



2025 SUSTAINABILITY REPORT



星宇航空永續報告書

目錄 CONTENTS

經營者的話	3
關於本報告書	4
年度 ESG 亮點績效	5

1 企業永續經營

1.1 關於星宇航空	7
1.2 企業永續治理架構	14
1.3 利害關係人議合溝通	16
1.4 重大主題鑑別與分析	19

2 企業穩健經營

2.1 公司治理	26
2.2 道德誠信	30
2.3 風險管理	32
2.4 資訊安全與客戶隱私	35
2.5 法規遵循	38

3 品牌價值與創新服務

3.1 品牌策略與發展	40
3.2 顧客滿意和創新服務	44
3.3 永續供應鏈管理	50

4 飛航安全

4.1 飛航安全管理	56
4.2 危害辨識與風險管控	58
4.3 飛航組員管理	63
4.4 航行監控與管理	65

5 永續環境

5.1 氣候變遷因應	69
5.2 環境保護及資源永續循環	74
5.3 能源及溫室氣體管理	81

6 和諧健康職場

6.1 員工多元性和平等機會	87
6.2 人才發展與留任	91
6.3 職業安全衛生	96

7 公眾責任與社會參與

7.1 產學合作	105
7.2 社區公益	107
7.3 臺灣品牌國際推廣	108

附錄

數據與表格	112
附錄一、GRI Standards 索引表	125
附錄二、SASB 索引表	129
附錄三、TCFD 索引表	131
附錄四、第三方查證聲明書	132



經營者的話 GRI 2-22

【精品航空・穩健成長】

星宇航空自成立以來即以「精品航空」為品牌定位，專注於飛航安全、服務品質與營運穩健成長。本公司持續強化內部治理、航網策略與服務體系，隨著國際旅遊市場逐步復甦，營運成果已展現具體成效。

截至 2025 年，星宇航空已建構以亞洲與北美為核心之國際航網，長程航線涵蓋美國西岸主要城市，並透過區域航線設計提升跨洲轉機彈性與整體航網效益。在服務面向，星宇航空持續精進客艙產品與地面服務流程，並獲得多項國際航空評鑑肯定，穩固本公司於高端航空市場之競爭優勢。營收方面，星宇航空 2025 全年累計營收達到新臺幣 440.53 億元，年增率為 24%，再創新高。

【綠色飛行・永續藍圖】

星宇航空藉由持續強化作業流程，提供旅客安全的精品級飛行服務。自然環境方面，星宇航空承諾全力配合國家淨零排放路徑與策略，邁向 2050 年淨零碳排目標，規劃多項策略包括使用永續航空燃料 (SAF)、採用綠建材及設施、強化航機保養及導入最先進、環保的機型等。

社會回饋方面，臺北總部攜手臺北 101 舉辦「50/50 夢想高飛」特展，結合品牌精神與公共展演，傳遞逐夢理念；桃園地區鼓勵員工及眷屬參與推動植樹節、海岸淨灘等環境行動；臺中及高雄地區透過與朝陽科技大學及國立高雄餐旅大學合作之實習計畫，培育航空產業人才。

【逐夢全球・長程佈局】

展望未來，星宇航空將以臺灣亞太樞紐地理優勢為核心，深化跨太平洋航線布局，並透過策略性航網規劃，擴大中長程與跨洲市場之營運版圖，提升整體航網競爭力。同時，星宇航空亦規劃於 2026 年啟動歐洲航線，作為全球航網發展的重要里程碑，進一步完善公司跨洲航網結構，提升臺灣作為亞洲與歐洲間轉運節點之功能。未來，本公司將在穩健擴張的同時，持續強化國際合作、機隊引進與永續治理，邁向兼顧營運成長與環境責任之國際精品航空目標。

執行長

翟健華



董事長

張國煒



關於本報告書

GRI 2 -2、2 -3、2 -4、2 -5

編製原則

本報告書為星宇航空股份有限公司 (以下簡稱本公司、星宇航空、JX 或我們) 發行之永續報告書 (Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021(GRI Standards 2021) 進行編製，並遵循「永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)」及「氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate -related Financial Disclosures, TCFD)」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之通則性或產業別永續指標，揭露永續相關作為，詳細內容請參照附錄之 [GRI Standards 索引表](#)、[SASB 索引表](#)及 [TCFD 索引表](#)。

報導期間

本報告書揭露的數據及內容以 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 資料為主，為求資訊之完整性及可比性，部分將追溯至 2023 年之資訊或延伸至 2026 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為星宇航空，與本公司公告之財務報告範圍一致，若各章節揭露之範圍與前述不同時，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告 (以新臺幣仟元為單位)、溫室氣體盤查及 CORSIA 皆經外部第三方查證公司查證外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為星宇航空發行的第三本企業永續報告書，每年發行，並於星宇航空官網中供瀏覽下載。

前次報告書發行時間：2025 年 8 月
本次報告書發行時間：2026 年 8 月
下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

報告書管理流程

本公司於 2024 年 2 月依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」規定，訂定《企業永續發展與永續資訊管理總則》，確立永續發展相關計畫推行與永續資訊管理陳報流程之規範。

內部審核

本公司依循《企業永續發展與永續資訊管理總則》，本報告書數據或資料之揭露，由星宇航空各權責單位提供，營運永續推展委員會永續資訊揭露小組進行內控審查，完成彙整及確認，經永續發展委員會陳董事會審閱後發行；內部稽核單位亦依循上述總則，從旁監督星宇航空各項永續作業流程，進行內控評估，確保永續措施推展。

外部查證

本報告書委託英國標準協會 (BSI) 依據 AA1000 保證標準 v3 進行第 1 類型中度保證等級之查證，查證範圍、方法及結論請詳附錄四、第三方查證聲明書。

數據品質管理

財務數據	會計師查核報告 【EY 安永聯合會計師事務所】
品質管理	ISO 9001:2015 【SGS 臺灣檢驗科技股份有限公司】
資訊安全	ISO 27001:2022 【BSI 英國標準協會】
隱私資訊管理	ISO 27701:2019 【BSI 英國標準協會】
溫室氣體管理	ISO 14064-1:2018 【BSI 英國標準協會】
職業安全衛生管理	ISO 45001:2018 【SGS 臺灣檢驗科技股份有限公司】

意見回饋

任何有關本報告書或對星宇航空永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位：永續發展委員會
電子信箱：esg@starlux-airlines.com
聯絡電話：+886-2-2791-1000
ESG 網站：<https://sustainability.jx-starlux.com>
聯絡地址：110055 臺北市信義區忠孝東路四段 525 號 11 樓

年度 ESG 亮點績效

2025 年亮點績效

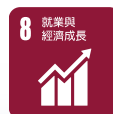
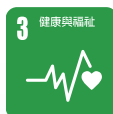
環境 (E)

- 各營運據點產生的污水皆經處理後排放，保稅大樓、維修棚廠及桃園運籌中心每半年委由第三方單位進行水質檢測，2025 年之檢測結果皆符合相關法規。
- 2025 年完成 14 架次新機飛渡，且依 Airbus 政策每架航空器混合至少 5% 的永續航空燃料 (SAF)。
- 2025 年，星宇航空啟動 TNFD 專案，將自然與生物多樣性議題逐步導入公司營運及關鍵供應商盤點作業，建立自然相關風險與機會識別基礎，並依循 TNFD LEAP 方法學完成自身營運之「定位」與「評價」分析。



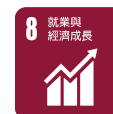
社會 (S)

- 2025 年推動乳癌防治倡議已連續第 4 年。今年為約百名旅客之行李繫上巨大粉紅絲帶，並於 10 月期間由空服員及機場運務員佩戴粉紅絲帶，持續提升大眾對乳癌防治議題的關注。
- 2025 年員工總合傷害指數 FSI=0.46、失能傷害頻率 FR=4.77，超越預期目標。
- 2025 年職業安全衛生教育訓練，員工完訓率 100%。
- 2025 年推動人權教育訓練，員工完訓率 100%。



治理 (G)

- 2025 年，星宇航空年營收達新臺幣 44,053,262 仟元，較前一年度增長約 24%。
- 2025 年全體員工接受反托拉斯遵法準則之數位線上課程，員工完訓率 100%。
- 2025 年開辦資訊安全暨個人資料保護教育訓練課程，共計 11,298 人次參與。



1 企業永續經營

1.1 關於星宇航空

1.2 企業永續治理架構

1.3 利害關係人議合溝通

1.4 重大主題鑑別與分析



1.1 關於星宇航空 GRI 2-1

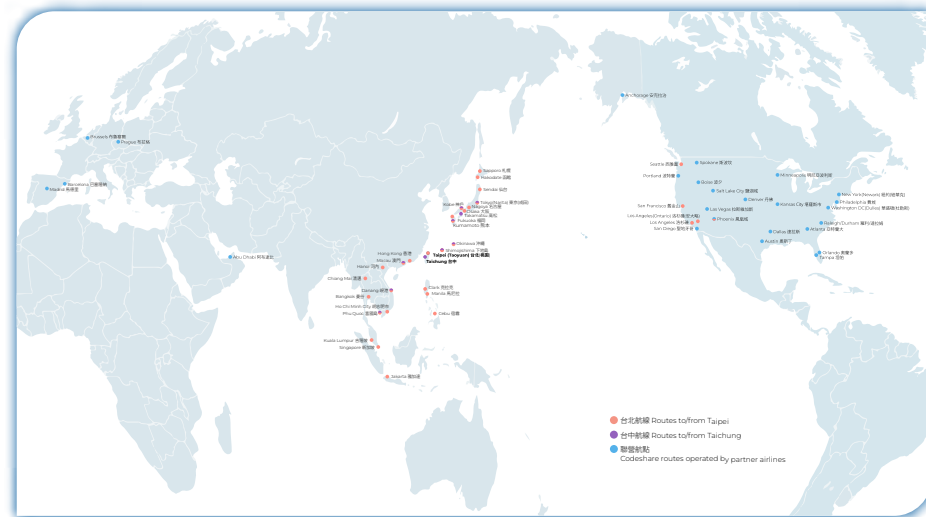
1.1.1 公司簡介

星宇航空自 2018 年成立後，秉持「立足亞洲，閃耀寰宇」的經營理念，願景以專業的團隊、挑戰的精神，成為不斷追求極致的航空公司，以最高的標準、細膩的心思，創造員工幸福、超越顧客期待。有關星宇航空品牌沿革發展與佈局，請詳[第 3 章品牌價值與創新服務](#)。

