

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

2023 永續報告書 Sustainability Report



目錄

經營者的話	2
2023 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

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	19

3 誠信當責

3.1 公司治理	21
3.2 商業道德	25
3.3 風險管理	27
3.4 資訊安全	31

4 成就卓越

4.1 產品與服務品質	33
4.2 顧客關係管理	36
4.3 供應鏈管理	44

5 低碳永續

5.1 氣候承諾與管理	47
5.2 綠色行動	51

6 友善共融

6.1 人才吸引與留任	54
6.2 人才培育與發展	62
6.3 健康安全職場	65

7 社會參與

7.1 安全教育與環境永續	71
7.2 在地關懷與藝文推廣	75

附錄

關於本報告書	80
GRI 內容索引	81
SASB 永續會計準則索引表	84



經營者的話

展示我們對永續的承諾與決心



2024 年汎德永業為善盡企業社會責任，邁向企業永續發展，發行第一本永續報告書，對於公司內部和外部都有著深遠而重要的意義。對內，是一個全面的盤點過程，徹底檢視我們在前往永續發展的道路上，還有哪些差距與不足，為未來的改進和提升奠定基礎。對外，這是我們首次向外部利害關係人揭露我們在永續發展方面的作為，展示了我們對永續的承諾與決心。

汎德永業始終秉持「先有服務、後有銷售」的經營理念，這不僅是我們的核心理念，更是我們對每一位客戶的承諾。四十多年來，我們通過提供卓越的售後服務，贏得了無數客戶的信賴。我們不僅銷售 BMW、MINI 和 Porsche 豪華進口車，更致力於培育優秀人才，重視員工福利和作業安全，以提升客戶的滿意度和品牌忠誠度。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，我們持續提升服務和產品質量，不斷創新以迎接市場的挑戰。每一步，我們都在努力將最好的汽車和最優質的服務帶給客戶。我們深知，只有不斷追求卓越，才能在競爭激烈的市場中脫穎而出。

創新是我們達成業務目標的關鍵，在 2023 年，我們推出了多款嶄新的新能源車型，包括：保時捷 Porsche 第三代 Cayenne 車系的 Cayenne E-Hybrid 和運動型豪華房車 Panamera Turbo E-Hybrid 插電式油電複合動力車型；MINI 首款純電休旅 Countryman 將 MINI 獨特個性，融入當代簡約美學，安全配備、數位體驗全面躍進；以及 BMW 全新首款 iX1 純電運動休旅，全新首創 i5 純電豪華房車、與 i7 豪華純電旗艦房車。這些創新產品不僅滿足了市場需求，更與現有環保趨勢相呼應，引領市場趨勢，並帶動我們的銷售業績，展示我們在電動車領域的領先地位。

響應全球 2050 年淨零碳排的目標，我們積極迎接電動車世代的到來，台灣電動車市場也迎來了新的里程碑，掛牌數大幅增長 2023 年台灣新車市場全年一共賣出近 2.5 萬輛電動車。在這樣的市場背景下，我們的電動車銷售表現優異，電動車銷售佔比已達全車系的 15% 以上。我們將繼續引進更多節能環保車款，並在全台設置直流高速充電站及充電車位，為電動車車主提供專屬的充電服務和高品質的使用體驗，促進電動車銷售市占率穩定成長。

2023 年汎德永業在環境、社會和公司治理 (ESG, Environmental, social, and governance) 三大面向都展現了顯著的成就。在環境面，我們的能源密集度持續降低，全新打造的台中保時捷中心更獲得綠建築金牌認證，讓我們在營運的過程中也同時確保環境永續的責任；在社會面，我們不僅投入大量資源進行員工培訓，更積極參與社會公益活動，展現了我們對社會責任的承諾與影響力；在公司治理面，透過經營團隊與所有同仁的努力，讓我們的營收與現金股利水準等相關財務績效較前一年顯著增長，並創下近年新高，除展現優異經營能力並落實獲利回饋股東政策、為股東創造穩定投資價值。

我們將繼續努力，在追求營收及獲利成長的同時，努力為股東權益創造最大利益，並積極承擔社會責任，響應環境保護和社會責任的要求，實現企業與社會、環境的共贏，成為豪華汽車產業中的最佳標竿企業，讓我們將以積極的姿態迎接未來的挑戰，與每一位客戶、員工和合作夥伴攜手共創美好的明天。

2023 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%

2023 年
整體營收
較 2022 年成長
15.4%

能源密集度為
較 2022 年降低
4.53%

2023 年 11 月
台中保時捷中心取
得美國綠建築協會
**綠建築
LEED 金牌**



環境面

於全台四個
銷售據點屋頂裝設
太陽能板共發電
1,049,588.4度

總訓練時數達
21,854 小時

育嬰留停
留任率達
75%

社會面

投入社會
參與活動金額達
新台幣
17,881,592元





1

關於汎德永業

- 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

持續引進改變世界潮流的移動方式 超越客戶期待的品牌體驗

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
員工人數	共 1,629 人
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 (單位：平方公尺)



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



原名「捷運企業股份有限公司」
· 於1979年11月7日核准設立

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；2023 年，汽車銷售佔整體營業比重之 90.53%、保養維修佔整體營業比重之 9.47%，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	2021 年		2022 年		2023 年	
	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	37,794,711	89.73%	39,482,049	89.60%	46,033,693	90.53%
保養維修	4,327,447	10.27%	4,582,104	10.40%	4,815,672	9.47%
合計	42,122,158	100.00%	44,064,153	100.00%	50,849,365	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 (原廠策略為何) 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。



2023 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 2023 年共導入 iX、i4、iX1、i5 以及 i7 等 5 款戰力強勁的新世代電能車款，並連續兩年奪下台灣豪華電動車市場銷售冠軍寶座。預計在 2024 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产品陣容。
- 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。



2023 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。



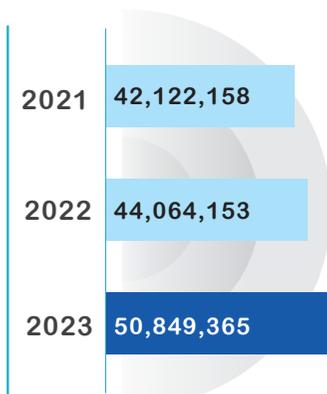
2023 年發展情況

- 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。
- 全新台中保時捷全功能展示服務中心於第二季開始營運；台北 Diamond Towers 保時捷快閃店於第四季開幕，有望更加拓展客源。

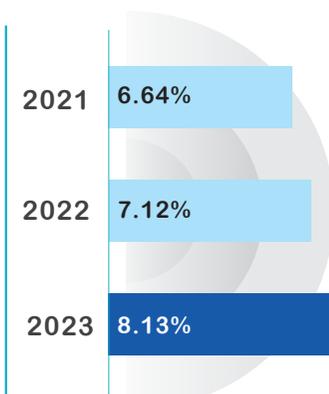
1.3 營運績效

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 2023 年整體營收約為新台幣 508.49 億元，較 2022 年增加約 15.4%，營運表現持續優於國內整體新車市場。

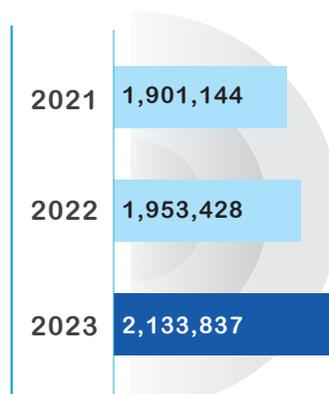
營業收入 (新台幣仟元)



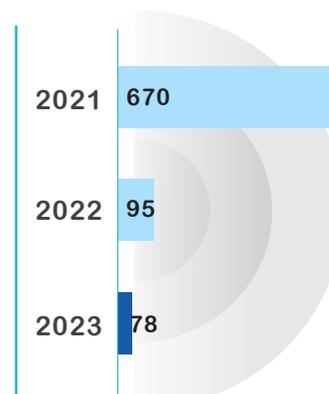
資產報酬率 (%)



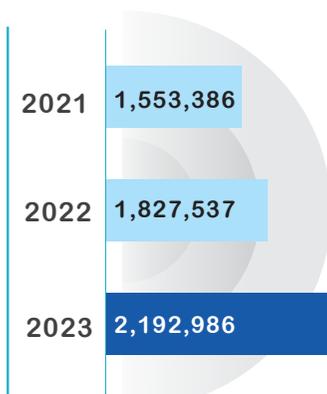
員工福利費用 (新台幣仟元)



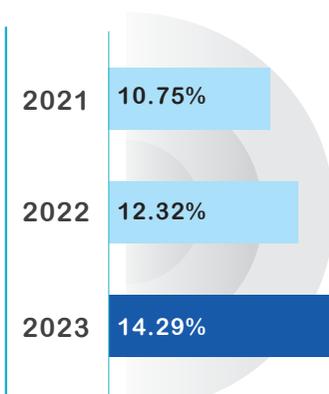
取自政府之財務補助 (新台幣仟元)



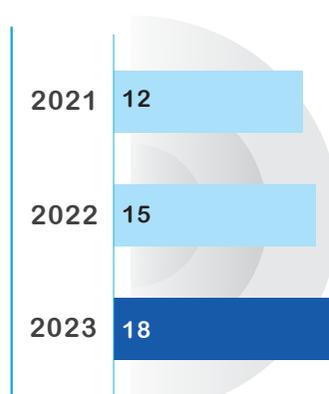
淨收益 (新台幣仟元)



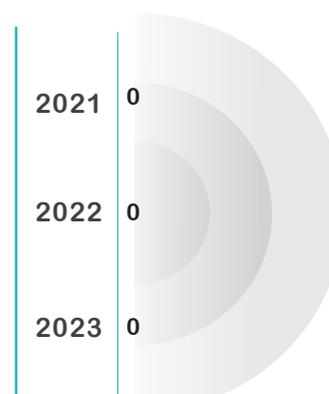
權益報酬率 (%)



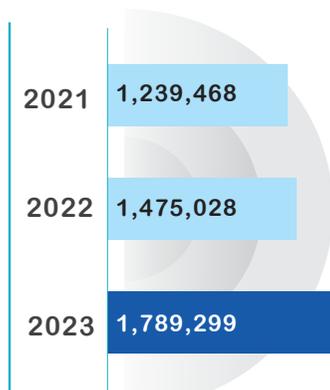
現金股利 (新台幣元)



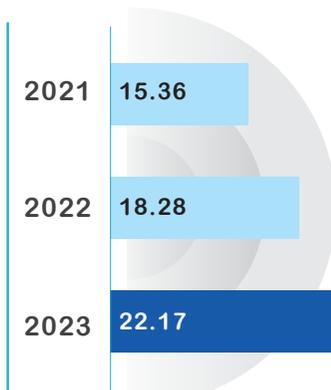
政治獻金 (新台幣元)



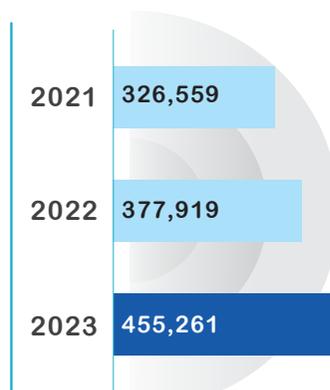
稅前淨利 (新台幣仟元)



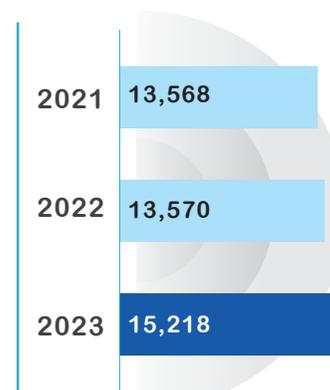
每股盈餘 (新台幣元)



繳納政府稅款 (新台幣仟元)



銷售量值 (台數)



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。2023 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



2 永續管理

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

汎德永業汽車的永續治理架構旨在確保在經濟、環境和社會層面上持續創造價值，由董事會負責永續發展方向的制定和監督，確保所有業務決策都考慮到長期環境和社會影響。我們建立完善的風險管理體系，識別和應對與永續發展相關的各類風險，並定期進行風險評估和報告。我們接下來將定期發布永續發展報告，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。汎德永業汽車堅信，透過完善的永續治理架構，才能確保公司在實現經濟目標的同時，為社會和環境做出積極貢獻。

