



山隆通運股份有限公司

2024 年 ESG 永續報告書



編制日期：2025 年 5 月 20 日

董事長的話

尊敬的各位利害關係人：

感謝您長期以來對山隆通運股份有限公司的關注與支持。自 1976 年創立以來，我們始終秉持「穩健經營、誠信務實、服務至上」的核心理念，深耕於運輸物流與油品零售領域，致力於提供安全、高效與專業的服務，並朝向永續經營的目標穩步邁進。在全球經濟快速變遷與永續發展議題日益受到重視的背景下，我們深刻體認企業所肩負的多重責任。不僅要強化營運韌性與經濟價值創造，更須積極回應環境保護與社會期待，實現企業與社會、環境的和諧共榮。

穩健成長 環境共生

2024 年，我們持續深化運輸、油品與物流等核心業務，透過數位轉型與營運管理優化，提升服務品質與效率。同時，積極拓展全台加油站據點，強化區域服務網絡，回應市場需求變動，穩健推進企業成長，為股東與客戶創造長期價值。面對氣候變遷帶來的挑戰，我們以行動支持環境永續，落實能源使用管理與溫室氣體盤查，並取得 ISO 14001 與 ISO 14064-1 等環境管理認證，展現我們對綠色營運的承諾。同時，我們積極推動油站設施升級、車隊節能升級與環保車輛導入，期以實際作為為低碳轉型盡一份心力。

社會責任 科技驅動

我們相信，企業的成長來自社會的支持與信賴。因此，我們持續投入員工職安衛管理、教育訓練與福祉關懷，打造安全且具發展性的職場環境。在對外關係上，我們透過在地公益活動、社區參與與利害關係人溝通，落實企業社會責任，推動共融社會的實現。在產業科技化趨勢之下，我們持續導入智慧運輸管理系統與數位服務工具，如車聯網技術、數據平台與電子支付系統，強化營運效率與顧客服務體驗。我們深信，科技創新將是山隆通運邁向下一個里程的重要引擎，我們將透過不斷的技术升級與產業創新，推動公司邁向更高價值的成長曲線。

邁向永續未來

面對挑戰與機會並存的未來，我們將持續強化公司治理，落實永續經營方針，並以穩健的策略推動經濟、環境與社會三大面向的整合發展。我們期盼與所有利害關係人攜手前行，朝向更具韌性與責任感的未來邁進。

謹此，感謝所有員工、客戶、股東與合作夥伴一路以來的支持與肯定。您的信賴是我們不斷進步的動力，山隆通運將以堅定步伐，邁向可持續經營的新高度。

山隆通運股份有限公司 董事長

2025 年 05 月 20 日

關於本報告書的說明

歡迎參閱山隆通運股份有限公司（以下簡稱山隆、山隆通運或本公司）發行的永續報告（Sustainability Report）。本報告書秉持誠信務實、透明公開的原則，描述山隆通運於 2024 年在企業永續方面的實踐與作為。透過這份報告書，各界利害關係人可更清楚地瞭解山隆通運在經濟、環境及社會面的投入與成果。本公司也藉此持續自我檢視，善意回應各界利害關係人的期待，以實現企業永續發展的目標。

報告範疇

本報告書揭露的資訊涵蓋 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至同年 12 月 31 日）山隆通運在公司治理、營運績效、永續環境、夥伴關係、員工權益及社會關懷等經濟、環境及社會面的作為。報告範圍包含山隆通運股份有限公司所有營運據點，包括總公司、77 處加油站、8 處運輸據點及 15 處倉儲據點。

報告書撰寫原則

本報告書收集了山隆通運內、外部與公司治理、經濟、環境及社會等相關議題，依據重大性進行分析與了解利害關係人關注的焦點，擬定本報告書的架構及資訊揭露重點。本報告書資訊揭露方向依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，內容架構依循全球永續性報告協會（GRI）出版的 GRI 通用準則編製，並參考永續會計準則委員會（SASB）硬體業指標、氣候相關財務揭露（TCFD）架構、聯合國永續發展目標（SDGs）以及聯合國「世界人權宣言」定義的 30 項基本人權進行揭露。

意見回饋

山隆通運誠摯歡迎各界利害關係人持續與我們保持良好溝通，透過以下聯絡方式提出寶貴意見及指教。

聯絡人：歐承昌（財務主管）

聯絡地址：新北市板橋區民生路一段 1-2 號 1 樓

聯絡電話：886-2-29599611

官 網：<https://w3.slc.com.tw/>（利害關係人專區）

目錄

第一章、永續策略與發展目標	1
1.1 永續管理架構	1
1.1.1 永續發展機制（委員會）的建立與說明	2
1.2 永續願景	5
1.3 利害關係人議合	7
1.3.1 鑑別利害關係人	8
1.3.2 關鍵議題管理與回應	10
1.4 重大性議題分析	12
1.4.1 重大性議題鑑別	14
1.4.2 重要利害關係人關注議題	15
1.4.3 永續議題衝擊度分析	20
1.4.4 重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應	27
1.5 策略與短中長期目標	27
第二章、企業概論	30
2.1 公司簡介與規模	30

2.1.1	公司基本資訊.....	31
2.1.2	組織架構.....	33
2.1.3	公司平面圖.....	35
2.2	重要業務發展里程碑	38
2.3	公司營運策略與方針	39
2.3.1	經營方針.....	40
2.3.2	近年經營趨勢.....	42
2.3.3	產業現況.....	43
2.3.4	公司營運現況.....	44
2.3.5	業務計劃.....	45
2.3.6	整體營運計畫.....	46
2.3.6.1	環境（Environmental）	47
2.3.6.2	社會（Social）	48
2.3.6.3	公司治理（Governance）	49
2.4	供應鏈關係.....	51
2.5	股東權益.....	53
2.5.1	股東權益.....	54

2.5.2	股東結構.....	55
2.6	公協會組織.....	56
2.7	董事會治理結構	57
2.8	功能性委員會.....	61
2.8.1	審計委員會.....	61
2.8.2	薪酬委員會.....	62
2.8.3	永續發展委員會.....	63
第三章、氣候變遷.....		65
3.1	公司的氣候治理與因應	65
3.1.1	治理機構及權責.....	65
3.1.2	氣候風險管理資訊呈報系統.....	67
3.1.3	溫室氣體管理.....	71
3.1.4	組織內部能源消耗量.....	73
3.1.5	查證準則與數據品質	76
3.2	公司的氣候風險.....	77
3.2.1	減碳、節能措施之規劃.....	77
3.2.2	減碳、節能措施預期成效.....	79

3.3	公司的氣候風險.....	82
3.3.1	氣候相關風險管理流程.....	82
3.3.2	氣候重大性分析與分析對策.....	83
3.3.3	企業之氣候風險因應政策.....	89
第四章	環境保護.....	91
4.1	公司相關環境安全措施.....	91
4.1.1	企業核心使命.....	91
4.1.2	環境保護相關問卷.....	92
4.1.3	環境控制永續策略藍圖.....	95
4.2	環境績效.....	97
4.2.1	水資源管理.....	97
4.2.2	廢棄物管理.....	99
4.2.3	空氣品質管理.....	102
4.2.4	生物多樣性.....	104
4.3	永續供應鏈.....	105
4.3.1	供應商教育訓練.....	105
4.3.2	供應商篩選準則.....	105

4.3.3	採購實務.....	106
4.4	溫室氣體排放及盤查	106
4.4.1	SASB 揭露主題.....	108
4.5	低碳策略.....	111
4.5.1	辦公室響應低碳活動.....	111
4.5.2	逐步引進節能設備.....	111
4.5.3	推動營運業務減碳行動.....	112
4.5.4	持續改善機制.....	112
4.6	環境法令遵循.....	113
第五章	社會企業責任	114
5.1	社會企業責任管理方針	114
5.2	人權尊重與保障.....	116
5.2.1	人權策略.....	120
5.2.2	保障人權的支持行動及措施.....	123
5.2.3	負面衝擊申訴管道及補救措施.....	125
5.2.4	性別平權與防治措施.....	127

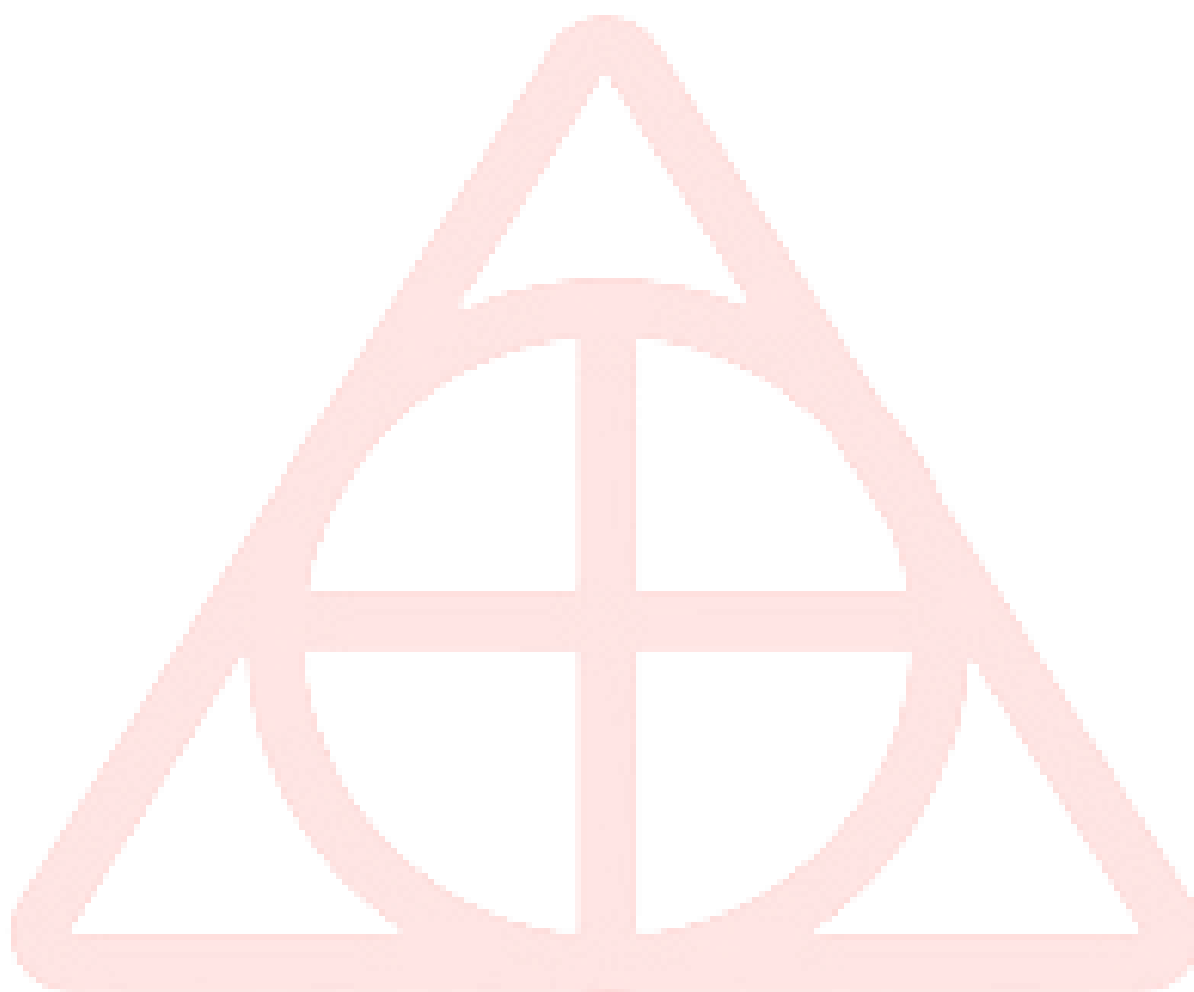
5.3	薪酬與員工福利.....	131
5.3.1	薪酬政策與制度.....	135
5.3.2	員工照顧.....	137
5.3.3	育嬰留停.....	140
5.4	完善的人才培育.....	141
5.4.1	團隊結構.....	143
5.4.2	退休制度.....	145
5.4.3	慎重完善培育機制.....	147
5.4.4	績效評鑑.....	148
5.5	人權保護及幸福職場.....	151
5.5.1	勞動條件評估.....	156
5.5.2	山隆通運人權政策與做法.....	157
5.6	健康安全職場環境.....	160
5.6.1	員工的職業安全措施.....	161
5.6.2	職業安全績效結果.....	164
5.7	多元與包容.....	165
5.7.1	多元化雇用.....	167

5.7.2	平等薪酬與福利.....	170
5.8	客戶保障與服務品質	172
5.8.1	客戶隱私權保護.....	174
5.8.2	服務品質與創新.....	177
5.9	社會公益與在地永續關懷	179
5.9.1	社福團體(社區服務).....	181
5.9.2	在地永續關懷.....	182
第六章	公司治理.....	183
6.1	永續管理.....	183
6.1.1	永續經營理念.....	183
6.1.2	永續發展策略.....	185
6.2	董事會	187
6.2.1	最高決策及治理單位.....	187
6.2.1.1	組織簡介	187
6.2.1.2	組織結構	190
6.2.2	董事會名單.....	192
6.2.3	董事會專業分布.....	193

6.2.4	風險管理機制.....	194
6.3	功能性委員會.....	194
6.3.1	功能性委員會.....	195
6.3.1.1	審計委員會.....	195
6.3.1.2	薪酬委員會.....	195
6.3.1.3	永續發展委員會.....	196
6.3.2	功能性委員會工作內容.....	196
6.4	誠信經營.....	198
6.4.1	誠信經營執行情況.....	198
6.4.1.1	員工誠信條款.....	198
6.4.1.2	供應商誠信條款.....	199
6.4.1.3	董事會誠信條款.....	199
6.4.2	反貪腐政策、執行與訓練.....	200
6.4.3	檢舉制度.....	201
6.5	法令遵循.....	203
6.5.1	性別平等法遵循情況.....	203
6.5.2	公司治理法規遵循情形.....	204

6.5.3	重大違規事件.....	204
6.6	資訊揭露與安全.....	205
6.6.1	資訊安全管理.....	205
6.6.2	資訊安全執行現況.....	206
6.6.3	資訊安全教育訓練.....	207
6.7	董事會對於永續發展之期許.....	208
	第七章 附錄.....	209
7.1	四大指引表+ 30 項人權.....	209
	附錄一、GRI 準則對照表.....	209
	附錄二、SASB 準則對照表.....	219
	附錄三、TCFD 準則對照表.....	221
	附錄四、SDGs 準則對照表.....	224
	附錄五、30 項人權.....	227
	附錄六、永續揭露指標—油電燃氣業.....	230
7.2	問卷調查.....	231
	附件一、利害關係人關注度問卷.....	231
	附件二、重大議題衝擊評估問卷.....	235

附件三、氣候變遷風險之問卷調查	238
附件四、環境保護問卷	241
附件五、董事會成員評分方式問卷	246



表目錄

第一章、永續策略與發展目標

表 1-1 永續發展推動小組職能	3
表 1-2 利害關係人管理及回應	11
表 1-3 利害關係人聯絡窗口	12
表 1-4 利害關係人前 10 大關注議題	18
表 1-5 前五項關注議題	19
表 1-6 正面衝擊度分析	22
表 1-7 負面衝擊度分析	25
表 1-8 重大議題準則對照表	27
表 1-9 永續策略藍圖短中長期減碳目標	28

第二章、企業概論

表 2-1 公司基本資料	31
表 2-2 各部門業務內容	34
表 2-3 山隆通運營業據點一覽表	37
表 2-4 山隆通運重要業務發展歷程	38
表 2-5 近三年營收與獲益數據	44
表 2-6 短、中、長期業務發展計畫	46
表 2-7 滾動式環境行動計劃	48
表 2-8 社會方面行動計劃	49
表 2-9 公司治理行動計劃	50
表 2-10 前 10 大銷、進貨客戶	52
表 2-11 主要股東名單	56
表 2-12 董事會名單	59

表 2-13 審計委員會成員名單	62
表 2-14 薪酬委員會成員名單	63

第三章、氣候變遷

表 3-1 氣候風險管理資訊呈報系統	67
表 3-2 氣候相關風險與機會識別	68
表 3-3 範疇一、二、三總排放量年度比較分析	73
表 3-4 外購電力係數與廢棄物處理排放占比年度比較分析	73
表 3-5 2024 年全廠七大溫室氣體各類別排放型式排放量統計表	75
表 3-6 2024 年全廠七大溫室氣體排放量統計表	76
表 3-7 公司可持續發展的減碳策略與措施	77
表 3-8 主要短期預期成效	79
表 3-9 永續亮點挖掘	79
表 3-10 風險管理策略	80
表 3-11 2024 年關鍵工作成果	80
表 3-12 永續資訊內控制度	80
表 3-13 氣候相關風險管理流程	83
表 3-14 氣候風險重大性分析對策	86
表 3-15 氣候風險短、中、長期因應政策	89

第四章、環境保護

表 4-1 環境議題策略及措施	93
表 4-2 環境治理策略藍圖	96
表 4-3 2024 年山隆通運所有營業據點的總用水量和碳排放量	98
表 4-4 未來將導入之水資源管理系統	98
表 4-5 廢棄物處理排放占比年度比較分析	99
表 4-6 山隆主要廢棄物-生活垃圾的處理措施簡表	99

表 4-7 綠色倉儲的預計實施項目	102
表 4-8 未來規劃	103
表 4-9 直接溫室氣體排放量統計表	107
表 4-10 溫室氣體類排放量統計表	108
表 4-11 山隆環保法令遵循	113

第五章、社會企業責任

表 5-1 社會責任管理方針對應準則參照表	115
表 5-2 山隆通運永續發展實務守則	117
表 5-3 勞動人權策略對應準則參照表	118
表 5-4 加班時數及補休天數執行情況	121
表 5-5 人權策略對應準則參照表	122
表 5-6 人權保障支持行動與措施的對應準則參照表	124
表 5-7 溝通管道說明表	126
表 5-8 利害關係人溝通管道	126
表 5-9 負面衝擊申訴管道及補救措施對應準則參照表	127
表 5-10 性別平權與防治措施對應準則參照表	128
表 5-11 新進員工	129
表 5-12 離職員工	130
表 5-13 員工結構表	130
表 5-14 性別平等	130
表 5-15 山隆通運提供涵蓋法令要求及優於法令的多項員工福利	132
表 5-16 山隆通運員工訓練-依性別	133
表 5-17 山隆通運員工訓練-依年齡	133
表 5-18 山隆通運員工訓練-依職位	134
表 5-19 員工薪資福利佔比	134

表 5-20 薪酬與員工福利對應準則參照表	134
表 5-21 主管與非主管職務薪資平均數及中位數分析表	136
表 5-22 薪酬政策與制度對應準則參照表	136
表 5-23 員工照顧措施	138
表 5-24 山隆通運員工福利內容	139
表 5-25 員工照顧對應準則參照表	140
表 5-26 育嬰留停準則參照表	141
表 5-27 人才培育對應準則參照表	142
表 5-28 山隆通運員工各學歷分佈	143
表 5-29 山隆通運員工平均在職年資-依職務	144
表 5-30 山隆通運新進員工年齡結構男女比例	144
表 5-31 員工結構表-依性別	144
表 5-32 團隊結構管理對應準則參照表	145
表 5-33 退休制度對應準則參照表	147
表 5-34 培育機制對應準則參照表	148
表 5-35 山隆通運員工績效評估	149
表 5-36 績效評鑑對應準則參照表	150
表 5-37 山隆通運員工照顧	153
表 5-38 人權保護與幸福職場對應準則參照表	155
表 5-39 勞動條件評估對應準則參照表	156
表 5-40 人權政策與做法對應準則參照表	159
表 5-41 職場安全對應準則參照表	160
表 5-42 山隆通運職業安全短中長期目標	162
表 5-43 山隆通運職業安全衛生男女統計	163
表 5-44 職業安全措施對應準則參照表	163
表 5-45 職業傷害狀況表	164

表 5-46 職業安全績效對應準則參照表	164
表 5-47 多元與包容對應準則參照表	165
表 5-48 多元包容狀況表	167
表 5-49 多元化雇用對應準則參照表	169
表 5-50 山隆通運平等薪酬政策與福利	170
表 5-51 公司年度健康檢查人數狀況	171
表 5-52 平等薪酬與福利對應準則參照表	171
表 5-53 客戶保障與服務品質對應準則參照表	174
表 5-54 山隆通運客戶隱私權保護	175
表 5-55 客戶隱私權保護對應準則參照表	177
表 5-56 服務品質與創新對應準則參照表	178
表 5-57 社會公益對應準則參照表	180
表 5-58 公益捐款佔比	182

第六章、公司治理

表 6-1 環境永續願景	184
表 6-2 社會永續願景	184
表 6-3 公司治理永續願景	185
表 6-4 公司治理永續發展策略	186
表 6-5 董事會名單	192
表 6-6 董事會專業分布表	193
表 6-7 審計委員會成員名單	195
表 6-8 薪酬委員會名單	195
表 6-9 功能性委員會工作內容	196

圖目錄

第一章、永續策略與發展目標

圖 1-1 永續發展推動小組組織圖	3
圖 1-2 永續發展委員會組織圖	4
圖 1-3 永續策略藍圖	6
圖 1-4 山隆通運立業精神	7
圖 1-5 利害關係人鑑別流程	9
圖 1-6 山隆通運七大利害關係人	10
圖 1-7 永續議題管理流程	14
圖 1-8 重大主題鑑別流程	15
圖 1-9 利害關係人關注之議題面向	15
圖 1-10 經濟面議題分佈圖	16
圖 1-11 環境面議題分佈圖	17
圖 1-12 社會面議題分佈圖	17
圖 1-13 正面衝擊度分析矩陣圖	22
圖 1-14 負面衝擊度分析矩陣圖	25

第二章、企業概論

圖 2-1 產品示意圖	32
圖 2-2 公司組織圖	33
圖 2-3 公司空照圖	35
圖 2-4 公司道路圖	36
圖 2-5 公司外觀	36
圖 2-6 山隆通運永續物流策略	40
圖 2-7 山隆通運運營原則	41

圖 2-8 合併營業收入變化（單位/百萬）	42
圖 2-9 公司治理三大主軸	43
圖 2-10 公司整體營運治理主軸	46
圖 2-11 山隆通運企業政策架構	51
圖 2-12 股東權益	54
圖 2-13 公協會組織與永續倡議	57
圖 2-14 董事會成員之多元化	60
圖 2-15 永續發展組織架構	64

第三章、氣候變遷

圖 3-1 氣候監督與治理結構	66
圖 3-2 氣候監督與治理結構相關執掌	67
圖 3-3 溫室氣體盤查時程與計畫(2023 年擬訂計畫)	71
圖 3-4 2024 年全廠七大溫室氣體類別一、二、三、四、五的排放比例	75
圖 3-5 2024 年全廠七大溫室氣體排放當量占比	76
圖 3-6 各部門主管教育訓練	81
圖 3-7 氣候變遷風險鑑別會議	82
圖 3-8 氣候相關風險鑑別流程	82
圖 3-9 重大性分析流程	84
圖 3-10 氣候風險正向衝擊分析圖	85

第四章、環境保護

圖 4-1 企業使命	92
圖 4-2 環境保護議題辨識流程	93

第五章、社會企業責任

圖 5-1 山隆通運經營理念	114
----------------------	-----

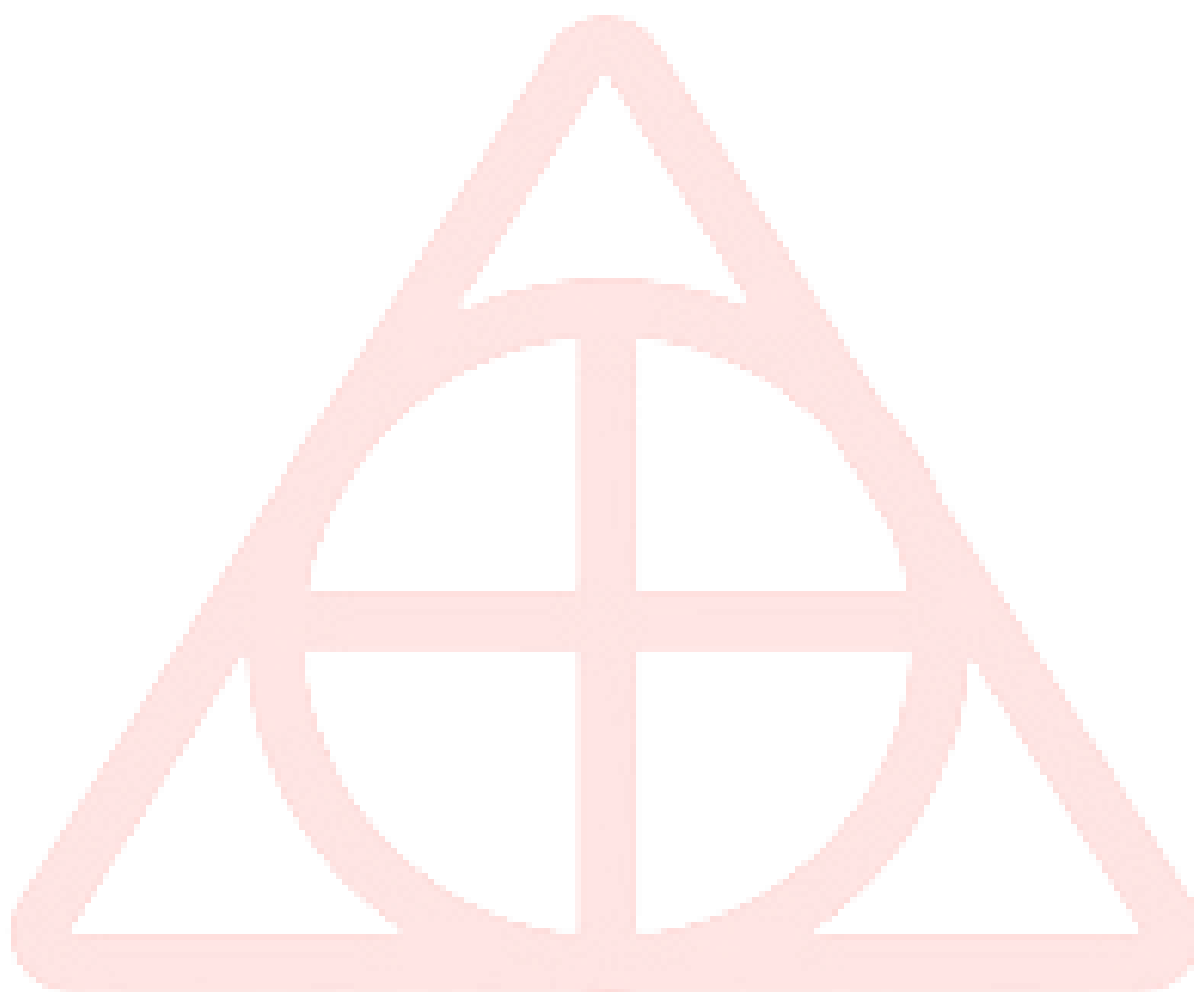
圖 5-2 山隆通運企業核心思想	115
圖 5-3 山隆通運員工權益	116
圖 5-4 山隆通運人權保障	120
圖 5-5 山隆通運 2023/2024 加班時數及補休時數執行情況	121
圖 5-6 2024 年度勞動法令執行狀況	123
圖 5-7 山隆通運保障人權核心價值	124
圖 5-8 山隆通運多元申訴與溝通管道	125
圖 5-9 山隆通運性別平權與防治措施	127
圖 5-10 2023/2024 年性別人數比例	129
圖 5-11 2023/2024 各級主管性別人數	131
圖 5-12 山隆通運薪酬政策評估	131
圖 5-13 山隆通運薪酬教育訓練	133
圖 5-14 山隆通運薪酬政策	135
圖 5-15 山隆通運員工福利與溝通管道	135
圖 5-16 山隆通運員工薪酬制度	136
圖 5-17 山隆通運員工照護制度	137
圖 5-18 山隆通運員工福利面向	139
圖 5-19 山隆通運員工育嬰假	140
圖 5-20 山隆通運員工教育訓練	141
圖 5-21 山隆通運員工運輸管理	142
圖 5-22 山隆通運員工退休制度	145
圖 5-23 山隆通運員工退休規劃	146
圖 5-24 山隆通運員工培育機制	148
圖 5-25 2024 年教育訓練	148
圖 5-26 山隆通運員工績效評鑑	149
圖 5-27 山隆通運員工運輸安全管理	152

圖 5-28 山隆通運員工人權政策	153
圖 5-29 山隆通運員工職場健康	154
圖 5-30 山隆通運公司安全健康措施	155
圖 5-31 山隆通運公司雇用政策	158
圖 5-32 重大交易處理程序	158
圖 5-33 提升運輸安全	162
圖 5-34 多元與包容	165
圖 5-35 職場平等多元化雇用	167
圖 5-36 多元化工作場所	168
圖 5-37 薪酬政策	170
圖 5-38 高安全性與多元化專業服務	172
圖 5-39 客戶保障政策	173
圖 5-40 隱私保護與法規	175
圖 5-41 山隆通運公司隱私安全與數據資料保障	176
圖 5-42 整合運輸服務	178
圖 5-43 紙圖書館	181
圖 5-44 大林鎮三和國小學生	181
圖 5-45 財政部關務署蒞臨指導	182
圖 5-46 加油站成長營	182

第六章、公司治理

圖 6-1 董事會關聯組織圖	187
圖 6-2 113 年董事進修情形	189
圖 6-3 董事會規範	190
圖 6-4 公司組織結構圖	191
圖 6-5 誠信經營執行流程	199

圖 6-6 反貪腐政策	200
圖 6-7 檢舉機制措施	202
圖 6-8 資訊安全管理	206
圖 6-9 董事會職能	207



第一章、永續策略與發展目標

1.1 永續管理架構

#GRI 2 一般揭露 2021：2-9 治理結構及組成，2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色，2-13 衝擊管理的負責人，2-14 最高治理單位於永續報導的角色，2-17 最高治理單位的群體智識。

#SASB：EM-RM-520a.1 討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素，EM-RM-540a.3 透過四階指標對營運紀律及管理系統績效衡量之討論

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#SDGs：13.氣候行動，16.和平與正義制度。

#30 項人權：23.工作者的權利，26.受教育權。

#永續揭露指標（油電燃氣業）：一、在人口密集地區的煉油廠數量，五、重大事件之風險管理政策。

山隆通運為強化企業永續治理，建構由董事會統領的永續管理體系。董事會為公司永續議題的最高監督單位，負責審議重大衝擊議題、指導永續策略方向，並對永續報告的編製與揭露負最終責任。公司設有跨部門「ESG 永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人，直接向董事會報告並執行年度 ESG 相關策略與計畫。該組織架構包含四大功能性小組，分別為公司治理組、環境永續組、永續人力組及社會共融組，各組配置專責人員推動永續目標達成。

其中，永續環境小組負責主導公司之碳管理與能源效益作業，並完成 2023 年度依 ISO 14064-1 標準所進行的溫室氣體盤查與第三方查證，涵蓋總部、77 座加油站、8 處運輸據點及 15 處倉儲據點，共計 101 個盤查單位。在職安與員工健康方面，永續人力組透過職場安全健康相關專案推動員工職安培訓與定期健康檢查等項目，明確落實職場安全文化與員工權益提升。與此同時，為因應氣候風險與法規變動，進行 2024 年後溫度上升與排放相關風險的預測與盤查，從而進行對應性的評估，包括對運輸事業與油品零售事業的轉型與財務風險影響。

■ 強化治理制度的未來藍圖

為提升永續策略執行力與組織韌性，本公司規劃於未來發展中設立「永續發展委員會」，作為董事會下設之功能性治理單位，負責審議氣候變遷、社會責任與 ESG 相關重大議題，並回應外部永續政策（如碳費、溫室氣體管理法、永續揭露準則）之要求與法規變化。該委員會預計由具備環境與治理背景之董事、高階主管與相關部門代表組成，強化公司在永續領域之決策與問責力）。

同時，根據公司《永續發展實務守則》中所述，得視實際需要設立專（兼）職單位，統籌永續管理方針與推動作業。因此，公司後續將評估設置「永續發展辦公室」之可行性，作為未來強化內部協調、資料管理與揭露品質的專責部門，職掌可能包括重大性議題分析、利害關係人溝通、ESG 資料管理與盤查整合等任務。該部門將作為因應 TSSB（台灣永續準則公報）及國際 CSRD（企業永續揭露指令）趨勢的制度基礎。

1.1.1 永續發展機制（委員會）的建立與說明

面對全球氣候風險升高、永續治理標準趨嚴與國內永續揭露法制化趨勢，本公司為回應國際永續趨勢，企業責任日益擴張的社會期待，同時積極強化永續治理結構，自制度建構、組織設計到資訊揭露管理，逐步建立具制度深度與執行力的永續管理架構。本公司永續治理自 2023 年起正式推動制度化進程，導入三層治理架構：董事會監督層級 → 永續發展委員會（規劃中）審議層級 → 永續發展推動小組執行層級。以下說明本公司制度化歷程、機構設立與權責運作內容：

■ 治理基礎奠定：實務守則制度與董事會責任

2023 年 11 月，董事會通過《永續發展實務守則》，正式將永續發展納入公司治理體系，明確規範：董事會負責制定永續策略與營運整合方向；授權高階主管主責執行並定期回報；得視情況設立「永續發展委員會」與專（兼）職推動機制。此制度奠定了永續治理三層運作邏輯——董事會主導、主管負責、組織執行。

■ 執行架構啟動：永續發展推動小組正式設立

為實踐上述守則精神，山隆通運於 2023 年 12 月由總經理主導成立「永續發展推動小組」，作為永續管理的執行中樞。該小組為常設跨部門協作單位，並以總經理擔任召集人，統籌推動永續工作進度、橫向協調各部門合作、整合年度 KPI 與推進成果。

該組織編制依照內部核定文件，分設以下四個功能性小組：

- ✓ 公司治理小組：負責法規遵循、風險控制、揭露準則與治理制度建置。
- ✓ 環境永續小組：主責溫室氣體盤查（ISO 14064-1）、能源管理、碳足跡改善等。
- ✓ 永續人力小組：涵蓋職場安全、員工健康、性別平權與人權保障。
- ✓ 社會共融小組：聚焦社區參與、利害關係人互動、公益推動與永續教育。

各小組由相關部門主管擔任組長，負責落實行動方案，並設置窗口負責上傳資訊至永續管理執行單位，彙整年度執行成效。

■ 資訊制度深化：建立永續資訊管理與揭露作業程序

同月，第 15 屆董事會正式通過《永續資訊管理程序》與《永續報告書編製及驗證作業程序》，建立資訊揭露機制與組織作業流程，重點如下：

- ✓ 各部門設置資訊窗口，回報永續資料；
- ✓ 單位主管負責初步審核與確認；
- ✓ 統一由永續管理執行單位彙整後報送董事會審查與批准；
- ✓ 資訊發布須經內部控管、法遵、會計等部門確認程序。

該制度強化揭露正確性、內部協調機制與資料可稽核性，並對應國際準則要求。



圖 1-1 永續發展推動小組組織圖

表 1-1 永續發展推動小組職能

永續發展推動小組職能	
公司治理小組	1. 確保公司治理架構符合國內外法規及國際標準； 2. 制定並監督公司治理政策，涵蓋董事會運作、內控與風險管理機制； 3. 提升經營管理透明度，定期審視並優化董事會效能與決策品質； 4. 推行員工誠信守則與反貪腐政策，強化誠信經營文化； 5. 推動多元化董事會組成，提升決策過程的公平性與效率。
環境永續小組	1. 制定並執行減碳與節能管理計畫，提升能源使用效率與降低碳排放； 2. 監督營運是否符合環保法規及國際環境永續標準； 3. 推動綠色供應鏈政策，鼓勵採用永續原物料與環保採購； 4. 促進循環經濟，減少廢棄物產生並推動資源再利用； 5. 建立環境績效揭露機制，提升企業環境責任透明度與可信度。
永續人力小組	1. 確保勞動權益與職場健康安全，營造友善工作環境； 2. 推動性別平權與多元文化，拓展員工職涯發展機會； 3. 參與在地發展與公益活動，實踐企業社會責任（CSR）； 4. 執行員工志工計畫，鼓勵員工參與公益並提升企業形象； 5. 與內外部利害關係人定期溝通，促進社會共榮與信任。
社會共融小組	1. 建立完善的 ESG 資訊揭露制度，強化企業營運透明性； 2. 符合國際揭露標準（如 GRI、SASB、TCFD、SDGs），提升資訊品質； 3. 定期發布永續報告，強化對內對外溝通與資訊可近性； 4. 強化 ESG 數據管理，確保揭露資訊準確性與即時性； 5. 監測外部對公司永續表現的評鑑與投資關注，提升永續競爭力。

■ 治理機構升級規劃：設立永續發展委員會

依據《永續發展實務守則》授權，公司已規劃將於 2025 年設立「永續發展委員會」，作為董事會功能性委員會之一，承擔永續策略規劃、制度設計、揭露審議及風險監督等角色，並與執行單位協同運作。

規劃中之委員會架構與職責

1. 隸屬位置：董事會功能性委員會；
2. 成員組成：董事、高階主管、必要時延聘永續顧問；
3. 運作模式：每年召開至少一次會議，重大議題得臨時召開。

核心職責範疇：

1. 制定永續策略、目標與中長期行動藍圖；
2. 監督永續資訊正確性與報告揭露機制；
3. 審議重大性議題與利害關係人管理程序；
4. 檢視氣候風險與永續法規回應進度；
5. 評估推動小組 KPI 達成與成效檢討。

■ 邁向制度化與透明化的永續治理新階段

本公司深知企業的永續經營不僅仰賴策略方向的制定，更需落實於制度與組織運作層面。透過自 2023 年以來逐步建構的治理機制，本公司已完成制度立基、執行體系組建與資訊揭露流程優化，展現出堅定的 ESG 執行決心。隨著「永續發展推動小組」的有效運作與資訊管理制度的內化，本公司亦積極籌備升級董事會治理層級的「永續發展委員會」，未來將進一步整合氣候風險應對、法規遵循與永續績效監督，全面強化永續治理韌性與透明度。本公司將持續依據全球與在地規範要求，精進治理架構、提升資訊品質、深化部門協同，並以行動實踐對社會、環境與利害關係人的永續承諾。未來，我們將以更堅實的制度基礎，邁向更具前瞻性與負責任的永續發展新階段。

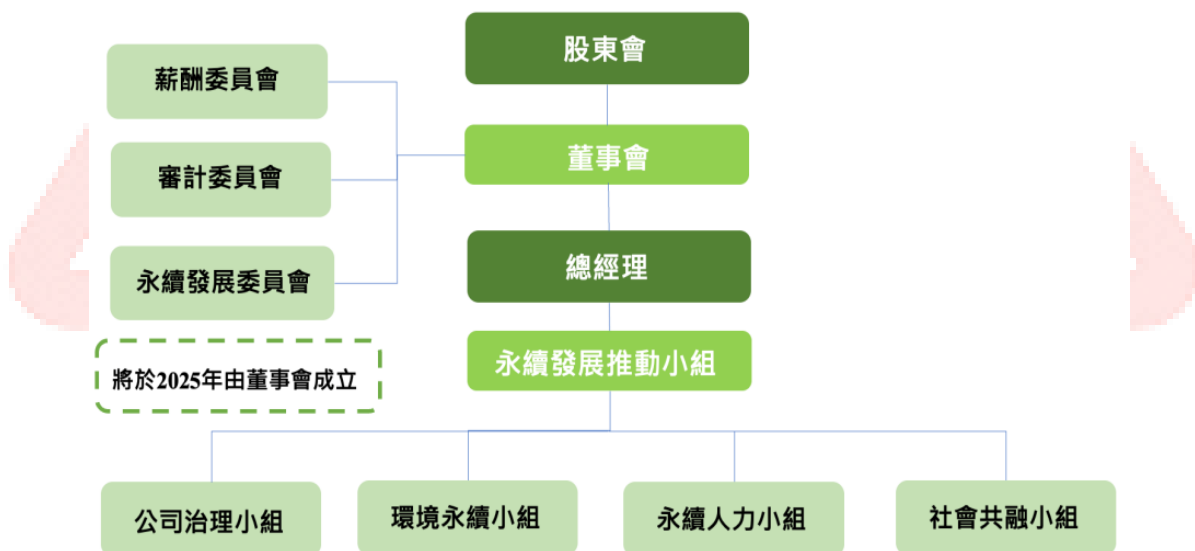


圖 1-2 永續發展委員會組織圖

1.2 永續願景

#GRI 2 一般揭露 2021：2-22 永續發展策略的聲明，2-23 政策承諾。

#GRI 3 重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#SASB：EM-RM-110a.1 範疇 1 排放之全球總排放量，其中排放限制法規所涵蓋之百分比，EM-RM-110a.2 對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論，EM-RM-150a.1(1)產生之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比，EM-RM-150a.2(1)地下儲槽 (USTs)之數量、(2)須清理之地下儲槽排放數量及(3)位於具有地下儲槽財務保證基金之司法管轄區之百分比，EM-RM-520a.1 討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素，

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#TCFD 策略：a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會，b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊，c.組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。

#TCFD 指標與目標：a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。

#SDGs：12.責任消費與生產，13.氣候行動，17 全球夥伴。

#30 項人權：23.工作者的權利，25.享有食物和居所的權利，26.受教育權。

在全球氣候危機不斷升溫、資源枯竭警訊加劇、社會公平意識日益提升的當代，企業不再只是經濟活動的推動者，更是推進永續社會發展的關鍵責任實踐者。山隆通運股份有限公司作為台灣地區油品運輸、儲運及加油站經營的關鍵企業，深刻認知氣候變遷、環境責任與社會共融對企業永續競爭力的深遠影響。公司自 2023 年起全面建構永續治理制度，從董事會政策導引、跨部門執行組織設立，到資訊揭露流程內化與永續策略藍圖擘劃，致力於發展出一套以環境責任、社會共榮、經濟韌性為基礎的整合治理機制，朝向「2050 年實現碳中和」的遠大目標邁進。

■ 永續策略藍圖

山隆通運提出以「節能減碳、科技轉型、安全守護、共榮發展」為核心的永續願景藍圖，並依據科學基礎減量標倡議 (SBTi) 與台灣氣候政策對標，將訂立三階段減碳目標：2030 年減碳 30%、2040 年減碳 50%、2050 年實現淨零碳中和。本公司為達成上述目標，本公司將從環境、社會及治理三大策略方向規劃並推動行動藍圖：

一、環境策略 (Environmental Strategy)：

綠色運輸轉型：推動加油站智慧化管理，優化能源使用與排放效率。積極導入低碳運具，降低營運運輸碳足跡。於重點營運據點規劃建置加氣設備，支援綠色車隊成長。

碳排資訊化管理：依據 ISO 14064-1 標準，完成範疇一、範疇二溫室氣體排放盤查。整合能源管理系统 (EMS) 與即時碳排監控平台，提升揭露透明度與管理即時性。

綠色設施升級：汰換高耗能設備，改採高效率機電設備與節能系統。

導入循環經濟機制：提升廢油、包材與耗材的再利用比例。設立有害廢棄物回收點，促進站點廢棄物資源化與回收率成長（目標：再生利用率逐年提升）。

二、社會策略（Social Strategy）：

綠色設施與員工環境連結：綠色站點升級不僅兼顧節能減碳，也強化員工健康與安全工作環境。

社會責任整合：建立公司多元化與包容性管理文化。加強社區參與及教育融合。促進員工職場與生活的發展，提升員工健康保障。

三、治理策略（Governance Strategy）：

永續供應鏈：建立永續供應鏈績效查核制度，針對合作廠商導入環境與社會績效評估機制。建立資料回報與不符事項改進程序，確保管理一致性與風險即時反應。

資訊揭露、策略整合與永續治理：碳排與綠色績效數據納入 ESG 揭露架構，配合 TCFD 與 GRI 指引進行透明公開。ESG 管理資訊整合入公司決策流程，提升治理層級對永續績效的監督效率。

本公司期待這些行動方案不僅能有效地回應氣候風險與能源轉型，進而更加落實「在營運中內建永續能力」的核心經營邏輯。



圖 1-3 永續策略藍圖

■ 山隆通運立業精神

本公司秉持「忠、誠、信、實」的創業精神，憑藉此創業精神，驅動公司在社會、員工、社區與法遵治理層面，推動下列關鍵行動：

1. 職場安全與員工健康：建置職安系統、定期員工健檢與心理諮詢制度、承攬商安全稽核制度，落實勞工安全衛生管理責任。
2. 性別平等與職能發展：推動性別友善措施，擴大女性主管培育比例，並設置多元培訓平台提升職能韌性。

3. 社區共融與公益參與：定期參與地方公益、捐助偏鄉交通補助與教育資源，並與地方政府協作推動交通安全教育與災防演練。
4. 資訊透明與利害關係人治理：建立「重大議題辨識與溝通程序」，每年進行利害關係人問卷與實體訪談，納入策略滾動調整參考。

這一套由理念驅動、制度支持、實務落地的治理模式，展現山隆通運在推動永續發展的堅定信念與組織能力，也為其邁向更具國際競爭力的運輸服務提供了穩固基石。

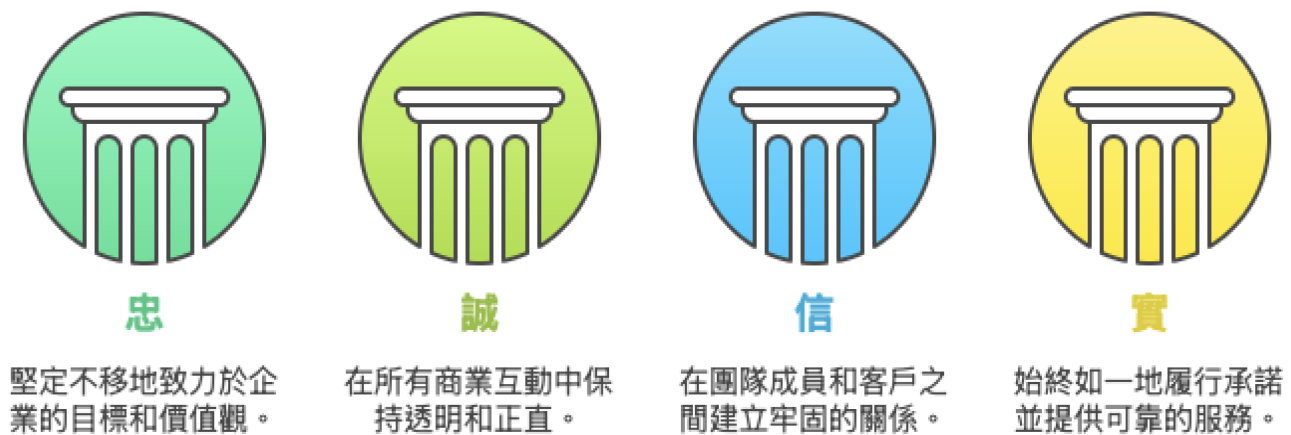


圖 1-4 山隆通運立業精神

1.3 利害關係人議合

#GRI 2 一般揭露 2021：2-3 報導期間頻率及聯絡人，2-7 員工，2-8 非員工的工作者，GRI 2-16 溝通關鍵重大事件，2-26 尋求建議和提出疑慮的機制，2-29 利害關係人議合方針。

#GRI 3 重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#GRI 207 稅務 2019：207-3 稅務相關議題之利害關係人議和與管理。

#GRI 413 當地社區 2016：413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動稅務。

#SASB：EM-RM-520a.1 討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素，

#TCFD 治理：b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#TCFD 策略：b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊，c.組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。

#SDGs：16.和平與正義制度，17.全球夥伴。

#30 項人權：19.意見和表達自由，21.民主的權利，23.工作者的權利。

#永續揭露指標（油電燃氣業）：五、重大事件之風險管理政策。

企業的永續發展不僅取決於內部治理與營運效率，更仰賴與外部利害關係人之間的信任與合作。因此，公司積極建立多元、透明且具回應性的議合機制，確保各方意見能夠被充分聆聽、妥善回應，並納入企業策略與行動計畫之中。根據公司治理實務守則，山隆通運已設立利害關係人專區，提供包括公司網站、年報、產業公會、季刊、相關會議等多元溝通管道，主動積極地與員工、客戶、供應商、社區、政府機關等主要利害關係人進行互動與溝通。

在稅務相關議題上，公司亦遵循 GRI 207-3 標準，與利害關係人進行議合與管理，確保稅務政策的透明性與合規性。山隆通運亦同樣重視人權保障，尊重利害關係人的意見和表達自由（人權第 19 條）、民主的權利（人權第 21 條）及工作者的權利（人權第 23 條），並致力於建立和平與正義的制度（SDG 16）以及強化全球夥伴關係（SDG 17）。

透過上述機制，山隆通運不僅強化了與利害關係人之間的信任關係，也為企業的永續發展奠定了堅實的基礎。透過定期舉辦會議、問卷調查、訪談及公開資訊揭露，我們積極傾聽包括股東、員工、客戶、供應商、銀行、社區、政府機構等利害關係人的意見，以確保公司營運符合社會期望並創造長期價值。

1.3.1 鑑別利害關係人

為建立一個具包容性、透明性與回應性的永續治理體系，本公司依據 GRI 準則與企業責任治理原則，透過利害關係人議合標準進行利害關係人的鑑別。首先由各部門初步篩選日常業務接觸的利害關係人群體，鑑別各類利害關係人。再依據公司營運特性及影響範疇，綜合各方意見並參考同業情況，最終確立七大類核心利害關係人，並透過持續的溝通與互動，了解其對公司在經濟、環境及社會議題上的期望，從而制定系統性之利害關係人鑑別程序，確保在營運過程中所有受影響或關切公司發展的群體，均能被納入重大議題分析與溝通管理架構中。我們期待經過這些溝通，能夠有效指引公司永續策略的溝通和合作方向，確保公司策略與營運能平衡多方利益。

本公司透過「影響力」與「受影響程度」雙軸分析原則，針對內外部關係人展開評估與鑑別，最終確認以下七大類利害關係人為核心對象，並據此建構永續議合與揭露制度：

內部利害關係人：

1. 股東：為公司治理與策略方向之決策主體，關注財務穩健、治理透明與永續績效表現。
2. 員工：作為組織運作核心，關注職場安全、福利保障、職能發展與參與決策權益。

外部利害關係人：

3. 供應商：提供物流、物料與外包服務，關注合作穩定性、環保標準與承攬公平性。
4. 客戶：為營收來源與品牌信任基礎，關注服務品質、產品安全、資訊透明。
5. 銀行：作為資金支持與信用合作對象，關注營運風險、財務透明與氣候揭露。
6. 社區：公司營運據點所在地居民與組織，關注環境衝擊、交通安全與社會參與。
7. 主管機關：政府單位與法規監理部門，關注法令遵循、政策回應與揭露準則配合。

為確保各類利害關係人意見被真實反映並納入重大議題決策，山隆通運已建置多項溝通機制，

如年度利害關係人問卷、董事會問政回應紀錄、CSR 專責窗口、重大意見追蹤機制、社區座談、員工內部調查與供應鏈合作論壇等。

✓ 確認主要利害關係人



圖 1-5 利害關係人鑑別流程

本公司將營運中接觸的利害關係人歸類為七大類主要群體，涵蓋組織內外的關鍵關係方，分別為內部利害關係人：股東、員工，以及外部利害關係人：供應商、客戶、銀行、社區、主管機關。此分類方式考量其對公司策略、營運、聲譽、法規遵循與社會責任之實質影響程度，並結合實務接觸密度與資訊互動需求進行界定。

公司依據 GRI 準則中之「報導原則」，包括永續性脈絡、重大性與完整性，搭配 GRI 3 系列對「決定重大主題」之流程規範，系統性建構利害關係人鑑別與管理制度。每年透過跨部門專案協作，由永續發展推動小組彙整各單位回報資料與對話紀錄，確認利害關係人類型與溝通重點，再透過內部永續會議進行層級分類與優先性排序。

為有效掌握利害關係人意見並納入企業行動，山隆通運建置了多元溝通管道，包括：

1. 股東大會與法說會意見回饋；
2. 員工滿意度調查與意見箱；
3. 客戶滿意度訪談與線上反饋；
4. 社區座談與地方協作會議；
5. 政府查核應對與政策問卷；
6. 供應鏈會議與責任契約追蹤；
7. 銀行 ESG 資料溝通與財報揭露。

這些溝通成果經由永續管理執行單位彙整後，成為重大性議題辨識之基礎，並回饋至公司策略擬定、風險因應與 TCFD 氣候相關議題管理流程之中。透過制度化之鑑別機制與滾動式議題管理，公司能持續優化與各類利害關係人之互動品質，並強化其作為永續風險預警與創新策略來源的關鍵價值。

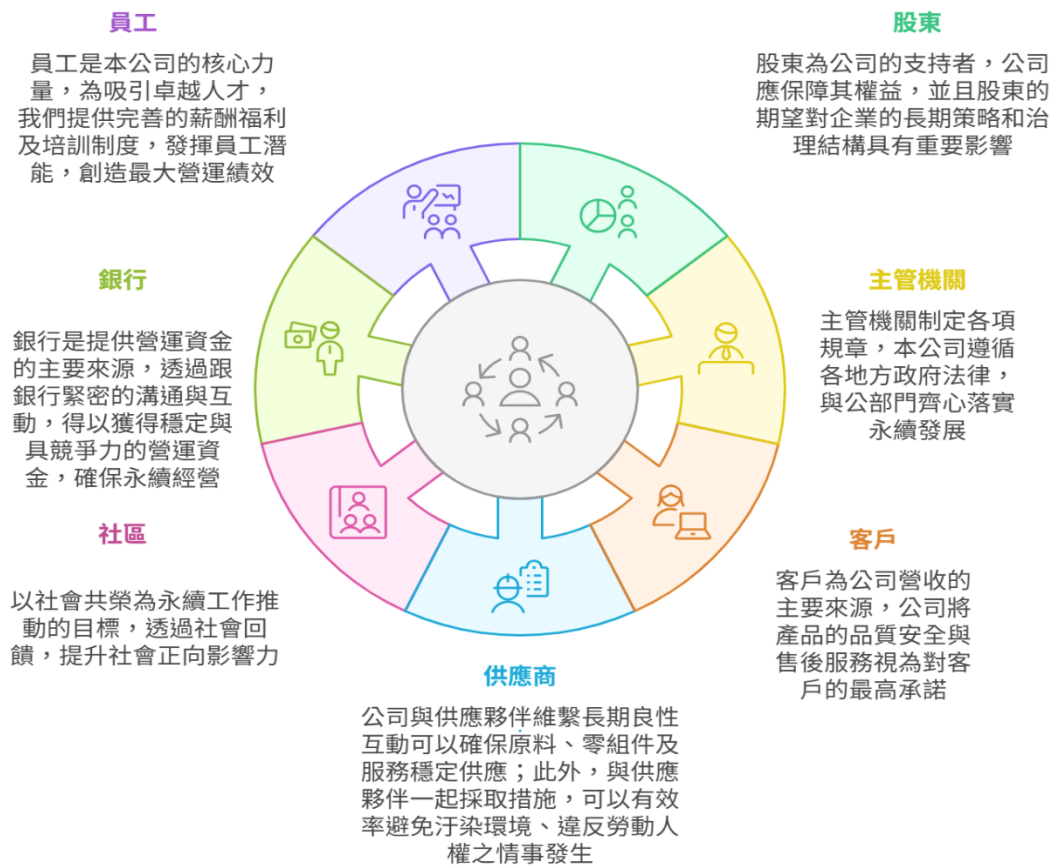


圖 1-6 山隆通運七大利害關係人

1.3.2 關鍵議題管理與回應

在永續發展的進程中，本公司深刻認識到，有效的關鍵議題管理是實現企業長期價值、風險韌性與社會責任的核心基石。為此我們建立系統化分析與回應機制，針對經濟、環境與社會三大面向之永續主題，結合國際趨勢、產業變化、政策規範與利害關係人意見，進行議題鑑別、優先排序與動態管理。

公司依據 GRI 重大性分析準則，引用「影響程度 × 利害關係人關切程度」矩陣，透過內外部溝通資料、法規變化觀察、產業動態追蹤與問卷調查等方式，初步整理潛在重大議題，再由永續發展推動小組與內部單位協同，完成議題篩選與等級分類。完成辨識後，我們亦設定相應回應策略、目標與追蹤 KPI，確保永續管理行動能具體落實。

本公司已於官網設置「利害關係人專區」及「重大議題揭露平台」，提供明確溝通窗口，並透過年度問卷調查與座談活動收集利害關係人關切，經果 ESG 團隊內部協調分析與分組研判，依據議題類型指定管理單位設計回應策略之後，將每年更新的議題清單與回應情形揭露於永續報告。

目前公司管理與揭露之關鍵議題，涵蓋溫室氣體管理、運輸安全、職業健康、資訊揭露透明性、法規遵循、供應鏈責任、能源效率與社區共融等項目，並逐步將 TCFD 氣候情境、ESG 法規變化與 SASB 產業特有指標納入評估機制中。透過此制度化管理流程，山隆通運確保所有重大議題之

回應具備邏輯、效率與連續性，不僅能有效對接利害關係人期望，也可成為驅動組織創新與風險應變的核心支柱。

表 1-2 利害關係人管理及回應

利害關係人	關注議題	溝通管道	回應頻率
股東/投資人	公司治理 公司營業概況 公司財務概況 資訊揭露	股東常會 定期依規定發布財務季報／年報 電話或電子郵件詢問 公司網站 法說會	1 年 1 次 1 年 4 次 不定期 不定期 1 年 1 次
主管機關	法令遵循 政策推動 資訊揭露	函文及電子公文 回覆主管機關詢問及補充說明 參加會議及研討會	不定期 不定期 不定期
客戶	誠信經營 產品品質 客戶滿意度	公司網站 客戶稽核 電話或電子郵件詢問	不定期 不定期 不定期
供應商	採購規範 產品品質	書面稽核 實際稽核	不定期 不定期
社區	環境保護 法令遵循 社區回饋	公司網站 社區活動	不定期 不定期
銀行	公司營業概況 公司財務概況 資訊揭露	定期依規定發布財務季報／年報 電話或電子郵件詢問 公司網站	1 年 4 次 不定期 不定期
員工	薪酬福利 勞資關係 教育訓練 工作環境 安全與健康	公司網站 勞資、勞安及福委會議 教育訓練 員工認知程度調查 內部公告 員工申訴管道	不定期 1 年 4 次 不定期 不定期 不定期 不定期

表 1-3 利害關係人聯絡窗口

聯絡資訊	
股東/投資人	公司發言人 蕭煒騰 (總經理) 代理發言人 郭家良 (副總經理) 聯絡人：歐承昌 (財務主管) 電話：(02) 2959-9611 Email：olson.ou@slc.com.tw
利害關係人	聯絡人：歐承昌 (財務主管) 聯絡信箱：olson.ou@slc.com.tw
客戶服務	客戶服務專線 電話: 0800-051-566 Email: service@slc.com.tw
供應商管理	連絡人：採購部 電話：(02) 2959-9611
員工/社區服務	聯絡人：總務部 電話：(02) 2959-9611

1.4 重大性議題分析

#GRI3 重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#GRI 413 當地社區 2016：413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動稅務。

#SASB：EM-RM-110a.1 範疇 1 排放之全球總排放量，其中排放限制法規所涵蓋之百分比，EM-RM-110a.2 對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論，EM-RM-520a.1 討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素，

#TCFD 策略：a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。

#TCFD 風險管理：a.組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程，b.組織在氣候相關風險的管理流程。

#SDGs：8.就業與經濟成長，13.氣候行動。

#30 項人權：23.工作者的權利，26.受教育權，28.無論身處何處，皆可行使自由。

#永續揭露指標（油電燃氣業）：二、總取水量及總耗水量，五、重大事件之風險管理政策。

本公司為確保永續報告之揭露內容符合 GRI 準則的完整性與透明性，採用系統化的重大性議題評估流程，全面盤點公司在環境、社會、經濟治理面向的永續表現，並將其作為永續揭露與策略規劃的依循基礎。此流程涵蓋四大階段：鑑別利害關係人、鑑別永續議題、重大議題蒐集、重大議題分析與排序。我們首先參考同業標竿企業及產業趨勢，彙整國內外政策動向、利害關係人溝通成果與內部治理關鍵風險，建立 37 項潛在議題清單，作為本次評估基礎。

在蒐集利害關係人意見方面，公司透過問卷調查與訪談等方式，了解各類利害關係人（包含股東、員工、供應商、客戶、銀行、社區與主管機關）對不同永續議題的關切程度。同步，公司由永續發展推動小組召集內部主管進行議題影響性評估，從營運面與治理風險角度分析各議題對企業的正負面影響與發生可能性。最終，我們彙整利害關係人關注程度與公司內部評估結果，進行矩陣式交叉分析與排序，並透過多次內部會議與利害關係人回饋討論，確立核心重大議題，作為公司永續策略之優先關注方向與資訊揭露重點。

此過程我們高度關注公司永續議題管理的準確性、利害關係人契合度與回應實效性，以作為永續治理、氣候風險回應、資源配置與長期價值創造的重要依據。透過重大性分析流程，我們得以聚焦有限資源，深入推進最具影響力與風險敏感性的議題管理，提升整體永續經營韌性。

永續議題管理流程

為確保永續報導內容具備高度相關性、準確性與利害關係人契合度，山隆通運依據 GRI 準則，採用系統化的重大議題管理流程。該流程涵蓋四個主要階段，自利害關係人鑑別開始，逐步展開議題彙整、分析與排序，最終產出公司策略導向之重大永續議題清單，作為永續管理與報導核心依據。

第一階段：鑑別利害關係人：

本公司依利害關係人議合標準，由董事會參與評估，並與各部門主管共同討論，確認七類主要利害關係人，包括：股東、員工、供應商、客戶、銀行、社區與主管機關。此鑑別程序兼顧受影響程度與公司影響力，以確保涵蓋所有關鍵互動方。

第二階段：鑑別永續發展議題：

參考 GRI 準則框架，山隆通運彙整產業同業趨勢、區域法規要求與國際永續議題焦點，從經濟、環境與社會三面向進行盤點與分類，初步篩選出 37 項潛在永續議題作為後續分析基礎。

第三階段：重大議題蒐集：

針對上述議題，公司透過問卷調查方式，向主要利害關係人發送調查，了解其對不同議題的關注程度與優先排序意見，經過進行了 96 份問卷的調查後，其回收結果作為外部意見的重要依據。

第四階段：重大議題分析與排序

各單位主管根據問卷調查結果，從經濟、環境與社會影響程度及發生機率兩軸進行評估與矩陣定位。分析後進行內部共識會議，形成組織觀點與策略方向交集，最終確認 10 項重大永續議題，作為本公司永續策略與報導內容揭露的核心主軸。

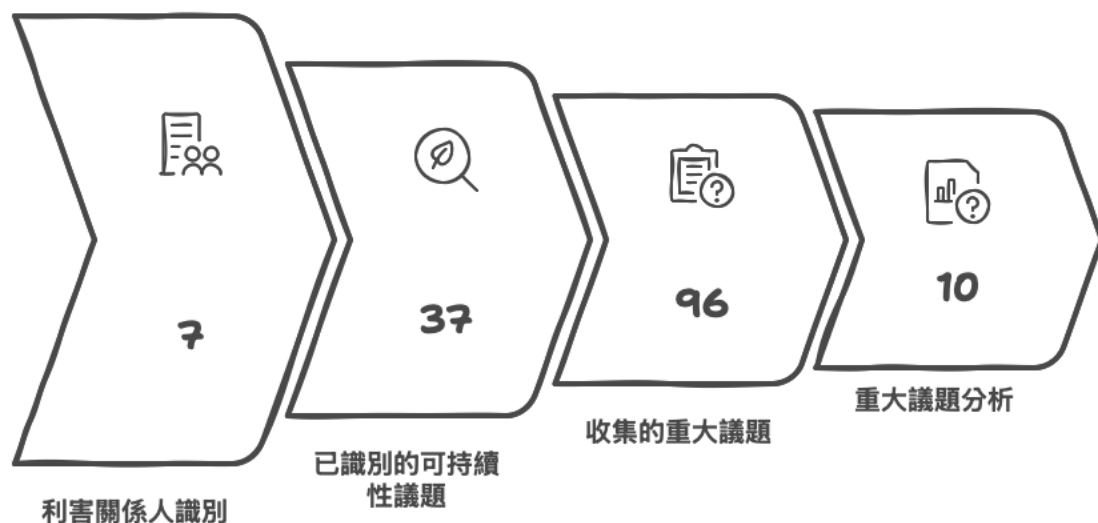


圖 1-7 永續議題管理流程

1.4.1 重大性議題鑑別

本公司依據 GRI 準則導入系統化的重大性議題鑑別流程，從經濟、環境與社會三大面向出發，分析對公司營運可能產生之實質影響，並同步整合利害關係人需求與期望，以識別出對企業永續發展具關鍵性的重要議題。我們透過問卷調查、座談會與溝通平台等多元互動機制，積極蒐集內外部利害關係人對永續議題的關注焦點與建議，確保每一項納入分析的議題都具備時效性、關聯性與代表性（對應：GRI 3-1, 3-2；GRI 2-29）。整體鑑別過程由永續發展推動小組主導，結合外部意見與公司內部評估後，進行交叉分析與優先排序，進一步確認出能真實反映山隆通運營運風險、發展機會與利害關係人關切的重大性永續議題清單。

此一辨識結果不僅成為永續報告揭露項目的基礎依據，更是公司推動永續策略、設定減碳目標與建構氣候風險管理制度之重要決策依據，將有效協助本公司聚焦資源、強化行動力，穩健邁向 2050 淨零轉型目標。

重大主題鑑別流程

重大性永續議題管理流程旨在確保對重要議題的有效監控與管理。流程包括議題識別、評估、優先排序和監測四個主要步驟。首先，我們透過利害關係人調查和市場分析識別重大議題，接著評估其對企業的影響程度和相關風險。然後，根據評估結果優先排序，確定工作重點。最後，持續監測這些議題的變化，並定期檢視管理策略，確保公司能夠靈活應对外部挑戰和機會。

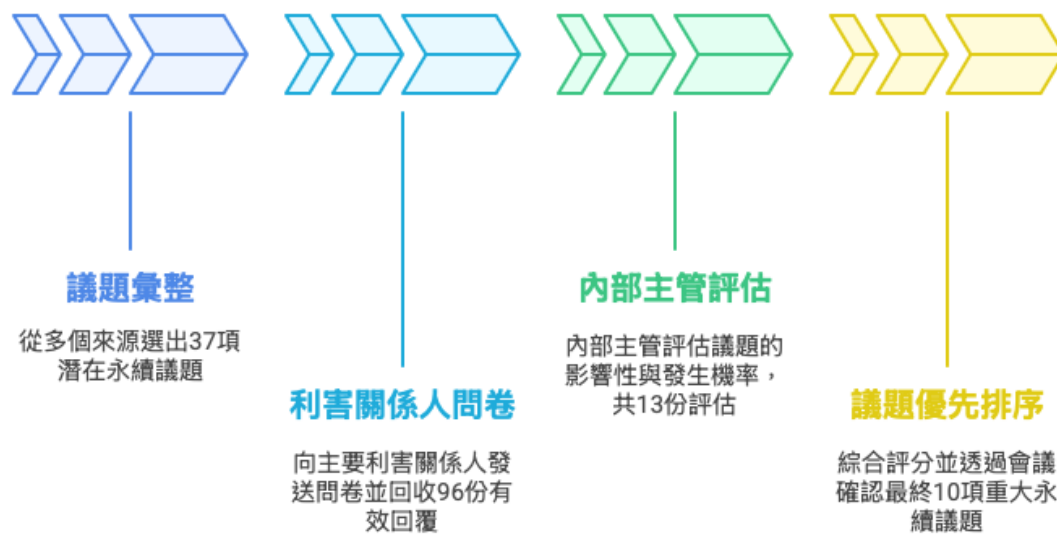


圖 1-8 重大主題鑑別流程

1.4.2 重要利害關係人關注議題

本公司透過問卷調查的方式，深入掌握各利害關係人對不同議題的重視程度，並蒐集意見和建議確保公司策略與利害關係人的期待相契合，讓公司在內部管理上增強應變能力，也在外部經營上展現透明度。同時，問卷結果為公司提供了識別風險和機會的依據，有助於優化各項業務策略，進一步提升競爭力。透過這一流程，本公司朝著可持續發展目標邁進，以創造長遠的價值。

利害關係人關注之議題面向

本公司於進行重大性議題分析過程中，透過問卷調查廣泛蒐集 96 位利害關係人回饋意見，以瞭解其對環境、社會與公司治理三大永續面向的關注分布，作為議題排序與永續策略規劃之依據。調查結果顯示山隆通運利害關係人對「治理」面向的期望最為顯著，並為公司後續擬定 ESG 重點策略與揭露方向提供明確依據，有助於提升永續管理之精準性與契合度。

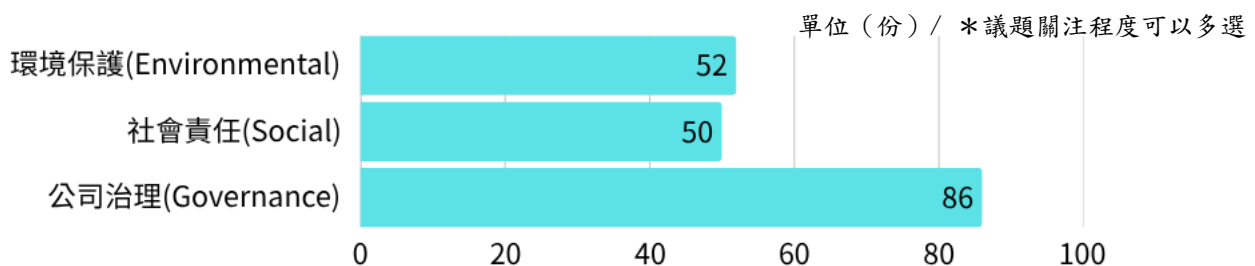


圖 1-9 利害關係人關注之議題面向

問卷議題面向分佈

根據本公司進行的重大性議題調查結果，共回收 96 份有效問卷，經統計後產出前十大總得分最高之關注主題。根據分析顯示，社會面議題占比最高，合計達 6 項，顯示利害關係人對於員工關懷、職業健康與安全與顧客的健康與安全之期待尤為明確。此外，經濟面議題占 2 項，反映利害關係人對經濟績效與市場地位的核心關注；而環境面則有 1 項議題進入前十名，即環境法規遵循，表明利害關係人對企業法規遵循與環境責任亦具敏感度。