公司基本資訊			
公司全稱	星宇航空股份有限公司 (STARLUX AIRLINES CO., LTD.)	股票代號	2646
公司簡稱	星宇航空	上市日期	2024 年 10 月 25 日
設立日期	2018 年 05 月 02 日	實收資本額	新臺幣 300.87 億元
企業總部	臺北市內湖區南京東路六段 382 號 15 樓	員工人數	5,896 人 (截止至 2025 年底)
董事長	張國煒	主要產品項目	客運、貨運及其他 (機上免稅品、線上及實體門市商品之銷售業務)
執行長 (總經理)	翟健華	主要營運據點	臺灣、香港、澳門、馬來西亞、越南、泰國、日本、菲律賓、新加坡、印尼、美國
主要產業別	民用航空運輸業		

註：截止至 2025 年 12 月 31 日，星宇航空增設安大略、神戶、下地島、馬尼拉共四個服務據點，關閉檳城 - 服務據點，原臺北內湖總部搬遷至臺北總部。

航線及營運據點



現有機型

A321neo



A330-300



A350-900



A350-1000



重要獎項及里程碑

2018
年

- 4月取得交通部民航局籌設許可，並向經濟部提出公司設立申請。
- 5月取得公司登記核准，正式成立「星宇航空股份有限公司」。



2019
年

- 4月星宇小舖正式上線開賣。
- 12月取得交通部民航局核發「民用航空運輸業許可證 (AOC)」
- 12月星宇航空官網正式開賣。



2020
年

- 1月星宇航空正式開航，首航臺北 澳門、臺北 峴港、臺北 檳城三條航線。
- 5月機上安全影片「STARWONDERERS 星探者」榮獲美國泰利獎 (Telly Awards) 七項銀獎。
- 7月星宇小舖實體門市於臺北總部客服中心正式開張。



2021
年

- 9月獲 WTTC 國際安全旅遊戳記認證，星宇航空除盡心盡力守護旅客飛行安全，未來將加入推動臺灣安全旅遊。
- 10月獲頒 BSI 資訊韌性精銳獎，為首家獲頒 BSI 資訊韌性獎座的航空公司，星宇航空持續挹注心力，落實組織資訊安全及隱私資訊管理。



重要獎項及里程碑

2022
年

- 1月通過台灣智慧財產管理規範 A 級認證。
- 6月通過 ISO9001:2015 驗證稽核。
- 7月星宇航空股票核准公開發行，股票代號 2646。
- 9月星宇航空掛牌興櫃。



2023
年

- 4月宣布與阿拉斯加航空成為合作夥伴。
- 11月通過 IOSA 認證。
- 12月成為 IATA 會員。



2024
年

- 4月通過「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及「TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統」查驗雙認證，並於 10 月獲頒 ISO 45001 職安衛績效管理典範獎。
- 5月通過新版「資訊安全管理系統 ISO 27001:2022」及三年重審「隱私資訊管理系統 ISO 27701:2019」查證雙認證。
- 5月通過「ISO 14064 1:2018 溫室氣體盤查標準」及「AA1000AS v3 保證標準」查驗雙認證。
- 10月星宇航空掛牌上市。



2025
年

- 2月取得 CEIV Pharma 醫藥冷鏈運輸及 CEIV Fresh 生鮮貨物運輸雙認證，成為首家擁有三項 CEIV 認證之國籍航空。



重要獎項及里程碑

2025
年

- 4月同步開航台北 / 台中出發至神戶新航線；且成為首家於神戶機場使用日本自產永續航空燃油 (SAF, Sustainable Aviation Fuel) 的航空公司。
- 4月正式導入具備 ISCC CORSIA 國際認證標準永續航空燃油 (SAF, Sustainable Aviation Fuel)，成為首家於桃園國際機場以油柱系統完成地面加注作業的國籍航空公司。



- 5月星宇航空台北總部喬遷，進駐巨蛋國際中心，以新型辦公室型態打造 TBW (Team Based Working) 企業文化。



2025
年

- 6月臺北 - 安大略航線開航。
- 6月與阿提哈德航空簽署共掛班號合作協議。
- 6月首獲航空界奧斯卡之稱 SKYTRAX 五星航空認證，並獲頒「全球卓越進步獎 (World's Most Improved Airline)」首獎。



- 7月推出 JX Reader 雲端閱讀平台取代機上實體書報雜誌，啟動無紙化機上閱讀時代。
- 7月榮獲 IATA CEIV Live Animals 認證，為唯一取得四項 CEIV 認證之國籍航空。
- 7月取得 ISO 14001:2015 及 HACCP 雙系統國際認證。



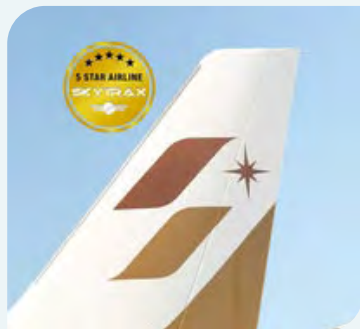
重要獎項及里程碑

2025
年

- 8月與全球知名籃球品牌 SPALDING 斯伯丁合作，推出「STARLUX × SPALDING 聯名籃球組」，聯名商品所有收益扣除成本後，全數捐贈予「台灣世界展望會」所推動的「藍海計畫」。
- 8月臺北 - 宮古島 (下地島機場) 航線開航，成為第一家開通臺北直飛下地島的航空公司。
- 8月通過 ISO 50001:2018 能源管理系統驗證。
- 8月正式與美國航空 (American Airlines) 締結合作夥伴。



- 9月蟬聯航空乘客體驗協會 (APEX, Airline Passenger Experience Association) 五星航空獎，獲頒「2026 全球五星航空」獎項 (2026 Five Star Global Airline)。
- 9月與阿拉斯加航空開啟第二波聯營航班合作，新增 12 個美國內陸航點。



2025
年

- 10月攜手雅詩蘭黛集團，第四年共同推廣粉紅絲帶乳癌防治活動，透過行李轉盤驚喜快閃活動，持續將「粉紅精神」傳遞至社會角落。



- 12月獲 Airline Ratings 7-Star PLUS 飛安認證，成為全球第三家獲得此項頂尖認證的航空公司，再創國際航空安全里程碑。
- 12月獲頒 TCSA 永續報告書金獎及 ESG 交通運輸永續金獎。
- 12月臺北 - 馬尼拉航線重啟首航。
- 12月獲頒 IATA ISAGO (IATA Safety Audit for Ground Operations) 地勤作業安全稽核認證。



營運策略規劃

展望 2026 年，全球航空市場持續受惠於國際旅運與科技產業發展所帶動的結構性成長動能。依 IATA 預估，全球旅客人數與載客率將同步創下歷史新高，同時，AI、半導體及高科技電子產品需求擴張，推動高附加價值航空貨運量穩定成長。星宇航空透過低碳航隊、綠色航網及研究發展與營運開發三大策略主軸，推動營運發展與永續目標之整合，並持續拓展航運市場布局。

策略主軸		國際情勢分析	產品發展趨勢	短期發展計畫 (2026-2027 年)	長期發展計畫 (2028 年以後)	對應 SDGs
低碳機隊		- 國際航空市場需求成長，需強化中長程與區域運能。 - 國際油價波動與排碳管理壓力提高，利潤空間減少。 - 國際供應鏈斷鏈，飛機製造商新機交付期程遞延。	- 導入 A350-900/A350-1000 等新型廣體機，兼顧長程航線與高端客群需求。 - 全機隊採用新世代 Airbus 機種，提升燃油效率並降低碳排。	- 全新引進之 A350-1000 廣體機於 2026 年起投入營運，將成為星宇航空開拓北美及歐洲航網的重要助力。 2026 至 2027 年為機隊運能密集加速擴增階段，將陸續引進 18 架客機。包含 6 架 A321neo、5 架 A330neo 及 7 架 A350-1000。	- 配合貨運航網發展規劃，將於 2028 年引進第 1 架 A350F 貨機，後續交付 5 架 A350F 貨機。 - 未來持續依市場狀況擴張，交付達 76 架以上客機，以增加航機運能及派遣彈性。	SDG 11,12,13
綠色航網		亞太、北美及東南亞市場航空需求成長，轉機與區域樞紐競爭激烈。	- 以臺北(桃園)、臺中作為雙基地，發展區域與洲際混合航網，並持續拓展日本航點。 - 新闢北美航點，結合策略夥伴提升轉機旅客便利性。 - 與阿提哈德航空聯營航線，航網延伸至歐洲航點。	- 新增臺中出發至日本的航線，提供中南部旅客更加便利旅日選擇。 2026 年將首度延伸航網至韓國及歐洲。 - 積極評估與其他航空公司之航網合作，提供旅客更優質且便利的航程。	- 規劃於高雄設立第三處營運基地，服務南部旅客並吸引國際旅客體驗南台灣。 - 持續評估航網延伸至澳洲等地。 - 擴展亞洲航網、開闢歐美航點，強化洲際轉運與商務市場，提供旅客更便捷多元的搭機選擇。	SDG 11,12,13
研究發展與營運開發	精進客服	旅客對於全年無休、跨區整合且一致高品質之服務體驗需求持續提升。	- 導入雲端電話系統，強化跨區支援與人力調度彈性，提升服務涵蓋時間。 - 延長台灣及北美地區客服服務時段。	完成雲端電話系統導入，建立全球客服中心專線網絡，未來新據點亦將全面採用，確保系統一致性與跨區支援彈性。	持續優化全球雲端客服電話架構，強化跨區整合與資源彈性調度，並逐步擴大服務時段覆蓋範圍。	SDG 8
	E 化作業	- 航空市場競爭加劇 - 旅客數位化與即時服務需求提升 - 跨航司合作與系統整合趨勢 - 資安規範與永續減碳要求提高	- 發展數位化與整合式服務平台 - 強化官網、APP 與會員系統功能 - 推動跨航司系統介接 - 導入 AI 與資安技術提升營運效能	- 優化官網、APP 與會員系統 - 完成跨航司購票與酬賓機票系統介接 - 提升旅客自助服務比例 - 強化資訊安全與貨運數位應用	- 推動全面 e 化與智慧化營運 - 深化跨航司與系統整合 - 導入 AI 與數據分析應用 - 落實無紙化與節能作業，支持永續發展	SDG 8,12
	強化飛安	- 配合 IATA 推動「風險導向 IOSA(RBI)」，強化安全與風險預警。 - 航空業加速導入 AI 與大數據，提升對營運「脆弱點」之預防辨識。 - 隨營運複雜度與異常事件風險上升，利害關係人更加重視企業之應變韌性與安全 / 品保驗證能力。	- 整合安全管理資訊系統並導入 AI 輔助，強化預防式風險管理與決策效率。 - 導入 FAS，提升 FOQA 事件理解、跨單位溝通成效。 - 建立量化安全文化與安全品保體系，透過稽核、缺失改善與成效監控，落實安全第一。 - 透過 ERCS 數位化安全韌性架構，強化緊急應變通訊與資源調度即時性。	- 取得 ISAGO 地勤安全稽核認證並完成 Risk-based IOSA(RBI) 換證。 - 建置 AI 輔助分析，優化安全報告、趨勢分析與預警。 - 導入 FAS 類工具，建立飛航事件重建與可視化能力。 - 強化 SQAP，提升稽核與改善追蹤的可追溯性與成效監控。 - 執行 LOSA，將觀察結果納入風險評估及矯正預防措施追蹤。 - 完成 ERCS 建置並整合 Blake Emergency Service 資源，強化全球場站應變韌性。	- 整合 FOQA、安全管理資訊系統、SQAP、LOSA 等數據，建立具 AI 預測功能之風險儀表板。 - 提升安全管理架構成熟度，建立跨單位一致的安全績效監測與驗證模式。 - 建立常態化演練，必要時延伸至關鍵夥伴及地勤代理。 - 常態運用事件重建可視化成果，強化案例回饋訓練與預防性宣導，提升全體員工安全意識。	SDG 9

