



欣雄天然氣
股份有限公司

2025 永續報告書
ESG Report



目錄

報告書編輯方針	2		
董事長的話	4		
ESG 績效與亮點	5		
		③	
		永續價值鏈	39
		3.1 供應商管理	42
		3.2 品質服務	43
		3.3 顧客滿意	45
		3.4 資通安全管理	46
①			
永續溝通策略管理	6		
1.1 永續發展策略	7		
1.2 利害關係人鑑別	7		
1.3 重大主題鑑別	11		
		④	
		環境友善	47
		4.1 氣候變遷與機會	49
		4.2 原物料管理	52
		4.3 能源管理	52
		4.4 溫室氣體管理	54
		4.5 水資源管理	54
		4.6 廢棄物管理	55
②			
關於欣雄	16		
2.1 公司概况	18		
2.2 產品與服務	23		
2.3 營運績效	25		
2.4 公司治理	28		
2.5 風險管理與內稽管理	35		
2.6 恪守法規	36		
		⑤	
		職場成長	56
		5.1 人才結構	58
		5.2 員工福利與保障	62
		5.3 人才培訓與訓練	66
		5.4 職業安全與健康	68
		5.5 社會回饋與參與	76
		⑥	
		附錄	78
		附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	79
		GRI 11 石油與天然氣業 2021- 重大主題	80
		附錄二：永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表	85
		附錄三：永續揭露指標 - 油電燃氣業	87
		附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	88



報告書編輯方針

關於本報告書

本報告書是欣雄天然氣股份有限公司（在本報告中簡稱「欣雄天然氣」、「欣雄」、「本公司」）發行的第四本永續報告書 (ESG Report)。我們希望透過本報告書之發行，向所有關心欣雄的利害關係人，分享本公司在經濟、環境與社會各面向的努力與成果。我們將完整呈現本公司對永續經營的理念與實際行動，讓大家了解我們持續推動企業永續的承諾。

報告書發行概況

為了持續展現我們對永續發展的承諾，本公司將每年定期發行「永續報告書」。本年度之永續報告書預計於 2026 年 8 月發行，並同時揭露於公司官網「投資人服務 - 公司治理專區」，讓利害關係人能方便查閱永續相關資訊及未來推進方向。

首次發行日期：2023 年 09 月

現行版本發行日期：2026 年 08 月

上一版本發行日期：2025 年 08 月

下一版本發行日期：2027 年 08 月



報告書下載專區

<https://www.shng.com.tw/invment03.html>



報告書範疇與撰寫原則

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，報告範疇以欣雄天然氣總公司為主，不含財報內之子公司，除此之外本公司在報告期間內並無重大之營運改變，也未經過重大修訂或調整，僅部分數據有資訊重編之情形，並於資訊揭露章節備註。

報告書內容架構依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所頒布之 GRI 通用準則 2021（Universal Standards 2021）、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）以及油氣行業類別補充指標 GRI 11：石油與天然氣業（2021）編撰。所揭露之非財務數據由各部門專責人員統計與彙整，並依 ISO 9001 品質管理系統的要求進行資料管理與品質控管，財務資訊則經安永聯合會計師事務所依國際財務報導準則（IFRS）查核簽證後公開發行之合併財務報表為準，並以新臺幣計算。全文最後亦附有 GRI 內容索引表，供讀者參考。

欣雄天然氣合併財務報告之子公司

本報告揭露之據點 | 欣雄天然氣股份有限公司

本報告書範疇未涵蓋之子公司

雄緯投資股份有限公司、開泰股份有限公司、欣雄建設實業股份有限公司、
欣亞電能股份有限公司、日耀能源科技股份有限公司

報告書審查與發行

本報告書雖未接受外部第三方單位之查證，惟本公司業已透過健全的內部控制與查核機制，致力確保報告內容之正確性。資料彙整完畢後，交由各相關單位就其職掌範疇執行數據校閱與修訂，並經各權責部門主管審慎覆核定稿。經確認所有資訊皆正確無虞後，本報告書將呈報董事會核准後正式發行。此外，本公司已建立永續報告書編製及確信之作業程序，並納入內部控制制度，預計於 2026 年 12 月完成內部稽核作業，以進一步提升報告書的可靠性。

聯絡方式

如您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，欣雄天然氣股份有限公司聯絡資訊如下：



- 報告書責任單位：管理部
- 聯絡人：吳經理
- 電話：(07)7416101#133
- 信箱：management01@shng.com.tw
- 官網：<https://www.shng.com.tw/>
- 聽語障用戶簡訊專線：0911-510-681



董事長的話

欣雄透過本報告書誠摯向所有利害關係人揭露 2025 年在環境（E）、社會（S）及治理（G）各面向的具體實踐與成果。我們始終秉持「安全第一、服務至上、團結和諧、永續經營」的核心價值觀，將企業經營深度錨定於全球永續發展指標，力求在能源產業的變革浪潮中，守護對環境與社會的長期承諾。

面對全球氣候變遷與 2050 淨零排放的緊迫挑戰，天然氣不僅是橋接能源，更是驅動能源轉型的關鍵。欣雄積極響應國家「2025 能源轉型」政策，透過建構高韌性的能源供應網絡，確保高品質、穩定且低排放的氣源輸出。我們不僅在基礎設施建設上追求卓越，更積極導入智慧監控技術與高效能分配系統，將能源耗損降至最低，以實際行動扮演企業與家戶邁向低碳生活的重要推手，實現環境保護與經濟增長的雙贏局勢。

欣雄深信，企業的價值源於與社會的共生。我們致力於結合政府政策導向與民營企業的靈活創新，在推廣乾淨能源的過程中，協助公部門建立更安全、更智慧的防災防護網。我們視員工為企業最寶貴的資產，透過系統化的「專業職涯培訓」與「幸福職場計畫」，提升同仁在 ESG 趨勢下的專業知識；我們更嚴格落實高標準的職業安全衛生機制，訂定安全操作規程，強化員工安全意識，確保每一位同仁在追求永續目標的同時，都能擁有安全、健康且受尊重的工作環境。我們堅信，員工的成長、滿意與安全，將轉化為企業永續發展的強勁動能。

展望未來，欣雄將持續精進公司治理，強化風險控制與透明化資訊揭露，以符合投資人與社會大眾的期待。我們提升營運效率之餘，更致力於創造長期且穩定的社會影響力。欣雄承諾，我們不僅是能源的供應者，更是社會永續價值的創造者。我們將攜手全體同仁、供應鏈夥伴與各界利害關係人，共同譜寫低碳、安全、共榮的永續未來，朝向卓越企業的願景大步邁進。



董事長 **朱文煌**

ESG 績效與亮點



環境安好

- 2025 年投資於再生能源的總金額為 266,630 仟元。
- 2025 年無違反空氣污染防治法、水污染防治法。
- 2025 年太陽光電已併聯發電共 20,220.87kW，發電量為 20.2GWh。
- 2025 年能源密集度較 2024 年降低 0.10 GJ/ 百萬元。



社會共融

- 2025 年無雇用童工、無侵害原住民人權、無違反性平法及無強迫勞動。
- 2025 年未有歧視及性騷擾事件發生。
- 2025 年並無任何貪腐事件發生。
- 2025 年無違反行銷相關法規及自願守則的事件。
- 2025 年未有禁止或具爭議性之產品。
- 2025 年無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事。
- 2025 年共回收 189 份客戶滿意度調查問卷，獲得 4.5 分 (滿分 5 分)。
- 2025 年教育訓練 139 人，3,421 小時 (男)；548 小時 (女)，平均男性員工受訓時數為 80 小時；女性員工受訓時數為 27 小時。
- 2025 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料。
- 2025 年公益活動共支出 4,413,400 元。



公司治理

- 2025 年無涉及任何貪污事件、反競爭行為、反托拉斯事件及壟斷事件之訴訟。
- 2025 年無違反公司法、商業法、證券金融法規。
- 2025 年無政治獻金。
- 2025 年已進行供應商評鑑的有為 23 家，占比為 100%，評鑑合格率为 100%。
- 2025 年無重大資安事件導致營業損害之情事。
- 2025 年員工考核比率達 100%。



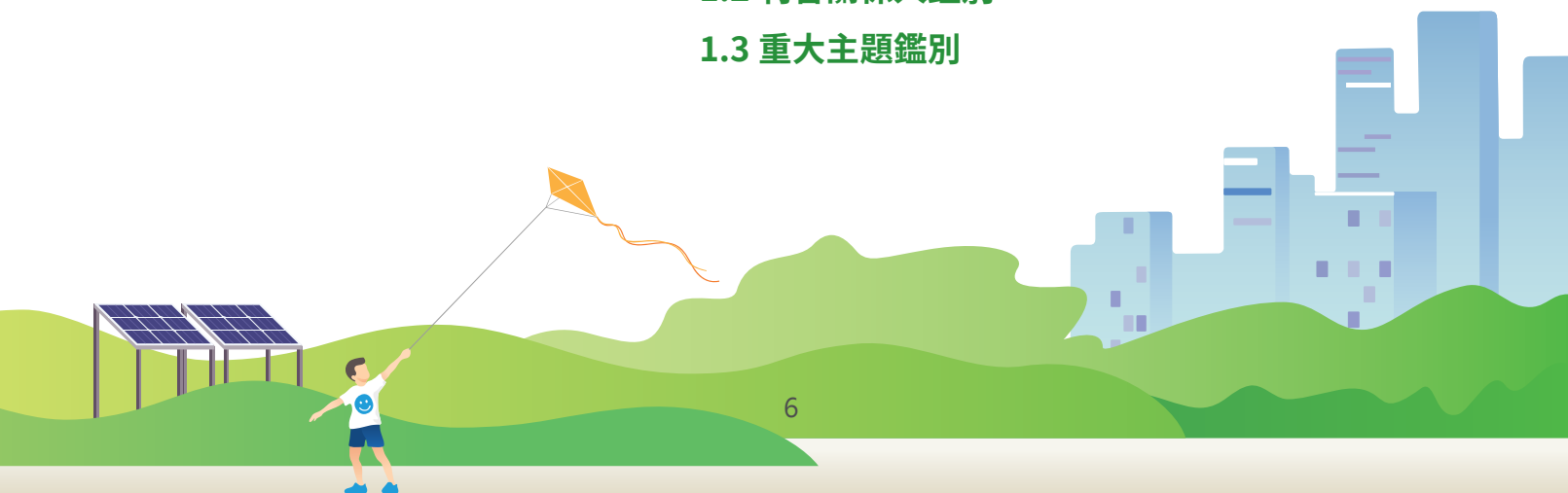


永續溝通策略管理

1.1 永續發展策略

1.2 利害關係人鑑別

1.3 重大主題鑑別



1.1 永續發展策略

✧ ESG 永續報告書編輯小組

本公司雖未成立永續發展委員會，但為了統籌永續發展策略及各項執行計畫，並進一步強化公司永續治理架構，已於 2021 年成立永續報告書編輯小組，成員涵蓋管理部、財務部、業務部、養護部、工務部、勞安室及資訊室，負責資料蒐集、彙整與撰寫，並校對本報告書相關準則要求揭露內容之資訊及配合永續發展項目的推動。

欣雄由管理部擔任永續發展主要推動單位，其餘各部室則依事務性質擔任組長，由管理部經理管轄統籌，除企業社會責任推廣外，並致力於社會參與及回饋活動，與董事長及總經理定期討論日常業務推廣事項及資料匯總，檢討永續發展之執行情形，另針對重要推廣項目每年向董事會匯報，以確保董事會對永續議題的有效監督。

董事會已充分授權管理部及各經理人依權責訂定與推動 ESG 目標。依議題重要性，公司將相關項目納入董事會實施報告或提案，例如：碳盤查作業、太陽光電系統建置、社會公益及重大經濟投資等，以持續檢視公司在 ESG 關鍵指標的發展情形。

管理部作為永續發展主要推動單位，由管理部經理每年定期向董事會彙報 ESG 目標的推行與達成情況，確保公司在 ESG 領域的發展符合整體策略，並獲得董事會指導與支持，協助提升管理效能與執行效率。透過上述架構與流程，我們已建立董事會監督、推動單位執行及年度回報的制度，確保永續策略得以有效落實。未來，欣雄將持續檢視與優化各項工作，穩步提升管理效率，落實對永續的承諾，與所有利害關係人一同創造長期價值。



1.2 利害關係人鑑別

欣雄非常重視與利害關係人間的信賴與溝通，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織 / 公民社會組織、工會、弱勢群體等，以及參考同業及本公司 2024 年報告書之利害關係人，再透過外部專家依公司對其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，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管以及外部專家進行討論後，所得出 6 大類的 2025 年度之重要利害關係人為「客戶、股東和其他投資者、供應商 / 承攬商、員工和其他工作者、金融機構以及社區居民」。



欣雄天然氣 2025 年利害關係人



利害關係人關注主題與互動

欣雄深知，要實現企業永續發展，必須尊重利害關係人的權益，並與其保持暢通的溝通管道。我們秉持開放態度，採取多元溝通方式，積極吸收各方意見與建議，並強化相關議題的資訊揭露與互動。透過這些方式，我們能了解利害關係人的合理期望與需求，妥善回應其關切的重大議題，作為與各利害關係人交流與互動的參考依據。以下為本公司與利害關係人互動的主要方式：

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
 客戶	客戶對公司產品與服務的接受度，是業務拓展與市場競爭力的核心，也是公司持續成長與永續發展的關鍵。	• 物料 • 能源 • 排放 • 職業安全衛生 • 不歧視 • 結社自由與團體協商 • 童工 • 強迫與強制勞動 • 顧客的健康與安全 • 行銷與標示 • 客戶隱私	• 客服信件 • 客服專線 • 各大網站評論 • 拜訪客戶與各式會議 • 公司官網 • 客戶滿意度調查 (B2B 客戶)	隨時 隨時 即時 不定期 即時 不定期	1. 設有專職部門提供客戶服務。 2. 不定期進行客戶滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。 3. 2025 年滿意度調查共有 189 份，平均分數為 4.5，滿分為 5 分。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
 股東和其他投資者	股東作為公司股票的所有者，我們需承擔對其財務利益與資訊透明的責任，確保公司治理健全，並積極回應股東的期望。	- 經濟績效 - 反貪腐 - 反競爭行為 - 稅務 - 能源 - 排放 - 職業安全衛生 - 客戶隱私	- 年度股東大會 - 公司官網 - 法人說明會 - 股東專線 / 信箱 - 公開資訊觀測站	每年一次 即時 即時 即時 不定期	1. 每月自願公布合併營收。 2. 2025 年舉辦 1 次法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。 3. 公告本公司英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。 4. 2025 年發布 4 次財報。 5. 2025 年依規定發布重大訊息於公開資訊觀測站 38 次。
 供應商 / 承攬商	我們的產品與服務鏈，仰賴眾多供應商穩定的支持，確保相關資源的持續供應，維持品質與服務可靠性。	- 經濟績效 - 採購實務 - 供應商環境評估 - 供應商社會評估 - 職業安全衛生 - 行銷與標示 - 客戶隱私	- e-mail - 電話專線 - 教育訓練 - 聯誼活動	不定期 不定期 不定期 不定期	1. 每年舉辦 1 次承攬商檢討會，強化施工知識及作為。 2. 每年舉辦 1 次承攬商教育訓練，俾使供應商更了解本公司規範及法規政策。 3. 供應商評鑑頻率一年一次，以確保供應商為公司提供合格的產品與服務，2025 年各供應商均通過評鑑查核。
 員工和其他工作者	員工是公司永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力。	- 經濟績效 - 市場地位 - 勞雇關係 - 勞 / 資關係 - 職業安全衛生 - 訓練與教育 - 員工多元化與平等機會 - 不歧視 - 結社自由與團體協商 - 強迫與強制勞動	- 勞資會議 - 員工考核會議 - 勞安會議 - 訓練課程 - 意見調查 - 內部宣傳與申訴諮詢管道 - 員工聯誼活動	每季一次 每年三次 每季一次 不定期 每年一次 即時 不定期	1. 員工與公司互動、溝通良好，2025 年舉辦 4 次勞資會議。 2. 2025 年舉辦 4 次勞安會議。 3. 員工總訓練時數達 3,961 小時。 4. 員工聯誼活動 2025 年舉辦 20 次以上。
 社區居民	身為在地社區的大鄰居，期望透過良善溝通、提供安全保證並回饋社會，打造更美好的未來。	- 間接衝擊影響 - 能源 - 水與放流水 - 生物多樣性 - 排放 - 廢棄物 - 不歧視 - 當地社區	- 公司官網 - 不定期拜會	即時 不定期	1. 持續美化週遭環境、適時贊助社區活動與社會公益活動。 2. 2025 年捐贈社區活動共 17 萬元。 3. 透過綠帶認養積極投入生態環境保護，共計 4.6 萬元。



利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
 金融機構	銀行是公司營運資金的核心支柱，我們透過透明且高效的溝通，建立穩健的金融夥伴關係，確保資金穩定與成本效益。	• 公司治理 • 法規遵循 • 經濟績效 • 反貪腐 • 稅務	• 公司年報 • 公司財報 • 銀行往來拜訪	每年一次 即時 不定時	1. 建立穩定的金融機構溝通機制，強化合作關係並累積企業信用資產。 2. 優化融資結構與資金成本，提升整體財務運作效率。 3. 透過透明資訊揭露，強化市場信任並提升資金韌性。

利害關係人聯絡資訊

類別	聯絡窗口	電話	電子信箱
客戶	客服中心電話	(07)7416101(代表號)	service@shng.com.tw
股東、金融機構、投資人	陳經理	(07)7416101#223	finance@shng.com.tw
供應商	高先生	(07)7416101#121	management@shng.com.tw
員工、社區居民、地方團體	吳經理	(07)7416101#133	management01@shng.com.tw
承攬商	陳經理	(07)7416101#191	eng001.shng@shng.com.tw



1.3 重大主題鑑別

✦ 重大主題排序

欣雄於編製永續報告書過程中導入重大性分析機制，並於 2025 年重新進行重大主題鑑別。鑑別過程依循 GRI 通用準則、SASB 行業標準及金管會相關規範，並參考 GRI 11 產業標準，考量產業特性與相關衝擊議題，進行重大主題評估。同時，本公司亦參考同業報告書與公司營運現況，由公司代表、各部門主管及外部專家共同參與鑑別作業。

本年度透過系統化分析，針對經濟、環境及社會（含人權）面向之實際或潛在正負面衝擊進行評估與評分，綜合利害關係人關注程度及對公司永續經營之影響程度，確認重大主題，並依鑑別結果進行主題整併與架構優化，使重大議題更聚焦於公司核心營運與風險管理重點。

相較 2024 年度，2025 年重大主題經重新鑑別後，由原 9 項調整為 6 項，並依 GRI 揭露項目進行對應與重新命名，使議題分類更加清晰，揭露架構更具一致性。

評鑑過程可具體分為四階段：

STEP 01 了解組織脈絡

欣雄天然氣相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、GRI 11 產業標準及 SASB 準則等，共 **29 項** 永續議題。

STEP 02 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家以及公司一、二級主管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。

STEP 03 評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司一、二級主管得分相加後，進行綜合性評估，並挑選出對公司具有重大影響的為該公司重大主題。

STEP 04 永續議題揭露報導

最終把 **8 項** 重大性永續議題歸納出 **6 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跟回應。



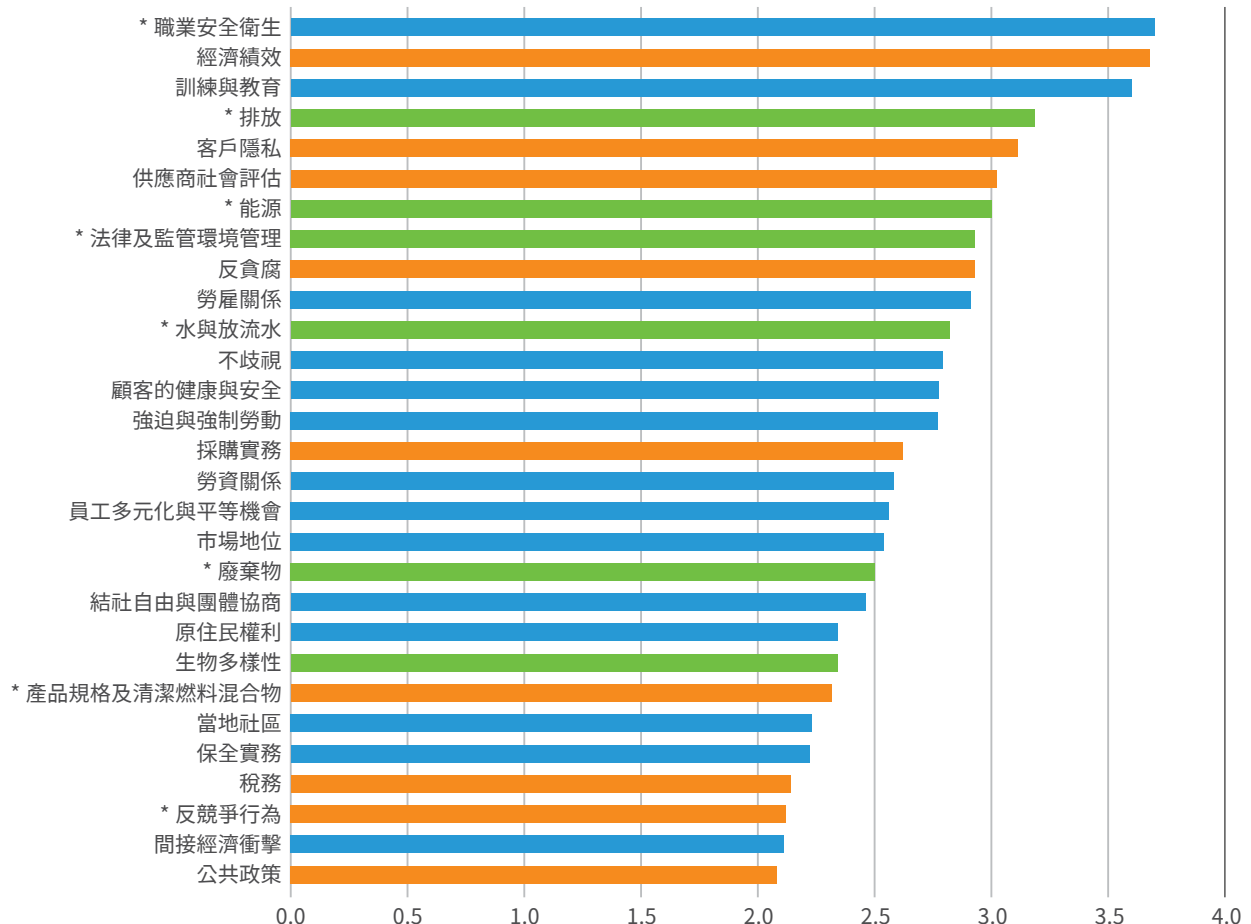
重大主題鑑別結果

2025 年度重大主題如下：「職業安全與健康管理（* 關鍵事故風險管理、* 職業安全衛生）」、「營運財務績效（經濟績效）」、「人才培育與發展（訓練與教育）」、「能源與溫室氣體排放（* 能源、* 排放）」、「隱私及資訊安全（客戶隱私）」及「供應商管理（供應商社會評估）」。

