

科學城物流

2024

ESG永續報告書

SCIENCE PARK LOGISTICS
ESG REPORT





目錄

關於本報告書	2	4 永續環境管理	55
董事長的話	3	4.1 管理方針	56
2024年度ESG永續績效	4	4.2 節能減碳	60
		4.3 水資源	63
		4.4 環境汙染防治	64
1 永續管理	6		
1.1 永續策略	7	5 幸福職場	65
1.2 利害關係人鑑別與溝通	7	5.1 管理方針	66
1.3 鑑別重大主題	9	5.2 人才資源概況	69
		5.3 員工照顧與福利	73
		5.4 人才發展	76
		5.5 職安與健康策略	77
2 永續治理經營	10		
2.1 管理方針	11	6 社會共融	90
2.2 科學城物流介紹	22	志工社專欄 - 用愛連結偏鄉，鼓動希望樂章	91
2.3 治理策略	25	6.1 社會公益	92
2.4 營運成果與績效	30		
2.5 遵循法規	31		
2.6 氣候變遷財務風險	34		
3 永續價值鏈	41	7 附錄	93
3.1 管理方針	42	附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	94
3.2 服務品質政策	49	附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	101
3.3 顧客關係與服務	50	附錄三：公司氣候相關資訊	102
3.4 供應鏈管理策略	52		

關於本報告書

科學城物流股份有限公司依據「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2024年報告書為科學城物流股份有限公司(在報告書中將以「科學城物流」、「本公司」、「我們」簡稱表示)第四本發行之「永續報告書」。本公司藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解本公司在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

編輯原則

本報告書架構依循 GRI 協會於 2021 年公布之通用準則 2021(Universal Standards 2021)及 SASB 永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)作為本報告書資訊揭露的參考基礎進行編撰，並呼應氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)以展現企業永續作為。

本報告書雖未經外部機構保證/確信，惟本公司已透過 ESG 推動小組蒐集資料彙整編輯擬定初稿，由委任專業顧問提供建議後再次校閱及各主管覆核修訂，最後呈送董事長核閱定稿。

範疇與來源

本報告書揭露範圍以臺南總公司及竹科分公司為主體，無營運控制權的子公司，且揭露之數據資訊範疇與年報一致(2024年1月1日至12月31日)，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。本報告書資料及數據係由公司各部門提供，由 ESG 推動小組彙整編輯，經 ESG 推動小組各主管複核修訂，再循行政程序呈送董事長核閱後定稿出版。有關財務數據來源，係採用經會計師(勤業眾信聯合會計師事務所)簽證之財務年報資訊，以新臺幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。另本報告書若有資訊重編情事，將於相關章節備註說明資訊重編之理由及範圍。

報告發行時間

此為科學城物流股份有限公司編制的第四本永續報告書，內容為 2024 年(2024年1月1日至2024年12月31日)之資訊為主，為求資訊的完整性，部份數據亦回溯至 2024 年 1 月 1 日之前及 2024 年 12 月 31 日之後。

- 上一發行版本日期：2024 年 12 月發行。
- 現行發行版本日期：2025 年 12 月發行。
- 下一發行版本日期：2026 年 10 月發行。

聯絡方式

如對本公司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

董事長的話

當今世界正值全球供應鏈重構與永續發展挑戰交織的關鍵時刻，科學城物流始終堅持「守法、安全、創新、客戶滿意」的核心價值與品質政策，穩健前行。2024年，我們不僅深化了在高科技產業的物流服務佈局，更持續投入節能設備，並透過數據分析與技術創新，提升物流作業效率，實踐減碳營運的承諾。

我們深知，ESG不只是企業責任，更是競爭力的展現。我們取得 ISO 27001 與 ISO 45001 等多項國際認證，強化資訊安全與職安管理；同時推動員工關懷計畫與社區參與，讓永續精神從內部文化延伸至社會連結。

展望未來，科學城物流將持續扮演科技產業供應鏈的最佳夥伴，以單一窗口、客製化服務為基礎，打造更具韌性與永續性的物流生態系。我們相信，每一次的運送不只是貨物的移動，更是責任的實踐與價值的傳遞。

我們將持續深化 ESG 承諾，為企業創造價值，為社會注入希望，為地球守護永續。

董事長 **陳若蘭**



2024 年度 ESG 永續績效

E

環境面

2024 年本公司無違反有關環境保護法規，亦無罰款

2024 年的電力使用量相比於 2023 年減少 0.02%；汽油使用量減少 3.30%

2024 年未有任何廢棄物嚴重洩漏之情事發生





S 社會面

2024 年社會公益捐贈金額共新台幣 700,000 元

2024 年無歧視案件

2024 年無發生強迫員工超時工作、加班之情事

2024 年本公司與供應商無使用童工，亦無使用年少工作者從事危險工作之情事發生

2024 年無職業病例，亦無重大職災死亡事件

2024 年進行多元人權保障訓練課程，訓練總時數為 846 小時，共計 375 位員工完成訓練

2024 年公司推動「性別平等工作法宣導」、「職場不法侵害危害預防及溝通之訓練」課程，員工完訓達成率為 100%

2024 年離職率較 2023 年相比下降 1.88%



G 治理面

2024 年本公司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

2024 年本公司無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件發生

相較 2023 年，本公司 2024 年度稅後淨利成長 7%

2024 年全公司客戶滿意度平均分數為 94.7 分

2024 年通過 ISO 27001 續評認證，無資安攻擊導致財損事件發生

2024 年無任何貪腐（汙）事件發生，亦無政治捐獻相關情事

本公司注重董事會成員組成之性別平等，7 位董事中包含 4 位女性董事，比例達 57%

2024 年實際開班率較 2023 年提高 3%

2024 年 RPA 導入率 100%，每月節省 347.9 工時、減少 12,320 張運輸單



1 永續管理

- 1.1 永續策略
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 鑑別重大主題

1.1 永續策略

科學城物流依據組織分工執行 2024 年 ESG 相關議題，由 ESG 推動小組彙整編輯，經 ESG 推動小組各主管複核修訂並透過嚴謹的內部控制及查核機制，以確保本報告書內經濟、環境及社會面資訊的正確性，最後再循行政程序呈送董事長核閱後定稿出版。我們深信，本報告書將成為我們追求永續發展目標的重要參考，同時凸顯了我們對於永續經營的不懈承諾。


1.2 利害關係人鑑別與溝通

本公司 2024 年利害關係人係由公司代表、各部門主管、外部專家針對 2023 年鑑別結果進行回顧與討論，並參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等，以及參考同業報告書中常見之利害關係人，最終確認 2024 年沿用 2023 年之鑑別結果，利害關係人共維持五類，分別為：員工與其他工作者、政府主管機構、供應商 / 承攬商、客戶、股東 / 投資人 / 金融機構。

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。我們致力於建立多元的溝通管道和平台，鼓勵利害關係人表達他們的需求和疑問，以促進有效的交流、相互理解和建立互信，並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畫的參考。

● 利害關係人溝通管道

各利害關係人溝通管道及頻率如下表所示：

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 員工與其他工作者	員工及其他工作者是本公司永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力。	<ul style="list-style-type: none"> ● 會議 ● 教育訓練平台 ● e-mail ● 電話專線 ● 勞資會議 ● 通訊軟體 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季 ● 每週 ● 即時 ● 不定期 ● 定期 	1. 依員工個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，彈性調整，並進行工作內容精進作為。 2. 本公司致力於促進勞資溝通與勞資合作，2024 年共舉辦四次勞資溝通會議。 3. 本公司致力提供員工一個安全與健康的工作場所，2024 年共召開四場職業安全衛生委員會會議，完成率為 100%。 4. 依年度教育訓練計畫開立相關訓練課程，課程完成率 100%。 5. 依其他工作者個人狀況，適性發展、隨時彈性調整，並進行工作內容精進作為。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 政府主管機構	政府主管機關是本公司發展之重要指標方向，遵循與回應政府機關的法規是企業營運的基本原則。	<ul style="list-style-type: none"> ● 會議 ● 電話、電子郵件 ● 問卷調查表 ● 拜訪、公文 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 	1. 勞保局：確認本公司勞保、職保、勞退保及給付申請作業合規。 2. 健保局：確認本公司健保投保及補充保險費申報作業合規。 3. 環保局：確認本公司毒性化學物質儲存合法性。 4. 消防局：確認本公司公共危險物品儲存合法性，年度相關申報依法完成。 5. 管理局：確認本公司各項運作合法性。 6. 監理站：確認本公司所有的運輸服務皆守法守規。 7. 海關：確認本公司所有的通關服務皆遵守法規，並於 2024 年 3 月參加關務署舉辦之「個人資料檔案安全維護管理辦法」宣導會。 8. 國稅局：正確申報及繳納各項稅賦。
 供應商 / 承攬商	1. 我們大多數的運輸及倉儲服務仰賴眾多供應商穩定的支持。 2. 確保資訊資產委外服務作業品質與效率，並能符合內部作業流程安全之要求。	<ul style="list-style-type: none"> ● 會議、電話、電子郵件、拜訪、駐廠、傳真、Line 即時軟體、教育訓練 ● 委外廠商定期評估表 ● 新供應商評估表 ● 供應商考核表 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 每年一次 	1. 本公司設有專責人員負責供應商管理。 2. 遵守 ISO 品質管理系統、Line 即時軟體溝通及透過教育訓練宣導以確保服務品質、符合客戶之所需。 3. 2024 年已進行考核的供應商共有 118 家，於報導期間，無評鑑不合格的廠商。 4. 本公司定期進行供應商之監督與稽核，透過填寫「委外廠商定期評估表」及「供應商資通安全查核表」，就其服務品質及資訊安全表現進行評估與查核，必要時得至供應商端實地稽核。針對未達標者，將要求委外廠商進行改善，或分散至他家業者進行處理。 5. 2024 年召開年度供應商大會共 1 次。
 客戶	客戶滿意是業務發展的關鍵與使命。	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務拜訪、會議、電話、電子郵件 ● 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期 ● 即時 ● 每年一次 	1. 本公司設有專職部門提供客戶服務。 2. 充分理解客戶需求、達成客戶交辦任務，每年進行客戶滿意調查，以客戶滿意為目標，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。 3. 2024 年南科客戶滿意度平均分數為 94.8 分；竹科客戶滿意度平均分數為 94.5 分。2024 年全公司客戶滿意度平均分數為 94.7 分。
 股東 / 投資人 / 金融機構	1. 股東是科學城股票持有者，我們必須對其負責。 2. 投資人尋求在投資中獲得回報，並關注我們公司的經營表現和發展前景。 3. 金融機構則是我們的債權人或提供融資服務的機構。	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事會 ● 股東會 ● 公開資訊觀測站 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季 ● 每年 ● 每月 	1. 公告股東會議事手冊、股東會年報及股東會議事錄供投資人參考。 2. 每月營收公告。 3. 公告會計師出具之第二季及全年度財務報告。

1.3 鑑別重大主題

● 重大主題鑑別流程

本公司透過重大主題鑑別流程，期望經由分析對公司營運、商業關係及永續發展帶來重要影響的議題，鑑別出 2024 年度重大主題。於 GRI 3 重大主題管理中，將有效回應各利害關係人所關注之議題。為使永續報告書揭露的資訊能符合利害關係人的需求，我們以「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定出重大永續主題。

1 了解組織脈絡

參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則、永續會計準則 (SASB) 等，彙整出 **36 項** 議題選項。

2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由公司代表、各部門主管及外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，得出總分大於 30 分者。

3 評估衝擊顯著性

經公司代表及各部門主管與利害關係人議合後，再與外部專家進行開會討論。藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，最終選定 **13 項** 議題作為本公司此次之重大主題。

4 永續議題揭露報導

重大主題分析結果，外部專家依議題性質，並與集團各部門進行綜合性評估，將 **13 項** 重大議題歸納合併為 **7 項** 重大主題。重大主題管理方針陸續分配至報告書各章節進行揭露。

● 重大主題鑑別結果

本公司 2024 年沿用 2023 年之重大主題鑑別結果，最終決議出 13 項重大議題，分別為：「經濟績效」、「反貪腐」、「誠信經營」、「能源」、「排放」、「空汙」、「勞雇關係」、「訓練與教育」、「顧客的健康與安全」、「職業安全衛生」、「客戶服務管理」、「風險管理」、「資訊安全與個資保護」。

考量部分議題性質相近，2024 年進一步整合相關議題，將其合併為 7 項重大主題，並於報告書中呈現各重大主題之績效表現與管理成果，作為本公司推動永續經營策略與目標之依據。

下表為 13 項重大議題歸納後之 7 項重大主題對照表：

重大主題		
1. 公司治理與誠信經營：經濟績效 & 反貪腐 & 誠信經營 (三主題合併)	2. 溫室氣體管理：能源 & 排放 & 空汙 (三主題合併)	
3. 人才培育與發展：勞雇關係 & 訓練與教育 (二主題合併)	4. 職業健康與安全：顧客的健康與安全 & 職業安全衛生 (二主題合併)	
5. 客戶服務管理	6. 風險管理	7. 資訊安全與個資保護

其他主題			
8. 廢棄物	9. 物料	10. 供應商社會評估	11. 水與放流水
12. 強迫與強制勞動	13. 當地社區	14. 反競爭行為	15. 行銷與標示
16. 員工多元化與平等機會	17. 採購實務	18. 客戶隱私	19. 供應商環境評估
20. 公共政策	21. 童工	22. 勞資關係	23. 間接經濟衝擊
24. 原住民權利	25. 不歧視	26. 保全實務	27. 結社自由與團體協商
28. 稅務	29. 市場地位	30. 生物多樣性	



2 永續治理經營

- 2.1 管理方針
- 2.2 科學城物流介紹
- 2.3 治理策略
- 2.4 營運成果與績效
- 2.5 遵循法規
- 2.6 氣候變遷財務風險

2.1 管理方針

重大主題：公司治理與誠信經營



本主題的重大原因

在全球永續意識提升下，我們不僅須追求財務績效，也建構具備透明、公正、誠信的治理體系。公司治理與誠信經營已成為企業穩健經營與邁向永續的基礎要素。本公司深知，誠信是企業文化的核心。面對全球關注重視的反貪腐議題，亦呼應我國倡導廉潔政府，本公司推動廉潔及建構誠信經營企業文化，杜絕賄賂及舞弊行為發生，提升企業信譽及社會信任。

同時，科學城以永續發展為願景，為員工及股東開創長期穩健獲利結構，並持續擴大事業版圖，成為最具競爭力企業。

影響與衝擊

經濟面

1. 實際正面影響：

- 誠信經營與法遵制度有助降低營運風險與潛在罰責，維持公司市場信譽與投資人信心。
- 反貪腐措施有效預防舞弊風險損失，維護及強化公司財務穩健。
- 2024 年度稅後淨利成長 7%，展現公司穩定營運績效管理和股東回報方面的成功。

2. 潛在正面影響：

- 建立誠信及反貪腐企業形象，有助於科學城吸引重視合規和道德的投資者和客戶，進一步提升公司的市場競爭力與經濟效益。
- 中長期的經濟績效增長目標 (5-10% 的穩定成長和 15% 的現金殖利率) 有助於吸引更多投資者，進而提升公司的市場估值，進一步鞏固公司的財務穩健性和長期競爭力。

3. 實際負面衝擊：

- 初期誠信制度導入增加公司成本，壓縮短期獲利。
- 若營運績效未能達標，可能會面臨資金壓力，影響股東投資報酬率下降。
- 若員工和供應商對反貪腐意識不足，且未能及時管控，恐導致爆發舞弊與法律究責風險。

4. 潛在負面衝擊：

- 如果未能有效實施誠信經營政策而發生重大貪腐案件，可能導致公司面臨高額罰款和法律訴訟，嚴重影響公司經濟利益和市場信譽進而影響科學城持續經營。
- 若經濟環境或市場條件突然惡化，公司未能迅速調整策略，可能導致長期目標無法實現，進而影響公司的可持續發展和市場地位。

環境面

1. 實際正面影響：

- 誠信經營文化有助企業遵循環境法規與標準，強化合規意識，降低環境污染與資源浪費風險，提升企業在環保領域的聲譽。
- 良好的內控與反貪腐制度可保障員工及供應商權益，並促進公平透明的交易環境進而落實並支持環境保護目標。

2. 潛在正面影響：

- 穩定的經濟績效可吸引外部投資人挹注資金投入公司推動的綠色物流與各項節能方案，促進科學城持續邁向永續轉型。

3. 實際負面衝擊：

- 若未能及時遵循環保規範，可能會引發環境汙染事件，對周邊生態系統造成破壞，進而影響公司的環保聲譽。



重大主題：公司治理與誠信經營



影響與衝擊

4. 潛在負面衝擊：

- 若公司於追求經濟效益而忽視環境保護，可能導致環境汙染和資源浪費，對公司形象和可持續發展造成負面影響。若未能妥善管理經濟增長與環境保護之間的平衡，可能引發外部監管和社會壓力，進一步影響公司的營運和經濟績效。

社會面 (人 / 人權)

1. 實際正面影響：

- 誠信經營政策與反貪腐措施共同保障員工和供應商的權益，公司營造公平、透明的工作和交易環境。公司亦落實人權政策，致力於防止職場歧視與性騷擾，促進多元共融並維護員工身心健康。在營運績效穩定成長狀況下，公司可持續優化員工薪酬福利進而提升員工的工作滿意度和忠誠度，促進和諧的勞資關係及內部穩定。

2. 潛在正面影響：

- 誠信經營與良好的反貪腐形象可促進社會對企業的信任和支持，除提升科學城正面企業形象也有助吸引更多優秀人才和合作夥伴。
- 公司持續的經濟增長和利潤增加，為推動社會公益和社區發展提供更多資源，提升公司在社會中的形象和聲譽。

3. 實際負面衝擊：

- 若公司未能有效落實誠信經營及反貪腐政策，可能導致員工和供應商對我們的信任而影響員工供應商流失。若經濟績效目標未能達成，可能導致公司實施成本削減措施，如裁員或減少員工福利，對員工生活和士氣造成負面影響。

4. 潛在負面衝擊：

- 若公司發生負面誠信經營或貪腐案件，可能導致社會對企業的信任危機，引發媒體和社會輿論的負面報導，對公司的社會形象和公信力造成嚴重影響，進而影響企業的社會責任履行和可持續發展。

政策 / 策略

本公司重視誠信治理與道德操守，訂定並落實《誠信經營守則》與《道德行為準則》，作為員工行為準則與營運道德依循之本。公司對於貪腐和賄賂採取零容忍態度。明定所有員工嚴禁濫用職權、營私舞弊或接受不當利益，建立誠信文化為營運核心。

依據內控制度與稽核計畫，公司定期與不定期執行查核作業，並於各營運據點 (包含南科總公司、竹科分公司、臺南分支物流中心、第二分支、高雄分公司及中正作業據點) 全面實施反貪腐教育訓練，以強化員工法遵意識與職業道德。對於經查屬實之舞弊、挪用、收賄等行為，將依公司規範予以免職或終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。

為強化治理制度涵蓋面與職場倫理管理，公司除建立誠信經營政策與反貪腐措施外，亦制定《人權政策》、《性騷擾防治及處理辦法》及《員工申訴處理辦法》，建構完善的申訴與檢舉管道，保障員工能在安全、公平且受尊重的工作環境中工作，進一步落實職場正義，促進多元共融與人權保障。

目標與標的

【短期目標】

1. 2024 年落實重要供應商簽署「供應商行為準則」包含禁止貪汙與賄賂之承諾。
2. 2025 年持續要求供應商簽署供應商行為準則。
3. 2025 年持續對全體員工進行道德行為準則 (反貪腐) 教育訓練。

【中長期目標】

1. 每年進行誠信經營及反貪腐教育訓練，全體員工受訓率 100%。
2. 公司管理階層及員工無發生貪腐和賄賂之舞弊情事。



重大主題：公司治理與誠信經營



管理評量機制

為有效監督與評估本公司在誠信經營、反貪腐及經濟績效之治理表現，科學城物流建立以下管理成效評量機制：

在誠信經營與反貪腐內部與供應鏈治理我們透過下列機制管理成效：

1. 董事會實際出席率，評估治理機制的參與度與運作成效。
2. 年度定期檢視重要供應商簽署反貪腐承諾書及供應商行為準則指標比例。
3. 全體員工進行誠信經營及反貪腐教育訓練，受訓率 100%。

經濟績效面則透過內部控制制度與稅務合規檢核機制，定期檢視營運與財務穩定性

我們透過上述評量機制，來追蹤政策執行狀況與績效並適時調整，以達成治理誠信與永續發展目標。

績效與調整

1. 2024 年董事會董事出席率達 100%。
2. 2024 年於公司教育訓練平台舉辦誠信經營相關課程，全體員工受訓率 100%。
3. 2024 年未有接獲內外部檢舉案件。
4. 要求所有供應商簽署《供應商行為準則》並遵守準則規範，確保商業交易過程符合行為與誠信標準。2024 年簽署之供應商已達 126 家。
5. 2024 年全體員工道德行為準則受訓率達 100%。

預防或補救措施

1. 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。
2. 建立檢舉管道：

申訴專用電子信箱 personnel@spl.com.tw

申訴專線電話 (06)511-3511



重大主題：風險管理



本主題的重大原因

風險管理與系統管理與法規遵循是公司日常營運的重要基石，對於達成永續發展目標及有效降低營運風險至關重要。科學城物流深知，如果未能做好風險管理，將可能面臨客戶流失、營收減少等重大衝擊。因此，公司致力於通過有效的風險控管來降低成本風險，提升企業形象，並建立健康、安全的工作環境。

依據職業安全衛生法及相關法令規範進行風險管理，如未能落實，將可能面臨法規處罰。盡責的風險管理不僅能降低成本風險，還能確保公司營運的穩定性與競爭力，進一步提升在安全衛生方面的績效。當資訊物流系統關鍵業務無法持續運作時，執行必要之替代方案，並安全的回復，確保員工安全與關鍵性業務的持續運作，降低事故所造成的損失。

經濟面

1. 實際正面影響：良好的風險管理，使可避免的風險、成本及損失極小化，提高公司營運穩定性和競爭力，進而提升公司整體盈利能力。建立完善的風險管理措施，有助提升營運韌性不受危機事件影響、保障資產安全，達到維護穩定等正面影響。
2. 潛在正面影響：良好的風險管理可能改善公司形象及聲譽，吸引更多投資者和合作夥伴，增加資金和資源的投入，同時可能減少因違反法規而遭受的罰款和處罰，降低法律風險成本。
3. 實際負面衝擊：若缺乏良善風險控管機制，重大風險可能對公司造成財務、聲譽損失。投資於風險管理系統、設備升級和人員培訓的成本較高，對公司財務構成短期壓力。當物流系統關鍵業務無法持續運作時，可能影響報關作業進度延誤放行及交貨，導致營收短缺，影響公司商譽與衝擊客戶服務整體營運狀況，進而造成客戶滿意度下降。
4. 潛在負面衝擊：在實施風險管理策略和流程過程中，可能導致部分業務運作的臨時中斷，影響短期營收。若風險管理措施未能完全落實，可能會導致潛在的風險未能及時控制，額外增加法律成本，影響公司長期發展，降低公司企業形象。

影響與衝擊

法規遵循風險	法規遵循風險違法情形發生導致需繳納相關罰金，影響公司形象。未落實標準作業流程可能造成通關疏失和法律罰款，以致海關罰鍰報關業者或延宕放行提貨。
職業安全衛生風險	若發生職安事件，可能會需要支付醫療費用、賠償金，且額外花費時間尋找替代人員，造成生產力下降。
資訊安全風險	人為錯誤導致資訊洩露，可能導致安全風險和金錢上的損失。 ● 經濟 - 實際正面影響：當資訊物流系統關鍵業務無法持續運作時，執行必要之替代方案，並安全的回復，確保員工安全與關鍵性業務的持續運作，降低事故所造成的損失。 ● 經濟 - 實際負面影響：當資訊物流系統關鍵業務無法持續運作時，直接影響公司商譽與衝擊客戶服務整體營運狀況，導致營收短缺。
財務風險	1. 若未留意客戶營運與付款狀況，可能導致呆帳等財務問題。 2. 公司積極通過 ISO、AEO 等各認證，各認證所需稽核時間緊密，導致需在處理公司日常業務運作同時也需要提供額外人力時間來應對各認證稽核等作業，可能造成人力成本增加。 3. 未來若再有疫情，鑒於幾年前 COVID-19 疫情期間，由於各客戶無法順利出貨，導致本公司貨物存倉量增加進而增加營業收入，人員則以居家或分區上班安排，因此若有類似疫情狀況發生依據往年經驗對本公司較無不利影響。



重大主題：風險管理



人力資源風險

臺灣產業現今面臨多重人才挑戰：「非典型勞工興起」、「跨業挖角頻繁」、「高齡少子化加劇」。非典型勞工轉型趨勢；同業與跨產業挖角，產業間人才競爭的激烈程度，及臺灣進入超高齡社會，都加速了企業人才流失，這種現象凸顯了企業在留才和吸引人才方面面臨的新挑戰，需要採取創新策略來應對不斷變化的勞動市場環境。

缺工對企業的影響

缺工將影響：

1. 服務效率下降，品質難掌控：工作進度落後，增加交貨延誤風險，影響整體效率；人力不足或缺乏經驗，可能導致錯誤和品質問題；損害企業聲譽，增加售後服務負擔。
2. 企業營運成本上升：高昂加班費；臨時招聘成本增加；頻繁培訓新員工費用上升。
3. 員工忠誠度受影響，戰略計畫受阻：可能影響員工工作滿意度和生活品質；降低員工久任意願；影響企業長期發展計畫。

影響與衝擊

環境面

1. 實際正面影響：通過良好的氣候變遷風險管理，落實循環經濟與減碳，降低能源對環境的負面衝擊，促進可持續發展。
2. 實際負面衝擊：在實施風險管理的流程中，新技術和設備的引入，可能會導致現有設備的報廢和資源浪費，對環境造成潛在負面影響。