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) 與當責性原則 (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)	2023 年溝通成效
 <p>員工</p>	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才吸引與培育 ● 職業安全與衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> 4 次勞資會議 4 次職安委員會 處理 3 件申訴案件
 <p>股東 / 投資人</p>	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理與從業道德 ● 品牌管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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)	2023 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 品牌管理 ● 產品與服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新聞稿 / 每月營收公告 ● 股東會 / 每年一次 ● 不定期產品發佈會 	40 款新車款上市發表 (BMW: 23 款; MINI: 4 款; Porsche 13 款) 300 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

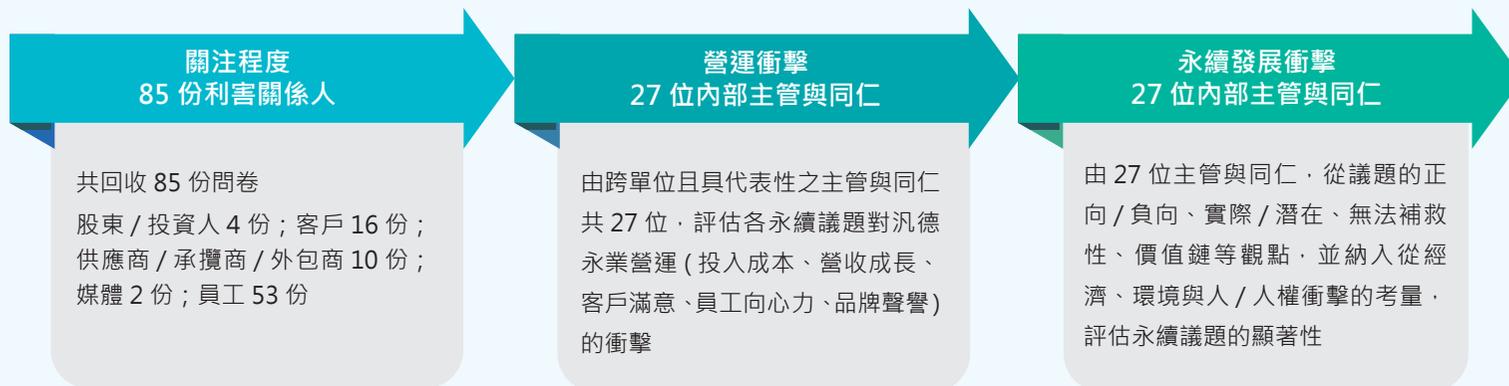
汎德永業遵循 GRI 2021 準則的 GRI 3 重大性的精神，蒐集綜整定義重大議題內容與範圍，並納入經濟、環境、人跟人權的衝擊 (Impact)，透過 GRI 3「決定重大主題的流程」(包含持續鑑別與評估衝擊以及決定報導的重大主題)，鑑別出對汎德永業具顯著性衝擊的議題，並透過營運管理單位代表內部討論，研擬短 / 中 / 長期永續目標，將相關作為內化至營運活動。

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，鑑別出五大類利害關係人，分別為股東 / 投資人、客戶、員工、供應商 / 下包商 / 外包商以及媒體。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 14 個與汎德永業營運相關的議題。

分析

汎德永業以 14 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，經營管理單位代表討論，決定出 6 個重大永續議題，這些重大永續議題，對應至 5 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。

定義正向與負向衝擊

	正向	負向
經濟	6	-
環境	-	3
人 / 人權	3	2

分析顯著性衝擊

實際正向衝擊：

- 規模、範疇

實際負向衝擊：

- 規模、範疇和不可補救

潛在正向衝擊：

- 規模、範疇
- 可能性

潛在負向衝擊：

- 規模、範疇和不可補救
- 可能性

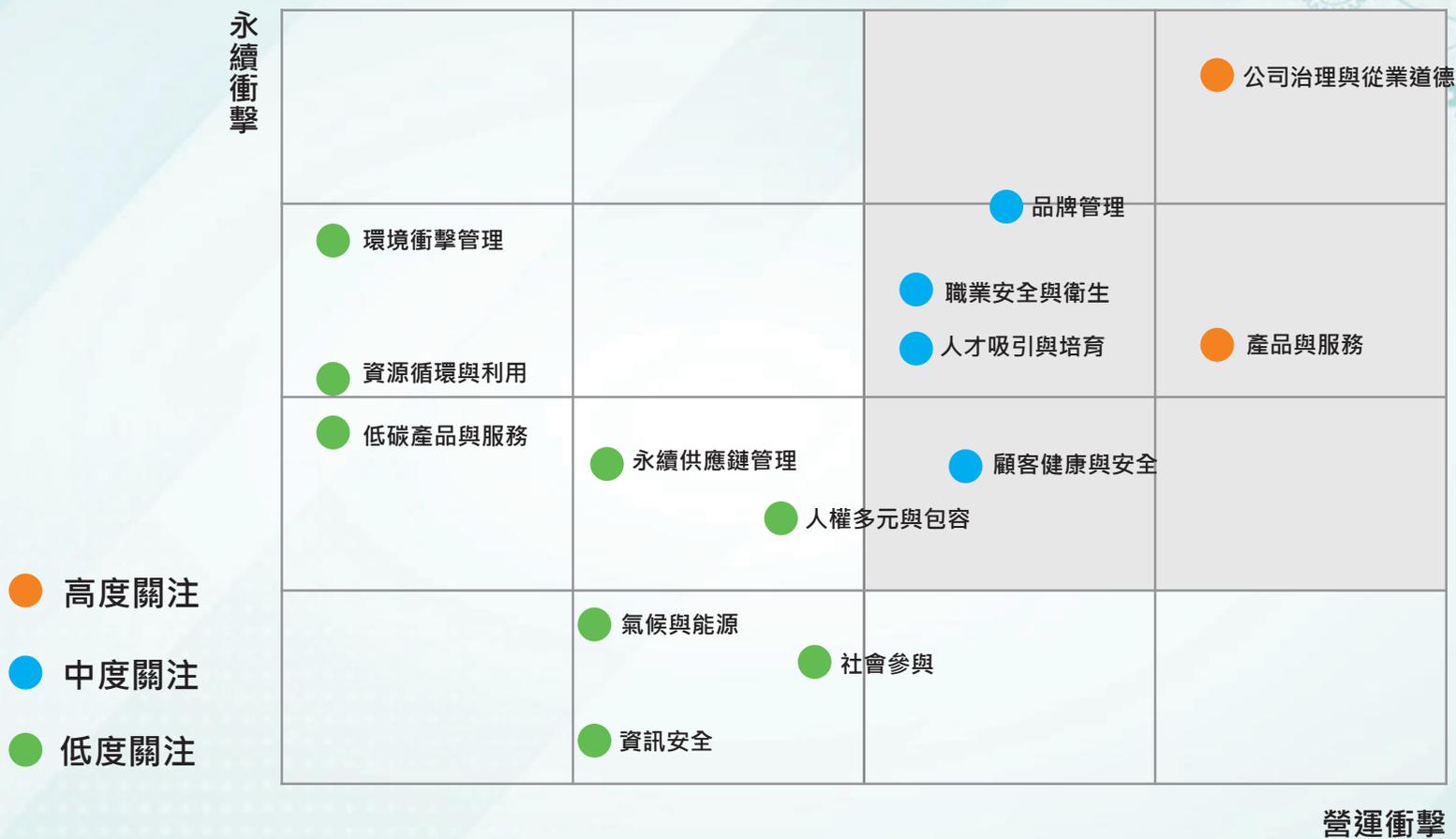
9 項顯著性衝擊

- + 納稅或支付政府其他費用，有助於基礎建設與社會福利
- + 稅後淨利增加，提高財務資本
- + 產品或服務有助於環境效益
- + 核心技術提供基礎建設服務
- + 支付薪資促進購買力
- + 提供工作機會，並提供員工訓練
- 排放污染，影響人體健康
- 產生人權衝擊
- 職業傷害造成無法彌補的損失

鑑別永續議題之顯著性

衝擊程度	永續議題
極高	公司治理與從業道德 品牌管理 環境衝擊管理 人才吸引與培育 職業安全與衛生
高	產品與服務 永續供應鏈管理 顧客健康與安全 資源運用與循環利用 低碳產品與服務 人權與多元包容
具衝擊性	資訊安全 氣候與能源 社會參與

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與績效的關鍵，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
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)	CGMR 310a.1 CGMR 310a.2 CGMR 310a.3 CGMR 330a.1 CGMR 330a.2	-	●	-	人才吸引與留任 / 人才培育與發展
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		管理機制	2023 年績效	對應章節
	政策	承諾			
公司治理與從業道德	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信經營守則 誠信經營作業程序及行為指南 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年並無公司董事、高階管理階層與受僱人有左列禁止行為。 	公司治理 / 商業道德
品牌管理	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信經營守則 	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 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)。 	顧客關係管理
產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> 公司誠信經營守則 	<ul style="list-style-type: none"> 先有服務後有銷售 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 無發生重大產品缺失事件。 	產品與服務品質
顧客健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 產品認證 召回制度 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 完整教育訓練。 配合原廠通告，協助車主召回車輛。 	<ul style="list-style-type: none"> 無發生重大產品缺失事件。 	產品與服務品質
人才吸引與培育	<ul style="list-style-type: none"> 多元福利 全面性人才發展規劃 	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	人才吸引與留任 / 人才培育與發展
職業安全與衛生	<ul style="list-style-type: none"> 工作環境安全管理 工作場域政策聲明 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 特殊健檢率 100% 2022 年復職的 16 位員工中，有 12 位於 2023 年年底仍在職，留任率為 75%。 	健康安全職場

2.3 回應聯合國 SDGs



8 體面工作和經濟增長

8.2 2023 年新進員工人數為 262 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



12 環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 年發行第一本永續報告書，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 海洋及海洋資源

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



3 誠信當責

- 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

汎德永業深知卓越的公司治理是企業永續經營的基石。我們致力於建立透明、負責任的治理架構，確保公司運營符合法規要求和道德標準。董事會秉持專業獨立性，監督管理階層，推動公司穩健成長。展望未來，我們承諾持續優化治理實務，積極為社會創造長遠價值。

▶ 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。2023 年董事會共召開 8 次，董事平均出席率為 98.21%；2023 年董事會重大決議事項，可參閱[公司網站 / 企業永續專區](#)。

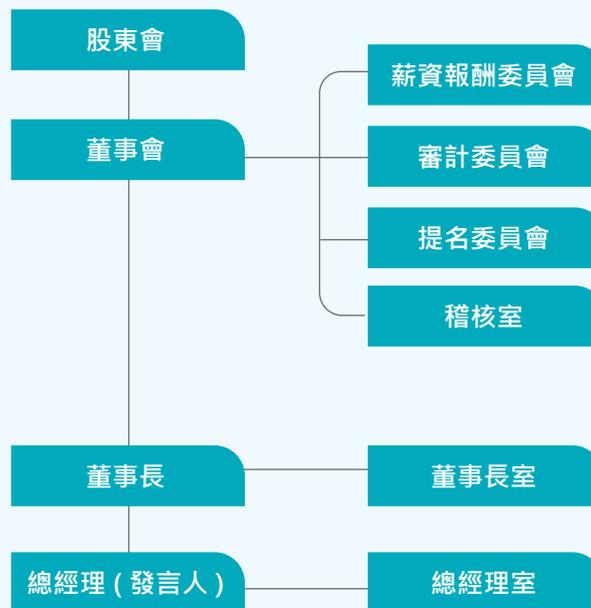


董事會

本年度共召開 **8** 次

平均實際出席率 **98.21%**

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 **4** 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

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 2023 年股東會年報或[公司網站/公司治理專區](#)。

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 **7** 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

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。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；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。

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 2023 年年報 14、59 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，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。2023 年本公司全體董事平均進修時數為 8.6 小時，課程內容涵蓋公司治理、風險管理與永續發展趨勢等。

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。2023 年績效評估結果，董事會及功能性委員會運作情形良好，相關資訊已揭露於[本公司網站 / 企業永續專區](#)。未來擬持續評估是否將董事會監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效納入績效評估面向之指標項目。

董事會績效評估面向

董事會績效評估

- 對公司營運之參與程度
- 董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事的選任及持續進修
- 內部控制

