

昱臺國際股份有限公司

ITI INTERNATIONAL TRANSPORTATION INC.

<https://www.iti-international.com>

114 年 永續報告書

Sustainability Report



永續報告書目錄

第一章、永續經營價值與願景.....	1
1-1 關於本報告書	1
1-2 董事長的話.....	4
1-3 公司簡介與概況.....	5
1-4 營運績效.....	9
第二章、永續治理與利害關係人議合	12
2-1 永續發展管理架構：誠信治理、創新共榮	12
2-2 ESG 永續發展策略：創新領航、團隊共榮、誠信運籌	14
2-3 利害關係人溝通.....	16
2-4 重大議題鑑別與分析.....	19
2-5 利害關係人關注議題.....	25
2-6 回應聯合國永續發展目標 (SDGs).....	27
第三章、誠信治理與數位韌性.....	29
3-1 公司治理與稅務.....	29
3-2 誠信經營與商業道德.....	32
3-3 法規遵循.....	34
3-4 資訊安全管理.....	35
3-5 客戶關係管理.....	37
第四章、環境永續管理.....	39
4-1 氣候變遷調適方法.....	39
4-2 溫室氣體管理.....	45
4-3 能源管理.....	46
4-4 永續供應鏈管理.....	48
第五章、幸福職場與社會關懷.....	50
5-1 勞雇與勞資關係.....	50
5-2 薪資福利與人權維護.....	54
5-3 員工訓練與能力發展.....	62
5-4 職業安全與員工健康.....	66
5-5 社會參與.....	71
附錄一：GRI 準則索引表	81
附錄二：SASB 海運及承攬物流業準則對照表	84
附錄三：TCFD 建議揭露索引表	87
附錄四：上櫃公司氣候相關資訊揭露索引表	88
附錄五：公司認證與證書一覽.....	89

第一章、永續經營價值與願景

1-1 關於本報告書

本報告書為昱臺國際股份有限公司（上櫃航運業，股票代碼：7716）（以下簡稱「昱臺國際」或「本公司」）於 115 年發行的第一版永續報告書，旨在向股東、客戶、員工及社會大眾等利害關係人說明本公司在環境（E）、社會（S）及治理（G）面向的具體行動與成效，展現我們以創新精神驅動永續發展，並透過全集團合作落實企業公民責任的決心。揭露期間涵蓋自 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日。昱臺國際深信透明的資訊揭露是企業誠信經營的基石。未來我們也將每年持續發行此報告，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。

1-1-1 報告書邊界與範疇 (GRI 2-2)

本報告書之報導組織個體與昱臺國際股份有限公司合併財務報告之範圍一致。為提供利害關係人透明且完整的資訊，本報告書涵蓋母公司（台北總部、台中及高雄分公司），以及位於中南半島（胡志明、峴港、海防、河內、金邊及仰光）與中國（香港、上海、深圳、天津、青島及寧波）之全體海外子公司與營運據點。

在數據揭露比例上，財務數據係採合併財務報告數值；在環境（E）與社會（S）面向，本年度優先揭露母公司之量化指標，部分海外據點則以定性描述為主。本公司已制定永續數據彙整藍圖，預計於未來兩年內逐步完成全球據點之環境與社會量化指標盤點，確保永續報告邊界與合併財務報告達成 100% 之一致性。

揭露項目	114 年度 (本期)	115 年度 (預計)	116 年度 (長期目標)
組織邊界	同合併財報邊界	同合併財報邊界	同合併財報邊界
財務績效	全球合併實體	全球合併實體	全球合併實體
人力資源數據	全球合併實體	全球合併實體	全球合併實體
溫室氣體/能源	臺灣母公司	臺灣+中南半島核心據點	全球營運據點

邊界不一致之原因：

說明 1：因海運承攬運送業屬「輕資產（Asset-Light）」之服務業，海外據點（如越南、柬埔寨及中國等）多屬都會型租賃辦公室，無自有工廠、船舶或卡車隊，其直接的溫室氣體及碳排放量（範疇一）極低，營運能耗主要為外購電力（範疇二）。由於海外各據點之國家碳排係數與基礎租賃數據收集尚在建置階段，為確保數據之精準性與可驗證性，首版報告書之溫室氣體範疇先聚焦於管理制度最完善之臺灣母公司。

1-1-2 報導期間、頻率與聯絡資訊 (GRI 2-3)

- 報導期間：本報告書所揭露數據及內容以 114 年度（114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資訊為主。
- 發行頻率：昱臺國際將每年定期出版中文版永續報告書，並公布於本公司網站。
- 現行版本：114 年度報告（115 年 8 月發行首版）。
- 聯絡資訊：若對本報告書有任何指教及建議，請聯絡本公司永續發展工作小組

Email：itigroup@iti-international.com

電話：02-2516-6856 分機 114。

1-1-3 資訊重編 (GRI 2-4)

本期報告書為首次發行，故無前期資訊重編情事，報告書內容所揭露之數據與資訊，係由各權責部門彙整後，經內部嚴謹審核程序確認。

1-1-4 外部保證與確信 (GRI 2-5)

內部審核：本報告書所揭露之數據或資料，係由各權責部門依循內部控制制度進行蒐集與彙整，經「永續發展工作小組」確認數據合理性與準確性後，呈報董事會核定。

外部確信：本年度永續報告書尚未導入第三方確信機制，故未取得確信聲明。依據櫃買中心 IFRS 永續揭露準則專區客製化查詢之專屬路徑圖，未來本公司將視永續推動進程及法規要求，逐步評估導入 ISAE 3000 或 AA1000AS 等國際確信準則，並規劃委由第三方查驗機構進行確信作業，於 117 年完成第三方確信，以提升永續資訊揭露之透明度與公信力。



圖：專屬路徑圖

1-1-5 編製準則

本報告書依循全球永續性報告協會（GRI）發布之 GRI Standards 2021 準則編製。同時，考量本公司掛牌類別為上櫃航運業（股票代碼：7716），實質核心業務為海運承攬與跨境物流服務，營運型態無自有船舶或航空器。為符合臺灣上市櫃規範並貼近企業營運實質重大性，本報告書特別參考永續會計準則委員會（SASB）之「空運與物流業 (Air Freight & Logistics)」準則，針對實質適用指標進行揭露，並對無自有資產之非適用指標進行合規省略說明，作為本報告書之揭露原則與編製依據。

昱臺國際將持續精進治理品質，凝聚全體同仁的專業熱忱，攜手合作夥伴共創永續繁榮的未來。

1-2 董事長的話

親愛的股東、客戶、供應商、同仁與社會各界夥伴：

在全球經濟局勢與貿易環境快速變動的時代，所有企業正面臨前所未有的挑戰與轉型壓力。114 年，地緣政治衝突加劇、通膨壓力持續、氣候變遷導致極端天氣事件頻繁發生，對全球供應鏈造成嚴重衝擊，如聯合國秘書長所言：「氣候的定時炸彈正在倒數」。面對高度不確定的環境，昱臺國際深刻體認到，ESG (環境、社會、公司治理) 已不再是企業經營的「加分題」而是「必做題」，唯有將 ESG 理念納入企業核心策略與營運決策，持續強化企業韌性與永續治理，方能創造長期價值與社會信任，並展現具備國際觀與未來思維的永續經營成果。

昱臺國際自 83 年創立以來，在國際物流領域深耕已逾三十年，始終秉持「永續經營、專業服務、利潤分享、回饋社會」的經營理念。在此核心價值基礎下，本公司持續推動物流服務轉型，致力於建構具備「數位化、低碳化、高韌性」特質的物流價值鏈。我們認為，永續發展不僅是企業責任，更是企業競爭力的重要關鍵。為此，本公司於 114 年 11 月 3 日正式啟動 ESG 永續報告書專案，由最高治理單位董事會將永續發展納入整體經營策略，透過制度化方式強化治理機制，確保企業在追求營運成長的同時，亦能為環境與社會創造正向價值。

在環境永續 (Environment) 方面，我們持續推動低碳物流與營運減碳行動。昱臺國際已啟動溫室氣體盤查，全面且誠實地檢視營運活動中所產生的環境足跡，並以減少碳排放為目標，逐步落實節能減碳措施。未來，我們將透過優化運輸模式與 AI 科技應用，與供應鏈夥伴共同推動減碳行動，朝向 139 年淨零排放的長期目標穩步邁進。

在社會共榮 (Social)方面，我們深信 ESG 的推動絕非單一部門之責，而是需要全體同仁的共同參與。我們堅信人才是企業最重要的資產，因此我們致力於打造安全、平等、多元且包容的職場環境，並透過教育訓練與職能發展制度，協助員工在快速變動的產業環境中，持續提升專業能力。在社會公益部分，我們亦積極投入公益活動，自 101 年起持續支持第一社會福利基金會及相關公益活動，期望透過長期且持續的投入，支持弱勢關懷與環境保護行動，與社會共同成長、共享成果。

在公司治理 (Governance)方面，誠信經營始終是昱臺穩健發展的基石。我們除嚴格遵循各地法規外，亦取得 AEO 安全認證優質企業證書，並持續強化誠信經營、風險控管及資訊安全防護機制，以保障客戶資料安全與股東權益。同時，我們亦期望成為推動供應鏈永續發展的重要力量，將永續管理理念延伸至合作夥伴，建立負責任的合作標準，與全球夥伴共同打造永續價值鏈。

展望未來，昱臺國際將持續秉持永續經營理念，結合穩健治理與數位創新，積極面對轉型挑戰。我們期許不僅成為客戶最值得信賴的物流夥伴，更成為推動永續發展的正向力量。感謝所有夥伴長期以來的支持與信任，讓我們攜手共創更美好且永續的未來。

昱臺國際股份有限公司 董事長 劉枋 敬上

1-3 公司簡介與概況

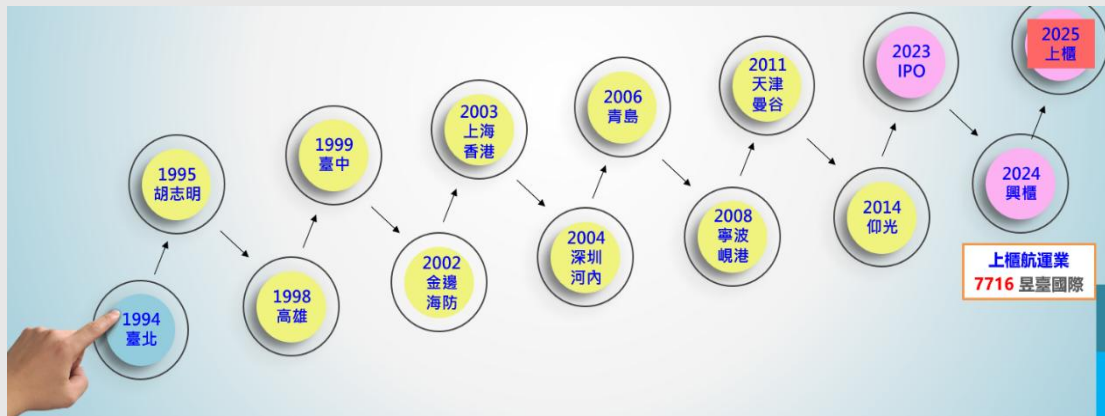
昱臺國際股份有限公司：立足臺灣、領航亞洲，布局全球的物流專家

1-3-1 公司概况與組織資訊 (GRI 2-1)

昱臺國際股份有限公司 (ITI International Transportation Inc.) 成立於 83 年 9 月 1 日，總部位於台北市中山區南京東路三段 28 號 4 樓。本公司一向以提供客戶高品質、高效率之海運、空運、內陸運輸及跨境物流服務為營運精神，並於 114 年 10 月 28 日正式掛牌上櫃（股票代號：7716），展現穩健的財務根基與持續擴張的實力。

1-3-2 組織發展與願景

本公司設有台北總公司、台中及高雄分公司，一直以「立足臺灣、布局中國、深耕東南亞、放眼全世界」的目標前進，並實踐我們的願景「成為全球知名的亞洲頂尖物流業者」。早期即率先南向越南布局，多年來，不僅在中南半島建立深厚的自有經營網絡，目前據點已橫跨越南、柬埔寨、泰國、緬甸、中國及香港。



圖：重要里程碑

1-3-3 業務活動、價值鏈與其他業務關係 (GRI 2-6)

昱臺國際為達到公司「與客戶一同成長」的使命，專精於全方位跨境整合型一條龍物流服務，業務範疇與市場定位如下：

- 核心服務：海運承攬（佔營收逾 92%）、空運承攬及物流。
- 專業物流：具備報關、內陸運輸及倉儲等操作實績，並領先同業提供越南胡志明至柬埔寨金邊之整櫃與併櫃跨境陸運運輸服務。
- 創新轉型：針對高門檻之溫控醫藥物流，已於 112 年獲衛福部 GMP 與 GDP 執照，提供專業精緻的醫藥特殊貨物的溫控倉儲及運送模式。
- 市場與客戶群：主力深耕中南半島市場。客戶產業別以紡織業（佔 51%）為最大宗，其餘涵蓋化學（13%）、電子資通訊（8%）及代理與其他產業。
- 供應鏈協作：作為物流樞紐，本公司與各大航商及航空公司維持長期良好關係，確保艙位穩定與價格競爭力。同時，也透過供應鏈的協作廠商來擴展市場，提供更廣的服務範圍。

協作廠商	類型
供應商	海空運公司
供應商	同行承攬業
供應商	報關行、運輸公司
客戶	公司行號
其他商業關係	合作夥伴

1-3-4 競爭優勢與卓越技術

- 在地化管理：海外據點多由深耕當地多年之專業團隊管理，具備深厚的法規知識與實務經驗，強化企業競爭力。
- 資安與 IT 技術：擁有自有 IT 團隊，自主開發整合系統與數位化流程，並設置資安人員，確保營運安全與降低風險。
- 安全認證：於 103 年取得財政部 AEO 安全認證優質企業資格，提供客戶更快速、安全的通關環境。

1-3-5 協會成員與外部參與 (GRI 2-28)

昱臺國際除了法規要求參與國內相關公會外，並積極參與國際航運物流聯盟協會組織以接軌國際，與全球優良代理建立合作聯盟，確保服務範疇能無縫擴展至全球。

公協會組織	會員身分
台北市海運承攬運送商業同業公會	一般會員
台北市航空貨運承攬商業同業公會	一般會員
台北市報關商業同業公會	一般會員
Twig Logistics Network	一般會員
LogX Networks	一般會員
C7 Carvre Seven	一般會員

此外，公司亦長期支持社會公益，自 101 年起持續贊助第一社會福利基金會已逾新臺幣參佰萬元及所需物資，且每年同仁熱情參與「健康走、愛長久」志工活動，回饋社會，推動企業永續發展，落實企業社會責任。

1-4 營運績效 (Operating Performance)

1-4-1 營運亮點

114 年度全球物流市場受到國際政經情勢與貿易政策變動影響，市場需求與航運運價波動加劇。在此環境下，昱臺國際持續透過營運效率提升、區域市場布局及物流服務整合，維持穩定營運表現。

本年度重要營運成果如下：

- 成功掛牌上櫃：114 年 10 月 28 日完成股票上櫃。
- 毛利率持續提升：在運價下行環境中，毛利率由 20% 提升至 21%。
- 越南市場成長顯著：越南整體工作單量年增約 40%。
- 峴港據點業務快速成長：工作單量較前一年增加約 2.7 倍。
- 東南亞市場布局持續擴展：積極建立中國與東協代理合作網絡，及註冊設立馬來西亞子公司。

➤ 產業趨勢與營運環境

114 年度全球物流產業面臨多項結構性變化。年初因市場預期美國貿易政策調整，部分製造商提前出貨，使第一季物流需求短期提升。然而，美國於 4 月宣布全面性對等關稅政策後，全球貿易活動逐步轉趨保守，航運運價亦同步回落，市場不確定性顯著提高。

另一方面，全球供應鏈持續出現「China+1」布局趨勢，部分製造商逐步將產能轉移至東南亞國家，其中越南、柬埔寨及泰國逐漸成為重要的製造與物流節點。此一趨勢帶動東南亞區域跨境物流需求持續成長，也為區域物流服務商帶來新的發展機會。

昱臺國際長期深耕東南亞市場，透過代理網絡及自有據點布局，持續強化區域物流服務能力，以因應全球供應鏈重組所帶來的市場需求。

➤ 營運績效表現

114 年度整體航運市場運價普遍回落，使公司營業收入較 113 年度略為下降。然而，在服務價值提升與成本控管策略下，公司仍維持營業毛利與營業淨利成長，顯示營運結構持續優化。

惟受美元匯率波動影響，並因認列首次公開發行（IPO）相關一次性費用，稅前與稅後淨利較前一年度下降。

➤ 營運績效指標

單位：新臺幣（仟元）	114 年	113 年	成長率
營業收入	1,981,968	2,025,864	-2.17%
營業毛利	412,204	403,603	2.13%
營業毛利率	21%	20%	+1 ppt
營業淨利	68,981	64,705	6.61%
稅前淨利	62,624	72,874	-14.07%
稅後淨利	46,299	53,341	-13.20%
每股盈餘（元）	2.23	2.65	-15.85%

