股票代號：2616

山隆通運股份有限公司

2025 年永續報告書

SHAN-LOONG TRANSPORTATION CO., LTD.

2025 ESG REPORT



編制日期：2026 年 5 月 20 日

web:w3.slc.com.tw
mail:esg@slc.com.tw

董事長的話

尊敬的各位利害關係人：

感謝您一路以來對山隆通運的支持與信任。山隆通運自運輸服務起步 ，逐步拓展至物流與油品服務領域。這段旅程中，支持我們持續前行的，不只是市場機會，更是來自員工的投入、客戶的信任，以及社會各界的鼓勵。在變動快速的時代環境裡，我們深刻體會，企業的責任早已不僅止於穩定營運與創造價值，更包括對環境的珍惜、對員工的照顧，以及對社會的承諾。2025 年，我們以更踏實的步伐，持續將永續理念落實於日常管理與決策之中。

穩健前行，在改變中累積力量

過去一年，我們持續優化輸運調度、物流管理及油站營運流程，提升營運效率與服務品質，並透過數據管理強化資源配置效益 。在環境面向，我們完成年度溫室氣體盤查，逐步強化減碳基礎管理。在營運能效上已有實質改善成果。同時， ISO 14064-1 管理將持續改善優化，也讓環境管理更制度化、更具透明度。永續並非一蹴可幾，而是在每一次改善中慢慢累積。

以人為核心，讓成長更有意義

2025 年，我們持續強化職業安全衛生管理與教育訓練制度，讓同仁在安全、穩定且具發展性的環境中安心工作、持續成長。對我們而言，制度的完善不只是管理要求，更是一份對同仁負責的承諾。企業的成長若能兼顧責任與信任，才能真正走得長遠。

與信任同行，走向更長遠的未來

面對未來，山隆通運將持續精進公司治理， 落實短、中、長期永續目標，並以審慎且穩健的態度推動經濟、環境與社會三大面向的整合發展。我衷心感謝每一位員工的付出、每一位客戶的信任，以及每一位合作夥伴的陪伴。正因為有這份信任，我們更應以謙卑與責任的態度，持續改進、持續學習、持續前進。未來的道路或許仍充滿挑戰，但只要我們秉持初心、彼此信任，就能在變動中找到方向，在責任中創造價值。

山隆通運，將以穩健而溫暖的步伐，邁向更長遠的永續未來。

山隆通運股份有限公司 董事長
鄭人豪
2026 年 05 月 20 日



關於報告書

感謝您閱讀山隆通運股份有限公司 (以下簡稱山隆通運或本公司) 發行之永續報告書。本報告書秉持誠信與透明原則，揭露本公司於 2025 年度在永續經營方面之策略與成果，協助利害關係人瞭解本公司於經濟、環境及社會三大面向之作為與績效，並作為持續精進之依據。

期間與範疇

期間：本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，彙整說明本公司於環境、社會及公司治理（ESG）領域之主要政策與績效成果。

範疇：本報告書涵蓋山隆通運股份有限公司所有營運據點。

包括：總公司、74 處加油站、8 處運輸據點及 5 處倉儲據點，報導個體即為本公司。

撰寫原則及發行頻率

本報告書依重大性分析規劃內容，遵循「上市公司永續報告書編製辦法」與 GRI 準則，秉持重大性、完整性、準確性及可驗證性等原則編製。同時參考 SASB、TCFD、SDGs 及聯合國 30 項人權精神，並於每年次年度八月底前完成發行。

外部確信

為提升資訊揭露之公信力與透明度，本報告書所揭露之內容與數據，已委由第三方驗證機構亞瑞仕國際驗證股份有限公司進行查證，依循 GRI 準則揭露要求及 AA1000 當責性原則進行合理確信查證程序。報告內容經最高管理階層審閱與核定後正式發布。

意見回饋

山隆通運誠摯歡迎各界利害關係人持續與我們溝通，請透過下方聯絡方式提供寶貴建議與指教。

聯絡窗口：林宜彥（永續主管）

信箱：esg@slc.com.tw

專線：+886-2-29599611 分機 137

官網：https://w3.slc.com.tw/ （利害關係人專區）



詳細意見聲明書請至公司官網查閱。

目錄

董事長的話 1

關於報告書 2

第一章 永續願景 4

第二章 企業概論 19

第三章 氣候變遷 36

第四章 環境保護 57

第五章 企業社會責任 78

第六章 公司治理 100

第七章 附錄 117

第一章 永續願景

1.1 永續願景 5

1.1.1 永續發展機制建立 5

1.1.2 永續願景與目標 6

1.2 永續管理架構 7

1.2.1 永續發展委員會 7

1.2.2 永續發展執行小組 9

1.3 利害關係人議合 9

1.3.1 鑑別利害關係人 10

1.3.2 永續發展議題的鑑別與回應 11

1.4 重大性議題分析 12

1.4.1 重要利害關係人關注議題 13

1.4.2 重大性議題鑑別與量化分析 14

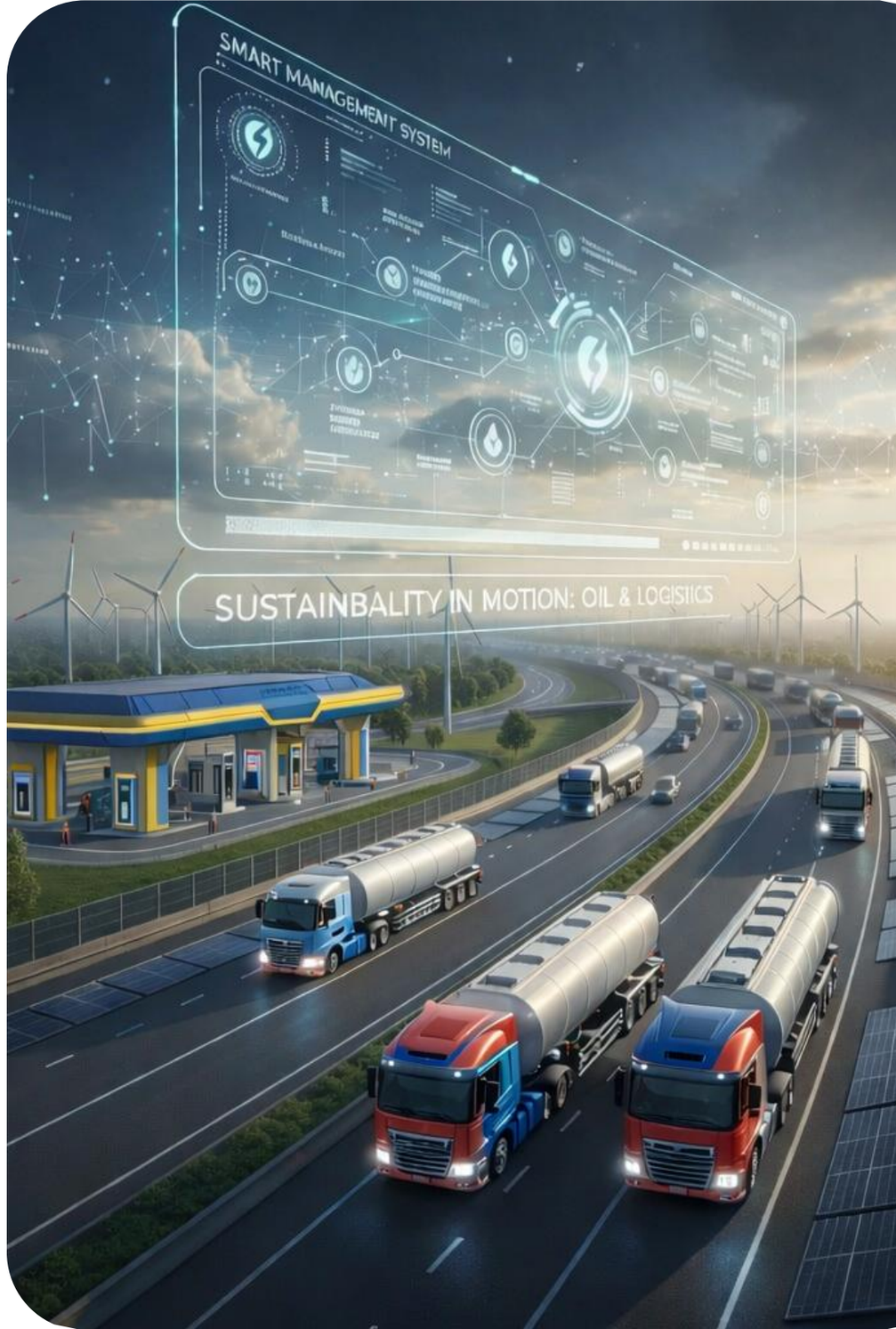
1.4.3 永續議題衝擊度分析 16

1.4.4 重大議題與永續揭露指標之對應 17

1.5 短中長期目標的制訂與應對策略 18

1.5.1 短中長期目標制訂說明 18

1.5.2 未來應對策略 18



1.1 永續願景

山隆通運秉持穩健經營與誠信務實之理念，深耕運輸物流與油品服務領域。面對全球永續趨勢與氣候變遷，公司將永續思維融入營運策略，以追求經濟發展、環境保護與社會責任之平衡。本公司強化政策承諾與管理制度，將永續理念內化於治理架構中，確保各項責任得以制度化推動[1]。自 2025 年起，永續相關風險與機會已納入董事會與管理層決策範圍，建立自上而下之管理體系，以提升企業長期營運韌性[1]。

為實現永續願景，本公司致力於：穩健創造經濟價值，確保企業長期競爭力[1]、落實環境管理與減碳作為，因應氣候變遷風險[1]； 重視員工權益與職場安全，營造公平與尊重之工作環境[1]；及強化公司治理與風險管理制度，提升營運韌性[1]。未來，公司將持續依據重大議題分析與風險評估機制，推動短、中、長期永續目標，並秉持透明揭露與持續改善原則，回應利害關係人之期待[1]。

1.1.1 永續發展機制建立

為因應國際永續揭露趨勢與氣候風險，本公司於 2025 年完成永續治理制度升級，正式發布《永續發展實務守則》，將永續發展納入公司治理核心，由董事會擔任最高監督單位，統籌永續策略與重大決策。 建立具長期穩定性之永續治理架構[1]。

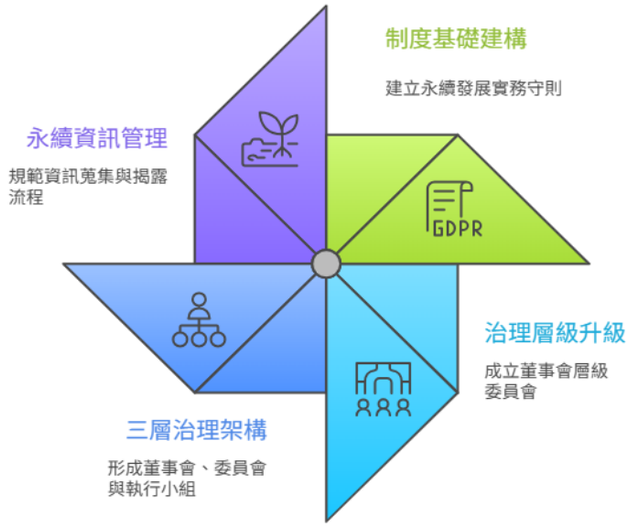


圖 1- 1 永續治理發展機制

制度基礎建構：永續發展實務守則

2025 年 12 月，董事會通過成立「永續發展委員會」及「風險管理委員會」，分別負責永續策略推動、重大議題管理、資訊揭露，以及整體風險辨識、評估與監督，將永續風險全面納入企業風險管理體系[9]。

治理層級升級：董事會層級委員會正式生效

為落實永續治理，本公司於 2025 年 12 月 29 日經董事會決議通過《永續發展委員會組織規程》及《風險管理委員會組織規程》，正式成立董事會層級之功能性委員會[1]。風險管理委員會負責審議與監督整體風險管理

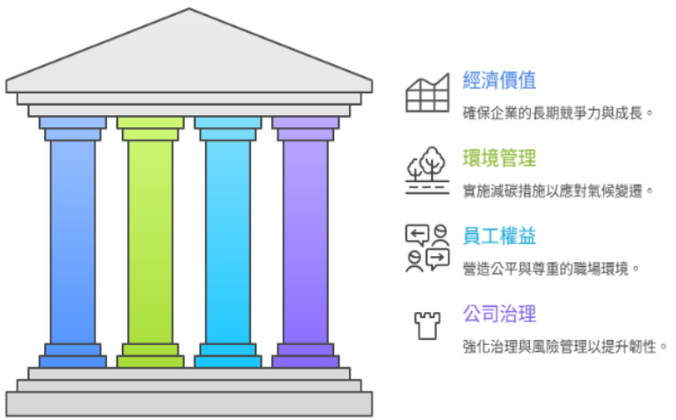


圖 1- 2 永續願景與目標

[1] GRI 2-9 治理結構及組成、GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

政策，統籌風險辨識、分析、評估與回應程序，確保營運風險與永續相關風險皆整合納入公司整體風險管理體系[2]。
永續發展委員會則負責審議永續策略、政策與年度行動方向，並監督重大性議題管理[3]與利害關係人議合機制，同時審查永續資訊揭露與報告品質[4]；追蹤氣候風險與法規回應進度，並持續檢視永續推動成效與改善方向。

三層治理架構形成

依組織規程，永續發展委員會下設「永續發展執行小組」，負責政策推動與跨部門協調，形成：董事會監督層級、永續發展委員會審議層級及永續發展執行小組執行層級之三層治理架構。此架構明確區分監督、審議與執行責任，使永續管理具制度依循與組織支撐，並符合國際永續治理揭露架構之要求[5]。

永續資訊管理與揭露機制

本公司訂定《永續資訊管理及發展辦法》，規範永續資訊之蒐集、彙整、審核與揭露流程，並透過內部審閱與第三方確信(包括:ISO45001: OMS509711、ISO9001: FS28031 及 ISO14000: EMS76963，效期皆為 2026/12/20)機制強化報導品質與資訊透明度[6]。考量 2025 年為永續發展委員會及風險管理委員會規程通過與生效之年度，相關委員會運作將依規程辦理並持續推動永續管理機制之落實。

1.1.2 永續願景與目標

山隆通運以「穩健成長、低碳轉型、幸福職場、誠信治理」為永續發展核心方向，致力於：

- ◆創造長期經濟價值，提升企業競爭力。
- ◆推動節能減碳，強化氣候韌性。
- ◆落實員工照護，打造安全友善職場。
- ◆精進公司治理，提升風險管理效能。

未來，我們將依據重大主題與風險評估結果，持續推動短、中、長期永續目標，透過透明揭露與持續改善，回應各界期待，攜手邁向永續未來。

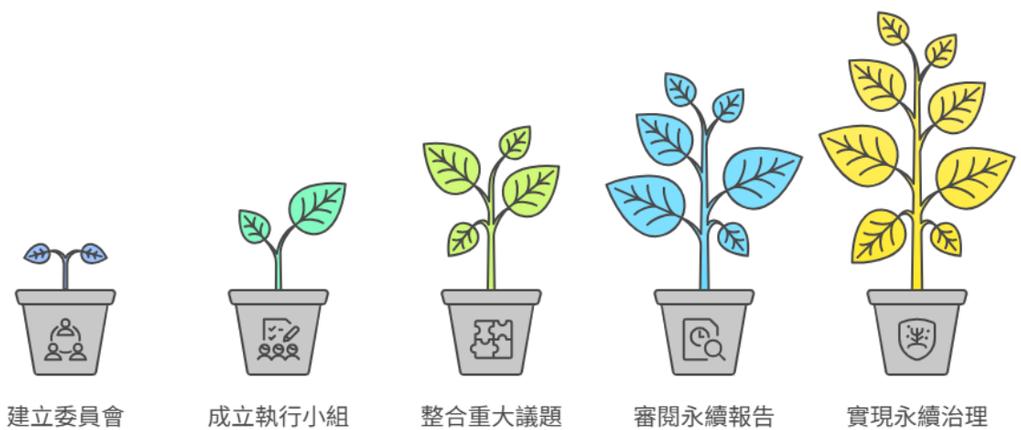


圖 1- 3 永續管理架構

[2] GRI 3-3 重大主題管理、TCFD 風險管理 a. 揭露組織辨認與監控氣候相關風險的流程，以及與整體風險管理流程之參數與整合情況
[3] GRI 3-3 重大主題管理
[4] GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色
[5] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、TCFD 治理 a. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人
[6] GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人；GRI 2-5 外部保證/確信

1.2 永續管理架構

為確保永續發展策略得以制度化推動與有效監督，本公司依據《永續發展實務守則》及相關組織規程，建立董事會層級監督機制與執行層推動架構，形成由上而下之永續治理體系，使永續議題納入公司整體營運決策與風險管理範疇[7]。本公司永續管理架構以董事會為最高監督單位，董事會負責永續發展方向之審議與監督，並依組織規程設置永續發展委員會與風險管理委員會，強化氣候風險與重大議題之治理深度[8]。在責任授權機制上，董事會透過功能性委員會分工審議永續與風險相關事項，並由永續發展執行小組負責跨部門協調與政策推動，使治理責任由監督層級延伸至執行層級，形成明確之權責分工與回報機制[9]。董事會負責審閱永續報告內容與揭露方向，確保報導資訊與公司實際治理情形一致，提升永續資訊透明度與完整性[10]。

本公司並將重大性議題管理納入治理架構之運作範圍，透過委員會審議與管理階層推動機制，將重大永續議題與營運策略、風險管理及績效管理相互連結，確保永續管理與企業營運方向整合一致[11]。

1.2.1 永續發展委員會

本公司為完善治理架構，依《公司治理實務守則》及《永續發展實務守則》於 2025 年 12 月 29 日決議設置「永續發展委員會」，並依《永續資訊管理及發展辦法》確認董事會為永續最高指導單位，負責核定重大政策、策略及報告書[12]。委員會由董事長擔任召集人，成員至少三人，須具備永續專業知識，且由董事會委任並至少一名董事參與督導。

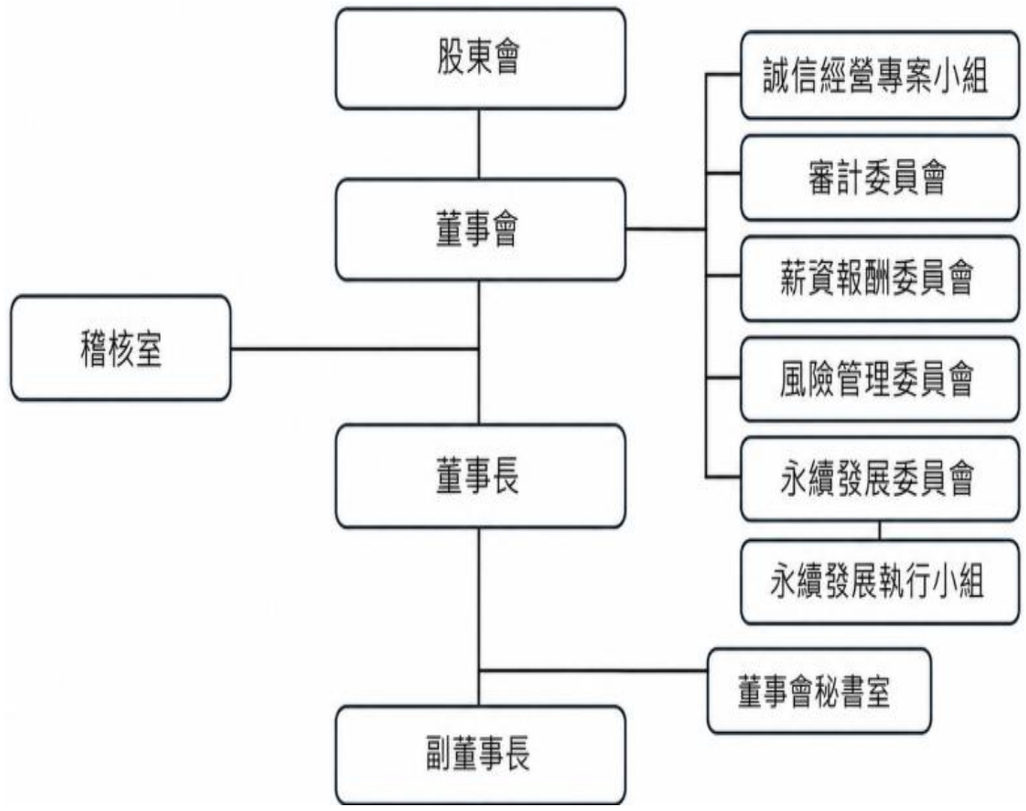


圖 1-4 永續治理組織架構

[7] GRI 2-9 治理結構及組成、GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
[8] TCFD 治理 a 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人
[9] GRI 2-13 衝擊管理的負責人；TCFD 治理 b 描述管理層是否派與特定管理職位，進行監督，以及如何監督
[10] GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色
[11] GRI 3-3 重大主題管理
[12] GRI 2-9 治理結構及組成、GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色

一、 設立依據與定位

永續發展委員會係受董事會授權運作，依組織規程所定人數、任期、職權及議事規則執行業務。委員會作為董事會之輔助審議機制，負責就公司永續發展相關事項進行審議並提報董事會，以強化董事會之永續監督責任[13]。依《永續資訊管理及發展辦法》之治理架構規範，董事會下設永續發展委員會，負責統籌永續管理議題與年度永續資訊揭露[14]。

二、核心職責範疇

依據《永續發展委員會組織規程》及《永續資訊管理及發展辦法》，永續發展委員會之核心職責包括制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫與策略，並負責檢討、追蹤及修訂永續發展之執行情形與成效。委員會亦負有督導永續資訊揭露、審議永續報告書，以及落實本公司永續發展守則業務或其他經董事會決議之相關工作執行之責任。

三、與風險管理機制之整合

本公司另依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及《上市上櫃公司風險管理實務守則》訂定《風險管理政策與程序》，並依《風險管理委員會組織規程》於董事會下設置風險管理委員會，作為風險管理之專責治理單位。

四、董事會監督與報告機制

依《永續資訊管理及發展辦法》，董事會核定重大永續政策、策略及報告書；永續報告書完成後，提交董事會審議後對外揭露。永續發展委員會就其職權事項提報董事會，形成由委員會審議、董事會最終決策與監督之治理程序。另依《風險管理委員會組織規程》，風險管理委員會至少每年一次向董事會報告風險管理運作情形，以供董事會監督與掌握公司風險管理之有效性[15]。

五、制度建置年度說明

2025 年為永續發展委員會組織規程通過並生效之年度，屬制度建置階段；本年度相關運作依規程及辦法辦理[16]。

[13] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
[14] GRI 2-13 衝擊管理的負責人
[15] TCFD 治理 a 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人
[16] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

1.2.2 永續發展執行小組

為落實永續策略，本公司依《永續資訊管理及發展辦法》於委員會下設立「永續發展執行小組」（原永續發展推動小組，於 2025 年 12 月 29 日正式更名），作為永續治理之執行單位。該小組由總經理擔任召集人，下設任務性編組並定期向永續發展委員會呈報執行情形[17]。

執行小組主要負責：

◆推動公司治理、環境管理及社會參與相關計畫。

◆彙整永續資訊與績效數據。

◆強化跨部門協調與執行效率。

◆定期向永續發展委員會報告推動成果。

永續發展執行小組依規程協助永續發展委員會推行各項計畫，並向永續發展委員會呈報永續發展之執行情形；永續發展委員會則依其職權事項提報董事會，形成由執行層至治理層之資訊回報與審議程序[18]。2025 年為永續發展執行小組依制度建置之年度，相關運作依規程與辦法辦理。

1.3 利害關係人議合

為確保永續策略與重大議題鑑別之決策品質，本公司依《永續發展實務守則》及《永續資訊管理及發展辦法》，建立制度化之利害關係人議合機制，系統性整合外部觀點與內部評估結果。

本公司採用「關注度」與「衝擊度」雙軸評估機制：首先透過問卷調查蒐集利害關係人對各項 ESG 議題的關注程度；其次由管理階層及董事依循 GRI 3 架構，評估議題對公司及外部環境之實際與潛在衝擊，據以辨識重大議題，提升決策品質與治理完整性。

[17] GRI 2-13 衝擊管理的負責人
[18] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-13 衝擊管理的負責人

1.3.1 鑑別利害關係人

為確保永續發展策略與重大議題鑑別具代表性與完整性，本公司依營運活動特性、價值鏈關聯程度及影響與受影響關係，建立制度化之利害關係人識別機制，並由永續發展執行小組統籌辦理年度檢視與更新作業[19]。本公司利害關係人之鑑別原則包含：與公司營運、服務及管理活動具直接或間接關聯者，對公司決策、績效或聲譽具影響力之群體，可能因公司營運活動而受到經濟，社會或環境衝擊之對象及，依法規或公司治理要求應納入溝通範圍之利害相關者。

依上述原則，本公司辨識主要利害關係人類型如下：

- **員工與主管階層**：為公司營運核心資產，關注人力資源管理、職業安全、薪酬制度及職涯發展。
- **董事與股東**：負責治理與策略監督，關注財務績效、法令遵循、風險管理及永續經營方向。
- **客戶**：營運服務之直接對象，關注服務品質、資訊透明度及交易公平性。
- **供應商與協力夥伴**：價值鏈重要成員，關注供應鏈管理、法遵要求及永續合作關係。
- **政府機關**：監管與政策制定單位，關注法規遵循及產業政策配合情形。
- **社區及其他相關團體**：營運據點周邊社區與公益團體，關注公司營運對地方社會與環境之影響。

本公司透過問卷調查、定期溝通與內部會議等機制蒐集利害關係人意見，並由永續發展執行小組彙整分析，作為重大議題判斷與永續策略規劃之依據。



圖 1- 4 重大議題鑑別流程圖

[19] GRI 2-29 利害關係人議合方針

1.3.2 永續發展議題的鑑別與回應

為確保報告揭露能回應利害關係人期待，並聚焦於對營運與外部具實質影響之議題，公司綜合運用「公開資訊揭露平台」、「利害關係人意見蒐集」及「內部研判與量化評估」三項機制，規劃年度永續議題清單與回應方向，並以此作為重大性分析與後續管理策略之基礎。

表 1- 1 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 依規定發布財務年報 / 季報 電話或電子郵件詢問 公司網站 法說會	1 年 1 次 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	依規定發布財務年報 / 季報 電話或電子郵件詢問 公司網站	1 年 1 次 / 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 勞資會議 福委會議 教育訓練 內部公告 員工申訴管道	不定期 1 年 3 次 1 年 2 次 不定期 不定期 不定期

表 1- 2 利害關係人聯絡窗口

聯絡資訊	
股東/投資人	公司發言人 曾才宏 (執行長) 代理發言人 蕭煒騰 (財務長) 聯絡人：公司治理單位 電話：(02) 2959-9611
利害關係人	聯絡人：永續發展執行小組 電話：(02) 2959-9611
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

一、 **溝通管道與議題蒐集來源：**本公司延續既有揭露與溝通機制，已於官網設置「利害關係人專區」及「重大議題揭露平台」，提供利害關係人溝通窗口與資訊查詢管道；並透過年度問卷調查與日常溝通（如會議、意見回饋與內部討論）蒐集關注主題，確保議題來源具可追溯性與一致性[20]。

二、議題鑑別方法：由「關注度」與「衝擊度」雙軸建構：在議題鑑別上，本公司採兩階段方式強化判別度：

1. 利害關係人關注度調查：以量表方式彙整關注程度，並據以形成年度「前十大關注議題」排序，作為議題初步篩選依據。
2. 重大議題衝擊度評估：由公司管理階層與董事層級參與評估[21]，以「正面影響 × 正面可能性」及「負面影響 × 負面可能性」計算衝擊值，並採 GRI 3 標準型加總法形成「總衝擊度」，用以辨識需優先管理與揭露之主題。

三、2025 年度鑑別結果之重點摘要：

依 2025 年度利害關係人問卷彙整結果，前十大關注議題以「社會面」為主（議題數量分布：社會面 9 項、經濟面 1 項），顯示利害關係人對法規遵循、員工權益與勞動條件、職安與人權相關主題之關注度較高；同時，重大議題衝擊度評估亦呈現相近趨勢，整體衝擊度排名前段議題集中於法遵、員工權益、勞雇(GRI 401)與勞資(GRI 402)議題等面向。

四、治理銜接與責任歸屬：

本公司於 2025 年 12 月 29 日完成永續發展委員會設置並生效；2025 年度之議題蒐整、分析與回應規劃，主要由權責單位依既有機制推動，並作為後續依委員會職權進行審議與監督之基礎資料，確保利害關係人觀點能逐步納入治理層級之決策與監督架構[22]。

1.4 重大性議題分析

本年度分析延續 2024 年架構，並優化量化評估模型，使其更具透明度與可追溯性[23]。

一、重大性分析流程說明：本公司遵循四階段程序，確保議題鑑別之客觀性：

1. **議題盤點：**整合 GRI、IFRS S1/S2、TCFD 及產業特性，篩選出 37 項 ESG 議題。
2. **調查與量化：**2025 年共回收 66 份有效問卷。依據問卷數據與量化模型（評分 1–5 分），計算各議題之「關注度」與「衝擊度」得分。

[20] GRI 2-29 利害關係人議合方針
[21] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
[22] GRI 2-29 利害關係人議合方針
[23] GRI 3-1 決定重大主題的流程

3. **結果解讀：**

關注度分布：利害關係人高度關注「法規遵循」與「勞動權益」，治理面與社會面議題為首要焦點。

衝擊度評估：經 GRI 標準型加總法計算，以「社會經濟法規遵循」衝擊度最高（29.06 分），其次為員工權益與勞資關係。

4. **重大議題確認：**交叉比對關注度與衝擊度排序，將具高度一致性之議題納入年度重大清單。

二、管理優化說明：相較前一年度，本公司於 2025 年精進下列管理措施，包括：量化模型透明化，建立議題評估流程文件化機制，提升鑑別過程之透明度。治理層級提升，明確區分議題正負面影響，並納入主管與董事會參與審議。

三、重大議題管理原則：經重大性分析確認之議題，將依下列原則管理：納入目標與 KPI、連結風險管理及定期追蹤揭露。（後續將分別於 1.4.1～1.4.4 詳述關注排序、量化分析、衝擊解讀及揭露對應情形。）

1.4.1 重要利害關係人關注議題

透過 2025 年度問卷調查，蒐集利害關係人對永續議題之關注程度。本年度共回收 66 份有效問卷，各題樣本數均達 65–66 份，數據分布合理且具統計分析價值[24]。

一、2025 年前十大關注議題

依平均關注度排序，2025 年度前十大關注議題如表 1-3。

表 1- 3 兩年度十大議題比較

排名	2024年度十大議題
1	經濟績效
2	行銷與標示
3	職業健康與安全
4	市場形象
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

排名	2025年度十大議題
1	社會經濟法規遵循
2	員工權益
3	員工關懷
4	市場地位
5	勞資關係-勞資糾紛關係
6	勞雇關係-勞工離職率分析
7	強迫與強制勞動
8	職業健康與安全
9	不歧視
10	訓練與教育

[24] GRI 2-29 利害關係人議合方針

二、年度趨勢變動與核心意涵

透過比對 2024 與 2025 年度之關注度排序，本公司分析出利害關係人焦點之結構性變動，反映外部期待之演進：

表 1- 4 十大重要議題年度分析比較

變動情形	2024 與 2025 年度比較	分析原因
上升	社會經濟法規遵循（6→1） 員工關懷（5→3） 強迫與強制勞動（8→7）	顯示利害關係人對合規風險與企業責任的重視程度大幅躍升，反映公司在內部管理與員工保障上，具高度社會期待，同時呼應全球供應鏈人權揭露趨嚴之趨勢。
下降	職業健康與安全（3→7）	重要性依然存在，但受整體優先順序結構性調整影響，排序順位略為後移。
消失	經濟績效、行銷與標示、市場形象、環境法規遵循、顧客隱私、顧客的健康與安全	反映利害關係人評估重點由外部形象轉向公司內部治理品質。
新增	員工權益、市場地位、 勞資關係-勞資糾紛關係、勞雇關係-勞工離職率分析、不歧視、訓練與教育	新增議題多集中於勞動條件、人權保障與組織穩定性，顯示利害關係人更加關注企業內部管理強度與人才發展能力。反映利害關係人更加關注企業的組織穩定性、人才發展強度與風險管理能力。

1.4.2 重大性議題鑑別與量化分析

為確保重大議題判定可驗證性，公司依循《GRI 3：重大主題 2021》建置雙軌量化分析，詳細說明如下[25]。比對關注及衝擊度，並定案重大議題與揭露範圍。

一、重大議題鑑別流程：本年度重大議題鑑別程序包含下列四個步驟：

(一) **議題蒐集與盤點**：依國際標準（GRI、IFRS S1/S2、TCFD）、產業特性與法規要求，彙整 ESG 候選議題清單。

(二) **利害關係人關注度評估**：透過 1–5 分量表問卷，量化計算利害關係人對各議題之關注強度。

(三) **衝擊度評估**：由主管及董事針對議題之「正面/負面影響」及「發生可能性」進行量化評分。

(四) 綜合分析與排序確認：交叉比對關注度與衝擊度，最終定案年度重大議題與揭露範圍。

[25] GRI 3-1 決定重大主題的流程

二、衝擊度量化模型（GRI 加總法）

本公司採用 GRI 3 建議之加總法，透過量化公式完整衡量議題之正負面影響與發生機率，使評估模型兼具風險管理與機會識別功能[26]，詳如表 1-5。

表 1- 5 衝擊度計算公式

評估構面	計算方式	說明
正面衝擊值	正面影響 × 正面可能性	評估議題帶來的正面效果
負面衝擊值	負面影響 × 負面可能性	評估議題潛在風險影響
總衝擊度	正面衝擊值 + 負面衝擊值	作為重大性排序依據

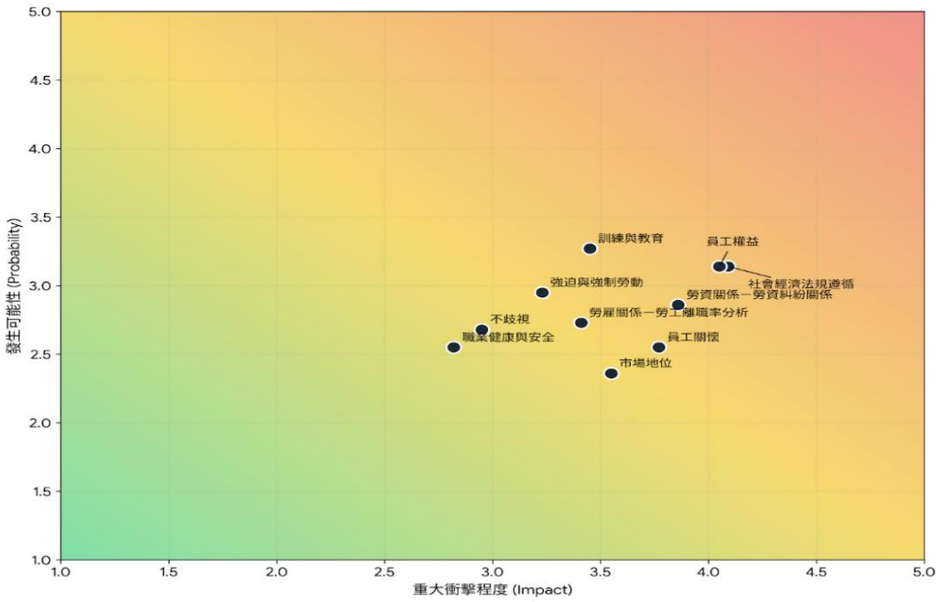


圖 1- 6 負面衝擊度分析矩

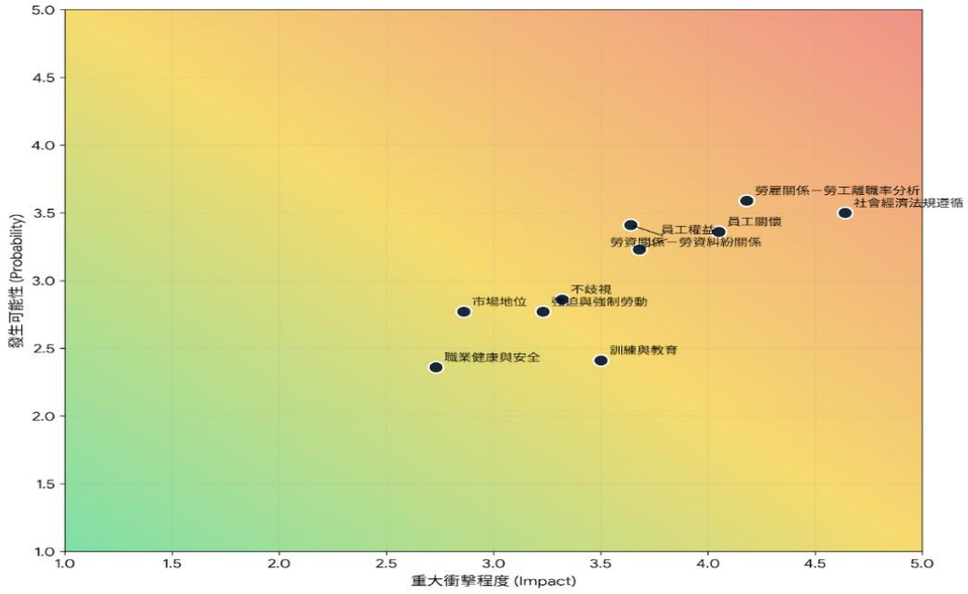


圖 1- 6 正面衝擊度分析矩陣

[26] GRI 3-2 重大主題列表

1.4.3 永續議題衝擊度分析

本公司針對利害關係人關注度前十大議題，由主管與董事進行「正面影響」與「負面衝擊」之雙軸評估（包含發生可能性與影響程度），並據此繪製永續議題衝擊矩陣圖，作為風險預警與機會識別之依據。

■ 正面衝擊與機會識別

分析顯示，「社會經濟法規遵循」與「員工權益」在正面衝擊評估中得分最高。此結果反映上述議題若能妥善管理，將顯著提升公司治理強度，並轉化為組織穩定與競爭力優勢。

■ 負面風險與管理優先序

在負面衝擊評估中，多數議題呈現「高衝擊、中發生率」之特徵，代表若發生相關情境（如違規風險或勞資爭議），將對企業營運、聲譽及成本產生實質影響。

✓ **高風險區：**「社會經濟法規遵循」與「員工管理（離職率、員工關懷）」之負面衝擊評估均處於高位，為風險控管之優先順序。

✓ **管理對策：**針對負面衝擊值較高之議題，本公司已建立預警與控管機制，透過提前部署及流程優化，將風險降至可控範圍。

表 1- 6 前十大總衝擊度排序

排名	議題	正面衝擊值	負面衝擊值	總衝擊度
1	社會經濟法規遵循	12.83	16.23	29.06
2	員工權益	12.69	11.88	24.57
3	勞雇關係 - 勞工離職率分析	9.30	15.02	24.31
4	勞資關係 - 勞資糾紛關係	11.06	12.40	23.46
5	員工關懷	9.60	13.61	23.21
6	訓練與教育	11.31	8.43	19.74
7	強迫與強制勞動	9.54	8.95	18.48
8	不歧視	7.92	9.50	17.43
9	市場地位	8.38	7.94	16.32
10	職業健康與安全	7.17	6.45	13.62

1.4.4 重大議題與永續揭露指標之對應

公司依據重大性分析結果，確立年度十大重大議題，並將其連結至報告書各章節之管理方針與績效指標，以確保 ESG 揭露資訊與實際營運作為高度一致。本項鑑別程序係嚴格遵循 GRI 2021 通用準則之重大性原則[27]。

一、重大議題與管理連結：所有鑑別出之重大議題透過永續發展委員會定期督導。各議題之管理作為（方針、目標、執行情形與績效指標）系統性編列於本報告對應章節中，以提升揭露之完整性與透明度[28]。

