



2022 年度

新桃電力股份有限公司

永續報告書

Environmental
Social
Governance
Sustainability
Report

關於本報告書

報告書資訊

本報告書為新桃電力股份有限公司（以下簡稱新桃或本公司）發布之首本永續報告書，揭露新桃 2022 年環境（E）、社會（S）與公司治理（G）相關議題，透過發行報告書，以檢視並落實永續經營的目標。

報告邊界與範疇

本報告書之報告邊界為台灣重要營運據點-新桃電力股份有限公司，揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，部分內容涵蓋過往年度與 2023 年度資訊。其中財務績效的統計數據來源為新桃 2022 年度年報，依據企業會計準則（Enterprise Accounting Standard, EAS）之標準揭露，以新臺幣為計算單位。環境與社會面向之相關資料及數據由新桃各部門核對與彙整，經各單位主管確認符合本報告書之用途。報告期間內，公司組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰架構

本公司依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則 2021 新版指引（以下合稱 GRI 準則或 GRI Standards）撰寫永續報告書。內容包含本公司治理、經濟、環境、人群（包含其人權）等面向之永續績效數據，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引，供利害關係人參照。

報告書確信

新桃委託勤業眾信聯合會計師事務所，依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限等級確信（Limited Assurance），確認符合 GRI Standards 揭露之原則。會計師有限確信報告請詳本報告書附件。

報告書發行時間	聯絡資訊
<ul style="list-style-type: none">● 首年度（2022 年）報告書發行時間：2023 年 12 月● 下一年度（2023 年）報告書預訂發行時間：2024 年 12 月● 發行頻率：每三年度發行一版	聯絡單位：新桃電力股份有限公司 業務部 地址：新竹縣關西鎮仁安里 5 鄰台電新村 66 號 電話：(03) 5878-866 電子郵件信箱：ht11@htpc.com.tw 官方網站： https://www.htpc.com.tw/about-us.html

目錄

關於本報告書.....	1
目錄.....	2
關於新桃.....	5
董事長的話	5
永續績效與榮譽.....	6
公司簡介.....	7
致力永續管理.....	9
永續策略.....	9
利害關係人溝通.....	12
重大議題分析.....	14
一、 公司治理	20
1.1 企業治理.....	21
1.1.1 組織架構.....	21
1.1.2 董事會運作情形.....	22
1.2 誠信經營.....	24
1.2.1 法規遵循.....	24

1.2.2 風險管理.....	27
1.2.3 資訊安全.....	29
二、穩定供電.....	31
2.1 電力供應穩定性及可靠性.....	32
2.2 供應鏈管理.....	38
三、友善環境.....	42
3.1 環境管理.....	43
3.2 能資源管理.....	45
3.2.1 能源管理.....	45
3.2.2 溫室氣體管理.....	48
3.2.3 水資源管理.....	50
3.2.4 廢棄物管理.....	54
3.3 空氣品質管理.....	55
四、和諧共榮.....	59
4.1 人才吸引與留任.....	60
4.1.1 團隊規模及組成.....	60
4.1.2 員工發展與留任.....	65
4.2 職業安全與衛生.....	77

4.2.1 職業安全管理措施	77
4.2.2 預防及減輕工作傷害	82
4.3 社會共榮	86
4.3.1 社會關懷	86
附錄	88
永續資訊揭露依循	88
會計師有限確信報告	93

關於新桃

董事長的話

2022 年對全球電業都是衝擊相當大的一年，俄烏戰爭未息造成「能源通膨」，對石化燃料供給影響甚鉅，重挫全球經濟與產業鏈。戰爭下的供應短缺也讓各國提早面對化石燃料價格節節攀升的窘境。而對新桃來說，過去一年除了發生能源市場的劇變外，電廠遭逢祝融之災以及 GT1A 機組全毀，更無疑為我們造成雪上加霜的打擊。

值得慶幸的是，事故發生時並未有任何人員傷亡。此外有賴丸紅、九州電力兩大股東，以及台電公司、經濟部能源署的全力支持，和新桃全體同仁持續不懈的努力，本公司得以在安全與高效的工程基礎下，大幅超前維修進度，趕在夏季用電高峰前完成其餘機組的搶修與復原工作，並提前 47 天恢復 75% 供電水準。即便面臨重大營運考驗，新桃仍致力發揮社會責任，遵循企業良知與道德，不斷為「環境」、「社會」和「治理」等議題驅動永續目標。

針對環境面向，我們一直以來在能資源的節度上不遺餘力，因此得以保持良好的年度節水率，同時透過節能專案、發電機組設備調校等方式，在電廠營運和電力生產上發揮節電效益；針對社會面向，我們尊重不同種族、性別的員工，提供公允且優渥的薪酬福利，以及安全健康的從業環境，建廠 20 多年以來皆維持零工傷的優異紀錄。本公司也積極參與社會公益，2022 年度捐助 4,692 萬之公益協助金，支援地方鄉鎮的共榮發展；針對治理面向，新桃兢兢業業謹守企業本分，未有違反法規或侵害客戶隱私之情事發生。另一方面為強化永續職責，本公司亦成立永續小組，由董事長擔任最高領導者，確實管理各部室的永續進程。

新桃成立的初衷即是為了協助解決北臺灣的電力供應問題，以及提供潔淨可靠的電力來源。事故的發生讓我們更有感於自身使命的重要，身為複循環燃氣發電業主，本公司有責任與義務配合台電調度，協助利用天然氣此一具低碳特性之發電燃料，作為我國能源轉型過渡期間的彈性橋梁。

除了推進永續治理，實踐責任經營外，我們更堅定「穩定供電、友善環境、和平共榮」的理念，在未來的轉型規劃上，竭力支持我國的電業發展方向。不遠的將來，我國將達到天然氣發電佔比 50% 的目標，這對新桃來說是重大的挑戰，更是應肩負的重要職責。我們將竭盡所能、建守崗位，在推動乾淨產電、維護職員福祉，以及拓展企業公益的同時，綜合統籌安全、穩定、綠色等目標，協助我國構建多元化、複合型的能源結構與電力市場。

永續績效與榮譽

友善環境

- 自 2005 年起每年執行溫室氣體盤查與外部機構查證
- 每分鐘即時空氣品質監控數據監測與主管機關呈報
- 2022 年水資源用水回收及占比達 25%
- 2022 年度廠區更換節能設備，其節省電量達全年度用電量的 0.2%

社會共好

職業安全管理績效	員工發展績效	社會回饋績效
● 設立至今未曾發生過職安危害事故，並達成零職災、零工傷之記錄表現	● 支持職員之專業技職培訓，員工年平均教育訓練時數達 20.1 小時	● 長期參與在地社會公益與基礎建設發展，2022 年度之公益捐助金額達 4,692 萬元整

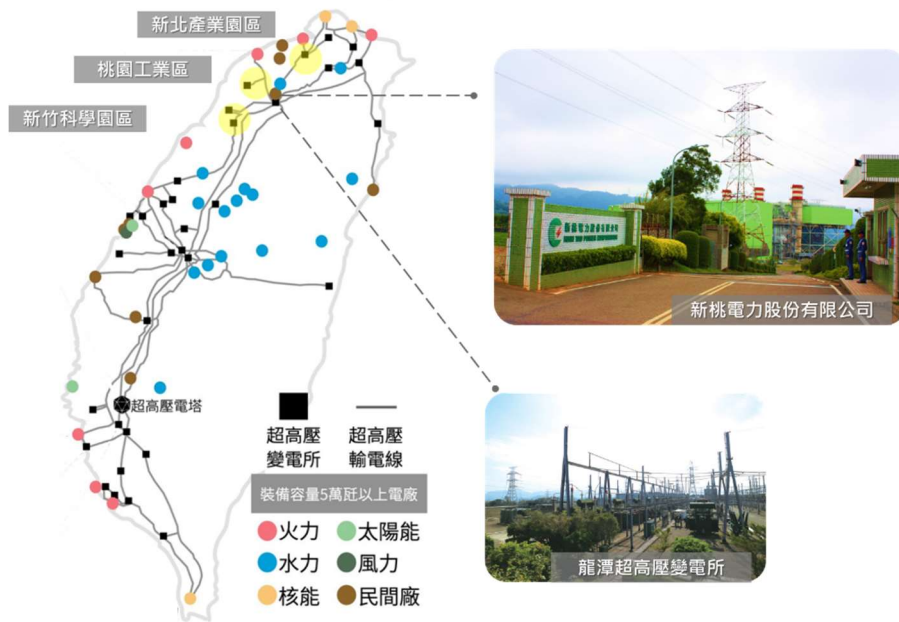
責任經營

- 年度營收 63.2 億元
- 年度淨發電量 14.9 億度
- 2022 年並無法發生任何重大違規及個資外洩事件

公司簡介

新桃電力股份有限公司成立於 1998 年 6 月 16 日，由長榮集團旗下之長榮開發投資興建。原為響應政府能源自由化政策而創辦，是經濟部第二階段開放民間設立發電廠方案中，唯一獲准設立的民營電廠。2010 年起，日本兩大電業龍頭—丸紅株式會社與九州電力株式會社，分別取得本公司 50%、33.2% 之股權。丸紅株式會社在全球多國具有電廠營運實績，具備國際級發電事業的經營經驗。對臺灣的業務發展重點則集中在履行台電之購售電合約，近年更致力於發展清潔能源和可再生能源相關業務。九州電力株式會社則是日本九州最大的電力公司，擁有堅實的發電、輸電、配電等專業技術能力，其事業規模與台灣電力公司相當，兩大國際電力公司的進駐也因此成為新桃的最有力的支援。

為解決台電公司電源開發計畫延宕之困境，本公司規劃設廠時即特別爭取新竹地區興建電廠之電業權。由於電廠位置緊鄰臺灣三大變電樞紐之一的龍潭超高壓變電所，採用地下電纜輸送電力，直接供應北臺灣用電需求，而不採用架空電纜，為了降低電力輸送受環境因素影響損害之風險，有效減少功率消耗並提高供電可靠度。此外新桃更是國內距離新竹科學園區最近之發電廠，並鄰近桃園工業區、新北產業園區等電力負載相對較高之區域，具有穩定我國高科技產業電力供應之關鍵功能。



新桃報告書用簡報圖_CH0&CH4.ppt

基本資料

成立時間	1998 年 6 月 16 日
資本額	5,000,000 仟元
員工人數	26 人 (截至 2022 年底資訊)
契約容量	60 萬瓩
占地面積	14.37 公頃
現行機組	3 組氣渦輪發電機(GT1A、GT1B、GT1C)及 1 組蒸汽渦輪發電機(ST)

經營理念及未來願景

新桃營運 20 多年來，一直堅守發電品質極大化與環境衝擊極小化的經營理念。透過廠內機組調校、污染防治設備維護、環境管理機制、節約用水與廢水減排等環境保護措施，竭力降低環境衝擊，因此得以於電廠運轉數十年後，在水、空氣、碳排放等環境面向上，仍持續保持優於法規標準的優異成績。

2022 年為臺灣淨零元年，隨著世界趨勢邁向淨零發展，我國政府亦加緊腳步，紛紛要求各產業加速減排。鑑於能源轉型為政府淨零排放之首要任務，台電因應發展「減煤、增氣、展綠、非核」的推動目標，將天然氣發電視為輔助國內電力結構邁向低碳永續的關鍵途徑。新桃身為燃氣發電業者，期許自身能不斷發揮穩健供電與潔淨產電效能，成為台電最堅實的後盾，並攜手為臺灣的綠色未來貢獻心力。

經濟績效

本公司自西元 2002 年商業運轉以來，在全體員工辛勤奉獻下，每年度經營績效與營運收益皆有良好表現。然而，2022 年國際情勢受俄烏戰爭影響，使石化能源價格大漲，天然氣售價屢創新高，新桃的燃料成本因而大幅抬升。此外，本公司於 2022 年遭逢火災事故，因 GT1A 燃氣發電機損毀，使售電收益縮減，更需耗費鉅額購置與復原機組。在內、外壓力相互作用下，造成新桃 2022 年度收入銳減。所幸事故發生至今，新桃已恢復 75% 的發電水準，GT1A 氣渦輪發電機組則預計於 2024 年底完成併聯與商轉，營業收入有望持續回復至往年水平。(事故說明詳：專欄-戮力同心，超前修復損毀機組)

單位：仟元

項目	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	NT\$ 8,203,600	NT\$ 8,661,260	NT\$ 6,319,029
營業成本	NT\$ 5,171,923	NT\$ 5,204,107	NT\$ 6,355,267
營業毛利	NT\$ 3,031,677	NT\$ 3,457,153	NT\$ -36,238
營業費用	NT\$ 124,211	NT\$ 121,833	NT\$ 115,034
營業淨利	NT\$ 2,907,466	NT\$ 3,335,320	NT\$ -151,272
營業外收入及支出	NT\$ 34,091	NT\$ 164,450	NT\$ -373,381
稅前淨利	NT\$ 2,941,558	NT\$ 3,499,770	NT\$ -524,653
所得稅費用	NT\$ 586,788	NT\$ 666,867	NT\$ 4,681
稅後淨利	NT\$ 2,354,770	NT\$ 2,832,903	NT\$ -529,334

致力永續管理

永續策略

ESG 三面向推動永續願景與未來



發展策略與未來藍圖：

環境面-穩固能源供應，助力環境友善：

- 嚴格監控空氣污染排放情形，透過系統化監控與高效率資料傳輸，與主管機關協作維護空氣品質，並成立內部緊急應變組織，於空氣污染之情事發生時，進行危急狀況處理，並配合應變計畫與演習強化廠區員工意識。
- 每年進行溫室氣體盤查，透過內部稽核與管控流程，強化盤查數據品質，了解自身電廠排碳情況，並委託外部機構進行查證，以提升利害關係人與社會大

眾對發電廠等高碳排產業之信任。

- 建立完善的環境管理政策包含能源效率與能源使用管理、水資源的排放與取用、廢棄物處置、噪音管制等，完善廠區環境規劃，落實友善環境的目標。

社會面-守護職員鄰里，推動社會共好：

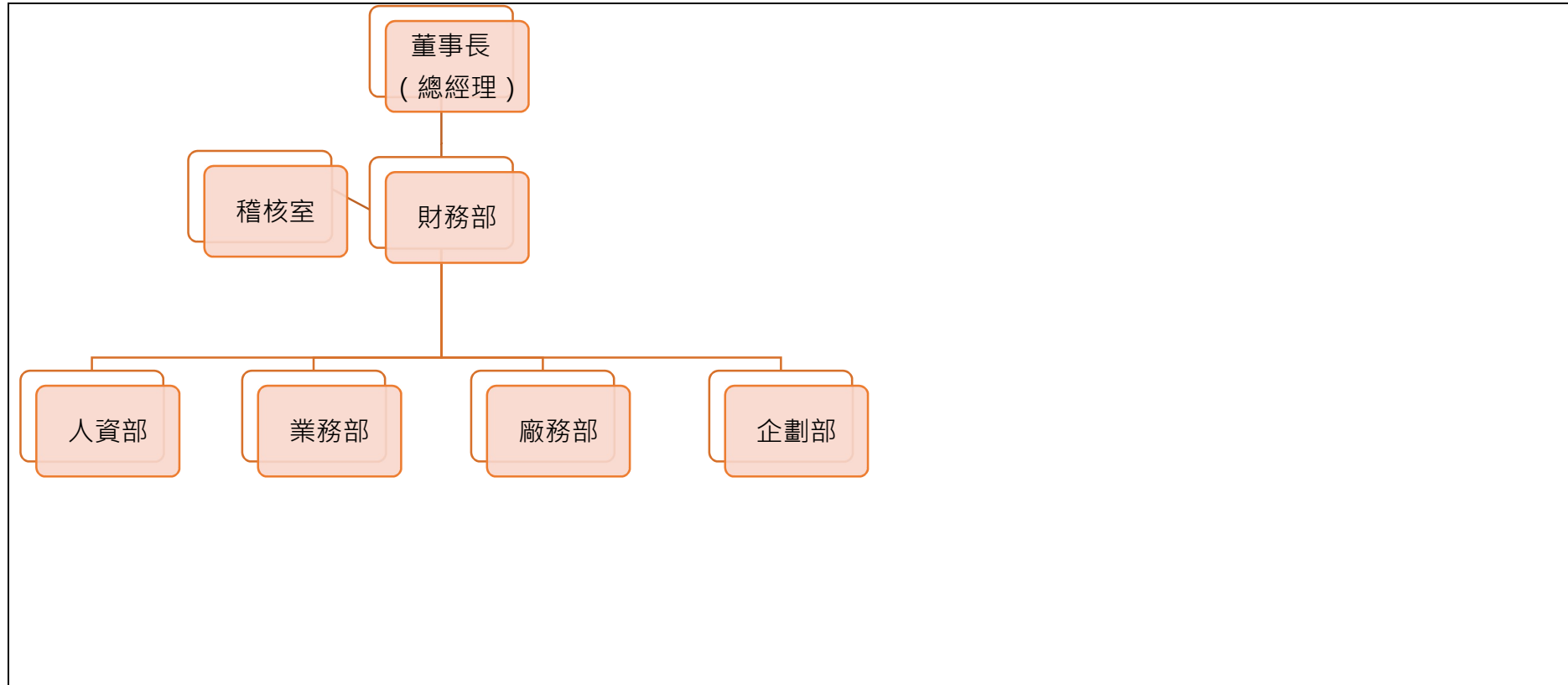
- 時刻將職員的安全與身心健康列為第一優先項目，透過制度化的管理體系，實踐安全工作流程。並輔以防災演練、風險鑑別、工具箱會議等措施，使工程中的危險因子降低，達成保持零職災紀錄的目標。
- 秉持「貫徹平等尊重理念」與「發揮職才專業」之人才管理政策，杜絕職場中的不法侵害行為。並辦理多元化教育訓練及年度績效考核，鼓勵同仁適才發展。同時藉由定期實施之勞資會議，維繫新桃與職員間的友善溝通橋梁，進而促進雙方交流和討論，以滿足員工期待並推進薪酬福利提升。
- 發揮企業社會價值，關注地方鄉里的和諧發展。以婦幼權益、偏鄉教育、銀髮安養三大面向為主力關切議題，與公部門、民意機關合作，推行育兒津貼、長者關懷等公益行動，並協力強化關西基礎建設和教育資源。經由逐步完善生活機能，吸引青年返鄉打拼，並消弭人口結構落差，促成地方均衡發展。

治理面-落實責任經營，深化企業倫理：

- 定期召開董事會，向董事會成員報告內部稽核結果及營運相關重大事件，落實風險管理與公司治理運作。
- 透過嚴格管控發電過程、定期巡檢及保養機組、擬定緊急狀況因應方式，以防止、減少和減緩任何可能影響發電過程的不定因素，持續穩定供電。
- 依循「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」與相關單位合作新技術之開發，包含天然氣混氫、燃氣結合碳捕捉、利用與封存 (Carbon Capture, Utilization and Storage (CCUS))技術等。

永續發展推動架構

為推動新桃永續發展相關事務，本公司於 2022 年成立功能單位「永續小組」，以董事長（總經理）為最高負責人，財務部為統籌單位，負責協調與彙總各部門執行永續事務，每年定期將相關成果呈報予董事長。



利害關係人溝通

利害關係人議合

新桃將利害關係人界定為影響公司營運或受公司營運控制影響之群體，經內部討論及參考同業利害關係人鑑別，本公司依循 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)利害關係人議合標準的五大原則，辨識出 6 種利害關係人群體，包括：政府單位/主管機關、客戶、股東、投資人及債權人、供應商、員工及社區。另為進一步瞭解各利害關係人對於各項永續議題之關注與評估其衝擊程度，本公司發放問卷予內部及外部利害關係人群體填寫，利害關係人議合與重大議題衝擊評估結果經總經理覆核並呈報董事會，使新桃清楚掌握公司營運對治理與經濟面、環境面及人與人權面之衝擊，並確保利害關係人議合程序的有效性。

利害關係人	利害關係人的重要性	前五大衝擊議題 (正負向衝擊合計)	溝通路徑與頻率	2022 年溝通成效
政府單位/ 主管機關	新桃作為燃氣發電業者，受主管機關嚴格的法規規範要求，並積極配合政府政策，以取得政府的信任	<ul style="list-style-type: none"> 社會關懷 勞動人權與平等 職業安全與衛生 穩定的電力供應 公司治理與永續經營 	[定期] ✓ 透過網站申報相關排放資訊 [不定期] ✓ 不定期透過信件、公文接收主管機關之命令	✓ 未發生重大違規事件 ✓ 依主管機關規定定期申報
客戶	新桃與台電簽訂售電合約 (Power Purchase Agreement, PPA)，需接受台電電力調度與相關政策以配合台電進行合約議定程序	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與永續經營 技術研發與創新 法規遵循 風險管理 供應鏈管理 	[定期] ✓ 每季：與台電進行相關會議	✓ 不定期會議與台電召開討論會議，並依會議結果調整及改善
股東、投資人及債權人	股東、投資人及債權人係企業永續經營的重要支柱，以資金與資源挹注電廠發展，為新桃的重要利益相關者	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 風險管理 電廠轉型與除役 職業安全與衛生 穩定的電力供應 	[定期] ✓ 每月：財務自結報表 ✓ 每季：季度財務報告 ✓ 每年：年度財務報告、營業報告與營業計劃	✓ 已於 2022 年 5 月 24 日召開股東會 ✓ 零貪腐事件發生
供應商	穩健的供應商合作關係，確保新	<ul style="list-style-type: none"> 空氣品質 	[定期]	✓ 無供應商受評為 C 等級

