



2025 永續報告書

Sustainability Report



Contents

目錄

0

前言

關於本報告書	3
永續治理架構	7
永續亮點績效	8

1

關於北基

1.1 營運概況	14
1.2 價值鏈概況	16

2

管理衝擊與溝通議合

2.1 利害關係人及溝通議合	20
2.2 重大主題決定	26

3

落實營運治理

3.1 公司治理	40
3.2 董事會運作	41
3.3 落實風險管理	50
3.4 誠信經營	62
3.5 法規遵循	69
3.6 稅務治理	72
3.7 致力資安風險管理	73
3.8 經濟及財務績效	79

4

價值創造

4.1 產品品質保證	82
4.2 客戶安心滿意	87

5

綠色實踐

5.1 氣候相關治理及因應	91
5.2 環境法規遵循	103
5.3 水資源與廢棄物管理	105
5.4 能源管理與溫室氣體排放	113
5.5 空氣污染防制	120
5.6 自然與生物多樣性	121

6

創造友善職場

6.1 勞資關係	124
6.2 多元與共融	126
6.3 人才吸引與留任	130
6.4 薪酬福利	136
6.5 職業健康與安全	143
6.6 厚植人才培育	150
6.7 人權管理	154
6.8 員工敬業度調查	162
6.9 社會參與	163

7

附錄

GRI 索引表	166
SASB 索引表	181
TCFD 氣候相關財務揭露 框架對照表	183
臺灣證券交易所「上市公司 編製與申報永續報告書作業 辦法」對照表	184
上市上櫃公司氣候相關資訊 之 1-1 最近二年度公司溫室 氣體盤查及確信情形	186

關於本報告書

本報告書為北基國際股份有限公司（簡稱北基）第 4 年發行永續報告書，表明北基對永續發展的目標及行動，期望讓各界更深入地了解北基在永續相關作為，往後每年將持續定期發布永續報告書。本報告書揭露北基於 2025 年（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）在 ESG 上的績效及表現，報告期間與年度財務報告相同。為提供閱讀者更全面之績效數據，部分內容涵蓋過往年度與 2026 年資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

編撰指南

各位利害關係人好，歡迎閱讀北基國際股份有限公司（以下簡稱北基）發行的「永續報告書」。本報告書放置於北基官網公開下載。期待透過更透明化的資料回應，讓關心我們的各界利害關係人，能夠更加瞭解我們在 2025 年實踐企業永續各方面的表現和成果。

本報告書參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年所發布之永續性報導準則（GRI Standards, GRI 準則）撰寫，並依據 GRI 11：石油與天然氣業（Oil and Gas Sector Disclosures）進行報告資訊編撰與揭露北基 ESG 發展的現況與資訊。同時，內容也對應「氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」、「聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）」、「永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」。



■ 報告書邊界範疇

本報告書揭露範圍涵蓋北基及合併財務報表部分重要子公司，包括北極星能源（股）公司、中華太子加油站（股）公司、三地能源（股）公司、金獅湖大酒店（股）公司、英光企業（股）公司。揭露內容主要涵蓋上述公司於臺灣之營運據點，其財務資訊引用經會計師查核簽證之 2025 年度合併財務報告，並以新臺幣為計算單位。

北基合併財務報表另包含部分投資控股、再生能源、儲能、售電、工程及能源服務等子公司，考量各子公司營運規模、管理成熟度及永續資訊蒐集完整性，本年度尚未全數納入本報告書揭露範圍。未納入公司之營收及營運規模對整體集團永續績效影響有限，未來將持續依據集團永續治理規劃，逐步擴大報導邊界。本年度永續報告書之報導邊界較前一年度擴大，除原揭露之北基國際股份有限公司、北極星能源（股）公司、中華太子加油站（股）公司及英光企業（股）公司外，新增納入三地能源（股）公司、金獅湖大酒店（股）公司，以提升集團永續資訊揭露之完整性與代表性。

項次	公司名稱	永續報告書	項次	公司名稱	永續報告書	項次	公司名稱	永續報告書
1	北基國際股份有限公司	V	12	合豐能源（股）公司	X	23	森思能源（股）公司	X
2	北極星能源（股）公司	V	13	嘉昕能源（股）公司	X	24	嘉源光電（股）公司	X
3	中華太子加油站（股）公司	V	14	曜谷能源（股）公司	X	25	鴻固能源（股）公司	X
4	三地能源（股）公司	V	15	三地怪獸電力（股）公司	X	26	亨豐能源（股）公司	X
5	金獅湖大酒店（股）公司	V	16	綠悠能源（股）公司	X	27	環創電行（股）公司	X
6	英光企業（股）公司	V	17	南旭電力（股）公司	X	28	特新能源（股）公司	X
7	北基國際開發實業（股）公司	X	18	特爾電力（股）公司	X	29	谷檸能源（股）公司	X
8	三地國際地產（股）公司	X	19	陞陽工程（股）公司	X	30	曦澄能源（股）公司	X
9	基曜建設（股）公司	X	20	君和能源（股）公司	X	31	盛大儲能科技（股）公司	X
10	聚嘉建設（股）公司	X	21	莫爾顧問（股）公司	X	32	新日泰電力（股）公司	X
11	三地地產株式會社	X	22	沃陽能源（股）公司	X	33	三陸儲能（股）公司	X

註 1：本報告書揭露範圍以北基國際股份有限公司及本年度納入之重要子公司為主，其餘合併財務報表涵蓋之子公司因營運規模、營運性質或永續資訊蒐集尚在建置階段，暫未納入本年度報導範圍。

註 2：本公司將持續依循集團永續治理規劃，逐步擴大報導邊界，提升永續資訊揭露完整性及可比較性。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為北基自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估的情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆以合併財務數據為邊界，依金融監督管理委員會認可並發布生效的國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表的財務報告資訊，以新台幣計算。此外，各項管理系統均定期執行內部稽核。

有關營收與費用及成本的部分，以合併財報為邊界，支付出資人及政府的款項以報導年度為主。

■ 報導期間及週期

本報告書發布日期為 2026 年 8 月。此報告書為北基第四份永續報告書，報告書的發行週期為每年一次，下一年度（2026 年）報告書則預訂發行時間為 2027 年 8 月。

■ 資訊重編

本公司因本年度永續報告書報導邊界擴大，新增納入三地能源股份有限公司及金獅湖大酒店股份有限公司，故部分環境、社會及治理績效數據依新報導邊界重新彙整揭露。此外，本年度重大性議題辨識導入雙重重大性分析架構，重大性議題之辨識結果及排序較前一年度有所調整。

各項資訊重編情形均於本報告書內相關章節註明。

■ 外部保證／確信

本報告書內容經由董事長簽核通過並確認發布，未有進行外部保證或確信。

■ 意見回饋／負責單位

🌐 負責單位：廖順慶總經理 / 公司治理主管——韓佳憲副總經理

✉ 電子信箱：davishan@mail.nspco.com.tw

☎ 電話：(02) 2259-6969 分機 303

🏠 地址：220 新北市板橋區新海路 137 號



董事長的話

北基近年雖受外部環境影響，面對同業競爭、降價、促銷、新據點難尋、油價波動等挑戰，再加上環保意識抬頭及法規趨嚴，經營加油站難度提升。北基仍迅速調整經營策略，展開多角化經營規劃，透過投資房地產業、光電產業，如太陽能、充電樁等，以追求長期穩定收益，並於其他營運面向積極導入更多 ESG 管理作為，在環境永續發展、員工多元融合，以及社會貢獻上做出更多實質貢獻，以因應大環境的趨勢以及滿足客戶的需求，使北基能夠持續掌握市場競爭力。

北基積極因應全球氣候變遷與溫室效應所帶來的挑戰，辨識氣候變遷風險與機會並擬定因應措施，持續推動節能、節水、減廢等各項措施，同時研議減碳目標及具體方案，實踐對綠色環境永續的承諾，以強化面對氣候變遷的應變能力。北基關懷社會需要幫助的群體，發揮企業力量提供相關資源支持，以共創永續社會願景。努力將自己做好更持續擴大北基的影響力，期許與供應商一同提升整體市場環境，降低商業活動對環境及社會帶來的負面影響，致力打造永續供應鏈。

展望未來，即使在面臨全球氣候變遷、地緣政治、疫情的重大挑戰，北基身為負責任企業的一份子，將持續秉持永續經營理念，以營運不中斷、回應多元利害關係人需求，及維護股東權益為主軸，實踐永續發展理念與企業核心能力，為促進人類更好的福祉及更優質的工作環境而努力不懈，期許所有利害關係人及合作夥伴們，共同落實永續環境責任，大家攜手一同為台灣、為世界貢獻一份力量。

北基國際股份有限公司
董事長 鍾育霖



永續治理架構

◆ 企業永續與社會責任管理系統 ◆

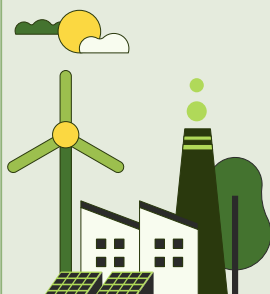
 綠色產品管理系統	為了降低服務在其生命週期中對環境的負荷，北基在開發產品的同時，秉持節能減碳、節省材料、進用有害物質和資源回收的綠色產品創新理念，遵守國際相關法規和指令及客戶的要求，致力於設計、生產和流程簡化，以達到產品環境友善和環境永續發展。
 社會責任管理系統	北基承諾遵守與永續發展相關之國際規範及當地法令，持續提升員工權益及福利，建立誠信、健康及安全之營運環境，促進永續發展。
 環境與能源管理系統	北基透過其活動、產品及服務的持續改善，來承擔對整體生態環境影響減緩的責任。我們承諾響應氣候變遷倡議、保護生物多樣性與杜絕伐林行為，致力於節省能源使用及提升再生能源比率。同時支持有效能源設備採購與改進計畫，採用環保友善技術以減少污染物排放，邁向低碳轉型。於營運據點執行水資源循環利用、廢棄物減量與回收、運輸與配送管理，並以教育訓練方式提升員工瞭解日常活動對環境產生的衝擊。透過綠色服務計畫，慎選供應商，確保不使用禁用物質與原料。
 品質管理系統	北基重視提供給客戶的產品與服務品質，在研發與製造過程皆符合國際品質標準，將零缺點且具有競爭力的服務準時送達顧客。
 職業衛生安全管理系統	北基充分瞭解到工作場域中的風險與機會，會對在公司管制範圍內工作的所有人員造成影響。基於防止人員的傷害與不健康，北基承諾建立一個職安衛管理系統及增進諮詢參與，以確保一個健康、無傷害的工作環境。

為更有效推動永續發展 / ESG 策略及行動，2023 年北基設置「永續發展委員會」以確保 ESG 治理及相應政策由上而下貫徹，每年至少 1 次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，如遇重大議題亦須事前提請董事會決議通過方可據以執行。

永續亮點績效

◆ 永續發展策略與目標 ◆

北基自 1988 年 12 月成立，至今已逾 30 多年，戮力充分供應台灣所需油氣產品，並致力環境品質的提升，善盡企業社會責任，營造社會共融。順應世界潮流，配合國際環保趨勢，自 2023 年即制定下列永續經營政策，並持續審視調整，於 2024 年經董事會通過修訂。

面向	永續經營政策	策略目標與價值創造	CPC 永續角色
環境保護 Environment 	資源有效利用，持續節水節能    全面潔淨生產，維護生態環境    	- 致力氣候行動，加速溫室氣體減量 - 供應低碳潔淨能源，落實生態保育使命	致力氣候行動 Climate Protection Company 供應潔淨能源 Clean Power Company
社會責任 Social 	重視社會責任，擴大服務範圍      	- 營造幸福友善職場，培育專業樂群員工 - 回饋社區公益發展，深耕環境能源教育 - 肩負能源轉型挑戰，創造淨零永續未來	發展員工職涯 Caring Personal Career 繁榮社區發展 Cultivating Prosperity for Community 許諾次世代優質未來 Committing a Premium Century

公司治理 Governance 	實現性別平等，並賦予婦女權力 5 性別平等  建立環境指標，資訊透明公開 10 減少不平等  12 負責任的消費與生產  積極投入研發，開創經營領域 8 尊嚴就業與經濟發展  遵守政府法令，配合國際公約 16 和平正義與有利的制度  17 夥伴關係 	● 創造國家財政貢獻，穩定能源民生物價 ● 堅持品質第一理念，實踐服務至上精神	創造股東利潤 Creating Profit to Country 顧客首選品牌 Customer's Perfect Choice 供應鏈共存共榮 Coexistence Partnership & Co-glory
--	---	--	--

◆ 超前部署加速淨零轉型 邁向永續經營

近年極端氣候風險加劇，截至 2025 年底，全球約有 151 個國家訂定淨零排放目標及相關政策目標，而台灣也宣示將朝 2050 淨零轉型目標發展，晉升全球實踐淨零排放行列。北基身為台灣油品供應商之一，已規劃減碳、節能、再生能源三大主軸進行轉型，持續掌握低碳趨勢，穩健推動減碳與優油業務，與所有利害關係人共同攜手拓展營運新版圖，邁向淨零永續的新世代。同時北基亦持續布局建置太陽光電系統，且視未來台灣相關市場需求、法規及供應鏈發展趨勢，從中找尋商業營運模式，由油品供應市場逐漸轉型進軍潔淨能源供應市場，透過潔淨能源轉型，蛻變邁向多元能源供應中心。

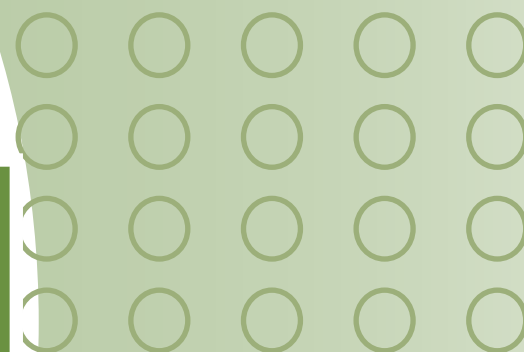
◆ SDGs 實踐足跡 ◆

對北基的意義	北基的貢獻	對應章節
健康與福祉 確保員工的健康安全，是北基的責任	- 北基設有職工福利委員會，致力提升員工士氣，維持良好勞資關係。2025 年員工福利開支共新台幣 4,470,460 元。 - 北基依循法規要求，不定期提供員工職業安全衛生相關訓練。 - 提供員工完善的健康檢查、臨場健康諮詢服務及職場安全防護。	6 創造友善職場
性別平等 北基一視同仁，無論男女，薪資與升遷不因性別而有所不同	- 北基董事會組成多元，女性董事 3 席（占比 27%），北基注重董事會成員組成之性別平等，擬多方尋找適當人選，以期提高女性董事席次，將達成任一性別董事席次達 1 / 3 設定為公司的目標，並逐步推動執行。 - 男性申請育嬰留職的比例約為 22%；男、女性育嬰留職的復職率及留任率高於 78%。	3 落實營運治理 6 創造友善職場
淨水與衛生 北基注重水資源管理，推動多項節水措施、提升用水效率	2025 年各營運據點用水皆達到約 80% 的回收率。 - 連續 4 年參與「世界廁所日」倡議，確保人人享有水及衛生的永續管理。	5 綠色實踐
可負擔的潔淨能源 北基穩定能源供應，同時建置價格平穩機制；推動加油站太陽能光電系統，研發綠色能源	北基因應減碳法規需求及減碳趨勢，推動減碳計畫，強化減碳作為並掌握機會。成效如下： - 透過逐步汰換老舊設備、採購節能設備等方式。 - 截止 2025 年底，北基共於 12 個營業站設置屋頂型太陽能設備，發電量共計 478,027 kwh / 年。 - 截至 2025 年，完成超過 3 座太陽光電系統案場，設置容量達 131,572.23 kwh。 - 其它環境保護作為成效如下： - 加油站導入電子簽核與載具，減少紙張使用，提升環境效益。2025 年北基全區營運站皆設置電子發票載具。 - 放流水管理方面，北基旗下各營運站點均符合政府法規。2025 年廢水抽驗結果均符合法規標準，無違法事件發生。 - 土地汙染防制方面，2025 年北基完成各站點的土壤氣體檢測，均符合法規標準。	4 價值創造 5 綠色實踐

對北基的意義	北基的貢獻	對應章節
就業與經濟成長 北基提供足夠的就業機會與良好工作環境，並致力維持良好營運績效	- 北基持續擴大營業據點及執行興建與租賃規劃。2025 年，北基旗下共設有 83 間營運站，相較 2024 年增加 3 座營運站。 - 北基透過不定期提供副產品優惠，吸引客戶前來消費。2025 年副產品銷量可觀；每月平均可售出 6,269 瓶以上的汽機車油精、7,579 包以上玻璃除油膜、961 瓶以上環保洗衣精與洗碗精、9,603 瓶以上的除積碳。 - 北基支持在地採購，與本土商家共榮共好。2025 年在地採購比例達 100%。	4 價值創造
產業創新與基礎建設 北基持續推動循環經濟、提升能源效率及研發創新，以維持並強化競爭力與永續韌性	- 加油站實施綠能轉型，逐步完成充電站設施。2025 年底共有 16 個營業站設置電池交換站、9 個營業站設置 19 樁充電樁，共 38 槍。 - 發揮企業能力，轉投資綠能公司三地能源，促進台灣再生能源產業發展。2025 年底北基對三地能源持股比例達 68.25 %，展現對再生能源投入的決心。	4 價值創造
減少不平等 北基堅持貫徹每一位員工皆能享有平等的進用、待遇與升遷機會，並確保員工權益	- 北基在人員聘雇的規劃方面，保障各族群的就業機會。2025 年北基約僱用 75 位身障人員，遠超過法定雇用員工名額。 - 近年女性員工比例逐年增加。透過進用女性加油員，及二度就業婦女進行洗車服務，積極創造友善職場環境，提升婦女就業參與及經濟自主能力。 - 設置工作人員申訴處理委員會、性騷擾申訴評議委員會及獎懲委員會。	6 創造友善職場
永續城市 北基旗下加油站遍佈全台，作為高度使用的公共空間，北基持續優化設施與服務環境，以提升婦女、孩童與身心障礙者使用的安全性、包容性與便利性	- 北基關懷社會各界需求，致力發揮企業影響力。 2025 年旗下 55 座加油站公廁評鑑為特優，7 座加油站公廁評鑑為優良等級。	

對北基的意義	北基的貢獻	對應章節
責任消費與生產 北基透過盤查碳足跡與布局永續經營策略，以更為環保、永續的方式擔負生產管理的責任	- 持續發布永續經營成果。 - 將於 2026 年全面完成北基旗下共 4 項主要產品與服務的碳足跡盤查工作。	5 綠色實踐
氣候行動 北基正視氣候變遷所帶來風險與機會，透過減緩與調適進行氣候因應	訂定北基及旗下負責加油站營運之子公司溫室氣體排放 2030 年排放量減少 2% 的階段性目標，並以 2050 年達成淨零排放為長期努力目標。	5 綠色實踐
和平與正義制度 北基秉持著誠信經營，並建構相關管理機制，保障消費者權益，避免循私舞弊及貪汙行為	- 設有廉政專責政風部門，針對起訴或判決案例適時啟動再防貪機制。 - 董事及獨董針對董事會自評達：佳 4 分。 - 每年參與臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心辦理之公司治理評鑑。	3 落實營運治理
全球夥伴關係 北基持續以精進營運作為與回饋地球為目標，致力強化企業在環境與社會的正面影響，期與全球永續發展趨勢接軌，為社會與地球永續盡一份心力	北基以企業責任為核心，透過低碳轉型及深化永續治理等發展策略規劃，積極貢獻氣候變遷因應與環境保護行動。	4 價值創造

SDGs



關於北基

1.1 營運概況	14
1.2 價值鏈概況	16

1.1 營運概況

北基國際股份有限公司（「北基」，連同子公司併稱「本集團」）於 1988 年 12 月 16 日成立，總部位於台灣新北市板橋區新海路 137 號，產業類別為上櫃油電燃氣業，實收資本額 4,190,683,670 元。本集團主要從事加油站相關及石油製品零售業。同時為發展多角化經營，已陸續跨足飯店業、房地產業與轉投資綠能產業。就加油站油品銷售服務而言，北基的營運與銷售據點分布全台，至今北基仍不斷透過對全台各地環境與市場的評估，持續擴大營運據點的興建與租賃規劃。截至 2025 年底涵蓋 16 個縣市共計 83 處，員工總人數為 960 人。於 2025 年，本集團的營業收入總額達新台幣 10,722,532,000 元，並有 3 個新站點興建中。更多有關財務績效的資訊，請詳[北基 2025 年年報](#)。本集團主要從事加油站營運，銷售用於車輛動力燃料的 98 無鉛汽油、95 無鉛汽油、92 無鉛汽油及超級柴油。本集團最近 3 年所銷售各類油品及其他服務皆全部內銷。北基旗下各加油站據點分銷售地區的情形如下：

單位：新台幣仟元

區域 \ 年	2025 年 加油站據點	2025 年		2024 年		2023 年	
		金額	%	金額	%	金額	%
基隆市	4	629,911	5.87	562,453	4.485	462,850	6.013
新北市	12	1,460,945	13.63	1,285,364	10.249	1,379,115	17.916
桃園市	9	761,874	7.11	849,606	6.775	859,398	11.164
新竹縣	1	57,826	0.54	61,681	0.492	57,035	0.741
苗栗縣	2	77,877	0.73	66,256	0.528	52,077	0.677
台中市	10	889,851	8.30	660,542	5.267	643,433	8.358
彰化縣	1	92,565	0.86	106,108	0.846	60,504	0.786
雲林縣	4	738,729	6.89	658,870	5.254	695,598	9.036
嘉義縣	1	138,216	1.29	139,786	1.115	144,971	1.883
南投縣	2	150,001	1.40	6,108	0.049	0	0
台東縣	2	140,004	1.31	144,573	1.153	152,029	1.975
花蓮縣	6	294,478	2.75	301,696	2.406	278,068	3.612
台南市	11	873,059	8.14	893,305	7.123	780,659	10.141
高雄市	12	995,103	9.28	998,760	7.964	1,044,347	13.567
屏東縣	9	358,690	3.35	424,648	3.386	375,682	4.880
金門縣	1	80,376	0.75	87,085	0.694	81,976	1.065
餐旅及宿收入	N/A	105,454	0.98	73,740	0.588	75,987	0.062
其他	N/A	2,877,573	26.84	5,220,212	41.626	554,235	8.124
合計	87	10,722,532	100.000	12,540,793	100.00	7,697,962	100

1. 百利站、健民站、忠義路站、安定站已於 2025 年期間停止營業。

2. 2025 年旗下共新設 3 個加油站正式投入營運。

以產品分類，2025 年營業收入及比率分析如下：

單位：新台幣仟元

產品	金額	比率 (%)
汽柴油	7,556,148	70.47
太陽能	940,925	8.78
儲 能	54,919	0.51
營建業	1,783,779	16.64
其 他	386,761	3.61
合 計	10,722,532	100



以主要商品分類，2023 年、2024 年及 2025 年營業收入分析如下：

單位：公秉 / 新台幣仟元

主要商品	2025 年		2024 年		2023 年	
	量	值	量	值	量	值
92 無鉛汽油	34,470	895,199	25,998	855,382	30,118	836,447
高級柴油	78,927	1,914,504	53,762	1,757,763	62,472	1,571,549
95 無鉛汽油	153,990	4,239,524	115,030	4,100,144	138,215	4,051,169
98 無鉛汽油	17,291	506,921	11,210	444,387	14,278	444,517
副油品	0	46,214	0	42,204	0	41,621
洗車收入	0	135,417	0	102,019	0	117,619
營建收入	0	1,783,779	0	4,165,939	0	0
餐飲及住宿收入	0	105,453	0	73,740	0	75,987
儲能收入	0	995,844	0	962,973	0	96,732
電動巴士收入	0	0	0	0	0	50,776
驗車收入	0	8,502	0	6,946	0	6,428
其他	0	91,175	0	29,296	0	405,117
合計	284,678	10,722,532	206,000	12,540,793	245,082	7,697,962

註：2024、2023 年統計範圍僅包含北基；2025 年範圍包含北基及子公司北極星能源、中華太子及英光。

1.2 價值鏈概況

北基主要從事油品銷售，所售各類油品目前係向台灣中油（股）公司（「台灣中油」）及台塑石化（股）公司（「台塑石油」）採購後，即可銷售，故無產製過程。

■ 供應商

就油品市場而言，北基於 2025 年合作供應商包含台灣中油、台塑石油及其他供應商。主要採購類別為汽油、柴油，2025 年總採購金額約為新台幣 8,874,762,000 元，而採購支出最高項目的採購廠商為台灣中油，採購金額約為新台幣 6,186,630,000 元。北基目前主要原料的供應商為台灣中油，雙方簽訂供油合約，貨源穩定，品質良好。

單位：新台幣仟元

項目	2025 年			2024 年			2023 年		
	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率 (%)	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率 (%)	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率 (%)
1	台灣中油	6,186,630	69.71	台灣中油	5,889,831	89.64	台灣中油	5,513,911	91.06
2	台塑石油	601,361	6.78	台塑石油	654,427	9.96	台塑石油	521,579	8.61
3	其他	2,086,771	23.51	其他	25,662	0.04	其他	20,014	0.33
4	進貨淨額	8,874,762	100.00	進貨淨額	6,569,914	100.00	進貨淨額	6,055,504	100.00

■ 下游客戶

北基於 2025 年下游客戶係運輸業及一般消費者。2023 年、2024 年及 2025 年，北基無占銷貨總額 10% 以上的客戶。

■ 市場占有率及未來成長

北基自 1988 年 12 月設立迄 2025 年 12 月止，旗下已有 83 座加油站營運中，其中子公司共有 15 座加油站營運中。就設站數而言，根據經濟部能源署 2026 年 3 月的資料統計，全台公民營加油站共計 2,495 站，北基佔有率約為 3.326%。未來隨著新據點的增加，無論加油站或發油量，市場占有率將逐步增加，保持穩健成長。

產品發展遠景分析：

(1) 有利因素：

- A 油品供應商主要為台灣中油，油品供應穩定，不虞匱乏。
- B 加油站通路發展，已邁入多角化經營以增加加油站的收益。北基除油品銷售外尚提供精緻洗車服務，目前發行推廣的會員卡，希望能藉此耕耘會員，提高會員忠誠度，以擴大會員數量達到經濟規模，將可壓低各項採購成本。

(2) 不利因素：

- A 申設加油站有嚴格的土地使用區分及路寬、公共設施、與其他加油站距離等限制，因此在取得適當營業據點並非易事，欲擴增營業據點以拓展經營規模及提升營運競爭力需龐大資金。
- B 服務業中加油站的勞動力欠缺，再加上加油員流動率偏高以及政府逐年提高最低基本工資造成管理與營運成本增加。

■ 公協會參與

北基積極參與台灣相關產業公會及協進會，促進產業交流與發展。北基於 2021 年至 2025 年，共參與 16 個與業務相關的產業組織。

參與情形如下：

項次	公協會	參與方式
1	新北市加油站商業同業公會	理事、會員
2	桃園市加油站商業同業公會	會員
3	新竹縣加油站商業同業公會	會員
4	苗栗縣加油站商業同業公會	會員
5	台中市加油站商業同業公會	理事、會員
6	台中市工業區廠商協進會	會員
7	彰化縣加油站商業同業公會	常務理事、會員
8	雲林縣加油站商業同業公會	顧問、會員
9	嘉義縣加油站商業同業公會	會員
10	雲林縣雲林科技工業區廠商協進會	會員
11	高雄市加油站商業同業公會	常務理事、後補理事、會員
12	高雄市直轄市加油站商業同業公會	會員
13	高雄市區汽車代檢聯誼會	會員
14	台南市加油站商業同業公會	理事、後補理事、會員
15	安平產業園區廠商協進會	會員
16	屏東縣加油站商業同業公會	理事、會員



2

管理衝擊 與溝通議合

- | | |
|----------------|----|
| 2.1 利害關係人及溝通議合 | 20 |
| 2.2 重大主題決定 | 26 |

2.1 利害關係人及溝通議合

北基期許自身成為致力於永續發展的世界公民，重視利害關係人的溝通，深切明瞭每個利害關係人都占有舉足輕重的角色，且皆能夠影響組織目標的實現，唯有真誠地與利害關係人進行溝通才能獲取回饋與意見，即時修正永續作法及回應社會大眾期待，展現社會影響力。因此北基擬定利害關係人溝通運作機制，掌握重要利害關係人，並持續透過各項溝通管道，定期揭露關注議題資訊，有效地與利害關係人溝通。



利害關係人
溝通原則

主動並及時揭露

提供足夠資訊

提供適當和多樣化的溝通管道



目標

瞭解利害關係人之合理期望及需求，妥適回應其所關切之重要 ESG 議題

考量所有關注之議題，分析可能造成之環境、社會、經濟及公司營運衝擊

透過系統化機制持續檢視並改善，提升永續績效



利害關係人鑑別

北基透過各種溝通管道與平台傾聽利害關係人的聲音，並將利害關係人的建議與關注議題納入組織策略與營運規劃中，同時以此做為本報告書揭露的參考基礎。2025 年報告書依據 AA1000 SES 利害關係人議和標準（Stakeholder Engagement Standards）的 5 大原則，定義出 5 類主要利害關係人，包括「投資人 / 股東」、「供應商 / 承攬商」、「銀行」、「客戶」、「員工」為北基的主要溝通的 5 大對象。於利害關係人溝通情形方面，公司治理主管每年均會向董事會說明北基與利害關係人溝通的情形，2025 年已完成 2 次，分別於 3 月 7 日及 8 月 8 日時向董事會報告利害關係人溝通事宜。

利害關係人	與北基之關係
客戶	客戶產品為營收主要來源，北基提供全方位服務，以促進自身及客戶之成長、並達成經營永續與共好。
員工	員工為公司永續發展的基礎，北基提供具市場競爭力的薪酬福利及多元的學習環境，讓優秀同仁一展長才，提升公司營運績效與效率。
投資人 / 股東	投資者為公司提供資金來源，北基透明地揭露營運資訊，展現公司營運成效，以增進投資人的支持，穩定資金並創造投資價值。
供應商 / 承攬商	供應商為永續發展重要的夥伴，北基推動經濟、社會與環境面各類合作計畫，以共同提升供應鏈的整體價值。
銀行	銀行為企業提供資金支持及風險管理工具和服務，有助於北基擴展業務、降低財務風險、提高資金流轉效率，以實現企業穩健發展。

◆ 利害關係人溝通運作機制 ◆

項目	內容	頻率
利害關係人諮詢與溝通管道	- 各部門主管依業務職掌分別建立與利害關係人的諮詢與溝通管道。 - 由專人接收、記載、答覆來自各利害關係人的訊息與因應做法。	即時
利害關係人溝通成效檢視	於企業永續委員會中報告利害關係人溝通成果，並說明重要關注議題之因應作法。	每季
重大利害關係人溝通議題呈報	- 利害關係人關切之相關議題定期向董事會呈報。 - 特定事件則透過臨時會議不定期向董事會呈報。	每年
對外揭露	財務年報、永續報告書.....等	每年
	- 新聞稿 - 官網：設置利害關係人專區，供利害關係人諮詢之用	即時

重要利害關係人議合摘要

為了能與利害關係人建立確實的溝通方式，運用溝通技巧中的 4 大目標——被接收 (to be received)、被理解 (to be understood)、被接受 (to be accepted) 及採取行動 (to get action)，來確認是否能達到有效的溝通與議合，向大眾說明北基在永續管理的進展與回應。

對象	被接收		被理解	被接受	採取行動
	溝通方式 / 頻率		關注議題	2025 年回應成果	2025 年的行動
	定期	不定期			
 員工	- 每週：舉辦部門會議 - 每季：勞資會議、福委大會、溝通專區、職業安全衛生委員會 - 每年：年度考評、福利措施相關之員工滿意度調查、服務滿意度調查、員工敬業度調查、舉辦尾牙、年度員工旅遊 - 績效面談	- 福委會 - 員工反映信箱 - 北基員工專屬資訊網站 - 性騷擾暨不法侵害投訴 - 舞弊或違反從業道德檢舉信箱 - 意見反映平台 - 保密申訴制度 - 各單位部門溝通及工作會議	1、重大外洩事件管理 2、價格誠信及透明度 3、勞工健康安全 4、產品品質與責任 5、人權管理	- 全台營運據點 2025 年內部意見反映：0 件。 勞資會議 - 勞資代表輪流擔任主席召開會議，與會人員包括勞資代表，並開放予其他員工列席。 - 會議每季召開，2025 年共召開 4 次。 年會 - 營業部主管與全區站長、各部室於 2025 年召開 1 次全區會議。 月會 - 總經理每月與各部室主管召開會議，2025 年共召開 12 次。 - 營業部主管每月與各區區主管、各部室召開區主管會議，2025 年共召開 12 次。 - 各區區主管每月與各區站長召開站主管會議。	- 持續推動全人健康管理計畫，致力於三大方向，塑造安全工作環境、守護員工健康及工作生活平衡。 - 完成敬業度問卷調查，期望更聚焦了解員工真實需求及留任意願執行產業薪酬調查，並提供具有競爭力之績效導向差異化薪酬福利（含獎金、員工酬勞、股票報酬）。 - 強化經營策略與方針溝通，持續提供、溝通即時企業經營績效資訊。 - 提供多元溝通管道，專人受理員工意見且即時採取相關措施，並建立吹哨者制度，恪遵檢舉申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度，保障所有員工的公平、尊重及安全需求，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，並維護當事人之權益及隱私。 - 辦理相關安全衛生教育訓練或舉辦安全衛生促進活動等方式，強化公司安全衛生文化，與同仁對工作環境之危害辨識能力與緊急應變所需之安全衛生知識與觀念。

對象	被接收		被理解	被接受	採取行動
	溝通方式 / 頻率		關注議題	2025 年回應成果	2025 年的行動
	定期	不定期			
 客戶	更新公司官網	透過客訴系統，於顧客反映問題時即時啟動處理流程	1、價格誠信及透明度 2、客戶投訴管道 3、產品品質與責任 4、客戶健康與安全 5、重大外洩事件管理	2025 年末接獲客戶反映案件；針對日常服務過程中客戶提出之需求或反映事項，皆由相關單位即時處理並追蹤改善，以提升客戶服務品質與滿意度。 2025 年透過官方臉書及 Instagram 專頁發布資訊共 202 次，提升品牌資訊傳遞與客戶互動頻率。 - 透過重要客戶定期溝通機制，蒐集客戶需求及滿意度回饋，作為服務優化之參考。	- 為確保客戶能與公司溝通並表達意見，北基採納以下客訴流程：若為現場消費糾紛，客訴由客服人員接聽立案。 - 由站長先行了解客訴原因，與消費者連繫，再由區主管做第 2 次的消費者連繫。所有成案的投訴由營業部建檔並持續追蹤。 - 企業風險管理委員會協調公司內風險管控之關鍵部門，共同審視公司內外部風險，彙整全公司重大風險議題與相應的行動計畫，提供客戶安全的生產環境，降低公司營運風險。 - 落實資訊安全管理制度，透過其專業服務進行整體資安體檢，以公正第三方驗證之客觀結果，作為進階資安強化的依據。 - 若客戶未提供滿意度評分，則由主動對客戶提出滿意度的問卷調查以持續改善。 - 以信件進行客戶滿意度調查，發掘客戶潛在需求點，以尋求更多服務客戶的機會點。 - 推動行為準則，遵循責任商業聯盟（RBA）規範，落實勞工、道德、健康安全、環境及管理等構面檢核。

對象	被接收		被理解	被接受	採取行動
	溝通方式 / 頻率		關注議題	2025 年回應成果	2025 年的行動
	定期	不定期			
 股東 / 投資人	法人股東 - 每年：企業永續網站及永續報告書 - 每季：國內外營運說明會 一般股東 - 每年：股東會、財務年報、法人說明會、企業永續網站及永續報告書 - 每月：更新北基官網——<投資人專區>	法人股東 - 以書面或面對面溝通 - 參與投資人論壇 - 法人股東參訪 - 股東服務信箱 - 親訪法人股東 一般股東 - 召開臨時股東會	1、法規遵循 2、誠信治理 3、營運持續管理 4、公司治理 5、環保法令	- 外部法人說明會：2 場。 - 於 2025 年 7 月 29 日與 2025 年 12 月 29 日辦理法說會。 - 於 2025 年 5 月 26 日辦理股東常會，表決時出席股東總表決權數共 266,952,825 權。	- 建立北基官網的 <ESG 專區>。 - 每年發布年報、季報、每月營收等，回應投資人關注議題，報告均上傳北基官網的 <投資人專區>。 - 持續依年度計畫辦理股東會與法人說明會，與股東溝通董事候選人名單。 - 配合金管會完成公司治理評鑑作業。 - 依投資機構需求，不定期以書面、會議方式，說明北基 ESG 推動規劃及實績。 - 持續與投資人建立積極且有效的溝通，向投資人說明公司財務、公司 ESG 的發展近況與未來目標及營運等相關資訊，並將投資人的意見與期待，如公司的減碳目標、供應鏈管理、管理層薪酬以及公司治理等等，適時回饋予公司管理層，建立良好的雙向溝通。
 供應商 / 承攬商	每年：問卷調查與稽核訪查、與供應商進行環安衛及企業永續相關合作計畫、企業永續網站及永續報告書	- 電子郵件 - 電話 - 檢討報告或會議 - 環安衛及企業永續相關管理說明 - 氣候變遷相關倡議與聯盟活動	1、價格誠信及透明度 2、誠信治理 3、法規遵循 4、營運持續管理 5、公司治理	- 北基配合的供應商及承包商，均為市場上具競爭力及品牌的廠商。 - 北基依循供應商及承包商相關請採驗的流程 2025 年無違規事件發生。 - 北基旗下加油站的油品，除經濟部能源局不定期至加油站抽驗油品外，北基也會即時與供應商溝通油品品質情況。 - 供應商不定期舉辦訓練，北基均會派員與會受訓。	- 鼓勵供應商進行節能管理與碳排減量，與北基解決方案的逐步合作，長程邁向 SBTi 淨零目標。 - 遵循北基供應鏈行為準則，不定期進行供應商 ESG 問卷以及衝突礦產調查，透過評鑑分數進行永續能力分，鑑別高風險供應商，並從問卷結果發掘具 ESG 合作潛力的供應商，成為優先輔導與合作對象。 - 挑選關鍵供應商進行現場稽核，協助建立基本管理系統與持續改善計畫的填寫。

對象	被接收		被理解	被接受	採取行動
	溝通方式 / 頻率		關注議題	2025 年回應成果	2025 年的行動
	定期	不定期			
 銀行	每年：法人說明會	- 企業訪談會議 - 金融機構研討會 - 利害關係人溝通議題調查問卷	- 法規遵循 - 誠信治理 - 營運持續管理 - 公司治理 - 風險管理	- 法人說明會於 2025 年 7 月 29 日、12 月 29 日舉辦。 - 參與證交所舉辦宣導會 4 次，合計 12 小時。 - 與逾 14 間銀行簽訂授信額度，確保資金無虞。 - 提供銀行公開、透明的營運成果與方針，並協助其理解公司治理、風險控管及長期策略與展望。	- 北基長期與銀行保持穩健的合作關係，透過靈活的資金運用與策略性融資，支持企業在營運據點擴增的發展需求。 - 北基積極優化資本結構，降低負債比率，同時持續與主要往來銀行洽談專案融資，確保資金運作的穩定性與彈性。

註：各利害關係人溝通管道及聯絡資訊歡迎參考[北基官網](#)。



為與利害關係人溝通，北基於官網設置客服信箱與舉報信箱，透過專設信箱管道，可隨時向北基進行申訴與建議，並依據問題類型逕向各部門進行諮詢或寄至各部門信箱詢問。

2.2 重大主題決定

永續報告書是北基向利害關係人溝通 ESG 議題的主要管道之一，為聚焦外部利害關係人關注議題、與自身營運相切之重要議題，北基每年執行重大性分析，觀察利害關係人對 ESG 議題的關注度變化，同時洞察永續趨勢對公司營運上的衝擊、風險與機會，確認與調整永續議題的揭露、行動方案與長期目標，回應利害關係人的期待。北基遵循 GRI 通用準則 GRI3：重大主題（2021）之指引，與參照歐盟企業永續報導指令（Corporate Sustainability Reporting Directive，簡稱 CSRD）所發佈的歐盟永續報導標準（European Sustainability Reporting Standards，簡稱 ESRS）的雙重重大性（Double Materiality），藉由利害關係人及專家議合、盤點永續議題的正負面衝擊等流程，鑑別具顯著衝擊之永續議題為重大主題，並揭露於永續報告書，以期完整傳達北基於各項重大主題管理內涵與績效。

■ 執行流程

① **了解組織脈絡** 梳理北基營運活動和商業關係對永續發展的連結，並鑑別重要利害關係人。

5 大類利害關係人	依據營運屬性，並透過利害關係人議合標準（Stakeholder engagements standard, AA1000 SES）5 項原則：依賴程度（Dependency）、責任（Responsibility）、關注程度（Tension）、影響程度（Influence）及多元觀點（Diverse perspective），鑑別出 5 類重要利害關係人：客戶、員工、投資人 / 股東、供應商 / 承攬商、銀行。
7 大類永續議題來源	● 國際永續報導框架：GRI 永續性報導準則、SASB 石油與天然氣 - 精煉與行銷產業準則 ● ISO 26000 社會責任標準指引 ● 聯合國永續發展目標（UN Sustainability Development Goals, SDGs） ● 聯合國全球盟約（UN Global Compact） ● 責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則 ● 加油站同業關注議題 ● 世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）全球十大風險
25 項永續議題	檢視上述各類議題來源，經綜整公司治理、環境保護、勞動人權及產品與服務責任等面向之相關議題後，進行收斂與整合，共辨識並確認 25 項永續議題，作為 2025 年度重大性分析與永續資訊揭露之依據。 「法規遵循」、「誠信經營」、「營運持續管理」、「勞工健康與安全」、「環保法令遵循」、「員工訓練與教育」、「資訊安全」、「員工薪資與福利」、「公司治理」、「溫室氣體排放」、「反歧視與反騷擾」、「重大外洩事件管理」、「廢棄物管理」、「價格誠信及透明度」、「水管理」、「產品品質與責任」、「勞雇關係」、「員工多元化與平等機會」、「客戶健康與安全」、「風險管理」、「空氣品質」、「環境管理」、「客戶投訴管道」、「人權管理」、「強迫或強制勞動」

② 鑑別實際及潛在衝擊

參照 GRI 永續性報導準則，並納入歐盟永續發展報告準則（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）「雙重重大性（Double materiality）」相關原則進行梳理及鑑別。

雙重重大性	1. 永續重大性： 盤點公司營運活動與商業關係中對經濟、環境和人群（包含人權）造成或促成的實際、潛在的正負面衝擊，並定義衝擊可能發生之型態、位於價值鏈之部位。 2. 營運重大性： 檢視公司營運或商業關係相對應的永續議題，是否存有財務、名譽、營運等風險。
盤點來源	各管理系統、政府機關法規或風險管理相關文件，以及蒐集利害關係人意見的管道，包含問卷、申訴機制等。