二、重大主題揭露對應：針對重大議題的管理與對應章節，詳如表 1-7。

表 1- 7 重大永續議題與對應準則

排序	議題類別	對應之 GRI 準則	報告書對應章節	KPI	應對措施
1	社會經濟法規遵循	GRI 2-27 法規遵循	第六章 公司治理	商務營運零違規，誠信爭議零發生。	每季啟動法規審查預警，合約納入誠信條款。
2	員工權益	GRI 401：勞雇關係 2016	第五章 企業社會責任	勞動條件零缺失，特休加班補償零延遲。	設定人/工時控管預警，定期召開勞資會議檢視。
3	員工關懷	GRI 401：勞雇關係 2016	第五章 企業社會責任	育嬰留停復職零阻礙，權益申訴管道零漏接。	暢通及優化申訴管道，建立育嬰留停同仁復職關懷。
4	市場地位	GRI 202：市場地位 2016	第五章 企業社會責任	品牌形象事件零負面衝擊	落實重大司法案件重訊即時透明揭露，穩定利害關係人對山隆品牌的經營信任。
5	勞資關係	GRI 402：勞/資關係 2016	第五章 企業社會責任	勞資糾紛零爭議，營運變更通知零違規	定期簽履行團體協約，推動全員彈性休息機制。(公司本身無成立工會，以參與各地區職業工會之團體協約作為依循保障員工)
6	勞雇關係	GRI 401：勞雇關係 2016	第五章 企業社會責任	關鍵職務流動率無異常，離退作業無缺失。	實行降低流動率激勵方案，落實離職面談，提升勞雇關係。
7	強迫與強制勞動	GRI 409：強迫或強制勞動 2016	第五章 企業社會責任	無超時超量強制勞動，不當勞務零雇用。	落實嚴格排班與工時內控，納入承攬商環安審查。
8	職業健康與安全	GRI 403：職業安全衛生 2018	第五章 企業社會責任	零重大職業災害，危運專項證照零失效。	推動運輸車隊與油站職業安全監控與管理。
9	不歧視	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016、GRI 406：不歧視 2016	第五章 企業社會責任	不平等歧視申訴零成案，職場騷擾侵害零容忍。	任用升遷採公平盲審，性騷騷調查機制獨立運行以維持公平性。
10	訓練與教育	GRI 404：訓練與教育 2016	第五章 企業社會責任	職安培訓 100%覆蓋率。	導入實務導向數位課程，將業務及職安排技能培訓編入考核。

[27] GRI 3-1 決定重大主題的流程、GRI 3-2 重大主題列表
[28] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-13 衝擊管理的負責人、GRI 3-3 重大主題管理

1.5 短中長期目標的制訂與應對策略

本公司依據 2025 年重大性議題分析結果，將永續目標整合至年度經營規劃。我們遵循 GRI 3-3 管理原則，建立系統化的目標管理機制，並定期提報董事會監督，確保永續績效與企業營運策略維持高度一致性[29]。

1.5.1 短中長期目標制定說明

本公司以 2024 年為溫室氣體盤查基準年，參照科學基礎減量路徑（SBTi）與國際淨零排放趨勢，規劃短、中、長期關鍵發展節點。我們致力於 ESG 三大構面之整合轉型，**透過滾動式檢討機制，確保目標設定能隨營運規模與盤查數據之成熟度進行動態精進。**

表 1- 8 短中長期永續目標與推動策略

期間	目標說明	推動重點	管理方向
短期（2030 年）	以 2024 年為基準年，規劃 2030 年前溫室氣體排放量較基準年減少 30%，作為低碳營運之階段性目標。	車隊汰換升級、低碳能源評估與導入、能源效率管理、碳排資訊追蹤機制建置。	強化能源使用與排放數據管理，研議納入內部績效管理，並鼓勵合作夥伴共同推動環境責任。本公司將
中期（2040 年）	規劃 2040 年前溫室氣體排放量較 2024 年基準年減少 50%，逐步推動營運結構與能源使用模式轉型。	擴大低碳車輛比重、提升再生能源使用比重、供應商碳排管理、循環經濟推動	精進碳管理制度，逐步將碳成本與氣候風險納入投資與營運決策。
長期（2050 年）	呼應全球淨零趨勢，朝深度減碳與低碳轉型方向持續推進，並審慎評估剩餘排放管理方式。	低碳技術評估、能源回收應用、碳管理工具導入、強化資訊揭露與外部查證	持續關注國際永續與氣候治理趨勢，逐步與相關標準接軌，深化長期永續競爭力。

1.5.2 未來應對策略

本公司依重大議題，將管理行動聚焦於環境、社會及治理三大面向：

- **環境面**：推動車隊升級、提升能源使用效率，並建置碳資訊管理制度，以強化排放管理與數據品質。
- **社會面**：強化員工權益、職業安全衛生及勞資溝通機制，提升組織穩定與員工參與。
- **治理面**：精進風險管理架構，強化董事會監督與績效管理機制，確保重大議題持續追蹤與改善。

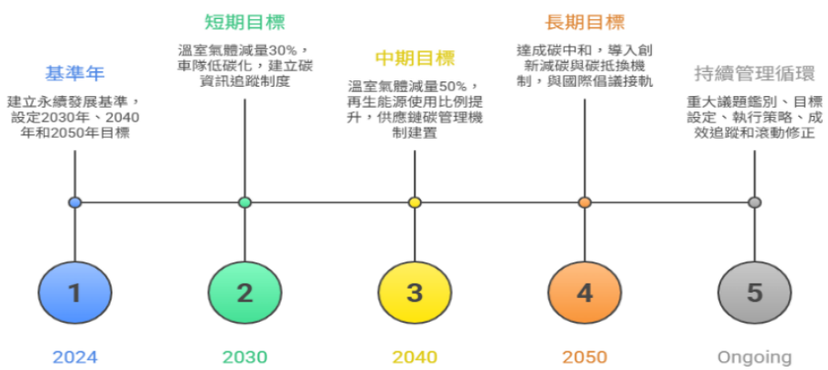


圖 1- 7 短中長期減碳目標

[29] GRI 3-3 重大主題管理、GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-13 衝擊管理的負責人

第二章 企業概論

2.1 公司介紹與規模 20
2.1.1 公司基本資料 20
2.1.2 公司組織架構 20
2.1.3 重要業務發展里程碑 22

2.2 公司營運策略與方針 23
2.2.1 永續發展委員會 23
2.2.2 永續發展執行小組 24
2.2.3 產業現況 25
2.2.4 未來營運計劃 25

2.3 供應鏈關係 26
2.3.1 上下游供應鏈管理策略與服務品質 26
2.3.2 供應商篩選準則 28
2.3.3 採購流程及供應商管理 29
2.3.4 銷售與客戶管理 30
2.3.5 訊息安全管理 30

2.4 股東權益 31
2.4.1 股東權益保障 31
2.4.2 股東結構分析 32

2.5 公協會組織 34
2.5.1 公協會權利與義務 34
2.5.2 公協會與社會責任 35



2.1 公司簡介與規模

本公司在 2025 年度營運績效顯示，中油發油量為 206,954 公秉，台塑發油量為 68,605 公秉。為因應氣候變遷與能源轉型挑戰，公司已將永續議題正式納入治理決策機制，並透過數據化管理提升資源配置效率，確保環境與社會績效揭露之精確性與可追溯性[30]。進一步透過組織架構與資訊制度的強化，將永續議題納入公司治理與營運決策[31]。

2.1.1 公司基本資訊

截至 2025 年底，本公司實收資本額為新臺幣 13.72 億元，發行普通股 137,281,827 股。營運服務涵蓋國內外油品配送、加油站零售、倉儲配送及系統整合。目前海外布局採精簡策略，營運重心已深化至國內能源物流服務，總計營運加油站 74 處，並結合運輸倉儲節點提供一站式物流服務[32]。營運模式主要為零售服務，不涉及石油煉製或工業製程；用水來源均為市政供水，主要供日常清潔與設施維護使用，不具備製程用水性質[33]。本公司營運具備勞動密集特質，2025 年底員工總人數為 1,082 人，並與外包駕駛合作維持運輸量能。公司遵循聯合國世界人權宣言精神，致力於提供合理工時、保障員工休息權利，並確保作業安全與環境管理落實，致力營造友善工作環境。

2.1.2 公司組織架構

公司治理架構以董事會為決策與監督核心，負責經營策略、重大投資及重要政策。為落實永續治理，於 2025 年 12 月 29 日董事會下增設「永續發展委員會」與「風險管理委員會」，針對財務報導、風險管理及永續議題進行專業審議[34]。經營管理層級由總經理統籌日常營運，確保董事會決策與治理要求落實至營運執行面[35]。

股票代號	2616	產業類別	油電燃氣業	總機	(02)29599611
公司名稱	山隆通運股份有限公司		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	
上市日期	1997/11/08		實收資本額	1,372,818,270元	
公開發行日期	1991/08/26		普通股每股面額	新台幣10.0000元	

圖 2- 1 公司基本資訊

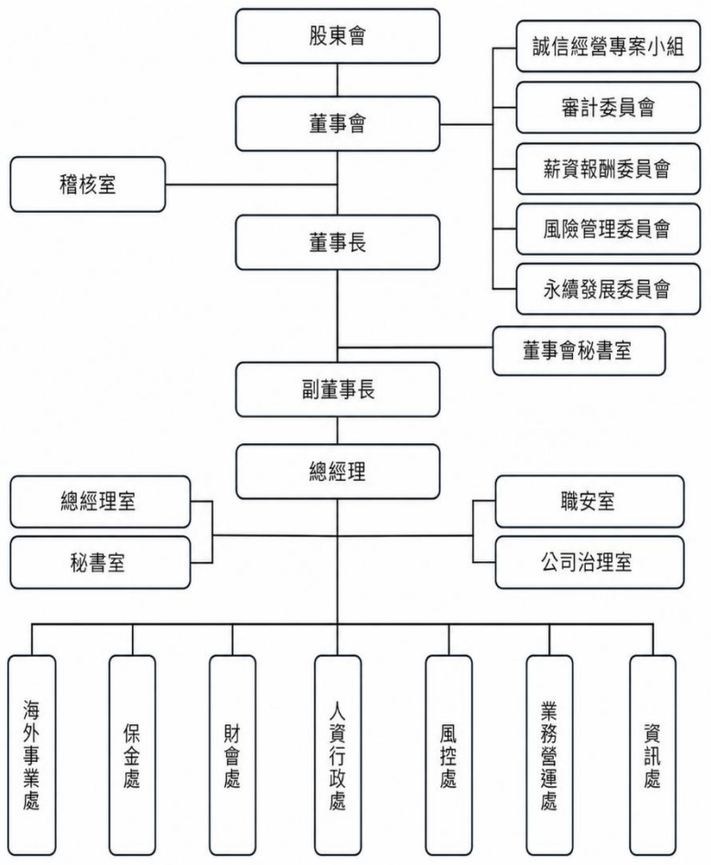


圖 2- 2 公司組織圖

[30] GRI 2-5：外部保證/確信
[31] GRI 2-9：治理結構及組成；TCFD 治理 a. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人
[32] GRI 2-1：組織詳細資料
[33] GRI 2-6：活動、價值鏈與其他業務關係
[34] GRI 2-9：治理結構與組成
[35] GRI 2-12：最高治理單位在監督影響管理中的角色

各核心業務與管理支援單位依專業職能分工，將風險管理與永續要求納入日常營運流程，並向階層主管回報執行情形，確保治理績效與營運目標高度整合。

表 2- 1 各主要部門職掌與 ESG 相關作用說明

組織單位	主要業務內容	與 ESG 相關的作用
股東會	審議公司重大議案，行使股東權益與監督職能。	監督董事會績效、關注企業長期永續價值與利害關係人權益。
董事會	負責公司整體經營策略、重大政策與風險決策之監督。	監督 ESG 與氣候風險策略，確保永續議題納入公司治理與重大決策。
董事長	統籌公司經營策略，督導整體營運與發展方向。	推動永續願景、督導董事會執行永續策略、對外代表公司永續承諾與治理態度。
副董事長	協助董事長推動經營決策及跨部門協調管理。	協助董事長推動 ESG 重大專案與跨部門整合、代理董事長督導永續治理事項。
總經理	統籌公司整體營運管理與跨單位整合。	主導 ESG 與永續策略執行，將治理要求轉化為營運管理行動。
海外事業處	管理海外業務與營運。	確保海外營運符合法規、人權與環境要求。
保金處	辦理保險金信託管理、理賠及相關功能運作。	強化資金運用與保險風險之永續管理。
財會處	負責財務會計、資金與成本管理。	支援永續資訊揭露與氣候風險之財務影響分析。
人資行政處	統籌人事、採購及總務行政作業，支援組織營運與資源管理。	推動員工照護、多元平等、人才發展、職涯訓練、員工福利與勞資關係管理。
風控處	建立風險管理機制，監控並降低營運風險。	建立 ESG 風險管理機制、辨識營運衝擊、監控法遵與聲譽風險。
業務營運總處	統籌公司整體營運管理與核心業務銷售與營運執行作業。	將 ESG 要求納入營運決策與資源配置、提升服務品質與營運效率。
資訊處	負責資訊系統、資安與資料管理。	建構永續資訊系統化管理，確保資料安全與可追溯性。
管理處	辦理行政管理與內部制度運作。	支援勞動條件與內控制度之落實。
稽核室	執行內部稽核作業，檢視制度與營運執行情形。	查核 ESG 制度與內控制度有效性、監督法遵與誠信經營、降低治理風險。
董事會秘書室	協助董事會行程安排、會議聯繫及行政幕僚作業。	協助董事會推動 ESG 政策與對外溝通、追蹤永續專案執行情形。
總經理室	協助總經理推動經營計畫與跨單位整合事項。	協調跨部門 ESG 執行事項、追蹤永續 KPI 與專案進度。
秘書室	辦理行政庶務、會議安排及主管行程管理。	辦理董事會與股東會 ESG 議案、協助資訊揭露與利害關係人溝通。
職安室	推動安排職業安全衛生管理，維護工作環境安全。	推動職業安全衛生管理、降低工安風險。
公司治理室	推動公司治理制度，強化法遵與資訊揭露。	執行公司治理制度、推動永續治理與評鑑。
誠信經營專案小組	推動誠信經營與法遵管理。	落實反舞弊與利益衝突防範，強化治理透明度。
審計委員會	監督財務報導、內控制度及稽核執行情形。	監督財務與 ESG 揭露品質、內控與風險管理機制、確保治理透明與獨立性。
薪資報酬委員會	審議董事及經理人薪酬制度與績效獎酬事項。	建立與 ESG 績效連結之薪酬制度、強化高階管理階層永續責任。

表 2- 2 永續發展推動編組與公司治理單位對應表

永續發展執行小組	對應公司治理/管理單位	功能對應說明
公司治理組	公司治理相關單位、董事會秘書室。	負責公司治理制度、法規遵循、資訊揭露及董事會相關永續議題之協調與執行。
永續環境組	營運總處、物流處、油品事業處。	負責環境管理、節能減碳、能源使用與營運活動環境衝擊之管理與改善。
社會公益組	管理處、人資相關單位、企業社會責任專案小組。	推動職安衛、人權、員工關懷、社會參與及公益活動相關事務。
永續發展資訊管理組	資訊處、財會處。	負責永續資訊蒐集、資料管理、系統化整合及永續報告書資訊支持。

透過上述永續發展推動編組與公司治理單位之對應設計，本公司已將永續議題明確嵌入既有治理與管理體系中，使相關工作不以臨時性專案運作，而是依循既定組織分工與管理流程持續推動。

2.1.3 重要業務發展里程碑

表 2- 3 本公司重要業務發展歷程

年度	階段	關鍵發展	對公司營運與永續意義
1976	創立與運輸基礎建立	公司成立，初期以一般貨物運輸為主。	建立車隊調度、路線管理與運輸安全能力，奠定後續轉型為能源物流服務之基礎。
1997	資本擴張與規模化	股票上市。	擴充資本規模，支撐全臺據點與油品物流網絡的建置。
1998–2000	油品流通體系成形	設立首座加油站並逐步拓展北中南。	由「運輸」進入「油品流通與零售」，形成垂直整合之能源物流模式。
2004	國際化與跨境能力	成立上海山通儲運。	建立跨境物流與清關能力，服務範圍由國內延伸至兩岸。
2010	區域配送效能強化	雲林麥寮據點建置。	強化中部產業聚落配送效率，提升油品物流調度能力。
2012	營運數位化起步	加油站導入電子發票。	建立能源通路數位管理基礎，提升交易透明度與資料可追溯性。
2016	供應鏈安全標準導入	通過 RSQAS 與 AEO 認證。	導入危險物品運輸與國際供應鏈安全標準，建立高風險營運之制度化管理能力。
2018	東協市場布局	成立越南山隆。	擴展東南亞跨境物流與報關服務能力，提升區域營運彈性。
2022 起	氣候與碳管理制度化	導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證。	以國際標準建立碳排數據盤點與管理能力，為氣候治理奠定基礎。
2024	永續治理制度深化	修訂永續資訊管理程序與報告書確信程序。	建立永續數據蒐集、覆核與揭露流程，強化第三方確信與治理透明度。
2025	成本與營運數據制度化	制定《成本分析管理辦法》。	將油站、運輸、倉儲成本與營運數據納入一致化、可稽核的管理架構。
2025	永續資訊系統化	制定《永續資訊管理及發展辦法》。	建立碳排、能源、車隊油耗等數據整合與內控機制，提升揭露品質。

本公司的發展歷程展現出由傳統運輸業，逐步演進為結合油品流通、跨境物流、數位化管理與永續治理之能源物流企業。每一階段的制度建置與營運調整，皆為後續推動氣候管理與永續揭露奠定基礎，使公司在面對外部法規與環境變遷挑戰時，具備穩健且系統化的因應能力。

2.2 公司營運策略與方針

公司從傳統運輸轉型為智慧化能源物流企業。營運策略聚焦於數位化與智能化發展，導入無人加油站、智慧系統應用及電子化營運管理，提升服務效率與營運彈性。

在經營上，公司將能源效率優化、危險物品運輸風險控管與資訊透明化列為重點。我們透過 ISO 管理系統、供應鏈安全認證及永續資訊治理制度，將永續目標與經營決策緊密連結，確保業務發展兼顧風險控管與環境責任[36]。



圖 2- 3 山隆營運型態升級與治理深化歷程

2.2.1 經營方針

本公司經營方針聚焦於營運韌性、誠信治理、市場布局與永續轉型四大面向，將核心價值具體轉化為各項管理制度與績效指標：

一、營運穩健：確保能源流通安全與供應穩定

透過標準化作業流程、危險物品運輸管理制度與供應鏈安全認證，管控油品配送、倉儲與加油站營運之風險。以優化車隊調度與提升配送效率，確保能源供應鏈穩定運作，降低營運中斷風險。

二、誠信治理：強化法規遵循與資訊透明

透過功能性委員會及誠信經營推動機制，落實內部控制。由 ISO 管理系統、AEO 與 RSQAS 認證，確保作業符合國際安全標準，並透過永續資訊管理程序，提升營運績效之透明度與可追溯性[37]。

三、前瞻布局：提升營運效率與跨境服務能力

逐步由傳統運輸轉型為整合型能源物流企業。透過臺灣據點網絡結合海外分支機構之跨境物流與清關服務，提升區域營運彈性與市場回應力[38]。

四、永續創新：將氣候與環境議題納入營運思維將溫室氣體盤查、車隊油耗管理納入經營規劃。建立數據驅動之管理模式，量化評估能源使用效率與環境績效，並將氣候變遷風險管控整合至長期營運決策中[39]。

[36] GRI 2-6：活動、價值鏈與其他業務關係
[37] GRI 2-16：關鍵議題之溝通
[38] GRI 2-1：組織詳細資料
[39] GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放

2.2.2 近年經營趨勢

本公司營運重心已由傳統「規模擴張」轉向「永續治理、數據管理與風險韌性」，並具體落實為以下五項經營趨勢：

一、永續發展與國際準則接軌（治理面）

公司全面對接 GRI、TCFD、SASB 及 IFRS 永續揭露架構，將 ESG 納入治理核心。透過建立永續資訊管理與第三方確信機制，提升非財務資訊之透明度與可追溯性[40]。

二、綠色物流與減碳管理納入營運決策（環境面）

因應淨零趨勢，車隊油耗效率與能源管理將納入營運考核指標。除導入低碳運具外，場站設施亦同步推動節能改善，將減碳績效列為營運決策關鍵環節[41]。

三、風險管理範圍擴大與營運韌性建構（風險面）

風險範疇已由傳統作業安全，擴展至氣候變遷、供應鏈中斷及公共衛生等新興風險。透過系統性控管機制，強化組織應變能力與整體營運韌性。

四、資訊安全與個人資料保護管理強化（資安面）

為降低資安風險，公司已建立標準化管理流程，包含帳號權限控管、密碼政策、定期稽核及全員資安教育訓練，確保營運數據與客戶隱私安全[42]。

五、人權關懷與職業健康管理重視（社會面）

針對輪班及長時間工作透過職安教育與健康促進措施降低職場風險。同時，推動多元友善職場與平權政策，提升組織社會責任績效[43]。

本公司經營策略已完成從「傳統運輸」至「制度化能源物流」的轉型。透過將 ESG、氣候行動、資安與風險管理四大核心方向，具體實踐於營運決策與日常管理中，確保企業韌性與競爭力。此轉型不僅整合了營運績效與 ESG 要求，更強化了面對產業環境變動的應變能力，以回應各界利害關係人期待。



圖 2- 4 2025 年經營趨勢之四大核心面向

[40] GRI 2-5 外部確信、GRI 2-23 政策承諾
[41] GRI 302-4 減少能源消耗
[42] GRI 418-1 客戶隱私洩漏投訴
[43] GRI 403-1 職業安全衛生管理系統、GRI 418-1 客戶隱私洩漏投訴

2.2.3 產業現況

油電燃氣與運輸物流產業具高度資本密集、能源密集與法規監管特質，營運涉及顯著的公共安全與環境外部性。當前產業結構正由傳統的車隊與場站管理，向數位治理與氣候風險導向轉型。企業面臨核心壓力包括：需承擔能源使用與溫室氣體排放揭露責任之環境壓力；作業涉及危險物品運輸，面臨嚴格職業安全與供應鏈合規標準；消費者轉向數位化服務，迫使場站進行系統整合及強化資安防護。面對此轉型階段，數據管理效能、風險控管深度與永續揭露之完整度，成為企業長期競爭優勢的關鍵指標。

2.2.4 未來營運計劃

公司未來營運將聚焦據點優化、永續系統化與營運韌性，以提升管理效益與風險抵禦能力。環境與社會面向致力整合車隊調度與設施節能，降低營運碳強度，同時落實危險物品運輸教育以降低職安風險[44]，公司治理面向則整合集團各據點數據之永續管理架構，並落實資訊安全機制與帳號權限管理，確保營運與客戶個資安全[45]。

表 2- 4 ESG 面向之行動計畫

面相	行動計畫		預期效益
	行動方向	具體作為	
環境	車隊油耗效率管理	導入 TMS 油耗與里程監控、駕駛行為管理	降低燃料消耗與碳排放強度
	站體與設施節能	加油站與倉儲設備節能改善、能源管理	降低用電量與營運碳足跡
	減碳管理制度	建立碳排數據串接與盤查機制	強化氣候治理與揭露能力
	調度優化	降低重複行駛與空車率	提升運輸效率、減少能源浪費
社會	職安與危運管理	強化教育訓練、事故預防與場站安全管理	降低職災與公共安全風險
	據點優化	場站整併與機能提升	提升都市物流效率與社區安全
	員工管理	KPI 與駕駛行為管理制度	提升工作安全與服務品質
	降低社區影響	洩漏預警、設備更新	降低對周邊環境與居民影響
公司治理	永續資訊系統化	Oracle ERP、TMS、雲端系統整合	營運與永續數據整合管理
	KPI 管理制度	各據點績效與成本結構追蹤	提升決策透明度與效率
	數位化管理	油站、車隊、倉儲數據即時化	強化管理精準度
	資訊安全與權限管理	帳號權限、資安制度強化	確保營運與客戶資料安全

[44] GRI 413-1：經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動
[45] GRI 2-24：將政策承諾轉化為行動、GRI 418-1：與客戶隱私相關的投訴

2.3 供應鏈關係

本公司以能源與油品物流為核心，整合車輛設備、油品調度、倉儲配送與客戶服務，構成完整能源物流服務鏈。管理理念堅持「安全、效率、責任與永續」，除確保上游供應穩定，更致力於與客戶建立具備韌性之長期合作關係。為落實永續經營，公司已將誠信經營、職業安全、環境管理及低碳運輸等 ESG 指標納入供應商篩選機制與合作規範，以提升整體供應鏈之永續競爭力[46]。

2.3.1 上下游供應鏈管理策略與服務品質

本公司供應鏈整合油品採購、運輸設備維護、場站營運與物流倉儲，構築一體化能源服務體系。因應營運環境複雜度提升，公司採取制度化管理機制，深化與供應鏈夥伴之信任關係，並將永續原則納入網絡評估，以建構具備高營運韌性與服務穩定性之策略合作網絡。

一、上游供應商關係

本公司供應鏈採購結構以能源與關鍵營運物資為核心，2025 年度前十大供應商採購總額達新台幣 605,341 萬元。其中，台灣中油與台塑石化合計佔採購比重 97.22%，構成穩定之能源雙來源體系，有效分散採購風險。其餘八家輔助供應商涵蓋廣告、工業材料、物流包裝及保全設備，確保場站營運與設備維護需求。公司透過長期穩定之採購機制維持營運連續性，並將誠信經營、環境保護與職業安全納入供應商管理準則，落實永續責任物流與風險控管[47]。

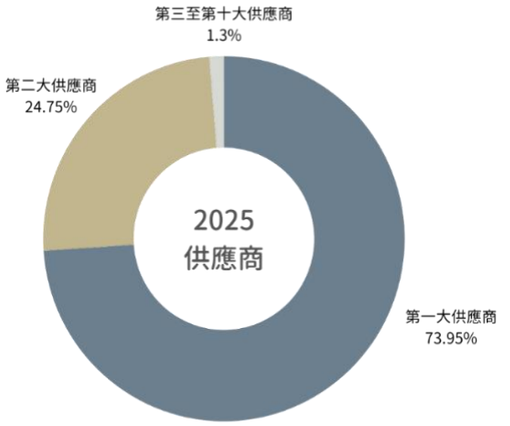


圖 2- 5 2025 前十大供應商進貨金額占比圖

表 2- 5 2025 前十大供應商

排序	供應商	統編	金額(萬)	比重
1	台灣中油股份有限公司	03707901	436,478	72.10 %
2	台塑石化股份有限公司	86522210	152,074	25.12 %
3	精誠廣告科技有限公司	28596179	5,766	0.95 %
4	科隆工業股份有限公司	23474964	5,012	0.83 %
5	正隆股份有限公司	33085508	3,869	0.64 %
6	福克斯保全股份有限公司	53703423	584	0.10 %
7	鴻讚智能有限公司	91067802	565	0.09 %
8	諾瓦材料科技股份有限公司	28088287	401	0.07 %
9	穩郝佳企業有限公司	23893930	327	0.05 %
10	貝民股份有限公司	20561107	265	0.04 %
		合計	605,341	100 %

[46] GRI 308-1：使用環境準則篩選新供應商
[47] GRI 308-1：使用環境準則篩選新供應商、GRI 204-1：來自當地供應商的採購支出比例

公司核心業務涵蓋油品與化學品運輸、倉儲調度及物流整合，服務對象包含能源經銷商、化工企業及區域物流業者。作為能源與危險品供應鏈之關鍵節點，公司透過精準之車隊調度與倉儲配置，協助客戶提升能源流通效率及供應穩定性。2025 年度前十大客戶銷貨總額計 102,213 萬元，核心夥伴涵蓋長期合作之油品運銷商、區域供應商及能源通路企業，共同維持供應鏈之運作韌性[48]。

表 2- 6 2025 前十大銷貨客戶

排序	客戶	產業類型	營業額(萬)	占比
1	聯倉交通股份有限公司	油品運輸	20,517	20.07 %
2	正隆股份有限公司	紙業製造	18,703	18.30 %
3	南部化學股份有限公司	化學品	15,499	15.16 %
4	金獅油品股份有限公司	油品經銷	14,968	14.64 %
5	元聚油品股份有限公司	油品經銷	14,011	13.71 %
6	台灣中油股份有限公司	油品	7,870	7.70 %
7	臺塑汽車貨運股份有限公司	物流運輸	4,199	4.11 %
8	台灣化學纖維股份有限公司	化纖製造	3,158	3.09 %
9	味王股份有限公司	食品製造	2,331	2.28 %
10	統奕包裝股份有限公司	包材塑料製品	957	0.94 %
		合計	102,213	100.00 %

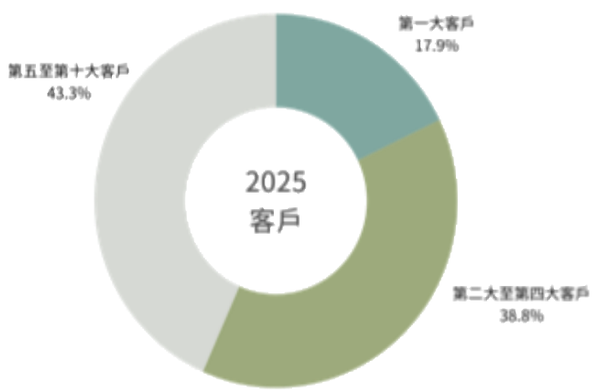


圖 2- 6 2025 前十大客戶銷售額占比

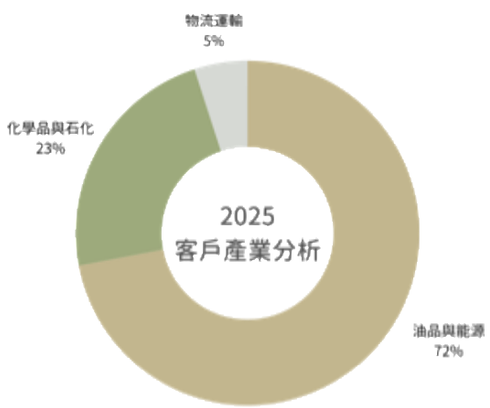


圖 2- 7 下游客戶產業結構金額占比

[48] GRI 2-6：活動、價值鏈與其他業務關係

本公司客戶結構以能源及油品產業為主，具長期合作之穩定特性。為應對高碳排產業之轉型壓力，公司持續強化低碳物流與安全管理能力，並採取以下永續導向作為：

此外，隨著能源產業對安全運輸與低碳物流之要求提高，本公司亦持續推動以下永續導向作為：

(一) 強化危險品與油品運輸安全管理制度，確保配送過程符合安全與法規要求

(二) 提升運輸調度效率與車隊管理，降低空車率與燃料消耗

(三) 配合客戶需求優化配送路線與倉儲配置，減少運輸距離與碳排 [49]

(四) 持續蒐集客戶對服務品質與安全管理之回饋

未來將持續導入數據化管理，深化與客戶之策略協作，以建立具韌性且具備永續價值之能源物流網絡，鞏固產業專業地位。

2.3.2 供應商篩選準則

本公司依據供應商管理、安全及永續程序，針對工程、運輸、勞務及採購等承攬性質，確保供應鏈風險可控與永續要求落實：

一、基本資格與法規文件審查：合作前須完備基本文件審查，未通過者禁止進入作業流程。

二、環境安全衛生與職安管理：須完成危害告知並依階段性評估簽署安全承諾，具備基本風險控管能力 [50]。

三、供應鏈安全與品質評估：依供應鏈品質進行分級，具第三方評鑑（如 SQAS）者優先；不符規範者列入觀察、停權或除名 。

四、履約能力與成本合理性評估：綜合評估品質、交付能力與成本合理性。

五、永續與治理配合要求：須配合公司環境、職安與法遵規範，並接受必要之查核與評估 。



圖 2- 8 供應商制度化篩選與風險管控架構

[49] GRI 305-5：減少溫室氣體排放量
[50] GRI 403-1：職業安全衛生管理系統

2.3.3 採購流程及供應商管理

本公司依內部控制與管理程序，建置制度化採購與供應商管理機制，將誠信經營、風險控管、職業安全與永續發展納入決策，確保採購作業同時兼顧營運需求與治理要求。

一、治理原則：採購依《採購作業管理程序》與《供應商管理程序》執行，以確保品質、交期與法遵，並降低供應中斷風險，維持長期合作穩定性。
二、標準化流程：採購採集中管理與分級授權制度，所有流程（請購、詢價、訂購、驗收、付款）均透過電子系統留存紀錄，確保作業可追溯與可稽核。
三、供應商管理機制：建立合格供應商名冊，並定期進行績效評估與風險檢視。評估項目涵蓋品質、履約能力、法遵、環境與職安表現，作為持續合作或調整之依據。
四、誠信採購與風險控管：明訂利益迴避與誠信原則，結合申訴與通報機制及內部稽核，強化採購透明度與問責性[51]。
五、永續整合：逐步將 ESG 要求納入供應商管理與採購決策，逐步推動供應鏈符合公司永續發展目標。



圖 2- 9 採購流程與供應商管理制度架構圖

[51] GRI 205-2：反貪腐政策與程序的傳達及訓練

2.3.4 銷售與客戶管理

本公司將銷售視為公司治理環節，透過制度化權責控管與資訊治理，確保交易合規與公共安全。

一、銷售治理與內部控制：銷售作業嚴格執行權責劃分，確保交易核決機制之透明與監督。所有價格策略、高風險交易及合約內容均納入風險評估程序，並系統化保存交易紀錄，以確保數據之可追溯性與稽核性。

二、責任銷售與客戶服務管理：針對能源及運輸等高安全敏感業務，公司嚴格落實責任銷售，包含：資訊透明：清楚揭露履約範圍與安全規範，消除資訊不對稱。跨部門協作：銷售與安全單位緊密配合，確保服務承諾與作業條件之一致性。公共安全：嚴格控管銷售項目，降低對社區與公共安全之潛在風險[52]。

三、客戶申訴：若發生客戶申訴，已週圍單位處理，由客服單位為申訴窗口接受立案、分配權責部門調查、回覆客戶進度、結案並進行內部改善等流程。

四、客戶資料保護與資訊安全管理：依循個資法與內部資安規章，採行最小化原則收集資料，並落實嚴謹之存取控管與帳號權限管理。透過定期員工資安訓練，並將個資管理納入內部稽核體系，全面防護客戶權益。

表 2- 7 銷售與客戶管理之 ESG 對應關係

管理構面	主要管理作法	ESG 對應
銷售治理	核決制度、合約審查、履約控管	G：公司治理與風險控管
客戶管理	責任銷售、安全規範、跨部門協作	S：社會責任與公共安全
營運效率	訂單整合、配送優化、資源控管	E：能源效率與間接減碳效益
資料治理	個資保護、資安控管、稽核制度	G/S：資訊治理與利害關係人權益保護

2.3.5 訊息安全管理

本公司將資訊安全納入整體風險管理與內部控制架構，確保營運韌性、法規遵循及利害關係人權益。

一、治理架構:管理階層督導資訊處執行資安作業，將資訊安全議題納入風險管理政策，並與個資保護、法遵及永續治理架構連結，於治理層級落實風險辨識與監控[53]。

二、防護與管理制度：系統權限管理：落實「最小權限原則」，嚴格規範帳號申請、異動與銷毀流程，定期檢視存取權限。存取安全：建立密碼強度規範與存取防護，確保系統運作安全性。個人資料保護：依個資法規範蒐集、處理、保存及銷毀程序，執行個人資料檔案安全維護計畫，降低外洩風險。

三、事件應變與意識提升：應變流程：建立資安事件通報與處理機制，遇異常狀況即時啟動應變與原因分析，強化管理韌性[54]。教育訓練：定期舉辦資安與個資保護訓練，提升全員風險認知，降低人為疏失風險[55]。

四、與 ESG 及公司治理之關聯：資訊安全支撐永續數據之可追溯性（環境）、維護各界信任（社會）及提升治理透明度（公司治理），為本公司數位化轉型之基礎。

[52] GRI 413-1：經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動
[53] GRI 2-12：最高治理單位在監督衝擊管理上的角色；GRI 2-13：衝擊管理責任的授權；GRI 2-24：將政策承諾納入組織活動與商業關係
[54] GRI 2-25：補救負面衝擊的流程
[55] GRI 2-26：尋求建議與提出疑慮的機制

2.4 股東權益

本公司視股東權益保障為治理基石，致力建立透明、公平與可預期之架構，確保股東平等行使資訊知情、決策參與及經濟利益等權利。董事會作為最高決策與監督單位，透過審計與薪資報酬等功能性委員會，落實內部控制與風險管理，強化決策品質與權責制衡[56]。藉由制度化治理與資訊透明機制，公司將股東權益納入 ESG 核心策略，以達成股東價值與長期永續發展之平衡。

2.4.1 股東權益保障

本公司依循《公司章程》與治理守則，建立公平、透明之股東權益保障制度，確保全體股東平等行使資訊知情、決策參與及經濟報酬權利。董事產生採股東提名制度，並設有多席獨立董事，以強化董事會之專業性與獨立性，落實利益迴避原則。揭露資訊與參與，同時提供實體股東會議出席管道，並建置投資人專區，即時揭露重大議案、決議結果及治理資訊於公開平台，確保公司營運之透明度與可監督性。[57]。

表 2- 8 股東權益保障之主要作法與治理內涵

作法面向	具體作法說明	ESG 治理連結
治理制度與董事遴選機制	採候選人提名制度並設置獨立董事，強化董事會之專業性、獨立性與監督功能，確保重大決策具備中立性與治理品質。	G：公司治理結構、董事會有效性
股東參與與表決權保障	定期召開股東常會，並提供實體出席機制，保障不同規模與地區股東均能公平行使表決與參與權利。	G：股東權益保障、治理包容性
資訊揭露與投資人溝通	依法揭露財務、治理與永續相關資訊，並透過投資人關係專區與股東專區，強化與股東之即時溝通與資訊可得性。	G：資訊透明、利害關係人溝通
誠信治理與權益保護	建立利益衝突迴避、防範內線交易與誠信經營制度，確保治理運作符合法遵要求，維護全體股東之共同利益。	G：誠信經營、法遵與風險控管

透過上述制度化治理措施，山隆通運已將股東權益保障實質納入 ESG「治理（G）」構面之核心管理事項，並呼應《30 項人權》中有關所有權保障與意見表達自由之精神。

[56] GRI 2-9：治理結構與組成
[57] GRI 2-10：提名與遴選最高治理單位

2.4.2 股東結構分析

股東結構為公司治理之基礎，直接影響決策穩定性與長期經營策略。本公司股權結構兼具分散性與穩定性，有助於維持決策獨立性與中長期發展視角[58]。

一、股東結構分析（依 2025 年資料）：

(一) 結構組成：由本國自然人股東與本國法人股東為主。自然人股東基礎廣泛，法人股東則提供相對穩定之資本支持。

(二) 風險控管：金融機構與境外投資比重偏低，降低短期資金流動對治理結構之干擾。

(三) 經營連結：董事、監察人、經理人及持股 10% 以上大股東合計持股約 25%，顯示經營團隊與公司長期價值高度連結。

表 2- 9 本公司 2025 年股東結構一覽表

股東類別	股東			持股		
	人數(位)	人數比例	加總比例	股數(股)	持股比例	加總比例
本國自然人	185,101	99.7559 %	99.7985 %	91,484,085	66.6396 %	66.6547 %
外國自然人	79	0.0426 %		20,667	0.0151 %	
本國公司法人	329	0.1773 %	0.2015 %	41,053,996	29.9049 %	33.3453 %
僑外法人 21%	22	0.0119 %		1,785,375	1.3005 %	
僑外法人 10%	11	0.0059 %		1,203,101	0.8764 %	
僑外法人 15%	3	0.0016 %		46,000	0.0335 %	
本國其他法人	2	0.0011 %		2,168	0.0016 %	
國內證券投資	5	0.0027 %		1,530,434	1.1148 %	
金融事業	1	0.0005 %		156,000	0.1136 %	
大陸地區	1	0.0005 %		1	0.0000 %	
合計	185,554	100 %		137,281,827	100 %	

[58] GRI 2-1：組織詳細資料；GRI 2-6：活動、價值鏈與其他業務關係

二、本公司股東結構優勢

從 ESG 治理角度分析，本公司具備高度分散且在地化之股權結構，有利於維持穩健決策與推動中長期永續策略。

(一) 民主參與與透明化：本國自然人股東佔比高，落實股東平等與資訊公開。

(二) 治理穩定性：本國法人股東持股近三成，提供中長期資本支持，確保轉型策略之延續性。

(三) 決策責任連結：經營團隊與主要股東之實質持股，有效連結決策責任與長期企業價值。

(四) 治理獨立性：在地資本比重高，降低國際資金短期波動對公司治理之干擾。

表 2- 10 股東結構對公司之正面影響分析

ESG 面向	股東結構特性	對公司之正面影響
環境（E）	法人股東具中長期投資特性	有利於支持減碳、節能與設備改善等長期投資
社會（S）	本國自然人股東占比高	強化在地連結，提升企業社會責任與信任基礎
治理（G）	股權分散且經營者持股	提升治理透明度，降低代理問題與道德風險

