

2021

科學城物流

ESG永續報告書

SCIENCE PARK LOGISTICS
ESG REPORT



目錄

INTRODUCTION			CHAPTER 3			CHAPTER 6	
關於本報告書	3		永續價值鏈	25		社會共融	74
0.1 關於本報告書	4		3.1 管理方針	26			
0.2 董事長的話	5		3.2 服務品質政策	30			
0.3 2021 年度 E S G 永續績效	6		3.3 顧客關係與服務	31			
0.4 專欄 - 科學城防疫計畫	7		3.4 供應鏈管理策略	32			
CHAPTER 1			CHAPTER 4			CHAPTER 7	
永續管理	10		永續環境管理	35		附錄	76
1.1 永續策略	11		4.1 管理方針	36		附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	77
1.2 利害關係人鑑別與溝通	11		4.2 水資源	37		附錄二 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項)	89
1.3 鑑別重大主題	12		4.3 節能減碳	38		附錄三 永續會計準則 SASB 對照表	89
			4.4 溫室氣體	40			
			4.5 環境污染防治	41			
CHAPTER 2			CHAPTER 5				
永續治理經營	14		幸福職場	42			
2.1 管理方針	15		5.1 管理方針	43			
2.2 科學城物流介紹	18		5.2 人才資源概況	46			
2.3 治理策略	20		5.3 員工照顧與福利	51			
2.4 營運成果與績效	22		5.4 人才發展	55			
2.5 遵循法規	22		5.5 職安與健康策略	62			
2.6 風險管理與策略	23						

INTRODUCTION

關於本報告書



0.1 關於本報告書

編輯原則

本報告書內容架構參照全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 永續報告標準 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 之核心選項 (Core Option)，以及永續會計準則 SASB(詳附錄三) 作為報導原則撰寫，參照 GRI 永續報告標準的內容和品質原則，並參考 AA1000 當責性標準的重大性、包容性、回應性及衝擊性四大原則進行彙編，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，展現企業營運上的永續作為。本報告書內容雖未接受外部保證，仍經由 ESG 相關單位成員編輯和進行審核後發行，本報告書之 GRI Standards 指標對照索引，請見附錄一。

範疇與來源

本報告書範疇涵蓋科學城物流股份有限公司全台據點的 2021 年度企業社會責任相關績效成果，並呈現利害關係人最為關注的永續發展主題，報告分為經濟、社會、環境三面向。(科學城物流全台據點詳見 2.2 科學城物流介紹)

重大營運變更

本公司於過去一年內並無重大之營運變更。且因本報告書為首次發行，故無數據重編之情形亦無報導改變之情形發生。

報告發行時間

上一發行版本：首次發行

現行發行版本：2022 年 11 月發行

未來預計每年發行永續報告書，下一本發行時間預計為 2023 年 9 月發行。

聯絡方式

如對本集團之永續報告書有所建議，歡迎聯繫：

永續報告書責任單位：ESG 推動小組

聯絡人：黃亮維

電話：06-5051655 #204

信箱：jeff@spl.com.tw



0.2 董事長的話

各位關心科學城物流股份有限公司（下稱科學城物流、本公司或我們）的利害關係人，歡迎閱讀我們發行的永續報告書。本公司每年藉由發行報告書的過程，重新審視本公司在環境、社會、公司治理與經濟三個永續發展的實踐，並要求持續進步。本公司不斷追求提升服務品質、防治環境污染及落實廠區安全為企業永續經營的策略。並且在公司治理、環境保護、社會關懷三個領域中長期投入心力，為了落實報告書各面向的管理方針，科學城物流提供更多量化的資訊，具體呈現在各項承諾的努力，讓閱讀者能夠更清楚的了解本公司達成目標的每一步腳印。

台灣產業經過三十年的發展，從代工製造、研發設計到品牌經營，無疑地在全球經濟體中具有舉足輕重的地位。然全球競爭的結果，促使企業以全新的思維面對競爭力這個課題，供應鏈的績效與全球運籌的能力一躍而成為企業決勝的利器。科學城物流就是基於這樣的思維來擘劃全方位運籌體系，並專注於「品質至上、安全第一和服務創新」的核心價值，透過協同規劃，持續以創新的營運模式，提供完整的物流解決方案，致力解決客戶所有之物流需求，同時兼顧良好服務品質，以及堅持成為客戶最信賴的合作夥伴。

「提供高品質物流服務並追求卓越的服務品質」、「落實職業安全衛生管理系統與AEO 優質企業安全認證」、「以創新和有效的方法提升供應鏈績效」、「目標成為最佳專業整合型物流服務提供者且與客戶建立長期穩定的夥伴關係以及兼顧員工福利和股東權益」是我們的經營理念，而「企業社會責任」則是永續經營的基石，展望未來，我們會持續積極履行本公司之核心價值，並強化與各利害關係人良好的互動，並連結合作伙伴為社會盡一份責任。盼成為追求公司績效之外，亦能肩負社會及環境責任之優良企業。



董事長 陳若蘭



0.3 2021 年度 ESG 永續績效

E 環境面 2021 年

- 本公司 無違反有關環境保護法規，亦無罰款
- 台南市 空氣品質維護績優單位

S 社會面 2021 年

- 本公司 無歧視案件
- 本公司 並無強迫勞動違規事項
- 本公司 無職業病例，亦無重大職災及死亡事件
- 本公司獲 健康職場認證
- 強化 Covid-19 防疫措施，員工零確診，作業無中斷

G 治理面 2021 年

- 本公司 並無因違反法規而有重大罰款或賠償之情事
- 依誠信經營守則及員工行為準則訂定具體檢舉制度，實施至今，員工 未提出任何檢舉案件
- 本公司 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴
- 教育訓練實際開班 140 班， 執行率 139%，執行率較前一年度提高 6%
- 相較於 2020 年，本公司 2021 年度 稅後淨利 34.48%
- 客戶滿意度平均分數為 93.8 分
- 制定個人資料保護管理辦法， 零資安異常事件發生

榮獲 2021 年
台南市空氣品質維護績優



健康職場認證



0.4 科學城防疫計畫

壹、目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情有擴大趨勢，國內已有多起境外移入及境內傳染病例傳出，為降低疫情對廠區公司人員健康上的威脅及營運上的衝擊，提供廠區相關防疫措施供參考。公司以「保員工、穩服務、防疫決戰廠外」為防疫策略，全面展開廠區防疫作業，全體公司成員共同參與，達到「杜絕發生，避免感染」及「緩減衝擊，迅速回復」的整體防疫目標。

貳、廠區防疫重點

一、成立防疫應變小組

因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情防疫需求，公司成立防疫應變小組處理整個廠區的組織應變及業務，並配合政府主管機關相關防疫措施，制定防疫辦法、疫情衝擊評估及因應、購置防護器材設備、監督稽核執行成效、執行教育訓練與宣導、規劃實施緊急應變演練、主導復原工作進行，隨時掌握最新防疫資訊，檢討防疫對策，讓公司能持續營運並快速復原。小組成員並設有代理人。

防疫組織各運作小組之相關權責單位及任務表

成員	工作內容
副總經理	提供相關必要之防疫資源、指揮廠內防疫工作及督促目前防疫工作成效。
總經理室	對外發佈相關防疫工作訊息予投資者、當地衛生單位及利害相關者、擔任疫情發生時之新聞媒體發佈窗口。
安衛室	審核健康聲明書、對外之文件 (如客戶、供應商、承攬商等等)。
人資部	制訂防疫期間差勤管理 (包含高風險人員自主管理及通報、差旅管理、給假 (防疫照顧假、防疫假) 支薪認定原則與勞工補償及懲處等措施。)
管理部	1、配合各級防疫需求，規劃員工分區用餐等應變規劃及管理措施。 2、規劃防疫分組與辦公室分區辦公及人員動線分流管制機制。 3、進行相關防疫資源之購置及管制分配工作。 4、制定與實施廠區各級防疫消毒與緊急消毒作業程序。 5、保全協助來賓、訪客、司機與承攬商入廠管制事宜。
安衛室 (含廠護)	1、個人衛生與自我防護含口罩正確之使用、病例通報等提供適當之教育訓練與防疫宣導。 2、規劃與持續更新所須防疫物資，審核防疫物資之規格，並依防疫組織決議，協調採購及物料管理儲備足額數量之各項物資。 3、配合各級防疫需求，制定與實施疫情流行期間來賓、訪客、司機與承攬商健康聲明宣導與管理原則，以作為來賓、訪客、司機與承攬商入廠管理之依據。 4、規劃相關醫療資源及感染病例後送配套措施，制定與實施案例通報與就醫流程，以執行入廠體溫監測、異常體溫通報與員工健康管理追蹤。 5、實施防疫訓練以及演練，以應付可能發生之個案處理需求。 6、評估疫情可能導致的營運衝擊風險，作為各權責單位規劃相關應變管理措施。 7、對內定期發布防疫訊息及公告感染高風險區。 8、設計 google 健康報表，每日追蹤員工健康狀況，及掌握疫苗施打情形。
資訊部	規劃架設軟硬體設備及資安等級，作為分區辦公、居家辦公、視訊會議之相關配套措施。

0.4 科學城防疫計畫

二、人員進出管制措施

進出人員管制對象包含公司員工、承租戶員工、來賓、訪客、司機、承攬商及供應商人員等，進場時體溫量測、全程配戴口罩及遵循疫苗施打管理措施。

註一

- 額溫溫度：
正常 ($<37.5^{\circ}\text{C}$)
異常 ($\geq 37.5^{\circ}\text{C}$)
- 門哨應提供進出人員手部消毒，換證平台至少每日消毒 1 次

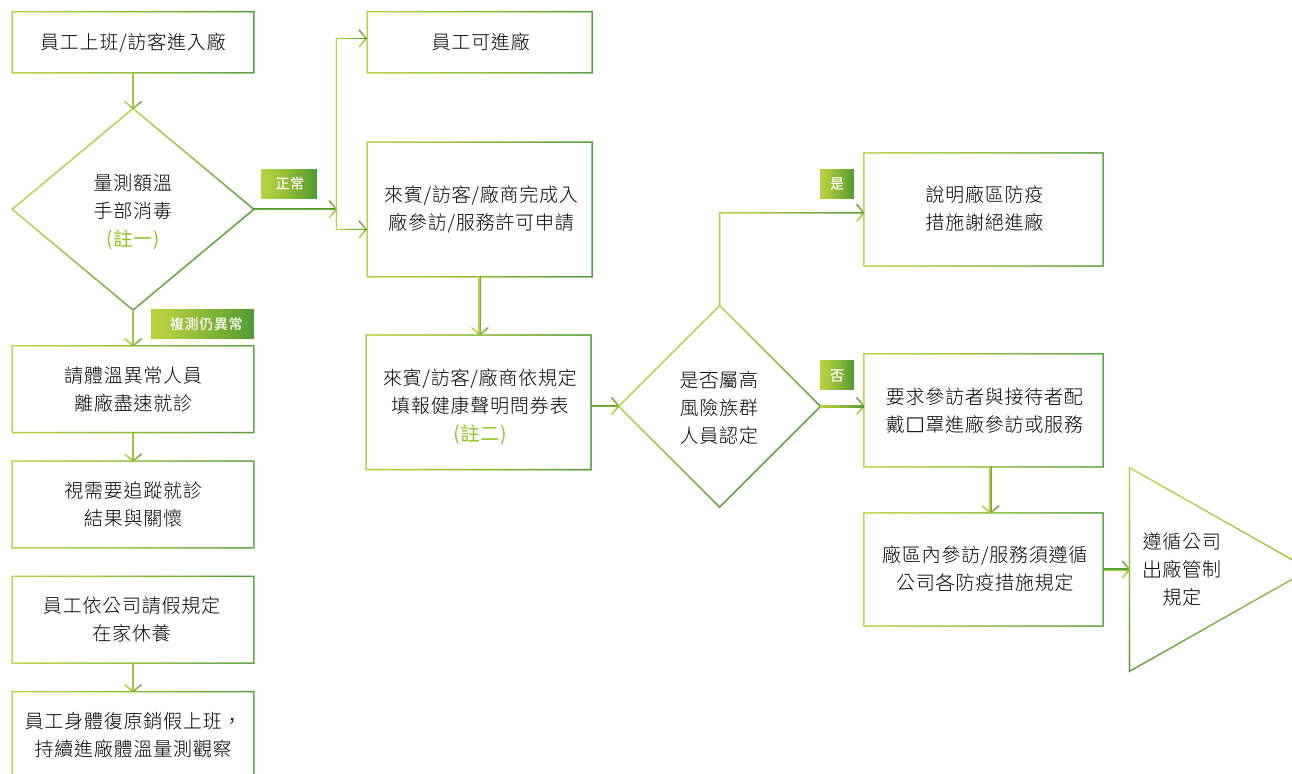
註二

- 新冠病毒 COVID-19 防疫及健康聲明問卷表

註三

- 新冠病毒 COVID-19 防疫及健康聲明問卷表，高風險族群人員認定標準，凡勾選表中有旅遊史、接觸史、健康問題者，警衛人員立即通知廠區護理人員前往確認與認定是否屬高風險族群人員，並作廠區防疫措施，謝絕進廠
- 依國內疫情指揮中心發布如屬居家隔離或自主檢疫期間，謝絕進廠

人員進出管制流程



0.4 科學城防疫計畫

三、防疫物資準備及管理

管理部定期控管與持續更新所須防疫應變物資，審核防疫應變物資之規格，並依防疫組織決議，協調採購儲備足額數量之各項物資。

四、分區上班

為避免員工間交互傳染，且減低營運之風險，進行人員分區辦公規畫及實際執行防疫措施。必要時，安排人員居家上班以降低作業衝擊。

五、用餐管制

取消團膳，改以便當方式供餐。

六、會議、訪客及員工訓練管制

- 1、改採視訊或電話會議，禁止面對面會議方式。
- 2、使用教育訓練平台進行訓練課程。
- 3、訪客於戶外或辦公室外接洽且進場全程戴口罩。

七、廠區及人員清潔消毒規劃

- 1、設置酒精消毒液於各辦公室入口、各樓層公共區域或各層電梯出口處。
- 2、每週進行一次全公司消毒一次，針對重點區域加強消毒。
- 3、宣導同仁除做好自身健康管理外，各單位辦公室及人員所屬之常用物品及器具自行使用酒精或稀釋後漂白水進行擦拭，以降低感染源。
- 4、酒精使用時須注意通風、不可於密閉處使用、避免明火靠近熱源，並勿自行混合酸性清潔劑或其他鹽酸等成分。
- 5、防疫期間請同仁加強自我衛生管理，勤洗手、減少出入公共場所、維持健康生活型態，若有發燒、咳嗽或呼吸急促症狀者，請立即就醫勿進公司。

八、疫情掌握及同仁健康管控

- 1、所有同仁每日上班前皆須填寫 google 健康報表，了解員工每日健康狀況及打疫苗進度，以便及時協助及定期追蹤。
- 2、每週追蹤同仁施打疫苗進度，鼓勵員工施打疫苗。
- 3、由職護於 line 成立「SPL 疫情通報小組」，每日針對最新疫情狀況、相關管制做及時回報，各部門主管在該群組回報同仁相關疫情資訊。
- 4、當有確診者發生，通報地方政府衛生局及進入管理局通報系統或緊急通報南科 06-505-1069/ 竹科 03-577-3311 分機 2320 環安組

CHAPTER 1

永續管理



1.1 永續策略

科學城物流依據組織分工執行 2021 年 ESG 相關議題且本年度永續發展報告書提報董事長同意後發行。而利害關係人部分就 ESG 之議題與其身分，可分別透過內部或外部管道與授權之單位進行協商與溝通，以落實企業社會責任，邁向企業永續經營目標。

1.2 利害關係人鑑別與溝通

科學城物流按 AA1000 利害關係人議合標準：依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響 (Influence)、多元觀點 (Diverse perspectives)、張力 (Tension) 之要素並藉由與各部門主管及同仁內部討論與回饋以及參考同業永續報告書所鑑別出之利害關係人群體，鑑別員工、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人 / 金融機構、客戶和政府主管機關為公司主要利害關係人。

本公司與利害關係人的互動與溝通機制多元化，有「供應商問卷調查」、「客戶滿意度調查」和「股東會」等，藉由各種管道與利害關係人溝通，了解利害關係人的需求、對於公司的期待、對於永續發展議題關注之項目，公司除了即時性回應之外，並將之做為推動企業社會責任永續發展計劃的參考。各利害關係人溝通管道及頻率如下表所示：

