



# 欣雄天然氣股份有限公司



## 2022

## 永續報告書

### ESG REPORT



# 目錄



報告書編輯方針	2		
董事長的話	4		
ESG 績效亮點	6		
<hr/>			
<b>1. 永續溝通策略管理</b>	<b>7</b>	<b>2. 關於欣雄</b>	<b>18</b>
1.1 永續發展策略	8	2.1 公司概況	22
1.2 利害關係人鑑別	8	2.2 產品與服務	27
1.3 重大主題鑑別	11	2.3 營運績效	28
		2.4 公司治理	31
		2.5 恪守法規	38
		2.6 風險管理與內稽管理	40
<hr/>			
<b>3. 永續價值鏈</b>	<b>41</b>	<b>4. 環境友善</b>	<b>49</b>
3.1 供應商管理	43	4.1 氣候變遷與機會	50
3.2 品質服務	45	4.2 原物料與廢棄物管理	52
3.3 顧客滿意	46	4.3 能源管理	53
3.4 資通安全管理	47	4.4 水資源管理	54
		4.5 溫室氣體管理	55
<hr/>			
<b>5. 職場成長</b>	<b>56</b>	<b>6. 附錄</b>	<b>78</b>
5.1 人才結構	61	附錄一：GRI 永續性報導準則	
5.2 員工福利	65	(GRI 準則) 對照表	79
5.3 人才培訓與訓練	68	附錄二：GRI 11：石油與天然	
5.4 職業安全與健康	70	氣業 2021	86
5.5 社會回饋與參與	76	附錄三：永續會計準則	
		(Sustainability	
		Accounting	
		Standards	
		Board, SASB)	
		對照表	88
		附錄四：上市上櫃公司氣候相	
		關資訊	91



# 報告書編輯方針

## 關於本報告書

本報告書為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」) 發行之第一本永續報告書 (ESG Report)。藉由 2022 年永續報告書之發行向所有關心欣雄之利害關係人報告，瞭解本公司在經濟、環境與社會各面向的努力與成果。並期望能完整呈現本公司對於永續經營的理念與實踐。

## 報告書範疇與撰寫原則

本報告書資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 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，且本年度為首次正式發行報告書，故無資訊重編以及報導改變之情形發生。並未經過重大修訂或調整。保持其原始準確性和完整性。

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) 與油氣行業類別補充指標 GRI 11：石油與天然氣業 (2021) 編撰，所揭露的數據係來自各部門專責人員自行統計與彙整，揭露之財務資訊為經會計師事務所依國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, 以下簡稱 IFRS)，查核簽證後公開發行之合併財務報表為準，以新臺幣計算；全文最後並提供 GRI 內容索引表以茲參考。

### 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

## 報告書審查與發行

本報告書雖未經外部的第三方單位查證，但本公司透過嚴謹的內部控制及查核機制為確保報告書內容之正確性，資料彙整完畢後，交由各單位就職掌相關內容進行數據校閱與修訂，經各權責部門主管覆核定稿，確認無誤後，最後送呈董事長批准後發行，確保本報告書所有財務、環境及社會面資訊數據的準確性。

## 報告書發行時間

本報告書為本公司首次正式發行報告書，為了持續展現我們對永續發展的承諾，本公司未來將每定期年發行「永續報告書」，並同時揭露於公司官網的投資人服務專區。

- 本報告書發行時間：2023 年 9 月發行。
- 下一發行版本：2024 年 6 月發行

## 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：0911-510681





## 董事長的話

自 75 年成立至今，已邁入第 37 個年頭，全體員工無不兢兢業業、戮力經營，在提昇用戶服務、加強施工品質、確保供氣安全等各項工作上不斷努力，2022 年全年營收業績達 71 億 8,112 萬元，稅後淨利達 5 億 3,026 萬元，每股平均獲利 2.06 元。

近幾年來由於環保意識抬頭，各項替代能源亦不斷地推陳出新，甚至政府法規專案補助，南部地區由於夏季日照長，太陽能及熱泵利用法令優惠積極推廣透天別墅、學校機關團體，使得公司面臨龐大的競爭壓力，且公司埋管成本一直節節上漲下，更使公司營運受到影響。然而公司為加強用戶端的服務，除 24 小時全年無休外，更加強員工教育訓練提昇專業素養，且曾獲得勞動部教育訓練品質銅牌獎、微電腦瓦斯表推廣優良獎及勞動部職業安全衛生工作成效優良單位獎，以利服務客戶及推廣更加順利，並突破各項重重的障礙，進而使公司營運成長，業績蒸蒸日上。

這是本公司首次發行「ESG 永續報告書」，規劃永續發展相關作法並擬訂績效指標，期許讓本公司董事會及各管理階層可以更完整檢視過去一年的企業永續工作推動狀況，找出持續精進的地方，未來將會針對經濟（E）、社會（S）及治理（G）三大構面，加強各項管理，隨時注意產業動態，以因應未來整體經濟環境變化所帶來的營運風險。

### 一、加強公司治理目標

2022 年，本公司鑑別出與欣雄關聯性最高的永續目標，分別為緊急事件預防與處置、顧客的健康與安全、資訊安全、客戶滿意度、誠信經營、經濟績效、訓練與教育、再生能源、產品運輸安全、客戶隱私、勞雇關係、公司治理、社會經濟法規遵循、反貪腐、職業安全衛生及有關環境保護的法規遵循。

### 二、落實環境永續承諾

響應政府再生能源發展目標，投資太陽光電事業售電予臺灣電力公司，且政府保障 20 年的售電費率，具穩定之現金流入及獲利；推廣既設管線內之原、工商用戶，並慎選評鑑工業區、土地重劃區等之投資與爭取裝置使用天然氣，以提升供氣普及率及提高投資效率除此之外提升節能減碳和綠色永續，展望未來，我們將持續積極接軌國際，呼應聯合國永續發展目標，善盡企業社會責任是欣雄對友善環境不變的企業永續承諾。

### 三、善盡社會共融成長

建構完善之教育環境與制度，以增強員工專業技能，並積極推廣大型用戶，為公司創造有利的願景。我們重視員工健康，定期辦理相關健康檢查，並因應疫情加強員工照顧，提供員工彈性上班時間、居家上班，提供平等就業機會與環境，吸引優秀人才，提升產業競爭力，快速敏捷地因應產業情勢變化，共盡企業社會責任。

ESG(環境、社會、公司治理)永續已是不可逆的潮流，能讓企業全面性思維、持續實踐環境永續管理。欣雄公司也希望讓公司在極端氣候下的影響降到最低，已開始規劃自主溫室氣體盤查作業，將致力配合政府政策，達到淨零排碳的終極目標。



董事長  
**朱文煌**



# ESG績效亮點



## 環境安好

- 2022 年投資於再生能源的總金額為 **387,902 仟元**。
- 2022 年**無違反**廢棄物清理法、空氣污染防制法、水污染防制法
- 避免資源浪費及廢紙再利用、推行無紙化措施、文件 e 化，**約減少 1,260 公斤 CO<sub>2</sub>e 排放**。



## 社會共融

- 2022 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。
- 2022 年**未有**歧視及性騷擾事件發生。
- 2022 年並**無**任何貪腐事件發生。
- 2022 年**無違反**行銷相關法規及自願守則的事件。
- 2022 年育嬰留停復職率為 **100%**。
- 2022 年**未有**禁止或具爭議性之產品。
- 2022 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。
- 2022 年共**回收 225 份**客戶滿意度調查問卷，獲得 4.4 分滿意度。
- 2022 年**無侵犯**客戶隱私或遺失客戶資料。
- 2022 年**公益活動共支出 2,519,900 元**。



## 公司治理

- 2022 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。
- 2022 年**無違反**公司法、商業法、證券金融法規。
- 2022 年**無**政治獻金。
- 2022 年已進行供應商評鑑的有為 19 家，占比為 100%，評鑑**合格率為 100%**。
- 2022 年**無**重大資安事件導致營業損害之情事。
- 2022 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

本公司訂有「治理實務守則」、「誠信經營守則」，並於 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、資訊室，工作職掌為資料蒐集、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之執行。



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。

公司目前處於 ESG 發展的初期階段，尚未將 ESG 管理目標納入董事會的職權範圍。然而已經將一些相關議題納入董事會的實施報告或提案中，例如碳盤查作業、太陽光電系統建置、社會公益和重大經濟投資等。這些議題的納入是為了持續檢討公司在 ESG 的重要指標發展方面，並向董事會報告。高階主管將定期或不定期向董事會彙報 ESG 目標的達成情況，以確保公司在 ESG 領域的發展符合整體策略並獲得董事會的指導與支持。協助公司在 ESG 方面實現更好的管理和效率。

本公司透過嚴謹的內部控制及查核機制以確保報告書內容之正確性，資料彙整完畢後，交由各單位就職掌相關內容進行數據校閱與修訂，經各權責部門主管覆核定稿，確認無誤後，最後送呈董事長批准後發行，確保本報告書所有財務、環境及社會面資訊數據的準確性。

## 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，本報告書參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體等，並參考同業再透過與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、潛在正面影響進行討論，最後確認 2022 年之重要利害關係人為客戶、股東、供應商、員工、承攬商、社區居民、金融機構共 7 類。



### 利害關係人關注主題與互動

欣雄深知企業要達到永續發展的境界，必須尊重利害關係人權益，與利害關係人保持暢通溝通管道，我們秉持著開放的態度並採取不同的溝通形式積極吸收多元意見與建議，強化這些議題的資訊揭露與溝通，瞭解其合理期望及需求，妥適回應其關切之重要議題，作為與各利害關係人回應與互動之參考依據。以下為本公司與利害關係人互動之交流方式：

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	客戶接受我們的產品與服務，是業務發展的關鍵	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 每年一次	1. 本公司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。
股東	股東是股票持有者，我們必須對其負責	年度股東大會 年報 公司官網	每年一次 每年一次 即時	1. 每月自願公布各項產品別合併營收 2. 每年舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況 3. 公告本公司之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。
供應商	我們的產品與服務鏈，仰賴眾多供應商穩定的支持	e-mail、電話專線、教育訓練 聯誼活動	每家一次 每年一次	依循品質管理系統程序，掌握供應商提供之原料品質與價格。



利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工	員工是公司永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力	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 即時	員工與公司互動、溝通良好，離職率低。
承攬商	承攬商的施工品質攸關我們的供氣安全	公司官網、講習、聯誼活動	即時	透過公司派遣之監工人員及定期辦理工作講習，有效掌握工程品質。
社區居民	身為在地社區的大鄰居，我們期望透過良善溝通、提供安全保證並回饋社會，打造更美好的未來	公司官網、不定期拜會	即時	持續美化週遭環境、適時贊助社區活動與社會公益活動。
金融機構	金融機構的支持對公司營運與投資扮演關鍵角色	公開資訊觀測站 公司年報 公司網站 聯誼與拜會活動	即時 每年一次 即時 不定期	以營運實績與透明之財務報表，獲得金融機構之支持。

## 利害關係人聯絡資訊

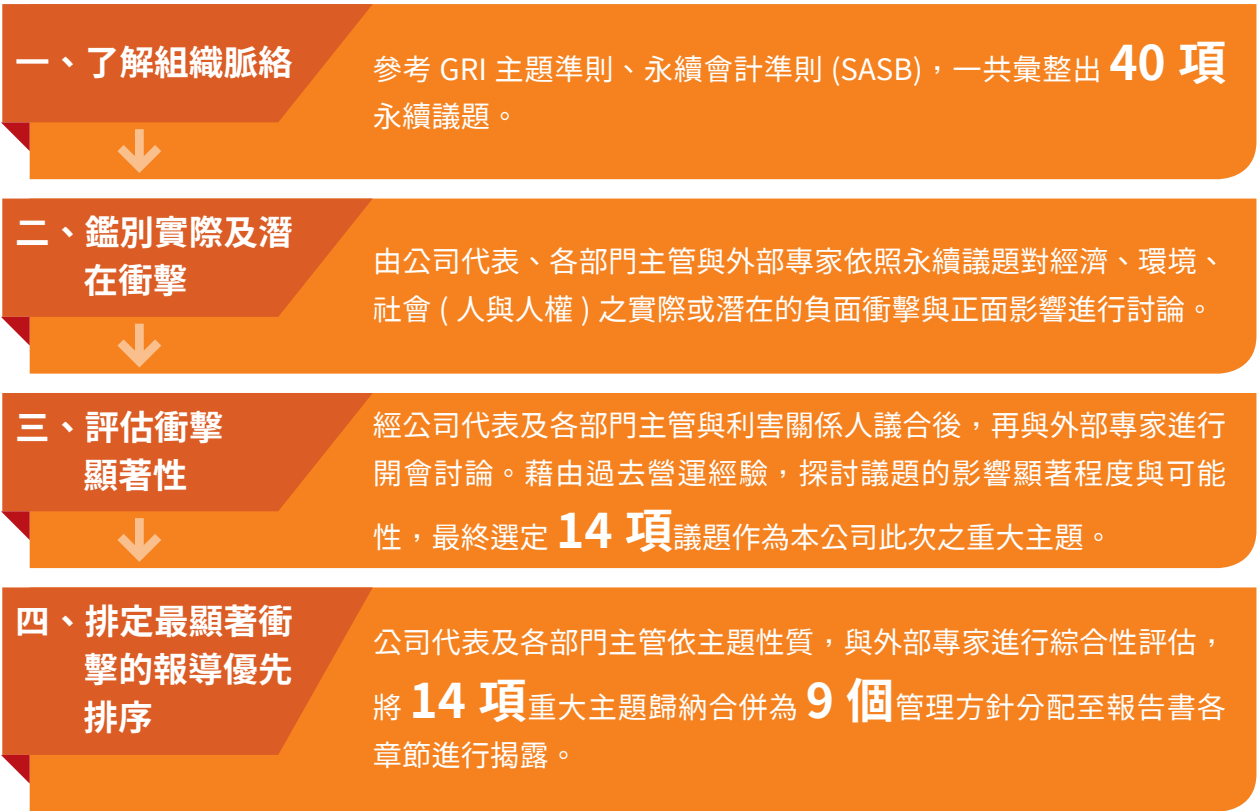
類別	聯絡窗口	電話	電子信箱
客戶	客服中心電話	(07)7416101(代表號)	service@shng.com.tw
股東、金融機構、投資人	陳經理	(07)7416101#223	finance@shng.com.tw
供應商	高先生	(07)7416101#121	management@shng.com.tw
員工、社區居民、地方團體	吳經理	(07)7416101#133	management01@shng.com.tw
承攬商	陳經理	(07)7416101#191	eng001.shng@shng.com.tw