社會面相關議題涵蓋層面最廣，包括「行銷與標示」、「職業健康與安全」、「員工關懷」、「社會經濟法規遵循」、「強迫與強制勞動」以及「顧客隱私」。此類議題顯示利害關係人高度重視公司在職場安全、資訊倫理與員工照護上的制度健全與實際落實，亦呼應 SDGs 第 8 與第 16 項永續發展目標。

經濟面議題則包括「經濟績效」與「市場地位」，分別位列總得分的前段，凸顯利害關係人對於企業穩健營運能力與產業競爭力的重視，特別在當前經濟情勢變動下，更期待企業能同時兼顧利潤創造與長期價值穩定。

環境面議題中，則以「環境法規遵循」為代表，顯示利害關係人對公司在法規合規性、環保責任及風險控管的持續期待。未來亦可由此延伸至碳排管理、能源效率與循環經濟等深化策略作為揭露主軸。

綜合分析，山隆通運於推動永續策略時，應優先聚焦於社會面與經濟面實務強化，並適時擴大環境面揭露深度與行動廣度，以更全面地回應利害關係人多元關注與期望，並與國際揭露準則（如 GRI、SASB、TCFD）持續接軌。。

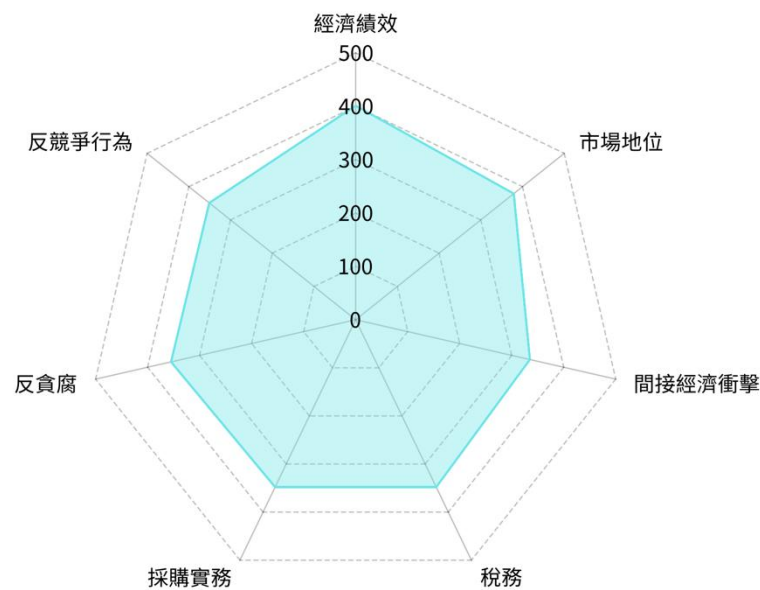


圖 1-10 經濟面議題分佈圖

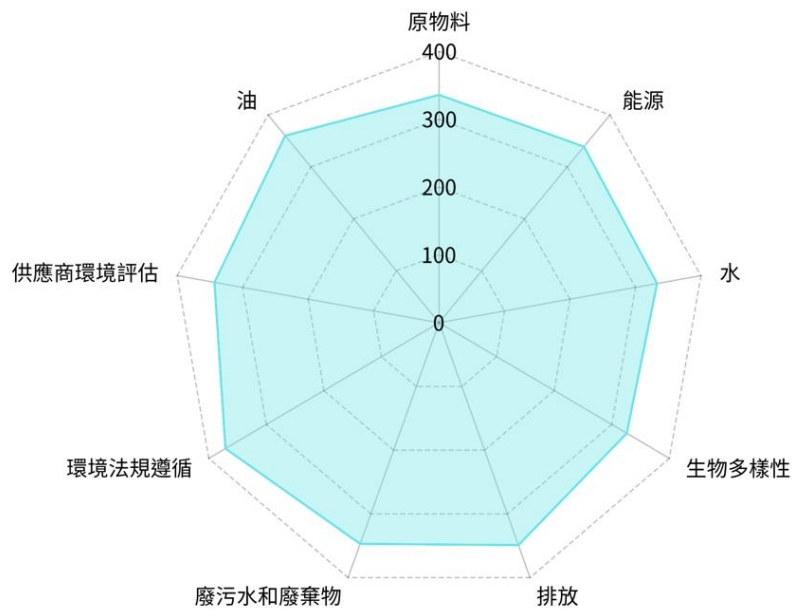


圖 1-11 環境面議題分佈圖

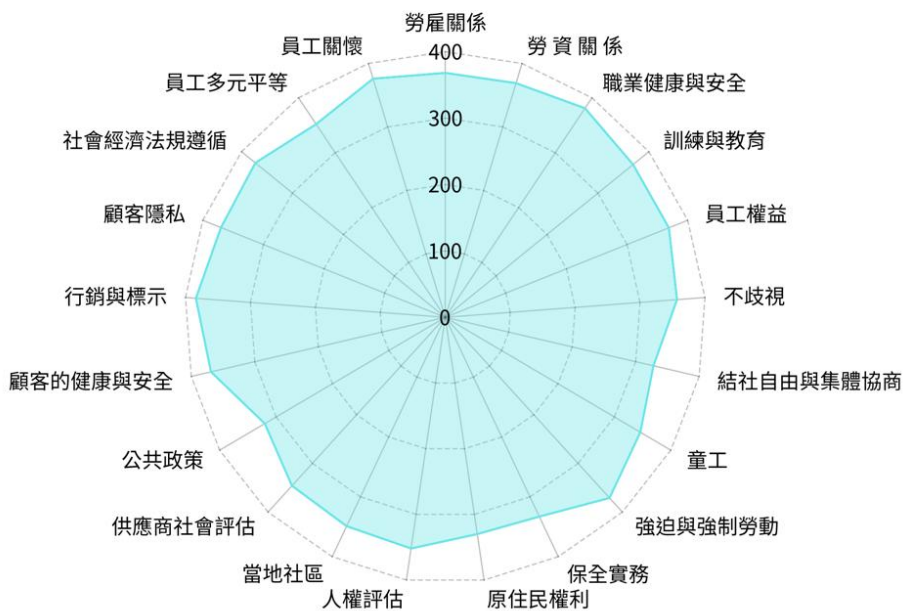


圖 1-12 社會面議題分佈圖

表 1-4 利害關係人前 10 大關注議題

排序	永續議題	排序	永續議題
1	經濟績效	6	社會經濟法規遵循
2	行銷與標示	7	環境法規遵循
3	職業健康與安全	8	強迫與強制勞動
4	市場地位	9	顧客隱私
5	員工關懷	10	顧客的健康與安全

本公司針對前五項關注議題進行

分析據本公司進行的重大性議題調查結果，共回收 96 份有效問卷，經統計後產出前十大總得分最高之關注主題。根據分析顯示，社會面議題占比最高，合計達 6 項，顯示利害關係人對於員工關懷、職業安全與顧客權益之期待尤為明確。此外，經濟面議題占 2 項，反映公司財務績效與人力資源管理亦為外界關注的核心重點。

1. 經濟績效（經濟面）：山隆通運自 1976 年成立以來，已發展為涵蓋運輸、油品、倉儲物流及船務報關等多元事業體的企業。公司持續推動智慧加油站、數位支付（如山隆 Pay）及綠色運輸等創新服務，以提升營運效率與顧客滿意度。然而，近年來公司面臨營收下滑的挑戰，需積極調整策略以維持財務穩健。
2. 行銷與標示（社會面）：作為加油站與物流服務提供者，山隆通運致力於提供清晰的服務標示與資訊透明度。公司官網提供詳細的服務據點資訊，並推動自助加油導引與數位支付系統，提升顧客體驗。然而，過去曾有客戶對於運費結算與服務條款提出疑慮，顯示公司需加強資訊揭露與溝通機制，以增進顧客信任。
3. 職業健康與安全（社會面）：山隆通運高度重視職業安全與健康，特別是對於運輸與油品事業的員工。公司實施出車前的血壓與酒測檢查，並提供定期健康檢查與安全教育訓練。然而，過去曾發生員工疑似過勞致死的事件，引起社會關注。勞動部職安署已介入調查，並要求公司加強勞動條件與安全措施，以防範類似事件再次發生。
4. 市場地位（經濟面）：山隆通運因橫跨油品零售、運輸與物流等關鍵產業，具備高度整合能力與穩固市場占有率，成為利害關係人關注的重要議題。作為國內少數同時擁有加油站經營與中油物流合作資格的企業，並積極投入智慧化與低碳轉型，山隆展現出長期營運韌性與策略優勢。市場地位的關注程度顯示利害關係人對公司營運穩健性、品牌信賴度及其在能源與物流安全角色的重視，是評估其永續競爭力的核心指標之一。
5. 員工關懷（社會面）：山隆通運重視員工福祉，推動健康管理與職場安全文化。公司實施出車前健康檢測，並提供定期健康檢查與急救訓練。然而，部分員工反映加班頻繁，且工時管理需

加強。公司需進一步檢視工作安排與人力配置，確保員工工作與生活平衡。

綜合以上分析，山隆通運在永續發展方面已展現積極作為，特別是在職業安全與員工關懷方面。然而，仍需持續強化資訊透明度、勞動條件與財務穩健性，以回應利害關係人對於公司永續經營的期待。

表 1-5 前五項關注議題

前五項關注議題	關注原因分析	公司應對舉措
經濟績效	- 股東與投資人關注公司是否具備穩健財務結構與長期成長潛力，尤其在Global能源市場波動及升息環境下，更重視財務透明度與穩定性。 - 員工期望企業能維持良好經營績效，以保障薪資、福利與就業穩定。 - 合作銀行與金融機構評估授信風險時，亦視企業盈餘能力與資產報酬率為核心參考指標。	- 穩定營運主軸包括油品銷售、加油站經營與物流配送。 - 發展「山隆 Pay」行動支付與智慧油站系統，強化數位轉型。 - 多角化布局包含物流、報關與儲運業務，提升收入來源穩定性。 - 年度財務資訊定期揭露於年報與公開資訊觀測站。
行銷與標示	- 顧客期望服務流程與價格收費標準明確透明，避免因資訊不清引發誤解或申訴。 - 消費者保護團體與主管機關重視是否落實標示規範，保障消費權益與公信力。 - 數位化服務推行後，更須強化操作資訊的可理解性與使用友善程度。	- 建立官網與加油站數位看板清楚揭示油價與優惠資訊。 - 商品與服務收費標準均合宜揭露，並持續精進自助加油與數位導引功能。 - 設有客服專線與意見反映機制，接受民眾查詢與申訴，提升服務透明度。
職業健康與安全	- 司機與油品作業員為高風險職類，工作內容涉及高溫、油氣與長時間駕駛，若安全管理不善，恐引發勞災事故。 - 勞工團體與主管機關對運輸與儲運行業之勞動條件監督力道日增。 - 員工與家屬關心企業是否具備完整職安制度與事故防範機制，以確保生命與健康權益。	- 推動駕駛每日酒測、血壓檢查，降低行車風險。 - 實施全員定期健康檢查與急救訓練。 - 訂有職安制度與勞工安全衛生政策，建置完整事故通報與緊急應變機制。 - 每年持續辦理超過萬小時的安全教育訓練課程。
市場地位	投資人關注公司是否為產業中具關鍵競爭力者，能在景氣循環與產業變革中維持領先地位。	- 於全台營運超過 70 座加油站，維持國內油品零售市場重要地位。 - 為中油主要物流配送合作商，具備

	• 合作夥伴（如中油與下游物流需求方）仰賴穩定能量供應與物流效率，關注公司履約能力與營運韌性。 • 公共機關與社區期待山隆於能源配送與交通服務中，發揮穩定社會運作之基礎設施角色。	穩定契約與上下游整合能力。 • 推動低碳車隊、綠能設施、智慧物流強化市場競爭優勢。 • 積極參與永續評比與標章申請（如綠建築與節能認證）。
員工關懷	• 員工在高強度、高風險環境中工作，期待企業能提供人性化制度、身心照顧與家庭支持。 • 社會大眾與媒體對企業是否落實工時管理、心理健康、工作生活平衡日益重視。 • 青年與專業人才在選擇就業時，重視企業文化、內部升遷與職涯發展資源，影響公司人才吸引與留任。	• 提供完整勞動契約、具競爭力之薪資與多元福利制度。 • 設立員工關懷機制與心理健康諮詢資源。 • 定期舉辦員工座談與滿意度調查，納入政策調整參考。 • 提供升遷制度與職涯培訓計畫，鼓勵員工發展潛力。

1.4.3 永續議題衝擊度分析

本公司在完成重要利害關係人對永續議題之關注度調查後，進一步邀請內部各相關主管進行議題衝擊性評估。評估作業係以各項議題對於公司營運、利害關係人、環境與社會可能產生之影響為核心，依據「衝擊的嚴重度」及「發生的可能性」兩大指標進行系統性量化分析。

衝擊評估涵蓋正面與負面兩大類型：

正面衝擊事件：係指某一永續議題若處理得當，將可能為本公司帶來實質效益，包括強化品牌形象、提升營運績效、創造市場機會或強化與利害關係人之信任關係。此類議題將被視為具備高度正向潛力之推進重點。

負面衝擊事件：係指某一議題若忽視或處置不當，可能對公司聲譽、合規性、財務表現、營運穩定性或社會責任造成不良影響，進而導致目標受阻或風險擴大，屬高關注之風險管理重點。

經彙整各主管之評估結果與前述利害關係人問卷關注度分數，進一步繪製「重大永續議題衝擊度分析圖」，以雙軸矩陣（關注程度 × 衝擊程度）方式展現各議題相對優先性，作為後續重大議題排序與永續策略資源配置的依據。此程序有助於本公司全面理解議題的實質影響，並建立動態調整機制。

正面衝擊度結果分析

經為進一步評估各永續議題對企業可能帶來之正向影響，本公司參考 GRI 3-3 與風險/機會管理流程，針對利害關係人高度關注的十大議題進行「發生可能性」與「衝擊程度」之雙軸評分分析。此分析作業由公司內部主管依據實際營運經驗與產業情境填列，形成議題衝擊矩陣，以量化方式辨識潛在正面驅動力。從分析結果可觀察到，大部分議題皆集中落於中高區域（3.5 以上），顯示公司在多數永續主題上都具有將議題轉化為營運優勢的潛力。特別值得注意的是，部分議題不僅關注度

高，同時也被評為具高度發生可能與實質效益潛力，為後續永續行動方案設計之優先對象。經過發生機率與衝擊程度的加乘考慮後，選取前五項高潛力正面衝擊議題加以分析，其結果如下：

1. 員工關懷（發生可能性：4.23 | 衝擊程度：4.38）

員工為營運結構中的核心要素，特別是前線司機、站務與倉儲等高實作性職務，其穩定性與滿意度將直接影響服務品質與營運持續性。透過落實健康促進措施、完善福利制度與職涯發展計畫，能有效建立組織向心力與團隊歸屬感，並有助於形成具吸引力的雇主品牌，回應現今職場對幸福企業、心理健康與平權職場的關注趨勢。

2. 社會經濟法規遵循（發生可能性：4.31 | 衝擊程度：4.08）

法規合規與政府合作參與是企業穩健發展的重要保障。本公司在交通安全、油品管理與物流稅務等多方面皆高度依法運作，並參與多項行業公會以強化自律。利害關係人對此議題關注度極高，亦符合 GRI 207 與 TCFD 關於法遵與制度穩定的揭露要求。

3. 行銷與標示（發生可能性：4.00 | 衝擊程度：4.15）

在資訊公開與消費權益日益受到關注的時代，產品與服務的標示準確性、收費透明度及溝通友善程度已成為企業信譽的關鍵評估標準。山隆通運將致力於油品標價、自助加油流程、促銷活動及支付系統等項目上提供清晰、一致且及時的說明，有助顧客理解、減少誤解與投訴，進一步體現誠信經營與服務導向之品牌形象。

4. 市場地位（發生可能性：3.85 | 衝擊程度：4.31）

本公司於國內運輸與油品供應鏈中擁有重要地位。透過穩定服務品質、技術創新與差異化永續策略（如智慧油站、EV 充電整合），持續鞏固市場領先角色，將有助於維持長期合作關係並強化產業議價能力。強勢市場地位亦將使本公司在回應氣候政策、參與標案與供應鏈整合時具備更大主動權與彈性空間。

5. 環境法規遵循（發生可能 4.00 | 衝擊程度：4.15）

隨著國內外碳中和政策推進與能源轉型壓力日益增強，油品與物流產業面臨更高的環境合規門檻與轉型要求。本公司因應趨勢，積極展開企業永續治理強化作為，涵蓋溫室氣體盤查制度化，同時加油站節能設施升級、逐步導入低硫油品與替代燃料應用。上述作為不僅對應法規需求，也實質回應氣候行動（SDG 13）與能源效率目標，並已在利害關係人問卷中獲得高度認可。

前 5 大高潛力正面衝擊議題

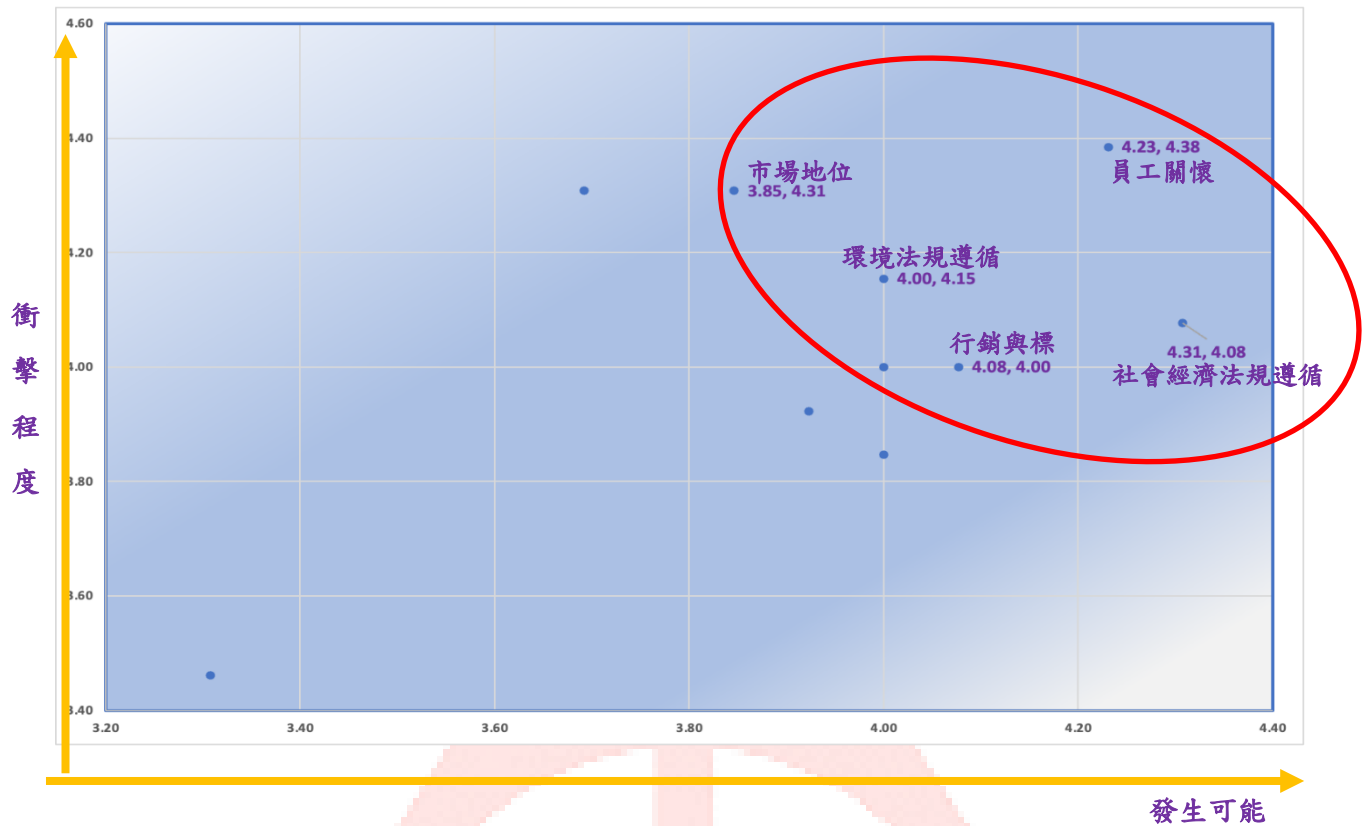


圖 1-13 正面衝擊度分析矩陣圖

表 1-6 正面衝擊度分析

重大議題分析	衝擊事件	應對舉措
員工關懷	持續提升員工健康福利、職場環境與心理照護機制，將有助於建立積極向上的組織文化與內部凝聚力，吸引優秀人才加入並降低離職率，進而增強整體營運穩定性與品牌好感度。	- 建立員工協助方案（EAP）、提供心理諮詢與壓力管理資源。 - 推動健康促進活動（如健檢、運動獎勵、團康活動）。 - 設立暢通意見反映與勞資溝通平台，定期進行滿意度調查。 - 發展完善的職涯路徑規劃與內部升遷制度。
社會經濟法規遵循	持續合規經營、準時稅務申報及合法勞動制度，有助於穩定信用評等與融資條件。透過合法工時制度與勞動保障，吸引並留住勞動密集型產線之穩定人力。透過積極參與公協會與產業法規諮詢，增強政策對話影響力，同時強化資訊揭露品質有助於強化制度透明度與預防營	- 落實稅務與財報揭露制度化，推動 GRI 207 揭露要求，強化對投資人之誠信與透明度。 - 建立勞動權益保障體系，如完善加班補休、司機出勤控管系統與福利諮詢窗口。 - 積極投入行業公會法令研修討論，強

	運風險。	化政策倡議力與產業聲音代表性。 依據《公司治理實務守則》定期召開董事會法遵專案審查，建構合規即效之治理體系。
行銷與標示	產品與服務標示若能清晰、完整且符合規範，有助於顧客信任與品牌誠信形象建立，降低客訴風險與法律責任，同時也展現企業對顧客權益與資訊揭露責任的積極態度。	- 強化數位與實體站點的價格與促銷資訊標示。 - 建立定期審核制度，檢視標示內容是否合規與明確。 - 設立多語言使用說明，提升自助操作友善度。 - 推動申訴與回應機制數位化，提高顧客回應效率。
市場地位	本公司之油品供應與物流服務持續保持領先優勢，將吸引更多戰略合作機會與長期合約，提升品牌價值與社會辨識度，進而於產業中發揮示範帶頭效果，促進永續競爭力。	- 導入低碳車隊符合政策趨勢。 - 佈建智慧站點與客製化加油/加氣服務，提升顧客黏著度。 - 發展永續品牌行動方案，如企業網站揭露 ESG 行動、發布永續報告書。 - 化 CSR 公關與外部利害關係人溝通，塑造領先品牌形象。
環境法規遵循	積極遵循碳排放與空污管制，能加強企業在供應鏈及外部評等的表現，有效降低運營成本與能耗。及早建立碳盤查與減量機制，有助於應對淨零政策下的市場變化、制度壓力與跨境物流業務擴張。	- 推動加油站與倉儲據點能源優化升級，展現節能績效。 - 完成 ISO 14064 與溫室氣體盤查精進環境數據掌握。 - 對清潔油品與低碳運輸模式進行先期研究與導入評估，回應 SASB EM-RM-410a.2 指標。 - 將環保法規列為供應鏈稽核與選擇標準，強化責任供應鏈與上下游合規共治。

負面衝擊度結果分析

為有效辨識永續議題可能對企業帶來的負向風險，本公司針對同一組十大關注議題進行「發生可能性」與「衝擊程度」雙軸負面評估，由內部主管針對違法、事故、聲譽損害與營運中斷等潛在情境進行分析。此舉旨在強化風險識別與應變準備，預先部署防範機制，降低事件發生機率與其可能造成的衝擊程度。整體分析結果顯示，部分議題之發生可能性雖相對不高，但一旦發生，其對企業財務、法遵或聲譽之損害將具高度影響力。以下為前五項負面衝擊潛力最高之議題說明：

1. 經濟績效（發生可能性：3.92 | 衝擊程度：4.31）

經濟績效不僅是企業營運穩定的直接指標，也關係到投資人信心與外部信評。若公司在經濟衝

擊或市場競爭加劇下營收驟降，可能導致現金流吃緊、償債能力下滑，進一步影響企業信用、股東權益與資金取得能力。這將導致法人資金撤出、利害關係人合作意願下降，對公司在供應鏈與金融市場中的信用地位造成長期負面影響。

2. 市場地位（發生可能性：3.46 | 衝擊程度：3.85）

本公司為台灣油品與物流服務的中堅企業，若其市場領導力因外部政策變化（如碳費制實施）、新興競爭者入市或服務品質下滑而削弱，將可能被主要合作夥伴（如中油、大型企業客戶）調整合作策略。這不僅危及收入來源，也可能讓我們失去供應鏈中的關鍵角色地位，對未來業務拓展與策略聯盟造成長遠阻礙。

3. 員工關懷（發生可能性：2.85 | 衝擊程度：3.31）

員工為運輸與油品產業最核心的生產力來源，倘若企業忽視基層司機與站務員的工時、健康與心理壓力管理，將導致勞動士氣下降、流動率升高，甚至引發職災或勞資爭議。這些狀況將直接影響服務品質與營運穩定性，並可能被政府或媒體點名為勞權風險企業，嚴重損害外部形象與內部文化凝聚力。

4. 行銷與標示（發生可能性：2.54 | 衝擊程度：3.15）

隨著消費者權益意識抬頭與資訊流通加速，產品與服務標示的正確性與透明度成為社會高度關注的焦點。若未能清楚揭示油品來源、加油折扣條件或收費標準，可能被視為資訊不實或誤導，除了引發客訴與信任危機外，也有可能遭主管機關開罰或列管，進而擴大成媒體與社群平台的負面輿情事件，衝擊品牌形象。

5. 職業健康與安全（發生可能性：2.31 | 衝擊程度：3.08）

職業健康與安全為本公司營運的核心重點，特別是油品作業與運輸駕駛等高風險工種。重大職安事故將導致營運中斷、品牌聲譽損害及保險成本增加，並可能波及合約履行與商業信任。此類風險亦影響公司在 ESG 評等、市場招標與國際合作中的評價地位。職業安全維護表現已非僅為合規課題，更為企業永續競爭力與風險韌性之基礎工程。

前 5 大高潛力負面衝擊議題

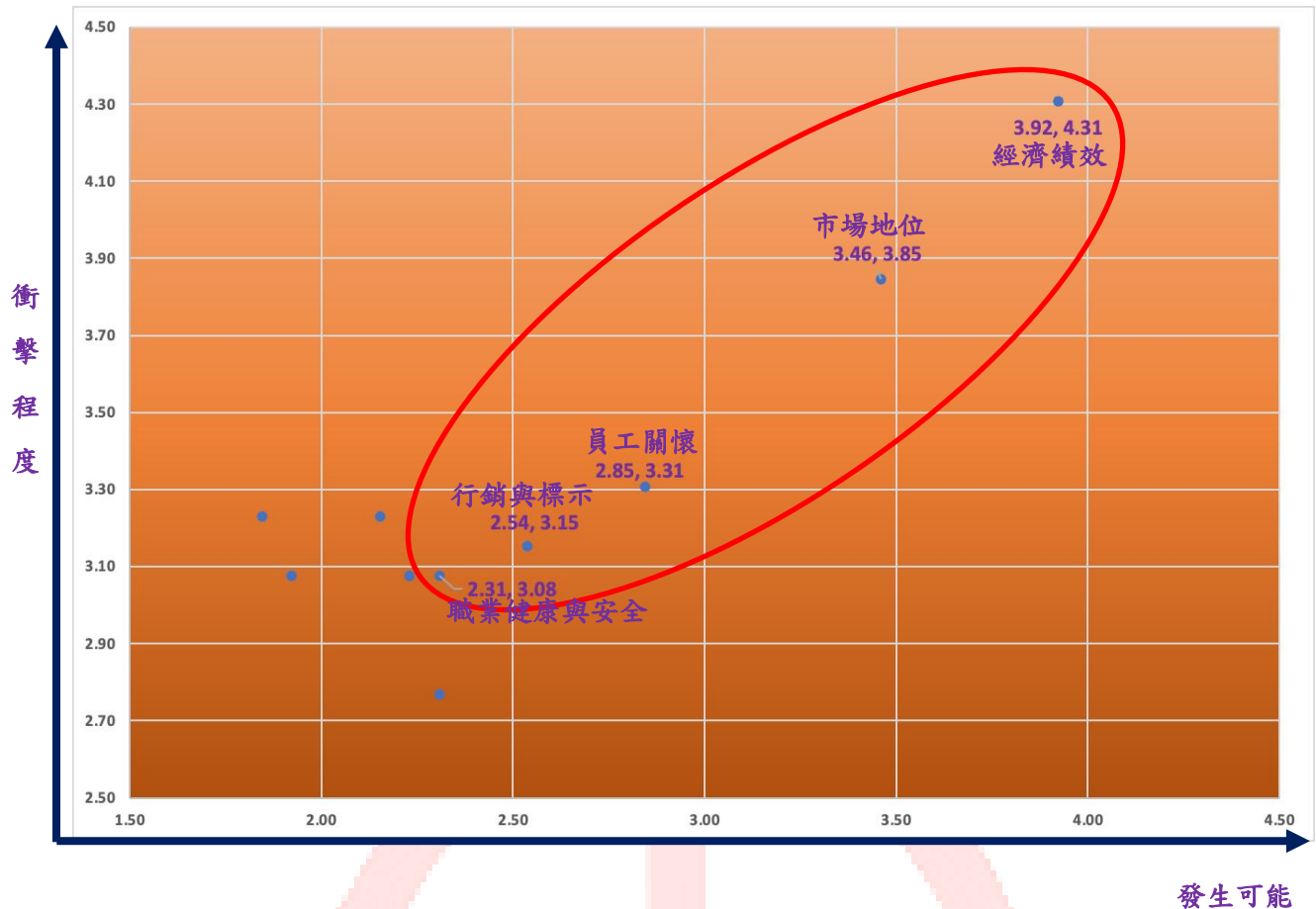


圖 1-14 負面衝擊度分析矩陣圖

表 1-7 負面衝擊度分析

重大議題分析	衝擊事件	應對舉措
經濟績效	若遭遇營收不穩、成本飆升或投資失利的情況發生，可能導致資金流斷鏈、信用評級下降與人事壓縮等風險，進而影響業務拓展與員工士氣，並衝擊公司整體財務健康與外部信賴度。	- 建立年度與季度預算管控機制，強化經營預警系統。 - 發展多元營收模式，分散油品依賴，如物流、報關、儲運等附加服務。 - 加強內部稽核制度，監測異常財務波動與資源分配效率。 - 定期檢討投資策略，審慎評估資本支出與報酬風險。
市場地位	若未能維持其在油品零售與物流配送市場的競爭力，將可能面臨客戶流失、價格競爭壓力與合作機會縮減，進而動搖其產業中的定位與長期成長基礎。	- 推動智慧油站、數位支付與綠能運具等差異化措施。 - 監控市場競爭態勢與政策變化，調整產品與服務策略。

		- 強化顧客關係管理與客戶滿意度追蹤。 - 積極發展合作聯盟與品牌公關策略，鞏固市場能見度。
員工關懷	若公司忽視員工工時負擔、職安環境與心理健康支持，將可能造成員工流失、勞資爭議與職場事故，影響營運穩定與雇主形象，甚至導致人力招募困難與成本增加。	- 建立工時記錄與預警制度，確保不逾法定上限。 - 設立員工關懷信箱，提供心理輔導與健康資源。 - 舉辦定期意見調查與勞資溝通會議。 - 提供晉升制度與員工福利項目透明揭露。
行銷與標示	產品資訊、收費標準或促銷活動標示不清或不實，將可能引發顧客投訴、主管機關開罰，甚至導致損害品牌形象，擴大至社群與媒體的負面輿論，嚴重衝擊本公司的業務表現與營運績效。	- 訂定標示資訊內控作業，交由法務、行銷與營運部門交叉稽核。 - 建立油站看板與官網資訊一致性同步更新制度。 - 推動客服數位化（含申訴處理時效監控）。 - 提供清楚、可追溯的商品資訊與操作引導說明。
職業健康與安全	油品裝卸、危險品運輸、高架操作等工作，若管理不善易導致工傷或死亡事件。前述事故將使運輸或站體業務暫停，導致服務中斷與商譽損失，面臨高額裁罰與訴訟賠償、營運成本提高保費與理賠爭議，導致客戶終止合作。同時將進而影響公司永續形象、評等機構認定及外部審核表現。	- 建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，將風險預防與事故通報納入正式治理體系。 - 高風險工種強化訓練機制，定期實施防災模擬、操作實務與健康檢查。 - 推動即時通報與內部事件調查流程，作為預防與制度改善依據。 - 安全績效列入績效考核與獎酬制度。 - 擴大職安意識教育，納入供應鏈安全管理要求。

1.4.4 重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應

本公司制定永續發展策略方針，定期檢視績效及目標達成狀況。透過內部確認和獨立第三方查證，提升績效之可信度。每年依據公司願景，設定隔年度之量化或質化目標。依據重大主題管理方針，設定績效管理指標，追蹤目標達成狀況與進程，並確認績效管理指標和永續原則的一致性。

表 1-8 重大議題準則對照表

排序	議題類別	對應之GRI準則	對應之SASB指標	報告書對應章節
1	經濟績效	GRI 201: 經濟績效 2016	無對應之指標	第二章 企業概況 第六章 公司治理
2	行銷與標示	GRI 417: 行銷與標示 2016	無對應之指標	第二章 企業概況 第五章 社會責任
3	職業健康與安全	GRI 403: 職業健康與安全 2018	SASB EM-RM-320a.1 勞工健康與安全	第五章 社會責任
4	市場地位	GRI 202: 市場存在 2016	無對應之指標	第五章 社會責任 第六章 公司治理
5	員工關懷	GRI 401: 雇用 2016 GRI 404: 培訓與教育 2016	無對應之指標	第五章 社會責任
6	社會經濟法規遵循	GRI 419: 社會經濟合規性 2016	EM-RM-520a.1 法規遵循與政府監理立場	第五章 社會責任
7	環境法規遵循	GRI 307: 環境合規性 2016	無對應之指標	第三章 氣候變遷 第四章 環境變遷
8	強迫與強制勞動	GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	無對應之指標	第五章 社會責任
9	顧客隱私	GRI 418: 顧客隱私 2016	無對應之指標	第五章 社會責任
10	顧客的健康與安全	GRI 416: 客戶健康與安全 2016	無對應之指標	第二章 企業概況

1.5 策略與短中長期目標

#GRI2 一般揭露：2-22 永續發展策略的聲明。

#GRI3 重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#GRI 201 經濟績效 2016：201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會。

#SASB：EM-RM-110a.2 對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論。

#SDGs：12.永續消費與生產，13.氣候行動。

#30 項人權：23.工作者的權利。

#永續揭露指標（油電燃氣業）：二、總取水量及總耗水量，三、所產生有害廢棄物之重量及回收百分比。

本公司依據永續策略藍圖，並結合利害關係人關注之 10 項重大主題，以 2024 年為盤查基準年，制訂了短期（2030 年）、中期（2040 年）及長期（2050 年）的目標，結合環境、社會及治理（ESG）三大核心面向，系統性推動永續進程，並以具體行動回應全球氣候變遷與社會期待。藉此引領公司全體穩健前行、進而實踐永續經營願景。本公司的短中長期目標如下：

表 1-9 永續策略藍圖短中長期減碳目標

階段	階段目標	策略行動方案
基準年 (2024 年)	<u>建立碳排放基準</u>	1. 依 ISO 14064-1 完成範疇一與二盤查，涵蓋站點用電、車輛燃油與設備使用。 2. 建立全公司碳排放源清單與初步年度碳強度指標。
短期目標 (2030 年)	<u>總碳排減量達 30%：</u> 1. 車隊低碳轉型。 2. 智慧加油站節能。 3. 新能源導入。 4. 建立數據與管理平台。 5. 組織治理與強化內部責任。	1. 汰換高耗能柴油車，優先選擇市區／短程車輛轉型。 2. 建置碳排與能源整合儀表板，整合部門 KPI 與排放資料。 3. 董事會定期審查碳目標進度。 4. 部門列入碳績效考核與獎勵機制。
中期目標 (2040 年)	<u>總碳排減量達 50%：</u> 1. 完成低碳車隊轉型。 2. 營運站點能源轉型。 3. 供應鏈 ESG 協同。 4. 內部碳成本制度。 5. 顧客參與與溝通。	1. 逐步更新綠色/新能源/低碳營運車輛。 2. 80%關鍵供應商需揭露年度碳績效，建立永續採購 KPI 與查核制度。 3. 部門預算評估須納入碳排預估值，推動內部碳價模擬。 4. 客戶介面顯示油品碳足跡，發展低碳消費積分制度與專屬優惠活動。
長期目標 (2050 年)	<u>達成碳中和（所有範疇 1 與 2 排放淨零，年淨碳排放 = 0）：</u> 1. 碳補償與碳權管理。 2. 技術創新應用。 3. 建立碳金融制度。 4. 全面揭露與利害關係人溝通。	1. 購買認證碳權（如 VCS、GS），投資森林碳匯／再生能源專案。 2. 導入油氣站蒸氣回收與碳捕存（CCUS），運行碳吸附示範點。 3. 建立企業碳帳冊與碳交易策略，引入碳中和投資預算與專案審查機制。 4. 發布經第三方查驗之碳揭露報告，對應 GRI、TSSB、CSRD 等標準揭露。

短期目標 (2030 年)

本公司計畫在 2030 年，實現碳排放量減少 30% 的目標，推動供應鏈的綠色轉型，促進上下游合作夥伴共同承擔環境責任。為回應全球氣候行動目標與臺灣未來碳費制度的政策趨勢，我們將於 2030 年前訂定達成相較 2024 年碳排放基準年減碳 30% 的目標。公司將以「低碳運輸」、「綠能導入」與「能源管理系統」三大核心策略為主軸，推動具體減碳作為包括：逐步更新綠色/新能源/低碳營運車輛、建置具備智慧節能與能源管理功能的加油站據點。此外，公司也將啟動碳資訊整合平台建置，全面追蹤部門能源強度與排放表現，並透過董事會監督制度，將碳排成效納入部門 KPI，實質落實永續治理。

中期目標 (2040 年)

邁入中長期永續發展關鍵階段，山隆通運設定於 2040 年完成溫室氣體減碳 50% 之目標。此階段強調公司整體營運模式、能源使用結構與供應鏈體系的「全面轉型」。展望 2040 年，我們將逐步更新車隊達成低碳化。同時，公司將擴大再生能源使用，預計綠電佔比達 30%，並將關鍵供應商納入 ESG 碳排查核體系，推動上下游同步減碳建立全面性的廢棄物再利用流程，實現循環經濟模式。內部治理方面，公司將正式導入內部碳定價制度，於各單位預算編列階段納入碳成本因子，並將碳績效與投資決策掛鉤，以強化減碳行動與經營策略的一致性。

長期目標 (2050 年)

山隆通運積極響應全球「2050 淨零排放」趨勢，正式承諾於 2050 年全面達成碳中和。本階段的目標不僅聚焦於將直接與間接溫室氣體排放控制為最小，更進一步以補償、技術創新與碳金融工具，達成排放淨值為零。具體策略包括：對無法避免的剩餘排放量購買經國際認證之高品質碳權（如 VCS、GS），或透過參與國內碳交易平台（如 T-CX）進行碳補償。同時，公司將導入 CCUS（碳捕捉與封存）或油氣回收等技術於站點設施，啟動碳回收示範點營運。治理層面，公司將建立「企業碳帳冊」，結合碳投資策略與中和績效管理，並與 RE100、SBTi 等國際倡議接軌，逐年發布第三方查驗之「碳揭露報告」，強化外部信賴與永續領導地位。

第二章、企業概論

2.1 公司簡介與規模

#GRI 2 一般揭露 2021：2-1 組織詳細資訊，2-2 組織永續報導中包含的實體，2-3 報導期間、頻率及聯絡人，2-4 資訊重編，2-5 外部保證/確信，2-6 活動、價值鏈和其他商業關係，2-7 員工，2-8 非員工的工作者，2-9 治理結構及組成。

#GRI 201：經濟績效 2016：201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值，201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會。

#GRI 203：間接經濟衝擊 2016：203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊。

#SASB：EM-RM-120a.2 位於或鄰近高人口密度區域之設施數量，EM-RM-320a.1 員工之安全統計資料，EM-RM-410a.3 燃料混合中之再生能源比重，EM-RM-000.A 原油與其他原料之精煉量（可延伸為業務量揭露），EM-RM-000.B 精煉作業之產能（如加油站與物流中心設施能力）。

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#TCFD 策略：a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會，b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。

#SDGs：8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，11.建構具包容性、安全與永續的城市設施與基礎建設，13 氣候行動。

#30 項人權：23.工作者的權利，24.休息和閒暇的權利，25.享有食物和居所的權利。

#永續揭露指標-油電燃氣業：一、在人口密集地區的煉油廠數量，二、總取水量及總耗水量，六、主要產品產量依類別揭露。

山隆通運股份有限公司（Shan-Loong Transportation Co., Ltd.，股票代碼：2616）成立於 1976 年，總部設於台灣新北市板橋區，並於 1997 年正式於台灣證券交易所上市。公司長期深耕於運輸與油品供應領域，現已發展為集運輸配送、油品批發零售、倉儲物流、報關船務與加油站營運為一體的多角化企業。公司於台灣設有六大營運處據點，並在中國上海及越南胡志明市設有子公司與業務據點，形成橫跨亞太的營運。本公司業務重點包含汽車貨運與貨櫃運輸、智慧加油站經營、油品供應與銷售，以及整合通關與儲運管理。2024 年度合併營業收入達新台幣 108 億 4,181 萬元，營收主要來自油品業務，反映出公司於台灣能源流通與交通基礎服務系統中的關鍵角色。為強化基礎建設與城市營運韌性，公司於 2022 年增設中部台中櫃場，進一步提升全台物流覆蓋密度與服務效率。

面對氣候變遷與能源轉型挑戰，山隆通運持續推動加油站智慧化升級，導入即時能源監控與高效設備，並透過能源管理系統優化營運能耗，以因應轉型風險與提升碳效率。公司董事會將定期檢視氣候相關議題，管理階層亦參與風險辨識與對策規劃，將氣候風險納入整體風險控管流程中。

截至 2024 年底，公司直接聘用之員工超過 1000 人，涵蓋運輸調度、加油站營運、油品管理與行政支援等部門，另結合大量非員工人力如外包司機與站點服務人員，建立彈性多元之人力架構。公司亦重視員工之安全與健康，導入職業安全衛生制度與持續性教育訓練，保障其工時、休息

與生活條件，落實《世界人權宣言》中關於工作者的基本權利。治理結構方面，山隆通運董事會共由 9 名成員組成，包括董事長、副董事長、多位常任董事以及 3 位獨立董事。公司同時設立審計委員會與薪酬委員會等功能性委員會，由獨立董事擔任核心成員，協助董事會監督公司財務、法遵與高階人事事務。此結構兼顧專業性與獨立性，有助於確保治理透明度與提升永續決策效能。

本公司遵循聯合國世界人權宣言，保障工作者的權利，包括合理工時、休息與閒暇的權利，以及享有食物和居所的權利，並致力於建立友善的工作環境。在台灣永續揭露指標（油電燃氣業）方面，本公司主要從事油品配送、加油站營運與零售銷售，並未從事石油煉製（refining）業務，亦未設有煉油廠。現有加油站雖多設於交通便利、人口較密集地區，但屬零售型服務據點，並不直接涉及工業性製程或高污染設施。本公司雖營運多座加油站及物流場域，但營運型態非以大量製程用水為主，其用水主要來自市政供水，應用於員工飲用、清潔與基礎設施使用等。本公司非燃油生產型企業，惟營業收入主要來自油品販售與物流配送，屬「商品流通」性質，2024 年報揭示油品業務收入約占總營收 79%。

2.1.1 公司基本資訊

本公司的服務據點遍佈全台，並於中國及越南設有分支機構，提供跨境物流與清關解決方案。截至 113 年年底，實收資本額達新臺幣 13.72 億元，普通股已發行 137,281,827 股。公司核心業務涵蓋汽車貨運物流、加油站經營、報關及國際船務承攬、倉儲配送、桶裝油品運輸與系統整合管理等，形成完整的一站式垂直整合營運體系。旗下擁有 77 座加油站據點、運輸據點、倉儲節點，能即時響應客戶端多樣化的燃料、原物料與成品運輸需求。近年更積極投入能源通路資訊化、環境低碳運具轉型、以及危險物品運輸風險控管等業務升級，具高度調度能力與危運履歷透明度。

表 2-1 公司基本資料

股票代號	2616	產業類別	油電燃氣業	外國企業 註冊地	無
公司名稱	山隆通運股份有限公司		總機	(02)29599611	
地址	新北市板橋區民生路一段 1-2 號 1 樓				
董事長	鄭人豪		總經理	蕭煒騰	
發言人	蕭煒騰		發言人職稱	總經理	
發言人電話	(02)29599611		代理發言人	郭家良	
主要經營業務	汽車貨櫃貨運業、汽車修理業及其零件買賣、加油站業務及倉儲業務				
公司成立日期	1976/04/06		營利事業統一編號	33983853	
實收資本額	1,372,818,270 元		上市日期	1997/11/08	
上櫃日期	無此情況		興櫃日期	無此情況	
公開發行日期	1991/08/26		普通股每股面額	新台幣 10.0000 元	

本公司營運型態屬於典型高勞動密集與高區域外部性風險之油電燃氣與運輸業，每日直接服務高人口密集地區之車流與用戶群體，營運必須兼顧安全、環境與能源效益三者平衡。為此，我們已全面導入 ISO 9001 品質管理、ISO 14001 環境管理、ISO 45001 職安衛管理等國際標準，並於 2016 年起取得 AEO 優質企業認證、通過台塑集團 SQAS 安全品質評鑑，並持續依循《上市櫃公司永續報告書作業辦法》完成第三方查證。山隆通運於 2024 年修訂《永續資訊管理程序》及《永續報告書編製與確信程序》，明訂各事業處之永續目標回報責任、資料覆核及公開揭露流程，強化資訊透明度與準確性，確保能於氣候治理框架（TCFD）及利害關係人重大性關注基礎下，完整揭露經濟、環境與社會之風險與績效，並且取得中度保證確信。

公司治理之結構由 9 位董事組成，包括 3 位獨立董事，並設有審計與薪酬兩大功能性委員會，董事會至少每季召開一次，討論經營策略與永續發展方向。稽核單位隸屬董事會，獨立運作並定期稽核集團及子公司之財務、營運與法規遵循情形。公司員工總人數逾 1,000 人，另有多位長期合作之外包駕駛及第三方倉儲人員，均納入職安培訓、風險告知與反毒酒測制度之管理體系中。在永續事業的戰略方面，山隆通運以「環保節能、安全運輸、責任物流」為核心理念，已識別氣候變遷導致極端天氣事件對油品與運輸供應鏈之潛在衝擊，列為風險管理重點，並配合金管會推動溫室氣體盤查與碳排揭露，分階段執行運具替換與能耗效率提升等應對措施。為此，本公司致力於在地發展與社區共融，長期投入加油站社區友善設施升級、交通安全倡導、公益加油捐助、弱勢物資運送與地方防災支援計畫，實現企業的社會責任與基礎設施共益影響。



圖 2-1 產品示意圖

2.1.2 組織架構

本公司根據其多角化營運與產業特性，建立雙軸整合式的組織架構，並持續依據永續治理趨勢調整職能分工與責任配置，以兼顧效率、彈性與風險韌性。公司董事會為最高治理機關，共計有九位董事，其中三位為具獨立性之專業董事，成員背景涵蓋運輸、財務、工程、法規與永續管理等多元領域。董事會下設審計委員會與薪酬委員會，定期監督公司財務報表、風險控管、人力資源政策與永續績效表現，並對管理階層進行治理機能檢視與關鍵決策審議，落實企業責任與問責機制。

本公司採用職能導向與業務導向交織之組織形式。核心職能部門包含稽核部、審計委員處、薪酬委員會、董事長秘書室等直屬董事會監督之單位，另設企業社會責任專案小組及誠信經營專案小組作為專案推動架構。上述單位負責跨部門政策整合與治理倡議之執行平台，並透過資訊統籌支援報告資料之彙整與揭露。資訊處協助整合車隊管理、油品站端系統及內部治理平台，支援營運資訊數據化與資安防護需求。

營運事業部門橫跨油品供應、運輸、報關與倉儲，具備完整的垂直整合能力與區域調度彈性。公司擁有 77 座加油站據點，涵蓋全台高流量區域並納入智慧油品調度與節能控制設備，作為實現營運低碳化的基礎。車隊與貨運業務由本業處、物流處與油品事業處共同負責，涵蓋原紙、紙箱、化學品、桶裝燃料等品項之調度與配送，並建置完整駕駛管理、安全紀錄與風險預警制度。船務報關業務則由旗下子公司山隆船務報關股份有限公司承擔，已取得 AEO 安全認證，並具備完善之國際清關流程與合規標準。倉儲與物流系統支援貨物的中轉與終端交付，並持續優化倉儲設施之能耗效率與空間配置。此外，公司亦設有企劃處、採購處與安保處等運營支援單位，統籌加油站與物流節點之設施建置、維護保修與轉投資規劃，以強化設施生命周期管理與風險防範。

— 公司組織圖

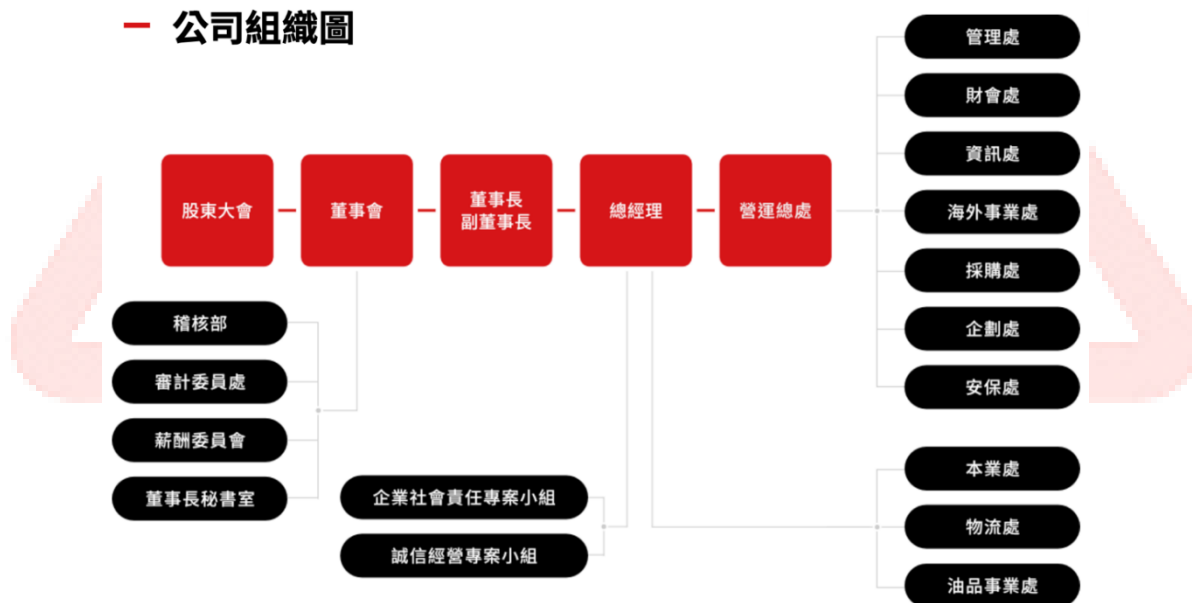


圖 2-2 公司組織圖

在永續治理實踐方面，董事會已將氣候變遷納入公司中長期策略之一，我們將定期進行極端氣候風險分析與財務衝擊評估，同時推動氣候相關資料盤查、減量路徑設定與再生能源使用規劃。針對都市型加油站設施與危險物運輸之潛在風險，公司已設立災害應變制度與油品備援調度機制，並將逐步推動提升能源使用效率與供應彈性。公司亦將碳揭露與盤查資料納入董事會年度報告事項，

並由各單位依責任分工協力完成永續報告資訊的蒐集、審核與申報，強化資訊揭露的即時性與可稽核性。

本公司的組織架構設計兼具實務營運導向與治理標準對齊，藉由跨部門橫向整合、數位平台支援與制度性文件明確化，強化公司在高風險產業中的監督能量與永續落實能力，為實現「安全、穩定、永續」的企業使命建立堅實基礎，也展現其對利害關係人責任的制度化承諾與氣候韌性治理的前瞻布局。我們同時透過完善組織結構與多層級溝通機制，確保從策略決策層、管理執行層至基層運作均能有效推動 ESG 目標，並回應內外部利害關係人對公司治理與永續績效的期待

表 2-2 各部門業務內容

董事會	公司最高治理機構，設定企業營運目標與風險管理政策。設置功能性委員會（如審計與薪酬委員會）監督內部控制與財務揭露。審議重大財報、資本支出、章程修訂、盈餘分配等事項。負責公司永續發展政策與企業倫理的最終決策與監督。
總經理	負責統籌整體營運策略與資源配置，落實董事會政策。指揮管理處、財會處、資訊處及其他業務單位等關鍵職能單位。主持誠信經營推動小組與企業社會責任專案小組，推進 ESG 目標。協助跨部門溝通、整合業務績效與風險因應策略。
管理處	辦理人力資源管理、人事任用、勞資事務與福利制度。執行教育訓練規劃、職安法規遵循與內部講習。落實人權政策（反歧視、職場安全、申訴機制）與誠信經營原則。協助推行永續制度內部宣導與稽核改善追蹤。
財會處	負責個體與合併財務報表編製、財務預算與營運成本分析。執行稅務申報、資金調度與財務合規作業。擔任投資人關係窗口，辦理財報說明會與資訊揭露。協助董事會與審計委員會進行經營決策財務數據分析
資訊處	管理公司系統與資訊平台，提升作業效率與自動化。建立資訊安全制度，含權限管理、存取監控、異常事件通報流程。執行資安教育訓練與配合 ISO 27001 內部稽核作業。協助 ESG 資料自動化蒐集、環境與能耗管理數據統整。
稽核處	依風險導向原則制定年度稽核計畫並提報董事會通過。執行各單位作業流程與內控制度的查核，提出改善建議。定期向審計委員會與獨立董事報告內部控制實施情況。負責永續資訊與稽核紀錄保存，配合外部查證與主管機關稽核。
企劃處	協助公司策略目標轉化為可執行計畫與 KPI 設定。撰擬永續政策草案、訂定 ESG 管理流程、跨部門推動專案。統籌永續報告書撰寫、對應 GRI、SASB、TCFD 等準則。配合董事會資訊提供、法規追蹤與策略宣導。
安保處	監督營運據點、車隊與人員安全，推動職災預防措施。建立危害辨識與緊急應變機制，執行定期演練與通報程序。整合 GPS 監控系統與安全監視網絡，提升運輸透明與風險控管。協助實施 ISO 45001 管理系統，確保作業環境符合法令。
採購處	負責物料、設備、服務的採購與供應鏈管理。落實價格比價、永續採購政策與誠信條款管理。建立供應商資格認證機制，管理契約作業流程與成本控制，確保效率與合規。
海外事業處	統籌海外據點（如越南、上海）的經營管理與合規業務。負責當地人力資源、財會系統整合與報關物流作業。執行 AEO、SQAS 等國際認證制度落地與改善行動。發展國際客戶合作與區域物流供應鏈整合策略。
營運總處	統籌與協調本業處、物流處及油品事業處的業務運作，確保各事業單位的協同合

	作與績效達成。制定並執行整體營運策略與目標、監控營運績效與資源配置、推動營運流程優化與成本控制、協助總經理室進行營運決策與風險管理。
本業處	專注於運輸業務的發展與管理，提供多元化的運輸服務，滿足客戶的物流需求。經營一般貨物運輸、冷鏈運輸及危險品運輸等多元運輸服務，管理車隊運營，包括車輛調度、維護與司機培訓，開發並維護客戶關係，提供客製化運輸解決方案，確保運輸作業的安全性與合規性。
物流處	責倉儲與物流業務的整體規劃與執行，提供一站式的物流解決方案。管理倉儲設施，包括貨物入庫、儲存、出庫與盤點作業。規劃並執行配送作業，確保貨物準時送達。整合物流資訊系統，提升作業效率與透明度。協助客戶進行供應鏈管理與物流成本分析。
油品事業處	專責於油品銷售與加油站營運管理，致力於提供高品質的油品與服務。經營加油站網絡，提供汽柴油等油品銷售服務。推動智慧加油站建設，提升顧客體驗與營運效率。開發企業大宗用油市場，提供客製化油品供應方案。實施油品品質管理與環境保護措施，確保營運合規。

2.1.3 公司平面圖

本公司設立於台灣北部核心都市——新北市板橋區，具體地址為新北市板橋區民生路一段1之2號1樓。辦公室位處台北都會區與西部走廊的交界樞紐，緊鄰台64線快速道路、台65線與國道一號中山高速公路，並距台鐵與高鐵車站車程僅約20分鐘，交通便利性極高。其所在位置為新北市重要的產業行政與交通節點，不僅鄰近新莊副都心、五股工業區與新北產業園區，亦接壤大台北物流核心區域。此區為傳統運輸、物流、電子組裝與製造產業密集地，聚集大量中大型企業總部與供應鏈節點，利於本公司整合客戶資源與即時掌握市場變化。借助於地理條件優勢，山隆通運得以有效統籌旗下本業處、物流處與油品事業處等營運單位，實現調度即時性、運輸效率與倉儲穩定性等核心競爭力，進一步提升整體服務品質與營運韌性。以下為公司之空照圖、道路圖以及公司外觀。



圖 2-3 公司空照圖



圖 2-4 公司道路圖



圖 2-5 公司外觀

表 2-3 山隆通運其他營業據點一覽表

運管	[運務] 1.宜蘭廠：宜蘭縣蘇澳鎮自強路 1 號 2.基隆廠：基隆市七堵區明德三路 111 號 3.大園廠：桃園市大園區北港里潮音路 2-10 號 4.苗栗廠：苗栗縣銅鑼鄉中平村中隆一路 1 號 5.台中一廠：台中市梧棲區自立路 568 號 6.台中二廠：台中市梧棲區自立路 335 號 7.麥寮廠：雲林縣麥寮鄉中興村工業路 651 號 8.高雄廠：高雄市小港區鳳鳴里一鄰沿海三路 26 之 3 號 [倉儲] 1.中壢倉：桃園市中壢區吉林路 5-5 號 2.烏日倉：台中市烏日區溪南路一段 988 巷 200 號 3.七股倉：台南市七股區溪南里 5-20 號 4.燕巢倉：高雄市燕巢區中安路 130 號(駐點正隆) 5.五股倉：新北市泰山區中港南路 151 號 6.竹北倉：新竹縣竹北市長青路二段 300 號(駐點正隆) 7.大林倉：嘉義縣大林鎮中興路二段 65-1 號(外包公司) 8.板橋倉：新北市板橋區民生路一段 1 號(駐點正隆) 9.大園紙器：桃園市大園區五權里中正東路二段 511 巷 36 號(駐點正隆) 10.大園二廠：桃園市大園區五權里中正東路三段 536 巷 29 弄 82 號(駐點正隆) 11.苗栗紙器：苗栗縣銅鑼鄉中平村中隆三路 10 號(駐點正隆) 12.台中紙器：台中市梧棲區自立路 532 號(駐點正隆) 13.大林紙器：嘉義縣大林鎮三和里林子頭 20 號(駐點正隆) 14.廠一大園：桃園市大園區大工路 116 號(駐點正隆) 15.廠二后里：台中市后里區三豐路三段 2 號(駐點正隆)
油站	全省 77 處山隆加油站

2.2 重要業務發展里程碑

#GRI 2 一般揭露 2021：2-6 活動、價值鏈和其他商業關係，2-22 永續發展策略的聲明。

#GRI 201 經濟績效 2016：201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值。

#GRI 203 間接經濟衝擊 2016：203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊，203-2 顯著的間接經濟衝擊。

#SASB：EM-RM-120a.2 位於或鄰近高人口密度地區之設施數量、EM-RM-000.A 原油及其他原料之精煉量，EM-RM-000.B 精煉作業之產能。

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。

#TCFD 策略：a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會，b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。

#TCFD 風險管理：a.組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程，b.組織在氣候相關風險的管理流程，c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。

#SDGs：8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，11.永續城市。

#30 項人權：23.工作權與公平報酬、25. 適足生活水準權。

#永續揭露指標-油電燃氣業：一、在人口密集地區的設施數量，六、依產品類別之主要產品產量。

山隆通運的業務發展歷程，映照著台灣運輸產業從傳統物流向數位與永續轉型的整體趨勢。自 1976 年創立以來，本公司便以實務導向的經營哲學深耕地面運輸，逐步建立起橫跨油品配送、倉儲物流與跨境報關的多元營運架構。進入 21 世紀後，面對全球化供應鏈快速重構及環保意識抬頭的挑戰，本公司持續優化運輸車隊、推動加油站自動化，並結合雲端資訊技術導入智慧化營運模式，不僅提升服務效率，更降低了運輸碳足跡。隨著區域經濟整合與台灣產業升級的進程，山隆通運亦將永續思維落實於組織治理中，從董事會層級建構氣候風險監督與碳盤查制度，展現出一家傳統企業積極轉型為永續驅動企業的堅定步伐。這樣的進程不只是企業內部效率的革新，更是對台灣物流生態系、都市發展與環境責任的一種長期承諾與正向影響。

表 2-4 山隆通運重要業務發展歷程

重要業務發展歷程	指標時間	具體內容	對應之永續指標
創立與擴張期 (1976–2000)	1976 年	公司設立，初期專注於一般貨物運輸。	- GRI 201-1 (直接經濟價值創造) - SDG 8 (就業與經濟成長)
	1997 年	股票上市，擴大資本規模。	
	1998–2000 年	於高雄廠設立第一座加油站，並拓展至北中南，逐步建構油品物流網絡。	
多元發展與區域擴張 (2004–2016)	2004 年	成立上海山通儲運有限公司，展開國際化布局。	- GRI 203-1 (基礎設施投資) - SASB EM-RM-000.A (原油/產品產量)
	2010 年	於雲林麥寮擴增營運據點，加強中部地區配送效能。	
	2012 年	加油站導入電子發票系統，推動數位轉型。	

	2016 年	通過 RSQAS (道路安全品質)、AEO (優質企業) 雙重認證，導入國際供應鏈安全標準。	
永續轉型與數位升級 (2018–2022)	2018 年	成立越南山隆責任有限公司，布局東協市場。	• GRI 2-6 (價值鏈與商業關係) • GRI 203-2 (間接經濟衝擊) • TCFD 策略 • SDG 9 (創新基礎設施)
	2019 年	再度通過 AEO 再認證並榮獲幸福企業大賞。	
	2020 年	啟動雲端作業平台、成立環整與甲級清運業務、創設山隆汽車公司。	
	2021–2022 年	啟用 Oracle 系統並成立嘉泰全自助加油站、台中二廠櫃場，實現自動化與設施升級。	
氣候風險管理與淨零佈局 (2023–迄今)	2023 年起	啟動溫室氣體盤查作業，規劃 ISO 14064 驗證，並成立永續推動組織與治理架構。	• GRI 2-22 (永續策略聲明) • TCFD 治理、風險管理 • SDG 11 (永續城市)
	2024 年	於董事會設立永續資訊管理程序與報告書查證流程，提升資訊揭露透明度與可信度。	

2.3 公司營運策略與方針

#GRI 2 一般揭露 2021：2-22 永續發展策略的聲明，2-23 政策承諾，2-24 納入政策承諾，2-25 補救負面衝擊的程序。

#GRI 201 經濟績效 2016：201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會。

#GRI 203 間接經濟衝擊 2016：203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊、203-2 顯著的間接經濟衝擊。

#SASB：EM-RM-120a.2 位於或鄰近高人口密度地區之設施數量，EM-RM-410a.2 產品規格及清潔燃料混合物，評估策略對產品永續性的影響，EM-RM-000.A 原油及其他原料之精煉量，EM-RM-000.B 精煉作業之產能。

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#TCFD 策略：a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。。

#TCFD 風險管理：c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。

#TCFD 指標與目標：b.描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。。

#SDGs：8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，11.建構具包容性、安全與永續的城市設施與基礎建設，13 氣候行動。

#30 項人權：23.工作者的權利，25.享有食物和居所的權利。

#永續揭露指標-油電燃氣業：五、重大事件之風險管理政策，六、依產品類別之主要產品產量。

本公司自 1976 年創立以來，持續秉持「忠、誠、信、實」的經營理念，致力於提供整合運輸、倉儲、加油站、報關與油品配送等多元物流服務。隨著全球企業營運模式朝向低碳、高效率、資訊

透明與社會責任導向轉型，公司亦同步調整其營運策略與治理架構，朝向「智慧物流 × 永續治理 × 創新風險韌性」三軸策略進行推進。在治理層級上，本公司自 2023 年起由董事會設置永續推動機制，建立「永續資訊管理程序」與「永續報告書編製及查證作業流程」，由總經理室領導、企劃部統籌各單位，涵蓋環境、社會、治理三面向的資訊蒐集、揭露與檢討改善機制。公司另設有誠信經營推動小組、企業社會責任專案小組，定期向董事會報告運作狀況，確保政策承諾落實於日常營運與決策流程。

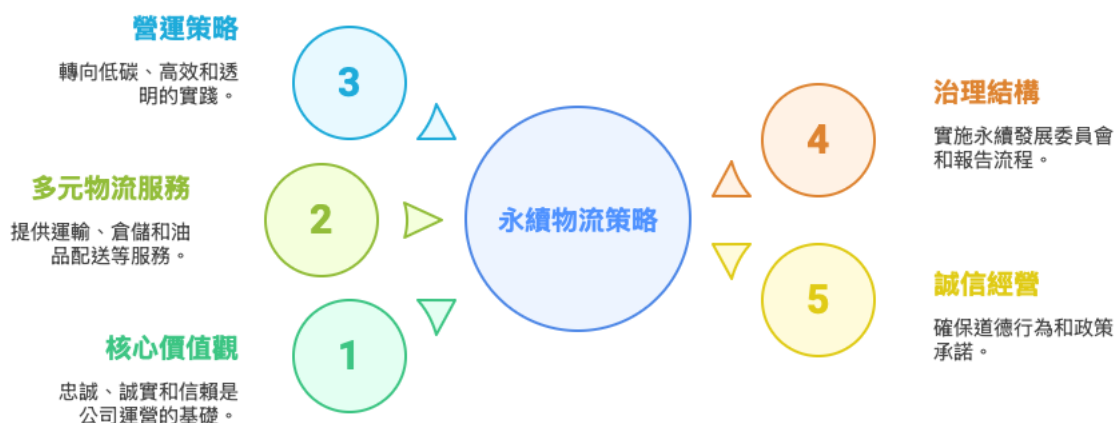


圖 2-6 山隆通運永續物流策略

在營運策略方面，公司致力於數位化轉型與氣候風險韌性建構。已導入雲端作業平台、Oracle ERP 系統、GPS 車隊管理系統與智慧加油站，以降低管理成本、提高運輸效率與即時回應能力。基礎建設上，本公司長期投入全台物流中心與油品據點布建。截至 2024 年，山隆通運營運據點已遍及新北、台中、台南與高雄等主要人口密集地區，設有 77 座加油站、大型物流基地與多處報關倉儲轉運中心。其中台中二廠櫃場與嘉泰站為近年投入資本最多的自動化物流節點，明顯提升區域經濟與物流韌性。

在社會與人權的實踐方面，公司承諾尊重工作者權利，建立職場平等、合理工時、安全作業與檢舉保障制度，並透過人力資源管理、職安訓練與溝通平台，強化員工參與與福祉保障。同時針對鄰近社區，定期推動公益參與、物資捐贈與環境友善作為，深化企業與社區共好之願景。

2.3.1 經營方針

本公司以「忠、誠、信、實」為企業核心價值，並據此建立涵蓋營運穩健、誠信治理、前瞻布局與永續創新的四大經營方針。這四項方針構成公司持續競爭力的根基，並貫穿於策略規劃、風險管理、員工發展與 ESG 實踐之中（GRI 2-22；公司治理實務守則）。

■ 穩健營運：建構財務韌性與營運效率雙軌策略

我們長期致力於提升資產使用效率與經營彈性，透過 Oracle ERP 系統、雲端物流平台與 GPS

車隊監控，達成即時資訊整合與車隊調度優化。2023 年推動的油品物流整併與精實配送計畫，已有效提升配送正確率並降低約 6% 的人工作業成本。此外，公司逐年強化流動比率與資產報酬率，並維持穩定盈餘發放紀律，以回饋股東與穩定資本市場信心。