社會面（人／人權）

1. 實際正面影響：良好的實施安全風險管理，提供防禦駕駛教學，可以降低員工失能事故，提供競爭力的薪資福利和培訓機會，吸引並留住優秀人才，增強員工忠誠度和滿意度以提高人權保障。持續優化作業流程並導入自動化作業（如 RPA），可避免人力資源不足風險。
2. 潛在正面影響：建構及維持有效的職業安全風險管理架構，確保風險管理運作完整性並落實制衡機制，以提升職業安全風險管理功能。由於上下班通勤災害往往屬於意外難以預防，最佳的防範風險之道是藉由為勞工投保勞工保險，勞工自勞工保險局受領之各項職災給付，企業均得予以抵充扣除，保障員工有妥善的休養資金以期得到最好的醫療照護。
3. 實際負面衝擊：實施風險管理政策需要大量的培訓和教育，增加人力資源成本，可能導致短期內員工工作壓力增大。
4. 潛在負面衝擊：若管理不善或措施不到位，可能引發員工的不滿和流失，影響公司團隊穩定性。人力供給不足的挑戰，可能導致公司在高需求期難以維持正常運作，影響服務品質和客戶滿意度。

政策／策略

為針對可能威脅本公司經營的不確定因素進行有效風險管理，確保公司穩健經營與永續發展，本公司秉持廉潔、透明及負責的經營理念，制定以誠信為基礎的政策，並建立完善的公司治理與風險控管機制，創造永續發展的經營環境。我們堅守行為準則並簽訂保密協議，確保員工行為與公司價值觀一致。

透過業務持續計畫（BCP）與內部管理，我們致力於提升服務品質，以符合客戶滿意度並達成獲利目標。為此，我們制定了《風險管理政策》、《危機處理政策及程序規則》，以及各類風險管理辦法，確保公司能夠有效應對各種潛在風險，實現穩健經營與永續發展的目標。

- 職業安全衛生風險：持續辨識、評估廠區職業安全衛生風險因素，已降低風險。
- 資訊安全政策：資訊安全管理委員會依業務衝擊分析與風險評鑑之結果，評估資訊系統服務與資訊業務作業中斷機率與影響，並研判各業務可容忍之業務中斷時間，考量成本效益因素，訂定業務持續策略。
- 資訊安全策略：業務持續演練計畫的細節及相關事項，相關人員要瞭解業務持續性演練的過程，確保計畫的有效性。因此人員若不清楚演練作業時，將由資訊安全管理委員會進行教育訓練。

公司將業務流程進行分級，以維持重要營運項目之可用性：

1. 分級是低時，確認備份還原程序。
2. 分級是中時，擬定業務持續計畫並於每三年進行定期演練。
3. 分級是高時，建立備援機制，優先擬定業務持續計畫並安排每年定期演練。



重大主題：風險管理



目標與標的

一、營運風險			
	短期目標	中期目標	長期目標
設備故障	定期進行相關設備檢核，預防風險產生。	1. 汰舊換新相關有風險之設備。 2. 尋求降低能源使用之資源引入公司使用。	
報關系統	1. 全面診斷報關系統，確認異常原因並執行緊急修復。2024 年共處理 16 項異常問題，並百分百完成所有進口修復，系統維持穩定運作，並持續監控與優化，以確保異常問題即時獲得處理。 2. 對報關系統進行系統強化升級，提高系統的穩定性和處理能力。	1. 中期目標：預計在 2035 年前全面達成。 2. 建立並完善報關系統檢核機制，有效降低操作錯誤風險，提升作業準確性與合規性。 3. 定期實施員工專業能力測驗，確保人員具備必要之專業素養與職務執行能力，維持服務品質與營運水準。	長期目標：預計在 2045 年前全面達成。 1. 持續將年度服務品質管控目標維持在標準值範圍內，以穩定提升客戶滿意度與信任度。 2. 積極與客戶合作建置轉檔文件格式，確保文件內容與報關單據一致，提升報關作業的準確性與效率。 3. 導入數位化技術以優化報關系統功能，全面提升系統處理效率與穩定性，強化營運效能。 4. 關務人員於執行與海關相關業務時，應嚴格遵循相關法令規範，並主動維持與轄區海關之良好互動關係，確保業務順利進行與法規遵循。
客戶服務	確保業務、客服代理人制度落實執行，客戶相關指示一律 cc 代理人，若有人員臨時休假，代理人與主管可順利完成客戶使命。 配合客戶存倉條件與氣溫變化，調節空調設備 / 冰水主機溫度。	成員以小組方式由資深同仁帶領新進同仁邊做邊學，小組成員彼此互助、分享，提升個人成就感及團隊榮譽。	同仁藉由服務不同客戶的經驗累積，熟悉各種倉儲貨型、保稅 / 非保、運輸需求的協調安排、提高部門效益與客戶滿意度，透過口碑行銷增加更多客戶來源。
二、資訊安全風險			
	短期目標	中期目標	長期目標
資訊安全	每年依據公司資安活動與服務相關之內外部環境議題、關注方需求與期望及各項資訊資產，以風險評估之結果作為應對措施的主要參考與推動的遵循方向。	將高風險資產調整為高可用性策略作業，搭配作業流程調整與創新，將風險降低或轉移。	企業穩健發展，提升客戶與員工滿意度，並提高在市場上的競爭力，對社會和環境帶來積極影響，達成企業永續目標。
三、人力資源風險			
	短期目標	中、長期目標	
機器人流程自動化 (RPA)	1. 一年內提案上線完成率 70% 以上。 2. 導入機器人流程自動化 (RPA) 軟體技術，確保文件、報單內容一致。	提案上線完成率 100%，並請使用單位擴大已導入之使用情境以增加單量，以替代人力輸入資料流程與時間，減輕操作壓力。	



重大主題：風險管理



目標與標的

	短期目標	中、長期目標	
職場環境	1. 依環境變化及人員能力狀態，提供並機動調整有競爭力的薪資、福利和工作環境，以吸引和留住優秀人才。 2. 回聘退休資優員工為顧問傳承及填補離職員工短期缺工需求。 3. 制定全面的培訓計畫，提高員工技能水平。 4. 公司引進 RPA 導入報關、運輸、倉儲、財務，將重複性高、容易出錯的工作交由機器處理，減少對人力的依賴。 5. 優化流程、實現降低運營成本、提高效率的目標。並透過數位化管理，提升管理效益。	持續改善工作環境、優化薪酬結構、提供職業發展機會等，以吸引和留住人才，確保企業的長期競爭力。	
四、法規遵循風險			
	短期目標	中、長期目標	
法規遵循	每年執行法規遵循之符合性確認。	零違法情事發生，無發生遭主管機關裁罰情形。	
五、財務風險			
	短期目標	中、長期目標	
財務風險	1. 達成年度預算目標。 2. 降低帳齡較長客戶。 3. 降低帳務錯誤，減少人工輸入。 4. 確保營運資金充足，並設定安全餘額。	1. 營收逐年穩定成長。 2. 縮減所有客戶帳齡。 3. 帳務作業自動化 4. 確保營運資金充足，並設定安全餘額。	
六、職業安全衛生風險 (交通事故、職場健康)			
	短期目標	中期目標	長期目標
交通事故	減少非違規之上下班交通事故。	降低所有狀況之上下班交通事故。	無上下班交通事故。
職場健康與安全	1. 持續盤點現行消防設備，依既有自主檢查表檢點，建立備品機制，如有異常及時更換達成有效安全防護。達成消防檢修無缺失申報率 100%。 2. 依既有制度持續進行法令查核，制定《反職場霸凌辦法》，明訂處理流程與責任機制，並每年辦理教育訓練。全員參與率 100%。	1. 依據不同狀況進行模擬演練，提升應變訓練品質。 2. 設置外部心理諮商資源與內部關懷窗口，促進心理安全。逐步建立正向溝通職場文化。 3. 自設優於法令之消防系統，符合法令及客戶需求。 4. 將零不法侵害事件列為企業永續指標之一。	



重大主題：風險管理



氣候變遷風險

因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，積極推動相關事務，訂定管理策略目標、展開各項專案並執行與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。

目標與標的

電力不足

1. 竹 / 南科現有設置發電機以因應電力不足之風險。
2. 評估獨立電錶設置可行性。
3. 電燈管理：逐步汰換 LED 節能燈具達公司電燈覆蓋率 5%。
4. 調整空調設定溫度，降低能源使用量。

中期目標

1. 逐步汰換作業機具為電動型式非柴油。
2. 持續短期目標執行，增設中期能源目標。
3. 提高設備效率，定期維護保養並持續提升節能措施，優先購買具有節能標章、能源之星等產品。

長期目標

1. 全面設置獨立電錶，審視高耗能設備減電率 50%。
2. 逐步設置儲能設備。
3. 全力配合國家政策推動屋頂設置太陽能系統，持續盤點設置太陽光電設施，降低二氧化碳之排放。
4. 持續更新設備提高效率，以節約能源並降低碳排放。

本公司透過公司現況內、外部環境及利害關係人關注議題之分析，了解公司所處的環境現況，以因應情勢變化可能產生之風險與機會，提早依據風險評估結果採取對策或管控措施，確保管理系統有效運作。

營運風險

1. 文件作業風險：依據報關作業指導書、客戶滿意調查表、內部異常紀錄表等資料做為評量機制，並管控服務品質目標於標準值內，以保障企業順利營運。
2. 系統作業風險：與維運人員確認故障原因及預計修復時間，無法於 1 小時修復時啟動備援系統。
3. 建立報關異常數據分析：收集報關異常的數據，進行分析和總結，發現問題的共同特徵和趨勢，提出改進方案。

法規遵循風險

1. 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。
2. 無主管機關裁罰事項。
3. 未遵循法規風險：定期對員工進行專業能力之測驗，以確認訓練之成效。

財務風險

1. 定期召開業務會議，分享市場動態與趨勢發展。
2. 定期檢視客戶營收，以掌握客戶營運狀況。
3. 訂定目標調整現有工作模式，優化流程、實現降低運營成本、提高效率的目標。並透過數位化管理，提升管理效益。
4. 定期召開管理會議，各組作業案例分享、政策宣導。
5. 定期檢視客戶作業成本與收入效益，調整資源分配。

管理評量機制



重大主題：風險管理



管理評量機制

職業安全衛生風險（交通事故、職場健康）

1. 針對 ISO 45001 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。
2. 列入 2025 年安全衛生政策、目標與方案一覽表管理。

氣候變遷風險

1. 電力不足的風險：歷年電費檢視及確認減電率。
2. 電燈管理 (LED) 節能：以年度燈具配置表審視每年度汰換覆蓋率。
3. 汰舊更新變頻空調降低電力使用量。

資訊安全風險

每年依據內、外部議題分析討論、關注方需求與期望及活動間的介面及相依性分析結果之「關注方與議題一覽表」及資訊資產盤點結果展開風險鑑別與評估，以掌握改善機會，降低風險。

人力資源風險

1. 定期做員工考核及檢視外部環境，做員工調薪與依福利和工作環境調整，以吸引和留住優秀人才。
2. 定期檢視各單位人力。
3. 定期檢視客戶需求，制定標準作業程序，提升工作效率，降低風險發生機率。
4. 定期培訓員工職能提高員工留任率和工作效率，為企業帶來更多價值。
5. 定期檢視 RPA 與系統效能。

績效與調整

營運風險

1. 文件作業風險：持續導入機器人流程自動化 (RPA) 軟體技術，確實提高作業效率及準確性。
2. 系統作業風險：加強報關相關人員的教育、培訓，除報關系統外亦需具備備援系統操作的能力。

人力資源風險

1. 提供有競爭力的薪資、福利和工作環境，以吸引和留住優秀人才。回聘退休資優員工為顧問傳承及離職員工填補短期缺工需求。
2. 制定全面的培訓計畫，提高員工技能水平。
3. 公司引進 RPA 導入報關、運輸、倉儲、財務，將重複性高、容易出錯的工作交由機器處理，減少對人力的依賴。
4. 業務持續計畫配合內外部要求、業務流程、組織特性、系統架構及資源需求的調整變更，並每年定期審查，發揮計畫的投資效益及確保計畫持續有效。
 - 2024 年定期調薪及視員工表現辦理晉升。
 - 2024 年持續辦理各種專責與專業證照人員培訓與在職訓練；並完成人資部公告通知系統、年度教育訓練需求調查表、年度教育訓練計畫彙總表、津貼月報表系統，降低各單位人力作業。
 - 2024 年聘任退休或離職員工數佔總人力 1.4%，回聘退休具相關專業、技術及管理經驗人員，能有效的傳承相關經驗與協助管理。
 - 2024 年 RPA 導入報關、運輸、倉儲、財務提案上線率 100%；報關、倉儲、財務工時合計約節省 347.9 時 / 月，運輸節省約 12,320 張 / 月之運送單列印。



重大主題：風險管理



績效與調整

法規遵循風險

1. 2024 年度無發生相關違法裁罰事項。
2. 定期舉辦教育訓練課程及測驗，確保員工相關作業符合法令。

財務風險

1. 2024 年度營收目標達成，並依據市場狀況擴展服務範圍。
2. 每月財務提供超出授信額度客戶，方便業務追蹤。

職業安全衛生風險 (交通事故、職場健康)

1. 已取得健康職場認證，持續維護有效性。
2. 今年度已達成風險管理教育訓練，全員上課率 100%。
3. 未違反勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 17 條之上下班交通事故將不納入績效統計。

氣候變遷風險

1. 電力不足風險：今年度已進行盤查。
2. 電燈管理 (LED) 節能：今年度已進行盤查。
3. 將空調大型設備加裝降低電力使用的材料或者設施。
4. 耗電量的空調設施加裝電錶，以降低電力使用量。
5. 更換電動摩托車。

資訊安全風險

業務持續計畫配合內外部要求、業務流程、組織特性、系統架構及資源需求的調整變更，並每年定期審查，發揮計畫的投資效益及確保計畫持續有效。

預防或補救措施

在當今數位化快速發展的環境下，無論是公司或員工，都應保持持續學習的心態，主動追求數位科技領域的精進，隨時關注新科技技術對工作的變革，以應對不斷變化的科技環境。除了技術上的精進，培養解決問題的能力也是員工應該重視的一點，才能在數位科技的基礎上更靈活運用，解決實際工作中的難題。

營運風險

1. 文件作業風險：設置二台電腦專供 RPA 軟體使用，以備不時之需。依報關服務項目控制條件，發生異常時，撰寫異常報告書。
2. 系統作業風險：定期進行報關系統的檢查及維護以確保系統運作正常。報關 OP 同仁需具備海關 Web 申辦系統操作能力做為備援方案。

資訊安全

業務持續演練計畫的細節及相關事項，相關人員要瞭解業務持續性演練的過程，確保計畫的有效性。因此人員若不清楚演練作業時，將由資訊安全管理委員會進行教育訓練。

公司將業務流程進行分級，以維持重要營運項目之可用性：

1. 分級是低時，確認備份還原程序。
2. 分級是中時，擬定業務持續計畫並於每三年進行定期演練。
3. 分級是高時，建立備援機制，優先擬定業務持續計畫並安排每年定期演練。



重大主題：風險管理



預防或補救措施

法規遵循風險

1. 各單位持續於定期、不定期會議或教育訓練課程中，向同仁宣導法遵的重要性。

財務風險

1. 針對帳齡較長客戶進出貨物管控。
2. 若績效未能達標，將實施開源節流等相關措施，以確保公司獲利。

職業安全衛生風險

1. 持續辨識、評估廠區職業安全衛生風險因素，已降低風險。

氣候變遷風險

1. 廠區現有設置足夠數量之發電機具，以備電力不足之配套。
2. 廠區電燈耗損立即汰換成節能燈具。
3. 參考企業間相關降低能源方案，評估導入公司內部使用。
4. 冰水主機汰舊更新進度提早。
5. 持續執行所訂定之策略，以降低風險。



2.2 科學城物流介紹

本公司為臺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，以及提供在臺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，減少空汙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	353
資本額	新臺幣 716,666.67 仟元
營業額	新臺幣 1,538,793 仟元
營運總部地址	臺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 10-1 號 2 樓
3. 高雄市小港區中山四路 1 號 3 樓
4. 臺南市新市區風鈴路 8 號
5. 臺南市安南區安新二路 326 號

總公司外觀



● 公司沿革

政府為發展國內科技事業，於臺南縣善化鎮及新市鄉設置科學工業園區，成立臺南科學工業園區開發籌備處（九十二年六月一日升格為南部科學工業園區管理局），為國內高科技產業提供第二個投資設廠的特定營運專區。民國八十七年三月間臺灣糖業股份有限公司有鑑於未來臺南科學工業園區廠商陸續設廠營運後，可就近提供園區內各廠商進出口貨物儲運及報關業務之服務，乃邀集國內具有貨運、關務及物流倉儲等專業經驗的廠商—中華航空股份有限公司、新瑞昌報關股份有限公司、聯發通運股份有限公司、新竹貨運股份有限公司、大榮貨運股份有限公司及新系統物流股份有限公司，研擬籌設「科學城物流股份有限公司」於園區內。

註：關於本公司沿革之詳細資訊，請參閱本公司官網「關於我們 >> 公司沿革」頁面。

● 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。

產品 / 服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
倉儲	臺灣	高科技廠商	938,965	仟元
運輸		高科技廠商、航空公司和承攬業	485,049	仟元
報關		高科技廠商	52,727	仟元
租賃		園區廠商之供應商、承攬業	21,063	仟元
其他		高科技廠商	40,989	仟元
合計			1,538,793	仟元

科學城組織上、中、下游的供應鏈圖示



● 創新服務

合約報價系統上線：

本公司於 2024 年正式上線合約報價系統，系統不僅可自動產出母版合約與報價單，若和母版價格 / 內容不同時，系統將以紅字提示，協助審核主管即時掌握重點，有效縮短審核時間並提升審核效率。

此外，系統也已向上串接 OPMS 接單系統，並向下整合至財務、報關、運輸、倉儲作業系統，不僅降低紙本與系統資訊不一致的風險，亦可於系統中即時追蹤修訂紀錄，強化流程控管與資訊透明度。

● 公協學會

本公司為求產業與環境永續發展及提升服務品質，積極參與眾多相關同業之公（工）協、學會，持有相關的會員資格，以確保我們能夠持續地提供高品質的服務，並致力於產業與環境的永續發展。本公司參與的公（工）協、學會如下表所列。

公（工）協、學會

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
臺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
臺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
臺南直轄市汽車貨運商業同業公會	會員

● 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

截止日期：2025 年 4 月 30 日

股東	持股股數	持股比例
其他法人	63,535,114	88.65
個人	8,131,553	11.35

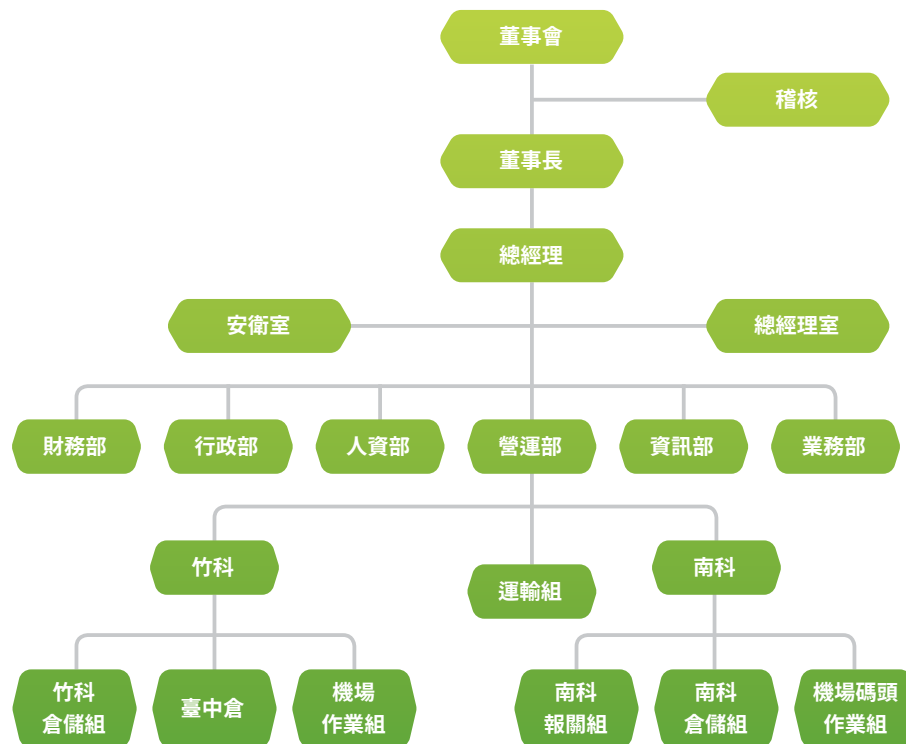


2.3 治理策略

● 組織架構

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：



● 各主要部門所營業務

行政部	負責公司內部及對外公文、信件之傳達與收發、各項工程建置及設備、庶務採購及其他與庶務有關之各項業務。
人資部	負責公司員工考選、遷調、獎懲、考核、退休等人事管理及員工薪資、獎金之審核等相關事宜。
財務部	負責公司財務工作之執行。 1. 會計：營運預算之編制、經營成本之分析、帳務處理及會計制度之擬定與執行。 2. 出納：掌握資金預算、調度與收支之管理以及有價證券、現金之保管與收付等相關作業。
資訊部	負責各部門資訊系統之整合，電腦軟硬體之維護。
業務部	經辦業務之開發、顧客服務及連繫等事項，分為業務及客服等工作。 1. 業務：負責客戶之開發，收費價格及行銷方案之研訂，同行資訊之收集。 2. 客服：設立單一窗口以處理顧客抱怨、疑問及異常並調查客戶滿意度與收集商情。
安衛室	負責公司職業安全衛生管理規劃、稽核、緊急應變計畫，並督導有關部門實施。
營運部 (南科)	1. 南科報關組：負責貨物通關之鍵輸、查驗及相關單證之申請，客戶往來文件之收取予遞交等報關業務之辦理。 2. 南科倉儲組：負責南科及臺南分支物流中心之倉儲管理、理貨及屏東農業生物科技園區多功能倉儲物流區作業等業務。 3. 機場碼頭作業組：負責高雄港及高雄機場之關務及運務。
營運部 (竹科)	1. 機場作業組：負責桃園機場之關務及運務。 2. 臺中倉：負責臺中之倉儲管理、理貨、貨物運送等業務。 3. 竹科倉儲組：負責竹科之倉儲管理、理貨、貨物運送、貨物通關查驗及相關單證申請等業務。
營運部 (運輸組)	負責貨物運送、搬運等業務，運輸設備之採購、保養、維修及司機之調度管理。

◆ 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。本屆董事任期為三年，由陳若蘭董事長（兼任總經理）擔任主席領導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畫及部門間協調整合。

本公司董事成員不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。目前董事成員具備多元背景，包括不同產業經驗及行銷、法律、財務會計等專業背景，本國及外國國籍。

本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，7 位董事中包含 4 位女性董事，比例為 57%。董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，因此本公司董事會具有獨立性。

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	初次（選）就任日期	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	2008/06	三年	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 臺灣科技大學管理研究所碩士 ● 淡江大學企業管理學系學士 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司董事長兼總經理 ● 大榮汽車貨運股份有限公司董事長 ● 轉投資公司副董事長 ● 嘉里國際物流股份有限公司董事
董事	沈宗桂	男	2019/02	三年	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺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臺灣區營運經理 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 嘉里大榮物流股份有限公司董事長及其子公司董事、負責人 ● 轉投資公司董事
董事	唐紹明	女	2021/09	三年	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 英國牛津大學法學學士（榮譽）學位 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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及副首席財務官

職稱	姓名	性別	初次（選）就任日期	任期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事	李郁綺	女	2021/09	三年	<ul style="list-style-type: none"> ● 香港大學 ● Master of Laws ● Bachelor in Business Administration 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	2019/02	三年	<ul style="list-style-type: none"> ● 嘉里大榮物流股份有限公司財務處總監 ● 英商怡和有限公司台北分公司財務部 ● 臺灣科技大學管理研究所碩士 ● 東吳大學會計學系學士 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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董事、監察人 ● 轉投資公司董事
董事	曾見占	男	2014/12	三年	<ul style="list-style-type: none"> ● 文化大學勞工研究所碩士 	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣糖業股份有限公司高雄分公司執行長
董事	黃正忠	男	2025/02	三年	<ul style="list-style-type: none"> ● 成功大學機械工程系 	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣糖業股份有限公司砂糖事業部執行長

註：董事會成員除了唐紹明、李郁綺小姐年齡為 30~50 歲，其餘皆為 50 歲以上。

董事會成員產業及專業背景

產業經驗						專業能力		
職稱	姓名	銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	陳若蘭		✓	✓				
董事	沈宗桂		✓	✓				
董事	唐紹明	✓	✓			✓		
董事	李郁綺	✓	✓			✓		
董事	阮慧雯	✓	✓			✓		
董事	曾見占		✓	✓				
董事	黃正忠		✓	✓				

● 利益迴避

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。

董事對利害關係議案迴避之執行情形：2024 年 3 月 13 日第 10 屆第 11 次董事會討論總經理薪資調整案，因陳若蘭董事長為本公司總經理，依利益迴避規定，未加入討論及表決。

● 董事進修情形

董事會進修一覽

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事	阮慧雯	2024/01/23	社團法人臺灣董事學會	如何借鏡國際龍頭的經驗快速成長	3	21
		2024/06/25	社團法人中華公司治理協會	後疫情時代 - 臺灣企業該如何布局，因應升級轉型的挑戰與機會 (上)	3	
		2024/10/01	社團法人中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3	
		2024/11/05	社團法人中華公司治理協會	如何畫出一張企業永續路徑圖	3	
		2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3	
		2024/12/04	社團法人中華民國內部稽核協會	如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範	6	

● 政策承諾

科學城物流訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《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》、《員工申訴處理辦法》和《工作規則》等守則，皆於公司內部網站發布，並通過國際 ISO 45001 認證，除需符合安全衛生法規及其他要求外，並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，善盡保障每位員工的職業健康與安全之責任，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、貪汙治罪條例、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。

