

汎德永業汽車股份有限公司
Pan German Universal Motors Ltd.

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

經營者的話	2
2024 年 ESG 重點績效	3

1 關於汎德永業

1.1 公司簡介	5
1.2 產品與服務	6
1.3 營運績效	10
1.4 外部協會參與	11

3 誠信當責

3.1 公司治理	22
3.2 商業道德	26
3.3 風險管理	28
3.4 資訊安全	32

5 低碳永續

5.1 氣候承諾與管理	50
5.2 綠色行動	54

7 社會參與

7.1 安全教育與環境永續	76
7.2 在地關懷與藝文推廣	80

2 永續管理

2.1 永續治理	13
2.2 重大性分析	13
2.3 回應聯合國 SDGs	20

4 成就卓越

4.1 產品與服務品質	35
4.2 顧客關係管理	39
4.3 供應鏈管理	44

6 友善共融

6.1 人才吸引與留任	57
6.2 人才培育與發展	66
6.3 健康安全職場	69

附錄

關於本報告書	84
GRI 內容索引	85
SASB 永續會計準則索引表	89



經營者的話

汎德永業始終堅持「先有服務、後有銷售」的經營理念，這不僅是我們的核心價值，更是我們對每一位客戶的堅定承諾。四十多年來，我們以德國原廠標準打造展示與服務中心，提供專業且細緻的售後服務，贏得廣大客戶的信賴與肯定。除了銷售 BMW、MINI 與 Porsche 等豪華車款，我們更致力於培育專業人才、保障員工福祉與工作安全，建立一個以人為本、服務導向、追求卓越的經營體系。

我們的目標，是成為豪華汽車經銷體系中的最佳標竿企業。為此，我們持續精進服務流程、升級據點軟硬體設備，不斷導入創新思維與數位工具，提升客戶體驗與營運效率。我們深知，唯有不斷挑戰自我、追求卓越，才能在變動快速的市場環境中穩健成長。

以創新為引擎，加速電動轉型

創新是汎德永業達成業務目標的核心動能。2024 年，我們推出多款全新純電與高效能車型，包括 Porsche 的純電 Macan、全新 Taycan，BMW 的 iX2 與 BMW iX2 純電運動跑旅，以及 MINI 全面升級的電動 Countryman 等，已獲得市場高度回響。這些車款不僅展現我們在電動車領域的技術引領地位，更回應全球減碳趨勢與綠能生活的期待。

台灣電動車市場也在快速發展，2024 年全年掛牌量已突破 38,000 輛，而我們的電動車銷售佔比亦已超過全車系的 20%。為滿足電動車主的使用需求，我們積極於全台經銷據點布建直流高速充電站與專屬充電車位，並結合原廠充電地圖系統，提升整體使用體驗。我們期待未來，汎德永業不僅銷售電動車，更能提供完整的電能生活方案，引領豪華車市場的綠色轉型。

深化 ESG 治理，落實永續行動

我們理解，一家企業的價值不只在於當期的經營成果，更在於對環境與社會的長期影響。因此，我們依循國際準則如 GRI、TCFD 與 SDGs，逐步建構永續管理架構與氣候治理機制。

在環境方面，我們自 2018 年起即於四個營業據點屋頂設置太陽能系統，2024 年累積發電量達 104 萬度，減碳效益超過 519 噸 CO₂e，2024 年亦積極規劃安裝綠能設備空間，希望透過太陽能充電設備提升減碳效益。台中保時捷中心於 2023 年榮獲美國 LEED 金牌綠建築認證，展現我們以永續設計作為營運據點升級的標準模式。同時，我們完成溫室氣體範疇一與二的全面盤查，預計於 2027 年完成主要據點範疇三數據建置，以回應更多利害關係人的揭露需求。

在治理層面，我們將董事會績效評估與個別董事成員績效評估納入對永續發展議題之監督與參與情形，涵蓋經濟、環境與社會影響，藉以強化董事會於推動企業永續經營中的治理角色與責任。

在社會層面，我們投注超過 51,000 小時訓練資源於員工發展，持續強化技術能力與職涯規劃；我們同時透過公益計畫與社會參與，投入金額達 2,422 萬元，積極投入環境教育、交通安全宣導、藝文支持與在地關懷等領域。

迎接電動未來，實踐永續承諾



展望未來，共創永續價值

汎德永業已邁入企業轉型的新階段。我們將以數據導向、跨部門協作與制度化管理，逐步深化 ESG 行動計畫，並導入再生能源使用比率、能源與水資源密集度、排放強度等指標作為營運改善依據。我們也將持續強化與總代理、原廠及在地社群的合作關係，共同推動電動車普及、低碳營運模式與循環維修實踐。我們相信，唯有在企業成長的同時兼顧環境與社會責任，企業才能真正實現永續經營、達成共好的願景。

汎德永業汽車股份有限公司

董事長

陳其達

總經理

李國華

2024 年 ESG 重點績效

經濟面

100%
在地採購
比例

誠信經營政策
遵循聲明書
新進員工簽署率
100%

2024 年
整體營收
較 2023 年成長
13.4%

能源密集度為
較 2023 年降低
4.88%

電動車銷售佔比
已超過全車系的
20%

環境面

於全台四個
銷售據點屋頂裝設
太陽能板共發電
1,049,630 度

總訓練時數達
51,678 小時

2024 年
共發放生育禮金
新台幣
306,000 元

社會面

投入社會
參與活動金額達
新台幣
24,221,446 元



Ch.1

關於汎德永業

About Pan German Motors Co., Ltd.

- 1.1 公司簡介
- 1.2 產品與服務
- 1.3 營運績效
- 1.4 外部協會參與



1.1 公司簡介

汎德永業汽車股份有限公司（簡稱汎德永業）成立於 1979 年，經營 BMW、MINI、Porsche 等豪華進口車品牌之汽車及零配件經銷買賣及售後維修保養業務，2020 年 10 月 12 日起在臺灣證券交易所上市，股票代碼 2247。

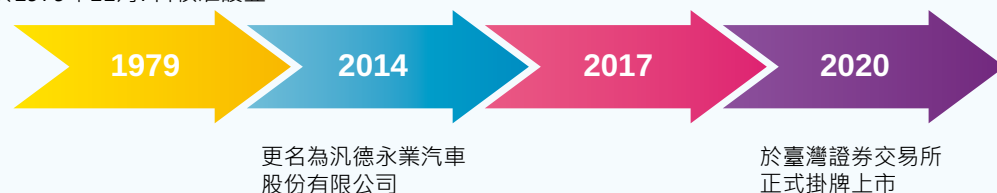
汎德永業旗下共有 7 家分公司，1 家子公司捷立汽車，分別負責臺北、桃園、臺中、臺南、高雄等地區的銷售與維修業務。於全台六都打造與德國原廠同步最新硬體標準之全功能展示暨服務中心，以完善的零售與維修保養經銷據點服務台灣高端消費族群。

公司基本資料

成立時間	1979 年
實收資本額	新台幣 807,087,350 元
公司所有權與法律形式	於 2020 年於台灣證交所股票上市法律形式屬於「股份有限公司」，公司所有權屬於全體股東
總部地址	114509 台北市內湖區行愛路 100 號 6 樓
實收資本額	新台幣 807,087,350 元
企業官網	https://www.pgum.com.tw/
經銷暨服務據點數量	BMW&MINI：16 個、Porsche：6 個，共計 22 個
經銷暨服務據點面積	共計 100,811.47 平方公尺

原名「捷運企業股份有限公司」
· 於 1979 年 11 月 7 日核准設立

中華民國證券櫃檯買賣
中心核准股票興櫃掛牌



台北 汎德



永業 台北



桃園 捷立



台中 汎德



永業 台中



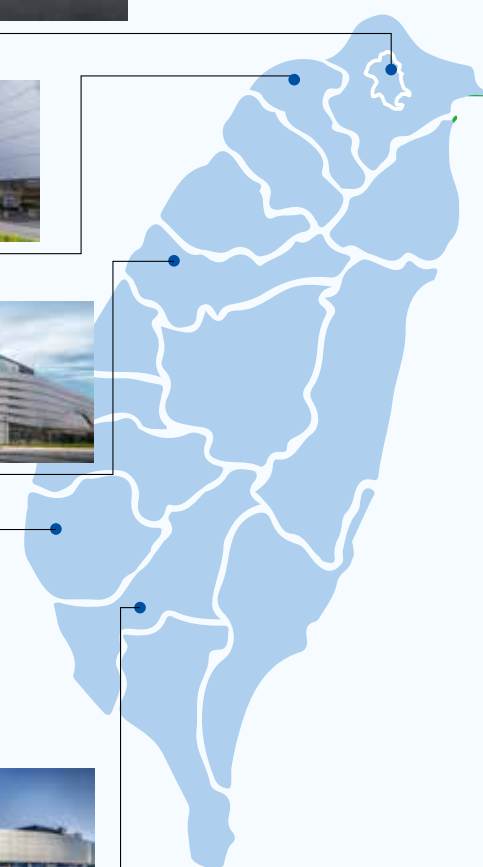
台南 汎德



高雄 汎德



永業 高雄



1.2 產品與服務

汽車產業為技術與資本密集的產業，其產業鏈龐大，自上游的相關零組件製造商、中游為整車中心大廠、組裝、修理及技術服務，下游則為品牌廠商與銷售服務據點，牽動相關的產業專業人才廣泛。

汎德永業主要業務範圍為各項汽車及零配件之經銷買賣及各種汽車之維修、保養等業務，位於汽車產業鏈之下游；2024 年，汽車銷售佔整體營業比重之 91.33%、保養維修佔整體營業比重之 8.67%，銷售及售後服務收入主要係來自全台灣北、中、南地區之高端消費族群。深耕台灣市場 40 餘年，以 Professional（頂級服務，超越期待）、Sustainability（實踐企業永續經營）及 Quality（德國造車工藝品質）為核心價值、並以「先有服務，後有銷售」為經營理念，致力成為豪華汽車產業中的最佳標竿企業。

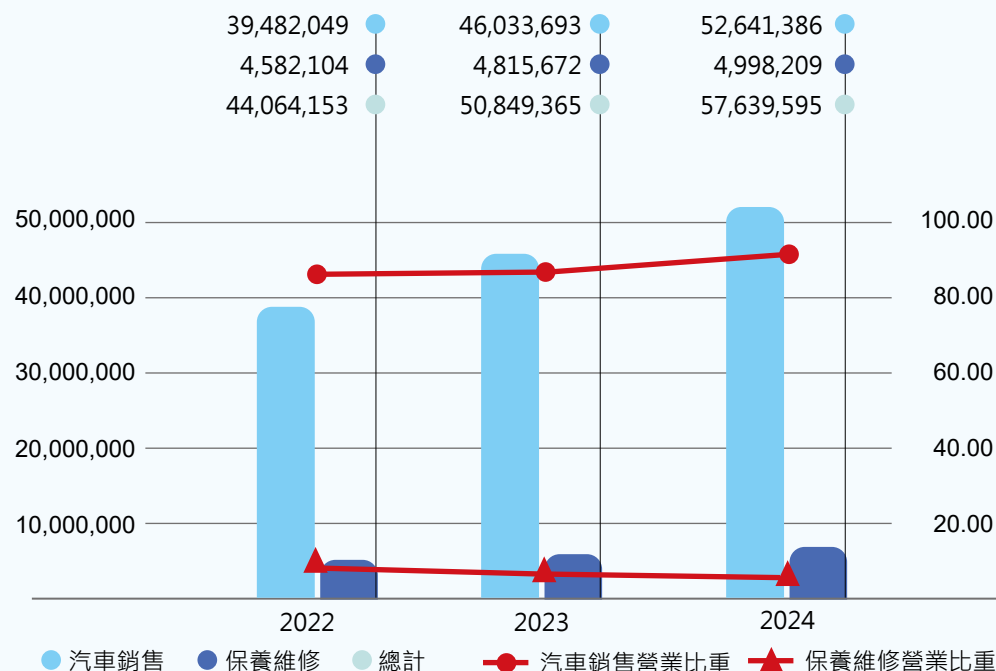
我們以 BMW、MINI 及 Porsche 為本公司的品牌經營範疇，皆依照國外原廠與總代理的制度規範營運，同步提供最新的商品和服務給台灣的消費者；經銷據點遍布北、中、南都會區且均依照德國原廠最新品牌識別規範設計打造，提供多元化的銷售服務、優質的鑑賞環境與售後保養維修服務。



主要產品營業比重

單位：新台幣仟元；%

年度	2022 年		2023 年		2024	
主要產品	銷售金額	營業比重	銷售金額	營業比重	銷售金額	營業比重
汽車銷售	39,482,049	89.60%	46,033,693	90.53%	52,641,386	91.33%
保養維修	4,582,104	10.40%	4,815,672	9.47%	4,998,209	8.67%
合計	44,064,153	100.00%	50,849,365	100.00%	57,639,595	100.00%



品牌發展概況

40 多年來，汎德永業致力經營豪華進口車業務，於 BMW 及 Porsche 兩個品牌下共有汎德台北、汎德台中、汎德台南、汎德高雄、永業台北、永業台中、永業高雄、捷立 (桃園) 等八個經銷商。



短期策略

- 發揮 BMW 產品多樣化之競爭優勢，以及擴建及新增銷售據點；並試行電子商務交易，藉此增加銷售量與提升市佔率。
- 配合 BMW 原廠策略持續引進新款車型，創造新購買需求，同時提升忠誠客戶再購與增購比率。
- 強化銷售通路實力，優化經銷網路，持續引進最新標準之銷售與售後服務硬體設備，同時拓展電動車充電場域，以提升客戶便利性與滿意度。



2024 年發展情況

- 配合 BMW 總代理汎德推出的 BMW Online Shop 線上訂車服務，提供客戶更多的購車管道，跳脫時間與空間的限制。透過線上訂購的方式預定夢想車款，從瀏覽車款、挑選車型、支付預付金一鍵搞定，並提供後續的專人聯繫、諮詢、到府試駕等尊榮服務。
- BMW 原廠應對當前和未來的市場趨勢發展，致力於電動車和數位化轉型。BMW 台灣總代理截至 2024 年共導入 ix、i4、i5、i5 Touring、i7、iX1、以及 iX2 等 7 款戰力強勁的新世代電能車款，並連續三年奪下台灣豪華電動車市場銷售冠軍寶座。預計在 2025 年，陸續推出多款產品實力強勁的 BMW 新世代電能車款，打造最完整且豐富的產品陣容。
- 隨著電動車普及率的提升，汎德永業與 BMW 台灣總代理合作擘劃全台電能生活藍圖，積極拓展電動車充電場域，建置直流充電站，以及目的地充電站點包含豪華度假飯店、大型百貨購物商圈等，提供更多充電選擇，以提升客戶在使用電動車時的便利性和滿意度。



短期策略

- 強敵環伺，未來 MINI 將持續溝通獨有的品牌特色因應挑戰，強調「無可取代」的特質，販售的不僅僅是車輛，並朝向販售「獨有的生活風格與品質」發展。
- 區隔品牌差異化。除了持續強化品牌形象之外，第一線人員的教育訓練、展示中心軟體與硬體優化、車主關係維護、利用網路社群經營在地化客戶群也是目前持續努力的方向。



2024 年發展情況

- 不定期舉辦車主專屬講座活動，加深車主對於 MINI 品牌文化與產品資訊的瞭解與認識。



短期策略

- 強調保時捷融合創新及經典價值之產品競爭優勢，搭配運用在地行銷策略，提升市佔率。
- 強化品牌銷售及服務流程中各接觸點環節情境，創造獨特購買及服務體驗，提升顧客銷售及售後服務滿意度。
- 持續優化經銷網路，加強通路實力，引進符合保時捷標準的設備，具備完整的新車銷售與售後保養維修服務，提供客戶高品質的專業服務。



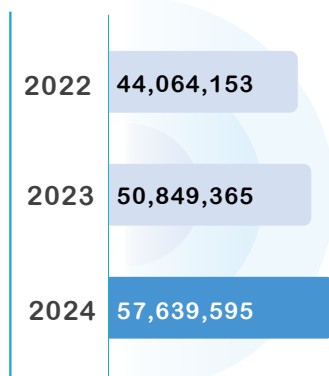
2024 年發展情況

- 依照原廠規範最新 CI 的保時捷中心皆有「Fitting Lounge 保時捷個人化的訂製服務」，為客戶提供極致個性化的車輛訂製體驗，可以根據個人偏好和需求，從個性化外觀設計，多種車身顏色、車燈、車輪、引擎和傳動系統等亦可進行個性化設計。到豪華內裝配置，提供高品質質料如皮革、碳纖維、鋁合金和優雅的木材等，將車輛由外到內的個性化定制，打造屬於自己獨一無二的保時捷。
- 台北保時捷中心是全台唯一德國原廠認證「Porsche Exclusive Manufaktur Partner 保時捷個人化訂製配備合作夥伴」，設有個人化訂製配備旗艦展示區，與德國原廠直接聯繫，零時差為車主訂製一輛獨一無二的客製化車款。
- 台中保時捷全功能展示服務中心也於 2023 年正式營運。

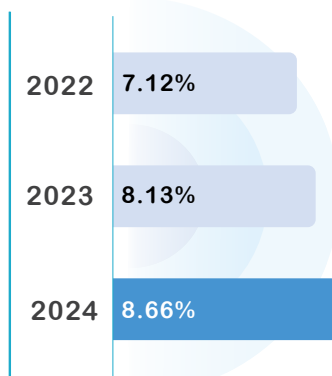
1.3 營運績效

受惠於疫情緩解，晶片、汽車供應鏈產能逐漸恢復正常，使新車銷售與維修保養維持穩健成長態勢，汎德永業於 2024 年整體營收為新台幣 576 億 3,959.5 萬元，較 2023 年增加約 13.4%，營運表現持續優於國內整體新車市場。本公司產品均為內銷，2024 年汽車銷售台數達 17,466 輛，較 2023 年 15,218 增加 2,248 台，約 14.77%。

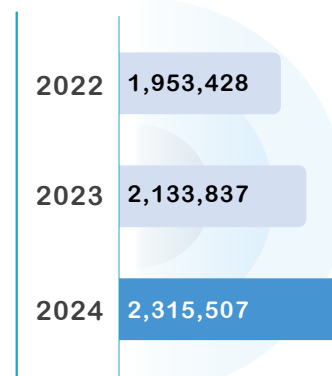
營業收入 (新台幣仟元)



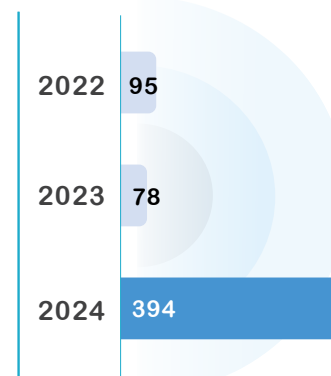
資產報酬率 (%)



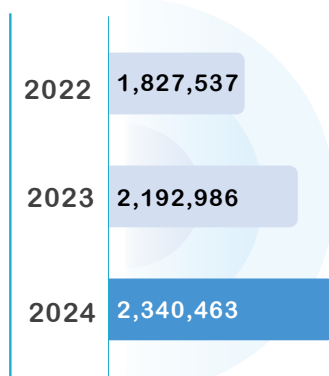
員工福利費用 (新台幣仟元)



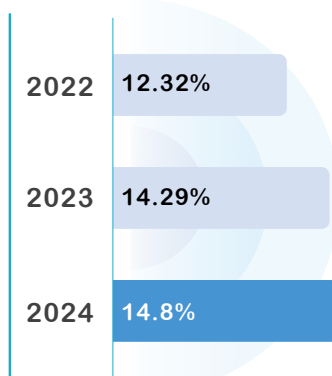
取自政府之財務補助 (新台幣仟元)



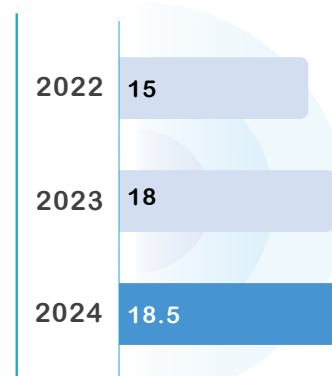
淨收益 (新台幣仟元)



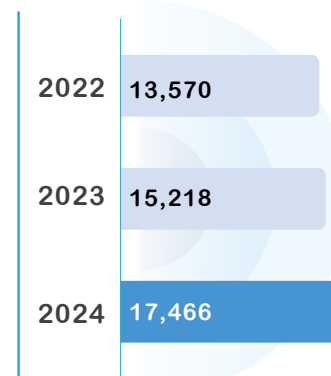
權益報酬率 (%)



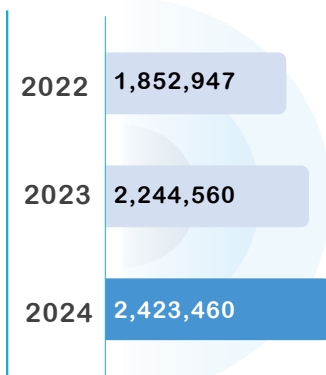
現金股利 (新台幣元)



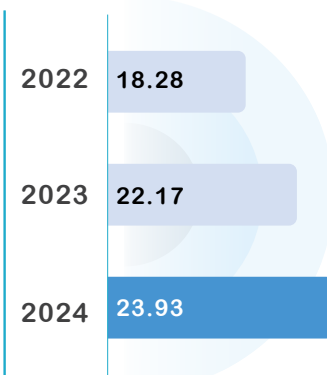
銷售量值 (台數)



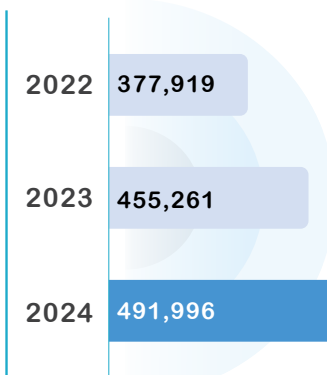
稅前淨利 (新台幣仟元)



每股盈餘 (新台幣元)



繳納政府稅款 (新台幣仟元)



1.4 外部協會參與

本公司訂有「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」作為政治與慈善捐贈及贊助之指引，且於誠信經營作業程序及行為指南中已明訂本公司不提供任何政治獻金；然而，我們仍鼓勵員工行使其公民權利。

為使本公司能夠更好地了解市場需求和行業趨勢，從而調整自身策略和產品，以更好地滿足客戶需求，我們積極參與外部公協會，期望透過產業內的技術進步和最佳實踐的分享，得適時對產業政策提供建言，推動產業發展、提升產業競爭力並促使共同利益的實現。2024 年，本公司共參與 6 個外部公協會：

參與之外部公協會	參與身分
台北市汽車代理商業同公會	會員
台北市汽車保養商業同業公會	會員
台灣區汽車修理工業同業公會	會員
台中市汽車商業同業公會	會員
台南市汽車商業同業公會	會員
高雄市汽車商業同業公會	會員

Ch.2

永續管理

Sustainability Management

2.1 永續治理

2.2 重大性分析

2.3 回應聯合國SDGs



2.1 永續治理

汎德永業汽車致力於在經濟、環境與社會三大面向持續創造長期價值。我們由董事會負責永續發展策略的制定與監督，確保重大決策能兼顧營運效益與對環境、社會的長遠影響。為有效識別與管理永續相關風險，我們已建構完整的風險管理架構，並定期進行風險盤點與應對評估。我們揭露環境、社會和治理 (ESG) 的績效與表現，確保信息透明，透過與利害關係人持續溝通，進行反饋與改善。我們深信，唯有建構制度化、透明且具前瞻性的永續治理體系，才能確保企業在追求經濟成長的同時，為社會與環境創造積極正向的影響。

2.2 重大性分析

汎德永業依據 GRI Standards 2021、利害關係人議合標準 (AA 1000 SES) 與當責性標準 (AA 1000 AP)，進行重大性分析，辨識汎德永業的重大永續議題，並制定管理方針，研擬中、長期目標，作為推動永續的基礎，更希望透過永續重大議題評估的過程，凝聚內部共識，邁向「成就豪華進口車的最佳標竿」。

利害關係人議合

我們透過 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則 (依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)，鑑別出五大類主要的利害關係人；我們以利害關係人關注的議題與完整議合為考量，了解各類利害關係人關注的議題及需求，透過各類多元化的管道與利害關係人進行有效溝通。