■ 誠信治理：落實全員參與的廉潔經營文化

誠信是山隆通運治理制度的核心，公司自 2019 年起即由董事會設置「誠信經營推動小組」，每年至少一次向董事會報告其執行情形，並推動誠信教育訓練納入新進員工與年度培訓課綱。公司亦建立匿名檢舉通報平台，與稽核處協作處理潛在違規事件，並於 112 年度完成檢舉機制內部稽核與改善報告。

■ 前瞻布局：推進區域網絡與數位轉型雙軌成長

面對快速變動的供應鏈格局，公司積極建構涵蓋北中南之物流與油品營運樞紐，包括台中二廠櫃場與嘉泰自助加油站兩大數位升級據點，皆已導入自助感應加油與能源管理模組。此外，2023 年於越南設立海外營運基地，加速東協市場滲透與區域物流網絡延伸。

■ 永續創新：建構環境與氣候韌性機制

為回應氣候風險與國際碳揭露趨勢，公司已啟動 ISO 14064 溫室氣體盤查，涵蓋範疇一與二，並預計於 2025 年前完成第三方查證。

山隆通運深知，企業營運已不僅止於獲利能力，而是對整體社會、環境與利害關係人的責任體現。公司將持續以這四大方針為核心，推進策略韌性、治理透明與社會影響力，邁向智慧與永續並進的新一代運輸與能源服務企業。



圖 2-7 山隆通運運營原則

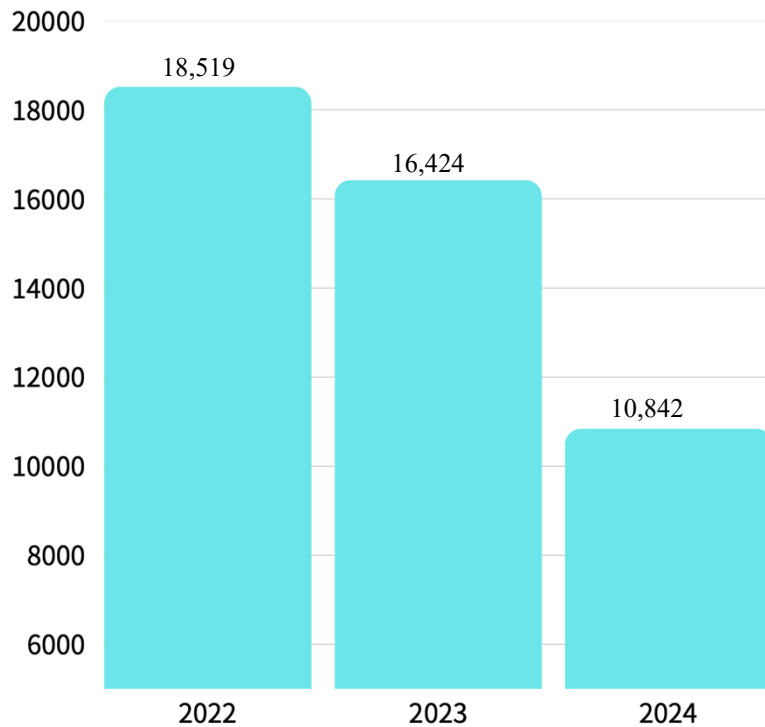


圖 2-8 合併營業收入變化（單位/百萬）

2.3.2 近年經營趨勢

本公司近年營運受國內外總體經濟變動、國際油價波動及產業消費模式變化影響，面臨營收壓力與結構性調整需求。根據 2024 年年報揭露，2023 年（民國 112 年）合併營收為新台幣 164.24 億元，至 2024 年（民國 113 年）下降為 108.42 億元，年減幅度達 33.99%。其中，主要營收來源之一的油品事業減幅達 42.7 億元（年減 33%），而運輸事業亦減少 13 億元（年減 37.56%）。這一波營收下滑主要來自數位化設備升級、加油站重整、站體工程施工期間所造成之業務流失，以及消費者習慣尚未完全銜接智慧加油介面等因素。雖然智慧營運系統的導入對長期提升效率與形象具正面效益，但其過渡期間也為公司帶來短期營收影響。

同時，本公司於報告年度內發生淨損約新台幣 4.47 億元，較前一年度的稅後純益新台幣 0.83 億元略有降低，主要是因為包括油品毛利縮減、營運成本提高（如維修、汰換成本）、加上固定營業據點費用仍待降低所致。儘管短期財務壓力加劇，但本公司仍積極推動經營優化措施，爭取創造收益，包括：

- 智慧加油站全台升級與平台統整；
- 台中物流基地擴建、強化中部調度能力；
- 導入 Oracle ERP 與雲端管理平台，推進營運數位化；
- 設置 KPI 管理機制強化營運透明度與效率；
- 檢討虧損據點與重新分配營運資源（如南部報關倉調整）。

整體而言，山隆通運雖於 2024 年面臨營收與獲利下滑的壓力，但我們預期透過積極的策略重整與資本升級投資，有效且紮實地為中長期營運奠定數位與組織韌性的基礎，從而反映公司「穩健轉型、擴大效益」的經營方針，同時逐步落實。

2.3.3 產業現況

本公司的主營業務為結合「油品供應」、「運輸物流」、「加油站零售」、「倉儲報關」等業務之複合式運輸與能源服務產業。此項產業具有明顯的區域性、資本密集、高監管與高能耗特性，並需要高度依賴營運效率與地點布局優勢以提升競爭力。在台灣，油品零售與運輸產業雖具穩定基礎，但隨著國內節能政策推動、運輸科技升級與氣候行動加速推進，產業正在面對結構性轉型壓力與新技術衝擊。以加油站事業為例，受油價波動與來客量變動影響，加上消費者行為朝向數位支付與智慧服務偏好，傳統站體服務模式正快速轉型為智慧化與自助化。與此同時，運輸與倉儲產業則須同步因應城市空間緊縮、高密度地區配送效率需求、以及永續物流與碳排監管趨勢的壓力。

本公司據點遍佈台灣主要都市地區，包含新北、台中、台南與高雄等高人口密度區域，並在中部台中二廠設有大型自動化櫃場。透過倉儲與報關業務的整合，公司強化跨區運輸協同能力，提升都市物流效益，並減少重複行駛與碳足跡。山隆通運營運產品涵蓋多種油品（柴油、汽油）與綜合運輸服務，本公司已啟動對燃料品質與未來清潔能源（如低硫燃料）應用性之評估，作為產品永續性改善策略之初步依據。本公司在高風險營運設施上建立風險鑑別與改善流程，強化氣候風險防範與事故預防制度，反映其重大事件管理政策已納入風險治理常規以遵循“#永續揭露指標-油電燃氣業：五、重大事件之風險管理政策”的要求與規範。

雖然本公司近三年因營收下滑與轉型成本影響整體獲利能力（2022–2024 營收自 185 億元降至 108 億元），但公司已啟動智慧加油站、Oracle ERP、碳盤查制度與 KPI 效能指標導入，致力於建構具永續轉型與數位化韌性的營運平台。整體而言，山隆通運目前正處於傳統產業向永續物流與數位能源服務再定位的過渡階段，面對產業競爭加劇與環保法規強化，公司將以前瞻治理、基礎建設更新與氣候策略整合為三大主軸，為中長期營運打下具彈性與應變力的產業地位。



圖 2-9 公司治理三大主軸

2.3.4 公司營運現況

本公司為台灣具規模的綜合型物流與油品經營企業，業務涵蓋運輸車隊調度、加油站經營、油品配送、倉儲物流與報關服務，採多元事業部門聯營模式，形成具區域調度能力與垂直整合優勢的營運體系。透過自有車隊與配送中心、遍布全台的加油站網絡、以及報關與倉儲整合服務，山隆通運服務對象涵蓋高科技製造、電子、能源、貿易與航運等關鍵產業，為客戶提供端到端的物流支援與能源整合方案。

2024 年度，面對總體經濟動能放緩、油品市場需求萎縮與轉型成本增加，公司持續推動數位化升級與營運重整，試圖在內外環境壓力中尋求效率突破與價值再建構。公司於近年積極推動營運轉型與結構調整，優化資源配置以因應市場與產業變化。2024 年度合併營收為新台幣 108.42 億元，反映出轉型期間的階段性財務成果。營收雖較 2023 年下降，但整體策略聚焦於提升營運韌性與永續競爭力，將為長期成長奠定基礎。油品事業於年度內進行站體升級與營運優化，並面對油價與市場結構變化，營收調整約 42.7 億元（約-33%），展現出結構轉型的必要性。運輸事業同步推動車隊設備汰換與營運模式升級，營收年減約 13 億元（-37.56%），反映出調整期的合理波動。整體而言，公司藉此機會提升營運效率與資源配置效益，強化長期成長基礎。

表 2-5 近三年營收與獲益數據

年度	合併營收（仟元）	稅後淨利（仟元）	每股盈餘 EPS（元）
2022	18,518,763	296,913	2.12
2023	16,423,894	82,656	0.48
2024	10,841,809	-446,567	-3.43

在財務面，2024 年度公司發生稅後淨損約新台幣 4.47 億元（EPS -3.43 元），較 2023 年虧損略為擴大。儘管轉型與投資支出尚處於初期投入階段，短期內尚未完全反映於財務成效，惟公司已藉由固定成本管控、設施效能提升與作業流程優化，逐步為中長期營運穩定與綜效釋放奠定基礎。為應對營運挑戰與市場轉型趨勢，公司將執行以下策略以維持長期競爭力與營運韌性：

- 市場擴展：聚焦企業用油與大宗工業客戶，強化與關鍵產業客戶的策略合作，提升油品穩定需求與附加服務量能；
- 成本優化：強化油品調度策略與進出貨時間控制、提升物流排程智慧化與降低閒置時段損耗，推進 KPI 指標導入；
- 數位轉型：全面導入 Oracle ERP、升級智慧加油站系統與 GPS 物流平台，實現資訊透明、決策效率與管理風險預警；
- 永續治理：完成溫室氣體盤查，涵蓋範疇一與二，並建置永續資訊管理制度，啟動 ESG 揭露流程。

在據點與資源配置方面，公司設有 77 座加油站、物流與倉儲轉運設施，廣泛分布於新北、桃園、台中、台南與高雄等人口密集地區，符合 SASB EM-RM-120a.2 揭露要求，並具備緊急調度與

大宗配送能力。特別是中部台中二廠智慧櫃場與嘉泰站升級後，已顯著提升營運效率與能耗控管能力。產品層面，公司除持續強化油品質管，並推動評估低硫油、生質混合燃料等替代能源應用潛力，導向針對“SASB EM-RM-410a.2”工作指引中對產品永續性的長期對應。同時，於報關與倉儲端則著重跨境物流與科技客戶供應鏈整合服務，強化貨物流向、資安與即時通關效能，具正向經濟乘數效益。

總結而言，山隆通運目前雖處於營收下滑與轉型成本同步承壓的過渡階段，但已透過具體行動強化其在營運效率、客戶穩定性、資源管理與永續治理等面向之基礎，為未來邁向綠色運輸與智慧能源服務布局鋪設關鍵基石。

2.3.5 業務計劃

本公司業務範疇橫跨油品配送、加油站經營、自營物流、報關通關及倉儲轉運等，憑藉多角化經營模式與區域營運協同能力，長期支撐台灣科技製造、能源化工、物流供應鏈與海運貿易等關鍵產業的即時與安全運能。公司透過遍布北中南的站點設施、整合後端資訊系統與靈活調度車隊，已建立起橫跨產業上中下游的實體營運網絡與客戶服務體系，並在多年實務經營基礎上累積深厚的服務經驗與品牌信任。

面對全球氣候變遷與淨零排放趨勢日益加劇，能源產業與運輸產業正同步邁入關鍵轉型期。從油品需求結構變化，到智慧物流平台競爭與低碳法規制度化，產業進入前所未有的技術變革與政策壓力交會期。在此情境下，本公司亦將從傳統運能導向邁向低碳韌性、智慧數據驅動與永續治理融合的新階段。過去三年間，本公司營收雖歷經調整，但我們將透過主動性系統汰換、站體升級、車隊重組與營運流程再設計，為長期效能釋放與財務結構優化打下穩固基礎。除全面導入 Oracle ERP 系統與 GPS 排程平台，優化從接單到配送的營運效率外；另一方面，我們也導入 KPI 績效機制與智慧加油站監控系統，提升數據治理與管理透明度。在 ESG 面向，公司建立永續資訊揭露作業程序，展現對氣候責任與資訊透明的高度承諾，並將永續治理制度納入董事會稽核與經營階層決策程序，逐步實現從合規導向到策略主導的永續治理架構。

展望未來，我們將以穩健創新的企業姿態，進一步落實短期止跌穩盤、中期雙軌成長與長期價值轉型三階段發展藍圖。本公司深信，轉型的核心不僅是迎合市場，更是重塑商業模式與創造長期價值的關鍵過程。透過策略聚焦、系統升級與治理落實，公司將持續推動從傳統運輸能源企業邁向低碳智慧整合平台的質變，為股東、客戶、員工與社會創造共榮永續的未來藍圖。

本公司具體之短、中、長期業務發展搭配遵循永續發展的計劃如下：

表 2-6 短、中、長期業務發展計畫

短期 效能優化	中期 跨域增值與數位營運	長期 價值轉型佈局國際
■ 營運目標： 提升單站營運效能與資源利用率，穩定油品與物流營收。 ■ 策略行動： ✓ 強化合約客戶穩定度，擴大工業用戶直供與報關倉儲整合業務； ✓ 優化加油站經營，擴大智慧加油站佈建與遠端系統管理； ✓ 導入 KPI 效能監測工具，建立資料驅動之營運調度與成本分析； ✓ 完成 Oracle ERP 融合，強化跨部門平台整合； ✓ 啟動溫室氣體盤查（Scope 1 & 2）與 ISO 14064 查證制度。	■ 營運目標 恢復年度營收穩定正成長（年複合增長率目標約 5%）、非油品收入比重逐步拉升。 ■ 策略行動： ✓ 拓展區域間大宗調度中心，如中部增設衛星物流倉等； ✓ 與企業客戶建立 API 系統串聯物流服務，強化即時性與客製化； ✓ 推進物流與油品車隊數據共管平台，發展以服務為本的增值商模（如配送即服務、油品監控）； ✓ 完成 ESG 政策跨部門內嵌化，建立永續採購與風險控管流程。	■ 營運目標 實現單站年營收提升 50%、非油品營收占比超過 40%、建立碳管理策略。 ■ 策略行動： ✓ 推進海外布局規劃（如越南據點擴建），試點「區域倉儲 × 報關 × 配送」整合模組； ✓ 建置全生命週期碳管理系統，導入產品碳足跡、加油站設備拆解與再利用管理； ✓ 整合能源管理與 ESG 治理數據平台，進一步支持董事會決策透明化； ✓ 評估再生能源車隊採購與油站儲能技術應用； ✓ 將 ESG 資訊揭露納入董事會稽核、內部稽核與外部驗證制度。

2.3.6 整體營運計畫

本公司為臺灣專注於油品供應、運輸配送、加油站經營與物流報關服務的核心運輸產業參與者，長期深耕於產業基礎建設與區域服務網絡，支援全台多元製造、科技、能源、貿易與航運產業的即時物流需求。面對氣候變遷加劇、能源結構轉型、ESG 規範升溫與國內外政策壓力快速演進，公司已全面調整營運策略，以回應產業變局並創造具韌性的營運與治理系統。

基於整體營運挑戰與未來成長潛能，我們將導入結合營運效率、環境責任與永續治理的整體營運計畫架構，涵蓋環境（Environmental）、社會（Social）與公司治

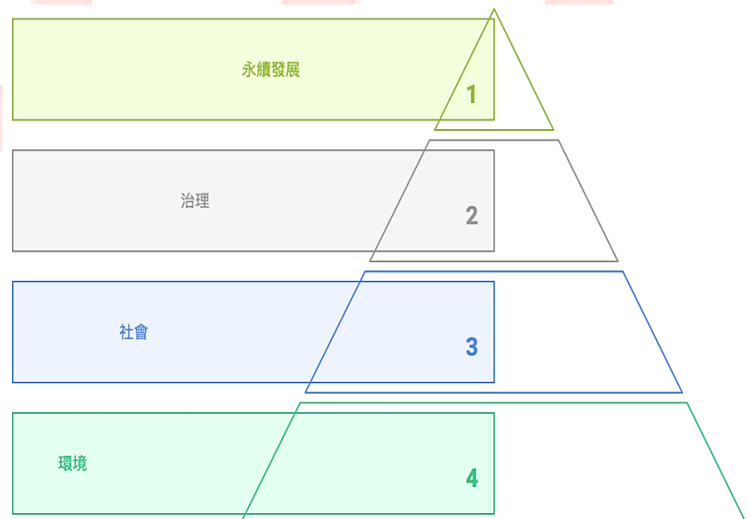


圖 2-10 公司整體營運治理主軸

理（Governance）三大面向，並同步結合氣候風險評估、永續產品策略、基礎設施投資、工作權保障與都市服務韌性等策略方針，建構多維度的長期成長與社會價值基礎。本營運計畫將依據以下標準推動與揭露：

- GRI 2 系列：董事會已通過永續發展政策（2-22），明訂策略目標與責任部門（2-23），並將其納入營運與風險管理系統（2-24），同時建構利害關係人溝通與補救機制（2-25）；
- GRI 201：鑑別氣候變遷對營運造成的財務衝擊與機會（201-2），導入風險控管程序；
- GRI 203：推動加油站與物流設施升級、數位化、節能轉型，創造區域經濟連結與社會基礎投資（203-1, 203-2）；
- SASB（石化與運輸業相關）：揭露位於高人口密度地區之據點（EM-RM-120a.2）、產品品質規格與清潔燃料混合策略（EM-RM-410a.2）、油品配送作業量能與營運產能（EM-RM-000.A/B）；
- TCFD：由董事會監督（治理 a）、高階管理階層主導策略評估（治理 b），執行短中長期氣候風險辨識與應變策略（策略 a），並建置風險評估整合制度（風險管理 c），配合定期揭露風險目標與追蹤績效（指標與目標 b）；
- SDGs：本計畫對應「就業與經濟成長」（目標 8）、「創新與基礎建設」（目標 9）、「永續城市服務」（目標 11）與「氣候行動」（目標 13）；
- 人權 30 條：明確承諾保障員工工作條件（第 23 條）與適足生活與居所安全（第 25 條）；
- 產業揭露指標（油電燃氣）：建構重大事件風險控管程序與回應框架、揭露依據產品類別的主要產出量與規格等永續資訊。

在上述架構下，山隆通運整體營運計畫將分為短、中、長期階段展開，內容涵蓋產品結構優化、服務市場深化、營運流程數位化、油品與設施碳控政策推進、氣候資訊治理落實與工作者權益保護機制等策略。透過整體營運架構的重整與 ESG 制度系統性導入，公司將驅動企業價值與社會價值並進，邁向永續能源物流與智慧治理企業的新世代角色。

2.3.6.1 環境（Environmental）

本公司以「智慧運輸 × 永續營運」為核心發展理念，積極因應全球氣候變遷風險與國際碳中和行動趨勢，落實企業於運輸物流與油品產業鏈中對環境永續的責任。我們深知其營運特性高度仰賴能源與設備使用，亦可能對都市空氣品質、能源消耗與碳排強度造成直接或間接衝擊，故自董事會層級即納入氣候風險管理與永續環境策略，作為整體營運規劃的一環（GRI 2-22，TCFD 治理 a）。

本公司已制定相應永續政策，涵蓋「全員參與、珍惜資源、保護環境」三大主軸，全面推動節能減碳、污染防治、資源循環與設施改善行動。公司所營運之加油站、物流基地與報關倉庫，部分位於高人口密度都市區域，為因應其潛在環境敏感性與社會關注，公司採取預防性管理措施，包括加強油品洩漏預警系統、設置空污過濾設備、導入智慧能源管控平台。我們陸續導入節能系統、自動化加油系統與 GPS 物流車隊追蹤平台，並推動站體節能計畫，優化設施用電效率，實現營運碳強度逐年降低的目標。2023 年已完成範疇一與二的溫室氣體盤查作業，並預計於 2025 年完成 ISO 14064 查證，導入數據化平台強化排碳資料透明度與可追蹤性。

同時本公司也針對油品產品進行清潔能源可行性研究，評估產品安全對營運與環境衝擊的影響（SASB EM-RM-410a.2），並將陸續推動相關整合準備，朝向逐步提高低碳產品比重與使用範圍。公司亦強調重大事件與災害風險預防，依據油電燃氣業揭露指標，建立加油站突發事件應變計畫、設施定期查核與稽核制度，以降低洩漏、火災或事故對鄰近社區與環境之衝擊風險以對應“永續揭露指標-油電燃氣業：五、重大事件之風險管理政策”。

山隆通運也致力地方社區環境永續行動，提升組織在地方氣候行動中的角色參與與社會連結。未來三年，公司將滾動式檢討各項節能、碳控與空污指標，持續精進目標設定，並朝向 2030 年前實現減碳 20%、2050 達成營運碳中和的遠景邁進，積極回應 SDG 13 氣候行動與 TCFD 完整治理架構。

表 2-7 滾動式環境行動計劃

環境面行動綱領	行動策略與目標
能源效率與再生能源佈建	- 設定於 2025 年起每年平均降低總能源消耗 2%，2030 年達成總能源強度下降 8% 的目標，對應 GRI 302-4； - 完成運輸事業各廠新能源建置，達成總用電比重預估逾 15%，對應 TCFD 指標 b 及 SDG 13。
碳排放盤查與減量目標管理	2025 年起全面擴大範疇一與範疇二碳排放作業，並預計於 2027 年前建置雲端碳排放資料系統與稽核制度； - 預估自 2027 年起導入供應鏈碳揭露機制，對應 GRI 305-1、305-2；TCFD 風險； - 設定 2030 年總碳排放強度降低 30% 之目標。
污染防治與資源循環	- 就站體設施導入 VOCs 逸散抑制、加油設備氣液回收與冷卻水循環裝置，降低員工與周遭社區之環境風險暴露，對應 GRI 2-25； - 預計 2026 年達成紙類與塑膠包材 90% 分階段分類回收，並推動高回收率、回收品轉廢為能系統； - 報關與倉儲事業單位亦同步導入廢棄物減量機制，整合物料類別再生處理流程。

2.3.6.2 社會 (Social)

山隆通運深信企業的長期競爭力與永續價值，必須根植於「人本經營」的核心理念與「社會共好」的發展責任。公司秉持對員工、社會與利害關係人誠信守護與價值共創的承諾，全面推動以人為本的永續行動，在內部強化職場安全、員工關懷與平權制度，在外部積極參與社會互動、社區公益與供應鏈責任治理，逐步建立具系統性與可衡量性的社會永續實踐藍圖。

本公司在公司內部治理方面，將逐步導入並實施 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化全員職安意識，持續辦理工作安全教育、事故模擬演練與承攬商安全訓練，降低職場風險，保障所有工作者之身心安全與生命健康。山隆通運亦針對性別平等、世代融合導入多項友善制度，包括設立母

性保護措施、育兒支持與女性主管培力等行動，致力於營造多元、平權、包容的工作環境。公司亦將引進辦理健康促進活動與壓力管理課程，推動定期健檢、員工健康追蹤及職場關懷措施，並在各場域設置休憩與心理支持資源。2025 年度公司將推動「安全工作環境」、「幸福職場」及「健康促進」等職場行動方案，並定期進行調查，以回饋管理制度優化參考依據。

在外部社會互動面，本公司將積極落實社區參與機制，長期投入節能教育推廣等社會行動，持續深化與社區居民與地方政府之連結關係。公司亦將配合政府產業政策，積極參與產學合作與技術交流，支持青年就業與在地人才培育，提升產業整體競爭力與社會包容性。在利害關係人溝通與決策面，公司依據 GRI 2 標準建置「利害關係人識別架構」，定期辦理溝通，蒐集外部重大關切議題並納入經營決策程序，提升治理透明度與社會信任強度。

山隆通運未來將持續推動滾動式社會績效追蹤與行動機制，涵蓋員工權益保障、社區貢獻成果與供應鏈責任評估等面向，透過年度檢討與持續優化，強化組織的社會影響力與整體韌性。公司亦將結合 ESG 總體策略，全面落實企業社會責任，朝向成為兼顧經濟發展、社會福祉與產業價值鏈共生共榮的永續典範企業。

表 2-8 社會方面行動計劃

社會面行動綱領	行動策略與目標
員工權益與多元發展保障	- 建立涵蓋性別、年齡、婚姻、信仰等無歧視政策，確保招募、升遷及待遇皆符合公平原則，對應 GRI 401-2、SASB TC-HW-330a.1 及 #30 項人權 23； - 推動全方位福利制度，提供生育津貼、員工健康檢查、心理協助方案（EAP）等，預計 2027 年起每年員工健康關懷資源投入總額達 300 萬元以上； - 建立階層式職能訓練與內部輪調制度，強化技術與管理職能對應 #SDG 8。
職場安全與工作環境改善	落實 ISO 45001 職業安全制度，預計 2027 年前職災事故降低 30%，並定期執行職場安全稽核與模擬演練，對應 GRI 2-25、#30 項人權 24。
社區共融與在地連結	- 與地方政府推動節能教育推廣與交通安全宣導，對應 GRI 413-1、#SDG 11； - 辦理社區服務與清潔綠化行動。
利害關係人溝通與申訴管道建置	- 建置「利害關係人溝通與回應制度」並設置申訴專責窗口，對象涵蓋員工、社區、投資人、政府機構等，對應 GRI 2-26； - 保障員工匿名申訴權與通報安全，定期檢視回應率與處理時效，確保所有利害關係人均可在無壓力環境中提出意見。

2.3.6.3 公司治理（Governance）

山隆通運秉持「誠信、透明、專業、穩健」的公司治理理念，致力建構具永續性、責任性與法遵性的治理架構，以支撐企業穩定營運、風險控管與長期價值發展。公司遵循《公司治理實務守則》、公開發行公司治理規範與 GRI 準則，確保治理制度與國際趨勢對接，並全面納入永續議題、

氣候風險與利害關係人關注，作為公司治理與經營策略連結的核心指引。在治理結構上，本公司設有董事會（含獨立董事3席）、審計委員會與薪酬委員會。董事會定期檢視永續議題與 ESG 行動之執行情形，2023 年至 2024 年間多次會議中皆將 ESG 策略、永續報告書驗證流程、溫室氣體盤查規劃等議題納入會議決策。

本公司亦依據《公司治理守則》規範董事會職能分工與專業成員組成，涵蓋法務、會計、營運與永續治理背景，並每年實施董事自評與績效審查，確保治理效能與職責落實（GRI 2-17）。同時，內部稽核單位獨立運作，向董事會與審計委員會定期報告執行情形，2024 年已完成針對合規、財務流程與 ESG 制度執行之多項查核工作，進一步提升內部控制與透明度。

為健全誠信經營體系，公司除依據《道德行為準則》、《誠信經營政策》建立完整規範，亦導入「董事與員工誠信承諾書」、「永續發展實務守則」等具體落實機制，並設置內部與外部申訴通報管道，確保所有違規疑慮可被即時處理與紀錄。此外，針對重大氣候風險，公司已開始建構跨部門 ESG 推動架構，由董事會監督、總經理主導，推動碳盤查、氣候治理與揭露流程，預計於 2025 年完成 TCFD 治理架構初步建置。

本公司亦特別重視利害關係人治理，根據利害關係人策略及《公司治理實務守則》，識別厲害關係群體並建置溝通制度，董事會每年定期檢閱重大議題整合與回應結果，提升公司外部信任力與議合治理能量。展望未來，公司將持續強化治理韌性與決策透明度，落實氣候與 ESG 納管制度化發展，推動董事會治理能量升級與永續議題專業導入，建立符合全球趨勢的現代化公司治理體系，成為企業永續經營與責任治理的標竿典範。

表 2-9 公司治理行動計劃

公司治理面行動綱領	行動策略與目標
董事會與功能性委員會強化治理功能	- 持續提升董事會成員多元性，目前設有審計委員會與薪酬委員會，董事均定期召開會議，並執行董事自評與職能表現檢核機制； - 預計成立永續發展委員會由董事長督導，統籌 ESG 三大面向發展策略與目標管控，籌備永續發展委員會，使其與審計、薪酬委員會成員參與率達 100%，並導入外部專家顧問制度協助決策與審核，對應 GRI 2-14、TCFD 治理 a。
內部控制與反貪腐風險管理制度建置	- 定期執行稽核與風險辨識向董事會報告風險處置成果，對應 GRI 2-25；SASB 治理項目； - 強化誠信經營文化，訂定反貪腐應對準則與誠信承諾書，2025 年前 100% 之新進供應商與員工皆完成誠信教育訓練與道德簽署流程，對應 GRI 205。
資訊透明與股東權益保障	- 定期揭露財務與重大營運資訊，包括年報、季報、公司治理專區與投資人問答專頁，並設置專屬申訴與回應機制，確保投資人參與與意見被重視，對應 GRI 2-12、2-16； - 強化小股東治理參與度，並以 2027 年達台灣證交所治理評鑑前三分之一為持續目標。

永續治理與跨部門整合	• 2026 年起每年針對 ESG 三構面訂定 KPI，交由永續發展推動小組（2026 年起為永續發展委員會）進行跨部門推進與督導，並由總經理室匯報董事會審議，對應 GRI 2-22、2-25； • 設計內部 ESG 貢獻評量與獎酬制度，將部門 ESG 成效與年度績效獎金連動，預計於 2026 年全面導入責任歸屬與分級責任機制，提升執行效率與治理承諾透明度，對應 GRI 2-26。
-------------------	---

2.4 供應鏈關係

#GRI 2 一般揭露 2021：2-6 活動、價值鏈和其他商業關係。

#GRI 204：採購實務 2016：204-1 來自當地供應商的採購支出比例。

#GRI 308 供應商環境評估 2016：308-1 使用環境標準篩選新供應商，308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動。

#GRI 414：供應商社會評估 2016：414-1 使用社會標準篩選新供應商，414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動。

#SASB：EM-RM-120a.2 位於或鄰近高人口密度地區之設施數量，EM-RM-000.A 原油及其他原料之精煉量，EM-RM-000.B 精煉作業之產能。

#TCFD 策略：b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。

#TCFD 風險管理：c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。

#SDGs：8.就業與經濟成長，12.責任消費與生產，13.氣候行動。

#30 項人權：23.工作者的權利，24.休息和閒暇的權利，25.享有食物和居所的權利。

#永續揭露指標-油電燃氣業：五、重大事件之風險管理政策，六、依產品類別之主要產品產量。

山隆通運深知穩定且具韌性的供應鏈關係為企業永續經營之根本，並認為供應鏈管理不僅是成本與營運效率的考量，更是企業誠信治理、風險控管與永續價值實現的重要一環。依據《永續發展實務守則》及《誠信經營準則》規範，加上「忠、誠、信、實」之核心經營理念，以及「安全、誠信、永續、共好」的企業政策架構，公司建構了完善的供應鏈管理制度，涵蓋供應商篩選、契約控管、稽核回饋與誠信承諾等面向，強化整體採購與營運價值鏈之風險辨識與責任分擔。

■ 山隆通運-銷貨前十大對象

2024 年度，本公司主要銷貨對象顯示出高度集中於工業製造與石化能源產業，其中以正隆股份有限公司為最大客戶，年度銷貨金額高達新臺幣 940,774 仟元，占整體銷貨比重顯著。此外，包括南部化學股份有限公司、聯倉交通股份有限公司、元聚油品、台灣中油等企業亦為重要交易對象，其餘客戶則涵蓋油品配送、石化供應與物流運輸等產業關鍵參與者。

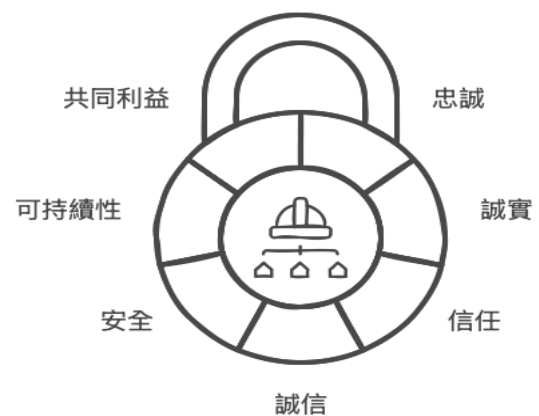


圖 2- 11 山隆通運企業政策架構

前十大銷貨客戶整體特徵如下：

- ✓ 多數為長期合作企業，具備穩定交易關係與策略性合作潛力；
- ✓ 涵蓋紙業、石化、倉儲物流與燃料運輸等多元供應鏈領域；
- ✓ 與山隆之倉儲物流與油品加值配送服務密切連動，反映出公司於精密物流與能源支援鏈中的角色定位。

此集中客戶群對公司營收貢獻顯著，亦突顯公司於高附加價值運輸服務與產業油品協同鏈條之關鍵性。對於永續風險管理而言，公司將藉由導入多元化客戶策略與風險監控機制，以避免單一產業變動對整體業績造成重大影響。

■ 山隆通運-進貨主要對象

本公司核心營運中大量仰賴石化燃料供應，主要用於油品銷售、物流運輸與客戶端企業燃料配送服務。根據 2024 年資料顯示，公司最大原物料供應商為台灣中油股份有限公司與台塑石化股份有限公司，構成公司油品供應鏈之絕對主體來源，此供應結構與台灣國內石油市場架構密切相關。台灣油品供應主要由台灣中油（公營）與台塑石化（民營）雙軌體系所主導，市場屬於高度集中、政策導向明確之體制，油品價格亦與國際市場價格浮動掛鉤，並受政府調價機制與能源政策影響。對於物流與加油站營運業者而言，該制度確保了原料穩定性與品質一致性，惟同時亦使企業在能源價格變動時承擔高度營運風險。

本公司因應此現實結構，已建立以下供應鏈管理措施以提升韌性與應變能力，包括：合約保障條款：與兩大供應商簽署中長期穩定供應合約，並針對異常供應、中斷風險建置備援調度機制；價格浮動應對策略：設置能源採購價格預測模型與內部調價公式，分散短期波動對毛利的衝擊。

此外，本公司長期亦將推動「多源化策略」作為中長期供應風險分散計畫，規劃引進境外低碳或替代燃料之合作模式，並結合現有物流與倉儲設施重新規劃油槽與調度中心配置，強化整體能源調度靈活性。

表 2-10 前 10 大銷、進貨客戶

類別	排序	客戶名	金額（仟元）	佔總體比例
銷貨前十大	1	正隆股份有限公司	940,774	41%
	2	南部化學股份有限公司	240,609	11%
	3	聯倉交通股份有限公司	234,842	10%
	4	元聚油品股份有限公司	188,832	8%
	5	台灣中油股份有限公司	167,568	7%
	6	中昌國際股份有限公司	137,881	6%
	7	勇源交通有限公司	100,442	4%
	8	金獅油品股份有限公司	99,704	4%
	9	台灣化學纖維股份有限公司	93,647	4%
	10	臺塑汽車貨運股份有限公司	81,122	4%
進貨前兩大	1	台灣中油股份有限公司	6,336,216	76%
	2	台塑石化股份有限公司	1,980,516	24%

■ 永續供應鏈管理機制

透過上述整合管理與預警設計，山隆通運已逐步構築符合氣候風險治理與能源安全韌性之供應鏈架構，為整體營運穩定與永續報告揭露奠定具體基礎。本公司採購處負責全公司原物料、油品設備與營運服務採購，採取集中管理並輔以區域彈性調度的原則，確保供應穩定性與品質一致性。

在環境風險控管方面，依據 GRI 308 及 SASB EM-RM-410a.2，公司對新進供應商建立環境稽核指引，並逐步推動綠色採購項目，例如推動車隊用油來源與油槽設備環保等級標準化；加油站新設施則優先採用低揮發性材料與節能設備。根據 TCFD 治理與風險管理框架，公司已納入針對氣候相關風險之評估與報告，將逐步朝完成供應鏈碳盤查系統建置與數據回收流程前進。

2.5 股東權益

#GRI 2 一般揭露 2021：2-9 治理結構及組成，2-10 最高治理單位的提名與遴選，2-11 最高治理單位的主席，2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色，2-13 衝擊管理的負責人，2-14 最高治理單位於永續報導的角色，2-15 利益衝突，2-16 溝通關鍵重大事件，2-17 最高治理單位的群體智識，2-18 最高治理單位的績效評估，2-21 年度總薪酬比率。

#GRI 207 稅務 2019：207-1 稅務方針，207-2 稅務治理、管控與風險管理，207-3 稅務相關議題之利害關係人議與管理，207-4 國別報告。

#GRI 405 員工多元化與平等機會 2016：405-1 治理單位與員工的多元化，405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率。

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#SDGs：5.性別平等，8.就業與經濟成長，10.減少不平等，16.和平與正義制度。

#30 項人權：7.法律之前人人平等，19.意見和表達自由，20.集會權，21.民主的權利，23.工作者的權利。

本公司秉持「忠、誠、信、實」之核心理念，重視所有股東之合法權益與資訊公平揭露，並依循《公司治理實務守則》與《公司法》相關規定，建立健全的股東權益保障機制，確保所有權利人能在公平、開放與透明的治理架構中參與公司營運。截至 2024 年，公司主要股東包括正隆股份有限公司、中國信託受山隆通運員工持股信託專戶、山發股份有限公司與山發營造股份有限公司等機構與個人股東，具多元性且形成穩定持股結構，有助於支持公司長期經營與永續發展策略推進。

山隆通運定期召開股東常會，提供實體與電子投票雙軌管道，保障股東行使表決、選舉與提案之基本權利。根據《2024 年股東常會議事錄》，會議具備適法程序，並完整揭露議案通過情形、董事改選結果與重大決策事項，體現公司對資訊透明度與治理責任之重視。

公司亦建置【股務 e 櫃台】平台，提供即時資訊查詢與互動回饋機制，作為強化與投資人溝通、回應利害關係人重大議題之核心管道，對應並遵循永續工作指引：GRI 2-16，207-3；SDG 16 的精神與規範。所有股東皆可透過網站、客服或會議提案行使其民主與經濟參與權利，有效地對應《30 項人權》中之第 21 條與第 23 條精神。

董事會為本公司最高治理機構，對外部重大營運衝擊與永續議題負最終監督責任。同時，公司設有審計與薪酬等功能性委員會，同時由總經理室領導跨部門永續發展推動小組，負責統籌規劃及執行各項 ESG 策略行動，協助落實董事會職能分工與資訊決策透明化。公司亦已建立內部董事利益

衝突迴避制度與治理績效自評機制，定期檢視決策品質與成員組成多元性。本公司將持續透過健全的公司治理結構與誠信經營文化，落實股東權利保障，並確保所有治理制度與國際揭露準則相符，穩健推動透明、公平且具韌性的資本市場參與架構，實現股東價值與企業永續的雙重成就。

2.5.1 股東權益

本公司視「保障股東權益」為公司治理核心，堅信良好的所有權與治理機制為企業永續與價值創造之基礎。公司致力於建立具包容性、透明化與法遵導向之治理制度，保障所有股東（無論持股比例）皆享有公平的資訊知情權、參與決策權與經濟報酬權，並符合 GRI 2-10、2-15 及 SDG 16「促進包容與可持續的制度建設」精神。公司董事會為最高治理單位，董事提名機制採股東提名制，由全體股東依《公司法》行使推薦與表決權，落實治理多元與利益迴避原則。

本公司亦建置股東電子投票與 eCounter 股務平台，所有議案均公開揭露並保障異議權與決議透明度。2024 年度股東常會除通過財報與盈餘分配案外，亦審議董事改選與永續議題，顯示治理架構已將 ESG 納入策略監督範疇。以下是本公司對照顧股東權益採取的措施：

■ 組織治理與治理單位遴選機制

依據《公司治理實務守則》，董事提名採「候選人提名制度」，由股東於股東會前提名候選人並公開資訊，由獨立董事審閱資格與背景後進行票決。獨立董事設有三席以上，具法律、財務、運輸與永續經營背景，以實現治理多元與利害關係中立性，有效對應 GRI 2-10，405-1；SDG 5、10 工作指引的要求。

■ 股東參與與利害關係人議合機制

本公司設立【投資人關係專區】與【e 櫃台服務平台】，供股東查詢年度報告、重大議案與股東會資料。電子投票制度確保所有股東可於會議前表達意見與進行投票，弱勢或地區股東亦享有完整參與機會。獨立董事與審計委員會每年定期對董事會成效與股東溝通流程進行績效自評，並針對治理決策透明度、資訊回應效率與財務揭露品質提出強化建議，以符合 GRI 2-17、2-18 與 TCFD 治理原則。

■ 資訊透明與政策承諾

本公司秉持《公司治理實務守則》及 GRI 準則 2-16、2-23 精神，承諾建立即時、透明、可驗證的資訊揭露制度，並透過多元管道積極回應利害關係人關注議題，強化企業治理責任與公信力。在資訊公開方面，公司依據《證券交易法》與公開資訊觀測站之規範，每季定期揭露財務報表、董事會決議、重大訊息與內部控制聲明；另於公司官網



圖 2-12 股東權益

設立【投資人關係】與【企業社會責任】，提供年報、治理制度、重大政策與利害關係人議合紀錄等多元資訊，便利股東與社會大眾查詢與監督。

透過上述措施，本公司積極實踐 #30 項人權第 17 條、19 條「保護所有權與意見表達自由」之精神，強化治理誠信與股東信任，為公司永續發展奠定堅實基礎。我們將持續深化股東與治理架構之互動與資訊透明化，強化風險揭露與永續績效回報，並以兼顧經濟回報與治理正義的標準，引領公司治理品質不斷提升，落實符合國際標準之股東價值保障機制。

2.5.2 股東結構

截至 2024 年 4 月 20 日止，山隆通運股份有限公司的股東結構呈現出高度策略整合性與治理穩定性，不僅充分體現公司於資本市場中的控制力與內部共識凝聚，更反映其與產業鏈上中游核心夥伴及家族創辦股東之長期信任與協同關係。根據 2024 年度年報揭露資料顯示，前十大股東合計持股比重達 42.08%，為公司決策核心提供高度集中與具延續性的股權支撐。

在結構層次上，第一大股東為正隆股份有限公司，持有股份達 12,690,010 股（9.24%），為台灣製紙及化工產業具代表性之上市企業，長期為山隆之策略性業務合作對象，雙方於油品運輸與倉儲整合服務領域關係緊密，亦體現出高度垂直整合的產業鏈夥伴治理關係。第二大股東為葉瓊妙女士（8,385,000 股，6.11%），其長期持股地位穩固，並與第五與第七大股東——鄭人銘（4.77%）與鄭人豪（3.15%）——同為公司創辦家族成員，三者合計持股比例超過 14%，反映出山隆通運作為典型家族型治理企業之核心特質。家族成員的穩定持股，不僅體現對企業經營哲學與價值主張的高度認同，亦有助於維繫公司文化連續性與治理穩定性。

法人股東方面，第三與第四大股東分別為山發股份有限公司（6.10%）與山發營造股份有限公司（4.91%），兩者為集團關係企業，長期參與山隆資本結構與營運策略規劃，形成治理架構中之產業聯盟力量，提升公司決策的策略連貫性與資源協同效益。

此一股東組成結構呈現出明確的「雙軌治理模式」：法人股東提供財務與產業支持，家族股東承擔文化與經營價值延續之責任；再加上員工持股信託制度的導入，建立起兼顧穩定性、彈性與包容性的治理體系。進一步值得關注的是，第十大股東為中國信託受山隆通運員工持股綜合信託專戶，持股數量雖僅 1.11%，卻代表著公司長期重視員工共治、激勵參與與組織向心力建構的管理精神。此制度設計不僅提升員工對企業經營績效的參與感與責任感，也具備穩定股權與回應 ESG 中「S—社會向度」要求之策略意涵。整體而言，山隆通運之股權架構具備以下關鍵特徵：

- ✓ 策略型法人主導：結合上下游關鍵產業關係人，鞏固商業聯盟；
- ✓ 創辦家族穩定支持：強化治理文化與企業願景延續性；
- ✓ 員工參與治理制度化：體現人本經營理念，促進內部永續動能；
- ✓ 資訊揭露符合國際準則：依 GRI 2-9（治理結構）、2-10（最高治理單位遴選）及 SDG 16（制度透明與公平參與）標準辦理，所有主要股東資訊皆明確揭示。

此穩健且具高度共識的所有權結構，不僅提供山隆在營運策略執行上的靈活性與安全性，也為公司在推動數位轉型、碳中和治理與國際 ESG 揭露中，奠定穩固的治理與資本支持基礎。

表 2- 11 主要股東名單

主要股東名稱 / 股份	持有股數 (股)	持股比例 (%)
正隆股份有限公司	12,690,010	9.24%
葉瓊妙	8,385,000	6.11%
山發股份有限公司	8,367,944	6.10%
山發營造股份有限公司	6,743,227	4.91%
鄭人銘	6,552,421	4.77%
正隆投資股份有限公司	4,871,034	3.55%
鄭人豪	4,328,876	3.15%
成貫投資股份有限公司	2,399,000	1.75%
山富貿易股份有限公司	1,906,697	1.39%
中國信託受山隆通運員工持股綜合信託專戶	1,522,680	1.11%

2.6 公協會組織

#GRI 2 一般揭露 2021：2-28 公協會的會員資格，2-30 團體協約。

#SDGs：16.和平與正義制度，17.全球夥伴。

#30 項人權：20.集會權。

山隆通運為台灣少數同時具備油品分銷、危險品與化學品運輸、智慧倉儲與報關管理、以及第三方物流（3PL）整合作業能力的全方位運輸服務企業。公司透過縱向整合自營加油站網絡、車隊調度管理系統、報關與倉儲設施佈局，打造出一體化物流服務平台，支援客戶涵蓋科技製造、能源供應、進出口貿易等多元領域，並以數位轉型為驅動，導入 ERP 系統、即時物流追蹤技術與節能運輸策略，提升整體營運效能與資源利用效率。在營運結構上，公司除擁有遍佈全台的人員與設施基礎，亦積極佈建關鍵節點型據點，如智慧櫃場、備援倉儲中心與緊急配送站，強化運輸鏈的應變力與韌性。其營運觸角延伸至國際物流整合平台與區域報關服務，具備處理高風險貨物、複雜清關程序及大型企業委外物流需求的能力，展現其高度可延展的營運彈性與跨領域服務實力。

基於此營運基礎與產業涵蓋特性，山隆通運長期致力於跨產業、跨區域的制度參與與政策倡議，積極投入交通運輸安全標準研議、化學品責任運輸機制建構、能源供應鏈風險控管、以及地區空污與排碳治理平台等多項社會與產業議題。公司認知到營運活動對環境與社會之潛在影響，因而將自身定位為「制度協作與公共治理」的一環，透過參與各類公協會組織與永續倡議平台，作為企業回應氣候調適、交通安全、產業轉型與區域永續發展之核心實踐架構。

公司目前確認參與並具備正式會員資格之組織包含：

■ 中華民國化學工業責任照顧協會（TRCA）

作為第 106 號會員，公司透過實務經驗參與危險物品運輸安全標準之研擬、災害應變演練、駕駛安全教育、運輸軌跡追蹤制度建置等行動，符合 GRI 2-28「公協會會員資格」之揭露要求，並支

援化學物流產業回應氣候與操作風險之 TCFD 治理倡議，間接助益 SDG 16「和平與正義制度」中對制度參與、風險預防與公共治理效率的實踐。

■ 世界貨運聯盟（WCA）

自 2017 年起，山隆加入 WCA 全球最大貨運代理平台，建立與國際物流網絡的即時資訊交換與危機協調機制，強化其國際供應鏈的風險韌性與通關效率，亦成為跨境清潔能源運輸與智慧報關升級之推進者。此參與呼應 SDG 17「強化多方全球合作夥伴關係」，並為公司在高階供應鏈治理中導入 ESG 原則創造基礎。

■ 全台地方加油站與汽車運輸公會

本公司實質參與全台 20 餘縣市加油站商業同業公會、汽車貨櫃運輸協會及汽車檢驗聯誼會，透過定期繳納會費、出席代表大會及政策諮詢活動，參與地方油品安全稽核、設施評鑑、空污排放協商與危運回報機制等在地治理。此行動同時反映 GRI 2-28 對於地方性會員參與資訊之揭露要求，並呼應《30 項人權》第 20 條「和平集會與組織自由」原則，肯認員工代表透過工會參與外部治理活動的正當性。

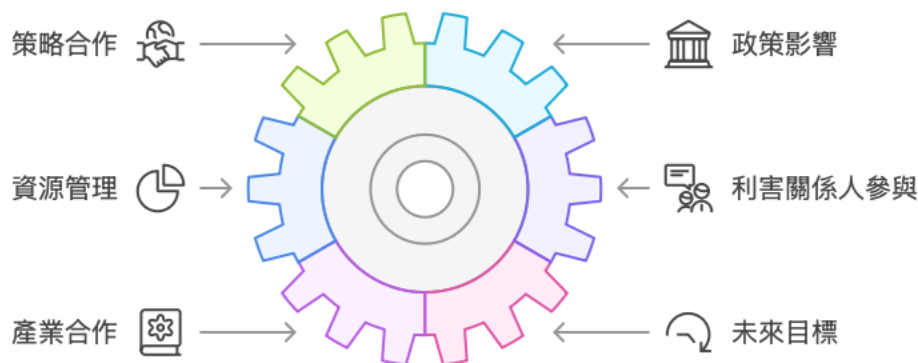


圖 2- 13 公協會組織與永續倡議

本公司也將同時從內部逐步建立員工代表與工會參與決策協商機制，形成「公司—地方—產業—員工」四位一體的治理參與架構，並預計未來導入正式的團體協約程序與回饋管道，以逐步呼應 GRI 2-30「團體協約」揭露指引，建構可量化、可追蹤之制度參與績效指標。

我們深信，制度性公協會參與不僅是營運責任的延伸，更是企業對社會制度與產業鏈穩定的長期承諾。未來將持續擴大參與永續倡議型組織，推動永續政策制定、智慧運輸法規整合及碳排治理標準的產業化落實，以產業角色參與國家永續治理轉型。

2.7 董事會治理結構

#GRI 2 一般揭露 2021：2-9 治理結構及組成，2-10 最高治理單位的提名與遴選，2-11 最高治理單位的主席，2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色，2-13 衝擊管理的負責人，2-14 最高治理單位於永續報導的角色，2-15 利益衝突，2-16 溝通關鍵重大事件，2-17 最高治理單位的群體智識，2-18 最高治理單位的績效評估。

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#SDGs：5.性別平等，16.和平與正義制度。

#30 項人權：21.民主的權利，23.工作者的權利。

■ 董事會治理概述

董事會為本公司策略引導與永續治理推動的最高決策機構，除具備傳統營運監督、財務審核與風險控管功能外，更肩負引領企業實踐永續轉型、強化衝擊回應與建構價值共創生態的中樞角色。山隆通運深刻認知，當前企業經營環境正面臨多重挑戰，包含氣候變遷、能源轉型、產業鏈重構與社會價值重塑等議題，因此已將永續治理納入董事會核心職能，並透過制度規範明定職責與監督流程。

根據《公司治理實務守則》與《永續發展實務守則》之規範，董事會負責公司整體政策方針之擬定與審議，對中長期永續目標與資源配置進行決策監督，並定期檢討實施成效，確保永續目標可與經營績效、財務穩健與組織韌性協同整合。同時，董事會依據 TCFD 治理 a 準則，針對氣候相關風險與機會（如極端氣候事件、碳費衝擊、油品轉型趨勢等）進行評估與策略反應，並指導管理階層將其融入風險管理與營運決策流程。在執行層級上，依 GRI 2-13 揭露要求，公司已明確指派高階管理團隊作為衝擊管理執行責任單位，並以跨部門協作機制，推動各營運單位導入 ESG 目標與氣候行動策略，建立滾動式檢核與應變標準作業程序，涵蓋 GHG 排查、節能工程、供應鏈衝擊模擬等面向。

為落實利害關係人參與與多元意見回應機制，董事會亦依 GRI 2-16 與人權條文第 21 條建置制度化溝通架構，包含：

- ✓ 定期舉辦股東會並設立議案回應制度；
- ✓ 啟動重大 ESG 議題鑑別流程，納入投資人、員工、供應商與社區意見；
- ✓ 整合供應鏈稽核回饋系統與風險舉報平台，作為重大決策輔助參據；
- ✓ 委託永續專案小組統籌彙整並提交董事會審閱。

本公司亦落實 GRI 2-17 所要求之董事會群體智識原則，透過成員多元化設計與專業訓練計畫，強化董事群對永續趨勢、法規發展與衝擊管理的理解力，並提升決策品質。性別平衡方面，公司支持女性董事參與決策與治理架構，逐步達成 SDG 5「性別平等」目標。整體治理制度亦重視民主決策與員工權利保護，符合《30 項人權》第 23 條（工作者參與治理）之國際標準精神。

■ 董事會治理結構

山隆通運現行董事會由 9 位成員組成，透過候選人提名制度與性別、背景、產業經歷的差異性設計，形塑出具策略性與社會責任視野的決策團隊。董事長與總經理分任不同個體，職責明確劃分，落實公司監督與經營的權責分離原則。

根據《董事選舉辦法》、《審查股東提名董事辦法》等內部規範，董事會組成流程公開、公正，並涵蓋利益衝突排除、誠信義務要求與倫理操守守則。每年執行全面性之董事績效評估，內容包含永續議題參與、風險辨識能力、資訊揭露貢獻與委員會職責履行情形，並由薪酬委員會據以調整董事酬金與續任建議。

本公司亦同時強化董事會在永續治理體系中的制度連結，設有審計委員會、薪酬委員會與永續發展推動小組（預計將於 2025 年成立永續發展委員會），形成策略決策－執行落實－績效回饋－揭露通報之治理循環。此治理架構已內化於日常營運之內控稽核、供應鏈管理、永續揭露流程與年度

氣候風險盤查中，展現企業對於外部挑戰與社會期待的前瞻回應。董事會更與資訊安全、職安衛、環境管理、永續報導編製團隊維持定其檢視，並透過相關機制實質監督永續執行進程，強化治理透明度與整體永續治理成效，落實 SDG 5 性別平等、SDG 16 和平與正義制度，以及 30 項人權第 21、23 條之精神。

表 2-12 董事會名單

職 稱	姓 名	選（就） 任日期	任期	初次 選任日期	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公 司之職務
董事長	鄭人豪	2023.05.30	3 年	2014.06.26	山隆通運(股)公司董事長 山隆通運(股)公司總經理 日本早稻田大學商學碩士	山隆通運(股)公司董事長 科隆工業(股)公司董事長 仁云(股)公司董事 山富貿易(股)公司董事 山發營造(股)公司董事 山發(股)公司董事
副董事長	俞蘭輝	2023.05.30	3 年	2005.06.17	山隆通運(股)公司副董事長 山隆通運(股)公司總經理 永達工業專科學校	山隆通運(股)公司副董事長 山發物業(股)公司董事長 山發機電(股)公司董事長 山發營造(股)公司副董事長
董事	正隆(股)公司 代表人： 游晴輝	2023.05.30	3 年	2023.05.30	正隆(股)公司副總經理 淡江文理學院	正隆股份有限公司副總經理 民豐塑膠股份有現公司董事 山發長照社團法人董事
董事	山發營造(股) 公司 代表人： 盧娟娟	2023.05.30	3 年	2002.06.21	山發營造(股)公 司董事 實踐家政專科學校	山發營造(股)公司董事 山發(股)公司董事 仁云(股)公司董事 山富貿易(股)公司董事
董事	山發(股)公司 代表人： 何台根	2023.05.30	3 年	2023.05.30	正隆(股)公司副總經理 淡江大學管理學碩士	正隆(股)公司副總經理
董事	鄭根培	2023.05.30	3 年	2014.06.26	山隆通運(股)公司副總經理 諾斯洛普大學碩士	科隆工業(股)公司董事 傳承世家(股)公司董事
獨立董事	黃 耀 明	2023.05.30	3 年	2017.06.22	安侯建業公司退休會計師 臺灣大學商學系會計組 具備財務、法務運營背景	山隆通運(股)公司審計委員及 薪酬委員
獨立董事	何旭豐	2023.05.30	3 年	2020.05.29	正隆(股)公司副總經理 中原理工學院 具備法務及企業營運背景	山隆通運(股)公司審計委員及 薪酬委員
獨立董事	王 茂 軍	2023.05.30	3 年	2017.06.22	山隆通運(股)公司副總經理 中壢商業職業學校 具備法務及企業營運背景	山隆通運(股)公司審計委員及 薪酬委員

圖 2- 14 董事會成員之多元化

董 事	基本組成								專業能力及產業經驗						
	國籍	性別	年齡			獨立董事 任期年資		兼任本 公司員 工	1	2	3	4	5	6	7
			51 至 60	61 至 70	71 至 80	3 年 以下	3 至 9 年		營運判 斷能力	經營管 理能力	危機處 理能力	國際市 場觀	領導 能力	專業 能力	產業 知識
鄭人豪	中 華 民 國	男	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	國際 經營	油 電 燃 氣
俞 蘭 輝	中 華 民 國	男		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	企業 管理	營造 建設
正隆(股) 公司 代表人： 游晴輝	中 華 民 國	男			✓				✓	✓	✓	✓	✓	金融 保險	造 紙 工 業
山發營造 (股)公司 代表人： 盧娟娟	中 華 民 國	女			✓				✓	✓	✓	✓	✓	企業 管理	油 電 燃 氣
山發(股) 公司 代表人： 何台根	中 華 民 國	男			✓				✓	✓	✓	✓	✓	財務 會計	造 紙 工 業
鄭根培	中 華 民 國	男	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	企業 管理	油 電 燃 氣
黃耀明 (獨立董事)	中 華 民 國	男			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	財務 會計	金融
何旭豐 (獨立董事)	中 華 民 國	男			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	企業 管理	造 紙 工 業
王茂軍 (獨立董事)	中 華 民 國	男			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	企業 管理	造 紙 工 業

2.8 功能性委員會

#GRI 2 一般揭露 2021：2-9 治理結構及組成，2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色，2-13 衝擊管理的負責人，2-14 最高治理單位於永續報導的角色，2-17 最高治理單位的群體智識，2-18 最高治理單位的績效評估，2-19 薪酬政策，2-20 薪酬決定流程，2-21 年度總薪酬比率。

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。

#SDGs：16.和平與正義制度。

為強化公司治理體系與董事會監督效能，本公司已設立兩項功能性委員會，包括「審計委員會」與「薪酬委員會」，並規劃於 2025 年成立「永續發展委員會」，以強化公司在 ESG 推動、風險控管與資訊揭露方面的治理實踐。各功能性委員會之設立與運作依循國內《公司治理實務守則》、國際永續揭露準則及本公司油品物流與報關倉儲等複合營運特性量身訂製，皆遵循工作指引：#GRI 2-9 治理結構及組成、#TCFD 治理 a 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況等要求進行。

審計委員會由具備財務、法務及企業營運背景的獨立董事組成，負責監督公司財務報告編製之真實性、內部控制制度運作之有效性及風險辨識機制之完備性。2024 年度定期召開 6 次會議，議題涵蓋內控缺失改善、會計師溝通、稽核計畫審查及氣候風險財務影響揭露之適切性，強化營運透明度與風險管理效能。薪酬委員會則負責審議董事及高階主管薪酬政策與報酬方案，確保其符合市場水準、公平合理並與個人績效及公司營運目標掛勾。委員會強調性別中立原則與組織包容性文化建構，並逐步評估將 ESG 績效指標納入高階管理層獎酬機制之可行性，以利永續價值驅動下的激勵制度落實。這兩個委員會皆遵循對應以下工作指引要求進行：#GRI 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬決定流程、#SDGs 5 性別平等、#SASB TC-HW-330a.1 員工多元化和包容性。

本公司目前已委由總經理領導永續發展推動小組統籌各項永續工作，包括溫室氣體盤查、能源使用最佳化、加油站設施升級與永續報告書編製。未來擬於 2025 年設置「永續發展委員會」，由董事會監督並定期接收 ESG 績效與風險評估報告，作為強化永續治理責任與策略整合之架構，並對應 TCFD 及 GRI 2-14 永續報導責任要求，以遵循工作指引：#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#TCFD 策略 b、#TCFD 指標與目標 b。

同時，我們亦訂有明確之《功能性委員會運作規範》，定期進行自我評估與外部意見回饋，作為後續治理機制優化與組織結構調整之依據，實質落實 GRI 2-18（最高治理單位的績效評估）、SDGs 16（強化制度透明與有效性）及#30 項人權 23（工作者治理參與）之要求。展望未來，公司將進一步深化功能性委員會與董事會間之協同運作機制，強化跨部門資訊整合與氣候風險應變治理效能，持續精進永續揭露品質與治理韌性，以面對油品物流產業轉型與永續規範升級所帶來的挑戰與機遇。。

2.8.1 審計委員會

審計委員會為山隆通運公司治理架構中的關鍵監督單位，主要負責財務報告的真實性確認、內控制度之有效性評估，以及風險管理與永續揭露制度之獨立監督。設立本委員會的目的，在於確保公司符合國際會計準則與法令規範，預防營運風險並強化財務資訊透明度。透過定期審核財報與內

控機制，委員會有助於增進股東與利害關係人對公司治理品質之信任，並提升整體營運問責機能。

本公司審計委員會目前由三位具備會計、財務、法律或企業營運管理專長的獨立董事組成，依據《公司治理實務守則》及《審計委員會組織章程》運作。委員會主要職責包括：

- ✓ 監督財務報表之編製程序與合規性；
- ✓ 評估與核閱內部控制制度與內稽執行情形；
- ✓ 與會計師及內部稽核單位溝通財報準確性與查核意見；
- ✓ 監督子公司資金調度、重大資本交易決策；
- ✓ 審查與永續相關之揭露程序與資訊內控設計。

根據 2024 年議事紀錄，山隆通運審計委員會全年共召開 6 次會議，討論並通過多項重要決議案，包括：113 年度個體與合併財務報表審閱；「內部控制制度聲明書」與「風險管理政策」核閱；內部稽核單位年度工作計畫與執行情形報告；修訂「內部控制制度」條文及內部稽核標準作業流程及訂定《永續資訊管理作業辦法》，將 ESG 揭露與風險管理納入正式稽核流程。

表 2-13 審計委員會成員名單

職稱	姓名	就任日期	專業資格與經驗
召集人 (獨立董事)	黃耀明	2022 年 5 月 30 日 (第三屆)	- 具會計、財務及公司治理專業背景 - 長期擔任企業財務主管與獨立董事，熟悉財報查核、稅務、企業風險評估與永續治理 - 完成「風險偵測與監督實務解析」等公司治理進修課程
委員 (獨立董事)	何旭豐	2022 年 5 月 30 日	- 法律背景出身，具備公司法規與企業法務經驗 - 對公司治理、董事責任及 ESG 風險評估具深刻理解 - 參與「邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道」等進修課程
委員 (獨立董事)	王茂軍	2022 年 5 月 30 日	- 曾任大型企業策略與風控主管，熟稔內控制度設計與永續風險評估 - 精通組織架構與營運風險識別制度建置 - 積極參與治理教育與企業內部稽核評鑑工作

委員會秉持專業、獨立與實證導向原則，有效強化財務紀律與永續治理基礎，對應 TCFD 對於氣候財務影響識別與董事會監督責任之要求，並協助公司朝向高透明、高問責之治理架構邁進。

2.8.2 薪酬委員會

薪酬委員會設立目的在於建立公平、透明且具有策略連結性的薪酬政策，確保公司董事及高階管理人員的獎酬制度能有效支持組織長期營運策略與永續發展目標。委員會透過審議薪資結構、獎

酬機制與績效對價關聯性，促進管理效率與員工凝聚力，亦有助於吸引並留任關鍵人才，以支持公司面對產業轉型與市場競爭挑戰。本公司薪酬委員會由三位獨立董事組成，均具備財會、人力資源與企業經營背景，職責涵蓋：

- ✓ 制定與審議董事及高階經理人薪資報酬政策與制度；
- ✓ 評估與調整獎酬結構，強化績效連結性與策略整合；
- ✓ 就薪資公平性、性別平等與多元包容原則提出建議；
- ✓ 審閱重大人事獎酬提案，提升整體薪酬制度的合規性與激勵效果。

2024 年度，薪酬委員會共召開三次會議，審議通過事項包括：審查並核定 112 年度高階經理人及員工年終獎金發放原則；檢討經理人固定薪酬結構與職位對價合理性；擬定未來 ESG 績效納入獎酬指標之初步評估原則等。我們期待透過制度化薪酬治理與策略目標對齊，持續優化高階管理團隊激勵架構，並於評估報酬政策過程中導入外部市場數據與內部績效成果指標，逐步建構可衡量、可追蹤、可持續之薪酬決策體系。未來公司將進一步擴大 ESG 導向報酬方案設計，推進永續治理與企業績效之整合，實現責任激勵與價值創造雙軌並行的薪酬治理願景。

表 2-14 薪酬委員會成員名單

職稱	姓名	就任日期	專業資格與經驗
召集人 (獨立董事)	黃耀明	2022 年 5 月 30 日 (第五屆)	• 擅長財報與人力資本成本分析 • 長年參與董事薪酬政策設計，並負責永續績效連結薪資制度建置 • 董事會指派擔任委員會主席，推動薪酬透明化
委員 (獨立董事)	何旭豐	2022 年 5 月 30 日	• 法學與治理整合專業 • 對董事責任與薪酬法遵具深入認識 • 熟悉勞動法、性別平權與獎酬制度結構設計
委員 (獨立董事)	王茂軍	2022 年 5 月 30 日	• 具備策略人資與績效管理專長 • 熟悉報酬機制設計及報酬揭露合規管理

2.8.3 永續發展委員會

山隆通運致力於將永續發展原則全面整合進企業治理與營運策略，確保在實現經濟效益的同時，妥善履行對社會與環境的責任。為提升永續治理效能，公司籌備規劃正式成立「永續發展委員會」，由董事會授權監督與指導整體 ESG 策略與實施進度。屆時，委員會將定期檢視氣候風險應變、資源管理、員工福祉與社會參與等關鍵議題表現，並確保行動策略與國際永續標準（如 GRI、TCFD、SDGs）對齊。

在「永續發展委員會」正式成立前，公司已設置「永續發展推動小組」，由總經理親自領導，橫向整合公司各事業處與職能單位，執行包含環境管理、社會責任、治理制度建置等多元任務。小組負責事項包括：

- ✓ 建置 ESG 治理架構及跨部門整合機制；
- ✓ 擬定並落實中長期碳盤查與減碳目標；
- ✓ 推動資源循環利用、危險物料運輸安全管理與加油站節能改善計畫；
- ✓ 執行員工健康促進、性別平權與社區共榮計畫；
- ✓ 建立《永續資訊管理作業辦法》與《永續報告書編製及驗證作業程序》制度化 ESG 揭露流程。



圖 2- 15 永續發展組織架構

為有效應對永續發展的需要，本公司將啟動三年滾動式永續行動計劃，預期優先聚焦於：碳排管理與氣候調適，完成加油站與物流據點之第一階段溫室氣體盤查，導入能源效率方案；資源再利用與環境管理，改善油品調度排程與庫存周轉，降低物流耗能與碳足跡；職場福祉與勞安升級，依 ISO 45001 推動職場安全管理，定期實施健康檢查與急救訓練；社會影響與利害關係人對話，結合利害關係人重大議題識別機制，持續回應地方社區與員工訴求。

山隆通運未來將持續推動永續發展委員會與既有推動小組的治理協同，強化董事會對永續議題的決策整合，實現具系統性、數據導向與問責機制的永續治理架構，以回應氣候風險與社會轉型挑戰，邁向負責任企業公民的長期願景

第三章、氣候變遷

3.1 公司的氣候治理與因應

GRI 2：一般揭露 2021：GRI: 2-1 組織詳細資訊，2-2 組織永續報導中包含的實體，2-3 報導期間、頻率及聯絡人，2-6 活動、價值鏈和其他商業關係，2-9 治理結構及組成，2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色，2-13 衝擊管理的負責人，2-14 最高治理單位於永續報導的角色，2-16 溝通關鍵重大事件，2-17 最高治理單位的群體智識，2-25 補救負面衝擊的程序，2-26 尋求建議和提出疑慮的機制。

GRI 3：重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

GRI 201：經濟績效 2016：201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會。

GRI 404：訓練與教育 2016：404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數，404-2 提升員工職能及過度協助方案。

TCFD：治理：a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。策略：a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會，b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊，c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。風險管理：a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程，b. 組織在氣候相關風險的管理流程，c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。指標與目標：a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標，b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。

SDGs：4.教育品質，9.工業、創新基礎建設，12.責任消費與生產，13.氣候行動，17.全球夥伴。

永續揭露指標五.重大事件之風險管理政策。

3.1.1 治理機構及權責

在全球氣候變遷趨勢日益加劇的背景下，企業所面臨的風險與挑戰不斷升高，氣候風險治理也因此成為企業營運中的關鍵議題。我國政府因應國際政策趨勢，積極推動溫室氣體減量與低碳轉型，並將「2050 淨零排放」的國家目標正式納入《氣候變遷因應法》，強化企業在永續發展中的責任與作為。

山隆通運秉持「忠、誠、信、實」的經營理念，早在 2012 年便發行首本企業社會責任報告書，展現對永續經營的承諾與行動力，並已完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過第三方查證，為氣候行動奠定科學基礎。公司進一步依循國際永續標準與揭露準則，包括 SASB、TCFD、GRI、SDGs 與 30 項人權原則，持續強化資訊透明度與責任治理。

自 2023 年至 2024 年期間，山隆通運於董事會轄下設立 ESG 永續發展推動組織，期望透過跨部門整合機制，完善企業氣候治理架構與氣候風險資訊揭露系統，逐步建立具韌性且具前瞻性的永續管理體系，實現企業與環境共融的長期目標。