利害關係人	關注主題	溝通管道	頻率
員工	職業安全衛生 資訊安全 訓練與教育 客戶隱私 勞資關係	會議 教育訓練平台	每週
客戶	客戶服務管理 資訊安全 客戶隱私 顧客的健康與安全 行銷與標示	業務拜訪、會議 電話、電子郵件 客戶滿意度調查	不定期 不定期 每年
供應商 / 承攬商	誠信經營 風險管理 採購實務 客戶服務管理 經濟績效	拜訪、駐廠、會議 電話、電子郵件、傳真	不定期
政府主管機關	誠信經營 行銷與標示 保全實務 客戶隱私 社會經濟法規遵循	會議 電話、電子郵件 問卷調查表	不定期
股東 / 投資人 / 金融機構	客戶隱私 公司治理 反貪腐 風險管理 社會經濟法規遵循	董事會 股東會 公開資訊觀測站	每季 每年 每季



1.3 鑑別重大主題

本公司聆聽並回應利害關係人所關注之議題，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注之永續議題，作為本次報告書資訊揭露的參考基礎，以利各利害關係人進行有效溝通。本報告書重大主題分析，分為以下五大步驟：

1. 鑑別利害關係人

藉由與各部門主管及同仁內部討論與回饋，並參考同業永續報告書所鑑別出之利害關係人群體，鑑別員工、供應商/承攬商、股東/投資人/金融機構、客戶和政府主管機關為公司主要利害關係人。

2. 蒐集永續議題並歸納主題

議題的收集主要有外部與內部兩個來源，外部來源包含 GRI Standards，以 GRI Standards 的 34 個主題為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成關切主題清單，由利害關係人代表小組篩選成初步關切清單；內部來源則為永續經營管理組織透過討論回饋的意見等。

3. 了解關注議題

透過發放問卷，瞭解各利害關係人對議題的關切度，共計回收關注度問卷 237 份，並同步對本公司高階主管進行問卷調查，以評估各議題對公司營運之衝擊度，共計回收衝擊度問卷 5 份。

4. 重大主題鑑別

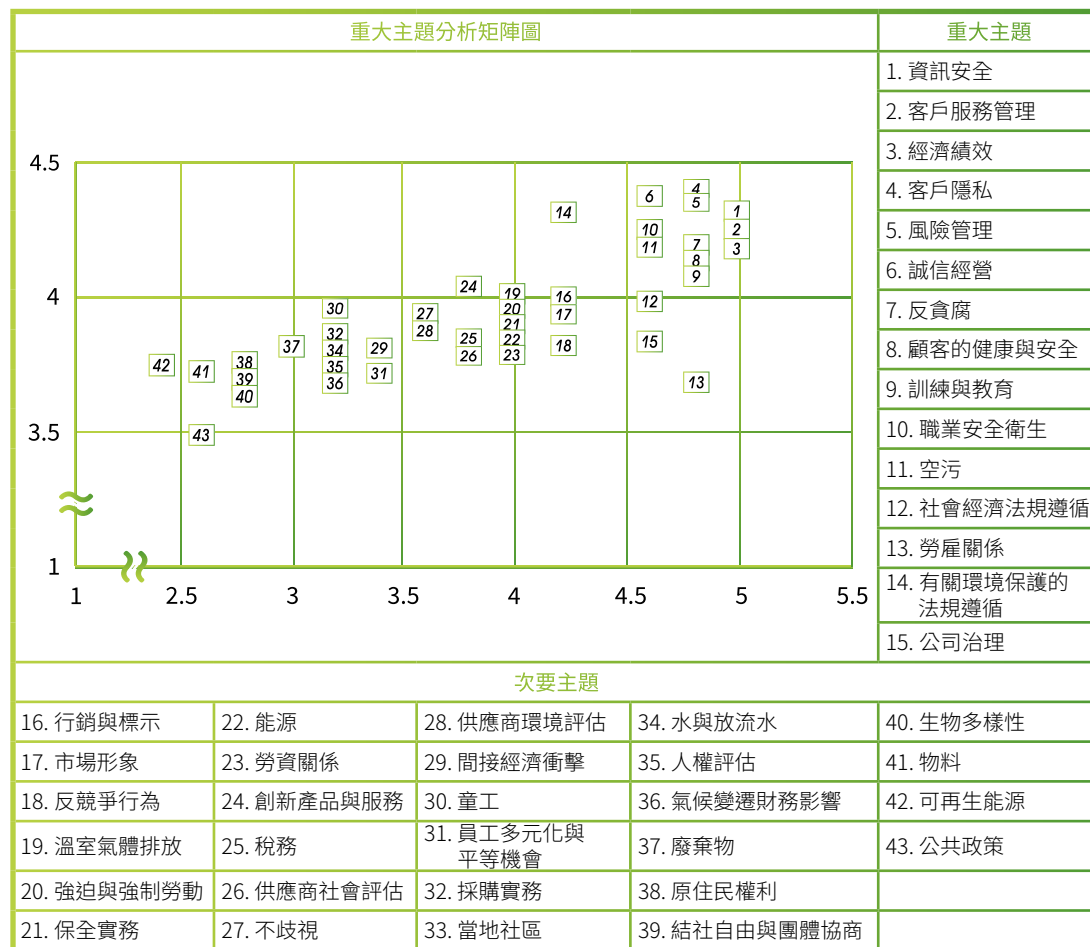
將利害關係人關注度及高階主管對於永續經營衝擊程度之得分後，進行分析與主題排序，經內部與高階主管討論後，決定本報告書之重大主題。

5. 審查與討論

依據本年度鑑別之重大主題，進行管理方針之揭露，未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

1.3.1 重大主題分析與價值鏈衝擊邊界

科學城物流於編製永續報告書過程中導入重大性分析，透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注與對公司永續經營有重大影響之經濟、環境和社會面的主題，作為報告書資訊揭露的參考基礎。鑑別之重大主題與重大性排序如下：



本報告書經分析後之重大主題歸納為「永續治理經營」、「永續價值鏈」、「永續環境管理」、「幸福職場」四個面向，並以價值鏈作為邊界分析要素，定期辦理經濟、社會及環境面向重大議題討論、各單位目標達成情形及未來方向擬定，並彙整相關成果資料、與利害關係人議合結果及永續討論建議事項，每年於董事會進行報告，持續加強管理並將相關資訊揭露於企業永續發展報告書中。

- 直接衝擊
- 商業行為衝擊
- 促成衝擊

重大主題	對應 GRI Standards/ 自訂主題	管理方針揭露章節	價值鏈衝擊邊界			
			組織內	組織外		
			科學城物流	供應商 / 承包商	客戶 / 經銷商	社區
資訊安全	自訂主題	三、永續價值鏈	■	●	●	
客戶服務管理	自訂主題	三、永續價值鏈	■	●	●	
經濟績效	GRI 201	二、永續治理經營	■	●		
客戶隱私	GRI 418	三、永續價值鏈	■	●	●	
風險管理	自訂主題	二、永續治理經營	■	●		
誠信經營	自訂主題	二、永續治理經營	■	●		
反貪腐	GRI 205	二、永續治理經營	■	●		
顧客的健康與安全	GRI 416	三、永續價值鏈	■	●	●	
訓練與教育	GRI 404	五、幸福職場	■			
職業安全衛生	GRI 403	五、幸福職場	■			
空污	自訂主題	四、永續環境管理	■	●		□
社會經濟法規遵循	GRI 419	二、永續治理經營	■	●		
勞雇關係	GRI 401	五、幸福職場	■			
有關環境保護的法規遵循	GRI 307	二、永續治理經營	■	●		
公司治理	自訂主題	二、永續治理經營	■	●		



CHAPTER 2

永續治理經營



2.1 管理方針

重大主題：誠信經營、公司治理	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	企業永續發展已為市場主流，首重誠信經營之企業文化及完善之公司治理機制，並格遵法律與規範，建立企業永續經營的穩固基礎，以利公司穩定發展
本主題管理目的	確保公司治理各項作業的執行均嚴格遵循法令要求，並建立誠信經營之企業文化及健全發展，且公司重要資訊均依據法令要求即時且透明的揭露，董事會及公司內部控制均能有效的執行
i. 政策	本公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境
ii. 承諾	以董事會為最高治理單位，依循各項法令及公司章程等內部規定，確保公司經營理念，並訂有內部控制制度，檢視公司治理各項業務均能循規辦理，並使利害關係人能即時獲悉公司重要資訊
iii. 目標與標的	董事會以每季至少召集一次會議為原則，目標出席率 100%
iv. 責任	本公司誠信經營、公司治理議題為董事會的責任
vi. 申訴機制	可向稽核室或各級主管提出申訴，亦可透過以下管道： 申訴專用電子信箱：personnel @ spl.com.tw。 申訴專線電話：(06) 511-3511
vii. 特定的行動	已訂定「誠信經營守則」並經董事會通過實施
管理評量機制	1. 本公司於年報揭露誠信經營公司治理運作情形 2. 以董監實際出席率評量
績效與調整	1. 依誠信經營守則及員工行為準則訂定具體檢舉制度，實施至今，員工未提出任何檢舉案件 2. 持續於定期、不定期會議或教育訓練課程中，呼籲同仁誠信之重要性，並向員工宣導相關案例及反貪腐賄賂之原則

重大主題：經濟績效	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	本公司的經營以穩定成本為主軸，並視市場變動輔以靈活的供需調配，以求股東權益的最大化，財務方面則以穩健為主，不進行與本業無關的財務操作，維持公司穩定
本主題管理目的	為公司創造績效，穩定營運，以達永續經營
i. 政策	為落實「創造利潤、照顧員工、回饋社會」的永續經營承諾
ii. 承諾	確保公司穩健經營，公司股利政策穩定執行，股東投資能得到穩定報酬
iii. 目標與標的	平穩、優於一般金融市場利率的股利報酬率，目標現金殖利率 15%
vii. 特定的行動	本公司為有效營運績效管理，先後已導入 ISO 9001 等國際管理系統
管理評量機制	本公司依公司管理辦法、ISO、內部規定或管控做法，每年皆針對營運管理進行 PDCA 之有效性評量
績效與調整	相較於 2020 年，本公司 2021 年度營運成長 34.48% 符合公司穩定成長之目標，未來將持續增加營運量能



重大主題：風險管理	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	為達成永續發展之目標，有效降低企業營運之風險，風險管理為日常營運的一部分，亦為公司營運之重要依據
本主題管理目的	為針對可能威脅本公司企業經營的不確定因素進行風險管理，確保本公司穩健經營與永續發展
i. 政策	1. 建構及維持有效風險管理架構，確保風險管理運作完整性並落實制衡機制，以提升風險管理功能 2. 建立完善風險辨識、衡量、監督及控管機制，使風險控制在公司可承受範圍，達到風險與機會合理化之目標，提升企業價值 3. 建立溝通管道，暢通與內、外部利害關係人進行風險溝通和協商，以確保風險管理持續適用與運作 4. 增強風險管理意識，全面落實風險管理
ii. 承諾	1. 強化風險管理，使企業、組織和成員永續經營和發展 2. 透過風險管理保證公司各項活動正常運轉 3. 落實風險事前預防，實現公司穩定收益 4. 持續風險管理，減少營運憂慮和恐懼，提供安全保障 5. 透過風險成本最小化，實現公司組織價值最大化
iii. 目標與標的	短期目標： 1. 每年舉辦一次有關風險管理教育訓練，凝聚各部門員工風險管理共識 - 全員上課率 100% 2. 作業環境風險危害改善建議案 - 針對經核准同意實施之提案完成率 100% 中長期目標： 1. 營運方式結合氣候變遷議題，依 ISO 14064-1 盤查公司直接溫室氣體和輸入能源的間接溫室氣體排放量，建立溫室氣體盤查清冊 2. 營運相關活動配合法令變動，例如：逐步建立低碳車隊服務客戶，全面使用低碳車輛
iv. 責任	本公司針對排放議題設有溫室氣體盤查推動小組負責清查溫室氣體排放量
v. 資源	本公司已成立 ESG 推動小組，針對風險管理重大議題，由各部門進行管理方針之擬訂，確保各項內控機制均能有效落實。針對 ESG 本公司已投入並通過下列相關驗證：ISO 45001、ISO 9001、AEO、ISO 27001(預計 2022 年 9 月通過) 及健康職場認證
vi. 申訴機制	1. 透過法令遵循制度、法令遵循案件通報、內部稽核制度和科學城物流事故通報等相關規範，建立內部人員風險通報機制 2. 設置「申訴信箱」、「申訴專線」平等、便利之申訴管道並妥善處理回應
vii. 特定的行動	本公司已成立 ESG 推動小組 1. 針對資訊安全預計 2022 年透過 ISO 27001 驗證進行資安風險管理 2. 針對職業安全衛生和顧客的健康與安全進行 ISO 45001 驗證 3. 針對品質要求進行 ISO 9001 驗證 4. 針對供應鏈管理進行 AEO 驗證 5. 針對環境保護管理在廢棄物管理方面委託合法廢棄物清理公司進行廢棄物清理，並藉由垃圾分類將可再利用廢棄物另外委託合格回收處理商進行回收
管理評量機制	針對 ISO 27001、ISO 45001、ISO 9001、AEO 和健康職場認證，每年 ISO 均委由第三方驗證公司進行有效性驗證，持續進行 PDCA 之有效性評量
績效與調整	1. 2021 年獲健康職場認證 2. 未來將逐步加強環境保護和節能減碳之相關驗證，以持續管理 ESG 風險



重大主題：社會經濟法規遵循、有關環境保護的法規遵循	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	法規遵循為企業經營基本規範，如有違法情事發生，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰及商譽受損
本主題管理目的	為有效管理本公司各項營運活動符合法令規定
i. 政策	1.ISO 9001：守法－符合相關法規的要求 2.ISO 45001：遵守職業安全衛生法規及其他要求事項，並發展相關標準作業程序與方法 3.AEO：遵守安全法規及要求事項－遵守適用本公司之安全法規及其他要求事項，致力符合國際安全標準
ii. 承諾	本公司遵循相關法令規定
iii. 目標與標的	1. 零違法情事發生 2. 本公司相關作業需全部符合法令規定
iv. 責任	稽核室
v. 資源	聘任常年法律顧問，諮詢國內外法律相關事務
vi. 申訴機制	可向稽核室或各級主管提出申訴； 亦可透過以下管道： 申訴專用電子信箱：personnel @ spl.com.tw。 申訴專線電話：(06) 511-3511
管理評量機制	1. 安衛法規：訂有 BH-02 安衛法規鑑別管理程序書 2. 內控內稽：法遵作業排入每年度稽核計畫
績效與調整	1. 2021 年度本公司無違法事件發生 2. 持續於定期、不定期會議或教育訓練課程中，倡導同仁法遵之重要性



2.2 科學城物流介紹

本公司為台南及新竹科學園區內民營儲運業者，也是第一家兼營倉儲（含貨棧及國際物流中心）、辦公室及停車場出租、倉管、理貨、報關、汽車貨運（含保稅卡車及非保稅卡車）等多功能業務之貨棧及國際物流中心，可提供物流相關業者及園區廠商之設備與原料供應商通關進儲及辦公場所等物流需求，以及提供在台未設分支機構之國外廠商的發貨中心、營業代理人等服務。

「追求營收及獲利之持續成長，並同時提升營運作業效率」、「秉持卓越品質和職安優先的經營理念，持續擴大營收、落實公司治理」、「積極創新物流服務，持續提升營運績效與服務品質，為股東與員工創造最大利益」、「持續導入資訊數位化、行動化，及設備自動化以提升作業效率」、「持續評估規劃冷鏈及化學品倉儲和配送服務」、「持續推動汰換車輛，以符合最新環保法規，減少空污及降低溫室氣體排放」，一直是本公司的經營理念，並致力朝向符合循環經濟與綠色環保的企業方向前進，並以成為高科技物流最信賴的夥伴為目標。



公司概況	
公司名稱	科學城物流股份有限公司
成立時間	1998-09-09
市場別	未上市
股票代碼	8343
主要產品	儲配／運輸物流業
董事長	陳若蘭
員工人數	335
資本額	新台幣 716,666.67 仟元
營業額	新臺幣 1,234,050 仟元
營運總部地址	台南市南部科學園區大業一路 8 號
其他營運據點	1. 新竹市新竹科學園區工業東六路 6 號 2. 桃園市大園區航勤北路 12 號 2F 3. 高雄市小港區中山四路 1 號 3 樓
總公司外觀	

2.2.1 核心業務

本公司之產品主要類別為報關、運輸和倉儲，為了秉持優質服務與品質，不斷創新突破，為半導體、光電和太陽能等企業創造價值，並以主動、積極、親切的態度，讓客戶均能獲得即時、迅速及滿意的服務。

主要服務項目		
服務項目	銷售區域	銷售額 (仟元)
倉儲	台灣	695,539
運輸	台灣	434,951
報關	台灣	54,710
租賃	台灣	18,568
其他	台灣	30,282