③ 評估衝擊顯著性

透過內部評估及外部利害關係人的參與，了解其關注焦點，以評估及量化每個永續議題的相關衝擊。

雙重重大性	永續重大性： 透過上述文件盤點，由議題相關的各一級部門彙整內部意見，評估公司營運可能造成各項永續議題的正負面衝擊之影響程度、發生頻率 / 機率。 營運重大性： 檢視永續議題對公司自身營運具重大影響之相關風險評估結果，包含對公司財務、營運、人員、公司聲譽等面向造成之影響及發生機率。
利害關係人觀點	為了解外部利害關係人關注議題，發放關注度調查問卷，共計 113 份。 ● 62 份：投資人、客戶、關鍵供應商、銀行。 ● 51 份：公司同仁。 為分析營運衝擊，以營收成長、環境永續、客戶滿意、財務衝擊（支出增加、資產減損或報廢）等等 4 大因子，評估永續議題對營運的影響程度。
專家建議	考量客觀性並能貼合國際趨勢，納入外部專家意見、參考同業及國際永續評比，完善重大性分析涵蓋內容。

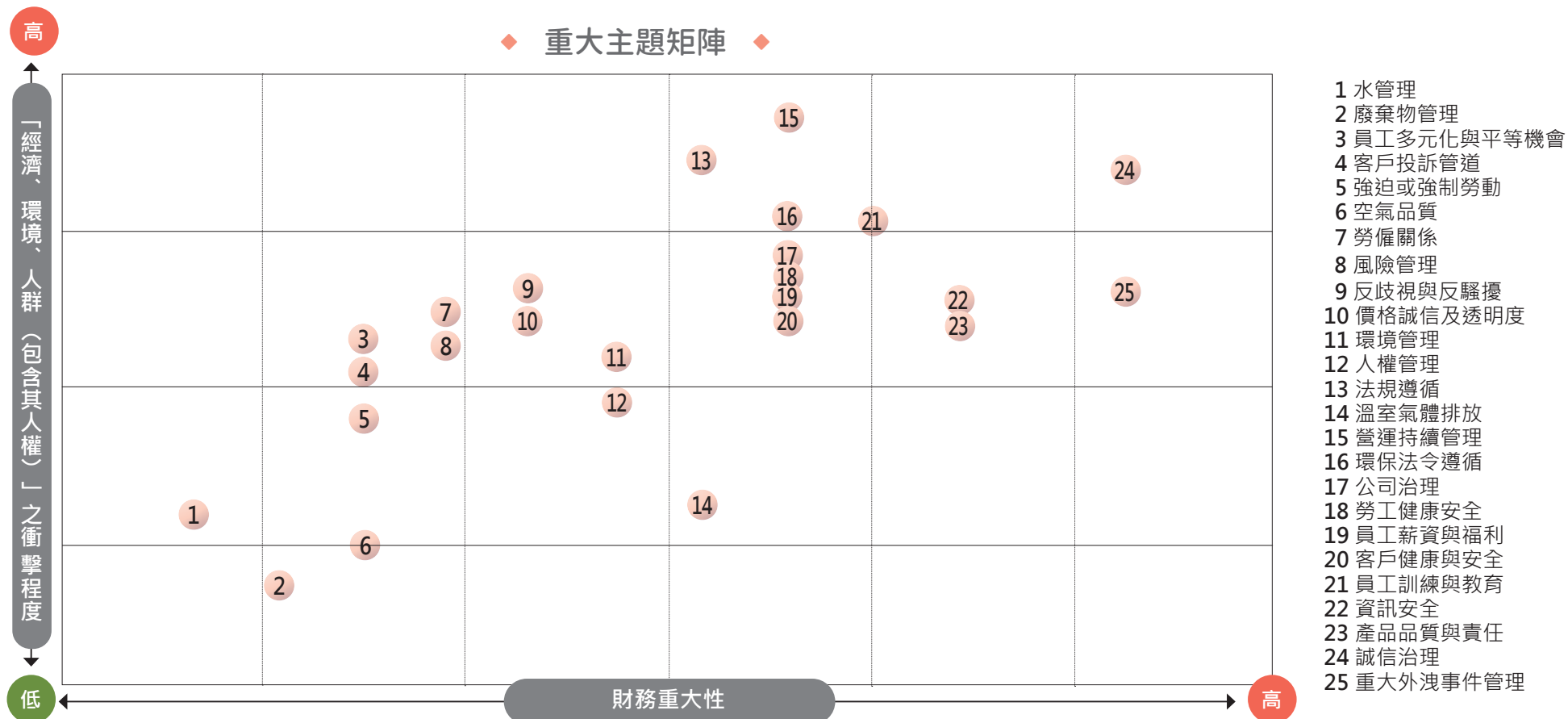
④ 排序顯著衝擊

篩選重大議題的過程是透過「北基 ESG 永續議題關注度」、「北基永續衝擊議題評估」問卷調查結果，決定 11 項重大議題，並向董事會報告，分別為「產品品質與責任」、「公司治理」、「誠信治理」、「法規遵循」、「勞工健康安全」、「客戶健康與安全」、「營運持續管理」、「環保法令遵循」、「員工訓練與教育」、「資訊安全」、「重大外洩事件管理」等議題。

重大性議題的排序邏輯是根據該議題是否為 2 份問卷的顯著衝擊議題（TOP 5），並計算衝擊程度後進行排序。依鑑別後之重大議題在北基價值鏈影響範疇，2025 年共 11 個首要溝通的重大議題，分別對應 11 個 GRI 準則主題（Topic）以及 3 個北基自訂主題，依循報導要求，蒐集內部資訊、數據與管理方針進行揭露。



◆ 重大主題矩陣 ◆



本年度重大性議題之辨識與排序，係導入「雙重大性分析 (Double Materiality) 」架構，並參考 GRI 準則進行系統性盤點與評估，除考量議題對北基營運之財務影響外，亦同步納入對環境與社會之實際及潛在衝擊。相較以往主要以利害關係人關注度與問卷調查結果為基礎之單一評估方式，今年進一步強化衝擊面向之評估深度與一致性，使重大性議題之篩選結果更貼近國際永續揭露趨勢，因此較前一年度呈現較明顯之調整與變動。

2024 年重大性議題

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 法規遵循 | 6. 能源管理與溫室氣體排放 |
| 2. 產品品質 | 7. 職業健康與安全 |
| 3. 公司治理 / 誠信經營 | 8. 勞資關係 |
| 4. 經濟及財務績效 | 9. 人權 |
| 5. 水資源與廢棄物管理 | |

2025 年重大性議題

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 法規遵循 | 7. 營運持續管理 |
| 2. 產品品質與責任 | 8. 環保法令遵循 |
| 3. 公司治理 | 9. 員工訓練與教育 |
| 4. 誠信治理 | 10. 資訊安全 |
| 5. 勞工健康安全 | 11. 重大外洩事件管理 |
| 6. 客戶健康與安全 | |

⑤ 重大主題決定

上述鑑別結果向永續發展委員會、董事會呈報並核可

- 重大性分析結果將作為北基訂定永續策略藍圖短中長期目標參鑑來源之一，確保相關方略及目標包含利害關係人之期待，及回應永續衝擊之鑑別及管理。
- 除於本報告對應 GRI 永續性報導準則之主題、揭露管理方針外，亦揭露各重大主題中長期管理目標，作為成效追蹤檢討之依據。此外，亦持續發展及評估將永續議題中對公司營運具顯著性衝擊之事項，適時納入公司企業風險管理制度及架構中，未來定期檢視。

● 直接影響 ○ 間接影響

議題名稱	對北基的意義 (營運重要性)	價值鏈衝擊管理措施涉及部位					GRI 主題類別	SASB 揭露主題	回應章節
		北基 註 1	供應商	投資人	客戶	社會 註 2			
經濟及治理面									
公司治理	健全的公司治理制度有助於提升董事會運作效能、強化風險管理與內部控制，確保企業穩健經營，並增進投資人及利害關係人對公司的信任。	●		○			GRI 11.20、 GRI 205、GRI 206、 GRI 415		3.1 公司治理
誠信治理	誠信經營與良好治理為北基穩健發展的重要基礎，有助於強化營運透明度、降低舞弊與違規風險，提升利害關係人信任及企業長期價值。	●		○	○		GRI 11.20、 GRI 205、GRI 206、 GRI 415	EM-RM-520a.1	3.4 誠信經營
法規遵循	遵循相關法規及主管機關要求，有助於降低營運風險、維持企業信譽與穩定營運，並強化利害關係人對公司的信任。	●		○	○		GRI 2-27、 GRI 417	EM-RM-140a.2 EM-RM-520a.1 EM-RM-530a.1	3.5 法規遵循
產品品質 與責任	提供滿足客戶需求油品，同時確保產品無有害物質，並降低環境衝擊	●		○	○		GRI 404、GRI 416	EM-RM-150a.1	4.1 產品品質保證 4.2 客戶安心滿意
營運 持續管理	建立完善的營運持續管理與應變機制，有助於維持供油、售電及充電服務穩定，降低突發事件對營運造成的衝擊，提升企業韌性。	●					自訂主題		4.1 產品品質保證 4.2 客戶安心滿意
資訊安全	強化資訊安全管理與資料保護機制，有助於保障公司及客戶資訊安全，降低資安風險，提升利害關係人信任。	●					GRI 418	EM-RM-540a.2 EM-RM-540a.3	3.7 致力資安風險 管理
環境面									
環保法令 遵循	落實環保法令遵循與環境管理措施，有助於降低污染及違規風險，維護企業聲譽，確保營運穩定及永續發展。	●				○	自訂主題	EM-RM-530a.1	5.2 環境法規遵循

議題名稱	對北基的意義 (營運重要性)	價值鏈衝擊管理措施涉及部位					GRI 主題類別	SASB 揭露主題	回應章節
		北基 註 1	供應商	投資人	客戶	社會 註 2			
社會面									
員工訓練 與教育	完善教育訓練制度有助於提升員工專業能力與服務品質，強化企業競爭力，支持公司永續發展。	●					GRI 404		6.6 厚植人才培育
客戶健康 與安全	落實安全管理措施，保障客戶健康與安全，降低營運風險，提升品牌信譽與客戶信任。	●			●		GRI416		4.1 產品品質保證
勞工 健康安全	維護工作者的生命安全、健康與提供良好的工作環境是公司穩健營運的基本。	●	●				GRI 11.9、403	EM-RM-320a.2	6.5 職業健康與 安全
重大外洩事 件管理	建立完善外洩事件預防與應變機制，降低環境污染、資訊外洩及營運中斷風險，維護企業穩定營運。	●			●	○	自訂主題	EM-RM-530a.1 EM-RM-540a.2 EM-RM-540a.3	3.5 法規遵循 5.2 環境法規遵循

註：1. 北基含北基、子公司北極星、中華太子、英光企業、北基國際開發實業、金獅湖及三地能源。

2. 社會含媒體、政府機關、社區 / 非營利組織

⑥ 研擬長期永續目標

為使北基企業永續各項執行方案能回應利害關係人之期待，同時作為內部檢視績效達標程度，北基根據重大議題，擬定 3 主軸長期永續目標。根據重大永續議題清楚定義每個議題的重要性意涵、策略、管理方針、長期目標與衝擊性，追蹤年度目標達標程度與推動成效，動態調整北基永續管理的作為。其他潛在的永續議題，北基亦同步在永續報告書中，揭露當年度推動成效。

此外，北基定期透過永續委員會督導重大性主題專案之執行成效，追蹤行動方案的成果以減緩風險發生。在 ESG 重大議題分析結果的基礎上，若有與北基風險因子共同相關的議題，則納入北基風險管理流程中進行風險評估。若專案執行績效未達標，則透過定期會議進行改善與動態調整，從中汲取經驗納入未來落實永續管理的參考。

◆ **三主軸長期永續目標與重大議題** ◆

經濟面		承諾	KPI	2025 年績效	短中長期目標	衝擊	行動方案
  	產品品質與責任	北基承諾建立完整產品與服務品質管理制度，涵蓋油品供應管理、站點營運安全、設備維護及服務流程標準化，確保提供安全、穩定且符合主管機關規範之能源服務，持續提升客戶信賴與滿意度。	確保產品 100% 符合中華民國國家標準 (National Standards of the Republic of China,CNS) 及標準檢驗局監督試驗合格	100 %	100 %	正面衝擊： 透過完善油品品質管理與服務流程控管，有助於確保加油、充電及能源服務之安全與穩定性，降低營運風險並提升客戶信任與品牌價值。 負面衝擊： 若發生油品品質異常、設備失誤或服務安全事件，可能導致客戶傷害、環境污染、法律責任及品牌信譽受損。	● 不定期抽驗各成品油槽。 ● 無因產品品質問題的罰鍰情事。 ● 建立一致性服務與安全標準作業流程 (SOP)。 ● 強化站點稽核頻率與即時改善機制。 ● 提升基礎教育訓練完整性 ● 推動數位化設備監控與異常預警系統。 ● 建立客訴處理與回饋改善制度。 ● 推動員工安全與服務品質教育訓練。
			加油站與充電設施安全稽核合格率	100%	站點安全稽核合格率達 100 %		
			客訴案件數與處理完成率	100%	客訴案件處理完成率達 100 %		

經濟面



公司
治
理

依循「公司治理實務守則」建立健全的公司治理結構與文化，以此強化董事會職能，並提升經營成效。

承諾	KPI	2025 年績效	短中長期目標	衝擊	行動方案
	辦理年度董事會、董事自評及各功能性委員會之績效評估，以強化董事職能	持續追蹤、擬定	短期： 持續辦理 中期： 持續完成自辦及每三年委託外部機構評估作業 長期： 持續完成自辦及每三年委託外部機構評估作業	正面衝擊： 健全的公司治理制度有助於提升董事會監督效能、強化風險管理與內部控制，確保決策透明與營運穩健，並提升企業長期價值 負面衝擊： 若公司治理機制不足，可能導致決策品質下降、風險控管失效，進而影響投資人信心與企業價值	- 定期召開董事會及功能性委員會。 - 強化內部控制制度與稽核機制。 - 建立風險管理與重大議題監控流程。 - 推動誠信經營與法規遵循教育訓練。 - 提升資訊揭露品質與即時性 - 強化 ESG 治理整合機制。
	因應 ESG 評鑑指標及最新國際永續趨勢，擬定因應行動計畫	持續追蹤、擬定	短期： 持續關注，並擬定董事及治理人員進修計畫，提升治理能力 中期： 依循 ESG 評鑑指標，滾動式修訂公司治理相關規章及管理制度 長期： 依循 ESG 評鑑指標，滾動式修訂公司治理相關規章及管理制度		
	公開揭露集團稅務政策	公開揭露集團稅務政策	公開揭露集團稅務政策。		
	董事會任一性別董事席次達 1/3 (33.33%) 以上，以強化董事會多元化背景與永續治理效益	任一性別董事比 27%	北基注重董事會成員組成之性別平等，擬多方尋找適當人選，以期達成任一性別董事席次達 1/3 為公司的目標，並逐步推動執行。		
	完成董事會暨功能性委員會績效評估	2025 年執行外部專業團隊進行董事會績效評估報告，已將建議及預計措施呈送董事會。2025 年亦執行董事會內部績效評估作業，由董事自評，採用內部方式進行	每三年由外部專業團隊執行董事會暨功能性委員會績效評估一次。		
	兼任北基經理人之董事比例不高於 1 / 3 (33.33%)，維持董事會獨立性	兼任北基經理人董事 18.18%	持續嚴格遵循法規要求，維持兼任北基經理人之董事席次低於三分之一之法定上限。於現有董事架構下，將兼任北基經理人董事人數鎖定於 3 席以內 (27.27%)，確保董事會具有充足之獨立監督力量。		

經濟面



誠信治理

以誠信為基礎制定經營政策，透過建立良好公司治理以及風險控管機制，創造企業永續發展的經營環境。

誠信經營風險評估作業

持續執行

短中長期目標

短期：持續執行
中期：持續進行誠經營宣導提升員工賄賂防制觀念、深化商業道德意識
長期：堅守法令及商業倫理規範，樹立公司誠信及善盡其社會責任之形象

衝擊

正面衝擊：
公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值

負面衝擊：
公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償

行動方案

建立良好公司治理以及風險控管機制，避免貪腐事件發生：

- 董事會、員工相關教育訓練與公告宣導。
- 設有諮詢、申訴及檢舉專線及信箱。
- 對外捐贈或贊助，均依相關法令及北基內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。
- 透過內稽內控制度管控公司治理相關弊端與風險。
- 設有稽核部門，以確保各單位執行業務遵守相關法令規定，如公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章或其他商業行為相關法令，作為落實誠信經營的基本前提。
- 於[北基官網 < 公司治理專區 >](#)建有防範不誠信行為的方案作業程序及行為指南。
- 定期辦理誠信經營及反貪腐教育訓練。
- 建立檢舉及申訴管道。
- 落實內部控制與稽核制度。
- 定期檢視誠信經營政策執行情形。
- 推動供應商誠信承諾及管理機制。

經濟面



法規遵循

遵守政府法令規章，積極檢討違例個案，即時實施改善措施，避免再犯。

參與法規風險相關課程，同仁參與受訓率（%）

100%

短期：參與法規風險相關課程受訓率 100%、持續關注法律風險並做相關合規宣導。
中期：參與法規風險相關課程受訓率 100%、優化及健全集團管理辦法並制定制式合約範本。

正面衝擊：
建立完善法遵制度，可降低企業營運相關違規風險，提升企業信譽與投資人信心
負面衝擊：
未符合法規要求，導致罰鍰、停業、營運中斷及品牌聲譽受損

- 為了確保北基遵守相關法令規章，避免不必要的罰則，北基密切注意任何可能會對公司業務及財務有重大影響的國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。
- 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。
- 遵守政府法令規章，如公司法，證券交易法及上市相關
- 執行內部稽核及法遵檢查。
- 建立法規風險評估與改善機制。
- 強化各營運據點法規遵循管理。



營運持續管理

建立全體同仁風險意識及風險管理能力，強化自身及整體供應鏈危機處理能力，達到北基中長程計畫及永續經營目標，保障利害關係人權益。

重大營運中斷事件件數

0 件

本公司致力於強化企業營運韌性 (Operational Resilience)，以「全年零重大營運中斷事件」為核心目標，透過完善的風險預警機制、資安防護與應變演練，確保關鍵業務於突發狀況下持續運作。

緊急應變演練執行率

100%

本公司落實安全優先理念，以「全年 100% 緊急應變演練執行率」為目標，透過不定期實兵演練與情境模擬，全方位強化全體同仁與全台據點的災害風險防護力與營運韌性。

正面衝擊：
建立備援機制與緊急應變能力，可提升加油站供油穩定性、綠電供應可靠度及充電服務不中斷能力
負面衝擊：
若缺乏營運持續管理，遇到停電、系統故障或天然災害時，可能造成供能中斷、客戶流失與財務損失

- 建立營運持續計畫 (BCP) 及災害應變程序。
- 定期辦理緊急應變演練與教育訓練。
- 強化關鍵設備維護與備援管理。
- 建立異常事件通報及追蹤機制。
- 定期檢視營運風險並執行改善措施。
- 提升資訊系統及營運據點之備援能力。

經濟面		承諾	KPI	2025 年績效	短中長期目標	衝擊	行動方案
 	資訊安全	定期辦理資安宣導，並增購資安分析軟體及開發通訊查核系統，以確保資安防護落實執行。	重大資訊安全事件件數	0 件	無發生重大資訊安全事件	正面衝擊： 公司資料與投資人 / 客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴 負面衝擊： 公司資料或客戶資訊遭竊取或外洩，影響利害關係人權益，降低資訊安全信任度並造成相關損失	● 建立資訊安全管理制度及作業規範。 ● 定期辦理資訊安全教育訓練。 ● 執行資安風險評估與弱點掃描。 ● 強化系統權限管理及資料保護措施。 ● 建立資安事件通報及應變機制。 ● 定期進行資料備份與復原演練。
			資訊安全教育訓練覆蓋率	制度架構建置 + 100% 覆蓋率目標	北基落實資安治理政策，以「資安教育訓練覆蓋率每年達到 100%」為核心目標，將資安防護意識融入企業日常營運文化。		
			強化員工教育訓練，提升資安意識	持續強化	持續強化		
			加強演練縮短還原所需時間	持續加強	持續加強		
			營業秘密精確識別與查核	持續執行	短期：持續執行 中期：強化營業秘密管理 長期：發展營業秘密註冊 制度		

環境面		承諾	KPI	2025 年績效	短中長期目標	衝擊	行動方案
   	環保法令遵循	遵循環境相關法規要求，持續推動空氣污染防治、水資源管理、廢棄物管理及溫室氣體管理，降低營運活動對環境造成的影響，善盡企業環境責任。	重大環保違規事件數	0 件	無發生重大環保違規事件	正面衝擊： 落實空污、水污、廢棄物及碳排管理，可降低環境衝擊並強化企業綠色品牌形象 負面衝擊： 違反環保法令，造成油品污染、廢棄物管理缺失或排放超標，進而對環境及周邊社區造成負面影響	● 定期辦理環境法規符合性檢查。 ● 強化油品儲存及污染預防管理。 ● 落實廢棄物分類、貯存及清運管理。 ● 執行溫室氣體盤查及減碳措施。 ● 辦理環境教育訓練與宣導。 ● 建立環境異常事件通報及改善機制。

社會面		承諾	KPI	2025 年 績效	短中長期目標	衝擊	行動方案
  12 負責任的消費與生產	勞工健康與安全	重視員工作業環境之安全衛生，致力營造安全健康職場	員工可記錄職業傷害發生率 註 2	10.37 %	將員工可記錄職業傷害發生率控制於 10.37% (含) 以下，並維持重大職業災害 (死亡或永久失能) 0 件；每年定期進行場域安全稽核與職業安全衛生教育訓練。	正面衝擊： 無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心 負面衝擊： 員工發生職業傷害或健康事件，可能影響員工身心健康與工作權益	● 旗下主要營運據點建構 ISO 45001 管理系統。 ● 推動以預防為主之安全衛生管理。 ● 辦理職業安全衛生教育訓練。 ● 定期執行工作場所安全巡檢。 ● 進行危害辨識與風險評估。 ● 提供員工健康檢查與健康促進活動。 ● 建立職業災害通報及改善機制。 ● 定期檢視安全管理制度執行情形。
	客戶健康與安全	北基重視客戶健康與安全，持續強化加油站、充電設施及電動巴士等營運場域之安全管理，透過設備維護、風險管控及安全宣導，提供安全可靠的服務環境。	重大產品或服務安全事件件數 客戶安全相關申訴案件數	0 件 0 件	常態化維持「重大產品與服務安全事件 0 件」；針對全台營運據點，全面執行品質與消防安全檢測，並確保產品品質抽驗合格率达 100%。 短期：0 件 中期：0 件 長期：0 件	正面衝擊： 強化加油站、充電設施及電動巴士安全管理，保障使用者安全，降低事故發生風險並提升服務品質 負面衝擊： 設備管理不當或安全措施不足，導致各類安全事故發生，危害客戶健康與安全	● 定期執行設備檢查與預防保養。 ● 辦理安全巡檢及風險評估。 ● 建立客戶安全事件通報與處理機制。 ● 強化員工安全教育訓練。 ● 落實營運場所安全管理措施。 ● 持續改善服務環境與安全設施。
	員工訓練與教育	北基重視人才培育與職能發展，透過完善的教育訓練制度及多元學習資源，協助員工提升專業能力與管理職能，打造具競爭力的人才團隊，支持企業永續發展。	員工平均訓練時數 新進員工訓練完成率	100% 97.45%	維持全體員工 100% 培訓覆蓋率；確保每人每年平均訓練時數不低於 11 小時 (以 2025 年 11.30 小時為基準)，並針對 資訊安全與職場安全衛生等關鍵領域，達成 100% 強制完訓。 北基重視新進人才的入職體驗與職場適應力，以「新進員工訓練完成率 100% 為目標，透過完整的職前教育、職場安全及企業文化培訓，加速新進人員融入組織並累積核心職能。	正面衝擊： 完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機 負面衝擊： 教育訓練資源不足或與職能需求不符，影響員工職涯發展及工作適應能力，降低組織整體效能	● 建立年度教育訓練計畫。 ● 辦理專業技能及管理職能課程。 ● 強化新進員工訓練與在職進修制度。 ● 鼓勵員工取得專業證照。 ● 定期檢視職能需求及課程成效。 ● 建立人才培育及接班人發展機制。



重大外洩事件管理

承諾	KPI	2025 年 績效	短中長期目標	衝擊	行動方案
北基重視油品儲存、輸送及營運過程之安全管理，透過預防措施、定期檢查及緊急應變機制，降低油品洩漏風險，避免對環境、社區及營運造成衝擊。	重大油品洩漏事件件數	0 件	無發生洩漏事件	正面衝擊： 完善油品管理措施，降低洩漏事故風險，減少對環境及周邊社區的潛在影響 負面衝擊： 發生油品洩漏，可能造成環境污染、營運中斷及法律責任等負面影響	● 定期執行油槽、管線及相關設備檢查。 ● 落實油品儲存及輸送作業管理。 ● 建立洩漏事故通報及應變程序。 ● 定期辦理緊急應變演練。 ● 強化員工環境保護及事故預防訓練。 ● 持續追蹤改善異常事件及潛在風險。
	環境污染事件件數	0 件	無發生環境汙染事件		

註：1. 短期為 2029 年、中期為 2031 年、長期為 2036 年。

2. 員工可記錄職業傷害發生率 = 可記錄職業傷害人數 / 總工作時數 x 1,000,000。

重大性分析結果將作為北基訂定永續策略藍圖短中長期目標參鑑來源之一，作為下年度利害關係人議題的鑑別參考，確保相關方略及目標包含利害關係人的期待，及回應永續衝擊的鑑別及管理除於本報告對應 GRI 永續性報導準則的主題、揭露管理方針外，亦揭露各重大主題中長期管理目標，作為成效追蹤檢討的依據。此外，亦持續發展及評估將永續議題中對北基營運具顯著性衝擊的事項，適時納入北基企業風險管理制度及架構中，未來定期檢視。



3

公司治理

3.1 公司治理	40
3.2 董事會運作	41
3.3 落實風險管理	50
3.4 誠信經營	62
3.5 法規遵循	69
3.6 稅務治理	72
3.7 致力資安風險管理	73
3.8 經濟及財務績效	79

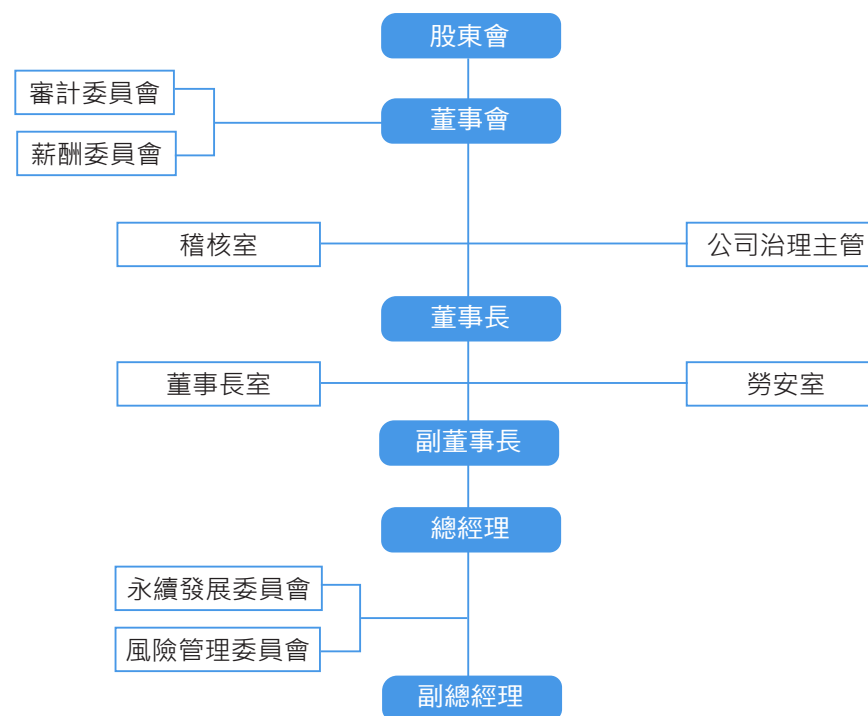
3.1 公司治理

北基董事會乃負責公司整體營運發展，為公司最高治理單位，協助董事會進行監督的職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。依照由董事長帶領，董事會成員兼具多元性及公司發展所需之專業，並透過「[公司治理實務守則](#)」、「[董事會議事規範](#)」、「[董事選舉辦法](#)」、「[審計暨風險委員會組織規程](#)」、「[獨立董事之職責範疇規則](#)」及「[董事會績效評估辦法](#)」等規章或股東會決議行使職權，以落實良好董事會治理制度，向股東會負責，其中與公司營運相關的重大事項及處理程序均提報董事會討論，確保重大事項的妥善溝通與決策。經營團隊亦定期向董事會報告有關公司營運狀況、發展策略及永續發展相關議題（如：淨零規劃、誠信經營執行情形、資訊安全執行情形、重大性主題、利害關係人溝通情形等），與董事會維持順暢良好的溝通管道。

北基並於董事會轄下成立審計暨風險委員會及薪資報酬委員會，由全體獨立董事組成，藉由專業分工及獨立超然立場，協助董事會決策，以健全監督功能及強化管理機能為目標，積極落實公司治理。

而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理決策與監管的最高管理決策組織。此外，為落實企業社會責任及永續發展的執行與管理，北基亦設有永續發展委員會及公司治理主管，針對公司治理及永續議題進行管理及決策；項目包含永續發展及公司治理相關章程擬定、溫室氣體盤查規劃，以及其它 ESG 執行情形追蹤等。永續發展委員會設置執行單位成員 10 席，包括北基總經理、副總經理、財務部、總經理室、稽核室、管理部、安環課、人事部、資安課及營業部等各事業部門主管，並向董事會報告其決策及執行成果。永續發展委員會不定期召開會議，訂定永續發展政策以及與責任商業行為相關的承諾政策，並檢視各項永續發展議題方針執行情形。委員會執行細節至少每年向董事會報告一次；2025 年已完成 1 次會議。永續發展委員會針對每年的重大性議題進行判定及對應、蒐集各單位永續議題運作成果，編寫永續報告書。

◆ 公司治理架構圖 ◆



3.2 董事會運作

■ 董事會及委員會的組成

北基於 2025 年因董事異動辦理董事改選及董事長職務調整，董事會依相關法令及公司章程完成治理程序，並順利完成經營團隊交接，以確保公司治理機制及營運決策持續穩定運作。原董事長鍾嘉村先生完成階段性任務後退休，卸下集團經營職務，由鍾育霖先生接任董事長，帶領公司持續推動治理制度精進及永續發展策略，並導入專業經理人制度，強化權責分工與制度化管理，提升董事會決策品質與企業經營韌性。

北基董事會於 2025 年 5 月 26 日進行改選並組成第 13 屆董事會，由 11 席董事組成，其中包含 3 席獨立董事（占 27%），其獨立性皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定；2 席具員工身分董事（占 18%），女性董事 3 席（占 27%）。董事會成員具備能源、財務、法務、經營管理及產業發展等多元專業背景，就公司重大經營策略、風險管理及永續發展議題提供專業意見與監督。為持續落實董事會多元化政策，北基將以達成任一性別董事席次達三分之一以上為長期目標，並持續尋求具備不同專業領域及產業經驗之董事人選，以強化董事會整體功能。

北基亦持續重視獨立董事之獨立性與監督功能，規劃獨立董事任期以不超過三屆為原則，目前 3 位獨立董事任期年資在 3-9 年以下，符合公司治理實務發展方向。截至 2025 年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。董事會透過完善之議事運作、資訊揭露及權責分工，確保重大決策皆依循公司治理規範審議執行，維持治理透明度與決策品質。董事選任相關程序請參閱公司網站；董事會成員詳盡的學經歷、兼任其他公司職務、出席情況及背景資料皆已揭露於[北基年報](#)及[公司網站](#)。

針對 2025 年外界關注之前董事長鍾嘉村先生相關司法案件，北基董事會秉持公司治理原則，確認該案件屬創辦人個人事務，與公司營運、財務及董事會決策機制無涉，公司各項營運、資金調度及重大投資決策均依董事會及相關管理制度辦理，由專業經營團隊依權責獨立執行，董事會運作及各項業務推展均維持正常，未受事件影響。未來北基將持續以「專業治理、透明制度、永續經營」為治理核心，精進董事會職能及監督效能，提升企業長期競爭力與利害關係人信任。

◆ 第 13 屆董事會成員與職務 ◆

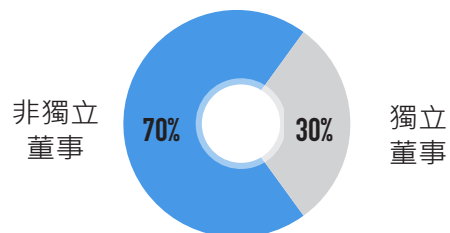
職稱	姓名	性別	代表	主要經（學）歷	2025 年董事會出席率
董事長	鍾育霖	男	高雄汽車客運（股）公司	學歷：英屬哥倫比亞大學營養學系 經歷：三地開發地產（股）公司董事長、三嘉開發建築（股）公司董事長、嘉義汽車客運（股）公司董事長、東立投資顧問（股）公司董事長	88%
董事	鍾嘉村（註 1）	男	-	學歷：中山工商 經歷：北基國際（股）公司董事長	13%
董事	謝安祺	男	高雄汽車客運（股）公司	學歷：淡江高中普通科 經歷：北基國際（股）公司監察人	100%
董事	李宗熹（註 2）	男	高雄汽車客運（股）公司	學歷：高雄應用大學 經歷：高雄汽車客運股份有限公司副董事長	75%
董事	曾宜男（註 3）	女	高雄汽車客運（股）公司	學歷：大葉大學 經歷：北基國際（股）公司董事	63%
董事	廖順慶	男	高雄汽車客運（股）公司	學歷：景文高職汽修科 經歷：北極星能源（股）公司總經理	100%
董事	韓佳憲	男	高雄汽車客運（股）公司	學歷：國立中興大學財稅系 經歷：力銘科技（股）公司財會行政處經理、映誠（股）公司會計部經理、華亞電子（股）公司財務部經理、楠梓電子（股）公司財務部副理、旺詮（股）公司會計部課長	100%
董事	鍾欣倍	女	東正投資顧問（股）公司	學歷：英屬哥倫比亞大學亞洲研究所 經歷：高雄汽車客運（股）公司董事、北極星能源（股）公司董事、府城汽車客運（股）公司董事	88%
獨立董事	徐弘儒	男	-	學歷：國立政治大學法律學系財經法組 經歷：台灣高雄地檢署主任檢察官、襄閱主任檢察官、台灣橋頭地方法院檢察署主任檢察官、台灣臺東地方檢察署主任檢察官	100%
獨立董事	張仁郎	男	-	學歷：中原大學建築學系 經歷：財團法人台南市建築師公會理事長	88%
獨立董事	潘維欣	女	-	學歷：東吳大學會計系碩士 經歷：業眾信聯合會計師事務所副理、正大聯合會計師事務所查帳員	100%

註 1：鍾嘉村先生因個人工作事務繁忙，於 2025 年 10 月 7 日辭任董事長職務，僅擔任董事職位，同日經董事會決議推舉董事鍾育霖先生為董事長。鍾嘉村先生後於 2026 年 4 月 23 日辭任董事職務。

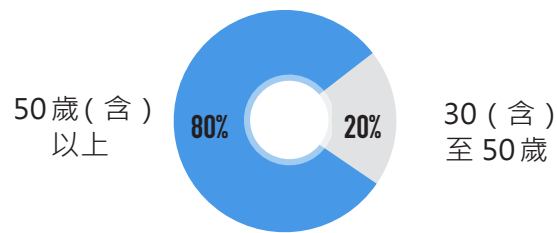
註 2：高雄汽車客運（股）公司於 2025 年 12 月 31 日改派法人董事代表人廖怡倫女士接替李宗熹先生擔任董事一職，任期自 2026/01/01 起生效。

註 3：高雄汽車客運（股）公司於 2026 年 04 月 28 日改派法人董事代表人李建賢先生接替曾宜男女士擔任董事一職，任期自 2026/04/28 起生效。

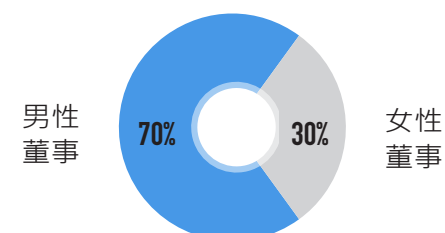
獨立董事佔比



董事年齡分布



董事性別佔比



■ 經濟、環境和社會主題的管理

北基董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理北基在經濟、環境和社會主題的表現及風險管理，董事會於決議重要事項時，亦同時考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人的意見並做出最終決策。利害關係人議合情況請見本報告「利害關係人及溝通議合」章節。董事會已指派各高階管理階層負責管理衝擊。公司治理主管、稽核等部門的主管須於每季於董事會會議上匯報北基的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。主管亦須於每年匯報該部門當年度的衝擊管理措施的成效。北基的永續報告書由總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書預計於 2026 年 8 月 7 日董事會列入報告。



董事提名與遴選

北基秉持誠信責任治理，訂定「[董事選舉辦法](#)」及「[董事會議事規範](#)」，並依據「[公司章程](#)」選任董事會成員，董事之選舉採用候選人提名制，由股東會施行，並考量候選人之資格條件、學經歷背景等，以單記名累積選舉法選任之，並訂定「[誠信經營守則](#)」，規範如董事、經理人及其他出席／列席董事會之利害關係人，應於討論及表決時進行迴避，並不得代理其他董事行使表決權，以防止發生利益衝突。此外，為強化公司治理，北基每年皆為所有董事投保董事責任保險，保障其受到訴訟或求償之情形。

關於董事迴避利害關係議案，依北基「[董事會議事規範](#)」第 16 條規定，「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」。2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱 [2025 年報第 19 頁及第 20 頁](#)。另外，有關董事對於北基轉投資事業之持股數及持股比率，請詳閱 [2025 年報第 62 頁及第 63 頁](#)。

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，管理階層亦會定期將北基重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考北基於公開資訊觀測站發布的重大訊息。

財務部門

每季財務報告

稽核室

每月內部稽核報告

總經理室

加油站擴站報告

董事會成員多元性

北基依[公司章程](#)規定設置董事 9 至 13 人，任期為 3 年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，連選得連任。並於「[董事選舉辦法](#)」及「[公司治理實務守則](#)」中，明定董事之提名及選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化，包括具備不同性別、年齡、種族、國籍、文化、專業背景及工作領域等，並宜普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等。北基董事會成員的專業背景包含企業經營、能源產業、財務會計、法律、建築規劃、交通運輸、投資管理及不動產開發等領域，且具備公司業務所需經驗，以發揮策略指導功能，有關北基董事成員多元化政策具體管理目標及達成情形，可參閱[北基網站](#)。

1 營運判斷能力

2 會計及
財務分析能力

3 經營管理能力

4 危機處理能力

5 產業知識

6 國際市場觀

7 領導能力

8 決策能力

董事會成員多元化落實情形如下表：

多元核心 董事姓名	國籍	性別	年齡	獨董 任期	兼任 公司 員工	營運 判斷	會計及 財務分析	法律	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際市 場觀	領導	決策
董事長 鍾育霖	中華民國	男	41-50 歲			√			√	√	√	√	√	√
董事 鍾嘉村 (註 1)	中華民國	男	61-70 歲			√	√		√	√	√	√	√	√
董事 謝安祺	中華民國	男	61-70 歲			√			√	√	√	√	√	√
董事 李宗熹 (註 2)	中華民國	男	51-60 歲			√	√		√	√	√	√	√	√
董事 曾宜男 (註 3)	中華民國	女	41-50 歲			√			√	√	√	√	√	√
董事 廖順慶	中華民國	男	51-60 歲		√	√	√		√	√	√	√	√	√
董事 韓佳憲	中華民國	男	51-60 歲		√	√	√		√	√	√	√	√	√
法人董事 鍾欣倍	中華民國	女	31-40 歲			√			√	√	√	√	√	√
獨立董事 張仁郎	中華民國	男	61-70 歲	3 屆		√			√	√	√	√	√	√
獨立董事 徐弘儒	中華民國	男	51-60 歲	3 屆		√		√	√	√	√	√	√	√
獨立董事 潘維欣	中華民國	女	31-40 歲	3 屆		√	√		√	√	√	√	√	√

註 1：鍾嘉村先生因個人工作事務繁忙，於 2025 年 10 月 7 日辭任董事長職務，僅擔任董事職位，同日經董事會決議推舉董事鍾育霖先生為董事長。鍾嘉村先生後於 2026 年 4 月 23 日辭任董事職務。

註 2：高雄汽車客運（股）公司於 2025 年 12 月 31 日改派法人董事代表人廖怡倫女士接替李宗熹先生擔任董事一職，任期自 2026/01/01 起生效。

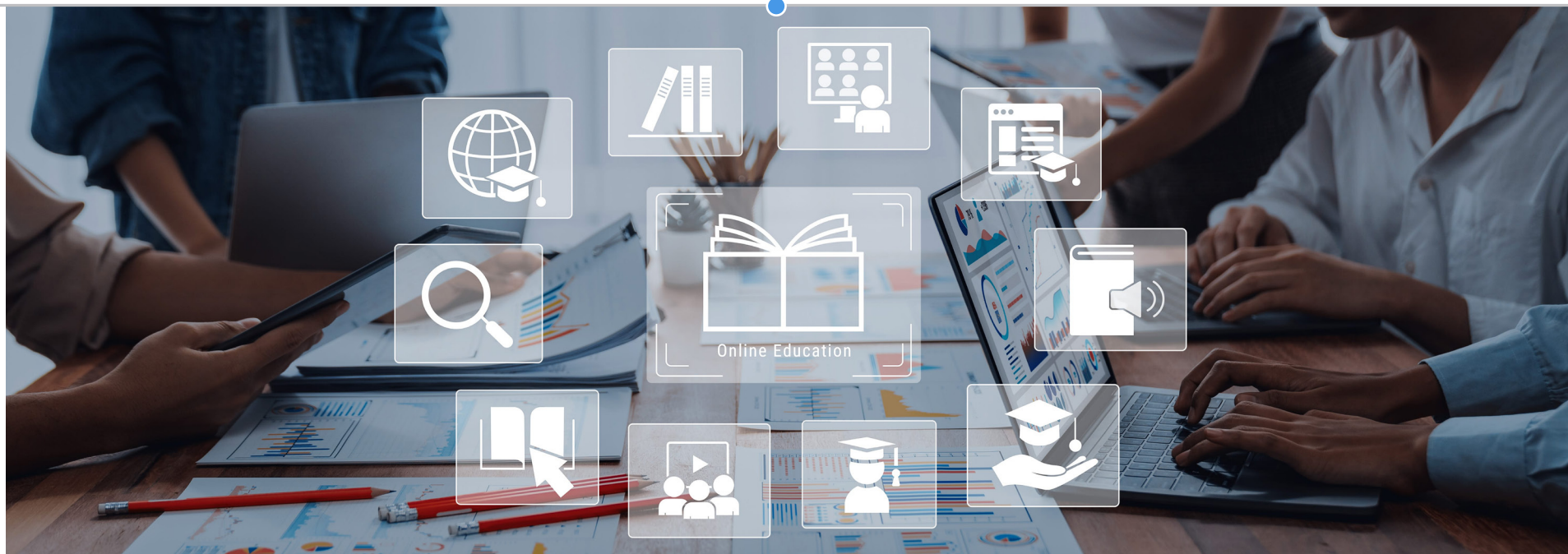
註 3：高雄汽車客運（股）公司於 2026 年 04 月 28 日改派法人董事代表人李建賢先生接替曾宜男女士擔任董事一職，任期自 2026/04/28 起生效。