三、以 ESG 角度分析潛在風險與挑戰

從 ESG 治理角度審視，高度分散的股東結構雖提升了民主參與，但也帶來以下溝通與治理挑戰：

(一) 溝通成本提高：股東人數眾多且持股分散，對資訊揭露品質及股東會議事效率提出更高要求。

(二) 永續議題認知落差：ESG 議題專業性高，若缺乏深度溝通，可能影響股東對永續投資決策之理解與支持。

(三) 投資導向差異：自然人投資人對短期財務績效較敏感，可能影響長期永續轉型策略的推動空間。

(四) 法人支持策略性受限：策略型法人持股比例有限，大型轉型計畫需透過更完善的治理程序強化決策穩定性。

表 2- 11 股東結構潛在風險之關注重點分析

ESG 面向	潛在風險	管理關注重點
環境（E）	長期環境投資回收期長	強化投資效益說明與階段性成果揭露
社會（S）	投資人期待差異	強化利害關係人溝通與永續教育
治理（G）	股權分散、意見多元	提升董事會決策說明與治理透明度

2.5 公協會組織

本公司營運涉及油品流通、危險品運輸及物流倉儲等高風險領域，為強化安全治理與永續轉型，我們依循「制度參與、責任協作」原則，實質參與產業公協會，將產業標準與治理要求內化至公司內部流程，確保營運合規與供應鏈韌性[59]。截至報告年度，本公司確認參與並具正式會員或實質參與性質之主要公協會組織如下：

一、中華民國化學工業責任照顧協會（TRCA）：作為正式會員（編號 106），深度投入化學品運輸安全標準、災害應變演練及危險品管理制度之研議，精進高風險作業之安全管理能耐。

二、全台地方加油站及汽車運輸相關公會：透過參與地方政策協商，協助落實油品安全稽核、空氣污染防制及危險品運輸通報，確保在地營運符合法規趨勢與社區環境安全標準。

我們透過跨層級的制度參與，確保外部政策能即時回饋至內部管理體系，作為推動氣候韌性與社會責任之基礎。

2.5.1 公協會權利與義務

本公司以正式會員身分參與公協會，秉持透明與誠信原則，確保制度參與符合 ESG 治理架構，並對應 GRI 2-28 揭露要求。

一、會員權利：

享有會務表決、產業議題討論及政策建議權，並可獲取產業動態、法規趨勢與專業資源。同時，藉由公協會平台與供應鏈夥伴交流，共同提升產業運作效率與韌性。

二、會員義務：

秉持誠信原則，嚴守利益迴避，不從事不當遊說；並主動配合產業自律倡議，於安全、環境與永續議題上履行產業責任。



圖 2- 10 公協會參與對 ESG 面向之重要貢獻點

[59] GRI 2-28：公協會會員資格

透過權利義務之明確界定，確保公協會參與成為公司回應產業風險、公共政策與社會責任之關鍵治理支點。

表 2- 12 已參與公協會組織相關說明

組織名稱	具有決策組織運作權利及福利
中華民國化學工業責任照顧協會（TRCA）	·以會員身分參與協會會務與相關討論，取得危險 物品運輸安全、應變演練與教育訓練等專業資訊與資源 ·可參與責任照顧制度、運輸安全標準與實務經驗交流，提升危運管理一致性與可追溯性 ·依協會規範參與相關活動/倡議，強化公司在危險品運輸之安全管理與合規能力（會員編號：106）
地方加油站/汽車運輸相關公會與協會（全台各縣市）	·依各地方公協會之章程參與會務、會員大會或政策說明等活動，掌握法規、稽核與地方治理要求 ·可參與安全宣導、教育訓練與產業交流，提升加油站營運與運輸作業之安全與合規管理 ·透過產業意見彙整與溝通平台，反映營運端需求並促進產業共同提升

2.5.2 公協會與社會責任

本公司透過實質參與公協會組織，將營運經驗轉化為產業治理動能，落實責任協作，將 ESG 理念由企業內部延伸至產業鏈與社會層面：

一、環境面向 (E)：透過參與危險物品運輸與物流標準公協會，配合推動運輸規範標準化與風險管理機制，以降低事故風險並提升運輸效率，減輕營運對環境之衝擊。

二、社會面向 (S)：藉由公協會專業交流與教育訓練，強化從業人員安全意識與職能水準；並透過對話機制回應公共安全與交通風險，促進產業與地方社區之良性互動。

三、治理面向 (G)：履行正式會員權利義務，透過制度性參與掌握法規趨勢與產業自律要求，強化公司治理透明度與合規管理，確保企業營運決策與公共利益目標一致。

我們將公協會參與納入永續治理體系，致力推動產業供應鏈朝向更安全、穩定且永續之方向發展。

第三章　氣候變遷

3.1 公司的氣候治理與因應 37
3.1.1 治理機構及權責 37
3.1.2 氣候風險管理資訊呈報系統 39
3.1.3 溫室氣體管理 40
3.1.4 氣候風險管理資訊呈報系統 42
3.1.5 查證準則與數據品質 43

3.2 公司的氣候風險 44
3.2.1 減碳、節能措施之規劃 44
3.2.2 減碳、節能措施預期成效 47

3.3 企業之氣候風險因應政策 48
3.3.1 氣候相關風險管理流程 48
3.3.2 氣候重大性分析與分析對策 49
3.3.3 模擬轉型風險與實體風險對財務的衝擊 53
3.3.4 制定科學基礎減量目標（ SBTi ）與氣候韌性策略 55
3.3.5 企業之氣候風險短中長期因應政策 56



3.1 公司的氣候治理與因應

氣候變遷直接影響本公司運輸營運穩定、能源成本與供應鏈安全，公司已將氣候風險納入整體治理核心。為確保相關風險、策略與行動獲得系統性辨識與追蹤，公司建立董事會為最高監督層級，透過永續發展委員會統籌執行，並結合風險管理機制與各營運部門協作，由上而下落實氣候治理。董事會負責審議氣候政策、營運目標與永續策略，永續發展委員會則整合內部資源推動減碳行動並追蹤績效。此外，公司將氣候風險納入整體風險管理體系，透過風險評估機制，確保資訊、營運、運輸與行政單位在執行調度優化與能效改善時，皆符合氣候風險管理要求[60]。

3.1.1 治理機構及權責

本公司視氣候變遷為關鍵治理議題，為回應 TCFD 治理構面要求，已建構董事會監督、管理階層統籌、部門落實之治理架構[61]。

一、治理架構升級

2025 年 12 月 29 日，本公司設立董事會層級「永續發展委員會」，將氣候與永續議題納入最高決策層級，提升治理強度與決策效率。同時優化執行小組組織，強化跨部門協作與執行效能。

二、權責分工：2025 年起永續治理制度之升級與董事會層級治理

為強化氣候與永續治理位階，本公司於 2025 年 12 月 29 日經董事會決議，依相關實務守則訂定《永續發展委員會組織規程》，正式設立董事會層級之「永續發展委員會」，將氣候與永續治理提升至最高決策位階，並同步將「永續發展執行小組」調整為「執行小組」以優化效能。司透過「董事會監督、管理階層統籌、跨部門協作」之運作模式，將氣候風險辨識、策略因應與資訊揭露納入決策流程，確保氣候議題獲得組織高度關注，落實 TCFD 治理精神。主要治理層級與角色分工如圖 3-1。

透過組織架構，公司已逐步形塑由治理層級監督、管理階層主導、部門單位落實的氣候治理運作模式。

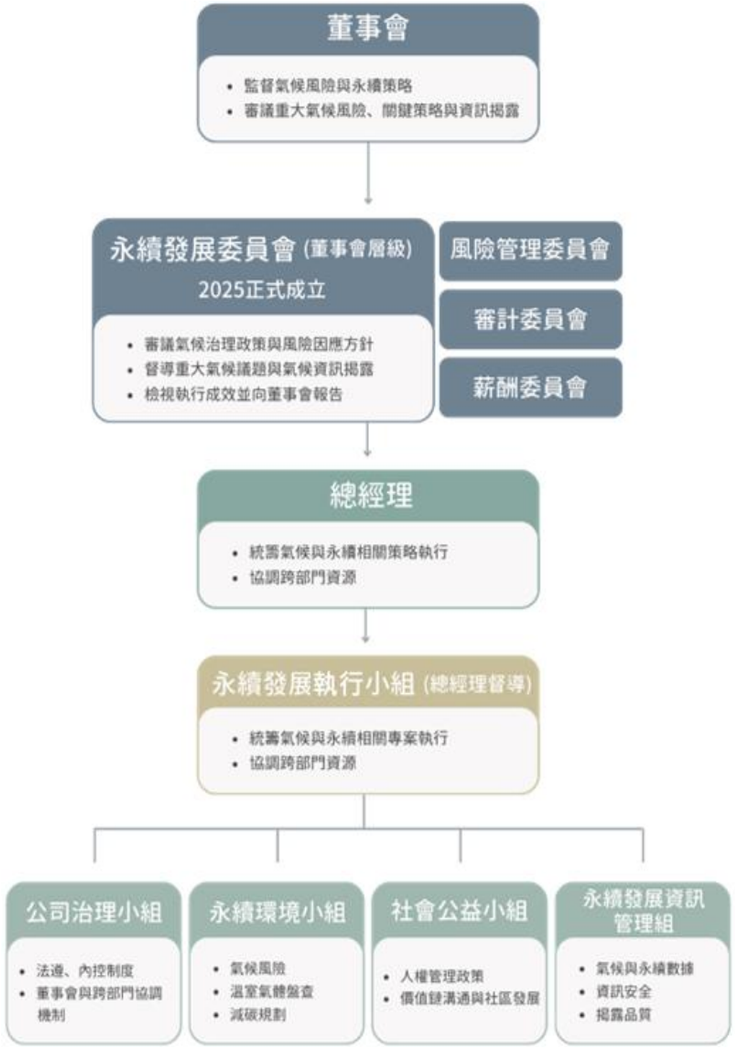


圖 3- 1 氣候治理結構

[60] TCFD 治理 b. 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會中的角色
[61] TCFD 治理 a. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督； GRI 2-9：治理架構及其組成

表 3- 1 氣候治理結構與職責

單位	角色定位	主要職責內容
董事會	氣候與永續議題 最高監督單位	• 審議公司氣候治理與永續發展策略方向 • 監督氣候相關風險、因應政策及重大永續議題 • 核准溫室氣體管理方向與重大永續資訊揭露
永續發展委員會 （董事會層級）	氣候與永續治理之 專責委員會	• 制定公司永續發展政策與氣候治理方針 • 督導氣候風險管理、減碳策略與執行成效 • 審議永續資訊揭露與永續報告書內容
風險管理委員會 （董事會層級）	企業風險治理之 專責委員會	• 制定公司整體風險管理政策與風險治理架構 • 督導營運、財務、法遵及氣候相關風險之辨識、評估與管理機制 • 審議重大風險議題、因應對策及風險管理執行情形
總經理	氣候治理與永續行動 統籌執行者	• 統籌氣候與永續相關政策之規劃與推動 • 協調跨部門資源，確保治理決策落實於營運 • 督導永續發展執行小組之運作
永續發展執行小組	氣候與永續行動整合 執行單位	• 彙整各單位氣候與永續行動計畫 • 追蹤執行進度並回饋管理階層 • 支援永續資訊蒐集與揭露作業
公司治理小組	治理面（G） 執行單位	• 負責公司治理法令遵循與制度建置 • 規劃合理薪酬政策與績效考核制度 • 推動教育訓練及利害關係人溝通機制
永續環境小組	環境面（E） 與氣候因應執行單位	• 建立與維運環境管理制度 • 遵循環境法規與國際準則 • 評估永續轉型與資源使用效率 • 規劃氣候變遷因應與減碳管理機制
社會公益小組	社會面（S） 與人權治理執行單位	• 推動人權管理政策與相關程序 • 遵循人權法規與國際人權準則 • 建立員工價值鏈之內外部溝通機制 • 評估社會風險並建構管理機制 • 推動公益參與、社區與文化發展
永續發展資訊管理小組	永續資訊與揭露管理單位	• 建立永續資訊管理政策與流程 • 遵循永續資訊揭露相關法規與國際準則 • 彙整、覆核並揭露具攸關性與可靠性之永續資訊

3.1.2 氣候風險管理資訊呈報系統

為將氣候風險有效納入營運決策，本公司建立具可追溯性與呈報性之管理機制，使營運現場資訊能逐級彙整至管理階層與董事會，落實 TCFD 治理要求[62]。

一、 資訊蒐集與數據管理機制

本公司以既有營運資料為基礎，規劃導入「永續資訊管理系統」作為集中管理平台。

（一）蒐集範疇：涵蓋溫室氣體排放、能源使用、車隊油耗與運輸效率、設施用電，以及氣候相關之營運中斷、法規與成本風險。

（二）管理原則：系統採分級權限管理，由權責單位負責填報並定期確認。透過資料保存與備份機制，確保資訊完整性與可稽核性，作為風險評估與揭露之依據。



圖 3- 2 氣候風險呈報流程圖

二、 組織分工與資訊彙整責任

本公司將氣候變遷納入跨部門協作機制，由管理階層主導，明確劃分各單位職責，確保資訊有效分析與傳遞。各權責單位提供之營運與風險數據，均由「永續發展執行小組」統籌彙整為一致性管理內容，呈報永續發展委員會及董事會審議。

表 3- 2 氣候風險管理之組織分工與資訊彙整責任說明

主要權責單位	職責說明	運作方式
營運 / 管理單位	依業務性質提供能源使用、碳排放、車隊營運及其他氣候相關營運與風險資訊	定期彙整相關資料，進行初步確認後提交
永續發展執行小組	統籌公司永續與氣候相關資訊之整合、管理與呈報	整合跨部門資訊，形成一致之管理內容，作為呈報依據
永續環境組（隸屬永續發展執行小組）	專責氣候變遷因應、資源使用效率提升、永續轉型評估，並彙整氣候風險相關資訊	對各單位資料進行初步彙整、分析與整理

[62] GRI 2-12 最高治理機構在監督衝擊管理方面的角色；GRI 2-14 最高治理機構在永續報導中的角色；TCFD 治理構面（b）管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之角色

三、　氣候風險資訊之呈報流程與治理層級銜接

本公司建立具層級分明之氣候風險資訊呈報制度，由營運與權責單位定期提供相關資料，經永續環境組彙整分析後，交由永續發展執行小組統整呈報。執行小組向永續發展委員會報告氣候風險管理與因應情形，重大議題再提報董事會審議，確保氣候風險資訊能有效銜接治理層級並納入決策考量[63]。

四、　氣候風險資訊之揭露準則與管理依循

為提升氣候資訊之透明度與可比較性，本公司於風險管理與揭露上，明確對齊國際標準，作為永續報告之核心依據[64]。

(一) 主要依循準則：包括 TCFD 涵蓋治理、策略、風險管理、指標與目標四大構面，ISSB/IFRS S2：揭露氣候相關風險與機會之財務影響。

(二) 揭露應用面向：溫室氣體盤查與排放管理、急性與慢性氣候風險鑑別、氣候變遷對營運/成本及供應鏈之潛在衝擊與氣候轉型機會之初步評估。

3.1.3 溫室氣體管理

本公司將溫室氣體管理視為氣候治理與風險管理之基礎，並納入既有內部管理架構中推動。管理原則採「合規優先、制度先行、逐步精進」方針，確保盤查作業與資訊揭露符合法規及國際準則要求，作為後續風險評估、能源管理與減碳規劃之執行依據。

一、組織分工與權責

本公司採跨部門協作模式管理溫室氣體，明確劃分監督、整合與執行權責，確保管理機制穩定融入日常營運，並避免權責重疊資訊斷層。

表 3- 3 溫室氣體管理之組織分工與權責

權責單位	角色定位	主要職責
董事會	最高監督單位	監督溫室氣體管理方向與重大揭露事項
永續發展委員會	治理與審議	檢視管理制度、盤查推動情形與揭露原則
永續發展執行小組	統籌整合	彙整各單位溫室氣體相關資訊並負責對外揭露
永續環境組	專責執行	規劃與執行溫室氣體盤查作業、資料彙整與初步分析
各營運單位	資料提供	依業務性質提供能源使用與營運活動相關數據

[63] TCFD 治理 a. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人，包括相關職責、相關技能、受報告事項等；TCFD 治理 b. 描述管理層是否派與特定管理職位，進行監督，以及如何監督。
[64] TCFD 風險管理 a. 揭露組織辨認與監控氣候相關風險的流程，以及與整體風險管理流程之參數與整合情況

二、盤查範疇與排放來源界定

本公司遵循國際盤查原則，優先將具代表性且可管理之排放源納入盤查範疇[65]。現階段以直接營運活動為核心，並持續評估擴大盤查範圍之可行性，以提升管理廣度與深度。



圖 3- 3 盤查範疇與排放來源界定圖示

三、盤查方法、資料來源與管理機制

本公司溫室氣體盤查依循既有營運紀錄，包含能源消耗、車隊運作及相關財務管理數據[66]。目前採內部資料彙整與檢核流程，由「永續環境組」執行資料整理與合理性審查，並由「永續發展執行小組」統籌管理。為強化資訊透明度與可稽核性，公司正逐步導入「永續資訊管理系統」，集中管理氣候與永續數據，落實分級權限與版本控管，確保資訊可追溯性與查核效率[67]。

表 3- 4 溫室氣體排放來源及各範疇納管狀態

盤查範疇	納管狀態	主要排放來源說明
Scope 1	已納入	車隊燃料使用、固定設備燃料消耗等直接排放
Scope 2	已納入	辦公據點、倉儲及營運設施之購電排放
Scope 3	規劃評估中	上游供應鏈、下游客戶運輸及其他間接排放

表 3- 5 盤查方法與資料管理機制說明

項目	說明
盤查方法	依營運活動別彙整能源與燃料使用數據，換算排放量
資料來源	車隊行車與油耗紀錄、電費帳單、營運管理系統
資料彙整	由各單位提供原始資料，永續環境組進行整合
內部確認	定期進行資料檢核與合理性確認
管理機制	納入永續資訊管理制度，確保資料一致性與可追溯性

四、盤查結果的管理應用

本公司將溫室氣體盤查結果作為營運優化與風險控管之基礎，而非僅止於資訊揭露[68]。數據不僅用於檢視能源使用效率、車隊管理成效及節能措施之優先順序，更作為氣候風險分析與減碳目標規劃之核心參考。此機制確保排放數據能與後續節能計畫、氣候因應政策及中長期經營目標有效銜接，落實永續轉型與氣候治理之決策應用。

[65] 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。
[66] 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
[67] GRI 2-18：確保永續資訊揭露之治理與控制流程；TCFD 指標與目標 a. 描述組織用以評估氣候相關風險與機會的指標
[68] GRI 3-3：重大主題的管理；TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險與機會對組織策略與決策的影響

3.1.4 組織內部能源消耗量

一、能源管理之治理定位

為氣候治理與風險管理之核心，直接影響溫室氣體排放、營運成本及供應鏈韌性。本公司已將能源使用納入永續治理架構，由管理階層主導跨部門協作，建立組織內部能源資訊之管理與決策應用機制[69]。

二、能源消耗資料之管理範疇與來源

本公司依營運型態界定能源管理邊界，聚焦於對運輸、倉儲及行政營運具實質影響之能源消耗，主要來源包含車隊運作、營運據點及辦公場所之能源使用紀錄。相關數據不僅用於支援氣候風險辨識與決策分析，亦將作為第四章環境績效揭露之基礎[70]。

表 3- 6 組織內部能源消耗資料之管理範疇與來源說明

管理面向	涵蓋範疇說明	主要能源類型	資料來源與管理方式
車隊營運	車輛行駛與運輸作業相關之能源使用	液體燃料	依營運管理系統資料彙整
營運據點	倉儲設施、物流據點等日常營運場所	電力	依各據點用電紀錄與內部管理資料彙整
辦公場所	總公司及各地辦公空間	電力	依帳務資料與行政管理紀錄彙整
其他營運活動	與營運直接相關之必要能源使用項目	液體燃料、電力	依帳務資料、據點資料及內部管理紀錄彙整

三、能源資訊蒐集與內部管理機制

本公司透過現行營運資訊流程進行能源數據彙整：由各權責單位提供原始能源使用資料，經管理部門確認後，再由「永續發展執行小組」統籌跨部門資訊，作為氣候治理之管理基礎[71]。

四、能源資訊於氣候治理之應用

能源資訊是公司評估氣候風險與機會的核心依據[72]，應用重點如下：風險辨識，鑑別高能源使用活動與潛在氣候風險、績效規劃，支援溫室氣體盤查、減碳及節能措施之規劃、決策支援，提供管理階層評估能效、營運韌性與能源轉型方向之參據。

透過能源資訊之制度化管理，公司將能源議題深化至氣候風險評估與策略規劃流程中，確保其具備跨部門管理與長期治理之高度。本章節旨在說明能源管理之定位、範疇與制度架構。為確保資訊揭露之分工與一致性，關於實際之能源消耗數據、使用結構及年度變化績效，將於第四章「能源管理與績效揭露」中另行完整說明。

[69] TCFD 治理 b. 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會中的角色
[70] GRI 302-1：組織內部能源消耗量
[71] GRI 3-3：重大主題的管理；TCFD 治理 b. 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會中的角色
[72] TCFD 策略 a. 描述組織已識別的氣候相關風險與機會

3.1.5 查證準則與數據品質

為確保氣候、溫室氣體及能源數據之真實性、完整性與可稽核性，本公司將相關資訊納入既有營運管理與內部控制體系，建立數據管理、內部驗證及品質控管架構，為永續治理及第三方查證奠定穩固基礎[73]。

一、查證準則與揭露依循原則

本公司氣候變遷、溫室氣體及能源資訊之管理與揭露，係依循國際永續揭露準則、氣候治理框架、主管機關規範及內部治理制度進行建置。透過多層次準則對接，確保資訊具備一致性、可比較性與制度正當性，以滿足後續查證及治理需求。

表 3- 7 查證準則與揭露依循架構說明

準則 / 規範類型	依循內容重點	於本章節之應用說明
GRI 準則	永續資訊揭露之國際通用架構	作為氣候、能源與治理資訊揭露之主要參考基礎
TCFD 架構	氣候治理、風險管理與資訊呈報	作為氣候風險管理與呈報制度之設計原則
GHG Protocol 概念	溫室氣體盤查之通行方法與邏輯	作為排放範疇界定與盤查方法之參考依據
我國主管機關規範	上市櫃公司永續資訊揭露要求	確保揭露內容符合國內法規與政策方向
公司內部治理制度	永續與內控制度之規範文件	作為資料管理、內部查驗與責任分工之制度基礎

二、數據來源與資料蒐集方式

本公司氣候與能源數據直接取自既有營運管理資料，確保資訊來源之一致性與可靠性。主要數據來源包含：車隊管理之燃料消耗與行車營運紀錄，設施營運各據點、倉儲及辦公場所之能源使用帳務，其他與營運活動直接相關之能源耗用數據。上述資料均源自公司既有營運管理系統與帳務系統，作為後續彙整、管理與揭露之基礎資訊[74]。

三、組織分工與內部查驗流程

本公司依永續治理架構劃分氣候與能源資訊之權責，確保資料處理具備一致性。各權責單位負責原始數據之產生與初步檢核；「永續發展執行小組」負責跨部門數據整合、合理性審查與管理彙總。經確認之關鍵資訊，均納入永續發展委員會與董事會之監督機制中[75]，確保決策數據已過適當管理審視。

[73] GRI 3-3：重大主題的管理；TCFD 指標與目標 a. 描述組織用於評估氣候相關風險與機會的指標
[74] GRI 305-1：直接（範疇一）溫室氣體排放（活動數據來源）；GRI 302-1：組織內部能源消耗量
[75] GRI 2-13：管理階層在管理衝擊中的角色；TCFD 治理 b. 管理階層在評估與管理氣候風險中的角色

四、數據品質控管原則

為確保氣候與能源資訊之可靠性，本公司依內部管理制度落實以下原則，以建構具可回溯、可說明與可查驗之數據基礎：一致性原則：依固定期間與管理口徑進行資料回報，確保計算基準統一。完整性原則：以主要營運活動及組織邊界為基礎，確保資訊涵蓋完整。可追溯性原則：原始數據均保留於既有系統或帳務紀錄中，以供後續查核。合理性檢視：透過跨期數據分析與管理單位審查，確保所有變動均具備合理說明。

五、第三方查證現況與後續規劃

公司現階段以內部品質控管與治理機制確保數據品質，暫未導入第三方查證。未來將視永續治理成熟度、利害關係人需求及主管機關規範，審慎評估導入外部確信作業，以提升資訊透明度與公信力。

六、資料限制與持續改善方向

因應現階段資料整合與自動化程度之差異，公司已規劃導入「永續資訊管理系統」，作為氣候、能源與永續數據之集中管理平台。透過強化權限管理、備份與版本控管機制，持續精進資訊治理品質。

3.2 公司的氣候風險

氣候轉型及實體風險已實質影響運輸物流與能源產業之營運穩定與法規遵循。本公司將減碳與節能視為因應風險之核心策略，透過制度化管理降低能源強度與排放風險，以強化營運韌性[76]。以下概述規劃方向與預期成效。

3.2.1 減碳、節能措施之規劃

氣候變遷已對運輸業營運、成本及法規帶來中長期挑戰。本公司將減碳與節能視為氣候風險管理與永續策略之核心，結合營運特性與管理制度，推動可行之行動方案，以提升營運韌性[77]。

一、減碳與節能措施之規劃原則

本公司減碳與節能規劃遵循以下原則：以實際營運與能源情境為基礎，優先處理關鍵影響項目、結合既有管理流程，避免專案式或零散推動、透過跨部門機制，確保執行之可追蹤性、建立減碳目標與績效評估之基礎，支撐整體氣候風險管理。

[76] GRI 3-3：重大主題的管理；TCFD 策略 a. 描述氣候相關風險與機會
[77] TCFD 風險管理 a. 描述識別與評估氣候相關風險的流程；GRI 302-4：降低能源消耗量

二、減碳與節能相關措施之年度執行回顧與調整方向（2024–2025）

由運輸、油品、採購、行政及 ESG 執行小組共同推動。2024 年以設備維運與日常管理為核心；2025 年起聚焦於制度化管理、數據整合與流程優化，深化氣候治理連結[78]。

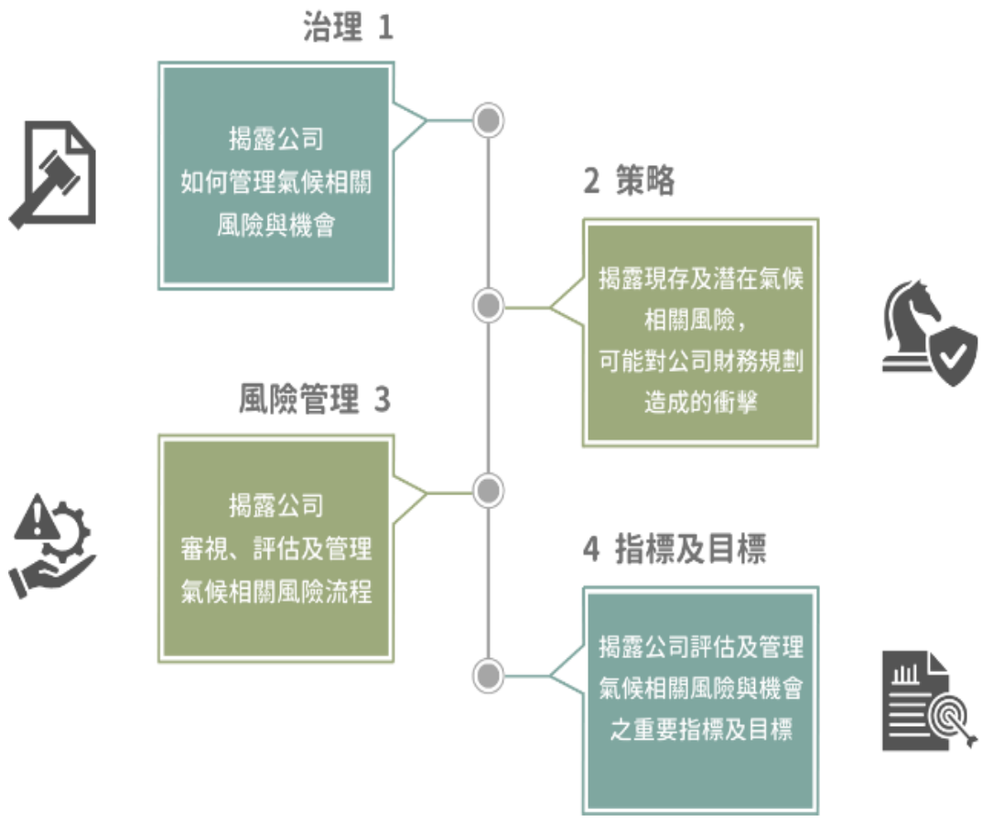


圖 3- 4 氣候相關揭露架構之四大構面

[78] GRI 3-3：重大主題的管理（行動與評估）；TCFD 風險管理 b. 描述管理氣候相關風險的流程

表 3- 8 公司減碳與節能作為之年度執行回顧與調整方向

單位	原規劃與措施內容	2024 年執行狀況	2025 年規劃與調整方向
業務營運處(運輸)	• 針對高排放之營業柴油車輛進行汰換，並對其他車輛進行品管 • 透過氣象監測專案優化營運調度	依既有汰換原則執行車輛更新作業，並持續進行車況管理與行車監控	評估結合車隊營運資料，進一步納入減碳與燃料效率管理指標，作為後續規劃參考
ESG 永續發展執行小組	• 辦公室冷氣、飲水機設備等能源設備管理，優先汰換老舊設備 • 評估水資源管理與數據監測	盤點主要設備使用情形，辨識高耗能設備並列為優先關注項目	持續評估低 GWP 冷媒設備汰換可行性，並規劃建立能源與用水管理之制度化追蹤方式
資訊處	• 將設備狀態、溫溼度、電力穩定性等納入監控	既有資訊系統持續蒐集設備運作相關資料，作為營運管理依據	視系統成熟度，逐步評估能源與設備數據整合之管理應用可能性
業務營運處(油品)	• 依年度查核結果檢討減碳措施，並由 ESG 推動組提報董事會	依營運實務與法規要求進行查核與內部討論	持續透過治理機制提報改善建議，評估納入整體氣候風險管理規劃
人資行政處(採購部)	• 進行供應鏈分析，推動綠色採購	依採購流程考量供應條件與合規要求	視制度成熟度，逐步評估將環境面向納入採購評估條件
人資行政處(總務部)	• 辦公室全面採用 LED 照明、智慧空調管理、節能設備維護	持續執行既有節能措施與設備維護作業	評估建立定期監測與管理回饋機制，並研議與管理績效連結之可能性
海外事業處、保金處、財會處、風控處因組織功能性就無直接規劃節減碳目標職責，現階段配合永續法展委員會之政策方向，由永續發展執行小組統籌分配相關之執行方向任務。			

三 、減碳與節能措施之國際準則銜接規劃（IFRS S2）

為因應國際揭露趨勢，本公司預計自 2027 年起銜接 IFRS S2 架構，透過治理、策略、風險管理及指標目標四大構面，提升氣候資訊之完整性與一致性。目前公司已將氣候與能源議題納入董事會監督機制，並與營運策略及管理制度整合。未來將依 IFRS S2 規範，精進氣候風險辨識、減碳規劃及量化指標揭露，確保資訊具備可比較性與可追溯性，持續優化氣候治理與資訊揭露品質。

四、環境管理制度與減碳、節能措施之整合

本公司以既有環境管理制度為核心，納入能源管理、設備維護、作業流程與法規遵循，由各單位分層執行。減碳節能措施皆於此架構下制度化推動，確保作業具一致性與可追蹤性，為績效評估、風險檢討及資訊揭露提供穩固基礎。

本節旨在闡述減碳與節能措施之規劃原則、制度架構及治理方向。實際執行情形與量化成效，將於本章「3.2.2 減碳、節能措施預期成效」及第四章「環境績效」中依規揭露。

3.2.2 減碳、節能措施預期成效

一、預期成效之設定原則與推估前提

本公司評估減碳與節能成效之規劃原則如下：以實務執行為前提，優先聚焦於車隊運作、據點用能及流程優化等可控項目[79]、核心目標為提升管理系統成熟度，優於追求短期排放數值之承諾、本階段以方向性與管理性成果為主，具體量化指標將配合盤查數據品質之提升，於第四章另行揭露[80]

二、各項減碳與節能措施之預期影響說明

公司已規劃之主要減碳與節能措施，其預期成效重點如下表所示：

表 3- 9 節能措施之預期影響說明

措施類型	措施重點	預期成效說明
車隊營運管理	車輛調度與行車管理優化	有助於降低單位運輸能耗，提升燃料使用效率
能源管理制度	強化用電與能源使用管理	提升能源使用透明度，作為後續節能規劃基礎
營運流程優化	導入數位化與管理制度	降低重複作業與間接能源耗用
設備與設施管理	持續評估節能設備導入	有助於中長期降低營運能耗強度

[79] TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險與機會對組織業務、策略與財務規劃的影響
[80] TCFD 指標與目標 a. 描述組織用於評估氣候相關風險與機會的指標

三、對氣候風險管理之預期改善效果

推動上述措施預期可強化公司因應氣候風險之能力，具體效益包括：降低能源價格波動對營運成本之衝擊、提升能效以減緩法規遵循壓力，並強化營運穩定性與韌性[81]。相關成效將作為氣候風險管理流程之關鍵參考。

四、與能源管理及溫室氣體管理制度之連結

減碳與節能措施已整合至能源及溫室氣體管理體系，成為盤點、排放管理與氣候治理決策之基礎。透過制度化運作，確保成效可被追蹤、檢視並持續優化，確保措施具長期執行效益，而非僅止於單一專案。

五、預期成效之檢視機制與後續揭露說明

依永續治理架構，由「永續發展執行小組」定期檢視措施推動進度[82]。未來將視資料完整性，逐步將成效轉化為管理指標，並於第四章依規定揭露實際能源消耗與溫室氣體排放之量化績效。

3.3 企業之氣候風險因應政策

3.3.1 氣候相關風險管理流程

本公司氣候風險管理流程係整合既有風險管理制度與永續重大議題機制，並參考 TCFD 與 IFRS S2 架構，將氣候變遷相關風險與機會納入企業整體風險管理循環中運作[83]。

一、氣候風險管理五階段流程

本公司管理流程涵蓋「辨識、評估、管理、追蹤、揭露」五大階段：

（一）風險辨識：各單位依營運活動、法規及外部環境，辨識轉型與實體風險及機會[84]。

（二）風險評估：由「永續發展執行小組」運用風險分析機制，評估事件發生機率及對營運、財務與聲譽之影響。

（三）風險管理與對策制定：重大風險由權責單位擬定改善方案，納入永續策略與年度計畫，結合節能減碳措施執行。

（四）追蹤與改善：定期追蹤執行成效，並由永續發展委員會向董事會報告，據以進行滾動式修正。

（五）資訊揭露：依永續資訊管理規範彙整，透過報告書對外揭露，確保資訊透明並強化利害關係人溝通[85]。

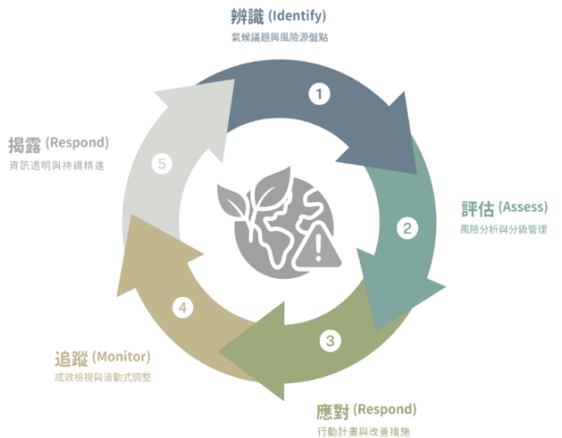


圖 3- 5 氣候風險管理流程

[81] TCFD 風險管理 b. 描述組織管理氣候相關風險的流程
[82] TCFD 治理 b. 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會中的角色
[83] TCFD 風險管理 a. 描述組織用於辨識與評估氣候相關風險的流程
[84] TCFD 風險管理 b. 描述組織管理氣候相關風險的流程
[85] TCFD 風險管理 c. 描述氣候相關風險管理流程如何整合至整體風險管理

二、氣候風險管理流程與公司制度對應

表 3- 10 氣候風險管理流程與公司制度對應表

氣候風險管理階段	主要權責單位	制度依據	制度依據
風險辨識	各營運單位	風險管理政策	辨識氣候風險來源
風險評估	永續發展執行小組	重大議題與風險評估機制	評估可能性與衝擊
風險管理	各營運單位	永續策略與管理制度	擬定因應措施
追蹤改善	永續發展執行小組 / 永續發展委員會	永續治理機制	追蹤執行與提報
資訊揭露	永續資訊管理機制	永續資訊管理辦法	對外揭露與溝通

本公司氣候風險管理植基於既有體系，透過跨部門分工與資訊管理，將辨識、評估、管理、追蹤及揭露之循環納入日常決策。藉由定期檢視與公開揭露，本公司已落實符合 TCFD 與 IFRS S2 精神之治理架構，確保各項因應策略能持續深化於企業整體管理循環中[86]。

3.3.2 氣候重大性分析與分析對策

一、氣候重大性分析方法與評估架構

本公司依循 TCFD 架構建立氣候重大性分析機制，由永續發展執行小組統籌，將其納入既有風險管理程序，以確保分析之系統性與一致性[87]。本次評估採問卷調查方式，涵蓋實體風險、轉型風險與氣候機會等面向，由風控、財會、採購、資訊及營運等跨部門單位共同參與，透過 26 份有效樣本蒐集各營運環節的專業觀察，以確保風險評估範疇之完整性與代表性，為後續氣候風險管理提供紮實之基礎數據。

[86] TCFD 風險管理 c. 描述氣候相關風險管理流程如何整合至整體風險管理
[87] TCFD 風險管理 a. 描述組織用於辨識與評估氣候相關風險的流程

本公司採用一致性評分準則，針對氣候議題之「發生可能性（P）」與「衝擊程度（I）」進行量化評估，透過彙整跨部門意見取得平均值後，以 P×I 計算風險重要性分數，據此排序並判定議題重大性，此架構確保了氣候風險分析的客觀性、一致性與可比較性，並據此完成氣候風險與機會的辨識、評分與排序程序。並將分析結果彙整如下表所示。

表 3- 11 氣候風險重大性分析結果 (滿分為 5 分)

風險類型		項目說明		發生機率(P)	衝擊程度(I)	風險重要性分數(P)x(I)
風險識別結果	實體風險	R1	降雨和氣候模式的極端變化引發公司運輸和油品販售運營中斷或延誤	3.65	3.58	13.07
		R2	降雨和氣候模式的極端變化引發公司供應鏈供應中斷或運輸延遲	3.62	3.69	13.35
		R3	降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用	3.96	3.81	15.08
		R4	平均氣溫上升增加公司運輸和油品販售運營中能源消耗	3.54	3.54	12.52
		R5	海平面上升增加公司運輸和油品販售運營成本	3.00	3.04	9.12
	轉型風險	R6	環保法規實施使公司合規成本上升	3.96	3.73	14.78
		R7	客戶對綠色產品需求增加，使公司轉型與研發投入增加	3.85	3.73	14.35
		R8	碳轉型過程因公司運輸和油品價格上升增加成本	3.81	3.73	14.21
		R9	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	3.69	3.38	12.50
		R10	強化碳排放揭露義務增加公司運營成本	3.65	3.50	12.79
機會識別結果	機會	O1	氣候變遷帶來新市場開發機會	3.65	3.58	13.07
		O2	採用綠色技術和可再生能源提升公司市場競爭力	3.73	3.65	13.63
		O3	參與環保項目可能增加公司獲利	3.46	3.46	11.98
		O4	研發新技術以減少公司碳足跡	3.77	3.69	13.92
		O5	加強供應鏈的環保管理提升運營效率	3.77	3.65	13.77