個別董事成員績效評估

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

功能性委員會績效評估

- 對公司營運之參與程度
- 功能性委員會職責認知
- 功能性委員會決策品質
- 功能性委員會組成及成員選任
- 內部控制

▶ 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 2023 年年報第 20 頁。

本公司高階經理人之酬金包括每月固定薪資及變動獎金，係衡量所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，依本公司「董事、經理人薪資酬勞辦法」、「績效考核及薪酬管理辦法」及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，以本公司之「績效考核及薪酬管理辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度、人才培育及留任率指標及對法令規章之遵循情形而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。高階經理人亦享有符合法令規定之保險及退休金提撥。本公司將持續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

商業道德與誠信經營是企業提升競爭力和績效的關鍵，不僅有助於建立企業良好形象和聲譽，更為企業長期發展創造有利的社會環境。本公司董事會已通過制定相關政策規章，作為全體同仁之道德行為依據；透過各項管理措施，致力於將行為準則貫徹到各項營運活動中，為確保誠信經營之落實，並已建立有效之會計制度及內部控制制度，由稽核室定期查核誠信經營制度之遵循情形，以塑造本公司誠信與負責任的文化。

誠信經營與反貪腐

汎德永業制定有誠信經營守則、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。近三年本公司未有貪腐事件、亦未有反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。

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，2023 年已對全體董事及經理人提供「防範內線交易宣導會」、「內部人股權轉讓常見違規態樣」之資訊共 3 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，2023 年新進員工共計 262 人，已 100% 皆完成簽署。

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。2023 年 100% 銷售人員均已完成簽署。

為了強化廉潔、透明之經營理念，本公司已將行為準則與員工薪酬進行連結，如有違反者，視情節影響年度考績及年終獎金之核定；並於工作規則中規範如經證實有重大違反貪腐賄賂、侵害業務祕密、違反法令等不誠信行為者，本公司得不經預告員工逕行終止勞動契約。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。2023 年未有經確認的貪腐事件。

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。

2023 年違反行為準則情形	收受件數	不受理案件數	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

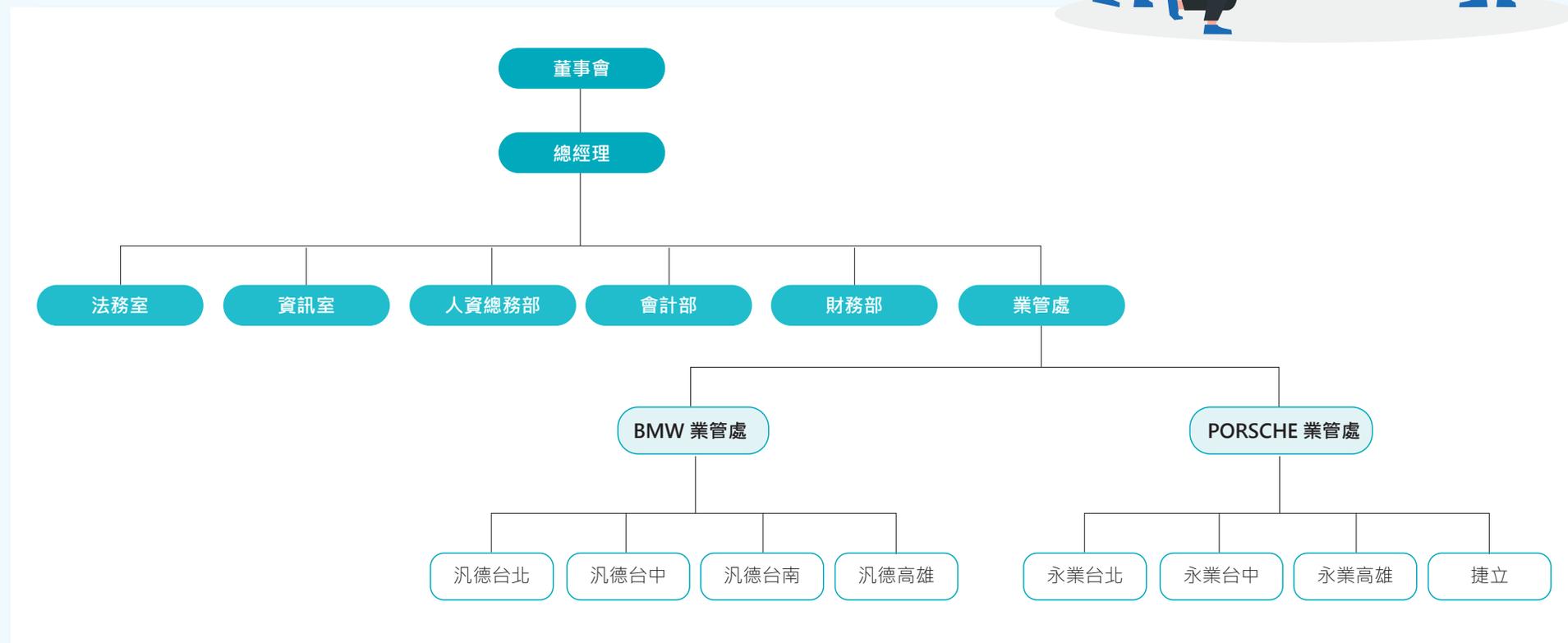
汎德永業恪守國內、外相關法令，不定期檢視並適應國內外法規的變化，設有法務室負責本公司各式合約及相關法律文件之審核。依本公司目的事業主管機關裁處案件呈報程序規範，就目的事業主管機關裁處案件視為本公司重大違反法令規範事件，應述明裁處事由並提出改善計畫並呈報至董事長，除 2022 年汎德台北分公司因污水排放水質檢測動植物性油脂超過標準值遭新台幣 3 萬元罰鍰一件外，近 3 年均未發生有員工受重傷或財務損失逾新台幣 5 千萬元之重大違反法令與規範的事件。前述裁罰事件均已內部進行檢討後改善。

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。設置「風險管理小組」為負責執行風險管理之權責單位，獨立於業務單位及營運活動之外行使職權，每年至少一次定期向董事會報告風險管理執行情形。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

本公司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，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。

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，確保於營運、財務、人力、資安、訴訟及法規、供應鏈及其他風險面向，控制於可承擔之範圍內。

風險管理流程



風險鑑別結果

2023 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：

營運風險

- 定期召開經營會議訂定並追蹤營運績效，以期達成營運目標。
- 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，提升營運獲利能力以達成公司永續發展策略。
- 新投資須進行可行性及財務績效評估。每項投資案需經董事會審核通過，本公司依「公開發行公司取得或處分資產處理準則」規定，不從事高風險、高槓桿等投資項目。
- 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。

資訊安全風險

- 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。
- 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。
- 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。

財務風險

- 利率變動風險：受新冠肺炎疫情及俄烏戰爭影響，全球大宗商品價格飆升致使通膨高漲，各國央行紛紛升息以抑制通膨，在利率上升波段：
 - (1) 短期資金需求：密切關注台灣央行隔拆利率及各天期央行可轉讓定期存單利率變化，適當調整借款天期，以有效降低成本，並備足長短期資金供營運需求。
 - (2) 中長期資金需求：向金融機構取得中長期額度，動撥時以固定利率鎖定資金成本，避免未來利率上漲之風險。
- 適時調高借款額度水位，並調整短期 / 中長期借款比重，維持額度動撥率不超過 50%，使整體財務結構更穩健，以降低利率波動產生的風險。
- 匯率變動風險：美國聯準會為抗通膨大幅升息，導致國際匯市波動度極大。目前本公司進、銷貨均以新台幣計價，故無重大匯率風險。本公司仍將持續注意觀察國際匯率變化趨勢，評估對公司影響。
- 財產損失風險：本公司已依據營業、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。

人力資源

- 人力資源風險：本年度人力資源單位依照以下三大面向評估風險並進行控管，並隨時注意相關風險變動，即時調整管控機制。
 - (1) 法遵風險：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，2023 年舉辦職場不法侵害講座、職場不法侵害講座，個人資料保護與誠信經營相關法律責任等相關課程，合計 11 小時，並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。
 - (2) 人力資源供給不足的風險 - 短缺風險：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。目前已強化雇主品牌的經營，使公司成為求職者品牌首選，並擴大校園徵才、實習生計畫、人力銀行等招募管道，透過積極的外部招募與內部留才雙管齊下之策略，目前短缺風險控管良好。
 - (3) 勞動力成本大幅度上升的風險：面對法規基本工資調漲與同業薪酬行情競爭，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，不定期透過以下危害辨識、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

法律風險

- 法遵風險：
 - (1) 本年度針對各需求單位提出之法律上疑義，由法務室即時提供書面及口頭諮詢及處理建議，確保公司活動符合法令規定。
 - (2) 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。
 - (3) 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：
 - (1) 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，避免衍生違約風險及責任。
 - (2) 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，以善盡把關之責。
- 爭訟解決：
 - (1) 法務室經辦爭訟事件之管控處理原則如下：
 - A. 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。
 - B. 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。
 - C. 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。
 - (2) 本年度經辦爭訟事件 13 件，分別於各地地方法院、高等法院臺中分院及最高法院審理中。
- 遵法意識與行為：
 - (1) 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，內化於同仁日常工作之行為，進而降低公司風險。

其他風險
災害事故
風險

● 災害事故風險預防

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 消防：每年二次邀請所在地消防協會到場講習與演練。
- (5) 地震：震後於適時由各單位、樓層主管負責檢視設備安全性。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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

- (1) 依國家發展委員會發佈的「臺灣 2050 淨零排放路徑」，臺灣長期減量目標為 2050 年溫室氣體淨零排放。
- (2) 依據 BMW 德國原廠目標，期望在 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%，BMW 所追求的不僅是降低車輛使用時的排放，更全力降低生產過程的碳足跡，原廠在永續議題的策略可能會隨著市場政策而有所調整，本公司會致力跟隨原廠的腳步來朝著目標前進；另 Porsche 德國原廠及總代理目標，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。
- (3) 本公司依國家發展委員會發佈的「臺灣 2050 淨零排放路徑」及 BMW 和 Porsche 原廠對於減碳及碳中和之目標，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。
- (4) 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。2023 年資訊安全執行情況說明已於 2023 年 11 月 10 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](#)。

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，2023 年計採購防火牆及防毒軟體共新台幣 206 萬 9,401 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
- 2023 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

內部人員及外部人員應於任何資訊安全事件發生時，或發現可能對資訊系統造成傷害的威脅時，應即時通報權責主管，並記錄處理過程及結果。2023 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。





4 成就卓越

- 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。

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，隨時報告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



美國國家公路交通安全局 (NHTSA) 新車撞擊測試
安全性五星評鑑

2019-2024 X3
2021-2024 3 系列



美國高速公路安全保險協會 (IIHS) 新車撞擊測試
Top Safety Pick +

2022-2023 X5



歐盟新車安全評鑑協會 (Euro NCAP)
安全性五星評鑑

2023 BMW 5 系列
2022 X1
2022 2AT



2024 World Car Awards 世界風雲車
年度豪華房車

2023 BMW 5 系列



2024 World Car Awards 世界風雲車
年度性能車

2023 BMW M2、XM



2024 歐洲年度風雲車第二名

2023 BMW 5 系列

J.D. POWER

2023 美國 J.D. POWER 可靠度
評比 7 項大獎

2023 BMW 8 系列、7 系列、4 系列、X5、X4、X2、iX



保時捷獲獎紀錄



World Car Awards
世界風雲車 年度性能車

2021 911 Turbo
2020 Taycan



World Car Awards
世界風雲車 年度豪華車

2020 Taycan

J.D. POWER

美國 J.D. POWER 年度
最可靠車款
(全組別總榜)

2024 718
2022, 2021, 2019 911

J.D. POWER

美國 J.D. POWER 年度
最可靠車款
(豪華 SUV 型組別)

2022 Cayenne
2021, 2020 Macan

J.D. POWER

美國 J.D. POWER 年度
最保值車款
(豪華跑車型組別、豪華 SUV
型組別)

