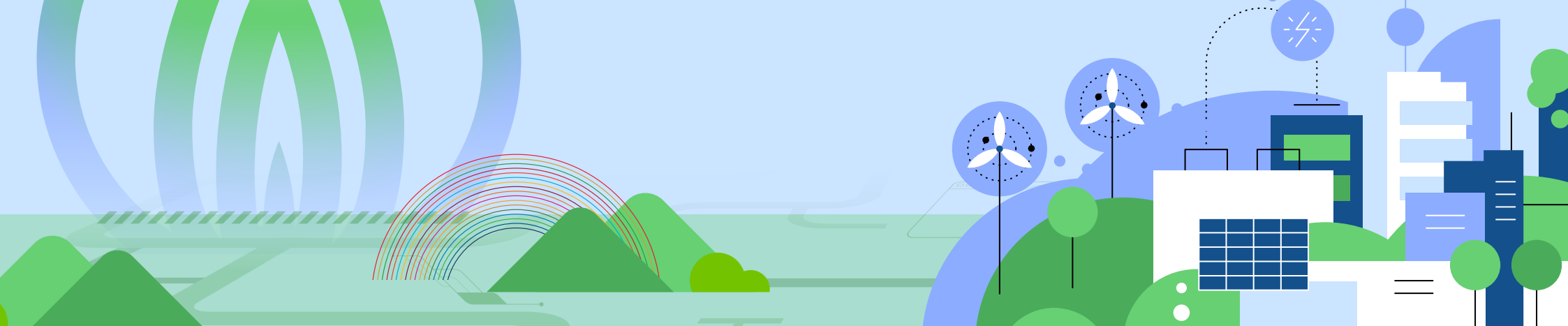




大台北區瓦斯股份有限公司
The Great Taipei Gas Corporation

2024 SUSTAINABILITY REPORT 永續報告書





目錄

關於本報告書	3
董事長的話	4
年度亮點	5

01 誠信當責	15
1.1 公司治理	16
1.2 營運績效	22
1.3 誠信經營	24
1.4 法規遵循	25
1.5 風險管理	26
1.6 資訊安全	28
1.7 客戶溝通	30

02 天然氣供應安全與韌性	33
2.1 緊急應變管理	34
2.2 瓦斯儲氣槽安全	35
2.3 瓦斯管線安全維護	35
2.4 管線汰換	39
2.5 導管特約承攬商管理	39

03 職業安全與健康	41
3.1 職業安全衛生績效	42
3.2 職業安全衛生管理方針	42
3.3 職業安全衛生管理系統	42
3.4 職業傷病與安衛風險	44
3.5 職安衛教育訓練	44

04 幸福職場	45
4.1 勞資樂融	46
4.2 員工招募與薪酬福利	48
4.3 人權保障與多元包容	53
4.4 人才培育與發展	55

05 永續環境	58
5.1 氣候變遷行動	59
5.2 環境管理	69
5.3 能資源管理	71
5.4 水資源管理	74
5.5 資源循環	74

06 社會共融	76
6.1 社會關懷與參與	77
6.2 瓦斯安全防災暨微電腦瓦斯表宣導活動	80

附錄	81
大台北區瓦斯股份有限公司取得第三方驗證之系統	82
GRI Standards 2021 索引表	82
GRI 11 中斷定為不重大的主題	88
SASB 永續會計準則索引表	89
2024 年度揭露標準 - 油電燃氣業	90
TCFD 指標索引表	91
第三方查證聲明書	92
溫室氣體查證意見	93



關於本報告書

善盡企業社會責任是大台北區瓦斯股份有限公司（以下簡稱「大台北」、「本公司」、「公司」或「我們」）對於社會大眾的一項重要承諾，大台北區瓦斯股份有限公司 2024 年永續報告書（以下簡稱「本報告書」）是繼 2010 年發行企業永續報告書以來的第 16 本報告書，希望透過本報告書所揭露的資訊，持續讓社會大眾及利害關係人了解我們為實現企業永續責任所作的努力，並展現我們追求企業、環境、社會永續發展的決心與方向。



■ 邊界與範疇

本報告書陳述公司概况與治理，及在經濟、環境、社會、員工、人權、產品責任等具體表現及執行成果，資料涵蓋總公司及相關營運系統與活動，非財務績效不含合併報表子公司。為使社會大眾與利害關係人對公司 ESG 相關措施有更多元的瞭解與溝通管道，在官方網頁上設立了「永續 ESG」專區，除提供歷年報告書下載外，歡迎粉絲們留言諮詢溝通與批評指教。

■ 綱領與依據

報告書編製依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年 GRI 永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards），永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之永續會計準則（SASB Standards），及台灣證券交易所發布之上市公司編制與申報永續報告書作業辦法，並參考「氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）」框架進行報告編撰與資訊揭露。財務報表的數據已依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）彙總財務績效，並經動業眾信聯合會計師事務所查核簽證後公開發表。

■ 報告書期間

以 2024 年全年（2024.01.01 至 2024.12.31）經營活動為主，非屬此期間者則於報告書中註明。

本報告書每年定期於 8 月份發行。現行版本因應規範要求於 2025 年 8 月 31 日以前申報，2025 年 9 月發行電子版。

- 前次報告書發行時間：2024 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

■ 報告書編輯與審核

本報告書將公司各面向要點與績效，以簡要文稿、圖表及指標，彙整成相關數據進行詳細報告，藉此呈現企業的永續作為。本報告書審核及定稿過程，係由各單位編撰小組提供資訊及數據，經部室內部檢討審稿，再移交研究發展部彙整初稿後，送「ESG 報告書編輯小組」校對及修正。定版稿完成後，報告書以美編版形式上陳總經理核閱確認；未來依循臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由最高治理單位檢視與核准。編製永續報告書的過程中，編輯小組盡力確保內容之正確性及完整性，做好資訊透明化。

■ 第三方驗證

職業安全衛生管理系統、ISO 品質管理系統及能源管理系統，每年由合格之內部稽核員進行內部稽核，並接受 ISO 45001 / TOSHMS、ISO 9001 及 ISO 50001 外部稽核，由第三方驗證單位評鑑驗證。本公司委託法標國際認證股份有限公司，依據 AA 1000 AS v3 進行第一類型、中度保證等級查證，保證意見聲明書揭露於本報告書附錄。

■ 編輯小組聯繫方式

聯絡電話：(02) 2768-4999 ext. 422（企劃課）
通訊地址：臺北市松山區光復北路 11 巷 35 號 4 樓
公司網址：www.taipeigas.com.tw
電子信箱：e3@taipeigas.com.tw
永續 ESG 專區：www.taipeigas.com.tw/CSR

董事長的話

六十年築基固本，邁向智慧淨零新未來

大台北區瓦斯股份有限公司自 1964 年創立以來，歷經城市煤氣事業接手、轉型、發展的漫長歷程，至今已走過一甲子歲月。從供應都市煤氣起步，我們逐步推動天然氣普及，見證北台灣民生能源的變遷與城市現代化進程，並始終秉持「服務為先，安全為重」的初心，奠定台灣瓦斯產業穩健發展的根基。

創立初期，先父吳火獅先生承接台北市政府煤氣公司，從零開始建設地下管網、興建儲氣設施、推動用氣教育，開啟都市潔淨能源的新時代。我們歷經 17 年完成從煤氣轉為天然氣的關鍵工程，有效減緩空氣污染與碳排放問題，堪稱當時對永續能源理念最早的實踐之一。

自我接任董事長，延續父親精神，積極推動創新與轉型。我們率先建置 SCADA 中央監控系統，結合地震偵測與自動遮斷機制，強化城市災防韌性。在 1999 年 921 大地震中，公司總部為當時台北地區少數未停電建物之一，展現穩健供氣體系的韌性與可靠。

面對科技與數位浪潮，我們持續推動智慧轉型，導入光纖技術、建置 GIS 與 IDC 平台、成立大台北寬頻公司，並透過 AI 技術應用於用氣行為分析、設備預警、碳排放追蹤與派工調度，全面提升營運效率與服務品質。結合 SCADA 與 IoT 感測網絡，我們亦推動管網壽命預測與異常即時預警，逐步打造具預測能力的智慧能源系統。

在能源轉型的關鍵時期，我們積極布局氢能未來。針對交通、家庭熱電共生應用及分散式發電潛力，我們投入氫氣加壓站模式研究與天然氣管網整合可行性評估，並參考日本 CHP 發展經驗，探索氫氣混燃技術，逐步朝向「零碳分佈式能源」的目標邁進。

為強化企業治理與社會責任，我們與關係企業共同成立「台灣永續能源研究基金會（TAISE）」，協助逾 500 家企業建構碳管理與永續揭露能力，推動產業升級轉型。公司內部亦設有 AI 驅動教育平台與「永續先鋒獎」，鼓勵同仁投入 ESG、數位創新與社會參與，推動永續文化在企業內深耕發展。

展望未來，我們將以「低碳、智慧、韌性」為核心，持續深化能源服務與社會連結，邁向 2050 淨零碳排目標。我們將整合智慧管理、再生能源、氢能技術與 AI 決策支援，從能源供應者蛻變為城市永續的共創夥伴。

值此公司成立六十週年之際，我謹代表全體同仁，感謝所有用戶、合作夥伴與社會各界的支持與信賴。讓我們承襲過去的基礎，以創新的精神攜手迎向更綠色、更安全、更智慧的未來，共創永續城市的美好新篇章。



大台北區瓦斯股份有限公司 董事長 吳東進

吳東進





2024 永續亮點績效

年度亮點 E（環境面）

能源管理

年度節能計畫，其執行結果與去年度相比耗熱值減少 **4.8%**。

溫室氣體減量

金屬廢料委託合格廠商回收再生；微電腦瓦斯表回收再使用。

災害應變能力

每年藉由演習模擬狀況以實兵演練方式，加強員工緊急應變能力。

供應商管理

定期或不定期進行物料供應商考核。



年度亮點 S（社會面）

資訊安全

2024 年公司皆未發生資料外流、申訴違反相關法規之案件。

客戶關係管理

臨櫃洽公用戶非常滿意度達 94%。

天然氣供應安全

市政府產業發展局公用天然氣事業安全管理查核計 22 場次，查核項次 284 項，無缺失事項。

人權保障與薪酬福利

進用身心障礙者 5 名、2024 年原住民員工占比達 1.2%，僱用比率優於法規。2024 年 5 月起全體員工調薪 5%。

勞資關係

2024 年知名人力銀行幸福企業票選 台北瓦斯榮獲一般生活服務類金獎。企業工會已成立 29 年。

職業安全與衛生

人員完成應接受訓練比率達 100%；全年零事故。

年度亮點 G（治理面）

法令遵循

無違反天然氣事業法之情事。

營運績效

創造的經濟價值達新臺幣 1,476,344 仟元，42% 分配給股東。

公司治理

揭露並落實董事會成員多元化政策。

股東權益

採穩定股利政策。配發股利 1.2 元。





永續經營

公司簡介

本公司成立於民國 53 年，供應台北市之民生用『天然氣』，營業區域為台北市之松山、信義、大安、大同、萬華、中正、中山等 7 個行政區及士林區之福華、明勝 2 里，目前總用戶數已超過 40 萬戶，服務的行業廣泛，有餐飲業、健身房等，客戶類型分為營業用戶及家庭用戶。受管轄主要法規為天然氣事業法。本公司參與協會為中華民國公用瓦斯事業協會、財團法人台灣永續能源研究基金會、中華民國工商協進會、中華民國公開發行公司股務協會。

用戶數	406,663 戶（2024 年 12 月底為止）
實收資本額	NT\$ 5,163,580,000
成立日期	1964 年 7 月 1 日
總公司	台北市松山區光復北路 11 巷 35 號 1、2、4、5、13 樓
內湖基地	台北市內湖區成功路 2 段 456 巷 1 號

本公司營業區域臺北市行政區：

松山區

信義區

大安區

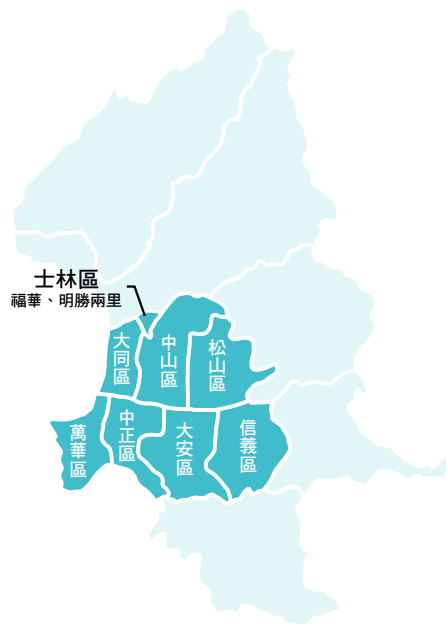
大同區

萬華區

中正區

中山區

士林區
福華、明勝兩里



本公司品牌、產品與服務資訊已揭露於公司網頁，請逕自查詢。

<https://www.taipeigas.com.tw/Product/>

主要經營業務簡列：（詳細資訊請至公司網頁查詢）

<https://www.taipeigas.com.tw/About/>



天然氣供應



燃料導管裝設



瓦斯安全設備及
器材裝置



瓦斯器具銷售



廚具、衛浴相關
設備銷售



冷凍空調



第一類電信事業



不動產租賃



資訊軟體服務

公司設立登記日期：中華民國 53 年 10 月 2 日



公司沿革

- | | | | |
|----------------|---|-----------------|---|
| 53 年 4 月 4 日 | ● 台北市議會第 6 屆第 1 次大會 16 次會議決議：「建議市府將煤氣事業開放民營」。 | 109 年 2 月 24 日 | ● 光復大樓 1 樓建置 Panasonic 製造生產之瓦斯熱泵空調（GHP）系統竣工啟用。 |
| 55 年 8 月 5 日 | ● 開始興建第 1 期工程，鋪設管線並在光復基地興建 1 座瓦斯槽。 | 110 年 11 月 28 日 | ● ISO 9001 品質管理系統續取得認證，有效期至 113 年 11 月 27 日。 |
| 56 年 7 月 1 日 | ● 開始供氣，氣源為啟業化工公司所生產的煤炭瓦斯。 | 111 年 2 月 28 日 | ● 為節省能耗，將耗能的吸收式冰水主機汰換為 500RT 變頻離心式冰水主機。 |
| 60 年 10 月 24 日 | ● 中油公司供應之天然氣正式通氣，並分區進行熱量變更，改為供應天然氣。 | 111 年 5 月 20 日 | ● 本公司用戶數突破 40 萬戶。 |
| 61 年 7 月 22 日 | ● 經濟部證管會核准公開發行。 | 112 年 2 月 | ● 本公司微電腦瓦斯表裝置用戶數達 26 萬戶，普及率突破 65%。 |
| 65 年 1 月 9 日 | ● 內湖配氣站輸氣工程全部完成，參加天然瓦斯供應行列。 | 112 年 3 月 27 日 | ● 實施 ISO 45001/TOSHMS 驗證，接受 TAF（財團法人全國認證基金會）評鑑及第三方公正驗證單位「財團法人金屬工業研究發展中心」重新驗證，並取得驗證通過。 |
| 74 年 12 月 31 日 | ● 內湖基地 6 座瓦斯槽全部完工，連同光復基地瓦斯槽，共可儲存 35 萬立方公尺，符合能源法安全存量之規定。 | 112 年 10 月 | ● 啟動搶修作業 APP 及值班中心案件儀表板建置作業，以提升作業管理之即時性及無紙化之目的。 |
| 78 年 7 月 5 日 | ● 光復基地新大樓動工興建，首創熱（汽）電共生系統設備，以天然氣發電，並將廢熱再度利用，以節約能源。 | 112 年 11 月 15 日 | ● 榮獲財團法人台灣永續能源研究基金會「TCSA 台灣企業永續報告獎」能源產業組第 2 類銀獎。（得獎年度：107、112 年） |
| 80 年 2 月 6 日 | ● 本公司股票在台灣證券交易所集中交易市場上市買賣。 | 113 年 8 月 13 日 | ● 建置本公司官方 LINE 帳號，以強化用戶服務、建立品牌形象、快速推播宣導事項並提升 CRM 品質。 |
| 84 年 11 月 25 日 | ● 公司員工為秉持「勞雇同心，共存雙贏」，籌組成立產業工會。 | 113 年 11 月 28 日 | ● ISO 9001 品質管理系統續取得認證，有效期至 116 年 11 月 27 日。 |
| 87 年 1 月 1 日 | ● 本公司資訊部建置「MIS 資訊管理系統」與「GIS 圖資管理系統」。 | 113 年 12 月 7 日 | ● 榮獲財團法人台灣永續能源研究基金會「TCSA 台灣企業永續報告獎」能源產業組第 2 類銀級獎。 |
| 88 年 9 月 21 日 | ● 瓦斯供應電腦自動化監控系統開始啟用。 | 113 年 12 月 | ● 本公司微電腦瓦斯表裝置用戶數達 30 萬戶，普及率達 73.93%。 |
| 89 年 3 月 14 日 | ● 本公司由德國引進瓦斯管內佈設光纜技術。 | | |
| 89 年 5 月 15 日 | ● 本公司光復北路基地瓦斯槽完成拆除。 | | |
| 90 年 6 月 8 日 | ● 取得交通部電信總局核發，專用有線電信光纖傳輸電台執照。 | | |



SDGs 永續發展目標

★ 重點主題

	1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	14 LIFE BELOW WATER	15 LIFE ON LAND	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
★ 主題 11.1 溫室氣體排放																	
主題 11.2 氣候的適應、復原與過渡	●						●	●				●	●				
主題 11.3 氣體排放			●								●				●		
主題 11.4 生物多樣性						●						●		●	●		
★ 主題 11.5 廢棄物			●			●						●		●	●		
主題 11.6 水與放流水						●						●		●	●		
主題 11.7 關閉與與復原				●				●			●			●	●		
主題 11.8 資產完整性及重大事件管理											●			●			
★ 主題 11.9 職業安全衛生			●					●									
★ 主題 11.10 勞雇實務	●			●	●			●		●							
★ 主題 11.11 不歧視與平等機會				●	●			●		●						●	
主題 11.12 強迫勞動與現代奴役								●								●	
主題 11.13 結社自由與團體協商								●								●	
主題 11.14 經濟衝擊	●				●			●	●	●							
主題 11.15 當地社區	●		●		●	●										●	
主題 11.16 土地與資源權	●	●														●	
主題 11.17 原住民權利	●		●		●											●	
主題 11.18 衝突與安全																●	
★ 主題 11.19 反競爭行為																●	
★ 主題 11.20 反貪腐																●	
主題 11.21 支付政府款項	●															●	●
主題 11.22 公共政策																●	

註：引用自 GRI 11：石油與天然氣業 2021

利害關係人之辨識與溝通

利害關係人之鑑別與溝通

本公司為了實踐對利害關係人的承諾，並尊重、維護其應有之合法權益，透過公司網頁、粉絲團、年報及每年出版的永續報告書等與各界作正式的溝通與交流，此外也利用各種溝通及申訴管道，了解利害關係人關注之議題，以主動積極的態度即時回應他們的需求，並作為未來落實企業社會責任方向的參考依據。

利害關係人鑑別報告書小組參酌各部門的調查及回饋，鑑別出所屬利害關係人，其中包括股東、員工、主管機關、顧客、協力廠商、社區居民。針對前述利害關係人，藉由雙向多元溝通管道與互動之經驗，分別列出其所關心的議題，再經內部會議評估討論後，決定多項關注議題，將重大性議題予以彙整，擬定涵蓋 21 項永續議題之調查問卷，透過權責部門向利害關係人問卷調查，共計回收 94 份，經分析 94 份有效利害關係人關注議題問卷，前 5 大議題為：天然氣供應安全與韌性、法令遵循、勞資關係、資訊安全、職業健康與安全。

2024 年利害關係人溝通列表

利害關係人類別	利害關係人對大台北之意義	利害關係人溝通方式	利害關係人溝通頻率	2024 年與利害關係人溝通目的
 股東 / 投資人	公司之資本來自於股東／投資人，我們應對其負責	- 股東大會 - 發行年度報告書 - 電話直接洽詢 - 官網 - 投資人專區 - 聯絡信箱：d2@taipeigas.com.tw	- 每年 1 次 - 每年 1 次 - 即時 - 即時 - 隨時	於公司網站利害關係人專區按時提供各項財務資訊公告
 員工	員工為公司最重要資產，是公司永續發展的關鍵	- 總經理信箱 - 員工提案制度 - MIS 知識分享網站 - 聯絡信箱：h1@taipeigas.com.tw	- 不定期 - 不定期 - 即時 - 隨時	- 確保員工生活品質 - 平等僱用 - 提供職涯發展
 政府 / 法規機關	- 依法誠實納稅是對國家社會實質且重大的貢獻 - 瓦斯管線埋設、維修及汰換安全維護機制是永續經營的關鍵 - 公用事業之監督單位，相關法條及政策的修改對營運及作業影響甚鉅 - 監管及督導本公司，遵守法規及營運規定，有效地執行公司治理，負起社會責任	- 公用天然氣事業查核 - 法規說明會或公聽會 - 專案議題會議 - 透過中華民國公用瓦斯事業協會 - 公文 - 聯絡信箱：d2@taipeigas.com.tw	- 每年 1 次 - 每年 1 次 - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 隨時	- 繳納稅額及有效稅率說明 - 編列年度汰換計畫實施汰換 - 氣源成本變動時，陳報產發局核備 - 每季定期陳報微電腦表推廣換裝數量 - 本公司股務課及元富證券股務代理部，處理主管機詢問及公文回覆 - 遵循法規及確實申報公司相關內容



利害關係人類別	利害關係人對大台北之意義	利害關係人溝通方式	利害關係人溝通頻率	2024 年與利害關係人溝通目的
 客戶（消費者）	- 提供用戶清潔、方便、安全、經濟的天然氣與相關產品及服務，是我們公司的核心價值 - 營運活動的核心對象，與用戶的關係也影響了公司能否永續經營的關鍵	- 滿意度調查 - 定期管線安檢 - 十年換表 - 官網揭露最新天然氣單價 - 申訴專線：0800-005-134 - 聽語障用戶簡訊專線：0936-676-016 - 親臨服務櫃檯 - 來函、E-mail、傳真、官網意見信箱 - 聯絡信箱：k2@taipeigas.com.tw	- 每年辦理 - 每 2 年 1 次 10 年內換 - 台灣中油調價時 - 即時 - 即時 - 即時 - 隨時 - 隨時	- 施工前協調會勘（里民溝通） - 對附近住戶商家等提供問卷，針對施工前中後建議及指正 - 專人接聽申訴電話 - 計費正確 - 繳費便利
 供應商 / 業務夥伴	提供本公司施工安全與品質保證的長期合作夥伴	- 職業安全衛生委員會 - 承攬商協調會議 - 座談會 - 電話、E-mail、line 聯繫溝通 - 聯絡信箱（承攬商）：n0@taipeigas.com.tw - 聯絡信箱（供應商）：l3@taipeigas.com.tw	3 個月 1 次 - 每年 2 次 - 不定期 - 即時 - 隨時 - 隨時	- 訂定各施工長度範圍內送圖期限及監工分組專人專職 - 為加速既有管線汰換率，對外招募新承攬商
 社區 / 當地社區	- 與利害關係人保持暢通之溝通管道 - 儲氣槽安全資訊	- 發布永續報告書 - 社區活動之參與、回饋 - 拜訪鄰里長、社區主委 - 申訴專線：0800-005-134 - 官網 - 聯絡信箱：d2@taipeigas.com.tw	- 每年 1 次 - 不定期 - 不定期 - 即時 - 即時 - 即時	- 贊助瓦斯槽周邊鄰里，舉辦節慶活動、里民獎助學金、社區水塔清洗等 - 強化資訊揭露 - 拜訪各鄰里長進行交流溝通，維繫公司與社區居民之和諧
 公協會及學術單位	合作交流夥伴	- 電話洽詢 - 官網 - 投資人專區 - 來函、E-mail	- 不定期 - 不定期 - 不定期	參加各種類型協會，不定期參與研討會議，交流新知

重大主題鑑別

重大主題鑑別執行流程

由權責部門發放問卷予內外部利害關係人進行關注程度評估，以了解利害關係人對大台北之永續議題關注程度。經分析 94 份有效利害關係人關注議題問卷，前 5 大議題為：天然氣供應安全與韌性、法令遵循、勞資關係、資訊安全、誠信經營。經由內部 15 位高階長官辨識與大台北相關之永續議題，對組織營運及經濟、環境、人（包含人權）的衝擊程度。經分析 15 份正面衝擊評估問卷，設定正面衝擊程度前 5 項為本年度重大主題，依序為職業健康與安全、員工招募與薪酬福利、天然氣供應安全與韌性、誠信經營、法令遵循。經分析 15 份負面衝擊評估問卷，設定負面衝擊程度前 5 為本年度重大主題，依序為員工招募與薪酬福利、職業健康與安全、勞資關係、客戶關係管理、人權與多元化包容。結合大台北內部鑑別出之重大主題與利害關係人關注議題，2024 年大台北重大主題鑑別結果為 11 項如下：

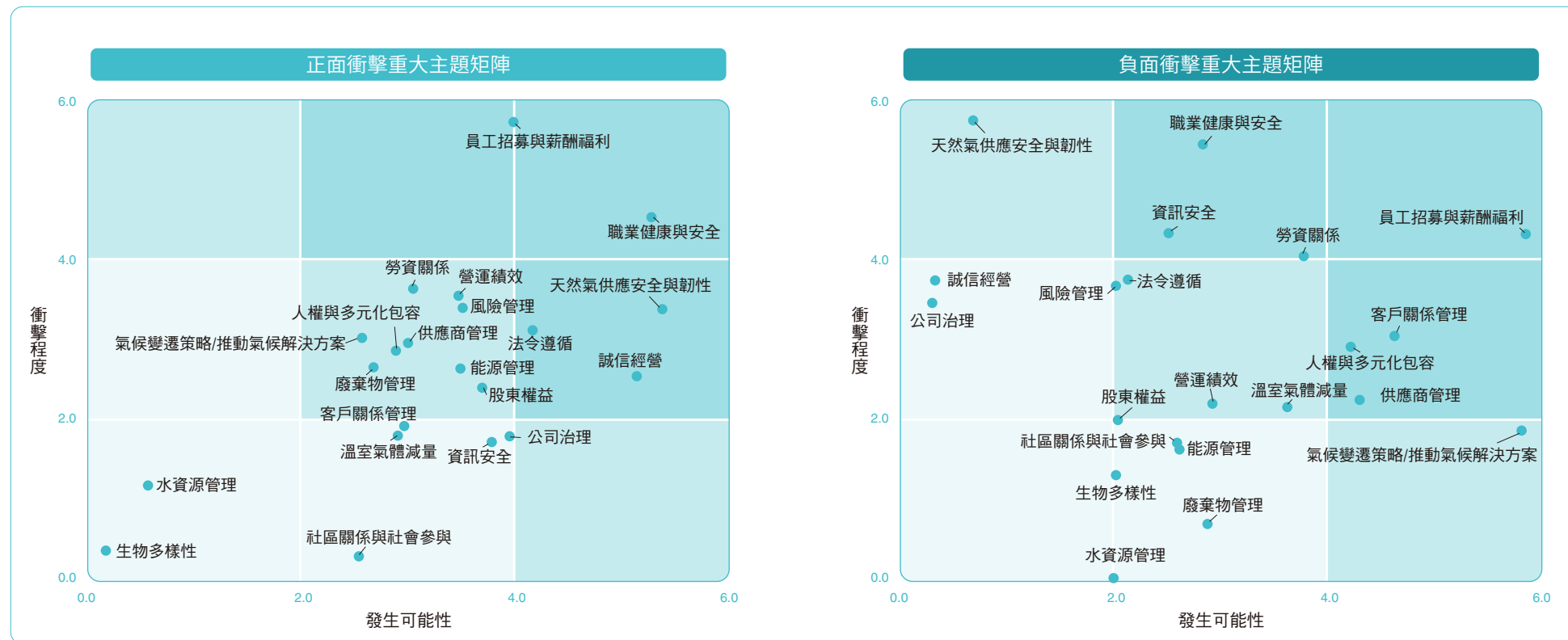
職業健康與安全、員工招募與薪酬福利、天然氣供應安全與韌性、誠信經營、法令遵循、勞資關係、客戶關係管理、人權與多元化包容、資訊安全、能源管理、廢棄物管理。

重大主題鑑別流程

Step 1	了解組織環境背景	參考國際永續發展趨勢、國際標準與規範、聯合國永續發展目標、產業趨勢、同業永續作為等聚焦 21 項永續議題，涵蓋公司治理與經濟、環境以及人與人權面向
Step 2	鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	舉辦利害關係人與重大議題 workshop，由權責部門發放問卷予內外部利害關係人，以了解利害關係人對大台北永續議題之衝擊。程度蒐集 15 份內部衝擊程度評估有效問卷及 94 份外部利害關係人有效問卷。
Step 3	評估衝擊程度	彙整內外部調查結果並繪製正面及負面重大議題矩陣圖，以取聯集方式彙整正、負面顯著衝擊之各前 5 大永續議題，並考量外部利害關係人對永續議題的關注程度，確立 2024 年度重大主題
Step 4	排序衝擊程度並進行報告揭露	經永續發展委員會對重大議題鑑別結果進行檢視，確認符合永續性脈絡與完整性揭露等要求，並針對各重大議題制定管理方針



2024 年重大主題矩陣圖



2023 年及 2024 年重大主題排序異動說明

	2023	2024	說明
重大性議題	天然氣供應安全、災害應變能力、職業安全與衛生、風險管理、公司治理、資訊安全、客戶關係管理、法令遵循、營運績效等 9 項。	職業健康與安全、員工招募與薪酬福利、天然氣供應安全與韌性、誠信經營、法令遵循、勞資關係、客戶關係管理、人權與多元化包容、資訊安全、能源管理、廢棄物管理等 11 項。	2024 年依據問卷調查結果關注度排序重大主題。



