

NPC 全國加油站
2025
永續報告書
Sustainability Report



關於本報告書
董事長的話
關於全國加油站

1 永續策略與重大主題

- 1.1 永續發展推動架構
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別及分析

2 公司治理

- 2.1 董事會
- 2.2 經營績效與稅務管理
- 2.3 誠信經營與法規遵循
- 2.4 風險管理
- 2.5 資通安全與個資保護
- 2.6 供應鏈管理
- 2.7 公協會參與

3
4
5

10
11
12
14

20
21
28
30
31
32
33
35

3 環境永續管理

- 3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)
- 3.2 能源管理與溫室氣體
- 3.3 水資源
- 3.4 物料與廢棄物管理
- 3.5 永續行動

36
38
41
44
45
46

4 社會共融

- 4.1 產品服務
- 4.2 客戶權益與服務溝通
- 4.3 人才發展與員工照顧
- 4.4 多元平等與人權保障
- 4.5 職業安全衛生

48
49
50
51
63
65

5 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：永續揭露指標—油電燃氣業
- 附錄四：上市公司氣候相關資訊對照表

68
69
78
79
80

關於本報告書

編製依據

本報告書依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」規範，以全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 年版 GRI 準則 (GRI Standards 2021)；同時依循永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 以及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 進行編撰。

報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：全國加油站股份有限公司及子公司：埔祥開發股份有限公司及上員股份有限公司。本報告書邊界範疇相較於前一年度未有重大改變。

資料蒐集與資訊重編

本報告書內容涵蓋環境、社會及公司治理三大面向的具體實踐及績效數據；財務數據出自經安永聯合會計師事務所查核簽證之財務報告書，非財務資料及數據由各部門提供，由永續發展推動小組負責彙整編撰，經內部審查通過後，再提報董事會決議通過後發布。

本報告書未有資訊重編情形。

外部確信 / 保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

報導期間及頻率

本公司於 2023 年 9 月首次發行報告書，爾後每年定期發行一本。已發行之報告書可於本公司網站及公開資訊觀測站下載。

本報告書報導期間與合併財務報表一致：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，將於該章節附註說明。

- 前期發行時間：中文版－2025 年 8 月；英文版－2025 年 12 月
- 本次發行時間：中文版－2026 年 8 月；英文版－2026 年 12 月
- 下期預計發行時間：中文版－2027 年 8 月；英文版－2027 年 12 月

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：永續發展推動小組

☎ 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：IR@npcgas.com.tw

👤 投資人專區：

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





2025 年，全球經濟與能源市場持續面臨高度不確定性。地緣政治變化、氣候風險升高、能源轉型加速及永續資訊揭露要求日益成熟，使企業經營必須在追求穩健績效的同時，強化治理韌性、風險管理及對利害關係人的長期承諾。

全國加油站長期深耕台灣交通能源服務市場，截至 2025 年底，全台共有 112 座加油站，主要提供車用汽、柴油、潤滑油供應、洗車服務及電動車充電服務。面對低碳交通發展趨勢，本公司在維持既有能源服務穩定供應的基礎上，自 2024 年起投入電動車充電站事業，打造「全國特急電 POWER EXPRESS」超充站品牌，截至 2025 年底已設立 5 處充電營業據點，持續依市場需求與營運效益，審慎評估低碳服務布局。

在永續管理方面，本公司將排放與廢棄物、氣候變遷因應、職業安全衛生、顧客健康與安全、誠信經營及客戶隱私等列為重要管理議題，並透過永續發展推動小組統籌相關工作，由董事會督導執行情形。2025 年度本公司範疇一及範疇二溫室氣體排放量為 4,914.78 公噸二氧化碳當量，較 2022 年基準年減少 4.02%。未來，本公司將持續以數據為基礎，檢視能源使用、設備效率、職業安全、服務品質及資訊透明度，逐步累積改善成果。

2025 年，本公司營業收入為新台幣 22,542,896 仟元，較前一年度減少 6.20%；稅後淨利為新台幣 730,019 仟元，較前一年度減少 1.09%。面對市場需求變化、營運成本壓力及能源轉型挑戰，全國加油站將持續秉持穩健經營原則，兼顧財務紀律、服務品質、環境管理與社會責任，在變動的能源環境中穩健前行，持續為股東、員工、客戶及社會創造長期價值。

董事長



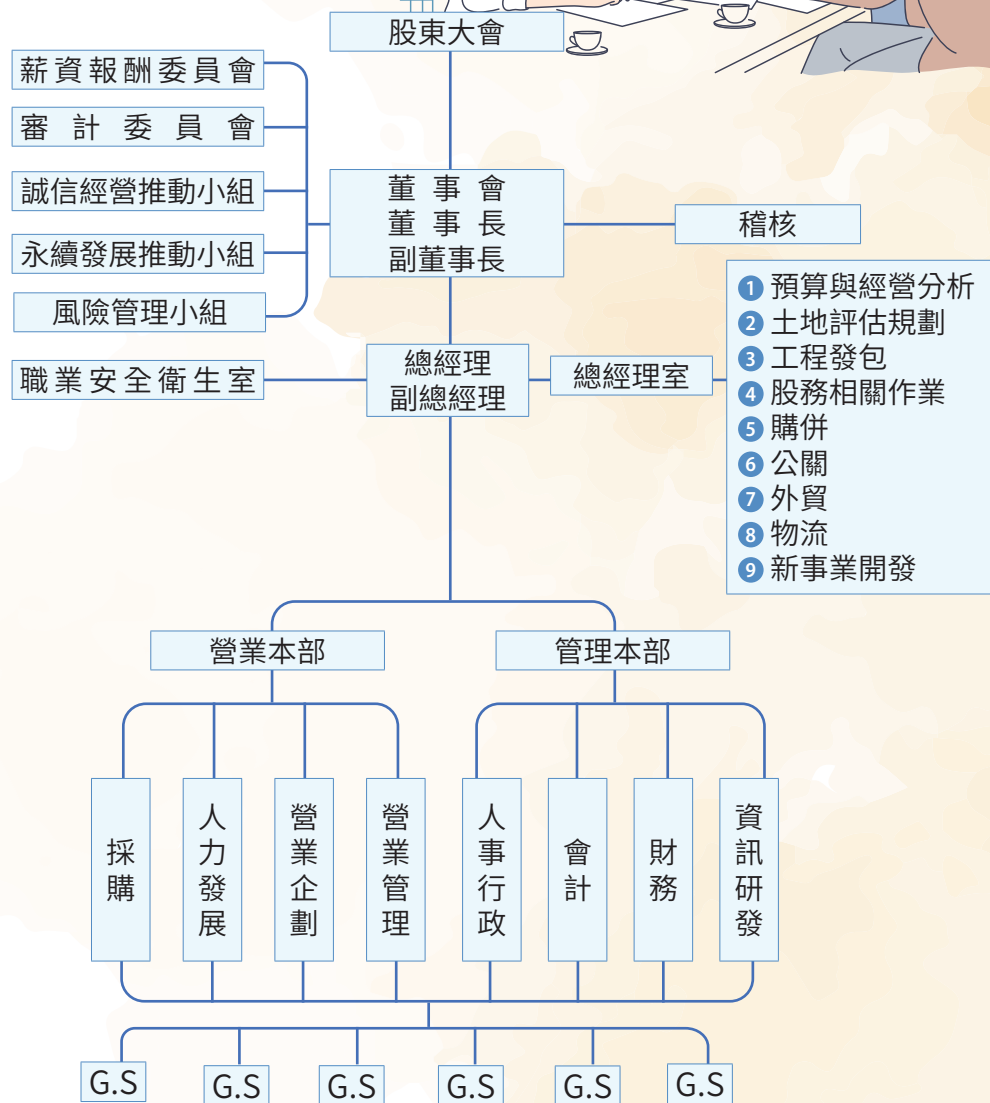
公司簡介

全國加油站股份有限公司

英文名稱	National Petroleum Co., Ltd.
創立日期	1988 年 8 月 8 日
產業分類 / 公司型態	油電燃氣業 / 上市公司
上櫃日期	1995 年 12 月 27 日
上市日期	2000 年 9 月 11 日
股票代碼	9937
資本額	新台幣 30.9 億元

董事長	王瑞瑜
總經理	蔡佳璋
員工人數	2,112 人 (2025.12.31)
總部位置	台北市文山區羅斯福路 6 段 140 號 4 樓
營運據點	台灣；共 112 座加油站
主要經營業務	加油站：車用汽、柴油和潤滑油之供應； 電動車充電站；洗車機洗車服務。

組織圖及部門職掌



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。
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。
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。
人力發展部	員工訓練與發展、績效評估與管理。
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。

NPC 全國加油站

營運據點分佈

台北市

景美站
台北交流道站
(充電站)
南港站
撫遠站
文德站
民權站
港墘站
(充電站)
洲美站

新北市

蘆洲站
橫溪站
大安站
五股交流道站
(充電站)
美城站
新莊站
國揚站
新五路站
中華路站
土城交站
思源路站
板橋四川站
新店安和站
淡水站
三鶯站
東湖站

桃園市

龍岡站
大溪交流道站
八德交流道站
鶯歌交流道站
中豐站
大溪介壽站
桃園中華路
中壢站
八德和強站
平鎮南東站
楊梅幼獅站
大興站
龜山站
桃園交流道站
中正機場站
桃園高鐵站
航空城站
大園國際路

新竹/苗栗

新竹站
新埔站
經國站
明湖站
園區站
民生站
竹東站
新竹交流道站
公道路
苗栗交流道站
茄荖交流道站

台中市

文心站
(充電站)
昌平站
中清站
樹王站
大雅交流道站
五權站
西屯站
中港站
大肚站
龍井站
烏日站
神岡站
軍功站
大坑站
豐原交流道站
樂業站
太平站
仁美站
豐勢站
大甲中山路
環中路站

基隆/宜蘭

七堵站
深澳坑站
新城站
府前站
海科館站

花蓮縣

國豐站
吉安站
花蓮中央站

屏東縣

麟洛站
南州站
(充電站)

南投/彰化

員溪站
緯勝站
金馬站
北斗交流道站
愛蘭交流道站
員林站

嘉義/雲林

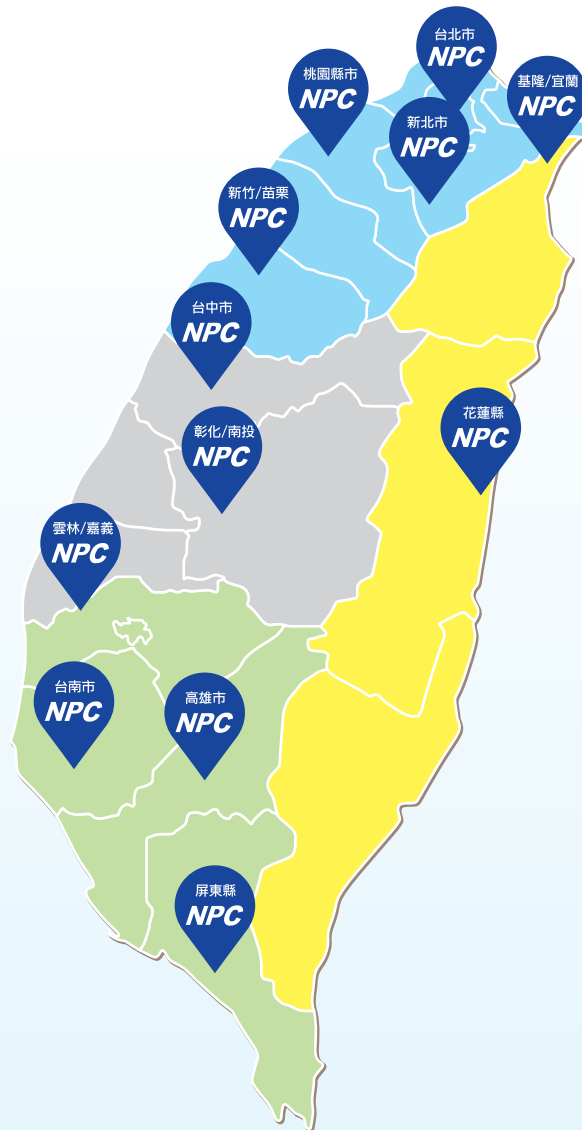
布袋站
斗南交流道站

台南市

新營站
南一站
海佃站
永康站
學甲啟冬站
安定交流道站
新市交流道站
麻豆交流道站
永成路站
北安路站

高雄市

鳥松站
三多站
北高站
大寮站
鳳屏站
九如站
小港機場站
仁武站
鳳山站
大順站



產業供應鏈

本公司為加油站業，位處產業供應鏈之下游（如右圖所示），僅提供銷售服務，無從事生產及物流運送。2025 年度本公司主要活動、價值鏈及其他商業關係未有重大變化。



主要產品與服務

加油站

本公司為民營加油站業，截至 2025 年 12 月底，全台營業據點共 112 站。主要經營車用汽、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及物流運輸等大宗用油客戶。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。

2025 年度產品銷售概況：

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	302,792	7,195,211	31.92%
92 無鉛汽油	106,269	2,663,061	11.81%
95 無鉛汽油	414,691	10,975,165	48.69%
98 無鉛汽油	46,935	1,333,708	5.92%
兌換點數及禮品收入	-	50,099	0.22%
勞務	-	261,801	1.16%
副產品及其他	-	63,851	0.28%
合計	870,687	22,542,896	100.00%



充電站

有鑑於交通運具低碳轉型步伐逐年加速，油電複合動力車及純電動車掛牌數持續成長，帶動充電市場需求逐步擴大。本公司自 2024 年間開始投入電動車充電站事業，以「啟動新電能、快意新生活」為宗旨，打造全新超充站品牌「全國特急電 POWER EXPRESS」，提供電動車 200kW 高功率快充服務，並支援 CCS1 及 CCS2 等主流充電規格。截至 2025 年底，已設立 5 處營業據點。



1

永續策略與重大主題

1.1 永續發展推動架構¹¹

1.2 利害關係人議合¹²

1.3 重大主題鑑別及分析¹⁴

1.1 永續發展推動架構

本公司為落實永續發展管理，設有「永續發展推動小組」，並訂有「永續發展實務守則」，作為推動環境、社會及公司治理相關工作的依循依據。依本公司永續發展實務守則第 9 條規定，永續發展推動小組為本公司永續發展專責單位，隸屬於董事會，成員由各部門主管及高階管理階層組成，並由董事長擔任召集人，負責統籌及推動公司永續發展相關事項。

永續發展推動小組定期檢視公司永續議題之推動情形，內容涵蓋公司治理、環境管理、員工權益、人權保障、職業安全衛生及利害關係人溝通等面向，並至少每年一次向董事會報告當年度永續發展執行情形。董事會透過定期報告及重大議題討論，督導公司永續發展策略與相關管理措施之執行。

本公司董事會為公司營運與永續發展之最高監督單位。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，平時由高階管理階層及相關權責單位處理，必要時向董事會報告處理情形，以確保重大永續議題能納入公司治理及營運決策程序。



1.2 利害關係人議合

本公司利害關係人係參考 GRI 準則中所列之利害關係人，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。經公司永續發展推動小組討論後，最終鑑別出利害關係人共 6 大類，分別為股東與其他投資人、員工、主管機關、當地社區、消費者 / 客戶及供應商。

與利害關係人的議合概況如下：

利害關係人	關注永續議題	溝通部門	溝通管道	溝通頻率	溝通成果
股東與其他投資人	● 重大外洩事件管理、空污排放、廢棄物 ● 溫室氣體排放、氣候調適、韌性與轉移 ● 價格誠信與資訊透明化、反競爭行為 ● 反貪腐 ● 經濟績效	總經理室 財務部	• 股東會 • 法人說明會 • 投資人關係窗口 (電話 / E-mail)	• 每年 1 次 • 每年 2 次 • 不定期 / 即時	• 召開 1 次股東常會及 1 次股東臨時會 • 召開法人說明會 2 次 • 發布中、英文重大訊息各 26 則；公告申報共 181 則。 • 發布年報 1 份、永續報告書中英文版各 1 份。
員工	● 經濟績效 ● 職業安全衛生 ● 當地社區 ● 強迫與強制勞動 ● 勞雇關係	營業部 人事部	• E-mail • 勞資會議 • 教育訓練	• 隨時 • 每三個月一次	• 勞資會議舉辦 76 場次。 • 內部職能教育訓練共 40 場；外部教育訓練共 7,663 小時。 • 辦理巡迴健康檢查，共有 1,924 人次參加。 • 2025 年度員工滿意度調查：調查人數為 590 人，覆蓋率為 87.3%，平均整體滿意度為 8.21 分 (最高分 10 分)。
供應商 (含承攬商)	● 重大外洩事件管理、空污排放、廢棄物 ● 職業安全衛生 ● 當地社區 ● 顧客的健康與安全 ● 價格誠信與資訊透明化、反競爭行為 ● 經濟績效	總經理室 採購部 營業部	• 電話 / E-mail • 即時通訊軟體 • 協議組織會議 • 供應商評核 • 現場稽核	• 不定期 • 即時 • 不定期 • 每年一次 • 不定期	• 召開 3 次協議組織會議。 • 完成 29 家供應商評鑑、共回收 1,390 份評核表，平均分數為 97.2 分，均為 A 級。