二、氣候風險與機會辨識結果

本公司依評分準則量化各項議題，並繪製風險矩陣圖作為排序、分級與監控之依據[88]。矩陣以橫軸「發生可能性」與縱軸「衝擊程度」定位議題，並採分級管理策略：右上區域列為優先管理事項，納入跨部門追蹤；中間區域持續關注；左下區域列入監控清單並滾動調整。本年度分析顯示，設備維護、環境法規與低碳轉型風險，以及節能與技術導入之機會均位居右上區域，為本年度營運管理之優先重點。

依氣候風險矩陣分析結果及重要性分數排序，本公司 2025 年前五大氣候重大議題如下[89]：

2025 年主要氣候議題（Top 5）

1. **設備維護（R3）**：極端氣候提高設備負荷，影響營運穩定與維運成本，列為最優先管理風險。
2. **環保法規遵循（R6）**：法規趨嚴提高合規成本與營運調整壓力，屬高衝擊轉型風險。
3. **綠色產品需求（R7）**：市場低碳需求提升，影響服務結構與競爭力。
4. **碳費與碳管理成本（R8）**：碳成本上升影響營運支出與財務結構，列為持續關注議題，待清楚分析溫室氣體排放與營運成本關係後，未來研議導入碳定價機制。
5. **技術導入與效率提升（O4）**：節能與低碳技術具降低排放與提升效率之效益，為主要氣候機會。

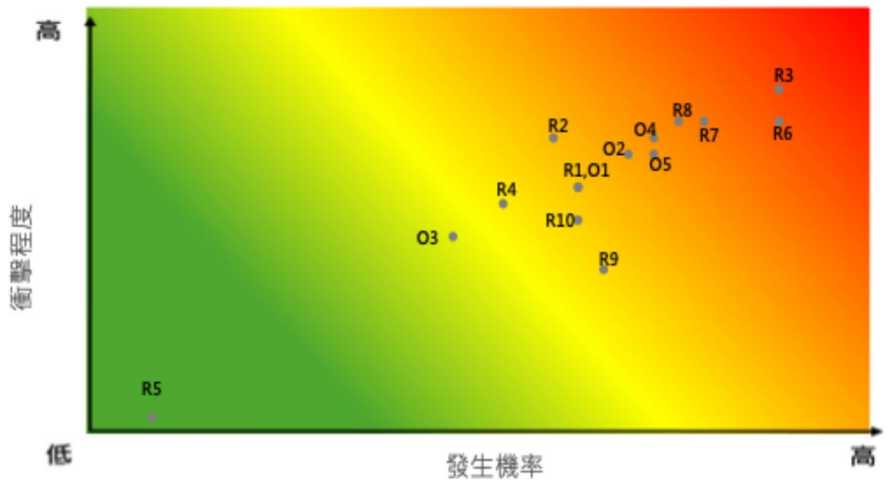


圖 3- 6 氣候變遷風險矩陣

管理重點：優先強化設備穩定與法遵能力，並同步因應轉型壓力與技術機會，作為資源配置依據。

[88] TCFD 風險管理 b. 描述組織評估氣候相關風險的重要性並進行管理分級之流程
[89] TCFD 風險管理 b. 描述組織評估氣候相關風險的重要性並據以排序與資源配置之流程

三、重大氣候風險影響對策

針對重大議題，本公司已由權責單位制定管理措施，並納入永續發展執行小組追蹤機制，定期提報永續發展委員會與董事會，確保策略執行與持續改善[90]，成功建立氣候治理與日常營運管理之連結。本公司重大氣候議題之影響與因應對策詳述如下：

表 3- 12 風險應對目標及對策

氣候議題	風險評估	應對目標	應對策略	做法
設備維護（R3）	氣候環境變化與高負載營運可能加速設備老化與故障風險，影響營運穩定與服務品質	維持設備運轉穩定性並降低故障率	提升營運效率與低碳技術應用能力	• 依既有設備保養與巡檢制度定期檢修車輛 與營運設備 • 依使用年限與運轉狀況進行汰換評估 • 建立設備維護與故障紀錄管理
環保法規遵循（R6）	氣候與環境法規要求提高，可能增加合規成本與制度調整壓力	確保營運符合法規並降低違規風險	建立設備預防維護與定期檢修制度；強化設備監測與汰換評估機制	• 定期檢視環保與運輸相關法規更新 • 依規定辦理申報、檢測與紀錄保存 • 配合法規要求調整作業與管理流程
綠色產品需求（R7）	市場低碳轉型趨勢提高，客戶對環保服務需求增加，影響市場競爭力	提升產品與服務之環保與低碳屬性	持續追蹤法規變動；強化環境管理制度與內部遵循機制；建立碳管理制度	• 持續強化安全運輸與節能調度作業 • 落實環境與安全管理措施 • 依客戶需求提供符合環保要求之物流服務
碳費與碳管理成本（R8）	碳費制度與排放管理要求提高，可能增加營運成本與財務壓力	建立碳管理能力並降低排放相關成本風險	評估綠色產品與服務發展方向；強化環保營運作為；回應客戶永續需求	• 建立溫室氣體盤查資料蒐集機制 • 彙整車隊燃料與用電相關數據 • 作為碳管理與節能評估基礎資料 • 未來逐步導入碳定價機制
研發新技術（O4）	低碳與節能技術發展可提升效率並降低環境衝擊，具中長期機會	提升營運效率與低碳技術應用能力	建立溫室氣體盤查與排放管理制度；評估減碳與能源效率措施	• 持續關注節能設備與低碳運輸技術發展 • 評估營運設備與車輛節能改善可行性 • 於設備更新或改善時納入節能考量

四、2024&2025 年前五大重要議題比較

綜合 2024 與 2025 年之重大議題排序變化，本公司氣候風險管理已由單一衝擊因應，成功轉型為營運韌性與轉型能力並重之治理模式[91]。在實體風險方面，極端氣候（R1）持續列為重大議題，不僅影響油品配送與車隊調度，更促使公司將天候風險納入調度與設施維護之制度化管理；此外，海平面上升（R2）雖於 2025 年排序調整，仍因具備長期慢性影響，持續被納入沿海據點之資產風險評估與監控機制中。

- **實體風險**：極端氣候持續影響調度與設施管理，已制度化納入營運管理。
- **轉型風險**：法規與碳成本壓力提升，推動由被動合規轉向制度化管理。
- **氣候機會**：由外部技術導入轉為內部效率與技術能力建置。

[90] TCFD 治理 a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督
[91] TCFD 風險管理 b. 描述組織評估氣候相關風險的重要性並據以排序與資源配置之流程

3.3.3 模擬轉型風險與實體風險對財務的衝擊

為評估氣候變遷對財務與營運的影響，本公司依循 TCFD 架構進行情境模擬，旨在理解不同情境下的營運成本與資本支出變動，並作為資源配置之策略參考，而非預測未來財務數字[92]。本分析以本公司運輸、倉儲及油品服務之營運特性為核心，模擬設定為「2030 年前全球升溫 1.5°C」之情境，此設定參考國際科學共識，並結合公司近年度財報結構（包含燃料成本、能源、維修及折舊費用），透過比例與敏感度分析，量化氣候因子變動對損益之潛在衝擊[93]；分析路徑由內部管理單位依營運與設備實務判斷，並將模擬結果納入既有風險管理循環，確保氣候治理之動態滾動檢視[94]。

一、轉型風險對財務之潛在影響

（一）能源價格波動風險：燃料與能源為主要成本組成，價格波動將直接壓縮獲利空間，具高度成本敏感性。

（二）能源供應不確定性：能源短缺將迫使調度與營運調整，不僅中斷作業，亦需投入額外資源確保供應穩定。

（三）政策與市場轉型壓力：法規趨嚴與供應鏈減碳要求，將推升設備汰換、合規作業及能源管理之營運支出。

（四）投資決策與資源配置影響：為降低轉型風險，需投入節能優化等資本支出，將透過分期導入與優先序管理，平衡折舊壓力與財務彈性。



圖 3- 7 氣候變遷風險重大議題排序比較圖

二、實體風險對財務之潛在影響

（一）極端氣候事件影響營運穩定性：強降雨、颱風等極端氣候將導致營運中斷、物流調度延誤，直接衝擊營收穩定性並推升維修支出。

（二）能源使用需求增加：氣溫上升使空調與冷卻設備負荷加重，導致用電成本攀升，增加營運支出壓力。

（三）設備與設施維護成本上升：長期高溫與極端環境加速資產老化，導致維修、汰換費用增加，並墊高折舊支出。

（四）物流與供應鏈運作風險：惡劣天氣影響運輸路線與配送效率，增加燃料消耗與替代路線調度成本。

（五）營運韌性與調適投資需求：為降低上述風險，需增設防災與強化設施，短期內將提高資本支出，以換取長期營運穩定性。

[92] TCFD 策略 a. 描述組織於不同氣候相關情境下之策略韌性分析
[93] TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險與機會對組織業務、策略與財務規劃之影響
[94] TCFD 風險管理 a. 描述組織辨識與評估氣候相關風險之流程

表 3- 13 轉型風險與實體風險之財務影響彙整表(模擬 2030 年前氣溫上升 1.5°C)

風險類型	主要氣候風險情境	主要氣候風險情境	可能影響面向	管理與因應方向
實體風險	高溫與氣溫上升	油站、倉儲與辦公據點空調及設備用電需求增加	能源費用上升約 1%～3% （對應電費與能源支出增加）	1. 推動據點節能設備更新 2. 強化能源管理與監控 3. 建立用能 KPI 追蹤 4. 優化空調運轉管理
	極端氣候（颱風、強降雨）	油站、倉儲設施與營運據點設備受損或運作中斷	維修費及設備汰換支出上升約 1.5%～3% （維修費與折舊增加）	1. 強化據點防災設計 2. 建立設備巡檢機制 3. 提升設施耐候標準 4. 建立緊急應變流程
	極端氣候影響物流運輸	運輸調度延誤、路線改變與服務效率下降	營收減少約 0.5%～1% 物流調度成本增加約 1%～2%	1. 建立氣候風險調度機制 2. 強化備援運輸路線 3. 提升配送彈性 4. 建立營運備援方案
轉型風險	能源價格上升	運輸燃料成本與據點能源費用增加	營業成本上升約 1%～2.5% （燃料與能源成本上升）	1. 推動節能與燃料效率改善 2. 優化運輸調度與油耗管理 3. 評估替代能源可行性 4. 建立能源成本監控
	能源供應不穩定	燃料取得與能源供應風險增加	營運中斷損失約 1%～2% 備援能源成本增加約 0.5%～1%	1. 建立能源備援機制 2. 多元燃料供應來源 3. 建立能源庫存管理 4. 建立供應風險監控
	低碳轉型與市場要求	設備節能改善與營運調整投資需求增加	資本支出增加約 10%～20% 折舊費用增加約 1%～2%/年	1. 分期導入節能設備 2. 評估節能投資效益 3. 推動低碳營運策略 4. 強化能源效率管理

綜合氣候情境分析顯示，氣候變遷主要透過能源成本、設備維護及營運中斷等途徑，對營運成本與資本支出產生潛在財務影響；其中高溫與極端氣候對據點與物流之干擾，以及能源價格波動對成本結構之衝擊最為顯著。總體而言，實體風險與轉型風險皆有推升支出之壓力，惟公司可藉由導入節能設備、提升能源效率及優化營運調度等因應措施，有效降低財務衝擊並強化整體經營韌性。本分析結果已作為公司後續氣候風險管理與資源配置之關鍵依據[95]。

[95] TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險與機會對組織業務、策略與財務規劃之影響

3.3.4 制定科學基礎減量目標（ SBTi ）與氣候韌性策略

本公司為因應氣候變遷與低碳轉型趨勢，持續精進溫室氣體排放管理與減量作為。雖現階段優先致力於盤查制度建立與提升資料成熟度，尚未正式提交 SBTi 承諾，但已將其科學減量精神融入中長期氣候策略中[96]。本公司以「可量測、可追蹤、可驗證」為核心，逐步建構符合運輸物流營運特性之減碳管理架構，確保各項減量目標與實務作為具備科學基礎與落實成效。

表 3- 14 科學基礎減量目標（SBTi）參考方向與氣候韌性策略

面向	規劃重點	現階段作法	中長期發展方向
排放盤查與邊界管理	建立符合 SBTi 精神之排放盤查基礎	已完成範疇一、二排放來源盤點，年度盤查檢核資料完整性	• 每年至少 1 次盤查邊界檢討與資料品質查核 • 逐年新增至少 1 項範疇三類別評估
車隊燃料與能源效率	降低運輸燃料使用強度	車輛油耗管理與調度優化，監測燃料使用	• 每年至少 1 項車隊節能或低碳運具評估專案 • 持續降低燃料使用強度
營運據點能源管理	降低據點用電與設備耗能	辦公與營運據點設備節能管理與汰換規劃	• 每年至少 1 項節能改善或設備汰換計畫 • 評估再生能源或低碳設備導入
低碳技術與能源轉型	評估替代能源與低碳運具	持續蒐集低碳運具與替代燃料資訊	• 每年至少 1 次低碳運具或替代燃料可行性評估、逐步導入試行
減碳管理與投資決策	將排放與能源納入投資評估	設備更新與營運改善已考量能源效率	• 重大設備或營運投資 100%納入能源與排放影響評估
氣候韌性與營運穩定	強化極端氣候下營運持續能力	車隊調度備援與設備維護管理	• 每年至少 1 次極端氣候應變或調度演練 • 提升備援覆蓋率
氣候治理與追蹤機制	建立 SBTi 對齊之管理與揭露節奏 建立可量測減碳與韌性指標	車隊調度備援與設備維護管理 追蹤能源與燃料使用狀況	• 每年至少 1 次減碳路徑檢視逐步評估 SBTi 承諾可行性 • 建立至少 1 項排放或能源強度指標並年度追蹤改善

[96] TCFD 策略 a. 描述組織因應氣候相關風險與機會之策略

3.3.5 企業之氣候風險短中長期因應政策

本公司為系統性因應氣候變遷之財務與營運影響，依據重大性分析、情境模擬及韌性策略，建立分階段之氣候風險因應政策，將短期營運穩定、中期效率提升與長期低碳轉型納入經營決策體系[97]。本政策以實體與轉型風險為核心，並整合能源管理、車隊營運、設備投資及氣候治理機制，分「短期（2030 年）、中期（2040 年）、長期（2050 年以上）」三階段推動，確保氣候風險管理與公司營運發展戰略之一致性[98]。

一、短期因應政策（營運穩定與風險控制）：短期政策以「營運不中斷」與「成本可控」為核心目標，重點在於降低極端氣候與能源不確定性對營運之立即影響，強化現行營運管理與應變能力。

二、中期因應政策（效率提升與風險降低）：中期政策以「降低氣候風險暴露」與「提升能源效率」為核心，著重於降低能源與氣候風險暴露程度，提升營運效率與氣候適應能力。

三、長期因應政策（低碳轉型與氣候韌性）：長期政策以「降低排放」與「提升氣候韌性」為核心，係因應全球低碳轉型趨勢與氣候變遷加劇情境，逐步強化營運韌性與低碳發展能力。

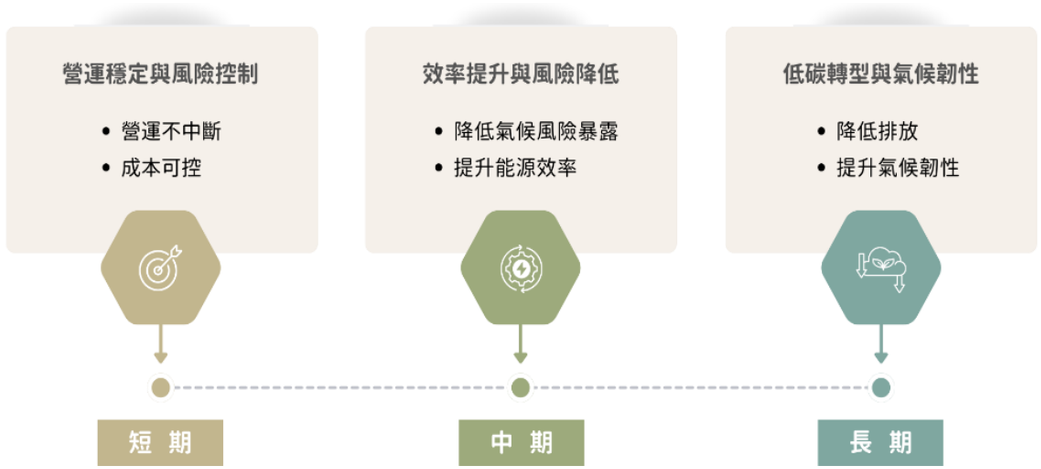


圖 3- 8 短中長期氣候風險因應策略

本公司短中長期氣候政策係依據重大性分析中之氣溫上升、極端氣候、能源供應及低碳技術等議題所擬定，分別對應營運穩定、效率提升與低碳轉型目標，確保氣候管理由短期因應逐步深化為長期策略布局。此政策由「永續發展執行小組」統籌，並透過永續發展委員會定期檢視成效，必要時提報董事會審議[99]。相關措施之執行進度將同步納入年度永續揭露與風險管理追蹤機制，以確保策略與實際營運之高度一致性與可管理性[100]。

[97] TCFD 策略 a. 描述組織因應氣候相關風險與機會之策略
[98] TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險與機會對組織業務、策略與財務規劃之影響
[99] TCFD 指標與目標 a. 描述組織用以評估與管理氣候相關風險與機會的指標
[100] TCFD 治理 b. 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之角色

第四章 環境保護

4.1 企業與環境平衡發展 58
4.1.1 企業對環境保護的核心使命 59
4.1.2 環境保護相關問卷 59
4.1.3 環境議題分析與因應 62
4.1.4 環境控制永續策略藍圖 63

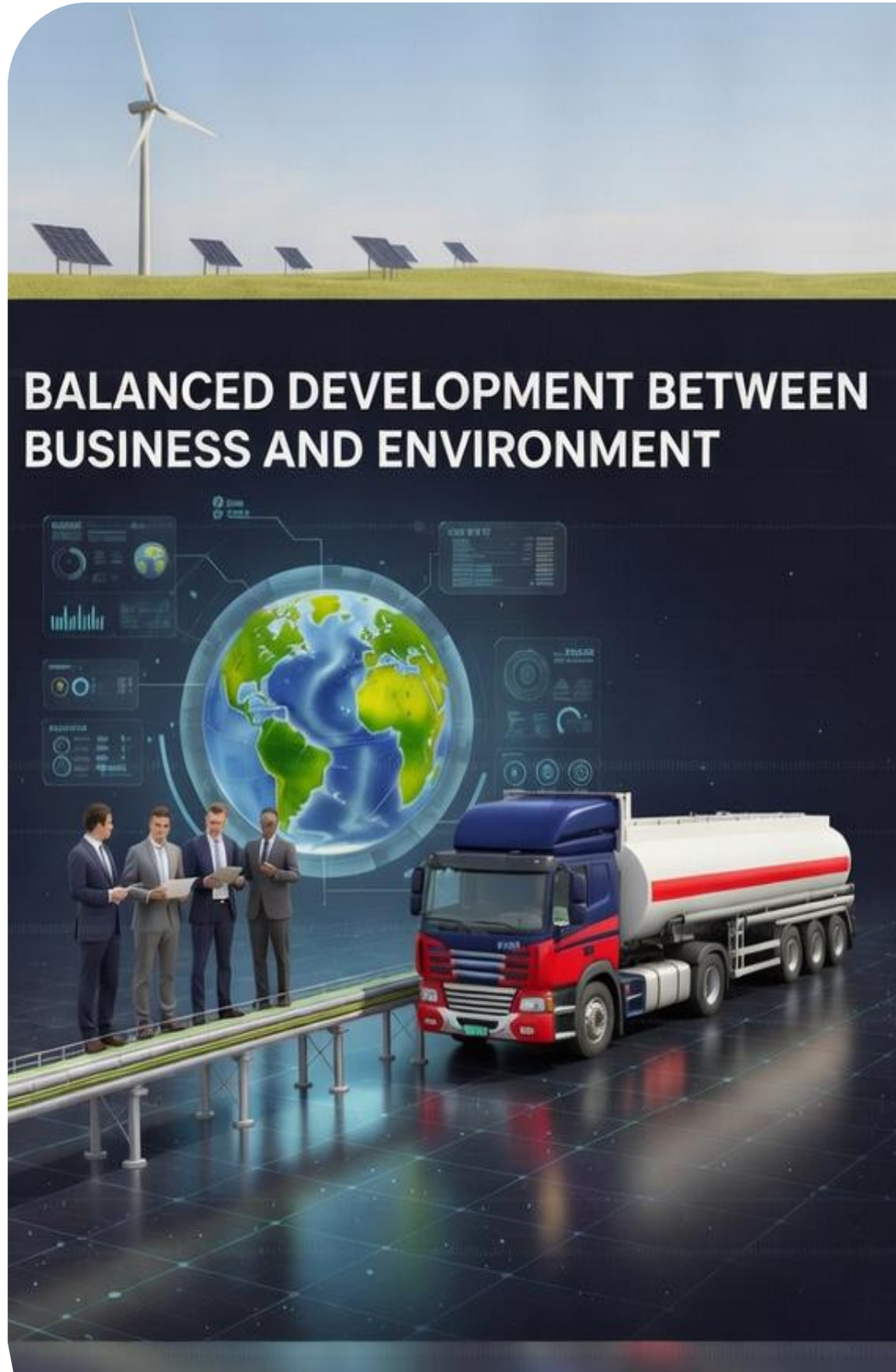
4.2 環境效益 64
4.2.1 水資源管理 64
4.2.2 廢棄物管理 65
4.2.3 空氣品質管理 65
4.2.4 能源管理 66
4.2.5 生物多樣性 66

4.3 溫室氣體排放及盤查 67
4.3.1 盤查範圍 67
4.3.2 項目及清冊 67
4.3.3 盤查結果與前後期分析說明 68
4.3.4 降低歐盟 CBAM 等碳關稅衝擊 69

4.4 低碳策略 70
4.4.1 辦公室響應低碳活動 70
4.4.2 穩步引進節能或低耗能設備 71
4.4.3 推動營運業務減碳行動 71
4.4.4 數位轉型與未來願景 72

4.5 永續供應鏈減碳 73
4.5.1 供應鏈減碳策略 73
4.5.2 主要供應商減碳作為 74
4.5.3 主要客戶減碳作為 74

4.6 環境法令遵循 75
4.6.1 環境法令遵循回顧 76
4.6.2 未來法令遵循的應對策略及目標 76



4.1 企業與環境平衡發展

本公司追求經濟與環境平衡，為回應氣候風險與法規要求，積極落實環保策略以減輕營運衝擊[101]，環境方針已納入永續發展與風險管理委員會之雙軌架構，確保環境議題具備跨部門執行與策略整合能力[102]。本公司針對環境風險實施安全對策，結合職安衛程序與事故回報實現前瞻管理，以回應社區需求並符合地方規範[103]。在承攬與危化品管理方面，依據《承攬商環安衛管理程序》明訂外包作業之防護、通報與停工規範[104]，並針對柴油、清潔劑等化學品執行《危害通識管理程序》，落實標示、通風與防爆等內控盤點[105]。為確保上述措施可量化、可查核並持續優化，公司定期辦理教育訓練[106]。；山隆通運秉持社會責任，持續建構前瞻之環境風險控制體系，致力提升營運韌性，邁向碳中和與永續物流之願景[107]。為進一步強化營運對環境衝擊的控制，公司從管理策略、風險緩解及人員培訓三大面向，規劃各項安全措施如下：



圖 4- 1 實現永續成長的協同力量

表 4- 1 環境控制風險的安全措施

措施類型	主要內容	目標與方向
安全管理	建立標準作業程序並落實設施安全規範，配合危害辨識與風險控管作業，持續強化現場安全教育與稽核監督管理，以確保作業場所營運安全與穩定	降低事故發生與污染事件風險，維持符合規範之作業環境與人員健康安全
降低環境控制風險（減緩措施）	推動，資源循環再利用，以支持低碳、低污染的營運模式	透過減排與節能措施，降低對生態與氣候之潛在負面影響，並促進綠色轉型與永續產業發展
任務與教育推廣	透過內外部員工之環境教育與宣導，推廣低碳生活理念與資源節約知識	培養員工及利害關係人之環境責任意識，強化永續行動的實踐文化與認同感

為提升碳管理效率，本公司將針對物流營運活動建立年度總服務量指標，作為後續碳效益評估之基礎依據[108]；並將此數據納入碳盤查模型，精算「每公里碳排量」及「每公秉碳強度」等關鍵指標，應用於高碳路線之優化與追蹤管理。

[101] GRI 3-3：重大主題的管理方針；GRI 2-23：政策承諾
[102] TCFD 治理：a. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人，包括相關職責、相關技能、受報告事項等；GRI 2-9：治理機構的結構與組成
[103] GRI 413-2：在當地社區的負面影響；GRI 306-2：非有害廢棄物與其他環境擾動
[104] GRI 308-1：新供應商的環境篩選；GRI 403-7：預防與減輕職場相關風險的措施
[105] GRI 403-8：職業安全衛生管理系統
[106] GRI 2-24：責任機制；GRI 3-3：重大主題的管理方針；TCFD 風險管理：a. 描述組織識別、評估氣候相關風險的流程
[107] GRI 2-22：可持續發展策略；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
[108] 永續揭露指標：六、依產品類別之主要產品產量

4.1.1 企業對環境保護的核心使命

本公司將環境保護視為核心經營要素，聚焦低碳運輸、資源效率與污染防制，並透過永續發展委員會統籌環境策略與績效管理，定期向董事會報告。[109]。透過《永續發展實務守則》制度化管理機制與跨部門協作，強化環境風險辨識、資訊通報及執行能力，提升整體營運韌性 [110]。

4.1.2 環境保護相關問卷

- 調查背景與目的：山隆於 2026 年推動環境問卷調查 [111]，透過「治理—策略—風險管理」架構辨識執行落差與認知分布，將調查結果提報永續發展委員會，據此優化環境教育、制度修正與資源配置，深化組織內部永續文化。
- 問卷設計原則與內容：山隆規劃結構性問卷，遵循行為鏈結、跨部門視角與定質性並行三大原則 。題項涵蓋政策、氣候、資源等核心主題，並與 GRI 及政府評鑑對接，透過週期比對與績效連動，使環境治理成為企業持續學習的動能 [112]
- 問卷執行與樣本描述：本公司統籌 76 份環境問卷，回收率 100% 。依 GRI 及 TCFD 架構設計 24 項議題，量化成員對氣候、資源等認知與關注度 。成果作為辨識重大議題與資源配置之依據，引導跨部門對話並優化中長期永續策略。問卷內容與平均分數如表 4-2。



圖 4- 2 環境保護議題辨識流程

[109] GRI 2-12：治理機構監督永續發展事務的角色；TCFD 治理 a. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人，包括相關職責、相關技能、受報告事項等
[110] GRI 2-24：治理機構對於永續發展的責任；GRI 2-23：政策承諾
[111] GRI 3-3：重大主題管理、GRI 2-29：利害關係人議合方針、TCFD 治理 a：揭露監督氣候風險和機會的治理單位與職責
[112] GRI 3-3：重大主題管理、TCFD 策略 a：氣候風險與機會融入企業策略、GRI 3-1：決定重大主題的流程

表 4- 2 氣候風險關注議題內部調查（問卷內容與各項平均分數）

主題範疇	問題覆蓋內容	平均分數
環境安全問題	公司對於油氣回收及車輛排煙檢測（廢氣）	3.72
	公司在油水分離設施及洗車廢水處理（水污染）	3.68
	公司對於運輸車隊的燃油管理與路線優化（節能減碳）	3.62
	公司的廢棄物處理	3.66
	公司的保護員工健康與安全	3.67
	公司節能培訓或教育計劃	3.30
	公司關於環境事故的處理措施	3.57
	公司在環境安全方面的總體評價	3.50
溫室氣體盤查與碳排放管理	公司在溫室氣體排放水平	3.43
	公司在溫室氣體排放狀況了解程度	3.18
	公司在溫室氣體排放狀況了解程度	3.25
	公司在溫室氣體減排方面的努力	3.42
	公司在溫室氣體 (範疇一)的直接排放狀況了解程度	3.39
	公司在間接排放（範疇二）了解程度	3.33
	公司在碳抵消方面的採取措施	3.37
供應鏈 ESG 責任- 針對永續供應商及客戶管理	公司供應商在環境保護方面的是否已採取適當應對措施	3.30
	供應商是否已採取有效措施減少環境影響	3.26
	供應商善盡社會責任	3.21
	供應商是否有遵守勞動法規和員工權益保障	3.37
	公司供應商在改善社會經濟效益方面的表現	3.37
	整體上對公司供應商的永續表現	3.38
環境法令遵循	對公司目前需適用的環境法規是否了解	3.22
	公司是否已向員工提供環境法規相關的培訓	3.26
	公司在遵循環境法規方面的表現	3.46
開放式問答	公司在溫室氣體排放和盤查方面還有哪些可改進的措施	
	公司在環境安全方面還可以有哪些改進措施	
	公司在環境法規遵循方面還可以有哪些改進措施	
	公司是否有違反過任何環境法規	

■ 主要調查結果摘要

問卷結果平均得分 3.18 至 3.72，反映員工具備中度以上環境認知，已奠定永續文化基礎。然而，細部得分揭示在特定議題的認知強度與實務參與上仍有落差[113]。

高分議題集中於：油氣廢氣檢測（3.72）、廢水處理（3.68）、職安衛生（3.67），反映污染防制與職安管理已具制度基礎。

相對低分議題為：溫室氣體管理（3.18）、供應商責任（3.21）、環境法規（3.22），顯示在氣候風險與供應鏈管理等跨部門議題上仍有認知與實務落差[114]。

此外，「盤查制度」（3.25）與「供應商環境作為」（3.30）具備成長潛力，可透過教育與稽核提升；而「車隊燃油管理」（3.62）及「事故處理」（3.57）雖屬高分，但需建立跨部門指標追蹤系統以回應員工期待[115]。公司將以本次認知落差作為策略優化依據，透過培訓與制度連結，推動環境治理的正向循環。

■ 結論與管理銜接：

本次調查有效辨識內部環境治理強項與落差，顯示員工對現場環境管理具高度認知，但在氣候與法遵議題仍待深化。

公司已將調查結果納入內部管理循環，作為重大議題判斷、教育訓練及資源配置依據，持續提升組織回應能力與治理成熟度。

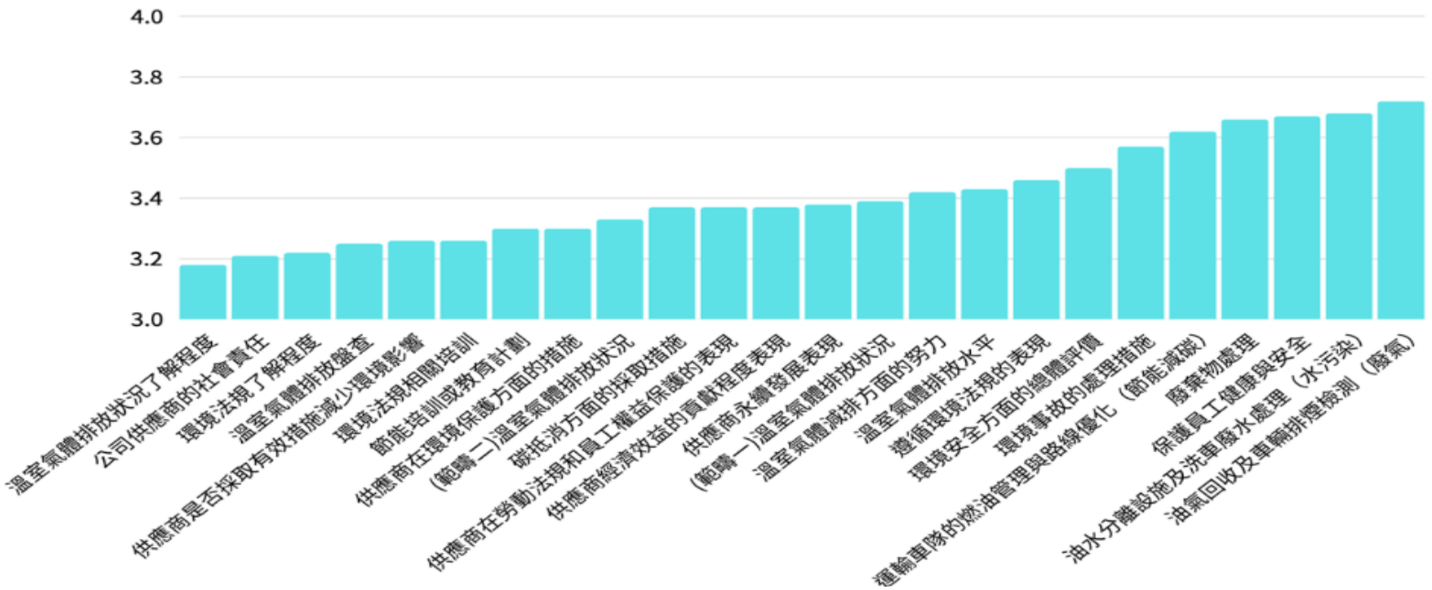


圖 4- 3 氣候風險關注議題內部調查（各項問題平均分數）

[113] GRI 3-2：負面影響的管理；TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險和機會對企業策略和財務規劃的影響
[114] TCFD 治理 a. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人，包括相關職責、相關技能、受報告事項等；GRI 2-29：申訴機制
[115] GRI 306-3：重大漏油事件；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

4.1.3 環境議題分析與因應

本次問卷（76 份）涵蓋污染防治、氣候、資源及職安等面向，結果顯示：

- **高成熟領域**：污染防制（廢氣、廢水）、職安管理、廢棄物處理
- **待強化領域**：溫室氣體管理、供應鏈責任、環境法規與碳盤查

管理重點：

1. 強化氣候、法遵與供應鏈議題之能力建構
2. 將碳管理與法規風險納入中長期策略
3. 建立指標化管理與跨部門協作機制

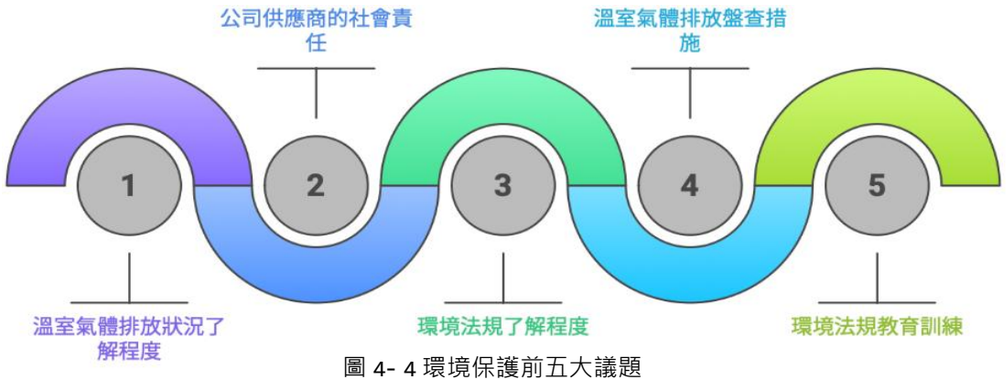


圖 4- 4 環境保護前五大議題

本分析結果已連結重大性議題與資源配置，作為後續環境策略與績效管理之依據

綜合分析，管理啟示如下：一、深化高分議題的制度化與績效量測；二、透過專項培訓與跨部門溝通，補強氣候、法遵與供應鏈治理能力；三、將碳費、盤查等高風險議題列為中長期策略重點，強化責任歸屬與監督[116]。此分析將成為重大性鑑別與資源配置的依據，推動環境治理從點狀倡議邁向系統化管理。

表 4- 3 環境保護前五大議題應對目標及措施

環境保護前五大議題	風險評估	應對目標	應對措施
溫室氣體排放狀況了解程度	員工對公司碳排狀況缺乏認識，恐降低氣候行動的內部支持力與執行力，亦不利於溫盤與碳費應對措施的推動	提升全員對公司碳排放結構與來源的基礎理解	定期簡報組織溫盤成果與關聯營運面向 針對業務單位開設碳知識基礎訓練課程
公司供應商的社會責任	若對供應鏈責任認知不足，將難以推動負責任採購或永續供應鏈管理，亦易產生 ESG 資訊揭露缺口	提高員工對供應商 ESG 表現的重視與基本認知	推動「永續採購須知」宣導，簡述供應商需符合之 ESG 原則 舉辦案例式工作坊，講解供應商違規對公司可能造成的營運風險 評估建立供應商 ESG 風險預警機制，供相關單位參考
環境法規了解程度	環境合規風險升高，可能導致營運中斷、罰鍰與聲譽損失	建立員工對關鍵環境法規之初步認識與應變意識	定期公告營運相關法規修訂內容 設計部門導向式環境法遵訓練課程 建立法遵案例庫，讓員工了解違規態樣與處置程序
溫室氣體排放盤查措施	若基層人員無盤查認知，將難以落實資料回報與盤查正確性，進而影響查證結果與揭露品質	強化第一線人員對溫盤流程與數據責任的理解	建立部門級資料提供與覆核機制 定期提升實務操作熟悉度
環境法規教育訓練	教育訓練未達效果恐導致內部風險辨識力不足、執行錯誤與事後責任爭議	提升教育訓練之實用性與參與率，使法規知識可用於日常判斷	重新設計訓練內容，以實務場景為導向 推行「分層分級」培訓機制，區分基礎與進階課程

[116] TCFD 治理 a.；GRI 2-12：董事會職責；GRI 2-22：永續政策聲明

4.1.4 環境控制永續策略藍圖

面對氣候變遷衝擊、能源轉型壓力與運輸業排碳熱點，山隆通運體認到環境風險非單一部門課題，而是整體營運挑戰。本公司以永續營運為核心，研擬「環境控制永續策略藍圖」，導入系統性治理架構，結合員工回饋與法規趨勢，建立具前瞻性與滾動優化的管理路徑。該藍圖聚焦三大整合面向與四大實踐原則，並以 2030、2040、2050 年為目標節點，推動公司由合規導向邁向創新驅動。

- 三大整合面向：包括由董事會層級監督氣候與環境議題、結合問卷成果與重大性分析、環境管理與績效追蹤制度化。
- 四大實踐原則：為落實為具體行動，公司以「預防、減量、創新、共榮」四大原則作為策略主軸。

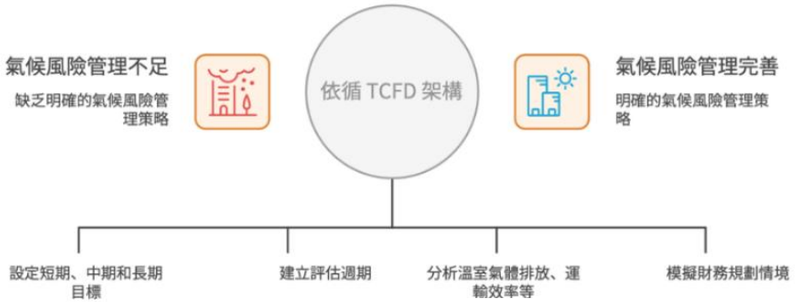


圖 4- 5 環境永續策略藍圖

表 4- 4 短、中、長期目標導向策略

行動主軸	策略內容
短期目標（至 2030 年）	完成全據點碳盤查與能源盤點、提升員工對氣候風險基本認知、建立問卷追蹤制度與定期檢視機制
中期目標（至 2040 年）	達成中階溫排減量目標（以 2019 年為基準年減排 20%）、更新營運車輛 50%為低碳車型、提升供應鏈綠色契約簽署率至 80%
長期目標（至 2050 年）	邁向近零碳營運目標，完成永續運輸轉型架構，納入產品與服務全生命週期考量，實現營運、環境與社會多贏局面 [117]

在策略層面，山隆通運將持續依循 GRI 3-1 重大性流程，辨識氣候變遷、運輸能效、污染控制與環境設施等重大議題，並導入對應之管理機制 [118]。依循 TCFD 架構，我們設定 2030、2040 及 2050 年的短中長期目標，針對溫室氣體、運輸效率及燃料消耗建立營運衝擊與財務情境模擬 [119]。本公司「環境控制永續策略藍圖」聚焦運輸業的節能減排與風險防範，強調透過制度管理與實證數據，強化競爭力、供應鏈責任與社會共識。我們將以國際準則、在地法規與內部落實為支柱，推動環境治理由合規邁向創新，實現永續願景。



圖 4- 6 山隆通運環境績效管理

[117] TCFD 策略 b.氣候相關風險與機會如何整合進入組織的營運模式與價值鏈。；GRI 3-3：管理方針、行動與成效評估
[118] GRI 3-1：組織重大主題判定流程
[119] TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險和機會對企業策略和財務規劃的影響