專職單位、人員及其職掌範圍，內部查證單位



圖 3-1 氣候監督與治理結構

ESG 永續發展推動組織由各部門代表領導，分成四個組別，分別有公司治理組、環境永續組、永續人力組以及社會共融組。

其中，環境永續組主要負責統籌氣候風險評估、策略制定及目標執行，將氣候風險管理融入日常業務之運營，主動識別並評估潛在影響，涵蓋極端天氣、資源供應不穩、政策變更等實體風險、轉型風險、供應鏈風險與相關的企業發展機會。各部門以季為期彙整風險評估，提交永續發展推動組織商議，於跨部門會議、外部顧問團隊教育訓練時整合，進行全面性分析與評估，核實當前的工作進度與管理辦法的建制或補充完整符合最新國際標準與法規要求，提升投資人信心。

包括但不限於氣候風險與各營業據點之業務連結性、情境分析、量化評估等，並據此制定適切的應對策略與行動計畫，氣候風險因應方針有三點：風險減輕、適應以及轉移。

與此同時，ESG 永續發展推動組織將每季向董事會匯報實務進度。董事會則透過 ESG 永續發展推動組織監督各小組，確保永續應對措施在實施過程中的法遵、靈活性與有效性，盡量降低營運風險和外部衝擊。

董事會

- 審核氣候風險策略及目標
- 決議ESG重大決策、目標，確定管理層及新長期戰略路徑
- 審閱「氣候風險報告」、「溫室氣體報告書」、「永續報告書」
- 監督ESG永續發展推動組織

ESG永續發展推動組織

- 確立公司ESG戰略和政策
- 監測各部門ESG政策和行動的執行情況
- 定期審查年度永續報告，安排外部揭露項目與查證事宜
- 協調各部門內、外ESG相關事務的協作
- 每季向董事會報告工作進展及成效

各部門

- 由各單位主管級確保在日常運營中落實董事會核准的ESG目標和行動
- 建制ESG資料管理平台，不定期發布最新公告，以供全體同仁檢視本公司氣候因應策略的施行成效

圖 3-2 氣候監督與治理結構相關執掌

3.1.2 氣候風險管理資訊呈報系統

此系統全面涵蓋風險辨識、監控、回應及報告，並適用於公司所有業務單位元。氣候相關風險管理過程以國際框架 GRI、聯合國可持續發展目標 SDGs 和 TCFD 指引為依據。這一體系不僅幫助企業適應氣候變化，還通過透明的信息披露和科學的管理實踐，推動公司與利益相關方共同邁向可持續未來。

表 3-1 氣候風險管理資訊呈報系統

部門/工作小組	風險因應			
	辨識	監控	回應	報告
ESG 永續發展推動組織-社會共融組	→法規遵循	→法規更新	→與外部顧問團隊核實	→公告於公司的 ESG 資料管理平台上
管理處	-	-	-	-
財會處	→保險規劃	-	-	-

資訊處	→恆高溫、強降水等極端氣候導致 IT 設備毀損	→將設備檢測、維護、汰換，溫溼度控制，電力穩定性，後備系統運作狀態納入監控指標	→導入 AIoT 監控系統，及時偵測溫、溼度與電力穩定性	-
海外事業處	-	-	-	-
採購處	→供應鏈分析、綠色採購	→觀察市場	-	-
企劃處	-	-	-	-
安保處	-	-	-	-
本業處	-	-	-	-
物流處	-	→氣象監測、工期追蹤	-	-
油品事業處 -環境檢驗部	-	-	→77 座加油站 土壤氣體監測	-
註：由於各部門資料蒐集、整合、評估與溫室氣體盤查佔據永續發展推動組織大部分的作業時間，所以風險因應的許多項目仍在規劃、協調中，故以「-」表示。				

嗣後，待熟稔溫盤的查證與內、外部稽核工作、建制、適應新型營運模式後(共計四年時間完成)，我們將會參酌世界經濟論壇每年公布的《全球風險調查》來擬定 1-2 年、3-5 年、6-10 年的短、中、長期風險，並依每年實際執行情形綜合評估可控制性與減緩策略、並作滾動式調整。此外，也透過實務的反饋進一步優化利益關係人問卷、溝通管道與頻率、處理相關事件的成效，整理出更精準的 E、S、G 的正負面衝擊。以下為 ESG 永續推動組織以目前工作進度統籌出的中、長期風險類別與因應措施：

表 3-2 氣候相關風險與機會識別

氣候相關風險/機會	類型	項目	管理衝擊/財務影響	中、長期策略與因應措施
氣候變遷相關風險-實體風險	立即性	極端氣候事件	突發性天氣或氣候情境的頻率日漸增加，舊有的營運模式無法妥善因應，處理相關成本。	以氣候相關財務揭露來識別山隆內部的重大氣候風險，並隨時更新最新資訊，積極

(如重大天災 事故風險)	中、長期性	氣候模式改變	長時間中高溫或強降水/颱風干預日常業務營運，導致工期延宕、專案中斷導致營運損失，影響商譽。	與各利益關係人以及主管機關議合，研擬因應策略。
氣候變遷相關風險- 轉型風險	政策與法規	再生能源、氫能/能源稅與法規	- 因政策或法規更動而造成投資失利。 - 投資失利，沒有達到投入前研擬的預期效益。	公司治理組與環境永續組一同商議替代能源的嘗試項目與可行性。
		- 氣候變遷因應法 - 總量管制與排放交易 - 碳稅/碳費	- 限制溫排總量，空汙標準更趨嚴格，營運與設備更新成本大增。 - 我國政府依照法規徵收碳費，導致轉型途中周轉困難，營運停滯。 - 本集團營運模式的轉型速度跟不上法規要求或無法有效降低溫室氣體排放量，導致違規或與客戶的供應鏈端拉大差距，在支付碳稅的同時亦可能會流失訂單或市場機會。	- 溫室氣體管理及各營業據點的查核、建制。 - 營業用車與冷媒設備的維護、保養、汰換，建立標準化機制。 - 收集各利益關係人的關注議題，透過綠色物流、綠色倉儲與綠色油站來最大化減少碳排，依現今的排放當量預估，不久可能會被列管為排碳大戶。
	技術	低碳技術轉型	設備更新及按件重新評估其效能，汰換年資達九年的柴油營業車輛，勢必增加可見的營運成本。	透過專人評估機組效能，同時考量再生能源、碳捕捉、利用與碳封存技術及氫能的發展可能，思量可行性及投入回收週期。
	市場	能源供需	能源市場的結構改變，適應全新的營運模式需投入超估預期的成本。	先檢視當前能源管理的數據，再透過提升廢棄物焚化效率的相關措施、與水智能管理業者合作等方式確實降低數據，緩解人

				為系統中的非必要碳排放。
	聲譽	公司的業界名望	氣候風險與能源轉型於本公司相當迫切，然而市場上專責推動E S G或供應鏈永續的團隊有限，缺乏系統化工具與流程。	透過溫室氣體盤查、建立永續內控制度，同時加強客戶關係管理，改善勞工、職安、勞保及罰單數量，改善營運缺漏，減緩和預防可能造成的商譽受損。
氣候相關機會-企業展望	市場	國內外趨勢	成為綠能市場的一份子，參與交易。	今年並無進度。
	資源效率	能資源整合	依照山隆的營運特性，分別在各營業據點購置適合的設備，最大化降低碳排放當量，朝永續生態鏈邁進。	整合各事業部的資源需求並進行流程控管，提升耗能精準程度。
	再生能源	發展替代能源	響應我國政策，找尋合適的再生能源合作夥伴。	- 成立聯合工作小組研擬再生能源輔助運行的可行性。 - 將業務擴展，嘗試跨產業合作來掌握更多市場脈動，優化短、中、長期的再生能源因應策略。 - 目前自教育訓練始，後續考慮嘗試：成立/參與專案團隊、參與實務社群、心得分享會、技術研討會議、專題講座、研習營等。以提升理解，構思因應策略。

3.1.3 溫室氣體管理

本集團自 2023 年度起正式啟動溫室氣體盤查作業，並將該年度設定為基準年，主要原因在於該年度的碳排放相關資料最為完整，且已完成由第三方查證機構進行之驗證程序，具備作為後續碳管理與比較依據的代表性與公信力。惟因 2024 年度盤查時調整了盤查邊界，且雖未進行第三方查證，但係以自我盤查方式完成，為確保後續盤查結果之可比性與一致性，故本集團將基準年調整為 2024 年。

在盤查方法上，本集團依循 ISO 14064-1:2018 標準規範，並引用聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）於 2021 年公布之第六次評估報告（AR6）中所載之最新全球暖化潛勢值（GWP），以確保溫室氣體量化數據符合國際最新準則。

透過本次 2023 年度的首次全面性內部溫室氣體盤查作業，本公司清楚意識到營運過程中所產生的碳排放總量頗為可觀，為降低直接與間接的環境衝擊，並在維持正常營運效率的前提下落實減碳效益，公司已擬定未來溫室氣體盤查與管理的時程計畫，作為推動減碳策略與永續發展目標的起點。規劃如下：



圖 3-3 溫室氣體盤查時程與計畫(2023 年擬訂計畫)

盤查邊界

2024 年，我們的營業據點依據這次的盤查邊界，分為：台北總部辦公室、全省 77 處加油站、運管(運輸 8 個廠+倉儲物流 7 個廠、8 個倉)，預計 2027-2028 年間完成第三方查證，確保數據正確性，以供後續內、外部稽核人員追蹤查核。

此外，其他的營業據點如

1.船務報關 5 處：

台北總公司【船務部】：新北市板橋區民生路一段 1-2 號 1 樓

基隆分公司【報關部】：基隆市中正區義一路 87 號 9 樓之 1

台中分公司【報關部】：台中市梧棲區自立路 568 號(駐點台中廠)

台中分公司【船務部】：臺中市西區民龍里臺灣大道二段 285 號 17 樓之 2

高雄分公司【船務報關部】：高雄市林園區中門里中門路 1-29 號 2 樓 (分公司登記地)、高雄市小港區鳳鳴里一鄰沿海三路 26 之 3 號(駐點高雄廠)

2.山隆汽車

桃園市大園區北港里潮音路 2-10 號(駐點大園廠)

台中市梧棲區自立路 568 號(駐點台中廠)

高雄市小港區鳳鳴里一鄰沿海三路 26 之 3 號(駐點高雄廠)

3. 海外營業據點 1：越南山隆儲運

越南平陽省濱吉市安西社寶翠國際工業區第四區(駐點正隆)

越南平陽省土龍木市神浪 III 工業區 N6 路 CN8 區(駐點正隆)

越南同奈省仁澤縣仁澤 III 工業區(駐點正隆)

越南隆安省濱瀝縣安盛社富安盛工業區第二路 A2-A3-1 區(駐點正隆)

越南北江省越安縣光州社光州工業區 H 區(H-01) (駐點正隆)

4. 海外營業據點 2：上海山通儲運

上海市浦東新區秀浦路 399 號(駐點正隆)

上述 4 點提及之營業據點，今次之所以不列入盤查範圍，乃因考量到資訊完整性、範疇三數據取得難易程度、報告書上傳時程，便先從統計困難度相對較低之指標開始蒐集。

盤查結果

本公司依循【ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準】計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為：

- ▶ 範疇一【直接溫室氣體排放量】11,246.46 tCO₂e
- ▶ 範疇二【能源間接溫室氣體排放量】2,616.63 tCO₂e
- ▶ 範疇三【其他間接溫室氣體排放量】745.64 tCO₂e

1.範疇一明細

- 移動燃燒：11,113.63 tCO₂e (柴油消耗 4,158,638.56 公升) [請詳清冊 1.2 移動源]
- 冷媒逸散：34.83 tCO₂e (HFCs 設備 132 台) [請詳清冊 1.4 逸散源-冷媒]
- 化糞池逸散：98.0 tCO₂e (總工時 2,204,021 小時) [請詳清冊 1.4 逸散源-人力工時]

2.範疇二結構

- 全台營業據點用電量 5,296,831.8 kWh[請詳清冊 2.1 用電量]
- 電力排放係數採台灣 2024 年係數：0.474 kgCO₂e /kWh

3.範疇三組成

- 水資源消耗：19.36 tCO₂e (年用水量 124,116 m³)(請詳清冊 4.1 能源上游-水)
- 廢棄物運輸：1.90 tCO₂e (年運量 1,901.1 噸公里)(請詳清冊 4.3 廢棄物處理)
- 廢棄物焚化：178.22 tCO₂e (年處理量 495.06 噸公里)(請詳清冊 4.3 廢棄物處理)

表 3-3 範疇一、二、三總排放量年度比較分析

年度比較分析	2023 年	2024 基準年	變動幅度
範疇一總排放量	22,280.8488 tCO ₂ e	11,246.46 tCO ₂ e	-49.53%
範疇二總排放量	2,360.4082 tCO ₂ e	2,616.63 tCO ₂ e	+10.86%
範疇三總排放量	323,084.2489 tCO ₂ e	745.64 tCO ₂ e	-99.77%
總排放量	349,464.162 tCO ₂ e	14,608.73 tCO ₂ e	-334,855.43 tCO ₂ e

註：上述範疇一、二、三在計算時所涵蓋的溫室氣體種類包括：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮，即七大溫室氣體。

主因分析：

- 汽、柴油車輛移動源較基準年減少，主要是因為 2024 年共 5 台車出售以及 30 台車輛停駛。
- 冷媒逸散：HFCs 逸散量較基準年減少，是因為 2024 年有 3 個站點及 1 個場關閉，冷媒設備減少了 16 台，以及總部、運管、油站部分冷氣、冰水主機等冷媒設備因過於陳舊，銘牌及機型難以辨認，故本次不做盤點。
- 2024 年範疇三排放下降，係因盤查邊界改變，並非實質減排。
- 排放數據與前一年度之可比性有限，後續將致力提升盤查完整性與一致性，逐步恢復並擴展盤查範圍。

表 3-4 外購電力係數與廢棄物處理排放占比年度比較分析

年度比較分析	2023 年	2024 基準年	變動幅度
外購電力排放強度	0.494(kgCO ₂ e/度)	0.474(kgCO ₂ e/度)	約略降低 4%左右
廢棄物處理排放占比	20.6%	24.2%	+3.6%

同時補充排放密集度變動的主因分析：

- 廢棄物焚化與排放：2024 年廢棄物焚化排放佔比 24.2%，較 2023 年增加 3.6%，反映處理量提升，焚化效率尚須改善。(改善措施請詳章節 4.2.2 廢棄物管理)

3.1.4 組織內部能源消耗量

本公司台北總部辦公室、全省 77 處加油站、運管(運輸 8 個廠+倉儲物流 7 個廠、8 個倉)的碳排主要來自於「類別一」，佔總體排放量的 76.9845%：本集團控制權內之汽柴油車輛的移動燃燒排放，

分別為：

總公司：公務車 44 台

油站：油罐車 19 台、運管：貨車 403 台、堆高機 20 台(6 台電動)

1.公務車：自用小客車、小客貨車得知共 44 台。

2.油罐車：油罐車共 19 台。

3.運管貨車：營業用車、自用小貨車、出售車輛、停駛車輛後計算加總後運管貨車共 403 台。

部分來源於冷媒造成的人為系統中的直接逸散性排放。(請詳山隆 2024 溫室氣體盤查報告書)

本公司依據溫室氣體盤查相關國際準則（如 ISO 14064-1、溫室氣體盤查議定書 GHG Protocol）進行年度溫室氣體排放量盤查，範圍涵蓋範疇一（Scope 1）、範疇二（Scope 2）及部分範疇三（Scope 3）排放來源，並彙整各類別排放數據與氣體別占比，以掌握公司整體碳足跡狀況，作為未來減碳策略擬定與管理的依據。2024 年度本公司總溫室氣體排放當量為 **14,608.73 公噸 CO₂e**，2024 年的溫盤數據為自行盤查，未經第三方查證，各主要排放來源及佔比如下：

1. 範疇一（Scope 1）— 直接排放

- 固定燃料燃燒排放：11,246.46 公噸 CO₂e，占總排放量 76.98%
- 製程排放：2,616.63 公噸 CO₂e，占總排放量 17.91%
- 逸散排放與移動排放：移動排放為 745.64 公噸 CO₂e，占 5.10%；逸散排放為 0 公噸 CO₂e

2. 範疇二（Scope 2）— 能源間接排放

- 輸入電力的間接排放：11,113.63 公噸 CO₂e，占總排放量 76.08%

3. 範疇三（Scope 3）— 其他間接排放（部分涵蓋）

- 廢棄物處置排放：565.51 公噸 CO₂e，占 3.87%
- 其他服務使用（含物流）排放：180.12 公噸 CO₂e，占 1.23%
- 運輸、能源採購與產品使用階段排放目前尚未盤查或未產生排放數據

整體而言，本公司碳排放主要來自固定燃料燃燒與外購電力的使用，合計約占總排放量超過七成五，顯示能源使用效率提升、綠色車隊導入、再生能源轉型等措施將是未來減碳關鍵策略方向。

表 3- 5 2024 年全廠七大溫室氣體各類別排放型式排放量統計表

	類別 1				類別 2	類別 3	類別 4			類別 5	總 排 放 當 量
	固 定 排 放	製 程 排 放	移 動 排 放	逸 散 排 放	能 源 間 接 排 放 (輸入電 力的間 接排放)	運 輸	能 源 採 購	處置固體及 液態廢棄物 造成之排放	未 於 上 述 服 務 使用	組 織 生 產 產 品	
排放當 量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	11246.46				2616.64	0.00	745.64			0.00	14608.73
	0.00	0.00	11113.63	132.83			565.51	180.12	0.00		
氣體別 占比 (%)	76.98				17.91	0.00	5.10			0.00	100
	0.00	0.00	76.08	0.91			3.87	1.23	0.00		

註：本集團尚未使用再生能源，無此數據故不列出。

1.本集團溫室氣體排放量計算，主要採用方法以「排放係數法」為主。

2. 各種不同之排放發生源，參考行政院環境部「溫室氣體排放量盤查作業指引」及「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」進行計算進行溫室氣體排放量之計算。

3.依照 IPCC 202 年第六次評估報告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢 GWP 值(AR6)，將所有之計算結果轉換為 CO₂e(二氧化碳當量值)，單位為公噸/年。依行政院環境保護署「環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」進行計算。

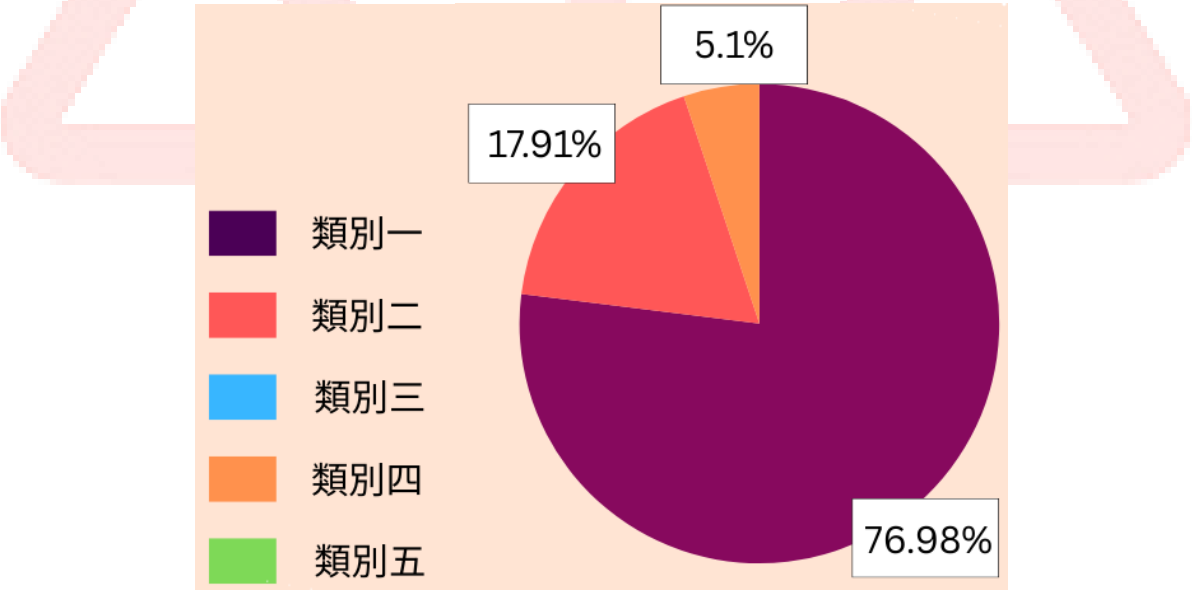


圖 3- 4 2024 年全廠七大溫室氣體類別一、二、三、四、五的排放比例

2024 年度之排放統計顯示，本公司排放量以二氧化碳（CO₂）為主，主要源自燃料燃燒與用電活動；其他氣體（如 CH₄、N₂O）則為少量排放，主要來自車輛燃料使用與製程產生。

表 3- 6 2024 年全廠七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室 氣體年總 排放當量	生質排 放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	10938.3598	114.3832	158.8874	34.8253	0.0000	0.0000	0.0000	4608.7262	0.000
氣體別占比 (%)	96.77	0.26	0.46	2.51	0.00	0.00	0.00	100	0.00

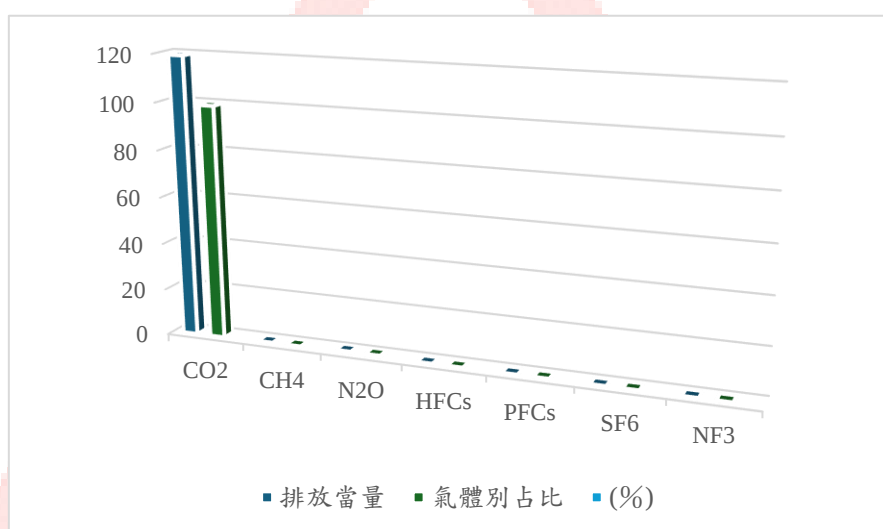


圖 3- 5 2024 年全廠七大溫室氣體排放當量占比

3.1.5 查證準則與數據品質

本集團 2024 年盤查數據之作業係以符合「溫室氣體盤查議定書-企業會計與報告標準」之相關性(Relevance)、完整性(Completeness)、一致性(Consistency)、透明度 (Transparency)及精確度(Accuracy)等原則為目的。

在盤查過程中為求數據品質之準確度，各權責單位之資料必須明確說明數據來源，例如相關之請購單據、流量計/計量器紀錄、領用紀錄及電腦資料庫紀錄或電腦報表等，凡能證明及佐證數據之可信度都應調查，並將資料保留於權責單位內以利後續進行查核及追蹤確認。對於數據處理、文件化與排放之計算(包括確保使用正確的單位換算)等主要項目，須進行嚴謹適中之品質檢核。預計之相應作法如下：

- 1.組成查證小組：由小組負責執行查核作業，小組成員負有協調相關部門、廠區及外部相關機構、單位或專案間良好互動之責任。

2.發展品質管理方案：針對品質管理之目的，並考量現有 ISO 作業之品質系統，擬定一套涵蓋完整盤查作業流程單元之品管方案。為確保精確度之要求，品管方案重點應集中於一般與特定排放源之品質檢核作業。

3.實施一般性品質檢核：針對數據蒐集/輸入/和處理作業、數據建檔及排放計量過程中，易疏忽而導致誤差產生之一般性錯誤，進行嚴謹適中之品質檢核。

4.進行特定性品質檢核：針對盤查邊界之適當性、重新計算作業、特定排放源輸入數據之品質及造成數據不確定性主要原因之定性說明等特定範疇，進行更嚴謹之檢核。

3.2 公司的氣候風險

GRI 2：一般揭露 2021：2-9 治理結構及組成，2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色，2-16 溝通關鍵重大事件，2-22 永續發展策略的聲明，2-23 政策承諾，2-24 納入政策承諾，2-25 補救負面衝擊的程序，2-26 尋求建議和提出疑慮的機制。

GRI 3：重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

GRI 201：經濟績效 2016：201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會。

GRI 404：訓練與教育 2016：404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數，404-2 提升員工職能及過度協助方案。

TCFD：治理：a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。策略：a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會，b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊，c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。風險管理：a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程，b. 組織在氣候相關風險的管理流程，c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。指標與目標：a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標，b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。

SDGs：6.淨水與衛生，7.可負擔能源，8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，12.責任消費與生產，13.氣候行動，17.全球夥伴。

永續揭露指標五.重大事件之風險管理政策。

3.2.1 減碳、節能措施之規劃

本集團的營業據點，在能源消耗上主要是以外購電力為主，總公司、全省 77 處油站、運管(運輸 8 廠+倉儲物流 7 廠、8 倉)皆以台電公司電費單及大樓公共用電分攤計算。於是我們針對溫室氣體減量推行以下可持續發展的減碳策略與措施：

表 3-7 公司可持續發展的減碳策略與措施

1.運輸事業部	使用年資達九年或經更精細的溫室氣體盤查單位查核後發現有額外排放量之營業柴油車輛需進行強制汰換，同時對其他車輛進行品管。透過氣象監測與專案
---------	--

	規劃(安排營業據點主管級修習專案管理類的教育訓練)來實施合理的車輛調度，以增加物流系統資源配置的效益。並提出綠色物流、廢氣的綠色規劃與營運模式建議，欲交由 ESG 永續發展推動小組商議校正之後，請董事會正式決議。
2. ESG 永續發展推動組織-環境永續組、 ESG 永續發展推動組織-永續人力組	本集團擁有的營業據點之辦公部室冷媒設備：舉凡窗型、分離式冷氣、冷氣主機；純水機、冰水機、飲水機；酒櫃、製冰機、冰箱、冷凍櫃、冷藏箱；空氣調節機。其中有未能辨識機型並列入盤查清冊者，將列入最優先汰換清單內，目前仍在規劃優先更換高 GWP 值的冷媒。 與此同時，希望通過了解智慧水表的水(流)量計、水資源管理系統、監測資訊平台，找到適合公司的水資源效率管理模式，觀察一年之間數據的改善情況，嗣後逐步建置。
3.資訊處	將設備檢測、維護、汰換，溫溼度控制，電力穩定性，後備系統運作狀態納入監控指標，並導入 AIoT 監控系統，及時偵測各營業據點的設備溫、溼度與電力穩定性，以此作為減碳與跟進 ISO 27001 的基礎。
4.油品事業部	油站需依照今年收受之罰單來確認改進事項，其中有關減碳的項目(例如油站土壤氣體監測該如何進行低碳施工)、社區服務資訊與因應策略仍在研擬中，後續提交 ESG 永續發展推動組織商議，爾後再向董事會進行提案。
5.採購處	由採購處進行供應鏈分析，發展綠色採購。
6.管理處	列出運管(運輸 8 廠+倉儲物流 7 廠、8 倉)檢修保養清單與認列期間(維護週期幾月-幾月)。 各營業據點的辦公室全面改用 LED 照明設備，定期請師傅來檢查光線照度。並開始實施無紙化流程管理。接著啟用智慧空調系統，室溫控管於 26°C，降低冰水主機負載降低碳排放並減少電力成本。 為了確保策略效果，本公司正在建立定期監測機制。此外，將氣候績效納入高階管理層薪酬考核機制，以激勵管理層在氣候策略上的努力和承諾。
希望 2025-2028 年間能建立獨特的永續營運模式與永續生態鏈： • 運輸與油品結合 • 跨越台灣、中國、越南的國際管理	

3.2.2 減碳、節能措施預期成效

山隆通運持續強化企業永續經營管理，透過明確目標規劃與系統性推動作為，預期於短期內可達成以下關鍵成果：

表 3-8 主要短期預期成效

1.提升內部管理能力與跨部門協作 藉由導入永續管理制度與推動內部教育訓練，提升各部門對於 ESG 目標的理解與執行力，並透過跨部門的協調機制，加速資源整合與資訊流通，促進永續作為的整體推進效率。
2.目前的工作進展，能確保本公司短期的永續目標能於 2030 年以前達成 目前本公司永續相關工作進展順利，包含碳盤查、節能改善、資安治理與員工權益保障等面向，皆依據既定時程推動，預期可於 2030 年前達成本公司短期階段性永續目標，為邁向中長期目標奠定良好基礎。
3.提升品牌形象與公司商譽，以及投資人信心 永續作為與績效的持續累積，將有助於強化企業正面形象，提升社會大眾與投資人對本公司之信任與認同，進而強化競爭力與市場影響力，為企業未來的永續發展注入更多成長動能。

本公司亦秉持對環境與社會負責的理念，持續挖掘並落實具代表性與前瞻性的永續亮點作為，具體成果如下：

表 3-9 永續亮點挖掘

1.節能減碳預期成果：採購節能營業車輛與更換設備冷媒，緩解大量碳排造成的環境衝擊，並啟動綠色物流
2.高於法規標準：聘僱中高齡員工、身心障礙人士與原住民
3.油站環保創新：實行電子發票(極大降低紙本消耗)、乾電池與碳粉匣回收、逐步建立綠色油站
4.開展綠色倉儲：導入節能設備與智能監控系統，提升倉儲效率的同時降低能源消耗與碳排放，落實物流後段之永續管理。

為強化企業面對外部環境變遷與潛在衝擊之應變能力，山隆通運建構系統性風險管理架構，針對氣候變遷、營運中斷、資安事件等情境進行分析與預判，進而擬定因應計畫，包含物資調度、系統備援、人員動線調整等應變流程，以確保營運不中斷並降低潛在損失。

同時，本公司亦積極進行永續投資與創新研發，包含車輛設備升級、資安防護強化、綠色物流與智慧倉儲系統導入等，以創新技術推動永續轉型，提高企業面對未來挑戰的抗風險能力與營運韌性。

表 3- 10 風險管理策略

1.情境分析與應變計劃
2.永續投資與創新研發

為落實企業永續經營理念，山隆通運於 2024 年推動多項關鍵工作成果，強化永續治理架構並提升執行成效，具體成果如下：

表 3- 11 2024 年關鍵工作成果

1.明確各利益關係人之訴求
2.永續報告書
3.永續績效指標
4.ESG 資料收集與管理平台
5.年度績效檢討與國際標準學習

參照美國 COSO 永續內控整合架構（COSO ICSR Framework），建構永續資訊之內控制度，確保 ESG 相關資料之正確性、完整性與即時性，主要涵蓋以下五大構面：

表 3- 12 永續資訊內控制度

1. 環境控制(董事會監督)： 由董事會負責永續發展的最高監督角色，定期審視永續政策與執行成效，並授權永續發展委員會統籌推動各項永續專案，確保治理層對永續議題具備足夠的關注與支持。
2. 風險評估(風險、機會以及對財務和營運的影響)： 定期進行氣候變遷、法規變動、聲譽管理等潛在風險與機會的識別與評估，並分析其對公司財務與營運之可能影響，以擬定因應策略，提升企業韌性。
3. 明確的政策與 SOP(涵蓋數據蒐集.驗證.保存.報告等流程.並請顧問團隊協調各部門協作)： 建置涵蓋 ESG 資料之蒐集、驗證、保存與報告流程的標準作業程序，並由顧問團隊協調各部門配合執行，確保資料流程的規範化與一致性。
4. 溝通與資訊更新(建立跨部門工作小組與資料整合機制，確保資訊的即時性，避免資訊孤島及數據誤植等人為錯誤)： 成立跨部門永續工作小組，透過定期會議與資料共享機制，提升資訊更新的即時性，避免資訊孤島與資料錯誤，確保揭露資訊之完整與一致。
5. 每年內、外部稽核(持續優化永續工作的 KPI，確保執行成效)： 實施定期內部與外部稽核，以檢視永續資訊之正確性與系統運作效能，並依據稽核結果持續優化永續 KPI 與執行流程，強化內控系統的可靠性與永續績效的可持續性。
<註>實務重點： - 依據產業特性設計彈性的內控架構，並將子公司納入集團內控範疇 - 善用資訊科技（數位化管理系統、AI 協作）提升數據整合、審核與管理效率

為強化全體同仁對永續發展理念與實務的認知，提升組織內部對環境、社會及治理（ESG）議題的敏感度與執行力，本公司於 2025 年 3 月 9 日在山隆通運台北總部會議室舉辦永續發展教育訓練，對象涵蓋各部門主管及相關業務承辦人員。

本次訓練課程內容涵蓋以下重點：

- **國內外永續趨勢解析：**介紹國際 ESG 發展動態、台灣永續揭露規範、碳權與淨零政策等相關法規要求。
- **企業永續責任與治理實務：**說明企業應如何落實聯合國永續發展目標（SDGs）、GRI 揭露準則與 TCFD 氣候揭露框架。
- **本公司永續策略與目標導向：**講解山隆通運永續藍圖、2030 碳減排目標及相關執行計畫。
- **內部推動機制與部門角色：**釐清各部門在永續推動過程中之職責與配合事項，加強跨部門協作能力。
- **ESG 資料管理與報告撰寫實務：**介紹 ESG 儀表板建置、資料蒐集與審查流程，提升未來報告製作效率與正確性。

此次教育訓練獲得員工積極參與與正面回饋，不僅強化了內部對永續議題的整體理解，也為未來各項永續行動奠定良好基礎。未來本公司將持續定期辦理永續訓練課程，培養永續人才，推動永續文化在企業內部深根落實。



圖 3-6 各部門主管教育訓練

為深化各部門對氣候風險的識別與因應能力，本公司於 2025 年 4 月 2 日假山隆通運台北總部會議室，召開「氣候變遷風險鑑別會議」，由永續發展委員會召集人主持，並邀集營運、車隊管理、油站管理、財務、工程及法務等單位共同參與。

本次會議聚焦以下重點議題：

- **實體風險與轉型風險鑑別：**針對極端氣候對物流營運、油站安全、能源使用等方面可能產生的實體風險進行盤點，並針對法規變遷、碳定價、客戶永續要求等轉型風險進行討論與辨識。

- 情境模擬與衝擊評估：依據國際氣候情境（如 IPCC SSP、IEA Net Zero 2050）模擬未來氣候變遷對公司營運與財務的潛在影響，研擬可能的調適策略。
- 風險對應措施初步建議：提出包括建置災害應變計畫、優化車隊與冷鏈設備能源效率、導入再生能源評估等初步對應方向。
- 部門分工與後續追蹤機制：釐清各部門於氣候風險管理中應擔任之角色，並確認後續資料收集、指標監測與風險回應的時間節點與匯報機制。



圖 3-7 氣候變遷風險鑑別會議

3.3 公司的氣候風險

#GRI: 2-9 治理結構及組成, 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色, 2-23 政策承諾, 3-3 重大主題管理, 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會, 302-1 組織內部的能源消耗量, 305-1 直接（範疇一）, 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放, #TCFD: 治理, 策略, 風險管理, 指標與目標; #SDGs: 7. 可負擔能源 9. 工業、創新基礎建設, 12. 責任消費與生產, 13. 氣候行動, 17. 全球夥伴

3.3.1 氣候相關風險管理流程

本流程旨在系統化管理公司面臨的氣候相關風險，包括物理風險（立即性與長期性）及轉型風險（政策、技術、市場、聲譽），以確保公司運營的韌性和可持續發展能力。

此流程適用於公司所有業務單位元，氣候相關風險管理過程以國際框架 GRI、SDGs 和 TCFD 為依據，分為以下四個階段：

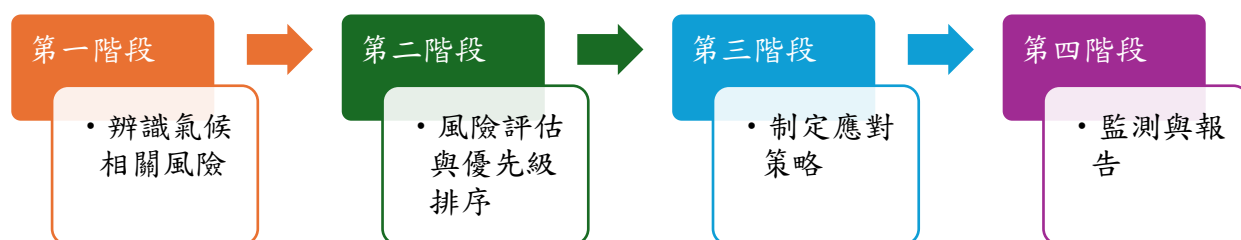


圖 3-8 氣候相關風險鑑別流程

山隆通運在氣候變遷風險管理的策略上，採取階段性推進架構，逐步建立完善的辨識、評估、應對與監測體系。整體流程可分為四個主要階段，分別為「辨識氣候相關風險」、「風險評估與優先級排序」、「制定應對策略」以及「監測與報告」，以確保公司能系統性面對日益升高的氣候風險挑戰。

表 3-13 氣候相關風險管理流程

	第一階段	第二階段	第三階段	第四階段
階段	1. 辨識氣候相關風險	2. 風險評估與優先級排序	3. 制定應對策略	4. 監測與報告
目標	識別與公司業務相關的所有氣候變遷風險，包括短期、中期及長期影響。	根據風險的潛在影響與可能性進行量化分析，確定高優先級的風險。	針對每項重大氣候風險設計並實施有效的應對措施。	確保風險管理策略持續有效，並符合國際披露標準。
應對方式	1. 收集氣候數據（如極端天氣事件頻率、溫室氣體排放規範）。 2. 利用場景模擬工具評估不同氣候情境下的風險。 3. 透過與內外部利益相關方的合作進行風險清單審核。	1. 財務影響（如額外成本、營收損失）。 2. 營運影響（如供應鏈中斷、設施損壞）。 3. 聲譽影響（如利益相關方期望的偏離）。	1. 減輕（Mitigation）：減少風險來源或降低可能性。 2. 適應（Adaptation）：提升系統韌性，減少風險影響。 3. 轉移（Transfer）：分擔風險。	1. 確保進行風險數據更新，例如 GHG 排放量、碳稅政策的變化。 2. 定期審查風險影響和應對效果。
工具與框架	• GRI 3 和 GRI 2：提供關鍵影響、風險與機會的指導框架。 • SDGs 13：聚焦氣候行動，涵蓋氣候災害和政策影響。 • TCFD R：指導如何辨識物理及轉型風險。	• GRI 3：評估氣候變遷的財務影響。 • TCFD 風險矩陣：分析風險的可能性與影響等級。 • SDGs 12：協助判斷運營的可持續性風險。	• GRI 3 和 GRI 2：闡述管理方法。 • SDGs 9：支持基礎設施韌性建設。 • TCFD 指標與目標：提供風險管理進展的透明性。	• GRI 305：提供排放減少的進展數據。 • SDGs 連結：報告對 SDGs 13(氣候行動)及 SDGs 12(責任生產與消費)的貢獻。 • TCFD 披露：依據四大支柱(治理、策略、風險管理、指標與目標)進行透明披露。

3.3.2 氣候重大性分析與分析對策

氣候風險重大性分析是一項關鍵工作，用以評估企業面對氣候變化相關風險的潛在影響，以及這些風險對企業財務績效和營運的持續性風險。

- 實體風險評估：

針對公司各營業處之資產所在地點的氣候特徵、災害潛勢進行評估，例如：查詢歷史淹水紀錄、颱風路徑等，評估極端天氣事件可能造成的直接損失。

- 轉型風險與機會評估：

依據政策及法規的變更、市場需求變化、技術變革等，評估對公司未來營運可能帶來的影響，包含潛在的財務、營運及策略影響。

- 提供相關數據及資訊：

向永續發展推動組織提供相關數據及資訊，並呈交氣候變遷評估問卷，例如：歷史災害損失數據、營運數據、財務數據等。並由當前業務型態延伸情境，提出特殊氣候情境下的因應措施與緩衝機制。

- 彙整評估結果並建立風險機會矩陣圖：

分析各項氣候變遷相關風險的衝擊程度與發生可能性，並將結果以風險機會矩陣圖呈現，清晰地展示業務、財務、營運策略、環境及其他關鍵領域的潛在影響。

- 分析並提出重大風險與機會的優先順序建議：根據矩陣圖的分析結果，識別出對公司影響最重大的風險與機會，並向董事會提出優先處理順序的建議。

- 針對特定風險進行更深入的評估

我們將針對矩陣圖中顯示的高風險項目進行深入評估，協調相關部門進行更深入的分析 and 情境模擬，建立初級的「永續績效指標」、「管理機制」和「各部門的工作指引」，以利後續建立系統化的永續管理機制。

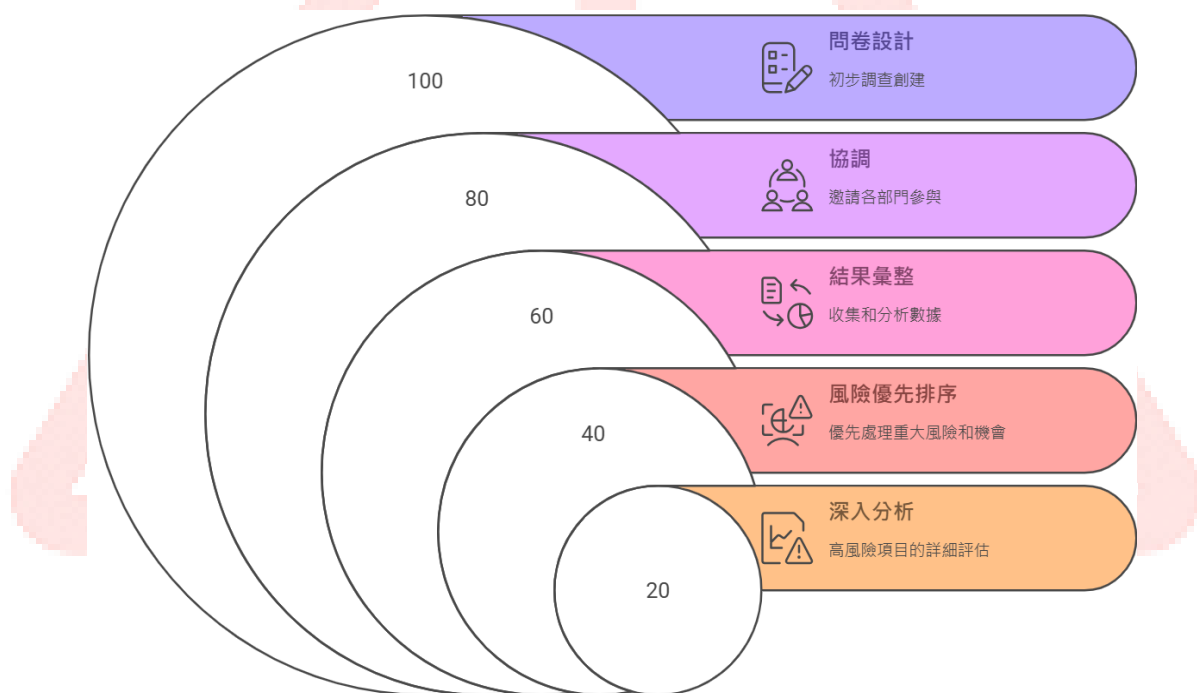


圖 3-9 重大性分析流程

在面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰下，本公司積極導入氣候風險重大性分析機制，以作為永續風險管理與決策依據。為具體掌握潛在的氣候風險因子與其對公司營運的影響程度，我們設計並發放問卷，針對內部各部門及關鍵業務環節進行系統性資料蒐集。問卷內容涵蓋氣候變遷可能帶來的物理性風險（如極端氣候、洪水、乾旱等）與轉型風險（如法規變更、碳稅壓力、市場需求轉變等），

並請各單位評估其可能性與衝擊程度。

蒐集完畢後，我們將回收之問卷數據進行統整與量化，並繪製成「氣候風險重大性矩陣圖（Risk Matrix）」，其中橫軸代表風險發生的可能性，縱軸則為風險對營運的潛在衝擊程度。透過矩陣圖視覺化的方式，有效協助管理階層辨識出需優先處理的高風險項目，並依其屬性擬定相應的風險因應策略。

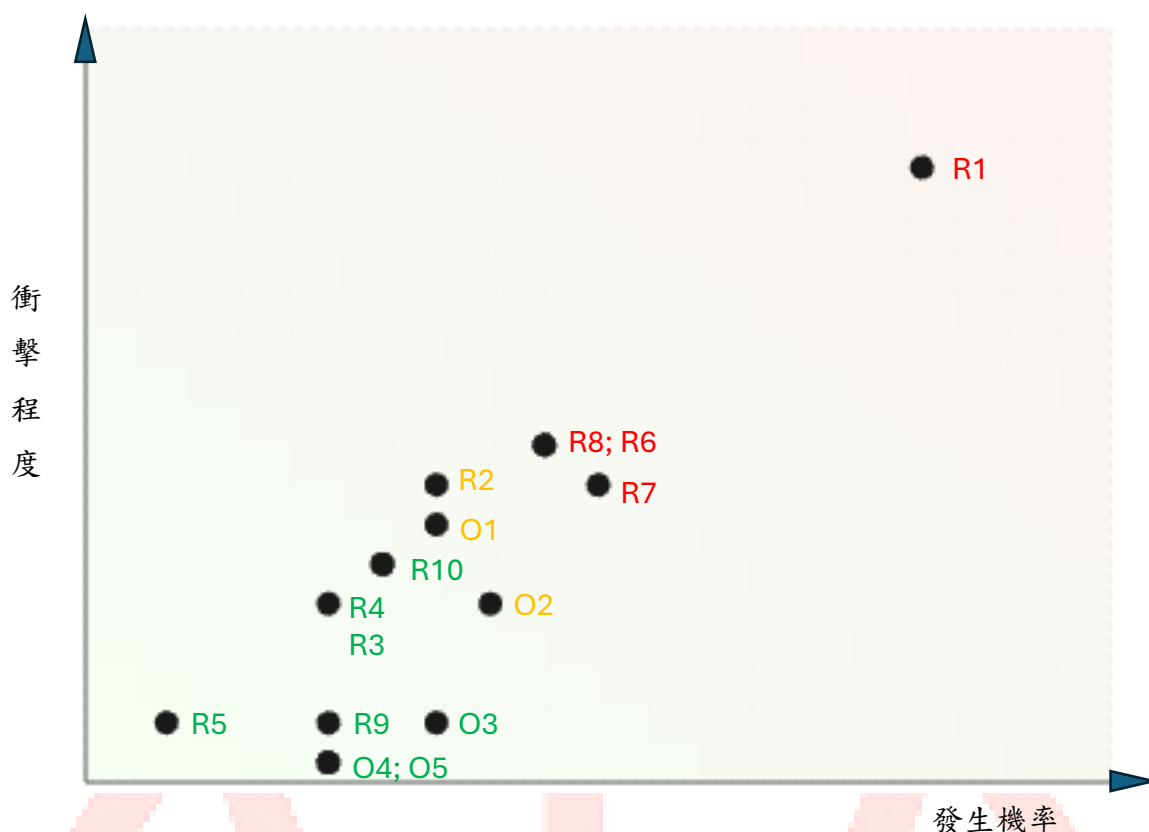


圖 3- 10 氣候風險正向衝擊分析圖

透過矩陣圖的分析結果，本公司得以識別出各類氣候風險的重大性排序，並據以制訂相對應之風險管理策略與機會開發行動方案。

針對風險部分，分析顯示實體風險（如極端氣候導致營運中斷、供應鏈受損、能源消耗上升等）以及轉型風險（如法規趨嚴、綠色產品需求提升、碳揭露壓力增加等）皆具有高度的發生機率與潛在衝擊。本公司已據此擬定一系列行動策略，包括建置天氣預警系統、導入節能與綠色技術、建立多元化供應鏈體系、強化員工技能與碳揭露能力等，期能提升整體營運的韌性與因應能力。

在機會方面，分析結果顯示，低碳與永續轉型亦為企業帶來重要成長契機，例如進軍綠色市場、開發環保產品、參與碳交易、提升 ESG 表現等。本公司將積極投入綠色研發與環保技術的導入，並透過與供應商、學研機構及政策資源的合作，提升整體市場競爭力，朝向永續營運目標邁進。

表 3-14 氣候風險重大性分析對策

	項目	風險類型	項目說明	行動策略	發生機率	衝擊程度
風險識別結果	R1	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化引發公司工程和生產運營中斷或延誤	- 建立監測系統，預警極端天氣，分析設施及供應鏈脆弱性。 - 制定應急指南，組建快速響應團隊，分散生產及供應鏈風險。 - 採用智能排水、透水材料等技術，利用 AI 和 IoT 優化預測與營運。 - 提供應急訓練，強化員工技能，與供應商共用風險應對計劃。	4.32	4.32
	R2	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化引發公司材料供應鏈供應中斷或運輸延遲	- 使用氣象數據和分析工具監測極端天氣對供應鏈的影響。 - 發展多元供應商網絡，確保關鍵材料的備用來源。 - 建立彈性運輸計劃，採用多種運輸模式。 - 提高關鍵材料的安全庫存，應對短期供應中斷。 - 採用供應鏈可視化工具，實時追蹤材料位置和風險狀態。 - 與物流夥伴協調，確保快速響應極端事件。 - 為材料運輸延誤投保，降低財務損失。 - 定期更新供應鏈風險評估，納入最新氣候數據。	3.84	3.89
	R3	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用	- 識別高風險設備，分析其對濕氣和腐蝕的敏感性。 - 使用耐腐蝕材料升級設備，改善防水設計和排水系統。 - 增加檢查頻率，部署智能感測器監測設備狀況。 - 應用 IoT 與 AI 技術優化維護計劃，降低成本。 - 提供設備維護專業技能培訓。 - 預留維護資金，並投保相關保險 - 定期分析維護數據，調整策略以應對氣候變化。	3.79	3.79
	R4	實體風險	平均氣溫上升增加公司工程中能源消耗	- 升級節能設備，採用高效冷卻系統。 - 改善隔熱設計，降低冷卻需求。 - 部署能源管理系統，實時監控並優化能耗。 - 推廣員工節能行為，提供相關培訓。 - 參與節能計劃，爭取補貼或稅收優惠。 - 定期審核能源數據，並優化節能策略	3.74	3.74
	R5	實體風險	海平面上升增加基礎設施和運營成本	- 識別高風險設施並分析其脆弱性。 - 提升基礎建設的防洪能力，並使用耐鹽等特殊建材。 - 將新的設施或關鍵業務遷移到更安全的區域。	3.58	3.58

			- 制定完善的災害應急預案，確保在災害發生後能夠快速恢復運營。 - 利用地理資訊系統（GIS）等技術監測風險，並優化基礎建設管理。 - 積極爭取政府提供的防洪補貼，以分攤基礎建設改造的成本。 - 定期更新風險評估和應對策略，並持續改進應對方案。		
R6	轉型風險	環保法規實施使公司合規成本上升	- 透過優化生產流程，提升效率，減少資源浪費和排放。 - 投資清潔技術和節能設備，以降低長期的營運成本。 - 採用自動化的方式收集環保數據，確保符合法規要求並提高效率。 - 申請政府提供的補貼或稅收優惠，以減輕企業在環保合規方面的負擔。 - 推動廢棄物的回收和再利用，以降低廢棄物處理的成本。	3.95	3.95
R7	轉型風險	客戶對綠色產品需求增加，使公司轉型與研發投入增加	- 以市場需求為導向，優先開發高回報的綠色產品。 - 透過與高校和研究機構的合作，共用研發成本和資源。 - 分階段逐步實施轉型計畫，以降低短期財務壓力。 - 積極爭取政府提供的補貼和稅收優惠，以分擔研發投入。 - 利用綠色產品來提升市場佔有率，並創造長期的收益。	4.00	3.89
R8	轉型風險	低碳轉型過程因原物料價格上升增加成本	- 尋找成本較低且碳排放較低的替代材料，以減輕成本壓力。 - 建立多元化的供應商網絡，以分散價格波動帶來的風險。 - 推動材料的回收和再利用，以降低對原物料的需求。 - 採用節省材料的技術和設計，以提升資源的使用效率。 - 爭取政府提供的補貼和激勵措施，以分攤轉型所需的成本。	3.95	3.95
R9	轉型風險	增加員工知識與技能以因應氣候變遷解決方案而增加成本	- 聚焦培訓：針對關鍵技能，避免浪費資源。 - 內部培訓：利用內部講師與數位平臺降低成本。 - 外部合作：共用培訓資源，減少支出。 - 分階段實施：逐步推動，分散成本壓力。 - 長期效益：技能提升助力方案落地，創造回報。	3.74	3.58
R10	轉型風險	強化碳排放揭露義務增加公司運營成本	- 數據優化：自動化數據收集，降低人工成本。 - 流程整合：融入 ESG 報告，提升效率。	3.79	3.79

				● 技術應用：智能監測減少計算誤差。 ● 專業支持：聘請顧問確保合規，避免罰款。 ● 挖掘效益：利用數據優化排放，降低長期成本。		
機會識別結果	O1	機會	氣候變遷帶來新市場開發機會	● 綠色產品：推動低碳、節能技術。 ● 適應方案：提供防洪、節水產品。 ● 碳市場：參與碳交易與補償服務。 ● 政策補貼：利用政府激勵拓展市場。	3.84	3.84
	O2	機會	採用綠色技術和可再生能源提升公司市場競爭力	● 透過減少能源支出和資源浪費來降低營運成本。 ● 開發低碳產品以滿足綠色消費者的需求。 ● 強化企業的可持續形象，增強市場信任度。 ● 利用政府提供的補貼和激勵措施來降低投入成本。 ● 提升環境、社會和公司治理 (ESG) 評級，吸引注重永續發展的投資者。 ● 搶占市場先機，在行業中塑造領導地位。	3.89	3.74
	O3	機會	參與環保項目可能增加公司獲利	● 增強企業社會責任 (CSR)，提升企業形象，吸引消費者和投資者。 ● 投資綠色產品，滿足市場對環保產品的需求，開拓新市場。 ● 採用節能技術，減少資源消耗，從而降低營運成本。 ● 善用政府提供的補貼和稅收優惠，降低企業支出。 ● 提升環境、社會和公司治理 (ESG) 表現，吸引更多投資者的關注。 ● 與合作夥伴共同分享環保項目的成果，達到合作共贏。	3.84	3.58
	O4	機會	研發新技術以減少公司碳足跡	● 設定明確的減碳目標，並聚焦研發方向。 ● 開發清潔能源和提升能源效率的相關技術。 ● 研發低碳和可再生的材料，並實現循環利用。 ● 採用數位化技術來提升效率，並減少排放。 ● 與科研機構和行業聯盟共同推動創新。 ● 透過小規模試點新技術，再逐步推廣實施。 ● 追蹤減碳成效，並持續改進相關技術。	3.74	3.53
	O5	機會	加強供應鏈的環保管理提升運營效率	● 篩選低碳和可持續的供應商。 ● 優先選擇環保材料和技術進行採購。 ● 採用低碳運輸方式，並整合運輸路線以減少碳排放。 ● 追蹤環保指標，並定期披露績效。 ● 支持供應商減少排放，並獎勵環保創新。 ● 推動回收利用，以實現閉環管理。 ● 定期審核績效，並調整策略以應對變化。	3.74	3.53

3.3.3 企業之氣候風險因應政策

為應對氣候變遷的風險管理目標，我們針對不同時期設計因應政策，以確保我們的方針將營運的隱含成本降低至可承受範圍，同時兼具長遠的發展規劃。這些政策的重點在於，同時持續優化資源系統和營運模式，達成訂定的永續目標。

表 3- 15 氣候風險短、中、長期因應政策

	氣候風險政策	對財務的影響	對營運模式的影響
短期	1.每年定期檢查並記錄公司內部的溫室氣體排放量，從實務進展反推，確保能夠達成短期的 2030 年減碳目標(-30%)，並持續追蹤，視變數作動態調整，並透過跨部門會議回報執行情況與實際成效。 2.各營業據點的辦公室全面改用 LED 照明設備，定期請師傅來檢查光線照度。並開始實施無紙化流程管理。接著啟用智慧空調系統，室溫控管於 26°C，降低冰水主機負載降低碳排放並減少電力成本。由資訊處將設備檢測、維護、汰換，溫溼度控制，電力穩定性，後備系統運作狀態納入監控指標。並導入 AIoT 監控系統，及時偵測溫、溼度與電力穩定性，以此作為減碳與跟進 ISO 27001 的基礎。 由管理處列出運管(運輸 8 廠+倉儲物流 7 廠、8 倉)檢修保養清單與認列期間(維護週期幾月-幾月)。 3.加速推動數位化系統在業務流程中的應用，進一步提升作業效率並實時監控環境指標，能源效率提升 10-20%。	1.成本增加：設施韌性升級及低碳材料採購將使資本支出提高 20-25%，例如燃油車輛的檢修、汰換增加成本約 15%；設備冷媒增加成本約 5%。 2.營運中斷風險降低：各營業據點 80%以上的設備都經過盤查、檢修甚至汰換，預估減少極端氣候導致的營運損失約 2.5 億元/年。 3.合規成本：環保法規遵循支出增加，但透過政府補貼可抵消 15-20%成本。	1.營業車輛汰換調整：勘查、維修、汰換過程影響日常業務調動與物流效率，同時建立標準化機制。初期可能降低作業效率約 10-20%。 2.設備管理革新：與 80%能源管理供應商簽訂韌性協議，建立智能系統，但需增加改裝管理成本 5~10%。 3.設施韌性升級：50%生產據點加裝氣候預警系統，提升極端天氣應變能力，但需調整現場作業動線。

中期	1.探索並評估多項減碳計畫，逐步引入再生能源管理系統，並減少不必要的資源浪費，持續改善環境表現。望 2040 年碳排放量減少 50%。 2.引入先進的綠色技術，致力於實現油站、倉儲和物流設施的綠色轉型，以達到綠能化 20-25%。	1.能源成本下降：再生能源占比達 35-40%，能源支出減少 20%，預計年省約 1.3 億元。 2.市場擴張效益：跨越上海、越南與本島的國際管理，加上運輸與油品的營運結合，推估新增收入 10-15 億元，佔總營收 15%。	1.能源結構轉換：再生能源占比達 40%，需優化資源管理和循環經濟，並培訓能源管理專才，初期可能導致設備和各項目閒置率上升 20%。 2.市場擴張挑戰：跨越上海、越南與本島的國際管理，需建立在地化團隊並大幅調整營運模式，推估新增營運人力成本約 3.5 億元/年。
長期	1.尋找具成本效益的綠色替代能源，2050 年再生能源使用率達到 80%，積極推動公司在行業中成為可持續發展的領導者。 2.進一步優化資源利用效率，全面推動系統智能化管理，2050 年能源效率提升 30%，實現更穩定和環保的運營奠定基礎。	1.結構性轉型收益：全面綠能轉型後，碳權交易與 ESG 融資利率優惠，預估年節省財務成本 1.5 億元。 2.風險避險效益：智能監測系統降低極端氣候停工風險，長期累積減少損失逾 50 億元。 3.品牌溢價：ESG 評級進入行業前 10%，吸引永續基金投資，推升股東權益報酬率（ROE）2~3 個百分點，並提升投資人信心。	1.全面綠能轉型：淘汰傳統能源設備，轉向智能監測系統，預估生產線自動化程度提升至 70%，但需裁撤 30%非技術勞工，或讓高於法規標準的中高齡員工更替。 2.循環經濟整合：推動廢棄混凝土回收再利用率達 70%，重塑原料採購與廢料處理流程，降低焚化與處理成本 30%。 3.組織文化轉變：ESG 評級進入行業前 10%，促使內部建立跨部門永續決策小組，決策鏈延長但風險控管精準度提升，有利於降低長期運營風險，實踐社會承諾並因應全球產業趨勢。

第四章、環境保護

4.1 公司相關環境安全措施

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-27 法規遵循、#GRI 3-1 決定重大主題的流程、#GRI 3-2 重大主題列表、#GRI 3-3 重大主題管理、#GRI 301-1 所有物料的重量或體積、#GRI 301-2 使用回收再利用的物料、#GRI 301-3 回收產品及其包材、#SASB EM-RM-530a.1 討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素、#TCFD 策略 a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會、#SDGs 6 淨水與衛生、#SDGs 7 可負擔能源、#永續揭露指標-五

本章節說明本公司針對環境安全議題所採行之管理策略，並透過利益關係人問卷調查，了解外部對企業在環境保護作為之期望與重視面向，據以擬定短中長期環境永續策略藍圖。透過系統化之分析與回饋機制，本公司不僅深化內部治理與風險控管，更強化與利害關係人間之溝通與信任關係，逐步朝向「淨零排放、綠色轉型」的永續目標邁進。

4.1.1 企業核心使命

本公司秉持「忠、誠、信、實」之核心使命，作為推動環境保護與作業安全之根本信念與行動準則，全面融入營運管理與現場作業中，致力於建構兼顧員工福祉、顧客信賴與生態平衡的永續經營體系。

「忠」代表公司對環境與社會的責任忠誠不渝。我們堅持以保護自然資源與降低營運對環境造成衝擊為己任，持續投入污染預防、節能減碳、資源循環等各項措施，回應國內外對氣候變遷與環境永續的高度關注。

「誠」體現於公司對內對外的誠摯承諾。我們透明揭露環境安全績效指標與改善行動，並與員工、社區與利害關係人保持誠信溝通，致力於打造安全、健康且值得信賴的營運環境。

「信」則為企業與全體員工及社會之間所建立的互信基礎。我們推動各級人員落實環安制度，定期執行教育訓練、風險評估與應變演練，藉由嚴謹的安全管理流程強化組織應變能力，提升社會大眾對企業營運風險控管的信心。

「實」代表公司腳踏實地、務實執行各項環境與安全策略。我們依循相關法規與國際準則訂定具體可行的環安目標與行動計畫，並以數據化管理方式追蹤成效，確保每一項措施落實於日常營運中，真正體現對環境與人員安全的重視。



圖 4-1 企業使命

4.1.2 環境保護相關問卷

為了深入了解利害關係人對公司環境管理表現的觀感與建議，山隆公司進行了「環境保護問卷」調查。此調查旨在蒐集內部人員（如員工）對於公司在空氣污染、水資源管理、廢棄物處理、溫室氣體排放、永續供應鏈管理、環境法規遵循等面向的看法，作為本公司持續精進永續環境策略與改善機制的重要依據。透過問卷調查結果，公司能更具體掌握目前的環境保護成效與潛在不足，並依據利害關係人的實際回饋，調整未來的環保行動方向與教育訓練重點，以強化公司永續發展治理能力。

本問卷共分為七大部分，每一部分大約 7 個題項，共 26 個題項：

1. **環境安全問題：**了解受訪者對公司在空氣污染、水污染、資源使用效率、廢棄物處理、員工健康與安全、環保教育訓練及環境事故應變能力的評價。
2. **溫室氣體排放及盤查問題：**探討員工對公司在溫室氣體排放現況、盤查作業、減排措施、碳抵銷策略等議題的認知程度與意見。
3. **永續供應商與客戶責任問題：**評估供應商在環境保護、社會責任、勞動權益及整體可持續性表現方面的觀感。
4. **環境法令遵循問題：**了解受訪者對公司法規遵循現況、員工環境法規知識與培訓提供情形的看法。

5. **開放式意見回饋：**提供受訪者自由表達對公司在溫室氣體排放、環境安全管理、環境法規遵循方面之改進建議，以及是否曾發生違反環境法規之經驗。



圖 4-2 環境保護議題辨識流程

山隆通運作為油電燃氣產業的一員，深知環境保護與永續經營對企業及社會的重要性。我們積極聆聽利害關係人的聲音，透過 2024 年問卷調查，識別出員工健康與安全、環境事故處理、空氣污染控制、廢棄物處理及環境安全總體評價為五大核心關注議題。

本公司 2024 年尚未進行範疇三類別 4 之相關數據統計，故 GRI 301:2016 物料之重量及體積、使用回收再利用的物料、回收產品及其包材均尚未統計及揭露。有關 GRI 302 能源:2016 之能源密集度、減少能源消耗及降低產品及服務的能源需求，由於 2024 年為本報告書之基準年，故無比較基礎。

表 4-1 環境議題策略及措施

前五項議題	策略	措施
保護員工健康與安全	建立全面的職業健康與安全 (OHS) 管理系統，確保員工在油電燃氣作業環境中的安全與福祉。	• OHS 認證導入：2024 年，山隆完成 ISO 45001 職業健康與安全管理系統認證，涵蓋所有營運據點。針對油電燃氣作業的高風險環節（如燃料運輸與倉儲），實施專項安全訓練。 • 健康促進計畫：提供健康檢查，聚焦油電燃氣產業常見職業病（如呼吸道疾病）。2024 年，員工參與年度健康檢查，並新增空氣品質監測設備於工作場所，降低暴露風險。 • 安全文化推廣：舉辦「安全第一月」活動，透過模擬演練提升員工對化學

		品洩漏與火災應變能力。
環境事故處理措施	完善環境事故應變機制，快速應對並降低事故對環境與社區的影響。	• 應急響應計畫：修訂《環境事故應變手冊》，涵蓋燃料洩漏、火災等油電燃氣產業常見事故。2024 年，完成全公司應變演練，縮短平均響應時間至 30 分鐘以內。 • 事故調查與學習：建立事故報告與分析系統，並將調查結果納入內部培訓，降低同類事件復發率。 • 外部合作：與地方消防與環保單位建立聯繫機制，確保事故發生時能快速協調資源。
空氣污染控制表現	透過車隊轉型與低碳燃料導入，顯著降低空氣污染物與溫室氣體排放。	• 車隊與油電混合轉型：計畫於 2028 年達 60%。針對老舊柴油車，制定 5 年汰換計畫。 • 低碳燃料試驗：於特定路線試行生質柴油與氫能燃料，計畫 2026 年將氫能車輛比例提升至 10%。 • 碳排放監控：導入車隊碳排即時監控系統，結合 AI 路線優化。
廢棄物處理效果	優化廢棄物管理流程，推動循環經濟，減少油電燃氣業務衍生的廢棄物。	• 廢棄物分類與回收：於所有倉儲與加油站點實施廢棄物分類，計畫 2040 年回收率達 80%，包括廢油、廢電池與包裝材料。廢油回收後轉化為生質燃料，循環利用率提升 10%。 • 綠色倉儲轉型：於主要倉儲設施導入零廢棄物管理，剩餘廢棄物委託合格業者處理。 • 供應鏈協作：要求供應商提供可回收包裝材料，未來要求供應商簽署「綠色包裝承諾」，減少一次性塑膠使用量。
環境安全總體評價與減碳計畫	整合問卷建議，加速能源轉型與綠色物流，強化環境安全管理，並透過造林與碳權交易提升企業永續形象。	• 能源轉型與再生能源：探索新能源作為長期替代能源。 • 綠色物流與智慧優化：導入智慧物流系統，同時，建立綠色物流基礎建設。

		• 造林與碳權交易：參與台灣造林計畫，認購 10 公頃林地，預計每年吸收 500 噸 CO₂e。並且購買經認證的碳權，抵消 5%營運排放，計畫 2030 年提升至 10%。 • 節能措施：全面汰換高耗能辦公室家電，預計 2030 年完成 70%辦公室 LED 照明升級，節電 15%。推行「午休關燈關冷氣 1 小時」政策，總部用電量下降 8%。 • 碳管理機制：導入 ISO 14064-1 碳盤查，計畫 2025 年申請科學基礎減碳目標（SBTi）認證，確保減碳路徑符合 1.5°C 目標。
--	--	--

4.1.3 環境控制永續策略藍圖

山隆通運秉持「忠、誠、信、實」的核心理念，積極推動企業社會責任，建立具系統性的 ESG 策略藍圖。面對全球氣候變遷、碳稅政策推進、淨零排放等趨勢，公司以實際行動回應永續挑戰，特別在環境（Environmental）面向，致力於建構從內部營運到供應鏈的綠色轉型架構，透過具體路徑，逐步實現環境衝擊最小化與資源效益最大化的永續目標。

本公司的環境策略藍圖架構如下：

一、短期策略（至 2030 年）

- **強化營運碳盤查能力：**依據 ISO 14064-1:2018 對範疇一、二、三進行溫室氣體盤查，導入第三方查證機制，建立碳資料透明化。
- **辦公與營運場所節能行動：**汰換老舊高耗能設備、導入高效製冷系統與 LED 照明、提升能源使用效率。
- **車隊低碳轉型啟動：**推動行車路線最佳化與燃料使用效率提升。
- **推動永續教育訓練：**導入 ESG 與氣候風險課程，提升內部環境管理與合規意識。

二、中期策略（2030–2040 年）

- **導入綠色能源與自發電系統：**視據點條件評估引進新能源，自備電力設備，降低對傳統能源依賴。

- 建立碳中和試點據點：選定部分據點導入碳補償機制、能源儲存技術，作為淨零示範據點。
- 擴大供應鏈永續管理：建立供應商 ESG 評估與稽核制度，納入環境法遵、碳管理與綠色採購要件。
- 推動循環物流機制：提升油品與物資回收再利用效率，減少一次性資源耗損。

三、長期策略（至 2050 年）

- 達成營運碳中和：透過技術創新、減排、碳權購買與補償機制，實現淨零排放目標。
- 全面導入智慧低碳運輸系統：整合 AI 與物聯網技術，監控並即時調控能源使用與排放來源。
- 深化產業鏈綠色合作模式：與上下游夥伴共同參與碳管理計畫，打造永續供應生態系。
- 引領行業環境治理標竿：持續透過國際標準（如 SBTi、TCFD、GRI）對齊，發展企業自主氣候治理框架。