註：FAS(事件動畫重建工具)；ERCS(緊急應變中心系統)；SQAP(安全品質保證計畫)

1.1.2 營運與財務狀況 GRI 3 -3、201 -1

重大主題：營運績效與策略

政策與承諾

- 本公司持續擴大大自營航網並籌備進入歐洲市場，善用臺灣地理優勢深耕轉機市場，並透過與國際航空公司聯航合作擴大客源與全球覆蓋。
- 積極開拓並強化具潛力之航點，完善全球航線網路，並持續優化從地面到空中的整體服務品質，以提升整體營運效益。

正負面衝擊管理

良好的財務與營運表現，有助於提升企業形象與市場信心，形成吸引資本與優質投資者的正循環；營運不佳將影響公司持續順利運作，甚至造成投資人的虧損。

目標及達標情形

請詳 [1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估](#)

管理機制

- 每年審查及驗證預算編列之合理性
- 企劃室不定期會議探討資源運用、航網規劃及市場掌握度
- 永續經營相關策略由永續發展委員會統籌推動各項永續行動

申訴機制

權責單位

由管理階層統籌相關單位推動，並定期檢視執行情形

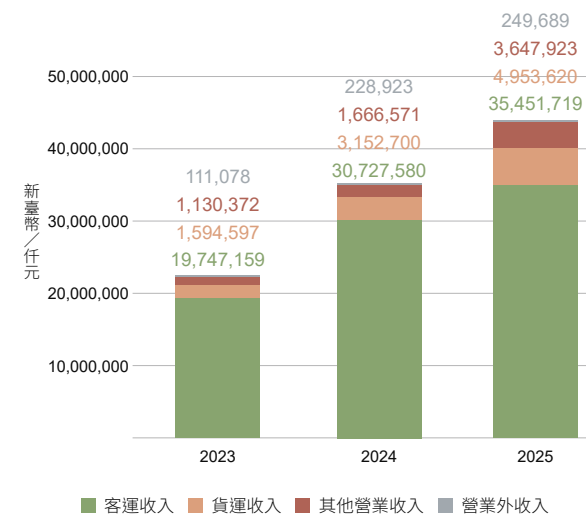
聯絡方式

投資人或媒體：[投資人及媒體聯絡資訊](#)

其他：電子信箱 esg@starlux-airlines.com、[利害關係人專區](#)

2025 年，星宇航空年營收達新臺幣 44,053,262 仟元 (不含營業外收入)，較前一年度增長了約 24%，創下公司成立以來歷年新高，隨著機隊數量擴充及航線開展，再創高峰。請詳[財務績效](#)。

直接經濟價值之產生



1.1.3 參與公協會組織 GRI 2-28

星宇航空積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2025 年間星宇航空參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	身份	參與效益或公司貢獻	2025 年 投入金額 (註)
1	國際航空運輸協會 (International Air Transport Association, IATA)	為非營利國際組織，目的在協調及管理以促進航空產業之經濟發展、飛航安全、客戶服務及永續運輸等議題。	會員	可掌握國際航空產業及航空法規最新發展動態，範疇包括永續航空燃料、競爭法、IATA 經濟分析、現代化零售、貨運結算體系、IATA Pay(新型交易方案) 等議題。	USD33,961
2	世界飛安基金會 (Flight Safety Foundation)	為非營利國際組織，透過舉辦研討會及論壇提出全球航空安全機會與風險相關的指導與協助。	會員	透過參與會議、論壇、訓練，與飛安專家交流飛安議題，有利公司掌握國際飛安趨勢與國際飛安標準接軌	USD2,500
3	臺灣飛行安全基金會 (Flight Safety Foundation-Taiwan)	為財團法人基金會，協助臺灣民航安全之策劃與推動，舉辦各項飛安課程、交流研討會及發行飛安季刊。	會員	透過參與基金會開辦之各項飛安專業課程，接收飛行安全刊物，增進專業新知及改善建議。	TWD50,000
4	臺北市航空運輸商業同業公會 (Taipei Airlines Association)	為社團法人，推廣國內外航空運輸事業、協調同業關係、增進同業利益。主要任務為擔任政府與業界溝通橋樑，並接受政府機關、團體之委託服務。	會員	配合國際 / 國家政府政策需求，進行同業交流會議，例如：因應永續航空燃料推行計畫，提供公會國內及國際航線預估永續航空燃料需求量等。	TWD430,000
5	中華航空氣象協會 (Chinese Aeronautical Meteorological Association)	非營利社會團體，以推廣航空氣象之研究、發展運用與交流，促進飛航安全為宗旨	會員	參與年會及專題演講，透過航空氣象知識分享與交流，增進及優化航空作業、促進飛航安全。	TWD100,000
6	國際航空技術共享聯盟 (International Airlines Technical Pool)	由 133 家會員航司、48 家子會員及 43 家廠商會員組成。基於航空維修合作之精神，每年舉行夏冬二次大會，資源共享、維修未來發展趨勢及挑戰，亦為中小型航司或國家爭取曝光及推動觀光之舞台。	會員	大會成員彼此共享 / 交流維修資源包括但不限於：航材共享 (Parts Pool)、緊急物料支援 (AOG Support)、維修人力共享 (M/H Pool)、維修設備共享 (Maintenance Tool & Equipment Pool)、航機救援工具組及技術共享 (Aircraft Recovery Kit Pool and Technical Share) 等。	0
7	財團法人全國認證基金會 (Taiwan Accreditation Foundation)	提供經濟與社會發展需求之公正、客觀、獨立及符合國際規範之第三者認證服務。	會員	政府、採購商和消費者對依據國家和國際標準所執行的測試、檢驗、校正、驗證結果有信心。	0
8	亞太航空公司協會 (Association of Asia Pacific Airlines)	由亞太地區主要航空公司組成的非營利國際協會。為亞太地區航空產業提供資訊交流平台、代表會員在國際航空政策、安全及環保等議題發聲，推動區域航空業永續發展。	觀察員	2024 年起接獲 AAPA 邀請，以觀察員身份固定參與 FOSWG Safety Information Exchange 及 Cabin Safety Working Group(CaSWG) 會議，透過資訊、政策技術及人脈交流共享，提升航空公司之競爭力與代表性。	0

註：投入金額包含參與公協會之會員費用、捐助金額等。

1.2 企業永續治理架構

GRI 2-12、2-13、
2-14、2-16

星宇航空於 2023 年 5 月依據《永續發展實務守則》成立「企業永續委員會」，負責公司永續發展與統籌推動等事務。2024 年 11 月董事會通過成立「永續發展委員會」及施行《永續發展委員會組織規程》，並訂定《企業永續發展與永續資訊管理總則》規範以下事項：