利害關係人	關注永續議題	溝通部門	溝通管道	溝通頻率	溝通成果
消費者 / 客戶	- 顧客的健康與安全 - 價格誠信與資訊透明化、反競爭行為 - 客戶隱私	行銷部	- 客服專線 - 客服信箱	工作日上午時段即時 (上班時段 8:30-17:30)	- 透過客服專線與信箱管道，與消費者互動計有 8,918 人次。 - APP 優化更新 4 次，提升資通安全性與使用體驗。 - 年度會員活動推播簡訊 352,590 則；APP 首頁廣告推播 302,106 次，輪播廣告數為 15 則；官網首頁廣告輪播 20 則。
主管機關	- 重大外洩事件管理、空污排放、廢棄物 - 溫室氣體排放、氣候調適、韌性與轉移 - 價格誠信與資訊透明化、反競爭行為 - 職業安全衛生 - 當地社區 - 顧客的健康與安全 - 價格誠信與資訊透明化、反競爭行為 - 反貪腐 - 強迫與強制勞動 - 經濟績效 - 勞雇關係 - 客戶隱私	總經理室 營業部	- 宣導說明會 - 現場稽查 - 定期申報	- 不定期 - 不定期 - 定期	- 參加各項宣導說明會，共計 8 場。 - 土壤氣體檢測申報 340 次。 - 氣油比 (A/L 比) 檢測申報 228 次。 - 水質檢測 125 筆。
當地社區 (含業主)	- 經濟績效 - 重大外洩事件管理、空污排放、廢棄物 - 職業安全衛生 - 顧客的健康與安全	總經理室 營業部	- E-mail - 電話 - 拜訪 - 即時通訊軟體	不定期	- 不定期與業主保持良好溝通，讓業主了解市場概況與加油站維護情形。 - 不定期與加油站當地鄰里聯繫情誼，維護良好關係。 - 提供文山區景仁里符合資格里民進行免費癌症篩檢服務，參與人次有：乳房攝影 53 人；子宮頸抹片檢查 33 人；糞便潛血檢查 36 人。 - 全面設置油氣回收系統，維護環境空氣品質及顧客健康與安全。

1.3 重大主題鑑別及分析

全國加油站透過重大性分析流程：「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，分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題。經分析結果，共列出 38 項永續議題，經外部專家依實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後加以排序，再與永續發展推動小組共同討論後，歸納整合為 11 項最具影響顯著性的重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露管理方式與績效成果。



STEP 1

瞭解組織脈絡



為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，全國加油站參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則及行業別準則 (GRI 11)、永續會計準則 (SASB) 等，共彙整出 38 項永續議題，包含公司治理面、經濟面、環境面、社會面等 4 大永續面向。

4 大永續面向
38 項永續議題

STEP 2

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊



由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 30 分者為全國加油站之重大主題，而 GRI 11 及 SASB 列出之主題會於評分後優先考量列為重大主題。

STEP 3

評估衝擊顯著性



評分結果經外部專家與集團內部於會議中開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 15 項全國加油站之重大性永續議題。

15 項重大性
永續主題
歸納合併為 11 個
重大主題

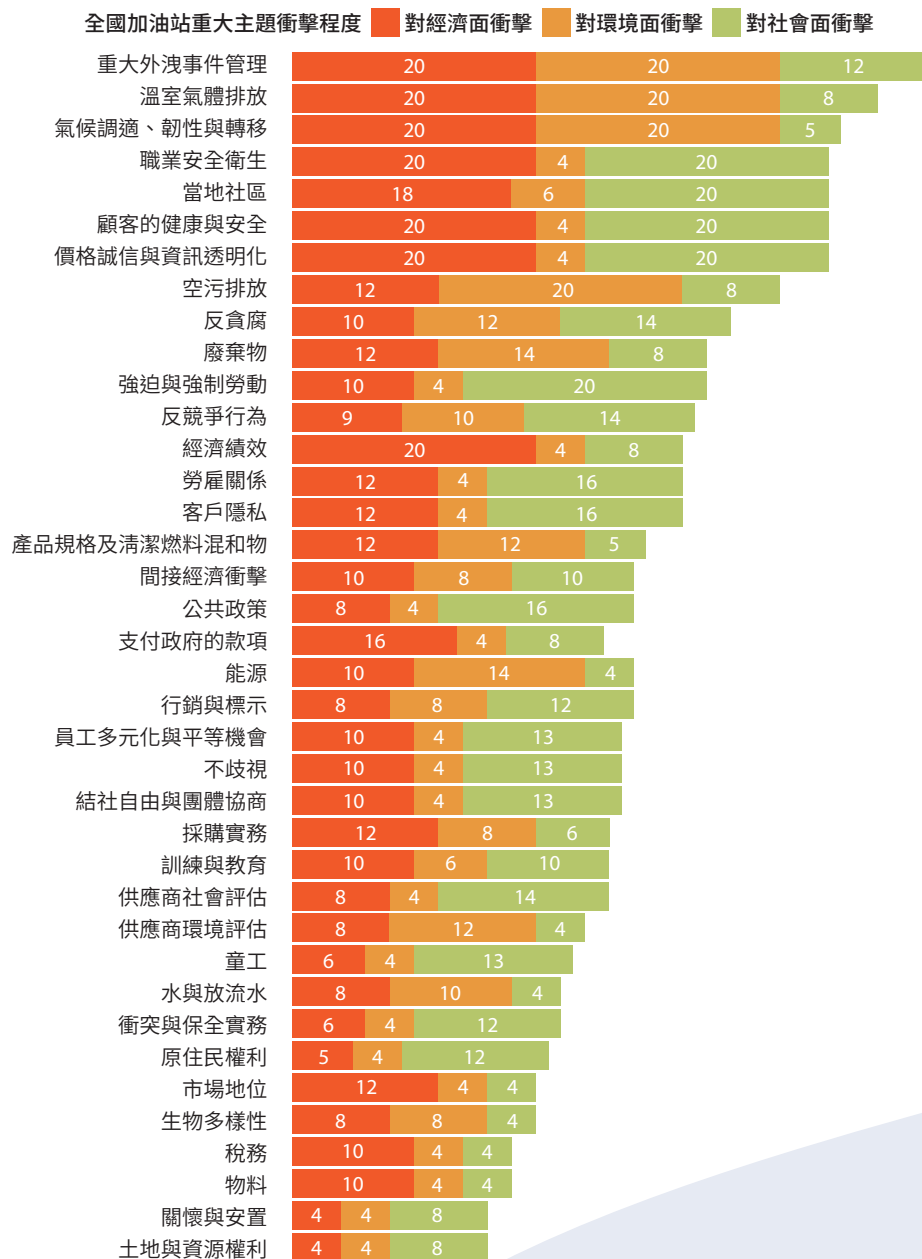
STEP 4

永續議題揭露報導



重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 15 項重大性永續議題歸納出 11 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。

重大主題鑑別結果



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 產品規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

本公司依據重大主題鑑別結果，針對各重大主題辨識其對經濟、環境及人群之實際與潛在正負面衝擊，並於本節彙整各重大主題之政策承諾、衝擊說明、主要受影響對象及對應章節。各重大主題之具體管理行動、追蹤指標、執行成效及改善措施，則分別揭露於各對應章節，以完整回應 GRI 3-3 重大主題管理之要求。2025 年度本公司重大主題清單相較前一年度無重大變動。



重大主題	GRI 編號	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，本公司近年來逐步汰換老舊設備，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。	• 環境面 - 實際 / 正面影響： 藉由更新新型設備可以有效降低環境之衝擊。 • 經濟面 - 實際 / 負面衝擊： 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。	• 股東與其他投資人 (促成) • 政府 (促成) • 消費者 / 客戶 (直接相關) • 當地社區 (直接相關)	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。	• 經濟面 - 實際 / 正面影響： 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。 • 經濟面 - 潛在 / 負面衝擊： 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。 • 環境面 - 實際 / 正面影響： 使用低耗能等工具，以達到永續經營的結果。	• 股東與其他投資人 (促成) • 政府 (促成) • 消費者 / 客戶 (直接相關) • 當地社區 (直接相關)	三、環境永續管理

重大主題	GRI 編號	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)	【職業安全衛生政策】 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。	• 經濟與人權面 - 潛在 / 負面衝擊： 若有重大職災之情事，除了傷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。 • 經濟與人權面 - 實際 / 正面影響： 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，長期的零公傷率亦能強化公司形象。	• 股東與其他投資人 (促成) • 供應商 (促成) • 政府 (促成) • 員工與其他工作者 (直接相關)	四、社會共融
當地社區	當地社區 (GRI413)	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。	• 社會面 - 實際 / 正面影響： 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。	• 股東與其他投資人 (促成) • 政府 (促成) • 員工與其他工作者 (促成) • 當地社區 (直接相關) • 消費者 / 客戶 (直接相關)	四、社會共融
顧客的健康與安全	顧客的健康與安全 (GRI416)	全國加油站重視油品之安全及品質，唯有將品質把關好，才能進一步確保顧客的健康與安全。	• 經濟及人權面 - 實際 / 正面影響： 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。	• 股東與其他投資人 (促成) • 員工與其他工作者 (促成) • 政府 (促成) • 供應商 (促成) • 當地社區 (直接相關) • 消費者 / 客戶 (直接相關)	四、社會共融

重大主題	GRI 編號	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)	- 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，嚴格遵循油品品質、加注數量、零售價格揭露等相關規範。 - 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。	經濟面 - 實際 / 正面影響： 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。	- 股東與其他投資人（促成） - 員工與其他工作者（直接相關） - 政府（直接相關） - 消費者 / 客戶（直接相關）	二、公司治理
反貪腐	反貪腐 (GRI205)	落實誠信經營，積極防範不誠信行為。	經濟面 - 潛在 / 負面衝擊： 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。	- 股東與其他投資人（促成） - 員工與其他工作者（直接相關） - 政府（直接相關） - 消費者 / 客戶（直接相關）	二、公司治理
強迫與強制勞動	強迫與強制勞動 (GRI409)	- 人權政策執行方針以禁止強迫勞動為主要推動方向。 - 恪守所有適用的薪資及工時法規。	經濟及人權面 - 潛在 / 負面衝擊： 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。	- 政府（促成） - 員工與其他工作者（直接相關）	四、社會共融
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。	經濟面 - 實際 / 正面影響： 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	- 員工與其他工作者（促成） - 金融機構（促成） - 供應商（促成） - 股東與其他投資人（直接相關） - 消費者 / 客戶（直接相關）	二、公司治理

重大主題	GRI 編號	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。	• 經濟面 - 潛在 / 負面衝擊： 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。 • 經濟及社會面 - 實際 / 正面影響： 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。	• 政府（促成） • 員工與其他工作者（直接相關）	四、社會共融
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」。	• 經濟面 - 實際 / 正面影響： 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。 • 社會面 - 潛在 / 負面衝擊： 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。	• 政府（促成） • 員工與其他工作者（促成） • 當地社區（直接相關） • 消費者 / 客戶（直接相關）	二、公司治理

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。



A stylized illustration of a hand holding a green plant in a dark brown pot. The background features a light pink sky, blue clouds, and a blue body of water with green bushes and small plants in the foreground.

2

公司治理

2.1 董事會 21

2.2 經營績效與稅務管理 28

2.3 誠信經營與法規遵循 30

2.4 風險管理 31

2.5 資通安全與個資保護 32

2.6 供應鏈管理 33

2.7 公協會參與 35

2.1 董事會

本公司重視健全公司治理、董事會職能發揮及永續發展議題之監督管理，透過董事會、功能性委員會及高階管理階層之分工，建立治理決策、風險監督、永續推動及經營績效管理機制，以確保公司營運策略與永續發展方向一致。

董事會組成與成員異動

本公司董事會為公司最高治理單位，負責公司經營方針、重大營運決策、風險管理及永續發展相關事項之監督；董事會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，再依公司章程及董事選任程序辦理選任。本屆董事會任期為2024年7月1日至2027年6月30日，由9名國籍均為中華民國之董事組成，其中包含3名獨立董事，占全體董事席次33.3%；非獨立董事6名，占66.7%。

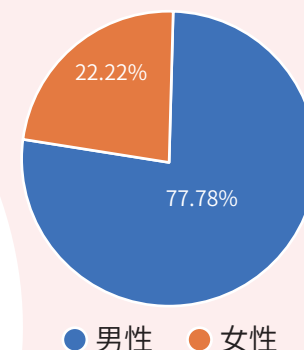
本公司於2025年12月16日接獲法人董事台塑石化股份有限公司改派代表人王瑞瑜小姐，原代表人陳嘉益先生卸任。另法人董事益洲股份有限公司於2025年12月18日改派代表人秦嘉鴻先生，原代表人呂曜東先生卸任。

原董事長賴正時先生（法人董事得弘企業股份有限公司代表人）及張家誠獨立董事分別因退休及個人事務繁忙，於本公司2025年12月18日召開股東臨時會後辭任；該法人董事亦辭任該席董事並不再改派代表人。本公司同日召開第一次股東臨時會，補選1席董事鍾育霖先生（法人董事苗栗汽車客運股份有限公司代表人）及1席獨立董事鄭舜仁先生；同日召開董事會，推選法人董事台塑石化股份有限公司代表人王瑞瑜小姐為新任董事長。異動後之董事會成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳本公司年報第10-12頁。

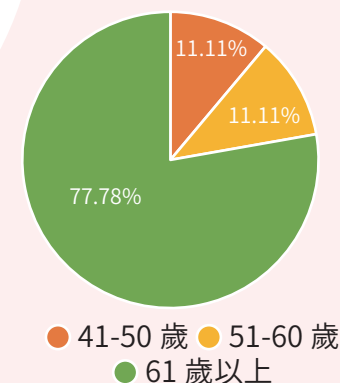
異動後之董事成員組成結構：女性董事占全體董事席次約22.22%；年齡分布的部分，41-50歲者占比約為11.11%，51-60歲者占11.11%，61歲以上者占77.78%。（詳右圖）



性別



年齡



董事會多元化與獨立性

本公司於「公司治理實務守則」及「董事選任程序」中明定董事會成員多元化方針，董事會成員應注重性別平等，並普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

本屆董事會 9 名成員中，女性董事 2 名，占全體董事席次約 22%；1 名董事兼任本公司經理人，占全體董事席次約 11%；獨立董事年資均在 3 年以內。董事成員多具相關產業經驗及企業經營管理背景，其中部分董事具備新能源發展相關產業經驗，可協助公司因應能源轉型及未來營運模式調整之挑戰。因本公司所屬產業性質以男性從業者居多，未來仍將持續自產業及管理專業領域尋求女性專業人才，以逐步提升董事會性別多元化程度。

本公司董事選任符合「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」及證券交易法相關規定。現任董事會中，獨立董事 3 名，占比 33.3%；非獨立董事間彼此不具有配偶之親屬關係，且全體董事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。董事會整體組成具備獨立性。

董事姓名	產業經驗								專業背景				
	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／環科	企管／行銷／國際貿易	資訊科技	社會／人文	法律	財務／會計
台塑石化(股)公司 代表人：王瑞瑜	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
得弘企業(股)公司 代表人：曾緇鴻	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓
苗栗汽車客運(股)公司 代表人：鍾育霖	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓
松鼠物流(股)公司 代表人：蔡佳璋	✓				✓				✓		✓		
益洲(股)公司 代表人：秦嘉鴻	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
蔡銘賢	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		
呂學修	✓	✓	✓						✓				✓
李宗熹	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓	✓
鄭舜仁	✓					✓	✓		✓	✓	✓		✓

本表係依原董事會多元化矩陣之勾選項目彙整

董事會運作情形

本公司董事會依「董事會議事規則」規定至少每季召開一次。2025 年度共召開 8 次董事會議，董事平均實際出席率為 97.2%。董事會議案資訊均依議事規則於開會 7 日前併同開會通知寄送，提供董事完整、及時且具品質之決策資訊，使董事得以有效履行職責；經理人亦列席董事會備詢，提供董事會與經營團隊間良好且適當之溝通管道。

2025 年董事會共審議 36 項議案。公司重大議案均於會前與董事進行溝通，有關營運活動所產生之永續相關議題，由高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，以利董事會掌握公司重大營運與永續相關議題。