整體而言，公司在市場運價下行的環境中仍維持獲利能力，並透過提升營運效率與整合物流服務，使毛利率持續增長。

➤ 物流整合服務發展

昱臺國際持續推動物流整合服務，透過整合報關、拖車、卡車運輸與倉儲等服務，提供客戶更完整的供應鏈解決方案，提升服務附加價值。

114 年度越南市場業務成長表現尤為顯著。隨著製造業供應鏈逐步向東南亞轉移，當地物流需求持續增加，公司於越南提供之物流整合服務帶動整體工作單量年增約 40%。

其中，岬港據點成功為當地大型外資企業提供報關、運輸與倉儲等一條龍物流服務，工作單量較前一年成長約 2.7 倍，顯示公司物流整合服務模式逐步獲得市場認可。

➤ 國際代理網絡與區域布局

為因應全球供應鏈調整趨勢，公司持續拓展國際代理合作網絡。114 年度公司與多家中國及東南亞物流企業建立合作關係，其中包含大型國營物流企業。

代理合作範圍亦由北越逐步拓展至南越、柬埔寨及泰國，強化公司於東南亞市場的服務覆蓋能力。透過代理網絡與自有據點的結合，公司得以提供更完整的跨境物流服務。

此外，公司亦持續推動海外據點布局：

- 馬來西亞子公司：114 年已完成設立，預計 115 年第二季開始營運
- 印尼子公司：預計於 115 年度啟動籌設並完成營運布局

透過區域據點與代理網絡的持續擴展，公司將進一步提升東南亞市場服務能力。

➤ 數位化管理與營運效率提升

為提升營運效率與管理透明度，公司持續投入資訊系統與數位化管理，包括：

- 優化物流資訊管理系統
- 推動作業流程數位化與標準化
- 強化資訊安全與資料管理機制

透過資訊系統整合與流程數位化，公司得以提升作業效率並降低營運風險，同時強化客戶服務品質。

➤ 未來營運策略

面對全球經濟環境與貿易政策持續變動，公司將持續強化營運彈性與市場布局，以提升長期競爭力。未來營運策略將聚焦以下三大方向：

1. 深化重點市場經營

公司將持續深耕中南半島市場，除既有紡織、鞋類與化學品產業客戶外，亦將積極拓展電子與資通訊產業客戶，並持續深化報關、拖車與倉儲等物流延伸服務。

2. 擴大海外營運布局

公司將持續推動東南亞據點發展，透過馬來西亞與印尼新據點的建立，進一步擴大區域服務能力並提升市場競爭力。

3. 拓展大型企業客戶

隨著公司完成上櫃，公司治理與品牌形象進一步提升，有助於拓展上市櫃企業與大型企業客戶合作機會，提升營收穩定度並優化客戶結構。

未來，昱臺國際將持續透過營運效率提升、區域市場布局與數位化管理，強化企業競爭力並推動企業永續發展。

第二章、永續治理與利害關係人議合

2-1 永續發展管理架構：誠信治理、創新共榮

昱臺國際建立了一套由上而下、權責明確的永續治理體系。我們將永續發展與公司內部控制制度深度結合，透過「計畫、執行、查核、行動 (PDCA)」循環，落實公司治理、環境永續與社會公益。

2-1-1 最高決策與監督：董事會 (GRI 2-12, 2-14)

- 決策核心：董事會為永續發展的最高治理單位，負責核定永續發展策略、年度計畫及氣候風險政策，監督公司識別對經濟、環境與人群（包含人權）產生衝擊的調查程序。董事會於決策過程中，充分考量利害關係人之觀點與期望，確保永續策略與社會期待一致。
- 最終責任：報告書須經總經理及董事長核閱，並提報董事會決議通過。董事會負責「監督永續資訊管理內部控制之設計與執行有效性」，承擔審閱並核定年度永續報告書之最終責任，確保其揭露資訊之完整性、準確性與可靠性。
- 監督頻率：董事會每季至少召開一次會議（或配合季報、或若有重大衝擊事件，如資安事件或重大環境違規的即時回報機制），聽取永續政策執行進度報告，並評估重大衝擊議題管理之有效性。
- 資源分配：負責監督永續資訊管理機制之有效運作，並分配充足且適當之資源。

2-1-2 策略統籌：永續發展委員會 (GRI 2-13)

- 成員組成：由董事會委任至少三名成員組成，且至少有一名董事參與督導，以強化董事會的參與度。
- 核心職能：秉承董事會授權，負責制定與修訂永續政策、追蹤執行成效，並審議永續報告書。

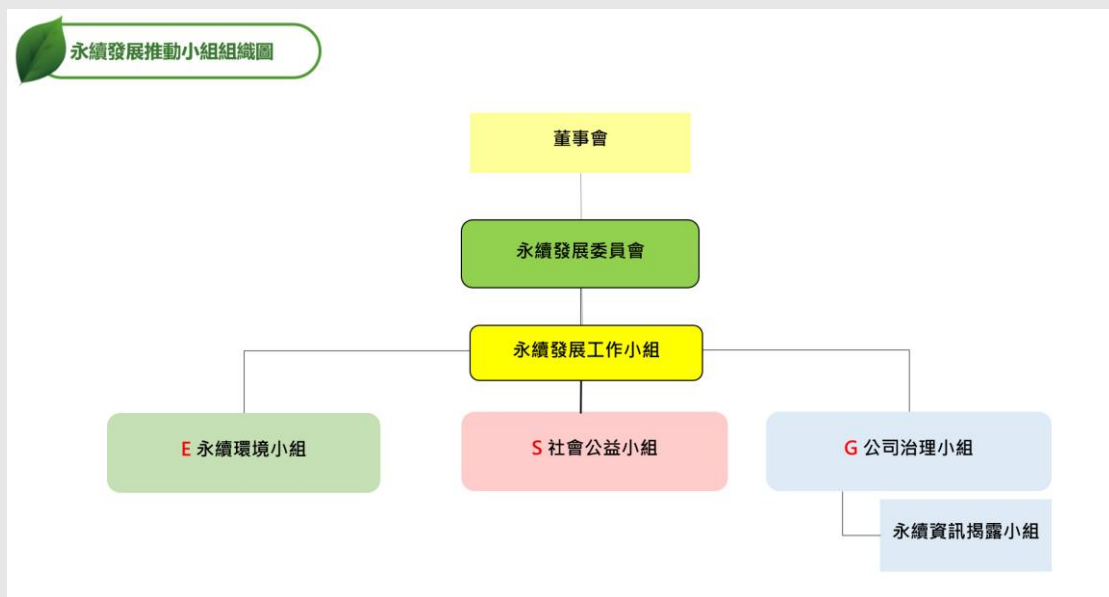
2-1-3 執行中樞：永續發展工作小組

由董事長擔任主席，展現領導層對永續發展的最高重視。

小組成員由各部門相關人員組成，負責擬定永續資訊管理規範、進行重大議題鑑別，並每年至少一次向董事會報告執行進度。

職能分工：設立四大推動小組：

1. 公司治理小組：負責法令遵循、訂定合理薪酬政策及利害關係人溝通機制。
2. 永續環境小組：建立環境管理制度、執行溫室氣體盤查、節能減碳計畫、氣候變遷因應機制，致力提升資源使用效率。
3. 社會公益小組：落實人權管理與以人為本的精神、促進社區發展與公益活動，強化團隊凝聚力。
4. 永續資訊揭露小組：負責落實永續資訊管理政策，確保揭露資訊之透明度與可靠性。



圖：集團永續發展工作小組組織圖

2-1-4 執行基礎：PDCA 管理循環與內部控管 (GRI 3-3)

- 跨部門協作：各執行小組負責日常數據採集、記錄與核准，透過「議題鑑別－策略制定－行動執行－成果揭露－持續優化」的 PDCA 循環，確保永續資訊從輸入到輸出的完整性。
- 內部查核：稽核單位將永續資訊管理納入年度稽核計畫，並將執行結果呈報審計委員會與董事會，以落實監督職責。
- 績效掛鉤：未來計畫將永續推展成效納入員工績效考核指標及獎勵制度，確保永續目標與經營績效深度連結。
- 治理進修：董事會成員依規定持續進修企業永續發展相關課程，涵蓋氣候變遷(TCFD)、ESG 資訊揭露及人權盡職調查等相關課程，以提升監督效能。

2-2 ESG 永續發展策略：創新領航、團隊共榮、誠信運籌

昱臺國際秉持「以人為本、誠信經營」的核心文化，致力於將永續發展融入全球物流經營策略中。我們透過領先的數位技術與集團化團隊合作，建立具韌性的永續商業模式，並確保治理單位有效監督營運衝擊，實現與利害關係人互惠雙贏的長遠目標。

2-2-1 永續發展指導原則 (符合 GRI 2-22)

本公司以「上市上櫃公司永續發展實務守則」為最高指引，制定「ITI-TWN-IC-53 永續發展實務守則」聚焦以下核心價值與實踐面向：

- 發展永續環境：本公司遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於達成環境永續之目標。
- 維護社會公益：本公司遵循相關法規及國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利。工作場所提供員工安全與健康之環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。

- 落實公司治理：本公司辨識利害關係人和尊重其權益，並於公司網站設置利害關係人專區，透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。

2-2-2 三大永續發展策略主軸與衝擊管理

根據重大性議題鑑別與環境、社會、經濟之影響評估，本公司建構以下策略主軸，作為資源配置之依據：

- 創新數位價值：持續開發及優化自研的數位化作業系統（如線上請假系統、SSE 銷售系統），落實少紙化或無紙化作業，以達成節能減碳與能源管理。並與上下游合作夥伴攜手推廣永續燃油及低碳運輸，降低整體價值鏈之碳足跡，以提升營運效率並減少資源耗損，朝向永續營運邁進。
- 團隊共融成長：員工是企業成長的重要基石。我們營造多元平等職場，嚴格遵循國際人權規範與勞工標準，致力促進及保障員工基本人權，保障同仁發展機會。透過「育才、留才」計畫激發團隊潛能。同時，積極投身社會參與，透過建教合作與公益活動，履行企業公民責任。
- 卓越治理與監督（GRI 2-14）：建立嚴謹的內控與風控機制，將永續資訊管理納入年度稽核計畫，確保資訊透明與可靠性，落實誠信經營、資安防護與嚴謹的風險控管，維護企業韌性。並將 ESG 績效納入經營管理計畫，確保公司治理水準接軌國際，保障利害關係人之權益。

2-2-3 董事會監督衝擊管理之職責 (GRI 2-12, 2-14)

董事會為最高治理單位並在監督永續衝擊中扮演核心角色：

- 監督衝擊管理與盡職調查程序：董事會負責監督「永續發展工作小組」識別對經濟、環境與人群（包含人權）產生實際與潛在衝擊的調查程序，定期聽取永續發展工作小組回報衝擊評估結果，確保經營管理階層能有效因應潛在風險與機會。
- 動態引導與資源配置：董事會不僅核定願景，更承擔「督導與指導」責任，針對資安韌性或供應鏈碳成本管理等重大影響事項，負責評判策略成功的可能性與進度，並於必要時督促經營團隊調整執行方向與資源。

- 利害關係人權益維護：在管理衝擊時，董事會充分考量利害關係人的觀點與期待，確保永續發展策略與社會價值一致。
- 最終核定與資訊可靠性（GRI 2-14）：依據「ITI-TWN-IC-59 永續資訊管理作業程序」，年度永續報告書須經總經理及董事長核閱，並提報董事會討論決議通過後方可發布。董事會承擔確保報導內容的真實、準確與完整的最終責任。

昱臺國際將持續以專業與熱忱，協同利害關係人攜手前行，實現「以創新驅動成長，以責任實現價值」的永續願景。

2-3 利害關係人溝通 (GRI 2-29)

昱臺國際秉持「永續經營、專業服務、利潤分享、回饋社會」的經營理念，深知企業的永續發展有賴於與各利害關係人建立長期、互信且穩固的合作關係。我們將利害關係人的意見視為持續精進與創新的重要驅動力，並在 114 年 11 月正式啟動 ESG 永續報告書專案，更進一步凝聚全體同仁及合作夥伴共識，強調永續發展需仰賴全員參與及跨界的合作。

透過多元、透明且有效的溝通管道，我們主動蒐集各利害關係人之期待與建議，並將其納入經營策略、風險管理及永續目標規劃中，致力實踐企業成長與社會共榮之永續願景。

2-3-1 利害關係人鑑別與分類

本公司參考國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大面向原則：依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、影響力（Influence）、多元觀點（Diverse Perspectives）及張力（Tension），經由「永續發展工作小組」與內部各部門主管共同評估與討論，針對與昱臺國際營運密切相關的主要利害關係人，我們鑑別出六大類，分別為：

主要利害關係人	
員工	股東
客戶	投資人
供應商	承攬商

本公司將持續檢視利害關係人範疇，以確保溝通對象與議題能充分反映公司營運現況及外部環境變化。

2-3-2 利害關係人溝通與議合實績

昱臺國際建立了系統化的溝通機制，確保各類利害關係人之意見均能被即時傾聽、妥善回應及有效處理。透過定期與不定期之溝通交流，我們深入了解各方關切事項，並據以調整經營策略與永續作為。

本公司已彙整各類利害關係人之重要性、關注議題、溝通管道及 114 年度溝通成果，作為持續優化利害關係人管理與議合策略的重要依據。

表：年度利害關係人溝通實績彙整表

利害關係人	對昱臺的重要性	關注議題 (對應重大議題)	主要溝通管道 與頻率	114 年溝通成效 與回應
員工	企業營運與數位轉型的核心動能，其專業能力直接影響服務品質。	S-1 勞雇關係 S-2 勞資關係 S-4 員工訓練 S-5 薪資福利	● 勞資會議（每季） ● 教育訓練（不定期） ● 年度考核與建議報告（每年） ● 內部公告與佈告欄（即時） ● 員工意見箱（常態設置） ● ESG 問卷	● 114/11/03 完成 ESG 專案啟動大會 ● 114 年度按季召開勞資會議共開 4 次，總計參與人數共 40 人次 ● 進行年度績效考核及建議報告，114 考核覆蓋率 97.1% ● 114 年平均員工教育訓練時數達 11.8 小時 ● 114 年無重大職業災
客戶	服務創新的源頭，建立穩固的合作關係是營運穩定的關鍵。	G-6 客戶關係管理 G-1 資訊安全 G-3 誠信經營 G-4 法規遵循	● 客戶滿意度調查（不定期） ● 業務親訪（不定期） ● 業務會議（定期） ● 電話/通訊軟體/Email（即時） ● ESG 問卷	● 全年無重大客訴事件

供應商	上游船公司，提供艙位，供應鏈穩定的重要夥伴，共同打造優質的全球物流服務網。	E-7 供應鏈永續管理 G-3 誠信經營 G-7 職業道德	● 供應商評鑑與稽核（每年） ● 郵件與電話溝通（不定期） ● ESG 問卷	● 要求合作夥伴遵循 AEO 安全認證規範 ● 114 年執行商業夥伴外部稽核
股東	提供營運資源與資本支持，監督企業長期發展方向。	G-2 營運績效 G-5 公司治理與稅務 G-3 誠信經營	● 股東常會（每年） ● 法人說明會（不定期） ● 公開資訊觀測站（合規、即時） ● ESG 問卷	● 114 年舉辦一場股東常會，一場法人說明會 ● 定期發布財務報告及重大訊息，確保資訊披露透明
投資人	提供營運資源與資本支持。	G-2 營運績效 G-5 公司治理與稅務 G-3 誠信經營	● 股東常會（每年） ● 法人說明會（不定期） ● 公開資訊觀測站（合規、即時） ● ESG 問卷	● 114 年舉辦一場股東常會，一場法人說明會 ● 定期發布財務報告及重大訊息，確保資訊披露透明
承攬商	相關合作夥伴，提供客製化運輸服務。	E-7 供應鏈永續管理 G-3 誠信經營 G-7 職業道德	● 承攬商評鑑與稽核（每年） ● 郵件與電話溝通（不定期） ● ESG 問卷	● 要求合作夥伴遵循 AEO 安全認證規範 ● 114 年執行商業夥伴外部稽核

2-3-3 利害關係人意見處理與回應流程

為了確保利害關係人之回饋得以有效轉化為具體管理行動，昱臺國際依循「前端收集、核心研議、決策鏈結、追蹤揭露」系統化處理機制，確保利害關係人的關注議題能與本公司「數位化、低碳化、高韌性」的永續營運策略目標深度結合。

1. 多元收集與系統分類：由各部門（如業務部、操作部、人資部、會計部）負責第一線窗口，透過日常業務往來、滿意度調查及專屬信箱收集利害關係人意見，並進行分類、整理後提交永續發展工作小組，依議題性質進行彙整分類與衝擊分析。

2. 核心研議與決策鏈結：針對具策略性影響或利害關係人高度關注之重大議題，由永續發展工作小組召開跨部門會議研擬具體改善方案。必要時，提報永續發展委員會及董事會審議，以確保決策完整性與執行效益。
3. 資訊揭露與追蹤：透過年度永續報告書、公司網站、ESG 專區及相關公開平台，揭露重大議題之管理方針、推動進度及績效成果，並持續追蹤改善成效。

展望未來，昱臺國際將持續深化利害關係人議合機制，精進數位化溝通平台，強化與全球據點及各界夥伴之互動與合作，攜手邁向「數位化、低碳化、高韌性」之永續營運策略目標，實現企業、社會與環境共榮共好的長遠價值。

2-4 重大議題鑑別與分析 (GRI 2-16, 3-1)

昱臺國際深知精準辨識對企業營運、環境、社會及公司治理（ESG）具重大影響之議題，是推動永續經營的重要基礎。114 年為昱臺正式推動永續治理之起點，公司配合 ESG 專案啟動，由「永續發展工作小組」主導重大議題鑑別作業，依循 GRI 2021 準則之「雙重重大性（Double Materiality）」精神，系統性評估公司營運活動對經濟、環境及社會所造成之實際或潛在影響，同時檢視外部永續趨勢與風險對企業營運與財務之影響程度，以作為永續策略與資訊揭露之重要依據。

2-4-1 重大議題鑑別流程 (GRI 3-1)