## 1.3 重大主題鑑別

### 重大主題排序

本公司編製永續報告書的過程中導入重大性分析，並參考 GRI 主題準則與 SASB 行業要求、金管會要求、同業報告書，由公司代表、各部門主管、外部專家，透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注與對公司永續經營有重大影響之對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分，作為報告書資訊揭露的參考基礎。最後經由各部門主管決議將這幾項主題揭露於 GRI 條文中，最後得出 14 項重大主題分別為：「緊急事件預防與處置」、「顧客健康與安全」、「資訊安全」、「客戶服務管理」、「誠信經營」、「經濟績效」、「訓練與教育」、「產品運輸安全」、「客戶隱私」、「勞雇關係」、「公司治理」、「反貪腐」、「職業安全衛生」、「能源」。

評鑑過程可具體分為四階段：







## 重大主題鑑別結果

### 重大主題

- |              |            |          |           |
|--------------|------------|----------|-----------|
| 1. 緊急事件預防與處置 | 2. 顧客健康與安全 | 3. 資訊安全  | 4. 客戶服務管理 |
| 5. 誠信經營      | 6. 經濟績效    | 7. 訓練與教育 | 8. 產品運輸安全 |
| 9. 客戶隱私      | 10. 勞雇關係   | 11. 公司治理 | 12. 反貪腐   |
| 13. 職業安全衛生   | 14. 能源     |          |           |

### 次要主題

- |               |              |                |           |
|---------------|--------------|----------------|-----------|
| 15. 當地社區      | 16. 風險管理     | 17. 員工多元化與平等機會 | 18. 行銷與標示 |
| 19. 供應商社會評估   | 20. 強迫與強制勞動  | 21. 溫室氣體排放     | 22. 勞資關係  |
| 23. 間接經濟衝擊    | 24. 市場形象     | 25. 稅務         | 26. 不歧視   |
| 27. 供應商環境評估   | 28. 反競爭行為    | 29. 空污         | 30. 童工    |
| 31. 採購實務      | 32. 氣候變遷財務影響 | 33. 人權評估       | 34. 廢棄物   |
| 35. 結社自由與團體協商 | 36. 水與放流水    | 37. 公共政策       | 38. 物料    |
| 39. 原住民權利     | 40. 保全實務     |                |           |



## 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	描述影響衝擊	實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
緊急事件預防與處置 (自訂主題)	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全紀律 - 建立員工皆以「安全第一」為首要之工作文化紀律。</li> <li>持續改善 - 各單位主管負責「安全與健康」管理之職責；「各項標準作業程序」定期檢討改善。</li> <li>落實風險管理持續改善作業安全。</li> <li>教育訓練 - 教育員工安全衛生理念，提升專業技能與作業安全。</li> <li>健康關懷 - 定期辦理健康檢查，主動關懷員工健康狀況，預防工作傷害與促進健康。</li> </ul>	<p><b>經濟：</b> 提升組織應變能力將有助於減少供氣中斷和損失，保障資產和設施的安全。有助於降低業務運作風險，維護穩定的生產和供應鏈，進而保持穩健的經濟運作。</p> <p><b>環境：</b> 制定相應的風險管理策略，加強對風險的監測和評估，將有助於早期發現潛在的緊急事件風險，進而採取預防措施。減少環境污染和生態破壞的可能性，保護生態環境的永續性。</p> <p><b>社會（包含其人權）：</b> 建立層層通報系統，確保緊急事件的及時通報和資訊流通，將有助於保障員工和其他相關人員的人身安全。這將降低員工在緊急情況下面臨的危險和傷害。</p>	實際正面 / 潛在正面	欣雄 (造成) 供應商 (促成) 客戶 (直接相關) 社區居民 (促成) 承攬商 (促成)
顧客的健康與安全 (GRI416)、客戶隱私 (GRI418)、資訊安全、客戶服務管理、產品運輸安全 (自訂主題)	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質政策為「安全第一、服務至上、團結和諧、永續經營」。</li> <li>有效維護與管理本公司相關產品，符合天然氣相關法規規範。</li> <li>為落實個人資料之保護及管理並符合個人資料保護法之要求，特訂定個人資料保護管理政策。</li> </ul>	<p><b>經濟：</b> 顧客健康與安全：提供安全產品和服務有助於增加客戶信任，提高客戶滿意度和忠誠度，進而提升企業收入和經濟表現。</p> <p><b>資訊安全：</b> 有效的資訊安全措施有助於防止資料洩露和濫用，維護企業聲譽，減少資料遺失和盜竊的經濟損失。</p> <p><b>客戶隱私：</b> 尊重客戶隱私權增加客戶信任，提高客戶滿意度和忠誠度，從而增加經營穩定性和長期盈利。</p> <p><b>客戶服務管理：</b> 提供優質的客戶服務可以改善客戶體驗，增加客戶忠誠度，提高客戶保持率，並間接影響企業的經濟績效。</p> <p><b>環境：</b> 顧客健康與安全：確保產品的健康與安全設計和使用有助於減少對環境的污染，減低有害物質的排放，保護自然資源和生態環境。</p>	實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面	欣雄 (造成) 供應商 (促成) 客戶 (直接相關) 承攬商 (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	描述影響衝擊	實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
<p>顧客健康與安全、資訊安全、客戶隱私、客戶服務管理、產品運輸安全 (自訂主題) (GRI416)、(GRI418)、(自訂主題)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質政策為「安全第一、服務至上、團結和諧、永續經營」。</li> <li>有效維護與管理本公司相關產品，符合天然氣相關法規規範。</li> <li>為落實個人資料之保護及管理並符合個人資料保護法之要求，特訂定個人資料保護管理政策。</li> </ul>	<p><b>資訊安全：</b> 有效的資訊安全措施有助於減少數位資料的使用過程中對環境的不良影響，例如能源浪費和碳足跡。</p> <p><b>客戶服務管理：</b> 提供高效的客戶服務有助於減少不必要的物流和運輸，降低能源消耗和碳排放。</p> <p><b>顧客健康與安全：</b> 確保產品和服務的健康與安全對保護客戶身體健康和 safety 至關重要，並有助於促進人權的尊重和保障。</p> <p><b>資訊安全：</b> 保護客戶資料的安全有助於保障客戶的個人隱私權和數位人權。</p> <p><b>客戶隱私：</b> 尊重客戶隱私有助於維護客戶的人權，確保個人資訊不受未經授權的訪問和濫用。</p> <p><b>客戶服務管理：</b> 提供優質的客戶服務，確保客戶獲得公平對待和良好的體驗，有助於促進人權的尊重和保障。</p>	<p>實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面</p>	<p>欣雄 (造成) 供應商 (促成) 客戶 (直接相關) 承攬商 (促成)</p>
<p>公司治理、誠信經營 (GRI 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立誠信經營之企業文化、健全企業發展與永續經營。</li> <li>有效進行公司治理，在依循法規的前提下創造公司及股東最大利益。</li> <li>建立良好之公司治理與風險控管機制，創造永續發展之經營環境。</li> </ul>	<p><b>經濟：</b> 良好的公司治理和誠信經營有助於提高企業價值，增加投資者信心，促進長期穩健的經濟發展。</p> <p><b>環境：</b> 有效的公司治理和誠信經營有助於企業更好地管理風險，包括環境風險，推動環境保護和永續發展。</p> <p><b>社會 (包含其人權)：</b> 公司治理和誠信經營確保企業遵守法律標準，保護員工和利害關係人的權益，尊重人權。</p>	<p>實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面</p>	<p>欣雄 (造成) 金融機構 (促成) 股東 (促成)</p>



重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
經濟績效 (GRI201)	有效的管理公司資源，提昇營運成果，以符合投資人的期望。	<p><b>經濟：</b> 有效的營運績效管理可提升企業經濟績效，實現年度獲利目標，符合投資人、股東及利害關係人期望。</p> <p><b>環境：</b> 積極的營運績效管理有助於資源節約和能源效率，減少對環境的影響，推動環境保護。</p> <p><b>社會（包含其人權）：</b> 改善營運績效可能帶來更好的員工福利和穩定就業機會，促進利害關係人權益保障。</p>	實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面	欣雄 (造成) 金融機構 (促成) 投資人 (促成) 股東 (促成)
訓練與教育 (GRI404)	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，全公司服務團隊以顧客滿意為最高戰略目標。	<p><b>經濟：</b> 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。</p> <p><b>環境：</b> 提高資源利用效率，減少資源浪費和能源消耗，推動綠色環保。</p> <p><b>社會（包含其人權）：</b> 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。</p>	實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面	欣雄 (造成) 員工 (直接相關)
勞雇關係 (GRI401)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循勞動基準法以及相關勞動法令，並因應法規制定公司內部管理制度。</li> <li>● 團結和諧、永續經營。</li> </ul>	<p><b>經濟：</b> 遵守法規和建立工作規則可提升員工滿意度，促進企業經濟發展。</p> <p><b>環境：</b> 嚴格執行安全衛生守則，保障員工健康安全，創造安全的工作環境，推動環境保護。</p> <p><b>社會（包含其人權）：</b> 確保員工受公平對待，獲得平等機會，保護員工基本人權，防止性騷擾，促進性別工作平等，維護員工尊嚴和權益。</p>	實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面	欣雄 (造成)





重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
反貪腐 (GRI205)	實踐發展本公司企業誠信經營文化；遵循政府相關法規，並訂定經營守則。	<p><b>經濟：</b> 建立廉潔企業形象，增強信任，提高企業聲譽，促進經濟發展。</p> <p><b>環境：</b> 減少浪費，提高資源利用效率，推動環境保護和永續發展。</p> <p><b>社會（包含其人權）：</b> 保護員工和利害關係人權益，維護社會公平正義。</p>	實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面	欣雄 (造成) 股東 (促成)
職業安全衛生 (GRI403)	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全紀律 - 建立員工皆以「安全第一」為首要之工作文化紀律。</li> <li>持續改善 - 各單位主管負責「安全與健康」管理之職責；「各項標準作業程序」定期檢討改善。</li> <li>落實風險管理持續改善作業安全。</li> <li>教育訓練 - 教育員工安全衛生理念，提升專業技能與作業安全。</li> <li>健康關懷 - 定期辦理健康檢查，主動關懷員工健康狀況，預防工作傷害與促進健康。</li> </ul>	<p><b>經濟：</b> 定期辦理員工健康檢查，預防傷害有助於減少工作相關事故和傷害，降低企業損失和成本，提高生產效率。</p> <p><b>環境：</b> 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。</p> <p><b>社會（包含其人權）：</b> 關懷員工健康和 safety，建立安全文化，教育員工安全衛生理念，有助於保護員工的人身安全和人權，創造良好的工作環境。</p>	實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面	欣雄 (造成) 員工 (直接相關) 供應商 (促成) 承攬商 (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	描述影響衝擊	實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
<p>能源 (GRI 302)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實綠色環境政策，實現綠色家園承諾。</li> <li>● 支持政府 2050 年淨零碳排放政策。</li> </ul>	<p><b>經濟：</b> 支持政府的淨零碳排放政策有助於提升公司形象，符合環保要求，促進綠色產業發展，帶動相關產業增長，並為公司創造新的商機和市場。</p> <p><b>環境：</b> 落實綠色環境政策，採用綠色技術和減少碳排放，有助於減少能源消耗和碳足跡，保護自然環境，減緩氣候變遷的影響，促進生態保護。</p> <p><b>社會（包含其人權）：</b> 環境保護有助於改善人類的生活品質，減少環境污染對人體健康的影響，保護人權和生活權益，營造更健康、永續的生活環境。</p>	<p>實際正面 / 潛在正面 / 潛在負面</p>	<p>欣雄 (造成) 投資人 (促成) 股東 (促成)</p>







## 關於欣雄

- 2.1 公司概況
- 2.3 營運績效
- 2.5 恪守法規

- 2.2 產品與服務
- 2.4 公司治理
- 2.6 風險管理與內稽管理



重大主題

經濟績效

本主題的重大原因

穩定成長獲利是企業永續經營的基本條件，致力為股東及利害關係人創造最大利益及穩定的獲利，以公司永續經營為最重要目標。

政策／策略

有效的管理公司資源，提昇營運成果，以符合投資人的期望。

目標與標的

透過積極營運績效管理，戮力達到年度整體獲利目標，以符合股東及利害關係人期望，秉持公司永續經營理念努力達成下列目標：

**短期目標 (1~3 年)**

- 獲利持續成長。

**中期目標 (3~5 年)**

- 穩固既有業務基礎。
- 開發並嘗試新的投資計畫，為公司中長期競爭力扎根。

**長期目標 (5 年以上)**

- 推廣既設管線之用戶，提升供氣普及率及提高投資效率。
- 響應政府再生能源發展目標，投資太陽光電事業，轉型為能源公司。

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，以為管理階層之改善方向與策略訂定之依據。

績效與調整

本公司營收表現連續多年蟬聯同業第一，秉持企業永續經營之原則，在天然氣業務之基礎下新增發展太陽光電事業，截至 2022 年止，已完成開發投資及購入電廠，並開始售電，尚有建置中未完工的電廠，開發單位仍會持續評估標的，提高公司整體獲利。