2023, 2022, 2020 911
2023, 2021, 2020 Macan

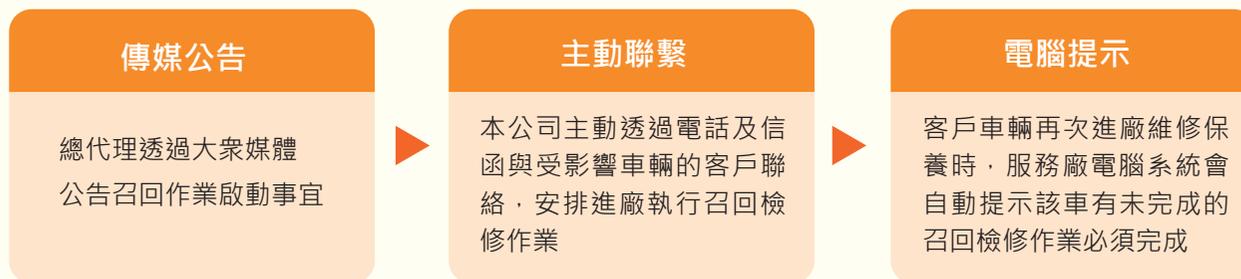
BMW 總代理與保時捷總代理引進之車款均符合台灣最新的車料安全檢測標準。為保障消費者享有與國際同步的汽車產品與科技，台灣政府在有關安全、污染、噪音以及耗能上亦制定有嚴謹的法規，汎德永業銷售之所有進口汽車需 100% 通過檢測，確保安全與符合國家標準，方可上市銷售；此外，於汽車銷售業務，本公司亦致力於遵循公平交易等相關法規，不從事油耗、標準或認證、空間配備等不實行銷資訊以誘發不公平競爭之情事。2023 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件、未遵循行銷傳播相關法規的事件及未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件。

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。



2023 年，本公司共執行 8 次主動召回專案，以降低各項事故的潛在風險，受影響台數 14,035 台。

體系	召回原因類型	影響台數	截至 2023 年 12 月 31 日完成台數
BMW	引擎系統	3,675	2,761
BMW	引擎系統	16	16
BMW	引擎系統	9,138	1,453
BMW	動力傳動系統	43	43
Porsche	懸吊系統	873	652
Porsche	懸吊系統	2	2
Porsche	電氣系統	288	210

註：BMW 體系另有一次排氣系統相關召回專案，因受影響台數為 0，故未於上表揭露。

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



高雄汎德辦理 BMW KIDS CAMPUS
小小車主活動



台南汎德辦理 BMW i 電能講座

專業人才培訓

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。

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	4,647 人次	9,935 小時
售後	維修、接待技巧、接待流程等	一般維修、鈹金、噴漆、引電技師、車身技師、接待人員等售後服務人員	5,218 人次	9,095 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，除由保時捷總代理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，均需經總代理核准後方可執行，以確保培訓品質與一致性。此外，總代理協助經銷商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，2023 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、鈹金、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

<p>Technician 技工 (S/D Technician)</p> <p>IBT初階認證</p> <p>➢ 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。</p> <p>➢ 完訓資格： 六個月以上的自廠訓練</p> <p>TM 基礎認證課程</p> <p>➢ 訓練對象：具IBT合格</p> <p>➢ 完訓資格： 經銷商自廠強化：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 		<p>Senior Technician 技師 (TAP/TAE Senior Technician)</p> <p>TAE 技師認證課程</p> <p>➢ 訓練對象：Diagnosis-Technician 診斷技工合格</p> <p>➢ 完訓資格：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 原廠指引： <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>TAP 技師認證課程</p> <p>➢ 訓練對象：Diagnosis-Technician 診斷技工合格</p> <p>➢ 完訓資格：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 原廠指引： <ol style="list-style-type: none"> 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 		<p>Master Technician 高階技師 (TT Master Technician)</p> <p>TT 高階技師認證課程 (未通過者過12月待測)</p> <p>➢ 訓練對象：具備TAE&TAP</p> <p>➢ 完訓資格：通過以下</p> <p>➢ 筆試：新車輛技術評測</p> <p>➢ 認證共二階段：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stage I： <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>高階診斷</u> 2. <u>視聽娛樂&APP聯網</u> 3. <u>溝通技巧</u> <ul style="list-style-type: none"> ● Stage II：教學影片或簡報及案例剖析
		<p>總代理認證課程</p>		<p>總代理認證課程</p>
<p>經銷商自廠培訓 總代理認證課程</p>				

鈹金人員培訓計畫

<p align="center">ICT Body Technician 鈹金技工 (TBB Technician)</p>		<p align="center">ICT Body Senior Technician 鈹金技師 (TAB Senior Technician)</p>		<p align="center">ICT Body Master Technician 鈹金高階技師 (TTB Master Technician)</p>
<p>Body Repair Level 1a工法： 經銷商自廠基礎訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 	<p>Body Repair Level 1b工法： TBB 基礎認證課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Body Repair Level 2 工法 TAB 鈹金技師認證課程 (Stage I)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Body Repair Level 3 工法 TAB 鈹金技師認證課程 (Stage II)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>TTB 鈹金高階技師認證課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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： <ul style="list-style-type: none"> ● 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
<p>經銷商自廠完成訓練</p>		<p>總代理/ 技術顧問公司認證課程 協助經銷商監控把關</p>		<p>總代理/ 技術顧問公司進行認證課程</p>

噴漆人員培訓計畫

		ICT Paint Senior Technician 塗裝技師 (TAC Senior Technician)			ICT Paint Master Technician 塗裝高階技師 (TTP Master Technician)
ICT Paint Technician 塗裝技工 (TBP Technician)		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
<p>Paint Repair : 經銷商自廠訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 	<p>Paint Repair : TBP 基礎認證課程 (Basic)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> • 新鉸件連續作業 • 補修暈色作業實作 • 銀粉色及珍珠色微 • 塗裝之安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> • 車門外板新件連續噴塗 (含調色) • 車門外板補修暈色噴塗 (含調色) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 認證三階段： <ul style="list-style-type: none"> ● 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

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) 和汽車鈹金 (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；2023 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) 之間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。



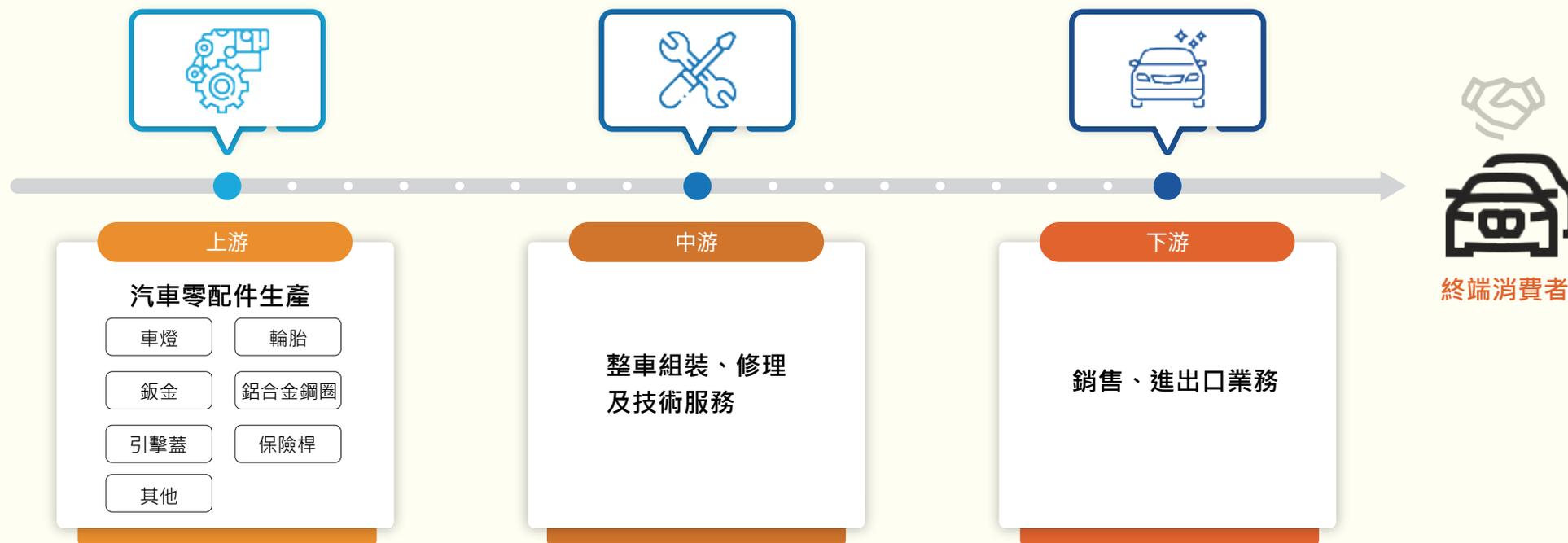
項目	分區	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
BMW 淨推薦值分數 - 銷售	BMW/MINI 台北汎德	72	82	83	84
	BMW/MINI 台中汎德	79	81	85	83
	BMW 台南汎德	87	82	86	81
	BMW/MINI 高雄汎德	77	81	84	85
BMW 淨推薦值分數 - 售後	BMW/MINI 台北汎德	72	78	82	85
	BMW/MINI 台中汎德	71	79	82	77
	BMW 台南汎德	75	77	80	84
	BMW/MINI 高雄汎德	74	81	88	87
MINI 淨推薦值分數 - 銷售	BMW/MINI 台北汎德	57	80	74	86
	BMW/MINI 台中汎德	87	75	86	85
	BMW/MINI 高雄汎德	66	69	73	76
MINI 淨推薦值分數 - 售後	BMW/MINI 台北汎德	73	78	83	86
	BMW/MINI 台中汎德	67	79	82	76
	BMW/MINI 高雄汎德	69	81	88	88
Porsche 客戶滿意度 - 銷售	台北保時捷中心	9.7	9.9	9.8	9.9
	桃園保時捷中心	9.5	9.7	9.8	9.9
	台中保時捷中心	9.7	9.7	9.8	9.9
	高雄保時捷中心	9.7	9.8	9.8	9.9
Porsche 客戶滿意度 - 售後	台北保時捷中心	9.2	9.4	9.5	9.5
	桃園保時捷中心	9.4	9.5	9.7	9.8
	台中保時捷中心	8.5	9.5	9.5	9.3
	高雄保時捷中心	9.3	9.4	9.6	9.6

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。



供應鏈管理

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。2023 年與汎德永業及子公司有交易之供應商家數共計為 1,169 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；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
- 2023 年年度評鑑結果，共有 2 家供應商未符合要求

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。



5 低碳永續

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	<ul style="list-style-type: none"> a) 描述董事會監督氣候相關風險與機會 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 	<p>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，並指派總經理單認「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。</p> <p>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願景、策略與長期目標。</p> <p>運作方式：設置風險管理小組，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，並每年定期向董事會報告。</p>
策略	<ul style="list-style-type: none"> a) 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 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 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 	<p>氣候變遷風險與機會之短、中、長期分別為 1 年、1-5 年、與 5-10 年；推動全公司之環保管理的成效，以現行台灣的氣候變遷政策與策略，以及已經實施並且確定運作的情形做為基礎情境，分析法規、技術、市場與商譽之氣候衝擊。</p>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 b) 描述組織管理氣候相關風險的流程 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 	<p>將氣候風險納入整體營運管理流程，透過跨部門合作，檢視氣候相關風險與機會。未來持續評估氣候風險與財務之間的連結，以擬定因應對策。</p>
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 b) 揭露範疇 1、2、3 (若適用) 的排放量與相關風險 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 	<p>依行政院環境保護署發佈的「氣候變遷因應法」，國家長期減量目標為 2050 年溫室氣體淨零排放。</p> <p>對於氣候變遷可能造成的潛在風險及損害，執行下列措施，並制定相對應之應變計畫，將可能的潛在風險所造成的損失降到最低</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 投保產險 2. 降低展間、維修廠的設備及存貨之損失風險 <p>為減緩氣候變遷，響應使用再生能源，本公司於新建展廳規劃中亦納入太陽發電設備，降低碳排放量。</p>

綠色營運

能源使用

汎德永業汽車的能源耗用有汽柴油、液化石油、電力與自來水四種，其中以電力使用量為最大。2023 年用電共 15,444,409.7 度，總用電量較前一年增加 8.41%。用電量增加的主因為台中保時捷中心重新建造，面積為先前的 4 倍，加上使用許多互動式電子產品，導致用電量較前一年增加 42%。

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，2023 年汽油的總用量為 637,670.5 公升，較前一年增加 19%。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，2023 年用量為 128,319.8 公升，較前一年減少 1.01%。