2.2.2 公協學會

本公司為求產業與環境永續發展及提昇服務品質，積極參與眾多相關同業之公 (工) 協、學會，參與之公協學會名稱與會員資格如下表：

公協學會	
公協學會名稱	會員資格
台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員
中華民國物流協會	會員
中華民國關稅協會	會員
台北市報關商業同業公會	會員
高雄市報關商業同業公會	會員
高雄市航空貨運承攬商業同業公會	會員
台南直轄市汽車貨運商業同業公會	會員

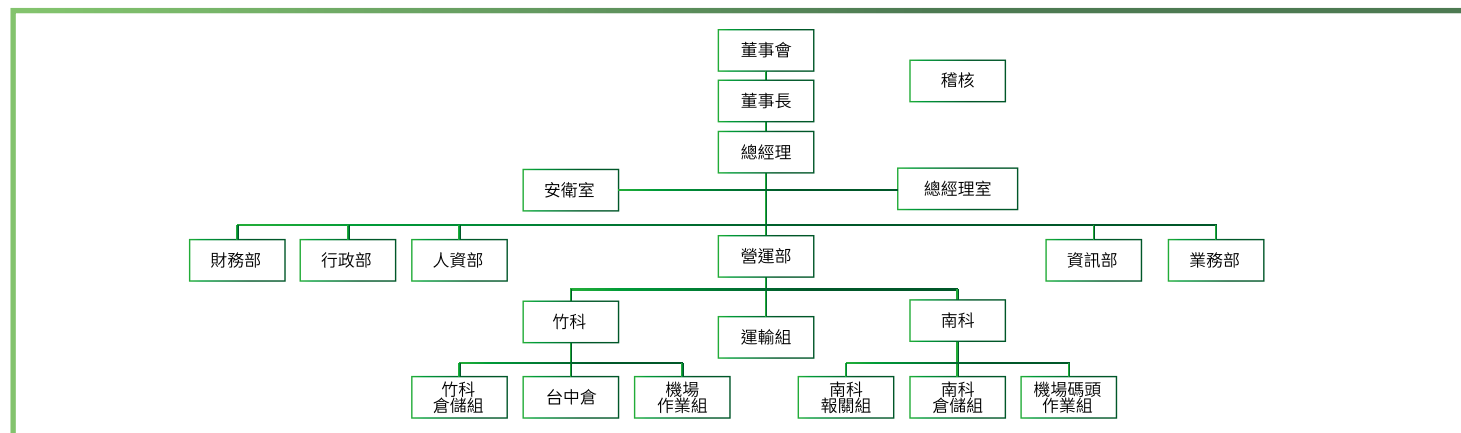
2.2.3 持股結構

科學城物流之主要股東及其相關數據如下表所示：

持股結構表						
數量 \ 股東結構	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構與外國人	合計
人數 (人)	-	-	8	2,454	-	2,462
持有股數 (股)	-	-	63,377,216	8,289,451	-	71,666,667
持股比例 (%)	-	-	88.43	11.57	-	100

2.3 治理策略

董事會為本公司之最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，並致力於股東權益極大化。本公司組織架構圖如下：



2.3.1 董事會組成

本公司董事及監察人之選舉採用單記名累積投票制。由陳若蘭董事長擔任主席所領導之董事會執行及監督公司各項業務，依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及部門間協調整合。本公司明訂董事須具備有專業資格等各項條件，如：多元性、獨立性、ESG 專業知識與經驗等，使董事會成員之人選更能符合所處產業特性及未來公司發展需求。

董事會						
職稱	姓名	性別	任期	主要學 (經) 歷	目前兼任公司及其他公司職務	
董事長	陳若蘭	女	三年	- 嘉里大榮股份有限公司董事 - 嘉里快遞股份有限公司董事長 - 嘉里通運股份有限公司董事長 - 英商怡和集團所屬怡聯股份有限公司總經理 - 中華民國貨櫃儲運事業協會理事、監事 - 台灣科技大學管理研究所碩士 - 淡江大學企業管理學系學士	- 本公司總經理 - 大榮汽車貨運股份有限公司董事長	
董事	沈宗桂	男	三年	- 台北市香港商業協會創會理事長 - 英商怡和集團所屬怡聯股份有限公司董事長 - 美商美利堅輪船公司台灣區營運經理 - 海洋大學航海管理學系學士 - 美國舊金山卡內基訓練課程結業 - 英國倫敦 Ashridge College 「General Management Program」 結業 - 中華航運學會航運經營管理研究班第一期結業	嘉里大榮物流股份有限公司董事長及其子公司、轉投資公司董事	

董事	唐紹明	女	三年	- 嘉里控股有限公司投資部董事 - 益海嘉里金龍魚糧油食品股份有限公司董事 - 豐益國際有限公司投資部董事 - 瑞銀集團股權資本市場部執行董事 - 英國牛津大學法學學士	- 嘉里大榮物流股份有限公司董事及其子公司、轉投資公司董事 - 嘉里控股有限公司投資總監
董事	李郁綺	女	三年	- 香港大學 - Master of Laws Bachelor in Business Administration	- 嘉里快遞股份有限公司董事 - 融星投資股份有限公司董事
董事	阮慧雯	女	三年	- 嘉里大榮物流股份有限公司財務處總監 - 嘉里大榮物流股份有限公司財務處經理 - 英商怡和有限公司台北分公司 - 台灣科技大學管理研究所碩士 - 東吳大學會計學系學士	嘉里大榮物流股份有限公司財務暨行政總處總經理及其子公司、轉投資公司董事、監察人
董事	曾見占	男	三年	文化大學勞工研究所碩士	台灣糖業股份有限公司高雄分公司經理
董事	宗安平	男	三年	台灣大學農經所碩士	台灣糖業股份有限公司企劃處副處長

公司針對董事之利益迴避訂有明確制度，除依相關法令規定事項須為迴避外，亦明定有董事應自行迴避之事項，另亦落實執行本公司及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

本公司之利益迴避機制說明如下：

本公司制定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事與經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。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，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得不當相互支援。本公司董事及經理人不得藉其在公司擔任之職位，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。



2.4 營運成果與績效

本公司 2021 年度因取得台南分支物流中心執照增加 5,000 坪倉庫，營業收入淨額為新台幣 1,234,050 仟元，較 2020 年度營業收入淨額新台幣 1,047,376 仟元增加 186,674 仟元，成長 18%；2021 年度稅後淨利為新台幣 222,803 仟元，較 2020 年度稅後淨利新台幣 166,425 仟元增加 57,378 仟元，成長 34%。本公司無制定稅務管理辦法，依法納稅並無避稅規劃。

財務資訊			
項目 / 年度	2019 年	2020 年	2021 年
營業收入 (仟元)	946,783	1,047,376	1,234,050
營業毛利 (仟元)	365,046	401,894	486,140
營業損益 (仟元)	185,366	227,192	296,829
營業外收入及支出 (仟元)	-19,479	-19,980	-17,879
稅前淨益 (仟元)	165,887	207,212	278,951
本期稅後淨利 (仟元)	132,911	166,425	223,803
本期綜合損益總額 (仟元)	122,532	164,721	222,104
負債總計 (仟元)	1,803,321	1,628,343	1,833,408
權益總計 (仟元)	1,024,745	1,074,799	1,153,570
每股盈餘 (元)	1.85	2.32	3.12
股利 (仟元)	114,667	143,333	200,667
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	303,690	311,469	334,937
支付政府的款項 (仟元)	32,976	40,787	55,147
社區投資 (仟元)	3,500	3,500	3,500

2.5 遵循法規

科學城物流訂定誠信經營守則和工作規則等守則，並秉持誠信務實原則，遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，致力於遵循政府之環境保護政策，而本公司據點亦無鄰近環境保護區或物種豐富的生態區。報告期間本公司各廠區無發生違反相關社會法規、產品 (或服務) 法規以及環境法規被處罰款之情事。

本公司透過內控稽核作業，所有部門廠室需就其作業項目進行自我檢視，包括法令規章遵循，適時調整內部控制制度之設計、執行，並落實自我監督之機制。報告期間內公司並無發生任何競爭、托拉斯及壟斷等法律訴訟事件。

2.5.1 反貪腐制度

科學城物流為嚴禁任何貪瀆情事，使員工注意品行，謹言慎行，不得藉職務上的便利營私舞弊，已規劃於開始進行公司所有營運據點之貪腐風險評估及相關反貪腐教育訓練課程，建立員工正確的道德觀念，並規定營私舞弊、盜竊或挪用公款，收受賄賂、佣金或故意損壞公司財物者，經查屬實者，將視情事給予免除職務及終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。報告期間內公司並無任何貪腐（污）事件發生亦無政治捐獻相關情事。

本公司提供正當檢舉管道，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密。本公司對於違反誠信經營規定之懲戒即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

檢舉管道	
檢舉單位	人資部、各部門主管
檢舉地址	744 台南市南部科學園區大業一路 8 號 300 新竹市新竹科學園區工業東六路 6 號 337 桃園市大園區航勤北路 12 號 2F 812 高雄市小港區中山四路 1 號 3F
檢舉電話	(06) 511-3511
檢舉信箱	personnel @ spl.com.tw

2.6 風險管理與策略

風險評估項目與因應措施	
項目	因應措施
利率、匯率變動及通貨膨脹情形對公司損益之影響	本公司目前營運範圍集中於國內地區尚無匯兌風險，且主要營業項目為倉儲、報關和汽車貨運等，並無存貨囤積之通貨膨脹風險，僅有舉借長期借款相關之利息費用會受到利率波動影響
董事、監察人或持股超過百分之十之大股東，股權之大量移轉或更換之影響及風險	截至年報刊印日止本公司董事、監察人或持股超過百分之十之大股東並無股權之大量移轉情形
高空作業依法令需受教育訓練	本公司依職業安全衛生法相關法令修訂規範，高空作業教育訓練均持續追蹤開課時程，如有開課訊息將選派人員受訓以符合法令要求

本公司為推動及修訂內部控制制度，有效控管營運之各項風險，確保內部控制制度之設計及執行持續有效。



2.6.1 氣候變遷風險管理策略

因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來環保節能、安全衛生及保育意識高漲，本公司需善盡其企業社會責任，方能於產業界有立足之地。本公司為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，公司內部不定期開會，討論如何應對氣候變遷風險與機會評估，依據評估結果後通過執行，期望減少能源消耗並降低碳排放，提升減碳管理績效，以落實企業永續發展之目標。

氣候變遷風險	
風險類別	颱風、水災和暴風雨等天災
治理單位	運輸組
策略	1. 車輛逐年汰舊換新及取得環保標章以符合環保法規 2. 車輛依規定做定期保養 3. 建立溫室氣體盤查清冊以做為未來碳排放管理依據
風險管理	1. 禁止司機及車輛出勤，以免發生危險，並確保客戶貨物安全 2. 加強停車場的安全防護，以免車輛受損
財務影響	1. 加強教育訓練及車輛汰舊換新增加營運成本 2. 因氣候異常造成運輸中斷使營收下降
指標和目標	1. 車輛逐年汰舊換新及取得環保標章 2. 每年舉辦司機教育訓練，聘請監理站及保養廠專業人員當講師；加強司機駕駛行為，降低油耗以達到節能減碳 3. 逐年降低碳排放量



CHAPTER 3

永續價值鏈



3.1 管理方針

重大主題：客戶隱私	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	本公司從事報關、運輸、倉儲業務，客戶以高科技廠商為主，接收的資料有機密性，因此若未做好資料保護，可能導致客戶機密外洩，不僅可能失去客戶，還可能會遭受巨額賠款，甚至重創公司形象，因此妥善管理客戶資訊可降低公司營運風險與提升公司競爭力
本主題管理目的	為有效管理客戶資訊，以免侵犯客戶隱私或遺失客戶資料
i. 政策	本公司個人資料保護管理政策 1. 遵守法令 2. 依據公司體制規範 3. 蒐集與處理個人資料時告知當事人權益並取得書面同意 4. 利用個人資料，會依蒐集目的使用，不會超出使用範圍 5. 建立個人資料維護更新措施以確保正確性 6. 安全管理措施，以預防不正當的存取、遺失、破壞、竄改及洩漏等問題 7. 公司內部教育訓練，以宣導個人資料保護認知 8. 第三者提供的限制 9. 本公司在合理且必要的範圍內公開或更改個人資料 10. 致力持續改善個人資料安全維護措施
ii. 承諾	本公司對於客戶隱私遵循「個人資料保護法」及客戶 NDA 規範
iii. 目標與標的	持續保持無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
iv. 責任	本公司客戶隱私由各單位負責窗口及文件管理等人員負責保護
v. 資源	本公司已成立 ISO 27001 專案小組，預計於此投資 100 萬元
vi. 申訴機制	本公司成立客戶服務單位，客戶可於公司網站透過此管道進行申訴或投訴（ www.spl.com.tw/contact.php ）
vii. 特定的行動	1. 新進員工簽署「保密協議書」 2. 離職員工填寫「離職員工保密同意書」 3. 新進員工到職時進行基本資訊安全相關訓練，並對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練 4. 對於客戶，本公司簽訂「NON-DISCLOSURE AGREEMENT」（保密合約），該合約詳細記載保密標的、使用限制及保密措施、合約效力和違約罰則等規定 5. 專案相關的文件，除設定檔案機密等級，皆有存取權限的管理 6. 發送的郵件附上保密及個資警語 7. 2021 年制定個人資料保護管理辦法
管理評量機制	本公司依 ISO 9001 文件與資料管理程序書、內部稽核管理程序書及管理審查程序書，每年皆針對文件與資料進行 PDCA 之有效性評量
績效與調整	本公司 2021 年未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴，符合公司設定之目標，未來將持續保持

重大主題：資訊安全	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	科學城品質政策為「守法、安全、創新、客戶滿意」，為確保資訊系統服務正常且安全穩定的運作，規範本公司資訊安全管理系統之整體運作以符合法令法規、主管機關與合約要求及國際資訊安全管理標準，通過 ISO 9001、AEO 供應鏈安全認證及客戶與會計師資訊稽核等多項外部資訊安全稽核認證，更預計於 2022 年通過 ISO 27001 認證
本主題管理目的	透過相關安全規範與管理辦法執行，強化資訊安全及服務品質以達永續經營之目標
ii. 承諾	本公司遵循 ISO 27001 資訊安全規範
iii. 目標與標的	短期目標：導入 ISO 27001 系統驗證，符合資訊安全程序規範 中長期目標：系統通過 ISO 27001 驗證之外，規劃相關物流作業流程亦取得 ISO 27001 驗證，完善資訊安全管理制度，建立「堅實資安，永續物流服務」之安全保證
iv. 責任	資訊安全管理組織由董事長擔任主任委員，管理代表為資訊部部門主管，由其他部門主管擔任推行委員，並指派代表為推行成員共同成立資訊安全組織委員會
v. 資源	本公司已成立 ISO 27001 推動小組，並投資管控設備與措施累計共五百萬元
vi. 申訴機制	本公司成立客戶服務單位，客戶可於公司網站透過此管道進行申訴或投訴（ www.spl.com.tw/contact.php ）
vii. 特定的行動	本公司為有效管理資訊安全主題，先後已導入 ISO 9001、AEO，並於 2021 年制定個人資料保護管理辦法，預計 2022 年導入 ISO 27001 國際管理系統
管理評量機制	本公司依 ISO 9001、AEO 及 ISO 27001 內部管理審查程序，每年皆針對資訊安全進行 PDCA 之有效性評量
績效與調整	本公司 2021 年度零資安異常事件發生，符合公司設定之目標，未來將持續保持，並有效管理資訊安全議題



重大主題：客戶服務管理	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	若不進行客戶服務管理，則客戶滿意度無法維持，甚至下降，將導致客戶忠誠度降低，進而影響公司永續經營
本主題管理目的	提高並維持客戶滿意度，與客戶建立深遠的合作關係
i. 政策	專注於核心價值，透過協同規劃，持續以創新的營運模式，提供完整的解決方案，替客戶解決供應鏈上所有難題
ii. 承諾	本公司依循物流中心通關辦法及施行細則、物流中心自主管理手冊以及科學園區保稅管理辦法，執行各項作業皆符合法規
iii. 目標與標的	短期目標：客戶滿意度平均 94 分 中長期目標：建置 CRM 系統對客戶服務詳細深入分析，找出客戶的痛點並有效改善，以提升客戶滿意度，創造更多收益
iv. 責任	本公司負責客戶服務管理為業務部
v. 資源	建置快速配運輸媒合平台系統，投入 300 萬；倉儲 e-Hub 客戶查詢系統；未來建置 CRM 系統以提升服務品質
vi. 申訴機制	在服務管理上，除由業務及客服人員提供客戶即時回饋與當面溝通之外，公司官網亦建立諮詢服務平台（ www.spl.com.tw/contact.php ），期望與客戶保有彈性良好之溝通管道。
vii. 特定的行動	對於資料取得、電腦系統運作及使用權限管理均符合國際標準，預計 2022 年通過 ISO 27001 資訊安全管理驗證
管理評量機制	本公司依 ISO 9001 品質管理系統之規範內部管理審查程序，每年內部稽核並定期召開管理審查會議
績效與調整	- 每年透過客戶滿意度調查問卷傾聽客戶的意見，針對客戶所提出的不足之處來提出改善、檢討、分析 2021 年客戶滿意度平均分數為 95 分，追溯近五年滿意度調查之平均分數呈逐年上升的現象