預防或補救措施

**預防措施：**

- 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。

**補救措施：**

- 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。







## 重大主題

## 反貪腐

### 本主題的重大原因

反貪腐主題對於本公司相對重要，如不進反貪腐管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰，並對公司企業形象產生影響。

### 政策／策略

實踐發展本公司企業誠信經營文化；遵循政府相關法規，並訂定經營守則。

### 目標與標的

落實公司治理中有關誠信經營之理念。

#### 短期目標 (1~3 年)

- 公告貪腐、違法違規事件。
- 將誠信經營及反貪腐政策納入新進員工訓練課程，同時不定期邀請調查局蒞臨公司向全體同仁實施宣教課程。

#### 中期目標 (3~5 年)

- 提升資訊透明度、支持並認同公司治理。

#### 長期目標 (5 年以上)

- 擴大要求廠商及客戶群遵循政府反貪腐法規。

### 管理評量機制

藉由內部控制制度，防範有關犯罪、舞弊或違反法令之行為。

### 績效與調整

本公司近 3 年未曾發生貪腐事件。

### 預防或補救措施

本公司訂有檢舉制度實施辦法，任何人發現有犯罪、舞弊或違反法令之虞時，均得提出檢舉。

#### 預防措施：

- 預防任何形式的賄賂、貪腐行為，以遵守反貪腐相關法律要求。
- 設立檢舉制度。
- 法務部調查局協助實施講習課程。

#### 補救措施：

- 依法從嚴辦理。



重大主題

公司治理、誠信經營

本主題的重大原因

- 做為一個誠信經營的企業，每一位從業同仁的行為將影響其所服務的整個公司及其信譽。
- 依照政府各項法規與本公司章程、公司治理實務守則等規範建置有效的公司治理架構，提高公司在永續議題上的競爭力。

政策／策略

- 建立誠信經營之企業文化、健全企業發展與永續經營。
- 有效進行公司治理，在依循法規的前提下創造公司及股東最大利益。
- 建立良好之公司治理與風險控管機制，創造永續發展之經營環境。
  - 1、建置有效的公司治理架構。
  - 2、保障股東權益。
  - 3、強化董事會職能。
  - 4、尊重利害關係人權益。
  - 5、提升資訊透明度。

目標與標的

本公司董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。

**短期目標 (1~3 年)**

- 落實教育訓練，建立誠信經營認知。

**中期目標 (3~5 年)**

- 強化會計制度。

**長期目標 (5 年以上)**

- 提升公司治理績效排名。

管理評量機制

- 為健全誠信經營之管理，由管理部負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並適時向董事會報告。
- 本公司訂有誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南與檢舉制度實施辦法等規範，確保落實執行本主題。
- 公司訂有公司治理實務守則、董事會績效評估辦法、董事會議事規則等規範，確保公司治理工作之遂行。

績效與調整

- 2022 年持續據以執行各項工作達到永續經營之目標。
- 均依法規進行公司治理工作，未有違反法規之情形，且公司營運績效持續成長。

預防或補救措施

**預防措施：**

- 訂定檢舉制度。

**補救措施：**

- 依法從嚴辦理。
- 更換違反政策之人員。





## 2.1 公司概況

欣雄天然氣於 1986 年 4 月 16 日以「欣雄石油氣公司」向經濟部登記設立，並於 1987 年 8 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；另供應九大工業區，包含臨海工業園區、林園工業園區、大發工業園區、萬大工業園區、鳳山工業園區、仁大工業園區、永安工業園區、本洲工業園區、路竹科學園區。

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、服務為先」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	主要業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公用煤氣業。</li> <li>● 瓦斯器材及其零件製造業。</li> <li>● 燃料導管安裝工程業。</li> <li>● 燃氣熱水器承裝業。</li> <li>● 再生能源自用發電設備業。</li> <li>● 能源技術服務業。</li> </ul>
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		
營運總部	高雄市鳳山區國泰路一段 99 號	實收資本額	2,577,005.84 仟元
董事長	朱文煌	合併營收	7,220,154 仟元
總經理	王定中	員工總人數	131 人

### 公司外觀



## 股東結構

### 股東結構

截止日期：2022年4月9日

股東	持股股數	持股比例
政府機構	60,717,787	23.56
金融機構	484,437	0.19
其他法人	134,617,403	52.23
個人	61,399,949	23.83
外國機構與外國人	481,008	0.19

## 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%。







## 大事記

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會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。

## 大事記

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 月獲頒經濟部能源局 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，經呈奉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 月獲頒經濟部能源局 2022 年度微電腦瓦斯表推廣計畫「推廣優良獎」。





## 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

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

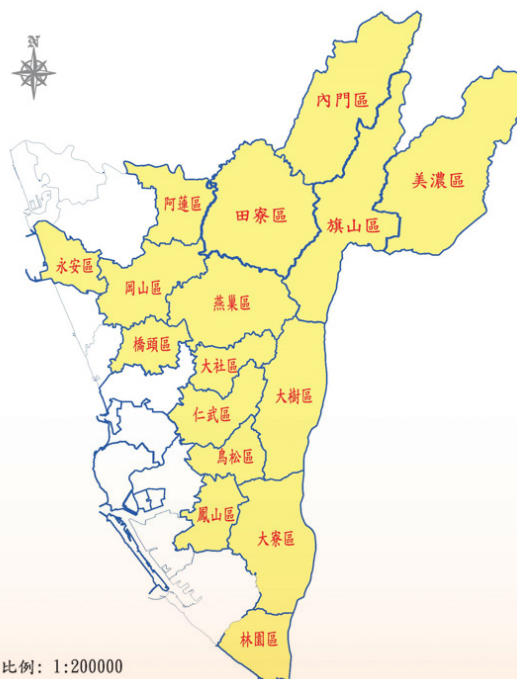
### 主要產品與服務

本公司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	銷售量單位
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、內門及美濃等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	6,894,975	仟元
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	253,332	仟元
售電	太陽能發電		32,813	仟元

欣雄民生用戶供氣區域圖





## 計畫開發商品 ( 服務 ) 概況

本公司多年來戮力經營在用戶服務、加強施工品質、確保供氣安全等各項工作上不斷努力，強化及提昇市場競爭力，在符合自身及客戶雙方需求條件下，力求共同創造最大利益，未來將計畫提供開發之服務範圍如下：

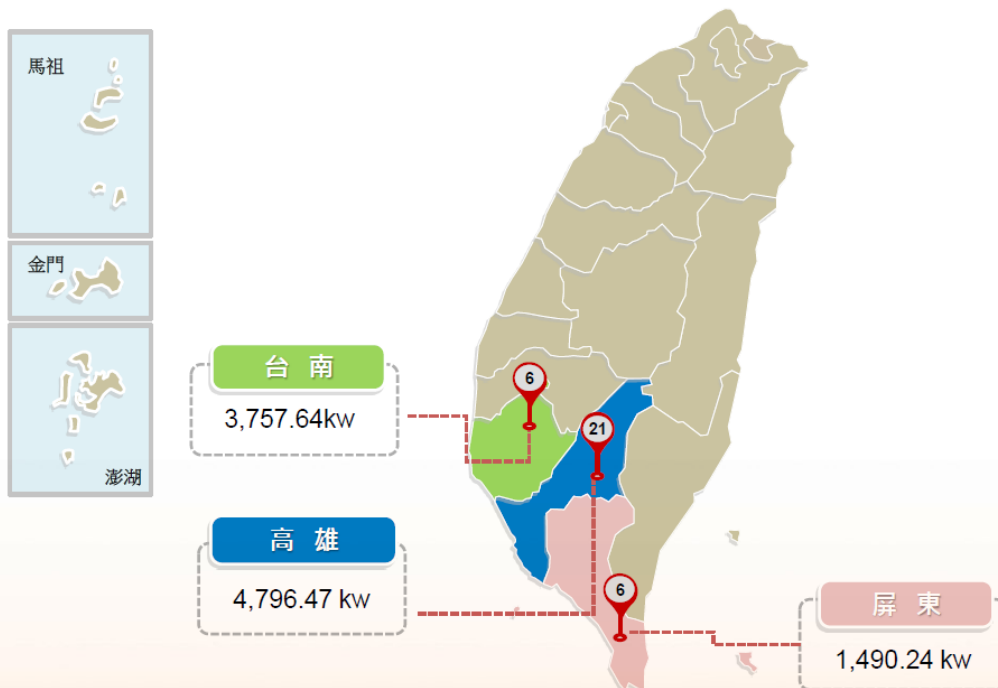
- 配合能源局建置 GIS 地理資訊系統，並持續推動作業電腦化，以節省人力，提高工作效率。
- 數據機將各整壓站、工業用戶、壓力等數據即時傳送至公司電腦，隨時掌握主要供氣設備操作狀況，確保安全，提高服務品質。
- 配合主管機關推廣微電腦瓦斯表之使用，提高用戶居家用氣安全與降低公安危害。
- 針對低收入戶及中低收入戶提供基本費優惠減免服務，以善盡社會責任。
- 規劃智能多元繳費如 Line pay、一卡通、街口支付等等措施。

## 2.3 營運績效

### 營運計劃發展

欣雄努力推展新建及工、商、機關與既設管線周邊用戶補密推廣，並加強爭取工、商、機關用戶改用天然氣，增加售氣量，以增加公司天然氣營運收入，增強本公司經營之實力；且考量天然氣事業發展已達高原期，在穩定的獲利基石下，響應政府再生能源發展目標，公司亦發展同為能源產業的太陽光電，轉型為能源公司。

投資於再生能源的總金額為 387,902 仟元，2022 年全台各地太陽光電已完工案場分布如下：



## 經濟績效

欣雄天然氣 2022 年合併營收總計為 7,220,154 仟元，營業毛利為新台幣 830,633 仟元，稅後淨利新台幣 530,258 仟元，每股盈餘為新台幣 2.06 元。本公司於 2022 年內接受勞動部勞工保險局之托兒補助措施，補助金額 107,400 元與勞動部之陪產補助，補助金額 3,436 元。總計 110,836 元。

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 ( 仟元 )	6,334,686	6,493,855	7,220,154
營業 ( 運 ) 成本 ( 仟元 )	5,724,383	5,728,340	6,389,521
營業毛利 ( 仟元 )	610,303	765,515	830,633
營業損益 ( 仟元 )	466,538	609,088	663,691
營業外收入及支出 ( 仟元 )	12,007	(1843)	(2210)
稅前淨益 ( 仟元 )	478,545	607,245	661,481
本期稅後淨利 ( 仟元 )	385,457	483,648	530,258
本期綜合損益總額 ( 仟元 )	416,776	478,997	548,502
每股盈餘 ( 元 )	1.72	1.88	2.06
員工福利金額 ( 仟元 )	8,033	8,361	9,205
股利 ( 仟元 )	360,501	320,124	425,766
員工薪資 ( 含員工福利 )( 仟元 )	75,735	82,485	91,771
支付出資人款項 ( 仟元 )	360,501	320,125	425,766
支付政府的款項 ( 仟元 )	93,088	123,597	131,223
社區投資 ( 仟元 )	684	784	2,805

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)
陪產補助	勞動部	3,436
托兒措施補助	勞工局	107,400
總計		110,836

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

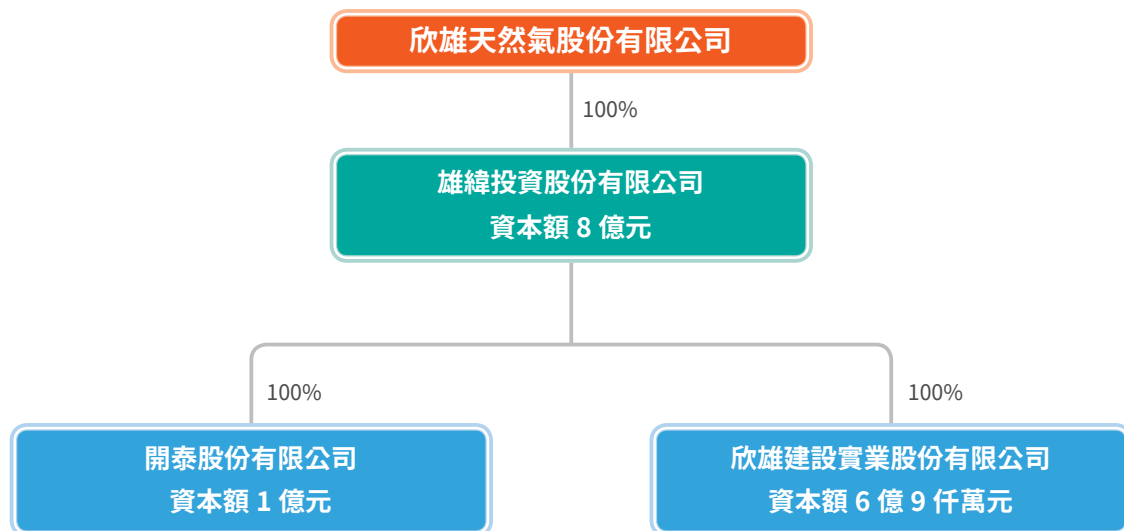
## 稅務管理

欣雄天然氣財務部為本公司稅務治理負責單位，重大交易及決策均經過稅務風險評估，為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。