利害關係人	利害關係人的重要性	前五大衝擊議題 (正負向衝擊合計)	溝通路徑與頻率	2022 年溝通成效
	營運過程的穩定，是建構穩定發電基礎不可或缺的關鍵	<ul style="list-style-type: none"> • 電廠轉型與除役 • 經濟績效 • 穩定電力供應 • 環境管理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 與奇異供應商定期開會 ✓ 每年定期針對當年度的外包商測評 [不定期] ✓ 工程實施前開工會議 	
員工	員工為本公司重要資產，良好的人員管理與人員技術能力培養係維持新桃順利營運之重要因素	<ul style="list-style-type: none"> • 穩定的電力供應 • 經濟績效 • 電廠轉型與除役 • 法規遵循 • 職業安全與衛生 	<ul style="list-style-type: none"> [定期] ✓ 每月：公司月會 ✓ 每季：勞資會議 [不定期] ✓ 員工申訴檢舉 	✓ 未接獲員工申訴檢舉
社區	實踐企業公民責任為新桃實現在地經營的重要價值。透過暢通的溝通管道與社區保持良好互動關係，以解決社會與環境問題，共同創造正面影響力	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安全與衛生 • 勞動人權與平等 • 穩定的電力供應 • 社會關懷 • 利害關係人溝通 	<ul style="list-style-type: none"> [不定期] ✓ 若周遭里民對電廠有相關建議，間接通知里長反應給與新桃相關回饋意見 ✓ 贊助公益慈善、學術合作及體育和藝文活動 ✓ 參與社區團體活動 ✓ 參與外部公協會運作 	✓ 未接獲社區民眾之負面回饋

重大議題分析

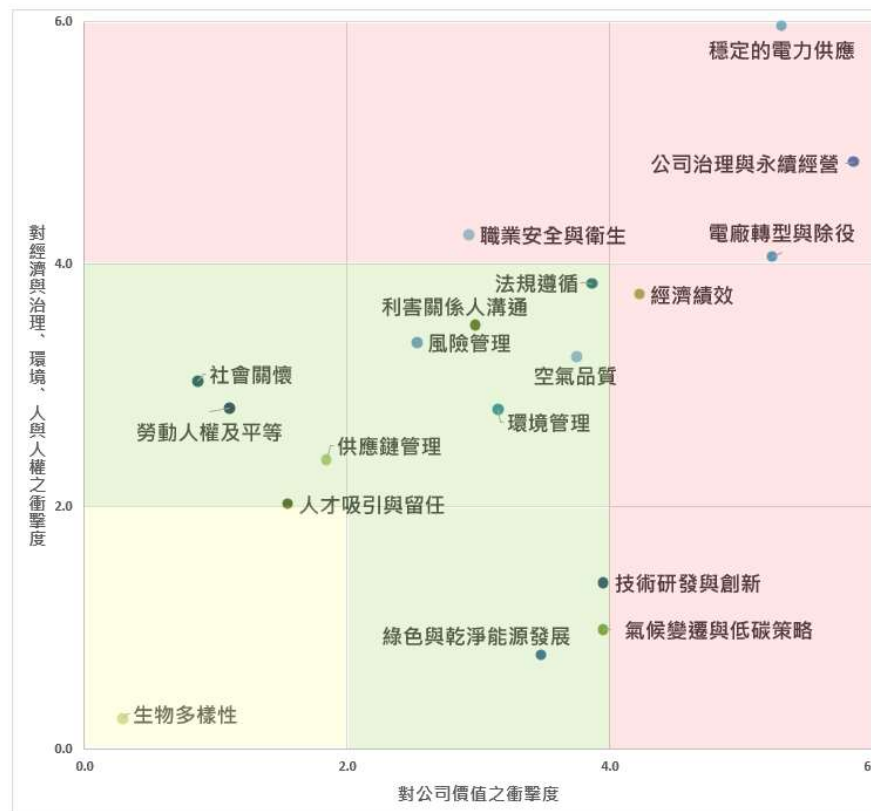
重大議題鑑別與回應

新桃首度參採歐盟提出之「雙重重大性」(Double Materiality)原則進行永續議題重大性分析，並依循最新版 GRI 3：重大主題 2021 的重大性鑑別四步驟，邀請高階管理層與內外部利害關係人，共同評估永續議題實際及潛在之正、負向衝擊程度，若永續議題具「影響重大性」與「財務重大性」之任一重大性即鑑別為重大議題。本年度共鑑別出 7 項重大議題，分析結果及管理方針說明如下：



定義 6 類利害關係人	雙重重大性分析	繪製雙重重大性矩陣圖
依循 AA1000SES 利害關係人議合標準的五大原則，透過發放利害關係人問卷，鑑別出 6 大類內外部利害關係人群體	邀請 6 類利害關係人群體及內部團隊採用「雙重重大性」原則進行永續議題重大性分析，評估議題之衝擊程度： 財務重大性(Financial Materiality)：對「組織價值」之衝擊程度 影響重大性(Impact Materiality)：對「經濟、環境、人群 (包含其人權)」之衝擊程度	依據雙重重大性矩陣結果，排序年度重大議題，並繪製矩陣圖
彙整 18 項永續議題	發放衝擊評估問卷	鑑別出 5+2 項重大議題
參考國際永續規範與標準 (GRI Standards、SASB Standards、TCFD 等)、行業特性與國內外同業作法，並經本公司最高治理單位研討，歸納出包含 9 項經濟與治理面議題、5 項環境面議題及 4 項人與人權面議題	邀請內部長官及其他內外部利害關係人群體填寫衝擊度問卷	依據正、負向衝擊程度排序，鑑別出年度重大議題，同時考量新桃對於環境議題的重視與回應利害關係人期待，額外納入「氣候變遷與低碳策略」及「空氣品質」2 項議題，並進一步擬訂追蹤管理方針，以確實回應利害關係人之關注事項

2022 年重大議題	
環境面	氣候變遷與低碳策略
	空氣品質
人與人權面	職業安全與衛生
治理與經濟面	公司治理與永續經營
	經濟績效
	電廠轉型與除役
	穩定的電力供應







重大議題衝擊面向

重大議題分類	重大議題	正、負面衝擊說明及重大性描述	對應 GRI 特定主題	價值鏈衝擊邊界			管理成效 (請參閱以下章節)
				上游	新桃	下游	
				供應商 / 承攬商		客戶	
環境面	氣候變遷與低碳策略	企業應建立氣候變遷治理架構以及減碳相關策略，評估氣候相關風險與機會並訂定對應之策略。了解相關產業發展趨勢，降低氣候變遷對業務之衝擊，亦可發掘新的業務機會	GRI 305 排放		●	●	3.2 能資源管理
	空氣品質	建立空污排放管理及排放機制，空污防制設施若操作不當或故障，導致污染物排放超過法規標準，將嚴重影響周遭環境。企業除將面臨鉅額罰款，亦會影響企業聲譽	GRI 305 排放		●		3.3 空氣品質管理
人與人權面	職業安全與衛生	建立職業安全衛生管理措施與政策，包含工作場所安全維護、職災風險管理、員工健康管理方案與健康檢查等，以增進整體員工健康與安全。反之，可能造成員工工傷事件	GRI 403 職業安全衛生		●		4.2 職業安全與衛生
治理與經濟面	公司治理與永續經營	建立有效企業治理架構、提升董事專業及多元性、導入績效評估機制等，以強化企業治理、維護股東權	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為		●	●	1.1 企業治理 1.2 誠信經營

		益、提升競爭力；同時，制定永續願景、策略、定期報告永續資訊、展現永續發展決心，達成永續經營目標。企業永續作為執行不彰，可能影響未來發展機會					
	經濟績效	針對公司營運概況、財務績效、營運成本、市場開發、投資盈虧等，建立完整策略與管理作為。良好的經濟績效可長期且穩定地為企業創造價值。反之，企業的財務將面臨困難而可能導致營運中斷	GRI 201 經濟績效		●	●	公司簡介
	電廠轉型與除役	電廠轉型與除役對能源產業及環境保護至關重要。更新現有電廠可提高發電效率、減少污染排放並增進電網穩定性，提供更可靠且永續的能源供應，並為未來能源轉型創造更好的發展機會。反之，若無妥善規劃電廠轉型及除役，可能會造成資源閒置浪費，安全隱患等問題	自訂主題	●	●	●	2.1 電力供應穩定性及可靠性
	穩定的電力供應	保持電力供應的穩定性與可靠性，可確保用電者在任何時刻都能得到充足的電力供應，避免斷電或電力不足的情況發生。此外，維持電力供應的穩定性也能提高能源系統的運行效率、減少電力損失及成本。反之，如電力供應不穩將會影響公司聲譽。	自訂主題		●	●	2.1 電力供應穩定性及可靠性

重大議題管理與目標

面向	聚焦之 SDGs	重大議題	政策與管理	中期目標 (2025~2027 年)	長期目標 (2027 年以後)
環境永續	  	空氣品質	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行空氣污染品質監測，並與主管機關協作進行通報 ● 監控和調整排氣中污染物排放符合環境法規 	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化內部人員空氣品質惡化處理流程，配合定期演練加強意識，並鼓勵相關人員持續參與外訓以更新趨勢 ● 定期執行計畫性機組檢修及氣渦輪機燃燒穩定度調校，同時降低氮氧化物排放，減少排放量 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續強化內部人員空氣品質惡化處理流程，定期進行演練加強同仁意識 ● 提高能源效率，減少污染排放濃度維護環境保護
		氣候變遷與低碳策略	落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，追蹤每年排碳數據，與執行外部查證	<ul style="list-style-type: none"> ● 配合主管機關要求，降低溫室氣體排放，並以低於法規規範之標準要求自身 ● 配合台電電力調度政策，持續降低溫室氣體排放強度 	<ul style="list-style-type: none"> ● 受限於台電售電合約，配合台電調度，考慮在未來引進新式混氫之機組，於發電過程減少溫室氣體排放
社會共榮	   	職業安全與衛生	依循職業安全衛生政策、管理架構及相關管理文件，推動職業安全衛生持續改善，提升安全績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實風險評估與工作者保護，建置安全與健康職場環境，維持零職業災害之友善職場 ● 職安衛教育訓練完訓率達 100% ● 辦理健康促進講座，參與率達 100% ● 因應氣候暖化趨勢，訂定防止熱中暑之職業安全鑑別流程與宣導、預防措施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 辦理職業安全衛生管理師外訓課程，課程完訓率達 100% ● 完成化學品危害鑑別與危害成分辨識，並進行優先化學品登錄

面向	聚焦之 SDGs	重大議題	政策與管理	中期目標 (2025~2027 年)	長期目標 (2027 年以後)
公司治理	   	經營績效	每年定期召開董事會，向董事會成員報告經營績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 在現有機組發電規模下，維持穩定營收 	<ul style="list-style-type: none"> 在現有機組發電規模下，維持穩定營收 在機組退役前妥善發揮既成機組剩餘價值，並視能源產業發產趨勢調整經營策略
		公司治理與永續經營	每年定期召開董事會，向董事會成員報告內部稽核結果及營運相關重大事件，落實風險管理與公司治理運作	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期發布永續報告書 未發生違反「反貪腐」、「反競爭」行為事件 	<ul style="list-style-type: none"> 持續落實公司 ESG 各面向永續發展策略
		穩定的電力供應	透過嚴格管控發電過程、定期巡檢及保養機組、擬定緊急狀況因應方式，以防止、減少和減緩任何可能影響發電過程的不定因素，持續穩定供電	<ul style="list-style-type: none"> 配合台電調度，在現有機組運轉最佳可行方案下，最大化提升發電效率 2024 年底完成 GT1A 氣渦輪發電機組商轉 	<ul style="list-style-type: none"> 配合台電調度，在現有機組運轉最佳可行方案下，最大化提升發電效率
		電廠轉型與除役	依循「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」與相關單位合作新技術之開發，包含天然氣混氫、燃氣結合碳捕捉、利用與封存 (Carbon Capture, Utilization and Storage (CCUS)) 技術等	<ul style="list-style-type: none"> 與政府單位、台電、中油密切溝通合作，追蹤 CCUS 及混氫技術發展情形，確保最新技術之可行性與適用性 	<ul style="list-style-type: none"> 依循股東決議及台電規畫進行電廠轉型或除役

一、公司治理

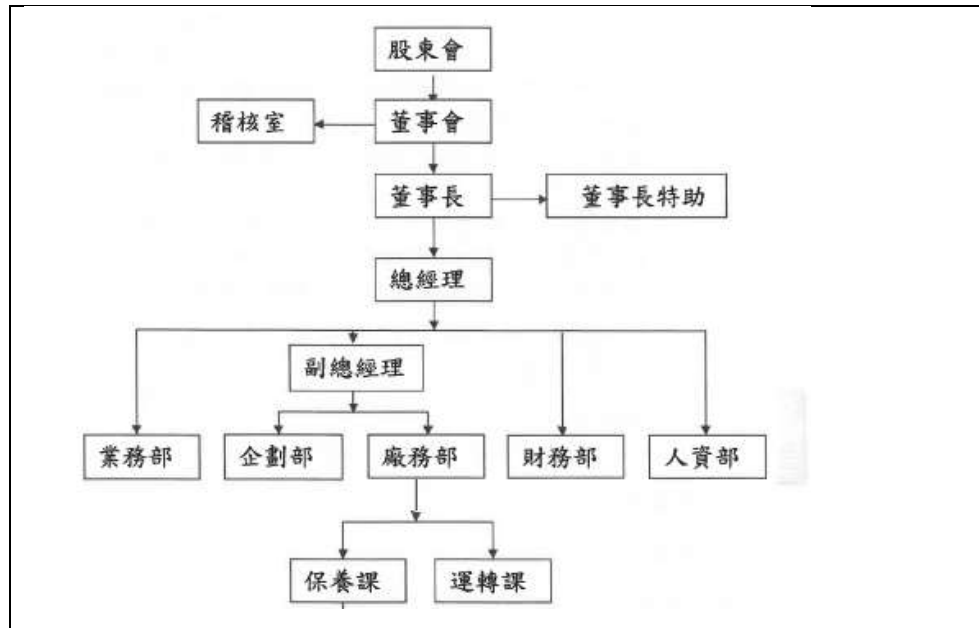
<p>近年因極端氣候、地緣政治衝突、國際政令的更迭等新興風險，如何妥善因應外部環境變化，成為企業營運一大挑戰。新桃持續精進公司治理作為，同時秉持誠信經營信念，建立完善的法規遵循制度，以因應日漸嚴格的環保法規和國際政令，並落實內部控制逐步完善風險管理機制，確保能夠有效應對潛在風險帶來的營運衝擊，實踐企業永續經營。</p>	
<p>對應聯合國發展目標(SDGs)</p>	
<p>重大主題 GRI 指標</p>	<p>GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為</p>
<p>對應的重大主題</p>	<p>公司治理與永續經營 法規遵循</p>
<p>優先閱讀的利害關係人</p>	<p>政府單位 / 主管機關 股東、投資人及債權人 客戶</p>

1.1 企業治理

1.1.1 組織架構

新桃以董事會作為對經濟、環境和人群衝擊的最高治理單位，並授權予董事長負責公司營運、發展與監督之職責，董事會由 6 席董事及 2 席獨立董事共 8 名董事組成（1 名執行董事，7 名非執行董事），因本公司非為公開發行公司，除董事會外，並無另外設置如薪酬委員會、審計委員會等董事層級之委員會。2022 年董事會決議，由董事長身兼總經理，如董事會進行與總經理自身利害關係攸關之議案，亦會要求董事長迴避，避免發生利益衝突而影響公司營運。

新桃組織架構圖



董事成員組成

董事姓名	性別	職稱	類別	專業能力與背景
長谷川貴之	男	董事長身兼總經理	執行董事	電力產業相關經驗
河野賢太	男	董事	非執行董事	電力產業相關經驗
新原修	男	董事	非執行董事	電力產業相關經驗
大山悅生	男	董事	非執行董事	電力產業相關經驗
高田哲史	男	董事	非執行董事	電力產業相關經驗
繩田由香利	女	董事	非執行董事	電力產業相關經驗
游瑞琳	男	獨立董事	非執行董事	會計師
王晨桓	男	獨立董事	非執行董事	律師

董事會成員多元組成			
類別		人數	百分比
性別	女	1	12.5%
	男	7	87.5%
合計		8	100%
年齡	30 歲以下	0	0%
	30~50 歲	5	62.5%
	50 歲以上	3	37.5%
國籍	本國籍	2	25%
	外國籍-日本	6	75%
合計		8	100%

基準日：截至 2022 年 12 月 31 日

1.1.2 董事會運作情形

新桃 2022 年共召開 7 次董事會，對於國內外主管機關相關指示、內部稽核報告所提重大缺失及改善辦理情形、營運與業務重大事項等，均提報董事會，以利董事掌握公司概況並及時做出適當之因應決策。此外，本公司於「內控管理制度」中對董事之利益迴避訂有明確規範，若董事對於會議之事項有自身利害關係致有害於公司利益之虞者，應自行迴避，不得加入表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。

董事會重大報告事項

項次	日期	報告事項
1	2022/3/15	內部稽核執行情形、2021 年度營業報告、2022 年度營業計劃、2021 年度財務報告、2022 年度股東常會、盈餘分配
2	2022/4/21	盈餘分配討論(修訂)
3	2022/4/26	獨立董事改選、董事長及總經理改選討論
4	2022/5/24	內部稽核執行情形、投保董監事及經理人責任保險、董事長改選
5	2022/8/23	內部稽核執行情形、2022 上半年度營業報告及財報、盈餘分配、2022 年度修正預算
6	2022/10/27	氣渦輪發電機組 GT1A 損毀之復原進度報告
7	2022/12/22	內部稽核執行情形、2023 年度稽核計劃、GT1A 機組設備採購討論、2023 年度預算

董事提名機制

新桃由日本兩家企業，丸紅株式會社及九州電力株式會社分別擁有本公司 50%及 33.2%之股權。在董事成員的提名及選任上，會先由此兩家公司依據熟悉臺灣市場、電力產業、擁有電業相關技術背景等條件進行內部遴選，篩選出合適的董事代表，經新桃股東會同意後，派任至新桃。兩家公司亦提供 ESG 相關資訊，以提升董事成員永續相關之認知，並指示董事長需負責新桃 ESG 之推動。此外，本公司亦遵循「電業法」之規定：「以股份有限公司方式設立且達一定規模以上之電業，應設置獨立董事」，設有 2 名獨立董事，並依據法規對於該人員之資格要求，如：具備五年以上工作經驗、獨立性等以及是否有電業相關經歷，作為篩選條件以尋求適當人選，並將候選名單呈報至董事會經過後，完成獨立董事之選任。

董事成員薪酬政策與績效評估

本公司除董事長外，並不給付其他董監事成員薪酬，董事長之薪酬係參酌派任公司（即丸紅株式會社及九州電力株式會社）之薪津結構標準核給，其他福利金則

依本公司相關規定核給；高階管理單位總經理之薪津及其他福利金依本公司相關規定核給。惟若總經理由董事長兼任時，僅領取對應董事長職位之薪酬福利，不另外給付其身兼總經理職位之薪酬。針對績效評估，因本公司董事成員為派任制，故並無對董事進行績效評估之機制，相關評估會由派任公司執行，獨立董事部分新桃目前亦無訂定績效評估辦法。

1.2 誠信經營

新桃秉持透明誠信的治理原則，制定「防止贈收賄管理辦法」、「防止贈收賄管理辦法施行細則」並經董事會核准後實施，嚴加規範任何可能之貪腐、贈收賄行為。針對與政府往來之業務或選擇業務合作夥伴時，亦進行贈收賄風險評估，以全球貪腐印象指數(Corruption Perceptions Index)與該業務案件所涉及之金額大小評估業務之風險，作為實際決策考量。由人資部負責相關辦法之維護與建構本公司之防止贈收賄體制，包含舉行相關教育訓練活動，另由稽核室督導及查核反貪腐之成效，若有贈收賄案件亦由其負責調查及因應，並向董事會報告防止贈收賄相關法規之更新狀況。2022 年新桃並未發生任何貪腐、托拉斯，或者競爭和壟斷行為等違反誠信經營相關事件，亦無供應商因違反相關法規而導致終止雙方合作之情事。