重大主題管理

2024 年重大主題管理方針

重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾	短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	申訴 / 評量機制	2024 年管理成果	對照 GRI 準則項目與 自訂項目
	正面衝擊描述	負面衝擊描述						
職業健康 與安全	透過完善的安全訓練與管理，防範職業災害，降低事故發生率。	瓦斯相關作業風險高，員工可能面臨較大心理壓力，影響工作表現與人員流率。	強化作業場所安全，建構職場安全與健康。	實施夏季熱危害預防計畫，降低作業危害。	推動職場遭受不法侵害預防計畫，強化作業場所安全。	1. 已設有發言人、聯繫窗口，負責處理相關問題。 2. 依據不法侵害計畫向聯繫窗口通報。	1. 2024年共辦理11場次健康講座促進宣導。 2. 健康電子報。	GRI 403 主題準則 11.9
員工招募 與薪酬福利	提供優渥薪資、績效獎勵及職涯發展機會，降低離職率，提升組織穩定性。	提供高薪資及福利將增加人事支出，可能影響企業財務結構，增加營運壓力。	提升員工待遇及福祉，打造幸福職場。	1. 針對現有員工調升薪資。 2. 提升新進員工薪資。	參考員工意見，針對現行福利進行提升。	已設有聯繫窗口，負責處理員工招募及薪酬等問題，並由薪資報酬委員會定期向董事會報告。	1. 2024年5月起全體員工薪資調整5%。 2. 2024年5月起養護部修護及用戶服務人員相關津貼金額增加，並新增駕駛津貼。	GRI 401、 404、405、 414 主題準則 11.10
天然氣供應安全與韌性	強化管線與相關設施，確保天然氣供應穩定，提升企業可靠度及市場競爭力，增強社會信任度。	瓦斯管線、儲存設施等基礎設施若未妥善維護，可能因設備故障、管線洩漏導致供應中斷或安全問題，影響企業形象與營運。	1. 強化監控設備、持續供應穩定安全。 2. 提升供應品質。	1. 強化防災應變能力 2. 強化輸配氣設備管理作為計畫 3. 微電腦瓦斯表裝置率	1. 老舊管線五年度汰換長度181,025m 2. 管線風險評估	1. 已設有發言人、聯繫窗口，負責處理相關問題。 2. 依災害應變系統（甲、乙、丙級）應變人員編組，協助處理相關問題。	1. 2024年輸氣管線計畫汰換長度36,217公尺，完成汰換37,057公尺，達成率102.3%。 2. 2024年11月1日辦理緊急應變聯合演習 3. 2024年微電腦瓦斯表裝置率74%	GRI 3
誠信經營	公司運作良善，並符合法規規範，聲譽上升、投融資機會增加。	危害公司信用評等，對外及利害關係人間的聲譽下降。	確保公司營運資訊公開透明，誠信經營。	制訂董事會成員與重要管理階層之接班規劃，以維持董事會成員與重要管理階層的專業與經驗度。	董事及內部人就誠信經營、防範內線交易等相關課程持續參訓進修。	已設有發言人、以及投資人關係聯繫窗口，負責處理股東建議或糾紛等問題，並定期向董事會報告與利害關係人溝通情形。	1. 2024年新增「誠信經營之管理」納入內部控制管理制度，並經第20屆第9次董事會通過在案。 2. 2024年進行結合新聞時事等情境式宣導，年度達10次以上。	GRI 205、 206 主題準則 11.9、11.20
法令遵循	遵守政府法規與安全標準，確保企業營運穩定。維持良好聲譽、增加投融資機會。	未及時更新合規措施而違反法規，危害公司信用，影響企業形象與市場信任度。	落實合規性，形塑守法文化。	追蹤企業永續經營委員會鑑識出之議題與執行運作，規劃稽核期程及計畫。	採用 IFRSS1、S2	1. 已設有發言人、以及聯繫窗口，負責處理法令遵循問題。 2. 設置企業永續經營委員會追蹤永續議題，並定期向董事會報告。	1. 2023年11設置「企業永續經營委員會」，由董事長、副董事長及3名獨立董事組成。 2. 2024年將永續資訊管理納入內部控制制度。	GRI 207 主題準則 11.21



重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾	短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	申訴 / 評量機制	2024 年管理成果	對照 GRI 準則項目與 自訂項目
	正面衝擊描述	負面衝擊描述						
勞資關係	提供公平透明的升遷機制與專業技能培訓，展現職涯發展前景，提升員工認同，降低離職率。	培訓資源未公平分配，可能導致員工產生不滿情緒，產生勞資爭議。	強化專業技術職能，打造永續職場。	1. 成果登錄及核心證照管理 2. 完成內部教育平台建置影音教材	與國內外同業互訪交流。	1. 依年度教育訓練計畫辦理各項專業職能課程 2. 根據勞工教育訓練辦法設立聯繫窗口。	1. 2024年OJT教育系統開放使用。 2. 與日本大阪瓦斯接洽教育平台中文化之版本，待核准採購後，將與日方協調後續啟用細節。	GRI 404、414 主題準則 11.10
客戶關係管理	提供客服與即時回應機制，增加客戶信任，提高客戶留存率與忠誠度。	企業若無法及時滿足需求（如即時服務、數位化管理），可能影響客戶滿意度。	有效顧客關係管理，增加數位管理及個人化服務。	提升顧客滿意度	單據無紙化。	已設有聯繫窗口，負責處理客戶關係管理等問題。	2024年辦理臨櫃用戶滿意度調查，滿意度94%。	GRI 3
人權與多元化包容	企業重視人權、尊重多元文化，營造友善工作環境，提升員工歸屬感，減少員工離職率。	建立多元包容工作環境需進行培訓、修訂管理政策，改變人力資源流程，增加企業營運成本。	尊重性別平權，打造友善職場。	宣導杜絕歧視與性騷擾及職場不法侵害	申請臺北市職場性別平等認證。	依「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」向聯繫窗口通報。	2024年5月公告實施「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」，另張貼於各工作場所布告欄。	GRI 202、404、405 主題準則 11.11
資訊安全	依循政府與國際資訊安全法規，建立員工資安培訓，展現數位管理	發生重大資安事件，企業將面臨法律訴訟、罰款，影響財務狀況與市場競爭力	建立完善資訊安全管理制度，強化數位轉型。	建置簽核系統及MIS功能整合	導入ISO27001資訊安全管理國際標準	依「資通安全政策」已設有聯繫窗口，負責處理資訊安全相關問題。	1. 2024年7月導入電子公文系統。 2. 舉辦10場說明會與教育訓練。	GRI 418
能源管理	提升能源效率、使用再生能源有助減少碳排放，支持永續發展與淨零轉型目標	能源使用不當將導致資源浪費、營運成本提高。	1. 推動能源管理系統建置。 2. 落實節能減碳政策。	持續改善能源管理系統。	導入高效能設備，降低能源使用密集度。	透過內部稽核與外部查證持續監督成效。	2024年能源設備計畫成效光復、八德大樓空調冰水傳統馬達 P-130 汰換為高效率IE3馬達。	自訂
廢棄物管理	有效的廢棄物分類與資源回收可減少環境負擔，提升資源利用效率。	廢棄物處理不當恐造成污染與社會負面觀感，影響企業形象與法規遵循風險。	落實廢棄物分類。	推動辦公區域無紙化、資源再利用。	與合格處理商合作落實回收再利用。	依廢棄物清理法與台北市政府制定之「廢棄物進入台北市環保局處理廠（場）之種類限制宣導及稽查手冊」之規辦理回收、清除、處理。	2024年廢棄物回收為5,711公斤。	自訂



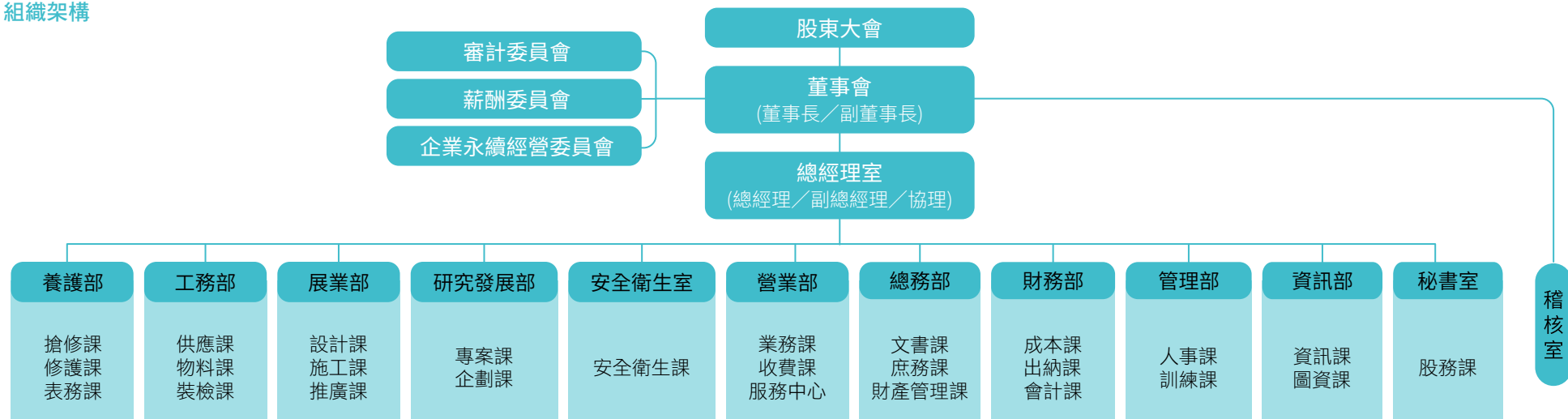
01 誠信當責

- 1.1 公司治理
- 1.2 營運績效
- 1.3 誠信經營
- 1.4 法規遵循
- 1.5 風險管理
- 1.6 資訊安全
- 1.7 客戶溝通



1.1 公司治理

組織架構



遵循公司治理實務守則，確實執行每年的公司治理自評，定期將公司治理評鑑修正指標轉知各相關單位參閱，並檢視未得分題目進而研討可改善之處。

目標／項目	利害關係人	承諾（政策）	2024 年執行情形（行動）
保障股東權益（G）	股東	1. 鼓勵股東多使用電子投票參與股東會 2. 持續配發股利 3. 每季至少召開1次董事會 4. 推動eNotice股務事務電子通知	1. 為強化公司治理，股權1%以上股東得依《公司法》相關規定行使提案權，並鼓勵股東多使用電子投票參與股東會表決及選舉，電子投票參與股東會的比例為23.12%。 2. 發放每股現金股利1.2元。 3. 共召開6次董事會。 4. 為響應環保減碳，減少紙類使用，配合集保推動eNotice股務事務電子通知，提供股東股利發放電子通知服務，今年股東使用此服務達2,230筆，較去年增加約60%。
強化董事會職能（G）	董事	1. 董事會成員多元化政策及績效評估 2. 強化董事會職能發揮及進修 3. 加強防範內線交易之宣導	1. 揭露並落實董事會成員多元化政策。 2. 執行董事會及功能性委員會之績效評估，評估週期、面向、內容及結果請詳年報。 3. 提供董事多元的進修課程資訊並協助報名。 4. 配合主關機關規定，強化防範內線交易之宣導作業，避免董事觸法。
提昇資訊透明度（G）	股東、員工、供應商、社區居民	1. 強化資訊揭露 2. 與利害關係人保持暢通之溝通管道 3. 儲氣槽安全資訊	1. 依規定揭露公司各項資訊於官網及公開資訊觀測站（9908）。 2. 設置發言人、代理發言人及公司治理主管。 3. 每年召開法人說明會。 4. 公司網站設置利害關係人專區。 5. 各項最新消息公告更新於官網。



董事會組成

依公司章程規定，設置董事 11 人（含獨立董事 3 人），由股東會就有行為能力之人依法選任之。董事任期 3 年，連選得連任。董事會在本公司的企業管理機制中，職司領導經營與業務運作，以及監督業務策略的執行情況，領導方向以法律規定範圍內符合公益及其股東利益的方式為之，且行事方式均不得違反法令規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，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。2024 年共召開 6 次董事會，開會頻率至少每季召開 1 次，董事實際出席率達 96.97%（不含委託），董事出列席情形已申報至公開資訊觀測站。2024 年共召開 6 次董事會，開會頻率至少每季召開 1 次，董事實際出席率達 96.97%（不含委託），董事出列席情形已申報至公開資訊觀測站。



■ 職稱 ■ 男性 ■ 女性 ■ 主要學經歷 ■ 兼任本公司及其他公司之職務

吳東進

- 董事長
- 男性
- 日本早稻田大學商學部
- 新光醫療董事長
欣隆天然氣董事

吳昕東

- 副董事長
- 男性
- 美國新學院大學基礎研究學系
- 新光保全董事長
欣欣天然氣董事
新海瓦斯公司董事

林伯峰

- 董事
- 男性
- 臺灣大學法律系
- 誼光保全董事長
新光保全董事
欣欣天然氣董事

彭裕民

- 董事
- 男性
- 英國曼徹斯特大學材料科學博士
- 科技管理學會理事長
新海瓦斯董事
大台北寬頻副董事長

薛夏良

- 董事
- 男性
- 臺中科技大學 電子學系
- 大台北瓦斯董事

侯士欽

- 董事
- 男性
- 成功大學醫學系
- 侯耳鼻喉科診所醫師

洪榕駿

- 董事
- 男性
- 美國德克薩斯大學奧斯汀分校
- 達榕興業董事長
起家大興總經理

郭瑞惠

- 董事
- 女性
- 美國加州 Santa Clara 大學 MBA
- 大台北瓦斯董事

張建國

- 獨立董事
- 男性
- 逢甲大學會計學系
曾任勤業眾信會計師事務所執業會計師
- 大台北瓦斯獨立董事

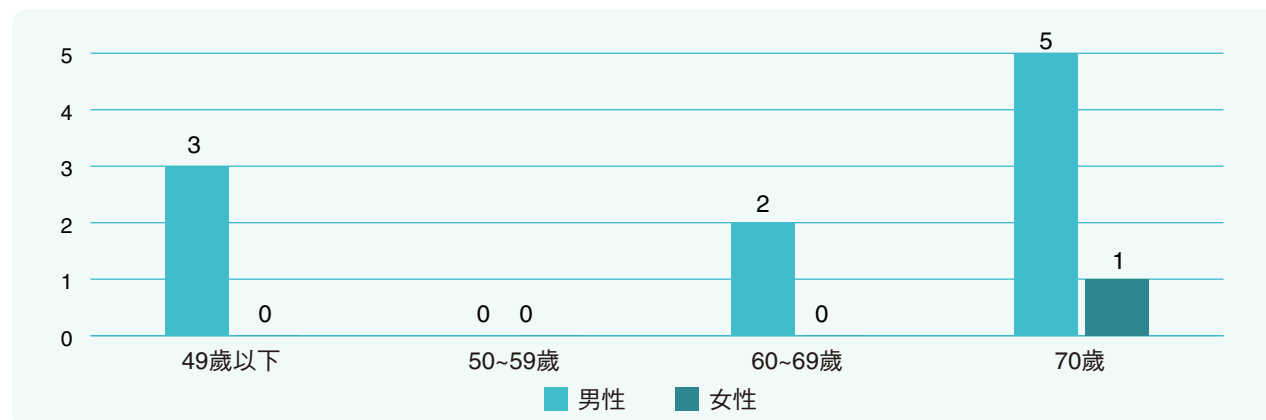
王豫元

- 獨立董事
- 男性
- 文化大學政治研究所
曾任中華民國駐教廷特任大使
- 新光銀行董事
新光銀行文教基金會董事長
台灣永續能源研究基金會董事

李正明

- 獨立董事
- 男性
- 美國中央德州大學理學碩士
曾任台灣中油公司天然氣事業部執行長
- 財團法人環境永續發展基金會董事
台灣電力公司顧問（天然氣發電方面）

2024 年董事會成員性別及年齡分布（共 11 人）



本公司「董事會議事規範」和「誠信經營守則」明訂董事對於董事會決議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，並於董事會議事錄詳實記載落實執行。為增進董事會成員永續發展相關的知識，股務課不定期提供多元的進修資訊予董事並協助報名。2024 年董事進修情形已申報至公開資訊觀測站。本公司訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，於每年度結束時由秘書室股務課執行評估作業，於次年度 2 月底前完成績效評核，並提報董事會，作為運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行1次	2024年1月1日至 2024年12月31日	1. 整體董事會 2. 個別董事成員 3. 功能性委員會	1. 董事長對總體董事會評核 2. 董事成員自評 3. 委員自評	申報至公開資訊觀測站

本公司為落實公司治理目標，制訂「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化暨擬具適當之方針。董事會成員之遴選條件不侷限於性別、年齡、國籍及文化等條件，且著重於應具備相關專業資格與經驗為優先條件。董事會整體應具備營運判斷、財會分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策能力。董事會成員之專業資格與經驗，詳細揭露於董事專業資格及獨立董事獨立性資訊表格。

註 1：董事擔任本公司職務及兼任其他公司職務請詳 2024 年度年報。

註 2：2022.07.14 法人董事新光合纖改派代表人為吳東進。

註 3：2023.08.01 法人董事達裕興業改派代表人為洪裕駿。

註 4：2024.04.16 法人董事新光醫療財團法人改派代表人為彭裕民。



董事會成員多元化政策落實情形

第 20 屆董事會成員中有 1 位女性董事，占比為 9.1%，鑑於本公司產業以工程專業技術為主，性別比例相較其他產業有所不同。然而，為達成董事會性別多元化目標，逐步提高女性董事比例，最終達到董事席次 3 分之 1。為實現此目標，未來董事提名時納入性別多元化考量，鼓勵並優先推薦不同性別的候選人，以促進逐步提升董事會性別多元化比例，確保決策層具備更全面的觀點與競爭力，並同時持續推動董事成員年輕化為目標。

職稱	董事								獨立董事		
姓名	吳東進	吳昕東	林伯峰	彭裕民	郭瑞惠	薛夏良	侯士欽	洪榕駿	張建國	李正明	王豫元
性別	男	男	男	男	女	男	男	男	男	男	男
年齡	80-89	40-49	70-79	60-69	70-79	70-79	40-49	30-39	60-69	80-89	70-79
國籍	中華民國										
兼任本公司員工	無										
獨立董事任期年資（9 年）									✓	✓	✓
專業背景											
科技		✓		✓		✓					
財務	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
法律			✓								
產業經驗	✓	✓		✓						✓	
專業知識與技能											
營運判斷	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
財會分析					✓	✓		✓	✓	✓	✓
經營管理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
危機處理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
產業知識	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
國際市場觀	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
領導能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
決策能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			

企業永續經營委員會

本公司於 2023 年 11 月 9 日設置企業永續經營委員會，委員會成員人數為 5 人，由董事長、副董事長及 3 名獨立董事組成，並由全體委員互推 1 人擔任召集人及會議主席。其職權如下：(1)落實企業永續經營理念。(2)公司永續發展、誠信經營及環境保護之執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂暨監督，並定期向董事會報告。(3)其他經董事會決議本委員會應辦理之事項。委員會運作依本公司「企業永續經營委員會組織規程」辦理，成員吳東進董事長及吳昕東副董事長均具備公司永續經營治理、財務、科技新知與風險管理等專長及經驗，3 位獨立董事各自具備財務、能源與商務等永續經營管理專長及經驗，符合委員會所需之專業能力。任期：2023 年 11 月 9 日至 2025 年 6 月 22 日，2024 年召開 1 次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	張建國	1	0	100
委員	吳東進	1	0	100
委員	吳昕東	1	0	100
委員	王豫元	1	0	100
委員	李正明	1	0	100

審計委員會

藉由審計委員會之專業分工功能及獨立超然立場，協助董事會進行決策，並落實公司內部控制制度。依證券交易法、公司法及其他法律規定應由獨立董事行使之職權事項等，履行其監督之職。3 名委員中，召集人張建國具備財務或會計專長；本屆委員任期自 2022.06.23 至 2025.06.22。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	張建國	4	0	100
委員	王豫元	4	0	100
委員	李正明	4	0	100

薪資報酬委員會

為落實公司治理並健全董事及高階經理人薪資報酬制度，本公司薪資報酬委員會於 2011 年 11 月 24 日設立，委員會成員由獨立董事 3 席擔任之，委員會成員專業資格條件與限制，應具備相關法規要求規定。委員會設立宗旨為強化公司治理，健全董事及經理人薪資報酬制度，制定薪資報酬委員會組織規程，以利遵循。本會運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理：

- (1) 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (2) 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

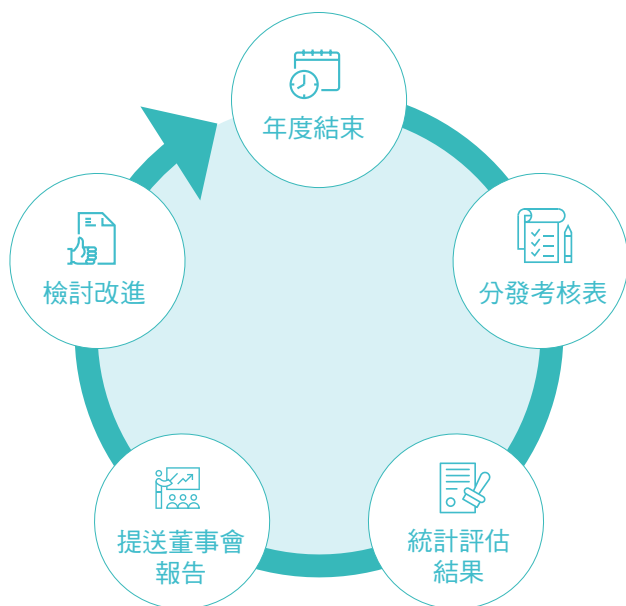
本公司第 5 屆之薪資報酬委員會委員計 3 人，包含召集人張建國獨立董事、王豫元獨立董事、李正明獨立董事。本屆委員任期為 2022 年 7 月 7 日至 2025 年 6 月 22 日。2024 年度薪資報酬委員會開會 5 次，3 位委員皆實際出席，實際出席率 100%。討論議題包含 2023 年度董事酬勞暨員工酬勞分配案、經理人提升後薪資改敘案、前任董事長撫卹金案、董事長、副董事長及總經理薪資報酬案、2024 年度調薪案、養護部工程人員津貼調整案，提報董事會核議通過。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	張建國	5	0	100
委員	王豫元	5	0	100
委員	李正明	5	0	100



臺北市政府主計處鄭瑞成處長頒贈優良廠商獎座並與獲獎廠商合影情景

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂定董事會績效評估辦法，每年執行一次董事會績效評估，評估範圍包括整體董事會及個別董事之績效評估，評估方式包括董事會總體考評、董事成員自我評量或其他適當方式進行，評估程序如下：

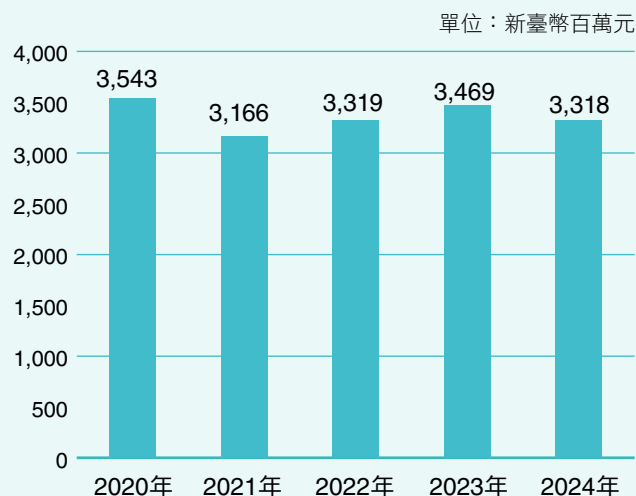


薪酬政策與薪酬決策流程

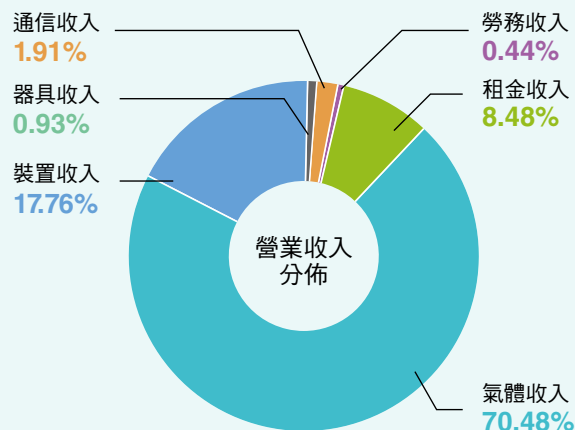
本公司薪酬政策旨在確保薪酬水準具市場競爭力，以吸引、保留並激勵優秀人才。薪酬決策流程依據市場薪酬調查，參考同業薪資水準及政府公告薪資標準，由管理部據此提出薪酬範圍與標準，經薪酬委員會審議後，最終由董事會核定。為確保薪酬決策的公正性與透明度，本公司設有獨立薪酬委員會負責監督薪酬政策與決策流程，並確保符合公司治理原則。此外，公司亦透過勞資協商及市場薪資調查等方式蒐集利害關係人的意見，以作為薪酬政策調整之參考，確保薪酬制度符合企業永續發展與利害關係人期待。

1.2 營運績效

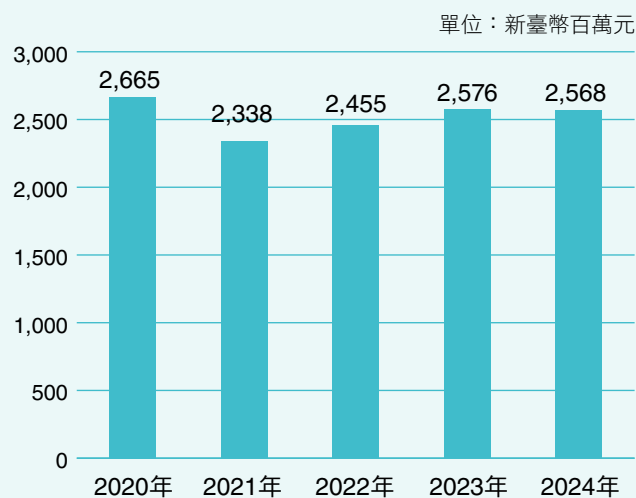
營業收入



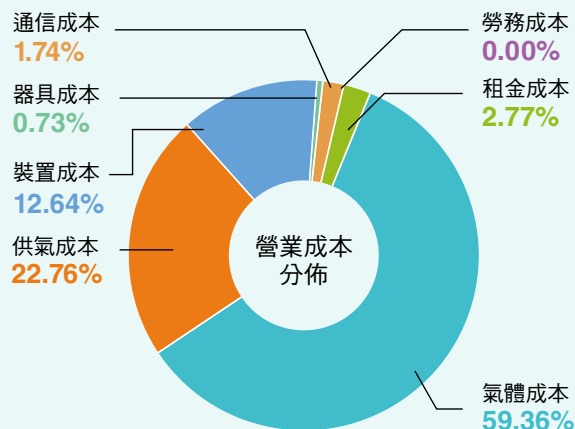
營業收入分布



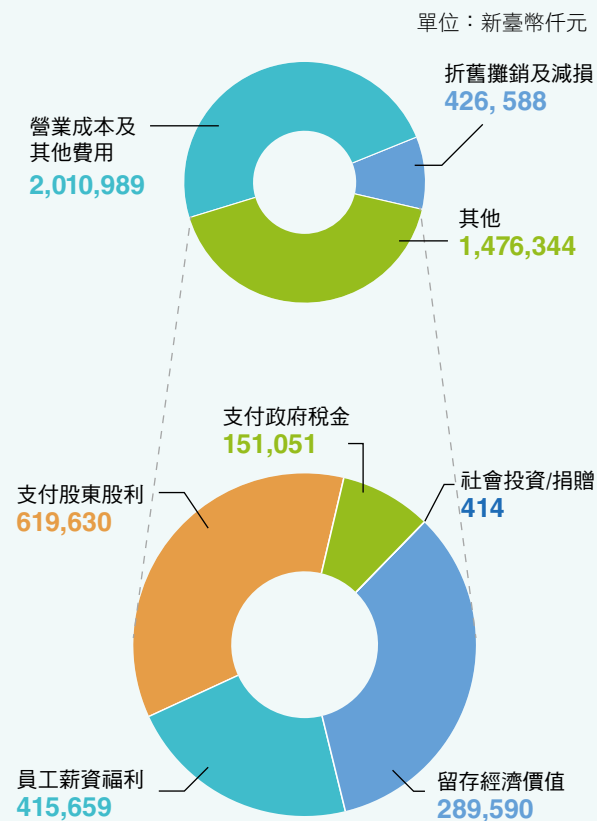
營業成本



營業成本分布

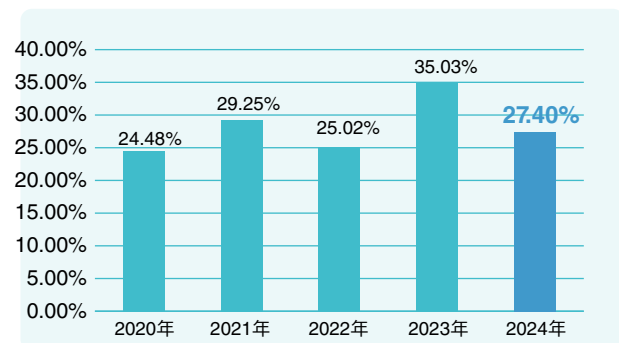


2024 年合併總收入 3,913,921 千元
= 營業收入 3,317,860 千元 + 其他收益
及費損淨額 (1,930) + 營業外收入及
支出合計 597,991 千元