## 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，轉投資設立開泰股份有限公司、欣雄建設實業股份有限公司等 2 家，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。

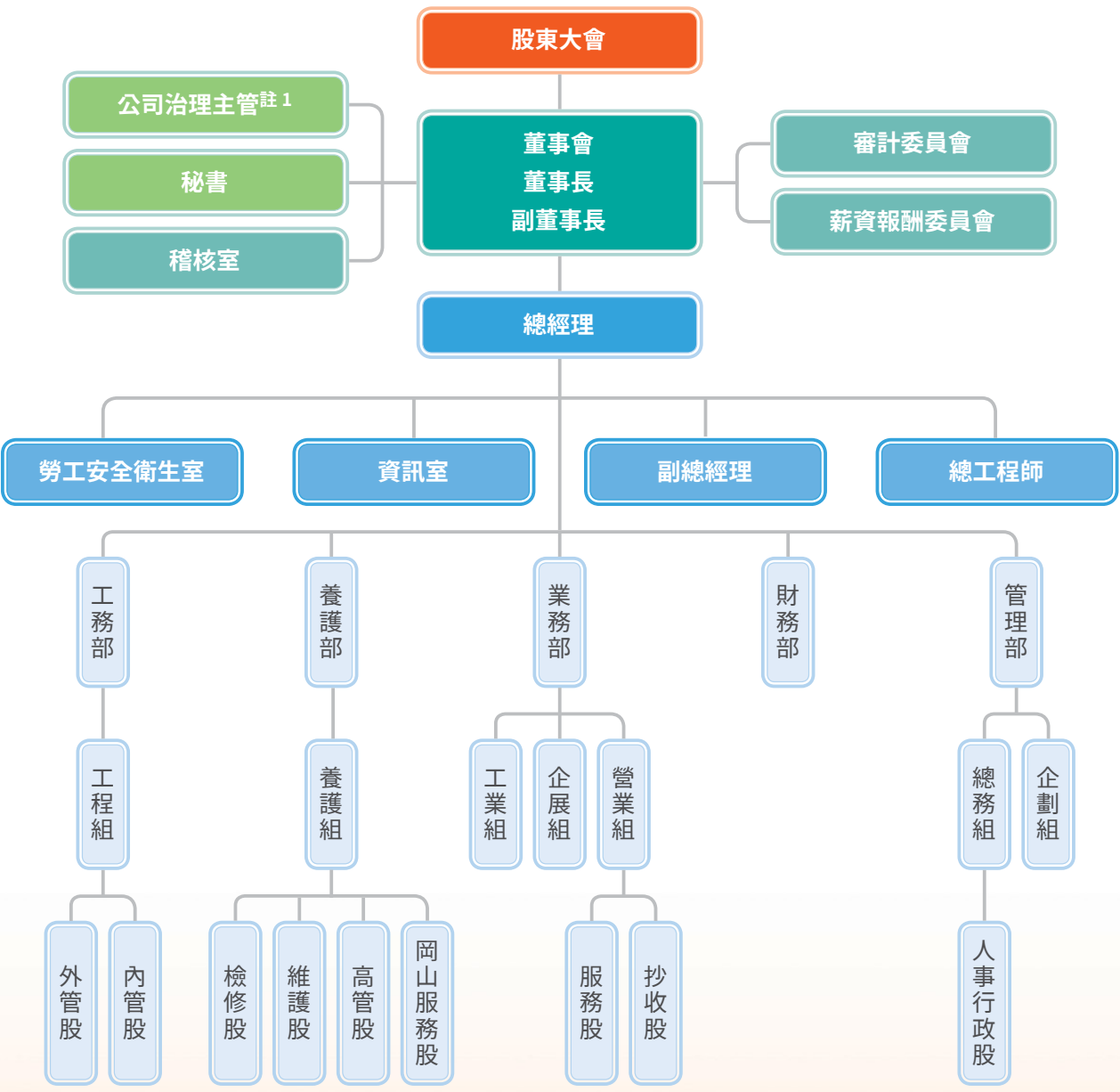


## 2.4 公司治理

本公司已於 2011 年 12 月 13 日設置薪酬委員會，2017 年 06 月 14 日設置審計委員會，尚未有其他各類功能性委員會，未來將因應永續發展工作需求設置，將依公司營運需求規劃建立推動永續發展之治理架構，擬由管理部兼職，直接向總經理及董事會負責。2022 年已完成人員編組，並聘請專業輔導公司進行相關訓練課程。

目前有關公司治理相關事務，係由總經理王定中督導，公司治理主管、董事會秘書、稽核室、管理部、財務部等各依職掌負責，並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，共同分工完成各項業務。

欣雄天然氣股份有限公司組織系統表



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。董事會成員中有 1 名女性董事，現階段女性董事比率目標為 9% 以上，符合預期目標。年齡層廣泛，可獲取不同世代與不同角度之意見。

### 董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡區間	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	邱振廷	男	50 歲以上	2020.06.15	淡江大學財務金融系，怡和國際股份有限公司總經理、欣雄天然氣公司業務部經理。	怡和國際股份有限公司總經理	✓	✓	✓		✓		✓
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、欣雄天然氣公司副總經理。	副董事長	✓	✓	✓				✓
董事	徐文軍	男	30~50 歲	2018.08.15	輔仁大學體育學系，財團法人坤泰文教基金會特助。	財團法人坤泰文教基金會董事長特助	✓	✓					✓
董事	王繼開	男	50 歲以上	2021.10.18	國防大學戰爭學院 94 年班，海軍艦隊指揮部參謀長、輔導會簡任視察、高雄榮家主任、高雄榮服處處長。	國軍退除役官兵輔導委員會高雄榮家主任		✓					✓



職稱	姓名	性別	年齡區間	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	王國帆	男	50歲以上	2016.01.21	國立臺灣科技大學畢業，台北縣政府工務局技士、國軍退除役官兵輔導委員會技士、專員、技正、科長。	國軍退除役官兵輔導委員會科長	✓	✓					✓
獨立董事	張乃文	男	50歲以上	2017.06.14	淡江大學會計統計系，南區國稅局監察室主任。	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。	第一金證券股份有限公司協理	✓	✓			✓		✓
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。	無	✓	✓			✓		✓
董事	詹光宇	男	50歲以上	2022.05.04	政治大學行政管理碩士，國軍退除役官兵輔導委員會科長、副處長、副主任、簡任視察、專門委員、主任。	國軍退除役官兵輔導委員會岡山榮家主任		✓					✓





## 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，董事會成員每年須累積 6 小時之課程時數範圍涵蓋公司治理主題相關議題外，並包括證券法規、董事會議事運行等相關課程，以保持其核心價值及專業優勢與能力。2022 年董事計 8 人次參加，參加時數共 61 小時，董事參與進修訓練情形如下：

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	朱文煌	台灣永續能源研究基金會	台新三十永續淨零高峰會論壇 - 認真淨零成就永續 2030	3	7
		台灣證券交易所、Alliance Advisors 及中華公司治理協會聯合舉辦	國際雙峰會線上論壇	2	
		櫃買中心與臺灣證券交易所	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2	
副董事長	朱錦福	台灣永續能源研究基金會	台新三十永續淨零高峰會論壇 - 認真淨零成就永續 2030	3	6
		證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	
董事	李怡寧	台灣永續能源研究基金會	台新三十永續淨零高峰會論壇 - 認真淨零成就永續 2030	3	7
		台灣證券交易所、Alliance Advisors 及中華公司治理協會聯合舉辦	國際雙峰會線上論壇	2	
		櫃買中心與臺灣證券交易所	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2	
董事	邱振庭	台灣證券交易所、Alliance Advisors 及中華公司治理協會聯合舉辦	國際雙峰會線上論壇	2	8
		中華民國內部稽核協會	董事會及功能委員會 ( 審計、薪酬 ) 法規解析與稽核重點	6	
董事	王國帆	財團法人中華民國會計研究發展基金會	會薦中高階主管企業管理暨會派董監事講習班	12	12
董事	詹光宇	財團法人中華民國會計研究發展基金會	會薦中高階主管企業管理暨會派董監事講習班	12	12

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	陳欽智	台灣永續能源研究基金會	台新三十永續淨零高峰會論壇 - 認真淨零成就永續 2030	3	6
		臺灣證券交易所股份有限公司、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心、社團法人中華公司治理協會	2022 上櫃公司 - 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3	
獨立董事	王穎笙	臺灣證券交易所股份有限公司、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心、社團法人中華公司治理協會	2022 上櫃公司 - 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3	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，2022 年計召開 5 次董事會議（董事平均出席率為 100%）。各部門經理均列席董事會備詢，使董事會與經理人有充分之時間溝通。2022 年董事會共審議 50 案，其中涉及政策、經濟、環境及社會議題計 10 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，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。

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	5	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	2		
社會面	3		

## 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會成員，由審計委員會委員執行評估和董事會成員自評方式進行。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。

公司已於 2023 年 1 月完成 2022 年度董事會績效評估作業，並納入 2023 年 3 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。



本年度自評結果，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。另檢討「董事職責認知」得分略為降低原因，係因 2022 年 5 月更換法人代表人董事 1 人，新任董事初期對董事會及公司運作與環境等尚未熟稔，惟在董事會全體成員協同合作、群策群力之下，仍能善盡公司治理之責，對公司營運各項工作均可適切指導與監督，2022 年各項業務均能維持優越水平，甚至優於 2021 年之績效，充分展現董事會之職能。

### 績效評估之衡量項目

評估對象	董事會	董事成員
評估面項	<ul style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度</li> <li>提升董事會決策品質</li> <li>董事會組成與結構</li> <li>董事的選任及持續進修</li> <li>內部控制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司目標與任務之掌握</li> <li>董事職責認知</li> <li>對公司營運之參與程度</li> <li>內部關係經營與溝通</li> <li>董事之專業及持續進修</li> <li>內部控制</li> </ul>
衡量題目	42 個	22 個

## 薪資報酬委員會

為健全本公司的董事、獨立董事及經理人薪資報酬制度，於 2011 年 12 月 13 日成立了薪資報酬委員會，該委員會由三名成員組成，均為董事會的獨立董事，並由董事會指派張乃文擔任召集人。薪資報酬委員會的職責是以專業客觀的角度，評估本公司董事、獨立董事及經理人的薪資報酬政策和制度，並向董事會提出建議供其決策參考。

本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。目前薪酬委員會三位成員均為董事會之獨立董事，具備專業資格與經驗，足以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性。2022 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。薪資報酬委員會的出席率為 100%。

該政策的目的是激勵董事等高階主管提升績效。薪資結構依照董事會通過的薪資表和員工酬勞分配辦法等進行實施。審議流程方面，經理人以上的薪資由薪資報酬委員會審議，一般員工的薪資則透過考核會議審定。若發生疏失且對公司營運產生嚴重影響的行為，將納入檢討議處。薪酬與績效之間存在關聯，各項獎金將結合考核，根據工作表現和績效核予。

### 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)	張乃文	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%



## 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。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。2022 年審計委員會開會 5 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)	張乃文	5	0	100%
獨立董事(委員)	王穎笙	5	0	100%
獨立董事(委員)	陳欽智	5	0	100%

## 利益衝突迴避

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十一條及公開發行公司董事會議事辦法規定訂定本規則，以資遵循。

董事或其他代表之法人對於會議之事項，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。

2022 年董事對與自身有利害關係之議案迴避情形執行情形，如下表：

董事姓名	董事會日期 / 屆次	應利益迴避原因	參與表決情形
	議案內容		
詹光宇 王國帆	2022 年 05 月 12 日 / 第 2 次董事會 擬捐贈新台幣 20 萬元整予高雄榮譽國民之家。	涉及自身利益關係	
詹光宇 王國帆	2022 年 08 月 10 日 / 第 4 次董事會 擬捐贈新台幣 21 萬元整予岡山榮譽國民之家。	涉及自身利益關係	應依法迴避，未參與表決。
朱文煌 朱坤塗 李怡寧	2022 年 11 月 10 日 / 第 5 次董事會 擬捐贈新台幣 100 萬元整予和通文化藝術基金會。	涉及自身利益關係及關係人二親等內之血親及配偶	





## 2.5 恪守法規

本公司基於公平、誠實、守信、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，訂定本公司「治理實務守則」與「誠信經營守則」，依據「誠信經營守則」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，並提倡廉潔風氣、本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

2022 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；而在產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊與標示、行銷傳播之法律和規定等，產品、社會等面向均無違反相關法規事件的罰款及罰則；環境部分亦無任何違反法規之情事發生。

公司治理相關法規	環保相關法規遵循	勞工權益相關法規	產品相關法規
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 無違反公司法</li> <li>✓ 無違反商業法</li> <li>✓ 無違反證券金融法規</li> <li>✓ 無涉及貪污事件</li> <li>✓ 無政治獻金</li> <li>✓ 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 無違反廢棄物清理法</li> <li>✓ 無違反空氣污染防治法</li> <li>✓ 無違反水污染防治法</li> <li>✓ 無嚴重洩露事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 無違反性平法</li> <li>✓ 無強迫勞動</li> <li>✓ 無雇用童工</li> <li>✓ 無侵害原住民人權</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 未有禁止或具爭議性之產品</li> <li>✓ 無違反行銷相關法規及自願守則的事件</li> <li>✓ 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</li> <li>✓ 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料</li> </ul>

