萬達集團

萬達國際物流股份有限公司

萬事達國際聯運有限公司

全際通物流股份有限公司

2024年度永續報告書

目 錄

關於報告書｜GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5
1. 經營
1-1 經營者的話｜GRI 2-11、2-14
1-2 關於萬達｜GRI 2-1、2-2、2-5、2-28
1-3 永續藍圖｜GRI 2-22
1-4 重大性與利害關係人溝通｜GRI 2-6、2-16、2-29、3-1、3-2、3-3
2. 治理
2-1 誠信經營
2-2 公司治理理念與架構
｜GRI 2-10、2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-16、2-25、2-26、2-27、2-28、205-2
2-3 供應鏈管理
｜GRI 204-1、205-1、206-1、308-1、406-1、408-1、409、411、414-1
｜SDGs 7、12、16
2-4 資訊安全管理｜GRI 418
3. 環境
3-1 碳盤查
｜GRI 305-1、305-2、305-4
｜SDGs 5、12
3-2 相關永續行動作為
4. 社會
4-1 勞雇關係
｜GRI 2-7、202-2、205、401、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、404-1、405-1、406-1、408-1、409、411
｜SDGs 4、5、8、10
4-2 社會參與 ｜SDGs 1、15
5. 附錄 - GRI準則指

關於報告書 GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

◆ 編製依據

萬達集團（以下簡稱本公司/本集團/我們） 2024年永續報告書（下稱本報告書）撰寫之架構係依據全球永續報告協會（Global Reporting Initiative,下稱GRI）發布之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021,GRI準則2021年）之適用準則撰寫，並參考「聯合國永續發展目標等永續指標 SDGs（Sustainable Development Goals）」作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。

◆ 報告邊界與範疇

本告報書揭露涵蓋自2024年1月1日至2024年12月31日間之業務資料，且包含2024年1月1日前資料。撰寫範圍包含本集團轄下三個關係企業重要營運據點：萬達國際物流股份有限公司、萬事達國際聯運有限公司、全際通物流股份有限公司。

✓ 萬達、萬事達

台北總公司地址：台北市中山區市民大道三段209號5樓
- 盤查範圍：同地址
台中辦公室地址：台中市北屯區文心路三段447號26樓
- 盤查範圍：同地址
高雄辦公室地址：高雄市苓雅區海邊路29號8樓之2
- 盤查範圍：同地址

✓ 全際通

台北辦公室地址：台北市松山區復興北路1號15樓
- 盤查範圍：同地址
高雄辦公室地址：高雄市苓雅區新光路38號24樓之5
- 盤查範圍：同地址

◆ 發行頻率

- 每兩年定期發行中文版永續報告書，並於公司網站提供下載。
- 現行發行版本：2025年6月發行。本次報告書為首年發行，各項管理數據指標皆為基準年數據。

◆ 管理流程

本報告書由隸屬於永續發展委員會之永續發展辦公室統籌規劃，邀集永續發展委員會轄下各功能小組及相關部門高階主管參與，搜集、彙整有關經營管理、環境保護、社會參與的各種作為與績效數據，同時委由外部輔導團隊提供改善建議，共同完成本報告書之編製，最後由董事會核准發行。本報告資料已建立標準化數據表格，作爲內部管理的標準流程，確保資料品質之可信度。

- 外部確信
  本公司未委託外部獨立機構進行查證或確信。

- 資訊重編
  本報告書為首年發行，無資訊重編之情事。

- 意見回饋
  關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

公司名稱	萬達國際物流股份有限公司
窗口	永續發展委員會
地址	台北市中山區市民大道三段209號5樓
電話	02-27720999
Email	ESG@pandalog.com
公司網址	http：//www.pandalog.com/

1. 經營（目錄）

亮點：

- 成立永續發展委員會，透過各利害關係人訂定出萬達公司永續發展方向
- 榮獲 2024年度幸福企業金獎
  1111 人力銀行肯定本公司在照顧員工、回饋社會、善盡企業之責上的努力
- 航空貨運承攬囊括多項獎項和肯定
  中華航空2023百萬美元代理商殊榮、國泰航空2023年卓越代理貢獻獎、PPL AGM 2024 Diamond Award
- 綠色服務創新
  推出「Panda 數位物流行銷計畫」，行銷廣告 80% 轉為數位化，減少印刷紙張使用
- 多元就業機會
  著重於多元人才的招募與任用，其中包括與各大專院校實習生人才適用、身心障礙者的就業機會、多元性別平等的推動，以及海外營運據點的當地化的主管人才任用，促進社會多元平等的就業機會

1-1 經營者的話 | GRI 2-11
1-2 關於萬達集團
1-2-1 公司簡介 | GRI 2-1、2-2、2-5、2-28
1-2-2 經營理念
1-3 永續藍圖 | GRI 2-22
1-3-1 永續治理政策 | GRI 2-14
1-3-2 永續發展委員會
1-4. 重大性分析與利害關係人溝通 | GRI 3
1-4-1 價值鏈 | GRI 2-6
1-4-2 重大議題鑑別流程 | GRI 3-1、3-2、3-3
1-4-2-1 利害關係人議合 | GRI 2-16、2-29
1-4-2-2 重大主題鑑別流程 | GRI 3-1、3-2、3-3

萬達集團董事長 王成發

致 所有關心萬達集團的利害關係人

首先，謹代表萬達集團全體員工，感謝過去所有支持與關心萬達集團的每一位好朋友們，陪我們走過了36年的歲月，有你們的支持才有今天萬達的成就。在充滿挑戰的過去，我們與您一同並肩完成物流運送服務，未來萬達集團也將秉持的服務至上、顧客滿意的宗旨，持續於物流服務與您同在。

作為一家國際型物流企業，我們的主要業務在於為顧客提供全球化海、空運物流整合服務。然而過去，全球受到 COVID-19 疫情的因素，在經濟方面產生一連串的影響，如美加地區的罷工、塞港等因素導致通貨膨脹。同時，烏俄戰爭影響區域性的消費市場需求疲弱。在航商方面，為了符合減碳和低硫油排放的新規範，各國紛紛交付新船，淘汰舊船或透過租賃退租方式更換船隊，再加上去年初的運價走弱，抵銷市場供需以致航商運能過剩，使得國際物流運輸之海、空運運力及運價受到嚴重的波動。

在當前全球經濟風雲變幻之際，尤其是美國總統川普先生再次當選，全球經濟與政策環境正面臨新的挑戰與變數。雖然美國可能調整其 ESG 政策，但全球其他地區，特別是歐洲和亞洲，仍在積極推動相關議程。國內企業也面臨環境部碳費的開徵、碳成本上升、能源轉型、節能減碳等壓力，無形中加深了經營管理上的挑戰。但我們相信，各國政府都朝著全球經濟能夠快速整合，進而帶動全球經濟增長，活絡消費市場，提升國際物流運輸需求。我們期許保持靈活性和前瞻性，隨時關注市場需求與調整企業戰略，確保在變幻的全球經濟中立於不敗之地。

為使顧客可以即時查詢貨物位置以及運輸狀態，萬達集團持續不斷地提升資訊服務能力，投入資訊平台以建立貨況追蹤系統。未來，我們仍然秉持服務至上、顧客滿意的品質政策，致力成為全方位物流供應鏈服務提供者。

萬達一直受到各產業夥伴的支持，我們將持續以穩健的步伐朝年度策略目標發展，以定期檢視營運目標、適時調整組織營運策略，力求實現更亮麗的業績表現。以下為萬達國際物流公司本年度的發展目標：

A. 關於整合海空運物流國際運輸，結合倉儲配送及運輸能力，提供全方位供應鏈物流整合服務，爭取各區域市場中的經濟與貿易商機。
B. 開發具國際規模之海外物流代理商，同時增強雙方資訊系統能力，以滿足顧客對物流客製化的需求。
C. 強化各營運據點之組織管理能力，並與合作夥伴攜手開拓東南亞、南亞印度等各國具潛力的市場。
D. 拓展供應鏈上下游相關事業，包括海、空運代理商、運輸、倉儲服務，報關行、電子商務及快遞業等物流相關產業，提供多種類別、高速率的一站式服務，以滿足顧客的全方位需求 。

企業永續經營政策宣言：

萬達集團是一家致力於提供全方位物流供應鏈服務的公司。萬達以誠信的態度做為我們經營的信念，秉持永續經營、利潤共享的理念廣納人才，堅守合規的商業行為承諾。在團隊建立共同的價值觀，使組織內部所有成員遵循「商業行為規範守則」、「反貪腐敗條款」及「交易規範條款」依循該最高誠信原則，確立共同的責任與義務，達到服務品質政策「服務至上、顧客滿意」精神。

萬達不僅關注業務發展，更著重於如何讓相關利益關係人擁有更美好的生活。因此我們將環境的永續發展視為營運終極目標，致力朝向物暢其流、環境永續。同時，身為地球公民的一員，我們認真的正視全球氣候變遷所帶來的威脅並積極參與應對行動，以實際行動守護地球環境。為此，2024 年萬達成立公司之治理暨永續發展委員會，以企業永續發展為目標，持續關注股東、員工、顧客、協力廠商、環境和社會等面向，並關注全球氣候變遷對環境的威脅，在公司內部建立營運策略，以因應符合各國政府、組織積極推動相關政策，滿足顧客需求之所託。

因此，萬達國際物流股份有限公司將企業治理面向的永續發展議題設定為長期經營責任。考量商業市場狀況瞬息萬變，萬達鑒於風險管控能力、危機處理能力與預防能力至關重要，為保護所有利益相關人的權益，建立了稽核制度並持續推動營運能力的計畫，定期修訂管理辦法以避免風險發生。並定期公佈 ESG 企業永續責任報告書，與所有關係人偕同推動環境永續與社會責任發展的價值。

萬達集團一直是一個熱情、專業、學習分享的團隊。我們擁有重視同事間對話精神的企業文化，並持續推動內部溝通和聆聽的文化，營造一個溫馨的工作環境。在這種環境下不僅減少人員流動，更吸引了眾多優秀人才的加入，為組織的人力資本提供了堅實的基礎。我們衷心冀望每位同事都能從自身出發，將萬達熱情、專業、分享、創新的服務精神，承諾持續推動並關注環境、社會責任永續發展，冀望所有關係人攜手偕同一起為地球盡份心力，創造更美好的幸福環境。

萬達集團以社會責任為己任、持續經營為目標，不斷地努力追求更好的未來。

董事長：

執行長：

1-2. 關於萬達集團

1-2-1公司簡介

- 基本基料｜GRI 2-1、2-2

萬達國際物流股份有限公司（Panda Logistics Co., Ltd.），1989年4月成立於台北，從初期經營海運承攬運送業務，至1997年開拓空運承攬運送業務至今，在台灣台北、台中、高雄設有分公司之營運據點，萬達集團正朝向集團願景成為物流業界的領導品牌邁進。為使公司經營更具競爭力，將公司核心價值定位為「熱情、專業、分享的學習團隊」，期許所有員工具有熱情的服務態度以及專業服務能力，將客戶所提出的需求透過分析、規劃及整合，提供物流相關需求及服務，並為其量身訂做最經濟可行且有效率的全方位物流之解決方案，整合集團所有資源做最有效的運用，為顧客及企業降低營運成本、提升競爭力，以提供全方位的客製化物流服務，滿足客戶Just in time的物流與庫存需求，協助客戶在激烈及微利的時代具有市場競爭力。

在台灣海運承攬業者中，萬達集團乃為市場少數具有經營散裝貨櫃併裝能力的物流承攬業者。萬達國際物流公司秉持專業的態度，提供熱情的服務，在物流模式上求新求變，協助客戶在市場中掌握更大的商機。目前公司之營運項目涵蓋整體物流服務、海運空運出口、空運海運進口、三角貿易、快遞業務、參展、報關、倉儲等服務。業務範圍包含東南亞、大陸華南、大陸華中北、香港、日韓、中南美、歐地、美加、紐非澳、中東印巴等區域之服務航線。有鑑於近年來線上購物需求及消費習慣的改變，萬達國際物流公司也成立了電商快遞業務部門，服務小量多樣化的顧客需求，優化資訊系統服務平台，提供物流24小時即時訊息查詢。對於客戶的承諾是提供全方位卓越的物流服務，確實執行「服務至上，顧客滿意」的品質政策，以結合經營理念「永續經營，利潤共享」，期達成業界領導品牌之願景。

萬達國際物流股份有限公司資料

公司名稱	萬達國際物流股份有限公司	萬事達國際聯運有限公司	全際通物流股份有限公司
成立時間	1989年4月	1997年10月28日	2011年04月07日
公司地址	臺北：臺北市中山區市民大道3段209號5樓 臺中：臺中市北屯區文心路3段447號26樓 高雄：高雄市苓雅區海邊路29號8樓	臺北：臺北市中山區市民大道3段209號5樓	臺北：臺北市松山區復興北路1號15樓 高雄：高雄市苓雅區新光路38號24F之5
董事長	王成發		
執行長	郭文榮		
資本總額	15,000,000	12,500,000	7,500,000
產品服務	海、空運進出口貨物，整櫃、併櫃服務、報關、物流配送等服務		

- 分公司據點

在海外服務營運據點方面，萬達集團不斷地開發海外代理合作夥伴，滿足各客戶層的需求。萬達集團以「永續經營 利潤共享」與代理商和上、下游供應鏈合作，達成具有合作共識的理念，確保在顧客層次與合作夥伴的層面協同作業上產生緊密的互動，以求可以相互回饋及分享的精神目標，達成彼此間之獲得最大效益。在世界各地之國家，與當地知名的物流公司合作，並簽有代理商合作協議，偕同完成客戶所託貨物安全的運送服務，目前海外合作之代理商約計超過350家。

集團分支機構
Global Service Network

* 依英文字母排序

- 外部認證 | GRI 2-5

近幾年萬達集團與客戶齊同參與政府所推動之自由貿易港區經濟發展計劃，加入自貿港區協同廠商，提供內陸運輸、保稅倉庫與物流倉庫作業以拓展公司服務範圍。為提供最佳物流服務，在相關物流作業安全方面，積極配合政府機構所舉辦的各項證照資格的取得，如「IATA國際航空運輸協會」舉辦的危險物品教育訓練並經過考試，獲頒世界通行之危險貨物空運操作許可證書，參加航警局每年舉辦的「保安控管教育訓練」等相關產業專業證照。

萬達以企業永續發展為目標，重視人才培育與發展，堅守合規的商業行為承諾，於2013年6月通過由財政部關務署台北海關之AEO優質企業認證（Authorized Economic Operator），以符合該優質企業認證之相關國際供應鏈安全規範，確保所承攬貨物能安全運抵目的地。為此，萬達集團將組織發展方向定位為（A）具有整合海外代理商之優勢能力；（B）具有延伸產業鏈的服務能力；（C）具有提升並改善服務品質的領導者；（D）具備全方位供應鏈諮詢及解決能力的提供者。

2019年 AEO續證之授證典禮

IATA證書

- 產業交流統計表 | GRI 2-28
- 萬達集團為與產業、科技接軌，參與了多項外部協會的交流。

2024年資料整理如下：(協會名稱依筆劃數排序)

外部協會名稱	參與身分	研討次數 / 總時數
台北市海運承攬公會	常務理事 / 集團執行長	-
海洋大學航運管理學系系友總會	常務理事 / 集團執行長	-
中華海洋事業協會	副理事 / 集團法務部經理	
中華整廠發展協會	理事 / 集團執行長	-
台灣國際物流暨供應鏈協會	理事 / 集團執行長	-
社團法人台灣全球商貿運籌發展協會	理事 / 集團執行長	-
海大台北市校友會	理事 / 集團執行長	-
航港局修法會議	台灣海商法學會理事 / 集團法務部經理	3 / 36hr
中華航運學會	監事 / 集團法務部經理	2 / 8hr
海運研究學會	監事 / 集團法務部經理	2 / 8hr
工商協進會	會員 / 集團執行長	1 / 3hr
中國航海技術協會	會員 / 集團執行長	1 / 2hr
中華公司治理協會研討會	會員 / 集團執行長	3 / 6hr
台灣綠能協會	會員 / 集團法務部經理	-
兩岸商務法學會	會員 / 集團法務部經理	-
長榮大學演講	產業講師 / 集團法務部經理	1 / 2hr
國立台灣海洋大學產業講座	產業講師 / 集團法務部經理	1 / 2hr
銘傳大學財經法律系演講	產業講師 / 集團法務部經理	1 / 2hr

- 在學術單位交流方面，多次與政府相關單位及大專院校進行產官學合作計畫，透過學術及專業的結合，以提升組織發展及滿足客戶物流服務需求。
萬達集團積極推行在地化供應，投入相當多的人力，在各部門主管攜手推動多項產學合作措及實習專案，進行國內各大專院校的產學講座及豐富的物流實務經驗的分享，提供各院校相關科系的完善實習訓練機會，並簽立產學合作備忘錄，協助青年學子探索物流服務業的實習與就業機會，促進臺灣在地物流人才的培育。2024年與大專院校產學合作與實習計畫，萬達集團各品牌公司，提供為期一年的工作實習機會，實習生依據一般新進員工進行教育訓練，並進行績效考核與適用評核，促進實習人員的專業能力，達到更具專業的物流人才。相關計畫案之統計表如表所示。

校企合作專案	合作的大專院校
學術研究計畫	國立臺灣海洋大學-航運管理系
學年實習專案	國立高雄科技大學、德明財經科技大學、台北海洋科技大學、中國科技大學
產學合作備忘錄	國立臺灣海洋大學、澎湖科技大學、文化大學、實踐大學、銘傳大學、長榮大學、中華科技大學、德明財經科技大學、台北城市科技大學、台北海洋科技大學、景文科技大學、逢甲大學、長榮大學
就業學程計畫	國立臺灣海洋大學