本公司參考國際永續揭露規範，建立一套五步驟的重大議題鑑別流程，以確保重大議題能充分反映國際物流產業特性、公司營運模式及利害關係人關注事項。

1. 步驟一、了解組織脈絡與議題盤點：參考 GRI 準則、SASB 空運與物流產業標準、TCFD 氣候相關財務揭露建議、上櫃公司氣候相關資訊揭露索引表、以及國內外同業關注焦點，結合公司深耕國際物流產業逾 30 年之經營經驗，初步盤點出涵蓋環境、社會、治理三大構面之候選永續議題清單。
2. 步驟二、利害關係人關注度評估：參照 AA1000 SES 原則鑑別出六大類利害關係人，並透過問卷調查，蒐集各界對各項永續議題的關注程度，並依發生可能性構成重大性矩陣之縱軸分析基礎。

3. 步驟三、衝擊顯著性評核（內部專家評估）：由公司高階主管及永續發展工作小組共同組成評估小組，針對各議題對經濟、環境與人群（包含人權）之實際或潛在正面與負面衝擊進行評分，此部分量化結果構成重大性矩陣之橫軸分析基礎。
4. 步驟四、建構重大性矩陣與排序：彙整利害關係人關注程度及衝擊顯著性評估結果，繪製「重大議題矩陣圖」，並依分析結果排序，辨識出兼具高度關注與高衝擊性之重大議題，作為本年度永續報告書之優先揭露重點。
5. 步驟五、重大議題審議與核定：重大議題鑑別結果經永續發展工作小組彙整後，將初步鑑別結果提報「永續發展委員會」審閱，確認識題與昱臺國際「數位化、低碳化、高韌性」的永續營運策略目標相互連結。

2-4-2 重大議題矩陣分析

本年度重大性議題調查由各類利害關係人填答，共回收有效問卷 322 份，針對 21 項永續議題進行交叉分析，並透過加權計算評估各議題之重要程度，再將分析結果進行座標化，繪製重大性議題矩陣。矩陣中以藍色標示之議題，是經綜合評估後認定為本年度優先關注之「重大議題」，並作為本報告書核心揭露內容。

圖表說明：

- 橫軸（X）：各議題發生之可能性。
- 縱軸（Y）：各議題對經濟、環境及社會可能產生之正面或負面衝擊程度。

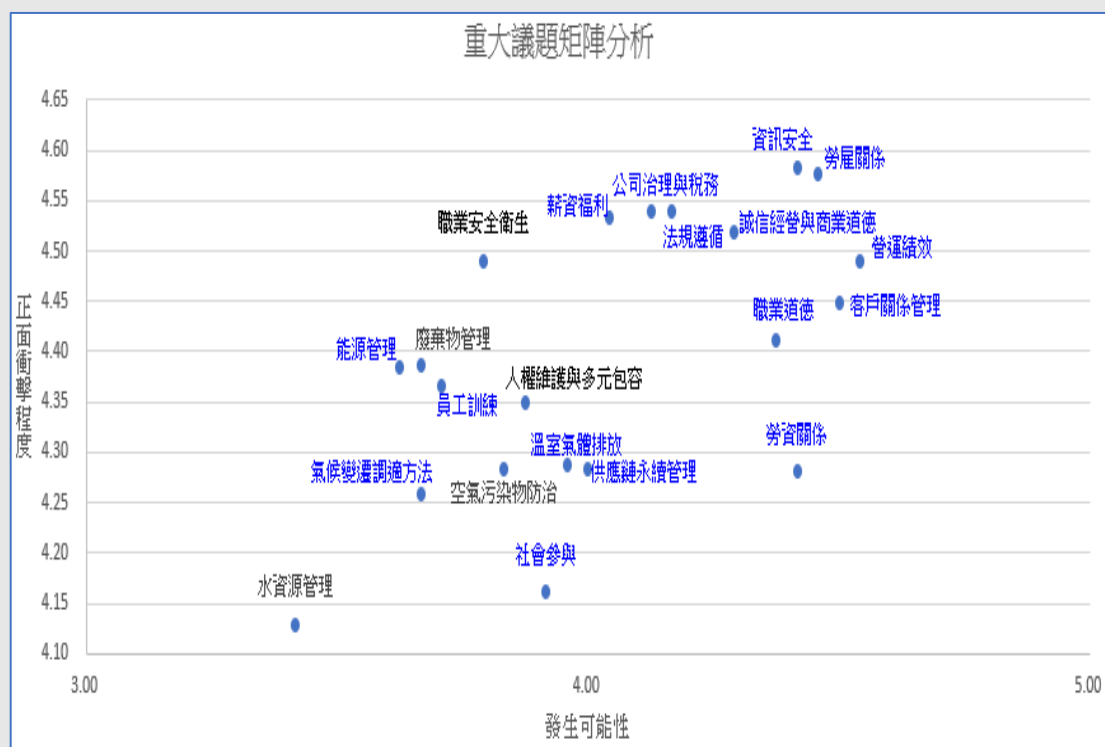


圖:重大議題矩陣分析

2-4-3 重大議題列表 (GRI 3-2)

經鑑別與評估後，本年度共辨識出 16 項重大議題，作為昱臺國際 114 年度永續報告書揭露之核心內容。本公司將針對各重大議題揭露其管理方針、行動方案、執行成果及未來目標，以回應利害關係人之關注與期待。

表：昱臺國際 114 年度重大議題清單及對應 GRI 準則

類別	編號	重大議題名稱	對應 GRI 準則及自訂主題
環境 (E)	E-1	能源管理	GRI 302 能源
	E-3	溫室氣體排放	GRI 305 排放
	E-4	氣候變遷調適方法	GRI 201-2 經濟績效
	E-7	供應鏈永續管理	GRI 308, 414 供應商評估
社會 (S)	S-1	勞雇關係	GRI 401 勞雇關係
	S-2	勞資關係	GRI 402 勞資關係
	S-4	員工訓練	GRI 404 訓練與教育
	S-5	薪資福利	GRI 401, 201-3 員工福利
	S-6	社會參與	GRI 413 當地社區
治理 (G)	G-1	資訊安全	GRI 418 客戶隱私
	G-2	營運績效	GRI 201 經濟績效
	G-3	誠信經營與商業道德	GRI 205, 206 反貪腐
	G-4	法規遵循	GRI 2-27 法規遵循
	G-5	公司治理與稅務	GRI 207 稅務
	G-6	客戶關係管理	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係
	G-7	職業道德	GRI 2-23, 2-24 政策承諾

2-4-4 議題異動說明

由於本報告書為昱臺國際之首本 ESG 永續報告書，本年度所鑑別之重大議題將作為未來永續治理及資訊揭露之基準。我們將持續關注國際永續發展趨勢、法規變化及物流產業發展方向，例如碳關稅（CBAM）、淨零轉型及 AI 智慧物流等議題，並定期檢視與滾動調整重大議題內容，以確保永續資訊揭露之即時性與關鍵性。

2-4-5 重大議題對價值鏈之影響邊界 (GRI 3-3)

昱臺國際身為國際物流與承攬運輸服務提供者，我們除了關注公司內部營運活動對環境與社會之影響外，亦持續將永續管理範疇延伸至價值鏈上下游與相關的利害關係人。

本公司透過供應商管理、AEO 安全認證優質企業規範、及客戶服務機制等方式，逐步推動永續理念於物流價值鏈中落實，並持續強化與合作夥伴之溝通與合作，共同提升供應鏈韌性與永續競爭力。

類別	重大性議題	永續發展政策 (管理方針)	短、中、長期目標
環境 (E)	E-1 能源管理	導入能源管理系統，推動綠色辦公與汰換節能設備，提升能源使用效率。	短期：推動無紙化與更換 LED 燈具。 中長期：導入高效能節能設備，降低整體能源密集度。
	E-3 溫室氣體排放	推動低碳物流與營運減碳，落實溫室氣體盤查制度。	短期：每年降低碳排 1%。 中期：117 年完成第三方確信。 長期：朝 139 年淨零排放邁進。
	E-4 氣候變遷調適方法	導入 TCFD 架構，辨識氣候風險與機會，強化營運韌性。	短期：完成氣候風險辨識。中長期：逐步調整營運策略以因應碳費/碳稅挑戰。
	E-7 供應鏈永續管理	建立供應商篩選機制，將環境標準納入合約，共創綠色價值鏈。	短期：簽署供應商行為準則。 中長期：要求供應商符合節能減碳規範。

社會 (S)	S-1 勞雇關係	秉持以人為本，吸引專業人才，提供具競爭力的薪資與穩定職場。	短期：提升員工留任率。 長期：打造多元平等且具韌性的組織文化。
	S-2 勞資關係	定期召開勞資會議，維持雙向溝通管道，保障員工權益。	持續性目標：勞資會議每年至少召開 4 次，維持 0 件重大申訴案件。
	S-4 員工訓練	建立學習型組織，提供數位化與專業職能訓練，激發員工潛能。	短期：員工每年平均受訓時數達 12 小時。 長期：建立完善的職涯發展與輔導體系。
	S-5 薪資福利	實行「同工同酬」與「利潤共享」，提供全方位保障與福利計畫。	短期：基層起薪高於法定基本工資。 長期：納入 ESG 績效與獎酬掛鉤。
	S-6 社會參與	根植在地、關懷弱勢、支持人才培育與環境守護行動。	持續性目標：每年持續贊助與參與公益活動。
治理 (G)	G-1 資訊安全	以「防毒、防駭、防洩漏」為核心，建立多層次資安防護架構。	短期：零重大資安事件。 長期：定期通過第三方稽核複審。
	G-2 營運績效	穩健治理與數位創新，提升營運效率與服務附加價值。	短期：持續強化服務。 長期：強化東南亞市場布局，維持毛利率穩定成長。
	G-3 誠信經營與商業道德	對貪腐採取「零容忍」態度，簽署誠信聲明並落實內控。	持續性目標：維持 0 件經證實之貪腐與舞弊事件。
	G-4 法規遵循	定期檢視法規變動，落實營運合規與風險監控。	持續性目標：無重大罰款或非金錢性制裁之情事發生。
	G-5 公司治理與稅務	建立健全董事會職能，遵循稅法精神，提升財務透明度。	短期：提升董事會多元化背景。 長期：強化稅務治理與利害關係人議合。
	G-6 客戶關係管理	透過客訴處理機制與資訊化管理，持續提升服務品質。	持續性目標：維持 0 件重大客訴事件。
	G-7 職業道德	堅持職業道德高於短期利潤，要求全體員工恪守道德規範。	持續性目標：100%員工簽署員工保證書，推動全方位職安與人權訓練。

2-5 利害關係人關注議題

昱臺國際深信，透過深入瞭解利害關係人所關注的永續議題，能協助我們在推動「數位化、低碳化、高韌性」轉型的過程中，更有效配置資源、強化風險管理並回應社會期待。在 114 年正式啟動 ESG 永續報告書專案後，本公司透過多元且雙向之溝通管道、問卷調查及日常交流機制，蒐集並彙整各類利害關係人對 16 項重大議題之關注程度，作為永續策略規劃及資訊揭露之重要依據。

2-5-1 利害關係人關注議題矩陣分析

本公司針對各類利害關係人所回饋之議題進行統計與分析，並依不同利害關係人之關聯性及影響程度進行綜合評估，以確保各方意見均能獲得適當反映。以下列示六大類利害關係人對本年度 16 項重大議題之關注程度，相關結果亦作為本公司制定年度永續目標、管理方針及報告書揭露重點之重要依據。

表：114 年度各類利害關係人關注議題對應表

（●：高度關注；○：中度關注）

構面	重大性議題	員工	客戶	供應商	股東	投資人	承攬商
環境 (E)	E-1 能源管理	○	●	●	○	○	●
	E-3 溫室氣體排放	○	○	●	○	○	○
	E-4 氣候變遷調適方法	○	○	○	○	●	○
	E-7 供應鏈永續管理	○	○	○	○	●	○
社會 (S)	S-1 勞雇關係	●	●	●	●	●	●
	S-2 勞資關係	●	●	●	●	○	●
	S-4 員工訓練	○	○	○	○	○	○
	S-5 薪資福利	●	●	○	●	●	●
	S-6 社會參與	○	○	○	○	○	○

治理 (G)	G-1 資訊安全	●	●	●	●	●	●
	G-2 營運績效	●	●	●	●	●	○
	G-3 誠信經營與商業道德	●	●	●	●	●	●
	G-4 法規遵循	●	●	●	●	●	●
	G-5 公司治理與稅務	●	●	●	●	●	●
	G-6 客戶關係管理	●	●	●	●	●	●
	G-7 職業道德	○	○	○	○	●	●

2-5-2 關鍵關注議題之管理與策略連結

昱臺國際將利害關係人高度關注之重大議題，納入公司中長期經營策略與永續發展方向，並結合治理機制與 ESG 推動架構，聚焦以下三大核心主軸：

- 環境保護—推動低碳轉型與減少碳足跡：**針對客戶、供應商與承攬商高度關注的「E-1 能源管理」，我們已啟動溫室氣體盤查及能源消耗量紀錄，並推動辦公室節能減碳措施，同時，透過數位化系統降低紙本作業及資源耗用，以實際行動朝向低碳營運目標邁進。
- 社會責任—重視人才培育與員工關懷：**對於高度關注之「S-1 勞雇關係」及「S-5 薪資與福利」議題，本公司重視勞資溝通與員工意見之表達，並持續投入教育訓練資源，提升員工專業能力。同時，透過多元福利制度、健康促進措施及友善職場環境，強化員工關懷與人才留任，打造具凝聚力與成長性的組織文化。
- 公司治理—強化誠信經營與營運韌性：**為回應利害關係人對公司治理各議題之期待，本公司持續強化風險管理機制、資訊安全管理及法遵制度，並依循 AEO 安全認證優質企業等規範，提升營運透明度與供應鏈管理能力，以強化公司營運穩定性與永續競爭力。

2-5-3 議題回應績效追蹤

昱臺國際不僅重視利害關係人意見之蒐集，更建立完整之追蹤與管理機制（詳見 2-3-3 利害關係人意見處理與回應流程），以確保各項重大議題能有效轉化為具體管理行動與改善措施。

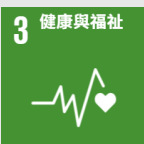
針對本年度各項高關注議題之管理方針、行動方案及執行成果，均已分別揭露於本報告書各專章中。本公司將持續透過公開透明之資訊揭露機制，與所有利害關係人共同檢視永續推動績效，攜手朝向長期穩健且具韌性之永續經營目標邁進。

2-6 回應聯合國永續發展目標 (SDGs)

昱臺國際深知企業在全球永續發展中扮演的關鍵角色，為積極響應聯合國於 2030 年達成永續發展目標(SDGs)的願景，我們將全球永續發展共識融入企業經營策略與核心競爭力中。

我們依據公司業務特性及利害關係人關注議題，鑑別出與營運發展高度相關之 10 項永續發展目標。並將其落實於「數位創新」、「綠色物流」、「人才發展」與「社會關懷」四大主軸，透過具體的行動措施，致力建構兼具韌性、創新與責任之永續價值鏈。

以下表進一步說明昱臺國際如何透過各項永續行動與管理措施，積極回應聯合國永續發展目標，在環境保護、社會共融及公司治理等面向發揮正向影響力，實踐與環境、社會共榮共好的永續承諾。

聯合國永續發展目標 (SDGs)	具體作為與措施	參考章節
 目標 3 良好健康與福祉	*提供員工定期健康檢查補助。 *職業專科醫師臨場服務。 *設置員工休息室。 *舉辦健康關懷講座。	5-2-4 5-4-4
 目標 4 優質教育	*建立完善訓練體系，114 年員工平均受訓 11.8 小時。 *推動校園實習計畫，協助學子接軌產業。	5-3-1 5-5-2

 目標 5 性別平等	*全球女性員工占比達 68%。 *推動董事會多元化（設有女性董事至少一名）。 *落實「同工同酬」與禁止歧視政策。	3-3-1 5-1-1 5-2-6
 目標 8 尊嚴就業與經濟成長	*提供具競爭力的薪資與福利、利潤共享機制。 *掛牌上櫃（7716）維持穩健經營。 *100% 職安管理涵蓋率。	1-3-1 5-2-1 5-4-1
 目標 9 產業、創新與基礎設施	*擁有自有 IT 團隊，開發並強化物流數位系統（如 SSE 系統）。 *取得醫藥 GMP/GDP 執照。 *推動具潛力的醫藥溫控物流與倉儲服務。	1-3-2 1-4-1 2-2-1
 目標 10 減少不平等	*預計 115 年訂定「人權政策管理辦法」，確保職場無暴力、霸凌與歧視。 *聘用外籍人才作為儲備幹部，促進族群共融。	5-1-2 5-2-6
 目標 12 責任消費與生產	*推動「綠色辦公」，落實數位化少紙化作業。 *執行供應商篩選與評鑑機制，納入環境標準。	2-2-1 4-3-4 4-4-1
 目標 13 氣候行動	*導入 TCFD 框架，設定每年減碳 1% 目標。 *完成 114 年度溫室氣體盤查（總量 111.42 公噸 CO ₂ e）。	4-1-1 4-2-1
 目標 14 保育海洋生態	*114 年度台中及高雄分公司辦理 2 場次淨灘活動，號召同仁熱心公益、守護海岸環境。	5-5-2
 目標 17 多元夥伴關係	*參與國際航運物流聯盟（如 Twig, LogX）。 *與長榮、陽明等船公司合作低碳運輸方案，共建永續價值鏈。	1-3-4 4-4-2

第三章、誠信治理與數位韌性

3-1 公司治理與稅務 (GRI 2-9, 2-10, 2-11)

本公司秉持「永續經營、專業服務、利潤分享、回饋社會」的經營理念，遵循法規及參考國際物流同業之治理標準，建立健全的董事會職能與風險管理機制。

3-1-1 董事會組成與多元化政策 (GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-17, 2-18, 405)

本公司董事會為最高治理單位，負責核定營運策略、監督執行績效與風險管控並引導永續發展。我們致力推動董事成員多元化，成員選任依據《公司治理實務守則》辦理，考量性別、年齡、專業背景及產業經歷。