汎德永業公司利害關係人關切主題及溝通管道

利害關係人	利害關係人的重要性	關切議題	溝通管道 / 頻率 *(未備註則為隨時)	2024 年溝通成效
 員工	員工是我們重要的夥伴，我們提供具競爭力的薪酬與完善福利，保障安全的就業環境，並提供完整的職涯規畫，使其與公司同步成長茁壯	● 人才吸引與培育 ● 職業安全與衛生	● 勞資會議 / 每季 ● 職安委員會 / 每季 ● 員工意見交流電子信箱 / 隨時 ● 申訴專線	4 次勞資會議 4 次職安委員會 處理 3 件申訴案件
 股東 / 投資人	與股東及投資人一起成長共存共榮，聯手打造全台最佳的豪華進口車品牌	● 公司治理與從業道德 ● 品牌管理	● 股東會 / 每年最少一次 ● 年報及議事手冊 / 每年一次 ● 公開法說會 / 一年最少兩次 ● 公共關係信箱 / 隨時 ● 官網及公開資訊觀測站 / 不定期	1 場股東會 2 場法說會

利害關係人	利害關係人的重要性	關切議題	溝通管道 / 頻率 *(未備註則為隨時)	2024 年溝通成效
客戶 	打造同步德國原廠最新建築設計與硬體設備的旗艦展示暨服務中心，提供最優質的賞車及服務體驗	● 產品與服務 ● 品牌管理 ● 資訊安全 ● 顧客健康與安全 ● 公司治理與從業道德	● 公共關係信箱 / 隨時 ● 客戶滿意度調查 / 隨機抽查 ● 電視、平面廣告、新聞稿等發表最新產品及服務 / 不定期 ● 透過人才培育及改善工作環境強化服務與宣導資訊安全 / 不定期	100% 客訴結案率 22 個服務據點
供應商 / 下包商 / 外包商 	與總代理及原廠深度合作，反饋台灣市場需求，取得原廠供應商支援，共享雙贏成果	● 公司治理與從業道德 ● 產品與服務 ● 品牌管理 ● 永續供應鏈管理	● 年度報告書 / 簽約 ● 契約條文 / 簽約	1169 家供應商年度評鑑
媒體 	與媒體維持友善的互動環境，期許公正的報導公司營運情況及發展，確保資訊流通的時效性及正確性，推升品牌形象	● 品牌管理 ● 產品與服務	● 新聞稿 / 每月營收公告 ● 股東會 / 每年一次 ● 不定期產品發佈會	60 款以上新車款上市發表 (BMW: 36 款；MINI: 3 款；Porsche 30 款) 250 則以上的媒體新聞報導

* 頻率若未備註，則視為隨時。

決定重大性議題流程

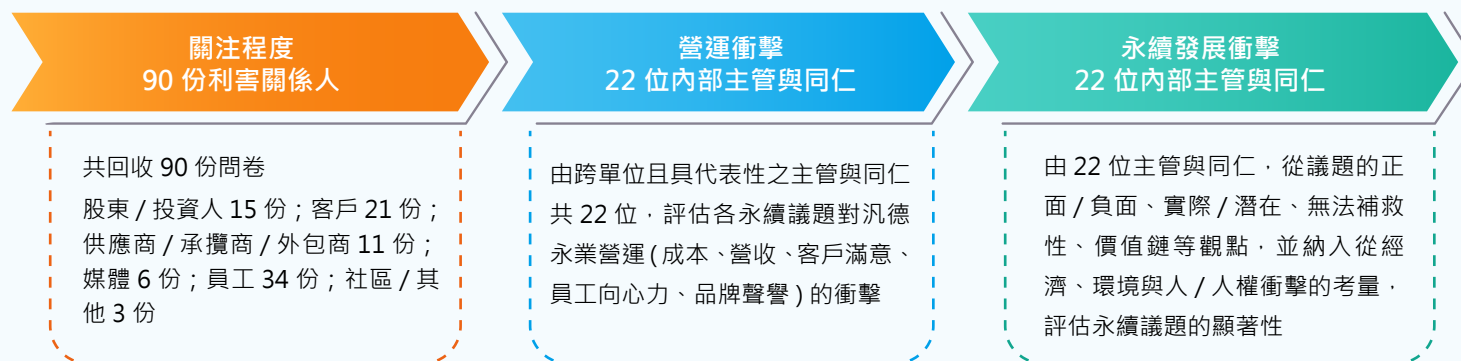
汎德永業遵循 GRI 2021 準則的 GRI 3 重大性判定的核心精神，系統性蒐集綜整定義重大議題內容與範圍，並納入經濟、環境、人權等面向之衝擊 (Impact)，透過 GRI 3「決定重大主題的流程」(包含持續鑑別與評估衝擊以及決定報導的重大主題)，鑑別出對汎德永業具顯著性衝擊的議題，並透過營運管理單位代表內部討論，研擬短 / 中 / 長期永續目標，將相關作為內化至營運活動。

鑑別

我們透過 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 的五大原則：依賴性、責任、關注、影響力和多元觀點。藉由討論，鑑別出六大類利害關係人，分別為股東 / 投資人、客戶、員工、供應商 / 下包商 / 外包商、媒體以及社區。在永續議題上，我們蒐集內、外部觀點，辨識汎德永業營運相關的議題，來源包含國際永續標準與規範，包含 GRI、SDGs、TCFD 與 SASB 等，亦參考內部經營目標、同業標竿、利害關係人回應，以及外部專家建議，彙整出 15 個與汎德永業營運相關的議題。

分析

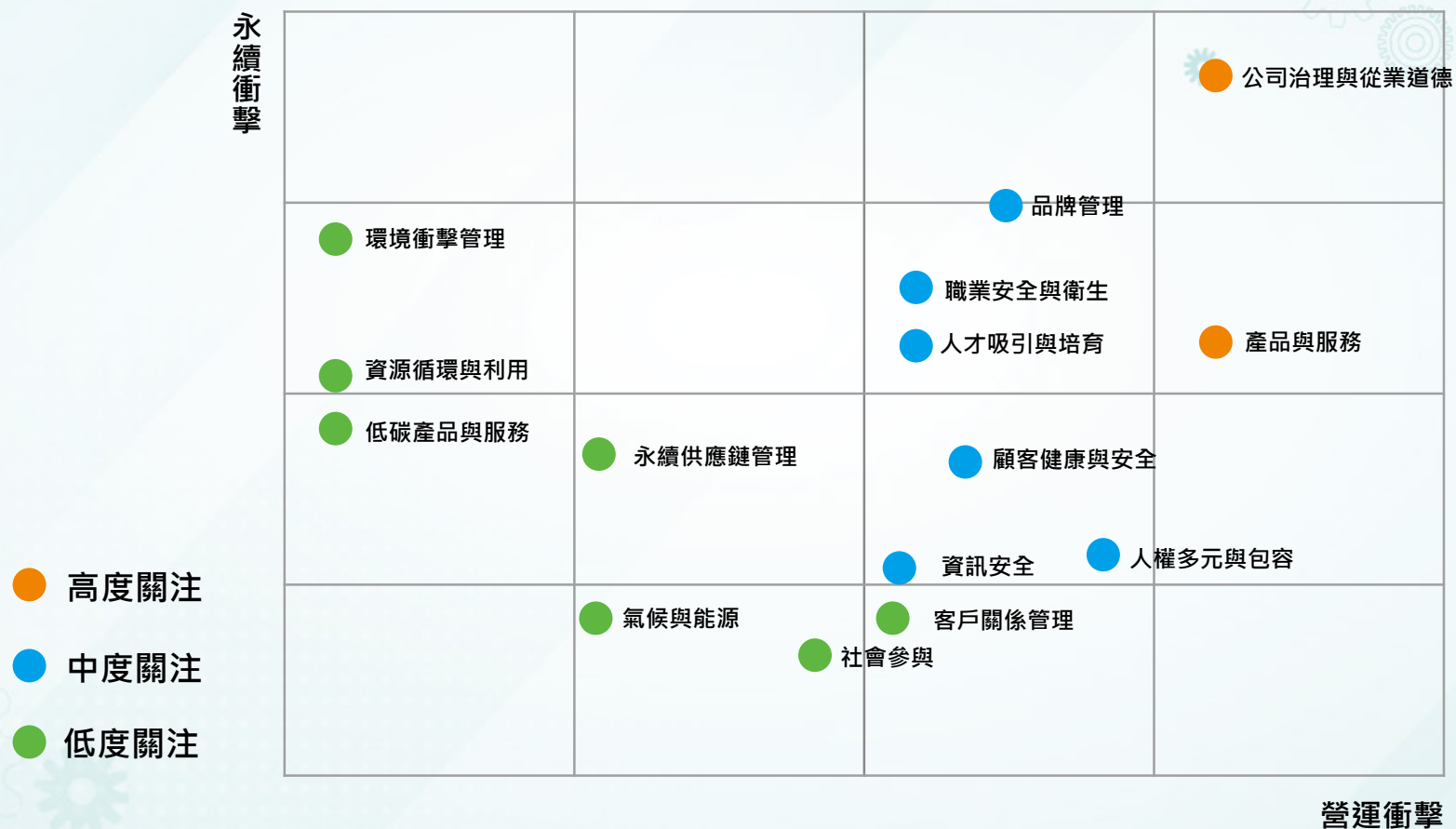
汎德永業以 15 個營運相關的議題，分別藉由「利害關係人關注程度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」三大部分的內、外部問卷調查，並分析結果，找出對汎德永業具顯著衝擊的永續議題。



確認

依據上述分析結果，經營運管理單位代表討論，決定出 8 個重大永續議題，這些重大永續議題，對應至 7 個 GRI 主題與 2 個汎德永業特定主題。我們同時檢視各主題位於價值鏈的上游、營運、下游的哪些範疇，以蒐集及揭露相關資訊，並制定管理方針與目標，進行管理，降低永續衝擊。

汎德永業重大議題矩陣圖



重大議題對於汎德永業的重要性與 GRI 對應主題及價值鏈衝擊

重大議題	對於汎德永業的重要性	對應 GRI 主題	對應 SASB 主題	價值鏈			章節對應
				供應商	自身營運	客戶應用	
公司治理與從業道德	負責任的公司治理與誠信經營是企業提升競爭力 and 績效的關鍵，有助於建立企業良好形象和聲譽，維持穩健的營運。	反貪腐 (205)	-	-	●	-	公司治理 / 商業道德
品牌管理	推展三大品牌管理，不僅塑造形象和提升競爭力，更引領技術創新和市場趨勢，保持領先地位和持久市場影響力。	汎德永業特定主題	-	-	●	-	顧客關係管理
產品與服務	產品與服務，不僅塑造品牌形象，提升市場競爭力，且直接影響顧客滿意度和忠誠度。	汎德永業特定主題	-	▲	●	○	產品與服務品質
顧客健康與安全	顧客健康與安全，涵蓋產品安全、駕駛行為教育、售後服務和環境責任，直接影響品牌信任和市場競爭力。	顧客健康與安全 (416)	-	▲	●	○	產品與服務品質
資訊安全	資訊安全對汎德永業至關重要，關係顧客資料保護與營運穩定。我們透過員工資安教育訓練及帳號權限管理，降低潛在風險。	客戶隱私 (418)	CG-MR 230a.1 CG-MR 230a.2	▲	●	○	資訊安全
人才吸引與培育	規劃人才激勵制度並進行員工培育、職涯發展與教育訓練以及績效管理等，吸引優秀人才。	市場地位 (202)、 勞雇關係 (401)	CG-MR 310a.1 CG-MR 310a.2 CG-MR 310a.3 CG-MR 330a.1 CG-MR 330a.2	-	●	-	人才吸引與留任 / 人才培育與發展
人權與多元包容	汎德永業重視人權與多元共融，致力營造安全、尊重與平等的職場環境。我們依據相關法規推動性別平等、促進不同背景員工的發展與參與。	勞雇關係 (401)、 供應商社會評估 (414)	-	-	●	-	人才吸引與留任
職業安全與衛生	守護員工健康與安全，減少工作場所事故及職業病風險，提升生產效率與凝聚向心力。	職業安全衛生 (403)	-	▲	●	-	健康安全職場

涉入程度：●造成、▲促成、○直接相關

汎德永業重大議題之管理方針與目標

永續議題	管理作為		衝擊說明 正面 / 負面	管理機制	2024 年績效	2024 年 目標 / 達標與否	中 / 長期目標 (2030)	對應章節
	政策	承諾						
公司治理與 從業道德	- 公司誠信經營守則 - 誠信經營作業程序及行為指南	- 禁止行賄及收賄 - 禁止提供非法政治獻金 - 禁止不當慈善捐贈或贊助 - 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益 - 禁止侵害智慧財產權 - 禁止從事不公平競爭之行為 - 防範產品或服務損害利害關係人	- 正面 - 良好的公司治理增強透明度與問責性，員工與利益相關方對企業更有信任，促進長期穩定發展 - 負面 - 公司治理不健全會導致決策錯誤、內部衝突及利益衝突，損害企業透明度與信任，影響市場競爭力並增加法律風險	- 董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。 - 建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。	2024 年並無公司董事、高階管理階層與受僱人發生違反行為。	是	持續遵守公司誠信經營守則及行為指南，持續維持公司誠信政策各項要求	公司治理 / 商業道德
品牌管理	公司誠信經營守則	本公司與原廠及總代理持續良好的合作關係，與全球同步引進最新車型及款式，並持續打造德國原廠最新建築設計與硬體設備的旗艦展示暨服務中心	- 正面 - 強化品牌認知度，提升顧客忠誠與信任，增強市場競爭力與品牌形象，幫助企業脫穎而出 - 負面 - 品牌形象管理失敗，企業可能面臨顧客流失，聲譽受損等	- 與原廠及總代理保持良好互動，隨時反饋市場需求，持續打造全台最佳的豪華進口車經銷品牌。 - 本公司於公司網站建立並意見信箱、專線，供利害關係人使用。	2024 年持續引進最新車款。 - 打造「BMW 台中汎德 5S 展示暨服務中心」(預計於 2026 年第 2 季正式開幕)。	是	持續引進最新車款，並於全台各地陸續更新營運據點，提供消費者更優質的賞車空間	客戶關係管理
產品與服務	公司誠信經營守則	先有服務後有銷售	- 正面 - 提供高品質與創新產品增強顧客滿意度與市場競爭力，提升企業的市場地位與品牌價值 - 負面 - 產品質量問題或服務不到位，將導致顧客不滿與品牌信任下降，甚至面臨法律訴訟	- 秉持「先有服務、後有銷售」理念，將客戶滿意度視第一優先，提供消費者無微不至的頂級服務與產品體驗。 - 建立意見信箱、專線，供利害關係人使用。	無發生重大產品缺失事件。	無發生重大產品缺失事件	豪華汽車產業中最佳標竿企業	產品與服務品質
顧客健康與 安全	- 產品認證 - 召回制度	- 所有產品皆經總代理完成認證、符合台灣法規，新產品售前業務及售後維修人員皆經完整教育訓練。 - 與原廠及總代理持續關注召回通告，並第一時間通知車主安排召回後續事宜	- 正面 - 保障顧客健康與安全增強品牌信任，降低法律風險與產品責任 - 負面 - 顧客健康與安全措施增加運營成本，若發生事故，會影響品牌形象，並面臨法律訴訟與財務損失	- 完整教育訓練。 - 配合原廠通告，協助車主召回車輛。	無發生重大產品缺失事件	無發生重大產品缺失事件	無發生重大產品缺失事件	產品與服務品質



永續議題	管理作為		衝擊說明 正面 / 負面	管理機制	2024 年績效	2024 年 目標 / 達標與否	中 / 長期目標 (2030)	對應章節
	政策	承諾						
資訊安全	• 資訊安全管理辦法	建立安全及可信賴之資訊作業環境，確保資料、系統、設備與網路安全、個資隱私等，保障公司與相關內、外人員之權益	• 正面 - 強化資訊安全保護能防止資料外洩與駭客攻擊，保障企業與顧客敏感資料，提升信任度並遵守法律法規 • 負面 - 發生資安事故，會對企業聲譽與財務造成重大損失，以及面臨法律風險	• 辦理資安教育訓練課程，包含資訊安全作業程序，資訊安全法令規範及資訊安全管理作業，以充實資訊安全知識，遵守資訊安全規定。 • 資訊設備應確實按規定安裝防毒軟體，並更新病毒碼，以防止病毒攻擊及擴散。	• 未發生重大資訊安全通報事件	是	未發生重大資訊安全通報事件	
人才吸引與培育	• 多元福利 • 全面性人才發展規劃	• 在汎德永業，我們為同仁，提供舒適新穎的工作環境、良好的學習成長空間，在開放和諧的工作氛圍中，我們創造屬於自己的故事。	• 正面 - 吸引並留住優秀人才，員工對職涯發展感到滿意，提升企業創新與競爭力 • 負面 - 高人才流失率或招募困難，可能影響企業運營效率，並增加招聘與培訓成本	• 我們持續投入優秀人才的培育，將每位員工視為公司珍貴的資產，成為公司持續成長的動能。 • 完整的培育制度及訓練資源，期許員工持續學習發展、樂在工作，同時與公司一起成長。	• 完善福利與教育訓練 • 落實性別平等並維護女性同仁於懷孕、產後、哺乳期間之身心健康	是	打造符合德國原廠建築規範，提供員工在舒適、安全的工作環境，良好的學習成長空間，開放和諧的工作氛圍中，創造屬於我們自己的故事。	人才吸引與留任 / 人才培育與發展
人權與多元包容	• 人權承諾與政策	• 職場人權保障及反對任何形式之歧視。 • 禁止強迫勞動與僱用童工。 • 提供健康、安全的工作環境。 • 建置意見溝通管道與申訴專線。	• 正面 - 員工感受到公平與尊重，提升工作滿意度與忠誠度，促進創新和合作 • 負面 - 若未能充分落實多元包容，員工可能感到排斥，影響團隊合作與工作氛圍	• 制定職務說明書及績效考核表，以學經歷、職位、市場行情及工作績效表現決定員工聘僱、核薪與職位晉升。	• 2024 年汎德永業共進用 17 位身心障礙員工，提供其公平之就業機會。	是	與員工共同打造一個公平、開放和工作生活平衡的友善職場	
職業安全與衛生	• 工作環境安全管理 • 工作場域政策聲明	• 提供員工優質工作環境並針對工作環境及作業內容可能的危害因子實施改善措施、制訂風險預防計畫	• 正面 - 無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心，生產力與員工忠誠度提升 • 負面 - 員工發生工傷，企業聲譽受損，法律風險增加，並可能面臨高額賠償	• 提供板金、噴漆人員特殊健檢，增加肺功能檢查項目。 • 制定母性健康保護計畫，協助產後復職同仁盡快融入工作環境，同時照顧家庭。	• 特殊健檢率 100% • 2023 年復職的 16 位員工中，有 9 位於 2024 年年底仍在職，留任率為 56.3%。	是	透過教育訓練與宣導及監督並持續優化工作環境，增強職安意識，降低風險	健康安全職場

2.3 回應聯合國 SDGs

SDGs 實踐

8 體面工作和
經濟增長



8.2 2024 年新進員工人數為 296 人

8.5 薪酬標準係依職務所需之學經歷等條件而訂定，不會因男女而有不同的薪資標準

8.8 特殊健檢率為 100%

12 確保永續消費
和生產模式



12.5 設置中央供油與再生零件機制，透過循環利用，減少廢棄物

12.6 2024~2025 年，每年定期發行永續報告書，持續揭露永續資訊

13 氣候行動



13.2 透過 TCFD 建立相關管理機制，將氣候變遷措施納入政策和規劃

14 保育及維護
海洋資源



14.1 發起淨灘活動，邀請員工與客戶共同響應，減少海洋污染

16 和平、正義與
健全的司法



16.5 建立安全且保密的管道，讓內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉進行申訴（whistle@email.pgum.com.tw），減少各種形式的貪污賄賂



Ch.3

誠信當責

Integrity and Accountability

3.1 公司治理

3.2 商業道德

3.3 風險管理

3.4 資訊安全

3.1 公司治理

汎德永業視公司治理為企業基業長青的關鍵基石。我們建置完善的治理體系，以確保營運的透明度與當責性，同時嚴格遵循法規規範與商業道德準則。由具備豐富經驗與專業背景的董事會成員，以客觀獨立的立場督導經營團隊，引領企業穩健邁向永續發展。我們承諾持續精進治理機制，為企業與社會共同創造永續價值，實現共榮共好的願景。

董事會結構與運作

汎德永業以董事會為本公司的最高治理單位，轄下設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」、及「提名委員會」等功能性委員會，依照董事會通過之組織規程召集會議，行使法令或董事會授予之職權，將所提議案交由董事會決議並向董事會報告相關職權事項；設置內部稽核單位，專任內部稽核之工作，督促本公司內部各單位及子公司每年定期自行評估內部控制制度之有效性。

本公司經董事會通過，由財務長擔任公司治理主管，依法辦理董事會、功能性委員會及股東會會議相關事宜、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需資料以及協助董事遵循法令等事項。

本公司董事會每季召集一次，遇有緊急情事時，得隨時召集之。2024 年董事會共召開 6 次，董事平均出席率為 95.24%；2024 年董事會重大決議事項，可參閱公司網站 / 企業永續專區。

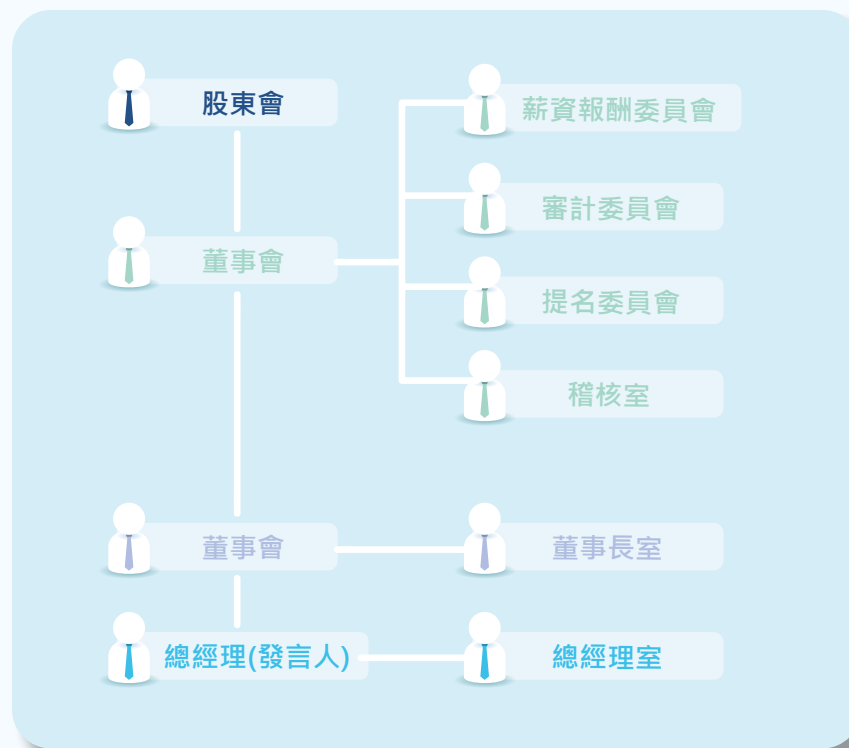


董事會

本年度共召開 **6** 次

平均實際出席率 **95.24%**

成員人數 **7** 位 (獨立董事 3 位)



薪資報酬委員會

2017 年 10 月 18 日設置

薪資報酬委員會組織章程

委員會重要職權

1. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



薪資報酬委員會

本年度共召開 **3** 次

平均實際出席率 **100%**

成員人數 **3** 位 (獨立董事 3 位)

林義夫獨立董事
謝松芳獨立董事
楊添泉獨立董事

審計委員會

2017 年 12 月 19 日設置

審計委員會組織章程

委員會重要職權

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。



審計委員會

本年度共召開 **6** 次

平均實際出席率 **100%**

成員人數 **3** 位 (獨立董事 3 位)

林義夫獨立董事
謝松芳獨立董事
楊添泉獨立董事

提名委員會

2022 年 12 月 23 日設置

提名委員會組織章程

委員會重要職權

1. 制定董事會成員、獨立董事及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準。
2. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
3. 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
4. 訂定本公司之公司治理實務守則。



提名委員會

本年度共召開 **2** 次

平均實際出席率 **100%**

成員人數 **4** 位 (獨立董事 3 位)
(董事 1 位)

林義夫獨立董事
謝松芳獨立董事
楊添泉獨立董事
唐慕蓮董事

更多有關薪資報酬委員會、審計委員會、及提名委員會之組成及職權之資訊，及公司治理主管職權與進修情形，請參閱本公司 2024 年股東會年報或[公司網站/公司治理專區](#)。

董事多元化與獨立性

汎德永業依公司章程規範，設置董事 5 至 9 人，任期三年，其中獨立董事人數不得少於 3 人、且不得少於董事席次五分之一；董事會成員採候選人提名制，由股東依公司法規定就有行為能力之人選任之。

本公司設有提名委員會，負責確保董事會具有適當之專業知識、經驗和性別多元化，並依其職權定期進行董事會績效評估，及檢討董事進修計畫和訂定董事與高階經理人之繼任計劃。有關本公司董事會成員及重要管理階層之接班規劃，可參閱本公司網站 / 公司治理專區 / 董事會成員及重要管理階層之接班規劃。

