

**NPC** 全國加油站



# 2022

**全國加油站  
股份有限公司**

National Petroleum Co., Ltd.

**永續報告書**  
Sustainability Report

# 目錄

## 0

### 前言

關於本報告書  
經營者的話

## 1

### 永續管理與溝通

- 1.1 關於全國加油站
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別及分析

## 2

### 誠信經營

- 2.1 公司治理
- 2.2 營運績效
- 2.3 法規遵循
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 客戶的健康與安全
- 2.6 風險管理

## 3

### 環境永續管理

- 3.1 能源
- 3.2 物料與廢棄物管理
- 3.3 水資源管理
- 3.4 溫室氣體排放
- 3.5 氣候變遷調適



# 4

## 友善職場、完善教育

4.1 員工政策與概況

4.2 發展與訓練

4.3 員工關懷

# 5

## 友善社會

5.1 社會公益

# 6

## 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：上市上櫃氣候相關資訊對照表

附表四：永續揭露指標—油電燃氣業



# 0 前言

關於本報告書

經營者的話

# 0. 前言

## 0

前言

## 1

永續管理與  
溝通

## 2

誠信經營

## 3

環境  
永續管理

## 4

友善職場、  
完善教育

## 5

友善社會

## 6

附錄

## 關於本報告書

### 報告書邊界範疇

本報告書揭露範疇以全國加油站股份有限公司（下稱全國加油站、本公司、我們）為主體，資訊揭露期間為 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）。報告書內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求部分數據績效有其可比較性及完整性，部分內容會涵蓋 2022 年 1 月 1 日以前，以及 2022 年 12 月 31 日之後，未來報告書亦會於每年編制並公開揭露。

2022 年永續報告書為全國加油站第一年編製的報告書，故無資訊重編之情事，本公司之合併財報關係企業包含埔祥開發、上員等公司，2022 年度上半年關係企業亦包含展拓管理顧問（股）公司，惟已於 2022 年 7 月 1 日出售其全部持股，自第 3 季起不再將其納入本公司合併財務報表編製主體故此永續報告書不包含展拓管理顧問（股）公司。

### 編製依據

本報告書架構參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為本次永續報告書揭露之原則與架構，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以及使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰，資料及數據係由總公司各部門提供，數據之正確性亦經由安永會計師事務所財策認證。

### 報告書發行時間

此為全國加油站所編製之第 1 本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

上一發行版本：無。

現行發行版本：2023 年 9 月發行。

### 報告書聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：全國加油站股份有限公司／總經理室

電話：02-29356500#242

地址：台北市文山區羅斯福路 6 段 140 號 4 樓

E-mail：peggy@npcgas.com.tw

投資人專區：

<http://inv.npcgas.com.tw/html/investors/index.aspx>

## 經營者的話

COVID-19 疫情自 2020 年初開始蔓延全球，延燒時間長達三年，嚴重打亂全球經濟活動。台灣雖也歷經幾次疫情升溫與病毒株變異，但幸而在政府採行嚴密的行控管制及促進疫苗普及率的政策下，得以逐步走向與病毒共存的後疫情時代。然，2022 年初，俄烏戰爭爆發造成能源供應危機、糧食短缺，以致通膨加劇，美國終結多年貨幣寬鬆政策，開升息第一槍，期以抑制通膨。至 12 月累計共升息 17 碼。此外，地球暖化帶來的氣候變遷加劇，亦不容忽視，如何調適並減緩碳排放，對人類來說實是重大挑戰！面對這些動盪的局勢，公司嚴密關注並與時俱進的擬定相關策略，以期在永續道路上穩健前行。

在溫室氣體排放減量的議題下，我們深知節能減碳的重要。本公司早在 2014 年即著手將傳統燈具汰換為節能燈具，且採漸進式逐站汰換招牌，全面使用 LED 燈條，大幅降低電力用量。2022 年，我們跟隨政府腳步，響應「2050 淨零排放」全球重要政策，擬定每年 3% 為減排目標。而 2040 年禁售燃油車的議題，更是切身影響公司未來營運。近年汽車引擎技術的提升，油電車的油耗幾乎是傳統燃油的一半，燃油市場逐年萎縮是可預見的局勢，故本公司亦著手布局充電市場，預計 2023 年於部分加油站開始提供服務。

加油站係屬於人力密集的服務產業，即使投入自助加油服務多年，截至 2022 年底，員工人數仍高達 2,032 人。本公司視員工為資產，秉持「以人為本」的精神，以勞動基準法為基礎，再提供多項保障與福利。此外，本公司長年超額進用身心障礙者為員工，身體力行、關懷弱勢。2022 年，公司發起捐血活動，盼能拋出橄欖枝，讓更多人能一起投身公益活動。

我們深信在面對全球永續 ESG 的平衡發展面向上，全國加油站勢必得更穩健經營，除了發展循環經濟外，亦須兼顧碳管理、再生能源的環境議題；對內部人才結構與多元競爭力，不僅認同且遵照《聯合國世界人權宣言》等國際準則外，制定人權政策與相關保障措施亦不遺餘力；對於社區和環境的社會責任，更是我們應肩負起的社會責任，不論是關懷弱勢、協助社區發展，都是我們未來積極去前進的方向！

董事長簽名







# 1 永續管理與溝通

1.1 關於全國加油站

1.2 利害關係人議合

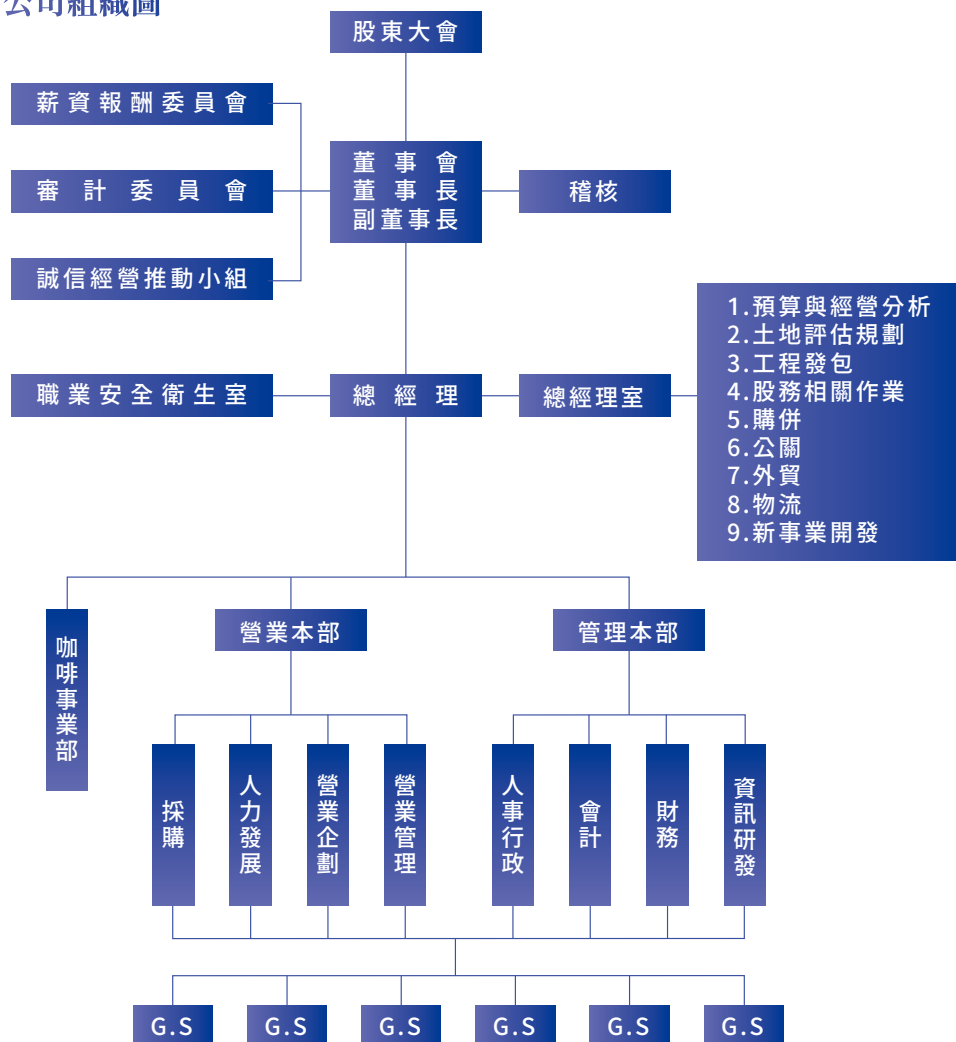
1.3 重大主題鑑別及分析

# 1. 永續管理與溝通

## 1.1 關於全國加油站

### 公司簡介

#### 公司組織圖



部門	主要職掌
總經理室	公司規章審查、預算與經營分析、土地評估規劃、各項工程之規劃、設計、發包、股務相關作業、購併、公關、外貿、物流、新事業開發及勞工安全衛生。
內部稽核	評估全公司內部控制制度之缺失及衡量營運效率，適時提供改善建議，以確保內部控制制度有效實施並協助管理階層確實履行其責任。
財務部	辦理公司資金及財務管理與投資分析等相關作業、利潤計畫之擬定與編製。
會計部	會計作業之規劃與執行、預算作業、稅務作業之研究與執行、會計制度及系統之規劃與執行。
人事行政部	人才招聘與任用、相關人事業務制度、公共設施、職工福利及總務管理等之作業規劃與執行。
營業管理部	整合公司年度營業計畫目標，並督導公司營業績效。
人力發展部	員工訓練與發展、績效評估與管理。
營業企劃部	規劃公司整體行銷策略，給予營業部門後勤支援，以期達成設定之營業目標。
採購部	採購業務之執行、各項設備之維修與保養規劃、污染防治等相關業務。
資訊研發部	網路管理、電腦設備維護及應用系統、資料庫的規劃與建構。
職業安全衛生室	擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
咖啡事業部	連鎖咖啡館經營。

0

前言

1

永續管理與  
溝通

2

誠信經營

3

環境  
永續管理

4

友善職場、  
完善教育

5

友善社會

6

附錄



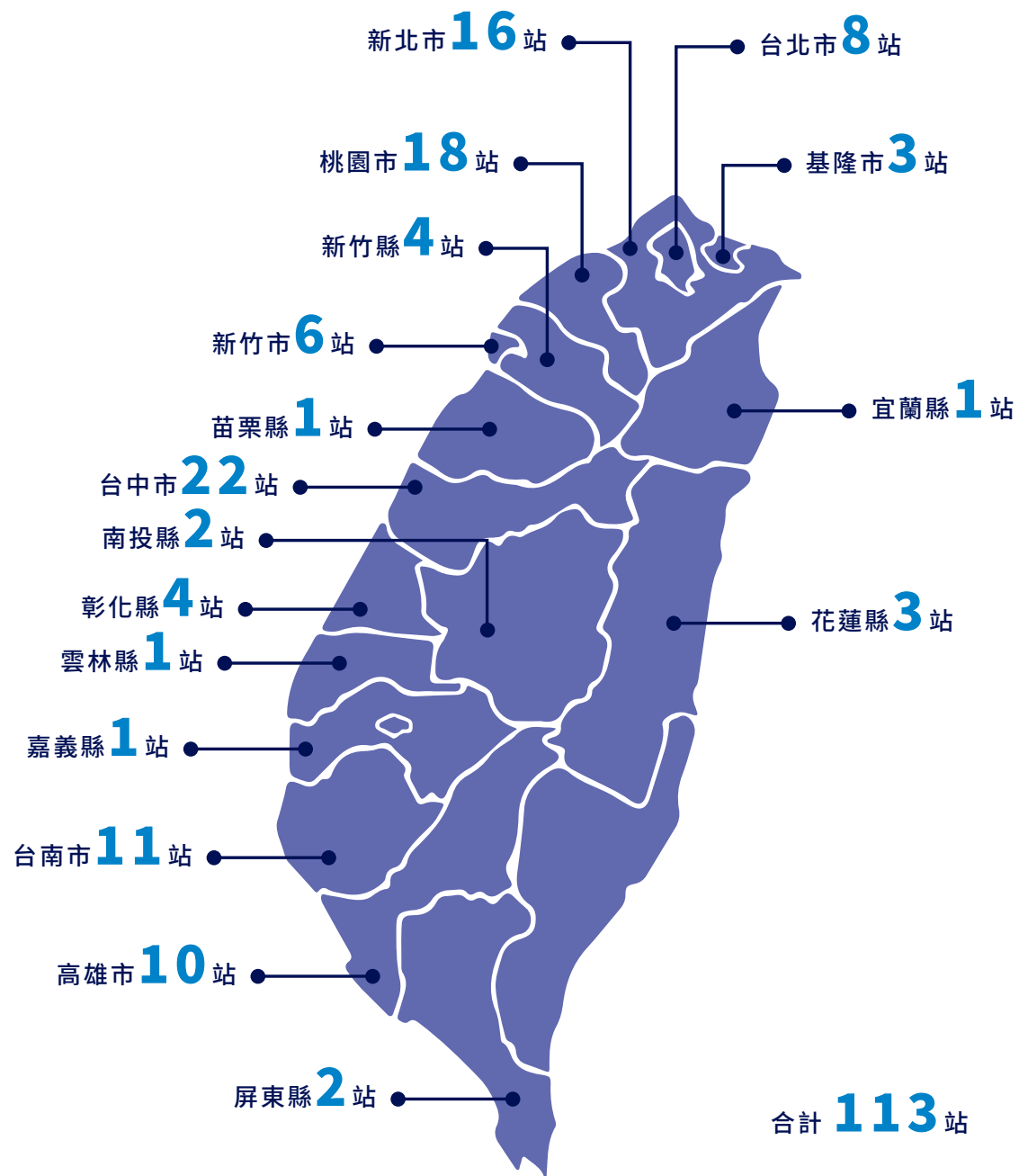
## 公司概況

公司名稱	全國加油站股份有限公司	上市日期	2000 年 9 月 11 日
英文名稱	National Petroleum Co., Ltd.	主要經營業務	加油站供售汽、柴油和潤滑油、洗車機洗車服務
創立日期	1988 年 8 月 8 日	董事長	賴正時
市場別	上市	總經理	蔡佳璋
股票代碼	9937	員工人數	2,032 人 (2022.12.31)
產業別	油電燃氣業	總部位置	台北市文山區羅斯福路 6 段 140 號 4 樓
上櫃日期	1995 年 12 月 27 日	資本額	新台幣 30.9 億元

## 公司外觀



## 營運據點



## 產品與服務

本公司為民營加油站業，全台營業據點共 113 站，主要經營汽、柴油零售，同時提供洗車服務，客戶類型為廣大不特定的汽機車用戶。我們常年在地深耕，建立會員制度；並致力於與異業結盟，力求提供消費者更深、更廣之服務。

2022 年間公司仍受 Covid-19 疫情影響，在政府適當的防疫政策及足夠的疫苗覆蓋概率下，搭配國旅補助等振興經濟措施，國內的旅運需求提高、公司業績回溫；2022 年度總銷售量為 880,384 公秉，較前一年度增加 4.59%。

單位：公秉；新台幣仟元

公司產品或服務項目			
產品或服務項目	銷售量 (淨量)	銷售金額 (淨額)	營業比重
超級柴油	264,105	6,545,204	27.09%
92 無鉛汽油	110,514	2,968,162	12.28%
95 無鉛汽油	456,868	12,884,290	53.32%
98 無鉛汽油	48,897	1,476,675	6.11%
兌換點數及禮品收入	-	39,081	0.16%
勞務	-	209,060	0.87%
副產品及其他	-	42,080	0.17%
合計	880,384	24,164,552	100.00%

## 持股結構

截止日期：2023 年 4 月 23 日

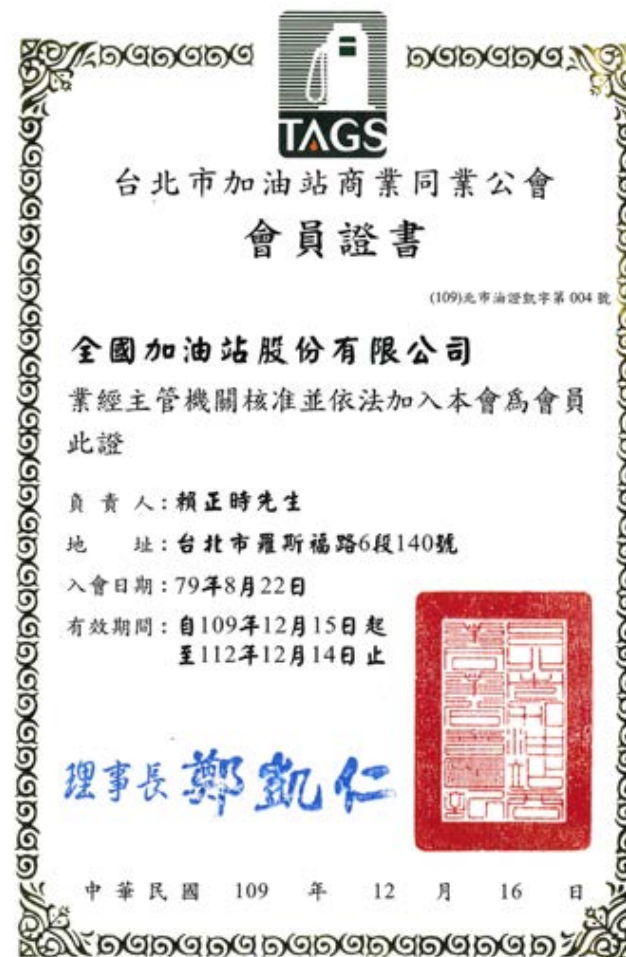
持股結構表		
股東	持有股數	持股比例 (%)
政府機構	0	0.00
金融機構	18,000	0.00
其他法人	193,969,207	63
個人	109,562,844	35
外國機構及外人	5,492,949	2
合計	309,043,000	100