- **董事會架構**：董事會由 **7** 席成員組成，並由劉枋先生擔任董事長。
- **獨立性與監督**：設置 **3** 席獨立董事，占比約 **42.8%**，負責發揮專業及客觀的監督職能，確保決策有效性，其獨立性符合法令規定。
- **性別多元化**：目前設有 **1** 席女性董事（占比 **14.3%**），符合多元化平等的治理精神，並計畫未來逐步增加女性決策參與比例，以豐富董事會之集體智慧。
- **專業背景**：董事成員具備經營管理、財務會計、法律、物流及國際市場洞察等互補性專業能力，有效支撐集團跨國營運之決策需求。

3-1-2 功能性委員會設置及永續管理授權 (GRI 2-12, 2-13, 2-14)

為強化董事會職能，本公司依法設置兩大功能性委員會，成員主要由獨立董事擔任及永續管理授權：

1. 審計委員會：

- 由 **3** 位獨立董事組成，旨在監督公司財務報導、稽核流程、內部控制制度之有效性及風險管理機制。
- 每季至少開會 **1** 次，確保簽證會計師之獨立性及財務報告之允當表達。

2. 薪資報酬委員會：

- 由全體獨立董事組成，專責訂定董事及高階主管之薪資報酬政策、考核制度及標準。
- 評核指標結合財務績效（如預算達成率）與管理績效（如人才發展），未來規劃納入 ESG 績效指標，以連結獎酬與永續經營目標。

3. 永續管理授權：

董事會授權由高階主管組成的「永續發展委員會」及其所屬「永續發展工作小組」進行跨部門協作，負責辨識重大議題並將永續策略考量納入長期經營決策中。

3-1-3 董事會運作與績效評估 (GRI 2-17, 2-18)

- **議事運作：**董事會原則上每季召開 1 次，若涉及利害關係之議案，董事應主動說明並依法迴避表決，以維護公司利益。
- **績效評估：**每年辦理董事會績效評估，評估範疇涵蓋對公司營運參與度、決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制監督等五大面向，持續優化治理效能。
- **持續進修：**為強化群體智識，公司鼓勵董事持續參與專業課程，涵蓋永續發展、資安管理、全球稅務及氣候變遷等議題。114 年度全體董事平均進修時數達 39 小時，課程內容兼顧國際趨勢與公司治理需求，確保治理階層能即時掌握外部環境變化並提升決策品質。

3-1-4 永續治理監督 (GRI 2-12, 2-13, 2-14)

為強化董事會對環境、社會及公司治理(ESG)議題的領導力，本公司將永續發展正式納入董事會監督範疇，致力於制度化運作，確保治理效能落實：

- **設立永續發展委員會：**本公司於 114 年 11 月 3 日正式設立隸屬於董事會的「永續發展委員會」，該委員會負責制定、推動及強化集團的永續發展政策、年度計畫及策略。
- **跨部門分工與執行：**委員會由董事長、管理部協理及人資經理組成。其下設有「永續發展工作小組」，由管理部協理負責及人資經理擔任總執行，負責統籌資源分配、跨部門協調及核定年度溫室氣體盤查計畫。

3-1-5 稅務治理與透明度 (GRI 207)

1. 稅務方針與政策 (GRI 207-1)

- **合規與誠實申報：**遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥文據；關注各地稅法變革，全方位評估其影響並擬定因應策略，並嚴禁利用避稅天堂進行稅務規避。
- **常規交易原則：**關係企業間交易需符合經濟實質、移轉訂價準則與常規交易原則，雙方承擔合理的風險及報酬。

2. 稅務治理、管控與風險管理 (GRI 207-2)

- **風險辨識：**將重要決策的租稅影響納入管理機制，並由具會計與稅務專長的獨立董事審視治理成果。
- **內部控制：**稅務申報與繳納列入定期法規鑑別，並透過會計師事務所掌握最新稅務規範，確保管理機制有效運作。

3. 利害關係人議合與管理 (GRI 207-3)

- **透明溝通：**積極響應國際稅務倡議，並透過投資人關係平台回應利害關係人對稅務資訊的關注。
- **溝通積極：**與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。

4. 稅務資訊

單位:新臺幣仟元

稅額資訊\年度	111 年	112 年	113 年
稅前淨利 A	172,181	47,982	72,874
所得稅費用 B	52,380	14,989	19,533
有效稅率 % (B/A)	30.42%	31.24%	26.80%
已支付所得稅 C	22,473	16,797	12,803
現金稅率 % (C/A)	13.05%	35.01%	17.57%

3-2 誠信經營與商業道德

3-2-1 誠信經營政策與承諾 (GRI 2-23, 2-24)

本公司秉持「誠信、透明、專業、永續」的核心價值，將「堅持職業道德」視為普遍價值原則。我們深信，誠信與正直的價值遠高於短期利潤，且法遵義務應優先於商業行為。

為落實此承諾，本公司董事會核定通過《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《董事及經理人道德行為準則》，要求全體董事、經理人及員工對於客戶、股東及業務夥伴，應秉持誠信原則並遵守道德規範。明示本公司人員及商業夥伴從事商業行為與執行業務時均恪守本公司訂定之誠信經營相關規範、各國營業據點的當地反貪腐法規及相關措施。透過內控制度與各項內部管理辦法落實上述政策。

政策納入管理制度

- **簽署承諾書：**經盤查 114 年全體董事與經理人均 100%簽署「遵守上市上櫃誠信經營守則聲明書」，114 年新入職員工入職時均 100%簽署「員工保證書」承諾不從事非誠信行為等。
- **宣示誠信經營政策：**本公司 114 年已進行每年 1 次內部正式宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。
- **稅務治理：**遵循在地法規及國際反避稅精神，落實常規交易原則，建立透明負責的稅務治理文化。

3-2-2 利益衝突迴避機制 (GRI 2-15)

本公司高度重視最高治理單位之自律。董事會成員於出席董事會時，對會議事項涉及自身利害關係或其所代表法人之利害關係者，均應於當次董事會說明其利害關係之重要內容。

- **迴避原則：**若該關係可能有損害於公司利益時，相關董事不得參與討論及表決，且不得代理其他董事行使其表決權。
- **日常管理：**針對董事及經理人訂有《集團企業、特定公司與關係人交易作業辦法》，強化交易之公平性與資訊透明度。

3-2-3 反貪腐與公平競爭管理 (GRI 205, 206)

本公司對貪腐與賄賂採取「零容忍」態度。我們明令禁止直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，對外亦不進行不當之政治獻金或慈善捐贈。

114 年度執行績效與成果

- **貪腐與舞弊事件：**114 年度本公司經盤點未發生任何經證實之貪腐、賄賂或違反誠信經營之案件。
- **不公平競爭行為：**嚴禁聯合定價、不正當競業或不當取得商業機密等反競爭行為。114 年度未有任何涉及反競爭、反托拉斯或壟斷行為之法律訴訟。
- **法遵教育訓練：**114 年舉辦多場實體教育訓練（涵蓋資訊安全、內控制度）及誠信經營承諾宣導，參訓人次達 356 人次。

3-2-4 尋求建議與提出疑慮之機制 (GRI 2-26)

本公司已於官網及內部建立多元且暢通的檢舉與建議管道，受理內外部利害關係人針對不誠信、舞弊或違反法令行為之通報：

- **舉報意見箱：**公司於官網設置有網頁填報檢舉管道，用於檢舉違反法令、誠信經營守則或不當行為，公司並承諾對檢舉人身分嚴格保密，並提供相關證據以利調查。114 年實際無發生舉報事件。
- **匿名舉報與保密：**支持匿名檢舉，並於制度中明文規定對檢舉人身分及內容予以保密，嚴禁對檢舉人進行報復或不利處置。

3-2-5 補救負面衝擊之程序 (GRI 2-25)

本公司訂有嚴謹的案件受理與處理流程：

1. 受理與查證：由總公司管理部及人力資源部主管，偕同法務人員針對通報事項進行獨立調查。
2. 改善措施：經調查屬實者，檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以預防未來再次發生。
3. 懲處與呈報：依其性質將調查結果呈報總經理、董事長或董事會，並依內部規定對違規人員進行處分。

3-2-6 風險管理與氣候治理之結合 (TCFD, SASB)

依循 TCFD 框架與 SASB 物流業標準，本公司將誠信與法遵納入整體的風險管理體系中。

- **氣候法規遵循：**持續關注歐盟 CBAM、國際海運 IMO 規範等法規動態，將轉型風險轉化為營運韌性之核心動能。董事會與管理階層定期監督氣候相關風險，並將環境績效數據盤查之真實性視為誠信經營的一環。
- **供應鏈誠信(SASB)：**未來將逐步要求商業夥伴簽署《供應商行為準則》與《廉潔承諾書》，確保合作行為符合誠信、公平、人權及環境責任。
- **資訊安全與個資保護：**為維護商業道德，確保客戶資料安全，執行系統帳號及權限管控，並舉辦 2 次社交工程演練，114 年度無發生侵犯客戶隱私之投訴及資安事件。

3-3 法規遵循 GRI 2-27

本公司訂有法令遵循相關管理機制，由各權責單位依業務性質負責相關法規之遵循與執行，並定期檢視營運活動之合規情形。同時，持續蒐集及關注國內外政策及法令變動，評估其對公司營運及財務之影響。相關法令之更新，更透過外部專業機構，如安侯建業聯合會計師事務所、中國信託銀行代理部等協助確認法令適用性，並據以修訂內部控制制度及相關作業程序。

114 年執行成效

114 年度經檢視，本公司未發生違反公司治理、環境及社會相關法令之情事，亦無因違規而遭受重大罰款或非金錢性制裁之情形。

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
無	無	無	無	無	無	無

罰鍰事件說明

類別	114 年度支付件數(單位:件)	114 年度支付金額(元)
114 年度發生之罰鍰事件	無	無
前年度發生之罰鍰事件	無	無

法規遵循教育訓練

本公司持續推動法規遵循相關教育訓練，以提升員工之法令遵循意識。114 年度員工參與法規遵循相關訓練之總時數為 492 小時。

3-4 資訊安全管理

3-4-1 資訊安全管理

為強化公司資訊安全管理機制，昱臺國際於 114 年經董事會決議，通過資通安全維護計畫並由李彥霆兼任資訊安全主管，並設置資訊人員擔任資安專責人員，統籌資訊安全政策制定、風險管理及法令遵循等相關事務。資安主管定期檢視整體資訊安全管理制度與執行成效，並每年盤點資安管理指標，另每兩年委由第三方進行複審健檢，以確保制度持續有效及安全的運作。為確保公司資料、資訊設備、人員及網路等關鍵資訊資產之機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）與可用性（Availability），本公司訂定《資訊系統管理辦法》，作為資訊安全管理之最高指導原則。

本公司資訊安全政策如下：

1. 保護文件相關資訊之機密性，確保公司機密與客戶資料不會外洩。
2. 確保文件相關資訊完整性與可用性，提高業務效能與品質。
3. 配合公司資訊安全政策之推動，提升資訊安全防護能力。
4. 符合公司規定達成業務持續正常運作之最終目標。

同時，以「防毒、防駭、防洩漏」為三大核心防護策略，建置多層次資安防護架構，包括防火牆、EDR 入侵偵測系統、防毒機制及內部控制制度，以提升對外部攻擊防禦能力及內部資訊保護水準。

3-4-2、資訊安全管理措施

本公司持續推動以下資訊安全管理措施，以降低資安風險並提升整體防護能力：

1. 資訊資產管理

硬體及系統軟體之採購、使用與維護管理，明確識別、分類及標示資訊資產，並依其重要性採取適當保護措施。

2. 存取控制機制

系統文件與作業文件管理，程式與資料存取控制，建立嚴謹之身分驗證與授權制度，定期檢視使用者權限，避免未授權存取。

3. 系統與網路安全

資通安全檢查與內部控制，部署防火牆、入侵偵測系統及防毒軟體，即時監控異常行為，確保網路安全。

4. 風險評估與事件應變

定期執行資安風險評估，並建立資安事件通報與應變機制，提升事件處理效率。

5. 供應鏈資安管理

對外包廠商與合作夥伴訂定資安要求，並透過合約及定期評估降低供應鏈風險。

6. 教育訓練與宣導

定期舉辦資安教育訓練與宣導活動，強化員工資安意識。

7. 營運持續管理

建立營運持續計畫（BCP）並定期演練，確保關鍵系統穩定運作。

8. 法規遵循與持續改善

遵循相關資安法規與標準，持續檢討並優化管理制度。

3-4-3、資訊安全教育訓練

本公司重視員工資安意識培養，定期辦理資訊安全教育訓練及宣導活動，透過實體課程及公告等方式，強化同仁對資安風險之辨識與應對能力。

114 年度資訊安全教育訓練統計如下：

- 總訓練時數：329 小時
- 參與人數：281 人
- 完成率：100%

114 年度未發生重大資訊安全事件，顯示本公司資訊安全管理制度及防護措施具備良好成效。

3-4-4、個人資料保護

為強化個人資料保護與隱私管理，本公司訂定《個人資料保護管理辦法》及《資通安全檢查控制作業》，建立完整之個資管理制度，並推動以下措施：

1. 建立個人資料保護制度及管理機制
2. 定期執行個資風險評估
3. 建立事故預防、通報與應變流程
4. 推動教育訓練與內部宣導
5. 建立內部稽核與持續改善機制

此外，公司由高階主管組成專責管理機制，推動及監督，並透過定期或不定期會議檢討執行情形，並將機密資訊與個資保護納入新進員工必修訓練課程，持續強化全體同仁之資安與隱私保護意識。

114 年度，本公司未接獲任何外部或監管機關針對客戶隱私侵害之申訴案件。

3-5 客戶關係管理

3-5-1、品質與客戶服務

昱臺國際已建立客訴處理作業流程，並設置專人和專線受理顧客申訴與意見，確保顧客有暢通的反映管道。114 年重大客訴總件數為 0 件。

➤ 客戶申訴流程

本公司非產品製造商，無產品標示揭露需求；服務資訊依合約、進出口文件及客戶溝通機制揭露。

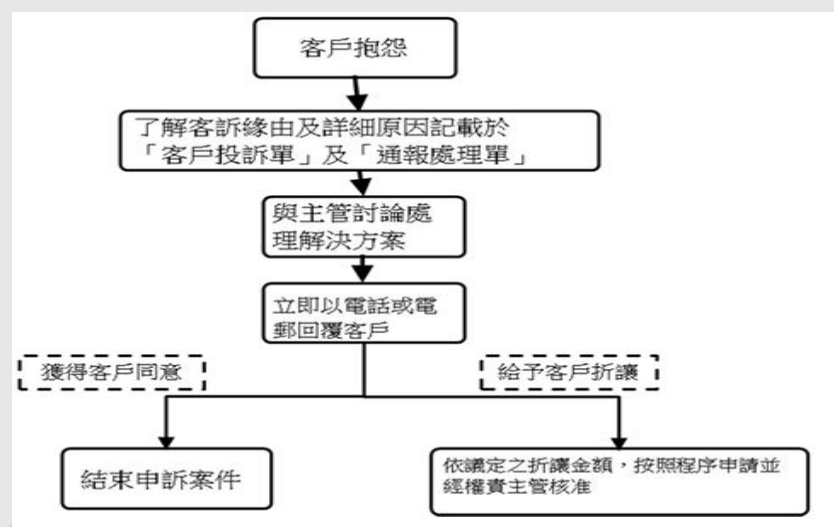
當客戶以口頭、電話、電子郵件或書面等方式向本公司提出任何抱怨或申訴時，受理人員應立即以專業態度回應。

本公司官網也設置有意見箱，當接獲客戶訴求時，先行了解客戶反映之問題內容與發生經過，並詳細記錄客訴緣由及相關事實，填寫於「客戶投訴處理紀錄表」中。受理人員完成初步紀錄後，應即與主管進行討論與分析，釐清問題原因並研擬適當之處理解決方案。待確認處理方式後，應儘速以電話或電子郵件回覆客戶說明處理結果與改善措施，並取得客戶之同意，以維持良好客戶關係並提升服務品質。

於客戶同意處理方案後，受理人員應將相關解決方案通知並協調相關部門進行後續處理，待問題妥善解決後，方可結束該申訴案件。

若客訴處理方式涉及對客戶提供折讓或補償時，應依雙方議定之金額，依公司相關程序提出申請並經權責主管核准後方可辦理。

➤ 客訴處理流程圖



➤ 改善流程和計畫

所有「客戶投訴處理紀錄表」均應依序編號並妥善歸檔保存，以利後續追蹤與管理。主管亦應將客訴案件納入業務檢討會議中進行檢討，釐清責任歸屬並視情況做出適當處分，並將相關案例作為日後員工教育訓練與服務改善之參考。

3-5-2、品質與客戶關係管理之衝擊與因應

以下表說明本公司於品質與顧客關係管理議題之衝擊範圍、管理政策、因應措施及績效追蹤成果。透過客訴處理機制、交貨品質提升與資訊化管理，持續強化服務品質與顧客滿意度，並降低營運風險。