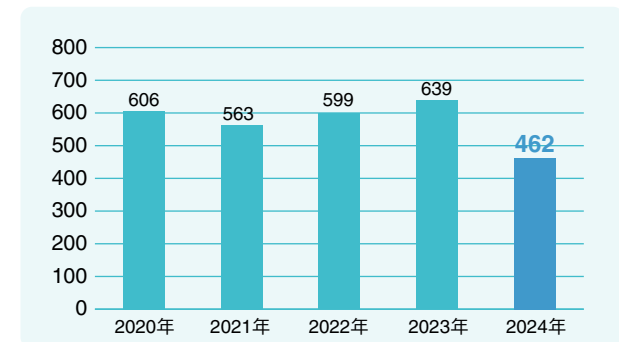


純益率

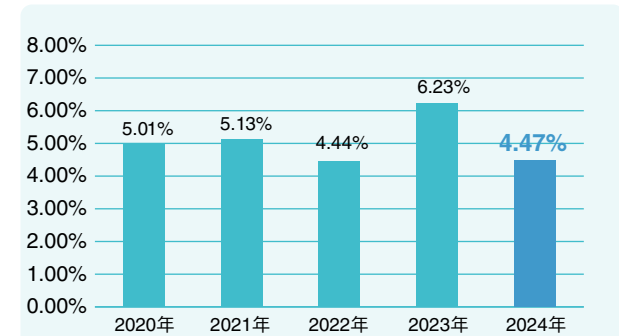


營業淨利

單位：新臺幣百萬元

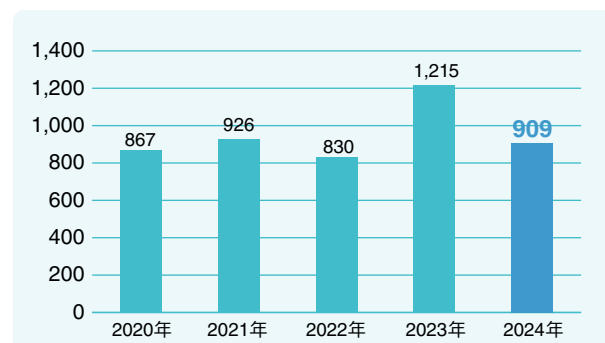


資產報酬率



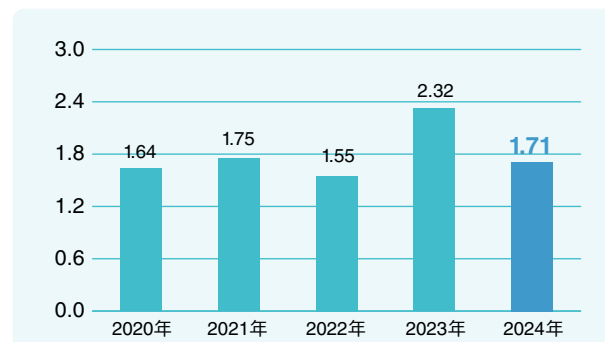
稅後純益

單位：新臺幣百萬元

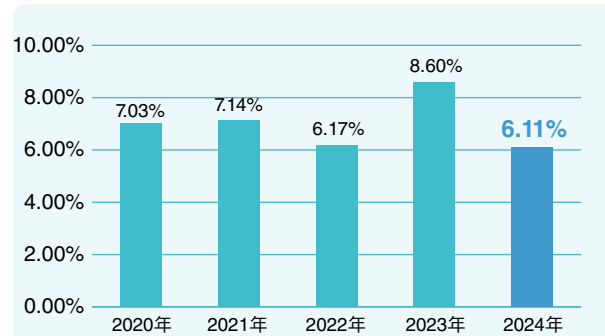


每股盈餘

單位：新臺幣元



權益報酬率



創造股東價值

2024 合併總收入為 3,913,921 仟元，將總收入扣除進貨及營業之必要的成本費用與設備折舊攤銷的費用後，創造的經濟價值達到新台幣 1,476,344 仟元。在這些經濟價值中，我們將 42% 分配給股東，28% 分配給員工，10% 支付予政府，而剩餘的 20% 則留存公司，做為未來創造更多經濟價值的基礎。

誠實納稅原則

本公司多年穩定經營，除了持續獲利及財務健全外，我們也依法誠實納稅，為國家做出實質且重大的貢獻。本公司承諾作為誠實的納稅義務人，遵循現行稅務法規，快速順應稅務法規之變化並即時繳納稅賦。定期在年報揭露稅賦資訊及召開法說會予利害關係人知悉，確保資訊透明性。和稅捐稽徵機關保持開放且誠實溝通的關係。

繳納本國所得稅額統計

單位：仟元

	2022 年	2023 年	2024 年
所得稅額	130,948	151,939	151,051
有效稅率	13.62%	11.11%	14.25%

* 有效稅率與法定稅率 20% 的差異主要為：營利事業投資國其他營利事業，所獲配的股利淨額或盈餘淨額免徵所得稅。

1.3 誠信經營

為本公司之永續發展，建立誠信經營之企業文化，特訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「員工行為守則」（詳網站利害關係人 - 公司治理 - 公司章程及各項規章）。相關政策如下：

- （1）以誠信為經營基礎，廉潔、透明及負責之經營理念。
- （2）對公私部門廠商履行遵法責任（禁止任何形式賄賂、勒索等不誠信行為）。
- （3）對消費者客戶履行產品及服務之誠信交易責任。

本公司針對誠信經營相關教育訓練，會結合新聞時事等情境式宣導，2024 年已達 12 次。有關誠信經營執行情形，詳見官網 > 公司治理 > 利害關係人 > 運作情形 5. 誠信經營教育訓練及執行情形。2024 年並未進行反貪腐相關的教育訓練。

誠信經營相關申訴機制、管道及調查流程依誠信經營作業程序及行為指南第 7 條、第 21 條至第 23 條規定辦理。對公私部門廠商履行法遵責任，「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」明定禁止任何形式賄賂、勒索等不誠信行為。2025 年也規劃進行誠信經營意識問卷，年度至少乙次。反貪腐相關教育訓練成果如下：

反貪腐相關教育訓練成果

類別	訓練主題暨時數	受訓占比
治理單位成員（董事會）	防範內線交易、內部人股權交易法律遵循及誠信經營守則等進修課程，計 7 人次、21 人時。	45%（5/11）
公司員工	舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵循、資訊安全、強化職能、會計制度、內部控制、永續發展及公司治理等相關課程），計 1,307 人次、4,225.5 人時	100%（233/233）

1.4 法規遵循

本公司為取得公用天然氣設立許可暨供氣營業執照之業者，經營導管燃氣與供應民生用天然氣之銷售行為皆有法令規範，本公司承諾切實遵循所有相關法規並建立內部控制及稽核機制，以確保員工、管理層及相關利害關係人了解並履行合規義務。各部室依循 ISO 50001 能源管理系統、ISO 45001/TOSHMS 職業安全衛生管理系統、ISO 9001 品質管理系統設計每月辦理法令規章查詢作業，摘錄修法要旨並文件化，作為法令遵循作業隨時翻閱查考之憑據。為達成永續發展目標、促進企業綠色轉型，本公司依據 ISO 14064-1 標準，建立並執行溫室氣體盤查機制，確保溫室氣體數據的完整性、透明度和準確性。以協助制定減碳目標與改善計畫，以降低環境影響，符合永續發展承諾。

由秘書室定期蒐集更新法令新訊、國內外有關天然氣技術、施工管理或相關管線工程之新聞，以電子郵件或舉行技術會報傳達予各單位通知同仁。各部室依每月辦理法令規章查詢作業之結果，有異動者於部室會議中向單位同仁宣達。2024 年無違反內部準則及外部裁罰事件。

內部稽核機制

本公司設置稽核室，為內部控制制度之重要支柱，負責獨立、公正地檢核各項業務運作及控制機制是否有效執行，確保公司治理與永續經營的穩健發展。

一、組織定位

- 直屬董事會，並定期向審計委員會及董事會報告年度稽核計畫與執行情形。
- 稽核主管之任免由董事會通過，確保其獨立性與專業性。

三、強化永續治理的作為

- 配合永續發展政策，將 ESG 相關風險納入稽核重點項目。
- 每年度主動檢視 ESG 資訊揭露之正確性與一致性。
- 協助跨部門檢核永續績效資料，提升報告可信度與透明度。

二、主要職責

- 制定年度內部稽核計畫，涵蓋核心營運與控制流程。
- 執行內部稽核作業，查核各部門作業是否符合法令規定及內部控制制度。
- 檢視公司各項內控機制之有效性，並提出改善建議。
- 協助追蹤改善進度，確保缺失事項獲得妥善處理。
- 支援誠信經營政策推行，並協助調查重大異常事件或員工通報案件。

四、績效與成果

2024 年度完成計畫性稽核項目數 35 件，涵蓋率如下：

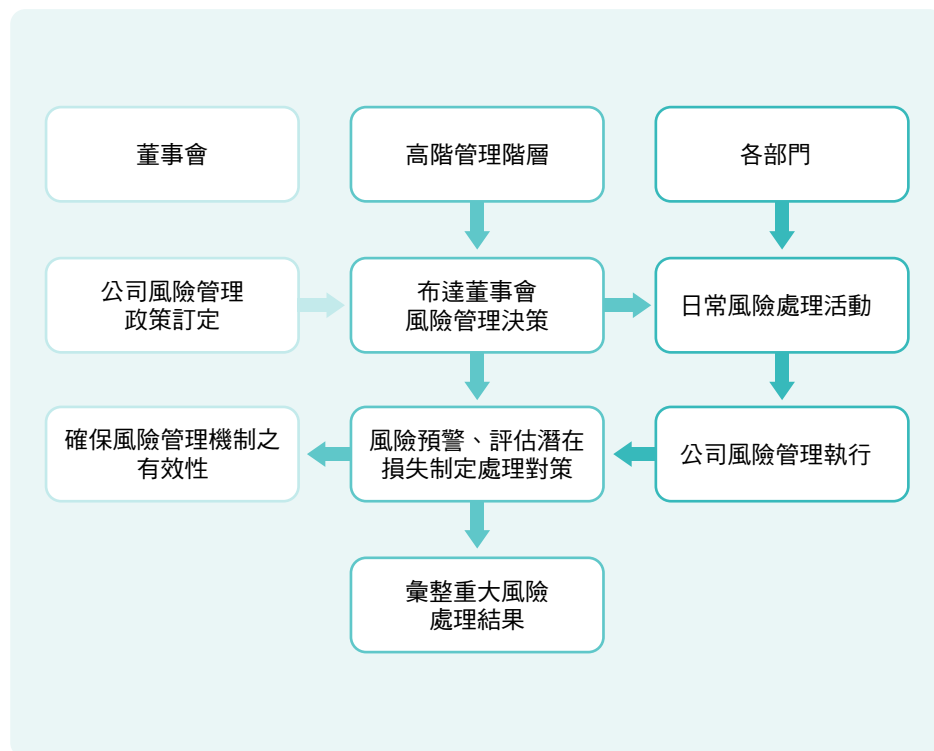
控制作業	項次	%
投資循環	13	37%
內部管理制度	10	29%
銷售及收款循環	5	14%
採購及付款循環	3	8%
管線工程循環	2	6%
電腦化資訊系統	1	3%
薪工循環	1	3%
合計	35	100%

1.5 風險管理

公司對於例行性作業改變的風險係透過平時的管理活動進行風險管理，經由會議的方式評估、提出因應對策，並向高階管理階層報告；對於重大改變之風險控制則提案董事會議決。2024 年度董事會中未有關鍵重大事件報告。

各項定期之會議有課務會議、部室會議、業務會報、經理會議、退休金監督委員會、職業安全衛生委員會、承攬商安全衛生協調會議、工程部門安全衛生管理會議、管理階層審查會議及安全宣導會等，以因應及降低內、外在經營環境變遷所增加之經營風險。

風險管理架構



重大風險之管理對策

我們透過風險辨識、風險分析、風險決策及風險控制，配合 PDCA 之持續改善流程，對風險的管理成效進行評估及驗證。在確保風險嚴重性已確實被控制，並達可容許範圍前，將持續研擬政策及措施監控各類風險。

風險	因應對策
供應安全	提升用戶免費定檢服務、加速老舊管線汰換、增加管線巡查頻率、促進微電腦瓦斯表推廣、強化搶修效率。
資本	為保持企業永續經營，將公司之負債與股東權益最適化，以使股東報酬最大化。 採用審慎之風險管理策略並定期審核，依業務發展策略及營運需求做整體性規劃，決定本公司最適當之資本結構。 遵守天然氣事業法之資本額規定。天然氣事業法第 41 條「公用天然氣事業實收資本額不得低於現有輸儲設備原始取得成本 35%；其不足者，應於事實發生後 3 個月內辦理增加實收資本額。」
投資	投資策略秉持以投資公用天然氣事業同業為主，分散風險投資及其他產業高配息及穩定殖利率股為輔，以求穩定報酬。
財務	不操作高風險、高槓桿投資。 本公司訂有資金貸與他人與背書保證作業程序。 為有效控制因客戶信用異常而產生違約風險，裝置工程等營業項目採先繳款後施工之方式，以保障公司利益。 天然氣費採先使用後付費，設置呆帳評估及控制作業，並有專員進行逾期帳款之管理。 透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金，以支應本公司營運並減輕現金流量波動之影響。
氣候變遷	對設施進行氣候風險評估，對於高風險設施研擬改善方案，且檢討節能對策，強化企業員工節能觀念，並落實能源管理政策。

瓦斯儲氣槽安全管理

瓦斯儲氣槽基地設有瓦斯供應監控中心（SCADA），設有值班人員 24 小時輪班監控，值班人員透過監控系統，監控臺北市各地區天然氣供應狀況、管網壓力及供氣設備等，若發現有異常狀況時，可即時掌握資訊並於第一時間立即派員處理，使用戶可以安心使用，同時透過瓦斯監控系統，可有效且精準的瞭解尖、離峰用戶使用量，若有瓦斯供應不足時，可由瓦斯儲氣槽來進行瓦斯供應量之調節，使瓦斯可穩定地供應至用戶端。

本公司用戶中，大部份以家庭用戶為主，用戶之用氣特性顯示尖、離峰及氣候因素之影響特別顯著，因此需要利用基地內之六座瓦斯儲氣槽來調節瓦斯之供應，同時可避免上游氣源於尖峰時因供應量不足，壓力瞬間驟降之問題，另外瓦斯儲氣槽還可在地區瓦斯管線、設備進行維修時或管線遭到第三方挖損時之緊急調節供應。

為加強提升服務品質及加強各地整壓站之供氣安全，2024 年於內湖成功基地之中央監控系統（SCADA）進行伺服器及操作軟體升級，可使值班人員於值班時能更即時掌握各地整壓站之供應情形；並於光復基地 IDC 機房新設副控系統，如監控設備異常時可於副控系統進行監測與操作，提升管網供氣安全。



1.6 資訊安全

個人資料保護法 政策與治理

我們重視個資安全，並持續強化內部管理機制，2024 本公司未發生任何個資外洩或相關申訴案件，且未收到屬於侵犯客戶隱私的投訴，展現卓越的數據治理與風險控制能力。

我們將持續秉持 ESG 原則，確保個資保護符合國際標準，並與利益關係人共同維護資訊安全與企業永續發展。本公司致力於建立負責任的資料管理文化，依據《個人資料保護法》，制定並落實以下機制：

1. 個資保護管理要點：建立完整的個人資料保護政策，確保資料處理合規。
2. 安全事件通報與處理程序：制定快速反應機制，確保事件應對透明化。
3. 個資檔案安全維護計畫：定期檢視與優化個人資料的儲存、存取與銷毀流程。
4. 業務終止後個資處理機制：確保個人資料在業務終止後依循合法與安全原則進行處理。

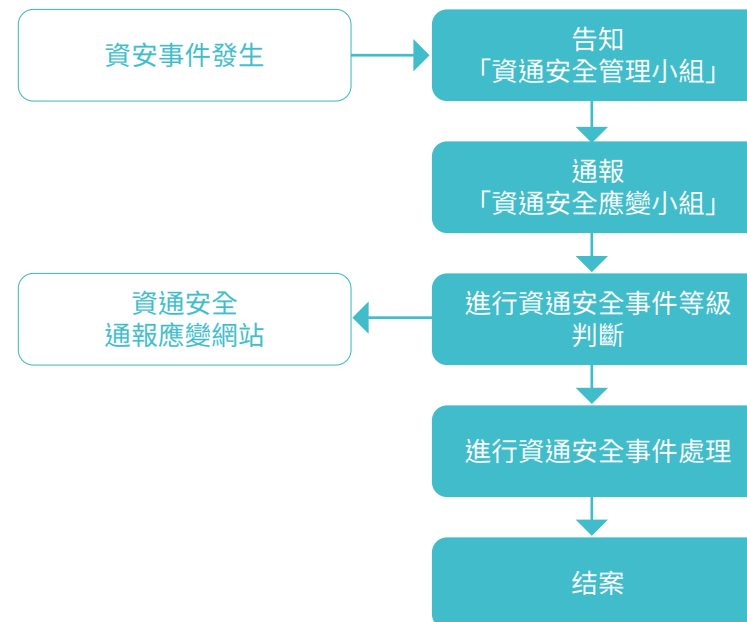
風險管控

我們深知個人資料安全對於企業責任與社會信任的重要性，因此針對以下方面進行嚴格管理：

1. 重要資料與個資保護：涵蓋客戶、員工及合作夥伴的個人資料，確保資訊安全與隱私權保障。
2. 專責治理單位：設立「個人資料保護推動小組」，負責政策執行、風險評估及內部監管。
3. 內控管理：依稽核計畫定期檢視個資存取權限、系統安全性及資料保留期限。
4. 年度教育訓練：邀請專業律師進行個資保護法規宣導與觀念強化，提升全體員工的個資保護意識，並積極參與經濟部能源署主管行業的個資教育訓練，以確保符合最新法規要求並落實最佳實務。



資通安全事件通報及應變流程



資通安全政策 資安治理

本公司秉持企業社會責任（CSR）與 ESG 原則，依循最新資通安全法規，持續優化資訊安全管理機制，以確保資訊系統的完整性、機密性與可用性。適用範疇為本公司全體人員、業務往來單位、委外服務廠商、訪客及使用本公司服務之使用者等。我們的資通安全政策涵蓋以下核心領域：

1. 動態調整資安政策：依據法令要求及最新資安議題，持續調整資通安全維護措施，確保其適當性與有效性。
2. 異地備援與資料保護：針對重要資料及核心資訊系統，定期進行異地備份與有效性測試，以確保資料安全與業務持續運作能力。
3. 資訊安全風險評估：定期辦理資通安全健診，全面檢視資訊系統的防護能力，確保符合業界最佳實踐。

資安意識培訓與防禦機制

1. 員工資安教育與社交工程演練：每年不定期對員工進行資訊安全教育訓練與模擬攻擊演練，以提升全體員工的資安意識與應變能力。
2. 電腦全面安裝防毒防駭軟體，結合郵件防護系統，防範駭客入侵、電腦病毒及惡意郵件攻擊，確保內部資訊作業安全。
3. 結合先進網路防禦系統及防火牆，強化網路邊界防護，阻擋殭屍網路與外部網路惡意攻擊。
4. 官網用戶服務作業，新增驗證碼機制，有效防範自動化攻擊，進一步確保客戶與內部數據安全。
5. 加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），針對營運面遭遇資安問題或發現之重要資安議題，以多元情資分享管道，達到跨域資安威脅聯防之綜效，進一步強化整體資安防護能力。

資訊系統強化與升級

1. 汰換已停用支援之檔案伺服器，提升整體系統效能與安全性，確保資料儲存與傳輸的可靠性與保密性。
 2. 全面升級電腦作業系統，降低因過時軟體帶來的資安風險，確保資訊系統的穩定性與安全性。
- 透過上述資通安全策略，本公司持續強化資訊風險管理與營運韌性，確保企業數位化轉型的同時，也能符合 ESG 永續發展的要求。我們將持續精進資安治理，與利害關係人攜手打造更安全、透明的數位環境。

15場 宣導說明會 | **235名** 員工完成線上教育課程 | **1022名** 訓練人次 | **76次** 資安公告



1.7 客戶溝通

用戶服務風險機會評估及管理對策



營運風險議題	顯著性	管理對策
計費爭議	低	定期辦理抄表員會議及員工教育訓練。
大用量用戶捨天然氣改用其它能源	低	宣導天然氣為低碳高效率且經濟又方便的燃料。
紙漿原物料短缺，紙張成本增加	低	積極開發無紙化、數位線上服務，減少對紙用品的依賴。

營運機會議題	顯著性	管理對策
用戶環保意識抬頭，關切公司環保作為	低	積極推廣無紙化服務，強化環保作為，實踐低碳社會。
用戶要求更方便的繳費管道	低	持續吸收新知，引進時下普遍的消費科技服務，滿足用戶的需求。
小型商旅林立	中	積極推廣、配合瓦斯管線設備裝設，提高增加營收機會。

多元溝通管道		
	官網 ESG 專頁、FB 粉絲團、LINE 官方帳號	提供網路世代族群最新、最完整的服務資訊。2024 年合計更新 17 則最新消息。
	服務中心櫃檯及客服專線	展示瓦斯使用安全、瓦斯表及天然氣器具產品、各項宣導的營業大廳。
用戶表達反映管道		
	0800 申訴專線	針對不同類型問題直接裁決處理或進行跨部門協調，提供用戶單一窗口的服務，2024 年總計來電 3,502 話次。
	服務中心櫃檯及客服專線	展示瓦斯使用安全、瓦斯表及天然氣器具產品、各項宣導的營業大廳。
	官網意見信箱	於官網設置意見信箱，可全天候隨時表達意見之反映管道，2024 年共受理 817 件。
	聽語障手機簡訊專線	提供有需要的用戶貼心的文字服務，協助聽語障用戶辦理收費相關業務及受理申請。
	書面來信	2024 年共來信 6,913 封皆適時回覆。

計費正確

本公司 90% 用戶瓦斯表裝置於屋內，因無線自動抄表費用較高尚無法全面推廣，故抄表業務除委由承攬商派專員抄取外，我們也提供自動語音系統、公司官網、手機 APP 程式及 LINE 官方帳號供用戶全天候自報度數，並設有專線電話提供用戶專人接聽應答服務。此外，對於取得的大量數據，我們除透過電腦程式加上專人判定使用度數有無異常增減外，最後亦再派專人複查，以期望可及時蒐集正確的資料作為計費的依據，減少用戶疑慮、降低計費糾紛。

策略	2024 短期目標	2024 年 達成績效	達標與否	2025 預期目標	長期目標
提高抄表率並 降低錯誤抄表 發生	99.70%	營業用戶抄表 率達 99.60%	否	99.65%	持續提高 總體抄表率
	90.70%	普通用戶抄表 率達 90.18%	否	90.45%	

近三年抄表率比較

普通戶	2022年	90.49%
	2023年	90.68%
	2024年	90.18%
營業戶	2022年	99.40%
	2023年	99.68%
	2024年	99.60%

電子支付

提供用戶多元、便利的服務一直是公司努力的目標，尤其近年來電子化、線上化的相關服務更是著重之方向，近年來普遍用戶漸漸改變資訊生活習慣，因此電子支付、電子帳單、線上名義變更及搬家、過戶網頁結算等較往年成長許多。

電子支付方面自 2018 年開始推廣以來，隨著通訊技術發展各種支付管道不斷推陳出新，消費者的支付習慣也逐漸改變，為讓用戶享有更便捷安全之支付服務，每年依現況增加支付運用選擇方式：目前有街口支付、台灣 Pay、e-Bill 全國繳費網、嗶嗶繳、橘子支付、一卡通 MONEY、悠遊付、全支付、愛金卡、全盈支付及元大、兆豐、永豐三家網銀等多元的繳費選擇；2024 年又新增中小企銀及台北富邦網銀繳費，為配合公司節能減碳實施及加速提升電子支付普及化，未來將持續竭盡所能透過各種管道加強對民眾宣導及推廣。

原有電子支付方式

街口支付	台灣 Pay	e-Bill 全國繳費網	嗶嗶繳
橘子支付	一卡通 MONEY	悠遊付	全支付
愛金卡	全盈支付	網銀繳費：元大、兆豐、永豐	

2024 年新增

網銀繳費：中小企銀、台北富邦

建置 LINE 官方帳號強化用戶服務

為強化用戶服務、建立品牌形象、快速推播宣導事項及行銷器具，並提升 CRM 品質，2024 年 7 月建置 LINE 官方帳號。

LINE 官方帳號連結至官網之六大用戶服務項目：「常見問題回答」、「用戶線上申請」、「搬家過戶結算」、「自報度數」、「器具型錄」、「線上名義變更」，如查詢其他服務項目，可點選以上任何一項進入官網完整選單，隨時掌握公司即時資訊。

2024 年 11 月辦理「加入官方 LINE 好友抽獎活動」，獎品提供公司 60 周年慶紀念版限量行動電源回饋 LINE 好友支持。



推廣無紙化單據 貢獻低碳社會

宣導「節能減碳由你我做起」，自 2010 年 10 月 26 日起推廣用戶申辦電子繳費憑證，自 2021 年 2 月 17 日起推廣電子帳單，每年無紙化單據件數持續成長。

申辦電子繳費憑證之用戶，本公司在每期扣款前發送電子扣款通知至用戶申請之電子信箱，告知本期應繳總金額，提醒用戶留意帳戶餘額。扣款完成後，發送電子繳費憑證。申請電子帳單，不僅減少消耗紙張且不漏接帳單。上述各項貼心服務除了為提升服務品質、節省用戶寶貴時間而特地設計外，更可以減少業務的碳足跡，為環境永續盡一份心力，節能減碳！

客戶關懷

為了照顧弱勢，對於設籍於供氣範圍內之獨居老人，只要向公司申請並經臺北市政府社會局確認身分通過後，公司便提供免費換裝微電腦瓦斯表及減免電腦表與一般機械表基本費差額。另 2024 年持續辦理經臺北市政府核定之 0、1 類低收入戶，提供減免微電腦表與一般機械表基本費差額的補助，以讓更多用戶可享有微電腦表所帶來的安全照護。此外，對於身障、行動不便的用戶，只要提出需求，我們也提供專人到府抄表、收費的服務，盼以行動照顧到每個有需要的用戶。

用戶滿意度

透過客戶滿意度調查與分析，公司可以了解用戶對於既有服務品質及效率、新推出的服務接受度、政府政策宣導成效、企業形象觀感之各方面看法與接受度，以利於檢討作業成效、促進業務正向發展。

服務櫃檯用戶滿意度調查統計

年度	2023	2024
填單率	51%	44%
非常滿意度	94%	94%

微電腦瓦斯表裝置戶數比率統計

年度	2023	2024
用戶總數	404,062	406,663
微電腦表裝置率	70.01%	73.93%

2024 年對親臨服務中心洽公之用戶分別進行年度之整體滿意度調查，綜合結算整體滿意度結果為 94%，與去年相同。展望 2025 年我們必須加倍努力並更積極主動處理及回應用戶需求，並以不斷提升用戶滿意度以提高服務效率為目標，使用戶與公司間保持良好互動關係，進而塑造優質企業形象。

策略	2024 短期目標	2024 年達成績效	達標與否	2025 預期目標	長期目標
提升臨櫃顧客整體滿意度	滿意度 ≥ 98%	回收有效問卷滿意度達 94%	否	滿意度 ≥ 98%	逐年成長

規劃導入生成式 AI 優化客服品質及效率

歷年來用戶滿意度調查獲得接近 100% 非常滿意之評價，但為提升整體企業競爭力，以及因應氣候變遷發掘潛在的市場機會及風險，我們規劃導入生成式 AI 來推動新的商業服務模式，藉由優化客服系統，精進客戶關係管理。

初期導入，展望 GenAI 被整合到現有工作流程中作為輔助工具，縮短業務處理時間、減少重複性工作，提升行政效率。本公司客服系統工作內容多涉及到溝通、互動、紀錄等，有高度潛力因導入 GenAI 技術而達成自動化執行，因此首波應用由客服入門，後續應用於抄表及收費。我們自 2024 年 11 月即參加關係企業 AI 研討會，觀摩導入技術及實際應用，陸續建置 AI 知識庫，規劃符合產業屬性之客服願景，增進品牌價值。



02

天然氣供應安全與韌性

- 2.1 緊急應變管理
- 2.2 瓦斯儲氣槽安全
- 2.3 瓦斯管線安全維護
- 2.4 管線汰換
- 2.5 導管特約承攬商管理

臺灣位處天然災害頻傳之地區，為充分整合災害搶修作業資訊，建立資訊處理與傳輸通報之標準作業流程，於 2014 即規劃「災害應變資訊系統」，該系統依據「災害防救業務計畫」，結合各項防災作業資源，配合「重大災害事故通報系統」，可提供防救災決策層參考，並於最短時間內，配合主管機關災害應變作業之指揮、協調及緊急通報事項之即時處理與對策因應。

近年來因氣候變遷，暴雨、颱風、地震等所為的「天災」越來越不可預期，若我們能及早清楚掌握了解居住地的公共設施管線資料與災害潛勢，就能在面對災害時有緊急的應變及恢復能力，不僅能降低災害帶來的影響，並能於災後快速重組生活機能及秩序。臺灣地處副熱帶，並位於環太平洋地震帶上，每年都有遭受颱風、豪雨、土石流及地震等單一或複合型災害侵襲之虞，其中地震是一種無預警性的災害，嚴重可能造成震區範圍內之天然氣輸儲設備受損，無法迅速恢復正常，需長期進行檢查與復原重建。本類事故案例發生之主要原因為：

1. 颱風或連日豪大雨，導致溪水暴漲，沖刷過河段之天然氣管線，導致管線被急流沖斷或破損。
2. 地震造成天然氣管線斷裂或破裂。
3. 極端氣候衝擊。

上述原因導致天然氣洩漏、火災及爆炸等災害事件發生。

災害應變能力

本公司營業區域位於臺北市七個行政區，人口眾多且交通繁忙，一旦發生重大災害將遭蒙巨大的危害及損失。為充分整合災害搶修作業資訊，已建立資訊處理與傳輸通報之標準作業流程，結合各項防災作業資源，並遵循「重大災害事故通報系統」，可提供防救災相關資訊提供決策層參考，並可於最短時間內，配合主管機關災害應變之指揮、協調及緊急通報等事項之即時處理與對策因應。