4.2 環境績效

隨著全球氣候風險升溫與法規轉嚴，環境績效已成為衡量治理競爭力的核心。身為運輸與倉儲服務業者，本公司以「水、電、油、氣、廢」為管理架構，建構透明且具改善導向的績效體系，強化氣候轉型能力。在水資源管理，本公司嚴格控管加油站排放以維護鄰近社區[120]。電力方面，持續推動照明 LED 化並辨識高耗能區域，未來將評估綠電轉供或自建光電，提升再生能源占比[121]。以車隊為核心的燃料管理中，我們計畫逐步汰換高耗能車輛；自 2023 年起盤點範疇一與範疇二排放，並強化排煙維護以減少 NOx 與 PM2.5 影響[122]。在廢棄物處理，強調「源頭減量與分類」，確保委託合格業者處理有害廢棄物並定期查核。

上述指標不僅反映效率與法遵，更作為山隆通運推動跨部門協作的基礎。未來公司將持續提升數據品質，導入第三方查證，強化環境績效對營運韌性的支撐。

4.2.1 水資源管理

面對氣候變遷與水資源緊張，水資源管理已成為山隆通運營運韌性之核心議題。鑑於油品裝卸、洗車作業與廠站維護之用水需求，公司已將其納入永續治理架構，列為環境管理體系之優先事項[123]。

管理措施：

- 洗車場導入廢水回收系統，降低自來水使用。
- 建立用水設備定期檢修機制，防範滲漏[124]。
- 定期統計取水量（2025 年約 100,056.1291 立方公尺）主要用於車輛清洗、設施維護與生活用水，營運模式無大量製程或冷卻水需求[125]，藉此提升資源效率評估之品質與揭露透明度[126]。

持續改善：

- 規劃用水減量目標與即時監測機制
- 預計導入第三方查證，提升數據可信度[127]。

透過制度化管理與數據追蹤，提升用水效率並降低營運風險。

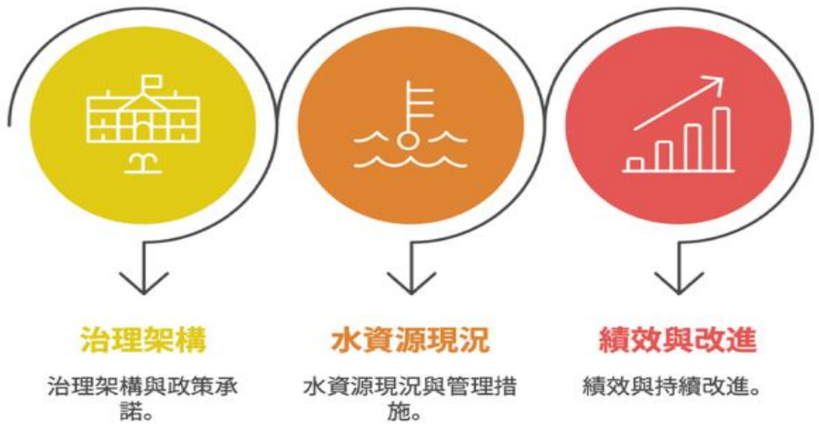


圖 4- 7 水資源管理

[120] GRI 303-3 用水取用；GRI 303-5 用水量
[121] GRI 302-1 能源消耗；GRI 302-4 減少能源消耗
[122] GRI 305-1 直接溫室氣體排放（範疇 1）；GRI 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大空氣排放；TCFD 策略 b. 描述氣候相關風險和機會對企業策略和財務規劃的影響
[123] GRI 303-1：與水相關影響的互動
[124] GRI 303-3 用水量；GRI 303-4 用水排放地點與影響
[125] 永續揭露指標：二、總取水量及總耗水量
[126] GRI 303-3：取水；GRI 303-5：耗水量
[127] GRI 303-5 用水量

4.2.2 廢棄物管理

山隆通運依《廢棄物管理規範》執行廢棄物分類與處理，涵蓋一般及有害事業廢棄物[128]。

管理措施：

- 落實源頭減量與分類管理 。
- 設置專用暫存區與危害標示 。
- 委託合格處理業者並保存聯單紀錄[129]。

監督與改善：

- 建立聯單查核機制並定期抽查[130]
- 透過教育訓練與內部稽核強化管理一致性[131]

透過制度化控管與持續查核，確保法規遵循並降低環境風險，逐步推動資源循環利用

表 4- 5 廢棄物管理行動策略方案

行動主軸	策略內容
源頭減量	推動辦公無紙化、物流包裝優化、減塑替代，減少一次性耗材
分類強化	完善分類圖示與容器設置，辦理分類訓練提升識別正確率
合規清運	完整保存聯單、建立承攬商名冊與清運契約備查制度
風險控管	實施突發事件演練與異常稽核程序，降低外部風險擴散

4.2.3 空氣品質管理

空氣污染對環境與人類健康造成的風險日益增加。特別是以運輸車隊為核心的企業，車輛排放的氮氧化物（NOx）、懸浮微粒（PM2.5）及揮發性有機物（VOCs），均為需積極管理的關鍵環境風險來源[132]。本公司將空氣品質管理納入永續治理核心策略。透過跨部門協作，逐步實現營運效率與排放控制的雙重提升。針對異常排放或突發事件，公司制定異常回報機制、現場處置 SOP 以驗證應變效能並強化第一線操作應對能力。

表 4- 6 空氣品質管理行動策略方案

行動主軸	策略內容
營運車隊排放控制	建置車輛資料庫，掌握車齡、里程與引擎型號，定期執行車輛檢測與保養；高污染車輛優先汰換為低排放或新能源車型

[128] GRI 2-24：政策承諾
[129] GRI 306-2：廢棄物管理方法
[130] GRI 306-4：廢棄物轉移目的地
[131] GRI 2-25：承諾實施方式與責任分配
[132] GRI 305-7：氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其他重大空氣排放

4.2.4 能源管理

能源管理不僅是控制成本與應對氣候風險的策略，更是整合運輸效率與永續競爭力的核心。面對全台車隊與倉儲據點，能源使用涵蓋電力、柴油、天然氣與潤滑油，需具備跨區域協調、動態追蹤與數據治理能力[133]。在技術實踐上，公司持續推動設施照明 LED 化與空調系統升級，並定期分析車型與車齡之油耗影響，以支持車隊汰舊策略[134]；同時，我們將配合政府能源政策，納入 2030 年轉型路徑圖以提升再生能源佔比[135]。本公司將能源責任納入職能培訓，透過節能提案、異常用能回報及部門考核，形塑全員參與的節能文化[136]。

表 4- 7 能源管理措施相關內容

措施類型	內容	實施進度與具體落實內容
照明設備汰換	更換 LED 燈具，提升照明效率	將依據據點照度需求與人流密度規劃分區照明
員工節能教育	辦理節能減碳內部宣導與訓練課程	每年固定辦理，包含節能行為指引、ESG 工作坊、節電指標說明會等

4.2.5 生物多樣性

生物多樣性是企業環境永續的重要構面，對於據點分布廣泛的物流與加油站業者而言，尤須關注營運對土地、生態及棲地保全之影響 。

本公司目前尚無擬定停止和扭轉生物多樣性喪失、生物多樣性衝擊之管理之 GRI 101 等相關政策。目前已將國家評估之生物多樣性資訊納入永續治理架構與加油站點設立之決策，同時將制定相關政策，並評估 ESG 追蹤相關營運對生態環境之潛在衝擊。透過制度建立、社區合作及績效追蹤，構建具回應性之管理架構。持續提升內部管理效能與資訊透明度，強化自然資本治理深度，並將生物多樣性納入永續策略循環，積極回應利害關係人對環境永續之期待[137]。



圖 4- 8 生物多樣性內容

[133] GRI 302-1：能源消耗總量
[134] 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
[135] GRI 302-1：能源消耗總量；GRI 302-5：能源需求降低之舉措對能源需求的影響
[136] GRI 2-24：治理機構對永續發展的角色；GRI 404-2：員工技能提升與轉型協助計劃
[137] GRI 2-29：利害關係人對報導流程之投入；GRI 3-3 c：管理方針與作法 - 監測與評估效能方式

4.3 溫室氣體排放及盤查

山隆通運依 ISO 14064-1 建立溫室氣體盤查制度，針對據點與車隊排放源進行系統化量化管理，奠定減量策略基礎 [138]。盤查邊界以營運控制權界定，範疇涵蓋直接（Scope 1）與能源間接（Scope 2）排放，並逐步納入其他間接來源，以提升揭露完整性 [139]。本公司整合燃料、電力與營運數據，計算二氧化碳當量（CO2e）建立基準與趨勢分析機制，以支撐營運決策 [140]。同時，透過品質控管與內部查證，確保盤查結果具備一致性與可追溯性，強化資訊可靠度 [141]。面對碳管制趨勢，本公司將盤查結果納入策略規劃，作為評估碳風險、調整能源結構與低碳轉型路徑之核心依據，持續提升管理精度與透明度 [142]。

4.3.1 盤查範圍

山隆通運依 ISO 14064-1 建立盤查邊界，採營運控制權法，納入總公司、加油站及各營運處，並以年度為基準執行資料蒐集與邊界確認 [143]。排放分類依報告區分為類別 1、2 及 4；其中類別 1 涵蓋移動燃燒、固定燃燒與逸散源；類別 2 為外購電力間接排放；類別 4 則納入其他間接排放源 [144]。本公司同步建立排放源清冊，將各類營運活動進行分類，作為排放量計算、趨勢分析及後續減量管理之基礎 [145]。

表 4- 8 溫室氣體盤查範圍與排放分類表

項目	內容
組織邊界	總公司、加油站、聯運處
類別 1	直接排放
類別 2	外購電力
類別 4	其他間接排放
盤查基準	依年度盤查邊界與清冊資料辦理

4.3.2 項目及清冊

山隆通運依據溫室氣體盤查清冊，建立數據登錄、維護與版本管理機制，系統化控管活動數據、係數與二氧化碳當量計算 [146]。清冊以各營運單位為彙整基礎，記錄資料來源、期間、係數版本及計算結果，作為年度盤查數據之依據 [147]。清冊內容囊括各據點能源、燃料、電力、設備逸散及其他間接活動數據，並依適用係數執行換算。各欄

[138] GRI 305-1：直接（範疇 1）溫室氣體排放
[139] GRI 305-2：能源間接（範疇 2）溫室氣體排放
[140] GRI 305-4：溫室氣體排放強度
[141] GRI 3-3：重大主題之管理方針與績效評估
[142] TCFD 策略 b.：說明氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃之影響
[143] GRI 305-1：直接（範疇 1）溫室氣體排放
[144] GRI 305-2：能源間接（範疇 2）溫室氣體排放
[145] GRI 3-3：重大主題之管理方針與績效評估
[146] GRI 3-3：重大主題之管理方針與績效評估
[147] GRI 305-4：溫室氣體排放強度

位保留原始憑證、提供單位、更新日期與計算公式，確保數據可追溯、計算邏輯一致，並支援後續查核作業[148]。本公司依管理程序執行資料收集、檢核及異常值確認，作為排放分析、趨勢比較與減量決策之數據基礎。

表 4- 9 溫室氣體盤查清冊內容表

清冊欄位	內容描述
營運單位	總公司、加油站、聯運處
活動數據	燃料使用量、電力使用量、設備資料
排放係數	盤查年度適用係數版本
計算結果	CO2e
原始憑證	帳單、系統紀錄、設備資料
更新日期	年度更新
版本管理	清冊版本與公式版本

排放源鑑別表

類別		對應設備/活動種類	排放源
類別一 直接溫室氣體排放	1.1固定式燃燒之直接排放	緊急發電機(柴油)	CH4、CO2、N2O
	1.2移動式燃燒之直接排放	公務車(汽油、柴油)	CH4、CO2、N2O
	1.4人為系統中釋放之溫室氣體的直接逸散性排放	化糞池	CH4
		冰水機、冷氣、冰箱、冰櫃、飲水機	HFCs
		公務車冷媒	HFCs
		二氧化碳滅火器	CO2
類別二 輸入能源之間接溫室氣體排放	2.1輸入電力	電力使用(製程設備、公共用電等)	CO2
類別四 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	4.3處置固體及液態廢棄物造成之排放	廢棄物處理、運輸	CO2

圖 4- 9 排放源鑑別表

4.3.3 盤查結果與前後期分析說明

依據 2025 年度溫室氣體盤查結果，山隆通運總排放量為 10,587.072 公噸 CO2e，其中類別 1 為 6,896.2969 公噸 CO2e（65.13%）、類別 2 為 2,871.3911 公噸 CO2e（27.12%）、類別 4 為 819.3839 公噸 CO2e（7.74%），整體排放結構仍以類別 1 為主要來源，顯示營運排放核心仍集中於直接排放活動[149]。如圖 4-10 所示。與 2024 年 14,608.7262 公噸 CO2e 相比，2025 年總排放量減少 4,021.6544 公噸 CO2e，年減幅 27.53%。本期大減主因係公司出售八十三台車並停駛一百七十六台車，使移動源直接排放自 11,113.6272 噸降至 6,475.8359 噸，為本年度減量最主要來源[150]，如圖 4-11。

就前後期結構差異分析，類別 2 由 2,616.6349 公噸 CO2e 增加至 2,871.3911 公噸 CO2e，成長 9.74%；類別 4 則由 745.6356 公噸 CO2e 提高至

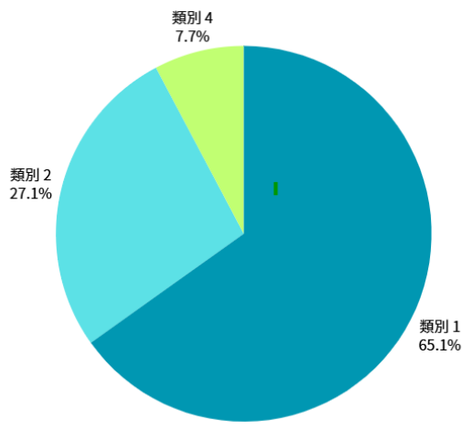


圖 4- 11 2025 年溫室氣體排放結構占比

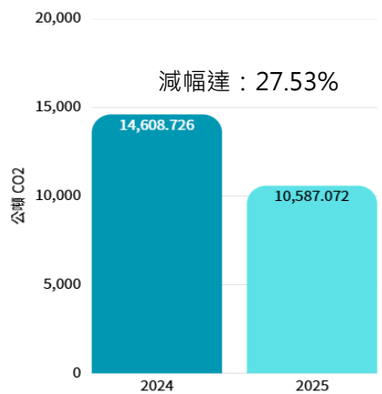


圖 4- 10 2024-2025 年總排放量勢分析

[148] GRI 2-24：治理架構與法規遵循責任）
[149] GRI 305-1：直接（範疇 1）溫室氣體排放）
[150] GRI 305-5：溫室氣體排放減量

819.3839 公噸 CO2e，增加 73.7483 公噸 CO2e。此結果顯示，雖多元排放呈現微幅增長，但外購電力與能源上游相關排放占比有限，排放結構仍由直接排放主導，維持高度集中車隊移動源之組成[151]。

另依溫室氣體種類分析，2025 年主要排放仍以二氧化碳（CO2）為主，排放量為 6,372.6553 公噸 CO2e / 年，占主要氣體排放結構最高；其次為氫氟碳化物（HFCs）331.0919 公噸 CO2e / 年、甲烷（CH4）99.4542 公噸 CO2e / 年 及氧化亞氮（N2O）93.0954 公噸 CO2e / 年。PFCs、SF6 與 NF3 本年度未有排放紀錄。整體結果顯示，山隆通運排放結構仍以能源使用相關 CO2 為主，設備逸散來源則主要反映於 HFCs 項目，可作為後續設備管理與冷媒減量之優先關注方向。如圖 4-12。

4.3.4 降低歐盟 CBAM 等碳關稅衝擊

本公司目前營運型態尚不屬歐盟 CBAM 直接納管產品，但考量主要客戶出口歐盟市場之供應鏈揭露需求，公司已將溫室氣體盤查結果作為低碳物流服務與客戶碳資料回應基礎。2025 年盤查結果顯示，其中類別 1 占總排放量的 65.13 %，仍為主要排放來源，可作為客戶產品運輸與能源使用碳足跡揭露之基礎資料[152]，逐步強化上游能源與廢棄物處理資訊，以支援客戶供應鏈碳揭露需求[153]。

表 4- 10 降低 CBAM 等碳關稅衝擊之管理重點

管理面向	目前進度	後續優化方向
排放盤查	已完成 2025 年盤查	持續年度更新
數據品質	已建置清冊與係數管理	強化客戶可用格式
重點管理	類別 1 為主要來源	優先改善移動式燃燒排放
供應鏈應對	已辨識類別 4 排放	強化上游資料串接

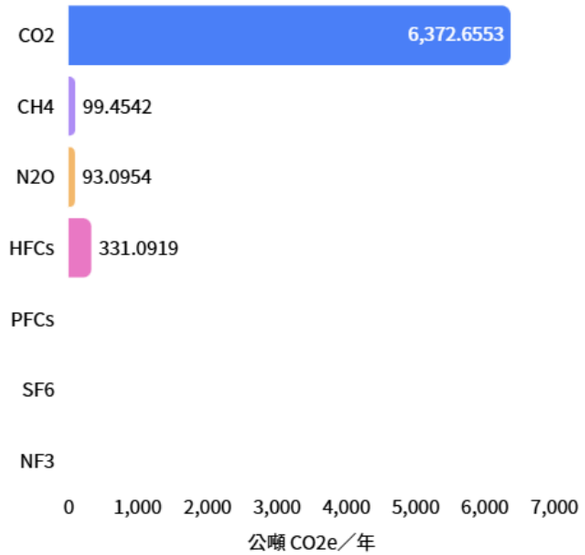


圖 4- 12 七大溫室氣體排放情況

[151] GRI 305-2：能源間接（範疇 2）溫室氣體排放
[152] GRI 305-1：直接（範疇 1）溫室氣體排放
[153] GRI 305-3：其他間接（範疇 3）溫室氣體排放

4.4 低碳策略



圖 4- 13 淨零轉型路徑

隨著氣候變遷加劇與全球低碳趨勢推進，碳管理已成為營運風險、成本結構與轉型韌性的核心。因應臺灣《氣候變遷因應法》與碳費機制啟動，本公司於 2022 年啟動「低碳轉型先行計畫」，以「範疇一」與「範疇二」為核心，建置跨部門資料庫，依 ISO 14064-1 標準執行盤查。2024 年已完成全台物流車隊與據點之查證 [154]。依盤查結果，山隆通運聚焦三大策略軸配置資源：一、透過車輛汰換、GPS 派遣與駕駛行為回饋，降低車隊碳排；二、優化據點節能設備與用電效率；三、推動節能活動與課程，強化全員節能執行力 [155]。在監督問責上，本公司定期向董事會報告碳數據、低碳投資、法規追蹤及評等表現。透過部門治理、技術導入與資訊整合，穩健推動各項減碳方案，對齊國家「2050 淨零路徑」，以發揮永續物流之示範角色，達成多贏成果 [156]。

4.4.1 辦公室響應低碳活動

為回應氣候變遷風險，山隆通運秉持「由內而外、全面低碳」策略，致力於辦公室節能行動與內部碳管理意識之建立。各據點遵循「簡化流程、減量優先、數位優先、循環再用」四大原則，透過電子簽核與差勤自動化平台，大幅降低對紙張、影印與郵寄作業之需求。在空間設備方面，本公司正逐年淘汰傳統照明，全面換裝 LED 與智慧照明模組。藉由智慧時間控制與分區能源管理策略，最大化燈具使用效率，系統性減少不必要的能源耗損 [157]。並搭配窗簾遮陽與通風改善，降低冷氣耗電需求 [158]。鼓勵落實雙面列印、共乘通勤、關燈關電與低碳午餐。具體行動策略與預期執行成果如下：

表 4- 11 低碳活動具體措施

措施類型	實施內容與現況	預期成效與持續推進方向
數位化與減紙行	全面推動電子簽核、雲端文件系統與簡化內部流程，降低紙張與印表需求，並以數位統計替代傳統紙本表單及報表。	持續推進無紙化行政作業與報告審核流程，結合 ESG 深化內部資料整合與存證功能。
低碳通勤與交通管理	鼓勵員工搭乘大眾運輸、共乘公務車出差，並提供遠距辦公與彈性工時申請。	積極推廣綠色交通行為，未來將通勤碳排列入內部碳盤查追蹤指標。
第三方驗證與持續改善	每年執行內部能源稽核，確保碳管理資訊透明與可追溯，並持續揭露節能行動成果，作為永續治理制度化基礎。	於 2027 年完成首次能源績效查證報告，作為未來永續管理揭露模式之實踐基礎。

[154] GRI 305-1：直接（範疇一）溫室氣體排放；GRI 305-2：能源間接（範疇二）排放；GRI 305-3：其他間接（範疇三）排放
[155] GRI 302-4：能源效率改善措施；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、SASB EM-RM-320a.2：對用於整合安全文化之管理系統之討論；GRI 2-17：績效評量機制
[156] GRI 305-5：溫室氣體排放量之減少；GRI 2-23：企業價值與承諾
[157] GRI 302-4：能源效率改進的減少量
[158] GRI 302-1：組織內能源消耗總量

本公司的低碳辦公室實踐不僅是節能措施的落實，更代表企業對氣候行動的長期承諾。透過制度化的能源管理、員工參與與創新技術導入，本公司致力於建立具備可衡量績效與國際準則對齊的低碳營運模式，展現出「減碳行動即是競爭力」的永續價值[159]。

4.4.2 穩步引進節能或低耗能設備

在高耗能與密集運轉特性的物流運輸營運中，設備能源效率直接影響營運成本、碳排強度及轉型成效。山隆通運已將節能設備汰換、智慧能源控制及再生能源接軌納入日常營運與中長期轉型策略，並完成辦公據點照明設備全面 LED 化，汰換舊型高耗能燈具。為呼應政府「2050 淨零排放」政策，本公司將啟動初步再生能源轉供可行性研究，並針對特定據點（如自有加油站或物流倉儲中心）列為潛在試點，逐步導入太陽能系統與儲能設備，建立穩定綠電使用機制[160]。本公司在具體執行執行節能的策略與行動方向如下：

表 4- 12 節能策略與行動方向

措施類型	實施內容與現況	預期成效與持續推進方向
建築能源優化與智能控制	推動營運場域導入分區照明與自動感測系統，部分加油站導入智慧通風，減少無人區域長時間運作造成之能耗	規劃汰換適量的高耗能據點之建築設施，導入智慧電錶，建立用電型態模型。搭配 ISO 50001 系統研議導入方案，以提升能源管理制度化成熟度
員工行為節能文化建構	辦公室推行「節電一刻」計畫，包含下班關燈巡檢、冷氣溫度設定 26°C、電腦螢幕逾時自動關機等，並以節能行為成效設計員工激勵方案	規劃導入「節能行為 KPI 評比制度」，建立節能共識與職場文化傳承機制

未來，公司將持續透過內部節能、設備效率盤點與投資規劃審查，滾動修正節能導入計畫與設備管理準則，並結合碳盤查制度，建立「設備能效 × 排碳強度 × 維運成本」三維評估模型，作為跨部門決策的科學依據，朝向高效率、低耗能之營運環境邁進[161]。

4.4.3 推動營運業務減碳行動

作為運輸物流與油品供應業者，山隆通運深知車隊調度、倉儲及加油站營運等環節，均為減碳潛力與責任密度最高的領域[162]。本公司認為，氣候風險不僅是環境挑戰，更是企業營運韌性與長期競爭力的重要指標。公司管理層將逐步規劃把氣候風險納入公司治理體系，並透過董事會與高階主管監督低碳行動計畫，建立以下三項減碳治理原則[163]：

策略整合化：將氣候相關風險與機會納入營運策略與財務規劃；
風險量化化：依據 TCFD 風險管理策建立碳排放評估、監控及報告機制；
持續透明化：依據 GRI 1-4 原則，每年定期於永續報告揭露減碳績效與目標進展。

[159] GRI 305-5 溫室氣體排放減量、TCFD 策略-b 說明氣候風險對營運與財務的潛在影響、SDG 12 責任消費與生產、SDG 13 氣候行動
[160] GRI 302-3：能源強度；GRI 305-5：溫室氣體排放減量
[161] GRI 2-26：利害關係人溝通；IFRS S2-14：能源效率和低碳技術的使用情形
[162] GRI 305-1：直接（範疇一）溫室氣體排放；GRI 305-5：溫室氣體排放減少量
[163] TCFD 治理-a 說明組織治理架構中關於氣候相關風險與機會的資訊、TCFD 治理-b 說明管理層在評估與管理氣候相關風險與機會方面的角色

具體的策略與行動方向如下：

表 4- 13 執行策略與行動方向

措施類型	實施內容與方向
油品營運與加油站碳管理	重點投入於油氣回收設備系統品質監測，降低間接碳排與污染風險 。並配合主管機關規範，強化環境維護日誌與汙染防制設施巡檢。
管理制度與成效追蹤	初步建立營運設施與主要運輸活動的溫室氣體排放盤查框架，作為後續深化減碳策略與管理制度的依據。將持續參考 TCFD 框架強調之風險揭露與目標規劃原則，逐步制定短期、中期與長期的減排路徑。

已採行 ISO 14064-1 準則，確保能源績效與碳管理透明、可追蹤且具可驗證性[164]。面對氣候風險，我們視低碳轉型為核心競爭力，藉由優化用能效率、推動供應鏈綠色轉型、導入再生能源並建置數位化管理系統，逐步落實具備韌性的低碳營運模式。

4.4.4 數位轉型與未來願景

山隆通運以「2050 淨零排放」為願景，設定分階段目標：2030 年減碳 30%、2040 年減碳 50%、2050 年達成碳中和。公司預計於 2027 年底完成範疇一、二常態性盤查整合，並進入 SBTi 預備認列作業，銜接供應鏈減碳需求[165]。在長期展望方面，山隆通運將「2050 淨零排放」列為長期轉型願景，並規劃以下減碳路徑與行動里程碑：

- 2027 年：完成所有自有據點與直營車隊之溫室氣體（Scope 1 & Scope 2）盤查，並建置碳排管理平台，整合油耗、電力與能源即時數據，建立跨區營運碳效能基準；
- 2030 年：啟動供應鏈低碳轉型機制，評估第三方車隊與協力廠商之碳揭露與綠色採購條件。建立綠電採購規範，目標降低排碳達 30%；
- 2040 年：營運碳排放較基準年下降 50%，完成低碳車隊轉型階段目標。
- 2050 年達成淨零排放（碳中和），並配合政策與市場機制，評估採用碳權中和、再生能源長約與新能源車投資，系統化將減碳願景轉化為營運與治理指標。

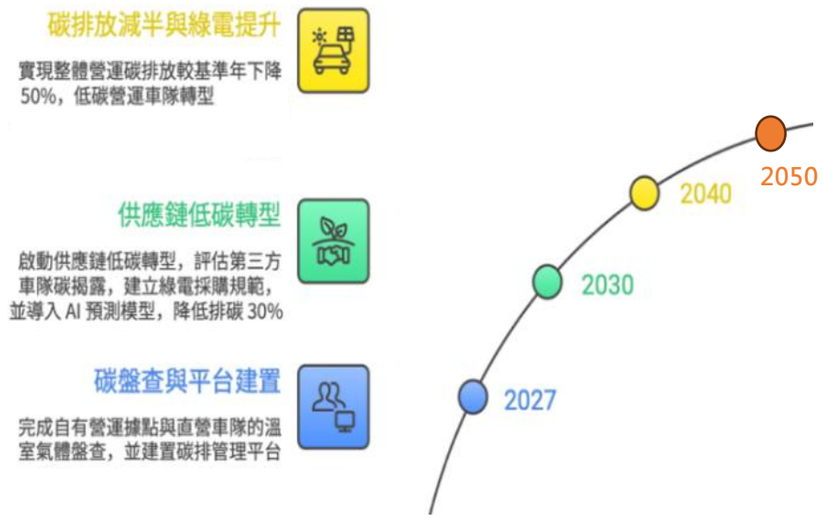


圖 4- 14 淨零轉型中長期目標

[164] GRI 1-4 影響評估與績效評量、TCFD 指標與目標-b 說明如何衡量與管理氣候風險的績效指標與目標
[165] TCFD 策略 b.：說明氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃之影響

4.5 永續供應鏈減碳

為因應淨零趨勢，本公司於年度續約時，優先選擇具備低碳營運或綠色認證（如 ISO 14064、ISO 50001）之業者，藉以提升運輸鏈碳效率。針對內部採購，公司籌畫建構「永續採購原則」，優先選用具環保標章、碳足跡資訊、在地化且具綠色物流配套之產品服務，系統性提升採購碳效率與穩定性[166]。。透過此整合性策略，我們旨在強化夥伴氣候韌性，建立責任供應體系，鞏固綠色物流市場優勢，並協助貨主滿足 ESG 風險控管與揭露需求[167]。

4.5.1 供應鏈減碳策略

- 供應商環境表現之評核重點涵蓋：是否具備 ISO 14001 或同等級環境管理系統、是否有公開揭露碳排資訊或完成溫室氣體盤查、是否於近三年內有環保違規紀錄、其運輸或生產過程之能源使用型態與碳密集度。
- 初篩階段（資格審核）：新供應商須提交基本資料、商業登記且視規模提交永續報告書等文件承諾遵守環境、社會與經營誠信規範[168]。
- ESG 風險評估：依據《供應商管理辦法》，對供應商進行初步 ESG 風險辨識，包含 ISO 14001 環境管理系統、溫室氣體盤查情形、勞權爭議與重大環保違規紀錄，並納入碳排放與能源使用的基本盤點[169]。

為確保供應商績效符合目標，山隆通運建立制度化篩選流程，將 ESG 與碳管理原則納入各評估階段。流程包含五大環節，確保標準具備可追溯、可驗證與可改善性。本公司持續優化供應商永續管理，逐步導入供應鏈碳足跡揭露制度。藉由數據化盤查評估並監控範疇三（Scope 3）碳排放，並將資訊納入年度報告以維護透明度[170]，透過制度化評估準則、流程公開化與夥伴合作機制，我們致力推動供應鏈向低碳、合規與負責任的營運模式轉型。

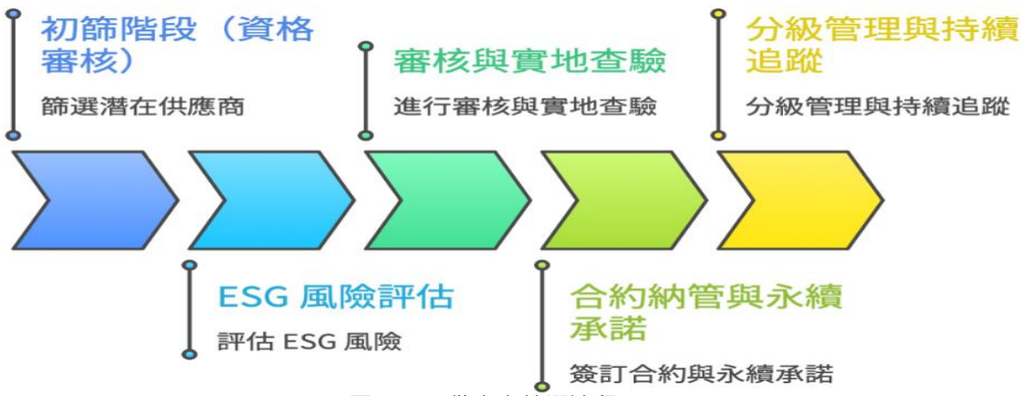


圖 4- 15 供應商篩選流程

[166] GRI 2-23：政策承諾；GRI 2-24：政策內部建制與實施流程
[167] GRI 3-3：重大主題之管理方針與績效評估
[168] GRI 2-23：政策承諾原則與內容
[169] GRI 308-1：新供應商環境篩選
[170] GRI 305-5 溫室氣體排放減量、TCFD 指標與目標-b：組織應揭露個目標之規劃與監控進展之流程、SDG 13 氣候行動、SDG 17 全球夥伴關係

4.5.2 主要供應商減碳作為

為強化供應鏈整體的碳治理能力，山隆通運將逐步將供應商之氣候表現納入核心治理與合作評估標準。本公司秉持「供應鏈共減碳、價值鏈共韌性」原則，系統性要求主要供應商進行溫室氣體量測、管理與揭露，提升範疇三排放盤查的完整性與減碳行動的透明度[171]。在制度建置方面，針對「高碳排潛勢」、「高材料風險」或「高營運依賴度」之主要供應商，採取差異化管理策略。同時強化範疇三排放管理能力，作為支撐中長期淨零轉型目標與提升治理透明度的基礎[172]。本公司尚無執行供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動的計畫。

4.5.3 主要客戶減碳作為

為回應全球淨零趨勢，本公司將評估推動「價值鏈碳協同治理」機制，將主要客戶納入減碳策略核心。鑑於運輸服務之範疇三（Scope 3）排放佔比甚高，我們將積極與客戶協作進行碳足跡揭露與績效整合，提供精確的碳排數據模組與追蹤指標，落實永續治理[173]。具體作法包括優化倉儲模式、提升車輛負載效率，，以降低每單位貨物之碳排強度[174]。策略聯盟與合作治理層面上，山隆通運依循氣候相關風險管理架構及 TCFD 風險與策略要求[175]，與主要客戶共同建立中長期氣候行動藍圖，形成風險辨識、目標設定、方案執行到績效追蹤的閉環管理。

展望未來，山隆通運將進一步與客戶合作研發低碳服務方案，探索碳抵換與碳權交易可能性，並建構具區域彈性之跨價值鏈架構。所有成果將透過年度永續報告定期揭露，實現透明問責，並延續並遵循 TCFD 之揭露規範[176]。

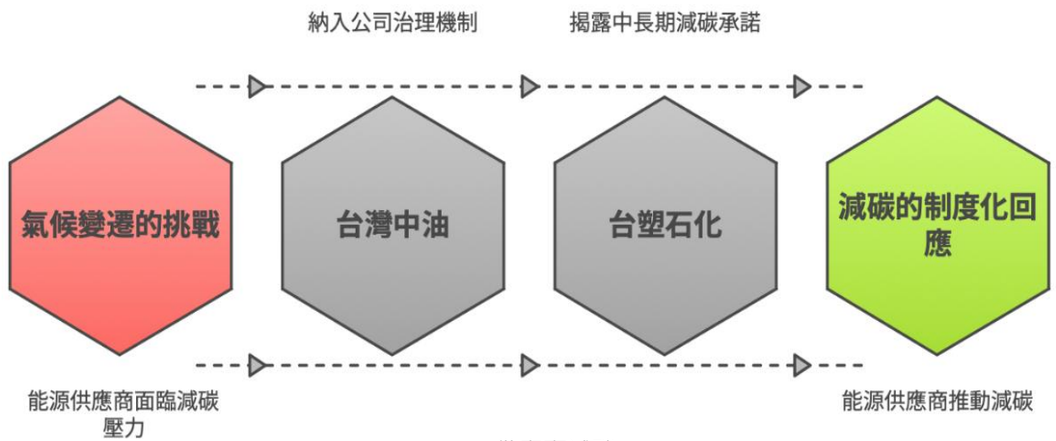


圖 4- 16 供應商減碳

[171] GRI 305-3：其他間接（範疇 3）溫室氣體排放
[172] GRI 3-3：重大主題之管理方針與績效評估
[173] GRI 305-3：其他間接（範疇 3）溫室氣體排放
[174] GRI 301-2：使用回收材料的重量；GRI 301-3：已回收的產品和其包裝材料
[175] TCFD 策略 a.：揭露監督氣候相關風險和機會之治理機制；TCFD 風險管理 b.：描述用以識別、評估及管理氣候相關風險之流程
[176] TCFD 指標與目標 b.：揭露氣候相關風險與機會對企業策略與財務規劃之影響

4.6 環境法令遵循

為確保營運活動全面符合規範與永續治理準則，山隆通運建立由營運部與安衛環單位協同之「環境法令遵循制度」。該制度系統性落實法規辨識、作業監控、異常回應與預防措施，並納入年度內部稽核，涵蓋全國據點、油品配送及物流運輸等關鍵流程，以降低風險並提升法遵透明度[177]。針對營運所涉環境法規，公司建置法規清單，涵蓋《氣候變遷因應法》、《空氣污染防制法》、《廢棄物清理法》、《水污染防治法》、《職業安全衛生法》及相關地方自治條例。我們透過法遵平台與外部專業諮詢，落實即時法規更新追蹤；若發生異常，將立即啟動改善程序並通報環安部門，且每季度提報至治理單位進行審閱[178]。

為有效強化違規預防與責任監督，山隆通運採取三層級法遵管控機制。

- ✓ 第一層級：由現場主管負責，依環境法規執行日常查核，即時發現並回報潛在風險。此作法展現公司自律管理與落實制度之決心，對應 GRI 2-23（政策承諾）。
- ✓ 第二層級：由安全衛生與環保單位主導，針對營運項目與法規執行現場稽查、文件查核及人員抽測，以提升基層法遵正確率，落實組織內控責任分工，對應 GRI 2-24（治理架構與法規遵循責任）。
- ✓ 第三層級：內部稽核部門每年執行重大法規合規抽查，並將結果納入單位主管績效評核，構建問責機制。此確保合規管理具備可追蹤性與責權對等，對應 GRI 2-27（法規遵循）與 GRI 307-1（未遵守環境法規之處分）。

除日常合規作業外，當據點發生環保相關異常或預警信號時，立即啟動四步驟處理流程：通報啟動 → 原因分析 → 改善對策 → 防再發審查與複查。重大案件由高階主管指定責任人督導，並向治理單位報告進度，落實由上而下的法遵責任鏈[179]。根據 2024 年度環境稽核統計，本公司全體營運單位均無任何重大環境違規紀錄，亦未受主管機關裁罰，證實公司內部預防機制與應變文化運作有效，足以應對營運擴張下的法遵挑戰與社會期望[180]。展望未來，本公司將持續參酌國內《氣候變遷因應法》及國際 ESG 趨勢，推動以下強化行動：

- ✓ 導入法規追蹤與異常預警系統，強化法規修訂風險之事前感知能力。
- ✓ 建置合規即時儀表板與數據視覺化分析模組，提升管理層監督效能。
- ✓ 強化第一線人員法遵意識與應對能力建置。

山隆通運將朝向「零違規、即時反應、制度驅動、全員參與」的目標邁進，確保公司營運行為全面符合國內外環境治理準則，實現穩健、合規與永續並重的營運模式。

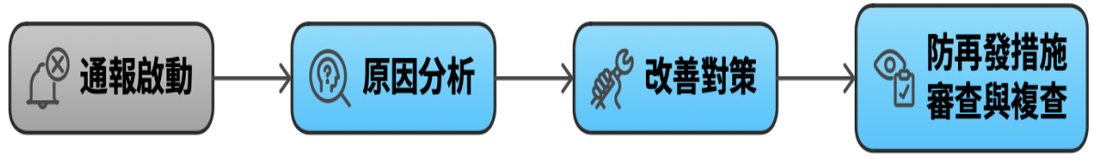


圖 4- 17 環境違規通報與改善追蹤系統

[177] GRI 2-27：法規遵循
[178] GRI 2-23：政策承諾
[179] GRI 2-24：治理架構與法規遵循責任
[180] GRI 307-1：未遵守環境法規與規定的重大罰款與非金錢處分

4.6.1 環境法令遵循回顧

- 核心執行制度：為落實風險預防與責任控管，山隆通運建構三層級環境法遵管理機制 [181]，包括：據點自主日常稽核，各據點管理人負責依據適用環境法規執行日常檢核與記錄，並即時通報潛在異常。專責單位稽查與輔導，安全衛生與環保部門定期赴各據點執行現場稽查與文件查驗，輔導缺失改善。內部稽核與績效連動，公司內稽單位每年針對高風險作業與法規實施專案稽核，將結果納入主管績效考核指標 [182]，建立預警與追蹤機制。
- 持續精進與未來展望：配合 ESG 法規與氣候治理趨勢，本公司將導入 AI 法規追蹤、自動稽核工具及 ISO 14001 管理系統，全面強化系統化合規監控能力 [183]。此外，我們將於年度永續報告中定期揭露法遵績效與具體改善進展[2]，深化利害關係人對公司環境合規責任的信任。