品質及顧客關係管理	衝擊邊界	股東、投資人、員工、客戶、主管機關
	政策	本公司重視客戶所提出的意見與建議，設立「客戶投訴處理紀錄表」以系統化處理與檢討客訴事件，藉此預防類似問題重複發生。
	承諾	本公司管理階層及全體員工均承擔相關責任，以絕對承諾確保品質管理政策落實，並達成提升服務品質及降低客訴的目標。
	正面的衝擊(實際)	透過建立完整的客訴處理流程與提升準時交貨率，本公司有效強化配達品質，降低客訴次數及比率，減少因延遲或瑕疵導致的客戶損失與社會資源浪費，提升顧客對公司服
	負面的衝擊(潛在)	若物流承攬過程中交貨率未達客戶期望，造成客戶產品遺失或毀損，可能增加額外營運成本與代價，導致客戶投訴、拒絕付費或提貨、損害企業聲譽，甚至引發法律糾
	相關衝擊所採取的行動	公司積極協助供應鏈實施持續改善計畫，以確保品質、環境保護及產品安全符合標準，並確保合作廠商依時完成交貨，並將過往發生申訴案件列入業務檢討會議，追究責任
	追蹤所採取之行動有效性的	114 年目標：維持交貨率 100%，0 件客訴 114 年績效：準時交貨率 100%，客訴情形為 0 件 115 年目標：持續維持客訴事件為零，並提供客服聯絡窗
	利害關係人議合	提供客服專線及回饋管道，並與客戶定期交流，確保客戶問題能即時處理，維護良好客戶關係，提升服務體驗。

第四章、環境永續管理

4-1 氣候變遷調適方法

為有效因應全球氣候變遷趨勢及其對企業營運之潛在衝擊，昱臺國際導入氣候相關財務揭露（TCFD）架構，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心面向，系統性辨識、評估與管理氣候相關風險與機會。

本公司透過跨部門機制盤點氣候議題，針對高風險及高影響項目，研擬對應之管理策略與行動方案，並納入年度營運規劃與績效追蹤機制，以提升企業面對氣候變遷之調適能力與營運韌性。

針對生物多樣性，本公司主要營運據點位於都會辦公大樓，未位於保護區或生態敏感區，故對環境及生物多樣性並無重大衝擊。

4-1-1 氣候變遷相關財務架構揭露（TCFD）

核 心 要 素	因應說明
治 理	昱臺國際由董事會負責氣候相關風險與機會之最終監督責任。董事會下設永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，管理部協理及人資經理擔任委員，負責督導氣候變遷相關策略及執行情形。 另設置永續發展工作小組，負責氣候議題之辨識、資料蒐集與風險評估，並定期向董事會報告執行成果與改善方向，以確保氣候治理機制之有效運作。
策 略	本公司依據營運特性與產業趨勢，辨識氣候變遷帶來之短、中、長期風險與機會，並評估其對業務、策略及財務之影響： 短期（2年內）：極端氣候（如颱風、強降雨）影響運輸效率與物流穩定性 中期（3-5年）：碳費、碳稅及環境法規趨嚴，增加營運成本 長期（5年以上）：低碳轉型與客戶永續要求提高，影響市場競爭力與商業模式

	透過持續評估氣候風險與機會，本公司逐步調整營運策略，包括提升物流彈性、發展低碳服務及強化供應鏈管理，以降低潛在衝擊並掌握新興商機。
風險管理	本公司訂定「風險管理實務守則」，將氣候相關風險納入整體風險管理架構，並透過以下流程進行管理： 風險辨識：盤點實體風險與轉型風險 風險評估：依發生機率與影響程度進行分析排序 風險因應：制定對應措施並由各部門執行 持續監控：定期檢視執行成效並回報管理階層 相關風險評估結果納入年度營運計畫及資源配置，以確保氣候風險管理與公司策略一致。
目標與指標	本公司依氣候風險管理需求，設定短、中、長期管理目標如下： 短期目標：推動節能措施（如設備汰換、節電管理），並逐步將公務車汰換為油電混合或電動車，以每年降低碳排放量 1% 為目標。 中長期目標：強化供應鏈管理，逐步要求供應商符合節能減碳與環保規範，共同朝低碳營運與淨零排放目標邁進， 目前尚未導入內部碳定價機制，未來將嘗試設定特定內部碳價情境（例如每噸 NT\$300 ~ NT\$500 元），針對核心產品線與跨國供應鏈進行簡易的財務敏感度分析與壓力測試，實質量化氣候風險對營收與現金流之影響。 本公司將持續完善溫室氣體盤查機制，並依國內外法規與市場趨勢，調整減碳目標與行動方案，包括碳費、碳稅、歐盟碳邊境調整機制（CBAM）等制度所可能帶來之財務風險與營運衝擊。同時，參考 TCFD 氣候相關財務揭露框架之精神，持續評估相關政策對國際物流產業之影響程度，並將依據法規發展趨勢及公司營運需求，適時規劃相關管理措施與因應策略。

4-1-2 氣候變遷相關風險

項目	風險說明	影響期間	潛在財務影響	因應措施
實體風險	極端天氣（強降雨、颱風、洪水）導致運輸中斷或貨	短期	貨物損失賠償、保險費用增加、營運中斷造成收入減	透過保險及契約條款轉移風險，優化物流網絡與備援機
轉型風險 (法規)	因應環境法規及未來碳費／碳稅制度。	中/長期	碳成本增加，營運支出提升。	推動節能減碳措施，強化碳排管理與資訊揭露。
轉型風險 (市場)	客戶對低碳運輸及碳揭露要求提升。	長期	若未能符合需求，可能流失訂單與市場競爭力。	建立溫室氣體盤查能力，發展低碳物流服務並強化供應

4-1-3 氣候變遷相關機會

項目	機會說明	影響期間	潛在財務影響	因應措施
低碳服務發展	提供環保運輸方案，建立綠色物流品牌。	中/長期	增加差異化競爭優勢，拓展新客戶群。	與供應商合作，提供客戶 LNG 和甲醇雙燃料船，或是 SAF 永續航空燃料的海空運運輸選項。
能源效率提升	推動節能與綠色辦公措施。	中/長期	降低能源成本及未來碳費負擔。	*持續推動辦公室節能減碳措施，選用具節能環保標章之產品與耗材。 *採用節能 LED 燈具、推行午休時段關燈一小時以節能節電。 *持續推動物流作業數位化及少紙化，逐步導入電子化表單及線上簽核。

供應 鏈轉 型	與低碳供應商 合作	長期	提升整體營運 效率與永續表 現。	未來亦將持續關注綠色 物流發展趨勢，建立供 應商永續評估機制，並 與供應商及承攬商共同 推動節能減碳與環境保 護措施，攜手打造更具 韌性與永續性的低碳物 流服務體系。
---------------	--------------	----	------------------------	--

4-1-4 氣候情境分析與策略韌性

本公司為評估氣候變遷對長期營運發展的潛在衝擊與策略韌性，依循 TCFD（氣候相關財務揭露）核心建議及主管機關規範，針對實體風險與轉型風險進行初步之定性氣候情境分析。考量本公司屬海運承攬與跨境物流業，營運核心在於全球航線艙位調度與供應鏈整合，無自有船舶、卡車等高碳排固定資產，因此選定全球與在地具代表性的兩種氣候發展路徑，檢視不同情境下可能產生之營運與財務衝擊，以及公司核心策略之調適能力與韌性。

一、 氣候情境設定說明

為使情境分析具備實質參考價值，本公司設定以下兩種具對比性的氣候情境作為推演基礎：

- **淨零轉型情境（低溫升／高轉型風險）**：模擬全球及臺灣積極採取減碳政策與法規約束，致力將全球溫升控制在 1.5°C 至 2°C 以內（參考 IPCC RCP 2.6 / SSP1-2.6 轉型路徑）。此情境下，實體氣候災害相對受控，但企業將面臨更嚴格的碳定價、低碳燃料及供應鏈減碳要求，上游船公司之轉型成本亦可能反映於承攬運費。
- **極端氣候情境（高溫升／高實體風險）**：模擬全球維持高排放模式，導致世紀末全球溫升超過 4°C（參考 IPCC RCP 8.5 / SSP5-8.5 路徑）。此情境下，短期法規轉型與碳費壓力相對較低，但颱風、強降雨、洪澇及惡劣海象等事件的頻率與強度將大幅增加，對港口運作、海運航線及全球供應鏈韌性造成嚴峻考驗。

二、 核心轉型風險與實體風險情境評估（定性分析）

針對本公司高度關注之政策與法律風險（如碳費徵收、低碳燃料規範）及供應鏈衝擊（如港口停擺、航線中斷與艙位成本變動），定性矩陣分析結果如下：

評估維度	淨零轉型情境 (1.5°C ~ 2°C 轉型路徑)	極端氣候情境 (4°C 以上實體路徑)
情境敘述	臺灣及本公司海外核心營運據點（如中南半島等區域）全面強化碳費／碳稅及供應鏈減碳制度。國際海運業納入更嚴格的碳定價與低碳燃料規範，綠色燃料及船隊轉型成本可能轉嫁至國際海運艙位與物流費用。	全球溫室氣體持續增加。中南半島與臺灣等主要生產或物流轉運節點遭受極端颱風、強降雨、洪澇及惡劣海象之機率提高，可能導致港口停擺、航道受阻、海運航線中斷或艙位調度困難。
營運衝擊 評估	【財務與法規層面】 上游船公司成本調升並轉嫁至承攬運價，使跨國物流費用上升；若未能提升能源效率、推動低碳運輸規劃或提供客戶排放資訊，可能削弱服務競爭力、客戶黏著度與毛利表現。	【營運連續性層面】 港口停擺或航線受阻可能造成貨物遞延、倉儲成本增加、供應鏈斷鏈與國際合約違約風險，並對營收及客戶交付承諾產生負面影響。
公司策略韌性與 應變能力	【提升低碳競爭力與運輸效率】 1. 能源優化：持續推動溫室氣體盤查與節能措施，降低範疇一、二排放及在地碳費衝擊。 2. 綠色物流：提高海運裝載率（Container Utilization Rate），以運輸效率降低單位貨物排放及艙位價格上漲風險。 3. 綠色議合：建立供應鏈綠色評鑑，優先選擇已導入節能船隊、低碳燃料或具減碳承諾之船公司與物流夥伴，協助客戶優化運輸相關範疇三排放。	【建立供應鏈多元化與災防韌性】 1. 多軌供應鏈布局：建立主要物流路線之替代方案，降低單一港口或區域因極端氣候中斷之風險。 2. 營運持續計畫（BCP）：針對核心營運地區，制訂極端氣候災害之緊急應變與快速復原程序。 3. 風險轉移：定期檢視商業中斷險與財產損失險之適足性，降低不可預期之實體氣候災害損失。

韌性結論	綜合評估，本公司目前推動之溫室氣體盤查、節能措施、物流效率提升及綠色供應鏈議合，可降低上游碳成本轉嫁與法規轉型壓力，於淨零轉型情境下具備基礎防禦力與策略彈性。	透過全球據點調度、多港口與跨運具替代方案、營運持續計畫及保險機制，本公司於極端氣候衝擊下具備維持核心營運與客戶供應鏈連續性之能力。
------	---	---

整體而言，本公司雖無自有船舶、卡車等高碳排固定資產，但仍可能透過上游運價、港口中斷及客戶減碳要求承受間接氣候衝擊。未來將持續追蹤國際航運碳規範與區域氣候風險，定期檢視情境假設、營運衝擊及調適措施，並依實際營運發展滾動調整策略，以提升跨境物流服務之長期韌性。

4-1-5 減碳減量路徑與轉型計畫

為積極回應全球淨零碳排與臺灣主管機關對上市櫃公司之期許，昱臺國際正式訂定企業低碳轉型承諾與階段性減量路徑。轉型計畫聚焦於「自身辦公減碳（範疇二）」與「供應鏈綠色議合（範疇三）」雙軌並進：

一、階段性減碳減量路徑（減碳目標）

- **短期目標（115-116 年）：**完成臺灣母公司與全球主要海外據點（越南等中南半島據點）之範疇一、範疇二溫室氣體全面盤查，並以 115 年為基準年，朝向「逐年降低碳排放量 1%」之目標。
- **中期目標（119 年）：**透過數位化少紙化作業系統（e-Forwarding）、辦公據點全面汰換為 LED 節能燈具，達成自身營運較基準年減碳 5%之目標。
- **長期目標（139 年）：**配合國家與主要客戶之淨零願景，結合核心航運合作夥伴，全面落實綠色供應鏈管理，朝向實質淨零排放之方向努力。

二、具體轉型行動方案（轉型計畫）

轉型行動面向	具體執行承諾說明
自身營運減碳 (範疇一與範疇二)	持續推動辦公室綠色能源管理，包含全面導入能效管理、宣導節能行為、推動業務無紙化與數位化合約。公務車輛未來汰換時，優先編列預算選用純電動車或油電混合車，由源頭減低直接能源消耗。

價值鏈綠色物流 (範疇三產品運輸)	昱臺國際於 103 年即獲安全認證優質企業 (AEO)，本公司將此機制延伸至永續管理。未來將於「承攬商與船公司年度評鑑機制」中，加入永續低碳指標。積極與擁有環保節能船隊之航運商議合，並優先向客戶推薦綠色航線與數位艙位提單方案。
氣候治理與應變機制	本公司已由董事長及高階管理階層組成永續發展工作小組，定期檢視氣候風險管理成效。未來將規劃氣候變遷相關之教育訓練，提升全體員工之氣候風險意識，確保轉型策略融入日常業務流程。

4-2 溫室氣體管理

本公司於 115 年依據 ISO 14064-1:2018 建立溫室氣體盤查制度並完成 114 年度首次溫室氣體內部盤查作業，目前尚處於制度建置與數據蒐集階段，尚未經第三方驗證機構查證。

依據主管機關永續發展路徑圖規劃，本公司將自 115 年起揭露範疇一 (Scope 1) 及範疇二 (Scope 2) 溫室氣體排放資訊，範疇三 (Scope 3) 資訊將依法規時程適時揭露，另規劃於 117 年起完成溫室氣體盤查之第三方確信作業，以持續提升資訊揭露之透明度與可信度。

未來，本公司將每年定期執行各營運據點之溫室氣體盤查，逐步完善數據管理機制，以全面掌握排放來源及變化趨勢，作為減量策略擬定與績效管理之重要依據。

4-2-1 直接排放與能源間接排放

本公司營運型態以辦公室作業為主，溫室氣體排放來源主要來自外購電力使用。為有效降低營運過程中之碳排放，本公司持續推動各項節能減碳措施，包括選用具環保標章之辦公耗材、全面更換 LED 節能燈具、定期進行空調設備清潔與維護，以及落實午休及非辦公時段關閉照明設備等，以提升能源使用效率並降低溫室氣體排放。

114 年度溫室氣體排放量統計結果顯示，範疇一排放量為 6.68 公噸 CO₂e，主要來自公務車燃料使用；範疇二排放量為 104.74 公噸 CO₂e，主要來源為外購電力。範疇一及範疇二合計總排放量為 111.42 公噸 CO₂e，其中範疇二占比逾九成，顯示本公司碳排放主要集中於電力使用。當年度溫室氣體排放密集度為 0.11 公噸 CO₂e／新臺幣百萬元營收。

整體而言，本公司能源消耗主要來自辦公室照明、空調設備及公務車燃料使用，未來將持續以電力使用效率提升為減碳管理重點。

表: 114 年溫室氣體排放管理表

項目	排放源	用量	碳排量 tCO ₂ e
範疇一	汽油(公務車)	2,956.682(L)	6.68
範疇二	外購電力	220,967(kWh)	104.74
總排放量	—	—	111.42
溫室氣體排放密集度(百萬元)	—	—	0.11

註 1：114 年數據涵蓋臺灣營運據點，密集度計算方式為公噸 CO₂e / 營業額(臺灣地區)，採四捨五入法至小數點後二位。

註 2：盤查溫室氣體種類包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)，且無生物源之碳排放量。

註 3：溫室氣體排放計算採營運控制權法，計算方式為「活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢 (GWP) 值」(採用 IPCC 2013 年第五次評估報告內容計算)。汽油排放係數係依據 環境部 113 年 2 月 5 日公告之數據 (2.26 kgCO₂e/公升)。

註 4：範疇二溫室氣體排放以外購電力為主要來源，電力排放係數採用 經濟部能源署 公告之 113 年電力排放係數 (0.474 kgCO₂e/kWh)。

4-3 能源管理

4-3-1 能源管理政策

本公司主要從事貨運承攬與物流服務，營運過程未涉及製造活動，能源使用型態相對單純。為降低營運對環境之影響，本公司依循節能減碳及能源效率提升原則，持續推動能源管理措施，以達成永續經營目標。

能源使用來源主要包括公務車輛使用之汽油（範疇一）及辦公室與營運據點之外購電力（範疇二），並定期盤查能源使用情形，以掌握能源消耗趨勢並作為管理改善依據。

4-3-2 能源使用量

依據 114 年度營運記錄，本公司能源消耗用量與情形如下：

能源類型	114 年使用量	單位
汽油	2,956.68	公升(L)
外購電力	220,967	度(KWH)

114 年能源消耗情形

能源類型	114 年使用量	單位
用油耗能	93.90	千兆焦耳(GJ)
用電耗能	795.62	千兆焦耳(GJ)
合計耗能	889.52	千兆焦耳(GJ)
能源密集度	0.88	GJ/百萬營收

註 1：電力換算係用經濟部能源署 113 年最新公告之能源產品單位熱值表計算，1 度電熱值為 860 千卡。汽油換算依據環境部公告之 114 年度車用汽油及柴油公告之熱值進行計算，汽油 1 公升熱值為 7,586 千卡。密集度計算方式為能耗 / 營業額(臺灣地區)

4-3-3 能源使用分析

昱臺國際致力於落實綠色營運，透過對能源使用及環境指標的持續監控，致力降低營運過程對環境之衝擊。

一、能源使用管理

114 年度本公司能源總消耗量為 889.52 GJ，能源密集度為 0.45 GJ/百萬營收。經能源結構分析，外購電力占比約 89.5%，汽油消耗占比約 10.5%。此數據結構顯示本公司能源消耗以辦公室日常營運及據點用電為主，符合物流服務產業之能源配置特性。

在能源採購策略上，為確保營運穩定性與合規性，本公司採取穩定之供應來源。外購電力由臺灣電力公司提供；車輛用油則向臺灣中油股份有限公司進行採購，確保能源來源具備高度穩定性與供應品質。