1.2.1 法規遵循

新桃訂有「法律遵守手冊」，由人資部作為主責維護單位，每年會定期檢視內容是否需調整更新，依據政府相關法規增修、廢止情形，以及台灣九紅之法遵規範，修訂本公司之法律遵守手冊；稽核室負責支援和指導法遵遵循情形，必要時得諮詢外部法律顧問，以確保新桃營運皆遵循最新法規規範。本公司所有成員，包含因派遣或業務委託契約等原因常駐在新桃廠區之人員，皆須遵守新桃法遵手冊之規範，如在日常業務中遇到法律遵守上之疑惑，亦應優先查閱手冊內容。為完善公司整體法遵體制，新桃設有法律遵守委員會，為直屬董事長之組織，每年定期召開會議，確保公司遵循最新適用之法令規範。

註 1：新桃 2022 年因廠房內潤滑油儲放量超限，違反**消防法第十五條**「公共危險物品及可燃性高壓氣體製造儲存處理場所設置標準暨安全管理辦法」第 13、14、15、16、19、20 條，遭處以新台幣 40,000 元罰款，已提交改善計畫，將於法令時限內改善。2021 年則無違反法規事件發生。

註 2：判決事件結果(公平會於 102 年間認定 9 家民營電廠聯合拒絕調整與台電公司的購售電費率，足以影響發電市場並處分(詳公處字第 102035 號內容)，電廠興訟抗罰，新桃與公平會之行政訴訟於 111 年 6 月 20 日經最高行政法院判決公平會勝訴，相關裁處罰鍰及改善措施皆已於先前年度完成，故未造成新桃 2022 年度法規遵循之虞。

法遵小組

委員會架構	委員會之職責
 <p>委員長：董事長</p> <p>委員：各部門最高主管</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司內部之法律遵守體制之建構、維持、管理 2. 各部門就法律遵守事項之宣導、維持、管理及相關支援、指導 3. 協助法律遵守手冊之制定及維護 4. 以有關法律遵守之研修為主之啟蒙活動 5. 法律遵守實施狀況之監控 6. 問題發生時之調查及對應

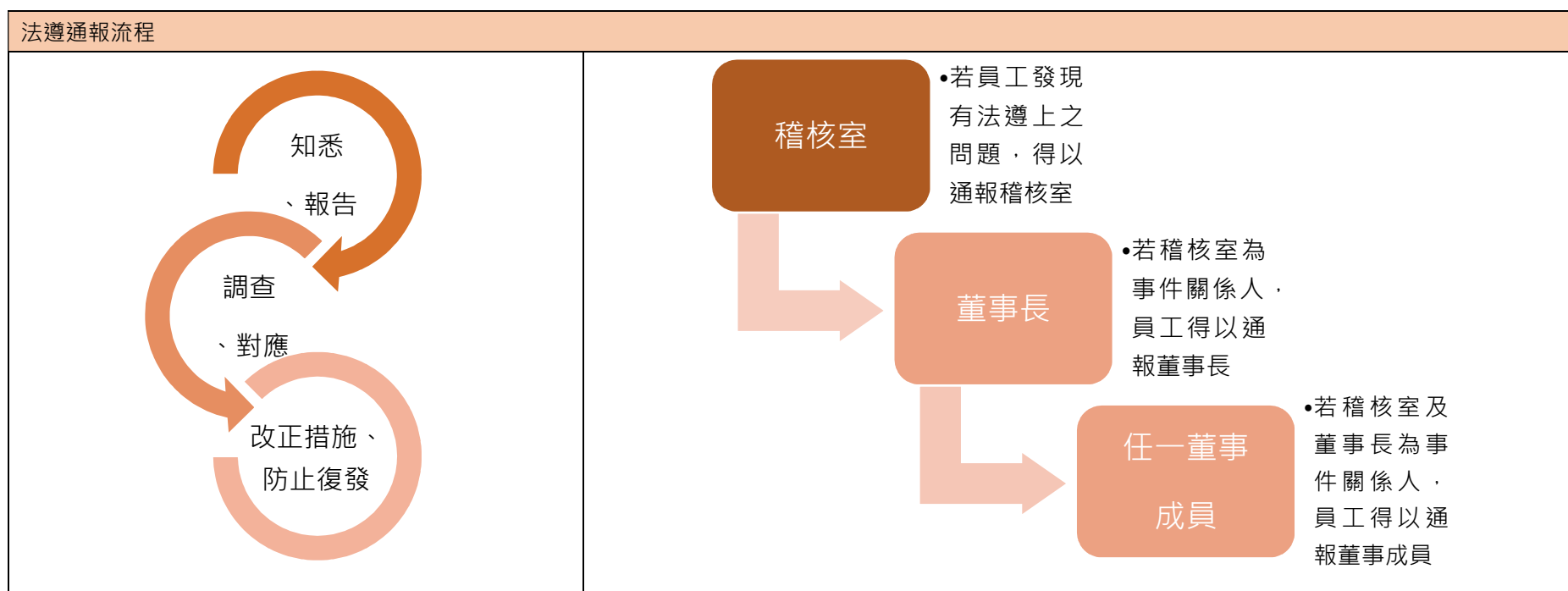
「法律遵守手冊」規範之面向涵蓋治理、人與人權及環境保護相關，手冊亦列出與新桃相關之法規，包含「公平交易法」、「個人資料保護法」、「空氣污染防治法」、「氣候變遷因應法」、「再生能源發展條例」等，協助本公司人員於日常業務中依循。如發生任何違法事件，本公司將填寫與違法事件紀錄表中，2021 及 2022 年新桃並未發生任何重大違法以致遭罰款或其餘處分之法規事件（如受主管機關裁罰，即為本公司定義之重大違規事件）。

「法律遵守手冊」規範重點

	禁止私人壟斷、禁止不當之交易限制、禁止不當的貿易行為	不得單獨或者與某些企業家共同排除和支持其他企業家的商業活動。與其他競爭公司交易進行僅限於其目的之資訊交換時，除公平交易法所許可者外，與其他競爭公司之間不得為微妙之資訊交換
	禁止不公平競爭	不可從事不公平競爭，例如製造或出售非法商品、非法取得或使用商業秘密
治理相關	禁止賄賂、收賄及有關交換禮物、客戶款待/個人利益事項	不得向國內、海外公務員及其親族提供、建議或承諾給予非法利益；不得向交易夥伴提供逾越商業或社交常規的禮物或款待
	切勿從事違反內線交易規範之行為。	於獲知有關上市櫃公司之未公開有重大影響股票價格之消息時，於其未公開前或公開後十八小時內，應嚴加保密，不可自行或以他人名義買賣相關之股票等
	利益衝突行為等之禁止	誠實執行本公司業務，切勿從事悖於本公司利益之行為。從事任何可能與本公司構成利益衝突的行為之前，須遵照有關法規及公司內部規條的規定，預先取得必需的授權或批准

	不得侵犯他人的智慧財產權。	未經智慧財產權的擁有人許可，不得侵犯他人擁有的任何智慧財產權，譬如非法抄寫電腦軟體
人與人權相關	尊重人權，禁止歧視、騷擾	禁止基於種族、膚色、信仰、宗教、國籍、年齡、性別、血統、神智或身體殘障、婚姻狀況、懷孕、殘疾及/或家庭狀況等原因以任何形式歧視別人
環境保護相關	確認符合環保法令之要求	基於電力之事業活動，要隨時考慮是否有影響環境也必須要降低環境風險，並且掌控全廠之環保排放狀況，朝著實現永續性的社會去努力

若員工發現任何可能違法法律遵循之情事或有任何疑慮，可向稽核室申訴檢舉，依據檢舉之內容稽核室將與相關單位進行會議討論，釐清事件發生經過以及決定適當之補救及改正措施，必要時亦委由第三方專家協助。本公司並保證採取保護措施，以維護通報者之權益，保護其資訊不被公開。



通報者之保護措施

- ✓ 保證不以經由職務編制系統或對法律遵守諮詢窗口誠實所為之通報、諮詢行為為由，對報告者有不當對待
- ✓ 稽核室負責指導及監督，確保員工能受到上述保護
- ✓ 如員工認為因通報後而受到不當對待，得以向任一董事會成員報告、諮詢
- ✓ 如任何人洩漏有關通報之內容，將依工作規則受處分

1.2.2 風險管理

完善的風險管理制度有助於企業識別潛在風險，及早擬定因應措施，進而降低風險發生所帶來之重大損失。新桃參照「公開發行公司建立內部控制制度實施要點」，訂定「內部控制制度」，涵蓋控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督五大要素，經由檢查各項管理作業，發現與公司政策、作業程序、營運目標等不符之情形，並反應至適當之管理階層，採取必要之修正行動。新桃日常風險管理作業由各部門負責執行，若於平時發現有任何風險，將於週會報告相關情事；稽核室亦會向各部門宣導相應之風險議題，以加強公司全體同仁之風險意識。因產業特性及本公司營運情形，2022年主要風險項目如下：

主要風險項目	風險說明	因應對策
國際天然氣價格波動風險	2022年受俄烏戰爭影響，國際能源價格大漲，天然氣價格屢創新高，本公司發電之燃料為天然氣，故影響重大	密切關注國際天然氣價格，並與中油商討其它天然氣來源之可行性
匯率風險	匯率變動係影響本公司財務運作之重要因子	定期追蹤匯率變動情形，並採取適當之財務避險操作，避免匯率波動對公司營運的影響

內部控制五大要素



內部稽核

本公司訂定「內部稽核制度」，由稽核室擔任主責單位，透過實施稽核計畫，協助各單位符合政府法令規範及公司內部規章制度；同時，並藉以發現各項管理規章制度之適用性及經營管理上之問題點，以利於隨時檢討修訂有關之規章制度及研擬改善對策。稽核室每年年底皆會訂定下年度稽核計畫，規劃各月應執行的稽核項目，並送交董事會核准。2022 年共執行 12 次稽核作業，並無發現任何重大異常情事，稽核結果業已呈報至監察人審閱。

稽核實施程序

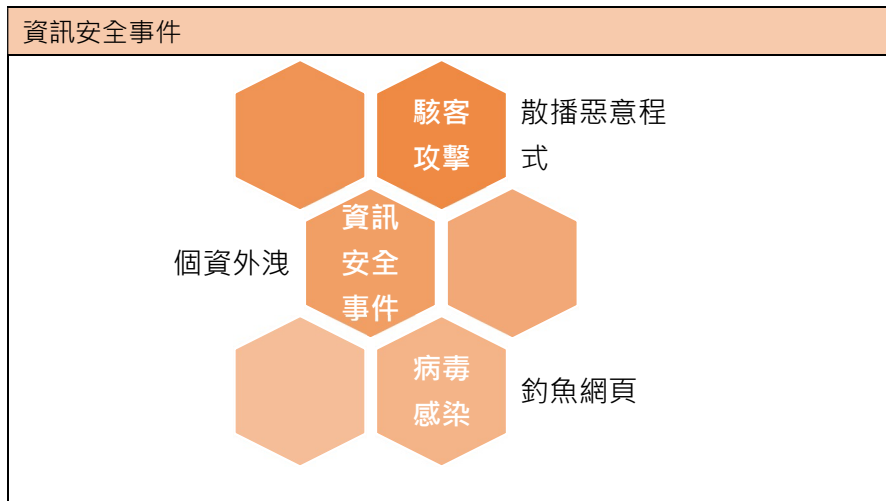


1.2.3 資訊安全

新桃由業務部作為資訊安全相關事宜之主責單位，為有效落實內部資訊安全管理，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，本公司訂定「電腦設備管理辦法」作為全體同仁資訊安全之依循。其內容包含電腦設備、電子郵件及網路使用規範、病毒防範等，並遵循政府資通安全 3E 策略：技術工程(Engineering)、執行管理(Enforcement)、教育宣導(Education)，以三面向持續推動資訊安全管理工作。每年亦定期對全體員工舉行資訊安全教育訓練，持續強化內部對於資安認知。本公司透過適切的程序規範及管理方法以保障各資訊設備及系統免受破壞、干擾、入侵或任何不當之行為，藉此防範內、外部的可能的資安風險，落實資訊安全管理。本公司 2022 年並無發生資料外洩之情事，以及並未接獲任何涉及客戶隱私投訴案件。

資安事件通報程序

為即時因應突發之資訊安全事件，包含駭客攻擊、電子郵件社交工程攻擊、個資外洩以及通訊中斷等，本公司訂有「新桃電力資安事件通報程序」並通過董事長核定，以確保異常情況發生時，相關人員能立即處理並將影響程度降至最低。在接獲資訊安全事件通報單後，由資訊人員評估事件等級，依嚴重程度區分為 0 到 4 級，共 5 個等級，若事件屬 3 級以上，亦即重大事件，將立刻通報主管、董事長及能源署資安承辦人員，並召開會議研商處理方式。



通報安全事件等級

0~2 級

一般事件：非核心業務運作遭影響或停頓、非核心業務系統或資料遭竄改、非屬密級或敏感之核心業務資料遭洩漏。

3~4 級

重大事件：核心業務運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中段時間內回復正常運作、核心業務系統或資料遭竄改、密級或敏感公務資料遭洩漏。

通報程序

發現異常或疑似資安事件



填寫通報單，交由資訊人員
評估事件等級



依事件等級，向上通報

二、穩定供電

<p>電力係為人民生活中不可或缺的元素，企業營運發展的重要基礎，新桃身為燃氣發電業者，深知自身肩負重任，隨著世界邁向淨零發展，臺灣已於 2022 年宣布 2050 淨零排放，能源轉型勢在必行，本公司期許在邁向淨零的路上，成為大眾可靠的夥伴，首要任務為確保發電的穩定性，並持續與相關單位合作研發低碳技術，攜手打造永續電力生態圈。</p>			
<p>對應聯合國發展目標(SDGs)</p>			
<p>對應的重大主題</p>	<p>電廠轉型與除役 穩定的電力供應</p>		
<p>優先閱讀的利害關係人</p>	<p>供應商 客戶 股東、投資人及債權人</p>		

2.1 電力供應穩定性及可靠性

新桃自西元 1998 年成立以來，一直秉持「穩定供電、友善環境、和諧共榮」為公司營運最大宗旨，致力於提供穩定安全的電力。如今面對氣候變遷加劇、電力需求持續攀升等挑戰，政府大力推動能源轉型與電業改革，2022 年 3 月發布「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」以期達到 2050 淨零碳排，於能源、產業、生活、社會四大面向訂定轉型規劃。在能源方面，短中期至 2030 年之策略為增加自產再生能源，包含太陽光電以及離岸風電；火力發電低碳化，降低排碳係數較高的燃煤發電，轉為增加燃氣發電的比例，長期至 2050 年則規劃將燃氣結合碳捕捉、利用與封存 (Carbon Capture, Utilization and Storage (CCUS)) 技術、使用碳中和天然氣進行發電、以天然氣混氫氣進行發電，透過各項轉型計畫打造零碳能源系統。

新桃於能源轉型計畫之角色

新桃為燃氣電廠具備快速起停之特性，有助於即時支援電網，係為政府能源轉型計畫中重要角色之一，本公司深知電力與民生息息相關，營運過程皆依循政府之法規及政策規劃，並配合台電之要求，期許自身在進行能源轉型的同時亦持續穩定供電。

「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」重點摘錄	新桃角色：燃氣電廠
<p>短中期 (2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 增加自產再生能源：優先建置技術已成熟的太陽光電、風力發電 ◆ 火力發電低碳化：推動以氣換煤，提高天然氣使用以降低燃煤占比，並導入氫能混燒 <p>長期 (2050 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 燃氣機組搭配碳捕捉、利用與封存 (Carbon Capture, Utilization and Storage (CCUS)) 技術或進口碳中和天然氣減少排放，並持續提高氫能混燒比例與發展氫能專燒機組 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 配合台電調度，在現有機組運轉最佳可行方案下，最大化提升發電效率 ◆ 與政府單位、台電、中油密切溝通合作，追蹤 CCUS 及混氫技術發展情形，確保最新技術之可行性與適用性

*註：「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=DEE68AAD8B38BD76

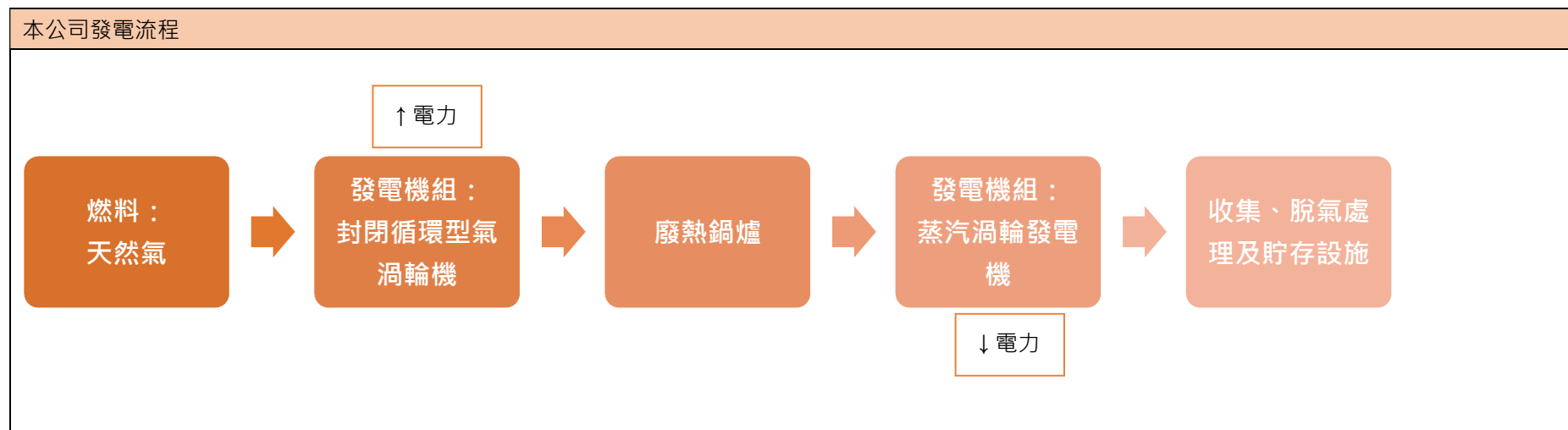
燃氣發電

本公司發電燃料為天然氣，採用複循環發電機組，共設置 3 組氣渦輪發電機及 1 組蒸汽渦輪發電機，總計 733,495 (瓩) 之裝置容量。

發電流程為天然氣進入氣渦輪機經空氣與天然氣混合燃燒之熱能產生機械能帶動發電機轉子產生電力，發電過程中所產生之熱能經廢熱回收鍋爐產生高溫高壓蒸汽，供應至蒸汽渦輪發電機產生機械能帶動發電機轉子產生二次電力。因蒸汽渦輪發電機產生電力所使用之蒸汽為透過氣渦輪機作功發電後排放的熱能經廢熱回收鍋爐管排熱交換產生之蒸汽，因此得以減少燃料消耗，提升發電效率。

發電裝置容量

機組名稱	裝置容量 (瓩)	合計 (瓩)
氣渦輪發電機	156,302	733,495
蒸汽渦輪發電機	264,589	





歷年躉售電量統計

	2020 年	2021 年	2022 年
新桃電力年度躉售電量 (度)	2,423,424,000	2,548,800,000	1,494,848,000 *

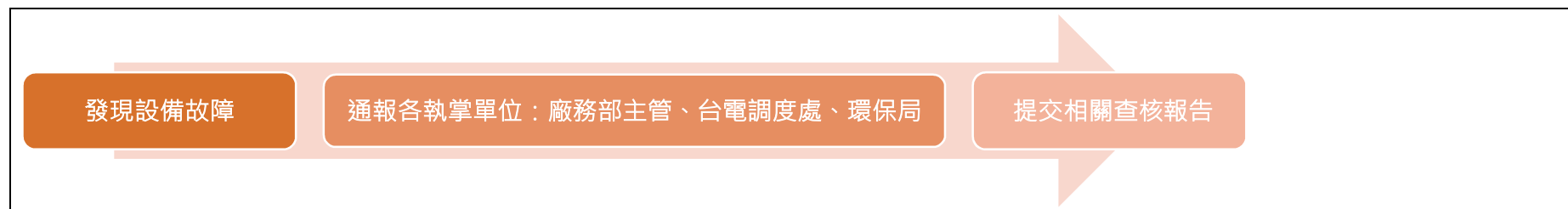
*註：2022 年 3 月因氣渦輪發電機發生火災事故，以致大幅影響本年度發電量，事故說明另詳：專欄-戮力同心，超前修復損毀機組