液化石油氣僅有台中汎德員工餐廳廚房使用，2023 年用量為 1380 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在整個運輸過程中所排放之二氧化碳，進行管理及監控；要求拖運公司每月提供拖運車輛台數之記錄，並確實記錄里程、油耗等，確保車輛運輸能維持穩定的燃油消耗及 CO₂ 排放。此外，拖車公司也必須定期針對拖車進行保養及維修，2023 年保時捷共拖載車輛 1,599 台，運輸排放之溫室氣體計 108.3 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。



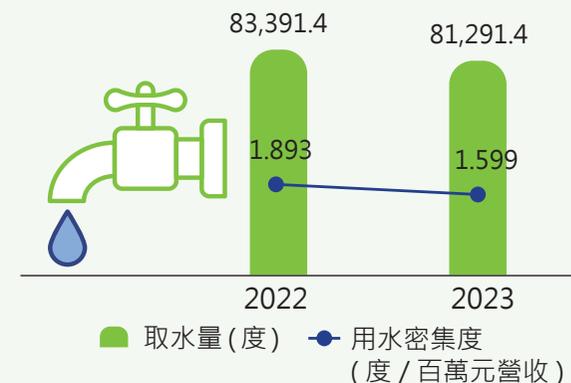
	2022			2023		
	總公司	BMW 經銷商	保時捷經銷商	總公司	BMW 經銷商	保時捷經銷商
電力 (度)	130,610.0	9,156,281.6	4,959,060.0	131,830.0	9,623,815.7	5,688,764.0
電力總使用量		14,245,951.6			15,444,409.7	
汽油 (公升)	4,243.0	477,571.1	53,141.4	4,402.7	441,425.7	191,842.1
		534,955.5			637,670.5	
柴油 (公升)	32.5	102,315.8	27,277.4	32.5	103,065.8	25,221.5
		129,625.7			128,319.8	
液化石油氣 (桶裝瓦斯)(公升)	-	1,360	-	-	1,380	-
		1,360			1,380	
總能源使用量 (GJ)		73,592.6			81,240.9	
能源密集度 (GJ/百萬元營收)		1.6701			1.5977	
電力密集度 (千度電/百萬元營收)		0.3233			0.3037	
2023 溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e/百萬元營收)		-			0.1573	



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。2023 年整體用水量為 81,291.4 較度，前一年減少 2.5%；各據點用水量皆較前一年減少，僅台中汎德及高雄保時捷中心用水量增加，在台中汎德的部分，主要原因為文心廠冷卻水塔破裂及復興廠水管破裂，導致耗水量增加；高雄保時捷中心的部分，主要為維修車輛較多，洗車用水量增加。

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



廢棄物與資源回收

汎德永業在營運過程中所產生之一般廢棄物分為焚化與資源回收兩種方式處理，皆委由合格之環保公司清運，營運使用所產生的廢棄物也並未產生破壞環境之物質。集團透過環保教育加強垃圾減量及資源回收等分類宣導，鼓勵員工落實廢棄物回收，以達成未來減碳之目標。

在資源管理及廢棄物減量措施方面，辦公區域以玻璃杯或瓷杯取代紙杯，員工餐廳不提供免洗餐具，鼓勵員工自帶餐具。影印機採雙面重複列印、回收紙張再利用，節省用紙量，並使用環保耗材以及使用後進行回收。

	2022			2023		
	總公司	BMW 經銷商	保時捷經銷商	總公司	BMW 經銷商	保時捷經銷商
廢棄物 (公噸)	2.28	337.38	222.10	1.68	344.37	200.30
	561.76			546.35		
資源回收 (公噸)	1.32	358.00	44.52	1.20	321.25	40.18
	403.84			362.63		

說明：依合約清運量估算



再生能源

汎德永業為響應節能減碳，自 2018 年起於台南汎德、高雄汎德、台北保時捷中心、高雄保時捷中心等四個銷售據點之建築物屋頂設置太陽能面板，發電後回售至電網，為台灣淨零減碳盡一份心力；2022 及 2023 年各發電 1,089,975 及 1,049,588.4 度，分別減少 539,538 及 519,546 噸溫室氣體排放。

5.2 綠色行動

環保法規符合性

BMW 全車款皆符合台灣車輛廢氣排放與車輛噪音之法規標準；能耗的部分，則有 10.29% 的車款取得能源效率標示 2 級以上。

BMW 車款能效等級	比率
2 級	10.29%
3 級	69.12%
4 級	14.71%
5 級	5.88%
合計	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 15% 以上，BMW 品牌的電動化目標在全車系持續擴展。保時捷品牌亦推出純電車 Macan 以及性能大幅提升的 Taycan 車款；MINI 品牌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、台北保時捷中心、台中保時捷中心、高雄保時捷中心及桃園保時捷中心等八個據點皆設有中央供油系統，透過中央機油供輸系統，集中管理和監控油的使用，減少浪費和停機時間，並降低勞力和事故風險。有效的油品管理減少污染，提升資源利用效率，使工作場所更整潔有序，更能減少機油空瓶的資源消耗，以 1 公升瓶裝機油計算，2023 年共計減量 345,738 瓶的機油空瓶。

水性塗料 (VOC 減排)

在汽車烤漆部分，為減少有機溶劑對環境及員工的傷害，我們於台北汎德 - 濱江、台北汎德 - 竹圍、台中汎德、台南汎德、高雄汎德、台北保時捷中心、台中保時捷中心、高雄保時捷中心及桃園保時捷中心等十個維修據點使用水性塗料，減少揮發性氣體排放。

再生零件

為響應循環經濟，減少能資源消耗，BMW 及保時捷針對汽車零件再生的部分，採取不同的做法，針對自動變速箱、冷氣壓縮機、動力轉向方向機等三品項，提供車主環境友善的選擇。

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。

再生零件品項

自動變速箱、冷氣壓縮機、動力轉向方向機

冷媒回收

汎德永業在主要的維修據點都配有冷媒回收設備，針對 R134a 及 R1234yf 進行回收、處理、儲存及再利用，有助於減少對新冷媒的需求，同時減少了對環境的負面影響。2023 年共回收 928.88 公斤，相當於減少 1286.7 * 公噸 CO₂ 排放量。

* 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

綠建築

台中保時捷中心於 2023 年 11 月取得美國綠建築協會 LEED 金牌認證，晉升綠建築典範，引領永續發展，呼應保時捷跑車製程的環境責任。綠建築認證不僅有助於減少環境影響和運營成本，還能提升建築物的價值和使用者的健康與舒適度，從設計、建造到營運，都能符合永續與節能，預計每年降低約 30% 以上能源消耗、減少 20% 以上的碳排放量。

綠建築

規劃階段

在規劃初期，決定設置綠色車輛和電動車供電設備 (EVSE) 的車位，推動傳統燃油車輛的替代方案，有效減少污染，降低溫室氣體排放

設計階段

降低能源使用：通過整體建築能量模擬，制定多項能源減少策略，實現了 39% 的能源成本減少。
 用水資源管理：採用本地和適應性植被，結合智能灌溉系統和雨水收集技術，實現了景觀用水需求的 100% 減少。室內則採用高效的用水裝置，減少 45% 的用水量。

施工拆除階段

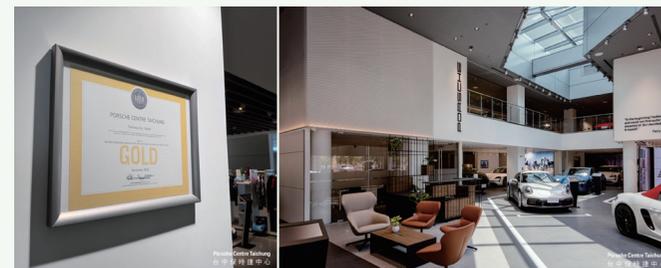
建築廢料回收：在施工和拆除過程中，實現了 76.49% 的建築廢料回收率。專門設置的回收區域，促進資源回收與再利用

建築完成階段

通風系統和空氣質量：安裝符合標準的通風系統，確保充足的新鮮空氣攝入。嚴格的禁菸政策，確保空氣品質。

經營管理階段

持續節能和環保措施：通過智能管理系統，持續監測和優化能源和水資源使用效率，確保建築在運營過程中始終保持高效能和環保效益。





6 友善共融

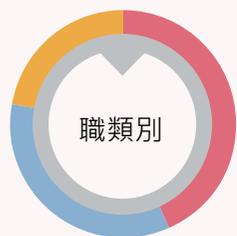
- 6.1 人才吸引與留任
- 6.2 人才培育與發展
- 6.3 健康安全職場

6.1 人才吸引與留任

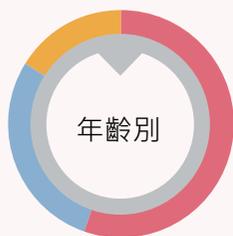
多元化人力

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 2023 年底，汎德永業員工總人數為 1629 人，基於產業特性與就業市場供需等因素，以性別區分，男性佔 67%、女性佔 33%，整體男女員工比例約為 2:1。以職務類別區分，營運支援人員有 707 人，佔 43.4%、專業技術人員有 563 人，佔 34.6%、銷售人員有 359 人，佔 22%。以年齡區分，未滿 30 歲員工佔 28.7%、30-50 歲員工佔 55.4%、超過 50 歲員工佔 15.9%。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 1.68:1，我們將持續打造公平多元的工作環境。

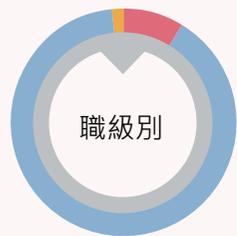
汎德永業員工分布



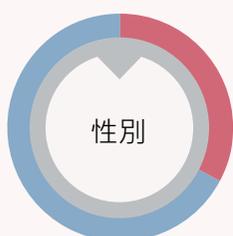
專業技術 43.4%
營運支援 34.6%
銷售 22.0%



30歲以下 28.7%
30~50歲 55.4%
51歲以上 15.9%



非主管 89.9%
中階主管 8.7%
高階主管 1.4%



男 67%
女 33%

組別	男性		女性		組別小計與比例		
	人數	佔該組別比例 (%)	人數	佔該組別比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)	
職類	營運支援	244	34.5%	463	65.5%	707	43.4%
	專業技術	535	95.0%	28	5.0%	563	34.6%
	銷售	308	85.8%	51	14.2%	359	22.0%
年齡	未滿 30 歲	302	64.5%	166	35.5%	468	28.7%
	30-50 歲	596	66.1%	306	33.9%	902	55.4%
	超過 50 歲	189	73.0%	70	27.0%	259	15.9%
職級	非主管	984	67.2%	481	32.8%	1465	89.9%
	中階主管	83	58.5%	59	41.5%	142	8.7%
	高階主管	20	90.9%	2	9.1%	22	1.4%

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，2023 年共 105 位。

說明 3：營運支援：管理部、財務部、會計部、法務部、資訊部等單位

說明 4：專業技術：售後保養維修單位

多元包容的職場

汎德永業努力打造多元與包容的職場，聘僱不同性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡之員工，亦不因其他原因而有所歧視。2023 年汎德永業共進用 18 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。

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；年終獎金則是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。

我們秉持同工同酬的原則，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。

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。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。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、年資之男女同仁基本薪資比率為 1:1。2023 年汎德永業薪酬最高的個人薪酬與員工總體薪酬中位數約為 13 倍，年度總薪酬增加之百分比倍數則為 1.65 倍。

高階管理階層聘雇當地比例

		2021		2022		2023	
		僱用人數	比例	僱用人數	比例	僱用人數	比例
性別	男	22	100%	21	100%	20	100%
	女	3	100%	3	100%	2	100%
工作區域	北區	15	100%	15	100%	13	100%
	中區	4	100%	4	100%	4	100%
	南區	6	100%	5	100%	5	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。

男女薪資比例

		基本薪資比			薪酬比 ^{註 1}		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
主管職	營運管理	1.87	1.85	1.67	2.38	2.36	2.19
	售前營業	1.06	1.05	1.07	1.65	1.66	1.63
	售後服務	1.25	1.24	1.24	1.33	1.38	1.39
非主管	營運支援	1.05	1.04	1.03	1.06	1.08	1.09
	技術職	1.07	1.04	1.06	0.98	0.91	0.91
	銷售職	1.01	1	1	1.08	0.87	1.13

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。

	2022	2023	變化比率
非擔任主管職務之全時員工人數	1,426	1,420	-0.42%
薪資平均數(千元)	1,035	1,117	7.92%
薪資中位數(千元)	815	849	4.17%