重大主題：顧客的健康與安全	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	如不進行顧客的健康與安全，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰，而盡責管理顧客的健康與安全，能降低本公司的成本風險與提高服務在永續議題上的競爭力
本主題管理目的	為有效管理本公司與顧客的健康與安全相關法規風險
i. 政策	1. 遵守職業安全衛生法規及其他要求事項，並發展相關標準作業程序與方法 2. 全體員工參與安全衛生管理系統之推行，落實各項安全衛生作業標準 3. 持續進行危害辨識、風險評估與管制，並依 PDCA 運作，以消除危害 4. 建立對內對外之諮詢與溝通管道，並向利害相關者傳達我們的安全衛生政策 5. 實施教育訓練，提昇全員對安全與衛生的認知，預防意外事故及災害發生 6. 落實並持續改善職安衛管理系統及職安衛績效，邁向永續發展
ii. 承諾	本公司顧客的健康與安全遵循職業安全衛生法法規
iii. 目標與標的	1. 公共設施叫修回復率達 100%，廠區零災害 2. 廠區化學品安全資訊透明化 100% 3. 承攬商施工申請完成率達 100% 4. 顧客稽核健康安全改善率 100% 5. 持續獲得企業健康促進標章認證
vi. 申訴機制	本公司總公司及各營運據點對於性別工作平等法及職業安全衛生法規範之議題，依相關規範建立程序書及申訴管道、專線。透過設置申訴管道、專線，藉由平等、便利之申訴的管道並妥善處理回應。例：工作場所性騷擾申訴管道、職場不法侵害申訴管道
vii. 特定的行動	本公司為有效管理顧客的健康與安全主題，先後已導入 ISO 9001、ISO 45001、AEO 等國際管理系統
管理評量機制	本公司依 ISO 9001、ISO 45001 及 AEO 內部管理審查程序，每年 ISO 透過第三方驗證公司進行有效性驗證，針對顧客的健康與安全管理進行 PDCA 之有效性評量
績效與調整	針對本公司顧客的健康與安全各項績效及目標達成度，未來將持續維持職業安全衛生之相關驗證，以持續管理職業安全衛生議題



3.2 服務品質政策

客戶如有化學品欲進本公司存倉，本公司於進貨前，會向客戶索取中文「安全資料表」，供安衛室進行危害辨識，安衛室會依安全資料表危害程度，決定適當的防護具，以供現場作業人員洩漏時緊急應變使用，且化學品如屬於公共危險物品，會向主管機關申請核可文件後存於本公司之公共危險品倉。為更有效降低現場人員作業風險與維護作業人員安全 and 健康，本公司亦特別增設氣體偵測器與滴氣靈等高單價設備，而在運輸方面，載運危險物品前會先向監理單位申請危險品路權，並由取得道路危險物品運送人員證照的司機載運以及車輛依規定放置危險標示。因此 2021 年度本公司無違反產品與服務的健康和安全相關法規之裁罰事件發生。本公司為落實社會責任，亦透過第三方驗證取得 ISO 9001:2015、ISO 45001:2018 之證書，相關資訊如下表：

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
運輸 / 倉儲	ISO 9001	100%
運輸 / 倉儲	ISO 45001	100%
運輸 / 倉儲	AEO	100%

備註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100%

• ISO 9001 證書



• ISO 45001 證書



• 南科 AEO



• 竹科 AEO



3.2.1 創新服務

全球競爭促使企業以全新的思維面對這個課題，供應鏈的績效與全球運籌的能力一躍而成為企業決勝的利器。科學城物流基於這樣的思維來擘劃全方位運籌體系，我們專注於核心價值，透過協同規劃，並針對流程的改善、導入先進設備以及作業資訊化。持續以創新與服務的營運模式，提供完整的解決方案，才能提供客戶更多的服務項目，增加客戶的緊密度及公司營收，以提升公司競爭力。

因此本公司先後已導入快速配運運輸媒合平台，以及教育訓練平台與倉儲管理系統等服務系統改版作業。為確保公司營運服務項目的機密、完整與可用性，和提升服務品質，因此導入 ISO 9001、ISO 45001 與 AEO 等國際管理系統，更預計於 2022 年導入 ISO 27001。

3.3 顧客關係與服務

3.3.1 守護客戶隱私

本公司為落實個人資料之安全維護與管理，依行政院公佈之「個人資料保護法」、「行政院及所屬各機關落實個人資料保護聯繫作業要點」及其他個人資料保護相關法令規定，特制訂個人資料檔案安全維護計畫，亦設置「個人資料保護執行小組」執行相關事項，以保護客戶之隱私與資料安全。2021 年度本公司無侵犯或遺失客戶資料事件。

3.2.2 物流安全管理

本公司為提升供應鏈安全與全球運籌能力，以創新的營運模式，提供完整的客戶服務，進而提升企業整體價值。因此，本公司藉由安全管理的運作，確保物流安全，兼顧貿易便捷化，並與商業夥伴在供應鏈之合作關係上，共同建立物流供應鏈安全防護，本公司 2021 年度無因違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規而遭裁罰之事件發生，亦無違反有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）相關法規之裁罰事件發生。科學城物流將遵循以下四點承諾：

1. 遵守安全法規及要求事項：遵守適用本公司之安全法規及其他要求事項，致力符合國際安全標準。
2. 實施風險評估與安全管理：透過安全威脅辨識、風險評估及管理過程，採取適當對策及控制方法，以健全供應鏈安全管理。
3. 強化教育訓練與安全認知：實施安全教育及宣導，提升全員對安全的認知與應變能力，促進全體員工參與安全管理系統之推行。
4. 持續管理檢討與改善績效：落實檢討安全管理系統，持續改善，以確保系統之適用性與有效性。

保護客戶隱私與資訊之作為

本公司之客戶或廠商如因業務需要申請應用系統帳號密碼，須填寫「資料查詢服務申請表」，核發之連線用戶帳號密碼，客戶應妥善保管及保密

客戶資料檔案透過 FTP 或第三方平台傳送時，皆會進行客戶 IP 申請綁定作業

若客戶忘記密碼可透過網站申請，經信箱認證重新核發密碼，若需協助處理由客戶通知業務單位，公司維運系統皆置放於公司內網，受防火牆保護；提供客戶查詢網站，資料由科學城端推送到外部資料庫，避免開設外到內存取端口

網頁服務之客戶帳號每半年進行靜止戶帳號盤點，沒有登入活動將視為靜止戶，如有需要使用，業務單位再填寫「資訊服務單」申請解除凍結

本公司每年定期舉辦資安宣導教育訓練

3.3.2 客戶滿意度

每年透過客戶滿意度調查問卷傾聽客戶的意見，針對客戶所提出的不足之處來提出改善、檢討、分析。2021 年度南科總公司客戶滿意度平均分數為 95 分，追溯近五年滿意度調查之平均分數呈逐年上升的現象。在服務管理上，除由業務及客服人員提供客戶即時回饋與當面溝通之外，公司官網亦建立諮詢服務平台，希冀與客戶保有彈性良好之溝通管道。

3.4 供應鏈管理策略

3.4.1 採購比例

本公司主要採購項目為電腦軟硬體及週邊設備、營業車輛 / 倉儲設備 / 空調設備、大貨車、曳引車、板架及保稅貨櫃，並於報導期間內與 212 家供應商有採購交易記錄，為支持台灣本土供應商產業鏈的合作，採購對象主要以國內之供應商為主。

供應商採購比例							
契約種類	採購地區	2019 年		2020 年		2021 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例	家數	該項採購金額佔總採購金額比例	家數	該項採購金額佔總採購金額比例
勞務 (承攬與服務)	國內	86	60%	87	63%	82	69%
	國外	0	-	0	-	0	-
工程 (建築與設備)	國內	19	12%	21	13%	21	10%
	國外	0	-	0	-	0	-
其他 (請採驗單)	國內	104	27%	104	23%	94	20%
	國外	0	-	0	-	0	-
其他 (設備、庶務)	國內	13	1%	14	1%	15	1%
	國外	0	-	0	-	0	-
總計		105	100	226	100	212	100

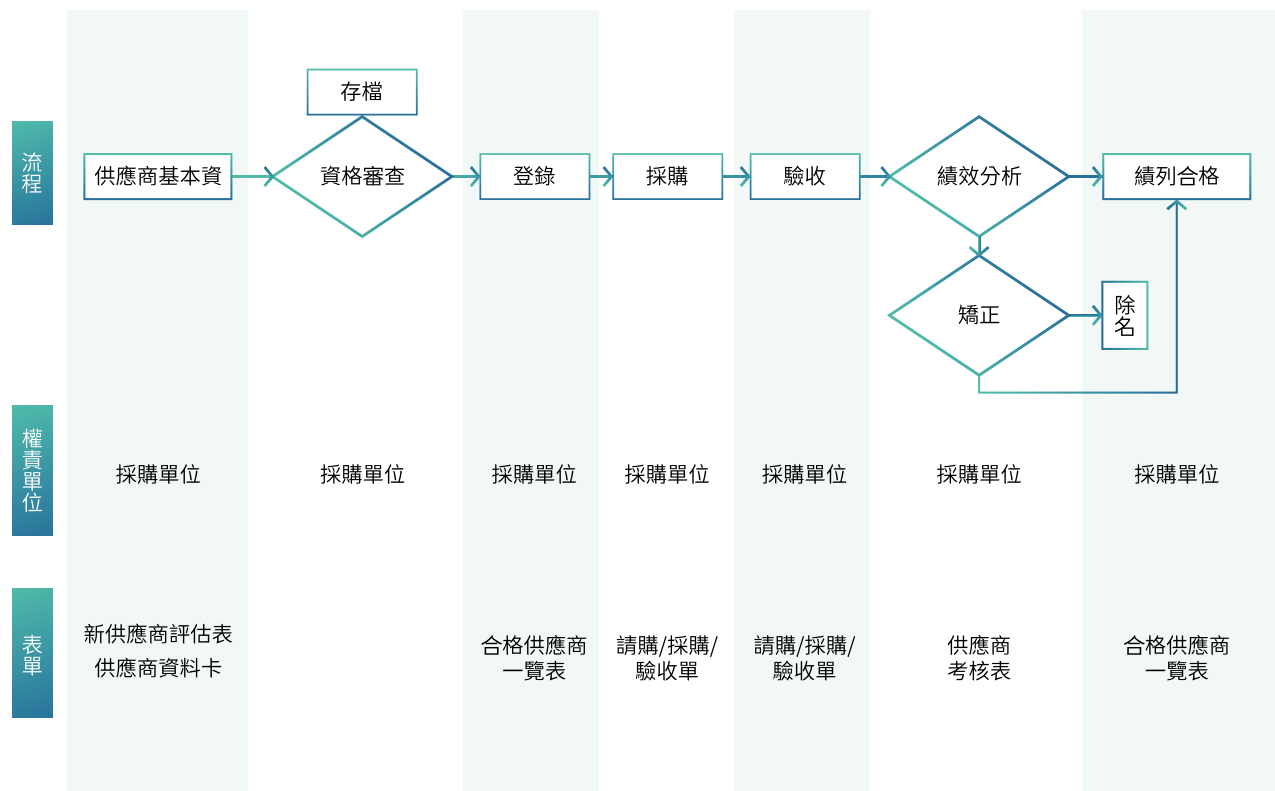


3.4.2 供應商評鑑

為選擇合格的供應商、落實職業安全衛生法令以及維護本公司和廠商工作人員與設備財產之安全，本公司制定「供應商管理程序」及「廠商安全衛生管理程序」，以符合公司需求進而穩定服務品質，提供客戶最優質之服務。

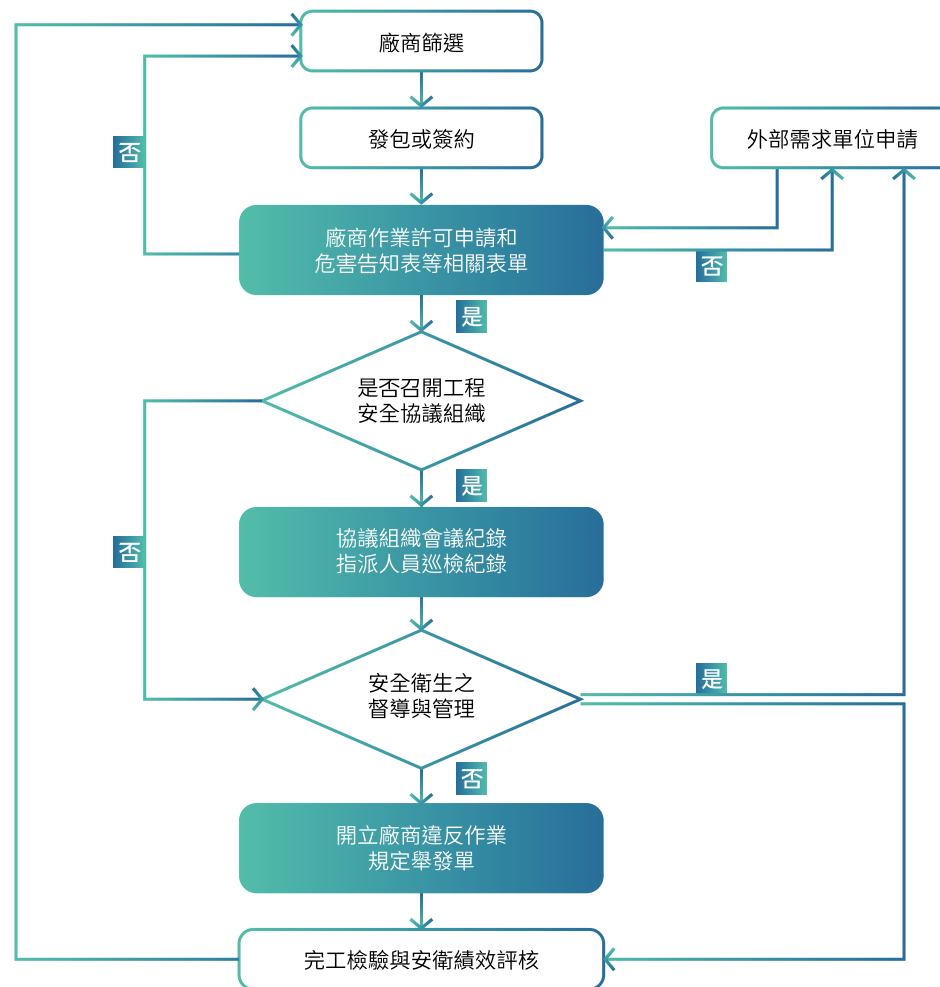
採購單位根據市場狀況尋找各項業務之供應商，將供應商之相關資料登錄於「供應商資料卡」中，再進行資格審查。工程發包類之廠商須符合 ISO 45001 之「廠商安全衛生管理程序書」內相關規定及資格。而新供應商經「新供應商評估表」評鑑合格後，登錄為合格供應商。登錄作業得以電子檔案方式儲存替代（包含「供應商資料卡」、「合格供應商一覽表」及供應商交易紀錄表等）。經資格審查條件通過後，將基本資料依類別區分，登錄於「合格供應商一覽表」上。作業單位提出採購需求經核准後，採購人員挑選合適之供應商進行報價、比價及議價（已登錄之合格供應商有優先詢價及議價之權利），並將成交資料逐筆登錄於供應商交易紀錄表內。此外，若採購交易驗收發生異常時，則將當次異常情形登錄於供應商交易紀錄表中。

• 供應商管理流程圖



本公司之採購單位每一年做一次供應商考核，並紀錄於「供應商考核表」內。如交易異常之次數，一年內發生三次以上（含）者，則停止交易六個月（獨占廠商及客戶指定廠商不在此限內），並在供應商交易紀錄表中備註欄註明停止交易之期限，待期限到達時，始得恢復交易。如停止交易次數於三年內累計達三次以上（含）者，則從「合格供應商一覽表」上除名。低於評鑑標準之供應商，給予一個月改善，再重新評鑑，期間內若無法改善，則停止此供應商之合作。但若此不合格之供應商因其為獨占或寡占市場，且一年內替代之廠商尋找不易，可由採購單位呈總經理核准後以特案配合。