災害應變系統

為增進搶修人員在緊急狀況下之應變、搶修及消防等能力，並強化與瓦斯同業、警察、消防及異業（台電）等單位配合支援，藉以縮短搶修時程，以維護瓦斯管線、儲氣槽之安全，臺北市三家天然氣公司每年都會輪流主辦聯合災害防救應變演習，以備不時之需，防範未然。2024 年由大台北主辦聯合災害防救應變演習，北市四家瓦斯公司皆共同參與，並邀請警察、消防、中油及台電等單位協同演習，藉由實兵演練方式模擬複合型災害發生時之應變及管線搶修，加強緊急應變處理能力，以備災害發生時能迅速執行即時修護、緊急供應、設備復舊等應變工作，並避免災害擴大及迅速恢復瓦斯正常供應。

2.1 緊急應變管理

本公司為確保營業區域（松山、大安、中山、中正、萬華、信義、大同等七個行政區及士林區明勝、福華二里）市民生命財產安全，平時皆有檢修人員及工作班處理漏氣及搶修案件，遇重大緊急事故，透過緊急應變系統程序發佈緊急動員組織，透過一呼百應系統發布動員簡訊，以迅速的應變行動發揮整體救災，減輕災害損失。本公司每日皆有 8 名檢修人員 24 小時輪班，每年辦理區塊閥門遮斷演練並參與聯合災害防救應變演習

本公司瓦斯儲氣槽基地內、整壓設備區設有火焰感測器、瓦斯洩漏偵測器、消防噴塔及移動式消防幫浦等各項防災設備，並與瓦斯監控中心連線，2024 年度辦理儲氣槽基地瓦斯洩漏偵測器更新作業，並進行內部教育訓練俾使員工了解其作動原理，提高基地安全性並可於漏氣時之第一時間進行精準判斷及緊急處置。每年藉由演習模擬狀況以實兵演練方式，並設定相關情境進行相關模擬處置，加強員工緊急應變能力，若災害發生時能迅速執行即時修護、緊急供應，以避免災害之擴大及迅速恢復瓦斯正常供應及保障儲氣槽、整壓站週邊居民生命財產安全。



2.2 瓦斯儲氣槽安全

為保障市民安全與舒適的生活品質，我們將瓦斯儲氣槽製作成模型，利用模型來拍攝製作安全教學影片，向附近里民或瓦斯用戶介紹瓦斯儲氣槽是很安全的供氣設備，同時每月定期對瓦斯儲氣槽之保養與維護逐項進行檢查，以確保瓦斯儲氣槽安全性，並將檢查結果揭露於公司網頁，也定期更新相關資料，讓本公司用戶及臺北市民可以瞭解瓦斯儲氣槽是安全無虞的。

2024 年各瓦斯儲氣槽及高壓氣體特定設備均遵照法令規定，依「危險性機械及設備安全檢查規則」規定，瓦斯儲氣槽每 5 年需進行一次內部檢查，本年度 NO.4 瓦斯儲氣槽依規定開啟儲槽並進行內部檢查作業，由代檢機構檢實施高壓氣體特定設備檢查，並進鋼板厚度檢測、焊道及安全閥作動時停噴壓力進行測試，檢測決果均判定合格，同時我們也將瓦斯槽合格證揭露於公司網頁中，使本公司瓦斯用戶及臺北市民即時可以掌握儲氣槽之安全資訊。

瓦斯供應安全

基地內值班人員每日核對嗅劑電腦、實際嗅劑添加量及每週嗅劑添加設備巡檢，可防止設備異常造成嗅劑無法添加，並確保嗅劑添加量符合天然氣事業法之規定，同時每年配合政府不定期進行嗅劑添加濃度檢測，添加量皆符合法規，提供市民更安全及舒適的生活環境及維持維供氣安全。避免因嗅劑自動添加系統異常，而衍生供氣安全問題。本公司營業區域內的各個瓦斯整壓站，每月除不定期進行站房整壓供應設備安全檢查、儀控設備巡檢、消防設備巡檢、環境清潔維護及警告標示檢查外，皆按保養周期定期進行設備保養與更換設備耗材，同時也定期舉辦 OJT 教育訓練，讓員工更加熟悉相關設備的操作及故障的檢修。每年主管機關臺北市產發局均會安排年度安全查核，同時每月也會不定時稽查，本公司皆無缺失，管網供應安全無虞。



2.3 瓦斯管線安全維護

瓦斯管線安全維護及檢測

依各機（關）構來函所需配合或改善之會議，依所訂日期、時間及地點準時派員前往參加，並將會勘或會議結論陳報主管及移轉權責單位以辦理後續事宜，以確保公共安全及維護服務品質。由於地下瓦斯管線如有洩漏會往電力、電信等通氣之管道逸散，故人孔檢測正是最好的檢測方式，本公司定期依埋設管線路段進行人孔查漏檢測（種類包括：污水、電力、電信、交工局、有線電視台、自來水、本公司人、手孔等），一經瓦斯檢知器檢測到有漏氣反應，可馬上由圖資得知現場管線位置、管徑大小並記錄漏氣百分比，供後續處理人員參考。藉由自動檢測發現漏氣，快速處理以減少發生事故風險，亦可減少民眾報漏案件之數量，提升服務品質及企業社會形象。

註：人手孔查報漏氣案件，經探漏開挖修復並經複查後，確認當年度人孔查報漏氣地點已無瓦斯洩漏情形。

市府巡查查報改善案件

依市府各查報機（關）構所提供之資料按址現場勘查、拍照，再將資料彙整呈報相關單位派員改善，完成後隨即通報查報機關辦理結案，以避免意外事故發生。

漏氣事故搶修案例分享

案例 1

2024 年 11 月 7 日 10:30 消防局 119 通報信義路 3 段 186 號前疑似瓦斯漏氣，大台北立即指派工作班前往現場查漏，經查漏後以瓦斯偵測器檢測，均無瓦斯反應，開啟路面電信手孔疑似廢水之味道，經通報移交由環保局處置。本案係在 2024 年 11 月 7 日上午 11 時許由環保局派員前往現場，經查為水溝沉澱池，且逐戶查附近餐廳均未有排放廢水至水溝，惟查該處夜間不定期有私人垃圾車協助店家清運垃圾，故推測店家提前將垃圾包放置路面上，該垃圾廢水不慎流入該水溝造成臭味。

案例 2

本案發生地點位於中山區大直地區，為本公司唯一中壓供氣地區。2024 年 11 月 03 日台電施工人員 14 時 14 分於北安路 651 號前通報施工鑽損瓦斯管線。檢修人員於 14：25 抵達現場，經查係為中壓用戶表外管 PE § 90 管線遭台電施工鑽損，因為中壓管線無法包紮止漏，立即關閉地面開關止氣，通知工作班前往修護。工作班於 14：51 抵達現場，確認受損管線位置，立即進行修護作業，於 15：37 管線修護完成，檢測無漏氣，開啟地面開關。前往用戶 1883 整壓器前排水後，恢復供氣。



▲ 中管管線鑽損情況



▲ 中管管線修復情況

管線巡查

管線管理是一個非常專業且分工緊密的工作，本公司的管線遍佈臺北市街道下，需要完善管線管理制度，以維護管線安全，萬一事故發生時，能迅速處理避免造成重大工安環保事件。

管線事故的起因：腐蝕洩漏、外力破壞、自然災害、設備失效及操作疏失等，故管線之巡查實為保障管線安全，並防範於未然。

管線巡查依埋設管線之壓力別，可分為高、中、低壓管線，依各壓力管線之風險評估及主管機關之規定，訂定管線巡檢計畫。巡檢計畫如下：

壓力別	管線巡查 (公里)	管線巡查 完成率	管線檢測 (公里)	管線檢測 完成率
高壓管線	237	102 %	256	110 %
中壓管線	347	128 %	136	101 %
低壓管線	1075	123 %	437	100 %

2024 年管線巡查與管線檢測完成率皆為 100% 以上，巡檢過程中共移轉案 15 件有反應轉續查案件，經地面鑽孔確認有漏，並已修護完成件數計 15 件，每年透過管線檢測與巡查，將可以確保本公司地下管線安全無虞。

針對用戶表外管部份進行安全檢查部分，本公司依規定二年一輪（自 2021 年起），共完成全數 85,693 支之表外管檢查。檢查人員以手持雷射甲烷偵測儀針對建築大樓外牆之瓦斯立管進行檢測，於 2024 年共檢查建築大樓外牆之瓦斯立管計 48,924 支（二年一輪完成率為 102%），其中主動發現有異常計 63 件，佔總檢查數（85,693 支）約 0.07%，從檢查異常結果得知本公司表外管狀況良好安全無虞。本公司將持續努力以維護瓦斯供應安全。

本公司對於地下鋼管之維護亦不遺餘力，建置地下鋼管陰極保護系統，使管線能控制腐蝕率，除可確保管線安全外，另可減少因管線老舊汰換所衍生之成本及對於施工時環境交通之影響，對於陰極保護系統設備之維護也持續進行，於 2024 年共完成 4 次計 693 處之管線陰極保護電位測試，確保陰極保護系統運作正常，展望於未來，將持續努力完成每季一次之電端檢測及每月一次的整流站檢查外，於 2024 年已完成 3 次之檢討報告，參加人員有承辦人員及工務部主管，除可集思廣義研擬改善方向外，亦造就技術人員之養成，達到人材培育之目的。

定期安全檢查

為維護用戶之瓦斯使用安全，提升供氣服務品質，除了提供安全的瓦斯設備外，並持續辦理對瓦斯家庭用戶進行二年一次及商業服務業一年一次的「用戶管線定期檢查」作業。

本公司每位定檢人員都具有瓦斯專業知識及具備「丙級以上氣體燃料導管配管技術士」考驗合格證照，定檢人員依標準作業程序，詳細檢查瓦斯設備及管線使用情形，有效防範因瓦斯裝置故障、管線自然腐蝕漏氣所造成之重大危害，保障客戶生命及財產安全。定檢人員前往用戶家中執行用戶管線定期檢查時，皆有能力說明或解釋用戶之疑慮，於定期檢查同時宣導正確使用瓦斯的安全常識，保障用戶使用瓦斯器具的安全性，如檢查如有異常或需建議改善部份，提供用戶改善之最佳方式，善盡社會教育之企業責任。

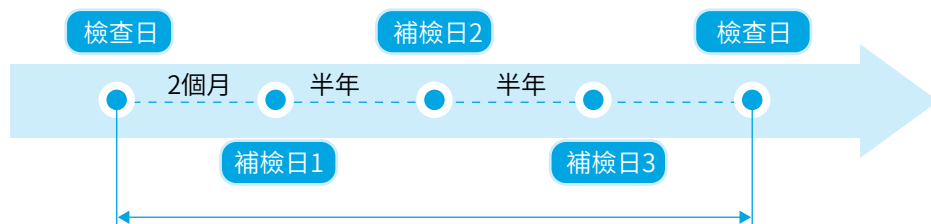
加強措施

為確保家家戶戶瓦斯使用安全，本公司秉持企業責任，一直努力提高檢查率，以免造成遺珠之憾，近年提升定檢率實行措施如下：

1. 配合用戶時間延長定檢時段，改為每日下午 2：00 到晚上 9：30。
2. 配合用戶時間，可預約安排於假日進行補檢。
3. 利用到用戶家檢修服務的同時一併實施複檢。

補檢措施

1. 當天下午檢查不在家之用戶，當天晚上再進行第二次巡檢，若用戶還是不在家，當場投遞「服務通知單」再通知用戶進行補檢。
2. 當月份在針對上上個月未接受檢查之用戶，實施補檢。
3. 每半年再針對前1年度未受檢用戶再通知安排補檢。



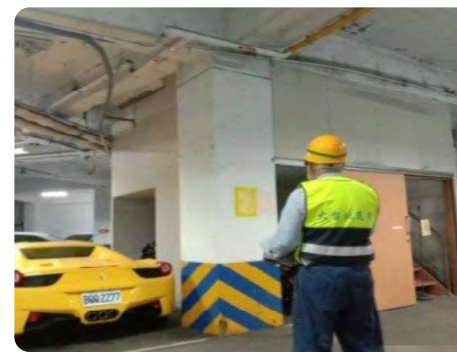
連續 2 期（4 年）未受檢用戶，除於公司瓦斯費繳費通知單及收據上加註提示，請用戶儘速來電連絡安排補檢外，另掛號郵寄公文通知用戶補檢，以維瓦斯管線使用安全。2021 及 2022 年遭逢新冠肺炎之影響致用戶受檢查意願降低，2024 年疫情逐漸趨緩下定檢率達 89.2%，有效維護客戶用氣安全。（各年度定檢率詳下表）

用戶定檢率統計比較表

年度	2020	2021	2022	2023	2024
定檢率	92.5%	86.5%	84.9%	90.5%	89.2%



▲ 用戶定期檢查



▲ 表外管檢查

有鑑於每年一到冬天一氧化碳中毒事件頻傳，對用戶執行定期安全檢查時，如查知天然氣燃氣熱水器之裝置環境在密閉空間（如：浴廁、室內、通風不良等場所），立即向用戶說明通風不良易產生一氧化碳中毒，建議用戶盡速改善，另函知消防主管機關處理。2024 年透過定期安檢中共發現共提報 3,089 件，藉由積極宣導燃氣熱水器之安全觀念，協助民眾改善中毒潛勢環境，強化防災意識之提升與配合，能減少危害因子，共同維護居家安全。除此之外同時印製「瓦斯安全手冊」宣導品及「瓦斯使用注意事項」貼紙向用戶宣導正確的瓦斯使用方式及注意事項，確保瓦斯使用安全

「瓦斯安全手冊」及「瓦斯使用注意事項」貼紙等宣導品戶數

年度	2021	2022	2023	2024
戶數	188,624	206,200	201,726	206,304

輔導用戶改善的戶數成效

年度	2021	2022	2023	2024
戶數	2,630	4,170	3,704	3,089

為配合市府產發局加強督導，各公用天然氣事業確實辦理每 2 年 1 次免費用戶管線設備檢查及協助宣導預防一氧化碳中毒，以期確保本市市民居家安全，於家庭瓦斯用量激增之冬季派員至用戶家中實施安全檢查。本公司每年 12 月至次年 1 月冬季督導期間，指派專員與定檢人員配合市府產發局官員到用戶定期檢查，同時向用戶宣導防範一氧化碳中毒事件。臺北市政府為了加強臺北市自助洗衣店之管理，自 2021 年 7 月 1 日起，「臺北市自助洗衣店安全管理自治條例」公告實施。自助洗衣店由原一年檢查一次改為半年檢查一次，並將原由瓦斯公司自行連絡業者排檢改為由產發局、消防局及瓦斯公司的聯合檢查。2024 年度配合市府聯合檢查共執行完成 339 間自助洗衣店檢查，本公司全程參與亦配合宣導，市府新措施雖增加本公司人力成本支出，但為降低廣大市民對於瓦斯安全之疑慮，本公司仍全力以赴確實配合檢查，以盡企業應有之社會責任。

用戶滿意度

本公司為提昇定期檢查用戶服務滿意度，自 2019 年 9 月起每月進行用戶服務滿意度調查，滿意度調查之方式，於服務完成後於現場請用戶填寫外，另對於未填寫之用戶，可於本公司網頁上進行填寫，問卷調查結果，用戶滿意比率為 100%。除作為本公司服務改進之參考外，亦轉陳主管機關備查，經統計 2024 年 1~12 月用戶服務滿意度問卷數量共計 3398 份

2024 年度問卷調查數量統計

季別	第一季	第二季	第三季	第四季
調查份數	856	881	837	824
滿意度	100%	100%	100%	100%

用戶管線定期檢查 APP

為進一步強化客戶端瓦斯使用上之安全並響應政府節能減碳政策，自 2018 年 11 月起全面採用智慧型手機並搭配本公司自行研發之用戶管線定期檢查 APP，有利於定檢資料的保存及管理，節省定期檢查作業所造成之大量紙張消耗及碳粉的使用，及加速定檢資料的建立及審核，統計 2024 年共節省紙張計 402,108 張，約減少 48 顆（註）樹木之砍伐，為環保愛地球盡微薄之力。

註：護樹計算參考依據內政部營建署「減紙 護樹 愛地球」計算參考：1 張 A4 紙約重 4 公克~6 公克，每箱 A4 紙約 25 公斤（5,000 張紙），每噸紙漿約需砍伐 24 棵平均高度 12 公尺、直徑 15 至 20 公分的樹木，每噸紙漿可生產 40 箱紙，因此生產 1 箱紙約須砍伐 $24/40 = 0.6$ 棵樹， $402,108/5,000 \times 0.6 \approx 48$ （護樹棵數）。

十年換表 APP

本公司十年換表作業，為改善人力作業成本以及節省紙張的使用，公司致力開發 APP 程式，一來可節省人力作業成本，二來也可節省大量用紙，邁向無紙化作業，為地球環境貢獻一己之力。

經統計 2021 年十年換表共計列印換表作業單 72,349 張，2022 年 100,967 張，換表 APP 開發完成後自 2022 年 11 月起開始使用，除可減少樹木的砍伐，亦可減少二氧化碳之排放，為地球環境盡一份節能減碳的心力。



公司為達無紙化目標，目前更進一步規劃檢修作業 APP，預定 2024 年即可上線使用，屆時更可大量減少紙張的使用，朝無紙化大步邁進，共同愛護地球環境資源。

年度	2021 年	2022 年
搶修課年度受理案件	20,836	19,892
備註	受理案件等同使用紙張數量	

2.4 管線汰換

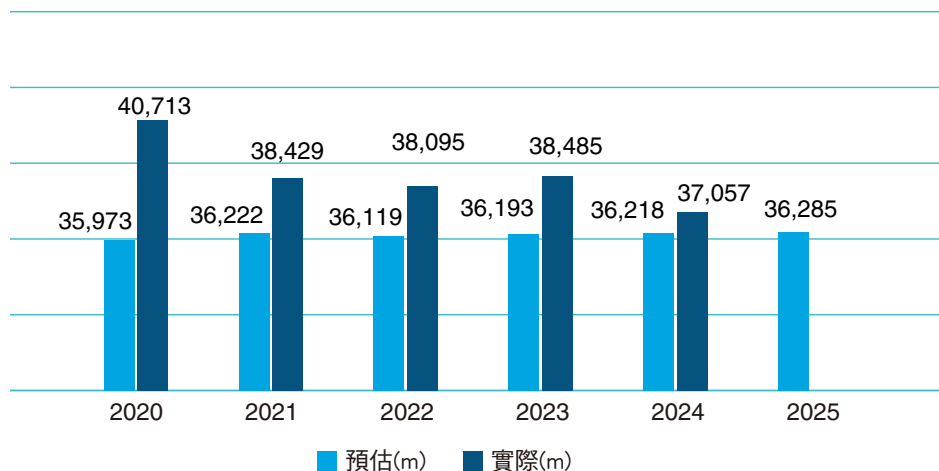
管理目標

本公司計畫將老舊管線全面更新，以新式材質對應耐震並兼顧防蝕，降低管線供應風險與社會影響衝擊，確保都市瓦斯使用安全。

成效

自 2020 年至現今 2024 年，年度汰換計畫案件均以預估長度的 100% 完成率達標。2024 年度除依年度計畫汰換執行外，配合市府道路更新或道路禁挖解禁辦理汰換及積極辦理增列漏氣頻率較高案件汰換，合計計畫性汰換管線案件完成總長度為 37,057 公尺。

2020 ～ 2024 年度管線汰換長度統計表



2.5 導管特約承攬商管理

導管之輸配氣工程一直以來是本公司在安全管理上最為重視的一環。目前瓦斯管裝置工程施工部分委由專業合格且經驗豐富的承攬商來執行，公司擔負監督及技術提供之管理責任，共同為臺北市民來服務。在為維持瓦斯管裝置之品質及工作安全，善盡對於用戶之承諾及平等對待承攬商之權益，本公司與承攬商雙方依「瓦斯設備工程特約承攬商管理辦法」簽定「瓦斯管線及設備工程契約書」，明定雙方權利與義務，於提供用戶優質之服務時，保障用戶使用瓦斯之品質與安全。

契約管理精進措施

本公司每季針對承攬商之施工品質、客戶服務、應變能力及配合度等重要項目，進行 1 年 4 次評鑑，年度評鑑結果作為承攬商取件數量及續約之依據。

瓦斯管工程特約承攬商評鑑分數

考核評鑑分數		≥ 91 分	88~90 分	85~87 分
2022	承攬商家數	2	7	1
2023	承攬商家數	10	1	0
2024	承攬商家數	9	3	0

- 每月：承攬商需執行自動檢查計畫，將工地巡查報表提送備查，本公司進行定期與不定期抽查覆核，確保工程作業品質。
- 每 2 年：實施一次承攬商工具檢查，確保承攬商機具完備。
- 不合格之承攬商，於複查不合格時，則依契約規定實施罰款、停工等處分，至改善完成後，始開放承攬商工作資格，以確保工程與服務品質。

確保承攬商工作人員資格與保障

承攬商需定時及不定時向本公司申報施工人員資料，台北瓦斯確認工作人員之專業資格及保險，確保專業施作品質與人員權益保障。本公司各承攬商所僱用之人員，其分級及負責之業務、資格均符合「天然氣導管配管專業人員管理辦法辦理」、「職業安全衛生教育訓練」、「僱主意外責任保險」及「原住民族工作權保障法」等法規之規定。

承攬商管理之檢討改進

除規定承攬商資格及施工規範外，也對於承攬商合規之部份訂有審議機制及罰則。在承攬商發生重大工安違規事件後，由承攬商管理單位召集各相關部室主管組成承攬商管理委員會，由總經理擔任主席。受評之承攬商得列席陳述意見，經委員會研討決議後，對承攬商就違規事實實施以懲處以茲懲戒。在重大工安事件發生後，除對該承攬商施以懲處外，對於內部施工管理也進行系列的檢討與改進措施。首先對於第一線的工程人員訂定了監工職責，明訂現場工程人員作業程序，除可做到施工標準統一及提升施工品質外，也可落實工地安全及風險管理之機制。針對工地安全的巡視，要求主管人員落實走動式管理，巡視工地進行工地安全及施工品質的巡察，巡視後製作紀錄備查。最後為定期進行文件的管理與檢討，針對工程所訂定之各管理辦法、報表，除需符合公司規定及相關法令規範外，也會以公司或其他同業所發生之案例修正各管理辦法、報表，藉以 PDCA 之程序，使各項文件、規範更能符合實務上之需要，最後達成品質及安全兼顧之目標。

對承攬商之期許

對於施工安全及品質的要求，在與承攬召開之相關會議或利用公文要求各特約承攬商配合辦理，並主動辦理有關承攬商施工技術或相關作業文件化之訓練，以提升承攬商技術。本公司與承攬商建立良性的溝通管道及互信互利之關係，希望承攬商與我們一起成長及進步，共同為追求施工安全及高品質的目標一起努力。經承攬商評監結果對於施工品質、服務態度、應變能力及配合度良好之承攬商，將於年度契約屆滿前主動邀約辦理續約，以肯定承攬商之工作表現。溝通時，對於承攬商的建議事項予逐一討論，共同尋求最佳解決方案，主動協助尋找創新機具、施工技術及管理措施等，以增進工程效能。





03

職業安全與健康

- 3.1 職業安全衛生績效
- 3.2 職業安全衛生管理方針
- 3.3 職業安全衛生管理系統
- 3.4 職業傷病與安衛風險
- 3.5 職安衛教育訓練

3.1 職業安全衛生績效

為強化安全衛生管理，各部門依照公司安衛政策每年訂定不同安全衛生目標且量化，2024 年共計 30 項目標，再由各部門方案負責人依目標訂立符合所屬之管理方案，據以執行，並每季檢討達成率，藉由定期檢討，以提醒所有同仁安全的重要性。

2024 目標	2024 績效	2025 目標	中長期目標
依據 30 項安全衛生目標，擬定 30 項衛生管理方案，依相關管理方案計畫實施。	依據 30 項安全衛生目標，擬定 30 項安全衛生管理方案，經內稽檢查皆依相關管理方案計畫實施完成。	依據 32 項安全衛生目標，擬定 32 項安全衛生管理方案，依相關管理方案計畫實施。	持續改善，創新安衛環境與績效。
	達成全年零災害，（2024.12.31 無災害累計工時達 702 萬小時）	預計達成全年零災害，2025.12.31 無災害累計工時達 745 萬小時）	持續保持零災害。
	通過財團法人金屬工業研究發展中心 ISO 45001/ TOSHMS 驗證合格，認可登錄。	通過財團法人金屬工業研究發展中心 ISO45001/ TOSHMS 驗證合格，認可登錄。	與國際接軌，持續改進安全衛生管理系統，落實風險管理，做好危害控制與預防，保障員工安全與健康。

3.2 職業安全衛生管理方針

提供健康安全的工作環境是公司的義務，亦是勞工於職場上最為切身的議題之一，建立完善的安全衛生管理機制與文化，可降低意外事故的發生，減緩企業營運衝擊，並提高生產力，爰此，本公司以全體員工為永續發展重要基礎，秉持全員參與理念，透過四大安全衛生政策方針，給予安全的工作環境，共創優質友善職場。

3.3 職業安全衛生管理系統

建立可靠妥善的職業安全衛生管理系統，可有效降低工安風險，提升安全衛生水準，本公司自 2002 年 5 月 9 日開始建制 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，並於 2003 年 11 月 24 日取得 OHSAS 18001 認證，為台灣第一家榮獲 OHSAS 18001 認證通過的瓦斯公司，自此至 2024 年連續 21 年通過第三方外部驗證單位稽核，持續取得認證登錄，期間因國際標準組織發布實施 ISO 45001，本公司亦配合於 2020 年將 OHSAS 18001 轉版為 ISO 45001，再度成為台灣第一家獲得 ISO 45001 認證通過的瓦斯公司，有效認可登錄至 2026 年 5 月 17 日。本公司職業安全衛生管理系統適用範圍，涵蓋全體員工人數 233 人、轄下所有作業活動及服務。建立由勞資雙方共同組成，且由總經理親自擔任主任委員之委員會，有效對職業安全衛生政策提出建議及協調安全衛生管理計畫，從而審議安全衛生教育訓練實施計畫，以及審議作業環境監測計畫、監測結果與採行措施，持續透過委員會審議各項提案，積極發掘潛在危害因素，並透過虛驚事故提案制度，藉以強化風險預知，有效消弭工安事故。

職業安全衛生管理系統架構—員工與非員工分類

2022	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
未經稽核	236	0	257	55	0.918287938	0
經內部稽核	0	0	257	55	0	0
經外部組織稽核或認證	21	0	257	55	0.081712062	0

2023	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
未經稽核	209	0	242	97	0.863636364	0
經內部稽核	0	0	242	97	0	0
經外部組織稽核或認證	33	0	242	97	0.136363636	0

2024	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
未經稽核	204	0	233	66	0.875536481	0
經內部稽核	0	0	233	66	0	0
經外部組織稽核或認證	29	0	233	66	0.124463519	0

驗證項目	登錄期間	
OHSAS 18001	2003 ~ 2009	×
OHSAS 18001/TOSHMS	2010 ~ 2015	×
	2016 ~ 2019	✓
ISO 45001/TOSHMS	2020 ~ 2023	✓
ISO 45001/TOSHMS	2023 ~ 2026	✓



3.4 職業傷病與安衛風險

每年實施員工定期健康檢查，受檢率達 100%，近 3 年職災為 0。透過特約醫護人員臨場健康服務執行員工健康管理，服務範圍包含職場四大計畫（人因工程、職場過勞預防、職場暴力預防、職場母性勞工健康保護）、健檢異常分級管理及員工健檢報告諮詢。不定期舉辦健康促進及邀約醫療機構專科醫師演講，共辦理 11 場次 561 人次參加，5 大健康主題包含職場不法侵害預防、夏季戶外作業熱危害預防、心血管疾病預防、血壓控制及視力保健健康議題，每月定期發送健康電子報，並持續推動職場健康環境，建立「健康自主管理文化」，鼓勵員工每天做健康操，舒展筋骨、遠離痠痛。

依循 PDCA 循環步驟持續執行，就能從錯誤中學習和反省，並且從反省中成長，尤其在職業安全衛生管理上，因應職場環境變化，須隨時改善管理方式，尋找出對策，這是管理者最重要的課題，藉由確實實施 PDCA 循環，落實內、外部稽核機制，即能體驗前所未見的巨大效益。

近 3 年職災統計分析

項目 年度	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	綜合傷害 指數	說明
2022	0	0	0	無工安事故
2023	0	0	0	無工安事故
2024	0	0	0	無工安事故

失能傷害頻率 (FR) = (總計傷害損失總人次數 ÷ 總經歷工時) × 10⁶

失能傷害嚴重率 (SR) = (總計傷害損失總日數 ÷ 總經歷工時) × 10⁶

綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{(\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR})} \div 1000$

一、2024 年度內部稽核

(一) 共查核 204 項次，未發現主要缺失。

(二) 次要缺失共 4 件，經複查均已改善完成。

二、2024 年度外部稽核：次要缺失共 1 件，經複查均已改善完成。

三、推動 2024 年 6S 運動（整理、整頓、清掃、清潔、教養及安全）

設定評比項目，營造優質安全舒適的辦公環境。廚房瓦斯使用及大樓用電安全，是本公司辦公場所關鍵風險所在，也是評分重點。每年辦理 2 次推行職業安全衛生優良單位選拔活動。2024 年評審發掘各單位優點 27 處缺點 13 處，並獎勵前 3 名單位及持續追蹤改善結果。