■ 功能性委員會

北基設立董事會，並為健全董事會監督功能及強化管理機能，於 2025 年設立董事會下之薪資報酬委員會、審計委員會、提名委員會及企業永續發展委員會取代原監察人制度，提升董事會外部監督及制衡力量，2025 年因董事全面改選，各功能性委員會同步完成改組，審計委員會全年共召開 8 次會議、薪資報酬委員會全年共召開 4 次會議，並於 2025 年成立提名委員會，全年共召開 1 次會議；各功能性委員會委員均依法善盡職責。各董事會轄下之功能性委員會之運作情形詳下表，詳細資訊請參考[北基年報](#)。

註：2025 年因董事全面改選，第 1 屆審計委員會及第 5 屆薪資報酬委員會任期至 2025 年 5 月 25 日止，第 2 屆審計委員會及第 6 屆薪資報酬委員會自 2025 年 5 月 26 日起就任；另提名委員會於 2025 年 8 月 8 日成立。上述會議次數係合併新、舊屆委員會於 2025 年度召開之會議統計，各功能性委員會委員組成及成員異動情形，請參閱本公司 2025 年年報。

委員會	執掌	成員	職稱	出席率	重要決議事項	辦法
第 2 屆 審計 委員會	- 公司財務報表之允當表達 - 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效 - 財務、會計或內部稽核主管之任免 - 公司內部控制之有效實施 - 公司遵循相關法令及規則	張仁郎	獨立董事	83%	- 年度及各季度財務報告審議 - 年度盈餘分配、增資及可轉換公司債相關事項 - 內部控制制度有效性評估、內部控制制度及管理規章修訂 - 會計師獨立性及適任性評估 - 年度稽核計畫及內部稽核主管任免 - 重大投資、不動產購置及處分案 - 子公司現金增資、有價證券投資及重大投資案 - 重大資金貸與、背書保證及金融機構授信案 - 子公司聯合授信支持承諾及重大融資事項 - 年度營運計畫及永續報告書審議 - 永續發展委員會、風險管理委員會及提名委員會委員委任 - 庫藏股註銷及股份買回案	審計委員會組織規程、審計委員會議事、運作之管理辦法
		徐弘儒	獨立董事	100%		
		潘維欣	獨立董事	100%		
第 6 屆 薪資 報酬 委員會	- 協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 - 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬	張仁郎	獨立董事	67%	- 董事及獨立董事薪資、酬勞及年終獎金給付建議 - 董事長薪資報酬審議 - 經理人薪資報酬、年終獎金及新任經理人薪資審議 - 年度員工酬勞提撥比例及發放方式建議 - 員工分紅制度修訂案	薪資報酬委員會組織規程
		徐弘儒	獨立董事	100%		
		潘維欣	獨立董事	100%		
第 1 屆 提名 委員會	遴選並審核董事、經理人及董事會所屬各委員會成員之適任人選，並制訂及檢討董事會所屬各委員會之建置及運作等	潘維欣	獨立董事	100%	推舉北基「提名委員會」召集人及會議主席案	提名委員會組織規程
		張仁郎	獨立董事	100%		
		徐弘儒	獨立董事	100%		



董事教育訓練

為精進董事在法令、經濟、環境、社會和風險管理議題上的知識與能力，同時參照上市上櫃公司治理實務守則及上市上櫃公司董事進修推行要點，持續推動董事（含獨立董事）進修安排，北基每年安排董事進修課程，北基每年規劃董事會成員進修，並提供董事最新的法規與政策須知，課程安排以涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等構面為主，包含：公司治理、證券法規、ESG 永續發展、企業倫理、內線交易防範、股東會治理、企業創新與 AI、智慧財產管理、金融消費者保護、國際政經趨勢及財務分析等課程。北基每年安排董事進修課程至少 6 小時，若為上市公司新任董事，亦鼓勵於就任首年度完成 12 小時的董事進修課程，2025 年北基董事均完成 6 小時的教育訓練，平均進修時數達 8.5 小時，全體董事進修情形請詳閱 [2025 年報第 52 頁及第 53 頁](#)。

職稱	姓名	進修 時數	平均 進修時數
董事	鍾嘉村	6	8.5
法人董事代表人	鍾育霖	6	
法人董事代表人	李宗熹	6	
法人董事代表人	謝安棋	6	
法人董事代表人	曾宜男	6	
法人董事代表人	鍾欣倍	6	
法人董事代表人	廖順慶	9	
法人董事代表人	韓佳憲	12	
獨立董事	張仁郎	13	
獨立董事	徐弘儒	12	
獨立董事	潘維欣	12	

■ 董事會績效評估

為落實公司治理及提升北基董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，北基自 2021 年起通過「董事及經理人績效評估辦法」，除每年針對董事會、功能性委員會運作情形、以及董事會成員績效進行內部評估外，至少每 3 年委由外部獨立機構或外部專家進行評估，績效評估結果送董事會報告檢討、改進，董事會績效評估結果作為遴選及提名董事時之參考依據，個別董事績效評估結果作為訂定個別薪資報酬之參考依據。整體績效評估結果尚屬有效運作，請詳閱 [2025 年報第 20 頁及第 21 頁](#)。

◆ 董事會績效評估辦法 ◆

評估週期	每年 1 次
評估範圍	董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會
評估方式	董事會內部自評、董事成員自評、委任外部專業機構

◆ 績效衡量項目 ◆

績效評估項目	董事會績效評估	董事成員（自我 / 同儕）績效評估	功能性委員會績效評估
績效評估結果	佳 評量共三等級：優、佳及良好	佳 評量共三等級：優、佳及良好	佳 評量共三等級：優、佳及良好
績效評估面向	1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事的選任及持續進修。 5. 內部控制。	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制
評估方式	由董事會議事單位依董事會實際運作狀況進行評估	由各董事會成員自行評估	由功能性委員會成員自行評估

■ 董事會及高階管理階層的薪酬政策

北基設立薪資報酬委員會並制定「薪資報酬委員會組織規程」，由薪酬委員會定期評估及依據董事及經理人之績效目標達成情形，考量個人績效評估結果、投入時間、擔負職責、目標達成情形、專業與進修情形（包含 ESG 永續認知）等，訂定董事與經理人之個別薪資報酬，並得請北基董事、相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席會議，提供必要資訊。[2025 年董事薪酬請詳年報第 14 頁及第 15 頁。](#)

北基全體董事的報酬，依其對北基營運參與的程度及貢獻的價值，並參酌同業水準，授權由董事會議訂定。而高階管理階層（含總經理、副總經理）的薪酬為每月薪資、年終獎金及依公司章程所訂比率提撥的員工酬勞。年終獎金及員工酬勞的發給數額，原則與北基獲利情況連結，由薪資報酬委員會提議後，經審計委員會及董事會核准通過。高階主管／經理人的薪酬，包含薪資、退職退休金、（年節）獎金與員工酬勞（現金／股票）... 等，其中獎金、酬勞（現金／股票）及認股權為變動項目，並為高階經理人薪酬之主要組成；除此之外，高階經理人亦享有法令規定之保險及退休金計劃。高階主管／經理人之薪資報酬應依個人表現，個別由薪資報酬委員會審核及評估並建議董事會通過後執行之。董事會及高階管理階層的薪資、獎金及特支費、退職退休金、員工酬勞金額等資訊，請詳[北基 2025 年年報之最近年度給付董事（含獨立董事）、總經理及副總經理等之酬金](#)。

北基於 2023 年 5 月 5 日訂定「董事及經理人薪酬及酬勞管理辦法」，進一步規範董事會及高階管理階層的薪酬。2024 年薪酬之決議情形請參閱[北基 2025 年年報之「薪資報酬委員會運作情形」章節](#)。薪資報酬委員會係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。其中包括董事及員工酬勞的提撥比例及發放方式。員工酬勞及董事酬勞發放數係依據公司章程規定，公司章程經股東會通過，且每年度皆於股東常會報告前 1 年度的員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025 年董事酬勞提案已於 2026 年 6 月 26 日召開的股東大會報告。

■ 年度總薪酬比率

2025 年北基員工總體薪酬（不含退休金及福利）中位數約為新台幣 527 仟元，與董事長總體薪酬相較約為 1 比 4，董事長年度總薪酬增加百分比與年度平均總薪酬增加百分比之中位數約為 1 比 28.05。

上述的總薪酬包括薪資及獎金。由於北基領薪未滿 6 個月和時薪員工比率較高，「其他員工年度總薪酬的中位數」排除前述員工。

年度	員工數	薪資總額	薪資平均數	薪資中位數
2024	525 人	284,489 仟元	542 仟元	499 仟元
2025	537 人	305,029 仟元	568 仟元	527 仟元
比較 (%)	+2.29%	+7.22%	+4.80%	+5.61%

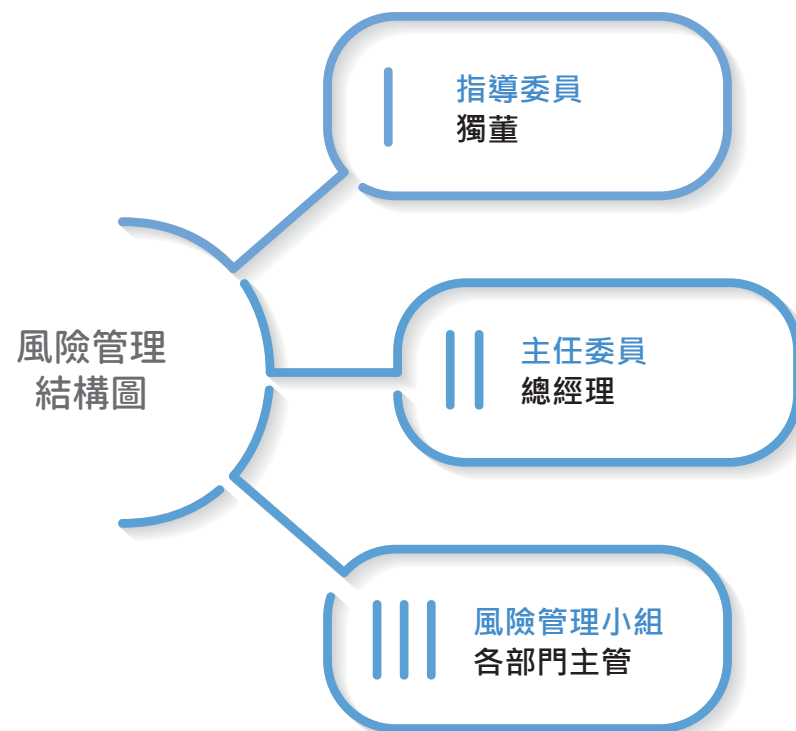
3.3 落實風險管理

■ 風險管理制度

為促進公司健全營運與永續發展，建立全面性風險管理文化，並作為風險管理的依據，北基於 2022 年 10 月 3 日經董事會通過訂定「風險管理政策及程序」，包括風險辨識、風險分析、風險分析量測標準、風險胃納、風險評量等程序，將風險控制於可承受的程度內，並透過風險管理手法和組織，有效地預防與控制企業風險、辨識可能機會，全面落實於日常管理作業，形塑並深化風險文化，與所有利害關係人建立完整透明的風險溝通，以維持企業長期穩健營運。

■ 風險管理組織架構與職責

北基秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的最佳權益。為落實風險管理制度，北基於 2022 年 10 月成立「風險管理委員會」及各單位（處室）風險小組，持續執行北基風險管理運作機制，以「風險圖像（風險矩陣）」為評估工具，並建置企業風險管理系統（ERM），系統化紀錄、追蹤管控北基各項風險的改善辦理情形。



北基董事會為公司風險管理的最高治理單位，負責核定風險管理政策、程序與架構、確保營運策略方向與風險管理政策一致、監督並確保整體風險管理機制的有效運作等。北基的風險管理委員會，由總經理擔任主任委員，負責制定風險管理政策及標準、監督單位部門風險管理運作及實地查核確認風險管理制度妥適性和有效性並持續精進；作為北基的風險管理推動與執行單位，風險管理小組由相關部門主管所組成，其職責角色包括：（1）擬訂及執行風險管理政策、程序與架構。（2）擬訂風險胃納（風險容忍度），並建立質化與量化之量測標準。（3）分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性。（4）定期（至少一年一次）彙整並向董事會提報公司風險管理執行情形報告。（5）協助與監督各部門風險管理活動的執行等。北基的營運單位皆須負責所屬單位的風險辨識、分析、評量與回應，並於必要時建立相關危機管理機制；同時定期向上述工作小組提報風險管理資訊。

北基風險管理委員會，由董事長代表董事會擔任指導委員，督導會議進行；全體董事會成員參與北基年度整體風險項目意見調查與排序，並不定期參加高階風險管理專題講座。風險管理委員會就北基營運可能面臨的風險進行整體性檢討，研擬各種因應配套方案，檢討因應之道，並監控處理成果。2025 年的風險管理運作與執行情形將於[北基官網](#)及永續報告書中揭露。

■ 企業風險管理政策

北基為實踐企業永續發展，除遵循各層級的組織管理體系及內部控制體系，管控營運過程所應考量之風險，並承諾藉由董事會層級參與及依循 ISO 31000 精神執行系統化管理，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。

2022 年根據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及證交所「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關條文，制定系統性的「風險管理政策與程序」。參考三道防線風險管理架構，以積極有效的方式評估公司治理、環境保護（含氣候與自然資源）、社會共融、及創新價值等 4 大面向風險對於公司未來企業永續經營可能造成的潛在威脅。並藉由風險管理手法和組織，有效地預防與控制企業風險、辨識可能機會，全面落實於日常管理作業，形塑並深化風險文化，並與所有利害關係人建立完整透明的風險溝通，以維持企業長期穩健營運。

有效預防與控制

降低企業風險，達成企業目標

全面落實

全面風險管理，落實作業程序

形塑風險文化

全員風險意識與感知能力提升

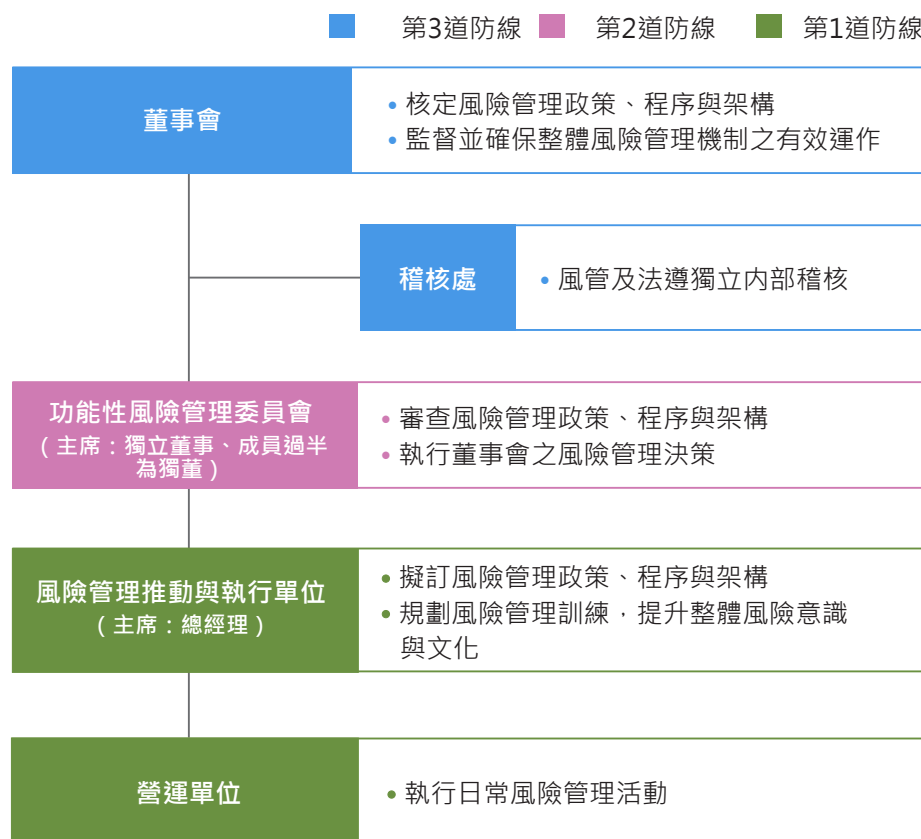
完善溝通

完整透明的風險溝通，
包含股東、員工與利害關係人

獨立董事的風險管理專業

北基風險管理最高責任單位為董事會，所有獨立董事在加入本屆董事會之前均具有於財務、會計、法律及建築的業界經驗，同時累積企業風險管理的專業知識。其在擔任北基董事期間，參與公司風險管理的政策規劃，審核公司的長期策略、監督並指導企業風險管理委員會的執行，協助公司改善風險管理文化與應對新興風險的潛在危機。

獨立董事風險管理經驗請參閱章節 3.2 董事會運作。



風險管理推動委員會在企業風險管理政策的指引下，協調公司內相關部門，共同審視公司面臨的內外部風險，並針對全公司性重大風險議題推動因應對策。風險管理推動委員會由總經理負責，向 ESG 指導委員會報告，以確保與公司永續策略一致；而 ESG 指導委員會由董事會層級的提名委員會（由三名獨董組成）督導，並向董事會作年度報告，以對接風險管理政策和匯報風險管理成效。此外，企業風險管理亦連結公司內稽內控功能，主要由稽核處負責，向審計委員會報告，以確保營運相關之各作業風險均已獲有效管控。

風險管理的風險胃納

北基身為供應鏈之一環，除重視產業新興風險，亦同步關注全球風險樣態，並參考世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）每年公布之全球風險報告（The Global Risk Report），以掌握風險變動趨勢，並及早展開風險因應對策。針對北基面臨的風險，於公司企業風險管理運作下，發展合宜的因應對策，並對重要風險進行敏感度分析和壓力測試。

風險偏好確定流程：



並依風險範疇下的風險類別，經由相關專責單位分析討論後上呈高階經理人核可，以設定風險胃納。風險胃納是指組織願意承擔的可能損失或衝擊的程度，風險管理推動委員會根據北基的經營策略與目標及考量業務成長、風險與報酬等因素，制定了公司年度之風險胃納，並呈報審計委員會與董事會核准，並在核定後推行至各單位，以控制其業務所能承擔的各項風險。

為此，北基針對各項風險界定了 5 種不同程度的風險胃納，根據對公司可能造成的財產損失設定相應的級距，如：災害財損與營運中斷風險經災防與財務單位討論，透過財務模型分析後，於財務長認可下訂為（胃納等級——輕微）；投資策略風險經業務行銷、工程、企業規劃與財務單位討論，透過財務模型分析後，於總經理認可下訂為（胃納等級——中等）等。同時更制定了風險預防 / 減緩措施、執行機制與當責組織，確保相關重點風險皆被有效控管及適當回應。



■ 企業風險管理運作

風險管理推動委員會統整且評估「策略、營運、財務、災害」範疇之風險、依風險類別設定公司可承受之風險胃納、評估風險的發生機率與影響程度、繪製風險地圖、鑑別風險等級與優先管理順序、對重要的財務和非財務風險進行敏感度分析和壓力測試，盱衡公司可承受之風險與管理成本，擬定並採取相應的風險管理方案；每月由風險管理執行單位回報風險狀況予風險管理管控單位，滾動式監測和檢討風險曝險變化，以確保風險管理方案及相關控制作業的有效性，同時掌握風險所伴隨之商業機會，以擬定公司發展策略。

1. 風險辨識與評估	2. 風險應對策略擬定和實行	3. 風險監控與報告	4. 持續改善
● 識別並評估風險的發生機率與影響程度（包含財務、營運、人員、公司聲譽等面向）。 ● 建立北基風險重要性排序。	● 風險管理推動委員會每年度請風險管理管控單位彙整各面向風險管理執行單位就公司治理、環境保護（含氣候與自然資源）、社會共融、及創新價值等 4 大面向，考量發生頻率、衝擊程度以及控制程度，進行公司潛在風險與新興風險的評估及討論。 ● 考量公司風險胃納，並透過風險敏感度分析和壓力測試，以制定可能風險的應對措施。 ● 執行可能風險的應對措施，並整合至內部控制活動與管理程序。	● 每月滾動式評估、檢視風險曝險變化。 ● 監控風險緩解進度。 ● 定期彙報風險管理進度，提交董事會審查。 ● 每年執行內控自評稽核（CSA）、定期進行第三方外部稽核，確保內部管理流程有效性。	● 管理方法、流程、技術與工具與時俱進，以確保風險管理之有效性和效率。 ● 借鑒國際與產業標竿方法，並審酌北基內部環境需求，持續優化相關措施。

■ 風險管理三道防線

為有效執行風險管理及內部控制，北基遵循風險管理三道防線制度，並透過 PDCA 管理循環增強其機制成效。第一道防線為企業運營，由業務單位及生產單位擔任主要角色，著重於運營控制、風險辨識以及風險管理措施的實施。第二道防線涉及企業風險管理和法令遵循，由風險管理推動委員會統籌負責，並偕同財務、會計、法務及稽核等單位合作監控，確保各項交易及運營符合相關法規。此外，風險管理推動委員會更致力於打造風險管理環境，確立風險管理目標，並監督促進業務有效執行。第三道防線為內部控制和稽核，由獨立稽核室與董事會功能性風險管理委員會負責，檢查和監督公司運作，並提供系統性方法強化風險管理及內部控制制度的落實。

項目	第 1 道防線	第 2 道防線	第 3 道防線
	功能組織單位自行檢核與管理	健全的風險管理與遵循機制	獨立超然的內部稽核機制
執行單位	營運單位	風險管理推動與執行單位	稽核室與董事會功能性風險管理委員會
具體執行策略	- 第一道防線是以各功能組織單位為作業風險負責人。就其功能及業務範圍，依專業及對所屬業務的瞭解，從最可能發生風險所在及維護核心競爭能力的角度設計與監督部門業務活動的控制作業。 - 透過如失效模式與影響分析 (Failure Mode and Effects Analysis, FMEA) 等手法，負責辨識、評估、控制及降低。 - 營運活動所產生的風險。 - 適時建立內部控制程序及落實風險管理程序，確保各項業務執行符合經營政策及目標。	- 獨立於功能組織管理架構外，訂定全公司整體風險政策及建立管理制度，協助及監督第一道防線進行風險管理。 - 評估公司層級重要風險，協調跨組織風險管理運作，確保風險管理覆蓋面完整。 - 監督風險變化與影響於公司可容受之範圍，定期向公司管理階層與董事會報告風險管理成效。	- 獨立於企業風險管理及日常風險管理運作，直接向董事會審計委員會報告，執行具獨立性的查核與評估，以確保現行第一道防線內控機制及第二道防線風險管理制度之有效性；依法規制定年度稽核計劃並經董事會通過。 - 每年覆核各單位及子公司內部控制制度自行評估作業，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及管理階層評估內部控制制度有效性的參考來源。 - 參加企業風險管理委員會重要會議，並適時提供精進建議，以確保政策合規性和實施流程與管理層選擇的績效目標和風險承受能力一致。



■ 風險文化建置

北基致力於建置全方位的風險文化並持續精進，以深化全員風險管理意識與能力。透過以下措施，讓風險意識與自主管理內化為員工的 DNA。

- 1 **不定期風險教育訓練：**提供員工全面企業風險管理和工作相關風險培訓課程，強化員工風險意識。包含公司企業風險管理、BCM（營運持續管理）、環安衛風險概念、智慧財產權、法律遵循和資訊安全等相關風險的培訓和演練。
- 2 **暢通的員工風險反映管道：**鼓勵員工主動覺察周邊風險，並以創新思維發掘公司潛在風險和提出改善建議。員工 24 小時可即刻反應災防、營運、策略、財務等相關風險確保員工反映之相關風險事項能於標準時間內完成審閱，達到持續風險溝通效果。

風險管理與因應對策

北基針對策略、營運、財務與災防 4 大範疇，辨識重點風險並擬定對策，其中亦包含公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之重要風險。

◆ 北基風險衝擊及其因應策略與行動 ◆

風險類型	風險成因描述	潛在衝擊	因應策略與行動
策略	地緣政治、氣候變遷等因素推高全球通膨，以致無法有效管控成本以維持獲利力的風險。	● 地緣政治、戰爭、氣候變遷等不利因素，仍持續衝擊供應鏈穩定性，進一步墊高供應成本。 ● 此將可能提高北基的整體營運成本，包含：運輸及原物料價格上揚、人力薪資成本提高、設備維護合約費用上漲等。	● 積極導入替代物料、機台，以增加調度彈性和議價空間。 ● 以創新作法推動原物料使用持續改善與減量。 ● 提高機台零配件自主維修率。 ● 強化採購風險評估流程與長期合約審核機制，以合宜的長期合約降低採購成本。 ● 運用數位轉型，提高人員生產力與人力資本運用效率。
營運	美國關稅政策及全球貿易環境變動，影響能源設備、太陽能模組、儲能系統及充電設備等關鍵設備價格與供應，增加新能源事業建置成本。	● 關鍵原物料供應不穩或市場缺料地緣政治與供應鏈中斷風險。 ● 新能源設備採購成本增加。 ● 光電、儲能及充電設施建置期程延長。 ● 投資成本提高，影響專案投資效益。 ● 影響新能源業務推動進度。	● 慎選優良供應商並建立長期合作關係。 ● 關鍵原物料導入雙供應商機制分散風險（註）。 ● 常態性原物料維持一個月之安全庫存量。 ● 持續強化供應鏈管理，提升供應穩定性。
	關鍵人才短缺的原因與產業趨勢相關，包括人才重新分配、北基的全球擴展以及行業激烈的競爭，這可能對公司構成長期風險。創新與科技的公司。同時某些地區因出生率下降為企業人才招募帶來挑戰。經與高階對焦、人才盤點，北基現行組織缺乏部份關鍵人才，可能存在無法快速培養與銜接之風險，進而影響北基長期的競爭力。	組織運作效能、發展佈局、與公司形象等方面皆可能受到影響。包含： ● 企業管理國際化程度不足，影響公司文化多元發展和企業形象。 ● 隨著產業的人才競爭加劇，北基必須提供更好的薪酬與福利來吸引與留任員工。 ● 無法因應市場潮流或同業的人才競爭，可能導致北基需要調整人才策略方向，減少對稀缺人力資源的依賴。	● 人才搜尋機制、招募管道佈建；人才篩選機制、人才庫建立；應用新型態的招募工具與手法。 ● 落實國際化人才接班傳承培育發展機制；內部潛力人才國際觀及領導力培養（策略思維／管理職能／溝通能力／語文能力）。 ● 配合國際化人才的組織設計；透過教育訓練、主管引導、培養多元的組織文化。 ● 廣設聯合研發中心，加強人才共育，提供獎學金方案以及多元實習方案綁定未來人才。 ● 提升雇主品牌，提升企業整體吸引及影響力。 ● 規劃多元的長期留才措施，塑造長期發展的環境，透過人才管理機制辨識並追蹤有潛力的年輕新秀，關注其在組織內的發展潛力。

風險類型	風險成因描述	潛在衝擊	因應策略與行動
財務	利率風險係因市場利率之變動而導致金融工具之公允價值或未來現金流量波動之風險，北基之利率風險主要係固定利率借款)。	● 利率變動可能增加借款利息支出，提高財務成本。 ● 匯率及利率波動可能造成匯兌損失或利息費用增加，影響公司獲利。 ● 利率及匯率變動可能影響資金調度及現金流管理，增加財務風險。	● 模擬多方案改善並分析利率風險，包含考量再融資、其他可採用的融資等，以計算特定利率的變動對損益的影響。 ● 由財務部監控公司現金流動需求，並預測及確保公司有足夠資金提供營運。 ● 因匯率波動因素非可控，故採取金融資產移轉。
災防	各國政府為減少碳排放量、積極採取各類控制活動，以約束或強化企業節能減碳力道，如： ● 台灣於 2026 年開始徵收碳費要求。 在此同時，預期客戶對北基集團綠色能源覆蓋的潛在需求，於未來幾年將逐漸增加。	增加營運和投資成本，進而侵蝕獲利： ● 預估近 3 年碳稅費之影響：台灣碳費繳納每年不超過新台幣 500 萬元 (台灣自 2026 年起開徵，假設以每噸 300 元徵收計算) 詳細衝擊說明請參閱章節 5.1 氣候風險與機會。	● 參與政府溫室氣體自願減量計畫、推動溫室氣體減排計畫、申請碳抵換專案爭取破權、參與碳交易市場以購買破權進行抵減、評估導入負碳技術。 ● 提前佈局以確保取得較低成本之再生能源外部案場。 ● 其他因應與成果請參閱相關章節：5.1 氣候風險與機會、5.5 能源管理。
資訊科技	隨著數位化技術快速發展，網路攻擊手法日益多元，包含勒索軟體、釣魚郵件、供應鏈攻擊及資料外洩等事件頻傳。	1. 客戶、員工或營運資料遭竊取或外洩，造成企業聲譽受損。 2. 核心資訊系統遭惡意攻擊或勒索，影響加油站、綠電交易、充電設施及其他營運系統正常運作。 3. 因系統中斷、資料復原及事故應變增加營運成本，並可能衍生法律責任、賠償及裁罰風險。 4. 降低客戶及合作夥伴信任，影響商業合作及營運發展。	● 已設立資安中心專責資安業務，並持續補足資安相關人力。 ● 完成清查網域高權限帳號，已強化高權限帳號登入啟用雙因子驗證和無密碼驗證，另除原資安監控中心 (SOC) 持續維運外，並持續推動端點偵測及回應 (EDR) 機制，部署於北基旗下各端點設備，擴展監控範圍。 持續檢視備份效能與落實每日差異性備份、每週 / 月全備份政策提升備份復原效能，全面性定期盤查或稽核。

■ 營運持續管理政策與目標

北基致力於追求企業、策略性客戶與重要關係人永續經營為信念，並落實風險管理機制以確保不中斷的持續服務。北基的營運持續政策與目標包含：

政策

- 提供客戶更卓越且不間斷的服務為宗旨
- 落實營運持續管理系統運作及資源整合，確保系統持續有效
- 持續檢討精進以提升應對各類災害或營運衝擊於中斷發生前 / 中 / 後之韌性，確保客戶與利害關係人之最大權益

目標

- 保護人員生命安全為首要營運持續目標
- 依循風險評估結果，建置各類災害之預防及應變能力以減少營運衝擊、縮短復原時間



(1) 營運持續管理架構

各營運據點及功能組織已針對特定危機事件，如地震、火災、化學品洩漏、停電、缺水、原物料短缺等訂定緊急應變及復原計畫，每年進行主題式演練以持續精進應變程序及復原策略。



(2) 營運持續管理運作成果

北基每年定期召開營運持續管理審查會議，回顧當年內、外部風險，檢討 BCM 系統運作與改善方案，並由總經理核定次年度績效指標，以確保營運持續管理機制正確而有效率地執行。針對潛在風險事件如：地震、火災、水氣電供應中斷、原物料短缺等風險藉由事前分析改善、定期演練，以提升事件發生後快速應變及復原目的。

◆ 營運持續管理指標達成狀況 ◆

管理指標	2025 年實績	成果
供應鏈降險：完成供應鏈風險材料鑑別與 100% 發展降險活動。	針對所鑑別之供應風險材料，皆 100% 發展降險活動	達標
強化水電氣供應韌性：限水 15% 以內不載水。	2025 年無啟動載水車	達標
提升資安防禦能力：重大資安攻擊或勒索病毒事件 0 件。	2025 年為 0 件	達標

■ 風險提報機制

除了針對風險意識積極進行培育及宣導外，北基亦明定組織架構，規範相應之角色及權責，將所有員工納入整體風險管理機制之中。員工可以利用「員工意見信箱」，主動報告潛在之風險項目，協助管控各項內外部風險之衝擊程度。針對員工提出有關公司風險減緩、工作環境安全與衛生以及環境改善之提案，且有顯著成效者，予以口頭嘉勉、書面獎勵、優秀表彰、推薦表揚、專案議獎等方式之鼓勵。

■ 災害風險管控

北基深刻認知天然災害與人為事故對生產營運的衝擊與影響，一直以「預防管理」的積極態度面對災害風險管理的範疇，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，追求達到石油製品零售業與加油站產業安全的最高標準。

◆ 災害風險管理主題 ◆

管理指標

1. 因台灣位在環太平洋地震帶，地震帶來生產威脅不容小覷，從營運據點設置初期即將建築物、生產營運設施、管線的防震安全納入設計基準，以進一步提升人員安全、降低機台及設備地震損失風險。

■ 違反案件

2024 年及 2025 年未有反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐等裁罰案件及重大違反環保、勞工、重大職業災害的紀錄。

重大違反法規定義：

- 勞工重大違規定義為新台幣 50 萬元以上罰金之案件。
- 環保重大違規則定義為新台幣 100 萬元以上罰金之案件。
- 重大職業災害，係指符合下列職業災害條件之一的案件，包括：發生死亡災害者、發生災害之罹災人數在 3 人以上者、「氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫」等化學物質之洩漏而發生一人以上罹災勞工需住院治療者，以及其他經中央主管機關指定公告之災害。

3.4 誠信經營

■ 責任商業行為相關的政策與規範

北基恪守責任商業行為，為落實誠信正直的企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人的期待，自 2014 年起訂定「[董事及經理人道德行為準則](#)」、「[誠信經營守則](#)」、「[員工道德行為準則](#)」等相關規章，並於北基官網揭露，詳訂北基的政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等以防範不誠信行為，適用範圍除規範防止董事與監理人利益衝突之政策之外，亦要求全體公司董事、管理階層及同仁遵循誠信經營行為態樣規範，並連結顧客、供應商、商業夥伴及其他有業務往來之單位，共同了解並支持北基誠信的核心價值，避免發生不誠信及利益衝突事件，且依循誠信相關政策規劃教育訓練及宣導，並由公司治理主管負責監督執行。其中「誠信經營守則」及「道德行為準則」係參考台灣證券交易所制定的相關準則而訂定。北基將內部規章與準則透過電子郵件及公司內部網路公告方式傳達以即時掌握相關的政策與資訊。相關政策與規範請詳見北基官網。此外，北基遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營的基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對北基可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視北基內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。



◆ **主要責任商業行為政策與規範** ◆

項次	規範名稱	規範對象	規範內容說明
1	防範內線交易之內部重大資訊處理作業程序	董事 (含獨立董事)、 經理人、全體員工	為建立北基防範內線交易的內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保北基對外界發表資訊的一致性與正確性，特制定防範內線交易的內部重大資訊處理作業程序，以資遵循。
2	保障人權政策	董事 (含獨立董事)、 經理人、全體員工	保障人權政策為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人的基本人權，北基參考國際人權公約，遵循《聯合國國際世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》、等國際人權公約所揭露的原則，尊重國際公認的基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各形式的強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並恪守公司所在地的勞動相關法規。依據北基行業特性與營運發展策略，定期針對人權議題進行風險評估，納入外部期待與利害關係人溝通，辨識重要人權議題與高風險族群，並建立風險盡職調查流程對推動減緩措施和管理目標；同時進行風險評估及分析結果並定期對外揭露。
3	風險管理政策與程序	北基及 旗下集團企業	北基建立風險管理制度，宜依下列原則： (1) 整合性：將風險管理視為所有活動的一部分。 (2) 結構化和全面性：以結構化和全面性的方式推動風險管理，獲得一致且具可比較性的結果。 (3) 客製化：依據北基所屬環境、規模、業務特性、風險性質與營運活動，制定適切的風險管理框架與流程。 (4) 包容性：將利害關係者的需求與期望納入考量，提高並滿足利害關係者對北基風險管理的瞭解與期待。 (5) 動態：適當並即時預測、監控、掌握和回應北基內部和外部環境的變化。 (6) 有效資訊利用：依據歷史、當前的資訊及未來趨勢，作為建構風險管理的基礎，並將資訊即時、清晰地提供利害關係人參考。 (7) 人員與文化：提升治理與管理單位對風險管理的重視程度，並透過各層級人員完善的風險管理相關培訓機制，提升北基整體風險意識與文化，將風險管理視為公司治理與日常作業的一部分。 (8) 持續改進：透過學習與經驗，不斷改善風險管理與相關作業流程。
4	員工道德行為準則	全體員工	為導引北基員工的行為符合道德標準，並使北基的利害關係人更加瞭解北基的道德標準，爰依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則」訂定「員工道德行為準則」，以資員工遵循。
5	董事及經理人道德行為準則	董事及經理人	北基亦依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則」訂定「董事及經理人道德行為準則」。適用對象，包括北基董事及經理人，包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管以及其他有為北基管理事務及簽名權利的人員。

項次	規範名稱	規範對象	規範內容說明
6	吹哨者 舉報管道 及保護制度 作業程序 (2023年5月5日制訂)	董事(含獨立董事)、 經理人、受僱人、具 有實質控制能力者以 及北基的外部利害關 係人	北基相關業務執行人員於執行業務過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。前項不誠信行為包含： 1. 行賄及收賄。 2. 提供非法政治獻金。 3. 不當慈善捐贈或贊助。 4. 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。 5. 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。 6. 從事不公平競爭的行為。 7. 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人的權益、健康與安全。
7	永續發展 實務守則 (2023年3月3日制訂)	北基及 旗下集團企業	本守則適用範圍包括北基及旗下集團企業的整體營運活動。北基於從事企業經營的同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會的生活品質，促進以永續發展為本的競爭優勢。
8	公司治理 實務守則 (2023年3月3日制訂)	北基及 旗下集團企業	北基建立的公司治理制度，除遵守法令及章程的規定，以及與證券交易所或櫃檯買賣中心所簽訂的契約及相關規範事項外，應依下列原則為之： 1. 保障股東權益。 2. 強化董事會職能。 3. 發揮審計委員會功能。 4. 尊重利害關係人權益。 5. 提升資訊透明度。
9	誠信經營守則 (2023年3月3日制訂)	董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者(適用範圍及於子公司、直接或間接捐助基金累計超過 50% 的財團法人及其他具有實質控制能力的機構或法人等集團企業與組織)	為協助北基建立誠信經營的企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作的參考架構，特訂定此守則。北基的董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者(以下簡稱實質控制者)，於從事商業行為的過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。前項行為的適用對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事(理事)、監察人(監事)、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

北基的公司治理主管負責統籌公司責任商業行為政策規範的制定、監督、執行，不定期向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循事項進行報告，此外，各部門依其主要職責，合力推動上述責任商業行為相關守則及政策的執行。

■ 責任商業行為的宣導與推動

北基恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等相關法令，落實組織內的法規教育。為建立誠信經營之企業文化並落實誠信經營政策對此，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常的業務執行，亦於員工新進時即安排同仁進行誠信經營教育訓練，並向全公司員工宣導及公布誠信經營守則，確保所有同仁了解並遵守誠信經營規範，同時在經營管理各方面皆嚴格遵守相關法令。另外，亦定期利用董事會週期，向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」等相關內容，2025 年共對全體董事會成員，進行共 4 次的誠信經營訓練與宣導，以讓董事會成員了解誠信經營的重要性。2025 年北基無發生任何貪腐、歧視，及違反反競爭、反托拉斯、反壟斷等相關行為。

■ 反貪腐政策宣導及教育訓練

北基全體員工恪遵經濟部頒布的《經濟部所屬員工廉政倫理規範》，北基所制定之「誠信經營守則」已將公平交易與反貪腐條款整合其中，並透過宣導與訓練，使 ESG 要求能貫穿公司內外部整體作業活動和業務活動；北基亦訂定「董事及經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」，適用對象分別為北基董事、經理人及員工。為進一步落實企業誠信經營，滿足投資人及其他利害關係人的期待，另訂有「公司治理實務守則」，並由內部網路、張貼法令文宣及透過員工到職宣導與後續實施教育訓練等方式，同時也投保董監事責任保險，以因應相關可能發生的風險。稽核室依稽核計畫於董事會會議報告執行情形，反映是否有重大缺失及異常事項；此外，每月提交稽核報告予獨立董事及審計委員會查閱，並依指示追蹤或調查。

北基也透過「環安衛溝通作業程序」對各類利害關係人提供 ESG 相關申訴回饋管道進而確認補救措施有效性。北基也鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為有關之意見。北基透過員工行為準則及誠信經營訓練落實誠信經營，藉由強化道德認知並改以強調反貪腐政策和相關程序。為確保誠信經營理念之落實，董事也根據當年度經營策略重點進行不定期相關培訓，藉以提升董事及全體同仁對內線交易的了解，避免誤涉內線交易的爭議。公司對於新進員工進行新人訓練時，亦加強宣導誠信道德與反貪腐、反賄賂等要求。

■ 資訊透明化

為落實誠信經營政策、維護公司形象與企業倫理，北基依據「公司法」、「證券交易法」及「上市上櫃公司治理實務守則」自 2024 年起訂定「防範內線交易之內部重大資訊處理作業程序」，禁止北基內部人員利用市場上未公開資訊買賣有價證券等違法圖利，於總經理室及財會部門設專人負責公司資訊的蒐集、揭露、更新，提供予發言人及相關業務部門解答利害關係人及主管機關的查詢。此外，北基官網設有「投資人專區」揭露財務及公司治理資訊，並於「公開資訊觀測站」即時公告應各項相關揭露資訊。

■ 誠信經營檢舉制度及舉報管道

為健全公司治理的監督功能，北基內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過北基內部電子郵件及北基官網宣傳，告知員工及其他外部利害關係人諮詢及舉報管道。為落實檢舉案件的保密性，鼓勵員工或民眾勇於檢舉不法或違失，以適時預防不法並督促有關單位改進缺失，北基訂定「吹哨者舉報管道及保護制度作業程序」，承諾針對違規行為進行盡職調查與承諾保護具名舉報人員；在處理業務之行為及程序規範上，避免利用職務為個人及親屬謀取不當利益，嚴禁洩漏客戶隱私，對外與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係前，必先評估其商業行為之合法性、誠信相關政策，以及有無不誠信行為之紀錄。並由公司治理主管監督落實情況，要求相關人員遵行，並建立檢舉管道及調查處理程序。該程序建立各單位處理檢舉案件保密作業流程的依據，處理檢舉案件時，以保密、合法、合理、迅速及確實辦結原則，審慎處理，維護舉報人之權益，並對檢舉人依情節輕重酌發獎金，以落實誠信經營之精神。

北基稽核室為推動企業誠信經營之負責單位，每年不定期向董事會報告誠信經營執行情形，2025 年並未查獲重大違反商業道德之情事；無接獲內部舉報事件，因不誠信行為導致合約終止案件數合計 0 件。

當利害關係人透過利害關係人專區的專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應的專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，並於每月定期進行收件數與處理進度的彙整統計與追蹤。北基於接獲舉報案件後，立即由公司治理主管受理，同時總經理會依據案件性質指派適合調查單位，在兼顧檢舉人身份保密前提下，將相關調查結果向總經理報告並通知被檢舉人單位主管，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復，檢舉事件相關文件也確實由稽核主管進行文件歸檔與管理。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時透過說明宣導措施（如：教育訓練、公司內部電子郵件宣導），提供員工認知並預防類似案件再次發生。

吹哨者
舉報信箱
(一)

complaint@mail.nspco.com.tw

舉報對象為北基董事（不含獨立董事）及總經理，該信箱只有獨立董事可以收閱。

吹哨者
舉報信箱
(二)

whistler@mail.nspco.com.tw

舉報對象為北基董事（不含獨立董事）及總經理以外的人，該信箱只有總經理可以收閱。

■ 利害關係人溝通申訴管道

北基提供舉報管道，任何非法或違反誠信經營之行為，檢舉人可選擇向主管、專屬信箱等不同管道，實名或匿名舉報，北基對檢舉資料均嚴格保密，預防且保護檢舉者遭受報復或不當對待，若有違反保密之責者，將依公司規定懲處。