為避免利益衝突，本公司董事對於涉及自身利害關係之議案，均依規定迴避討論及表決。2025 年度涉及董事長及經理人薪資報酬、2026 年度經理人薪資報酬擬訂等議案時，相關董事已依規定利益迴避，未參與討論及表決。

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
2025/12/15	賴正時 曾繼鳩 蔡佳璋	1 本公司 2025 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。
	蔡佳璋	2 擬訂本公司 2026 年度經理人之薪資報酬案。		

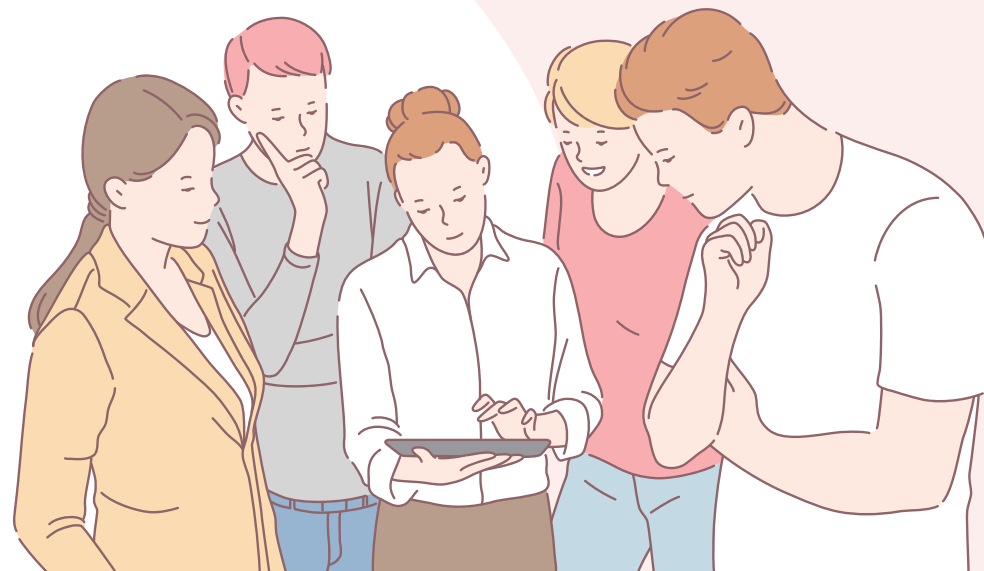


董事進修與績效評估

為強化董事職能及董事會運作效能，本公司依公司治理中心規劃之董事進修地圖，協助董事參與公司治理、證券法規、永續金融、氣候變遷、能源轉型、企業風險管理及投資併購等相關課程。2025 年平均每位董事進修時數為 8 小時，高於「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 小時之要求，董事會進修情形可參閱本公司年報第 71-72 頁。

參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	課程 / 研討會名稱	時數 (小時)
實體課程	電力系統大未來	3.0
	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3.0
	企業風險管理	3.0
	公司治理課程	6.0
	漂綠與不實永續報告書的案例及法律責任分析	3.0
	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0
	公司治理及證券法規	3.0
	企業轉型及併購議題解析	3.0



本公司每年依董事會績效評估程序及指標辦理內部績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。董事會績效評估面向包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等項目。2025 年度董事會整體績效評估總平均分率為 96.4%，顯示董事會整體運作情形良好。

個別董事成員績效評估面向包括公司目標與任務之掌握、職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、專業職能及持續進修、內部控制等項目。2025 年度董事成員績效評估總平均分率為董事 95%、獨立董事 99.2%，整體績效良好。

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，以協助董事會進行專業決策與監督。

審計委員會由全體獨立董事組成，主要職責包括內部控制制度之訂定或修正及其有效性考核、重大財務業務行為處理程序、涉及董事自身利害關係事項、重大資產交易、簽證會計師之委任或報酬、財務與會計或內部稽核主管任免、年度財務報告，以及其他公司或主管機關規定之重大事項。2025 年度審計委員會共召開 5 次會議，出席率為 100%。

審計委員會各委員出席情形如下：

職稱	姓名	開會次數 (A)	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	5	0	100	2025.12.18 辭任
委員	李宗熹	5	5	0	100	
委員	呂學修	5	5	0	100	

薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，係以專業客觀立場，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構進行評估，並向董事會提出建議，以供董事會決策參考。2025 年度薪資報酬委員會共召開 3 次會議，出席率為 100%。

薪資報酬委員會各委員出席情形如下：

職稱	姓名	開會次數 (A)	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	3	3	0	100	2025.12.18 辭任
委員	李宗熹	3	3	0	100	
委員	呂學修	3	3	0	100	



薪酬治理與 ESG 績效連結

本公司重視董事及經理人薪酬制度之合理性、透明度及與公司長期經營績效之連結，設有薪資報酬委員會，以專業客觀立場協助董事會檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並就薪酬制度之合理性提出建議，作為董事會決策之參考。2025 年度本公司未委任外部薪酬顧問參與董事及經理人薪酬制定，亦未有股東或其他利害關係人就薪酬政策或薪酬提案提出意見回饋之情形。

董事薪酬結構與決定流程

本公司董事酬金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之固定報酬，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。董事酬勞則依公司章程所訂，以不超過 3% 之比率每月提撥。

本公司於每一年度終了前，經薪資報酬委員會審議評估通過次一年度董事薪資報酬標準後，送董事會決議。年度終了後，並依本公司「董事會績效評估辦法」辦理董事會及其成員年度績效評估，評估結果併同提報薪資報酬委員會，作為董事酬勞分派案審議之參考，再依決議提請董事會討論。

董事之報酬應充分反映其個人表現及公司長期經營績效，並綜合考量公司經營風險。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，評估項目包括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、董事專業及持續進修，以及內部控制與相關法規遵循情形。

經理人薪酬結構與決定流程

本公司經理人之酬金架構包括每月薪資、年終獎金及依公司章程所訂比率提撥之員工酬勞。經理人薪資數額參考同業通常水準支給情形，獎金則視當年度營運情形及經營績效發放，並於每年度併同經理人薪資報酬案提請薪資報酬委員會審議後，送董事會決議。

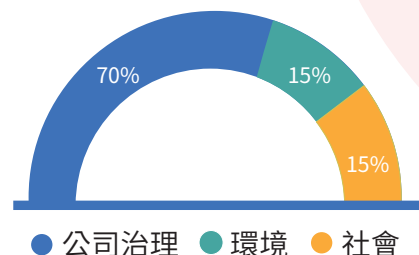
本公司經理人薪資報酬依「經理人績效評估辦法」及薪資報酬相關規範辦理。經理人薪資報酬之決定不宜與公司財務績效表現重大悖離；如公司有獲利重大衰退或長期虧損情形，經理人薪資報酬原則上不宜高於前一年度。董事及經理人薪資報酬之給付，係依「薪資報酬委員會組織規程」，參考同業通常水準、個人績效評估結果、公司短期及長期業務目標達成情形、公司財務狀況，以及個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性，綜合評估後發放。



經理人年度績效指標由各經理人依其所擔負職責擬定自評績效考核項目及考核年度績效指標，經呈核董事長及總經理後，提薪資報酬委員會同意。年度結束後，經理人依實際執行情形完成個人績效評估結果報告，並提報薪資報酬委員會，作為其就個別薪資報酬進行定期檢討、評估及建議之依據，並提董事會備查。

薪酬與 ESG 績效連結

為強化薪酬制度與永續經營目標之連結，本公司已將 ESG 相關績效項目納入經理人績效評估。經理人績效評估面向分為公司治理、環境及社會三大面向，其中公司治理面向占 70%、環境面向占 15%、社會面向占 15%。



公司治理面向之評估項目包括策略管理、經營管理及財務管理；環境面向之評估項目包括關注氣候風險因應，並制定及督導溫室氣體減量管理計畫、地下環境管理計畫及水資源管理計畫；社會面向之評估項目包括重視及督導人權政策計畫、職業安全衛生與員工職能進修計畫、員工福利措施計畫及員工滿意度改善計畫。

本公司經理人績效評估係綜合公司整體績效成績、個人績效目標達成情形及特別績效表現，檢視經理人績效目標達成狀況。前述公司治理、環境及社會面向之評估結果，已納入經理人薪資報酬給付原則及計算方式之考量，作為薪資調整、績效獎金及相關報酬建議之參考依據。

透過薪資報酬委員會及董事會之審議機制，本公司持續強化董事及經理人薪酬制度與公司治理、經營績效、風險管理及永續管理目標之連結，使薪酬制度兼顧公司長期穩健經營及利害關係人期待。



單位：新台幣 仟元

2.2 經營績效與稅務管理

本公司 2025 年度營業收入為 22,542,896 仟元，較 2024 年減少 1,490,358 仟元，減少 6.20%。本公司未來之供需狀況與發展策略，請參照本公司發行之年報說明。

項目／年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	24,535,217	24,033,254	22,542,896
營業毛利	2,727,983	2,771,963	2,761,493
營業損益	816,420	779,799	765,906
營業外收入及支出	156,508	142,054	147,623
稅前淨利	972,928	921,853	913,529
本期稅後淨利	782,951	738,095	730,019
本期綜合損益總額	847,642	800,391	775,029
每股盈餘	2.53	2.39	2.36
非金錢性員工福利	12,275	12,024	11,274
員工薪資（含金錢性員工福利）	1,010,962	1,074,609	1,120,669
支付出資人款項（股利）	648,990	648,990	648,990
支付政府的款項	183,345	282,636	181,593
社區投資	1,700	0	0

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（含金錢性員工福利）」係指薪資、勞健保費用、退休金等以金錢方式提供予員工之福利總額，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；非金錢性員工福利指的是健康檢查及公司提撥至職工福利委員會，用於員工旅遊、三節禮盒等以非金錢形式提供予員工之福利費用總額。
- 4 社區投資指的是捐款及捐贈。
- 5 直接經濟價值產生額主要為營業收入；直接經濟價值分配項目包括營運成本、員工薪資與福利、支付出資人款項、支付政府款項及社區投資。留存經濟價值係直接經濟價值產生額扣除直接經濟價值分配額後之餘額。

於報導期間內，本公司無政府持股情形；共接受以下政府單位之財政補助：

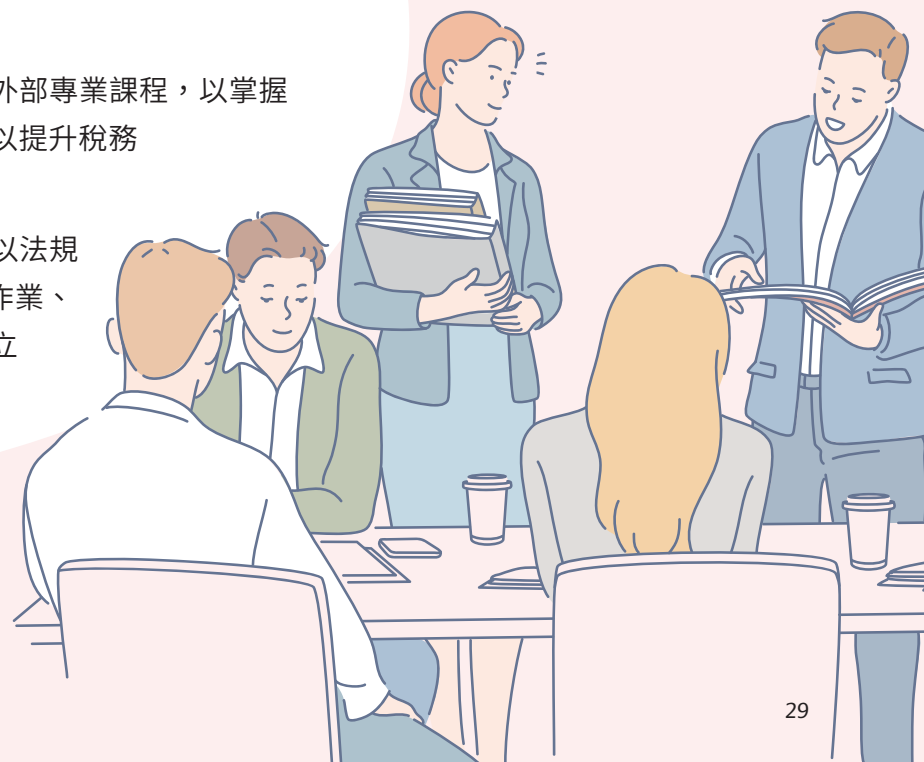
項目	補助單位	補助金額（新台幣元）
稅收抵減	國稅局	5,997,281
貨物稅補助	國稅局	40,000
發票績優獎勵	國稅局	3,000
節能補助	經濟部	121,000
總計		6,161,281

註 稅收抵減部分係指符合產業創新條例規定申請投資抵減。

本公司遵循國內各項稅務法規，包括營業稅法、營利事業所得稅法及財產相關稅法（如房屋稅、地價稅等），並依法辦理各項稅務申報、扣繳及繳納作業。為降低人工疏漏風險，本公司於租金請款系統及薪資系統中建置各類所得稅扣繳標準，作為日常稅務作業之控管機制。

為強化稅務管理能力，本公司不定期辦理財會人員內部教育訓練，並鼓勵相關人員參與外部專業課程，以掌握稅務法規變動及實務作業要求。必要時，本公司亦與簽證會計師及稅務主管機關保持溝通，以提升稅務處理之正確性並降低稅務風險。

本公司主要營運地點位於台灣，故無須編製國別報告；參與公共政策及主管機關互動係以法規遵循、營運需求及產業發展資訊交流為原則，主要透過依法申報、主管機關溝通、法規遵循作業、產業公協會參與及公開資訊揭露等方式進行，未從事政治遊說。公司對公共政策相關議題之立場，以遵循法令、維護市場公平競爭、保障消費者權益及支持永續發展為核心，並由相關權責單位依業務範疇辦理；如涉及重大法規變動、營運影響或利害關係人關注議題，則依內部權責及重大事項管理程序向管理階層或董事會報告。2025 年度，本公司無政治捐獻情事。



2.3 誠信經營與法規遵循

本公司秉持誠信經營理念，遵循營運所在地相關法令、主管機關規範及內部誠信經營政策，並透過內部管理制度推動法規遵循與誠信文化。公司訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明定誠信經營政策、作業程序、行為規範、違規懲戒及檢舉制度，並揭露於公司網站投資人專區及內部網站，作為董事、經理人及員工執行業務時共同遵循之依據。

本公司透過「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」規範董事、經理人及員工之誠信行為，並辦理誠信經營教育訓練，以強化反貪腐、利益衝突迴避及不誠信行為防範意識。2025 年度，本公司無已確認貪腐事件；誠信經營教育訓練參與人次及訓練時數為：1,934 人次、209.7 人時。

本公司董事會及高階管理階層依公司誠信經營相關規定，聲明遵循誠信經營政策；正式及非正式員工之聘僱契約亦要求員工於任職期間遵循公司制度、管理規章及誠信經營政策，並明定不誠信行為及相關民、刑事責任。2025 年度，本公司員工聘僱契約簽署率為 100%。

本公司將重大違規事件定義為累計罰鍰達新臺幣 100 萬元以上之事件。2025 年度，本公司無重大違規情事，亦無涉及價格壟斷、價格操縱、反競爭、反托拉斯或壟斷行為之法律行動或裁罰情事。

內控機制與申訴管道

本公司於各項業務活動中設置相關控制點，定期分析異常情形並建立防範措施，以降低不誠信行為發生風險。對外交易方面，除油品供應契約外，本公司於油品銷售、採購及租賃等金錢往來契約中納入誠信行為條款，並透過供應商評鑑、客戶徵信或信用查核等方式，降低與不誠信交易對象往來之風險。

針對不誠信行為之檢舉案件，本公司依「誠信經營作業程序及行為指南」辦理受理、調查、紀錄及保存作業，相關文件保存五年。經查證屬實者，權責單位應檢討相關內部控制制度與作業程序，並提出改善措施以避免類似事件再次發生；如涉及違法情事，則提供相關事證予司法或檢調機關。本公司亦承諾對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，以保障檢舉人權益。

本公司鼓勵內部及外部人員就不誠信行為、違反法令或其他不當行為提出檢舉，並依「誠信經營作業程序及行為指南」辦理受理、調查、紀錄及後續改善作業。相關檢舉內容及檢舉人身分均予以保密，以保障檢舉人權益，並降低不誠信行為發生風險。



2.4 風險管理

為強化公司治理、健全公司穩健經營，並達成永續發展目標，本公司考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，建立風險管理政策與程序，並已於 2023 年 8 月 10 日經審計委員會同意及董事會決議通過，作為推動風險管理之依循。本公司透過董事會、功能性委員會及管理階層之參與，使風險管理與公司策略及營運目標相互連結，並依風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，以及風險監督與審查等程序，辨識重大風險項目，向下宣導並展開對應之風險控管與因應措施，以合理確保策略目標之達成。透過前述程序，本公司持續瞭解組織處境及與公司相關之利害關係人需求與期望，並作為風險溝通與管理決策之基礎。