- 歷史沿革

年份	說明
2024	ESG起始年
2022	拓展跨境電商事業
	大陸 萬通運達Falcon 成都分公司成立
	大陸 萬達杰誠 安徽分公司成立
	大陸 太倉 分公司成立
2021	台灣台北『隆順供應鏈服務股份有限公司』成立
	台灣 夢想家物流更名為隆達供應鏈服務
2020	台灣 隆晨運通 基隆分公司成立
2019	跨足報關事業
	萬達海運率先推行防偽中英文提單
	越南 Falcon Supply Chain 北寧分公司成立
	大陸 宏驛 上海公司成立
	台灣 全際通Decent物流成立
	越南 平陽辦事處成立
	非洲 懋達蘇丹分公司成立
	台灣 隆晨運通成立
	台灣 夢想家物流成立
	大陸 青島萬嘉 深圳分公司成立
	馬來西亞 柔佛分公司成立
2018	越南 北寧分公司成立
	越南 Falcon Supply Chain公司成立
	大陸 嘉馳 上海公司成立
	大陸 締盛 寧波分公司成立
	美國 E Cargo 洛杉磯公司成立
	大陸 懋達 北京分公司成立

年份	說明
2017	跨足倉儲物流整合事業
	大陸 萬集通商Falcon 寧波分公司成立
	大陸 締盛 蘇州分公司成立
	大陸 深圳市萬達運通供應鏈管理服務 東莞分公司成立
	台灣 台中萬運成立
2016	菲律賓分公司成立
	大陸 青島萬嘉 廣州分公司成立
	大陸 萬匯恒通 廈門分公司成立
	大陸 締盛 上海分公司成立
2015	大陸 萬通運達Falcon 重慶分公司成立
	大陸 萬通運達Falcon 福州分公司成立
	越南 峴港分公司成立
	柬埔寨分公司成立
2014	大陸 青島萬嘉 上海分公司成立
	大陸 萬達杰誠 西安分公司成立
	大陸 萬達杰誠 天津分公司成立
	大陸 中匯運通 武漢公司成立
	大陸 富奕達 上海公司成立
2013	緬甸 仰光分公司成立
	台灣萬達、萬事達榮獲財政部關務署AEO優質企業認證
	大陸 懋達 上海公司成立
2012	大陸 寧波龐達 上海分公司成立
	大陸 萬事達Falcon 廣州分公司成立
	大陸 青島萬嘉 旗艦分公司成立
	大陸 青島萬嘉 天津公司成立
	馬來西亞 巴生港分公司成立

年份	說明
2011	大陸 青島萬嘉 西安分公司成立
	大陸 青島萬嘉 連雲港分公司成立
	台北總公司參與經濟部商業司『產業運籌服務化輔導-中小型台商以台灣為轉運中心之模式推動計畫』
	台北總公司參與經濟部商業司『物流利基化與供應鏈服務推動計畫-紡織業在SBU企業文化下之物流最佳化解決方案』
2010	大陸 萬達杰誠 廣州分公司成立
	越南 河內分公司成立
	台灣 台北五花馬成立
	大陸 萬通運達Falcon 武漢分公司
	大陸 青島萬嘉 大連分公司成立
	大陸 萬達杰誠 廊坊分公司成立
2009	大陸 萬宇達 廈門公司成立
	新加坡分公司成立
	大陸 寧波龐達公司成立
2008	大陸 萬通運達Falcon 廈門公司成立
	越南 海防分公司成立
	越南 胡志明分公司成立
	大陸 青島萬嘉 煙台分公司成立
	美國 紐約分公司成立
	大陸萬事達Falcon 深圳公司成立
2007	大陸萬達杰誠 上海分公司成立
	馬來西亞 槟城分公司成立
	美國 芝加哥分公司成立

年份	說明
2006	大陸 廈門分公司成立
	大陸 東莞分公司成立
	大陸 廣州分公司成立
	美國 洛杉磯分公司成立
	大陸 泉州辦事處成立
2005	台灣台北『萬達國際物流股份有限公司』成立
	台北總公司參與與宏碁與正崴合作RFID物流先導性測試計劃
2004	大陸 青島萬嘉 威海分公司成立
	大陸 寧波分公司成立
	台灣台北『飛力物流股份有限公司』成立
	台北總公司參與台灣工研院合作進行RFID（無線射頻識別系統）測試計畫
2003	台北總公司參與台灣經濟部商業司「全球商業鏈整合及物流運籌e計畫」，推動『萬達物流 E計畫』提昇 E 化能力
2002	大陸 福州分公司成立
	大陸 青島萬嘉公司成立
	大陸 深圳分公司成立
2001	大陸萬達杰誠 北京公司成立
2000	大陸 天津分公司成立
	香港分公司成立
	大陸 青島分公司成立
1999	大陸 長沙分公司成立
	大陸 深圳飛達 公司成立

年份	說明
1998	台灣通過ISO9002認證
1997	台灣 萬事達成立，開拓空運承攬業務
1994	台灣 台中分公司成立
	台灣 高雄分公司成立
1993	大陸 上海分公司成立
1989	台灣台北『萬達國際有限公司』成立

- 得獎紀錄

在治理方面，萬達集團為能滿足顧客之貨暢其流的服務宗旨，公司永續發展策略持續與全球優質物流業者建立良好的合作關係，亦參與加入國際運輸協會會員資格，如ITAT、WCA、CGLL、PLANET LOGISTICS NETWORK、PANGEA、PPL、COMBINED LOGISTICS NETWORK、MARCO PLOLLINE GROUP及WWPC WORLD及X2 ELITE等組織，為顧客貨物安全及服務網絡，朝向「萬達物流 全球暢流」的宗旨。在航空承攬服務方面，獲頒中華航空公司百萬美金的代理商、長榮航空公司百萬美金的代理商、國泰航空卓越代理貢獻獎、中國國際航空突出夥伴獎、Polar Air Cargo傑出表現金獎及鑽石獎、馬來西亞SME頒贈SME 100 Fast Moving Companies Awards和PPL AGM 2023 Gold Award等榮譽，2023年更榮獲中華航空公司之五百萬美金的代理商榮譽殊榮，實為優質物流業之企業代表。

萬達集團 航空貨運承攬佳績表

年份	獎項名稱
2024	中華航空2023百萬美元代理商殊榮
	國泰航空2023年卓越代理貢獻獎
	PPL AGM 2024 Diamond Award
2023	中華航空2022伍百萬美元代理商殊榮
	Polar Air Cargo 2022年傑出表現 金獎
	PPL AGM 2023 Gold Award
	國泰航空2022年卓越代理貢獻獎
2022	Polar Air Cargo 2021年傑出表現 鑽石獎
	中華航空2021伍百萬美元代理商殊榮
	國泰航空2021年卓越代理貢獻獎
2021	中華航空2020年壹百萬美元代理商殊榮
	國泰航空2020年卓越代理貢獻獎
	Polar Air Cargo 2020傑出表現 鑽石獎
	SME 100 Fast Moving Companies Awards 2020
2020	國泰航空2019年卓越代理貢獻獎
	Polar Air Cargo 2019年傑出表現 金獎
	中華航空2019年壹百萬美元代理商殊榮
	中國國際航空2019突出夥伴獎
2019	國泰航空2018年卓越代理貢獻獎
	中華航空2018年壹百萬美元代理商殊榮
	中國國際航空2018突出夥伴獎
2018	國泰航空2017年卓越代理貢獻獎
	中華航空2017年壹百萬美元代理商殊榮
2017	長榮航空2016傑出績優代理殊榮
	中華航空2016年壹百萬美元代理商殊榮
2016	長榮航空2015傑出績優代理殊榮
	中華航空2015年壹百萬美元代理商殊榮
2015	長榮航空2014傑出績優代理殊榮
	中華航空2014年壹百萬美元代理商殊榮
2013	中華航空2012年壹百萬美元代理商殊榮

在優秀員工選拔方面，公司持續推動優秀員工參加外部公會機構所舉辦之產業優秀從業人員選拔推選，由各部門推出優秀人員角逐，經由內部各公司之高階主管進行3輪的評選後，獲選人員則代表萬達集團參與各公會所舉辦之優秀從業人員選拔。參與的公會有台北市海運承攬公會、台北市航空貨運承攬商業同業公會、臺北市商業會等公會所舉辦之優良從業人員選拔，足以作為萬達集團所有員工的表率。

萬達集團優秀從業人員獎名單

年份	獲獎人員	獎項名稱
2024	王華君	臺北市海運承攬公會113年度 海攬業優良從業人員
	許美美	臺北市航空貨運承攬商業同業公會 服務優良從業人員楷模
2023	李怡忠	臺北市海運承攬公會112年度 海攬業優良從業人員
	黃達義	當選 第69屆航海節模範航港從業人員
	郭盈麟	臺北市航空貨運承攬商業同業公會 服務優良從業人員楷模
	郭盈麟	臺北市商業會112年度 服務優良從業人員
2022	馬偉娟 羅嘉恩	臺北市海運承攬公會111年度 海攬業優良從業人員
	馬偉娟	臺北市海運承攬公會111年度 金鷗獎
	吳靜婷 褚黛茜	臺北市商業會111年度 服務優良從業人員
	褚黛茜	臺北市航空貨運承攬商業同業公會 服務優良從業人員楷模
2021	林鴻達 鄭基良 臧立德	臺北市商業會110年度 服務優良從業人員
	臧立德	臺北市航空貨運承攬商業同業公會 服務優良從業人員楷模
2020	林月英	臺北市海運承攬公會109年度 海攬業優良從業人員
	馬珉嫻	臺北市商業會109年度 服務優良從業人員

萬達集團 年度幸福企業 獲獎歷程

年份	獎項名稱
2024	年度幸福企業 貿易流通業類 金獎
2023	年度幸福企業 貿易流通業類 銀獎
2022	年度幸福企業 貿易流通業類 金獎
2021	年度幸福企業 貿易流通業類 金獎

在企業與社會永續方面，萬達集團多年來致力於友善職場，推動員工發展之選用與教育訓練計畫、防範職場不法侵害事件發生與職場異常事件通報申訴專線機制，以及於公司所在地附近與多家幼兒園簽屬合作意向書，方便於公司同事能就近接送孩童等方案，使每位員工在職場得到公平、公正、友善的工作環境。萬達集團並連續獲得由1111人力銀行評選為年度幸福企業之銀獎及金獎。

1-2-2. 經營理念

- 使命願景

萬達對於客戶的承諾是提供全方位卓越的物流服務，確實執行「服務至上，顧客滿意」的品質政策，以結合經營理念「永續經營，利潤共享」，與代理商及協力上、下游供應鏈和代理商達成合作，在顧客層次與合作夥伴的層面協同作業上產生緊密的互動，相互回饋及分享，創造最大效益。我們亦秉持著透明、負責任的經營理念，打造高專業團隊，確保企業的永續發展，為股東提供穩定的投資回報。我們相信，只有在實現企業成長的同時，滿足股東、員工和社會各方利益，才能共同打造一個更具前景的未來，達成業界領導品牌之願景。

當今全球經濟狀況與運輸環境的改變，因台灣高科技廠商與傳統產業工廠的外移，公司的運送服務及作業上，從國際進出口貨物各類型之原料、零件乃至成品皆有涉及。為提升市場競爭力，萬達集團總公司為因應組織永續發展與營運需求，組織以董事會（董事長與執行長）訂定年度發展策略，業務部門提供之市場需求及發展狀況，再與海、空運部門訂出各航線之營運方向，後勤單位透過風險管控與管理作為營業單位的後盾，共同協助組織達到永續經營與營運發展方向。為因應ESG企業永續營運發展，組織內部為此增設永續發展委員會，透過各利害關係人訂定出萬達集團永續發展方向。

1-3　永續藍圖 | GRI 2-22

1-3-1　永續治理政策 | GRI 2-14

萬達集團對永續發展的承諾，成立公司之永續發展委員會，於2024年7月16日啟動起始會議，將各部門高階主管組織成委員會成員，由董事長擔任召集人、執行長擔任副召集人，並委請外部輔導團隊協助，共召開19次會議，共計44小時訓練。委員會定期追蹤企業永續發展報告書時程規劃，針對企業永續發展之各面向進行盤點、評估、執行等程序，設定企業永續發展方案之目標。所訂定永續性報告準則依據（GRI Standards）與利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards），建構公司永續發展重大性主題鑑別流程，以符合利害關係人議合標準以責任（Responsibility）、影響力（Influence）、依賴性（Dependency）、多元觀點及張力（Tension）的五大原則，依此公司內部將永續發展目標設定為長期經營責任，制定永續發展營運策略，並彙整本公司2024年股東、員工、顧客、供應商/代理商等利害關係人齊同關注環境與社會等面向及全球氣候變遷對環境威脅的議題，以符合各國政府及組織所推動永續相關議題的政策，並滿足萬達所有顧客需求之所託。

本次報告書為萬達集團首次發行，其中資料範圍包含2024年1月1日前的資料。其中報告書資料已建立基準年標準化規格表單，並修定各項管理政策、目標，以作為內部管理、稽核的標準流程，確保資料品質之可信度，同時能達到各項指標改善的目的。

在永續發展策略方面，本公司在董事會（董事長、執行長）下設立永續發展委員會，作為企業永續發展策略建議、制訂、執行和監督，日常營運各部主管協助推動以永續發展理為宗旨，運用系統化作業模式結合營運績效創造企業永續經營的價值。萬達集團永續發展願景以2030年目標，發展出嶄新的四大永續發展策略，以「永續責任採購」、「環境能源管理」、「綠色服務創新」和「多元性幸福職場」，作為永續發展的下一個階段關鍵驅動目標。永續發展委員會將發展願景逐次展開相對應的執行計畫，使整體策略架構具備穩健的基礎，定期召開檢視、追蹤各項策略執行成效，並每年定期向董事會報告達成情況。

1-3-2　永續發展委員會

- 組織圖

萬達集團永續發展策略組織架構圖如下：

董事會　王成發　郭文榮

委員會

馬珉嫻	許美美	簡秀如
王陽峰	楊家豪	余基源
林家正	洪玉卿	江子揚
曾美聆	陳珮均	周威任
馬偉娟	盧韻岑	李麗勤
林明輝	李佳欣	傅思萍
李怡忠	劉小麗	李淑如
鄭基良	黃筱涵	王馨慧
吳靜婷	何中成	陳亮宏
王堉苓	王鵬翔	吳典祐
謝宗勳	歐敏純	潘姿欣
吳昱漢	陳秋慧	王彩蓁

- 永續發展委員會職責
  - 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
  - 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
  - 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
  - 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

永續發展之專（兼）職單位協助本委員會推行各項計畫，設置跨部門功能小組，並向本委員會呈報永續發展之執行情形，跨部門小組執行之編組業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，並向永續發展之專（兼）職單位或本委員會提報執行成果。

- 專業訓練

永續發展委員會研習內容&時數				
課程內容	研習時數		與會人數	出席率
ESG起始會議 - 邊界確立、ESG委員確立	3	小時	35 人	97%
介紹GRI框架、SASB、TCFD	4	小時	29 人	81%
利害關係人鑑別流程	4	小時	31 人	86%
供應鏈管理	4	小時	27 人	75%
雙重重大性分析	6	小時	20 人	56%
重大議題搜集	6	小時	27 人	75%
碳盤查 - 14064-1介紹	3	小時	35 人	97%
碳盤查 - 實地勘察	2	小時	13 人	36%
碳盤查 - 表單建立、數據搜集、建立清冊	12	小時	28 人	78%

- 2024年度執行成果
  - 新推行的項目與政策
    - ✓ 推行組織內碳盤查14064-1
    - ✓ 推行節能措施
    - ✓ 資安應變管理機制及建置異地備援計畫
    - ✓ 員工100%簽署「反貪腐、反霸凌員工聲明」
  - 修訂的項目與政策
    - ✓ 供應商遴選管理辦法及更新採購合約
    - ✓ 供應商簽署「企業社會責任承諾書」、新增反托拉斯、反壟斷及不歧視條款

- 永續發展策略

一 企業永續發展目標/永續責任採購

因應全球經濟狀況與運輸環境的改變，公司的運送服務及作業上，從國際進出口貨物各類型之原料、零件乃至成品皆有涉及。為提升市場競爭力，萬達集團總公司為因應組織永續發展與營運需求，公司組織為董事會（董事長與執行長）訂定年度發展策略，業務部門提供市場需求及發展狀況，再與海空運部門聯合擬定各航線之營運方向，後勤單位透過風險管控與管理作為營業單位的後盾，為組織達到永續經營與營運發展方向。近年因應 ESG 企業永續營運發展，組織內部為此增設永續發展委員會，透過各利害關係人訂定出萬達集團永續發展方向。

近年國際推行ESG企業永續治理，萬達集團也作為企業永續治理發展為基石，推進成立永續發展委員會，逐步推展建立各項制度及制訂相關管理辦法，持續不斷地檢視公司治理品質及策略成效，全面提升企業社會責任治理機制，強化治理面和永續發展的整合性，將企業願景與社會責任融入企業文化，促進員工發展以確實落實公司永續治理精神，以及追求企業永續經營的目標。

近年來客戶物流需求由傳統運輸轉變為較多元性的物流服務需求，萬達集團鑒於此而尋求多方上下游之相關協力廠商配合，以因應客戶之整體供應鏈服務各節點之需求。在日益激烈的物流服務市場的競爭之下，服務模式由傳統產業之運輸服務，進而轉型為高科技電子產品之進出口廠商為服務對象，提供不同類型的客戶及廠商的物流需求，以客製化滿足一站式及多面向的一條龍（Door to Door）服務。

萬達集團的透過持續的教育訓練發展核心競爭力，組織間內部不斷地提升員工教育訓練內容，除了強化本業的物流發展與擴展上下游相關品牌外，以整合協力廠商之運輸、報關、倉儲業者，以及著重於海外營運據點之代理合作商的評選。期許建立更完善的海外代理商服務能力項目之評選準則，兼顧國際運輸安全及便利，以持續改善並提供客製化的作業模式與運送服務，符合實務需求及考驗，達到企業永續發展的營運目標。