3.5 職安衛教育訓練

企業永續經營須以人才之訓育留用為基礎，透過教育訓練規劃，使員工可以提升職能，強化安衛觀念，讓員工在執行工作上更有效率，亦更加安全，同時也能降低成本，在訓練過程中，鼓勵同仁分享所學並互相交流，進而刺激員工主動、積極學習的力道，確保訓練成效。依各單位作業性質及風險危害訂定支薪之免費訓練課程並實施安全衛生意識測驗，指定安全衛生相關合格證照人員擔任講師，採每季定期辦理安全宣導會及不定期依作業性質辦理相關教育訓練，另有從事業造作業之工作者，另行安排至外部合格訓練機構參加課程。9 大項課程包含缺氧作業工安意外案例、交通安全、感電危害案例及預防、預防熱危害、眼睛保健、骨科保健、心血管疾病預防、職場不法侵害預防及消防安全宣導。2024 年度職業安全衛生教育訓練，計有各類課程 9 大項暨 20 場次 1071 人次參加。

每年實施員工定期健康檢查，受檢率達 100%，並透過特約醫護人員臨場健康服務執行員工健康管理，服務範圍包含職場四大計畫（人因工程、職場過勞預防、職場暴力預防、職場母性勞工健康保護）、健檢異常分級管理及員工健檢報告諮詢。不定期舉辦健康促進及邀約醫療機構專科醫師演講，共辦理 11 場次 561 人次參加，5 大健康主題包含職場不法侵害預防、夏季戶外作業熱危害預防、心血管疾病預防、血壓控制及視力保健健康議題，每月定期發送健康電子報，並持續推動職場健康環境，建立「健康自主管理文化」，鼓勵員工每天做健康操，舒展筋骨、遠離痠痛。





04

幸福職場

4.1 勞資樂融

4.2 員工招募與薪酬福利

4.3 人權保障與多元包容

4.4 人才培育與發展

4.1 勞資樂融

本公司員工結構因產業特殊性以男性員工居多，截至 2024 年底男性 154 人，女性 79 人，男女員工比率為 1: 0.51。平均年齡 43.39 歲，平均工作年資 17.4 年。

2024 年共計延攬 25 名新進人才及產學合作實習生，佔比為 10.3%；年度離職人數共計 34 人，離職率較 2023 年減少 3.18%，包含年度屆齡退休 6 人，自願退休 7 人。本公司實習生皆與本公司具有勞僱關係，並投保勞健保，故本公司實習生並非「非員工的工作者」。其餘非員工工作者屬發包單位管轄。展業部管轄工程承包商，委外抄表承攬商台瓦公司抄表員計 24 人，瓦斯設備工程特約承攬商員工計 136 人。總務部管轄外包物業管理（物管、機電、保全、清潔）計 35 人。

正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022	5	24	29	24	5	0	29
2023	14	16	30	23	7	0	30
2024	6	19	25	17	7	1	25

新進率

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022	1.95%	9.34%	11.28%	9.34%	1.95%	0.00%	11.28%
2023	5.79%	6.61%	12.40%	9.50%	2.89%	0.00%	12.40%
2024	2.58%	8.15%	10.73%	7.30%	3.00%	0.43%	10.73%

註：1. 2024 年總經理到任不計入新進人數 2. 離職人數包含退休人數

- 實習生：大專院校產學合作之在學學生，依「專科以上學校產學合作實施辦法」及「勞動基準法」等相關勞動法令規定，採工作型校外實習，簽訂定期契約，實習期滿後取得實習學分。
 - 一般員工：技士以上，股長以下。
- 中階主管：包含代理課長、課長、襄理、副理。

員工總人數



正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022	7	20	27	16	2	9	27
2023	8	35	43	23	8	12	43
2024	12	22	34	14	7	13	34

離職率

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022	2.72%	7.78%	10.51%	6.23%	0.78%	3.50%	10.51%
2023	3.31%	14.46%	17.77%	9.50%	3.31%	4.96%	17.77%
2024	5.15%	9.44%	14.59%	6.01%	3.00%	5.58%	14.59%

高階主管：包含代理經理、經理；最高主管：協理、副總經理、執行副總經理、總經理，不包含副董事長、董事長等。

專業人員：非擔任管理職之專門人員。

外調員工：外調至同產業之企業工作之員工。

- 所有員工均為中華民國國籍。
- 僱傭當地居民為高階管理階層的百分比為 0%

員工總數

2024 年				
	女性	男性	未揭露	總數
員工人數	79	154		233
全職員工人數	79	153		232
兼職員工人數	0	1		1

2024 年							
	總公司	內湖基地	新海瓦斯 (新北市 三重區)	欣欣瓦斯 (新北市 永和區)	欣隆瓦斯 (基隆市 信義區)	新光醫院 (臺北市 士林區)	總數
員工人數	199	29	2	1	1	1	233
全職員工人數	198	29	2	1	1	1	232
兼職員工人數	1	0	0	0	0	0	1

員工是台北瓦斯最重要的資產，也是台北瓦斯成為卓越天然氣供應企業的堅實後盾。台北瓦斯深刻體認到，要維持企業的永續經營和發展，必須以員工為中心，從以人為本的角度出發，採取一系列措施來照顧員工。台北瓦斯將此理念不僅體現在口頭宣示中，更落實於公司的各個層面。公司持續強化對員工的重視，藉由提供穩定的工作環境、優渥的薪資獎金、完善的培訓機會和職涯發展管道，至落實員工關懷、提供多元化福利措施等，確保員工在工作中得到充分的支持和鼓勵。這些措施包括：

- (1) 打造穩定的工作環境：努力為員工提供穩定、安全、健康的工作環境，以確保他們能夠全心投入工作。
- (2) 有競爭力的薪資和獎金制度：制定具有競爭力的薪資和獎金政策，以激勵員工提升績效和貢獻。
- (3) 教育和培訓：依據員工訓練需求提供全面的教育和培訓機會，以幫助他們不斷提升技能，輔助員工達成職涯發展的個人目標。
- (4) 健康和關懷：關心員工的身心健康，提供必要的支持和資源，確保員工在健全的身心狀態下投入工作。
- (5) 福利措施：提供完善的福利計畫，以滿足員工從入職到退休各階段的各種需求。
- (6) 多樣化的社團活動：鼓勵員工參與多樣化的社團活動，以促進員工彼此間情感交流。

台北瓦斯堅信，以員工為中心的經營理念將有助於台北瓦斯成為一家以 ESG 永續經營為導向的優質企業。台北瓦斯將繼續努力在環境、社會和公司治理方面做出積極的貢獻，以確保永續的未來發展。本公司勞資雙方以理性和平的方式透過固定機制促進勞資溝通與合作。2024 年定期召開勞資會議，確保雙方充分交換意見，討論並解決勞動條件、工作環境及員工福利等議題。此外，每月舉辦勞資座談會，提供員工即時反映問題的管道，提升雙方理解與共識。2024 年經雙方討論溝通，促進了全體員工調薪、提升工程人員津貼等議案之進展，並順利通過。

4.2 員工招募與薪酬福利

本公司於 2024 年進用身心障礙者 5 名、且原住民員工占比達 1.2%，僱用比率優於法規。2024 年 5 月起全體員工調薪 5%，並獲知名人力銀行幸福企業票選大台北榮獲一般生活服務類金獎。

2024 年非擔任主管職務之全時員工薪資

年度	2023	2024	與前年度相比
全時員工人數	234 人	226 人	-3.42%
全時員工薪資總額	264,563 仟元	280,812 仟元	6.14%
全時員工薪資平均數	1,131 仟元	1,243 仟元	9.90%
全時員工薪資中位數	1,012 仟元	1,150 仟元	13.64%

* 資料來源：臺灣證券交易所公開資訊觀測站公司治理專區

2022-2024 年總薪酬比率及變化比率

年份	年度總薪酬比率	年度總薪酬變化比率
2024	5.700869565	0.694272834
2023	5.91798419	7.03973284
2022	5.372864322	0.766378381



人才招募策略與徵才管道

本公司 2024 年除 1 名員工為外籍人員外，其餘均為中華民國國籍，在地聘用比例為 99.57%。在人才招募上，台北瓦斯採用多元的招聘管道，包括網路媒合、產學合作、親友介紹以及校園徵才等方式，以吸引並選拔合適的人才。

1. 網路媒合：充分利用網路人力銀行擁有龐大的人才資料庫的優勢，是台北瓦斯積極尋找合適人才的重要策略。長期且持續地在網路人力銀行刊登招聘資訊，以確保公司在網路平台上的能見度和知名度不斷提升。此種方式能夠迅速觸及到廣大的求職者群體，包括主動尋找工作機會的人才，以及可能正在考慮轉換職業的專業人才，有助於擴大招聘範圍，提高公司覓得合適人才的機會。
2. 產學合作：大學生實習計畫是吸引年輕且有潛力的人才的途徑。台北瓦斯不僅提供在校生的工作機會，也讓他們深入了解天然氣供應、管線設計、施工及維護的作業流程和瓦斯工程所面臨的挑戰，藉此提升他們的實務經驗與專業能力。產學合作方式不僅為台北瓦斯注入新的活力，也能從中發掘潛力人才。表現出色的實習生有機會獲得轉為正式員工的機會，為年輕學子提供了實質的職業發展機會，同時也加強了公司與新進人才的緊密聯繫。
3. 親友介紹：為鼓勵員工積極推薦合適的工程人才，凡員工成功介紹新人入職，並且這位新進員工在公司任職滿 6 個月，介紹人將獲得 2,000 元介紹獎金。若在公司持續工作滿 1 年，介紹人將再獲得 4,000 元介紹獎金。
4. 到班徵才：舉辦到班說明會，吸引受過專業培訓和具備相關技能的人才，同時也為通過培訓獲得資格認證的學員提供就業機會。台北瓦斯積極履行社會責任，幫助培育和發展優秀的工作人才，為社會和企業的永續發展作出貢獻。
5. 就業博覽會徵才：定期參與各大就業博覽會徵才活動，提供涵蓋工程人員、財會人員及儲備幹部等多元職缺，並透過現場交流，讓求職者深入了解公司的核心價值、發展願景與職涯成長機會。台北瓦斯提供完善的培訓機制與福利制度，吸引優秀人才加入與公司一同成長。

人才留任策略

(1) 優化職涯發展機制

- 內部快速晉升制度：鼓勵員工透過進修取得更高學歷及對於表現優秀員工給予快速升遷機會。
- 單位輪調機制：提供員工跨部門發展機會，讓其在公司內部獲得多元職能歷練，增加挑戰性與成就感。

(2) 強化薪酬與福利

- 薪酬競爭力提升：定期檢視薪資水準，確保薪酬制度具市場競爭力，以吸引並留住優秀人才。
- 績效獎勵與獎金制度：根據員工貢獻與績效表現提供適當獎勵，提高員工工作動力與忠誠度。
- 家庭與生活支持：職工福利委員會提供各項互助金，如結婚、生育、壽慶、喪葬、退休互助金、旅遊補助金等，全方位滿足員工需求。

(3) 提升員工滿意度與向心力

- 員工關懷計畫：定期舉辦勞資座談會，確保管理層能即時回應員工需求，增強員工參與感。
- 健康職場計畫：推動健康講座、社團活動等，營造良好的工作環境，提升員工身心靈健康。

(4) 加強培訓與人才發展

- 多元學習資源：提供內部培訓、外部進修補助，鼓勵員工提升專業技能。
- 師徒制度：安排資深員工擔任導師，協助新進人員快速適應職場文化，降低離職風險。

關於營運變化的最短預告期

台北瓦斯「人事管理規則」第 136 條及第 146 條分別明定員工自願離職預告期間規範，以及依勞動基準法第 11 條規定公司須資遣員工時，則視員工年資於 10 至 30 日前預告終止勞動契約。

預告期	年資
10 天前	3 個月以上未滿 1 年者
20 天前	1 年以上未滿 3 年者
30 天前	3 年以上

薪酬政策及考核制度

台北瓦斯的薪酬策略以公正、公平、透明為原則，員工的努力和貢獻能夠得到應有的回報，從而建立一個激勵員工積極工作的良好環境。同時，透過培訓和職涯發展機會，讓員工在工作中獲得實際的成長和進步，也鼓勵他們不斷追求專業發展。台北瓦斯的薪酬制度，不僅使公司在市場上保持競爭優勢，也提升了員工的工作滿意度與忠誠度。以下是台北瓦斯主要薪酬和獎金政策說明：

(1) 薪酬政策：參考同業水準制定薪酬政策，以確保薪酬水平具有競爭力，有助於吸引和留任優秀員工，同時也激勵員工不斷提升自己的能力和表現。這些薪酬包括：

- 職務基本薪資：不同職等有不同薪資評價，服務滿一定年資的員工提供晉升機會以及相應的薪資調整。
- 快速晉升制度：對表現優秀員工快速提升至更高職位，不僅肯定員工在專業領域中的表現，更體現企業對優秀人才的高度重視。2024 年共計 2 名員工快速晉升。
- 專業證照獎勵：為鼓勵員工提升專業能力，設置專業證照獎勵金，凡考取必備專業證照即調薪 500~750 元。2024 年共計 6 名員工證照改敘。
- 主管加給：鼓勵員工承擔更多的責任和挑戰往更高職位發展。
- 試用期前 3 個月薪資補實：試用期表現出色之新進人員，於試用期間前 3 個月給與薪資補實。2024 年共計 1 名新進員工薪資補實。
- 試用期間特殊事蹟調薪：試用期滿 6 個月考核優異者，由主管於人事審議會提報「新進人員試用期間特殊事蹟評量」予以核定薪資調整。

男女固定經常性薪資比

薪酬比例	高階主管	中階主管	非主管
女	1	1	1
男	1.53	0.98	0.99

(2) 退休金提撥制度

- 適用勞基法舊制退休金者：

台北瓦斯成立「勞工退休準備金監督委員會」，主要負責管理員工的退休金提存、審核支付金額以及其他與勞工退休金相關的監督事項。依台北瓦斯員工退休金發給辦法規定，每月按適用勞動基準法退休金規定之員工薪資總額 10% 提撥員工退休基金存入臺灣銀行之專戶，截至 2024 年 12 月 31 日止勞工退休準備金累積餘額達 131,085,872 元。台北瓦斯每年委任顧問管理公司之精算師出具勞工退休準備金精算報告，以保障員工領取退休金的權利。

- 適用勞工退休金條例新制退休金者：

台北瓦斯根據員工的退休金提繳級距，按月提繳 6% 至勞保局設立的個人退休金專戶。此外，根據員工的自願提繳率，台北瓦斯也會代扣並存入個人退休金專戶。此制度有助於員工積累個人退休金，以確保在退休後有足夠的經濟支持。

(3) 考核制度

台北瓦斯秉持公平、公正、透明的考核制度，確保員工的努力能夠得到應有的回饋。制度的核心價值在於建立一個公平的工作環境，讓每位員工都有平等的機會獲得肯定和提升。以下為考核制度說明：

- 新進人員考核：新進人員有 6 個月試用期，在這段時間內，每隔 3 個月進行一次考核。只有在部門和單位主管的考核成績均達到 80 分以上的情況下，新進人員才能符合正式任用的資格。2024 年新進人員 100% 接受考核。
- 正式員工年度考核：正式員工年度考核是公司管理體系中的一項重要流程。每年，各部門都會設定具體的績效目標，而在年終考核時，主管將根據員工在各項績效目標的達成情況進行評分，評分結果直接影響個人年終獎金的增減幅度。公平、公正的績效考核制度不僅能夠客觀反映員工的工作表現，還使員工能夠更清楚地理解他們的工作貢獻與公司整體業績之間的關係。透過直接的經濟上獎勵，公司向員工傳達對其工作成就的認可，並激勵員工在工作中不斷取得進步。2024 年正職同仁 100% 接受績效評核。

績效檢核

員工總人數

2022	2023	2024
257	242	233

定期績效及職涯發展檢核

人員類別	2022					
	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	34	13%	14	5%	48	19%
非主管	144	56%	65	25%	209	81%
合計	178		79		257	100%

人員類別	2023					
	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	30	12%	14	6%	44	18%
非主管	127	52%	71	29%	198	82%
合計	157		85		242	100%

人員類別	2024					
	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	29	12%	15	6%	44	19%
非主管	125	54%	64	27%	189	81%
合計	154		79		233	100%

員工福利制度

(1) 獎金政策：設立多元化且豐厚的獎金制度，將員工的表現與公司的長期經營績效結合，是激勵員工、提高工作投入程度的重要措施。這些獎金包括：

- 年終獎金：年終獎金分配取決於公司的整體經營績效，讓員工與公司共同分享經營成果。另外又依員工表現實施獎金差異化，以激勵員工更積極地投入工作，將個人目標與公司目標緊密結合，共同為公司的永續發展貢獻心力。
- 工安獎金：全年度無重大工安事件發生時，發給 1 個月獎金。
- 員工酬勞：於公司章程中明確規定年度有盈餘分派時發放員工酬勞，以達盈餘獲利成果共享。
- 貢獻度獎金及行銷推廣獎金：根據各部門執掌之業務，制定相應的特殊績效獎金規定，用以獎勵績效卓越的員工。
- 獎勵金：公司視當年度營收狀況，於年度中發給獎勵金。
- 其他獎金或補助：三節節賞金、交通津貼、結婚補助、醫藥補助、親屬喪葬補助、旅遊補助。

(2) 福利制度

台北瓦斯對員工的關心始終如一，提供穩定的工作機會和完善的福利制度。台北瓦斯的經營理念是讓員工無後顧之憂，能夠在人生的道路上與公司一起並肩前行，共同渡過人生各個階段。因此，台北瓦斯努力為員工創造一個支援和關懷的工作環境，讓員工能夠安心地投入工作，同時在個人生活中享受到平衡和幸福。

- 互助金：照顧同仁及眷屬 -- 結婚、生育、壽慶、離職、傷病、退休、喪葬。
- 教育獎助：嘉惠子女 -- 子女入學獎勵金、子女助學貸款。
- 旅遊休閒：工作與生活平衡 -- 國內外旅遊補助、社團活動補助。
- 國內旅遊補助每年 13,000 元，國外旅遊補助每二年 40,000 元、一般社團活動補助每年 20,000 元。
- 其他福利：三節節賞金、中秋禮品、生日禮券、銀行跨行轉帳 / 跨行提款免手續費。
- 健康照護：特約醫護臨場健康服務、健康高風險管理追蹤、哺集乳室設置、健檢診所專案優惠。

- 停車位優惠：為有效利用大樓地下室停車空間，以實惠的價格提供同仁租用停車位每月 3,000 元。
- 高階經理人健檢：與健康管理公司簽約，提供健檢 9 折優惠、健康管理師健康諮詢及就醫服務、門診掛號費優惠、家庭醫師綜合評估門診服務、營養師諮詢門診服務等。
- 住院病房優惠：與大型醫療機構合作，凡同仁本人或其配偶、父母和子女住院者，提供住院病房費 15% 優待。

(3) 全方位的育兒措施

台北瓦斯致力於提供全方位的關懷，以確保員工的身心健康和福祉。由於深知員工在生活的不同階段，例如結婚、生育、育兒等，會有不同的需求，從而為員工提供實際的協助和支援，以滿足這些需求。因此台北瓦斯不僅關注員工的職業發展，也注重提供與家庭生活相關的支援，致力於建立一個支持和關懷的工作環境，使員工能夠在工作和生活中取得更好的平衡。

- 婚假：自結婚之日前 10 日起 3 個月內得請婚假。2024 年請婚假者 6 人。
- 產檢假、陪產檢及陪產假：自 2022 年起產檢假由 5 日增加為 7 日，產婦配偶亦享有陪產檢假及陪產假 7 日。2024 年請產檢假、陪產檢假共 2 人。
- 產假：給予 8 週有薪產假。福利會另發給同仁或其配偶生育補助每胎 3,200 元。2024 年請產假者 1 人。
- 哺（集）乳室：置專責人負責維護及清潔。同仁可於出勤時間哺乳，哺乳時間計入工作時間。
- 育嬰留停：為滿足同仁陪伴子女成長需求，於子女滿 3 歲前，依性別工作平等法規定得申請育嬰留職停薪。2024 年申請育嬰留職停薪者 2 人。2024 年 0 人復職。
- 特約醫護人員諮詢：安排特約醫護人員為同仁提供懷孕前中後期之衛教資訊、關懷追蹤及轉介服務。
- 托育：與全國大型教育機構合作簽訂托育優惠合約，減輕同仁育兒負擔。



2022				2023				2024			
項目	女	男	總計	項目	女	男	總計	項目	女	男	總計
2022 年申請育嬰留停申請資格人數	7	8	15	2023 年申請育嬰留停申請資格人數	4	4	8	2024 年申請育嬰留停申請資格人數	3	3	6
2022 年申請育嬰留停人數	1	0	1	2023 年申請育嬰留停人數	0	0	0	2024 年申請育嬰留停人數	1	1	2
2022 年育嬰留停原應復職人數	0	0	0	2023 年育嬰留停原應復職人數	1	0	1	2024 年育嬰留停原應復職人數	0	0	0
2022 年育嬰留停原應復職且復職人數	0	0	0	2023 年育嬰留停原應復職且復職人數	1	0	1	2024 年育嬰留停原應復職且復職人數	0	0	0
2021 年育嬰留停復職人數	0	0	0	2022 年育嬰留停復職人數	0	0	0	2023 年育嬰留停復職人數	1	0	1
2021 年育嬰留停復職且於 2022 年在職滿一年人數	0	0	0	2022 年育嬰留停復職且於 2023 年在職滿一年人數	0	0	0	2023 年育嬰留停復職且於 2024 年在職滿一年人數	1	0	1
育嬰留停復職率(%)	-	-	-	育嬰留停復職率(%)	100%	-	1	育嬰留停復職率(%)	-	-	-
育嬰留停留存率(%)	-	-	-	育嬰留停留存率(%)	-	-	-	育嬰留停留存率(%)	100%	-	1

備註：無法計算之欄位以 "-" 表達。

(4) 社團活動

台北瓦斯重視員工的工作與生活平衡，藉由支持員工參與社團活動的倡議，提升員工的健康和幸福對公司的重要性。此政策不僅有助於提高員工的士氣和工作滿意度，還能創造一個更加有活力和充實的工作環境。2021 年職工福利委員會制定了「社團活動管理辦法」，為各類社團活動提供經濟上的支持，如每年一般社團活動補助 20,000 元，年度公開活動補助 20,000 元，另贊助每位社員 300 元。

目前共設立四個社團，分別是「籃球社」、「羽球社」、「大自然研究社」和「樂活美學社」。這些社團鼓勵員工親近大自然，維持定期的運動習慣，培養健康的身心。台北瓦斯不僅提供社團舉辦活動的場所，還積極促進員工之間的情誼和人際交流。台北瓦斯將繼續支持此活動，以幫助員工實現工作與生活的平衡。

4.3 人權保障與多元包容

台北瓦斯承諾支持和遵循各項國際公認的人權標準，例如聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》和《國際勞動組織公約》等，並將這些標準實踐於營運活動中。在面對重要的人權議題時，台北瓦斯公司每年都會評估人權風險程度，制定風險減緩措施和加強補償措施，以堅定地維持職場零人權風險的目標。台北瓦斯在「員工行為守則」和「工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法」等規章中明確定義了人權議題相關的權責單位和通報流程，並在公司內部網站上公開發佈，供同仁隨時查閱。此外，為了促進員工權益和福祉，公司定期舉行勞資會議和工會座談會等活動，傾聽員工的心聲。2024 年沒有發生任何職場歧視、雇用童工、強迫勞動或侵犯員工權利的事件。本公司人權政策規範於「[永續發展實務守則](https://www.taipeigas.com.tw/IR/governance_4?p=2)」，經董事會通過後公告於官網供利害關係人參閱。（https://www.taipeigas.com.tw/IR/governance_4?p=2）

重大議題	受影響對象	風險減緩措施	補償措施	人權風險評估結果
禁止歧視	所有員工	- 制定「員工行為守則」明訂不得因性別、種族、宗教信仰、政治立場及年齡等因素而有任何形式之歧視和排擠。 - 建立多元通報管道（如專線申訴電話、郵寄信函、申訴專用電子信箱）與申訴處理機制。	同仁提出申訴後，立即啟動內部申訴流程，進行調查訪談並採取立即有效之處置。經查證屬實者，依受害者、申訴人、通報者需求安排心理諮商資源，同時對加害人依人事管理規則進行懲處作業。	無歧視案件。 判斷為極低風險。
禁止聘用童工	求職者 新進員工	- 招募作業階段：應徵者須於履歷表中填寫出生日期，並簽名保證資料真實性。 - 報到作業階段：到職當天須繳驗身分證件以確認年齡。	若童工對其年齡身分做虛偽表示者，則立即依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款規定解僱。	無雇用未滿 16 歲之童工情形。 判斷為極低風險。
員工健康管理	所有員工	- 透過同仁健康檢查資料篩選高風險族群，安排臨場特約醫護人員追蹤管理，定期舉辦健康講座。 - 執行「職場母性健康保護計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」及「人因工程危害預防計畫」等員工身心健康管理策略，由專業醫師提供適當建議。	安排臨場特約醫護人員一對一諮詢，持續追蹤關懷。如需進一步評估或追蹤檢查者，立即轉介專業醫療院所處理。	無高風險個案。
杜絕職場不法侵害	所有員工	- 依循勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引」： - 辨識及評估危害→適當配置作業場所→依工作適性適當調整人力→建構行為規範→建立事件處理程序→執行成效評估改善 - 制定「預防職場不法侵害之書面聲明」禁止任何職場不法侵害行為，並提供諮詢、申訴管道。 2024 年針對課長級主管辦理執行職務遭受不法侵害預防課程 1 場。	事件發生後立即採取適當處置措施，通知人資單位及部門主管，對於外部暴力事件則通知警衛或向警察單位報案。 ↓ 協助受害者安置或就醫。 ↓ 召集相關人員成立處理小組，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障及隱私保護。 ↓ 啟動勞工健康服務相關專業人員後續追蹤關懷。 ↓ 後續協調處理： • 公司協助進行後續法律協助 • 公司進行內部相關懲處 • 公司依據醫療人員建議進行工作調整	無職場不法侵害案件。 判斷為極低風險。
禁止性騷擾	所有員工	- 制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。 - 設立多元管道以保密方式妥善處理性騷擾事件。 2024 年針對課長級主管辦理職場性騷擾防治宣導 1 場。	- 同仁提出申訴時立即安排有效之處置，避免申訴人受性騷擾情形再度發生。 - 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 - 對性騷擾事件進行調查。 - 對行為人為適當之懲戒或處理。	無性騷擾案件。 判斷為極低風險。

勞資溝通管道

台北瓦斯企業工會成立於 1995 年 11 月，至今已有 28 年的歷史。工會會員主要由各部門副理及以下職位的同仁自願參加組成。在新進人員的教育培訓中，工會理事長鼓勵同仁加入工會，以享有更好的福利與保障。截至 2024 年底企業工會會員人數為 156 人。其餘員工雖未加入工會，亦未簽訂其他團體協約，但公司仍透過溝通機制持續了解員工需求，回應其關注議題，保障良好的員工福祉。

• 工會參與

企業工會以理性和平和的方式致力於捍衛勞工權益，包括每季度固定召開勞資會議、每月舉辦勞資座談會，以及工會選舉勞工代表參與職工福利委員會、職業安全衛生委員會以及勞工退休準備金監督委員會等。以確保員工在工作中獲得公平和合理的待遇，促進更好的工作環境和員工福祉。

• 團體協約

企業工會目前正在積極收集各方意見，希冀通過談判和協商來爭取更優於法定的勞動條件，以提升員工工作滿意度，同時也積極努力穩固勞資關係，共同打造勞資共榮的職場環境。待工會蒐集彙整後會再進行後續協商，故目前尚未簽訂團體協約。

• 會員關懷

企業工會為會員提供多項關懷和支援措施，包括：弔慰會員直系親屬喪禮、慰問傷病住院之會員。

• 工會交流

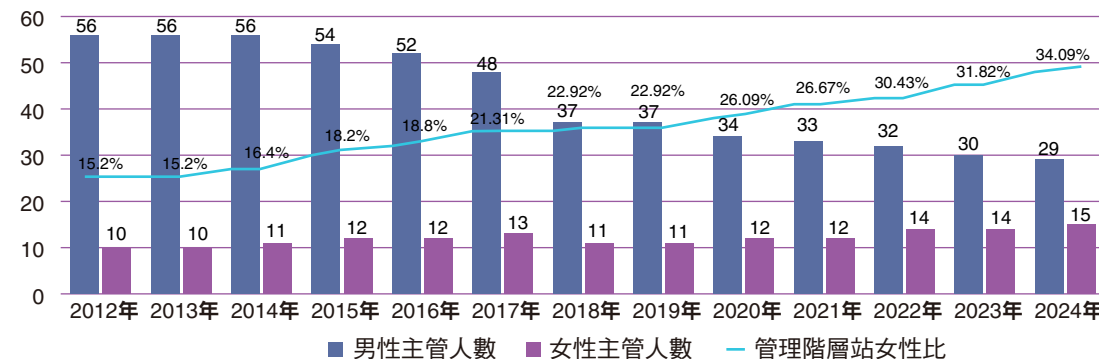
企業工會積極與國內各大工會保持頻繁交流，參加友會會員代表大會及交流活動。另定期參與臺北市總工會、中華民國能源產業工會全國聯合會之會務活動。此外，多次參加臺北市政府勞動局舉辦之各類會議和培訓課程，不斷提升自身的專業素養。

• 會員意見信箱

企業工會許理事長於 2023 年獲勞動部續聘為第五屆勞資爭議仲裁委員會委員。為嘉惠工會會員特設立理事長意見反映信箱 rrrraaaa7@yahoo.com.tw，為會員提供優質服務。

推動多元職場

管理階層女性占比



性別平等不僅僅是口號，而是公司內部文化的一部分。台北瓦斯堅信，藉由公平競爭和多元化，可以更好地利用員工的潛力，為公司的發展做出貢獻。台北瓦斯珍視每個員工，不論性別，只要在工作中展現出卓越的表現和潛力，都有機會獲得晉升。正因為每個員工都是獨特的，擁有不同的技能和背景，這些多元化的因素正是台北瓦斯永續發展的關鍵。2024 年由管理部針對課長（含代理課長）級主管辦理職場性騷擾防治宣導 1 場。本公司致力於打造多元共融的工作環境，確保不同族群與身心障礙者的就業機會與權益，並提供適切的支持措施，以營造平等且包容的職場文化。