## 參與公協會

本公司為促進並與同行業者互相交流，提高自身能力並維持良好關係，依法已加入各縣市加油站商業同業公會，相關之公協會如下表所示：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台北市加油站商業同業公會	理事
桃園市加油站商業同業公會	理事
新北市加油站商業同業公會	理事
台中市加油站商業同業公會	理事
彰化縣加油站商業同業公會	候補監事
嘉義縣加油站商業同業公會	理事
台南市加油站商業同業公會	理事
新竹市加油站商業同業公會	會員
新竹縣加油站商業同業公會	會員
苗栗縣加油站商業同業公會	會員
南投縣加油站商業同業公會	會員
雲林縣加油站商業同業公會	會員
高雄市加油站商業同業公會	會員
屏東縣加油站商業同業公會	會員
宜蘭縣加油站商業同業公會	會員
花蓮縣加油站商業同業公會	會員
台灣電力發展協會	團體會員



## 1.2 利害關係人議合

本公司利害關係人參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、當地社區、客戶、消費者、供應商、社福組織、商業夥伴、非政府組織、公協會等，及參考同業之利害關係人，再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者優先考量為重要利害關係人，並與公司高階主管討論後確認為本公司 2022 年度之重要利害關係人。

2022 年最終鑑別所選出全國加油站之利害關係人共 7 大類，分別為股東與其他投資人、金融機構、員工與其他工作者、政府、當地社區、消費者 / 客戶及供應商。

### 利害關係人溝通

利害關係人	股東與其他投資人	
利害關係人對本公司的意義	公司的永續經營需要股東及投資人長期的認同與支持。	
溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<ul style="list-style-type: none"> <li>股東會</li> <li>投資人關係窗口 ( 電話 / E-mail )</li> <li>法人說明會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 1 次</li> <li>即時</li> <li>每年 1 次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>辦理股東會 ( 常會 ) 1 次，公告有開會通知書、議事手冊、股東會年報及年度財務報告等中英文版。</li> <li>投資人關係窗口服務 5 次。</li> <li>接待投信法人拜訪 1 次、電訪 1 次。</li> <li>受邀參加國內產業座談會 ( 法人說明會 ) 1 次。</li> </ul>

利害關係人	金融機構	
利害關係人對本公司的意義	為與本公司共同合作行銷活動的商業夥伴，透過活動吸引消費者前來消費，促進雙方的業務發展。	
溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<ul style="list-style-type: none"> <li>電話專線</li> <li>書信往來</li> <li>E-mail</li> <li>通訊軟體</li> <li>拜訪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保行銷活動順利執行及改善問題。</li> </ul>

利害關係人	員工與其他工作者	
利害關係人對本公司的意義	員工對於本公司是重要的資產，透過精良的教育訓練並提供適當薪酬與優良工作環境，以造就公司永續發展的條件。	
溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<ul style="list-style-type: none"> <li>E-mail</li> <li>勞資會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>隨時</li> <li>每三個月一次</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>藉由員工所陳述之事實或建議，優化公司流程。</li> <li>2022 年度共舉辦 76 次勞資會議，傳達各項勞動權利及對僱用童工、禁止強迫勞動等。</li> </ol>



利害關係人	政府	
利害關係人對本公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源局：為加油站的目的事業主管機關，加油站之申請、營業等受其管理。</li> <li>各縣市政府加油站管理單位：有關公司各營業站的平面配置變更、環保申報備查等管理。</li> <li>證交所受主管機關委託監管及協助公司瞭解並遵守法令規範，間接保護股東或其他投資人利益。</li> </ul>	
溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<ul style="list-style-type: none"> <li>宣導說明會</li> <li>各項公告申報</li> <li>勞動檢查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>定期或不定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參加各項宣導說明會，共計 4 場。</li> <li>發布中、英文重大訊息各 10 則；公告申報 186 則。</li> <li>檢討並優化管理及作業流程，以符合法令要求。</li> </ul>

利害關係人	當地社區（地主）	
利害關係人對本公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司營業據點中，約有 65% 為租賃加油站。</li> <li>租賃之加油站到期續租與否、承租期間站體的修繕、設備更新等對公司營運有其重要性。</li> </ul>	
溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<ul style="list-style-type: none"> <li>電話</li> <li>E-mail</li> <li>拜訪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>即時</li> <li>即時</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期與業主互動溝通站點營運狀況，保持良好溝通管道，讓業主了解市場狀況。2022 年度共 10 個營業據點完成續約，續約率達 100%，並協助其中 1 個續約據點之業主進行地下設備重建。</li> </ul>

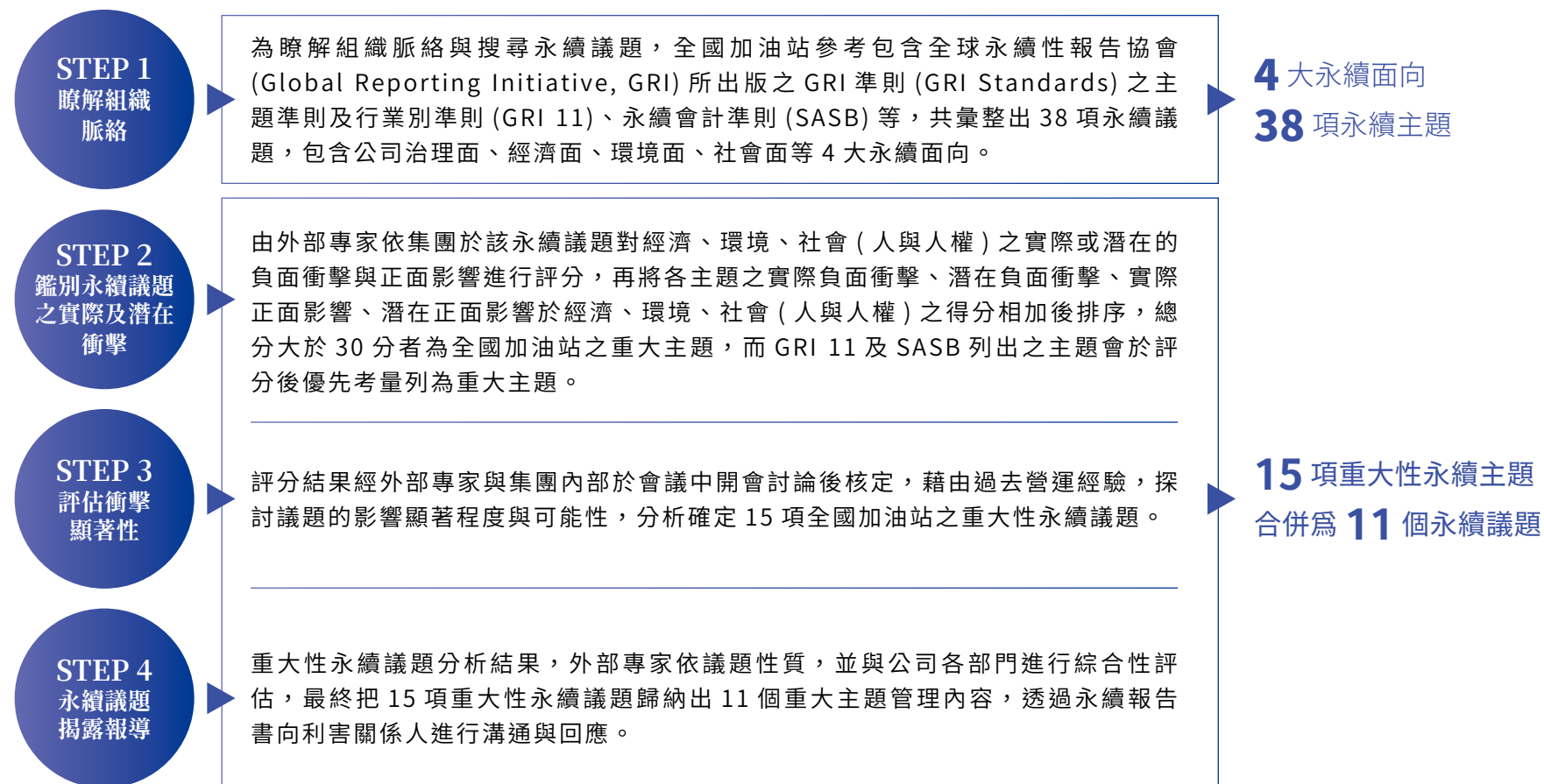
利害關係人	消費者 / 客戶	
利害關係人對本公司的意義	本公司係車用燃油零售批發通路事業，並提供其他加值服務（如：洗車服務），因此消費者為公司業務發展的關鍵。	
溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客服專線</li> <li>• 客服信箱</li> <li>• 各加油站現場服務人員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 上班時段內即時 (上班時段 8:30-17:30)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每季更新優惠活動；更換活動海報 10,000 張、活動看板 550 座；更新網站廣告 100 則及 APP 活動廣告 50 則；發出 APP 行動加油優惠券 2,880 萬張、聯名卡活動 EDM 60 萬則、活動簡訊 6 萬則；陳列合作信用卡降價優惠立牌 200 座。</li> <li>2. 透過客服專線與信箱管道，與消費者之互動計有 11,094 人次。</li> </ol>

利害關係人	供應商	
利害關係人對本公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 油品供應商：主要供應商，公司所販售之汽柴油品係為台塑石化股份有限公司所提供，公司與其簽訂長期的供售合約以保障供貨來源的穩定性。</li> <li>• 其他供應商：如加油機、洗車機、環保公司等，確保加油站正常營運，提供完善的公共服務。</li> </ul>	
溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 電話</li> <li>• E-mail</li> <li>• 拜訪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 即時</li> <li>• 即時</li> <li>• 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 油品供應商： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每日透過資訊系統進行訂油、了解交運狀況。</li> <li>2. 每周價格調整通知。</li> <li>3. 定期核付貨款。</li> </ol> </li> <li>• 其他供應商： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不定期設備檢修。</li> <li>2. 辦理各項環保檢測及申報。</li> </ol> </li> </ul>

## 1.3 重大主題鑑別及分析

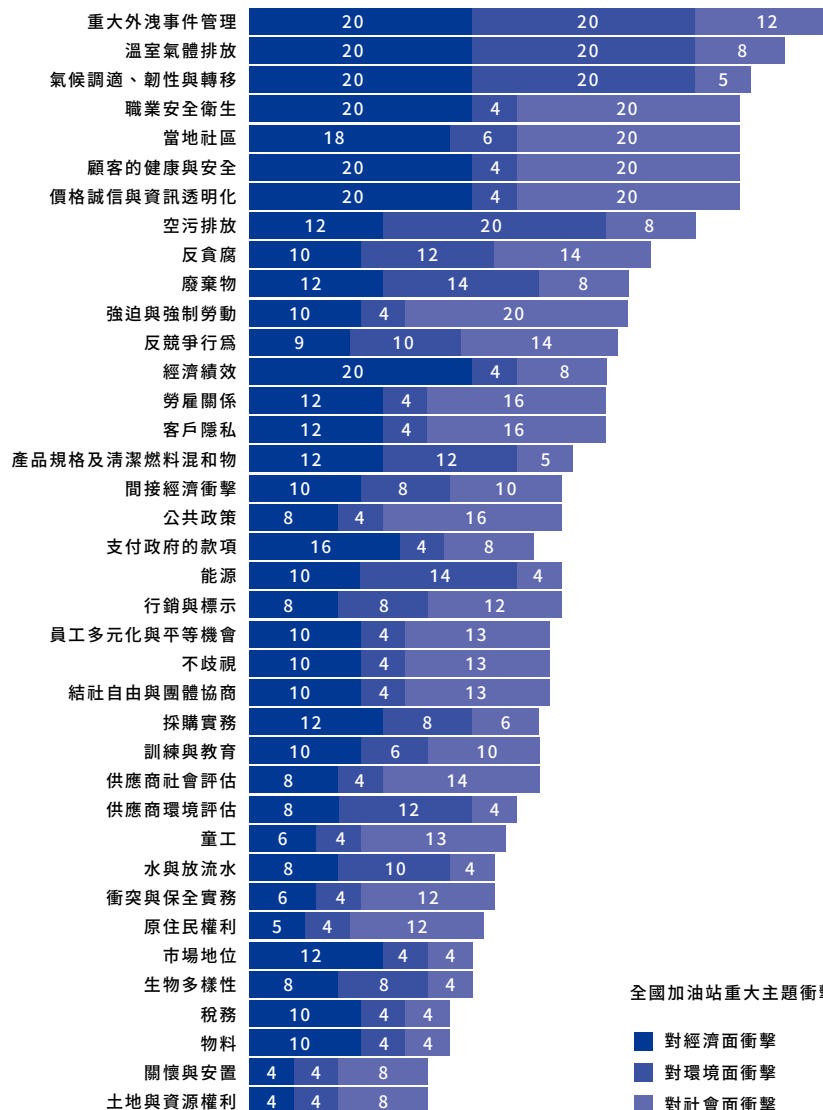
全國加油站透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2022 年度之重大主題，並會於重大主題管理中，藉由有效地回應各利害關係人關注的議題，來使各閱聽人瞭解本公司未來的方針與走向。

為了讓永續報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「瞭解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。





## 重大主題鑑別結果



全國加油站重大主題衝擊程度



## 全國加油站重大主題排序

1. 重大外洩事件管理、空污排放、廢棄物
2. 溫室氣體排放、氣候調適、韌性與轉移
3. 職業安全衛生
4. 當地社區
5. 顧客的健康與安全
6. 價格誠信與資訊透明化、反競爭行為
7. 反貪腐
8. 強迫與強制勞動
9. 經濟績效
10. 勞雇關係
11. 客戶隱私

## 全國加油站次要主題排序

12. 產品價格及清潔燃料混合物
13. 間接經濟衝擊
14. 公共政策
15. 支付政府的款項
16. 能源
17. 行銷與標示
18. 員工多元化與平等機會
19. 不歧視
20. 結社自由與團體協商
21. 採購實務
22. 訓練與教育
23. 供應商社會評估
24. 供應商環境評估
25. 童工
26. 水與放流水
27. 衝突與保全實務
28. 原住民權利
29. 市場地位
30. 生物多樣性
31. 稅務
32. 物料
33. 關懷與安置
34. 土地與資源權利

## 重大主題管理列表

永續議題名稱	重大主題項目	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象	對應章節
排放與廢棄物	空污排放 (GRI305) 重大外洩事件管理 廢棄物 (GRI306)	為響應政府政策，本公司近年來已逐步開始汰換老舊器具，並規劃未來將進行全面盤查，進而擬定相關減排策略，並減少廢棄物之產生。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>環境面 - 實際 / 正面影響：</b> 藉由更新新型設備可以有效降低環境之衝擊。</li> <li>• <b>經濟面 - 實際 / 負面衝擊：</b> 採購相關器具，加上廢棄物處理花費，會導致公司成本支出增加。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 金融機構 (促成)</li> <li>• 政府 (促成)</li> <li>• 消費者 / 客戶 (直接相關)</li> <li>• 當地社區 (直接相關)</li> </ul>	三、 環境永續 管理
氣候變遷因應	溫室氣體 排放 氣候調適 韌性與轉移 (GRI305)	響應政府淨零倡議，守護環境、永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>經濟面 - 實際 / 正面影響：</b> 公司屬油電燃氣業，藉由逐步轉型，同時為政府淨零碳排政策準備，為公司塑造新一代形象。</li> <li>• <b>經濟面 - 潛在 / 負面衝擊：</b> 為減少碳排放量，公司勢必會耗費更多資源並嘗試不同方向，增加財務支出負擔。</li> <li>• <b>環境面 - 實際 / 正面影響：</b> 使用低耗能等工具，以達到永續經營的結果。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 金融機構 (促成)</li> <li>• 政府 (促成)</li> <li>• 消費者 / 客戶 (直接相關)</li> <li>• 當地社區 (直接相關)</li> </ul>	三、 環境永續 管理