本公司透過推動及修訂內部控制制度，以確保員工在工作場所獲得安全和健康的環境，不受到虐待或歧視，同時，並以環保的方式經營業務，並遵守道德標準，確保員工受到尊重和保護，如禁止雇用童工、強制勞動等行為，以保障員工權益，提升員工工作環境和工作待遇，使員工能夠在合法、公正、安全健康的工作環境中工作。在營運過程中採取可減少汙染、節能減排等，促進環境保護與推動產業發展，提高企業品牌聲譽，同時降低負面宣傳風險，更有機會對利潤有正面效益。

● 永續溝通

本公司董事會以每季召開 1 次為原則，2024 年計召開 4 次董事會議（董事平均出席率為 100%）。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告。公司之重大議案皆事先與董事溝通，於會議前擬訂議事內容，提供充分之會議資料，並於董事會召集通知時一併寄送，董事間互相溝通充分，確能深度瞭解議案內容。

董事出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	陳若蘭	4	0	100
董事	沈宗桂	4	0	100
董事	唐紹明	4	0	100
董事	李郁綺	4	0	100
董事	阮慧雯	4	0	100
董事	曾見占	4	0	100
董事	柯勝宗	4	0	100

● 永續溝通重大事件

本公司秉持誠信經營原則，訂定並落實《誠信經營守則》，由董事會通過並由高階主管負責推動與落實，善盡企業社會責任。各部門透過教育訓練及內部控制之自行評估機制，針對其作業項目定期進行自我檢視與改善，以落實自我監督機制與誠信經營文化。

我們亦建立完善之會計制度及內控機制，財務報告由勤業眾信聯合會計師事務所執行查核作業並呈報董事會審查，確保財務資訊揭露之有效性。除每年度定期執行內部控制制度之自行評估作業外，稽核人員亦依法令規定及營運需求，進行定期及不定期查核，並出具內部控制制度聲明書，定期向董事會及管理階層報告稽核結果與後續改善方案，以落實稽核成效。

性質	議事類別	說明
環境面	共 1 件	【環境永續】 <ul style="list-style-type: none"> 由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告。 於 2024/5/30 董事會報告本公司 2023 年溫室氣體盤查結果，碳排放量較 2022 年度減少 2.7%，將持續努力。 本公司溫室氣體盤查結果最大碳排放來源為電力和燃料油，本公司持續進行節能省碳措施。
經濟面	共 3 件	【營業報告及財務報表】 <ul style="list-style-type: none"> 於年度各月份承認營業報告與財務報表 2024 年 3 月承認 2023 年營業報告與財務報表。 2024 年 8 月承認 2024 年第 2 季財務報表。 2025 年 3 月承認 2024 年營業報告與財務報表。 【預算】 <ul style="list-style-type: none"> 2024 年 11 月審議 2025 年度預算。 【重大投資案】 <ul style="list-style-type: none"> 因應未來本公司持續成長，預計在南部物流中心 C 棟增建 5、6 樓擴增倉儲空間。
公司治理	共 2 件	【分派員工酬勞】 <ul style="list-style-type: none"> 本公司依公司章程規定提撥員工酬勞。2024 年度員工酬勞分配案於 2025/3/12 董事會通過。 【誠信經營及反貪腐】 <ul style="list-style-type: none"> 本公司設置隸屬董事會之稽核室，不定期查核本公司人員是否有違反誠信經營相關法令之不法情事，必要時做成稽核報告提報董事會。

2.4 營運成果與績效

本公司 2024 年度營業收入淨額為新臺幣 1,538,793 仟元，較 2023 年度營業收入淨額新臺幣 1,450,125 仟元增加 88,668 仟元，成長 6%；2024 年度稅後淨利為新臺幣 366,278 仟元，較 2023 年度稅後淨利新臺幣 343,493 仟元增加 22,785 仟元，成長 6.63%，2024 年營業收入及稅後淨利較 2023 年增加主因係在高度競爭環境下，本公司仍堅持提供優質服務持續升級數位能力與服務彈性予園區內高科技業者，使業務在 2024 年穩定增長，未來我們將持續努力提升營運績效，確保公司持續蓬勃發展。



財務資訊

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	1,394,602	1,450,125	1,538,793
營業 (運) 成本 (仟元)	797,018	802,241	871,175
營業毛利 (仟元)	597,584	647,884	667,618
營業損益 (仟元)	401,487	440,362	468,783
營業外收入及支出 (仟元)	(17,465)	(11,053)	(11,099)
稅前淨益 (仟元)	384,022	429,309	457,684
本期稅後淨利 (仟元)	307,388	343,493	366,278
本期綜合損益總額 (仟元)	308,626	342,489	365,946
每股盈餘 (元)	4.29	4.79	5.11
員工福利金額 (仟元)	3,604	4,022	4,205
股利 (仟元)	272,333	308,167	329,666
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	350,808	346,538	320,135
支付出資人款項 (仟元)	201,138	272,339	308,182
支付政府的款項 (仟元)	124,912	134,024	141,245
社區投資 (仟元)	2,000	1,500	1,500

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指捐款及捐贈。
5. 幣別為新臺幣。

2024 年科學城受惠於科學園區客戶需求提升，如半導體晶圓廠擴廠產能及 AI 伺服器需求大幅成長，帶動設備、原物料供應鏈及高科技物流的整體需求。隨著高科技產業訂單需求成長及供應鏈複雜化，間接影響物流需求結構變化。因半導體及 AI 相關產業，對於其產品時效、溫控及清潔環境的物流需求更加嚴苛，推動了不同物流業者加入市場，並提供倉儲空間及智慧物流的解決方案因應客戶需求。我們在物流同業競爭對手增加、倉儲物流設備成本提升及人力缺乏狀況下，仍堅持提供優質服務持續升級數位能力與服務彈性予園區內高科技業者，使業務穩定成長。在 2024 年主要營收項目中，運輸及倉租理貨之營收相較於 2023 年各分別增加 16% 及 2%。

● 稅務政策

本公司稅務由財務部負責，且嚴格遵循營業稅、營所稅等相關稅法。本公司訂定相關稅務政策如下：

法令遵循原則

遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。

資訊透明原則

定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。

合理架構原則

企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。

商業實質原則

關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。

常規交易原則

關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

本公司相關年報或財務報告資訊詳見公開資訊觀測站，連結網址如下：

<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>



2.5 遵循法規

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。本公司依公司單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上為重大事件，2024 年度未發生任何重大及非重大違規事件，亦無因違反法規而有重大罰款或賠償之情事。我們將持續致力於落實誠信經營，並進一步加強內部管理，以確保公司的可持續發展。

公司亦通過 ISO 45001 職業安全認證，我們除符合安全衛生法規，也積極預防職業災害持續改善作業環境，避免人員不安全作業行為、環境及設備在工作環境中發生，善盡保障每位員工的身心健康與安全之責任，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。

本公司透過推動及修訂內部控制制度，以確保員工在工作場所獲得安全和健康的環境，不受到虐待或歧視，同時，並以環保的方式經營業務，並遵守道德標準，確保員工受到尊重和保護，如禁止雇用童工、強制勞動等行為，以保障員工權益，提高員工工作環境和工作待遇，使員工能夠在合法、公正、安全和健康的工作環境中工作。在營運過程中採取可減少汙染、節能減排等，促進環境保護與推動產業發展，提高企業品牌聲譽，同時降低負面宣傳風險，更有機會對利潤有正面效益。

公司治理相關法規

- 無違反公司法
- 無違反商業法
- 無違反證券金融法規
- 無政治獻金
- 無貪腐事件

勞工權益相關法規

- 無違反性工法
- 無強迫勞動
- 無使用童工
- 無侵害結社自由及團體協商
- 無違反歧視或人權事件
- 無違反職業安全衛生法規

產品相關法規

- 未有禁止或具爭議性之產品
- 無違反行銷相關法規及自願守則的事件
- 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事
- 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟
- 違反客戶隱私事件
- 違反行銷傳播法規

註：本公司依公司單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上為重大事件。

● 童工及強制勞動防制

本公司與供應商未曾雇用童工，亦無雇用年少工作者從事危險工作之情事發生。科學城物流對員工之招募、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，而有歧視及差別薪酬待遇。且公司落實性別平等工作法宣導，致力營造公平無障礙的工作場所，提供員工平等的就業機會與發展機會，以及成功所需的資源。我們相信，公平的就業機會是公司競爭力的來源。報導期間內公司並無發生任何歧視事件。

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，不強迫員工加班；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，申請補休假或核發加班費。加班費隨計薪週期發放，補休假則由員工於個人年度特休假截止日前自行排定補休日期，屆期末休畢之補休時數，則依加班當時加班費計算標準，於個人特休假截止日薪資週期發放工資。本公司未曾發生強迫員工超時工作、加班之情事。

● 人權保障訓練

本公司訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《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》、《員工申訴處理辦法》和《工作規則》等守則，且於公司內部網站發布，並通過國際標準 ISO 45001 認證，除需符合安全衛生法規及其他要求外，並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，善盡保障每位員工的職業健康與安全之責任。

為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視事件發生，本公司設置專線電話、專用電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示，且於 2024 年進行多元人權保障訓練課程，包括工作平等、道德行為準則、誠信經營、友善職場、個資保護相關等。其中，為落實人權政策，公司推動「性別平等工作法宣導」、「職場不法侵害危害預防及溝通之訓練」課程，員工完訓達成率為 100%。報導期間內公司並無發生任何歧視事件。

● 誠信經營

本公司訂定《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」、「貪汙治罪條例」、「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。

● 反貪腐制度

本公司訂有《道德行為準則》，適用對象涵蓋全體董事、監察人、證券主管機關所規範之經理人及受僱員工，準則內容包含防止利益衝突、避免圖利之機會、保密義務、公平交易與貪腐防制等規範，並明訂違反行為將依情節給予免職或終止聘僱等懲處。

為強化誠信經營文化，2024 年已完成南科總公司、竹科分公司、高雄分公司及中正作業據點等全部營運據點的反貪腐教育訓練，訓練涵蓋全體員工，受訓率達 100%。同時，公司加強宣導道德觀念，鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，可向監察人、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。

員工如發現或懷疑有違反《道德行為準則》之情事，得透過檢舉管道向內部稽核主管或監察人通報。針對如營私舞弊、收受賄賂及佣金、挪用公款、盜竊、故意損壞公司財物者或其他不當利益等違反情節，經查證屬實者，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。經內部稽核與申訴機制檢視 2024 年度公司並無任何貪腐（汙）或不當行為事件。

● 申訴流程及管道

本公司全力推動廉政透明企業文化，強化內控制度以充分發揮預警功能。訂有《員工考核辦法》及《員工獎懲辦法》等做為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。另本公司訂定《誠信經營守則》並建立檢舉管道，並對於檢舉人身份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。我們將持續致力於落實誠信經營，並進一步加強內部管理，以確保公司的可持續發展。

檢舉管道

檢舉單位	人資部、各部門主管
檢舉地址	1. 744 臺南市南部科學園區大業一路 8 號 2. 300 新竹市新竹科學園區工業東六路 6 號 3. 337 桃園市大園區航勤北路 10-1 號 2 樓 4. 812 高雄市小港區中山四路 1 號 3 樓
檢舉電話	(06) 511-3511
檢舉信箱	personnel @ spl.com.tw



2.6 氣候變遷財務風險

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。

治理單位

氣候變遷影響產品發展脈絡與企業營運，我們持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，納入永續發展策略。

本公司以董事會為最高決策及監督單位。由 ESG 推動小組之管理代表定期向董事長報告，並負責跨部門協調與合作，將永續策略與氣候行動議題落實於產品、營運及價值鏈管理中；企業永續發展政策（包含氣候變遷因應策略、推動氣候行動議題與目標管理）則經由董事長核准通過，並於每年定期呈報董事會。

風險類別及策略

氣候變遷威脅加劇，「2050 年淨零排放」成為全球氣候行動下有志一同的共識，全球將近 140 個國家承諾在 2050 年達淨零排放，佔全球碳排放量 88%，顯見世界腳步都往淨零排放邁進。根據 2021 年 PwC 發布的《淨零排放經濟指數報告》(Net Zero Economy Index 2021) 指出，2050 年達到淨零排放困難重重，除非全球脫碳率必須提升 5 倍，才有可能在 2030 年碳排減半、2050 年達到淨零。顯示全球各個產業，必須再加快轉型來實現淨零排放。

項目	評估與執行情形	權責單位
營運風險	<p>【報關系統】</p> <ol style="list-style-type: none"> 系統不穩定性：建立完善的系統監控機制，實時監控報關系統運行情況，及時發現問題並進行處理，保障系統的穩定運行。對報關系統進行全面診斷和強化升級，提高系統穩定性和處理能力。 制定應對報關系統異常的應急應變計畫，明確異常情況的分類和處理流程，確保在發生異常時能夠及時快速地進行處理。 定期進行系統檢測和維護，及時發現和解決系統問題，降低系統異常發生的可能性。 員工對系統熟悉度不足：加強對報關系統的培訓，提高員工對系統操作的熟練程度，提高員工應對系統異常的能力，降低人為因素對系統異常的影響。 <p>【文件作業風險】</p> <ol style="list-style-type: none"> 資料來源不正確或缺乏完整性：遵守標準作業流程，並與廠商進行確認機制。 文件繕打與報單傳輸不符：加強標準作業流程及操作系統熟悉度，並由主管審核報單無訛後，由 OP 人員提供報單給予客戶核對內容。 導入機器人流程自動化 (RPA) 軟體技術，確保文件、報單內容一致。 提案上線完成率達到 100%，並擴大 RPA 使用情境，減少人力作業壓力。 <p>【系統故障】</p> <ol style="list-style-type: none"> 定期持續測試備援系統演練。 新進報關 OP 同仁需具備海關 Web 申辦系統操作能力做為備援方案。 <p>【網路故障】</p> <ol style="list-style-type: none"> 使用無線網卡，無需佈線即可連線網路。 以個人手機之網路連線電腦主機。 <p>【設備故障】</p> <ol style="list-style-type: none"> 電腦：使用備援電腦執行作業。 印表機：使用備援印表機執行作業。 <p>【關務及運輸司機行車安全】</p> <ol style="list-style-type: none"> 不定期會議中宣導交通事故案件。 <p>【驗貨作業】</p> <ol style="list-style-type: none"> 定期檢查驗貨器具，如有毀損立即汰換。 貨物查驗之教育訓練。 <p>【符合淨零排放政策和法規之潛在影響】</p> <ol style="list-style-type: none"> 增加汰換設備成本。 增加減碳設備建置成本。 增加再生能源購買成本。 	營運部、管理部、報關組



風險類別及策略	項目	評估與執行情形	權責單位
	資訊安全風險	<p>1. 公司依 ISO 27001 資訊安全管理制度執行，每年固定檢視資安作業執行狀況，2024 年度無資安事件導致財損事件發生。本公司持續強化資訊安全管理，建立「堅實資安，永續物流服務」之策略，確保客戶及同仁資料處理之機密性、完整性及可用性，務使資料處理獲安全保障，提供安全穩定及高效率之資訊服務。</p> <p>2. 依業務衝擊分析與風險評鑑結果，評估資訊系統服務與資訊業務作業中斷機率與影響，並研判各業務可容忍之業務中斷時間，考量成本效益因素，訂定業務持續策略。</p>	資訊部
	人力資源風險	<p>【氣候變遷對人力資源產生的多重風險】</p> <p>極端天氣事件可能導致人員傷亡、增加職業病風險，同時影響工作場所的舒適度和生產力，主要風險會體現在員工健康安全、工作效率、招聘與留任、組織文化以及極端氣候對供應鏈穩定性與客戶服務水準的衝擊等方面。此外，氣候變遷可能加劇人才競爭，企業需要調整招聘和留任策略，並培養氣候適應能力；最後，氣候變遷可能引發員工對企業社會責任的關注，影響組織文化和員工滿意度。</p> <p>具體風險：</p> <ul style="list-style-type: none">● 員工健康與安全：<ol style="list-style-type: none">1. 極端高溫、暴雨、洪水等極端天氣事件，可能導致員工中暑、溺水、受傷等，嚴重影響員工健康和生命安全。2. 氣候變遷導致的傳染病傳播風險增加，也對員工健康構成威脅。3. 高溫和濕熱的環境，可能降低員工的工作效率和舒適度，影響工作表現。● 工作場所：<ol style="list-style-type: none">1. 極端天氣事件可能損毀工作場所，導致停工停產，影響員工的正常工作。2. 基礎設施的損壞，如供電、供水、交通等，可能影響員工的正常上下班，甚至造成工作場所的封閉。3. 氣候變遷可能導致工作場所的能源成本上升，例如空調需求增加，進一步增加營運成本。● 供應鏈：<ol style="list-style-type: none">1. 極端天氣事件和氣候變化，可能導致客戶原材料供應中斷，影響生產和供應鏈的穩定性。2. 客戶供應鏈的移動、運輸、儲存等環節可能受到影響，增加公司在協助運輸、倉儲的人員作業的調度管理。● 勞動力市場：<ol style="list-style-type: none">1. 氣候變遷導致的地區間氣候差異，可能引發人口流動，影響勞動力市場的供需結構。2. 一些地區可能因為氣候變遷而變得不宜居住，導致勞動力流失，影響產業發展，或導致不同行業的就業機會減少與增加消長，需要做人力調整準備。 <p>因應氣候變遷的人力資源策略：</p> <ul style="list-style-type: none">● 制定應對極端天氣事件的預備方案：<ol style="list-style-type: none">1. 包括員工疏散、工作場所保護、緊急通訊等，確保員工在緊急情況下的安全。2. 建立完善的預警系統，及時向員工發布預警信息。● 改善工作場所的環境：<ol style="list-style-type: none">1. 加強工作場所的通風、降溫、排水等設施，確保員工在安全、舒適的環境下工作。2. 提供必要的防暑降溫設備和防護用品。	人資部

風險類別
及策略

項目	評估與執行情形	權責單位
人力 資源 風險	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強對員工的健康管理： <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供健康教育和培訓，提高員工對氣候變遷相關疾病的認識和預防能力。 2. 提供必要的醫療保健服務，確保員工在氣候變遷影響下保持健康。 ● 調整人力資源政策： <ol style="list-style-type: none"> 1. 根據氣候變遷的影響，調整招聘、培訓、薪酬、福利等政策。 2. 關注氣候變遷對不同地區、不同行業的影響，制定差異化的政策。 ● 加強與相關部門的合作： <ol style="list-style-type: none"> 1. 與政府部門、社區組織、供應商等合作，共同應對氣候變遷帶來的挑戰。 	人資部
法規 遵循 風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司聘任常年法律顧問，諮詢國內外法律相關事務。 2. 本公司法遵目標為零違法情事發生，各單位持續於定期、不定期會議或教育訓練課程中，向同仁宣導法遵的重要性。 3. 建立溫室氣體盤查清冊以做為未來碳排放管理依據：2023 年導入溫室氣體盤查。 4. 本公司 ISO 45001 及 ISO 27001 管理系統訂有「安衛法規鑑別」及「資訊安全法規鑑別」等管理機制，由權責單位定期檢視法規遵循風險。 5. 本公司稽核室定期查核法規遵循情形，法規遵循作業排入每年度稽核計畫。 6. 密切掌握最新法令資訊，避免虛報違章等情事發生。 7. 宣導海關不定期舉辦之重要事項及案例分享。 8. 建立溫室氣體盤查清冊以做為未來碳排放管理依據：2023 年導入溫室氣體盤查。 9. 車輛逐年汰舊換新及取得環保標章以符合環保法規：2024 年無汰換車輛，預計 2025 年汰換 6 台車輛，所有車輛已取得環保標章。 	總經理室
財務 風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶信用管理：進行客戶信用評等調查，給予適當的授信額度。 2. 市場動態監控：掌握市場動向與競爭同業狀況，調整營運策略與報價。 3. 匯率風險：2024 年國外客戶營收佔銷貨淨額 5.2%，故匯率變動對本公司無重大影響。 4. 利率風險：2024 年利息支出佔銷貨淨額 1.3%，故利率變動對本公司無重大影響。 5. 通貨膨脹風險：公司主要營業項目為倉儲、報關、汽車貨運等，無存貨囤積之通貨膨脹風險。 	財務部
職業 安全 衛生 風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司職業災害發生仍以上下班通勤時之交通事故為最大宗，本公司承諾以「建立人本、安全的交通環境」為願景，訴求重點為「尊重路權、行車安全」，希望達成每年度降低事故發生的目標。 2. 客戶端針對倉儲管理因氣候變遷，投入成本高，委外服務需求提高，增加公司營收來源。 3. 氣候風險納入職業安全衛生管理系統 (如 ISO 45001) 的制度進行風險評估，符合 ISO 45001 最新條文。 4. 依現況增加天災預防能力應變演練、增進災害緊急應變能力，提升客戶服務品質及滿意度。 5. 員工工作配合氣溫調整戶外工作時段，避開中午高溫時段，避免員工健康危害，增加生產力。 	運輸組、 安衛室

風險類別
及策略

項目	評估與執行情形			權責單位
職業安全衛生風險	短期策略： 1. 氣候風險納入職業安全衛生管理系統 (如 ISO 45001) 的制度進行風險評估。 2. 氣候相關健康風險教育訓練課程 (熱傷害、空污等)。	中期策略： 1. 建立極端氣候應變機制與緊急應對 SOP。 2. 配置防暑降溫設施 (如冷氣、水霧風扇)。 3. 調整戶外工作時段，避開中午高溫時段。	長期策略： 1. 逐步導入綠色建築、增加工作場所之氣候適應能力。 2. 將氣候變遷納入長期職安策略，進行員工健康影響長期追蹤。	運輸組、 安衛室
	財務的衝擊： 1. 增加人身事故與健康照護支出：如工作中引發熱衰竭、熱中暑、或工作場所因空污引發呼吸疾病等職業病照護支出。 2. 保險費率上升：工作若因氣候災害導致職災或產線中斷風險增加造成保費支出增加。 3. 人力成本上升：因極端氣候而進行工時調整、工安強化、補償支出提高。 4. 營運中斷風險：氣候災害影響交通、供電、通訊，造成停班、停工。 5. 合規成本提高：因應碳排放、職安新法規需投資設施與培訓。 【職場健康】 1. 建構及維持有效的職業安全風險管理架構，確保風險管理運作完整性並落實制衡機制，以提升職業安全風險管理功能。 2. 建立完善的職業安全風險管理辨識、衡量、監督及控管機制，使職業安全的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，以降低職業安全風險。 3. 升級強化職業安全風險管理意識及全面落實。 【司機行車安全】 1. 出車前精神狀況評估 (含酒測等)。 2. 每年定期監理站及保養廠教育訓練。 3. GPS 線上監控。 4. 車輛安裝主動式防撞系統。 【車輛妥善率】 1. 與原廠簽訂保養合約，定期保養維修。 2. 司機出車前執行車輛檢查，以確保車輛安全。 【載運貨物安全】 1. 制定裝卸貨物 SOP，包含貨物固定。			

【交通事故管理】

- 針對發生之交通事件持續列為每年在職安全衛生教育訓練之主題。
- 針對發生交通事故之員工，增加 0.5 小時職業安全衛生相關課程。
- 由安衛室建立 LINE 群組，針對發生交通事故之員工加入群組，提醒一個月 (發生日起算一個月)，發出上下班交通安全必須注意事項供該員注意。

【交通事故 (車禍) 處理】

- 依緊急事故處理程序，報警處理並取得報案三聯單。
- 若有傷亡立即通知 119 協助傷患救治，並保持現場。
- 於車後方豎立警告標示，以防後車追撞。

【外包車行管理】

- 外包車行審核。
- 外包司機教育訓練。
- 外包車行稽核，含司機。

風險類別 及策略

項目	評估與執行情形	權責單位
氣候變遷風險	<p>【電力不足】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 設置發電機以因應電力不足之風險。 2. 評估並設置獨立電錶，監控和改善高耗能設備。 3. 設置儲能設備以確保電力穩定供應。 4. 電燈管理(LED)節能，逐步汰換LED節能燈具，提高公司電燈覆蓋率。 <p>【減碳措施】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 照明設備選用省電環保標章產品，辦公室及公共區域午休時僅留必要照明。 2. 宣導廢棄物減量政策，推動雙面列印或反面重複利用，選用具有紙漿綠色標章的影印用紙。 <p>3. 系統化作業單據，減少紙張使用。</p> <p>4. 逐步汰換作業機具為電動型式，非柴油。</p> <p>5. 調整自營與委外作業比例。</p> <p>6. 車輛逐年汰舊換新及取得環保標章，並在極端天氣禁止司機及車輛出勤。</p> <p>【司機教育訓練】</p> <p>每年舉辦司機教育訓練，加強駕駛行為，降低油耗以達到節能減碳。</p>	運輸組、 管理部、 安衛室

機會類別 及描述

1. 客戶端針對倉儲管理因氣候變遷，投入成本高，委外服務需求提高，增加公司營收來源。
2. 提升天災預防能力、增進災害緊急應變能力，提升客戶服務品質及滿意度。
3. 轉用更高效率的電器設備，提升工作效率。
4. 公務車改為油電或電動車，減少油耗量。
5. 二年內將全部實施紙張回收再利用，並將紙本傳送改為無紙化方式處理，如：MAIL 來往或系統上拋，減少廢紙產生並提高溝通效能。
6. 落實海關作業無紙化上傳，減少紙張使用及影印過程中產生之碳排，可下降成本亦提昇企業形象與增加客戶整體認同感。
7. 對應資訊安全風險的機會項目：能源效率提升與永續發展形象建立與務連續性與災害復原能力的提升。

風險管理

本公司之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。

我們就各項業務經營所面對之市場、營運、人力資源規劃以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，更積極評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式。