為使董事會達到前述目標並強化效能，在不斷變化的商業環境中，多元化的董事會成為創新、彈性和有效風險管理的重要基石。本公司依據「公司治理實務守則」第 20 條規範，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，董事會成員組成應考量性別、國籍、文化、專業背景及產業經歷等面向。

本公司目前董事會成員共有 7 名，專業領域涵蓋財務會計、法律、營運判斷、經營管理、產業知識、汽車代理及經銷等面向，含 3 名獨立董事（佔全體董事約 42.85%）、2 名女性董事（佔全體董事約 28.57%，已達成女性董事比率達 25% 以上之目標），全體董事年齡均在 70 至 80 歲間。董事長未兼任本公司其他高階管理職務。

職稱	董事姓名	基本組成			專業資格與經驗
		國籍	性別	具員工身分	
董事長	韻華 (股) 公司 代表人唐慕蓮	中華民國	女	無	產業經驗 / 專業能力：汽車產業、銀行、財務管理 經歷：汎德 (股) 公司 董事、永業進出口股份有限公司董事、台北市汽車代理商業同業公會常務理事
董事	福斯汽車 (股) 公司 代表人唐如萱	中華民國	女	無	產業經驗 / 專業能力：汽車產業、銀行、進出口管理 經歷：汎德 (股) 公司董事、永業進出口股份有限公司董事長、台北市汽車代理商業同業公會理事
董事	德成 (股) 公司 代表人唐榮椿	中華民國	男	無	產業經驗 / 專業能力：汽車產業、會計、風險管理 經歷：汎德 (股) 公司董事長、永業進出口股份有限公司董事、台北市汽車代理商業同業公會常務理事
董事	李 茂	中華民國	男	無	產業經驗 / 專業能力：銀行、會計、關稅專長 經歷：財政部關稅總局總局長、合作金庫金融控 (股) 公司獨立董事、台北市進口汽車代理商公會顧問
獨立董事	林義夫	中華民國	男	無	產業經驗 / 專業能力：銀行、會計、風險管理 主要經歷：台新金控、台新銀行獨立董事、南亞科技獨立董事、經濟部部長、行政院政務委員、中華民國常駐世界貿易組織代表團大使常任代表、中華民國工商協進會顧問
獨立董事	謝松芳	中華民國	男	無	產業經驗 / 專業能力：財務、稅務專長 主要經歷：台北市稅捐稽徵處 處長
獨立董事	楊添泉	中華民國	男	無	產業經驗 / 專業能力：銀行、會計、財務專長 主要經歷：台灣銀行公庫部 經理

利益衝突管理

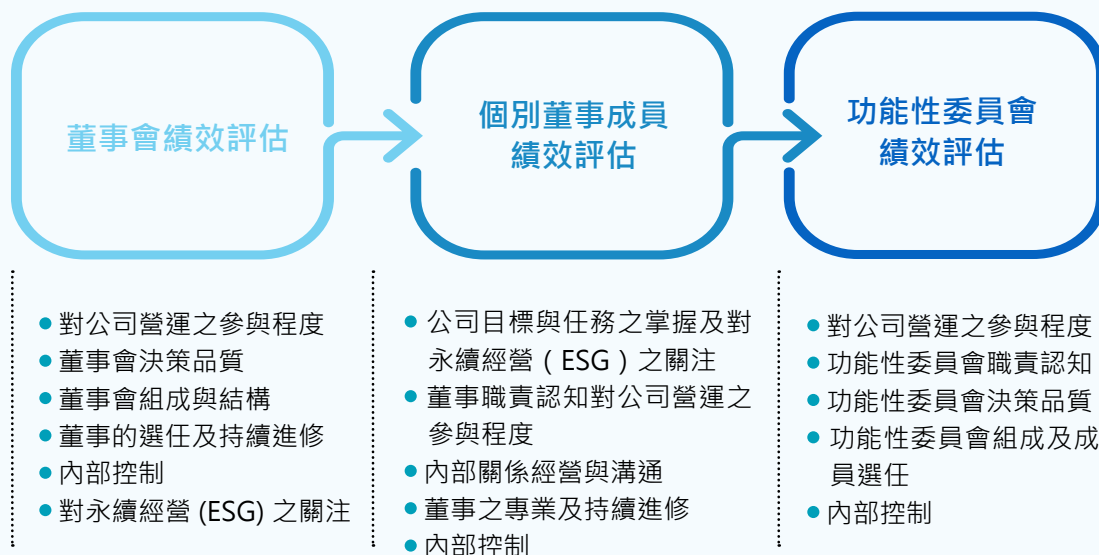
針對董事會之利益衝突管理，本公司於「公司治理實務守則」中明訂本公司董事應秉持高度自律，對董事會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予以迴避；董事自行迴避事項另明訂於董事會議事規則。有關董事會成員於其他董事會任職情形及具控制力股東情形，均已揭露在本公司 2024 年年報第 9、53 頁。

董事進修與績效評估

為強化董事職能，隨著技術、法規和市場的變化，我們替董事安排持續進修；2024 年本公司全體董事平均進修時數為 7.71 小時，課程內容涵蓋公司治理、內控內稽等主題，確保董事會能夠充分了解公司所處的環境、產業趨勢和最新發展，並進一步提升董事會於永續發展上所需的智識與技能。

董事會績效評估是持續提升公司治理和決策品質的關鍵步驟之一；透過定期評估，我們能深入了解董事會運作的有效性，使董事會能夠更好地履行其責任，為公司的長期成功和股東價值創造提供堅實的基礎。本公司董事會績效評估依據「董事會績效評估辦法」辦理，每年定期執行內部績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，評估結果將作為董事提名及遴選之參考依據。此外，本公司已將董事會績效評估與個別董事成員績效評估納入對永續發展議題（如經濟、環境與社會影響）之監督與參與情形，以強化董事會在永續經營上的治理角色。

2024 年績效評估結果，董事會及功能性委員會運作情形良好，已提報 2025 年 1 月 21 日第 1 次董事會，相關資訊並已揭露於本公司網站 / 企業永續專區。



董事與高階經理人薪酬政策

本公司董事酬金包括董事報酬、開會車馬費、業務執行費用及依公司章程規定提撥之酬勞。盈餘分配之酬勞依據本公司公司章程第二十八條規定，當年度獲利以不高於 3% 作為董事酬勞，並由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議，酬勞分配基礎係依據「董事會績效評估辦法」辦理。有關本公司董事之個別酬金，已揭露於本公司 2024 年年報第 15 頁。

本公司高階經理人之酬金包含每月固定薪資及依獲利狀況發放之變動獎金，係綜合考量職務內容、職責負擔及對公司貢獻度，並依據本公司「績效考核及薪酬管理辦法」所訂定之公司獲利指標（包括營業利益及稅前淨利）等綜合性指標進行評估，並參酌同業水準予以議定。同時，亦納入公司未來營運風險及其與經營績效關聯性進行考量，由薪資報酬委員會提出建議，經董事會審議通過後執行。高階經理人並依相關法令規定，享有適當之保險及退休金提撥。本公司將持續參考外部利害關係人之意見，評估高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估之連結。



3.2 商業道德

本公司持續以商業道德與誠信經營為企業核心價值，視其為強化競爭優勢、提升營運績效及促進永續發展的重要基石。誠信經營不僅有助於深化企業信譽與品牌形象，亦有利於建立穩健的營運基礎與和諧的外部經營環境。為確保誠信文化深植組織文化之中，本公司董事會已核定相關政策及管理規範，作為全體同仁遵循之行為準則，並透過內部教育訓練、宣導活動及日常管理機制，強化員工之道德意識與實務應用。同時，建置完善之會計制度與內部控制制度，並由稽核單位依年度稽核計畫定期檢視誠信經營政策之執行情形，確保制度有效運作，持續鞏固本公司誠信負責、穩健治理的企業文化。

誠信經營與反貪腐

汎德永業透過誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、永續發展實務守則、道德行為準則、內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序等相關規範，作為本公司商業道德之行為依據，內容涵蓋不當利益收受之禁止與處理程序、利益迴避、公平交易等。由管理部負責誠信經營政策與防範方案之及監督執行，並稽查企業內部是否有違反誠信經營之情事，每年定期向董事會報告誠信經營暨檢舉制度運作等執行情形與成果。2024 年本公司員工及供應商未發生已確認之貪腐事件；本公司亦未有反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動；此外，本公司已於誠信經營作業程序及行為指南中明訂不提供任何政治獻金，故近四年政治獻金金額為 0。

誠信經營文化

為確保誠信經營政策的落實、並積極防範不誠信行為，每年定期對董事進行公司治理與誠信經營等相關主題之教育宣導，2024 年已對全體董事及經理人提供「內部人股權及內線交易教育宣導」、「上市公司內部人股權交易問答集宣導手冊」等資訊共 8 次。此外，要求新進員工於入職時皆簽署誠信經營政策遵循聲明書，承諾遵循上市上櫃公司誠信經營守則，應避免不誠信行為並須遵循相關法令規範，2024 年新進員工共計 296 人，已 100% 皆完成簽署。

針對全體同仁，自 2023 年底至 2024 年辦理跨年度之行為準則教育訓練，課程內容包含企業個人資料及營業秘密保護的重要性、偽造資料獲取不當利益的法律責任介紹及實際案例分享，共 1,682 位同仁參與、完成 2,223 小時訓練，完訓率為 100%。

針對本公司之全體銷售人員，於到職時亦應簽署「銷售顧問遵守規範」，內容包括對誠信經營行為之遵循、絕不挪用客戶款項以維護公司商譽，以及遵守公司價格策略避免不公平競爭等承諾。2024 年到職銷售人員 86 人，100% 已完成簽署。

為強化廉潔與透明之經營理念，本公司已將行為準則與員工薪酬制度連結，員工如有違反情事，將依違規情節嚴重程度影響年度考核結果及年終獎金之核定；同時，於工作規則中明訂，員工如經查證涉及重大貪腐賄賂、侵害商業機密或其他違反法令之不誠信行為時，公司得不經預告逕行終止勞動契約。

考量到個人不誠信行為可能對公司營運穩定性造成潛在風險，本公司亦針對涉及金流管理之職務，設置風險移轉機制。具體而言，依員工是否經手現金之職務特性，投保員工誠實保證保險，保額範圍自新臺幣 100 萬元至 500 萬元不等，藉此將部分經營風險轉移予保險公司，以保障公司資產安全。

此外，為延伸誠信經營原則至對外商業往來關係，我們亦於商業關係中納入誠信經營之承與精神，凡本公司契約標的價額超過新台幣 10 萬元者，均會於合約中加註禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之條款，並規範任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方得隨時無條件終止或解除契約，以共同維護公平、公正之交易環境。

舉報制度

為防止不當行為，本公司已建立安全且保密的管道，設立內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉暨申訴信箱（whistle@email.pgum.com.tw），任何人目睹及聽聞可能的事件，應以具名方式進行舉報。本公司於接獲舉報後，由管理部為案件之受理及調查單位，採取保密的方式進行調查，並依法採取適當之保護措施保護檢舉人的個人資料及隱私；若經調查屬實者會依相關懲戒規定辦理，並承諾禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。近四年年未接獲違反行為準則相關舉報。

2024 年違反行為準則情形	收受件數	不予受理案件數	經調查後不成立案件數	經調查後成立案件數
貪腐或賄賂	0	0	0	0
歧視或騷擾	0	0	0	0
客戶個資保護	0	0	0	0
利益衝突	0	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0	0

法規遵循

汎德永業恪守國內、外相關法令，不定期檢視並適應國內外法規的變化，設有法務室負責本公司各式合約及相關法律文件之審核。依本公司目的事業主管機關裁處案件呈報程序規範，就目的事業主管機關裁處案件視為本公司重大違反法令規範事件，應述明裁處事由並提出改善計畫並呈報至董事長。此外，凡致使員工受重傷、或財務損失逾新台幣 5 千萬元之案件，我們亦認定為重大違反法令與規範之情形。截至 2024 年止，未發生任何符合上述定義之重大違規案件。

2024 年汎德台北分公司因有機溶劑容器未依法定格式進行標示，遭新台幣 3 萬元罰鍰一件；2023 年則未發生支付違反法規遭罰鍰之事件。針對前述裁罰事件，本公司已內部進行檢討後改善依法規格式於有機溶劑容器貼上有害化學品警語標示、並於供應商進貨時確認相關容器皆已依規定完成標示。

3.3 風險管理

風險治理架構

為強化公司治理、確保公司穩健經營與永續發展，本公司經董事會通過制定風險管理政策與程序，作為各類風險管理及執行依據。

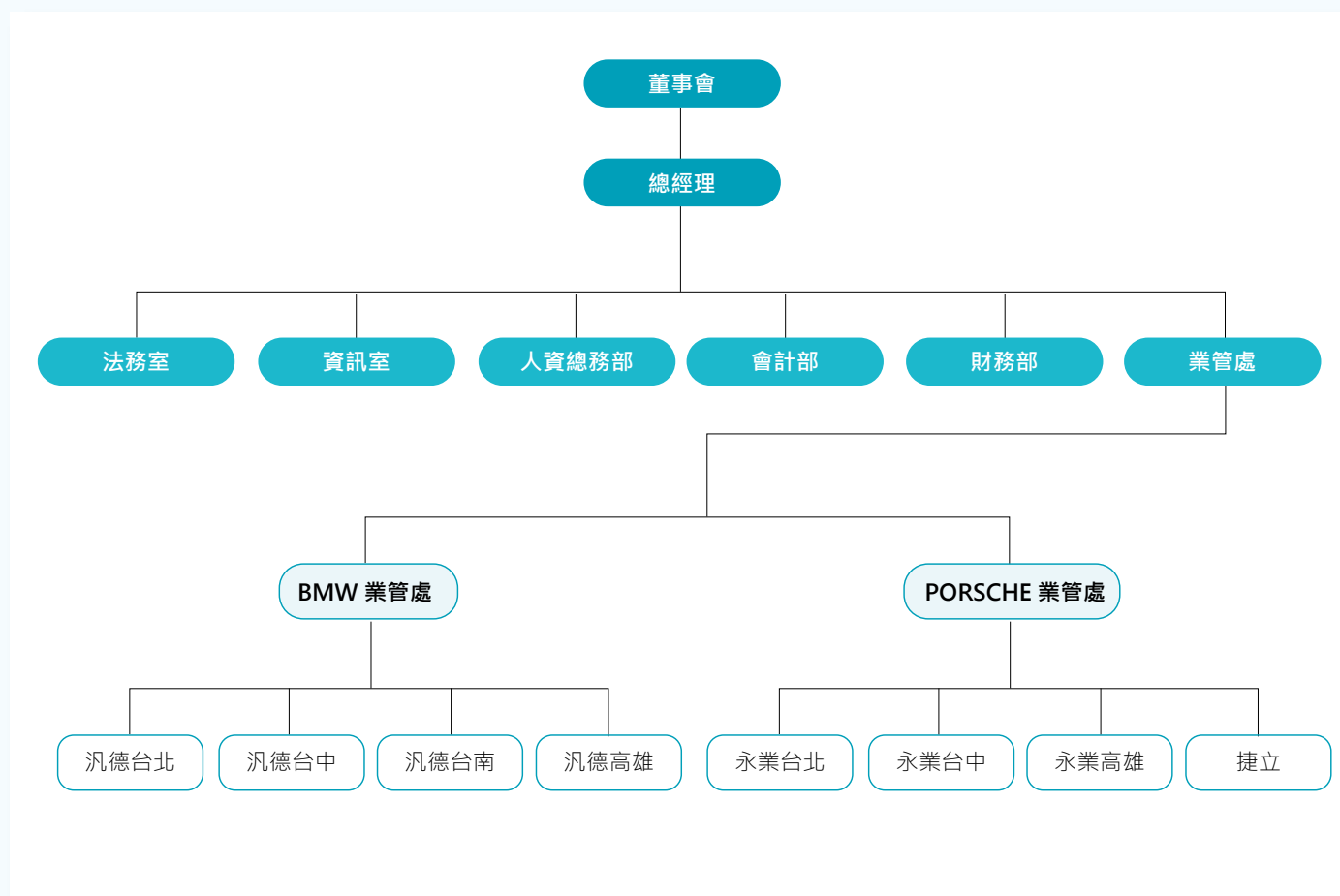
本公司董事會為風險管理之最高決策單位，負責公司整體風險之最終責任。並由董事會指派總經理為「風險管理小組」召集人，負責統籌並監督整體風險管理之運作。

風險管理小組獨立於業務單位及營運活動之外行使職權，為本公司負責執行風險管理之權責單位，協助擬定風險管理政策、負責公司風險之監控、衡量及評估等事務，確保董事會核定實施之風險管理政策的執行，直屬總經理並每年一次定期向董事會報告。

業務管理處主管及各據點負責人負有第一線風險管理之責任，應明確辨識其所面臨之各項風險，並遵從規定執行必要之作業及風險管理工作，每年一次定期提報風險管理資訊予風險管理小組。

另透過稽核單位定期進行有關風險管理是否有效落實執行之評估，以確保制度的落實與遵循。

風險管理組織架構



風險管理流程與運作情形

依「風險管理政策與程序」，本公司之風險管理範疇涵蓋營運、財務、人力、資安、訴訟及法規、供應鏈，及其他可能使公司產生重大損失之風險。我們每年透過風險辨識、風險分析、風險評估與風險應對等流程，確保各面向風險，控制於可承擔之範圍內。

風險管理流程



風險鑑別結果

2024 年風險鑑別結果，未有重大風險項目。各風險管理單位運作情形如下所示，更多細節請參閱本公司 2024 年年報第 40、80、90 頁。

風險類別	風險項目	風險描述	風險應對情形
營運風險	市場競爭	■ BMW 總代理為提升品牌市場佔有率，於大台北地區共有四間經銷商，間接影響台北分公司市佔份額；另保時捷總代理亦為提升區域性市占率與品牌佔有率，於新北、新竹及台南分別成立新的經銷商，皆造成同品牌的內部競爭 ■ 針對同類商品，主要為來自德國豪華進口車的賓士，於全台增設營運據點及平行輸入的貿易商，對 BMW 品牌造成之市場競爭	■ 與總代理維持良好關係，以利提前研判市場動態與擬定應對計劃，並依市場狀況及檢視公司營運網絡通路合理性與因應長期計劃。 ■ 擬訂長、短期營運策略，隨時蒐集產品最新市場訊息及客戶回饋資料，並配合原廠及品牌總代理產品行銷計劃，制定產品行銷策略達成銷售目標，並加強客戶關係維護，提高黏著度，提升營運獲利能力以達成公司永續發展策略。 ■ 透過定期參與品牌總代理經銷商會議，調整銷售策略，有效管控新車及零件庫存目標。 ■ 運用集團企業資源，提供多元品牌，並透過有效的市場推廣及廣告，提供高水準的服務，以滿足豪華品牌汽車買家的需求 ■ 透過集團企業資源來共同銷售及市場推廣活動，提高市場競爭優勢。

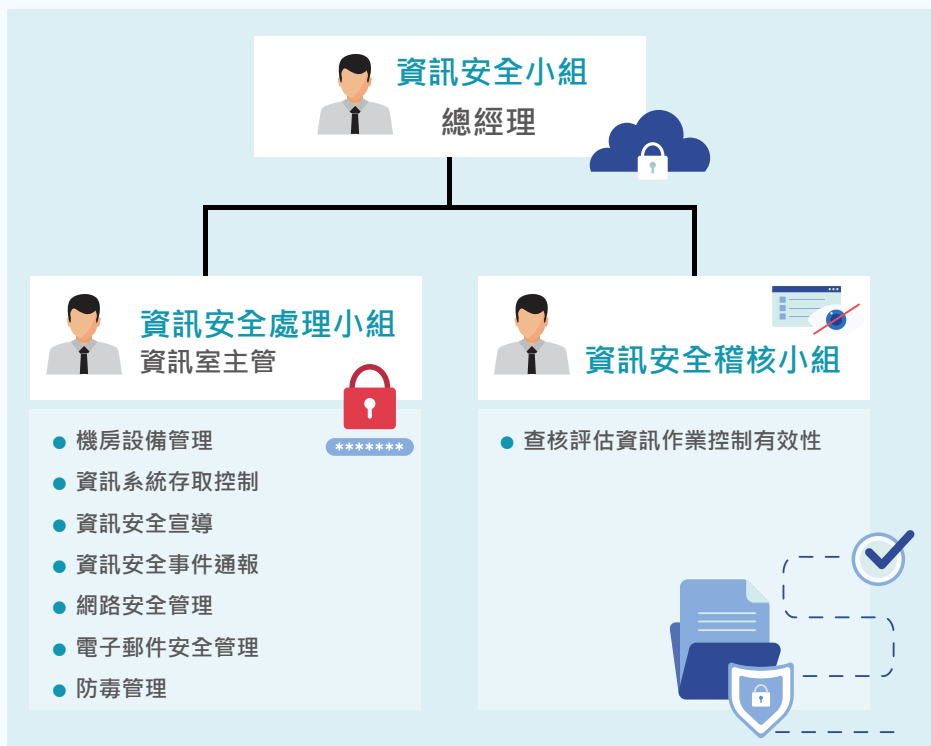
風險類別	風險項目	風險描述	風險應對情形
營運風險	售後服務產能不足	■ 新車銷售業績良好，超出原規劃產能，造成客戶預約、進廠保養維修等待時間過長 ■ 原廠召回通告增加，進而影響售後有費收入	■ 短期除了調整人力分配、延長營業時間外，也積極開展新據點規劃，已滿足超負荷之需求 ■ 持續與原廠溝通，促請改善產品品質，減少通告 ■ 定期召開經營會議訂定並追蹤營運績效
	電動車取代內燃機	目前各車廠逐漸以電動車取代內燃機，現今保時捷電動車型較少，而保時捷原廠也逐步調整產品線，2025 年起陸續有新電動車型發表上市	本公司與總代理保持資訊暢通，提供即時的市場資訊供原廠參考，搭配合宜的電動車與內燃機銷售比例，降低營運風險
財務風險	利率變動、匯率變動、財產損失、通貨膨脹、財稅政策變動等風險	■ 2024 年下半年起，由美國聯準會降息後啟動全球降息循環，但台灣央行連續數次升息後，尚未有明確降息計畫，未來央行利率政策將直接影響資金成本 ■ 美國大選過後，美元大幅走升，加上中美貿易戰的不確定因素增加與烏俄戰爭爆發及以巴衝突加劇，導致歐系貨幣兌美元重挫，幅度更高於亞系貨幣兌美元的影響，因此國際匯市波動度極大 ■ 因通膨導致新建廠房成本增加 ■ 我國稅務機構近期參考經濟合作發展組織 (OECD) 發佈稅基侵蝕及利潤移轉 (BEPS) 行動計畫，陸續發佈反避稅條款	■ 適時調高借款額度水位，並調整短期 / 中長期借款比重，使整體財務結構更穩健，以降低利率波動產生的風險 ■ 持續注意觀察國際匯率變化趨勢 ■ 依據營業、資產規模，以重置成本為基礎，投保各項財產保險，適當地將風險轉嫁予保險公司 ■ 持續監控市場與成本變化，適時調整資本配置 ■ 密切關注政府相關政策，爭取補助金或稅務優惠來降低新建廠房成本 ■ 定期追蹤稅務和相關法規的變化，瞭解新增稅法內容及因應策略，研究政府各類的財稅政策、補貼等財政優惠並進行即時財務規劃
人力資源	勞資相關法遵風險、人力資源供給不足的風險 - 短缺風險、勞動力成本大幅度上升的風險	■ 對人力資源團隊進行培訓，以確保他們瞭解最新的勞動法律與規章，並定期審核和更新檢查清單，以符合新的法律和政策。聘請外部專業律師定期舉辦法遵課程，從法遵面宣導、建立員工誠信道德並持續提升正確法律觀念 ■ 與專業顧問合作，外聘具勞動法專業的律師團隊為公司法律顧問，及時提供適法性諮詢 ■ 本公司每年依照數據分析，預估未來可能產生的人力缺口與人才需求 ■ 人資單位透過工作盤點優化人員配置，精簡組織避免人員冗餘。另一方面也透過定期的績效考核，確保薪酬與績效表現連結，避免高薪不高效的情形。人資部門定期審查與檢視員工薪酬成本，確保財務狀況與經營績效保持一致	
	職業安全風險	職業安全風險評估為企業有效維護員工職場安全的重要措施，本公司設有職業安全衛生委員會，不定期透過危害辨識、教育訓練、安全設備與個人防護裝備、專業健康促進服務、災害演練等措施控制風險危害，更多細節請參閱「健康安全職場」章節	
資訊安全風險	災害風險與資安威脅認知不足風險	■ 系統主機定期執行災害復原演練，針對關鍵系統資料均有定期備份及異地備份，以便因應系統回復之需要，確保系統持續穩定運作 ■ 配合郵件過濾軟體 (SPAM) 打造相對安全的郵件環境，降低資安風險。 ■ 定期更新防毒軟體及檢視防火牆設定，維護公司資訊安全環境。 ■ 定期檢討主機人員帳號權限，避免未有權限人員進入系統主機。造成維護營運之風險。 ■ 定期發佈教育訓練及宣導資訊安全新知，強化資訊安全教育，提高員工資訊安全意識。 ■ 更多細節請參閱「資訊安全」章節	