永續議題名稱	重大主題項目	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象	對應章節
職業安全衛生	職業安全衛生 (GRI403)	<p>【職業安全衛生政策】</p> <p>打造安全健康工作環境。 履行安衛法規要求事項。 消除職場危害降低風險。 持續改善提升管理績效。 強化工作者參與及諮商。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>經濟與人權面 - 潛在 / 負面衝擊：</b> 若有重大職災之情事，除了患者或本公司員工皆暴露於危險之中，對於公司本身亦可能會導致停工之結果，對公司營運及商譽皆有衝擊。</li> <li>• <b>經濟與人權面 - 實際 / 正面影響：</b> 工安之教育訓練與宣導若安排完善，不僅公司員工可以安心工作，長期的零工傷率亦能強化公司形象。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 供應商 (促成)</li> <li>• 政府 (促成)</li> <li>• 員工與其他工作者 (直接相關)</li> </ul>	四、友善職場、完善教育
當地社區	當地社區 (GRI413)	<p>敦親睦鄰一直是本公司之政策，透過與社區共榮之概念，維持與當地社區的良善關係。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>社會面 - 實際 / 正面影響：</b></li> <li>• 公司以敦親睦鄰為宗旨，積極與各當地社區維護良好關係，塑造公司良好形象。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 政府 (促成)</li> <li>• 員工與其他工作者 (促成)</li> <li>• 當地社區 (直接相關)</li> <li>• 消費者 / 客戶 (直接相關)</li> </ul>	五、友善社會
顧客的健康與安全	顧客的健康與安全 (GRI416)	<p>全國加油站重視油品之安全、有效及品質，只有將品質把關好，才能進一步確保顧客的健康與安全。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>經濟及人權面 - 實際 / 正面影響：</b> 公司透過對油品的把關，將顧客之健康與安全放在第一位，同時遵循各項法律之規定，以維持良好的品質為理念確保顧客健康。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 員工與其他工作者 (促成)</li> <li>• 政府 (促成)</li> <li>• 供應商 (促成)</li> <li>• 當地社區 (直接相關)</li> <li>• 消費者 / 客戶 (直接相關)</li> </ul>	二、誠信經營



永續議題 名稱	重大主題 項目	描述組織與重大主題相關 的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象	對應 章節
誠信經營	價格誠信與 資訊透明化 反競爭行為 (GRI206)	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司為油品通路商，加油站營運係依照加油站設置管理規則規定，有關油品品質、加注數量、零售價格揭露等皆有一定的規範。</li> <li>在維護交易秩序與消費者利益方面，公司依循公平交易法之規定進行商業活動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>經濟面 - 實際 / 正面影響：</b> 公司對於油品相關程序皆遵循各項規範，透過完全透明化之資訊，及依循公平交易法之規定，使客戶信任我們，進而增加公司營收。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東與其他投資人 (促成)</li> <li>金融機構 (促成)</li> <li>員工與其他工作者 (直接相關)</li> <li>政府 (直接相關)</li> <li>消費者 / 客戶 (直接相關)</li> </ul>	二、 誠信經營
反貪腐	反貪腐 (GRI205)	落實誠信經營，積極防範不誠信行為。	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>經濟面 - 潛在 / 負面衝擊：</b> 若公司內部人員有貪腐賄賂之情事，會影響公司形象並使公司有所損失。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東與其他投資人 (促成)</li> <li>員工與其他工作者 (直接相關)</li> <li>政府 (直接相關)</li> <li>消費者 / 客戶 (直接相關)</li> </ul>	二、 誠信經營
強迫與 強制勞動	強迫與強制 勞動 (GRI409)	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權政策執行方針以禁止強迫勞動為主要推動方向。</li> <li>恪守所有適用的薪資及工時法規。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>經濟及人權面 - 潛在 / 負面衝擊：</b> 若公司不符規定，強迫員工加班，不僅使員工身心受創，亦會使公司形象受損。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府 (促成)</li> <li>員工與其他工作者 (直接相關)</li> </ul>	四、 友善職場、 完善教育
經濟績效	經濟績效 (GRI201)	本公司持續積極擴張業務，並強化會員經營，維繫公司在業界的競爭力；財務操作上不從事高風險投資 (如衍生性金融商品)，力求利益最大化。	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>經濟面 - 實際 / 正面影響：</b> 擬定良好的財務策略，可以使公司之營運狀況愈加穩健、卓越，並得以永續經營。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工與其他工作者 (促成)</li> <li>金融機構 (促成)</li> <li>供應商 (促成)</li> <li>股東與其他投資人 (直接相關)</li> <li>消費者 / 客戶 (直接相關)</li> </ul>	二、 誠信經營

永續議題名稱	重大主題項目	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象	對應章節
勞雇關係	勞雇關係 (GRI401)	建置完整的薪酬制度及完整的員工福利。	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>經濟面 - 潛在 / 負面衝擊：</b> 如不進行勞雇關係管理，公司未來有可能會面臨營運上的風險，亦有可能受到法規層面上的懲罰，甚至提高公司人員之流動率。</li> <li><b>經濟及社會面 - 實際 / 正面影響：</b> 透過完善的薪酬制度與員工福利制度，透過傾聽員工訴求與改善相關作法，可以有效留才、減少員工離職意願，亦可降低招募成本。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府（促成）</li> <li>員工與其他工作者（直接相關）</li> </ul>	四、友善職場、完善教育
客戶隱私	客戶隱私 (GRI418)	本公司為保障客戶個人資料之安全性，訂有「個人資料暨隱私權保護政策」。	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>經濟面 - 實際 / 正面影響：</b> 建置相關客戶隱私保護制度，可以使消費者能更安心，對於行銷方面亦能更加順利。</li> <li><b>社會面 - 潛在 / 負面衝擊：</b> 若客戶隱私遭到外洩，不僅使客戶暴露於個資危險當中，更有損於公司之形象，進而導致公司營運遇上危機。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府（促成）</li> <li>員工與其他工作者（促成）</li> <li>當地社區（直接相關）</li> <li>消費者 / 客戶（直接相關）</li> </ul>	二、誠信經營

主要影響對象說明：

1. 促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視。
2. 直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。



## 2 誠信經營

- 2.1 公司治理
- 2.2 營運績效
- 2.3 法規遵循
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 客戶的健康與安全
- 2.6 風險管理

## 2. 誠信經營

0

前言

1

永續管理與  
溝通

2

誠信經營

3

環境  
永續管理

4

友善職場、  
完善教育

5

友善社會

6

附錄

### 重大主題：經濟績效

本主題重大原因	企業獲利是永續經營的重要基礎，以公司獲利落實於股利分配是對股東最大的回饋。
政策／策略	本公司持續積極擴張業務，並強化會員經營，維繫公司在業界的競爭力；財務操作上不從事高風險投資（如衍生性金融商品），力求利益最大化。
目標與標的	穩健獲利，穩定配息。
管理評量機制	定期召開會議檢討營業目標達成情形及其所需之各項支援事項（資材補給、行銷配合、人員招募、資訊系統支援等）。
績效與調整	2022 年營業收入約 242 億元，稅後純益約 7.21 億元，經董事會通過提報股東會承認之盈餘分配為每股 2.1 元，與 2021 年相當。
預防或補救措施	透過定期召開會議檢討營業目標達成情形並加以分析其原因後，重新擬定或調整營銷策略。



## 重大主題：價格誠信與資訊透明化、反競爭行為

本主題重大原因	提供客戶符合國家標準的商品 ( 質純量足 )，並加以明確的價格標示及清楚的行銷活動揭露是公司經營的重要準則，也是維繫顧客再度光臨的最佳做法。
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>價格誠信與資訊透明化：</b> 1. 公司為油品通路商，加油站營運係依照加油站設置管理規則規定，有關油品品質、加注數量、零售價格揭露等皆有一定的規範。</li> <li>• <b>反競爭行為：</b> 1. 在維護交易秩序與消費者利益方面，公司依循公平交易法之規定進行商業活動。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>加油站油品銷售：</b> 1. 品質合規及價格透明是不可挑戰的準則。</li> <li>• <b>銷售數量的確保：</b> 1. 每個營運據點均取得「優良油量計計量管理加油站」之認證。 2. 確保消費者加油數量符合流量計之計量。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>價格：</b> 價格揭示是否清楚，POS 系統價格設定是否符合。</li> <li>• <b>數量誠信：</b> 是否符合經濟部標準檢驗局之查核。</li> <li>• <b>反競爭行為：</b> 是否有違反法令。</li> </ul>
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022 年底除了 12 月新開之大園國際路加油站以外，公司所有加油站皆有取得「優良油量計計量管理加油站」證書。</li> <li>• 2022 年 12 月取得 2 張「乙級計量技術人員證書」，目前可以參加首屆「油量計檢定採認優良加油站自行檢測紀錄試辦計畫」，以達到經濟部標準檢驗局提升計量管理效益之政策目標。</li> <li>• 2022 年度並無因違反公平交易法而受有罰款之情事。</li> </ul>
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 價格誠信與資訊透明化：各加油站入口處均設有價格牌，且加油機上亦清楚揭示商品價格。</li> <li>• 油量：定期檢驗流量計的有效性。</li> </ul>



## 重大主題：反貪腐

本主題重大原因	本公司誠信經營作業程序及行為指南第 1 條即開宗明義，明定本公司基於公平、誠實、守信、透明原則，從事商業活動。
政策／策略	落實誠信經營，積極防範不誠信行為。
目標與標的	每年的不誠信行為發生率遞減。
管理評量機制	每年發生不誠信行為之損失。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>目前尚無年度績效與目標的達成度。</li> <li>針對營業活動，於營業系統設定相關控制點，偵測異常情形之發生。</li> <li>定期進行分析及評估，以訂定相關防弊措施及工作規則防制不誠信行為之擴大。</li> </ul>
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>由公司誠信經營專責單位 - 誠信經營推動小組每年舉辦一次內部宣導，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。</li> <li>將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確之獎懲及申訴制度。</li> <li>於內部網站揭露違反行為之人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。</li> </ul>

## 重大主題：顧客的健康與安全

本主題重大原因	本公司注重油品之品質，有鑑於此，我們亦格外注重顧客的健康與安全，以滿足社會的需求與期待。
政策／策略	全國加油站重視油品之安全、有效及品質，只有將品質把關好，才能進一步確保顧客的健康與安全。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>無發生油品洩漏事件。</li> <li>油品不良率維持 0%。</li> </ul>
管理評量機制	透過每年之供應商評鑑流程，確保採購之油品品質無虞。
績效與調整	2022 年無發生油品品質不良之情事。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>藉由供應商評鑑結果，確保所採購之油品安全無虞。</li> <li>若發生油品品質爭議情形，本公司會責成供應商出具檢驗報告，必要時進行抽驗確保品質。</li> </ul>

## 重大主題：客戶隱私

本主題 重大原因	為遵守「個人資料保護法」及相關法令規範，保護當事人個人隱私，本公司設置「資訊安全暨個資管理委員會」，訂定全國加油站個人資料保護政策、個人資料保護管理要點、個人資料保護作業注意事項等規定，職責包含審議及督導公司個人資料保護及管理相關事宜，並定期對本公司員工施以顧客隱私保護及個人資料保護認知宣導及教育訓練，確保顧客個人資料的保存及保護。
政策／策略	本公司為保障客戶個人資料之安全性，訂有「個人資料暨隱私權保護政策」。
目標與標的	<p><b>短中期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依資訊安全及個人資料管理系統要求項目，每年稽核一次。               <ol style="list-style-type: none"> <li>本公司於每年底前訂定次年度稽核計畫，並經資安暨個資管理推動委員會主席核准後，即依每年訂定之稽核計畫，實施稽核審查及召開稽核之啟動與結束會議。</li> </ol> </li> <li>每年至少辦理兩次以上認知宣導及教育訓練講座。               <ol style="list-style-type: none"> <li>為避免同仁因不知法規而誤觸法網，並加強同仁個資法意識，本公司每年辦理兩場次個資法教育訓練，加強宣導個資法相關規定及實務見解。</li> <li>2022 年辦理資訊安全暨個人資料保護管理政策說明及各單位個資盤點說明會，針對個資法實務與個資盤點表操作流程及方式，進行員工訓練與強化。</li> <li>2022 年全國加油站無發生顧客隱私權遭侵犯或個人資訊洩露與失竊等相關案件。</li> </ol> </li> <li>每年 12 月底之前完成當年度各單位個資盤點作業，並滙整盤點資料查核。</li> </ul> <p><b>長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續落實個人資料之保護及管理。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據 BS 10012 指導規範之「規劃－執行－檢查－行動」模式，發展、維護及持續改善文件化的個人資料保護管理系統。</li> <li>為因應個人資料保護法施行及依資訊安全及個人資料管理系統要求項目，本公司每年至少召開 1 次個資會議，由督導營業業務之副總經理擔任主持人，各單位辦理個資保護業務同仁出席會議，充分溝通討論個資保護相關議題，交流意見。</li> <li>為強化個資之保護及管理，每年各部門填報個資相關表單方式進行個資盤點作業，以利保存個資之控管。</li> </ul>
績效與調整	2022 年全國加油站無發生顧客隱私權遭侵犯或個人資訊洩露與失竊等相關案件，未來將持續管理個人隱私保護之議題。
預防或 補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保所有資訊安全管理系統及個人資料保護管理系統之問題均被加以紀錄與追蹤管理，持續針對不符合項目採取矯正措施，並使其不再發生。</li> </ul>

## 2.1 公司治理

### 永續規劃

本公司目前尚未設置永續發展委員會，然我們十分注重永續發展之議題，訂有「永續發展實務守則」。根據本公司永續發展實務守則第9條規定，為健全永續發展之管理，由總經理室負責制定永續發展政策、制度或相關管理方針之提出，且定期（至少一年一次）向董事會報告當年度推動永續發展執行情形，董事會於聽取報告後就需加強改善處提供建議。而永續發展具體推動計畫由各部門共同提出及執行，響應並配合各級政府推行宣導之活動。

本公司亦於2023年首次出版2022年永續報告書，雖然本公司永續發展實務守則中並未明定須經董事會核准發行，惟本公司總經理室會於年底向董事會提報相關永續發展進度，目前雖尚無進行查證，本公司亦會與各部門排定後續第三方查證進程，以確保數據之可信度。

本公司雖未導入RBA，然本公司已於2021年12月29日董事會決議通過人權政策，宣示支持《聯合國世界人權宣言》、《國際人權法典》、《國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約十項原則》等基本人權原則，並揭露於本公司企業網站之公司治理專區。

此外，本公司依據相關勞動法規為員工辦理勞工保險、全民健保、退休金提撥，且額外投保員工團體保險，以保障員工之合法權益，並確實依法每季舉辦勞資會議，傳達各項勞動權利及對僱用童工、強迫勞動的禁止，2022年度全省勞資會議共舉辦76次。另於2022年8月間辦理共計1,896人時之預防職場不法侵害宣導，為員工提供安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之工作環境。

另外，本公司董事會依「董事會議事規則」規定至少每季召開1次，2022年共計召開6次董事會議（董事平均實際出席率為94%）。董事會議案資訊皆依議事規則，於開會7日前併同開會通知寄送，提供完整、及時，且具一定品質的資訊，使董事會能夠順利履行其職責；經理人均列席每次董事會備詢，以提供良好、適當溝通管道。

2022年董事會共審議34案，公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形。

## 董事會

本公司之董事會成員如下表所示：

董事會成員資訊				
職稱	姓名	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	賴正時	1990/08/14	台北市立商業職業學校 高級部	子公司： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 埔祥開發（股）公司董事長</li> <li>• 上員（股）公司董事長</li> </ul> 其他公司： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 日揚科技（股）公司董事</li> <li>• 盛豐化學建材（股）公司董事長（2022/9/30 變更為董事）</li> </ul>
董事	台塑石化（股）公司 指派代表人：許德雄	2015/07/01	國立清華大學 化工研究所	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 台塑石化（股）公司代理資深副總經理 / 董事</li> <li>• 台亞石油（股）公司董事</li> <li>• 鯨世界國際（股）公司董事</li> <li>• 六輕汽車貨運（股）公司董事</li> <li>• 佳的星（股）公司董事</li> </ul>
董事	匯弘（股）公司 指派代表人：曾繼鳩	2000/10/17	國立師範大學 教育心理系	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 匯弘石油化學（股）公司董事長</li> <li>• 匯弘（股）公司董事長</li> </ul>
董事	松鼠物流（股）公司 指派代表人：陳榮泉	2000/10/17	逢甲大學會計系	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 大同（股）公司董事（2022/7/7 改派解任）</li> <li>• 駿躍投資（股）公司董事</li> <li>• 聯森建設（股）公司董事長</li> <li>• 順意倉儲（有）公司董事長</li> </ul>
董事	蔡銘賢	1992/03/01	國立臺北商業大學附設空 院二專部國際貿易科	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 萬國油業（有）公司總經理</li> <li>• 友量建設（股）公司董事</li> <li>• 中華民國石油商業同業公會全國聯合會副理事長</li> </ul>