另外，本公司制定「工作規則」，以不歧視、公平對待每位員工。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。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「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。2022 年本公司無任何歧視事件發生，也無任何相關申訴紀錄、負面影響事件且未有重大違反法規事件。

另外，為了避免倒帳風險，公司於內部控制的營運循環中詳細擬定了徵信作業規範。該規範的目的是即時掌握客戶的營運、財務及信用往來情形，以確保公司能夠避免可能的倒帳風險。

## 反貪腐制度

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。2022 年公司並無任何貪腐事件發生。

- 反貪腐政策和程序之溝通及訓練如下：
  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. 加強員工教育訓練，包括新進員工教育訓練和定期邀請調查局進行講習宣導。
  3. 2022 年共有 26 人接受反貪腐相關訓練，總受訓時數為 1 小時。
  4. 在報告期間內，公司未發生任何貪腐事件。
- 若公司發生貪腐事件，改善措施包括：
  1. 高階管理層定期向董事、受僱人和受任人傳達誠信的重要性。
  2. 定期對董事、經理人、受僱人、受任人和實質控制者進行教育訓練和宣導，並邀請相關商業夥伴參與。
  3. 將誠信經營政策與員工績效考核和人力資源政策結合，建立明確有效的獎懲制度。
  4. 定期宣導公司的檢舉制度，並確保其有效執行。

### 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





## 2.6 風險管理與內稽管理

本公司尚未訂定相關風險管理政策或策略，惟目前均依循 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，並通過 ISO 9001 專責單位的評鑑。除此之外本公司訂有「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與及背書保證處理程序」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。在客戶端，依相關法令規定定期檢查用戶之管線，維護用戶用氣之安全及權益。未來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。

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：



2022 年內部控制制度，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，已建立此一制度。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。

2022 年內部稽核業務依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定執行計完成：

- 2022 年 01 月 04 日申報 110 年度內部稽核人員名冊及進修時數。
- 2022 年 02 月 09 日完成申報 110 年稽核計畫執行情形，無異常。
- 2022 年 12 月 16 日申報經董事會審議通過之 112 年度稽核計畫。
- 2022 年 12 月底已依稽核計畫完成薪資報酬委員會運作之管理、審計委員會議事運作之管理、個人資料保護之管理、薪工循環、對子公司之監督與管理、法令規章遵循事項之管理作業、財務報表編製流程之管理（包括適用國際財務報導準則之管理、會計專業判斷程序、會計政策與估計變動之流程等）、資金貸與及背書保證（每季）、取得或處分資產（每季）、關係人交易之管理（每季）、從事衍生性商品交易（每月），查核結果均未發現異常，並提第 2 屆第 14 次審計委員會審議通過。





## 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

### 顧客健康與安全、資訊安全、客戶隱私、 客戶服務管理、產品運輸安全

#### 本主題的重大原因

- 客戶的滿意是欣雄致力達成的目標，每一個環節皆積極與客戶溝通、滿足客戶需求，並持續精進服務流程，以提升欣雄專業品質獲得客戶信賴，共創佳績。
- 對於顧客健康與安全主題若無法維持穩定品質，恐影響客戶信任，進而造成公司經濟損失。
- 因為涉及公司各項作業運作及用戶個資安全。
- 產品輸送安全對於本公司相當重要，確保輸送過程中品質及安全，盡責的維護管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。

#### 政策／策略

- 品質政策為「安全第一、服務至上、團結和諧、永續經營」。
- 有效維護與管理本公司相關產品，符合天然氣相關法規規範。
- 為落實個人資料之保護及管理並符合個人資料保護法之要求，特訂定個人資料保護管理政策。

#### 目標與標的

- 確保顧客隱私權遭侵犯或個人資訊洩露與失竊等相關案件。
- 瞭解顧客需求與維護顧客安全。
- 定期管線檢查與維護並符合相關法令規範。
- 加強小型區域規劃遮斷系統，以利於管線修漏或維護保養時，能將損害度降低。
- 維持管線零挖損，供氣正常。
- 保護本公司業務相關個人資料之安全，免於因外在威脅，或內部人員不當之管理與使用，致遭受竊取、竄改、毀損、滅失、或洩漏等風險。

#### 短 / 中期目標：

防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)

#### 長期目標：

落實資通安全管理系統執行及通過公正第三方驗證。

#### 管理評量機制

- 每月依執行計畫量製作成果月報表並檢討缺失部分。
- 每半年召開部門會議檢討工作績效。
- 每年定期依 ISO 9001:2015 內部管理審查程序。
- 主管機關不定期查核。
- 各部門每年依法規定期檢視所負責之文件 (含電子) 存管是否符合法令要求。
- 每半年針對新設營業用戶進行問卷評量。
- 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。



重大主題

顧客健康與安全、資訊安全、客戶隱私、  
客戶服務管理、產品運輸安全

管理評量機制

- 為達成資訊安全目標由資訊小組負責辦理訂定之資訊安全管理作業規定、措施、標準、規範及行為準則等，並於每年評估一次，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。量化目標：
  1. 資通系統可用性達 99% 以上。(中斷時數 / 總運作時數 ≤ 1%)。
  2. 資安事件發生後，於規定的時間完成通報、應變及復原作業的比率為 100%。
  3. 資安宣導每年不低於 2 次，提升人員資安防護意識、有效偵測與預防外部攻擊

績效與調整

- 近三年無客戶投訴有侵犯客戶隱私或洩漏機密的事件。
- 2022 年客戶滿意度調查表統計份數共為 225 份，平均分數 4.4 分 (滿分為 5 分)
- 能源局委託工研院進行本公司 2022 年嗅劑添加濃度檢測共計 5 次，嗅劑抽測結果均合乎標準值。
- 2022 年保養地區型整壓站計 40 次，均無漏氣並定期維護以維持供氣安全。

預防或補救措施

- 預防措施：**
- 持續追蹤客戶要求直至完滿落實，定期進行客戶滿意度調查檢視及精實管理成效。
  - 與資訊協力廠商配合以因應緊急應變之需要。

### 3.1 供應商管理

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。2022 年供應商共計 27 家。





契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 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	30	2.59	25	2.24	17	24
	國外	0	0	0	0	10	76
天然氣	國內	1	97.41	1	97.76	0	0
	國外	0	0	0	0	0	0
總計		31	100%	26	100%	27	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）。

## 供應商評鑑

本公司營運均依法令規定，與新往來供應商合作前會先評估供應商，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产品與服務。

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。

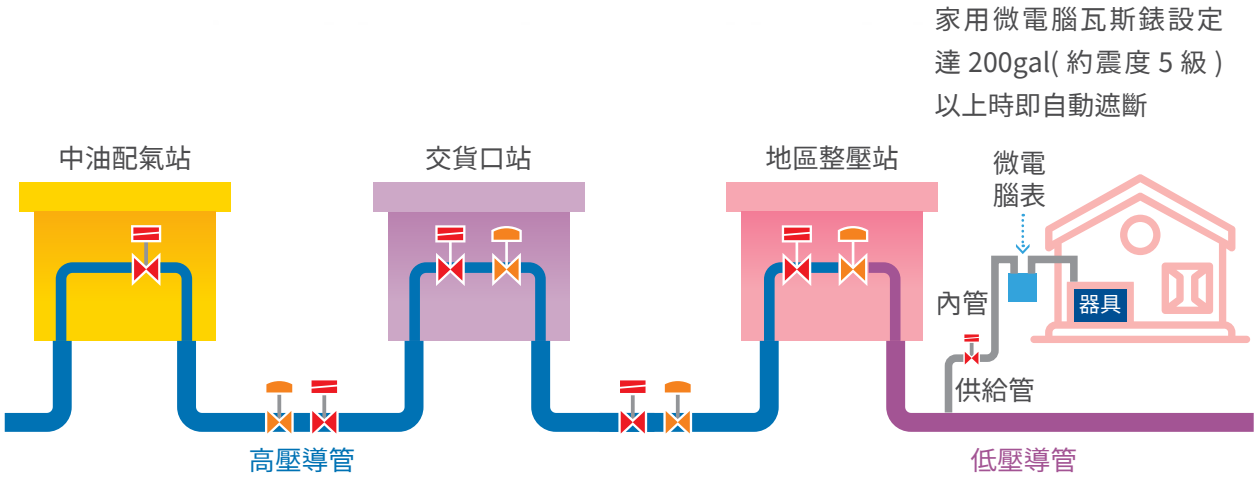
2022 年已進行供應商評鑑的有為 19 家，占比為 100%，評鑑合格率为 100%。供應商稽查流程圖如下：





## 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。



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

產品或服務項目名稱	安全規範認證 / 國際驗證	提供客戶已評估之產品或服務比例
ISO 9001	認證	100%

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。





本公司為公用瓦斯事業，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，2022 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



火焰



高壓鋼瓶

- 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。

## 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。本公司每半年針對新設營業用戶進行問卷評量，持續追蹤客戶要求直至完滿落實，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。2022 年共回收 225 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 4.4 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)	2020 年	2021 年	2022 年
統計份數 (件)	237	229	225
平均分數 (分)	4.2	4.5	4.4

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「電業及公用天然氣事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，2022 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

### 客戶滿意度

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。





## 資訊安全具體管理方案

項目	具體管理措施
防火牆防護	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 防火牆設定連線規則。</li> <li>● 如有特殊連線需求需額外申請開放。</li> </ul>
端點防護軟體	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人員上網權限控管。</li> <li>● 隨插即用設備控管。</li> </ul>
防毒軟體	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
系統更新及資料存取控管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊部協助更新。</li> <li>● 依據職能分別賦予不同存取權限，並設定帳號與密碼。</li> </ul>
資訊安全控管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各項網路服務之使用依據資訊安全政策執行。</li> <li>● 定期宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。</li> <li>● 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。</li> </ul>
資料備份機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 檔案伺服器每日差異備份並同步於鏡射伺服器 (mirror)。</li> <li>● 重要資訊系統資料庫皆設定每日交易備份，每周完整備份。</li> <li>● 定期檢視緊急應變計劃，每年定期演練資料備份復原。</li> </ul>
投入資通安全管理之資源	<p><b>硬體資源：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortinet 防火牆，QNAP NAS 備份儲存設備。</li> </ul> <p><b>軟體資源：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● IP-GUARD 端點資安控管軟體，卡巴斯基防毒軟體。</li> </ul>

本公司 2022 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。





## 環境友善

4.1 氣候變遷與機會

4.3 能源管理

4.5 溫室氣體管理

4.2 原物料與廢棄物管理

4.4 水資源管理





## 重大主題

## 能源

### 本主題的重大原因

致力於提高能源使用效率、降低溫室氣體排放及減少對環境的衝擊，逐漸強化自主管理持續推動節能減廢行動。

### 政策／策略

- 落實綠色環境政策，實現綠色家園承諾。
- 支持政府 2050 年淨零碳排放政策。

### 目標與標的

持續以環境保護，節能減碳為目標。

#### 短期目標 (1~3 年)

- 100% 符合環保法令、零違規。

#### 中期目標 (3~5 年)

- 逐步汰換老舊電器設施，使用節能設備。
- 持續投資及開發太陽光電案場。

#### 長期目標 (5 年以上)

- 依政府「上市櫃公司永續發展路徑圖」，落實節能減碳，揭露相關資訊。
- 落實內外部法令嚴格要求，並推動改善方案，將環境衝擊降至最低，持續朝向「零違規」、「零裁罰」目標。

### 管理評量機制

- 納入 ESG 報告書說明執行情形。
- 經濟部工業局、環保署提供之計算工具及相關講習課程。
- 執行「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範事項。

### 績效與調整

- 太陽光電已併聯發電共 10,044.35kW，發電量為 7,533,048kWp，投資金額為 387,902 仟元。
- 2023 年太陽光電併聯容量預計可達 17,008.8kW，太陽光電營業額預計成長率為 98%，並持續投資及開發太陽光電案場。

### 預防或補救措施

持續評估及開發並定期追蹤進度。

## 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，如下說明：

### 治理單位

董事會尚未納入對氣候相關風險與機會之監督與治理，但已規劃執行溫室氣體盤查，為之後氣候相關風險揭露做準備。

### 風險類別

#### 法規風險：

- 溫室氣體減量法：在總量管制下，企業分配到的碳排放額度受到限制，將透過碳交易市場購買碳權，否則將受到產能成長之限制。

#### 實體風險：

- 溫室效應的影響，各種天氣氣候變遷所產生的天然災害，水旱災、風災頻率增加，造成設備、原物料、燃料、供應鏈增加營運成本風險。

#### 轉型風險：

- 溫室氣體排放的價格增加（總量管制 / 碳稅 / 能源稅）。

### 機會類別

- 響應政府再生能源發展目標，擬投資太陽光電事業售電予台灣電力公司，且政府保障 20 年的售電費率，具穩定之現金流入及獲利；推廣既設管線內之原、工商用戶，並慎選評鑑工業區、土地重劃區等之投資與爭取裝置使用天然氣，以提升供氣普及率及提高投資效率。除此之外，亦提升節能減碳和綠色永續。
- 使用乾淨能源與推行節能減碳政策，使生產成本降低，並提升企業形象。

### 策略

在天然氣事業穩定的獲利基石下，發展同為能源產業的太陽光電，轉型為能源公司。在發展太陽光電初期資金需求相對較大，公司將在不影響本業經營，且增資金額符合相關法令規範限額下審慎逐步發展。