各利害關係人如有相關意見反映、申訴或檢舉事項，均可透過下列管道與北基聯繫。

相關方	負責單位	溝通申訴管道			
投資方	發言人及代理發言人	● 年報中發言人 / 代理發言人專線	● 法人說明會	● 股東會	● 公司網站
供應商	管理部主管	● 本報告 ESG 專線	● 公司網站		
員工	人事部行政人員	● 員工園地信箱	● 公司網站		
客戶	營業部客服人員	● 客服專線	● 公司網站		

	01 職業災害通報主	舉報人透過檢舉管道舉報
	02 受理	涉及一般員工：總經理 涉及董事 / 高階主管：獨立董事
	03 通報及查證	涉及一般員工：通報部門最高主管及總經理，並由總經理指派專案負責人 / 調查小組查明事實 涉及董事 / 高階主管：呈報獨立董事 / 審計委員會並進行後續調查
	04 因應	如查證屬實： 1. 立即要求被檢舉人停止相關行為，並作必要之防範或緊急措施。 2. 由相關部門提出書面檢討改善措施，並彙總調查結果、處理方式及後續檢討改善措施，呈報董事會。 3. 涉及重大違規或有致北基受重大損害之虞者，由調查單位立即報告，以書面通知獨立董事 / 審計委員會。

■ 不當利益之獎金索回政策

為提升北基及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，北基制定「從業道德守則」。北基相信作為一個誠信經營的組織，每位從業同仁都有義務在合法範圍內，盡量擴大公司的利益，並減少公司利益減損或流失。違反本守則者，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，處分包含扣發績效獎金、年終獎金、免職、降等甚至採取法律行為，期望全體員工包含經理人，善盡管理及監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。

■ 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

2025 年北基無違反社會與經濟領域法律和規定的相關情事，亦無相關反競爭、反托拉斯和壟斷行為。

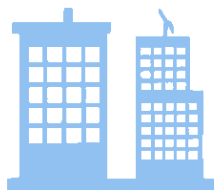
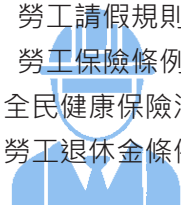


3.5 法規遵循

北基深切體認到企業運營的活動稍有不慎，便會對治理、環境、社會各層面產生負面衝擊。因此北基自持自制，以謹慎、正直、誠信的態度對待所有內、外部利害關係人。北基自 1990 年 8 月 8 日以來，即以遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，且因北基集團的營運點遍布全台，上櫃之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，故為確保營運合於各國法規，避免任何因違法行為導致鉅額罰款，北基長期密切關注對公司業務或財務可能產生重大影響的全球政策或法令變革，並訂定相關的風險管理程序，以此精神要求集團內各子公司應一併遵守。此外，為落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，並使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。

為掌握重要法規變動，各單位主管定期關注法規變化及相關主管單位的公文，蒐集追蹤與集團業務相關法規草案訂定的進度與修改方向，辨識新增 / 修訂法規對集團業務的可能影響，審視其對北基造成影響的相關風險，並轉知相關權責部門留意與評估，從而提前掌握對北基營運及財務有重大影響的法規草案，並能及時因應變化以此調整公司內部規範，確保業務執行皆符合最新的法規要求。

◆ 北基主要受管法規 ◆

治理 / 營運	環境	勞工	產品及服務
商業會計法 公司法 上市上櫃公司治理實務守則 證券交易法 櫃買中心相關 內線交易法 所得稅法 加值型及非加值型營業稅法 政府採購法 資通安全管理法	土壤及地下水污染整治法 空氣污染防治法 - 加油站油氣回收設施管理辦法 水汙染防治法 - 防止貯存系統 污染地下水體設施及監測設備設置管理辦法	勞動基準法 性別工作平等法 職業安全衛生法 個人資料保護法 就業服務法 勞工請假規則 勞工保險條例 全民健康保險法 勞工退休金條例	石油管理法 個人資料保護法 加油站設置管理規則
			

除於公司內部網站提供法規遵循宣導資料，亦為同仁安排全球法規遵循課程，提供最即時之法規消息，並要求員工應公平對待客戶、競爭對手及其他工作者，亦規範員工不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉的資訊而獲取不當利益。透過隨時關注法規之變革與執行必要教育訓練，以及不定期盤點與查核作業規範之執行，確保北基對於全球法令遵循的實踐。

■ 法規遵循訓練

北基以線上課程、面授課程、外部講師課程進行法規遵循訓練，並視全球政策或法令之差異，安排三階層之受訓對象：高階主管、強相關同仁及全體同仁，執行之課程及檢測包含但不限於：反貪腐法、證券交易法、反托拉斯法、隱私法、營業秘密法、著作權法與出口管制等；新進同仁則須於報到時完成智慧財產權與營業秘密法之課程與檢測。前述訓練課程及測驗皆為例行性，以強化同仁對法令之落實。法務暨法遵處同仁亦參與外部訓練課程，以期即時瞭解法規修訂及遵循的最新資訊和細節，隨時因應以符合最新要求。

■ 法規遵循落實情形

北基於 2024 年至 2025 年期間皆依法行事，無因違反公司治理、反貪腐、反托拉斯法或其他法令，而遭到金錢上之處罰，亦無發生隱私權洩露或侵害事件，更無發生董事及經營團隊違反內線交易之行為；另外，若遇重大訴訟案件，均呈報於審計委員會及溝通相關處理與因應機制。北基亦同樣重視員工健康與安全，透過建立各項內部標準作業流程及管理機制，有效辨識、控管及降低相關風險，並定期檢視相關規範，以持續提升管理效能。2025 年北基未因員工之健康與安全相關法令而遭受裁罰，亦未因員工健康與安全事件衍生重大財務損失或司法案件。

北基法規遵循落實情形，擇要述明如下：

項目	執行狀況
內線交易防範	制定「防範內線交易管理作業程序」，亦持續向董事、經營團隊及同仁宣導避免內線交易的政策及承諾。

■ 法規遵循風險控管

近年來，地緣政治衝突或區域緊張局勢的升溫，對全球經濟及供應鏈穩定性帶來衝擊，亦對企業營運增添許多不確定因素。為預防及降低相關風險衝擊，北基除持續關注國內政策、法令、經濟狀態及市場環境等變化外，亦透過風險管理委員會不定期審視公司所面臨的內外部風險，評估其對營運之潛在影響，確保旗下各營運據點維持穩定運作及營運韌性，適時調整跨據點資源與產能調配，以提升整體應變能力。更多資訊請參閱章節 3.3 落實風險管理。



■ 營業秘密法規及法令

北基重視營業秘密及機密資訊保護，將陸續制定數個相對應之管理辦法與規範，並持續依營運需求檢討及精進管理措施，透過教育訓練、內部宣導及定期查核等方式，提升員工對營業秘密保護及資訊保密之認知，強化法令遵循與保密意識，以維持北基核心競爭力及商業利益。此外，北基與所有往來廠商及客戶皆簽署保密合約，並由專責單位依權責管理客戶資料及商業資訊，降低未經授權存取、使用或揭露之風險；與廠商及客戶間的資訊傳遞亦遵循公司管理辦法與規範，確保資訊之機密性、完整性與安全性，同時也對客戶及商業夥伴推行資安認知教育訓練，並保留完訓紀錄，以落實營業秘密及資訊安全管理。

新興議題	教育訓練
北基亦隨時留意科技工具或法規之變革，不論是針對 AI Chatbots 向同仁宣導其中應注意之資安風險，或是分析如《國家安全法》國家核心關鍵技術的管制，皆在北基對營業秘密議題的關注範圍。	北基除針對新進同仁進行智慧財產權相關教育訓練，並於公司內部網站提供相關法規之教材，要求北基全體間接人員皆須完成營業秘密法規常識之訓練與測驗，全面強調對相關法令之重視。

■ 政治獻金

北基秉持政治中立原則，不積極參與政黨或政治性活動，亦不投入任何遊說行動，2024 年至 2025 年期間，北基並無任何政治捐獻之情事，惟員工可自由表達其政治意向，同時也鼓勵員工履行其公民責任，例如：投票支持心目中理想的公職候選人或公投議題等。

3.6 稅務治理

北基董事會為北基稅務之最高決策與監督單位，制定稅務政策與管理辦法作為，北基稅務治理之依據，運用合理的稅收管理架構，在各主要營運國家擔負合理稅負，以維持社會經濟穩定並促進企業營運的永續發展。北基長期支持稅務相關政策的推行，並致力於將其資訊透明化及永續發展。北基營運據點全數設於台灣，稅務政策完全遵循中華民國（台灣）相關稅法與規範，包含《所得稅法》、《營業稅法》及其他適用法規，並依循財政部及稅務機關的最新指引辦理稅務申報與繳納作業。北基重視稅務透明與合規，致力於依法誠實繳稅，且不從事任何規避稅賦或設立離岸避稅架構的行為。北基由財務部門負責稅務管理，定期與會計師事務所合作進行查核與稅務諮詢，確保帳務與申報程序的準確性與合法性。2025 年，北基無任何稅務爭議或重大裁罰紀錄，亦無延遲繳納稅款的情形，展現北基對於誠信經營與稅務責任的重視。

■ 稅務政策

- 1 企業的營業活動皆依據相關稅務法規予以辦理。
- 2 財務報告中針對稅務揭露已遵循相關規定與準則要求處理，提供透明化資訊。
- 3 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃。
- 4 不將公司創造的利潤移轉至低稅率國家。
- 5 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
- 6 關係人移轉訂價政策係依遵循經濟合作暨發展組織公布之移轉訂價報告指導原則（OECD Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations）為要領，定義關係人交易原則並符合交易常規。
- 7 遵循 OECD 對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫（BEPS），以具有經濟實質之公司創造利潤，並取得租稅居民地位，適用當地國租稅規範。
- 8 在誠信之基礎上，與租稅管轄國之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

◆ 近 2 年稅務資訊 ◆

單位：新台幣仟元

項目	2025 年	2024 年	平均值
稅前淨利	194,955	1,268,519	731,737
所得稅費用	121,727	258,868	190,297.5
有效稅率（%）	62%	20.4%	41.2%
已支付所得稅	4,224	136,075	70,149.5
現金稅率（%）	2.2%	10.7%	6.45%

註 1：相關資訊請參閱北基 2025 年合併財務報告。

3.7 致力資安風險管理

北基為強化資訊安全管理、確保資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備（包括電腦硬體、軟體、週邊）與網路系統的可靠性以及員工對資訊安全的認知，透過制定資訊安全政策，並由資訊課負責審視各單位的資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，期望透過專業的資安單位的管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升員工良好的資安意識。

■ 資訊安全政策

北基由資訊課負責統籌、管理、督導資安相關管理工作，負責資訊安全政策執行、資訊系統維運、資安風險監控及技術支援等業務，並協助各部門軟硬體設備之管理與維護，以確保資訊系統穩定運作及資訊資產安全。為降低資訊安全風險，資訊課定期執行 POS 主機維護、3S 主機維護、伺服器的網路入侵情形調查、漏洞與弱點掃描等相關資安檢測，持續強化資訊系統防護能力；同時，北基定期檢討及更新資訊安全政策與相關管理規範與提供相關資安宣導訊息，以因應法令要求、資安威脅趨勢及營運需求之變化，確保資訊安全管理機制持續有效運作提供安全無虞的資安環境，保障北基各項服務的資訊安全。此外，為強化整體資安量能及員工資安意識，北基也針對管理、業務及資訊等不同工作類別的需求，定期於督導會議中辦理資訊安全教育訓練及宣導（如：資安基本認知課程），使員工瞭解資訊安全的重要性，以提高員工資訊安全意識，促進員工遵守資訊安全規定，降低人為疏失所衍生之資安風險，並減少其所帶來的可能危害。

■ 資安風險衝擊與因應對策

依據 2025 年世界經濟論壇風險報告，「網路間諜與戰爭（Cyber espionage and warfare）」被列為未來 2 年（短期）的前十大全球風險第 5 名。鑑於此，北基已將網路安全風險管理納入核心治理策略，以應對日益嚴峻的網路威脅，確保營運韌性與資訊資產安全。若對網路攻擊（Cyber Attack）防禦能力不足，不僅可能使公司暴露於資料外洩及勒索風險外，更可能面臨生產系統中斷而造成嚴重營運損失，影響企業的優良商譽。

■ 具體資料管理機制

對齊國際資料管理協會（DAMA）倡議之資料管理知識體系框架（DMBoK），建構資料治理管理制度，達成全集團關鍵資料資產之安全性、合規性、可用性的一致性。

個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力，北基不僅遵循國家法規及國際資安標準訂定適用範圍涵蓋所有分公司、營運據點、子公司與供應商的《隱私權保護政策》，以確保符合國內外相關法令規範，並積極推動機密 資訊保護作業，力行各項嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，以「零容忍」為目標，從源頭即落實《資通安全政策》及《隱私權保護政策》，依循 ISO 27001 資訊安全管理系統精神，按 PDCA 循環持續檢討修正，融入於日常營運活動中，確保「零」重大資安與個資事故的發生。

在相關業務推展前，北基均會進行風險評估，檢視和評估資料取用的合法性，並確保資料保護機制完整性，避免資料處理的風險。針對營運過程中所涉及的個資隱私蒐集、處理、利用及保護，北基藉由日常工作與各種場合的宣導，將機密資訊的觀念與遵守事宜傳達給所有相關人員，包括宣導密碼保護、嚴禁將工作文件帶回家、遵循政府相關法令規章，在法令規定的範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相的方式，將個資揭露予第三人等。北基致力於建立一個安全可靠的資訊環境，將保護公司及客戶的利益及隱私視為首要考量。

資料安全保護機制

作為隱私保護的最高指導原則，涵蓋對象包含北基旗下所有產品或服務的使用者、客戶、供應商、承包商的員工、應徵者、訪客，以及瀏覽北基官網的訪客等。該政策對個人資料的使用及保護等相關事項皆有明確規範及要求，北基亦要求所有成員及協力廠商應確實依循，以有效保護個人資料及相關權益。在北基，稽核部門根據公司政策每年皆主動展開內部稽核活動 ICS (Internal control system)，此項稽核活動的範圍將個人資料的收集、處理和移動情形含括在內，以確保相關作業確實遵守當地法令及北基內部行為規範。

管理策略	執行情形
遵循相關國際標準，建構管理系統	資通安全管理 (ISMS) 及個資隱私管理 (PIMS) 已取得 ISO 27001、ISO 27701、ISO 27017、ISO 27018、CSA STAR、BS 10012 等資安與個資隱私標準證書，認證範圍涵蓋 100% 營運活動據點及 IT 相關基礎建設。
權限分配管控	權限配賦秉持業務必須知悉與執行工作所需最小權限為原則。
個資存取追蹤	員工查詢客戶個資必須提供查閱原由經批准後依查閱權限為的且均留存紀錄，並經系統化勾稽及審查，確保無不當利用。
資料分析處理控管	資料分析處理過程中，透過符合 ISO 27001 標準的存取控制、傳輸加密及去識別化的資料呈現等科技措施，確保資料安全。
個資處理原則	使用去識別化或其他資料最小化技術，包含匿名化、假名化、隱碼、抑制等，限制所蒐集或處理的特定個資及個資數量，並應用於客戶的姓名、身分證、生日、地址、電子郵件帳號等資料範圍。去識別化的結果，會以統計數據、趨勢或其他無法識別身分的形式產出，作為商業決策的依據 (如消費者年齡 / 地區分布、區域訊號改善等)。

■ 隱私保護管理機制

北基也積極對員工進行資安宣導及教育訓練，像是新進人員皆必須接受機密資訊管制相關內容的培訓，以提高北基員工的資安意識。此外，北基的資訊部門人員定期檢視儲存個資的伺服器，以確保未遭受攻擊或資料竊取，同時加強機房人員的管控，以防止重要個資的外流。「嚴守客戶機密，堅守誠信原則。」是北基對於客戶隱私權的承諾。

管理策略		執行情形
個資保護與隱私之風險管理作為	個資隱私風險管理	1. 依規範執行隱私風險及衝擊評估，設定風險處理目標與因應措施。 2. 將隱私權因子納入北基風險管理政策，並遵循個資法暨相關法令之規定並制定「隱私權政策」及相關作業程序，從管理制度設計與實施、隱私安全風險評估、實體安全控管強化與內部稽核等相關工作，推動資安與個資管理整合。並依規範執行隱私風險及衝擊評估，設定風險處理目標與因應措施。 將「資安與個資風險」納入「風險管理推動委員會」定期追蹤，若有重大風險議題提報至「風險管理委員會」或直接向董事會報告。 3. 要求員工遵守資安規定（如嚴格管制行動儲存裝置）、遵循 SOP 作業程序，並不斷地進行「計劃 - 實施 - 查核 - 行動」（PDCA, Plan-Do-Check-Act）循環以持續改善。 4. 不定期宣導資安異常事件應變計畫且不定期演練說明，依事件嚴重度等級評估影響和損失，採取對應通報及復原行動。
	人員控制	1. 每年不定期宣導推行整體員工資安、個資隱私保護相關訓練。 2. 不定期發布資安事件電子郵件提醒員工最新的資訊安全風險、員工應注意事項等，以利同仁發現資安問題時可即時反映。 3. 針對釣魚郵件之同仁會另外進行認知宣導，以加強同仁對於釣魚郵件之警覺。依據不同地區設計符合當地情境之電子郵件，電子郵件類型分為優惠訊息、具時效性、與時事相關連結等。 4. 不定期舉行個資保護管理與宣導，提升同仁對個資保護的認知。
	績效量測與獎懲	1. 以「零容忍」為原則，將資安與個資保護納入員工績效評核指標。 2. 若有因過失遺失或不當查詢、取得、使用或故意洩漏客戶個人資料之行為，得依情節輕重按北基處罰規章做適當的處分，最重得終止勞動契約。
	資訊安全稽核	1. 持續強化隱私保護作業程序，確保各作業環節落實個資隱私保護安控措施。 2. 定期辦理個資隱私保護相關訓練，不定期以報章媒體報導的個資或詐騙案件做宣導，提升整體個資隱私保護素養。 3. 透過定期測試與演練，檢視及衡量個資保護相關措施的有效性。
	技術控制	1. 建置防毒系統，並搭配多層次資安監控機制，防止電腦病毒入侵風險。 2. 升級網路防火牆來達成網路防護與區隔，以強化關鍵基礎服務之安全管控措施。

管理策略		執行情形
確保客戶隱私權益	資料蒐集類別及內容	1. 北基重視旗下所有產品或服務之具有重要影響力的合作公司之所有人員與供應商、承包商、外部顧問等協力廠商，以及應徵者、訪客與瀏覽北基網站的訪客等之隱私權（下稱「個資當事人」），北基僅於必要範圍內使用所蒐集之個資當事人隱私資訊，並將其隱私資訊使用於同意書及「隱私權政策」所列之目的。
	增強網路、端點及應用安全	1. 提升端點設備的異常偵測及防護能力，包含應用程式白名單（Application Whitelisting）機制與端點偵測與回應（EDR, Endpoint Detection and Response）機制。 2. 建置資安協調、自動化與回應（SOAR, Security Orchestration, Automation and Response）機制，提升資安事件通報處理效率。
	個資處理原則	1. 使用去識別化或其他資料最小化技術，包含匿名化、假名化、隱碼、抑制等，限制所蒐集或處理的特定個資及個資數量，並應用於客戶的姓名、身分證、生日、地址、電子郵件帳號等資料範圍。去識別化的結果，北基會以統計數據、趨勢或其他無法識別身分之形式產出，作為商業決策的依據（如消費者年齡／地區分布、區域訊號改善等）。 2. 權限配賦秉持業務必須知悉與執行工作所需最小權限為原則。 3. 員工查詢客戶個資均留存紀錄，並經系統化勾稽及審查，確保無不當利用。
	資料保留期間	當客戶終止與北基的合約關係時，北基會在法令要求或許可的範圍與期限內保留及利用客戶的個人資料，並在該期限後，以無法識別客戶身分之形式保存所產生的（非個人）資料。
	第三方揭露政策	北基絕對不會提供、出租或以其他變相之方式，將客戶的個人資料揭露予第三人，但取得客戶的同意或依其他法令特別規定，不在此限。
	資料利用與保護	北基對於客戶資料絕對遵循隱私權政策規範，不會將客戶資料進行二次使用，相關二次資料之使用比例為 0%；2022 年至 2025 年期間，均未發生任何來自外部或監管單位有關隱私權之申訴或裁罰事件。

■ 資安事件因應

對資訊安全事件的通報與處理，北基已明確訂立資安通報及處理流程。根據資安事件管理規範，當資訊安全事件發生時，應迅速通報及進行應變處理，並在最短時間內回復運作。因此北基運作機制，偕同外部資安專家的資源，資安維運與應變小組人員迅速掌握資安警訊通報及情資事件，強化並加速偵測與回應機制。並由資安維運管理小組進行資安事件收錄並訂定事件等級，相關單位需於目標處理時間內排除及解決資安事件，並在事件處理完畢後進行根因分析與採取矯正措施，以預防事件重複發生。2022 年至 2025 年北基未發生重大資安事件，亦無因機密資訊洩漏影響客戶與員工的個資，以及遭受罰款之情事。

■ 營運持續管理與災難復原演練

為確保營運與重要業務的持續運作，減緩重要資訊系統因重大災難事件而導致服務無法持續的風險，北基建立資訊系統備份及復原管理機制，透過定期執行資料備份與復原驗證，強化資訊系統之營運持續能力。北基每年至少進行一次備份資料之回存檢查，確認備份資料之有效性、儲存媒體之可用性與重要資產回存測試步驟的可行性，並依測試結果持續檢討及優化備份與復原機制，確保於發生重大事件時，得以在預定復原時程內完成系統及重要資料復原，維持關鍵業務持續運作，降低營運中斷風險。

■ 個人資料提供予政府或執法機構

營業秘密及機密資訊是北基的重要智慧資產，亦是維持企業競爭力與永續經營的重要基礎。北基建立相關管理制度及控管機制，透過權限管理、資訊保密及內部作業程序等措施，確保營業秘密、機密資訊及客戶資料獲得妥善保護，避免未經授權之存取、使用或揭露，除可維持競爭優勢外，亦成為北基創新文化的動能，並同時保障客戶權益。北基遵循《個人資料保護法》及相關法令規定保護客戶隱私權不受非法侵害，只有在政府及執法機構為維護公共安全，及打擊犯罪維持社會秩序情況下，依法向北基行文調閱或查詢客戶資訊時，才允許提供客戶個人隱私資料予政府或執法機構。北基設並有專責管理單位及嚴謹的調閱審查程序，符合申請要件者，才會依法提供相關資訊，否則拒絕提供。

2025 年末接獲來自政府或執法機構請求查詢北基客戶資料之申請。



■ 客戶權利行使

北基與主要油品供應商台灣中油及其他合作夥伴均簽有保密合約，明確規範雙方機密資訊之保護責任；過去 10 年來，每年平均新簽定的保密合約 1 件。供應商相關資訊均由特定相關單位依權責管理，降低不當揭露與洩漏的可能性。北基亦提供多元管道（如官網、客服專線），供客戶取得及了解北基蒐集、處理、利用，或依法向第三方揭露個資之類別與方法，及客戶可行使的權利，包括：選擇同意、取得留存之資訊、更正權、選擇退出、刪除權。

■ 個資隱私議題諮詢申訴管道

北基提供客戶多元管道進行權利之行使，另若客戶有個資隱私議題之諮詢或疑慮，亦可透過多元管道進行反應或申訴，將有專責人員提供專業說明。

■ 個資隱私議題申訴升級管道

如果在 30 天內，未能解決個資隱私使用問題，亦可透過下列升級管道聯繫北基，連絡資訊如下：

 地址：新北市板橋區新海路 137 號  收件人：北基國際股份有限公司 / 資訊課  電話：02-22596969

■ 隱私權投訴

北基非常重視並尊重客戶的隱私，承諾保護客戶的個人資料，若獲悉隱私投訴案件，將依據前述的「隱私權政策」及「隱私權保護程序」處理。2025 年北基客服專線未有收到相關投訴「疑似洩密申訴案件」。

3.8 經濟及財務績效

良好的經營績效是企業永續的基礎，北基近年調整經營策略，轉型為專注特殊技術的領先者，並從強化財務結構、具成本競爭力之產能擴充及調整產品組合著手。檢視目前成效，在策略定位、技術、產能、良率、獲利與永續經營各方面都有亮麗的表現。

◆ 近 3 年獲利表現 ◆

項目 / 年	2025 年	2024 年	2023 年
營業收入 (仟元)	10,722,532	12,540,793	7,697,962
營業毛利 (仟元)	1,980,856	2,826,455	1,228,452
營業損益 (仟元)	704,224	1,567,053	258,292
資產報酬率 (%)	0.22%	3.25%	0.54%
營業外收入及支出 (仟元)	(509,269)	(298,534)	(83,426)
稅前淨利 (仟元)	194,955	1,268,519	174,866
本期稅後淨利 (仟元)	73,228	1,009,651	122,790
本期綜合損益總額 (仟元)	23,750	1,005,728	122,397
每股盈餘 (元)	0.35	1.29	0.35
員工福利金額 (仟元)	4,470	3,266	3,023
股利 (仟元)	12,725	738,627	652,883
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	700,846	650,694	547,657
支付出資人款項 (仟元)	531,848	1,209,156	913,554
支付政府的款項 (仟元)	121,727	258,868	52,076
社區投資 (仟元)	0	727	6,166

- 註：1. 以上資訊為依經行政院金融監管委員會認可之國際財務報導準則編制之合併財務資訊，個體資訊請參考北基 2025 年合併財務報告書。
2. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。
3. 支付政府的款項係指當年度支付的營利事業所得稅。
4. 「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是北基提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利的費用總額。
5. 社區投資指的是捐款及捐贈。
6. 幣別為新台幣。

■ 政府補助與補償

2025 年北基並無政府財務補助。

■ 內部控制與稽核制度

內部稽核在北基的營運中扮演著不可或缺的角色，其重要性體現在多個層面，包括強化公司治理、提升風險管理、確保合規性、增進效率與效益等。內部稽核的工作通常包括 9 大循環，即：風險評估、控制環境、控制活動、資訊與通訊、監督與評估、風險應對、資訊與溝通、監督與指導、審查與改善，形成完整的內部稽核體系，為企業營運提供強有力的支持和保障。

北基稽核室為北基內部稽核的獨立單位，直接隸屬董事會。稽核室由內部稽核主管及稽核人員組成。內部稽核主管的任免，必須經董事會決議。同時內部稽核單位配置專任稽核人員，亦進行對子公司稽核業務的監理。

北基在「內部稽核實施細則」中明定內部稽核覆核公司作業程序的內部控制，並報告該等控制的設計及例行實務作業是否適當，以達內部控制制度目的；內部控制制度及稽核範圍包含北基所有作業及北基旗下所有的子公司。稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識的風險擬訂，且視需要執行專案稽核或覆核。綜合上述一般性稽核及專案稽核的執行，提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層了解已存在或潛在內部控制缺失的另外管道。

內部稽核覆核各單位所執行的內部控制制度自行評估作業，包括檢查該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，併同稽核室所發現的內部控制缺失及異常事項改善情形，作為建議北基董事會及總經理出具內部控制聲明書的依據。

內部稽核於執行稽核計畫查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，定期交付審計委員會及獨立董事查閱。2025 年稽核室共出具 12 份稽核報告。除在董事會例行的會議報告外，必要時也會立即向審計委員會、董事長及總經理報告，以落實公司治理的精神。2025 年共召開 10 次董事會，稽核主管全部列席。



4

價值創造

- 4.1 產品品質保證 82
- 4.2 客戶安心滿意 87

4.1 產品品質保證

北基加油站銷售的汽油、柴油來自台灣中油及台塑石油，供貨及品質穩定。其中台灣中油供油占總量約 90%，台塑石油供油占總量約 10%。台灣中油及台塑石油的產品皆符合中華民國國家標準 (National Standards of the Republic of China, CNS) 標準，嚴格遵循相關法規規範，台灣中油依循 ISO9001 等標準管理產品品質、台塑石油的油品則是標準檢驗局監督試驗合格，北基油源皆來自此 2 大供油商，產品品質皆接受國家相關單位嚴格監控把關。

北基致力於提供優良的產品與服務，為維護消費者的權益及健康，油品自油庫出廠到配送至北基旗下的加油站，均經過各階段抽驗、化驗合格，以確認油品品質。北基積極配合供油商的運卸過程，以確保依循供油商的標準作業流程。同時配合供油商油罐車到站取樣備驗，並定期於各加油站執行油品品質抽測（每月），以及不定期進行加油站抽查。供油商於煉製廠煉油完成後先行檢驗油品品質，檢驗合格後方配送至供油商所屬各縣市油庫，於油庫出油前，各油庫再化驗 1 次油品品質，確認符合國家產品規範後方運送至各油站油槽。另供油商各營業加盟中心每月均派人到站抽取油樣化驗，汽油每月抽檢 1 次，柴油每 2 個月抽檢 1 次，除此之外供油商煉製所尚會不定期派人隨機到站抽油檢驗，層層把關以確保加到終端消費者的油品品質皆符合法規的油品產品規範，消費者的每分用油皆安全無虞。2025 年北基的油品樣本皆符合供油商產品規範，此外，油品品質受政府定期、不定期抽測。



■ 油站環境及加油作業的安全性



北基旗下的加油站均依法取得營業許可執照，並根據《職業安全衛生設施規則》第 187 條，符合以下要求：

- 1 禁止以汽油為燃料的內燃機等機械在發動中加油。
- 2 設置顯著的危險警告標示。
- 3 備置化學乾粉、泡沫或二氧化碳等適當的油類用滅火器材。
- 4 油桶、輸油管等應妥為設置，以避免油料溢濺於機動車輛的引擎、排氣管或電氣設備等。

■ 營運持續管理運作成果

北基嚴格要求員工熟悉及依循加油標準作業流程。所有新進員工均需要於到職 3 天內完成「新進人基礎教育訓練」，共計 6 小時，搭配加油站資深員工的實務示範及指導。教育訓練內容包括勞工安全衛生、作業前、中、後的自動檢查、加油站加油、洗車標準程序、緊急安全事故應變處理等。北基每年定期召開營運持續管理審查會議，回顧當年內、外部風險，檢討 BCM 系統運作與改善方案，並由總經理核定次年度績效指標，以確保營運持續管理機制正確而有效率地執行。針對潛在風險事件如：地震、火災、水氣電供應中斷、油品洩漏、土壤汙染等風險藉由事前分析改善、定期演練，以提升事件發生後快速應變及復原目的。

為降低加油時產生的油氣逸散及有效降低疏失與減少工安事故，北基要求一線人工加油員工遵循標準作業流程及落實「5 不 5 要」加油政策：



另針對自助加油部份，自助加油機操作介面皆有操作指引供民眾自助加油時遵循，北基員工也會於有需要時從旁指示及協助，以提供客戶一個自安全然的加油空間。

此外，北基作為台灣中油及台塑石油的加盟站，嚴格依循供油商相關的管理制度，包括：

- 台灣中油加盟站設置「油槽供油連線系統」、導入「自動化資訊管理系統」與「中油 PAY」及各大行動支付工具，提供消費者多元支付工具，優化整體服務流程；另依台灣中油的建議發展各項多角化業務，推廣至中油連鎖經營體系加油站，創造油外收益，提升營運績效。
- 加盟站的企業識別體系（CIS）經審核與授權後，始得設置及使用。台灣中油每月派員到加油站執行考評作業，確保企業識別體系清潔完整。
- 致力保持加油站的環境清潔。

■ 產品環境衝擊評估

面對通貨膨脹及各國激烈升息可能帶來的經濟衰退，以及烏俄戰爭、中美關係惡化等潛在地緣政治風險，經濟前景仍充滿許多未知的變數，為了拓展北基在市場中的影響力與合作空間，北基長期關注潔淨科技提升及產業革新動態，依企業內投資作業管理辦法，全面評估市場趨勢、投資條件、預估效益等要素，滾動式檢視投資成效，取得環境效益的同時，亦顧及各利害關係人的權益。順應國際社會對於低碳轉型的呼聲，並配合台灣政府宣示的淨零排放目標，北基作為台灣油氣能源供應商，深知自身在環保與永續發展上的責任，積極參與減碳行動，北基持續透過投資三地能源，積極拓展綠能產業版圖，涵蓋太陽光電系統、儲能服務、充電服務與電巴銷售等業務。未來，北基將持續關注國內相關市場需求、法規及供應鏈發展趨勢，尋求創新且可行的商業營運模式，逐步從傳統油品供應商逐漸轉型進軍潔淨能源供應市場，透過潔淨能源轉型，將持續蛻變邁向多元能源供應中心。

累計至 2025 年止，三地能源各項業務均創造優異成果，為再生能源發展提升量能：

太陽能 光電

(1) 屏東太陽能光電以及台南七股漁電共生兩大指標案場陸續併購商轉，累計達 131MW 掛表完成。

儲能 服務

(1) 南部配電級案場啟用，目前共 16MW 正式上線。

充電 服務

(1) 專業充電站服務——電動車市占率 85%；環島充電站共 82 站營運中，提供 61 站快充、22 站慢充，共 297 槍。
(2) 住宅充電站服務——和知名建案合作家用充電服務；2024 年止共與超過 20 場建案合作。

電巴 銷售

(1) 協助 Model T 電動巴士銷售；2024 年止共對 9 家指標性客運業銷售，賣出 128 台電動巴士。

在國家淨零策略與企業減碳目標的推動下，對於電動車充電樁、再生能源發電裝置，以及儲能設備等需求持續強勁。三地能源也將把握機會，推動各項再生能源業務，北基亦持續投資三地能源，提高台灣再生能源普及率。

業務類別	推動方向	國家政策目標
太陽能光電	- 發電總量朝 1GW 邁進。 - 推動旗下已建置案場陸續商轉。 - 旗下 6 場尚未建置的案場陸續動土開工。	2025：全台再生能源佔比 20% 2050：全台再生能源佔比 60% ~ 70%
儲能服務	- 目前已取得 101MW 的建置許可，儲電量達 352,000 度，預計可滿足全台 3.5 萬戶家庭一整天用電需求 - 高雄鳳山、三民及屏東大連案場啟用，目前共 16MW 正式上線。	2030 年：伴隨再生能源建置目標提升至 44.1GW，儲能系統相對目標需求為 5.5GW。
充電服務	2025 年完成全台共 105 個站點建置。 2026 年目標完成 150 個站點（含建置中）。	2030：電動公車 / 公務車普及率 100% 2040：電動小客車 / 機車市售率 100%
電巴銷售	- 截至 2025 年底完成 Model T 交車 211 輛，市占率 4%。 2026 年目標完成交車 Model T 交車 78 輛，預計市佔率提高至 4.6% →鴻華先進 2025 年建置自有工廠中，交車量僅 10 輛。2026 年初啟用工廠，目前試產中，預計年產低於 300 輛。受財劃法影響中央政府預算不足，2026 年核定電車計畫延遲。預計 2027 年產量能達到 500 台以上	2030：電動公車 / 公務車普及率 100%
售電	取得售電業執照，協助企業用戶進行用電分析並規劃最具效益之綠電方案，成為淨零碳排與永續 ESG 之關鍵助攻手	2030：台灣企業需達 RE30

北基透過投資再生能源公司三地能源，發揮企業能力，為國家能源轉型貢獻一己之力。在北基的挹注與三地能源的努力下，讓再生能源的推廣順利進行。未來北基也將持續投資再生能源發展，朝向淨零排放的目標前進。

■ 永續採購

2025 年北基合作供應商家數約為 250 家；子公司金獅湖及三地能源之合作供應商家數分別約為 50 家、45 家，較 2024 年分別增加 10 家、39 家。北基堅信在地採購策略是實現企業永續經營的重要一環，也是企業社會責任的一部分。長久以來，在北基旗下的營運據點中，北基儘量採用在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持台灣商業發展，與當地供應商建立長期穩定的合作關係，降低供應鏈風險，提高能源資源的安全性。另一方面，北基也透過在地採購策略創造就業機會，推動台灣經濟發展與企業競爭力，2025 年北基及旗下子公司北極星能源、中華太子、英光、三地能源在地採購占總採購支出比例均達 100%，子公司金獅湖在地供應商占比亦達 80%，未來也將持續落實在地採購政策，並依各營運據點業務需求，進一步評估擴大在地採購比例的可行性並設定具體目標。近 4 年來，北基持續強化地方供應鏈合作，推動在地採購策略，在地採購金額占比穩定提升，整體在地採購占比已連續 3 年達成 100%，展現北基對地方經濟支持的具體承諾。

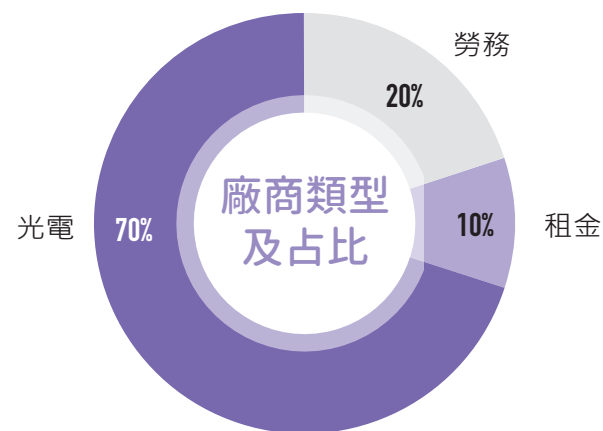
◆ 近 3 年獲利表現 ◆

地區 / 國家	2025 年	2024 年	2023 年
北基台灣地區	100%	100%	-
子公司北極星能源、 中華太子、英光	100%	100%	-
子公司金獅湖	80%	80%	80%
子公司三地能源	100%	50%	20%

此外，子公司三地能源為了落實供應鏈永續發展，合作廠商大致分為光電、勞務、租金三大類，所有合作夥伴須通過評估，並恪遵相關法規及行為準則，且符合責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 之人權規範，100% 未使用童工、強迫勞動、或違反勞動條件相關違規事件。

◆ 在地採購金額比 ◆

地區 / 國家	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
北基台灣地區	100%	100%	100%	100%
子公司北極星能源、 中華太子、英光	100%	100%	- -	- -
子公司金獅湖	80%	80%	80%	80%
子公司三地能源	100%	50%	20%	-



4.2 客戶安心滿意

加油站服務據點及特色

- 1 北基旗下有 40 個加油站是 24 小時營運，為客戶提供全天候的服務，使駕駛變得更靈活愜意。
- 2 加油站的油品基本為：92 及 95 無鉛汽油與超級柴油。部分加油站另有提供 98 無鉛汽油、車用尿素以及自助加油服務，滿足客戶各種不同的需求。
- 3 依據客戶油品使用量，與固定客戶簽訂油品的折扣合約，提升客戶對北基加油站的忠誠度。
- 4 優質服務：客戶等待加油期間，提供額外服務，包含：雨天時為客戶車輛擦拭玻璃.....等，增加客戶好印象，提升回購意願。

■ 多角化經營

面對通膨壓力與全球升息循環可能引發的經濟不確定性，北基積極推動多角化經營，以分散潛在風險並拓展永續成長動能。近年來，北基長期關注潔淨能源與低碳轉型趨勢，包含充電設施布局、再生能源導入及電動巴士等潔淨交通方案的產業動態，持續發掘具潛力的綠色投資機會。同時秉持審慎原則，依企業內投資作業管理辦法，全面評估市場趨勢、投資條件、預估效益等要素，滾動式檢視投資成效，取得環境效益的同時，亦顧及各利害關係人的權益。



北基除銷售油品的主業經營外，亦開發多角化經營項目，為客戶提供一站式的多元化加值型服務，並結合會員點數提供各項優惠活動，引導客戶消費，提高客戶回購意願與忠誠度。

◆ 一站式的多元化加值型服務 ◆



洗車服務——64 站加油站

提供快速方便又專業的車輛清潔及洗車服務（人工洗車或機械洗車機輔以人工服務），以及除油膜、車身鍍膜等加值服務。



● 充換電服務 ——16 站加油站

因應環保低碳趨勢及持續增加的電動機車使用率，建置電動機車換電站，提供民眾便捷的電能補充服務，且推動加油站的轉型汽車充電站。



- **充換電服務涵蓋：**新海、中和、基金、蘆洲、朝陽、忠義路、東宏、世貿、中清交流道、雅潭、九如路、中華西、中央路、金獅、百利瑞光及后園 68 號站。

■ 會員優惠

為能夠在加油站之間的激烈競爭中脫穎而出，北基旗下的加油站提供多項優惠回饋客戶，以期提升客戶滿意度並增加客戶對北基的忠誠度與信賴度：

- 1 會員積點：申辦 VIP 會員加油積點優惠，累積點數可兌換贈品。
- 2 會員每週二加油積點點數兩倍回饋，每月 8 號會員單筆加油滿 30L 送彩蠟洗車 1 次。
- 3 會員可享有參與週年慶活動優惠。
- 4 副產品優惠：加油站銷售各式車用機油、礦泉水、抽取式衛生紙、雨刷、清潔用品、春節禮盒等產品，通路自主且便利，不定期提供各項折扣優惠；2025 年，北基加油站副產品銷量可觀，1 個月平均可售出 6,269 瓶以上汽、機車油精、7,579 包以上前玻除油膜、961 瓶以上環保洗衣與洗碗精、9,603 瓶以上的除積碳。

■ 多元溝通管道

北基以「達成客戶滿意」為己任，並將其列為提供產品與服務的優先考量。北基設有客服電話：02-22596969#219，客服信箱：nspcosrv@mail.nspco.com.tw，以及於官網上提供顧客聯繫表單，以利及時掌握並回應客戶對北基產品及服務的意見。此外，北基也藉由經營官方臉書、IG 專頁，不定期發佈集團最新資料及限時優惠，強化與客戶的即時互動，作為日常溝通與品牌傳遞的重要管道，2025 年共發文 202 次。北基亦不定期針對重要客戶進行聯繫，透過與客戶的高階主管溝通，進一步了解客戶的需求及滿意度。在日常工作上，北基的服務團隊亦與客戶維持頻繁密切的互動，均有專人專責了解客戶的需求，以提升服務品質。



5

綠色實踐

5.1 氣候相關治理及因應	91
5.2 環境法規遵循	103
5.3 水資源與廢棄物管理	105
5.4 能源管理與溫室氣體排放	113
5.5 空氣污染防治	120
5.6 自然與生物多樣性	121

5.1 氣候相關治理及因應

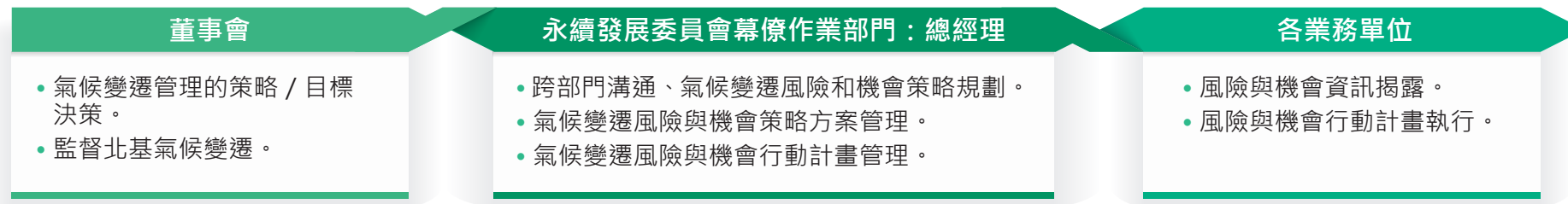
根據 2024 年世界經濟論壇報告指出，未來長期 10 年內環境風險議題的重要性將逐步提升，考量環境衝擊將影響公司營運各面向帶來衝擊，以下是依循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（「作業辦法」）附表二「上市上櫃公司氣候相關資訊」所揭露的資訊。在全球氣候變遷與低碳市場轉型下，北基積極關注氣候變遷可能帶來的風險與衍生的機會，為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，因此北基參考聯合國金融穩定理事會（Financial Stability Board）發布的 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）氣候相關財務資訊揭露建議架構，依據政策與法規（包含現今與新興法規）、市場與科技的轉變、商譽、法律（含訴訟）及實質性風險等面向分別進行風險與機會分析，發展調適減緩策略，並藉由連結永續策略藍圖，定期檢視各指標達成狀況以落實管理目的，同時依據北基的營運活動、服務與環境之互動關係，辨識各項氣候變遷所帶來潛在風險，並進行評估與判定風險是否可接受後，繼而決定因應措施及管理方式。