## 董事會成員資訊

職稱	姓名	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事	益洲（股）公司 指派代表人：呂曜東	2009/07/01	中國文化大學地理系	<ul style="list-style-type: none"> <li>益洲化學工業（股）公司總經理</li> <li>益洲（股）公司董事</li> <li>台益豐（股）公司董事</li> <li>百加利（股）公司董事長</li> </ul>
獨立董事	張家誠	2018/07/01	國立臺北商業大學 企業管理 EMBA	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣新光保全（股）公司會計部副課長</li> <li>國立台北商業大學企業管理系兼任講師</li> <li>泛亞國際聯合會計師事務所財務管理顧問</li> <li>臺灣大學新能源中心財務管理顧問</li> </ul>
獨立董事	劉慧啟	2021/08/03	國立臺灣工業技術學院 （現為國立臺灣科技大學） 化工研究所	<ul style="list-style-type: none"> <li>台塑生醫科技（股）公司總經理 / 董事</li> <li>虹京資源（股）公司董事長</li> <li>台塑水化學科技（股）公司董事</li> <li>必昂國際（股）公司董事</li> </ul>
獨立董事	吳佳蓉	2018/07/01	國立臺灣大學法律學系	<ul style="list-style-type: none"> <li>莊正法律事務所律師</li> <li>蔚華科技（股）公司獨立董事</li> <li>天蔥國際（股）公司獨立董事（到 2022/5 止）</li> <li>威潤科技（股）公司董事長（2022/6 起）</li> <li>街口證券投資信託（股）公司監察人（到 2022/6 止）</li> </ul>



## 董事會多元化

本公司於 2021 年 8 月 3 日股東常會進行第十三屆董事全面改選，選舉結果由主席當場宣佈。本次選任董事 9 人（含獨立董事 3 人），係依公司「章程」第 15 條規定設董事九人，其中獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，採候選人提名制。

本屆董事成員係由股東於公告受理提名期間內以書面提名，經董事會依公司法第一百九十二條之一第 5 項規定審查後列入董事候選人名單。

本公司於所訂定「公司治理實務守則」及「董事選任程序」列示有董事會成員組成多元化方針，董事會成員應注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包含：

營運判斷能力	產業知識
會計及財務分析能力	國際市場觀
經營管理能力	領導能力
危機處理能力	決策能力

本公司為踐行董事會成員多元化政策，現階段設定至少 2 名女性董事席次，另為強化公司治理，於 2021 年 12 月 29 日董事會通過修訂「公司治理實務守則」，增加女性董事比率宜達董事席次三分之一。本屆當選董事 9 人，均未兼任公司員工身份，且多具有相關產業經驗與管理專業背景；當中已有 2 名女性成員，占全體成員比例約 22%；成員年齡層自 31 歲至 80 歲，涵蓋 5 個年齡層，其中 1 名為 40 歲以下、1 名為 50 歲以下成員，兩者占全體成員比例約 22%；獨立董事 1 名年資為 3 年以內、另 2 名年資為 6 年以內，皆為董事會新血菁英；新任獨立董事具備新能源發展的產業經驗，將可為公司在能源轉型的發展上，提供更廣泛深遠的建議。



0

前言

1

永續管理與  
溝通

2

誠信經營

3

環境  
永續管理

4

友善職場、  
完善教育

5

友善社會

6

附錄

項目          成員	基本組成									產業經驗								專業背景							
	國 籍	性 別	年 齡					獨董 年資		兼 任 本 公 司 員 工	加 油 站	石 化 、 化 學 工 業	運 輸 及 倉 儲	建 材 營 造	土 地 開 發	資 訊 服 務	法 律 ／ 財 務 ／ 會 計	生 技 ／ 新 能 源 研 發	企 管 ／ 行 銷 ／ 國 際 貿 易	法 律	資 訊 科 技	社 會 ／ 人 文	財 務 ／ 會 計	煉 油 、 石 化	生 技 、 新 能 源 研 發 、 運 營
			31 至 40	41 至 50	51 至 60	61 至 70	71 至 80	3 年 以 下	3 至 6 年																
賴正時	TW	男					v				v	v	v	v	v		v		v				v		
許德雄	TW	男					v				v	v												v	
曾繼鳩	TW	女					v				v	v	v	v		v		v		v	v	v			
陳榮泉	TW	男					v				v		v	v	v		v		v			v	v		
蔡銘賢	TW	男					v				v	v	v	v	v	v		v				v			
呂曜東	TW	男					v				v	v			v			v				v			
張家誠	TW	男	v						v		v		v	v	v	v		v		v	v	v			
劉慧啟	TW	男				v			v			v				v		v				v	v		v
吳佳蓉	TW	女		v						v			v				v		v	v		v	v		

# 0

前言

# 1

永續管理與  
溝通

# 2

誠信經營

# 3

環境  
永續管理

# 4

友善職場、  
完善教育

# 5

友善社會

# 6

附錄

應具 備能力 成員	營運判斷	會計及財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
賴正時	√	√	√	√	√	√	√	√
許德雄	√	√	√	√	√	√	√	√
陳榮泉	√	√	√	√	√	√	√	√
曾繼鳩	√	√	√	√	√	√	√	√
蔡銘賢	√	√	√	√	√	√		√
呂曜東	√		√	√	√		√	√
張家誠	√	√	√	√	√	√	√	√
劉慧啟	√	√	√	√	√	√	√	√
吳佳蓉	√	√	√	√		√		√

## 董事會獨立性

本公司董事選任符合本公司「董事選任程序」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等之規定。現任董事會組成結構占比分別為獨立董事 3 席 (33.3%)，非獨立董事 6 席 (66.7%)。

本公司董事均未兼任本公司經理人或為受僱人，非獨立董事中，僅二席為配偶關係；全體董事間未有違反證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定之情事。承前說明，本公司董事會具獨立性。

下表為董事對利害關係議案迴避之執行情形：

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2022/12/28	賴正時 曾繼鳩	1. 本公司 2022 年度董事長及經理人之薪資報酬案。	有自身利害關係	利益迴避未參與討論及表決。
		2. 擬訂本公司 2023 年度董事執行職務薪資及董事酬勞、員工酬勞案。		



## 董事會成員進修

為強化公司董事職能與董事會運作，並配合公司治理藍圖計畫項目，依據公司治理中心規劃之董事進修地圖，協助董事進行相關進修課程，以提昇董事之專業能力及對公司治理之重視。2022 年每位董事平均進修時數為 7 小時，高於依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所定董事年度進修時數 6 小時。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	賴正時	2022/05/05	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		2022/11/10	社團法人中華公司治理協會	IFRS 15「客戶合約之收入」	3	
董事	許德雄	2022/11/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2023 經濟展望與產業趨勢	3	6
		2022/11/17	社團法人中華公司治理協會	循環與低碳創新所創造的真實價值－看懂循環經濟與治理	3	
董事	曾繼鳩	2022/05/05	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		2022/11/10	社團法人中華公司治理協會	IFRS 15「客戶合約之收入」	3	
董事	陳榮泉	2022/10/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	9
		2022/11/14	臺灣證券交易所	2022 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
董事	蔡銘賢	2022/05/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導會	3	9
		2022/10/28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務資訊之解析及決策運用	3	
		2022/11/16	財團法人台灣永續能源研究基金會	第五屆 GCSF 全球企業永續論壇	3	
董事	呂曜東	2022/10/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	全球淨零排放因應與企業 ESG 行動	3	6
		2022/12/02	台灣董事學會	後疫情下，家族企業永續長青的關鍵	3	



職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	張家誠	2022/11/30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「ESG 永續」與「財報自編」相關政策發展與內控管理實務	6	6
獨立董事	劉慧啟	2022/09/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	氣候變遷與淨零排政策對企業經營的風險與機會	3	9
		2022/09/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	循環經濟效益及其商業模式	3	
		2022/10/11	臺灣證券交易所	2022 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3	
獨立董事	吳佳蓉	2022/11/02	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業舞弊偵防實務：法律責任、鑑識與大數據分析	6	6

### 董事會績效評估

本公司董事會每年依據「董事會績效評估辦法」第六條及第八條之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估。董事會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

本公司董事會績效評估程序說明如下：

1. 確立當年度受評估之單位、期間及範圍（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。
2. 確立評估之方式（如董事會內部自評、董事成員自評、委託外部專業機構、專家評估等）。
3. 挑選適當之評估執行單位。
4. 由各執行單位收集董事會及各功能性委員會活動相關資訊，並分發各受評單位填寫第十二條相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收送董事長評核後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，經薪資報酬委員會作為所轄職權評核之參考後，送交董事會報告檢討、改進。

本公司考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，並至少含括下列五大面向：

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1. 對公司營運之參與程度。 | 4. 董事的選任及持續進修。 |
| 2. 提升董事會決策品質。  | 5. 內部控制。       |
| 3. 董事會組成與結構。   |                |

2022 年度總平均得分率：96.8%，董事會整體運作情形良好。

董事成員績效評估之衡量項目至少含括下列六大面向：

- |                |               |
|----------------|---------------|
| 1. 公司目標與任務之掌握。 | 4. 內部關係經營與溝通。 |
| 2. 職責認知。       | 5. 專業職能及持續進修。 |
| 3. 對公司營運之參與程度。 | 6. 內部控制。      |

2022 年度總平均得分率：董事 95.3%/ 獨立董事 98.2%，董事成員整體績效良好。

功能性委員會績效評估之衡量項目至少含括下列五大面向：

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 1. 對公司營運之參與程度。   | 4. 功能性委員會組成及成員選任。 |
| 2. 功能性委員會職責認知。   | 5. 內部控制。          |
| 3. 提升功能性委員會決策品質。 |                   |

2022 年度總平均得分率：審計委員會 100%/ 薪資報酬委員會 99.3%，各功能性委員會整體運作情形良好。

## 董事會功能性委員會

為強化公司治理及風險管理，本公司分別於 2011 年 12 月 28 日及 2018 年 7 月 1 日設置「薪資報酬委員會」及「審計委員會」，以協助董事會進行決策。

## 審計委員會

本公司之審計委員會於 2018 年 7 月 1 日成立替代監察人。委員計 3 人，由全體獨立董事組成，係以其獨立性與專業性強化公司內部的監控機制並協助董事會進行決策。本委員會每季至少召開一次，審議之事項包括：

1. 訂定或修正內部控制制度及其有效性之考核。
2. 訂定或修正取得或處分資產等重大財務業務行為之處理程序。
3. 涉及董事自身利害關係之事項。
4. 重大之資產交易。
5. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
6. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
7. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
8. 年度財務報告。
9. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

註：本公司業經董事會決議通過不從事衍生性金融商品交易及資金貸與他人作業亦不為他人背書及提供保證。

審計委員會之設置，係依據金管會 2013 年 12 月 31 日金管證發字第 10200531121 號令及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」，於 2018 年 5 月董事會通過訂定本公司「審計委員會組織規程」，並於 2018 年 7 月 1 日配合新任董事任期正式設置「審計委員會」替代監察人。

最近年度審計委員會開會 5 次 (A)，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際列席 次數 (B)	委託 出席次數	實際列席率 (%)【B/A】	備註
召集人	張家誠	5	0	100	-
委員	劉慧啟	5	0	100	-
委員	吳佳蓉	5	0	100	-

## 薪資報酬委員會

本公司之薪資報酬委員會，委員計 3 人，現均委由獨立董事擔任，係以專業客觀之地位，就本公司董事、經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。主要職責範圍：

1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事、經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會之設置，係依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及 2011 年 3 月 18 日金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，已於 2011 年 12 月 28 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」並設立「薪資報酬委員會」。

最近年度薪資報酬委員會開會 2 次 (A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數 (B)	委託出席次數	實際列席率 (%) 【B/A】	備註
召集人	張家誠	2	0	100	-
委員	劉慧啟	2	0	100	-
委員	吳佳蓉	2	0	100	-

## 薪資結構、風險與績效

### ・ 薪資結構

本公司董事酬金係分為執行職務報酬及依公司章程所訂比率支領之董事酬勞。董事執行職務報酬為按月發放固定薪資，董事長職務另有敘薪及獎金，獎金視當年度營運情形及經營績效而定，另會於每一年度終了前，經薪酬委員會審議評估通過次一年度薪資報酬標準後，送董事會決議通過；董事酬勞則依公司章程所訂以不超過 3% 比率每月提撥，亦會於年度終了後，依本公司「董事會績效評估辦法」進行董事會及其有關成員之年度績效評估，評估結果併同提報薪資報酬委員會以為董事酬勞分派案審議之參考，再依決議提請董事會討論。

薪資數額參考同業通常水準支給情形，獎金視當年度營運情形及經營績效發放，每年度併同於經理人薪資報酬案提請薪酬委員會審議後送董事會決議。

本公司經理人之酬金架構為每月薪資、年終獎金及依公司章程所訂比率提撥之員工酬勞。年終獎金及員工酬勞之發給數額，原則與公司獲利情況連結，並參考依本公司「經理人績效評估辦法」所完成個人績效評估結果，亦會於年度終了前提請薪酬委員會審議後送董事會決議。

本公司員工待遇，分為時薪及月薪二種。月薪包含本薪、津貼、職務加給、獎金及員工酬勞。員工薪資視從業人員之學識、經歷、技能、體格及其工作性質而定。從業人員之年度薪資調整方案由單位主管擬訂，經呈總經理核定後調整之；員工酬勞係依公司章程所訂比率提撥，獎金係依據公司整體營運績效比例提撥，兩者皆依員工個人績效計算發放。

### ・ 風險連結

本公司董事之酬金依公司治理實務守則規定，應充分反映個人表現及公司長期經營績效，並應綜合考量公司經營風險。本公司經理人薪資報酬依「經理人績效評估辦法」規定，其薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度。

本公司董事及經理人之薪資報酬，依「薪資報酬委員會組織規程」參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性發放。

### ・ 薪酬與績效的關聯

董事之報酬，依本公司「董事會績效評估辦法」每年進行董事會及其有關成員之年度績效評估，個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。評估項目包含對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制及相關法規遵循情形。

經理人之薪資報酬，依本公司「經理人績效評估辦法」由各經理人依其所擔負職責訂定自評績效考核項目問卷，擬定考核年度之績效指標，經呈核董事長及總經理後，提薪資報酬委員會同意。績效評估項目包含對公司目標與任務之掌握、自身職責認知、有效領導組織團隊及年度營運計畫達成情形等面向。在綜合公司整體績效成績與特別績效成績後檢視經理人績效目標達成狀況，完成個人績效評估結果報告，提報薪資報酬委員會以為所轄職權定期檢討、評估及建議個別薪酬之依據，並提董事會備查。



## 2.2 營運績效

受全球經濟情勢變化影響國際油價，2022年國內汽柴油零售平均售價較2021年高，2022年全年營業收入較2021年增加2,965,368仟元，成長13.99%。本公司未來所預期之銷售數量、依據，及後續公司發展策略，請參照本公司發行之年報說明。

項目／年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入（仟元）	18,357,564	21,199,183	24,164,552
營業毛利（仟元）	2,442,926	2,566,012	2,579,362
營業損益（仟元）	709,055	823,446	736,242
營業外收入及支出（仟元）	259,670	191,241	170,379
稅前淨利（仟元）	968,725	1,014,687	906,621
本期稅後淨利（仟元）	774,721	803,260	721,046
本期綜合損益總額（仟元）	844,587	821,610	661,126
每股盈餘（元）	2.57	2.62	2.35
員工福利金額（仟元）	9,310	10,687	12,148
股利（仟元）	618,086	710,799	648,990
員工薪資（含員工福利）（仟元）	925,401	908,317	973,044
支付出資人款項（仟元）	618,086	710,799	648,990
支付政府的款項（仟元）	93,838	207,243	171,051
社區投資（仟元）	5,020	1,350	1,500

備註：

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

於報導期間內，本公司共接受以下政府單位之財政補助，其中，稅收減免部分係符合產業創新條例規定申請投資抵減稅金減少 489 萬元。

項目	補助單位	補助金額 (新台幣元)
稅收減免	國稅局	4,890,035
環保補助	政府單位	33,600
人力提升	勞動部	39,250
總計		4,962,885

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

## 2.3 法規遵循

本公司秉持誠信經營之理念，嚴格執行並遵守國家規定之法律及相關道德標準，並以此作為公司全面遵法之政策，亦透過管理系統，有理化地規劃及宣導本公司業務範圍內及員工之誠信基礎，對於重大違規事件之定義係依股市公開資訊觀測站揭露 100 萬元以上即是，2022 年本公司未有重大違反法規事件，亦無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之情事發生。其餘相關處罰款事件如下表所示：

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款 事件	空氣污染	A/L 比檢測比率不合規定	空氣污染防治法第 23 條第 1 項	加強設備檢測與維護管理機制
	地下水	汙水排放水質超過公告標準	下水道法第 25 條第 2 項、第 32 條第 1 項第 4 款	不定期檢視水質並加以改善
	地下水權	地下水權逾期未申請展延	水利法第 93 條	督導站長於地下水權到期前完成展延申辦作業
	勞動檢查	未依規定設置必要之安全衛生設備及措施	職業安全衛生法第 6 條第 1 項	改善作業環境，加強必要之安全防護及警示措施
	其他	未經核准擅自兼營便利商店	石油管理法第 47 條第 1 項第 3 款	結束未經核准之便利商店之營運
	廣告物設置	廣告牌設置超出加油站地界	道路交通管理處罰條例第 82 條第 1 項第 8 款	加強廣告物擺設位置之宣達
總計	事件數：6 件；罰款總額：新台幣 311,200 元。			