• 廠商安全衛生管理作業流程圖



CHAPTER 4

永續環境管理



4.1 管理方針

重大主題：空污	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	本公司從事報關、運輸、倉儲業務，客戶以高科技廠商為主，進出地點主要為科學園區所屬範圍，科學園區致力於環境保護，因此若未解決空污問題，可能導致無法進入客戶廠區，造成客戶流失
本主題管理目的	為有效管理本公司車輛廢氣排放與環保法規風險
i. 政策	營運車輛皆符合環保法規之標準
ii. 承諾	本公司對於空污遵循空氣污染防治法
iii. 目標與標的	本公司空污以 2021 年為基準年 短期目標：更換車輛為 6 期環保車達 20% 中期目標：更換車輛為最新環保車達 60% 長期目標：全面使用電動車。
iv. 責任	本公司空污議題由運輸組人員負責處理
v. 資源	本公司預計於空污領域一年投資 1,500 萬元
vi. 申訴機制	可向運輸組或各級主管提出申訴； 申訴電話：南科：06-5051655 竹科：03-5783200
vii. 特定的行動	1. 每年汰舊換新 3 台車輛（更換為 6 期環保車） 2. 全部車輛每年都取得排煙檢測合格環保標章 3. 全部車輛都回原廠保養 4. 全部車輛全面使用中油油品 5. 利用 GPS 系統，對全部車輛進行超速、怠速等監控
管理評量機制	1. 本公司依照與原廠簽訂的保養合約，進行定期車輛保養計畫 2. 全部車輛排煙檢測：1 次 / 1 年 3. 透過 GPS 監控駕駛行為及油耗分析
績效與調整	本公司榮獲 2021 年台南市空氣品質維護績優單位，符合公司設定之目標，未來將持續保持

4.2 水資源

本公司主要水資源來源為自來水，並利用世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，查詢營運所在地點之水資源風險為中低風險。2021 年度取水量相較於 2020 年增加，其原因為新增 C、D 棟二棟大樓，使得澆灌和民生用水均有增加，以下為本公司用水量：

用水量			
年度	2019 年	2020 年	2021 年
取水量 (百萬公升)	34,454	16,323	22,107
排水量 (百萬公升)	27,563	13,058	17,686
耗水量 (百萬公升)	6,891	3,265	4,421

註：
1. 耗水量 = 取水量 - 排水量
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%

4.2.1 排水管控

本公司在報導期間內污水排放之廢水總量為 17,686 立方公尺，相關排水檢測數據如下表所示：

水汙染檢測		
水汙染檢測項目	科學園區納管標準 (ppm)	年平均監測值
SS	250	<2.5mg/L
COD	450	19.16mg/L
導電度	-	580.39μmho/cm
NH ₃ -N	250	2.98mg/L



4.3 節能減碳

本公司報導期間之能源使用量如下表，能源使用量相較去年有所差異，主因是柴油因應業務量調整和電力因應空調倉庫需求多而增加，未來本公司仍將持續執行各項節能措施，以達成能源永續使用之目標。

能源使用量				
定量指標	單位	2019 年	2020 年	2021 年
電力使用量	度／年	6,187,689	6,713,758	7,584,776
	GJ	22,275.68	24,169.53	27,305.19
汽油使用量	L／年	6,599.38	6,389	5,380
	GJ	214.07	208.51	175.58
柴油使用量	L／年	761,908.3	758,116	732,958
	GJ	26,777.72	26,644.44	25,760.25
組織特定度量	仟元營收	946,783	1,047,376	1,234,050
能源總消耗量	GJ	49,268.78	51,022.48	53,241.02
能源強度	GJ/ 仟元營收	0.052	0.0487	0.0431

註：轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ

4.3.1 節能績效

現今國際間重視節能減碳及環境保護議題，本公司為降低能源消耗之設計：

節能減碳的實際作為	
行政改善	1. 供餐不提供一次性使用之湯匙和筷子餐具
	2. 公共空間之樓梯使用感應燈具
	3. 提倡中午 12:00-13:00 休息時間關閉燈具
	4. 至公司外教育訓練時鼓勵共乘
服務改善	5. 提供客戶指定地點的併車服務，可減少客戶個別派車產生的能源消耗
	6. 依客戶指定的提貨地點就近派車，以節省油耗
	7. 指定最佳行駛路線以避免司機繞路的風險及油耗
工程改善	8. 舊大樓天井燈全數更換為 LED 燈
	9. 購置新的冰水主機，取代已用 20 年且耗電量的舊冰水主機
	10. 公司卡車及拖車逐漸汰換 EURO4 以下車輛，陸續更新為符合 EURO5、EURO6 法規標準車輛，以減少碳排放的產生，並取得環保局核發的排煙檢測合格環保標章
	11. 車輛和冷藏（凍）機定期保養
	12. 行駛前透過胎壓偵測器確認是否正常，以及胎深未達 2mm 的輪胎立即更換
	13. GPS 監控避免司機超速及怠速

節能措施與估算節約量

節能措施	具體作為	估算節約量 (kWh/ 年)	估算節約量 (MJ/ 年)
更換照明設備	舊大樓天井燈全數更換為 LED 燈	24,000	86,400
更換冰水設備	購置新的冰水主機，取代已用 20 年且耗電量的舊冰水主機	24,000	86,400

註：每一度電=1kWh=3.6 百萬焦耳 (MJ)

監控設施

• GPS 監控避免司機超速及怠速

隨時掌握司機送貨定位、即時資訊監控、冷藏溫度監控及行車安全酒測

車號	駕駛	狀態	位置	時間
LAK-429	11號司機	1	台北市大安區計畫處	2022/04/07 14:32:23
K11-4015	22號司機	1	【SP】總公司】附近348公司	2022/04/07 14:39:42
K11-4375	20號司機	1	台北市大安區計畫處	2022/04/07 14:34:23
K11-4382	18號司機	1	台北市大安區計畫處	2022/04/07 13:38:33
K11-4391	21號司機	1	台北市大安區計畫處	2022/04/07 14:12:27

監控設施

• 胎壓偵測

延長輪胎使用壽命、減少燃油消耗、避免車輛部件異常磨損、雲端即時通報及確保行車安全

時間	右前	右後1	右後2	左前	左後1	左後2	右前溫度	右後1溫度
14:35:35	121.0	NA	124.7	NA	NA	NA	38	NA
14:32:32	121.0	108.7	124.7	NA	NA	119.6	38	38
14:31:19	121.0	108.7	124.7	NA	NA	119.6	38	38
14:30:19	121.4	108.7	124.7	NA	NA	119.6	38	38
14:29:19	121.4	109.1	124.7	NA	NA	119.6	38	38
14:28:19	121.4	109.1	124.7	NA	NA	119.9	38	38
14:27:19	121.4	109.1	124.7	NA	NA	119.9	38	38
14:26:19	121.4	110.2	124.7	NA	NA	119.9	38	38
14:25:19	121.4	110.2	125.0	NA	NA	119.9	38	38
14:24:19	121.8	110.2	125.0	NA	NA	119.9	38	38
14:23:19	121.8	110.5	125.0	NA	NA	120.7	38	41
14:22:19	121.8	110.5	125.0	NA	NA	120.7	38	41
14:21:19	121.8	NA	125.0	NA	NA	120.7	38	NA
14:20:19	121.8	110.9	125.0	NA	NA	119.6	38	41



監控設施

• 行車視野輔助系統

即時影像可降低大型車輛轉彎視野死角、前中後關鍵影像保存、掌握駕駛行為及提高行車安全



4.4 溫室氣體

溫室氣體排放為地球暖化的主因，為因應此議題並善盡企業公民之責任，雖然本公司尚未導入溫室氣體盤查，但本公司為善盡企業公民之責任，將持續推動企業及供應鏈之溫室氣體減量規劃。

項目	2019 年	2020 年	2021 年
範疇 1：直接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	2,007,908.44	1,997,495.57	1,929,328.98
範疇 2：間接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	3,149,533.70	3,370,306.52	3,807,557.55
總排放量 = 範疇 1+ 範疇 2(kgCO ₂ e)	5,157,442.14	5,367,802.09	5,736,886.53
溫室氣體排放強度 (kgCO ₂ e/ 仟元營收)	5.4473	5.1250	4.6488

註：

1. 範疇一是指直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
3. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019 年電力排放係數 =0.509kgCO₂e；2021、2020 年電力排放係數 =0.502kgCO₂e。



4.5 環境污染防治

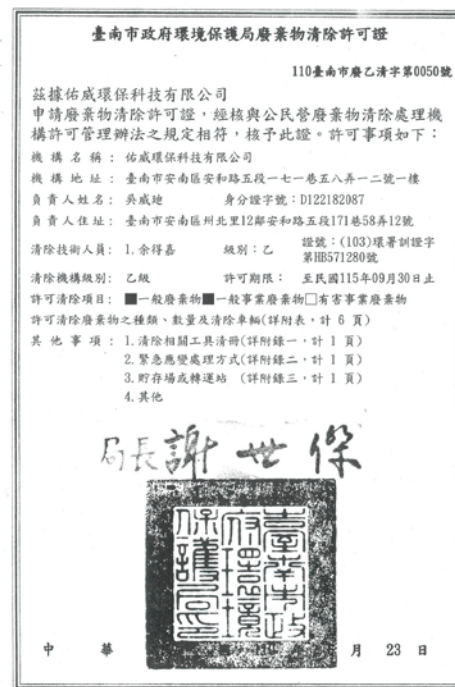
4.5.1 廢棄物管理

本公司產出之廢棄物主要為包材和廢棄棧板，並無產生有害廢棄物，2021 年度清運總費用為 771,730 元，而管理方式是將廢棄物於公司內固定點存放，定量後再清運出場。

本公司重視永續經營與生態保護，且為恪遵政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康，各廠均委託合法廠商處理可回收資源之廢棄物，以利對污染環境的衝擊及達到循環再利用之效果，而生活垃圾則統一由台南科學園區管理局垃圾車清運，而不可回收之廢棄物則委託合格清運業者處理。

非有害廢棄物				
廢棄物組成成分	現場		離場	
項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢木材	0	-	200	焚化 (含能源回收)
廢紙	0	-	40	再生利用
廢塑膠膜	0	-	36	再生利用
生活垃圾	0	-	60	焚化 (不含能源回收)
其他包材	0	-	9	焚化 (不含能源回收)

• 廢棄物清除許可證



CHAPTER 5
幸福職場



5.1 管理方針

重大主題：訓練與教育	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	科學城物流著重專業之高科技產業物流服務，為在國際物流競爭中持續保有優勢，人才培訓為科學城發展提升之基礎，除了重視訓練品質，更致力於建置永續性的教育訓練機制，就訓練內涵擬定計畫、設計、執行、查核、成果評估等，以提供同仁取得晉升或職涯發展所需職能，強化競爭力，如未執行培訓計畫，人員將失去更新專業知識及增進技能的機會，可替代性也會因此提高
本主題管理目的	本公司重視每一位員工的學習與發展，除了建構安全友善的工作環境，為提升員工技能及強化企業競爭力，建構完善的訓練體系，倡導多元自主的學習文化，讓員工生活品質及工作技能都能獲得提升
i. 政策	強化員工知識與技能，培育公司人才發展，提高工作效率，並持續保有專業人才，以符合事業與市場之發展需求
ii. 承諾	本公司遵循勞動法規和職業安全衛生法辦理培訓計畫，建立學習及成長之工作環境
iii. 目標與標的	實際執行開班率成長 5%
iv. 責任	此主題由各部門主管為部門負責窗口
v. 資源	2021 年已投入教育訓練費 793,212 元，辦理 140 班課程，總時數 722 小時，共 2,321 人次（含教育訓練網站每年的維護費用）
vi. 申訴機制	多元申訴管道，員工若遇權益受損或不公平待遇時，可向 1. 人資部 2. 各級主管 3. 亦可透過申訴專線及申訴專用電子信箱，提出申訴： 「申訴專線電話：(06) 511-3511」 「申訴專用電子信箱：personnel @ spl.com.tw」
vii. 特定的行動	- 為培養優秀人才並提升公司競爭力，依年度重點目標及各部門訓練需求，規劃人才培訓 - 依 ISO 9001 人力資源程序書以及 ISO 45001 教育訓練管理程序書辦理預算編列與執行。本公司之訓練體系以職能發展為基礎，分為公司整體訓練（管理、核心職能）及職能別訓練（專業），激發員工自主學習、儲備未來所需能力，及定期檢視人員績效與發展
管理評量機制	本公司依 ISO 9001 人力資源程序書以及 ISO 45001 教育訓練管理程序書，執行 PDCA 之有效性評量
績效與調整	2021 年預計開班 101 班，實際開班 140 班，執行率 139%，執行率較前一年度提高 6%



重大主題：職業安全衛生	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	如未進行職業安全衛生管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰，且盡責的職業安全衛生管理，可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力
本主題管理目的	為有效管理本公司職業安全衛生法規風險
i. 政策	1. 遵守職業安全衛生法規及其他要求事項，並發展相關標準作業程序與方法 2. 全體員工參與安全衛生管理系統之推行，落實各項安全衛生作業標準 3. 持續進行危害辨識、風險評估與管制，並依 P-D-C-A 運作，以消除危害 4. 建立對內對外之諮詢與溝通管道，並向利害相關者傳達我們的安全衛生政策 5. 實施教育訓練，提升全員對安全與衛生的認知，預防意外事故及災害發生 6. 落實並持續改善職安衛管理系統及職安衛績效，邁向永續發展
ii. 承諾	本公司職業安全衛生遵循台灣之職業安全衛生法規
iii. 目標與標的	1. 全年無化學品洩漏事故 2. 全年無重大事故 3. 失能傷害頻率和失能傷害嚴重率為 0
iv. 責任	本公司總公司及各營運據點針對職業安全衛生議題皆有職業安全衛生委員會成員，召集人為管理代表、總經理、副總、各部門主管
v. 資源	本公司已成立職業安全衛生委員會，針對職業安全衛生管理重大議題，由各部門進行管理方針之擬訂，確保各項職業安全衛生管理規範均能有效落實。針對 ESG 本公司已投入並通過下列相關驗證：ISO 9001，ISO 45001，AEO
vi. 申訴機制	本公司總公司及各營運據點對於性平工作平等法及職業安全衛生法規範之議題，依相關規範建立程序書及申訴管道、專線，並透過設置平等、便利之申訴管道妥善處理回應。例：工作場所性騷擾申訴管道、職場不法侵害申訴管道
vii. 特定的行動	本公司為有效管理職業安全衛生主題，先後已導入 ISO 9001、ISO 45001、AEO 等國際管理系統，預計於 2022 年導入 ISO 27001，職場健康啟動
管理評量機制	本公司依 ISO 9001、ISO 45001 及 AEO 內部管理審查程序，每年透過第三方驗證公司進行有效性驗證，針對職業安全衛生管理進行 PDCA 之有效性評量
績效與調整	1. 2021 年度職業安全衛生管理方案達成率 85.7% 2. 2021 年度無違反相關法規 3. 安衛自動檢查缺失改善率 100% 4. 安衛巡檢缺失改善率 100% 5. 安衛相關教育訓練時數超越目標值 (8 小時) 達 9 小時

重大主題：勞雇關係	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	為邁向永續經營的卓越企業，科學城物流重視勞雇關係，保障員工的人權、尊重每一位同仁，且提供許多工作機會，透過公平公正的招募評選機制，打造兩性平權、多元文化融合、跨世代組成的友善職場環境
本主題管理目的	為有效管理勞雇關係與勞動法令及就業服務法令風險
i. 政策	依據勞動法令規範，我們制定相關管理辦法，積極遵守執行，在員工到職時，詳細說明《員工工作規則》、《性騷擾防治及處理辦法》、《執行職務遭受不法侵害預防程序書》及簽訂聘僱合約書，以保障員工之勞動權益；並依勞動基準法規定，終止勞動契約時預告期間
ii. 承諾	本公司遵循勞動法規、職安法規、就業服務及職訓法規，提供平等、多元、安心的工作職場
iv. 責任	本公司勞雇關係議題由人資部人員負責處理
v. 資源	本公司吸引優秀人才，科學城透過多元管道進行徵才，當年度累計共 88 萬元
vi. 申訴機制	1. 職場不法侵害申訴專線及專用信箱 2. 性騷擾申訴專線及電子信箱
vii. 特定的行動	1. 為吸引優秀人才，科學城透過多元管道進行徵才，透過嚴謹審查流程，確認應徵者之背景及經歷，以為適才適所之目的，且招募新進人員時，並優先錄取當地居民 2. 制定《性騷擾防治及處理辦法》《執行職務遭受不法侵害預防程序書》，杜絕任何侵犯行為 3. 建立完善制度，所有員工簽訂勞動契約 4. 定期召開部門會議、跨部門會議、員工工作面試、勞資會議、職工福利委員會以及職安會議，確保員工工作權及其他權益之保障及不受歧視或侵犯
管理評量機制	公開發行公司內部控制處理準則、ISO 9001 及 ISO 45001 內部審查程序，作執行評量
績效與調整	公司除依照勞動法規及性平法修訂各種辦法，提升員工福祉外，於 2021 年配合考核成績調薪，平均調薪幅度優於市場均幅，2021 年公司更因應疫情，為員工投保防疫保險，加強員工防疫保障，並透過調整員工關懷與工作訪談頻率，加強勞雇關係與工作流程之改善