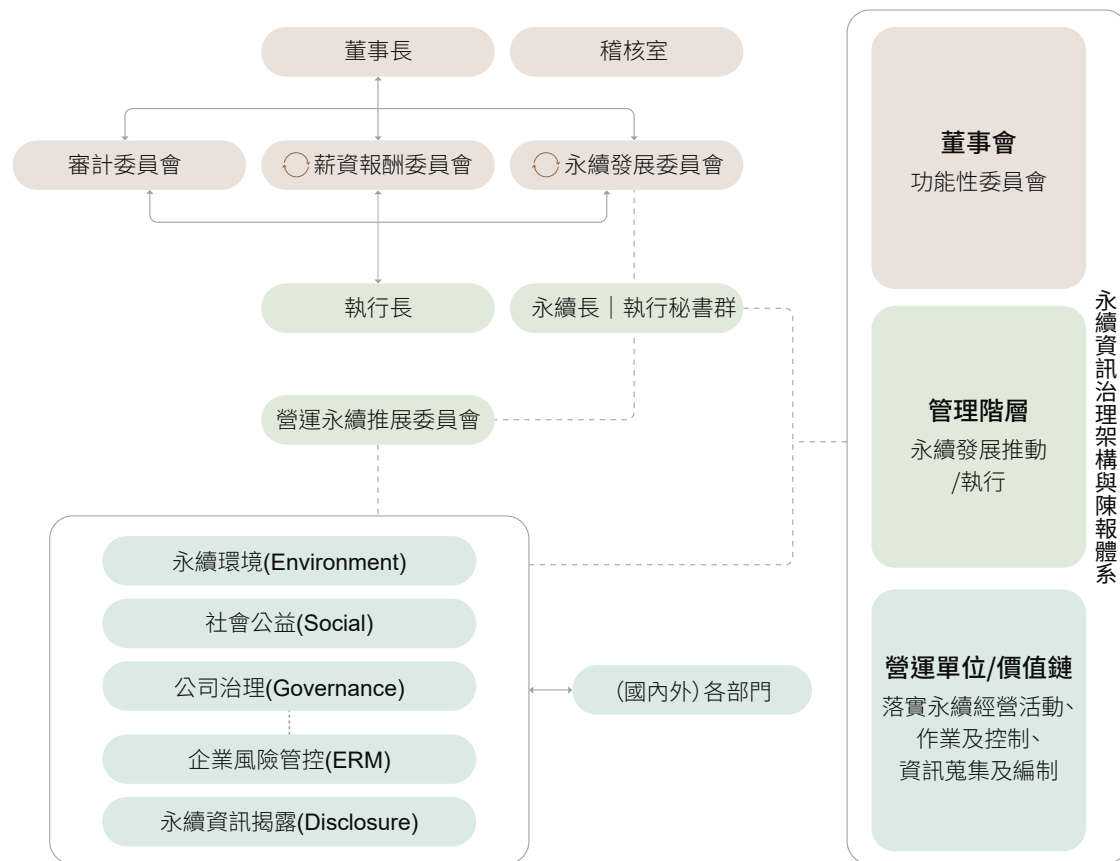
董事會為永續發展（含風險管理）之最高決策單位，「永續發展委員會」則為董事會下設的功能性委員會，由董事長擔任主席、獨立董事擔任委員會成員、永續長擔任執行秘書，每年至少召開一次會議。永續發展委員會下設「營運永續推展委員會」作為永續推動組織，由執行長擔任主席、各作業關鍵單位高階主管擔任委員、採購室碳權組擔任執行秘書，區分公司治理小組（G）、永續環境小組（E）、社會公益小組（S）、永續資訊揭露小組（D）及企業風險管控小組（ERM，於公司治理小組下轄），每半年召開會議討論實施計畫並協調跨部門合作，並定期向永續發展委員會陳報永續發展之執行情形。營運永續推展委員會依公司內部永續工作專案與推展進度，原則上每月召開會議，就 ESG 相關議題進行跨部門討論與執行情形追蹤。各項永續推展成果與重要議題，按季彙整提報至永續發展委員會及董事會，使董事成員能即時且完整掌握公司永續策略執行進度、風險與改善作為，確保永續議題已納入公司治理與營運決策體系。2025 年陳報永續發展委員會之內容如下：

推動永續發展之治理架構

- 溫室氣體盤查情形
- 永續航空燃料（SAF）試行計畫
- 利害關係人溝通情形
- 風險管理審查作業
- 永續推展執行情形及結果

本公司於 2025 年未有經利害關係人申訴機制和其他程序提出的潛在或實際負面衝擊事件，亦未有可能對公司營運或商業關係有負面衝擊之關鍵重大事件。

推動永續發展之治理架構



IFRS 永續揭露準則 S1 及 S2 接軌規劃

本公司自 2024 年 12 月向董事會報告有關接軌 IFRS 永續揭露準則之規劃及執行項目，並將按季向董事會報告導入計畫之執行情形，以及規劃相對應的因應策略與執行方案，預計於 2027 年於股東會年報之永續資訊專章中揭露。

階段	工作項目	時間	執行進度	執行內容及因應策略
第一階段：分析及規劃	1-1. 成立跨部門 IFRS 任務小組	2024 年第 4 季	已完成	- 已成立跨部門 IFRS 任務小組，召開會議進行執掌職責分配及運作模式討論，並擬定導入計畫與推動時程 - 已初步辨認報導個體執行導入計畫各階段工作 - 已完成辨認報導個體及現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則之重大差異及影響 - 已將導入計畫期程與各階段工作項目規劃陳報董事會
	1-2. 初步辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響	2024 年第 4 季	已完成	
	1-3. 初步辨認報導個體	2024 年第 4 季	已完成	
	1-4. 擬訂導入計畫	2024 年第 4 季	已完成	
第二階段：設計及執行	2-2. 辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊	2025 年第 2 季	已完成	- 已辨識集團層級之永續與氣候相關風險機會 - 藉由策略訪談，蒐集與評估重大永續與氣候相關風險機會對集團當期與預期財務之可能影響 - 已完成建置必要資訊蒐集與整合機制，包含集團層級指標蒐集、評估財務影響所使用之財報資訊等 - 已根據前述完成之成果，辨認相關流程及系統需調整處，執行調整作業
	2-3. 辨認及蒐集所需資料	2025 年第 3 季	已完成	
	2-5. 修正調整公司流程、財務及非財務報導流程、資訊系統、供應鏈管理流程、內部控制，及各部門日常營運等作業	2025 年第 4 季	已完成	
第三階段：試行與導入	3-1. 試行編製年報永續資訊專章	2026 年第 3 季	規劃中	- 規劃依據 IFRS 永續揭露準則及年報應行記載事項規定，試行編製年報中之 IFRS 永續揭露準則之專章內容 - 規劃針對試編結果進行說明及執行相關訓練計畫
	3-4. 持續更新 IFRS 永續揭露準則相關之內部控制作業手冊及辦理教育訓練	2026 年第 4 季	規劃中	
第四階段：調整及改善	4-1. 公告申報年報永續資訊專章	2027 年第 1 季	規劃中	規劃依主管機關規定於 2026 年度之年報永續資訊專章揭露相關資訊，並與 2026 年度之財務報表同時完成公告申報。

1.3 利害關係人議合溝通 GRI 2 -29

星宇航空參考 AA1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 進行利害關係人鑑別，藉由過往經驗及產業特性，篩選出 8 類利害關係人：投資人、員工、顧客、合作夥伴 (供應商與承攬商)、政府、媒體、公協會、公益團體。星宇航空建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，持續精進，滿足其期望與需求。

利害關係人溝通情形

種類	意義	溝通頻率及回應方式	關注議題	溝通成效	2025 年亮點成果
投資人	為公司出資者，企業應忠實呈現財務及非財務完整資訊，做為投資人出資參考。	- 公開資訊觀測站：每月 - 財務報告：每季 - 董事會 / 功能性委員會 / 股東會年報 / 永續報告書：每年 - 重大訊息公告 / 新聞稿 / 法人說明會 / 官網：不定期	職業安全衛生、資訊安全與個資保護	- 針對重大資安事件，建立通報機制與應變流程。 - 導入 ISO 27001:2022、ISO 45001:2018 並公開驗證情形，增進投資人對資訊安全與職業安全衛生之韌性與信任。	- 中 / 英文重大訊息及公告 25 則以上 6 月 13 日召開股東大會。 - 參加 1 場券商舉辦之法人說明會。
員工	為公司最重要的資產，企業需持續優化同仁的工作環境與條件，並提供暢通的溝通管道，以獲得就業安全與成就感。	- 職工福利委員會 / 勞資會議：每季一次 - 員工意見信箱 / 員工問卷調查：不定期 - 員工教育訓練與宣導會議：定期 / 不定期	飛航安全	- 內部申報系統 (iQSMS 安全報告系統)，提供安全事件通報平台。採匿名並結合數據化管理，持續追蹤及改善。 - 每季召開三層級安全會議：安全落實小組會議、安全作業協調會以及安全審查委員會，持續追蹤報告與改善措施執行情況，確保安全訊息有效傳遞。	- 共收到 706 份安全報告並積極處理。 - 召開三層級安全會議共 16 場。
			品牌策略與發展、營運績效與策略、資訊安全與個資保護	- 定期舉辦資安訓練課程，傳達資安政策及個資保護規範 - 透過社交工程演練，提升員工對資安風險的辨識與應對能力 - 於內部網站 / 員工專區定期公告營運績效與重要里程碑與績效指標 - 辦理品牌文化與策略相關宣導活動，強化員工對品牌核心精神的認同，提升品牌一致性與服務品質	- 舉辦資訊安全暨個人資料保護教育訓練課程，共計 11,296 人次參與 - 辦理社交工程釣魚郵件演練，並於演練後提供教育訓練，提升員工資安意識
顧客	為公司營收的主要來源，企業應保障客戶權益並傾聽其意見，提供符合期待之產品與服務。	- 客服專線 / 智能文字客服 / 網站訪客留言版 / 顧客意見箱 / LINE 官方帳號 / FB 粉絲團：即時 - 專人拜訪 / 電話聯繫 / 電子郵件 / 顧客滿意度調查：不定期	能源與溫室氣體管理、營運績效與策略、顧客滿意與創新服務	- 定期進行客運 / 貨運顧客滿意度調查，主動掌握顧客需求與回饋，優先改善顧客需求，貼近顧客期待。 - 建置作業檢核制度全面檢視並優化現行服務流程與內容。 - 不定期舉辦策略說明會與專案拜訪，說明公司中長期航網佈局、艙等產品升級、數位服務優化及引進節能機種等營運策略，並分享減碳策略與目標，強化顧客對航班服務穩定性與未來合作前景的信心。	2025 年度寄發搭乘滿意度調查問卷，共計 15,000 份。
			飛航安全	事件發生後立即展開調查並實施改善措施，包括優化現場作業流程、加強員工保安認知及將該事件納入保安訓練教材，積極優化安全管理。	與民航局合作進行調查與優化，措施包括強化飛航組員識別惡劣天候下的風險與、實施著陸意識訓練，調整颱風期間簽放標準。