二、環境資源與污染防治

基於本產業之業務性質，本公司採取差異化之環境管理措施：

- **水資源管理：**本公司以辦公室行政與物流服務作業為主，無製程用水需求，非屬高耗水產業。我們將持續在辦公空間推廣節水措施，提升同仁節水意識。
- **廢棄物管理：**營運據點之日常垃圾與資源回收物，統一委託具合格執照之清潔服務公司進行清運與處理，確保廢棄物處置符合法規要求。
- **空氣品質管理：**本公司專注於海運承攬服務，無自有船舶或航空器等高排放設備，無固定污染源之營運風險。未來將透過數位化管理與高效物流規劃，持續優化服務流程，降低間接環境足跡。

4-3-4 能源管理措施

為持續提升能源使用效率並降低能源消耗，本公司推動以下管理措施：

1.綠色辦公：

全面導入節能 LED 照明設備，並推動午休及非必要時段關閉照明與用電設備，以降低辦公室用電需求。

2.車輛能源管理：

定期執行公務車輛保養與檢修作業，以維持最佳燃油效率，並規劃逐步導入低排放或電動車輛，降低燃料使用與碳排放。

3.數位化管理：

推動電子公文及線上作業系統，減少紙本文件使用，以降低間接能源消耗。

4-4 永續供應鏈管理

策略與方針：攜手夥伴，共創永續未來

昱臺國際深知物流業在價值鏈中的關鍵連結作用，致力於建構一個具備韌性且永續的供應鏈體系，將環境保護指標納入供應商管理制度中，透過與合作夥伴的緊密協作，實現物流服務品質與環境永續的雙重目標。

項目	114 年度	備註
供應商總數	25~35 家	上游船公司，提供艙位，供應鏈穩定的重要夥伴，共同打造優質的全球物流服務網。
承攬商總數	210~230 家	相關合作夥伴，提供客製化運輸服務。

4-4-1 永續供應鏈篩選與評鑑

為了確保供應鏈夥伴符合永續發展願景，昱臺國際建立了系統化的供應商管理機制，從遴選、評鑑到日常溝通，皆參考環境、社會與治理責任標準。

1. 新供應商環境標準篩選 (GRI 308-1)

昱臺國際於新供應商遴選階段，除針對作業品質、成本、交期及服務進行嚴謹評選外，未來計畫將環境(E)與社會(S)治理(G)標準納入篩選標準。

- **環境篩選標準：**是否具備節能政策、環境認證或減碳計畫。
- **社會篩選標準：**包含人權保障、勞工權益、職業安全管理及合法合規性。
- **治理篩選標準：**評估供應商是否具備誠信經營政策、完善之內部控制制度、資安防護能力，以及符合商業道德之行為準則。

2. 供應商評鑑與議合

我們定期針對關鍵供應商/承攬商進行書面審核或實地查核，內容涵蓋法令遵循、AEO 規範、及 ESG 表現。本年度經查核，無供應商發生重大環境或社會負面影響情事。

未來若發現供應商/承攬商有違反環境法規或服務異常之情事，我們將進一步評估其資格，若持續未改善或情節重大者，必要時則考慮終止合作，以維護供應鏈之永續性與風險控管。

4-4-2 綠色物流：低碳運輸實踐

昱臺國際積極響應全球減碳趨勢，落實範疇三供應鏈減碳行動。在海運物流方面，我們與具備環境意識的領先業者合作，共同推動綠色運輸：

- **低碳運輸合作夥伴：**我們配合採用長榮海運(Evergreen)、陽明海運(Yang Ming) 及萬海航運(Wan Hai) 等船公司之低碳運輸方案。透過優先選用低碳能源船舶或節能路徑規劃，有效協助客戶優化其國際運輸碳排放強度。
- **減碳目標：**預計於 119 年前，優先選用低碳船舶/車隊之比例提升至 20%，並持續透過數位化管理減少物流環節之能源浪費。

4-4-3 安全認證優質企業(AEO)領航

昱臺國際對物流安全與效率有高度要求，早於 103 年 12 月即獲頒財政部關務署「安全認證優質企業(AEO)證書」。

- **安全與品質保證：**AEO 認證係由世界關務組織 (WCO) 制定之跨境移動安全標準。此資格代表昱臺國際在物流安全、風險管理、以及內部稽核上皆具備國際水準。
- **競爭優勢：**憑藉 AEO 資格，昱臺國際可享有快速通關優惠，顯著減少貨物通關時間，並確保跨境運送風險處於可控範圍，為客戶提供更穩定、安全且高效的物流服務。

第五章、幸福職場與社會關懷

5-1 勞雇與勞資關係

昱臺國際深信「人才是企業永續發展的重要動能」。我們秉持「以人為本、共融共享」的人才理念，致力打造一個安全健康、尊重多元且重視員工持續發展的職場環境。公司將人才視為強化組織韌性與推動數位轉型的重要資產，透過系統化的人才管理制度，涵蓋招募、培育、留任到關懷等面向，支持員工職涯發展並落實企業對永續經營的長期承諾。

5-1-1 人力組成現況 (GRI 2-7, GRI 2-8)

為確保國際物流服務的專業度與穩定性，昱臺國際之人力結構以「不定期契約」之全職員工為主。公司於招募任用過程中，秉持性別平等與適才適用為原則，透過公平的招募流程吸引具備專業素養、有發展潛力與跨國溝通能力之人才。

截至 114 年 12 月 31 日，昱臺國際全球員工總數為 393 人，其中女性員工占比約 68%，顯示女性人才於貨運承攬產業中逐漸展現專業影響力。員工組成以全職員工為主，僅少數為兼職或臨時人員，並無派遣或外包之非正式員工。相較前一年度，公司整體人力規模及結構維持穩定，未出現顯著變動。

表：114 年度正職與非正職員工分布 (GRI 2-7)

地區	性別	不定期契約 (全職)	定期契約 (臨時)	兼職員工	合計
臺灣	男	50	0	2	52
	女	100	1	0	101
中南半島	男	60	0	0	60
	女	113	0	0	113
中國大陸	男	12	0	0	12
	女	55	0	0	55
總計		390	1	2	393

註 1：不定期契約員工對應 GRI 分類為永久員工；定期契約則為臨時員工。

註 2：人數計算以 114/12/31 當天之數值為主。

5-1-2 招募與留才績效 (GRI 401-1)

面對全球物流產業人才競爭，昱臺國際透過多元招募管道積極延攬人才，同時推動數位化與流程優化，使員工逐步轉型為高附加價值的專業服務模式。公司提供具市場競爭力的薪資制度與穩定的調薪機制，並持續優化人才發展政策，透過教育訓練與職能發展制度，提升員工專業能力與職涯發展機會，以吸引人才與提高留任率。

在外籍人才聘用方面，昱臺國際提供友善職場環境與職涯發展空間。近兩年已成功聘用 8 名外籍員工，作為儲備幹部與國際布局之關鍵人力。

表：114 年度新進與離職員工人數統計 (GRI 401-1)

地區	類別	指標	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	男	女	合計
臺灣	新進員工	人數	15	11	3	7	22	29
		比率 (%)	9.8%	7.2%	2.0%	4.6%	14.4%	19.0%
	離職員工	人數	14	16	3	14	19	33
		比率 (%)	9.2%	10.5%	2.0%	9.2%	12.4%	21.6%
中南半島	新進員工	人數	26	4	1	6	25	31
		比率 (%)	15.0%	2.3%	0.6%	3.5%	14.5%	17.9%
	離職員工	人數	17	9	2	6	22	28
		比率 (%)	9.8%	5.2%	1.2%	3.5%	12.7%	16.2%
中國大陸	新進員工	人數	2	1	0	2	1	3
		比率 (%)	3.0%	1.5%	0%	3.0%	1.5%	4.5%
	離職員工	人數	2	3	0	2	3	5
		比率 (%)	3.0%	4.5%	0%	3.0%	4.5%	7.5%

註：比率計算方式為該類別總人數除以年度員工總數。

5-1-3 溝通機制與勞資議合 (GRI 2-30, GRI 2-26)

昱臺國際重視勞資關係的穩定與員工意見之表達，設置多元溝通管道，以維持順暢的雙向對話。本公司對勞資關係之具體落實如下：

1. 結社自由與團體協約：昱臺國際高度尊重並保障員工之結社自由與集體協商權利。經內部評估，本公司營運活動中不存在阻礙員工行使結社自由或集體協商之風險。目前公司雖尚未設立工會組織或簽訂團體協約（團體協約覆蓋率為 0%），但我們透過落實《勞資會議實施辦法》來彌補此一環節，每季定期召開「勞資會議」（每年至少 4 次）。勞資雙方就開會議題進行充分討論，相關決議適用於全體同仁，確保員工權益獲得制度化保障。
2. 重大營運變動之通知：針對可能影響員工權益之重大營運變動，本公司承諾嚴格遵循《勞動基準法》及相關法規之規定。重大營運變動之最低通知期為：員工工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前通知；1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前通知；3 年以上者，於 30 日前通知。本公司致力於在變動發生前提供充分的溝通時間，以協助同仁應對變化。

在建議與申訴機制方面（GRI 2-26），公司建立了嚴謹的申訴與建議報告流程：

1. **多元管道**：設有專屬申訴信箱、員工建議報告機制，使員工能安全、便捷地反映不當對待或對公司提出適時建議。
2. **保密與保護措施**：由獨立調查小組處理相關案件，嚴格遵循保密原則與防止報復措施，以保障舉報者權益與身分安全。
3. **受理績效**：114 年度公司未接獲任何關於歧視、侵害勞工人權或職場不法侵害之正式申訴案件，顯示勞資溝通平台運作穩定。

5-1-4 育嬰權益與家庭支持 (GRI 401-3)

昱臺國際積極響應國家生育政策，協助同仁兼顧工作與家庭照顧需求。凡任職滿六個月之員工，於子女滿三歲前均得依法申請育嬰留職停薪。公司並建立友善復職機制，透過彈性工作安排與復職輔導措施，協助同仁順利銜接職涯發展。114 年度育嬰留職停薪統計如下表。

表：114 年度育嬰留職停薪統計 (GRI 401-3)

臺灣	男性	女性	合計
1. 符合育嬰留職停薪申請資格人數	1	1	2
2. 實際申請育嬰留職停薪人數	1	1	2
3. 年度應復職人數 (A)	0	1	1
4. 年度實際復職人數 (B)	0	1	1
5. 復職率 (%) (B/A)	0	100%	100%
6. 前一年度(113 年)復職人數 (C)	0	1	1
7. 前一年度(113 年)復職且在職滿一年人數 (D)	0	1	1
8. 留任率 (%) (D/C)	0	100%	100%

註：留任率計算採「前一年復職且於今年在職滿 12 個月」之數據。

昱臺國際深信，穩定且互信的勞雇關係，是面對全球經濟變動的重要基礎。展望未來，我們將持續完善人才治理制度，深化員工關懷與發展機制，並營造具韌性與包容性的職場文化，與全體同仁共同邁向永續成長與卓越發展。

5-2 薪資福利與人權維護

昱臺國際秉持「利潤共享、人權至上」的理念，致力於建立公平、透明且具備競爭力的薪酬制度，並落實多元、平等與包容（DEI）的職場文化。我們深信，唯有保障員工的基本權益並提供具備尊嚴的工作環境，才能在全球物流產業中吸引並留任優秀人才，推動公司穩健成長。

5-2-1 薪酬政策與決定流程 (GRI 2-19, 2-20)

昱臺國際之薪酬政策以「同工同酬」與「績效導向」為核心原則，確保所有職位的起薪與薪酬制度不因性別、種族、宗教或政治立場而有所差異，並依據員工能力、職責及績效表現進行合理調整。

1. 董事及高階主管薪酬政策 (GRI 2-19)：

- **董事薪酬：**董事酬勞依據公司章程中有關董事薪資酬勞施行辦法規定辦理，並由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險考量，擬具分派建議，並經董事會決議。
- **高階管理階層：**經理人酬勞依據公司章程中有關經理人薪酬給付及績效評估辦法規定辦理，固定薪資依職位職責與能力核定；變動薪資（如績效獎金等）由薪資報酬委員會綜合考量公司年度營運績效、經理人年度目標達成及貢獻價值，擬具分派建議，由董事會決議後，於股東會報告。
- **處分機制：**為維護誠信經營與公司治理，若董事或員工涉及重大違規或不當行為，經查證屬實後，公司得依相關法令或人事辦法予以解任或解雇，並應於內部網站揭露違反誠信行為之人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

2. 薪酬決定流程 (GRI 2-20)：

本公司設置獨立之薪資報酬委員會，由全體獨立董事組成，負責監督薪酬制度之公平性與合理性。委員會每年至少召開二次會議，定期檢視薪酬政策是否符合市場趨勢、股東利益、公司治理及永續經營方向，未來將逐步納入永續議題及指標。

5-2-2 薪酬平等與年度總薪酬比率 (GRI 2-21, 405-2)

昱臺國際重視薪資公平性，每年定期檢視薪資水平，確保基層同仁起薪高於營運所在地之法定基本工資。

表：114 年度總薪酬比率 (GRI 2-21，GRI 405-2)

項目	114 年	113 年	112 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	6	8	5
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	-2	49	1

114	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	49,003	46,535	49,719
當地最低薪資	28,590	28,590	28,590
比例	1.7	1.6	1.7

註 1：基層人員指公司章程規定之基層員工

註 2：重要營運據點為臺灣總公司。

註 3：當地最低薪資為臺灣法定基本薪資。

註 4：有關本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請參閱公開資訊觀測站。

薪酬	主管	非主管
女	135,817	59,083
男	204,093	94,031

註 1：非主管指公司經理人以外的員工。

註 2：重要營運據點為臺灣總公司。

5-2-3 薪資激勵與員工福利保障 (GRI 401-2)

昱臺國際致力打造友善且具吸引力的就業環境，薪資政策以「同工同酬」與「績效導向」為原則，規劃多樣化的獎勵方案，讓同仁一同分享營運成果。

1. 績效獎酬與津貼：

- **年終獎金與各類激勵獎金：**根據公司經營成果與個人績效評核發放年終獎金及績效獎金，落實利潤共享。
- **完善津貼制度：**提供職務津貼、交通津貼、誤餐費、出差補助及特定職務加給，減輕同仁工作負擔。

2. 基礎社會保障：

- **依法投保：**全體員工皆依法參加勞工保險、全民健康保險。
- **退休保障：**依《勞動基準法》與《勞工退休金條例》辦理退休制度。目前全體員工皆適用勞退新制，由公司每月按薪資級距提繳 6%至個人退休金專戶。
- **長期服務獎勵：**為感謝資深同仁之奉獻，參考關係企業做法，針對任職滿 10 年、15 年之員工，於年終尾牙頒發「服務獎」作為長期服務獎勵。



照片：114 年尾牙餐會-頒發 15 年服務獎

5-2-4 多元生活支持與補助

昱臺國際致力營造幸福感與歸屬感並重的職場文化，透過依法設立之「職工福利委員會」，遴選委員推動多元文康活動與補助措施，全方位照顧員工生活。

1. 生活支持補助：提供結婚禮金、喪葬津貼、健康檢查補助及團體意外保險，協助同仁安心面對人生各個重要階段。

2. 放鬆與紓壓：

- 台北辦公室於內部設置員工休息室，以方便同仁空閒時有得以休息放鬆的場所。
- 不定期舉辦員工紓壓及健康促進課程，以期達到員工身心靈放鬆，舒緩工作壓力，進而提升員工投入工作的效率及品質。
- **健康關懷：**關懷員工身心健康狀況，提供職業專科醫師及護理師定期臨場健康諮詢，與不定期辦理健康促進專題演講及衛教宣導。
- **節慶與社交福利：**
 - ✧ **節慶贈禮：**三節（春節、端午、中秋）禮金或禮品。
 - ✧ **慶生會：**每月舉辦員工慶生會，為當月壽星慶生，並請所有同仁享用下午茶及餐點，營造友善職場氛圍。



照片：台北每月慶生會



照片：台中每月慶生會

- **團隊凝聚活動：**定期辦理員工旅遊及年度尾牙餐聚，並安排抽獎及競賽活動，以增加同事間的熟悉度、凝聚力與向心力，互相激勵，彼此關心，與公司一同成長。



照片：114 年員工旅遊



照片：114 年尾牙餐會

5-2-5 治理單位與員工的多元化 (GRI 405-1)

昱臺國際重視多元化與包容性，並認為多元背景能促進創新與提升組織決策品質，因此持續推動董事會及員工組成之多元化發展。

1. 治理單位組成：

本公司董事會重視專業背景的多元化，成員涵蓋財務、法律、物流、企業管理等領域，以提升整體治理能力與決策品質。

表：114 年度董事會成員多元化統計 (GRI 405-1)

多元化指標	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合計
男性人數	0	1	5	6
女性人數	0	0	1	1
占比 (%)	0.0%	14.29%	85.71%	100%

2. 員工組成多元化：

公司致力維持性別與年齡結構之均衡，並鼓勵女性人才於管理職位中發揮領導力，以促進組織多元與包容文化。

表：114 年度員工類別多元化分布統計 (GRI 405-1)

地區	性別比例		男性比例 (%)	女性比例 (%)	合計
臺灣	職位	全體員工	34.0%	66.0%	100%
		管理職(主管)	24.2%	43.8%	68.0%
		非管理職	9.8%	22.2%	32.0%
	年齡分布	30 歲以下	5.2%	11.1%	16.3%
		30-50 歲	21.6%	45.7%	67.3%
		51 歲以上	7.2%	9.2%	16.4%
中南半島	職位	全體員工	33.5%	66.5%	100%
		管理職(主管)	12.1%	27.8%	39.9%
		非管理職	21.4%	38.7%	60.1%
	年齡分布	30 歲以下	13.3%	34.1%	47.4%
		30-50 歲	17.9%	29.5%	47.4%
		51 歲以上	2.3%	2.9%	5.2%
中國大陸	職位	全體員工	17.9%	82.1%	100%
		管理職(主管)	6.0%	46.3%	52.3%
		非管理職	11.9%	35.8%	47.7%
	年齡分布	30 歲以下	4.5%	10.5%	15.0%
		30-50 歲	13.4%	59.7%	73.1%
		51 歲以上	0.0%	11.9%	11.9%