就環境面而言，本公司為因應可能發生之意外或緊急狀況，建立並維持本公司緊急應變程序，作為制定應變流程及計畫之參考，其內容包含緊急應變計畫範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定及風險評估、救護計畫、逃生路線圖、安全資料表(SDS)、《緊急應變稽核辦法》等內容，藉由上述各項作業流程及相關辦法予各單位遵循，將人為、天然災害及其他重大偶發事件即時降低或減輕此類緊急事件所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響及損害，並迅速恢復正常營運。

為了識別和評估與可持續運營相關的現有和未來活動，營運可能會造成重大衝擊或風險，ESG 推動小組會定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況，以作為政策制定和目標的基礎，風險管理目標措施：

1. 掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。
2. 不定期召開管理會議，檢討因應作為調整組織方向，事先防範風險。
3. 定期演練若遇突發狀況報關系統無法使用時之配套措施，如海關 Web 申辦系統及科管局系統傳輸報單。

風險管理

本公司承諾：關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在風險。

風險管理措施：因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。

人力風險管理：

- 以員工人身安全為優先，視情況啟動分區上班或遠距上班模式。
- 氣候變遷變動可能會影響員工、擾亂勞動力市場，更擴大至其所居住的社區。面對有限的時間下，大規模商業模式轉型可能需要的不僅僅是具有專業技能的員工，更需要的是每位員工都能在淨零排放過渡時期中發揮其作用。

資訊安全風險的管理：

- 極端高溫對機房空調系統的挑戰和額外能源需求：強化冷卻系統與定期維護與檢查。
- 極端天氣導致的電力中斷對資訊系統可用性的影響：增強不斷電系統 (UPS)、發電機系統建置與維護與自動切換機制 (ATS)。

本公司面對氣候變遷風險發生時風險管理管理作為與制度 (環安衛)：

- 將氣候變遷議題納入 ISO 45001 系統進行風險評估，將高溫議題列入風險評估項目。
- 建立人因預警機制：每年員工健康檢查進行異常工作負荷評估，及建立職醫和職護定期訪視，給予員工工作內容調整建議。
- 加強培訓：進行熱風險教育訓練。

指標和目標

因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，積極推動相關事務，訂定管理策略目標、展開各項專案並執行與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。

相關減碳措施，主要如下：

1. 用電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。
2. 廢棄物：宣導廢棄物減量政策，公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用。影印用紙使用的品牌具有紙漿綠色標章。
3. 作業單據系統化，減少紙張使用。
4. 逐步汰換作業機具為電動型式非柴油。
5. 持續調整自營與委外作業比例。
6. 車輛逐年汰舊換新及取得環保標章：2024 年無汰換車輛，預計 2025 年汰換 6 台車輛，所有車輛已取得環保標章。
7. 極端天氣禁止司機及車輛出勤，以免發生危險，並確保客戶貨物安全。
8. 加強停車場的安全防護，以免車輛受損。
9. 車輛汰舊換新以符合法規。
10. 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：2024 年 11 月 24 日舉辦司機教育訓練。
11. 逐年降低碳排放量。
12. 檢視氣候議題對員工的潛在衝擊，包括了從重新掌握新技能、揭示具體調查結果，檢視員工溝通及參與是否是實現企業減碳目標的關鍵。

資訊管理：

1. 機房平均溫度維持在 15~26° C 且因機房過熱導致的主機設備故障或當機事件次數 (目標：每年不超過 1 次)。
2. 在極端天氣事件導致市電中斷時，確保核心資訊系統的持續可用性；UPS 系統在市電中斷發生時的電池續航時間符合預設標準 (至少能提供 30 分鐘電力)。

財務影響

1. 供電不足電價調漲，營運成本變高。
2. 基本工資、原物料價格、廢棄物處置費用飛漲，營運成本變高。
3. 客戶收入或價格調漲幅度不及營運成本支出，營運利潤縮減。
4. 作業流程受影響及貨物異常，導致財物損失及營收下降。
5. 運輸加強教育訓練及車輛汰舊換新 / 採購新車增加營運成本。2024 年教育訓練費用 6 萬元；2024 年新車採購 978 萬元，預計 2025 年新車採購 1,575 萬元。
6. 因氣候異常造成員工停班，運輸中的作業阻斷，以及供應鏈作業改變使營收下降及財物損失。
7. 氣候變遷可能增加再生能源的需求，資加再生能源支出成本。
8. 使用綠色標章紙、高效率電器設備、電動汽機車等，低碳節能設備影響營運成本增加。
9. 因應氣候變遷，除基本工資及勞動法令氣候異常增加員工照護成本及災害保險成本外，下列因素也可能致使人事營運成本增加：
 - 為確保妥適的管理氣候風險及機會，需配置充分人力資源，並委外施以適當訓練致使成本增加。
 - 各層級與單位人員學習需求不同，針對氣候相關訓練計畫應包含基礎知識建立，對應所需課程，需協助相關人員掌握氣候變遷如何影響其業務、職責及客戶需求，並將所學應用於業務推展中之相關成本。
 - 因應氣候變遷下停班、作業阻斷、供應鏈作業改變，衍生之天災停班、人力出勤調節與後續作業補強之人工時增加。

碳定價基礎

目前本公司尚未納入內部碳定價作為規劃工具，我們將積極關注氣候變遷對業務的影響程度以及相關法令規範的演變。未來進行全面評估，確定是否將內部碳定價納入策略，以更有效地應對氣候變遷挑戰並履行企業的社會責任，為業務增長和可持續發展創造更多的機遇。

溫室氣體盤查計畫

已進行 2024 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。

外部保證或確信

2024 年已導入溫室氣體盤查，但無經第三方查證 / 確信。

● 風險管理與策略

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。

風險評估項目與因應措施

項目 | 利率、匯率變動及通貨膨脹情形對公司損益之影響

因應措施 本公司目前營運範圍集中於國內地區尚無匯兌風險，2024 年國外客戶營收占銷貨淨額 5.2%，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

項目 | 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

因應措施 截至 2024 年 12 月 31 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



3 永續價值鏈

- 3.1 管理方針
- 3.2 服務品質政策
- 3.3 顧客關係與服務
- 3.4 供應鏈管理策略

3.1 管理方針



重大主題：資訊安全與個資保護



本主題的重大原因

我們為確保公司重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法規或法令之要求，降低因資安事件所造成之營運中斷、資料外洩與信譽受損等風險，進而獲得降低客戶之信賴、提升公司競爭優勢，維持營運及重要業務永續運作。

科學城物流品質政策為「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 27001、AEO 供應鏈安全認證、客戶與會計師資訊稽核等多項外部資訊安全稽核認證及資安教育訓練，以降低潛在風險，以強化資訊安全管理及個資保護的機制。

影響與衝擊

經濟面

1. 實際正面影響：強化資訊安全可減少遭受資安攻擊的風險，降低因資訊外洩或系統受損而造成的經濟損失，並且有助於提升公司的信譽和競爭力，增加客戶對企業的信心，進而促進業務增長，方能確保企業永續。
2. 潛在正面影響：強化資訊安全管理將提升公司在市場上的競爭力，吸引更多注重資訊安全的客戶和合作夥伴，增加公司的經濟收益。
3. 實際負面衝擊：資訊外洩或遭受駭客攻擊可能導致公司財務損失，包括遭受盜竊、勒索等金融損失，可能導致業務中斷，客戶信任度下降，進而產生重大損失影響公司的業務運營和收益。
4. 潛在負面衝擊：資訊安全事件（駭客入侵或資料外洩）可能帶來高額的修復和法律費用，對公司的長期財務穩定造成潛在威脅。

環境面

1. 實際正面影響：強化資訊安全有助於保障數據的完整性和系統的穩定性，減少因系統故障而造成的資源浪費和環境影響。
2. 潛在正面影響：良好的資訊安全管理能夠促進企業在數據管理和處理過程中的環保措施，減少不必要的資源消耗。
3. 實際負面衝擊：資安事件可能導致系統故障或數據丟失，需要進行系統恢復和資料復原的過程，消耗額外的能源和資源。
4. 潛在負面衝擊：長期的資安威脅可能導致頻繁的系統升級和替換，增加電子廢棄物的產生和環境負擔。

社會面（人／人權）

1. 實際正面影響：透過員工及供應商資安教育訓練與定期檢核確保客戶及員工資料機密性、完整性和可用性，以提供安全穩定和高效率的資訊服務，保護個人隱私權，維護客戶信任，提高社會對企業的信心。
2. 潛在負面衝擊：若發生嚴重的資安攻擊事件，可能發生系統中斷、資料外洩、客戶損失信任等負面後果，導致社會對企業的不信任感增加，進而對企業的品牌形象和社會地位產生負面影響。

政策 / 策略

資訊管理政策與策略

科學城為強化資訊安全管理，建立「堅實資安，永續物流服務」之策略，確保客戶及同仁資料處理之機密性、完整性及可用性，提供安全穩定及高效率之資訊服務。為因應日益嚴峻的網路環境，本公司於 2022 年導入 ISO 27001 資訊安全管理國際標準，並於同年 10 月取得認證，依標準規範持續進行資安控管與稽核作業，亦作為個資安全管理之依據。



重大主題：資訊安全與個資保護



政策 / 策略

個人資料保護政策與策略

本公司依個人資料保護法及相關法律，制定個人資料檔案安全維護計畫，並設置「個資小組」由最高管理階層指派代表，並與各部門主管及個資專責人員共同推動個資保護事務。藉由制度化管理與標準程序執行，落實個人資料檔案之安全維護，並確保維護資料收集、處理與儲存安全，防止資料遭竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。目前公司未曾發生個資事故，顯示其管理措施有效並獲客戶高度信賴。

此外，公司已訂有資料安全事故之預防、通報與應變機制，針對事故發生原因檢討並持續改善，避免事故再發風險。資訊安全與個資保護目標列入公司資安管理體系之年度目標與查核範疇，並依 ISO 27001 程序規範進行定期審查與滾動修正，以確保公司符合法規要求，並維持高標準資訊安全與隱私保護實務。

目標與標的

【短期目標】

- 員工資安教育宣導與訓練涵蓋率 100%。
- 2025 年完成 ISO 27001:2022 改版換證，符合新版 ISO 27001 規範，並將程序所需作業系統化。
- 符合個資法相關法規要求，通過主管機關個資行政檢查。
- 依據落實個人資料檔案安全維護計畫各項控管作業，確保個資管理落實。
- 避免個資事故發生，維持無違規紀錄。
- 建立指標體系套用於 FORTISIEM 監控軟體，來輔助資安業務自動化，緊急狀態設定自動腳本執行來降低事件損失。
- 訂閱科學園區資安資訊分享與分析中心 (SP-ISAC) 公司採購軟體情資，適時更新以避免網路設備遭受零時差攻擊。

【中期目標】

- 符合 ISO 27001 資訊安全管理國際標準，持續強化資安縱深防禦體系。
- 主動參與配科學園區資安資訊分享與分析中心 (SP-ISAC) 情資回饋獎勵機制，將惡意攻擊相關情資提交供參考，持續深根強化科學園區資安防禦體系。

【長期目標】

- 建立完備且持續改善之資訊安全管理制度，實踐「堅實資安，永續物流服務」之核心策略，達成零資安異常之長期營運保障目標。

管理評量機制

本公司以 PDCA 方法論，建構資訊安全與個人資料保護之持續改善機制，於《個人資料檔案安全維護計畫》中明定相關稽核與管理要求。並設置個資小組，不定期召開個資小組會議、定期執行年度個資內部稽核、個資管理審查會議以確保個資安全計畫之落實及有效性。

績效與調整

2024 年公司通過 ISO 27001 續評認證，且整年度無資安攻擊導致財損事件發生。



重大主題：資訊安全與個資保護



預防或補救措施

本公司依個資政策，符合個資法相關法規要求，落實個資安全維護計畫，無發生個資事故，定期對所屬人員實施個資保護宣導及資訊安全教育訓練，員工資安教育宣導與訓練涵蓋率 100%，並通過主管機關 2024 年個資行政檢查。

具體措施如下：

1. 每年編列預算，強化資安防護。
2. 每年定期實施核心系統與網路設備備援演練作業，提升營運持續有效性。
3. 每年委由第三方資安團隊進行弱點掃描工程，並修補高度或重大風險漏洞。
4. 每年定期收集內外部議題與關注方需求，進行風險評鑑作業。
5. 機房安全管控，監控重點區域與環控系統偵測即時通報。
6. 防火牆使用全球網路安全領導品牌 PaloAlto，包含三項重要防護核心：新世代防火牆、新世代雲端威脅偵測與新世代端點安全控管。
7. SeverFarm、使用者、資訊人員與無線網路區分不同網段，避免資安威脅擴散。
8. 強化縱深防禦體系，舉例郵件收送只有同仁連入內部網路時才可存取，避免外部惡意攻擊；郵件改加密傳送接收；增加帳號密碼複雜度及每月強制異動密碼要求；今年起增加社交工程演練。
9. 符合 ISO 27001 規範，建立指標體系套用於新購置 FORTISIEM 監控軟體，來輔助資安業務推展人工作業自動化，緊急狀態可設定自動腳本執行來降低事件損失。
10. 不定期收集外部資安情資，定期每季向所有同仁宣導，強化資安觀念。
11. 防火牆建置 HA 機制提升完整性。
12. 使用 Peplink 建置網路 LoadBalance 機制，提升公司網路高可靠性。
13. 訂閱情資資料收到信件後自動電子簽核起單，維運簽核時確認是否須納入調整或更新。



重大主題：客戶服務管理



本主題的重大原因

為提高客戶的滿意度和忠誠度，若不進行客戶服務管理，將無法維持客戶滿意度，甚至下降，導致客戶忠誠度降低，進而影響公司永續經營。

影響與衝擊

經濟面

1. 實際正面影響：提供優質的客戶服務管理可有效解決客戶問題，達成客戶所需成效，顯著提高客戶滿意度和忠誠度，進而提升與客戶的緊密度，增加公司的營收和利潤。
2. 潛在正面影響：長期來看，良好的客戶服務管理可確保滿足客戶需求，維持長期合作關係，進而提升公司形象，吸引新客戶，促進業務增長，擴大服務對象與公司營運績效。
3. 實際負面衝擊：若客戶服務管理不當可能導致客戶投訴增加，進而引發異常處理及賠償的成本上升，削減公司的營收和利潤。
4. 潛在負面衝擊：若未能及時解決客戶服務問題，導致客戶滿意度低，可能造成客戶流失及商譽受損，影響公司長期的經濟健康和市場競爭力。



重大主題：客戶服務管理



影響與衝擊

環境面

1. 實際正面影響：通過優化客戶服務流程和資源利用，例如提供線上客戶 E-HUB 服務平台，減少紙張使用和能源消耗，降低交通排放和碳足跡，減少浪費，降低對環境的負擔。
2. 實際負面衝擊：若未能有效管理資訊技術和資源，可能會導致電子廢棄物增加，對環境造成負面影響。

社會面 (人 / 人權)

1. 實際正面影響：提供優質的客戶服務管理有助於滿足客戶需求和期望，提高客戶生活品質和滿意度，增進客戶對企業的支持。
2. 潛在正面影響：長期來看，良好的客戶服務管理將促進企業與社會的和諧發展，提升企業的社會責任形象，吸引更多優秀人才和合作機會。
3. 實際負面衝擊：若客戶服務管理不當，可能導致客戶投訴增加，引起員工工作壓力上升，影響員工的工作滿意度和生活品質。
4. 潛在負面衝擊：若未能及時改善客戶服務品質，可能導致企業品牌形象受損，社會對企業的信譽度下降，進而對企業的長期發展造成不利影響。

政策 / 策略

本公司秉持專注於核心價值，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。我們深信，卓越的客戶服務管理是企業長遠發展的基石，因此，我們制定了一系列具體而有效的政策和策略，確保為客戶提供優質的服務體驗。

為了全面了解客戶的實際需求和回饋，透過 BCP 與內部管理，完善服務品質，以符合客戶滿意度，達到獲利目標。此外，藉由客戶滿意度調查了解客戶的實際回饋，以利相關單位改善，各相關單位會根據調查結果進行針對性的優化，以不斷提升服務品質，強化公司服務品質與客戶信賴關係。

我們制定客戶滿意度調查表，每年提供給客戶，確保能夠系統性地收集客戶意見。回收的調查表將進行分析，確保我們能夠迅速識別並解決任何潛在問題，持續改進我們的服務水準，以體現我們對客戶服務管理的重視，也顯示我們對持續提升服務品質和維護客戶信賴關係的承諾。

目標與標的

【短期目標】

1. 南科業務部之客戶滿意度維持在平均 94 分。
2. 竹科業務部之客戶滿意度維持在平均 95 分。

【中長期目標】

1. 竹科業務部之客戶滿意度維持在平均 95.2 分。
2. 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。

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

1. 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分析、檢討、改善。
2. 2024 年南科客戶滿意度平均分數為 94.8 分，達成本次滿意度目標。
3. 2024 年竹科客戶滿意度平均分數為 94.5 分。

預防或補救措施

1. 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。針對客戶滿意度較低的部分，進行改善，定期關懷客戶。
2. 藉由資訊軟體或設備提升 (如 RPA 流程自動機器人)，降低人工誤繕機率，提高作業效率與客戶滿意度。



重大主題：職業健康與安全



本主題的重大原因

科學城物流位於高科技園區，物流及倉儲等服務客戶多為對產品品質與運輸環境高度敏感產品的高科技及半導體企業，若發生作業不當、倉儲設備故障或安全疏忽，不僅可能造成員工受傷與貨物損壞，更將導致客戶財損及營運中斷，而影響我們將可能面臨客戶流失、營收下降等嚴重衝擊安全。

此外，高科技產業對物流服務的環境控制與交付品質要求極高，若未妥善管理物流過程中污染、溫控、包裝等風險，將直接危及客戶產品品質與最終使用者的健康與安全。

於企業營運與永續發展有以下幾項關鍵意義：

- 法規遵循與客戶合約義務：違反或未妥善執行職安貨物流品質相關規範，將造成合約違約、法規罰責，甚至失去客戶信任與訂單。
- 企業品牌聲譽與客戶關係維護：運輸過程若發生貨損、交付錯誤、污染等事件易引發客訴，降低顧客滿意度並影響續約率及在科學園區物流市場重視的口碑與聲譽。
- ESG 與供應鏈評比風險：顧客健康與安全已成為 ESG 評等與供應鏈責任管理中重要項目。主動強化此面向，有助於企業取得大型企業與跨國公司的供應鏈資格，提高永續競爭力。

因此，本公司將顧客的健康與安全及內部的職業安全衛生管理，作為風險控管、聲譽維護與 ESG 整合治理的重要核心。

影響與衝擊

經濟面

1. 實際正面影響：健康安全的工作環境有助於降低職災發生風險，減少請假與替代人力成本，同時提升員工士氣與服務品質，強化顧客對運輸信任與忠誠度。
2. 潛在正面影響：符合法規亦可避免罰鍰與法律糾紛，維持穩定營運並提升供應鏈評分與形象及吸引投資人與新客戶合作。
3. 實際負面衝擊：違規罰鍰、營運中斷風險，若未落實職安管理，發生職災將導致罰鍰、停工、勞資糾紛甚至客戶流失。
4. 潛在負面衝擊：
 - 初期導入職安設備與教育訓練等措施可能增加成本支出，尤其對中小企業壓力較大。
 - 單次嚴重事故即可能導致關鍵客戶終止合作，並轉單給競爭對手及因違規將觸發賠償責任。
 - 未符合法規標準（如 ISO 要求）將招致罰鍰與商業訴訟。

環境面

1. 實際正面影響：通風改善與污染防治設計已明顯減少噪音與空氣粉塵，創造健康工作場域。
2. 潛在正面影響：將職安納入流程設計（如危害評估與替代方案）有助於減少化學品等對環境的潛在污染。
3. 潛在負面衝擊：職業安全措施不到位，導致廢棄物管理及危害性物質處理不當安全裝備（如個人防護具、化學物品若未妥善回收）將對環境造成在負面影響。

社會面（人／人權）

1. 實際正面影響：現行制度已有效保障員工在工作場所的安全，減少工傷與職業病，落實基本人權。
2. 潛在正面影響：推動職安教育與心理健康計畫與建立尊重多元族群文化（如女性、年長者）並給予保護與尊重，強化人權觀念。
3. 實際負面衝擊：若人員疏忽職安規定，導致工安意外，將直接侵害員工人身權利，產生壓力與心理創傷。
4. 潛在負面衝擊：不平等對待：若未考量不同群體（如孕婦、年長員工等）在風險暴露上的差異，可能造成職場歧視或不公平待遇。



重大主題：職業健康與安全



政策 / 策略

科學城物流深知員工與顧客皆為企業永續發展不可或缺的關鍵利害關係人，致力於提供安全、健康、無危害的工作與物流服務環境。為達成此一目標，本公司承諾：

職業安全衛生政策

- 遵守《職業安全衛生法》及相關規範，並依據法規持續修訂標準作業程序與方法。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

顧客健康與安全政策

- 打造符合高科技高安全物流服務體系，保障顧客產品不受污染或損壞與最終使用者健康，成為科學園區最值得信賴的物流夥伴。
- 為確保顧客於物流服務過程中的健康與產品安全，並落實本公司對顧客責任與永續發展的承諾，特制定本政策以系統性管理與預防顧客健康與安全風險。

目標與標的

【短期目標】(1 年) 建立並落實顧客健康與安全管理制度

對應策略：

1. 檢視並定期修正《職業安全衛生管理計畫書》與作業標準 (SOP)。
2. 全面盤點現行《職業安全衛生法》作業之法規適用性達成 100% 法規符合。
3. 針對所有員工 (含臨時工、承攬商) 100% 完成職安初訓、年度再訓與特定作業教育訓練。
4. 建立即時事故通報與處置流程，確保意外發生後 24 小時內完成初步處置與調查。

【中長期目標】(1-3 年)

智慧監控與資訊平台上線，提升預警與溝通能力

- 建立顧客可視化物流查詢平台，推動顧客安全溝通機制。
- 關鍵成果指標 (KPI)：平台使用率達 70% 主要客戶，顧客滿意度 ≥ 90%。

通過國際認證並建立高標準安全文化

- 通過 ISO 45001、健康安全認證 - 建立安全績效評估制度與獎懲機制。
- 擴大教育訓練至供應鏈夥伴。
- 關鍵成果指標 (KPI) 通過 2 項以上國際認證，運輸事故年下降率 ≥ 20%。

強化現場安全管理與員工參與

- 完成風險評估：危害辨識、風險等級量化與控管對策定期評估。
- 建立員工參與機制：定期召開職業安全委員會，鼓勵員工回報潛在風險並參與改善提案。
- 實施定期稽核與自主檢查：每季完成職安自主管理稽核與現場巡查，提高現場自主管理能力。

【長期目標】(3~5 年以上)

- 持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，並全面整合至企業內控與營運流程。
- 零重大工安事故目標並建立風險管理系統，實現重大職災事故「零容忍」。
- 對外揭露職安績效：於永續報告書或官網定期揭露關鍵績效指標 (KPI)，如訓練時數等。



重大主題：職業健康與安全



管理評量機制

整體評量目標

- 確保顧客健康與產品安全管理策略能具體落實、風險有效降低、顧客滿意度提升，並作為內部精進與 ESG 揭露依據。
- 針對 ISO 45001 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。

評量架構

- 運作管理面 -SOP 覆蓋率、異常處理時效：各類產品處理與運輸 SOP 建立完成率。
- 顧客通報事件回應平均時效。
- 風險控制面 - 運輸事故率 - 每千單位貨物的損壞 / 延誤 / 污染件數。
- 顧客關係面 - 顧客滿意度、續約率 - 定期施行滿意度調查 (含健康與安全面) - 關鍵客戶每年續約率統計。
- 教育與文化面 - 訓練參與率、安全行為觀察 - 第一線員工與主管訓練完成率 - 安全作業行為 (如 PPE 配戴率) 觀察紀錄。
- 安全衛生管理計畫的年度目標列入 2024 年安全衛生政策、目標與方案一覽表管理，結合風險評估與預防機制。

績效與調整

職業安全衛生風險 (交通事故、職場健康)：

- 已取得健康職場認證，持續維護有效性。
- 今年度已達成教育訓練，全員上課率 100%。
- 未違反勞工職業災害保險職業傷病審查準則第 17 條之上下班交通事故將不納入績效統計。

法規遵循風險：

- 2024 年度無發生相關違法裁罰事項。
- 定期舉辦教育訓練課程及測驗，確保員工相關作業符合法令。

預防或補救措施

【風險預防管理】

預防潛在風險職災、工傷、職業病及法規違反與罰鍰風險，我們建立下列管理制度：

- 建立風險辨識與評估機制 (如危害辨識)，針對高風險作業進行預防管理。
- 實施「三不原則」：不安全不作業、不明確不作業、不適任不作業。
- 配置合格防護裝備與安全監控系統 (如噪音偵測、空氣品質感測器)。
- 定期進行法規符合性稽核與內部查核，確保符合《職安衛法》等相關法令。
- 建立法令追蹤與更新制度，由職安管理單位定期彙整相關政策變動並主動宣導。

【負面衝擊補救措施】

面對實際職災事故發生及作業環境造成人員或顧客健康危害，我們建立下列內部流程：

- 啟動事故通報程序，立即通知主管機關、內部單位及受災者家屬，並提供必要急救與醫療支援。
- 成立調查小組進行事故原因分析，並擬定矯正與預防措施。
- 對受傷員工提供醫療協助、心理輔導與復工支持計畫，協助其回歸職場。
- 針對受影響員工啟動健康風險評估與專科診療安排。
- 召開會議檢討制度缺口，修正作業標準程序 (SOP)。

避免聲譽與營運中斷風險我們設立下列準備計畫：

- 設立緊急應變計畫 (ERP)，進行定期演練 (如火災、化學品外洩)。
- 為高風險崗位員工購置工傷保險與醫療資源，降低企業損失。

3.2 服務品質政策

客戶如有化學品欲進儲本公司倉庫時，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；若該化學品屬於公共危險物品，會先向相關消防單位及主管機關申請核可後，存放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敵氣靈等高單價設備；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，而運輸車輛也全面進行排煙檢測並取得合格環保標章。2024 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，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。