◆ 氣候變遷造成之風險與機會及因應措施 ◆

四大構面	揭露項目	管理策略與行動方案	執行情形
治理	董事會氣候相關風險與機會的監督	董事長為召集人，依環境保護（E）、社會責任（S）及公司治理（G）推動範疇分別設立推動主管並執行相關業務	- 董事會為北基氣候相關風險治理最高指導單位。將氣候相關風險因素納入公司風險胃納、策略及經營計畫中，包括鑑別氣候相關風險與機會，及其對公司策略與計畫的影響，持續有效監控北基對氣候風險的管理與揭露。氣候相關風險與機會的管理由永續發展委員會負責，並由總經理擔任主任委員。永續發展委員會依據風險管理的工作小組鑑別、評估的各項風險，盤點與確認各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險的鑑別評估及因應氣候衝擊。並定期召開會議，擇定企業永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行企業社會責任，並定期向董事會報告執行成果。 - 配合企業政策推動，2050 年達到碳中和為目標。
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	永續發展委員會負責 ESG 治理方略及目標議決、制度或管理方針及具體推動計畫審查（含氣候變遷），並定期向董事會報告	
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	因應國家減排政策發展，調整北基營運方向	- 依北基氣候變遷風險與機會評估方法學，定義短期為 1 至 3 年、中期為 3 至 5 年、長期為 5 至 10 年。且因應國家減排政策發展，調整北基營運方向。 - 為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，亦積極推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，依據政府法令要求，確實做到節能減碳。 - 依據 TCFD 架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻。 - 鑑別立即性氣候及長期性氣候趨勢對財務風險的影響。
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	透過情境分析瞭解氣候變遷對北基的影響	
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	整合 SDGs 融入決策過程	

四大構面	揭露項目	管理策略與行動方案	執行情形
風險管理	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	使用風險地圖並參考 TCFD 報告建議，鑑別與評估風險及機會議題	北基風險管理的工作小組依風險管理政策鑑別、評估風險，再依風險性質責成相關單位採取不同處理方式，就氣候相關風險加以控管，經相關單位代表於主管會議及永續發展委員會討論評估後，向董事會報告。北基採納各管理方法以因應不同性質的風險，如： 1. 實體風險：營運事故雖多難以清楚歸因於氣候因素，但意外及遲延亦可能肇因於極端天氣或氣候變異等。北基透過對事故的檢討及盤點，逐步建構事故趨勢與氣候風險的關聯分析，藉此推估潛在氣候衝擊，作為未來風險管理與應變機制優化的依據。 2. 轉型風險： (1) 因應全球氣候變遷議題，多項國際氣候相關法規陸續推動與實施，北基持續關注其施行進度，並與內部相關單位共同檢討合規方式及成本。由於法規導致的財務成本波動涉及多重因素，目前仍不易單獨量化財務影響，惟公司已建立機制，滾動式追蹤並評估相關風險，作為應對氣候轉型的依據。 (2) 對於客戶、資本市場、銀行及品牌價值的氣候議題影響，則有賴相關單位與利害關係人持續溝通。 3. 短期風險：以營運方面影響為主，由業務部加以控管。 4. 中長期風險：影響投資決策及公司業務配置，由董事會考量後進行整體規劃。 5. 機會議題考量的面向包含：提高資源效率、發展替代能源、推動低碳產品與服務、拓展低碳產品市場，以及提升企業氣候適應力與韌性等。
	在氣候相關風險的管理流程	透過相關部門參與「風險管理工作小組」，針對前三大風險發展調適與減緩之因應對策，整體評估結果及相關因應措施呈報董事會同意	
	氣候相關風險之辨識、評估及管理流程如何整合於公司整體風險管理制度	每年檢核政策、法規、技術、市場及商譽於轉型風險與機會之變化；每 3 至 5 年於 IPCC 氣候情境更新及台灣氣候變遷推估與資訊平台 TCCIP 更新時，重新檢視實體風險、轉型風險與機會評估結果，進行滾動式修正。	
指標與目標	說明北基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	評估每年單位能耗降低、單位用水降低、廢棄物減量降低及節電。	● 北基除將溫室氣體排放強度作為主要的量化評估關鍵指標外，能提供節能服務的營業站數也是北基評估風險與機會的指標。 ● 相關排放資訊已依溫室氣體盤查議定書及 ISO 14064 標準進行盤查並委由第三方查證。
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	設置短、中、長期溫室氣體排放量目標	
	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	規劃及推行各項節能減碳措施及方案	

◆ TCFD 權責分工 ◆



◆ 氣候變遷風險議題分析流程 ◆



氣候實體風險情境分析

近年臺灣頻繁面臨的短時強降雨可能使市政排水系統無法負荷，導致加油站點遭遇淹水風險；極端降雨或降雨分配不均現象也可能造成山崩、土石流等自然災害。截至 2025 年底，北基在臺灣有 83 個營運據點，涵蓋 16 個縣市，分佈於基隆市、新北市、新竹縣、桃園市、苗栗縣、台中市、南投縣、雲林縣、嘉義縣、彰化縣、台南市、高雄市、屏東縣、台東市、花蓮市、金門縣，依據「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫」（TCCIP）模擬 SSP 1-2.6 及 SSP 5-8.5 情境於世紀短期（2021-2040 年）和世紀中期（2041-2060 年）之淹水及坡災風險，並進一步評估颱風淹水風險於 GWL 2°C、GWL 4°C 與 RCP8.5 世紀中、末期之模擬情境。

一般淹水風險

評估結果顯示，在世紀短期情境下，各氣候情境評估結果差異有限，其中風險等級 4 至 5 級之據點共計 54 站，占總據點數約 65.1%，北基部分營運據點位於較易受強降雨及局部積淹水影響區域；而在世紀長期情境，於 SSP5-8.5 高排放情境下，風險等級 5 級據點由 30 站增加至 42 站，高風險（4 至 5 級）據點數提升至 68 站，占總據點數 81.9%，未來若全球溫室氣體排放持續增加，極端降雨事件發生頻率及強度可能提高，進而增加營運據點面臨淹水事件之風險。

情境	世紀短期		世紀長期	
風險等級	SSP 1-2.6	SSP 5-8.5	SSP 1-2.6	SSP 5-8.5
	營運據點數量	營運據點數量	營運據點數量	營運據點數量
1	3	3	3	3
2	19	19	19	8
3	7	7	6	4
4	24	24	24	26
5	30	30	31	42

註 1：分析範圍涵蓋北基旗下 83 個加油站據點。

■ 坡地風險分析

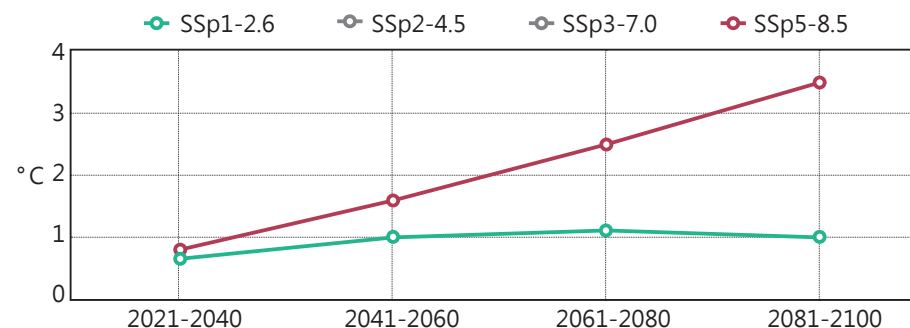
根據評估結果，北基大部分營運據點位於坡地災害低風險區域，於世紀短期情境下，超過 95% 以上據點風險等級落於 1 至 2 級，顯示現階段坡地災害對整體營運據點之影響相對有限；而進一步評估世紀長期情境，在 SSP5-8.5 高排放情境下，風險等級 1 級據點數量由 66 站下降至 45 站，部分據點風險等級提升至 2 至 4 級，另有 1 處據點達 5 級風險等級，北基將持續關注未來若極端降雨事件增加，部分位於山坡地、丘陵地帶或鄰近地質敏感區域之據點，其坡地災害暴露程度提高之風險。

針對評估結果屬中高風險等級之據點，北基將持續維持營運並加強關注區域災害潛勢變化，定期檢視排水設施、防洪設備及重要機電系統之防護能力，同時建立豪雨及淹水事件應變機制，包括緊急應變程序、設備保護措施及營運持續計畫，以降低極端氣候事件對營運之潛在影響，亦持續關注所在地區地質敏感度及極端降雨變化趨勢，並定期檢視周邊邊坡穩定性、排水系統及防災設施狀況。此外，北基於新設或擴建據點時，亦將氣候風險納入選址及投資評估考量，並持續關注國內氣候風險資料更新情形，定期檢討各據點風險等級及調適措施之有效性，以提升整體營運韌性及因應氣候變遷之能力。同時，北基也建立緊急應變及通報機制，訂定緊急應變措施 SOP，於災害發生時啟動緊急應變小組，並依據營運需求規劃必要之防護措施，降低災害衝擊。

情境 風險 等級	世紀短期		世紀長期	
	SSP 1-2.6 數量	SSP 5-8.5 數量	SSP 1-2.6 數量	SSP 5-8.5 數量
1	66	67	63	45
2	14	15	14	29
3	1	0	4	5
4	2	1	2	3
5	0	0	0	1

■ 氣候情境分析

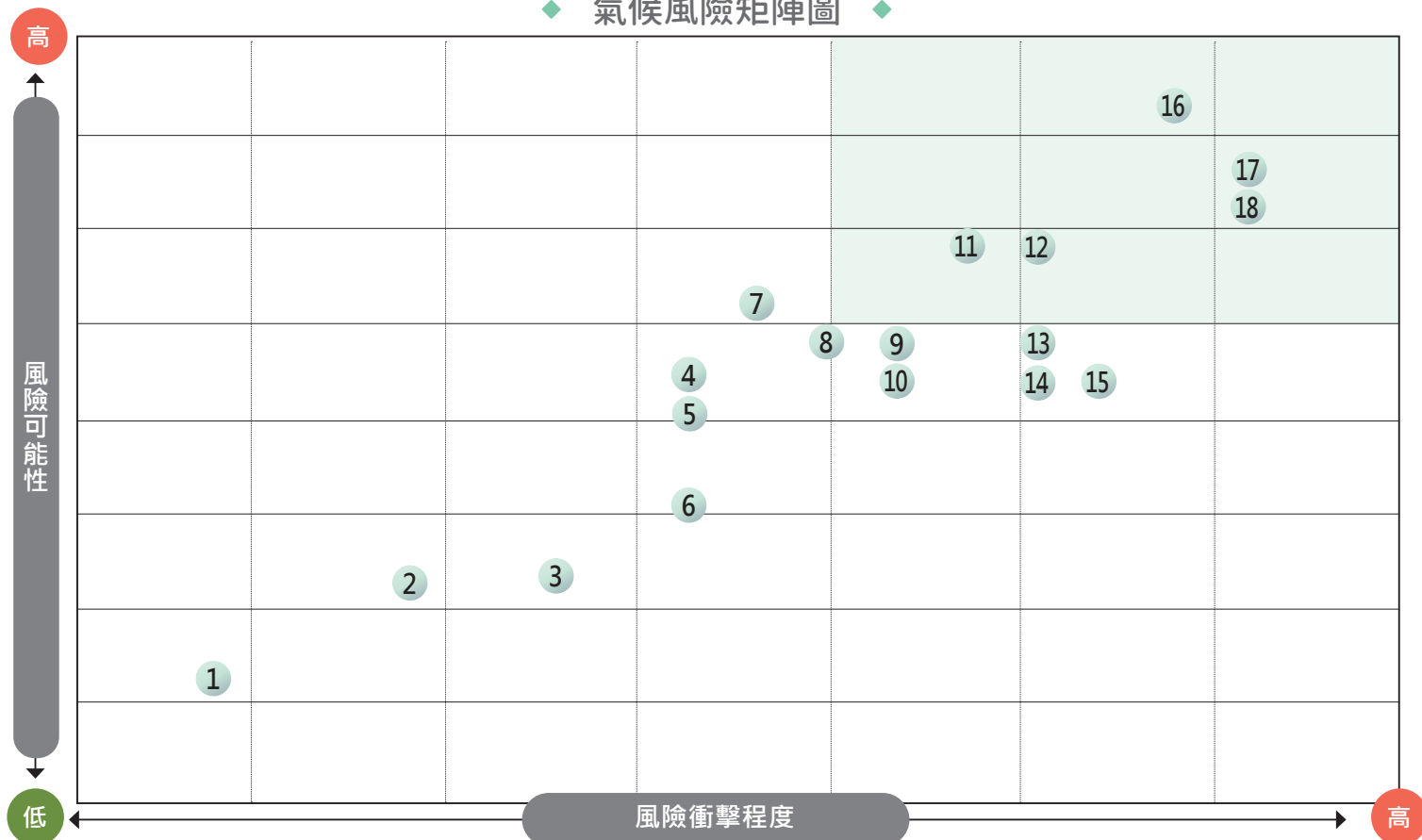
北基也參考 IPCC AR6 氣候情境，以旗下加油站營運據點所在區域作為氣候風險評估範圍，採用 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 兩種情境進行情境分析。評估結果顯示，在低排放情境 (SSP1-2.6) 下，臺灣未來平均氣溫雖持續上升，但增幅相對有限，至世紀末約維持於 1°C 左右；然而在高排放情境 (SSP5-8.5) 下，未來氣溫升幅將隨時間逐步擴大，至 2081 至 2100 年間平均升溫幅度可能達 3.5°C。



由於北基營運據點均位於臺灣地區，氣溫上升除可能提高戶外作業人員之熱危害風險外，亦可能增加空調及設備散熱需求，進而提高能源使用量及營運成本。因此，為因應氣候變遷可能帶來之影響，北基亦持續強化職業安全衛生管理、高溫作業防護措施、設備維護與巡檢機制，並持續推動節能管理、能源效率提升及營運據點韌性強化措施，同時將氣候風險評估結果納入營運管理及投資決策考量，以提升企業面對氣候變遷之調適能力與長期營運韌性。



◆ 氣候風險矩陣圖 ◆



- 1 氣候與環境管理影響企業聲譽風險
- 2 氣候與環境議題管理不當導致聲譽受損風險
- 3 客戶及投資人關注與壓力日益增加
- 4 暖化造成用電增加
- 5 綠電供需及價格波動風險
- 6 客戶偏好改變
- 7 地緣政治及國際能源市場變動風險
- 8 極端降雨事件增加，造成停班頻率及壓降頻率上升
- 9 碳盤查要求及罰鍰
- 10 低碳產品及永續經營要求提高
- 11 能源轉型及能源結構變動風險
- 12 極端氣候常態化增加供應鏈調度成本
- 13 政府碳費徵收
- 14 低碳轉型之成本支出
- 15 因應氣候變遷自然水資源稀缺情況，政府擬定於枯水期增收耗水費政策
- 16 平均氣溫持續升高
- 17 電價調漲造成營運成本上升
- 18 極端氣候常態化增加供應鏈調度成本



◆ 氣候機會矩陣圖 ◆



◆ 氣候相關風險的影響及因應方案列表 ◆

風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	影響區域	風險對公司策略、營運、財務的影響	北基因應方案	連結永續策略藍圖
實體風險	立即性	颱風發生頻率及強度增加，影響能源設施效能	短期	台灣	氣候變遷導致颱風及強降雨發生機率及強度上升，恐致部分營運設施損壞及人員受傷，造成設備維修及相關保險成本增加。	- 盤點設施脆弱度，後續將評估以架高設備及增設抽水泵浦等策略因應，並透過工研院輔導擬定調適策略，化營運韌性。 - 持續針對氣候災害（包括旱災、海嘯、淹水、風災、坡地災害及雷擊等）進行監控與分析，並強化設備及建築物設施的減災、整備、應變、復原演練，完善標準作業流程。	是
		極端降雨事件增加，造成停班頻率及壓降頻率上升	短期	台灣	- 氣候因素可能導致營收下降、收益減少。 - 營運據點可能因氣候災害而發生損害，影響營運穩定性與服務供應。 - 員工無法出勤，營運受影響導致收益降低和職安衛成本增加。	- 保持適當的油品庫存數量。 - 投保財產損失險，分散災損風險。	是
		暖化造成用電增加	短期	台灣	均溫上升導致營運據點冷氣使用量增加，造成電費逐年增加。	逐步汰換老舊空調設備。	是
	長期性	極端氣候常態化增加供應鏈調度成本	長期	台灣	- 增加物流運輸、採購及倉儲管理成本。 - 因設備交期延遲或工程遞延影響收入認列時程。 - 增加安全庫存及供應鏈韌性投資支出。	建立多元供應商體系、強化安全庫存管理、優化物流調度機制及供應鏈風險監測能力。	是
		平均氣溫持續升高	長期	台灣	平均溫度變化對空調系統電力使用需求增加，令用電量及其成本增加。	透過設備汰換及增購綠能設備等措施，提高能源使用效率，發揮節能減碳最大成效，並減少電力開銷花費。	是

風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	影響區域	風險對公司策略、營運、財務的影響	北基因應方案	連結永續策略藍圖
轉型風險	法規政策	碳盤查要求及罰鍰	短期	台灣	- 須投入額外資源進行改善作業與法規遵循管理，增加營運成本。 - 產生罰鍰、改善成本及聲譽損失，可能影響融資條件及投資人評價	建立溫室氣體盤查制度，定期進行碳排放盤查及查證；導入碳管理機制並強化內部教育訓練，提升碳排放數據品質與管理效率。建立法規追蹤機制，定期檢視氣候相關法規變動；由專責單位統籌碳管理及揭露作業，降低違規風險。	是
		政府碳費徵收	短期	台灣	新增徵收溫室氣體排放管理費，對營運成本造成影響。	營運端積極落實節能減碳，並適時於公聽會表達產業意見。2025 年已執行溫室氣體盤查作業，以符合台灣相關規範要求，並為後續推動減碳策略與淨零路徑奠定基礎。	是
		因應氣候變遷自然水資源稀缺情況，政府擬定於枯水期增收耗水費政策	短期	台灣	經濟部公布 2023 年 2 月 1 日起，對枯水期單月用水量超過 9,000 度的用水大戶開徵耗水費，每度徵收 3 元，回收率達標者，費率可優惠調降至 2 元或 1 元；另給予緩衝期，2025 年 6 月 30 日前用水大戶耗水費減半收取。	擴大再生水及海淡水使用比例，降低自來水依賴性。擴大水回收和再利用率。	是
	市場	客戶偏好改變	中期	台灣	- 消費者趨向排放較低或氣候變化抵禦能力較高的市場競爭者，導致北基的產品及服務需求下降，造成收入減少。 - 行業 / 產品污名化降低企業資產價值。	密切注意產業現況及未來趨勢，並逐步減少投資高氣候風險產業的公司股票。	是
		低碳產品及永續經營要求提高	中期	台灣	- 客戶及合作夥伴對減碳績效、綠電供應及永續管理要求提高，增加產品及服務低碳化管理需求。 - 若無法符合市場期待，可能影響客戶合作意願、市場占有率及營收成長動能；同時增加產品升級及永續管理投入成本。	持續拓展綠電售電、太陽能光電、儲能、電動巴士及充電設施等低碳事業，提升低碳產品與服務占比；強化 ESG 管理及資訊揭露，提升永續競爭力。目前北基已於 16 個營業站點設置電池交換站，9 個營運站點設置共 19 樁充電樁。	是
		客戶及投資人關注與壓力日益增加	長期	台灣	- 無法符合政策法規或國際氣候變遷行動倡議的目標，以致出現負面新聞。 - 股東於股東會提出 ESG 相關議案，北基僅能被動應對或無法回應。 - 資金成本上升。	說明或澄清報導，並採取具體行動以符合政策法規或氣候變遷相關的國際目標。	是

風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	影響區域	風險對公司策略、營運、財務的影響	北基因應方案	連結永續策略藍圖
轉型風險	市場	電價調漲造成營運成本上升	中期	台灣	電價調漲，對營運成本造成影響。	減少單位據點用電量。	是
		能源轉型及能源結構變動風險	短期	台灣	- 傳統燃油需求可能逐步下降，能源服務模式面臨轉型壓力；新能源相關業務需求及市場競爭同步增加。 - 傳統能源業務營收成長可能趨緩，既有資產面臨價值減損風險；同時需投入新能源事業發展及基礎設施建置資本支出。	- 持續推動事業多元化發展，積極布局綠電售電、太陽能光電、儲能、電動巴士及充電設施等新能源事業，提升低碳能源業務占比，強化長期營運韌性。 - 截至 2025 年底，累計完成 3 處太陽能案場建置，總裝置容量達 131,572.23 kwh。 - 截至 2025 年底，累計設置 16 營業站點設置電池交換站、19 處充電站點、38 支充電槍。	是
		綠電供需及價格波動風險	中期	台灣	因綠電採購成本上升或供給不穩定，可能影響綠電售電業務之獲利能力及市場競爭力；同時增加客戶開發及履約管理成本。	持續開發及管理再生能源供應來源，提升綠電取得穩定性。依市場供需狀況調整綠電採購及銷售配置。	是
		地緣政治及國際能源市場變動風險	短期	台灣	導致能源採購成本波動增加，影響加油站與能源相關業務之成本結構與獲利穩定性，並增加供應鏈管理不確定性。	持續關注國際能源市場價格與供應變化，調整能源採購及進貨策略，以降低價格波動對營運之影響。	是
	聲譽	氣候與環境議題管理不當導致聲譽受損風險	中期	台灣	若發生環境管理缺失或資訊揭露不足，可能影響企業形象及投資人信任，進而影響市場評價與合作機會。	建立環境管理制度並強化內部稽核機制，確保氣候與環境資訊揭露之完整性與一致性。	是
		氣候與環境管理影響企業聲譽風險	中期	台灣	可能影響品牌形象及客戶合作意願，進而對營收及市場拓展造成不利影響。	強化環境績效管理及永續資訊揭露，定期檢視環境管理措施執行情形，提升企業永續信任度。	是
	技術	低碳轉型之成本支出	中期	台灣	北基須投放資源研發或購入先進科技減低排放，導致資本支出增加。	轉投資三地能源股份有限公司以積極發展綠能產業，截至 2025 底北基投資額為 \$2,209,935,000，達 68.25%。關於三地能源相關實績請詳見北基官網「 節能或綠色能源投資 」。	是

註 1：影響時程定義為：短期 1 至 3 年、中期 3 至 5 年、長期 5 至 10 年。

◆ 氣候相關機會的影響及因應方案列表 ◆

類別	氣候相關機會	影響時程 (註 1)	影響區域	影響面向	北基因應作法	連結永續策略藍圖
產品 / 服務	能源轉型 帶動再生能源 及低碳商機	短期	台灣	加速綠電、低碳能源及節能服務需求成長，可帶動太陽能光電、充電設施及能源服務等業務發展，創造新的營收來源並提升市場競爭力	持續擴大太陽能光電案場建置與營運規模，結合充電設施及能源管理服務，布局低碳能源市場，提升綠色能源營收占比。	是
	跨足綠色產品 價值鏈	中期	台灣	能源市場朝低碳化發展，可延伸布局光電、儲能、充電設備、能源管理及綠電交易等完整能源價值鏈，提高整體營運效益。	藉由三地能源發展再生能源、儲能、充電設施及新能源技術，拓展低碳產品與服務市場	是
	定期揭露氣候資訊 爭取公部門獎勵政策 與投資人資金	中期	台灣	透過揭露氣候相關資訊及永續績效，可提升企業透明度，增加投資人信任及取得政策支持機會	依循 TCFD 國際準則持續揭露氣候資訊，強化利害關係人溝通，提升企業永續品牌形象及資本市場競爭力。	是
	低碳能源服務 轉型機會	中期	台灣	隨著能源消費型態改變及企業減碳需求提升，傳統能源供應據點可逐步轉型為整合加油、充電、綠電及能源管理服務之綜合能源站，提升企業競爭力及客戶黏著度	- 持續推動加油站能源轉型，導入電動車充電、太陽能發電及智慧能源管理系統，打造整合型低碳能源服務據點。 - 配合政府政策投資布局各類型再生能源電廠，並投入儲能設備，掌握市場需求。	是
	市場 / 客戶 對於永續性 產品需求增加	中期	台灣	企業及消費者對綠電、電動運具及低碳產品需求持續增加，有助於擴大新能源業務規模。	- 提升永續性產品營收占比。 - 透過子公司三地能源強化綠電、充電設施及低碳能源產品布局，提供企業與一般消費者多元能源服務，提升市場滲透率及客戶黏著度。	是
政策	再生能源法規	短期	台灣	有利於綠電交易、光電投資及能源服務市場擴大，提升企業長期成長動能。	持續透過子公司三地能源投入太陽能光電、儲能及綠電供應等業務，掌握政策發展方向，積極拓展企業綠電採購及能源解決方案市場。	是

類別	氣候相關機會	影響時程 (註 1)	影響區域	影響面向	北基因應作法	連結永續策略藍圖
市場	ESG 實績 助益融資成本	長期	台灣	- 良好的永續績效與氣候治理表現有助於取得綠色融資、永續連結貸款及投資人資金支持 - 推廣綠債市場 - 降低利率	持續優先投入資源推動 ESG，透過「永續策略藍圖」，全方位深耕 ESG 三大面向。	是
	能源韌性與 儲能發展機會	中期	台灣	AI、高科技產業及電氣化趨勢推升用電需求增加，企業及政府對穩定供電及能源韌性的需求提升，可望帶動儲能設備、智慧能源管理及分散式能源系統發展	藉由子公司三地能源積極發展儲能系統及智慧能源管理方案，結合太陽能光電及充電設施，提高能源使用效率及供電穩定性。	是
	碳管理與綠色金融 價值創造機會	長期	台灣	碳權市場、碳匯機制及氣候融資逐漸成熟，企業可透過減碳措施、碳資產管理及綠色投資，提高永續績效並創造額外經濟價值	建立溫室氣體管理制度，推動減碳措施及能源效率改善，積極評估綠色金融、永續投資及碳管理相關機會。	是
資源效率	電動運輸與 充電基礎 設施商機	短期	台灣	交通運輸部門加速低碳轉型，電動車及電動巴士市場需求持续提升，可帶動充電設施建置、能源管理及低碳運輸服務等新興商機	持續擴建電動車充電站據點，優先於既有加油站導入快充設備，整合能源服務，提升站點經營效益。	是

註 1：影響時程定義為：短期 1 至 3 年、中期 3 至 5 年、長期 5 至 10 年。

5.2 環境法規遵循

根據 2024 年世界經濟論壇報告指出，未來長期 10 年內環境風險議題的重要性將逐步提升，考量環境衝擊將影響公司營運各面向帶來衝擊，以下是依循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（「作業辦法」）附表二「上市上櫃公司氣候相關資訊」所揭露的資訊。在全球氣候變遷與低碳市場轉型下，北基積極關注氣候變遷可能帶來的風險與衍生的機會，為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，因此北基參考聯合國金融穩定理事會（Financial Stability Board）發布的 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）氣候相關財務資訊揭露建議架構，依據政策與法規（包含現今與新興法規）、市場與科技的轉變、商譽、法律（含訴訟）及實質性風險等面向分別進行風險與機會分析，發展調適減緩策略，並藉由連結永續策略藍圖，定期檢視各指標達成狀況以落實管理目的，同時依據北基的營運活動、服務與環境之互動關係，辨識各項氣候變遷所帶來潛在風險，並進行評估與判定風險是否可接受後，繼而決定因應措施及管理方式。

短期

- 持續舉辦教育訓練，宣導法規遵循事項與倫理誠信的理念。
- 持續舉辦環保會議及廠區查核，密切追蹤環保改善進度及單位操作的情形。

中長期

- 透過定期會議的研議，適當修訂公司規章及準則，符合國內外環保趨勢。
- 遵守國內外環保法規變化，達成零違規。



為有效遵循環境法規的要求，並改善環境污染的整治與控管，北基除定期追蹤各項法規最新內容外，建立自主巡檢機制，以迅速改善問題。2025 年北基無環保罰單，未來仍將持續進行多項污染防治工作，以避免相關違法情事發生。



2025 年北基未發生因營運缺失導致的重大罰款事件。針對潛在風險事件，北基皆即時啟動內部通報與應變機制，並依實際情況進行必要改善，以強化營運管理與持續落實法規遵循。

註：重大罰款事件為罰金 30 萬以上的違規事件，申訴中的案件不計入。

5.3 水資源與廢棄物管理

■ 水資源的管理機制

北基水資源耗用主要是旗下加油站的洗車設施，而子公司則為辦公室之員工日常辦公之民生用水。經過評估，北基辦公室、加油站及子公司取水主要來自水公司所提供的自來水，北基有少量加油站取用地下源，惟取水量有限，亦不涉及於生態保育區域汲水。取水量及取水方式均不會對水源地生態及附近居民造成顯著負面影響。北基非屬耗用大量水資源的公司，短期缺水對主要營運沒有重大負面衝擊，惟遇旱情致用水告急，北基亦會配合政府限水措施，執行各項限水措施，包括：減壓供水、暫停洗車服務……等應變措施。北基及子公司旗下的營運據點皆位於台灣，根據世界資源研究所（WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas），顯示台灣全區水資源風險皆屬「Low - Medium risk（1-2）」，非屬水資源壓力地區，各營運據點的用水取自台灣各水庫。

■ 水資源使用及節水措施

鑒於氣候變遷造成滯旱發生越趨頻繁，外界利害關係人對於水資源議題日益關切。為及早因應氣候極端變化及水資源日益短缺，有效整合預防、節約、應變等管理概念，北基透過用水狀況評估，找出可以進行節水措施、提高用水效率的機會。北基持續推動相關節約用水措施及設施、設備的改善，以提升用水效率，於旗下加油站的洗車設備加裝廢水回收設備，將廢水經過濾桶過濾，經臭氧氧化、砂品過濾及吸附活性碳元素過濾等處理過程，完成活性碳過濾後，經處理的水可被用於加油站日常營運作業，處理後的被完全重覆使用，達到水資源循環再利用，水資源回收再利用率約 80%。

2025 年北基（含子公司）總取水量為 200,726 百萬公升，較 2024 年增加 2.94%，主要因營運規模持續擴大及加油站據點增加，帶動整體用水需求成長。不過北基仍持續推動各項節水管理措施，透過設備巡檢、用水管理及宣導節約用水等方式，提升水資源使用效率，兼顧營運發展與水資源永續利用。且為進一步減少用水，北基持續於旗下加油站推動各項節水措施，包括：已於舊站和新設的加油站，更換與新設自閉式立栓省水水龍頭。此外，為提高加油站的污水設備濾材更換頻率，使過濾不堵塞，並提高效率。2022 年共更換 9 台洗車機，2023 年更換 1 台洗車機，2024 年再更換 11 台洗車機，2025 年再更換 9 台洗車機；而子公司三地能源亦於公共區域的茶水間洗手台水龍頭全面安裝省水花灑（一般省水閥節水率約 30% ~ 40%），以提升用水效率並減少不必要的水資源浪費。未來北基也將逐步推行水資源管理，如定期檢查辦公區大樓、加油站管線破損漏水處、加裝水龍頭省水裝置、使用省水標章設施設備等，並持續升級廢水回收再利用設施，進一步提升回收量，持續降低整體廢水排放量。

註 1：總回收水量 =（再生水 + 雨水）。

註 2：回收水利用率 = 總回收水量 /（總取水 + 再生水）。

水污染防治

北基放流廢水主要分為辦公室的生活污水以及加油站設置洗車設施所產生的污水，辦公室的生活污水係排到污水下水道後進入市政廢水處理程序，再排放至自然水體，處理過程符合相關法令規定，對於相關棲息地與周遭生態環境均無嚴重的影響。此外，有鑑於自然資源相關法規日益嚴格，未來北基也將藉由相關驗證，持續落實用水管理作為。北基旗下所有加油站均依照法規要求：水污染防治法、加油站設置管理規則，導入適當的污染防治措施，以期減少放流廢水對環境的污染，並主動針對用水量較大的站點進行管理，以符合法規需求。此外，如洗車設施的廢水產生量逾 20 CMD (立方公尺 / 日) 以上，或用水量為 24 CMD (立方公尺 / 日) 以上，須申辦水污染防治許可證。2025 年，北基旗下共有 8 個加油站擁有許可證。針對被列管的 8 個站別，每半年需向直轄市、縣 (市) 主管機關環保局作出申報，且需採水化驗。其餘的站點，環保局不定時委託環保公司進行抽驗。

《水污染防治法》第 7 條第 2 項	謹慎監控及處理洗車設施產出的放流廢水，確保放流廢水符合懸浮固體少於 50 mg / L、化學需氧量少於 100 mg / L 及陰離子界面活性劑少 10 mg / L 的標準。
《加油站設置管理規則》第 33 條第 3 項	每站洗車機都有加裝污水處理設備，依各站洗車機的使用情況定期更換污水濾材，以確保廢水排放符合法規標準，降低北基營運時對環境及水資源所造成的負荷。

2025 年，環保署及其委託的環保公司的廢水抽驗結果皆符合法規標準，同時為落實廢汙水管理以確保符合法規放流水規範，2025 年北基及其下子公司皆無違規事件發生，亦無違反廢水處理及環保法令及無環保投訴的目標。

◆ 2025 年北基集團總取水量、總排放量與耗水量 ◆

單位：百萬公升 (megaliters)

項目	北基	子公司					
		中華太子	英光	金獅湖大酒店	三地能源	金獅湖大酒店	三地能源
總取水量 (a)		174,793	174,793	174,793	4,006	11.1	0.7771268021
總排放量 (b)		34,959	34,959	34,959	801	11.1	0.7771268021
耗水量 (a-b)		139,834	139,834	139,834	3,205	0	0

註 1：2022、2023、2024 年揭露範圍：北基的總公司辦公室以及旗下 63 個主要加油站；2025 年揭露範圍：北基總公司辦公室、旗下 83 個主要加油站及子公司中華太子、英光、金獅湖及三地能源。

註 2：自來水的取水數據來自台灣自來水公司每兩個月的帳單；北基旗下加油站各站的用水數據蒐集是由安環課彙總各站點的用水紀錄進行統計。

註 3：加油站的回收量約為總取水量的 80%，排水量約為總取水量的 20%。

註 4：1 百萬公噸 (Mm3) 水量 = 1,000 百萬公升 (megaliters)。

註 5：以上營運據點排放廢水非淡水 (總溶解固體 > 1,000mg / L)

2025 年北基持續深化水資源循環管理，於旗下 3 個全新站點設置污水處理設備。站點於設備啟用後，預計可達成 80% 的水回收率，顯著降低對自來水的依賴，進一步減緩對在地水資源環境的影響。新設置的污水過濾設備亦導入智慧水位控制裝置，能精準控制用水量並極大化水回收成效。

◆ 北基水情應變措施 ◆

水情燈號	北基的水情應變措施	2025 年發生情況
正常供水	不必限水	351 天
水情稍緊	- 節水管理措施 - 營運用水減量 - 降低蒸發損失 - 廢水回收再利用	0 天
減壓供水	停止非關生產的工程用水	0 天
分區 / 定點供水	停止洗車服務，僅提供維持營運安全、消防必要用水	14 天

而子公司三地能源因營運型態與北基加油站據點不同，營運據點主要為辦公室，2025 年全年均維持正常供水，共計 365 天。且由於總部辦公室設立於具備完善獨立儲水設施之商辦大樓內，面臨外部水情燈號轉換、突發性減壓或停水等限水狀況時，均能透過大樓儲水系統發揮調節緩衝作用，確保企業內部營運與員工民生用水維持穩定，未對日常營運造成實質中斷或負面影響。

■ 水資源使用及節水措施

鑒於氣候變遷造成澇旱發生越趨頻繁，外界利害關係人對於水資源議題日益關切。為及早因應氣候極端變化及水資源日益短缺，有效整合預防、節約、應變等管理概念，北基透過用水狀況評估，進行節水措施提高用水效率的機會。北基持續推動相關節約用水措施及設施、設備的改善，以提升用水效率，且於旗下加油站的洗車設備加裝廢水回收設備，將廢水經過濾桶過濾，經砂品過濾及吸附活性碳元素過濾等處理過程，完成活性碳過濾後，經處理的水可被用於加油站日常洗車作業，達到水資源循環再利用。

此外，北基為進一步減少用水，旗下加油站的節水措施包括：已於舊站和新設的加油站，更換與新設自閉式立栓省水水龍頭。此外，為提高加油站的污水設備濾材更換頻率，使過濾不堵塞，並提高效率。2022 年共更換 9 台洗車機，2023 年更換 1 台洗車機，2024 年再更換 11 台洗車機，2025 年再更換 9 台洗車機。未來北基將逐步推行水資源管理，如定期檢查辦公區大樓、加油站管線破損漏水處、加裝水龍頭省水裝置、使用省水標章設施設備等，並持續升級廢水回收再利用設施，進一步提升回收量，持續降低整體廢水排放量。

■ 油品汙染管理

北基依法令定期配合土壤污染防治相關法規要求，加強土壤汙染管理及精進氣油比檢測作業。不僅每年委託合規廠商進行土壤監測，定期向地下儲槽申報中心申報檢測結果，配合環保局的稽查行動，也透過自購檢測儀器與自主增加檢測頻率的方式，對於營運場址進行管控。具體措施如下：

- 1 為減低油料對土壤及地下水可能造成的汙染，重視地下油槽、油管的維護，藉由定期的檢測監控其安全性，並依風險（如：使用年限、地震、考量危害因素——海邊、地下水位高低、迷失電流等影響）規劃老舊站體的改建，更新油槽及配管，減低可能漏油造成的風險。
- 2 除規定檢測外，增加定期檢測頻率。
- 3 因應最新修訂的《加油站加油槍抽氣量與加油量比率檢測方法》內含差壓式或容積式儀器檢測結果計算，北基購買了容積式氣比油檢測儀，以利有效檢測，間接降低加油時油氣溢散而造成空氣汙染的機率。

2025 年，北基旗下 83 個營運場址均完成土壤氣體檢測，並完成 3 次自主檢測，以及規定的 3 次委外檢測，並向地下儲槽申報中心進行申報，均通過法規訂定的標準。氣油比檢測方面，83 個營運場址亦完成檢測並合規。

項目	管理行動
地下環境檢測	依照「土壤及地下水污染整治法」規定，於實施土壤及地下水檢測時，不定期辦理。
申報油品進銷存總量管制	依「防止貯存系統污染地下水體設施及監測設備設置管理辦法」每季辦理申報。
建置油氣回收系統	依「加油站油氣回收設施管理辦法」辦理。
定期實施設備監測	● 氣漏檢測：依「加油站油氣回收設施管理辦法」每 2 年辦理 1 次。 ● 加油槍氣油比檢測：法源依據同氣漏檢測，每半年辦理 1 次。 ● 土壤氣體監測：依「防止貯存系統污染地下水體設施及監測設備設置管理辦法」每 4 個月辦理一次，每年 3 次。

■ 油氣回收措施

平日要求所屬員工落實正確加油方式及遵守五不五要的加油原則，並訓練員工點檢從每日油罐車卸油作業時第一階段油氣回收口管線是否裝接確實、加油中油氣回收馬達是否正常運轉、馬達有無出現異聲、油槍皮管有無積油等，發現設備異常立即通報處理，消除使用已損壞或故障的設備，提高油氣回收比率。

措施辦法	執行內容	執行週期	執行成效
油品總量平衡管制申報	依地下儲槽系統防止污染地下水體設施及監測設備管理辦法，北基加油站依規定落實記錄每日總量平衡進出管制表及申報，預防地下水污染發生。	每日填寫總量管制表 / 每 四個月申報一次	2025 年加油站申報作業經各地環保局審查認可，無異常。
防止地下污染監測	北基加油站防止地下污染監測，多採用土壤氣體監測方式，除每月實施自主土壤氣體檢測，並定期每 4 個月委外環保合格檢測機構執行土壤氣體檢測，並將檢測結果以網路方式傳輸申報，2025 年定期合作的檢測機構為泛美檢驗有限公司。	每 四 個月檢測一次 / 每年 1、5、9 月申報一次	2025 年加油站申報作業經各地環保局審查認可，無異常。PID、FID ★檢測值均符合標準。
營運設備自主檢查	加油站落實自主管理站內營運設備檢查（包含加油機內部檢查、油槽陰井油氣量測、油槽人工手動量油記錄、地下儲槽管線系統偵測等）。	依每日、每月、每半年一次週期進行定期循環抽檢	2025 年經環保署、局不定期稽查，無污染疑慮，皆符合檢測標準。
以配備火焰離子偵測器（Flame ionization detector;FID）及光離子偵測器（Photo ionization detector;PID）之分析儀，量測設置於地下儲槽系統土壤氣體監測井（簡稱監測井）中油氣濃度，藉以判斷地下儲槽或管線是否發生滲漏。			

■ 廢棄物的管理機制與目標

北基身為地球公民的一分子，為減緩氣候變遷所造成的衝擊，藉由盤查與查證了解執行情形及成果，並以此進行檢討。

北基依循 GRI 準則 (2021) 鑑別永續議題的衝擊，以下說明對應衝擊的相關管理行動及追蹤行動的有效性流程。



正面衝擊 落實循環經濟

管理行動

- 與全台各據點營運夥伴合作，回收資源達到廢棄物資源化及再利用。
- 關注國際環境趨勢發展，評估其機會與風險，妥善處理廢棄物並善用能資源，促進循環經濟。

追蹤行動的有效性流程

- 參與外部法規研討會議。

負面衝擊 廢棄物未妥善利用

管理行動

- 審閱環境保護與國際環保趨勢 / 政府法令。

追蹤行動的有效性流程

- 月法規查核。
- 每季檢視環保案件，並於安全委員會向員工宣達避免違反法規。

北基及旗下子公司所產生的廢棄物，包含辦公室及飯店營運所產生之一般生活廢棄物的生活垃圾，以及加油站洗車設施產生的污泥，辦公室及加油站產生的廢棄物皆非屬「國內有害事業廢棄物認定標準」定義的有害廢棄物。同時，因北基本身為提供車用燃料零售的營業場所，無生產或包裝物料相關情事，故無原物料數據。