說明：統計資料未含子公司

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。2023 年共聘僱 262 位新進員工，新進率為 16%，以年齡區分，未滿 30 歲佔 10.2%，30~50 歲佔 5.6%，以性別區分男性佔 9.6%、女性佔 6.5%，這些新進人員，將持續為汎德永業帶來創新能量與活力。

產學合作

公司鼓勵產學合作，與高中職及大學辦理產學合作計畫，提供學生多元合作的實習機會，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。2022 年提供 28 位學生實習機會，有 15 位於實習結束轉正職，留任率達 54%；2023 年提供 30 位學生實習機會，未來將持續擴大。



新進與職職員工

新進員工人數

	2021		2022		2023		
	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	259		264		262		
新進員工比率 (%)	15.7%		16.2%		16.0%		
職類	男	177	10.7%	166	10.2%	156	9.5%
	女	82	5.0%	98	6.0%	106	6.5%
	營運支援	105	6.4%	126	7.7%	117	7.2%
	專業技術	86	5.2%	77	4.7%	84	5.1%
	銷售	68	4.1%	61	3.8%	61	3.7%
地區	北	93	5.6%	84	5.2%	95	5.8%
	中	76	4.6%	71	4.3%	92	5.6%
	南	90	5.5%	109	6.7%	75	4.6%
年齡	未滿 30 歲	144	8.7%	146	9.0%	166	10.2%
	30-50 歲	106	6.4%	117	7.1%	92	5.6%
	超過 50 歲	9	0.6%	1	0.1%	4	0.2%

說明 1：不含短期工讀及約聘人員



離職員工人數

2022 年疫情減緩，外部工作機會增加，造成公司離職率上升，加上部分員工因疫情暫緩的出國計畫，亦重新啟動，這二大原因為人員流動的主因；2023 年離職率降至 15.2%，因公司針對高離職率地區，進行員工訪談，了解離職原因，適時修訂薪資福利辦法，重新檢視技術職人員的職涯發展並制定合理且透明的職涯藍圖，提升整體員工福利及激勵團隊士氣。

2023 年離職員工人數為 249 人、離職率為 15.2%，以年齡區分，未滿 30 歲員工離職率為 7.1%，30-50 歲員工離職率為 7.5%。以性別區分，男性員工離職率為 9.5%、女性員工離職率為 5.8%。職類則以營運支援類別離職比率較高。



	2021		2022		2023		
	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 (%)	
離職人數	229		271		249		
整體離職率 (%)	13.9%		16.6%		15.2%		
男	156	9.5%	181	11.1%	155	9.5%	
女	73	4.4%	90	5.5%	94	5.7%	
銷售人員自願離職率 (%)	15.0%		16.7%		13.6%		
銷售人員非自願離職率 (%)	1.7%		2.3%		2.2%		
職類	營運支援	89	5.4%	123	7.5%	109	6.6%
	專業技術	86	5.2%	89	5.5%	91	5.6%
	銷售	54	3.3%	59	3.6%	49	3.0%
地區	北	81	4.9%	113	6.9%	81	4.9%
	中	68	4.1%	61	3.7%	83	5.1%
	南	80	4.9%	97	6.0%	85	5.2%
年齡	未滿 30 歲	102	6.2%	116	7.1%	116	7.1%
	30-50 歲	117	7.1%	141	8.7%	122	7.5%
	超過 50 歲	10	0.6%	14	0.8%	11	0.6%

說明 1：不含短期工讀及約聘人員

說明 2：均為自請離職 / 退休 (不含資遣、免職)；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，例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。

此外，汎德永業除了依法為每位同仁投保符合法令規定之保險，亦提供員工團體保險，同仁自到職日起即可享有壽險、意外險、醫療險等保障，強化同仁保障。

福利項目	補助金額
福利補助 (生日、結婚、生育、住院、喪葬等)	2,649,000 元
文康補助 (旅遊、社團、健身等)	21,886,792 元
其他福利補助 (三節、聖誕禮金、牛奶、販賣機等)	26,378,776 元
支出總額	50,914,568 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 6,000 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。
 - 2023 年健檢補助費用 4,239,500 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。2023 年有 0.3% 的員工適用舊制，其餘 99.7% 的員工適用新制 (其中 6.2% 的員工有舊制年資)。

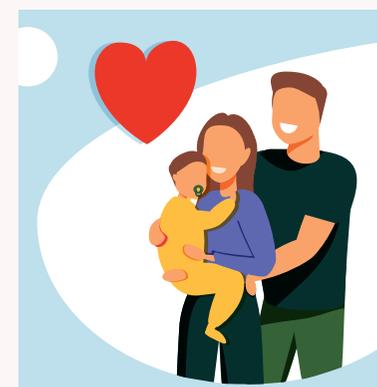


員工福利與關懷照顧

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 6000 元，2023 年共發放 258,000 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，2023 年共計 23 位員工申請育嬰留職停薪，當年度預計 25 人復職，其中 16 人實際復職，復職率達 64%。根據員工復職後留任滿一年人數來看，2022 年 16 位員工中，有 12 位於 2023 年底仍在職，留任率達 75%，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。

近三年育嬰假後復職和留任統計

	2021			2022			2023		
	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
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
當年度實際復職人數 (C)	2	20	22	3	13	16	3	13	16
當年度應復職人數 (D)	2	21	23	3	21	24	4	21	25
復職後持續工作滿一年之人數 (E)	0	7	7	1	17	18	2	10	12
前一年度復職人數 (F)	0	7	7	2	20	22	3	13	16
申請率 (%) (A/B)	2.3%	13.4%	6.5%	3.7%	15.9%	8.0%	8.1%	34.6%	18.6%
復職率 (%) (C/D)	100%	95%	95%	100%	61%	66%	75%	61%	64%
留任率 (%) (E/F)	0%	100%	100%	50%	85%	81%	66%	76%	75%



促進身心平衡

汎德永業打造友善永續的職場環境，希望員工樂在工作、享受生活，我們鼓勵員工自行成立社團，並提供補助，讓社團運作更加順暢；2023 年共有 6 個社團，包含有 氧社、烹飪社、羽球社、登山社、高爾夫球社及美食社等不同領域。為鼓勵員工養成定期運動習慣，我們提供健身補助，2023 年共有 286 人申請。



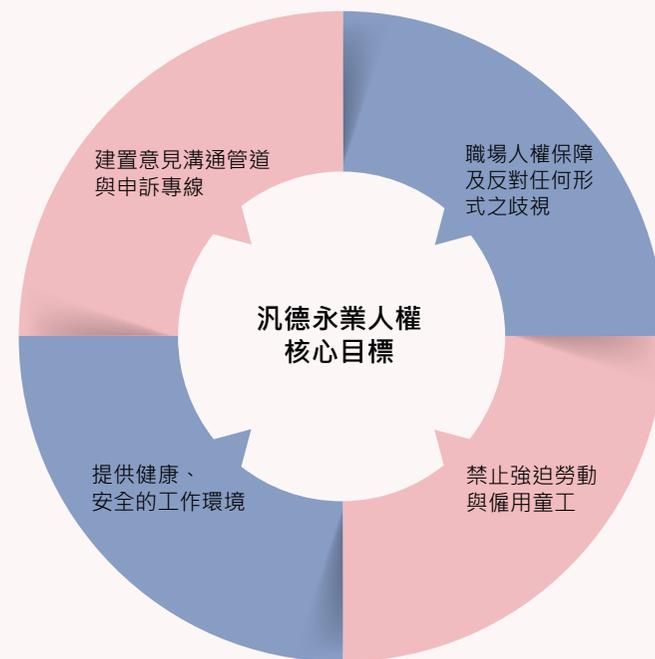
人權保障

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。

為強化同仁的人權意識，2023 年共舉辦 3 場與人權相關的教育訓練，包含如何預防職場暴力、性騷擾防治與申訴管道、企業誠信等，共 651 人次參與，訓練總時數為 2,265 小時。

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 ***	308	4	1232	100%
不誠信之法律風險	銷售職	230	4	920	71%
性騷擾防治	中高階主管、HR	113	1	113	83%

*：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。
 **：部分同仁因請假或臨時會議缺席實體課程，實體課程未來會陸續製成線上影片，供同仁閱覽。
 ***：含短期工讀及約聘人員。



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。2023 年共接獲 3 件申訴，我們與申訴人進行溝通，釐清問題，並尋求有共識的解決方案，使所有案件都能有效結案與獲得完善處理；2023 年未有違反勞動法規事件。

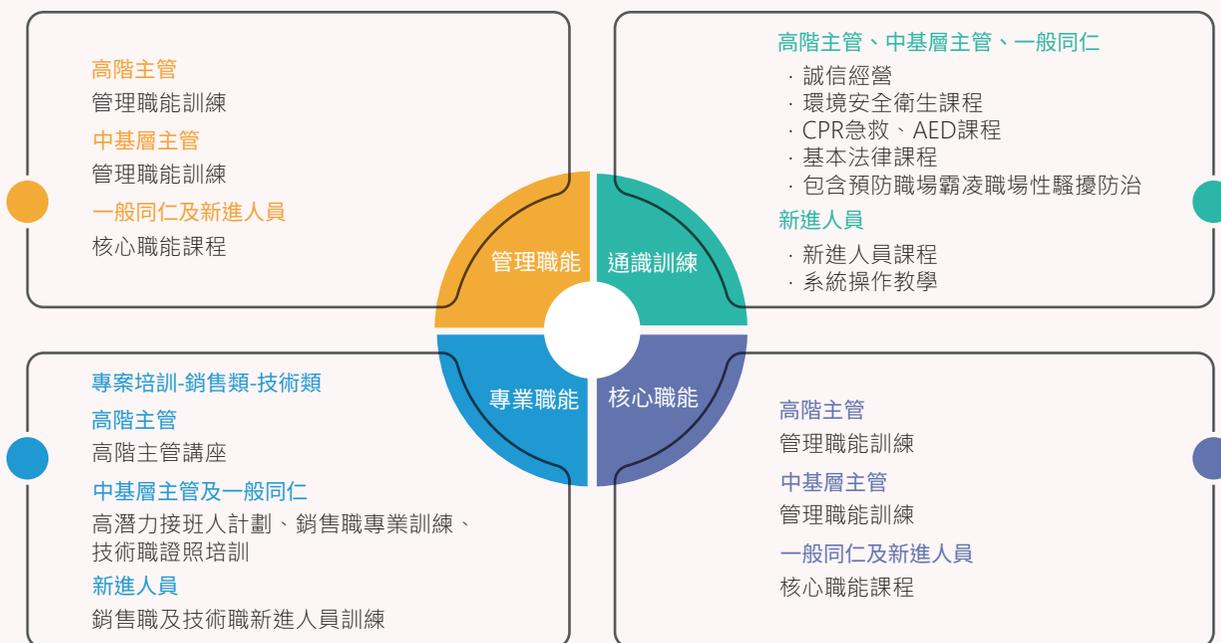
2023 員工申訴

	受理件數	成案件數	改善措施
職場暴力	3	0	由當事雙方主管協同釐清部門公約，改善管理溝通方式；由被申訴人主管輔導，改善業務溝通方式。
違反法令或工作規則	-	-	-
歧視	-	-	-
騷擾	-	-	-
其他	-	-	-

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。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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 1~2 年內通過基礎技術認證，為未來的職涯發展奠定穩定基礎 	1,232
	職場安全、消防安全預防，以及急救器材 AED 操作等課程	987
在職人員	聘請了專業律師授課，宣導性騷擾防治方法與性別平等的正確觀念，並透過線上及實體的授課方式，讓 113 位員工完成受訓。藉由開設這樣的課程，不僅再次重申公司對於杜絕職場性騷擾的堅定態度，更讓員工清楚瞭解到面對性騷擾案件的申訴流程與管道，使員工能安心在工作環境中展現自我價值	113
	高階主管開設的永續趨勢與風險講座，也有適合中基層主管與一般同仁強化 ESG 概念的訓練課程，以及舉辦多場針對專案承辦人推動永續指標暨永續報告書撰寫技能的實務訓練。	518
合計		2,850

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)。透過仔細嚴格地篩選與評估，最終選出 16 位具有潛力人才參與培訓計畫。本次的計畫涵蓋了一系列職能課程，並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，2023 年總受訓時數為 312 小時。我們精心挑選了業界優秀的講師授課，並結合作業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。