## 稅務政策

本公司遵循政府各項稅務法規規定，如營業稅法、營利事業所得稅法、各項財產相關稅法（房屋稅、地價稅等），此外，責成財務部及總經理室等部門，在租金請款系統及薪資系統亦有置入各類所得稅相關扣繳標準，內部則開設公司財會人員教育訓練課程與參加外部教育訓練課程，藉以提升財會人員稅務能力，隨時與會計師及國稅局保持良好溝通降低公司稅務風險。

目前尚無須建置國別報告，公司相關政治捐獻款項如下表所示：

類別	金額（新台幣元）
市長擬參選人政治獻金	\$1,000,000
議員擬參選人政治獻金	\$500,000

## 反貪腐制度

本公司經營之加油站所共 113 站，每年均會進行內部控制制度自行評估作業，評估項目即有包含對各類風險之評估如：誠信及舞弊。2022 年度自評從舞弊與不當行為所導致之貪腐風險程度：高度風險佔 16%；中度風險佔 16%；低度風險佔 68%。

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明示誠信經營之政策、作法及董事會與高階管理階層積極落實之承諾，並揭露於公司網站投資人專區及內部網站，以為誠信經營理念推行之宣導。本公司董事會與高階管理階層均依本公司「誠信經營守則」規範，出具遵循誠信經營政策之聲明，以為積極落實誠信經營之承諾。

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」明定有防範不誠信行為方案之作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度等，並依規範於正職、非正職僱用契約書中要求受僱人於服務期間應遵守公司各項制度與管理規章及各項辦法之規定（包含誠信經營政策），亦明示不誠信行為態樣及有關刑、民事責任，簽署比率 100%。每年亦配合法令之修正，定期檢討修正前揭作業程序、行為指南，並揭露於公司網站投資人專區及內部網站，以為有關人員執行業務時之依據。

本公司主要管理階層、經理人、財務主管皆定期參與外部舉辦之相關課程；人事部門亦不定期於公司內部網站執行有關誠信經營宣導布達；2022 年度於 12 月間由誠信經營推動小組辦理對本公司及所屬子公司董事、經理人、受僱人、受任人之誠信經營內部宣導，主題為傳達誠信之重要性、本公司誠信經營之政策、作法及對不誠信行為之檢舉方式與落實誠信之行為態樣，共計 244 人時 /1,764 人次。

## 內控機制與申訴管道

本公司針對營業活動，於營業系統設定相關控制點，偵測異常情形之發生，定期進行分析及評估，以訂定相關防弊措施及工作規則防制不誠信行為之擴大。另為風險管理需求，本公司投保「員工誠實保證保險」，防止員工以職務之便，運用強盜、強奪、竊盜、詐欺、侵占等不法行為造成公司或公司客戶有形資產的損失，以保障股東權益。

本公司除油品供應合約外，於銷售油品之商業契約、採購合約及租賃合約等各類金錢契約中明定誠信行為條款；另訂有「供應商管理辦法」及「信用審核管理辦法」，定期進行供應商評核、客戶狀況調查或其他商業往來交易對象之徵信，避免與涉有不誠信行為紀錄者進行交易。

本公司訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，明定檢舉受理、調查過程、調查結果均留存書面文件並加以保存 5 年；對於檢舉情事經查證屬實，本公司相關單位將即時檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生，其行為如涉有不法情事，公司將提供事證通知司法、檢察機關；另亦明訂以書面聲明對檢舉人身分及檢舉內容保密。

本公司亦鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，於所訂定「誠信經營守則」明定稽核室為受理檢舉專責單位，並於「誠信經營作業程序及行為指南」明定具體檢舉程序及獎勵制度，且於公司網站投資人專區下之利害關係人專區及內部網站建立並公告獨立檢舉信箱，提供本公司外部及內部人員作為申訴管道。

檢舉管道	
受理單位	稽核室
通信地址	台北市文山區羅斯福路 6 段 140 號 4 樓
檢舉電話	(02)8663-5586
電子郵件	auditor@npcgas.com.tw



## 2.4 供應鏈管理

### 供應商評鑑

全國加油站為使供應商得以瞭解本公司所推動之社會責任理念，並邀請供應商共同響應、共同實施，同時為了強化供應商永續管理機制，對於供應商及承攬商施工品質與工安上的要求外，亦需符合環保需求，若發現供應商對環境產生負面因素，立即要求供應廠商改善以降低營運過程中對社會觀感與環境所帶來的衝擊。另外，本公司依職業安全衛生法設置職業安全衛生管理系統，涵蓋公司全體員工。

此外，本公司亦同步要求供應商應遵循當地法令，其中包含勞動與人權相關法規，2022 年本公司及供應商皆無使用童工，亦皆無強迫員工超時工作、加班之情事發生。本公司除與供應商簽定勞工安全衛生應遵守事項外，亦同時強調禁用童工及禁止強迫員工超時工作等相關作為。

本公司產業之上、中、下游之關聯性如下圖所示，基於採購效益考量，現今主要商品（汽、柴油）全數向台塑石化股份有限公司購買，本公司本身並無從事生產。



本公司訂定「供應商管理辦法」，旨在經營勞工健康、安全並保護環境的健全供應鏈，確保各採購品項與服務的品質良好、價格合理，往來供應廠商有所依循，與本企業共同成長、永續發展。除明訂供應廠商之開發規則外，亦有註明供應商應配合之事項，採購單位每年度應就各供應商提供的商品或服務類別進行評核，不符要求的供應商應予汰換，相關評核項目及分級如下：

評核項目	供應類別	商品類	維修 / 服務類	工程 / 環保 / 技術類
品質		30 分	30 分	30 分
交期 / 工期		20 分	10 分	10 分
成本		10 分	10 分	10 分
符合職業安全衛生法規		-	10 分	10 分
符合環保政策		10 分	10 分	10 分
遵守加油站規定		10 分	10 分	10 分
誠信原則		10 分	10 分	10 分
售後服務		10 分	10 分	10 分

根據評分結果進行供應商分級，總分 80~100 分為 A 級，70~79 分為 B 級，60~69 分為 C 級，59 分以下為 D 級。發包時應依評核結果遴選合適廠商，A 級為優先採購，B 級為次優先採購，C 級列入輔導範圍要求改善，並於三個月內再行評鑑一次，且此期間應限量採購，D 級則應淘汰。

2022 年本公司已進行評鑑之供應商共 50 家，且無不合格之廠商。



## 在地採購

本公司在選用供應商時，會以國內當地廠商為優先考量，同時期以推動國內相關產業發展，近三年在地採購比例皆為 100%，相關數據如下表所示：

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額占總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	315	100	292	100	266	100
	國外	-	-	-	-	-	-
總計		315	100%	292	100%	266	100%

註：國內指台灣當地。



## 2.5 客戶的健康與安全

### 產品安全

本公司供售之商品均符合法規規定標示，且備有安全資料表，已進行評估之相關產品占比為 100%，為保障民眾之安全，本公司產品於銷售前皆已接受經濟部標準檢驗局之查驗，品質試驗報告皆為合格。

2022 年本公司無因違反產品與服務的健康和安全法規而遭裁罰之事件。

2022 年本公司產品未違反產品資訊或標示相關法規事件，亦無發生產品被禁止銷售或依法下架及違反產品行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）相關法規之情事。

### 資通安全與客戶隱私

本公司為保護資訊資產（包括但不限於資料、軟體、硬體設備等）及個人資料之安全，防止因外部威脅或內部管理失當，致使資訊資產或個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，由總經理擔任總召集人於 2015 年 11 月成立資安暨個資管理推動委員會，依據 ISO 規範制定資訊安全暨個人資料保護管理政策，並每年定期向董事會報告資通安全及個人資料保護作業遵循情形及稽核狀況。

資安暨個資管理推動委員會由各部門主管組成並由營業本部最高主管擔任主席，每年不定期依據我國資訊安全管理法、個人資料保護法及其他相關法令修訂資通安全政策，轄下另設有規劃與推廣小組、風險管理小組、稽核小組，負責各項資通安全作業。規劃與推廣小組由各部門推派人員組成，負責擬定並實施教育訓練與認知宣導；風險管理小組由資訊、財務、稽核、客服部門派員組成，負責作成資通安全風險評估及管理報告並擬定風險處理計畫送資安暨個資管理推動委員會審查；稽核小組由資訊、財務、稽核、行銷部門派員組成，負責擬定資通安全稽核計畫及執行稽核作業，並作成稽核報告送資安暨個資管理推動委員會審查。

### 資訊安全政策

1. 確保本公司相關業務資訊之機密性，防止本公司敏感資訊及民眾個人資料外洩與遺失。
2. 確保本公司相關業務資訊之完整性與可用性，以正確執行本公司作業與各項業務。

本公司資訊暨個資安全管理機制，包含以下三個面向：

### 制度規範

訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。本公司內部訂定多項資安規範與制度，以規範本公司人員資訊安全行為，每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。每年定期執行內部稽核，並每年執行外部稽核，以強化本公司機密資料之作業管理。

### 科技運用

建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。本公司為防範各種外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提升整體資訊環境之安全性。此外，為確保內部人員之作業行為符合公司制度規範，亦設計作業程序和導入資安系統工具，落實人員資訊安全管理措施。

### 人員訓練

進行資訊安全教育訓練，提升全體同仁資安意識。本公司不定期實施資訊安全教育訓練實務課程，以透過公告或E-mail方式宣導近期資訊安全問題與案例等，藉以強化人員資安意識防範於未然；資訊相關人員則以外訓方式提升人員資安知識與專業技能。

本公司定期審視內部資訊安全規範，根據網路架構、弱點、威脅與影響性，分析內部風險水平，並以此風險評估結果制定安全措施強化項目，精進且提升整體資訊安全環境。為達此目標，除制定安全管理辦法、人員教育訓練外，並盤點公司所有資訊、個資，加以定義識別，以釐清資訊資產所可能面臨的風險，再選取適當的方法加以管控，期許將風險降低到可承受的程度，以確保公司業務持續運作。並搭配各式管理工具，於發生問題時主動通報，使問題均被加以記錄與追蹤管理；對不符合項目採取矯正措施以控制並矯正之，並處理其相關後果，找出不符合項目其發生原因並消除之使其不再發生。具體管理機制包括：

使用者權限管理	資訊資產管理
網路通訊安全管理	資安通報
應用系統安全管理	檢查之執行
備援管理	

為有效落實資安管理，公司資安暨個資推廣及規劃小組每月與稽核召開例行會議，依據規劃、執行、查核與行動（Plan-Do-Check-Act, PDCA）的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，並定期向資安暨個資委員會召集人、董事會回報執行成效。

### 規劃階段

著重公司管理辦法制定，公司依據 ISO/IEC 27001 訂有相關管理辦法作為公司資安、風險管理之依據，從程序面、技術面、系統面降低企業資安威脅，建立符合公司政策安全環境並確保會員個資安全。

### 執行階段

建構五層資安防護，並持續導入資安相關軟硬體設施加強防禦，依據公司軟硬體維運、供應商資安管理等作業進行資安控管，並每年執行至少一次的災難復原、備份還原計畫演練等演練，以維護公司重要資產的機密性、完整性及可用性，並確保個資之安全避免外洩。

### 查核階段

積極監控資安管理成效，每年定期針對網路、機房設備進行資安健檢，根據使用狀況評估及盤點，輔佐以防火牆紀錄及弱點掃描工具進行網路狀況及系統安全之確認。

### 行動階段

以檢討與持續改善為本，每年除內部稽核外另有一次外部稽核，以落實監督、確保稽核資安規範持續有效，若發現有未盡安全之處則重新檢視公司辦法，回到規劃階段做進一步之改善。

考量公司資訊作業現況及根據以往經驗，資安風險仍在現有資安防護可控範圍內，尚不考慮投保資安險。為因應未來日趨險峻的資安威脅可能造成的企業損失，將持續強化資訊安全防護管理及考量移轉風險可能性。

2022 年本公司由稽核部門進行查核，包含檢視個人資料保有現況，查核結果無顧客資料使用缺失，本公司將持續用心守護顧客資料。

## 2.6 風險管理

本公司財務風險管理目標主要為管理營運活動相關之市場風險、信用風險及流動性風險，依公司之政策及風險偏好，進行前述風險之辨認、衡量及管理。目前已依相關規範建立適當之政策、程序及內部控制，重要財務活動須經董事會及審計委員會依相關規範及內部控制制度進行覆核。於財務管理活動執行期間，須確實遵循所訂定之財務風險管理。2022 年本公司所面臨之風險主要包括下述三種類型：

### 市場風險

市場風險係金融工具因市場價格變動，導致其公允價值或現金流量波動之風險，因本公司並未有外幣金融資產負債，故並無與外幣相關利率風險及匯率風險之情形發生；另利率風險及其他價格風險（例如權益工具）說明如下所示：

利率風險	利率風險係因市場利率之變動而導致金融工具之公允價值或未來現金流量波動之風險，本公司之利率風險主要係固定利率借款。
權益價格風險	本公司藉由多角化投資，並針對單一及整體之權益證券投資設定限額，以管理權益證券之價格風險。權益證券之投資組合資訊需定期提供予高階管理階層，董事會則須對所有之權益證券投資決策進行覆核及核准。

### 信用風險管理

信用風險係指交易對手無法履行合約所載之義務，並導致財務損失之風險。本公司之信用風險係因營業活動（主要為應收帳款及票據）及財務活動（主要為銀行存款及各種金融工具）所致。

各單位	財務部
係依循信用風險之政策、程序及控制以管理信用風險。所有交易對手之信用風險評估係綜合考量該交易對手之財務狀況、信評機構之評等、以往之歷史交易經驗、目前經濟環境以及本公司內部評等標準等因素。	依照公司政策管理銀行存款、固定收益證券及其他金融工具之信用風險。由於本公司之交易對象係由內部之控管程序決定，屬信用良好之銀行及具有投資等級之金融機構、公司組織及政府機關，故無重大之信用風險。

### 流動性風險管理

本公司藉由現金及約當現金、銀行借款及流動性之有價證券等合約以維持財務彈性。



# 3 環境永續管理

3.1 能源

3.2 物料與廢棄物管理

3.3 水資源管理

3.4 溫室氣體排放

3.5 氣候變遷調適





### 3. 環境永續管理

0

前言

1

永續管理與  
溝通

2

誠信經營

3

環境  
永續管理

4

友善職場、  
完善教育

5

友善社會

6

附錄

#### 重大主題：重大外洩管理、空污排放、廢棄物

本主題重大原因	依據「加油站設置管理規則」規定，儲油設施需地下化，管線檢修相對不易，如因管理不當造成油品外洩，對地下環境將造成嚴重汙染，故本公司對於環保相關議題向來十分重視。
政策／策略	為響應政府政策，本公司以「定期檢測，防患未然」為原則，全面盤查並逐步汰換老舊設施；並擬定相關減排策略，以減少廢棄物之產生。
目標與標的	<b>短期目標：</b> 定期查驗現有設備，降低環境汙染風險。 <b>中期目標：</b> 定期汰換老舊設備，轉而採購新型且更節能之設備。 <b>長期目標：</b> 落實自主管理，並依盤查結果擬定相關策略改善。
管理評量機制	以定期檢核方式進行污染減量及異味防制作業，以達到公司永續經營之目標。
績效與調整	2022 年本公司無油品外洩之情事。
預防或補救措施	本公司依定期檢核結果擬定改善方針以減緩對環境之衝擊。

#### 重大主題：溫室氣體排放、氣候調適、韌性與轉移

本主題重大原因	2050 年淨零碳排已然是全球的目標，我國政府也宣示為達淨零目標的路徑規劃，身為地球公民的一分子，理應先了解企業本身的碳排放量及其生成因素，進而透過各種改善措施達到階段性減排及最終達成碳中和的目標。
政策／策略	響應政府淨零倡議，守護環境、永續發展。
目標與標的	依電費通知單、汽柴油用量等資料進行溫室氣體自我盤查結果顯示，公司所排放之溫室氣體，98% 以上之溫室氣體排放量來自外購電力。對此，公司擬定了加油站部門每年 3% 的減排目標，並期許 2050 年達淨零目標。惟 2023 年起，公司將增加電動車充電業務，對此一業務所衍生之碳排影響，將進行後續評估。
管理評量機制	本公司依電費通知單、汽柴油用量等資料進行溫室氣體自我盤查，依盤查結果與設定之減排目標比較，如有未達目標之情形，則應分析原因並擬定改善措施。
績效與調整	2022 年溫室氣體排放強度較 2021 年降低 2.28%，本公司將持續依所訂目標調整方針。
預防或補救措施	2023 年已擬定更換省電效能為 1 級之冷氣設備，同時評估 LED 燈具之換裝。

### 3.1 能源

本公司能源之使用，主要為外購電力，其次為汽油、柴油等能源，相關使用數據如下表所示。配合國家的淨零政策，2040 年將禁售燃油運具，擴充電動車之充電業務勢在必行，故該如何大幅度且有效率之減少電力耗用，將是未來最大的挑戰。

因 2021 年新冠疫情使然，政府採行行管控制，致使 2021 年度交通流量驟減，連帶影響公司之能源使用；2022 年疫情稍緩，政府防疫政策調整為與疫共存，工商活動漸趨常態，公司整體營運績效較 2021 年增長，加油站數也增加 2 站，故 2022 年之外購電力使用量較 2021 年增加。