註：子公司涵蓋中華太子、英光、金獅湖及三地能源。

北基及其下子公司針對營運過程所產生之廢棄物，皆委由具合格證照的廢棄物清理廠商進行清運。其中，針對加油站洗車設施產生之污泥，係委由政府核可的甲級廢棄物清除機構清運洗車污泥，並透過清除機構提供的數據進行統計及監測污泥量。同時，亦透過合約機制管理清除機構以利監督其確實依相關廢棄物法規辦理，由於各站洗車量不同，所產生洗車污泥量也有所落差，清除機構依委託清運合約並依各站的污泥囤積量到相關加油站處理，以確保廢棄物獲得妥善處理，降低對環境之影響。由於污泥囤積量少，2024 年，共清運 1 次，共清運 1.27 公噸的污泥，而 2025 年，則清運 2 次，共清運 1.39 公噸的污泥。此外，有鑑於廢棄物相關法規日益嚴格，未來北基也將藉由相關驗證，持續落實用廢棄物管理作為。在辦公室廢棄物方面，先進行分類回收後，再統一委由合格廢棄物清運公司，交至公營焚化爐進行處理，2025 年北基及旗下子公司皆無發生廢棄物洩漏或污染的情事。

註：子公司涵蓋中華太子、英光、金獅湖及三地能源。

北基及旗下子公司中華太子、英光、金獅湖產生的廢棄物詳細數據如下表所示：

範疇	廢棄物組成成分	有害 / 非有害	現場		離場	
	項目		廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
北基	一般事業廢棄物	非有害	1.39	委外廠商	0	-
	事業廢棄物	有害	0	-	0	-
子公司金獅湖	一般事業廢棄物	非有害	57	焚化	0	-
	事業廢棄物	有害	0	-	0	-

註：1. 子公司三地能源主要營運據點為台北及高雄辦公室，皆屬純辦公室營運型態，無生產製程，日常營運僅產出一般員工生活垃圾及辦公室資源回收物。雙北辦公室皆依循所在辦公大樓之管理規範，於辦公室內設置分類回收區，確實執行垃圾分類與資源回收，並交由大樓物業管理單位統一集中與委外清運。

2. 北基旗下各加油站洗車設備產生的污泥屬一般（事業）廢棄物，總產量佔整體廢棄物總產量約 100%，由於其性質屬無機性、無害性，委由清運機構載走並進行物理 / 固化處理，再進行掩埋，或再利用於無筋混凝土摻配料、級配粒料；由於汽車污泥回收再利用委託合格廠商處理，故無廢棄物回收再利用數據。

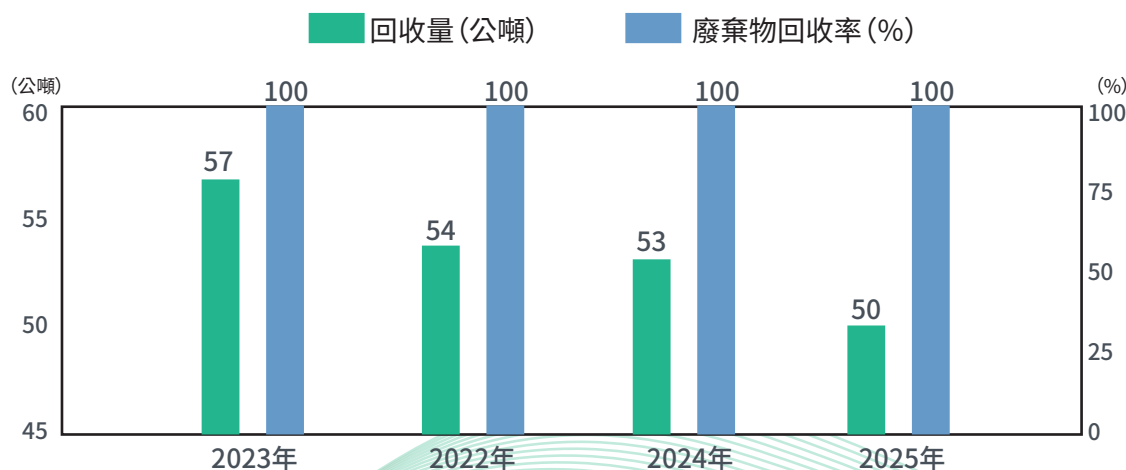
為提倡全球環境議題，北基一般事業廢棄物落實垃圾分類、資源回收，致力降低廢棄物處理量，落實永續概念。

北基總公司的辦公室以及旗下 83 個主要加油站不含子公司，在減少辦公室廢棄物的措施如下：

- 放置垃圾分類，落實垃圾分類及資源回收。
- 運用 Email 等途徑進行各項內部活動資訊提供或宣導，減少紙張使用及廢紙產生。
- 導入電子化表單與線上簽核系統，降低紙張使用率，剩餘紙張全面使用回收紙，並降低紙張使用率。

此外，子公司金獅湖亦積極推動廢棄物資源化管理，針對營運過程產生之一般廢棄物進行分類及回收作業。2025 年金獅湖回收廢棄物量為 50 公噸，廢棄物回收率達 100%，近三年（2023 年至 2025 年）皆維持 100% 回收率，展現子公司落實資源循環及廢棄物管理之成果。

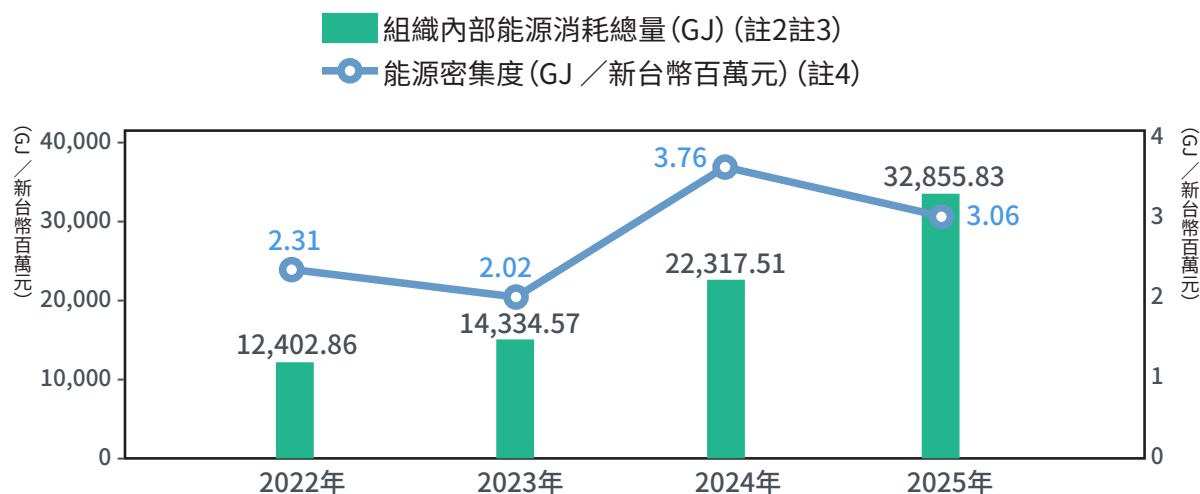
◆ 子公司金獅湖廢棄物回收量 ◆



5.4 能源管理與溫室氣體排放

北基營運使用的能源包括電力、柴油及汽油，主要係用以維持加油機、洗車機等營運設備運轉及辦公室設備所消耗的電力，柴油及汽油則用於公務車。相關使用數據如下表所示：

為提高增加企業產值，在提升經濟效益的同時，有效減少溫室效應的環境衝擊，降低能源消耗與溫室氣體排放，除了落實節電措施、提高能源效率、設置再生能源等能源管理策略，亦同時推廣落實辦公室及公共區域節能管理方案，輔以相關的宣導活動及教育訓練，增進員工節能減碳觀念與習慣。



註 1：2022 年至 2024 年數據僅包含北基及旗下運營加油站的子公司中華太子、英光；2025 年納入子公司金獅湖及三地能源。

註 2：外購電力單位為 kWh、汽柴油（公務車）單位為 L，依照經濟部能源局公告的單位熱值換算為 GJ；電力 1,000 度 = 860 kcal、車用汽油 1 L = 7,800 kcal、柴油 1L = 8,400kcal、1 kcal = 4.187 KJ、液化石油 1 L = 5,958，將能源使用量 x 單位熱值 x 4.187 ÷ 1,000,000 換算為 GJ（吉焦耳）。

註 3：組織內部能源消耗總量 = 非再生燃料的消耗 + 再生燃料的消耗 + 購買而消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽 - 自產但未消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽出售的電力、供熱、製冷和蒸汽量。

註 4：能源密集度：以組織內部的能源消耗量為分子，分母為北基 2025 年查核後的合併財報的營業收入，計算能源密集度；計算公式 = 組織內部的能源消耗量 / 新台幣百萬元。

■ 能源使用

電力為北基集團於營運過程中主要能源使用來源，其餘能源使用則包含柴油、汽油、液化石油氣等化石燃料使用，主要用於公務車以及生活區鍋爐（包含員工宿舍及餐廳）等，面對全球能源轉型與減碳趨勢，北基持續以提高能源使用效率及增加再生能源比率為整體集團的能源管理方針，透過節能措施、能源管理及低碳能源導入等方式，降低能源消耗對環境之影響，逐步推動營運低碳化。

◆ 能源使用量 ◆

能源		單位	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
電力	外購再生	度 (kWh)	241,616.0245	-	-	-
		千兆焦耳 (GJ)	870.0158	-	-	-
	外購非再生	度 (kWh)	8,649,7126,717,685	6,043,974	3,822,921	3,317,049
		千兆焦耳 (GJ)	31,146.26	21,763.26	13,765.65	11,944.10
柴油		公升 (L)	6,661.886,511	5,043	4,538	6,142
		度 (kWh)	65,066.67	49,269.44	44,330.56	60,000.00
		千兆焦耳 (GJ)	234.24	177.37	159.59	216
汽油 (公務車)		公升 (L)	14,435.42913,528	11,544	12,533	7,433
		度 (kWh)	130,963.89	104,725.00	113,686.11	67,444.44
		千兆焦耳 (GJ)	471.47	377.01	57,977,400	242.80
液化石油氣		度 (kWh)	5459.94	-	-	-
		千兆焦耳 (GJ)	136.16	-	-	-
非再生能源總用量		度 (kWh)	8,851,202.5	6,197,968.44	3,980,937.67	6,888,986.88
再生能源總用量		度 (kWh)	241,616.0245	0	0	0
再生能源佔總能源比率		%	2.66	0	0	0

註 1：2022 年至 2024 年數據僅包含北基及旗下運營加油站的子公司中華太子、英光；2025 年納入子公司金獅湖及三地能源；2025 年外購再生電力主要為子公司三地能源使用。

註 2：外購電力單位為 kWh、汽柴油（公務車）單位為 L，依照經濟部能源局公告的單位熱值換算為 GJ；電力 1,000 度 = 860 kcal、車用汽油 1 L = 7,800 kcal、柴油 1 L = 8,400 kcal、1 kcal = 4.187 KJ、液化石油 1 L = 5,958，將能源使用量 x 單位熱值 x 4.187 ÷ 1,000,000 換算為 GJ（吉焦耳）。

註 3：依據環境部能源署提供之能源換算係數，1 kWh = 3,600,000 焦耳（J）。

註 4：北基尚未訂定能源管理的基準年，未來將推動與完善相關基準年的確立。

■ 持續拓展節能專案

配合國家的節能減碳政策，北基推動多項製程改善及能源管理等節能案件，於辦公室、各營運據點設立專人執行，持續降低排放量。

主要節能執行情形

- ✓ 辦公室適時調節空調開放時間及溫度。
- ✓ 定期清洗設備及維護保養，以提高使用效能（如：空調定期檢查與維養清潔）。
- ✓ 公告辦公區域燈光及空調開關位置圖，提醒同仁隨手關燈節能，並宣導午休時間關燈。
- ✓ 不定期汰換老舊設備。
- ✓ 事務機及電腦設備設休眠。
- ✓ 不定期辦理節能減碳教育訓練及宣導相關事項。



此外，子公司三地能源雖為純辦公室營運型態，仍積極於日常營運中落實節能減碳行動。2025 年雙北辦公室推動節能措施包括：

照明系統節能

嚴格執行下班後巡視，並關閉無人辦公區域之燈光，減少非必要之照明耗電。

空調系統節能

依據季節變化彈性調整，於冬季期間減少空調設備的使用時數，並適度調高空調溫度設定，以降低空調系統之能源消耗。

■ 碳排放管理

在全球氣候變遷的挑戰下，企業須不斷降低營運過程溫室氣體排放量，以減緩對於氣候的負面影響。且隨著國際間針對氣候的倡議，氣候變遷相關的風險管理、溫室氣體管理與溫室氣體排放資訊揭露，成為企業營運的關鍵議題，若範疇 1、2、3 的排放量每年持續增長，將可能導致北基面臨碳費（稅）成本上升、無法符合客戶（市場）要求；同時也無法符合北基公開承諾的減碳目標等法規、聲譽與市場風險。為因應氣候變遷帶來之挑戰，北基已完成母公司各營運據點及子公司中華太子、英光之溫室氣體盤查作業，建立排放數據管理基礎，持續掌握主要排放來源與排放趨勢。未來，北基也將逐步擴大溫室氣體盤查範圍至其他子公司，並依據盤查結果推動節能減碳措施，以降低氣候變遷相關風險，朝公開承諾之減碳目標逐步邁進，提升企業永續經營韌性。

■ 溫室氣體盤查

北基以油品銷售為主要業務，非排碳大戶，然北基仍持續透過擴大溫室氣體管理範疇，啟動北基旗下各營運據點的碳排放狀況盤查，藉此掌握碳排放熱點，每年落實碳盤查並據以分析，制定減碳對策，積極規劃減碳短中長期減碳目標，共同為地球降溫做出貢獻。北基自 2022 年開始統計直接排放（範疇一）及間接排放（範疇二），並於 2024 年正式導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，並委由勤業眾信聯合會計師事務所依據 ISO 14064-3 方法進行查證，建立溫室氣體盤查機制並了解碳排放熱點。北基合併財務報告中共 2 家子公司亦導入盤查及第三方查證，以期完整掌握溫室氣體排放狀況。未來也將查證範圍逐步擴及建築及子公司，於 2026 年北基旗下營運據點完成 100% ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查及第三方查證。

2022 年 能源直接排放量為 44.81 公噸 CO₂e，間接排放量為 1,641.94 公噸 CO₂e。

2023 年 能源直接排放量為 130.40 公噸 CO₂e，間接排放量為 1,888.52 公噸 CO₂e。

2024 年 能源直接排放量為 170.20 公噸 CO₂e，間接排放量為 2838.53 公噸 CO₂e。

2025 年 • 能源直接排放量為 98.29 公噸 CO₂e，間接排放量為 3130.44 公噸 CO₂e。

- 因應業務拓展需求擴增營運據點，北基新增營運據點，整體營運規模擴大，致使總體溫室氣體排放量較 2024 年增加約 7.31%。面對營運成長所帶來之能源需求，北基持續推動節能減碳措施，提升能源使用效率，降低營運活動對環境之影響。（若減少再補充相關減少之原因，及是否達成集團訂定之減碳目標）

◆ 近 4 年溫室氣體排放量 ◆

項目	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
直接 (範疇一) 溫室氣體排放	98.29	170.20	130.40	44.81
能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3130.44	2838.53	1,888.52	1,641.94
範疇一 & 範疇二合計	3228.73	3008.73	2,018.92	1,686.75
溫室氣體排放密集度 (t CO ₂ e / 新台幣百萬元)	0.40	0.50	0.28	0.31

- 註：1. 北基依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據 x 排放係數 x GWP 值，盤查的溫室氣體包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 七類。
2. 北基溫室氣體盤查範疇為範疇一與範疇二，2022 年及 2023 年數據為內盤資料，未經第三方外部查證；2024 年及 2025 年數據皆完成第三方外部查證。
3. 範疇一包含移動源柴油項目，依照行政院環境保護署公告的碳足跡排放係數；車用汽油 (於移動源使用) 1 公升的碳排放量 = 2.93 t of CO₂e、柴油 (於公路運輸移動源使用) 1 公升的碳排放量 = 3.324 t of CO₂e，計算出直接 (範疇一) 溫室氣體排放。
4. 範疇二電力數據依台電計算週期及用電度數計算，主要依照經濟部能源署公布 2025 年電力排放係數為 0.467 公斤 CO₂e / 度計算。
5. 溫室氣體排放密集度：以範疇一 & 範疇二合計為分子，分母為北基 2025 年查核後的個體財報的營業收入，計算能源密集度；計算公式 = 範疇一 & 範疇二合計 / 新台幣百萬元。
6. 揭露範圍係北基 (母公司) 以及旗下運營加油站的子公司。

◆ 範疇一加範疇二溫室氣體排放物種 ◆

種類	2025 年
CO ₂	3178.70
CH ₄	34.74
N ₂ O	1.19
NF ₃	0
HFC	14.10
PFC	0
SF ₆	0
總計	3228.73

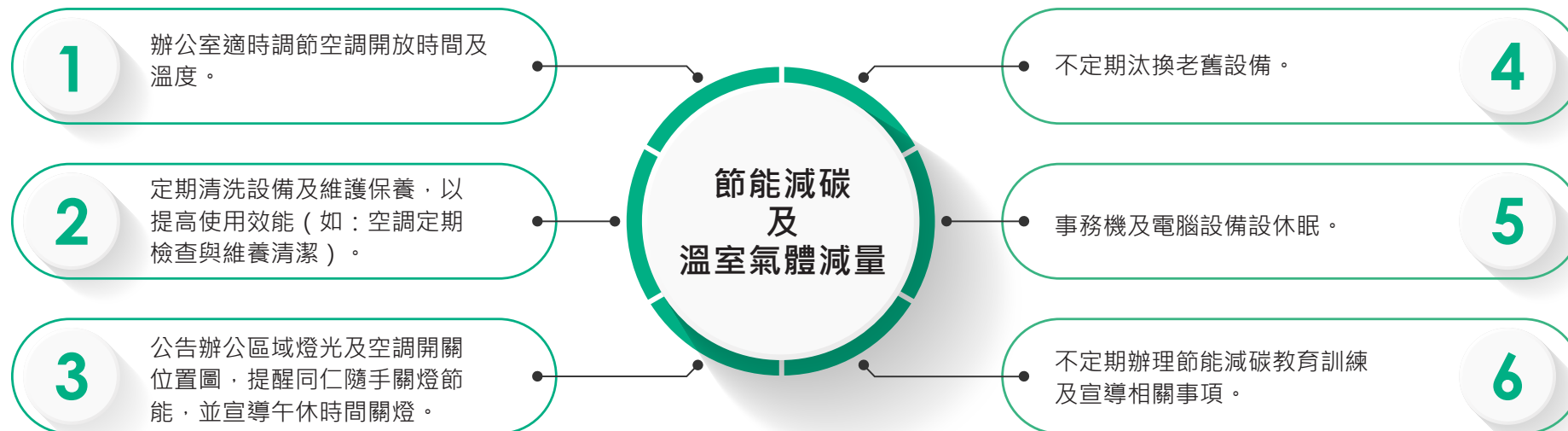
■ 減量行動與成效

配合國家的節能減碳政策，北基推動多項製程改善及能源管理等節能案件，於辦公室、各營運據點設立專人執行，持續降低排放量。北基透過「能效提升」和「能源轉型」兩個主要路徑進行減量行動。為確保能源管理及節能專案之推動，北基於旗下各廠區設有能源專案小組，由廠務或相關專責單位所組成，除定期召開能源管理會議檢視廠區能源現況及專案執行進度，各廠區亦互相分享專案成效與經驗。

由溫室氣體盤查結果發現，北基範疇一直接溫室氣體排放主要來源為公務車，範疇二輸入能源間接溫室氣體排放主要來源則為外購電力之間接排放，前述兩大類別占總排放量約 98.47 %，因此北基溫室氣體減量主軸為 CO₂。而透過各項減量措施，於 2025 年實際產能水準下，北基範疇一與範疇二溫室氣體排放量絕對減量實績較基準年 (2024 年) 增加 7.31 %。

■ 能效提升

北基節電項目共分為 6 大類，分別為空調管理、設備維養、照明管理、設備汰換、資訊節能及教育宣導等面向

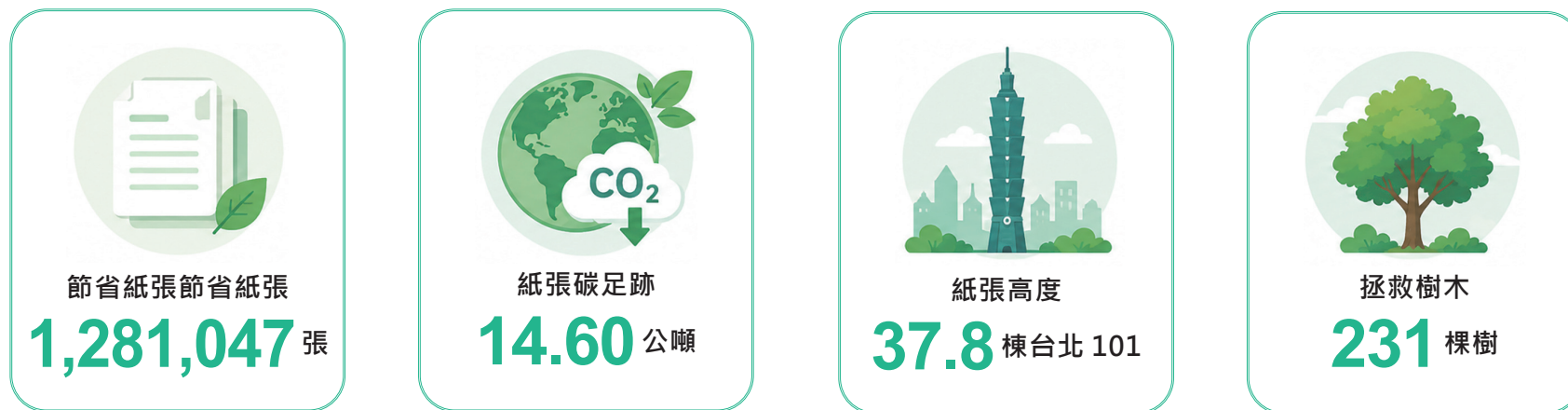


項目	未來計畫
溫室氣體管理	配合政府政策，未來將訂定每年碳排放量的目標。
充電站設置	視營運狀況及新能源發展趨勢，逐年檢討充電站設置政策。
建置再生能源設施	建置屋頂型太陽能光電建置完成後初期售電予台電公司；未來再檢討後續設置政策。

電子發票

北基自 2013 年開始導入電子發票系統，不但能降低紙張消耗的碳排放，更能有效提升營運效率。爾後亦配合國家政策協助推廣電子發票載具，鼓勵消費者將發票存於雲端。2025 年間，北基升級優化所發行之 APP，引導顧客於 APP 中設定手機載具條碼，設定完成後再使用 APP 消費，即能將電子發票自動存於雲端。

2025 年北基共開立 1,281,047 張電子發票；以財政部於電子發票整合服務平台提供之「電子發票減碳計算器」計算，累計減碳量約 14.60 公噸，相當於下圖之減碳成果：



全面響應綠色辦公

為持續向目標邁進，北基 2025 年持續響應經濟部「商業服務業節能設備補助計畫」，優先採購能源效率 1 級之電器設備。此外，總公司及所營加油站據點共同加入響應環境部推動之綠色辦公，除了汰換電器設備開始積極綠色採購外，亦號召全體員工共同培養綠色生活習慣。

減碳肯定

1. 推動綠色製程，循環經濟。
2. 提升能源效率，擴大使用再生能源。

5.5 空氣污染防治

北基主要空氣污染物來源為揮發性有機物 (Volatile Organic Compounds, VOCs)，主要產生於油品儲存、裝載作業及設備管線逸散等過程。北基積極配合政府政策，規劃空氣污染改善項目，並配合環境部提出「空氣污染防制行動方案」，旗下各加油站落實履行並逐步完成各項空污改善計畫，有效降低空污排放，以持續精進作為展現減量成果及決心。同時，亦藉由積極推動空氣污染防制及改善，辨識出其主要的空氣污染物為揮發性有機物 (VOCs)，排放來源包含儲槽、裝載操作及管線滲漏等。

此外，北基及旗下子公司營運活動經辨識後，除上述加油站營運可能產生之揮發性有機物 (VOCs) 外，未有臭氧層破壞物質 (ODS)、氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 及其它顯著的氣體排放的排放。

註：子公司涵蓋中華太子、英光、金獅湖及三地能源。

加裝空氣污染
防制設備

揮發性有機物：逐步改用低洩漏型元件，並採用油氣回收設備。



5.6 自然與生物多樣性

近年來利害關係人關注的議題多數聚焦在氣候相關風險，而「生物多樣性的流失」(Biodiversity Loss) 逐漸成為最具衝擊影響力的重點關注項目。北基除扮演穩定能源的供應者外，更為推動台灣綠能轉型的要角，積極配合政府 2025 年能源轉型政策，燃發電占比達 50% 目標，同時，北基對於環境保護不遺餘力，不只長期關注氣候變遷，支持全球多樣性保育公約，

人類經濟活動導致自然環境劣化、生物資源喪失，危及生態系平衡，北基願意從自身營運做起，並號召供應鏈夥伴，承諾透過其活動、產品及服務的持續改善，推動自然與生物多樣性保育和重新造林計畫來承擔對整體生態環境影響減緩的責任，共同支持生物多樣性維護與森林保育，以促進人類與地球福祉，因應氣候變遷對環境生態帶來的挑戰。

■ 北基生物多樣性暨不毀林承諾

人類經濟活動導致自然環境劣化、生物資源喪失，危及生態系平衡，北基願意從自身營運做起，並號召供應鏈夥伴，共同支持生物多樣性維護與森林保育，以促進人類與地球福祉，因應氣候變遷對環境生態帶來的挑戰。目前北基旗下各生產據點與辦公區均未設置在環境保護、生物豐富多樣地區或經修復的棲息地，場址內無列入世界自然保育聯盟 (IUCN) 轄下紅色名冊及全國保育名冊瀕臨絕種的物種。北基由董事長簽署「北基生物多樣性暨不毀林承諾」，透過企業永續治理組織監督與推動，宣示北基保育生態環境之態度。同時北基亦依據環保法規進行環境影響評估，避免營運活動損及生物多樣性的保育，採用對環境友善的技術積極地使污染減量，嚴格遵守環保法規，每年採取檢測措施以確保廢水、廢氣、廢棄物處理、噪音排放符合法規要求。

■ 北基承諾

- 1 避免於鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或從事營運活動。
- 2 定期進行生物多樣性風險評估，按優先次序訂定目標採取避免、最小化、修復、抵銷等減緩措施，降低生態衝擊，達成無淨損失（NNL）。
- 3 積極與供應商、外部利害關係人合作，支持生物多樣性保育計畫。
- 4 推廣生物多樣性觀念，提升大眾生態保育意識，促進生態保育行動。
- 5 積極以行動響應聯合國《生物多樣性公約》（Convention on Biological Diversity, CBD）等維護生物多樣性的倡議。

■ 北基的行動

北基依照環境部頒定的《水污染防治法》為基礎，以零污染為目標，符合或超越環保法令及國際公約要求，持續引進高效能污染防治技術與設備，維持環保零罰單紀錄，將污染對生物多樣性的影響性風險最小化。北基定期更新污水設備，為站點提供 70% ~80% 的水回收率，減少自來水使用量。新的污水過濾設備也將導入水位控制裝置，精準控制用水及水回收的成效。為減少對自來水源依賴，北基於永續策略藍圖設定節水目標並拓展多元水源來源，目標 2030 年單位據點用水量減少 2%、再生水及海淡水的使用比例達 80%，降低營運對自然水資源依賴。



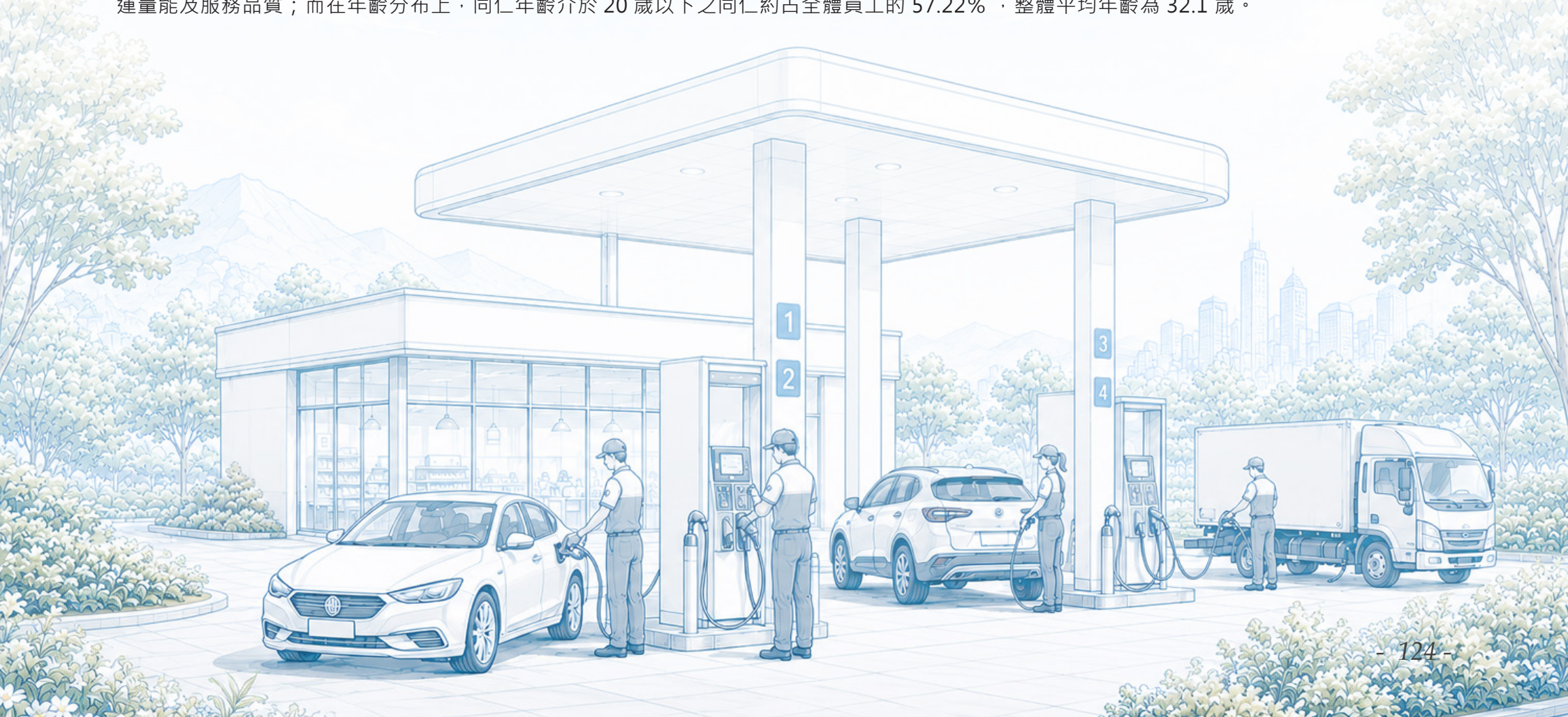


創造友善職場

6.1 勞資關係	124
6.2 多元與共融	126
6.3 人才吸引與留任	130
6.4 薪酬福利	136
6.5 職業健康與安全	143
6.6 厚植人才培育	150
6.7 人權管理	154
6.8 員工敬業度調查	162
6.9 社會參與	163

6.1 勞資關係

北基集團持續廣納多元人才，遵循政府主管機關勞動相關法令規範，合法公平招募員工，並依法聘僱外籍人員，截至 2025 年 12 月 31 日計算基準日，北基集團總員工數為 1,118 人，其中包括 28 位高階主管（協理級以上）、32 位中階主管（經理級以上）、490 位專業及營運人員（含專員、工程師及事務／技術人員）。依雇用型態區分，正式員工占 49.19%，非正式員工占 50.81%。由於北基主要業務於涵蓋全臺加油站服務據點，為因應全年無休及輪班營運需求，第一線營運人力多採時薪或部分工時聘僱方式，以提升人力調度彈性及營運效率，因此非正式員工比例相對較高。在營運據點分布方面，北基及旗下子公司之營運據點皆位於臺灣，正式員工亦全數於臺灣地區任職，透過在地人才招聘與培育，持續強化集團營運量能及服務品質；而在年齡分布上，同仁年齡介於 20 歲以下之同仁約占全體員工的 57.22%，整體平均年齡為 32.1 歲。



類別	類型	男性		女性		總計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
全部員工： 雇用類型	正式人員	307	55.82%	243	44.18%	550	49.19%
	臨時人員	378	66.55%	190	33.45%	568	69.86%
	派遣人員	0	0%	0	0%	0	0%
正式員工： 職務	高階主管（協理級以上）	22	78.57%	6	21.43%	28	5.09%
	中階主管（經理級以上）	11	34.38%	21	63.63%	32	5.82%
	專業及營運人員（含專員、工程師及事務 / 技術人員）	274	55.92%	216	44.08%	490	89.09%
全部員工： 勞雇類型	月薪	135	56.25%	105	43.75%	240	29.70%
	時薪	378	66.55%	190	33.45%	568	70.30%
正式員工： 年齡	30 歲以下	423	64.68%	231	35.32%	654	57.22%
	30 至 50 歲	218	53.43%	190	46.57%	408	35.70%
	50 歲以上	44	54.32%	37	45.68%	81	7.09%

註：1. 北基集團包含北基、子公司中華太子、英光、金獅湖及三地能源。

2. 月薪員工為全職員工，時薪員工係依員工的意願釐定工時，有部分為全時工作（1 天 8 小時）。北基鼓勵全時工作的時薪員工轉職為月薪員工，以提高員工認同感及穩定性。

3. 因各公司業務型態及組織架構不同，職務名稱略有差異，為利整體比較，依職務性質進行分類。其中，北基之「領班、站長、督導」等營運管理職務，依管理職責歸類至主管相關類別；金獅湖之「主管人員、事務員」依職務性質分別歸類；三地能源之「協理級以上主管」依管理職級歸類。

4. 男性 / 女性比例以同類型人員計算，總計比例以同類別人員計算。

5. 北基集團無兼職員工及無時數保證員工。

◆ 2025 年北基集團員工學歷統計 ◆

單位：人

學歷	國小	國中	高中（職）含以下	專科	大學	碩士	博士
男	0	21	389	27	239	8	0
女	1	17	254	27	131	3	1
總計	1	38	643	54	370	11	1

註：北基集團包含北基、子公司中華太子、英光、金獅湖及三地能源。

6.2 多元與共融

人才是永續發展的重要關鍵，北基鼓勵多元開放的職場文化，尊重每一位員工的獨特性。面對多元化的全球員工，北基重視人權議題，確實遵守落實各項法令與規範，積極積制定女性主管比例目標，並持續推化各項推展策略，打造最佳職場環境，營造具歸屬感與成就自我的包容職場環境，並與員工共同打造更美好的未來，讓人才留任得以發揮所長。

■ 多元平等共融承諾與實踐：營造具歸屬感與成就自我的包容職場，共同打造更美好的未來

- 1 北基給予員工平等發展機會及資源，讓每個人都能被公平對待並發揮價值。
- 2 北基藉由多元管道吸引多元人才，建立創新思維，並尊重個別差異。
- 3 北基重視職場包容，聆聽員工意見，給予尊重及照顧，使員工感受自我價值及歸屬感。

於 2025 年間北基集團新進員工總人數為 80 人，包括年輕世代族群、原住民及身心障礙者。北基相信，多元的員工組成將帶來不同的觀點及進步的契機，透過建立多元及包容的職場文化，有助於員工在工作上發揮所長，提出不同的思維，將成為企業成長的關鍵。

■ 北基多元與共融宣言

北基尊重每一位員工的獨特性，強調平等對待並提供友善的職場環境。在招募員工時重視工作權的平等，以每個職位所需的專業能力作為選才的優先考量，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等因素而有差別待遇。

在營造多元平等共融的職場環境上，透過建立政策制度落實、設定多元目標、推動教育訓練、強化友善職場福利作為等四大面向，以利各小組成員協力推動，並達到全體員工對多元平等共融職場的共識。

專案	推動措施
 政策制度落實	落實平等人權政策、薪酬政策、反歧視及反騷擾政策。
 設定多元目標	- 致力男女平權，關注女性職涯發展議題，訂定高階女性主管比例。 - 持續規劃長期目標，設定整體女性主管比例。 - 身障進用符合法規比例。
 推動教育訓練	- 高階專題演講：不定期規劃 DEI 專題演講，邀請專家顧問分享「多元共融、打造企業競爭力」議題，提供高階主管 DEI 最新趨勢與觀點，課程結束後，多數主管反映有助於改變對於 DEI 認知，理解推動的重要性。 - 重視女性員工職涯發展：台灣除積極落實性騷擾訓練，依自我職場經驗鼓勵女性；而預計日後不定期於婦女節舉辦推廣活動，舉辦女性保健知識系列講座，確保女性之身心健康。 - 遵循《責任商業聯盟行為準則》，每年不定期檢測同仁對於勞工、道德誠信、禁用童工、勞資關係、強迫勞動、工時與反歧視等核心內容。
 強化友善職場福利作為	- 鼓勵員工生育，執行結婚禮金、孕期的關懷與產假、產檢假、生育補助金、育嬰留停、認證集乳室、夜班調離等措施。 - 北基已與東森 YOYO 幼兒園和萌學園幼兒園簽立企業托育合作合約，凡北基員工子女憑識別證或在職證明申請入學可享優惠，合約期間 2025 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日，給予員工家庭照顧更全面的支援，照顧同仁孩童教育需求。

女性工作者分布

北基集團持續推動性別平等與多元共融文化，致力打造不受性別限制的就業及發展環境，並依據職務能力、專業表現及工作績效作為人才任用、培育及晉升之依據，提供所有員工公平且一致的發展機會。在性別多元化上，董事會女性董事比例達到30%，2025年北基高階女性主管比例約為45%，內部女性員工與女性管理職比例則呈現穩定成長。惟因北基主要從事加油站營運、能源服務及太陽能案場等業務，部分現場營運、設備維運及工程技術等職務之人才來源仍以男性居多；而加油站第一線服務及行政支援等職務則以女性員工占較高比例。北基持續秉持公平任用原則，不因性別而影響招募、晉用、培訓及升遷機會，致力打造多元共融的職場環境。

各事業體亦依營運特性持續推動女性人才發展。除女性於加油站營運、行政及專業職務表現穩定外，在能源事業領域，女性亦擔任經（副）理、專案管理及專業技術等核心職務，並於部分子公司管理團隊中達成男女主管比例均衡，展現女性於企業經營及管理決策上的重要角色。

此外，北基集團持續透過性別平等教育訓練、多元共融宣導及主管培育等措施，提升全體同仁對職場平權及尊重文化之認知，並將女性人才培育納入人才發展及接班規劃的重要方向，持續打造公平、多元且具包容性的工作環境，提升組織競爭力與永續發展韌性。



原住民暨少數民族雇用

北基集團尊重少數民族特有文化，截至 2025 年底，北基集團共雇用 9 位具原住民或少數民族身份之員工，並依《員工工作規則》每年每年給予具原住民身分同仁祭儀假 3 日，同仁得依其所屬族別傳統習俗彈性擇日放假，以實際行動支持多元文化保存。

註：原住民暨少數民族統計範疇包含北基、子公司中華太子、英光、金獅湖及三地能源。

◆ 原住民暨數民族年齡比例 ◆

單位：人

性別	21-30 歲	31-40 歲	51-60 歲	60 歲以上	總計
女	3	1	0	1	5
男	1	2	1	0	4
總計	4	3	1	1	9

◆ 2025 年原住民暨少數民族性別比例及人數 ◆

女性 5 位

男性 4 位



身心障礙人士進用

在社會共融方面，北基積極主張由企業自身做起，旗下所有營運據點皆遵守當地之身心障礙者保護相關法規，進用具有就業能力之身心障礙者，確保工作環境符合其特殊需求。2025 年 12 月，北基集團總計聘僱 76 位身心障礙人士，約占集團員工總數 6.80%，其中，北基依法應聘僱身心障礙員工 11 人，實際聘僱 75 人，優於《身心障礙者權益保障法》規定之法定進用標準；子公司金獅湖雖未達法定進用門檻，仍主動聘僱 1 位身心障礙員工，展現集團落實多元共融及平等就業之承諾。未來，北基將持續透過工作職務盤點與職務再設計，積極創造更多適合身心障礙人士之就業機會，營造友善、多元且包容的工作環境。

註 1：台灣地區之身心障礙聘僱人數計算方式比照主管機關之算法，如進用重度以上身心障礙者，每進用 1 人以 2 人核計。

6.3 人才吸引與留任

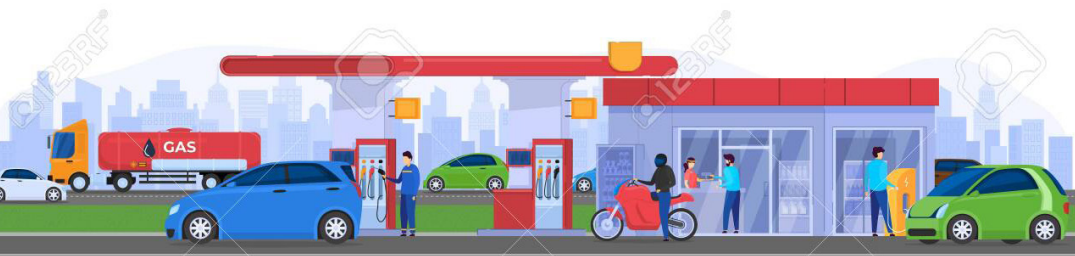
因應全球化布局及多角化事業蓬勃發展，北基持續吸引並培育跨國移動人才，提供員工更寬廣的適才適所與發展機會，讓員工盡情發揮所長，成就工作意義與成就感。北基持續以創造美好生活，成為值得信賴的永續新夥伴為使命，全力落實人才永續發展行動。

人才招募

北基致力於經營多元招募管道，透過公開招聘（如：求職平台、社群媒體）等不同平台及渠道，廣納潛力人才，也大力鼓勵內部員工推薦優秀人才，提升企業產業競爭力。

新進員工概況

於 2025 年間，北基集團新進員工總人數為 1,106 人，每招募一位員工之平均成本約為新台幣 394 元，其中北基總公司及旗下加油站新進員工共 80 名，平均招募成本為 394 元。



◆ 新進員工人數 ◆

國家 / 地區	2025 年	2024 年	2023 年
台灣	80	46	42

◆ 年度新進率 ◆

範圍	項目	2025 年	2024 年	2023 年
北基	新進人數	80 人	46 人	42 人
	平均招募成本	394 元	977 元	1,336 元
北基集團	新進人數	1,106 人	1,088 人	1,077 人
	平均招募成本	2,477 元	4,137.5 元	1,397 元

註 1：北基集團 2023、2024 年範圍為北基、子公司中華太子、英光、金獅湖，2025 年涵蓋北基、子公司中華太子、英光、金獅湖、三地能源。

註 2：平均招募成本 = 招募成本 / 新進人數，減少對高成本外部人力銀行廣告之依賴，轉而運用精準刊登策略與多元招募管道故，導致 2025 年平均招募成本降低。

◆ 新進率 ◆

範圍	2025 年	2024 年	2023 年
北基及子公司中華太子、英光	0.079%	-	-
子公司三地能源	0.13%	-	-
子公司金獅湖	10.81%	14.29%	25.71%

註 1：年度新進率 = 總新進人數 ÷ 年度平均在職人數。

註 2：年度平均在職人數 = (上年度 12 月底在職人數 + 當年度每月底在職人數加總) ÷ 13。

■ 聘雇當地人員

北基秉持「適才適所、唯才是用」的人才理念，積極僱用及培育在地人才，並透過完善的人才培育、職涯發展及晉升制度，持續強化各營運據點的人力穩定性與專業能力。集團目前旗下營運據點皆設於臺灣，管理階層及正式員工皆以在地人才為主要對象，並依據各據點之營運需求規劃人力配置，落實在地聘僱與人才培育。2025 年北基集團於台灣僱用當地正式員工之比例為 99.63%，展現集團深耕在地就業、支持地方人才發展及促進區域經濟之承諾。