重大主題			
1. * 職業安全衛生	2. 經濟績效	3. 訓練與教育	4.* 排放
5. 客戶隱私	6. 供應商社會評估	7. * 能源	
其他主題			
8. 反貪腐	9.* 法律及監管環境管理	10. 勞雇關係	11.* 水與放流水
12. 不歧視	13. 強迫與強制勞動	14. 顧客的健康與安全	15. 採購實務
16. 勞資關係	17. 員工多元化與平等機會	18. 市場地位	19.* 廢棄物
20. 結社自由與團體協商	21. 生物多樣性	22. 原住民權利	23.* 產品規格及清潔燃料混合物
24. 當地社區	25. 保全實務	26. 稅務	27.* 反競爭行為
28. 間接經濟衝擊	29. 公共政策		

備註：* 代表為 SASB 之重大主題

欣雄天然氣重大主題加權分數



重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
職業安全與健康管理 (* 關鍵事故風險管理、 * 職業安全衛生)	推動員工健康檢查與關懷措施，確保員工維持良好健康狀態。透過內訓與外訓課程加強教育訓練，提升員工安全與風險意識，降低職業災害發生的可能性。員工能在穩定成長、快樂工作的環境中，與公司共同發展，並具備應對緊急事件的能力，以減少風險損失。	● 經濟面： 提升組織應變能力與降低工作相關事故風險，確保生產穩定性、保障資產與設施安全，並提高工作效率與降低企業損失，維持公司經濟運作的穩健。 ● 人權面： 建立層層通報機制、教育訓練與健康關懷，有助於保障員工與其他相關人員的安全與健康，建立安全文化並促進人權保障，營造良好的工作環境。 ● 環境面： 持續改善作業安全有助於減少事故和污染，促進工作環境的安全和健康，有利於保護自然環境。	● 經濟 - 實際正面：提升應變能力、降低事故發生率、維持穩定生產與供應鏈、降低企業損失與成本。 ● 經濟 - 潛在負面：若風險管理或健康措施不足，可能導致生產中斷、設備損失或工作事故，增加經濟成本。 ● 人 / 人權 - 實際正面：建立安全文化，保護員工人身安全與人權，創造良好工作環境。 ● 人 / 人權 - 潛在負面：若安全教育與健康管理不足，員工可能面臨職災風險或健康損害。 ● 環境 - 實際正面：降低事故與環境污染的可能性、維護工作環境安全、保護自然生態。 ● 環境 - 潛在負面：若應變能力不足，可能造成環境污染或事故損害。	● 欣雄 (造成) ● 客戶 (造成) ● 社區居民 (促成) ● 員工和其他工作者 (直接相關) ● 供應商 / 承攬商 (促成)
營運財務績效 (經濟績效)	穩定成長與獲利是企業永續經營的基礎條件。本公司致力於為股東及各利害關係人創造長期價值與穩健回報，並將維持公司永續經營作為首要目標，透過創新投資與風險管控，確保公司在市場與經濟環境變動下保持韌性與穩健的財務表現。	● 經濟面： 持續落實供氣安全並精簡支出，以追求良好的財務績效，達成永續經營目標。有效的營運績效管理不僅提升企業經濟績效，也有助於實現年度獲利目標，滿足投資人、股東及利害關係人的合理期望。 ● 人 / 人權面： 改善營運績效可為員工提供更穩定的就業機會與福利，提升工作安全與滿意度，同時促進利害關係人權益保障，並帶動企業對社會回饋的積極參與。	● 經濟 - 實際正面：提升獲利能力、保障供氣安全、長期穩定創造公司價值。 ● 經濟 - 潛在負面：若績效管理不善，可能導致成本控制不足或財務目標未達成，影響股東及投資人信心。 ● 人 / 人權 - 實際正面：提升員工福利與安全、保障人權、促進社會回饋。 ● 人 / 人權 - 潛在負面：若績效壓力過大或忽視員工照護，可能造成工作負荷增加或影響員工權益。	● 欣雄 (造成) ● 金融機構 (促成) ● 客戶 (造成) ● 股東和其他投資者 (促成)



重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
人才培育與發展 (訓練與教育)	員工在職教育訓練，可提升專業能力與安全意識，為的是確保民眾能享受到更安全、便利、環保且高品質的天然氣服務。本公司秉持「安全、專業、迅速、負責任」的態度，為用戶提供最貼心的服務，以顧客滿意為最高戰略目標，確保教育訓練的投入能直接轉化為優質服務。	● 經濟面： 透過訓練提升專業技能與工作效率，降低錯誤與安全事故，維持高品質服務的同時能增進顧客滿意度與忠誠度，促進業務成長與長期穩定的營收。 ● 人 / 人權面： 教育訓練可提升員工專業知識與安全意識，降低職業危害並保障身心健康，進而營造安全、包容的工作環境，提升員工福祉與服務品質。	● 經濟 - 實際正面：提升服務品質和效率，增加顧客滿意度，有助於提高企業經濟績效。 ● 經濟 - 潛在負面：若教育訓練投入不足或不符合業務需求，可能影響服務品質與顧客滿意度。 ● 人 / 人權 - 實際正面：促進員工發展和顧客價值，改善員工生活品質和顧客滿意度。 ● 人 / 人權 - 潛在負面：若員工培訓不足，可能導致工作壓力增加，影響員工權益與身心健康。	● 欣雄 (造成) ● 客戶 (促成) ● 員工和其他工作者 (直接相關)
能源與溫室氣體排放 (* 能源、* 排放)	致力於提升能源使用效率，降低溫室氣體排放並減少對環境之衝擊，持續強化能源自主管理機制，推動節能減廢行動，透過持續改善與管理，提升能源使用效率並降低營運對環境之影響，實現永續發展。	● 經濟面： 透過推動節能減碳與能源管理，可降低能源成本並提升營運效率，同時配合政府淨零碳排政策與市場發展趨勢，有助於提升企業形象與競爭力，並創造綠色轉型與低碳發展之商機。 ● 環境面： 落實溫室氣體減量措施，可減少能源消耗與碳排放，降低對自然環境之影響，並減緩氣候變遷對生態環境造成之衝擊，促進環境永續發展。	● 經濟 - 實際正面：透過能源管理與減碳，可降低能源成本、提升營運效率，並增強企業永續形象。 ● 經濟 - 潛在負面：推動能源轉型可能增加設備投資、技術導入及管理成本，短期內可能影響財務支出與資金運用。 ● 環境 - 實際正面：減少碳排放及能源浪費，有助於降低對自然環境的衝擊，減緩氣候變遷，促進生態保護與永續環境。 ● 環境 - 潛在負面：若能源轉型技術未妥善管理，可能對當地資源或生態造成影響，破壞生態。	● 欣雄 (造成) ● 股東和其他投資者 (促成) ● 員工和其他工作者 (促成) ● 客戶 (促成) ● 社區居民 (促成)
隱私及資訊安全 (客戶隱私)	重視顧客隱私與資訊安全，維護客戶信任是經營穩定與長期獲利的關鍵。透過安全的資訊管理及穩定的服務品質，以及持續精進的流程與溝通，提升顧客滿意度與忠誠度，保障顧客權益。	● 經濟面： 建立完善的資訊安全與客戶資料管理制度，能防止資料洩露與濫用，提升企業聲譽與客戶信任。 ● 人 / 人權面： 透過資訊安全與隱私保護措施，保障客戶資料不受未經授權的訪問或濫用，維護客戶的隱私權與數位人權。	● 經濟 - 實際正面：資訊安全的投入有助於降低資料遺失、服務中斷帶來的經濟風險，保障企業資產與效益。 ● 經濟 - 潛在負面：若資訊安全防護措施不足，資料外洩或系統故障可能導致罰款、賠償或聲譽損失。 ● 人 / 人權 - 實際正面：公平專業的客戶服務，能改善顧客體驗，增進利害關係人的信任感，促進人權保障。 ● 人 / 人權 - 潛在負面：若忽略資訊安全，可能造成客戶隱私受損，影響人權保障與企業信譽。	● 欣雄 (造成) ● 供應商 / 承攬商 (促成) ● 員工和其他工作者 (促成) ● 客戶 (直接相關)

重大主題 列表	描述組織與重大主題 相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響 對象 (受到組織營 運活動影響之 群體)
供應商管理 (供應商社 會評估)	天然氣產業位處國家能源供應之關鍵環節。本公司身為區域供氣服務商，供應鏈的穩定與合規直接影響區域能源安全及公眾生命財產。透過供應商社會評估，能確保合作夥伴在人權保障、勞動條件及職業安全等方面符合法規，降低因供應商管理不當導致的工安事故或供氣中斷風險，進而落實企業社會責任，鞏固利害關係人的信任。	• 經濟面： 穩定可靠的供應商管理可降低營運中斷與成本風險，選擇符合社會責任的供應商，有助於帶動產業升級，增強整體經濟效益。 • 環境面： 落實職業安全規範與環境管理，確保承攬商施工過程符合環保標準，降低能源浪費與污染排放。 • 人 / 人權面： 供應商保障勞工權益與安全，維護員工身心健康，建立安全文化與教育，確保承攬商及員工獲得公平對待與尊重。	• 經濟 - 實際正面：完善的供應商管理制度能提升採購效率與議價能力，降低成本，進而促進營收與財務效益。 • 經濟 - 潛在負面：若供應商經營不善或未遵守規範，可能造成工程延誤、維修成本增加及供氣中斷，影響營運績效。 • 環境 - 實際正面：推行環境保護與職安管理，可提升作業效率、減少意外發生，並促進天然氣供應鏈對社會與自然環境的永續性。 • 環境 - 潛在負面：供應商若違反環境法規或未落實職安防護，可能造成施工污染或環境破壞。 • 人 / 人權 - 實際正面：定期職安交流與承攬商培訓，能保障勞工權益與職業安全，提升整體產業安全文化。 • 人 / 人權 - 潛在負面：供應商若未遵循勞動法規，可能造成員工權益受損或工安意外。	• 欣雄 (造成) • 客戶 (促成) • 供應商 / 承攬商 (直接相關)

註：

造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生；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；直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。





關於欣雄

- 2.1 公司概況
- 2.2 產品與服務
- 2.3 營運績效
- 2.4 公司治理
- 2.5 風險管理與內稽管理
- 2.6 恪守法規





重大主題：

營運財務績效（經濟績效）

重要性	穩定成長與獲利是企業永續經營的基礎條件。本公司致力於為股東及各利害關係人創造長期價值與穩健回報，並將維持公司永續經營作為首要目標，透過創新投資與風險管控，確保公司在市場與經濟環境變動下保持韌性與穩健的財務表現。	
影響與衝擊	透過有效的營運績效管理，本公司不僅提升經濟績效、達成永續經營目標，也優化資源與能源使用、減少對環境影響，並提供員工穩定就業與良好福利，促進人權保障與社會回饋。 ◎：提升獲利能力，保障公司穩定性 ✖：成本控制不足，影響投資人信心 ◎：正面影響 ✖：負面衝擊	
政策	透過有效的資源管理及流程優化，提昇經營成果與營運效率，不僅滿足投資人及利害關係人的期望，也強化風險管理、支持永續政策，並彰顯企業社會責任表現。	
策略	- 於網站上架構投資人專區，亦建立連結證券交易所公開資訊觀測站，定期揭露公司經營資訊，並提供股東相關股務聯絡專線。 - 每月定期召開管理會議，進行經營成果差異報告並訂定部門指標。 - 遇有重要事項應立即將評估處置方案呈報至上級決議，並進行追蹤及回報，同時修正指標。 - 藉由每月定期召開管理會議進行檢討，重新設定經營指標。	
目標與標的	短期（1-3 年） 1. 獲利持續成長。 2. 穩固現有業務基礎與市場地位。	中長期（5 年以上） 1. 發展新投資與既有管線用戶，提升天然氣供氣普及率與投資效率。 2. 投資太陽光電系統，響應政府再生能源政策，並透過 20 年售電保障建立穩定收益。
管理評量機制	- 透過謹慎的投資評估，降低風險及損害程度，降低營運成本，達成投資效益。 - 定期出具財務報告，針對毛利、成本、費用、修繕等進行分析，為管理階層之改善方向與策略訂定之依據。	
績效與調整	- 本公司秉持企業永續經營之原則，在天然氣業務之基礎下持續發展太陽光電事業，提高公司整體獲利。 2025 年度本公司營運表現穩健成長，合併營收較前一年度提升 27%。透過持續提升供氣普及率及提高投資效率，我們成功將經濟成效轉化為利害關係人之實質回饋。	



2.1 公司概况

欣雄天然氣於 1986 年 04 月 16 日以「欣雄石油氣公司」向經濟部登記設立，並於 1987 年 08 月 25 日開始供氣營運。另於 2004 年股東常會中，通過將公司名稱改為「欣雄天然氣股份有限公司」。營業區域為原高雄縣轄區內包含鳳山、大寮、仁武、林園、鳥松、大社、燕巢、大樹、旗山、岡山、橋頭、永安、阿蓮、美濃、內門、田寮等 16 個區；另供應經濟部永安、仁大、大發（兼鳳山）、林園、高雄臨海等 5 大產業園區及高雄市政府和發、本洲 2 個產業園區與國家科學及技術委員會南科高雄園區等區域用氣。

本公司以配合都市發展，提高國民生活水準，淨化都市空氣，服務社會大眾為宗旨，歷經二十年來艱辛經營，全體同仁均恪遵「安全第一、服務至上」的信念打拼，深入基層瞭解民眾的需要，默默地為都市發展貢獻一份心力。近年來更投入大量資金研發最先進的瓦斯管線網安全防護系統，為的是確保民眾能享受到更安全、更方便、更便宜、更乾淨的高水準生活環境。

公司基本資料

公司名稱	欣雄天然氣股份有限公司			
成立日期	1986-04-16			
上櫃日期	1997-02-14			
公司所有權性質	上櫃 (8908)			
產業類別	油電燃氣業	 董事長 朱文煌  總經理 王定中	實收資本額3,153,327 仟元 合併營收10,389,826 仟元	
員工總人數	143 人			
營運總部	高雄市鳳山區國泰路一段 99 號 (重要營運據點)			
合作夥伴類型	· 轉投資太陽光電業 · 轉投資建設 (不動產) 業。			
主要業務	· 公用煤氣業。 · 瓦斯器材及其零件製造業。 · 燃料導管安裝工程業。 · 燃氣熱水器承裝業。 · 再生能源自用發電設備業。 · 能源技術服務業。			

公司外觀



股東結構

截止日期：2026 年 04 月 15 日

股東	持股股數	持股比例
政府機構	74,301,543	23.56%
其他法人	167,347,492	53.07%
個人	73,088,888	23.18%
外國機構與外國人	594,819	0.19%
合計	315,332,742	100%

發展沿革

大事記

- 2002**
 - 本公司第二次有擔保公司債(甲券、乙券)新台幣2億5,000萬元,於2002年12月7日到期並完成償還,依櫃檯買賣中心函知於2002年12月9日起終止櫃檯買賣。
- 2003**
 - 法人股東光華投資公司迄民國2003年3月6日共轉讓其持有本公司股數7,720,000股,超過董事選任當時所持有本公司股份數額(13,246,759股)之二分之一,依公司法第197條規定其股權代表委派董事陳桂芳、李建福、吳光訓等三人當然解任。
 - 陳桂芳先生總經理職務亦於3月12日第七屆第一次臨時董事會決議後解任。
 - 法人股東欣南石油氣股份有限公司委派朱坤塗先生擔任股權代表,並於3月12日第七屆第一次臨時董事會通過聘任為總經理。
- 2004**
 - 法人股東行政院國軍退除役官兵輔導委員會會薦董事長高王珏先生屆齡退休,另推薦商景全先生候聘董事長職務,經2月26日第七屆第二次臨時董事會同意通過在案,生效日期為2004年3月1日。
 - 2004年6月30日公司名稱核准變更為「欣雄天然氣股份有限公司」。以未分配盈餘28,111,170元轉增資配發普通股股票2,811,117股,每股面額10元,經呈奉行政院金融監督管理委員會2004年8月16日金管證一字第0930136422號函核准在案,增資後資本總額增為590,334,570元。
- 2005**
 - 以未分配盈餘23,613,380元轉增資配發普通股股票2,361,338股,每股面額10元,經呈奉行政院金融監督管理委員會2005年8月12日金管證一字第0940132851號函核准在案,增資後資本總額增為613,947,950元。
- 2006**
 - 以未分配盈餘36,836,880元轉增資配發普通股股票3,683,688股,每股面額10元,經呈奉行政院金融監督管理委員會2006年8月24日金管證一字第0950137772號函核准在案,增資後資本總額增為650,784,830元。
 - 本公司監察人暨百分之十大股東興泰投資股份有限公司於2006年12月13日自集中市場買進本公司股票3,247,000股,取得後持有股數9,428,671股,持股比率達14.49%;另於2006年12月22日再次自集中市場買進本公司股票3,188,000股,取得後持有股數12,616,671股,累計持股比例達19.39%。
- 2007**
 - 以未分配盈餘39,047,090元轉增資配發普通股股票3,904,709股,每股面額10元,經呈奉行政院金融監督管理委員會2007年8月2日金管證一字第0960040854號函核准在案,增資後資本總額增為689,831,920元。



2008

- 以未分配盈餘 41,389,920 元轉增資配發普通股股票 4,138,992 股，每股面額 10 元，經呈奉行政院金融監督管理委員會 2008 年 8 月 4 日金管證一字第 0970039099 號函核准在案，增資後資本總額增為 731,221,840 元。
- 法人股東行政院國軍退除役官兵輔導委員會推薦董事長商景全先生於 2008 年 6 月 16 日屆齡退休，由副董事長朱河村代理董事長。2008 年 6 月 27 日第九屆第一次董事會選舉董事朱坤塗先生為第九屆董事會董事長同意通過在案，生效日期為 2008 年 6 月 27 日。
- 法人股東寶泰投資股份有限公司委派朱文煌先生擔任股權代表，並於 6 月 27 日第九屆第一次董事會通過聘任為總經理。

2009

- 以未分配盈餘 29,248,880 元轉增資配發普通股股票 2,924,888 股，每股面額 10 元，經呈奉行政院金融監督管理委員會 2009 年 7 月 23 日金管證發字第 0980036941 號函核准在案，增資後資本總額增為 760,470,720 元。

2010

- 以未分配盈餘 22,814,130 元轉增資配發普通股股票 2,281,413 股，每股面額 10 元，經呈奉行政院金融監督管理委員會 2010 年 7 月 26 日金管證發字第 0990038866 號函核准在案，增資後資本總額增為 783,284,850 元。
- 12 月獲得法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR) 品質管理系統 (ISO 9001 : 2008) 驗證。

2011

- 以未分配盈餘 109,659,880 元轉增資配發普通股股票 10,965,988 股，每股面額 10 元，經呈奉行政院金融監督管理委員會 2011 年 8 月 3 日金管證發字第 1000036074 號函核准在案，增資後資本總額增為 892,944,730 元。
- 2011 年 6 月 30 日第十屆第一次董事會選舉董事朱坤塗先生為第十屆董事會董事長同意通過在案，生效日期為 100 年 6 月 30 日。

2012

- 以未分配盈餘 71,435,580 元轉增資配發普通股股票 7,143,558 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2012 年 8 月 7 日金管證發字第 1010034623 號函核准在案，增資後資本總額增為 964,380,310 元。

2013

- 以未分配盈餘 163,944,650 元轉增資配發普通股股票 16,394,465 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2013 年 7 月 19 日金管證發字第 1020028197 號函核准在案，增資後資本總額增為 1,128,324,960 元。
- 12 月通過法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR) 品質管理系統 (ISO 9001 : 2008) 複評。

2014

- 以未分配盈餘 112,832,500 元轉增資配發普通股股票 11,283,250 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2014 年 6 月 24 日金管證發字第 1030023820 號函核准在案，增資後資本總額增為 1,241,157,460 元。
- 11 月 14 日櫃買中心第二屆「金桂獎」獲評為上櫃公司「資深掛牌」獎項。
- 2014 年 5 月 27 日第十一屆第一次董事會選舉董事朱坤塗先生為第十一屆董事會董事長同意通過在案，生效日期為 2014 年 5 月 27 日。

2015

- 以未分配盈餘 124,115,750 元轉增資配發普通股股票 12,411,575 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2015 年 6 月 17 日金管證發字第 1040022825 號函核准在案，增資後資本總額增為 1,365,273,210 元。

2016

- 以未分配盈餘 81,916,390 元轉增資配發普通股股票 8,191,639 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會於 2016 年 7 月 21 日核准在案，增資後資本總額增為 1,447,189,600 元。
- 12 月通過法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR) 品質管理系統 (ISO 9001 : 2008) 複評。

2017

- 以未分配盈餘 86,831,380 元轉增資配發普通股股票 8,683,138 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會於 2017 年 7 月 28 日核准在案，增資後資本總額增為 1,534,020,980 元。
- 12 月 7 日獲頒勞動部勞動力發展署「人才發展品質管理系統 (TTQS) 企業機構銅牌獎」。
- 榮獲財政部 2017 年度使用電子發票績優營業人。
- 11 月通過法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR) 品質管理系統 (ISO 9001 : 2015) 改版驗證。

2018

- 以未分配盈餘 119,653,640 元轉增資配發普通股股票 11,965,364 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會於 2018 年 9 月 27 日核准在案，增資後資本總額增為 1,653,674,620 元。
- 9 月獲勞動部暨高雄市政府審定為年度推行職業安全衛生工作成效優異優良單位。
- 10 月 5 日設立「雄緯投資公司」經營項目一般投資事業。

2019

- 以未分配盈餘 148,830,720 元轉增資配發普通股股票 14,883,072 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會於 2019 年 7 月 18 日核准在案，增資後資本總額增為 1,802,505,34 元。
- 7 月份由雄緯投資公司買入「開泰公司」百分之百股權，用以投資建置太陽光電發電系統，售電予台電公司。
- 11 月通過法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR) 品質管理系統 (ISO 9001 : 2015) 複評。

2020

- 以未分配盈餘 198,275,590 元轉增資配發普通股股票 19,827,559 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2020 年 7 月 17 日核准在案，增資後資本總額增為 2,000,780,930 元。
- 5 月 4 日由雄緯投資公司百分之百持有設立「欣雄建設公司」，經營土地開發與建設項目。
- 2020 年 6 月 15 日第十三屆第一次董事會選舉董事朱文煌先生為第十三屆董事會董事長同意通過在案，生效日期為 2020 年 6 月 15 日。
- 2020 年 11 月 4 日第十三屆第三次董事會選舉董事朱錦福先生為副董事長；另亦通過聘任王定中先生為總經理。

2021

- 以未分配盈餘 240,093,710 元轉增資配發普通股股票 24,009,371 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2020 年 8 月 17 日核准在案，增資後資本總額增為 2,240,874,640 元。
- 12 月獲頒經濟部能源署 2021 年度微電腦瓦斯表推廣計畫「推廣優良獎」。

2022

- 以未分配盈餘 336,131,200 元轉增資配發普通股股票 33,613,120 股，每股面額 10 元，經金融監督管理委員會 2022 年 7 月 21 日核准在案，增資後資本總額增為 2,577,005,840 元。
- 11 月通過法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR) 品質管理系統 (ISO 9001 : 2015) 複評。
- 12 月獲頒經濟部能源署 2022 年度微電腦瓦斯表推廣計畫「推廣優良獎」。

2023

- 以未分配盈餘 257,700,580 元轉增資配發普通股股票 25,770,058 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2023 年 7 月 20 日核准在案，增資後資本總額增為 2,834,706,420 元。
- 9 月榮獲財政部「112 年度使用電子發票績優營業人」。