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、ISO 27001:2013、AEO 等證書，相關資訊如下表：



ISO 9001:2015



ISO 45001:2018



ISO 27001:2013



竹科 AEO



南科 AEO

產品或服務取得國際認證系統與安規認證項目統計

產品或服務項目名稱	安全規範	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	ISO 27001	100%
運輸 / 倉儲	AEO	100%

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%。

● 物流安全管理

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，善盡保障員工的職業健康與安全之責任。

我們在此承諾：

- 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。

● 完善運籌

全球競爭加劇迫使企業以全新的思維來應對，供應鏈的績效和全球運籌能力已成為企業致勝的關鍵。科學城物流秉持這一理念，致力於構建全方位的運籌體系，專注核心價值，通過協同規劃、流程改進、先進設備導入及作業資訊化，持續以創新與服務為導向，提供完整的解決方案，以增進客戶緊密度和提升公司營收，從而增強企業競爭力。

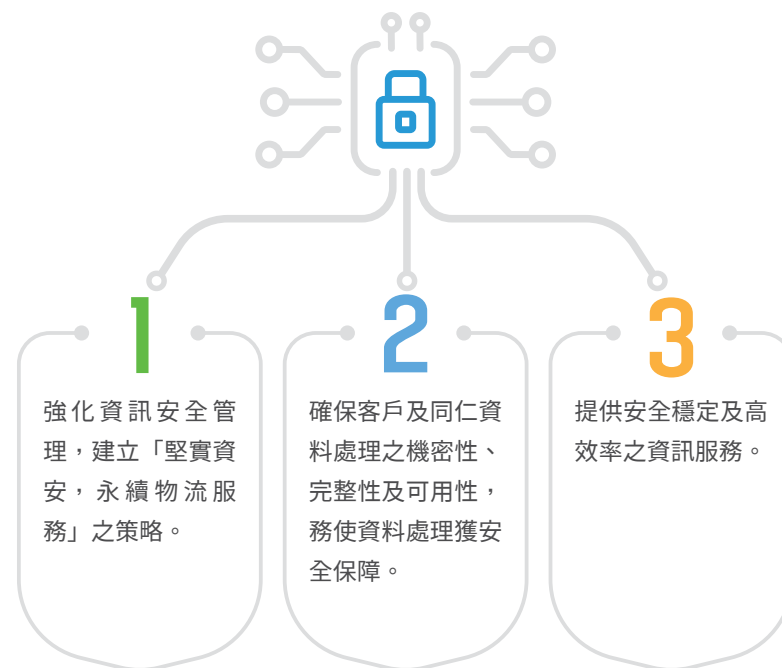
本公司已先後導入快速配運輸媒合平台、RPA 流程自動化、倉儲管理系統和教育訓練平台等服務系統升級作業。為確保公司營運服務項目的機密性、完整性和可用性，並提升服務品質，公司導入了 ISO 9001、ISO 45001、ISO 27001 和 AEO 等國際管理系統。

3.3 顧客關係與服務

● 守護客戶隱私

● 資通安全政策

在數位化時代，資訊安全對企業的持續發展和穩定運營至關重要。科學城物流深知資訊安全的重要性，不僅遵循國際標準和法規，還持續提升資訊安全管理水平，以確保提供安全、穩定且高效的資訊服務。我們遵循下方三政策，以落實資訊安全的保護：



本公司為落實個人資料之安全維護與管理，依行政院公布之「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。

本公司謹慎運用顧客資料，2024 年查核結果無顧客資料使用缺失與資訊外洩事件，本公司將持續用心守護顧客資料。

保護客戶隱私與資訊之作為

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 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
- 5 本公司每年定期舉辦資安宣導教育訓練

●資通安全管理架構

根據公司內、外部環境議題及利害關係人需求與期望及資訊資產盤點結果展開鑑別與評估，以掌握改善機會，降低風險。針對風險評估項目，識別該議題潛在或已發生過的風險，並針對機密性、完整性及可用性之可能風險進行評估，識別造成該風險之弱點。對於「不可接受風險」的因應對策以下列原則處理：

迴避風險

將風險來源消除，如變更作業方式或設備使用。

降低風險

應依鑑別結果需採取管制行動，以降低風險發生機率。

分散風險

由其他的團體來承擔或分擔部分的風險，其方法包括契約的簽訂、保險和機關的結構。

承擔風險

考量資源分配及公司政策要求，知道風險與威脅而決定要承受該風險。

●資通安全管理方案

本公司全面導入 ISO/IEC 27001 標準作業規範，並以公司物流服務相關系統進行驗證，達成以下目標：

降低風險

全面檢核資訊環境，進行風險評估與預防措施，有效降低企業資安風險。

強化安全

依國際標準，建立資安管理機制，改善並強化資安防護能量。

建立標準

依透過 PDCA 管理循環，規劃防護及演練、事件因應處理、事後檢討並持續改善。

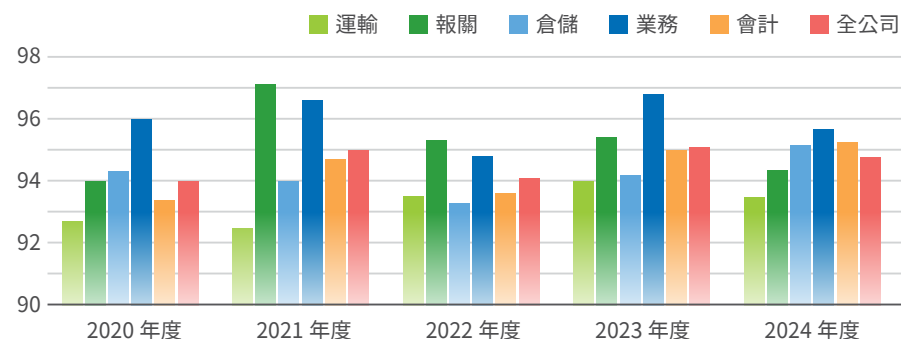
提升聲譽

通過資安認證，每年均需接受第三方稽核，客戶能安心與信任。

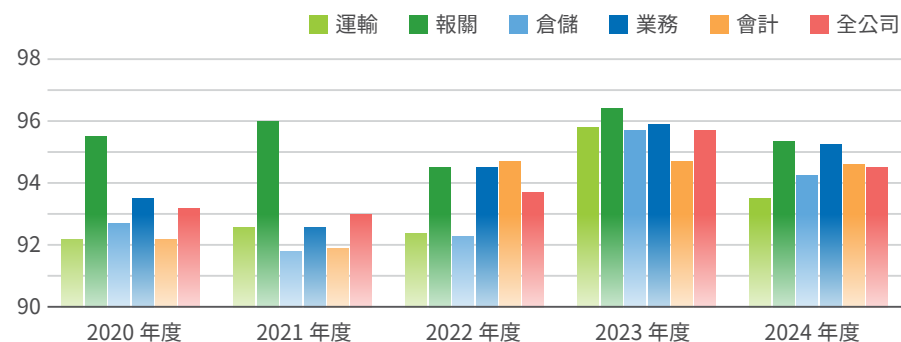
● 客戶滿意度

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。2024 年度南科總公司客戶滿意度平均分數為 94.8 分 (回收問卷數 104 家)，竹科分公司客戶滿意度平均分數為 94.5 分 (回收問卷數 49 家)，全公司加權平均 94.7 分。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。

南科近五年客戶滿意度比較圖



竹科近五年客戶滿意度比較圖



3.4 供應鏈管理策略

● 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 253 家供應商有採購交易記錄。為支持臺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	2022 年		2023 年		2024 年	
	家數	該項採購金額占總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	94	74%	92	70%	87	71%
	0	-	0	-	0	-
工程 (建築與設備)	39	15%	55	8%	34	2%
	0	-	0	-	0	-
其他 (請採驗單)	148	9%	142	20%	118	26%
	0	-	0	-	0	-
其他 (設備、庶務)	16	2%	16	2%	14	1%
	0	-	0	-	0	-
總計	297	100%	305	100%	253	100%

註：本公司合作供應商 100% 為臺灣廠商。

● 供應商評鑑

本公司除依據 ISO 9001：2015 供應商管理進行供應商評選亦考量供應商在勞動人權、職業安全、工作條件及法規遵循等社會面風險，並要求合作廠商不得違反基本人權，禁止強迫勞動、童工及歧視等行為，相關要求納入契約條款或供應商評估標準中。

為選擇合格供應商並落實環境保護與職業安全衛生法令要求，本公司制定《供應商管理程序》、《廠商安全衛生管理程序》及《委外作業程序書》，並要求承攬作業供應商簽署《供應商環保承諾書》。截至 2024 年，已簽署環保承諾書之合作供應商共計 118 家，簽署比例達 100%。

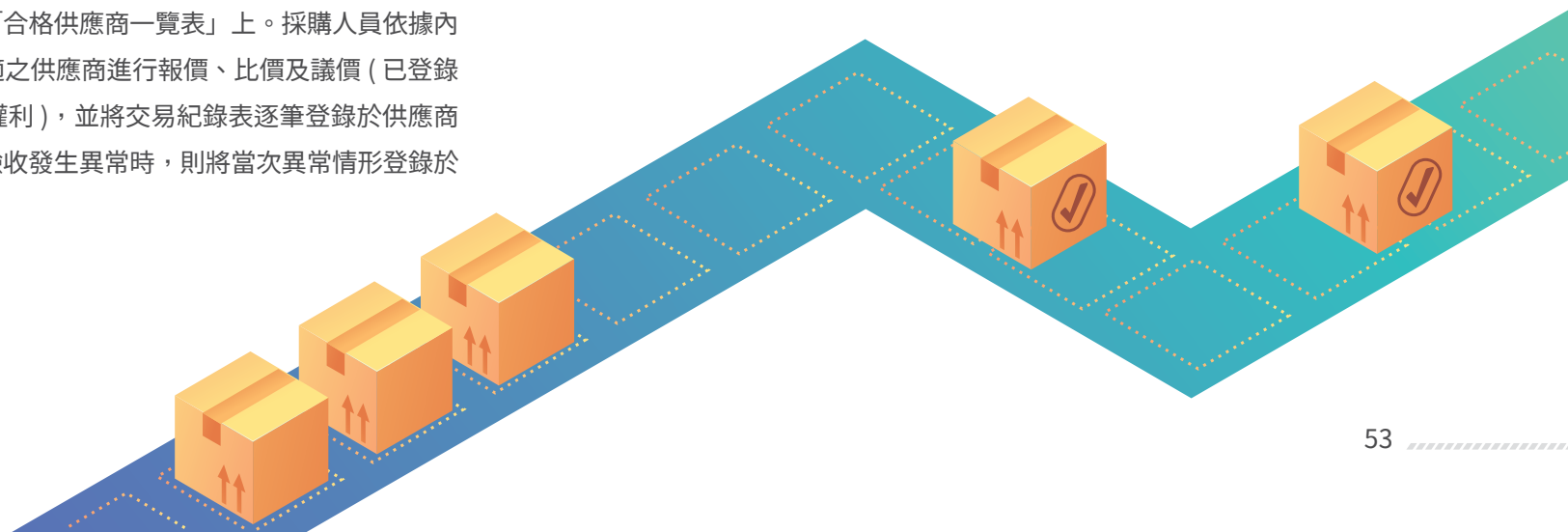
供應商管理流程方面採購單位根據市場狀況尋找各項業務之潛在廠商，將供應商之相關資料登錄於「供應商資料卡」中，並進行資格審查。其中工程發包類廠商須符合 ISO 45001 之要求。而新供應商經「新供應商評估表」評鑑合格後，登錄為合格供應商。登錄作業包括：「供應商資料卡」、「合格供應商一覽表」及「供應商交易紀錄表」均可電子化方式保存。

經資格審查條件通過者登錄至「合格供應商一覽表」上。採購人員依據內部作業單位提出採購需求，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），並將交易紀錄表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。

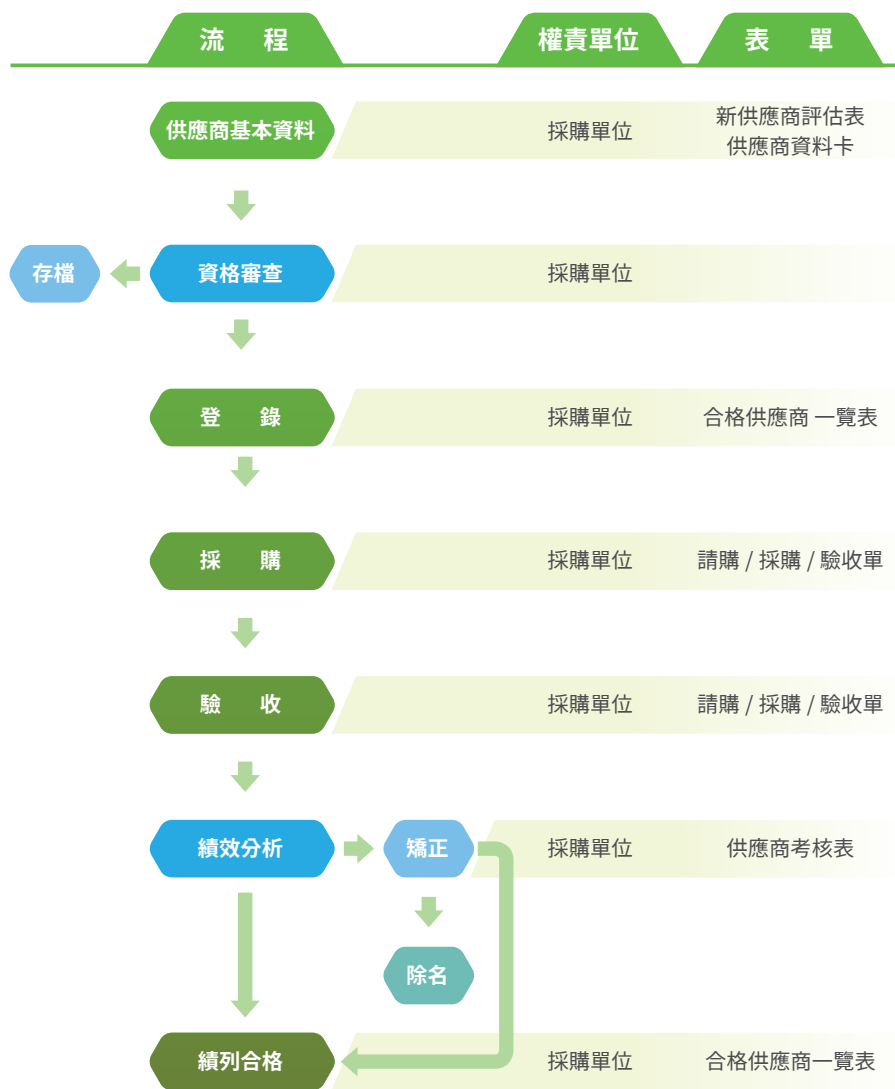
供應商管理程序

項次	評級	採取措施
一	交易異常之次數，一年內發生三次以上（含）者	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。
二	停止交易次數於三年內累計達三次以上（含）者	從「合格供應商一覽表」上除名。
三	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。

註：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。



供應商管理流程圖



● 供應商行為準則

為因應與時俱進的永續發展需求，科學城物流於 2023 年制定《供應商行為準則》，適用於所有合作供應商，並要求所有供應商其承諾遵守該準則，確保所有商業交易過程均符合誠信與行為標準。該準則亦納入「企業社會責任」相關要求，並做為供應商評分項目之一。截至 2024 年，簽署《供應商行為準則》之供應商共 126 家，簽署作業持續推動中。

本公司每年由採購單位執行一次供應商評鑑，並依據「供應商考核表」進行紀錄。2024 年度完成 118 家供應商評鑑作業，涵蓋 108 家既有供應商及 10 家新進供應商，評鑑結果顯示所有供應商皆符合公司各項要求，無評鑑不合格情形。



稽核照片



4 永續環境管理

- 4.1 管理方針
- 4.2 節能減碳
- 4.3 水資源
- 4.4 環境汙染防治

4.1 管理方針



重大主題：溫室氣體管理



本主題的重大原因

經利害關係人溝通關注度及衝擊程度綜合分析結果及為響應政府「2050 淨零碳排」政策，「能源使用」、「排放」與「空污」議題為本公司高度相關之重大永續議題。

本公司營運主要從事報關、運輸、倉儲業務，客戶多以科學園區內之高科技廠商為主，因科學園區致力於環境保護及永續的高度重視，若由公司營運車輛產生空汙或在能源使用及排放管理未達到園區內環保法規規範，將可能導致公司車輛無法進入客戶園區作業之風險，對營運造成衝擊。

影響與衝擊

經濟面

1. 公司品牌形象與市場機會（正面影響）

- 實際：改善空汙與有效的能源管理與節能措施提升公司形象，增強客戶忠誠度。
- 潛在：綠色領域的品牌形象及推動達成零碳排放目標，吸引潛在客戶合作達到營收成長機會。

2. 營運成本管理（正面影響）

- 實際：有效的能源管理有助於降低能源成本，符合環保排放標準，避免法規違規而產生的罰款和法律糾紛。
- 潛在：透過投資使公司能源使用優化、能源效率提升及導入可再生能源以減少資源浪費，並透過環保補貼或稅收優惠降低營運成本。

3. 法規與風險控制（負面衝擊）

- 實際：在推動零碳轉型中公司需管控設備汰換、技術升級及能源結構轉型可能造成初期投資風險負擔，導致短期營運成本及財務壓力上升。
- 潛在：公司若違規或管理不當，將遭罰款、形象受損，影響經營穩定性與信譽，影響業務發展與合作意願。

環境面

1. 環境品質改善與資源保護（正面影響）

- 實際：
 - (1) 汰換符合環保法規之車輛可有效降低廢氣排放，改善空氣品質，提升科學園區與周邊地區環境。
 - (2) 提升能源管理可減少能源消耗，降低溫室氣體排放。
 - (3) 控制水、空氣、土壤等汙染排放，有助於保護環境與生態系統，確保汙水與空氣排放達標，減少對自然資源與生物的衝擊。

● 潛在：

- (1) 長期導入電動車與再生能源，有助實現全球減碳目標，並有助於環境保護的可持續發展。
- (2) 持續環保技術更新與管理制度改善，有助提升汙染防治成效與環境保護管理。

2. 汙染與碳排放控制風險（負面衝擊）

● 實際：

- (1) 公司新舊車輛的汰換措施可能會產生廢棄物與資源消耗，若未妥善處理，將對環境造成負面影響。
- (2) 排放設備故障或能源管理不善導致排放超標，將導致水或空氣汙染事件，影響公司周邊環境，將造成資源浪費與汙染擴大，對環境造成實質損害。

● 潛在：

- (1) 在導入新技術及能源轉型設備安裝期間，可能短期噪音、粉塵或廢氣等環境干擾現象。
- (2) 若未即時保養設備或執行管控系統更新，將影響排放控制效果，增加未來補救與罰鍰成本。



重大主題：溫室氣體管理



影響與衝擊

社會面 (人 / 人權)

1. 企業環境保護意識及社區關係 (正面影響)：

- 實際：
 - (1) 排放符合法規標準減少空氣汙染或水污染，保障鄰近社區居民健康，提升企業與社區的關係。
 - (2) 經由能源效率改善與再生能源應用，可為在地社區提供更穩定與可負擔的能源資源，進而提升居民生活品質。
- 潛在：永續轉型與積極履行環保責任能提升公司形象，增強員工的歸屬感和社會的認同感，從而促進社會的可持續發展。

2. 轉型壓力及法遵風險 (負面影響)

- 實際：
 - (1) 在更換車輛、倉儲設備及各項轉型政策推動的過程中，將影響部分員工職務內容變化和額外訓練而造成和人員工作壓力增加及短期人力調度挑戰。
 - (2) 若能源供應管理失當，可能導致營運中斷，對員工工作穩定性與社區能源可用性造成不利影響。
 - (3) 若排放管控不當而產生違規及環保爭議事件，將造成社區客訴與健康疑慮，除損害公司信任度及聲譽，恐遭法律訴訟或輿論批評，導致品牌形象與顧客忠誠度下降。

政策 / 策略

本公司致力於推動環境保護與永續發展，響應「2050 淨零碳排」全球目標，秉持法規遵循與污染預防原則，推行下列三大管理方針：

碳排管理政策：依循國際標準 ISO 14064-1 進行溫室氣體排放組織內部盤查，並分階段設定減碳目標，並每年定期檢視減碳成效。

能源設備與營運風險管理政策：確保營運設備安全穩定，預防因電力異常或設備失效造成能源浪費與污染。

污染防制政策：為有效管理本公司車輛廢氣排放、廢水管理及廢棄物三大面向之相關環保法規風險，我們將遵循法定空氣汙染防制法及科學園區各項環境之規範，以確保符合環保法規之標準。

1. 碳管理策略：

- 本公司預計於 5 年內完成碳排放基準年之設定，以利未來進行中長期減碳目標追蹤與成效衡量。
- 每年依循國際標準 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查並檢視成效，並據此滾動修正排放減量策略，聚焦於碳排放密集之設施優先改善。

2. 能源設備管理策略：

- 所有營運重大設備皆連接不斷電系統
- 營運重大設備皆連接不斷電 (UPS) 系統，避免突發斷電或電壓不穩而影響倉儲廠區運作
- 電力相關設備定期及不定期檢核。
- 高風險設備加裝監控保護系統。

3. 水資源與汙水管理：

- 配合主管機關定期進行水質檢測，並由專責人員嚴格管控汙水排放品質及巡察污水排放口，確保排放水質持續符合政府法令規範及防範異常流放造成周遭環境生態系統及社區居民健康造成風險。

4. 空氣品質保護

- 公司所使用運輸車輛全面符合四期以上環保署規範排放標準及通過檢測。
- 有效控管車輛運輸過程中可能產生的空氣汙染，保障員工與周邊社區的呼吸健康與生活品質。

5. 循環經濟與廢棄物減量

- 積極推動資源循環再利用政策及降低一次性資材使用比例，逐漸導入可重複使用包裝材料及再生資源，減量廢棄物的產生，落實循環經濟理念。



重大主題：溫室氣體管理



目標與標的

本公司空汙以 2021 年為基準年：

【短期目標】(1 ~ 5 年內)：

1. 持續進行汙水水質定期檢測，確保各項排放數值穩定符合政府法規標準。
2. 例行巡檢，定期檢查相關設備及排放設施，確保運作正常，避免異常事件發生。
3. 更換車輛為 6 期環保車達 20%。
4. 每年完成廠區碳盤查作業，2027 年底前完成所有廠區碳盤查作業，並設定基準年。

【中期目標】(5-10 年內)：

1. 依據國家溫室氣體減量政策，逐步推動減量措施，落實能源效率提升與排放源改善。
2. 穩定維持公司在營運過程中達成「零汙染排放」，確保對周邊環境無實質污染負擔。
3. 完善溫室氣體及水資源管理制度，強化部門協作與追蹤機制。
4. 更換為符合最新環保法規的車輛數達 60%。
5. 2030 年前減少 5% 的溫室氣體排放。
6. 2030 年前完成評估、建置或採購再生能源。

【長期目標】(10 年以上 ~ 至 2050 年)：

1. 配合政府 2050 淨零排放政策，逐步導入低碳技術及再生能源，實現公司層級之溫室氣體「淨零排放」。
2. 持續維持公司「零汙染排放」的營運模式，強化循環經濟與資源再利用機制，邁向永續發展。
3. 配合電動大貨車之發展，全面使用電動車及 2050 年前各營運據點符合溫室氣體規範，邁向零碳排營運目標，依據基準年與各期行動成果，逐步調整能源使用結構，增加再生能源比例，朝向全廠區零碳營運邁進。

管理評量機制

為確保本公司能源管理與減碳策略具備實質成效，我們建立多面向的評量機制，透過營運穩定性、設備安全性與制度化的排放管理審查，持續檢核並提升管理效能，具體包括：

1. 車輛與排放管理稽核

- 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。
- 全部車輛排煙檢測：1 次 / 1 年，2024 年全部車輛都有進行排煙檢測，並取得環保標章。
- 透過 GPS、即時影像監控駕駛行為及油耗分析。

2. 能源設備與營運不中斷性評估

- 關鍵設備穩定性：重要營運設備導入不斷電系統 (UPS) 與監控措施，確保營運不因能源異常 (如跳電、電壓不穩) 而中斷，並定期驗證其穩定性，以作為能源韌性指標之一。
- 設備安全與風險控管：各項營運關鍵設備皆設有定期與不定期檢查制度，以降低故障與災害風險。設備穩定運行、無重大災害事故發生即為管理有效性的直接評量依據。

3. 碳排及汙染管理成效檢核

- 依循 ISO 14064-1 盤查驗證：本公司依循國際標準導入溫室氣體盤查制度，每年執行 PDCA(計畫 - 執行 - 查核 - 行動) 改善循環。
- 法定排放標準稽核：本公司持續依據政府環保相關法規辦理各項排放管理作業，透過例行檢查與稽核，確保汙水、廢棄物及空氣排放均符合法定標準。
- 廢棄物儲存與分類改善：年度內加強廢棄物儲存區之管理，優化分類流程，並以分類錯誤率下降作為管理成效指標。



重大主題：溫室氣體管理



績效與調整

車輛汰換及排放績效：

本公司將持續每年執行溫室氣體盤查，符合本公司所設立之短期目標，未來將持續管理排放議題。

另對於能源及其他排放管理我們仍維持以下績效檢視，並適時調整：

1. 持續達成「零汙染排放」目標，無重大違規事件。
2. 汙水排放零缺失、零罰款、零污染事故，顯示各項管理措施執行到位。
3. 主管機關例行稽查結果皆為無異常，未有任何不符規範之情事。
4. 2024 至 2025 年已編列預算購置最新環保車輛 6 部，預計汰舊 6 部。
5. 2024 年營運車輛皆符合環保法規之標準，且全部車輛皆有取得排煙檢測合格環保標章。