表 4-2 環境治理策略藍圖

	短期	中期	長期
年度	2023-2030	2030-2040	2040-2050
策略	✓ 建立碳盤查制度，完成 ISO 14064 驗證 ✓ 汰換高耗能設備，落實節能行為 ✓ 優化運輸排程 ✓ 推動無紙化辦公與綠色採購 ✓ 執行 ESG 員工教育訓練	✓ 導入新能源、自備電力設施 ✓ 建立碳中和試點場站 ✓ 強化永續供應商管理與稽核 ✓ 推動資源回收與物流循環利用 ✓ 導入智慧節能監控技術	✓ 實現營運碳中和 ✓ 建立智慧低碳營運系統 ✓ 串聯產業鏈共同減碳 ✓ 對齊國際揭露準則（如 TCFD、SBTi） ✓ 建構高韌性氣候調適能力

4.2 環境績效

#GRI 302 能源 2016：302-1 組織內部的能源消耗量，302-2 組織外部的能源消耗量，302-3 能源密集度，302-4 減少能源消耗，302-5 降低產品和服務的能源需求。

#GRI 303 水與放流水 2018：303-1 共享水資源之相互影響 303-2，與排水相關衝擊的管理，303-3 取水量，303-4 排水量，303-5 耗水量。

#GRI 304 生物多樣性 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。#GRI 306 廢棄物 2020：306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊，306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理，306-3 廢棄物的產生，306-4 廢棄物的處置移轉，306-5 廢棄物的直接處置。

#SASB EM-RM-140a.1：(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比。

#SASB EM-RM-140a.2：與水質許可、標準及法規相關之未遵循事件數量。

#SASB EM-RM-150a.1：(1)產生之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比

#SASB EM-RM-150a.2：(1)地下儲槽 (USTs)之數量、(2)須清理之地下儲槽排放數量及(3)位於具有地下儲槽財務保證基金之司法管轄區之百分比

#SDGs 6.：淨水與衛生、7.可負擔能源、14.海洋生態、15.陸地生態。

#永續相關指標 二.：總取水量及總耗水量、三.：所產生有害廢棄物之重量及回收百分比、五.重大事件之風險管理政策

在氣候變遷與資源有限的雙重挑戰下，企業不僅須重視經營績效，更應積極回應環境永續議題。本公司秉持「環境友善、資源永續」的經營理念，致力於降低營運活動對環境的影響，強化資源使用效率，落實環境保護責任。

本章節將聚焦於水資源管理、廢棄物管理與空氣品質管理三大面向，具體說明公司如何透過制度化管理、技術改善與持續教育等方式，實現污染防治、資源循環與節能減排的目標，進而為環境保護與社會福祉創造正向價值。

4.2.1 水資源管理

山隆通運的主要水源為自來水，主要使用於水塔、民生用水，占總用水量 100%，排放係數皆為 0.156。排放係數種類屬於國家排放係數。係數來源於台灣自來水公司。

表 4-3 2024 年山隆通運所有營業據點的總用水量和碳排放量

用水單元	月份	總用水量(CMD)	碳排放量(kgCO ₂ e)
一般用水	一月	13542.6088	2112.6470
一般用水	二月	12345.5383	1925.9040
一般用水	三月	12203.9589	1903.8176
一般用水	四月	11284.9172	1760.4471
一般用水	五月	9974.8865	1556.0823
一般用水	六月	9374.2167	1462.3778
一般用水	七月	8903.9426	1389.0150
一般用水	八月	9015.9656	1406.4906
一般用水	九月	9161.7223	1429.2287
一般用水	十月	8983.1327	1401.3687
一般用水	十一月	9073.8532	1415.5211
一般用水	十二月	10251.8198	1599.2839
總計		124116.5626	19362.1838

本公司重視水資源作為有限自然資本的重要性，並持續推動節水與水資源再利用的相關措施。目前正積極規劃水回收方案，期望藉由優化作業流程、減少流程損失，進一步降低用水強度。同時，已與專業智慧水表管理業者展開初步研議，探討導入數位化監測設備的可行性。若合作順利推動，將於營運據點增設水資源管理系統，並以「月」為週期進行用水數據監控，累積年度資訊，作為未來效益評估及改善依據。透過系統性管理機制，公司期盼提升用水效率，強化水資源的透明化管理與決策支持能力，逐步建構智慧化的資源管理體系。

表 4-4 未來將導入之水資源管理系統

措施類型	內容
智慧型水資源管理平台	導入後可即時監控用水數據，提升用水效率與資訊透明度。
水資源數據化分析與決策支援	建立監控資訊為改善依據，導入效益評估模型。
區域性水資源風險控管措施評估	因應氣候變遷風險，探索地區性水管理策略。

在廢水管理方面，由於本公司營運特性使得水資源消耗多屬民生用水性質，排放量相對有限，短期內尚無顯著節水效益之預期。然而，面對氣候變遷帶來的水資源風險挑戰，本公司未來將持續評估與導入創新技術與管理策略，探索水資源循環再利用機制、區域水資源風險控管措施，並進一步研擬其與油品運輸永續化發展之關聯性，發掘高效用水與減碳的雙重效益，落實永續營運目標。

4.2.2 廢棄物管理

本公司的廢棄物管理以 2024 基準年對照 2023 年的數據，主要有兩大改善方向，一是提升廢棄物焚化與排放之效率，二是發展綠色倉儲。

表 4-5 廢棄物處理排放占比年度比較分析

年度比較分析	2023 年	2024 基準年	變動幅度
外購電力排放強度	0.494(kgCO ₂ e/度)	0.474(kgCO ₂ e/度)	約略降低 4%左右
廢棄物處理排放占比	20.6%	24.2%	+3.6%

在推動上，由 ESG 永續發展推動組織的環境永續組和永續人力組共同協作，有效掌握廢棄物的生成與管理措施，公司主要會涉及廢棄物的業務為油品銷售與油站經營，油品主要使用上游供應商的包材，在運輸、物流以及等商業行為過程中，會產生相當程度的廢棄物，後續的焚化處理經估計(其逸散值總量尚未預估完全)也會造成可觀的碳排，於是為有效的減緩對環境的衝擊，我們欲建立完善的廢棄物分類與回收管理流程，除了委託合法並通過認證標準的合作業者，也會以兩個月為一期指派同仁前去抽查現場的實際處理情形，並出資優化燃場的運作，在管理下游盡一份力。在法遵上，清查公司歷史紀錄，若有不當的廢棄物洩漏，將揭露事件數與提出改善措施。以上資料的數據會於公司總部建檔保存，近年將會全面搜覽廢棄物項目的實際碳排放量，以供 ESG 永續發展推動組織隨時提出更有效的處理辦法。

本公司廢棄物之運輸皆採用 4.3a 類別：即「廢棄物運送」，其交通運具類型為陸運方式，並依據相關排放計算規範，套用 排放係數 01310 進行碳排放量估算，確保廢棄物處置過程之環境衝擊納入整體溫室氣體盤查範疇中。各營業據點所產生之廢棄物類型以一般生活垃圾為主，詳如下表所示。

表 4-6 山隆主要廢棄物-生活垃圾的處理措施簡表

物料地點	重量	碳排放量(kgCO ₂)
正隆麗池	2122.752	7.6750
正隆廣場	8101.509016	28.1244
龍德站	1200	0.5659
復興站	1200	1.5091
福興站	1200	1.0690
重慶站	1200	0.6131
吉昌站	1200	0.6602
萬大站	1200	3.9614
華中站	1200	3.8986
興隆站	1200	3.4112

鶯歌站	1200	7.5928
林口站	1200	1.6034
福泰站	1200	2.4995
八德站	1200	0.5502
廣興站	48000	427.5840
蘆竹站	1200	4.0558
大溪站	1200	8.5360
埔頂站	1200	8.6146
富豐站	1200	1.0847
中壢站	48000	408.0912
大園站	1200	2.4680
觀音站	1200	0.2672
龍興站	1200	0.1729
關西站	1200	0.8017
苗栗站	1200	45.4308
頭份站	1200	0.1729
銅鑼站	1200	0.5816
文山站	1200	0.2830
大雅站	1200	0.3144
東勢站	1200	0.2987
頂湳站	2400	5.0933
五權站	8400	17.1662
北屯站	6000	15.8772
台中站	1200	0.2515
竹坑站	1200	3.2855
清水站	2400	6.0679
梧棲站	1200	0.8332
大里站	1200	2.9868
大肚站	1200	2.8139
沙鹿站	6000	18.0780
彰興站	1200	4.1972
全興站	2640	4.2884
彰化站	1200	0.3144
員林站	1200	2.3266
褒忠站	1200	1.4462
麥寮站	1200	1.0690
林內站	1200	7.6714
草屯站	1200	0.3301
中興站	1200	0.3930

埔里站	1200	1.2890
平山站	1200	0.5502
大林站	1200	0.6445
嘉泰站	1200	1.3676
民雄站	4800	11.7586
六甲站	1200	6.2094
安定站	1200	3.5213
善化站	1200	4.9204
高仁站	1200	5.6749
永康站	6000	14.4624
嘉豐站	1200	7.3727
嘉益站	4800	4.4645
仁武站	12000	46.8456
岡山站	12000	14.3052
軍校站	1200	1.0218
永發站	1200	0.7546
大發站	1200	5.6592
本洲站	1200	0.2044
燕巢站	24000	23.5800
苓雅站	100000	332.7400
岡燕站	1200	0.8803
高雄站	1200	5.9893
林園站	1200	6.7439
雄園站	1200	8.1272
竹田站	1200	2.2951
潮州站	1200	1.7764
東港站	1200	1.1790
清溪站	1200	3.5999
中山站	1200	5.6592
鳳鳴站	1200	1.6192
宜蘭廠	1200	0.5974
基隆廠	12000	23.7372
大園廠	1200	4.5745
苗栗廠	12000	43.7016
台中一廠	10800	35.9359
台中二廠	10800	36.9263
麥寮廠	1200	12.1987
高雄廠	23400	9.5027
中壢倉	4800	27.4157

烏日倉	1200	0.7074
七股倉	7200	12.6389
燕巢倉	1200	1.7764
五股倉	1200	2.3580
竹北倉	1200	4.0715
大林倉	1200	4.4802
板橋倉	1200	4.3387
大園紙器	1200	9.9665
大園二廠	1200	9.6521
苗栗紙器	12000	44.6448
台中紙器	1200	4.5431
大林紙器	1200	4.5902
廠一大園	1200	9.5106
廠二后里	2400	1.0375
總計		1901.1026

此外，各部門主管於永續會議上一致認為，綠色倉儲的建制能在物流和供應鏈產業之間有顯著的經營效益。基於山隆的倉儲物流業務據點有 15 座(7 廠 8 倉)，若能順利運作，可以大幅降低碳排和多餘的能源耗損。目前主要規劃項目如下：

表 4-7 綠色倉儲的預計實施項目

能源消耗
1.營運排放、使用無毒清潔用品和實施更好的通風系統
2. LED 節能照明(每日特定時間關閉)
3.安裝氣候控制系統
4.參考綠建築的概念來優化倉庫佈局、實施即時庫存管理、減少包材，以最佳化空間和物料

4.2.3 空氣品質管理

本公司的主要氣體排放來源在加油站，除了目前正在試圖優化的土壤氣體監測，我們將透過綠色油站的推動改善空氣品質，並於全國 77 座油站優化通風系統，主要空汙排放為揮發性有機化合物 (VOCs)，此氣體包含了苯、甲苯、二甲苯等有害物質，這些物質與氮氧化物經光化學反應形成臭氧，已成為台灣空氣品質不良的主因之一。根據環境部統計，全國加油站每年逸散超過三萬公噸 (VOCs)，佔各行業總排放量 6% 以上，其中苯、甲苯等成分更對人體健康構成致癌風險。

為有效減緩汽車加油過程中造成的揮發性有機物 (VOCs) 濃度激增問題，本公司除全面於油站裝設油氣回收設備外，也建立了一套完整的管理與稽核機制，以提升油氣回收效能與合規性。目

前，針對旗下 77 座油站，公司每季均由專責人員檢查真空壓力閥（PV 閥）的運作狀況，確保其功能正常。此外，已全面採用雙階段回收設備，分別於卸油與加油兩階段將氣態油氣回收至地下儲槽或油罐車，根據廣州實際案例，改造後的油氣處理效率可達 99.3% 以上，顯示技術實施具顯著成效。

在法規遵循方面，依據新修訂的《加油站油氣回收設施管理辦法》，公司所有新設站均依規安裝回收設施，並將 PV 閥納入重點管制項目。因研究顯示，若閥件失效，VOCs 排放量可能高達正常運作的 16 倍，因此，公司亦引入紅外線氣體成像儀（FLIR）與壓力檢測儀等科技監控工具，進行全面稽查與巡檢，並重點檢視加油槍與氣罩之密合度，一旦發現洩漏點，立即通報總部並進行修復。此外，公司積極配合國家政策，導入油氣回收系統的壓力衰減測試標準，透過氮氣加壓並監測系統壓力變化，以檢測密閉性與洩漏風險。

日常營運中，公司亦定期檢查與校驗回收系統的微壓計與監測儀表，若發現異常如指示燈損壞等情況，將即時處理與修復。不合規的設備則立即停用，直至完成改善。此外，公司加裝加油槍氣罩，並透過監控確保其密合程度，藉以降低作業過程中的油氣逸散。所有永續相關活動、改善措施與監測數據均由台北總部統一建檔留存，以利後續追蹤與管理，進一步強化本公司在油站氣體管理上的永續作為與環境責任。

為落實上述所言進行油站的營運品管，再加上仍處規劃階段的綠色技術，或許能跟上國際永續進度。如廣東石油案例顯示，油氣回收系統每年可回收逾 3,200 噸汽油，創造近 3,000 萬元效益。環保署估算，全面裝設設備後，台灣每年可減少 6,900 公噸 VOCs 排放，相當於降低 14% 臭氧前驅物。此類整合性措施不僅改善空品，更透過法規引導產業轉型，實現環境保護與經濟效益的平衡。

另外，若徹底實施此等保障環境衝擊的應對措施和各項目細項的 SOP，經聯合會議討論，可能會大幅改變本集團的組織結構與企業文化，執行困難除了財務與營運衝擊以外，這一點也是環境變遷帶來的挑戰。

而綠色物流的實踐也能降低山隆總碳排當量對空氣品質的負面影響，台灣已將「運具電動化及無碳化」納入淨零轉型關鍵戰略，推動低碳運輸網絡、綠色貨運及替代能源運具。我們預計建立標準化汰換機制，目前 ESG 永續發展推動組織正在透過利益關係人議合，規劃多元實踐方式。

表 4-8 未來規劃

車輛與運輸能源	- 汰換運具。 - 嘗試使用生質燃料。 - 規劃新能源設施
運輸模式優化	- 推動「共同幹線運輸」減少空車與重複運送。

	- 路線規劃最佳化、即時追蹤與 AI 預測減少繞路與空車。
倉儲與設施永續	- 建置綠建築物流中心，導入節能照明、空調與自動化設備。
資訊與數位科技	- 導入供應鏈控制塔、碳足跡分析、AI 路線優化。 - 數位化管理加上無紙化，減少耗損與人為錯誤。
廢棄物與回收	- 推動減廢、分類與回收流程，減少包裝及運輸過程產生的廢棄物。 - 鼓勵循環供應鏈，延長產品與包裝壽命。
供應鏈協作與教育	- 與供應商、客戶協作，制定綠色採購標準並簽署相關合約條款。 - 向員工與消費者宣導綠色運輸理念，鼓勵選擇永續配送方案（如合併配送、延後配送以減少單次運輸）。

4.2.4 生物多樣性

山隆通運了解生物多樣性對於維持自然生態平衡與企業永續經營的重要性。作為油品運輸與物流服務提供者，我們的營運活動雖非直接涉及大規模土地開發，但仍可能因交通設施佈建、站體營運、車輛調度等間接對生態造成潛在影響。因此，公司將生物多樣性保護納入整體環境管理政策中，依循 GRI 304（生物多樣性）、TCFD 氣候風險揭露準則及 SDGs 第 14 項（保育海洋生態）與第 15 項（保育陸域生態）目標，建立具產業特性的生態保育行動方針。

本公司定期評估現有營運據點（含油品儲運設施、物流倉儲中心及加油站）周邊之自然環境敏感區域，確保設施位置不位於國家公園、自然保護區或其他高生物多樣性價值區域。針對新設站點與倉儲開發計畫，將依據環境影響評估（EIA）標準，盤點潛在對土地、水體、野生動植物棲地的干擾風險，並制定避免、減緩與修復對策，例如優化排水設施、減少不透水鋪面面積，以及在基地周圍設置綠化緩衝帶。

在物流與運輸營運方面，公司積極透過智慧調度系統降低重車空轉、避免車輛穿越生態敏感區域，並導入油電車輛與合規保養制度，以減少空氣污染及棲地擾動對生物棲息的影響。針對加油站及車輛維修據點，公司也強化廢油、冷媒與潛在污染物之收集與處理措施，避免排放對地表水與土壤造成間接破壞。

本公司亦關注企業社會責任與社區生態關係的連結，陸續參與地方政府及 NGO 推動之「淨灘活動」、「棲地綠化」、「水域保育行動」等方案，並透過內部 ESG 教育訓練，強化員工對生態保育重要性的認識，鼓勵志工參與自然資源守護行動，逐步落實將生物多樣性價值內化為企業文化的一部分。

展望未來，山隆通運將持續透過環境風險評估、營運設施改善與供應鏈協作，系統性管理營運對生態的潛在影響，確保企業在氣候變遷與自然資源壓力升高的情境下，仍能穩健經營，並為維護在地與全球生物多樣性貢獻企業力量。

4.3 永續供應鏈

GRI 2-6：一般揭露 2021：活動、價值鏈和其他商業關係。

GRI 204：採購實務 2016：來自當地供應商的採購支出比例。

GRI 308：供應商環境評估 2016：308-1 使用環境標準篩選新供應商、308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動。

#SDGs：17.全球夥伴，建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。

面對全球永續發展的趨勢與利害關係人對企業責任的高度關注，企業已不僅止於自身營運行為的永續表現，對供應鏈的永續管理也日益重視。山隆通運秉持「責任延伸」原則，將環境保護、社會責任與公司治理（ESG）理念延伸至供應鏈管理，建立完整且具透明度的合作機制，期望與供應商共同成長、共創價值，強化整體供應鏈的韌性與永續競爭力。本章節將說明本公司於 2025 年度針對供應商所推動的永續管理措施，包括教育訓練、新供應商的審查準則、現有供應商的篩選原則及實際採購實務操作，展現本公司於供應鏈管理上的責任與承諾。

4.3.1 供應商教育訓練

為提升供應商對永續議題的理解與配合程度，本公司定期舉辦供應商教育訓練，內容涵蓋環境保護法規遵循、職業安全衛生、倫理採購原則、碳足跡盤查與 ESG 揭露準則等主題。2025 年，山隆通運將特別針對環保材料採購、碳排查與節能效能等面向設計課程，並邀請具專業背景的講師進行講解，期望協助供應商建立基本的永續知識體系，並逐步落實在實際營運流程中。訓練後並設有追蹤機制，確認供應商的學習成效與執行力。

4.3.2 供應商篩選準則

本公司於引進新供應商時，已建立一套具體且具永續導向的評選機制。評估面向除傳統的品質、交期與價格外，更重視是否符合環保規範、勞工權益保障、營運透明度與是否取得 ISO 14001 或 SA8000 等相關永續認證。在合約簽訂前，將要求供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》，作為雙方合作的道德基礎，若未能達成最低標準者，將不列入合作名單，確保新供應商從源頭即符合本公司永續價值觀。

本公司重視供應商及客戶為營運的重要夥伴，透過緊密合作及互信推動企業社會責任，除了品質與交期的考量外，本公司與供應商及客戶皆重視勞工人權、環境保護及安全衛生等要求，攜手追求企業永續經營及成長，創造雙贏的永續供應鏈。

2024 年度交易金額前兩大供應商主要結構為台灣中油股份有限公司及台塑石化股份有限公司。為響應政府政策並遵循供應鏈安全管理系統，致力持續改善供應鏈安全、嚴格遵守法規要求、強化供應鏈訊息溝通與提升供應鏈安全績效，立志成為客戶最佳之安全供應鏈商業夥伴。為此，相關單

位需針對往來供應商進行評鑑，對其提供之品質、交期、服務、價格等項目進行評核。合作金額較低者，亦須以簽署表單的形式來提供一定程度的承諾效益。

此外，本公司未來將積極參與供應鏈減碳計畫，在確保短期減碳目標(2030 年前減少 30%碳排放量)之落實的情況下，會積極參與碳交易市場，將永續工作推展到供應鏈層。

4.3.3 採購實務

本公司身為油電燃氣產業的一環，深知供應鏈管理對於推動永續發展的重要性，因此將永續採購政策與實務行動納入公司整體供應鏈管理策略，強化對供應商的環境、社會與治理（ESG）要求，與合作夥伴共同邁向淨零轉型與資源永續的願景。公司持续提升在地採購比例，鼓勵供應商將製造與物流流程落地化，降低運輸碳排與風險，同時強化產業鏈韌性。此外，結合碳權管理與碳足跡資訊揭露，逐步建立碳透明供應鏈管理體系，作為未來實踐「供應鏈淨零」的基礎。

4.4 溫室氣體排放及盤查

#GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放、#GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放、#GRI 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放、#GRI 305-4 溫室氣體排放強度、#GRI 305-5 溫室氣體排放減量、#GRI 305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放、#SASB EM-RM-110a.1 範疇 1 排放之全球總排放量，其中排放限制法規所涵蓋之百分比、#SASB EM-RM-120a.1 下列空氣污染物之排放：(1)氮氧化物 (NO_x)不包括氧化亞氮(N₂O)、(2)硫氧化物(SO_x)、(3)懸浮微粒(PM₁₀)、(4)硫化氫(H₂S)及(5)揮發性有機物(VOCs)

本公司為落實氣候變遷風險管理，持續盤查並揭露營運過程中之溫室氣體排放源與排放量，作為碳管理與減排規劃之基礎。依據組織邊界及營運特性，盤查範圍涵蓋主要之範疇一（Scope 1）直接溫室氣體排放，包含以下來源：

- 汽油燃料：主要使用於公司之公務用車輛。
- 柴油燃料：使用於公務車、油罐車、堆高機及其他貨運相關車輛。
- 化糞池：因廢水處理產生之甲烷排放。
- 車輛冷媒填充瓶：維護車輛冷氣系統時所使用之冷媒。
- 尿素添加劑：柴油車尾氣處理系統中 SCR 技術所使用之尿素。

- 冷媒設備：辦公與設施中使用之冷氣機、冰箱、飲水機等冷凍空調設備可能因設備維修與洩漏釋放冷媒。

表 4-9 直接溫室氣體排放量統計表

直接溫室氣體排放量統計表									
		CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	子類別排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)
類別 1	1.1 來自固定式燃燒源之直接排放	0	0	0	0	0	0	0	0
類別 1	1.2 來自移動式燃燒源之直接排放	10938.3598	16.3800	158.8874	0	0	0	0	11113.6272
類別 1	1.3 來自產業過程之直接過程排放與移除	0	0	0	0	0	0	0	0
類別 1	1.4 由人為系統所釋放的溫室氣體產生的直接逸散性排放	0	98.0032	0	34.8253	0	0	0	132.8285
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)		10938.3598	114.3832	158.8874	34.8253	0	0	0	11246.4557

2024 年的溫盤數據為自行盤查，未經第三方查證，盤查結果顯示，本公司於本年度之總溫室氣體排放量為 14,608.73 公噸 CO₂e（二氧化碳當量），其中直接排放（範疇一）占比為 100%，無間接排放（範疇二與三）。各類別排放統計如下：

- 移動排放（類別 3）：主要來自公務車、貨運車輛、堆高機等車輛使用柴油與汽油之排放，占比最高達 76.08%，排放量為 11,113.63 公噸 CO₂e。
- 固定排放（類別 1）：指營運據點燃料使用（如鍋爐、設備等）所產生之排放，總排放量為 2,616.63 公噸 CO₂e，占總量之 17.91%。
- 逸散排放（類別 4）：包含冷媒洩漏、化糞池及其他冷卻系統逸散氣體，排放量為 132.83 公噸 CO₂e，占比約 0.91%。

- 製程排放（類別 2）與能源間接排放（類別 5）：本公司於報告年度內未發生相關排放，排放量為 0 公噸 CO₂e。
- 其他排放類別（運輸、產品使用與生產）因公司營運型態關係，目前尚未列入盤查範圍。

整體而言，公司排放主要集中於移動排放與固定排放來源，未來將持續優化車輛調度、提升油耗效率、並評估替代能源應用，以降低整體碳足跡，朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

表 4-10 溫室氣體類排放量統計表

溫室氣體類排放量統計表									
	類別 1				類別 2	類別 3	類別 4	類別 5	總排放當量
	固定 排放	製程 排放	移動 排放	逸散 排放	能源	運輸	組織使用 產品	組織生產 產品	
排放當 量(公噸 CO ₂ e/年)	11246.4557				2,616.6349	0	745.6356	-	14,608.7262
	0.0000	0.0000	11,113.6272	132.8285					
類別占 比(%)	76.9845%				17.9115%	0	5.1040%	-	100.00%
	0.00%	0.00%	76.0753%	0.9092%					

4.4.1 SASB 揭露主題

本公司關注全球對生物多樣性保護日益提升的重視，並審慎評估各項營運活動可能對自然生態造成的影響。然而，經檢視山隆通運目前之業務型態與營運範疇，主要聚焦於油品之買賣與運輸業務，並不涉及燃油之開採、精煉、生產等環節，亦無跨大面積開發之營建工程或土地使用轉化行為。

此外，公司營運據點多設於都會型物流中心、高速公路周邊與工業區等已開發之高密度區域，並未鄰近保育類野生動植物棲地或國家級自然保護區，因此對於當地生物多樣性之直接干擾風險極低。

基於上述產業特性與設施分布考量，本公司認為本階段尚不構成對生物多樣性造成重大實質影響之來源，故依據 GRI 304 準則與雙重重大性原則，將「生物多樣性破壞」列為不適用議題（Not Applicable）。

但本公司仍秉持保護自然環境的原則，持續透過廢油回收、汙染防制、水土保持設施與運輸路線規劃等方式，確保所有營運活動皆不對環境造成破壞，並視未來事業擴展情況動態調整生物多樣性議題之適用性與管理層級。

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
溫室氣體排放	範疇 1 排放之全球總排放量，其中排放限制法規所涵蓋之百分比	量化	公噸(t)二氧化碳當量，百分溫室氣體比(%)	EM-RM-110a.1	第一章 第二節 第一章 第四節 第三章 第一節 第三章 第二節 第三章 第三節 第四章 第四節 第六章 第六節
	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論分析	無此情況	EM-RM-110a.2	第三章 第一節 第三章 第二節 第三章 第三節 第一章 第一節 第一章 第二節 第一章 第四節 第一章 第五節 第四章 第五節
空氣品質	下列空氣汙染物之排放： (1)氮氧化物 (NO _x)不包括氧化亞氮(N ₂ O)、(2)硫氧化物(SO _x)、(3)懸浮微粒(PM ₁₀)、(4)硫化氫(H ₂ S)及(5)揮發性有機物(VOCs)	量化	公噸(t)	EM-RM-120a.1	第三章 第二節 第六章 第二節 第四章 第一節 第四章 第四節
	位於或鄰近高人口密度區域之精煉廠數量	量化	數量	EM-RM-120a.2	第二章 第一節 第二章 第二節 第二章 第三節 第二章 第四節 第四章 第一節
水管理	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺(m ³)，百分比(%)	EM-RM-140a.1	第三章 第一節 第四章 第一節 第四章 第二節
	與水質許可、標準及法規相關之未遵循事件數量	量化	數量	EM-RM-140a.2	第四章 第一節 第四章 第二節
有害材料管理	(1)產生之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比	量化	公噸(t)，百分比(%)	EM-RM-150a.1	第一章 第二節 第四章 第一節 第四章 第二節 第六章 第四節
	(1)地下儲槽 (USTs)之數量、(2)須清理之地下儲槽排放數量及(3)位於具有地	量化	數量，百分比(%)	EM-RM-150a.2	第一章 第二節 第四章 第一節 第四章 第二節 第六章 第四節

	下儲槽財務保證基金之司法管轄區之百分比				
勞工健康與安全	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率 (TRIR)、(2)死亡率及(3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	EM-RM-320a.1	第二章 第一節 第五章 第五節 第五章 第六節
	對用於整合安全文化之管理系統之討論	討論分析	無此情況	EM-RM-320a.2	無此情況
產品規格及清潔燃料混合物	先進生質燃料及相關基礎設施之整體潛在市場及市場份額	量化	表達貨幣，百分比(%)	EM-RM-410a.2	第一章 第四節 第二章 第三節
	用於燃料混合之再生燃料量：(1)淨產量、(2)淨購買量	量化	桶油當量 (BOE)	EM-RM-410a.3	第二章 第一節
價格誠信及透明度	與價格壟斷或價格操縱有關之法律程序所導致之貨幣性損失總額 ¹	量化	表達貨幣	EM-RM-520a.1	第一章 第一節 第一章 第二節 第一章 第三節 第一章 第四節 第四章 第一節 第四章 第三節
法律及監管環境管理	討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素	討論分析	無此情況	EM-RM-530a.1	第四章 第一節
關鍵事故風險管理	較嚴重後果（一階）及較輕微後果（二階）之主要圍堵設施失效（LOPC）之製程安全事件（PSE）比率	量化	比率	EM-RM-540a.1	無此情況
	安全系統挑戰之指標比率（三階）	量化	比率	EM-RM-540a.2	第六章 第五節
	透過四階指標對營運紀律及管理系統績效衡量之討論	討論分析	無此情況	EM-RM-540a.3	第一章 第一節 第六章 第五節
原油及其他原料之精煉量		量化	桶油當量	EM-RM-000.A	第二章 第一節

		(BOE)		第二章 第二節 第二章 第三節 第二章 第四節
精煉作業之產能	量化	每日百萬桶 (MBPD)	EM-RM-000.B	第二章 第一節 第二章 第二節 第二章 第三節 第二章 第四節

4.5 低碳策略

#SASB EM-RM-110a.2 對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論、#TCFD 指標與目標 b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現、#SDGs 9 工業、創新基礎建設、#SDGs 12 責任消費與生產

因應氣候變遷對營運帶來的潛在風險與挑戰，本公司積極響應國際減碳倡議及我國「2050 淨零排放」政策目標，致力於將低碳思維融入日常管理與營運流程。身為油電燃氣產業的一員，我們深知能源產業在全球碳排放佔有舉足輕重的地位，因此更有責任以行動實踐企業永續，從辦公場所到營運系統，逐步落實節能減碳作為，降低環境衝擊，實踐綠色轉型。

4.5.1 辦公室響應低碳活動

本公司積極於日常辦公環境推行節能減碳措施，落實從源頭減碳。具體行動包括：

- 節電減紙行動：全面推動無紙化辦公，優先使用電子公文與雲端簽核系統，並設定影印機雙面列印與預設草稿模式。
- 空調與照明管理：辦公室空調控溫設定為夏季不低於 26°C，非上班時段全面關閉照明與冷氣，並定期檢修空調濾網以提升能效。
- 綠色採購：辦公室採購優先選擇具環保標章或節能標章產品，並避免使用一次性耗材。
- 員工倡議與參與：舉辦「減碳一日挑戰」、「通勤減碳週」等活動，鼓勵同仁搭乘大眾運輸、共乘或騎乘自行車通勤，提升全員環保意識。

4.5.2 逐步引進節能設備

針對業務運營所使用的設備與設施，本公司分階段導入節能裝置與提升能源使用效率：

- 照明與機電系統升級：全面汰換營運據點與倉儲照明為 LED 燈具，並導入自動感應照明系統減少空置耗能。
- 製冷與空調設備改善：針對辦公與機具用冷氣、冰箱、飲水機等製冷設備進行盤點與汰舊換新，導入高能效比之節能機型，並定期檢測冷媒洩漏以減少逸散排放。
- 能源管理系統導入：規劃建置智慧能源管理平台（EMS），掌握能源即時使用情況，並透過數據分析進行負載平衡與用電優化。

4.5.3 推動營運業務減碳行動

本公司針對物流、配送、設備運轉等高碳排業務環節，擬定具體減碳路徑：

- 油罐車與貨運車輛優化：導入 GPS 車隊管理系統，最佳化配送路線與降低空車率，並逐步引進低碳車型如油電車，減少柴油使用。
- 設備維護與更新：針對堆高機、壓縮機與儲運設備進行節能效能檢測與改造，降低單位產出之碳排。
- 營運流程再設計：簡化裝卸、配送、加壓等流程，提升效率並降低設備運轉時間與能源使用。
- 溫室氣體盤查與管理：針對移動與逸散排放來源（如車用冷媒、尿素等）建立完整排放清冊，並依 ISO 14064 定期盤查與查證。

4.5.4 持續改善機制

為確保減碳作為有效推進，本公司建構永續治理架構與持續改善機制：

- 成立永續發展委員會：由董事會領導設立永續發展委員會，定期檢視減碳進度、目標達成率與策略調整方向。
- 設定年度減碳 KPI：依據碳盤查結果與產業特性，設立具體減碳目標（如每年減碳 1-3%），納入績效考核系統。
- 導入內部審核與外部查證：建立能源稽核與碳排放內部審核制度，並委託第三方查證，以確保資訊揭露準確性與可比較性。

- 導入再生能源與碳權管理：評估營運據點導入新能源設施的可行性，並規劃參與自願性碳交易市場，以進一步擴大碳中和可能性。

4.6 環境法令遵循

GRI 2--27：重大主題 2021：法規遵循、#SDGs 15 和平與正義制度

藉由嚴謹之法令遵循制度，以控管公司經營與法令風險機制，同時，積極由董事會與高階主管帶領與宣達精神，並督導與舉辦員工教育訓練，以持續更新法令觀念與累積環境保護認知；此外，本公司全體同仁持續遵循作業場域之清潔作業，並於規定時間內確實執行，竭力維護環境，以達公司及主管機關的要求，未來仍將秉持優化精神、積極慎重態度，持續因應日趨嚴格的环境保護法令要求。

表 4-11 山隆環保法令遵循

環境保護法令	目標
空氣污染防治法	控制並減少大氣中污染物的排放，保護空氣品質，降低對人類健康及環境的危害。
水污染防治法	防止並減少水體污染，保護水資源，確保公共用水和生態系統的安全。
廢棄物清理法	有效管理廢棄物的產生、處理和清除，減少廢棄物對環境和人類健康的影響。
能源管理法	促進能源的有效利用和節約，減少能源消耗和碳排放，支持可持續發展。
加油站油氣回收設施管理辦法	依據《加油站油氣回收設施管理辦法》，加油站必須設置油氣回收設備，並定期進行氣油比、氣漏、液阻等檢測，檢測結果需送主管機關備查，確保油氣揮發減量。
溫室氣體減量與管理（ISO 14064-1）	山隆通運已完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證，依國際標準盤點並管理溫室氣體排放，積極推動減碳行動，展現對氣候變遷及永續發展的承諾。
投保環境污染責任保險	為配合國家政策與強化污染風險管理，山隆通運旗下加油站全面投保環境污染責任險，保障萬一發生污染事故時，能迅速啟動整治與賠償機制，減少對環境與社會的衝擊。
其他自律與永續發展措施	山隆通運制定永續發展實務守則，明訂節能減碳、廢棄物管理、用水管理與環境教育等政策，並設置專責單位推動環境管理制度，定期檢討與優化目標。

第五章 社會企業責任

5.1 社會企業責任管理方針

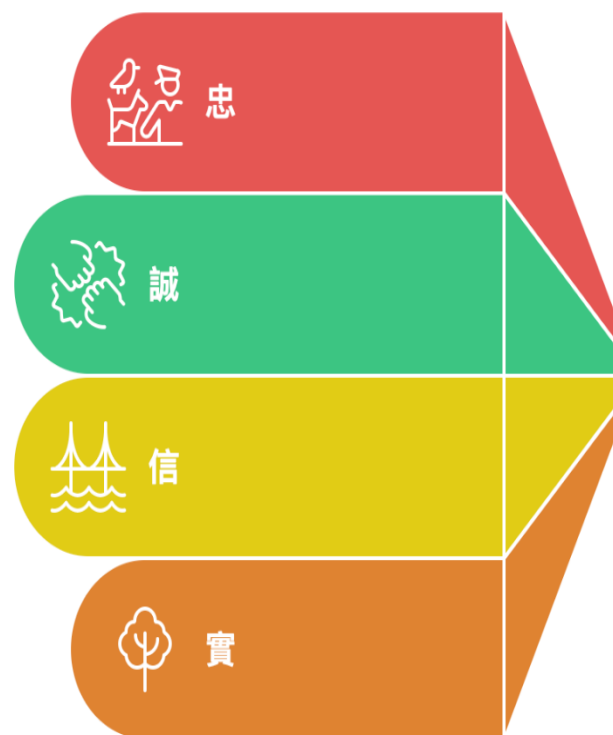
GRI: 2-7 員工, 406 不歧視 2016

TCFD: 治理

SDGs: 就業與經濟成長

30 項人權：2. 不受差別待遇或歧視

山隆通運自 1976 年成立以來，秉持「忠、誠、信、實」的經營理念，持續垂直整合運輸、倉儲、油品及報關船務等多元業務，致力於打造安全、健康、包容且具幸福感的工作環境。我們深信企業的永續發展與社會責任密不可分，並依循「企業社會責任實務守則」的精神，將「對員工用心」與「對社區關懷」作為企業社會責任的核心方針。



在社會面向，山隆通運關注員工權益、多元性、性別平權、客戶保護及社區參與等重要議題。我們以營造和諧的勞雇關係為目標，將員工的工作環境、職涯發展與身心健康列為首要考量，並推動多元且具彈性的福利制度。公司定期參考就業市場薪資水準進行薪資調整，確保薪酬福利公平合理，且不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會或社團身分而有所差異。每年亦依據公司整體營運表現及員工個人績效，實施公平的考核與獎金制度，以激勵同仁發揮潛能。同時，所有管理制度與規章皆嚴格遵循相關法令規定，期望與全體員工攜手合作，提供工作與生活上的全方位照顧與關懷，共同建立互信和諧的勞資關係。

圖 5-1 山隆通運經營理念

公司重視人權保護，秉持不歧視原則，並建立完善的申訴與補救機制，確保每位員工在權益受到侵害時，能及時獲得支持與保障。我們也積極推動職場安全與衛生管理，透過系統化的教育訓練與績效管理機制，提升員工專業能力與工作品質，打造公平、尊重與包容的職場文化。



圖 5-2 山隆通運企業核心思想

表 5-1 社會責任管理方針對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 公司定期披露員工數據，包括性別比例、年齡結構與薪酬分配，確保人員管理的透明性與合規性，並透過多樣化的教育與培訓提升員工能力。 - 本公司實施反歧視政策，通過內部教育與申訴機制，確保所有員工在工作中均受到平等對待，杜絕一切形式的差別待遇。	- GRI 2-7:員工 - GRI 406:不歧視
TCFD	以董事會為核心的治理架構負責 ESG 策略的制定與執行，並通過內部稽核與績效評估機制，確保所有決策符合 ESG 工作指引。	治理
SDGs	本公司創造穩定的就業機會，提升員工技能，並通過透明的治理與薪酬政策支持經濟增長和社會可持續發展。	就業與經濟成長

30 項人權	公司在政策與行動上全面落實不歧視原則，並提供多元申訴管道與補救機制，確保所有員工的基本權益均得到尊重與保障。	不受差別待遇或歧視
--------	--	---

5.2 人權尊重與保障

GRI: 2-7 員工, 2-8 非員工的工作者, 2-9 治理結構及組成, 2-10 最高治理單位的提名與遴選, 2-13 衝擊管理的負責人, 2-16 溝通關鍵重大事件, 2-17 最高治理單位的群體智識, 2-18 最高治理單位的績效評估, 2-19 薪酬政策, 2-20 薪酬決定流程, 2-21 年度總薪酬比率, 2-23 政策承諾, 2-25 補救負面衝擊的程序, 2-27 法規遵循, 2-30 團體協約, 3-1 決定重大主題的流程, 3-2 重大主題列表, 3-3 重大主題管理, 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫, 401-1 新進員工和離職人員, 401-2 提供給全職員工的福利, 401-3 育嬰假, 402 勞/資關係 2016, 403 職業安全衛生 2018, 404 訓練與教育 2016, 405 員工多元化與平等機會 2016, 406 不歧視 2016, 408 童工 2016, 409 強迫或強制勞動 2016

SDGs: 性別平等、就業與經濟成長、和平與正義制度

30 項人權：2.不受差別待遇或歧視、3.生存權(生命、自由和人生安全)、8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、12.隱私權、23.工作者的權利、30.人權不受剝奪

永續揭露指標：說明職業災害類別、人數及比率

本公司深信企業永續發展與人權保障密不可分，並將人權保障作為勞動人權策略的核心。結合國際標準和國內法規，致力於全面落實對員工和非員工工作者的基本權利保護。

我們將不歧視、多元化與包容性納入人權政策承諾的核心，並落實於招聘、薪酬、福利、工作條件與職涯發展等各層面。透過「工作規則」及多項內部程序書，建立制度化的管理與執行機制，提供所有員工與合作夥伴一個公平、尊重與安全的工作環境，並在權益受到侵害時，提供即時支持與保障。

公司設有多元的申訴與溝通管道，包括 HR 信箱等機制，以確保員工聲音能被傾聽並迅速處理。針對性騷擾或其他人權侵害事件，本公司制定「事故調查與通報管理程序書」及「性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，以確保每起事件均能透明、公平地調查與處理。我們亦努力避免透過經濟活動造成負面人權衝擊，若產生影響，即使並非由公司直接促成，也會透過合法程序或合作方式提供補救措施，並積極預防或減緩衝擊發生。為確保政策承諾落實，公司



圖 5-3 山隆通運員工權益

由最高管理階層負責監督，並分配至各相關單位執行日常事務，同時透過回報機制向高階決策層級反映實施狀況。責任商業行為將納入治理層或高階管理會議進行討論，與風險管理、人權衝擊評估及盡職調查程序保持一致，並透過系統化機制監控執行情況。

在職業安全與健康方面，本公司自 2006 年通過 OHSAS 18001 驗證，並於 2020 年成功轉換為 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過設立安保部統籌推動相關業務。公司秉持「全員參與、安全至上、災害歸零」的安全衛生政策，致力於打造安全、健康的工作環境，並定期檢測設備，預防職業災害發生。

在員工發展與訓練方面，本公司持續推動人才培訓計劃，設有職訓組負責安排全公司教育訓練，並導入 E-Learning（數位學習）系統。訓練對象涵蓋新進人員、管理員、運務員及主管人員等，旨在結合人力培育制度與業務發展計畫，提升服務品質與效率。

本公司深信「人才是企業永續發展的根本」，並視員工為最重要的資產。為協助員工持續精進專業能力與實現自我成長，公司致力於打造支持學習與發展的工作環境，透過系統化的教育訓練與明確的職涯發展路徑，推動個人與企業共同成長，實現雙贏目標。為提升員工的歸屬感與幸福感，公司提供完善的福利制度，包括三節獎金、定期健康檢查、團體保險、員工持股信託及子女教育補助等，展現公司對員工長期發展與生活品質的關懷。同時，我們設有帶薪育嬰假、多項健康促進計畫及無障礙職場設施，協助同仁在工作與家庭間取得良好平衡，進一步提升整體工作滿意度與職場幸福感。

表 5-2 山隆通運永續發展實務守則

議題	政策	風險評估	補救措施
確保平等機會與多元包容	承諾遵守相關法律規範，包括《就業服務法》與《性別工作平等法》等，並杜絕任何形式的雇用與就業歧視。我們將根據員工的專業能力和工作表現進行人員選拔與晉升，不會因性別、性傾向、年齡、種族、婚姻狀況、宗教信仰、外貌、身心障礙等因素進行任何形式的差別待遇。每一位員工都將獲得平等的職業發展機會，並在多元包容的工作環境中共同成長。	強化跨文化溝通與合作的訓練，鼓勵員工理解並尊重彼此的差異	嚴格遵守《就業服務法》、《性別工作平等法》等相關法規，杜絕性別、年齡、性傾向、種族、婚姻狀況、宗教、容貌、身心障礙等方面的歧視。
尊重職場人權	尊重每一位員工的基本人權，提供合理的薪酬和工作條件。我們致力於建立兩性平等的工作環境，並積極推動母性健康保護措施，確保所有員工享有充分的言論與集會結社自由。我們強烈禁止任何形式的性騷擾、職場霸凌、歧視行為及強迫勞動（包括童工）。我們提倡積極且建設性的工作氛圍，使每位員工在無壓力和恐懼的環境中工作。	設立匿名舉報渠道，保護舉報者的隱私與安全，並強化對舉報後的跟進處理。	嚴禁任何形式的性騷擾、工作場所霸凌與歧視行為，設立專門的舉報渠道和處理機制。

強化勞資溝通	相信勞資和諧是企業成功的重要基石，依《勞資會議實施辦法》選舉勞方代表，並定期舉行勞資會議，透過協商與合作機制，確保雙方意見的充分表達與理解。我們鼓勵員工積極參與，並提供多樣的溝通管道與申訴機制，確保員工的聲音能夠被聽見、回應與處理。	確保勞資會議的議程透明並且有實質內容，會議結束後及時公開會議紀錄，並跟蹤問題的解決進度。	定期根據《勞資會議實施辦法》召開勞資會議，積極聽取員工意見並向員工通報企業運營狀況。
保障員工身心健康	恪守職業安全衛生法規，致力於為員工提供安全、健康的工作環境。我們將持續推動勞工健康保護計畫，通過加強職災風險管理與預防措施，減少事故發生的可能性。此外，我們也會推動員工的健康促進計畫，提高健康意識，並積極提供心理健康支持，提升員工的整體工作與生活品質。	建立員工心理健康建設，透過職護提供身心靈輔導服務、生活與工作平衡...等，並鼓勵員工適度休息。	嚴格遵守職業安全衛生法規，定期進行工作場所安全檢查，保障員工的職業安全。

表 5-3 勞動人權策略對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 公司定期披露員工數據，包括性別比例、薪酬結構與職涯發展情況，並為非員工工作者制定了嚴格的承攬商管理標準，確保所有工作者的權益均受到保障。 - 本公司的治理架構以董事會為核心，負責制定與監督勞動人權相關的策略與政策。公司的董事會成員涵蓋不同專業背景，包括財務、法務與工程，確保在決策過程中具備多樣化的視角與專業智識。此外，女性董事占比顯示公司在推動性別平等方面的實際進展。 - 本公司在董事會成員的遴選過程中，設立了多元化與公平性指標，確保每位候選人均具備專業能力並符合公司治理需求。根據「薪資報酬委員會組織規程」，董事會在遴選中注重性別平等與專業背景的均衡，並定期進行成員績效評估，以提升治理效率與透明度 - 透過設立專門的永續發展委員會，負責評估和管理因勞動人權問題可能產生的內外部衝擊。 - 本公司通過內部教育與稽核強化多元化與包容性政策的落實，並設立申訴機制確保所有員工在遭遇不公平對待時能獲得即時支持。 - 公司定期對董事會成員進行績效評估，以檢視其在勞動人權策略上的執行力與影響力。	- GRI 2-7 員工 - GRI 2-8 非員工的工作者 - GRI 2-9 治理結構及組成 - GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選 - GRI 2-13 衝擊管理的負責人 - GRI 2-18 最高治理單位的績效評估 - GRI 2-19 薪酬政策 - GRI 2-20 薪酬決定流程 - GRI 2-23 政策承諾 - GRI 3：重大主題 2021

規範/標準	具體事項說明	對應準則
	• 本公司的薪酬政策由薪資報酬委員會負責制定，並通過公開透明的流程確保薪酬分配的公平性與合理性。 • 為全職員工提供了全面的退休金計畫，並依據《勞基法》進行員工退休金提撥。同時，公司每年審查確定給付制的義務，並通過透明的財務管理確保退休金計畫的穩定性。 • 本公司透過內部稽核與利害關係人溝通管道，確定勞動人權相關的重大主題，包括職業安全、平等機會和薪酬透明性等，並將這些議題納入公司的年度策略計畫 • 建立良好的勞雇關係，定期舉辦員工交流活動，促進員工之間的溝通與合作。 • 提供員工申訴管道，確保其權益受到保護，並及時處理相關問題。鼓勵員工參與決策過程，提升其參與感，並促進雙方的合作。 • 公司導入 ISO 45001 健康與安全管理體系，定期進行安全培訓與風險評估，並將職業災害數據納入管理指標，2024 年內未發生重大職業災害。 • 制定員工培訓計畫，提供必要的職業技能與知識，並根據員工需求進行調整，持續地進行培訓與教育提升員工的專業能力，促進公司創新與發展。 • 不使用童工、保障兒童權益，並積極參與社會責任活動。 • 建立反強迫勞動政策，並保障對工作者自由選擇的權利，如自願工作、無脅迫或欺詐的情況。	• GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 • GRI 401：勞雇關係 2016 • GRI 402：勞/資關係 2016 • GRI 403：職業安全衛生 2018 • GRI 404：訓練與教育 2016 • GRI 406：不歧視 2016 • GRI 408：童工 2016 • GRI 409：強迫或強制勞動 2016
SDGs	• 本公司致力於推動性別平等與公平就業，並透過政策實踐提升女性管理層比例，同時為員工提供穩定的就業機會與良好的福利。 • 本公司透過公平透明的申訴機制，確保每位員工的聲音都能被傾聽和尊重。已設置的 HR 信箱提供了高效且多元化的溝通渠道，2024 年內未發現重大申訴事件。	• 性別平等 • 就業與經濟成長 • 和平與正義制度
30 項人權	• 公司將人權保障納入政策核心，並通過內部稽核與外部合約管理確保供應鏈工作者同樣享有基本權益與公	• 2. 不受差別待遇或歧視

規範/標準	具體事項說明	對應準則
	平待遇。 - 本公司通過 ISO 45001 職業健康與安全管理體系，為員工提供安全的工作環境，並針對高風險作業制定了詳細的防護措施。 - 對員工的個人數據與隱私進行嚴格保護，並通過《內部與外部溝通程序書》規範數據管理流程，避免任何形式的資料洩漏與濫用。所有員工的個人資料均受到保密機制的全面保護。 - 公司在薪酬、福利、工時與勞動條件上，全面遵循《勞基法》與相關規範，確保每位員工均能享有基本的工作權益與保障。 - 本公司將人權保障作為企業治理的重要基礎，並在所有供應鏈與外包合作中，明確要求合作夥伴遵守國際人權準則，杜絕童工與強迫勞動的現象。	3.生存權(生命、自由和人身安全) 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護 12.隱私權 23.工作者的權利 30.人權不受剝奪
永續揭露指標	確認該年度是否有職災案件，並註明實際數據	四、說明職業災害類別、人數及比率

5.2.1 人權策略

GRI: 2-13 衝擊管理的負責人, 2-17 最高治理單位的群體智識, 2-18 最高治理單位的績效評估, 2-23 政策承諾, 408 童工 2016, 409 強迫或強制勞動 2016

SDGs: 性別平等

30 項人權: 2.不受差別待遇或歧視, 23.工作者的權利, 30.人權不受剝奪

本公司重視人權保障，並將其納入企業治理與永續經營的核心原則。我們嚴格遵循《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織公約》等國際標準，並配合我國相關法規，打造公平、包容與尊重多元的工作環境。在公司治理架構中，已明確規範人權風險之管理職責，並由永續發展專責單位負責相關政策的推動與執行。

擬透過永續發展委員會的定期盤點並評



圖 5-4 山隆通運人權保障

估營運活動可能對人權造成的影響與風險，確保各項業務行為皆符合國際人權準則與 ESG 指引要求實踐企業對社會的責任與承諾，計劃透過永續發展委員會的定期監督與管理，將人權策略的推動成效納入高階管理層的治理評估機制，強化決策層對人權議題的重視與行動落實。。

本公司明確禁止使用童工及任何形式的強迫勞動，並於《承攬商管理程序》及供應商契約中納入人權保障條款，要求所有合作夥伴共同遵守同等標準，以提升整體供應鏈的人權治理品質。在職場平權方面，我們積極促進性別平等與工作權益保障，致力打造安全、尊重與無歧視的職場環境。

展望 2025 年，本公司將進一步優化人力資源配置，提升跨部門人力調度的彈性，以因應市場變化與業務需求。我們將依據專案類型與實際情況，靈活調整專案時程與人力規劃，以平衡營運效率與工作負荷。

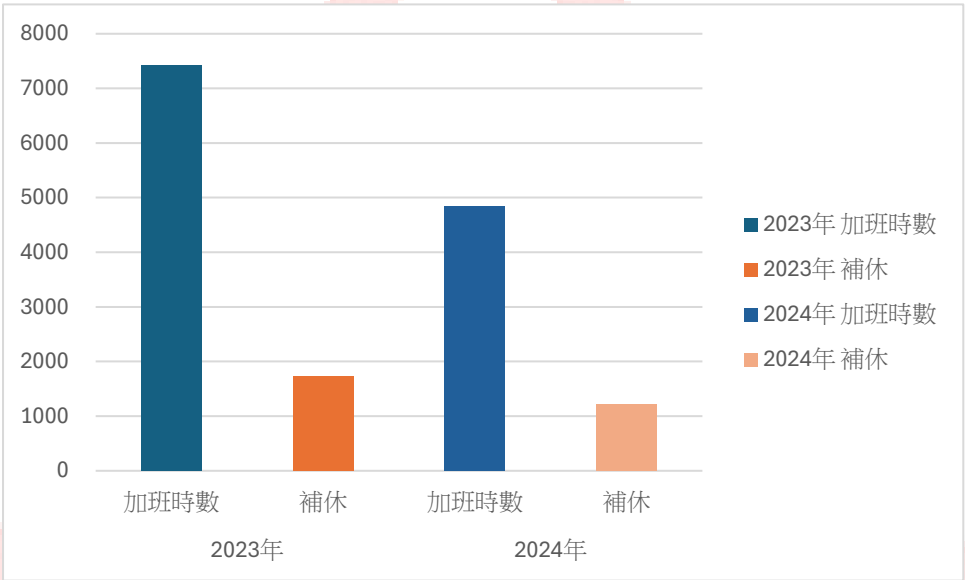


圖 5- 5 山隆通運 2023/2024 加班時數及補休時數執行情況

表 5- 4 加班時數及補休天數執行情況

年度月份	2023 年	2024 年
分類／量化	加班時數	加班時數
時數	7424	4848
分類／量化	補休	補休
天數	1734	1216

表 5-5 人權策略對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 本公司將設立永續發展委員會，負責監督人權政策的實施，並定期向董事會匯報人權相關議題的進展與風險評估，確保人權策略在治理層面得到有效管理。 - 董事會成員具備多元化背景並定期進行治理層的能力提升，確保對人權準則的實踐。 - 人權議題的執行情況將納入董事會績效評估指標，進一步落實人權策略。 - 明確承諾禁止童工與強迫勞動。	- GRI 2-13 衝擊管理的負責人 - GRI 2-17 最高治理單位的群體智識 - GRI 2-18 最高治理單位的績效評估 - GRI 2-23 政策承諾 - GRI 408：童工 2016 - GRI 409：強迫或強制勞動 2016
SDGs	山隆將通過提升女性管理層比例與縮小性別薪酬差距，推動性別平等的落實。	性別平等
30 項人權	- 本公司在人權政策中明確規定禁止一切形式的歧視行為，確保所有問題得到公平處理。 - 保障員工享有公平的薪酬、工時與職業發展機會。 - 在供應鏈管理中，公司對所有合作夥伴進行人權合規審核，杜絕可能侵害人權的情況。	2. 不受差別待遇或歧視 23. 工作者的權利 30. 人權不受剝奪

勞基法

序號	縣市/單位別	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容	罰鍰金額
1	新北市	114/02/14	113/12/03	新北府勞檢字第11346685191號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞動基準法第32條第2項	延長工作時間超過法令規定	50,000
2	新北市	114/02/14	113/12/03	新北府勞檢字第1134668519號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞動基準法第24條	延長工作時間未依規定加給工資	96,000
3	彰化縣	114/01/03	113/10/30	府勞動字第1130413033號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞動基準法第38條第4項	特別休假於年度終結或契約終止而未休之日數未依規定發給工資。	20,000
4	台中市	114/01/05	113/10/07	府授勞動字第1130285885號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞動基準法第38條第5項	未將勞工特別休假期日及未休日數發給之工資數額記載於工資清冊	20,000
5	苗栗縣	113/07/10	113/06/26	府勞資字第1130136110號	山隆通運股份有限公司	勞動基準法第32條第2項	延長工時超過法定上限	50,000
6	台南市	113/07/10	113/05/27	南市勞安字第1130718366號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞動基準法第38條第4項	未依規定給付勞工特別休假未休工資	50,000
7	宜蘭縣	113/07/08	113/05/13	府勞資字第1130059100號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞動基準法第16條第3項	未依法給付預告期間之工資	20,000
8	高雄市	113/07/02	113/04/10	高市勞務字第11332146100號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞動基準法第24條	延長工作時間未依規定加給工資	50,000

勞退法

序號	縣市/單位別	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容	罰鍰金額
1	宜蘭縣	113/07/08	113/05/13	府勞資字第1130059100號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	勞工退休金條例第12條第2項	雇主未依規定於終止勞動契約後30日內發給新制資遣費。	300,000

職安法

序號	縣市/單位別	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人) 自然人姓名	違法法規法條	違反法規內容	罰鍰金額
1	桃園市	113/05/07	113/03/15	府勞檢字第1130063147號	山隆通運股份有限公司(鄭人豪)	職業安全衛生設施規則第232條暨職業安全衛生法第6條第1項 職業安全衛生設施規則第238條暨職業安全衛生法第6條第1項	雇主對於勞工有墜落危險之場所，應設置警告標示，並禁止與工作無關之人員進入。 雇主對於工作場所所有物體飛落之虞者，應設置防止物體飛落之設備，並供給安全帽等防護具，使勞工戴用。	

圖 5- 6 2024 年度勞動法令執行狀況

5.2.2 保障人權的支持行動及措施

GRI: 2-13 衝擊管理的負責人, 2-17 最高治理單位的群體智識, 2-23 政策承諾, 409 強迫或強制勞動 2016
SDGs: 性別平等

30 項人權: 23. 工作者的權利、30. 人權不受剝奪

秉持尊重與保障人權的核心價值，全面遵循國內法規與國際人權標準，持續推動性別平等、職場友善與杜絕任何形式的強迫勞動或歧視行為。我們在「工作規則」與相關內控制度中，明定「不歧視、不強迫勞動、不聘用童工」等人權基本原則，並將其落實於招募、派工、升遷與績效評估等各項作業流程。

在性別平等方面，致力於提升女性參與職場與決策階層的比例，逐步朝向 SDGs 第 5 項「性別平等」目標邁進，打造多元共融的職場環境。此外，我們建立定期勞資會議機制，每三個月至少舉辦一次，提供員工表達意見與建議的平台，強化員工與管理層之間的溝通與信任。同時，透過內部稽核與供應鏈管理，持續檢視各項業務運作是否符合國際人權準則，確保人權價值深植於企業文化與日常營運中。

圖 5-7 山隆通運保障人權核心價值



表 5-6 人權保障支持行動與措施的對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 公司將設立永續發展委員會，負責監督人權議題的執行與衝擊管理，並定期向董事會報告進展，確保策略的有效性與執行力。 - 董事會成員涵蓋多元背景，對性別平等與人權議題的決策提供專業見解，並參與政策的制定與監督，確保人權策略的持續完善。 - 明確制定了禁止歧視、強迫勞動和童工的政策，並將其融入工作規則與供應鏈管理。 - 通過內部稽核與供應鏈稽核杜絕任何形式的強迫勞動，並定期檢查供應鏈合作夥伴的執行狀況。	- GRI 2-13 衝擊管理的負責人 - GRI 2-17 最高治理單位的群體智識 - GRI 2-23 政策承諾 - GRI 409：強迫或強制勞動 2016
SDGs	本公司在管理層與員工中推進性別平等，逐步縮小性別差距。	性別平等
30 項人權	建立了完善的申訴機制與定期教育，確保員工的工作權利與人權得到充分保障。	23.工作者的權利 30.人權不受剝奪

5.2.3 負面衝擊申訴管道及補救措施

GRI: 2-16 溝通關鍵重大事件, 2-17 最高治理單位的群體智識, 2-18 最高治理單位的績效評估, 2-25 補救負面衝擊的程序, 3-1 決定重大主題的流程, 3-2 重大主題列表, 3-3 重大主題管理, 409 強迫或強制勞動 2016

本公司將人權保障作為勞動人權策略的核心，結合國內法規與國際準則，落實對員工及非員工工作者的基本權利保護。為有效識別與管理潛在的負面衝擊及相關員工權益議題，公司依循「企業社會責任實務守則」，特別是在「對員工用心」的面向中，明確強調保障員工權益與持續改善工作環境。公司已設立「永續發展推動小組」，負責推動與辦理各項永續發展工作，並定期報告辦理情形。

在實務操作上，公司設有包含 HR 信箱在內的多元申訴與溝通管道，強調傾聽與重視員工意見，確保問題能被及時回應與妥善處理。針對性騷擾或其他人權侵害事件，公司已制定「事故調查與通報管理程序書」及「性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，以確保所有案件都能透明、公平地進行調查與處理。這些機制不僅有助於公司主動識別員工可能面臨的負面衝擊或權益侵害，也展現公司積極處理人權議題的決心。透過永續發展專案小組與暢通的申訴機制，展現出接收並回應員工意見的高度意願與實際行動。

根據 GRI 準則，組織應與利害關係人進行有效溝通，以鑑別並管理其經營活動所造成的負面衝擊。當衝擊發生時，應透過合法程序或合作方式提供補救措施。處理人權侵害事件上所設計的程序，正是公司履行責任、處理負面衝擊並提供補救的具體展現。公司持續打造公平、尊重與安全的工作環境，透過制度化保障員工基本權益，強化溝通機制與補救流程，進一步提升員工的安全感與對公司的信任，實踐企業對人權與永續經營的承諾。

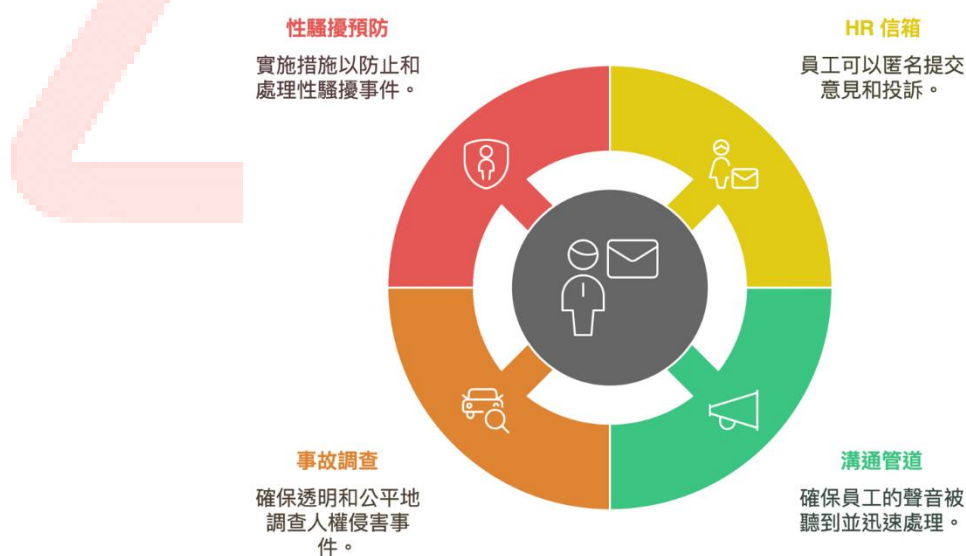


圖 5-8 山隆通運多元申訴與溝通管道

表 5-7 溝通管道說明表

項目	說明內容
溝通管道	同仁可透過管理部表達意見，公司基於鼓勵，歡迎同仁表達建議，釐清工作或生活上疑義或其他權益維護。
申訴機制	制訂「本公司工作規則」，以提供暢通申訴管道，員工可以逐級反映或直接向人資單位提出申訴，如有嚴重情事者，經勞資會議或職安委員會呈報予公司處理。
員工意見箱	同仁可透過專屬申訴信箱（hr.service@slc.com.tw）表達意見，公司基於鼓勵，歡迎同仁表達建議，釐清工作或生活上疑義或其他權益維護。

表 5-8 利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人議合目的	溝通管道
員工	解決薪酬、待遇、公平性或其他權益問題，促進規章制度優化，提升勞動權益，實現職場無障礙溝通。	性騷擾專用信箱、員工申訴信箱等多樣化溝通管道
管理層	確保政策執行及其效果，獲取同仁反饋，調整管理策略，優化制度和流程。	定期會議、內部報告、業務檢討會議
股東/投資者	確保公司透明度和責任，了解公司的財務狀況和策略方向，維護投資利益。	股東大會、財務報告、投資者關係溝通
顧客	收集顧客反饋，改進產品和服務，提升顧客服務質量，增強顧客滿意度和忠誠度。	客戶服務熱線、電子郵件
產業鏈	確保業務產業鏈的穩定性和透明度，協商合同條款，解決供應問題，維護雙方合作關係。	管理系統、合同協商會議、產業鏈廠商評估
社區	理解社區需求和關注，促進企業與社區的關係，提升企業的社會責任感和影響力。	社區活動、公開諮詢會、社會責任報告
政府部門	確保企業符合相關法規和政策要求，協商政策影響，促進政策的合理化和執行。	法規遵循報告、政府檢查、政策協商

表 5-9 負面衝擊申訴管道及補救措施對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 本公司設立專門的申訴信箱，作為員工申訴的直接管道，並保證申訴過程不受部門干涉，確保每一起事件能在 24 小時傳達到最高治理層。 - 針對所有申訴案件，公司依據《事故調查與通報管理程序書》進行調查，並提供包括工時調整、薪資補償和心理支持在內的補救措施。調查內容必需保密並存檔 5 年。 - 公司通過勞資會議與利害關係人溝通機制，將員工權益相關議題納入政策制定與優化過程。並公告給個利害關係人做說明。	- GRI 2-16 溝通關鍵重大事件 - GRI 2-17 最高治理單位的群體智識 - GRI3：重大主題 2021 - GRI 409：強迫或強制勞動 2016

5.2.4 性別平權與防治措施

GRI: 2-7 員工, 2-16 溝通關鍵重大事件, 2-17 最高治理單位的群體智識, 2-18 最高治理單位的績效評估, 2-25 補救負面衝擊的程序, 2-27 法規遵循, 3-1 決定重大主題的流程, 3-2 重大主題列表, 3-3 重大主題管理

SDGs: 性別平等

積極營造一個安全、尊重且無歧視的工作環境，推動性別平等與防治職場性騷擾，本公司將此視為企業永續經營的重要核心之一。我們依據《性別工作平等法》與《性騷擾防治法》等相關規定，訂定具體防治措施與管理辦法，透過制度化機制與教育訓練，落實職場安全與平權文化。

• 性騷擾防治與申訴機制

本公司已建置「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，明確規範申訴受理、調查程序與懲處標準。公司設有保密專線及多元申訴管道，並由專責單位負責案件的初步處理與調查，確保每一位員工在遭遇不當對待時能快速獲得協助與保護。



圖 5-9 山隆通運性別平權與防治措施

對於查證屬實之案件，將依違規情節採取相應懲處措施，包含書面警告、職務調整、記過、甚至

終止勞動契約等；若涉及刑事責任，亦將協助申訴人進行法律程序。整體流程強調保密、公正與對當事人權益的尊重。

- 性別平等推動與女性發展支持

在性別平權面向，山隆持續優化職場政策，消除性別刻板印象與不平等待遇，並保障員工在招募、任用、升遷、考核、薪酬與福利等各層面皆享有平等機會。我們鼓勵女性參與管理與決策，並持續提升女性在中高階職位中的比例，以實現多元共融的組織文化。

為推動性別平等意識，公司定期舉辦教育訓練與職場平權宣導，並規劃由永續發展委員會定期檢討性別議題之管理成效與改善進度，將相關指標納入永續績效追蹤體系中。持續透過制度化管理、文化倡議與高層承諾，強化性別平等與性騷擾防治的實質成果，打造人人安心、尊嚴與被支持的職場環境。並結合國內法規與國際標準，致力於落實對員工及非員工工作者的基本權利保護。

- 性別平權落實與職場安全保障

公司明確表示其不歧視政策體現在多個員工相關的層面包括：招聘、薪酬、福利、工作條件、職業發展。透過「工作規則」和多項內部程序書，為所有員工和合作夥伴建立一個公平、尊重和safe的工作環境，並保障其在工作中的基本權益。這可被視為公司在制度上推動性別平權的基礎。

針對具體的性別相關負面衝擊，特別是性騷擾事件，本公司設有明確的防治與處理機制：公司已制定並遵循「性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」。相關處理程序遵循「事故調查與通報管理程序書」。這些規範與程序旨在確保每一個案件都能得到透明和公平的調查與處理。除了針對性騷擾的特定規範外，也設有其他一般的申訴與溝通管道，員工可透過這些管道提出包含性別歧視在內的各種意見或不滿。這些管道包括 HR 信箱，並且公司強調重視員工意見，確保員工的聲音能被傾聽並迅速處理。