穩定供電

為求良好的供電品質，新桃透過三大面向，包含嚴格管控發電過程、定期巡檢及保養機組、擬定緊急狀況因應方式，並訂定相應之政策辦法以防止、減少和減緩任何可能影響發電過程的不定因素，持續穩定供電予台電。若發生設備故障之情事以致影響發電，亦依照設備故障事故之通報流程，即時回報事故狀態並追蹤後續改善情形，確保廠區在安全的情況下進行發電作業。

面向	政策文件	內容說明
嚴格管控發電過程	運轉生產管制作業	<ul style="list-style-type: none"> ● 運轉排程依據與台電簽署之購售電合約辦理，台電亦提供「運轉預定表」，本公司遵循該預定表之規劃運轉發電機組 ● 由機組運轉商奇異公司提供每日運轉相關報表，新桃廠務部運轉課依報表內容進行數據統計及分析，以掌控整廠運轉狀況 ● 廠務部運轉課彙總每日運轉起停機時間、用氣量、達成率、熱效率及運轉狀況等資料製成綜合日報表，並每日呈報董事長 ● 依「運轉操作查核紀錄表」及「環保查核紀錄表」監督及查核奇異作業，查核頻率起機階段為每日，滿載階段則至少 1 次/日
定期巡檢及保養機組	維修管理作業程序書	<ul style="list-style-type: none"> ● 委由奇異公司執行廠區設備之運轉及維護管理，由廠務部保養課負責監督及控管主發電設備及相關附屬設備之維修與改善升級計畫 ● 廠務部保養課執行廠內外設備例行巡檢，包含輸氣管線、輸配線、自來水管線、廠區消防設備等，每週進行至少 2 次維修作業查核並記錄
擬定緊急狀況因應方式	消防防護計劃	<ul style="list-style-type: none"> ● 依消防法第十三條暨同法施行細則第 13 條至 16 條訂定，規範所有出入新桃廠區之人員皆應遵循，內容包含火警、瓦斯洩漏、地震緊急應變處理流程，以減輕災害實際發生時可能帶來之損傷
	綜合緊急應變計劃	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立有效之通報系統，健全災害之緊急應變體系：廠區部分遵循奇異公司編定之「環境安全衛生緊急應變計劃」，輸電線部分依經濟部能源署要求訂定「輸電線路災害防救業務計劃」，行政大樓部分則由本公司各單位依「綜合緊急應變任務編組表」及「公司防颱計劃」進行

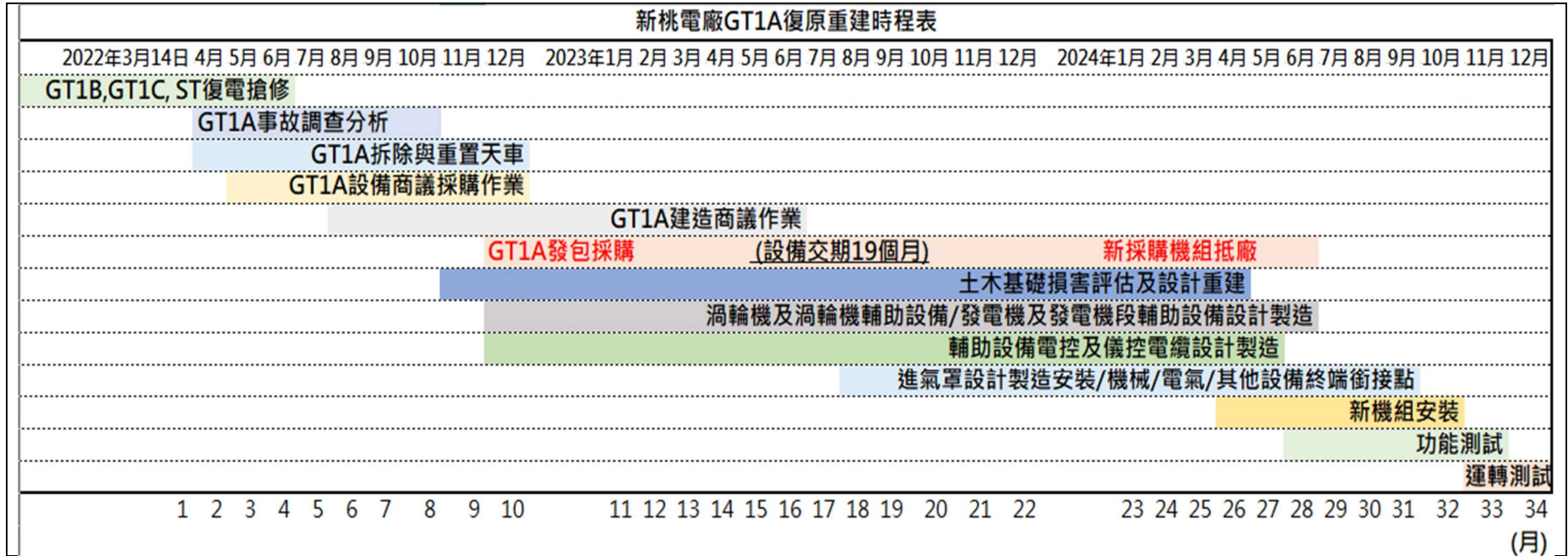
設備故障事故之通報流程



專欄-戮力同心，超前修復損毀機組

迅速動員， 及時救災	事故說明：2022 年 3 月 14 日火災事故				
	09:44	09:46	09:47	10:00	10:30
	控制中心監測到機組異常狀況，GT1A 氣渦輪機組有火舌竄出並隨後有爆破聲及巨大震動，當下值班主任隨即啟動緊急應變小組救災程序，迅速指派同仁與奇異公司方分工救災	通報台電調度中心、中油龍潭配氣站及新竹縣關西消防隊，說明相關火警狀況以及事故機組位置。其餘小組成員同步進行廠內疏散及緊急停機作業程序	關閉全廠發電機組。 廠內消防自衛編組人員建立消防水線，持續以消防水噴灌建物降溫。	關閉瓦斯計量站進口及出口隔離閥，並將 1B/1C/ST 發電機氫氣入口隔離閥關閉。 關西消防隊抵達本廠開始控制火勢，緊急應變小組確認無人員傷亡、火警災害範圍無擴大之虞。	向經濟部能源署通報本廠事故狀況。
	<p>事故因應及法規遵循：</p> <p>本公司依循奇異公司定期進行發電機組維修保養，事故發生前一個月，方完成 GT1A 的維修與查檢工作，此突發之火警實屬於意料之外的狀況，意外發生時，第一時間通報各相關單位與主管機關，同時確保人員安全疏散，以及中斷其餘機組的運轉程序，避免火勢蔓延，擴大災害損失。因 111 年 3 月 14 日發生 GT1A 機組事故，依據「電業設備檢驗維護辦法」第 7 條規定提報後續改善說明，函送計畫書向經濟部能源署備查。</p>				
<p>未來規劃</p> <ol style="list-style-type: none"> 在 GT1A 復原供電前，本公司也規劃於 2024 年更新 GT1B 變壓器，以提高新桃尖峰發電量穩定至 450MW。 由於 GT1A 幾近完全損毀，需進行整組汰換，因此新桃已向原廠重新採購訂製發電機組，原廠將於 2024 年 6 月底前製造完成並將設備交貨抵廠，本廠為儘速穩定恢復全廠供電，檢討精進工期後可望於並於 2024 年底前完成 GT1A 之重建與商轉，將發電量恢復至 600MW 以上。 					

新桃電廠GT1A復原重建時程表



2.2 供應鏈管理

企業營運發展過程中，亦仰賴供應商提供合格的產品與服務，與供應鏈夥良好之合作關係，是支持企業穩健發展的一大基石。依據本公司供應商名錄，供應商家數共約 89 家，可分為四大類別：燃料供應商、設備供應商、勞務服務供應商以及工程承攬商，除本公司主要設備供應商奇異公司外，其餘皆為在地廠商。本公司亦訂定採購及發包作業相關程序辦法，並定期舉行供應商評鑑，期許透過管控供應鏈之相關措施與各廠商夥伴共同努力，一同打造可靠穩定的電力生態圈。



供應鏈概況

類別	主要服務內容	供應商家數	占比
燃料供應商	提供發電燃料天然氣	1	1.1%
設備供應商	提供發電機組及週邊設備、廠區軟硬體設備	28	31.5%
勞務服務供應商	提供駕駛、清潔、檢測、顧問諮詢等服務	25	28.1%
工程承攬商	提供營造、水電、土木、機械等工程建造服務	35	39.3%



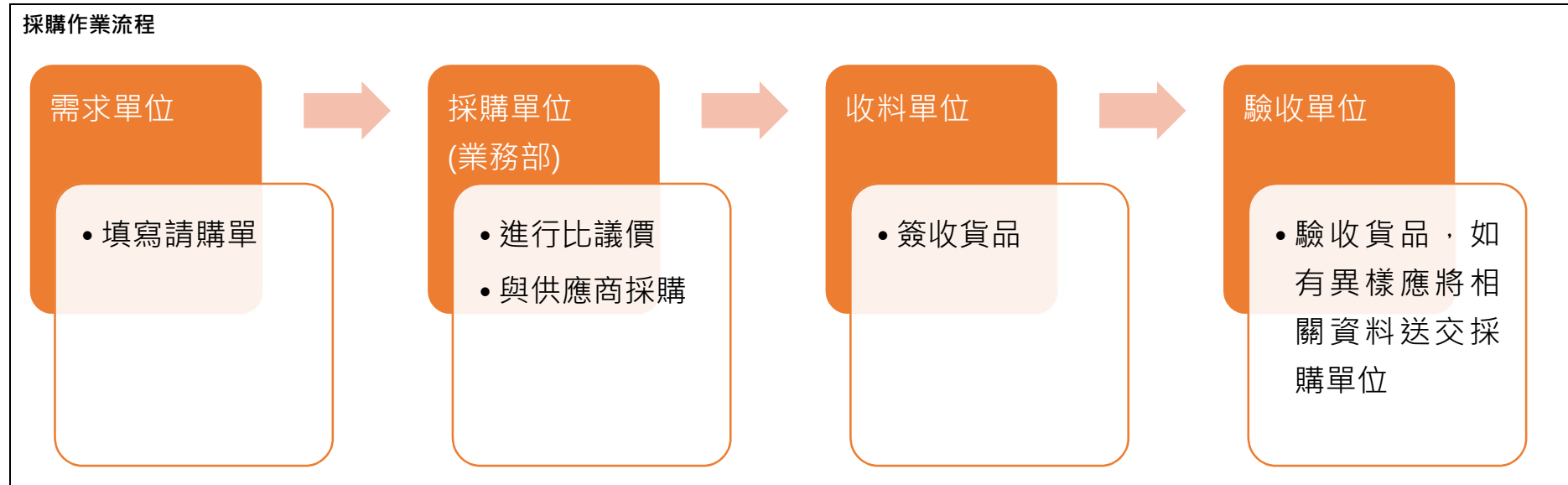
業務部3.7客戶及供應商名錄清單2022:

2022 年國內外採購占比

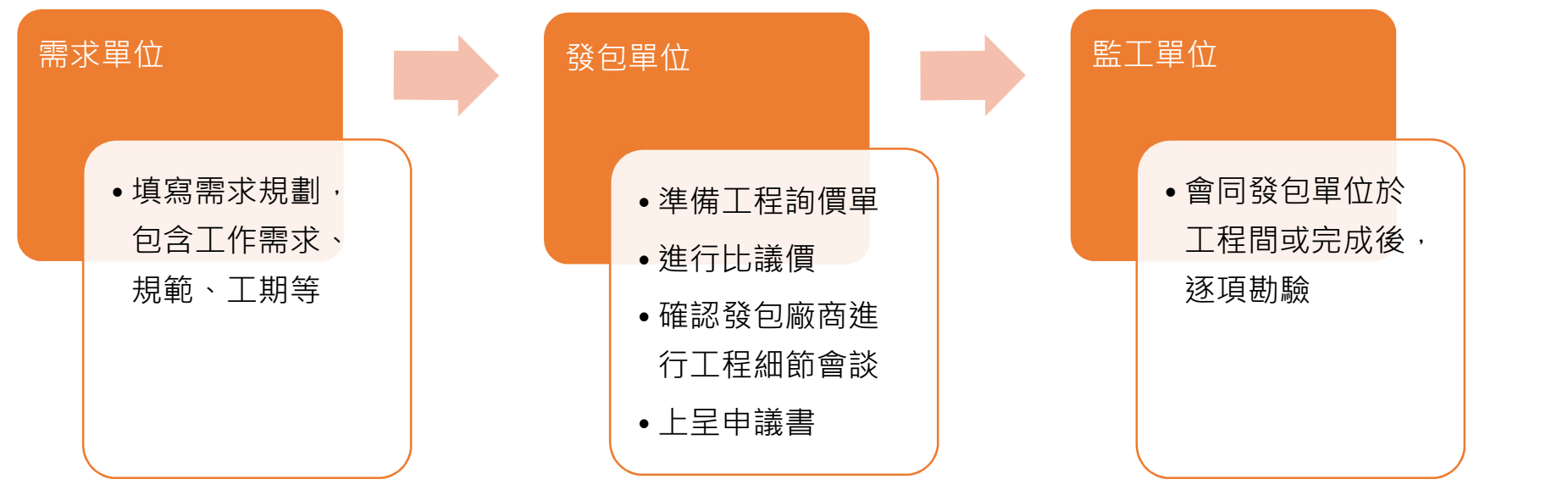
2022 年之營業成本中當地採購金額及比例	
採購金額比例(元)	
項目	總計(NTD) /萬元
當地採購金額	635,354
綠色採購金額	0
總採購金額	635,527
當地採購比例	99.97%
綠色採購比例	0%

採購作業管理

為規範採購作業，新桃訂有「採購管理程序書」，主責單位為業務部，除天然氣及物料零件係依據買賣合約及運轉維護合約外，各項物品之採買皆須依循本程序書，以進行請購、採購、收料、驗收之流程，需求單位須先填寫請購單並送交權責主管核定後，方能送交採購單位；採購單位將依循比議價原則之標準選擇供應商進行採買；收料單位於收貨時，如發現貨品不符得拒絕清點簽收；最後，如驗收單位發現貨品數量短少或貨品品質有異，應將驗收資料送交採購單位。另針對委外工程部分，本公司亦訂定「工程發包作業程序」，以妥善執行發包作業。



發包作業流程




供應商評鑑

為確保供應商品質，本公司每年定期對當年度的外包廠商進行評鑑，若符合部分條件，如該供應商為指定之廠牌規格、具獨占技術、連續一年評分等級為 A 等得免除評鑑。評鑑面向包含品質、交期、協調性，根據分數結果分為 A、B、C 三個等級，2022 年共評鑑 61 家供應商，並無任何供應商屬等級 C。

供應商分級標準	
A 級 (90 分以上)	列入優先外包商
B 級 (71-89 分)	減量並尋找其他外包商
C 級 (70 分以下)	通知改善，改善後重新評鑑，否則取消資格

三、友善環境

全球暖化作為當前國際趨勢的重要議題，除了引起各方廣泛注意外，也促使各國政府開始要求企業必須做出有效的減排行動。因此落實空氣、水，以及能資源之管理，也成為企業永續經營的必要關鍵。而新桃營運之複循環燃氣發電機組，本身即具備潔淨產電與循環用水之基礎。為加強對環境與社會之責任，本公司更實施多項節能方案，並配合台電公司之空污管理策略，當國內空污品質達一定等級以上時，即透過環保調度措施，提高非約定時段之產電量，以天然氣發電緩解國內燃煤發電之排碳與空污狀況。

<p>對應聯合國發展目標(SDGs)</p>	
<p>重大主題 GRI 指標</p>	<p>GRI 305：排放</p>
<p>對應的重大主題</p>	<p>氣候變遷與低碳策略、空氣品質</p>
<p>優先閱讀的利害關係人</p>	<p>政府單位 / 主管機關 客戶 社區</p>

3.1 環境管理

新桃為民營火力發電廠，良善之環境管理不僅是本公司職責，更是對於社會與自然生態負責的表現。因此，新桃在提供穩健供電的同時，亦致力於降低生產過程的廢氣、廢水及廢棄物排放，藉此降低公司營運過程對於環境產生之衝擊影響。

環境管理政策

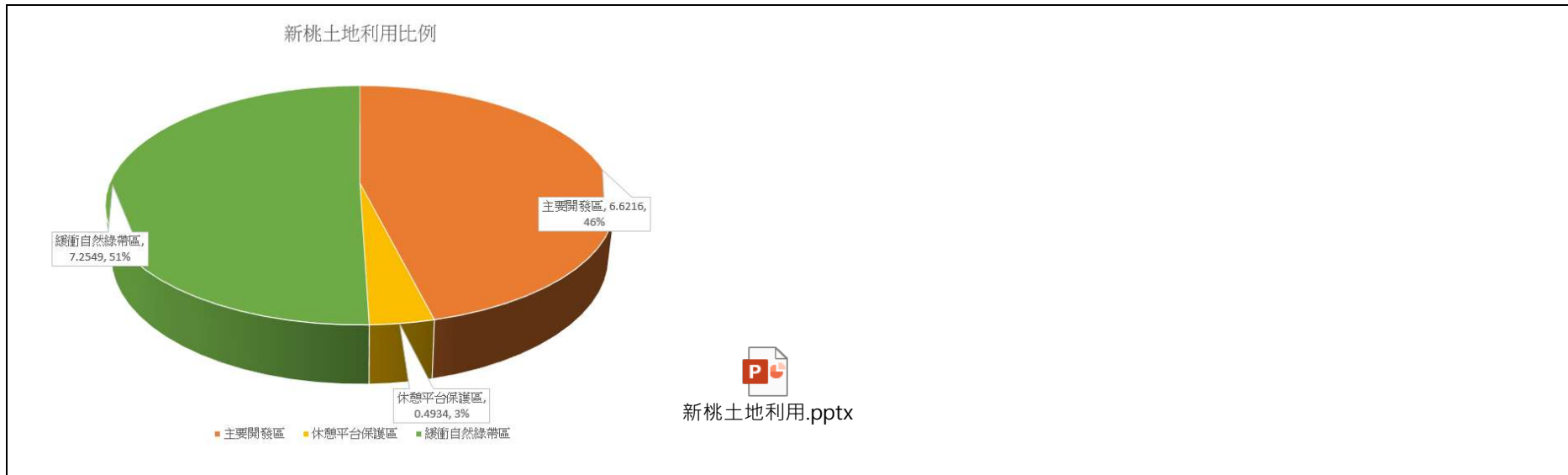
新桃制定「環境管理作業程序」，針對廢水、廢氣、化學品、廢棄物、噪音等環境安全因子進行管理，以落實工業減廢，有效降低對環境造成危害，並達到預防污染之目的。為完善管理機制，本公司亦修訂「環保管制作業辦法」，委由奇異公司協助執行環保管制措施，廠務部運轉課則進行監督及審核。以掌控整廠之廢氣、廢水、廢棄物與其他環境有害因子，確保營運過程符合法令規範。

環境安全考量面向	項目	作業方式
廢水管理	生活污水、製程廢水	執行廢水水質處理，並依照環境部「水污染防治措施計畫」和「水污染防治許可證」等相關環保法規規定，以確保符合排放標準
廢氣管理	氣渦輪機及輔助鍋爐廢氣	依「固定污染源操作許可證」及相關環保法規，確認廢氣排放量符合排放標準，且依法規規定每季定期做相對準確度檢測
廢棄物管理	污泥、保溫棉、廢油、一般垃圾、離子交換樹脂	新桃廢棄物多為一般生活廢棄物，若產生有害性事業廢棄物將委託甲級清除處理機構代為處理，並依規定至主管機關網站申報
噪音管理	生產設備之噪音	規定廠內噪音超過 85 分貝之場所須設置噪音管制區，並要求相關人員進入時必須實施佩戴耳塞。同時透過每季定期量測廠區噪音分貝、持續追蹤環保局「定期噪音管制區劃定之公告」等方式，確保機組啟用階段無噪音污染之虞
化學品管理	製程、維修後所使用之有機溶劑	執行化學品管理，有關化學廢液處理依「廢棄物管制程序」執行管制措施
能資源管理	燃氣用天然氣及用電管理	新桃依「能源管理法」管理廠區使用之天然氣及電力能源。相關能源管理人員須定期填報節約能源目標及執行計畫、年度節電率於「能源用戶節約能源查核制度申報表」

生物多樣性

新桃坐落於關西鎮仁安里，屬於非都市土地山坡地保育區，全區依用地種類可再細分為農牧用地及林業用地。建廠初期，本公司已將不適宜開發之山坡地保育區劃為廠區的緩衝自然綠帶，並且維持原形地貌不做任何開發使用。新桃也將廠區週邊予以植栽綠化。因此全廠區之森林綠帶覆蓋率達 50%以上，可兼顧邊坡穩定與水土保持之效。