在風險管理組織架構方面，董事會為本公司風險管理最高治理單位，負責核定風險管理政策、程序與架構，確保營運策略方向與風險管理政策一致，並監督整體風險管理機制之有效運作。審計委員會為董事會轄下之功能性委員會，擔任本公司風險管控監督單位，負責審查風險管理政策、程序與架構，定期檢討其適用性與執行效能，核定風險胃納或風險容忍度，並審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，且定期向董事會報告。風險管理小組為風險管理推動與執行單位，負責擬訂風險管理政策、程序與架構，分析與辨識公司風險來源與類別，定期彙整並提報風險管理執行情形，協助及監督各部門執行風險管理活動，並規劃風險管理相關訓練，以提升整體風險意識與管理文化。各營運單位則負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，並於必要時建立相關危機管理機制，確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行。



本公司審視營運活動過程中涉及之風險管理範疇，包括策略風險、營運風險、財務風險、資安風險、法遵風險、誠信風險、氣候變遷及環境風險，以及其他新興風險，例如傳染病相關風險等。就財務風險管理而言，本公司持續管理與營運活動相關之市場風險、信用風險及流動性風險，並依公司政策、風險偏好及內部控制制度，辨識、衡量及管理相關風險。重要財務活動依相關法令及內部控制制度規定，提報董事會及審計委員會審查。

2025 年度，本公司於 4 月間由總經理召集風險管理小組會議研擬風險胃納，並於 2025 年 8 月 6 日經審計委員會核定。其後，本公司於同年 11 月依照所核定之風險胃納評估各項風險後，將已辨認之風險責成各部門持續提出改善措施，並予以注意及執行。2025 年度風險管理執行情形已於 2025 年 12 月 15 日提經審計委員會審查通過，並於同日提報董事會。

2.5 資通安全與個資保護

本公司重視資通安全與個人資料保護，將其視為維護公司營運穩定、客戶信任及數位服務安全之重要管理項目。為強化資安與個資治理，本公司於 2024 年將原「資訊安全暨個人資料管理及危機應變委員會」調整為「資訊安全管理暨危機應變委員會」及「個人資料保護管理暨危機應變委員會」，分別負責資訊安全管理及個人資料保護相關事項之規劃、推動、監督與危機應變。

本公司透過跨部門分工機制，推動資訊安全政策、系統權限管理、資安風險控管、個人資料保護、事件通報及危機應變作業，並由相關權責單位定期檢視執行情形。報告年度內，本公司已向董事會報告資安治理運作情形，確保資訊安全及個人資料保護議題納入公司治理監督範疇。

在客戶端資訊安全管理方面，本公司持續透過會員系統、APP、簡訊通知及其他數位服務安全控管措施，降低帳號盜用、詐騙及個資外洩風險，並維護客戶使用數位服務之安全性。報告年度內，如有資安事件、個資外洩事件、客戶隱私投訴或主管機關裁罰情形，應依實際發生情形揭露；若無相關事件，則明確揭露無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴情形。

為落實個人資料保護管理，本公司訂有《個人資料保護管理政策》(下稱個資保護政策)作為公司個人資料保護管理之最高指導原則。該政策係依據《個人資料保護法》、《電業與公用天然氣事業及加油站業個人資料檔案安全維護管理辦法》及相關施行細則訂定，以確保公司各項業務執行符合個人資料保護相關法令要求。

本公司個資保護政策適用範圍為全國加油站股份有限公司，適用對象涵蓋正式與非正式員工以及受委託處理個人資料或相應管理業務之往來廠商。政策目的在於明確管理階層對個人資料保護之要求與執行方向，使所有適用對象於合理且必要範圍內蒐集、處理及利用個人資料，保障客戶及員工權益，並降低個人資料管理相關法律風險。

在治理架構方面，本公司設置「個資管理與危機應變委員會」，由總經理擔任總召集人與委員會主席，委員會成員包括各部門主管，負責個人資料管理體系之運作及管理程序推動。各部門亦設有個資管理代表暨緊急應變聯絡窗口，負責統籌執行委員會推動之管理制度、政策遵循事項及危機應變聯繫作業。

在管理措施方面，本公司依個資保護政策建立《個人資料檔案安全維護及個人資料處理辦法》，規範個人資料之蒐集、處理及利用原則，並要求於合法特定目的及確實必要範圍內處理個人資料。相關作業包括確認蒐集目的符合法令規定、留存稽核軌跡、依資料風險等級建立存取權限與控管機制、履行告知義務、確認資料利用符合特定目的，以及針對特種個人資料採取較嚴格之審核與限制措施。

此外，公司設有申訴及諮詢管道，供當事人行使個人資料相關權利，並透過個資管理程序、管理體系及管理指標之評估與查核，持續檢視政策及相關程序之有效性。

資通安全與個資保護教育訓練實施情形

2025 年度針對總公司同仁舉辦 1 場線上資通安全通識教育訓練並進行課後評量，參與人次有 62 人；針對總公司主管、加油站主管、全體員工(含新進員工)及外部廠商，分別進行個資保護教育訓練並進行課後評量，參與人次有 1,250 人。

2.6 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，邀請供應商共同響應、共同實施。為了強化供應商永續管理機制，除了對供應商及承攬商施工品質與工安上的要求外，亦要求應符合環保需求，若發現對環境產生重大負面因素，立即要求其改善以降低營運過程中對社會觀感與環境所帶來的衝擊。

此外，本公司亦同步要求供應商遵循法令，包含職業安全衛生、勞動及人權相關法規。2025 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等相關情事。

本公司訂有「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，使往來供應廠商有所依循，與本企業共同成長，達成永續發展。公司亦明定供應廠商之開發規則，並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，不符要求的供應商需予以汰換。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。採購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。2025 年本公司針對 29 家供應商進行評核，共收回 1,390 份評核表，平均分數為 97.2 分，均為 A 級。

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%，相關家數如下表所示：

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 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	247	100	219	100	241	100
	國外			-	-		
總計		247	100	219	100	241	100

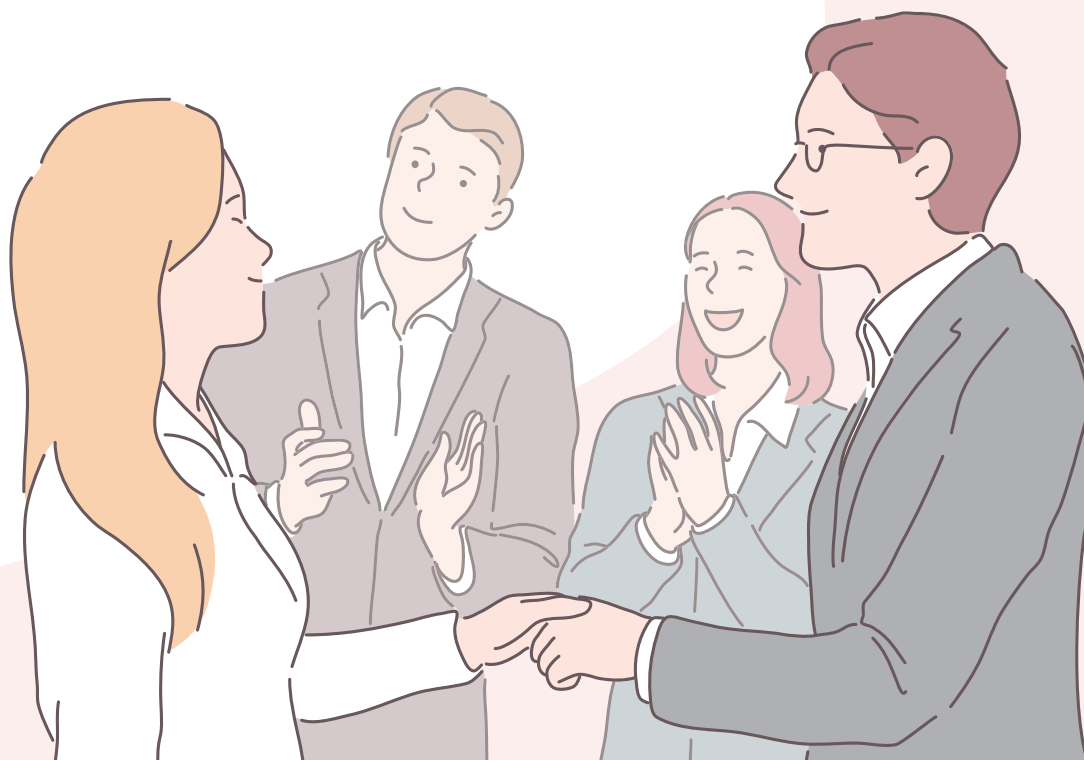
註 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。



2.7 公協會參與

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、新北市、桃園市、台南市加油站商業同業公會	理事
台中市、彰化縣、雲林縣加油站商業同業公會	候補理事
新竹縣、新竹市、苗栗縣、南投縣、嘉義縣、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、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





3

環境永續管理

3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD) 38

3.2 能源管理與溫室氣體 41

3.3 水資源 44

3.4 物料與廢棄物管理 45

3.5 永續行動 46

3 環境永續管理

3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)

3.2 能源管理與溫室氣體

3.3 水資源

3.4 物料與廢棄物管理

3.5 永續行動

本公司營運型態以加油站服務為主，營運過程涉及油品貯存、油氣回收、地下環境監測、洗車廢水處理及水資源回收再利用等環境管理事項。為降低營運活動對環境可能造成之影響，本公司依循《水污染防治法》、《空氣污染防治法》及其相關子法規定，建立適用於加油站營運特性之環境管理制度，並由權責單位依各項法規要求執行申報、監測及設備維護作業。

在地下環境管理方面，本公司依《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》申請並設置合格之油品貯存系統，並定期辦理油品進銷存總量管制申報、實施土壤氣體監測，以降低貯存系統對地下水體造成污染之風險；另依《土壤及地下水污染整治法》規定，於依法應實施土壤及地下水檢測時辦理相關檢測作業，以掌握營運據點地下環境狀況。

在空氣污染防治方面，本公司依《加油站油氣回收設施管理辦法》建置油氣回收系統，並依規定辦理氣漏檢測及加油槍氣油比檢測。其中，氣漏檢測每二年辦理一次，加油槍氣油比檢測每半年辦理一次，以維持油氣回收設施正常運作，降低油氣逸散對環境空氣品質之影響。

在水資源與廢水管理方面，本公司依《水污染防治法》規定建置洗車機廢水回收及排放設備，洗車廢水經處理並符合放流水標準後始得排放。為提升水資源使用效率，本公司將經處理後之回收水再利用於洗車作業，通常約有 65% 至 75% 之洗車廢水可經處理後回收再利用，以降低自來水使用量並減少營運對水資源之需求。

2025 年度本公司持續依相關環境法規及內部管理程序執行地下環境檢測、油品進銷存總量管制申報、油氣回收設備監測、土壤氣體監測及洗車廢水處理與回收等作業。本公司目前所執行之環境管理制度尚未取得國際環境管理系統相關驗證，後續將持續依營運需求、法規要求及管理成熟度，滾動檢視環境管理制度之執行情形。以下各節將分別說明本公司於氣候變遷與低碳轉型、能源與溫室氣體、水資源、物料與廢棄物管理及其他永續行動之管理措施與執行情形。



3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)

面對全球淨零排放趨勢、極端氣候事件加劇及交通能源轉型發展，本公司將氣候變遷視為影響長期營運韌性與商業模式調整之重要議題。由於本公司主要營運型態為加油站通路，氣候變遷可能透過強降雨、颱風及乾旱等天然災害、法規要求、碳排放管理及燃油車市場變化等面向，對既有營運據點、油品銷售、洗車服務及未來能源服務模式產生影響。為回應相關風險與機會，本公司參考氣候相關財務揭露建議架構，從治理、策略、風險管理，以及指標與目標四大面向，逐步強化氣候變遷管理及低碳轉型作為。

治理

本公司於 2023 年 5 月 10 日經董事會通過修正「永續發展實務守則」，將永續發展推動單位異動為永續發展推動小組，並隸屬於董事會。小組成員由各部門主管及高階管理階層組成，負責提出永續推動計畫並加以執行，每年至少向董事會報告一次永續推動計畫執行情形。

氣候相關議題包含溫室氣體盤查與減量、能源使用管理、天然災害應變、營運據點環境風險，以及低碳服務轉型等內容，並由相關權責單位依職掌執行資料蒐集、風險辨識、措施推動與成效追蹤。董事會亦持續追蹤全球淨零碳排、燃油運具禁售時程及能源轉型趨勢，以因應未來營運變化。

策略

本公司為因應氣候變遷、淨零排放及交通能源轉型趨勢，持續辨識氣候相關風險與機會對業務、策略及財務之潛在影響，並依短期、中期及長期時間軸評估其對營運模式與發展方向之影響。

短期而言，燃油車仍為國內主要交通工具之一，既有加油站營運模式受交通能源轉型之影響程度相對有限，營運重點仍以提升據點經營效率、維持油品銷售、強化會員服務及優化顧客體驗為主。

中期而言，隨交通能源轉型趨勢逐步發展，油品銷售成長動能可能趨緩，本公司將持續檢視加油站據點配置與營運績效，依各據點經營表現優化據點組合，並評估充電服務及其他低碳服務之布局可行性，以因應市場需求變化。

長期而言，燃油車退場政策及新能源交通運具普及，可能進一步影響本公司收入結構及加油站營運模式。本公司將持續關注交通能源轉型趨勢、政策發展及消費者使用行為變化，逐步發展充電站或其他新能源服務，以降低對既有燃油銷售業務之依賴，並強化營運韌性。

本公司現階段尚未使用氣候情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。後續將視主管機關規範、能源市場發展及資料完整性，逐步評估導入情境分析或其他量化工具之可行性。另本公司現階段尚未建立完整氣候轉型計畫，惟已將溫室氣體排放量、能源使用、充電站設置、再生能源發電及其他低碳營運措施納入追蹤管理，並依營運狀況及政策發展，滾動檢討減量策略與低碳轉型行動。

風險管理

本公司針對氣候相關風險與機會，主要從營業面、環境面及財務影響面進行辨識與評估。營業面關注燃油車市場變化、新能源車發展、油品銷售量變動及場站轉型需求；環境面關注強降雨、颱風及乾旱等天然災害對營運據點、洗車服務及員工安全之影響；財務影響面則評估天然災害可能造成之財產損失、營運中斷、保險及修繕成本，以及轉型行動所需之資本支出與營運資源。

相關風險與機會經辨識後，由權責單位依其性質提出管理或因應措施，並作為後續營運調整、保險安排、緊急應變及低碳轉型計畫之參考。針對氣候變遷可能造成之天然災害緊急狀況，本公司已建立緊急應變程序及災後復原程序，以減少天然災害對公司財務及業務之影響，縮短營運中斷時間並迅速恢復正常營運。

類型	風險 / 機會項目	影響期間	潛在衝擊與財務影響	管理或因應措施
風險	實體風險	強降雨、颱風及乾旱	短期可能造成站點營運中斷、設備損害或洗車服務受限；中期可能提高防災、維修及營運管理成本；長期氣候型態變化可能影響部分據點營運穩定性與服務持續性。2025 年末因極端氣候事件造成財務損失。	透過投保產物保險、公共意外責任險，並藉由防災措施、災害期間人員出勤管理、現場營運安全管理及災後修復機制，降低對營運與財務之影響。
	轉型風險	政府政策與法規	短期透過溫室氣體盤查掌握排放來源，對營運成本影響有限；中長期碳費制度及減碳要求可能提高能源管理與減碳成本。	推動能源管理及減碳行動，降低範疇一及範疇二溫室氣體排放；減碳改善以節電措施為優先，並評估加油站屋頂太陽能光電設置。
		交通能源轉型	短期燃油車仍具市場基礎，對油品銷售及加油站營運影響有限；中期油電混合車及電動車逐步增加，油品銷售成長可能趨緩；長期燃油車退場政策將擴大新能源交通運具占比，進而影響收入結構及營運模式。	持續檢視加油站據點配置，依營運表現優化據點組合，並視交通能源轉型趨勢，逐步發展充電站或其他新能源服務，以降低對既有業務之衝擊。
機會	充電服務與低碳服務布局	中長期	交通運具電動化將帶動充電需求，既有加油站基地及會員服務基礎可作為發展新能源服務之場域。	截至 2025 年底，公司已設置 5 座充電站，後續將依據各據點營運狀況、車輛電動化趨勢、能源政策及新能源市場發展情形，持續檢討相關計畫策略。
	再生能源設施	中長期	加油站屋頂空間可作為太陽能光電設置場域，有助於支持低碳營運及能源轉型，並可透過售電創造附加效益。	本公司於高雄烏松站設置屋頂太陽光電，裝置容量為 58.11kW，自 2023 年 10 月併網發電，現階段以躉售形式售電予台電公司；截至 2026 年 5 月 26 日，累積發電量為 196MWh，累積減碳量約 93 公噸。