4.6.2 未來法令遵循的應對策略及目標

因應淨零轉型與氣候治理法制化趨勢，山隆通運已將環境法遵納入淨零藍圖之核心。本公司秉持「預防優於補救、法規引領轉型」原則，推動合規治理與碳管理並進。未來將以數位化監管、法令即時因應及資訊透明揭露為三大主軸，建構具韌性的環境法遵體系。

- 策略方向與具體作法
  - ✓ 銜接碳治理新法與排放管理基礎建置：因應《氣候變遷因應法》，已建立能源基準，並規劃於 2027 年前完成範疇一、二排放整合，導入自動化數據模組以滿足碳費報繳及查證需求 [184]。
  - ✓ SBTI 預備認列作業與數位工具對應：對齊 2050 淨零目標，預計 2027 年啟動 SBTI 預備作業。透過績效模組強化數據一致性，並支援供應鏈評比與法遵稽核 [185]。
  - ✓ 合規監控制度整合至 ESG 治理結構：擴編法遵業務並納入永續委員會，將法遵稽核、違規處置與訓練成效與主管績效掛鉤，落實責任治理 [186]。
- 展望與目標：展望未來，本公司目標於 2050 年前實現供應鏈碳中和之永續法遵關鍵任務：落實供應商範疇三（SCOPE 3）排放揭露，輔導夥伴對接《氣候變遷因應法》並建立碳盤查機制，確保整體供應鏈法規合規與低碳治理能力，進而鞏固公司低碳物流之競爭優勢 [187]。

[181] 永續揭露指標：五、重大事件之風險管理政策
[182] GRI 2-24：治理架構與法規遵循責任
[183] GRI 2-23：政策承諾
[184] GRI 305-1, 305-2, 305-3；TCFD 指標與目標 a. 溫室氣體總體量、組織的氣候相關資產配置、碳抵換量、是否與公司氣候相關目標一致的財務影響、b. 組織應揭露個目標之規劃與監控進展之流程。
[185] TCFD 策略-B：氣候風險影響業務揭露；GRI 2-6：價值鏈關係
[186] GRI 2-24：治理架構與法規遵循責任
[187] GRI 305-3：其他間接溫室氣體排放；GRI 2-6：價值鏈管理

表 4- 14 環境控制風險之短中長期目標

時程	主要目標	具體行動策略	執行進展
短期（2030 年）	• 碳排放量減少 30% • 全面完成自有據點與車隊之碳盤查整合	• 建立數位化碳盤查與管理平台，整合燃油、電力、車隊派遣與行駛數據 • 執行加油站與車隊單位營運碳強度指標化，建立「每公里配送碳排量」與「油耗-碳排折算係數」評估模型	**（推進中）** • 本公司於 2024 年整合油耗、派遣、電力及設備數據，以精準掌握排碳關鍵 • 啟動據點評估，並於特定加油站試行導入太陽能板，逐步建立自發電與再生能源使用基礎
中期（2040 年）	• 碳排放量減少 50% • 建立第三方運輸商碳管理準則與稽核制度，擴大範疇三（Scope 3）盤查比重	• 建立第三方物流合作車隊碳排揭露與低碳合作指標，作為運能委外條件 • 提升車輛調度效率與減少怠速、空車比率，實現車隊排碳效率最適化 • 評估車隊電動化或新能源轉換比率提升至 25%，並配合政府政策規劃專案補助申請與投資機會評估 • 將法遵結果納入主要營運單位主管年度績效考核項目	**（推進中）** • 將進行路線優化，藉此降低空車率與怠速時間，作為提升運輸效率與碳排強度管理的核心策略 • 研議電動車與替代能源車輛導入策略，已就專案補助與營運試點進行前期評估，以呼應 2050 淨零願景及政府車輛轉型政策方向。 **（已達成）** • 已將環境法規合規情形納入內部稽核及主管績效考核，建立內控機制與問責體系，強化管理階層對法規遵循與風險管控之重視
長期（2050 年）	• 累積減碳達碳中和 • 達成供應鏈（含燃料供應商）碳足跡透明化與再生能源全面採用	• 建立連結碳排數據、油耗管理、派遣排程與能源採購資料，實現自動化揭露與驗證準備 • 對於高碳排路線與據點導入碳權抵換方案，建立長期合作碳交易策略 • 建立與中油、台塑石油等主要供應商的碳資料串接機制，推動燃料來源碳足跡透明與共同減碳方案 • 年度持續揭露法規遵循、碳績效、低碳轉型成果於永續報告，落實對利害關係人之問責承諾	**（推進中）** • 將規劃將所有車輛行程碳排資料納入碳盤查系統，作為驗證與揭露依據 • 評估與中油、台塑石油建立低碳合作機制，未來將納入燃料來源碳足跡揭露與碳交易工具評估 **（已達成）** • 每年編制永續報告，系統性揭露碳盤查、能源、法規與減碳績效，並對應 GRI 與 TCFD 框架，落實資訊透明與問責制度

本公司亦將以公司永續治理委員會為最高監督機制，持續檢視法遵績效與改善進展，並將環境法令遵循與氣候風險管理整合納入公司營運策略與決策流程，以實現全價值鏈之環境責任治理[188]。

[188] TCFD 治理 a：揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人，包括相關職責、相關技能、受報告事項等

第五章、企業社會責任

5.1 企業社會責任論述 79
5.1.1 企業社會責任 79
5.1.2 社會責任核心思想 79

5.2 勞動人權策略 80
5.2.1 人權政策承諾與做法 80
5.2.2 保障人權的支持行動及措施 81
5.2.3 多元化雇用 81
5.2.4 職場多元與包容性 82
5.2.5 申訴管道及補救措施 82

5.3 薪酬與員工福利 84
5.3.1 薪酬政策與制度 85
5.3.2 薪資水平比較分析及福利說明 85
5.3.3 友善職場環境 86
5.3.4 育嬰停留與離、退休制度 87

5.4 完善的人才培育 89
5.4.1 人力結構分析 89
5.4.2 完善教育訓練統計與培育機制 92
5.4.3 績效評鑑 93
5.4.4 勞動條件評估 94

5.5 職安、工安維護管理 94
5.5.1 員工的職業安全措施 95
5.5.2 職業安全發生與績效 96
5.5.3 職安防範措施及未來改善 97

5.6 社會公益與在地永續關懷 98
5.6.1 社區和諧政策 98
5.6.2 社會公益及在地關懷 99
5.6.3 社會服務永續願景 99





5.1 企業社會責任論述

本公司經營能源運輸與物流業務，營運與公共安全、勞動權益、環境保護及社會穩定高度共生。企業社會責任非營運附屬項目，而是核心治理架構之一，本公司將相關管理原則、政策承諾透過內部制度與作業流程予以制度化，確保各項責任議題均納入日常營運，並具備可追蹤與可檢視之依據[189]。

5.1.1 企業社會責任

本公司將能源運輸及物流服務對利害關係人之影響，納入經營決策以提升韌性。透過政策承諾、內部規章與作業規範，將社會責任落實於日常作業，並具備可追蹤性[190]。公司依重大性分析配置資源，優先回應實質風險。各據點藉由例行管理、溝通與教育訓練，落實統一管理標準。此外，公司推動職場平等與無歧視政策，維護員工權益，將公平尊重列為治理核心。

5.1.2 社會責任核心思想

公司將核心經營理念轉化為社會責任價值基礎，建立一致之決策與行為準則，落實「一致性」與「可落地」原則，避免形式化。本公司針對產業特性與社會影響，將相關原則導入勞動人權、職場管理、人才培育及職安衛管理架構中[191]。在職場尊重方面，秉持無歧視原則，透過制度與溝通維護公平，確保員工於受尊重環境中發展[192]。

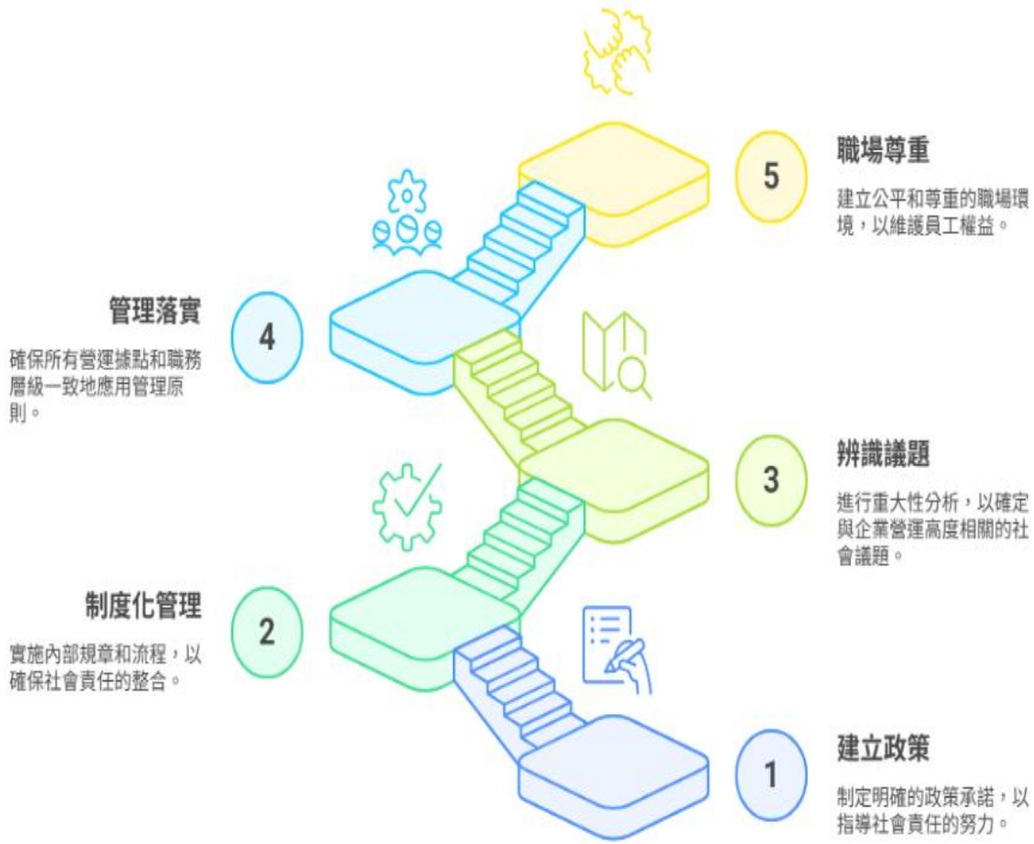


圖 5- 1 企業社會責任

[189] GRI 2-22 永續發展策略的聲明、GRI 3-1 決定重大主題的流程、GRI 3-2 重大主題列表
[190] GRI 2-23 政策承諾、GRI 2-24 納入政策承諾
[191] GRI 3-3 重大主題管理
[192] GRI 406 不歧視、30 項人權 2. 不受差別待遇或歧視

5.2 勞動人權策略

本公司針對物流與能源運輸之多據點與多工種特性，以「制度化、可追溯、可改善」為原則，將勞動人權要求納入日常營運管理[193]。管理範疇涵蓋公司員工及於場域內執行業務之相關人員，藉以釐清權責並降低管理斷層[194]。在治理架構上，本公司以政策承諾為上位原則，將職場尊重、平等對待及防範不法侵害落實於管理流程中。同時建立透明且可近之申訴機制，確保員工疑慮獲及時回應並留存處理紀錄，以利持續精進制度效能[195]。本策略直接回應「員工權益」、「勞資關係」、「強迫勞動」及「不歧視」等高度關注議題，透過治理監督機制，降低勞動風險並維護穩定之勞雇關係[196]。本公司針對勞動人權的政策已遵循法規，並編入人力資源政策辦法。

表 5- 12025 年度勞動法令執行狀況(台灣總部)

項目	公文案號	具體狀況說明	結案發文日期	應對措施
勞資糾紛	2025 年度 3 件勞資糾紛			
情況說明	府受勞資字第 1140123444 號	未給付特別休假為休假工資	2025/05/23	項目補發為發之特休代金
	府受勞資字第 1140123420 號	勞工繼續工作四小時，未有至少應三十分鐘之休息	2025/05/23	油站調整為每工作滿一小時則休息十分鐘的模式
	府受勞資字第 1140123399 號	工資未全額直接給付勞工	2025/05/23	依產假歸屬月份分別結算薪資發放

5.2.1 人權政策承諾與做法

本公司將人權政策納入治理架構與營運決策，透過任用、勞動條件與申訴補救機制，確保人權保障具可遵循性與檢視性[197]。在治理監督方面，公司於 2025 年設立專責委員會，將人權議題納入永續與風險管理範疇，由最高治理單位監督，實現從政策至決策之管理深化[198]。針對平等就業與反歧視，招募與任用均以能力及職務適配性為依據，明確禁止任何形式之差別待遇，並設有不當對待之反映與調查程序[199]。

勞動條件方面，公司依規辦理薪資與加班補償，提供多元回饋機制並持續監控加班情形，以維護勞動合規與合理性[200]。此外，公司對童工與強迫勞動採取零容忍態度，並將此原則延伸至供應商管理[201]；2025 年加班時數增加，原因為技術職人員減少比例高於需求人數比例，故 2025 年平均加班工時增加；2025 年補休時數減少，原因為一般職/管理職人員減少，故 2025 年平均補休時數減少。透過職安衛生管理制度辨識作業危害、提供防護措施以保障員工生命安全[202]，並於內部規範明定隱私保護原則，維護員工個資權益[203]。

[193] GRI 2-23 政策承諾
[194] GRI 2-8 非員工的工作者
[195] GRI 2-24 納入政策承諾、30 項人權 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護
[196] GRI3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理
[197] GRI 2-23 政策承諾、GRI 2-24 納入政策承諾
[198] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-9 治理結構及組成
[199] GRI 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動、30 項人權 2.不受差別待遇或歧視、30 項人權 7.法律之前人人平等、SDGs 5 性別平等、SDGs 10 減少不平等
[200] GRI 2-27 法規遵循、GRI 401-2 提供給全職員工的福利、30 項人權 23.工作者的權利、SDGs 8 就業與經濟成長
[201] GRI 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險、GRI 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、30 項人權 4.不受奴隸或奴役
[202] GRI 403-1 職業安全衛生管理系統、GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查、30 項人權 3.生存權(生命、自由和人生安全)、SDGs 3 健康與福祉
[203] 30 項人權 12.隱私權

整體而言，公司定期檢視制度運作與潛在風險，確保人權保障原則落實於日常營運並持續精進。

表 5- 2 加班時數及補休執行情況

年度	2025 年	2024 年
分類 / 量化	加班	加班
時數	5227	4848
分類 / 量化	補休	補休
時數	1055	1216

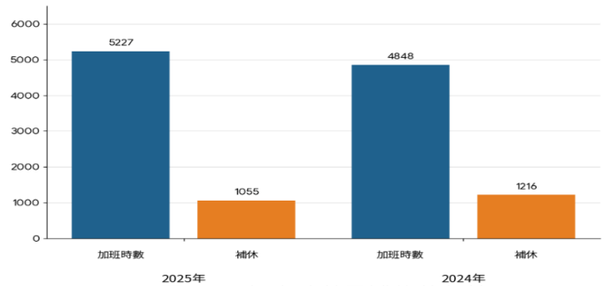


圖 5- 2 加班時數及補休執行情

5.2.2 保障人權的支持行動及措施

為將人權政策轉化為具體行動，本公司從教育訓練、職場健康及申訴補救等面向強化管理實務。

在教育訓練層面，公司依職業安全衛生需求辦理相關課程，強化員工對安全防護規範之理解，並定期宣導職場尊重與行為準則，以降低因人為疏忽或不當行為衍生之人權風險[204]。針對職業健康與安全，公司建立完整管理體系，提供健康檢查、急救資源及職場危害辨識，確保所有正式員工及執行業務之工作者皆受制度性保障[205]。此外，為確保負面衝擊能獲妥適回應，公司設置具可近性之反映管道，受理職場不當對待、權益受損或安全疑慮，案件均由專責單位依既定程序調查處理與採取補救措施，並將處理結果作為制度精進之依據[206]。查本公司於 2015 年一件勞工權益相關案件，裁判字號: 最高法院 114 年度台上字第 1697 號民事裁定 (加班過勞訴訟案件)，經相關法律程序處理後，已於 2025 年 10 月 27 日 3 審定讞結案。

5.2.3 多元化雇用

本公司招募與任用秉持公平機會與能力導向原則，以職務專業能力為評估基準，不受性別、年齡或非職務因素影響，確保不同背景人才皆能公平參與組織運作[207]。為檢視人力結構變動趨勢，公司定期統計新進與離職員工之性別及年齡分布，數據詳見表 5-5 及表 5-6[208]。在管理階層多元化方面，2025 年女性主管比例為 6.83%，較 2024 年之 5.63% 有所提升，顯示公司在推動性別平衡與人才培育成效之進展[209]。本公司透過人力結構量化分析，持續調整招募策略與人力規劃，以強化組織韌性與長期發展動能。

[204] GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練；30 項人權 26.受教育權
[205] GRI 403-3 職業健康服務；GRI 403-6 工作者健康促進；GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者；30 項人權 3.生存權(生命、自由和人生安全)；SDGs 3 健康與福祉
[206] GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制；GRI 2-25 補救負面衝擊的程序；30 項人權 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護
[207] GRI 405-1 治理單位與員工的多元化；30 項人權 2.不受差別待遇或歧視
[208] GRI 401-1 新進員工和離職人員；GRI 405-1 治理單位與員工的多元化
[209] SDGs 5 性別平等；SDGs 10 減少不平等

表 5- 3 新進員工

項目	分類	2025 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	67	38.68%	26	15.21%	99	30.27%	71	21.71%
	31-50 歲	37	21.67%	35	20.17%	67	20.49%	79	24.16%
	51 歲以上	3	1.60%	5	2.67%	3	0.92%	8	2.45%
性別合計		107	61.95%	65	38.05%	169	51.68%	158	48.32%
全部人數總計		172				327			

表 5- 4 離職員工

項目	分類	2025 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	11	27.03%	7	17.07%	219	28.48%	109	14.17%
	31-50 歲	11	26.63%	8	19.51%	223	29%	121	15.73%
	51 歲以上	3	7.11%	1	2.64%	73	9.49%	24	3.12%
性別合計		25	60.77%	16	39.23%	515	66.97%	254	33.03%
全部人數總計		41				769			

5.2.4 職場多元與包容性

公司於內部管理規範中明定禁止任何形式之歧視、騷擾或不當對待行為，並將此要求納入員工行為準則[210]。為確保員工權益，公司設置具可近性之通報與反映管道，嚴禁報復行為[211]，並由專責單位依程序受理與處理，以維護程序正義與職場秩序[212]。在管理推動上，公司透過主管示範與內部宣導，強化尊重差異之職場氛圍，確保員工於安全且信任之環境下工作。本公司定期執行職場平權監控。截至 2025 年度，未發生任何經確認之重大歧視事件[213]。公司持續透過制度保障與文化倡議，維護員工尊嚴，落實多元包容之職場環境。

5.2.5 申訴管道及補救措施

本公司建立具可近性與制度化之申訴反映機制，透過專責窗口、電子信箱及溝通平台，確保員工得在無報復風險下提出權益疑慮或建議[214]。申訴案件均依既定程序進行受理與調查，並由權責單位採取必要改善或補救措施；若涉及制度缺失，將納入內部檢討機制，作為持續精進管理之依據據[215]。

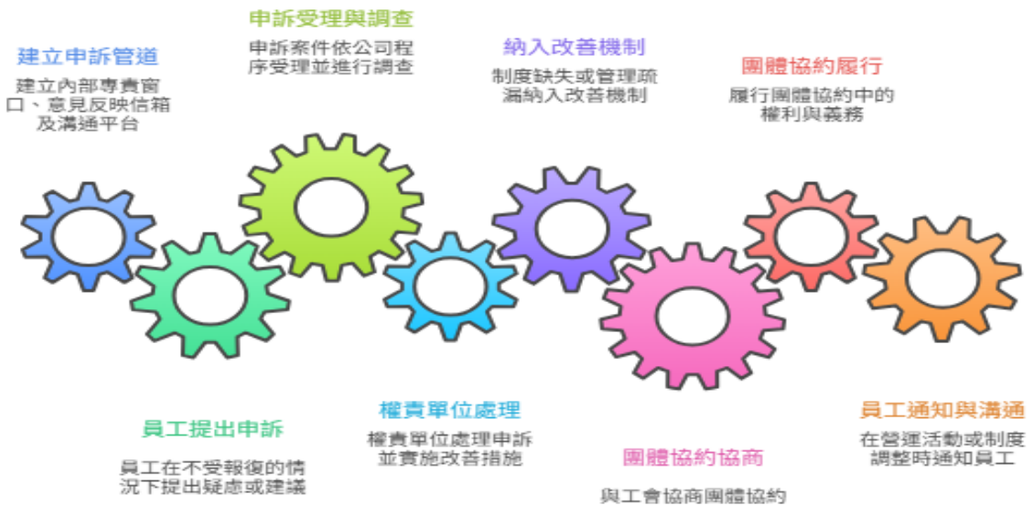


圖 5- 3 申訴管道及補救措施

[210] GRI 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動；30 項人權 2.不受差別待遇或歧視
[211] GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制
[212] 30 項人權 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護
[213] GRI 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動
[214] GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制；30 項人權 8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護
[215] GRI 2-25 補救負面衝擊的程序

在勞動關係溝通層面，公司與工會簽訂團體協約(公司本身無成立工會，以參與各地區職業工會之團體協約作為依循保障員工)，作為勞資協商與共識之基礎，維持穩定互信之勞動環境[216]。凡涉及員工權益之營運調整，公司均依相關法令辦理通知與溝通，確保資訊透明與程序正當性[217]。透過上述機制，公司提供員工正當權益救濟途徑，支持公平且穩定之勞動關係。

表 5- 5 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.special@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- 6 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

[216] GRI 2-30 團體協約；30 項人權 23.工作者的權利
[217] GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期

5.3 薪酬與員工福利

本公司將薪酬與福利制度視為人力資源管理核心，透過制度化設計與治理監督，確保給付具備公平性、合理性與市場競爭力，以落實員工權益保障並強化人才留任[218]。在治理架構上，薪酬政策之訂定與調整依循法令及內部管理辦法，並由專責委員會及管理階層監督，確保薪酬與整體經營績效及風險控管原則連結，落實決策之透明度與一致性。

在福利規劃方面，公司除提供全職員工法定保險與退休制度外，亦視營運狀況規劃補充性福利措施，以支持員工生活品質與工作穩定[219]。針對重大議題分析中之「員工權益」項目，本公司透過薪酬結構揭露、年度比較與治理監督機制，回應利害關係人對公平給付之期待，確保各項福利與薪酬設計皆符合法規要求並持續優化[220]。

透過制度化薪酬政策、決策流程與福利規劃，本公司希望做到員工基本工作條件具備穩定保障，並成為支持人才發展與企業永續經營之重要基礎。



圖 5- 4 薪酬與員工福利

表 5- 7 員工福利表

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。

[218] GRI 2-19 薪酬政策、GRI 2-20 薪酬決定流程、30 項人權 23.工作者的權利、SDGs 8 就業與經濟成長
[219] GRI 401-2 提供給全職員工的福利
[220] GRI3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理

5.3.1 薪酬政策與制度

本公司依公司治理架構建立制度化薪酬決定流程，確保薪資與獎酬具公平、透明及與績效連動之原則。薪酬組合涵蓋固定薪資與績效獎金，評估依據包含職務責任、專業能力及個人績效。在治理監督方面，由董事會與薪資報酬委員會審議薪酬政策，確保薪資決策與整體營運績效及風險控管機制連結，避免短期過度投機行為，落實永續經營之薪酬規劃[221]。為落實性別平等，公司採行同工同酬原則，排除性別因素對薪資之影響。公司定期檢視男女基本薪資與總薪酬比率，作為制度公平性之評估指標，確保薪酬給付於相同職務與績效條件下維持一致[222]。

5.3.2 薪資水平比較分析及福利說明

為確保市場競爭力與薪酬合理性，本公司定期交叉比對主管與非主管職務之薪資平均數與中位數，檢視薪資結構分佈之穩定性。薪酬調整機制已納入薪酬決定流程，由權責單位審議以確保一致性與透明度。本公司針對性別薪資比率進行年度分析：2025 年度女性基本薪資對男性之比率為 73.49%；2024 年度則分別為 77.63%（數據詳見表 5-8）。同時，公司揭露薪資與福利支出占營收比例（詳見表 5-9），藉此衡量人力資本投入程度與資源配置策略，公司員工基本薪資(男性:45 千元，女性:38 千元)與台灣地區最低基本薪資(28.6 千元)比較下，仍可看出公司待遇仍較市場為佳[223]。跨年度比較顯示，在相同職務與績效條件下，薪資給付無制度性性別差異，薪酬制度符合公平原則。 2025 年度本公司一般員工薪資中位數與最高層級薪資的比例為 1：22[224]。2025 年本公司因績效未達標，全體員工未調薪。

表 5- 8 主管與非主管職務薪資平均數及中位數分析表

依職級分類	2025 年				2024 年			
	薪資平均數(仟元/人)		薪資中位數(仟元/人)		薪資平均數(仟元/人)		薪資中位數(仟元/人)	
	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	83	56	59	50	72	54	57	44
技術職	38	28	33	30	39	28	32	27
一般職	45	38	41	36	41	36	38	32

表 5- 9 薪資及福利支出占營收比例 （2025 與 2024 年比較）

年度	項目	職工(福委會)	福利金(中秋.端午)	獎金(年終)	薪資	加班費
2024	提撥金額	6,056,041	3,443,190	35,904,844	589,526,712	21,421,856
	占比（%）	0.06%	0.03%	0.33%	5.44%	0.20%
2025	提撥金額	4,532,337	3,137,220	30,652,758	538,878,754	24,057,854
	占比（%）	0.06%	0.04%	0.37%	6.59%	0.29%

[221] GRI 2-12 最高治理單位對經濟、環境及社會衝擊的監督、GRI 2-19 薪酬政策、GRI 2-20 薪酬決定流程
[222] GRI 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率、SDGs 5 性別平等、30 項人權 2.不受差別待遇或歧視
[223] GRI 201-1 直接產生及分配的經濟價值、GRI 401-2 提供給全職員工的福利
[224] GRI 2-21 年度總薪酬比率

表 5- 10 員工福利內容-福委會

項目	三節標準	購物金	喪葬補助
適用對象	本公司加入福委會並繳納福利金之員工		
給付標準	春節禮品；端午/中秋各 1,500 元及禮品 加油員：春節、端午及中秋均提供禮品	滿半年以上依年資比例核發（未滿半年不發；滿半年未滿一年發 1/2）	本人、配偶、子女、父母或祖父母往生，補助 5,000 元
申請與核發機制	三節/購物金： 金額計算採百元整數進位，年資計算以入職加保日起至當年 12/31 為準 喪葬補助： 須於出殯後一個月內備妥訃文及身分證件影本或戶籍謄本提出，逾期視同放棄		

表 5- 11 員工福利內容-公司

項目	結婚賀儀	生育禮金	慶生賀儀
給付金額	10,000 元	10,000 元	2,000 元
適用對象與備註	員工本人或子女結婚；夫妻皆為員工可分別申請。須於登記後一個月內憑戶籍謄本申請	員工生產。夫妻皆為員工可分別申請。須於事實發生後三個月內憑戶籍謄本或出生證明申請	加入福委會並繳納福利金之員工

5.3.3 友善職場環境

本公司將友善職場視為維持組織穩定之核心要素，透過制度設計營造安全且具支持性之工作環境，確保員工於合理工時與穩定條件下執行職務。在工時與勞動管理方面，公司嚴格遵循《勞動基準法》進行工時與加班管控，並將相關流程納入內部稽核與管理機制，以防範過度工時對員工身心之影響[225]。

此外，公司提供法定保險並落實健康管理與員工關懷措施，使相關作業與職業安全衛生管理體系相互串聯，形成全方位之工作環境防護網[226]。透過上述友善職場措施，公司具體回應重大性分析中「員工關懷」與「勞雇關係」等議題，在確保法規合規之餘，同步提升組織韌性與員工穩定度[227]。

[225] 30 項人權 24.休息和閒暇的權利、GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期
[226] GRI 401-2 提供給全職員工的福利、GRI 403-1 職業安全衛生管理系統
[227] GRI 3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理

5.3.4 育嬰停留與離、退休制度

本公司將育嬰保障、離職管理及退休制度納入人力生命周期規劃，透過制度化設計確保員工自任用至離退階段之權益獲妥善保障，並以此穩定人力結構。

育嬰留職停薪制度

2025 年育嬰留職停薪相關數據詳見表 5-12。2025 年度申請人數較 2024 年增加，顯示制度使用意願提升；針對回任率與留任率之變動，公司將持續檢視制度之可近性與支持效果，以協助員工平衡職涯發展與家庭責任，進而提升組織穩定度[228]。

表 5- 12 育嬰留職停薪

年度	2025 年	2024 年
符合育嬰留職停薪申請資格員工人數	6	6
實際申請育嬰留職停薪員工人數	10	2
育嬰留職停薪復職人數（A）	1	1
育嬰留職停薪實際復職人數（B）	1	1
育嬰留職停薪回任率（B/A）	65%	100%
前一年育嬰留職停薪復職員工人數（C）	1	1
育嬰留職停薪復職後服務滿一年之人數（D）	1	1
育嬰留職停薪留任率（D/C）	61%	100%

2025 年度使用育嬰留停男性共計：6 人

2025 年度育嬰留停延續人數共計：14 人(2024 延續至 2025)

員工離職率分析

公司定期統計離職率以掌握組織流動情形（詳見表 5-13）。2025 年度整體離職率為 3%，較 2024 年度之 5% 下降，且各年齡層與性別之離職率均同步優化，顯示留才措施已具成效。過去離職率波動與組織數位轉型及改組過程之人力結構重整有關，隨營運流程優化，人力穩定性已顯著提升[229]。

[228] GRI 401-3 育嬰假、30 項人權 23.工作者的權利、30 項人權 22.社會保障權
[229] GRI GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫、30 項人權 22.社會保障權 401-1 新進員工和離職人員

退休制度與退休人員統計

本公司依法提撥退休金，並定期檢視財務義務與提撥狀況，確保制度運作符合法規與財務穩健原則[230]。透過監控退休人數與比例，公司得以掌握世代交替趨勢，據以規劃接班培育與人力配置策略。本公司透過上述人力生命周期管理架構，回應「員工權益」及「社會經濟法規遵循」等重大議題，支持組織長期穩定發展[231]。

表 5- 13 近兩年員工離職率統計表

項目	分類	2025 年				2024 年			
		男		女		男		女	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
年齡	30 歲以下	11	27.03%	7	17.07%	18	28.48%	9	14.17%
	31-50 歲	11	26.63%	8	19.51%	19	29.00%	10	15.73%
	51 歲以上	3	7.11%	1	2.64%	6	9.49%	2	3.12%
合計離職人數		41				64			
員工總人數		1082				1203			
總離職率(%)		3%				5%			

表 5- 14 員工退休

項目	分類	2025 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	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	31-50 歲	1	11.11%	1	11.11%	3	8.57%	2	5.71%
	51 歲以上	4	44.44%	3	33.33%	26	74.29%	4	11.43%
性別合計		5	55.55%	4	44.44%	29	82.86%	6	17.14%
全部人數總計		9				35			

[230] GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫、30 項人權 22.社會保障權
[231] GRI 3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理

5.4 完善的人才培育

本公司將人才培育視為維持組織競爭力與營運穩定之核心，依據重大性分析中「訓練與教育」議題，建立制度化之教育訓練與職涯發展機制，確保員工專業能力與管理素養與公司營運需求對齊[232]。在訓練制度方面，公司依職務類型規劃涵蓋專業技能、安全教育、法規遵循及管理能力之年度課程[233]。透過績效評鑑制度，定期檢視員工工作表現與潛在發展需求，使人才培育規劃能與個人職涯發展相互連結，並作為升遷與職務配置之重要依據，確保人才資本投入與組織發展目標同步[234]2025 年員工平均受訓時數比較詳見表 5-20 至 5-22，公司藉此年度分析檢視訓練強度與整體人力發展之動態趨勢[235]。

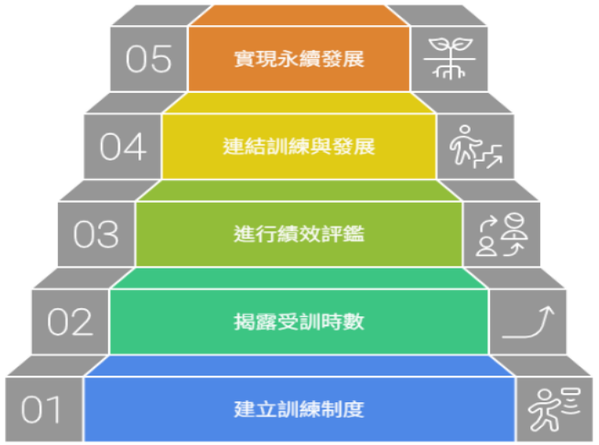


圖 5- 5 永續人才培育

5.4.1 人力結構分析

本公司定期統計員工國籍、年齡、職位及性別分布並進行年度比較，以掌握人力配置與多元結構發展，作為人才培育與接班規劃之重要基礎[236]。在學歷結構方面，公司以高中職及大學學歷為主要組成，其中技術職人員主要由高中職學歷背景組成，以滿足實務技術需求；管理職與專業職位則以大學以上學歷為主，符合決策職能需求。經年度觀察，各學歷層級分布維持穩定，顯示人力結構具備持續性。同時，公司透過揭露高階管理職中雇用當地居民之比例，持續推動在地人才培育與任用，確保管理層結構與營運所在地之社會環境維持密切連結[237]，本公司透過上述量化分析，精確辨識專業結構與多元程度，並據以調整教育訓練、升遷與人才發展策略，落實重大性議題中「訓練與教育」及「不歧視」之承諾[238]。

[232] GRI 3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理
[233] GRI 404-2 員工技能提升與過渡協助計畫
[234] GRI 404-1 員工每人平均受訓時數
[235] GRI 404-3 定期績效與職涯發展檢核
[236] GRI 405-1 治理單位與員工的多元化、30 項人權 2.不受差別待遇或歧視
[237] GRI 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例
[238] GRI 3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理

表 5- 15 員工結構表

項目	分類	2025 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	648	59.9%	432	39.94%	750	62.34%	451	37.49%
	非本國人數	1	0.09%	1	0.07%	1	0.08%	1	0.08%
年齡	30 歲以下	212	19.59%	125	11.57%	242	20.12%	152	12.64%
	31-50 歲	342	31.60%	271	25.01%	387	32.20%	259	21.5%
	51 歲以上	95	8.81%	37	3.43%	122	10.13%	41	3.4%
職位	一般職	93	8.61%	142	13.16%	97	8.06%	157	13.05%
	技術職	466	43.09%	217	20.02%	559	46.47%	227	18.88%
	管理職	90	8.29%	74	6.83%	95	7.93%	68	5.63%
性別合計		649	59.99%	433	40.01%	751	62.43%	452	37.7%
全部人數總計		1082				1203			

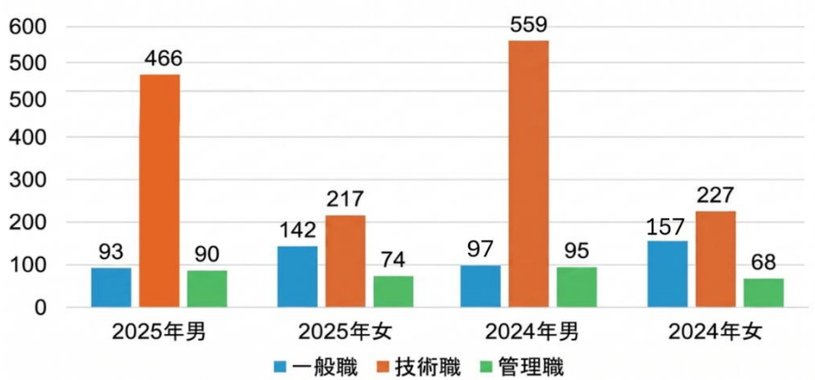


圖 5- 6 2025/2024 各職位男女人數

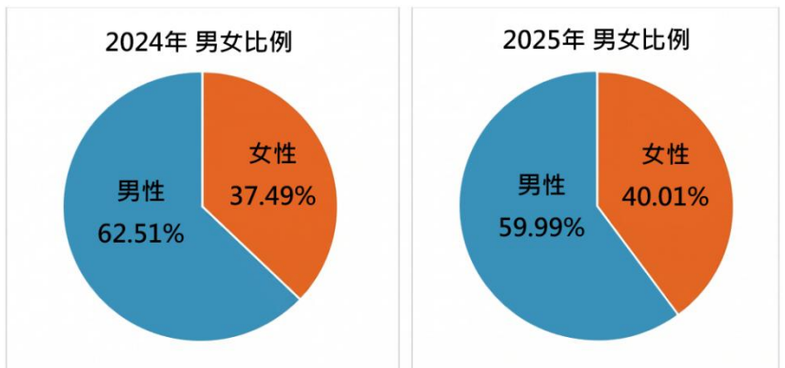


圖 5- 7 2025/2024 年男女人數比例

表 5- 16 員工學歷分佈

年度	2025年																																			
地區	北區												中區												南區											
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			
性別	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
工作性質	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
研究所	11	0	5	0	1	0	0	1	6	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0
大學	36	0	29	0	7	21	3	8	36	0	69	0	6	0	8	0	6	22	1	11	11	0	14	0	17	0	11	0	12	33	5	19	7	0	8	0
專科	5	0	4	0	10	4	1	6	3	0	11	0	1	0	4	0	5	9	0	1	3	0	11	0	1	0	1	0	6	9	4	9	0	0	2	0
高中職	6	0	8	0	56	60	9	36	14	0	8	0	3	0	4	0	27	46	11	25	2	0	1	0	3	0	0	0	25	56	8	34	6	0	5	0
國中	1	0	0	0	17	9	6	5	1	0	5	0	0	0	0	0	8	1	1	6	0	0	1	0	0	0	0	0	10	6	1	5	2	0	0	0
國小	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	59	0	46	0	91	94	19	56	60	0	100	0	10	0	16	0	46	78	13	43	16	0	27	0	21	0	12	0	53	104	18	68	17	0	15	0

年度	2024年																																			
地區	北區												中區												南區											
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			
性別	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
工作性質	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
研究所	6	0	2	0	0	0	0	0	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大學	38	0	23	0	10	9	1	7	38	1	70	1	6	0	10	0	12	16	2	7	9	0	20	0	17	0	9	0	17	25	7	15	6	0	13	0
專科	8	0	6	0	16	3	3	2	6	0	10	0	3	0	3	0	11	5	2	2	5	0	10	0	1	0	1	0	5	3	2	5	3	0	4	0
高中職	8	0	8	0	67	57	12	34	15	0	7	0	3	0	4	0	35	62	15	33	1	0	3	0	5	0	1	0	42	65	11	42	7	0	6	0
國中	0	0	0	0	49	12	10	5	1	0	5	0	0	0	1	0	16	2	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	14	6	1	6	3	0	1	0
國小	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	60	0	39	0	142	81	26	48	62	1	98	1	12	0	18	0	74	85	20	44	15	0	34	0	23	0	11	0	78	99	21	68	19	0	24	0

表 5- 17 雇用當地居民為高階管理階層的比例

年度	2025 年	2024 年
	人數	人數
高階主管	10	9
高階主管為當地人	9	8
比例	90%	88.89%

註:當地居民係指戶籍地或居住地與本公司營運據點位於同一縣市者

5.4.2 完善教育訓練統計與培育機制

為提升專業能力與營運效能，本公司依年度需求與法規標準規劃教育訓練計畫，內容涵蓋專業技能、安全衛生、法規遵循及管理職能發展[239]。

2025 年度整體訓練總人次與總時數均顯著增長，反映公司在人力資本投入之持續增加；其中技術職與管理職受訓時數占比較高，體現對關鍵業務與管理能力的培育重視。針對管理階層，公司除既有課程外，加強導入管理實務、部門協調及內部治理等培訓，以提升主管之決策品質與組織溝通效能。此外，公司透過績效評鑑與職涯發展檢核機制，將訓練成果與職務發展串聯，確保教育訓練能實際反映於能力提升與個人職涯規劃之中[240]。針對各族群受訓資源配置，公司將依據年度分析數據持續優化課程規劃，以強化培育制度之公平性與整體訓練效益。