表 5- 10 性別平權與防治措施對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 公司通過設立申訴專線和專責機制，確保性騷擾事件能及時處理，並為員工提供完善的支持與法律協助。 • 在董事會與治理層中提升性別意識，並將性別平等與防治措施納入高層治理的績效評估。 • 公司通過明確的規範與透明的申訴程序，全面落實「性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」的要求，保障員工權益。	• GRI: 2-7 員工 • GRI 2-16 溝通關鍵重大事件 • GRI 2-17 最高治理單位的群體智識 • GRI 2-18 最高治理單位的績效評估

規範/標準	具體事項說明	對應準則
	- 公司將定期評估性騷擾防治措施的有效性，並向最高治理單位報告相關績效，以確保措施的持續改進。 - 本公司承諾遵守所有相關法律法規，包括性別平等法及相關性騷擾防治法規	- GRI 2-25 補救負面衝擊的程序 - GRI 2-27 法規遵循 - GRI3：重大主題 2021
SDGs	無論加害者及受害者性別為何，皆平等提供應有的援助	性別平等

表 5-11 新進員工

項目	分類	2023 年				2024 年			
		男		女		男		女	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
年齡	30 歲以下	298	42.45%	177	25.21%	99	30.27%	71	21.71%
	31-50 歲	118	16.81%	97	13.82%	67	20.49%	79	24.16%
	51 歲以上	9	1.28%	3	0.43%	3	0.92%	8	2.45%
性別合計		425	60.54%	277	39.46%	169	51.68%	158	48.32%
全部人數總計		702				327			

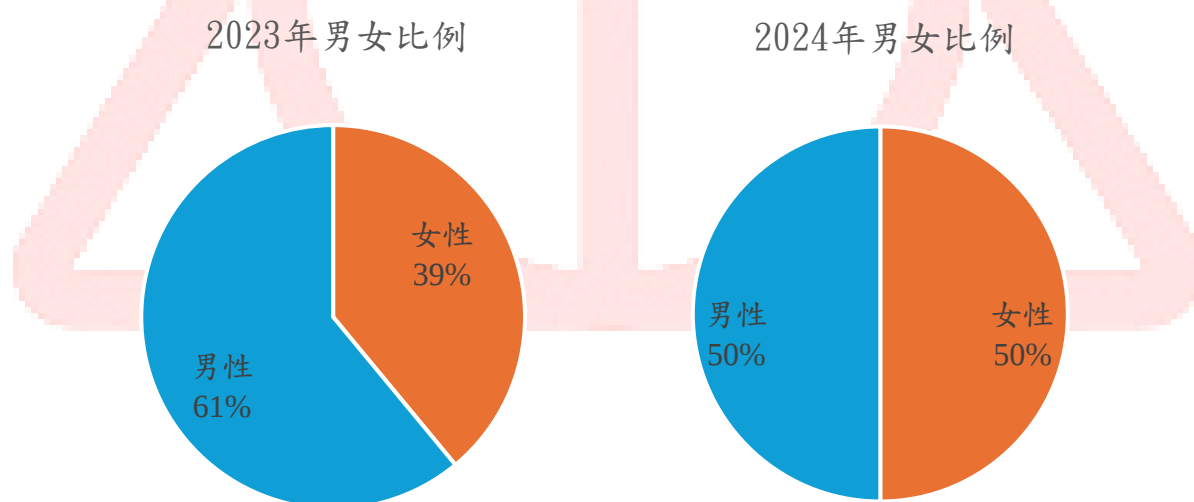


圖 5-10 2023/2024 年性別人數比例

表 5- 12 離職員工

項目 分類		2023 年				2024 年			
		男		女		男		女	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
年齡	30 歲以下	299	38.88%	177	23.02%	219	28.48%	109	14.17%
	31-50 歲	166	21.59%	96	12.48%	223	29%	121	15.73%
	51 歲以上	23	2.99%	8	1.04%	73	9.49%	24	3.12%
性別合計		488	63.46%	281	36.54%	515	66.97%	254	33.03%
全部人數總計		769				769			

表 5- 13 員工結構表

項目 分類		2023 年				2024 年			
		男		女		男		女	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
國籍	本國人數	1014	66.36%	511	33.46%	751	62.43%	450	37.43%
	非本國人數	2	0.08%	2	0.10%	1	0.08%	1	0.06%
年齡	30 歲以下	342	22.38%	211	13.84%	243	20.18%	151	12.59%
	31-50 歲	518	33.87%	259	16.92%	387	32.20%	259	21.50%
	51 歲以上	156	10.19%	43	2.80%	122	10.13%	41	3.40%
職位	一般職	118	7.69%	167	10.96%	98	8.11%	156	12.98%
	技術職	784	51.29%	278	18.16%	559	46.47%	227	18.88%
	管理職	114	7.46%	68	4.44%	95	7.93%	68	5.63%
性別合計		1016	66.44%	513	33.56%	752	62.51%	451	37.49%
全部人數總計		1529				1203			

表 5- 14 性別平等

年度月份	2023 年	2024 年
2024 年享有育嬰留停資格員工人數	5	6
2024 年實際使用育嬰留停員工人數	1	2
2024 年預計復職人數 (A)	1	1
2024 年實際復職人數 (B)	1	1
復職率 (B/A)	100%	100%
2023 年復職員工人數 (C)	1	1
2023 年復職後服務滿一年之人數 (D)	0	1
留任率 (D/C)	0%	100%

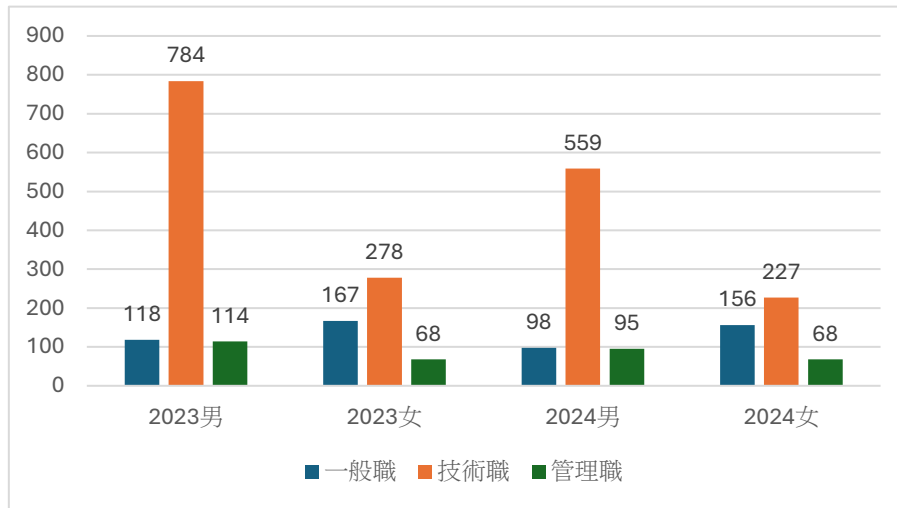


圖 5-11 2023/2024 各級主管性別人數

5.3 薪酬與員工福利

GRI: 2-9 治理結構及組成, 2-19 薪酬政策, 2-20 薪酬決定流程, 2-21 年度總薪酬比率, 2-30 團體協約, 201-3 確定給付至義務與其他退休計畫, 3-1 決定重大主題的流程, 3-2 重大主題列表, 3-3 重大主題管理, 401-2 提供給全職員工的福利, 401-3 育嬰假

TCFD: 治理

SDGs: 就業與經濟成長

30 項人權： 3.生存權(生命、自由和人生安全)

員工是公司最重要的資產，本公司持續提供具競爭力且公平合理的薪酬制度與完善的福利措施，以吸引、留任優秀人才，並提升員工滿意度與安全感。

薪酬政策與結構，本公司的薪酬政策主要依據職位責任、個人貢獻及市場薪酬水平進行評估與訂定。公司的薪資結構包含基本薪資以及各項津貼，例如加班費、職務津貼等。除了固定薪資，公司也會依據營運績效發放年終獎金。此外，根據公司章程規定，本公司於有本期稅前利益時，會提撥不低於百分之一作為員工酬勞，發放方式可為股票或現金，並可包含符合一定條件的控制或從屬公司員工。員工酬勞的具體發放方式及比率由

市場薪酬水平
比較行業標準以確保競爭力

職位責任
評估職位組織中的重要性



圖 5-12 山隆通運薪酬政策評估

董事會決議。針對運輸司機，公司設有駕駛安全獎金制度，對於在一定期間內未發生交通違規及事故者，給予實質獎金鼓勵，以塑造優良的駕駛習慣。在公司治理層面，公司設有薪資報酬委員會，負責訂定並定期檢討董事及經理人的績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估及訂定其薪資報酬。關於營運變化的最短預告期，本公司遵循勞基法等相關法令，於三個月前預告。

表 5- 15 山隆通運提供涵蓋法令要求及優於法令的多項員工福利

法定保險	依循法令規定為員工投保勞工保險及全民健康保險。
團體保險	提供額外的團體保險。
健康檢查	公司每年定期辦理員工健康檢查，此措施優於法令規定。
節慶與其他獎金	提供節慶獎金等。
休假制度	提供特休假、事病假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等符合或優於法令規定的假別。
員工旅遊	規劃辦理員工旅遊等福利活動。
福利事項規劃與執行	公司透過職工福利委員會規劃與辦理各項員工福利事項。專責的人事單位會定期檢討修訂福利內容，以維護所有員工權益。

本公司退休金制度依循勞基法相關規定。對於選擇舊制的同仁，退休金專戶儲存於台灣銀行。自 94 年 7 月 1 日起實施勞退新制後，公司為選擇新制的同仁每月提撥不低於勞工每月工資百分之六至個人退休金帳戶。公司每年亦委請精算師對退休金進行精算。

教育訓練與勞資溝通，除了薪酬福利，公司也重視員工的職涯發展與工作環境。設有職訓組，負責安排全公司教育訓練計劃，並推動數位學習系統。訓練對象涵蓋新進人員、管理員、運務員及主管人員等，均按期參加進修訓練，訓練內容包含專業技能、安全及管理等方面。在勞資關係方面，公司聲明其各項勞資規定均依勞基法為遵循標準，並透過召開各種會議重視員工意見。公司設有包含 HR 信箱在內的多元溝通管道，強調重視員工意見，以建立相對和諧的勞資關係。透過這些措施，公司旨在透過福利制度來安定員工生活。



圖 5-13 山隆通運薪酬教育訓練

表 5-16 山隆通運員工訓練-依性別

年度月份	2023 年				2024 年			
性別／數量	每月總人數	人數平均	時數	平均值	每月總人數	人數平均	時數	平均值
女	148	12	596	16.51%	537	45	859	26.29%
男	956	80	3014	83.49%	1138	95	2408	73.71%
總和	1104	92	3610	100.00%	1675	140	3267	100.00%

表 5-17 山隆通運員工訓練-依年齡

年度月份	2023 年				2024 年			
年齡／數量	每月總人數	人數平均	時數	平均值	每月總人數	人數平均	時數	平均值
30 歲以下	89	7	266	7.37%	331	28	524	16.04%
31-50 歲	622	52	2221	61.52%	989	82	2094	64.10%
51 歲以上	393	33	1123	31.11%	355	30	649	19.87%
總和	1104	92	3610	100.00%	1675	140	3267	100.00%

表 5- 18 山隆通運員工訓練-依職位

年度月份	2023 年				2024 年			
職位分類／量 化	每月總人數	人數平均	時數	平均值	每月總人數	人數平均	時數	平均值
一般職	123	10	318	8.81%	333	28	441	13.50%
技術職	821	68	2526	69.97%	902	75	1560	47.75%
管理職	160	13	766	21.22%	440	37	1266	38.75%
總和	1104	92	3610	100.00%	1675	140	3267	100.00%

表 5- 19 員工薪資福利佔比

年度	2023 年		2024 年	
項目 分類	營收(千元)	16,423,894	營收(千元)	10,841,809
	金額(千元)	占比	金額(千元)	占比
薪資	750,477	4.57%	589,526	5.44%
獎金	35,904	0.22%	30,652	0.28%
福利	4,967	0.03%	3,443	0.03%
總計	791,348	4.82%	623,621	5.75%

表 5- 20 薪酬與員工福利對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 通過薪酬委員會的運作，制定了透明且公平的薪酬政策。薪酬調整過程遵循公平原則，確保所有員工在薪酬待遇上受到平等對待。 - 根據 GRI 3 的要求，公司將通過董事會與委員會的設立，將薪酬與員工福利議題納入重大主題管理範疇。 - 建立包括勞退新制與自願性退休儲蓄計畫的綜合性退休機制。 - 在 GRI 401-2 與 401-3 的框架下，公司為全職員工提供多樣化的福利，包括健康檢查、子女教育補助及年度績效獎金等。設立育嬰假政策，並確保相關休假安排不影響員工的職涯發展。	- GRI 2-9 治理結構及組成 - GRI 2-19 薪酬政策 - GRI 2-20 薪酬決定流程 - GRI 2-21 年度總薪酬比率 - GRI 2-30 團體協約 - GRI 3：重大主題 2021 - GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 401-2 提供給全職員工的福利 401-3 育嬰假
TCFD	公司透過董事會及永續發展委員會，將薪酬與員工福利議題列為重大主題管理的重要項目。	治理

SDGs	通過提升員工薪酬與福利，促進工作穩定性與經濟增長。	就業與經濟成長
------	---	---------

5.3.1 薪酬政策與制度

GRI: 2-9 治理結構及組成, 2-19 薪酬政策, 2-20 薪酬決定流程, 2-21 年度總薪酬比率

TCFD: 治理

SDGs: 就業與經濟成長

公司設有薪資報酬委員會，負責規劃並定期檢視高階主管之績效評估與薪資政策，確保報酬制度具備客觀性、公平性與一致性。該委員會獨立運作，並向董事會提出專業建議，使薪酬決策符合公司治理原則與利害關係人期待。薪酬不僅是單純的經濟報酬，更是企業文化與永續精神的展現。本公司將薪酬制度視為推動組織公平、促進員工福祉的重要工具。未來，將持續關注薪酬與多元、公平、包容議題的整合，讓薪酬制度成為企業與員工雙贏的橋樑。



圖 5-15 山隆通運薪酬政策

員工福利與溝通管道



圖 5-14 山隆通運員工福利與溝通管道

公司重視員工意見，並設有包含 HR 信箱在內的多元溝通管道，讓員工可以表達對包含薪酬在內的勞動條件的看法。專責的人事單位亦會定期檢討修訂福利內容，以維護所有員工權益。此外，山隆通運遵循勞基法規定設有退休金制度。對於舊制同仁，退休金儲存於台灣銀行專戶；對於新制同仁，公司每月提撥不低於勞工每月工資百分之六至個人退休金帳戶，並每年委請精算師進行精算。退休金制度是員工長期報酬及福利的重要組成部分。

表 5- 21 主管與非主管職務薪資平均數及中位數分析表

項目	分類	2023 年						2024 年					
		管理職	占比	技術職	占比	一般職	占比	管理職	占比	技術職	占比	一般職	占比
	男(人)	114	11%	784	77%	118	12%	95	13%	559	74%	98	13%
	薪資平均數(仟元/人)	61	42%	43	29%	42	29%	72	47%	39	26%	41	27%
	薪資中位數(仟元/人)	56	44%	32	25%	39	31%	57	45%	32	25%	38	30%
	女(人)	68	13%	277	54%	168	33%	68	15%	227	50%	156	35%
	薪資平均數(仟元/人)	46	43%	26	24%	36	33%	54	46%	28	24%	36	31%
	薪資中位數(仟元/人)	46	42%	28	26%	35	32%	44	43%	27	26%	32	31%

本公司有完善的工作職場環境，員工個人享三節獎金、年度健康檢查，依「同仁福利優惠實施辦法」提撥福利金，設置職工福利委員會辦理各項員工海內外旅遊福利活動。另享有團體保險及員工分紅、持股信託，以保障員工的工作及生活安全。此外，設有子女教育獎助學金、醫藥補助、職工結婚、喪葬、退休撫卹等福利。

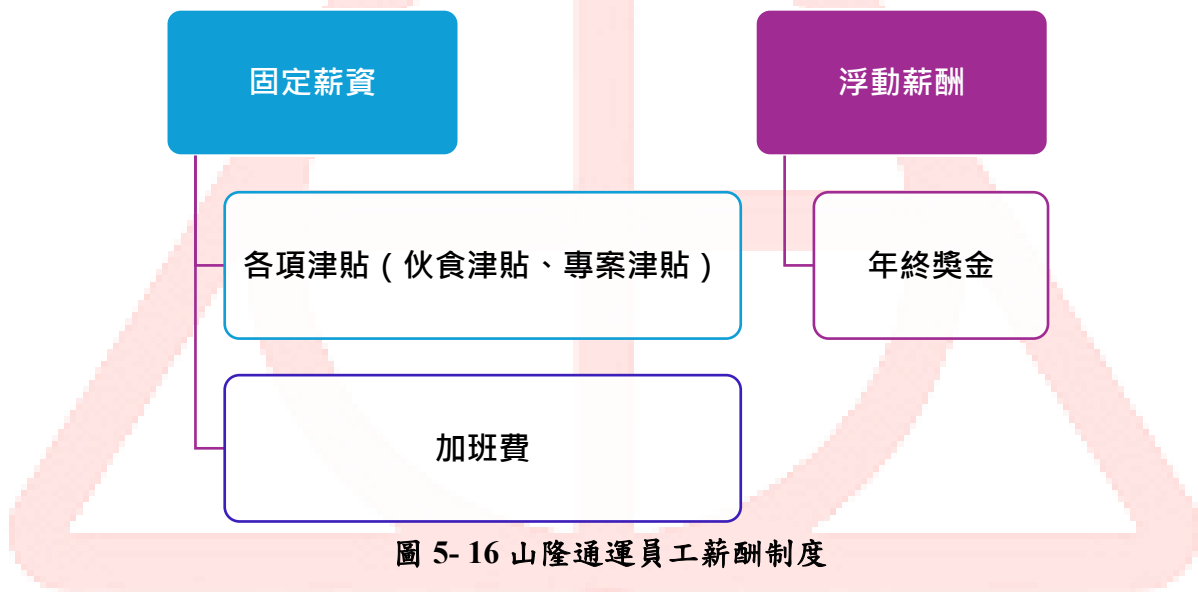


表 5- 22 薪酬政策與制度對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 公司依法成立薪資報酬委員會，負責制定薪酬政策，確保治理結構的透明與公正。 - 各項福利依公司內部的審核程序進行確認，確保透明與合規。 - 定期評估董事和經理人的薪酬比率，促進公平性與	- GRI 2-9 治理結構及組成 - GRI 2-19 薪酬政策

	透明度。	- GRI 2-20 薪酬決定流程 - GRI 2-21 年度總薪酬比率
TCFD	公司員工薪酬嚴格遵循法令，確保薪資不得低於「勞動基準法」規定之基本工資。	治理
SDGs	透過公平的薪酬政策，促進員工的生產力，支持公司的持續增長。	就業與經濟成長

5.3.2 員工照顧

GRI: 2-30 團體協約, 401-2 提供給全職員工的福利

在員工照顧方面，公司以人為重要資產，對維護員工健康，每年定期實施員工健康檢查（含一般與特殊健康檢查）。為避免員工因職場暴露於各種危害因子，以優於法規標準施予出車前酒測、血壓量測、作業環境監測，並安排預防的教育訓練，作為人與環境之改善參考，以達預防危害之目的。透過「工作規則」和多項內部程序書，公司旨在建立一個公平、尊重和safe的工作環境，並保障所有員工（包括非員工工作者）和合作夥伴的基本權益。



圖 5- 17 山隆通運員工照護制度

表 5- 23 員工照顧措施

薪酬與獎勵	提供具競爭力且公平合理的薪酬。薪資結構包含固定薪資及各項津貼（如加班費、職務津貼）。公司會依據營運績效發放年終獎金。在有本期稅前利益時，依章程規定提撥不低於百分之一作為員工酬勞，以股票或現金方式發放並由董事會決議，此範圍可包含符合條件的控制或從屬公司員工。針對運輸司機設有駕駛安全獎金，以鼓勵優良駕駛習慣。給付經理人及員工的酬金分為固定薪資與變動薪資，變動薪資（如員工酬勞、開發獎金、年終績效獎金）會視公司獲利及績效考核、職掌、貢獻度、總體環境及市場水準等因素制定。公司的薪資報酬委員會負責訂定並定期檢討董事及經理人的績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構。
健康與安全	提供完整的員工團體保險，保障範圍涵蓋壽險、意外險、醫療險及防癌險。為員工安排定期健康檢查。公司依循法規為員工投保勞工保險及全民健康保險。工作環境的安全性是政策核心之一。
休假制度	提供符合勞基法規範之各類假別，包括但不限於特休、婚假、喪假、產假、陪產假及家庭照顧假等。
退休金制度	依照勞基法規定，設有舊制退休金專戶（台灣銀行）與新制退休金機制（每月提撥不低於勞工每月工資百分之六至個人帳戶），並每年委請精算師進行精算。
人才發展與培訓	提供內部及外部訓練機會，並將人才培訓結合業務發展計畫，以提升服務品質與效率。公司長期業務發展計畫包含「優良的人力素質」及「持續人才培訓計劃」。短期業務計畫亦包含「啟動人才管理，人力資源優化」。
溝通與回饋	公司重視員工意見，設有包含 HR 信箱在內的多元溝通管道，員工可表達對薪酬及勞動條件的看法。專責的人事單位會定期檢討修訂福利內容，以維護所有員工權益。

本公司依據《勞工福利基金設置及管理辦法》及《工作規則》之規範，依法成立職工福利委員會，負責福利經費的管理與各項福利措施的審議與執行。福利委員會由資方代表、人資部門及勞方代表共同組成，並每半年定期召開會議，針對福利方案調整、經費編列與執行成效等議題進行討論與決策。福利經費來源主要來自公司每月依法提撥之勞工福利金，該基金優先用於員工年度旅遊補助、節日禮金發放、子女教育獎助學金、婚喪補助、健康促進活動等項目。福利委員會亦設有員工意見回饋機制，透過利害關係人溝通表定期蒐集員工對福利制度的意見，並將彙整結果於勞資會議中正式討論，確保福利政策符合員工需求與企業發展方向。

員工福利



圖 5- 18 山隆通運員工福利面向

表 5- 24 山隆通運員工福利內容

假期福利	依勞動基準法提供年資假及政府公告的各項休假，確保員工有充足的休息時間。
保險保障	提供勞保、健保、新制勞退金提撥及團體保險（意外險保障額度約 200 萬至 600 萬不等），保障員工及其家屬的健康與安全。
獎金與分紅	包括端午、中秋、年終三節獎金，員工股利分紅及員工認股計劃，鼓勵員工與公司共同成長。
健康與家庭福利	每年提供員工健康檢查，設有子女教育獎助學金、生育祝賀金、員工結婚禮金（含子女）、員工及家屬喪葬補助等，支持員工家庭生活。
生活與緊急支援	包括生日禮金、急難救助、意外災害補助、疾病醫療補助及撫恤金，提供員工生活上的多重保障。
教育與發展	提供員工進修教育補助及在職教育訓練，重視人才培育與專業成長，並實施勤前安全教育，確保工作安全與服務品質。
其他福利	包括員工制服發放、員工旅遊（含國內外旅遊）、員工撫恤等，營造良好工作環境與團隊向心力。

本公司透過明確的人權政策框架以及涵蓋薪酬、獎勵、保險、健康、休假、退休、發展和溝通等多方面的具體措施，展現其對員工的重視與照顧。透過制度化的溝通與管理機制，持續檢視與優化福利政策。公司依法召開定期勞資會議，作為員工與管理階層討論福利、權益與工作條件的重要平台，促進雙向對話與意見交流。未來，本公司持續優化福利措施，參考最佳實踐與國際趨勢，創造更具吸引力的工作環境，與員工共同邁向永續未來。

表 5- 25 員工照顧對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 透過勞資會議，將員工福利與照顧議題納入協議範疇，確保員工對相關政策的參與度。 - 設立職工福利委員會，協助員工解決困難，提供必要的支持與資源。	- GRI 2-30 團體協約 - GRI 401：勞雇關係 2016

5.3.3 育嬰留停

GRI: 401-3 育嬰假

本公司致力打造友善且支持家庭的職場環境，積極響應《性別工作平等法》與《就業保險法》中對於育嬰假之規範，提供員工申請育嬰留職停薪的權利，協助同仁在育兒階段維持工作與家庭的平衡，體現企業對人才關懷與性別平權的承諾。

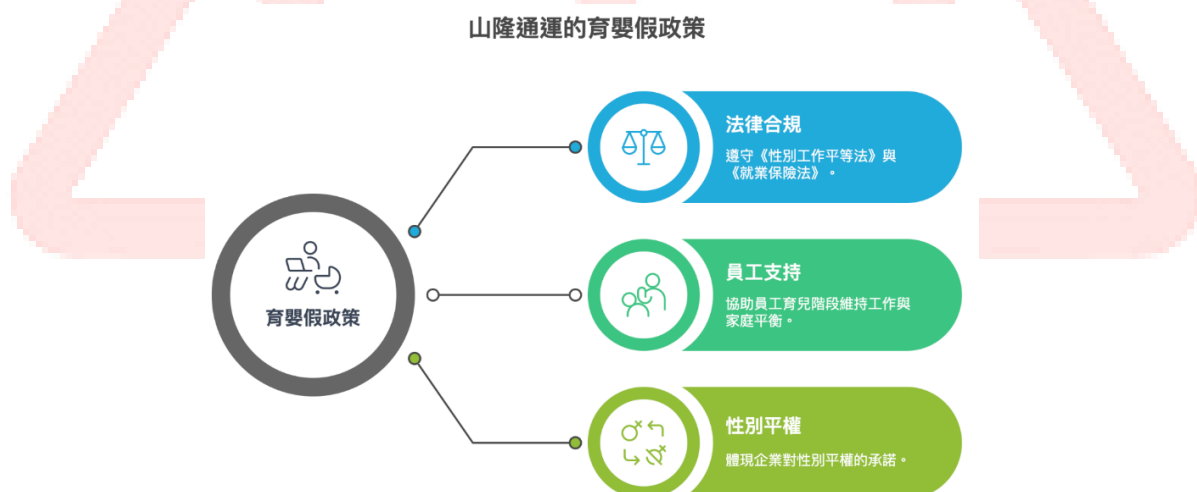


圖 5- 19 山隆通運員工育嬰假

育嬰留停制度內容：

- 員工子女自出生日起至滿三歲止，得依規定申請育嬰留職停薪，最長可請兩年。

- 期間保障原職位之保留，期滿可無條件返回原職或同等職務。
- 依政府規定可申請「育嬰留停津貼」，公司人資部門提供協助與說明。
- 員工留停期間，仍享有年終獎金比例計算基準、原有職籍保留與團體保險續保等福利支持。

制度落實與支持措施：

- 公司設有育嬰假申請作業流程與專責窗口，確保資訊透明、流程順暢。
- 鼓勵男性員工共同承擔育兒責任，支持配偶陪產假與父職育嬰假申請。
- 留停前及復職後，提供職涯銜接諮詢與人資協助，降低因留停造成之職涯中斷壓力。

表 5-26 育嬰留停準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	制定完整的育嬰假政策，涵蓋申請、津貼發放、崗位保留及復職支持等環節，充分保障員工權益。	GRI 401-3：育嬰假

5.4 完善的人才培育

GRI: 2-7 員工, 2-8 非員工的工作者, 2-9 治理結構及組成, 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫, 401-1 新進員工和離職人員, 402 勞/資關係 2016, 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數, 404-2 提升員工職能及過度協助方案, 404-3 定期接受績效及職業發展檢視的員工百分比

秉持「人才是企業永續發展的基石」之理念，持續投入資源於員工教育訓練與職涯發展，透過多元學習平台與內外部培訓課程，協助同仁強化專業能力、提升管理思維與促進跨部門合作效能，實現個人與組織共好。為提升公司競爭力與員工個人價值的重要投資。公司結合人力培育制度與業務發展計畫，目標是提升服務品質與效率。

為了實現完善的人才培育，本公司發展了以下策略措施：

- 提供多元的教育訓練與專業發展機會。
- 這些訓練是針對不同職位與需求所規劃的。
- 協助員工提升專業技能與管理能力。
- 鼓勵員工持續學習，規劃內外部訓練課程，並提供相關補助。
- 藉此促進員工個人成長與職涯發展。

山隆通運人才培育策略

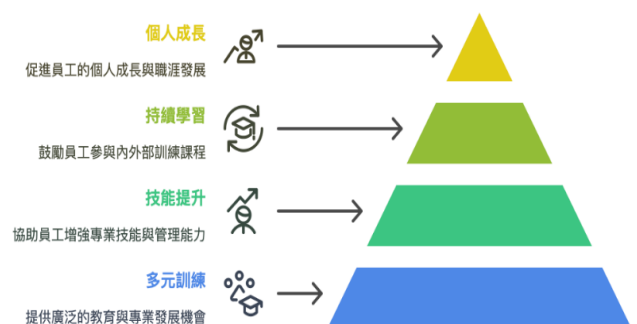


圖 5-20 山隆通運員工教育訓練

本公司也有針對運輸駕駛員進行加強管控，其具體措施包括：

- 要求出車前實施酒測、血壓量測等預防性作為。
- 利用 GPS 衛星定位系統、行車影像記錄器等設備掌握車輛行駛動態。
- 通過 RSQAS 和 SQAS 等外部評鑑，強化在司機訓練方面的能力。
- 設置駕駛安全獎金制度，獎勵一定期間未發生交通違規及事故者。
- 每月定期查核司機的駕駛違規情況，並對異常者加強後續教育及管控。

人才是企業持續成長與永續發展的

提升駕駛安全與管理措施



圖 5-21 山隆通運員工運輸管理

關鍵資產，因此我們致力於建立系統化、前瞻性的培訓體系，全面強化員工專業能力、管理素養與永續思維。依據不同職級與職務需求，規劃多元化的學習發展路徑，涵蓋新進人員職前訓練、在職技能提升、主管領導力養成及數位轉型相關課程，打造具高度適應力與創新力的團隊。

表 5-27 人才培育對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 提供外包或合約工作者專業技能訓練，確保他們能夠適應公司的工作環境和要求，提升工作效率。 • 定期進行勞資會議確保員工的聲音能夠被聽見。 • 針對不同職位的專業技能訓練計畫，確保員工能夠掌握必要的技能以應對市場的變化。	• GRI 2-7 員工 • GRI 2-8 非員工的工作者 • GRI 2-9 治理結構及組成 • GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 • GRI 401-1 新進員工和離職人員 • GRI 402：勞/資關係 2016 • GRI 404：訓練與教育 2016

5.4.1 團隊結構

GRI: 2-7 員工, 2-8 非員工的工作者, 401-1 新進員工和離職人員, 402 勞/資關係 2016

山隆通運將團隊結構的建設與管理視為企業永續經營的核心基礎，致力於打造穩定、專業且具備多元背景的人才陣容。截至 2024 年 12 月底止，本公司共有員工 1203 人，整體人力結構以營運單位（包含運輸駕駛、倉儲管理與加油站站務人員）為主，輔以後勤支援部門如人資、財務與資訊等職能。性別比例方面，男性員工占約 62.47%，女性員工占約 37.53%，反映公司營運型態的實務需求，同時也展現女性員工在行政與前線服務上的積極參與。團隊以大專以上學歷人才為主，年齡結構呈現均衡分布，從 20 餘歲的年輕新血到熟稔產業實務的資深主管皆涵蓋其中，展現世代共融的人才組合。公司亦積極招募具備專業技術與現場操作能力之技術人員，組成涵蓋物流配送、油品處理、安全駕駛、維修保養等領域的綜合團隊。

表 5- 28 山隆通運員工各學歷分佈

年度	2023 年						2024 年					
性別	男			女			男			女		
職務	管理職	技術職	一般職	管理職	技術職	一般職	管理職	技術職	一般職	管理職	技術職	一般職
研究所	6	0	5	0	0	6	6	0	2	2	0	6
大學	71	131	66	42	50	106	61	89	54	42	39	104
專科	19	63	15	11	22	26	12	43	14	10	16	24
高中	18	445	27	14	168	22	16	328	23	13	147	16
國中	0	144	5	1	37	7	0	99	4	1	25	7
國小	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

本公司將人才管理與人力資源優化納入年度營運計畫中，並結合人力培育制度與業務發展計畫。公司設有職訓組，負責安排全公司的教育訓練計畫，推動數位學習系統，所有不同職位（無論新進人員、管理員、運務員及主管人員）均按期參加進修訓練。這顯示公司在培育專業人才、提升專業能力方面有所投入。公司也訂有完善的管理規章，明訂同仁權利義務及福利項目，並由專責人事單位定期檢討修訂福利內容，以維護所有員工權益。

表 5- 29 山隆通運員工平均在職年資-依職務

年度月份		2023 年						2024 年					
性別		管理職		技術職		一般職		管理職		技術職		一般職	
年齡／人數／年資		人數	年資	人數	年資	人數	年資	人數	年資	人數	年資	人數	年資
30 歲以下	男	13	4.08	296	1.70	33	0.94	10	3.63	208	2.07	25	1.10
	女	14	4.53	145	1.67	53	0.88	8	4.68	98	2.14	46	1.14
31-50 歲	男	90	10.14	360	6.11	68	5.10	72	9.32	256	6.64	59	5.64
	女	49	11.07	115	5.10	95	5.66	54	11.20	110	5.97	94	4.82
51 歲以上	男	11	11.95	127	13.07	17	14.38	13	14.15	95	12.55	14	14.96
	女	5	17.44	18	8.21	19	12.24	6	14.81	19	8.42	16	10.72
總和		182	59.20	1061	35.85	285	39.19	163	57.79	786	37.78	254	38.40

表 5- 30 山隆通運新進員工年齡結構男女比例

分類		2023 年				2024 年			
項目	分類	男		女		男		女	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
年齡	30 歲以下	25	42%	15	25.00%	8	28.57%	6	21.43%
	31-50 歲	10	17%	8	14%	6	21.43%	7	25%
	51 歲以上	1	2%	0	00%	0	0%	1	3.57%
性別合計		36	61%	23	39%	14	50%	14	50%
全部人數總計		59				28			

表 5- 31 員工結構表-依性別

項目		2023 年				2024 年			
分類		男		女		男		女	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
管理職	月薪	114	7.46%	68	4.45%	95	7.90%	68	5.65%
	時薪	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
技術職	月薪	441	28.84%	74	4.84%	294	24.44%	67	5.57%
	時薪	343	22.43%	203	13.28%	265	22.03%	160	13.30%
一般職	月薪	117	7.65%	168	10.99%	97	8.06%	154	12.80%
	時薪	1	0.07%	0	0.00%	1	0.08%	2	0.00%
性別合計		1016	66.45%	513	33.55%	752	62.51%	451	37.49%
全部人數總計		1529				1203			

我們重視團隊多元化的價值，兼顧年齡層次、性別比例與學歷背景的均衡人才結構，並持續朝向更具包容性與平等性的職場環境邁進。山隆以中生代為營運主力，並融合資深經驗與年輕動能，形成人才傳承與世代共融的良性循環。公司除重視技術實務外，也積極強化團隊的管理能力與專業知識，為企業面對多元挑戰打下紮實的人力基礎。

在管理層性別多元方面，女性主管比例逐年穩定提升，反映在促進性別平等、鼓勵女性參與領導職位上的努力與成果。其中多位具備 20 年以上產業經驗，尤以運輸、倉儲、營運調度等核心職能為主，展現企業深厚的產業實力與穩健管理基礎。公司亦持續挖掘並培育 40 歲以下之年輕管理人才，建立接班梯隊，確保組織延續性與管理層代際銜接順利進行。透過多元、世代共融與性別平衡的團隊配置，本公司將持續深化專業導向管理，並厚植企業永續發展的組織韌性。

表 5-32 團隊結構管理對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 公司通過持續優化內部員工結構，確保組織穩定性與多樣性，並通過年齡與年資分析強化對人才資源的精細化管理。 - 公司對外包與承攬商的管理遵循最高標準。 - 定期分析離職人員的數據，了解離職原因，並制定改善措施以降低離職率。 - 制定明確的政策，確保在營運變化（如裁員、部門重組等）時，提前通知員工，並提供相應的支持。	- GRI 2-7 員工 - GRI 2-8 非員工的工作者 - GRI 401-1 新進員工和離職人員 - GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期

5.4.2 退休制度

GRI: 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫

本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令規定，建立完善的退休制度，確保員工於服務期間依法享有退休權益與經濟保障，體現企業對員工長期服務的尊重與照顧。

關於員工福利的會計處理部分，提到公司對於退休金制度的處理：確定提撥計畫（Defined Contribution Plan）：資料指出，確定提撥退休金計畫的提撥義務係於員工提供服務期間內認列為費用。這類計畫的特點是公司依據法規或



圖 5-22 山隆通運員工退休制度

約定，定期為員工提撥一定金額至員工個人帳戶，未來員工退休時領取的金額取決於提撥金額及投資收益。

確定福利計畫 (Defined Benefit Plan)：其淨義務是根據員工當期或以前期間服務所賺得的未來福利金額折算現值計算，並減除計畫資產的公允價值。這類計畫通常承諾員工在退休時能領取按特定公式（例如根據服務年資和薪資）計算出的固定金額或年金。相關的精算損益、計畫資產報酬變動會立即認列於其他綜合損益，淨利息費用或其他費用則認列於損益。

離職福利 (Termination Benefits)：當公司不再能撤銷提供離職福利的要約，或認列相關重組成本時，離職福利會被認列為費用。若預期離職福利不會在報導日後十二個月內全數清償，則會進行折現。

- **勞工退休金提撥制度：**

本公司自 2005 年 7 月起全面採用新制勞工退休金制度，依勞工退休金條例規定，每月為適用員工提撥其月薪資之 6% 至個人專屬之勞保局退休金帳戶，專款專戶、不得挪用。對於在 2005 年 7 月 1 日前在職，且選擇適用舊制退休金制度之員工，公司依《勞動基準法》規定，設有舊制退休準備金專戶，並定期提撥，交由專責監督委員會管理。

- **退休金準備金與會計揭露：**

本公司定期進行退休金義務之會計評估，並依照《企業會計準則》或《IFRS》揭露退休金負債與提撥狀況，確保資訊透明並依法履行財務責任。公司並無拖欠退休金或遲延提撥情事，相關制度接受審計委員會與會計師查核。

- **員工退休協助與傳承安排：**

公司亦重視資深員工的職涯尊嚴與知識傳承，針對屆退人員，提供提前溝通與規劃協助，並安排業務移轉與經驗交接機制，確保組織運作之穩定性與知識持續流動。未來將持續關注高齡就業與延後退休等議題，視法令與人力結構調整相關政策與資源配套。

員工職涯尊嚴與知識傳承

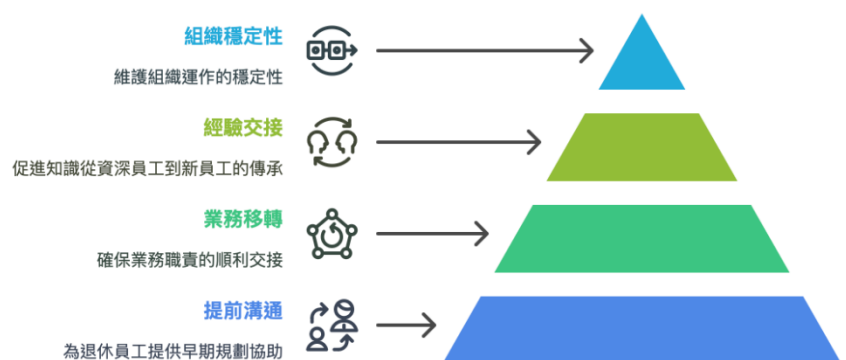


圖 5- 23 山隆通運員工退休規劃

本公司退休制度視為長期人力永續策略的重要一環，未來亦將結合福利政策、人才發展與組織轉型，強化人力資本管理的完整性與韌性。

表 5- 33 退休制度對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	向員工提供退休計畫的詳細資訊，讓他們清楚了解可獲得的福利及選擇。	GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫

5.4.3 慎重完善培育機制

GRI: 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數, 404-2 提升員工職能及過度協助方案, 404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比

公司將人才管理與人力資源優化列為年度營運計畫的目標之一，例如在過去的計畫中即包含「啟動人才管理，人力資源優化」及「培育專業人才，提升專業能力」等項目。這顯示公司有意識地將人才培育整合至整體經營策略中。

- 山隆通運具備優良的人力素質，並透過持續的努力來維持及提升。
 - 公司強調並實施持續的人才培訓計劃。
 - 山隆通運每年定期舉辦教育訓練。
 - 公司的人力培育制度與業務發展計畫相結合。這表示訓練並非獨立進行，而是配合公司的業務需求與未來發展方向。
 - 這些人才培育與教育訓練的努力目標在於提昇服務品質與效率。
- 公司提供多元的教育訓練與專業發展機會，並鼓勵員工持續學習，提供相關補助。將維護員工權益，建立公平、尊重、安全的工作環境為原則，保障勞資關係的和諧。

策略性人才發展

啟動人才管理

實施人才管理策略

人力資源優化

改善人力資源流程

培育專業人才

發展專業技能

提升專業能力

提升員工能力



圖 5-24 山隆通運員工培育機制



圖 5-25 2024 年教育訓練

表 5-34 培育機制對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	透過系統化的教育訓練計畫與在職培訓，提升員工職涯能力，促進個人發展及公司競爭力	GRI 404：訓練與教育 2016

5.4.4 績效評鑑

GRI: 2-7 員工, 401 勞雇關係 2016, 404 訓練與教育 2016

TCFD: 治理

SDGs: 就業與經濟成長

本公司深知績效管理是實現公司目標、激發員工潛能及促進企業發展的關鍵。為確保員工在專業與職業發展上持續成長，我們設計並實施了一套完善的績效評鑑制度，該制度不僅強調成果導向，還著重於員工的潛力與價值貢獻。

本公司採用年終定期績效評估制度，評估內容包括工作目標達成度（KPI）、團隊合作、專業能力及創新貢獻等方面。每位員工的績效評估由其直屬主管負責，並結合自評、同儕評價與主管評估，全面反映員工的綜合表現。

- KPI 績效：以每位員工的工作目標達成為主要評估標準，量化工作成果。
- 核心能力：包括問題解決能力、創新思維、專業技能及工作態度等，強調員工在日常工作中的表現。
- 團隊合作：評估員工在團隊中的協作精神與溝通協調能力，並強調集體成果。



]

表 5- 35 山隆通運員工績效評估

績效反饋與發展	獎懲機制與支持	持續改進與透明度
績效評估結果將作為年度薪酬調整、獎金分配、職位	根據績效評估結果，公司將提供對應的獎懲措施：	山隆通運不斷對績效管理體系進行檢討與完善，確保

晉升、職涯發展等關鍵決策的依據。評核後，主管與員工將進行一對一的績效反饋與職涯規劃面談，討論優勢與待改進的領域，並協助員工訂立未來的發展目標與學習計劃。	- 獎勵與獎金：表現優異的員工將獲得相應的年終獎金、績效獎金或其他形式的激勵獎勵。 - 晉升機會：員工表現突出的，將有機會被選拔進行職位晉升或橫向職務輪調。 - 員工發展：針對表現較弱的員工，會提供額外的輔導與職能提升機會，幫助其改善表現並達成目標。	制度的公平性與透明性，並根據員工的反饋進行必要的調整。我們定期收集員工對評鑑制度的意見與建議，並將其納入制度改進中，保障所有員工在公平的環境中發揮最大潛力。
--	---	--

公司依據 GRI 2-7 及 401 的指引，定期檢討並優化考核標準，考量各部門與職務特性，兼顧營運目標與員工個人成長。同時積極將績效管理結合 TCFD 治理框架，納入永續發展的指標與 ESG 策略，確保人員發展與公司永續目標一致。本公司績效考核程序公開透明，重視員工參與與溝通，考核項目涵蓋專業能力、團隊合作、工作態度及創新表現等，並以定期面談方式回饋與協助員工成長。所有考核結果均作為薪資調整、獎金分配及晉升的重要依據，並以績效為導向，激勵員工持續提升自我。公司也持續依據法令及產業趨勢，檢討相關管理制度，確保各項規章合乎公平正義與法規要求。

表 5-36 績效評鑑對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 確保績效考核的公平與透明性，做到有效地評估員工的工作表現與服務績效，同時保障所有員工的勞動權益並促進其職業發展。 - 確保每位員工都能在公平的環境中展示其專業能力和貢獻，根據考核結果，表彰同仁持續的卓越表現或提供改進建議與支持，維持和諧且穩固的勞雇關係。 - 依據員工教育訓練計畫培養員工職涯能力，完善人才培訓機制，有效地幫助員工的個人發展提升公司的競爭力。	- GRI 2-7 員工 401 勞雇關係 2016 404 訓練與教育 2016

規範/標準	具體事項說明	對應準則
TCFD	公司將績效評鑑納入 TCFD 治理框架，未來將由永續發展委員會協調，確保政策符合企業戰略與 ESG 目標。	治理
SDGs	透過考核制度激勵員工提升工作表現和自我素養，保障員工的職業發展和實現團隊及個人的經濟利益最大化。	就業與經濟成長

5.5 人權保護及幸福職場

GRI: 2-27 法規遵循, 402 勞/資關係 2016

30 項人權：2.不受差別待遇或歧視, 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護

根據 GRI 永續性報導準則，組織的衝擊意指其經濟活動或商業關係對於經濟、環境及人群（包含其人權）所產生或可能產生的影響。這些衝擊指明了組織對於永續發展的正面或負面貢獻。對人群的衝擊意指組織對於個人及群體（例如：社區、弱勢群體或社會）的衝擊。這些衝擊包括了組織對於人群造成的人權衝擊。利害關係人是指利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體。在 GRI 準則中，利益是指對個人或群體的某種價值，且該價值有可能會受到組織經濟活動的影響。

GRI 準則的目的是使組織能夠揭露其對經濟、環境及人群（包含其人權）造成最顯著衝擊的資訊。在報導實務中，溝通關鍵重大事件予最高治理單位，這些事件包括透過申訴機制和其他程序提出的組織對利害關係人的潛在和實際負面衝擊。總體而言，GRI 準則將對人群的人權衝擊視為組織永續發展衝擊的重要面向，並透過鑑別重大主題、盡職調查和利害關係人議合等過程來處理。

關於工作環境與員工人身安全的保護措施，公司採取了多項措施以提升運輸安全機制，包括通過「歐洲道路運輸品質安全評估系統」(RSQAS)及台塑集團的「道路運輸品質安全評估系統」(SQAS)評鑑。針對運輸駕駛員，實施出車前酒測、血壓量測等預防性作為。利用 GPS 衛星定位系統、行車影像記錄器等設備，掌握車輛行駛動態，加強對人員、車輛的管控，以降低交通意外事故的發生。公司對於所屬運輸司機設置駕駛安全獎金制度，鼓勵未發生交通違規及事故者。每月定期查核司機的駕駛違規情況，對異常司機加強後續教育及管控。在加油站油氣回收設備方面，每三個月進行一次檢測，優於法令規定，並教育員工加油規定。

提升運輸安全措施



圖 5- 27 山隆通運員工運輸安全管理

在勞資關係方面，公司表示各項勞資規定均依循勞基法標準。透過召開各種會議來重視員工意見。建立福利制度以安定員工生活，建立相對和諧的勞資關係。關於員工權益維護措施，公司於 2006 年通過 OHSAS45001 職業安全衛生評核系統驗證(取證日期：2020-11-08)。訂有完善的管理規章，明訂同仁權利義務及福利項目。有專責的人事單位定期檢討修訂福利內容，以維護所有員工權益。

年報中也揭露了過去的勞動相關違規及罰款情況，例如延長工時未於薪資清冊中發給、未依規定給予勞工職業災害補償等。公司對此的回應措施是重視員工福利及權益，積極促進勞資雙方關係和諧，確實依照勞動基準法及相關法令訂有工作規則及各項管理規章，並有人事部門專責處理勞動基準事項。

公司章程規定了員工酬勞的提撥比例，並且有員工進修及訓練計畫，以及退休制度，這些都與員工的發展和保障相關。這些措施顯示公司在保障員工安全、維護員工權益、改善工作環境以及促進勞資和諧方面有所作為。將人權保護與員工福祉作為企業核心價值之一，旨在提升員工的工作滿意度、生活品質與健康狀況，並確保所有員工享有平等的機會與權利。

- 人權保護：公司遵循國際公認的人權標準，特別是聯合國《全球契約》及《國際勞工組織（ILO）》的指導原則，致力於消除一切形式的勞動剝削與歧視，並確保工作場所免受性騷擾、強迫勞動與童工等不正當行為的侵害。
- 政策與承諾：山隆通運設立《人權政策》，涵蓋反歧視、無強迫勞動與無童工使用的承諾。所有合作夥伴及供應商均須遵守本公司的人權標準與社會責任要求。
- 監督與執行：設有專責單位負責監督人權政策的執行，並定期進行內部審核與風險評估，及時處理員工或外部利害關係人所提出的問題與爭議。



圖 5- 28 山隆通運員工人權政策

公司推動幸福職場概念，強調員工的身心健康、家庭平衡與職場幸福感，並透過多元福利制度，創造一個積極向上的工作氛圍。本公司將繼續深化人權保護及員工福利體系，推動「幸福職場」理念，確保員工在公平、安全、尊重的工作環境中發揮潛力，並為公司可持續發展創造長期價值。

表 5- 37 山隆通運員工照顧

員工健康與福利	• 提供全面的健康檢查與醫療保障，涵蓋員工及其家屬。 • 提供心理健康輔導服務，幫助員工應對工作壓力與生活挑戰。 • 推行健康生活方式，定期舉辦健康講座。
工作與生活平衡	• 提供足夠的年假與家庭照顧假，協助員工更好地平衡工作與家庭責任。 • 公司設有育嬰留職停薪、陪產假等福利政策，積極支持員工的家庭需求，特別是年輕父母群體。

性別平等與多元包容	- 確保職場性別平等，積極提高女性員工在各職級的參與比例，並鼓勵男性同仁申請育嬰假，實現性別共享家庭責任。 - 公司設立多元化團隊，保障員工無論其性別、年齡、種族、文化背景等，都能獲得平等的機會和對待。
安全與健康	- 在員工的安全與健康方面，山隆通運積極遵循《職業安全衛生法》，並實施 ISO 45001 職業健康與安全管理系統，確保工作場所的安全環境。 - 職場安全：定期進行安全教育與訓練，提供必要的防護設備，並進行定期的風險評估，確保員工在運輸、倉儲等工作環境中的安全。 - 事故應對：建立完善的應急預案與事故應對流程，對員工發生的工傷或健康問題提供及時的處理與支持。

幸福職場



圖 5-29 山隆通運員工職場健康

在人權保護與員工權益方面，在人權管理架構方面，公司導入 GRI 永續報導準則，針對不歧視、童工、強迫勞動、勞資關係、職業安全與健康、教育訓練等議題進行評估與揭露。我們透過風險辨識與盡職調查機制，定期檢視公司營運對利害關係人（尤其是員工）的人權影響，並致力於預防與回應可能的侵害情形。

在制度設計上，公司訂有完整的工作規則與人力資源政策，清楚界定員工之基本權利與義務，涵蓋工時管理、薪資結構、休假制度、福利方案、晉升機會等面向，確保各項制度公平、透明並符合法令。公司不容許任何形式的歧視與騷擾，在招募、晉升、培訓及報酬等過程中，嚴格落實性別、年齡、宗教、種族、婚姻或身心障礙等因素之平等待遇原則，確保職場尊重與包容。

公司在營運概況中提到重視工作環境與員工人身安全的保護措施。為有效推動安全衛生政策，公司訂定「全員參與、安全至上、災害歸零」的管理方針，明確傳達安全為首的營運文化。落實教育訓練與標準作業流程，提升員工自主管理意識，降低潛在職業災害。

公司安全與健康措施概覽

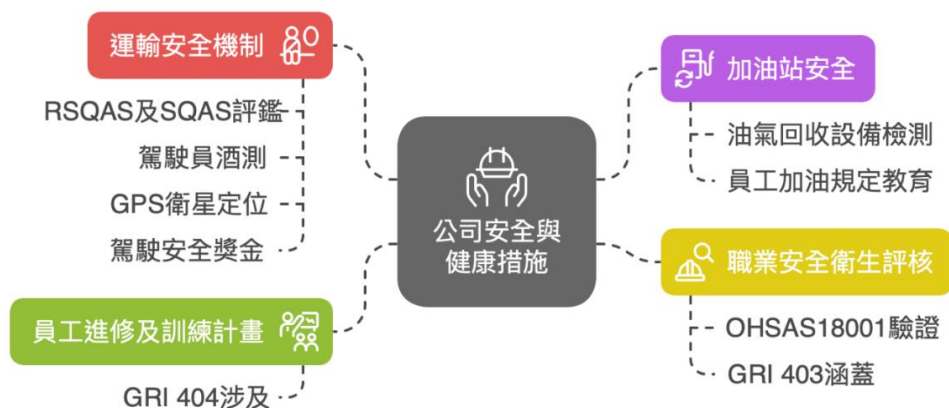


圖 5- 30 山隆通運公司安全健康措施

表 5- 38 人權保護與幸福職場對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 通過設立申訴機制與性平案件調查程序，確保所有員工在工作環境中享有法律保護，並以公開透明的方式處理所有相關案件，充分遵守法規要求。 - 公司以多元溝通管道促進勞資和諧，並建立完善的勞資會議機制，保障員工參與決策的權利，為勞資雙方建立穩定的合作基礎。	- GRI 2-27 法規遵循 - GRI 402：勞/資關係 2016
30 項人權	- 本公司在「工作規則」中明確規定反歧視政策，並通過教育與管理措施確保落實，杜絕一切形式的不公平對待，保障員工尊嚴與平等權利。 - 公司設立了快速申訴與調查機制，並建立專責團隊處理相關案件，為每位員工提供充分的法律保護與支持。	2. 不受差別待遇或歧視 8. 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護

5.5.1 勞動條件評估

GRI: 2-27 法規遵循

30 項人權：2.不受差別待遇或歧視, 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護

本公司在勞動條件評估方面，根據勞動部公告，近年來公司曾因延長工時未依規定加給工資、特別休假未發給工資、超時加班等違反《勞動基準法》規定而遭裁罰。職業安全衛生方面也有因未設置必要警告標示、防護設備或安全帽等事項被主管機關處分。針對過勞議題，曾有個案反映司機月工時超過 300 小時，並引發職業傷害爭議，雖經主管機關調查後未認定為過勞，但相關工時與勞動條件仍引起社會關注。勞動基準法違規紀錄：根據臺中市政府勞工局公告，本公司於 2024 年 10 月 7 日因未將勞工特別休假期日及未休日數發給之工資數額記載於工資清冊，違反勞動基準法第 38 條第 5 項，處以新台幣 20,000 元罰鍰。

- 因此，本公司對上述議題高度重視，並已採取多項改進措施，包括：
- 強化工時紀錄與稽核機制，確保每位員工工時符合法規標準。
 - 增設職安衛管理人員與內部稽核機制，落實高風險場域之安全設施檢查與勞工教育訓練。
 - 定期辦理勞動法令與過勞防治課程，提升管理階層與基層主管之合規意識。
 - 優化班表與排班制度，並推動彈性工時與休假機制，以減輕一線員工工作負荷。
 - 設立員工申訴與回饋機制，讓員工可安全表達對勞動條件與工時安排的意見。
- 本公司承諾，將持續精進人力資源與職業安全制度管理，並依循國內法規與國際永續準則(如 GRI 403: 職業安全與健康)進行揭露與改善。透過具體作為與透明溝通，建立一個兼具生產效率與員工福祉的職場環境。

表 5- 39 勞動條件評估對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 本公司通過內部稽核與申訴處理機制，確保所有勞動條件符合勞基法及其他相關法規。2024 年內，未發現重大違規或違法情況，體現了公司在法規遵循方面的高度合規性。	• GRI 2-27 法規遵循
30 項人權	• 公司在《工作規則》中明確反歧視政策，通過教育訓練與監控措施落實多元與包容的理念，杜絕一切形式的差別待遇，保障員工的平等權益。 • 山隆公司設立了快速反應的申訴機制，並通過內部調查程序和專業團隊提供法律支援，確保員工在權益受侵害時能夠及時獲得保護。	• 2.不受差別待遇或歧視 • 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護

5.5.2 山隆通運人權政策與做法

GRI: 2-7 員工, 2-23 政策承諾, 2-27 法規遵循, 2-30 團體協約, 401 勞雇關係 2016, 402 勞/資關係 2016, 404 訓練與教育 2016, 405 員工多元化與平等機會 2016, 406 不歧視 2016, 408 童工 2016, 409 強迫或強制勞動 2016

SDGs: 性別平等、就業與經濟成長、和平與正義制度

30 項人權：2.不受差別待遇或歧視、3.生存權(生命、自由和人生安全)、8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、12.隱私權、23.工作者的權利、30.人權不受剝奪

本公司秉持尊重人權的核心價值，依據《世界人權宣言》以及我國《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》等相關法規，制定並實施公司人權政策，確保所有員工在尊重、公平及安全的環境中工作。

本公司的人權政策具體內容包括：

- 反歧視與平等機會：明確承諾消除一切形式的職場歧視，特別是性別、年齡、種族、宗教、國籍、婚姻狀況、家庭背景、性傾向、身心障礙等因素，不得成為雇用、報酬、升遷、職位分派、培訓機會與解雇決策的依據，落實工作平等原則。
- 職場性別平等：公司依據《性別工作平等法》落實性別平權政策，針對性別歧視、性騷擾與不當待遇設有明確防治機制。制定《性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》，設立專責申訴管道，並定期辦理性別意識與職場倫理教育訓練，營造尊重與包容的職場文化。
- 勞動權益保障：公司遵循《勞動基準法》等法令，保障員工之工時、薪資、休假、保險、加班給付等基本勞動條件。設立正式的申訴機制與溝通平台，讓員工能就工時、待遇、工作環境等議題表達意見，並獲得回應與協調。
- 安全與健康的工作環境：本公司承諾提供符合職業安全衛生標準的工作環境，定期辦理職安衛教育與危害預防訓練，強化高風險部門（如運輸作業）的防護措施，降低職災與健康風險，保護員工身心安全。
- 結社自由與勞資對話：尊重員工依法律成立或加入工會的自由，保障其參與集體協商的權利。透過定期舉辦勞資會議、員工座談與內部溝通平台，促進雙向溝通與互信，建構合作與和諧的勞資關係。
- 舉報與保護機制：建立匿名舉報管道，保障吹哨者權益，避免其因揭發不當行為而遭報復。所有申訴案均由專責單位受理，依內部程序進行調查與處理，並落實保密原則。

雇用政策因素



圖 5-31 山隆通運公司雇用政策

關於勞動條件與員工權益，本公司設有完善的管理規章，明訂同仁權利義務及福利項目。公司章程規定，年度稅前利益扣除累積虧損後，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，可以股票或現金發放，發放對象得包括符合一定條件的控制或從屬公司員工，具體方式由董事會決議並報告股東會。公司也設有退休制度，並為員工的職涯發展提供進修訓練計畫。

此外，公司應提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家勞動法律所享有的權利。本公司未發生聘雇童工及歧視人權之情事。

在供應商及商業關係方面，本公司評估採購行為對供應來源社區環境與社會之影響，並應與供應商合作，共同致力提升企業社會責任。依據 GRI 準則的原則，即使負面衝擊並非組織促成，但因其商業關係與組織的營運、產品或服務直接相關時，組織也應嘗試預防或減緩。雖然組織不負責提供補救措施，但可以在其中扮演適當角色。

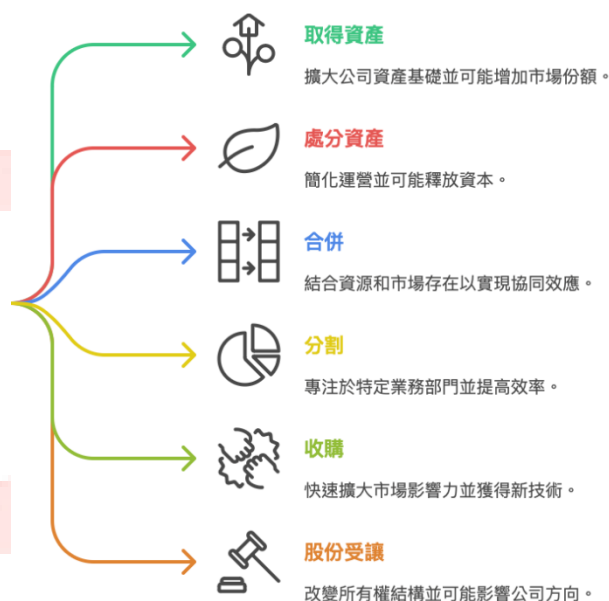


圖 5-32 重大交易處理程序

從公司治理與透明度來看，本公司將企業社會責任納入公司營運活動與發展方向，並設有專(兼)職單位負責提出及執行相關政策與制度，定期向董事會報告。董事會負有督促企業實踐社會責任、檢討改進的責任。公司透過建立內部控制制度來確保財務報告未存有舞弊或錯誤的重大不實表達。審計委員會也負有監督財務報導流程的責任。公司依循國際通用的 GRI 永續性報導準則編製永續報告書，揭露對人群(含人權)的衝擊，並應充分揭露攸關且可靠的企業社會責任資訊，以提升透明度。此外，

對於重大交易如取得或處分資產、合併、分割、收購或股份受讓等，公司訂有處理程序，要求在特定情況下取得專業意見書，並經治理單位決議通過及公告申報，以確保合規性。議事錄中也提及修訂內部控制制度以配合法令修訂。

表 5- 40 人權政策與做法對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 本公司通過多元化的員工管理政策，透明披露員工數據，包括性別比例、薪資結構與職務分佈，確保符合 GRI 的標準。 - 公司制定了全面的反歧視與人權保障政策，並定期審核其有效性，將人權保護視為企業核心價值的基礎。 - 通過內部稽核與 ISO 管理體系，本公司確保勞動條件與薪酬政策完全符合《勞基法》等國內法規。 - 公司支持員工參與團體協商，並根據《工作規則》制定了勞資會議制度。 - 針對勞資問題，公司根據《事故調查與通報管理程序書》及《性平案件調查報告》，建立專門的調查團隊，確保問題的快速處理與透明度。 - 本公司透過年度教育訓練計畫，提供涵蓋職業健康與安全、高風險作業防護及心理健康支持的多樣化課程 - 公司致力於推動性別平等與多元化，提供公平的升遷機會與激勵機制，並成功提升女性員工的管理層比例。 - 公司在內部政策與供應鏈管理上，杜絕任何形式的剝削行為，並實施定期監管，保障所有工作者的基本權益。 - 本公司在內部政策與供應鏈管理中，明確禁止童工與強迫勞動行為。	- GRI 2-7 員工 - GRI 2-23 政策承諾 - GRI 2-27 法規遵循 - GRI 2-30 團體協約 - GRI 401：勞雇關係 2016 - GRI 404：訓練與教育 2016 - GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 - GRI 406 不歧視 2016 408 童工 2016 409 強迫或強制勞動 2016
SDGs	本公司積極回應 SDGs 中性別平等與就業增長的目標，通過政策與實踐保障女性的職場權益，並提供彈性工作安排與健康支持，幫助員工實現工作與生活平衡	- 性別平等 - 就業與經濟成長 - 和平與正義制度
30 項人權	- 公司提供多元申訴機制與法律支持，並確保員工在權益受損時獲得全面保護，切實履行對人權的承諾。 - 本公司在人權政策中納入 30 項人權的關鍵原則，包括不歧視與法律保護的要求。公司提供多元的申訴管道與	2. 不受差別待遇或歧視 3. 生存權(生命、自由和人生安全) 8. 基本權利受侵

規範/標準	具體事項說明	對應準則
	法律支持，確保員工在基本權益受侵害時能夠及時獲得補救。	害時，有權獲得法律保護 • 12.隱私權 • 23.工作者的權利 • 30.人權不受剝奪

5.6 健康安全職場環境

GRI 403：職業安全衛生

SASB: EM-RM-320a.1 (a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)、(2)死亡率及(3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)

30 項人權: 3.生存權(生命、自由和人生安全)

本公司致力於提供所有員工一個安全、健康且具支持性的工作環境，確保從業人員在無虞的環境中工作，進而提升整體營運效率與員工福祉。為此，我們持續強化職業安全衛生管理體系，並採取多項具體措施以降低工作場域的風險因子。本公司已通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證，並完成轉換至最新版 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建構一套全面性、系統化的安全衛生與環境管理架構。此舉不僅提升作業標準化與持續改善能力，更彰顯公司對職場安全與永續環境的重視。

為有效推動安全衛生政策，公司設有由營運總處管轄的安保部門統籌負責全公司安全衛生業務，並訂定「全員參與、安全至上、災害歸零」的管理方針，明確傳達安全為首的營運文化。公司亦編製《員工服務安全衛生手冊》，落實教育訓練與標準作業流程，提升員工自主管理意識，降低潛在職業災害。雖然本公司重視法令遵循，但在過往營運中，仍曾因延長工時未於薪資清冊中揭露、未依規定發給職業災害補償等事宜，受到主管機關裁罰。對此，公司深切檢討並承諾強化內部合規機制，全面檢視勞動條件與排班制度，避免未來再度違反《勞動基準法》。

表 5- 41 職場安全對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 本公司建立完善的健康與安全管理制度，並通過 ISO 45001 體系確保健康與安全策略的實施與有效性，滿足國際職業安全標準的要求。 • 建立全面安全管理制度，包括：《本公司-工作規則》、	• GRI 403:職業安全衛生 2018

	《內部稽核程序書》及《健康管理程序書》，加強對職業安全與健康的基本要求與規範。 根據《職業災害統計表》，2024 年公司全年達成零重大職業災害的目標，同時本公司提供的年度健康檢查覆蓋全體員工，參與率達到 100%。	
SASB	- 通過數據化管理及職業災害監測，公開披露健康與安全績效數據，展示了對員工安全的重視。 - 建立《事故調查與通報管理程序書》、《監督與量測管理程序書》及《健康管理程序書》，有效管理員工健康與安全。	IF-EN-320a.1 員工健康與安全
30 項人權	- 在工作環境中全面保護員工的生命與安全權，確保在高風險工作中實施嚴格的安全保護措施。 - 建立《內部稽核程序書》、《事故調查與通報管理程序書》及 ISO 45001 認證文件，確保管理系統有效性。	3.生存權(生命、自由和人身安全)
永續揭露指標	- 公司定期披露職業災害類別、人數及比率，並將績效指標納入 ESG 報告，體現透明化的管理承諾。 - 根據《職業災害統計表》，2024 年公司全年達成零重大職業災害的目標。	四、說明職業災害類別、人數及比率

5.6.1 員工的職業安全措施

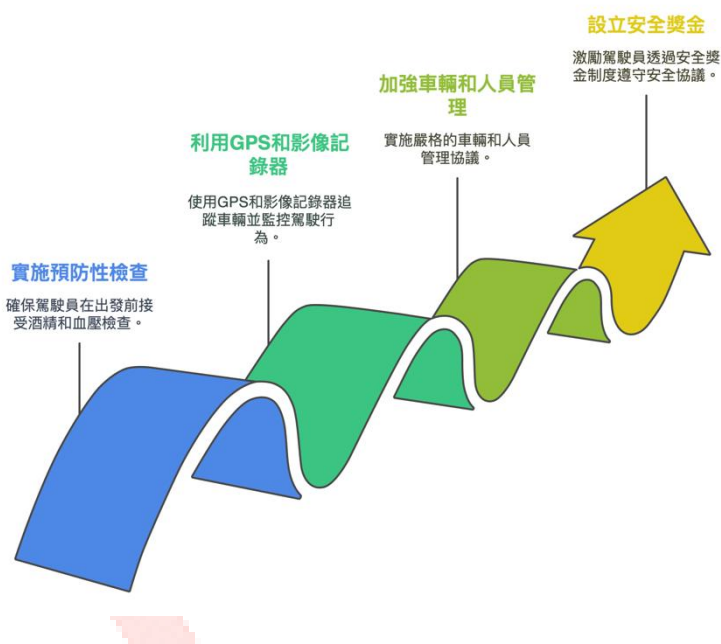
GRI: 403-1 職業安全衛生管理系統, 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查, 403-3 職業健康服務, 403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通, 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練, 403-6 工作者健康促進, 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊, 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者, 403-9 職業傷害, 403-10 職業病

SASB: EM-RM-320a.1 (a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)、(2)死亡率及(3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)

30 項人權: 3.生存權(生命、自由和人生安全)

為了落實政策，本公司設立了安保部來推動各項安全衛生業務。公司的營運總處也負責督導各廠部、油站執行勞工安全衛生業務，並建立全公司安全衛生預防體系。確實實施「全員參與、安全至上、災害歸零」的核心理念。

在具體的職業安全措施方面，本公司針對高風險作業，例如運輸駕駛員，實施了出車前酒測、血壓量測等健康與安全檢查，以確保駕駛員在安全狀態下執行任務。對於加油站等設施，公司也會定期檢測設備，以維護作業環境的安全。企業社會責任實務守則明載，公司應提供必要的健康與急救設施。公司也會定期實施安全與健康教育訓練，提升員工的安全意識和應變能力。



根據山隆通運相關資料與職業安全衛生法規，
建議其職業安全短中長期目標如下：

圖 5- 33 提升運輸安全

表 5- 42 山隆通運職業安全短中長期目標

短期目標（2025 年底前）	中期目標（2026～2027 年）	長期目標（至 2030 年）
- 完善安全衛生管理制度，落實職業安全衛生設施規則，確保工作場所設置警告標示、防護設備及安全帽等防護具。 - 強化員工安全教育訓練，定期辦理天車、堆高機等操作安全課程，提升員工安全意識與技能。 - 建立完善的申訴與事故通報機制，確保職業安全事件能即時反映與處理。	- 持續優化作業環境，推動機械化搬運，減少人力搬運高重量物品，降低職業傷害風險。 - 加強交通安全管理，完善車輛出入區域的安全設施與管理措施，防範交通事故。 - 推動安全文化建設，鼓勵員工主動參與安全管理與改善，建立自主管理機制。	- 追求零職業災害目標，透過持續改進安全管理系統與風險評估，達成全面職場安全。 - 結合永續發展策略，將職業安全納入企業 ESG 治理架構，提升企業整體永續競爭力。 - 建立行業標竿的安全衛生管理體系，成為運輸物流業界安全典範。