萬達集團的經營策略說明如下：

A. 專業教育訓練

現今國際貿易的活絡與交易模式的多樣，物流業者需面對日趨多樣的客戶需求，員工的教育與學習是提升組織核心競爭能力方法之一。因此，我們不斷地舉辦教育訓練，課程內容包含物流整合運輸、海關規範與報關作業程序、倉儲服務及如何提供物流整合等，為不同類型的廠商提供最具優勢之物流服務模式。以本公司通過AEO優質企業認證，會因相關作業的變動進行作業程序的變更，定時修訂相關標準作業程序（Standard Operational Procedures, SOPs）技術文件之規範，使作業達到作業標準化。另本公司並於2022年5月通過由財政部關務署台北關區之海關進行第三度之實地驗證作業，足以證明本公司之教育訓練及服務品質具有優質企業標準。

項次	課程名稱	出席人數（人）				課程時數（小時）	投入金額（元）
		依性別		依職級			
		男	女	主管	一般		
1	新人訓練	22	53	1	74	205	102,500
2	專業知識	139	276	69	346	234	113,800
3	通職教育	50	23	23	50	1.5	-
4	管理課程	84	106	82	108	134	1,357,000
5	講師培訓	0	1	1	0	6	4,000
6	證照課程	7	11	11	7	552	90,000
	總計：	302	470	187	585	1132.5	1,667,300

B. 一條龍（Door to Door）服務

萬達對於不同類型的廠商提供客製化服務，無論在原物料供應商、半成品代工廠或相關電子類等供應鏈廠商等，以滿足客戶之物流需求。萬達集團重視與顧客的互動關係，持續不斷地發展差異化服務，提高客製化的附加價值，建立以顧客導向的長期關係，並以提供一站到底的一條龍（Door to Door）服務能力，來建立與客戶資訊連結之管理化目標。

C. 遴選供應商與協力廠商

為滿足客戶進出口之相關物流作業，以及提供本公司的更具多樣化的物流服務項目，需建立供應鏈相關物流上下游協力廠商的遴選制度，在上述相關AEO制度中，建立商業夥伴之遴選與評估標準作業審查辦法，辦法中將海、空運之商業夥伴進行營運能力和企業規模分類，每年進行定期實地驗證及審查評估，對於突發異常狀況發生時，將進行不定期實地再訪視，並要求立即改善並回報，以確保異常狀況預防措施的執行成果，達到物流供應鏈服務之安全。2024年更納入將有無發行ESG報告書、是否進行組織碳盤查、是否推行節能減碳有所成效，在人權方面新供應商及協力廠商是否遵守職業安全衛生規範、是否有加派醫護人員、是否針對職場霸凌、職場性騷擾等進行宣導，及經營方面是否有簽署反貪腐、反托拉斯等聲明等永續發展指標作為評比。對於開始執行ESG永續各項指標管理之代理商、上下游協力廠商，予以加重計分，優先納入考量。

D. 永續發展策略

萬達集團為致力於企業永續發展，在2024年成立公司治理暨永續經營委員會，以企業永續發展為目標並關注以在地化的供應商為遴選對象，持續關注股東權益、員工、顧客、供應商、環境和社會等面向。為減少運輸碳排對全球氣候變遷環境的威脅，在公司內部建立營運策略，以因應符合各國政府、組織積極推動相關政策，滿足顧客需求之所託。因此，萬達集團將永續發展議題在治理面以長期經營為責任使命，與所有關係人偕同推動環境永續與社會責任發展的價值。

二、 環境能源管理

萬達國際物流股份有限公司之工作場域主要以辦公室為主，並無產品製造與生產事業（屬第三類範疇之間接服務產業），主要業務項目所產生的物料耗用來自於辦公室用品與使用之能源，我們積極響應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）中 SDGs 12「責任消費與生產，確保永續消費及生產模式」，致力於環境友善，共創美好村等相關議題。萬達集團將持續推動選用有國際環保標章認證之供應商提供之耗材採購，持續提升綠色服務及能源管理，以獲得更高的服務品質與效能及達到節能減碳之環境保護目標。

萬達集團為國際物流承攬業者，意識氣候變遷可能帶來的營運衝擊，將致力於環境保護永續發展及管理，並推動每位員工減少能源使用，將環保行為落實於每日生活之中。對於環境保護能源管理方面，我們以減少能源消耗做為努力的目標，未來將進行替代能源與綠色能源採購，持續推動隨手關燈與節約用水行動，以減少能源消耗與浪費。在溫室氣體排放方面，為善盡地球村公民之責，在企業外部將積極要求供應商使用低能源消耗之運具與耗材使用，於2024年起訂定管理範疇一及範疇二廠商應揭露溫室氣體排放資訊，以做為溫室氣體與節能管理。在公司內部方面，推動中午休息時間關閉電源、無人使用空間不開冷氣與照明器具設備。在水資源取得與消耗方面，本公司用水為民生生活用水，非用於產品生產之途，水之來源為臺北自來水公司，排放的廢水亦為營運據點之生活廢水。本公司水表因與整棟大樓共用，無獨立用戶資訊，因此無法準確計算取水量、耗水量、排水量之數據，但本公司在省水衛生設備方面的努力，已請大樓管理中心依階段性更換感應式水龍頭以達降減用水量，馬桶及小便斗方面使用經濟部水利署之省水標章之產品。在飲用水質量管理方面，為讓員工有潔淨的飲水，本公司採用具認證品牌之飲水機，每季定期更換濾心，更換的濾心交還廠商回收。在資源回收在利用方面，本公司持續推動資源回收及垃圾分類及影印用紙運用多合一列印，推動二手紙再使用以降低紙張用量，並進行瓶罐回收分類等。除此之外，萬達集團對外部之上下游供應商推廣環境友善政策，對內則不定期的發佈相關節約宣導，提倡珍惜資源的重要性，持續以實際的行動為企業、社會、環境帶來正面影響，朝減少碳排放、節約能源、減少廢棄物產生之目標邁進。

三、 綠色服務創新

萬達集團致力於將「永續經營」理念延伸到行銷及客服領域，我們透過「減法行動」以減少不必要的廣告紙張、減少冗長的客員詢問程序，為環境帶來正面的改變。現今推出「Panda數位物流行銷計畫」實踐企業永續理念，運用網路的便利性達到與客戶之間的互動關係，進而加大萬達集團永續發展的影響力，綠能行銷策略為我們帶來更多的效應。

A. 廣告數位化

2023年起，萬達行銷廣告 80% 轉為數位化，無論是活動推廣、媒體廣告或是市調都改透過網路執行，免去印刷跟紙張的使用，讓客戶可直接透過網路找到需要的物流資訊及服務資源。同時在公司內部推動業務人員使用網頁流程圖解說公司服務流程，平均每人每月減少約40張以上的紙張使用，預估每年可省下超過24,000 以上的紙張及印刷所產生的碳排量。在數位廣告方面擴大了萬達品牌的能見度，每月所創造的新客戶佔公司整體的10%，已成為客戶尋找解決方案的管道之一。

B. 線上客服諮詢啟動

萬達集團積極提升數位技術能力，採用新科技並推動智慧服務，持續提升營運績效、服務品質及安全應變的決策之效率和品質。於2023年6月起建構通訊軟體之官方帳號，啟動線上諮詢功能後，目前已累積超過3,000位的好友（統計至2024年12月，LINE官方好友數已達3624位）。

透過線上的即時問題回覆，迅速解決客戶物流上的問題，並讓客戶享受到一站式的便利服務，此線上服務每月的客戶詢問量正以10%的成長，期望在萬達集團的服務項目、運費查詢、船期及物流等相關諮詢作業，能有效達到企業永續經營的理念，提升科技帶來的創新作業服務。並於2024年7月進行線上服務能力的統計分析，透過數據追蹤，進行功能啟動與傳統的作業所帶來的作業層次比較，擴大運用大數據與數位服務，為公司帶來更具正向的經濟效益與成果，優化客戶的成交體驗，用創新技術帶來更便利互動的成效。

四、 幸福職場

萬達集團在於企業永續治理方面，係結合海、空運（萬事達國際聯運有限公司）共同經營跨區域及跨公司的業務特性。有效整合集團各公司之垂直及水平資源，建構管理平台與監督溝通協調模式，整合集團服務資源機制，以達成公司服務願景之全方位供應鏈管理服務能力，進而提升集團各公司之業績表現。

A. 多元的教育訓練管道

萬達集團為使提升員工更具專業能力，導入多樣化的學習管道，除了組織內部的實體傳授，也藉由外部公會組織舉辦的課程作為訓練平台，將所有同事所受訓的課程紀錄做為員工的知識歷程管理，並透過學習成果分享將所學分享給同事，在2024年每位員工平均訓練時數為20小時（GRI 404-1）。本公司藉由網路軟體與設備，將相關課程資訊分享至集團各營運據點，外站各營運據點同事就無需往返總公司受訓，而產生之交通上的碳排問題。在訓練課程後，每次課程的講義資料、講師及相關行政進行滿意度調查，以提供未來安排修正方向，以期可以達到更加的教育訓練成果。

萬達集團教育訓練單位則設立於管理部，由專人負責課程規劃安排，推動各項課程提供員工學習及訓練活動，提升人才與職能發展培育，建立更具完善的人才庫資料，提供未來組織發展所需之人才。萬達集團教育訓練單位將持續推動員工職涯發展，擬定各部門專業人才及講師培訓計劃，以期可以培養未來海外營運據點之派外人才。

萬達集團教育訓練分類表

訓練類別	訓練內容	人數	小時	性別	職務
職前訓練	針對未到職前應試人員，進行公司介紹與產業未來發展課程，以期可以選用合適之人才。	約100人	200	男 女 各半	求職者
新人訓練	針對公司組織、環境及AEO介紹，依各職務類別進行一般訓練及各單位之專業訓練，訓練結束皆需筆試進行成果檢視。	75人	205	男22 女53	主管1 職員74
專業知識	對於承攬貨物各航線與貨物類型之專業行業知識與案例探討。	415人	234	男139 女276	主管69 職員346
通職教育	針對非專業課進行安排，如溝通技巧、時間管理、服務禮儀、健康管理、等非物流專業課程，以提升員工工作效能。	73人	1.5	男50 女23	主管23 職員50
管理課程	針對主管職進行統御與管理能力，該課程為儲備主管、課級和部級主管之訓練，如績效管理、領導與統御等。	190人	134	男84 女106	主 管 82 儲 備 幹部108
講師培訓	針對主管級職人員進行甄選，以建立公司講師人才，作為內訓課程之講師群。	1人	6	女1	主管1
證照課程	針對公會及各類專業訓練機構所舉辦之訓練，進行人員安排外訓後內部轉訓。	18人	552	男7 女11	主管11 職員7

2024 年萬達集團教育訓練統計

教育訓練類型	訓練人數（人）	訓練時數（小時）	訓練費用（元）
內部訓練	563	440	216,300
外部訓練	209	692	1,451,000

B. 多元就業機會方面 GRI 405-1

萬達集團的核心價值為熱情、專業、分享的學習團隊，員工是公司最重要的資產，我們致力於打造一個友善職場，讓員工保有熱情的態度，在本公司發揮個人長才，以專業的服務滿足客戶的需求，期許每位員工能持續的學習並分享的企業團隊。

萬達國際物流股份有限公司至 2024 年12月人力資源邊界為臺灣（台北、台中、高雄），員工總數為 402 人，包括主管職87位（約21.6%）、非主管職315位（約78.4%）。在性別分佈為男性員工143位（約35.6%）、女性員工259位（約64.4%）。萬事達（台北、台中、高雄）員工總數為 79位，主管職10位，一般職員69位，男性員工9位，女性員工70位。全際通（台北、高雄）員工總數為 30 位，主管職8位，一般職員22位，男性員工7位，女性員工23位。

我們著重於多元人才的招募與任用，其中包括與各大專院校實習生人才適用、身心障礙者的就業機會、多元性別平等的推動，以及海外營運據點的當地化的主管人才任用，促進社會多元平等的就業機會，提升萬達集團的企業競爭力。

C. 保障勞工權益相關措施 GRI 2-19、401-2、401-3、405-1、408、409

本公司提供平等的工作機會及薪資待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。堅決禁止雇用年齡未滿16歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。在保障勞工權益方面，依同工同薪原則，符合勞動部規範之最低薪資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、勞資會議、職場不法侵害調查以及勞資團體協商等權益。今年度（2024）本公司調查合作夥伴及供應商皆無發生任何勞工歧視、童工雇用、強迫勞動或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

萬達國際物流股份有限公司勞工相關權益表

勞工權益	相關措施說明
工作時間	✓ 每日正常工作7小時15分鐘（09：00~12：00、13：45~18：00）。 ✓ 當日超過正常工作時數，得額外給予加班，且不強迫要求員工加班。 ✓ 如需加班每日總工時不得超過12小時，每月加班不得超過46小時。
薪酬管理	✓ 依據本公司薪資管理辦法和績效考核辦法支付員工酬勞，不因性別、年齡或資歷產生歧視（GRI 2-19）。適時的表揚具優異表現同仁，並頒發獎金以茲鼓勵。
職業安全衛生管理 GRI 403	✓ 優質企業安全認證（AEO），推動工作實體與場域安全，鑑別緊急或異常可能發生事件，定期教育訓練並做預防措施，制定緊急事件應變管理程序。 ✓ 每年定期內部稽核並檢視相關管理辦法修訂。每3年定期與海關提出實地審查認證，以維持安全優質企業之認證。
離職辦法	✓ 員工終止勞雇關係，本公司遵守勞動基準法相關規定，提前預告終止勞動契約關係，並給付相關資遣費及謀職假給予補償。
退休制度	✓ 依勞動基準法之勞工退休金條例之退休金新制度，由公司依法每月負擔6% 勞工退休金提繳率，按依行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該員工在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
勞資協議	✓ 公司每季定期舉辦勞資會議（GRI 407-1），必要時得以召開臨時會議，以促進勞資關係良善，以期達到勞資雙方之合作、溝通、協調及勞務條件改善與福利等議題之協商。 ✓ 為達友善的勞資關係的目標，我們竭力保障勞工人權，以達成A. 無歧視事件、B. 無違反集體協商權利、C. 無強迫勞動事件、D. 無重大勞資糾紛、E. 無積壓延遲員工意見及案件、F. 無雇用童工等之目標。
職場平等多元	✓ 招募員工不因性別、年齡、種族等因素而產生歧視，公司各階層主管級人員女性比例高於男性。（GRI 405-1）
職務遭受不法侵害預防及調查	✓ 每年定期全面調查所有員工，對於在職場是否受到不法的侵害調查。
重大營運變更	✓ 為保障員工就業權益與各項勞務條件，本公司承諾於公司發生重大營運變化時遵守勞動基準法規定，依法行使終止勞動契約的預告時間。 ✓ 本公司未曾有營運重要變動情事發生。
育嬰假 GRI 401-3	✓ 符合勞基法規定之育嬰假 ✓ 萬達集團另訂有「母性勞工健康保護計畫」配合職業安全衛生法第30條、第31條有關母性勞工健康保護之規定，事業單位對母性健康保護事項宜妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，訂定母性勞工健康保護計畫，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性勞工之身心健康，以達到母性勞工健康保護之目的。

D. 完善員工福利保障 GRI 401-2

萬達集團除了按依勞動基準法相關保障勞工保障規定外，依法設立職工福利委員會，提供員工多元完善的福利，並定期舉辦各類福利及文康活動，如社交活動、員工體檢、員工旅遊、生日禮券與成立社團活動等福利推動，以期所有員工皆可得以身心健康。

萬達集團員工福利表

福利與活動	具體作為
員工休息與社交活動	午休時段長達1小時45分鐘，讓員工能充分休息，各部門年度末舉辦交換禮物、聚餐、郊遊、唱歌等活動，以增進同事間的情感交流。年度提供經費補助部門同仁小尾牙、春酒聚餐及抽獎活動。
員工健檢	依勞動部給予每位員工每年定期健康檢查，以追蹤員工身體狀況，並有醫護人員定期約訪了解同事身心狀態。
員工旅遊	每年補助員工旅遊制度，並於2月至9月開放員工自行組團選擇欲前往的國家，津貼金額： 任職滿一年，未滿兩年：NTD 12,000 任職滿兩年以上：NTD 15,000 使員工可以在工作之餘放鬆心情，享受異國風情。
生日禮券	每位員工生日時，董事長會親筆簽賀生日卡，由福委會舉行每月慶生會並準備生日禮品及禮卷500元。
社團活動	員工可自行組織社團，開放員工提送相關社團成立申請，並依福委會相關管理辦法，將送管理部審閱提報成立，職工福利委員會依社團性質與活動頻率給予相應補助款。 ＊社團費用由執行長私人贊助。

1-4　重大性分析與利害關係人溝通 | GRI 3

1-4-1　價值鏈 | GRI 2-6

為萬達國際物流秉持專業的態度，提供熱情的服務，在物流模式上求新求變，協助客戶分析、規劃及整合各種物流服務，並量身訂做最經濟可行且有效率的全方位物流解決方案，整合有限的資源做最有效的運用，降低企業營運成本，提升競爭力，提供客戶客製化的完整物流服務，滿足客戶JUST IN TIME的物流與庫存需求，協助客戶在激烈競爭的微利時代勝出。萬達集團於2013年6月通過AEO優質企業認證（Authorized Economic Operator），在符合相關供應鏈法規及客戶對貨物供應鏈安全之要求下，確保貨物供應鏈品質及安全，以結合集團之經營理念『永續經營，利潤共享』，期達成業界領導品牌之願景。

- ✓ 集團使命：用物流服務及數位科技，打造物流生態系
- ✓ 集團願景：物暢其流，環境永續
- ✓ 經營理念：永續經營　利潤共享
- ✓ 品質政策：服務至上　顧客滿意

海運核心業務	
· 海運併櫃（LCL）單點開櫃服務 · 海運整櫃（FCL）服務 · 大宗散裝貨物運送 · 特殊櫃運送 · 到戶服務 Door-to-door Service	· 海陸複合運輸 · 海空陸聯運服務 · 運送個人物品/財物/個人行李運送 · 進出口報關作業 · 倉儲物流規劃 · 空運核心業務

空運核心業務	
· 空運併裝（CONSOL） 單點整盤整櫃併裝服務 · 空運包盤包機 服務 · 一般散裝貨物運送 · 特殊貨物操作 · 到戶服務 Door-to-door Service	· 空陸複合運輸 · 海空陸聯運服務 · 運送個人物品/財物/個人行李運送 · 進出口報關作業 · 倉儲物流規劃