預防或補救措施

本公司針對營運可能對環境造成的風險，已建立多層次之預防機制與補救措施，以降低事故發生機率，並確保若發生異常事件時能即時應對、降低衝擊。重點如下：

1. 風險預防機制

● 車輛排放控管：

- (1) 每年編列預算購置最新環保法規車輛，汰換舊車。
- (2) 全部車輛每年皆須取得排煙檢測合格環保標章及使用中油油品。
- (3) 採用 GPS 系統監控駕駛行為，預防急速、超速等行為發生。

● 能源與碳排放管理：

- (1) 訂立逐年檢視與調整機制，若碳排放未如預期下降，將立即重新盤點減碳策略與設備使用情形。
- (2) 定期進行能源使用異常分析，提前發現能源浪費問題。
- (3) 評估不同減碳技術與再生能源方案的可行性與成本效益，避免錯誤投資造成資源浪費或影響營運穩定。

● 水資源與汙水排放管理：

- (1) 本公司設有持續監控機制與定期巡檢制度，由專人負責監督汙水排放口狀況。
- (2) 若有異常徵兆，可立即通報、調查與處置，避免超標或污染事件發生。

● 高風險設備控管：

- (1) 關鍵設備皆導入不斷電系統 (UPS) 並定期檢查，以防突發能源中斷或設備故障。

2. 補救措施

● 碳排放未達標應對：

- (1) 優先透過購買綠電憑證或參與再生能源專案，以抵換短期內超出排放額度。
- (2) 成立專案小組檢討減碳失效原因並與政府、產業能源平台或專業顧問合作，並重新設定具體可行的階段性目標導入先進減碳技術或策略，縮短改善週期並確保後續減排進度。

● 排放異常通報與處置：

- (1) 車輛排放廢氣未達環保法規，可向本公司提出申訴，申訴電話：南科：06-5051655，竹科：03-5783200。
- (2) 若發生汙水超標或排放異常等實際負面事件，公司將立即通報主管機關，依規定程序動用必要之人力、物力處理，優先排除異常並儘速恢復系統正常運作。

● 制度再檢討與修正：

- (1) 所有重大異常事件皆納入 PDCA 改善循環，檢討制度與作業流程，提出優化計畫，防止類似情況重演。

4.2 節能減碳

本公司秉持企業社會責任的理念，遵守相關法規要求，參照環保署和經濟部能源局的規範，透過購置節能設施和改善工程技術等方法，提高能源利用效率，致力於節能減碳。

◆ 能源耗用量

科學城物流於報導期間之能源使用量如下表所示，2024 年能源使用量合計 51,280.23 GJ，較 2023 年上升約 0.54%，未來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	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	8,111,964.60	8,063,051	7,915,860
	GJ	29,203.07	29,026.98	28,497.10
汽油使用量	L/ 年	5,536.93	5,775.08	5,584.25
	GJ	180.82	188.60	177.90
柴油使用量	L/ 年	715,442.42	619,620.13	624,758.86
	GJ	25,161.48	21,791.49	22,605.23
能源總消耗量	GJ	54,545.37	51,007.07	51,280.23
組織特定度量值	營業收入 (仟元)	1,394,602	1,450,125	1,538,793
能源強度	GJ/ 營業收入 (仟元)	0.0391	0.0351	0.0333

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 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，2022~2023 年汽油 7,800 kcal/L、柴油 8,400 kcal/L；2024 年汽油 7,609 kcal/L、柴油 8,642 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

◆ 節能績效

現今國際間重視節能減碳及環境保護議題，本公司致力於提升各項資源之利用效率，為降低能源消耗之相關設計及節能措施如下：

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. 符合服務品質下，提高倉儲區冷氣設定溫度
3. 提高辦公室冷氣設定溫度

工程改善

1. 2024 年倉儲區汰舊換新變頻冷氣
2. 2024 年辦公區汰舊更新變頻冷氣

2024 年節能措施與估算節約量

項次	節能措施	2023 年 具體作為	估算節約量 (kWh/ 年)	估算節約量 (MJ/ 年)
—	提高辦公室冷氣設定溫度	辦公室冷氣提高 3 度	712,427.4	2,564,738.6

註：

1. 每一度電 =1 kWh=3.6 百萬焦耳 (MJ)；冰水溫度提高一度省電約 3%。
2. 2024 年度用電量 7,915,860 度 *3 度 (提高)*3%=712,427.4 度 =712,427.4 kWh =2,564,738.6 百萬焦耳。

本公司以專業的技術和卓越的服務，致力於為客戶提供能源節約的解決方案，有效地管理運輸過程，從而降低能源消耗。透過下列幾項實現能源節約目標，同時促進更環保和可持續的運輸方式。

1. 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，降低能源之耗用。例如：GPS 圖檔。

分公司		全部		狀態		全部		請輸入關鍵字(車號/駕駛)		總數 36		行進 5		怠速 5		熄火 26	
車號	駕駛	駕駛手機	車種	最後時間	定位位置	車況	詳細狀態	外連設備	備註								
LAK-820	16陳明新	1	低運車	2024/04/29 15:37:10	【樓3】322 公里 台南市解餐區	109 km/h				設備維護 後門溫度 左前145.3 psi 右前145.3 psi 左後1-無資料 左後2-無資料 左前1-143.5 psi 右前2-142.1 psi 左前座 35 右前座 35 左後1座-無資料 右後2座-無資料 右前1座-44 右後2座-38 事件影像 0 (07:52)							
KLN-1229	3陳明文	1	拖車頭	2024/04/29 15:37:13	【SPL總公司】附近55公尺 台南市新市區大東一路	怠速				設備維護 左前-無資料 右前-120.7 psi 左後1-無資料 右後2-無資料 左前1-無資料 右後2-無資料 右前座 39 左後2座-無資料 左前2座-無資料 右後1座-無資料 右前座 39							

2. 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。例如：胎壓圖檔。

全部

KLE-5090-南科440

開始2024/04/26 00:00

結束2024/04/26 17:29

間隔1分

所有胎壓

查詢設定

查詢

搜尋結果共 123 筆

【查詢條件】: 2024/04/26 00:00 ~ 2024/04/26 17:29

車號 KLE-5090 / 駕駛 南科440

注: 速度5km/hr 以下視為怠速。胎壓單位為: psi

日期	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	右後2 溫度	左前 溫度
2024/04/26	16:58:35	NA	NA	NA	NA	NA	123.9	NA	NA	NA	NA
2024/04/26	16:55:30	124.7	122.8	NA	123.6	NA	123.9	32	32	NA	32
2024/04/26	16:54:28	124.7	122.8	NA	123.6	NA	123.9	32	32	NA	32
2024/04/26	16:53:28	124.7	122.8	NA	123.6	NA	123.6	32	32	NA	32
2024/04/26	16:52:28	123.9	NA	NA	123.6	NA	123.6	32	NA	NA	29
2024/04/26	16:51:28	123.9	122.1	NA	123.6	NA	123.6	32	29	NA	29
2024/04/26	16:50:28	123.9	122.1	NA	123.6	NA	123.6	32	29	NA	29
2024/04/26	16:49:28	123.6	122.1	NA	122.8	NA	123.6	32	29	NA	29
2024/04/26	16:48:28	123.6	122.1	NA	122.8	NA	123.2	32	29	NA	29
2024/04/26	16:47:28	123.6	122.1	NA	122.8	NA	123.2	32	29	NA	29
2024/04/26	16:46:28	123.2	121.8	NA	122.8	NA	123.2	32	29	NA	29

3. 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。例如：四像圖檔。



◉ 溫室氣體排放

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，本公司將持續推動企業及供應鏈之溫室氣體減量規劃。本公司近三年溫室氣體排放如下表所示：

科學城物流近三年溫室氣體排放狀況

定量指標	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	2,348.28	2,064.12	1,998.79
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	4,015.42	3,645.17	3,495.86
範疇三：其他間接排放源 (公噸 CO ₂ e)	1,544.20	2,017.27	1,914.94
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO ₂ e)	7,907.90	7,726.56	7,409.60
組織特定度量值 (營業收入 (仟元))	1,394,602	1,450,125	1,538,793
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 營業收入 (仟元))	0.0056	0.0053	0.0048

註：

1. 範疇一是針對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，2022~2024 年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. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 範疇三是指其他間接排放，如上下游的運輸與配送、員工通勤、廢棄物處理盤查及如出租地點的用電、用汽柴油等。
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
5. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022 年電力排碳係數 = 0.495 kgCO₂e/kWh；2023 年電力排碳係數 = 0.494 kgCO₂e/kWh；2024 年電力排碳係數 0.474 kgCO₂e/kWh。

◉ 空汙管理

本公司嚴格遵守相關法規和標準，持續落實空氣汙染防制管理，確保營運過程中對環境之影響降至最低，展現對環境保護之承諾與責任。於報導期間，本公司未排放氮氧化物、硫氧化物及其他重大氣體，亦無使用破壞臭氧層之物質 (ODS)，雖於環境部登錄系統中申報甲基異丁酮 (MIBK，屬揮發性有機化合物) 數據，但僅為桶裝貯存且未開封使用，故實際排放量為 0。

4.3 水資源

本公司自來水為主要供水來源，取自曾文水庫及南化水庫，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低 - 中風險。2024 年度取水量相較於 2023 年微幅增加 0.02 百萬公升，主因為 C、D 棟二棟大樓消防設備修繕，使得營運用水增加。下表為本公司近三年的用水量：

用水量

年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	23.79	27.72	27.74
排水量 (百萬公升)	19.03	22.17	22.19
耗水量 (百萬公升)	4.76	5.55	5.55
組織特定度量值 (營業收入 (千元))	1,394,602	1,450,125	1,538,793
用水密度	0.000017	0.000019	0.000018

註：

1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

本公司鼓勵同仁節省用水，透過下列管理作為，以達到節水效果。我們非常重視水資源的可持續利用，透過節能政策和同仁的共同努力，我們致力於培養節約用水的價值觀，積極避免任何浪費行為。本公司期望藉由這些管理措施減少整體用水量，估計可達到 2% 的節水效果。

1 於水龍頭設置節水器

2 採用二段式省水型馬桶。

3 建物雨水回收系統。

● 廢水管控

本公司在報導期間內汙水排放之廢水總量為 22.19 百萬公升，相關排水檢測數據如下表所示：

科學城營運據點廢水排放量

單位：百萬公升

營運據點	2022 年	2023 年	2024 年
竹科 / 南科	19.03	22.17	22.19

科學城物流 2024 年的廢水排放經過嚴格監測處理，皆符合相關環保標準。2024 年的水質檢測結果如下表所示：

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	2.67 mg/L
COD	450	2.5 mg/L
導電度	-	281 μ mho/cm
NH ₃ -N	250	0.00 mg/L

註：1 ppm=1 mg/L。

4.4 環境汙染防治

● 原物料管理

科學城物流主要使用之原物料為可再生物料，無使用不可再生之物料。本公司目前尚無使用可回收再利用及回收產品及其包裝材料之情事。本公司近年原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料統計

原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年	2024 年
包材 (手打膜)	噸	可再生	11.55	9.17	10

註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

● 廢棄物管理

本公司重視永續經營與生態保護，且為恪遵政府法令規定、防制空氣汙染、維護生活環境及民眾健康，所產出之廢棄物主要為包材和廢棄棧板，並無有害廢棄物，各廠均委託合法廠商處理可回收資源之廢棄物，以利對汙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臺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。截至 2024 年，本公司廢棄物處理方式均符合公司管理程序及相關法規要求，且未有任何廢棄物嚴重洩漏之情事發生。

非有害廢棄物統計表

廢棄物組成成分	離場	
	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
生活垃圾	51.22	焚化 (不含能源回收)
事業廢棄物	62.14	焚化 (不含能源回收)
廢木材	125.94	再生利用

註：

1. 廢棄物重量均以公噸為單位。
2. 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
3. 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
4. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
5. 處置方式類型，如焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
6. 可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。
7. 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

此外，我們鼓勵資源再利用，開放廢木材供公司同仁取用，進行 DIY 創作或其他用途，實現廢物再利用，減少環境負荷，體現公司在環保及永續發展方面的承諾。



5 幸福職場

- 5.1 管理方針
- 5.2 人才資源概況
- 5.3 員工照顧與福利
- 5.4 人才發展
- 5.5 職安與健康策略

5.1 管理方針



重大主題：人才培育與發展



本主題的重大原因

在面對快速變動的經濟環境與高科技產業結構的挑戰中，產生客戶對於物流及倉儲環境及設備標準提高的轉型壓力下，科學城物流深知勞雇關係與人才培育是企業永續經營的關鍵因素。

員工為公司重要的資產，提供員工平等的發展機會，並建立完善教育訓練機制與職涯發展制度，是本公司吸引並留任優秀人才的核心策略。

影響與衝擊

勞雇關係：

● 經濟面

1. 實際正面影響：政府機關零勞動事件裁罰件數，顯示公司遵守勞動法規，避免因勞動事件引起的經濟損失。
2. 實際負面衝擊：為即時符合更新之法令及人權規範，公司進行內部宣導及相關作業調整，需負擔相應成本。
3. 如果未能及時遵守更新之法令及規範，可能面臨罰款或其他經濟制裁，對公司財務狀況造成負面影響。

● 社會面（人 / 人權）

1. 實際正面影響：報導期間無職場不法侵害事件及任何歧視事件，顯示公司致力於保障員工人權，營造和諧友善的工作環境。
2. 潛在正面影響：公司對員工的關愛和尊重能夠提升員工的滿意度和忠誠度，工作環境令員工安心有助於凝聚組織同仁的向心力，吸引和保留優秀人才，促進公司的長期發展。
3. 實際負面衝擊：未能及時處理勞雇關係問題可能導致員工士氣低落，進而影響工作效率和公司形象。
4. 潛在負面衝擊：若公司未能持續改善和維護良好的勞雇關係，可能會引發勞資糾紛，對公司聲譽和社會形象造成不利影響。

訓練與教育：

● 經濟面

1. 實際正面影響：持續進行員工培訓，強化員工專業技能並維持證照有效性，使公司營運得以優化、升級，增強公司的競爭力。
2. 潛在正面影響：系統化的培訓機制能夠識別和培養高潛力員工，減少人力資源流失，降低招聘成本。員工技能的持續提升能推動創新和改進，進而提高公司服務的品質。
3. 實際負面衝擊：培訓計畫的實施需要投入資金和時間，短期內可能增加公司的運營成本。
4. 潛在負面衝擊：培訓資源配置不均或培訓效果不佳，可能導致部分員工感到不滿，影響工作士氣。若無法持續更新培訓內容，可能導致員工技能與市場需求脫節，影響公司競爭力。

● 環境面

1. 實際正面影響：通過培訓提升員工對環保和可持續發展的認識，推動企業內部環保措施的落實。
2. 潛在正面影響：鼓勵員工參加環保培訓和活動，增加企業對環境保護的貢獻，提升公司形象。
3. 實際負面衝擊：培訓活動本身可能會消耗能源和資源，增加公司的碳足跡。
4. 潛在負面衝擊：大規模的實體培訓活動可能造成額外的環境負擔，如紙張使用、交通工具排放等。



重大主題：人才培育與發展



影響與衝擊

社會面 (人 / 人權)：

1. 實際正面影響：提供多樣化的培訓機會，透過專業的知識和技能培訓，使員工在學習過程中獲得新的知識、提升自我、增強技能，有助於員工的個人成長和職業發展，提升員工滿意度和忠誠度。
2. 潛在正面影響：系統化的培訓計畫和評估機制，能夠及時掌握員工的發展需求，促進員工與公司共同成長。
3. 實際負面衝擊：培訓計畫的頻繁調整，可能增加員工的壓力和工作負擔，影響其工作生活平衡。
4. 潛在負面衝擊：若培訓資源不足，可能無法滿足所有員工的發展需求，進而影響公司內部的和諧與穩定。

政策 / 策略

科學城物流遵守本國勞動法令及人權規範，期望透過勞資雙方和諧穩固的關係基礎下，共同營造友善的工作環境，以降低勞動風險。

政策原則包括：

- 遵守《勞動基準法》、《性別平等工作法》等相關法規僱用政策不因性別、年齡、種族、婚姻、宗教等進行差別待遇。
- 鼓勵勞資良性溝通，建立透明公開的溝通與申訴機制。
- 提供公平、具發展性的職涯環境與成長機會。

管理策略與具體措施：

1. 人員招募與員工關係管理

- 定期檢視公司現有薪酬水準與外部整體就業市場的競爭力。
- 不定期進行員工座談，從中瞭解與掌握同仁的心聲。
- 每年度規劃各類活動提供同仁彼此間的交流與互動。

2. 教育訓練與職涯發展

- 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。
- 依據《ISO 9001 人力資源與訓練管理程序書》執行預算編列與訓練執行流程。
- 鼓勵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。
- 訓練體系以職能發展為基礎，區分為公司整體訓練 (如管理、核心職能) 及職能別專業訓練。
- 定期檢視訓練成效與員工績效發展，確保培訓資源投入具備成效與連結性。

目標與標的

【短期目標】

1. 實際執行開班率成長 5%。
2. 每年一次性別平等教育訓練，且完訓率 100%。

【中期目標】

1. 每人每年平均受訓時數達 24 小時。
2. 包容多元文化，吸引各方人才，提供平等就業機會持續進用身心障礙者及原住民，進用比率符合法令 100%。

【長期目標】

1. 每人每年平均受訓時數達 28 小時。
2. 維持無任何損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件。



重大主題：人才培育與發展



管理評量機制

為確保人力資源政策與培訓機制有效落實並持續改善，本公司依據《ISO 9001 人力資源與訓練管理程序書》導入 PDCA 之有效性評量，作為人員培訓與勞雇關係管理之評估基礎。

具體評估機制包括：

1. 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。
2. 參照政府機關零勞動事件裁罰件數，落實內部程序與作業規範。
3. 定期評估訓練效益，作為下年度規劃依據。

績效與調整

本公司依「勞動法規」及「性別平等工作法」修訂各種辦法，針對人力資源管理與培訓成效進行定期追蹤與評估，並透過以下指標作為績效衡量基準，以維持良好勞資關係：

- 每年依考核調薪，均調幅度優於市場均幅。
- 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。
- 報導期間未有職場不法侵害事件發生，且無發生任何歧視事件。

人員培訓：

- 2024 年預計開班 121 班，實際開班 215 班，執行率 178%。
- 預計開班率較前一年度提高 9%，實際開班率較前一年度提高 3%，計畫超出原訂目標，有效支持員工職能發展。

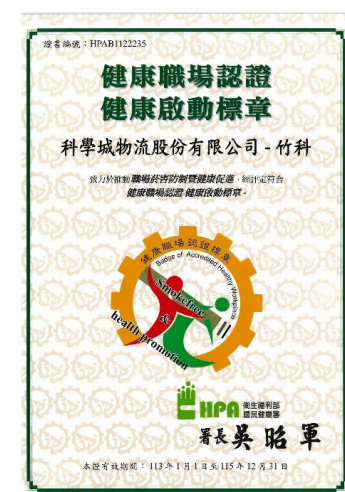
預防或補救措施

本公司設有多元申訴管道，員工若遇權益受損或不公平待遇時，可向人資部、各級主管提出，亦可透過申訴專線及申訴專用電子信箱，以提出申訴：

- 申訴聯絡窗口：人資部
- 申訴專線電話：(06)511-3511
- 申訴專用電子信箱：personnel @ spl.com.tw



南科健康職場認證書



竹科健康職場認證書

5.2 人才資源概況

● 員工概況

在人才招聘方面，我們始終堅持公平、公正、公開的原則。我們依據個人的專業能力、經驗、品德以及與工作匹配度作為評估和選拔的標準，不涉及種族、外貌、性別、政治立場、宗教信仰或其他無關因素。我們對員工資料和狀態進行系統化管理，對所有員工一視同仁，致力於營造和諧協調的工作環境，並創造健康友善的工作氛圍。我們將繼續以專業的態度和謹慎的選拔程序，吸引優秀人才，並確保所有員工在公平和平等的環境中發揮其最大潛力。

截至 2024 年底，本公司員工總計 353 人，分別為男性 234 人、女性 119 人，員工總數與 2023 年相比未有顯著波動之情事。

科學城物流人員數據資料

性別		女性			男性			總數
地區 / 類型 / 年齡		未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	
臺灣	員工數	28	81	10	18	177	39	353
	正職員工數	27	81	9	18	177	38	350
	臨時員工數	1	0	1	0	0	1	3
	全職員工數	28	81	10	18	177	39	353
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0

備註：

1. 性別由員工自行認定。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人（臺灣為有投勞保之員工）。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 臨時：簽訂定期契約之個人。
5. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
6. 兼職：排除全職之員工。
7. 本表計算採用人數 / 全時等量法。
8. 本公司於報導期間無時數保證員工。

截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司之非員工工作者（如派遣、保全及清潔人員等）共計 67 人，較 2023 年增加 16 人。此增幅主要係因應客戶作業型態改變與人員分工調整，將例行性及重複性高之作業內容改由派遣人員執行，以強化正職員工之專業職能訓練。同時，因夜間進出貨量減少及竹科哨點縮編，亦同步調整保全人員班次與人數，以提升整體人力運用效率。

本公司 2024 年非員工工作者資訊如下表所示：

公司非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數（人）	
		2023 年	2024 年
外僱人員	派遣（南科倉儲）	29	42
保全人員	SPL 之警衛安全業務委託保全公司管理（竹科：5 人；南科：5 人；分支倉：2 人；分支之二倉：2 人）	12	14
清潔人員	SPL 之清潔業務委託清潔公司管理（竹科：4 人；南科：5 人；分支倉：1 人；分支之二倉：1 人）	10	11

為了建立與當地社區的緊密聯繫並確保員工的穩定就業，我們在招聘人員時優先考慮臺灣地区的居民，以促進公司和當地社區的共同發展。本公司高階管理階層為協理級（含）以上之主管，且在 2024 年，我們在高階管理層的聘任中全面採用臺灣本地居民，比例達到 100%。這一情形體現了我們對本地社區人才的重視和支持。近三年員工職別分布如下：

公司員工職別分布數據資料

年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		50 歲以上	4	3	3
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		50 歲以上	1	1	1
高階主管總計			6	5	5
非高階 主管人員	男性	未滿 30 歲	31	26	18
		30-50 歲	172	177	176
		50 歲以上	25	32	36
	女性	未滿 30 歲	41	38	28
		30-50 歲	73	80	81
		50 歲以上	8	8	9
非高階主管人員總計			350	361	348
正職人員總計			356	366	353

註：協理（含）級以上定義為高階主管（如：協理）。

●新進與離職概況

科學城物流依據整體人力規劃及各單位實際需求，採取以學識、品德、能力與經驗為任用原則，確保人力配置適才適所，並持續優化薪資與福利制度，以強化員工穩定性並降低流動率。

2024 年較前一年度新進率下降 8.29%、離職率下降 1.88%。此成果反映公司深信人才是永續發展的關鍵，除致力減少人員離職外，亦積極推動管理職能訓練，強化主管溝通與團隊激勵能力，進一步提升員工歸屬感與留任意願。

此外，公司亦同步調整人力資源策略，積極拓展多元招募管道，包括參與科學園區人才培育補助計畫、與就業服務站合作、辦理校園徵才博覽會及職涯講座等，以吸引具潛力之高科技產業物流人才，強化公司人力資源基礎。



員工新進人數

年度	2022 年				2023 年				2024 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	26	7.30	29	8.15	3	0.82	15	4.10	2	0.57	5	1.42
30-50 歲	24	6.74	11	3.09	18	4.92	9	2.46	9	2.55	1	0.28
50 歲以上	1	0.28	0	-	2	0.55	1	0.27	0	-	0	-
合計新進人數	91				48				17			
員工總人數	356				366				353			
總新進率 (%)	25.56				13.11				4.82			

註：

1. 新進員工人數為當年度入職人員，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。

員工離職人數

年度	2022 年				2023 年				2024 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	14	3.93	17	4.78	6	1.64	12	3.28	6	1.70	7	1.98
30-50 歲	23	6.46	14	3.93	8	2.19	8	2.19	9	2.55	6	1.70
50 歲以上	1	0.28	1	0.28	3	0.82	1	0.27	1	0.28	1	0.28
合計離職人數	70				38				30			
員工總人數	356				366				353			
總離職率 (%)	19.66				10.38				8.50			

註：

1. 離職員工為當年度完成離職手續者的人員。
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。

● 進用多元化人才

臺灣長久以來都是由多元族群組成的島嶼，本公司承襲臺灣多元文化的精神，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。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，而有歧視及差別薪酬待遇。2024 年度未發生任何歧視事件，亦未曾發生侵害原住民權利之情事。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如下所示：

防止侵害原住民權利相關計畫及作為

依政府採購法、原住民族工作權保障法規定，政府採購案之得標廠商，於國內員工總人數逾 100 人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數 1%；僱用不足者，應繳納依差額人數乘以每月基本工資計算之原住民族就業代金，報導期間本公司承接政府標案，進用足額原住民員工，未繳納代金。

進用弱勢團體的員工人數

年度		2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
原住民	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	2
		50 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	1
		30-50 歲	1	1
		50 歲以上	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	1	1
		50 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	1	1
		30-50 歲	0	0
		50 歲以上	0	0

註：截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司聘僱 2 位身障者，聘用加權達《身心障礙者權益保障法》進用人數規定。

● 勞動法規

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：

- 一、繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 三、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。

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、職等之男女員工時，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	臺灣
男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.26
女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.23

註：本公司所在國家 / 地區：臺灣

● 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，且舊制退休金提撥占薪資比為 2%；新制退休金依照勞工退休金條例第 6 條按月提繳 6% 至員工個人退休金專戶。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。

退休員工基於自我實現或經濟考量，常有重返職場之期望。本公司於 2023 年回聘 2 名退休人員，並於 2024 年續聘，依專案需求持續發揮其專業、技術與實務經驗，促進經驗之傳承。