利害關係人溝通情形

種類	意義	溝通頻率及回應方式	關注議題	溝通成效	2025 年亮點成果
供應商及承攬商	維持價值鏈上合作夥伴良好關係有助於兼顧產品與服務品質，並且透過協作以促使產品創新。	• 專人拜訪 / 電話聯繫 / 電子郵件 / 供應商會議：不定期	採購策略和供應鏈管理、品牌策略與發展、營運績效與策略	- 明確規範對「觀察」與「不合格」供應商的處理機制，要求各單位落實服務表現追蹤，並留存相關聯絡資訊軌跡，強化對供應商表現的改善機制。 - 於供應商管理平台、電子採購系統及正式合約文件中，揭露關鍵營運需求與服務品質標準	2025 年度總計供應商家數有 706 家；評鑑結果「合格」率 99.8% 以上。
			職業安全衛生	依循「承攬商安全衛生管理辦法」進行承攬商安全衛生作業管理，並定期審查承攬商職業安全衛生執行情形	2025 年度年度承攬商均無發生職災事件。
政府	航空業為政府高度監管之產業別，航空業者應謹慎遵守相關法規並積極響應政策行動。	- 政府機關評鑑：每年 - 主管機關業務檢查 / 政策研討會 / 座談會 / 公聽會 / 公文 / 電話 / 電子郵件 / 公開資訊：不定期	飛航安全	- 依民航局相關規定，定期提交飛航安全報告、營運與維修紀錄 - 主動辦理安全稽核、檢查與飛航安全演練，確保作業符合法規要求	- 於 2025 年 5 月由執行長簽署國際航空運輸協會 (IATA) - Safety Leadership Charter，將安全領導力轉化為企業治理資本，提升安全治理與安全績效管理能力。
			氣候變遷減緩與調適	- 在環境保護方面，建議公司積極推動減碳措施，設立內部環保目標，定期檢視碳排放數據並公開，增強社會責任透明度。 - 建議公司可推動綠色航班，使用更節能的機型，引入更多環保流程與材料，如減少一次性塑料、推廣回收項目等，實現永續經營，提升品牌對環保議題的支持力度。	- 星宇航空於 2025 年啟動 TNFD 專案，將自然與生物多樣性議題逐步導入公司營運及關鍵供應商盤點作業，建立自然相關風險與機會識別基礎，並依循 TNFD LEAP 方法學完成自身營運之「定位」與「評價」分析。 - 為響應永續，積極與主管機關協辦永續航空燃料 (SAF) 試行計畫，藉由使用低碳燃油，使飛行過程中的碳排放大幅下降。
			品牌策略與發展、營運策略與績效	- 重視顧客的意見，評估自臺中、高雄等地出發的區域航線，以期能服務臺灣各地的旅客、吸引更多國際觀光客體驗臺灣之美。 - 定期彙整治理成果及重要營運資訊，透過財務揭露與主管機關規範文件，強化公司透明度與外部利害關係人的信賴。	- 開闢新航線：臺北 - 神戶、下地島、馬尼拉、安大略、臺中 - 神戶。 - 公司治理評鑑：名列所有上市公司之前 6%~20%
媒體	為高度影響公司聲譽及形象之利害關係人，維持良好協作關係可快速回應各方利害關係人之期待。	- 電話專線 / 電子郵件：即時 - 記者會 / 媒體採訪 / 新聞稿：不定期	品牌策略與發展、誠信經營、風險管理、飛航安全	- 持續透過社群平台、新聞稿、公開活動等方式，對外溝通、即時回應消費者、媒體，優化服務、維繫品牌正面形象。 - 於官網及社群平台即時更新公司營運資訊、風險管理作為及危機處理流程，並定期發布飛航安全相關資訊，協助利害關係人取得正確且完整的一手資訊。	年度臉書粉絲專頁實績：貼文數每月約 20 篇

利害關係人溝通情形

種類	意義	溝通頻率及回應方式	關注議題	溝通成效	2025 年亮點成果
公協會	透過參與國內外公協會之活動，可與航空同業進行意見交流，掌握最新法規趨勢，並增進產品服務創新的機會。	• 電話 / 電子郵件 / 新聞稿 / 研討會 / 座談會 / 活動：不定期	採購策略和供應鏈管理	- 積極參與產業公協會論壇及定期會議，交流採購與供應鏈管理實務經驗 - 分享供應商管理制度、評核機制與永續採購案例，與同業交流最佳實務	參與玉山 ESG 永續倡議行動、永續航空淨零推動論壇等交流分享會，參與次數超過 10 次。
公益團體	為監督公司營運活動對於社會環境影響的重要角色，透過協力行動可以促進社會共榮與環境保護。	• 社群平台 / 電話 / 電子郵件 / 新聞稿 / 論壇 / 社會公益與環保活動：不定期	飛航安全、員工多元化與平等機會、營運績效與策略、誠信經營	- 持續與各公益團體合作各式活動，並透過新聞稿及社群等管道宣傳，推廣相關人權、飛安議題 - 應公益團體或 NGO 邀請，參與產業對話與政策倡議活動，說明公司營運策略、航網發展等內容，強化企業與社會部門的策略溝通 - 於官網公開揭露公司誠信經營政策、反貪腐及舉報機制	持續透過社群平台、新聞稿、公開活動等方式，對外溝通公益活動訊息，維繫品牌正面形象。

註 1：各利害關係人溝通管道及聯絡方式請詳星宇航空[官網利害關係人專區](#)。

註 2：針對 2025 年度引發關注之航班重飛未依規定操作、2 名機師自請離職事件，星宇航空於 2025 年 6 月 13 日股東會對外說明，強調已秉持負責態度，審慎處理相關後續，並已針對內部標準作業流程及人員專業能力進行檢討與精進，未來亦將持續強化飛安管理與飛行員專業訓練，以確保飛航安全、維護大眾信賴。

註 3：於鑑別重大主題之各利害關係人問卷結果中，取分數前四大之主題作為該利害關係人所關注議題。



1.4 重大主題鑑別與分析

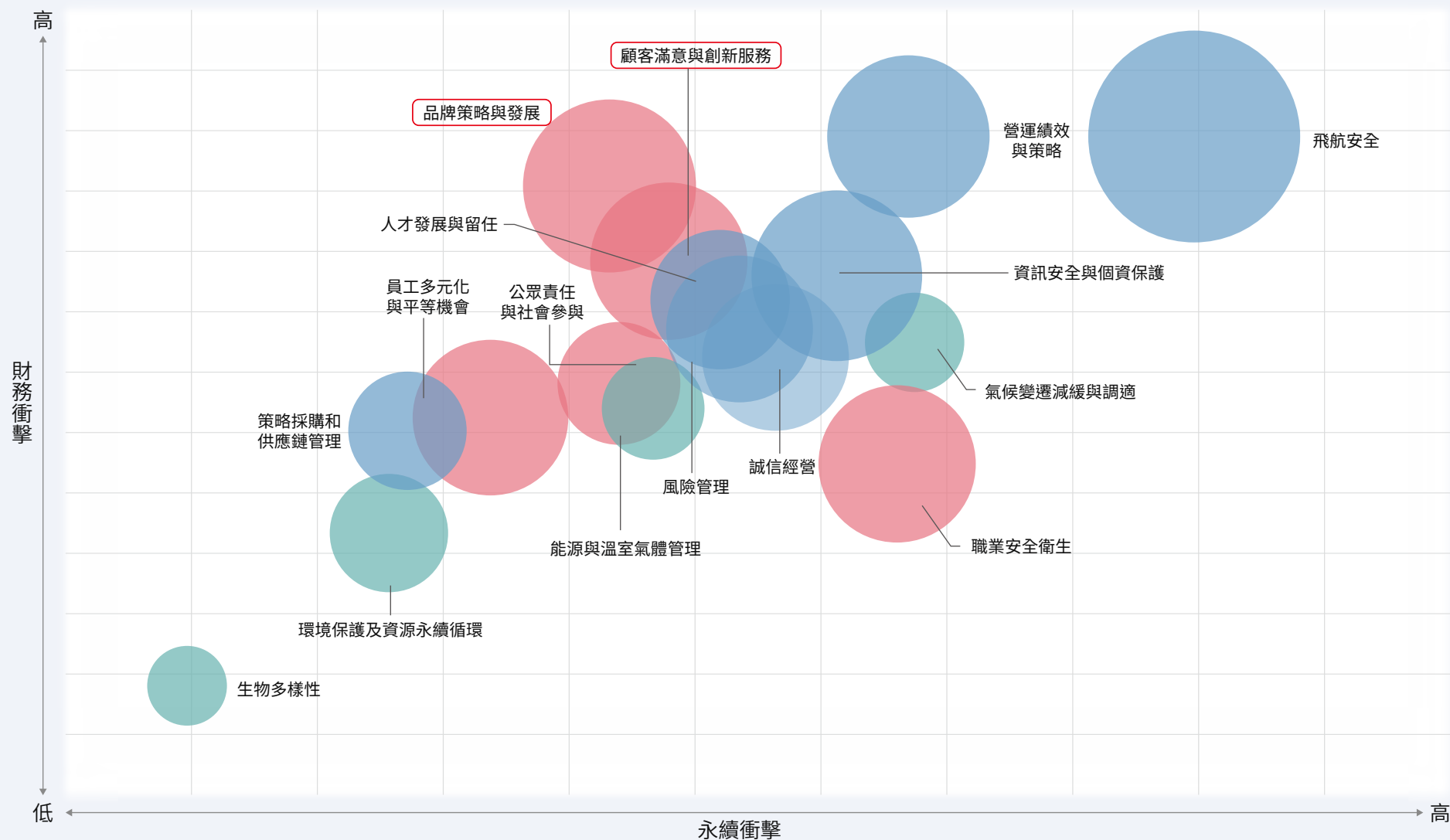
GRI 2-14、2-16、3-1、3-2

2025 年星宇航空依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則 (GRI Universal Standards 2021) 進行各項永續議題衝擊程度評估，並同時考量前述 8 類利害關係人之永續議題關注程度評估結果，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	蒐集三大面向永續議題	根據公司產業特性與內部關注議題，並參考 GRI 準則、SASB、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊，以及配合未來 IFRS S2 氣候相關揭露準則及各項 ESG 評鑑作業等資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之議題，收斂出 E(環境)、S(社會)、G(治理) 三大面向共 16 項永續議題。
	評估衝擊顯著性 (24 份內部衝擊問卷)	- 依據永續議題對經濟、環境、人 (包含人權) 及對星宇航空之正負面衝擊程度及正負面發生機率進行量化評分，作為對各永續議題之永續及財務影響衝擊程度評估。 - 將正負面永續衝擊及財務衝擊進行交叉比對，依與原點的距離進行排序，優先鑑別出 6 項重大主題。
Phase 2 評估議題實際 / 潛在衝擊	調查利害關係人關注程度 (338 份外部關注問卷)	問卷採線上發放方式，調查 8 類利害關係人對 16 項永續議題的關注程度進行評分。
	產業永續議題分析	- 分析國內外航空同業之永續報告書及官網，了解其永續議題及重大主題清單，並分析「各同業之重大主題」提及次數。 - 考量 SASB Airline 之揭露要求議題 (4 項)。 - 考量星宇航空 2024 年重大主題 (7 項)。
Phase 3 確立重大主題排序	重大主題決議 (8 項重大主題)	綜合考量內部衝擊問卷分析之 6 項主題 (氣候變遷減緩與調適、職業安全衛生、誠信經營、資訊安全與個資保護、飛航安全、營運績效與策略)，並參考外部關注問卷及產業永續議題分析結果，納入 2 項重大主題 (品牌策略與發展、顧客滿意和創新服務)，確立年度重大主題共 8 項。
Phase 4 陳報年度重大主題	決定年度重大主題	8 項重大主題由永續發展委員會向董事會報告，擇定作為 2025 年度重大主題。 2025 年度之永續報告書，以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。