萬達集團之利害關係人包含上游包含海運報關、海運倉儲、海運公路、空運報關、空運倉儲、航空公司、陸運、事務機器設備、軟體系統等供應商，組織內包含員工及股東/投資人、下游有客戶，組織外有同行/競爭者。另外對於萬達集團在經營上會有重大影響力或重視其意見參與、諮詢、溝通者，還包含保險公司、第三方驗證機構、社區、學校/研究機構、公關媒體、各級往來主管機關、各項業務相關之公協會共計十二大類利害關係人。

1-4-2　重大議題鑑別流程 | GRI 3-1、3-2、3-3

1-4-2-1　利害關係人議合 | GRI 2-29

- 鑑別利害關係人

萬達集團 ESG 永續委員會小組成員依循全球非營利組織 Accountability 所制定的AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES-2015）的五大原則。包含責任性、依賴性、影響力、張力/關注度、多元觀點進行分析討論，將所處上、下游位置十二類利害關係人經由評分方式進行討論。最後鑑別出股東、員工、供應商、客戶、同行/競爭者共五大類需聚焦溝通的重大利害關係人發放永續關注議題問卷進行溝通。

利害關係人	對公司重要性	關注議題	溝通頻率、方式	聯絡窗口	2024年執行情形
員工	以創新及高品質的服務與流程，為客戶創造良好的物流解決方案	205 反貪腐 401 福利政策 406 反霸凌	・職工福利委員會 ・職業安全衛生健康宣導 ・員工教育訓練	永續發展委員會 ESG@pandalog.com	・反貪腐霸凌內部公告9則 ・職安健康宣導9則 ・勞資會議4次 ・職工福利委員會多元福利活動舉辦，促進員工交流 ・主管會議11次 ・線上問卷1份 ・員工教育訓練343場
股東	確保所有股東獲得即時、準確的信息，並透過股東大會溝通機制，維護其權益	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 205 反貪腐 206 反競爭行為 305 碳排放 401 勞雇關係 403 職業安全衛生 404 訓練與教育 406 不歧視 413 當地社區 416 顧客健康與安全 418 客戶隱私	・公司財報：每季 ・公司年報：每年 ・年度股東大會：每年		・股東大會1次 ・發行永續報告書（2024起始年）
供應商	・物流業：提供快速安全的運輸服務品質及有競爭力的艙位與價格 ・總務：與供應商建立良好的合作關係，提供品質好的機器設備及貨品	201-2 氣候風險 205 反貪腐 206 反競爭 418 隱私洩露	・即時(電話/通訊軟體/E-mai)		・供應商外部稽核1次 ・供應商稽核沒有發生不合格、停權、永不錄用之案件 ・企業社會責任承諾書簽署33份
客戶	高品質的產品及服務獲得客戶的信任，而客戶的意見與回饋也是我們持續改進及努力的方向	205 反貪腐 206 反競爭 418 隱私洩露	・客服信箱 panda168@pandalog.com ・Line官方帳號 ・業務窗口		・日常電子郵件與客戶拜訪 ・線上問卷50份 ・不定期客戶永續議題交流
同行/競爭者	有良性的競爭以增進更優質的服務品質	205 反貪腐 206 反競爭 206 公平交易	・即時(電話/通訊軟體/E-mai) ・航線窗口及拜訪 ・業務窗口及拜訪		・日常電子郵件與拜訪

1-4-2-2. 重大主題鑑別流程 | GRI 3-1、3-2、3-3

萬達集團為落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展資訊揭露，參考GRI Standards（2021）進行重大性鑑別。透過問卷調查，了解利害關係人對於萬達集團各項永續議題之關切程度，並排序出永續議題關注度。永續議題再經由ESG 永續委員會小組成員針對議題對於外部經濟、環境、人權及內部各部門營運、創新可能產生之正面、負面財務衝擊顯著性進行評估分析，最後再透過雙重重大性分析定義出報導之重大議題主題作為本次報告書資訊揭露的基礎。

- 鑑別步驟

步驟一：蒐集彙整永續議題

萬達集團 ESG 永續委員會小組參考 GRI 永續性報導準則（GRI Standards），並參考產業屬性彙整出 28 項永續議題，並由ESG 永續委員會小組成員討論選出 18 項重大關注議題，製成問卷。

步驟二：重大議題調查

透過問卷調查，量化衝擊顯著性數據。調查內容如下：

➢ 2024 永續議題關注度問卷

針對四大類利害關係人針對 18 項永續議題的關注程度共計發放 332 份問卷，有效回收份數 293份，回收率 88%。

利害關係人問卷分析表

利害關係人	發放標準		發放份數	實際回收份數	問卷回收比例
員工	萬達＋萬事達＋全際通	(1) 年資4年以上，未滿20年，取其中的1/3的員工 (2) 4年以下抽4份	90	91	101%
股東	萬達＋萬事達＋全際通	全部填寫	3	3	100%
供應商	船公司	年交易金額500萬元以上	56	59	105%
	海運報關	年交易金額30萬元以上			
	海運倉儲	年交易金額100萬元以上			
	海運公路	年交易金額30萬元以上			
	軟硬體	年採購金額超過100萬元			
	系統	維護合約費用超過10萬元			
	機器設備	年支付金額超過 100 萬元以上			
	快遞倉儲	年支付金額超過 50 萬元以上			
	印刷	年支付金額超過 10 萬元以上			
	航空公司	年交易金額1000萬元以上			
	航空倉儲	年交易金額500萬元以上			
	空運公路	年交易金額50萬元以上			
	空運報關	年交易金額50萬元以上			
客戶	北萬達 2年內有往來，10萬以上交易額	(1)2023年年度業績前50大，發50份 (2)10萬以下抽5份	158	125	79%
	中萬達 2年內有往來，10萬以上交易額	(1)2023年年度業績前50大，發50份 (2)10萬以下抽5份			
	高萬達 2年內有往來，10萬以上交易額	(1)2023年年度業績前30大，發30份 (2)10萬以下抽5份			
	全際通 4年內有往來，50萬以上交易額	(1)2023年年度業績前8大 (2)50萬以下抽5份			
同行/競爭者	海運同行	年交易米數貨量150米以上	25	15	60%
	空運同行	年交易金額200萬元以上			
		總計：	332	293	88%

註：問卷採抽樣發放，於填寫時有超出預期的分享，因此「員工」及「供應商」的回收份數大於發放份數，回收比例大於 100%。

利害關係人關注度分析

項次	員工	供應商	客戶	同行/競爭者
1	公司在面對貪腐行為（例如詐騙、敲詐、勒索以及洗錢等）的反應，包括制定反貪腐政策、相關規範及申訴機制。一旦發現員工涉及上述行為，公司將立即要求知情者進行檢舉並採取必要措施。您認為這些措施的重要性如何？	公司在面對貪腐行為（例如詐騙、敲詐、勒索以及洗錢等）的反應，包括制定反貪腐政策、相關規範及申訴機制。一旦發現員工涉及上述行為，公司將立即要求知情者進行檢舉並採取必要措施。您認為這些措施的重要性如何？	萬達公司為保障供應鏈安全，實施了資訊安全管理政策，以防止客戶隱私權利遭侵犯或資料遺失。請問這項措施您關注的程度如何？	公司在面對貪腐行為（例如詐騙、敲詐、勒索以及洗錢等）的反應，包括制定反貪腐政策、相關規範及申訴機制。一旦發現員工涉及上述行為，公司將立即要求知情者進行檢舉並採取必要措施。您認為這些措施的重要性如何？
2	請評估萬達公司在勞雇關係方面的重視程度，以及其提供的彈性上班時間政策。您對萬達公司提供的彈性上班時間及優於勞基法之午休時段政策，您關注的程度如何？	萬達公司為保障供應鏈安全，實施了資訊安全管理政策，以防止客戶隱私權利遭侵犯或資料遺失。請問這項措施您關注的程度如何？	萬達公司秉持反競爭、反壟斷的法律行為，致力於為客戶提供多樣化且優質的服務。我們與多家航空公司和船公司有著多年的緊密合作經驗，以確保客戶能夠有多樣的運輸選項。請問您對此議題的重視程度為何？	萬達公司秉持反競爭、反壟斷的法律行為，致力於為客戶提供多樣化且優質的服務。我們與多家航空公司和船公司有著多年的緊密合作經驗，以確保客戶能夠有多樣的運輸選項。請問您對此議題的重視程度為何？
3	我們公司致力於實施防止職場霸凌的政策，並促進員工間的性別平等與相互尊重，設立了專責管道及保護措施以防治性騷擾。您認為這些措施對於保障工作場所安全的重要性關注程度如何？	萬達公司秉持反競爭、反壟斷的法律行為，致力於為客戶提供多樣化且優質的服務。我們與多家航空公司和船公司有著多年的緊密合作經驗，以確保客戶能夠有多樣的運輸選項。請問您對此議題的重視程度為何？ 因應氣候變遷，對於颱風或者嚴重豪大雨天候影響，導致貨櫃場碼頭或者空運機場無法正常營運，造成客戶的出貨延遲或者損失，萬達有增設暢通的對客戶（通訊軟體）與對上下游供應鏈（櫃場＆機場倉儲）的溝通管道，確保雖然無法正常上班，仍然可以聯繫溝通為了接下來出貨做預先的規劃與準備，您關注的程度如何？	公司在面對貪腐行為（例如詐騙、敲詐、勒索以及洗錢等）的反應，包括制定反貪腐政策、相關規範及申訴機制。一旦發現員工涉及上述行為，公司將立即要求知情者進行檢舉並採取必要措施。您認為這些措施的重要性如何？	萬達避免與競爭對手進行不正當的合作，如協同運價、地域劃分、客戶分配和市場限制並遵守公平交易委員會的規範，以確保公平競爭。請問您對此議題的關注程度為何？

項次	股東			
1	因應氣候變遷，對於颱風或者嚴重豪大雨天候影響，導致貨櫃場碼頭或者空運機場無法正常營運，造成客戶的出貨延遲或者損失，萬達有增設暢通的對客戶（通訊軟體）與對上下游供應鏈（櫃場＆機場倉儲）的溝通管道，確保雖然無法正常上班，仍然可以聯繫溝通為了接下來出貨做預先的規劃與準備，您關注的程度如何？	萬達公司秉持反競爭、反壟斷的法律行為，致力於為客戶提供多樣化且優質的服務。我們與多家航空公司和船公司有著多年的緊密合作經驗，以確保客戶能夠有多樣的運輸選項。請問您對此議題的重視程度為何？	針對溫室氣體排放的問題，萬達公司在選擇合作夥伴時，優先考慮採用綠色物流和低碳運輸方案。這樣可以為客戶提供更環保、更低碳的物流規劃選擇，進而提升萬達的ESG（環境、社會與治理）績效表現。請問您對此議題的關注程度為何？	我們公司致力於實施防止職場霸凌的政策，並促進員工間的性別平等與相互尊重，設立了專責管道及保護措施以防治性騷擾。您認為這些措施對於保障工作場所安全的重要性關注程度如何？
	您對於我們公司在應對氣候變遷方面所採取的行動，例如：節能減碳舉措及溫室氣體盤查規劃等相關措施的重視程度如何？	萬達避免與競爭對手進行不正當的合作，如協同運價、地域劃分、客戶分配和市場限制並遵守公平交易委員會的規範，以確保公平競爭。請問您對此議題的關注程度為何？	請評估萬達公司在勞雇關係方面的重視程度，以及其提供的彈性上班時間政策。您對萬達公司提供的彈性上班時間及優於勞基法之午休時段政策，您關注的程度如何？	萬達公司致力於推廣偏鄉服務和公益關懷，包括每年組織同仁捐贈物資以改善偏鄉小學的求學資源、贊助偏鄉巡演以減少教育落差，以及回收舊電腦捐贈給弱勢團體。您對於這些活動的關注程度如何？
	萬達設有總管理處和專職法務部門，外部上下游供應商的可靠度與信用狀況進行嚴格的評估、調查和監控，確保為客戶提供最可靠和值得信賴的服務品質。對萬達公司在貪腐風險評估方面的措施您關注的程度如何？	您認為萬達國際物流股份有限公司在防範反競爭行為方面的表現，例如透過教育訓練課程、推廣相關知識以及內部控制措施，應該持續進行並加強。您關注的程度如何？	我們公司致力於職業安全衛生的管理，並且提供帶薪假期、身心靈成長課程及運動社團，以促進員工的身心健康。您對我們在這些方面的關注程度如何？	您對萬達及其供應鏈在遵循職業健康和安全法規方面的關注程度如何？
	公司在面對貪腐行為（例如詐騙、敲詐、勒索以及洗錢等）的反應，包括制定反貪腐政策、相關規範及申訴機制。一旦發現員工涉及上述行為，公司將立即要求知情者進行檢舉並採取必要措施。您認為這些措施的重要性如何？	當您評估我們公司在能源管理方面的表現例如水資源和電力的減量管理與能效提升，您對這些措施的關注程度如何？	您對於萬達公司針對不同階段與職能的員工所設置的訓練課程、職涯發展機會及績效檢核制度的關注程度如何？	萬達公司為保障供應鏈安全，實施了資訊安全管理政策，以防止客戶隱私權利遭侵犯或資料遺失。請問這項措施您關注的程度如何？
	您認為萬達國際物流股份有限公司的反貪腐政策應該不僅限於與現有合作廠商之間，還應推廣至潛在合作客戶，以及上下游供應鏈廠商，您關注的程度如何？			

* 利害關係人關注度分析取問卷分數總計前三項，由於股東之問卷分數有 17 項相同，因此並列第 1。

➢ 問卷衝擊度評估

永續議題再經由 ESG 永續委員會小組成員針對議題對於外部經濟、環境、人權及內部各部門營運、創新可能產生之正面、負面財務衝擊範圍與規模、發生機率顯著性進行評估分析，以判別正面、負面衝擊會影響（或可能影響）之個人或群體。

項次	GRI		重大議題	內部衝擊			外部衝擊			正面衝擊				負面衝擊			
				營業	非營業	股東	供應商	業界同行	客戶	商譽	服務	營收	法遵	商譽	服務	營收	法遵
1	201-2	氣候變遷所產生的財務影響其他風險與機會	因應氣候變遷，對於颱風或者嚴重豪大雨天候影響，導致貨櫃場碼頭或者空運機場無法正常營運，造成客戶的出貨延遲或者損失，萬達有增設暢通的對客戶（通訊軟體）與對上下游供應鏈（櫃場＆機場倉儲）的溝通管道，確保雖然無法正常上班，仍然可以聯繫溝通為了接下來出貨做預先的規劃與準備，您關注的程度如何？	高	低	低	高	高	高	高	高	低			低		
2	201-2	氣候變遷所產生的財務影響其他風險與機會	您對於我們公司在應對氣候變遷方面所採取的行動，例如：節能減碳舉措及溫室氣體盤查規劃等相關措施的重視程度如何？	低	高	低	高	高	中	高		中	中	中		低	低
3	205	反貪腐	萬達設有總管理處和專職法務部門，外部上下游供應商的可靠度與信用狀況進行嚴格的評估、調查和監控，確保為客戶提供最可靠和值得信賴的服務品質。對萬達公司在貪腐風險評估方面的措施您關注的程度如何？	高	高	低	高	高	高	高	高	低	低	高		低	高
4	205	反貪腐	公司在面對貪腐行為（例如詐騙、敲詐、勒索以及洗錢等）的反應，包括制定反貪腐政策、相關規範及申訴機制。一旦發現員工涉及上述行為，公司將立即要求知情者進行檢舉並採取必要措施。您認為這些措施的重要性如何？	高	高	高	高	高	高	高	中	低	低	高		低	高
5	205	反貪腐	您認為萬達國際物流股份有限公司的反貪腐政策應該不僅限於與現有合作廠商之間，還應推廣至潛在合作客戶，以及上下游供應鏈廠商，您關注的程度如何？	高	高	高	高	高	高	低			低	高			高
6	206	反競爭行為	萬達公司秉持反競爭、反壟斷的法律行為，致力於為客戶提供多樣化且優質的服務。我們與多家航空公司和船公司有著多年的緊密合作經驗，以確保客戶能夠有多樣的運輸選項。請問您對此議題的重視程度為何？	高	低	低	高	高	高	高	高	高	低	低			高
7	206	反競爭行為	萬達避免與競爭對手進行不正當的合作，如協同運價、地域劃分、客戶分配和市場限制並遵守公平交易委員會的規範，以確保公平競爭。請問您對此議題的關注程度為何？	高	低	低	高	高	高	高			低	高			高
8	206	反競爭行為	您認為萬達國際物流股份有限公司在防範反競爭行為方面的表現，例如透過教育訓練課程、推廣相關知識以及內部控制措施，應該持續進行並加強。您關注的程度如何？	高	高	低				低							
9	305	排放	當您評估我們公司在能源管理方面的表現例如水資源和電力的減量管理與能效提升，您對這些措施的關注程度如何？	低	高	低											
10	305	排放	針對溫室氣體排放的問題，萬達公司在選擇合作夥伴時，優先考慮採用綠色物流和低碳運輸方案。這樣可以為客戶提供更環保、更低碳的物流規劃選擇，進而提升萬達的ESG（環境、社會與治理）績效表現。請問您對此議題的關注程度為何？	高	高	低	低		中	高		中	低	低		低	低
11	308	供應商環境評估	在萬達篩選新供應商評估中，會依據環境、社會和治理（ESG）標準來進行選擇，您關注的程度如何？	高	高	低	高		高	高				高		高	
12	401	勞雇關係	請評估萬達公司在勞雇關係方面的重視程度，以及其提供的彈性上班時間政策。您對萬達公司提供的彈性上班時間及優於勞基法之午休時段政策，您關注的程度如何？	高	高	低				低			低	高			高
13	403	職業安全衛生	我們公司致力於職業安全衛生的管理，並且提供帶薪假期、身心靈成長課程及運動社團，以促進員工的身心健康。您對我們在這些方面的關注程度如何？	高	高	高					高		低	高			高
14	404	訓練與教育	您對於萬達公司針對不同階段與職能的員工所設置的訓練課程、職涯發展機會及績效檢核制度的關注程度如何？	高	高	低				中	高	中		中	高	中	
15	406	不歧視	我們公司致力於實施防止職場霸凌的政策，並促進員工間的性別平等與相互尊重，設立了專責管道及保護措施以防治性騷擾。您認為這些措施對於保障工作場所安全的重要性關注程度如何？	高	高	高			高	中			低	高	高	低	高
16	413	當地社區	萬達公司致力於推廣偏鄉服務和公益關懷，包括每年組織同仁捐贈物資以改善偏鄉小學的求學資源、贊助偏鄉巡演以減少教育落差，以及回收舊電腦捐贈給弱勢團體。您對於這些活動的關注程度如何？	低	低	低			中	高							
17	416	顧客健康與安全	您對萬達及其供應鏈在遵循職業健康和安全法規方面的關注程度如何？	高	低	高	高	高	高	高	高	中	高	高	高	高	高
18	418	客戶隱私	萬達公司為保障供應鏈安全，實施了資訊安全管理政策，以防止客戶隱私權利遭侵犯或資料遺失。請問這項措施您關注的程度如何？	高	高	高	高	高	高	低	高			高	高	高	高