就自然生態而言，經環評鑑別，新桃電廠周邊陸域與水域生態，包含植物、昆蟲、兩棲類、爬蟲類、哺乳類、浮游動物、魚類等，皆無屬於保育類之品種。此外新桃電廠雖位於關西風景區內，且廠區位址距離關西蝙蝠洞、石門水庫、鴛鴦谷瀑布、涵谷關等自然休憩區之距離皆達 5 公里以上，並無對週邊自然生態、景觀植被造成直接衝擊。



3.2 能資源管理

新桃作為燃氣發電業者，以複循環機組執行較低溫室氣體排放的發電工作外，同時配合廠區內部節能設施的輔助，以減少碳排放和搭建維護生態平衡的橋樑，在努力推動永續、高效的能源管理方法的同時，致力於減少對於地球生態之負面影響。

3.2.1 能源管理

新桃電廠廠區用電之管理方針均依「能源管理辦法」執行，同時制定「能源用戶節約能源查核制度申報表」，由廠務部同仁定期填報節約能源目標及執行計畫、年度節電率等資訊。此外，本公司於現場及辦公室皆裝設能源管理系統，可及時收集耗電量數據，作為比對節能效益之歷史紀錄資料。

能源管理流程



用電比例說明

新桃 2022 年總用電度數包含購入用電與廠區內使用共 4,537 萬度，其中以廠區的發電動力系統使用佔比為大宗，達整體用電量的 85%。辦公場所用電則包含空間照明、空調設備、空壓機及水系統等設備的使用，合計之用電佔比為 15%。



能源消耗量

組織內部的能源種類	2020	2021	2022
液化天然氣(LNG) m3	451,182,426	474,460,048	274,643,147
外購電力(一般) 度	12,160,000	12,640,000	12,928,000
汽油 公升	9,521.05	9,115.4	8,678.28
柴油 公升	6,270	2,825	7,206
能源總量 GJ	16,838,413.66	17,628,980.90	10,179,118.37
能源密集度 GJ/新台幣千元	2.052	2.053	1.610
<p>註 1：本數據參考經濟部能源署熱值參考，每公升汽油 7,800kcal，每公升柴油 8,400kcal，每度電 360 萬 j，每 kcal=4.186j 換算。</p> <p>註 2：天然氣熱值為本廠每年各月份天然氣使用量及熱值(中油公司提供)之加權平均之低位熱值(高低位熱值換算比例為 0.9)，2020 年平均熱值為 8,890(Kcal/M³)；2021 年平均熱值為 8,851(Kcal/M³)；2022 年平均熱值為 8,811 (Kcal/M³)。</p> <p>註 3：以上統計範疇為新桃電廠廠址處，且 2022 年無使用任何再生能源。</p> <p>註 4：能密集度=總能源消耗量(GJ)/營收(新台幣仟元)。</p> <p>註 5：2022 年度新桃全廠淨發電量合計共 1,494,848,000 度(約 5,381,453GJ)，皆全數躉售予台電。</p>			

節能措施與成效

新桃屬受能源署列管，契約容量超過 800kw 之能源用戶，需配合符合 10 年節電 10%之政策要求。因此近年皆有設立年度節電目標，如汰換燈具與冷氣機組、鼓勵關燈節約用電等節能節電措施。

節能設備	節能作為與成效
廠區舊型燈具汰換與 LED 燈具導入	2022 年節電能源度數為 89,010.8 度 (約為 320.439 GJ 與相當於減少 45.3 公噸 CO ₂ e)
發電機房舊型冷氣設備汰換	
<p>註 1：1 度電= 0.0036 GJ</p> <p>註 2：110 年度之電力係數為 0.509 公斤 CO₂e / 度</p>	

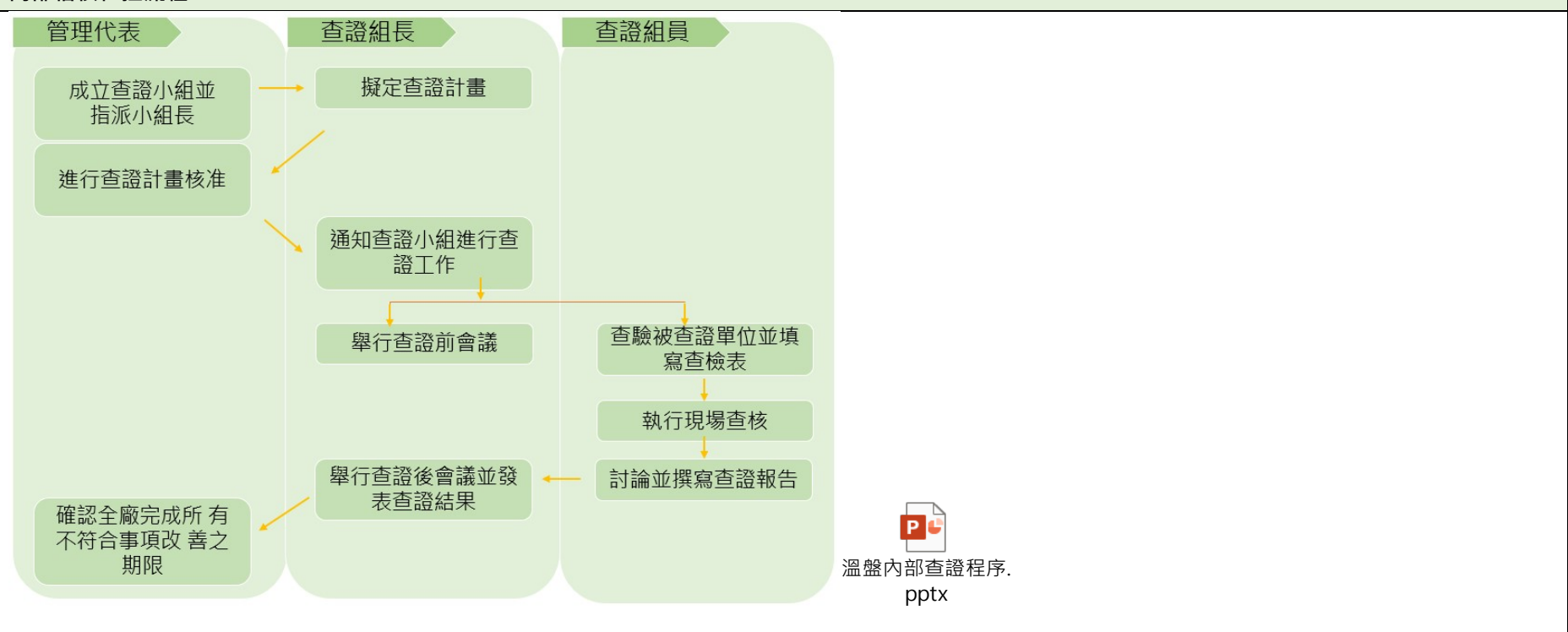
3.2.2 溫室氣體管理

依據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 發布之「2023 年全球風險報告」顯示，前三大風險分別為「氣候變遷減緩失敗」、「氣候變遷調適失敗」及「天災與極端天氣事件」，顯見氣候變遷及極端天氣帶來之影響，對於人民生活及經濟發展可能造成巨大威脅，已成為各國政府與企業面臨的嚴峻議題。因此企業於營運過程須納入氣候變遷相關管理機制，透過檢視自身溫室氣體排放情形，致力減少排放量以降低對環境的破壞，確保地球未來永續發展。新桃為燃氣複循環發電廠，溫室氣體排放量有超過 90%是來自於燃燒天然氣。有鑒於臺灣潔淨產電、增氣減煤之電業發展政策，天然氣發電已成為極需增加之電力供應來源，致使本公司難以直接透過廠區轉型或原料替代等方式達成減碳訴求。為充分實踐減碳決心，新桃改由調整發電機組作業模式、維護設備效能等措施，提升氣渦輪機發電效率。進而在滿足國內電力需求的同時，維持合理之燃氣量，並持續精進減碳績效。

管理方針

新桃依循 ISO 14064-1：2006 溫室氣體盤查程序建立溫室氣體盤查與管理措施，自西元 2005 年開始即保持每年一次的頻率進行全廠溫室氣體盤查。每年例行盤查後，皆會進行內、外部稽核，並於主管機關申報平台完成登錄作業。本公司訂定「溫室氣體內部查證作業管理程序書」，依此落實溫室氣體管理制度，藉由內部查證、檢討、改善等措施，使廠內各項作業活動能達到規定之要求，從而實現本廠溫室氣體管理之政策。於內部查證作業，本公司亦成立查證小組，擬定查證計畫及核准查證等相關事宜，且查證人員皆透過參與溫室氣體查證相關教育訓練，以提升專業知能及具備查證能力。

內部稽核管控流程



歷年溫室氣體排放量統計

年份	2020	2021	2022
直接溫室氣體排放量(範疇一) 噸 CO ₂ e	943,208.272	987,551.510	569,118.926
間接溫室氣體排放量(範疇二) 噸 CO ₂ e	6,189.440	6,345.280	6,580.352
溫室氣體排放總量(範疇一+範疇二)	949,397.712	993,896.790	575,699.278
溫室氣體排放密集度	0.1157	0.1148	0.0911

註 1：溫室氣體排放密集度公式為溫室氣體排放總量/當年度個體營收 單位(噸 CO₂e/新臺幣仟元)
 註 2：溫室氣體種類包含二氧化碳 (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) 以及三氟化氮 (NF₃)

註 3：類別 2 之溫室氣體排放源為外購電力

註 4：新桃 2022 年採營運控制權法進行溫室氣體盤查

註 5：新桃 2022 年排放係數採用 IPCC 2021 年公告之第 6 次評估報告 GWP 值，電力係數採用經濟部能源局公告之電力排碳係數：

2020 年盤查採用 2019 年公告排碳係數: 0.509 公斤 CO₂e / 度；2021 年盤查採用 2020 公告排碳係數: 0.502 公斤 CO₂e / 度；2022 年盤查採用 2021 公告排碳係數: 0.509 公斤 CO₂e / 度

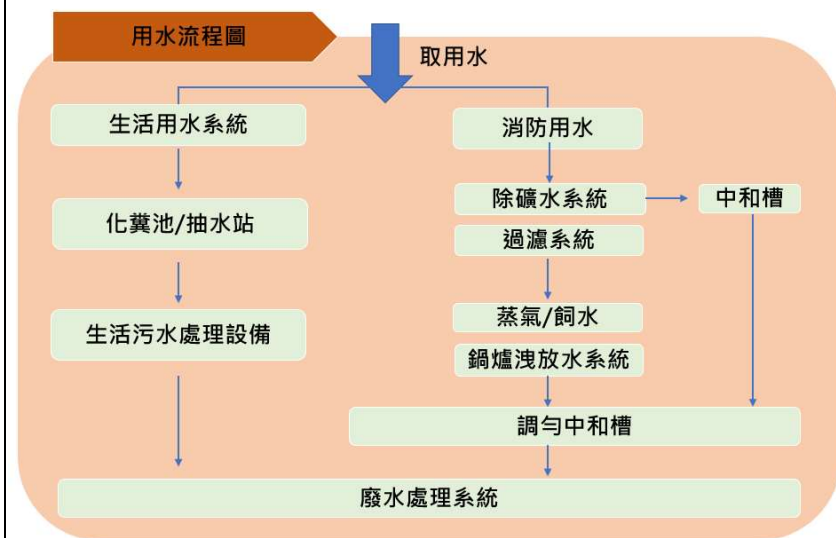
3.2.3 水資源管理

氣候變遷與頻繁極端天氣影響下，臺灣水資源供應越趨不穩定，2023 年政府亦開始針對企業用水大戶徵收耗水費，藉此推動企業進行節水改善。本公司非政府列管之用水大戶，仍積極實施水資源管理，期許從自身做起與各企業夥伴一同珍惜水資源使用。

管理方針

本公司廠址並非位於海岸、河川等水資源豐沛的地點，考量鄰近地汲水不易，大量用水可能影響周邊生態環境，因此針對發電製程設備採用氣冷式冷凝器，蒸汽經蒸汽渦輪機做功後排至冷凝器冷卻，而經過蒸汽冷凝後的冷凝水再經由循環系統回送發電鍋爐系統循環使用。機組運作期間為封閉式的循環系統，因此不需再額外補充大量水源，亦無熱水排放造成熱污染的問題，透過該循環系統得以達成節約用水之效益。此外，為防止突發事件導致供水中斷，新桃於廠區內設置 7,000 噸之儲水池，其容量約可滿足廠內一個半月的用水需求。

用水流程圖



 用水流程圖.pptx

歷年水資源使用統計

項目		2020	2021	2022
取水量(百萬公升)	自來水取水量	3,779	3,684	3,698
	簡易自來水取水量	105,900	98,202	50,488
	總取水量	109,679	101,886	54,186
排水量(百萬公升)	排放至地表排水量	23,118	25,244	18,154
耗水量(百萬公升)	總耗水量	86,561	76,642	36,032
回收及再利用水(百萬公升)	回收及再利用水量	21,425	25,192	13,742
	回收及再利用占比	48%	50%	43%*

註 1：耗水量=取水量-排水量

註 2：水資源數據統計來源為每日自來水及放流水之水錶抄表紀錄，並經事業或污水下水道系統定期檢驗申報

註 3：100 萬公升=1,000 m³

註 4：*因 2022 年 3 月之火災事故，使得本公司持續約 3 個月停工，期間廠內無製程廢水產生及排放，亦無回收水，導致回收率略為下降

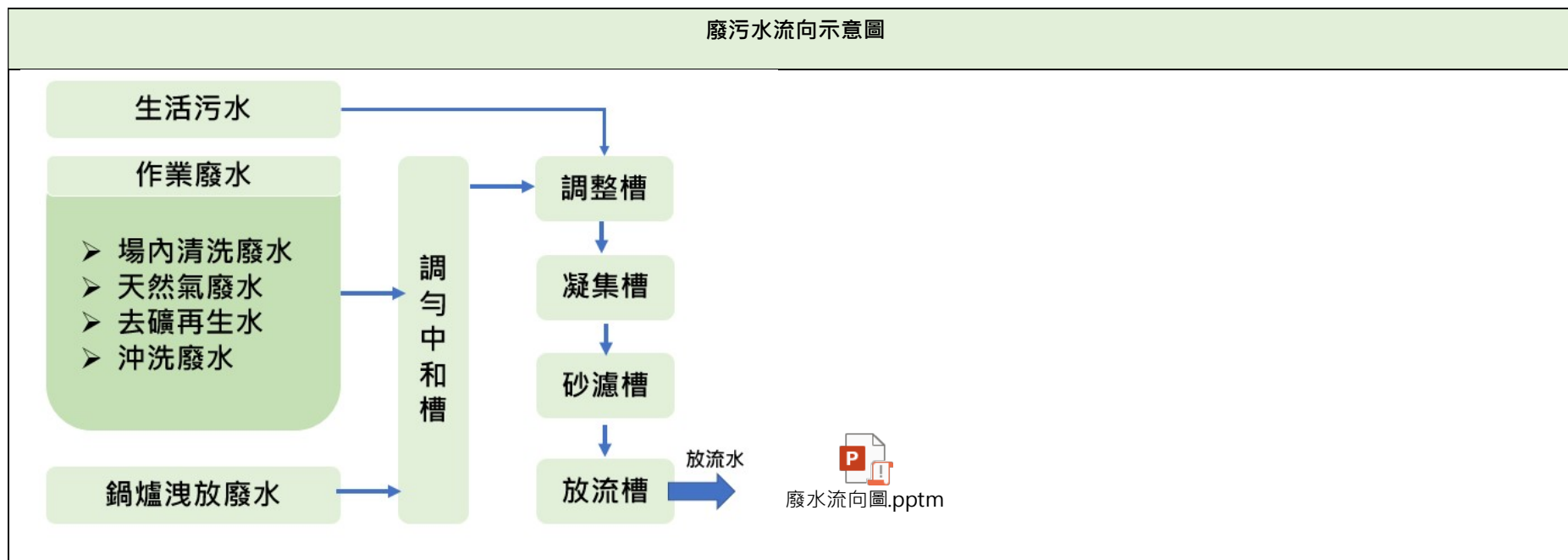
註 5：簡易地下水之定義為一般用戶地勢高或自來水公司系統供水能力不足等限制，利用山泉水、地下水、井水做為用水來源

註 6：本廠取水與排水來源參考水風險評估工具 (WRI) 鑑別位於低水資源壓力地區，且均為淡水

廢水處理

新桃依法規規定每半年定期進行廢水水質檢測，並委託奇異公司進行水質處理工作，相關排放基準係遵循水污染防治措施計畫、水污染防治許可證及相關環保法規之排放標準規定，並且每日執行廢水排放作業檢測紀錄，設有「廢水處理放流水質檢查表」，檢查紀錄項目包含：化學需氧量(COD)、生化需氧量(BOD)、PH值及排放量等，檢測結果亦合併「廠務部綜合日報表」每日呈報至董事長。此外，奇異公司每半年提送環保局「廢污水處理設施操作定期申報表」並登錄於環保局網站上。

本公司之廢水處理方式，係針對水質狀況，規劃所使用之藥劑及處理設備，以曝氣、氧化、加藥凝聚、沉澱、過濾等調整方法，達到可進行排放的標準進行處理。運轉期間的作業廢水會先進行浮除處理祛除油份，而鍋爐洩放廢水與生活污水則經過中和處理，後排至廢水處理廠。本公司放流水應申報項目包含：氫離子濃度指數、水溫、生化需氧量(BOD)、化學需氧量(COD)、懸浮固體、總餘氯、氨氮等項目，皆每日進行自主檢測，以確保水質符合規範。



一般複循環機組電廠於運轉期間所產生之排放水主要有幾種來源包括：廢熱鍋爐排放及清洗廢水、廠區設備含油廢水、水處理廠廢水、雨水、衛生廢水等，本公司廢水種類及處理方式區分可歸納為以下幾種：

廢水種類	說明
雨水系統	由於廠區之複循環機組設備(包括氣渦輪機、蒸汽渦輪機等)皆為屋內式，雨水僅流過廠房屋頂及地面，未沾汙到任何設備之油汙，可由雨水集水井及集水溝直接排至雨水排水系統
生活污水系統	衛生用水如：抽水馬桶、小便池等由專屬之管路排入地下化糞池處理，由化糞池處理後之溢流水在併同洗滌水、地面沖刷水、廚餘廢水等排入廢水處理廠
鍋爐及氣渦輪機清洗廢水	鍋爐化學酸洗及氣渦輪機清洗廢水，屬於非經常性之廢水，需先經浮除處理祛除油分後，送至綜合廢水處理廠處理
樹脂再生廢水	樹脂再生廢水直接送至綜合廢水處理廠處理
鍋爐洩放廢水	鍋爐洩放廢水經中和處理後送至綜合廢水處理廠，進行排放及回收使用

3.2.4 廢棄物管理

燃氣發電廠的運作可能產生的氣體和廢棄物若不適當處理，將對環境和健康帶來嚴重風險，新桃廢棄物皆依新竹縣環保局「事業廢棄物清理計畫書」規定，以合規的處理方式降低對環境之負面衝擊。

管理方針

新桃所產生之廢棄物為一般事業廢棄物，並無任何有害廢棄物產生，且所有廢棄物類別可能包含生活垃圾、汙泥、保溫棉、廢油、離子交換樹脂等，另外本廠亦產生之廢油、汙泥、保溫棉等均有申報紀錄與委由外部清運廠商協助清運工作，另一般廢棄物清理則委由外部合格清運公司送至焚化廠進行焚燒，而相關化學品則委託奇異公司代為管理，並依「廢棄物管制程序」執行管制措施。

項目\年分	2020	2021	2022	廢棄物處置方式
一般事業廢棄物	39.46	50.22	103.83	直接焚化
註 1：新桃產生之廢棄物無任何有害事業廢棄物，且一般廢棄物皆經清運送至焚化廠處理，均為直接移轉，無任何間接移轉				
註 2：新桃係委託外部清運廠商清除與處理廢棄物，所有廢棄物皆為離場處理，無現場處理				
註 3：廢棄物統計數據來源為新桃年度廢棄物清運統計表				
註 4：2022 年 3 月因機組事故引發火災，故 2022 年度廢棄物總量較歷年增加，本廠依據廢棄物清理法施行細則第 12 條第 3 項「因天然災害、重大事故或不可抗力產生之非經常性廢棄物，於清理前提出處置計畫書，載明廢棄物產生源、種類、數量、特性、貯存、清除、處理方式、流向及清理期程，經主管機關核准者」規定辦理。				

廢棄物處理程序

新桃制定「廢棄物管理程序」，針對廠區內部廢棄物處置執行廢棄物申報處理流程，委託經環保署審查認可之合法廠商協助清除、處理各項廢棄物。且各項廢棄物之流向、中間及最終處置，皆與新竹縣環保局申報之「事業廢棄物清理計畫書」一致，並依法於環保署網頁中具實申報每月產出、暫存之廢棄物數量；每次清除出廠之廢棄物數量等，加以追蹤、確保廢棄物之總量及流向。