### 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。

### 溫室氣體盤查計畫

預計於 2024 年進行溫室氣體盤查計畫。2026 年完成溫室氣體盤查。

### 外部保證或確信

依法規將於 2026 年完成溫室氣體盤查、2028 年完成查證作業。



## 4.2 原物料與廢棄物管理

本公司因產業製程特性及其它限制，無包裝及可再生物料，原物料亦無法重新回收進入製程再利用，2022 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	2020 年	2021 年	2022 年
天然氣	574,531,535	626,898,819	681,821,748

註：滿分 5 分

### 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，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，截至 2022 年，未發生任何嚴重洩漏的紀錄。本公司非生產製造業，產生之非有害廢棄物為一般廢棄物，將廢棄物集中放置，委託政府合法立案之廢棄物清除公司清理（處理機構為高雄市運鴻環保股份有限公司）處理，由清運公司派遣運輸車輛，並設置 GPS 定位系統，在運輸過程中能夠追蹤車輛位置，確保廢棄物正確運至資源回收場、垃圾焚化廠進行適當處理。

非有害廢棄物

廢棄物組成成分	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
一般垃圾	-	-	13.50	焚化 (含能源回收)

註：

1. 廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫 (A/B/C/D/E/R……等類別)。
2. 廢棄物重量均以公噸 t 為單位。
3. 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
4. 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
5. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
6. 處置方式類型，如焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
7. 可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。
8. 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。



## 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%。2022 年能源耗用量為 5,473.85 焦耳 (GJ)，能源強度為 0.76GJ/ 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。

另 2020、2021 汽、柴油使用量係以發票金額反推，存有誤差，自 2022 年起逐步建立採用資訊系統管制各式油料，將逐年提升油料使用量精準度。

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度/年	288,589	289,560	298,560
	GJ	1,038.92	1,042.42	1,074.82
汽油使用量	L/年	18,975	24,874	124,358
	GJ	619.67	812.31	4,061.16
柴油使用量	L/年	225	1,468	9,607
	GJ	7.91	51.63	337.87
總能源消耗	GJ	1,666.50	1,906.36	5,473.85
組織特定度量值	營業額 (百萬元)	6,335	6,494	7,220
能源密集度	GJ/ 營業額 (百萬元)	0.26	0.29	0.76

註：

1. 蒸汽熱值係數及蒸汽排放係數請廠商向蒸汽供應商詢問。
2. 蒸氣熱值係數若無舊資訊，均填寫最新係數。
3. 組織特定度量為排放強度之分子，可為貨幣單位 (收入、銷售)、產量 (公噸、公升、百萬瓦特)、全職員工總數或大小 (平方公尺面積)。
4. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
5. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。

## 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，本公司推動節能減碳行動，以達到遵守環保法規、降低環境污染及永續環境管理之目標。

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。



### 2022欣雄節能措施方案

節能措施	具體作為	估算節約量	2022 年達成情況
<b>實施措施：</b> 1. 避免資源浪費宣導文件影印雙面列印及廢紙再利用 2. 管制用紙及各項印刷品用量，推行無紙化措施 3. 文件 e 化，減少紙張使用	<b>電子簽核統計</b> 2020 年：6,148 件、 2021 年：9,814 件、 2022 年：13,100 件 (各類表單含差勤 行政 財會表單)	2022 年預估節省紙張消耗約 7 萬張。	約減少 1,260 公斤 CO <sub>2</sub> 排放。 *按一張 A4 紙排放量為 18 公克 CO <sub>2</sub> 換算碳足跡。

## 4.4 水資源管理

欣雄營運總部水資源使用皆為民生用水，水源來自高屏溪水源 (鳳山給水廠及「阿公店水庫」經由「路竹給水廠」供應)，產品製程過程不需用水，故對在地用水無重大衝擊。

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%，2022 年取水量為 1.44 百萬公升。

年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	1.71	2.48	1.44
組織特定度量值 (營業額 (百萬元))	6,335	6,494	7,220
用水密度	0.00026	0.00038	0.00020

註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) \* 100%。
- 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))。

## 4.5 溫室氣體管理

本公司之溫室氣體排放可分為直接排放與間接排放，直接排放源包括範疇一使用之能源（柴油、汽油），間接排放源則主要為外購之電力，欣雄於本報告書中暫不量化範疇三說明，僅定性敘述，將持續精進努力。2022 年溫室氣體排放量約 470.42 噸 CO<sub>2</sub>e，較 2021 年增加，主要是因為公司營運規模擴展，增加所需人力、辦公設施及機具。

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	45.317	62.472	318.261
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	144.872	147.386	147.787
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	190.189	209.858	466.048
溫室氣體排放強度	公噸 CO <sub>2</sub> e/ 營業額 (百萬元)	0.030	0.032	0.065

註：

1. 排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2020 年 /0.502kgCO<sub>2</sub>e；2021 年 /0.509kgCO<sub>2</sub>e；2022 年 /0.495 kgCO<sub>2</sub>e。
3. 在此份報告中不包含範疇三、以及逸散性排放源，只計算大宗能源排放量。
4. 溫室氣體排放強度 (噸 CO<sub>2</sub>e ÷ 組織特定度量標準) = 總排放量 / 當年度財報營收金額 (百萬元)。
5. 溫室氣體排放量盤查為本公司內部統計，尚未經第三方查證。





## 職場成長

5.1 人才結構


5.3 人才培訓與訓練

5.5 社會回饋與參與

5.2 員工福利

5.4 職業安全與健康



 重大主題	職業安全衛生
<b>本主題的重大原因</b>	<p>欣雄知道員工為公司之重要資產，因此非常重視員工的健康，故自主推動員工的健康檢查與照護，以確保員工之健康。亦希望本公司之員工透過教育訓練內訓以及外訓的課程，降低職災的發生，讓員工能夠在穩定成長、快樂地享受工作、並且與公司一同成長。</p>
<b>政策／策略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全紀律 - 建立員工皆以「安全第一」為首要之工作文化紀律。</li> <li>● 持續改善 - 各單位主管負責「安全與健康」管理之職責；「各項標準作業程序」定期檢討改善。</li> <li>● 落實風險管理持續改善作業安全。</li> <li>● 教育訓練 - 教育員工安全衛生理念，提升專業技能與作業安全。</li> <li>● 健康關懷 - 定期辦理健康檢查，主動關懷員工健康狀況，預防工作傷害與促進健康。</li> </ul>
<b>目標與標的</b>	<p>有效管理零災害的工作環境。</p> <p><b>短期目標 (1~3 年)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提升工作稽查績效，降低作業風險。</li> <li>● 定期舉辦全體員工參加環安及消防緊急應變課程訓練，期望創造零災害的工作環境。</li> </ul> <p><b>中期目標 (3~5 年)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實執行設備保養，持續改善安衛設備。</li> </ul> <p><b>長期目標 (5 年以上)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提落實風險管理，落實勞工安衛法規執行。</li> <li>● 促進全體員工健康，安全工作環境。</li> </ul> <p><b>其他目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保障全體員工安全健康。</li> </ul>
<b>管理評量機制</b>	<p><b>外部制度：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業安全衛生法。</li> </ul> <p><b>內部制度：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作規則。</li> <li>2. ISO 9001 品質管理系統。</li> </ol>
<b>績效與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2022 年無任何員工罹患職業病。</li> <li>● 2022 年員工健康檢查總費用 207,080 元。</li> <li>● 2022 年投入作業環境監測費用共約 800,000 元。</li> <li>● 2022 年辦理員工健康檢查，參與人數 124 人 ( 公司每兩年辦理員工健康檢查，年滿 65 歲以上者，每年檢查一次。</li> </ul>



## 重大主題

## 職業安全衛生

### 預防或補救措施

申訴機制：勞安室。

- 申訴專線：(07)7416101#147。
- 申訴信箱：design@shng.com.tw。

#### 預防措施：

- 定期透過外派接受依法規規定及作業需要之各項法定證照訓練課程，以確保各項作業安全。

#### 補救措施：

- 即時補正之教育宣導、重新評估教育訓練內容，提升同仁作業安全之意識。



## 重大主題

## 緊急事件預防與處置

### 本主題的重大原因

欣雄知道員工為公司之重要資產，因此非常重視員工的健康，故自主推動員工的健康檢查與照護，以確保員工之健康。亦希望本公司之員工透過教育訓練內訓以及外訓的課程，降低職災的發生，讓員工能夠在穩定成長、快樂地享受工作、並且與公司一同成長。

### 管理目的

為執行緊急事件之依據，以提升風險意識，降低風險損失。

### 政策／策略

- 安全紀律 - 建立員工皆以「安全第一」為首要之工作文化紀律。
- 持續改善 - 各單位主管負責「安全與健康」管理之職責；「各項標準作業程序」定期檢討改善。
- 落實風險管理持續改善作業安全。
- 教育訓練 - 教育員工安全衛生理念，提升專業技能與作業安全。
- 健康關懷 - 定期辦理健康檢查，主動關懷員工健康狀況，預防工作傷害與促進健康。

### 目標與標的

遵循職業安全衛生法、員工安全工作守則，制定相關規定，落實風險管理，保障全體員工安全健康。

#### 短期目標 (1~3 年)


- 提升工作稽查績效，降低作業風險。


#### 中期目標 (3~5 年)

- 落實執行設備保養，持續改善安衛設備。

#### 長期目標 (5 年以上)

- 提落實風險管理，落實勞工安衛法規執行。

 <b>重大主題</b>	<b>緊急事件預防與處置</b>
<b>管理評量機制</b>	<p><b>外部制度：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業安全衛生法。</li> </ul> <p><b>內部制度：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 訂定「緊急應變小組作業規範」與危機緊急應變計畫。</li> <li>● 勞安室辦理年度實地查核。</li> </ul>
<b>績效與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2022 年無任何員工罹患職業病。</li> </ul>
<b>預防或補救措施</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不定期透過外派接受依法規規定及作業需要之各項法定證照訓練課程，以確保各項作業安全。</li> <li>● 定期舉辦全體員工參加環安及消防緊急應變課程訓練，期望創造零災害的工作環境。</li> <li>● 2022 年辦理員工健康檢查，參與人數 124 人（公司每兩年辦理員工健康檢查，年滿 65 歲以上者，每年檢查一次）。</li> </ul>

 <b>重大主題</b>	<b>勞雇關係</b>
<b>本主題的重大原因</b>	<p>勞雇關係主題對於本公司相對重要。如不進行勞雇關係管理，本公司可能面臨專業人力流失、勞資對立、向心力不足、無法凝聚共識等風險，對公司未來營運將造成重大風險。</p>
<b>政策／策略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循勞動基準法以及相關勞動法令，並因應法規制定公司內部管理制度。</li> <li>● 團結和諧、永續經營。</li> </ul>
<b>目標與標的</b>	<p>營造公司良好之工作氛圍與環境，勞資雙方能有共同之目標。</p> <p><b>短期目標 (1~3 年)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 完全遵循勞動法令，達成整年無裁罰目標。</li> </ul> <p><b>中期目標 (3~5 年)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 減少勞資糾紛產生。</li> <li>● 累積員工實務經驗，發展專業，達成企業永續經營。</li> </ul> <p><b>長期目標 (5 年以上)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 逐年提升員工福利，成為幸福企業。</li> </ul>



## 重大主題

## 勞雇關係

### 管理評量機制

- 不定期檢視員工薪資與福利。
- 依法向主管機關核備工作規則及公司內部揭露。
- 定期檢視勞動相關法令修法，據以修訂公司內部管理規定，以保障員工權益。
- 遵循勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂製準則、勞工請假規則等勞動法規；制定相關員工工作規則、安全衛生工作守則及工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法。

### 績效與調整

依據 2022 年營運績效與個人工作表現等，核發同仁特別獎金。

### 預防或補救措施

#### 預防措施：

- 有關勞工權益問題以管理部為主要申訴管道，亦可透過部門主管於主管會議中提出討論，並研討合適的解決方法。

#### 補救措施：

- 從優補償勞工權益。
- 檢討作業規定、符合政府法規。



## 重大主題

## 訓練與教育

### 本主題的重大原因

天然氣的供氣與用氣安全為本公司重要課題，維有落實教育訓練、培養專業的技術工作者方可使本公司之營運受到外界之肯定。

### 政策／策略

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，全公司服務團隊以顧客滿意為最高戰略目標。

### 目標與標的

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。

#### 短期目標 (1~3 年)

- 每一位同仁均具有工作上的專業本職。


#### 中期目標 (3~5 年)

- 提供客戶滿意的技術服務水準。

#### 長期目標 (5 年以上)

- 成為產業的標竿





**重大主題**

## 訓練與教育

管理評量機制

- 由管理部統籌各部門依權責完成年度教育訓練課程規劃與執行。
- 本公司依 ISO 9001 內部管理審查程序，每年皆針對教育訓練進行有效性評量。
- 除自訓培養外，公司政策上支持員工並提供費用，鼓勵同仁利用終身學習、外部專業教育訓練機構等管道所提供之課程，持續精進各領域之專業技能。

績效與調整

藉由訓練之落實，全年度未肇生重大工作安全事件。

預防或補救措施

不定期邀請外部講師實施相關教育訓練。

## 5.1 人才結構

欣雄將一向秉持「人是企業最重要的資產」的理念來經營企業，工作規則中訂有「性別歧視之禁止」、「職場性騷擾禁止、防治措施、申訴制度及懲戒標準」，希望作為員工幸福的依靠，在員工之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇，但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。不會對員工差別待遇或任何形式之歧視，2022 年未有歧視及性騷擾事件發生。

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。截至 2022 年底，本公司員工總人數為 131 人，其中女性有 40 人，男性有 91 人，2022 年員工聘雇及性別分布如下表所示：