● 勞資協議

本公司遵循國際勞工組織公約及國內工會法等相關法規，尊重與支持員工選擇、建立、加入 / 拒絕加入工會或其他類型員工組織，並得依據相關法律規定進行集體協商。為保障及維護每位員工的權益，本公司定期召開部門會議、跨部門會議、員工工作面談、勞資會議、職工福利委員會議以及職安會議，與員工充分溝通勞資相關事宜並進行紀錄，確保員工工作權及其他權益之保障及不受歧視或侵犯。本公司 2024 年無成立或加入工會，亦未簽訂團體協約，亦無違反結社自由與集體協商相關規定之情事發生。

● 育嬰留停概況

本公司致力於提供員工身心均衡及樂活的工作環境，並為了讓員工能夠安心生育，我們嚴格遵循《勞動基準法》及《性別平等工作法》之規定，實施員工育嬰留職停薪制度，以幫助員工在工作與家庭生活之間取得平衡。針對需照顧 3 歲以下年幼兒女的員工，我們協助其申請育嬰留職停薪，並在留職停薪期滿後，安排員工回任原單位與原職務，積極協助其重新融入職場，確保員工在職涯與家庭責任中實現雙贏。科學城物流近三年申請育嬰留停概況如下表所示：

申請育嬰留職停薪狀況

年度	2022 年			2023 年			2024 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	5	3	8	20	10	30	19	15	34
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	2	4	2	4	6	4	4	8
當年度育嬰留停應復職人數 C	3	5	8	1	2	3	2	6	8
當年度育嬰留停實際復職人數 D	2	3	5	1	2	3	1	5	6
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	2	3	5	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	2	3	5	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	67	60	63	100	100	100	50	83	75
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	-	-	100	100	100	100	50	66

註：

- 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2024 年留存人數 = 2023 年實際復職人員且 2024/12/31 仍在職人數。
- 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
- 當年度育嬰留停留存率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

● 員工福利與津貼

科學城物流堅信維護公司最重要的資產——員工，是企業持續發展的基石。因此，我們不僅提供健全的制度保障，更致力於為員工提供多元且完善的福利措施。此外，透過多樣化的活動，我們積極促進員工之間的互動與情誼，營造出一個快樂和諧的工作環境，從而提升整體工作滿意度和團隊凝聚力，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、生日禮金、優良員工獎金以及改善提案獎金
- 保險類：勞保、健保、職業災害保險、新制退休金提撥、員工團保（壽險、意外醫療險、職業災害保險等）、眷屬優惠團保（自費）
- 各種研習訓練補助

友善明確的假勤制度

- 週休二日、特休（年假）、生理假、產檢假以及產假、陪產檢假及陪產假、家庭照顧假、優於法令之有薪防疫假

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
- 優於法令，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、喪葬補助、住院補助、旅遊補助、同仁及同仁子女獎助學金、急難救助金
- 員工制服、工作鞋、工作防護輔具
- 特約商店優惠

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），每人每次五千元現金
會員死亡	每人新臺幣二萬元現金
喪葬補助	
生日禮金	每人每年生日五百元整禮金（現金發放），2016/1/1 生效
春節禮金	每人補助一千元現金禮金
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

●員工旅遊

2024 年度員工旅遊



時令果醬 DIY 體驗



5.4 人才發展

人才是公司最重要的核心競爭力，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，每年依公司營運目標及發展策略，定期提供教育訓練，持續激發員工個人潛能，提升員工知識，藉此提升公司人力素質及強化公司競爭力。訓練內容如下：

1

新進人員職前訓練。

2

全員通識職能訓練。

3

專業職能訓練。

4

管理職能訓練。

5

自我發展訓練，於 109 年導入訓練平台，員工可透過平台自主學習。

各部門於每年度 11 月底前，至電子簽核系統提出「年度教育訓練需求調查表」，排定次年度教育訓練之需求。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，包含新進人員與在職人員，公司會規劃人權相關課程納入年度教育訓練計畫內，其中包含性別化主流、性騷擾防治、性別平等、勞工法令及勞動基準法等課程。2024 年度教育訓練總人數為 375 人，受訓總時數為 8,852 小時，其中內含人權受訓總時數為 846 小時。

教育訓練受訓時數相關資料統計如下表所示：

教育訓練分類說明

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	82	25	165	103	216	80	31	48
受訓總時數	小時	2,031.06	557.30	4,056.18	2,207.18	5,545.44	1,898.50	541.80	865.98
平均受訓時數	小時 / 人	24.77	22.29	24.58	21.43	25.67	23.73	17.48	18.04

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = (直接人員總人數 + 間接人員總人數)。

2. 此表格數據包含報導期間離職之員工。

人才績效管理

本公司鼓勵員工持續提升工作效能，並定期進行員工績效評估，以全面了解他們的工作表現，確保他們能夠填補任何缺失且保持出色的工作表現。我們致力於創造一個能夠充分發揮員工潛力的環境。

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	100	97.4	98.0	100
接受考核的女性員工比例	100	97.9	98.7	97.8

註：由於排除了 2024/12/31 到職未滿三個月之人員及全年留職停薪者，故部分職等之考核比例未達 100%。

● 保安全管理

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。2024 年度本公司並無被外部客戶進行人權相關的驗廠之情事。



保全教育訓練

5.5 職安與健康策略

● 職業安全衛生管理

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之資產，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本公司工作場所範圍內之全體從業人員 353 人 (84.05%)，及適用於協力廠商員工 67 人 (15.95%) 之相關規定另以承攬契約規定之；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。

本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。

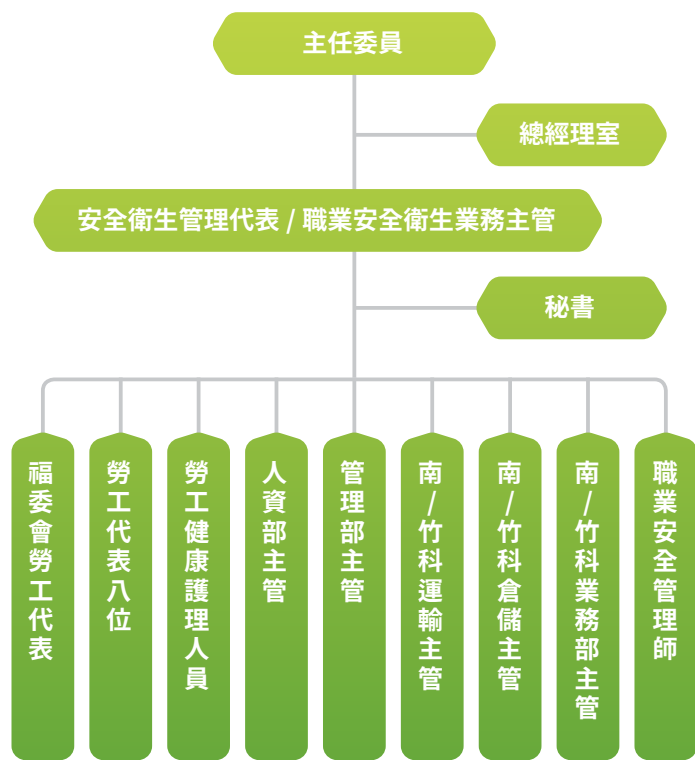


ISO 45001 證書

職業安全衛生組織

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，事業經營負責人或其代理人，事業內各部門之主管、監督、指揮人員，職業安全衛生人員，醫護人員，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。此外，委員會定期每年召開 4 次會議共同討論、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。

安全衛生委員會組織圖



職業安全衛生委員會權責

職業安全衛生委員會

1. 推動本公司安全衛生政策與目標之施行。
2. 提供勞工參與安全衛生工作之諮詢與溝通機制。
3. 意外事故之調查處理及預防措施之建議。
4. 各項安全衛生工作之擬定及規劃、推動。
5. 安全衛生之督導與考核。

主任委員 1 人

1. 本公司所有安全衛生管理活動之最高負責人。
2. 召開及主持會議，綜理及核決一切會務。
3. 核定安全衛生政策及安全衛生管理手冊。
4. 安全衛生管理代表及當然委員的派任與督導。
5. 提供執行安全衛生管理系統所需之人力與資源。
6. 主動諮詢員工代表之意見。

職業安全衛生 業務主管 1 人

1. 執行安全衛生政策並協調整合各部門之各項安全衛生活動。
2. 確認安全衛生管理系統係根據 ISO 45001 標準而建立、實施及維持。
3. 定期向高階主管報告安全衛生管理系統的績效以供審查，並作為改進安全衛生管理系統之依據。
4. 推動公司內全體員工參與安全衛生管理活動。
5. 主管及督導安全衛生管理事項，並使公司確實遵循法規要求事項。

工作場所負責人 及各級主管 8 人

1. 執行委員會決議及交辦事項。
2. 向主任委員提供建議與反映問題。
3. 提供所轄工作同仁有關安全衛生管理系統之運作建議及協調聯絡，以使系統得以維持與持續改善。
4. 提供所轄工作之不可接受風險資料，並就不可接受風險項目研議改善之目標、管理方案或管制程序等方向。
5. 依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實

秘書 / 職業安全 (衛生) 管理師、 職業安全衛生管理員 3 人

1. 執行委員會決議及交辦事項，辦理委員會一切行政庶務工作。
2. 委員會決議及交辦事項之推動執行與跟催。
3. 各委員間之聯絡協調。
4. 擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。

勞工代表 9 人

在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益。

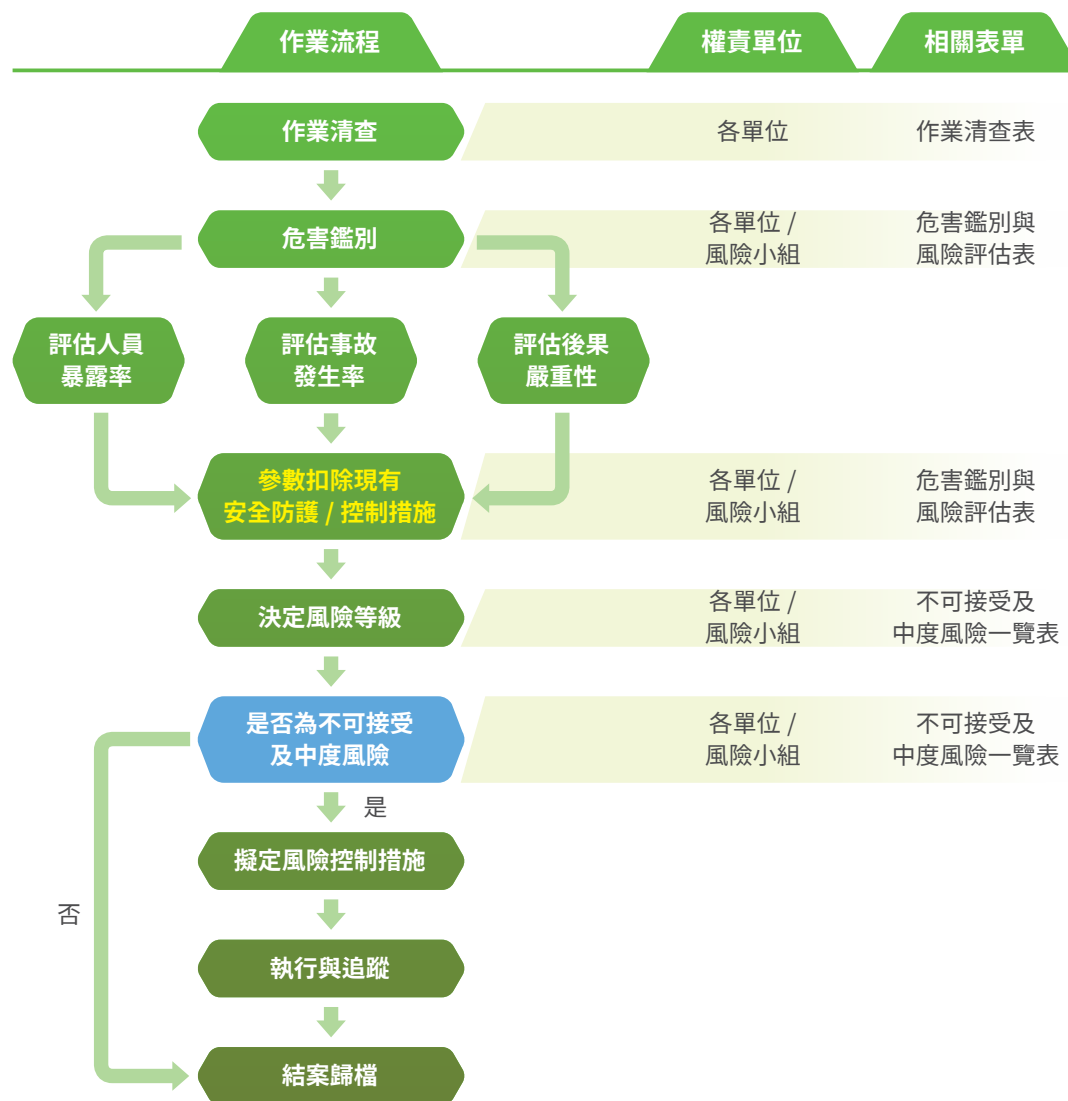
● 職安風險防治

為能有效達成 ISO 45001 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。發生重大事故時，安全衛生室立即告知安全衛生管理代表，並於 8 小時內報告檢查機構，除必要之急救、搶救外，應確保現場狀況不被移動或破壞。

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。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。因此特訂訂危害鑑別、《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》。

安衛室依公司之理念及政策訂定管理目標，擬訂執行計畫，按計畫追蹤與查核管理績效，以「預防職業災害發生」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導，以及過往的職災案例，提高員工的風險識與安全知識避免職業災害重複發生。本公司依法且為達到零災害目標，制定《安全衛生工作守則》送主管機關核備。

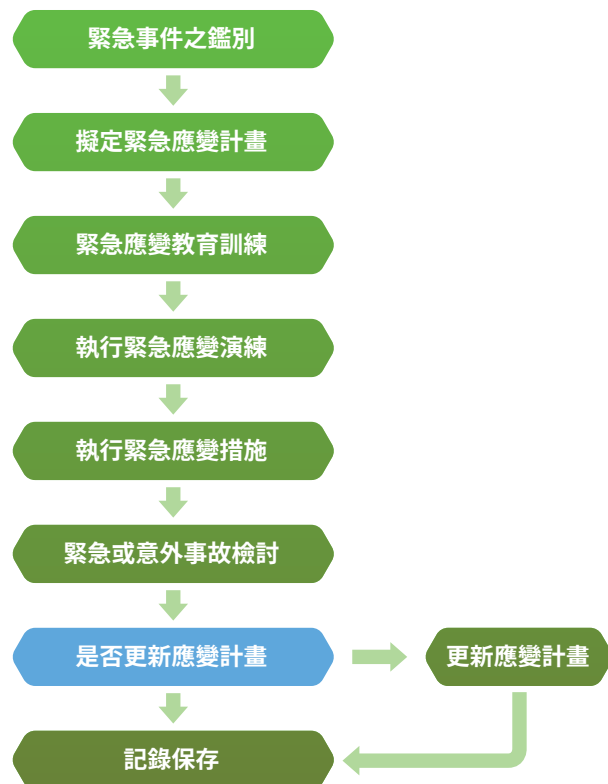
安全衛生危害評估作業流程



● 事故通報與盡職調查流程

任何事故或意外狀況無論大小、有無人員受傷或機械設備損壞，除立即依權責予以應變處理外，並即向現場主管報告，隱匿不報者，將予以處分。主管在接獲通報後，應立即依情況及規定予以必要之處置，事後並填寫職災事故通報 / 調查表交送安全衛生室。如執行工作時有立即性危害發生，員工可以自行停止或離開，並執行以上行為可保護工作者免予處分。

緊急事件準備與應變流程圖



安衛事故處理與調查流程圖



公司員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，依處理流程告知公司安衛室主管或申訴專線及申訴專用信箱，該窗口接獲通報應立即轉達受理窗口（安衛室），由安衛室主管轉呈高階主管；高階主管依據通報內容指派「職場不法侵害處理小組」內之一級主管及人員（需排除加害者）進行聯合調查及處理，並要求一週內填寫「疑似職場不法侵害通報及處置表」回應予事件受害人，同時轉知受理窗口（安衛室）。調查期間注意資料保密，確保各方都得到公平對待，隱私會受到尊重和保護，並詳細記錄處置情形於「疑似職場不法侵害通報及處置表」以利爾後評估、宣導、追蹤與協商處理。

疑似職場不法侵害事件發生流程圖

疑似職場不法侵害事件發生

1. 告知通報窗口（安衛室主管或申訴專線及申訴專用信箱），該窗口接獲通報應立即轉達受理窗口（安衛室），由安衛室主管轉呈高階主管
2. 高階主管依據通報內容指派「職場不法侵害處理小組」內之一級主管級人員（需排除被申訴人）進行聯合調查及處理，並要求一周內填寫疑似不法侵害通報及處置表回應予事件申訴人，同時轉知受理窗口（安衛室）

1. 視案件樣態通知（報）外部單位（參照附件二）
2. 協助申訴人安置或就醫等

事件協調處理：

1. 進行勞資協商與爭議調解
2. 進行後續法律協助
3. 進行內部相關懲處
4. 適性調整職務或工作部門（相關資源參照附件二）

後續追蹤：

1. 進行工作調整建議
2. 提供心理諮商、輔導
3. 提供醫療協助（相關資源參照附件三）

檢討與改善預防措

詳細記錄處置情形於疑似職場不法侵害通報及處置表

執行處置結果與相關紀錄歸檔，保存至少 3 年

結案

● 健康促進

本公司關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，建構本質安全的工作環境，促進員工身心健康、達成工作與生活的平衡，與利害關係人攜手共同降低職場安全衛生風險。每年優於法規且規劃完善的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外除針對法定執行環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險。達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。依法規特約臨場服務醫師，每年臨場服務6次，聘任職業衛生護理師，執行相關健康服務。上述全公司同仁皆適用。

因本公司皆屬一般作業環境，無特殊作業環境，因此針對所有在職員工進行健康檢查項目，無須特殊健康檢查項目，依據職安法每年度執行肌肉骨骼症狀調查、過勞量表之填寫，再依據填寫情形，找出相關高風險族群，進行進一步的評估與追蹤，安排醫師諮詢等相關改善措施。

員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	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、頸動脈超音波、骨盆腔超音波、心電圖、動脈硬化檢測儀分析檢查、骨密度檢查、糞便潛血檢查、血液癌症指數等檢查項目
檢查人數(人)	365
檢查費用(仟元)	1,042.7

註：

1. 一般員工健檢：349人，檢查費用：802.7(仟元)。

2. 主管健檢：16人，檢查費用：240(仟元)。

本公司提供給工作者有關健康促進的相關服務或措施如下：

健康促進服務項目

健康諮詢服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 職護安排或以預約方式提供員工健康諮詢，醫師臨場服務6次，每次3小時，每人每次約20分鐘。 ● 職護會收集評估員工健康檢查資料給予分級健康管理，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。 ● 醫師諮詢服務人次：61人次。 ● 醫師臨廠服務次數：6次。 ● 健康諮詢及追蹤：23人次。
健康促進訓練 / 職場安全課程	<ul style="list-style-type: none"> ● 安衛室 - 敵腐靈 - 化學燒傷急救液 - 線上，192人，課程時數：0.3小時 ● 安衛室 - 健康講座 - 認識腦血管疾病 - 線上，352人，課程時數：0.2小時 ● 安衛室 - 健康講座 - 認識肌少症 - 線上，347人，課程時數：0.3小時 ● 安衛室 - 健康講座 - 認識子宮頸癌線上，350人，課程時數：0.3小時
保障女性與母性勞工	訂有《女性勞工母性健康保護計畫》，提供「母性健康危害評估及工作適性安排表」予以受評人填寫，送交醫護人員評估後適性安排工作。
異常工時、人因工程及職場暴力等保護	訂有《工作負荷疾病預防計畫》、《肌肉骨骼疾病預防計畫》，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工予以適當之處置，另安排職場暴力防制相關教育訓練，杜絕工作場所不法侵犯之情事。
健檢照護	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於法令的健康檢查項目，及腹部超音波、甲狀腺超音波、血液癌症指數檢驗項目讓同仁可以早期發現早期治療。 ● 依據健康檢查結果分析給予健康管理，並適時安排臨場服務醫生諮詢。
打造全方位照護網路	與外部相關資源如臺南市衛生局、合作診所及醫院聯繫，提供同仁醫療資訊的平台。

註：適用對象為科學城物流之全體員工。

司機職場安全健康管理措施

- 調度人員每日現場安全叮嚀及作業稽核。
- 每年安排健康檢查。
- 司機每日出車前精神狀況評估 (含酒測等) 及出車前車輛檢查 (含行車紀錄器)。
- GPS 即時監控，如有異常立即通知司機。
- 異常案件及重要規定採單一重點教育訓練，並使用教育訓練平台追蹤。
- 每年安排監理站及保養廠講師上課，內容為安全、省油駕駛及車輛保養維修等。
- 外站設有司機休息室。
- 車輛安裝主動式防撞系統。

員工健康檢查照片



超音波



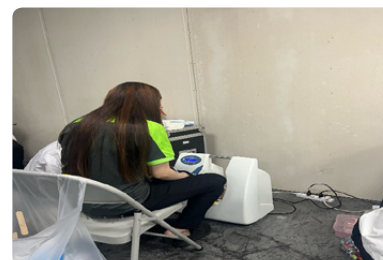
理學檢查



母性保護



抽血



骨密度檢查



血壓、眼壓及視力



肌肉骨骼不適諮詢



臨場醫師健康諮詢



工作現場訪視

● 職業安全衛生教育訓練

為強化員工安全意識與工作場所風險辨識能力，本公司依職業安全衛生法及相關規定，規劃實施各類職安衛教育訓練，並以預防人為疏失為教育重點。2024 年度共辦理 47 堂內外訓課程，累計訓練人次達 5,657 人，訓練總費用新台幣 117,218 元。課程涵蓋新進人員職前訓練、特定職種 (如甲乙種業務主管、職安管理員) 資格訓練、緊急應變演練、消防演練等，依課程屬性分為 21 堂內訓及 26 堂外訓，藉此全方位提升公司職場安全防護知能。

2024 年度職業安全衛生教育訓練課程

課程類別	課程名稱	受訓人數	費用	課程類別	課程名稱	受訓人數	費用	課程類別	課程名稱	受訓人數	費用
外訓	職業安全衛生人員及業務主管	7	10,900	外訓	2024 年勞工健康臨場服務第二階段實務訓練	1	0	內訓	敵腐靈 - 化學燒傷急救液	192	0
外訓	職業安全衛生管理員	2	5,300	外訓	2024 年職場平權暨性騷擾防治研習會	1	0	內訓	職場不法侵害危害預防及溝通之訓練	350	0
外訓	甲種職業安全衛生業務主管	1	1,800	外訓	2024 年職場健康危機事件處理宣導會	1	0	內訓	消防安全訓練	479	0
外訓	乙種職業安全衛生業務主管	1	800	外訓	2024 年職場健康促進宣導會	1	0	內訓	大貨車車輛基本認識及省油駕駛訓練	29	2,600
外訓	丙種職業安全衛生業務主管	3	3,000	外訓	2024 年護理倫理暨法律研討會	1	0	內訓	拖車車輛基本認識及省油駕駛訓練	7	3,000
外訓	非營造業承攬商勞工安全衛生教育訓練	3	1,500	外訓	全災害應變管理及醫事人員基礎外傷照護種子教師訓練課程	1	0	內訓	交通安全 - 火燒車應變安全教育訓練；防禦性駕駛重要性	713	0
外訓	承攬商工安訓練課程	2	0	外訓	護理人員健康促進研討會	1	0	內訓	健康講座 - 認識子宮頸癌；認識肌少症；認識腦血管疾病	1056	0
外訓	有機溶劑作業主管	4	3,600	外訓	職業安全衛生 (化學品危害預防) 宣導會	1	0	內訓	傳染病宣導 - 認識登革熱	351	0
外訓	防火管理人	5	7,320	外訓	ESG、SDGs 與職場永續健康與安全揭露實務與創新課程	1	0	內訓	郵件處理安全訓練	4	0
外訓	急救人員	6	3,950	內訓	2024 年性別平等工作法宣導	351	0	內訓	緊急應變演練	129	0
外訓	堆高機操作人員	35	6,400	內訓	新進人員一般安全衛生教育訓練	17	0	內訓	維護貨物安全訓練	160	0
外訓	特定化學物質作業主管	2	3,900	內訓	新進人員危害通識教育訓練 (危險品倉與塵爆)	8	0	內訓	維護運輸工具及貨物安全訓練	36	10,848
外訓	道路危險物品運送人員 (其他貨車)	16	47,600	內訓	一般安全衛生及供應鏈安全認知訓練	352	0	內訓	呼吸防護具訓練	3	0
外訓	技術級毒性及關注化學物質專業應變人員	2	2,000	內訓	危害物質通識訓練 - 塵爆概念；包裝標示；存倉安全	616	0	內訓	貨梯作業安全訓練	124	0
外訓	指揮級毒性及關注化學物質專業應變人員	1	1,000	內訓	化學品 SDS 管理系統電子簽核訓練	41	0	內訓	運輸安全作業教育訓練 - 駕駛作業安全；危險品認知及運送安全；異常宣導	538	0
外訓	專家級毒性及關注化學物質專業應變人員	1	1,100								
外訓	操作級毒性及關注化學物質專業應變人員	1	600								

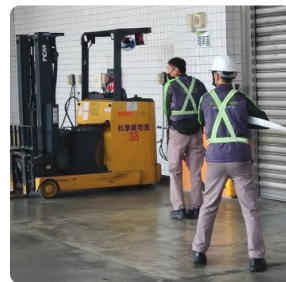
註：

1. 包含員工與非員工但其工作或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員，... 等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