雙重重大性分析結果



註：圓圈大小代表外部關注程度

註：紅框標示為參考外部關注問卷及產業永續議題分析結果納入之 2 項重大主題。

星宇航空亦依循各重大主題之管理作為與衝擊影響，系統性盤點對應之 GRI 與 SASB 準則，藉由建立重大主題與準則間之連結，強化其揭露脈絡之依據與可追溯性，並確保本公司於環境、社會及治理面向之回應作為更具一致性與完整性。

星宇航空重大主題列表

面向	2025 年度 重大主題	對星宇航空意義	價值鏈衝擊			揭露章節	對應之 GRI 及 SASB 準則與索引	變動 情形
			上游 (採購階段)	中游 (公司營運)	下游 (客戶使用)			
環境	氣候變遷 減緩與調適	透過節能減碳、使用再生能源等方法促進能源與溫室氣體減量，降低公司環境足跡，並符合淨零相關政策期待與要求。	V	V		5.1 能源與溫室氣體、 5.3 氣候變遷因應	GRI 201 經濟績效 GRI 302 能源 GRI 305 排放 TR-AL-110a. 溫室氣體排放	-
社會	品牌策略 與發展	透過產品銷售與服務網絡的拓展、品牌行銷策略的制定與貫徹，可使顧客清楚了解星宇航空經營的價值和目標，進而提升品牌辨識度與忠誠度。		V	V	3.1 品牌策略與發展	NA 自訂重大主題	-
	顧客滿意和 創新服務	提供完善客戶溝通機制、即時了解顧客需求以提供符合客戶期待之產品和服務，維持星宇航空品牌形象與信譽。		V	V	3.2 顧客滿意和創新服務	GRI 417 行銷與標示	-
	職業 安全衛生	透過積極的職業安全與衛生的管理作為，降低各類職業災害發生，提升星宇航空員工認同感及公司信譽。	V	V		6.3 職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	-
治理	誠信經營	落實經營誠信與倫理能確保星宇航空員工的行為符合商業倫理及社會期待，同時穩定市場秩序、保障利害關係人權益。	V	V	V	2.2 道德誠信	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 TR-AL-520a. 競爭行為	-
	資訊安全與 個資保護	有效管理星宇航空重要資料及客戶的隱私，能避免資訊外洩案件發生所帶來的營運風險。		V	V	2.4 資訊安全與客戶隱私	GRI 418 客戶隱私	-
	飛航安全	積極維護航空器乘員、貨物及地面人員財產的安全，以預防任何可能之飛安事故之發生是星宇航空第一要務。	V	V	V	CH4 飛航安全	GRI 416 顧客健康與安全 TR-AL-540a. 事故與安全管理	-
	營運策略 與績效	藉由營運策略提升營運績效、追求獲利並穩定運作，促使股東、投資人投資，以維持穩定經濟成長。		V		1.1.2 營運與財務狀況	GRI 201 經濟績效	新增

註：重大主題鑑別流程及列表之資訊係參考 GRI 3-1~3-3 規範要求。

永續發展藍圖

本公司現行經營規模與永續發展規劃，連結環境、社會與治理面向的各項重大主題，就 ESG 三大面向推動永續發展藍圖。透過制度化治理與資訊透明揭露，持續強化風險應對與利害關係人信賴。2025 年本公司規劃擘劃未來星宇航空永續發展藍圖，最新執行進度及內容請詳[星宇航空永續網](#)。

面向	重大主題	目標			有效性評估		
		短期目標 (+3 年)	中期目標 (+10 年)	長期目標 2050	2025 年目標	2025 年績效	達標情形
環境 (E)	氣候變遷減緩與調適	- 永續航空燃料使用量，每年提升 0.5%。 - 營運航機系統 30% 電子化。 - 定期參加每年 Airbus 永續航空燃料及航機技術年會。 - 每年用電使用量較前一年度減少 1%。	2035 年永續航空燃料使用量達 5%。 2030 年營運航機系統電子化達 90%。 - 積極關注國際 CORSIA、歐盟及英國排放交易體系 (EU/UK ETS)。 - 響應 RE100 與 EP100 倡議，逐步提升綠電使用比例。 - 加入臺灣淨零排放聯盟、臺灣氣候聯盟等倡議單位。 - 桃園機場出發航班 100% 使用橋電橋氣系統。	- 配合國家 2050 淨零碳排政策方向，朝向長期淨零目標邁進。 - EV100 全球交通載具電動化倡議，降低傳統燃油載具碳排放，實現地面營運的低碳轉型。	- 依 Airbus 政策，新機交機飛渡航班使用至少 5% 的永續航空燃料。 - 辦公環境全面採用最輕薄的高光效 LED 平板燈，較傳統電燈節省 60% 之能源消耗。 - 導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，完成第三方查證。 - 逐年依循 CORSIA，辦理航空用油查證作業。	2025 年新機使用永續航空燃料 (SAF)，完成 14 架次飛渡。 - 辦公環境已全面採用最輕薄的高光效 LED 平板燈，較傳統舊燈具節省 60% 之能源消耗。 - 使用地面運具電動化達 10%；桃園機場空側地面運具電動化比率已達 44%。 2025 年度之溫室氣體盤查作業取得外部第三方查證。 - 參加國際航空運輸協會 (IATA) 於香港舉辦的世界可持續發展大會，主動了解永續航空燃料 (SAF) 最新資訊及相互交流各國使用情形，並正式加入 IATA CO2 Connect 計畫。	✓
		- 社群媒體整體互動率至少 0.3%。 - 官網與應用程式流量提高 13%。	- 社群媒體整體互動率 10% 的互動率增長。 - 官網與應用程式流量逐年提高 15%。	- 社群媒體整體互動率 10% 的互動率增長。 - 官網與應用程式流量逐年提高 15%。	社群媒體整體互動率維持在 0.2% 以上，官網與應用程式流量提高 10%。	2025 年度，社群媒體整體互動率為 2.2%，官網與應用程式流量已達標。	✓
		品牌聯名合作，至少每年 1 次。	品牌聯名合作，至少每年 3 次。	品牌聯名合作，至少每年 3 次。	與至少 3 個知名品牌進行聯名合作。	與海洋拉娜、Peanuts、Gogoro、7-ELEVEN 等知名品牌合作，提升旅客與粉絲服務。	✓
社會 (S)	品牌策略與發展	- 每月發布至少 135 則故事或活動帖文。 - 互動率達 5.8% 以上。	- 每年持續發布高互動性的品牌內容。 - 互動率達 6% 以上。	- 每年持續發布高互動性的品牌內容。 - 互動率達 6% 以上。	全球每月發布至少 90 則有趣且高互動的品牌故事或活動帖文，互動率達 5% 以上。	全球每月平均發佈 150 篇貼文，互動率 2% 以上。	✓

面向	重大主題	目標			有效性評估		
		短期目標 (+3 年)	中期目標 (+10 年)	長期目標 2050	2025 年目標	2025 年績效	達標情形
社會 (S)	顧客滿意和創新服務	貨運顧客滿意度 ≥ 4.45 分 (滿分 5 分)	貨運顧客滿意度 ≥ 4.65 分 (滿分 5 分)	貨運顧客滿意度 ≥ 4.65 分 (滿分 5 分)	- 貨運顧客滿意度 ≥ 4.35 分 (滿分 5 分) - 客運顧客淨推薦值 (NPS) 66%	- 貨運顧客滿意度 = 4.38 (滿分 5 分) - 客運顧客淨推薦值 (NPS) 71.6%	✓
	職業安全衛生	2025 年目標：年度員工健康檢查完成率 100%。 - 總合傷害指數 FSI < 0.50。 - 失能傷害頻率 FR < 7.5。	- 年度員工健康檢查執行率 100%。 - 總合傷害指數 FSI < 0.50。 - 失能傷害頻率 FR < 7.5。	- 年度員工健康檢查執行率 100%。 - 總合傷害指數 FSI < 0.50。 - 失能傷害頻率 FR < 7.5。	- 年度員工健康檢查執行率 100% - 總合傷害指數 FSI < 0.50 - 失能傷害頻率 FR < 7.5	- 年度員工健康檢查執行率 100% - 總合傷害指數 FSI = 0.46 - 失能傷害頻率 FR = 4.77	✓
治理 (G)	營運策略與績效	- 北美航點由 4 個提升至 5 個。 - 新增至少 2 條臺中出發航線，確保維持臺中出入境市佔率第一。 - 預計完成開闢 1 個歐洲航點開航，正式開啟歐洲航網。 - 每年持續評估 5 個以上具成長潛力的亞洲、北美與歐洲、紐澳航點，擴大並完善全球航網佈局。	- 預計至 2033 年，機隊將擴張至總機架數 76 架，建立完整洲際航網、東南亞與東北亞區域線，以及完整貨運營收基礎。 - 完成歐洲主要樞紐的佈局，讓轉機旅客佔比目標逐年提升。 - 與更多國際航空公司建立深度聯航合作，擴大全球覆蓋率並提升轉機流量。	- 建構以臺北為中心的跨洲轉機樞紐，穩固「亞洲－北美」「亞洲－歐洲」兩大長程航線網路。 - 成為全球知名的精品航空品牌，以「旅程體驗、服務差異化、客戶價值」立足國際。	- 優化國際航線與艙等配置，聚焦商務與長程旅遊市場，並透過聯營合作擴大客源 - 持續提升整體營運效能與市場競爭力，推動公司長期穩健成長	- 年度新增 5 條航線 - 合併營業收入實際達新臺幣 440.53 億元，較 2024 年成長 24%。 - 個別稅前淨利達新臺幣 0.43 億元	✓
	誠信經營	- 董事誠信經營訓練課程每年達 6 小時。 - 員工誠信經營相關訓練課程每年至少 2 次。 - 辦理海外分公司員工誠信經營相關訓練每年至少 1 次。	- 持續辦理董事進修課程、員工誠信經營訓練課程，並針對舉報、諮詢及溝通案件為必要處理及提報。 - 推動誠信經營實務拓展至海外營運據點。	- 持續辦理董事進修課程、員工誠信經營訓練課程，並針對舉報、諮詢及溝通案件為必要處理及提報。 - 推動誠信經營實務拓展至海外營運據點。	- 董事誠信經營訓練課程每年達 6 小時。 - 員工誠信經營相關訓練課程每年至少 2 次。 - 辦理海外分公司員工誠信經營相關訓練每年至少 1 次。	- 董事誠信經營訓練課程達 6 小時。 - 針對全體員工辦理誠信經營相關訓練課程 2 次。 - 針對海外分公司進行反托拉斯遵準則法教育訓練 1 次。	✓