指標與目標

本公司為追蹤目標執行情形，本公司依據環境部公告之「溫室氣體排放量盤查作業指引」、ISO 14064-1:2018 及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 完成組織型溫室氣體範疇一及範疇二自主盤查，並完成內部查證；以 2022 年作為溫室氣體管理基準年，基準年之溫室氣體範疇一及範疇二排放量為 5,120.71 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)，並訂定每年碳排放量減少 3% 之目標，同時設定 2030 年碳排放量減少 30%、2050 年達成淨零排放之長期目標。目前尚未辦理溫室氣體外部確信，後續將依法定時程辦理。

本公司現階段尚未使用內部碳定價作為規劃工具。後續將持續追蹤溫室氣體排放量、能源使用、充電站設置、再生能源發電及其他低碳營運措施之執行情形，並依營運狀況及政策發展滾動檢討減量策略與低碳轉型行動。

管理項目	指標 / 目標	2025 年度執行情形
溫室氣體管理	- 溫室氣體範疇一及範疇二排放量管理以 2022 年為基準年，年度減量目標 3%。 2030 年碳排放量減少 30%；2050 年達成淨零排放 2028 年揭露 2027 年度溫室氣體外部確信結果。	2025 年範疇一及範疇二排放量為 4,914.78 tCO ₂ e，較 2022 年基準年減少 4.02%。
充電站設置	視營運狀況及新能源發展趨勢，逐年檢討充電站設置政策。	截至 2025 年底已設置 5 座充電站。
再生能源設施	評估於加油站屋頂建置太陽能光電。初期售電予台電公司；未來再檢討後續設置政策。	截至 2026 年 5 月 26 日，累積發電量為 196MWh，累積減碳量約 93 公噸。



3.2 能源管理與溫室氣體

本公司能源使用數據之涵蓋範圍與本報告書邊界一致，包含全國加油站股份有限公司及子公司之營運據點。主要能源使用來源為各營業據點及辦公場所之外購電力，另包含公務車及緊急發電機使用之汽油與柴油。為提升能源使用效率並降低營運過程之溫室氣體排放，本公司持續推動能源管理計畫，透過能源使用數據彙整、營業據點用電情形追蹤、設備使用效率檢視及異常用電管理等方式，掌握各項能源使用情形，作為後續節能改善與管理決策之依據。

本公司能源管理措施以日常營運節能及設備效率管理為主，包括檢視各營業據點用電變化、追蹤能源密集度、辦理設備維護與汰換評估、強化照明及空調使用管理，並於營運過程中持續宣導節約能源觀念。針對能源使用異常之據點，權責單位將視情形進行原因檢視，並就設備運轉、用電習慣或營運條件變化提出改善措施，以降低不必要之能源耗用。

2025 年度本公司持續統計電力、汽油及柴油等能源使用情形，並以銷售發油量作為能源密集度分母，追蹤能源使用效率。報導期間本公司自用或採購再生能源使用量為 0，故再生能源占比為 0%；高雄烏松站設置之屋頂型太陽光電設施係以躉售形式售電予台電公司，未列入本公司自用或採購再生能源使用量。後續本公司將持續依營運規模、據點用電情形及設備汰換需求，滾動檢視能源管理措施與能源使用效率。

非再生能源使用之統計數據如下表：

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度／年	9,934,966.85	9,446,512.09	10,000,986.82
	GJ	35,765.88	34,007.44	36,003.55
汽油使用量	L／年	31,302.05	26,019.64	23,004.21
	GJ	1,021.55	828.36	730.15
柴油使用量	L／年	626.43	683.94	1,142.95
	GJ	22.02	24.73	41.30
總能源耗用量	GJ	36,809.45	34,860.54	36,775.00
組織特定度量 - 銷售發油量	公秉	889,569	884,574	870,687
能源密集度	GJ/ 公秉	0.0414	0.0394	0.0422

說明：

- ① 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- ② 汽、柴油轉換係數來源：1 kcal=4.184 KJ；
2023 年以前：依環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值；
2024 年以後：依環境部公告計算燃料熱值。

本公司依據環境部公告之《溫室氣體排放量盤查作業指引》、ISO 14064-1:2018 及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 等相關準則，提前進行組織型溫室氣體範疇一及範疇二自主盤查，並完成內部查證。盤查範圍涵蓋本公司及子公司營運活動所產生之直接排放與能源間接排放，其中範疇一排放主要來自緊急發電機柴油使用、公務車汽油使用、冷媒及化糞池排放；範疇二排放則來自外購電力。上述排放資訊均納入公司整體溫室氣體管理範疇，透過定期盤查、能源使用管理、設備維護及營運效率提升等措施，持續追蹤排放變化，作為年度減量目標及中長期淨零目標之管理基礎。本公司目前尚未辦理外部確信，後續將依主管機關法定時程辦理溫室氣體確信。

2025 年度溫室氣體範疇一及範疇二之排放量為 4,914.78 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)，較 2024 年度增加 176.24 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)，增加幅度為 3.72%；較基準年 (2022 年度) 減少 205.93 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)，減少幅度為 4.02%。經檢視，本公司範疇一排放目前未受總量管制、排放交易制度、碳稅／碳費或其他直接限制排放之法規涵蓋，故排放限制法規所涵蓋之比例為 0%。

基準年及近兩年範疇一 + 範疇二之溫室氣體排放量如下表所示：

排放量單位：公噸二氧化碳當量 (tCO₂e/年)

		2022 年 (基準年)		2024 年		2025 年	
		排放量	占比	排放量	占比	排放量	占比
排放量	範疇一	252.23	4.93%	260.89	5.51%	254.32	5.17%
	範疇二	4,868.48	95.07%	4,477.65	94.49%	4,660.46	94.83%
	合計	5,120.71	100%	4,738.54	100%	4,914.78	100%
排放強度	銷售發油量 (KL)	880,384		884,574		870,687	
	排放量 / 銷售發油量 (tCO ₂ e/KL)	0.00582		0.00536		0.00564	

註

- 範疇一：指直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含緊急發電機柴油使用量、公務車汽油使用量、冷媒及化糞池逸散量等排放源。
- 範疇二：排放源為外購電力。
- 係數引用來源：環境部於 2024 年 2 月 5 日公告之「溫室氣體排放係數」、經濟部能源署公告之「113 年度電力排碳係數」/「114 年度電力排碳係數」及 IPCC AR6 GWP 值。

溫室氣體種類及其排放量如下表所示：

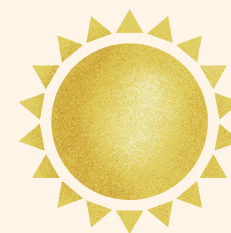
範疇一 + 二	
氣體種類	年 CO ₂ 排放當量 (公噸 CO ₂ e)
CH ₄	153.20
CO ₂	4,714.16
HFCs	45.82
N ₂ O	1.60
總計	4,914.78

除範疇一及範疇二外，本公司依溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 準則，自主盤查範疇三之類別 11 「使用銷售產品產生的排放」。2025 年度，該類別之溫室氣體排放量為 211.58 萬公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。由於本公司主要業務為油品銷售，銷售產品於使用階段所產生之排放為重要之價值鏈排放來源。公司將持續觀察交通能源轉型、車輛電動化及油品銷售變化對範疇三排放之影響，並作為長期低碳轉型策略之參考。

溫室氣體種類及其排放量如下表所示：

範疇三 - 類別 11	
氣體種類	年 CO ₂ 排放當量 (萬公噸 CO ₂ e)
CH ₄	1.31
CO ₂	206.15
N ₂ O	4.12
總計	211.58

本公司無臭氧層破壞物質 (ODS)、氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、懸浮微粒 (PM₁₀)、硫化氫 (H₂S)、揮發性有機物 (VOCs) 及其它顯著的氣體排放。



3.3 水資源

本公司主要營運用水以加油站日常清潔、員工生活用水及洗車服務為主，各據點主要取水來源為臺灣各地水庫供應之自來水，經水資源風險評估工具檢視，各據點均位於低至中度水資源風險區域。

為提供顧客多元服務，本公司超過九成的加油站有提供洗車服務，截至 2025 年底共設置 108 台洗車機及 55 台前置機。由於洗車設備為本公司主要耗水設備，如何妥善提升洗車用水效率成為水資源管理重點。

管理政策與量化目標

本公司秉持「節約用水、循環再利用、合法排放、持續改善」之政策，推動各營運據點水資源管理。考量洗車服務量會隨營業活動變動，為使水資源管理目標更能反映營運效率，本公司以「每次洗車用水量」作為主要用水密集度指標，設定每次洗車用水量目標為 135 公升／台以下。

推動措施

為有效達到單次洗車用水目標，本公司設有廢水回收設備。將洗車廢水經過過濾、分解及殺菌除臭逆洗等方式，淨化成可再利用之回收水。經推估，水資源回收再利用率約為 65~75 %。此外，本公司全面採用較易分解之洗、腊劑，以降低對環境之衝擊。

藉由持續追蹤洗車用水量及洗車服務台數，檢視各站用水效率。若發現用水異常，將由權責單位進行原因分析，檢查洗車設備、回收水設備、管線及水表紀錄，並視需要採取維修、汰換或管理改善措施。

2025 年度，本公司取水及用水密集度如下表：

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	453.4	449.1	450.2
排水量 (百萬公升)	453.4	449.1	450.2
耗水量 (百萬公升)	0	0	0
用水密集度 (公升 / 台)	124.7	142.3	120.5

註 耗水量 = 取水量 - 排水量。

用水密集度 = 取水量 / 年度洗車台數。

本公司放流水檢測項目依各站水污染防治許可文件、主管機關要求或實際檢測報告辦理。2025 年本公司放流水檢測結果均符合相關排放標準，未發生超過排放限值或違反水質許可、標準及法規之情形。

檢測項目	排放標準 (ppm)	2025 年
		年平均監測值 (ppm)
放流水 - 化學需氧量 (COD)	100	36.32
放流水 - 懸浮固體 (SS)	50	7.32
放流水 - 陰離子界面活性劑 (MBAS)	10	0.12
放流水 - PH 值	9	7.37



3.4 物料與廢棄物管理

本公司為加油站通路業者，營運過程產生之廢棄物主要來自各營業據點之顧客服務、辦公行政及各項營運設施維護作業。為降低營運活動對環境造成之負面衝擊，本公司將「源頭減量、逆物流回收、合法清運、資料追蹤」作為廢棄物管理原則，由總公司負責制度規劃、供應商及清運商管理、資料彙整與年度追蹤，各營業據點則負責分類、暫存與記錄。

本公司無生產相關製程，故無原物料數據。營業過程中所產生之廢棄物主要有一般廢棄物與事業廢棄物兩大類。一般廢棄物及資源回收物由簽約清運廠商或所在地清潔隊協助處理，本公司依據各站合約清運量、垃圾袋容量及清運頻率推估年度一般營運廢棄物重量。促銷贈品外包裝紙箱及洗車用品容器則透過供應商載回機制辦理回收或後續處理，回收比例為 100%。對於事業廢棄物，本公司亦委託合格廠商清運處置，並留存清運及秤重紀錄，作為主要量化管理項目。

本公司 2025 年度產生之廢棄物數量如下表所示：

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	-	-	750.95	焚化 (含資源回收)
事業廢棄物	有害	-	-	612	合格處理廠
	非有害	-	-	8.71	合格處理廠



3.5 永續行動

太陽能持續發電

本公司於高雄烏松站設置之屋頂型太陽能發電設施持續發電中。截至 2026 年 5 月 26 日，已累積發電量 196MWh，相當於種植 9,235 棵榕樹，累積減碳量約為 93 公噸，持續為環境貢獻一份心力。



37 kWh
⚡ 今日發電量

6,830 kWh
⚡ 本月發電量

196 MWh
⚡ 總發電量

58.11 kWp
裝置容量

2023/10/4
運轉日期

966 日
運轉天數

高雄市

2026/5/26 09:21

32.9 °C
即時溫度

多雲 ☁
天氣型態



榕樹



燈泡 (20 瓦)



減碳量

今日

1 棵

1,872 小時

17 公斤

累積

9,235 棵

13,666 月

93 公噸

電子發票

本公司自 2017 年開始導入電子發票系統，不但能降低紙張消耗的碳排放，更能有效提升營運效率。爾後亦配合國家政策協助推廣電子發票載具，鼓勵消費者將發票存於雲端。

2025 年，本公司共開立 34,867,853 張電子發票，其中存入載具之雲端發票有 10,446,921 張，占比約為 30%；以財政部於電子發票整合服務平台提供之「電子發票減碳計算器」計算，累計減碳量約 172.2 公噸，減碳成果如下圖：