◆ 正式員工所屬國籍區域比率分布 ◆

外籍人數	台灣	中國	越南	合計
人數	1071	4	2	1075
比率	99.63%	0.37%	0.19%	100%

註：範圍包含：北基、子公司中華太子、英光、金獅湖、三地能源。

◆ 高階管理階層當地聘僱比率 ◆

所屬國籍 \ 年份		2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
擔任主管職百分比	台灣	100%	100%	100%	100%
擔任部級以上主管職百分比	台灣	100%	100%	100%	100%

註：1. 統計範圍包含北基、子公司中華太子、英光、金獅湖、三地能源。
2. 當地聘僱意指聘僱之員工持有主要營運地點、區域所屬國家之國籍。

■ 打造合適環境

結合北基企業核心價值「創新而永續」的願景，秉持「人才永續」的理念，為協助新進人員快速適應工作環境，並快速熟悉職務，以順利銜接上軌，北基制定輔導員機制，協助新進員工接軌工作任務。

離職率與內轉率

北基 2025 年離職率依性別：女性為 16.04%、男性為 32.48%；依年齡別：30 歲以下為 36.03%、30 至 50 歲為 10.86%、50 歲以上為 1.63%），北基大部分員工為加油站前線員工，工作較為制式，流動性相對較高，年資相對較短，加計子公司的平均離職率則為 48.52%。北基集團近年積極推動轉型計畫，藉由技術與市場策略的調整以及企業文化的重塑，營運獲利表現亮眼，亦獲得員工認同。

◆ 北基集團離職人數 ◆

國家 / 地區	2025 年	2024 年	2023 年
台灣	998	1,003	1,001

註：2023、2024 年統計範圍為北基、子公司中華太子、英光、金獅湖；2025 年北基、子公司中華太子、英光、金獅湖、三地能源。

此外，北基集團為強化人才之留任，除推動幸福職場、企業文化深耕等活動，亦結合內部轉職制度，提供員工工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，以提升中高績效人才之留任。北基將持續提供轉調獎勵措施，及暢通的多元內部轉調管道，並持續落實離職員工全面面談之流程作業，以維持健康離職率。

◆ 年度離職率 ◆

年份		2025 年	2024 年	2023 年
北基及 旗下加油站	離職率	48.52%	51.02%	52.2%
	自願離職率	48.52%	51.02%	52.2%
	內轉率	0%	0%	0%
子公司 金獅湖	離職率	10.81%	14.29%	11.43%
	自願離職率	10.81%	14.29%	11.43%
	內轉率	0%	0%	0%
子公司 三地能源	離職率	26%	-	-
	自願離職率	26%	-	-
	內轉率	0%	-	-

註：1. 年度離職率 = 總離職人數 ÷ 年度平均在職人數。

2. 年度平均在職人 = (上年度 12 月底在職人數 + 當年度每月底在職人數加總) ÷ 13。

3. 內轉率 = 內部轉調人數 ÷ 職缺數。

◆ 離職正式員工性別分布 ◆

性別	2025 年	2024 年	2023 年
男性	66.94%	66.53%	64.4%
女性	33.06%	33.47%	35.6%
合計	100%	100%	100%

■ 營運變化的最短預告期

若屬勞資議題終止勞動契約時，則依《勞動基準法》16 條第 1 項的規定，預告期間如下：

- ① 持續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告。
- ② 持續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告。
- ③ 持續工作 3 年以上者，於 30 日前預告。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過 2 日的工作時間，請假期間的工資照給。若北基未依第 1 項規定期間預告而終止契約，應給付預告期間的工資。

■ 改善員工流動率

在當前激烈的人才競爭環境中，留住優秀員工、改善員工流動率是企業永續發展的關鍵之一。人力資源處透過組織氛圍之觀察與掌握，當偵測員工具有離職傾向時，即時與主管合作啟動員工關懷，及早介入並提供協助，以提升員工留任意願；當員工提出離職申請時，將分別由直屬主管及人力資源處進行面談，掌握員工離職原因後，依員工個人狀況進行工作內容、工作地點等之調整討論，或依員工個人經驗專長，提供內部轉職機會等，以達到員工留任之目的。

針對人才的留任，北基持續致力於提高員工的滿意度、參與度，並加強員工對公司的歸屬感，透過自主學習文化的塑照，強化員工的參與感與成就感，進而達到留才的效果。

■ 員工缺勤率

北基重視員工健康與職場安全，透過健康促進方案打造安心職場，持續打造安全、健康且友善的工作環境，降低員工因傷病或職業災害等因素造成之缺勤情形，2025 年北基集團員工缺勤率統計涵蓋北基及旗下營運據點，北基缺勤率為 0.16%，子公司金獅湖及三地能源分別為 7.32%、1.40%，整體員工資料統計涵蓋率達 100%。未來將持續提升保健意識以及傷病預防管理，搭配營造友善職場環境，促進員工身心健康，並持續關注員工因傷病所造成的缺勤狀況，營造兼具安全與幸福感之友善職場環境。

年度	北基	子公司金獅湖	子公司三地能源
2025 年	0.16%	7.32%	1.4%
2024 年	-	6.89%	-
2023 年	-	8.12%	-

- 註：1. 以上員工資料統計涵蓋率皆為 100%。
 2. 北基統計範圍包含北基及旗下設有加油站之子公司中華太子及英光。
 3. 缺勤率 (%) = (會計年度期間的缺勤總時數 ÷ 會計年度期間的總工作時數) x 100%。
 4. 會計年度期間的總工作時數依當地標準日工時計算：台灣以每人每天 8 小時。



◆ 2022 年至 2025 年員工交通事故件數與損失日數 ◆

項目	件數	損失日數
	工作中	工作中
2022 年	1213	89112
2023 年	1011	2939
2024 年	16	66
2025 年	20	124

註 1：2022 年至 2024 年範圍僅包含北基及子公司中華太子、英光、金獅湖；2025 年則涵蓋北基、子公司中華太子、英光、金獅湖、三地能源。

專案項目	內容	推動成果
新進人員培訓	- 為使新進人員快速適應職場，經由北基新人訓練的完整學習規劃，輔以指導者制度，讓新進員工對於現場營運作業有基礎認識並建立共同語言。 - 新人教育訓練：藉由創造良好入職學習體驗，提升新進員工的組織歸屬感。所有新進員工皆需完成之新人訓練課程，課程包含結合組織特質文化，由主管親自講授之公司願景、策略、優勢課程，更有北基特有職場抗壓與正向態度課程，以加速新人融入企業文化。 - 指導者制度：為協助新進員工適應工作和環境，遴選合適的指導者並提供指導培訓，以輔助新人快速融入北基團隊。指導者協助新進員工於報到後完成訓練計畫擬定與執行，並給予相關的回饋與意見，減少新人初入新環境的不安感，感受到北基團隊溫馨的工作氛圍。 - 培養新進員工的專業知識，依據專業職能盤點，規劃專業工程師培訓學程，內容包含「勞工安全衛生概要」、「工作規則」、「產品與作業流程介紹」、「緊急應變」、「消防與急救常識介紹」、「出勤管理辦法」、「帳務與行政作業流程介紹」提升整體員工專業水準及工程製造品質，培育組織發展所需的人力需求。 - 子公司三地能源新人教育訓練，內容包含「性騷擾防治措施」、「出勤管理辦法」、「出差管理辦法」、「公司組織」、「ERP 操作」、「出勤管理辦法」、「安全衛生教育訓練測驗」、「安全衛生教育訓練測驗」，減少新人初入新環境的不安感。	- 北基共辦理 80 位新人新進員工訓練課程。 - 子公司三地能源共辦理 6 位新人新進員工訓練課程。

育嬰留停

北基依《性別工作平等法》第 16 條規定，凡受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，員工不分性別皆可申請育嬰留職停薪。此外，北基亦在總公司設有哺乳室作為母性友善場所，提供有需求的女性員工使用。以合約結束日為 2025 年進行統計，符合申請資格者，有 3 名女性員工申請，無男性員工申請。當年應復職女性 5 人，復職率 71.43%；應復職男性 2 人，復職率 100%，針對已回任之同仁，北基亦持續觀察其任職情形。2024 年間育嬰留職停薪回任且任職滿 1 年之女性同仁比例達 100%。

◆ 2025 年育嬰留停狀況 ◆

項目	男性	女性
享有育嬰留停申請資格的員工總數 (A)	2 人	7 人
實際育嬰假申請人數 (B)	2 人	7 人
育嬰留停申請率 (B ÷ A)	100%	100%
育嬰假屆滿應復職之員工總數 (C)	2 人	5 人
育嬰假屆滿實際復職員工總數 (D)	2 人	1 人 (2 人育嬰假未到期)
育嬰假屆滿回任率 (D ÷ C)	100%	71.43%
2024 年育嬰假屆滿於報導期間復職之員工總數 (E)	0 人	1 人
2024 年育嬰假屆滿且復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)	0 人	1 人
2024 年育嬰假屆滿復職和留任滿 1 年的員工比例 (留任率) (F ÷ E)	0%	100%



註：育嬰留停統計範疇為北基、子公司中華太子、英光、金獅湖、三地能源，係由台灣、當地法規規範之勞工權益。

6.4 薪酬福利

為了追求並落實包含「幸福共融職場」在內的北基 ESG 永續發展策略，並達成對生活工資的承諾，北基提供合於當地法令要求之薪酬福利，絕不低於基本工資；也定期參與薪資調查並視需求做調整，在員工薪資上不只合乎法令，也確保各地區員工薪資在同產業具有一定之市場競爭力。

北基員工的薪資報酬均遵守所有適用於薪資法令及相關法規條例規定，包含最低基本工資及法律上規定的福利項目，新進員工報到當天起即時投保（如：勞保、健保、團保、新制勞工退休金），為保障基層人員的權益，每年檢視薪資給付水準高於法定基本工資。此外，北基也藉由提供極具市場競爭力的薪酬與相關福利政策，吸引優秀人才加入。北基員工薪資取決於學經歷、績效。北基的薪酬政策以員工職務職責、所需的學、經歷及市場行情等條件為基礎，各項薪酬制度之訂定與實施遵守台灣政府勞動法令，包含：《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》，且在基本條件相當的情形下，實現同工同酬，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別，以確保員工獲得公平、合理之薪酬待遇。此外，北基設置「薪資報酬委員會」訂定並定期檢討管理階層薪資報酬的政策及個人報酬的合理性。

北基及旗下子公司的員工薪酬福利皆符合各地所適用的相關法令規定，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、退休金制度和其他法定福利等。為保障基層人員之權益，每年檢視薪資給付水準高於法定基本工資。2025 年北基於台灣地區基層人員年平均固定薪津於同等職位、職務、績效情況下，其薪酬差異原因在於年資差異，非因性別而有差別。而於非台灣之國家業務據點無基本工資法令規定，薪資給付水準則係遵循當地政府建議依員工技能及市場行情定義之。

■ 績效導向的薪酬制度

為達成公司營運計劃、部門、個人之目標，並確實考核同仁之工作績效，作為人員升遷、員工訓練發展及薪酬獎酬發放之依據，每年度進行 2 次績效考核作業，由直屬主管與高階主管共同進行評估，考核對象不分性別、職務類別。考核重點包含過去工作成果檢討及未來目標訂定，在績效考核中，主管與同仁依據目前職務上須加強之工作態度及能力，或未來職涯規劃所具備的能力、價值觀等，承諾優先發展的焦點項目，並共同訂定發展計劃。績效落後者，將另輔以重點改善計畫，以提升同仁工作效能。

■ 績效考核流程

員工與其直屬主管定期討論員工的表現，同時主管亦針對部屬的工作成效給予指導與回饋。績效記錄及討論情況都將作為後續培育與發展的依據，進而提升整體組織效能，所有考核及晉升以人員的專業及工作績效為評量標準，不因性別或性傾向而有差別待遇。2025 年員工不分性別、職務類別，全員接受並完成績效檢核。

◆ 北基總公司及旗下加油站接受考核的員工比例 ◆

項目	管理職 (%)	非管理職 (%)
男性	100%	36%
女性	100%	46%

此外，北基亦提供良善的薪酬與獎金制度，員工酬勞係依公司章程所訂比率提撥，獎金則依據公司整體營運績效比例提撥，兩者皆依員工個人績效計算發放，不因性別或其他任何因素而有不平等之對待。同時，北基也依據個人績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，提供調薪、差異化獎金、員工酬勞制度等獎勵措施，以期吸引、留任與激勵優秀的同仁。另外，北基也積極參與國內外知名的企管公司薪酬調查，每年根據薪酬調查結果進行檢視分析，並於必要時調整北基薪酬政策，以確保提供具市場競爭力之整體薪酬。此外，為將 ESG 理念內化於營運核心，並提升同仁對企業永續及風險管理之當責意識，將 ESG 績效指標連結員工變動獎酬，在公司與員工利益結合下，使企業永續成為共同目標。2025 年北基達成企業永續 ESG 推動目標，員工酬勞得以增額提撥，使全體員工得以共享實踐成果。



◆ 北基台灣地區非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及歷年差異 ◆

年度	全時員工人數	全時員工薪資平均數	全時員工薪資中位數
2025 年	550 人	56.8 萬元	52.7 萬元
2024 年	467 人	54.2 萬元	49.9 萬元

註 1：上述統計依據台灣證券交易所之規範，扣除主管（經理人）及排除豁免統計人員、在職滿 6 個月但未滿 1 年者以在職天數加權計算，員工酬勞採應計基礎，尚未發給之員工酬勞為概估金額。統計資訊經會計師查核。

註 2：完整資訊揭露於公開資訊觀測站（索引：ESG 數位平台 > 個別公司查詢（8927 北基）> 報告年度（2025）> 社會（人力發展頁面）> 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊）。

◆ 北基 2025 年男女薪酬 ◆

旗下營運的加油站

員工類別	基本薪資	總報酬
管理職	100%	64,104,511
非管理職	100%	175,593,319
時薪人員	100%	174,695,500

註 1：時薪人員總報酬計算方式：男性年化後薪酬的平均 / 女性年化後薪酬的平均。

註 2：月薪人員總報酬計算方式：各類別男性平均薪酬 / 各類別女性平均薪酬。

註 3：非管理職包含：職員、領班；管理職包含：站長、區主管。

註 4：皆以當年度實領現金獎酬為計算，以同等職位、職務、績效比較男女薪酬。

註 5：總報酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費等。

總公司

員工類別		基本薪資	總報酬
高階管理職	男性	100%	14,978,664
	女性	100%	4,072,694
襄理、副理	男性	100%	2,392,856
	女性	100%	5,308,449
各級專員、特助	男性	100%	1,463,458
	女性	100%	4,761,445
職員	男性	100%	2,838,789
	女性	100%	10,163,435

註 1：總報酬計算方式：各類別男性平均薪酬 / 各類別女性平均薪酬。

註 2：總報酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費等。

註 3：高階管理職包含：董事長、總經理、副總經理、協理、經理。

完善且優於法令的福利制度

北基致力建置工作及生活平衡的職場氛圍，福利設計上提供全體員工完善且優於勞基法的福利規劃，如休假、保險、急難救助、特約商店折扣、員工生活諮詢服務，包含臨時人員及派遣人員亦享有同等福利。為表達對同仁之關懷，主動提醒同仁進行休假規劃，並不定期舉辦各項活絡化活動如年終晚會、家庭日等活動紓解同仁壓力。此外，除提供育兒資訊，也與鄰近幼兒園簽訂特約照顧同仁孩童教育需求，全方位照顧同仁需求。

福利項目	具體措施
育兒照護 及哺育環境	- 鼓勵員工生育，從孕期的關懷與護理諮詢、產假、產檢假、育嬰留停、認證集乳室、夜班調離等措施。 - 北基已與東森 YOYO 幼兒園和萌學園幼兒園簽立企業托育合作合約，凡北基員工子女憑識別證或在職證明申請入學可享優惠，合約期間 2025 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。未來也將由總公司、各單位與北基職工福利委員會，持續共洽附近評鑑績優的托兒機構，以簽約優惠的方式提供員工托育服務，並公告於北基官網上所特別設置的專區，讓員工可跨區享受托育簽約優惠。
健康照護 與急難救助	- 定期進行員工健康檢查、規劃健康促進活動、設置健康照護系統，積極追蹤關懷員工健康。 - 設有員工協助方案、傷病處理關懷等機制，全方位守護員工健康。 - 提供公司團保、雇主責任險、意外險、住院慰問金、急難救助金等，協助同仁急難情況救助。
活絡化活動 及特約福利	- 設有福委會，舉辦年終晚會、部門活絡化等活動。 - 與全台各地店家簽訂企業特約，並提供特約 APP 供同仁使用，讓同仁在食、衣、住、行各面向皆能享受優惠。



註 1：另有公益活動假提供同仁申請。

■ 全方位的保險及退休制度

北基重視員工福利與基本保障，依循各營運所在地相關法令規範，為員工提供完善之社會保險制度，以保障員工基本權益。北基除依法為員工投保勞工保險（含就業保險）及全民健康保險外，亦額外為北基所聘僱之員工提供團體保險，包括因公出差之海外旅遊平安險、傷害險，保障同仁的工作及生活安全。



■ 樂活職場

除提供完善的保險與福利保障外，北基亦重視員工健康與福祉，致力打造安全、健康且具支持性的工作環境。北基深信，唯有健康快樂的員工，才能為企業帶來永續發展的動力。因此除落實職業安全衛生管理外，亦從員工需求出發，亦從員工角度思考，營造兼具工作與生活平衡之職場環境，鼓勵同仁在工作與休閒之間取得良好平衡，讓同仁於工作及休閒活動中蓄積創意與活力、凝聚組織向心力，為企業永續發展注入持續動能。

■ 生育獎勵金

北基鼓勵員工婚育，以優於北基的生育獎勵辦法於 2025 年已獎勵共 5 名同仁，為台灣貢獻 5 胎北基寶寶，累計發出之生育獎金達 18,000 元，期望能鼓勵更多同仁生育。

◆ 北基生育福利申請統計 ◆

項目	2025 年
申請人數	5 人
胎數	5

■ 退職後福利計畫

北基依台灣的法定退休制度，保障員工退休權益，為每位員工提撥退休金，依勞基法訂定「員工退休金辦法執行相關計算與給付原則」，所有正式人員參與退休計劃比率 100%。北基已結清舊制退休金，截至 2024 年底，所有員工均使用退休金新制。新制退休金依每位享有新制退休金資格者的勞工退休金級距，北基依勞工退休金條例的規定按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，於 2025 年費用認列 31,484,000 萬元。除僱主固定提撥 6% 的退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金級距 0% ~6% 不等的退休金，提存至個人退休金專戶中。截至 2025 年底，申請勞退自提的員工共計 26（依勞退 2025 年 12 月計算人數）位。另為使退休或終止勞雇關係員工能獲得良好的協助管道，北基也依據各地法令提供資遣員工相關費用，以及相關就業服務管道之資訊。

退休制度

依「勞工退休金條例」訂定的員工退休辦法屬確定提撥計畫，每月以員工投保薪資 6% 提撥勞工退休金至員工個人專戶。

保險制度

勞工保險、全民健康保險、雇主責任險。

其他福利措施

三節禮金或禮品、生日禮金或禮品、子女教育助學金、婚喪喜慶、生育補助金等各項員工福利、育嬰假、員工認股辦法。

北基亦依循《勞動基準法》規範提供員工相關福利措施（如：三節禮金或禮品、生日禮金或禮品、子女教育助學金），符合特定條件者給予獎金、補助或津貼，並依《職工福利金條例》設置職工福利委員會，進而提升員工向心力、凝聚力與維護良好勞資關係。2025 年，員工福利費用開支共新台幣 4,470,460 元。



■ 職場健康服務

員工是公司的最大資產，因此創造充滿希望和活力的工作環境是北基高度重視的事項。除了工作外，也希望員工能夠擁有身心和諧的生活。因此，公司透過員工關懷、健康照護以及豐富多元的公司活動，發展員工職場全人照護，讓每一位北基員工都能獲得完善的照顧，透過持續不斷的健康關懷，讓同仁安心工作，無後顧之憂，並經由活動推展促進員工產生健康行為、建立健康的生活型態，進而創造工作與家庭平衡雙贏之局。

北基各營運據點皆依據《職業安全衛生法》（後稱職安法）、《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》、《中高齡及高齡工作者安全衛生指引》、《職場夜間工作安全衛生指引》為主軸等相關辦法，規劃辦理健康促進文宣宣導。鼓勵同仁把健康生活型態落實於生活日常。

◆ 安心工作場所措施 ◆

性別平等文化體系建構

- 優於或符合勞基法之性別平等措施，無論人員之選、用、育、留各方面均有積極作為。

孕婦及特殊對象專屬協助

- 清潔消毒迴避通知、夜班調離、生育補助（男女同仁皆可申請）、專用哺集乳室。

工作與家庭兼顧之 彈性上班與休假制度

- 提供 7 天備用假供同仁彈性運用。遵循《性別平等工作法》所賦予之權利，女性及男性同仁皆能在無憂前提下申請育嬰留職停薪。

健全之性騷擾防治體制

- 訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，公告案件調查機制、成員組成程序、隱私保護之專用申訴管道、教育訓練及內部警勤安全協助服務網絡。

註 1：北基遵循各項台灣政府勞動法規、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》等相關規範，制定台灣地區北基人事規章並推動各項相關措施。

6.5 職業健康與安全

北基持續實踐「安全優先」文化，要求同仁作業不因追求效率而忽略工作安全。另外，北基目前以台灣職業安全衛生管理系統指引 (TOSMHS) 實施管理與內化並導入北基制定的安全衛生管理制度，適用北基所有工作者，所涵蓋的範圍則依據北基職業安全衛生管理手冊的定義：在北基控制下任何與執行工作相關活動的具體位置（可能包含移動或通行（如駕駛、飛行、坐船或火車）、在利害關係人的場地工作，或在家工作。），同時依法設立專職單位——勞安室，作為職業安全衛生管理單位，以擬訂、規劃、推動及督導職業安全衛生有關業務，發掘及改善不安全行為及環境。

勞安室由總經理帶領，並設立專職職業安全衛生管理師、職業安全衛生管理員以及各區職業安全衛生業務主管。透過定期召開會議，檢討職業安全衛生管理績效，提供並持續改善工作人員安全與健康環境，積極推動安全管理，落實職安衛管理系統的精神。2025 年，於北基任職的職業安全衛生管理師共 1 人、職業安全衛生管理員共 1 人、各區職業安全衛生業務主管共 83 人。

■ 職業安全衛生委員會

針對北基員工安全衛生及工作環境情形提出改善建議與討論，依法令規定每 3 個月至少開會 1 次。委員會成員包含總經理共 9 名確實審議協調及建議安全衛生相關事項。

◆ 委員會勞資方代表比例 ◆

範圍	北基		子公司金獅湖	
項目	委員人數	委員比例	委員人數	委員比例
勞方代表	4	45	2	40
資方代表	5	55	3	60
合計	9	100	5	100

■ 職業安全衛生管理系統

北基對於例行性和非例行性作業進行危害辨識與風險評估，其事業風險級別依《職業安全衛生管理辦法》區分為第一類顯著風險事業單位，雖屬顯著風險事業，但因為北基本業為油品的經銷，不涉及石油煉製、蒸餾等生產製造具高危害風險的相關業務，因此實際上並未有顯著的職業安全風險，而子公司亦涵蓋再生能源、住宿餐飲及油品銷售等服務，主要營運型態以服務與營運管理為主，未涉及高危害性製造製程，經風險辨識後無顯著職業安全衛生風險。儘管如此，北基仍依法訂定及執行職安衛管理制度，持續且積極主動的危害鑑別相關工作流程，包含工作安排方式、例行性及非例行性的活動與情況、過去內部或外部的相關事件、進入北基工作場所的人員及其活動、北基架構、運作、過程、活動及職安衛管理系統的實際或預計變更、有關危害的資訊或知識的改變，鑑別危害及風險評估，規管北基全體員工，落實現場教育訓練及自主查核。北基亦依循台灣職業安全衛生管理系統指引 PDCA 管理模式，不定期至各單位巡視工作場所危害因素；對各單位工作場所危害因素，提出建議及改善措施，同時建置導入 CNS 45001：2018 台灣職業安全衛生管理系統並以取得驗證目標前進。

◆ 職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者 ◆

範疇	員工人數
北基及旗下負責加油站營運之子公司	889
子公司中華太子	84
子公司英光	30
子公司北極星	19
子公司金獅湖	35
合計	1057 人

◆ 失能傷害頻率 (FR) ◆

項目	2025 年	2024 年	2023 年
北基	10.37	7.57	5.12
子公司金獅湖	0	0	0
子公司三地能源	0	-	-

◆ 失能傷害嚴重率 (SR) ◆

項目	2025 年	2024 年	2023 年
北基	10	31	14
子公司金獅湖	0	0	0
子公司三地能源	0	-	-

註 1：失能傷害頻率 (FR)：每一百萬工時中發生失能傷害的人次，計算公式為失能傷害人次 X 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

註 2：失能傷害嚴重率 (SR)：每一百萬工時中發生失能傷害所損失的日數，計算公式為失能傷害損失日數 X 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

■ 工作者參與、諮詢與溝通

北基重視員工的諮詢和參與，2025 年並無發生與工作安全與健康的爭議事件。職業安全衛生委員依法令規定每季開會 1 次，時間訂於每年的 3、6、9 及 12 月，委員出席人員包括總經理、相關各部門主管、工程技術人員、環安人員、職安人員及各部門的勞工代表。總經理為職安委員會審查的會議主席，職業安全衛生管理員確認會議召開及執行會議紀錄，討論決策的議案經呈報高階主管核准後，由委員會負責推動與執行。北基於 2025 年共召開 4 次會議。

北基要求員工全員職業安全衛生執行，員工代表有權參與職安委員會議決策及運作；就加油站而言，員工作業會由站長進行工作安全分析與執行者進行協商討論並制定安全作業標準。職安衛相關資訊、法規更新、政令宣導也定期從勞安室藉由各區督導的組織進行橫展與公告周知，避免員工有資訊落差。

■ 承攬商安全衛生管理

北基亦積極與承攬商等非北基旗下員工的其他工作者進行溝通，對承攬商實施安全管制。承攬商在承攬北基相關業務簽定契約時，均要求承攬商簽署承攬切結書（工程、維護、保養），承攬內容須考量法定安全衛生管理與環保規範，篩選評鑑良好的承攬商，並依作業進場管理提供安全衛生相關宣導教育、防範措施及現場環境危害告知，並不定時對承攬商進行查核作業，有效控管施工申請與工程前、中、後的安全管理。若有動火作業、局限空間、高架作業、吊掛作業，電器設備區作業，皆須向勞安部門申請作業許可方可作業。針對其他承攬作業業務，北基亦依《職業安全衛生法》27 條採取相關措施以有效管理承攬及共同作業。

■ 職場安全危害辨識

北基依職業安全衛生管理計畫裡所要求的「工作環境作業危害辨識」、「評估及控制」執行風險評鑑，包含：例行性風險評鑑及非例行性風險評鑑。危害辨識與風險評估的執行由各單位主管執行。未來北基計劃導入安全衛生系統驗證時，將委由外部顧問驗證機構輔導執行提升企業內部綜合管理評鑑能力，並確保評鑑人員需具危害辨識及風險評鑑的專業度。

例行性 風險評鑑

- 加油作業
- 洗車作業
- 油槽清洗作業

非例行性 風險評鑑

- 變更作業程序
- 新引進的洗車機
- 有機溶劑與危害性化學品

■ 職場安全風險評估

北基各部門負責評鑑的主管依職掌範圍內作業流程及步驟的危害特性填入風險評鑑表進行風險評鑑，並依現有防護設施，針對風險發生的嚴重性（S）與可能性（P）評估風險等級，將風險分為高、中、低三個級別。北基不可接受的中、高度風險，將優先採取控制措施將風險控制在可接受範圍內，並同步列入環安衛的目標與標的管理進行持續改善管理。

北基的環安衛年度管理審查會議亦會針對管制後的殘餘風險項目進行追蹤檢討，並確認管制後的成效，若無法達成預期目標，則再重新擬定其他管制措施，使其殘餘風險降低至可接受的風險或消除風險。

■ 職場安全事故調查

北基致力於降低工業安全事故件數，藉由日常的巡查制度提早發現異常，強化作業環境的安全與衛生，預防潛在危害事故發生，且巡查所發現的缺失會依危害嚴重度分類管理並改善。若工作者於現場執行職務發現有立即發生危險之虞時，北基皆依安全作業標準與緊急應變措施執行，並使其退避至安全場所，平時演練狀況皆會模擬通報流程及狀況處置。此外，若員工對於工作安全及健康有疑慮時，員工可直接向北基提出疑慮。北基收到郵件時，會將案件轉派至職安室進行危害辨識，如確有安全及健康疑慮，即立即擬定改善措施，並進行改善。北基轉派案件時，將不主動提供員工個人資料，以保護當事人。同時，若有導致傷害或疾病的工作場所將立即與站長與督導或勞安人員通報，並列入職安衛目標管理優先進行改善。北基對於員工行使退避權亦嚴格遵守《職業安全衛生法》第 18 條「不得對合理行使退避權的勞工予以解雇、調職、不給付停止作業期間工資及其他不利之處分」與民法的規範，退避以暫時性及危害避免為目的，針對濫用及行使的員工亦可予以符合法令的懲戒。北基重視每一件意外事故發生後的即時通報、嚴謹調查及預防再發，制定「意外事故通報及調查規定」規範事故通報、調查、改善的程序；另外，為系統化記錄及有效率控管事故通報、調查、改善執行，以達到事故資訊即時傳達及資料保存功能。意外事故依 6 項考量面進行綜合評量，將事故等級以分數進行量化，判定為極重大、嚴重、輕微、虛驚或異常，更客觀評估事故管理績效。

◆ 北基職災事故處理程序 ◆



■ 通勤風險分析

北基致力保護員工人身安全，降低員工職安衛風險一直是北基持續努力的目標，除營運內部場域本身，亦額外針對員工通勤上下班進行相關管理舉措，以期員工在上下班通勤時間得以平安順利，同時減少因意外事故導致人員缺勤，影響正常營運的情況發生。北基特制定通勤傷害風險評估等相關行政管理措施，針對交通通勤方式多為機車為主的年輕員工，其交通工具、駕駛行為、上下班路程路況，分析框列較高風險人員，並進行相關宣導及防禦性駕駛教育訓練，另各營業站定期更新公告該區鄰近易肇事 10 大熱點加以宣導，以提升公路騎乘機車防禦性駕駛安全觀念。



■ 環安衛預防管理

北基積極與合作夥伴溝通，北基目前為台灣中油及台塑石油加盟與經銷體系，故遵守台灣中油及台塑石油設定的永續供應鏈管理制度及要求，定期與台灣中油及台塑石油溝通及討論安全、衛生、防疫等事項。北基為提升公司整體職安衛風險管理成效，降低營運中斷發生機率，加上北基因從事汽、柴油等油品零售，其站內車輛進出頻繁，屬於高危險性的作業場所，稍有疏忽即可能導致如火災爆炸、油品洩漏污染等災害發生，因此北基遵循 ISO 22301 營運持續管理系統要求建立、實施、監督及維護營運持續管理系統（BCM 系統），編撰制定「加油站工安及環保緊急應變計畫」（以下簡稱：應變計畫），規劃完善的管理程序，並持續改進系統的有效性，以確保當災害事件發生時，可以迅速且妥善地通報並即時處理，以避免事件擴大而造成人員傷亡或環境污染，並讓員工及顧客的健康安全獲得最大程度的保護。各廠區及功能組織已針對特定危機事件，如地震、火災、油品洩漏、停電、缺水、土壤汙染等訂定緊急應變及復原計畫，每年進行主題式演練以持續精進應變程序及復原策略。

緊急應變計畫針對不同緊急事件各有不同的處理方式及步驟，包括漏油 / 污染事件、火災 / 爆炸事件、天然災害事件（地震、颱風、淹水、雷擊），另參考「執行職務遭受不法侵害預防指引」針對職場夜間工作安全衛生緊急狀況事件進行控管，採取必要的危害控制措施。為強化災害應變能力與現場處置效率，北基透過建立應變組織體系，明確分工各單位職責。事故發生時，由檢查組負責於意外事件發生後檢查加油站內及鄰近區域受災害情形，並蒐集必要資訊及評估現場情況；站長則負責指揮技術人員及緊急應變小組成員，提供搶修作業提供準確可行的搶救方案，並隨時向北基總公司彙報情況；督導負責義務消防與警界人員的安排及災害現場封鎖級警戒，佈置善後現場保護、維護工作秩序及評估現場避免二次災害發生。此外，為讓緊急應變計畫得以有效落實，每年皆會重新檢視一遍計畫內容及清點緊急應變相關設備，視當年度實施情形，滾動修正及變更計畫內容，以利後續遭遇相關緊急事件得更有效地處置，降低對員工及營運的負面衝擊。



◆ 北基職災事故處理程序 ◆

緊急應變	01	事件管理	02	營運復原	03
控制與搶救 (hours-days) 依照緊急應變計畫，採取行動使災害得以迅速控制。		穩定及減損 (days-months) 依據營運持續計畫，於復原目標時間內恢復並維持最低營運目標。		恢復生產 (months-year) 依據營運復原計畫，於合理地回復時限內恢復至常態生產規模。	

範圍	北基	子公司金獅湖	子公司三地能源
項目	員工	員工	員工
1 ~ 12 月平均員工數	1110	36	43
總工作時數 (小時)	2399816	60160	63115
職業災害人數 (註 3)	30	0	0
失能傷害頻率 (F.R.)	10.37	0	0
總計傷害損失日數	2	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	10	0	0
可記錄的職業傷害數	19	0	0
可記錄的職業傷害率	7.91	0	0
失能傷害人數	0	0	0
失能傷害損失日數	0	0	0
應登錄之傷害人數	0	0	0
因公死亡事故人數	0	0	0
因公死亡事故比率	0	0	0
嚴重的職業傷害人	0	0	0
嚴重的職業傷害率	0	0	0
職業病發生率 (ODR)	0	0	0
工傷率 (IR)	2.5	0	0
損失日數比例 (LDR)	0	0	0

註：無第三方因北基及旗下子公司之作業活動引發疾病、傷害、失能或死亡。

各項定義說明：

- 註 1：非員工之其他工作者：指非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。以全年總出工人次除以一年 365 日計算每日進廠平均人數。
- 註 2：工作時數：1. 員工：依據工作者實際經歷之工作時數 2. 非員工之其他工作者：以每人每次每日 8 小時進行計算。
- 註 3：失能傷害人數：指勞工因發生職業災害致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害人數。
- 註 4：失能傷害損失日數：指單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時 (或永久) 不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 (包括星期天、休假日或事業單位停工日) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。
- 註 5：失能傷害頻率 (F.R.) = (職業災害人數 × 1,000,000) / 總工時，小數點後取兩位。
- 註 6：應登錄之傷害人數：指工作者因發生職業災害致死亡、損工、限工或轉調工作、急救護理以上之醫療、喪失意識、被醫師診斷為嚴重傷病等傷害人數。
- 註 7：失能傷害嚴重率 (S.R.) = (總計傷害損失日數 × 1,000,000) / 總工時，取整數位。傷害損失日數以曆日計算，不包括受傷當天及恢復工作當天。
- 註 8：可記錄的職業傷害數：為不含通勤交通事故的職業傷害數。於 2024 年無發生死亡、嚴重職業傷害及透過北基安排運輸工具而造成的通勤事故。
- 註 9：可記錄的職業傷比率：為每 1,000,000 工時內發生的可記錄的職業傷害數，其公式為：(可記錄的職業傷害數 / 總工時) × 1,000,000，小數點後取兩位。
- 註 10：嚴重的職業災害是指因職業傷害而導致工作者無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，排除死亡。
- 註 11：職業病發生率 (ODR)：Occupational Disease Rate，每廿萬工時中發生職業病的件數，統計公式為職業病總數 × 200,000 ÷ 總經歷工時。
- 註 12：工傷率 (IR)：Injury Rate，每 20 萬工時中登錄工傷傷害人次，計算公式為應登錄之傷害人次 × 200,000 ÷ 總經歷工時。
- 註 13：損失日數比例 (LDR)：Lost Day Rate，每廿萬工時中失能傷害損失之日數，計算公式為失能傷害損失日數 × 200,000 ÷ 總經歷工時。
- 註 14：數據含北基旗下全台所有營運據點、子公司金獅湖及三地能源。

◆ 2022 年至 2025 年員工交通事故件數與損失日數 ◆

項目	件數	損失日數
	工作中	工作中
2022 年	132	89112
2023 年	110	2968
2024 年	16	66
2025 年	2019	70124

註 1：2022 年至 2024 年範圍僅包含北基及子公司金獅湖；2025 年則涵蓋北基、子公司金獅湖、三地能源。

■ 工作者健康促進推動

北基旗下各營運據點每年推行健康服務管理計畫，以維護全公司工作者及利害相關者之安全、健康福祉，並預防各項危害及罹患職業傷病等情事發生。依循職安法及其施行細則，並檢視 2025 年計畫執行成效，再行 2026 年健康服務管理計畫。經主管核准後實施計畫，即公告全體勞工周知，且進行管控及成效追蹤，達成降低職場風險、預防職業傷害。

項目	適用對象	內容
健康檢查	全體人員、員工眷屬	- 新進人員體格檢查 - 年度定期健康檢查
健康管理	全體人員	- 健康檢查報告異常管理及追蹤 「人因性作業」、「異常工作負荷」、「職場暴力」及「母性保護」皆定期執行
健康促進	全體人員	不定期舉行衛教宣導與諮詢

註 1：施行範圍為北基營運據點。

◆ 2025 年北基健康促進活動 ◆

主題	活動成果
健促活動	- 推動各項健康促進宣導活動，由職業安全衛生委員會主導、各區督導協助配合要求各站針對跟蹤騷擾防治法中的 8 大行為及 3 要件進行員工宣導教育，以避免員工觸法。另不定期辦理衛教座談與健康促進活動，包含體適能安排、菸害防制，保障員工身心健康。 - 積極配合政府推動菸害防制法，職安委員會持續推動職場無菸害活動，協助吸菸者透過同事團體影響力成功戒菸，並遠離二手菸害。

■ 聚焦工作環境安全

北基於旗下各營運據點建立健康職場友善的工作環境，與環安協作，以職安法為根基，提供各項安全健康保護措施，實施全面危害鑑別、風險和適性評估、及預防改善措施，落實預防職業傷害，提高工作效率。

6.6 厚植人才培育

北基秉持利他的經營哲學迎向挑戰，不斷求新、求變以因應未來的挑戰，在「創新而永續」的願景下，推動全國員工知道、悟到、做到、大核心價值行為：「客戶導向」、「誠信正直」、「創新突破」、「永續發展」，除強調履行企業社會責任、邁向永續的經營理念，更以此為架構，展開人才發展行動。

員工教育訓練

北基致力於人才培育，透過多元的培訓方式，包括實體訓練、工作實務及外部培訓等，規劃完整且多元的學習課程與訓練資源。同時為鼓勵員工持續進修與工作相關領域的技能與知識，除主管外，所有新進油站前線員工皆須接受 6 小時學科（閱讀資料了解規定）、24 小時術科（現場實務）合計 30 小時的教育訓練，同時北基也提供職工教育補助金讓員工進修取得與工作相關領域的學位。



■ 北基人才發展架構

北基在佈局全國、數位轉型、邁向永續的策略下，2025 年延續關鍵人才「數位力」、「管理力」、培訓，同時加速「永續力」的策略推動，制定全國一致的人才發展方向，規劃並採用各樣的學習方式，突破語言隔閡、融合多元文化，帶動全國員工跟隨組織成長，並創造個人職涯的永續競爭力。

北基依職位層級、訓練類別與發展模型，定義各職等之能力基礎，並鏈結公司營運策略規劃訓練發展方案，提供訓練軟、硬知識與技能輔助，並由各單位依循公司願景、組織發展方向及年度訓練方針以及視主要業務發展及屬員職務所需專業的養成與未來培育方向等，依據工作類別提供全方位且多元化的學習環境，依序訂定工作目標及訓練重點後，據以編列調整各類別訓練計畫執行，培育全方位人才，期能擴展員工專業技能，使訓練與北基發展方向緊密結合，發揮訓練綜效，持續精進公司的成長，達成留才與育才之目的，實踐職涯永續發展能量。在內部訓練課程架構的設計上，於每年第一季，依據主管及員工的職能落差調查結果與公司組織之方針及營運計畫，規劃相對應的發展課程。除了訂定必訓課程協助同仁展現工作績效以外，同仁亦可依據個人的需求與未來發展考量，參與各項選訓課程，預先為下一階段的職涯規劃與發展做好準備。

◆ 管理類職能人才發展架構 ◆

項目	新進員工	基礎員工 / 主管	二級主管	一級主管	經營主管
核心課程	新進人員訓練	職務基礎訓練	職務專精訓練	幹部儲備訓練	語言訓練、肅貪防治講座
核心能力	專業知識 專業技能 企業認同 • 職務基礎訓練 • 職務專業訓練 • 職前訓練 • CiNet • 輪班訓練		領導統御 溝通協調 危機處理 • 幹部儲備訓練 • 跨機能訓練		

北基內部每年會針對不同職能，提供升遷培訓之內部教育訓練，相關培訓課程及辦理頻率如下：

項目	頻率
領班進階教育訓練	由總部辦理，每三個月一次
年度站長教育訓練	由總部辦理，一年一次

安全衛生教育訓練

北基為降低職業危害與風險，遵守法令規範，督促各權責單位確實履行，且使員工充分了解北基的職安衛規範及職安衛管理系統運作，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，藉由教育訓練提高員工對現場作業危害的辨識，北基依組織架構規劃通識課程、自辦課程及各部門特性課程，提供從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，同時年度定期稽核展開進行實地檢查與驗證活動；讓所有員工入職時都須接受一般通識教育課程，包含：新人教育訓練、職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理人員、有害作業主管、急救人員、消防法之防火管理人員、等相關訓練，且擔任執行安全衛生業務均須依法接受相關教育訓練課程並取得合格證書，相關初訓與複訓時數與證書的有效性、外訓申請、費用分攤皆依北基教育訓練計畫及年度計畫辦理；而針對特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，將有配套進階專業訓練，深根員工安全意識及驗證場域環境之安全性。使員工養成安全文化、人人工安的認知與能力，降低不安全行為所造成意外事故之發生。

◆ 2025 年北基人員職安衛訓練 ◆

工作者類別	訓練類別	訓練課程	課程時數 (hr)	參訓人數 (人)	參訓總時數 (hr)
新進員工	一般訓練	基礎教育訓練	4.5	1,068	4,806
	特定訓練	安全教育訓練	2.5	1,068	2,670
在職員工	一般訓練	值班教育訓練	8.0	150	1,200
	特定訓練	證照教育訓練 (外派)	13.0 (員均數)	166	2,158
		進階教育訓練 (內訓)	54.0	17	918
總計			81.0	2,469	11,752