- 12 月獲頒經濟部能源署 2023 年度微電腦瓦斯表推廣計畫「推廣優良獎」。



2024

- 以未分配盈餘 226,776,510 元轉增資配發普通股股票 22,677,651 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2024 年 8 月 01 日核准在案，增資後資本總額增為 3,061,482,930 元。
- 12 月獲頒經濟部能源局 2024 年度微電腦瓦斯表推廣計畫「推廣優良獎」。



2025

- 以未分配盈餘 91,844,490 元轉增資配發普通股股票 9,184,449 股，每股面額 10 元，經呈奉金融監督管理委員會 2025 年 08 月 06 日核准在案，增資後資本總額增為 3,153,327,420 元。
- 營收突破 101 億元
- 用戶突破 10 萬戶

❖ 企業文化

天然氣無污染，沒黑煙，沒公害，是世界上公認最乾淨、最經濟的能源，且能對應熱與電力之間轉換的便利性，欣雄公司全體同仁仍將秉持著一貫的安全、專業、迅速、負責任的態度，提供最貼心的服務。

❖ 公司願景

本公司期以成為天然氣全面性服務領導品牌，進而成為多角化經營的企業。

- ⊕ 短期市場目標：持續積極推廣工商業用戶及各級學校機關等使用天然氣，藉以增長售氣量。次之，加強既設管線內原建戶之推廣，提高管線使用率；並由點而線而面增加裝置提升普及率。
- ⊕ 中長期市場目標：秉持企業永續經營之原則，在現有之基礎上，加強員工教育訓練，慎選具發展潛力之地區佈建管網，以拓展供氣範圍，增加公司營運收入。

❖ 核心價值觀

視員工為公司重要資產，以安全第一、服務至上、團結和諧、永續經營，為本公司之經營核心價值。

- ⊕ 安全第一 - 天然氣比重比空氣輕，無色無毒最健康，安全無價。
- ⊕ 服務至上 - 終身送安檢，全年無休，一通電話服務到家。
- ⊕ 團結和諧 - 為促進勞工團結，並以事業發展與員工福利方向為目標共同努力，持續建構勞資和諧共融的工作環境。
- ⊕ 永續經營 - 善盡企業社會責任，秉持企業永續經營之原則，在現有之基礎上，加強員工教育訓練，慎選具發展潛力之地區佈建管網，以拓展供氣範圍，增加公司營運收入。

※ 參與產業相關組織

為實現永續經營並履行社會責任，欣雄積極參與各類專業組織，掌握行業動態、交流經驗並拓展專業能力。透過加入以下協會，我們持續提升管理與技術水平，同時推動企業永續發展。以下為本公司主要參與的團體及會員類別：

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
中華民國公用瓦斯事業協會	團體及個人會員
財團法人欣然氣體燃料事業研究服務社	團體會員
台灣區氣體管工程工業同業公會	團體會員
社團法人中華產業機械設備協會	個人會員
高雄市港都企業家協會	個人會員
社團法人高雄市建築經營協會	個人會員
高雄市企業經理協進會	個人會員

2.2 產品與服務

※ 主要產品與服務

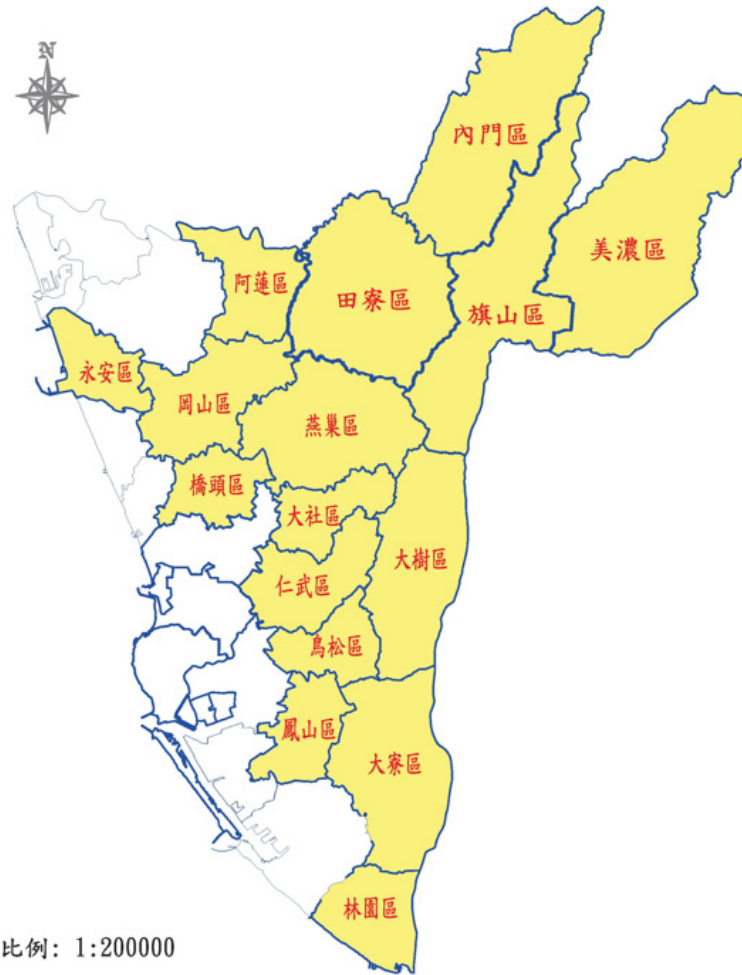
欣雄之產品主要類別為天然氣管線安裝、供氣，主要客戶類型為民生用戶、商業用戶、工業用戶、軍事機關單位、學校機關單位。目前之商品（服務）項目以導管輸送天然氣供應鳳山、大寮、鳥松、仁武、岡山、大社、燕巢、大樹、林園、阿蓮、永安、旗山、橋頭、路竹、小港、田寮等 16 個行政區用戶家庭及工商用燃料。另為配合天然氣之輸送，公司亦有供氣管線之設計及裝置等業務。為了秉持優質服務與品質，不斷創新突破，為企業創造價值，並於交易期間以主動、積極、親切的態度，讓客戶均能獲得即時、迅速及滿意的服務。

產品／服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量(仟元)
天然氣	鳳山、大寮、鳥松、仁武、岡山、大社、燕巢、大樹、林園、阿蓮、永安、旗山、橋頭、路竹、小港、田寮等 16 個行政區用戶家庭及工商用燃料	民生用戶、商業用戶、工業用戶、軍事機關單位、學校機關單位	9,673,915
裝置及其他	供氣管線之設計及裝置等業務	民生用戶、商業用戶、工業用戶、軍事機關單位、學校機關單位	342,825
售電	太陽能發電	台灣電力公司、綠電超商	95,564



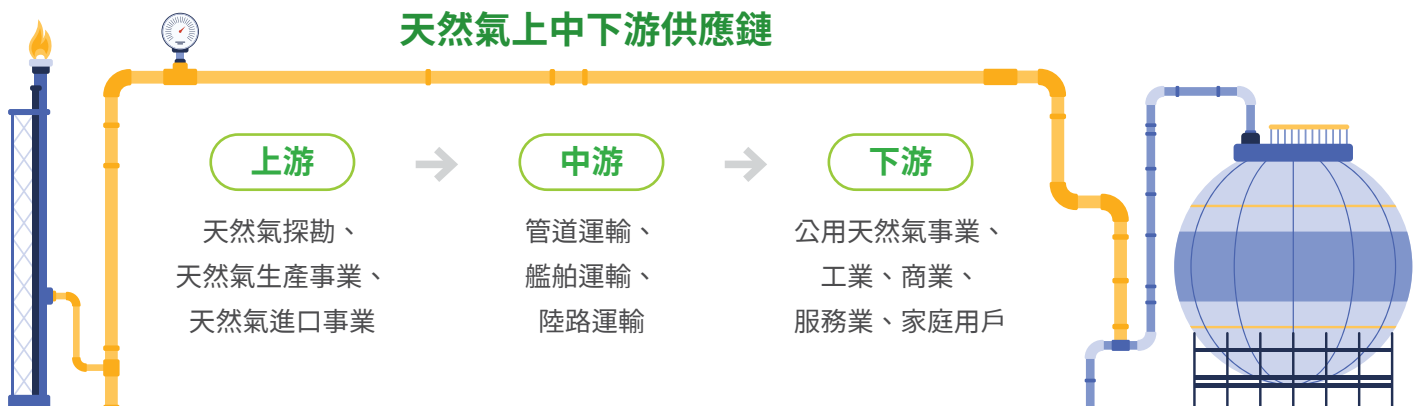
欣雄供氣區域圖



產業上、中、下游之關聯性

天然氣產業之上游包括天然氣探勘、淨化、液化等天然氣生產事業及國外氣源採購之天然氣進口事業。中游業務主要包括以管道、艦船或陸路等運輸天然氣提供給下游產業。目前我國之中上游主要為台灣中油公司進口液化天然氣，以超低溫、常壓方式儲存後經氣化器轉換為氣態天然氣透過輸氣管線以管線輸送給下游產業全國 20 餘家經主管機關許可之公用天然氣事業，各公用天然氣事業公司則將天然氣銷售給工業、商業、服務業及家庭用戶等作為原料或燃氣使用。

天然氣上中下游供應鏈



※ 計畫開發之新商品 (服務)

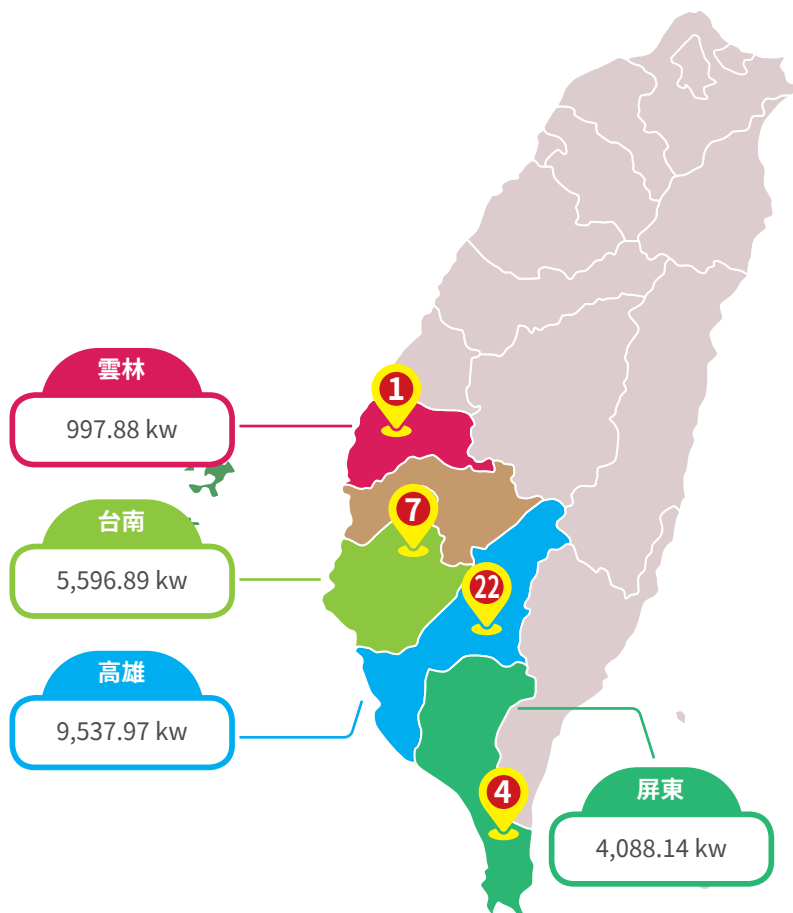
本公司自 1986 年成立以來，已邁入第 40 個年頭。全體員工秉持專業與努力，在提升用戶服務、強化施工品質及確保供氣安全等各方面持續精進，增強市場競爭力。在兼顧公司與客戶需求的前提下，致力創造最大價值。未來，本公司規劃提供以下開發服務範圍：

- (1) 配合能源署建置 GIS 地理資訊系統，並持續推動作業電腦化，以節省人力，提高工作效率。
- (2) 數據機將各整壓站、工業用戶、壓力等數據即時傳送至公司電腦，隨時掌握主要供氣設備操作狀況，確保安全，提高服務品質。
- (3) 配合主管機關推廣微電腦瓦斯表之使用，提高用戶居家用氣安全與降低公安危害。
- (4) 針對低收入戶及中低收入戶提供基本費優惠減免服務，以善盡社會責任。
- (5) 規劃智能多元繳費如：Line pay、一卡通、街口支付等等措施

2.3 營運績效

※ 營運計劃發展

欣雄積極推展新建及工、商、機關與既設管線周邊用戶之補密推廣，並持續爭取各類用戶改用天然氣，以提升售氣量與營運收入、強化經營實力；同時考量天然氣事業發展趨於成熟，在穩定獲利基礎下，配合政府再生能源政策，跨足太陽光電領域轉型為綜合能源公司，目前已於屏東、高雄、台南及雲林等地建置太陽光電系統，裝置容量合計達 20,220.87 kW。





經濟績效

欣雄天然氣 2025 年合併營收總計為 10,389,826 仟元，營業毛利為新台幣 1,094,609 仟元，稅後淨利新台幣 678,657 仟元，每股盈餘為新台幣 2.16 元。較 2024 年營業收入增加 2,232,886 仟元，係因公司售氣單價調整所致。本公司於 2025 年內接受各項育兒及相關補助，補助金額總計 150,500 元。我們將持續強化營運績效與管理，兼顧財務穩健與社會責任，並積極推動企業社會責任，確保公司長期穩定成長，為股東、員工及利害關係人創造持續價值。

項目/年度	2023年	2024年	2025年
營業收入 (仟元)	6,959,715	8,156,940	10,389,826
營業 (運) 成本 (仟元)	6,099,955	7,218,406	9,295,217
營業毛利 (仟元)	859,761	938,534	1,094,609
營業損益 (仟元)	663,518	742,663	850,555
營業外收入及支出 (仟元)	-10,802	-16,221	-1,912
稅前淨益 (仟元)	652,716	726,442	848,643
本期稅後淨利 (仟元)	519,642	573,106	678,657
本期綜合損益總額 (仟元)	533,846	520,310	675,071
每股盈餘 (元)	1.83	1.82	2.16
員工福利金額 (仟元)	9,656	11,216	13,631
股利 (仟元)	463,861	453,553	489,837
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	96,375	110,882	130,295
留存經濟價值 (仟元)	152,782	207,430	286,885
支付出資人款項 (仟元)	463,861	453,553	489,837
支付政府的款項 (仟元)	133,074	153,336	169,986
社區投資 (仟元)	4,013	2,117	3,975

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. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
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. 社區投資指捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。

財政補助

項目	補助單位	補助金額(元)
托兒措施補助	勞工局	104,900
臨場醫護補助	勞動部職業安全衛生署	39,600
貨物稅退稅	財政部	6,000
總計		150,500

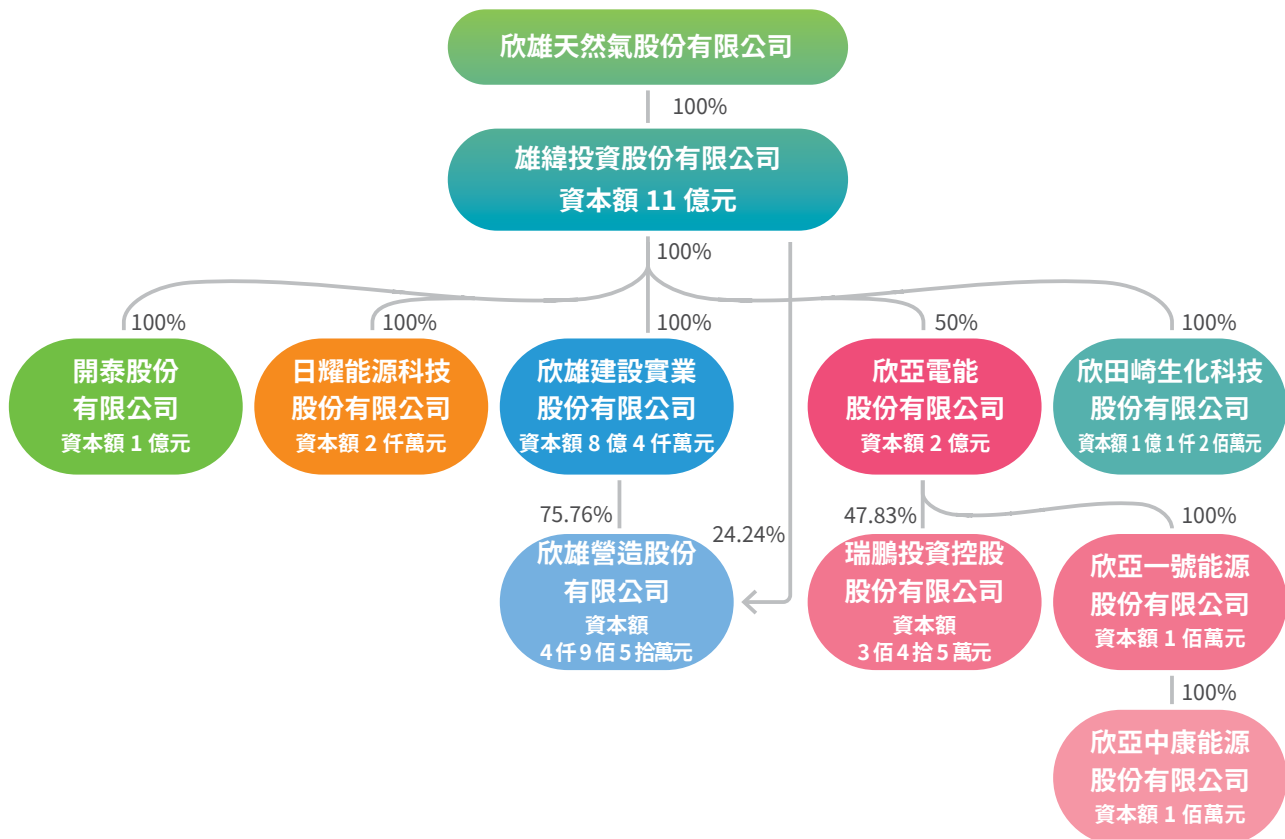
稅務管理

欣雄天然氣財務部為公司稅務治理之主要負責單位，所有重大交易與決策均經過稅務風險評估，以確保恪遵政府法令規定，並遵循下列稅務原則：

- 遵循稅務法規，正確計算稅賦並繳納稅款
- 支持政府鼓勵企業創新及再投資的稅務相關政策，如：產業創新例第 23-3 條
- 秉持道德理念處理交易相關稅務事項
- 年報及財報相關資訊，請參閱網址：<https://www.shng.com.tw/invment01.html>

轉投資及其他關係企業

為了拚轉型及響應政府再生能源發展目標，欣雄進軍房市、能源產業，透過持股 100% 子公司雄緯投資，轉投資設立直接或間接控制之轉投資公司，主要經營業務所涵蓋之行業別為一般投資業、住宅及大樓開發租售業、太陽能光電產業、不動產開發租售，積極擴展營運版圖進而鞏固公司永續經營的實力。



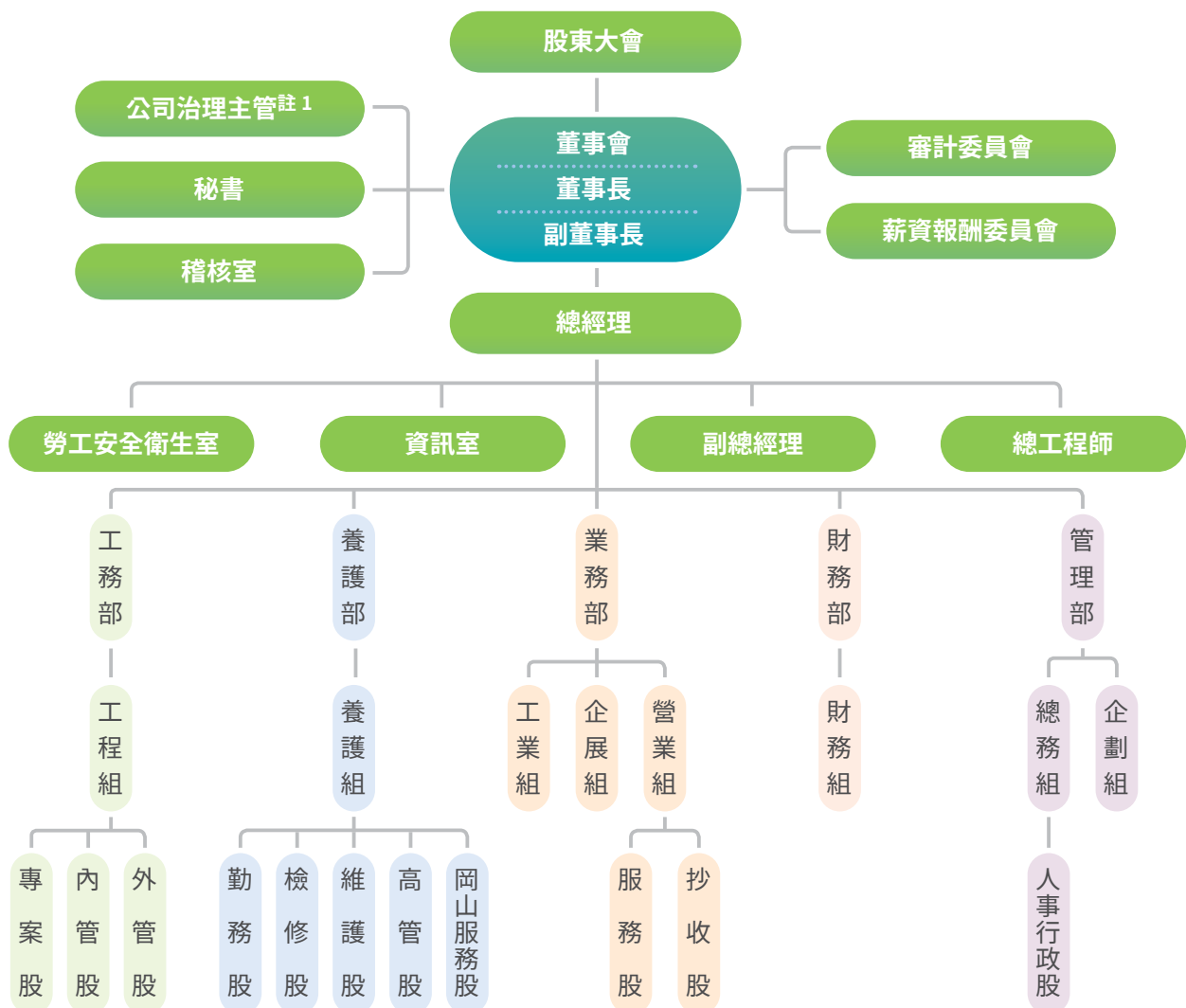
2.4 公司治理

董事會為欣雄最高治理單位，其下除設置稽核室及公司治理主管外，並設有「薪資報酬委員會」及「審計委員會」。各單位透過稽核、審查及提供專業建議，提報董事會參考與討論，協助董事會做出適當決策。未來將依公司營運及永續發展需求，逐步規劃建立相關治理架構，以強化永續管理機制。目前有關公司治理相關事務，係由總經理王定中督導，並由公司治理主管、董事會秘書、稽核室、管理部、財務部等各依職掌分工辦理；另委任專業股務代辦機構辦理股東會事務，依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及部門間協調整合，並透過跨部門協調合作，共同分工完成各項業務。