表 5- 18 2025 年度教育訓練計劃表

課程名稱	第一季	第二季	第三季	第四季	總派訓人次
新進人員(運務員)教育訓練	6	2	4	1	13
新進人員(加油員)教育訓練	34	44	79	43	200
新進人員(管理員)教育訓練	21	10	17	21	69
總計	61	56	100	65	282

表 5- 19 員工訓練-依性別

年度月份	2025 年			2024 年		
性別 / 量化	總人數	時數	占比	總人數	時數	占比
男	914	4580	60.70 %	674	2408	64.01 %
女	592	2574	39.30 %	379	859	35.99 %
總和	1506	7154	100 %	1053	3267	100 %

表 5- 20 員工訓練-依年齡

項目	分類	2025 年			2024 年		
		總人次	時數	占比	總人次	時數	占比
年齡	30 歲以下	3160	1740	22.91 %	331	524	16.04 %
	31-50 歲	5503	4503	66.69 %	989	2094	64.10 %
	51 歲以上	1041	912	10.40 %	355	649	19.87 %
總和		9704	7154	100 %	1675	3267	100 %

表 5- 21 員工訓練-依職位

年度月份	2025 年			2024 年		
職位 / 量化	總人次	時數	占比	總人次	時數	占比
一般職	1775	1410	17.80%	333	441	13.50%
技術職	6019	3280	39.33%	902	1560	47.75%
管理職	1910	2465	42.87%	440	1266	38.75%
總和	9704	7154	100%	1675	3267	100%

[239] GRI 404-2 員工技能提升與過渡協助計畫
[240] GRI 404-3 定期績效與職涯發展檢核

5.4.3 績效評鑑

2025 年度績效評估機制以主管職為主要適用對象，反映公司管理架構對決策績效之重視。經統計受評人數之性別與職位分布，制度覆蓋完整且未出現顯著失衡，具備作業公平性[241]。在運作層面，公司將評鑑結果作為能力強化與職涯規劃之核心依據，使績效管

理連結教育訓練與發展機制，形成完整人才培育閉環。績效評鑑與獎酬制度亦保持高度連動，各項決策均依循薪酬政策辦理，確保制度運作之一致性與治理監督之效力[242]。

表 5- 22 2025 年受評人數

單位：人				
員工類別	男	女	主管職	非主管職
接受績效評估人數	22	30	52	0
員工總數	649	433	164	918
比率	3.4 %	6.9 %	31.7 %	0.0 %
註：員工總數 1082 位不含 2 位台幹，故績效考核人員須扣除 0 位台幹以及董事長 1 位。				

表 5- 23 員工績效評估

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

[241] 30 項人權 2.不受差別待遇或歧視
[242] GRI 2-19 薪酬政策

5.4.4 勞動條件評估

在工時與出勤管理方面，公司嚴格遵循《勞動基準法》辦理正常工時與加班申請，透過系統控管排班與出勤紀錄，確保員工享有合理休息與假期權益[243]。遇營運調整或制度變更時，公司均依法定程序辦理溝通與資訊揭露，以維持程序正當性並降低勞動爭議風險[244]。截至 2025 年度，本公司累計發生 3 件勞動法規違規事件，裁罰金額合計新臺幣 6 萬元，主要涉及未給付特別休假工資、工時休息不足及工資未全額給付等事項。針對上述缺失，公司已依規定完成改善與後續處理，並透過法規遵循檢視、強化工時管理與風險辨識機制，以落實「社會經濟法規遵循」與「勞雇關係」等重大議題之承諾，確保組織運作之合規性與穩定性[245]。

表 5- 24 2025/2024 年違規事件統計

類別	年度支付件數 (單位：件)	年度支付金額 (單位：元)
2025 年度發生之罰鍰事件	3	60,000
2024 年度發生之罰鍰事件	9	656,000

5.5 職安、工安維護管理

本公司針對能源運輸與物流之高風險作業特性，將職業安全衛生管理列為核心運作範疇，依據安全衛生管理手冊建立系統化防護架構，透過推動危害辨識、風險評估與事故通報制度，配合定期作業環境測定與內部稽核，落實潛在風險改善，以確保員工生命安全與環境健康，並有效降低職業災害發生率[246]。為避免外部作業關係產生管理斷層，公司將安全要求延伸至承攬商，透過承攬管理程序與必要之教育訓練，將所有執行營運活動之工作者皆納入安全管理體系範圍[247]。在健康促進與預防方面，公司落實定期健康檢查、酒精與血壓檢測及人因性危害預防措施，將管理觸角延伸至長期身心健康維護[248]。本公司透過持續改善機制，落實「職業健康與安全」重大議題之管理，確保職安管理不僅是防範事故之手段，更是維持組織穩定運作與勞動權益之基礎支撐[249]。

[243] 30 項人權 24.休息和閒暇的權利
[244] GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期
[245] GRI 3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理
[246] GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
[247] GRI 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、GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
[248] GRI 403-3 職業健康服務、GRI 403-6 工作者健康促進、SDGs 3 健康與福祉
[249] GRI 3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理、30 項人權 23.工作者的權利

5.5.1 員工的職業安全措施

本公司依職安衛法規與內部程序，建立涵蓋危害辨識、風險評估、作業管制、教育訓練及事故通報之系統化管理制度[250]。針對高風險作業，如局限空間、起重與堆高機操作及明火作業等，公司訂定專屬管理程序與標準作業規範，並透過主管巡視與內部稽核機制，持續檢視並強化改善成效[251]。在健康保護方面，公司除定期辦理作業環境測定與員工健康檢查外，更實施酒精與血壓檢測、人因性危害預防及異常工作負荷管理，將職安管理範疇延伸至事故預防與身心健康維護兩大面向[252]。此外，公司將承攬商之作業活動全面納入環安衛管理程序，確保所有執行營運之相關人員皆受相同安全體系保障，有效防範外部作業可能產生之管理落差[253]。

職業安全短中長期目標

為強化職業安全管理之持續改善，本公司依營運特性與風險程度，設定 2030、2040 及 2050 年階段性安全目標，並納入年度管理追蹤機制。

表 5- 25　職業安全短中長期目標

短期目標（2030 年）	中期目標（2040 年）	長期目標（2050 年）
• 維持重大職業災害零發生 • 持續降低職業傷害發生率 • 強化高風險作業教育訓練覆蓋率達 100% • 完成全員定期健康檢查與風險追蹤	• 建立預防導向安全文化機制 • 推動數位化安全管理與即時風險監控 • 持續優化承攬商安全管理制度 • 逐步降低輕傷與失能傷害發生率	• 建立零重大職災之安全營運模式 • 將安全文化內化為組織核心價值 • 實現職業安全與員工健康管理全面整合 • 成為產業職安管理標竿企業

[250] GRI 403-1 職業安全衛生管理系統
[251] GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
[252] GRI 403-3 職業健康服務、GRI 403-6 工作者健康促進、30 項人權 3.生存權(生命、自由和人生安全)
[253] GRI 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關之職業健康與安全衝擊

5.5.2 職業安全發生與績效

為持續監測職安成效，本公司定期統計傷害件數、失能傷害頻率等指標，藉以掌握事故趨勢並作為改善風險控管機制之依據[254]。針對 2025 年度發生之 1 件重大職業災害，公司已啟動專案檢討程序，深入分析原因並重新評估高風險作業控管與教育訓練之落差，以強化預防機制並降低再發風險；各項輕傷或一般事故亦同步納入檢討體系，確保管理改善措施能落實執行[255]。

職業傷害率：19*200000/2129376=1.78

在健康與設施安全管理方面，公司除依規辦理員工健康檢查並進行追蹤管理外，亦針對辦公室環境落實電梯與公共設施之定期維護與保養，確保生產與非生產作業環境均符合安全要求[256]。

表 5- 26 2025 年度職業災害統計表

2025 全年度 (重大職業災害)	職業傷害	職業病
數目	1	0
實際損失(元)	348,360	0

表 5- 27 職業災害統計

類別	發生件數 (單位：件)	災害類型	失能傷害損失日數 (單位：日)
2025 年 發生之職災事件	18	上下班公路交通事故	3
		非上下班公路交通事故	127
2024 年 發生之職災事件	16	上下班公路交通事故	4
		非上下班公路交通事故	99

表 5- 28 職業安全管理

措施/實施範圍	辦公室	電梯大樓	員工個體本身
定期健檢	急救資源、固定清潔與園藝	一年一次消防安全檢查	一般性健檢、道安講習

[254] GRI 403-9 職業傷害、GRI 403-10 職業病
[255] GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
[256] GRI 403-3 職業健康服務

5.5.3 職安防範措施及未來改善

為提升預防效能，本公司致力於將安全管理轉型為「風險預防導向」。在教育訓練方面，公司針對不同作業風險辦理新進人員安全教育、高風險作業專項訓練及在職宣導，強化員工風險辨識能力與自我保護意識[257]。

針對風險預防，公司持續檢視高風險作業環節，並依據事故調查結果優化作業流程與管理程序，確保事故經驗能有效轉化為制度改善基礎[258]。此外，公司透過主管巡視與員工意見回饋機制，推動安全議題之雙向溝通，將現場實務經驗整合至安全決策中[259]，展望未來，本公司將持續深化預防導向之安全文化，重點強化高風險作業管控、導入數位化管理工具及提升承攬商安全監督效能，並定期評估教育訓練與管理制度之適切性，確保職安管理機制隨營運發展同步進化。透過上述機制，本公司致力於持續降低作業風險並提升安全管理成熟度，以具體回應「職業健康與安全」之重大議題[260]。

表 5- 29 職安教育訓練統計表

證照名稱	第一季 派訓人次	第二季 派訓人次	第三季 派訓人次	第四季 派訓人次	總派訓人次
甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	0	2	1	0	3
丙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	3	1	7	1	12
職業安全衛生業務主管在職教育訓練	4	10	20	23	57
有機溶劑作業主管安全衛生教育訓練	10	17	4	10	41
急救人員安全衛生教育訓練	6	19	24	6	55
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	5	11	2	5	23
三公噸以上固定式起重機(天車)操作人員	1	0	0	0	1
道路危險物品運送人員(油罐車)	6	14	7	10	37
防火管理人	0	0	3	1	4
總計	35	74	68	56	233

[257] GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練
[258] GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
[259] GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通
[260] GRI 3-2 重大主題列表、GRI 3-3 重大主題管理、30 項人權 3.生存權(生命、自由和人生安全)、SDGs 3 健康與福祉

5.6 社會公益與在地永續關懷

本公司秉持「在地連結」與「實質需求」兩大核心原則，將社會參與制度化，確保資源投入具適切性、透明性與可追蹤性，避免公益行動淪為一次性投入，藉此與營運所在地社區建立長期互信關係。在推動策略上，公司優先支持與營運據點具高度關聯之社會需求，並透過內部提報與審核機制落實資源配置。此舉不僅將企業治理原則延伸至社會參與層面，更建構出企業與在地社會之正向互動鏈結，作為本公司落實社會面向永續經營之重要基石。(「本公司定義之社區範圍,主要涵蓋總公司所在地(新北市板橋區)以及全台 74 處加油站與物流倉儲據點所在之鄰里與縣市。我們致力於將資源投入營運所在地,以解決在地社會問題並增進社區認同。」)

5.6.1 社區和諧政策

在社區互動原則上，公司以合法合規、審慎評估及資源適度投入為基礎，確保各項社會參與活動符合企業營運性質與社區實際需求，並避免過度承諾或短期性行動所產生之落差[261]。相關公益事項之提案與執行，均依內部流程進行審核與紀錄，以維持透明與可追蹤之管理機制。公司持續透過利害關係人溝通機制掌握社區關注議題，並於年度經營規劃中評估適當之參與方式，使社區和諧政策能隨營運環境與社會需求適度調整。

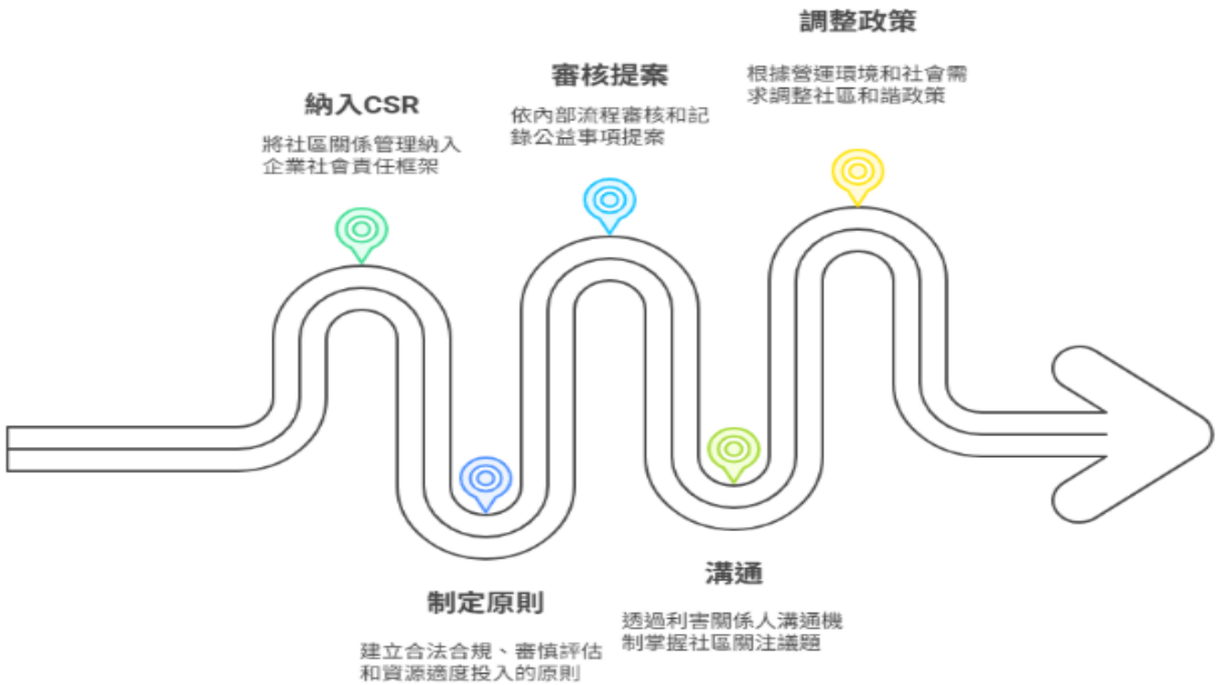


圖 5- 8 社區和諧政策

[261] GRI 2-24 納入政策承諾

5.6.2 社會公益及在地關懷

2025 年度，本公司社會公益透過捐助挹注「財團法人鄭火田慈善基金會」及「財團法人正隆關懷兒童基金會」，共同支持弱勢關懷與兒童福利服務，主要項目與關係企業正隆公司合作進行，其中「正隆紙圖書館」及「社會急難救助」兩項每年不間斷參與，紙圖書館參與至 2025 年全台捐贈累計 34 座，2025 年新增 3 座。2025 年關懷鄰里急難救助重大項目有新北山峽重大車禍慰問捐助、新店消防救難殉職慰問。公益捐血場次有警廣台北、桃園大園仁壽宮、台北醫學大學附設醫院、金樹基金會等捐血活動，山隆以公益活動履行企業社會責任，投注社會資源，相關捐款均依內部流程審核與管理，確保資源使用具透明度與可追溯性。鑒於 2025 年度管理重心聚焦於強化永續與風險管理委員會之治理架構及基礎建構，公司將資源優先投入於制度深化。期間雖未辦理大型社區活動，本公司仍持續關注營運所在地議題，未來將依營運穩定度與資源配置狀況，評估導入多元參與模式，以逐步擴展公益形式，建構與在地社會具策略性且長期之合作關係。本公司尚無政治獻金的情況。









圖 5- 9 正隆公司與統一超商好鄰居文教基金會合作「好鄰居紙圖書館」

圖 5-10 正隆紙圖書館

5.6.3 社會服務永續願景

本公司以建立長期互信為原則，透過利害關係人溝通精確掌握社區需求，並將社會參與納入制度化規劃。未來，公司將逐步提升投入之彈性與影響力，評估採取資源捐助、專業協力或員工志工參與等多元模式，與公益團體及社區組織建立長期協作夥伴關係。本公司持續將社會服務視為永續發展策略之核心要素，透過優化參與路徑，建立具責任感且穩固之在地互動模式 [262]。

2025 年隨營運轉型與領導階層交接，本公司透過董事會參與機制，強化重大議題審議與決策透明度，落實治理承諾 [263]。為因應全球變動，除既有治理體系外，增設風險管理機制，並於年底成立「永續發展委員會」，統籌重大議題與企業衝擊管理，提升治理層級與決策一致性 [264]。

[262] GRI 2-22 永續發展策略的聲明
[263] GRI2-23 政策承諾
[264] GRI 2-13 衝擊管理的負責人

第六章 公司治理

6.1 公司治理 101
6.1.1 公司治理理念與策略 101
6.1.2 公司治理架構 102

6.2 董事會 102
6.2.1 最高決策及治理單位 102
6.2.2 董事會名單 103
6.2.3 董事會專業分布 104
6.2.4 董事會呈報機制 105
6.2.5 董事會對於永續發展之願景 105

6.3 功能性委員會 107
6.3.1 審計委員會 108
6.3.2 薪資報酬委員會 108
6.3.3 永續發展委員會 109
6.3.4 風險管理委員會 109
6.3.4.1 功能性委員會工作內容 110
6.3.5 公司治理問卷分析與對策 111

6.4 誠信經營守則 112
6.4.1 誠信經營執行措施 112
6.4.2 反貪腐政策、執行與訓練 114
6.4.3 檢舉制度 114

6.5 法令遵循 115
6.5.1 性別平等法遵循情況 115
6.5.2 勞動法規遵循情形 115
6.5.3 環境法規遵循情形 115
6.5.4 其它重大違規事件 115

6.6 資訊揭露與安全 116
6.6.1 資訊安全政策 116
6.6.2 資訊安全執行現況 116
6.6.3 資訊安全教育訓練 116
6.5.4 其它重大違規事件 116



6.1 公司治理

本公司依循 GRI 準則與 TCFD 建議，完善氣候資訊揭露，強化風險辨識、評估與因應能力，並透過流程優化提升營運效率與組織韌性，同時深耕國內油品運輸與能源物流，建立前瞻性永續策略，致力與利害關係人共創共享。

6.1.1 公司治理理念與策略

本公司秉持誠信經營，將董事會職能強化與透明化作為治理核心。本公司視永續報告書為重要財務文件，確保資訊真實性，並將氣候變遷、資源匱乏及供應鏈轉型納入整體治理架構[265]。董事會作為最高治理單位，設有專責委員會監督氣候風險與機會，透過流程、參與、分析、決策及連結五大面向落實監督，確保永續策略與長期經營方向一致。同時，本公司揭露監督氣候風險之職責與技能，強化治理透明度[266]。

表 6- 1 公司治理面之短中長期目標

類別	年份	策略目標	具體內容	2025 具體行動指標與成果
短期目標	2030	誠信經營與內控落實	• 完善治理組織架構 • 深化內部控制與稽核 • 提升資訊揭露質量	• 健全董事會職能定期召開董事會，依分層管理辦法重要經營決策應由董事會決定。2025 年度共召開 17 次董事會 • 致力於推動董事會成員的多元化，並提升決策透明化，以持續優化治理運作的效率
中期目標	2040	優化經營效率與風險治理	• 推動供應鏈風險管理 • 強化創新決策管理 • 提升治理評鑑排名	• 嚴謹地建構內部控制體系，目標是全面監控財務的穩健度以及各項營運風險 • 除了恪守國內法規要求外，主動對接國際永續準則，確保公司營運符合國際級的合規標準
長期目標	2050	實踐永續治理與利害關係人價值	• 深植誠信治理文化 • 整合 ESG 決策體系	• 建立透明且暢通的溝通管道，旨在深化與投資人及利害關係人（如股東、客戶）之間的互信關係 • 將 ESG 策略 深度納入核心決策體系中，透過由上而下的方式落實相關政策的監督與執行

[265] GRI 2-23 政策承諾
[266] GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色；TCFD 治理 a. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人，包括相關職責、相關技能、受報告事項等

6.1.2 公司治理架構

本公司建立永續治理架構，董事會為最高治理單位，負責確立法令遵循與營運決策，審視氣候與社會議題，確保決策符合長期目標[267]。審計委員會把關內控合規；薪酬委員會連結績效與獎酬；永續發展委員會強化 ESG 與風險管理決策，確保資訊揭露真實性[268]。治理體系由股東會、董事會及經營管理層組成。董事長統籌策略，稽核室獨立內控，強化 ESG 決策廣度[269]。總經理、副總、財務長及風控長各司其職，確保營運穩健[270]。各委員會定期向董事會報告執行成果，確保永續議題納入核心策略[271]。管理團隊呈報永續績效、內控成效及減碳進度，落實營運環節軌[272]。本公司建構嚴謹風險管理體系，規劃對接 IFRS S1/S2 準則。透過年報、永續報告書及公開平台，提供透明資訊，維護利害關係人權益[273]。

6.2 董事會

公司建構健全董事會架構，透過功能性委員會、內控機制與董事培訓，提升決策效能與永續競爭力[274]。山隆通運董事酬勞依營運參與度及同業水準決定（不論營業盈虧），並透過獨立董事組成的薪酬委員會審查，均落實利害關係迴避。個別董事與董事會的績效評鑑結果會直接與個別董事的薪資報酬掛鉤；而高階經理人的薪資報酬評估中，已將企業永續（ESG）工作推行進度列為核心績效評估項目。

6.2.1 最高決策及治理單位

本董事會為最高決策機構，統籌營運方針與永續發展策略[275]。董事會成員具備產業、財務、法務與永續專業背景，由董事長引導決策[276]。董事會定期審查營運成果與風險管理，將氣候變遷對營運成本、能源效率、供應鏈及財務之影響，納入投資與資本配置評估[277]。

為強化治理品質，本公司落實以下核心機制：多元與專業： 董事會由 9 位具備跨領域專業的成員組成（含 3 名獨立董事），落實知識互補。監督與永續： 設置獨立董事落實利益迴避；並由永續發展委員會統籌，將 ESG 實質融入決策流程。透明與進修： 建立健全溝通管道以確保數據可追溯；董事定期參與專業課程，且每年落實內部與外部績效評鑑。董事會下設稽核部、審計、薪酬、永續發展及風險管理委員會，依循 TCFD、GRI 2-9 等準則推動 ESG 策略與揭露。

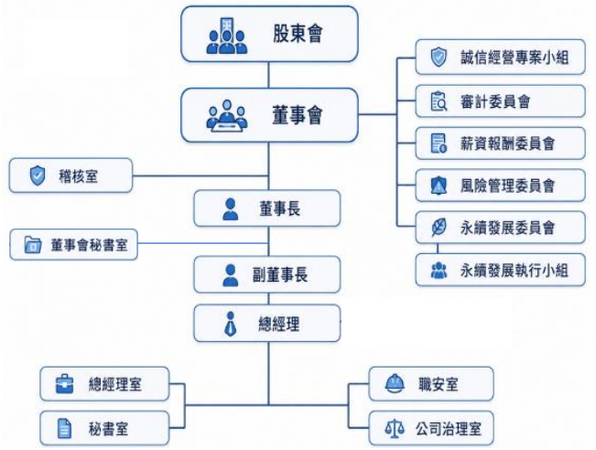


圖 6-1 公司治理關聯圖

[267] GRI 2-14：最高治理單位在永續相關衝擊管理中的角色、GRI 2-22：永續發展政策與承諾的聲明、TCFD 治理 a：董事會監督氣候相關風險與機會的方式
[268] GRI 2-23：負責任商業行為相關政策承諾
[269] GRI 2-14：最高治理單位在永續相關衝擊管理中的角色
[270] TCFD 治理 b：管理階層在氣候相關風險與機會中的角色與責任
[271] GRI 2-14：最高治理單位在永續相關衝擊管理中的角色、TCFD 治理 a：董事會監督氣候相關風險與機會的方式
[272] TCFD 治理 b 管理階層在氣候相關議題中的主管角色與回報機制
[273] GRI 2-23 負責任商業行為相關政策承諾
[274] GRI 2-13 衝擊管理的負責人、GRI 2-9 治理結構及組成、GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、GRI GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、GRI 2-18 最高治理單位的績效評估
[275] GRI 2-1 組織詳細資訊
[276] 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
[277] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

6.2.2 董事會名單

本公司採行董事候選人提名制度，依據「公司治理實務守則」辦理。截至 2025 年 12 月 31 日，董事會共 9 名成員，含 3 位獨立董事，符合上市櫃公司治理規範[278]。

表 6- 2 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	戚愛鈴 (正隆(股)公司代表人)	MFS Investment Management 亞洲代表人，副總
董事	盧娟娟 (山發營造(股)公司代表人)	山發營造(股)公司董事、 實踐家政專科學校
董事	何台根 (山發(股)公司代表人)	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

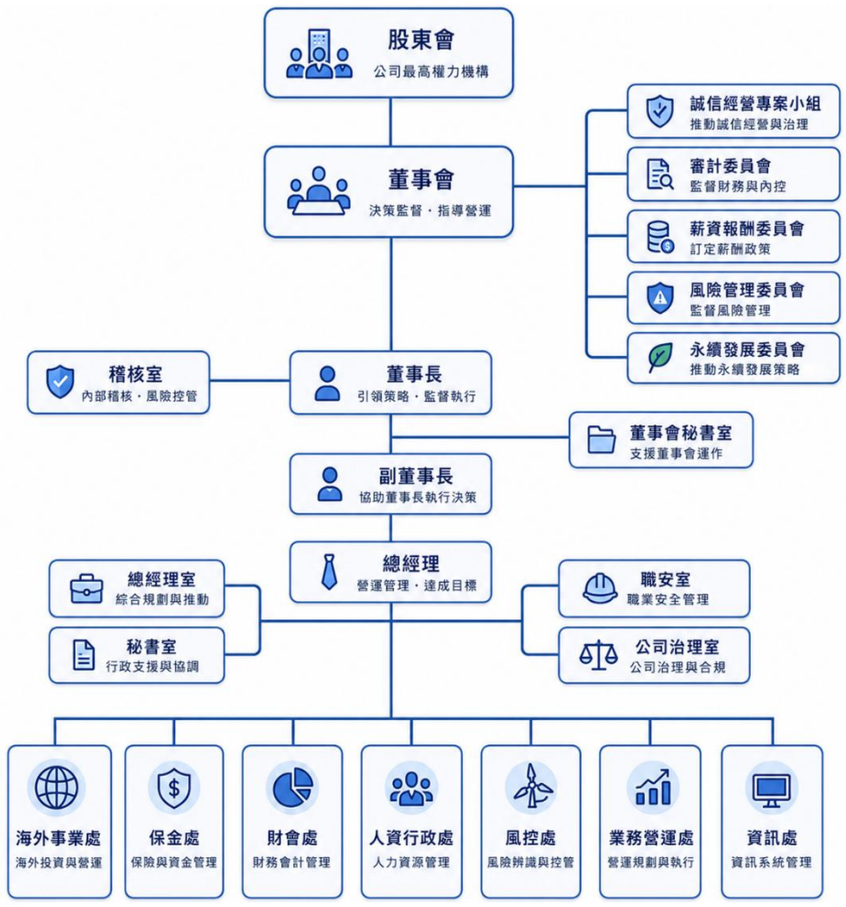


圖 6- 2 三層級環境法遵管理機制

[278] GRI 2-1 組織詳細資訊、GRI 2-9 治理結構及組成

6.2.3 董事會專業分布

本公司董事成員具備多元互補專業與實務經驗，於制定長期策略與監督經營上具高度判斷力[279]，並且透過整合多維度觀點，提升決策效率並強化風險管理與價值創造[280]。成員具備會計財務、法律合規、產業營運、風險管理、國際視野及決策領導等關鍵能力，確保評估風險與推動永續發展之深度與前瞻性[281]。

表 6- 3 董事會專業分布表

	專業能力及產業經驗							
	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場	領導能力	決策能力
鄭人豪	V	V	V	V	V	V	V	V
俞蘭輝	V	V	V	V	V	V	V	V
戚愛鈴	V	V	V	V	V	V	V	V
盧娟娟	V	V	V	V	V	V	V	V
何台根	V	V	V	V	V	V	V	V
鄭根培	V	V	V	V	V	V	V	V
黃耀明	V	V	V	V	V	V	V	V
何旭豐	V	V	V	V	V	V	V	V
王茂軍	V	V	V	V	V	V	V	V

[279] GRI 2-9 治理結構及組成
[280] GRI 2-17 最高治理單位的群體智趣
[281] GRI 2-22 永續發展策略聲明

6.2.4 董事會呈報機制

本公司依《公司法》建立治理架構，董事會負責揭露公司基本資料與營運架構[282]。董事成員依章程選任，經資格審查與專業評估，確保具備財務、營運、法務與永續專長[283]。董事會主席督導決策過程，確保程序公正與效率[284]。董事會定期審閱經濟價值分配（如薪資福利、稅捐與回饋），並監督退休計畫提撥。執行職務時，若涉及利益衝突，須主動申報並迴避[285]。公司於各據點實施貪腐風險評估，辦理教育訓練並建立舉報機制[286]，透過內控制度防範反競爭行為 。另持續辦理董事進修，每年執行績效評估，作為治理改善依據[287]。本公司以董事會為核心，透過功能性委員會將政策承諾、永續策略與風險管理納入日常營運[288]。稅務治理方面，董事會核定整體稅務方針，要求管理層定期評估租稅風險，落實誠信納稅並強化稅務資訊揭露之透明度 。董事會對於公司經營所有相關重大議題，監督與決策管理負有最高的權責，並固定召開會議以達成溝通與控制的機制[289]。

6.2.5 董事會對於永續發展之願景

董事會作為永續策略領航者，將 ESG 規劃為核心競爭力，透過董事培訓與年度自評機制，將長期影響與策略調整納入決策核心，使永續治理內化為企業文化[290]。董事會獨立運作永續與風險管理委員會，透過嚴謹監督機制，確保營運符合誠信規範[291]。同時，董事會重視利害關係人期待，推動供應鏈誠信契約與社會審查，強化外部韌性[292]。本公司以「驅動企業韌性、構建負責任商業生態系」為願景，落實以下治理作為：

- 專業監督： 將 10 項重大議題納入策略與績效評估；運用「十大循環內控架構」審查合規，並要求供應鏈簽署誠信條款。
- 氣候揭露：規劃符合 SBTi 之淨零路徑；由專責小組編製 GRI 與 TCFD 報告，並執行嚴格核對以確保數據準確。
- 分層審議：採取「小組編製、委員會審議、董事會核定」模式，確保永續治理決策嚴謹性。

■ 環境永續願景

本公司投入科技研發與智慧管理，建構具氣候韌性與高能效之綠色營運體系。透過優化營運流程與循環經濟，系統性降低能源消耗與碳排放強度[293]，落實低碳轉型與環境保護之長期承諾[294]。

---

[282] GRI 2-1 組織詳細資訊
[283] GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選、GRI 2-17 最高治理單位的群體智識
[284] GRI 2-11 最高治理單位的主席
[285] GRI 2-15 利益衝突
[286] 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
[287] 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
[288] GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、GRI 2-23 政策承諾、GRI 2-24 納入政策承諾
[289] GRI 2-16 溝通關鍵重大事件
[290] 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趣、GRI 2-22 永續發展策略的聲明
[291] GRI 2-23 政策承諾
[292] GRI 2-29 利害關係人議合方針
[293] GRI 302-4 減少能源消耗
[294] GRI 2-23 政策承諾

表 6- 4 環境永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
提升能源使用效率	SDG 7：確保人人獲得負擔得起、可靠且可持續的能源	積極發展再生能源，致力於在 2030 年實現 30% 再生能源使用比例，並推廣能源技術以惠及更廣泛的社群。
	SDG 12：確保永續消費與生產模式	
	SDG 13：採取緊急行動應對氣候變遷及其影響	
發展綠色設施與再生能源	SDG 7：確保人人獲得負擔得起、可靠且可持續的能源	我們於 2025 年 12 月 29 日成立永續發展委員會，制定並落實中長期減碳目標：2030 年減碳 30%、2040 年減碳 50%，並於 2050 年達成碳中和。
	SDG 13：採取緊急行動應對氣候變遷及其影響	
優化營運環境與流程	SDG 9：建設具復原力的基礎設施，促進可持續工業化與創新	透過科技研發投資，提升產業鏈效能，並引入智慧化管理，確保能源基礎設施的韌性與效率。

■ 社會責任永續願景

本公司深化客戶、員工及社會連結，推動多元、公平與共融（DEI）職場文化。透過普及科技教育縮短數位落差、培育人才，匯聚各方力量構建和諧包容社會，落實企業公民責任。

表 6- 5 社會責任永續願景

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。

■ 公司治理永續願景

本公司致力於落實誠信經營與健全公司治理[295]，強化董事會對永續議題之監督與指導[296]，並將 ESG 議題系統性納入決策流程，確保治理高度透明與公信力[297]。環境面向上，公司推動設備節能與流程改善以降低資源消耗，並盤點氣候風險，強化企業韌性。此外，透過教育訓練提升員工永續意識[298]，鼓勵跨部門協作，建構全員參與體系，以創造長期永續價值[299]。

表 6- 6 公司治理永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
強化董事會永續監督功能	SDG 16：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	推動內部透明化管理機制與誠信治理，營造公平與和諧的工作環境，並以負責任的經營模式提升對社會的正面影響。
提升營運永續韌性與環境效能	SDG 13：採取緊急行動應對氣候變遷及其影響	納入氣候變遷風險與機會評估，積極拓展環保科技應用，推動循環經濟模式，增添營運動能積極推動能源轉型，減少對環境的影響。
建構永續文化與內部參與機制	SDG 4：確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	我們投入資源推動員工教育與技能提升，並舉辦社區再生能源與氣候教育活動(約 30 小時)，培養下一代對永續發展的認知與承諾。

6.3 功能性委員會

本公司設置審計、薪酬、永續發展及風險管理等功能性委員會，強化董事會監督與決策效能[300]，為深化永續治理，於 2025 年 12 月 29 日新設「永續發展委員會」與「風險控制委員會」[301]。各委員會憑藉專業分工與獨立立場協助董事會決策，召集人定期提報運作成果與建議，落實治理機制[302]。

[295] GRI 2-9 治理結構及組成
[296] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
[297] GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色
[298] GRI 2-7 員工
[299] GRI 2-22 永續發展策略的聲明
[300] GRI 2-9 治理結構及組成、GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
[301] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-22 永續發展策略的聲明
[302] 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

6.3.1 審計委員會

審計委員會協助董事會履行監督責任[303]，確保財務報告符合法規與會計準則[304]，並維持內部控制制度與風險管理之有效性[305]。核心職責涵蓋財務報表審核、內稽內控監督、外部審計師獨立性評估及選任建議[306]。委員會檢視重大財務與營運事項，定期向董事會報告以提升治理透明度[307]，並保障利害關係人權益。由現任委員會 3 位獨立董事成員組成。

表 6- 7 審計委員會名單

身份別	職責	成員	開會次數/實際出席次數
主席	黃耀明	獨立董事	7/7
委員	何旭豐	獨立董事	7/7
委員	王茂軍	獨立董事	7/7

審計委員會核心職責包含審查財務報告、評估簽證會計師任免與獨立性、監控內稽內控體系有效性、審核董事利害關係事項及重大關係人交易，並負責重大資產取得、處分與資金貸與背書保證之監督。為確保運作制度化，委員會每季至少召開會議一次，必要時召開臨時會議以即時處理重要財務營運事項[308]，相關會議程序與紀錄均恪守規程，確保運作具制度化與紀錄完整性[309]。

6.3.2 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會負責審查董事與高階經理人之薪酬政策、標準與結構，確保薪酬符合長期經營目標及利害關係人期望[310]。委員會定期評估個人績效[311]，並綜合考量市場行情、財務績效與風險承受能力，訂定具激勵效果且公平透明之薪酬方案[312]，以落實人才留任與績效激勵。本會以專業職責進行績效評估檢討與薪酬規劃，定期向董事會提報建議。目前委員會成員總計 3 人。

表 6- 8 薪酬委員會名單

身份別	職責	成員	開會次數/實際出席次數
主席	黃耀明	獨立董事	2/2
委員	何旭豐	獨立董事	2/2
委員	王茂軍	獨立董事	2/2

[303] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
[304] GRI 2-27 法規遵循
[305] GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制
[306] GRI 2-5 外部保證 / 確信
[307] GRI 2-29 利害關係人議合方針
[308] GRI 2-16 溝通關鍵重大事件
[309] GRI 2-9 治理結構及組成、GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、GRI 2-27 法規遵循
[310] GRI 2-18 最高治理單位的績效評估
[311] GRI 2-19 薪酬政策
[312] GRI 2-29 利害關係人議合方針

6.3.3 永續發展委員會

本公司董事會於 2025 年成立「永續發展委員會」，直屬於董事會，主責永續策略規劃、監督與風險控管。委員會轄下設有執行小組，並採跨部門協作模式，區分為五大核心職能組別：公司治理組負責決策透明與合規；永續環境組推動減碳與節能；社會公益組關注員工權益與社區發展；永續資訊揭露組編製國際準則報告。永續發展執行小組定期彙整執行成果、氣候風險評估與利害關係人溝通情形，提報董事會審議，確保資訊完整正確並提升治理穩定度。

表 6- 9 永續發展委員會名單

身份別	職責	成員	開會次數/實際出席次數
主席	鄭人豪	董事	1/1
委員	俞蘭輝	董事	1/1
委員	王茂軍	獨立董事	1/1



圖 6- 3 永續發展架構

6.3.4 風險管理委員會

風險管理委員會於 2025 年設立，為營運控管最高單位，主責風險政策規劃、監督與績效評估。委員會採跨部門協作，職掌涵蓋：掌握產業趨勢以確保營運韌性之「營運策略」；監控匯利率與流動性之「財務風險」；以及監督誠信經營與法令遵循之「法規合規」。本公司全面盤點風險以強化韌性。因應主管機關資料治理要求，委員會與稽核室合作，針對碳排、能源及勞權等 ESG 數據建立稽核軌跡 (Audit Trail)，並透過外部顧問優化流程，確保數據精確。委員會定期彙整控管成效提報董事會，確保決策資訊正確並維護利害關係人信任。

6.3.4.1 功能性委員會工作內容

為落實受託人責任並強化董事會決策品質，本公司於董事會轄下設置審計、薪酬、永續發展及風險管理委員會。各委員會成員憑藉法律、財務及經營管理專業，以超然獨立立場行使職權，協助董事會辨識與管理組織面臨之經濟、環境及社會衝擊[313]。

各功能性委員會之核心職責分工如下：

表 6- 10 功能性委員會職責分工

委員會名稱	委員會籌組及主要職權	運作情形
審計委員會	由全體獨立董事組成（至少 3 人，含召集人與財務專長成員）。職責涵蓋財務報表審閱、會計師任免與評估、內稽內控監督、利害關係人交易審核，以及資金貸與、背書保證與重大資產處分案審查。每季至少召開一次會議。	本年度共召開 7 次。修訂《組織規程》以強化財務監督透明度。稽核主管與會計師每季與委員會單獨溝通。召集人於 2026 年股東常會報告年度運作。
薪酬委員會	依《組織規程》設置，負責訂定董事、監察人與經理人薪酬政策、標準與結構。考量市場行情、財務績效與風險承受力，確保薪酬具激勵性且透明，避免過度冒險。每年至少召開兩次。	本年度共召開 2 次。已正式建置委員會運作機制並通過相關規程，有效提升公司薪酬制度之公正性與透明度。
永續發展委員會	依規程由董事會委任成員組成，負責制定永續策略與風險管理政策。職責涵蓋永續報告書審議、資訊揭露、風險預警與改善機制監控；得設置兼職永續單位與永續長執行業務。每年至少召開一次。	於 114 年 12 月 29 日決議通過修訂《永續發展委員會組織規程》，旨在健全永續治理體系與風險因應機制，深化永續管理架構。
風險管理委員會	依規程由董事會委任成員組成，主責全公司風險管理政策、策略與治理架構規劃。職責涵蓋風險管理報告（含氣候及新興風險）審議、風險預警與改善機制評估；得設置專責單位與風險長協助執行。每年至少召開兩次。	於 114 年 12 月 29 日決議通過修訂《風險管理委員會組織規程》，旨在強化高階監督與前線執行之協作，全面健全公司風險管理因應機制。