		員工人數		
地區 / 類型		女性	男性	總數
	員工數	40	91	131
台灣	正職員工數	39	90	129
	臨時員工數	1	1	2

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. 本表計算採用人數 / 全時等量法。



2022年欣雄天然氣管理職級結構統計

年度		2020 年	2021 年	2022 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	30 歲以下	0	0	0	
	男性	30-50 歲	10	11	13
		51 歲以上	5	3	6
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	7	8	8
		51 歲以上	1	1	1
主管人員總計		23	23	28	
非主管人員	30 歲以下	9	11	10	
	男性	30-50 歲	47	47	50
		51 歲以上	11	15	12
	女性	30 歲以下	4	3	4
		30-50 歲	28	26	24
		51 歲以上	4	4	3
非主管人員總計		103	106	103	
正職人員總計		126	129	131	

註：股長級以上主管人員。

本公司 2022 年非員工工作者共 2 位，負責為室內環境清潔；其工作皆不會有高危險性之工作內容。

公司非員工工作者資訊

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

## 新進率

欣雄天然氣近三年新進員工總數及比例

年度	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30歲以下	7	5.56	3	2.38	5	3.88	2	1.55	2	1.53	2	1.53
30-50歲	15	11.9	6	4.76	11	8.53	2	1.55	18	13.74	4	3.05
51歲以上	1	0.79	0	0	1	0.78	0	0	0	0	0	0
合計 新進人數	32				21				26			
員工總人數	126				129				131			
總新進率 (%)	25.4				16.28				19.85			

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	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30歲以下	6	4.76	3	2.38	1	0.78	1	0.78	2	1.53	0	0
30-50歲	17	13.49	5	3.97	12	9.3	3	2.33	15	11.45	7	5.34
51歲以上	5	3.97	0	0	1	0.78	0	0	3	2.29	1	0.76
合計離職人數	36				18				28			
員工總人數	126				129				131			
總離職率 (%)	28.57				13.95				21.37			

註：

1. 界定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。2022 年公司任用原住民 3 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。

年度		2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	30 歲以下	0	0	0
	男性	0	0	0
	30-50 歲	0	0	0
	51 歲以上	0	0	0
	女性	0	0	0
	30-50 歲	1	1	1
原住民	51 歲以上	0	0	0
	30 歲以下	0	0	0
	男性	1	2	2
	30-50 歲	0	0	0
	51 歲以上	0	0	0
	女性	0	0	1

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

### 員工完善福利

本公司雖然沒有工會組成，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。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。

### 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：

<b>薪酬獎勵</b>	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
<b>法定保障</b>	勞保、健保、勞退提撥、團保、哺集乳室
<b>守護健康</b>	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
<b>安心成家</b>	生育禮金、育兒津貼、托兒津貼、育嬰留停措施、子女獎學金
<b>樂活欣雄</b>	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
<b>其他福利</b>	年節禮品、生日禮金、結婚賀儀、喪葬補助、教育訓練



自強活動



自強活動



歲末尾牙



歲末尾牙



歲末摸彩

## 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 歲以下年幼兒女之需要的員工，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。2022 年育嬰留停復職率為 100%。

年度 性別 / 合計	2020 年			2021 年			2022 年		
	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	3	2	5	4	2	6	4	1	5
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3	0	2	2	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	3	3	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年 人數 F	0	1	1	0	3	3	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	100	100	0	100	100	0	100	100
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	0	100	100	0	100	100	0	50	50

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 = 2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留存率 % = 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為薪資總額 6.45%，新制是投保金額的 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。



退休人員表揚

## 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。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，公司的女性與男性的標準起薪是 1.14 跟 1.30，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。2022 年年薪酬比例如下：

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	9	15	0.92	1
非管理職	29	57	0.64	1
直接人員	-	-	0	0
間接人員	38	72	0.74	1

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。
2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。
3. 本公司非製造業不從事生產無直接人員。





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）年度總薪酬之增加比率
台灣	573.37	21.36

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。

## 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」、「性別工作平等法」、「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。此外也定期宣導公司的檢舉制度，並確保其有效執行。鼓勵員工在發現任何違反誠信原則的行為時勇於舉報，並保護舉報者的合法權益，維護公司的誠信經營，促進透明度和道德責任。

### 員工培訓

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，2022 年度新進人員受訓人數總計 61 人次。



除此之外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：2022 年教育訓練 131 人，受訓總時數 986 小時 (男)；365 小時 (女)，平均男性員工受訓時數為 10.84 小時；女性員工受訓時數為 9.13 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。



項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	19	9	73	31	0	0	91	40
受訓總時數	小時	268	168	718	197	0	0	986	365
平均受訓時數	小時 / 人	14.11	18.67	9.84	6.35	-	-	10.84	9.13
受訓費用	元	98,734	114,632	150,929	95,625	-	-	249,663	210,257

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. 若女性與男性平均訓練時數差異較大，請說明原因。
4. 本公司非製造業不從事生產無直接人員。





## 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的達成狀況及個人的年度考核績效，來做為薪資報酬之依據。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，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。

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：

1. 若接受考核比率未達 100%，請說明排除對象及原因（例如董事長、新進未滿三個月人員）。
2. 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

### 訂定安全衛生工作守則

本公司雖沒有導入 ISO 45001，但依職業安全衛生法訂定「安全衛生工作守則」其內容包含總則、勞工安全衛生管理及各級之權責、設備之維護與檢查、工作安全與衛生標準、教育與訓練、急救與搶救、防護設備之準備維持與使用、事故通報與報告及附則等十二部大項彙整編製成冊。適用對象為本公司工作場所範圍內之全體從業人員 131 人 (100%)，及適用於承攬商員工，其以承攬契約及附件規定之；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。

公司尚未訂定相關風險管理政策或策略，惟目前均依循 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。

### 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，由董事長擔任主任委員，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，2022 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
1	主任委員 (事業經營代理人)	朱文煌	董事長	綜理公司經營管理相關事宜	
2	委員 (兼執行秘書)	倪世煒	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	陳宗桂	勞安室管理員	負責職業安全衛生業務督導事宜	✓
4	委員	王定中	總經理	綜理公司相關事宜	
5	委員	陳宜貞	財務部經理	綜理財務部相關事宜	
6	委員	吳啟宏	管理部經理	綜理管理部相關事宜	
7	委員	張偉姍	業務部經理	綜理業務部相關事宜	
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	✓
10	委員	陳于婷	業務部組長	負責營業組相關事宜	✓
11	委員	廖宏興	養護部組長	負責工安組相關事宜	✓
12	委員	黃鈞毅	養護部股長	負責外管股相關事宜	✓
13	委員	吳鈺雯	管理部股長	負責人事行政相關事宜	✓
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	✓

## 健康檢查與關懷

本公司對於各單位的作業進行危害辨識和風險評估，並根據風險值的高低進行改善。通過績效指標的量測評估和稽核的運作，判斷改善措施的有效性，確保管理系統持續運作，並提升安衛績效。適用於本公司工作場所範圍內的全體從業人員，共計 131 人 (100%)，並同樣適用於承攬商的員工。承攬商員工需遵守承攬契約及附件中所規定的相關要求。透過以上的整合措施，確保所有從業人員都受到適當的風險管理和改善措施的保護，並且持續追求安全衛生績效的提升。

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。上一次全員健康檢查是 2022 年。





### 員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	脈搏、四肢、腰圍、問診、理學檢查、神經系統、消化系統、呼吸系統、心臟血管系統、頭頸部、尿蛋白質、尿潛血、白血球計數、血色素、總膽固醇、三酸甘油脂、飯前血糖、T4 生化法、肌酐、血清麩胺酸丙酮轉氨基酶、高密度脂蛋白、低密度脂蛋白、甲狀腺刺激素免疫分析、胸部正面X光。
檢查人數 (人)	123
檢查費用 (仟元)	1.6

### 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，2022 年訓練統計如下：

#### 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)
職業安全衛生管理員	2	9,340
防火管理人員	2	6,400
氣體燃料導管丙級技術士	4	16,200
氣體燃料導管乙級技術士	1	6,040
各式專業證照定期回訓	25	20,300

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。



## 職業病預防及職災統計

本公司遇有事故發生時，除悉依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，並應立即以最快之方式通報雇主、工作場所負責人、職業安全衛生人員及各有關人員。2022 年本公司員工及非員工無職業病案例發生，為協助相關部門辦理職業病預防及職業災害之發生，安全衛生業務主管走入工作場所，時常到工作現場巡視，若發現製造流程中所存在的潛在健康危害因子，即時提供現場職業衛生保健諮詢等各項工作。另本公司工作性質無職業病發生之可能。

員工之職業傷害情形				
類別	項目	2020	2021	2022
總工時	女性總經歷工時	77,002	77,701	80,310
	男性總經歷工時	154,002	155,403	163,054
	總經歷工時	231,004	233,104	243,364
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	1	0
	總計職業傷害人(次)數	0	1	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
可記錄的職業傷害比率 %		0	0	0

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。





## 緊急應變安全演練

本公司依消防法消防演練每年 2 次，實施各種災害搶救演練，確保緊急狀況發生時，強化員工逃生避難之緊急應變能力，以便在緊急事故發生時，採取正確行動而有效地控制災害、減輕損失。

欣雄天然氣 2022 年消防常識宣導暨演練





## 建構永續供應鏈

欣雄公司秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，供應鏈能永續發展並期許朝向友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，積極調查上游供應商相關風險，於供應商管理流程有四個面向，透過『制定規範』、『風險評估』、『協力廠商評鑑與考核』、『持續改善』以促進上下游健全的永續經營運作。

### 一、訂定規範



本公司重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者的安全健康，要求承攬商必須遵守「欣雄公司承攬商行為準則」，確保承攬商工作環境的安全，同時也鼓勵承攬商要求其下游、承包商和服務提供商認同並採用該準則。此外，所有供應商、協力商、承攬商亦須遵守本公司環保安全衛生要求，並訂定於採購管理程序以要求供應商。

### 二、評估風險

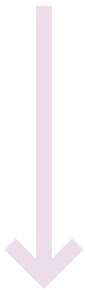


為能夠進一步了解供應鏈的永續發展狀況，針對供應鏈永續性風險進行管理，每年透過三階段進行供應商永續性風險調查與評估。

風險評估階段一	主動調查
風險評估階段二	承攬商風險評估問卷 / 以「永續自評問卷」鑑別第一階承攬商遵循表現評估永續風險
風險評估階段三	追蹤高風險評估供應商 / 現場稽核

依據供應商評比表及永續自評問卷進行永續風險評估考量，新供應商皆需回覆自評表單以供審查。

### 三、協力廠商評鑑與考核



本公司首重工作安全管理，制度面與執行面並進，達成零災害、零事故之目標。依據「欣雄公司作業、工事及環保協力廠商管理要點」，考評單位於契約屆滿前3個月，依據日常績效考評之資料及協力廠商之履約情形，作成「協力廠商年度績效考核表」，經考評單位主管核定後，作為契約續約申請之相關文件。「協力廠商管理要點」亦規範合約執行單位考核協力廠商執行合約之優劣，除每月進行「日常績效考核」，並將結果彙總至「年度績效考核表」，若年度績效考核分數未達70分時，該廠商則不得參與下一期契約之承攬，2022年已進行稽核的供應商共有7家，於報導期間，無評鑑不合格的資訊廠商。

### 四、持續改善

欣雄公司協助及輔導供應商及承攬商改善工作環境，提升安全衛生扎根之理念與永續管理意識，勞安室對承攬商進行相關教育訓練。

內容包含：本公司永續管理機制與目標、安全衛生法規宣導、職業災害法律責任宣導等，亦藉由說明會的舉辦傳達未來管理要求與重點。



## 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，本公司長期贊助里鄰三節社區康樂活動及參與地方公益活動、節慶活動、廟會活動，為社會貢獻心力，2022 年公益活動共支出 2,519,900 元。

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
餃伴溫馨供食專案	420,000	為物資捐贈，委託耀昇食品(有)製造及出貨，每月提供水餃 1 萬顆，捐贈各需求單位。
高雄榮譽國民之家捐贈	200,000	於 2022 年 05 月 20 日捐贈 20 萬予高雄榮譽國民之家。
岡山榮譽國民之家捐贈	210,000	於 2022 年 08 月 24 日捐贈 21 萬予岡山榮譽國民之家。
廟會活動	502,900	2022 年捐贈廟會活動 7 件。
社區康樂活動	58,000	2022 年贊助社區活動 9 件
地方公益活動	1,129,000	2022 年贊助地方公益活動 3 件

### 2022 年欣雄公益活動





2022 年欣雄公益活動



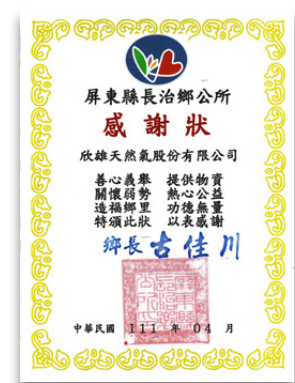
中華民國全國中小企業總會 - 跨業交流聯誼未來會



中華民國關懷魚鱗癬症協會



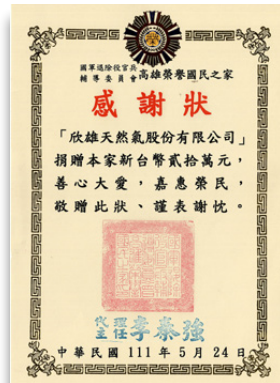
岡山榮譽國民之家



屏東縣長治鄉公所



高雄市大樹區公所



高雄榮譽國民之家



國軍退除役官兵輔導委員會



## 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

附錄二：GRI 11：石油與天然氣業 2021

附錄三：永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

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

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
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司概況	22	
	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	
<b>2. 活動與工作者</b>					
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	27	
	2-7	員工	5.1 人才結構	61	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才結構	61	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.4 公司治理	31	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.4 公司治理	31	
	2-11	最高治理單位的主席	2.4 公司治理	31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.4 公司治理	31	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.4 公司治理	31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.4 公司治理	31	
	2-15	利益衝突	2.4 公司治理	31	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.4 公司治理	31	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.4 公司治理	31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.4 公司治理	31	
	2-19	薪酬政策	2.4 公司治理	31	
2-20	薪酬決定流程	2.4 公司治理	31		
2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利	65		
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
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	2.5 恪守法規	38	
	2-24	納入政策承諾	2.5 恪守法規	38	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 恪守法規	38	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 恪守法規	38	
	2-27	法規遵循	2.5 恪守法規	38	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 公司概況	22	