表 5- 43 山隆通運職業安全衛生男女統計

傷害率(IR)=失能傷害人次數/工作總時數 X200000		
男	0.26	0.29
女	0.34	0.1
合計	0.6	0.39
職業病率(ODR)=職業病總數/工作總時數 X200000		
男	0	0
女	0	0
合計	0	0
損工率(LDR)=失能傷害的總損失日數/工作總時數×200,000		
男	7	600
女	28	1
合計	35	601
缺勤率(AR)=總缺勤日數/總工作人天數 X100%		
男	0.37%	0.43%
女	0.38%	0.53%
合計	0.75%	0.96%

表 5- 44 職業安全措施對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	本公司通過建立 ISO 45001 管理體系，滿足 GRI 403 的要求。定期的職業安全教育與健康檢查進一步強化了員工的安全保障。	GRI 403:職業安全衛生 2018
SASB	公司針對職業災害數據進行透明披露，並以數據化方式評估和改善職業安全績效，體現對員工福祉的重視。	員工健康與安全
30 項人權	定期進行工作場所的風險評估，識別潛在的安全與健康風險，並制定相應的風險管理措施。	3.生存權(生命、自由和人身安全)
永續揭露指標	公司全面披露職業災害類別、人數及比率，並將績效改進措施納入 ESG 報告，充分展現透明度與合規性。2024 年，全公司無任何職業安全事故。	四、說明職業災害類別、人數及比率

5.6.2 職業安全績效結果

GRI: 403：職業安全衛生 2018, 403-1 職業安全衛生管理系統, 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查, 403-3 職業健康服務, 403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通, 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練, 403-6 工作者健康促進, 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, 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者, 403-9 職業傷害, 403-10 職業病

SASB: EM-RM-320a.1 (a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)、(2)死亡率及(3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)

30 項人權: 3.生存權(生命、自由和人生安全)

通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，展現其在職業安全衛生管理上的高度承諾與績效。公司持續推動安全衛生管理制度的完善與執行，定期進行作業環境監測及員工安全教育訓練，確保工作環境安全與員工健康。透過主動與被動績效指標，持續評估與改善職業安全管理系統的運作效能。這些措施有效降低職業災害發生率，提升整體職場安全水平，並符合國際標準與法規要求。

在永續報導框架下，本公司在職業安全上的努力與管理措施，其內容與 GRI 準則中關於社會面向的主題準則 GRI 403（職業安全衛生 2018）人力資本面向下的職業安全議題，員工健康與安全措施也對應到 SASB 在此維度下的揭露要求。這些系統化的管理與措施展現了本公司在保障員工福祉上的努力。

表 5-45 職業傷害狀況表

年度	2023 年	2024 年
災害類型	-	墜落、滾落
發生案件	0	1
傷亡人數	0	1

表 5-46 職業安全績效對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 本公司建立了完善的職業安全管理體系，通過定期教育與健康檢查，保障員工的安全與健康，並通過 ISO 45001 認證提升管理標準。	• GRI 403：職業安全衛生 2018
SASB	• 公司通過披露職業災害數據與改善措施，展現了對健康與安全績效的數據化管理能力，並致力於降低職業災害發生率。	• 員工健康與安全
30 項人權	• 山隆公司通過高風險作業的安全保障、健康檢查及心理支持服務，切實保護了員工的生命權與健康權。	• 3.生存權(生命、自由和人身安全)

5.7 多元與包容

GRI: 2-7 員工, 2-10 最高治理單位的提名與遴選, 2-19 薪酬政策, 2-23 政策承諾, 2-25 補救負面衝擊的程序, 2-27 法規遵循, 2-30 團體協約, 405 員工多元化與平等機會 2016, 406 不歧視 2016

SDGs: 性別平等、和平與正義制度

30 項人權：2.不受差別待遇或歧視、3.生存權(生命、自由和人生安全)、8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、12.隱私權、23.工作者的權利、30.人權不受剝奪

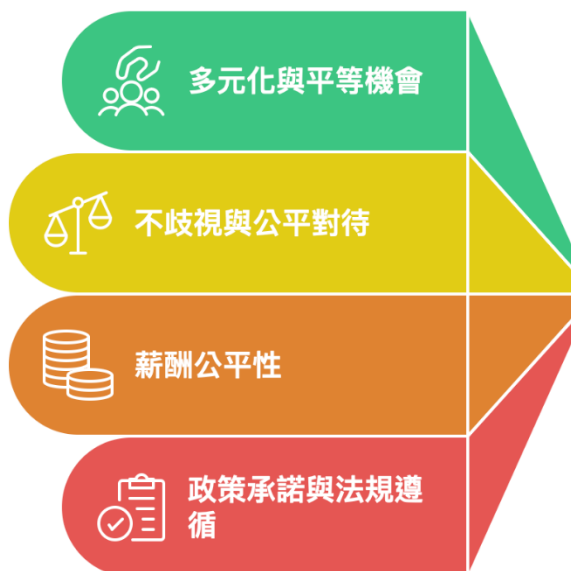


圖 5-34 多元與包容

本公司深刻認識到多元與包容是推動組織創新、提升競爭力及促進社會公平的重要基石。為秉持一視同仁、無不平等待遇的精神，山隆制定相關規則，包含多元化和彈性，以確保每位員工的需求和背景得到充分考量。我們建立一個包容的工作環境，鼓勵不同文化、性別、年齡及能力的員工共同合作，發揮各自的潛力。為此，本公司制定了一系列管理政策，致力於營造一個公平、尊重和包容的工作環境，確保每位員工都能在公司中充分發揮潛力，並享有平等的權利。

公司承諾將多元化與平等機會、不歧視與公平對待、薪酬公平性及對於政策承諾與法規遵循各系要素納入治理規範，同時依據相關法律法規，制定並公開多元與包容的政策承諾，確保符合《性別工作平等法》、《就業服務法》等相關要求，並定期審核政策執行情況，主動識別並補救潛在的不當影響。

表 5-47 多元與包容對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	依據國內外相關法律法規，制定並公開多元與包容的政策承諾，確保符合《性別工作平等法》、《就業服務法》等相關要求，並定期審核政策執行情況，主動識別並補救潛在的不當影響。。	- GRI: 2-7 員工 - GRI: 2-10 最高治理單位的提名與遴選

	• 公司採用透明的薪酬架構，定期進行薪酬性別差異分析，確保所有員工的薪資僅基於工作表現和職務需求，杜絕因性別或其他因素造成的不平等待遇。 • 在員工的招聘、晉升、薪酬及考核中，杜絕任何基於性別、年齡、種族、宗教、性取向或其他身份特徵的歧視行為，保障員工在工作中的平等機會。 • 針對女性員工，公司通過目標設定和政策監控，提升女性在管理層中的比例，並推動性別平等的文化。 • 制定並落實《反歧視政策》，以確保所有員工在工作環境中不受歧視或騷擾。	• GRI: 2-19 薪酬政策 • GRI: 2-23 政策承諾 • GRI: 2-25 補救負面衝擊的程序 • GRI: 2-27 法規遵循 • GRI: 2-30 團體協約 • GRI: 405 員工多元化與平等機會 2016, • GRI: 406 不歧視 2016
SDGs	• 公司透過設定具體目標與加強政策執行，積極提高女性在管理層中的比例，並全面推動性別平等的企業文化。 • 公司致力於在招聘、晉升、薪酬和績效考核中，消除任何因性別、年齡、種族、宗教、性取向或其他身份特徵而產生的歧視行為，確保員工享有平等的工作機會。	• 性別平等 • 和平與正義制度
30 項人權	• 公司承諾將杜絕任何基於性別、年齡、種族、宗教、性取向或其他身份特徵的歧視行為，保障員工在工作中的平等機會。 • 設立匿名申訴管道和調查機制（申訴管道人資部 HR 信箱：hr.service@slc.com.tw；性騷擾申訴專用信箱：hr.special@slc33983853.onmicrosoft.com），讓員工能夠迅速反映問題，並保障申訴過程的保密性與公平性。 • 公司依據國內外相關法律法規，制定並公開多元與包容的政策承諾，確保符合《性別工作平等法》、《就業服務法》等相關要求，並定期審核政策執行情況，主動識別並補救潛在的不當影響。	• 2. 不受差別待遇或歧視 • 3. 生存權(生命、自由和人生安全) • 8. 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護 • 12. 隱私權 • 23. 工作者的權利 • 30. 人權不受剝奪

5.7.1 多元化雇用

GRI: 2-7 員工, 2-10 最高治理單位的提名與遴選, 2-23 政策承諾, 2-25 補救負面衝擊的程序, 2-27 法規遵循, 2-30 團體協約, 405 員工多元化與平等機會 2016, 406 不歧視 2016

SDGs: 性別平等、和平與正義制度

30 項人權：2.不受差別待遇或歧視、3.生存權(生命、自由和人生安全)、8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、12.隱私權、23.工作者的權利、30.人權不受剝奪

本公司積極推動多元與包容的企業文化，打造一個尊重差異、公平對待且支持員工全方位發展的工作環境。公司明確承諾遵守相關法規與國際人權標準，反對任何形式的歧視與騷擾，並透過制度設計、治理機制與教育推廣，持續深化包容理念在企業文化中的落實。

具體推動成果與現況如下：

- 性別平等與職場公平：公司致力於消除性別歧視，提供公平的招聘、薪酬與晉升機會，並鼓勵女性員工在各層級中參與，特別是在管理層的提升上。我們的女性主管比例逐年提高，顯示公司在性別平等方面的持續努力。
- 年齡多元性：公司的員工年齡範圍從 20 歲到 65 歲不等，這樣的年齡層組合不僅反映了公司在世代共融方面的成功，還有助於知識的跨世代傳遞，從年輕員工的創新視角到資深員工的經驗傳授，達到互補互助的效果。
- 文化多樣性與包容性：我們積極招募來自不同文化背景的員工，無論是來自不同地區的同仁，還是具有特殊專業技術背景的人才，都能在公司中找到歸屬感。山隆鼓勵跨部門合作與文化交流，尊重並包容各種差異，促進員工之間的理解與信任。本公司 2024 年聘雇 3 名身心障礙人士，佔本公司全體員工 0%。

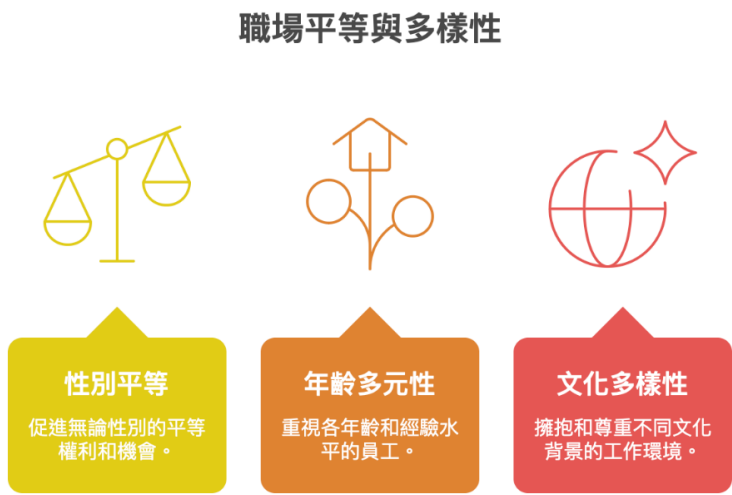


圖 5- 36 職場平等多元化雇用

表 5- 48 多元包容狀況表

年度	2023 年	2024 年
愛奇兒平均人數	4	3
公司總平均人數	1,529	1,203
平均佔比數	0%	0%

包容性領導與員工參與：

- 領導層的多元化：我們的管理層積極推動性別、年齡和經歷的多元化，並鼓勵員工在決策過程中發聲。公司的高層主管來自不同的專業領域，包括物流運營、技術研發、財務管理等，這樣的多元背景有助於我們從不同角度解決問題。
- 員工參與與意見反饋：公司設有定期的勞資會議，鼓勵員工積極參與公司事務的決策過程，並對公司政策提出建議。公司還設有匿名建議箱與反饋管道，確保每位員工的意見都能被聽見並獲得重視。



圖 5-37 多元化工作場所

多元與包容的實踐成效：

- 性別與年齡的工作分布：公司的性別比例和年齡層結構呈現良好的多元化，並且在性別平等方面取得穩步進展。在高層管理中，女性主管的比例逐年上升，證明了我們對性別多樣性的重視。
- 多元化培訓與發展：公司為所有員工提供平等的教育與發展機會，並根據員工的不同需求，設計個性化的職業發展計劃。我們的培訓課程專注於提升員工的專業能力、領導能力與跨文化協作能力。

目前，本公司董事會由七名成員組成，其中女性占比 28.6%，成員背景涵蓋法律、財務、業務及專業技能等領域，充分體現多樣化的治理原則。公司內部審查結果顯示，所有晉升決策均無性別歧視或其他不平等情況，並通過薪酬審核確保性別公平。這些成效不僅彰顯了公司在推動多元化與包容方面的努力，也為員工和社會創造了更大的價值。

展望未來，公司計劃將女性管理層比例提升至 30%，並持續擴展招聘管道，吸引更多優秀的多元背景人才。同時，公司將進一步完善內部監控與外部審核機制，提升政策透明度，並加強與非政府組織及行業聯盟的合作，推廣多元化與包容的最佳實踐，為社會發展與企業價值的同步提升貢獻力量。

表 5-49 多元化雇用對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 採用多元化的招聘管道，並在甄選過程中建立客觀的標準，確保所有應聘者都能以專業技能與經驗為依據進行評估。 - 本公司董事會由七名成員組成，其中女性占比 28.6%，體現公司在高層治理中的多元化 - 在績效考核中加入多元化指標，鼓勵管理層落實相關政策，確保性別與文化多樣性成為晉升決策的重要參考依據。 - 通過目標設定與政策監控，打造一個尊重多元、平等參與的企業文化，並特別關注女性及少數群體在組織中的參與與發展。 - 在組織內實現多元化的代表性。公司在招聘員工時，充分考量性別、年齡專業技能，提升公司運營效能，促進多元化組成。 - 反歧視與平等政策：設立匿名申訴管道，透過內部監控與申訴機制解決潛在問題，確保政策有效性。 - 確保不歧視原則的實施，在招聘、晉升、薪酬及績效評估中，杜絕任何基於性別、年齡、種族、宗教或性取向的歧視行為，確保每位員工享有公平的工作權益。 - 清晰表達對多元化的政策目標。	- GRI: 2-7 員工 - GRI: 2-10 最高治理單位的提名與遴選 - GRI: 2-23 政策承諾 - GRI: 2-25 補救負面衝擊的程序 - GRI: 2-27 法規遵循 - GRI: 2-30 團體協約 - GRI: 405 員工多元化與平等機會 2016 - GRI: 406 不歧視 2016
SDGs	促進公平與包容的工作氛圍，推動包容文化。	- 性別平等 - 和平與正義制度
30 項人權	- 保障平等機會與反歧視，杜絕任何基於性別、年齡、種族、宗教或性取向的歧視行為。 - 在晉升過程中，公司未發現任何性別歧視或其他不平等情況，並通過定期薪酬審核確保性別公平性。	2. 不受差別待遇或歧視 23. 工作者的權利 30. 人權不受剝奪

5.7.2 平等薪酬與福利

GRI: 2-7 員工, 2-19 薪酬政策, 2-23 政策承諾, 2-27 法規遵循, 2-30 團體協約, 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率, 406 不歧視 2016

SDGs: 性別平等

30 項人權：2.不受差別待遇或歧視

在人力資源政策方面，公司的企業社會責任實務守則中強調，應遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則。這包括了消除僱傭與就業歧視。更具體地，公司應確認其雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，並落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。這項承諾是透過「工作規則」和多項內部程序書來通過制度化的管理與執行，為所有員工和合作夥伴建立一個公平、尊重和安全的工作環境，並保障其在工作中的基本權益。山隆通運明確在其政策和守則中承諾消除歧視，並致力於落實報酬、雇用條件（包含福利）及其他就業機會的平等，將此視為基本勞動人權保障的一部分。這顯示了公司在理念和制度層面對平等薪酬與福利的重視。

平等薪酬政策



圖 5-38 薪酬政策

表 5-50 山隆通運平等薪酬政策與福利

平等薪酬政策	- 性別平等薪酬：山隆通運堅持性別平等的薪酬原則，確保所有員工無論性別如何，均可獲得平等的薪資待遇。公司定期進行薪酬結構的檢討與調整，避免任何形式的性別薪酬差距。 - 依職位與績效確定薪酬：薪酬制度基於員工的職位、工作表現、責任範圍及市場行情等因素進行設置。公司定期進行市場薪酬調查，根據行業標準與經濟狀況進行薪酬調整，確保薪酬具競爭力並能吸引與保留人才。
福利制度與職場關懷	- 健康福利：公司為所有員工提供完善的健康福利，包括定期健康檢查、團體保險（涵蓋意外險、住院醫療等）、員工醫療報銷及心理健康支援等，保障員工的身心健康。 - 家庭友善政策：山隆通運設有靈活的育嬰假、陪產假、家庭照顧假等政

	策，旨在協助員工平衡工作與家庭生活。尤其在育嬰假方面，公司鼓勵男性員工積極申請，推動性別平等與家庭共享責任。 • 年終獎金與獎勵：員工根據年度績效評估結果可獲得年終獎金，並對表現優異的員工給予相應的獎勵，體現公司對員工貢獻的肯定與激勵。 • 教育與培訓補助：公司提供員工專業發展機會，包括技能提升培訓、在職進修及學費補助等，支持員工提升自身競爭力並進一步發展職業生涯。
福利透明與管理	• 薪酬透明度：薪酬結構與薪酬決策過程對員工保持透明，並定期提供薪酬調查與市場對比分析，讓員工了解自身薪酬在市場中的位置。 • 定期檢視與改進：山隆通運每年進行一次福利與薪酬的內部檢討，根據員工反饋與市場需求進行必要的調整，確保福利政策與薪酬待遇的持續優化。 • 山隆通運將繼續推動平等薪酬與多元福利制度，確保所有員工無論性別、年齡或背景，都能獲得公平的待遇和全面的福利保障，從而促進企業的長期穩定發展與員工的職業滿意度。

表 5- 51 公司年度健康檢查人數狀況

項目 分類		2024 年			
		男		女	
		符合健檢人數	實際健檢人數	符合健檢人數	實際健檢人數
年齡	40 歲以下	0	0	0	0
	40-64 歲	7	7	1	1
	65 歲(含)以上	1	1	1	1
總計人數		10			

表 5- 52 平等薪酬與福利對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 依據《性別工作平等法》、《勞動基準法》等相關法規，制定並公開平等薪酬政策，強調所有員工均享有公平的薪酬與福利待遇，並定期檢視政策執行情況，	• GRI: 2-7 員工 • GRI: 2-19 薪酬政策

規範/標準	具體事項說明	對應準則
	確保符合國內外法規要求。 - 公司通過工會及員工代表參與制定團體協約，保障薪酬政策的透明性與公平性。定期召開勞資會議，將薪酬調整的依據與福利發放標準向員工說明，並收集員工意見以作為政策改進的參考。 - 公司針對員工基本薪資進行性別比例分析，確保女性與男性在相同職位下的薪酬比例達到 100%。 - 公司內女性員工占比逐年增加，且在相同績效評估下享有與男性員工一致的薪資與獎金。 - 制定《反歧視政策》，確保在招聘、薪酬、福利及晉升方面不因性別、年齡或其他個人特徵而有所差別。	- GRI: 2-23 政策承諾 - GRI: 2-27 法規遵循 - GRI: 2-30 團體協約 - GRI: 405 員工多元化與平等機會 2016 - GRI: 406 不歧視 2016
SDGs	公司提供多元化福利計劃，包括加班補助、健康檢查、團體保險及彈性工作安排等，特別針對育嬰假員工提供全面支持，保障其職涯發展不受影響。	性別平等
30 項人權	公司已設立匿名申訴渠道，讓員工能夠安全地反映任何潛在的不平等待遇。	2. 不受差別待遇或歧視

5.8 客戶保障與服務品質

GRI: 416 顧客健康與安全, 417 行銷與標示 2016, 418 客戶隱私

TCFD: 治理、策略、風險管理

SDGs: 工業、創新基礎建設

30 項人權：12.隱私權

本公司致力於保障客戶權益與提升服務品質，通過 ISO 9001 品質管理系統認證，確保運輸服務符合高標準要求。公司具備完善的客戶申訴管道，包括專線與網路信箱，方便客戶反映意見與問題，並迅速處理與回應。山隆通運在危險物品運輸方面獲得歐洲道路運輸安全品質評鑑系統（SQAS）高分評定，展現其高安全性與專業服務能力。

此外，公司積極推動多元化服務，涵蓋貨櫃、散裝、傾卸斗車及化學油槽運輸，並結合垂直整合的報關與船務代理，提供一條龍服務，滿



圖 5-39 高安全性與多元化專業服務

足客戶多樣需求。為保障客戶隱私，山隆通運嚴格遵守個人資料保護法，制定完善的隱私權政策，確保會員及客戶資料安全，提升信賴感與服務品質。

秉持對產品負責與行銷倫理的原則，公司已制定並公開其消費者權益政策，並致力於落實該政策的執行。在服務品質方面，山隆通運明確表示，公司應依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。這顯示公司將遵循外部規定視為確保服務品質的基礎。公司在進行產品或服務之行銷與廣告時，承諾遵循政府法規與相關國際準則。強調不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為，這進一步展現了對客戶的誠信和保障。

針對客戶可能遇到的問題，本公司應提供透明且有效之消費者申訴程序。公司承諾公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守相關法規確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。從公司對產業趨勢的應對來看，公司認識到在市場變革和電子商務快速發展的背景下，提高服務品質是鞏固客戶的重要策略。公司並努力提供整合型運輸服務，這也體現了提升服務廣度和深度的方向。本公司 2024 年未有侵犯客戶隱私之投訴案件。

本公司關於客戶保障與服務品質的重點包括：

- 秉持產品負責與行銷倫理。
- 制定並落實消費者權益政策。
- 確保產品與服務品質符合政府法規與產業規範。
- 行銷廣告遵循法規，避免欺騙行為。
- 提供透明有效、公平即時的消費者申訴程序。
- 尊重並保護消費者隱私和個人資料。
- 將提高服務品質視為鞏固客戶的策略。
- 努力提供整合型運輸服務。



圖 5- 40 客戶保障政策

表 5- 53 客戶保障與服務品質對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 本公司嚴格執行 GRI 標準，確保客戶隱私保護的全面性。所有服務與產品信息均遵循透明化的行銷標準，避免誤導性宣傳，並保障客戶健康與安全。 - 公司針對 GRI 的遵循，已建立：本公司-工作規則、內部稽核程序書及誠信經營守則作為經營規範。	- GRI: 416 顧客健康與安全 - GRI: 417 行銷與標示 2016 - GRI: 418 客戶隱私
TCFD	- 公司建立了以董事會為核心的數據保護治理架構，並在策略層面將客戶資料保護與服務品質納入企業風險管理系統，確保服務體系的穩定性和韌性。 - 規範於：風險管理程序書、內部稽核程序書及永續發展實務守則。	- 治理 - 策略 - 風險管理
SDGs	- 山隆公司通過持續創新服務流程與保障基礎設施，支持高效能工業體系的建設，為客戶提供穩定且優質的產品與服務。 - 將設立的永續發展委員會組織規程及事故調查與通報管理程序書均有相關規範。	工業、創新基礎建設
30 項人權	- 公司承諾維護客戶隱私權，並採用最高標準的資料管理技術，確保所有業務流程中符合法律與國際人權規範。 - 誠信經營守則、內部稽核程序書及本公司-工作規則，均有明確要求及規定，達到適切遵循。	12.隱私權

5.8.1 客戶隱私權保護

GRI: 418 客戶隱私

TCFD: 治理、策略、風險管理

30 項人權：12.隱私權

為強化個人資料與客戶交易資訊之保護，公司導入資訊安全管理機制，並依循國際標準逐步強化制度，包括：

- 個人資料保護政策制定與公告：明確規範資料的蒐集目的、使用範圍、保管年限及權益維護措施，並透過官網與合約條款公開說明，確保客戶知的權利。
- 資料存取權限控管：針對內部系統設定分層分權的存取控管機制，僅授權必要人員依職務需求查閱個資，並定期進行審查與稽核。

- 資安稽核與風險評估：定期進行資安弱點掃描與滲透測試，檢視資訊系統風險，並建立資安事件通報與應變流程，迅速應對潛在威脅。
- 員工教育訓練：針對涉及客戶資訊處理之單位與人員，每年辦理資安與個資保護教育訓練，強化其保密義務與資料使用規範意識。

本公司高度重視客戶隱私權的保護，依據《個人資料保護法》及相關法令，制定嚴謹的隱私權政策。公司承諾僅在特定目的範圍內蒐集、處理及利用個人資料，並採取適當的技術與管理措施保障會員及客戶資料安全。會員帳號與密碼須妥善保管，避免未經授權使用，且公司不會將個人資料透露給無關第三方，除非依法令規定或經會員同意。公司設有完善的申訴與權利行使機制，會員可查詢、補正、停止蒐集或刪除其個人資料。公司亦會監控網站安全，防範惡意行為，並定期修訂隱私政策以因應法規與技術變化，確保客戶資料的隱私與安全得到持續保障。



圖 5-41 隱私保護與法規

表 5-54 山隆通運客戶隱私權保護

隱私保護政策與法規遵循	• 隱私政策：山隆通運的隱私政策明確規定了如何收集、使用、儲存和分享客戶的個人資料。我們僅在必要範圍內收集客戶信息，並嚴格限制這些資料的使用範圍，所有客戶資料都只用於提升服務質量、處理訂單和提供後續支援。 • 法規遵循：公司遵守適用的隱私保護法規和標準，包括《個人資料保護法》等，確保處理客戶資料時符合國際隱私保護要求。
數據安全措施	• 資料加密與防護：所有客戶資料在存儲與傳輸過程中均會進行加密處理，確保數據不會被未授權的第三方訪問。我們的數據中心採取多重安全防護措施，包括防火牆、入侵檢測系統及定期的安全性測試，防止資料洩漏或遭受攻擊。 • 員工與合作夥伴的隱私培訓：公司定期為員工提供隱私與數據保

	護培訓，強調個人資料保護的重要性，並確保所有員工在處理客戶資料時遵守公司的隱私政策與相關法規。
客戶資料管理與透明度	- 資料存取控制：僅有經過授權的員工和合作夥伴才能訪問客戶資料，並在需要時按照業務需求進行資料處理。我們對所有資料存取進行嚴格監控，確保資料使用的合法性與合規性。 - 資料保留與刪除政策：根據法律要求，我們將在必要期間內保留客戶資料。當資料不再需要時，我們會依照資料保留政策進行資料的安全刪除，確保不會超過必要的保存期限。
客戶隱私權的行使	- 客戶權利保障：山隆通運保障客戶對其個人資料的控制權。客戶可隨時要求查詢、修改或刪除其個人資料，並有權要求停止其資料的使用或轉交第三方。所有此類要求將在合規的基礎上迅速處理。 - 隱私問題的應對機制：若客戶對其隱私權利或數據處理有任何疑問或擔憂，山隆通運設有專門的隱私保護聯絡窗口，並將根據要求提供適當的支援與解答。

本公司承諾持續優化數據保護措施，確保客戶隱私得到最大程度的保護，並根據法律法規的變更不斷調整和完善隱私保護政策，為客戶提供安心、可信賴的服務。

隱私與安全保障



圖 5- 42 山隆通運公司隱私安全與數據資料保障

表 5- 55 客戶隱私權保護對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 本公司依據 GRI 418 指引，制定了系統化的隱私保護政策，確保客戶個人資訊在業務全過程中得到充分保護。通過隱私政策的公開與透明，滿足客戶對數據保護的知情權與參與權。 - 隱私保護相關規範於：《本公司-工作規則》、《誠信經營守則》及《內部稽核程序書》，確保與 GRI 標準一致。	GRI: 418 客戶隱私
TCFD	- 公司建立了以董事會為核心的治理架構，將客戶資料保護納入企業風險管理系統，並通過策略層面的規劃與技術措施的實施，有效降低數據洩漏風險，確保隱私保護政策的執行力。 - 公司治理架構中的隱私保護責任劃分，通過董事會決策和執行團隊實施的方式，確保策略的執行力與有效性。 - 規範於：《風險管理程序書》、《內部稽核程序書》及《永續發展實務守則》	- 治理 - 策略 - 風險管理
30 項人權	山隆公司將隱私權保護視為其人權承諾的重要內容，依據法規，構建高效且合規的數據管理系統，確保所有員工與客戶的個人資訊不被濫用。除明確規範於《本公司-工作規則》之外，同時亦建立《誠信經營守則》與《內部與外部溝通作業程序書》，並依據國際標準作為相關操作規範。	12.隱私權

5.8.2 服務品質與創新

GRI: 416 顧客健康與安全, 417 行銷與標示 2016

TCFD: 治理、策略

SDGs: 工業、創新基礎建設

本公司秉持卓越服務的理念，將服務品質與創新作為公司發展的重要驅動力。我們不斷提高服務質量、優化客戶體驗，並積極探索創新技術與業務模式，為客戶提供更加高效、便捷且具有競爭力的物流與運輸解決方案。持續追求服務品質與創新，通過 ISO 9001 品質管理系統認證，建立完善的品質管理體系，確保運輸及相關服務穩定且符合高標準。公司積極導入資訊技術，如 IntraNet 與 B2B 平

台，提升內部運營與對外客戶的服務效率與體驗。此外，山隆通運不斷優化運輸流程，結合垂直整合的物流、報關及船務服務，提供一站式解決方案，滿足客戶多元需求。公司秉持「安全、經濟、迅速、負責」的經營理念，以客為尊，持續創新服務模式，提升客戶滿意度與市場競爭力。

公司對市場變革的應對策略，這間接反映了其在服務模式上的轉變和發展：

- 本公司認識到網路經濟興起及快速發展的電子商務物流服務，導致傳統運輸業必須快速變革以符合市場需求。
- 公司致力於提高服務品質以鞏固客戶，並努力提供整合型運輸服務。這包括有效整合加強服務運輸業、貨代業、倉儲中心、快遞業、報關業務等相關環節。
- 作為應對全球運籌管理趨勢的具體行動，公司在上海合資成立「上海山通儲運有限公司」，提供報關、攬貨、運貨的一條龍服務，並投資越南經營運輸業務，以開拓新的海外據點。這些海外據點的建立和服務模式的整合（如上海的一條龍服務）可以被視為公司在服務廣度和深度上進行的策略性發展和轉型。

本公司在服務品質上強調符合法規標準、透過人員素質提升以及建立有效的客戶保障機制（行銷倫理、申訴處理、隱私保護）來鞏固客戶。在應對市場變化方面，公司認識到變革的需求，並採取了提供整合型運輸服務以及海外擴展等策略行動，這些措施體現了公司在服務模式上的發展和調整，可以視為一種回應市場需求、提升競爭力的「創新」實踐方向。



圖 5-43 整合運輸服務

表 5-56 服務品質與創新對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 公司在服務品質管理中的公開承諾和績效評估機制，直接反映了 GRI 416 中對顧客健康與安全保障的要求。建立《永續發展實務守則》，確立透過公開透明的服務信息和定期改進機制，保障顧客在服務過程中的安全與信任。 • 設立客戶服務專線與電子郵件通道，並結合專門	• GRI: 416 顧客健康與安全 • GRI: 417 行銷與標示 2016

	的投訴調查與改進機制，同時反映在《外部溝通作業程序書》中，進一步體現了 GRI 417 關於透明行銷與標示的原則，讓客戶能夠隨時獲得準確且及時的服務資訊。	
TCFD	• 公司將客戶滿意度與服務品質納入治理結構的一部分，通過董事會與管理層對績效指標的定期評估，保障產品與服務的長期穩定性與高品質。 • 利用數據分析技術進行服務需求預測，體現了公司在策略層面的創新能力與市場應變能力，有效降低了服務過程中的風險。 • 規範於：《永續發展實務守則》、《內部與外部溝通作業程序書》。	• 治理 • 策略
SDGs	• 公司通過優化服務流程和導入創新技術，提升了服務精準度與效率。同時通過數據分析技術的應用，強化了客戶需求的預測能力，顯示出公司服務品質創新。《文件：內部與外部溝通作業程序書》。	• 工業、創新基礎建設

5.9 社會公益與在地永續關懷

GRI: 2-23 政策承諾, 413 當地社區

TCFD: 風險管理

SDGs: 健康與福祉、淨水與衛生、性別平等、永續城市、海洋生態、陸地生態、和平與正義制度

本公司在其企業社會責任架構中，將「對社區關懷」列為四大核心政策面向之一，展現企業對在地發展與社會共好的長期承諾。公司秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，積極投入各項公益與社區參與行動，致力於實現「社會共融、永續共榮」的目標。

為與全球趨勢接軌，我們亦明確表達支持聯合國永續發展目標（SDGs），將其納入公司永續策略規劃的參考架構。自 2012 年起，公司即自願編製並發布企業社會責任報告書，持續強化資訊揭露與利害關係人溝通，並逐步將 SDGs 核心目標與自身營運活動對應整合，強化企業對經濟、環境與社會三大面向的正向影響力。

展望未來，本公司將持續深化在地參與，善盡企業公民責任，並透過行動實踐永續發展理念，攜手社區與利害關係人共同邁向共融、低碳、韌性的未來社會。

表 5- 57 社會公益對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 本公司已建立明確的企業社會責任政策，並將此納入核心治理框架。在政策中，公司承諾不僅專注於自身業務的專業技術與品質提升，同時將專注積極參與社會公益及環境保護。 - 公司透過具體的行動，例如與學術機構合作推動永續發展及定期參與社區活動，展現了其對政策承諾的實踐。 - 本公司與社區的密切聯繫是 ESG 策略的重要一環。通過參與社區的環保活動（如彰化濕地淨灘活動），展示在增進當地社區福祉的努力。	- GRI: 2-23 政策承諾 - GRI: 413 當地社區
TCFD	本公司在參與社會公益與環境保護的過程中，建立了風險評估機制，確保各項行動的可持續性及其對利害相關者的影響最小化。例如，公司對於淨灘活動的風險進行評估，提前規劃好垃圾分類與後續處理方式，避免對海洋及當地生態造成二次傷害。	風險管理
SDGs	- 淨灘活動與社區環境清潔直接支持水資源保護、衛生改善與社區的整體福祉。 - 本公司在公益計畫中注重性別平等，保障所有參與者的平等機會。 - 本公司在地方社區的參與與支持有助於促進社區的永續發展，並提升當地居民的生活質量。 - 淨灘活動與其他環保行動直接支持保護生態系統的行動，確保自然資源的永續性。 - 和平與正義制度：公司透過教育與公益活動，間接促進社會穩定與正義。	- 健康與福祉 - 淨水與衛生 - 性別平等 - 永續城市 - 海洋生態 - 陸地生態 - 和平與正義制度

5.9.1 社福團體(社區服務)

GRI: 2-23 政策承諾, 413 當地社區

SDGs: 健康與福祉、永續城市、和平與正義制度

本公司在其企業社會責任實務守則中，設有專章規範「維護社會公益」。在此章節中，明確提及了對社區的關注與相關措施。具體而言，山隆通運應評估與管理公司經營對社區之影響，並透過聘用適當人力來努力提升社區認同。

本公司藉由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他免費專業服務，參與關於社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。顯示了公司通過多種形式，與社福團體及社區機構合作，共同推動社區的進步與發展。

總結來說，本公司在政策層面已將對社區的關注納入其企業社會責任範疇，並規劃了通過評估影響、聘用當地人力以及參與社區發展及教育活動等多種方式來履行其對社區的責任。

本公司承諾參與各項社會公益活動。具體的在地關懷行動包含：

- 與正隆、大園汽電合作，在全台灣偏鄉國小共同成立了 21 座「紙圖書館」，希望種下永續循環的種子。
- 持續推廣「二次森林」與「紙愛閱讀之友愛社區行動」，這也是友善社區的具體行動。

2017 年 10 月 26 日 全台第 11 座紙圖書館落腳大林鎮三和國小



圖 5-44 紙圖書館



圖 5-45 大林鎮三和國小學生

表 5- 58 公益捐款佔比

年度 項目 分類	2023 年		2024 年	
	營收(千元)	16,423,894	營收(千元)	10,841,809
	金額(千元)	占比	金額(千元)	占比
公益捐款	2,000	0.01%	3,500	0.03%

5.9.2 在地永續關懷

GRI: 2-23 政策承諾, 413 當地社區

TCFD: 風險管理

SDGs: 健康與福祉、淨水與衛生、性別平等、永續城市、海洋生態、陸地生態、和平與正義制度

公司員工中佔比較多的是加油員，這是一群年輕、活潑、陽光且具有新觀念的團隊。本公司為加油員提供勞健保、定期健檢、年節獎金等基本福利。新進員工會先進行數位課程學習，以便快速熟悉作業操作。公司也為他們提供各階段的職涯晉升管道。公司旗下有 77 個加油站，站長除了負責油站管理與營收，還要帶領站內加油員。公司定期為站長舉辦成長營，以充實其技能。

本公司傳承了母公司正隆集團「忠、誠、信、實」的經營理念。公司的願景是成為運輸業的專業標竿企業，致力於提供多元運送服務、推廣油站品牌通路，並發展陸海運輸一條龍服務。為達成目標，公司擁有健全的財務體系，持續汰換老舊車輛並採購環保設備。同時，公司每年投入可觀的人力物力進行人才培育，並獲得 TTQS 認證。本公司也積極回饋鄉里，透過建構紙圖書館等公益活動，為下一代文化教育紮根。

2019 年 8 月 13 日 大老闆支持小老闆真是窩心



圖 5- 46 財政部關務署蒞臨指導



圖 5- 47 加油站成長營

第六章 公司治理

6.1 永續管理

#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#TCFD 策略 a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會、#TCFD 策略 b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊、#TCFD 策略 c.組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）

面對氣候變遷、資源有限與社會責任等全球性挑戰，企業永續經營已成為當代企業治理的重要核心。山隆通運股份有限公司秉持「忠、誠、信、實」的理念，積極導入國際永續準則，包括《全球永續準則（GRI Standards）》、《永續會計準則委員會（SASB Standards）》及《氣候相關財務揭露建議書（TCFD Recommendations）》等，作為推動企業永續發展的重要指引。

本公司認知到運輸物流業在環境、社會與治理（Environmental, Social, and Governance, ESG）層面所承擔的關鍵角色，因此從長期發展角度出發，建立具前瞻性的永續經營願景與策略，致力於與利害關係人共創共享。

6.1.1 永續經營理念

#SDGs 3 健康與福祉、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 7 可負擔能源、#SDGs 8 就業與經濟成長、#SDGs 9 工業、創新基礎建設、#SDGs 10 減少不平等、#SDGs 11 永續城市、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動、#SDGs 16 和平與正義制度、#SDGs 17 全球夥伴

本公司認為，企業的永續經營不應僅是應對法規或市場趨勢的短期作為，而是一種長期價值導向的經營哲學，在期盼在提升公司競爭力的同時，也為環境保護、社會發展與企業治理創造正向影響力。

本公司的永續發展策略聚焦於四大主軸：

1. **強化氣候韌性**：依循 TCFD 架構，辨識氣候風險與機會，並逐步導入氣候財務資訊揭露。
2. **提升營運綠效能**：發展低碳運輸方案、優化車隊能源效率及推動資源循環。
3. **深化利害關係人對話**：透過定期溝通機制回應客戶、員工、股東與社會大眾之期待。
4. **落實永續治理制度**：導入 SASB 產業揭露指標，確保物流運輸過程中之永續風險與機會被適當管理與揭示。

以下是公司在 ESG 個面向的願景與對應目標：

1. 環境永續願景

透過專業技術與創新精神，積極探索應用材料的新可能，推動低碳、資源循環及環境友善的生產方式，為全球可持續發展貢獻力量。對應目標：

表 6-1 環境永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
節能減碳營運	SDG 7：確保人人獲得負擔得起、可靠且可持續的能源	辦公場域全面推動節能照明、空調優化、用電監控系統，並視場地條件設置新能源系統，提升再生能源使用比重。
優化運輸能效	SDG 9：建設具復原力的基礎設施，促進可持續工業化與創新	持續汰換老舊高耗能車輛，引進節能車輛與低碳動力系統，並推動行車路線優化系統以降低燃油消耗。
	SDG 12：確保永續消費與生產模式	
強化氣候韌性	SDG 13：採取緊急行動應對氣候變遷及其影響	依據 TCFD 準則進行氣候風險識別與財務影響評估，透過情境模擬掌握極端天氣或政策轉型對公司營運的潛在衝擊，並規劃相應因應策略。

2. 社會永續願景

持續深化與客戶、員工及社會之間的連結，推動多樣性、公平性和科技教育，為構建和諧共融的社會貢獻力量。對應目標：

表 6-2 社會永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
強化員工福祉與安全	SDG 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉。	建立職安衛管理系統（如 ISO 45001），推行定期健康檢查、心理健康輔導與駕駛員疲勞管理制度，保障員工身心健康與職場安全。
	SDG 8：促進包容性和可持續經濟增長、充分且具生產性的就業。	
促進性別與機會平等	SDG 5：實現性別平等，賦予所有婦女和女童權力。	提供性別中立的聘用與晉升管道，制定友善育兒與彈性工時政策，保障女性與不同族群的職場發展機會。
	SDG 10：減少國內及國家間的不平等。	
在地社區共融	SDG 11：建設包容、安全、有復原力及可持續的城市與人類住區。	積極參與地方公益（如交通安全宣導、物流人才培育）、弱勢關懷與教育贊助，促進企業與社區共好。

3. 公司治理永續願景

以透明治理和責任經營為核心，本公司專注於構造穩健的策略夥伴關係，整合供應鏈資源，實現穩健增長與永續創效，建立信賴的企業文化。對應目標：

表 6-3 公司治理永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
健全治理結構	SDG 16：促進和平且包容的社會，以促進可持續發展，並建立有效、負責和包容的機構	董事會設有功能性委員會並定期召開會議，實施內控稽核制度，確保經營管理透明、合規與風險可控。
建立誠信經營制度		訂定企業倫理與反貪腐政策，設置內部舉報管道與調查機制，加強員工誠信教育訓練，落實公平交易與廉潔文化。
利害關係人參與	SDG 17：強化實施手段並重振可持續發展的全球夥伴關係	定期辨識並溝通主要利害關係人關切議題，透過問卷、訪談與溝通平台蒐集回饋，納入企業決策參考。

6.1.2 永續發展策略

#GRI 2-25 補救負面衝擊的程序、#GRI 2-29 利害關係人議和方針、#GRI 101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策、#GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商、#GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動、#GRI 405-1 治理單位與員工的多元化、#GRI 413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動、#GRI 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、#GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商、#GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動、#TCFD 策略、#SDGs 4 教育品質、#SDGs 9 工業、創新基礎建設、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動

本公司作為橫跨油品供應、倉儲物流與運輸整合服務的專業企業，深刻體認氣候變遷對於能源轉型、營運風險與永續治理架構的挑戰與機會。為回應國內外永續規範（如 TCFD、GRI、SASB）並落實本業的轉型需求，公司從治理架構出發，規劃短、中、長期之策略藍圖，逐步建構具韌性、透明與高效的永續治理體系。

短期策略（至 2030 年）

展望 2030 年，本公司短期內將以「強化永續管理基礎與決策透明度」為核心策略，全面提升企業的韌性與透明治理能力。導入數位治理系統完成 ERP 與油品、運輸管理系統導入，實現營運資料數位化與即時掌控，透過建立量化的營運指標，不僅有效提升經營團隊的決策效率，更大幅增進環境績效的追蹤與分析能力。

為因應日益嚴峻的氣候挑戰，公司亦將氣候風險納入整體企業風險管理（ERM）架構中，全面辨識極端氣候對油品儲運、運輸時程與車輛調度所可能帶來的衝擊，並制定應變計畫與保險策略，

以提升組織的氣候韌性。在治理層面，設置「永續發展推動小組」與跨部門協調機制，逐步發展永續治理委員會，定期檢視 ESG 關鍵議題、氣候風險、法規遵循狀況，強化治理機制與問責制度

為進一步提升與利害關係人之間的溝通，本公司建立定期的資訊揭露與溝通管道（如永續報告書、網站專區、問卷調查），將碳管理政策、節能減碳績效與永續目標透明揭露，回應外部關切。

中期策略（至 2040 年）

本公司中期目標為，整合治理體系並擴大永續績效管理。以數位儀表板整合營運、能源、碳排與成本績效，推動以 ESG 績效為導向的經營考核制度，納入中階主管與各事業處的績效評估中，擴充數據治理與 KPI 管理制度。依據 TCFD 架構，建立氣候相關財務情境模擬與壓力測試制度，將氣候風險與機會納入資本支出決策與策略規劃流程，提升長期資本調度效率。

將 ESG 條件納入供應商評選與合作準則（如車輛汰舊、排放標準、勞工權益），強化對上游燃料與下游物流夥伴之永續風險控管，推動供應鏈永續治理。並建立建立人資永續制度，針對內部人才培育，設計永續發展導向的職能發展制度（如綠色運輸技術、碳盤查與管理），確保人力資本可支持永續營運轉型。

長期策略（至 2050 年）

長期永續策略則是以實現淨零碳排治理與全面永續轉型為目標。導入碳治理績效考核制度，建立「碳中和達成績效責任制度」，將碳排與碳成本納入營運預算及財報揭露，提升碳定價內部化、排放績效考核與改善誘因。推動董事會 ESG 專責監督：成立董事會層級之永續發展委員會，監督企業氣候政策、碳中和目標、風險控管與綠色投資，實現最高治理層級對永續目標的問責。導入淨零轉型與創新治理，配合碳中和願景，透過內部碳定價機制、綠色採購政策、能源轉型治理模式（如綠電採購平台、儲能調度等），持續推動綠色創新。

表 6-4 公司治理永續發展策略

	短期策略目標	中期策略目標	長期策略目標
年份	2030 年	2040 年	2050 年
目標	奠定治理基礎、建構揭露制度	強化制度韌性、深化風險治理	全面整合治理與財務，實現氣候中和願景
措施	6.5.1 導入數位治理系統 6.5.2 強化內控與風險管理機制 6.5.3 建立永續治理架構 6.5.4 提升利害關係人溝通	6.6.1 擴充數據治理與 KPI 管理制度 6.6.2 建構氣候財務揭露體系（TCFD） 6.6.3 推動供應鏈永續治理多元 6.6.4 建立人資永續制度	6.6.5 導入碳治理績效考核制度 6.6.6 推動董事會 ESG 專責監督 6.6.7 淨零轉型與創新治理導入

6.2 董事會

本公司依據《公司法》相關規定依法設立，董事會為公司最高治理與決策機構，負責領導公司永續經營、維護股東權益及利害關係人之整體利益，並承擔監督與指導管理階層執行業務之責任。董事會職責包括訂定營運方針與重大政策、監督財務與風險控管機制、審議重大投資決策及公司治理制度之建置與改善等。

6.2.1 最高決策及治理單位

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-9 治理結構及組成

本公司董事會依章程規定設置，成員具備財務、會計、運輸、企業管理、能源物流等多元背景，以確保在不同專業領域具備決策能力。截至報告年度止，董事會成員人數共計 9 人，包含 3 名獨立董事，符合法令對董事會組成之獨立性及專業性要求。

6.2.1.1 組織簡介

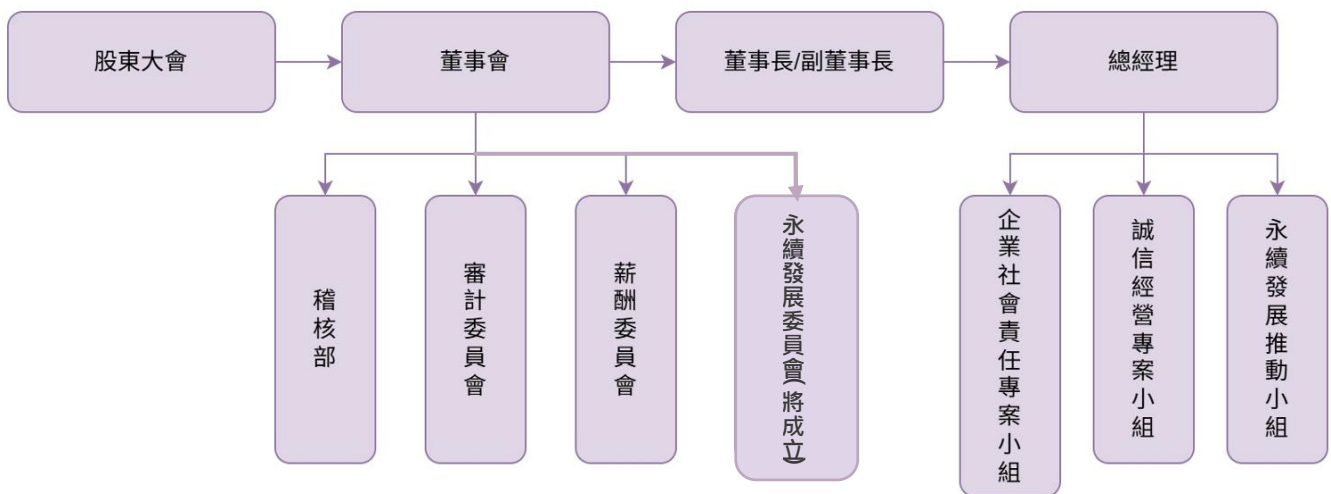


圖 6-1 董事會關聯組織圖

董事會下設「稽核部」、「審計委員會」、「薪資報酬委員會」，並依據永續發展相關準則（如 TCFD、GRI2-9、公司治理實務守則）於總經理轄下成立「永續發展推動小組」，協助推動本公司 ESG 相關策略與揭露工作。永續發展相關議題如氣候變遷風險管理、能源效率提升、利害關係人溝通與企業倫理政策等，皆納入董事會監督與追蹤事項。

為強化公司治理品質並有效實踐永續發展，董事會應具備以下關鍵特性與遵循相關治理規範：

1. 多元性與專業性 (Board Diversity & Competency)

董事會成員應具有多元背景，包括但不限於財務會計、法律、企業管理、運輸物流、環境永續、資訊科技等領域，藉由跨領域知識與經驗提升決策品質。為回應性別平等與多元共融價值，董事會亦應致力提升性別多元性與不同年齡層、產業背景之代表性，並定期檢視董事會結構與成員適切性。

2. 獨立性與忠實義務 (Independence & Fiduciary Duty)

公司應依《證券交易法》設置一定比例之獨立董事，確保決策過程中具備中立監督機能。董事應忠實執行職務，避免利益衝突，並以全體股東與利害關係人最大利益為依歸。任何涉及重大投資、風險、併購、關係人交易等事項，皆應由獨立董事參與並提供專業意見，以維持治理透明性與問責性。

3. 資訊透明與決策機制 (Transparency & Accountability)

董事會應落實資訊揭露與內部控制制度，強化決策透明度與責任歸屬。透過建立完善會議紀錄、定期公告重大資訊、維護利害關係人溝通管道，確保所有決策過程具有可追蹤性與社會信任基礎。

4. 持續進修與績效評估 (Continuous Education & Evaluation)

董事會應定期參與公司治理、法令遵循、氣候變遷、永續金融等相關議題之專業課程與訓練，提升對企業永續議題的敏感度與決策能力。同時，公司應每年至少一次辦理董事會績效自評，並定期實施外部第三方評鑑，作為未來改進治理結構與強化策略導向之依據。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	當年度 進修時數
董事長	鄭人豪	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
副董事長	俞蘭輝	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
法人董事 代表人	盧娟娟	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
法人董事 代表人	游晴輝	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
法人董事 代表人	何台根	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
董事	鄭根培	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
獨立董事	黃耀明	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
獨立董事	何旭豐	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	
獨立董事	王茂軍	113.11.26	社團法人中華公司治理協會	整合科技工具及資料分析技術之風險偵測與監督實務解析	6
		113.11.27	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放的碳管理趨勢與因應之道	

圖 6-2 113 年董事進修情形

5. 整合永續治理責任（Integration of ESG Oversight）

因應氣候變遷與全球永續趨勢，董事會應將 ESG 納入核心治理架構，並授權永續發展委員會或其他治理機構負責相關政策與績效管理。ESG 指標應作為重大決策考量因素，涵蓋氣候風險管理、碳中和目標、勞動權益、供應鏈責任及反貪腐政策等，進一步推動公司邁向長期價值創造與責任企業。

多元性與專業性

董事會需考量成員的專業背景、性別、產業經驗及多樣性，以促進決策的全面性與多角度思維。

獨立性與忠實義務

依據《證券交易法》的規定，需設置適當比例的獨立董事，以確保董事會在決策過程中的公正性。

資訊透明與決策機制

召開會議、議案討論及決議程序的需具有透明性，同時按期披露相關資訊，接受股東及利益相關方的監督。

持續進修與績效評估

董事會應定期參與永續相關課程並實施績效評鑑，以提升對永續議題的決策能力與治理效能。

權責分明

董事會應將ESG納入核心治理架構，並透過專責機構推動永續政策與績效管理，以實現長期價值與企業責任。

圖 6-3 董事會規範

6.2.1.2 組織結構

#GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體、#SDGs 8 就業與經濟成長

本公司依據《公司法》及相關法令設置公司治理架構，設有股東大會、董事會與監督機制，並透過專業分工強化營運效率與治理效能。

公司最高決策機關為股東大會，由董事會負責業務執行與經營方針之制定。董事會下設審計委員會與薪酬委員會，協助監督財務報導程序與管理階層薪酬政策，另設稽核室直接向董事會報告，負責內部控制與合規查核，確保公司營運風險得以適當管理。

董事會之下，由董事長及副董事長負責召集與領導，並授權總經理統籌營運與策略規劃，為公司最高經營主管。總經理直接管轄：

- 稽核室（稽核單位）
- 企業社會責任專案小組
- 誠信經營專案小組
- 永續發展推動小組
- 本業處、物流處、油品事業處（三大核心營運單位）

在經營執行層面，總經理設置營業總處負責協調日常行政與營運支援系統，並統籌管理下列部門：

1. **管理處**：負責人資、行政與總務等內部管理事務
2. **財會處**：處理會計帳務、財務報表與預算編製等事務
3. **資訊處**：管理公司資訊系統、數位資安及系統整合
4. **海外事業處**：負責國際業務推展與外部合作關係
5. **採購處**：負責原物料與外包資源之採購作業
6. **企劃處**：承擔策略規劃、品牌行銷及專案推動任務
7. **安保處**：負責企業安全與風險防範管理工作

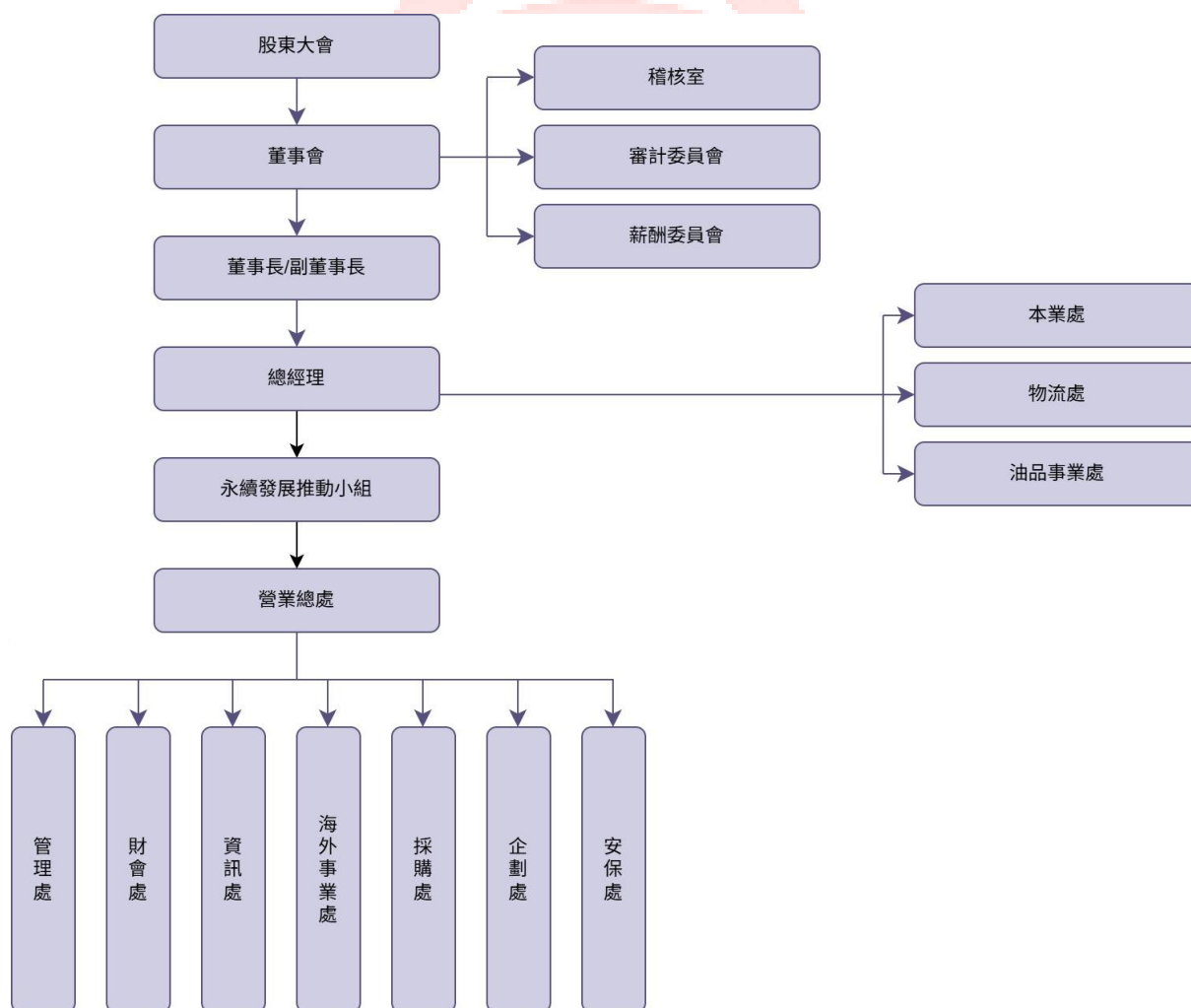


圖 6-4 公司組織結構圖

6.2.2 董事會名單

#GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人、#GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選、#GRI 2-11 最高治理單位的主席、#GRI 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例、#GRI 405-1 治理單位與員工的多元化、#SDGs 5 性別平等、#30 項人權 21 民主的權利

依據《公司法》及公司章程的相關規定進行董事會成員選舉，並採用累積投票制以確保選舉過程的公正性與股東權益的充分表達。根據公司章程規定，董事會成員總人數為 9 名，成員中包括 3 位獨立董事，以維持董事會組成的專業性與多元性。

表 6-5 董事會名單

職稱	姓名	主要學經歷
董事長	鄭人豪	山隆通運(股)公司董事長 山隆通運(股)公司總經理 日本早稻田大學商學碩士
副董事長	俞蘭輝	山隆通運(股)公司副董事長 山隆通運(股)公司總經理 永達工業專科學校
董事	正隆(股)公司 代表人：游晴輝	正隆(股)公司副總經理 淡江文理學院
董事	山發營造(股)公司 代表人：盧娟娟	山發營造(股)公司董事 實踐家政專科學校
董事	山發(股)公司 代表人：何台根	正隆(股)公司副總經理 淡江大學管理學碩士
董事	鄭根培	山隆通運(股)公司副總經理 諾斯洛普大學碩士
獨立董事	黃耀明	安侯建業公司退休會計師 臺灣大學商學系會計組
獨立董事	何旭豐	正隆(股)公司副總經理 中原理工學院
獨立董事	王茂軍	山隆通運(股)公司副總經理 中壢商業職業學校

6.2.3 董事會專業分布

#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 2-18 最高治理單位的績效評估

本公司董事會成員組成多元，具備涵蓋財務、會計、產業經驗及國際市場等多項關鍵專業能力，能有效支援公司治理與策略推動。雖公司董事會截止 2024 年尚未進行自我績效評估，但成員普遍擁有下列核心職能：會計與財務專業能力、產業知識與市場敏銳度、經營管理與領導決策能力以及營運判斷與危機處理能力。對於公司在面對快速變遷的營運環境與市場挑戰時，董事會成員能以其豐富的產業經驗及跨領域視野，協助管理階層掌握趨勢、調整策略，並維持公司競爭優勢。

表 6-6 董事會專業分布表

	專業背景				專業知識與技能					產業知識
	國際經營	企業管理	財務管理	金融保險	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	國際市場觀	
鄭人豪	V				V	V	V	V	V	油電燃氣
俞蘭輝		V			V	V	V	V	V	營造建設
游晴輝				V	V	V	V	V	V	造紙工業
盧娟娟		V			V	V	V	V	V	油電燃氣
何台糧			V		V	V	V	V	V	造紙工業
鄭根培		V			V	V	V	V	V	油電燃氣
黃耀明				V	V	V	V	V	V	金融
何旭豐		V			V	V	V	V	V	造紙工業
王茂軍		V			V	V	V	V	V	造紙工業

6.2.4 風險管理機制

#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#GRI 203-2 顯著的間接經濟衝擊

本公司秉持穩健經營原則，建構完整的風險管理機制，作為公司治理與永續經營的重要基礎。面對全球氣候變遷、能源政策轉變與市場波動等挑戰，公司建立制度化的風險辨識、評估與應對流程，強化營運穩定性與組織韌性。

本公司已於董事會層級導入風險控管思維，並透過稽核室、財會處及永續發展推動小組等機制，針對財務、營運、環境、法遵、資訊資安與氣候風險等構面進行定期風險盤點與控管作業。針對重大風險，公司採行「識別－評估－應對－監督」四階段管理流程，確保各單位能即時回應並將風險影響降至最低，並且針對氣候變遷所帶來的物理與轉型風險，公司逐步參考 TCFD（氣候相關財務揭露）架構進行資訊揭露與管理機制建置，未來亦將導入情境分析與碳定價機制，提升公司對低碳轉型的敏感度與行動力。

6.3 功能性委員會

#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#TCFD 治理、#TCFD 風險管理 a.組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程、#TCFD 風險管理 b.組織在氣候相關風險的管理流程、#TCFD 風險管理 c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度、#TCFD 指標與目標 a.揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標、#TCFD 指標與目標 b.描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現、#SDGs 和平與正義制度、#30 項人權 29 法律責任和義務

為強化公司治理機制，落實董事會監督與決策功能，本公司依據《公司法》及相關法規規定，設立具專責職能之功能性委員會，協助董事會就特定議題進行審議與建議。目前本公司已設置審計委員會與薪資報酬委員會，分別負責監督公司財務報導程序、內控制度、以及董事與高階管理人員之薪酬政策與報酬水準，確保公司運作的透明性與公平性。

並且因應全球永續發展趨勢與氣候變遷挑戰，公司亦預計於 2025 年正式成立「永續發展委員會」，由董事會授權負責擬定與監督公司在 ESG 各面向之政策與策略，強化整體永續管理架構，並作為董事會推動長期價值創造的重要支持單位。

6.3.1 功能性委員會

以下為本公司之功能性委員會名單，將介紹各委員會職能及成員。

6.3.1.1 審計委員會

審計委員會之主要職責包括：審核財務報表、監督內部控制制度之有效執行、審閱會計政策及重要財務或營運風險，並協助董事會確保公司遵循法令及規範，維護公司整體風險控管與營運穩定性。委員會成員均由獨立董事組成，並具備財會、法律或營運專業背景，確保其在審查決策過程中能維持獨立性與專業性。本公司目前審計委員會成員人數為3人，由本公司獨立董事組成其成員資料列表如下所示。

表 6-7 審計委員會成員名單

身分別	姓名	職稱	實際出席次數	委託出席次數	實際開會次數
主席	黃耀明	獨立董事	6	0	6
委員	何旭豐	獨立董事	6	0	6
委員	王茂軍	獨立董事	6	0	6

成員：審計委員會人數不得少於三人，並由董事會決議委任之，過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉一位獨立董事擔任召集人及會議主席。

6.3.1.2 薪酬委員會

#GRI 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬決定流程

薪酬委員會主要職責為：定期檢視董事與高階主管之薪酬結構與發放標準，評估其與公司長期經營績效及永續發展目標之連結性，並提出獨立且專業之建議，以作為董事會決策依據。薪資報酬委員會由具備專業素養的董事組成，強化薪酬決策之公正性與責任性。本公司之薪資報酬委員會委員計3人，由本公司獨立董事組成其成員資料列表如下所示。

表 6-8 薪酬委員會名單

身分別	姓名	職稱	實際出席次數	委託出席次數	實際開會次數
主席	黃耀明	獨立董事	3	0	3
委員	何旭豐	獨立董事	3	0	3
委員	王茂軍	獨立董事	3	0	3

成員：薪資報酬委員會人數不得少於三人，並由董事會決議委任之，過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉一位獨立董事擔任召集人及會議主席。

6.3.1.3 永續發展委員會

因應全球氣候變遷壓力與企業社會責任日益升溫，本公司預計於 2025 年設立永續發展委員會，作為推動 ESG 政策的最高專責治理單位。該委員會將由董事會授權設立，並由董事、高階主管及具備永續專業背景的成員組成，負責整合公司永續願景與經營策略，制定相關方針、目標與行動計畫，進而引導公司邁向低碳轉型與責任治理的永續經營模式。

永續發展委員會將致力於將 ESG 理念融入日常營運決策中，推動各部門協力執行氣候風險管理、碳中和目標規劃、社會包容措施與治理機制強化等行動。同時，委員會亦將負責監督公司永續績效執行成果，定期檢視關鍵績效指標（KPI）達成狀況，並審閱本公司對外發布之永續報告及相關揭露資訊。此外，委員會也將作為公司與利害關係人溝通之平台，回應各界關切，確保永續議題被納入公司治理核心。為提升永續治理水準，委員會亦將確保本公司 ESG 管理符合國際準則與國內法規要求，包含 TCFD、GRI、SASB 等框架，以提升整體企業韌性與國際競爭力。

6.3.2 功能性委員會工作內容

#GRI 3-3 重大主題管理、#SDGs 和平與正義制度

本公司設置審計委員會與薪酬委員會兩項功能性委員會，分別就財務監督與薪酬政策進行專業審議與建議。審計委員會負責監督公司財務報表的真實性與完整性、內部控制制度的有效性、重大資產交易與風險管理措施，確保公司營運合規並降低營運風險。薪酬委員會主要審查董事與高階經理人之薪酬政策與報酬水準，確保其與公司經營績效及市場水準相符，並具備激勵與留才效果，進而支持公司永續發展與治理目標。為因應國際永續趨勢與強化企業社會責任，本公司預計設立永續發展委員會，作為董事會下的功能性委員會，專責規劃與監督公司在環境、社會與公司治理三大面向的策略執行與績效評估，推動公司朝向更高標準的永續治理發展。

表 6-9 功能性委員會工作內容

委員會名稱	委員會籌組及主要職權	2024 年運作情形
審計委員會	由 3 名董事組成（含 1 名獨立董事），成員由董事會提名並任命	- 依辦法未來每季至少需召開 1 次會議，本年度共召開 6 次。 - 稽核主管及會計師每季單獨與

	- 成員應具備財務、會計或審計領域的專業知識或經驗 - 確保財務報導符合法規要求 - 審查公司內部控制之有效實施 - 公司遵循相關法令及規則 - 公司存在或潛在風險之管控 - 定期檢視內外部稽核及財務風險管理機制的執行情況	審計委員會溝通業務內容。 審計委員會召集人於 2025 年股東常會報告年度運作情形。
薪酬委員會	- 由 3 名董事組成（含 1 名獨立董事），成員由董事會提名並任命 - 成員應具備薪酬管理、人力資源管理或相關領域的專業知識或經驗 - 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 - 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬 - 訂定並定期檢討董事會及功能性委員會績效評估政策及績效評估指標	依辦法應至少每年召開二次，並得視需要隨時召開會議。本年度共召開 3 次。
永續發展委員會	- 由 3 名董事（含 1 名獨立董事）組成，成員由董事會提名並任命 - 規劃與審議企業永續發展策略，包括環境、社會與公司治理（ESG）的短中長期目標 - 永續發展年度計畫及策略方向之訂定 - 永續發展專案及活動計畫之訂定 - 永續發展年度計畫、策略方向、專案及活動計畫執行成效之追蹤與檢討 - 建立與客戶、供應商、股東、員工及社會大眾的有效溝通管道，確保公司行為能反映各方需求與期待 - 其他永續發展相關事項之決定	截至 2024 年尚未成立，因此尚未召開，公司已規劃將於 2025 年設立。

6.4 誠信經營

#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點、#GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練、#GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動、#GRI 206 反競爭行為 2016、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 6 在法律之前享有權利、#30 項人權 10 受公平審訊權、#30 項人權 14 庇護權、#30 項人權 23 工作者的權利、#30 項人權 30 人權不受剝奪

本公司秉持「忠、誠、信、實」的核心經營理念，深信企業的永續發展建立於誠信與負責任的經營態度之上。我們將誠信視為公司最重要的價值資產，致力於建立公平、透明、守法的經營文化，不僅符合法規要求，更主動超越合規義務，以落實企業社會責任並強化利害關係人信賴。透過誠信經營的實踐，期盼打造一個健全的治理體系，成為員工安心、客戶信賴、社會尊重的典範企業。