教育訓練課程



消防逃生演練暨滅火用具使用訓練



防災演練



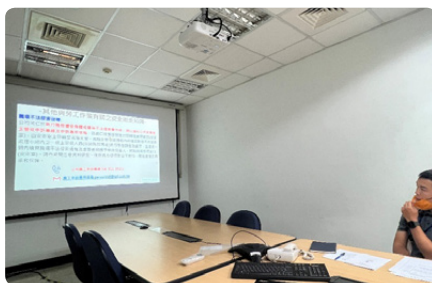
滅火用具使用訓練暨化學品防護具使用安全演練



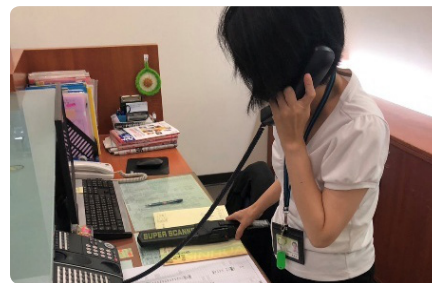
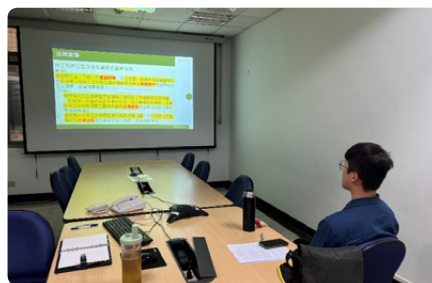
可疑人員強闖廠區應變演練



發現不明物品演練



新進人員教育訓練



收到不實訊息安全演練



發現不明郵件處理演練

● 職業傷害及職業病

為建立有效之調查與預防制度，本公司依《職業安全衛生法》及內部《安衛事故處理及調查管理程序書》，針對所有工作相關傷害、不健康、疾病和事故進行調查分析與矯正預防。事故發生時，立即由現場通報安衛室，並蒐集事故資訊以執行調查。職業安全衛生委員會負責對調查結果提出改善建議，並由勞工代表參與記錄與分析，確保調查過程公正透明。

本公司職業傷害定義與主管機關公告一致，並依法通報重大職災予檢查機構。對於所有職業傷害案件，皆依規定於 8 小時內完成通報與紀錄保存作業。2024 年度統計，員工發生職業傷害 3 件，無職業病通報紀錄，非員工（含派遣與承攬人員）無工作相關傷害。常見傷害類型包含夾、壓傷等及 0 件職業災害重大事故，目前均已完成調查與改善計畫執行。相關統計如下表所示：

近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	224,864	228,144	221,232
	男性總經歷工時	419,608	426,408	428,776
	總經歷工時	644,472	654,552	650,008
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	0	0
	男性總計職業傷害人（次）數	4	4	3
	總計職業傷害人（次）數	4	4	3
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 %		6.21	6.11	4.61

註：

- 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
- 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
- 本公司近三年未曾發生職業傷害造成死亡及嚴重的職業傷害發生之情事。

近二年非員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	4,334	4,301
	男性總經歷工時	59,040	53,699
	總經歷工時	63,374	58,000
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0
	總計死亡人(次)數	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
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	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	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0	0

註：

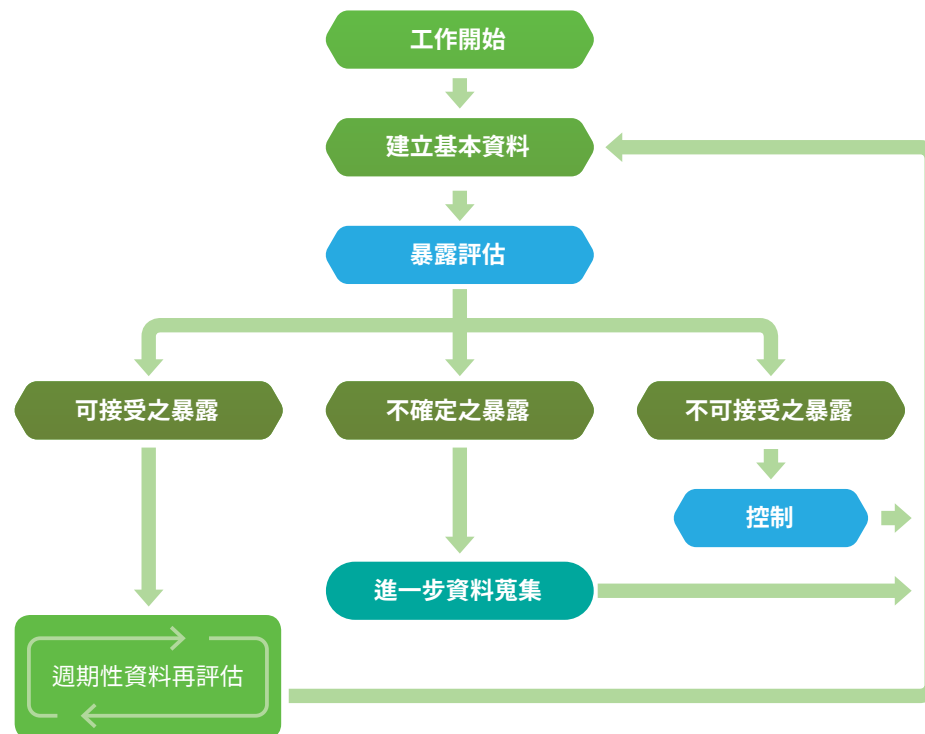
1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時) * 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時) * 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6. 本公司近二年未曾發生職業傷害造成死亡及嚴重的職業傷害發生之情事。

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，不得僱用其從事該項工作。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。針對特殊健康檢查結果有異常情形者，應依法令規定提出檢討與改善建議，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。若公司員工從事特別危害健康作業時應建立健康管理資料，並依法令規定分級實施健康管理。2024 年度本公司員工與非員工無發生職業病之情事。

作業環境監測流程圖



● 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，並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。

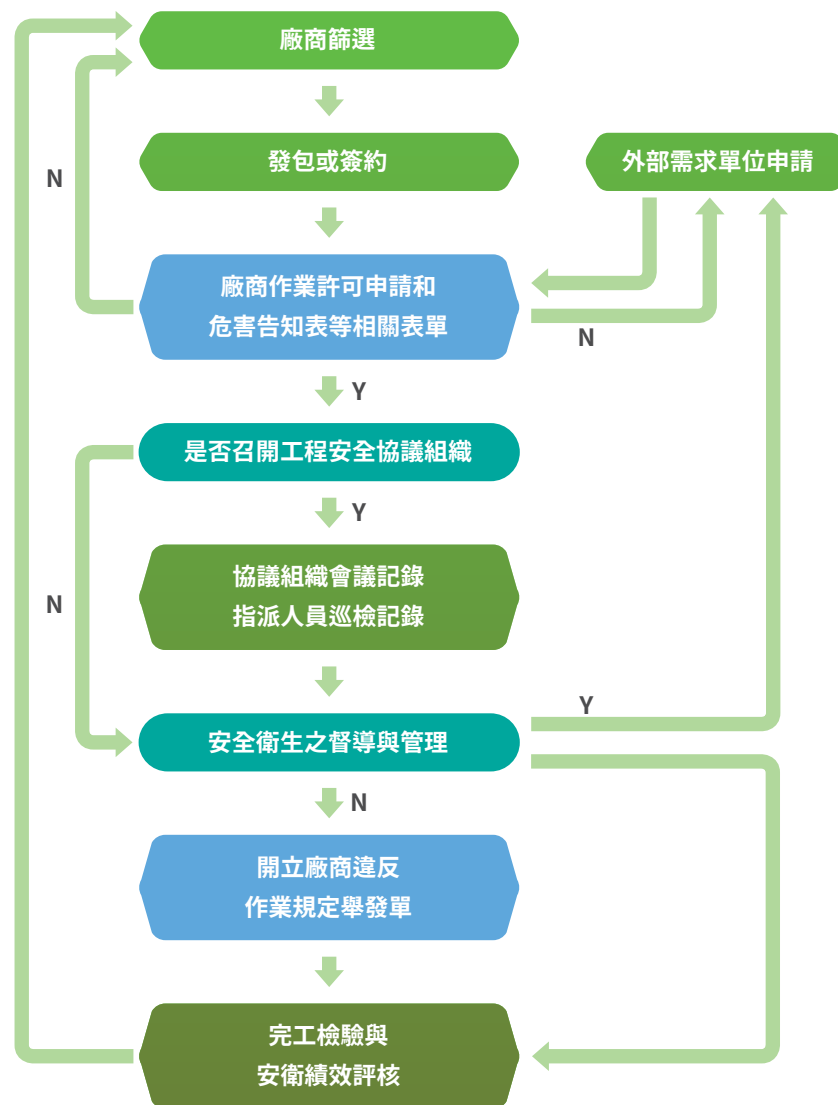
為確保本公司及合作廠商之工作人員、設備與財產的安全，並確實遵循政府職業安全衛生相關法令，特訂定廠商安全衛生管理程序書作為管理依據。

適用範圍涵蓋本公司總公司、各分公司及各部門，針對除以下行業外之業務外包：印刷服務業、軟體開發服務、保險、旅遊業、健康檢查。

所有公司客戶、承租戶及外包廠商進入本公司工作場所進行施工作業者，皆須遵守以下規範：

法規遵循與契約義務	<ul style="list-style-type: none"> 廠商在本公司範圍內進行作業，必須全面遵守政府有關職業安全衛生之法規及本公司內部相關規章。 如已簽訂工程合約，則應同時遵守合約中安全相關條款。
入廠管理與證件佩戴	<ul style="list-style-type: none"> 廠商人員進入廠區時，須全程佩戴本公司核發之廠商施工臨時證。視作業性質與現場安全需求，應配戴安全帽、安全帶等個人防護裝備，並確保所使用之防護具符合國家相關標準。
人員登錄與異動管理	<ul style="list-style-type: none"> 凡未列於「廠商作業許可申請表」施工人員名冊中的新增或變更人員，須完成基本資料表填報並送交安衛室備查後，始得辦理換證進入廠區。
作業內容與設備異動管理	<ul style="list-style-type: none"> 如施工過程中實際使用之機具或防護設備，與原填寫之「廠商作業許可申請與危害告知事項表」內容不符，且足以對現場作業人員造成重大安全或健康疑慮時，採購單位、現場主管或安衛室有權要求廠商立即停止作業。

廠商安全衛生管理作業流程圖





6 社會共融

志工社專欄 - 用愛連結偏鄉，鼓動希望樂章
6.1 社會公益

志工社專欄 - 用愛連結偏鄉，鼓動希望樂章

科學城秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，於2024年，志工社發起公益行動，捐贈設備與活動經費予臺南市北門區的雙春國小鼓樂團，支持該校延續富有特色的音樂教育，讓孩子們能以音樂為媒，築夢前行。

此次公益捐贈不僅止於資源的提供，更重要的是實際走進校園，與孩子們互動。志工夥伴們受邀參與感謝狀頒發儀式，並親身體驗由當地用心準備的風味餐與海洋生態活動，深刻感受到在地文化與孩子們的熱情。

透過這場交流與互動，我們不僅傳遞企業的關懷，更感受到孩子們對於夢想的堅持與熱情。未來，科學城將持續推動更多關懷與公益行動，落實企業社會責任，讓每一份善意都能成為點亮未來的光。

2024年雙春國小公益活動



6.1 社會公益

因本公司營運地點均位於科學園區、工業園區，影響社區居民活動比例不大且營運活動均符合法令要求。為了降低社區居民衝擊，本公司列出下列幾項預防及補救措施，以減少對周圍社區的影響。

運輸倉儲營運活動可能對社區產生之衝擊

影響項目	負面衝擊	預防 / 補救措施
噪音汙染	運輸倉儲活動通常涉及大型貨車和重型機械的運行，這可能會產生高強度的噪音汙染，對運輸路徑附近的居民的日常生活造成干擾和不便。	本公司營運車輛均有設置消音器，以減少運輸時對周圍環境和居民的負面影響。
空氣汙染	運輸倉儲活動還可能產生排放物和汙染物，例如二氧化碳、氮氧化物、揮發性有機化合物等，對空氣品質產生負面影響，進而對運輸路徑附近的居民的健康產生危害。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全部車輛每年皆須取得排煙檢測合格環保標章。 2. 全部車輛定期原廠保養，確保正確運作以減少排放汙染物。 3. 全部車輛全面使用中油油品。
交通擁堵	由於運輸倉儲活動涉及大量的貨車和物流運輸，因此可能導致交通擁堵和道路壅塞，給運輸路徑附近的當地居民帶來不便。	優化運輸路線和時間表，減少運輸車輛的使用，降低交通擁堵和對社區的干擾。
社會安全風險	運輸倉儲活動還可能帶來社會安全風險，例如交通事故、運輸車輛起火、爆炸等，對周圍社區造成威脅和危險。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用 GPS 系統及定期回原廠保養以加強車輛安全監控，避免發生交通事故和火災爆炸等意外事件。 2. 提供員工安全培訓，教育員工遵守交通法規和安全操作程序，並針對突發事件迅速做出應對措施，保障員工和社區居民的安全。

科學城物流長期援助弱勢兒童，積極參與公益活動，回饋社會和善盡企業社會責任，本公司 2024 年度相關公益情形如下：

社會公益活動項目與金額

公益活動名稱	金額 (新臺幣元)
財團法人天主教會台灣地區主教團	500,000
臺南市北門區雙春國民小學	200,000

此外，科學城也提供《產學合作》、《敦親睦鄰》、《社會公益》等相關社會關懷等公益活動，透過這些舉措以促進學術與產業的聯動，增進社區和諧，並關懷社會弱勢群體，彰顯企業的責任與承諾。

下表為本公司獲得之社會公益感謝狀：

社會公益之感謝狀



人才培育感謝狀 - 竹科



臺南市北門區雙春國民小學感謝狀 - 南科



2023年推廣使用低污染運具，於2024年收到新竹政府頒發獎狀



7 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：公司氣候相關資訊

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	科學城物流股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024/01/01~2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

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. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.2 科學城物流介紹	22	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 科學城物流介紹	22	
	2-7	員工	5.2 人才資源概況	69	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才資源概況	69	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.3 治理策略	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 治理策略	25	
	2-11	最高治理單位的主席	2.3 治理策略	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	-	-	不適用
	2-13	衝擊管理的負責人	-	-	不適用
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 1.1 永續策略	2 7	
	2-15	利益衝突	2.3 治理策略	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 治理策略	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 治理策略	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	-	-	不適用

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
GRI 2 一般揭露 2021	2-19	薪酬政策	-	-	不適用
	2-20	薪酬決定流程	-	-	不適用
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	不適用
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
	2-23	政策承諾	2.3 治理策略	25	
	2-24	納入政策承諾	2.5 遵循法規	31	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 治理策略 2.5 遵循法規	25 31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 遵循法規	31	
	2-27	法規遵循	2.5 遵循法規	31	
	2-28	公協會的會員資格	2.2 科學城物流介紹	22	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通	7	
	2-30	團體協約	5.3 員工照顧與福利	73	本公司未與員工簽署團體協約
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
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	73	
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才資源概況	69	
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	6.1 社會公益	91	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1 社會公益	91	
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 供應鏈管理策略	52	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	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	34	

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
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 營運成果與績效	30	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 營運成果與績效	30	
	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	30	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無使用國別報告
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.4 環境汙染防治	64	
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	本公司無回收再利用之物料
	301-3	回收產品及其包材	-	-	本公司無回收產品及其包材
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源	63	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源	63	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.3 水資源	63	
	303-4	排水量	4.3 水資源	63	
	303-5	耗水量	4.3 水資源	63	
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	-	-	-
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	-
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	-
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	-
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 環境汙染防治	64	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 環境汙染防治	64	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 環境汙染防治	64	

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
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 環境汙染防治	64	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 環境汙染防治	64	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	本公司未發生洩漏事件
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理策略	52	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理策略	52	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
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 人才資源概況	69	
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	2.3 治理策略 5.2 人才資源概況	25 69	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	-	-	-
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	31	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.3 員工照顧與福利	73	本公司無違反結社自由及集體協商之情事發生
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	2.5 遵循法規	31	
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	2.5 遵循法規	31	
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之訓練	5.4 人才發展	76	

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
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 人才資源概況	69	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社會公益	91	
	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	6.1 社會公益	91	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理策略	52	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理策略	52	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	-
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 服務品質政策	49	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 服務品質政策	49	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 服務品質政策	49	
客戶隱私					
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 顧客關係與服務	50	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	9	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	9	
重大主題：公司治理與誠信經營：經濟績效 & 反貪腐 & 誠信經營							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	11	
GRI 201	經濟績效	-	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	30	
	主題揭露 2016	-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.6 氣候變遷財務風險	34	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工照顧與福利	73	
		-	201-4	取自政府之財務援助	-	-	本公司無受政府財務援助之情事
GRI 205	反貪腐主題揭露 2016	-	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 遵循法規	31	
		-	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 遵循法規	31	
		-	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 遵循法規	31	
* 自訂主題	誠信經營	-	-	-	2.1 管理方針	11	
重大主題：溫室氣體管理：能源 & 排放 & 空汙							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	56	
GRI 302	能源 主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳	60	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	資料統計不易，現階段無法取得，預計未來納入規劃
		-	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳	60	
		-	302-4	減少能源消耗	4.2 節能減碳	60	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 節能減碳	60	
GRI 305	排放 主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	60	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	60	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	60	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳	60	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳	60	
		-	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 節能減碳	60	
		-	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.2 節能減碳	60	
* 自訂主題	空汙	-	-	-	4.1 管理方針	56	
重大主題：人才培育與發展：勞雇關係 & 訓練與教育							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	66	
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	69	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工照顧與福利	73	
		-	401-3	育嬰假	5.3 員工照顧與福利	73	
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	76	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才發展	76	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才發展	76	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：職業健康與安全：顧客的健康與安全 & 職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	42	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職安與健康策略	77	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職安與健康策略	77	
		-	403-3	職業健康服務	5.5 職安與健康策略	77	
		-	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	77	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職安與健康策略	77	
		-	403-6	工作者健康促進	5.5 職安與健康策略	77	
		-	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	5.5 職安與健康策略	77	
	職業安全衛生 主題揭露 2018	-	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	77	
		-	403-9	職業傷害	5.5 職安與健康策略	77	
		-	403-10	職業病	5.5 職安與健康策略	77	
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 服務品質政策	49	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 服務品質政策	49	

* 自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 資訊安全與個資保護					
GRI 3 資訊安全與個資保護管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	42	
* 客戶服務管理					
GRI 3 客戶服務管理管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	42	
* 風險管理					
GRI 3 風險管理管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	11	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業類別：運輸_公路運輸					
揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形	報告內容章節對照	頁碼
溫室氣體排放	TR-RO-110a.1	全球範疇一的溫室氣體排放量	2024 年範疇一排放量：1,998.79(公噸 CO ₂ e)	4.2 節能減碳	60
	TR-RO-110a.2	範疇一排放量之長短期策略和計畫、減量目標並分析與目標相悖之行為	本公司溫室氣體排放於 2022 年起盤查， ●【短期目標】每年完成廠區碳盤查作業，2027 年底前完成所有廠區碳盤查作業，並設定基準年。 ●【中期目標】 1. 2030 年前減少 5% 的溫室氣體排放 2. 2030 年前完成評估、建置或採購再生能源。 ●【長期目標】2050 年前各營運據點符合溫室氣體規範。	4.1 管理方針	56
	TR-RO-110a.3	(1) 燃料總消耗量 (2) 天然氣占比 (3) 再生能源占比	(1) 燃料總消耗量：22,783.13 GJ (2) 天然氣占比：0% (3) 再生能源占比：0%	4.2 節能減碳	60
空氣品質	TR-RO-120a.1	(1) 氮氧化物 (NOx)(不含 N ₂ O) (2) 硫氧化物 (SOx) (3) 懸浮微粒 (PM10) 等污染物排放量	(1) 氮氧化物：無 (2) 硫氧化物：無 (3) 懸浮微粒：無	4.2 節能減碳	60
員工的健康與安全	TR-RO-320a.1	(1) 全職及約聘員工之可記錄事故率 (TRIR) (2) 死亡率	(1) 全職及約聘員工之可記錄事故率：4.61% (2) 死亡率：0%	5.5 職安與健康策略	77
	TR-RO-320a.2	全部員工之 (1) 自願離職率 (2) 非自願離職率	全部員工之 (1) 自願離職率：7.9% (2) 非自願離職率：0%	5.2 人才資源概況	69
	TR-RO-320a.3	說明管理司機之短期與長期健康風險的方針	本公司透過以下幾點以確保司機健康風險： (1) 調度人員每日現場安全叮嚀及作業稽核。 (2) 每年安排健康檢查。 (3) 司機每日出車前精神狀況評估 (含酒測等) 及出車前車輛檢查 (含行車紀錄器)。 (4) GPS 即時監控，如有異常立即通知司機。 (5) 異常案件及重要規定採單一重點教育訓練，並使用教育訓練平台追蹤 (6) 每年安排監理站及保養廠講師上課，內容為安全、省油駕駛及車輛保養維修等。 (7) 外站設有司機休息室。 (8) 車輛安裝主動式防撞系統。	5.5 職安與健康策略	77
	TR-RO-540a.1	交通意外與事故件數	(1) 交通意外件數：4 件 (2) 事故件數：3 件	5.5 職安與健康策略	77
意外與安全管理	TR-RO-540a.3	汙染物洩漏與外流至環境的次數與數量	本公司 2024 年度無洩漏與釋放有害物質	4.4 環境汙染防治	64

活動指標	編號	衡量單位	2024 年揭露情形
每噸英里營收 (RTM)	TR-RO-000.A	RTM	本公司專車係依車種 / 車型派遣，並非每趟次都有紀錄載運的重量，故無法統計
貨運裝載率	TR-RO-000.B	數量	本公司專車係依車種 / 車型派遣，並非每趟次都有紀錄載運的重量，故無法統計
員工數、卡車司機數	TR-RO-000.C	數量	(1) 員工數：353 人 (2) 卡車司機數：29 人

附錄三：公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.6 氣候變遷財務風險	34
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	2.6 氣候變遷財務風險	34
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.6 氣候變遷財務風險	34
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.6 氣候變遷財務風險	34
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (噸 CO₂e)、密集度 (噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

	2023 年		2024 年	
	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)
母公司	範疇一：直接溫室氣體排放	2,064.12	1,998.79	
	範疇二：間接溫室氣體排放	3,645.17	3,495.86	
	範疇三：其他間接溫室氣體排放	2,017.27	1,914.94	
	小計	7,726.56	7,409.60	
合併財務報告 所有子公司	範疇一：直接溫室氣體排放	-	-	
	範疇二：間接溫室氣體排放	-	-	
	範疇三：其他間接溫室氣體排放	-	-	
	小計	-	-	
總計	7,726.56	5.33	7,409.60	4.81

註 1：直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法) 第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見

科學城自 2022 年起依照 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行自主性溫室氣體盤查，未經第三方查證，亦持續每年執行溫室氣體盤查，符合本公司所設立之短期目標，未來將持續管理排放議題。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量策略

由於基準年尚未制定，且公司溫室氣體盤查數據不足進行績效評比，本公司將持續每年執行溫室氣體盤查，符合本公司所設立之短期目標，未來將持續管理排放議題。本公司目前策略為於3年內制定基準年，藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略。2023年實施碳盤查，了解場所碳排放之狀況與強度，針對碳排放較高之設備逐步改善，以確保後續零碳排之目標。

溫室氣體減量目標

本公司溫室氣體排放於2022年起盤查，

【短期目標】每年完成廠區碳盤查作業，2027年底前完成所有廠區碳盤查作業，並設定基準年。

【中期目標】2030年前減少5%的溫室氣體排放。

【長期目標】配合政府2050淨零排放政策，逐步導入低碳技術及再生能源，實現公司層級之溫室氣體「淨零排放」。

其他節能減碳相關目標如下：

短期目標	中期目標	長期目標
<ol style="list-style-type: none"> 例行巡檢，定期檢查相關設備及排放設施，確保運作正常，避免異常事件發生。 每年完成廠區碳盤查作業，2027年底前完成所有廠區碳盤查作業，並設定基準年。 	<ol style="list-style-type: none"> 更換為符合最新環保法規的車輛數達60%。 2030年前完成評估、建置或採購再生能源。 完善溫室氣體及水資源管理制度，強化部門協作與追蹤機制。 穩定維持公司在營運過程中達成「零污染排放」，確保對周邊環境無實質污染負擔。 依據國家溫室氣體減量政策，逐步推動減量措施，落實能源效率提升與排放源改善。 	<ol style="list-style-type: none"> 持續維持公司「零污染排放」的營運模式，強化循環經濟與資源再利用機制，邁向永續發展。 配合電動大貨車之發展，全面使用電動車及2050年前各營運據點符合溫室氣體規範，邁向零碳排營運目標，依據基準年與各期行動成果，逐步調整能源使用結構，增加再生能源比例，朝向全廠區零碳營運邁進。

2024年減量達成情形

- 相比於2023年，2024年的電力使用量減少了0.02%，係因廠區汰換使用節能燈具(LED)；而汽油減少3.30%主因為租用新油電車作為公務使用；柴油使用量增加0.83%主因為南科及竹科廠區發電機測試時間增加。
- 透過提高辦公室冷氣設定溫度3度，預估可節約712,427.4(kWh/年)、2,564,738.6(MJ/年)。

車輛汰換及排放績效：

本公司將持續每年執行溫室氣體盤查，符合本公司所設立之短期目標，未來將持續管理排放議題。

另對於能源及其他排放管理我們仍維持以下績效檢視，並適時調整：

- 持續達成「零污染排放」目標，無重大違規事件。
- 汙水排放零缺失、零罰款、零污染事故，顯示各項管理措施執行到位。
- 主管機關例行稽查結果皆為無異常，未有任何不符規範之情事。
- 2024至2025年已編列預算購置最新環保車輛6部，預計汰舊6部。
- 2024年營運車輛皆符合環保法規之標準，且全部車輛皆有取得排煙檢測合格環保標章。

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於2025年完成2024年度合併財務報告之盤查，故基準年為2024年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。



SCIENCE PARK LOGISTICS
科學城物流