在永續發展管理方面，本公司依營運需求逐步規劃建立永續發展治理架構，相關推動工作由管理部兼職負責，並定期向總經理及董事會報告，以確保永續發展策略與公司整體營運方向一致。為強化永續議題之推動與管理，本公司於 2021 年成立永續報告書編輯小組，並於 2022 年完成人員編組，另聘請專業顧問公司協助提供相關教育訓練，提升各部門對永續發展議題之認知與執行能力。

此外，公司透過每週週會及每月主管會議不定期討論永續相關議題，並設立永續報告書編輯小組 Line 群組作為跨部門溝通平台，促進各單位交流與協作，共同推動公司永續發展相關工作。

欣雄天然氣股份有限公司組織圖



註 1：依董事會設置及行使職權應遵循事項要點設置。

◆ 董事會組成

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並遵守「董事選任程序」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。目前董事會成員共有 11 席，含 3 席獨立董事，專業領域涵蓋財務、會計、監察、管理、光電與建築工程等，均已具備執行職務所必須之知識、技能及學養。本公司董事會現有 11 位董事，成員中包含 1 位女性董事（占比 9.09%），符合預期目標。在年齡分布上，成員橫跨 30 歲至 70 歲以上之不同世代，其中 30-50 歲 2 名，其餘成員均勻分布於 50 歲至 70 歲以上區間。透過廣泛的年齡層組合，本公司得有效納入不同世代觀點與多元專業意見，落實決策之全方位思考。

董事會成員以公司利益為前提善盡職責，評估公司經營策略、風險管理、年度預算及業務績效，監督主要資本支出、併購與投資處分等重大事項，同時確保公司會計系統和財務報告之適正性，避免有董事會成員損及公司之行為或與股東間發生利益衝突之情事。董事會應審慎選任、監督經營階層，對公司事務進行客觀判斷，以及遴選適任之內部稽核主管，確保內部控制之有效性，俾防範弊端。目前至少每季召開 1 次董事會，由公司經營階層向董事會報告經營績效，並由董事會決定未來的經營方針及重大政策。

董事會成員資訊

職稱 姓名	性別	年齡	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	產業經驗				專業能力		
						銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長 朱文煌	男	50 歲以上	2005.06.29	美國金門大學財務碩士，倍利證券新竹分公司經理、欣南天然氣、欣雄天然氣（股）公司總經理。	董事長	✓	✓	✓		✓		✓
董事 朱坤塗	男	50 歲以上	2005.04.01	培元中學（高中）畢業，欣彰天然氣、欣南天然氣、欣雄天然氣（股）公司董事長。	欣雄天然氣股份有限公司董事	✓	✓	✓				✓
董事 李怡寧	女	50 歲以上	2006.06.01	中興大學地政系，欣南天然氣（股）公司董事。	和通建設股份有限公司董事長	✓	✓	✓				✓
董事 朱錦福	男	50 歲以上	2020.10.26	大成高中，欣南天然氣（股）公司工務部經理、欣雄天然氣（股）公司副總經理。	欣雄天然氣（股）公司副董事長	✓	✓	✓				✓
董事 邱振庭	男	50 歲以上	2020.06.15	淡江大學財務金融系，怡和國際（股）公司總經理、欣雄天然氣（股）公司業務部經理。	怡和國際（股）公司總經理	✓	✓	✓		✓		✓



職稱 姓名	性別	年齡	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	產業經驗				專業能力		
						銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事 劉哲良	男	30~50 歲	2020.06.15	中山大學高階經營管理碩士，欣雄天然氣（股）公司財務部經理、樂客生活事業（股）公司副董事長。	樂客生活事業（股）公司副董事長	✓	✓	✓		✓		✓
董事 楊明富	男	50 歲以上	2024.06.03	東吳大學經濟學系碩士，台北市政府教育局科員股長、國軍退除役官兵輔導委員會第五處專員事業管理處科長專委。	國軍退除役官兵輔導委員會事業管理處副處長	✓	✓	✓				✓
董事 李建學	男	50 歲以上	2024.06.03	中山大學高階公共政策研究所碩士，國軍退除役官兵輔導委員會、就學就業處科長、基隆市榮服處副處長。	國軍退除役官兵輔導委員會就學就業處專門委員		✓	✓				✓
獨立董事 姜建明	男	50 歲以上	2024.06.24	義守大學管理研究所，法務部調查局高雄縣調查站組長、秘書、副主任、台南市調查處國家安全科科長、府城調查站主任、高雄市調查處簡任秘書。	無		✓	✓				✓
獨立董事 王穎笙	男	50 歲以上	2017.06.14	淡江大學金融研究所碩士，第一金證券承銷部資深經理。	無	✓	✓			✓		✓
獨立董事 陳欽智	男	30~50 歲	2018.06.05	中興大學會計系碩士，勤業眾信聯合會計師事務所審計部協理，宸業聯合會計師事務所會計師。	無	✓	✓			✓		✓

董事進修

本公司為提昇董事會成員之公司治理與經營能力，每年不定期安排董事參加各種進修課程，課程內容涵蓋公司治理、財務會計、證券法規及永續發展等議題，以強化董事會對產業趨勢與法規變動之掌握，並提升決策品質。2025 年度董事及獨立董事共計 11 人次參與進修，累計進修時數達 78 小時。課程內容包含 IFRS 18 財務報表新制、永續金融與氣候變遷、上市櫃公司永續揭露及公司治理等相關主題。董事參與進修訓練情形如下：

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 朱文煌	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	6
	2025.08.22	中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	
董事 朱坤塗	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	3
董事 李怡寧	2025.07.09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	9
	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	
董事 朱錦福	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	3
董事 邱振庭	2025.07.09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	9
	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	
董事 劉哲良	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	3
董事 楊明富	2025.06.24	財團法人台北金融 研究發展基金會	公司治理 -114 年度會薦中高階主管企業 管理暨會派董監事講習班	12	15
	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	
董事 李建學	2025.06.24	財團法人台北金融 研究發展基金會	公司治理 -114 年度會薦中高階主管企業 管理暨會派董監事講習班	12	15
	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	
獨立董事 姜建明	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	3
獨立董事 王穎笙	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	3
獨立董事 陳欽智	2025.05.29	財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露宣導會	3	12
	2025.07.09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
	2025.08.07	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18 傳統財務報表認知之大翻轉	3	



董事會運作情形

本公司董事會以每季召開 1 次為原則，審查各部門提報董事會事項，2025 年計召開 6 次董事會議，董事平均出席率為 95.45%。各部門經理均列席董事會備詢，使董事會與經理部門有充分之時間溝通。2025 年董事會共審議 50 案，其中涉及經濟計 24 案、環境計 1 案及社會議題計 25 案。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，並於每次董事會報告前次會議決議案執行情形。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，於由業管部門詳加說明，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。有關董事會運作及出席情形等詳細資訊，請參閱本公司年報。

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	1	召開董事會 / 每季一次	由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每次會議提上一次董事會決議執行情形報告，且公司均依決議確實辦理。
經濟面	24		
社會面	25		

董事會績效評估

欣雄天然氣為落實公司治理並提升董事會功能，已於 2020 年 08 月 12 日董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，建立績效目標以加強董事會運作效率。評估範圍包括整體董事會及個別董事成員，由審計委員會委員執行評估和董事成員自評方式進行。每年執行一次內部董事會績效評估，評估結果依規定於公司網站、年報及公開資訊觀測站揭露。

本公司已於 2026 年 01 月完成 2025 年度董事會績效評估作業，並納入 2026 年 03 月董事會報告。公司各董事對董事會運作事項參與程度高，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。2025 年度董事會績效評估結果顯示，董事會整體績效與前一年度持平，得分介於 5 分（非常認同）與 4 分（認同）之間，顯示出董事對於各項評核指標運作多為非常認同；董事會及各功能性委員會整體運作良好，有助於董事會決策品質提升，符合公司治理要求，且有效強化內部控制、董事會職能與維護股東權益。

績效評估之衡量項目

評估對象	評估面項	衡量題目
董事會	- 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	- 董事的選任及持續進修 - 內部控制 42 項
董事成員	- 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 22 項
功能性委員會	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質	- 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制 44 項

本公司評估結果採 5 個等級方式呈現，其中 1 代表極差（非常不同意）、2 代表差（不同意）、3 代表中等（普通）、4 代表優（同意）、5 代表極優（非常同意）。評估結果如下表所示。

評估結果

董事會績效評估 平均得分 4.93 分	董事會成員績效評估 平均得分 4.90 分	功能性委員會績效評估 審計 / 薪資報酬委員會 平均得分 4.98 分
------------------------	--------------------------	---

利益衝突迴避

本公司董事長為朱文煌先生，總經理為王定中先生，兩職務未有兼任情形。董事會為公司最高治理單位，其下設稽核室、公司治理主管及各功能性委員會，負責協助董事會審議及決策。董事及其代表法人如於議案中涉及自身或法人利害關係，應於董事會中說明重要內容，若議案可能損害公司利益，該董事不得參與討論及表決，應迴避，且不得代理其他董事行使表決權。董事及經理人不得藉職務使自身、配偶、直系親屬或其他人獲取不正當利益，董事間亦應自律，不得不當支援。並制定防止利益衝突政策，提供管道供董事與經理人申報潛在利益衝突，以維護公司治理及董事會運作之公正性。2025 年度無議案涉及董事自身利害關係，董事均秉持高度自律及利益迴避原則，確保董事會決策符合公司最佳利益。

功能性委員會

審計委員會

為健全本公司的董事、獨立董事及制度，於 2017 年 6 月 14 日成立審計委員會，審計委員會之職權，審度公司存在或潛在風險之管控等，以監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。該委員會由三名成員組成，均為董事會的獨立董事，並由董事會指派姜建明擔任召集人。

本公司由審計委員會進行董事會績效評估，每年執行一次董事會內部自評及董事成員考核自評；相關考、自評核結果於提報董事會後，皆揭露於本公司年報及官網。2025 年審計委員會開會 6 次，獨立董事出席情形如下：

審計委員會成員與出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事（召集人）	姜建明	6	0	100%
獨立董事（委員）	王穎笙	6	0	100%
獨立董事（委員）	陳欽智	6	0	100%

備註：

1. 本屆委員任期：2023 年 6 月 19 日至 2026 年 6 月 18 日。
2. 獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，請參閱年報 14 頁。



薪資報酬委員會

為健全本公司董事、獨立董事及經理人的薪資報酬制度，本公司於 2011 年 12 月 13 日設立薪資報酬委員會。該委員會由三名獨立董事組成，並由董事會指派姜建明擔任召集人，負責以專業客觀的角度評估公司董事及經理人的薪資報酬政策與制度，並向董事會提出建議，以供決策參考。

薪資報酬委員會依相關法令及公司規定訂定「薪資報酬委員會組織規程」，每年至少召開兩次會議，執行董事會授權事項，主要職責包括：

1. 制定及定期檢討董事、監察人及經理人的績效評估及薪酬政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估及訂定董事、監察人及經理人的薪資報酬，以確保薪酬制度公平、合理並具競爭力。

2025 年度薪資報酬委員會開會 3 次，會議中針對董事及員工酬勞分配、董事業務執行費、經理人薪酬與年終獎金、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施進行討論，會後並將議案決議做成議事錄提報董事會，出席率為 100%。

薪酬委員會成員與出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事 (召集人)	姜建明	3	0	100%
獨立董事 (委員)	王穎笙	3	0	100%
獨立董事 (委員)	陳欽智	3	0	100%

備註：

1. 本屆委員任期：2023 年 6 月 19 日至 2026 年 6 月 18 日。
2. 詳細之薪資報酬委員會運作情形資訊，請參閱年報 16 頁。

欣雄天然氣薪資報酬政策

政策目的

本公司制定薪資報酬政策，旨在健全董事、獨立董事及經理人的薪酬制度，並透過激勵機制提升高階主管績效與經營成果。

薪資結構與審議流程

薪資結構依董事會通過的薪資表及員工酬勞分配辦法實施。經理人及以上之薪資由薪資報酬委員會審議，一般員工薪資則透過考核會議核定。薪酬制度強調公平合理，兼顧市場競爭力與績效表現。

風險連結

若員工或管理層疏失致公司營運受嚴重影響，將納入檢討及議處，確保薪酬政策與公司風險管理緊密連結。

薪酬與績效及ESG關聯

薪酬與績效之間存在關聯，各項獎金將依工作表現及績效考核核發，並納入 ESG 績效評估，以鼓勵高階管理層在企業永續與社會責任方面持續推動改善。

2.5 風險管理與內稽管理

✧ 風險管理政策

本公司訂有「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與他人作業程序」及「背書保證作業程序」等管理辦法及內控制度，作為本公司風險管理政策及風險衡量之標準，亦依循 ISO 9001:2015 年版之品質管理系統標準要求，辦理組織背景、利害關係人及關注議題評估、風險評估、業務接單、採購、委外加工、管線建構、工程檢驗至供氣服務等服務，並於 2025 年 11 月通過 ISO 9001 專責單位的評鑑。

本公司採用全面風險管理與控制系統，以辨認本公司所有風險（包含市場風險、信用風險、流動性風險及現金流量風險），使本公司之管理階層能有效從事控制並衡量市場風險、信用風險、流動性風險及現金流量風險。

本公司市場風險管理目標，係適當考慮經濟環境、競爭狀況及市場價值風險之影響下，達到最佳化之風險部位、維持適當流動性部位及集中管理所有市場風險。本公司係從事以導管供氣、瓦斯設備器材之製造銷售等業務，由於行業特性，尚無面臨重大之匯率、利率等變動之風險，是以尚無相關之重大避險活動及策略。

✧ 內部稽核

本公司內部稽核單位隸屬董事會，目前內部稽核（含主管）共設置一人。本公司設置內部稽核，其目的在於協助董事會及管理階層檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據，促進本公司之健全經營。

內部稽核單位於年底前擬訂次年度稽核計畫，明訂每月稽核項目，並以獨立、客觀立場查核各項作業執行情形，評估公司內部控制制度，對缺失與異常事項據實揭露，並按季追蹤改善，確保各單位採取適當措施。同時，各單位及子公司每年至少進行一次自行評估，稽核單位覆核其報告，並結合稽核發現與改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制有效性及出具內部控制聲明書的依據。

為維護及提昇企業之整體利益，本公司透過各種制度管控及評估經營風險，並依評估結果出具內控聲明書，以確保企業永續營運。依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。內部控制制度劃分為五個組成要素，如下圖：

欣雄天然氣內控制度



本公司內部控制制度，依據自行評估的結果為確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任。其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保並設有自我監督之機制。



2.6 恪守法規

✦ 法規遵循

本公司秉持公平、誠實、守信及透明原則從事商業活動。為落實誠信經營政策，由管理部推動企業誠信經營的專職單位，並經第 13 屆第 9 次董事會通過，訂定「治理實務守則」與「誠信經營守則」。依據上述準則，本公司進一步研擬「誠信經營作業程序及行為指南」與「檢舉制度實施辦法」等標準規範，將誠信基礎政策轉化為具體行動。誠信經營範疇涵蓋公司總部等所有營運據點，透過建立健全的公司治理與風險控管機制，倡導廉潔、透明及負責之經營理念，以創造永續發展之營運環境，相關誠信經營守則執行情形均適時向董事會報告。

2025 年恪守政府法令規章，致力於遵行政府之社會與經濟政策，善盡企業對社會應盡之責任。並無涉及任何反競爭行為、反托拉斯事件及壟斷事件之訴訟，具體展現本公司對誠信經營的承諾。



備註：本公司重大違規事件的定義：單一事件罰鍰金額累計達 300 萬元以上為重大事件。

✦ 人權保護制度

本公司秉持以人為本與誠信經營之核心價值，以不歧視、公平對待每位員工，將人權保障落實於日常管理中。透過制定嚴謹的《工作規則》，我們承諾營造多元平等、禁止歧視的職場環境。為確保遵守企業社會責任及道德規範，杜絕強迫勞動與保障勞權招募對象皆為 18 歲以上成年人且自願提供勞動之成年人，並建立完善的補救措施以應對任何潛在偏差。倘若不慎錄用非為以上對象，亦將視情況採取補救或適當措施以確保此目的達成。對於符合上述條件之求職者，不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定。

在職場安全方面，為維護全體同仁工作安全及身心健康，避免其執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害，我們依據《職業安全衛生法》及《職業安全衛生法施行細則》及勞動部職業安全衛生署頒布《執行職務遭受不法侵害預防指引》之相關規定，訂定《職場不法侵害之防治措施、申訴及懲戒管理辦法》，透過標準化處置流程與定期檢討機制，以使事件發生後得以進行後續處理並檢討、改善防治措施，確保同仁身心免受不法侵害。2025 年本公司未發生任何歧視事件、人權申訴或負面影響事件，亦無重大違反法律規章之情事，展現穩健經營與重視社會責任之具體成果。

此外，為強化營運韌性及避免倒帳風險，本公司將財務治理納入內部控制體系，詳細擬定「徵信作業規範」，即時監測客戶營運、財務及信用往來情形，有效規避倒帳風險。

欣雄天然氣人權相關政策

承諾 / 政策

本公司制定「工作規則」，以不歧視、公平對待每位員工。

簽核發布層級

本公司「工作規則」，由「董事長」核准發布實施。同時，為確保規範之適法性，相關內容亦依法送交高雄市政府勞工局核備，落實最高治理單位對同仁權益之重視與法規遵循。

程序辦法名稱

除此之外，為維護全體同仁工作安全及身心健康，避免其執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害，特依「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」及勞動部職業安全衛生署頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」之相關規定，訂定「職場不法侵害之防治措施、申訴及懲戒管理辦法」，並制定標準處置流程，以使事件發生後得以進行後續處理並檢討、改善防治措施。

如何鑑別及落實

為確保遵守企業社會責任及道德規範，招募對象皆為 18 歲以上成年人且為自願提供勞動或服務者，倘若不慎錄用非為以上對象，亦將視情況採取補救或適當措施以確保此目的達成。對於符合上述條件之求職者，不因各項因素如：種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定。

是否有提供申訴管道或檢舉管道

公司已訂定「檢舉制度實施辦法」，設有專責受理單位（管理部法務），提供專線電話、專用電子信箱及郵寄信件等多種管道。檢舉人得以書面、電話、電郵或任何方式提出，且制度亦受理「匿名檢舉」；依辦法第十二條規定，處理案件之人員必須簽署書面聲明，對檢舉人身分及檢舉內容負絕對保密義務，嚴禁洩漏足以識別身分之資訊，確保檢舉人隱私受法律與內規保障。

相關執行情形

已辦理 114 年度相關教育訓練，熱危害暨熱傷害預防醫師講座、職場健康四大計畫宣導訓練課程、職安衛宣導及職災防治講座、消防防災應變。

備註：本公司官網設有「利害關係人專區」，提供各類利害關係人之專屬溝通窗口與聯絡方式。

✧ 反貪腐制度

欣雄天然氣台灣營運據點已完成貪腐風險評估。本公司規定員工應注意品行，謹言慎行，不得藉職務上的便利營私舞弊，新進人員講習含相關誠信、反貪腐教育訓練課程來建立員工正確的道德觀念。除此之外，為建立誠信、透明之企業文化、促進健全經營，不論是本公司員工或其他利害關係人，只要發現公司人員有任何違法、舞弊、收賄，或違反誠信道德之行為時，均得提出檢舉，檢舉人得以書面、電話、電子郵件或任何方式檢舉，惟應透過下列管道由受理單位處理，經查屬實者，將視情事給予免除職務及終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。2025 年公司並無任何貪腐事件發生。若公司發生貪腐事件，改善措施包括：

1. 本公司董事長、總經理或高階管理階層應定期向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。另公司應定期對董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，並邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。另公司亦須將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。
2. 定期宣導公司之檢舉制度，並落實執行。
反貪腐政策和程序之溝通及訓練如下：

欣雄反貪腐政策及成效



- ① 強調禁止貪瀆、賄賂及勒索等行為，要求員工謹言慎行、操守清廉。
- ② 不得藉職務上的便利，竊或挪用公款，收受賄賂、佣金或故意損壞公司財物。
- ③ 持續進行員工教育訓練，包括新進員工教育訓練安排相關課程。
- ④ 不定期邀請調查局至公司實施講習宣導。
- ⑤ 2025 年共有 32 人接受反貪腐相關訓練，總受訓時數為 32 小時。
- ⑥ 在報告期間內，公司未發生任何貪腐事件。

✧ 檢舉與保護機制

本公司員工及利害關係人若發現任何違法、舞弊、收賄或違反誠信的行為，皆可透過書面、電話或電子郵件向指定管道檢舉。經查屬實者，將依情節處理，包括免除職務或終止聘僱。公司官網「公司治理專區」提供相關作業規定與聯絡資訊，未來將持續檢討並完善聯繫管道。

檢舉管道



受理單位	管理部 (法務)
通信地址	83082 高雄市鳳山區國泰路一段 99 號
檢舉電話	07-7416101 轉 135(法務)
電子郵件	management01@shng.com.tw



3

永續價值鏈

- 3.1 供應商管理
- 3.2 品質服務
- 3.3 顧客滿意
- 3.4 資通安全管理



重大主題：

供應商管理（供應商社會評估）

重要性	天然氣產業位處國家能源供應之關鍵環節。本公司身為區域供氣服務商，供應鏈的穩定與合規直接影響區域能源安全及公眾生命財產。透過供應商社會評估，能確保合作夥伴在人權保障、勞動條件及職業安全等方面符合法規，降低因供應商管理不當導致的工安事故或供氣中斷風險，進而落實企業社會責任，鞏固利害關係人的信任。	
影響與衝擊	透過完善的供應商管理與職業安全及環境管理機制，確保施工符合環保與安全規範，降低營運風險並提升經濟效益，同時保障勞工權益與健康，促進公平與永續發展。 ◎：提升採購效率，降低成本 ⊗：權益受損、工安意外 ◎：正面影響 ⊗：負面衝擊	
政策	本公司承諾選擇符合環境與社會責任的供應商。合作前，將評估供應商過去是否有影響環境或社會的紀錄，並確保其營運符合相關法令規範，以維護企業永續經營與社會責任。	
策略	機會積極管理（正面影響）： - 強化在地鏈結：優先選擇注重社會福祉與員工福利的南部在地供應商，帶動地方就業與產業升級。 - 技術共融提升：透過定期與工程承攬商進行職安交流，提升整體產業的施工安全標準，創造優質、低風險的作業環境。 風險預防管理（潛在負面衝擊預防）： - 資格審核機制：於採購評選階段即實施社會評估（如是否有重大違法裁罰紀錄、職安管理體系認證）。 - 現場稽核與宣導：定期針對管線整壓、安裝等高風險作業之承攬商進行現場巡檢，防範勞工權益受損或工安意外。 負面衝擊補救措施： - 限期改善與追蹤：若發現供應商違反勞動法規或職安準則，立即啟動「輔導與限期改善機制」。	
目標與標的	短期（1-3 年） - 以品質為目標之供應商評估與選擇，確保所有主要供應商符合公司品質標準。 - 每年對供應商評鑑一次，並依評鑑結果進行分級與管理。	中長期（5 年以上） - 增加在地供應商家數，涵蓋原料、物料、設備及外採品。 - 建立長期合作關係，透過供應商管理發揮永續影響力，推動共存共榮，提升供應鏈整體永續績效。
管理評量機制	- 供應商資格審核：採購階段即實施社會評估（如：違法裁罰紀錄、職安管理體系認證）。 - 供應商評鑑：每年依「供應商考核表」評估品質、交貨及配合度，分為 A-D 四級，D 級列入觀察，久未改善者終止交易。 - 現場稽核與宣導：針對高風險作業承攬商，每年至少完成 2 次現場巡檢與宣導，檢核勞工權益與工安。 - 資訊管理：所有核准供應商資訊（名稱、聯絡方式、採購項目）均建入供應商資料卡。	
績效與調整	2025 年已進行供應商評鑑為 23 家，占比為 100%。 - 發現供應商違反勞動法規或職安準則時，立即啟動「輔導與限期改善機制」，並每半年追蹤改善進度，改善完成率達 100%。 - 透過年度評鑑與現場稽核，提升供應鏈整體績效與安全文化，並將評鑑結果納入下一年度採購策略調整。	