減省紙張



紙張碳足跡

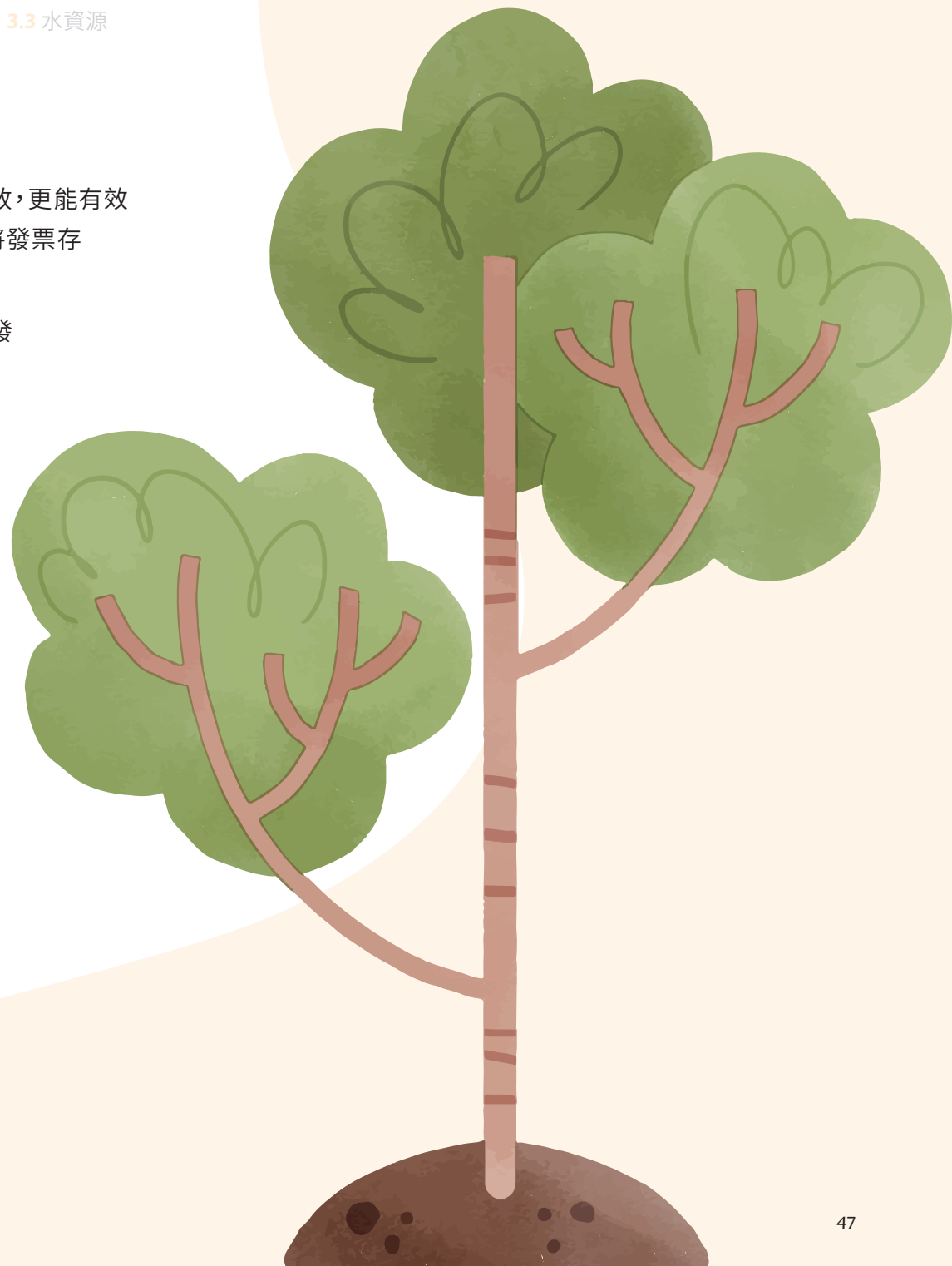


紙張高度



拯救樹木

數據來源：財政部電子發票整合服務平台





4

社會共融

4.1 產品服務 ⁴⁹

4.2 客戶權益與服務溝通 ⁵⁰

4.3 人才發展與員工照顧 ⁵¹

4.4 多元平等與人權保障 ⁶³

4.5 職業安全衛生 ⁶⁵

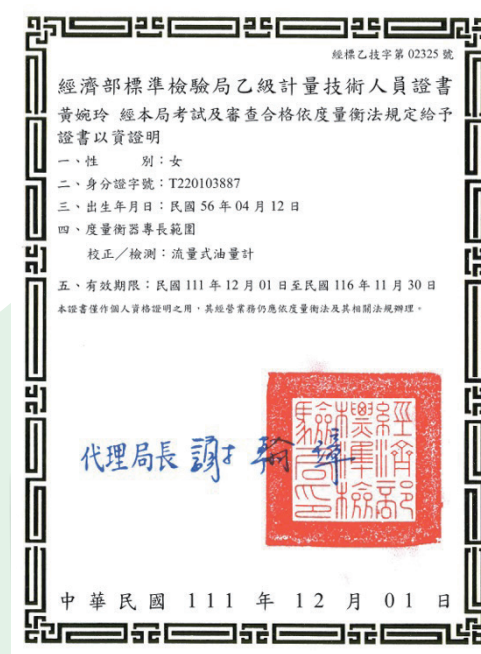
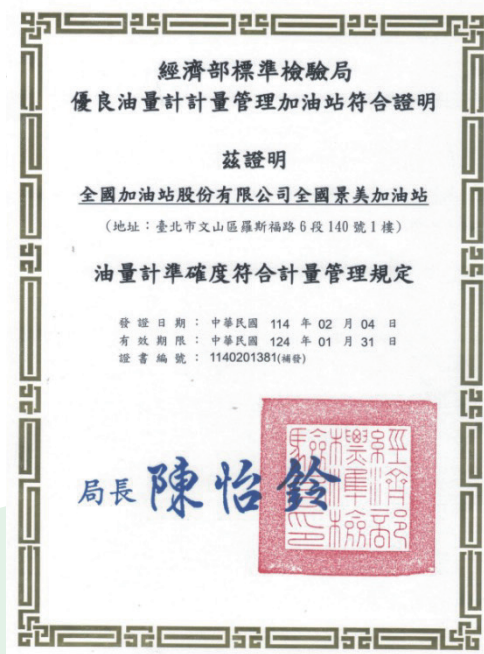
4.1 產品服務

全國加油站以提供安全、合格、資訊透明且值得信賴的油品與服務為營運基礎。作為油品通路商，本公司各加油站營運均遵循加油站設置管理及公平交易等相關法規，並透過油品品質、加注數量及價格揭露管理機制，確保商品與服務符合法令要求及顧客期待，維護消費者權益與交易秩序。

在產品安全與品質管理方面，本公司供售之商品均依相關法規規定辦理產品資訊標示，並備有安全資料表，以提供必要之產品安全資訊。為保障消費者使用安全，本公司供售產品於銷售前均依相關規範接受經濟部標準檢驗局查驗，品質試驗報告皆為合格；報告年度內，已完成健康與安全影響評估之相關產品占比為 100%。本公司亦透過年度供應商評鑑流程確認採購油品品質；若發生油品品質爭議，將責成供應商出具檢驗報告，必要時進行抽驗並採取後續處理措施，以降低品質風險並維護顧客使用安全。

在價格與油量管理方面，各加油站入口處均設有價格牌，加油機亦清楚揭示商品價格，並透過 POS 系統設定與現場揭露管理，確保價格資訊清楚且一致。為維護油量計量準確性，本公司各加油站皆已取得「優良油量計量管理加油站」符合證明，並持續辦理流量計檢驗及相關計量管理作業，以確保消費者加油數量符合計量結果。

2025 年度，本公司無發生油品品質不良之情事；所有加油站皆已取得「優良油量計量管理加油站符合證明」證書，並持續參與經濟部標準檢驗局「優良油量計量管理加油站檢定簡化措施」，以提升計量管理效益。報告年度內，本公司亦無因違反產品與服務健康安全法規、產品資訊與標示規範，或違反行銷傳播，包括廣告、促銷及贊助等相關法規，而遭主管機關裁罰、禁止銷售或發生相關違規情事；亦無因違反公平交易法而受罰款之情事。



4.2 客戶權益與服務溝通

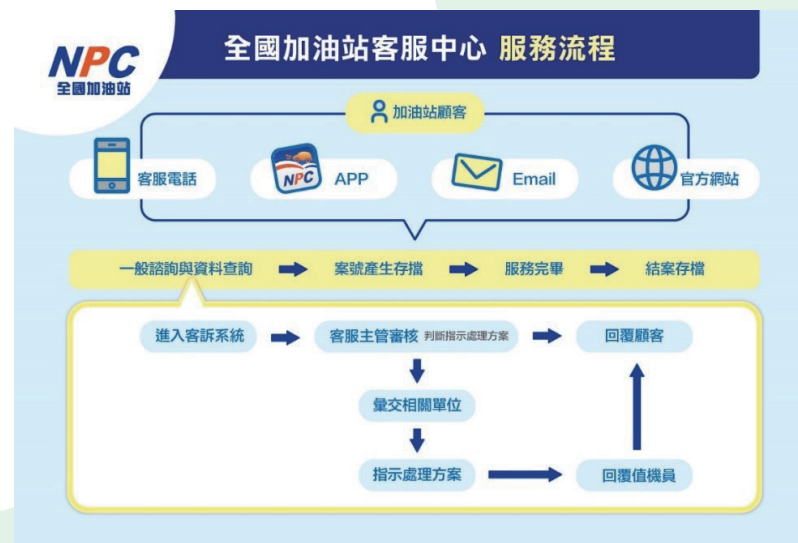
本公司重視消費者及客戶於加油、洗車、會員服務、優惠活動及其他產品與服務使用過程中之權益保障，並以顧客健康與安全、資訊透明、交易公平及個人資料保護作為客戶服務管理之核心原則。透過公司網站、營業據點公告、會員條款、活動說明及其他對外資訊管道，清楚說明油品價格、服務內容、會員權益、優惠活動期間、適用條件、限制事項及必要安全提醒。相關行銷與標示內容均以正確、清楚及一致為原則，避免虛偽、誇大、遺漏重要資訊或其他足以誤導消費者之情形，以落實資訊透明並維護公平交易。報告年度內，本公司持續依循公平交易、廣告標示及消費者權益保護相關規範辦理各項產品與服務資訊揭露，未有因違反公平交易相關法規而受主管機關裁罰之情形。

為維持良好客戶關係並強化溝通品質，本公司透過營業據點現場服務、客服專線、客服信箱、公司網站聯絡表單、APP 顧客服務留言、會員服務資訊、常見問題說明及行銷活動公告等多元管道，提供產品與服務資訊，並受理客戶詢問、意見回饋及申訴事項。

針對客戶提出之諮詢、意見或申訴案件，本公司依客服中心服務流程進行受理、建檔、分辦、查核、回覆及結案存檔；客戶亦可於營業據點向現場服務人員或站長反映，由現場協助記錄並轉請權責單位處理。一般諮詢與資料查詢案件於受理後產生案號並留存紀錄，經客服人員確認後回覆客戶；如屬客訴或需進一步查核之案件，則進入客訴系統，由客服主管審核案件內容並依案件性質轉交相關權責單位確認事實。涉及產品品質或顧客安全者，將視需要查核交易紀錄、設備維護紀錄、現場作業情形或供應商資料；涉及價格、行銷活動、標示資訊或會員權益者，則確認公告內容、活動辦法、會員條款及對外揭露資訊是否一致。查核完成後，由客服中心回覆客戶並完成結案。

經查明屬本公司責任或管理缺失者，本公司將依案件情節採取合理補救及改善措施，包括說明、致歉、退費、補發、修正資訊、調整活動內容、改善現場作業、加強人員教育訓練或其他必要措施。案件處理結果將回覆提出申訴之客戶；如案件需跨部門查核、外部檢驗或主管機關協助，則主動向客戶說明處理進度。相關申訴與處理紀錄均留存作為後續追蹤、稽核及改善依據，並由權責單位視案件性質檢討油品品質、設備維護、現場服務、價格標示、促銷活動、會員權益、個人資料保護及相關作業流程，以降低類似案件再發生之風險。

2025 年度本公司未發生對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊之營運活動。



4.3 人才發展與員工照顧

本公司秉持「以人為本」之理念，將穩定勞雇關係、強化人才培育及完善員工照顧視為企業永續經營的重要基礎。加油站營運仰賴第一線服務人員、站務管理人員及總部支援單位之協作，人力穩定與職能發展直接影響營運效率、服務品質及組織韌性。因此，公司持續建置完整薪酬福利制度、教育訓練制度、績效考核機制及職涯發展支持措施，並透過勞資溝通、員工福利、保險保障、退休制度及家庭照顧措施，營造安全、穩定且具發展性的職場環境。2025 年度本公司未簽訂團體協約，故團體協約涵蓋員工比例為 0%。

員工結構

截至 2025 年底，本公司員工總人數為 2,112 人，其中男性 1,317 人，女性 795 人，男女比例約為 1.66:1；本國籍員工 2,105 人，非本國籍員工 7 人。本公司主要營運據點均位於台灣，並以台灣作為「當地」之定義，由當地居民擔任高階管理階層之比例為 100%。

因加油站營運具服務業及排班特性，兼職員工占比較高，約占總員工人數 36%；另有非員工之工作者 2 人，為外部清潔人員，負責總公司辦公場所清潔維護。報導期間人數未有重大波動。

員工結構概況如下表：

類型	本國籍		非本國籍		總數
	男性	女性	男性	女性	
員工總數	1,315	790	2	5	2,112
不定期契約員工數	1,315	790	2	5	2,112
定期契約員工數	0	0	0	0	0
全職員工數	763	602	0	1	1,366
兼職員工數	552	188	2	4	746

註

① 本公司無其他性別及不揭露性別之員工。

② 本公司沒有無時數保證員工。

為掌握不同職級之人力配置情形，本公司依主管職與非主管職分類統計員工組成。主管人員包括各營業據點之站長，共計 469 人，男女比約為 1:1.05，顯示主管職務之性別組成相對均衡。

年度		2023		2024		2025	
類別	年齡 / 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管人員	44 歲以下	160	151	166	156	162	159
	45~64 歲	63	70	64	77	66	79
	65 歲以上	0	0	1	0	1	2
合計		223	221	231	233	229	240
非主管人員	44 歲以下	910	397	902	412	891	364
	45~64 歲	106	125	133	138	150	155
	65 歲以上	46	36	49	38	47	36
合計		1,062	558	1,084	588	1,088	555
員工總人數		2,064		2,136		2,112	

加油站工作環境屬開放式場域，第一線員工需面對戶外氣候、現場服務、安全管理及設備操作等多元工作需求。面對少子化、高齡化及服務業缺工等外部挑戰，公司持續優化現場作業流程，並透過教育訓練、營會交流及內部經驗傳承，強化人員穩定性及組織接續能力。



新進與離職

2025 年本公司總新進員工為 534 人，總新進率約 25.28%；總離職員工為 558 人，總離職率約 26.42%。加油站產業需仰賴穩定人力維持日常營運、排班調度、證照配置及現場管理，因此人才招募、留任與培育為公司人力資源管理之重要課題。

為掌握員工流動情形，本公司依性別及年齡層統計新進與離職人數，作為人力配置、招募策略及留才措施之管理依據。

近三年新進及離職員工人數變化如下表所示：

三年新進員工人數

年度	2023				2024				2025			
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
未滿 18 歲	20	0.97%	7	0.34%	15	0.70%	6	0.28%	24	1.14%	7	0.33%
18~44 歲	405	19.62%	152	7.36%	369	17.28%	185	8.66%	310	14.68%	134	6.34%
45~64 歲	24	1.16%	29	1.41%	40	1.87%	23	1.08%	32	1.52%	27	1.28%
65 歲以上	0	0.00%	1	0.05%	2	0.09%	2	0.09%	0	0.00%	0	0.00%
合計新進人數	638				642				534			
員工總人數	2,064				2,136				2,112			
總新進率	30.91%				30.06%				25.28%			

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 總新進率＝當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

近三年離職員工人數

年度	2023				2024				2025			
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
未滿 18 歲	16	0.78%	1	0.05%	15	0.72%	5	0.24%	10	0.47%	5	0.24%
18~44 歲	366	17.74%	170	8.24%	356	17.21%	152	7.35%	319	15.10%	167	7.91%
45~64 歲	23	1.11%	18	0.87%	25	1.21%	17	0.82%	33	1.56%	20	0.95%
65 歲以上	1	0.05%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	0.09%	2	0.09%
合計離職人數	595				570				558			
員工總人數	2,063				2,069				2,112			
總離職率	28.84%				27.55%				26.42%			

說明：

- 1 公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職或退休等。
- 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 總離職率＝當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

近年受少子化、高齡化及服務業缺工等外部因素影響，加油站第一線人力招募與留任均具挑戰。本公司持續透過教育訓練、內部晉升、人才培育及營會交流等措施，提升員工對工作內容及組織發展之認同。自 2023 年起，各項留才措施逐步展現成效，員工離職率呈現穩定微幅下降趨勢；本公司視 18 至 44 歲的青壯世代員工為主要人才庫，其離職率由 2023 年 25.98% 下降至 2025 年 23.01%，顯示青壯世代員工流動情形已有改善。

從性別結構觀察，2025 年度女性員工離職率約為 9.19%，低於男性員工離職率，女性員工整體留任情形相對穩定。公司持續落實性別平等與友善職場措施，並透過公平任用、教育訓練、績效考核及晉升制度，支持不同性別員工之職涯發展。截至 2025 年底，本公司高階主管中女性占比達 67.6%，顯示女性員工於管理職涯發展中具相當參與程度。公司將持續追蹤不同性別及年齡層之離職變化，作為後續人才留任與職涯支持措施之改善依據。

除持續檢視員工流動情形外，本公司亦重視人員異動過程中之權益保障。若因重大營運變化或其他法定事由需終止勞雇關係，本公司依《勞動基準法》相關規定提前通知員工。繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告；繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告；繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告。公司透過依法辦理預告、溝通及相關權益保障程序，降低人員異動對員工權益之影響，並維護勞雇關係之穩定。

員工薪資報酬

本公司建置完整之薪酬制度，並依員工職務內容、工作表現、專業能力及績效考核結果，作為薪資調整、獎酬發放及職涯發展規劃之參考依據。公司薪酬制度遵循相關勞動法規，恪守適用之薪資及工時規範，並透過內部管理及稽核機制，檢視各項人事制度是否依法令規章及公司制度執行。

本公司將薪酬制度視為穩定勞雇關係及人才留任之重要管理措施，透過薪資、福利、教育訓練及內部晉升機制，協助員工將個人發展與公司營運目標相互連結，進而強化組織穩定性及營運韌性。

2025 年度，本公司最高薪酬個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬中位數比率為 22.33，增加比率為 0。

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	22.33	0

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。

備註 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。



2025 年度，各職級人數及薪酬比如下表所示：

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	240	230	1.02	1
非管理職	555	1,087	1.19	1
直接人員	705	1,228	1.26	1
間接人員	90	89	1.07	1

備註：薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別平均年薪 / 男性平均年薪」。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，已依主管機關規定揭露於公開資訊觀測站「公司治理／員工福利及薪酬統計／非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」項下，供利害關係人查詢。

* 查詢路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

勞健保、團體保險與退休制度

本公司依循勞動相關法規，為員工辦理勞工保險、全民健康保險及退休金提撥，以保障員工基本勞動權益與生活安全。除法定保障外，公司亦額外為員工投保團體保險，提供意外險、壽險及醫療給付等保障，強化員工面對意外、疾病或其他突發事件時之支持。公司人事制度並將員工保障納入日常管理，透過各項保險、退休制度及福利措施，協助員工安心投入工作。

退休制度方面，本公司依《勞工退休金條例》辦理確定提撥制退休金制度，每月依員工薪資 6% 提撥至勞工保險局個人退休金帳戶，以保障員工退休後之基本經濟安全。針對適用《勞動基準法》退休金制度之員工，其退休金支付則依員工服務年資基數及核准退休時之一個月平均工資計算；服務年資 15 年以內者，每滿一年給與 2 個基數，超過 15 年者每滿一年給與 1 個基數，基數累積最高以 45 個基數為限。