5.2 人才資源概況

員工為公司最重要的資產，本公司為加強與地方之和諧關係及增加員工工作之穩定性，於增聘人員時多以當地居民為主，而僱用當地居民擔任協理(含)以上管理階層總比率達 100%。本公司之非員工工作者占員工人數比率為 1.8%，工作內容為拆裝櫃助手、貨物打包和貨物清潔。

公司人員數據資料														
項目 \ 性別		女性						男性						總計
廠區	合約類型	正職			臨時			正職			臨時			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣	全職	33	72	10	0	0	0	19	177	24	0	0	0	335
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	33	72	10	0	0	0	19	177	24	0	0	0	335

公司非員工之工作者人數											
項目 \ 性別		女性									總計
廠區	類型	拆裝櫃助手			貨物打包			貨物清潔			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
項目 \ 性別		男性									總計
廠區	類型	拆裝櫃助手			貨物打包			貨物清潔			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣	-	2	0	0	0	3	0	0	0	0	5



公司員工職別分布數據資料					
年度			2019	2020	2021
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	21	22	21
		51 歲以上	9	8	7
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	6	6	5
		51 歲以上	4	4	4
主管人員總計			40	40	37
非主管管理人員	男性	30 歲以下	19	15	19
		30-50 歲	157	158	156
		51 歲以上	21	20	17
	女性	30 歲以下	14	18	33
		30-50 歲	66	69	67
		51 歲以上	7	6	6
非主管管理人員總計			284	286	298
正職人員總計			324	326	335

本公司人力規劃及各單位人力需求，任用以學識、品德、能力、經驗、適合於所任職務或工作為原則，以提升員工薪資與福利、降低人才的流動。2021 年與前一年度比較新進率提升 10.69%，除了有適切的調整人力資源策略規劃，並多方拓展科學園區人才培育補助計畫、就服站與校園徵才博覽會及職涯講座等，積極廣納高科技產業物流人才。與前一年度比較離職率增加原因為台灣進入企業大缺工時代、半導體及其供應鏈聚落在南科使園區對從業人員需求與競爭更甚以往所致。

公司員工新進人數												
年度	2019 年				2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	20	6.17	4	1.23	8	2.45	8	2.45	18	5.37	20	5.97
30-50 歲	24	7.41	12	3.70	18	5.52	9	2.76	33	9.85	9	2.69
51 歲以上	1	0.31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	61				43				80			
員工總人數	324				326				335			
總新進率 (%)	18.83				13.19				23.88			
註： 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。 2. 該年齡組男（女）性員工新進率＝當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。 3. 總新進員工僱用率＝當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。												

公司員工離職人數												
年度	2019 年				2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	10	3.09	5	1.54	12	3.68	4	1.23	14	4.18	5	1.49
30-50 歲	20	6.17	7	2.16	14	4.29	5	1.53	37	11.04	12	3.58
51 歲以上	3	0.93	0	0	1	0.31	0	0	3	0.90	0	0
合計離職人數	45				36				71			
員工總人數	324				326				335			
總離職率 (%)	13.89				11.04				21.19			
註： 1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因公殉職等)。 2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率＝當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。 3. 總離職員工僱用率＝當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。												

5.2.1 人才多元化

台灣是由多元族群組成的島嶼，長久以來都由多元族群組成，本公司承襲台灣多元文化的精神，對於各族群均一視同仁並平等對待，且重視各族群間的權利，為確保不會侵害原住民和其他族群之權利，本公司皆遵循相關法令。

進用弱勢群體員工人數					
年度			2019 年	2020 年	2021 年
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
原住民	男性	30 歲以下	1	0	0
		30-50 歲	1	2	2
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	2
		51 歲以上	0	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

註：
截至 2021 年度聘雇 2 位身障者，聘用加權佔比仍未達總員工人數比率 1%，人力政策檢討為前來應徵的身心障礙人數不足以及工作環境特別，且工作調整後仍會因其他因素而選擇離職，故公司依法繳納差額補助費，繼續開放職缺機會，歡迎身心障礙者前來應徵。



5.2.2 勞動法規

• 營運變化的最短預告期

本公司為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化，或要終止與員工之勞雇關係，將會依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

- 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之
- 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

• 童工

本公司對員工之招募、甄選、聘僱不因性別、種族、國籍、年齡、身心障礙、宗教、民族或其他因素，未有歧視及差別薪酬待遇，且禁止聘用未滿 16 歲之童工從事繁重及危險性工作。

本公司針對童工的管理辦法或措施如下：

- 一、依據勞動部 104 年 12 月 28 日勞動條 2 字第 1040132746 號函辦理。
- 二、勞動基準法第 44 條及第 46 條修正條文業於 104 年 12 月 16 日經總統公布施行，除增訂 16 歲以上未滿 18 歲之人不得從事危險性或有損性之工作之規定外，並增訂未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之規定。
- 三、承上述，科學園區倉儲作業需使用堆高機等危險作業，依法不得使用童工，倉儲主管於任用人員資料審核時與申請人說明不任用原因。

• 強迫與強制勞動

科學城物流鼓勵員工維持工作與生活平衡，假日依作業需求及事先調查員工意願，以一例一休方式安排出勤，不強迫人員加班；平日若因工作需要，主管在徵詢員工意願後提出加班申請，並依員工個人意願，申請核發補休假或加班費。加班費隨計薪週期發放，補休假則由人員於個人年度特休假截止日前自行排定補休日期，屆期未休畢時數，則依加班當時加班費計算標準，於特休假截止日薪資週期發放工資。

5.3 員工照顧與福利

本公司所有員工之薪酬標準不分性別、種族、國籍、年齡等條件，於聘僱相同職務、職等之女男員工時，基本薪資比均為 1:1，並逐年因工作表現、專長技能等條件調薪及晉升給予相對應之薪酬。

與當地基本工資比例差異原因，乃因公司為照顧基層員工、提高生產力、激發創新與提升人力資本發展考量實質回饋於薪資之故。男女基層員工薪資比率差異，在於工作性質不同，男性基層人員應具備政府堆高機操作人員合格證及操作技能與經驗等，予以相對之加給所致。

男女基層員工起薪與當地基本工資比率

分類	台灣
男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.42
女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.21

5.3.1 完善退休制度

本公司依勞動基準法第 55 條列規定計算核發勞工退休金，且退休金提撥佔薪資比為新制 6%，舊制 2%。本公司訂有員工退休辦法，遵循相關退休法規及制度，保障員工退休權益，使同仁皆能於退休後享有安心的生活保障。

5.3.2 育嬰留停

本公司致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境且為了讓員工可以安心生育，公司遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡；對於有照顧家庭 3 歲以下年幼子女之需要的員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。



申請育嬰留職停薪狀況									
年度	2019 年			2020 年			2021 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	9	6	15	7	4	11	10	7	17
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	1	3	4	2	7	9
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	1	4	5	1	3	4
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	1	3	4	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	2	2	1	3	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	2	2	0	3	3
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	100	100	100	75	80	0	0	0
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	100	100	-	100	100	0	100	75
計算方式： 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。 復職率 = 實際申請育嬰留停人數 / 符合育嬰留停申請資格人數 (B/A)。 2021 年留任人數 = 2020 年實際復職人員且 2021/12/31 仍在職人數。 2021 年留存率 = 2021 年留任人數 / 2020 年實際復職人數。 註：符合資格人數：男 = 2021/1/1~2021/12/31 請陪產假人數，女 = 2021/1/1~2021/12/31 請產假人數。									

5.3.3 福利與津貼

持著維護公司重要資產的信念，除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元、完善的各項福利，同時透過各項活動增進員工間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場，員工福利與津貼補助如下表所示。

員工福利	
薪資與保險福利	• 分紅和配股：員工認股 • 獎金類：年終獎金、績效獎金、介紹獎金、勞動節獎金、三節禮金以及生日禮金 • 保險類：勞保、健保、新制退休金提撥、員工團保、眷屬優惠團保（自費）
友善明確的假勤制度	• 週休二日、特休（年假）、陪產假、家庭照顧假、生理假、產檢假以及產假
員工及家庭關懷照護	• 專業護理人員駐廠、專科醫生定期到廠問診 • 每年定期員工健檢 • 國內 / 外旅遊、社團活動 • 員工團膳、溫馨哺（集）乳室、咖啡機 • 結婚禮金、生育津貼、旅遊補助、同仁及同仁子女獎助學金 • 員工制服、工作鞋 • 特約商店優惠

• 員工日本旅遊



津貼補助	
項目	補助金額
結婚補助	結婚，補助二千元現金
	(夫妻同為會員均可申請)
生育補助	每次生產，補助二千元現金
	(夫妻同為會員均可申請)
住院慰問金 四天(含)以上	會員本人住院四天(含)以上，每人每次二千元現金(住院多次限慰問一次/年)
住院慰問金 三天(含)以下	會員本人住院三天(含)以下，每人每次一千元現金(住院多次限慰問二次/年)
公傷慰問金 (含上下班)	會員本人每次八百元(可與住院合併申請)
眷喪補助	眷喪(直系父母、未成年子女、配偶)，每人次五千元現金
會員死亡 喪葬補助	每人新台幣二萬元現金
生日禮金	每人每年生日伍百元整禮金(現金發放)，2016/1/1生效
春節禮金	每人補助壹仟元現金禮金
節日慰勞金 (勞動/端午/中秋)	慰勞金依預算情形，由委員會決議通過後，發放禮券並於節日三日前發放
文康活動補助	依年度預算辦理
註：以上各項福利事項，到職且提繳福利金滿三個月，方有資格請領之	

• 員工日本旅遊



5.4 人才發展

本公司視員工為重要資產，為提升員工之職能並能與組織共同成長，進而提升工作效率及生產力，公司定期提供教育訓練，且人資部於每年度 10 月發出「年度教育訓練需求調查表」至各單位，查各單位下年度教育訓練之需求，如有需求者，於 10 月底前填妥，送回人資部。

各部門主管可透過組織分析、工作分析與人員分析，依職務及實際需要規劃培訓課程，必要時也採用線上教學，強化員工之專業知識、技能及專長，進而確切掌握部門的教育訓練需求以及提升員工之工作績效。為強化落實人權議題，本公司於新人訓練時，實施人權相關課程，其中包含性別主流化、性騷擾防治、性別平等、勞工法令及勞動基準法等課程，年度人權訓練總人數為 325 人，訓練總時數為 273 小時，教育訓練相關資料統計如右表：

教育訓練之統計									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	80	24	146	92	199	71	27	45
受訓總時數	小時	2,792.1	473.7	4,911.7	4,050.6	7,139.8	3,802.6	564	721.7
平均受訓時數	小時 / 人	35	19.8	33.7	44.1	35.9	53.6	20.9	16.1
受訓費用	元	77,380	28,640	80,190	28,140	98,310	18,880	59,260	37,900
註：此表格數據包含報導期間離職之員工。									

課程名稱	受訓人數	費用
主管當責執行力	55	442,594
隱形競爭力，創新研習營	42	272,662
企業培訓新浪潮 X 數位化學習	2	0
年度人才規劃方程式	1	0
洞察員工辭職徵兆 戰勝年末離職潮	1	0
基層主管十大核心職能特訓	1	2,600
勞動法人資讀書會	6	8,600
善用選才工具，解決招募困境	4	0
數位學習與國際人才培訓標準介紹	1	3,800

• 教育訓練實施過程

承攬商施工環境與安全進行教育訓練



• 教育訓練實施過程

消防逃生演練暨滅火和化學品防護具使用安全演練



分支倉守衛室 - 太陽光電緊急應變處置守衛管理職
場不法侵害管理教育訓



分支倉每月警衛訓練



台南桂田酒店訓練專案 - 隱形競爭力創新研習營



竹科以及南科每月警衛消防訓練



• 教育訓練實施過程

新進人員安全衛生教育訓練



調任人員安全衛生教育訓練



承攬商施工協議組織會議



緊急應變演練教育訓練 -
可疑人員入侵廠區應變演練



緊急應變演練教育訓練 - 發現不明物品演練



緊急應變演練教育訓練 - 郵件處理安全演練



天然災害防治宣導



廠商進出貨點檢注意事項



• 教育訓練實施過程

廠商貨物交接與司機貨物交接訓練



HINO 原廠省油暨安全駕駛教育訓練



SCANIA 原廠省油暨安全駕駛教育訓練



監理站維護運輸工具及貨物安全訓練



5.4.1 人才績效管理

本公司新進員工到職三個月以上，應接受考核，一般員工定期考核則於每年六月及十二月進行，評核員工當期工作表現之績效考核，考核內容分為工作目標與職能行為，同時將團隊協作納入考量項目，並依據員工考評結果，結合公司整體營運效能，定期發放績效獎金與年終獎金，讓員工共享成果，有效激勵同仁。報導期間接受考核之比例如下表：

績效考核				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	97%	97%	97%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	93%	93%	98%

• 萬宇保全教育訓練



5.4.2 保全管理

保全人員均依據保全業法第十條之二規定：「保全業僱用保全人員，應施予一週以上之職前專業訓練，對現職保全人員每個月應施予四小時以上之在職訓練」，並實施人權相關政策與人權考量之訓練，目的在於防止保全人員執行勤務時發生性騷擾、性別歧視或侵犯人權的事件發生。本公司針對萬宇保全、莒光保全和大洋保全皆有進行職場不法侵害、人權教育以及如何提升現場值勤服務品質之教育訓練。2021 年度本公司並無被外部客戶進行人權相關的驗廠之情事。



5.5 職安與健康策略

科學城物流公司為一專業之物流公司，自成立以來，我們深刻瞭解員工與伙伴為企業永續發展中最重要的資產，因此在公司所控制之各項活動中，除需符合安全衛生法規及其他要求外，並應持續改善職業健康與安全，以避免不安全的行為、環境及設備發生，預防職業災害，確保所有人員的安全與健康，達成全方位的安全衛生管理，致力創造零災害的工作環境，善盡保障員工的職業健康與安全之責任。

本公司導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，依循 PDCA 逐步落實安全衛生管理工作，並期許透過風險評估、風險控制及危害鑑別等管理程序建立，有效的預防職業災害事故發生。本系統實施範圍及適用對象涵蓋各廠廠內運作的場所及所有工作者，承攬商/協力廠商則以承攬契約規定之，且公司每年定期辦理內部、外部稽核，並透過召開 ISO 45001 管理審查會議檢討稽核缺失及結果，以確保科學城物流公司職業安全衛生事項皆能符合相關規定。