風險類別	風險項目	風險描述	風險應對情形
法律風險	法遵風險、交易風險、 爭訟解決、遵法意識 與行為	■ 法遵風險：就國內外政策法令及主管機關相關動態，彙整評估、研擬相關方案，以適時提供公司相關人員參酌；必要時徵詢主管機關或外部專業意見，以確認相關法律見解之妥適性 ■ 交易風險：法務室受理各式交易相關法律文件之撰擬、審閱，透過個別討論或會議充分了解交易之背景事實、己方立場及締約目的，提供適切而具有可行性之建議，以促成交易完成並同時確保公司權益；依據公司規章，由專人管理、蓋用公司印信，由法務室對不合規法律或契約文件要求釋明或補正。 ■ 爭訟解決：整體考量各爭訟案件之解決程序、所需之人力、時間及費用成本、爭訟結果之終局確定性、後續強制執行可行性等因素，評估並擬定合適之爭端解決策略；充分了解案件事實，研擬完善之攻防或協商策略，並提出有效齊備之證物與證人； ■ 徵詢外部專業意見，委託合適之專業代理人，有效控管費用支出 ■ 遵法意識與行為：參加主管機關或外部單位辦理之教育訓練，或透過個別討論或會議討論提供法律協助時之機會教育，及時提醒、強化各部門同仁法律風險意識；透過合約檢視明確智慧財產權歸屬及商標權使用的合法性，並加強教育訓練宣導	
其他風險	災害事故風險	■ 各營業據點投保公共意外險、火險、玻璃險，以降低營運或產品對於第三人之體傷或財損。 ■ 依年度計畫執行機械設備定期維護保養（例如：頂高機）、檢查及各項檢測作業以確保機械設備完整性及可靠度。 ■ 機械停車位、客梯與車用電梯：每月一次由專業廠商到場檢視、維護與保養。 ■ 消防：每年二次邀請所在地消防協會到場講習與演練。 ■ 地震：震後於適時由各單位、樓層主管負責檢視設備安全性。 ■ 用水：每年二次水塔與蓄水池清洗，確保民生用水品質；排水：每月二次由專業廠商到場檢測水質，確保污水排放符合國家規定。 ■ 廢棄物處理：含一般廢棄物與管制廢棄物，定期交由政府認證合格廠商收置處理。 ■ 環境消毒：每年至少一次，全廠區消毒。特殊情況、如疫情期間，視情況增加消毒次數。 ■ 作業環境檢測：聘請專業、合格認證廠商每年二次檢測工作區域噪音、有機溶劑、粉塵、二氧化碳是否符合國家規定。	
	氣候變遷與環境風險	本公司依國家發展委員會發佈的「臺灣 2050 淨零排放路徑」、BMW 期望「2030 年前，達成每一輛新車生產時的碳排放量減少 80%，在使用階段減少 40% 以上，在供應鏈中減少至少 20%」和 PORSCHE 原廠期望「2030 年之前，在整體價值鏈上全面實現碳中和，並在 2030 之前，新車銷售車輛 80% 以上將為純電車」之目標，本公司目前的風險與機會亦隨之改變，應採行之相對應目標及策略規劃亦應隨之調整	■ 本公司配合總代理對全台電網的規劃，設置快充站及各景點、飯店等目的地充電樁，讓本公司車主持續享有豪華車品牌尊榮服務 ■ 本公司目前正積極統計碳排相關數據，待數據確認後，依公司實際情況並備妥資料後於董事會訂定短、中長期之減碳目標。 ■ 其他相關風險與機會暨策略目標，請參閱「氣候承諾與管理」章節

3.4 資訊安全

為強化公司資訊安全管理，汎德永業成立跨部門的資訊安全小組，定期檢討資訊安全政策，每年最少一次向董事會報告資訊安全管理情形。資訊安全小組由總經理擔任總召集人，並由資訊室主管擔任專責主管，團隊包含「資訊安全處理小組」，負責執行機房設備、資訊系統存取控制、資訊安全宣導、資訊安全事件通報、網路安全、電子郵件安全及防毒等管理作業；另設有「資訊安全稽核小組」，負責查核評估資訊作業控制之有效性。2024 年資訊安全執行情況說明已於 2024 年 11 月 6 日董事會報告，細節請參閱本公司網站企業永續專區 / 資訊安全管理。

資訊風險管理架構



資訊安全管理措施

防毒安全

- 防毒軟體定期更新病毒碼，並定期執行掃描檢查作業
- 持續投入設備，2024 年計採購防火牆及防毒軟體共新台幣 86 萬 7,094 元
- 禁止同仁自行安裝使用非法與未經核准之軟體、非業務需用之套裝軟體或應用軟體

瀏覽網頁

- 對外開放的資訊系統所提供之網路服務（如 HTTP、FTP、E-mail 等），需要透過防火牆進出規則申請表進行申請，並經過權責主管的核准後方可開放供員工使用
- 應注意 Cookie、ActiveX、Java Script 及 Active Scripting 等行動碼執行之風險

電子郵件

- 關閉預覽及自動下載功能，以避免惡意程式之攻擊
- 除非清楚附件的來源及寄送原因，否則不要隨意開啟附件檔案

防火牆安全

- 配合資訊安全政策、相關法令、法規之修訂，以及網路設備之變動即時調整防火牆之設定

電腦管理

- 異常狀況時使用者應先行回報權責主管，視需要採適當方式處理

資料備份

- 資訊系統之設定檔、網頁資料、伺服器檔案及資料庫資料均應訂定備份週期，每天將資料備份至 NAS 主機、每週進行異地備份至濱江機房

個資管理

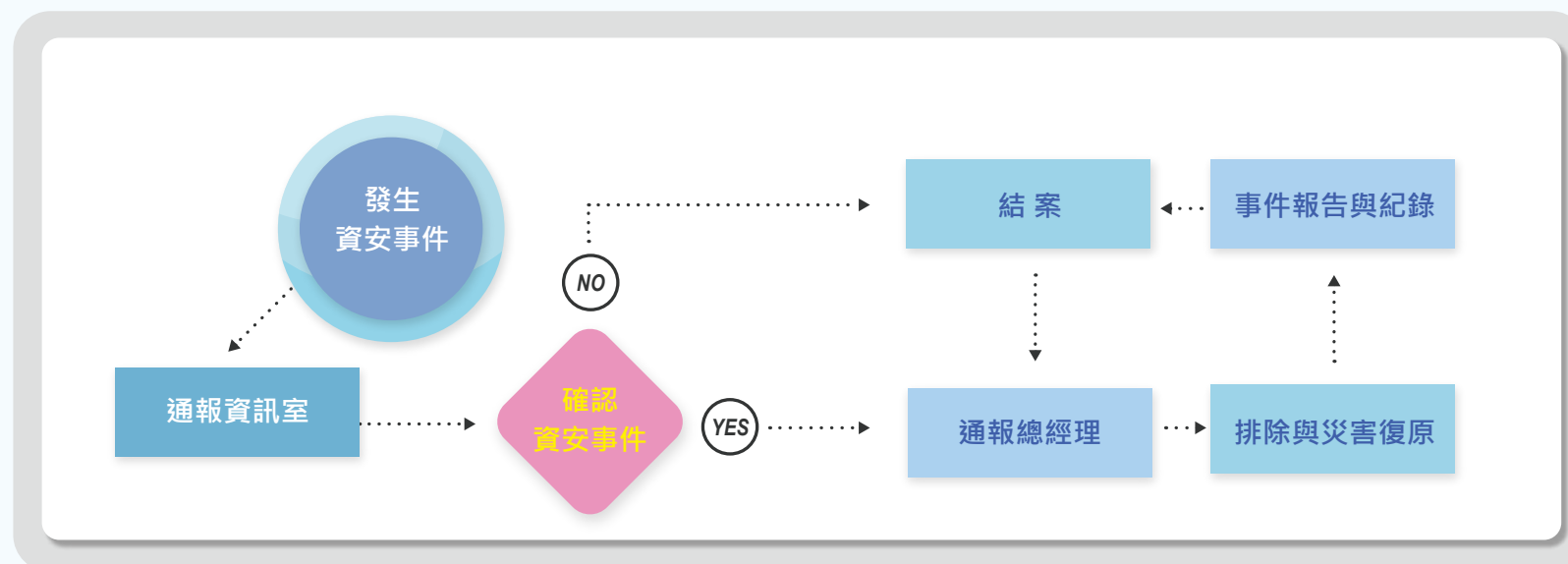
- 對全體員工個人資料處理辦理年度定期宣導
- 2024 年已發布提防網路詐騙及電子郵件注意事項通告，完成年度資訊安全宣導

強化資訊安全意識

- 為取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，資訊部門同仁已訂閱臺灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 電子報，即時掌握國內外最新資訊安全發展趨勢及未來可能的資安風險因子

資訊安全事件通報作業

內、外部人員在發生任何資訊安全事件或發現可能對資訊系統造成危害之威脅時，應即時通報權責主管；經確認屬資安事件者，須提報總經理，並完整記錄處理過程與結果。2024 年本公司未有重大資訊安全通報事件發生；此外，本公司採用國外原廠之客戶銷售系統，無直接或間接利用資訊系統取得客戶資料，故未有客戶隱私侵犯的事件發生。



經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴的事件

來自外部組織投訴的事件數	0
來自監管機關投訴的事件數	0
經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數	0

Ch.4

成就卓越

Achieving Excellence

4.1 產品與服務品質

4.2 顧客關係管理

4.3 供應鏈管理



4.1 產品與服務品質

顧客安全是我們的首要關注，汎德永業銷售的車型均經過嚴格的安全測試和認證，以確保其符合最高的安全標準；從車輛銷售到售後服務，本公司透過專業團隊積極為顧客提供全方位的支持和協助，並用心傾聽客戶的意見與反饋，作為我們持續精進與改善的動力。為確保車主行車安全與用車安心，汎德永業針對 BMW 與保時捷全車系皆標配胎壓監測系統，並提供 BMW 新車主主動安全檢查提醒服務，協助掌握車輛狀況。此外，每年夏季前定期推出免費健檢活動，協助車主針對高溫氣候可能影響之零部件進行檢查；同時，亦會於車輛保固到期前主動發出通知，邀請車主回廠檢查，確保維修保障不中斷，全面守護車輛性能與行車安全。

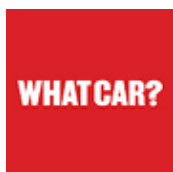
顧客健康與安全

BMW 集團與保時捷作為全球知名汽車品牌集團，不僅所有產品皆通過嚴格的國際汽車規範認證，如歐洲新車評鑑協會 (Euro NCAP) 五星安全評級、美國國家公路交通安全管理局 (NHTSA) 五星安全評級等，並多次獲得國際大獎。這兩大品牌不論在產品研發、生產、售後服務各階段皆投入大量財力與物力，致力打造安全、舒適、注重環保、永續的產品。尤其，對於售出的產品更持續追蹤，隨時檢測產品與零件，以確保消費者的安全使用。

為了進一步保障消費者權益，BMW 和保時捷都建立了完善的安全通報機制。消費者可以通過官方網站、客戶服務熱線或直接聯繫授權經銷商，隨時反應他們遇到的任何安全問題或疑慮。這些通報會被迅速處理並納入品質監控系統，確保及時發現和解決潛在的安全隱患。如有任何對於顧客安全疑慮的風險發現，這些品牌會即刻啟動召回檢修作業，以展現百年大廠對於產品負責任的態度，並確保消費者的行車安全。

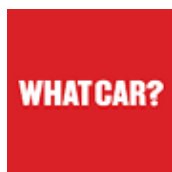


BMW 集團品牌獲獎紀錄



Best Luxury Car

BMW X7



Best electric luxury car

BMW i7



German Car of the Year

BMW 5/i5



World Luxury Car

BMW 5/i5



Luxury Brand Ranking 1st

BMW



2024 Best Cars Award

BMW X1



Adventurer's Choice

BMW X5



保時捷獲獎紀錄



歐盟新車安全評鑑協會
(Euro NCAP)
安全性五星評鑑

Macan EV

J.D. POWER

年度 APEAL
新車魅力調查品牌冠軍

Porsche

J.D. POWER

年度品牌忠誠度
(豪華轎車組別)
品牌冠軍

Porsche

J.D. POWER

年度最可靠車款
(全組別總榜)

718



最佳性能 SUV

Macan EV

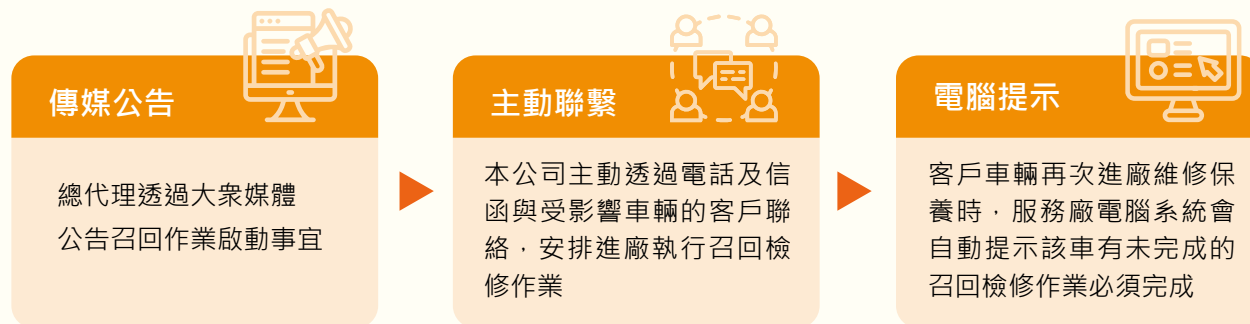
BMW 與保時捷總代理引進之車款均符合台灣最新的車料安全檢測標準。為保障消費者享有與國際同步的汽車產品與科技，台灣政府在有關安全、污染、噪音以及耗能上亦制定有嚴謹的法規，汎德永業銷售之所有進口汽車需 100% 通過檢測，確保安全與符合國家標準，方可上市銷售；此外，於汽車銷售業務，本公司亦致力於遵循公平交易等相關法規，不從事油耗、標準或認證、空間配備等不實行銷資訊以誘發不公平競爭之情事。2024 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件、未遵循行銷傳播相關法規的事件及未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件。

本公司作為 BMW 集團與保時捷在台重要的經銷商，以最高要求的產品品質與產品安全為目標，並在必要時採取相應的措施，以確保能長期維持最高水準的客戶滿意度。根據政府主管機關如汽車安全性調查召回改正及監督管理辦法等相關法律規定，我們遵循以下要求：

- 經銷商對其已出售之汽車，於有事實足認有重大危害汽車安全之虞時，應即召回改正。
- 按原廠規範實施特定措施（召回專案、維修活動或其他警示方式），以避免人員傷害或財產損失，並完全符合相關法律規範。

召回作業

相關召回作業的啟動，係由德國原廠通知總代理召回檢修，總代理依規定申報，並寄出信件通知相關車主及通函經銷商；經銷商則於接獲通知後，以電話形式與車主聯絡，安排進廠檢修。秉持「先有服務，後有銷售」的理念，本公司對於原廠發出的召回案件承諾嚴謹處理、主動服務，以降低對客戶的衝擊與不便。為確保召回檢修作業有效的執行，當有召回檢修作業啟動時，我們隨即啟動傳媒公告、主動聯繫、電腦提示等措施，以大幅提升受影響車輛召回檢修作業。若有因客觀因素，如客戶無法聯絡，且本公司已完成法定通知流程而後續執行召回檢修作業仍有執行困難者，則於完成報告經專業機構審查後，送請交通部備查。



2024 年，本公司共執行 9 次主動召回專案，以降低各項事故的潛在風險，受影響台數 4,806 台。

2024 BMW 集團產品召回紀錄

召回類型	召回原因	影響台數	2024 年底完成台數
主動召回	引擎系統	936	873
主動召回	動力傳動系統	8	8
主動召回	空氣囊	1,138	48
主動召回	電氣系統	119	107

2024 保時捷產品召回紀錄

召回類型	召回原因	影響台數	2024 年底完成台數
主動召回	於受影響的車輛上，由於當前空氣囊觸發展開的設定，在某些事故情況下，安裝在桶型座椅上的側空氣囊可能產生不必要之觸發。	135	132
主動召回	於受影響的車輛上，由於當前所安裝的前後擋風玻璃可能不符合規格要求，導致擋風玻璃與車身之黏合度不足。	249	198
主動召回	高壓電池模組製造瑕疵。	49	41
主動召回	於受影響車輛上的兩前煞車油管之設計彎曲半徑過小。	2,058	1,281
主動召回	於受影響車輛上的車輪中央鎖定螺栓可能不符合規格。	114	40

用車安全教育與駕駛技能提升服務

汎德永業不僅致力於提供優質產品，更重視車主在實際使用過程中的行車安全與操作知識教育。我們深知安全駕駛與正確操作習慣是車主體驗的重要一環，因此積極推動多元化的用車教育服務。

其中，保時捷原廠所倡導的「Second Delivery 二次交車服務」，即為一項貼近車主需求的售後關懷計畫。於新車交付後兩週至一個月內，由銷售顧問主動聯繫車主，了解實際使用狀況，並於必要時安排回廠提供進一步的操作教學，協助車主熟悉車輛功能、提升使用安全性。

此外，汎德永業於 2024 年 10 月 19 日至 20 日，在台灣麗寶國際賽車場舉辦「Track Experience – Precision 課程賽道活動」，由台北、桃園、台中與高雄保時捷中心聯合策劃，提供車主在專業賽道環境中學習進階駕駛技巧。課程由保時捷原廠教練親自指導，內容涵蓋賽道駕駛、繞錐煞停、轉向不足與過度、車輛打滑應對等安全駕駛技巧，共計 22 位車主參與。車主不僅能在安全環境下體驗車輛性能，更能藉由專業訓練提升駕駛安全意識與應變能力。

完成此課程並獲頒證書者，日後亦有機會報名參加保時捷於全球舉辦之進階 Track Experience 課程，持續精進駕駛技能，建立更安全、更負責任的用車文化。



4.2 顧客關係管理

汎德永業將客戶滿意度視為首要目標，通過持續的專業培訓和流程優化，打造精英服務團隊，為消費者提供無微不至的頂級體驗。我們實施全面的專業培訓體系，涵蓋售前產品知識、銷售技巧和售後技術更新，鼓勵員工持續學習成長。並以客戶需求為中心，持續強化跨部門協作，確保全流程的高品質服務。

顧客服務

本公司秉持「客戶至上」的核心價值，致力於打造卓越的客戶體驗旅程。我們深信，真正的豪華體驗不僅體現在產品本身，更在於周到細緻的服務。為此，我們精心設計了一套全方位的客戶服務體系，涵蓋客戶旅程的每一個階段；我們的目標不僅是滿足客戶的基本需求，更要超越期望，為他們帶來驚喜和愉悅。

購車前

適時聯繫關懷客戶，邀約新車試駕、試乘、現場賞車活動

購車中

專業與生動的產品介紹，提供試駕、試乘服務，並依客戶需求提供相關的報價說明及金融方案說明，為客戶打造客製化專屬購車規劃

購車後

交車後一周內給予新車二次交車關懷，進一步解說日常產品使用細節，每季邀約車主活動參加，適當時機提供車主換購專案及聯繫關懷



台北汎德試駕活動
-BMW 駕馭樂趣體驗營



台中汎德展間手沖咖啡服務



永業台北舉辦 KIDS 小小卡丁車活動



台南汎德辦理 BMW i 電能講座

專業人才培訓

汎德永業作為 BMW 集團和保時捷在台灣的核心經銷商，深知人才培育對於維持品牌卓越服務水準的關鍵作用。我們嚴格遵循總代理制定的年度培訓計劃，為售前和售後人員提供全面且專業的內部訓練。2024 年相關訓練成果如下。通過針對不同職種的培訓計劃，汎德永業不僅確保了我們的團隊能夠始終以最高標準服務客戶，也為 BMW 集團和保時捷品牌在台灣市場的持續成功奠定了堅實的人才基礎。未來我們將繼續投資於員工發展，以維持並提升我們在豪華汽車市場的領先地位。

項目	訓練內容	訓練對象	訓練人次統計	訓練時數統計
售前	車型產品訓練、銷售技巧、銷售話術、銷售流程	銷售顧問 (Sales Consultant, SC)、產品菁英 (Product Genius, PG)、市場行銷與客戶關係管理、經銷人員等售前服務人員	5,192 人次	17,646 小時
售後	維修、接待技巧、接待流程等	一般維修、鈑金、噴漆、引電技師、車身技師、接待人員等售後服務人員	11,986 人次	26,795 小時

銷售人員教育訓練

在競爭激烈且技術快速發展的汽車銷售行業中，全面而持續的教育訓練是培養卓越銷售團隊的關鍵。我們深信，專業知識是銷售成功的基石，因此投入大量資源於系統化的培訓計劃，內容涵蓋產品知識、銷售技巧、客戶服務以及市場趨勢等核心領域。透過持續不斷的學習，除能有效提升銷售人員的專業知能，據以提升整體銷售業績和品牌形象外，更能建立長期穩定的客戶關係，為客戶提供無與倫比的購車體驗。

BMW 集團總代理視銷售人員為客戶需求的理解者和解決方案的提供者，為確保銷售團隊的專業素質，我們實施了嚴謹的內部證照制度，每年依據銷售顧問 (Sales Consultant, SC)、產品菁英 (Product Genius, PG)、市場行銷與客戶關係管理 (MKT & CRM) 等不同職種的售前服務銷售人員舉辦定期、不定期的訓練課程，內容包括各式認證訓練及產品訓練等，並須通過線上課程完成度目標及內部測驗等考核指標始能取得相關資格。

而為確保經銷商人員的專業能力符合保時捷品牌之要求，除由保時捷進口商每年舉辦之內部人員訓練，訓練內容包括車輛專業知識、品牌解析、銷售技巧與人際互動等外，汎德永業各經銷據點也積極主動舉辦小型內部訓練，任何單次培訓若達 4 小時以上，均需經進口商核准後方可執行，以確保培訓品質與一致性。此外，進口商並將經銷商人員之專業能力項目綁定於經銷商變動毛利，為各職能設定明確的年度培訓時數標準及線上學習路徑目標，全年須達成總計至少 5 天之訓練時數以及線上課程完成度 100% 之目標，以確保經銷商人員在日常工作與客戶互動中均能融入保時捷的品牌價值和行為，為顧客提供卓越的客戶體驗。

售後人員教育訓練

針對售後人員，BMW 集團之相關訓練計畫區分為由經銷商自廠培訓之總代理認證課程、及總代理 / 技術顧問公司之認證課程。每年依據一般維修、鈑金、噴漆等不同職種的售後服務維修員工發展不同的培訓計畫，輔以階梯式的分級制度，鼓勵售後人員都能不斷提升自身專業能力；而為確保高階技師的技能始終保持在行業頂尖水平，集團亦實施定期回訓計畫，透過至少一季度一次廠內內訓，使其專業技能始終保持在行業頂尖水準。

一般維修人員培訓計畫

Technician 技工 (S/D Technician)		Senior Technician 技師 (TAP/TAE Senior Technician)	Master Technician 高階技師 (TT Master Technician)
IBT初階認證 ➢ 訓練對象： 經銷商至少三個月以上的正式 工作職務經驗，同時必須是經 銷商正式員工，不包括建教生。 ➢ 完訓資格： 六個月以上的自廠訓練	TM 基礎認證課程 ➢ 訓練對象：具IBT合格 ➢ 完訓資格： 經銷商自廠強化： 1. 診斷 / 編程和資訊系統 2. 四輪定位及底盤維修 3. 發動機維修 4. 電氣 / 電子與測量	TAE 技師認證課程 ➢ 訓練對象：Diagnosis-Technician 診斷技工合格 ➢ 完訓資格： • 原廠指引： 1. Vehicle electrical system 車輛電系 2. Bus systems 總線系統 3. Assistance systems 智慧駕駛輔助 4. Safety systems 被動安全系統 TAP 技師認證課程 ➢ 訓練對象：Diagnosis-Technician 診斷技工合格 ➢ 完訓資格： • 原廠指引： 1. Powertrain (BMW Current engines) 車輛動力 2. Heating & Air Condition system 冷氣空調系統 3. Driving Dynamic System 底盤系統	TT 高階技師認證課程 (未通過者過12月待測) ➢ 訓練對象：具備TAE&TAP ➢ 完訓資格：通過以下 ➢ 筆試: 新車輛技術評測 ➢ 認證共二階段： ● Stage I： 1. <u>高階診斷</u> 2. <u>視聽娛樂&APP聯網</u> 3. <u>溝通技巧</u> ● Stage II：教學影片或簡報及案例剖析
		總代理認證課程	
經銷商自廠培訓 總代理認證課程			