步驟三：重大主題鑑別

經統整調查結果後進行衝擊性排序。以 X 軸為對應公司營運會產生（正/負）衝擊程度及 Y 軸對應重大利害關係人關注議題程度進行雙重大性分析，並繪製雙重重大性矩陣圖。經 ESG 永續委員會小組 10 位成員定義高、中、低衝擊度定義，最後鑑別出四項重大報導議題，分別為反貪腐（GRI 205）、反競爭反托拉斯和壟斷行為（GRI 206）、不歧視（GRI 406）、隱私及遺失客戶資料（GRI 418）。萬達集團有鑑於自身企業社會責任，並參考目前國際趨勢，自願揭露 碳排放（GRI 305），共計五大重大議題。

➢ 雙重重大性矩陣圖

（2 分以下為低度衝擊，2~4 分為中度衝擊，4 分以上為高度衝擊）

步驟四：重大議題目標設定及管理 GRI3-2、3-3

ESG 永續委員會小組依鑑別結果建立重大議題管理方針與目標，並向董事會報告。未來重大主題的管理方針與目標將每年審視管理。並將重大主題管理方針與目標視執行情況，提供經營團隊有效分配資源，同時提供利害關係人審視經營績效。

重大議題	對應 GRI	管理策略	管理指標	2024年目標	2024年執行成果	2026年目標	對應SDGs
碳盤查	305	· 依照 ISO14064-1標準啟動組織內碳盤查	· 實施碳盤查	完成基準年碳盤查	已達成	· 完成第三方查驗證	
資安與客戶隱私	418	· 強化鑑別資安風險能力 · 定期資安政策宣導訓練 · 建制異地作業備援計畫 · 強化韌性	· 侵犯客戶隱私或客戶資料外洩次數	· ＜1次/年	已達成	＜1次/年	
反貪腐	205	· 強化與關鍵供應商議合 · 提高文件簽署率 · 加強稽核抽查 · 內部宣導	· 廠商遴選納入ESG標準 · 員工宣導 · 供應商文件簽署率	· 優先採用納入ESG標準供應商 · 未發生違反事件 · ＞80%	· 已達成 · 一件 · 已達成	· 優先採用納入ESG標準供應商 · 未發生違反事件 · ＞85%	
反競爭、反托拉斯和壟斷行為	206	· 強化與關鍵供應商議合 · 提高文件簽署率 · 加強稽核抽查 · 內部宣導	· 提供多樣航線選擇 · 遵守公平交易委員會規範 · 員工教育宣導/文件簽署率 · 供應商文件簽署率	· 海運提供6家/空運提供5家 · 未違反規定 · ＞90% · ＞80%	· 已達成 · 一件 · 已達成 · 已達成	· 海運提供6家/空運提供5家 · 未違反規定 · ＞95% · ＞85%	
不歧視	406	· 強化與關鍵供應商議合 · 提高文件簽署率 · 加強稽核抽查 · 內部宣導	· 員工教育宣導/文件簽署率 · 供應商文件簽署率	· ＞90% · ＞80%	· 已達成 · 已達成	· ＞95% · ＞85%	

2. 公司治理

亮點：

- ◆ 成立永續發展委員會
- ◆ 採購政策及商業夥伴遴選辦法
  將代理商、上下游協力廠商以分級制度管理，並將ESG永續各項指標納入採購評分標準
- ◆ 反貪腐、反岐視與反競爭之推動
  推動利害關係人共同發表支持反貪腐等之簽署，對內部則達到同仁100%簽署聲明書
- ◆ 資訊安全滿意度
  資安整體訓練達100%、資訊安全系統服務滿意度93.5%
- ◆ 提單防偽功能
  便於海外代理商收到萬達所簽發之提單可立即辨識真偽，以確保文件交換安全

2-1 誠信經營

2-1-1 法規遵循｜GRI 2-27、205-2

2-1-2 檢舉制度｜GRI 2-15、2-25、2-26

2-2 公司治理理念與架構｜GRI 2-10、2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-16、2-25、2-26、2-27、2-28、205-2

2-2-1 組織圖

2-2-2 專責委員會

2-3 供應鏈管理｜SDGs 7、12

2-3-1 採購政策及商業夥伴遴選辦法｜GRI 204-1、205-1、206-1、308-1、408-1、409、411、414-1、418

2-3-2 現行供應商考核標準｜GRI 205、206｜SDGs 16

2-3-3 關鍵供應商管理辦法

2-4 資訊安全管理｜GRI 418

2-4-1 資訊安全管理委員會

2-4-2 系統效能提升與優化

2-4-3 客戶交易安全 - 提單防偽功能

2-4-4 資安事件通報流程

2-4-5 資訊安全管理成效

2-1 誠信經營

2-1-1 法規遵循｜GRI 2-27、205-2

法規遵循一向是企業最基本之經營基礎；若沒有制定有效之管理法規；公司將置經營投資者股東之權益不顧外，也讓廣大之員工頓失依附 ，也會影響交易安全與製造社會問題；這對企業形象與經營將會帶來負面衝擊。法規遵循為公司永續經營之重要關鍵；如果公司違反法令將使公司遭受政府或司法單位之制裁處罰，除了造成公司重大損失之外，如前述影響重大利害關係人權益，因此所有公司員工之同仁務必守法合規。

- 法規政策與管理

隨時由法務部門專責審閱瀏覽政府法令動態，於法源資訊網或司法院部門整理最新法規動態通知員工，並確實檢查公司是否符合法規標準，包括專業證照是否過期，確保服務品質，與廠商或交易對象是否簽立合約並符合約平等互惠原則；有無管理造冊。定期檢視公司單據保險責任有無足額更新；定時進行相關之稽查以符合相關之規定， 建立公司永續發展之經營環境。

本公司針對員工內部制定工作規則；報備主管機關，由於於2016年起即為當選優質企業認證，定期會由公司管理單位與法務單位與營運單位進行供應鏈之安全稽核檢查，並報備海關通知實地驗證，務必做到落實服務安全減少貨物損害等之風險管理。

- 安全職業環境

為符合消防安全法令規章設立逃生設備等並設立專責部門管理，關於交易安全，除於報價單據檢附公司之標準交易條款外，關於運費報備主管航政機關備查，遵守公平交易法之反競爭與避免聯合行為，以免受罰

- 落實反貪腐與反岐視與反競爭之政策：

以誠實負責之交易達到永續經營並與利害關係人共同發表支持反貪腐等之簽署

- 對供應商：反貪腐等聲明書目前自2024年1月起迄12月31日止，萬達海運部分共請6家合作廠商簽署，簽回6家，簽署率100%；空運部分請16家簽署，簽回13家，簽署率81%；總務採購部分共計9家供應商，簽回9家，簽署率100%。
- 對員工：員工簽署人數511位（簽署率 100%）

- 預防與補救措施

如發現不合規立即調整公告宣達改進，預防損失擴大

2-1-2　檢舉制度 | GRI 2-15、2-26

關於公司永續發展公司設立有永續發展委員會，並設立有各分層之委員，針對每個重大議題與執行分層負責。

在發行永續報告書前，依計畫定期開會並討論，界定公司之利害關係人主體以及相關合作夥伴，並藉由會議,共同決議重大議題並以發放問卷給利害關係人，藉由量化之數據分析，圍繞在節能環境與公司治理完整化及組織化跟善盡社會責任，以便落實公司永續經營方針。

而在確認利害關係人所重視關注之議題外，也會設計尋求內外部意見，以開放不具名方式請內外關係人提供建議，針對建議分門別類，並於調查問卷中要求具體指摘，並於收到建議後立即通知永續發展委員會，判定是否可以改善或是有無執行困難點，做成決議紀錄，並由最高治理單位決議是否採納。

在採納後調整永續發展策略並於公開網頁中補充說明並將調整時間點揭露，以期做到公開化透明化，未採納之理由亦同樣揭露。

- 申訴檢舉流程：

A. 故就提出疑慮機制為設立意見箱或公司對外電子郵件，對於內外部利害關係人以不具名方式可以提供建議或提問（GRI 2-25）

B. 整理建議以及問題分類別類後組織永續發展委員會針對問題提出解決方案

C. 設定問題是否解決回應

D. 提出方案後決議交由最高治理單位決定

E. 定期追蹤調整

- 申訴檢舉管道：

窗口姓名＆職稱：	集團法務部 王堉苓經理
地　址　：	臺北市中山區市民大道三段209號5樓
電 話 ＆ 分 機 ：	02-27720999分機1050
Mail：	Addie.wang@pandalog.com

2-2　公司治理理念架構

2-2-1　組織圖

2-2-2　專責委員會

目前萬達集團內萬達、萬事達、全際通三家子公司皆為股份有限公司。王董事長及執行長交叉持有各分公司股份，而王董事長依照股權控制法擁有最大股份比例，故王董事長具有集團事務最高決議權。各利害關係人有利益衝突產生時，王董事長依照公司內部稽核辦法及法務相關規定裁決，並予以公告（GRI 2-10、2-11、2-12、2-13）

公司董事長秉持永續經營原則，為股東創造最大利益，於從事萬達集團業務範圍內行為時，依循相關法規決議行使職權。並每季/每年與股東、董事檢核公司營運績效與財報。

- 永續發展委員會（詳見1-3）

- 內部稽核制度

為確保公司服務品質水準與與早發現缺失予以補救、更正，本集團於2012年即訂定內部稽核作業程序。內容如下：

- 組織圖：

稽核流程：

- 稽核內容：

稽核計畫之擬定須符合業務所規劃安排事項，且須按活動狀況及其重要性為基礎排列進度。

✓ 定期性

- 由稽核小組組長負責擬定「年度內部稽核計畫表」，並送交管理代表審核及認可。
- 稽核計畫擬定時，須確保相關之部門及功能是否涵蓋。

✓ 非定期性

- 當發生重大變異或組織上有重大變更，或外部稽核發現重大缺失其改善措施需追蹤時，應由管理代表視需要得隨時要求稽核小組組長召集並執行稽核作業。
- 管理代表對臨時召集之稽核作業，應明白指示欲稽核之單位、範圍及稽核重點，以利稽核小組組長指派適當人員參與。

- 實地執行查核並追蹤缺失改善

稽核組長會針對稽核缺失製作「內部稽核觀察報告表」並列席董事會報告稽核業務執行情形，就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。另針對查核所見缺失或異常事項提出建議及改善事項，直到改善完成。同時提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時讓管理階層理解已存在的缺失或潛在的風險。2024年稽核室共執行14項稽核作業，稽核結果尚無重大缺失。

● 補救負面衝擊程序 GRI 2-25

本公司設立有專責之法務部門，對於任何跟公司交易之客戶，如果有發生任何之爭議或損害事件產生；本公司有一套案件或爭議事件之提報程序

步驟一、

案件提報必須書立書面聲請並提報當航線單位之主管；書立事件緣由；並檢具相關文件佐證；以便法務部審閱啟動調查事件發生聲請人填寫書面備案程序---提報法務部---法務部啟動調查---發布調查報告（會視案件是否具備隱密性不宜公開或公開）---受調查單位之陳述

- 如為一般貨損損害案件；如我方責任明確無從轉嫁其他機關或關係人-----啟動保險理賠
- 如可以轉嫁其他單位或機關或利害關係人-----由其負責最終理賠---透過和解結案---歸檔----定期分享案例處理經驗
- 如對方不願意負責或理賠—透過訴訟方式----結案----歸檔-----定期分享案例處理經驗

步驟二、

防微杜漸非常重要，如何避免再次發生非常重要，因此若公司集團負面訊息產生，除以上案件陳報也會確認消息來源；告知來源真實性應予確認否則保留追訴權利，並將事件整理成案例教育訓練公司同仁避免再次發生

以下為案件之陳報負面事件陳報之處理流程：

- 案例宣導

2024年3月18日法務部公告：區域戰爭危機對海上貨物運輸保險的影響之與會人員問題整理

如近期於2024年8月23日有公告法律知識分享從達利輪碰撞巴爾的摩大橋事件探討共同海損

雖然我司集團未發生，但提供法律常識給全體集團北中高同仁知悉學習

於2022年2月21日接獲公平交易委員會調查檢舉美加線散貨出口併櫃費涉及違反公平交易法情事結果以公服字1131260123號函認為並無違反公平交易法規定之情事

法務部除配合撰擬陳訴書外並於如下公告：

公告日期	內容
2024/05/07	認識何謂聯合行為以及案例分析
2024/07/17	工會團體訂定參考價目表，當心觸法！
2024/07/31	海攬公會113.7.31聯合行為及案例說明研討

溝通關鍵重大事件與尋求建議及提出疑慮的機制 GRI 2-16、2-26

利害關係人	對公司重要性	關注議題	溝通頻率、方式	聯絡窗口	2024年執行情形
員工	以創新及高品質的服務與流程，為客戶創造良好的物流解決方案	205 反貪腐 401 福利政策 406 反霸凌	・職工福利委員會 ・職業安全衛生健康宣導 ・員工教育訓練	永續發展委員會 ESG@pandalog.com	・反貪腐霸凌內部公告9則 ・職安健康宣導9則 ・勞資會議4次 ・職工福利委員會多元福利活動舉辦，促進員工交流 ・主管會議11次 ・線上問卷1份 ・員工教育訓練343場
股東	確保所有股東獲得即時、準確的信息，並透過股東大會溝通機制，維護其權益	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 205 反貪腐 206 反競爭行為 305 碳排放 401 勞雇關係 403 職業安全衛生 404 訓練與教育 406 不歧視 413 當地社區 416 顧客健康與安全 418 客戶隱私	・公司財報：每季 ・公司年報：每年 ・年度股東大會：每年		・股東大會1次 ・發行永續報告書（2024起始年）
供應商	・物流業：提供快速安全的運輸服務品質及有競爭力的艙位與價格 ・總務：與供應商建立良好的合作關係，提供品質好的機器設備及貨品	201-2 氣候風險 205 反貪腐 206 反競爭 418 隱私洩露	・即時 (電話/通訊軟體/E-mai)		・供應商外部稽核1次 ・供應商稽核沒有發生不合格、停權、永不錄用之案件 ・企業社會責任承諾書簽署33份
客戶	高品質的產品及服務獲得客戶的信任，而客戶的意見與回饋也是我們持續改進及努力的方向	205 反貪腐 206 反競爭 418 隱私洩露	・客服信箱 panda168@pandalog.com ・Line官方帳號 ・業務窗口		・日常電子郵件與客戶拜訪 ・線上問卷50份 ・不定期客戶永續議題交流
同行/競爭者	有良性的競爭以增進更優質的服務品質	205 反貪腐 206 反競爭 206 公平交易	・即時(電話/通訊軟體/E-mai) ・航線窗口及拜訪 ・業務窗口及拜訪		・日常電子郵件與拜訪

2-3 供應鏈管理

當今全球經濟狀況與運輸環境的改變，因台灣高科技廠商與傳統產業工廠的外移，客戶物流需求由傳統運輸轉變為高科技電子產品之進出口廠商為服務對象更多元性的物流服務需求。萬達集團鑒於此而尋求多方代理商及上下游之相關協力廠商配合，針對客戶需求透過分析、規劃及整合，提供物流相關需求及服務，並為其量身訂做最經濟可行且有效率的全方位物流之解決方案，整合集團所有資源做最有效的運用，以提供全方位的客製化物流服務，滿足客戶Just in time的物流與庫存需求，協助客戶在激烈及微利的時代降低營運成本提升市場競爭力，且滿足客戶整體供應鏈各節點之需求。

在台灣海運承攬業者中，萬達集團乃為市場少數具有經營散裝貨櫃併裝能力的物流承攬業者。我們秉持專業的態度，提供熱情的服務，在物流模式上求新求變，協助客戶在市場中掌握更大的商機。目前集團之營運項目涵蓋整體物流服務、海運空運出口、空運海運進口、三角貿易、快遞業務、參展、報關、倉儲等服務。業務範圍包含東南亞、大陸華南、大陸華中北、香港、日韓、中南美、歐地、美加、紐非澳、中東印巴等區域之服務航線。

在海外服務營運據點方面，萬達集團不斷地開發海外代理合作夥伴，目前海外合作之代理商約計超過350家。

身為物流業界的領導品牌，有鑑於線上購物需求及消費習慣的改變，萬達集團也成立了電商快遞業務部門，服務小量多樣化的顧客需求，優化資訊系統服務平台，提供物流24小時即時訊息查詢，以滿足對於客戶提供客製化一站到底的一條龍（Door to Door）卓越的物流服務。