3.3 空氣品質管理

空氣品質對於燃氣發電廠的重要性不容忽視，燃氣發電廠使用天然氣作為燃料來產生電力，在臺灣的能源供應鏈上中扮演著重要角色。空氣品質議題若未於廠區進行嚴格控制管制，可能對周遭環境空氣造成嚴重威脅，進而牽涉到社區人民的生活質量、健康，進而造成周遭區域無法抹滅的災害。

管理方針

新桃訂定「空氣品質惡化防護計畫」，若當地政府機關對本地區發布空氣品質預警或嚴重惡化警告時，本公司將依台電調度指令，依據防護計畫之內容啟動執行因應措施。此外，本公司亦設有空氣品質惡化緊急應變組織，由廠長擔任指揮官，其轄下為電控室管制組、通訊聯絡組，分別針對計畫執行與通訊紀錄進行作業。

空氣品質惡化緊急應變組織架構	
權責單位	分工任務
指揮官	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行空氣品質惡化防制計畫各項任務推動 ● 指揮、監督空氣品質惡化防制計畫須配合的事項 ● 主導防制計畫內容訂定，並給予必要的指示 ● 削減百分比監測與通報彙整，並做出最後裁示
電控室管制組	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行空氣品質惡化防制計畫任務
通訊聯絡組	<ul style="list-style-type: none"> ● 記錄緊急應變相關數據

```

graph TD
    A[指揮官  
(廠長)] --> B[電控室管制組  
(值班主任)]
    A --> C[通訊聯絡組  
(運轉單位)]
    
```

監測及通報方式

新桃依循「空氣污染防治法」規定，設置連續排放監測設施系統(CEMS)，連續監測其空氣污染物排放的狀況，監測項目為：氮氧化物排放濃度、氧氣、排放流率及排氣溫度；監測方式為：利用 NOx 及 O₂ 分析儀器所得之監測數據個別彙總後，傳至中控室資料蒐集系統，最後經由程式依據「固定污染源法規」轉換傳輸格式，以環保局規定之頻率約每一分鐘一筆，通報予新竹環保局，並於公開網站上隨時進行監控。若本公司接獲環保局發布空氣品質惡化警告時，將由電控管制組確認運轉設備正常運作，並立即通知台電中央調度室，依其電力系統狀況，配合指示進行防護計畫

新桃依循「空氣污染防治法」規定，設置連續排放監測設施系統(CEMS)，連續監測其空氣污染物排放的狀況，監測項目為：氮氧化物排放濃度、氧氣、排放流率及排氣溫度；監測方式為：利用 NOx、O₂ 及排放流率分析儀器所得之監測數據個別彙總後，透過網路線傳至 DAHS(數據採集處理系統)電腦，再透過廠內光纖網路傳至中控室資料蒐集系統，所有原始資料經計算後儲存於資料庫內，再經由程式依據「固定污染源連續自動監測設施管理辦法」之規定 轉換傳輸格式，透過環保局傳輸模組依法定頻率最小每一分鐘一筆，傳送至新竹縣環保局，並於公開網站上隨時進行監控。若本公司接獲環保局發布空氣品質惡化警告時，將由電控室管制組確認運轉設備正常運作，並依其電力系統狀況，配合指示進行防護計畫。

管制作業

新桃委任供應商奇異公司，每日提供 NO_x 空氣排放值的生產報表資料，線上呈報至董事長進行報告，另定期提送環保局相關報表與進行網路申報作業，每月由奇異公司提送「固定污染源空氣污染物連線自動監測設施之監測記月報表」；每季向董事長進行「排放管道連續自動監測設施相對精準度(RATA)」之報告，且於每季次月底前於環境部網站登錄公告全場前一季度之空氣污染排放量

新桃委任供應商奇異公司，每日提供 NO_x 空氣排放值的生產報表資料合併至「廠務部綜合日報表」每日呈報至董事長，另定期提送環保局相關報表與進行網路申報作業；每月由奇異公司提送「固定污染源空氣污染物連線自動監測設施之監測紀錄月報表」，並於每月 15 日前提報環保局；每季由奇異公司提送「排放管道連續自動監測設施相對準確度(RATA)」之報告，並於 30 日內提報環保局備查，且於每季次月底前於 環境部網站登錄公告全廠前一季度之空氣污染排放量及空氣污染防治費申報，並繳交空氣污染防治費。

新桃發電製程空氣污染源種類、排放方式及設備名稱

製程名稱	污染源排放源資料(精簡)		
渦輪發電程序	設備名稱	排放方式	污染源種類
	E001 封閉循環型氣渦輪機	直接排放	粒狀污染物(TSP)
	E002 封閉循環型氣渦輪機	直接排放	
	E003 封閉循環型氣渦輪機	直接排放	氮氧化物(NOx)
E004 燃氣鍋爐	直接排放		

重大氣體排放

年分	重大氣體排放量	氮氧化物(NOx)(Kg)	粒狀物污染物(TSP) (Kg)
2020		248,265.42	19,624.09
2021		250,230.67	17,697.73
2022		164,526.53	5,093.14
備註:本廠為燃氣發電廠，且本廠製程除氮氧化物(NOx)及粒狀汙染物(TSP)外，未有其他硫氧化物(SOx)、持久性有機汙染物(POP)、揮發性有機化合物(VOCs)、有害空氣汙染物(HAP)等可能造成空氣汙染之排放物			

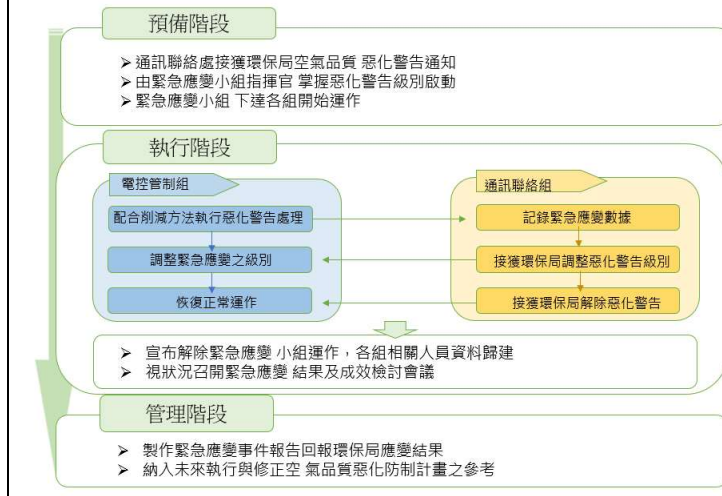
空氣品質分級降載

新桃透過友善降載的方式以降低空氣汙染物排放量，且配合台電電力調度政策，並依照「空氣汙染防制法」及「空氣品質嚴重惡化警告發布及緊急防制辦法規定」，於接獲新竹縣發布通知空氣品質之初級、中級預警、輕度至重度嚴重惡化時，採行核備之計畫內容進行應變，內容核定如下：

中級預警	應削減 5%總空氣汙染物(TSP/NOx)
輕度嚴重惡化	應削減 10%總空氣汙染物(TSP/NOx)
中度嚴重惡化	應削減 20%總空氣汙染物(TSP/NOx)
重度嚴重惡化	應削減 40%總空氣汙染物(TSP/NOx)

惟台電公司配合政府能源轉型目標，執行減煤增氣措施，調整發電使用之燃料種類，使燃氣機組發電量增加，故於空氣品質惡化期間本廠將依台電實際調度指令執行。

空氣品質惡化緊急應變程序流程圖

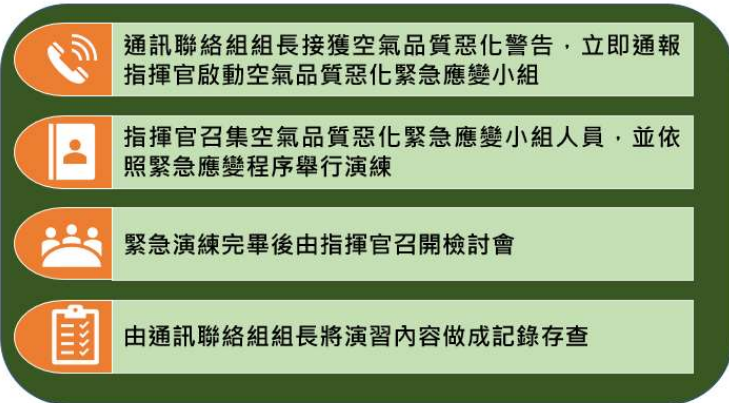



空氣品質惡化緊急
應變程序.pptx

應變計畫與演習


新桃於空氣品質惡化應變演習每年由廠內同仁進行演練一次，並依照應變程序流程進行相關演練。

空氣品質惡化應變演習步驟




空氣汙染緊急演練
程序.pptm

四、和諧共榮

<p>新桃本著企業職責與永續經營理念，願與同仁共榮共好，與地方繁榮共同成長。本公司提供員工多元化的教育訓練課程和平等公允的薪酬待遇，並嚴加控管工作場所內的職業安全措施，藉以保障職員的職涯規劃與期待，在滿足同仁身心靈健康發展的同時，守護其執勤安全。針對周邊鄉里，新桃固定每年提撥千萬元以上協助金，期望藉著合理的地方回饋促進睦鄰公益，實現與地方和諧共處，帶動社區茁壯成長之目標。</p>	
<p>對應聯合國發展目標(SDGs)</p>	   
<p>重大主題 GRI 指標</p>	<p>GRI 403：職業安全衛生</p>
<p>對應的重大主題</p>	<p>職業安全與衛生</p>
<p>優先閱讀的利害關係人</p>	<p>政府單位/主管機關 員工 社區</p>

4.1 人才吸引與留任

「和諧共融、專業穩健」，是新桃的經營方針。新桃重視電業人才的傳承與培育，致力於營造具備靈活性、包容性，同時可兼顧多元發展之優質就業環境。幸福職場是造就專業和穩定勤務表現的前提之一，而職員的持續培育則是組織成長茁壯的根本與基石。因此新桃透過完善且健全的人力資源政策，建構出公平平均等的徵才、培訓，以及留任措施，以支持員工盡展潛能，並享有具競爭力的薪酬福利和安全美滿的職場生涯。

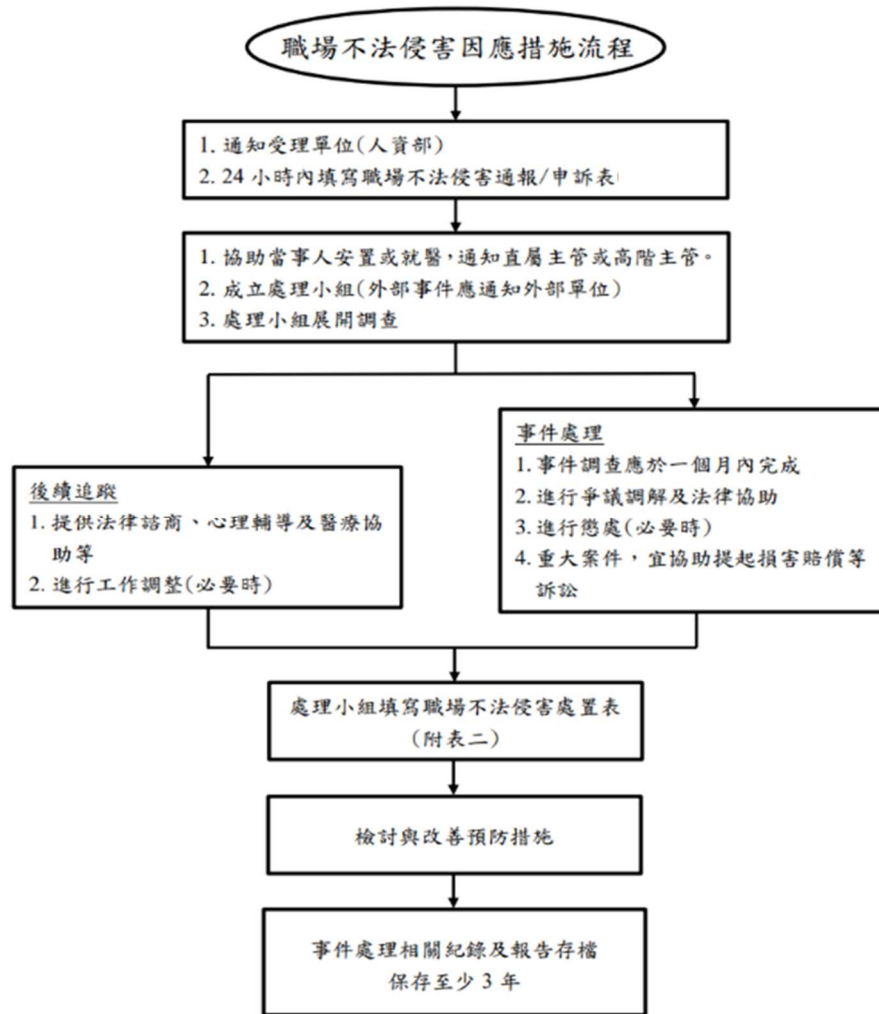
4.1.1 團隊規模及組成

人才管理政策

新桃謹守「國際人權公約」與人權勞動相關法規，將人權政策納入至本公司的「法律遵守手冊」中。管理範圍涵蓋全體員工、供應商、求職者及其他利害關係人。嚴禁強迫勞動以及雇用童工等行為，並杜絕任何基於種族、膚色、信仰、宗教、國籍、年齡、性別、血統、神智或身體障礙、婚姻狀況、懷孕、殘疾及家庭狀況等原因之歧視。

此外本公司遵循「職業安全施行細則」第 11 條，訂定「職場不法侵害因應措施」，保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受其他肢體、心理、言語、跟蹤騷擾等身體或精神不法侵害。亦規範工作場所不得有任何性騷擾，或對於 LGBT 等性別取向及性別自我意識的騷擾行為。新桃以具體管理措施顯現捍衛人權之決心，致力守護和諧且健康的工作氛圍，以確保員工享有平等、友善、尊重的職場環境。

職場不法侵害措施流程圖



如職員遭遇或疑似遭遇職場不法侵害事件，可由其本人，或其他目睹及聽聞職場侵害事件之第三方員工向人資部進行通報。

受理通報事件後，人資部應即刻協助當事人安置、就醫，並且成立處理小組展開事件調查。

視事件調查結果之情節輕重，處理小組得依公司管理規則對施行不法侵害之職員進行懲處，以及協助受害當事者提起損害賠償等訴訟。

待事件調查結束，處理小組應檢討事件發生原因、檢視執行過程是否失當，並禁止相關第三方對申訴者有報復之行為。同時協助受害或目睹不法侵害之員工安排心理輔導、醫療協助、法律諮詢等。必要時須輔以工作調整，以協助其調適身心健康狀況。

註：本公司尚無執行人權盡職調查，但已制訂人權政策，並訂定「職場不法侵害因應措施」確保全體職員享有平等尊重的職場環境。

勞資關係

新桃將員工溝通視為企業基本職責，依照「勞動基準法」第 83 條規定，定期於每季召開勞資會議。勞資雙方秉持公開自由原則，相互回饋和討論，針對勞資關係、勞動條件改善、福利薪酬等議題進行溝通，藉以協商和提出改進建議。2022 年度討論之勞資議題包含：員工發生家庭變故後薪資發給規定、教育訓練課程提案等，經會議討論後皆取得雙方共識並決議通過。

若本公司因經營權異動或營業範圍重大變更，致使組織發生重大營運變化，產生可能嚴重影響員工勞務條件之情形，新桃將依照「勞動基準法」第 16 條規定，在終止勞動契約前進行事前預告。年資三個月以上一年未滿者，於 10 日前預告；年資一年以上三年未滿者，於 20 日前預告；年資三年以上者，於 30 日前預告。藉此將勞方職務變動的衝擊降至最低，並保障其就業權利。

員工概況

截至 2022 年底，新桃共有 26 位正職員工，其中女性員工為 8 人，男性員工為 18 人。在雇員的數量與組成變化上，2022 年本公司的新進及離職員工數皆為 2，近三年各年度亦僅有 1-2 人的離職變動。由於本公司具備多元包容、關愛溫暖之職場文化，在人才留用、晉升、培訓等管理機制上亦提供完善規劃，因此員工結構穩定，整體職員留任率高，全體員工的平均年資更已達 14.8 年。

		2020 年		2021 年		2022 年	
性別	年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例
離職員工人數							
女性	<30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	>50 歲	0	0%	1	100%	0	0%
	總計	0	0%	1	100%	0	0%
男性	<30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	>50 歲	2	100%	0	0%	2	100%
	總計	2	100%	0	0%	2	100%
新進員工人數							
女性	<30 歲	1	50%	0	0%	0	0%

	30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	>50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	總計	1	50%	0	0%	0	0%
男性	<30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	1	50%	0	0%	0	0%
	>50 歲	0	0%	0	0%	2	100%
	總計	1	50%	0	0%	2	100%
在職員工人數							
女性	<30 歲	3	11%	3	12%	3	12%
	30-50 歲	4	15%	4	15%	4	15%
	>50 歲	2	7%	1	4%	1	4%
	總計	9	33%	8	31%	8	31%
男性	<30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	7	26%	7	27%	7	27%
	>50 歲	11	41%	11	42%	11	42%
	總計	18	67%	18	69%	18	69%

註：資料統計截至 2022 年 12 月 31 日

僱傭類型統計

員工工作者

本公司各部室主管比例中，女性主管佔 26.32%，合計 5 名；男性主管佔 73.68%，合計 14 名。因本公司屬發電業，廠區營運所需人才以具備電機與電力技術為導向，配合人力市場供給現況，導致員工男女性比例有些微落差情形。另因發電機組委由美商奇異國際股份有限公司進行維運，因此該公司相關工程人員需進駐本廠處理機組啟停及運行作業，此類人員屬於本公司工作場所內之非員工工作者，合計共有 38 名。員工工作者與非員工工作者在內的組成及人數，與前一年度相比皆無顯著變動。

2020 至 2022 年員工分類			員工類別			
			主管		非主管員工	
			人數	百分比	人數	百分比
2020 年度	性別	女	5	29.41%	4	40%
		男	12	70.59%	6	60%
		合計	17	100.00%	10	100%
	種族/族裔(國籍)	本國籍-非原住民	15	88.24%	10	100%
		本國籍-原住民	0	0.00%	0	0%
		外國籍	2	11.76%	0	0%
		合計	17	100.00%	10	100%
2021 年度	性別	女	5	26.32%	3	43%
		男	14	73.68%	4	57%
		合計	19	100.00%	7	100%
	種族/族裔(國籍)	本國籍-非原住民	17	89.47%	7	100%
		本國籍-原住民	0	0.00%	0	0%
		外國籍	2	10.53%	0	0%
		合計	19	100.00%	7	100%
2022 年度	性別	女	5	26.32%	3	43%
		男	14	73.68%	4	57%

	合計	19	100.00%	7	100%
種族/族裔(國籍)	本國籍-非原住民	17	89.47%	7	100%
	本國籍-原住民	0	0.00%	0	0%
	外國籍	2	10.53%	0	0%
	合計	19	100.00%	7	100%

註：2022 年本公司所有員工皆為全職員工，其中 24 位為永久聘僱員工(女性為 8 位，男性為 16 位)，董事長及副總則屬於本公司向勞動部申請聘任的外國專業人員。

4.1.2 員工發展與留任

員工的多元創造力是新桃邁向永續發展的根本動力，新桃秉持以人為本觀念，視員工為企業最重要的營運核心，以及持續前行不可或缺的關鍵夥伴。為此本公司重視職員的薪酬待遇，期望營造具有認同感與向心力的快樂職場。除了提供具市場競爭力的薪資水準，以及公正透明的績效考評與晉升機制外，也透過豐富的福利和補助措施，使員工於獲得工作成就感時，亦能持續滿足個人職場期待與自我價值。

人才培訓

作為發電業從業人員，公司同仁需具備優秀的技職與專業素養，嚴正以對日常的電廠維運作業，以因應不斷變動發展的電力市場環境。因此本公司注重人才的適性發展，並積極規劃職場發展資源。新桃訂有「員工教育訓練管理辦法」，針對不同職級、職務類型以及工作階段，規劃多樣化的內、外部訓練課程。進而穩固新進人員基本職能、精進資深同仁專業素養，並且提升高階主管工作績效，讓同仁得以發揮專業，成就自我。