本公司透過法定保險、團體保險及退休金制度，建立員工職涯各階段之基本保障，並持續依循法規要求執行相關提撥與保險作業，以維護員工權益及穩定勞雇關係。

教育訓練

本公司重視員工專業能力與職涯發展，依職務需求規劃多元教育訓練課程，內容涵蓋新進人員訓練、在職專業訓練、外部職能進修、主管職能培育及職業安全衛生相關訓練，協助員工熟悉作業規範、強化服務品質、提升現場應變能力，並支持不同職級員工持續累積專業職能。

新進人員到職後須接受職前教育訓練及職業安全衛生教育訓練，訓練內容由各加油站主管或部門主管依實際工作內容辦理，協助新進同仁熟悉工作環境、服務流程、安全規範及基本作業要求。在職人員則依其職務屬性與專業需求，參與相關內部或外部訓練課程，以維持工作適任性並提升專業能力。

為強化關鍵人才培育與經驗傳承，本公司每年依職務需求舉辦內部職能教育訓練。針對不同職級同仁設計課程，內容結合實務專業、團隊凝聚與管理職能，並透過兩天一夜封閉式訓練，強化員工維運能力、資安意識、領導及溝通技巧。課程形式包含政策宣導、實務操作、小組討論及體悟式教學，藉由跨單位交流促進工作經驗分享及組織向心力。

2025 年度，本公司辦理內部職能教育訓練共 40 場，相關統計如下表：

內部職能進修統計表				
項目 / 類別	管理職		非管理職	
單位 / 性別	男	女	男	女
總人數 (人)	211	197	1,128	595
受訓總時數 (小時)	3,376	3,152	4,512	2,380
平均受訓時數 (小時 / 人)	16	16	4	4
投入金額	\$2,792,953			



另就外部職能進修統計，受訓員工共 581 人，受訓總時數合計 7,663 小時，平均每人受訓 10.7 小時；其中管理職男性 255 人、管理職女性 236 人、非管理職男性 37 人、非管理職女性 66 人，顯示公司持續提供不同職級及性別員工參與職能發展之機會。相關統計如下表：

外部職能進修統計表				
項 目 \ 類 別	管理職		非管理職	
	男	女	男	女
總人數（人）	255	236	37	66
受訓總時數（小時）	2,712	2,516	396	706
平均受訓時數（小時 / 人）	10.6	10.7	10.7	10.7
受訓費用（元）	\$410,298	\$388,577	\$58,049	\$103,547

配合營運現場安全管理需求，公司亦持續辦理職業安全衛生相關訓練。2025 年度相關統計如下：

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	534	0
急救人員安全衛生教育訓練	166	\$246,200
職業安全衛生業務主管教育訓練	58	\$85,240
缺氧作業主管安全衛生教育訓練	143	\$256,500
有機溶劑作業主管安全衛生教育訓練	187	\$291,420
防火管理人	26	\$30,600

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。

績效考核

本公司視員工為永續發展之重要基石，建立公平、公正且透明之績效考核制度，透過制度化評核機制，協助員工理解個人工作目標與公司營運方向之連結，並促進個人目標與公司願景共同發展。

公司考核係依員工職務內容、工作表現、專業能力及績效成果辦理，不因性別、年齡、身分或其他非職務相關因素而有差別待遇。績效考核結果作為薪酬調整、晉升發展、教育訓練及後續人才培育規劃之重要參考依據，協助員工掌握工作表現、發展方向及能力精進重點，並持續激發組織活力。

2025 年度，本公司持續推動全員績效管理，以確保組織目標一致性。公司總部接受考核之員工比例達 100%；納入考核之員工包含各職級全職員工，確保同仁皆能透過制度化評核獲得工作回饋與成長建議。

2025 年接受定期考核之總公司員工比例

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

本公司將持續檢視績效考核制度之執行情形，並結合教育訓練、內部晉升及職涯發展措施，強化員工成長支持與組織人力發展效能。



員工滿意度

為持續掌握員工對公司制度、職場環境及發展支持措施之意見，本公司自 2025 年起定期辦理員工滿意度調查，作為優化人力資源管理、職涯發展、員工照顧及溝通機制之參考依據。

本公司於 2025 年 11 月辦理年度員工滿意度意見調查，調查對象為公司助理會計以上之全體正職員工。調查目的為了解員工對公司整體工作環境及政策方向之認同程度，並針對滿意度較低之面向訂定改善計畫；調查內容包括薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營五大構面。本次參與調查人數為 590 人，達員工覆蓋率 87.3%，平均整體滿意度為 8.21 分（最高分 10 分）。

公司將持續參考調查結果，檢視員工於薪酬福利、工作環境、職涯發展及企業文化等面向之需求，並作為後續人才培育、職能發展、員工照顧及職場支持措施優化之依據。

針對本次員工滿意度調查結果，本公司規劃於 2026 年持續推動下列改善措施：

① 強化 ESG 溝通與員工參與

為增進員工對公司 ESG 目標、永續願景及實際投入之社會公益、社區關懷或志工活動之了解，並提升員工對公司永續發展之認同感與參與度，本公司將加強內部 ESG 宣導，並規劃設計與永續經營、社會公益或社區關懷相關之活動，增加員工參與機會，促進永續理念於組織內部落實。

② 持續檢視薪酬結構與市場競爭力

本公司將定期參考同產業薪資水準及市場薪酬趨勢，檢視員工薪資結構與職務責任、工作內容及市場行情之合理性。若發現特定職務薪酬水準與市場平均存在落差，將綜合考量公司營運狀況、職務內容、績效表現及內部公平性，分階段檢討薪資調整方案，以提升薪酬制度之合理性、組織彈性與人才競爭力。



員工福利

本公司重視員工工作與生活平衡，除依法提供基本勞動保障外，亦透過職工福利委員會規劃多元福利措施，協助員工於工作、家庭及生活不同階段獲得支持。公司於 1993 年設立職工福利委員會，依《職工福利委員會組織規章》規定，按營業收入提撥固定比率之職工福利金，作為推動員工福利活動及各項補助之經費來源。

職工福利委員會每年召開會議，審議職工福利活動籌劃、福利金動用、收支管理及各項福利申請事宜，並辦理急難救助、文康活動及其他員工福利事項。透過制度化之福利資源管理，公司持續強化員工照顧，並支持員工維持身心健康及工作生活平衡。

為提升福利制度之完整性與可讀性，本公司依福利性質將員工福利措施區分為生活支持、家庭支持、急難慰問、學習支持及文康活動等面向，提供員工於不同生活情境下所需之協助與關懷，適用對象涵蓋全體員工，包含正職及兼職人員，並依福利項目性質及申請條件辦理。

本公司目前提供之員工福利項目如下：

類別	福利項目
生活支持	年節禮金
	生日禮金
家庭支持	生育補助
	婚慶補助
急難與慰問	喪葬慰問
	傷病補助
	急難救助
學習支持	學習進修
	社團補助
文康活動	康樂活動補助
	個人國內外旅行補助
	團體國內外旅遊補助



為促進員工身心調劑、跨區交流及工作生活平衡，本公司持續辦理員工團體旅遊活動，作為員工福利及文康活動之一環。2025 年度，公司規劃新竹司馬庫斯、宜蘭龜山島及嘉義阿里山三日旅遊，行程結合自然生態、在地文化、部落導覽及健走活動，增進同仁互動與團隊凝聚力。活動規劃並融入 ESG 永續理念，響應減塑及永續旅遊，提醒參與人員自備盥洗用品、餐具及水杯，降低一次性用品使用。公司亦重視旅程安全與友善照顧，提供行前注意事項、緊急聯絡資訊及高齡眷屬座位安排，並透過旅遊意見調查蒐集回饋，作為後續福利活動優化之參考。

友善婚育與家庭照顧

本公司重視員工於不同人生階段之照顧需求，依相關勞動法規提供育嬰留職停薪、產假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等制度，並設置哺乳室，支持員工兼顧工作與家庭責任。除法定假別外，公司亦提供婚慶補助、生育補助及相關福利措施，協助員工於婚育及家庭照顧期間獲得適切支持，營造友善且具包容性的職場環境。

2025 年度本公司符合育嬰留職停薪申請資格者共 10 人，其中男性 4 人、女性 6 人；實際申請育嬰留職停薪者共 5 人，其中男性 3 人、女性 2 人。當年度應復職人數為 3 人，實際復職人數為 2 人，整體復職率為 66.67%；前一年度復職後持續工作滿一年者共 5 人，整體留任率為 50%。本公司將持續關注員工婚育及家庭照顧需求，並透過人事制度、福利措施及內部溝通機制，滾動檢視相關制度之適用情形，以協助員工維持工作與生活平衡。

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	5	9	14	8	19	27	4	6	10
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	6	7	4	10	14	3	2	5
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	3	6	9	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	3	7	10	1	1	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	1	2	0	1	1	3	7	10
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	0	1	0	1	1	1	4	5
當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	0	0	0	100.00	116.67	111.11	100.00	50.00	66.67
當年度育嬰留停留任率 %(F/E)	100	0	50	0	100	100	33.33	57.14	50

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 留任人數 = 前一年度實際復職人員且當年度仍在職人數。
- 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)。

4.4 多元平等與人權保障

本公司秉持「以人為本」之核心理念，致力於維護員工基本人權，建構尊重、平等、包容且安全之工作環境。本章節回應本公司重大主題「強迫與強制勞動」及「人權保障」之管理情形，公司以人權政策為基礎，落實平等任用、禁止歧視、禁止童工、禁止強迫勞動、工時法遵、性騷擾防治及多元共融等管理措施，並透過勞資會議、申訴管道、教育訓練及內部管理機制，持續檢視人權保障措施之落實情形。

人權政策與管理

本公司於 2021 年 12 月 29 日經董事會通過「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》及《聯合國全球盟約十項原則》等國際人權原則，並恪守所有適用之薪資及工時法規，保障原住民、婦女、移工、契約人員及身心障礙者等弱勢或邊緣化群體之勞動權利。

本公司人權政策執行方針涵蓋尊重經濟、社會、文化、公民及政治權利，提供安全、健康且零騷擾之工作環境，杜絕不法歧視並確保工作機會均等，禁用童工、禁止強迫勞動，並支持員工維持身心健康及工作生活平衡。公司亦提供包含匿名舉報在內之多元開放式對話管道，使員工、供應商、商業夥伴及其他利害關係人得以提出回饋或舉報疑似違規行為，以利公司儘速調查並執行補救與改善措施。

本公司為促進人權政策落實，公司透過 E-mail、勞資會議、教育訓練、申訴信箱及相關內部管理程序，持續與員工進行溝通。各營業據點均依公司所宣示之人權政策辦理員工招募，確保任用過程符合平等、尊重及不歧視原則。2025 年度，本公司舉辦勞資會議共 76 場次，並透過教育訓練及內部公告傳達勞動權利、人權政策、職場安全及員工照顧相關事項。

多元平等與性別友善職場

本公司視多元人才為永續發展之重要基礎，致力於消除職場偏見，建構不因性別、性傾向、性別認同、年齡、國籍、身心障礙或其他身分而產生差別待遇之共融環境。公司秉持適才適所原則辦理任用、培育與升遷，確保員工得依其專業能力、工作表現及職務需求獲得公平發展機會。

在性別平等方面，本公司高階主管共 37 人，其中女性主管 25 人，占比 67.6%，顯示女性員工於公司管理職涯發展中具實質參與。公司亦尊重不同性別認同之員工，持續建構 LGBTQ+ 友善職場，並確保員工不因性別認同或性別表達而影響其任用、晉升及發展機會。

本公司亦持續關注少數及弱勢群體就業機會。依《身心障礙者權益保障法》規定，公司應進用具有就業能力之身心障礙者，人數不得低於員工總人數 1%。截至 2025 年 12 月底，本公司進用之弱勢群體共 322 人，占員工總人數 15.25%，高於法規要求。公司將持續以平等任用及友善職場為原則，支持不同背景員工穩定就業與發展。

年度		2023		2024		2025	
項目 / 性別	年齡 / 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
少數或弱勢群體	44 歲以下	186	37	193	45	194	46
	45~64 歲	51	14	58	15	64	16
	65 歲以上	0	1	1	1	0	2
合計		289		313		322	

勞動人權保障

本公司明定禁用童工及禁止強迫勞動，並將禁止強迫勞動作為人權政策執行之重要方向。公司恪守勞動基準法及相關勞動法規，透過勞資會議、出勤紀錄檢核及排班系統管理，防範超時工作及非自願勞動情形。

除遵循勞動基準法外，公司定期召開勞資會議並落實會議紀錄與執行，使勞雇雙方可透過制度化溝通機制討論並處理相關議題。公司亦定期檢核出勤紀錄，並透過排班系統管控工時；若需加班，應由員工填具加班申請並經權責主管審核，以確保加班係基於法定程序及員工申請辦理。

2021 年至 2025 年，本公司連續五年未因加班相關事項遭受裁罰。公司持續落實數位化加班管控機制，各加油站主管之加班均須經權責主管審核，並透過薪資排班系統即時監控，確保每月加班時數符合法定限額。公司亦將加班規則明訂於《員工守則》，並同步公告於公司入口網站，供員工隨時查閱，以維持工時資訊透明及員工權益保障。



性騷擾防治與申訴處理

本公司對職場性騷擾採取零容忍態度，並訂定《性騷擾防治、申訴及處理辦法》，保障對象除正職員工外，亦涵蓋派遣勞工及求職者。公司由總公司人事總務部專責受理申訴，並設有專用申訴專線及信箱，以確保申訴程序嚴謹、資訊保密並維護當事人權益。

2025 年，本公司共發生 1 件性騷擾事件。公司接獲通報後即啟動調查與處置程序，並採取保護當事人權益、強化內部教育訓練、建立外部不法侵害應對指引，以及檢討申訴流程與處置時效等措施。公司立即協助申訴人調整工作安排，避免接觸並確保其身心安全與工作尊嚴；同時針對全體員工實施職場人權、性騷擾防治及執行職務遭受不法侵害預防等宣導與訓練，以提升員工辨識與處理能力。

本公司將持續推動性別平權與職場安全文化，並由人事部門監督相關制度落實，定期檢視改善，以降低潛在風險，防止類似事件再次發生，打造尊重、友善且安全之工作環境。

4.5 職業安全衛生

遵循職業安全衛生相關法規及其他要求事項，並提供健康安全之工作環境，是本公司對每位員工所負之基本責任。本公司以「打造安全健康工作環境」為職業安全衛生管理核心，持續履行安衛法規要求，透過危害辨識、風險評估與改善措施，消除職場危害並降低職業安全衛生風險，同時強化工作者參與及諮商機制，以提升整體職安衛管理績效。

為提供安全工作環境、防止意外事故並維護員工健康，本公司依《職業安全衛生法》規定，建置符合 CNS/ISO 45001 準則之職業安全衛生管理系統，並以取得 ISO 45001 認證、建立更完善之工作環境及落實自主管理作為長期管理方向。依據本公司職業安全衛生管理手冊，職業安全衛生管理系統涵蓋本公司控制下任何執行工作相關活動之具體位置，包括移動或通行過程、於利害關係人場地工作，或居家工作等情形。

本公司設有「職業安全衛生委員會」，委員人數共 8 人，其中包括勞工代表 3 人及資方代表 5 人，每三個月定期召開一次會議，審議、協調及建議安全衛生相關事項。職安衛管理由總經理負最終責任，並由職安衛管理代表統籌管理系統之推動、執行與協調；職安室協助推動職安衛管理系統、辦理內部稽核、矯正措施及改善追蹤；各部門主管負責日常職安衛管理、危害辨識、風險評估及改善措施執行；全體同仁則依工作要求落實安全作業、回報職安衛問題並參與改善作業。

在管理目標方面，本公司短期以強化職業安全衛生管理系統及改善現有危害因子為重點；中期持續降低職業災害，並透過設備定期檢修及教育訓練，提升作業安全意識與風險預防能力；長期則朝取得 ISO 45001 認證、建立更完善之工作環境及落實自主管理為方向，逐步深化職業安全衛生管理制度。

為確保職安衛管理措施有效運作，本公司定期進行職安衛績效之監督、量測、分析及評估，並依內部稽核結果持續檢討及優化職業安全衛生管理方針。各加油站亦依法配置職安業務主管與急救人員，強化第一線安全防護能量；依職業安全衛生委員會之指引，落實風險即時回報及跨部門協作，將潛在危害轉化為改善行動，朝零災害與健康職場之目標持續邁進。

本公司持續且主動辨識工作中可能之危害。危害鑑別範圍包含工作安排方式、例行性及非例行性活動與情況、過去內部或外部相關事件、進入本公司工作場所之人員及其活動、公司架構與營運流程、職安衛管理系統之實際或預計變更，以及危害資訊或知識之變化等。本公司並依 PDCA 循環管理原則，不定期至各單位巡視工作場所危害因素，並針對各單位工作場所之危害提出改善建議與措施。