鈹金人員培訓計畫

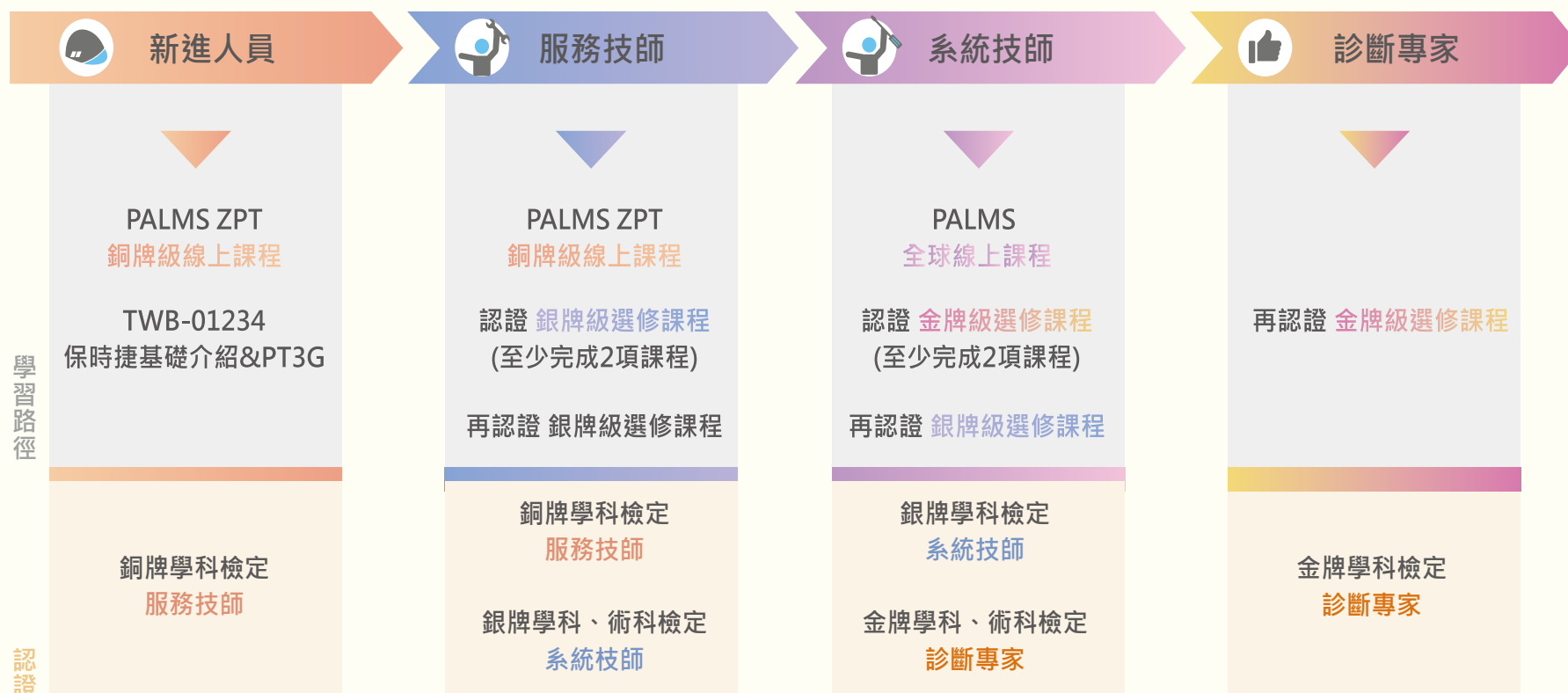
ICT Body Technician 鈹金技工 (TBB Technician)		ICT Body Senior Technician 鈹金技師 (TAB Senior Technician)		ICT Body Master Technician 鈹金高階技師 (TTB Master Technician)
Body Repair Level 1a 工法： 經銷商自廠基礎訓練 - 訓練對象：鈹金技術人員 - 完訓資格：完成總代理新人通識ICT II 課程且入職滿一年的員工	Body Repair Level 1b 工法： TBB 基礎認證課程 - 訓練對象：完成鈹金技術人員自廠基礎訓練 or 取得鈹金國家乙級證照人員 - 完訓資格：通過實作/筆試/術科認證課程即獲得TBB 鈹金技工資格 - BMW 機具設備應用 - BMW 基本工作安全 - BMW 基礎焊接工法 - BMW 膠合鉚接基礎工法	Body Repair Level 2 工法 TAB 鈹金技師認證課程 (Stage I) - 訓練對象：取得TBB鈹金技工資格 - 完訓資格：通過實作/筆試/術科認證課程即取得TAB 鈹金技師第二階段(TAB L3)課程資格 - 車體結構膠合鉚接 - 防腐保護 & 密封措施 - 金屬填料 & 維修注意事項 - 維修實務流程與注意事項 - BMW 車身科技 & 複合式車體	Body Repair Level 3 工法 TAB 鈹金技師認證課程 (Stage II) - 訓練對象：通過TAB L2課程資格之後 - 完訓資格：通過實作/筆試/術科認證課程即取得TAB 鈹金技師資格 - 車身量測 - 車體切割 & 維修鈹件尺寸測量與安裝 - 車身結構－除釘、除膠、除焊點作業 - 微鈹金修復技巧	TTB 鈹金高階技師認證課程 - 訓練對象：取得TAB鈹金技師資格 - 完訓資格：通過三階段實作/筆試/術科認證課程即取得TTB 鈹金高階技師資格 - 認證三階段： - Stage I：課堂 & 實作教學PPT - Stage II：溝通技巧/指導討論/車身訓練技能/技術支援 - Stage III：教學影片
		總代理/ 技術顧問公司認證課程		總代理/ 技術顧問公司進行認證課程
經銷商自廠完成訓練	總代理/ 技術顧問公司認證課程協助經銷商監控把關			

噴漆人員培訓計畫

ICT Paint Technician 塗裝技工 (TBP Technician)		ICT Paint Senior Technician 塗裝技師 (TAC Senior Technician)			ICT Paint Master Technician 塗裝高階技師 (TTP Master Technician)
Paint Repair : 經銷商自廠訓練	Paint Repair : TBP 基礎認證課程 (Basic)	Paint Repair TAC 塗裝技師認證課程 (Stage I)	Paint Repair TAC 塗裝技師認證課程 (Stage II)	Paint Repair TAC 塗裝技師認證 (Stage III)	TTP 塗裝高階技師認證課程
- 訓練對象：塗裝技術人員 - 完訓資格：完成總代理新人通識ICT II 課程且入職滿一年的員工	- 訓練對象：完成塗裝技術人員自廠基礎訓練 or 取得塗裝國家乙級證照人員 - 完訓資格：通過實作/筆試/術科認證課程即獲得TBP 塗裝技工資格 - 塗裝之安全衛生的重要 - 塗料市場變化介紹 - 塗裝流程特性說明 - 各塗層材料特性說明與操作 - 塗料市場變化介紹 - 塗裝技術分享	- 訓練對象：通過並取得TBP塗裝技工資格 - 完訓資格：通過實作/筆試/術科認證課程即取得 (TAC Stage II) 課程資格 - 塗料噴塗及產品應用 - 局部補修技巧 - 塗料變化趨勢 - 塗料技術分享	- 訓練對象：通過 TAC Stage I 課程資格之後 - 完訓資格：通過實作/筆試/術科課程即取得TAC 塗裝技師 (Stage III) 認證資格 - 新钣件連續作業 - 補修單色作業實作 - 銀粉色及珍珠色微 - 塗裝之安全衛生	- 訓練對象：通過TAC Stage II課程資格之後 - 完訓資格：通過實作/筆試/術科認證即取得TAC 塗裝技師資格 - 車門外板新件連續噴塗 (含調色) - 車門外板補修單色噴塗 (含調色)	- 訓練對象：已取得TAC塗裝技師資格 - 完訓資格：通過三階段實作/筆試/術科認證課程即取得TAC 塗裝高階技師資格 - 認證三階段： - Stage I：課堂& 實作教學 PPT - Stage II：溝通技巧/指導討論/塗裝訓練技能/技術支援 - Stage III：成果展示
經銷商自廠完成訓練		總代理/ 技術顧問公司認證課程			總代理/ 技術顧問公司進行認證課程
總代理/ 技術顧問公司協助經銷商監控把關					

為提供客戶優於卓越的售後服務，保時捷則針對售後服務發展出「引電技師訓練計畫」、「車身技師訓練計畫」與「服務顧問訓練計畫」。而為使全球所有保時捷合作夥伴之售後服務技術人員具有高水平資質，Porsche 自 2004 年起實施 ZPT (Zertifizierter Porsche Techniker) 售後服務技術人員的全球認證計畫，該計畫採用 ZPT 標準，並區分為金、銀、銅三個等級。其中，銅牌級為入門級，需完成基礎培訓和線上課程，通過考試後獲得證書；銀牌級為進階級，要求技師在銅牌級基礎上完成更多必修和選修課程並通過線上和实操考試；金牌級為最高級別，除須完成大量專業課程外，還需具備高壓技術資格、並接受非技術性的溝通技能培訓。這種分級制度確保了技術人員的專業能力，同時也為其職業發展提供了清晰路徑。

ZPT 保時捷技術認證學習路徑



「保時捷高電壓資格認證 (HV Qualification) 系統」包括初級電氣學習人員 (EIP) 和高電壓技師 (HVT) 兩個主要階段，於 EIP 階段面向要求服務顧問、引電技師、車身和塗裝技師等，均需完成線上課程和季度課堂培訓，並以此作為 HVT 階段的基礎。整個訓練系統在確保技師具備安全處理高電壓系統的能力。

而 ZPT (Zertifizierter Porsche Techniker) 是保時捷為售後服務技術人員設立的全球專業認證計畫，主要包括汽車塗裝 (PTW Paint ZPT) 和汽車鈑金 (PTW Body ZPT) 兩大類別，且兩類認證都分為銅、銀、金三個等級。PTW Paint ZPT 認證主要通過考試評核，不同級別的認證週期和評核方式略有不同，目前台灣市場僅有銅、銀牌之認證，金牌等級認證尚待 PTW 規劃；PTW Body ZPT 於 2024 年開始採用課程積分制，技術人員需參加相應課程並通過考試來獲得積分，累積到一定程度即可獲得相應級別的認證。整個認證過程由台灣保時捷總代理 (以下簡稱 PTW) 委託核可的訓練機構執行，並由 PTW 最終審核認可。

另對售後服務顧問，須通過品牌訓練、服務技巧訓練等課程，並須通過保時捷全球認證系統 (Porsche Global Certification System, PGCS) 的相關認證。

■ 客戶意見反映管道 / 處理流程

為了全面保障消費者權益並確保意見能夠得到及時處理，除直接透過業務代表，我們提供多種便捷的溝通渠道。如 BMW 總代理與保時捷台灣分公司均設置 0800 免付費專線，由專人 24 小時且全年無休接聽；此外，消費者亦可於汎德永業之官網上查詢全台灣各地營業據點之聯絡電話等資訊，即時向各展示中心諮詢，或透過消費者申訴電子信箱 (contact@email.pgum.com.tw) 等提出意見。所有車主如有對新車銷售、產品品質、維修品質、服務品質、保固、零件或其他問題有任何意見或需求，均由本公司專責人員作成記錄後，立刻轉交公司相關單位與人員處理，力求對消費者需求提供最佳處理對策及相關改善作業。

針對客戶申訴案件，相關人員則應於 24 小時 (以工作日計) 內連繫車主，並於 5 日內處理完畢；2024 年除協商中及法律案件外，客訴回覆率及結案率均達 100%。

案件產生

- 透過總代理 / 進口商之 0800 客戶專線、汎德永業之經銷業務人員，或消費者申訴信箱進行意見反應。
- 客戶與業務抱怨、廠內抱怨等等皆須建立客訴抱怨處理單。
- 依抱怨內容分為新車銷售或售後服務廠處理。分別由各單位負責人員與客戶聯繫了解案件產生原因及如何後續處理客戶所反應的問題。
- 建立客訴案件追蹤紀錄表，每月確認客訴處理情形。

案件處理及結案

- 請負責人員提供案件處理經過及最後與客戶達成共識的結果，並告知客戶服務部門，由客戶服務部門協助完成客訴抱怨處理單後進入主管簽核程序。
- 客訴函簽核完畢，將客訴函 Email 通知相關部門主管或售後主管。

客戶滿意度調查

客戶滿意度對汽車零售業至關重要。在競爭激烈的市場中，提供優質的客戶服務和滿意度是企業取得關鍵競爭優勢的基礎。

本公司所經營之 BMW/MINI 品牌，每月由總代理針對全台新購車車主及維修保養車主執行銷售與售後之線上客戶滿意度調查，以計算淨推薦值 (Net Promoter Score)，作為衡量品牌客戶忠誠度的參考依據。

此外，汎德永業保時捷經銷商為有效提升客戶體驗和服務品質之管理目標，亦會透過第三方公司執行新車銷售與售後客戶滿意度問卷，以優化和增強品牌與客戶之間的每一次互動，創造積極、一致和奢華的體驗。針對新購車客戶，客戶會在辦牌後 7 日，收到一封由原廠 (Porsche AG) 發送內含購車滿意度問卷 (Purchase Satisfaction Question，PSQ) 之調查連結的電子郵件，藉此用以衡量顧客從購車至交車後的感受；於近期將車輛送至保時捷據點進行售後服務和維修之客戶，同時也會於結帳後 7 日收到一封由 Porsche AG 發送內含售後服務問卷 (After Sales Service Question，ASQ) 之問卷調查連結的電子郵件，藉此衡量客戶對於保養廠提供之服務的滿意度，相關問卷對經銷商而言為寶貴之工具，有助於經銷商了解可改進的領域。



項目	分區	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
BMW 淨推薦值分數 - 銷售	BMW/MINI 台北汎德	82	83	84	86
	BMW/MINI 台中汎德	81	85	83	80
	BMW 台南汎德	82	86	81	79
	BMW/MINI 高雄汎德	81	84	85	83
BMW 淨推薦值分數 - 售後	BMW/MINI 台北汎德	78	82	85	87
	BMW/MINI 台中汎德	79	82	77	77
	BMW 台南汎德	77	80	84	85
	BMW/MINI 高雄汎德	81	88	87	87
MINI 淨推薦值分數 - 銷售	BMW/MINI 台北汎德	80	74	86	78
	BMW/MINI 台中汎德	75	86	85	77
	BMW/MINI 高雄汎德	69	73	76	74
	BMW/MINI 台北汎德	78	83	86	88
MINI 淨推薦值分數 - 售後	BMW/MINI 台中汎德	79	82	76	78
	BMW/MINI 高雄汎德	81	88	88	84
Porsche 客戶滿意度 - 銷售	台北保時捷中心	9.9	9.8	9.9	9.9
	桃園保時捷中心	9.7	9.8	9.9	9.7
	台中保時捷中心	9.7	9.8	9.9	9.8
	高雄保時捷中心	9.8	9.8	9.9	9.9
Porsche 客戶滿意度 - 售後	台北保時捷中心	9.4	9.5	9.5	9.6
	桃園保時捷中心	9.5	9.7	9.8	9.8
	台中保時捷中心	9.5	9.5	9.3	9.5
	高雄保時捷中心	9.4	9.6	9.6	9.5

4.3 供應鏈管理

汎德永業產業鏈

汽車產業主要包括上游的製造汽車零組件之協力廠，提供相關零組件，中游為製造、研發、行銷汽車之中心廠，提供組裝、修理及技術服務，以及下游為與消費者直接接觸之經銷商，提供銷售及售後服務。

本公司主要營業項目為各項汽車及零配件之經銷買賣及汽車之維修、保養等業務，經銷豪華進口車 BMW、MINI 及 Porsche 品牌之汽車，並負責汽車之銷售與售後服務，屬於汽車產業之下游汽車零售業，其有關於製造及研發均由原廠負責。



供應鍊管理

由於汎德永業以汽車代理、或經銷買賣與維修保養等業務為主要營業項目，其中零件之採購由總代理指定；其他供應商主要分為「工程設備」、「行政庶務」、「電腦通訊」、「專業服務」、「行銷活動」與「其他」等六大類。2024 年與汎德永業及子公司有交易之供應商家數共計為 1,758 家，除了專業服務類外，本公司對於新往來之合作廠商、或當年度累積採購金額達新台幣 50 萬元者，於每年底均會進行供應商評鑑，評鑑結果並據以做為隔年是否持續合作的重要依據；目前針對新供應商遴選之基本要求主要以公司營運狀況及品質能力有關，是否擴及其他環境與社會相關指標，將視未來需求情況評估。

1

新供應商

- 本公司及各分公司與供應商往來前，由申請單位提出採購申請
- 由供應商填寫「供應商資料表」，除廠商基本資料外，對於供應商過去有無影響環境與社會責任政策之情形，也會給予客觀的評量
- 相關資料交由總務單位記錄，最後由總公司總務部門登載於系統



2

供應商風險評估

- 除律師及會計師等專業服務機構外，本公司對於新往來之合作廠商、或當年度累積採購金額達新台幣 50 萬元者，於每年底針對產品品質、交期、價格及市場競爭力等，由使用單位進行書面評鑑
- 評鑑結果分為甲、乙、丙、丁四個等級；其中評鑑結果為：
 - 甲等者屬特優，未來應優先採用
 - 乙等者屬優良，可採購並通知改善
 - 丙等者尚符合格，需隨時準備尋找其他替代廠商
 - 評鑑結果為丁等者，應列為不合格廠商，隔年需暫停往來交易
- 2024 年年度評鑑結果，共 1,542 家供應商被評選為甲等、204 家供應商被評選為乙等、12 家供應商被評選為丙等，未有供應商不合格



當地採購

汎德永業為汽車經銷商，主要商品為車輛銷售及售後保養維修等業務，分別占本公司營收約 90% 及 10%。本公司主要供應商為 BMW 及 Porsche 總代理，總代理向 BMW 及 Porsche 原廠進貨後，銷售給本公司，總代理皆在台灣本地設立營運據點，故本公司視同 100% 對當地供應商採購商品。



Ch.5

低碳永續

Low-Carbon Sustainability

5.1 氣候承諾與管理

5.2 綠色行動

5.1 氣候承諾與管理

汎德永業代理汎德和保時捷之汽車銷售與保養維修，我們關注氣候變遷議題且積極因應極端氣候對於企業營運帶來的衝擊，同時為呼應 BMW 集團和保時捷的氣候目標，以及配合政府「2050 淨零排放路徑」時程，除導入溫室氣體盤查專案，了解自身情況外，更依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD) 建立相關管理機制，以「治理」、「策略」、「風險管理」和「指標和目標」四大面向，逐步推進，期盼降低氣候風險的衝擊與從中找尋新的商機。我們搭配總代理進行電動車銷售計劃，引進更多節能環保車款，並在全台經銷區域設置直流高速充電站及充電車位，提供電動車車主專屬的充電服務與高品質的使用體驗，促進電動車銷售市占率持續成長，降低排碳，為未來打造一個永續的環境。

層級	揭露事項	內容
治理	a) 描述董事會監督氣候相關風險與機會	董事會為本公司風險管理之最高決策單位，負責公司整體風險之最終責任，並指派總經理擔任「風險管理小組」召集人。風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，擬定本公司風險管理政策、確保董事會所核定實施之風險管理政策的執行、並且定期向董事會提出風險管理報告。 ● 有關氣候變遷相關風險，由董事會進行監督與決策，定期檢視本公司氣候變遷之願景、策略與長期目標。 ● 總經理統籌風險應變相關事宜，並指派各部門依據職責辨識氣候風險與機會，由風險管理小組彙整、評估後提出建議與行動計畫。各項執行情況定期彙報至董事會。
	b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	
策略	a) 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會	依據現行政策與營運情境，區分氣候相關風險與機會的時間架構：短期 (1 年內)、中期 (1-5 年)、長期 (5-10 年)。風險包括法規變動、能源成本上升及極端氣候衝擊；機會則來自電動車、節能設施導入與營運效率提升。
	b) 描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會	氣候風險可能導致設施損害、營運中斷、成本增加或顧客需求轉變，影響業務布局與資本支出計畫。機會則可能提高企業形象、開拓新市場與投資回報。
	c) 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更低的情境	預計未來碳定價趨嚴，營運成本可能提高，因此積極導入綠能設施及提高能源效率，以降低曝險。未來將參考 IPCC 情境進行模擬分析，以增強策略彈性。
風險管理	a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	透過跨部門合作將氣候變遷納入營運風險識別機制，評估潛在衝擊與財務連結，並配合政策滾動檢討風險清單。
	b) 描述組織管理氣候相關風險的流程	針對高風險區域或項目進行加強監控與保險措施，如淹水、高溫、旱災等風險情境，並擬定應變作業指引與演練。
	c) 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	氣候風險與其他營運風險共同納入年度風險盤點與董事會報告範疇，強化風險通報與應變程序。
指標與目標	a) 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	● 依據《氣候變遷因應法》目標，朝 2050 年淨零排放努力。 ● 管理指標包括：溫室氣體排放量、再生能源使用情況、能源與水資源使用效率等。 ● 採購節能設備、保險機制以降低風險損失。
	b) 揭露範疇 1、2、3 (若適用) 的排放量與相關風險	依據 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查，揭露範疇一與二排放量，並持續完善範疇三供應鏈與投資項目之數據收集。
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	已訂定中長期減碳目標，如能源使用密集度下降與再生能源使用率提高等，並將進度納入 ESG 定期追蹤指標中。

綠色營運

能源使用

汎德永業汽車的能源有汽油、柴油、液化石油氣及電力等四種來源，其中以電力使用量為最大。2024 年用電共 16,694,500.8 度，總用電量較前一年增加 8.09%。用電量增加的主因為永康據點設置 DC 充電站，致用電量增加；以及電動車充電使用率持續上升。

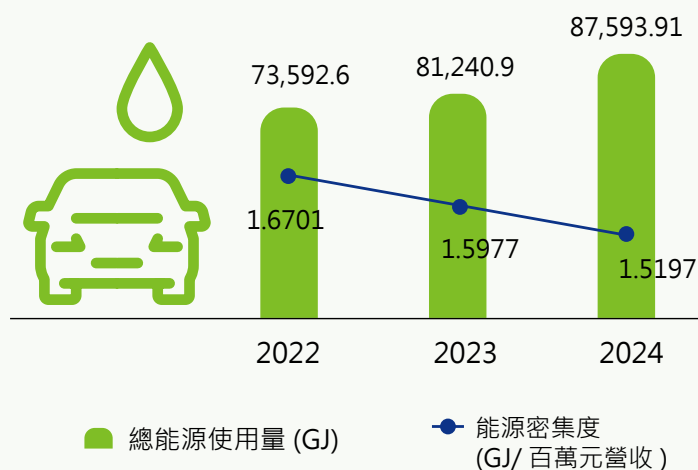
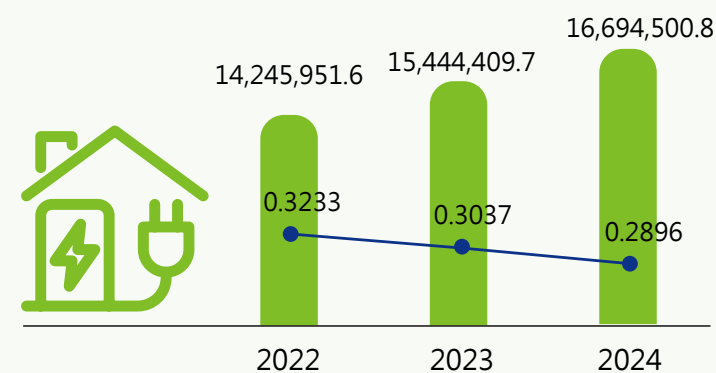
汽油使用主要來自公務車與各營業據點的待交新車、試乘車、代步車等，2024 年汽油的總用量為 698,493.8 公升，較前一年增加 9.54%。主因為保時捷待交新車油料，原本由原廠台灣保時捷供應，但自 2023 年 5 月起，改由下游各經銷分公司自行處理，導致用油量歸屬至本公司。柴油的部分，則是作為保修廠的烤漆爐使用，取決於進廠烤漆車輛數，2024 年用量為 123,957.9 公升，較前一年減少 3.4%。