面向	重大主題	目標			有效性評估		
		短期目標 (+3 年)	中期目標 (+10 年)	長期目標 2050	2025 年目標	2025 年績效	達標情形
治理 (G)	資訊安全與客戶隱私	- 全體員工每年應接受 1 小時以上資訊安全暨個人資料保護教育訓練。 - 直接接觸員工或旅客個人資料之特定單位則每年至少接受 2 小時資訊安全暨個人資料保護教育訓練。 - 配合外部專家團隊，擴大滲透測試範圍與強度。 - 強化社交工程執行機制與彈性，提升人員對資訊安全的認知與意識。	- 持續維持資訊安全管理系統 ISO 27001:2022 及隱私資訊管理系統 ISO27701:2019 驗證之有效性。 - 持續提升訓練資訊安全趨勢宣導與訓練教育，打造全員強資安防護意識的文化。 - 訂定多層次防禦機制風險或績效指標，強化防禦能力可視性。	- 持續維持資訊安全管理系統 ISO 27001:2022 及隱私資訊管理系統 ISO27701:2019 驗證之有效性。 - 持續提升訓練資訊安全趨勢宣導與訓練教育，打造全員強資安防護意識的文化。 - 訂定多層次防禦機制風險或績效指標，強化防禦能力可視性。	- 全體員工每年應受 1 小時以上資訊安全暨個人資料保護教育訓練。 - 直接接觸員工或旅客個人資料之特定單位則每年至少接受 2 小時資訊安全暨個人資料保護教育訓練。 - 完成年度滲透測。 - 每年執行社交工程演練，針對未通過人員進行教育訓練。	- 全體員工受 1 小時以上資訊安全暨個人資料保護教育訓練。 - 直接接觸員工或旅客個人資料之特定單位受 2 小時資訊安全暨個人資料保護教育訓練。 - 年度滲透測試 1 次。 - 年度社交工程 2 次，並已針對未通過人員進行 1.5 小時教育訓練	✓
	飛航安全	- 年度重大飛安事故 =0 - 年度重大意外事件 =0	「零事故」是星宇航空持續維持的安全目標。	「零事故」是星宇航空持續維持的安全目標。	- 年度重大飛安事故 =0 - 年度重大意外事件 =0	年度未發生任何「重大飛安事故」及「重大意外事件」。	✓

註：本公司之短、中期目標年份係以 2024 年度為基準界定，短期目標年份設定為 2027 年，中期目標年份設定為 2034 年。



2 企業穩健經營

2.1 公司治理

2.2 道德誠信

2.3 風險管理

2.4 資訊安全與客戶隱私

2.5 法規遵循



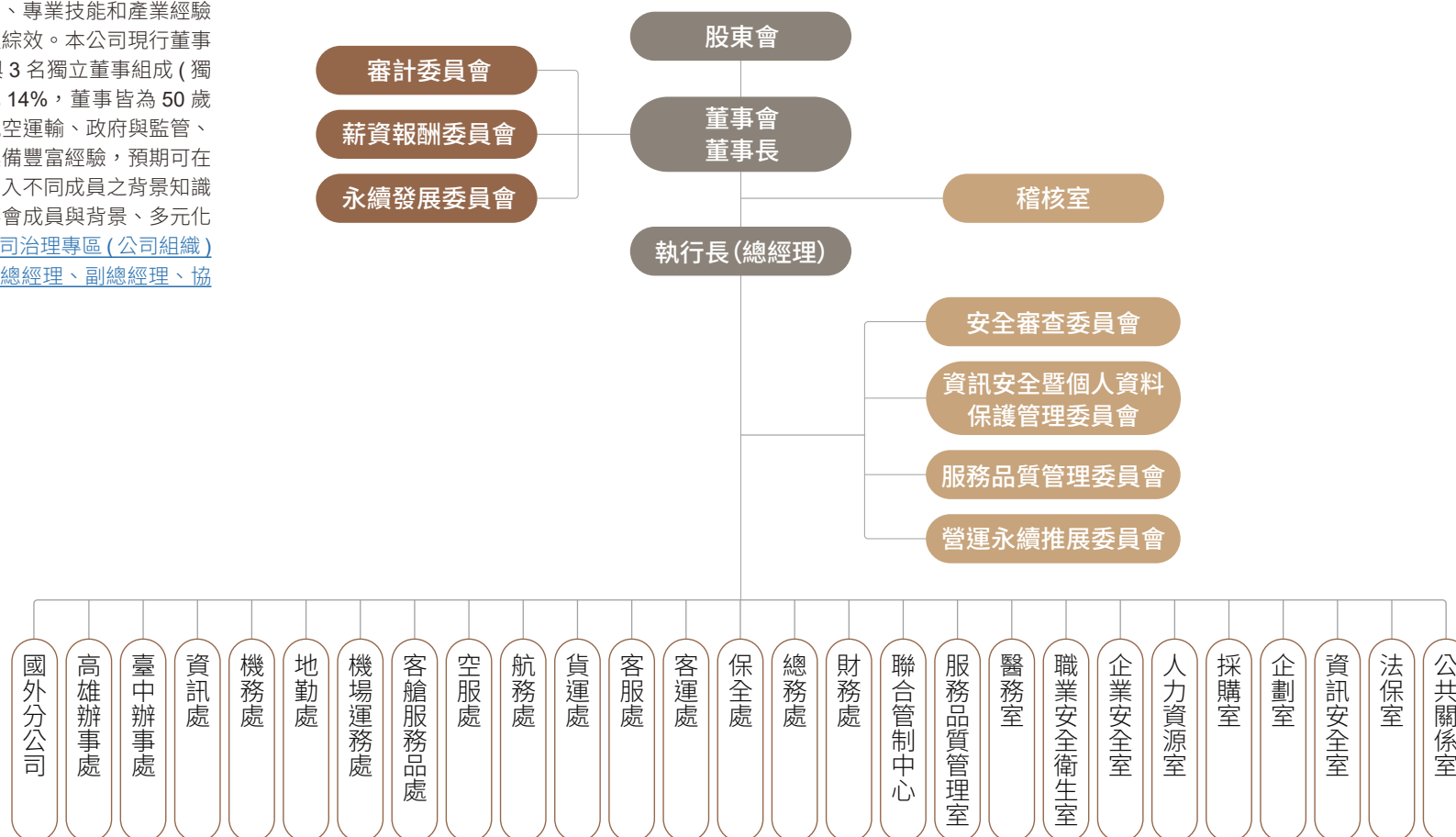
2.1 公司治理

GRI 2 -9、2 -11、2 -17

2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》第二十條的規定，制定董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會職能、完善董事會結構。透過多元化招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。本公司現行董事會共 7 席，分別由 4 名一般董事與 3 名獨立董事組成（獨立董事佔比 43%）、女性董事佔比 14%，董事皆為 50 歲以上，專業背景包含經營管理、航空運輸、政府與監管、財務會計等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。有關董事會成員與背景、多元化及獨立性細節請詳[星宇航空官網公司治理專區（公司組織）](#)及[年報之貳、公司治理報告（二、總經理、副總經理、協理及各部門與分支機構主管）](#)。

本公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，掌握及應用最新管理策略並拓展本公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感度。董事會成員 2025 年度進修課程包括法遵、誠信經營、資安、職安衛、人權及永續資訊揭露等相關內容，未來將持續規劃相關課程參與以充實永續發展智識。



2025 年度董事進修情形

開課單位	董事修課名稱	人次	時數
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內線交易之防範與最新實務發展 (含性平)	6	3
	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹	5	3
社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	2	3
臺灣投資人關係協會	營業秘密保護與公司治理	1	3
	職場侵害 OUT，DEI 職場 IN- 法說、學說、務實說之「職場不法侵害 (性騷擾 + 職場霸凌)」之案例解析與預防舉措	1	3
中華民國證券商業同業公會	金融消費者保護法與公平待客暨金融友善與身心障礙者權利公約 (CRPD)	1	3
	數位科技風險下人工智慧之安全挑戰與未來趨勢	1	3
中華民國會計師公會全國聯合會	永續資訊揭露中重大性之考量	1	3

2.1.2 董事會成員提名及遴選 GRI 2-10、2-15

根據本公司章程，董事會設置依公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，設置五至九人之適當席次，每位董事任期為三年。董事提名採取候選人提名制，根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選董事得連任。獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次三分之一，並應含公益性獨立董事至少一名。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理；而公益性獨立董事之專業資格、兼任限制、提名及其他應遵循事項，悉依民用航空運輸業公益性獨立董事設置及應遵循事項辦法辦理，連選連任以兩次為限。