而這一切的實現，全有賴對於對代理商及上下游協力廠商的管理、議合，以實現對客戶提供全方位服務，公司永續經營之目的。

2-3-1 採購政策及商業夥伴遴選辦法 | GRI 204-1、205-1、206-1、308-1、408-1、409、411、414-1、418

- 物流供應商

因行業特性，我們的海空供應商皆由客戶指定。未指定之海運、空運、陸運、倉儲及報關等業者，本集團為滿足客戶進出口之相關物流作業，以及本公司提供的更具多樣化的物流服務項目，集團訂有供應鏈相關物流上下游協力廠商的遴選評估標準及作業審查辦法。除了原有考量年度交易金額、交易量、維修配合度、提供 AEO 證書等納入評分機制，將供應商分為 A、B、C 級分級管理，如果供應商發生不良事件（如違反人權、雇用童工等事件），也直接影響遴選分數。

更於 2024 年配合公司永續發展委員會推動，增修納入將有無發行 ESG 報告書、是否進行組織碳盤查、是否推行節能減碳有所成效，在人權方面新供應商及協力廠商是否遵守職業安全衛生規範、是否有加派醫護人員、是否針對職場霸凌、職場性騷擾等進行宣導，及經營方面是否有簽署反貪腐、反托拉斯等聲明等永續發展指標作為評比。對於開始執行 ESG 永續各項指標管理之代理商、上下游協力廠商，予以加重計分，優先納入考量。例如：DHL 採用回收食用油代替航空用油，促進節能減碳效應，並取得 GoGreen Plus 證書 2024。

- 本集團在物流業的在地採購比例達100%。
- 資訊供應商及總務供應商

為維持辦公室運作及資訊服務品質，管理部總務採購訂有「供應商評估及管理辦法」及作業規範，以評估廠商信譽、價格、品質、服務、交期、有揭露ESG、有簽署反貪腐、反托拉斯聲明、有實施職安管理政策）六項評鑑項目至少為 B 級，使能列入合格供應商名單。合格廠商除須具有公司或工廠營利事業登記證外，新供應商全面要求簽署【企業社會責任承諾書】。

- 本集團在資訊供應商的在地採購比例達100%；總務供應商達100% GRI 204-1

- 供應商篩選流程

- 推行新供應商全面簽署企業責任承諾書

- 2024 年本集團對各級供應商新增簽署「企業社會責任承諾書」，盼上下游供應商、代理商能在社會責任方面與我們一同共好。2024 年新供應商簽署「企業社會責任承諾書」之簽署率達90%。

企 業 社 會 責 任 承 諾 書

Commitment of Supplier for Corporate Social Responsibility

簽署日期/ Signed Date：_____

本公司_____作為貴公司即萬達國際物流股份有限公司/萬事達國際聯運有限公司之供應商、合作夥伴，願與貴公司一起遵循法律、積極應對環境保護與社會相關議題，善盡企業社會責任，一起建構永續的經營環境，並承諾遵守以下事項：

Our Company_____as a supplier and partner of Panda Logistics CO., LTD./ Panda Air Express CO., LTD., is committed to adhering to legal requirements and actively addressing environmental and social issues. We are dedicated to fulfilling corporate social responsibility and collaborating with Evergreen Logistics Corporation to construct a sustainable business environment. We hereby commits to the following：

1. 遵守營運所在地之政府法規，禁止強迫勞動與禁用童工，給予員工公平的待遇及工作機會，禁止任何形式的歧視及騷擾，提供員工安全與健康的工作環境，落實資訊安全與隱私保護，保障個人資料的蒐集與合法使用。

   Compliance with local government regulations, prohibition of forced labor and child labor, provision of fair treatment and job opportunities to employees, prohibition of any form of discrimination and harassment, provision of a safe and healthy working environment for employees, implementation of information security and privacy protection, ensuring the collection and lawful use of personal data

2. 以環保、節能、減碳為優先考量，以友善環境方式，減少資源浪費，降低廢棄物產出及環境污染，致力於環境永續之目標。

   Prioritizing environmental protection, energy conservation, and carbon reduction, reducing resource waste and minimizing waste generation and environmental pollution in an eco-friendly manner, and committing to the goal of environmental sustainability.

3. 承諾落實誠信經營，以公平與透明方式進行商業活動，如因業務上需要而獲知機密資訊時，應妥善保護及適當使用。

   We commit to conducting business with integrity, fairness, and transparency. When confidential information is obtained due to business needs, it should be properly protected and used appropriately.

4. 立承諾書人了解並同意本承諾書是用現在及未來之交易行為，且同意貴公司保有隨時變更或修正前揭規範之權利，並得以公告於貴公司網站方式揭露變更或修正之內容，無須另行通知立承諾書人。

   The undersigned acknowledges and agrees that this commitment is applicable to current and future transactions. The undersigned also agrees that your company reserves the right to change or amend the aforementioned regulations at any time and may disclose such changes or amendments on your company's website without further notice to the undersigned.

5. 不得為非法或不當干涉以獲取或保留業務或取得任何與買賣合約有關優勢之目的,而支付、承諾支付、或授權支付任何金錢或任何具金錢價值東西給任何人或實體。
   Our Company will not pay, promise to pay, or authorize payment any money or anything with monetary value to any person or entity for the purpose of illegal or improperly inducing a decision or obtain or retaining business or any advantage in connection with the Agreement.

6. 立承諾書人或其公司之相關董事、經理人、員工、代理人、代表或履行輔助人，絕無亦將不會自己或透過第三人以直接或間接給予或承諾給予(1)賄賂；(2)傭金、禮金、抽成費、仲介費、回扣金、餽贈、有價證券、各種支付憑證、股權股份；(3)以出借名義供占有使用財物；(4)提供宴請、旅遊、娛樂、健身活動；(5)免除任何不利益；或者(6)其他任何不正當利益等方式 (以上六點合稱「不當利益」誘使貴公司之相關董事、經理人、員工、代理人 代表 或履行輔助人與其訂定合約或造成任何不當之影響。
   The undersigned, or any relevant directors, managers, employees, agents, representatives, or auxiliaries of their company, shall not, and will not, either by themselves or through a third party, directly or indirectly offer or promise to offer: (1) bribes; (2) commissions, gifts, kickbacks, intermediary fees, rebates, gratuities, securities, various payment vouchers, or shares; (3) property for possession or use under the guise of lending; (4) banquets, travel, entertainment, or fitness activities; (5) exemption from any disadvantage; or (6) any other improper benefits (collectively referred to as "Improper Benefits"), to induce any relevant directors, managers, employees, agents, or representatives of your company to enter into a contract or exert improper influence.

7. 如有任何貴公司之董事、經理人、員工、代理人、代表或履行輔助人等相關人員直接或間接透過第三人以任何明示或暗示的方式向立承諾書人索取、要求、期約、承諾雙方合約或交易明確約定之外的任何不當利益，立承諾書人應立即向貴公司檢舉專用信箱(law@pandalog.com)提出檢舉。
   If any relevant personnel of your company, including directors, managers, employees, agents, or representatives, directly or indirectly, through a third party, explicitly or implicitly solicit, request, or demand any Improper Benefits beyond what is explicitly agreed upon in the contract or transaction between both parties, the undersigned shall immediately report such incidents to your company via the dedicated reporting mailbox (law@pandalog.com).

8. 反歧視(Prevention of Discrimination)
   涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上,不得基於種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他的歧視等因素而有不公平的對待。另外,除按照法律要求或為確定是否適合從事特殊性工作而進行之醫學檢查,不得強迫員工或准員工接受帶有歧視性的醫學檢查。此外,供應商應充分遵守所有適用的法規、命令和其他法律要求應履行之義務,包括法律上涉及的保護人類健康、安全或環境、移民、和公平的就業機會。
   Supplier is committed to equality of opportunity and treatment in employment, including equal remuneration for men and women for work of equal value, and the prevention of discrimination in respect of employment and occupation, including hiring, compensation, training, promotion, firing, and retirement. Employees or prospective employees shall not be forced to undergo discriminatory medical examinations, unless applicable labor/health law does require such medical examination to be performed to ensure suitability of such job position. In addition, supplier shall comply fully with all applicable laws, regulations, ordinances, decrees, order, and other legal requirements in performing its obligations under the Agreement, including those dealing with the protection of human health, safety, or environment, immigration, and equal employment opportunity.

此致
To

萬達國際物流股份有限公司/萬事達國際聯運有限公司
Panda Logistics CO., LTD./ Panda Air Express CO., LTD.

立承諾書人(The Undersigned)：_____
代表人(Representative)：_____
地址(Adress)：
日期(Date)：

2-3-2　現行供應商考核標準

✓　每年定期檢視：

為維持對客戶端高品質的服務，商業夥伴遴選辦法中除將海、空運之商業夥伴進行營運能力和企業規模分類管理外，每年2月會重新進行實地驗證及審查評估。只會採納評分標準達到包含B級及以上的供應商予以合作。過程中也會督促供應商，針對”ESG 商業夥伴遴選紀錄表”內的準則持續維持或加以改善（潛在與環境議題相關之負面衝擊因子，例如高碳排放、非在地採購提高能耗與資源浪費等）；唯若供應商有評分標準降至C級時，則會要求於一定期間內改善。

✓　不定期抽查：

・環境標準：

對於突發異常狀況發生時，例如有環境議題相關之負面重大事件或違法紀錄時，將進行實地再訪視，並要求立即改善並回報，以確保預防異常狀況發生，達到物流供應鏈服務之安全。

・社會人權標準：

若商業夥伴有違反簽署「企業責任承諾書」中承諾，或違反聯合國國際人權倡議，強迫勞動、僱傭童工、違反人口販運防制法，違反婦女性別歧視、原住民、身心障礙或弱勢團體雇用相關法令，多次或嚴重違規的供應商，將中止合作關係。

● 2024年考核要點

• 反貪腐 GRI 205 SDGs 16

✓　已進行貪腐風險評估的營運據點

萬達設有總管理處和專職法務部門，外部上下游供應商的可靠度與信用狀況進行嚴格的評估、調查和監控，確保為客戶提供最可靠和值得信賴的服務品質，並每年做風險評估。

萬達集團秉持反競爭、反壟斷的法律行為，致力於為客戶提供多樣化且優質的服務。我們與多家航空公司和船公司有著多年的緊密合作經驗，以確保客戶能夠有多樣的運輸選項。

✓　有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

目前台北總公司對於承攬業務之供應商要求我方簽立反貪腐政策與程序之成員總數如下：萬達海運部分共請6家合作廠商簽署，簽回6家，簽署率100%；空運部分請16家簽署，簽回13家，簽署率81%；總務採購部分共計9家供應商，簽回9家，簽署率100%。

✓　反貪腐宣導

員工反貪腐政策跟程序公司法務部門會定期公告請同仁留意，由於我司與配合之進出口商簽有反貪腐罰則，請同仁同意配合勿違犯以免公司受罰（2024年10月14日公告）

✓　已確認的貪腐事件及採取的行動

因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之事件計0件

• 反競爭行為 GRI 206

✓　反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

－在報導期間內，組織認定涉入的反競爭行為及違反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟為0件，已結案案件1件。

－已結案之法律訴訟之主要結果為2024年4月11日收到公平交易委員會稱於111年2月21日接獲檢舉美加線散貨出口併櫃費涉及違反公平交易法情事；結果以公服字1131260123號函認為並無違反公平交易法規定之情事。

－反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律宣導

• 其他考核項目：

於2024年報導期間萬達集團配合往來之供應商、協力廠商及代理商皆未發生違反不歧視（GRI 406）、使用童工（GRI 408）、強迫勞動（GRI 409）、侵害原住民權益（GRI 411）等情事發生。

2-3-3　關鍵供應商管理辦法

問卷的各項指標、達成率、回復率、2026年目標（尤其針對GRI205、206、408 參考萬達集團）

- 關鍵供應商分類

2024關鍵供應商管理，萬達集團於2024年針對關鍵供應商以問卷的方式採取議合，取樣標準如下：共發出56份，收回49份。

關鍵供應商	定義	總家數	取樣家數	佔比
船公司	年交易金額500萬元以上	19	10	52.63%
海運報關	年交易金額30萬元以上	13	7	53.85%
海運倉儲	年交易金額100萬元以上	11	8	72.73%
海運公路	年交易金額30萬元以上	10	5	50.00%
軟硬體	年採購金額超過100萬元	4	2	50.00%
系統	維護合約費用超過10萬元	5	3	60.00%
機器設備	年支付金額超過 100 萬元以上	2	2	100.00%
快遞倉儲	年支付金額超過 50 萬元以上	2	2	100.00%
印刷	年支付金額超過 10 萬元以上	2	2	100.00%
航空公司	年交易金額1000萬元以上	13	5	38.46%
航空倉儲	年交易金額500萬元以上	3	3	100.00%
空運公路	年交易金額50萬元以上	8	4	50.00%
空運報關	年交易金額50萬元以上	3	3	100.00%

問題	是	否
1. 貴公司是否有在進行碳盤查?	38.78%	61.22%
2. 貴公司是否能提供碳盤查數據?	28.57%	71.43%
3. 您的碳盤查數據是否有經過協力廠商驗證? (無碳盤查者請答否)	32.65%	67.35%
4. 目前是否有採用SBTI或更換節能設備?	44.90%	55.10%
5. 貴公司是否有設定節能減量目標?	61.22%	38.78%
6. 是否有汙水、生產衍生之廢棄物的回收管理政策?	42.86%	57.14%
7. 是否使用再生材料、低碳材料或新科技來提升低碳效能?	57.14%	42.86%
8. 是否有嘗試增加綠色能源、再生材料之使用比例?	55.10%	44.90%
9. 貴公司是否有簽署反貪腐或反托拉斯聲明?	61.22%	38.78%
10. 是否有簽署禁用童工聲明?	67.35%	32.65%
11. 是否有實施多元任用政策?	73.47%	26.53%
12. 貴公司是否有實施職安管理政策?	89.80%	10.20%
13. 是否有實施資安管理辦法?	85.71%	14.29%
14. 是否有實施禁止工作場所職場霸淩之聲明書?	83.67%	16.33%

➢ 2024 & 2025年關鍵供應商管理目標

萬達集團除全面要求供應商簽署企業社會責任承諾書，符合環境、人權規範，並持續進行永續風險評估。對供應商定期進行「服務、成本、維修配合度、永續管理」評鑑。2024年起，針對關鍵供應商加入碳盤查、節能減碳措施、反貪腐、反托拉斯、資安管理系統採用等進行議合，若有不符合標準者，立即進行督導，以期達到100% 缺失改善。

	2024	2024 達成率	2026	2028	2030
1. 請問貴公司是否有在進行碳盤查?	30%	38.78%	40%	45%	50%
2. 請提供碳盤查數據	-	28.57%	30%	35%	40%
3. 碳盤查數據經過第三方驗證	-	32.65%	35%	38%	40%
4. 目前有採用Sbti或更換節能設備	40%	44.90%	50%	60%	70%
5. 有設定節能減量目標	30%	61.22%	65%	68%	70%
6. 有簽署 反貪腐,反托拉斯 聲明	60%	61.22%	65%	70%	80%
7. 有簽署 禁用童工 聲明	60%	67.35%	70%	75%	80%
8. 有實施 職安管理 政策	60%	89.80%	90%	92%	94%
9. 有實施 資安管理辦法	60%	85.71%	88%	90%	92%
10. 有實施 禁止工作場所職場霸凌之聲明書	60%	83.67%	85%	88%	90%
11. 有實施 多元任用政策	60%	73.47%	75%	77%	80%
12. 有汙水,生產衍生之廢棄物的回收管理政策	30%	42.86%	45%	46%	47%
13. 有使用再生材料,低碳材料,或新科技來提升低碳效能	30%	57.14%	60%	62%	65%
14. 有嘗試增加綠色能源,再生材料之使用比例	30%	55.10%	58%	60%	62%

2-4 資訊安全管理 | GRI 418

2-4-1 資訊安全管理委員會

在企業永續作為之創新應用部分，近年來萬達集團深感企業永續發展的重要性，積極落實資訊安全，於2022年成立「資訊安全管理委員會」並指派跨部門建立資訊安全代表人員。該資安會訂於每年1月及7月（半年）召開跨部門資訊安全會議，以及每年12月召開資訊安全管理審查會議。定期審查有關集團資訊安全風險、建置資訊與營運策略等方向，並檢視資訊安全治理相關執行成果報告，以期資訊安全管理制度健全運作。2023年起固定每年召開2次跨部門資訊安全代表會議，2023年5月聘委託宏碁資訊服務股份有限公司利用Forescout軟體進行全面性弱點掃瞄所有資訊設備，以防止因駭客或病毒程式造成的資安問題的發生。為更優化組織全面的資訊安全，資訊安全管理委員會將計劃於2024年進行客戶意見蒐集與客服問題解決機制，進行客戶與公司雙方資安測試滿意度調查，以期確實掌握顧客回應與需求，建立外部品質檢驗與內部鑑識維護，使萬達集團可以落實資訊安全防護，以保護客戶資料安全的責任。

2-4-2 系統效能提升與優化

萬達集團為持續應用新科技技術，提升組織內部作業的效率與便利性，同時也藉著數位創新能力，滿足顧客的查詢與互動需求，強化即時溝通的服務細膩度，以提升服務品質正確性及效率。因此，公司藉由蒐集業務人員對顧客的回饋及意見，持續提升系統數位化及強化客服作業效率。在資訊系統管理檢視機制方面，萬達集團訂有「資訊開發前置作業管理辦法」和「資訊系統建置開發管理辦法」，以作為系統建構及評估管理。在定期資訊安全管理委員會中提出需求管理審查，進行全面資訊系統前置作業之可行性評估，以便建置期間順利推展系統開發。

● 資訊安全教育與稽核

鑒於運輸市場之多樣性與變化性，為確保產品內容、服務與安全性能滿足客戶需求，萬達集團藉由提供貨物安全、便捷、可信賴的資訊服務系統，來滿足內、外部利害關係人對資訊作業環境的信任。服務資訊包括客戶出貨的商業資料之蒐集、處理和利用，適時地蒐集客戶與使用者的意見，提供顧客多元管道積極的回應。為維持高品質的服務水準，2024年3月及9月分別執行資訊安全內部稽核，每年舉辦資訊安全教育訓練（每人3.5小時），加強員工的資訊安全認知與個資保護意識。