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
<b>5. 利害關係人議合</b>					
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	8	
	2-30	團體協約	5.2 員工福利	65	
<b>特定主題準則：200 系列（經濟的主題）</b>					
<b>市場地位</b>					
GRI 202 市場地位主題 揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 員工福利	65	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才結構	65	
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	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	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋與參與	76	
<b>採購實務</b>					
GRI 204 採購實務主題 揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應商管理	43	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 恪守法規	38	
<b>稅務</b>					
GRI 207 稅務主題管理 揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	28	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	28	
	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	28	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	2.3 營運績效	28	
<b>特定主題準則：300 系列（環境的主題）</b>					
<b>物料</b>					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 原物料管理	52	
<b>水與放流水</b>					
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	53	



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 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	53	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	53	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	53	
<b>排放</b>					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體管理	55	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體管理	55	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.5 溫室氣體管理	55	
<b>廢棄物</b>					
GRI 306 廢棄物主題 管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 原物料管理	52	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 原物料管理	52	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.2 原物料管理	52	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2 原物料管理	52	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2 原物料管理	52	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-		無洩漏
<b>供應商環境評估</b>					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1 供應商管理	43	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 供應商管理	43	
<b>特定主題準則：400 系列 ( 社會的主題)</b>					
<b>勞 / 資關係</b>					
GRI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利	65	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405 員工多元化與 平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才結構	61	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工福利	65	
<b>不歧視</b>					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人才結構	61	



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
<b>童工</b>					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人才結構	61	
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 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	5.1 人才結構	61	
<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人才結構	61	
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	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	
	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	
<b>供應商社會評估</b>					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應商管理	43	
	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	
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 品質服務	45	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的 事件	3.2 品質服務	45	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 品質服務	45	

## 重大主題揭露

GRI 編號	議題	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	
<b>重大主題：公司治理、誠信經營</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	公司治理、 誠信經營	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
<b>重大主題：經濟績效</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	經濟績效	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI201	GRI 201 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	28	
		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	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工福利	65	
		201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	29	
<b>重大主題：訓練與教育</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	訓練與教育	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI404	GRI 404 主題揭露 2016	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	68	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培訓與訓練	68	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培訓與訓練	68	
<b>重大主題：勞雇關係</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	勞雇關係	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI401	GRI 401 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才結構	61	
		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	65	
		401-3	育嬰假	5.2 員工福利	65	



GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>重大主題：反貪腐</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	反貪腐	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI205	GRI 205 主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-		
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 恪守法規	38	
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 恪守法規	38	
<b>重大主題：職業安全衛生</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	職業安全衛生	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI403	GRI 403 主題管理揭 露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全與健康	70	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全與健康	70	
		403-3	職業健康服務	5.4 職業安全與健康	70	
		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	70	
		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	70	
		403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全與健康	70	
		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	70	
		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	70	
		403-9	職業傷害	5.4 職業安全與健康	70	
		403-10	職業病	5.4 職業安全與健康	70	
<b>重大主題：能源</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	能源	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI 302	GRI 302 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能源管理	54	
		302-2	組織外部的能源消耗量	-		
		302-3	能源密集度	4.4 能源管理	54	
		302-4	減少能源消耗	4.4 能源管理	54	
		302-5	降低產品和服務的能源需求	-		
<b>重大主題：顧客健康與安全</b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	顧客健康與 安全	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	



GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 416	GRI 416 顧客健康與 安全主題揭 露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 品質服務	45	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 品質服務	45	

**重大主題：客戶隱私**

GRI 3： 重大主題 2021	客戶隱私	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
GRI 418	GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 顧客滿意	46	

自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>重大主題：客戶服務管理</b>					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	
<b>重大主題：資訊安全、客戶服務管理、產品運輸安全</b>					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	11	





## 附錄二：GRI 11：石油與天然氣業 2021

GRI 11	編號	對應 GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>溫室氣體排放</b>					
溫室氣體排放	GRI 11.1	GRI 302：能源 2016	4.4 能源管理	54	
		GRI 305：排放 2016	4.5 溫室氣體管理	55	
<b>氣候的適應、復原與過渡</b>					
氣候的適應、復原與過渡	GRI 11.2	GRI 201：經濟績效 2016	2.3 營運績效	28	
		GRI 305：排放 2016	4.5 溫室氣體管理	55	
<b>氣體排放</b>					
氣體排放	GRI 11.3	GRI 305：排放 2016	4.5 溫室氣體管理	55	
		GRI 416：顧客健康與安全 2016	3.2 品質服務	45	
<b>生物多樣性</b>					
生物多樣性	GRI 11.4	GRI 304：生物多樣性 2016	-		
<b>廢棄物</b>					
廢棄物	GRI 11.5	GRI 306：廢棄物 2020	4.2 原物料管理	52	
<b>水與放流水</b>					
水與放流水	GRI 11.6	GRI 303：水與放流水 2018	4.3 水資源管理	53	
<b>關閉與復原</b>					
關閉與復原	GRI 11.7	GRI 402：勞 / 資關係 2016	5.2 員工福利	65	
		GRI 404：訓練與教育 2016	5.3 人才培訓與訓練	68	
<b>資產完整性及重大事件管理</b>					
資產完整性及重大事件管理	GRI 11.8	GRI 306：廢汙水和廢棄物 2016	4.2 原物料管理	52	
<b>職業安全衛生</b>					
職業安全衛生	GRI 11.9	GRI 403：職業安全衛生 2018	5.4 職業安全與健康	70	
<b>勞雇實務</b>					
勞雇實務	GRI 11.10	GRI 401：勞雇關係 2016	5.1 人才結構	61	
		GRI 402：勞 / 資關係 2016	5.2 員工福利	65	
		GRI 404：訓練與教育 2016	5.3 人才培訓與訓練	68	
		GRI 414：供應商社會評估 2016	3.1 供應商管理	43	

GRI 11	編號	對應 GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>不歧視與平等機會</b>					
不歧視與平等機會	GRI 11.11	GRI 202：市場地位 2016			
		GRI 401：勞雇關係 2016	5.2 員工福利	65	
		GRI 404：訓練與教育 2016	5.1 人才結構	61	
		GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	5.2 員工福利	65	
		GRI 406：不歧視 2016	5.3 人才培訓與訓練	68	
<b>強迫勞動與現代奴役</b>					
強迫勞動與現代奴役	GRI 11.12	GRI 409：強迫或強制勞動 2016	5.1 人才結構	61	
		GRI 414：供應商社會評估 2016	3.1 供應商管理	43	
<b>結社自由與團體協商</b>					
結社自由與團體協商	GRI 11.13	GRI 407：結社自由與團體協商 2016	-		
<b>經濟衝擊</b>					
經濟衝擊	GRI 11.14	GRI 201：經濟績效 2016	2.3 營運績效	28	
		GRI 202：市場地位 2016	5.1 人才結構	61	
		GRI 203：間接經濟衝擊 2016	5.2 員工福利	65	
		GRI 204：採購實務 2016	5.5 社會回饋與參與	76	
			3.1 供應商管理	43	
<b>當地社區</b>					
當地社區	GRI 11.15	GRI 413：當地社區 2016	5.5 社會回饋與參與	76	
<b>土地與資源權</b>					
土地與資源權	GRI 11.16	GRI 413：當地社區 2016	-		
<b>原住民權利</b>					
原住民權利	GRI 11.17	GRI 411：原住民權利 2016	5.1 人才結構	61	
<b>衝突與安全</b>					
衝突與安全	GRI 11.18	GRI 410：保全實務 2016	-		
<b>反競爭行為</b>					
反競爭行為	GRI 11.19	GRI 206：反競爭行為 2016	2.5 恪守法規	38	
<b>反貪腐</b>					
反貪腐	GRI 11.20	GRI 205：反貪腐 2016	2.5 恪守法規	38	
<b>支付政府款項</b>					
支付政府款項	GRI 11.21	GRI 201：經濟績效 2016 GRI 207：稅務 2019	2.3 營運績效	38	



## 附錄三：永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

SASB 代號	會計指標	計量單位	性質類別	說明	對應章節	頁碼
<b>溫室氣體排放</b>						
EM-RM-110a.1	Scope1 排放量，及 Scope1 受到排放量管制的比例	公噸 (t) 百分比 (%)	量化	2022 年溫室氣體排放量約 466.048 公噸 CO <sub>2</sub> e Scope1 排放量：318.261 公噸 CO <sub>2</sub> e 及公司未受排放量管制	4.5 溫室氣體管理	55
EM-RM-110a.2	Scope1 短期及中長期的減碳目標、策略規劃及績效分析描述說明	-	評論與分析	短中長期目標： 積極推廣文件 E 化作業，減少紙張耗用。 逐步汰換老舊電器設施，使用節能設備。 持續投資及開發太陽光電案場。 長期目標： 依政府「上市櫃公司永續發展路徑圖」，落實節能減碳，揭露相關資訊。 落實內外部法令嚴格要求，並推動改善方案，將環境衝擊降至最低，持續朝向「零違規」、「零裁罰」目標。	四、環境友善	48
<b>空氣品質</b>						
EM-RM-120a.1	NO <sub>x</sub> 、SO <sub>x</sub> 、PM <sub>10</sub> 、H <sub>2</sub> S 及 VOC 排放量	公噸 (t)	量化	本公司無 O <sub>x</sub> 、SO <sub>x</sub> 、PM <sub>10</sub> 、H <sub>2</sub> S 及 VOC 排放量	4.2 原物料管理與污染防治管理	52
EM-RM-120a.2	在人口密集地區的石化產物精煉廠數量	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		
<b>水資源管理</b>						
EM-RM-140a.1	總取水量、回收量、位於高用水壓力區域之用水量	m <sup>3</sup> 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%，2022 年取水量為 1.44 百萬公升。	4.4 水資源管理	54
EM-RM-140a.2	違反水質許可 / 標準 / 法規等事件數量	案件數	量化	本公司無發生之情事	-	



SASB 代號	會計指標	計量單位	性質類別	說明	對應章節	頁碼
<b>有害廢棄物管理</b>						
EM-RM-150a.1	有害廢棄物產生量及回收比例	公噸 (t) 百分比 (%)	量化	本公司沒有產生有害廢棄物	-	
EM-RM-150a.2	地下儲存槽數量、需清運地下儲存槽數量、地下儲存槽保證金比例	數量 (座) 百分比 (%)	量化	N/A	-	
<b>勞工、健康與安全</b>						
EM-RM-320a.1	有紀錄總事故率 (TRIR)；員工 / 約聘人員死亡率；近似意外事故率	比率	量化	本公司無發生之情事	-	
EM-RM-320a.2	評估、監督及降低工作者暴露於長期健康風險作法描述說明	-	評論與分析	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	70
<b>產品規格及清潔燃料混合物</b>						
EM-RM-410a.1	再生燃料義務 (RVO) 比例：生產再生燃料，購買再生燃料識別序號	百分比 (%)	量化	N/A	-	
EM-RM-410a.2	先進生質燃料的整體潛在市場和市場份額	金額 百分比 (%)	量化	N/A	-	
<b>價格誠信與資訊透明化</b>						
EM-RM-520a.1	因造價行為 (操縱價格) 和固定價格所造成的貨幣虧損	金額	量化	本公司無發生之情事	-	





SASB 代號	會計指標	計量單位	性質類別	說明	對應章節	頁碼
<b>環境法規管理</b>						
EM-RM-530a.1	說明環境相關法規或政策下，公司訂定明確策略對於環境及社會外部性影響的管理做法	案件數	評論與分析	使用乾淨能源與推行節能減碳政策，使生產成本降低，並提升企業形象。	四、環境友善	48
<b>重大意外事件管理</b>						
EM-RM-540a.1	圍堵設施失效 (LOPC) 造成的 Tier 1 重大與輕微製程安全事件 (PSE) 比例	比率	量化	N/A	-	
EM-RM-540a.2	安全系統被挑戰比例	比率	量化	本公司無發生之情事	-	
EM-RM-540a.3	辨別和減輕災難性風險和後端風險的管理系統	-	評論與分析	依職業安全衛生法訂定「安全衛生工作守則」其內容包含總則、勞工安全衛生管理及各級之權責、設備之維護與檢查、工作安全與衛生標準、教育與訓練、急救與搶救、防護設備之準備維持與使用、事故通報與報告及附則等。	5.4 職業安全與健康	70
<b>營運活動指標</b>						
EM-RM-000.A	提煉原油和其他原料的產量	-	量化	N/A	-	
EM-RM-000.B	精煉生產產量	-	量化	N/A	-	

## 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。（表 1-1）	-	-





欣雄天然氣股份有限公司

# 2022 永續報告書 ESG REPORT