[313] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

6.3.5 公司治理問卷分析與對策

本公司重視資訊揭露與內控，建立多元溝通管道以鞏固信任。2025 年編製永續報告期間，針對各層級員工執行永續議題關注度問卷調查 [314]。

本次調查回收 20 份問卷，體現董事會對 ESG 之重視。本節以問卷數據為軸心，解析最高治理單位於組成多元化、組織驅動力、風險溝通及長期願景之實踐現況。調查指標對標 GRI、SASB、TCFD 及 SDGs 等國際標準，議題涵蓋污染防治、能源效率、溫室氣體、供應鏈風險與法規遵循，完整納入 ESG 三大面向，並作為實務改進之參據 [315]。

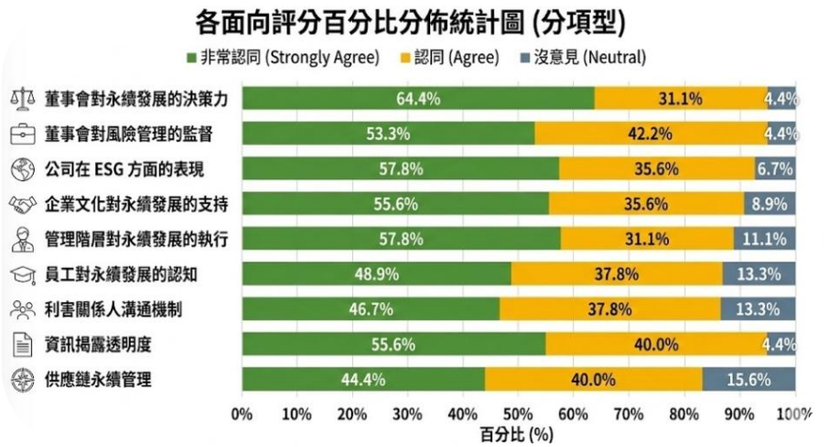


圖 6- 4 董事會與部門主管對於永續發展之公司治理議題分析

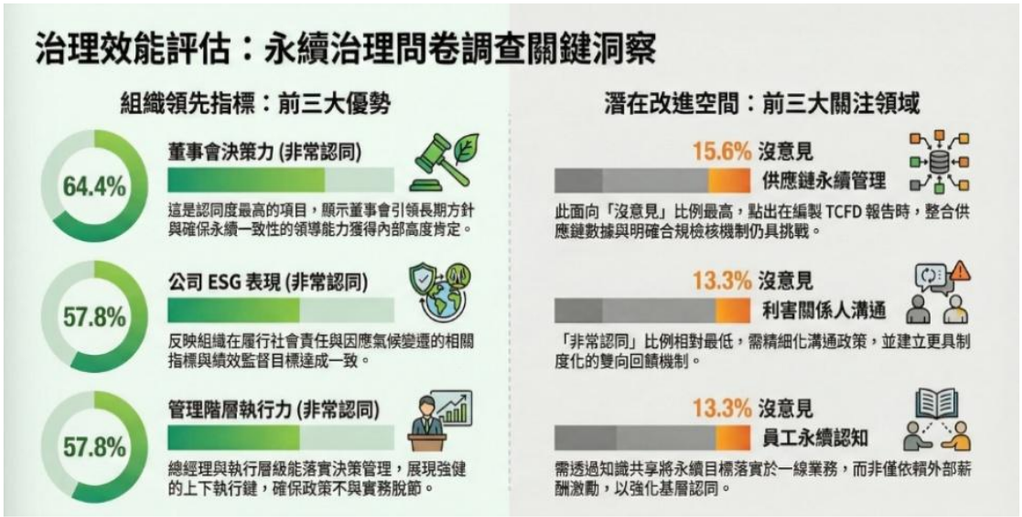


圖 6- 5 董事會組成與獨立性之問卷分析

■ **董事會之組成與獨立性：堅實的治理基石**

受訪者對公司決策力與 ESG 表現認同度高，核心治理共識強健 [316]。數據顯示「董事會決策力」認同度最高（64.4%），「ESG 表現」與「管理階層執行力」次之（均為 57.8%）。然而，「利害關係人溝通」（46.7%）、「員工永續認知」（48.9%）及「供應鏈永續管理」（15.6% 觀望）反映溝通策略與數據整合仍具優化空間。針對氣候風險與資安治理，董事會亦需持續提升專業廣度 [317]。

本公司視問卷意見為實踐善良管理人義務之基石，透過審議制衡確保決策符合利害關係人利益。為落實「全體共治」願景，公司已定案將「永續發展委員會」法制化並由董事長親自授權。此外，薪資報酬委員會將推動「永續績效獎勵措施」透明化，提升環境守護、社會共融與透明治理之考核權重，以建立有效之永續驅動體系。

[314] GRI 2-22 永續發展策略的聲明；GRI 3-1 重大主題的程序與判定基礎；GRI 3-2 判定重大主題
[315] GRI 302 能源、GRI 308 供應商環境評估、GRI 2-23 政策承諾
[316] GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、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 2-19 薪酬政策
[317] GRI 2-9 治理結構及組成、GRI 405-1 治理單位與員工的多元化

6.4 誠信經營守則

本公司將誠信經營列為永續核心，強化政策承諾[318]，由董事會發揮專業職能並定期執行績效評估，提升治理效能[319]。

公司將貪腐風險評估納入年度稽核，嚴格控管採購與財務流程；報告期間無貪腐事件。除透過訓練落實反貪腐規範外[320]，並對新供應商實施社會標準篩選。公司建立多元溝通管道以確保資訊透明，保障成員不受歧視之權利[321]，，藉由健全制度落實公平正義，為利害關係人創造長期價值[322]。



圖 6- 6 誠信措施執行架構圖

6.4.1 誠信經營執行措施

董事會作為最高治理單位，運用專業背景進行決策，並將誠信經營與監督成效納入績效評估機制。公司依《誠信經營守則》建立反貪腐機制，將誠信要求納入員工聘僱與供應商合約；報告期間內無貪腐事件。未來基針對各據點進行單一據點貪腐的管控[323]。透過「公司治理小組」與「永續發展委員會」落實透明合規與風險監控，內容涵蓋基本人權與反歧視，確保供應鏈夥伴共同維護公平正直之合作環境[324]。2025 年 2 月本公司董事長背信案件目前仍在法律程序中，對本公司財務與營運無重大影響。



圖 6- 7 檢舉機制措施

■ 員工誠信條款

董事會要求管理層將誠信原則內化至營運與內控流程，確保治理透明合規[325]。透過定期培訓，強化員工對反貪腐政策與風險辨識之認知。公司對違規採取零容忍態度，依情節進行處置以維護制度嚴正性[326]，並設置匿名檢舉管道與保密機制，嚴禁報復以保障檢舉人權益。此外，於供應商導入階段運用社會標準進行篩選，評估誠信與人權表現，並積極推動在地採購以強化供應鏈韌性[327]。董事會將持續檢視執行成效，確保符合國際法規要求。

---

[318] GRI 2-24 納入政策承諾
[319] GRI 2-18 最高治理單位的績效評估
[320] GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
[321] 30 項人權：2 不受差別待遇或歧視
[322] SDGs 16 和平與正義制度
[323] 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
[324] 30 項人權原則第 2 項：不受差別待遇或歧視
[325] GRI 2-24 納入政策承諾、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
[326] GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動
[327] GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例



圖 6- 8 供應鏈執行架構圖

■ 供應鏈誠信條款

本公司將誠信原則作為商業往來核心，以政策形式內化於管理架構。董事會運用集體專業判斷，定期檢視制度執行以維持公平法規環境[328]。公司全面將「誠信交易條款」納入合約，嚴禁賄賂、利益輸送與價格操縱，落實和平正義與人權保障[329]。針對新供應商，公司將負責任經營列為評選標準 ，若涉及重大事件則啟動透明溝通流程[330]。此外，本公司針對營運據點執行貪腐風險評估，識別高風險交易以強化內控 ，並對任何不誠信行為採取零容忍態度，透過溝通與輔導推動供應鏈合規文化[331]。

■ 董事會誠信作為

董事會肩負誠信治理最高監督責任，定期審閱內部稽核與風險評估，作為決策與制度優化依據[332]。本公司建立完善內控與稽核體系，透過每季報告即時掌握潛在風險 ，遇重大異常則啟動溝通流程。董事會推動納入政策承諾，針對違規行為審議處置計畫或法律行動，維護組織正直性並落實社會正義[333]。此外，公司提供利害關係人暢通之申訴管道，將誠信與社會標準納入供應商篩選機制 ，並定期辦理反貪腐訓練，確保誠信理念於各層級深植落實[334]。



圖 6- 9 誠信經營執行

6.4.2 反貪腐政策、執行與訓練

本公司透過《誠信經營守則》界定反貪腐原則並納入政策承諾，確保全員遵循規範。。董事會發揮群體智識定期審查政策執行，確保制度符合風險管理需求。公司針對全體員工執行常態化訓練，內容涵蓋合規指

[328] 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
[329] SDGs 16 和平與正義制度；30 項人權：2 不受差別待遇或歧視
[330] GRI 2-16 溝通關鍵重大事件
[331] GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
[332] 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
[333] SDGs 16 和平與正義制度；30 項人權：2 不受差別待遇或歧視
[334] GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

引、法律義務與人權精神，並設置匿名檢舉機制以保障員工表達疑慮之權益[335]；若涉及重大事件，則依程序通報董事會處理。其政策制定、執行方式、教育訓練及與時俱進的優化改進流程如圖 6-11。

6.4.3 檢舉制度

本公司將誠信經營納入政策承諾，杜絕貪污舞弊[336]。為落實誠信文化，設有專屬檢舉信箱與電話，提供員工及利害關係人匿名反映管道，確保違規行為能獲得即時調查與處置，並嚴格保護檢舉人隱私及禁止報復[337]。針對檢舉事件，由專責人員進行調查，重大案件依程序通報董事會，作為決策參考。公司亦同步完成各據點貪腐風險評估，辦理反貪腐訓練，並將社會與誠信標準納入供應商合作篩選體系 。

檢舉管道：檢舉信箱：robert.hsiao@slc.com.tw \ 電話：(02)2959-9611 \ 聯絡人：蕭煒騰

資料留存與隱私保護

檢舉資料採電子與書面同步保存五年，涉及法律訴訟者則保存至訴訟終結，確保資訊之完整性與可追溯性[338]。此外，公司採取多層次匿名措施確保檢舉人隱私，嚴防報復並營造安全之舉報環境，以維護組織之正直與透明文化[339]。

貪腐風險評估與供應鏈管理

本年度未發生任何涉及組織或員工之貪腐法律案件。為持續鞏固誠信文化，公司依據營運據點執行貪腐風險評估[340]，並透過政策宣導與教育訓練落實合規規範；同時，將誠信與社會標準納入供應商管理核心準則，以強化供應鏈之透明度[341]。

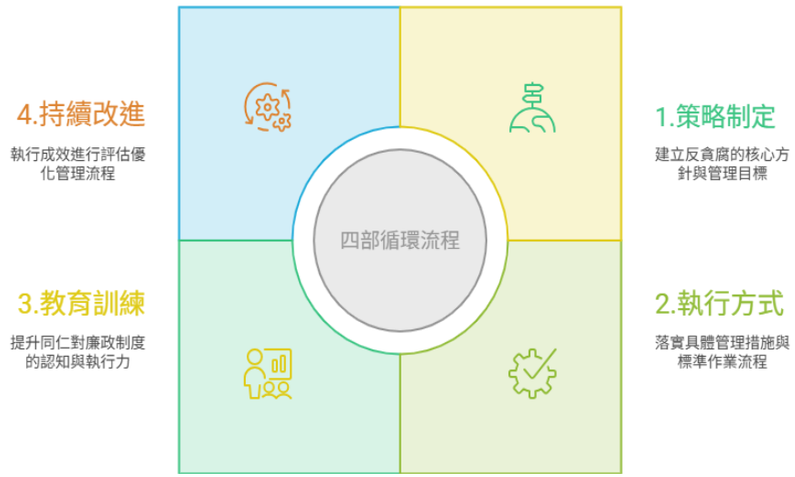


圖 6- 10 反貪腐制度流程擬定說明

[335] GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制
[336] GRI 2-24 納入政策承諾
[337] GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的通及訓練
[338] GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制
[339] GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制；#30 項人權：2 不受差別待遇或歧視
[340] GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練；GRI 2-24 納入政策承諾
[341] GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商

6.5 法令遵循

本公司將法令遵循視為營運底線，透過嚴謹之內控與稽核制度，定期進行合規審查與風險監控。2025 年度公司全面落實合規措施，未發生因違法而遭重大罰款或非貨幣性制裁情事[342]。



圖 6- 11 法令遵循：2025 年度合規績效總

6.5.1 性別平等法遵循情況

本公司依《性騷擾防治法》制定處置流程並設立申訴管道。2025 年度共計發生兩件成案性騷擾申訴，皆為加油站女性員工於上班時間受到客戶騷擾，本公司收到通報後馬上啟動保護機制，第一時間前往案件轄區派出所報案，並由總公司法務部門提供法律支援及陪同處理，兩案皆已進入法律程序。

■2025 年度性平申訴處理摘要案件概況：發生 2 起申訴案，均屬外部司機於加油站對員工之不當觸碰事件。

■處置進度： 受害同仁已分別於 2025 年 10 月及 11 月完成報案與申訴，目前兩案均已進入縣政府調查程序。

■公司支持： 本公司秉持維護同仁權益之立場，除尊重當事人是否提出告訴之意願外，將視需求提供法務支援與協助，確保事件獲得合規且公正之處置，山隆未來將持續加強兩性平權教育訓練，並宣導女性員工工作自主保護宣導，避免同類事件再次發生。

6.5.2 勞動法規遵循情形

本公司嚴格恪守《勞動基準法》，嚴禁童工與強迫勞動，確保薪資與福利合規。透過每季勞資會議保持溝通暢通，落實員工權益維護。2025 年度全年發生 3 件勞資爭議，請詳 5.4.4 節，被主管機關裁罰 60,000 元，除此之外，未有其他重大違反勞動法規之情況。

6.5.3 環境法規遵循情形

本公司以 ISO 14001 管理思維監控營運環境影響，致力於資源節約與減碳。2025 年度全年無因違反環保法規而受罰之情事，亦無涉及重大環境爭議之案件。

6.5.4 其它重大違規事件

公司持續監控稅務、公平競爭及資料保護等法律動態，並透過定期教育訓練與內部稽核，主動防範合規風險。2025 年度未發生涉及反貪腐、反競爭行為或侵犯顧客隱私之訴訟與罰款紀錄。

[342] GRI 2-27 法律法規的遵循

6.6 資訊揭露與安全

數位轉型下，資訊安全已成為營運風險管理核心。本公司設有專職資訊單位負責資安，相關專業人員持有資訊安證照，並定期受訓取得認證，落實高度資安保護，實踐對利害關係人之誠信承諾 。

6.6.1 資訊安全政策

本公司依《資訊安全管理辦法》確保資產之機密、完整與可用性。治理上由營業總處轄下單位專責，經風險管理小組監督，負責體系建構、漏洞掃描與監控。法遵方面，嚴守《個人資料保護法》，並針對跨境業務制定SOP，滿足國內外資安需求。

6.6.2 資訊安全執行現況

2025 年採取雙管齊下策略：建置防火牆、郵件過濾與異地備援，確保營運不中斷。落實「最小權限原則」，定期執行存取盤點與漏洞修補。本公司自營運以來，未曾發生顧客隱私侵犯、資料遺失或駭客攻擊造成之中斷事故 。

6.6.3 資訊安全教育訓練

公司將全員視為防禦第一道防線，推動以下的系統化培訓，包括：不定期發布資安警訊與釣魚郵件辨識案例，提升風險警覺。針對行政與營運團隊辦理密碼管理、行動設備安全及個資保護實務訓練 。2025 年資安員工有關個人資料保護課程受訓時數為 1017 小時，受訓人次為 1017 人次，資訊安全課題受訓時數 1014 小時，受訓人次為 1014 人次。

第七章 附錄

7.1 四大指引表+30 項人權 118

7.2 圖目錄、表目錄 140



第七章 附錄

四大指引表+30 項人權

GRI 準則對照表

N/A：代表本產業不適用或公司無此情形

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
GRI			
GRI 1：基礎 2021	1-1 GRI 準則的目的與系統	N/A	
	1-2 關鍵概念	N/A	
	1-3 依循 GRI 準則進行報導	關於本報告書的說明	P2
	1-4 報導原則: 重大性、完整性、準確性、可驗證性	關於本報告書的說明	P2
	1-4 報導的附加建議	N/A	
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	第二章第一節 第二章第二節 第二章第四節 第六章第二節	P20 P23 P32 P102 105
	2-2 組織永續報導中包含的實體	第二章第一節 第二章第二節	P20 P23
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書的說明 第一章第一節	P2 P6
	2-4 資訊重編	N/A	
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書的說明 第一章第一節 第二章第一節 第二章第二節 第六章第三節	P2 P6 P20 P24 P108
	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	P20 P23

		第二章第三節 第二章第四節 第四章第六節	P27 P32 P76
	2-7 員工	第六章第二節	P107
	2-8 非員工的工作者	第五章第二節	P80
	2-9 治理結構及組成	第一章第一節 第一章第二節 第二章第一節 第二章第四節 第三章第一節 第四章第一節 第五章第二節 第六章第二節 第六章第三節	P6 P7 P20 P31 P37 P58 P80 P102 103 104 107 P107 108 111
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第二章第四節 第六章第二節	P31 P102 105
	2-11 最高治理單位的主席	第六章第二節	P102 105
	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 第二章第三節 第三章第一節 第四章第一節 第五章第二節 第五章第三節 第六章第二節 第六章第三節	P6 P7 8 9 P12 P17 P18 P20 P30 P39 P59 62 80 P85 P102 105 107 P107 108 110 111
	2-13 衝擊管理的負責人	第一章第二節	P7 8 9

		第一章第四節 第一章第五節 第二章第三節 第三章第一節 第五章第六節 第六章第二節 第六章第三節	P17 P18 P30 P43 P99 P102 P111
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第一章第一節 第一章第二節 第三章第一節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第三節	P6 P7 P39 P101 102 P105 107 P111
	2-15 利益衝突	第六章第二節	P105
	2-16 溝通關鍵重大事件	第二章第二節 第六章第二節 第六章第三節 第六章第四節	P23 P102 105 P108 P112
	2-17 最高治理單位的群體智識	第四章第四節 第六章第二節 第六章第三節 第六章第四節	P70 P102 104 105 P107 P112 113
	2-18 最高治理單位的績效評估	第三章第一節 第六章第二節 第六章第三節 第六章第四節	P41 P102 105 P107 108 P112 113
	2-19 薪酬政策	第五章第三節 第五章第四節 第六章第三節	P84 85 P93 P108 111
	2-20 薪酬決定流程	第五章第三節	P84 85
	2-21 年度總薪酬比率	第五章第三節	P85

	2-22 永續發展策略的聲明	第四章第一節 第五章第一節 第五章第六節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第三節	P58 62 P79 P99 P102 P104 105 107 P107 111
	2-23 政策承諾	第二章第二節 第四章第一節 第四章第四節 第四章第五節 第四章第六節 第五章第一節 第五章第二節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第三節	P24 P58 59 P70 P73 P75 76 P79 P80 P101 102 P105 P111
	2-24 納入政策承諾	第二章第二節 第二章第三節 第四章第一節 第四章第二節 第四章第三節 第四章第五節 第四章第六節 第五章第一節 第五章第二節 第五章第六節 第六章第二節 第六章第四節	P25 P30 P58 59 P65 66 P68 P73 P75 76 P79 P80 P98 P105 P112 114
	2-25 補救負面衝擊的程序	第二章第三節 第四章第二節 第五章第二節	P30 P65 P81 82

	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第二章第三節 第四章第四節 第五章第二節 第六章第三節 第六章第四節	P30 P71 P81 82 P108 P114
	2-27 法規遵循	第四章第六節 第五章第二節 第六章第三節 第六章第五節	P75 P80 P108 P115
	2-28 公協會的會員資格	第二章第五節	P34
	2-29 利害關係人議合方針	第一章第三節 第一章第四節 第四章第一節 第四章第二節 第六章第二節 第六章第三節	P10 12 P13 P59 61 P66 P105 P108
	2-30 團體協約	第五章第二節	P83
GRI3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	第一章第四節 第四章第一節 第五章第一節 第六章第三節	P12 14 17 P59 63 P79 P111

	3-2 重大主題列表	第一章第四節 第四章第一節 第五章第一節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第五節 第六章第三節	P15 17 P61 P79 P86 88 P89 94 P94 97 P111
	3-3 重大主題管理	第一章第一節 第一章第二節 第一章第四節 第一章第五節 第三章第一節 第三章第二節 第四章第一節 第四章第二節 第四章第三節 第四章第五節 第五章第一節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第五節 第六章第三節	P6 P7 P17 P18 P41 42 43 P44 45 P58 59 63 P66 P67 P73 74 P79 P80 P84 86 88 P89 94 P94 P97
GRI 11：石油與天然氣業 2021		第二章第一節	P25
GRI 12：煤業 2022		N/A	
GRI 13：農業、水產養殖和漁業 2022		N/A	

GRI 14：礦業 2024		N/A	
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	N/A	
	101-2 生物多樣性衝擊之管理	N/A	
	101-3 獲取與惠益分享	N/A	
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	N/A	
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	N/A	
	101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子	N/A	
	101-7 生物多樣性狀態之改變	N/A	
	101-8 生態系統服務	N/A	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第五章第三節	P85
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	N/A	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	第五章第三節	P87 88
	201-4 取自政府之財務援助	N/A	
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	第五章第三節	P85
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	第五章第四節	P89
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	N/A	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	N/A	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	N/A	
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	P112
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第二章第三節 第六章第二節 第六章第四節	P29 P105 P112 113 114
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第六章第二節 第六章第四節	P105 P112
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	N/A	
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	N/A	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	N/A	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議和與管理	N/A	
	207-4 國別報告	N/A	

GRI 301：物料 2016	301-1 所有物料的重量或體積	N/A	
	301-2 使用回收再利用的物料	N/A	
	301-3 回收產品及其包材	N/A	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	第三章第一節 第四章第二節 第四章第四節	P42 43 P64 66 P70
	302-2 組織外部的能源消耗量	N/A	
	302-3 能源密集度	第四章第四節	P71
	302-4 減少能源消耗	第二章第二節 第三章第二節 第四章第二節 第四章第四節 第六章第二節	P24 P44 P64 P70 P106
	302-5 降低產品和服務的能源需求	第四章第二節	P66
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	P64
	303-2 與排水相關衝擊的管理	N/A	
	303-3 取水量	第四章第二節	P64
	303-4 排水量	第四章第二節	P64
	303-5 耗水量	第四章第二節	P64
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	N/A	
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	N/A	
	304-3 受保護或復育的棲息地	N/A	
	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	N/A	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第二章第二節 第三章第一節 第四章第二節 第四章第三節 第四章第四節 第四章第六節	P23 P41 43 P64 P67 68 69 P70 71 P76

	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第三章第一節 第四章第三節 第四章第四節	P41 P67 69 P70
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	N/A	
	305-4 溫室氣體排放強度	第四章第三節	P67
	305-5 溫室氣體排放減量	第二章第三節 第四章第三節 第四章第四節 第四章第五節	P28 P68 69 P70 71 P73
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	N/A	
	305-7 氮氧化物(NO_X)、硫氧化物(SO_X)，及其他顯著的氧氣排放	第四章第二節	P64 65
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	N/A	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	N/A	
	306-3 廢棄物的產生	第四章第一節	P61
	306-4 廢棄物的處置移轉	第四章第二節	P65
	306-5 廢棄物的直接處置	N/A	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	第二章第三節 第四章第一節 第四章第五節	P26 P58 P58
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	N/A	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職人員	第五章第二節	P81
	401-2 提供給全職員工的福利	N/A	
	401-3 育嬰假	第五章第三節	P87
GRI 402： 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節	P83 P86 P94
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第二章第二節 第二章第三節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第五節	P24 P28 P80 P86 P95 96

	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第五章第二節 第五章第四節 第五章第五節	P80 P90 P94 95 96 97
	403-3 職業健康服務	第五章第二節 第五章第五節	P81 P96
	403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通	第五章第五節	P97
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第五章第二節 第五章第五節	P81 P97
	403-6 工作者健康促進	第五章第二節 第五章第五節	P81 P95
	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	第四章第一節 第五章第五節	P58 P95
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第四章第一節 第五章第二節 第五章第五節	P58 P81 P94
	403-9 職業傷害	第五章第五節	P96
	403-10 職業病	第五章第五節	P96
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	第五章第四節	P89
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	第四章第二節 第五章第四節	P66 P89 92
	404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比	第五章第四節	P99、P102
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	第一章第一節 第一章第二節 第二章第二節 第五章第四節 第六章第三節	P8 P10 P91 P99 P116
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	第五章第三節	P95
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第五章第一節 第五章第二節	P88 P89、P92
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	N/A	

GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	第五章第二節	P80
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	第五章第二節	P80
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	N/A	
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	N/A	
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	第二章第二節 第二章第三節	P25 P30
	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	第四章第一節	P58
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	N/A	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	N/A	
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	N/A	
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	N/A	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	N/A	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	N/A	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	N/A	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	N/A	
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	第二章第二節	P24 25

SASB 準則對照表

指引		指引內容	種類	衡量單位	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	量化	公噸(t)二氧化碳當量，百分比(%)	第四章第三節	P68
	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	討論及分析	不適用	第四章第一節 第四章第二節 第四章第四節	P58 61 P66 P70
空氣品質	EM-RM-120a.1	下列空氣汙染物之排放：(1)氮氧化物 (NOx)不包括氧化亞氮(N2O)、(2)硫氧化物(SOx)、(3)懸浮微粒(PM10)、(4)硫化氫(H2S)及(5)揮發性有機物(VOCs)	量化	公噸 (t)	「本公司營運模式主要為物流運輸與加油站零售服務,不涉及石油煉製 或工業製程,故無相關製程耗水、固定污染源排放及煉油營運活動,本指標不適用。」)	
	EM-RM-120a.2	位於或鄰近高人口密度區域之精煉廠數量	量化	數量		
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	量化	千立方公尺(m^3)，百分比(%)		
	EM-RM-140a.2	與水質許可、標準及法規相關之未遵循事件數量	量化	數量		
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	量化	公噸 (t),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	量化	數量,百分比(%)		
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)	量化	比率	第五章第五節	P96
	EM-RM-320a.2	對用於整合安全文化之管理系統之討論	討論及分析	不適用	第四章第四節	P70
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	量化	表達貨幣，百分比(%)	N/A	

	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	量化	桶油當量（BOE）	N/A	
價格誠信及透明度	EM-RM-520a.1	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	N/A	
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	討論及分析	不適用	N/A	
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	量化	比率	N/A	
	EM-RM-540a.2	安全系統挑戰之指標比率（三階）	量化	比率	N/A	
	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	討論及分析	不適用	N/A	
EM-RM-000.A		原油及其他原料之精煉量 [2]	量化	桶油當量（BOE）	N/A	
EM-RM-000.B		精煉作業之產能 [3]	量化	每日百萬桶（MBPD）	N/A	

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。

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. 揭露監督氣候相關風險和機會的治理單位或個人，包括相關職責、相關技能、受報告事項等。	第一章第一節 第一章第二節 第二章第一節 第三章第一節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第四節 第四章第六節 第六章第一節 第六章第二節	P6 P7 8 P20 P37 40 P52 P58 59 61 62 P71 P77 P101 P102
	b. 描述管理層是否派與特定管理職位，進行監督，以及如何監督。	第一章第二節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第四節 第六章第二節	P7 P37 39 40 42 43 P48 P56 P71 P102
策略	a. 說明與定義短期、中期和長期氣候相關風險與機會，以及對財務報表影響。	第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第五節	P42 P44 P53 55 56 P59 P74
	b. 氣候相關風險與機會如何整合進入組織的營運模式與價值鏈。	第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第二節 第四章第三節	P41 P47 P53 54 56 P 61 63 P64 P67

		第四章第四節 第四章第五節	P72 P76
	c. 描述氣候情境分析之結果，對營運與財報的影響。	N//A	
	d. 關於現金流、融資及資本配置的假設說明，氣候相關風險與機會必須納入整體財務規劃。	N/A	
風險管理	a. 揭露組織辨認與監控氣候相關風險的流程，以及與整體風險管理流程之參數與整合情況。	第一章第一節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節	P6 P40 P44 P48 49 53 P58
	b. 說明辨認、評估、排序與監控氣候相關風險之程序、方法，以及對其個體之影響程度。	第三章第二節 第三章第三節 第四章第五節	P45 48 P48 51 52 P74
	c. 描述將氣候相關風險與機會納入決策程序的方式，及其結果如何影響組織營運。	第三章第三節 第四章第五節	P48 49
指標與目標	a. 溫室氣體總體量（絕對、資產或經營活動的數額及百分比）、組織的氣候相關資產配置、碳抵換量、是否與公司氣候相關目標一致的財務影響	第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第六節	P40 41 43 P47 P56 P76
	b. 組織應揭露個目標之規劃與監控進展之流程。	第四章第四節 第四章第五節	P72 P73 74

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			
SDGs 1 消除貧窮	消除各地一切形式的貧窮。	N/A	
SDGs 2 消除飢餓	確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業。	N/A	
SDGs 3 健康與福祉	確保及促進各年齡層健康生活與福祉。	第五章第二節 第五章第五節	P80 81 P94 97
SDGs 4 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。	N/A	
SDGs 5 性別平等	實現性別平等，並賦予婦女權力。	N/A	
SDGs 6 淨水與衛生	確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理。	N/A	
SDGs 7 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。	N/A	
SDGs 8 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。	第五章第二節 第五章第三節	P80 P84
SDGs 9 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。	N/A	
SDGs 10 減少不平等	減少國內及國家間的不平等。	第五章第二節	P80
SDGs 11 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。	N/A	
SDGs 12 責任消費與生產	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。	第四章第四節	P79
SDGs 13 氣候行動	完備減緩行動，以因應氣候變遷及其影響。		P79
SDGs 14 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。	N/A	
SDGs 15 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。	N/A	
SDGs 16 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。	第六章第四節	P112 113
SDGs 17 全球夥伴	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	N/A	

30 項人權準則對照表

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		N/A	
2.不受差別待遇或歧視		第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節	P80 81 82 P85 P89 93
3.生存權(生命、自由和人生安全)		第五章第二節 第五章第五節	P80 81 P95 97
4.不受奴隸或奴役		第五章第二節	P80
5.不受酷刑或非人道待遇		N/A	
6.在法律之前享有權利		N/A	
7.法律之前人人平等		第五章第二節	P80
8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護		第五章第二節	P80
9.不受到不公平的拘留		N/A	
10.受公平審訊權		N/A	
11.未被證實有罪前，有權被視為無罪		N/A	
12.隱私權		第五章第二節	P80
13.行動自由		N/A	
14.庇護權		N/A	
15.國籍權		N/A	
16.婚姻與家庭權		N/A	
17.所有權		N/A	
18.宗教和思想自由		N/A	
19.意見和表達自由		N/A	
20.集會權		N/A	

21.民主的權利		N/A	
22.社會保障權		第五章第三節	P87 88
23.工作者的權利		第五章第二節 第五章第三節 第五章第五節	P80 83 P84 87 P94
24.休息和閒暇的權利		第五章第三節 第五章第四節	P86 P94
25.享有食物和居所的權利		N/A	
26.受教育權	ESG 訓練、技能提升、永續課程	第五章第二節	P81
27.參與藝術文化的權利（及著作權）		N/A	
28.無論身處何處，皆可行使自由		N/A	
29.法律責任和義務		N/A	
30.人權不受剝奪		N/A	

永續揭露指標準則對照表

指標	指標種類	單位	目錄對應章節名稱	頁次索引
永續揭露指標—油電燃氣業				
1.在人口密集地區的煉油廠數量(註 1)	量化	數量	N/A	
2.總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(1,000m³)	第四章第二節	P64
3.所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t),百分比	N/A	
4.說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率(%)	N/A	
5.重大事件之風險管理政策	質化敘述	不適用	第四章第六節	P72
6.依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	第四章第一節	P58

註 1：人口密集地區依據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

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

圖目錄

圖 1- 1 永續治理發展機制 5
圖 1- 2 永續願景與目標 5
圖 1- 3 永續管理架構 6
圖 1- 4 永續治理組織架構 10
圖 1- 5 永續發展執行小組職責 15
圖 1- 6 負面衝擊度分析矩陣 15
圖 1- 7 正面衝擊度分析矩陣 15
圖 1- 8 短中長期減碳目標 18

圖 2- 1 公司基本資訊 20
圖 2- 2 公司組織圖 20
圖 2- 3 山隆營運型態升級與治理深化歷程 23
圖 2- 4 2025 年經營趨勢之四大核心面向 24
圖 2- 5 2025 前十大供應商進貨金額占比圖 26
圖 2- 6 2025 前十大客戶銷售額占比 27
圖 2- 7 下游客戶產業結構金額占比 27
圖 2- 8 供應商制度化篩選與風險管控架構 28
圖 2- 9 採購流程與供應商管理制度架構圖 29
圖 2- 10 公協會參與對 ESG 面向之重點貢獻 34

圖 3- 1 氣候治理結構 37
圖 3- 2 氣候風險呈報流程圖 39
圖 3- 3 盤查範疇與排放來源界定圖示 41
圖 3- 4 氣候相關揭露架構之四大構面 45
圖 3- 5 氣候風險管理流程 48
圖 3- 6 氣候變遷風險矩陣 51
圖 3- 7 氣候變遷風險重大議題排序比較圖 53

圖目錄

圖 3- 8 短中長期氣候風險因應策略 56

圖 4- 1 實現永續成長的協同力量 58
圖 4- 2 環境保護議題辨識流程 59
圖 4- 3 氣候風險關注議題內部調查 61
圖 4- 4 環境保護前五大議題 62
圖 4- 5 環境永續策略藍圖 63
圖 4- 6 山隆通運環境績效管理 63
圖 4- 7 水資源管理 64
圖 4- 8 生物多樣性內容 66
圖 4- 9 排放源鑑別表 68
圖 4- 10 2025 年溫室氣體排放結構占比 68
圖 4- 11 2024-2025 年總排放量勢分析 68
圖 4- 12 七大溫室氣體排放情況 69
圖 4- 13 淨零轉型路徑 70
圖 4- 14 淨零轉型中長期目標 72
圖 4- 15 供應商篩選流程 73
圖 4- 16 供應商減碳作為 74
圖 4- 17 環境違規通報與改善追蹤系統 85

圖 5- 1 企業社會責任 79
圖 5- 2 加班時數及補休執行情況 81
圖 5- 3 申訴管道及補救措施 82
圖 5- 4 薪酬與員工福利 84
圖 5- 5 永續人才培育 89
圖 5- 6 2025/2024 各職位男女人數 90
圖 5- 7 2025/2024 年男女人數比例 90
圖 5- 8 社區和諧政策 98
圖 5- 9 正隆公司與統一超商好鄰居文教基金會合作「好鄰居紙圖書館」 99
圖 5- 10 正隆紙圖書館 99

圖 6- 1 公司治理關聯圖 102
圖 6- 2 三層級環境法遵管理機制 103
圖 6- 3 永續發展架構 109
圖 6- 4 董事會與部門主管對於永續發展之公司治理議題分析 111
圖 6- 5 董事會組成與獨立性之問卷分析 111
圖 6- 6 誠信措施執行架構圖 112
圖 6- 7 檢舉機制措施 112
圖 6- 8 供應鏈執行架構圖 113
圖 6- 9 誠信經營執行 113
圖 6- 10 反貪腐制度流程擬定說明 114
圖 6- 11 法令遵循：2025 年度合規績效總覽 115

表目錄

表 1- 1 利害關係人管理及回應 11
表 1- 2 利害關係人聯絡窗口(確認是否資訊更新) 11
表 1- 3 兩年度十大議題比較 13
表 1- 4 十大重要議題年度分析比較 14
表 1- 5 衝擊度計算公式 15
表 1- 6 前十大總衝擊度排序 16
表 1- 7 重大永續議題與對應準則 17
表 1- 8 短中長期永續目標與推動策略 18

表 2- 1 各主要部門職掌與 ESG 相關作用說明 21
表 2- 2 永續發展推動編組與公司治理單位對應表 22
表 2- 3 本公司重要業務發展歷程 22
表 2- 4 ESG 面向之行動計畫 25
表 2- 5 2025 前十大供應商 26
表 2- 6 2025 前十大銷貨客戶 27

表 2- 7 銷售與客戶管理之 ESG 對應關係 30
表 2- 8 股東權益保障之主要作法與治理內涵 31
表 2- 9 本公司 2025 年股東結構一覽表 （資料年度：2025） 32
表 2- 10 股東結構對公司之正面影響分析 33
表 2- 11 股東結構潛在風險之關注重點分析 33
表 2- 12 已參與公協會組織相關說明 35

表 3- 1 氣候治理結構與職責 38
表 3- 2 氣候風險管理之組織分工與資訊彙整責任說明 39
表 3- 3 溫室氣體管理之組織分工與權責 40
表 3- 4 溫室氣體排放來源及各範疇納管狀態 41
表 3- 5 盤查方法與資料管理機制說明 41
表 3- 6 組織內部能源消耗資料之管理範疇與來源說明 42
表 3- 7 查證準則與揭露依循架構說明 43
表 3- 8 公司減碳與節能作為之年度執行回顧與調整方向 46
表 3- 9 節能措施之預期影響說明 47
表 3- 10 氣候風險管理流程與公司制度對應表 49
表 3- 11 氣候風險重大性分析結果 (滿分為 5 分) 50
表 3- 12 風險應對目標及對策 52
表 3- 13 轉型風險與實體風險之財務影響彙整表(模擬 2030 年前氣溫上升 1.5°C) 54
表 3- 14 科學基礎減量目標（SBTi）參考方向與氣候韌性策略 55

表 4- 1 環境控制風險的安全措施 58
表 4- 2 氣候風險關注議題內部調查（問卷內容與各項平均分數） 60
表 4- 3 環境保護前五大議題應對目標及措施 62
表 4- 4 短、中、長期目標導向策略 63
表 4- 5 廢棄物管理行動策略方案 65
表 4- 6 空氣品質管理行動策略方案 65
表 4- 7 能源管理措施相關內容 66
表 4- 8 溫室氣體盤查範圍與排放分類表 67
表 4- 9 溫室氣體盤查清冊內容表 68

表目錄

表 4- 10 降低 CBAM 等碳關稅衝擊之管理重點 69
表 4- 11 低碳活動具體措施 70
表 4- 12 節能策略與行動方向 71
表 4- 13 執行策略與行動方向 72
表 4- 14 環境控制風險之短中長期目標 77

表 5- 1 2025 年度勞動法令執行狀況(台灣總部) 80
表 5- 2 加班時數及補休執行情況 81
表 5- 3 新進員工 82
表 5- 4 離職員工 82
表 5- 5 溝通管道說明表 83
表 5- 6 利害關係人溝通管道 83
表 5- 7 員工福利表 84
表 5- 8 主管與非主管職務薪資平均數及中位數分析表 85
表 5- 9 薪資及福利支出占營收比例 （2025 與 2024 年比較） 85
表 5- 10 員工福利內容-福委會 86
表 5- 11 員工福利內容-公司 86
表 5- 12 育嬰留職停薪 87
表 5- 13 近兩年員工離職率統計表 88
表 5- 14 員工退休 88
表 5- 15 員工結構表 90
表 5- 16 員工學歷分佈 91
表 5- 17 雇用當地居民為高階管理階層的比例 91
表 5- 18 114 年度教育訓練計劃表 92
表 5- 19 員工訓練-依性別 92
表 5- 20 員工訓練-依年齡 92
表 5- 21 員工訓練-依職位 92
表 5- 22 2025 年受評人數 93
表 5- 23 員工績效評估 93
表 5- 24 2025/2024 年違規事件統計 94
表 5- 25 職業安全短中長期目標 95

表目錄

表 5- 26 2025 年度職業災害統計表 96
表 5- 27 職業災害統計 96
表 5- 28 職業安全管理 96
表 5- 29 職安教育訓練統計表 97

表 6- 1 公司治理面之短中長期目標 101
表 6- 2 董事會名單 103
表 6- 3 董事會專業分布表 104
表 6- 4 環境永續願景 106
表 6- 5 社會責任永續願景 106
表 6- 6 公司治理永續願景 107
表 6- 7 審計委員會名單 108
表 6- 8 薪酬委員會名單 108
表 6- 9 永續發展委員會名單 109
表 6- 10 功能性委員會職責分工 110