重大主題：

隱私及資訊安全（客戶隱私）

重要性	重視顧客隱私與資訊安全，維護客戶信任是經營穩定與長期獲利的關鍵。透過安全的資訊管理及穩定的服務品質，以及持續精進的流程與溝通，提升顧客滿意度與忠誠度，保障顧客權益。	
影響與衝擊	建立完善的資訊安全與客戶資料管理制度，透過隱私保護措施防止資料洩露或濫用，既提升企業聲譽與客戶信任，也保障客戶的隱私權與數位人權。 ◎：改善顧客體驗，提升滿意度 ✖：資料外洩、系統故障，顧客權益受損	
政策	制定資訊安全管理辦法，擬訂資訊安全政策，應至少每年評估一次，以反映相關法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。	
策略	- 除完備整體資料備份機制外，並與資訊協力廠商配合，以因應緊急應變之需要。 - 若疑似發生用戶資料安全問題或事件，立即依相關辦法啟動通報機制，並召開會議討論作業規範。 - 建立完整緊急應變方案，確保軟硬體及資料之完備，落實資料備份及還原作業之完整性。	
目標與標的	短期（1-3 年） - 確保資訊系統正確運作，年內系統故障率低於 0.01%。 - 防止未經授權的存取、使用、控制、洩漏、破壞或竄改，確保資訊機密性、完整性及可用性。 - 建立完整軟硬體備援計畫，確保主要系統 99.99% 以上可用性。	中長期（5 年以上） - 建置資通安全管理系統、零信任網路架構，並完成年度第三方驗證，對所有存取進行實時驗證。 - 全體員工每年完成資安訓練，並定期舉行資安演練（每年至少 1 次），確保應變能力。 - 運用大數據與 AI 工具監控異常，降低資料風險，確保企業資訊安全與永續經營。
管理評量機制	- 每月依執行計畫製作成果月報表，定期檢討執行進度與改善事項。 - 每半年召開部門會議檢討工作績效，追蹤改善成效。 - 每年依 ISO 9001:2015 內部管理審查程序進行管理評估，確保制度持續改善。 - 配合主管機關不定期查核，確保各項作業符合相關法規與規範。 - 資通系統可用性維持 99% 以上，並確保資安事件通報、應變及復原作業完成率達 100%。 - 每年辦理至少 2 次資安宣導或教育訓練，並定期檢視各部門文件（含電子檔）存管情形，以確保符合法令要求。	
績效與調整	- 達成度符合預期：就防止入侵、端點偵測、及惡意程式防止等議題，持續尋找合適軟硬體設備，加強資安防護。 - 訂定標準作業流程，依流程執行相關維護與保養作業，並持續精進專業能力。 2025 年末發生客戶隱私或個資外漏之事件。	



3.1 供應商管理

◆ 供應商概況

我們深知供應鏈夥伴是企業營運持續成長不可或缺的重要關鍵，同時是邁向永續發展的重要夥伴，我們將致力保持與供應商之間的公平與合法，並投入資源與供應鏈夥伴共同分享、學習及成長，共創雙贏的合作關係，建立與供應商長期合作互信的關係。

本公司為公用瓦斯事業，主要產品供應商為臺灣中油，主要採購項目為天然氣、供氣管材、供氣設備，材料設備採購對象以國內為主。液化天然氣氣源主要來自印尼、馬來西亞、卡達及巴布亞紐幾內亞等地，經由中油永安廠卸收、儲存、氣化後供應至中油各地供應站再到本公司。2025 年度本公司採購之供應商共計 27 家。未來，我們將優先選擇重視社會福祉及員工福利的南部在地供應商，以帶動地方就業並促進產業升級。

欣雄近三年採購統計表

契約種類	採購地區	2022年		2023年		2024年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
工程與安全設備	國內	17	0.35	18	0.42	18	0.27
	國外	8	3.3	8	1.80	8	1.15
天然氣	國內	1	96.35	1	97.77	1	98.58
	國外	0	0	0	0	0	0
總計		27	100%	26	100%	27	100%

註：

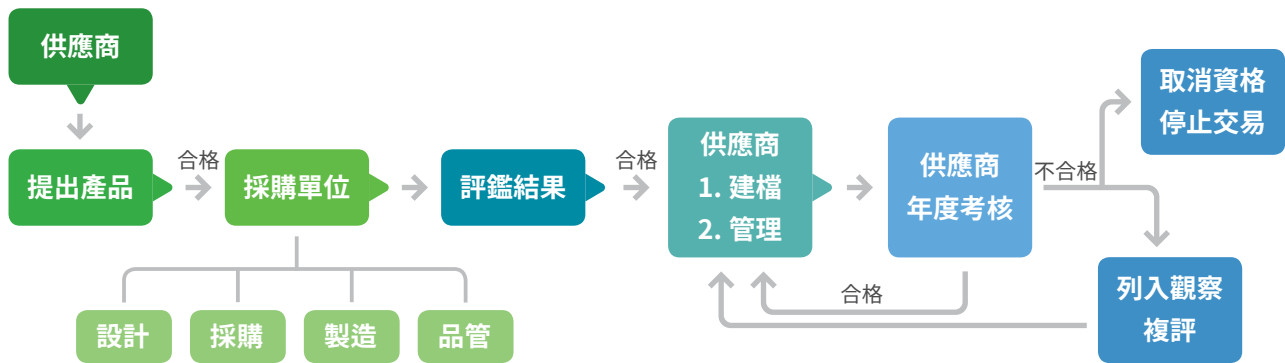
1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。

◆ 供應商評鑑

本公司營運均依法令規定，並承諾選擇符合環境與社會責任的供應商。與新往來供應商合作前會先評估供應商，篩選標準涵蓋供應商的交貨品質、產品安全、環境績效及勞工與職業安全表現，以確保其符合本公司永續經營及社會責任要求。為確保供應商交貨及產品品質，避免供應商交貨品質不佳，本公司採購單位負責遴選供應商及確保交貨與品質，可視採購品項之性質，要求供應商提供樣品，以供使用單位測試其品質是否符合要求。且應視需求取得該供應商之相關資訊，以對其進行評估合格後應送權責主管核准。最後經核准之廠商，採購單位應將該供應商之相關資訊，如：供應商名稱、聯絡方式、採購項目等資訊建入「供應商資料卡」。供應商評鑑頻率一年一次，再依「供應商考核表」進行評估，以確保其為公司提供合格的產品與服務。

採購單位定期對各供應商進行評鑑，考核之項目分為品質評等、交貨評等及配合度評等。品質評等交貨評等及配合度評等皆分為 A、B、C、D 四等級，經評定為 A、B、C 級為合格供應商，D 級不合格供應商，並對未達標準者列入觀察，久未改善者，採購單位應於「供應商資料卡」內進行註記，並終止與其進行交易。

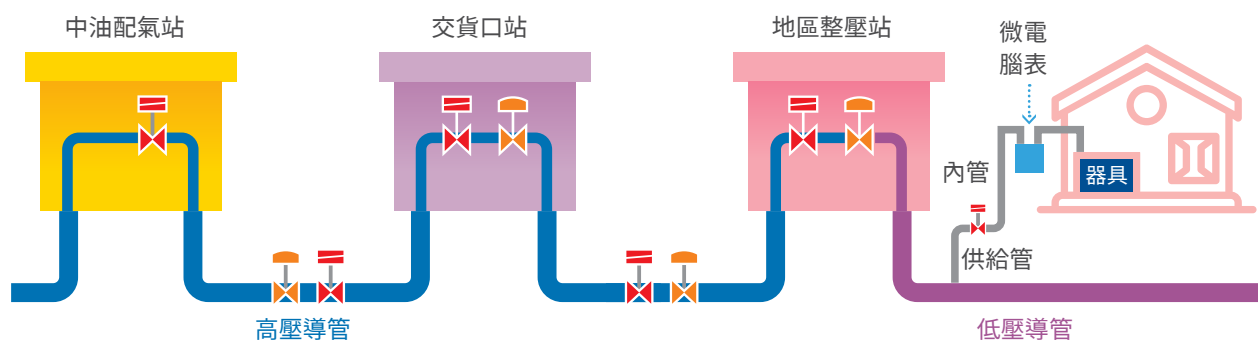
2025 年度無新增之供應商，已完成評鑑的供應商共 23 家，占總供應商 100%，其中評鑑合格率亦為 100%。當年度未進行交易的供應商已排除在外。供應商稽核流程圖如下：



3.2 品質服務

本公司為保障用戶端的安全，輪班人員 24 小時透過監控系統即時掌握天然氣供應狀況，若有異常狀況時可即時派員處理，並同時可精準且有效的瞭解尖、離峰用戶使用量，使天然氣穩定的供給至用戶端。

家用微電腦瓦斯錶設定達 200gal(約震度 5 級) 以上時即自動遮斷



產業與環境永續發展是本公司著重的目標，目前欣雄尚無正式簽署的倡議文件，將持續藉由各項相關系統驗證而努力，目前已通過 ISO 9001 驗證。

產品或服務取得安規認證 / 國際驗證項目統計



註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。

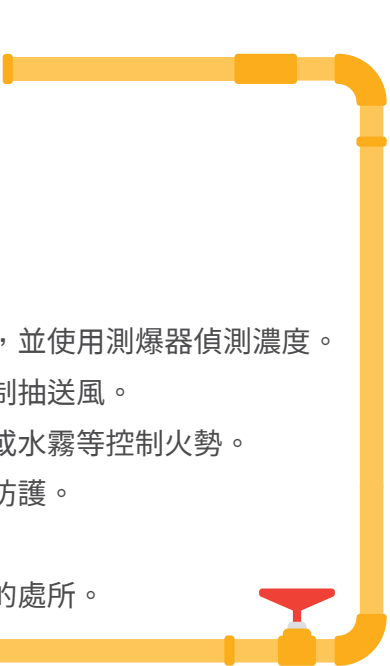


本公司為天然氣事業，公司營運均依法令規定，所有銷售之器具產品，都經財團法人台灣燃氣器具研發中心試驗合格，2025 年未違反產品與服務之資訊與標示相關法規與行銷推廣相關法規（包括：廣告、宣傳、贊助）之事，並經經濟部標準檢驗局核可商品認證登錄在案，提供給客戶之產品（或服務）上之服務資訊與標示，均符合以下要求：

- ⊕ 家庭用戶每兩年一次管線安全檢查。
- ⊕ 商業用戶每一年一次管線安全檢查。
- ⊕ 工業用戶每一年一次管線安全檢查。



危害辨識標誌



- ⊕ 危害警告訊息：
 - (1) 極度易燃氣體。
 - (2) 內含加壓氣體；遇熱可能爆炸。
- ⊕ 危害防範措施：
 - (1) 操作時，需採取電氣防爆及接地措施，並使用測爆器偵測濃度。
 - (2) 密閉或高濃度環境，使用防爆機械強制抽送風。
 - (3) 火災時，使用乾粉、泡沫、二氧化碳或水霧等控制火勢。
 - (4) 空氣不流通之處需戴上合適的呼吸器防護。
 - (5) 安全許可下，移除所有引火源。
 - (6) 容器出口應緊閉，並置放於通風良好的處所。

欣雄天然氣安全使用須知

管理範疇	關鍵作業指引	工作者參與及資訊溝通方式
火災預防與設備維護	環境配置：確保空氣流通、使用不燃性台面、熱水器必須裝於室外。	● 納入各單位危害辨識與風險評估清單。 ● 透過安全衛生教育訓練，宣導正確瓦斯器具操作。
	管線安全：橡皮管不超過 1 公尺，加裝安全夾並定期檢查老化與龜裂。	
災害整備與安全檢查	器具清潔：保持焰孔通暢，定期以鐵絲清理污垢。	● 委員會每季審議安全檢查績效。 ● 提供工作者專屬諮商管道。
	日常巡檢：外出或就寢前關閉總開關。	
	漏氣檢測：觀察瓦斯錶動態，使用肥皂水塗抹檢測，嚴禁火源檢查。	
緊急應變程序	工程異動：異動管線必須由公司派員施工，嚴禁私自改裝。	● 賦予避險權：授權員工可自行停止作業並退避。 ● 執行「瓦斯火災原因分析及處理方法」演練。
	洩漏應變：立即關閉開關、輕開窗戶、禁用電器與電扇、嚴禁火種。	
	火災處置：撥打 119 與通報公司、使用滅火器或浸水毯覆蓋火苗。	
	人員避險：火勢失控時以生命安全為第一優先，立即離開火場。	

管理範疇	關鍵作業指引	工作者參與及資訊溝通方式
醫療急救與中毒復原	中毒判別：辨識因通風不良產生的一氧化碳或窒息性中毒徵兆。	- 定期舉辦急救訓練。 - 透過事故調查回饋機制，優化災後復原程序。
	急救措施：立即將中毒者移至通風處平躺、給予新鮮空氣或人工呼吸。	
公眾安全與防詐騙	通報與醫治：情況嚴重時速找醫護人員或送醫救治。	建立內部舉報機制，防範不法案件影響公司商譽。
	身分查驗：員工收費均給正式收據，防範不肖份子假冒安檢或推銷。	

3.3 顧客滿意

✦ 客戶滿意度

掌握客戶需求與意見及提供完善的服務，提昇本公司的信譽及競爭力，將客戶滿意度調查及顧客回饋列為重點。欣雄秉持永續理念，經濟要永續發展，除維持經營績效之穩定與成長外，重視客戶意見、滿足客戶需求、獲得客戶肯定及長期支持，更是永續經營之不二法門。而致力鞏固經營績效的同時，對環境與社會之投資與付出，以達共享、共好之目標，才能真正引動正向循環，促成企業自身經濟成長、經營永續。以滿足客戶需求的產品為取向，強調以客戶為導向、專業為後盾；站在客戶的立場思考，以客戶的需求作為依據，提供全方位的客戶服務，以達到客戶滿意及經營永續的目的。本公司定期進行客戶滿意度調查檢視及精實管理成效，並將此回饋結果納作改善之參考。

2025 年共回收 189 份客戶滿意度調查問卷，問卷涵蓋整體品質與服務滿意度、業務服務與技術諮詢滿意度、工程施工服務滿意度三大項，獲得 4.5 分滿意度，歷年客戶滿意度表現均維持良好成績。

欣雄近三年客戶滿意度調查結果

年度(年)	2023年	2024年	2025年
統計份數 (件)	201	180	189
平均分數 (分)	4.28	4.43	4.5

註：滿分 5 分

✦ 客戶隱私

因應個人資料保護法施行，依循政府法規，欣雄落實個人資料之保護及管理，依「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」與「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」辦理資料存管，並依個人資料檔案風險評鑑與管理程序定期進行個資盤點，以降低個人資料檔案遭受損害的風險，有效維護與管理本公司客戶資料，符合天然氣相關法規規範及顧客需求。針對內部員工亦定期進行個人資料保護及資訊安全重要性之宣導，確保用戶資料的保存及保護。根據調查，2025 年本公司無發生任何顧客隱私權遭侵犯或個人資訊洩露、失竊或遺失客戶資料等相關案件。本公司非常重視顧客的隱私權和個人資料的保護，並努力確保相關的安全措施和防護措施得到有效實施。



3.4 資通安全管理

本公司的資訊室負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核每年就內部控制制度 - 電子資料處理循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

為落實資安管理，公司訂有內部控制制度 - 電子資料處理循環及資訊安全管理辦法，藉由全體同仁共同努力期望達成下列政策目標：

- ⊕ 確保資訊資產之機密性、完整性。
- ⊕ 確保依據部門職能規範資料存取。
- ⊕ 確保資訊系統之持續運作。
- ⊕ 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- ⊕ 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

本公司 2025 年目前無重大資安事件導致營業損害之情事。持續落實資訊安全管理政策目標，並定期實施復原計劃演練，保護公司重要系統與資料安全。

✦ 資訊安全具體管理方案

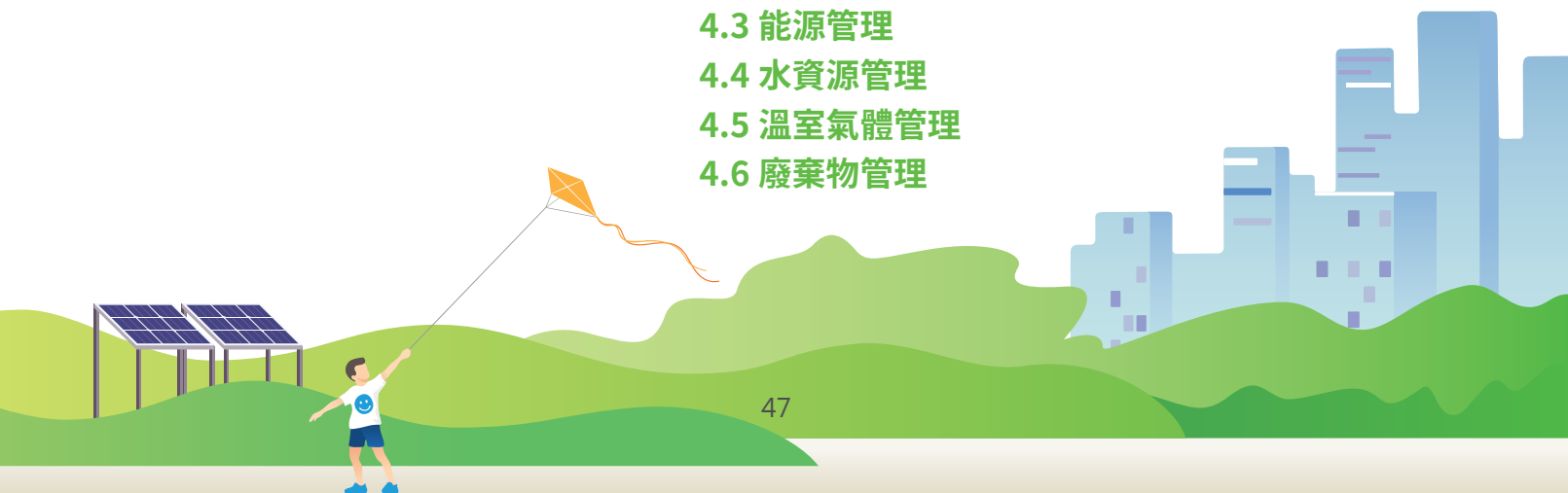
項目	具體管理措施
防火牆防護	- 防火牆設定連線規則。 - 如有特殊連線需求需額外申請開放。
端點防護軟體	- 人員上網權限控管。 - 隨插即用設備控管。
防毒軟體	- 使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。 - 有自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。 - 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
系統更新及資料存取控管	- 作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊室協助更新。 - 依據職能分別賦予不同存取權限，並設定帳號與密碼。
資訊安全控管	- 各項網路服務之使用依據資訊安全政策執行。 - 定期宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。 - 登入主機後，若作業結束或長時間不使用機器時，設定自動登出時間，以免資料外洩或為他人所破壞。
資料備份機制	- 檔案伺服器每日差異備份並同步於鏡射伺服器 (mirror)。 - 重要資訊系統資料庫皆設定每日交易備份，每周完整備份。 - 定期檢視緊急應變計劃，每年定期演練資料備份復原。
投入資通安全管理之資源	- 硬體資源：Fortinet 防火牆、QNAP NAS 備份儲存設備。 - 軟體資源：IP-GUARD 端點資安控管軟體、卡巴斯基防毒軟體。



4

環境友善

- 4.1 氣候變遷與機會
- 4.2 原物料管理
- 4.3 能源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 溫室氣體管理
- 4.6 廢棄物管理





重大主題：

能源與溫室氣體排放（* 能源、* 排放）

重要性	致力於提升能源使用效率，降低溫室氣體排放並減少對環境之衝擊，持續強化能源自主管理機制，推動節能減廢行動，透過持續改善與管理，提升能源使用效率並降低營運對環境之影響，實現永續發展。	
影響與衝擊	透過節能減碳與能源管理措施，可降低能源成本、減少碳排放，提升營運效率與企業形象，同時創造綠色轉型與低碳發展的商機，促進環境永續與氣候友善。 ◎：減少能源消耗、碳排放 ✖：當地生態危害、資源枯竭 ◎：正面影響 ✖：負面衝擊	
政策	落實綠色環境政策，推動節能減碳、資源有效利用及污染防治，實現綠色家園承諾。	
策略	- 支持政府 2050 年淨零碳排放政策，持續以環境保護及節能減碳為目標。 - 持續評估、開發並追蹤環境績效，以預防或改善潛在影響。 - 設立申訴與檢舉管道，由管理部專責受理，確保利害關係人能透明反映問題。	
目標與標的	短期（1-3 年） 100% 符合環保法令、零違規。 - 積極推廣文件 E 化作業，減少紙張耗用。	中長期（5 年以上） - 逐步汰換老舊電器設施，使用節能設備。 - 持續投資與開發太陽光電與燃氣發電案場，逐年提升再生能源裝置容量，並依實際營運需求與外部環境條件滾動調整發展規模。 - 依「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範事項，落實節能減碳，揭露環境資訊，將環境衝擊降至最低，持續朝「零違規」、「零裁罰」目標推進。
管理評量機制	- 每年於 ESG 報告書說明執行情形。 - 政府相關法令持續跟進，並調整內部管理措施。 - 以相較於環保法規更嚴格的標準，逐漸強化自主管理持續推動節能減廢行動。	
績效與調整	2025 年全面推動表單電子化，年度 A4 影印紙採購量與 2024 年持平，未來持續推動減碳措施。 2025 年環保法規遵循率 100%，無違規事件。 - 太陽光電已併聯發電共 20,220.87kW，發電量為 20.2GWh，2025 年度投資金額為 266,631 仟元。	

4.1 氣候變遷與機會

地球大氣和海洋因溫室效應而造成溫度上升的全球暖化，致使全球氣象變異，產生乾旱、豪雨、風災、等天然災害愈趨頻繁與嚴重。為減緩氣候變遷，即是針對溫室氣體的排放做減量與管制，從日常生活、工業生產、經濟活動各方面進行節能減碳，將溫室氣體排放量降到最低。氣候變遷對於本公司造成之風險與機會，經評估，極端氣候事件並無立即性對本公司營運及財務有直接影響，將續關切以利提前因應風險發生。另外，本公司依據短、中、長期氣候相關風險與機會，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，轉型計畫需根據公司的具體情況來制定，本公司目前仍進行詳細風險評估和策略規劃，並落實綠色環境政策，以減緩公司對氣候變遷及轉型風險影響。如下說明：

治理單位

欣雄由管理部擔任永續發展主要推動單位，負責掌握公司碳排放現況及履行企業社會責任。2025 年 10 月 29 日，管理部召開溫室氣體盤查啟動會議，並完成鑑別項目範疇及分工，隨後將結果報告至董事會，以確保最高治理單位了解與監督碳排放管理。