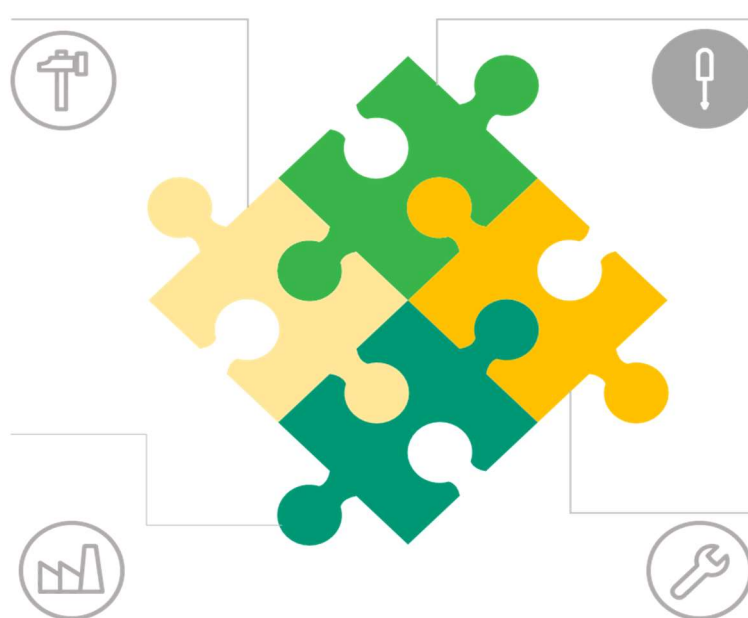
本公司的員工訓練類型分為職前訓練、一般在職訓練、主管人員訓練，以及出國研習訓練。職前訓練為所有新進職員的共通性課程，由各單位部門主管和人資主管協助辦理。一般在職訓練、主管人員訓練與出國研習訓練則是以專業訓練、職業技能和管理能力為導向之培訓計畫類型，需由相關部室依照部門發展需求和人才培育規劃進行研擬後，於每年年底向人資部提出申請。

職前訓練

為確保新進職員迅速了解工作內容及適應公司環境，每為同仁皆須進行新進人員之基礎訓練。訓練的同時，本公司亦會進行公司文化與管理規則之宣導，以落實友善職場、誠信經營、安全供電之公司經營理念。

出國研習訓練

如經評估國際電力市場有對新桃未來營運方向、轉型規劃、機組維護等面向產生重大影響之嶄新技術，本公司將選派核心技術人員親赴國外參與相關研習。確保電廠維運流程向高效、環保之技術發展，並能銜接國內外趨勢，為職員及公司整體創造更加優異的工作績效。



一般在職訓練

- **專業性訓練**：使職員可隨時精進與業務發展相關之工程技術、管理概念、專業素養。與時俱進提升工作知識及品質。
- **技能性訓練**：為基層技術同仁打穩工作基礎，強化其技職核心能力，並已通過政府專業檢定，取得證書為目標。
- **外語訓練**：本公司的營運組成與合作夥伴皆具國際化特性。因此我們也鼓勵同仁積極研修語言課程，以利吸收國際新知，並增進外語溝通能力。

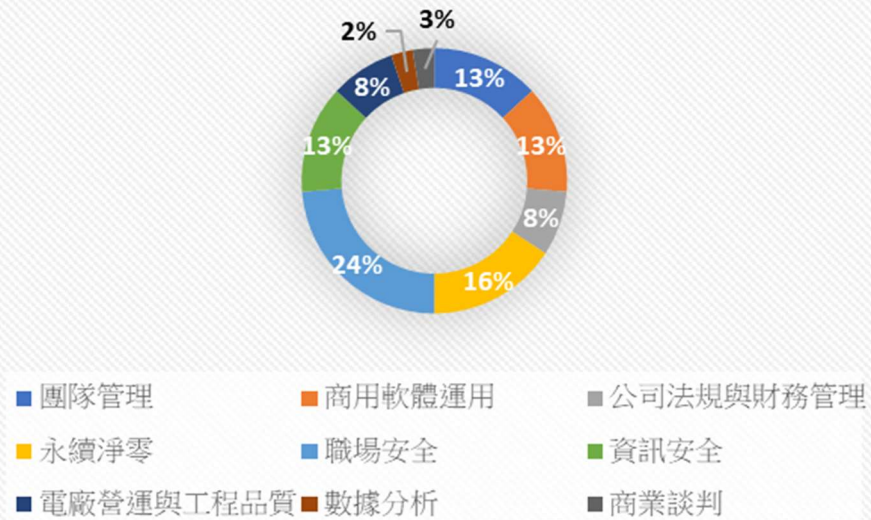
主管人員訓練

針對主管級職員或儲備幹部，本公司將針對其職務發展目標，安排相關管理課程。透過這些課程，提升同仁的團隊領導能力，以更好地協調資源、分配工作，以及培養其部門人員的職能。

2022 年度，新桃員工受訓總時數共計為 501.5 小時，平均每位員工受訓時數為 20.06 小時。依性別與職級區分，男性主管級員工的平均受訓時間為 7.07 小時，非主管級員工的平均受訓時間為 28 小時；女性主管級員工的平均受訓時間為 34.75 小時，非主管級員工的受訓時間為 50.5 小時。由於 2022 年度本公司遭逢祝融之災，需加強調派各部門主管以及廠務部人手，以全力修復損毀機組並協調相關重建工作。而廠務部同仁又以男性職員居多，因此造成男性或主管級職員受訓課程減少和完訓比例下降，各類員工受訓時數因此有所落差。

新桃的外訓課程皆為全額補助，2022 年的補助金額合計達 192,095 元整，課程內容包含團隊管理、公司法規、財務管理、職業安全、資訊安全、電廠營運、永續淨零等類型。其中「職業安全」與「永續淨零」兩大項目，分別佔所有課程類別的 24% 以及 16%，為所有課程中排名最高以及次高的研修主題類型。顯示為維護安全供電環境，並落實潔淨生產目標，新桃亦藉由各式培訓計畫，與時俱進引進新知，並持續提升員工的背景知識及專業技能。

課程類型比例



本公司期望員工能將學習成果學以致用，除了引進實務作業中外，也鼓勵參訓人員在結訓後發揮知識傳承精神，將其課程所學分享給其他部會同仁。透過簡報分享、會議報告、學習心得撰寫等方式進行交流討論，進而將學習價值放大與延伸。2020 年至 2021 年因新冠肺炎疫情影響，多數外訓課程未開課，年度達成率分別為 57%及 65%，2022 年則因年初廠區機組火災，員工須全力搶修以致難以配合外訓課程，年度達成率 55%。

2022 年受訓員工統計

員工類別	主管		非主管		總計
受訓總時數	238		263.5		501.5
該類別員工總人數	18		7		25
平均受訓時數	13.2		37.6		20.1
	男性	女性	男性	女性	總計
受訓總時數	99	139	112	151.5	501.5
該類別員工總人數	14	4	4	3	25
平均受訓時數	7.1	34.8	28.0	50.5	20.1

教育訓練實績

為強化並落實潔淨產電的發展目標，新桃近年積極邀請外部專家顧問、政府智庫為職員進行綠色能源、淨零議題等相關課程訓練。例如 2022 年分別邀請坊間顧問公司與政府智庫講授「實現淨零的脫碳藍圖」、「2050 淨零排放路徑-氫能開發與應用」兩項課程，以培養同仁的淨零減碳概念並學習潔淨能源知識

**新桃電力(股)公司
訓練心得報告表**

董事長	總經理	訓練專責單位		
訓練名稱：實現淨零脫碳藍圖				
訓練日期：2022/11/09 13:00-17:00				
訓練時數：4小時				
課程大綱	臺灣淨零之路的學習觀點 中國碳中和政策對產業淨零趨勢 企業實現淨零挑戰	企業脫碳大綱 溫室氣體		
學習之觀念或心得	本報告以 2050 淨零排放路徑、降碳減、跨國際之轉型工程、面向之基礎原理、推動能源、產業、生活、社會等四大轉型策略，提出針對推動 2050 淨零轉型，政府應提出「十二項關鍵戰略」，提出明確願景目標，多數國家已提出淨零排放目標以呼應全球淨零趨勢，國際企業亦提出淨零承諾宣言 (NetZero 宣言)，以加速各項減碳建設，並提供、企業淨零承諾目標與路徑，並要求旗下供應端廠商配合提供路徑，未來淨零面對國際競爭制加嚴的挑戰，須提前布局淨零轉型與創新，掌握先機。 台灣推動淨零轉型可達到四個目標：①能源轉型更安全可靠②產業轉型更具韌性③2030 年以前達成減碳執行目前可行減碳措施，④水、能源系統、運輸能源轉型，增加綠能、綠氫與氫能之風電利用；⑤增加天然氣以減少煤的使用。2050 年前各階段發展方向與淨零路徑：⑥調整能源、產業結構與社會生活型態。能源系統：極大化零碳與再淨化利用(CCU)以及零、氫能發電，未來轉零電力系統。極大化各產業部門及民生用淨零電氣化，減少淨零電力系統。積極投入各種技術開發：包括高效率和風電及光電發電技術、碳捕獲與利用之技術。 2050 年淨零排放，無法單靠現有技術與政策實現，需增加能源與生活轉型策略。在此基礎上，規劃《十二項關鍵戰略》整合個人、企業及相關非政府組織、跨國企業、產業、生活轉型策略與路徑，以因應未來國際氣候與全球定域所制定之淨零目標。並以此推動氫能發電新視、氫能化、推動氫能以氣運、提高天然氣使用及於淨零能源供應進行佈局；氫能與氫能到岸配 CCUS 及港口、船運及到岸供電供應、提供氫能供應系統安全、儲能與提供應急策略，將氫能與氫能與氫能基礎設施、並與澳洲、日本、氫能供應、確保氫能供應與主要氫能生產國家展開合作對台出口可行性，以取得氫能供應與氫能之氫能。⑦完善氫能基礎設施應用場域，規劃建設氫能輸送基礎設施(輸氣站、燃發、管線)、氫能管理與度。⑧以淨零為目標，強化氫能技術發展及應用、發電應用、減少淨零氫能供應比例或氫能作為燃料發電替代燃料、鋼鐵業、石化業等。 在這未來的發展時，應進行思考辦理未來世代的生存權益，積極應用、擴大公眾對社會溝通，推動淨零路徑以符合未來發展及淨零目標。政府應積極推動淨零、一體化、化氫能與			

**新桃電力(股)公司
訓練心得報告表**

填表日期：111 年 11 月 1 日

董事長	總經理	專辦單位	單位主/管	報告人
訓練名稱：2050 淨零排放路徑				
訓練日期：111 年 10 月 27 日				
訓練時數：3.5 hr				
地點：台大 (華思會議中心)				
課程大綱	議題一：2050 淨零排放路徑-氫能在電力系統之開發與應用 議題二：再生能源電力多元轉換(Power-to-X)在國際上開發與應用 議題三：氫能技術與氫能未來產業應用 議題四：台灣加氫站規劃與展望			
學習之觀念或心得	一、本職於 10/27 下午 13:00 參加台灣綜院舉辦之「2050 淨零排放路徑」教育訓練，詳如附件簡報資料。 二、本次議題重點說明如下： ● 議題一：2050 淨零排放路徑-氫能在電力系統之開發與應用 > 全球 2050 淨零探路徑— 1. 為達到 2050 全球升溫限制於工業化前 1.5°C 目標之六大技術路徑中，氫能減碳貢獻比率為 10%。 2. 全球淨零排放情境中，預估透過氫能技術所累計 2021-2050 年減碳量占比約為 6% 3. 韓國碳中和委員會：氫能占比 10-21.5% 4. 日本 2050 年碳中和綠色成長戰略：氫能占比 10% > 全球氫能發展趨勢與佈局— 1. 甲烷氫能+二氧化碳捕獲及儲存(carbon capture and storage, 簡稱 CCS)：受到天然氣價格與 CCS 技術成本影響，預估 2030 年 CCS 技術尚未成熟，仍處於發展中階段，甲烷氫能+CCS 成本下降幅度不大，平均約為 2.5 美元/公斤氫。			

本公司職員於 2022 年機組損毀事故發生後，無不兢兢業業堅守崗位，善盡職責修復機組。新桃體恤員工辛勞，同時有感於在此危機變化下，更應激勵公司內部士氣，團結合作面對衝擊與變故。因此特別聘請外部講師講授「激勵團隊協作及變革思維」課程

在講師講課期間，新桃員工皆全神貫注、認真聆聽，透過思維的轉換，學習如何在面對逆境與壓力時，提升決策能力與合作效率。而同仁也在此次的課程活動中激勵自我、重振精神，並且凝聚團隊共識，為迎接未來公司重建之路做好十足準備





薪酬比率

公允的薪酬政策是新桃一直以來遵守的營運方針，本公司重視個人績效、品德及專業素養與員工薪資水準之連結，依據工作職等和職務內容發給員工對應標準薪資，不因性別、種族有所差異，並根據員工綜合表現與組織目標達成情形適時進行彈性調整。2022 年度本公司男女性主管級員工薪酬比率為 100：77；非主管級員工薪酬比率為 100：85。造成薪酬比率差距係因本公司的男性員工多集中在廠務部，女性職員則平均分布在廠務、人資、財務等部門，考量各部門工作屬性差異，薪酬水準有所不同，與性別無直接關聯。

男女職員平均薪酬比率												
	2020 年度				2021 年度				2022 年度			
	女性	男性	女性比率	男性比率	女性	男性	女性比率	男性比率	女性	男性	女性比率	男性比率
主管	2,123,432	2,970,742	71%	100%	1,807,225	2,753,651	66%	100%	2,090,095	2,715,649	77%	100%
非主管	986,986	1,215,378	81%	100%	1,027,109	1,213,055	85%	100%	1,220,255	1,433,631	85%	100%

員工績效考核

為提升員工個人綜合表現，並推動公司整體績效成長，新桃固定辦理職員績效考核作業，並依據內部「管理規則」，訂定職員績效評核辦法。經由每年定期實施考評作業，將員工的工作表現適切反映在其個人薪酬和職等上，以獎勵工作績優或辛勞付出之同仁。

為確保評核機制兼具公正性與合理性，職員的年度績效表現須經過其工作成效、專業能力、品德倫理、學識內涵、服務精神等五大面向的綜合性評估。並由人資主管、考核主管與部門主管三方共同參與評定，始能成為晉升以及調薪依據。

考評結果發布後，各單位的最高主管會將考評通知單個別發放給受評員工，並說明其年度考核結果。讓同仁了解工作表現是否有重大優、劣處值得保持或應予以注意。以落實檢討、改進及獎勵機制，期許職員能持續精進績效，逐步提升自我職能專業。



育嬰假

新桃保障男女職員育兒權益，在公司政策上鼓勵新手爸媽申請育嬰假。如職員或其配偶處於孕期或者剛生產完，本公司則會視員工的照護需求，予以彈性調整工作內容，確保職員可安心養護或照料眷屬。新桃 2022 年享有育嬰假職員數合計 1 名，近 3 年無同仁申請育嬰留停。

統計項目	男性	女性	總計
2022 年度享有育嬰假的員工總數	1	0	1
2022 年度申請育嬰假員工總數	0	0	0
2022 年育嬰留停後應復職人數 (A)	0	0	0
2022 年育嬰留停後實際復職人數 (B)	0	0	0
2021 年育嬰留停實際復職人數 (C)	0	0	0
2021 年育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數 (D)	0	0	0
復職率%= B/A	-	-	-
留任率%= D/C	-	-	-

員工福利

公司的穩健經營，有賴全體職員的支持與努力，新桃秉持「共享、共好、共成長」理念。提供多項福利措施，並以每年度經營績效為基準，核發休閒活動補助與禮金。此外新桃也體恤同仁的辛勤付出和貢獻，制定優於勞基法的加班費發給標準和休假規則，使同仁能享有減壓舒適的工作環境，在工作之餘兼顧休閒健康和身心和諧。



員工家庭日

本公司每年定期辦理員工家庭日活動，邀請同仁攜帶眷屬、子女同樂共遊。藉由員工、親屬齊聚一堂的年度聚會盛事，深化團隊友好氣氛。同時讓職員能在忙碌工作之餘，適度放鬆與喘息，以及獲得和家人快樂出遊、和兒女共享天倫的美好時刻

歷年規劃的團體活動地點包含大型遊樂場、觀光農場、野外露營園區等地。藉由互動式的團遊行程，增進活動體驗的趣味性。例如在「皇后鎮森林」辦理的家庭日活動，便安排織布包 DIY 課程，讓大小朋友得以透過簡易的手作環節，激盪想像力和創造力，體會動手實作的樂趣



4.2 職業安全與衛生

安全供電是新桃一直以來兢兢業業、致力維護的營運目標，本公司遵循「職業安全衛生管理辦法」，並訂有「環境安全與衛生管理程序」，嚴格把關電廠從配氣至運轉，再到輸電過程，每一個環節的操作與管控，並將安全思維導入日常作業程序，與供應鏈夥伴一同維護電廠的輸氣與供電，以降低工作環境中的危險因子，守護新桃同仁以及所有工程人員的健康安全。

4.2.1 職業安全管理措施

職業安全衛生管理系統

新桃參考「職業安全衛生管理辦法」，如平時雇主僱用勞工人數在三十人以下之事業單位，應設置丙種職業安全衛生業務主管。惟本公司因產業類型與營運狀況特殊，自許以更高標準管制安全規範，故新桃設置比法規要求更進階之甲種職業安全衛生業務主管。此外，因廠內設有數組複循環發電機等特殊設備，平時營運程序主要委請奇異公司執行，進入廠區內之相關人員需遵循相關作業管制規範。本公司透過與承攬商協作管理方式，持續強化本公司職業安全控管機制。

工作安全作業守則

本公司依照職業安全衛生法第三十四條及勞工安全衛生法施行細則第四十一條訂定「職業安全衛生管理程序書」。針對化學品與油品使用、侷限空間工程、高空作業、電器作業、噪音作業、焊接和研磨剪切作業、固定式起重機使用、物料存儲安全流程、電動工具與機器點檢、防護用具使用等程序設置相應之安全標準及遵循守則，包含所有新桃職員、承攬商、供應商，以及客戶在內，如進入相關場所或進行上述作業流程，皆須遵守程序書的管制規則。

工作安全訓練

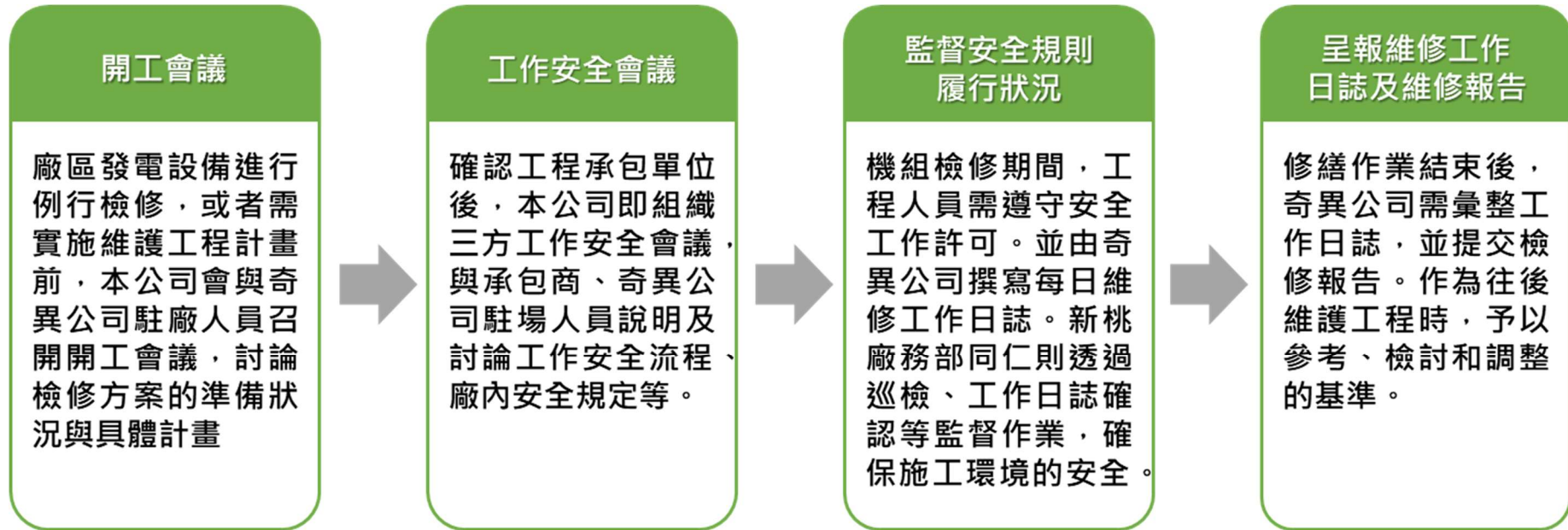
新桃遵守職業安全衛生教育訓練規則，定期派送廠務部同仁參與職業安全課程。新桃員工每三年應接受三小時「安全衛生在職教育訓練」；奇異公司駐場人員每年須接受「消防計劃」、「緊急應變計劃」、「危害通識教育」、「一般安全訓練」、「滅火器使用訓練」等訓練。近三年的教育訓練成果如下：