內部講師制度

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。2023 年我們內部講師群合計授課時數達 1731.5 小時 (銷售類 393 小時、技術類 1015 小時、其他 323.5 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，能夠最大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。

2023 年汎德永業舉辦的訓練或學習發展活動，總時數 21,854 小時，共計 1,627 人次完成訓練，平均每位員工的訓練時數超過 13 小時。



項目	2023	
受訓員工總人數	1,627	
性別	男	女
	1,087	540
平均受訓時數	17.27	5.71
總訓練時數	21,854	
平均每位同仁訓練時數	13.43	
總訓練費用 (新台幣元)	1,065,755	

說明 1：平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數

說明 2：資料計算日為 2023 / 1 / 1-2023 / 12 / 31

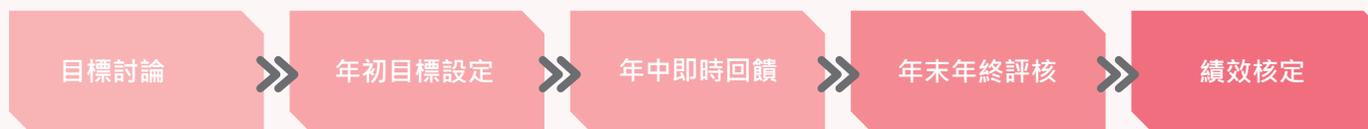
說明 3：2023 年男性同仁平均訓練時數 17.27 小時較女性同仁平均訓練時數 5.71 小時高，係因產業屬性及其工作類型，男性同仁從事銷售及技術直接職人數較多所致。

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畫表 (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 年的個人發展計畫，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。

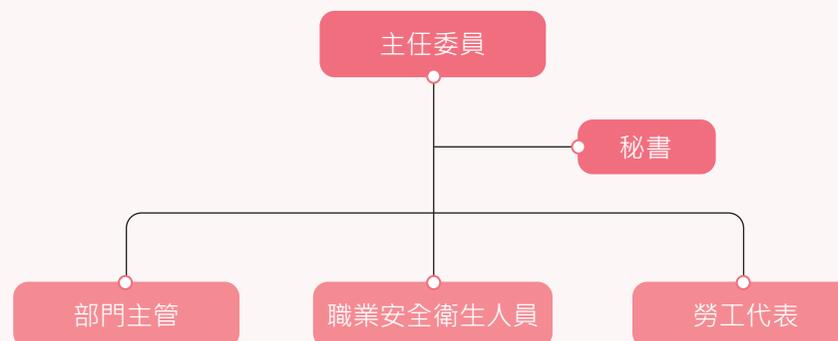
績效評估流程圖



6.3 健康安全職場

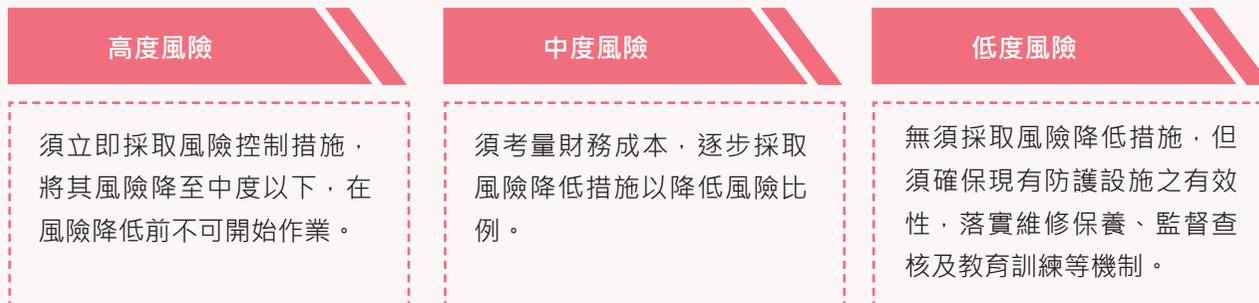
汎德永業設有職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，總公司及各分公司職業安全衛生業務主管與勞工代表共 20 員 (其中勞工代表 9 人) 推動相關業務。委員會每季召開會議一次，透過規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Action) 的循環過程，每年檢視安全衛生管理相關計畫、工作環境風險評估結果及追蹤改善事項，以持續提升工作環境安全，並規劃健康促進活動，維護員工身、心靈健康。同仁也可透過專用電子信箱、撥打聯絡窗口電話、或透過勞工代表提出職業安全衛生相關議題或改善建議，委員會將進行後續處理並回覆，全體同仁共同推動職場安全衛生。

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

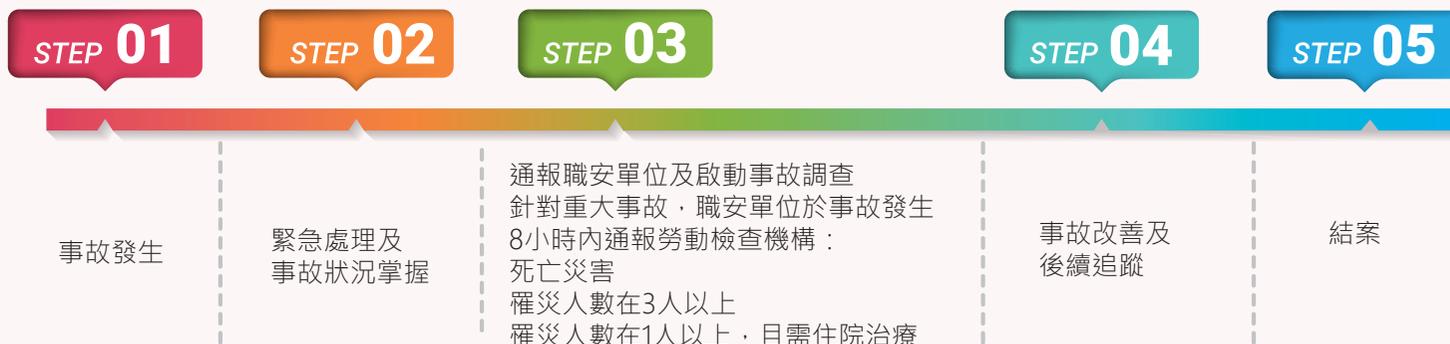
汎德永業重視同仁的職場安全衛生，針對工作環境及作業內容可能的危害及風險，制訂風險預防計畫及管理辦法，並每年進行危害辨識、風險評估及分級管理。如有發現高風險危害因子，立即實施改善措施並持續追蹤，提供同仁安全的工作環境；2023 年評估並無高風險項目，其餘低風險項目也已全數制訂風險控制措施，充份保護員工職場安全。



2023 年低風險項目控制措施

- 因外部人員 (承包商、客戶等) 行為可能成為員工不法侵害來源，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。
- 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。
- 接觸有暴力史之客戶，或酗酒、毒癮或精神疾病者時，在有監視器或保全人員處進行，或由同事、主管偕同。
- 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。

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。



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；2023 年員工健檢率為 93%，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，2023 年共追蹤 134 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，同仁並未發生職業相關疾病案件。

汎德永業 2023 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且全程保密的健康諮詢。	351	778
健康促進講座	提供 Inbody 體脂檢測活動，並依同仁健檢結果、國人健康趨勢辦理相關健康講座。	8	202
總計		359	980



汎德永業特殊健檢分級管理人次

管理分級	2021	2022	2023
第一級	91	103	114
第二級	29	68	58
總計	120	171	172

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



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。2023 年共計 329 人次完成相關教育訓練。

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。

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	-	-

2023 年度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	670 人
職業安全衛生業務主管	新訓 1 人與回訓 5 人，共 6 人
急救人員	新訓 9 人與回訓 3 人，共 12 人
防火管理人	回訓 3 人

2023 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	670	1.6	1,100
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	1	42	42
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	5	6	30
急救人員安全衛生教育訓練	新任急救人員	9	16	144
急救人員安全衛生在職教育訓練	急救人員	3	3	9
防火管理人講習訓練複訓班	防火管理人	3	6	18
合計				1,343

2023 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 16 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 15 場呼吸防護檢測，共計測試 132 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

職業傷害統計

	2021	2022	2023
職業傷害件數	2	3	5
死亡人數	0	0	0
重大職業傷害 ^{註1} 件數	0	0	0
失能傷害頻率 ^{註2} (FR)	0.58	0.89	1.51
失能傷害嚴重率 ^{註3} (SR)	8.84	14.99	6.95
職業病件數	0	0	0
總工時(小時)	3,392,376	3,334,000	3,311,296
事故類型	<ul style="list-style-type: none"> ● 腳滑跌倒 ● 廠內移車擦撞 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
改善措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強宣導(設置警示牌) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 增加機台防護裝置 ● 確實穿戴防護用具 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

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



7 社會參與

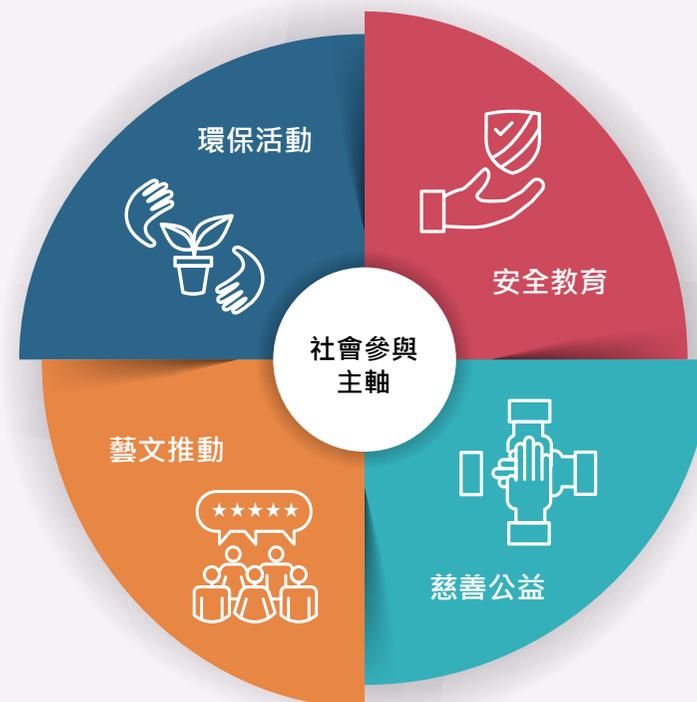
- 7.1 安全教育與環境永續
- 7.2 在地關懷與藝文推廣

汎德永業承諾落實企業公民的責任與角色，以實質回饋與協助，落實我們的責任，致力於建構四大主軸的社會參與主軸。透過與各利害關係人的互動和溝通，不僅參與環保活動，積極推動環境保護意識，更重視安全教育，致力於交通安全意識的提升。同時，我們深信慈善公益的重要性，積極參與各項公益活動，以實際行動回饋社會。此外，藝文推動也是公司的一大重點，透過支持藝術文化活動，豐富社會文化生活，促進藝術與社會的互動與發展。汎德永業期盼以多元化溝通的方式，為社會帶來積極正向的力量，建立更美好的未來。

投入金額

新台幣元

	2022	2023
安全教育	400,000	706,376
環保活動	1,327,109	2,115,164
慈善公益	25,017,447	11,385,052
藝文推動	315,000	3,675,000
合計	27,059,556	17,881,592



7.1 安全教育與環境永續

汎德永業深耕台灣市場，提供消費者無微不至的頂級服務，致力於滿足消費者的需求。我們不遺餘力地推動交通安全教育和環境保護，以實際行動落實企業社會責任。在交通安全意識方面，我們從小扎根，針對學齡兒童持續舉辦安全體驗營，以車為出發點，搭配交通安全與環保永續等不同議題，讓小朋友了解 BMW 品牌永續理念。汎德永業深刻體認維護環境的重要性，透過淨灘、清除外來種植物、贊助環保路跑活動及環保義賣活動，持續支持保護地球生態。此外，我們與清大賽車工廠攜手合作，致力於打造理想的賽車。這不僅僅是一項對低碳排放和環境永續的重視，更是對年輕學子的支持與鼓勵。我們的目標是促進電動賽車的研發，讓台灣的年輕人能夠參與國際競賽，推動台灣在國際舞台上的地位不斷提升。