風險類別

類型	風險項目	影響期間	對公司的影響	因應策略
轉型 風險	碳排放管制	短期 (1~5 年)	企業碳排放額度受總量管限制，若排放超出配額，須購買碳權，導致營運成本上升。	評估現有碳排放量，導入高效節能設備，制定碳管理計畫，提前購買碳權或探索碳補償方案，以降低成本與財務風險。
	法規及 碳定價趨嚴	中長期 (5~10 年)	碳定價制度及法規要求逐步趨嚴，企業若未提前導入減碳設備或能源轉型措施，將面臨產能成長受限與競爭力下降的風險。	系統性規劃能源轉型路徑，引入低碳技術與再生能源，定期評估法規變動與碳成本影響，確保產能及競爭力維持。
	全球低碳經濟	中長期 (5~10 年)	全球低碳經濟發展趨勢明確，未能完成低碳轉型之企業，可能喪失市場地位或被投資人排除於永續供應鏈。	制定中長期低碳轉型策略，結合再生能源投資與節能減碳技術，建立低碳產品與服務，並納入 ESG 管理指標，提升永續競爭力。
實體 風險	極端氣候事件	中長期 (5-10 年)	颱風、水災、高溫、乾旱可能造成設備損壞、能源供應中斷及營運成本增加。	強化設備耐災能力與維護保養，建立彈性供應鏈，制定極端氣候應變計畫與保險方案，降低營運中斷風險。



機會類別

機會項目	影響期間	對公司的影響	因應策略
太陽光電投資	短期 (1~5 年)	響應政府再生能源政策，規劃投資太陽光電設施，售電予台灣電力公司，在天然氣穩定獲利基礎下，逐步轉型為能源公司，確保資金投入不影響本業。	利用政府 20 年售電費率保障收益，建立專案管理制度，監控投資回報與運營績效，確保資金效益最大化。
天然氣推廣及區域投資	中長期 (5~10 年)	推廣天然氣使用並評估工業區及土地重劃區投資開發，以提升供氣普及率與資產使用效率。	精選投資區域，推動工業區與土地重劃區天然氣建設，結合市場需求分析與客戶開發策略，提升資產效益與市場份額。
綠色能源與節能減碳	中長期 (5~10 年)	持續發展綠色能源並推行節能減碳，實現低碳轉型，強化企業品牌與永續形象。	制定公司整體能源與碳排策略，投資再生能源與節能技術，提升品牌形象與投資者信任。
再生能源事業發展	中長期 (5~10 年)	投資太陽光電並售電予台電，可獲得穩定現金流與收益；在天然氣穩定獲利基礎上，逐步轉型為能源公司，確保資金投入不影響本業	採階段性投資策略，結合資金規劃、專案監控與風險管理，利用政府 20 年售電費率保障收益，確保業務穩健成長且符合法規要求。

財務影響

本公司主要風險來自供應鏈與競爭對手壓力，將直接影響企業財務表現；間接影響則可能波及資產價值等等。隨著投資者日益將 ESG 因素納入投資決策，若未能有效應對碳稅與永續挑戰，會影響資金流入與股價表現，對企業財務穩定性造成壓力。

因應全球氣候變遷威脅加劇，2050 年淨零排放已成為國際共識，全球近 140 個國家承諾在 2050 年達成淨零排放，占全球碳排放量約 88%。根據 PwC 2021 年《淨零排放經濟指數報告》，若全球脫碳率未提升至目前的五倍，2030 年碳排將難以減半，2050 年達成淨零排放更將困難重重，顯示各產業需加快轉型步伐，以實現淨零目標。

欣雄以天然氣事業穩定獲利為基礎，積極推動能源多元化與低碳轉型，發展太陽光電等再生能源，逐步轉型為能源公司。本公司預計採取下列氣候策略：提升能源效率、擴大再生能源使用，以及投資創新減碳技術。雖然初期投資需大量資本，本公司將在不影響本業經營且符合相關法令規範的前提下，審慎逐步推進。透過這些策略，不僅可降低極端氣候與政策調整帶來的財務風險，也可提升品牌形象、吸引投資者，並推動整體價值鏈邁向淨零排放與永續經營。

風險	碳排放管制	➤ 短期營運成本增加
風險	法規及碳定價趨嚴	➤ 中長期營運成本增加
風險	全球低碳經濟	➤ 中長期營運成本增加
風險	極端氣候事件	➤ 短期營運成本增加

機會	太陽光電投資	➤ 短期營收增加
機會	天然氣推廣及區域投資	➤ 中長期營收增加
機會	綠色能源與節能減碳	➤ 中長期營運成本降低
機會	再生能源事業發展	➤ 中長期營收增加

✧ 風險管理

本公司之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。我們就各項業務經營所面對之銷售市場、營運、人力資源規劃與子公司發展，以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，將持續學習效法更積極的監督、評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力等。

✧ 指標和目標

因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，天然氣及太陽光電事業原本即屬低碳排產業，公司將依循政府法規，預計 2026 年完成溫室氣體盤查、2028 年完成查證作業。

短期目標 (1-3年)

1. 以 2025 年為基準年，持續推動節能與營運優化措施，逐步降低溫室氣體排放強度。
2. 積極推廣文件 E 化作業，減少紙張耗用。
3. 持續投資及開發太陽光電與燃氣發電案場。

中長期目標 (5年以上)

1. 以 2025 年為基準年，透過節能減碳與低碳轉型策略，逐步降低排放強度，並於 2050 年邁向淨零排放目標。
2. 逐步汰換老舊電器設施，使用節能設備。
3. 持續投資及開發太陽光電與燃氣發電案場。
4. 落實節能減碳，揭露環境資訊，執行「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規範事項將環境衝擊降至最低，持續朝「零違規」、「零裁罰」目標推進。

✧ 溫室氣體盤查計畫 & 外部保證或確信

本公司已於 2024 年啟動溫室氣體盤查作業，並依據主管機關推動時程，持續推進盤查與查證工作，規劃於 2026 年完成母公司盤查、2027 年完成子公司盤查，並於 2028 年完成盤查查證，2029 年揭露年度合併公司盤查資訊及確信情形，於 2032 年起揭露前一年度範疇三溫室氣體排放資訊。另外，我們將依法規於 2026 年完成溫室氣體盤查、2028 年完成查證作業。

4.2 原物料管理

本公司因產業製程特性及相關限制，營運過程中未使用包裝材料及可再生物料，且原物料於製程使用後無法再回收重新投入製程再利用。因此，本揭露項目僅統計主要原物料之使用量。2025 年原物料消耗量統計如下：

原物料耗用統計表

單位：立方公尺

原物料名稱	2023 年	2024 年	2025 年
天然氣	642,681,575	618,849,507	593,938,473

4.3 能源管理

欣雄主要使用的能源包括電力、汽油及柴油。外購電力占總耗電百分比為 100%，採用再生能源的比例為 0%。2025 年能源耗用量為 5,626.17 焦耳 (GJ)，能源強度為 0.54GJ/ 營業額 (百萬元)，未來本公司仍將持續執行各項節能措施，以達成能源永續使用之目標。

針對能源密集度，2025 年較 2024 年略為下降，由 0.64 GJ/ 百萬元降至 0.54 GJ/ 百萬元，主要原因為本年度整體營業額增加，有效分攤總能耗。公司因持續擴充營運空間，以及 2/15 至 3/22 市電故障，使用柴油發電機組，導致部分能源使用增加。雖目前尚無新增減少消耗的專案，但既有節能政策與管理機制持續落實，使整體能源密集度仍呈下降趨勢。此外，本公司自 2022 年起逐步建立資訊系統管制各類油料，未來將持續提升油料使用量的精準度。

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度／年	287,668	321,905	308,484.49
	GJ	1,035.60	1,158.86	1,110.54
汽油使用量	L／年	102,894	110,099	107,847.58
	GJ	3,360.21	3,507.46	3,435.74
柴油使用量	L／年	5,734	14,716	29,845.92
	GJ	201.65	532.46	1,079.89
總能源消耗	GJ	4,597.48	5,198.78	5,626.17
組織特定度量值	營業額 (百萬元)	6,960	8,157	10,389.83
能源密集度	GJ/ 營業額 (百萬元)	0.66	0.64	0.54

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ；1 kcal=4.1868 KJ。

2. 熱值係數依據環境部公告「能源產品單位熱值表」計算：汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

節能成果

能源使用產生二氧化碳排放造成溫室氣體效應，為造成氣候劇烈變遷重要影響因素之一，現今國際間重視節能減碳及環境保護議題，基於企業社會責任及綠色生產永續經營之目標，積極推動節能減碳行動。考量本公司屬非製造業，雖無大量用水用電之需求，仍致力達到遵守環保法規、降低環境污染及永續環境管理之目標。本公司亦配合政府推動之節能政策，接受能源署查核，持續檢視能源使用成效與改善空間，並不定期利用晨會宣導節約用水、用電觀念，確保節能措施落實於同仁日常行為，強化溫室氣體排放管理。

本公司配合政府推動節能減碳政策，積極擴大天然氣使用，逐步汰換燃油鍋爐，以降低空氣污染並改善環境品質。同時，我們持續掌握施工工法與管線材質等資訊，每年不定期與上游廠商洽談，尋找高品質且低耗能的材料，以確保施工及運營過程符合環保要求。

為了打造無紙化工作環境，減少資源浪費及碳排放量，我們 2019 年 10 月 18 日導入線上簽核系統，將公文簽核電子化。透過簽核流程的設定，每張表單與聯繫表清楚定義核決職級與權限，除可輕易追蹤各表單進度、也可增加簽核效率。在 E 化的過程中節省購紙成本，降低文件往來傳遞時間，除提升企業競爭力，也為環保盡一份心力。

欣雄節能減碳及溫室氣體減量策略



- ① 營管中心室內溫度未達 28 度以上，不主動開立空調。
- ② 晚上下班時間關閉空調。
- ③ 中午休息時間熄燈。
- ④ 營管中心全面採用省電燈具。

能源署查核(2025/08/01)



4.4 溫室氣體管理

欣雄溫室氣體排放來源可區分為直接排放與間接排放兩大類。直接排放主要來自範疇一之排放源，包含：汽油、柴油、車用尿素、滅火器（CO₂）、冰箱、冷氣機、車用冷媒、飲水機及化糞池等設備或活動所產生之排放；間接排放則以外購電力使用所產生之排放為主。

本公司於 2024 年開始針對範疇三進行量化盤查，後續將持續精進盤查作業與資料蒐集機制，以逐步完善範疇三溫室氣體管理；欣雄非屬製造業，營運過程中無破壞臭氧層物質（ODS）之排放。

本公司以 2025 年作為溫室氣體排放管理基準年，範疇一及範疇二溫室氣體排放量合計為 519.6534 公噸 CO₂e。未來欣雄將持續推動節能減碳相關政策與管理措施，以降低資源耗用及溫室氣體排放，展現對環境永續發展之承諾。

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	257.54	318.9704	373.4317
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	142.11	150.9905	146.2217
範疇三：其他間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	-	150.0271	170.1019
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三	公噸 CO ₂ e	399.65	619.9880	689.7553
溫室氣體排放強度	(公噸 CO ₂ e/ 營業額 (百萬元))	0.057	0.076	0.066

備註：

- 排放係數依環境部 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
- 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/ 度，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/ 度，2025 年為 0.474 公斤 CO₂e/ 度。
- 溫室氣體排放強度 (公噸 CO₂e ÷ 組織特定度量標準) = 總排放量 / 當年度財報營收金額 (百萬元)。
- 範疇三從 2024 年開始進行盤查。
- 2024 年溫室氣體排放量已進行資訊重編，係調整計算方式及數據來源，使其與溫室氣體盤查清冊一致，以確保數據一致性與可比性。

4.5 水資源管理

欣雄營運總部之水資源使用皆為一般民生用水，水源主要來自高屏溪水系，包括鳳山給水廠及阿公店水庫，並經由路竹給水廠供應。由於本公司產品製程過程不需使用水資源，因此對在地水資源使用並無重大衝擊，所產生之用水亦屬民生用水性質，並依相關規定排放。

依據用水風險評估結果，本公司營運據點之水資源風險評級為「低至中度風險 (Low-Medium)」，評估數值區間為 1 至 2，且並未自高水壓力或極高水壓力地區取水（取水比例為 0%）。2025 年度公司總取水量為 1.8546 百萬公升。

為提升節水意識，本公司不定期於晨會向全體同仁進行節水宣導，透過日常管理及設備維護降低不必要的水資源浪費，以確保水資源使用效率並降低對環境的影響。未來亦將持續關注水資源風險與相關政策趨勢，適時調整管理措施，以落實企業對水資源永續利用之責任。

欣雄近三年水資源用量統計表

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	1.5426	1.7718	1.8546
排放量 (百萬公升)	1.5426	1.7718	1.8546
組織特定度量值 (營業額 ：百萬元)	6,960	8,157	10,389.83
用水密度	0.00022	0.00022	0.00018

備註：

1. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值 (營業額：百萬元)。

2. 2023、2024 年取水量已進行資訊重編，係調整計算方式及數據來源，使其與溫室氣體盤查清冊一致，以確保數據一致性與可比性。

4.6 廢棄物管理

本公司深知企業具有愛護地球、保護環境免受污染破壞之責，本公司非生產製造業，無產生有害廢棄物，並恪遵政府法令規定、維護生活環境及民眾健康。產生之非有害廢棄物為一般廢棄物，皆集中放置於資源回收區，有效降低一般廢棄物產生量，並委託政府合法立案之廢棄物清除公司清理（處理機構為華大環保工程有限公司，設有 GPS 定位系統），為降低營管中心瓦斯槽基地對環境衝擊，由公司員工分配區域定期整理環境，美化槽區周邊環境。並由清運公司派遣運輸車輛運至資源回收場、垃圾焚化廠處理。於報告年度，本公司未發生洩漏事件，持續維護生活環境及民眾健康。

非有害廢棄物

廢棄物組成成分		離場	
年度	項目	廢棄物的產生(噸)	處理方式
2025	一般垃圾	21.0503	焚化 (含能源回收)
2024		17.8422	
2023		13.70	

備註：

1. 「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

2. 本公司自 2024 年起配合溫室氣體盤查作業，將廢棄物數據紀錄精度由小數點後二位提升至小數點後四位。

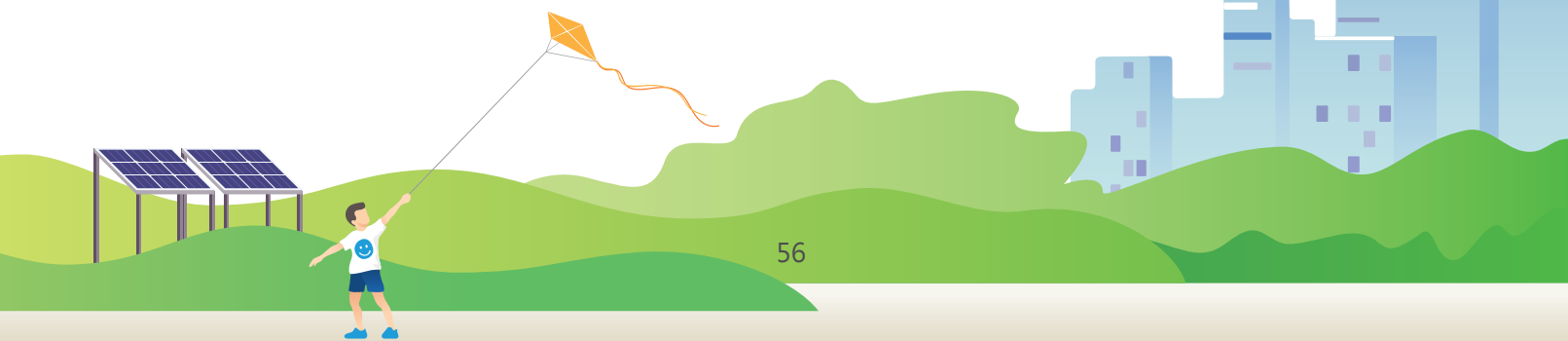




5

職場成長

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利與保障
- 5.3 人才培訓與訓練
- 5.4 職業安全與健康
- 5.5 社會回饋與參與





重大主題：

職業安全與健康管理（* 關鍵事故風險管理、* 職業安全衛生）

重要性	推動員工健康檢查與關懷措施，確保員工維持良好健康狀態。透過內訓與外訓課程加強教育訓練，提升員工安全與風險意識，降低職業災害發生的可能性。員工能在穩定成長、快樂工作的環境中，與公司共同發展，並具備應對緊急事件的能力，以減少風險損失。	
影響與衝擊	提升作業安全與應變能力，不僅保障員工健康與人權，降低事故與企業損失，也促進生產穩定性、工作效率及環境保護。 ◎：安全工作環境、良好企業形象 ✖：職災風險、法律訴訟 ◎：正面影響 ✖：負面衝擊	
政策	- 落實管線設施維護管理及防災措施，提升設施安全與防範道路施工挖損風險。 - 建立完善之災害管理機制，包含：災前整備、災害應變及復原重建，以提升組織應變能力並降低事故影響。 - 建置災情蒐集與通報體系、管線地理資訊系統，並定期辦理災害防救演習與教育訓練。 - 定期辦理員工健康檢查，主動關懷員工健康狀況，預防職業傷害並促進員工健康。 - 持續強化職場安全與健康管理，營造安全、健康之工作環境。	
策略	- 落實風險管理機制，持續改善作業安全並降低職業災害風險。 - 強化安全衛生教育訓練，提升員工專業技能與作業安全意識。 - 透過職業安全衛生委員會推動安全管理與教育宣導，持續檢視並精進安全管理措施。 - 定期辦理員工健康檢查與健康關懷，預防工作傷害並促進員工健康。 - 定期辦理環安及消防緊急應變訓練，並依作業需求安排相關法定證照訓練，以提升整體作業安全與應變能力。	
目標與標的	短期（1-3 年） 1. 每年安排臨場職醫護辦理 2 場健康管理議題講座。 2. 公司每 2 年辦理全體同仁健康檢查。 3. 每月於週會辦理職安衛宣導及實地查核缺失檢討，以精進各項作業執行成效及降低作業安全風險。	中長期（5 年以上） 1. 持續改善安全衛生設備，定期檢視作業情形，降低作業風險，確保同仁安全與健康。 2. 落實勞工職業安全衛生法規與風險管理機制，以安全第一、預防為原則，打造零重大職災、零違規之安全工作環境。 3. 建立並強化安全文化，提升全體員工安全意識與專業能力，確保企業永續營運與社會責任落實。
管理評量機制	- 設有風險管理委員會及各單位風險小組，持續執行欣雄風險管理運作機制。 - 定期辦理風險管理教育訓練、組織學習、評核作業及專業技術。 - 配合臨場職醫護諮詢，對全體同仁進行作業安全評估及健康管理。 - 因公司各項作業勤務遍布高雄市不同行政區，勞安室亦將透過不定期外部工作稽查及督導，以降低作業風險。	
績效與調整	2025 年完成複合型災害演練、模擬聯防機制演練、供應區塊閥門操作演練、災害及緊急事故通報演練，工作稽查作業共 205 次。 - 落實自動檢查作業以維護管理管線設施。針對老舊管線，依「輸氣管線維修檢測汰換計畫」編列管線汰換。 2025 年無任何員工罹患職業病及發生工安意外。	



重大主題：

人才培育與發展（訓練與教育）

重要性	員工在職教育訓練，可提升專業能力與安全意識，為的是確保民眾能享受到更安全、便利、環保且高品質的天然氣服務。本公司秉持「安全、專業、迅速、負責任」的態度，為用戶提供最貼心的服務，以顧客滿意為最高戰略目標，確保教育訓練的投入能直接轉化為優質服務。	
影響與衝擊	透過教育訓練提升員工專業能力與安全意識，不僅降低錯誤與安全事故，保障身心健康，亦提升服務品質與顧客滿意度，促進業務成長與永續營運。 ◎：提高員工專業、增加顧客滿意度 ⊗：員工壓力增加、服務品質下降 ◎：正面影響 ⊗：負面衝擊	
政策	- 全公司服務團隊以顧客滿意為最高戰略目標。 - 員工在職教育訓練，為的是確保民眾能享受到更安全、更方便、更便宜、更乾淨的高水準生活環境。本公司將秉持著一貫的安全、專業、迅速、負責任的態度為用戶提供最貼心的服務。	
策略	- 不定期邀請外部講師實施相關教育訓練。 - 由勞安室統籌各部門依權責完成年度教育訓練課程規劃與執行。	
目標與標的	短期（1-3 年） 1. 成為天然氣全方位服務的領導品牌，為多角化經營奠定基礎。 2. 依工作規則辦理教育訓練，確保員工每年至少完成 6 小時專業訓練。	中長期（5 年以上） 1. 提供高滿意度服務，年度顧客滿意度達 4.5 分以上，持續縮短服務回應時間。 2. 成為產業標竿，提升市場占有率、取得業界認證或獎項。
管理評量機制	- 依 ISO 9001 內部管理審查程序，每年評估教育訓練成效。 - 公司提供政策與經費，鼓勵員工參與外部專業課程及終身學習，持續提升專業技能。	
績效與調整	2025 年教育訓練 139 人，受訓總時數 3,969 小時。 2025 年職業安全衛生訓練費用共計 195,100 元。	

5.1 人才結構

✧ 人員概況

欣雄秉持「人是企業最重要的資產」的理念經營企業。公司工作規則明訂「性別歧視禁止」、「職場性騷擾禁止及防治措施」以及相關申訴制度與懲戒標準，致力保障員工權益。公司在員工招募、甄試、進用、分發、配置、考績及升遷等管理程序中，不得因性別有差別待遇，但若工作性質僅適合特定性別者則不在此限。

截至 2025 年底，本公司員工總人數為 143 人，其中正職員工女性 45 人、男性 94 人；另有臨時員工 1 人。此外，2025 年本公司非員工工作者共有 2 位，負責室內環境清潔，其工作皆不涉及高危險性作業，報導期間員工人數與前一年度相比無顯著變動。2025 年員工聘雇及性別分布如下表所示：

欣雄 2025 年員工人數

項目\性別		女性			男性			總數
地區	年齡	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	
台灣	員工數	5	36	5	6	69	22	143
	正職員工數	4	36	5	6	69	22	142
	臨時員工數	1	0	0	0	0	0	1

備註：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 臨時：簽訂定期契約之個人。
5. 無時數保證之員工：沒有保證最低工作時數的員工，本公司無聘用無時數保證員工。
6. 本表計算採用人數 / 全時等量法。
7. 顯著標準係由企業自行依產業特性決定。
8. 本公司沒有無時數保證之員工。

欣雄 2025 年非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
室內環境清潔	委外契約	2

✦ 雇用當地居民

本公司為加強與地方之和諧關係及增加員工工作之穩定性，均聘用自臺灣地區多以當地居民為主，高階管理階層為經理級以上管理人員，皆 100% 為臺灣當地居民。隨著公司營運持續擴張，人力需求增加，因此積極擴大招募並加強新人引導與教育訓練。

2025 年新進員工比例與離職率較 2024 年下降，顯示招募與留任策略已有成效。近三年（2023-2025 年）總離職率分別為 20.90%、28.78% 及 20.28%。其中，2024 年因公司積極推進多元化事業版圖拓展，組織處於結構調整與人才更迭之陣痛期，致使 30-50 歲男性中堅技術人員流動稍高；對此，公司隨即於內部優化留才機制、加強員工關懷，2025 年總離職率已顯著回降 8.5%，流動狀況已趨穩定。本公司未來將持續監控此指標，持續關注員工職涯發展與福利，提供完善的教育訓練計畫、專業技能提升課程，以及健康與安全保障措施，並每年定期揭露，以符合指標之完整要求，期望提升員工工作滿意度、降低流動率，進而強化組織穩定性與長期發展能力。