1. 促進原住民族就業機會

- 為落實「原住民族工作權保障法」，本公司積極聘用原住民員工，2024 年原住民員工占比達 1.2%（法規要求為 1%），超越法定標準，展現對原住民族群就業權益的重視。

2. 友善身心障礙者就業環境

- 本公司依據「身心障礙者權益保障法」，提供身心障礙者公平的就業機會與適當支持。2024 年共聘僱 5 名身心障礙員工（包含 2 名輕度、3 名重度），依法計算後折算為 8 人名額，僱用率達 3.3%，遠高於法規標準（1%），充分展現企業社會責任。

4.4 人才培育與發展

為培育符合瓦斯產業未來發展需求的優秀人才，本公司致力於為員工提供持續學習與發展的機會，支持他們在工作中的成長與突破。以「選、訓、用、留」為核心策略，並結合升遷制度，確保人才能夠持續精進與成長。員工在職教育訓練主要依據公司願景及組織發展方向，並視各單位業務發展及所屬員工職務所需專業，由訓練課統籌各類課程，建立瓦斯從業人員所需具備的專業核心能力。每年制定年度教育訓練計畫，結合內部工作崗位教育訓練、集中教育訓練以及外部教育訓練資源，提供員工學習專業知識、提升工作技能的機會，以養成職務所需職能。

（1）分階段培訓，奠定專業基礎

新進員工入職後即接受職前教育訓練，以協助其快速適應企業環境與工作內容。培訓內容涵蓋企業文化、組織架構、管理規範，以及職業安全衛生等核心議題，確保員工全面理解公司的運作模式與工作準則。針對新進工程人員，培訓更進一步強調基礎理論、實務操作與安全規範，幫助其建立從事瓦斯產業所需的專業知識與技術能力。透過完整的訓練體系，新進人員能夠迅速適應工作崗位，順利融入團隊，提高工作滿意度與整體效率，為企業運營奠定穩固基礎。

（2）需求導向學習，強化專業與技術

依據各單位業務發展及所屬同仁專業需求，設計在職訓練、專業證照與職務證照課程，制定年度教育訓練計畫提供員工所需的學習機會。我們鼓勵員工積極考取專業證照及職務證照，以提升其專業技能與競爭力，並協助員工掌握產業技術趨勢，以因應產業變革與挑戰。

員工內外教育訓練及專業訓練

2024 年依據教育訓練計畫執行工作崗位訓練（OJT）、委外教育訓練及集中教育訓練，並因應臨時需求增加課程，合計內外部教育訓練共執行 297 班次，課程主題廣泛，包含勞動衛生安全課程、稽核課程、會計課程、公司治理、電腦課程、資訊課程、工程證照、天然氣知識技術、安全維護管理、法規教育、行政營運及新進人員，員工參訓共 1,729 人次，總時數合計 6,958 人時，員工平均受訓 7.4 次，平均 29.86 人時。



▲ OJT 教育訓練 - ISO 50001 能源紀錄表



▲ OJT 教育訓練 - 中壓接氣



▲ OJT 教育訓練 - 鑄鐵管鑽孔



▲ 集中教育訓練 - Excel



▲ 集中教育訓練 - 氣體燃料導管



▲ 集中教育訓練 - 整壓器教育訓練



▲ 新進人員教育訓練 - 工程



▲ 新進人員教育訓練 - 公司介紹



▲ 新進人員教育訓練 - 安全衛生



▲ 新進人員教育訓練 - 繪圖



2024 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

員工人數	主管	非主管	總人數
女	15	64	79
男	29	125	154
總人數	44	189	233

員工教育訓練總時數（小時）	主管	非主管	訓練總時數
女	220.5	1,308.5	1,529
男	382.5	5,046.5	5,429
訓練總時數	603	6,355	6,958

2024 年每名員工每年接受訓練的平均時數

員工人數	主管	非主管	合計平均
女	15	20	19
男	13	40	35
合計平均	14	34	30

註：主管為中階主管及高階主管，包含代理課長至總經理。非主管為實習生、一般員工、專業人員及外調員工

因應「天然氣事業法」第 14 條及其子法規定，公用天然氣事業應僱用甲級及乙級專業人員至少各 1 人，供氣戶數每超過 1 萬戶應增加甲級或乙級專業人員 1 人，依 2024 年底供氣戶數，至少需甲級及乙級專業人員 42 人。另依內政部消防署頒布之「消防法」第 15-1 條規定：需領有「特定瓦斯器具裝修」證照始可從事燃氣熱水器裝修。據此，本公司辦理證照輔導課程，協助工程人員取得專業人員所需證照，截至 2024 年底止甲、乙級專業人員證照持有人數為 122 人、特定瓦斯器具裝修證照持有人數為 66 人，皆已遠遠超過法定人數。對於新進員工或既有員工尚未考取專業人員證照者，訓練單位仍積極辦理考照教育訓練，並開放訓練場地供其隨時練習，協助員工考取證照。2024 年協助 3 人考取甲級或乙級專業人員所需證照、3 人考取特定瓦斯器具裝修證照。

本公司各單位之業務若有職業安全衛生證照需求，由訓練單位統籌派至政府認可之訓練機構受訓，並取得證照；取得證照後，訓練單位則予造冊列管，且依該法規定，於一定期間內必須再接受一定時數之在職教育訓練，以使員工能隨時熟練技能及學習新知識。

至 2024 年底，本公司持有各項職業安全衛生證照計有 213 張，並依法令於規定期限內完成在職教育訓練。

證照	目前持有
防火管理員	2
甲種職業安全衛生業務主管	2
營造業丙種職業安全衛生業務主管	2
急救人員	14
局限空間作業安全	17
缺氧作業主管	42
屋頂作業主管	1
露天開挖作業主管	20
擋土支撐作業主管	4
施工架組配作業主管	2
高壓氣體特定設備操作人員	12
高壓氣體供應消費作業主管	4
高壓氣體製造安全作業主管	5
高壓氣體製造安全主任	4
大台北職安卡	82
合計	213

臺北市政府為提升管線挖掘施工品質及加強施工自主管理，自 2015 年開始辦理「臺北市道路施工監造及現場管理人員認證」訓練課程，本公司 2024 年安排 29 位同仁參加新訓或回訓取得合格認證，截至年底持有合格認證計有 63 張，並將依法令於規定期限內完成在職教育訓練。

產學合作

本公司秉持企業社會責任，積極推動產學合作，期望透過與技職學校的合作，培養具備實務經驗的技術人才，縮短學用落差，並提升產業競爭力。

• 開放學校進行企業參訪

本公司開放學校申請進行企業參訪，讓學生能夠實地了解天然氣產業的運作模式、安全管理及技術應用。2024 年木柵高工於本公司內湖成功基地進行參訪活動，我們透過專業導覽與經驗分享，提升學生對產業的認識與興趣。

• 大四實習生合作

針對即將進入職場的學生，我們提供大四實習計畫，安排學生進入各部門實習，參與日常營運、技術操作及專案執行。目前與淡江大學、中原大學及黎明技術學院皆有合作計畫，透過實務操作與專業指導，學生得以累積實戰經驗，提升職場競爭力。部分優秀學員畢業後順利加入本公司，展現產學合作的實質成效。

• 產學攜手合作專班

2024 年本公司加入教育部主辦之產學攜手合作專班計畫，共有 3 名學生參與，進入公司學習相關技術與實作。除 2 名學生中途提請轉調實習機構而離開外，截至 2024 年底，仍有 1 名學生持續參與。經過本次合作的經驗，本公司更加重視與學術機構的夥伴關係，並將持續深化合作機制。我們將依據此次合作成果進行成效評估，優化人才培育模式，以提升學生的留任率、學習成效與適應力，進一步強化產學接軌效益，2025 年也將持續辦理產學攜手合作專班，為企業與社會培育具永續競爭力的人才。



日本瓦斯同業之互動

本公司積極與日本瓦斯同業交流，以促進 ESG 目標的實現。以下為 2024 年訪問大阪瓦斯、東京瓦斯及接待大分瓦斯人員的概況：

• 環境（Environmental）— 低碳能源與智慧燃氣技術

2024 年 5 月 30 日至 6 月 1 日，本公司代表團訪問大阪瓦斯及東京瓦斯，並參觀加氫站，深入了解日本在氫能技術、碳中和策略及智慧能源管理的發展。透過實地考察，我們獲得寶貴經驗，將作為未來評估低碳能源技術導入的參考，以助力本公司達成減碳目標，並提升能源使用效率。

• 社會（Social）— 強化員工培訓、技術交流與多元共融

1. 人才發展與國際合作

在 2024 年 3 月 31 日至 4 月 5 日的訪問中，本公司高階管理層（副董事長、執行副總經理、經理）與大阪瓦斯、東京瓦斯的領導團隊進行深入交流，探討專業技術及安全管理等議題。

2. 提供國際學習機會，培養優秀專業人才

本公司致力於培育專業人才，提供員工前往國外參訪學習的機會，以拓展國際視野並接觸先進技術。在 2024 年 5 月的訪問行程中，公司派遣工程人員前往日本參與技術與業務交流，此次參與者為女性工程人員，展現公司對人才培養的不拘性別、重視能力的原則。透過這類國際交流計畫，我們強化內部技術實力，並鼓勵多元背景人才發展。

3. 數位教育與員工技能提升

與大阪瓦斯導管网路公司研討其線上教育訓練平台的導入可能性。該平台提供高效的數位學習方案，有助於員工自主學習與專業技能提升，以提升整體營運效率與工作環境安全。

4. 接待大分瓦斯人員交流，深化雙向學習

2024 年，本公司接待來自大分瓦斯的兩位人員進行觀摩與交流，涵蓋各單位業務及運作流程、GHP（Gas Heat Pump）設備展示、工程現場觀摩及座談討論。此次交流不僅促進雙方在營運管理與技術應用上的經驗共享，也強化了企業間的合作關係，為未來的技術創新與服務提升奠定基礎。

• 公司治理（Governance）— 國際合作與經驗交流

透過與日本瓦斯同業的互動，本公司不僅深化與國際能源企業的夥伴關係，也學習到日本在企業管理、數位轉型及專業技術方面的寶貴經驗。我們將持續參考先進企業的最佳實踐，優化公司治理機制，以提升企業競爭力，確保長遠永續經營。



05

永續環境

5.1 氣候變遷行動

5.2 環境管理

5.3 能資源管理

5.4 水資源管理

5.5 資源循環

5.1 氣候變遷行動

氣候相關財務揭露 (TCFD)

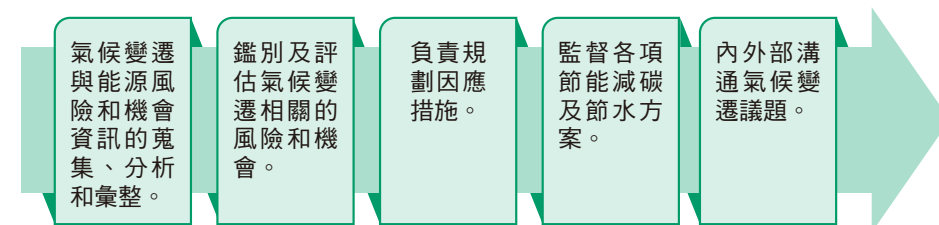
隨著全球氣候模式改變，極端天氣事件頻發，氣候變化已經為全球經濟、社會與環境帶來了深遠的影響。為因應全球減緩與適應氣候變遷的趨勢，大台北高度重視並積極探討氣候相關議題，導入「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 建議之風險管理方法，從「治理」、「風險管理」、「策略」、「指標與目標」等 4 大核心元素展現大台北在氣候變遷挑戰下之治理策略與氣候行動，全面鑑別氣候變遷對營運所帶來的風險、機會及其財務衝擊。

5.1.1 氣候變遷相關治理

氣候相關風險管理架構

董事會為大台北因應氣候變遷之最高管理單位，負責審議永續發展政策、管理方針及目標達成情況，並監督推動永續發展相關事項及執行方案。同時，自 2023 年起成立功能性委員會－「企業永續經營委員會」，委員會成員人數 5 人，由董事長、副董事長及 3 名獨立董事組成，以支持公司氣候策略發展，參考 TCFD 的架構，鑑別所有經濟、環境與社會風險，制定管理策略並進行策略性的風險管理。

大台北由企業永續經營委員會定期召開工作會議討論氣候變遷等永續議題，並負責監督各項節能減碳方案、風險管理方案執行進度與目標達成狀況，並且每年至少一次，將相關議題及管理執行進度與風險管控結果向董事會報告，以確保發展方向與公司永續發展策略維持一致。



氣候相關風險管理的權責分工

針對氣候變遷相關職責說明如下：

董事會

- 氣候變遷管理的策略 / 目標決策
- 監督天然氣事業氣候變遷

企業永續經營委員會

- 氣候變遷管理的策略 / 目標研議
- 審議大台北氣候變遷有關之風險與機會
- 監督氣候變遷管理機制之有效運作
- 向董事會呈報氣候風險與機會之評估結果及工作進展

永續發展工作推動小組

- 跨部門溝通、氣候變遷風險和機會策略規劃
- 氣候變遷風險與機會策略方案管理
- 氣候變遷風險與機會行動計畫管理

各業務單位

- 風險與機會資訊提供
- 風險與機會行動計畫執行



- 氣候變遷管理的策略 / 目標決策
- 監督天然氣事業氣候變遷



- 跨部門溝通、氣候變遷風險和機會策略規劃
- 氣候變遷風險與機會策略方案管理
- 氣候變遷風險與機會行動計畫管理



- 風險與機會資訊提供
- 風險與機會行動計畫執行

5.1.2 氣候變遷相關風險與機會管理

風險與機會鑑別及評估流程

因應當下氣候的高度不確定性，以及政策法規與市場的快速變化，大台北為有效管理氣候相關風險及機會，依 TCFD 架構將氣候變遷風險議題整合至公司風險管理的追蹤範疇中，依據各部門業務範疇展開氣候變遷風險機會鑑別流程，根據所鑑別之結果，對其評估財務影響，進而建立相應的措施以及關鍵的指標和目標。大台北將氣候相關風險與機會之短、中、長期時間區間定為，短期（2025 年-2026 年）、中期（2027 年-2030 年）、長期（2030-2050 年），並據此全面性評估相關風險對營運過程當中可能造成的衝擊。

本公司透過舉辦氣候變遷風險機會工作坊（TCFD Workshop），與各部門主管共同進行氣候相關風險與機會鑑別及評估，並依照國際趨勢及法規變化，全面性地盤點可能的風險與機會因子，制定相應的預防措施，以降低衝擊的風險並掌握機會。其流程如下：

氣候變遷風險與機會鑑別流程

順序	流程步驟	說明
1	舉辦 TCFD workshop	企業永續經營委員會協同各單位，藉由情境評估分析等方式並參酌內外部資訊，列出業務相關之氣候變遷風險及機會因子
2	彙整鑑別結果	由企業永續經營委員負責彙整各單位業務相關之氣候變遷風險及機會因子
3	產出氣候變遷風險／機會矩陣圖	依氣候變遷風險／機會的發生可能性及衝擊程度進行計算，並據以繪製氣候變遷風險／機會矩陣圖
4	制定因應策略	針對矩陣圖中風險／機會前三大者，由權責單位撰寫重大氣候風險與機會因應策略
5	計算財務衝擊	根據因應策略，列出及分析可能的財務衝擊項目，並計算風險／機會的財務衝擊及因應成本
6	制定指標與目標	由權責單位制定相對應指標及目標，用以評估相關因應策略落實情形
7	政策執行	由企業永續經營委員會定期（至少每年）追蹤執行狀況，並定期呈報董事會，作為績效追蹤之參考

本公司鑑別氣候之風險與機會後，依據後果及可能性等級評量標準評估出風險指數。風險和機會之等級確認後，分別擬訂減輕、轉移、控制或接受之相關因應對策，訂定短、中、長期目標。針對目標擬定方案，透過定期召開的工作會議，檢討執行進度與目標達成狀況，每年至少 1 次，將相關議題執行進度向「企業永續經營委員會」及董事會報告。

氣候變遷風險與機會使用情境

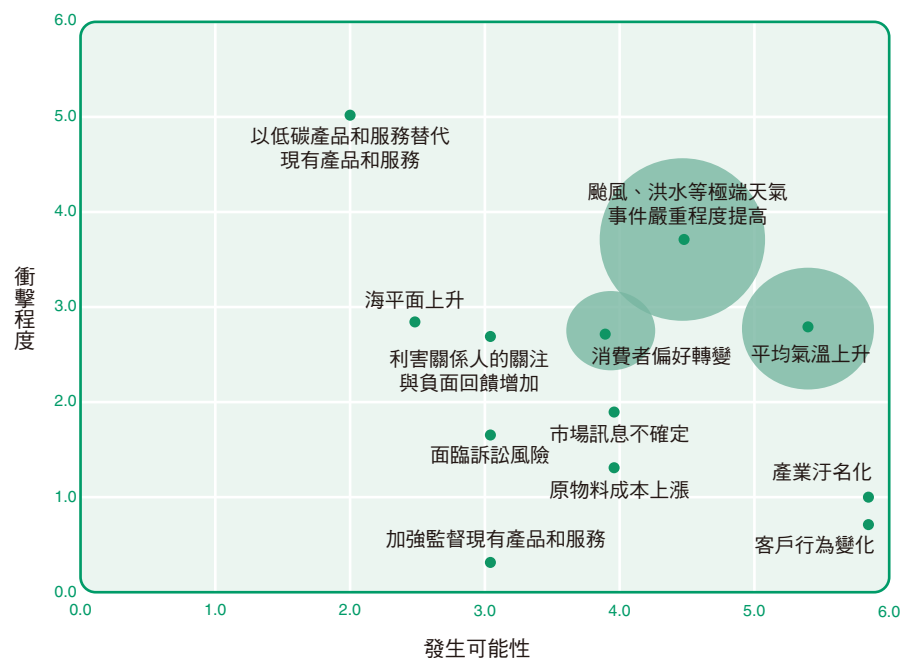
大台北依循 TCFD 指引，使用氣候變遷情境分析，完成氣候相關風險與機會鑑別，並依據分析結果制定因應策略，以加強公司應對氣候變遷之韌性。

氣候相關風險與機會類型	評估因應策略之情境	情境內容
轉型風險	- NDC：中華民國國家自定預期貢獻 - IEA NZE 2050	- 中華民國國家自定預期貢獻，全球升溫控制在 1.5°C 內，企業面臨的低碳轉型時所產生之風險。 - 依據國際能源署（International Energy Agency, IEA）全球能源展望（World Energy Outlook, WEO）提供之情境進行分析，設定全球升溫穩定控制在 1.5°C 的路徑。
實體風險	- IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化情境 SSP 1 - 2.6 - IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化情境 SSP 3 - 7.0 - IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化情境 SSP 5 - 8.5	- 依據政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）於 2021 年 8 月所發布的第六次評估報告（Assessment Report, AR6）使用之情境，評估企業可能面臨的氣候風險。 - 極高的溫室氣體排放情境 SSP 5 - 8.5 下，氣候變遷致使未來平均氣溫、極端高溫、年總降雨量、年最大 1 日暴雨強度、年最大連續不降雨日數及強颱比例變化。

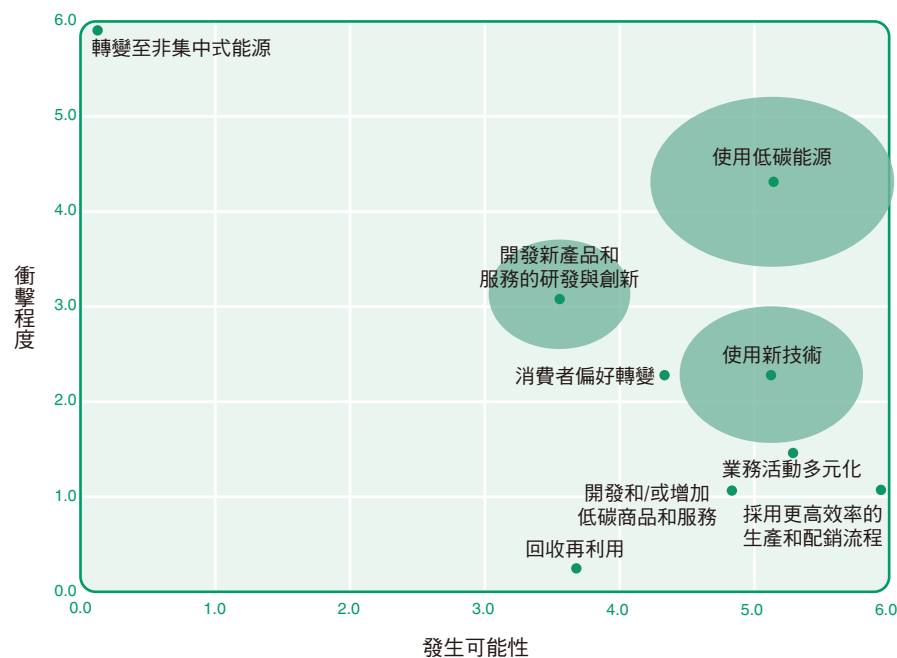


本公司完成氣候風險與機會鑑別後，依照風險或機會的「衝擊程度」及「發生可能性」繪製風險與機會矩陣圖，識別出前三大高風險因子以及前三大高機會因子，並對其進行策略研擬、設定因應策略，之後就前三大高風險因子估算財務衝擊 / 影響量化數據及因應成本。2024 年大台北氣候變遷之風險矩陣與機會矩陣如下圖：

氣候變遷相關風險矩陣圖



氣候變遷相關機會矩陣圖



氣候變遷風險識別總表

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	實體風險 - 立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期
2	002	實體風險 - 長期性	平均氣溫上升	短期
3	003	轉型風險 - 聲譽	消費者偏好轉變	長期

註：時間範圍之定義：短期：2025-2026 年、中期：2027-2030 年、長期：2030-2050 年

氣候變遷機會識別總表

機會排序	機會編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	001	機會 - 能源來源	使用低碳能源	短期
2	002	機會 - 能源來源	使用新技術	短期
3	003	機會 - 產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	短期

註：時間範圍之定義：短期：2025-2026 年、中期：2027-2030 年、長期：2030-2050 年



氣候變遷風險與機會

風險 001- 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高

● 衝擊說明：

極端氣候事件（如颱風、洪水）發生頻率與強度增加，可能影響供應鏈穩定性，導致天然氣供應延遲，影響客戶用氣安全與企業信譽。

營運據點（如儲氣槽、整壓站）可能遭受淹水或土石流衝擊，影響設備運作與安全，甚至導致供氣中斷，進一步提高營運風險與財務壓力。

風險衝擊面向		因應策略
影響類別	內容描述	策略
產品或服務	極端氣候事件（如暴風雨等災害）發生頻率與強度增加，可能致供氣及儲氣設備受損，影響天然氣的供應穩定、甚至中斷及洩露風險。	- 將依法規規定強化用戶管線與設備之定期檢查。 - 推動管線汰換計畫，加速檢視並修正設施更新進度，同時持續推動 ISO 45001 職安衛管理系統。
供應鏈和價值鏈	- 運送過程因為極端天氣而中斷供應，如：路面淹水或強風吹斷樹等情況，造成車輛無法行駛或意外事故發生，以致造成供應鏈中斷，因而無法準時交貨所產生的連鎖影響。 - 極端天氣致瓦斯供應延遲影響瓦斯供給存量。	- 將規劃購置卡式爐，供緊急情況下家庭用戶應急使用。 - 評估實施分區輪流供應或減量供應的可行性，確保資源公平有效分配，並最大限度降低對民眾生活之影響。 - 與中國石油簽訂年度供應合約，保障基本民生所需的天然氣供應。
新研發或投資	因極端天氣導致原本的業務推廣受影響，需研發、採購替代性產品，進而產生衍生費用及成本。	針對生物甲烷或合成天然氣的研發與投資，將進行評估並依決議後排程實施。
業務經營類型或業務經營設施所在地	- 內湖槽基地可能因強烈颱風、洪水受損而影響供氣正常。 - 實體櫃檯無法營運致使營收減少。 - 極端氣候事件（如颱風、洪水）發生頻率與強度增加，因道路中斷及強風豪雨、或營運據點遭受破壞，導致員工無法到公司上班，影響員工的上班及排班方式。	- 加強在降雨期間對槽基地的巡視，並定期清潔整理排水溝渠，修剪基地內樹木。 - 實施遠距上班或彈性工作時間。

● 潛在財務衝擊：

情境假設 SSP5-8.5

	短期 2025	中期 2030	長期 2050
衝擊金額 ^註 (元/年)	45,699	45,330	40,256
占營收比例	0.0014%	0.0014%	0.0012%

註：財務衝擊占營收比例以 2024 年大台北個體營收計算（以下皆同）。

因應成本約為 3,697,500 元 / 年；占營收比例約為 0.11%。

風險 002- 平均氣溫上升

● 衝擊說明：

高溫導致營運設備、儲氣設備、相關設施的空調及冷卻系統能耗增加，提升營運成本。消費者因氣溫升高而降低天然氣需求，導致銷售下降，影響營收。員工在高溫環境下工作，可能面臨中暑或熱傷害風險，影響作業效率與人員健康。

風險衝擊面向		因應策略
影響類別	內容描述	策略
產品或服務	- 平均氣溫上升可導致用戶熱水需求使用減少，進而降低天然氣的銷量，減少收入。 - 夏季期間，熱傷害風險增加，導致戶外作業效率降低，作業時間增加，進而增加人力成本。	- 探索並推廣一般性天然氣使用方式（如熱水、炒菜）的替代方案。 - 每年 6 月至 9 月加強高溫作業期間的熱疾病預防措施；在 10 至 12 月及 1 至 2 月的秋冬季節，將強化節能熱水器的推廣力度。 - 持續進行彈性工作安排。
氣候調適或減緩活動	隨著氣候變遷壓力的增大，公司業務可能增加在減少碳排放、提升能源效率方面的投入，需要員工具備新的技術知識和技能，尤其是在低碳和乾淨能源領域。	持續進行員工在氣候風險管理、災難應對及減少碳排放技術的專業課程培訓。

● 潛在財務衝擊：

情境假設 SSP5-8.5

	短期 2025	中期 2030	長期 2050
衝擊金額註 (元/年)	8,291,422	9,135,459	12,511,607
占營收比例	0.25%	0.28%	0.38%

情境假設 SSP3-7.0

	短期 2025	中期 2030	長期 2050
衝擊金額註 (元/年)	8,082,895	8,579,388	10,565,357
占營收比例	0.24%	0.26%	0.32%

情境假設 SSP1-2.6

	短期 2025	中期 2030	長期 2050
衝擊金額註 (元/年)	8,190,138	8,865,367	11,566,286
占營收比例	0.25%	0.27%	0.35%

風險 003- 消費者偏好轉變

● 衝擊說明：

由於環保意識提升，消費者對於綠色能源與低碳排放燃料（如電能、氫能等）的需求增加，可能導致傳統瓦斯市場需求下降。

企業對智慧能源管理與節能技術的應用提升，追尋對淨零排放的趨勢，可能降低瓦斯使用量，導致業務需求下降；一般用戶則因為生活習慣改變，因而對電器設備需求較天然氣高。

風險衝擊面向		因應策略
影響類別	內容描述	策略
產品或服務	- 消費者的偏好改變，改採用電能爐具，天然氣需求下降，將影響企業營收與獲利能力。 - 消費者對環保議題注重及再生能源需求，員工需具備新興技術和綠色能源領域的專業能力，才能提高顧客的滿意度。	- 持續尋求瓦斯發電相關產品的供應商，以滿足消費者對電器使用的需求。 - 加強瓦斯冷氣、燃料電池及發電機的推廣。 - 持續鼓勵用戶改用天然氣，並推廣瓦斯碳排放較電力少的優勢。
供應鏈和價值鏈	- 瓦斯用量減少也將影響公司向中油的採購量，並可能使供氣廠商同步調降銷售量，對整體供應鏈造成衝擊。 - 供應鏈與價值鏈中的員工需具備能源轉型相關技術與可持續供應管理知識，以因應市場變化與公司策略轉型需求。	持續訓練員工在多樣化的價值鏈中進行協同作業，特別是與可再生能源相關的合作夥伴及技術供應商的協作。
氣候調適或減緩活動	- 因應氣候變遷政策推進，員工需具備如碳捕捉、能源效率提升等環保技術及相關政策知識，以配合公司轉型與永續發展需求。 - 在用電需求增加的情況下，可能導致碳排放上升，不利公司實現碳減量目標，須審慎評估整體能源配置與減碳策略。	設計專門的培訓課程，幫助員工提升綠色技術和環保合規的能力。

機會 001- 使用低碳能源

● 影響情境：

全球對減碳與可持續發展的日益重視，大台北將積極推動使用低碳能源。這一策略將有助於減少碳排放，符合政府的環保政策與國際規範。使用低碳能源的轉型過程中，可能會面臨初期的投資成本增加及技術更新的挑戰，但長期而言，將有效降低營運成本，提升能源使用效率，並改善企業的環保形象，增強市場競爭力。