液化石油氣僅有台中汎德員工餐廳廚房使用，2024 年用量為 1345 公升，因員工人數無太大變動，用量較為固定。

汎德永業汽車針對拖車運輸過程中所產生之二氧化碳排放，進行持續管理與監控，要求合作之拖運公司每月提供車輛數、行駛里程與油耗等資料，藉此掌握運輸效率與碳排放情形。同時，並規範拖運公司定期執行車輛保養與維修，以維持燃油效率與降低排放，2024 年汎德共拖載車輛 12,066 台；保時捷共拖載車輛 3,965 台，運輸排放之溫室氣體計 297.5981 噸 CO₂e。有關總公司及汎德的上游運輸排放（範疇三）已納入盤查規劃，預計 2027 年完成全部主要據點之盤查。



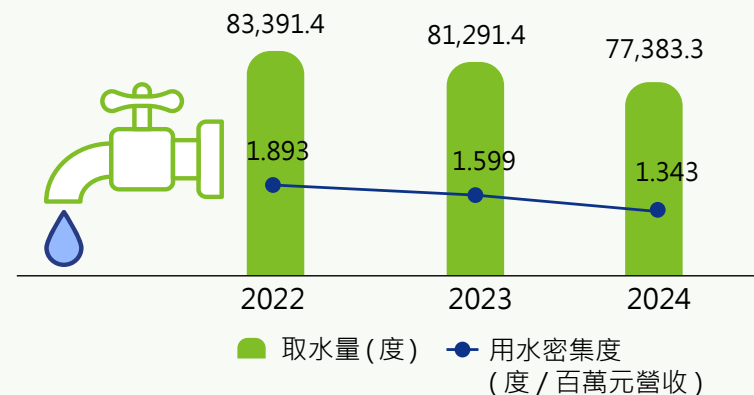
		2022	2023	2024
電力 (度)	總公司	130,610.0	131,830.0	120,641.0
	BMW 經銷商	9,156,281.6	9,623,815.7	10,741,023.5
	保時捷經銷商	4,959,060.0	5,688,764.0	5,832,836.3
	總計	14,245,951.6	15,444,409.7	16,694,500.8
汽油 (公升)	總公司	4,243.0	4,402.7	1,060.5
	BMW 經銷商	477,571.1	441,425.7	447,777.7
	保時捷經銷商	53,141.4	191,842.1	249,655.6
	總計	534,955.5	637,670.5	698,493.8
柴油 (公升)	總公司	32.5	32.5	32.5
	BMW 經銷商	102,315.8	103,065.8	89,722.8
	保時捷經銷商	27,277.4	25,221.5	34,202.6
	總計	129,625.7	128,319.8	123,957.9
液化石油氣 (桶裝瓦斯) (公升)	總公司	-	-	-
	BMW 經銷商	1360	1380	1345
	保時捷經銷商	-	-	-
	總計	1360	1380	1345
總能源使用量 (GJ)		73,592.6	81,240.9	87,593.91
能源密集度 (GJ/ 百萬元營收)		1.6701	1.5977	1.5197
電力密集度 (千度電 / 百萬元營收)		0.3233	0.3037	0.2896
溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e/ 百萬元營收)		-	0.1573	0.1269



水

用水皆由自來水公司提供，使用範圍為一般員工用水、待交新車及進廠保養車輛的清洗，其中以車輛清洗為大宗。2024 年整體用水量為 77,383.3 度，前一年減少 4.8%。

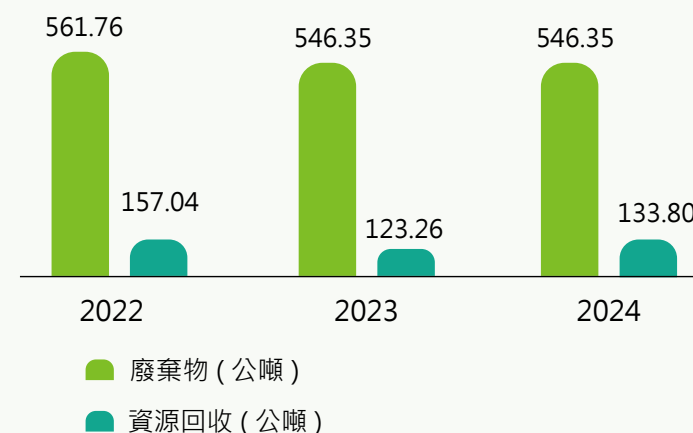
	2022	2023	2024
取水量 (度)	總公司	272.0	270.0
	BMW 經銷商	59,636.4	58,380.4
	保時捷經銷商	23,483.0	22,641.0
	總計	83,391.4	81,291.4
用水密集度 (度 / 百萬元營收)	1.893	1.599	1.343



廢棄物與資源回收

汎德永業在營運過程中產生的一般廢棄物，區分為焚化與資源回收兩類，均委由合格環保業者進行清運，未產生對環境有害之物質。公司並透過環保教育推廣垃圾減量與分類回收，提升員工環保意識，朝減碳目標邁進。於資源管理與廢棄物減量方面，辦公區域推動以玻璃杯、瓷杯替代紙杯，員工餐廳不提供免洗餐具，鼓勵自備餐具；文件列印採雙面列印與回收紙張再利用，並使用可回收之環保耗材，以減少資源消耗。

	2022	2023	2024
廢棄物 (公噸)	總公司	2.28	1.68
	BMW 經銷商	337.38	344.37
	保時捷經銷商	222.10	200.30
	總計	561.76	546.35
資源回收 (公噸)	總公司	1.32	1.20
	BMW 經銷商	93.00	84.25
	保時捷經銷商	62.72	37.81
	總計	157.04	123.26



說明：1 依合約清運量估算

2.2022 及 2023 年 BMW 與保時捷經銷商資源回收數據，因上年度報告書誤植，本年度予以修正

再生能源

為響應節能減碳政策，汎德永業自 2018 年起於台南汎德、高雄汎德、台北保時捷中心及高雄保時捷中心等四處營業據點的建築屋頂設置太陽能發電系統，將所產生的再生能源回售予台灣電網，持續為實現淨零轉型貢獻企業的力量。

	2022	2023	2024
太陽能發電度數 (度)	1,089,975	1,049,588.4	1,049,630.0
溫室氣體減碳量 *(噸 CO ₂ e)	539,538	519,546	519,567

* 計算基準採用 2022 年電力排碳係數 :0.495



5.2 綠色行動

環保法規符合性

BMW 全車系皆符合台灣現行車輛廢氣排放及噪音相關法規，展現品牌對環保法規的高度遵循與責任。為強化車輛能源效率管理，BMW 持續導入節能技術與優化動力系統，以提升整體燃油效率與降低環境負荷。根據統計，2023 年共有 10.29% 之銷售車型取得能源效率第 2 級以上標示，2024 年則為 9.43%。雖占比略有下降，惟整體仍維持一定水準，顯示 BMW 持續推動高效能車款上市策略未變。未來將持續透過技術創新，強化車輛節能減碳表現，朝向永續移動邁進。

BMW 車款能效等級	2023 年 (%)	2024 年 (%)
1 級	-	1.89%
2 級	10.29%	7.54%
3 級	69.12%	54.72%
4 級	14.71%	22.64%
5 級	5.88%	13.21%
合計	100%	100%

為響應全球 2050 年淨零碳排的目標，BMW 接續推出強勢且豐富的純電車款，電動車銷售佔比已達全車系 20% 以上，汎德集團的電動化目標在全車系持續擴展。保時捷亦推出純電車 Macan 以及性能大幅提升的 Taycan 車款；MINI 則有全面升級的純電 Countryman 車款。

中央機油供輸系統

我們於台北汎德、台中汎德、台南汎德、高雄汎德及台北、台中、高雄、桃園等四個保時捷中心共八個據點，設置中央供油系統，透過集中供油進行油品使用之統一管理與監控，有效減少浪費與停機時間，並降低人工作業與潛在事故風險。此系統亦有助於提升場域整潔度與資源使用效率，減少機油空瓶之消耗。以 1 公升瓶裝機油換算，2023 年使用量為 345,738 瓶，2024 年降至 331,508 瓶，較前一年減少 14,230 瓶，逐步顯現集中供油的管理效益。

水性塗料 (VOC 減排)

為降低有機溶劑對環境與員工健康的影響，本公司於台北汎德 - 濱江、竹圍、台中、台南、高雄等五個汎德據點，以及台北、台中、高雄、桃園等四個保時捷中心，共十個維修據點全面採用水性塗料進行車輛烤漆作業。水性塗料相較傳統油性塗料，可有效減少揮發性有機化合物 (VOC) 排放，兼顧作業安全與環境友善，體現我們對綠色維修及職場健康的重視。

冷媒回收

汎德永業於主要維修據點配置冷媒回收設備，針對 R134a 及 R1234yf 進行回收、處理與再利用，有效降低新冷媒使用需求，並減少對環境的衝擊，持續展現資源循環與減碳效益。

	2023	2024
回收冷媒 (公斤)	928.88	910.3
溫室氣體減碳量 *(噸 CO ₂ e)	1421.19	1392.759

* R134a 全球暖化潛勢 (GWP) 採 AR6 版係數 1,530 計算；R1234yf 全球暖化潛勢 (GWP) 採 AR6 版係數 0 計算

再生零件

為響應循環經濟並降低能源資源消耗，BMW 與保時捷針對特定汽車零件推動再生利用措施。針對自動變速箱、冷氣壓縮機及動力轉向方向機等三項零件，提供再生品選項，讓車主在維修時可選擇更環保的替代方案。此舉不僅延長零件使用壽命，亦有助於減少廢棄物產生，兼顧車輛效能與永續理念，落實綠色維修實踐。

1

再生
零件定義

- BMW 再生零件：將原車裝著之零件取下後，對於損壞部分更換或維修完成後再裝回原車；或以原廠的整新品為主，以較優惠價格提供客戶使用。
- 保時捷再生零件：對於損壞部分的零件與原廠以交換件的形式來換取新品。



2

再生
零件品項

- 自動變速箱：60%
- 冷氣壓縮機：28.57%
- 動力轉向方向機：35.59%



環境保護行動與永續承諾

為實踐企業對環境永續的承諾，本公司於各營業據點持續推動多元的環保行動，透過員工參與、資源回收、節能減碳及綠色公益活動，深化企業公民責任，展現對氣候與生態議題的積極回應。

汎德永業積極實踐企業環保責任，於 2024 年推動多場具環保精神的活動。MINI 持續以「Big Love For The Planet」為號召，號召 269 位車主參與 MINI Beach Cleanup Day 環島淨灘日，清除超過 1 公噸海灘垃圾，傳遞創意環教理念。桃園保時捷中心則響應大觀盃海洋國際馬拉松，以電動 Macan 擔任領航車，守護濕地與藻礁生態，呼應 SDG14 海洋保育目標。台北保時捷中心參與國際指標性賽事台北馬拉松，以 Taycan 電動車作為計時車，倡議綠色減碳與永續行動。透過淨灘、電動車展示與永續運動賽事參與，全面展現品牌對環境保護的堅持與行動力。



Ch.6

友善共融

Inclusion and Friendliness

6.1 人才吸引與留任

6.2 人才培育與發展

6.3 健康安全職場

6.1 人才吸引與留任

多元化人力

汎德永業汽車尊重差異，秉持不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等機會平等的原則，期望創造一個多元共融的職場。至 2024 年底，汎德永業員工總人數為 1,682 人，基於產業特性與就業市場供需等因素，以性別區分，男性占 67%、女性占 33%，整體男女員工比例約為 2:1。以職務類別區分，營運支援人員⁴有 714 人，約占 42.45%，專業技術人員⁵有 593 人，約占 35.26%、銷售人員有 375 人，約占 22.29%。以年齡區分，未滿 30 歲員工約占 27.53%、30-50 歲員工約占 56.06%、超過 50 歲員工約占 16.41%。我們鼓勵女性同仁勇於追求職涯目標及自我成長，在主管職中男女人數比例約為 1.72:1，我們將持續打造公平多元的工作環境。

汎德永業員工分布

	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	占該組別比例 (%)	人數	占該組別比例 (%)	人數	占全體員工比例 (%)
職類	營運支援	242	33.89%	472	66.11%	714	42.45%
	專業技術	570	96.12%	23	3.88%	593	35.26%
	銷售	318	84.80%	57	15.20%	375	22.29%
年齡	未滿 30 歲	308	66.52%	155	33.48%	463	27.53%
	30-50 歲	623	66.07%	320	33.93%	943	56.06%
	超過 50 歲	199	72.10%	77	27.90%	276	16.41%
職級	非主管	1028	67.59%	493	32.41%	1521	90.43%
	中階主管	82	59.42%	56	40.58%	138	8.20%
	高階主管	20	86.96%	3	13.04%	23	1.37%

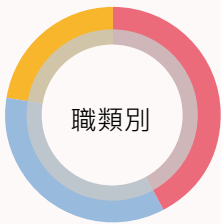
說明 1：不包括實習生和約聘人員。

說明 2：非員工部分，包含實習生、清潔人員、警衛、服務人員、團膳廚師等，2024 年共 161 位。

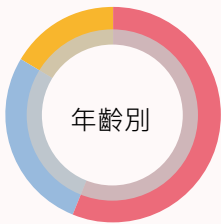
說明 3：中階主管為協理級（不含）以下的管理階層。

說明 4：營運支援：管理部、財務部、會計部、法務部及資訊部等單位。

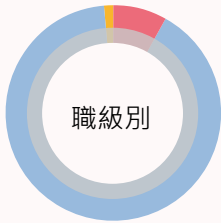
說明 5：專業技術：售後保養維修單位。



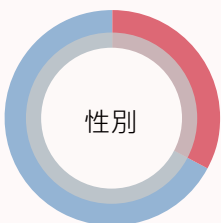
專業技術 35.26%
營運支援 42.45%
銷售 22.29%



30歲以下 27.53%
30~50歲 56.06%
51歲以上 16.41%



非主管 90.43%
中階主管 8.20%
高階主管 1.37%



男 67%
女 33%

多元包容的職場

汎德永業致力於建立多元與包容的職場環境，不因個人背景或特質而有所歧視。2024 年汎德永業共進用 17 位身心障礙員工，符合法規要求，並透過各種管道招募，希望符合法規進用之員額。我們以優先雇用本地居民為要件，於招募遴選方面，優先遴選本國籍人才；汎德永業目前所雇用的高階主管 100% 均為臺灣當地人，可減少各階層間的溝通時間及強化人力資本，提高在地的經濟利益。

高階管理階層聘雇當地比例

		2022		2023		2024	
		僱用人數	比例	僱用人數	比例	僱用人數	比例
性別	男	21	100%	20	100%	20	100%
	女	3	100%	2	100%	3	100%
工作區域	北區	15	100%	13	100%	14	100%
	中區	4	100%	4	100%	4	100%
	南區	5	100%	5	100%	5	100%
合計		24	100%	22	100%	23	100%

註 1：高階管理階層為協理以上層級。

註 2：當地的定義為台灣籍。

薪酬制度

汎德永業提供具市場競爭力的薪酬，每年除參考標竿企業的薪資調查報告、考量基本工資與物價調整外，亦依據公司營運情形及個人績效表現，進行薪酬競爭力分析並以整體薪酬的概念考量獎勵制度，包含薪資、福利、績效獎金、年終獎金等。績效獎金依每月營運達標狀況及個人工作表現所發放；年終獎金則以公司年度獲利情形、單位目標達成率及個人年度績效考核結果為發給依據。

汎德永業員工不分性別，基層人員（含銷售人員）最低起薪為基本工資的 1 倍，另外每月會依業績達標情形發放銷售佣金與績效獎勵等。秉持同工同酬的原則，薪酬標準係依職務所需之學經歷等條件而訂定，透過職務說明書及年度績效考核機制，以學經歷、職位、市場行情及工作績效表現決定員工聘僱、核薪與職位晉升，不因任何因素而有所差異。

薪酬發放標準主要考量同仁年資及績效表現，各職類薪酬比例之差距係因年資不同所致，如單純考量同職別且同年資員工，則其薪資並不因性別而有所差異，相同職等、年資之女男同仁基本薪資比率為 1:1。

男女薪資比例

		基本薪資比			薪酬比 ^{註 1}		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
主管職	營運管理	1.85	1.67	1.61	2.36	2.19	2.11
	售前營業	1.05	1.07	1.12	1.66	1.63	1.57
	售後服務	1.24	1.24	1.21	1.38	1.39	1.33
非主管	營運支援	1.04	1.03	1.01	1.08	1.09	1.04
	技術職	1.04	1.06	1.04	0.91	0.91	0.96
	銷售職	1	1	1	0.87	1.13	1.15

註 1：薪酬 = 基本薪資 + 獎金（含績效獎金及年終獎金）。

註 2：本表比例以女性薪酬為 1。

	2023	2024	變化比率
非擔任主管職務之全時員工人數	1,420	1,446	1.83%
薪資平均數（千元）	1,117	1,213	8.59%
薪資中位數（千元）	849	916	7.89%

說明：統計資料未含子公司

組織最高薪酬比

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	13 倍
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0.99 倍

人才招募

員工是汎德永業最重視且珍貴的資產，也是汎德永業在邁向永續發展上最堅強的支柱。我們在人才招募方面，希望找到與公司願景、使命相同之人才，並提供穩定薪資、健全福利及優質的工作環境，讓員工滿意並樂在工作。

汎德永業致力打造一個可以讓同仁學習與成長的友善職場，在人才甄選上，汎德永業並無性別與各種因素有所差異，而是以「成為豪華汽車產業中的最佳標竿企業」為人才招募的核心。隨著汎德永業業務拓展，我們透過多元化管道，招募優秀人才。2024 年共聘僱 296 位新進員工，新進率為 17.81%，以年齡區分，未滿 30 歲佔 10.53%，30~50 歲佔 6.92%，以性別區分男性佔 10.59%、女性佔 7.22%，這些新進人員，將持續為汎德永業帶來創新能量與活力。

新進與職職員工

新進員工人數

	2022		2023		2024		
	人數	佔全體員工 比率 (%)	人數	佔全體員工 比率 (%)	人數	佔全體員工 比率 (%)	
新進人數	264		262		296		
新進員工比率 (%)	16.2%		16.0%		17.81%		
男	166	10.2%	156	9.5%	176	10.59%	
女	98	6.0%	106	6.5%	120	7.22%	
職類	營運支援	126	7.7%	117	7.2%	135	8.12%
	專業技術	77	4.7%	84	5.1%	75	4.51%
	銷售	61	3.8%	61	3.7%	86	5.17%
地區	北	84	5.2%	95	5.8%	104	6.26%
	中	71	4.3%	92	5.6%	77	4.63%
	南	109	6.7%	75	4.6%	115	6.92%
年齡	未滿 30 歲	146	9.0%	166	10.2%	175	10.53%
	30-50 歲	117	7.1%	92	5.6%	115	6.92%
	超過 50 歲	1	0.1%	4	0.2%	6	0.36%

說明 1：不含短期工讀及約聘人員

產學合作

為支持地方教育、培養在地人才，本公司積極與各高中職及大專院校辦理產學合作計畫，安排學生接受實務工作訓練，依實習學生特質、個人與本職學能，配合公司職務需求提供引電、钣噴、零件管理、接待等不同實務適性訓練。讓學生累積職場實作經驗，瞭解產業未來發展趨勢，增進知識，培養專業技術人才並鼓勵表現良好的學生於結訓後繼續留任，無縫接軌職場，2024 年產學合作或建教合作學生達 47 位，2023 年產學合作或建教合作學生 26 位，有 5 位於實習結束轉正職，全年投入金額逾 1,590 萬元。

地區別	類別	學校	人數
台北	產學合作	黎明技術學院	7
	產學合作	城市科技大學	3
	產學合作	亞東科技大學	1
	建教合作	惇敘工商	8
	建教合作	東海高中	2
台中	產學合作	台北科技大學	1
	產學合作	南開科技大學	3
	產學合作	建國科技大學	3
	產學合作	修平科技大學	6
台南	產學合作	虎尾科技大學	3
	產學合作	南台科技大學	2
高雄	產學合作	正修科技大學	2
	產學合作	虎尾科技大學	1
	產學合作	高雄科技大學	1
	建教合作	高苑工商	2
捷立	產學合作	健行科技大學	2

人才留任

2024 年離職員工人數為 257 人、離職率為 15.46%，以年齡區分，未滿 30 歲員工離職率為 7.22%，30-50 歲員工離職率為 7.46%。以性別區分，男性員工離職率為 8.24%、女性員工離職率為 7.22%。職類則以營運支援類別離職比率較高。

		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	占全體員工比率 (%)	人數	占全體員工比率 (%)	人數	占全體員工比率 (%)
離職人數		271		249		257	
整體離職率		16.60%		15.20%		15.46%	
男		181	11.10%	155	9.50%	137	8.24%
女		90	5.50%	94	5.80%	120	7.22%
銷售人員自願離職率		16.70%		13.60%		19.25%	
銷售人員非自願離職率		2.30%		2.20%		0.53%	
職類	營運支援	123	7.50%	109	6.60%	128	7.70%
	專業技術	89	5.50%	91	5.60%	57	3.43%
	銷售	59	3.60%	49	3.00%	72	4.33%
地區	北	113	6.90%	81	5.00%	95	5.72%
	中	61	3.70%	83	5.10%	72	4.33%
	南	97	5.90%	85	5.20%	90	5.42%
年齡	未滿 30 歲	116	7.00%	116	7.10%	120	7.22%
	30-50 歲	141	8.60%	122	7.50%	124	7.46%
	超過 50 歲	14	0.80%	11	0.70%	13	0.78%

說明 1：不含短期工讀及約聘人員

說明 2：自願離職為自請離職 / 退；非自願為資遣及免職

優渥的員工福利

為了吸引及留任人才，汎德永業提供優渥的福利，如提供全體員工生日及節慶禮金，以及結婚、生育、住院、喪葬、牛奶（技術人員）、販賣機、年度旅遊補助，並提供員工購車優惠、與知名餐廳、飯店簽定企業特約優惠，為同仁提供多元的福利。

福利項目	2024 年補助金額 (單位：新台幣元)
福利補助 (生日、結婚、生育、住院、喪葬等)	2,699,000 元
文康補助 (旅遊、社團、健身等)	25,298,975 元
其他福利補助 (三節、聖誕禮金、牛奶、販賣機等)	31,512,579 元
支出總額	59,510,554 元

優於法令的福利制度

團體保險

- 福委會全額支付壽險、意外險及醫療險。
- 公司為國外出差同仁加保海外意外險及醫療險。

健身補助

福委會提供每年 3,600 元的健身補助，鼓勵同仁養成定期運動習慣。

旅遊補助

每年發放旅遊券 12,000 元。

生日及三節禮金

各發放 1,000 元禮券。

聖誕節禮金

發放 9,000 元禮券。

年度健康檢查

每年提供全體員工健康檢查，並安排健康諮詢與健康資訊宣導，促進同仁身心健康。

- 非主管職級：未滿 35 歲，2,000 元 / 每人；35 歲以上 (含)，2,700 元 / 每人。
- 主管級：10,000~18,000 元 / 每人。
- 2024 年健檢補助費用 4,333,820 元

退休製度

退休金部分，汎德永業依法令成立「勞工退休準備金監督委員會」，針對適用勞退舊制之員工，固定提撥勞工退休準備金，存入法定專戶中，並已足額提撥。針對適用勞退新制之員工，則依「勞工退休金條例」，按其每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。2024 年有 0.3% 的員工適用舊制，其餘 99.7% 的員工適用新制 (其中 4.9% 的員工有舊制年資)。



性別友善職場環境

為鼓勵女性員工生育，汎德永業額外提供生育禮金，補助每位新生嬰兒 6,000 元，2024 年共發放 306,000 元。對於有育嬰照護需求之員工，公司提供完善育嬰留職停薪制度，並保障其復職職位，讓同仁兼顧工作及家庭。2021 年起申請率逐年增加，2024 年共計 34 位員工申請育嬰留職停薪，當年度預計 29 人復職，其中 20 人實際復職，復職率達 69%。公司於留停屆滿前 30 天會主動關心員工回任意願，且對於育嬰留停復職之員工提供足夠的協助，包含聘請勞工健康服務醫師為有需求的員工進行工作適性評估、提供產後恢復 / 哺乳期 / 復工注意事項指導與建議，並給予合宜、彈性的工作安排，使其能盡快融入工作環境，同時照顧家庭。