BMW Kids Campus

● BMW 兒童交通安全體驗營

以「未來城市 x 綠能永續」為主題，將環保概念與電動汽車知識結合，共同為下一代打造更美好的生活環境。此次活動的報名費全數捐贈予「兒童福利聯盟文教基金會」，支持「小舵手啟航計畫」，幫助孩童安心升學、追逐夢想，為社會注入溫暖。透過 BMW 的教學，參與者可在線上競賽中動手玩出新創意，認識環境中的再生能源，探索電能奧妙。

內部投入人數：65

外部參與人數：533



台中保時捷中心 X 清大賽車工廠贊助

● Driven By Dream · 支持年輕世代築夢

保時捷中心致力於支持年輕世代追逐夢想，為清大賽車工廠提供了寶貴的資源和支持；學生方程式競賽是目前工程領域最具有代表性的比賽之一，而全球著名的車廠（如 Ferrari、Porsche、BMW 等）也會透過比賽發掘人才。清大賽車工廠以第 7 代方程式賽車「TH07」挑戰德國和捷克的學生方程式大賽電車及無人車組，為台灣爭取勝利的榮耀；清大今年以第 7 代賽車參賽，也是台灣首支參與無人車組競賽的學生車隊，我們期待在國際賽事中看到清大賽車工廠的卓越表現。

內部投入人數：20

外部參與人數：70



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。2023 年集結 480 位 MINI 愛好者駕駛著 155 輛風格各異的 MINI 車，熱血開往新北、彰化和高雄，共同清理出超過 1 公噸的海灘垃圾。

內部投入人數：60
外部參與人數：480



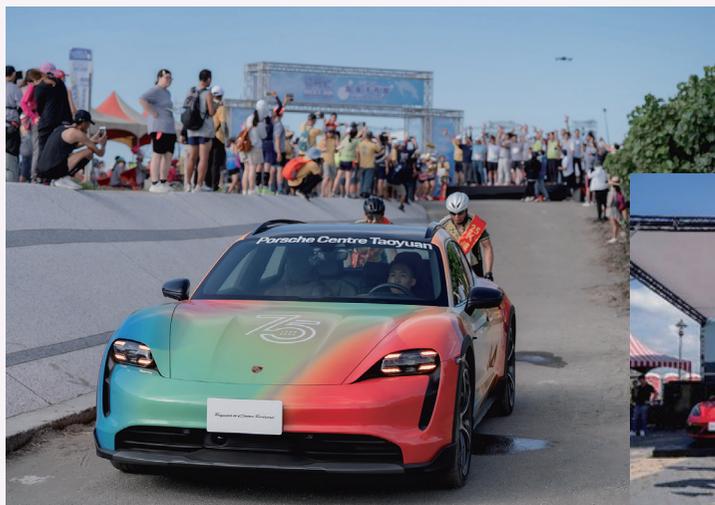
Porsche Taiwan 世界清潔日 / 五股溼地家庭日

● 台灣保時捷夢工程計畫 Dream Together In Full Colors

台灣保時捷夢工程計畫以「Dream Together In Full Colors」持續履行品牌對環境永續的承諾，實踐保時捷 2030 永續策略。2023 年以移除外來入侵植物小花蔓澤蘭、保衛台灣生物多樣性為主題，響應世界清潔日，與荒野保護協會的合作觸角延伸至棲地復育，9 月於五股濕地舉辦年度家庭日活動，邀請全台保時捷經銷商夥伴、員工及家庭成員共同參與，守護台灣生態。

內部投入人數：55
外部參與人數：123





桃園保時捷中心 X 世界海洋日

● 世界海洋日 - 在海岸線奔跑，親近海洋生態

桃園保時捷中心與大家攜手關懷海洋 - 保時捷致力於零排放，減少供應鏈中的二氧化碳排放量！

在 2023 世界海洋日 Rock n' Run 路跑活動中，選手們在起跑線就位，隨著鳴笛聲響，Taycan 4S 以首部純電動跑車領頭衝刺，象徵保時捷對環境的決心，活動中提供飲用水和遮陽帽，並在活動現場展示 718 和全新 Cayenne，為活動增添亮點。

內部投入人數：40

外部參與人數：6,000



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！

台北馬拉松是全台唯一獲得國際標籤的城市型 WA 菁英標認證的賽事，為全球極具國際永續綠色指標的賽事之一。汎德永業集團一向致力於 SDGs 永續發展，在賽事當天以兩台保時捷純電車款 Taycan 擔任計時車與觀察車，並展出 Taycan 與 Taycan 4 Cross Turismo，吸引了眾多參賽選手與現場民眾的高度關注。我們將在永續發展與綠色指標賽事的道路上持續投入，並邀請所有車主與我們同行，共同推動綠色未來。

內部投入人數：8

外部參與人數：33,000



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 / 高爾夫球賽公益活動

● 心願圓夢公益

連續兩年，台北保時捷中心與贈物網合作，邀請車主參與心願圓夢計畫。在車主盃高爾夫球賽晚宴入口處，認領孩子的心願卡；透過鼓勵孩子完成「品格 & 閱讀集點」任務，實現心願，每個孩子都為達成自己的夢想付出百分百的努力和勇氣。車主們收到充滿感謝的小卡片，付出愛心的同時，亦體會到孩子們的喜悅和滿足。

內部投入人數：9

外部參與人數：41



桃園保時捷中心 / 高爾夫球賽公益活動

● 桃園保時捷中心 / 高爾夫球賽公益活動

桃園保時捷中心每年舉辦車主高爾夫預賽，吸引眾多車主和貴賓參與。每次比賽不僅是高爾夫球盛事，更結合公益捐款，2023 年將捐款收入捐贈給「安德怡峰園」，位於花蓮的安德怡峰園專責照顧 45 歲以上領有身心障礙證明中重度以上之智能障礙者，我們希望透過小小的力量拋磚引玉，共同幫助偏鄉重症病患，持續為社會公益盡一份心力。

內部投入人數：18

外部參與人數：135



台中保時捷中心 X HOPE 財團法人癌症希望基金會 / 高爾夫球賽公益活動

● 公益高爾夫球賽向癌症病患送暖

台中保時捷中心舉辦年度例行性高爾夫球賽，吸引車主熱情參與，於享受擊球的樂趣同時響應愛心。本次活動報名費收入捐贈予 HOPE 財團法人癌症希望基金會，並在晚宴開始前透過一支短影片讓車主貴賓更加了解本次捐贈單位的服務宗旨和主張，共同攜手幫助癌症病患，讓社會充滿溫暖。

內部投入人數：20

外部參與人數：180



高雄保時捷中心 X HOPE 財團法人癌症希望基金會 / 高爾夫球賽公益活動

● 以公益高爾夫球賽拋磚引玉，讓愛延續與傳播

高雄保時捷中心舉辦年度例行性高爾夫球賽，廣邀車主參加，同時響應愛心，報名費捐贈 HOPE 財團法人癌症希望基金會，共同攜手幫助癌症病患，持續為社會公益盡一份心力，讓社會充滿溫暖。

內部投入人數：21

外部參與人數：131



永續行動 GOING GREEN with BMW

內部投入人數：198

外部參與人數：585

● GOING GREEN with BMW

• 台南汎德 - 與您攜手響應世界地球日

綠化環境是我們能做的小小貢獻之一，本次活動與 Green Pandora 合作客製環保植栽，以不同農業廢棄物集製而成的盆器栽培，可分解於土壤回歸自然，種植過程中不僅可吸收空氣中二氧化碳同時釋放氧氣紓緩身心靈，更能為我們的星球盡一份小小的力量。

• 台中汎德 - 公益義賣

台中汎德邀集共 150 位車主與車迷響應認購聖誕義賣杯參與展間公益扭蛋活動，所有義賣費用將全數捐贈「家扶基金會」扶幼計畫，資助弱勢兒少成長發展。

• 高雄汎德 - 以行動落實愛心

於賽事中贊助 BMW 高爾夫保溫杯愛心認購活動，用行動支持希恩築家工程，幫助幼童擁有安心住所及助養經費而發聲，為築家工程的最後一哩路全力衝刺，募款全數捐贈希恩之家。

• 台北汎德 - BMW 永續隨行杯義賣

攜手台灣量子綠能技術團隊，將展示中心的咖啡渣重新再製，打造限定的 BMW 永續隨行杯。藉由舉辦樂捐公益活動，提升 BMW 品牌曝光與好感度之目的，並將更多客戶導入展間賞車，創造與客戶互動的機會。



汎德永業長期贊助文化藝術活動，希望擴大社會影響力，帶動企業落實文化永續。2023 年贊助多場國際知名音樂會，為車主提供獨特禮遇，除提升品牌曝光外，也強化車主忠誠度，提供民眾在國內享受世界級的藝術饗宴的機會，亦提升藝術文化涵養。透過國際藝術交流，為台灣藝文活動注入正能量，同時促進國內藝文產業發展，豐富文化涵養。

藝文活動

內部投入人數：12
外部參與人數：74

● BMW Concert- 跨界小提琴巨星 大衛·蓋瑞



● BMW Concert - 小號天王 克里斯·伯堤



內部投入人數：13
外部參與人數：74

● 台北保時捷中心 X 萊比錫布商大廈管絃樂團

內部投入人數：4

外部參與人數：3,743



● 汎德永業保時捷之夜 X 迪士尼公主音樂會



內部投入人數：4

外部參與人數：1,187

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。

涵蓋時間：2023 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 2023 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)。

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。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。

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。

報告書發行

本次發行日期：2024 年 8 月首次發行

下次發行日期：2025 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

andyang@email.pgum.com.tw

GRI 內容索引

使用聲明	汎德永業汽車參照 GRI 準則報導編制，報導期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 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		位置	
			章節名稱	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	1.1 公司簡介	5
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	80
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	80
	2-4	資訊重編	無	-
	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	4 44
	2-7	員工	6.1 人才吸引與留任	54
	2-8	非員工的工作者	6.1 人才吸引與留任	54
	2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理	21
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	23
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 公司治理	23
	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	80
	2-15	利益衝突	3.1 公司治理	24
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理	21
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理	24
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	24
	2-19	薪酬政策	3.1 公司治理	25
	2-20	薪酬決定的流程	3.1 公司治理	25

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目		位置	
			章節名稱	頁碼
	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	25
	2-24	納入政策承諾	3.2 商業道德	25
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 永續治理	18
	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	26
	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	15
	3-2	重大主題的列表	2.2 重大性分析	16
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	25
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 商業道德	25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2 商業道德	25
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 顧客關係管理	36
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	33
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 準則 / 其他來源	揭露項目		位置	
			章節名稱	頁碼
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	33
	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	34
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	55
	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	55
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	56
	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	58
	401-3	育嬰假	6.1 人才吸引與留任	59
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	65
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.3 健康安全職場	66
	403-3	職業健康服務	6.3 健康安全職場	67
	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	65
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 健康安全職場	68
	403-6	工作者健康促進	6.3 健康安全職場	69
	403-9	職業傷害	6.3 健康安全職場	69
	403-10	職業病	6.3 健康安全職場	67

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	章節	頁碼
零售與配送的能源管理	CGMR 130a.1	1. 總能源消耗量 (GJ) 2. 使用外購電比率 3. 使用再生能源比率	5.1 氣候承諾與管理	49
	CGMR 230a.1	描述鑑別與管理資安風險的方法	3.4 資訊安全	31
資訊安全	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	3.4 資訊安全	31
	CGMR 310a.1	1. 銷售據點與物流中心人員之平均時薪 (NTD) 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 658 元 2. 未有領取最低基本工資的工作者	-
勞工實務	CGMR 310a.2	銷售據點人員 1. 自願離職率 2. 非自願離職率	6.1 人才吸引與留任	57
	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	2023 年未有相關情事	-
	CGMR 330a.1	1. 性別於管理階層 / 一般階層員工之占比 2. 種族於管理階層 / 一般階層員工之占比	6.1 人才吸引與留任	54
職場多樣性與包容性	CGMR 330a.2	因歧視而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	2023 年未有相關情事	-
	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	不適用	
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			
CGMR 410a.3	減少包材對環境衝擊的策略			
指標編碼	活動指標		章節	頁碼
CG MR 000.A	1. 銷售據點數量 2. 物流中心數量		1.1 公司簡介	5
CG MR 000.B	1. 銷售據點總面積 (m ²) 2. 物流中心總面積 (m ²)		1.1 公司簡介	5



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