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度／年	9,512,578.81	9,272,247.82	9,461,941.36
	GJ	34,245.28	33,380.09	34,062.99
汽油使用量	L／年	32,376.04	31,966.30	32,100.87
	GJ	1,056.60	1,043.23	1,047.62
柴油使用量	L／年	1,034.590	2,383.580	818.890
	GJ	36.36	83.77	28.78
總能源耗用量	GJ	35,338.24	34,507.09	35,139.39
組織特定度量	銷售發油量 (公秉)	916,369	841,803	880,384
能源密集度	GJ／公秉	0.0386	0.0410	0.0399

說明：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

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

3. 發電機柴油使用量、化糞池逸散量的排放源（僅 2022 年有加計）。

為盡力配合國家宣導之節能減碳政策，致力提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，本公司初步構思以下作為，惟本公司將於 2023 年全面盤點溫室氣體排放量，並將依據盤查結果重新擬定淨零策略；亦將同時評估、規劃未來增設太陽能發電設備之可行性，期待以可再生能源取代大部分用電，以達淨零之終極目標。

1. 建置油氣回收系統，並定期維護系統之有效性。
2. 洗車機廢水回收再利用。
3. 站上照明使用省電燈具。
4. 發票系統 e 化，以電子存根取代傳統紙張。
5. 自助加油機增設感應設備及條碼機，支援感應卡、行動支付及電子發票載具使用，除提升刷卡效率，亦響應財政部雲端發票服務，免印發票更環保。
6. 會員服務 U 化，優化官方網站及推出會員行動 APP，整合會員卡、點數應用（累積、兌換與查詢）、專屬促銷優惠券推播及下載、提供會員權益、站所資訊等企業營運訊息，以更有效率又節能的方式服務。

## 3.2 物料與廢棄物管理

因本公司僅提供汽、柴油銷售，並不適用生產或包裝前述油品之情事，故無原物料數據。惟為提倡全球環境議題，本公司用於各類禮贈品、用品外包裝紙箱皆 100% 回收，洗車腊劑空桶亦會請廠商回收再利用，落實永續概念。

本公司所產生之廢棄物主要有一般廢棄物與事業廢棄物。一般廢棄物依規定委請地方清潔隊或合法清除處理機構處理；事業廢棄物，亦同樣委託合格之清除機構及處理機構。

本公司廢棄物以一般廢棄物居多，共佔 99%，且 2022 年並無發生油品洩漏之事件，詳細數據如下表所示。

廢棄物統計表					
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	現場		離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
一般廢棄物	非有害	-	-	961.35	焚化 (含能源回收)
事業廢棄物	非有害	-	-	6.89	其他處置作業

### 廢棄物清除許可證

新北市政府環境保護局廢棄物清除許可證  
111新北市廢乙清字第0176號

茲據南天環保工程有限公司  
申請廢棄物清除許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：

機構名稱：南天環保工程有限公司  
管制編號：F13A6710  
機構地址：新北市主城區金城路三段一八五之一號一六樓  
負責人姓名：施寶惠 身分證字號：A221709887  
負責人住址：新北市主城區延禧里2鄰金城路三段一八五之一號一六樓  
清除機構類別：乙級  
許可清除項目：☒一般廢棄物 ☒一般事業廢棄物 ☐有害事業廢棄物  
有效期限：自中華民國111年09月02日起至中華民國116年09月01日止  
應設置技術人員等級：☐甲級 ☒乙級 ☐丙級  
許可清除廢棄物之種類、數量及清除車輛(詳附表，計3頁)  
其他事項：  
1. 清除相關工具清冊(詳附錄一，計1頁)  
2. 緊急應變處理方式(詳附錄二，計2頁)  
3. 貯存場或轉運站(詳附錄三，計1頁)  
4. 其他

局長 程大維

中華民國 111 年 1 月 19 日

### 3.3 水資源管理

本公司之營運據點遍布台灣本島，利用水資源風險評估工具，所有營運據點皆位處中低風險區，各營運據點之用水取自台灣各水庫。另外，本公司營業項目之一係提供洗車服務，高達 90% 的營運據點設有洗車機。為有效節省水資源，本公司以提高水資源再利用率為策略，設置洗車機廢水回收系統，水資源回收再利用率約 65~75 %，且相關用水皆有經過檢測，檢測結果均符合標準。

檢測項目	排放標準 (ppm)	2020 年	2021 年	2022 年
		年平均監測值 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
放流水 - 化學需氧量 (COD)	100	33.71	36.44	29.30
放流水 - 懸浮固體 (SS)	50	8.17	7.34	5.61
放流水 - 陰離子界面活性劑 (MBAS)	10	0.11	0.10	0.17
放流水 -PH 值	9	7.41	7.42	7.44

本公司現有 113 座加油站，總計設置 106 座洗車機及 36 座前置機。近年來全世界面臨到的問題就是水資源逐漸缺乏，洗車設備係公司耗水量最高的設施，為循環使用水資源，本公司於洗車設備加裝廢水回收設備，將廢水經過過濾、分解及殺菌除臭逆洗等方式淨化成可再利用之回收水，並採用較易分解之洗、腊劑來洗車，以降低水資源耗損。

年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	461.67	397.25	439.91
排水量 (百萬公升)	461.67	397.25	439.91
耗水量 (百萬公升)	0	0	0
組織特定度量 (單位)	銷售發油量 (公秉)	銷售發油量 (公秉)	銷售發油量 (公秉)
組織特定度量值	916,369	841,803	880,384
用水密度 (百萬公升 / 公秉)	0.000504	0.000472	0.000500

註：耗水量 = 取水量 - 排水量。

## 3.4 溫室氣體排放

本公司所營事業為加油站，係零售通路，無製程。外購電力能源之使用為本公司溫室氣體主要排放來源，近年均透過電費通知單、公務車加油發票等進行溫室氣體排放量之自我盤查。近三年之溫室氣體排放量如下表所示，未來將依法規要求著手開始進行完整的溫室氣體盤查及查證規劃。

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	79.07	81.63	84.00
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	4,775.31	4,719.57	4,816.13
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	4,854.39	4,801.21	4,900.13
溫室氣體排放強度	公噸 CO <sub>2</sub> e/ 銷售發油量 (公秉)	0.0053	0.0057	0.0056

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含發電機柴油使用量、化糞池逸散量的排放源 (僅 2022 年有加計)，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 之 GWP 值計算。
2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)。
4. 臺灣地區外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2020 年電力排放係數 = 0.502 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2021 年電力排放係數 = 0.509 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2022 年係數依年報揭露之電力排放係數計算為 0.509 kgCO<sub>2</sub>e/kWh。





公司成立迄今已逾 34 年，早年興建之加油站體及輸儲油設施多已老舊，基於站體安全及污染防治的必要性，近年來已陸續進行全站整建，項目包含油槽管線、地坪、建物結構補強、水電、廁所整建及 CIS、洗車機、加油機換裝等等。

#### 更新設備，提升競爭力

CIS	公司自 2016 年換裝新式 CIS 以來，除了明顯節約電力的效益外，明亮簡約的企業識別標識提升加油站外觀質感，宥於廠商施工配合、公司人力有限及站體租期、投資金額等因素，公司採逐年換裝的政策。截至 2022 年底，公司已陸續更新 101 站 CIS，換裝比率達 89.38%。
洗車機	提供多樣化的洗車服務，依服務類型差別訂價，並搭配促銷以吸引消費者到站，係近年來加油站業界之經營常態。公司為提升競爭力，同時達到節省電能、提高水資源運用效能，投資新型洗車設備，並逐步汰換老舊設備亦不遺餘力。自 2013 年起至 2022 年間，公司新設及汰換之洗車機共計 106 台。
加油機	考量老舊設備除降低稼動率外，近年自助加油的使用比率約占汽油發油量的 45%，加油機妥善與否也攸關自助加油者使用意願。為提供更好的消費體驗，經評估加油機維修頻率及業務需求，進行 2022 年加油機更新。
尿素機	因應環保柴油車需求，2020 年起加速增加尿素機設置，截至 2022 年已設置尿素機達 76 站，為今年柴油銷售增加的一大利器。

此外，本年度設備及家電採購繼續優先以有節電標章、低耗能品項作為評選項目之一；辦公室於夏季時，冷氣溫控於 28℃；另不定期宣導隨手關電源並拔除電器插頭，以達節能減碳效益。





## 3.5 氣候變遷調適

氣候變遷帶來的極端氣候事件發生越來越頻繁，加油站經營可能面臨的風險為各種天然災害（水災、風災、旱災等）所帶來的經濟損失，本公司除依加油站工安及環保緊急應變手冊辦理教育宣導外，亦有投保商業保險以分散財損風險；本公司亦配合國家政策，透過減緩與調適來降低氣候變遷風險與衝擊。

隨著全球環保意識抬頭，世界各國紛紛訂出「禁售燃油車」時間表，在可預見的未來，燃油車逐步退場已勢不可擋，台灣也訂立目標在未來達成公務車和公車全面電動化，電動車跳躍式的發展為加油站未來經營帶來隱憂。太陽能發電、儲能及充電樁的建置是這波電動車發展至今公司嗅得的商機，公司秉持著謹慎的態度，積極運用自有場站資源拓展新事業，希望能在能源轉型的過程中增加另一項定位。

### 治理

因應氣候變遷所帶來的潛在影響，公司經董事會通過「永續發展實務守則」，指定由總經理室作為永續發展推動單位，具體推動計畫由各部門共同提出與執行，每年至少一次向董事會報告推動永續發展的執行情形。2022年第二季起，攸關氣候變遷的溫室氣體盤查執行情形於每季呈報董事會。2023年第一季完成2022年度溫室氣體盤查呈報董事會，並擬定減排具體計畫。

由於全球淨零碳排的趨勢，政府所擬定的燃油運具禁售的時間表將影響到加油站未來發展，有鑑於此，董事會亦持續追蹤產業趨勢以因應未來營運的變化。

### 風險與機會

本公司根據我國「2050年淨零排放」規劃，逐步建立全球氣候行動所必要的共識，同時也依據產業特性，鑑別相關風險，並從中找出機會，將危機化為轉機。基於科學基礎的減量路徑，除了加速轉型以實現淨零排放外，也盡力提升全方面執行各行動計畫之效率及能力，推動整個產業鏈邁向淨零。

## 低碳經濟相關之轉型風險

車輛 動力改變	衝擊	各國為響應 2050 淨零碳排的倡議，紛紛訂定禁售燃油車的時間表，我國政府也訂定 2040 年市售新車為電動車的政策。預估未來電動車的銷售將逐年提高，對公司短、中期營運雖無重大衝擊，但長期影響加油站售油量是可以預期的。此外，造車工藝的精進及油電車的節能效益提高對於加油站油品銷售具有不利影響。
	因應	<ul style="list-style-type: none"> <li>加油站站點持續汰弱留強，並發展充電站。</li> <li>提供用車人能源補充、洗車、簡易保養等服務。</li> </ul>
政府政策與 法規	衝擊	因氣候變遷因應法的施行，預計未來將徵收碳費。
	因應	公司所營加油站為提供汽柴油作為車輛動力來源，屬零售業。2022 年範疇一及範疇二之溫室氣體排放量合計約為 4,900 公噸 CO <sub>2</sub> e，98% 以上來自外購電力，減碳首要改善來自各項的節電措施，次為發展加油站屋頂太陽能光電。

## 可預見之財務風險及影響

類型	汽油銷售 ↓，營業額 ↓	課徵碳稅使得營運成本增加
風險描述	因節能車輛普及與電動車陸續上市等因素，預計汽油銷售量每年將減少 2%。	2023 年 1 月 10 日，立法院通過《氣候變遷因應法》，排碳收費因此有了法源的基礎，原則上，台灣會以徵收碳費為主，以直接及間接（用電）的排碳大戶（排放量在 2.5 萬公噸以上者）為優先，根據環保署估計，初期階段，只有約 287 家排碳大戶或 250 家用電大戶，納入徵收碳稅的範圍內。
財務 影響說明	<ul style="list-style-type: none"> <li>營業額為油價 * 銷售量。在油價不變的假設下，銷售量下降將導致營收下滑。</li> <li>公司仍積極擴展加油站，汰除營運績效不足的站點。</li> <li>透過行銷活動與會員經營，維持加油站的競爭力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初期本公司將不會列為徵收碳稅的名單。</li> <li>倘未來公司將繳交碳費，依 2022 年溫室氣體排放量 4,900 公噸 CO<sub>2</sub>e 及每公噸碳費新台幣 300 估計，財務影響數為新台幣 147 萬元。</li> </ul>

## 氣候變遷影響相關之實體風險

水災	颱風	旱災
氣候變遷導致強降雨發生機率及強度增加，公司加油站將面對營運設施可能受災造成財損及營運中斷的損失。由於公司係公用事業，為兼顧民生需求，須持續提供服務，營運中遭受水災將增加員工的工作風險。	因氣候變遷，近年來颱風強度增加，公司營運設施遭受颱風釀災之財損及營運中斷的損失可能性增加。由於公司係公用事業，為顧及民生需求，須持續提供服務，營運中遭受颱風侵襲，將增加員工的工作風險。	因氣候變遷，久旱不雨的情形較往年增加，公司所提供之洗車服務恐有因缺水而造成中斷服務的可能。
因應	因應氣候變遷可能導致的風險，公司除了投保適當之產物保險、公共意外責任險外，對於各種可能致災的天候應確實掌握，做好防災措施與災害期間的人員出勤管控及現場營運安全管理；必要時進行災後修繕重建。	

## 機會

短期	以現有加油站基地為基礎，發展電動車充電站，提供用車人加油、充電、洗車的全方位服務。
中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐步轉型為加油與充電的雙能源通路。</li> <li>視未來氢能發展檢討轉型為加氫站的可行性。</li> </ul>



## 策略

本公司將策略面分為短期及長期營運因應策略，另外亦針對極端氣候事件及轉型行動來考量，期望能以不同面向的思維方式來對整個氣候變遷事件進行評估與應對，創造最有利的局面。

短期營運  
因應策略

- 預計新能源車（電動車、油電車）將逐年成長，依 2022 年底國內約 850 萬輛燃油車之基礎，國內加油站汽油銷售量預計年減 2% 左右，營運影響微小，應著重加油站營運管理，汰弱留強。
- 響應政府政策及因應運具電動化的趨勢，2022 年規劃中之 5 座充電站將於 2023 年營運，並將視營運狀況檢討未來年度的充電站設置政策。

長期營運  
因應策略

- 逐步轉型為加油與充電的雙能源通路，並視未來氫能發展檢討轉型為加氫站的可行性。
- 本公司之加油站會員涵蓋信用卡會員、大利卡會員及 APP 會員，會員數逾 150 萬人，以現有加油站會員為基礎，有利發展電動車充電站之運營，提供用車人加油、充電、洗車的全方位服務。

極端氣候  
事件對財務  
的影響

- 公司對於營運中加油站投保適當之產險（包含颱風險、地震、水漬險及公共意外責任險）降低財損的風險。
- 2022 年無因極端氣候事件造成財損。

轉型行動  
對財務  
的影響

充電站設置及相關運營資訊系統的導入由公司之自有資金支應，並逐年投入，對財務無重大影響。

## 風險與環境管理

本公司之風險管理除包含可能影響營業面及財務績效面的風險因應計畫外，亦包括環境面、天然災害及資訊安全之風險評估與緊急應變計畫，透過教育訓練提升員工辨識風險的能力，減少風險發生，降低營運中斷可能造成的損失。

### 營業面

氣候變遷引發淨零碳排的影響，燃油車退出市場的時間表，長期將影響公司加油站業務，公司定期評估新能源車發展方向與市場銷售趨勢，調整公司未來發展方向。

### 環境面

因應氣候變遷可能面臨災害的緊急狀況，公司已建立緊急應變程序，及災後復原程序，減低天然災害對公司財務業務的影響，縮短營運中斷之影響，並迅速恢復正常營運。

本公司透過因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險，以掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，並事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為，而後承諾關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在風險。

此外，本公司已依國內產業相關法令規範建立合適之環境管理制度，相關作業如下：

地下環境檢測	依「土壤及地下水污染整治法」規定，於應實施土壤地下水檢測時，不定期辦理。
申報油品進銷存總量管制	依「水污染防治法」子法「防止貯存系統污染地下水體設施及監測設備設置管理辦法」每季辦理申報。
建置油氣回收系統	依「空氣污染防制法」子法「加油站油氣回收設施管理辦法」辦理。
設備監測定期實施	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣漏檢測：依「加油站油氣回收設施管理辦法」每二年辦理一次。</li> <li>加油槍 A/L 比（氣油比）檢測：法源依據同氣漏檢測，每半年辦理一次。</li> <li>土壤氣體監測：依「防止貯存系統污染地下水體設施及監測設備設置管理辦法」每四個月辦理一次。</li> </ul>
建置洗車機廢水回收及排放設備	依「水污染防治法」規定，廢水需經處理並達放流水標準後才能排放，並為水資源回收再利用目的而建置。經過處理後的水可以再用於洗車，通常約有 65%~75% 的洗車廢水可經處理後再回收利用，大幅減少自來水用量。