近四年育嬰假後復職和留任統計

	2021 年			2022 年			2023 年			2024 年		
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數
當年度申請人數 (A)	2	7	9	3	7	10	6	17	23	12	22	34
當年度具申請育嬰留停資格之人數 (B)	86	52	138	81	44	125	74	49	123	58	24	82
當年度實際復職人數 (C)	2	20	22	3	13	16	3	13	16	10	10	20
當年度應復職人數 (D)	2	21	23	3	21	24	4	21	25	12	17	29
復職後持續工作滿一年之人數 (E)	0	7	7	1	17	18	2	10	12	1	8	9
前一年度復職人數 (F)	0	7	7	2	20	22	3	13	16	3	13	16
申請率 (%) (A/B)	2.30%	13.40%	6.50%	3.70%	15.90%	8.00%	8.10%	34.60%	18.60%	20.7%	91.7%	41.5%
復職率 (%) (C/D)	100%	95%	95%	100%	61%	66%	75%	61%	64%	83.3%	58.8%	69.0%
留任率 (%) (E/F)	0%	100%	100%	50%	85%	81%	66%	76%	75%	33.3%	61.5%	56.3%

人權保障

汎德永業秉持永續經營的理念，以正直誠信的態度實踐企業社會責任，致力維護所有員工的基本人權，以促進環境、社會、經濟之永續發展。我們已制定經董事會通過之人權政策，承諾遵循各項國際人權公約，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、國際勞工組織「勞動公約」等人權保護精神與基本原則，做為全體同仁共同遵守的基本標準規範及承諾。

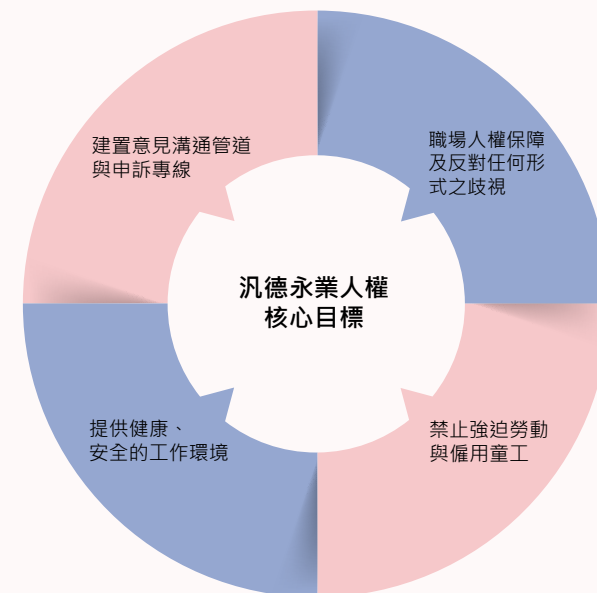
人權教育訓練

為強化同仁的人權意識，2024 年舉辦與人權相關的教育訓練，包含職場不法侵害，共計 150 人次參與，訓練總時數為 225 小時，同步製作成線上影片，預計 2025 年全體同仁完訓。

課程名稱	對象	人次	時數	人時數 (小時)	涵蓋率 (%)**
新人訓練 *	新進同仁	356	4	1,424	100%
職場不法侵害 **	HR、保時捷台中	150	1.5	225	100%

*：公司環境及福利介紹、工資、工時、童工、退休、安全衛生、福利及誠信經營宣導等

**：實體課程同步製成線上影片，預計 2025 年全體完訓。



人權風險鑑別

汎德永業之人權風險評估係依據實務指標（如超時工時人數、案件通報、薪資差異等）進行相對等級分類，並交由內部相關主管依職能不定期進行鑑別與更新。根據 2024 年度識別結果，潛在風險中以「職場騷擾 / 歧視 / 不法侵害」及「職業安全與健康」，風險程度列為中等，其餘風險等級多屬低風險。

角色	重大人權議題	受影響對象	評估因子	2024 年風險性
身為雇主	強迫勞動 / 超時工作	所有員工	• 單日工時超過 12 小時人數 • 單月工作日及休息日延長工時超過 46 小時人數	低
	職場騷擾 / 歧視 / 不法侵害	所有員工	• 性騷擾或不法侵害之申訴案件數	中
	職業安全與健康	所有員工	• 職災統計之案件數； • 異常工作負荷與工作場域風險評估	中
	隱私保護	所有員工	• 是否曾發生員工個資外洩案件	低
	工資與差別待遇	所有員工	• 薪資是否依勞基法規定 • 薪資是否因性別、年齡、族群等有差別待遇	低
	童工	新進員工	• 新進員工招募徵選程序	低
身為服務提供者	環境與職安	所有客戶	• 營運方式是否對客戶與社區造成環境危害	低
	顧客隱私	所有客戶	• 客戶資料保管與使用是否符合個資使用規範	低
	禁止歧視	銷售與服務第一線人員	• 客訴是否涉及歧視用語或不當行為	低

針對識別出之中度以上風險，公司已設置通報與補救機制，如申訴信箱、內部專責調查程序與教育訓練，並對相關通報案件進行追蹤及改善。未來將持續透過不定期內部評估及利害關係人互動，精進人權管理措施與預防機制。

議題	減緩措施 (含申訴管道)	補救措施
職場騷擾 / 歧視 / 不法侵害	強化預防不法侵害政策宣導，每年定期辦理教育訓練 設立申訴管道，確保員工可安全反映問題 提供主管辨識不當行為之課程與溝通訓練 公司申訴專線 :02-3766-6660 申訴信箱 hr@email.pgum.com.tw	發生事件後依據公司程序進行調查與處理，全程嚴格保密，保護申訴人與被申訴人資訊與隱私 若申訴案件成立，對行為人進行懲處或調職 對申訴人提供必要協助，如心理諮詢協助與轉介資源
職業安全與健康	定期進行高工時部門風險評估與工作負荷盤點 定期辦理員工健康檢查 執行職場危害風險評估 設立職災通報與安全衛生反應信箱 hr@email.pgum.com.tw	發生工安事件時，啟動緊急應變流程，並提供醫療與保險資源 對受影響者進行復工安全評估與必要調職 根據事件原因調整內部流程與設備設施，避免重複發生

騷擾防治

汎德永業致力於維護職場性別平等與安全環境，對於任何形式的性騷擾行為皆採取零容忍政策。為有效防治性騷擾事件發生，已於公司內部網站公告「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，並定期推動全體員工參與性平教育與防治宣導課程。

當員工遇有性騷擾或性別歧視相關情事時，可透過「員工性騷擾事件申訴專責窗口」進行申訴，並依據申訴處理程序展開調查，於法定期限內完成處理並回覆。調查過程中，公司將保障當事人之隱私與權益，確保不會因申訴行為受到任何不利對待。公司並依據法規規定訂定違規行為之懲處標準，若經查證屬實，將依情節輕重進行紀律處分，必要時採取調職、解聘或法律途徑，以示警惕與零容忍的負責任態度。

2024 年度，公司持續導入外部講師進行深度教育，提升員工性別敏感度與自我保護意識，致力於打造一個尊重、多元、無歧視的友善職場文化。



員工溝通

汎德永業重視與尊重員工的權益與聲音，建置完善的溝通管道，提供開放與透明的溝通環境，讓員工能放心表達對工作職場相關事項的意見或疑慮。為保障及維護員工權益，員工可以不具名的方式反映意見，我們承諾對其身分及反映內容予以保密，不可因舉報或申訴行為而使員工受到不公平的對待或報復。

我們設立員工意見交流電子信箱 hr@email.pgum.com.tw 與申訴專線 02-3766-6656，傾聽同仁的需求及對公司的期許。2024 年共接獲 2 件申訴，在與申訴人進行溝通、釐清問題並經過詳細調查後，均因查無實證故未成案；2024 年未有因違反勞動法規或因歧視而引起法律訴訟之相關事件。

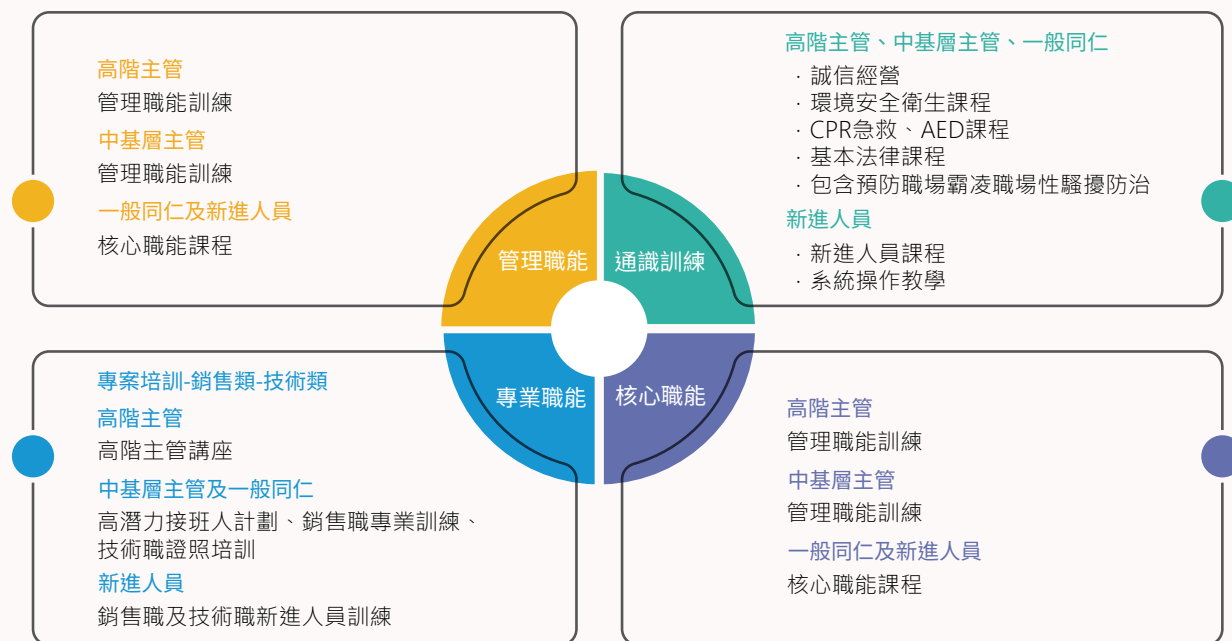
2024 年員工申訴統計

	受理件數	成案件數
案件類別	職場暴力	1
	違反法令或工作規則	0
	歧視	0
	騷擾	0
	其他	1
	合計	2
		0

6.2 人才培育與發展

汎德永業集團向來十分重視員工的培育與發展，我們建構全面性的人才發展規劃，包括各階層教育訓練、員工職能培育、職涯發展設計、潛力人才庫，以及晉升與輪調機制等，強化每一位員工持續成長的動力，並在學習型的工作環境中，創造工作成就感，使企業整體達到人才永續的目標。

我們將這些多元的訓練規劃為專屬汎德永業集團員工的學習藍圖 (learning map)，讓員工完整了解職涯歷程各階段所需接受的訓練，掌握自己所具備的能力。各部門主管也能依照學習地圖給予員工合適的訓練方針，確保每位員工都能在個人發展軌跡上找到明確的方向，達到個人與企業共同成長。



汎德永業積極提升員工自主學習意識、搭配多元學習資源與工具，鼓勵員工持續學習成長。在銷售類、技術類及產品知識等訓練中，我們強調實車體驗、實車技術操作的訓練。透過大量演練與模擬，以及與實際汽車產品的近距離摸索、體驗，讓員工在訓練中即能運用所學，主管亦可以直接檢視學員的學習成效，並即時給予回饋指導。除了上述的實體課程之外，我們也提供品牌原廠的線上數位課程給相關職務的員工，以更加彈性的方式讓員工可以運用零碎時間，不受空間限制地輕鬆學習。透過這些多元的培訓方式，我們確保員工能夠全方位地發展，以更豐富的知識儲備量和更深厚的技術能力，因應不斷變化的各種挑戰。

為促進員工職涯發展及激發潛力，我們針對營業銷售單位和技術職人員展開職涯發展雙軌制度，不論是藉由晉升管理職，亦或是提升專業能力晉升為資深銷售經理或技術專家，都訂有明確而具體的管道和評核機制。透過這樣的發展方式，員工可以根據自己的志向和專長選擇方向，不僅促進企業內部人才的合理流動，更使得員工能擁有屬於自己適合的發展目標，讓員工發揮所長並持續成長。

對象	訓練內容	時數 (小時)
新進人員	● 基本課程：企業基本介紹、工作規則說明、職場資訊與環境安全宣導，以及系統基本操作訓練 ■ 營業單位：至該品牌的總代理公司參加原廠課程，深度了解品牌核心精神與產品特點 ■ 售後技術單位：安排資深技術人員擔任指導者，給予密集的 On-Job-Training 在崗訓練。除此之外，更有原廠一系列的技術訓練來幫助新進人員於 1 至 2 年內通過基礎技術認證，為未來的職涯發展奠定穩定基礎	2,555.5
在職人員	職場安全、消防安全預防，以及急救器材 AED 操作等課程	1,661
	聘請專業律師授課，說明職場不法侵害之行為及預防，強調公司對於職場性騷擾及職場罷凌的重視。此課程同步製成線上影片預計於 2025 年全員完訓。	158.5
合計		4,375

■ 潛力人才培育計畫 Talent Plus Program

為培育公司的關鍵人才，汎德永業於 2022 年重新啟動為期一年的潛力人才培育專案 (Talent Plus Program)。該專案約每 2 至 3 年辦理一次，經由單位主管對任職滿 2 年的員工，依其工作表現進行評估與篩選，挑選具有潛力人才參與培訓計畫；透過一系列職能課程，重點強化夥伴的有效溝通能力、策略能力、創新思維能力、問題分析與解決能力等，結合工作中的實際案例和高互動性的體驗式學習方式，確保培訓效果最大化。2023 年共 16 位同仁參與、總受訓時數 312 小時。



■ HR 專業技能充電工作坊 (HR Workshop)

2024 年，為強化人資專業能力，所設計兼具互動性和實踐性的課程，透過互動式工作坊模式，提升夥伴問題解決能力。課程包含招募、員工培訓與發展、績效管理、法遵等主題，透過案例分析、角色扮演及小組討論，讓夥伴能有效運用所學的理论與技巧，共計 19 人次參與，訓練總時數為 123.5 小時。



內部講師制度

我們在銷售與技術領域各擁有多位專業的內部講師。銷售類講師主要職責是將品牌原廠最新規範、各車型產品知識和銷售技巧教授銷售人員。而技術類講師會深入了解原廠的作業規範、創新科技、新產品維修技術、電車系統等，並將專業能力傳承轉訓給每一位技術人員。

我們的內部講師群不僅擁有豐富的領域知識和實務經驗，每一個分公司更各有數位經過專業培訓與指導的認證合格講師。2024 年我們內部講師群合計授課時數達 1,839 小時（銷售類 605 小時、技術類 1,234 小時），透過內部講師制度除了能夠為企業節省大量的教育訓練經費，最重要的是，能夠最高程度確保教學品質和員工的學習成效以及教學內容與時俱進。

2024 年汎德永業舉辦的訓練或學習發展活動，總時數 51,678 小時，共計 1,682 人次完成訓練，平均每位員工的訓練時數超過 30 小時。



項目	2023		2024	
受訓員工總人數	1,627		1,682	
性別	男	女	男	女
	1,087	540	1,130	552
平均受訓時數	17.27	5.71	38.87	14.04
總訓練時數	21,854		51,678	
平均每位同仁訓練時數	13.43		30.72413793	
總訓練費用 (新台幣 元)	1,065,755		13,159,983	

說明 1：平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數

說明 2：2024 年資料計算日為 2024 / 1 / 1-2024 / 12 / 31

說明 3：2024 年男性同仁平均訓練時數 38.87 小時較女性同仁平均訓練時數 14.04 小時高，係因產業屬性及其工作類型，男性同仁從事銷售及技術直接職人數較多所致。

說明 4：自 2024 年起，相關統計納入原廠訓練

績效評估

汎德永業秉持人才發展的精神，公司每年二次定期評估全體員工績效，透過雙向溝通面談，期初由主管及員工共同討論設定工作計畫及與可量化之績效指標；年中針對上半年目標表現進行討論並從中給予協助；年末審視最終目標達成狀況，以進行年度考核評等，採用 5 等第評等，並強制分配比例，以增加人才鑑別度。

個人評核結果將應用於訓練培育、晉升、績效輔導管理，針對績效不佳之員工訂定績效改善計劃表 (PIP)，依工作性質追蹤每月或每季追蹤改善成效；針對前 5 % 表現傑出人才，擬訂 1-3 年的個人發展計劃，達成目標予以職等或職位晉升，藉此培育人才，儲備組織整體戰力。

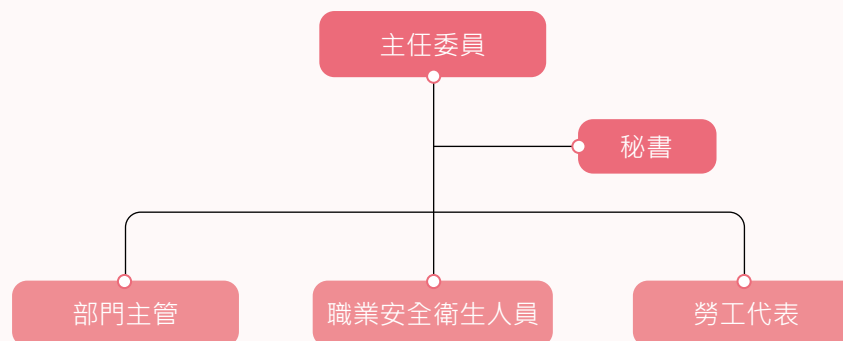
績效評估流程圖



6.3 健康安全職場

汎德永業設有職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，總公司及各分公司職業安全衛生業務主管與勞工代表共 20 員（其中勞工代表 9 人）推動相關業務。委員會每季召開會議一次，透過規劃（Plan）、實施（Do）、查核（Check）及改進（Action）的循環過程，每年檢視安全衛生管理相關計畫、工作環境風險評估結果及追蹤改善事項，以持續提升工作環境安全，並規劃健康促進活動，維護員工身、心靈健康。同仁也可透過專用電子信箱、撥打聯絡窗口電話、或透過勞工代表提出職業安全衛生相關議題或改善建議，委員會將進行後續處理並回覆，全體同仁共同推動職場安全衛生。

職業安全衛生委員會組織圖



風險管理預防及職業災害事故調查

汎德永業重視同仁的職場安全衛生，針對工作環境及作業內容可能的危害及風險，制訂風險預防計畫及管理辦法，並每年進行危害辨識、風險評估及分級管理。如有發現高風險危害因子，立即實施改善措施並持續追蹤，提供同仁安全的工作環境；2024 年評估並無高風險項目，其餘低風險項目也已全數制訂風險控制措施，充份保護員工職場安全。

高度風險

須立即採取風險控制措施，將其風險降至中度以下，在風險降低前不可開始作業。

中度風險

須考量財務成本，逐步採取風險降低措施以降低風險比例。

低度風險

無須採取風險降低措施，但須確保現有防護設施之有效性，落實維修保養、監督查核及教育訓練等機制。

當事故發生時，事故單位應立即通報職安單位，針對重大事故，職安單位於 8 小時內通報勞動主管機關，除了立即改善事故原因外，也須重新進行相關作業的危害辨識與風險評估、改善預防措施並持續追蹤，降低類似事件發生風險。當員工於作業時發現實際或潛在的職業安全衛生危害，必要時可自行離開並退避至安全場所後通報職安單位，職安單位將與相關單位討論並即刻進行措施改善，同仁不會受到任何不利之處分。

2024 年低風險項目控制措施

- 因外部人員（如承包商、客戶等）行為可能成為員工不法侵害來源，除於各廠區、展間出入口及接待區設置監視器、保全人員以確保人員安全。定期辦理教育訓練，2024 年共計 150 人次參與，訓練總時數為 225 小時，同步製作成線上影片，預計 2025 年全體同仁完訓、提醒同仁隨時注意客戶行為並保持適當距離。
- 於涉及現金交易、運送或處理貴重物品區域設有監視器，並設保險箱保管現金及貴重物品。
- 盡量與客戶邀約於公共空間，如需在客戶家中，避免單獨前往，由同事、主管偕同；如與客戶或承攬商發生言語衝突，由主管出面溝通。
- 於內部公布職場不法侵害預防計劃、申訴電子信箱及申訴聯絡窗口電話，員工發生或得知部門有不當言行、排擠等職場暴力事件時，可通報申訴窗口調查處理。

STEP 01

事故發生

STEP 02

緊急處理及
事故狀況掌握

STEP 03

通報職安單位及啟動事故調查
針對重大事故，職安單位於事故發生
8小時內通報勞動檢查機構：
死亡災害
罹災人數在3人以上
罹災人數在1人以上，且需住院治療

STEP 04

事故改善及
後續追蹤

STEP 05

結案

建構健康職場

汎德永業重視同仁身心健康福祉，每年提供全體員工健康檢查，健檢頻率與項目皆優於法規；健檢費用額度依年齡及職級區分額度，並與多家健檢機構簽約，規劃多項優惠套組及自費加選項目折扣給同仁及眷屬使用，依個人需求自行選擇；2024 年員工健檢率為 95%¹，特殊健檢率為 100%。

公司每月安排臨場健康服務，透過年度健檢報告分析，搭配肌肉骨骼症狀調查及員工個人、工作負荷自我評估結果進行分級管理，由護理師主動追蹤關懷需要協助的同仁，2024 年共追蹤 202 人次，提供個人健康諮詢、實施衛教宣導等健康促進活動，並視需求安排職業醫學科專科醫師諮詢或提供心理諮詢、物理治療師資訊，以促進員工健康品質、降低罹患疾病的風險；透過完善的健康檢查及健康管理機制，2024 年本公司同仁並未發生職業相關疾病案件。

汎德永業特殊健檢分級管理人次

管理分級	2022	2023	2024
第一級	103	114	116
第二級	68	58	58
總計	171	172	174

備註：特殊作業健檢對象為從事車身板金、噴漆作業人員；未有第三級及第四級人員



說明 1：法定健檢率為 100%

汎德永業 2024 年健康促進活動

活動	說明	場次	人次
個人健康諮詢	每月邀請臨場健康服務護理師或醫師，提供有需求的同仁一對一旦程保密的健康諮詢。	351	748
健康促進講座	邀請物理治療師辨識同仁身體痠痛的成因，並提供正確姿勢與緩解不適的建議。	7	93
總計		358	841

職業安全衛生教育訓練

為了提升工作環境安全，除提供新進人員教育訓練外，每年依工作場所作業類型、機械設備等指標評估各單位職業安全衛生訓練需求，指派人員參加相關教育訓練，以強化同仁工作安全意識、增進職業安全衛生專業知能。除了由代表參加各項職業安全衛生教育訓練，監督工作環境改善以降低職安風險，各單位每年安排二次 4 小時的消防演練，讓員工能妥善因應緊急狀況，在災害發生時能快速且正確應變，保護自己及家人的生命財產安全。

2024 年職業安全衛生教育訓練項目

訓練類別	參與人數 (人)
安全衛生教育訓練	496
職業安全衛生業務主管	9
急救人員	9
防火管理人	6

2024 年職業安全衛生教育訓練

課程名稱	對象	人數	時數	時數 (小時)
安全衛生教育訓練	在職人員	496	2,242	1,112
甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	新任職業安全衛生業務主管	2	42	84
乙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	新任職業安全衛生業務主管	1	35	35
職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	職業安全衛生業務主管	6	6	36
急救人員安全衛生教育訓練	新任急救人員	3	16	48
急救人員安全衛生在職教育訓練	急救人員	6	3	18
防火管理人講習訓練初訓班	新任防火管理人員	2	12	24
防火管理人講習訓練複訓班	防火管理人	4	6	24
合計				1,381

2024 年職業安全衛生促進活動

活動	說明	執行成果
作業環境巡視	由職安管理人員、勞工健康服務醫師及護理師共同巡視作業環境，發掘潛在危害因子。	辦理 9 場作業環境巡視
危害辨識與風險評估	每年由各部門主管、職安管理人員、勞工健康服務醫師及護理師檢視所屬單位作業流程、設備配置等項目，評估可能的危害類型與其風險等級，優先改善高風險因子並列管追蹤。	共評估 1,377 項目，無高風險因子，並針對具風險項目全數制定管控措施
作業環境監測	每半年聘請環測機構，依各據點業務項目及作業環境進行環境檢測；如噪音、粉塵、有機溶劑等。	辦理 17 場作業環境檢測
呼吸防護計畫	為板金、噴漆作業人員辦理呼吸防護生理評估及密合度測試。	辦理 12 場呼吸防護檢測，共計測試 153 人
承攬商安全衛生管理	落實法定承攬管理措施執行，將承攬商事前評估、危害告知、安全會議、施工人員及攜帶機械設備、特殊作業、高風險作業通報等事項規範管理，以確保施工品質及降低承攬期間風險。包含室內裝修、外牆、水塔清洗、駐場廠商 (如保全、清潔人員)	承攬管理件數共 68 件