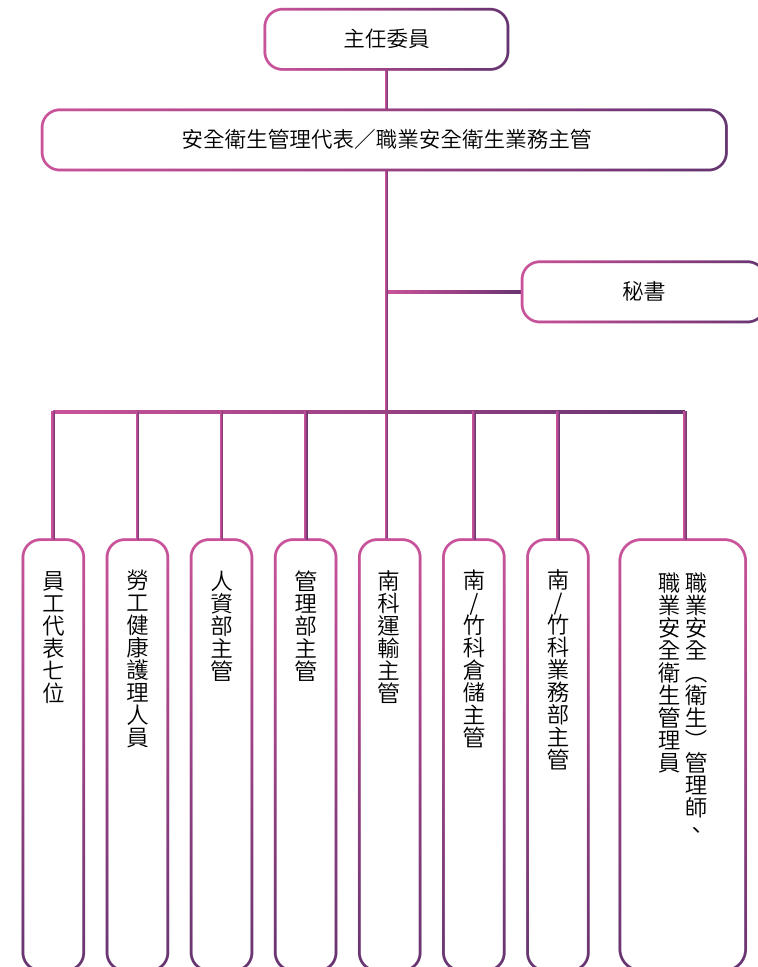
依據職業安全衛生法法令規定，本公司設置職業安全衛生委員會，成員組成共有勞工代表 9 名委員，資方代表 16 名委員，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。此外，委員會定期每年 4 次召開會議共同討論、審議、協調及建議職業安全衛生管理促進事項，以提供員工更具友善舒適的安全工作環境。

職業安全衛生管理系統適用對象為本公司工作場所範圍內之全體從業人員 335 人（27%），及適用於協力廠商員工 907 人（73%）之相關規定另以承攬契約及附件規定之；各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後，以風險值高低進行改善，最後藉由績效指標的好壞，判斷改善之有效性。

• ISO 45001 證書



• 安全衛生委員會組織圖



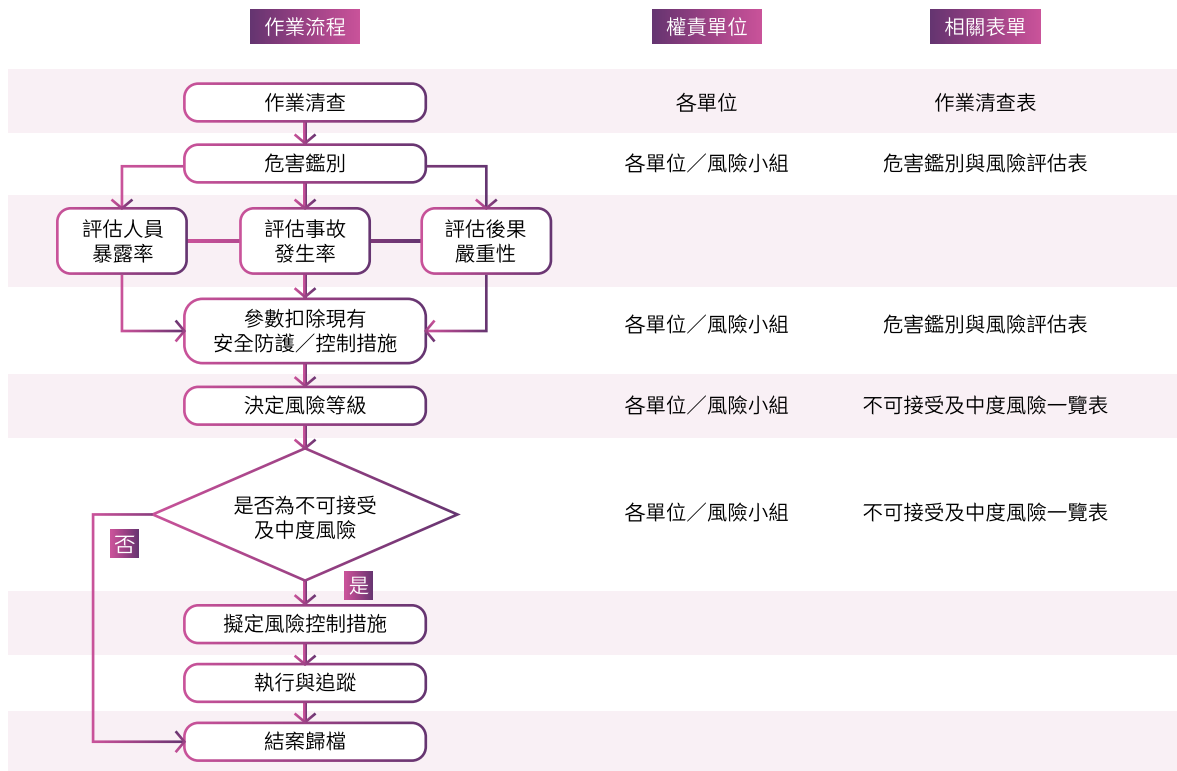
5.5.1 職安風險防治

為能有效達成安全衛生管理要求，針對本公司因作業或活動、服務及設施等對人員的安全、衛生造成危害，進而造成廠內外人員之安全與健康或財物上的損失，藉由持續性的危害鑑別、風險評估，並採取適當預防措施或執行必要之控制方法，公司辨識及評估結果將不可接受之中、高等級風險，列入管理方案改善以降低風險等級，落實風險控制並確保管理系統之有效性。

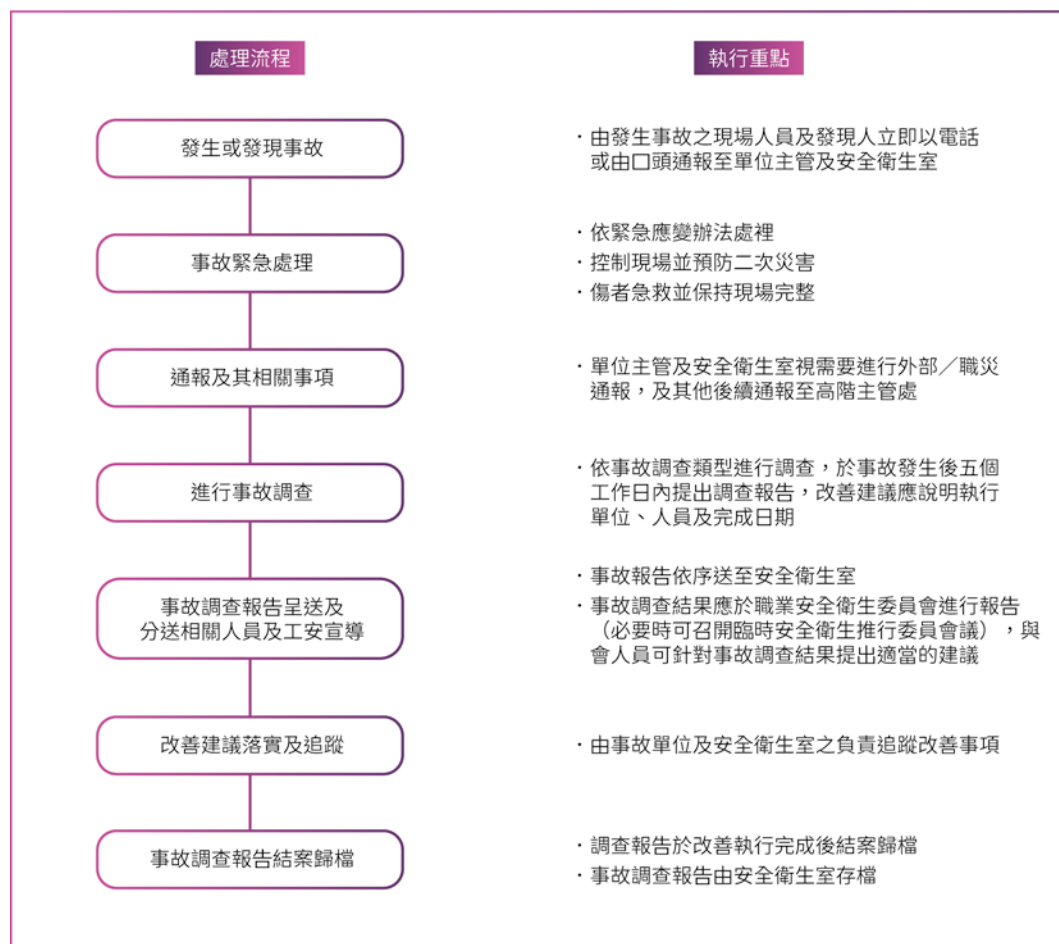
以及為了建立有效之調查與處理制度，對與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故等展開起因及潛在原因的調查，以辨識出安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，以免重複發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故。並且為因應可能發生和所發生之意外或緊急狀況，建立並維持本公司緊急應變程序，作為釐訂應變流程及計畫之參考，並提供各單位訂定應變流程、人員編組、演練及訓練辦理之依據，期使防止或減輕此類緊急事件所引發之人員傷害、財產損失等影響。

因此特制訂危害鑑別、風險評估及風險控制規劃程序書、安衛事故處理及調查管理程序書與緊急事件準備與應變程序書。

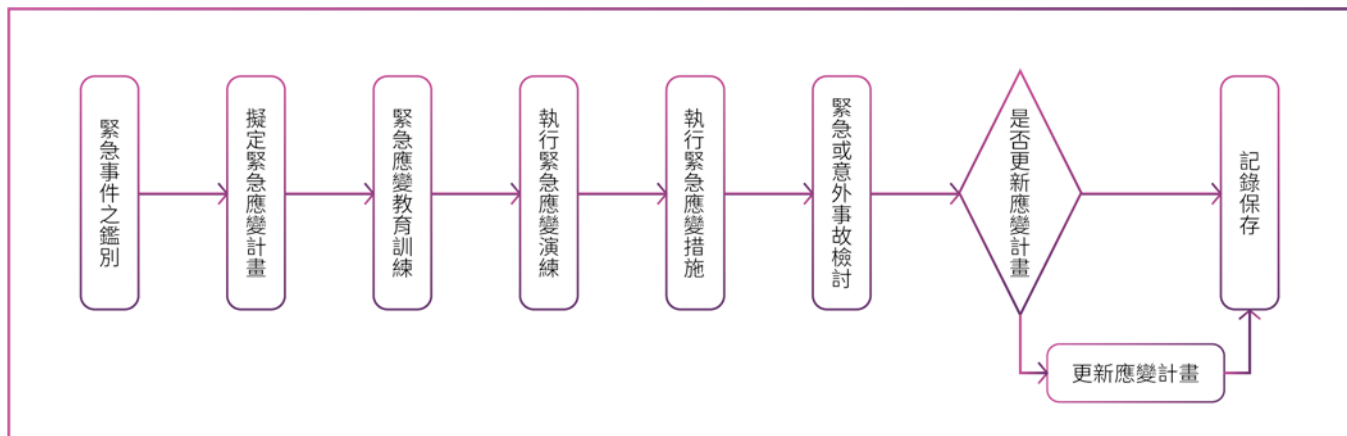
• 安全衛生危害評估作業流程



• 安衛事故處理與調查流程圖



• 緊急事件準備與應變流程圖



5.5.2 健康促進

本公司屬一般工作環境，無具高風險的作業環境，故無需執行特殊健康檢查項目，針對所有在職員工每年定期舉行員工健康檢查優於法規規定。除了依據法規規定的勞工健康檢查項目之外，更增加腹部超音波、甲狀腺超音波、心電圖、糞便潛血檢查、血液癌症指數等檢查項目，可讓員工更了解自身健康狀況，達到早期發現疾病，早期治療以降低疾病再惡化程度；而且依據健康檢查結果，執行分級管理，依照分級程度給予健康管理追蹤、健康關懷指導、視情形安排臨場服務醫生諮詢。

員工健康檢查人數與費用統計總表

健檢類別	一般員工健檢	主管健檢
檢查人數 (人)	278	18
檢查費用 (仟元)	570	285



• 員工健康檢查照片

員工體檢 - 抽血檢查站



員工體檢 - 超音波檢查站



員工體檢 - 理學檢查站



5.5.3 教育訓練

由於意外事故的發生大多與人為疏失有關，因此如何訓練員工不發生人為疏失的工作習性，是安衛教育與訓練的重點。公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，相關統計如右及下表所示。

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (元)
甲種職業安全衛生業務主管	1	720
甲種勞工安全衛生業務主管	1	1,800
丙種勞工安全衛生業務主管	3	2,520
有機溶劑作業主管	5	4,080
防火管理人	7	10,560

教育訓練課程			
課程類別	課程名稱	受訓人數	費用 (元)
外訓	2021 年度勞工職業災害保險及保護法暨相關法規說明會	2	0
外訓	2021 年度勞動條件暨職業安全衛生宣導會	2	0
外訓	AEO 供應鏈安全專責人員	1	3,600
外訓	甲種職業安全衛生業務主管	1	720
外訓	甲種勞工安全衛生業務主管	1	1,800
外訓	丙種勞工安全衛生業務主管	3	2,520
外訓	有機溶劑作業主管	5	4,080
外訓	防火管理人	7	10,560

外訓	固定式起重機操作人員	1	540
外訓	非營業承攬商勞工安全衛生教育訓練	4	1,930
外訓	保安監督人	2	6,500
外訓	保安檢查員講習	1	2,700
外訓	急救人員	7	3,840
外訓	特定化學物質作業主管	8	9,450
外訓	堆高機操作人員	19	11,560
外訓	從事勞工健康服務護理人員在職教育訓練	1	0
外訓	勞動基準法令研習會	1	0
外訓	道路危險物品運送人員	15	46,100
外訓	職場母性健康保護在職教育訓練	1	0
內訓	職場不法侵害教育訓練	308	0
內訓	2021 竹科在職人員安全衛生教育訓練	69	0
內訓	ISO 45001- 危害鑑別、風險評估及風險控制	15	0
內訓	ISO 45001- 組織環境議題鑑別及風險機會管理	15	0
內訓	2021 年度一般安全衛生及供應鏈安全認知訓練	252	0
內訓	新進人員一般安全衛生教育訓練	116	0
內訓	高壓清洗機作業安全衛生教育訓練 (運輸組)	41	0
內訓	執行職務遭受不法侵害安全衛生教育訓練	328	0
內訓	運輸人員化學品急救用品和案例說明教育訓練	49	0



內訓	職業傷害認定說明教育訓練	335	0
內訓	交通安全宣導教育訓練專案課程	2	0
內訓	癌症篩檢介紹	211	0
內訓	傳染病宣導 - 認識漢他病毒	304	0
內訓	內分泌系統常見癌症 - 甲狀腺癌	12	0
內訓	緊急應變教育演練	213	0
內訓	消防教育訓練	80	0
內訓	化學品洩漏緊急應變演練 / 呼吸防護具訓練	4	0
內訓	貨棧系統異常緊急應變措施	19	0
內訓	堆高機作業安全宣導	235	0
內訓	新進人員堆高機作業訓練 (倉儲組)	11	0
內訓	堆高機危害預防 (倉儲組)	74	0
內訓	防護衣穿脫流程簡介 (倉儲組)	152	0
內訓	危險品事故處理 (運輸組)	42	0
內訓	危害物質通識訓練 (倉儲組)	104	0
內訓	緊急事故處理程序 (運輸組)	42	0
內訓	天然災害緊急應變演練	67	0
內訓	郵件處理安全訓練	4	0
內訓	太陽光電緊急應變處置教育訓練	10	0

5.5.4 職業安全衛生管理政策

為建立有效之調查與處理制度，對與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故等展開起因及潛在原因的調查，以辨識出安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，以免重複發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，特訂定安衛事故處理及調查管理程序書，適用於公司就業場所中發生之傷害、不健康、疾病和相關事故調查與處理。事故發生時，應立即通報，採取必要立即處理措施，提供事故相關資訊（當事人、事件詳情、照片、設施等相關資訊），供安全衛生室執行調查、分析工作，職業安全衛生委員會之職責為對事故調查結果提出適當的建議，而勞工代表則實施事故調查、分析及作成紀錄。

安全衛生室依各類傷害、不健康、疾病和事故的調查報告和處理工作，並監督該矯正預防措施的有效執行。將各類事故統計、追蹤，並提供相關資訊與權責單位及安全衛生管理推行委員會。依據事故統計、追蹤結果，要求相關權責單位提出改善計畫、措施或邀集相關單位人員召開檢討會議。2021 年度本公司統計職業傷害人數為 6 人，職業傷害類型分別為骨折 2 名、挫傷和瘀傷 2 名、切割傷 1 名以及擦傷 1 名，而非員工之工作者無發生職業傷害，相關統計如下表：