職業安全訓練	<p>•2020 年職安訓練成果：</p> <p>(1) 「丙種職業安全衛生業務主管複訓」及「甲種職業安全衛生業務主管複訓」、「安全衛生管理人員複訓」等訓練之參訓員工測驗合格率达 100%。</p> <p>(2) 全體同仁完成「一般人員安全衛生教育訓練」。</p> <p>•2021 年職安訓練成果：</p> <p>(1) 「室內空氣品質維護管理專責人員訓練」、「屋頂作業主管安全衛生在職教育訓練」、「健康風險評估專責人員」等訓練之參訓員工測驗合格率达 100%。</p> <p>•2022 年職安訓練成果：</p> <p>(1) 「甲種職業安全衛生業務主管複訓」、「安全衛生管理人員複訓」、「缺氧作業主管安全衛生在職教育訓練」、「空污專責人員」等訓練之參訓員工測驗合格率达 100%。</p>	
---------------	--	---

管制措施與溝通模式

電廠運轉期間，本公司遵守安全作業規章，另有關工程發包過程，則要求受委託之業者提供施工計畫書，並透過三方會議方式，進行工作安全與風險評估。此

外，本公司於正式施工前，也會協同奇異公司辦理教育訓練課程及開工會議，藉此對於施作廠商宣達廠內安全規範，並在工程計畫確認無安全疑慮後，開立施工許可證。



<p>工作安全日誌</p>	<p>新桃委由奇異公司進行電廠例行維運作業，並由廠務部同仁與奇異公司派駐人員共同維護廠內作業安全制度。奇異公司的維運人員需每日撰寫安全日誌，再由廠務部同仁進行每週檢核，以確認無違反安全作業規範。此外每個月更召開月會，由奇異公司匯報廠內作業狀況</p>	
<p>工具箱會議</p>	<p>本公司與奇異公司定期合辦工具箱會議(Tool box meeting)，針對職安衛相關法令修正項目、國內外工安相關時事與趨勢、現場狀況應變方式等進行宣導及檢討</p> <p>例如 2022 年 6 月時大潭電廠鷹架發生倒塌事故，而本公司適逢 GT1A 天車修復工程，故特別於會議上，以此時事作為借鑒案例，並針對吊掛作業的安全使用進行分析與宣導，提醒工程人員在機械設備操作上需仔細進行點檢作業，避免發生工安危險</p>	 <p>例行性線上會議</p>

職業健康服務

新桃注重員工福祉與身心健康，每年定期委託敏盛醫院為同仁進行一般性健檢，每人健康檢查金額達 6,500 元（不含新進員工健康檢查補助）。此外新桃亦鼓勵廠內同仁追蹤個人健康狀態，例行健檢後人資部會提供肇因分析結果，提醒同仁留意是否有檢查異常、高患病風險等情形

除了健康檢查外，本公司也聘請專業訓練講師講授「AED - 自動體外心臟電擊去顫器急救技能」，課程內容包含 AED 急救箱使用方式、急救設置位置、CPR 操作方式等。講師也透過實際操演方式，向同仁說明如何藉由 AED 及 CPR 措施，搶救突發性心跳停止的傷病患。使新桃職員們有機會學習自救與救人的急救知能

4.2.2 預防及減輕工作傷害

新桃屬於燃氣發電業，由於產業類型特殊，並由承攬商奇異公司配合維運，因此工程環境較為複雜。有鑑於此，本公司不僅對內恪盡管理與訓練職責，對外亦透過與供應鏈合作夥伴的共同安全規範、合作救災機制，協力將輸氣與發電過程中的風險降到最低。此外新桃也將安全護具使用、危害風險評估納入平時工作程序中，同時定期舉行災防演練。在多重管控機制下，達到建廠以來零職災、零工傷的紀錄表現。

與供應鏈合作夥伴共同維持營運安全

降低化學物外洩風險

新桃電廠使用之天然氣燃料為中油公司就近自龍潭配氣站供應，透過配氣站埋設輸送專管的方式，直接將天然氣運輸予新桃發電廠。因此新桃無須設置天然氣儲存槽，更無其他油槽、化學槽等設備。此外輸配專用管線均已設置安全閥，相關的管理措施亦遵循中油公司的安全管理指南，如天然氣輸配過程壓力異常，閥件會自動關閉以保持安全，避免化學物於油槽、管道中外洩，預防災害發生



降低廠內營運風險

為避免突發災害影響電廠安全和供電，本公司訂定「緊急應變程序書」，制定標準救災流程，並於廠內設置控制中心，即時監控發電機運作情形與設備異常狀態。因此若發生火災災害或緊急事故，將由控制中心的值班主任擔任緊急應變統合者，以利第一時間指示現場同仁以及奇異公司維運人員快速分工救災及疏散。本公司每年實施一次緊急應變計劃，每三個月實施一次撤退演練，確保新桃職員熟悉救災流程。

- 緊急應變流程：控制中心 24 小時監測電廠機組的運作狀況，並在設備產生異常狀況或安全風險時發出緊急通報。事故警報啟動後，會同步觸發自動消防設備，現場值班主任與工作人員則須依照本廠緊急應變組織架構流程，通知新桃與奇異公司及廠外支援單位(如消防、警政單位)進行救災、滅火相關行動。

五大救災原則	1.保障人員安全
	2.傷害的防止或降低
	3.減少環境衝擊
	4.財產損失控制
	5.迅速修復與安全運轉

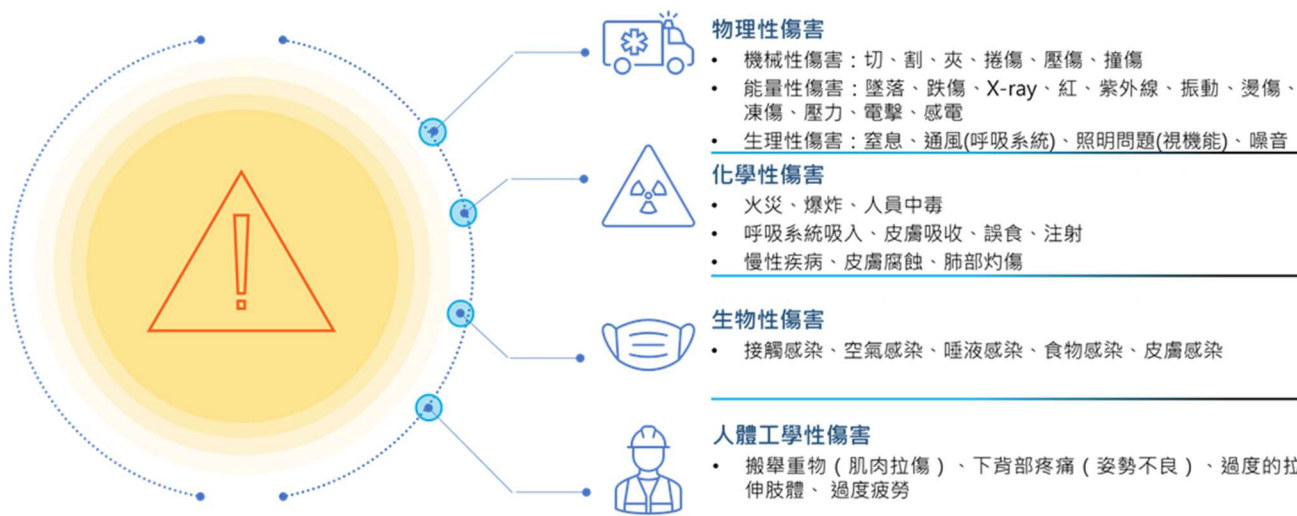
職業傷害預防及處理

職業病與職業傷害鑑別

本公司設立至今未曾發生過職安危害事故，因此相關職員、供應商皆無因工造成職業病或職業傷害之情形。新桃也藉由危害風險評估、安全護具使用、災害急救演練等流程，將安全施工的標準作業程序深植於工作環節中，相關的職業安全危害資訊則由廠務部進行彙編，藉此深化落實零工傷的工作環境。

危害辨識與風險評估

新桃的危害風險鑑別係參考《勞工保險條例第 34 條第 1 項》與職安署修訂的「職業病認定參考指引」後訂定相應之職業病與職業傷害因子。同仁在進行任何工程或檢驗工作前，皆需填寫「安全衛生危害風險評估表」對各項作業活動進行危害等級鑑別，並依據不同等級的風險實施改善措施。因此施工前需巡檢現場環境，判斷是否存在可能造成事故或導致人員傷害的危害因子，並透過現況管制與訓練宣導等安全措施，避免風險衝擊，藉此達到預防、減緩風險目的，同時檢討與精進職業安全衛生管理機制。



安全衛生危害風險評估表

改善區域：全廠(含行政大樓) 日期：2022年12月9日

編號	工作活動/操作 工作內容	危害類別 代號	危害原因說明	現況管制			現況管制種類說明	法規符合度	危害風險評估		
				防護 設施	作業 管制	警告 標識			可能等級 (F)	嚴重性等級 (S)	風險等級
HT20-001	高壓區電氣工作 斷電(HV-00)	39	無適當工作程序平台及扶手、有墜落之虞。		V		已於今年加裝平台及扶手。	○	3	4	C
HT20-002	汽機區域鋼板堆 積管	22	發現連續管破裂及洩漏。			V	已於今年3月更換新管，並定期巡視。	○	3	4	C
HT20-003	ACC/MCC Panel 變壓器洩漏	47	特巡區內積水不乾、結露。			V	定期巡視及清理。	○	5	1	D
HT20-004	廠房設備樓梯夾 進登高警鈴	5	止輪空車警鈴，(Watch out your step)			V	定期巡視及補給止。	○	4	3	C
HT20-005	辦公室IT系統維護	34	Print and Scan 藥物過期未更換。			V	定期巡視更換。	○	3	2	D
HT20-006	行政大樓製作圖 紙特管	46	因特管維護及磁子遺失。		V		每3年定期水壓測試及巡視。	○	3	1	E
HT20-007	ST-KC9	22	主蒸汽控制閥驅動及鎖死警鈴。	V			計畫於113年4月更換，並定期巡視檢查。	○	3	4	C

管理代表： 單位主管： 簽名人員：

1. 依序分發：3張
2. 未及應由維護單位分發給職別
3. 流程：履歷單位(製表)→單位主管(審查)→管理代表(確認)→履歷單位(公佈)

IMA-CHK-003

安全護具與急救

本公司備有完整的個人防護設備，所有人員(含承包商)進入電廠工作場所前，皆需依照「維修管理作業程序書」之規定穿戴相應安全配備。例如進入化學工作區內必須配戴安全眼罩；在 GT 或 ST 廠房工作時必須使用耳塞及耳罩配備；工作區域有超過 2 公尺以上開口，則必須繫上安全帶與束帶

此外廠區鄰近地點也已設置緊急沖淋設備與緊急醫療救護器材，如工程人員發生意外時，可自行停止作業並快速到達緊急洗眼沖淋設備處，針對化學品噴濺或洩漏傷害進行初步的救急處理，避免傷害擴大。

若工作場所發生重大傷害或意外事故時，現場職員則需即刻將傷者送往醫療院所，同時於必要時施以適當急救措施。安置過程中，職員應盡速通報值班主任展開傷害調查，並且確保現場環境的完整性，以利後續展開事故調查



消防演練

新桃建廠以來無發生造成嚴重職業災害風險事件，更無人員傷亡、職業病等情形發生。本公司每年皆會辦理兩次消防演練，並邀請新竹縣關西消防局共同參與和指導，使同仁熟悉救災流程。2022 年因發電機組設備事故，導致機組起火並引起嚴重火災事故，新桃廠務部同仁與奇異公司即迅速合作啟動消防滅火程序，動員廠內外同仁阻絕火源，同時進行清場以防止人員受困傷亡。事故發生後，新桃為加強廠內消防安全應變措施，特別委請新竹縣關西消防局再度進行全廠消防演練。此外，新桃更與奇異公司共同增修廠區火災、電力阻斷等兩項緊急應變處理程序，並進行內部演練，以防廠內存在其他危險因子及避免災害再度發生。

4.3 社會共榮

新桃以注重環境保護及做好水土保持、生態保育工作為基本理念，期望能為我國豎立模範環保電廠之形象。同時，本公司本著和睦鄰里的精神，為了盡量降低因燃氣發電衍生之環境衝擊，除了持續維持發電效能，引進節能設備與技術外，也積極發展睦鄰工作，並提撥基金回饋地方，藉此回饋鄉里並落實睦鄰工作，以協力推動關西鎮的繁榮與發展。

4.3.1 社會關懷

新桃電廠本著企業良知與永續經營之理念，願與關西地區之經濟發展、地方繁榮共同成長，更期望能藉著合理的地方回饋措施，以及持續進行睦鄰工作，與社區和諧共處，以達生根、茁壯及穩健成長之目標，為臺灣電力建設貢獻一份力量。

睦鄰工作

本公司聘用之員工盡可能以優先採用當地人才為原則，除創造就業機會外，亦鼓勵當地青年子弟返鄉服務。此外新桃也不定期辦理睦鄰懇談會，藉此聽取里民意見及心聲，促進彼此意見交流，並確保電廠在營運過程中兼顧與社區共榮發展之責任。

協助金計畫

新桃自 2003 年商轉以來，即依政府相關法令規定及新桃與關西鎮公所訂定之「新桃電力股份有限公司電力開發協助金實施計畫」，每年底自售電收入中提撥一定比例之基金回饋地方。為有效運用該基金，由關西鎮公所及關西鎮代表會，訂定「新桃回饋金分配運用管理自治條例」，把關及審核補助申請案件，以作為各團體申請補助的依據。

歷年捐助金額與項目

本公司位處之關西鎮素有「長壽之鄉」美譽，然而近年因青壯年人口快速流失，使關西鎮面臨少子化與高齡化衝擊。為了緩解人口結構壓力，促進鎮內的和諧發展，新桃特別將協助金運用於「銀髮關懷」、「生育補助」、「獎助學金與教育」、「地方建設發展」、「市民福利」及「農業發展」等面向。藉以協助鄉里推動老年社會福利措施，建立安康自足的銀髮樂活社區。同時也透過完善中小學外師資源、基礎設施改善、育兒補助津貼等方案，提升關西鎮的教育環境與生活機能，進而鼓勵在地人口生育並吸引青年返鄉。

單位：新臺幣元

項目	2020	2021	2022
銀髮關懷	620,000	6,120,000	6,120,000
生育補助	8,000,000	8,000,000	4,000,000
獎助學金與教育	10,450,000	4,450,000	4,450,000
地方建設發展	11,100,000	15,890,000	20,600,000
市民福利	5,330,000	330,000	9,830,000
農業發展	-	-	1,920,000
合計	35,500,000	34,790,000	46,920,000

重點回饋項目：

- **育兒津貼：**關西鎮生育津貼與新生兒禮金全數由新桃協力捐助，里民生育子女可享有 3 萬元津貼，新生兒前兩年生日可再額外獲得生日禮金
- **提升學童教育資源：**為 12 所地方中小學聘任外籍教師，以拓展關西鎮孩童之英文學習資源
- **社區敬老活動：**提供高齡長者愛心送餐、關懷訪視與健康照護等扶助措施，協助社區長照資源健全發展

關西鎮:生育津貼與新生兒禮金、長輩關懷、社區清潔活動



高平里社區:長輩關懷、社區清潔活動



高原里社區:長輩關懷、社區清潔活動



附錄

永續資訊揭露依循

GRI 永續性報告準則內容索引表

使用聲明	新桃電力股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 (2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日) 期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1 : 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
一般揭露					
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	公司簡介		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4	資訊重編	關於本報告書		本報告書無資訊重編情形
	2-5	外部保證/確信	附錄 會計師有限確信報告		
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 供應鏈管理		
	2-7	員工	4.1 人才吸引與留任		
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任		
	2-9	治理結構及組成	1.1 企業治理 附錄 永續資訊揭露依循		本公司非屬公開發行公司，有關董事之任期及的其 他重要職位等資訊依日本丸紅株式會社指派，本公 司無相關規定
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 企業治理		

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	2-11	最高治理單位的主席	1.1 企業治理		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續策略 1.1 企業治理		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 企業治理		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續策略 1.1 企業治理		
	2-15	利益衝突	1.1 企業治理		
	2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通 1.1 企業治理		
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 企業治理 附錄 永續資訊揭露依循		本公司非屬公開發行公司，有關董事之教育訓練要求依日本丸紅株式會社安排，本公司無相關規定
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 企業治理		
	2-19	薪酬政策	1.1 企業治理		
	2-20	薪酬決定流程	1.1 企業治理 4.1 人才吸引與留任		
	2-21	年度總薪酬比率	附錄 永續資訊揭露依循		最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數的比率：2.05 最高個人年度總薪酬增加之百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率：0（因最高個人薪酬無增加）
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		
	2-23	政策承諾	1.2 誠信經營 4.1 人才吸引與留任		
	2-24	納入政策承諾	1.2 誠信經營		
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 誠信經營；重大議題分析		

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 誠信經營		
	2-27	法規遵循	1.2 誠信經營		
	2-28	公協會的會員資格	附錄 永續資訊揭露依循		新桃共加入 3 個公協會：台灣電力企業聯合會、能源經濟學會、芙蓉會
	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通		
	2-30	團體協約			本公司無團體協約
重大主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大議題分析		
	3-2	重大主題列表	重大議題分析		
	3-3	重大主題管理	重大議題分析		
治理與經濟面					
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司簡介 4.1 人才吸引與留任		
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應鏈管理		
GRI 205 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 誠信經營		
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2 誠信經營		
環境面					
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能資源管理		
	302-3	能源密集度	3.2 能資源管理		
	302-4	減少能源消耗	3.2 能資源管理		
GRI 303 水與放流水 2018	303-3	取水量	3.2 能資源管理		
	303-4	排水量	3.2 能資源管理		

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	303-5	耗水量	3.2 能資源管理		
GRI 304 生物多樣性 2016	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	3.1 環境管理		
GRI 305 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2 能資源管理		
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2 能資源管理		
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2 能資源管理		
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 能資源管理		
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)·及其它重大的氣體排放	3.3 空氣品質管理		
GRI 306 廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 能資源管理		
	306-3	廢棄物的產生	3.2 能資源管理		
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.2 能資源管理		
	306-5	廢棄物的直接處置	3.2 能資源管理		
人與人權面					
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1 人才吸引與留任		本公司尚無制定員工持股制度
	401-3	育嬰假	4.1 人才吸引與留任		
GRI 402 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 人才吸引與留任		
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.2 職業安全與衛生		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事	4.2 職業安全與衛生		

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
		故調查			
	403-3	職業健康服務	4.2 職業安全與衛生		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.2 職業安全與衛生		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 職業安全與衛生		
	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	4.2 職業安全與衛生		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.2 職業安全與衛生		
	403-10	職業病	4.2 職業安全與衛生		
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人才吸引與留任		
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 企業治理 4.1 人才吸引與留任		
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人才吸引與留任		

會計師有限確信報告

Deloitte.

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
110016 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110016, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725 9988
Fax: +886 (2) 4051 6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

新桃股份有限公司 公鑒：

新桃股份有限公司民國 111 年度永續報告書，業經本會計師針對所選定之標的資訊執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。本次執行確信程序之標的資訊請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層對永續報告書之責任

管理階層之責任係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則編製永續報告書，且維持與編製永續報告書有關之必要控制，以確保永續報告書所列標的資訊未存有重大不實表達。

會計師對永續報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信工作，對上開永續報告書所選定之標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信，有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用合理確信案件不同，其範圍亦較小，因是取得之確信程度明顯低於合理確信。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 取得及閱讀永續報告書；
- 訪談管理階層及相關人員，以瞭解公司編製永續報告書有關政策及程序；
- 訪談相關人員了解所選定標的資訊產生之流程、內部控制及資訊系統；
- 分析及以抽查方式測試標的資訊相關文件及紀錄。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現新桃股份有限公司民國 111 年度永續報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未遵循其衡量基準暨全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，貴公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 郭文吉

郭文吉



中 華 民 國 113 年 5 月 10 日

確信項目彙總表

編號	確信項目	指標敘述	對應章節	衡量基準
1	GRI 205-3 : 2016	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 誠信經營	已確認的貪腐事件之總數及性質、員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數、因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數、所有針對組織或組織員工貪腐行為的公開法律案件及其結果。
2	GRI 306-3 : 2020	廢棄物的產生	3.2 能資源管理	一般事業廢棄物產生量。
3	GRI 305-7 : 2016	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它顯著的氣體排放	3.3 空氣品質管理	氮氧化物 (NOx) 及粒狀污染物 (TSP) 排放量。
4	GRI 401-1 : 2016	新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任	新進與離職員工總數及比例。
5	GRI 403-5 : 2018	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 職業安全與衛生	提供工作者之職業安全衛生訓練。