針對工作環境內的機械設備、消防設施，由各廠指派負責人定期巡視檢查，如有發現設備異常則立即暫停使用並報請檢修，亦定期安排設備廠商進行保養作業，以確保設備正常運轉及使用安全；車梯、電梯、貨梯等升降設備每月定期檢查及保養，頂高機每季檢查、每年至少保養一次等。

巡檢與保養頻率	設備		
每月一次	車梯 / 電梯 / 貨梯	機械停車位	-
每季一次	頂高機	烤漆爐	中央空調
每半年一次	冷媒回收機	扭手磅表	-
每年一次	剎車試驗機	集塵設備	滅火器 (每 3 年更換藥劑)
每運轉 2,000 小時	空壓機	-	-

職業傷害統計

	2022	2023	2024
	員工	員工	員工
職業傷害件數	3	5	2
死亡人數	0	0	0
重大職業傷害 ^{註1} 件數	0	0	1
失能傷害頻率 ^{註2} (FR)	0.89	1.51	0.89
失能傷害嚴重率 ^{註3} (SR)	14.99	6.95	8.41
職業病件數	0	0	0
總工時 (小時)	3,334,000	3,311,296	3,388,000
事故類型	- 切割盆栽，切割機滑落受傷 - 廠區轉彎處騎車滑倒 - 被電扇葉片割傷	- 從鋁梯上摔傷 - 廠內移車擦撞 - 撤廠時，被貨車後斗夾傷 - 未拿穩零件擦傷	- 油管斷開噴到眼睛 - 拆卸零件被工具割傷 - 擦拭自備之電動工具，誤觸開關導致起火燙傷
改善措施	- 增加機台防護裝置 - 確實穿戴防護用具	- 加強宣導 (警示標語) - 制定相關作業程序與 SOP - 新增輔助人員及工具	- 確實配戴護目鏡 - 加強宣導 (拆除過大過重零配件需搭配輔助人員及工具) - 採購更加安全之電動工具

註 1：重大職業傷害：1. 發生死亡災害。2. 發生災害之罹災人數在 3 人以上。3. 發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療。

註 2：失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總人次數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數

註 3：失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失天數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數

Ch.7

社會參與

Social Participation

7.1 安全教育與環境永續

7.2 在地關懷與藝文推廣

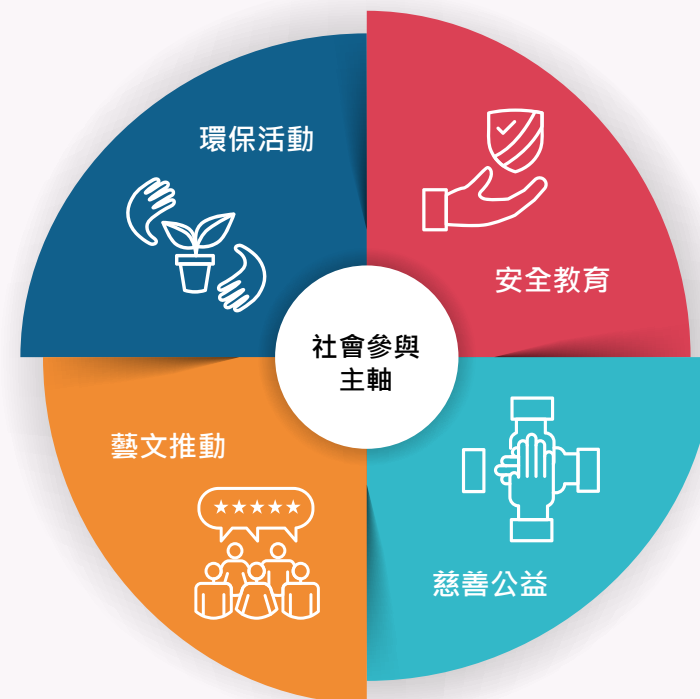


汎德永業致力履行企業公民責任，秉持實質回饋與積極參與的精神，推動涵蓋「環境保護」、「安全教育」、「慈善公益」與「藝文推動」四大面向的社會參與策略。透過與利害關係人的持續溝通與合作，我們不僅參與各項環保行動，倡導永續理念，也投入交通安全教育，提升社會對安全議題的重視。同時，我們重視慈善公益，積極投入社會關懷，透過實際行動回應社會需求。在藝文領域，亦長期支持藝術與文化發展，豐富社會人文內涵，促進文化與群眾之間的連結。汎德永業期望透過多元參與與正向溝通，發揮企業影響力，共同打造更具韌性與包容力的社會。

投入金額

新台幣元

	2022	2023	2024
安全教育	400,000	706,376	5,894,164
環保活動	1,327,109	2,115,164	5,675,268
慈善公益	25,017,447	11,385,052	5,037,492
藝文推動	315,000	3,675,000	7,614,522
合計	27,059,556	17,881,592	24,221,446



7.1 安全教育與環境永續

汎德永業深耕台灣市場，持續提供無微不至的頂級服務，同時積極實踐企業社會責任，從交通安全教育到環境保護，積極落實永續發展承諾。

在交通安全推廣方面，汎德永業長期關注兒童安全教育，舉辦「BMW Children Safety 兒童交通安全營」已邁入第 17 屆，2024 年吸引超過 1,400 人次參與，透過 DIY 手作與車身彩繪等趣味互動，向孩童傳遞交通安全觀念與永續移動理念；保時捷中心亦於兒童節期間推出「小小賽車手卡丁車」活動，讓孩子在模擬賽道中體驗駕駛樂趣，並學習安全守則，從小培養正確駕駛態度與風險意識。所有活動報名費皆全數捐贈公益團體，體現企業回饋社會的初衷。

在環境保護方面，MINI 延續「Big Love for the Planet」精神，舉辦「環島淨灘日」集結車主清除超過 1 公噸海廢垃圾，實踐全民環保行動；保時捷則以純電車款 Taycan 分別參與「台北馬拉松」及「大觀盃海洋國際馬拉松」，擔任前導車與計時車，向大眾傳遞綠色移動與減碳理念。台中保時捷中心亦攜手台灣大米缸永續關懷協會，舉辦永續嘉年華與風尚野餐活動，透過食農教育與互動體驗，深化民眾對永續農業與生態保育的認識，強化環境永續意識。

BMW Kids Campus

● BMW 兒童交通安全體驗營

「BMW Children Safety 兒童交通安全營」系列活動由總代理主導，於全台共同針對兒童安全議題進行宣傳，迄今已邁入第 17 屆，累積進行超過 143 個場次的活動，以實際行動展現企業社會責任的熱忱與理念。2024 年以「未來的移動生活」為活動主題，邀請 BMW 客戶及小小粉絲進行體驗，藉由 DIY 手作和車身彩繪等趣味教學方式，激發學齡孩童的對未來移動生活的想像，也傳遞 BMW 品牌永續理念。活動報名費全數捐贈予「台灣愛希望兒童關懷發展協會」，扶助貧弱孩童安心成長、激勵多元學習。

內部投入人數：70

外部參與人數：1,410



台北保時捷中心



● 2024 小小賽車手卡丁車活動

為歡慶兒童節並深化孩童對交通安全的認知，台北保時捷中心今年特別舉辦「小小賽車手卡丁車」活動，結合趣味與教育，讓小小賽車手在專業引導下，於安全無虞的環境中體驗駕駛的樂趣，同時學習基本的交通安全觀念與守則。

活動特別邀請深受孩子們喜愛的波波星球泡泡哥哥擔任主持人，帶動現場氣氛，提升參與熱度。今年的賽道設計更具創意，首次導入上下坡元素，不僅提升駕駛挑戰性，也讓孩子在實際體驗中理解控制車速與判斷路況的重要性。此外，我們亦特製獎盃，鼓勵孩子們全力以赴、培養安全競爭的運動精神。

本次活動成功邀請 53 組家庭共襄盛舉，不僅傳遞交通安全教育理念，更推廣安全參與賽車活動的重要性，期望自小培養孩子的正確駕駛態度與風險意識，為未來道路安全打下基礎。

內部投入人數：12

外部參與人數：53 位兒童、122 位家長

MINI Beach Cleanup Day 環島淨灘日

● MINI Beach Cleanup Day 環島淨灘

自 2022 年開始，MINI 團結車主們以 Big Love 為號召，持續集結大家的力量，實踐 Big Love For The Planet，為地球環保盡一份心力。2024 年與環境教育協會合作，透過創意環保教育、淨灘行動與車主互動，集結 269 位 MINI 愛好者，共同清理出超過 1 公噸的海灘垃圾。

內部投入人數：100

外部參與人數：269



台中保時捷中心 X 台灣大米缸永續關懷協會

● Porsche Dreamland 嘉年華 & 台中保時捷中心野餐活動

為深化家庭客群對環境永續與食農教育的認識，我們攜手社團法人台灣大米缸永續關懷協會，舉辦兩場別具教育與公益意義的活動，透過實體參與與互動體驗，傳遞永續生活價值。

首先，將售後保養維修空間打造為兼具知識性與趣味性的永續嘉年華活動，邀請車主帶著孩子一同參與。活動現場由台灣大米缸永續關懷協會講師分享生態環境保護的重要性、米食文化的永續傳承，以及「共好金神」所代表的在地農業與社區共融理念，讓家庭成員在輕鬆氛圍中建立環境永續意識。另一場則以「風尚野餐」為主題，結合公益倡導與實地教學，延續與大米缸協會的合作精神。協會講師透過圖卡、故事、感官盆景製作等五感互動方式，引導參與者認識友善耕作的水稻田環境、生態循環與稻米知識，深入了解從土地到餐桌的永續農業理念。現場寓教於樂，強化大眾對糧食安全與綠色農業的關注。相關活動報名費亦全數捐予台灣大米缸永續關懷協會，支持其持續推動的環境與農業教育計畫。



內部投入人數：49

外部參與人數：262

桃園保時捷中心 X 大觀盃海洋國際馬拉松

● 桃園市第四屆大觀盃海洋國際馬拉松

本次活動以守護海洋生態與推廣永續理念為核心，保時捷特別參與「大觀盃海洋國際馬拉松」，以 Taycan 電動車作為賽事領航車，象徵品牌對潔淨能源與環境友善移動的堅持。賽道橫跨國家級濕地、沙丘與藻礁生態地景，沿途自然資源豐富，呼應聯合國 SDG 14「保育與永續利用海洋生態系」的目標。透過此次參與，保時捷不僅展現前瞻科技與電動車的環保效益，更喚起大眾對於海洋保育與綠能交通的關注，實踐品牌對永續未來的承諾。

內部投入人數：45

外部參與人數：5500



台北保時捷中心 X 台北馬拉松



● 永續之路，台北保時捷中心與您共同前進！

保時捷長期支持具備永續價值的運動賽事，持續響應環境友善與城市綠色行動。作為全台唯一獲得國際田徑總會（WA）菁英標籤認證的城市型馬拉松，台北馬拉松不僅具高度國際指標性，更被視為全球永續典範賽事之一。汎德永業秉持對聯合國永續發展目標（SDGs）的承諾，今年於賽事當天以 Taycan 電動車作為賽事前導計時車，以支持 Run for Green 實踐綠色減碳，並傳達永續減碳綠能環保概念。

內部投入人數：8

外部參與人數：33000

7.2 在地關懷與藝文推廣

汎德永業整合各項資源，積極參與社會公益活動，希望能發揮更大的影響力，讓社會持續溫暖。我們舉辦車主高爾夫球賽，號召車主認養偏鄉弱勢學童的心願，近二年共完成 61 個學童的心願，將關懷傳送至學童手中。此外，例行性球賽的公益捐款也支持了安德怡峰園及癌症希望基金會，並將高爾夫球賽報名費全數捐贈給 HOPE 財團法人癌症希望基金會。透過一系列的義賣活動，讓車主、車迷有機會傳遞愛心給需要的人，同時連結至環保 / 永續議題。如認購聖誕義賣杯並參與展間公益扭蛋活動，所得捐贈「家扶基金會」扶幼計畫，資助弱勢兒童成長發展；環保盆栽義賣活動，所得捐贈給「地球公民基金會」，另倡導無痕購物，邀請客戶認購環保購物提袋，所得款項捐贈給教育部學校教育儲蓄戶，用於支持弱勢及偏遠地區學童，展現企業對社會及環境的關懷與責任。汎德永業同時積極響應並支持台灣的文化發展，持續投入資源於文化藝術活動和文化創意產業，不僅促進文化風氣，也為車主和車迷們提供豐富的文化饗宴，帶來心靈上的滿足與提升。

台北保時捷中心 X 贈物網

● 歲末送暖公益活動

持續第三年，台北保時捷中心與贈物網合作，與台北市智障者家長協會、社團法人中華民國展業教育協會、臺北市政府社會局南港社福中心、失親兒基金會 - 宜蘭分事務所、臺北市內湖婦女支持培力中心、台北市政府社會局松山社福中心、社團法人宜蘭縣普達關懷協會、臺北市西區新移民社區關懷據點、肯愛協會、世界和平會 - 串連您與孩子的心、嘉義縣沄水國小、慈馨公益關懷協會等 12 個社團團體合作，號召車主認養來自 75 個弱勢家庭的心願，將溫暖與關懷送達最需要的角落，為年末節慶注入希望與感動。

內部投入人數：9

外部參與人數：84



台北保時捷中心 X 台北家扶中心

● Kid's Cinema 兒童慈善電影院

台北保時捷中心將展間打造成電影『汽車總動員 Cars』的場景，隨著電影播放展開一段充滿勇氣、冒險及感動的旅程。本次公益電影活動共計舉辦三場，包括邀約台北家扶中心的公益場次，共計 70 位人參與；以及由台北保時捷中心車主貴賓們自主報名參加的場次，共有 108 位車主共襄盛舉，此外，車主活動報名費全數捐給台北家扶中心，將觀影體驗轉化為實質關懷行動，展現品牌對弱勢家庭持續支持的承諾。

內部投入人數：14

外部參與人數：178



台中保時捷中心 X 台灣全民食物銀行協會



● 食物銀行珍食專案

台中保時捷中心與社團法人台灣全民食物銀行協會合作，吸引來店賞車及售後保養客戶捐贈物資，總計募得 74 件民生物資，由台灣全民食物銀行協會將捐贈物資進行妥善整理分類後，即時分配予最需要的人們，賦予包裝完整卻可能遭浪費報銷的食物更有意義的價值，並完善利用。

內部投入人數：16

外部參與人數：26

BMW 聖誕公益活動

● Joy to Drive, Joy to Give 聖誕公益活動

配合由 BMW 總代理規劃之全台性聖誕公益認購活動，搭配溫馨的聖誕節，邀請車主及粉絲用愛迎接美好、更溫暖每一個角落。本次活動公益捐款逾新台幣 30 萬元，全數捐贈予財團法人台北市失親兒福利基金會，協助失親兒穩定就學並協助失親家庭重建

內部投入人數：198

外部參與人數：585



汎德永業長期支持國內文化藝術活動的推廣與發展，期望透過企業影響力，帶動更多社會資源投入，實踐文化永續的核心價值。2024 年，我們贊助多場國際級音樂會，不僅為車主打造尊榮專屬的藝術禮遇，提升品牌體驗與忠誠度，同時也讓更多民眾有機會在本地欣賞世界級藝術表演，拓展文化視野、提升藝術素養。

藝文活動

● 台北保時捷中心 X 奧古斯汀與奧里安 小提琴音樂會



● 台北及高雄保時捷中心 X 迪士尼公主音樂會



內部投入人數：5

外部參與人數：1,737





Ch.8

附錄

Appendices

關於本報告書

GRI內容索引

SASB永續會計準則索引表

關於本報告書

汎德永業汽車股份有限公司 (以下簡稱汎德永業或本公司) 於 2024 年 8 月發行第一本永續報告書，每年主動向所有關注汎德永業的利害關係人揭露非財務資訊，持續傳遞永續發展的作為，致力與利害關係人溝通並回應其需求。本報告書於 2025 年 8 月份發行，涵蓋汎德永業 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，內容包括經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效數據。下一本報告書預計在 2026 年 8 月發行。

涵蓋時間：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

資料範疇：

組織內

- 本報告書揭露的資料涵蓋汎德永業 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，內容包括經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效數據。本報告書內容的範疇主要包含汎德永業以及 7 家分公司與 1 家子公司 (捷立汽車)。
- 重大主題與前一年度主要差異已於內文中說明；若有數據邊界或量測計算方式、結果上與前一版有所不同，會於段落中或圖、表之下方以註釋方式說明。

組織外

組織外之揭露範圍，包括顧客、股東、供應商、社區、媒體及政府。

審查原則：

內部審查

- 本報告書的資料與數據皆建立標準化規格表，作為內部管理的標準流程，確保數據與資料品質之可信度。
- 本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，先由部門主管進行審查，再提交至報告書工作小組確認，同時委由外部輔導團隊提供改善建議。待所有數據與資料完備後，由各部門主管逐層審閱，最後提報董事會核定。

外部審查

- 本報告書中的財務數據，係經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 簽證之財務報告，以新台幣為計算單位
- 有關品質管理系統 (ISO 9001) 與溫室氣體盤查 -ISO 14064，皆經公正第三方驗證。

報告書發行

本次發行日期：2025 年 8 月發行

下次發行日期：2026 年 8 月

發行管道及聯絡方式

本公司為珍惜地球資源，永續報告書以網路發行 (公告於本公司網站) 為主，歡迎各利害關係人上網查閱及下載。報告書內容如有任何疏誤更正或資料更新，請以公司網站公告之電子檔案內容為準。如對內容有任何意見、建議或諮詢，歡迎利用以下聯絡資訊與我們聯絡。

聯絡窗口

楊宗憲

02- 3766-6689

andyyang@email.pgum.com.tw

GRI 內容索引

使用聲明	汎德永業汽車已參照 GRI 準則報導編制，報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚未有適用的行業準則

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目章節		位置	
			名稱	頁碼
GRI 2: General Disclosures 一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於汎德永業	5
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	84
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	84
	2-4	資訊重編	4.2 顧客關係管理中的專業人才培訓及 6.2 人才培育與發展中的相關教育訓練統計，自 2024 年起將原廠訓練納入統計，訓練人次與時數與 2023 年有範疇之差異	40 67 68
	2-5	外部保證／確信	無	-
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於汎德永業 4.3 供應鏈管理	5 47
	2-7	員工	6.1 人才吸引與留任	57
	2-8	非員工的工作者	6.1 人才吸引與留任	57
	2-9	治理結構及組成	董事會結構與運作	22
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會結構與運作	22
	2-11	最高治理單位的主席	董事會結構與運作	22
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續治理	13
	2-13	管理衝擊的負責人	2.1 永續治理	13
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	84
	2-15	利益衝突	董事會結構與運作	25
	2-16	溝通關鍵重大事件	董事會結構與運作	22

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目章節		位置	
			名稱	頁碼
	2-17	最高治理單位的群體智識	董事進修與績效評估	25
	2-18	最高治理單位的績效評估	董事進修與績效評估	25
	2-19	薪酬政策	董事與高階經理人薪酬政策	26
	2-20	薪酬決定的流程	董事與高階經理人薪酬政策	26
	2-21	年度總薪酬比率	6.1 人才吸引與留任	58
	2-22	關於永續發展策略的聲明	經營者的話	2
	2-23	政策承諾	3.2 商業道德	26
			4.1 產品與服務品質	35
			6.1 人才吸引與留任	57
	2-24	納入政策承諾	3.2 商業道德	26
			4.1 產品與服務品質	35
			6.1 人才吸引與留任	57
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 永續治理	12
			3.2 商業道德	25
			6.1 人才吸引與留任	63
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 商業道德	26
	2-27	法規遵循	3.2 商業道德	27
	2-28	公協會的會員資格	1.4 外部協會參與	11
	2-29	利害關係人議合方針	2.2 重大性分析	13
	2-30	團體協約	本公司未成立工會，亦未簽訂團體協約	-
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	13
	3-2	重大主題的列表	2.2 重大性分析	13

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目章節		位置	
			名稱	頁碼
公司治理與從業道德				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
GRI 205：反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2 商業道德	26
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 商業道德	27
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2 商業道德	26
品牌管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
汎德永業特定主題	-	品牌形象與定位，包含行銷費用 / 策略、績效衡量指標及調查、網路與媒體評鑑及淨推薦值指標等	4.2 客戶關係管理	39
產品與服務				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
汎德永業特定主題	-	產品品質與客戶關係管理	4.1 產品與服務品質	35
顧客健康與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
GRI 416：顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品與服務品質	35
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 產品與服務品質	35
資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
GRI 418：客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 資訊安全	32
人才吸引與培育				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
GRI 202：市場地位	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	6.1 人才吸引與留任	57
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人才吸引與留任	58
GRI 401：勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才吸引與留任	59
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.1 人才吸引與留任	61
	401-3	育嬰假	6.1 人才吸引與留任	62

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目章節		位置	
			名稱	頁碼
人權與多元包容				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
GRI 401：勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才吸引與留任	59
	401-2	提供給全職員工（ 不包含臨時或兼職員工 ）的福利	6.1 人才吸引與留任	61
	401-3	育嬰假	6.1 人才吸引與留任	62
GRI 414：供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.3 供應鏈管理	48
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 供應鏈管理	48
職業安全與衛生				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 重大性分析	13
GRI 403：職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	6.3 健康安全職場	69
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.3 健康安全職場	69
	403-3	職業健康服務	6.3 健康安全職場	69
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.3 健康安全職場	69
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 健康安全職場	72
	403-6	工作者健康促進	6.3 健康安全職場	71
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.3 健康安全職場	69
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3 健康安全職場	69
	403-9	職業傷害	6.3 健康安全職場	74
	403-10	職業病	6.3 健康安全職場	74

備註：除 GRI403 使用 2018 年版外，其餘皆使用 2016 年版

SASB 永續會計準則索引表

SASB-MULTILINE AND SPECIALTY RETAILERS & DISTRIBUTORS

主題	指標編碼	指標	對應內容 / 章節	頁碼
零售與配送的能源管理	CGMR 130a.1	1. 總能源消耗量 2. 使用外購電比率 3. 使用再生能源比率	總能源消耗量：87,593.91 GJ 使用外購電比率：100% (全部電力皆為外購電) 使用再生能源比率：0%	52
資訊安全	CGMR 230a.1	描述鑑別與管理資安風險的方法	請參閱 3.4 資訊安全	32
	CGMR 230a.2	1. 資訊洩漏數量 2. 資訊洩漏事件中涉及個資的百分比 3. 受資訊洩漏事件影響的客戶數量	本公司採用國外原廠之客戶銷售系統，無直接或間接利用資訊系統取得客戶資料，故未有客戶隱私侵犯的事件發生，請參閱 3.4 資訊安全	32
勞工實踐	CGMR 310a.1	1. 平均時薪 2. 依地區劃分 領取最低基本工資的工作者比率	1. 銷售人員平均時薪新台幣 703 元 2. 未有領取最低基本工資的工作者	
	CGMR 310a.2	工作者的自願離職率與非自願離職率	銷售人員自願離職率 19.25% 非自願離職率 0.53%	60
	CGMR 310a.3	因違反勞動法規而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024 年未有相關情事故金額為 0	-
工作者的多樣性與包容性	CGMR 330a.1	管理層和所有其他員工在性別和種族 / 族裔群體之比率	非主管 - 男性 67.59%；女性 32.41% 中階主管 - 男性 59.42%；女性 40.58% 高階主管 - 男性 86.96%；女性 13.04% 2024 年末晉用非台灣籍員工及各級主管 (請汎德確認)	57-58
	CGMR 330a.2	因種族歧視而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024 年未有相關情事故金額為 0	-
產品來源、包裝與行銷	CGMR 410a.1	來自於經第三方認證符合環境和或社會標準的產品營業收入		-
	CGMR 410a.2	評估和管理產品中與化學品相關的風險和或危害的過程	不適用	-
	CGMR 410a.3	減少包材對環境衝擊的策略		-

指標編碼	活動指標	對應內容	頁碼
CG MR 000.A	據點與配送中心總數	BMW&MINI：16 個、Porsche：6 個 共計 22 個	5
CG MR 000.B	據點與配送中心總樓地板面積	共計 100,811.47 平方公尺	5

A dark grey Pan German Universal Motors car is driving on a winding coastal road. The road curves along a rocky cliff on the right and a body of water on the left. The sky is a mix of blue and orange, suggesting sunset or sunrise. The car is in the lower right of the frame, moving away from the viewer. The license plate is S1PA353.

汎德永業汽車股份有限公司 Pan German Universal Motors Ltd.

Web : www.pgum.com.tw

Email : contact@email.pgum.com.tw

Add. : No. 100, Xing'ai Rd., Neihu Dist.,
Taipei City, 114509