萬達集團為AEO優質企業認證企業，為維持資訊安全管理系統的有效性，依「管理系統內部稽核辦法」對資料安全管理作業相關單位進行稽核，藉以掌握各單位執行資料保護相關安全維護措施之情形，每年執行一次資訊安全內部稽核作業，檢視各單位對資訊安全的落實度，每年執行二次外部供應商服務稽核作業，維持提供客戶供應鏈服務的滿意度。

- 資訊安全滿意度

  萬達集團在資訊安全各分公司年度人員整體訓練達100%、資訊安全系統服務滿意度93.5%、顧客在服務面向（業務人員專業度、客服人員服務滿意度、訊息及時回覆性和系統服務便利性）達92%~97% 高重視度，以及整體滿意度達94%~97% 的高滿意度評價。透過服務品質檢驗與內部型態鑑識，確實掌握並回應客戶的需求，維護客戶貨物安全運送服務的品質，強化同仁對於優化服務品質意識，提供更多元、便利、貼心的依存關係。

- 資訊系統能力與投入成果

  鑒於日前疫情關係，本公司藉由網路工具的進步，進行作業系統技術的更新與升級，將海、空運作業系統的版本進階為雲端操作存取，只要有網路的地方就可操作，讓作業不受地點的限制，疫情期間同事也能居家作業，保障營運暢順，可即時服務客戶需求。在遠端會議方面，公司擴大增設視訊設備與網路頻寬，以便於日常與分公司異地會議進行。因資訊系統的升級與設備更新，進行了每個月的主管會議與季度會議、集團總經理會議與股東會等大型會議，縮短與各營運據點的時空距離。在整合資訊科技方面，針對主要系統、端點、網路和資安，進行偵防、威脅進行監控，即時分析威脅狀態，導入異常告警與防禦處置等方案，資訊部門也進行即時監控處理。在備份資料方面，資訊部門應用系統資料存放於特定設備、儲存管理，制定「資訊備份政策」實施完整資料及資訊系統設定。於每日晚上12時定時備份保留7天，在系統資料庫檔案完整備份，則進行異地機房即時同步資料備份作業。在管理優化資訊系統方面，建置了異地備援機制，防範資料流失與異常發生，全面提升服務的持續性，並導入資料異常發生緊急應變演練，並定於異常發生後6~8小時回復作業的把握，在資訊安全面相萬達集團確實投入了相當多的資源。

萬達集團2022年至2024年資訊系統投入如下

項 目	年份	資訊系統服務投入項目
網路設備、資安系統、雲端系統等建構	2022	機房（UPS）汰舊更新
		據點更新防火牆設備（4台）
		升級防毒軟體版本
		電子發票系統建置
		卡鐘年度維護
		導入雲端信箱資安防護功能
	2023	建置機房端主機備份系統及雲端資料備份
		據點更新防火牆設備（2台）
		導入雲端服務及信箱多重驗證
		人資財務系統及資料庫轉建置雲端
		服務移轉至雲端（5台）
		卡鐘年度維護
	2024	總公司機房主機整併
		服務移轉至雲端（1台）
		總公司對外服務限制連線來源
		重要雲端服務限制連線來源
		雲端集團端點防護軟體
		雲端信箱封存
		集團導入雲端信箱資安防護
		高雄主機更新
		總公司機房斷電通知系統更新
		導入對外網路負載平衡

呈上表， 2024年度專案細部註記補充：

A. 總公司機房主機整併

5台舊主機使用接近10年，作業系統結束支援，廠商不再提供硬體保固，軟體安全性更新，將總公司機房主機由10台整併至5台，虛擬主機移轉至新版作業系統平台，避免造成資安漏洞

B. 服務移轉至雲端主機

移轉集團內部電子簽核，人資系統操作主機，門禁管制及出缺勤系統共3台主機至雲端平台，並限制可連線來源為集團辦公室網路ip

C. 總公司防火牆連線規則調整

總公司防火牆規則調整為只允許可信任來源ip連線至服務

D. 重要雲端系統防火牆規則

重要雲端系統，如承攬系統，重要客戶專用系統，只允許可信任來源ip連線至服務

E. 雲端集團端點防護軟體

採用雲端端點防護軟體，統一由雲端管理平台管理各辦公室電腦之端點防護軟體，管理遠端連線至公司電腦，usb外接設備授權等權限控管

F. 雲端信箱封存

採用雲端信箱線上封存功能，超過一定時間之信件，自動封存至線上封存空間，避免重要信件封存於個人電腦因硬體故障等原因造成重要信件資料遺失或外流

G. 雲端信箱資安防護

集團雲端信箱啟用防護功能

- 2024年10月27日至2024年11月4日，總共阻擋659封含惡意程式碼之信件，平均每天阻擋73封
- 2024年10月27日至2024年11月4日，總共阻擋180封含網路釣魚之信件，平均每天阻擋20封

H. 高雄主機更新

高雄主機及資料備份主機硬體更新，軟體更新至windows server 2022，重要主機映像檔案上傳至雲端儲存空間

I. 總公司機房斷電通知系統更新

配合3G電信服務停用，更新總公司機房斷電通知系統，支援4G電信服務

2-4-3 顧客交易安全 - 提單防偽功能

為深化顧客忠誠度以及顧客所託付之貨物安全，萬達集團鑒於國際貿易交易上犯罪行為，為防止貨物抵達目的地後，經犯罪份子持偽造「提單」換取進口提貨單（D/O）的過程導致貨物被盜領風險，經資訊安全管理委員會提出「防偽功能提單」建議評估案。「提單」乃為承運人表示已接管受託運人貨物並已將貨物裝船的收據，以及承運人保證憑以交付貨物和可以轉讓的有價物權憑證。萬達集團與廠商共同研製防偽造文件的紙張印刷技術，便於海外代理商收到萬達所簽發之提單可立即辨識真偽，以確保文件交換安全，防範有心者偽造提單樣式提領顧客所交託運送之有價貨物。此提單除正本經公司印製發出，無論透過照相、拍攝、影印等方式複製提單內容，皆會出現VOID字樣以表示非正本文件，達到防偽造功能。

萬達集團自防偽提單推出後，無論在顧客端、業界同行及海外代理商皆受到很高的評價，有效地防範因偽造提單證券，以及作業疏失所產生的錯誤，導致貨物被盜領可能的風險。為此顧客及海外代理商會主動的協助推廣萬達此防偽的作為，確保貨物安全的提升，無形中提升上、下游供應鏈環節中的廠商合作商機。此舉有效的提升萬達集團的企業形象，在服務品質與維護客戶安全的能力實受顧客的肯定，已達成營運作業永續發展作為。

2-4-4 資安事件通報流程

- 資安相關訓練
- 實體課程

職級	訓練課程	訓練時數	投入金額	參與人數
新進員工	TR18-AEO 資安管理及相關說明	1小時/人	$6,000	78

- 資安宣導電子郵件 (2024年共3次)

2-4-5 資訊安全管理成效

2024年經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴為0件。

3. 環境

亮點：

- ◆ 午休時段12：30-13：45關燈節能
- ◆ 推行公文及文書電子化以減少紙張使用
- ◆ 設置紙張回收盒，提倡與提升回收紙列印之比例

3-1 碳盤查｜GRI 305-1、305-2、305-4
｜SDGs 5、12

3-2 相關永續行動作為

3-1 碳盤查｜GRI 305-1、305-2、305-4

有鑑於自全球暖化導致氣候變遷問題日益嚴重，無論是國內政策法規碳稅碳費徵收的可能或內外部利害關係人的期待、或來自供應鏈、客戶的要求，以及未來可能面臨的歐盟CABM、美國CCA碳貿易稅徵收的可能性，甚至投資機構、法人的評比。萬達集團與2024年起自主依循ISO14064-1標準辦法，組成跨部門碳盤查小組，並委請外部顧問輔導進行組織內碳盤查，鑑別出組織內公務車移動源排放、冷氣冰箱冷媒、水肥、間接電力等排放源，並造冊由各相關部門管理維護。

其餘在辦公室業務行銷服務方面，萬達集團則透過「減法行動」進行，以減少碳排：

A. 廣告數位化：減少廣告紙張的浪費，預估每年可省下24,000以上紙張所產生的碳排量
B. 線上客服諮詢：以減少客戶冗長的諮詢時間

- 績效表現

2024年萬達集團碳盤查範圍包含本集團轄下三個關係企業重要營運據點：萬達國際物流股份有限公司、萬事達國際聯運有限公司、全際通物流股份有限公司。

➢ 萬達＋萬事達
台北總公司：台北市中山區市民大道三段209號5樓

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比

項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	755.2193	0.0893	0.2730	12.8520	0.0000	0.0000	0.0000	768.4336
氣體別佔比（%）	98.28%	0.01%	0.04%	1.67%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比

排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	22.0564				746.3772		768.4336
	0.0000	0.0000	9.2044	12.8520			
佔比（%）	2.87%				97.13%		100.00%
	0.00%	0.00%	1.20%	1.67%			

➢ 萬達＋萬事達
台中辦公室：台中市北屯區文心路三段447號26樓

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比

項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	91.7295	6.5258	0.0000	3.1326	0.0000	0.0000	0.0000	101.3879
氣體別佔比（%）	90.47%	6.44%	0.00%	3.09%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比

排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	9.6584				91.7295		101.3879
	0.0000	0.0000	0.0000	9.6584			
佔比（%）	9.53%				90.47%		100.00%
	0.00%	0.00%	0.00%	9.53%			

➢ 萬達＋萬事達
高雄辦公室：高雄市苓雅區海邊路29號8樓之2

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比

項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	86.7424	0.0000	0.0000	2.4811	0.0000	0.0000	0.0000	89.2235
氣體別佔比（%）	97.22%	0.00%	0.00%	2.78%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比

排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	2.4811				86.7424		89.2235
	0.0000	0.0000	0.0000	2.4811			
佔比（%）	2.78%				97.22%		100.00%
	0.00%	0.00%	0.00%	2.78%			

➢ 萬達＋萬事達 總排放量

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比

項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	933.6912	6.6151	0.2730	18.4657	0.0000	0.0000	0.0000	959.0450
氣體別佔比（%）	97.36%	0.69%	0.03%	1.93%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比

排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	34.1959				924.8491		959.0450
	0.0000	0.0000	9.2044	24.9915			
佔比（%）	3.57%				96.43%		100.00%
	0.00%	0.00%	0.96%	2.61%			

➢ 全際通
台北辦公室：台北市松山區復興北路1號15樓

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比

項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	14.4386	0.0000	0.0000	0.8309	0.0000	0.0000	0.0000	15.2695
氣體別佔比（%）	94.56%	0.00%	0.00%	5.44%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比

排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	0.8309				14.4386		15.2695
	0.0000	0.0000	0.0000	0.8309			
佔比（%）	5.44%				94.56%		100.00%
	0.00%	0.00%	0.00%	5.44%			

➢ 全際通
高雄辦公室：高雄市苓雅區新光路38號24樓之5

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比

項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	8.5929	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	8.5929
氣體別佔比（%）	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比

排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	0.0000				8.5929		8.5929
	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000			
佔比（%）	0.00%				100.00%		100.00%
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%			

➢ 全際通　總排放量

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比

項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	23.0315	0.0000	0.0000	0.8309	0.0000	0.0000	0.0000	23.8624
氣體別佔比（%）	96.52%	0.00%	0.00%	3.48%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比

排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	0.8309				23.0315		23.8624
	0.0000	0.0000	0.0000	0.8309			
佔比（%）	3.48%				96.52%		100.00%
	0.00%	0.00%	0.00%	3.48%			

➢ 2024年萬達集團碳排放總量（萬達＋萬事達＋全際通）

直接排放七大溫室氣體排放量及佔比								
項目	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3	直接排放當量
氣體別排放量（公噸CO_2e/年）	956.7227	6.6151	0.2730	19.2966	0.0000	0.0000	0.0000	982.9074
氣體別佔比（%）	97.34%	0.67%	0.03%	1.96%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

個別排放型式排放量佔比							
排放型式	直接排放				能源間接排放（外購電力）	其他間接排放	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放			
排放當量（公噸CO_2e/年）	35.0268				947.8806		982.9074
	0.0000	0.0000	9.2044	25.8224			
佔比（%）	3.56%				96.44%		100.00%
	0.00%	0.00%	0.94%	2.63%			

- 2024年萬達集團範疇一組織內直接排放量為為35.0268公噸二氧化碳當量，範疇二間接排放（電力）量為947.8806公噸二氧化碳當量，總計為982.907公噸二氧化碳當量。相當於 5.5 座大安森林公園吸附量。

2019 至 2021 年大安森林公園樹木之年平均碳吸存密度界於 1.16 至 2.55 ton C / ha / year，年平均總碳吸存量 30.13 至 66.15 ton C / year，換算為一年之二氧化碳吸存量則介於 110.49 至 242.55 ton CO2e / year。
資料來源：https://www.airitilibrary.com/Article/Detail/U0001-1309202208532700

- 2026年減量目標為總排放當量減少0.5%

3-2 相關永續行動作為

萬達集團之工作場域主要以辦公室為主，並無產品製造與生產事業（屬第三類範疇之間接服務產業），主要業務項目所產生的物料耗用來自於辦公室用品與使用之能源，我們積極響應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）中 SDGs 12「責任消費與生產，確保永續消費及生產模式」，致力於環境友善，共創美好村等相關議題。萬達公司將持續推動選用有國際環保標章認證之供應商提供之耗材採購，持續提升綠色服務及能源管理，以獲得更高的服務品質與效能及達到節能減碳之環境保護目標。

萬達集團參考環保署宣導節能減碳生活方式，辦公室內除公司電子佈告欄平台宣導各項相關節能減碳措施，並不定時推動訓練課程，以期加強同仁節能環保之意識，逐步實現綠色職場，更希望進一步普及到同仁個人習慣、家庭，進而影響社會環境。具體作為包括：

項 目	節 能 措 施
電燈&空調	午休時段12：30-13：45關燈，以減少不必要浪費
	假日加班，只開區域必須之照明及電源，以減少浪費
	無人使用的空間，不開冷氣與照明器具
	定期維護空調設備以維持高效運轉
	冷氣設定在26—28度。並搭配電風扇使用
電源	於各電源、水源除張貼溫馨提醒節能減碳小標語
	電器類採購一律採用節能標章產品
	宣導同仁多走樓梯。有益身體健康
電腦	宣導隨手關機或設定休眠功能。除了發揮節電功能，亦可以保護公司機密不易外洩
紙張	紙張方面公司推行公文及文書電子化以減少紙張影印並提升簽核效率。
	設置紙張回收盒，非重要公文才「雙面影印」以減少紙張浪費
	教育訓練及各項會議之教材可於電腦觀看或操作，盡量以電腦顯示，減少紙張、碳粉使用。
用水	水龍頭加設節水閥裝置，減少用水量
餐具紙杯	宣導員工自備個人專用杯及餐具，降低紙杯、竹筷類生活廢棄物使用量。
回收	設備報廢或耗材等（例如：碳粉匣）委由維護廠商回收處理
	鼓勵員工進行回收品分類：玻璃、鐵鋁罐、塑膠等
交通	與會許可的話採視訊會議，減少使用交通工具及時間往返，進而提升開會效率
	鼓勵同仁上下班採搭乘大眾運輸工具或公務車共乘
	定期保養車輛，維持最佳運作狀態以降低油耗

➢ 2026年減量目標為電力使用量減少 0.5%

4. 社會

亮點：

◆ 多元招募任用

讓不同背景、年齡、性別的員工，都能在職場上受到接納與支持，男女同工同酬及平等晉升

◆ 社會關懷與友善責任

持續參與社會公益活動及贊助社福機構

4-1 勞雇關係

| GRI 2-7、202-2、205、401、403-2~7、404-1、405-1、406-1、408-1、409、411

| SGDs 4、5、8、10

4-1-1 員工分析

4-1-2 福利

4-1-3 道德人權聲明 | GRI 403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7

4-2 社會參與 | SGDs 1、15

4-1 勞雇關係

萬達集團無使用童工，員工基本年齡皆以20歲以上予以任用之，因工作需具備基本的國貿相關知識與應用之。

4-1-1 員工分析

・新進/離職員工分析（萬達）

年齡層	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
30歲以下	68	47	31	84
30~50歲	250	22	24	247
50歲以上	73	1	4	71
總計	391	70	59	402

學歷	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
大專院校、大學以下	32	2	2	32
大專院校、大學	349	64	55	359
碩士以上	10	4	2	11
總計	391	70	59	402

職級	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
管理職	89	0	2	87
非管理職	302	70	57	315
總計	391	70	59	402

年齡層	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
30歲以下	10	13	7	16
30~50歲	57	7	15	49
50歲以上	14	1	1	14
總計	81	21	23	79

學歷	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
大專院校、大學以下	7	0	1	6
大專院校、大學	70	20	20	70
碩士以上	4	1	2	3
總計	81	21	23	79

職級	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
管理職	10	0	0	10
非管理職	71	21	23	69
總計	81	21	23	79

- 新進/離職員工分析（全際通）

年齡層	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
30歲以下	2	7	4	5
30~50歲	19	2	6	15
50歲以上	9	2	1	10
總計	30	11	11	30

學歷	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
大專院校、大學以下	5	0	1	4
大專院校、大學	24	11	10	25
碩士以上	1	0	0	1
總計	30	11	11	30

職級	年初員工數	新進員工數	離職員工數	年末員工數
管理職	8	0	0	8
非管理職	22	11	11	22
總計	30	11	11	30

- 依性別＆職級分析

萬達	性別		職務		總計	佔比
	男	女	主管	非主管		
台北	105	159	56	208	264	65.67%
台中	28	49	22	55	77	19.15%
高雄	10	51	9	52	61	15.17%
總計	143	259	87	315	402	100.00%
佔比	35.57%	64.43%	21.64%	78.36%	100%	

萬事達	性別		職務		總計	佔比
	男	女	主管	非主管		
台北	9	60	9	60	69	87.34%
台中	0	2	0	2	2	2.53%
高雄	0	8	1	7	8	10.13%
總計	9	70	10	69	79	100.00%
佔比	11.39%	88.61%	12.66%	87.34%	100%	