機會內容		因應策略
影響類別	內容描述	策略
產品或服務	公司提供更多元化的能源產品和服務，滿足消費者對低碳能源的需求從而擴大市場的規模。	積極推動節能天然氣器具及新能源產品銷售，透過擴大產品線與滿足減排需求，提升市場需求與營業收入。
供應鏈和價值鏈	持續關注臺灣中油氫摻混天然氣供應台電發電相關資訊，並前瞻布局未來氫能應用，有助公司逐步轉型為具前瞻性的能源企業，提升整體競爭力。	- 導入高效能燃氣設備，提供低碳排放解決方案，強化企業於可持續能源領域的市場競爭力與品牌形象。 - 確保員工能有效管理與新供應商的合作，促進可持續發展的合作夥伴關係。
氣候調適或減緩活動	- 公司積極響應政府節能減碳政策與 2050 淨零目標，持續推動使用低碳排放能源，如瓦斯取代電力或汽柴油設備，以降低整體環境碳排放。 - 關注氫氣摻混天然氣等技術對碳排減少的效益，並評估相關應用潛力，以作為能源轉型與永續經營的重要方向。 - 加強員工對氣候政策與減碳技術的理解，提供環保與永續相關專業培訓，提升組織面對氣候變遷與法規挑戰的應變能力，並促進內部支持減排行動的共識。	- 提升全員對氣候調適的認識與行動能力，減少碳排放風險，並提升企業在全球市場中的環保形象。 - 引進氫能源，致力於減少碳排放，並通過這一措施履行企業社會責任，協助達成 2050 淨零排放的目標，推動企業向可持續發展邁進。
新研發或投資	公司積極參與並推動氫能技術發展，關注其對營運成本與資本支出的影響，並致力於研發與投資相關應用技術，以拓展至一般用戶與工業用戶，提升市場誘因與應用可行性。	- 持續研發低碳能源技術，推動可持續能源解決方案。 - 針對氫氣摻混天然氣的可行性進行研發與測試，並針對不同領域實施相關計劃。 - 進行合成甲烷與瓦斯加氫的研究。

機會 002- 使用新技術

● 影響情境：

如今科技快速發展，使用新技術將成為大台北提升運營效率、創新產品和服務的重要手段。新技術的引進，尤其是在自動化、數字化和智慧能源管理領域，將顯著提升公司在能源效率、成本控制及客戶服務方面的競爭力。

機會內容		因應策略
影響類別	內容描述	策略
產品或服務	透過導入 AI 以及數據分析技術，能夠幫助公司精準預測用戶的用氣需求，從而提升儲運與配送規劃效率，減少能源浪費並提高供應鏈穩定性。	推行智能客服和智能派遣系統，提供即時回應用戶需求，提升用戶體驗，增強服務效率和滿意度。
供應鏈和價值鏈	透過智能科技的應用將提升供應鏈的可視化，整合各分項作業達成加乘效應，優化供應鏈管理。	- 設計並實施安全智能管理系統，通過與下游供應商及協力廠商進行資訊共享與平台整合，提高資訊傳遞速度。 - 優化供應鏈管理與協同作業效率。
氣候調適或減緩活動	在使用新技術的同時，公司需加強對員工有關新技術的認識，並提供相應的專業培訓，這有助於員工在應對氣候變化與相關法規時發揮積極作用，並支持企業實現減排目標。	- 加強員工新技術的教育訓練。 - 提高各項作業效率，有助於減少能源浪費，有助於減緩氣候變遷。
新研發或投資	隨著新技術的研發和投資，需吸引並培養具有清潔能源、可再生能源技術或創新研發背景的人才，並加強研發團隊的協作與創新文化支持。	規劃推動新技術之教育訓練，藉由持續強化員工技能與安全意識，降低事故與意外發生的風險，提升整體作業安全性。
業務經營類型或業務經營設施所在地	將供氣中央監控系統結合 line 推播，將供應異常狀況警報即時推播讓管理人知悉及做出處置指示，提升災害預警及處置應變能力，確保供氣安全。	2027 年建置供應中央監控系統，結合 AI 識別與判斷，實現對天然氣供應異常狀況的預警功能。

機會 003- 開發新產品和服務的研發與創新

● 影響情境：

為了應對市場需求變化並提升競爭力，大台北將專注於新產品和服務的研發與創新。這將涉及到新技術的應用、環保節能產品的開發及用戶需求的深度分析。透過不斷創新，大台北可推出符合消費者需求的綠能產品與服務，提升市場佔有率。

機會內容		因應策略
影響類別	內容描述	策略
產品或服務	透過開發新的產品，提供更多元化的產品和服務，滿足客戶需求，提高營收獲利。	- 短期內，將導入高效能燃氣設備，提供低碳排放的產品，如瓦斯發電（CHP）與瓦斯空調（GHP），為有減排需求的用戶提供多元選擇，促進環保與能源效率的提升。 - 每年將進行 2 梯次的銷售及安裝訓練計畫，旨在提升相關人員的專業技能，確保推廣與安裝的質量與效率。
供應鏈和價值鏈	因開發新產品和服務，可能需要與新的協力廠商合作，進而拓展供應鏈。	持續評估並多方尋求瓦斯發電（CHP）與瓦斯空調（GHP）的供應商或代理商。
氣候調適或減緩活動	- 透過投入各項降低碳排放的解決方案，協助客戶提升氣候韌性。 - 透過減少汽（柴）油機械設備的使用，並推廣於用戶端或自身使用低碳瓦斯作為燃料。	- 加強員工對氣候政策和減碳技術的認識，並提供與環保相關的專業培訓。 - 逐步減少汽油及柴油動力機械、設備及器具之使用，透過能源替代與設備汰換，有效降低空氣污染，促進營運環境之永續發展。 - 引進氫能源，致力於減少碳排放，履行企業社會責任，並協助達成 2050 淨零排放的目標，推動企業向可持續發展邁進，促進綠色能源的普及與應用。
新研發或投資	隨著新技術的研發與投資，吸引及培育具備清潔能源、可再生能源技術或創新研發背景的人才，並強化研發團隊的合作與創新文化。	評估投資瓦斯發電（CHP）與瓦斯空調（GHP）設備公司，並通過技術轉移逐步朝向自主研發，提升技術創新能力，強化企業在能源領域的競爭力與可持續發展能力。

5.1.3 氣候變遷因應策略

企業的永續經營必須考量到各種潛在性的風險議題與營運評估。本公司為實踐永續發展的理念，持續觀察全球風險趨勢。風險議題從過往的單一「經濟」面向，更進而衍伸出許多不同的面向，包含：環境、社會、科技及政策等，本公司配合主管機關的政策及法令要求，進一步將氣候變遷相關風險議題，整合於公司的整體風險中。並以「企業永續經營委員會」為中心進行所有風險的管理，對於可能影響公司營運的風險加以辨識、評估，並依風險性質，透過總經理指示不同業務相關單位共同評估發生可能性及影響程度後，確實執行相關政策，並將執行成果定期向「企業永續經營委員會」及董事會報告。

策略主軸	行動方案
災害應變計畫	- 針對氣候風險的防災應變演練將分為三個階段。 - 短期階段，將規劃針對氣候實體風險的防範措施，並制定災損處理預案。 - 中期階段，實施實際演練，測試應變計劃的可行性，並提升員工的危機意識。 - 長期階段，將持續增添演練頻率，優化災後復原流程，以提高企業對災害的應對速度和復歸效率，進一步加強氣候風險的防範能力。
投資氫能源	引進氫能源，致力於減少碳排放，並通過這一措施履行企業社會責任，協助達成台灣 2050 淨零排放的目標，推動企業向可持續發展邁進。
綠能產品	專注於推動及研發綠能產品，致力於改善環境，減少碳排放並提升能源使用效率，推動企業向可持續發展邁進，並為未來環保目標做出積極貢獻。
引進瓦斯發電（CHP）、瓦斯空調（GHP）	- 將持續評估並多方尋求瓦斯發電（CHP）與瓦斯空調（GHP）的供應商或代理商，目標是建立穩定且可靠的供應商合作關係，確保產品品質與供應穩定性，並滿足企業對能源效率和可持續發展的需求。 - 此外，將評估投資相關設備公司，並通過技術轉移逐步朝向自主研發，提升技術創新能力，強化企業在能源領域的競爭力。最終，透過推廣這些高效能設備，實現營收增長，並推動企業多角化經營，提升市場競爭力。
導入 AI	短、中期啟動雲端服務，著重於人員演練並採購 AI 客服所需的軟硬體設備，同時進行相關的人機協作訓練。 - 長期目標則是透過 AI 客服取代 80% 的人力，以提升服務效率與穩定性。並利用生成式 AI 系統提升遠端監控功能，通過智能分析與預測，精確識別並加強監控漏氣熱點，及早發現潛在風險，從而有效預防供應中斷。

5.1.4 氣候變遷相關指標與目標

大台北設定氣候相關指標與目標，以落實各項應對氣候變遷之作為，並定期追蹤及持續優化因應策略。依主管機關規定，本公司需於 2025 年完成溫室氣體盤查，2027 年底完成查證。本公司已於 2025 年委由金屬中心依循 ISO-14064-1 進行溫室氣體盤查。範疇一排放量為 309.1414（公噸 CO₂e），範疇二排放量为 842.0812（公噸 CO₂e），範疇三排放量为 102,214.3036（公噸 CO₂e）。

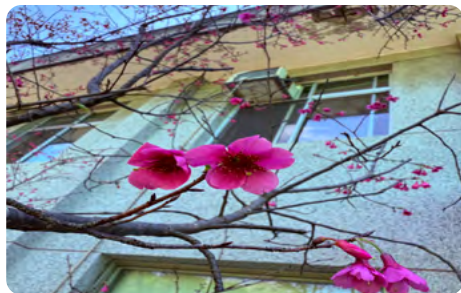
項目	目標	指標
風險減緩計畫	緊急應變演習	- 緊急應變動員報到率 100% 0 災害 0 財損
節能減碳	配合「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」執行節能方案	年度用電量統計每年減少 1% 以上
導入 AI 以及數據分析技術	- 建置供應中央監控系統 - 導入 AI 客服	2027 年完成
銷售及推廣計畫	2 級瓦斯器具	- 短期 1,600 台 - 中期 2,400 台 - 長期 4,000 台

5.2 環境管理

氣候變遷對於地球的影響已成為全球共同的風險，環境議題逐漸受到全世界國家的重視，由於氣候變遷帶來後續效應，對人類生存空間及自然環境造成威脅。因此企業在獲利的同時必須對現有的經濟活動進行必要的變革。台北瓦斯屬油電燃氣產業，本公司秉持「低碳、省能、環保」的宗旨，建立公司能源管理系統，透過能源管理系統確實有效地節省能源成本，提升企業競爭力。在運用各項設備性能相互搭配下，減少對環境的衝擊，致力於永續環境的目標。

綠是一種概念，一種意象象徵，有自然化、人性化、舒適感、安全感、與自然和諧等代表人與週遭生活環境相互契合的涵義。透過持續植栽、加強綠化的規劃配置，並選擇綠色油漆，將其外部表面噴塗成綠色，能將綠意融入周遭儲氣槽內，除可讓成為生態物種棲息地外，亦透過定期養護修剪，提升辦公同仁舒適及解壓之辦公環境。

為延長球槽使用期間並維持外觀，每 5 年實施瓦斯槽除銹保養及油漆工程，我們將瓦斯球槽重新噴上綠色的樣式，以搭配基地內之綠意景觀，讓鮮綠的光澤，盎然於林間。

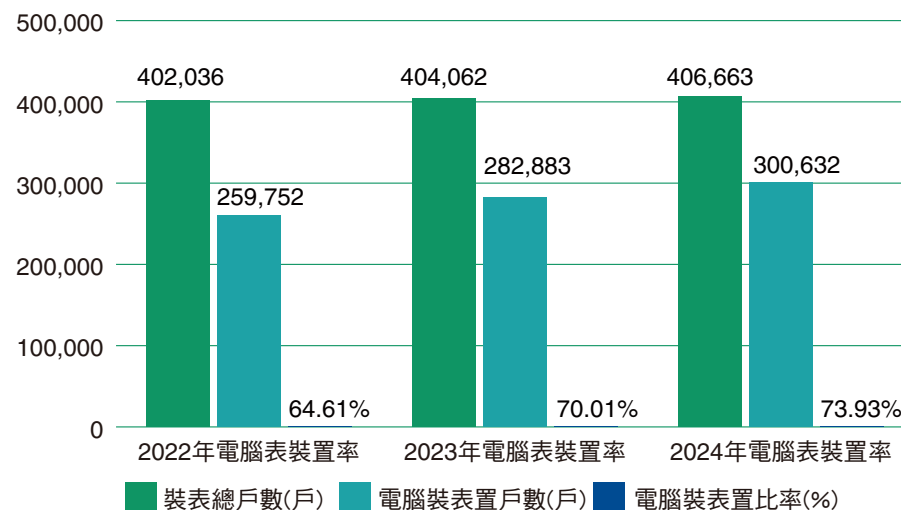


永續環境安全管理方面因應轉型新世代的供氣系統，本公司亦加速微電腦瓦斯表建置，邁向供氣智慧化。此舉不僅有助於提高供氣安全，並可進行瓦斯漏氣及地震偵測，藉由微電腦瓦斯表自動偵測裝置，及早發現漏氣用戶，以縮小事故造成之損失。目前已加強本公司營業區內為電腦瓦斯表建置，普及率約占 73.93%，未來將持續推動，提升建置之目標值。微電腦瓦斯表具有發生「漏氣遮斷」、「超時遮斷」及「地震遮斷」的安全遮斷功能，居家用氣安全更有保障。

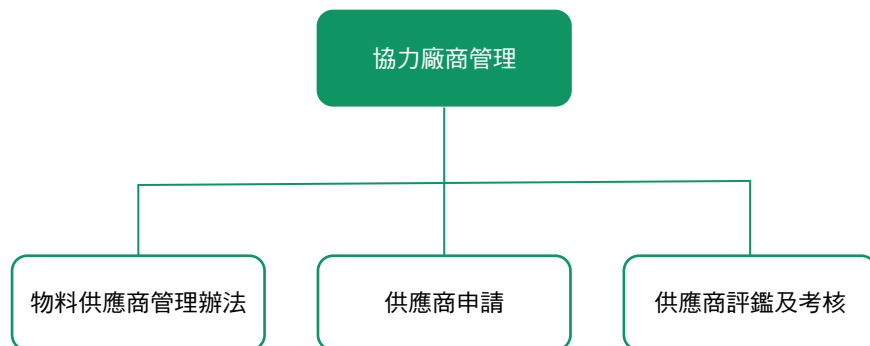


本公司微電腦瓦斯表裝置戶數比率統計：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
裝表總戶數 (戶)	402,036	404,062	406,663
電腦表裝置戶數 (戶)	259,752	282,883	300,632
電腦表裝置比率 (%)	64.61%	70.01%	73.93%



物料供應商管理



使用社會標準篩選之新供應商

2024	受社會標準所篩選之供應商數量（家）
	26
2023	受社會標準所篩選之供應商數量（家）
	30
2022	受社會標準所篩選之供應商數量（家）
	26

採購分為物品採購、勞務委任採購及物料採購，瓦斯工程所需之材料皆為物料採購，特訂定物料供應商管理辦法，藉由適切的評估與管理，審慎選擇供應商，建立密切之合作關係，確保供應商提供之物料符合品質之要求。物料供應商均須經政府立案且具合法證照登記之廠商，須為非拒絕往來戶及一年內無退票之記錄。其販售之物料應符合國家標準或相關法規規定，而未訂有國家標準或相關法規未規定者，依中央主管機關所認定得採行之其他先進國家標準。

物料供應商評鑑方式分為免評鑑及現場實地評鑑，須評鑑之廠商分為製造商或代理商進行現場實地評鑑。現場實地評鑑不合格之廠商，則由主管決定是否擇期再評或不予考慮採購。

1. 將定期或不定期進行物料供應商考核，考核分級標準分為甲、乙、丙三級，甲級為 80 分以上，乙級為 70 分以上至 79 分，丙級為 69 分以下。
2. 重要供應商考核須達到甲級，一般供應商須達到乙級，考核丙級不得為本公司供應商。
3. 對於經常往來之物料供應商已簽訂物料訂購合約書，規範其供貨品質、規格為本公司重要供應商。
4. 如有物料規格相同但價格明顯高於其他廠商、延遲交貨、品質不良率過高或有其他損害本公司權益或誠信原則之事實者，採購單位應與之協商改善，若協調不成則終止採購不再購買，另覓其他供應商供貨。
5. 依據物料供應商管理辦法辦理 2024 年重要供應商考核，總計完成 26 家供應商之考核，考核分數皆達到甲級，且無供應商申訴案件。

2024 年重要供應商考核分數

考核分數	90 分以上	85~89 分	80~84 分	79 分以下	總計
家數	17	5	4	0	26

廠商家數



綠色採購

本公司為了地球家園永續發展及資源永續利用，建立綠色低碳的企業環境，優先採購經行政院環保署認可環保標章規格標準，符合「低污染、可回收、省資源」之環保實質意義。

自 2007 年 11 月 27 日參加臺北市政府環境保護局舉辦之「2007 小綠人採購達人研討會」後，對採購綠色產品盡一份心力，並持續簽署「民間企業與團體綠色採購意願書」迄今。2017 年經臺北市政府環境保護局評定 105 年綠色採購申報金額達 500 萬元以上獲頒獎狀。

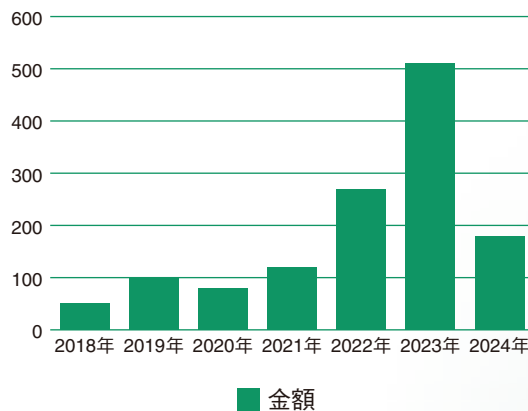
本公司採購綠色產品金額表（單位：元）

年度	2022	2023	2024
金額	278.3 萬 (原預估目標 100 萬)	492.3 萬 (原預估目標 130 萬)	218.6 萬 (原預估目標 130 萬)

註：2023 年採購綠色產品含購入多輛主管公務車之費用，總金額較高。

2024 年本公司目標訂 130 萬，結算為 218.6 萬。本公司綠色採購集中於一般辦公室事務性用品或採購，非工程類大批採購，近年皆優先採購具環保、節能標章之商品。2025 年定訂目標為 150 萬，持續綠色採購之政策，為環境保護盡一份心力。

歷年綠色採購金額



5.3 能資源管理

能源設備管理

本公司屬燃氣產業，秉持「低碳、省能、環保」的觀念，建立公司能源管理系統，運用各項設備性能相互搭配下，以控制及減少對環境的衝擊。

1.GHP 瓦斯冷暖空調機

- 符合環保及節能減碳需求，採用一次能源之天然氣，直接供應到使用端，減少集中發電造成之環境衝擊。
- 低耗電有助於減少尖峰負載。
- 耗電量能大幅減少。
- 有效降低用電設備之容量。



2. 變頻離心式冰水主機

- 採用高性能變頻器，可精準控制水溫，達到大幅提升空調效率。
- 依負載需求調整壓縮機轉速，使低負載時能源效率增加，節省用電費用。



3. 蒸汽吸收式冰水主機

- 符合環保及節能減碳需求。
- 節省受電設備費用、基本電費及夏季尖峰時間電費。



4. 高效能蒸汽鍋爐

- 採用特殊傳熱鰭片，可延長罐體壽命。
- 提供安定優質的蒸汽供給，提高工作效率。
- 防止鍋爐過熱的安全設計。
- 以最高技術水準的節能減碳效能，減輕對環境之負荷。





台北瓦斯大樓管理

公司所屬光復、八德二棟商辦大樓自用樓層，其能源使用主要來自台電電力、天然氣及自來水。為減少消耗資源、降低二氧化碳的排放，以有效減少溫室效應環境的衝擊。故我們竭力實施節約用水、電、瓦斯。

1. 電力、照明系統

- 台北瓦斯光復、八德辦公大樓電力、照明系統管理，為達到節能減碳目標，訂定合理之契約容量，功率因數均達 98% 以上，定期檢測清潔用電設備，提高用電品質，減少故障機率。

2. 中央監控系統

- 台北瓦斯光復、八德辦公大樓均建置智慧型中央監控系統，整合大樓內所有用電設備，包含空調、照明、電力、消防等系統，藉由人性化操作，達到效能提升、自動化控制系統資源，並確保設備均在最適當的節能條件下運轉。

3. 中央空調系統

- 台北瓦斯光復、八德辦公大樓中央空調系統，使用空調監控系統對空調設備進行控管，根據系統負荷自動調整壓縮機轉速，使空調始終保持優化運轉狀態及最佳能源使用率，並對冷卻水塔進行優化控制，進而達到節能的目標。在大門進出口更設置空氣門設備防止冷氣外溢，提高空調使用效率。

節能成效及措施

自用樓層溫室氣體排放減量措施

根據 2024 年度節能計畫以及自用樓層能源的自主管理，以用電量、天然氣量換算為耗熱值，作為能源績效指標單位，其執行結果與去年度相比耗熱值減少 4.8%。多年來本公司實施 ISO 50001 能源管理系統，每年須減少 1% 能源。因此依節能目標及行動計畫，循序漸進地改善空調系統與照明等主要耗能設備，提升企業環境監控能力，以達到降低能源成本、減少溫室氣體排放，為自然環境盡一份心力。2024 年能源設備計畫成效光復、八德大樓空調冰水傳統馬達 P-130 汰換為高效率 IE3 馬達，減碳量達 4.54 (ton-CO₂/年)。為提升能源使用效率，2025 年度能源績效目標預估再節省 1% 耗能；本公司除了推動節能措施之外，並依據重大能源使用設備鑑別相關規定，預計規劃執行之行動目標為光復大樓 13F 空調箱馬達 AHU-2 汰換為高效率 IE3 馬達。

能源密集度

	2023	2024
營業額 (新台幣百萬元)	3,468.819	3,317.86
能源密集度 (GJ/ 百萬元)	110.225	109.105

* 能源密集度計算公式：能源消耗量（單位：焦耳）/ 營業額（單位：新台幣百萬元）

台灣地區能耗量

能源用量	能源用量單位	2023	轉換成熱值	2024	轉換成熱值	熱值係數 (單位：GJ)
外購 - 電力 (非再生能源)	kWh	1,633,551	5,878	1,559,908	5,613	0.0035
柴油	公升	216	8	1,661	58	0.0351
天然氣 NG	千立方公尺	11,247	376,465	10,646	356,326	33.472
總計			382,351		361,997	

台灣地區 能源消耗量

單位：GJ

	基準年（2021）	2022		2023		2024	
產品和服務	能源消耗量	能源消耗量	能源減少量	能源消耗量	能源減少量	能源消耗量	能源減少量
自用樓層能源消耗量	12,467	12,078	-388	10,833	-1,633.463	10,313	-2,154
總計			-388		-1,633.463		-2,154

本公司極為注意氣候變遷對營運活動之影響，亦將其列為重大風險管理項目之一，並執行溫室氣體盤查，力行所有辦公場所節約用水、電、瓦斯，行政作業資訊化、無紙化以及夏季管控室溫 26℃ 等節能減碳及溫室氣體減量措施。在降低電力使用量方面，將環保與節能落實於大樓各系統的軟、硬體上，透過系統化管理與節能設備的汰換等方式，有效的減少電力等間接能源的使用量。推動節能管理措施，研究各項節能方法，採用節能設備，並執行電力、空調及照明等各項系統節能措施，編列預算執行節能汰換工程。本公司透過以下三種方式推動節能，達成節能減碳：

1. 節能措施

- 辦公室空調溫度設定為 26-28 度；並定期維護空調設備，以維持空調設備運轉效率
- 設備未使用時，設定進入自動省電狀態（如影印機、電腦等）
- 拔除不必要的電源插頭
- 減少搭乘電梯，鼓勵同仁多走樓梯，既健康又省電
- 每日午休時間關閉（全部 / 局部）辦公室照明
- 假日或夜間少數人加班時，避免申請開空調及僅開啟個人工作區域的照明

2. 設備管理

- 上下班車輛進出頻繁之時段，控制地下停車場抽排風機運轉時間，以節約用電
- 大樓緊急出口指示燈或樓梯照明等，逐步汰換 LED 燈管
- 個人電腦 CRT 顯示器故障汰換時，採用 LCD 液晶顯示器
- 玻璃帷幕裝設百葉窗簾，以避免日光直接照射增加輻射熱

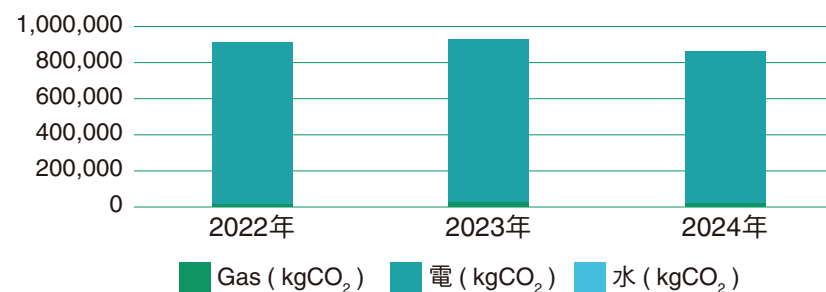
3. 概念宣導

- 加強宣導關閉非必要之電源及電腦周邊設備
- 加強宣導午休時間及下班時間隨手關燈節約能源
- 張貼「節能減碳」標示警語，時時提醒使用者，避免資源浪費

自用水電瓦斯 CO₂ 排放量統計

	2022		2023 年		2024 年	
	度數	排碳量 (kgCO ₂)	度數	排碳量 (kgCO ₂)	度數	排碳量 (kgCO ₂)
水	14,179	786	13,618	754	13,527	735
電	1,765,235	898,505	1,829,509	905,607	1,775,122	841,407
瓦斯	7,813	14,681	12,150	22,830	10,885	20,453
CO ₂		913,984		929,191		898,098

本公司自用水電瓦斯 CO₂ 排放量



計算資料來源：

- * 2024 年用水度數：三棟大樓公共區域 5,630 度 + 北瓦自用樓層 2,272 度 + 內湖基地 5,625 度 = 13,527 度
- * 2024 年用電度數：三棟大樓自用樓層 1,611,642 度 + 內湖成功基地 163,480 度 = 1,775,122 度
- * 2024 年用瓦斯度數：三棟大樓自用樓層 9,911 度 + 成功基地 974 度 = 10,885 度
- 2024 年各項碳排放係數來源：
- * 用水碳排放係數：臺北自來水事業處 每度水約排放 0.0543kg CO₂。
- * 用電碳排放係數：台灣電力公司 每度電約排放 0.474kg CO₂。
- * 用瓦斯碳排放係數：行政院環境保護署 每度瓦斯約排放 1.879kg CO₂。

5.4 水資源管理

本公司水資源耗用主要為公司同仁日常使用，少部分為來訪廠商使用，並未有生產製程所產生的廢污水。除了節約用水宣導外，也適度調整出水量避免浪費。

本公司節水措施如下：

1. 設置節水水龍頭。
2. 張貼標語及海報宣導同仁養成節約用水好習慣，以降低用水量。
3. 定期檢查用水設備及管線是否有漏水情形。
4. 戶外澆灌系統搭配雨水感知器，於下雨時自動停止澆灌，節省用水。

依據 2018 年全球永續性標準理事會（GSSB）新發布 GRI 303 標準，本公司針對「303-3 取水量」來作檢視。水資源耗用主要為公司同仁日常使用，少部分為來訪廠商使用，並未有生產製程所產生的廢污水。

取水區 / 水源	自有大樓及辦公場所用水 (千 m ³)	具高或極高水資源壓力區域
地表水 (總量)	0	-
地下水 (總量)	0	-
海水 (總量)	0	-
產出水 (總量)	0	-
總量 * 註 1	13.527	-
第三方的水		
淡水	13.527	-
其他的水	0	-
總取水量	13.527	-

* 註 1：第三方供水商為臺北自來水事業處。

* 註 2：根據世界資源研究所（WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas, 渡槽水風險地圖集），本公司營業據點之整體水風險分級屬於低級風險，且無取自水資源壓力地區之水源。

5.5 資源循環

廢棄物管理

管線汰換之管材、設備維修所產生之報廢料，以及辦理用戶瓦斯表十年換表作業拆換之報廢瓦斯表，均屬可再生資源，統一存放於堆置場，堆置至一定數量時即通知合格回收廠商依材質估價、回收，不僅能增加公司收入，經回收處理後，可再製成原料，亦能落實資源回收永續循環利用的目標。

為落實地球永續發展，資源再利用的理念。台北瓦斯大樓各辦公室樓層均設置資源回收箱，鼓勵員工將各類廢棄物妥善分類，再由大樓管理公司委託之清潔公司依廢棄物清理法與台北市政府制定之「廢棄物進入台北市環保局處理廠（場）之種類限制宣導及稽查手冊」之規辦理回收、清除、處理。歷經多年宣導，員工皆已習慣將廢棄物分類放置，養成資源回收的習慣，無紙化公文作業也成為公司節約能源目標之一環。2024 年度本公司廢棄物管理成效如下：

廢棄物回收統計表

年度	影印紙、報紙	紙板	寶特瓶	鐵罐	鋁罐	合計 (kg)
2024	597	4,640	427	31	16	5,711

台灣地區

單位：公噸

廢棄物組成成分	2023	2024
	廢棄物的產生	廢棄物的產生
影印紙、報紙	0.447	0.597
紙板	3.651	4.64
寶特瓶	0.324	0.427
鐵管	0.051	0.031
鋁罐	0.009	0.016
廢棄物總量	4.482	5.711

廢料回收處理

本公司對於汰換之各種管材、設備以及報廢瓦斯表，曾經資料核對、確認、磅重及堆置等一系列管控程序，最終報廢物料將進行回收措施，本單位定期統計俟累積相當數量後，即委託合格廠商負責回收清運處理。2025 年持續辦理。