## 指標和目標

本公司身為地球公民的一分子，為減緩氣候變遷所造成之衝擊，目前已擬定每年減排的目標，並預計於近期透過盤查與查證了解執行情形及成果，進行檢討。就因應管理氣候風險的轉型計畫，公司於 2022 年開始投入建置充電站及屋頂太陽能發電，希望能透過低碳綠色經濟轉型，減緩氣候衝擊。

溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"><li>• 以 2022 年基準年，訂定每年碳排放量減少 3% 的目標。</li><li>• 2030 年→碳排放量減少 30%。</li><li>• 2050 年→淨零排放。</li></ul>
充電站設置	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2023 年 5 站。</li><li>• 2024 年 7 站。</li><li>• 2025 年 8 站。</li></ul>
建置再生能源設施	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2023 年→建置屋頂型太陽能光電，初期售電予台電公司，併聯發電後檢討後續設置政策。</li></ul>





## 4 友善職場 完善教育

4.1 員工政策與概況

4.2 發展與訓練

4.3 員工關懷

## 4. 友善職場、完善教育

### 重大主題：職業安全衛生

本主題重大原因	遵守並符合職業安全衛生相關法令及其他要求事項，提供健康與安全的工作環境是雇主的責任。
政策／策略	<p>職業安全衛生政策：</p> <p>打造安全健康工作環境。</p> <p>履行安衛法規要求事項。</p> <p>消除職場危害降低風險。</p> <p>持續改善提升管理績效。</p> <p>強化工作者參與及諮商。</p>
目標與標的	<p><b>短期：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>強化職業安全衛生管理系統。</li> <li>改善現有危害因子。</li> </ul> <p><b>中期：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>降低職業災害。</li> <li>定期檢修設備、教育訓練。</li> </ul> <p><b>長期：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>取得 ISO 45001 認證，建立更完善的工作環境。</li> <li>落實自主管理。</li> </ul>
管理評量機制	本公司訂有「績效量測與監督管理程序」及「內部稽核管理程序」，以有效進行職安衛績效的監督、量測、分析及評估。
績效與調整	定期實施內部稽核，依稽核結果持續改進、優化職業安全衛生管理方針。
預防或補救措施	各加油站均有職業安全衛生業務主管、急救人員等職，平日恪盡職守，布達並執行職業安全衛生委員會所訂之政策，如有發現危害或風險，則即時回報職安室，以便擬定改善措施，打造安全、健康之工作環境。

0

前言

1

永續管理與  
溝通

2

誠信經營

3

環境  
永續管理

4

友善職場、  
完善教育

5

友善社會

6

附錄

## 重大主題：勞雇關係

本主題 重大原因	員工對企業是重要的資產，全台總計將近 2,000 名員工，本公司經營勢必要以人為本，強化勞雇關係和諧，才足以留才並創造公司更大的利益與永續經營方針。
政策／策略	建置完整的薪酬制度及完整的員工福利。
目標與標的	發展內部講師、進行人才培育計畫。
管理評量機制	依公司內部稽核制度，查核是否依循法令規章執行各項事務
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>恪守勞動基準法及職業安全衛生法相關法規。</li> <li>支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。</li> </ul>
預防或 補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>購買人力求才廣告，透過政府機關求才廣告求才。</li> <li>定期舉辦員工升等教育訓練選育適合的人才。</li> <li>職工福利委員會每年舉辦國內國外旅遊，提供不同地區員工交流機會。</li> </ul>

## 重大主題：強迫與強制勞動

本主題 重大原因	本公司係以服務為經營取向，所以人力資源與管理是不可被汰換的，且基於人道主義及人權政策支持《聯合國世界人權宣言》、《國際人權法典》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約十項原則》等訂定人權政策，以保障現職員工。
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>人權政策執行方針以禁止強迫勞動為主要推動方向。</li> <li>恪守所有適用的薪資及工時法規。</li> </ul>
目標與標的	無論短、中、長期，貫徹人權政策是本公司唯一的目標。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開勞資會議，宣達公司「不強迫與強制勞動」之承諾。</li> <li>定期檢核出勤紀錄，由排班系統自動控制不可超時工作之機制；若有加班需求，需事前取得員工及權責主管同意，始得申請。</li> </ul>
績效與調整	連續三年沒有因強迫勞動而遭受裁罰等情事。
預防或 補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>遵循法令，並於人事管理規章中明訂排班 / 加班規則、嚴禁超時加班。</li> <li>加班需事前申請，並以排班系統自動控制排班規則，避免工作超時。</li> </ol>

## 4.1 員工政策與概況

截至 2022 年底，本公司之員工總人數為 2,032 人（男性 1,247 人，女性 785 人），且無非員工之工作者。另外，本公司經理以上為高階管理階層，且 100% 為台灣居民，均依據公司升遷制度提升。

員工人數				
地區 / 類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	785	1,247	2,032
	正職員工數	785	1,247	2,032
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	523	700	1,223
	兼職員工數	262	547	809

註：

1. 本公司無其他性別及不揭露性別之員工。
2. 本公司並沒有無時數保證員工。



年度			2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	45	42	57
		30-50 歲	133	136	140
		50 歲以上	18	23	29
	女性	30 歲以下	49	43	49
		30-50 歲	110	118	131
		50 歲以上	25	29	33
主管人員總計			380	391	439
非主管 管理人員	男性	30 歲以下	676	633	589
		30-50 歲	331	340	360
		50 歲以上	56	63	72
	女性	30 歲以下	255	253	221
		30-50 歲	249	257	273
		50 歲以上	61	68	78
非主管管理人員總計			1,628	1,614	1,593
正職人員總計			2,008	2,005	2,032

說明：站長級以上為主管人員。

本公司於員工招募流程中，亦遵循身心障礙者權益保障法之規定，在進用少數或弱勢群體方面，於 2022 年 12 月底時共計僱用 249 人，為總員工數的 12.25%，大幅超越法律所規定之 1% 員工比例。

年度			2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	72	50	36
		30-50 歲	136	134	123
		50 歲以上	8	10	14
	女性	30 歲以下	33	39	36
		30-50 歲	29	34	37
		50 歲以上	2	2	3

2022 年本公司總新進員工為 2,546 人，總離職員工為 2,169 人。相較於其他行業，加油站的工作環境較惡劣，先天上已不容易招募基層員工，再加上少子化、台商回流、電子業擴廠積極招募人力的排擠下，使得第一線之加油員招募不易；此外，求職者常會無故失約，到職新人留任率不斷下滑，且有新人快閃現象，對於加油站幹部能力養成是一大考驗。公司成立已邁入第 35 年，許多資深站長、會計已具退休資格，近三年都有申請案例，2022 年已有 1 位站長退休，預計未來將持續面臨退休潮。相關新進率及離職率之數據如下表所示：

全國加油站近三年員工新進人數												
年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	415	20.67	147	7.32	349	17.41	136	6.78	336	16.54	126	6.20
30-50 歲	73	3.64	61	3.04	62	3.09	58	2.89	96	4.72	59	2.90
50 歲以上	3	0.15	6	0.30	10	0.50	6	0.30	9	0.44	10	0.49
合計新進人數	705				621				636			
員工總人數	2,008				2,005				2,032			
總新進率 (%)	35.11				30.97				31.30			

說明：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率＝當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率＝當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。



## 0

前言

## 1

永續管理與  
溝通

## 2

誠信經營

## 3

環境  
永續管理

## 4

友善職場、  
完善教育

## 5

友善社會

## 6

附錄

全國加油站近三年員工離職人數

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	379	18.87	149	7.42	360	17.96	128	6.38	341	16.78	131	6.45
30-50 歲	76	3.78	73	3.64	79	3.94	49	2.44	83	4.08	44	2.17
50 歲以上	5	0.25	4	0.20	4	0.20	4	0.20	7	0.34	3	0.15
合計離職人數	686				624				609			
員工總人數	2,008				2,005				2,032			
總離職率 (%)	34.16				31.12				29.97			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。



## 權利、異動與退休

全國加油站支持《聯合國世界人權宣言》、《國際人權法典》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約十項原則》等基本人權原則與各營運據點所在地法令規範。

本公司訂定有人權政策以保障員工，禁止強迫勞動、保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢或邊緣化團體的勞動權利，恪守所有適用的薪資及工時法規。本公司亦配合政府政策，每年均安排人權、性別主流化、勞動相關法令等相關課程（包含實體或數位訓練），其中人事部門每年不定期宣導各種不法侵害案例。

2022 年本公司共發生 2 件性騷擾事件，本公司針對事件採取以下行動，並確保未來不會再發生類似事件。

1. 協助申訴人避免與該特定客戶接觸，該特定客戶到站時其他工作者協助避免接觸。
2. 對全體員工加強人權相關宣導以及教育訓練。

為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，本公司成立「職業安全衛生委員會」，依據勞基法及其他法令辦理通知程序，以確保員工享有提前預告的保障。本公司另設有職工福利委員會，員工可經由福利委員會、勞資會議等組織，向公司提出建議，也可透過申訴制度反映問題。

本公司依據《全國加油站股份有限公司勞工退休辦法》以及《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜，且若因重大營運變化而需終止雇用關係時，會依勞動基準法規定提前預告。

本公司依據勞基法第十六條規定：雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

## 薪資報酬

本公司之薪資、福利、考核及晉升機會皆不會因為性別或結婚生育而有不平等之對待，本公司亦提供良善的薪酬與福利制度，員工薪資給付係參考同業薪資基準、組織結構、考量營運財務狀況，並依據產業特性，基層人員無分男性、女性，薪資均依照勞基法規定領取基本工資。

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
台灣	7.03	1.04

備註：

1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	213	226	1.06	1
非管理職	572	1,021	1.22	1
直接人員	694	1,149	1.23	1
間接人員	91	98	1.12	1

備註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率 ( 年薪比率 )：為 " 該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪 "。

## 4.2 發展與訓練

本公司針對員工之在職訓練及新人進用，提供多元化的內部教育訓練課程：新進人員均需接受 3 小時職業安全教育訓練及 4 小時職前教育訓練，在職人員則依據職能分別接受專業別教育訓練。相關內部教育訓練皆由各加油站辦理，每年亦會針對不同職能提供升遷考試前的教育訓練，例如領班升等教育訓練、站長升等教育訓練等，相關項目及頻率如下：

項目	頻率
領班晉升前教育訓練	由各區辦理，每三個月一次
站長晉升前教育訓練	由各區辦理，每年 2 次
年度精良營會	由總部辦理，一年二梯次
年度精英營會	由總部辦理、一年一次

外部職能進修及教育訓練統計：

外部職能受訓員工類別、性別與平均受訓時數					
項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人數	人	149	133	0	46
受訓總時數	小時	1,152	1,020	0	332
平均受訓時數	小時 / 人	8	8	0	7
受訓費用	元	113,380	152,088	0	29,824



本公司透過績效考核制度來管理、提升個人、部門及全公司之績效，2022 年接受考核之員工比例為 100%。

全國加油站總部				
項目	管理職 (%)	非管理職 (%)	直接人員 (%)	間接人員 (%)
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100



## 4.3 員工關懷

本公司之職工福利委員會每年都舉辦尾牙活動，並不定期舉辦聚餐，除此之外，每年還會舉辦國內外員工旅遊，透過旅遊讓不同縣市同仁與家庭互動，凝聚公司內部團結力。

### 全國加油站員工福利

三節獎金

生育補助

喪葬補助

意外險

醫療保險

退休（金）制度

育嬰假

員工旅遊

團康活動

本公司之職工福利委員會，由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。報導期間員工全年職工福利金除各補助項目外，主要為辦理各項活動，內容含括國內旅遊、年終餐會 / 摸彩、康樂活動。報導期間共辦理 135 場次活動。

員工旅遊



員工旅遊





## 育嬰假

本公司依據《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》等規定，員工任職滿 6 個月後，符合育嬰需求者得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，不得逾二年。近三年申請育嬰留職停薪之人數如下表所示：

年度	2020 年			2021 年			2022 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	9	12	21	7	14	21	3	14	17
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	4	5	1	6	7	2	6	8
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	0	1	0	4	4	1	4	5
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	0	1	0	2	2	0	4	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	3	3	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	3	3	1	2	3
當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	100	-	100	-	50	50	0	100	80
當年度育嬰留停留任率 %(F/E)	-	100	100	-	100	100	100	100	100

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 = 2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

## 職業安全衛生

本公司依照職業安全衛生法規定，制定職業安全衛生管理政策、設立管理衛生委員會、職業安全衛生管理計畫等。所涵蓋之範圍則依據本公司職業安全衛生管理手冊之定義：本公司控制下任何執行工作相關活動之具體位置（可能包含移動或通行（如駕駛、飛行、坐船或火車），在利害相關者之場地工作，或在家工作。）

本公司依「危害鑑別及風險與機會評鑑管理程序」實施持續且積極主動的危害鑑別過程，包含工作安排方式、例行性及非例行性的活動與情況、過去內部或外部的相關事件、進入本公司工作場所的人員及其活動、本公司架構、運作、過程、活動及職安衛管理系統的實際或預計變更、有關危害的資訊或知識的改變，鑑別危害及風險評估。本公司亦秉持 PDCA 循環管理原則，不定期至各單位巡視工作場所危害因素；對各單位工作場所危害因素，提出建議及改善措施。

若員工對於執行工作時有發現立即性危害時，可以選擇自行停止或離開。此外，若員工對於工作安全及健康有疑慮時，公司設有人事信箱 (HR@npcgas.com.tw)，員工可藉由此管道提出疑慮。人事部收到郵件時，會將案件轉派至職安室進行危害辨識，如確有安全及健康疑慮，將擬定改善措施，並進行改善。本公司人事部轉派案件時，將不主動提供員工個人資料，以保護當事人。

本公司設有職業安全衛生委員會，委員人數共有 8 人，其中勞工代表 3 人，資方代表 5 人。依職業安全衛生管理辦法規定，本公司每三個月定期召開一次委員會，執行審議、協調及建議安全衛生相關事項。

### 各級人員職安衛管理系統運作權責

總經理	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安衛政策制修訂核准。</li> <li>職安衛管理代表之指派。</li> <li>職安衛管理系統執行最終責任。</li> </ul>
職安衛管理代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責統籌職安衛管理組織系統推動、執行與協調。</li> <li>確保職安衛管理系統標準之建立、實施與運作。</li> <li>職安衛管理手冊與目標之核准。</li> <li>推動全體同仁參與職安衛管理系統。</li> <li>監督各相關部門之運作成效。</li> <li>執行管理審查。</li> <li>向總經理報告職安衛管理系統績效以供審查，並做為改進管理系統依據。</li> </ul>
職安室	<ul style="list-style-type: none"> <li>協助管理代表推動職安衛管理系統運作各項工作。</li> <li>協助各部門研討與建議改善職安衛管理系統運作績效。</li> <li>統籌管理系統內部稽核、矯正措施與改善追蹤。</li> <li>協助聯絡職安衛管理系統外部驗證稽核事宜。</li> </ul>
各部門主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>參加職安衛管理系統運作各項訓練。</li> <li>鑑別利害相關者的職安衛需求與期望資料。</li> <li>鑑別職安衛危害因素與實施風險評估。</li> <li>協助評估職安衛應遵守義務的符合性。</li> <li>規劃高風險職安衛因素的改善或控制措施。</li> <li>目標管理：執行或協助監督職安衛改善計畫。</li> <li>日常管理：執行或協助監督職安衛管理相關管制措施。</li> <li>對內轉訓：整理人員認知資料進行部門內全員訓練。</li> <li>擔任內部稽核員執行跨部門內部稽核作業。</li> <li>陪同外部稽核員進行驗證作業。</li> </ul>
各同仁	<ul style="list-style-type: none"> <li>接受職安衛管理系統相關訓練，認知一般及工作相關職安衛要求。</li> <li>執行工作相關的職安衛管理系統運作要求。</li> <li>回報工作相關的職安衛管理系統運作問題。</li> <li>改善工作相關的職安衛管理系統運作方式。</li> </ul>

## 健康檢查

全國加油站為照顧員工，提供了法規項目與頻率的健康檢查服務，並針對健檢結果施行健康管理措施；辦公場所也定期實施 CO<sub>2</sub> 檢測。此外，本公司亦有特約職護臨場提供健康諮詢，臨場頻率為每月 1 次，每次 2 小時，適用對象涵蓋本公司之全體員工。

以下為 2022 年本公司之健康檢查統計表。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。 3. 胸部 X 光（大片）攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶（ALT 或稱 SGPT）、肌酸酐（creatinine）、膽固醇及三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
檢查人數（人）	1,773
檢查費用（千元）	825.43



## 職業安全衛生訓練

本公司透過安全衛生教育訓練與宣導，期望相關人員可以提高安全衛生之概念與意識，為全體員工創立一個安全、安心的工作環境，此外，本公司職安室亦每年一次舉辦消防避難演練、職業安全衛生講習。2022 年本公司辦理之教育訓練如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
一般安全衛生教育訓練	636	0
急救人員安全衛生教育訓練	66	22,440
職業安全衛生業務主管教育訓練	46	32,240
缺氧作業主管安全衛生教育訓練	68	43,520
有機溶劑作業主管安全衛生教育訓練	84	53,760
防火管理人	43	43,000