5-2-6 人權維護與不歧視 (GRI 406, 406-1)

昱臺國際恪守《世界人權宣言》及《國際勞工組織公約》，規劃於 115 年訂定「人權政策管理辦法」，適用於集團全球據點及供應鏈合作夥伴。

- **禁止歧視：**公司嚴禁因種族、宗教、性別、殘疾或性取向等因素而產生任何形式的歧視或差別對待。
- **防治不法侵害：**設有《性騷擾防治及申訴懲戒辦法》，並建立匿名申訴管道（申訴信箱、內部通報機制），確保同仁在無暴力、霸凌與威脅的環境中工作。
- **歧視事件處理 (GRI 406-1)：**114 年度本公司經正式申訴機制受理並查證屬實之歧視事件共 0 件。未來公司將持續辦理人權與性別平等教育訓練，提升同仁對相關議題之認知與敏感度。

- **保全人員：**本公司保全由大樓物業委外管理，訂定合約並要求不得違反相關法令。
- **原住民族權利：**本公司為海運承攬業，並無涉及原住民族土地或敏感區開發。

昱臺國際積極落實人權管理，未來將視法規要求，定期針對全體營運據點進行「人權盡職調查」，預計執行規劃如下：

- **評估覆蓋率：**內部評估範圍初期以母公司為主，再逐步涵蓋所有分公司，目標評估覆蓋率達 100%。
- **風險等級評估：**將人權風險分為「高、中、低」三級。
 - **低風險：**包含強迫勞動、童工、職場歧視等，透過嚴格招聘與教育訓練持續預防。
 - **中風險：**包含勞動超時、職業安全。針對此類議題，將重點監控。
 - **高風險：**強迫勞動、人口販運、職場霸凌與性騷擾等。
- **緩解與補救措施：**
 1. **預防緩解：**監控員工工時，並對全體同仁進行人權宣導教育。
 2. **補救機制：**設有具備匿名保障的申訴管道（專線與信箱）。若確認發生侵害人權之事實，公司承諾立即停止侵害行為，並提供當事人必要的實質補償（如薪資追補或心理諮商）。
 3. **持續追蹤：**針對已發生之事件或潛在高風險事項進行原因分析、改善成效評估及預防措施檢討，並透過內部稽核或管理審查等機制，持續精進人權管理制度，降低類似事件發生之風險。
 4. **資訊溝通與揭露：**將盡職調查及改善結果，透過永續報告書、公司網站或其他適當管道揭露相關資訊，以提升利害關係人溝通成效。

昱臺國際將持續完善薪酬福利制度與人權管理機制，並透過多元、平等與包容的職場文化，打造兼具公平性與競爭力的工作環境，與全體同仁共同邁向「多元、包容、卓越」的永續職場願景。

5-3 員工訓練與能力發展

昱臺國際視人才培育為企業永續經營的關鍵基石。面對數位轉型與全球供應鏈快速變動的產業環境，公司持續建構完善的學習型組織，不僅投入資源提升員工的專業能力，更強調透過職涯發展規劃，激發同仁潛能。

藉由多元教育訓練與能力發展機制，昱臺致力於培養具備專業深度與國際視野的人才，確保員工能在快速變化的國際物流市場中持續保持競爭優勢。

5-3-1 員工訓練體系與績效 (GRI 404-1)

昱臺國際規劃多元的教育訓練課程，訓練內容涵蓋新進人員引導、航運物流專業技能、法令遵循與誠信經營、資訊安全、領導力開發、工作紓壓以及身心健康等課程。

為落實數位化管理與提升學習效率，多場課程藉由視訊連線與外站相互交流，讓全球各據點同仁皆能突破地域限制，即時獲取最新產業知識與操作規範。

114 年度，公司持續投入教育訓練資源，國內外集團平均每名員工受訓時數達 11.8 小時。此外，我們特別安排了針對環境、社會及公司治理（ESG）相關基礎培訓課程，使同仁能將永續發展理念融入日常營運與工作決策中。

表：114 年度員工受訓平均時數統計 (GRI 404-1)

地區	總受訓時數	總人數	平均受訓時數
臺灣	1723.5	153	11.3
中南半島	1712.5	173	9.9
中國大陸	1237	67	18.5
全體總計	4673	393	11.8

註 1：平均受訓時數 = 該類別總受訓時數 / 該類別總人數。

表：114 年度各項課程類別執行成效

課程類別	核心訓練內容	應訓人次	完訓率 (%)
基礎訓練	企業文化、新進人員引導、航運基礎課程	1486	100%

專業 職能	報關實務、海空運承攬操作、危險品處理	1262	100%
法遵與 風險	誠信經營宣導、社交工程演練、個資保護與資安宣 導	356	100%
職場 安全	AEO 教育訓練、消防逃生演練、急救技能講習、 職安法規、性騷擾防治、不法侵害預防宣導	509	100%
永續 治理	ESG 基礎培訓、了解 GRI & SASB & TCFD 內容、要 求及規範	101	100%



照片：教育訓練照片-交通安全用藥保安康



照片：教育訓練照片-海關報關流程與實務操作



照片：教育訓練照片-USA 當地作業流程

5-3-2 職能提升與過渡協助方案 (GRI 404-2)

昱臺國際提供多元化的能力提升方案，鼓勵員工持續精進專業能力，並針對不同職涯階段提供適當的支持與過渡協助。

1. 員工職能提升方案：

- **獎勵員工學習方案：**鼓勵員工持續進修，參與外部專業課程、研習、語言課程或專業證照班，並提供相對應的學費補助，以支持同仁自主學習與專業能力提升。
- **數位能力培訓：**因應企業數位轉型趨勢，公司辦理系統應用與 AI 相關培訓課程，協助員工提升數位技能並降低技術變革帶來的適應壓力。
- **專屬輔導員制度：**新進同仁入職後皆配置專屬輔導員（Mentor），協助其熟悉工作內容、融入企業文化，並給予工作回饋及職涯指導，以提升員工適應度與留任率。
- **國際業務交流平台：**定期舉辦集團會議，安排各據點之業務與營運主管相互交流，分享當地市場動態與操作經驗，強化國際視野與團隊合作效率。
- **海外出差制度化：**針對因業務推展需求所需之國外短期出差，公司訂有「出差管理辦法」，明定作業規範並提供出差津貼，保障員工權益並提升出差效益。
- **跨國外派歷練機會：**提供有外派志向的同仁至其他據點發展業務的機會，依集團派駐相關辦法遴選符合資格者，給予優秀同仁挑戰自我及職涯歷練的機會。

2. 職涯過渡協助方案：

- **退休關懷與回聘機制：**本公司深知員工長期貢獻之價值，對於即將退休之同仁，視需要建立「退休回聘機制」，讓具專業能力之資深同仁能繼續傳承經驗，並協助同仁順利銜接退休生活。

5-3-3 績效評核與職涯發展檢核 (GRI 404-3)

昱臺國際建立公平、透明且具激勵性的績效管理制度，確保每位同仁的工作表現皆能與公司整體的營運目標保持一致。

績效考核不分性別與職務類別，除試用期未滿或特定留停人員外，其餘人員每年定期辦理績效評核，並由主管與員工進行一對一面談與回饋，檢視目標完成進度並討論未來工作方向，適時提供必要的協助與資源。

考核覆蓋率以 100% 為目標，確保每位員工皆能獲得公平的績效評估與職涯發展建議。

表：114 年度符合接受定期績效及職業發展檢核資格人數比例 (GRI 404-3)

集團	性別	受績效考核人數	總人數	受評比例 (%)
管理職	男	49	49	100%
	女	99	101	98.0%
非管理職	男	65	70	92.9%
	女	160	164	97.6%
合計		373	384	97.1%

註：排除 114 年 2 月後入職之試用期同仁、實習生、工讀生及留職停薪者。

昱臺國際深信，「穩定的人才體系」是企業面對全球市場變化的重要基礎。展望未來，公司將持續優化人才培育策略，強化員工專業能力與心理韌性，打造兼具效率、創新與永續發展能力的高效團隊，與全體同仁攜手邁向永續發展。

5-4 職業安全與員工健康

昱臺國際秉持守護同仁身心健康為企業營運的重要基礎。我們不僅嚴格遵循各營運據點之「職業安全衛生法」相關規範，更致力於推動「零災害、零事故、零職業病」的永續職場目標。透過制度化管理、預防性的危害辨識，以及多元健康促進活動，持續打造安全、健康且友善的工作環境，讓同仁能在安心的職場中發揮專業並與企業共同成長。

5-4-1 職業安全衛生管理 (GRI 403-1, 403-8)

昱臺國際依據「職業安全衛生法」建立「職業安全衛生管理計畫」及「安全衛生工作守則」，以制度化方式推動職業安全衛生管理，管理範圍涵蓋臺灣所有營運據點之受僱工作者（包含正式員工及實習生等），並每年定期辦理內部職安巡檢，以持續強化職場安全管理機制。

此外，公司於 103 年通過財政部關務署基隆關認證，取得 AEO（安全優質認證企業）資格，並依相關規範建立完善的安全管理機制，涵蓋實體與場所安全、出入管制以及事故預防與應變處理等面向。同時，公司亦設置職業安全衛生委員會，持續強化營運環境與工作場所之安全管理水準。

表：114 年職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者分布 (GRI 403-8)

臺灣	總人數	涵蓋於管理系統之人數	涵蓋比例 (%)
全體員工	153	153	100%
非員工工作者	0	0	0%
總計	153	153	100%

5-4-2 危害辨識、風險評估與事故調查 (GRI 403-2, 403-7)

本公司設置職業安全衛生人員，負責工作環境與作業危害之辨識、評估及控制措施之規劃與執行，以降低潛在風險並維護工作場所安全，並致力於落實「零事故、零災害、零職業病」之安全目標。

當勞動場所發生職業災害時，由部門主管及相關管理、指揮或監督人員，會同職業安全衛生人員共同進行事故原因之調查、分析與統計，並研擬適當之改善與預防措施，依內部行政程序提報核定後確實執行，以持續精進職場安全管理機制。

5-4-3 工作者參與、諮商與溝通 (GRI 403-4)

昱臺國際建立多元化的勞資溝通平台，確保基層聲音能有效反映並納入管理決策，以共同提升職場安全與健康管理。

- **職業安全衛生委員會：**每季定期召開「職業安全衛生委員會」（或於勞資會議中納入職安議題），由勞資雙方代表共同組成，其中勞工代表比例符合法定要求，針對職場環境改善、設備安全及相關措施進行討論與建議。
- **意見反映管道：**員工可透過申訴信箱、或建議報告機制提出職安相關建議事項，所有案件均由專責人員進行追蹤與回覆，以確保溝通順暢並促進持續改善。

5-4-4 職業健康服務與促進 (GRI 403-3, 403-6)

為全方位守護同仁健康，昱臺國際建立多元健康促進措施，提供優於法規之健康服務體系：

1. **臨場醫護服務**：與專業機構合作，定期安排職業專科醫師與護理師駐點，提供臨場健康服務，針對健檢異常個案進行一對一追蹤與衛教諮詢。
2. **健康檢查制度**：提供全體員工健康檢查補助與健康諮詢服務，協助同仁及早掌握健康狀況。
3. **身心平衡計畫**：設置溫馨哺乳室、提供心理諮詢資源、不定期舉辦舒壓課程及健康關懷講座，營造友善且關懷員工身心健康的職場環境。
4. **健康職場促進**：於 114 年 8 月榮獲衛生福利部國民健康署核發之「健康職場促進自主評核合格證明」。此一肯定不僅象徵公司在推動職場健康促進措施上的努力與成果，更展現了在社會責任(S)面向的積極承諾。

公司除致力於營造安全、健康及友善的工作環境外，亦透過多元健康促進方案、心理關懷機制及員工支持系統，協助同仁維持良好身心狀態，提升工作與生活的平衡。這不僅有助於降低職場風險與提升生產力，更體現公司對「以人為本」的核心價值。



圖: 114 年健康職場促進自主評核合格證明

5-4-5 職安訓練與文化建構 (GRI 403-5)

昱臺國際重視安全文化之建立，透過教育訓練提升同仁職業安全意識與應變能力。114 年度持續推動各項職安教育訓練：

- **新進人員教育訓練：**所有新進人員入職後必須完成 AEO、一般職安與消防應變等基礎訓練。
- **專業技能訓練：**針對急救及危險品處理人員，提供定期外部複訓，確保專業證照之有效性與作業安全。
- **急救與防災演練：**每年辦理消防逃生演練，並推動 CPR 與 AED 急救教育，提升同仁緊急應變能力，往安心場所目標邁進。
- **職場安全健康週：**積極參與勞動部職業安全衛生署辦理之 114 年度「全國職場安全健康週系列活動實施計畫」，透過多元課程與宣導措施，提升同仁對職業安全衛生法規之認知與遵循。同時，結合健康促進與紓壓活動，關懷員工身心健康，營造安全、健康且友善之工作環境，持續強化企業於員工福祉與職場安全之永續管理作為。



圖：全國職場安全健康週系列活動實施計畫參與證明

表：114 年度職業安全衛生教育訓練統計 (GRI 403-5)

課程類別	參與人次	受訓總時數	完訓率 (%)
AEO 與基礎職安衛訓練	251	452.5	100%
消防逃生	118	118.5	100%
急救演練 CPR+AED	92	304	100%
專業證照法定複訓	3	12	100%
健康宣導講座	138	138	100%



照片：教育訓練照片-辦公室伸展操~舒活筋骨消除疲勞



照片：教育訓練照片-急救教育訓練(CPR 及 AED)

5-4-6 職業傷害與疾病統計 (GRI 403-9, 403-10)

昱臺國際持續監測職業災害相關指標，114 年度各營運據點未發生任何因公導致之死亡事故，亦未發生「員工上下班途中交通意外」之職業傷害。

表：114 年度職業傷害統計數據 (GRI 403-9)

統計項目(臺灣區)	男性	女性	合計
總經歷工時 (小時)	71440	124272	195712
死亡人數 (數量 / 比率)	0 / 0	0 / 0	0 / 0
嚴重職業傷害人數 (排除死亡)	0	0	0
可記錄職業傷害人數 (數量)	0	0	0
總傷害頻率 (TRIR, 每 20 萬工時)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR, 每百萬工時)	0	0	0

註：嚴重職業傷害指受傷者於 6 個月內無法恢復健康狀態之傷病。

5-4-7 職業病防治 (GRI 403-10)

114 年度本公司未發生經醫師確診之職業病案例。針對辦公室同仁常見之肌肉骨骼不適風險，我們積極推動「人因性危害預防計畫」，由護理師協助進行人體工學評估及座椅調整，並推廣定時伸展運動，以降低慢性職業傷害風險。

展望未來，昱臺國際將持續精進職業安全衛生管理制度，打造更安全、健康且永續的職場環境，讓每位同仁都能在充滿活力的工作環境中與公司一同成長。

5-5 社會參與

昱臺國際將在地社區視為企業永續發展的重要夥伴，我們秉持「根植在地、鏈結社群、共榮共好」的核心理念，積極關注營運活動與社區環境之互動關係。

作為國際物流服務提供者，本公司不僅專注於核心業務發展，更透過資源整合與專業優勢，持續投入公益關懷、人才培育及環境永續等行動，將企業影響力轉化為促進社會正向發展的動能，實現企業與社會價值之共創共榮。

5-5-1 社會參與策略與管理架構

為有效推動社會參與並提升資源運用效益，本公司由「永續發展工作小組」統籌規劃，並依營運特性將社會參與定位於三大主軸：

1. **在地連結與社會關懷：**支持在地公益活動（如：第一社會福利基金會等），提供物資捐助與即時援助，回應社區與弱勢族群需求。
2. **人才培育與產學合作：**結合物流專業與產業經驗，推動校園合作與實務訓練，培育未來物流專業人才，協助學子接軌產業實務。
3. **環境守護與減碳倡議：**透過淨灘活動、公益路跑、節能減碳及永續倡議行動，提升內外部利害關係人之環境意識。

5-5-2 社會參與實績：關懷行動與產學共榮

114 年度，昱臺國際持續推動多元社會參與行動，涵蓋公益關懷、人才培育及環境永續三大面向：

1. 社會關懷與資源投入：

- 台北公司自 101 年起持續參與第一社會福利基金會每年舉辦之愛心健走活動，陪伴心智障礙者走出戶外與接觸人群，並提供所需物資支援及擔任志工服務。
- 總公司每年提撥慈善經費，鼓勵海內外各站據點參與公益慈善活動，關懷社會與當地弱勢族群或慈善機構合作，依實際需求提供扶助。



照片：114 年度參與第一社會福利基金會舉辦之愛心健走活動



照片：114 年度愛心健走活動之志工照片



照片：114 年第一社會福利基金會感謝狀

2. 產學合作與人才培育：

- **校園實習計畫：**與大專院校建立合作關係，提供學生實習與職涯發展機會。對於表現優異者，提供畢業後轉任正職之機會，協助學生銜接產業實務。



照片：實習徵才說明會

3. 環境永續行動：

- 海洋保育與清潔：114 年度共辦理 2 場次淨灘活動，號召同仁及親友共同守護海洋原生生態，提升員工及社會大眾環境保護意識。



照片：114 年台中淨灘活動



照片：114 年台中淨灘活動

正本

發文方式：紙本郵寄

檔案名稱：臺中市政府環境保護局 函

地址：40708臺中市西屯區文心路二段588號

承辦人：吳靜欣
電話：04-26277048
電子信箱：a9043@nctd.gov.tw

403
台中市西屯區明南路138號6樓之2

受文者：昱臺國際股份有限公司台中分公司

發文日期：中華民國114年11月21日
發文字號：中市環字第1140153281號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：無
附件：