全際通	性別		職務		總計	佔比
	男	女	主管	非主管		
台北	3	16	4	15	19	63.33%
高雄	4	7	4	7	11	36.67%
總計	7	23	8	22	30	100.00%
佔比	23.33%	76.67%	26.67%	73.33%	100%	

- 依年齡＆學歷分析

萬達	年齡層	性別		職務		總計	佔比
		男	女	主管	非主管		
年齡	30歲以下	32	52	1	83	84	20.90%
	30~50歲	91	156	55	192	247	61.44%
	50歲以上	20	51	31	40	71	17.66%
學歷	高中以下	4	28	9	23	32	7.96%
	大專/大學	134	225	77	282	359	89.30%
	碩士	5	5	0	10	10	2.49%
	博士	0	1	1	0	1	0.25%

萬事達	年齡層	性別		職務		總計	佔比
		男	女	主管	非主管		
年齡	30歲以下	1	15	0	16	16	20.25%
	30~50歲	6	43	6	43	49	62.03%
	50歲以上	2	12	4	10	14	17.72%
學歷	高中以下	1	5	1	5	6	7.59%
	大專/大學	7	63	9	61	70	88.61%
	碩士	1	2	0	3	3	3.80%
	博士	0	0	0	0	0	0.00%

全際通	年齡層	性別		職務		總計	佔比
		男	女	主管	非主管		
年齡	30歲以下	1	4	0	5	5	16.67%
	30~50歲	3	12	3	12	15	50.00%
	50歲以上	3	7	5	5	10	33.33%
學歷	高中以下	2	2	3	1	4	13.33%
	大專/大學	5	20	5	20	25	83.33%
	碩士	0	1	0	1	1	3.33%
	博士	0	0	0	0	0	0.00%

- 萬達集團雇用當地居民為最高管理階層的比例為100% GRI 202-2

4-1-2　福利（參考1-3-2的多元幸福職場）

4-1-3　道德人權聲明 GRI 403-2~7

萬達集團為善盡企業社會責任、保障基本人權，恪守全球各營運據點的在地法規，維護及保障全體員工、客戶、供應商、商業合作夥伴的勞動勤務與職業安全保障，訂定人權政策。萬達本於企業良心與社會責任，落實完善聘僱制度，嚴格禁止僱用童工，同時設有應變流程，以即時因應任何非預期的違規狀況。且於2024年報導期間並無發生強迫勞動之情事。

此外，萬達集團亦響應聯合國人權組織倡議，目前已推行相關政策如下：

✓　異常工作負荷促發疾病預防計畫

依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 2 款辦理。為避免工作者因異常工作負荷促發疾病，針對輪班、夜間工作、長時間工作（指近6個月期間，每月平均加班工時超過45小時者）異常工作負荷可能促發疾病之工作者，提供健康管理措施，以防止工作者因過度勞累而罹患腦、心血管疾病，以確保工作者之身心健康。

辨識及評估高風險族群員工後，會安排醫生面談及健康指導，必要時協同主管單位、職安人員、管理部調整或縮短員工工作時間及更換工作內容，並敦請員工實施健康檢查、管理與促進。最後評估其執行、改善成效。過程全程保密。

✓　人因性危害預防計畫

依職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定辦理。以預防工作者因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當下，應採取相關預防措施，以防止因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的人因性危害。必要時協助預防計畫工作調整、更換，以及作業現場改善措施之執行。

✓　執行職務遭受不法侵害預防計畫

萬達國際物流股份有限公司

禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心罹疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、關聯對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

(一) 肢體暴力(如：毆打、損傷、拳打、腳踢等)。

(二) 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。

(三) 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。

(四) 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

(五) 跟蹤騷擾

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

(一) 向同事尋求建議與支持。

(二) 與加害者理性溝通，表達自身感受。

(三) 思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。

(四) 盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。

(五) 向公司提出申訴。

四、本公司所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本公司人資或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本公司絕對禁止對申訴者、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。

六、鼓勵工作者均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此源糾紛，但如工作者需要額外協助亦將盡力協助提供。

七、本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

(一) 負責人：王琦苓

(二) 申訴專線電話：02-27720999 #1050

(三) 申訴專用電子信箱：addie.wang@pandalog.com

董事長

中華民國 113 年 5 月 23 日

✓ 工作場所性騷擾防治措施及懲戒規範

萬達致力於實現男女同工同酬及平等晉升機會，依法訂立「萬達集團性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法實行 」並依法規核備給主管機關，同時為落實全員認知，「性騷擾防治」已列為必修課程。除制定相關處置流程外，為求保障當事人之權益及隱私，可逕向性騷擾申訴處理委員會投訴，若性騷擾行為經查證屬實，則視情節予以適當議處。2024年僅提報1件，據調查為員工間言語誤會結案。

➢ 性騷擾申訴受理管道

電 話 & 分 機	02-27720999 分機1050
Mail	Addie.wang@pandalog.com

● 新增反貪腐反霸凌簽署文件

萬達集團向來尊重員工自由結社與集體協商之權利，並建立多元且暢通的溝通管道，傾聽員工的聲音。並落實吹哨者機制，同仁如發現企業內部有違規或不法情事，可透過檢舉管道向公司提出申訴。

2024年在永續發展委員會推行下，集團內員工全面簽署「反貪腐反霸凌員工聲明書」，當年度簽署率為100%。「反貪腐反霸凌員工聲明書」內容如下：

反 貪 腐 反 霸 凌 員 工 聲 明 書

本人_____作為萬達國際物流股份有限公司/萬事達國際聯運有限公司之員工，願與公司一起致力打造和諧舒適的工作環境，杜絕貪腐和霸凌，並遵循法律規定，與同事間相互包容，展現友善態度對待往來的每個人，一起建構永續的經營環境，並承諾遵守以下事項：

1. 本人承諾絕不為自己或他人的利益，從事任何損害公司利益及形象之行為，直接或間接圖利客戶、同行、供應商或其他第三人。
2. 若有人對本人行求、期約、交付賄賂或其他不正利益，不論有無違背職務上之行為，不論是否為直接或間接圖利本人，本人承諾當立即告知公司，並提供人事時地物等相關證據，全力配合協助公司調查，以維公司形象。
3. 本人清楚知悉公司關於廉潔管理等規範和要求，並承諾將嚴格遵守廉潔誠信原則，在任何時候都遵守所有適用於本公司與商業行為準則相關的法律及法規，包括但不限於公司所制定廉潔管理的相關規定、美國海外反貪腐行為法（FCPA）或其他反賄賂法等，且亦會加強自身法律意識，絕不向客戶、同行、供應商或其他第三人要求、期約或收受賄賂或其他不正利益，不為任何損害公司利益及形象之行為。
4. 本人亦承諾在與工作相關的環境中（包含通勤），不以肢體暴力、心理暴力、語言暴力、跟蹤騷擾、性騷擾等行為，或藉由職場上之權力濫用、不公平處罰等行為，對公司同仁、客戶、同行、供應商或其他第三人有職場暴力之舉動。
5. 若有目睹及聽聞職場暴力事件發生，本人將撥打員工申訴專線告知公司，並配合公司採取保密的方式進行調查，協助確保免於職場暴力之情形，與公司一同打造和諧舒適的工作環境。
6. 本人同意若有違反上述承諾聲明事項，本人將依公司任用同意書及相關法律辦理，絕無異議。

此致

萬達國際物流股份有限公司/萬事達國際聯運有限公司
Panda Logistics CO., LTD./ Panda Air Express CO., LTD.

立承諾書人：_____
地址：
日期：

- 2024年違反反貪腐、反霸凌事件說明

✓ 反貪腐 GRI 205

A. 已確認之貪腐事件之總數2024年1月迄今1件，員工因貪腐事件而被解雇或受到紀律處分，因與員工簽立有保密協定不宜公開，最終員工自己承認犯錯亦自動離職結案。

B. 報導期間內，所有針對組織或組之員工貪腐行為之公開法律案件及其結果0件。

✓ 反霸凌 GRI 406

已確認之霸凌事件之總數2024年1月迄今1件

《事件說明》

- 8/16 因航線操作人員與代理就款項部分有爭議，由A出面處理並有郵件副本給B，B看到後打電話給A，並用亂造謠、捏造事實、不夠專業等語，辱罵A。
- 8/19 A與代理就爭議款項談好，並通知B已解決，B再度打電話給A，並以人品有問題、捏造事實、亂造謠、不夠專業等語辱罵A。
- 8/20 A、B、操作人員開會調解，調解結果由B向A道歉。

➢ 改善措施

A. 之後會請法務部出面調解，簽署相關協議，並做成紀錄。

B. 針對多次涉入職場暴力、霸凌之高敏感性員工，將其記錄通報公司並依工作規則處置。

C. 法務部發出全公司公告，教育宣達職場道德與法律依循

✓ 其他人權相關說明

2024年報導期間，本集團各營業據點及代理商無發生強迫勞動之情事。

4-2 社會參與

社會關懷與友善責任

企業善盡社會責任為ESG的重要指標，萬達集團之永續發展本著「取之於社會，用之於社會」之理念，將社會友善責任訂定為企業永續發展核心價值之一，積極參與社會公益活動及贊助相關社福機構。萬達為盡社會友善之責，每年以扶持本土農業，採購農產品進行員工義賣活動，以及董事長贈送集團同事中秋節文旦禮盒等行動，以實際的支持來協助在地小農，持續推廣在地農產品的產銷行為。

萬達集團歷年推動社會友善活動主題與受益單位表

2024	
活動主題	**公益/受益單位**
《台灣超人 正念爆棚》 紀錄片北中高三地公益電影包場	高雄市艾心關懷協會的服務對象及志工
辦理 美力台灣-3D行動電影院環島播映 公益行動 	金門縣金湖鎮開瑄國民小學 高雄市中路國民小學 高雄市路竹區三埤國民小學 高雄市路竹區竹滬國民小學 高雄市六龜區荖濃國民小學 高雄市阿蓮區阿蓮國民小學 花蓮縣花蓮市明恥國民小學 花蓮縣花蓮市北濱國民小學

2024

活動主題	公益/受益單位
「卡哩卡哩」愛心義賣	桃園市內壢國小特教班
捐贈電動照護床	桃園市中壢國中特教班
捐贈 桃園市中壢區內壢國民小學 特教班經費	內壢國民小學特教班

2023

活動主題	公益/受益單位
辦理 美力台灣-3D行動電影院環島播映 公益行動	台北市文山區萬福國小 台南市仁德區仁和國小 台南市仁德區長興國小 嘉義縣竹崎鄉中和國小 嘉義市東區宣信國小 嘉義市東區蘭潭國小 宜蘭縣三星鄉萬富國小 宜蘭縣南澳鄉南澳國小 宜蘭縣私立菩提幼兒園 澎湖縣湖西鄉湖西國小 澎湖縣市西嶼區合橫國小 高雄市前鎮區前鎮國小 台中市南屯區春安國小 桃園市龍潭區三坑國小 桃園市平鎮區東安國小 基隆市信義區深美國小 新竹縣新埔鎮照東國小 宜蘭縣三星鄉宜蘭教養院 宜蘭縣羅東鎮聖音幼兒園 嘉義縣民雄鄉福樂國小 苗栗縣南庄鄉南庄國小 彰化縣埔鹽鄉大園國小 新北市泰山區泰山國小 基隆市仁愛區成功國民小學

2023

活動主題	公益/受益單位
捐贈 中華民國快樂學習協會 經費	贊助孩子的秘密基地學習營

2022

辦理 美力台灣-3D行動電影院環島播映 公益行動	臺北市北投區北投國民小學
捐贈 中華民國快樂學習協會 經費	贊助孩子的秘密基地學習營

2021

活動主題	公益/受益單位
賈永婕與萬達國際物流齊同參與跨國捐贈行動	馬來西亞疫區
捐贈 中華民國快樂學習協會 經費	贊助孩子的秘密基地學習營

2019

活動主題	公益/受益單位
萬達30淨灘愛地球	環境永續

2018

回收液晶螢幕15台	綠色奇蹟公益網站
為愛啟程，讓愛發光，健走助罕病	財團法人罕見疾病基金會

2017

活動主題	公益/受益單位
捐贈電腦及主機	高雄市私立樂仁啟智中心
支持花蓮海星高中出國比賽	花蓮海星高中籃球隊
萬達號救護車愛心義賣活動-人人一串蕉	救護車捐贈
高麗菜義賣	高麗菜農

2016

活動主題	公益/受益單位
讓愛無限大，散播全台灣	財團法人中華民國唐氏症基金會

2014

大型社福園遊會	桃園市私立睦祥育幼院

2012

愛在家扶，讓愛發光	財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會

2010	
活動主題	**公益/受益單位**
LOVE 擊出夢想 擁抱希望，愛心勸募園遊會	南投發祥國小
2008	
員工家庭日暨社會關懷日	財團法人桃園縣菩提之家
2006	
貨暢全球 愛心交流	天主教善牧基金會

萬達集團為盡社會友善責任的理念，持續推動社會關懷行動，其中包含贊助美力台灣協會，推動學童體驗3D行動電影院環島播映，讓偏鄉學童可以感受3D動畫的震撼力，以期許孩童在未來可以有更多的創意發展。孩童是未來的希望，萬達公司也持續捐贈中華民國快樂學習協會經費，　　贊助孩子的秘密基地學習營，讓下課後有安全的地方可以活動、學習，該協會在全台灣18各縣市、84個鄉鎮中有84個基地設地據點，目前更有近2,500為孩童及許多家庭受益。在疫情期間萬達公司也與賈永婕女士一同參與跨國醫療設備運送活動，將醫療用氧氣機送達馬來西亞疫區醫院。在萬達30週年活動中，以淨灘行動來展現愛地球的活動，活動期間在貢寮海邊回收18噸垃圾（SGDs 1、15），讓同事以實際行動知道環境保護的重要性。萬達公司福委會會舉辦集團慈善社福活動，受益單位有財團法人罕見疾病基金會、財團法人中華民國唐氏症基金會、桃園市私立睦祥育幼院、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會、南投發祥國小、財團法人桃園市私立菩堤之家及天主教善牧基金會等單位。萬達集團以實際行動推動社會友善活動，相關活動主題及受益單位如上表所示。

5. 附錄、GRI準則指標對照表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI1 基礎 2021			
GRI2 一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1-2 關於萬達集團、 2-2 公司治理理念架構	3、9、46、47
2-2	組織永續報導中包含的實體	1-2 關於萬達集團	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1-2 關於萬達集團	3~4
2-4	資訊重編	1-2 關於萬達集團	4
2-5	外部保證/確信	1-2 關於萬達集團	4、11
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-4 重大性議題分析與利害關係人溝通	36
2-7	員工	4-1 勞雇關係	80-82
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-2 公司治理理念架構	48
2-11	最高治理單位的主席	1-1 經營者的話、2-2 公司治理理念架構	6-8、48
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-2 公司治理理念架構	48
2-13	衝擊管理的負責人	2-2 公司治理理念架構	48
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-3 永續藍圖	22-23
2-15	利益衝突	2-1 公司治理	44
2-16	溝通關鍵重大事件	1-4 重大性議題分析與利害關係人溝通、 2-2 公司治理理念架構	37、52
2-19	薪酬政策	1-3 永續藍圖	32-34
2-22	永續發展策略的聲明	1-3 永續藍圖	22-34
2-25	補救負面衝擊的程序	2-1 公司治理、2-2 公司治理理念架構	44、45、50
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-1 公司治理、2-2 公司治理理念架構	44、45、52
2-27	法規遵循	2-1 公司治理	44
2-28	公協會的會員資格	1-2 關於萬達集團	12
2-29	利害關係人議合方針	1-4 重大性議題分析與利害關係人溝通	37
GRI3 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	1-4 重大性議題分析與利害關係人溝通	37-42
3-2	重大主題列表	1-4 重大性議題分析與利害關係人溝通	42
3-3	重大主題管理	1-4 重大性議題分析與利害關係人溝通	42
GRI 202 市場地位			
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-1 勞雇關係	82

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 204 採購實務			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-3 供應鏈管理、4-1 勞雇關係	54
GRI 205 反貪腐			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-3 供應鏈管理	55-59
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-1 公司治理、2-3 供應鏈管理	44、55-59
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-3 供應鏈管理	59
GRI 206 反競爭行為			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2-3 供應鏈管理	59、60

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 302 能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	3-1 碳盤查	71-75
302-2	組織外部的能源消耗量	3-1 碳盤查	71-75
302-4	減少能源消耗	3-1 碳盤查	76-78
302-5	降低產品和服務的能源需求	3-1 碳盤查	76-78
GRI 305 排放			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3-1 碳盤查	71-75
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3-1 碳盤查	71-75
305-4	溫室氣體排放強度	3-1 碳盤查	75
GRI 308 供應商環境評估			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	2-3 供應鏈管理	53、54
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2-3 供應鏈管理	58

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 401 勞雇關係			
401-1	新進員工和離職員工	4-1 勞雇關係	80-82
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	1-3 永續藍圖	32-34
401-3	育嬰假	1-3 永續藍圖	33
GRI 403 職業安全衛生			
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4-1 勞雇關係	82-86
403-3	職業健康服務	4-1 勞雇關係	82-86
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4-1 勞雇關係	82-86
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-1 勞雇關係	82-86
403-6	工作者健康促進	4-1 勞雇關係	82-86
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	4-1 勞雇關係	82-86
GRI 404 訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		31
GRI 405 員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	1-3 永續藍圖	31-33
GRI 406 不歧視			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1-3 永續藍圖、2-3 供應鏈管理、4-1 勞雇關係	32、56、58、86
GRI 408 童工			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2-3 供應鏈管理、4-1 勞雇關係	56、58、86
GRI 409 強迫或強制勞動			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2-3 供應鏈管理、4-1 勞雇關係	56、58、86
GRI 411 原住民權利			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件		58
GRI 414 供應商社會評估			
414-1	使用社會標準篩選新供應商		53、54
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		58
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	2-3 供應鏈管理、2-4 資訊安全管理	56、64-69

THANK YOU

物暢其流　環境永續