備註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。



## 職業傷害與職業病

本公司之員工職業傷害如下表所示，2022 年可記錄之職業傷害數量為 7，係因跌倒、捲夾、切割等因素所致，本公司會持續加強員工在職教育訓練，以強調安全之重要性。2022 年無任何非員工工作者可記錄之職業傷害發生，亦無職業病之情事。

員工之職業傷害情形				
類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	1,308,369	1,265,603	1,302,677
	男性總經歷工時	2,101,618	2,029,358	2,053,300
	總經歷工時	3,409,987	3,294,961	3,355,977
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	3	0
	男性總計職業傷害人(次)數	2	0	7
	總計職業傷害人(次)數	3	3	7
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0.88	0.91	2.09

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) \* 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] \* 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] \* 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。





## 5 友善社會

### 5.1 社會公益

## 5. 友善社會

0

前言

1

永續管理與  
溝通

2

誠信經營

3

環境  
永續管理

4

友善職場、  
完善教育

5

友善社會

6

附錄

### 重大主題：當地社區

本主題重大原因	本公司為在地深耕之服務業，因此維繫良好的社區鄰里關係十分重要。
政策／策略	敦親睦鄰一直是本公司之政策，透過與社區共榮之概念，維持與當地社區的良善關係。
目標與標的	持續加強與鄰近社區關係，增進周圍居民之福祉，建立好鄰居之形象。
管理評量機制	本公司透過不定期記錄社區需求，並提供資源以回饋鄉里所需，改善社區環境與品質。
績效與調整	2022 年本公司投入於捐血活動、社區服務與鄰里回饋。
預防或補救措施	若發生社區環境或其他問題，本公司會委派專人盡力協助社區改善。

### 5.1 社會公益

全國加油站持續以回饋服務社區里民之精神來落實企業社會責任，以行動向社會傳遞善念與關懷，持續對弱勢團體伸出援手，並與鄰近社區做好敦親睦鄰的互動，同時協助各地方社區的發展，也響應政府活動，同時呼籲全體員工懂得飲水思源，為社會帶來無限關懷。

公益活動名稱	說明
持續超額提供身心障礙者工作機會	依身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項規定，本公司進用身心障礙者應達員工總人數 1%。2022 年 12 月底在職 249 人，屬超額進用人數為 229 人。
響應臺北市政府「禁用一次性及美耐皿餐具」活動，營造環保健康飲食新文化	有感於一次性及美耐皿餐具濫用與不當使用對環境危害及對民眾之健康風險，為推動垃圾減量、節能減碳、保護環境。
舉辦「捐熱血，愛相隨」活動	本項活動獲臺北市政府警察局文山第二分局、臺北市議會陳錦祥議長及文山區景仁里里長鼎力協助，共計 117 人次參與，捐助血液 106 袋（26,500cc 全血）予醫療財團法人台灣血液基金會台北捐血中心。

## 禁用一次性及美耐皿餐具活動



## 捐血活動





# 6 附錄

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表

附錄二：永續會計準則SASB對照表

附錄三：上市上櫃氣候相關資訊對照表

## 6. 附錄

### 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	全國加油站已參考 GRI 準則報導 2022/1/1~2022/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	GRI 11 Oil and Gas Sector(2021)

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於全國加油站	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證 / 確信	2.1 公司治理	27	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於全國加油站	7	
	2-7	員工	4.1 員工政策與概況	66	
	2-8	非員工的工作者	4.1 員工政策與概況	66	

0

前言

1

永續管理與  
溝通

2

誠信經營

3

環境  
永續管理

4

友善職場、  
完善教育

5

友善社會

6

附錄



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	27	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 公司治理	27	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	27	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	27	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	27	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	27	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	27	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	27	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	27	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	27	
	2-21	年度總薪酬比率	4.1 員工政策與概況	66	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23	政策承諾	2.1 公司治理	27	
	2-24	納入政策承諾	2.1 公司治理	27	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 公司治理	27	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 法規遵循	41	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	41	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於全國加油站	7	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	12	
	2-30	團體協約	-	-	無團體協約， 以勞資會議 取代
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 員工政策與概況	66	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1 員工政策與概況	66	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 物料與廢棄物管理	53	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.2 物料與廢棄物管理	53	
	301-3	回收產品及其包材	3.2 物料與廢棄物管理	53	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-4	減少能源消耗	3.1 能源	52	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1 能源	52	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	資訊不完整
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題 揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4 供應鏈管理	44	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.4 供應鏈管理	44	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列 ( 社會的主題 )					
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 發展與訓練	72	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 供應鏈管理	44	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.5 客戶的健康與安全	46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.5 客戶的健康與安全	46	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.5 客戶的健康與安全	46	
行業準則 G4-Oil & Gas					
資產完整與安全演練	G4-OG13	報告公司各類別不同之安全演練的次數	4.3 員工關懷	73	
化石燃料替代	G4-OG14	依化石燃料替代率準則報告公司生產或採購生質燃料的量	3.1 能源	52	

## GRI 11 特定產業內容

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別及分析	16	
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別及分析	16	
重大主題：溫室氣體排放、氣候、調適、韌性與轉移							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.1.1	3-3	重大主題管理	3. 環境永續管理	51	
11.1	溫室氣體排放	11.1.2	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 能源	52	
		11.1.3	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	資訊無法取得
		11.1.4	302-3	能源密集度	3.1 能源	52	
		11.1.5	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放	55	
		11.1.6	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放	55	
		11.1.7	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	盤查規劃中
		11.1.8	305-4	溫室氣體排放強度	3.4 溫室氣體排放	52	
11.2	氣候的適應、 復原與過渡	11.2.2	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它 風險與機會	3.5 氣候變遷調適	55	
		11.2.3	305-5	溫室氣體排放減量	3.4 溫室氣體排放	55	



GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：重大外洩事件管理、空污排放、廢棄物							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.3.1	3-3	重大主題管理	3. 環境永續管理	51	
11.3	氣體排放	11.3.2	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)， 及其它重大的氣體排放	-	-	不適用
		11.3.3	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的 衝擊	2.5 客戶的健康與安全	46	
11.5	廢棄物	11.5.2	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 物料與廢棄物管理	53	
		11.5.3	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 物料與廢棄物管理	53	
		11.5.4	306-3	廢棄物的產生	3.2 物料與廢棄物管理	53	
		11.5.5	306-4	廢棄物的處置移轉	3.2 物料與廢棄物管理	53	
		11.5.6	306-5	廢棄物的直接處置	3.2 物料與廢棄物管理	53	
11.8	資產完整性及 重大事件管理	11.8.2	306-3	嚴重洩漏 (306 廢污水和廢棄物 2016)	3.2 物料與廢棄物管理	53	

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：職業安全衛生							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.9.1	3-3	重大主題管理	4. 友善職場、完善教育	64	
11.9	職業安全衛生	11.9.2	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 員工關懷	73	
		11.9.3	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 員工關懷	73	
		11.9.4	403-3	職業健康服務	4.3 員工關懷	73	
		11.9.5	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	4.3 員工關懷	73	
		11.9.6	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 員工關懷	73	
		11.9.7	403-6	工作者健康促進	4.3 員工關懷	73	
		11.9.8	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	2.4 供應鏈管理	44	
		11.9.9	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工 作者	2.4 供應鏈管理	44	
		11.9.10	403-9	職業傷害	4.3 員工關懷	73	
		11.9.11	403- 10	職業病	4.3 員工關懷	73	

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：勞雇關係							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.10.1	3-3	重大主題管理	4. 友善職場、完善教育	64	
11.10	勞雇實務	11.10.2	401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工政策與概況	66	
		11.10.3	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 員工關懷	73	
		11.10.4	401-3	育嬰假	4.3 員工關懷	73	
		11.10.5	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 員工政策與概況	66	
		11.10.6	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 發展與訓練	72	
		11.10.7	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 發展與訓練	72	
		11.10.8	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.4 供應鏈管理	44	
		11.10.9	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4 供應鏈管理	44	
重大主題：強迫與強制勞動							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.12.1	3-3	重大主題管理	4. 友善職場、完善教育	64	
11.12	強迫勞動與現代奴役	11.12.2	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 供應鏈管理	44	
		11.12.3	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.4 供應鏈管理	44	

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：經濟績效							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.14.1	3-3	重大主題管理	2. 誠信經營	23	
11.14	經濟衝擊	11.14.2	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	40	
		11.14.3	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它 風險與機會	3.5 氣候變遷調適	57	
		11.14.4	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展 及衝擊	5.1 社會公益	80	
		11.14.5	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.1 社會公益	80	
		11.14.6	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4 供應鏈管理	44	
重大主題：當地社區							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.15.1	3-3	重大主題管理	5. 友善社會	80	
11.15	當地社區	11.15.2	413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展 計畫的營運活動	5.1 社會公益	80	
		11.15.3	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	5.1 社會公益	80	
重大主題：價格誠信與資訊透明化、反競爭行為							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.19.1	3-3	重大主題管理	2. 誠信經營	23	
11.19	反競爭行為	11.19.2	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 的法律行動	2.3 法規遵循	41	

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：反貪腐							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	11.20.1	3-3	重大主題管理	2. 誠信經營	23	
11.20	反貪腐	11.20.2	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 法規遵循	41	
		11.20.3	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 法規遵循	41	
重大主題：顧客的健康與安全							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2. 誠信經營	23	
GRI 416	顧客健康與 安全主題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.5 客戶的健康與安全	46	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.5 客戶的健康與安全	46	
重大主題：客戶隱私							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2. 誠信經營	23	
GRI 418	客戶隱私主題 揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 客戶的健康與安全	46	



GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
非重大主題							
11.4	生物 多樣性	11.4.2	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	-	-	不適用，營運據點非處生物多樣性敏感地帶，營運活動對生物多樣性無重大衝擊。
		11.4.3	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
		11.4.4	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
		11.4.5	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	-	-	
11.6	水與 放流水	11.6.2	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	54	
		11.6.3	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	54	
		11.6.4	303-3	取水量	3.3 水資源管理	54	
		11.6.5	303-4	排水量	3.3 水資源管理	54	
		11.6.6	303-5	耗水量	3.3 水資源管理	54	
11.7	關閉 與復原	11.7.2	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 員工政策與概況	66	
		11.7.3	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 發展與訓練	72	

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
11.11	不歧視與平等 機會	11.11.2	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 員工政策與概況	66	
		11.11.3	401-3	育嬰假	4.3 員工關懷	73	
		11.11.4	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 發展與訓練	72	
		11.11.5	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 員工政策與概況	66	
		11.11.6	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1 員工政策與概況	66	
		11.11.7	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 員工政策與概況	66	
11.13	結社自由與團 體協商	11.13.2	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	4.1 員工政策與概況	66	
11.16	土地與資源權	11.16.1	3-3	重大主題管理	-	-	不適用，無開 採行為
11.17	原住民權利	11.17.2	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 員工政策與概況	66	
11.18	衝突與安全	11.18.2	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	-	-	不適用，無設置 保全人員
11.21	支付政府款項	11.21.2	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	40	
		11.21.3	201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運績效	40	
		11.21.4	207-1	稅務方針	2.3 法規遵循	41	
		11.21.5	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 法規遵循	41	
		11.21.6	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與 管理	2.3 法規遵循	41	
		11.21.7	207-4	國別報告	2.3 法規遵循	41	
11.22	公共政策	11.22.2	415-1	政治捐獻	2.3 法規遵循	41	

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：Oil & Gas-Refining & Marketing					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
溫室氣體 排放	EM-RM-110a.1	範疇 1 的溫室氣體排放量，及在排放限制法規下其所占之百分比	量化	3.4 溫室氣體排放	55
	EM-RM-110a.2	範疇 1 排放量之長短期策略和計畫、減量目標並分析與目標相悖之行為	描述與分析	3. 環境永續管理	51
空氣品質	EM-RM-120a.1	(1) 氮氧化物 (NO <sub>x</sub> ) (不含 N <sub>2</sub> O)、(2) 硫氧化物 (SO <sub>x</sub> )、(3) 懸浮微粒 (PM <sub>10</sub> )、(4) 硫化氫 (H <sub>2</sub> S)、(5) 揮發性有機物質 (VOCs) 等污染物排放量	量化	3.4 溫室氣體排放	55
	EM-RM-120a.2	位於或靠近高污染地區的煉油廠數量	量化	N/A	-
水資源 管理	EM-RM-140a.1	(1) 總淡水取水量、(2) 水回收再利用百分比、(3) 位於高或極高用水壓力區域之取水量所占百分比	量化	3.3 水資源管理	54
	EM-RM-140a.2	違反水質許可 / 標準 / 法規等事件數量	量化	3.3 水資源管理	54
有害廢棄物 管理	EM-RM-150a.1	有害廢棄物產生量及回收比例	量化	3.2 物料與廢棄物管理	53
	EM-RM-150a.2	地下儲存槽數量、需清運地下儲存槽數量、地下儲存槽保證金比例	量化	N/A	-
勞工健康與 安全	RT-RM-320a.1	(1) 全職及約聘員工之可記錄事故率 (TRIR)、(2) 死亡率、(3) 虛驚事件率 (NMFR)	量化	4.3 員工關懷	73
	RT-RM-320a.2	描述用於整合安全文化的管理系統	描述與分析	4.3 員工關懷	73
產品規格及 清潔燃料混 和物	RT-RM-410a.1	再生燃料義務 (RVO) 比例：生產再生燃料，購買再生燃料識別序號	量化	尚在規劃中	-
	RT-RM-410a.2	先進生質燃料的整體潛在市場和市場份額	量化		-

## 產業別：Oil &amp; Gas-Refining &amp; Marketing

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
價格誠信與資訊透明化	RT-RM-520a.1	因造價行為（操縱價格）和固定價格所造成的貨幣虧損	量化	2. 誠信經營	23
環境法規管理	RT-RM-530a.1	說明環境相關法規或政策下，公司訂定明確策略對於環境及社會外部性影響的管理做法	描述與分析	2.3 法規遵循	41
重大意外事件管理	RT-RM-540a.1	圍堵設施失效 (LOPC) 造成的 Tier1 重大與輕微製程安全事件 (PSE) 比例	量化	4.3 員工關懷	73
	RT-RM-540a.2	安全系統被挑戰比例	量化	4.3 員工關懷	73
	RT-RM-540a.3	辨別和減輕災難性風險和後端風險的管理系統	描述與分析	4.3 員工關懷	73

## 產業別：Oil &amp; Gas-Refining &amp; Marketing

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
重大意外事件管理	RT-RM-540a.1	圍堵設施失效 (LOPC) 造成的 Tier1 重大與輕微製程安全事件 (PSE) 比例	量化	4.3 員工關懷	73
	RT-RM-540a.2	安全系統被挑戰比例	量化	4.3 員工關懷	73
	RT-RM-540a.3	辨別和減輕災難性風險和後端風險的管理系統	描述與分析	4.3 員工關懷	73

編號	活動指標	性質	對應章節	頁碼
RT-RM-000.A	提煉原油和其他原料的產量	量化	N/A	-
RT-RM-000.B	精煉生產產量	量化	N/A	-

## 附錄三：上市上櫃氣候相關資訊對照表

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。	3.5 氣候變遷調適	57
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）。	3.5 氣候變遷調適	57
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.5 氣候變遷調適	57
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。	3.5 氣候變遷調適	57
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	3.5 氣候變遷調適	57
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	-	-



附表 1-1 溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料			依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露	
<input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 <input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司			<input checked="" type="checkbox"/> 母公司個體盤查 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查 <input type="checkbox"/> 母公司個體確信 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信	
範疇一	總排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/ 仟元)	確信機構	確信情形說明
母公司	84.00	0.00000000	無	自主性盤查
子公司	-	-		
合計	84.00	0.00000000		
範疇二	總排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/ 仟元)	確信機構	確信情形說明
母公司	4816.13	0.00000020	無	自主性盤查
子公司	-	-		
合計	4816.13	0.00000020		
範疇三 (得自願揭露)	-	-	-	-

## 附表四 永續揭露指標—油電燃氣業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	在人口密集地區的煉油廠數量 (註 1)	量化	-	數量	非煉製業，故無煉油廠
二	總取水量及總耗水量	量化	3.3 水資源管理	千立方公尺 (m <sup>3</sup> )	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.2 物料與廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害人數及比率	量化	4.3 員工關懷	比率 (%), 數量	
五	重大事件之風險管理政策	質化敘述	-	不適用	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	1.1 關於全國加油站	依產品類型而不同	

註 1：人口密集地區依據台灣都市化定義：

凡在同一區域內，合於下列標準之一者為都市化地區：

a. 一個具有二萬人以上之聚居地，其人口密度達每平方公里三百人以上者。

b. 不同市、鎮、鄉之二個以上毗鄰聚居地，其人口數合計達二萬人以上，且平均人口密度達每平方公里三百人以上者。



# 2022

全國加油站股份有限公司

National Petroleum Co., Ltd.

永續報告書

Sustainability Report