6.4.1 誠信經營執行情況

#GRI 2-18 最高治理單位的績效評估、#永續發展指標 五、重大事件之風險管理政策

為落實誠信經營原則，本公司已制定相關管理制度與內控機制，確保各項業務活動皆符合商業道德標準與法令規範。公司定期檢視並修訂《誠信經營守則》與《從業道德行為準則》，明確規範員工在招標、採購、外部合作與業務推展過程中不得涉入任何形式之賄賂、不當利益輸送或利益衝突行為。同時，公司設置內部稽核機制，定期查核高風險業務流程，並透過教育訓練提升員工法遵意識與風險辨識能力，強化組織整體誠信文化。

此外，本公司亦建立暢通之檢舉制度，提供員工及利害關係人匿名反映不法或不當行為的管道，所有檢舉案件將由專責單位進行調查處理，並確保檢舉人權益不受侵害。未來，公司亦將配合永續發展趨勢與國際誠信標準進行制度升級，進一步強化誠信治理能量，為企業長期經營奠定堅實基礎。

6.4.1.1 員工誠信條款

本公司重視企業文化與員工行為之誠信，為使全體同仁明確了解其在職場中應遵循的道德與法律規範，新進員工於報到時即須簽署《員工誠信與行為準則承諾書》，內容涵蓋反貪腐、不收受不當利益、資訊保密、利益衝突揭露與公平交易等核心規範。公司並透過定期辦理誠信教育訓練，強化員工誠信經營意識，建立廉潔與守法的職場文化。對於違反誠信原則之行為，將依公司懲戒辦法進行處置，絕不寬貸。

6.4.1.2 供應商誠信條款

為確保供應鏈的永續與廉潔，本公司於供應商招標、採購與合作簽約階段，要求供應商簽署《供應商誠信經營承諾書》。此承諾書明確規定不得行賄、不提供回扣、不涉入不公平交易，並應遵循勞工權益、環境保護與反貪腐等基本原則。公司亦保留因違反誠信條款而終止合作關係的權利。未來，山隆將持續推動供應商誠信管理制度，落實供應鏈責任治理，攜手合作夥伴共創廉潔、公平、永續的商業生態。

6.4.1.3 董事會誠信條款

董事會作為本公司最高治理機構，肩負企業發展方向與監督機能的重大責任。為落實企業誠信經營精神，公司明定董事應遵循《誠信經營守則》與《董事行為準則》，秉持忠實、誠信、正直之原則履行職務，並應主動揭露及迴避潛在利益衝突，確保決策過程之透明與獨立。

在治理架構中，山隆設置「稽核室」，直接隸屬董事會，為公司內部控制機制的核心單位，具備高度之獨立性與客觀性。稽核室主要職責為建立與執行年度稽核計畫，定期與不定期檢視公司各項業務流程與作業控制，評估內控制度設計及執行的有效性，並提出改善建議，促進營運效率與法令遵循。

此外，稽核室亦負責就公司經營活動涉及之誠信風險、舞弊防範、合規議題進行查核與通報，並定期向董事會及審計委員會報告稽核結果與內控運作狀況。此一機制不僅強化公司治理的穩健性，更是落實董事會監督功能、維護股東權益、確保企業永續經營的重要保障。透過董事會的誠信自律與稽核室的專業監督，公司持續建構清廉透明的公司治理文化，積極回應利益關係人對企業責任與治理品質的期待。



圖 6-5 誠信經營執行流程

6.4.2 反貪腐政策、執行與訓練

#GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數、#GRI 404-2 提升員工職能及過度協助方案、#GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢視的員工百分比、#GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商、#GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動、#人權 26. 受教育權

本公司董事會深知，健全的反貪腐政策是企業永續經營的重要基礎之一。為維護公司內部誠信機制，並符合國內外法規與國際實務準則，董事會已建立一套完善的反貪腐管理體系，涵蓋政策制定、執行監督與成效檢討三大面向。

在政策制定層面，董事會已明確界定所有潛在的貪腐風險，包括但不限於賄賂、不當利益輸送、濫用職權、洗錢與其他違法或不道德之行為。此反貪腐政策適用對象涵蓋全體董事、經理人、員工及所有商業合作夥伴，確保從內部營運到對外合作均有明確規範。政策內容參照我國《貪污治罪條例》的標準，並依風險高低設定不同層級之控管強度。

在執行層面，董事會定期檢視政策實施成效，並針對關鍵高風險部門，如採購、業務開發、政府標案與公共許可相關業務，要求管理階層提出具體控管報告。稽核室則作為獨立單位，負責監督反貪腐政策之落實情形，並定期向董事會及審計委員會彙報執行情況，確保監督職能到位。

本公司將持續優化反貪腐管理制度，並積極與國際治理標準接軌，透過董事會的堅定承諾與全體員工的共同實踐，打造廉潔、負責任的企業文化，邁向永續經營的長遠目標。

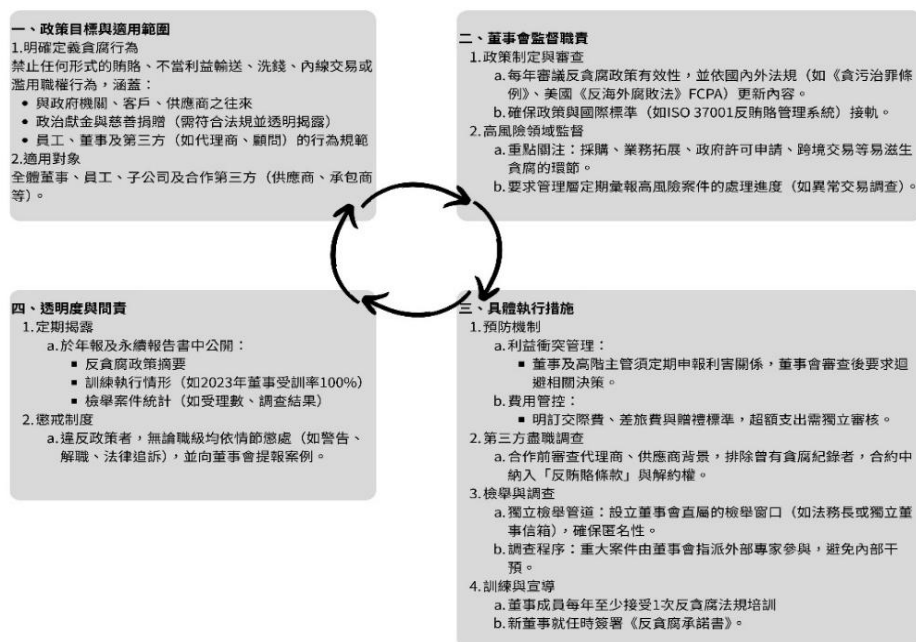


圖 6-6 反貪腐政策

6.4.3 檢舉制度

#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制、#人權 19 意見和表達自由

為落實政策承諾與維護企業誠信治理文化，公司已訂有《檢舉處理作業要點》，涵蓋申訴範疇包括貪腐行為、不當利益輸送、性騷擾、歧視、違反勞動人權、洩漏機密、利益衝突等不當作為。檢舉對象不限於公司內部董事、主管、同仁，亦包含任何與公司有業務往來之外部人員（如供應商、承包商、顧問等）。

➤ 檢舉管道：

- 檢舉信箱：olson.ou@slc.com.tw
- 電話：(02)2959-9611
- 聯絡人：歐承昌

為防治處理工作場所性騷擾行為，本公司訂有性騷擾防治辦法，維護兩性平等及人格尊嚴，友善員工的工作環境，宣導讓同仁瞭解職場常見的歧視舉止，以提升員工人權意識。

➤ 性騷擾防治處理專線：

- 申訴電話：02-29599611 轉稽核處分機
- 傳真專線：02-29599411
- 郵寄地址：220 新北市板橋區民生路 1-2 號 1 樓

本公司建構完善的申訴與檢舉制度，鼓勵內部員工及利害關係人勇於揭露不當行為。為保障檢舉人權益與防止報復行為，公司制定明確的隱私保護政策與案件處理程序，確保檢舉資訊之機密性與處理程序之公正性。

檢舉人隱私保護政策

• 資料保密原則：

所有檢舉案件由稽核單位受理並處理，檢舉人之個人資料、身分及檢舉內容均依《個人資料保護法》及公司內部規範加密處理，不得洩露或作其他用途。

• 檢舉資訊保存方式：

1. 檢舉資料統一以數位加密檔案及紙本雙軌備存。
2. 保管於限權限存取的安全檔案系統及資料室，保存期限原則為 5 年，若涉訟則延長保存至

訴訟終結日後 5 年。

3. 僅限授權人員（如稽核長、法務主管）可調閱與辦理，並應簽署保密承諾書。

- **保護檢舉人免受報復：**

公司明訂禁止對檢舉人進行解僱、調職、降薪、職務不當評價或其他形式之報復行為。若經查屬實，對加害人將依法懲處，並給予檢舉人必要協助及支持。

案件處理與懲處原則

- **公正獨立調查機制：**

受理案件後，由獨立單位進行調查與事證蒐集，必要時可委外第三方協助審核，確保調查過程具客觀與中立性。

- **懲處原則明確：**

1. 若查證違規屬實，依公司相關管理辦法與勞動法規，對涉事人員進行行政懲處、降職、解僱或移送司法機關。
2. 同時，將檢討相關制度或內控制度缺失，研擬改善與預防機制，防範類似事件再次發生。

- **回饋與追蹤處理：**

案件調查結束後，將依程序通知檢舉人案件處理結果，並建立案件追蹤清單，由稽核單位定期追蹤後續改善進度與落實情形。



檢舉資料留存政策



檢舉人保護政策



貪腐事件與處分

圖 6-7 檢舉機制措施

6.5 法令遵循

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-25 補救負面衝擊的程序、#GRI 2-27 法規遵循、#SASB EM-RM-540a.1 較嚴重後果（一階）及較輕微後果（二階）之主要圍堵設施失效（LOPC）之製程安全事件（PSE）比率、#SASB EM-RM-540a.2 安全系統挑戰之指標比率（三階）、#SASB EM-RM-540a.3 透過四階指標對營運紀律及管理系統績效衡量之討論

秉持依法經營與誠信治理之原則，視法令遵循為企業永續經營的基本責任與核心基石。面對日益嚴謹的國內外法規要求與利害關係人對企業合規行為的期待，本公司致力於強化法遵文化，並透過制度化的法令追蹤與內控機制，確保營運過程全面符合相關法規規範。

6.5.1 性別平等法遵循情況

#GRI 405-1 治理單位與員工的多元化、#SDGs 5 性別平等、#30 項人權 1 人人天生自由平等、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視

本公司致力於營造多元、包容與性別友善的職場環境，遵循《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《勞動基準法》等相關法規，落實性別平等與人權保障政策，並建置預防性騷擾與歧視行為的管理機制，確保所有員工皆能在尊重、安全的環境下工作。

法規遵循與實務落實

1. 性別平等制度落實

公司依《性別工作平等法》設立相關內部規範，明確禁止任何基於性別、性傾向、婚姻或家庭狀況之差別待遇，包含招募、考核、晉升、訓練與薪資福利等層面，並依勞動法令提供生育假、育嬰留停及家庭照顧假等保障措施，支持員工兼顧工作與家庭。

2. 性騷擾防治措施

公司訂定《防治職場性騷擾辦法》並公開揭示於各辦公與營運場所，提供匿名或實名申訴管道，並設有性騷擾申訴處理小組，落實公正、保密與無報復原則，維護申訴人與被申訴人雙方之基本權益。

3. 宣導與教育訓練

每年定期對全體員工辦理性平與性騷擾防治教育訓練，強化法令認知與尊重意識，並將該訓練納入新進人員報到及職前課程中。2024 年度教育訓練完成率達 100%，並持續透過內部簡報與主管宣導，深化企業文化。

2024 年度，本公司未接獲任何性別歧視或職場性騷擾事件之申訴案件，亦無主管機關裁罰紀錄。

顯示公司在制度設計、風險預防及內部文化建構方面具體成效。未來，公司將持續強化性平教育、申訴透明度與多元友善文化，朝永續且具包容力的工作場域邁進。

6.5.2 公司治理法規遵循情形

本公司秉持誠信治理與穩健經營原則，依據《公司法》、《證券交易法》等相關法規，建立透明、高效的公司治理架構。持續強化董事會職能、完善監督制度，並提升資訊揭露的即時性與完整性，以確保治理運作合法合規、公正透明。

在董事會運作方面，設有審計委員會與薪資報酬委員會，明確劃分職責，強化專業性與獨立性，並定期檢視營運風險與內控機制。2024 年度，董事會運作正常，會議程序與決議均符合法令規範。

資訊揭露方面，公司依法定期發布財報、重大訊息與永續報告，並透過官網與法說會主動與利害關係人溝通。2024 年度無資訊揭露延誤或不實情事，保障市場公平與投資人權益。內部控制方面，設置稽核單位隸屬董事會，執行年度稽核計畫並定期報告，2024 年度未發現重大缺失，亦無主管機關處分紀錄，顯示制度運作良好。

在誠信經營方面，公司制定誠信與治理守則，結合教育訓練深化員工守法與廉潔意識。

6.5.3 重大違規事件

#GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、#GRI 406 不歧視 2016

本公司始終將法規遵循與環安管理視為企業營運的基本責任與永續發展的關鍵要素，持續強化內部稽核與法遵機制，全面落實對環境、職安衛及運輸法規的遵循義務。由安保部與環整處負責環境保護法令之執行與管理，依據環保相關規定，全面於加油機設置油氣回收系統，以有效降低油氣揮發對環境的影響，同時建置洗車機廢水回收處理設備，防止水資源污染。此外，定期進行加油站土壤氣體與設備液密性監測，以確保作業安全與環境合規。

在運輸與物流方面，公司所有曳引車輛皆經環保機關與監理機構檢測合格，方可投入營運；同時建立嚴謹的車輛維護管理流程，當發現異常狀況時即時報修，確保設備符合排放標準與道路安全要求。未來亦將持續引進低污染、高效率車型，以回應環境法令趨嚴與節能減碳要求。

本公司通過 ISO 14001 環境管理系統與 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統雙重認證，並持續推動氣候變遷調適策略，強化風險控管與排放管理，以實現環境正義與企業責任。回顧 2024 年度，本公司在環境污染事件、職業安全事故或運輸違法案件等並未發生任何重大之重大裁罰，惟期間發生部分勞資爭議事件，主要涉及工時安排及加班爭議等情形，相關處理與改善措施已於本報告書第五章中詳實揭露。公司持續透過內部控制、員工教育訓練與制度落實，確保各項營運活動皆符合法令規範，展現公司高度重視合規與誠信經營之企業文化。

6.6 資訊揭露與安全

#GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數、#人權 12. 隱私權

6.6.1 資訊安全管理

本公司重視資訊安全治理，依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環原則，逐步建立完整的資安管理架構與防護機制，確保營運穩定與資訊資產安全。

在治理架構上，由資訊處負責資安政策與管理計畫的執行，董事會定期聽取資安報告（如 2024 年 12 月 22 日），稽核室每季檢視政策與措施的落實情況，確保風險妥善控管。

在資安管理方面，政策涵蓋三大重點：

1. **制度面**：制定資訊安全規章，規範人員行為。
2. **技術面**：導入防火牆、惡意程式偵測、MFA 驗證等防護技術。
3. **人員面**：辦理資安教育訓練與釣魚郵件演練，提升資安意識。

此外，公司定期進行第三方滲透測試與弱點掃描，並強化資料加密與郵件外寄控管，建立資安事件應變機制，降低可能衝擊。因應數位轉型趨勢，也已強化機房安全、帳號權限管理（如 SSO 與 MFA）及終端設備防護，並建立自動備份與災後復原機制，確保在突發事件下快速恢復營運。

整體而言，公司持續精進資安措施，提升防禦能量與應變能力，打造更安全的資訊環境。

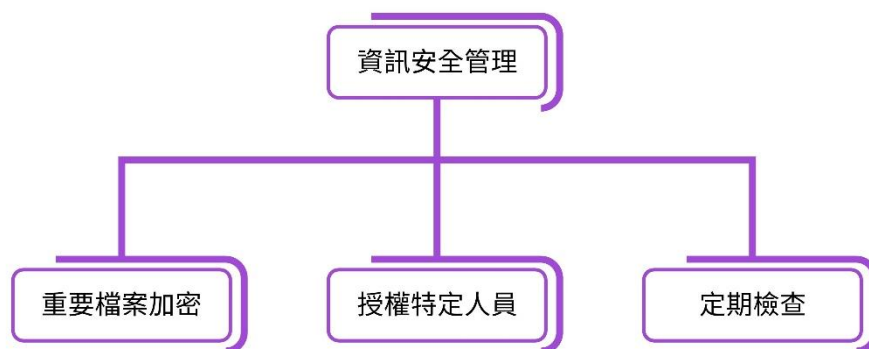


圖 6-8 資訊安全管理

6.6.2 資訊安全執行現況

本公司已建置全面的資訊安全防護措施，涵蓋網路、主機、應用程式及個人資料保護等層面，以維持營運連續性與資訊資產完整性。然而，面對日益嚴峻與多元化的資訊安全威脅，公司仍可能面臨來自惡意第三方的網路攻擊風險，例如電腦病毒、破壞性軟體、勒索軟體及社交工程攻擊等，這些攻擊可能導致系統癱瘓、營運中斷、重要資料遺失，甚至造成營業祕密與個人資料外洩等重大損失。

針對上述潛在風險，公司已採取以下因應措施：

- 1.資安規章與程序持續檢視：**透過定期檢討資訊安全管理政策與作業流程，提升防禦力，確保規章之適當性與有效性。
- 2.防護機制強化與模擬演練：**導入多層次防護技術（如 MFA、多因子認證、端點防護系統、資安監控等）並定期委託第三方進行滲透測試與攻擊模擬演練，驗證資安防線效能。
- 3.異常事件應變計畫：**建構資安事件通報與應變機制，於發生資安事故時迅速啟動應變程序，降低營運中斷與資料外洩的衝擊。
- 4.法律與合規風險因應：**面對可能導致之法規訴訟或監理機關調查，公司已制定機敏資訊處理準則與合規應對指引，明確規範各單位責任與作為。
- 5.第三方資安風險控管：**對於與公司合作之服務廠商，皆簽訂保密及資安條款，要求其妥善保護處理過程中所接觸之公司及客戶資訊，並定期評估其資安執行情況。但仍存在第三方網路基礎設施或雲端平台遭攻擊的潛在風險。

儘管公司已建立完善的資安管理系統與內外部防禦機制，仍須因應資訊科技環境快速變化下之新興資安威脅與挑戰，並持續強化網路安全韌性。未來，公司將持續投入資源於資安技術升級、人員訓練與風險管理，以確保資訊安全與營運穩定，維護公司聲譽與客戶信任。

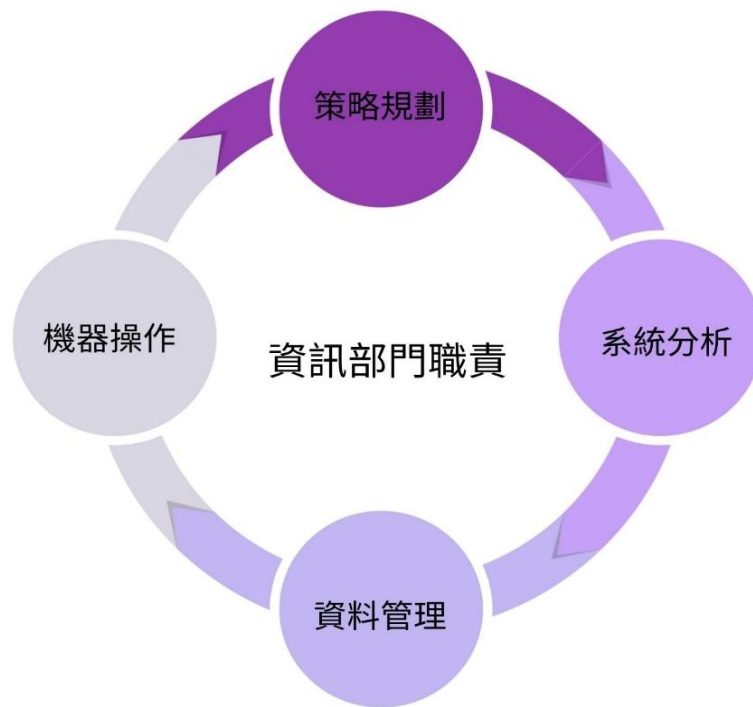


圖 6-9 董事會職能

6.6.3 資訊安全教育訓練

#30 項人權 26 受教育權

本公司重視全體員工的資訊安全意識，視資安素養為防範網路攻擊與降低風險的第一道防線。為強化企業資安文化與應變能力，公司每年規劃並執行多項教育訓練與模擬演練，全面提升員工的警覺性與防護實力。

其中，包括透過定期課程與實務案例的社交工程防禦教育，幫助員工識別釣魚郵件等電子郵件攻擊手法，並結合偵測系統進行實際演練與即時回饋，加強日常辨識與應對能力；同時辦理資安意識訓練與演練活動，說明常見攻擊手法並進行實測，進一步鞏固資訊操作安全行為。此外，公司亦委託專業第三方廠商定期執行滲透測試與網路攻擊模擬，透過實戰情境驗證資安防禦體系的效能，並根據客觀測試結果與最新威脅情報進行風險分析與防護機制調整。

透過這些全面性的訓練與測試作為支撐，公司不僅強化員工的資訊安全知識，也有效累積資安事件的應變經驗，持續推進整體資訊安全防護的成熟度與韌性。

6.7 董事會對於永續發展之期許

面對全球產業環境的快速變遷與永續發展浪潮的推進，本公司深刻體認到，一家企業的核心競爭力不再僅限於財務表現與營運效率，更在於其能否在環境保護、社會責任與公司治理等面向展現長期承諾與實質作為。作為台灣油品物流與運輸服務的重要一環，公司將積極回應國內外永續發展趨勢，全面提升營運韌性與社會影響力，邁向低碳智慧運輸的未來。

展望未來，我們將以「智慧物流、永續運輸、價值共創」為三大核心策略主軸，推動企業由傳統運輸服務向智慧化、數位化、綠色化轉型。首先，在智慧物流方面，我們將強化車隊管理系統、優化配送路線、導入大數據分析與 AI 風險預測技術，以提升服務準確度與營運效率。其次，在綠色運輸方面，我們將逐步汰換高碳排車輛，導入低排放甚至零碳能源運具，並致力於建置節能倉儲及減碳配套設施，朝向 2050 年碳中和目標穩健前行。此外，我們亦將強化與供應鏈上下游的協作，建立透明、負責任的夥伴關係，從運輸端到終端用戶，共同實踐 ESG 價值。

隨著 TCFD、ISSB 等國際準則日益成為主流，本公司亦將強化永續治理架構，預計於 2025 年設立永續發展委員會，導入系統化的風險管理與資訊揭露機制，讓 ESG 議題真正成為董事會及高階經營層決策核心的一部分。我們相信，唯有在穩健治理的基礎上，才能累積信任與價值，持續推動企業長期穩健成長。

作為董事長，我期許山隆通運不僅是交通運輸的專業者，更是推動產業永續發展的實踐者。我們將持續傾聽社會脈動、回應利害關係人期待，以更堅定的步伐擘劃公司未來藍圖。期盼在全體員工、股東、客戶與社會各界的支持下，能穩健邁向下一個里程碑，成為「安全、可靠、永續」的物流品牌新典範。

第七章 附錄

7.1 四大指引表+ 30 項人權

附錄一、GRI 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
GRI			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	第二章第一節 第三章第一節 第六章第二節	30、65、192
	2-2 組織永續報導中包含的實體	第二章第一節 第三章第一節 第六章第二節	30、65、195
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	第一章第三節 第二章第一節 第三章第一節 第六章第二節	7、30、65、197
	2-4 資訊重編	第二章第一節	30
	2-5 外部保證/確信	第二章第一節	30
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第二章第一節 第二章第二節 第二章第四節 第三章第一節 第四章第三節	30、38、51、65、104
	2-7 員工	第一章第三節 第二章第一節 第五章第一節 第五章第二節 第五章第四節 第五章第七節	7、30、115、117、143、168
	2-8 非員工的工作者	第一章第三節 第二章第一節 第五章第二節	7、30、117
	2-9 治理結構及組成	第一章第一節 第二章第一節	1、30、53、57、61、65、77、82、117、

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第六章第二節	132、143、192
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第二章第五節 第二章第七節 第五章第二節 第五章第七節 第六章第二節	53、57、117、 168、197
	2-11 最高治理單位的主席	第二章第五節 第二章第七節 第六章第二節	53、57、197
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第一章第一節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第二節 第六章第三節	1、53、57、 61、65、77、 82、198、200
	2-13 衝擊管理的負責人	第一章第一節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第五章第二節 第六章第二節	1、53、57、 61、65、117、 199

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第一章第一節 第二章第五節 第二章第七節 第三章第一節 第六章第二節	1、53、57、 65、199
	2-15 利益衝突	第二章第五節 第二章第七節	53、57
	2-16 溝通關鍵重大事件	第一章第三節 第二章第五節 第二章第七節 第三章第一節 第三章第二節 第五章第二節 第六章第五節	7、53、57、 65、77、117、 206
	2-17 最高治理單位的群體智識	第一章第一節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第五章第二節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第四節	1、53、57、 61、65、117、 188、198、199
	2-18 最高治理單位的績效評估	第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第五章第二節 第六章第二節	53、57、61、 117、198
	2-19 薪酬政策	第二章第八節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第七節 第六章第三節	61、117、 132、168、201
	2-20 薪酬決定流程	第二章第八節 第五章第二節	61、117、201

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第六章第三節	
	2-21 年度總薪酬比率	第二章第五節 第二章第八節 第五章第二節 第五章第三節	53、61、117、 132
	2-22 永續發展策略的聲明	第一章第二節 第一章第五節 第二章第一節 第二章第三節 第三章第二節 第六章第一節	5、27、38、 39、77、188
	2-23 政策承諾	第一章第二節 第二章第三節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第五章第二節 第五章第七節 第五章第九節 第六章第一節 第六章第五節	5、39、77、 82、90、117、 168、183、 188、204
	2-24 納入政策承諾	第二章第三節 第三章第二節 第四章第一節 第六章第一節 第六章第四節 第六章第五節	39、77、90、 188、203、204
	2-25 補救負面衝擊的程序	第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第五章第二節 第五章第七節 第六章第一節 第六章第五節	39、65、77、 117、168、 190、204
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第一章第三節	7、65、77、

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第三章第一節 第三章第二節 第六章第四節 第六章第五節	203、204
	2-27 法規遵循	第四章第一節 第四章第六節 第五章第二節 第五章第五節 第五章第七節 第六章第五節	90、113、 117、153、 168、204
	2-28 公協會的會員資格	第二章第六節	56
	2-29 利害關係人議合方針	第一章第三節 第六章第一節	7、190
	2-30 團體協約	第二章第六節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第七節	56、117、 132、168
GRI3：重大 主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	第一章第二節 第一章第三節 第一章第四節 第一章第五節 第三章第一節 第三章第二節 第四章第一節 第五章第二節 第五章第三節	5、7、12、 27、65、77、 90、117、133
	3-2 重大主題列表	第一章第二節 第一章第三節 第一章第四節 第一章第五節 第三章第一節 第三章第二節 第四章第一節 第五章第二節 第五章第三節	5、7、12、 27、65、77、 90、117、133

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	3-3 重大主題管理	第一章第二節 第一章第三節 第一章第四節 第一章第五節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第五章第二節 第五章第三節 第六章第三節	5、7、12、 27、65、77、 82、90、117、 133、202
GRI 11：石油與天然氣業 2021		無此情況	無此情況
GRI 12：煤業 2022		無此情況	無此情況
GRI 13：農業、水產養殖和漁業 2022		無此情況	無此情況
GRI 14：礦業 2024		無此情況	無此情況
GRI 101：生物多樣性 2024	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	第六章 第一節	190
	101-2 生物多樣性衝擊之管理	無此情況	無此情況
	101-3 獲取與惠益分享	無此情況	無此情況
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	無此情況	無此情況
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	無此情況	無此情況
	101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子	無此情況	無此情況
	101-7 生物多樣性狀態之改變	無此情況	無此情況
	101-8 生態系統服務	無此情況	無此情況
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第二章 第一節 第二章 第二節	30、38
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	第一章 第五節 第二章 第一節 第二章 第三節 第三章 第一節 第三章 第二節 第六章 第二節	27、30、39、 65、77、82
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	第五章 第一節 第五章 第二節 第五章 第三節	117、133、143

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	201-4 取自政府之財務援助	無此情況	無此情況
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比率	無此情況	無此情況
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	無此情況	197
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	第二章 第一節 第二章 第二節 第二章 第三節	30、39
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	第二章 第二節 第二章 第三節	38、39、199
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	第二章 第四節 第四章 第二節	51、104
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	第六章 第四節	199
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第六章 第四節	199
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第六章 第四節	199
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	第六章 第四節	199
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	第二章 第五節	53
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	第二章 第五節	53
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議和與管理	第一章 第三節 第二章 第五節	7、53
	207-4 國別報告	第二章 第五節	53
GRI 301：物料 2016	301-1 所有物料的重量或體積	第四章 第二節	90
	301-2 使用回收再利用的物料	第四章 第二節	90
	301-3 回收產品及其包材	第四章 第二節	90
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	第三章 第一節 第三章 第二節	82、96
	302-2 組織外部的能源消耗量	第三章 第一節 第四章 第二節	96
	302-3 能源密集度	第四章 第二節	96
	302-4 減少能源消耗	第四章 第二節	96
	302-5 降低產品和服務的能源需求	第四章 第二節	96
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	第四章 第二節	96
	303-2 與排水相關衝擊的管理	第四章 第二節	96
	303-3 取水量	第四章 第二節	96
	303-4 排水量	第四章 第二節	96
	303-5 耗水量	第四章 第二節	96
GRI 304：生物多樣性 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	第四章 第二節	96
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	第四章 第二節	96
	304-3 受保護或復育的棲息地	第四章 第二節	97

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	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	第四章 第二節	97
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第三章 第一節 第三章 第二節	82、106
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第三章 第一節 第三章 第二節	82、106
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	第三章 第一節 第三章 第二節 無此情況	106
	305-4 溫室氣體排放強度	無此情況	無此情況
	305-5 溫室氣體排放減量	無此情況	無此情況
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	無此情況	無此情況
	305-7 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)，及其他顯著的氣氣排放	無此情況	無此情況
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	第四章 第二節	97
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	第四章 第二節	97
	306-3 廢棄物的產生	第四章 第二節	97
	306-4 廢棄物的處置移轉	第四章 第二節	97
	306-5 廢棄物的直接處置	第四章 第二節	97
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	第二章 第四節 第四章 第三節 第六章 第一節	51、104、190
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	第二章 第四節 第四章 第三節 第六章 第一節	51、104、190
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職人員	第五章 第一節 第五章 第三節 第五章 第四節	117、143
	401-2 提供給全職員工的福利	第五章 第一節 第五章 第二節 第五章 第三節 第五章 第四節	117、133
	401-3 育嬰假	第五章 第三節	117、133
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	第五章 第三節	117、144、188
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第五章 第一節 第五章 第五節	117、163
	403-3 職業健康服務	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
	403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
	403-6 工作者健康促進	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
	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	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
	403-9 職業傷害	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
	403-10 職業病	第五章 第一節 第五章 第五節	117、188
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	第三章 第一節 第五章 第一節 第五章 第三節 第五章 第四節 第六章 第四節 第六章 第六節	65、77、117、 144、201、207
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	第三章 第一節 第五章 第一節 第五章 第三節 第五章 第四節 第六章 第四節	65、77、117、 144、201
	404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比	無此情況	無此情況
GRI 405：員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	第五章 第七節	53、117、 168、190、 197、205
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	第二章 第五節 第五章 第一節 第五章 第四節 第五章 第六節	53、117、168
GRI 406：不 歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第五章 第五節	115、117、 168、206
GRI 407：結 社自由與團 體協商 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	無此情況	無此情況
GRI 408：童 工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	第五章 第五節	117
GRI 409：強 迫或強制勞 動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點的供應商	第五章 第一節 第五章 第五節	117
GRI 410：保 全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	無此情況	無此情況

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	無此情況	無此情況
GRI 413：當地社區 2016	413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	第一章 第三節 第五章 第九節 第六章 第一節	7、12、183、190
	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	第五章 第九節 第六章 第一節	183、190
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	第二章 第四節 第六章 第一節 第六章 第四節	51、190、201
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第二章 第四節 第六章 第一節 第六章 第四節	51、190、201
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	無此情況	無此情況
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	第五章 第八節	176
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	第五章 第八節	176
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	第五章 第八節	176
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	第五章 第八節	176
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	第五章 第八節	176
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	第五章 第八節	176

附錄二、SASB 準則對照表

主題	代碼	指標	目錄對應章節名稱	頁次索引
SASB (石油與天然氣-精煉與行銷)				
溫室氣體排放	EM-RM-110a.1	範疇 1 排放之全球總排放量，其中排放限制法規所涵蓋之百分比	第一章第二節 第一章第四節 第四章第四節	5、12、106
	EM-RM-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	第一章第二節 第一章第四節 第一章第五節 第四章第五節	5、12、27、111
空氣品質	EM-RM-120a.1	下列空氣污染物之排放：(1)氮氧化物(NOx)不包括氧化亞氮(N ₂ O)、(2)硫氧化物(SOx)、(3)懸浮微粒(PM ₁₀)、(4)硫化氫(H ₂ S)及(5)揮發性有機物(VOCs)	第四章第四節	106
	EM-RM-120a.2	位於或鄰近高人口密度區域之精煉廠數量	第二章第一節 第二章第二節 第二章第二節 第二章第四節	30、38、39、51
水管理	EM-RM-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	第四章第二節	97
	EM-RM-140a.2	與水質許可、標準及法規相關之未遵循事件數量	第四章第二節	97
有害材料管理	EM-RM-150a.1	(1)產生之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比	第一章第二節 第四章第二節	5、97
	EM-RM-150a.2	(1)地下儲槽 (USTs)之數量、(2)須清理之地下儲槽排放數量及(3)位於具有地下儲槽財務保證基金之司法管轄區之百分比	第一章第二節	5
勞工健康與安全	EM-RM-320a.1	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)、(2)死亡率及(3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)	第二章第一節 第五章第六節	30、163
	EM-RM-320a.2	對用於整合安全文化之管理系統之討論	無此情況	
產品規格及清潔燃料混合物	EM-RM-410a.2	先進生質燃料及相關基礎設施之整體潛在市場及市場份額	第二章第三節	39
	EM-RM-410a.3	用於燃料混合之再生燃料量：(1)淨產量、(2)淨購買量	第二章第一節	30
法律及監管環	EM-RM-520a.1	討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素	第一章第一節 第一章第二節	1、5、7、12

境管理			第一章第三節 第一章第四節	
法律及 監管環 境管理	EM-RM- 530a.1	討論與政府法規或政策提議有關之企 業立場，該等法規或提議係因應影響 行業之環境及社會因素	第四章第一節	90
關鍵事 故風險 管理	EM-RM- 540a.1	較嚴重後果（一階）及較輕微後果 （二階）之主要圍堵設施失效 （LOPC）之製程安全事件（PSE）比 率	第六章第五節	204
	EM-RM- 540a.2	安全系統挑戰之指標比率（三階）	第六章第五節	204
	EM-RM- 540a.3	透過四階指標對營運紀律及管理系統 績效衡量之討論	第一章第一節 第六章第五節	1、205
EM-RM-000.A		原油及其他原料之精煉量 ²	第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節	30、38、39、51
EM-RM-000.B		精煉作業之產能 ³	第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節	30、38、39

1 EM-RM-520a.1 之註—個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景及所採取之任何改正行動。

2 EM-RM-000.A 之註—於報導期間內在精煉系統中處理之原油及其他原料之總量。

3 EM-RM-000.B 之註—作業（或可作業）產能係指：於期初處於作業中之產能之數額；非處於作業中且非於積極維修中，但可於 30 天內投入作業；或非處於作業中但係於 90 天內可完成之積極維修中。可作業產能係指作業中及閒置產能之總和，且係以每日桶衡量。

附錄三、TCFD 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
TCFD			
治理	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	第一章第一節 第一章第二節 第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第一節 第五章第三節 第五章第八節 第六章第三節	1、5、30、38、 39、53、57、 61、65、77、 82、115、133、 176、196
	b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	第一章第一節 第一章第二節 第一章第三節 第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第五節 第二章第七節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第一節 第五章第三節 第五章第八節 第六章第三節	1、5、7、30、 38、39、53、 57、65、77、 82、115、133、 176、196
策略	a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。	第一章第二節	5、12、30、 38、39、65、

		第一章第四節 第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第五章第八節 第六章第一節	77、82、90、 176、188、190
	b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	第一章第二節 第一章第三節 第二章第一節 第二章第二節 第二章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第八節 第六章第一節	5、7、30、38、 39、65、77、 82、176、188、 190
	c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	第一章第二節 第一章第三節 第二章第二節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第八節 第六章第一節	5、7、38、65、 77、82、176、 188
風險管理	a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	第一章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第八節 第五章第九節	12、65、77、 82、176、183、 200

		第六章第三節	
	b. 組織在氣候相關風險的管理流程。	第一章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第八節 第五章第九節 第六章第三節	12、65、77、 82、176、183、 200
	c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	第二章第三節 第二章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第八節 第五章第九節 第六章第三節	39、51、65、 77、82、176、 183、200
指標與目標	a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	第一章第二節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第三節	5、65、77、 82、200
	b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	第一章第二節 第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第五節 第六章第三節	5、39、65、 77、82、111、 200

附錄四、SDGs 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
SDGs			
消除貧窮	消除各地一切形式的貧窮。	無此情況	無此情況
消除飢餓	確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業。	無此情況	無此情況
健康與福祉	確保及促進各年齡層健康生活與福祉。	第五章第九節 第六章第一節	183、208
教育品質	確保有教無類、公平及高品質的教育，及提倡終身學習。	第三章第一節 第六章第一節	65、190
性別平等	實現性別平等，並賦予婦女權力。	第二章第五節 第二章第七節 第五章第二節 第五章第七節 第五章第九節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第五節	53、57、 117、168、 183、197、 208、205
淨水與衛生	確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理。	第三章第二節 第四章第一節 第四章第二節 第五章第九節	77、90、 97、183
可負擔能源	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源。	第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第二節 第六章第一節	77、82、 90、97、208
就業與經濟成長	促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作。	第一章第四節 第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節 第二章第五節 第三章第二節 第五章第一節	12、30、 38、39、 51、53、 77、115、 117、133、 195、208

		第五章第二節 第五章第三節 第六章第一節 第六章第二節	
工業、創新基礎建設	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新。	第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第五節 第五章第八節 第六章第一節	30、38、 39、65、 77、82、 111、176、 190、208
減少不平等	減少國內及國家間的不平等。	第二章第五節 第六章第一節	53、208
永續城市	建構具有包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村。	第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第五章第九節 第六章第一節	30、38、 39、183、 208
責任消費與生產	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。	第一章第二節 第一章第五節 第二章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第五節 第六章第一節	5、12、51、 65、77、 82、111、 190、208
氣候行動	完備減緩行動，以因應氣候變遷及其影響。	第一章第一節 第一章第二節 第一章第四節 第一章第五節 第二章第一節 第二章第三節 第二章第四節	1、5、12、 27、30、 39、51、 65、77、 82、190、 208

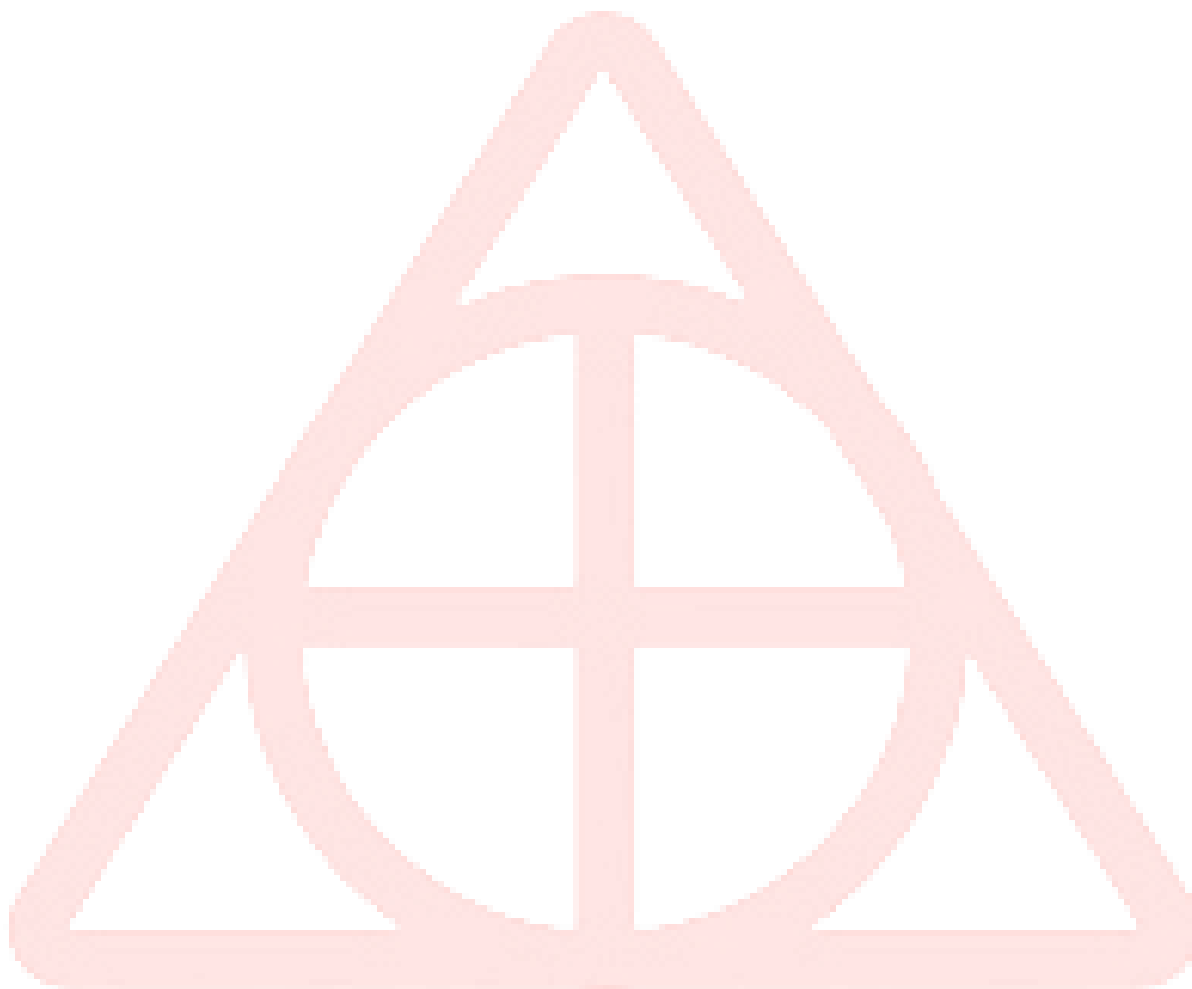
		第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第一節	
海洋生態	保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化。	第四章第二節 第五章第九節	97、183
陸地生態	保育及永續利用陸域生態系，確保生物多樣性並防止土地劣化。	第四章第二節 第五章第九節	97、183
和平與正義制度	促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系。	第一章第一節 第一章第三節 第二章第五節 第二章第六節 第二章第七節 第二章第八節 第四章第六節 第五章第二節 第五章第七節 第五章第九節 第六章第一節 第六章第三節 第六章第四節	1、7、53、56、57、61、113、117、168、183、199、208
全球夥伴	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	第一章第二節 第一章第三節 第二章第六節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第二節 第六章第一節	5、7、56、65、77、82、104、208

附錄五、30 項人權

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
30 項人權			
1.人人天生自由平等		第六章第五節	205
2.不受差別待遇或歧視		第五章第一節 第五章第二節 第五章第五節 第五章第七節 第六章第四節 第六章第五節	115、117、153、 168、203、205
3.生存權(生命、自由和人生安全)		第五章第二節 第五章第三節 第五章第六節 第五章第七節	117、133、163、 168
4.不受奴隸或奴役		無此情況	
5.不受酷刑或非人道待遇		無此情況	
6.在法律之前享有權利		第六章第四節	199
7.法律之前人人平等		第二章第五節	53
8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護		第五章第二節 第五章第五節 第五章第七節 第五章第八節	117、153、168、 175
9.不受到不公平的拘留		無此情況	
10.受公平審訊權		第六章第四節	199
11.未被證實有罪前，有權被視為無罪		無此情況	
12.隱私權		第五章第二節 第五章第七節 第六章第六節	117、168、207
13.行動自由		無此情況	
14.庇護權		第六章第四節	199
15.國籍權		無此情況	
16.婚姻與家庭權		無此情況	

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
17.所有權		無此情況	
18.宗教和思想自由		無此情況	
19.意見和表達自由		第一章第三節 第二章第五節 第六章第四節	7、53、203
20.集會權		第二章第五節 第二章第六節	53、56
21.民主的權利		第一章第三節 第二章第五節 第二章第七節 第六章第二節	7、53、57、197
22.社會保障權		無此情況	
23.工作者的權利		第一章第一節 第一章第二節 第一章第三節 第一章第四節 第一章第五節 第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節 第二章第五節 第二章第七節 第五章第二節 第五章第七節 第六章第四節	1、5、7、12、27、 30、38、39、51、 53、57、117、 168、199
24.休息和閒暇的權利		第二章第四節	51
25.享有食物和居所的權利		第一章第二節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節	5、38、39、51
26.受教育權		第一章第一節 第一章第二節 第一章第四節 第二章第一節 第六章第四節 第六章第六節	1、5、12、30、 224、209

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
27.參與藝術文化的權利(及著作權)		無此情況	
28.無論身處何處，皆可行使自由		第一章第四節	12
29.法律責任和義務		第六章第三節	200
30.人權不受剝奪		第五章第二節 第五章第七節 第六章第四節	117、168、199



附錄六、永續揭露指標—油電燃氣業

編號	指標	目錄對應章節 名稱	頁次索引
永續揭露指標—油電燃氣業			
一	在人口密集地區的煉油廠數量(註 1)	第一章第一節 第二章第一節 第二章第二節	1、30、38
二	總取水量及總耗水量	第一章第四節 第一章第五節 第二章第一節 第四章第二節	12、27、30、97
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	第一章第五節 第二章第一節 第四章第二節	27、30、97
四	說明職業災害類別、人數及比率	第五章第二節	117
五	重大事件之風險管理政策	第一章第一節 第一章第三節 第一章第四節 第二章第三節 第二章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第四章第一節 第四章第二節 第六章第四節	1、7、12、39、 51、65、77、90、 97、200
六	依產品類別之主要產品產量	第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節	30、38、39、51

註 1：註 1：人口密集地區依據台灣都市化定義：凡在同一區域內，合於下列標準之一者為都市化地區：a.一個具有二萬人以上之聚居地，其人口密度達每平方公里三百人以上者。b.不同市、鎮、鄉之二個以上毗鄰聚居地，其人口數合計達二萬人以上，且平均人口密度達每平方公里三百人以上者。

7.2 問卷調查

附件一、利害關係人關注度問卷

各位利害關係人 您好：

為了解利害關係人對於永續議題的關注程度與想法，使各面向的執行計畫與揭露資訊能夠符合利害關係人的需要，達成有效的利害關係人溝通。我們誠摯邀請您填寫問卷，作為本公司推動永續行動的重要參考，感謝您的支持與協助。

所有資料僅用於撰寫永續報告書，並將嚴格保密。您的誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

一、您的身分?(可複選)

☐股東 ☐董監事 ☐主管 ☐員工 ☐客戶 ☐供應商 ☐政府/主管機關 ☐其他

二、平時對公司各項經營措施之關注程度?

☐時常關注(100%~80%) ☐經常關注(79%~60%) ☐有時候關注(59%~40%)

☐不常關注(39%~20%) ☐幾乎不關注(19%~0%)

三、平時較注重在公司的哪一項議題?(可複選)

☐環境保護(Environmental) ☐社會責任(Social) ☐公司治理(Governance)

2.請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照對利害關係人之關注程度做勾選。(1=非常不關注，2=不關注，3=普通，4=關注，5=非常關注)

經濟面

主題	議題說明	非常不關注 1	不關注 2	普通 3	關注 4	非常關注 5
經濟績效	您對本公司的經營財務績效的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
市場地位	您對本公司員工任用狀況與薪資結構的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
間接經濟衝擊	您對本公司是否透過區域建設與業外投資，協助推動國家政策的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
稅務	您對本公司是否公開揭露稅務政策的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
採購實務	您對本公司是否優先挑選本地的供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
反貪腐	您對本公司是否進行反貪腐之教育訓練的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
反競爭行為	您對本公司是否涉及不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷行為等法律行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

環境面

主題	議題說明	非常不關注 1	不關注 2	普通 3	關注 4	非常關注 5
原物料	您對本公司是否採購可持續來源的原物料的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
能源	您對本公司是否推動節能措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
水	您對本公司是否推動節水措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
生物多樣性	您對本公司是否推動保護生物多樣性措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
排放	您對本公司之溫室氣體排放量管理的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

廢污水和廢棄物	您對本公司的污水與廢棄物防治管理的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
環境法規遵循	您對本公司是否涉有違反環境法規事件，而遭受重大罰款或非罰金的裁罰的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
供應商環境評估	您對本公司是否使用環境準則篩選供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
油	您對本公司柴油、汽油及其他油品使用量及管控情況的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

社會面

主題	議題說明	非常 不關 注 1	不 關 注 2	普 通 3	關 注 4	非 常 關 注 5
勞雇關係	您對本公司新進員工率及員工離職率高低的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
勞資關係	您對本公司是否發生勞資糾紛的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
職業健康與安全	您對本公司是否發生嚴重之職業傷害的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
訓練與教育	您對本公司之員工教育訓練計畫的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工權益	您對本公司員工的權益(如勞資會議、工會等)以及員工工作機會平等的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
不歧視	您對本公司是否發生歧視事件以及公司採取的改善行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
結社自由與集體協商	您對本公司是否有違反自由結社與團體協議風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
童工	您對本公司是否有使用童工之重大風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
強迫與強制勞動	您對本公司是否有強迫勞動之重大風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
保全實務	您對本公司保全人員是否接受人權教育訓練的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
原住民權利	您對本公司是否侵犯當地原住民權利的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
人權評估	您對本公司是否建立人權風險評估/盡職調查程序，以鑑別勞動相關之衝擊/風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
當地社區	您對本公司在營運據點中是否對當地社區進行溝通、發展計畫及環境影響評估等行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

供應商社會評估	您對本公司是否使用勞動、人權、社會條件準則篩選供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
公共政策	您對本公司有無政治捐獻的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
顧客的健康與安全	您對本公司是否有保障顧客健康和安全方面的措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
行銷與標示	您對本公司提供之服務標示資訊是否明確的關注程度。（如價格、服務內容、附加費用等）	☐	☐	☐	☐	☐
顧客隱私	您對本公司是否發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
社會經濟法規遵循	您對本公司是否涉有違反社會經濟法規事件，而遭受重大罰款或非罰金的裁罰的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工多元平等	您對本公司員工多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工關懷	您對本公司員工關懷、加班情況的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

附件二、重大議題衝擊評估問卷

各位公司主管及董事 您好：

鑑別出利害關係人所關注的前十項重大議題後，為更加了解這些議題會帶來的衝擊影響，並達成企業永續報告書與利害關係人溝通之目的，針對內部單位主管及董事進行問卷調查，依議題正面及負面衝擊程度及發生的可能性進行評分，在此誠摯邀請您表達最真實的想法與意見，以作為我們未來資訊揭露以及永續發展治理作業努力的方向。

所有資料僅用於撰寫永續報告書，並將嚴格保密。您的誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

排序	重大議題
1	經濟績效
2	行銷與標示
3	職業健康與安全
4	市場地位
5	員工關懷
6	社會經濟法規遵循
7	環境法規遵循
8	強迫與強制勞動
9	顧客隱私
10	顧客的健康與安全

1.請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照議題正面衝擊程度及發生的可能性做勾選。

正面衝擊事件的「影響程度」：請同時依據以下兩項評估該事件會如何或可能如何為公司帶來利益

1.規模：該正面衝擊為公司帶來利益的規模大小

2.範疇：該正面衝擊的廣泛程度或可能廣泛程度（如：可能受到正面衝擊的人數或資源範圍）

正面衝擊的「發生可能性」：該項衝擊事件在公司發生的機率有多高

1 分：未來一定不可能會發生

2 分：未來不太可能發生

3 分：未來有可能發生

4 分：未來一定會發生

5 分：已經發生

面向	議題	正面衝擊影響程度					發生可能				
		1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
經濟	經濟績效-營收成長、利潤提升	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	市場地位-品牌知名度提升、競爭優勢	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
環境	環境法規遵循-遵守環境法規	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
社會	行銷與標示-所提供之服務（如價格、服務內容、附加費用等）標示資訊明確易懂，提升服務品質。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	職業健康與安全-減少職業傷害的發生	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	員工關懷-健康福利、工作生活平衡	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	社會經濟法規遵循-嚴格遵循社會經濟法規（如勞動法、稅務規範）	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	強迫與強制勞動-工作場所杜絕任何強迫與強制性勞動	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	顧客隱私-保障客戶隱私，維護客戶資料安全	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	顧客的健康與安全-產品品質保證、安全措施	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2.請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照議題負面衝擊程度及發生的可能性做勾選。

負面衝擊事件的「影響程度」：請同時依據以下兩項評估該事件會如何或可能如何對公司造成不良影響

1.規模：該負面衝擊的嚴重程度

2.範疇：該負面衝擊的廣泛程度（受影響的人或破壞環境的程度）

負面衝擊的「發生可能性」：該項衝擊事件在公司發生的機率有多高

1 分：未來一定不可能會發生

2 分：未來不太可能發生

3 分：未來有可能發生

4 分：未來一定會發生

5 分：已經發生

面向	議題	負面衝擊影響程度					發生可能				
		1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
經濟	經濟績效-經濟績效下滑（如財報不佳、投資回報低）	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	市場地位-發生重大影響品牌事件	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
環境	環境法規遵循-反環境法規導致罰款或其他懲處	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
社會	行銷與標示-所提供之服務標示資訊不明卻導致消費糾紛。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	職業健康與安全-發生重大職業傷害	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	員工關懷-員工健康、福利、工作發生重大問題	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	社會經濟法規遵循-違反社會經濟法規（如勞動法、稅務規範）	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	強迫與強制勞動-工作場所發生強迫與強制性勞動	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	顧客隱私-客戶隱私及資料外洩導致損失	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	顧客的健康與安全-發生因為產品品質不佳，導致顧客安全及健康的危害	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

附件三、氣候變遷風險之問卷調查

親愛的受訪者 您好，

感謝您參與本次問卷調查！公司目的在了解氣候變遷對企業持續發展的影響，從而制定有效的應對策略。為了因應這一全球性挑戰，公司希望蒐集各方意見，評估相關議題的優先順序，並確保應對措施的前瞻性與實效性。

您的專業見解對於公司深入了解現狀並制定未來策略至關重要。所有數據將被嚴格保密，僅作為研究用途。本問卷約需 5 至 10 分鐘完成。感謝您的支持與參與，並祝工作順利！

實體風險 (如重大天災事故風險)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
降雨和氣候模式的極端變化引發公司工程和生產運營中斷或延誤的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化引發公司工程和生產運營中斷或延誤的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化引發公司材料供應鏈供應中斷或運輸延遲的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化引發公司材料供應鏈供應中斷或運輸延遲的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
平均氣溫上升增加公司工程中能源消耗的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
平均氣溫上升增加公司工程中能源消耗的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
海平面上升增加基礎設施和運營成本的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
海平面上升增加基礎設施和運營成本的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐

轉型風險

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
環保法規實施使公司合規遵循成本上升的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
環保法規實施使公司合規遵循成本上升的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐
客戶對綠色產品需求的增加，將使公司轉型與研發投入增加的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
客戶對綠色產品需求的增加，增加公司轉型與研發投入的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐
低碳轉型過程因原物料價格上升增加成本的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
低碳轉型過程因原物料價格上升增加成本的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐
增加員工知識與技能以因應氣候變遷解決方案因而增加成本的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
增加員工知識與技能以因應氣候變遷解決方案所增加成本的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
強化碳排放揭露義務增加公司運營成本的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
強化碳排放揭露義務增加公司運營成本的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐

機會(企業展望)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
氣候變遷帶來新市場開發機會的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
氣候變遷帶來新市場開發機會的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
採用綠色技術和可再生能源從而提升公司之市場競爭力的發	☐	☐	☐	☐	☐

生機率較高。					
採用綠色技術和可再生能源遵循提升公司市場競爭力的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
參與環保項目對於增加公司獲利的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
參與環保項目對於衝擊公司獲利的影響程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
研發新技術可以減少公司碳足跡的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
研發新技術可以減少公司碳足跡的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
加強供應鏈的環保管理進而提升運營效率的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
加強供應鏈的環保管理進而提升運營效率的衝擊程度大。	☐	☐	☐	☐	☐

開放式回答(選填)：

1. 您是否有其他建議或意見來幫助公司應對氣候變遷風險？

感謝您的參與！

附件四、環境保護問卷

親愛的受訪者，

感謝您撥冗參與這次的調查。我們的團隊致力於推動可持續性（永續）發展，並相信在當今社會，環境保護是每一個企業和個人都應該關注的重要課題。您的意見和觀點對於我們理解和改善環境保護措施至關重要。

本問卷旨在了解您對於環境保護議題的看法、您在工作中所採取的環保措施，以及您對於企業在環保方面責任的期望。問卷中的問題涵蓋了從能源使用、廢物管理到生物多樣性保護等多個方面。我們希望透過這次調查，能夠收集到真實和寶貴的意見，幫助我們更好地制定和推行有利於環境的策略。

我們承諾，您的回答將被嚴格保密，並僅用於本次報告的目的。問卷的填寫過程大約需要 05-15 分鐘（共五頁），我們非常感謝您的合作和支持。

如果您有任何問題或需要進一步的資訊，請隨時聯繫我們。

謝謝您的參與！祝工作順利！

一、環境安全問題

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
1. 您認為公司在空氣污染控制上的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您認為公司在水污染控制方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在資源（如水、電、原材料）管理方面的效率如何？	☐	☐	☐	☐	☐

4. 您認為公司在廢棄物處理方面的效果如何？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您認為公司在保護員工健康與安全方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您認為公司在節能培訓或教育計劃方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
7. 您認為公司在環境事故（火警事故、交通事故、爆炸事故、化學物質洩漏等）的處理措施上表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
8. 您對公司在環境安全方面的總體評價為何？	☐	☐	☐	☐	☐

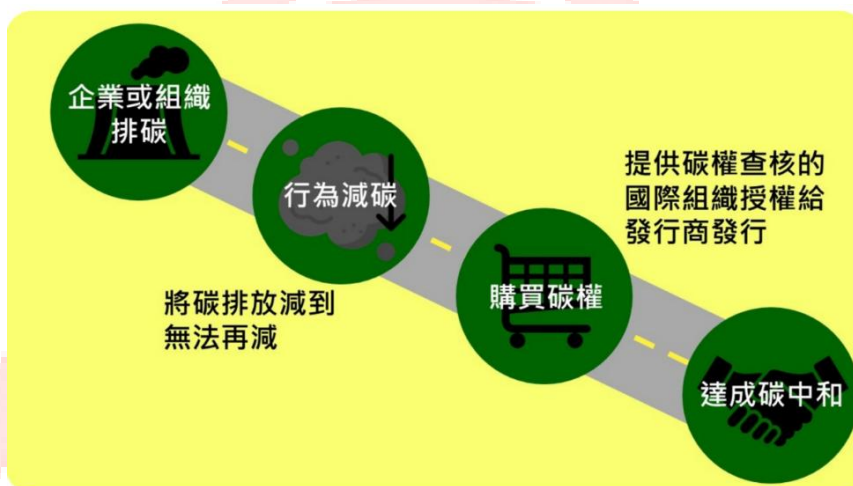
二、溫室氣體排放及盤查問題

題目	非常 好	好	沒 意 見	不 好	非 常 不 好
1. 您認為公司目前的溫室氣體排放水平如何？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您對公司目前的溫室氣體排放狀況了解程度如何？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在溫室氣體排放盤查方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您認為公司在溫室氣體減排方面的努力如何？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您對公司在溫室氣體（範疇一）的直接排放狀況了解程度如何？此部分氣體包括：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。 範疇一說明；組織邊界內設施所產生之直接溫室氣體排放	☐	☐	☐	☐	☐

6. 您對公司在間接排放（範疇二：來自購買的能源產生的溫室氣體排放狀況）了解程度如何？ 範疇二說明；組織邊界內設施所產生之間接溫室氣體排放	☐	☐	☐	☐	☐
7. 您認為公司在碳抵消方面的採取措施如何？（碳抵銷概念解釋可於以下查看！）	☐	☐	☐	☐	☐

「碳抵銷」之概念解釋：

碳抵消：為抵銷溫室氣體排放的方法。其原理是在某 A 地排碳、並於 B 地減碳，地球透過碳循環達到平衡。其中為了減碳，人們會進行植樹造林等行動，為二氧化碳捕捉，企業若想中和碳排放量，可資助這些專案，相當於專案減碳成效的碳權(Carbon Credit)，最終企業可宣稱碳中和。



三、針對永續供應商及客戶問題

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1. 您同意公司供應商在環境保護方面的是否已採取適當應對措施？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您同意供應商是否已採取有效措施減少環境影響？	☐	☐	☐	☐	☐

3. 您同意公司供應商在善盡社會責任方面的表現良好？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您覺得供應商是否有遵守勞動法規和員工權益保？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您認為公司供應商在改善社會經濟效益方面的表現是否良好？	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您整體上對公司供應商的可持續性表現如何評價？	☐	☐	☐	☐	☐

四、環境法令遵循問題

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1. 您對公司目前需適用的環境法規是否了解？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您認為公司是否已向員工提供環境法規相關的培訓？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在遵循環境法規方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐

五、開放式回答：(選填)

您認為公司在溫室氣體排放和盤查方面還有哪些可改進的措施？請舉例說明

六、開放式回答：(選填)

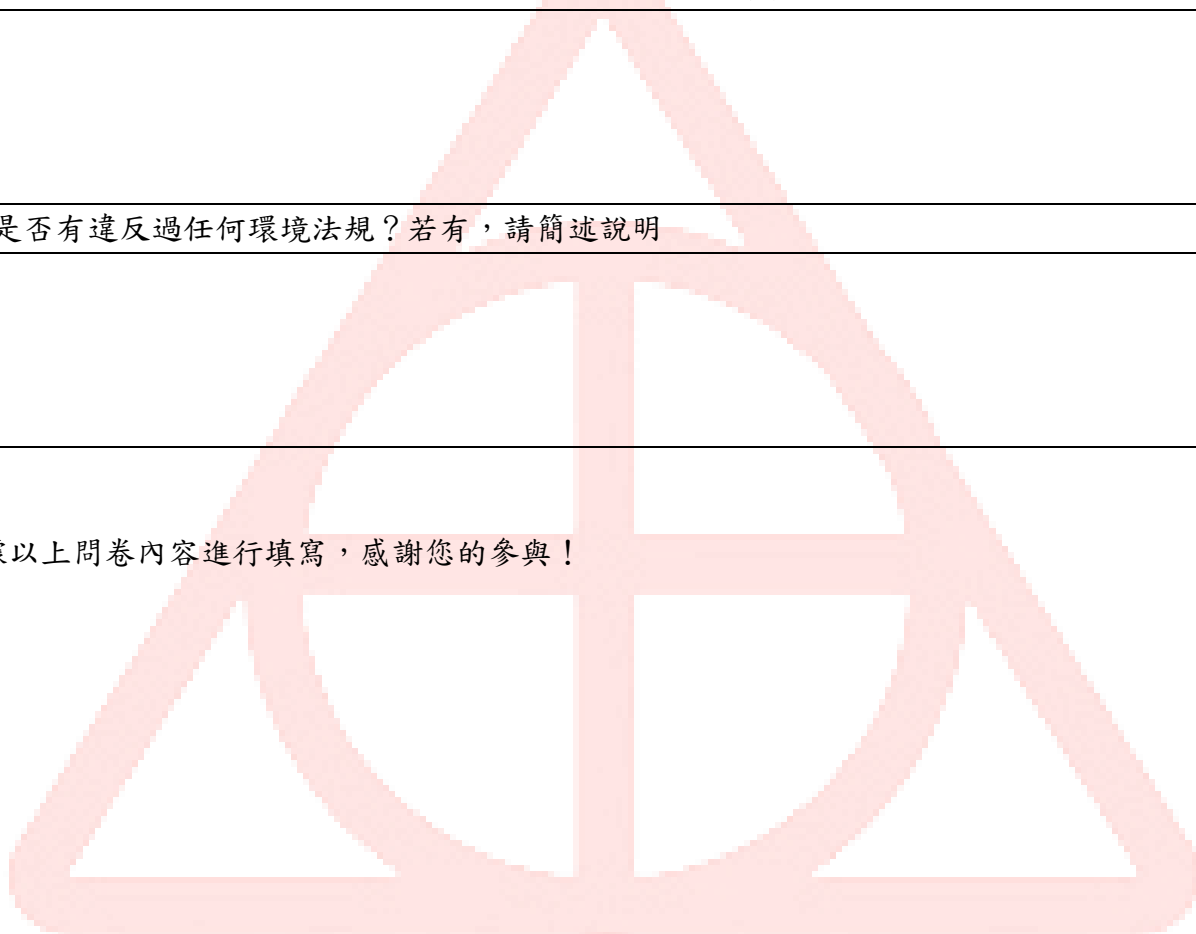
您認為公司在環境安全方面（空氣污染、資源管理、廢棄物處理、保員工的健康與安全）還可以有那些改進措施？請舉例說明

--

七、開放式回答：(選填)

您認為公司在環境法規遵循方面還可以有哪些改進措施？請舉例說明
公司是否有違反過任何環境法規？若有，請簡述說明

請根據以上問卷內容進行填寫，感謝您的參與！



附件五、董事會成員評分方式問卷

尊敬的董事會成員：

感謝您在百忙之中抽出寶貴時間參與此次問卷調查。

本問卷旨在深入了解董事會在公司永續發展中的角色、政策及實踐，以便我們能夠撰寫一份詳盡且具前瞻性的永續計畫書。

我們相信，您的專業見解和寶貴經驗將對公司制定和實施更有效的永續發展策略至關重要。問卷中的問題涵蓋了董事會組成、多元化、永續發展目標、利益相關者溝通、風險管理、薪酬激勵機制、透明度以及長期規劃等多個方面。

所有資料將僅用於撰寫永續計畫書，並將嚴格保密。您的誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

董事會的組成和多元化

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
目前董事會的成員組成具有多樣性（性別、年齡、背景等）。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員中有三分之一以上是獨立董事。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員的選任過程公開透明。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員具備多元的專業背景和技能。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

董事會在永續發展中的角色

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會在制定公司永續發展策略中扮演重要角色。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會設有專門的永續發展委員會或類似機構。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員接受過永續發展相關的培訓或教育。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會在永續發展策略中具有多樣性的政策及目標	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議和更新公司永續發展策略。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會在永續發展決策中考慮到長期影響和風險。	☐	☐	☐	☐	☐

永續發展目標和績效監督

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會制定了具體的永續發展目標	☐	☐	☐	☐	☐
董事會監督和評估永續發展目標的達成情況。	☐	☐	☐	☐	☐
永續發展績效報告定期提交給董事會審議。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會制定了衡量永續發展目標的關鍵績效指標（KPI）。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員了解並重視公司在永續發展方面的績效數據。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

利益相關者溝通

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會定期與主要利益相關者溝通永續發展議題。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有機制讓利益相關者對永續發展相關問題提出建議或意見。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會積極處理和回應利益相關者提出的永續發展問題。	☐	☐	☐	☐	☐
公司通過多種渠道（如年報、網站）向利益相關者披露永續發展信息。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與利益相關者會議和活動，以了解其關注和需求。	☐	☐	☐	☐	☐

風險管理和合規性

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會識別和評估與永續發展相關的風險。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會確保公司在永續發展方面符合相關法律法規。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有針對環境、社會和治理（ESG）風險的管理機制。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議與永續發展相關的風險報告。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有應對永續發展風險的應急預案和措施。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

薪酬和激勵機制

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會成員的薪酬與公司的永續發展績效掛鉤。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有針對董事會成員的永續發展績效獎勵措施。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與制定與永續發展相關的激勵政策。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在設計薪酬方案時考慮到永續發展的長期目標。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員的績效評估包括永續發展目標的達成情況。	☐	☐	☐	☐	☐

董事會的透明度和報告

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會公開其在永續發展方面的決策和行動。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在年報或其他公開文件中披露董事會在永續發展方面的績效和進展。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會制定了透明度政策，確保利益相關者獲取相關信息。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員定期審查和更新透明度政策。	☐	☐	☐	☐	☐
公司定期發布永續發展報告，詳細說明董事會的相關決策和績效。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

董事會的長期規劃

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會制定了公司的長期永續發展戰略。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會確保公司的永續發展戰略與業務目標一致。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在制定長期永續發展戰略時，考慮到未來的環境和社會趨勢。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議並調整公司的永續發展戰略，以應對新的挑戰和機遇。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與長期規劃的制定過程，確保其可行性和有效性。	☐	☐	☐	☐	☐

開放式回答

您對於永續發展之措施或期許為何?