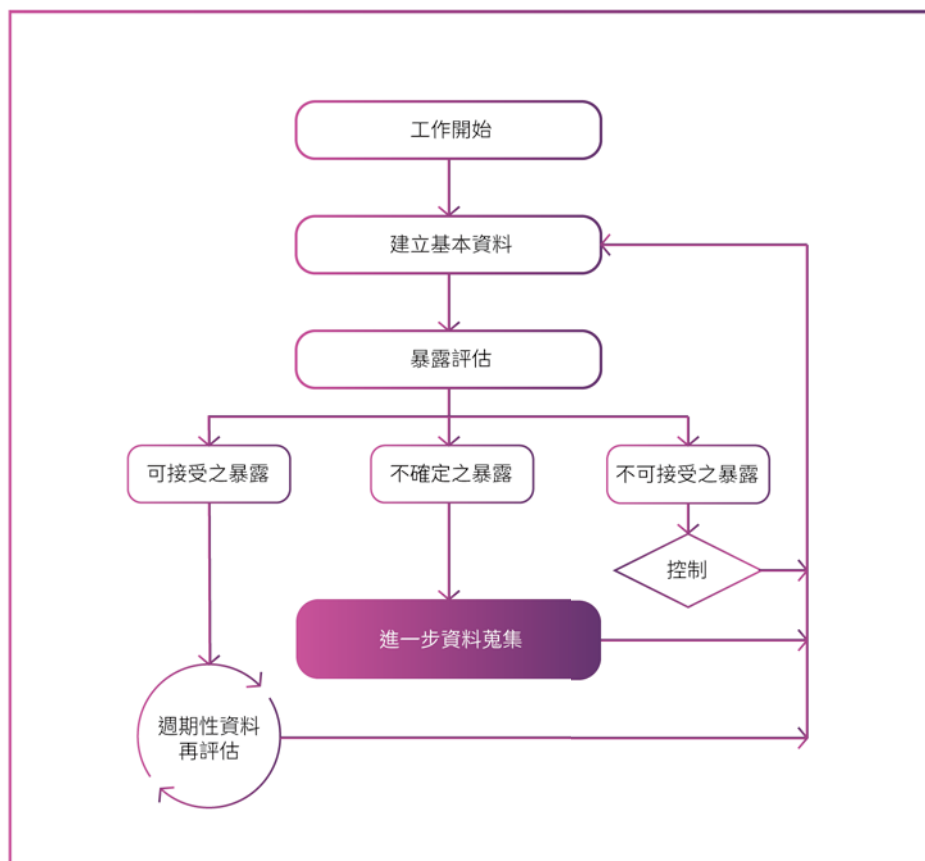
員工職業傷害狀況				
類別	項目	2019	2020	2021
總工時	女性總經歷工時	163,895	177,511	192,261
	男性總經歷工時	392,633	390,579	384,885
	總經歷工時	556,528	568,090	577,146
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	2	0
	男性總計職業傷害人(次)數	8	5	4
	總計職業傷害人(次)數	8	7	4
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)		14.37	12.32	6.93
註： 1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 * 1,000,000 2. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 工作小時 * 1,000,000 3. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 * 1,000,000				

為保障員工免於作業環境中有害物質之危害，使暴露的狀況合於法令標準，並提供員工健康舒適之工作環境，本公司依法每半年執行作業環境監測相關工作，訂定作業環境監測程序書。依照各單位自行撰寫之作業清查、危害辨識等資料，藉以查知相關工作區域及環境特性可能產生之危害。安衛室依先期審查結果，或依現場主管及勞工提出之環測建議，規劃定期或不定期之環測計畫，應實行之環測項目。規劃環測計畫前，安衛室依安衛法規鑑別管理程序書確認相關法規及標準是否有變更及異動。

另為預防職業病發生及維護同仁健康，本公司依相關法令定期進行一般健康檢查及新進人員體格檢查，以維護及照顧全體員工之健康，訂定員工健康管理程序書。依「勞工健康保護規則」規範，新進人員到職前由公司通知自行前往醫院實施一般體格檢查，檢查項目參照「勞工健康保護規則」規定之檢查項目，檢查結果經檢查報告，如發現勞工不適合從事特別危害健康作業內容項目中之某項工作時，不得雇用其從事該項工作。在職人員依「勞工健康保護規則」規範，或視公司營運狀況每年定期實施。

安衛室將檢查結果及個人健康注意事項彙整成健康檢查手冊發給勞工，並妥適保管公司員工健檢資料。若發現員工健康狀況不能適應原工作時，除給予醫療外，應讓臨場勞工健康醫師評估及建議採取更換工作、變更作業場所、縮短工時或採取其他適當措施。2021 年度本公司員工無職業病之情況。

• 作業環境監測流程圖



5.5.5 安全供應商

本公司要求供應商遵守基本勞動人權、企業社會責任、職業安全衛生管理、環境保護等重要面向。定期召開供應商承攬商會議，每年一次檢視職業安全衛生風險。

為落實職業安全衛生法令，維護本公司及廠商工作人員與設備、財產之安全，特訂定廠商安全衛生管理程序書。適用於總公司、各分公司及各部門，除下列行業（印刷服務業、軟體開發服務、保險、旅遊業、健康檢查）以外之業務外包；公司客戶、承租戶、廠商等，進入本公司工作場所施工作業者均適用。廠商於本公司工作場所作業，應遵守政府職業安全衛生相關法規及本公司相關規章，有簽訂工程合約者並應遵守工程合約之規定。廠商作業人員進入廠區應隨時佩戴本公司所發之廠商施工臨時證，並視安全需要佩戴安全帽及背負式安全帶，相關防護具須符合國家標準。如廠商施工人員未登錄於廠商作業許可申請表之施工人員名冊時（指廠商作業人員新增或變更時，其基本資料表尚未送至採購單位備查），作業人員應按正常手續登記換證方得進廠。廠商作業時之施工機具及防護器具若與原填寫之「廠商作業許可申請和危害告知事項表」內容有差異，且有嚴重影響現場作業人員安全及健康之虞時，採購單位/現場主管/安衛室等均得要求廠商立即停止作業；若無影響，廠商仍須補正「廠商作業許可申請和危害告知事項表」之填寫資料。



CHAPTER 6

社會共融



6. 社會共融

社會公益

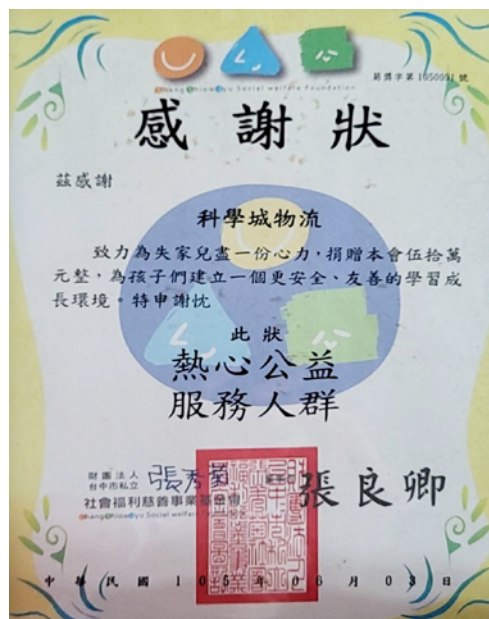
本公司無對當地社區造成負面衝擊，並長期援助弱勢兒童，積極參與公益活動，回饋社會和善盡企業社會責任，科學城物流本年度相關公益情形如下。

社會公益活動項目與金額			
捐助項目	捐款金額 (元)		
	108 年	109 年	110 年
社會公益	2,000,000 元	2,500,000 元	2,000,000 元

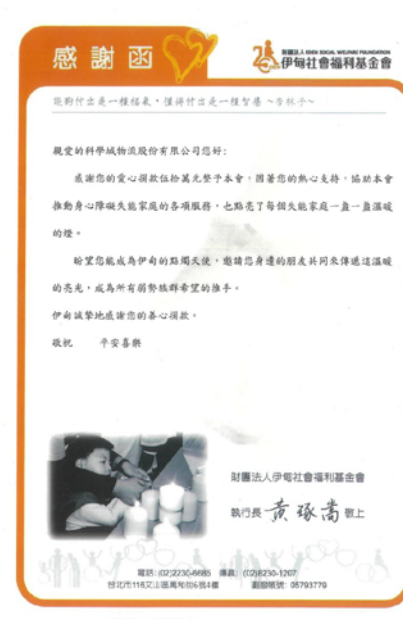
• 社會公益之感謝狀



高雄市鳥松區公所



財團法人台中市私立社會福利慈善事業基金會



伊甸社會福利基金會



財團法人新竹市天主教仁愛社會福利基金會

產學合作

提供大學院校國貿和物流等相關科系在校生到本公司現場實習機會，
以及參訪觀摩。

實習和參訪



敦親睦鄰

與承租戶一起中元普渡



年度承攬商大會



舉辦承攬商大會，宣導安全衛生，共創友善安全的工作環境



CHAPTER 7

附錄



附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

「*」為重大主題

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織概況					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-1	組織名稱	2.2 科學城物流介紹		
	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.2.1 核心業務		
	102-3	總部位置	2.2 科學城物流介紹		
	102-4	營運活動地點	2.2 科學城物流介紹		
	102-5	所有權與法律形式	2.2.3 持股結構		
	102-6	提供服務的市場	2.2.1 核心業務		
	102-7	組織規模	2.2.1 核心業務		
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.2 人才資源概況		
	102-9	供應鏈	3.4.1 採購比例		
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書		
	102-11	預警原則或方針	2.6 風險管理與策略		
	102-12	外部倡議	3.2 運輸品質政策		
	102-13	公協會的會員資格	2.2.2 公協學會		



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
2. 策略					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話		
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.6 風險管理與策略		
3. 倫理與誠信					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.5 遵循法規		
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.5.1 反貪腐制度		
4. 治理					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構	2.3 治理策略		
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.2 利害關係人鑑別與溝通		
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.3.1 董事會組成		
	102-23	最高治理單位的主席	2.3.1 董事會組成		
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.3.1 董事會組成		
	102-25	利益衝突	2.3.1 董事會組成		
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.3.1 董事會組成		
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.2 利害關係人鑑別與溝通		
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	1.1 永續策略		
5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人鑑別與溝通		
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人鑑別與溝通		
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通		
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2 利害關係人鑑別與溝通		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	-		無
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.3 鑑別重大主題		
	102-47	重大主題表列	1.3.1 重大主題分析與價值鏈衝擊邊界		
	102-48	資訊重編	關於本報告書		
	102-49	報導改變	關於本報告書		
	102-50	報導期間	關於本報告書		
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書		
	102-52	報導週期	關於本報告書		
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書		
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書		
	102-55	GRI 內容索引	關於本報告書		
	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書		本報告書內容未接受外部保證



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
* 經濟績效					
GRI 103 經濟績效 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	2.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	2.1 管理方針		
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 營運成果與績效		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.6.1 氣候變遷風險管理策略		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3.1 完善退休制度		
	201-4	取自政府之財務補助			無
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工照顧與福利		
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才資源概況		
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	六、社會共融		
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	六、社會共融		
採購實務					
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4.1 採購比例		
反貪腐					
GRI 205 反貪腐 主題揭露 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5.1 反貪腐制度		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5.1 反貪腐制度		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 遵循法規		
稅務					
GRI 103 稅務 主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 營運成果與績效		
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 營運成果與績效		
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 營運成果與績效		
	207-4	國別報告			無
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
能源					
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 節能減碳		
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 節能減碳		
	302-3	能源密集度	4.3 節能減碳		
	302-4	減少能源消耗	4.3.1 節能績效		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3.1 節能績效		



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源		
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.1 排水管控		
	303-3	取水量	4.2 水資源		
	303-4	排水量	4.2 水資源		
	303-5	耗水量	4.2 水資源		
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	2.5 遵循法規		
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	2.5 遵循法規		
	304-3	受保護或復育的棲息地	2.5 遵循法規		
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	2.5 遵循法規		
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-		
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3.1 節能績效		



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5.1 廢棄物管理		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5.1 廢棄物管理		
	306-3	廢棄物的產生	4.5.1 廢棄物管理		
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5.1 廢棄物管理		
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5.1 廢棄物管理		
＊有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 有關環境保護的法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	2.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	2.1 管理方針		
GRI 307 有關環境保護的法規遵循 主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	2.5 遵循法規		
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.4.2 供應商評鑑		
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4.2 供應商評鑑		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
* 勞雇關係					
GRI 103 勞雇關係 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	5.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	5.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	5.1 管理方針		
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才資源概況		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3.3 福利與津貼		
	401-3	育嬰假	5.3.2 育嬰留停		
勞資關係					
GRI 402 勞資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2 勞動法規		
* 職業安全衛生					
GRI 103 職業安全衛生 管理方針 2018	103-1	解釋重大主題及其邊界	5.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	5.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	5.1 管理方針		
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職安與健康策略		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5.1 職安風險防治		
	403-3	職業健康服務	5.5.2 健康促進		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職安與健康策略		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5.3 教育訓練		
	403-6	工作者健康促進	5.5.2 健康促進		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5.5 安全供應商		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職安與健康策略		
	403-9	職業傷害	5.5.4 職業安全管理政策		
	403-10	職業病	5.5.4 職業安全管理政策		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
*訓練與教育					
GRI 103 訓練與教育 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	5.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	5.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	5.1 管理方針		
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才發展		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才發展		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4.1 人才績效管理		
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2.1 人才多元化		
不歧視					
GRI 406 不歧視 主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.5 遵循法規		
童工					
GRI 408 童工 主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.2 勞動法規		
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2.2 勞動法規		



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.4.2 保全管理		
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2.1 人才多元化		
人權評估					
GRI 412 人權評估 主題揭露 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5.4.2 保全管理		
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.4.2 保全管理		
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	3.4.2 供應商評鑑		
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	六、社會共融		
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	六、社會共融		
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.4.2 供應商評鑑		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4.2 供應商評鑑		
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2.5.1 反貪腐制度		
* 顧客健康與安全					
GRI 103 顧客健康與安全 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	3.1 管理方針		
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 運輸品質政策		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 運輸品質政策		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2.2 物流安全管理		
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2.2 物流安全管理		
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2.2 物流安全管理		
* 客戶隱私					
GRI 103 客戶隱私 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	3.1 管理方針		
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3.1 守護客戶隱私		
* 社會經濟法規遵循					
GRI 103 社會經濟法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	2.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	2.1 管理方針		
GRI 419 社會經濟法規遵循 主題揭露 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.5 遵循法規		



*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
*誠信經營、公司治理					
GRI 103 誠信經營、公司治理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	2.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	2.1 管理方針		
*資訊安全					
GRI 103 資訊安全 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	3.1 管理方針		
*客戶服務管理					
GRI 103 客戶服務管理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	3.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	3.1 管理方針		
*風險管理					
GRI 103 風險管理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	2.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	2.1 管理方針		
*空污					
GRI 103 空污 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	4.1 管理方針		
	103-2	管理方針及其要素	4.1 管理方針		
	103-3	管理方針的評估	4.1 管理方針		



附錄二：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項)

編號	指標內容	對應章節	頁碼
(一)	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	5.3 員工照顧與福利	
(二)	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	2.6.1 氣候變遷風險管理策略	

附錄三：永續會計準則 SASB 對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照
溫室氣體排放	TR-RO-110A.1	範疇 1 排放量	定量	4.4 溫室氣體
	TR-RO-110A.2	討論長期和短期策略或計劃管理範疇 1 排放，排放減排目標以及對這些目標的績效分析	討論和分析	4.3.1 節能績效
	TR-RO-110A.3	(1) 總燃料消耗 (2) 天然氣百分比 (3) 可再生能源百分比	量化	4.3 節能減碳
空氣品質	TR-RO-120A.1	以下各類別污染物的排放量： (1)NOx(不包括 N2O) (2)SOx (3)顆粒物質 (PM10)	量化	本公司 2021 年度無排放此三類之污染物
駕駛員工作條件	TR-RO-320A.1	(1) 可記錄總事故率 (TRIR) (2) 正職人員死亡率 (3) 臨時人員死亡率	量化	5.5.4 職業安全管理政策
	TR-RO-320A.2	(1) 自願離職率 (2) 非自願離職率	量化	不適用
	TR-RO-320A.3	短期和長期駕駛員健康風險的管理方法描述	討論和分析	不適用
意外 & 安全管理	TR-RO-540A.1	道路意外和事故數量	量化	不適用
	TR-RO-540A.2	安全測量系統基本百分比： (1) 不安全駕駛 (2) 服務時間遵守 (3) 駕駛員身體狀況 (4) 管制藥物 / 酒精 (5) 車輛維護 (6) 有害物質遵守	量化	不適用
	TR-RO-540A.3	有害物質洩漏與釋放之數量與總量	量化	本公司 2021 年度無洩漏與釋放有害物質



SCIENCE PARK LOGISTICS

科學城物流