主旨：復貴公司訂於114年12月6日假本市清水區清水大排海岸線舉辦淨灘活動，函請本局協助清運垃圾一案，請查照。

說明：
一、復貴公司114年11月17日函。
二、當日活動本局同意協助清運，惟請貴公司派員將垃圾集中，並作好垃圾分類及資源回收工作，倘有相關問題，可逕洽本局清水區清潔隊(04-26277048)。

正本：昱臺國際股份有限公司台中分公司
副本：本局環境衛生及廢棄物管理科、本局清水區清潔隊

局長 吳盛忠

本案經分處負責規定授權主管科長決行

第1頁，共1頁

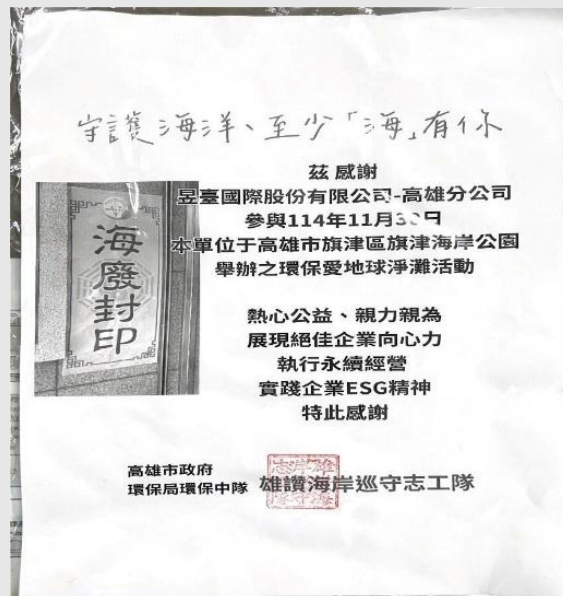
照片：114 年台中淨灘活動證明



照片：114 年高雄淨灘活動



照片：114 年高雄淨灘活動



照片：114 年高雄淨灘活動證明

- 114 國家地理路跑-RUN FOR EARTH：**鼓勵同仁自發性參與具環境倡議之公益路跑活動，透過實際行動支持環境保護理念。活動結合運動休閒與永續議題，深化員工對環境保護之認知，並將「關懷地球」之理念向外延伸，逐步擴大企業與社會大眾對綠色永續的關注與參與。



照片：114 年同仁參加公益路跑活動

- 響應 Earth Hour 地球一小時：**每年 3 月積極響應由世界自然基金會發起的「Earth Hour 地球一小時」自發性公益減碳活動，同時也鼓勵集團所有同仁一起響應，關閉不必要的電源設備，以實際行動支持節能減碳，為地球盡一份心力。



照片：114 年 Earth Hour 地球一小時活動海報及照片

5-5-3 未來展望

展望未來，昱臺國際將持續深化社會責任，並鼓勵同仁將專業能力延伸至社會服務領域。同時我們也深信，企業的強大在於對社會的奉獻與責任，未來我們將攜手全球據點與供應鏈夥伴，持續擴大永續影響力，強化與利害關係人之合作關係，朝向兼顧經濟成長、社會責任與環境保護之永續發展目標邁進。

昱臺國際將在地社區視為企業永續發展的重要夥伴，我們秉持「根植在地、鏈結社群、共榮共好」的核心理念，積極關注營運活動與社區環境之互動關係。作為國際物流服務提供者，本公司不僅專注於核心業務發展，更透過資源整合與專業優勢，持續投入公益關懷、人才培育及環境永續等行動，將企業影響力轉化為促進社會正向發展的動能，實現企業與社會價值之共創共榮。

附錄

附錄一：GRI 準則索引表

使用聲明：昱臺國際已依循 GRI 準則報導 114 年 1 月 1 號至 114 年 12 月 31 日期間內的內容。

使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：無

GRI 準則 編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1-3-1 公司概況與組織資訊	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	1-1-1 報告書邊界與範疇	1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1-1-2 報導期間、頻率與聯絡資訊	3
2-4	資訊重編	1-1-3 資訊重編	3
2-5	外部保證／確信	1-1-4 外部保證與確信	3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-3-3 業務活動、價值鏈與其他業務關係	7
2-7	員工	5-1-1 人力組成現況	51
2-8	非員工的工作者	5-1-1 人力組成現況	51
2-9	治理結構及組成	3-1-1 董事會組成與多元化政策	29
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1-1 董事會組成與多元化政策	29
2-11	最高治理單位的主席	3-1-1 董事會組成與多元化政策	29
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1-1 最高決策與監督：董事會 3-1-2 功能性委員會設置及永續管理授權 3-1-4 永續治理監督	12 29 30
2-13	衝擊管理的負責人	2-1-2 永續發展委員會 3-1-2 功能性委員會設置及永續管理授權 3-1-4 永續治理監督	12 29 30
2-14	最高治理單位的永續報導角色	2-1-1 最高決策與監督：董事會 3-1-2 功能性委員會設置及永續管理授權 3-1-4 永續治理監督	12 29 30
2-15	利益衝突	3-2-2 利益衝突迴避機制	32
2-16	溝通關鍵重大事件	2-4 重大議題鑑別與分析	19

GRI 準則 編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1-3 董事會運作與績效評估	30
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1-3 董事會運作與績效評估	30
2-19	薪酬政策	5-2-1 薪酬政策與決定流程	54
2-20	薪酬決定流程	5-2-1 薪酬政策與決定流程	54
2-21	年度總薪酬比率	5-2-2 薪酬平等與年度總薪酬比率	55
2-22	永續發展策略的聲明	2-2-1 永續發展指導原則	14
2-23	政策承諾	3-2-1 誠信經營政策與承諾	32
2-24	納入政策承諾	3-2-1 誠信經營政策與承諾	32
2-25	補救負面衝擊的程序	3-2-5 補救負面衝擊之程序	33
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-2-4 尋求建議與提出疑慮之機制	33
		5-1-3 溝通機制與勞資議合	52
2-27	法規遵循	3-3 法規遵循	34
2-28	公協會的會員資格	1-3-5 協會成員與外部參與	8
2-29	利害關係人議合方針	2-3 利害關係人溝通	16
2-30	團體協約	5-1-3 溝通機制與勞資議合	52
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	2-4-1 重大議題鑑別流程	19
3-2	重大主題列表	2-4-3 重大議題列表	22
3-3	重大主題管理	2-1-4 執行基礎	14
		2-4-5 影響邊界	23
特定主題揭露			
201-2	氣候變遷財務影響	4-1 氣候變遷調適方法	39
205	反貪腐	3-2-3 反貪腐與公平競爭管理	33
207	稅務	3-1-5 稅務治理與透明度	31
302-1	組織內部能源消耗量	4-3-2 能源使用量	47
302-3	能源密集度	4-3-3 能源使用分析	47
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-2-1 直接排放與能源間接排放	45
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體 排放	4-2-1 直接排放與能源間接排放	45

GRI 準則 編號	揭露項目	對應章節	頁碼
305-4	溫室氣體排放密集度	4-2-1 直接排放與能源間接排放	45
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4-4-1 永續供應鏈篩選與評鑑	49
401-1	新進員工與離職率	5-1-2 招募與留才績效	51
401-2	員工福利	5-2-3 薪資激勵與員工福利保障	55
401-3	育嬰留職停薪	5-1-4 育嬰權益與家庭支持	53
403-1	職業安全衛生管理系統	5-4-1 職業安全衛生管理	66
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5-4-2 危害辨識、風險評估與事故調查	67
403-3	職業健康服務	5-4-4 職業健康服務與促進	68
403-4	有關職安衛之工作者參與及溝通	5-4-3 工作者參與、諮商與溝通	67
403-5	有關職業安全衛生工作者訓練	5-4-5 職安訓練與文化建構	69
403-9	職業傷害	5-4-6 職業傷害與疾病統計	71
404-1	平均受訓時數	5-3-1 員工訓練體系與績效	62
404-2	職能提升與過渡協助方案	5-3-2 職能提升與過渡協助方案	65
404-3	定期績效及職業發展檢核比例	5-3-3 績效評核與職涯發展檢核	65
405-1	治理單位與員工的多元化	5-2-5 治理單位與員工的多元化	59
405-2	女性對男性薪資與薪酬比率	5-2-2 薪酬平等與年度總薪酬比率	55
406-1	歧視事件處理	5-2-6 人權維護與不歧視	60
418-1	客戶隱私保護	3-4-4 個人資料保護	36

附錄二：SASB 海運及承攬物流業準則對照表

準則選用理由：本公司主要從事海空運貨物承攬及跨境物流服務，營運模式以整合海運、空運及陸運承運商為主，無自有船舶、航空機隊或貨運車隊。依 SASB「空運與物流業（Air Freight & Logistics）」產業定義，運輸物流服務包含與公路、鐵路、海運及空運業者簽約安排運送，並涵蓋貨運承攬及非資產型物流業者，故本公司採用 TR-AF 單一產業準則揭露；對不涉及自有運具之指標，逐項說明不適用原因。

揭露主題 (Topic)	指標代碼 (Code)	永續揭露指標 (Metric)	回應章節／實質適用性與省略說明
溫室氣體排放 (GHG Emissions)	TR-AF-110a.1	全球範疇一溫室氣體排放總量	114 年範疇一排放量為 6.68 公噸 CO ₂ e，全數來自臺灣母公司公務車汽油使用；本公司無自有船舶、航空機隊或貨運車隊，故無貨運運具燃料之直接排放。詳見「4-2 溫室氣體管理」。
溫室氣體排放 (GHG Emissions)	TR-AF-110a.2	管理範疇一排放之短期及長期策略或計畫、減量目標，以及目標達成績效分析	本公司持續辦理溫室氣體盤查、公務車油耗管理、節能措施及物流作業數位化，並透過低碳運輸夥伴議合降低供應鏈排放。減量目標、執行措施及年度績效詳見「4-2 溫室氣體管理」及「4-4-2 綠色物流」。
溫室氣體排放 (GHG Emissions)	TR-AF-110a.3	(1)公路運輸燃料消耗量及天然氣、再生燃料占比；(2)空運燃料消耗量及替代燃料、永續航空燃料占比	【不適用說明】本指標範圍限於企業直接消耗之公路及空運貨運燃料。本公司無自有貨運車隊及航空機隊，運輸服務均由外部承運商提供，故無直接貨運燃料消耗量及燃料占比可供揭露。公務車燃料已納入 TR-AF-110a.1 及能源管理章節。
空氣品質 (Air Quality)	TR-AF-120a.1	氮氧化物(不含 N ₂ O)、硫氧化物及懸浮微粒(PM10)排放量	【不適用說明】本公司無自有航空機隊、貨運車隊或固定燃燒污染源，未直接產生本指標所列運輸空氣污染物；相關運輸活動由外部承運商執行。
勞動實務 (Labor Practices)	TR-AF-310a.1	被歸類為獨立承包商之司機占比	【不適用說明】本公司無自有貨運車隊或卡車司機，陸運服務係委由外部承運商執行，故無本公司司機可計算獨立承包商占比。
勞動實務 (Labor Practices)	TR-AF-310a.2	因違反勞動法規相關法律程序所造成之金錢損失總額	114 年度未發生因違反勞動法規相關法律程序所造成之金錢損失，金額為新臺幣 0 元。詳見「5-4 職業安全與員工健康」及法規遵循相關章節。

揭露主題 (Topic)	指標代碼 (Code)	永續揭露指標 (Metric)	回應章節／實質適用性與省略說明
勞動力健康與安全 (Workforce Health & Safety)	TR-AF-320a.1	(1)總可記錄事故率 (TRIR)；(2)正式員工及約僱員工死亡率	114 年度本公司受僱工作者可記錄職業傷害人數為 0，總可記錄事故率 (TRIR)為 0，死亡人數及死亡率均為 0。本公司無自有卡車司機；外部承運商人員不納入本公司員工統計邊界。詳見「5-4 職業安全與員工健康」。
供應鏈管理 (Supply Chain Management)	TR-AF-430a.2	各運輸方式之整體溫室氣體排放足跡 (公噸 CO ₂ e／公噸公里)	【尚未完整揭露】本公司屬非資產型貨運承攬商，海運、空運及陸運皆由外部承運商執行。目前尚未取得各承運商一致且完整之燃料、貨重及運距資料，故 114 年度尚無法依各運輸方式計算每公噸公里之整體溫室氣體排放足跡。後續將配合範疇三盤查，逐步建立承運商資料蒐集及估算方法。
供應鏈管理 (Supply Chain Management)	TR-AF-430a.3	識別、評估及管理與簽約承運商安全相關之營運中斷風險政策與策略	本公司透過承運商資格審查、合約管理、外部稽核及異常事件通報機制管理供應鏈安全。昱臺國際自 103 年取得 AEO 安全認證優質企業證書，114 年商業夥伴外部稽核合規率為 100%；並規劃替代承運商、港口及運輸路線，以降低供應鏈中斷風險。詳見「4-4 永續供應鏈管理」。
事故與安全管理 (Accident & Safety Management)	TR-AF-540a.1	安全管理系統之實施及成果說明	本公司以 AEO 安全管理制度、承運商審查、貨物作業及異常通報程序管理貨運安全，並持續進行商業夥伴稽核。114 年商業夥伴外部稽核合規率為 100%，重大客訴為 0 件。詳見「3-5 客戶關係管理」及「4-4 永續供應鏈管理」。
事故與安全管理 (Accident & Safety Management)	TR-AF-540a.2	航空事故數量	【不適用說明】本公司非航空運輸營運人，無自有或營運航空器，空運服務由航空公司承運，故無本公司航空事故可供揭露。
事故與安全管理 (Accident & Safety Management)	TR-AF-540a.3	道路事故及事件數量	【不適用說明】本公司無自有貨運車隊或卡車司機，陸運配送由外部承運商執行，故無本公司貨運車隊道路事故及事件可供揭露。

活動指標 (Activity Metrics)

活動指標	代碼	回應內容／適用性說明
(1)公路運輸及(2)空運之收入噸公里(RTK)	TR-AF-000.A	【尚未完整揭露】本公司為非資產型貨運承攬商，未自營公路或航空運輸；目前作業系統尚未依 SASB 定義彙整各運段之貨重與實際運距，故 114 年度未揭露 RTK。後續將評估以運單貨重及運輸里程建立統計口徑。
(1)公路運輸及(2)空運之載重係數	TR-AF-000.B	【不適用說明】本公司無自有貨運車隊或航空機隊，亦不控制承運工具之核定載重及實際運行里程，故無法計算自營運具之載重係數。
員工人數及卡車司機人數	TR-AF-000.C	114 年底全球員工總數為 393 人(臺灣 153 人、海外 240 人)；本公司無自有貨運車隊，卡車司機人數為 0 人。詳見「5-1-1 人力組成現況」。

附錄三：TCFD 建議揭露索引表

核心要素	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理 Governance	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4-1 氣候變遷調適方法	39
治理 Governance	b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4-1 氣候變遷調適方法	39
策略 Strategy	a. 組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4-1 氣候變遷調適方法	39-40
策略 Strategy	b. 氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃的衝擊	4-1 氣候變遷調適方法	39-40
策略 Strategy	c. 考慮不同氣候相關情境下，組織策略的韌性	4-1 氣候變遷調適方法	39-40
風險管理 Risk Management	a. 氣候相關風險的辨識和評估流程	4-1 氣候變遷調適方法	40
風險管理 Risk Management	b. 氣候相關風險的管理流程	4-1 氣候變遷調適方法	40
風險管理 Risk Management	c. 氣候相關風險辨識、評估和管理流程如何整合至整體風險管理制度	4-1 氣候變遷調適方法	40
指標與目標 Metrics & Targets	a. 用於評估氣候相關風險與機會的指標	4-1 氣候變遷調適方法	40
指標與目標 Metrics & Targets	b. 揭露範疇一、範疇二及若適用範疇三之溫室氣體排放量與相關風險	4-1 氣候變遷調適方法	40
指標與目標 Metrics & Targets	c. 用於管理氣候相關風險與機會的目標，以及達成目標的績效表現	4-1 氣候變遷調適方法	40

附錄四：上櫃公司氣候相關資訊揭露索引表

代碼	上櫃公司氣候相關資訊揭露項目	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4-1-1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)	39
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務，短期、中期、長期。	4-1-1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)	39
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4-1-2 氣候變遷相關風險	41
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4-1-1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)	39
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4-1-4 氣候情境分析與策略韌性	42
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4-1-5 減碳減量路徑與轉型計畫	44
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未執行內部碳定價，後續將視國內外法規與碳費、碳稅、CBAM 等制度之影響，研議相關策略	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證，應說明來源及數量。	4-1-1 氣候變遷相關財務架構揭露 (TCFD)	39
9	溫室氣體盤查及確信情形。	4-2 溫室氣體管理	45

附錄五：公司認證與證書一覽

AEO 安全認證優質企業證書

	
安全認證優質企業證書 <i>TWAEO Certificate</i>	
 TWAEO	證書號碼/ Certificate No. TWAEO-103000037
證書持有人 Holder of the Certificate	發證機關 Issuing Authority
昱臺國際股份有限公司 ITI INTERNATIONAL TRANSPORTATION INC	財政部關務署 Customs Administration Ministry of Finance
統一編號/ BAN No. 84938207	
安全認證優質企業行業別 Business Type of TWAEO	
☒ 承攬業 Freight Forwarder ☒ 報關業 Customs Broker	
資格生效日期：中華民國 103 年 12 月 4 日 Effective Date of the AEO Status: Dec 4, 2014	