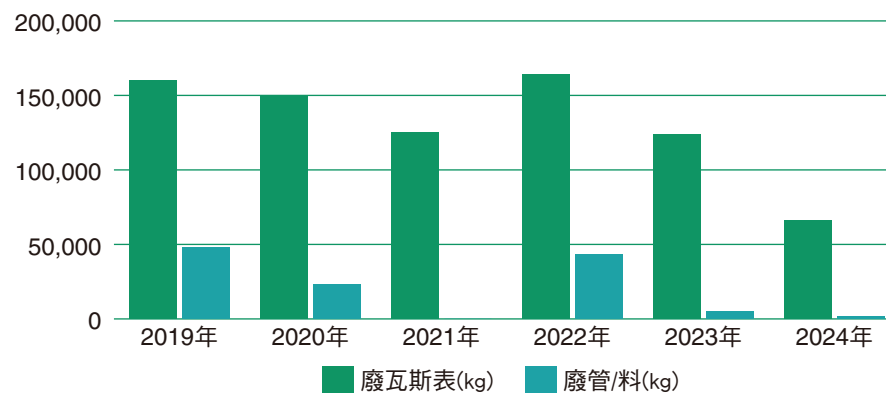
本公司採購之瓦斯表表型眾多，表殼材料以鋁合金為大宗，少數表型為鐵製品。汰換之瓦斯表若按一般廢棄物掩埋將對環境造成危害，物料課不定期將累積一定數量之汰舊瓦斯表 / 廢管簽報標售，總務部配合辦理廢瓦斯表公開標售，委由領有廢棄物清運許可證之合法廠商按實際過磅重量收購（詳歷年廢料回收數量表），再以專業人工加以拆解，將可回收再利用的表殼還原成鋁錠，供給相關產業做為金屬製品之再生原料，如汽車輪胎的鋁圈等，物盡其用是保護地球生生不息的最佳方式。

本公司對於汰換之各種管材、設備以及報廢瓦斯表，曾經資料核對、確認、磅重及堆置等一系列管控程序，最終報廢物料將進行回收措施，本單位定期統計俟累積相當數量後，即委託合格廠商負責回收清運處理。2025 年持續辦理。

年度	廢瓦斯表 (kg)	廢管 / 料 (kg)	合計 (kg)
2022	167,130	47,250	214,380
2023	107,360	530	107,890
2024	67,340	0	67,340



歷年廢料回收數量





06

社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 瓦斯安全防災暨微電腦瓦斯表宣導活動

6.1 社會關懷與參與

瓦斯儲氣槽及高壓管線輸儲設備基地週邊鄰里，每年於元宵、端午、中秋等重要民俗節日慶典活動時，本公司皆贊助鄰里辦理相關活動時，平時亦會不定時拜訪里辦公室，聽取當地住戶與地方的聲音，充分瞭解里內民眾的需求與意見，如有提出疑問時，現場立即詳細答覆說明，使其瞭解企業對於社區民眾之用心，搭起互信互助的共融關係。

為落實環境友善，於秋冬季節時，氣溫較低，樹木樹葉易有落葉產生，將不定時協助鄰里周邊環境打掃，與周邊鄰里居民共同打造乾淨的生活環境，維護周邊環境整潔，與地方保持良好的活動關係，增進居民的認同感與歸屬感，營造公司和諧之鄰里關係。

敦親睦鄰

深化與社區連結，營造和諧共好環境

承諾（政策）

大台北長期致力於營造安全、友善的營運環境，秉持「在地關懷、共榮共好」的理念，主動與瓦斯槽周邊鄰里建立溝通橋樑，持續贊助在地節慶活動，並透過拜訪里長及居民，加強雙向交流，深化企業與社區的連結。

2024 年執行情形

本年度依計畫持續執行對內湖瓦斯槽周邊里民活動的支持與贊助，包含提供經費協助各里長辦公室舉辦節慶、環境清潔日等多項活動，亦協助辦理里民獎助學金及社區水塔清洗等具體措施。透過這些實際行動，不僅提升居民生活品質，更讓企業角色融入社區日常。

居民參與與回饋

活動期間，居民參與踴躍，多位里長表達對公司長期支持地方事務的高度肯定，並指出這些活動有助於凝聚社區向心力與提升生活幸福感與溫度。相關活動亦拍攝照片存檔，見證社區與企業之間的正向互動。



目標 / 項目

利害關係人

承諾（政策）

2024 年執行情形

尊重利害關係人權益 (S)

內湖瓦斯槽附近居民

贊助瓦斯槽周邊鄰里舉辦節慶活動，拜訪各鄰里長進行交流溝通，維繫公司與社區居民之和諧。

依計畫執行瓦斯槽周邊里民活動贊助，用於協助里長辦公室辦理各項活動，包括節慶活動、里民獎助學金、社區水塔清洗等。

社會公益

目標 / 項目

利害關係人

承諾（政策）

2024 年執行情形

社會關懷 / 公益活動 (S)

一般民眾

1. 永續社會
2. 公益活動

1. 持續贊助「財團法人臺灣永續能源研究基金會」所成立之《臺灣企業永續研訓中心》，其經費作為舉辦國際性論壇、臺灣永續政策研析、培訓企業永續專業人才等。
2. 協助「財團法臺北市新光吳火獅先生救難急救基金會」辦理心肺復甦術（CPR）暨自動體外電擊器（AED）急救訓練課程。
3. 協助「財團法人臺北市新光吳氏基金會」開設新光講堂，課程包含花藝課程及才藝教室等。

社會公益

推動永續理念，擴大關懷行動力

承諾（政策）

秉持企業社會責任精神，大台北積極投入各項社會公益及永續推廣行動，透過與公益團體合作，持續強化在地關懷與社會影響力，同時支持推動永續發展教育，培育更多永續人才。

2024 年執行情形

1. 永續發展支持

持續贊助「財團法人臺灣永續能源研究基金會」設立之《臺灣企業永續研訓中心》，資助其舉辦國際論壇、政策研析與企業永續專業人才培訓。該研訓中心於年度已成功辦理數場高階論壇與實務課程，廣獲企業界肯定，強化台灣企業在 ESG 實踐與國際接軌的能力。

2. 急救教育推廣

協助「財團法人臺北市新光吳火獅先生救難急救基金會」辦理多場心肺復甦術（CPR）及自動體外電擊器（AED）急救訓練課程。課程採理論結合實作方式，提升民眾急救技能與應變信心。多數參與者於課後表示「內容實用性高」，並反映：「課程讓我學會冷靜應對突發狀況」、「這堂課應該讓每個人都來上！」等積極正面評價。

3. 藝文生活與社區支持

支持「財團法人臺北市新光吳氏基金會」辦理「新光講堂」課程，內容涵蓋花藝、才藝、音樂等生活美學主題，提升居民文化素養與身心健康。

參與同仁與社區居民反應熱烈，透過課後回饋問卷，多數學員指出「課程舒壓、令人期待」、「讓生活更有重心與儀式感」。

具代表性的回饋如：

- 「來上花藝課，是我每週最放鬆的時光。」
- 「課程讓我交到朋友，也讓我更願意參與社區活動。」
- 「從沒想過才藝學習可以帶來這麼多快樂和自信。」

4. 捐血活動

本公司發揮「人飢己飢、人溺己溺」的精神，2024 年度與財團法人台北市新光吳氏基金會共同辦理三次捐血活動，由本公司提供場地並呼籲全體員工暨吉祥里里民等愛心民眾踴躍捐血，讓「捐血一袋，救人一命」不只是口號，更是付出實際行動力以達成對社會貢獻一己之力。2024 年度參與人數共 212 人，捐血袋數 321 袋。



▲ CPR 急救訓練課程



▲ 花藝課程



▲ 書法課程



▲ 茶道課程



▲ 敦親睦鄰 (獎學金)



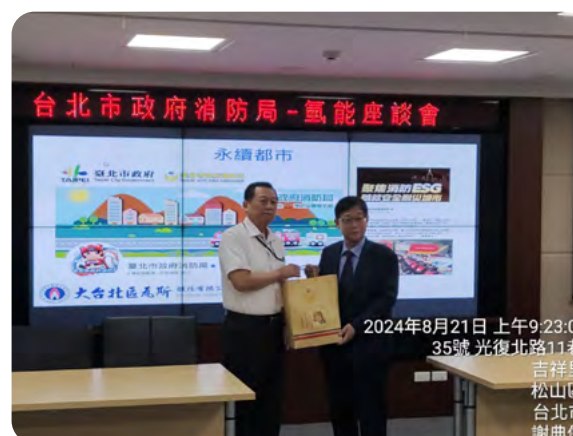
▲ 捐血感謝狀



▲ 消防局感謝狀



▲ 2024 消防局來訪



▲ 氫能座談會



▲ 氫能座談會

6.2 瓦斯安全防災暨微電腦瓦斯表宣導活動

防災教育宣導

- 2024 年 1 月 20 日：加強民眾防災意識，提升應變能力。
- 2024 年 9 月 21 日：響應國家防災日，強化瓦斯安全知識。



社區關懷與環境保護

- 2024 年 8 月 16 日：惠安里資源回收活動，推廣環保愛地球。
- 2024 年 8 月 24 日：三犁里資源回收活動，鼓勵資源再利用。
- 2024 年 8 月 17 日：復華里普渡活動，關懷社區居民。

大型活動參與

- 2024 年 6 月 8 日：參與台北國際龍舟錦標賽，推廣企業形象。



附錄

大台北區瓦斯股份有限公司取得第三方驗證之系統

GRI Standards 2021 索引表

GRI 11 中斷定為不重大的主題

SASB 永續會計準則索引表

2024 年度揭露標準 - 油電燃氣業

TCFD 指標索引表

第三方查證聲明書

溫室氣體查證意見



大台北區瓦斯股份有限公司取得第三方驗證之系統

驗證系統	品質管理系統 ISO 9001:2015	職業安全衛生管理系統 ISO 45001/TOSHMS	能源管理系統 ISO 50001:2018
系統邊界	總公司、養護部、工務部	總公司、養護部、工務部	總公司、養護部
證書效期	2027.11.27	2026.05.17	2026.12.18
備註	-	-	-

GRI Standards 2021 索引表

使用聲明	大台北區瓦斯股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	GRI 11: 石油與天然氣業 2021

GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露					
GRI2 一般揭露 2021	組織概況				
	組織詳細資訊及報導實務				
	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡方式	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編			2024 年本公司無資訊重編情形
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄驗證聲明書	3 92、93	



GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI2 一般揭露 2021	營運活動及員工資訊				
	2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	永續經營	6	
	2-7	員工	4.1 勞資樂融	46	
	2-8	其他非員工之工作者	4.1 勞資樂融	46	
	治理				
	2-9	治理結構及其組成	1. 1 公司治理	16	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1. 1 公司治理	16	
	2-11	最高治理單位的主席	1. 1 公司治理	16	
	2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1. 1 公司治理	16	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.5 風險管理	26	
	2-14	最高治理單位在永續性報導中的角色	關於本報告書	3	
	2-15	利益衝突	1. 1 公司治理	16	
	2-16	關鍵重大事件的溝通	1.5 風險管理	26	
	2-17	最高治理單位的背景知識	董事長的話	4	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1. 1 公司治理	16	
	2-19	薪酬政策	1. 1 公司治理	16	
	2-20	薪酬決定的流程	4.2 員工招募與薪酬福利	48	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 員工招募與薪酬福利	48	
	策略、政策及相關實務作為				
	2-22	永續發展政策聲明	董事長的話	4	
	2-23	政策、承諾	4.3 人權保障與多元包容	53	
	2-24	營運活動納入負責的商業行為政策承諾	4.3 人權保障與多元包容	53	



GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI2 一般揭露 2021	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 誠信經營	24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 誠信經營	24	
	2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	25	
	2-28	公協會的會員資格	永續經營	6	
	利害關係人溝通				
	2-29	利害關係人的議和方針	利害關係人辨識與溝通	9	
	2-30	團體協約	4.1 勞資樂融	46	

GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	GRI 11 準則	頁碼	備註
GRI 3 重大主題 2021						
GRI3	3-1	決定重大主題的流程	重大主題管理		13	
	3-2	重大主題列表	重大主題管理		13	
重大主題：職業安全與衛生						
GRI3	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	11.9.1	11	
GRI403	403-1	職業安全衛生管理系統	3.3 職業安全衛生管理系統	11.9.2	42	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.3 職業安全衛生管理系統	11.9.3	42	
	403-3	職業健康服務	3.4 職業傷病與安衛風險	11.9.4	44	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4 職業傷病與安衛風險	11.9.5	44	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職安衛教育訓練	11.9.6	44	
	403-6	工作者健康促進	3.4 職業傷病與安衛風險	11.9.7	44	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.4 職業傷病與安衛風險	11.9.8	44	



GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	GRI 11 準則	頁碼	備註
GRI403	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3 職業安全衛生管理系統	11.9.9	42	
	403-9	職業傷害	3.4 職業傷病與安衛風險	11.9.10	44	
	403-10	職業病	3.4 職業傷病與安衛風險	11.9.11	44	
重大主題：員工招募與薪資福利						
GRI3	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	11.10.1	11	
GRI401	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 員工招募與薪酬福利	11.10.3	48	
	401-3	育嬰假	4.2 員工招募與薪酬福利	11.10.4	48	
GRI404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 勞資樂融	11.10.6	46	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 人才培育與發展	11.10.7	55	
GRI414	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	5.2 環境管理	11.10.8	69	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.2 環境管理	11.10.9	69	
重大主題：天然氣供應安全與韌性						
GRI3	3-3	重大主題管理	2.1 緊急應變管理		34	
416	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事	2.3 瓦斯管線安全維護		35	
重大主題：誠信經營						
GRI3	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	11.19.1 11.20.1	11	
GRI205	205-2	有關反貪腐害程序的溝通及訓練	1.3 誠信經營	11.20.3	24	本年度無訓練
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信經營	11.20.4	24	本年度無此情事
GRI206	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.3 誠信經營	11.19.2	24	本年度無此情事



GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	GRI 11 準則	頁碼	備註
重大主題：法令遵循						
GRI3	3-3	重大主題管理	1.4 法規遵循		25	
GRI207	207-1	稅務方針	1.2 營運績效	11.21.4	22	
重大主題：勞資關係						
GRI3	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	11.10.1	11	
GRI401	401-1	新進員工和離職員工	4.2 員工招募與薪酬福利	11.10.2	48	
GRI402	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工招募與薪酬福利	11.10.5	48	
重大主題：客戶關係管理						
GRI3	3-3	客戶關係管理方針	1.7 客戶溝通			
重大主題：人權與多元化包容						
GRI3	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	11.11.1	11	
GRI202	202-2	雇用當地居民為高階管理階層比例	4.3 人權保障與多元包容	11.11.2	53	
GRI401	401-3	育嬰假	4.2 員工招募與薪酬福利	11.11.3	48	
GRI404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 人才培育與發展	11.11.4	55	
GRI405	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 公司治理 4.3 人權保障與多元包容	11.11.5	16 53	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 員工招募與薪酬福利	11.11.6	48	
GRI406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 人權保障與多元包容	11.11.7	53	本年度無此情事
重大主題：資訊安全						
GRI3	3-3	資訊安全管理方針	1.6 資訊安全		28	
GRI418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.6 資訊安全		28	本年度無此情事



GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	GRI 11 準則	頁碼	備註
重大主題：能源管理						
GRI3	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	11.1.1	11	
GRI302	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能資源管理	11.1.2	71	
	302-2	組織外部的能源消耗量	5.3 能資源管理	11.1.3	71	
	302-3	能源密集度	5.3 能資源管理	11.1.4	71	
	302-4	減少能源的消耗	5.3 能資源管理		71	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.3 能資源管理		71	
重大主題：廢棄物管理						
GRI3	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	11.5.1	11	
GRI306	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 資源循環	11.5.2	74	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 資源循環	11.5.3	74	
	306-3	廢棄物的產生	5.5 資源循環	11.5.4	74	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.5 資源循環	11.5.5	74	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.5 資源循環	11.5.6	74	



GRI 11 中斷定為不重大的主題

主題	解釋
GRI 11.2 氣候的適應、復原與過渡	因重大主題鑑別流程之結果未將其納入重大主題，但仍有相關資訊揭露於相關章節。
GRI 11.3 氣體排放	本公司供應之天然氣未產生對空氣品質、生態系統以及人類和動物健康產生負面衝擊的污染物。
GRI 11.4 生物多樣性	本公司為都市天然氣供應業者，基礎設施及管線未產生對生物多樣性的衝擊包括造成空氣、土壤和水的污染、土壤侵蝕和水道沉積。
GRI 11.6 水與放流水	本公司第三方供水商為臺北市自來水事業處，未取用地下水、產出水等其他水源。
GRI 11.7 關閉與復原	本公司無關閉與復原之設施。
GRI 11.8 資產完整性及重大事件管理	本公司無發生重大事件。
GRI 11.12 強迫勞動與現代奴役	未有具強迫或強制勞動事件重大風險之營運據點或供應商。
GRI 11.13 結社自由與團體協約	未有可能面臨結社自由及團體協商風險之營運據點或供應商。
GRI 11.14 經濟衝擊	本公司無遭遇經濟衝擊之事件。
GRI 11.15 當地社區	本公司無涉及侵害當地地區的事件。
GRI 11.16 土地與資源權	本公司無石油及天然氣開採設施，在使用土地和自然資源上，未產生對人權和土地使用權的衝擊。
GRI 11.17 原住民權利	本公司無涉及侵害原住民權利的事件。
GRI 11.18 衝突與安全	本公司未利用保全人員來管理衝突，且無衝突地區作業地點。
GRI 11.19 反競爭行為	本公司天然氣供應單價調整需提送主管機關臺北市議會通過，未有壟斷市場之情事。
GRI 11.22 公共政策	本公司未有政治捐獻。



SASB 永續會計準則索引表

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	指標對應	章節	頁碼
能源負擔能力	IF-GU-240a.1	量化	1. 家庭客戶的平均零售價：單一費率 2. 商業客戶平均零售價：單一費率 3. 工業客戶平均零售價：單一費率 4. 輸送服務：無	1. 家庭客戶售價：新台幣 10.38 元 / m ³ 2. 商業客戶售價：新台幣 10.38 元 / m ³ 3. 工業客戶售價：自 2024 年 12 月 1 日起新台幣 14.97 元 / m ³		-
	IF-GU-240a.3	量化	1. 因未付款而導致家庭客戶燃氣中斷的次數 2. 30 天內重新復氣的百分比	65 次 / 年 0%		-
	IF-GU-240a.4	討論 / 分析	討論外部因素對客戶天然氣支付能力的影響，包括服務區域的經濟狀況。	本公司天然氣供應單價調整需提送主管機關臺北市議會通過。		-
最終使用效率	IF-GU-420a.2	量化	客戶因市場效率措施而節省的天然氣	1. 配合經濟部能源局「住宅家電汰舊換新節能補助」推廣客戶換裝一、二級能源效率之瓦斯器具。 2. 瓦斯器具耗用量與客戶使用習慣有關，不易逐戶統計量化換裝後之總節能數據。故未能收集量化數據。		-
天然氣輸送基礎設施的完整性	IF-GU-540a.1	量化	1. 可報告的管道事故 2. 糾正行動令（CAO） 3. 可能違規通知（NOPV）	1. 管線事故：0 2. 收到糾正公函：0 3. 收到違規通知：0		-
	IF-GU-540a.2	量化	分配管道的百分比： 1. 鑄鐵和 / 或鍛鐵 2. 未受保護的鋼	1. 鑄鐵管比率：45.09% 2. 鋼管比率：5.34%		-
	IF-GU-540a.3	量化	氣體百分比：傳輸和檢查的天然氣輸配管道的百分比	高壓管線長度：19.294 公里 年度檢測的比率：100% 中壓管線長度：136.031 公里 年度檢測的比率：100% 低壓管線長度：872.994 公里 年度檢測的比率：100%	2.3 瓦斯管線安全維護	35



揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	指標對應	章節	頁碼
天然氣輸送基礎設施的完整性	IF-GU-540a.4	討論 / 分析	描述管理氣體輸送基礎設施完整性的工作，包括與安全和排放相關的風險	2.2 瓦斯儲氣槽安全	2.2 瓦斯儲氣槽安全	35
活動指標	IF-GU-000.A	量化	服務的客戶數量 1. 住宅 2. 商業 3. 工業	總客戶數：406,663 戶 家庭：396,497 戶 商業：10,165 戶 工業：1 戶		-
	IF-GU-000.B	量化	天然氣輸送量 1. 住宅 2. 商業 3. 工業 4. 轉讓給第三方	全年度售氣量為 194,396,263m ³ ，類別占比如下： 1. 住宅：46.20% 2. 商業：53.75% 3. 工業：0.05% 4. 轉讓給第三方：0		-
	IF-GU-000.C	量化	管線總長度	1,026,292 公里		-

2024 年度揭露標準 - 油電燃氣業

編號	指標	指標種類	2024 年揭露情形	單位	備註
一	在人口密集地區的煉油廠數量	量化	不適用	數量	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量 13.527 (千 m ³)	千立方公尺 (千 m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司所產生的廢棄物以廢料、廢金屬為主，非有害廢棄物；百分比不適用	公噸 (t)，百分比 (%)	
四	說明職業災害人數及比率	量化	2024 年度並無職災產生，0%	比率 (%)，數量	
五	重大事件之風險管理政策	質化	詳氣候相關資訊之一至六	不適用	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司主要產品為天然氣，2024 年度計費量 194,396 千立方公尺	千立方公尺 (千 m ³)	



TCFD 指標索引表

項目	建議揭露項目	本報告對應章節	頁碼
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	5.1.1 氣候變遷相關治理 5.1.1 氣候變遷相關治理	59
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	5.1.2 氣候變遷相關風險與機會管理 5.1.2 氣候變遷相關風險與機會管理 5.1.2 氣候變遷相關風險與機會管理	60
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程 c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	5.1.2 氣候變遷相關風險與機會管理 5.1.3 氣候變遷因應策略 1.5 風險管理	60 68 26
指標目標	a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險 c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	5.1.4 氣候變遷相關指標與目標 5.3 能資源管理 5.1.4 氣候變遷相關指標與目標 5.1.4 氣候變遷相關指標與目標	68 71

第三方查證聲明書



獨立保證意見聲明書

大台北區瓦斯股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與大台北區瓦斯股份有限公司（以下簡稱大台北）為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入大台北永續報告書之準備過程。

責任

大台北負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為大台北及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供大台北使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

大台北與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「大台北區瓦斯股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估大台北遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估大台北的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：

- GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

大台北已依循相關國際報導準則，鑑別出與其營運有高度關聯的利害關係人，透過多元溝通管道與利害關係人議合，並將議合結果用於重大主題決策流程，展現該組織依循包容性原則的相關作為。未來可持續鑑別與其營運相關的報導準則，提升決策重大主題的廣度。

afnor
GROUPE



重大性

大台北已依循相關報導準則展開系統化的重大主題決策流程。已在報告書中呈現所鑑別與更新對其營運績效與利害關係人均有衝擊的重大主題，以及處理的優先順序與管理方案內容。未來可持續精進決策流程，合理與及時地規劃重大主題管理內容，以因應持續變動的內外部環境。

回應性

大台北已針對利害關係人關注議題，已建構完善的回應機制，透過報告書與官網等管道，持續揭露管理方案與績效指標，展現回應性原則的具體實踐。未來可持續整合與自身營運活動的相關報導要求，並在內部營運管理透過各層級、跨部門的展開，提高內部認知以更精準地收集管理績效資訊來回應報導要求。

衝擊性

大台北已在報告書中揭露多項永續作為的成果與量化績效，展現對企業經營活動所產生經濟、環境與社會衝擊的管理。未來可持續提供資源，對重大主題的衝擊以量化或貨幣化的方式進行量測、監控與目標設定，以提升內外部利害關係人對衝擊的認知與理解，並有助於企業管理與改進。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續結合其他國際報導要求與彙整各營運據點之管理績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就大台北所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「大台北區瓦斯股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於大台北的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關大台北在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tasi

認證與評鑑部門 理事

2025年07月30日

查證團隊：唐正豪(主導查證員)、陳中本(查證員)

法標國際認證股份有限公司—臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2

電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889

網址：<https://international.afnor.com/cn/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-1Q71R

afnor
GROUPE

溫室氣體查證意見

財團法人
金屬工業研究發展中心
METAL INDUSTRIES RESEARCH & DEVELOPMENT CENTRE

溫室氣體查證意見

GHG Verification Opinion

大台北區瓦斯股份有限公司

THE GREAT TAIPEI GAS CORPORATION

臺北市松山區光復北路 11 巷 35 號 1、2、4、5、13 樓
1F, 2F, 4F, 5F, 13F, NO.35, Ln. 11, Guang Fu N. Rd., Songshan Dist., Taipei City

經本中心依據 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合下列標準要求
Has been verified in accordance with ISO 14064-3:2019 as meeting the requirements of

ISO 14064-1:2018

直接溫室氣體排放量 Direct greenhouse gas emission	309,1414	公噸二氧化碳當量(CO ₂ e)
間接溫室氣體排放量 Indirect greenhouse gas emission	103,056.3848	公噸二氧化碳當量(CO ₂ e)
直接與間接溫室氣體排放總量 Direct and indirect GHG emissions	103,365.526	公噸二氧化碳當量(CO ₂ e)

溫室氣體排放量期間：2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日
The GHG emissions information for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31

意見編號：MIRDC-2025-06G
簽署日期：2025.07.16
簽署人：林仁益
Approved Date: 2025.07.16
Signatory: 林仁益

本查證報告係由本中心依據 ISO 14064-3:2019 標準，對大台北區瓦斯股份有限公司之溫室氣體排放量進行查證。本中心之查證範圍包括直接及間接溫室氣體排放量。本中心之查證結果顯示，該公司之溫室氣體排放量符合 ISO 14064-1:2018 標準之要求。本中心之查證報告僅供參考，不構成任何保證。本中心之查證報告之準確性，取決於該公司提供之資料之完整性及正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之計算方法之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之監測方法之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告方法之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告時間之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告地點之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告人員之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告方式之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告語言之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告單位之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告格式之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告內容之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告附件之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告說明之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告摘要之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告結論之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告建議之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告附註之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告索引之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告目錄之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告封面之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告封底之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告附件之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告說明之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告摘要之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告結論之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告建議之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告附註之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告索引之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告目錄之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告封面之正確性。本中心之查證報告之準確性，亦取決於該公司之溫室氣體排放量之報告封底之正確性。

Page 1 of 3

責任

大台北區瓦斯股份有限公司管理層應確保溫室氣體資訊系統之發展、記錄維護及文件化程序已符合標準要求，負責評估、決定及報告溫室氣體排放量資訊，並提供支持溫室氣體聲明所需之其他資訊。

財團法人金屬工業研究發展中心(MIRDC)秉持第三方查證機構之準則，經雙方達成協議，並根據溫室氣體查證報告書涵蓋期間(2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日)之聲明，並且於 2025 年 05 月 27 日至 2025 年 06 月 16 日期間，執行組織層級溫室氣體排放量查證活動，提出溫室氣體查證意見。

範圍

查證範圍為大台北區瓦斯股份有限公司，包含：

- 總公司 (地址：臺北市松山區光復北路 11 巷 35 號 1、2、4、5、13 樓)。
- 能源中心 (地址：臺北市松山區光復北路 11 巷 33 號 1 樓及 2 樓)。
- 內湖基地 (地址：臺北市內湖區成功路 2 段 456 巷 1 號)。
- 整壓(流)站 (地址：如附件)。

採用 2024 年電力排放因子 0.474 公噸二氧化碳當量，全球暖化潛勢(GWP)引用 IPCC 2021 第六次評估報告之全球暖化潛勢值，排放量查證結果如下表：

排放源	內容說明	排放量(公噸二氧化碳當量)
類別一	直接溫室氣體排放	309,1414
類別二	由輸入能源產生之間接溫室氣體排放	842,0812
類別三	由運輸產生之間接溫室氣體排放	121,8255
類別四	由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	102,092,4781
類別五	與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	N.S.
類別六	由其他來源產生之間接溫室氣體排放	N.S.

N.S.: Non significant (非重大)

結論

上述查證意見係 MIRDC 依據公正之查證過程，針對大台北區瓦斯股份有限公司之 2024 年溫室氣體聲明所提出之意見。MIRDC 依據查證準則執行查證程序，查證結果顯示大台北區瓦斯股份有限公司提出之溫室氣體聲明，符合實質性門檻，為合理保證等級。

財團法人金屬工業研究發展中心，臺南市南區 81109 高橋路 1001 號
Page 2 of 3

附件 整壓(流)站各據點地址

項次	地址	項次	地址
1	臺北市大安路 1 段 165 號	17	臺北市長安西路 287 之 2 號
2	臺北市仁愛路 3 段 18 號	18	臺北市南京東路 6 段 32 號
3	臺北市內湖路 1 段 550 號	19	臺北市建國北路 1 段 49 號
4	臺北市北安路 588 巷 23 弄	20	臺北市建國北路 3 段 121 號
5	臺北市民權東路 6 段民權隧道	21	臺北市重慶北路 2 段台北大橋
6	臺北市永吉路與市民大道	22	臺北市重慶南路 3 段 65 巷
7	臺北市西寧南路 4 號	23	臺北市師大路 56 巷 1 號
8	臺北市西藏路 125 巷 31 號	24	臺北市復興北路 215 號
9	臺北市興興街 220 巷 83 號	25	臺北市敦化南路 2 段 261 號
10	臺北市和平西路 3 段 290 號	26	臺北市新生北路 2 段 151 號
11	臺北市延平北路 5 段 1 巷 64 號	27	臺北市新生北路 2 段 66 號之 1
12	臺北市延平南路 139 巷	28	臺北市新明路 52 號
13	臺北市延壽街 373 號	29	臺北市福德里 84 巷
14	臺北市忠孝東路 5 段 186 號	30	臺北市康寧街 47 巷
15	臺北市承德路 4 段 9 巷口	31	臺北市樂群一路與敬業三路
16	臺北市松勤路與信義路 5 段		

財團法人金屬工業研究發展中心，臺南市南區 81109 高橋路 1001 號
Page 3 of 3



大台北區瓦斯 股份有限公司
The Great Taipei Gas Corporation

105410台北市松山區光復北路11巷35號1、2、4、5、13樓

電話:+886-2-2768-4999

<https://www.taipeigas.com.tw/>