欣雄近三年員工組成

項目	性別	年齡	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	2	2	1
		超過 50 歲	6	5	7
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		超過 50 歲	0	0	0
	高階主管總計		10	9	10
其他主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	11	9	14
		超過 50 歲	2	2	2
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	4	4	2
		超過 50 歲	1	1	2
	其他主管人員總計		18	16	20
非高階 主管人員	男性	未滿 30 歲	6	5	4
		30-50 歲	55	60	56
		超過 50 歲	11	11	13
	女性	未滿 30 歲	5	6	3
		30-50 歲	27	30	34
		超過 50 歲	2	2	3
主管人員總計 (含高階與其他)		28	25	30	
非高階主管人員總計		106	114	113	
員工總人數		134	139	143	

1. 計算方式：人數：1.1 報導結束日當天數值。

2. 高階主管定義為職薪 1 等 ~3 等。

1 等：總經理、副董事長、董事長。

2 等：總工程師、副總經理。

3 等：特別助理、室主任、經理。

※ 新進率

欣雄天然氣近三年新進員工總數及比例

年度	2023 年				2024 年				2025 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	3	2.24	4	2.99	3	2.16	6	4.32	3	2.10	0	-
30-50 歲	17	12.69	5	3.73	27	19.42	6	4.32	22	15.38	8	5.59
51 歲以上	2	1.49	0	-	3	2.16	0	-	0	-	0	-
合計新進人數	31				45				33			
員工總人數	134				139				143			
總新進率 (%)	23.13				32.37				23.08			

註：

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。

※ 離職率

欣雄天然氣近三年離職員工總數及比例

年度	2023 年				2024 年				2025 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	2	1.49	2	1.49	2	1.44	5	3.60	0	-	1	0.70
30-50 歲	14	10.45	4	2.99	25	17.99	3	2.16	21	14.69	5	3.50
51 歲以上	4	2.99	2	1.49	5	3.60	0	0	1	0.70	1	0.70
合計離職人數	28				40				29			
員工總人數	134				139				143			
總離職率 (%)	20.90				28.78				20.28			

註：

1. 公司離職的員工的類別：離職、退休。
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 / 當年末營運據點總人數。
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。

進用多元族群員工

本公司遵守法令規範為保障弱勢及相關族群平等就業機會，欣雄在身心障礙者及原住民等僱用上，均符合「身心障礙者權益保護法」及「原住民族工作權保障法」之相關規定。本公司於辦理徵才作業時設有原住民徵才專區。2025 年公司任用原住民 4 名，身心障礙者 1 名，無侵害原住民權利的作為及相關情事。

除此之外，依職業安全衛生有關法令之規定絕不僱用十五歲以上未滿十六歲之童工及強迫勞力之情事發生，十六歲以上未滿十八歲之人，也不得從事危險性或有害性之工作。錄用後對於所有員工之晉升、考核、訓練、獎懲等制度，均訂有明確規範，使其享有公平待遇。

近三年多元化員工統計表

年度		2023 年	2024 年	2025 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	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	1	1
		51 歲以上	0	0
原住民	男性	30 歲以下	0	1
		30-50 歲	2	2
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	1	0
		30-50 歲	0	1
		51 歲以上	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如：經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

5.2 員工福利與保障

員工完善福利

本公司雖然沒有工會組成亦無簽訂團體協約，但依據勞動基準法及勞資會議實施辦法規定，定期召開勞資會議，透過本會議讓同仁參與及瞭解公司經營管理，達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然之目的，於報導期間亦無違反結社自由和集體協商之情事。另本公司相當重視員工權益，設立職工福利委員會，提供良好勞動條件，辦理各項職工福利活動及補助等福利措施，確保每位同仁皆獲得應有的福利與照顧。為落實公司經營理念，依各作業流程、員工任免、獎懲、激勵員工績效之需求，工作規則定有「出退勤及加班之管理」，皆遵循勞基法相關規定，不會強迫員工延長工時，給予員工平等、友善的工作環境，2025 年無發生強迫員工超時工作、加班之情事。

多元福利措施

本公司除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元、完善的各項福利，同時透過各項活動增進員工間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。全職員工皆享有完善福利如下：

薪酬獎勵

本薪、三節獎金、績效獎金、員工酬勞、主管加給、職務加給、各式工作津貼、年度考核調薪、年度績優員工獎金及公開表揚

安心成家

生育禮金、育兒津貼、托兒津貼、育嬰留停措施、子女獎學金

法定保障

勞保、健保、勞退提撥、團保、哺集乳室

樂活欣雄

國內外員工旅遊、尾牙活動、不定期餐會、員工停車場、員工制服、部門公基金

守護健康

定期健康檢查、舉辦安全衛生講座、安排醫師及護理師臨場與員工面談、同仁重大傷病慰問金

其他福利

年節禮品、生日禮金、結婚賀儀、喪葬補助、教育訓練

員工旅遊照片

員工旅遊 - 日本



員工旅遊 - 金門



育嬰留停執行情形

本公司致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境且為了讓員工可以安心生育，公司依據內部工作規則辦法之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡；對於有照顧家庭 3 歲以下年幼子女之需要的員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。

欣雄近三年員工育嬰留停一覽

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	6	4	10	2	4	6	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	3	5	1	4	5	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	3	2	5	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	2	1	3	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	1	1	2	1	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	2	1	3
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	100	100	67	50	60	-	100	100
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	100	100	100

註：

- 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2025 年留存人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數。
- 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)。
- 當年度育嬰留停留存率 % = 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)。

員工退休制度及實施情形

本公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫，退休金提撥率不得低於員工每月薪資百分之六，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額者，將於次年度三月底前一次提撥其差額。退休金提撥佔薪資比為舊制 - 薪資總額 6.45%，新制 - 投保金額 6%，於 2005 年 7 月依勞工退休金條例實施新制退休金制度，每月足額提撥勞工退休金，使員工退休生活無後顧之憂。

另公司也依中高齡者及高齡者就業促進法，續聘優秀之退休員工，期能達到世代合作與經驗傳承，營造友善高齡者職場氛圍。除了勞退之外，本公司提供員工服務滿 20 年（含）以上退休者致贈純金紀念牌乙面。

薪酬福利制度

本公司薪酬政策依章程規定辦理，年度如有獲利，應提撥 1% 為員工酬勞，不高於 5% 為董監酬勞。但尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前述員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。另前項員工酬勞數額中，應提撥不低於 60% 為基層員工分派酬勞。有關董事會通過之員工酬勞及董監酬勞相關資訊，請至臺灣證券交易所之「公開資訊觀測站」查詢。

本公司不分男女起薪符合勞基法之最基薪資，所有員工之薪酬標準逐年因工作表現、專長技能等條件調薪及晉升給予相對應之薪酬，公司男性與女性基層人員標準薪資與所在國家 / 地區最低薪資的比例分別為 1.32% 及 1.14%，均優於本地薪資標準。另本公司考量工作性質及危險性等因素，外勤人員薪資較內勤人員為高，因女性同仁大多數為內勤行政人員，男性同仁大多數為外勤或業務人員，故造成男女薪資差異。2025 年年薪酬比例如下：

員工薪酬統計表

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	6	20	1	0.92
非管理職	28	57	1	1.24
直接人員	0	0	0	0
間接人員	34	77	1	1.19

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪”。
2. 本公司非製造業未從事生產故無直接人員。
3. 僅計算 2025 年度全年在職。
4. 主管加給依實際任職月份計發，致使平均年薪低於完整領取全年加給之女性管理職。

本公司參照同業待遇、人力市場需求及實際狀況訂定薪資制度給付予員工，並依物價指數及公司獲利狀況每年檢討員工的待遇與福利，最高薪資與中位數薪酬、非擔任主管職務之全時員工薪資結構如下所示。

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） 年度總薪酬之中位數增加比率
台灣	6.629	2.537

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 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。
3. 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。

欣雄天然氣非擔任主管職務之全時員工薪資結構

單位：新台幣仟元

項目	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	729	763
非擔任主管之全時員工薪資平均變動情形 (%)	0.97%	4.66%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	667	693
非擔任主管之全時員工薪資中位數變動情形 (%)	3.57%	3.9%

註：

1. 「與前一年度之差異【百分比】」公式：2025 年 - 2024 年 [(2025 年 - 2024 年) / 2024 年]。
2. 亦可參考公開資訊觀測站之揭露資訊。

◆ 營運變更之最少公告期限

本公司為確實保障員工工作權益，遵守「勞動基準法」、「性別平等工作法」、「職業安全衛生法」等勞動相關法令，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依據勞基法及其他法令辦理通知程序，以確保被資遣之員工享有提前預告之保障。每三個月召開一次勞資會議，會中資方代表與勞方代表充分溝通討論有關勞工權益、勞動條件等相關議題，並設置意見箱提供同仁申訴管道，維護自身權益並表達心聲。

5.3 人才培訓與訓練

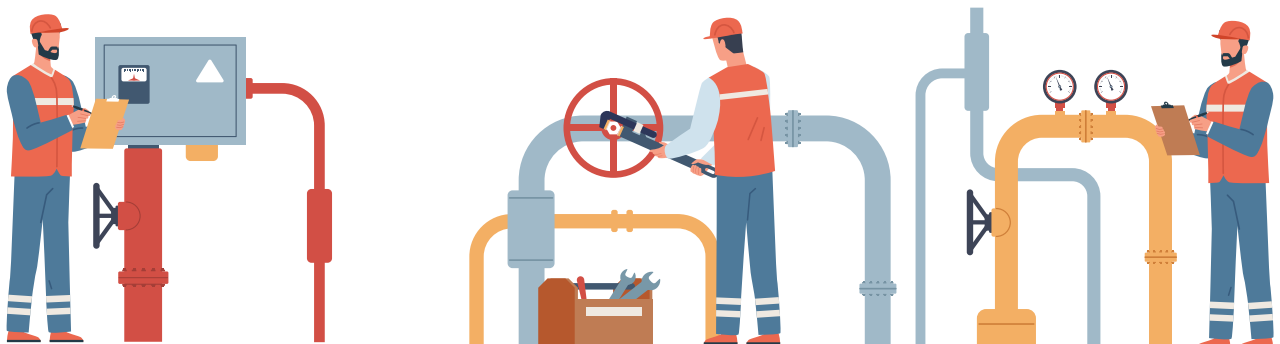
本公司為提升員工職能發展跟專業技能，並配合公司發展方向及員工職能發展需求，辦理員工相關教育訓練。

本公司依職務及實際需要規劃培訓課程，強化員工之專業知識、技能及專長，進而提升員工之工作績效。課程內容包括：新進人員訓練、專業別訓練及主管才能訓練等課程。為宣導誠信經營之企業文化，針對新進員工進行教育訓練，內容主要涵括：員工從業道德、員工行為規範、誠信及公平交易、保密責任、防範內線交易等課程，2025 年度員工教育訓練人數總計 139 人次。

◆ 員工培訓

為培養員工的職能發展和專業技能，並配合公司發展方向及員工職能發展需求，提高工作績效和品質，鼓勵員工進修，以符合公司經營績效目標，每年不定期辦理內、外部教育訓練課程，課程涵蓋專業能力進修、與職務有關之訓練課程等；並依產業特性及法令規範進行專業證照考照，持續提昇人力素質與企業整體競爭力。

1. 從新人到職培訓開始直到高階主管，依照不同職務所需之專業能力提供適當的訓練課程，使員工可以持續學習新的知識與技能，以因應各職務職掌。我們期望培養員工持續學習的核心價值，落實公司的經營理念。
2. 為落實員工訓練績效並促進員工與公司之共同成長，公司訂有「教育訓練管理程序」，以規範員工參加公司內、外各項訓練有關課程規劃與實施之各項規定。
3. 教育訓練概況：2025 年教育訓練 139 人，受訓總時數 3,421 小時 (男)；548 小時 (女)，平均男性員工受訓時數為 80 小時；女性員工受訓時數為 27 小時，對員工的知識與技能建立有效之職涯能力發展訓練計畫。



員工受訓統計表

項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	23	6	77	33	0	0	100	39
受訓總時數	小時	1,175	78	2,246	470	0	0	3421	548
平均受訓時數	小時 / 人	51.09	13.00	29.17	14.24	0	0	34.21	14.05
受訓費用	元	346,889	32,818	350,553	60,859	0	0	697,442	93,677

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。
3. 本公司非製造業未從事生產故無直接人員。
4. 受限於產業屬性，技術工程等需長時數訓練之專業職類男性比例較高，而行政管理職則多由女性擔任，職能特性之差異致使男女受訓時數產生落差。
5. 教育訓練人數與員工人數不一致，係因統計基礎不同所致。教育訓練人數係以 2025 年度 (2025/1/1-2025/12/31) 實際參與訓練之人員計算；員工人數則以 2025 年 12 月 31 日之在職員工數為準，故兩者因統計期間不同而產生差異。

教育訓練概況

顧問式銷售技術訓練課程



微電腦瓦斯表功能介紹訓練課程



各式氣體偵測器操作訓練課程



局限空間作業危害預防訓練課程



定點式社區開發訓練課程



法律應用訓練課程



公平績效管理制度

本公司於每年年初根據上年度公司經營目標達成情形及員工年度考核績效考核結果，作為薪資調整與獎酬發放之依據。透過定期績效評估制度，檢視員工工作表現，並作為薪酬調整與職涯發展之參考。

同時，本公司應將企業經營績效或成果，適當反映在員工薪酬政策中，以建立具競爭力之薪資制度，吸引與留任優秀人才，並鼓勵員工持續提升專業能力與工作表現，達成永續經營之目標。2025 年，本公司所有員工皆接受績效考核，透過績效評估制度了解員工發展需求，作為後續教育訓練與人才培育規劃之參考。

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	0	100
接受考核的女性員工比例 (%)	100	100	0	100

註：本公司非製造業不從事生產無直接人員。

5.4 職業安全與健康

職業安全衛生管理

本公司雖尚未正式導入 ISO 45001，但為確保營運安全，已嚴格遵循《職業安全衛生法》、《消防法》及《天然氣事業法》之規範，建立完善的安全管理體系。並訂定「安全衛生工作守則」，其內容涵蓋管理權責、設備維護檢查、工作安全與衛生標準、教育訓練、急救搶救、防護設備之準備維持與使用、事故通報與報告等十二部大核心項目；針對產業特性，本公司亦建立專門之「瓦斯火災原因分析及處理方法」，做為消防安全管理之核心指引。

在管理範疇上，落實本公司所管轄之所有作業場所、區域、設備及各類例行與非例行性之活動。對象完整涵蓋全體員工 143 人（佔比 100%）及受指揮監督之非員工工作者 2 人（佔比 100%）。此外，所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含：材料供應商、施工承攬商、設備維修商等）之所有作業活動，亦全面納入管理，確保無任何工作者或區域被排除在外。

危害辨識與風險評估

本公司雖尚未訂定獨立之風險管理政策，但已全面將安全意識納入 ISO 9001:2015 品質管理系統中，並結合《職業安全衛生法》與《天然氣事業法》要求，落實於業務接單、管線建構、工程檢驗及供氣服務等全流程之風險控管。針對例行性與非例行性作業，各單位定期執行危害辨識及風險評估，並運用分級管控策略，依風險值高低執行改善，優先消除高風險因子。為確保程序品質，執行人員皆具備法定證照與專業訓練，並通過 ISO 9001 專責單位的評鑑，將因應公司營運需求規劃訂定相關之風險管理政策或策略，確保管理系統能持續優化。

在工作者參與及溝通方面，我們建立了即時且多元的通報機制。作業人員若發現任何危害疑慮，除了可立即向主管反映，亦可透過每月定期之臨場健康服務向職醫、職護反映，或運用公司設之員工意見箱與管理部經理信箱進行申訴。為落實安全防護，本公司明確賦予工作者避險權，當工作者發現所處環境存在立即性危險，可能導致身體傷害或火災事故時，得在不危及其他工作者安全之前提下，自行停止作業並退避至安全地帶，且隨後向主管通報。

本公司嚴格執行舉報人與避險者保護措施，舉報人之身分資料應予保密，不得洩足以識別其身分之資訊
內部舉報：不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。

針對火災與職安事故，本公司依據「安全衛生工作守則」以及事故通報與報告機制進行處理。一旦發生事故或重大異常，由管理部會同相關單位主管進行現場狀況了解，針對事故發生原因進行檢討，並重新檢視該作業之危害辨識與風險評估基準。調查後所採取之矯正措施與預防作為會透過內部會議或宣導進行案例分享，落實教育訓練，以預防類似事故再次發生，維護整體營運安全。

✧ 職業安全衛生委員會

本公司依據職業安全衛生法法令規定，設置職業安全衛生委員會，負責推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，由總經理擔任主任委員，相關單位代表等共計有 15 人，成員組成共有勞工代表 7 名委員，資方代表 8 名委員，勞工推舉之代表者佔委員人數三分之一以上，依「職業安全衛生管理辦法」之規定，職業安全衛生委員會每季召開一次，2025 年共召開 4 次會議，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃，提供員工更具友善舒適的安全工作環境。

職業安全衛生委員名冊

項次	職稱	姓名	現任職務	擔任工作	委員為工會或勞工推舉之代表者 (請打v)應佔委員人數三分之一以上
1	主任委員 (事業經營代理人)	王定中	總經理	綜理公司經營管理相關事宜	
2	委員 (兼執行秘書)	黃鈞毅	勞安室主任	綜理職業安全衛生業務管理事宜	
3	職業安全衛生人員	林佳儀	勞安室管理員	負責職業安全衛生業務督導事宜	V
4	委員	倪世煒	總工程師	綜理公司相關事宜	
5	委員	黃雅容	業務部經理	綜理業務部相關事宜	
6	委員	陳宜貞	財務部經理	綜理財務部相關事宜	
7	委員	吳啟宏	管理部經理	綜理管理部相關事宜	
8	委員	王俊人	資訊室主任	綜理資訊室相關事宜	
9	委員	高俊瑛	管理部組長	負責總務及採購相關事宜	V
10	委員	陳于婷	業務部組長	負責營業組相關事宜	V
11	委員	廖宏興	養護部組長	負責養護組設備相關事宜	V
12	委員	張簡泰華	養護部股長	負責養護組設備相關事宜	V
13	委員	吳鈺雯	管理部股長	負責人事行政相關事宜	V
14	工程技術諮詢	陳士淵	工務部經理	負責工程及技術相關事宜	
15	醫護服務	鄭莉婷	營業組股長	負責醫護服務相關事宜	V

健康檢查與關懷

各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後，以風險值高低進行改善，最後藉由績效指標量測評估及稽核運作，判斷改善之有效性，確保管理系統持續運作，並提升安衛績效。其適用對象為本公司工作場所範圍內之全體從業人員 143 人 (100%)，並適用於承攬商員工，其以承攬契約及附件規定之。

因本公司皆屬一般工作環境，故無員工及非員工之工作者從事具有高風險或高特定疾病的職務，因此針對所有在職員工每 2 年進行一般健康檢查作為在職員工實施健康檢查與管理，倘若發現健康檢查檢測值異常之同仁，進行追蹤管理並依據健康檢查報告做成健康檢查統計分析供同仁參考，給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，使同仁掌握自身之健康狀況。2025 年也持續辦理各項健康講座，持續關懷員工健康。

依據勞工健康保護規則第三章健康檢查管理第 17 條，雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：

- ① 年滿六十五歲者，每年檢查一次。
- ② 四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
- ③ 未滿四十歲者，每五年檢查一次。

本公司重視員工職業健康，提供每兩年一次之員工健康檢查，作為職業健康服務的重要措施。因應前一年度已完成全體員工健康檢查，本年度重點轉向健康數據之追蹤管理與衛教諮詢，針對可能與工作相關之健康風險進行持續關注與早期預防，以確保健康管理制制度具備長期性與系統性，提供員工持續且穩定的健康照護與支持。

一般健康檢查

檢 查 項 目	專案體檢
檢查人數 (人)	9
檢查費用 (仟元)	352.427

特殊健康檢查

檢 查 項 目	無
檢查人數 (人)	-
檢查費用 (仟元)	-

「健檢報告分析」講座

醫師「健檢報告分析」講座 -1



熱危害暨熱傷害預防醫師講座 -2



職安教育訓練

本公司為有效提供員工對職業安全衛生的認知，並致力於降低工作傷害，定期維護防災設備，編制緊急應變小組，設置安全衛生管理及急救人員並定期辦理員工安全衛生教育訓練。由於意外事故的發生大多與人為疏失有關，因此如何訓練員工不發生人為疏失的工作習性，是安衛教育與訓練的重點。同仁均應接受職業安全衛生相關教育訓練，2025 年訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計表

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
未滿 3 公噸固定式起重機操作人員	1	4,000
甲種職業安全衛生業務主管	3	18,500
屋頂作業主管	3	12,000
急救人員	10	32,900
缺氧作業主管	3	11,100
高空工作車操作人員	4	29,500
高壓氣體特定設備操作人員	3	19,500
擋土支撐作業主管	1	3,600
露天開挖作業主管	2	8,000
各式專業證照定期回訓	47	56,000

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。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

「職業安全衛生教育訓練概況

高壓人孔作業訓練課程



空氣呼吸器操作訓練課程



各式爐具操作訓練課程



整壓站操作訓練課程



ESV 設備檢測操作訓練課程



加嗅系統操作訓練課程



氣體燃料導管考照訓練課程



搶修作業操作訓練課程



職場健康四大計畫宣導訓練課程



職安衛宣導及職災防治講座



❖ 職業病預防及職災統計

本公司建置完善之緊急應變機制，確保各類事故發生時能即時啟動急救與搶救作業。事故發生時，除依緊急應變計畫執行相關處置外，並須立即通報雇主、工作場所負責人及職業安全衛生人員，以確保資訊即時傳遞並提升處置效率。上述機制適用於所有員工及非員工工作者。

火災及消防訓練之主要危害因子包括拉傷或扭傷、煙霧吸入、熱灼傷，以及割傷或撕裂傷等。所有工作者如發現火災相關危害，可向勞安室通報並受保護免於不利處分；若遇立即性火災風險，工作者亦可停止作業或撤離現場，以確保人身安全。

本公司透過定期巡檢、走動式管理與健康風險評估，持續辨識工作場所潛在危害並提供職業衛生建議，以預防職業病與職業災害之發生。2025 年度本公司員工及非員工工作者之職業傷害死亡人數、重大職業傷害件數、可記錄職業傷害件數及職業病件數皆為 0，火災及消防訓練所造成之死亡與受傷人數及比率亦均為 0。

未來，本公司將持續強化職業安全衛生管理制度，透過教育訓練、定期巡檢與緊急應變演練，提升全體工作者之安全意識與風險應變能力，並以「零職業傷害、零職業病」為長期目標，致力打造安全、健康且友善之工作環境。

近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	74,751	720,205	78,392
	男性總經歷工時	162,509	181,417	179,750
	總經歷工時	237,260	253,622	258,142
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人數 (次) 數	0	0	0
	男性死亡人數 (次) 數	0	1	0
	總計死亡人數 (次) 數	0	1	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數 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人數 (次) 數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人數 (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數 (次) 數	0	0	0
	男性總計職業傷害人數 (次) 數	0	1	0
	總計職業傷害人數 (次) 數	0	1	0
職業傷害所造成的死亡比率		0	3.94	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		0	3.94	0