若員工對於執行工作時發現有立即性危害時，可以選擇自行停止或離開。員工如對工作安全及健康有任何疑慮時，可藉由公司設置之人事信箱 (HR@npcgas.com.tw) 提出申訴或建議。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，即立即擬定改善措施，並進行改善。人事部轉派案件時不主動提供員工個人資料，以保護當事人。



職業傷害與職業病

本公司 2025 年度未有職業病情事。2025 年本公司持續加強在職教育訓練，以提升員工安全意識。本年度有發生一件火災事件，係因員工違反安全規定所致，所幸火勢迅速撲滅，未造成任何人員傷亡。本公司將持續宣導火災應變事項並加強管理措施，以確保工作環境、同仁與顧客的生命財產安全。

報導期間可記錄之職業傷害件數有 7 件，較前一年度增加 2 件。主要之職業傷害發生原因為跌倒、被撞及割傷等因素。

近三年職業傷害概況如下表所示：

員工之職業傷害情形

年度		2023		2024		2025	
項目 / 性別		男性	女性	男性	女性	男性	女性
總經歷工時		2,115,012	1,325,933	2,093,766	1,320,366	2,147,437	1,401,263
職業傷害所造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0		0		0	
嚴重的職業傷害 (排除死亡人數)	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0		0		0	
可記錄之職業傷害 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	人數	8	6	1	4	4	3
	比率	4.07		1.46		1.97	

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。

健康促進與在地健康關懷

公司視員工為維持營運之重要資產，關懷員工健康是公司年度重點任務之一。本公司提供員工定期健康檢查，並將健檢結果交予職業醫護人員施行健康管理措施，提供諮詢、轉診等服務，適用對象涵蓋本公司全體員工。2025 年度，辦理巡迴健康檢查，共有 1,924 人次參加。

本公司除重視員工健康管理外，亦持續關注營運據點所在社區之健康需求。報導期間，公司於辦理巡迴健康檢查時，結合在地社區關懷，提供文山區景仁里符合資格里民免費癌症篩檢服務，協助提升社區居民疾病預防與早期篩檢意識。本次篩檢項目包含乳房攝影、子宮頸抹片檢查及糞便潛血檢查，參與人次分別為乳房攝影 53 人、子宮頸抹片檢查 33 人、糞便潛血檢查 36 人。透過將員工健康檢查資源與在地社區服務結合，本公司期能強化與周邊社區之互動，並以實際行動回應當地社區對健康促進及社會關懷之期待。

因總部辦公場所設有中央管理方式之空氣調節設備，每半年均依規定實施 1 次二氧化碳濃度監測，監測結果均符合法規要求。

近年，透過職工福利委員會輔導總公司同仁成立慢跑社，鼓勵久坐辦公室的同仁動起來，透過運動改善自身健康。2025 年間，慢跑社共參加十二場路跑活動，其中包含公益路跑，跑出自身健康，同時關懷社會！



The background features a stylized landscape with two large green trees on a grassy hill in the foreground. The sky is a light pinkish-purple, and there are several blue, fluffy clouds scattered throughout. A large, semi-circular white shape is positioned in the upper left, partially overlapping the trees and sky.

5

附錄

附錄一：

GRI 永續性報導準則（GRI 準則）
對照表 ⁶⁹

附錄二：

永續會計準則 SASB 對照表 ⁷⁸

附錄三：

永續揭露指標—油電燃氣業 ⁷⁹

附錄四：

上市公司氣候相關資訊對照表 ⁸⁰

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	全國加油站股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	GRI 11：石油與天然氣業 2021

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	—	關於全國加油站	5	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	—	關於本報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	—	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	—	關於本報告書	3	
	2-5 外部保證 / 確信	—	關於本報告書	3	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	—	關於全國加油站	5	
	2-7 員工	—	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	2-8 非員工的工作者	—	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	2-9 治理結構及組成	—	2.1 董事會	21	
	2-10 最高治理單的提名與遴選	—	2.1 董事會	21	
	2-11 最高治理單位的主席	—	2.1 董事會	21	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	—	1.1 永續發展推動架構 2.1 董事會	11 21	
	2-13 衝擊管理的負責人	—	1.1 永續發展推動架構	11	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	—	關於本報告書	3	
	2-15 利益衝突	—	2.1 董事會	21	

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2： 一般揭露 2021	2-16 溝通關鍵重大事件	—	2.1 董事會	21	
	2-17 最高治理單位的群體智識	—	2.1 董事會	21	
	2-18 最高治理單位的績效評估	—	2.1 董事會	21	
	2-19 薪酬政策	—	2.1 董事會	21	
	2-20 薪酬決定流程	—	2.1 董事會	21	
	2-21 年度總薪酬比率	—	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	2-22 永續發展策略的聲明	—	董事長的話	4	
	2-23 政策承諾	—	2.3 誠信經營與法規遵循、 4.4 多元平等與人權保障、 4.5 職業安全衛生	30 64 66	
	2-24 納入政策承諾	—	2.3 誠信經營與法規遵循、 2.6 供應鏈管理、 4.4 多元平等與人權保障、 4.5 職業安全衛生	30 33 64 66	
	2-25 補救負面衝擊的程序	—	4.2 客戶權益與服務溝通、 4.4 多元平等與人權保障、 4.5 職業安全衛生	50 64 66	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	—	2.3 誠信經營與法規遵循、 4.2 客戶權益與服務溝通、 4.4 多元平等與人權保障、 4.5 職業安全衛生	30 50 64 66	
	2-27 法規遵循	—	2.3 誠信經營與法規遵循、 4.1 產品服務	30 49	
	2-28 公協會的會員資格	—	2.7 公協會參與	35	
	2-29 利害關係人議合方針	—	1.2 利害關係人議合 4.5 職業安全衛生	12 66	

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
	2-30 團體協約	—	4.3 人才發展與員工照顧	51	
GRI 3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	—	1.3 重大主題鑑別及分析	14	
	3-2 重大主題列表	—	1.3 重大主題鑑別及分析	14	
	3-3 重大主題管理	11.1.1 / 11.2.1 / 11.3.1 / 11.5.1 / 11.8.1 / 11.9.1 / 11.10.1 / 11.12.1 / 11.14.1 / 11.15.1 / 11.19.1 / 11.20.1 / 11.22.1	參照各章節內容		
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	11.14.2 / 11.21.2	2.2 經營績效與稅務管理	28	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	11.2.2 / 11.14.3	3.1 氣候變遷與低碳轉型	38	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	—	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	201-4 取自政府之財務援助	11.21.3	2.2 經營績效與稅務管理	28	
GRI 202： 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	11.11.2	4.3 人才發展與員工照顧	51	
GRI 203： 間接經濟 衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	11.14.4	3.5 永續行動、 4.2 客戶權益與服務溝通	46 50	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	11.14.5	1.2 利害關係人議合、3.5 永續行動、 4.2 客戶權益與服務溝通	12 50	
GRI 204： 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	11.14.6	2.6 供應鏈管理／在地採購	33	

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	11.20.2	2.3 誠信經營與法規遵循	30	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	11.20.3	2.3 誠信經營與法規遵循	30	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	—	2.3 誠信經營與法規遵循	30	
GRI 206： 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	11.19.2	2.3 誠信經營與法規遵循、 4.1 產品服務	30 49	
GRI 207： 稅務 2019	207-1 稅務方針	11.21.4	2.2 經營績效與稅務管理	28	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	11.21.5	2.2 經營績效與稅務管理	28	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	11.21.6	2.2 經營績效與稅務管理	28	
	207-4 國別報告	11.21.7	2.2 經營績效與稅務管理	28	
GRI 301： 物料 2016	301-3 回收產品及其包材	—	3.4 物料與廢棄物管理	45	
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	11.1.2	3.2 能源與溫室氣體	41	
	302-2 組織外部的能源消耗量	11.1.3	3.2 能源與溫室氣體	41	資訊 不完 整： 將按 法定 時程 辦理
	302-3 能源密集度	11.1.4	3.2 能源與溫室氣體	41	
	302-4 減少能源消耗	—	3.2 能源與溫室氣體	41	

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 303： 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	11.6.2	3.3 水資源	44	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	11.6.3	3.3 水資源	44	
	303-3 取水量	11.6.4	3.3 水資源	44	
	303-4 排水量	11.6.5	3.3 水資源	44	
	303-5 耗水量	11.6.6	3.3 水資源	44	
GRI 305： 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	11.1.5	3.2 能源與溫室氣體	41	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	11.1.6	3.2 能源與溫室氣體	41	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	11.1.7	3.2 能源與溫室氣體	41	
	305-4 溫室氣體排放強度	11.1.8	3.2 能源與溫室氣體	41	
	305-5 溫室氣體排放減量	11.2.3	3.1 氣候變遷與低碳轉型、 3.2 能源與溫室氣體	38 41	
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	—	3.2 能源與溫室氣體	41	
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	11.3.2	3.2 能源與溫室氣體	41	
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	11.5.2	3.4 物料與廢棄物管理	45	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	11.5.3	3.4 物料與廢棄物管理	45	
	306-3 廢棄物的產生／嚴重洩漏	11.5.4 / 11.8.2	3.4 物料與廢棄物管理	45	
	306-4 自處置中移轉的廢棄物	11.5.5	3.4 物料與廢棄物管理	45	
	306-5 直接處置的廢棄物	11.5.6	3.4 物料與廢棄物管理	45	

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	—	2.6 供應鏈管理	33	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	—	2.6 供應鏈管理	33	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	11.10.2	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	401-2 提供給全職員工的福利	11.10.3	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	401-3 育嬰假	11.10.4 / 11.11.3	4.3 人才發展與員工照顧	51	
GRI 402： 勞／資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	11.10.5 / 11.7.2	4.3 人才發展與員工照顧	51	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	11.9.2	4.5 職業安全衛生	65	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	11.9.3	4.5 職業安全衛生	65	
	403-3 職業健康服務	11.9.4	4.5 職業安全衛生	65	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	11.9.5	4.5 職業安全衛生	66	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	11.9.6	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	403-6 工作者健康促進	11.9.7	4.5 職業安全衛生	66	
	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	11.9.8	2.6 供應鏈管理、 4.5 職業安全衛生	33 66	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	11.9.9	4.5 職業安全衛生	65	
	403-9 職業傷害	11.9.10	4.5 職業安全衛生	65	
	403-10 職業病	11.9.11	4.5 職業安全衛生	65	

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	11.10.6 / 11.11.4	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	11.10.7 / 11.7.3	4.3 人才發展與員工照顧	51	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	—			
GRI 405： 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	11.11.5	2.1 董事會、 4.4 多元平等與人權保障	21 64	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	11.11.6	4.3 人才發展與員工照顧	51	
GRI 406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	11.11.7	4.4 多元平等與人權保障	63	
GRI 407： 結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	11.13.2	4.3 人才發展與員工照顧、 4.4 多元平等與人權保障	51 63	
GRI 408： 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	—	2.6 供應鏈管理、 4.4 多元平等與人權保障	33 63	
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	11.12.2	2.6 供應鏈管理、 4.4 多元平等與人權保障	33 63	
GRI 411： 原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	11.17.2	4.4 多元平等與人權保障	63	

GRI 準則	揭露項目	GRI 11 參考編號	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 413： 當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	11.15.2	1.2 利害關係人議合、 4.2 客戶權益與服務溝通、 4.5 職業安全衛生	12 50 65	
	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	11.15.3	4.2 客戶權益與服務溝通	50	
GRI 414： 供應商社 會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	11.10.8 / 11.12.3	2.6 供應鏈管理	33	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	11.10.9	2.6 供應鏈管理	33	
GRI 415： 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	11.22.2	2.2 經營績效與稅務管理	28	
GRI 416： 顧客健康 與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	11.3.3	4.1 產品服務	49	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	—	4.1 產品服務	49	
GRI 417： 行銷與標 示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	—	4.1 產品服務、 4.2 客戶權益與服務溝通	49 50	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	—	4.1 產品服務	49	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	—	4.1 產品服務	49	
GRI 418： 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	—	2.5 資通安全與個資保護、 4.2 客戶權益與服務溝通	32 50	

適用的 GRI 行業準則中認定為不重大的主題

GRI 準則	GRI 11 主題	認為不重大之原因
GRI 11： 石油與天 然氣業 2021	11.4 生物多樣性	本公司營運據點主要位於既有都市、道路沿線及商業活動區域，報導期間對高生物多樣性價值地區或生物多樣性未造成顯著實際或潛在衝擊，故未列為重大主題。
	11.7 場址關閉與復育	本公司營運型態非油氣探勘、開採或礦區營運，報導期間未涉及油氣開採場址關閉、復育或退役義務，故未列為重大主題。
	11.16 土地與資源權利	本公司營運據點主要位於既有都市、道路沿線及商業活動區域，未涉及油氣探勘、開採或大規模土地與自然資源使用權爭議，報導期間未辨識與土地及資源權利相關之顯著衝擊，故未列為重大主題。
	11.18 衝突與安全	本公司營運據點均位於台灣，未涉及衝突地區之探勘、開採或武裝安全情境，且未設置保全人員，故未列為重大主題。

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

本公司參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之「石油與天然氣－精煉與行銷」(Oil & Gas – Refining & Marketing, EM-RM) 行業準則，並依本公司實際營運型態及資料可取得情形，列示與本公司營運相關或具參考性之揭露指標如下：

產業別：石油與天然氣－精煉與行銷 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 排放之全球總排放量，其中排放限制法規所涵蓋之百分比	量化	3.2 能源管理與溫室氣體	41
溫室氣體排放	EM-RM-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	質性	3.1 氣候變遷與低碳轉型、 3.2 能源管理與溫室氣體	38 41
空氣品質	EM-RM-120a.1	下列空氣污染物之排放：氮氧化物（NO _x ，不包括氧化亞氮 N ₂ O）、硫氧化物（SO _x ）、懸浮微粒（PM ₁₀ ）、硫化氫（H ₂ S）及揮發性有機物（VOCs）	量化	3.2 能源管理與溫室氣體	41
水管理	EM-RM-140a.1	（1）總取水量，及位於基線水壓力高或極高區域之百分比；（2）總耗水量，及位於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	3.3 水資源	44
水管理	EM-RM-140a.2	與水質許可、標準及法規相關之事件數量	量化	3.3 水資源	44
有害材料管理	EM-RM-150a.1	產生之有害廢棄物重量、再循環百分比	量化	3.4 物料與廢棄物管理	45
勞工健康與安全	EM-RM-320a.1	直接員工及約聘員工之總可紀錄事故比率（TRIR）、死亡率及虛驚事故發生頻率（NMFR）	量化	4.5 職業安全衛生	65
勞工健康與安全	EM-RM-320a.2	對用於整合安全文化之管理系統之討論	質性	4.5 職業安全衛生	65
產品規格及清潔燃料混合物	EM-RM-410a.3	用於燃料混合之再生燃料量：（1）淨產量；（2）淨購買量	量化	N/A，本公司未自行混摻或銷售再生燃料及生物燃料	
價格誠信及透明度	EM-RM-520a.1	與價格壟斷或價格操縱有關之法律程序所導致之貨幣性損失總額	量化	2.3 誠信經營與法規遵循	30
法律及監管環境管理	EM-RM-530a.1	與政府法規或政策提議有關之企業立場之討論，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素	質性	2.2 經營績效與稅務管理、 2.7 公協會參與	28 35

附錄三：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 (對應章節)	單位	備註
一	在人口密集地區的煉油廠數量	量化	N/A	數量	非煉製業，本指標不適用。
二	總取水量及總耗水量	量化	3.3 水資源管理	千立方公尺 (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.4 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	4.5 職業安全衛生	數量，比率 (%)	
五	重大事件之風險管理政策	質化敘述	2.4 風險管理 3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)	不適用	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	關於全國加油站	公秉	本公司主要揭露車用汽、柴油銷售量。

※ 參考「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表一之七永續揭露指標—油電燃氣業

附錄四：上市公司氣候相關資訊對照表

1. 氣候相關資訊執行情形

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。	3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)	38
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）。	3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)	38
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)	38
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.4 風險管理、 3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)	31 38
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。	3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)	38
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。	3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)、 3.2 能源管理與溫室氣體	38 41
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)	38
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。	3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)、 3.2 能源管理與溫室氣體	38 41
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	詳下表 1-1 及 1-2	

項目		對應章節	頁碼
1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形			
1-1-1 溫室氣體盤查資訊	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。	3.2 能源管理與溫室氣體	41
1-1-2 溫室氣體確信資訊	敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。	
1-2 敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。		3.1 氣候變遷與低碳轉型 (TCFD)、 3.2 能源管理與溫室氣體 * 具體行動計畫與減量目標達成情形依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。	
※ 依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二 - 上市公司氣候相關資訊			

NPC 全國加油站