註：1. 新進員工一般訓練課程內容含：勞工安全衛生概要 1 hr / 工作規則 1 hr / 產品與作業流程介紹 2.5 hr。

2. 新進員工特定訓練課程內容含：緊急應變 0.5 hr / 工作規則 1 hr / 消防與急救常識介紹 1 hr。

3. 在職員工一般訓練課程內容含：產品與現場作業流程介紹 4 hr / 帳務與行政作業流程介紹 4 hr。

4. 在職員工特定訓練證照教育訓練 (外派) 課程內容含：急救人員安全衛生教育訓練 / 防火管理人講習訓練 / 有機溶劑作業主管 / 丙種職業安全衛生作業主管 / 道路危險物品運送人員專業訓練，及各項證照初、複訓的課程。

5. 特定訓練進階教育訓練 (內訓) 課程內容含：值班主管各項專業技能提升的訓練課程。

6. 進階教育訓練 (內訓) 2025 年開辦 2 梯次 共 17 人參訓，6 人合格。



◆ 2025 年子公司三地能源人員職安衛訓練 ◆

工作者類別	訓練類別	訓練課程	課程時數 (hr)	參訓人數 (人)	參訓總時數 (hr)
新進員工	一般訓練	基礎教育訓練	0.5	6	3
在職員工	特定訓練	證照教育訓練 (外派)	12	1	12
總計			12.5	7	15

註：1. 新進員工一般訓練課程內容含：急救常識介紹 / 工作規則
2. 在職員工特定訓練證照教育訓練 (外派) 課程內容含：資安課程。

◆ 2025 年子公司金獅湖人員職安衛訓練 ◆

工作者類別	訓練類別	訓練課程	課程時數 (hr)	參訓人數 (人)	參訓總時數 (hr)
在職員工	特定訓練	證照教育訓練 (外派)	8	1	8

註：在職員工特定訓練證照教育訓練 (外派) 課程內容含：急救人員安全衛生教育訓練 / 防火管理人講習訓練 / 有機溶劑作業主管 / 丙種職業安全衛生作業主管 / 道路危險物品運送人員專業訓練，及各項證照初、複訓的課程。

6.7 人權管理

北基承諾恪守國際性人權公約、全球各營運據點所在地法規，支持國際勞動相關人權規範，依循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權法典》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約十項原則》、《經濟合作暨發展組織跨國企業準則》與《責任商業聯盟行為準則》等，並嚴格遵循台灣相關法規，落實於各營運據點的日常管理與作業實踐中。於 2022 年起北基訂定「保障人權政策」與「員工道德行為準則」，要求全體同仁從事日常工作及執行業務時遵守相關規範，以保障員工的基本權益，規範不因性別、種族、國籍、年齡、信仰而有所差別對待與任何形式的歧視，恪守所有適用的薪資及工時法規。2025 年未有歧視、強迫勞動與勞動人權的情事發生。北基亦配合政府政策，每年均安排人權、性別主流化、勞動相關法令等相關課程（包含實體或數位訓練），其中人事部門每年不定期宣導各種不法侵害案例。

為確保落實人權政策，北基遵從 4 大原則：

◆ 人權政策 4 大原則 ◆

保護	遵守營運據點當地的法規，承諾維護並保障勞工的人權，並提供安全、健康的工作環境	
尊重	禁止強迫勞動、雇用童工、提供平等工作機會、不限制結社自由、尊重隱私、反對各種歧視、霸凌與騷擾	
改善	保持申訴管道暢通，制定並持續改善緩解及補救措施，降低人權風險衝擊	
管制	定期進行人權風險評估，檢視營運活動中的潛在風險並公開揭露人權議題治理狀況，保持資訊透明	

人權管理推動做法

北基人權政策適用於北基及其轉投資事業、子公司、合資企業、供應商、客戶及其他北基商業合作夥伴，致力確保日常營運及所有商業活動均符合人權相關要求。北基於營運各環節納入人權議題考量，對象涵蓋員工、客戶、供應商、商業合作夥伴，以及北基營運據點所在的社會環境。此外，為保護勞工基本權益，當作業發生重大改變時，北基依台灣《勞動基準法》相關規定辦理。另為保障性別平等，北基訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及提供申訴管道，以維護員工權益。

人權議題管理列表

北基依據人權風險評估結果，建立相對應之緩解補救措施，管理與改善措施，並定期追蹤執行結果。人權緩解措施與補救措施適用於北基，2025 年人權關注議題中，有 3 項高風險項目需進行改善，惟未發生人權違規事件，故未實施補救措施。未來北基將持續與利害關係人保持通暢雙向溝通，並將回饋作為人權承諾與政策檢視、調整依據，確保符合利害關係人之期待與需求。

人權盡職調查

為確保人權政策能夠有效的落實於旗下各營運據點，北基於 2025 年建置人權盡職調查管理流程，針對企業本身之營運範疇（如員工、直接活動、產品與服務），依據「人權盡職調查流程」執行完整系統性風險鑑別，透過線上問卷發送企業永續相關議題調查給員工，藉此建立集團整體一致之文化與行為標準。透過收集與分析，進一步了解利害關係人所關注的議題，作為後續管理人權風險之期許，以確實回應公司政策及各方利害關係人之期許。

盡職調查鑑別對象包含自身營運。

1 框定調查範圍

包含自有營運企業所有工作場域及員工。

2 建立人權風險清單

根據國際人權相關公約及政策所提到的人權議題，及產業鏈狀況，列出人權風險議題清單。

3 議合 (engage) 利害關係人

藉由外部利害關係人調查（包含易受傷害群體如自身員工），評估增列潛在風險議題清單。

4 鑑別重大人權風險

永續委員會小組成員協同外部顧問進行評估，包含內部員工。

5 訂定人權風險因應目標

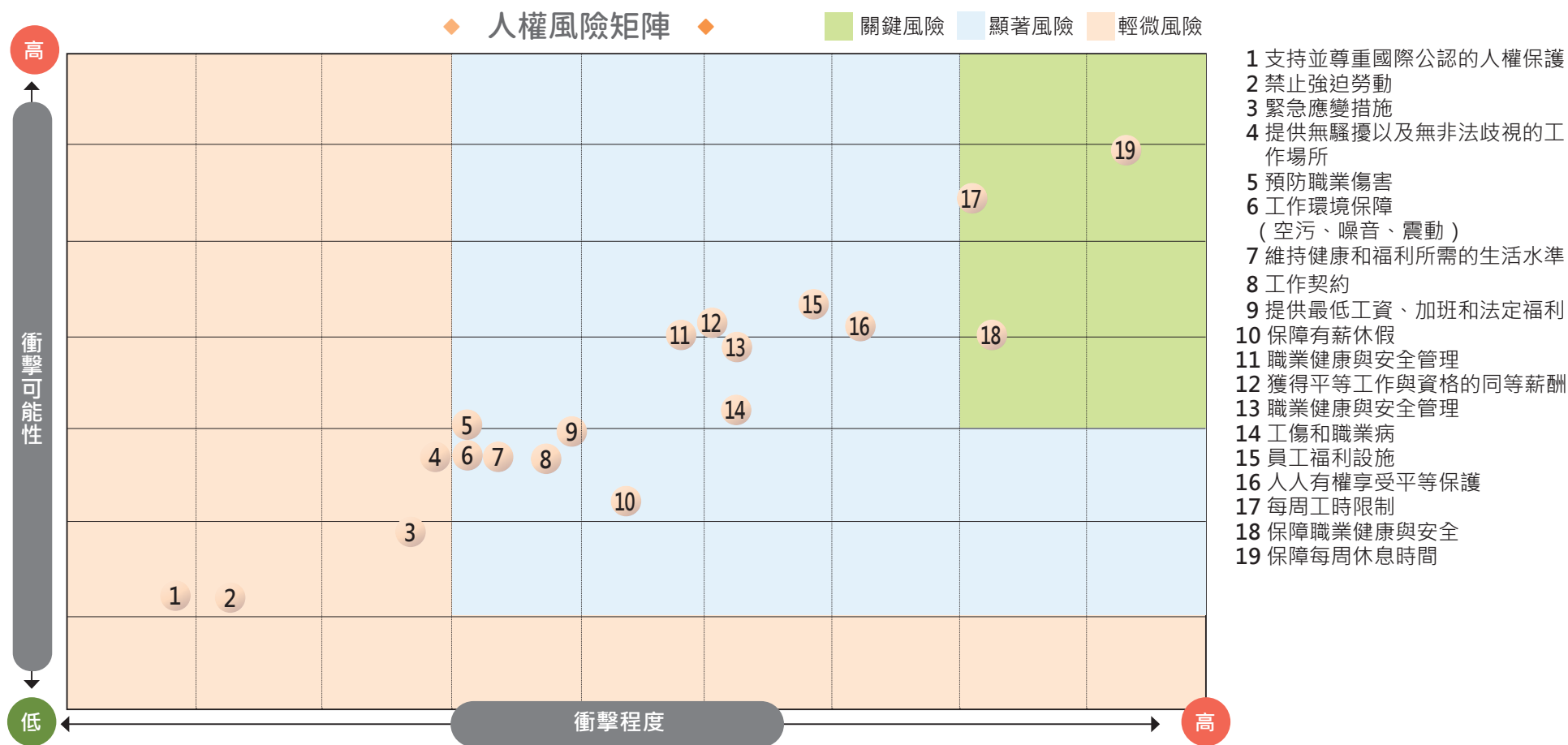
針對人權風險議題設定因應目標，以及行動方案或措施（包含減緩及補救措施）。

6 檢視執行成效

於每年企業永續委員會檢視目標執行成效，並訂定後續改善措施。

人權風險矩陣

經彙整人權風險清單後，由企業永續委員會各單位推行委員及幹事共同進行人權風險評估，並根據風險「發生機率」以及「嚴重度」繪製「人權風險矩陣」，依排序鑑別「重大人權風險議題」。



◆ 人權風險因應 ◆

人權風險	管理措施	2025 年管理措施實行成果
員工		
保障每周休息時間	提供加上彈性休假制度，另新人到職當年度即享有特休假及彈性假。	為確保員工之工作時間、休息與休假狀況能符合政府勞動規範，已逐步規畫能符合工作者需求的工作時間與休假管理制度，以促進員工身心健康與家庭
每周工時限制	- 依法提供加班費或補休。 - 於日常加強對主管及員工之宣導。 - 定期瞭解各部門加班情況，關心及管理員工出勤情況。 - 於人權政策中明文杜絕任何形式之強迫勞動。 - 遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益。 - 提供員工資訊使其瞭解依營運所在地國家之勞動法律及其所享有之權利。 - 依法定期舉辦勞資會議，與同仁溝通勞動條件及環境，予以適時回應與調整。	- 正職員工加班均以依法或優於法規之方式提供加班費及補休，除部份天數之加班費及排班日數爭議遭勞動機關裁罰約新臺幣 29.4 萬元。其他並無重大勞資糾紛。 - 依法定期舉辦勞資會議，共舉辦 4 次勞資會議，及時予以員工意見回應與調整。 - 不定期宣導勞基法率相關權益。 - 定期每季舉辦部門會議，瞭解各部門加班情況，關心及管理員工出勤情況。
保障職業健康與安全	- 透過定期與不定期巡視工作場所、車輛、裝備、設施和消防設備，執行防護措施，以確保工作場所環境安全。 - 為了加強員工對安全衛生的認知與及遵守法規要求，北基亦提供一般安全衛生、及特殊 / 高風險作業的教育訓練訓練。 - 每年提供員工健康檢查補助。 - 於新進人員到職訓練中進行職業安全衛生課程；在職員工每 3 年進行一次職業安全衛生教育訓練，持續強化全體同仁相關認知。	- 於 2025 年度新進人員共 1,096 人，均已於到職訓練中宣導職業安全衛生規範。 2025 年員工健康檢查補助，共 91 位員工完成檢查。 2025 年新進員工進行職業安全衛生課程，總計 2,670 (hr)，在職員工進行外派職業安全衛生教育訓練，總計 2,158 (hr)。

註 1：北基人權風險鑑別的範疇涵蓋自身營運。

■ 依法雇用童工

北基嚴格遵循《國際勞工組織 138 號——准予就業最低年齡公約》及《勞動基準法》，並無僱用未滿 15 歲的員工從事工作。北基於內部建立機制，任用童工前須經各區主管同意，2025 年北基共聘僱 0 名滿 15 未滿 16 歲的童工。為保護未成年工作者的身心健康，北基遵守《勞動基準法》針對雇用童工的相關限制與規定，相關規定如下：

《勞動基準法》第五章 44 條	• 15 歲以上未滿 16 歲的受僱從事工作者，為童工。 • 童工及 16 歲以上未滿 18 歲的工作者，不得從事危險性或有害性的工作。
《勞動基準法》第五章 47 條	童工每日的工作時間不得超過 8 小時，每週工作時間不得超過 40 小時，例假日不得工作。
《勞動基準法》第五章 48 條	• 童工不得於午後 8 時至翌晨 6 時的時間內工作。

■ 強迫勞動

北基人權政策禁止任何形式強迫勞動行為，包含人口販運、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。所有員工之勞動契約均依循當地法規制訂與簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束，限制員工與北基之僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等方式限制人身自由。藉由各項人權管理措施之落實，2025 年北基均未發生強迫勞動之情事。

■ 反歧視

北基嚴格遵循勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法的規範，每位員工的勞動條件皆符合法令規定，並享有法定福利與保障。北基人權政策確保所有人員之工作機會均等，禁止任何形式之歧視行為，無論於僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，皆不因地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡等因素，而有任何的特殊待遇。

北基秉持「以能力與貢獻」為衡量指標之原則，確保所有員工之權利及機會均等。北基致力排除及避免任何形式之歧視行為，並將其推廣至外部利害關係人，包括客戶、供應商及一般大眾。透過不定期的推廣及宣導，2025 年均未發生違反公司政策規範之歧視情形。

反騷擾

北基尊重所有員工之自由與權利，並於營運據點普遍建置開放的意見表達平台及問題檢舉管道，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待，員工可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充分表達對於公司的建議或是提出問題。為防治性騷擾行為發生，維護職場性別平權，北基已訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並設立特定申訴管道，以利員工申訴使用，申訴者採「保密方式」處理。

 性騷擾電子信箱：995885@mail.nspco.com.tw

 申訴專線為：(02) 2259-6969#234

人權保障教育訓練參與情形

為加強員工性別平等及人權意識，北基持續開辦性別主流化教育訓練，並於課程中播放職場反歧視、消除對婦女歧視公約 (CEDAW) 等宣導影片，以幫助員工瞭解職場中常見歧視現象。新進人員報到時即會進行工作環境介紹和性騷擾防治與申訴機制的課程，每年安排各階層主管與員工參加性騷擾防治和性別平等的教育訓練。未來北基將持續針對各階層員工辦理性別平等教育訓練及宣導多元平等觀念，並於北基官網刊登性別平等文章，加強性別平等意識及性騷擾防治的宣導，期引導員工自發性尊重對待多元性別，營造性別多元的職場環境。

暢通溝通管道

北基尊重員工之意見表達自由與權利，在旗下各辦公區域建置開放的溝通平台，務求充分掌握員工對工作環境各面向之需求與期待。員工得以在保密、不用擔心受到報復的情況下，表達對於公司的建議、要求或是提出問題。

同時，北基定期召開勞資溝通會議，成員為各區、部門主管及員工代表，針對公司營運狀況、員工意見等議題進行雙向溝通。藉由此溝通管道，讓北基人才持續提升、適才適所，進一步打造高效率、有樂趣、有挑戰性的工作環境。

申訴機制管道

北基依據檢舉相關辦法與各種職場不法侵害採取「零容忍」原則，鼓勵員工及關係人之開放溝通，當受到不公侵害或是有疑慮時，檢舉人得以具名或匿名形式舉報。北基 24 小時全天候開放獲取申訴。申訴案件調查全程以保密方式進行，申訴管道皆有專責窗口負責以確保資訊妥善保存並僅有相關人員知情。接獲申訴後成立調查小組在收到相關投訴或通知後 30 天內進行處理，過程中重視申訴者隱私保護，並將以書面形式將初步調查結果通知當事人。為保護當事人不受不正當的報復及對待，北基制定《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》等內部規範明文保障申訴者權益，並絕對禁止有對申訴者、協助調查者有報復行為，若發生將依公司規範進行懲處。

◆ 申訴流程 ◆

選擇對申訴人
感覺安全的
訪談環境

進行申訴人、
被申訴人
與關係人訪談

完成紙本
紀錄與簽名

成立評議
調查小組

召開
評議會

對案件關係人
說明調查結果
與判定

確認案件
關係人接受
或再申訴

項目	專線電話	書面	傳真
推動內容 概述	當事人來電表述，不足之處由所屬單位承辦單位協助完成申訴書並寄送申評會辦理。	直接或由所屬單位協助向申評會提出申請。申評會接獲申訴書後，工作小組先致電申訴者進行關懷及情緒支持，同時確認書面資料及未完整之處並紀錄，以利案件的調查順利進行。	以網路專線接收，確實文件保密。
推動成果	提供申訴者關懷及情緒支持，並同時說明調查流程，所有案件均已妥善結案。	目前受理的申訴案件均由申訴人以書面方式提出，北基依既定程序妥善處理，所有案件均已妥善結案。	目前申訴書均直接寄申評會辦理。

為強化全公司溝通議題與重要訊息傳遞與落實，北基除完整建立溝通管道與平台外，亦持續執行、改善溝通機制與相關專案，確保訊息溝通之完整度與深度，要求員工遵守從業道德守則明確宣示對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。

◆ 2025 年員工申訴改善措施 ◆

項目	主要改善事項摘要
生活需求	改善宿舍設備與住宿品質。
管理溝通	- 舉辦職場溝通與情緒管理等課程，促進職場有效溝通及風險管理。 - 加強對主管宣導公司政策及獎懲規章，提醒主管管理自我行為。
勞資爭議	加強獎懲規章之培訓與宣導，提升同仁自我行為管理意識。
工作環境	優化各營運據點設備及環境。
工資與績效	宣導主管與員工平時持續性的績效溝通。
健康安全	- 宣導停車規範以及違規處理窗口，避免同仁權益受損。 - 加強宣導請員工提高上下班途中安全意識。
歧視與騷擾	- 舉辦性騷擾防治講座等課程，並加強全員宣導。 - 強化性別平等意識及多元共融理念之認知，規劃相關課程及活動。
其他	- 進行全員個資安全培訓及宣導，提升同仁個資保護意識。 - 加強宣導員工行為準則及獎懲辦法，提醒同仁留意自身行為。

6.8 員工敬業度調查

北基長期秉持「以人為本」的精神，將同仁視為最重要的資產，主動收集同仁的聲音並積極改善。北基於 2026 年接軌國際趨勢導入「員工敬業度調查」，透過普查的方式調查北基總部員工之意見與反饋訊息，並將相關調查分析之目標及結果公開揭露，2025 年整體施測結果為 3.54 分，北基冀望透過調查報告掌握組織關鍵問題並施以改善對策，維持關鍵人才留任。

為使調查及分析結果同時具備橫向（廠區 / 營運據點間）及縱向（年度間）可比較性，該項調查計畫的架構、題項及分析方法採全球一致之原則實施，以嚴謹之理論模型為基礎進行題項設計，並針對不同族群間之差異進行分析比較，以進一步提升調查計畫之效益。

■ 敬業度調查成果

◆ 問卷衡量範疇 ◆

面向	工作條件 (9 題)	工作內容 (9 題)	工作關係 (6 題)	組織因素 (9 題)	員工敬業度 (6 題)
題目數量	工作酬賞 2 題、考核升遷 4 題、 學習成長 3 題	工作本身 9 題	同事合作 3 題、 領導關係 3 題	企業文化 3 題 企業經營 6 題	員工投入 6 題
結果 (滿分 5 分)	3.34 分	3.63 分	3.76 分	3.61 分	3.39 分

在敬業度問卷題項中，詢問問項包含以下概念：

1. 工作滿意度：就我的工作職責來說，我覺得薪資待遇還算不錯。

2. 工作明確性：本部門各階層權責清晰，不至於有責無權或有權無責。

3. 工作幸福感：我喜歡這份工作，總能夠快樂工作。

4. 工作壓力：適當的工作壓力對我而言是可接受的。

本次員工滿意度調查整體平均為 3.54 分（滿分 5 分）。各構面中，以工作關係及工作內容獲得較高評價，其中「團隊合作氣氛良好」、「同事間願意彼此協助解決問題」、「主管願意傾聽員工意見」及「工作具有挑戰性與學習價值」等題項分數皆高於整體平均；惟在薪資待遇合理性、福利制度、績效考核透明度、升遷機會與個人表現連結等題項評分相對較低，而「公司提供足夠資源協助完成工作」及「長期留任意願」等題項分數亦略低於整體平均。

為回應員工意見，北基將持續檢視薪酬福利制度及績效管理機制，強化職涯發展規劃與教育訓練資源，並透過多元溝通管道蒐集員工建議，持續優化工作環境及管理制度，提升整體員工滿意度與敬業度。

6.9 社會參與

北基秉持取之於社會，用之於社會的精神，在致力提升經濟績效，為股東創造最大利益之餘，也同時投注心力於各項公益活動，北基長期投入社會公益，為有效評估整體效益，北基參考社會影響力評估架構（Business for Social Impact, B4SI），將社會公益投入時間、成本、實物捐贈及管理費用等各項支出審慎紀錄，並評估這些投入後續可帶來的正面效益。2025 年北基走入社區用實際行動向社會傳遞企業的愛與關懷。北基期待透過發揮企業力量，以清潔行動、捐血活動，積極為環境、社會做出貢獻，提供需要幫助的群體一些支援，積極誘發善的循環，扎下善心的種子，往更永續美好的社會願景邁進。在社會公益的產出，除了包含實際的成本節省與效益外，亦包含無形的影響，如建立良好企業形象、建立企業社會責任楷模，2025 年捐（補）助共計新臺幣 8,640 元，共募集 196 袋血。

日期	主題	地點	合作對象	人力	贊助金額	成效	其他備註
2025 年 1 月 18 日	北基熱血應援捐血活動	板橋捐血中心	國際獅子會 300B2 區板橋聯合獅子會	5 人	8,640 元	127 人 捐 196 袋血	北基協辦，贊助簡約組合 四層衛生紙 15 箱 (8 串 / 箱)



在地回饋與社區共榮：電力開發協助金（電協金）之實踐

旗下子公司三地能源亦透過再生能源開發，積極落實在地回饋，與社區共享綠能發展成果，隨著位於台南之太陽光電案場陸續完成併網並正式投入營運，三地能源依據《電力開發協助金運用與監督管理辦法》提撥電力開發協助金（電協金），以制度化、常態性的資金撥付，實質支持案場周邊鄰近社群之長期發展，建立企業、社區與環境共榮的夥伴關係。

2025 年三地能源旗下太陽光電案場全年發電量達 119,114,188 度，依法提撥電力開發協助金共計 714,685 元。其中，補助型協助金 500,280 元，依規定撥付地方政府及案場所在地區公所，作為地方公共建設、社區發展及居民福利等用途；另專案型協助金 214,405 元，提供地方政府、學術機構、農漁會及非營利組織申請推動地方永續發展計畫。

◆ 2025 年太陽光電電力開發協助金運用情形 ◆

A=B+C 電協金總額 (元)	B 專案型協助金 (元) 占總額 30% %	C=E+D 補助型協助金 (元) 占總額 70% %	E 補助型：回饋市府 (元) 補助型 15% %	D 補助型：回饋區公所 (元) 占補助型 85% %
714,685	214,405	500,280	75,042	425,238

- **補助型電協金之實踐：**本年度撥付之補助型電協金共計 500,280 元，依法定權重分別解繳予直轄市政府（75,042 元）及案場所在之鄉鎮市區公所（425,238 元）。依規定，撥付予區公所之資金中，必須有 50% 專款專用於發電設施所在之村里，實質投入地方基層建設與社會福利，確保鄰近居民共享綠能實益。
- **專案型電協金之實踐：**本年度依法定比例保留 214,405 元供地方機關、學術教育機構、農漁會或非營利團體申請特定永續計畫。因案場多屬營運初期，地方資源鏈結與社區倡議尚處於宣導扎根階段，2025 年度無外部單位提出專案申請。

此外，依據當前運營規模與動態，預估下一年度（2026 年）各發電設施之生產電力度數為 118,042,160 度。三地能源未來將持續深化與地方利益關係人之溝通，積極協助社區理解並運用專案型限制資金，全面發揮綠能開發之社會共榮效益。



附錄

GRI 索引表	166
SASB 索引表	181
TCFD 氣候相關財務揭露框架對照表	183
臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表	184
上市上櫃公司氣候相關資訊之 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	186

◆ GRI 索引表

使用聲明：北基已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。

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 2：一般揭露 2021			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	14	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4 資訊重編	關於本報告書	3	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	14	
	1.2 價值鏈概況	16	
2-7 員工	6.1 勞資關係	124	
2-8 非員工的工作者	6.1 勞資關係	124	
治理			
2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理	40	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2 董事會運作	41	
2-11 最高治理單位的主席	3.2 董事會運作	41	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2 董事會運作	41	
2-13 衝擊管理的負責人	3.2 董事會運作	41	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.2 董事會運作	41	
2-15 利益衝突	3.2 董事會運作	41	
2-16 溝通關鍵重大事件	3.2 董事會運作	41	
2-17 最高治理單位的群體知識	3.2 董事會運作	41	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.2 董事會運作	41	
治理			
2-19 薪酬政策	3.2 董事會運作 6.4 薪酬福利	41 136	
2-20 薪酬決定流程	3.2 董事會運作 6.4 薪酬福利	41 136	
2-21 年度總薪酬比率	3.2 董事會運作 6.4 薪酬福利	41 136	
2-22 關於永續發展策略的聲明	永續治理架構	7	
策略、政策與實務			
2-23 政策承諾	6.7 人權管理	154	
2-24 納入政策承諾	6.7 人權管理	154	
2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 重大主題決定	26	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	6.7 人權管理	154	
2-27 法規遵循	3.5 法規遵循	69	
2-28 公協會的會員資格	1.1 營運概況	14	

GRI 2：一般揭露 2021			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	2.1 利害關係人及溝通議合	20	
2-30 團體協約	6.1 勞資關係	124	

GRI 3：重大主題 2021			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
重大主題揭露			
3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大主題決定	26	
3-2 重大主題列表	2.2 重大主題決定	26	
3-3 重大主題管理	2.2 重大主題決定	26	

特定主題揭露				
揭露主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 201: 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.8 經濟及財務績效	79	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候相關治理及因應	91	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	6.4 薪酬與福利	136	
	201-4 取自政府之財務補助	3.8 經濟及財務績效	79	
GRI 205: 反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4 誠信經營	62	
GRI 206: 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.4 誠信經營	62	
GRI 300 環境特定主題揭露				
GRI 302: 能源	302-1 組織内部的能源消耗量	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113	
	302-3 能源密集度	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113	
GRI 303: 水與放流水 -2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3 水資源與廢棄物管理	105	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源與廢棄物管理	105	
	303-3 取水量	5.3 水資源與廢棄物管理	105	
	303-4 排水量	5.3 水資源與廢棄物管理	105	
	303-5 耗水量	5.3 水資源與廢棄物管理	105	
GRI 305: 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113	
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113	
GRI 400 社會特定主題揭露				
GRI 401: 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	6.1 勞資關係	124	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.4 薪酬福利	136	
	401-3 育嬰假	6.3 人才吸引與留任	130	
GRI 402: 勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3 人才吸引與留任	130	

揭露主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 403: 職業安全衛生 -2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5 職業健康與安全	143	
	403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	6.5 職業健康與安全	143	
	403-3 職業健康服務	6.5 職業健康與安全	143	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.5 職業健康與安全	143	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 職業健康與安全	143	
	403-6 工作者健康促進	6.5 職業健康與安全	143	
	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	6.5 職業健康與安全	143	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5 職業健康與安全	143	
	403-9 職業傷害	6.5 職業健康與安全	143	
	403-10 職業病	6.5 職業健康與安全	143	
GRI 404: 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.6 厚植人才培育	150	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.6 厚植人才培育	150	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.6 厚植人才培育	150	
GRI 405: 員工多化與 平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	6.2 多元與共融	126	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.4 薪酬福利	136	
GRI 406: 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.7 人權管理	154	
GRI 408: 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.2 多元與共融	126	
GRI 415: 公共政策	415-1 政治捐獻	3.8 經濟及財務績效	79	
GRI 416: 顧客健康與 安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品品質保證	82	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5 法規遵循	69	

◆ GRI 11 行業準則索引表

經公司評估後，部分議題並非重大主題，理由請詳「備註」。惟公司仍會揭露前述議題的個別揭露項目，請參考 GRI 索引表。

主題 11.1 溫室氣體排放				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基主要業務為經營加油站，從事油品銷售，並不涉用石油的生產與加工，溫室氣體排放量並不重大。	11.1.1
主題準則				
302-1 組織內部的能源消耗量	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113		11.1.2
302-2 組織外部的能源消耗量	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113		11.1.3
302-3 能源密集度	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113		11.1.4
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113		11.1.5
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113		11.1.6
305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-		11.1.7
305-4 溫室氣體排放密集度	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113		11.1.8
主題 11.2 氣候的適應、復原與過渡				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基依作業辦法附表二揭露相關資訊。	11.2.1
主題準則				
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1 氣候相關治理及因應	91		11.2.2
305-5 溫室氣體排放減量	5.1 氣候相關治理及因應	91		11.2.3

主題 11.3 氣體排放				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基主要業務為經營加油站，從事油品銷售，並不涉用石油的生產與加工，主題 11.3 涵蓋的氣體排放量並不重大。	11.3.1
主題準則				
305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫 氧化物 (SO _x)，及其它重大的氣體排放	5.5 空氣汙染防治	120		11.3.2
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品品質保證	82		11.3.3
主題 11.4 生物多樣性				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基主要營運據點位於商業區及工業區，其興建及營運皆依政府法規辦理，且無鄰近環境保護區或高度生物多樣性價值地區之情形，亦不涉及建造及營運大型石油設施（如煉油廠），對「生物多樣性」的衝擊不顯著。	11.4.1
主題準則				
304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	5.6 自然與生物多樣性	121		11.4.2
304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	5.6 自然與生物多樣性	121		11.4.3
304-3 受保護或復育的棲息地	5.6 自然與生物多樣性	121		11.4.4
304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	5.6 自然與生物多樣性	121		11.4.5

主題 11.5 廢棄物				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基主要業務為經營加油站，從事油品銷售，廢棄物主要為油污及辦公室垃圾，無重大廢棄物產生。	11.5.1
主題準則				
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.5.2
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.5.3
306-3 廢棄物的產生	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.5.4
306-4 廢棄物的處置移轉	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.5.5
306-5 廢棄物的直接處置	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.5.6
主題 11.6 水與放流水				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。	11.6.1
主題準則				
303-1 共享水資源之相互影響	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.6.2
303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.6.3
303-3 取水量	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.6.4
303-4 排水量	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.6.5
303-5 耗水量	5.3 水資源與廢棄物管理	105		11.6.6

主題 11.7 關閉與復原				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 由於北基旗下營運多個加油站，如某加油站關閉，北基安排該站的員工到其他在營運的加油站工作，並不會構成大規模裁員，因此對員工的衝擊並不顯著。針對加油站關閉的善後處理及現場復原，北基除依法辦理歇業登記並於 15 日內向經濟部繳銷加油站經營許可執照外，亦在加油站歇業時，檢具用地的土壤污染評估調查及檢測資料，報請直轄市、縣（市）主管機關或中央主管機關委託的機關審查，證明周遭土地未受加油站汙染。	11.7.1
主題準則				
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3 人才吸引與留任	130		11.7.2
402-2 關於營運變化的最短預告期	6.3 人才吸引與留任	130		11.7.3

主題 11.8 資產完整性及重大事件管理				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 由於北基旗下營運多個加油站，如某加油站關閉，北基可安排該站的員工到其在運的加油站工作，並不會構成大規模裁員，因此對員工的衝擊並不顯著。針對加油站關閉的善後處理及現場復原，北基除依法辦理歇業登記並於 15 日內向經濟部繳銷加油站經營許可執照外，亦在加油站歇業時，檢具用地的土壤污染評估調查及檢測資料，報請直轄市、縣（市）主管機關或中央主管機關委託的機關審查，證明周遭土地未受加油站汙染。	11.7.1
主題準則				
303-1 共享水資源之相互影響	-	-		11.8.2

主題 11.9 職業安全衛生				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	6.5 職業健康與安全	143		11.9.1
主題準則				
403-1 職業安全衛生管理系統	6.5 職業健康與安全	143		11.9.2
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.5 職業健康與安全	143		11.9.3
403-3 職業健康服務	6.5 職業健康與安全	143		11.9.4
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.5 職業健康與安全	143		11.9.5
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 職業健康與安全	143		11.9.6
403-6 工作者健康促進	6.5 職業健康與安全	143		11.9.7
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	6.5 職業健康與安全	143		11.9.8
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5 職業健康與安全	143		11.9.9
403-9 職業傷害	6.5 職業健康與安全	143		11.9.10
403-10 職業病	6.5 職業健康與安全	143		11.9.11
主題 11.10 勞雇實務				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	6.1 勞雇關係	124		11.10.1
主題準則				
401-1 新進員工和離職員工	6.3 人才吸引與留任	130		11.10.2
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.4 薪酬福利	136		11.10.3
401-3 育嬰假	6.3 人才吸引與留任	130		11.10.4
402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3 人才吸引與留任	130		11.10.5
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.6 厚植人才培育	150		11.10.6
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.6 厚植人才培育	150		11.10.7
414-1 新供應商使用社會準則篩選	-	-		11.10.8
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-		11.10.9

主題 11.11 不歧視與平等機會				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 經北基的評估後，本主題屬中度關注主題， 故會依相關的 GRI 準則揭露。	11.11.1
主題準則				
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.3 人才吸引與留任	130		11.11.2
401-3 育嬰假	6.3 人才吸引與留任	130		11.11.3
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.6 厚植人才培育	150		11.11.4
405-1 治理單位與員工的多元化	6.2 多元與共融	126		11.11.5
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.4 薪酬福利	136		11.11.6
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.7 人權管理	154		11.11.7

主題 11.12 強迫勞動與現代奴役				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 並不涉及於人權執行低落的國家作業。 相關衝擊不顯著。	11.12.1
主題準則				
409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	-	-		11.12.2
414-1 使用社會準則篩選之新供應商	-	-		11.12.3

主題 11.13 結社自由與團體協商				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 並不涉及於人權執行低落的國家作業。 相關衝擊不顯著	11.13.1
主題準則				
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	-	-		11.13.2

主題 11.14 結社自由與團體協商				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 並不涉及於人權執行低落的國家作業。 相關衝擊不顯著。	11.14.1
主題準則				
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.8 經濟及財務績效	79		11.14.2
201-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.3 人才吸引與留任	130		11.14.3
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-		11.14.4
203-2 顯著的間接經濟衝擊	3.3 落實風險管理	50		11.14.5
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1.2 價值鏈概況	16		11.14.6

主題 11.15 當地社區				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 並不涉及於人權執行低落的國家作業。 相關衝擊不顯著。	11.15.1
主題準則				
413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-		11.15.2
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-		11.15.3

主題 11.16 土地與資源權				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 並不涉及於人權執行低落的國家作業。 相關衝擊不顯著。	11.16.1

主題 11.17 原住民權利				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 無生產或精煉油品。相關衝擊不顯著。	11.17.1
主題準則				
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	-	-		11.17.2

主題 11.18 衝突與安全				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 並不涉及於人權執行低落的國家作業。 相關衝擊不顯著。	11.18.1
主題準則				
410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-		11.18.2

主題 11.19 反競爭行為				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 北基業務為於台灣經營加油站， 並不涉及於人權執行低落的國家作業。 相關衝擊不顯著。	11.19.1
主題準則				
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.4 誠信經營	62		11.19.2

主題 11.20 反貪腐				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	3.4 誠信經營	62		11.20.1
主題準則				
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據念	3.4 誠信經營	62		11.20.2
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 誠信經營	62		11.20.3
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4 誠信經營	62		11.20.4
主題 11.14 經濟衝擊				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	3.8 經濟及財務績效	79		11.21.1
主題準則				
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.8 經濟及財務績效	79		11.21.2
201-4 取自政府之財務補助	3.8 經濟及財務績效	79		11.21.3
207-1 稅務方針	3.6 稅務治理	72		11.21.4
207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.6 稅務治理	72		11.21.5
207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	3.6 稅務治理	72		11.21.6
207-4 國別報告	3.6 稅務治理	72		11.21.7
主題 11.22 公共政策				
揭露項目	對應章節	頁碼	備註	行業準則編號
主題管理				
3-3 重大主題管理	-	-	不適用。非重大主題。 就北基的營運模式及規模而言，北基透過關說或向政黨、政治人物或事業提供捐助，直接或間接透過中介組織，參與公共政策的制定的機會不大。	11.22.1
主題準則				
415-1 政治捐獻	3.8 經濟及財務績效	79		11.22.2

◆ SASB 索引表

SASB 代號	會計指標	指標單位	報告內容章節對照	說明	頁碼
EM-RM-110a.1	Scope 1 排放量，及 Scope 1 受到排放量管制的比例	tCO ₂ e, %	5.4 能源管理與溫室氣體排放		113
EM-RM-110a.2	Scope 1 短期及中長期的減碳目標、策略規劃及績效分析描述說明	-	5.1 氣候相關治理及因應		91
EM-RM-120a.1	NO _x 、SO _x 、PM ₁₀ 、H ₂ S 及 VOC 排放量	公噸	5.5 空氣汙染防治		120
EM-RM-120a.2	在人口密集地區的石化產物精煉廠數量	-	-	北基並非煉油廠，本指標不適用	
EM-RM-140a.1	總取水量、回收量、位於高用水壓力區域之用水量	m ³	5.3 水資源與廢棄物管理		105
EM-RM-140a.2	違反水質許可 / 標準 / 法規等事件數量	案件數	5.2 環境法規遵循		103
EM-RM-150a.1	有害廢棄物產生量及回收比例	公噸 / 百分比	5.3 水資源與廢棄物管理		105
EM-RM-150a.2	地下儲存槽數量、需清運地下儲存槽數量、地下儲存槽保證金比例	數量 / 百分比	-	地下儲存槽數量：83 座 需清運地下儲存槽數量：0 座 地下儲存槽保證金比例為美國法規訂定之規範，故北基不適用	
EM-RM-320a.1	有記錄總事故率（TRIR）；員工 / 約聘人員死亡率；近似意外事故率	比率	6.5 職業健康與安全		143
EM-RM-320a.2	評估、監督及降低工作者暴露於長期健康風險做法描述說明	-	6.5 職業健康與安全		143

SASB 代號	會計指標	指標單位	報告內容章節對照	說明	頁碼
EM-RM-410a.1	再生燃料義務 (RVO) 比例：生產再生燃料，購買再生燃料識別序號	-	-	因北基無再生燃料生產業務，且未有再生燃料義務 (RVO) 適用要求，因此未購買再生燃料識別序號 (RIN)，相關比例為 0%。	
EM-RM-410a.2	先進生質燃料的整體潛在市場和市場份額	-	-	北基目前未投入先進生質燃料相關業務，故無相關市場規模及市場份額資料。	
EM-RM-520a.1	因造價行為 (操縱價格) 和固定價格所造成的貨幣虧損	金額	3.5 法規遵循		69
EM-RM-530a.1	說明環境相關法規或政策下，公司訂定明確策略對於環境及社會外部性影響的管理做法	案件數	5.2 環境法規遵循		103
EM-RM-540a.1	圍堵設施失效 (LOPC) 造成的 Tier1 重大與輕微製程安全事件 (PSE) 比例	比率	-	北基並非煉油廠，本指標不適用	
EM-RM-540a.2	安全系統被挑戰比例	比率	3.7 致力資安風險管理		73
EM-RM-540a.3	辨別和減輕災難性風險和後端風險的管理系統	比率	3.7 致力資安風險管理		73
EM-RM-000.A	提煉原油和其他原料的產量	-	-	北基並非煉油廠，本指標不適用	
EM-RM-000.B	精煉生產產量	-	-	北基並非煉油廠，本指標不適用	

◆ TCFD 氣候相關財務揭露框架對照表

層級	揭露項目	一般行業指標	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	5.1 氣候相關治理及因應	91
	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 氣候相關治理及因應	91
策略	a	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	5.1 氣候相關治理及因應	91
	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	5.1 氣候相關治理及因應	91
	c	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）實體氣候風險	5.1 氣候相關治理及因應	91
風險管理	a	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.1 氣候相關治理及因應	91
	b	描述組織在氣候相關風險的管理流程	5.1 氣候相關治理及因應	91
	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 氣候相關治理及因應	91
指標與目標	a	揭露組織依循策略和風險管理流程，進行氣候相關風險與機會評估時所使用的指標	5.1 氣候相關治理及因應	91
	b	揭露範疇一、範疇二 和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	5.4 能源管理與溫室氣體排放	113
	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 氣候相關治理及因應	91

◆ 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表

附表一 - 作業辦法附表一之七索引表

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形	章節對照
一	在人口密集地區的煉油廠數量 (註)	量化	數量	北基並非煉油廠，本指標不適用	-
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m ³)	取水量：174,793 號水量：139,834	5.3 水資源與廢棄物管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t) ; 百分比 (%)	0 公噸 ; 0%	5.3 水資源與廢棄物管理
四	說明職業災害人數及比率	量化	數量 ; 比率	30 人 ; 10.37	6.5 職業健康與安全
五	重大事件之風險管理政策	質化敘述	不適用	北基針對策略、營運、財務、災防及資訊科技等重大風險建立辨識、評估與因應機制，並納入 ESG 相關風險管理，以提升營運韌性。相關內容請參閱 3.3 落實風險管理。	3.3 落實風險管理
六	依產品類別之主要產品產量	量化	銷售量 (公秉) ; 銷售額 (新台幣千元)	北基主要從事油品銷售業務，無製造生產流程，故不適用產品產量之揭露。	-
六	依產品類別之主要產品產量	量化	銷售量 (公秉) ; 銷售額 (新台幣千元)	北基主要從事油品銷售業務，無製造生產流程，故不適用產品產量之揭露。	-

註：1. 人口密集地區為依據台灣都市化的定義：

2. 凡在同一區域內，合於下列標準之一者為都市化地區：

a. 一個具有 20,000 人以上的聚居地，其人口密度達每平方公里 300 人以上者。

b. 不同市、鎮、鄉的 2 個以上毗鄰聚居地，其人口數合計達 20,000 人以上，且平均人口密度達每平方公里 300 人以上者。

附表二 - 上市上櫃公司氣候相關資訊之 1 氣候變遷對公司造成之風險與機會 及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	5.1 氣候相關治理及因應
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	5.1 氣候相關治理及因應
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1 氣候相關治理及因應
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	5.1 氣候相關治理及因應
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	5.1 氣候相關治理及因應
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	5.1 氣候相關治理及因應
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減	5.1 氣候相關治理及因應
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	另填於附表二之 1-1 及 1-2

◆ 上市上櫃公司氣候相關資訊之 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 百萬元）及資料涵蓋範圍

資料年度	資料涵蓋範圍	排放量 (tCO ₂ e)			密集度 (tCO ₂ e / 百萬元)	
		範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二
2024	母公司個體	170.20	2838.53	3008.73	0.025	0.50
2025	母公司個體	98.29	3130.44	3228.73	0.012	0.390

1-1-2 溫室氣體確信資訊：敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見

資料年度	確信範圍	確信資訊			
		確信機構	盤查數據確信百分比	確信準則	確信意見
2024	母公司個體	無，預計自 2026 年 開始進行盤查數據的外部確信			
2025	母公司個體				

◆ 附表三 - 上市上櫃公司氣候相關資訊之 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	執行情形
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形	請參閱重大性分析與 3.1 章節內容

2025 永續報告書

Sustainability Report