註：

- 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
- 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) / 總經歷工時) * 1,000,000。
- 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。
- 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
- 職業傷害所造成的死亡數量、嚴重的職業傷害數量 (排除死亡人數) 及可記錄之職業傷害的數量皆為 0。
- 職業傷害所造成的死亡比率、嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) 及可記錄之職業傷害的比率皆為 0。

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	3,936	2,516	2,512
	男性總經歷工時	0	0	0
	總經歷工時	3,936	2,516	2,512
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	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
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
可記錄之職業傷害比率		0	0	0

註：

- 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時) * 1,000,000。
- 可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時) * 1,000,000。
- 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。
- 可記錄之職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
- 職業傷害所造成的死亡數量、嚴重的職業傷害數量 (排除死亡人數) 及可記錄之職業傷害的數量皆為 0。
- 職業傷害所造成的死亡比率、嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) 及可記錄之職業傷害的比率皆為 0。



緊急應變安全演練

本公司依消防法規定，每年定期舉行消防演練 2 次，並實施各類災害搶救演練，包括：火災、化學品洩漏及其他緊急事故情境，以確保員工能熟悉應變流程。本公司強化員工逃生避難、緊急疏散及應變處置能力，使其在緊急事故發生時，能迅速採取正確行動，控制災害並降低人員傷害及財產損失，確保緊急應變制度落實於每一位工作者，進一步建立安全、健康且具韌性的工作環境。

消防演練



建構永續供應鏈

欣雄秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境，並對環境與社會負責，落實永續經營理念。公司期許供應鏈能朝向友善環境及安全的勞工作業環境發展，並遵循道德規範，積極調查上游供應商相關風險。於供應商管理流程中，本公司依據三個面向進行管理：『制定規範』、『協力廠商評鑑與考核』及『持續改善』，以促進上下游健全且永續的經營運作。2025 年度，本公司承攬商未發生任何工安事件，顯示安全管理措施及供應商風險控管機制成效良好。



5.5 社會回饋與參與

為實踐企業公民責任，展現企業對員工、股東及消費大眾的承諾，除落實資訊透明化之外，本公司長期參與地方公益活動、文化 / 藝文活動、廟會活動，並贊助鄰里社區活動為社會貢獻心力。

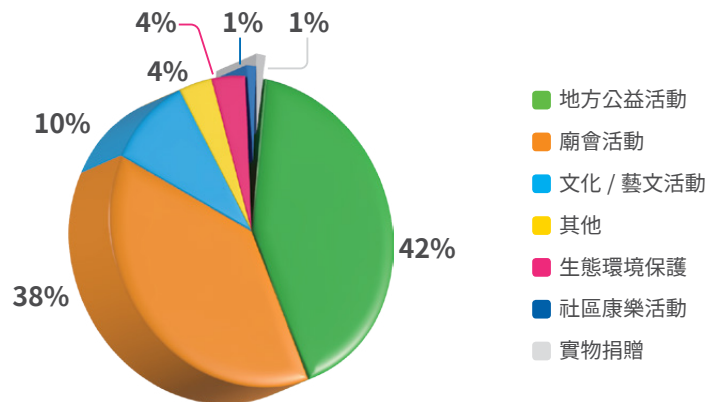
此外，2025 年丹娜絲風災及花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害等造成嘉義、台南及花蓮等縣市極大災害，本公司除透過財團法人賑災基金會及台南市政府捐贈善款外，更積極協助尋找廠商贊助嘉義市民房屋修繕的工作；此外近年更進一步擴大範疇，透過綠帶認養積極投入生態環境保護，期能透過多元的社會參與，落實企業永續經營之核心價值，2025 年公益活動共支出 4,413,400 元。

一般人對天然氣欠缺了解，會對天然氣公司產生安全上的疑慮。本公司執行營運相關活動前，例如進行管線埋設時，會與當地里民溝通，並依需要召開說明會。於道路施工前通知里長施工範圍，說明施工內容。相關溝通與評估之營運活動，約占有營運活動之 20%。

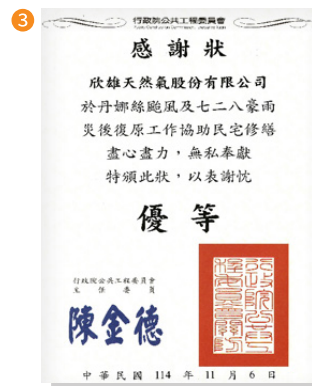
欣雄公益活動一覽

公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
地方公益活動	1,860,500	2025 年捐贈地方公益活動 16 件 186.05 萬元。
廟會活動	1,684,000	2025 年捐贈廟會活動 13 件 168.4 萬元。
文化 / 藝文活動	438,000	2025 年捐贈文化 / 藝文活動 5 件 43.8 萬元。
其他	180,000	2025 年捐贈其他 4 件 18 萬元。
社區活動	170,000	2025 年捐贈社區活動 16 件 17 萬元。
生態環境保護	46,000	2025 年捐贈生態環境保護 3 件 4.6 萬元。
實物捐贈	34,900	2025 年實物捐贈 2 件 3.49 萬元。

2025 年各類社會參與活動支出比例



2025年欣雄公益活動



- 1 花蓮馬太鞍溪捐款
- 2 丹娜絲風災感謝狀
- 3 丹娜絲颱風及七二豪雨災後復原
- 4 綠帶維護



6

附 錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表
GRI 11 石油與天然氣業 2021- 重大主題

附錄二：永續會計準則 (Sustainability Accounting
Standards Board, SASB) 對照表

附錄三：永續揭露指標—油電燃氣業

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊



附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	欣雄天然氣已依循 GRI 準則報導 2025.1.1-2025.12.31 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	2.1 公司概況	18	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
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	2.2 產品與服務	23	
	2-7	員工	5.1 人才結構	58	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才結構	58	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.4 公司治理	28	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.4 公司治理	28	
	2-11	最高治理單位的主席	2.4 公司治理	28	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展策略	7	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展策略	7	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略	7	
	2-15	利益衝突	2.4 公司治理	28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.4 公司治理	28	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.4 公司治理	28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.4 公司治理	28	
	2-19	薪酬政策	2.4 公司治理	28	
	2-20	薪酬決定流程	2.4 公司治理	28	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利與保障	62	
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	董事長的話	4	
	2-23	政策承諾	2.6 恪守法規	36	
	2-24	納入政策承諾	2.6 恪守法規	36	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.6 恪守法規	36	





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
GRI 2 一般揭露 2021	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.6 恪守法規	36	
	2-27	法規遵循	2.6 恪守法規	36	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 公司概況	18	
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 利害關係人鑑別	7	
	2-30	團體協約	5.2 員工福利與保障	62	

GRI 11 石油與天然氣業 2021- 重大主題

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	11	
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	11	
GRI 3-3 重大主題							
11.1 溫室氣體排放							
GRI 3 : 重大主題 2021		11.1.1	3-3	1.3 重大主題鑑別	四、環境友善	47	
GRI 302 : 能源 2016		11.1.2	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	52	
		11.1.3	302-2	組織外部的能源消耗量	資訊取得不易	-	
		11.1.4	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	52	
		11.1.5	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體管理	54	
GRI 305 : 排放 2016		11.1.6	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體管理	54	
		11.1.7	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體管理	54	
		11.1.8	305-4	溫室氣體排放強度	4.5 溫室氣體管理	54	
11.2 氣候的適應、復原與過渡							
GRI 3 : 重大主題 2021		11.2.1	3-3	重大主題管理	-		非重大主題
GRI 201 : 經濟績效 2016		11.2.1	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷與機會	49	
GRI 305 : 排放 2016		11.2.3	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體管理	54	
11.3 氣體排放							
GRI 3 : 重大主題 2021		11.3.1	3-3	重大主題管理	四、環境友善	47	
GRI 305 : 排放 2016		11.3.2	305-7	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.4 溫室氣體管理	54	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016		11.3.3	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 品質服務	43	

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
11.4 生物多樣性							
GRI 3：重大主題 2021		11.4.1	3-3	重大主題管理	-	-	非重大主題
GRI 101：生物多樣性 2016		11.4.2	101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	本公司營運據點皆未位於國家保護區或重要生物棲息地範圍內。於天然氣管網布建及維修作業過程中，均嚴格遵循相關環境影響評估法規，以降低對周邊生態環境之影響。未來於重大工程施作前，亦將納入生態影響評估機制，避免於生態敏感區域進行不當開發或作業，以持續落實生態環境保護。	-	
		11.4.3	101-2	生物多樣性衝擊之管理		-	
		11.4.4	101-3	獲取與惠益分享		-	
		11.4.5	101-4	生物多樣性衝擊之鑑別		-	
		11.4.6	101-5	具有生物多樣性衝擊的地點		-	
		11.4.7	101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子		-	
		11.4.8	101-7	生物多樣性狀態之改變		-	
		11.4.9	101-8	生態系統服務		-	
11.5 廢棄物							
GRI 3：重大主題 2021		11.5.1	3-3	重大主題管理	-	-	非重大主題
GRI 306：廢棄物 2020		11.5.2	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	55	
		11.5.3	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	55	
		11.5.4	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	55	
		11.5.5	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	55	
		11.5.6	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	55	
11.6 水與放流水							
GRI 3：重大主題 2021		11.6.1	3-3	重大主題管理	-	-	非重大主題
GRI 303：水與放流水 2018		11.6.2	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	54	
		11.6.3	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	54	
		11.6.4	303-3	取水量	4.5 水資源管理	54	
		11.6.5	303-4	排水量	4.5 水資源管理	54	
		11.6.6	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	54	
11.7 關閉與復原							
GRI 3：重大主題 2021		11.7.1	3-3	重大主題管理	五、職場成長	56	
GRI 402：勞 / 資關係 2016		11.7.2	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利與保障	62	非重大主題
GRI 404：訓練與教育 2016		11.7.3	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培訓與訓練	66	
11.8 資產完整性及重大事件管理							
GRI 3：重大主題 2021		11.8.1	3-3	重大主題管理	-	-	非重大主題
GRI 306：廢汙水和廢棄物 2016		11.8.2	306-3	嚴重洩漏	4.6 廢棄物管理	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
11.9 職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021 GRI 403：職業安全衛生 2018		11.9.1	3-3	重大主題管理	五、職場成長	56	
		11.9.2	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.3	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.4	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.5	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.6	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.7	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全與健康	68	
		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	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.9	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.10	403-9	職業傷害	5.4 職業安全與健康	68	
		11.9.11	403-10	職業病	5.4 職業安全與健康	68	
11.10 勞雇實務							
GRI 3：重大主題 2021		11.10.1	3-3	重大主題管理	三、永續供應鏈； 五、職場成長	39 56	
		11.10.2	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才結構	58	
GRI 401：勞雇關係 2016		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	5.2 員工福利與保障	62	非重大主題
		11.10.4	401-3	育嬰假	5.2 員工福利與保障	62	
GRI 402：勞 / 資關係 2016		11.10.5	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利與保障	62	非重大主題
GRI 404：訓練與教育 2016		11.10.6	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培訓與訓練	66	
		11.10.7	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培訓與訓練	66	
GRI 414：供應商社會評估 2016		11.10.8	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應商管理	42	
		11.10.9	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 供應商管理	42	
11.11 不歧視與平等機會							
GRI 3：重大主題 2021		11.11.1	3-3	重大主題管理	-		非重大主題
GRI 202：市場地位 2016		11.11.2	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才結構	58	
GRI 401：勞雇關係 2016		11.11.3	401-3	育嬰假	5.2 員工福利與保障	62	
GRI 404：訓練與教 2016		11.11.4	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培訓與訓練	66	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016		11.11.5	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才結構	58	
		11.11.6	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工福利與保障	62	非重大主題
GRI 406：不歧視 2016		11.11.7	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人才結構	58	

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
11.12 強迫勞動與現代奴役							
GRI 3：重大主題 2021		11.12.1	3-3	重大主題管理	-	-	非重大主題
GRI 409：強迫或強制勞動 2016		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	5.1 人才結構	58	
GRI 414：供應商社會評估 2016		11.12.3	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應商管理	42	
11.13 結社自由與團體協商							
GRI 3：重大主題 2021		11.13.1	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	10	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016		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	-	-	非重大主題
11.14 經濟衝擊							
GRI 3：重大主題 2021		11.14.1	3-3	重大主題管理	二、關於欣雄	16	
GRI 201：經濟績效 2016		11.14.2	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	25	
GRI 202：市場地位 2016		11.14.3	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才結構	58	非重大主題
GRI 203：間接經濟衝擊 2016		11.14.4	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會回饋與參與	76	非重大主題
		11.14.5	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋與參與	76	非重大主題
GRI 204：採購實務 2016		11.14.6	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應商管理	42	非重大主題
11.15 當地社區							
GRI 3：重大主題 2021		11.15.1	3-3	重大主題管理	-	-	非重大主題
GRI 413：當地社區 2016		11.15.2	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會回饋與參與	76	
		11.15.2	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	5.5 社會回饋與參與	76	
11.16 土地與資源權							
GRI 3：重大主題 2021		11.16.1	3-3	重大主題管理	-	-	不適用
11.17 原住民權利							
GRI 3：重大主題 2021		11.17.1	3-3	重大主題管理	-	-	非重大主題
GRI 411：原住民權利 2016		11.17.2	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人才結構	58	
11.18 衝突與安全							
GRI 3：重大主題 2021		11.18.1	3-3	重大主題管理	-	-	不適用
GRI 410：保全實務 2016		11.18.2	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	



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
11.19 反競爭行為							
GRI 3：重大主題 2021		11.19.1	3-3	重大主題管理	-		非重大主題
GRI 206：反競爭行為 2016		11.19.2	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.6 恪守法規	36	
11.20 反貪腐							
GRI 3：重大主題 2021		11.20.1	3-3	重大主題管理	-		非重大主題
GRI 205：反貪腐 2016		11.20.2	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.6 恪守法規	36	
		11.20.3	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.6 恪守法規	36	
		11.20.4	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6 恪守法規	36	
11.21 支付政府款項							
GRI 3：重大主題 2021		11.21.1	3-3	重大主題管理	二、關於欣雄	16	
GRI 201：經濟績效 2016		11.21.2	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	25	
		11.21.3	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	25	
		11.21.4	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	25	
GRI 207：稅務 2019		11.21.5	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	25	非重大主題
		11.21.6	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 營運績效	25	
		11.21.7	207-4	國別報告	2.3 營運績效	25	無須編制
11.22 公共政策							
GRI 3：重大主題 2021		11.22.1	3-3	重大主題管理	-	-	不適用
GRI 415：公共政策 2016		11.22.2	415-1	政治捐獻	敏感話題，不揭露	-	

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	11	
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	11	
重大主題：客戶隱私							
GRI 3：重大主題 2021		-	3-3	重大主題管理	三、永續價值鏈	39	
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	3.3 顧客滿意	45	

附錄二：永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

代碼	指標	衡量單位	種類	說明	對應章節	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	公噸 (t) 二氧化碳當量 百分比 (%)	量化	2025 年溫室氣體排放量 689.7553 公噸 CO ₂ e Scope1 排放量：373.4317 公噸 CO ₂ e 及公司未受排放量管制	4.4 溫室氣體管理	54
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	-	評論及分析	短中長期目標： • 短期（1-3 年）： 1. 100% 符合環保法令、零違規。 2. 積極推廣文件 E 化作業，減少紙張耗用。 • 中長期（5 年以上）： 1. 逐步汰換老舊電器設施，使用節能設備。 2. 持續投資與開發太陽光電與燃氣發電案場，逐年提升再生能源裝置容量，並依實際營運需求與外部環境條件滾動調整發展規模。 3. 依「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範事項，落實節能減碳，揭露環境資訊，將環境衝擊降至最低，持續朝「零違規」、「零裁罰」目標推進。	四、環境友善	47
空氣品質						
EM-RM-120a.1	下列空氣污染物之排放：(1) 氮氧化物 (NO _x) 不包括氧化亞氮 (N ₂ O)、(2) 硫氧化物 (SO _x)、(3) 懸浮微粒 (PM10)、(4) 硫化氫 (H ₂ S) 及 (5) 揮發性有機物 (VOCs)	公噸 (t)	量化	本公司無 O _x 、SO _x 、PM10、H ₂ S 及 VOC 排放量	4.4 溫室氣體管理	54
EM-RM-120a.2	位於或鄰近高人口密度區域之精煉廠數量	數量 (座)	量化	本公司是主要業務是天然氣販售，並未有石化產物精煉的製程	-	-
水管理						
EM-RM-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	千立方公尺 (m ³)，百分比 (%)	量化	本公司為水資源中低風險區域，由水資源高壓力 / 極高壓力地區取水的百分比為 0%，2025 年取水量為 1,870m ³ ，回收量 0m ³ 。	4.5 水資源管理	54
EM-RM-140a.2	與水質許可、標準及法規相關之未遵循事件數量	數量	量化	本公司無發生違反水質許可 / 標準 / 法規等情事。	-	-





代碼	指標	衡量單位	種類	說明	對應章節	頁碼
有害材料管理						
EM-RM-150a.1	(1) 產生之有害廢棄物重量、(2) 再循環百分比	公噸 (t) 百分比 (%)	量化	本公司未產生有害廢棄物	-	
EM-RM-150a.2	(1) 地下儲槽 (USTs) 之數量、(2) 須清理之地下儲槽排放數量及 (3) 位於具有地下儲槽財務保證基金之司法管轄區之百分比	數量 百分比 (%)	量化	0 座；0%	-	
勞工健康與安全						
EM-RM-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)、(2) 死亡率及 (3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	比率	量化	總事故率 (TRIR)：0% 員工 / 約聘人員死亡率：0% 虛驚事故發生頻率 (NMFR)：0%	-	-
EM-RM-320a.2	對用於整合安全文化之管理系統之討論	-	評論及分析	各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後，以風險值高低進行改善，最後藉由績效指標量測評估及稽核運作，判斷改善之有效性，確保管理系統持續運作，並提升安衛績效。	5.4 職業安全與健康	68
產品規格及清潔燃料混合物						
EM-RM-410a.2	先進生質燃料及相關基礎設施之整體潛在市場及市場份額	表達貨幣，百分比 (%)	量化	0%	-	-
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	桶油當量 (BOE)	量化	0 元；0%	-	-
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	表達貨幣	量化	0 元	-	-
法律及監管環境管理						
EM-RM-530a.1	討論與政府法規或政策提議有關之企業立場，該等法規或提議係因應影響行業之環境及社會因素	不適用	評論及分析	致力於提升能源使用效率，降低溫室氣體排放並減少對環境之衝擊，持續強化能源自主管理機制，推動節能減廢行動，透過持續改善與管理，提升能源使用效率並降低營運對環境之影響，實現永續發展。	四、環境友善	47
關鍵事故風險管理						
EM-RM-540a.1	較嚴重後果（一階）及較輕微後果（二階）之主要圍堵設施失效 (LOPC) 之製程安全事件 (PSE) 比率	比率	量化	0%	-	-

代碼	指標	衡量單位	種類	說明	對應章節	頁碼
EM-RM-540a.2	安全系統挑戰之指標比率（三階）	比率	量化	0%	-	-
EM-RM-540a.3	透過四階指標對營運紀律及管理系統績效衡量之討論	不適用	評論及分析	訂定「安全衛生工作守則」，其內容涵蓋管理權責、設備維護檢查、工作安全與衛生標準、教育訓練、急救搶救、防護設備之準備維持與使用、事故通報與報告。	5.4 職業安全與健康	68
活動指標						
EM-RM-000.A	原油及其他原料之精煉量	桶油當量 (BOE)	量化	因公司產業特性，無煉油之製程。	-	-
EM-RM-000.B	精煉作業之產能	每日百萬桶 (MBPD)	量化		-	-

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	單位	備註
一	在人口密集地區的煉油廠數量（註1）	量化	0 座	數量	
二	總取水量及總耗水量	量化	2025 年取水量為 1,870m ³ 耗水量 0m ³	千立方公尺 (m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司未產生有害廢棄物	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害人數及比率	量化	2025 年度本公司員工及非員工工作者之職業傷害死亡人數、重大職業傷害件數、可記錄職業傷害件數及職業病件數皆為 0	比率 (%), 數量	
五	重大事件之風險管理政策	質化敘述	本公司訂有「取得或處分資產處理程序」等管理辦法及內控制度，作為本公司風險管理政策及風險衡量之標準，亦依循 ISO 9001:2015 年版之品質管理系統標準要求，辦理組織背景、利害關係人及關注議題評估、風險評估、業務接單、採購、委外加工、管線建構、工程檢驗至供氣服務等服務，並於 2025 年 11 月通過 ISO 9001 專責單位的評鑑。詳細內容請參閱「2.5 風險管理與內稽管理」。	不適用	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	公司為主要業務為天然氣之銷售，並未生產	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。





附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷與機會	49
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷與機會	49
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷與機會	49
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷與機會	49
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。	-	-
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 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.1 氣候變遷與機會	49

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

敘明溫室氣體最近三年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

依金管會於 2022 年 3 月 3 日發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，資本額 50 億以下公司，須於 2026 年完成溫室氣體盤查，本公司參照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1 要求，於 2025 年自願揭露台灣總公司之溫室氣體盤查，其溫室氣體排放量，說明如下：

定量指標	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	257.54	318.9704	373.4317
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	142.11	150.9905	146.2217
範疇三：其他間接溫室氣體排放	-	150.0271	170.1019
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三	399.65	619.9880	689.7553
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 營業額 (百萬元))	0.057	0.076	0.066

註 1：直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法) 第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

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。

本公司自 2024 年起啟動溫室氣體盤查計畫，預計於 2026 年完成盤查報告，並依法規要求於同年完成盤查作業，預計於 2028 年完成第三方查證。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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。

溫室氣體減量基準年及減量目標

依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，應於 2026 年完成溫室氣體盤查，2028 年完成查證。2024 年已啟動溫室氣體盤查計畫，以設定基準年及相關減量目標。

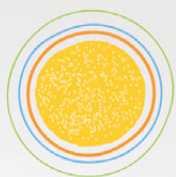
溫室氣體減量策略及具體行動計畫

- 短期目標：
 1. 以 2025 年為基準年，持續推動節能與營運優化措施，逐步降低溫室氣體排放強度。
 2. 積極推廣文件 E 化作業，減少紙張耗用。
 3. 持續投資及開發太陽光電與燃氣發電案場。
- 中長期目標：
 1. 以 2025 年為基準年，透過節能減碳與低碳轉型策略，逐步降低排放強度，並於 2050 年邁向淨零排放目標。
 2. 逐步汰換老舊電器設施，使用節能設備。
 3. 持續投資及開發太陽光電與燃氣發電案場。
 4. 落實節能減碳，揭露環境資訊，執行「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規範事項將環境衝擊降至最低，持續朝「零違規」、「零裁罰」目標推進。

減量目標達成情形

1. 2025 年在業務量顯著增加的情況下，本公司仍積極推動表單電子化 2025 年全面推動表單電子化，年度 A4 影印紙採購量與 2024 年持平，未來，本公司將更積極導入具效益的減量措施，以期在未來達成更顯著的溫室氣體減量成效。
2. 太陽光電已併聯發電共 20,220.87kW，發電量為 20.2GWh，2025 年度投資金額為 266,631 仟元。未來，我們會持續投資及開發太陽光電案場，逐年提升再生能源裝置容量，並依實際營運需求與外部環境條件滾動調整發展規模。





欣雄天然氣股份有限公司

2025 永續報告書
ESG Report