根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長推舉。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司董事長由張國煒擔任，董事翟健華同時擔任本公司執行長 (總經理) 職位因長於經營管理、領導決策並具備豐富產業知識，以提升公司經營效率與決策執行力。

為避免利益衝突，星宇航空於董事會時會主動告知董事須利益迴避並於明確規定董事利益迴避之條款，請詳[星宇航空《誠信經營作業程序及行為指南》](#)，另本公司董事成員於其他董事會任職、交叉持股狀況、具控制力股東的存在等情形請詳[年報之貳、公司治理報告 \(二、總經理、副總經理、協理及各部門與分支機構主管\)](#)。

2.1.3 功能性委員會 GRI 2-9

為強化公司治理，針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成請詳[星宇航空官網公司治理專區 \(公司規章\)](#)。



2.1.4 績效評估 GRI 2-18

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能、運作效率，星宇航空為董事會建立績效目標。根據《董事及經理人績效評估辦法》，董事會每年執行一次董事會相關績效評估，且評估結果於次一年度第一季結束前送交董事會報告。在自評過程中，全體董事填寫「董事會績效考核自評問卷」及「董事成員考核自評問卷」，並由各委員會成員填寫「功能性委員會績效考核自評問卷」，設計目的為蒐集董事會活動相關資訊。由統籌執行單位統一回收資料，根據評估指標之評分標準、記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。根據 2025 年度董事會績效評估自評結果、董事成員績效評估自評結果及功能性委員會績效評估結果，分數均高於 99 分，顯示績效良好（請詳[年報董事會自我（或同儕）評鑑之執行情形](#)）。這些評估結果將作為我們持續改進依據，以提高董事會運作效能。

小專欄：董事外部績效評估

本公司於 2025 年完成董事績效評估制度之修訂，新增外部評估機制，並明訂外部機構之專業性與獨立性資格要求，規劃自 2026 年起首次委任外部專業機構辦理董事會之績效評估，透過第三方觀點檢視董事會運作成效並提供改進建議。本公司將依外部機構之評估結果進行必要改善，並持續強化治理架構。未來，將採取每三年一次外部評估之週期性做法，以強化董事會獨立監督功能並提升治理透明度。

2.1.5 薪酬政策 GRI 2-19、2-20

董事、董事長薪酬依據本公司《董事及經理人薪資酬勞辦法》辦理，經薪酬委員會審議並提董事會決議，參酌同業薪資水準評估，結合公司財務及營運績效、營運參與程度及貢獻度核定，亦規範公司獲利重大衰退或長期虧損時，薪酬不宜高於前一年度，並訂有《董事及經理人績效評估辦法》，連結個人績效，將品質及風險管理、人才培育等非財務相關永續指標表現納入個人薪資報酬評估依據。

參酌同業薪資水準，並依職務價值而定，依據《員工績效評核辦法》，有效評核高階管理階層之管理績效，重視人才選用發展等項目，以作為調薪、晉升以及激勵之依據。此外，本公司派任高階管理階層擔任「永續發展委員會」委員，推行成效列入績效評估範圍。

依據本公司《薪資報酬委員會組織規程》規定，薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。藉由此程序，星宇航空確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

薪酬政策

董事 (含獨立董事)	本公司的董事薪資報酬按照《董事及經理人薪資酬勞辦法》規定進行。薪資報酬具體內容如下： • 薪酬：包括董事的薪資（依同業薪資水準 0~150% 間支領董事薪資）、獎金（由薪資報酬委員會評估並提請董事會議定之）等，本公司不另提供董事離職金之董事酬勞。 • 退職退休金：除具員工身份之董事，本公司不提供董事退職退休金之董事酬勞。 • 盈餘分配之董事酬勞：根據本公司章程的規定，依該年度獲利分配提撥酬勞給董事（不高於百分之一）。 • 業務執行相關費用：包括車馬費、其他業務執行費用和差旅費（需配合日常營運需求使得支領或補助）等。 另就獨立董事薪酬而言，不論公司盈虧，係以按月給付固定薪資為原則支給報酬，出席本公司董事會、薪資報酬委員會、列席股東會及其他相關會議得支領車馬費，但不另提供獨立董事職務加給、離職金、獎金、退休退休金、盈餘分派之薪資酬勞外之酬勞項目。 董事薪資報酬的組成部分在《董事及經理人薪資酬勞辦法》中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。
經理人	根據《董事及經理人薪資酬勞辦法》，經理人的薪酬結構如下： • 固定薪資：包含每月薪資（依同業薪資水準 0~150% 之間支領經理人薪資）、管理津貼（如主管加給或專業加給）以及交通津貼等。 • 變動薪資：年終獎金（視營運狀況決定發放基數，再依績效、獎懲結果等調整）、員工酬勞（由薪資報酬委員會評估整體績效表現、未來營運及風險胃納等擬具分派建議並經董事會決議後，於股東會報告）、其他特殊貢獻（需經薪資報酬委員會審核並報請董事會通過）等。 • 退職退休金：依勞動基準法、勞工退休金條例，提列員工退休金。 • 員工認股權證：根據公司制度，給予員工的股權激勵形式。

小專欄：高階經理人薪酬與 ESG 績效連結

本公司為落實永續經營，將高階經理人薪酬納入企業永續 (ESG) 績效指標，藉由在績效考核中同時評估領導統御、策略規劃、決策執行力、人才選用發展、溝通協調及永續發展推動等面向，確保高階經理人薪酬兼顧經營成果與公司長期發展之連結，強化在資源循環利用、綠色採購、人權與員工福祉、安全與多元職場、誠信經營與風險治理等永續面向的推動成效。

職級	永續發展推動指標	項目
執行長	• 領導統御 • 策略規劃 • 決策執行力 • 永續發展推動 (ESG) • 營運與財務績效管理	環境面向： • 確保資源永續循環與綠色採購，兼顧公司成長與環境保護之正向效益，減少負面環境衝擊 • 提升資源使用效率 社會面向： • 致力於建立安全、包容且多元的工作環境 • 重視人權保障、員工福祉與社會影響力 • 鼓勵人才發展與創新思維 • 於強化品牌策略的同時，兼顧顧客滿意與服務品質 治理面向： • 維護企業治理架構的健全性與透明度，秉持誠信經營原則執行管理決策，確保組織營運之透明與合規 • 強化內部溝通與提升風險意識

職級	永續發展推動指標	項目
副總經理	• 領導統御 • 策略規劃 • 決策執行力 • 人才選用發展 • 企業永續 (ESG)	環境面向： • 協助推動減碳目標與節能策略 社會面向： • 營造優良組織氛圍與建立安全文化意識 • 部門員工滿意度大於 80% • 達成零重大勞安事故 治理面向： • 落實誠信經營原則與風險治理機制 • 強化法遵管理

2.2 道德誠信 GRI 3 -3

重大主題：誠信經營

政策與承諾

- 本公司透過訂定「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「反托拉斯遵法準則」等政策，落實經營誠信、風險控管，保障利害關係人權益。
- 建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。

正負面衝擊管理

健全的公司治理架構與良好的誠信管理可維持公司聲譽及良好形象，取得投資人及客戶信賴；違反道德誠信將嚴重影響公司形象，並動搖投資人信心與客戶對公司的信任。

管理機制

- 每年至少辦理 1 次員工誠信經營相關訓練課程
- 員工及旅客可透過內外部管道反映意見，由相關單位調查分析、評估風險並擬定改善措施，適時回覆處理結果
- 合宜處理舉報案件及推動誠信經營政策，並提報結果於董事會及相關委員會

目標及達標情形

請詳 1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估

申訴機制

權責單位

內部：人力資源室 - 誠信經營檢舉信箱、企業安全室 - 安全審查委員會
外部：客服處、服務品質管理室

聯絡方式

獨立檢舉信箱：integrity@starlux-airlines.com

其他：[利害關係人專區](#)

2.2.1 誠信經營政策 GRI 2 -23、2 -24、2 -26、205 -1、205 -3、206 -1；SASB TR -AL -520a.1

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，星宇航空訂定《道德行為準則》，並於 2022 年 7 月 21 日經董事會通過訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依本公司董事會通過之《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》之規定，由人力資源單位作為專責單位，負責誠信經營作業程序及行為指南之制定及監督執行，並每年定期向董事會報告誠信經營相關管理情形。此外，2024 年 11 月本公司修訂《反托拉斯遵法準則》，明訂本公司人員違反本準則時依本公司管理規則處理；補充罰鍰上限金額，以宣達並強化違法之後果；明訂獲悉本公司涉及反托拉斯違法事件或受到主管機關調查時之通報及處理機制等。透過上述守則規範，持續強化本公司誠信經營之文化。

2025 年度，星宇航空臺灣整體營運據點（含外站）100% 完成反貪腐評估，結果顯示並無貪腐情況發生，2025 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件，未涉及貪腐、詐欺、內線交易、洗錢、利益衝突、反競爭、反托拉斯和壟斷等類似情事發生，亦無不當之政治獻金、慈善捐獻及違反行為準則之情形。

本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱 integrity@starluxairlines.com，供本公司內部及外部人員使用。2025 年度未接獲任何檢舉，吹哨者制度明訂於本公司《誠信經營作業程序及行為指南》，並確保檢舉人身分及內容保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

誠信經營相關政策文件



誠信經營守則



誠信經營作業程序及行為指南



道德行為準則



永續發展實務守則

2.2.2 誠信經營溝通與訓練 GRI 205 -2

星宇航空透過聲明書簽署、會議與數位宣導等方式，持續向員工傳達誠信經營的重要性，並藉由教育訓練強化反貪腐與法遵觀念，落實倫理行為於日常營運中。2025 年度共計 998 名國內新進人員完成誠信經營相關課程之訓練。截至 2025 年底，全體在職員工共 5,896 人已全數完成誠信經營訓練，達成訓練覆蓋率 100%。

本公司亦針對會特定議題不定期加強訓練內容，例如：考量以往航空同業在美國因違反反托拉斯法遭受巨額罰款，為加深同仁對該法之認識，同時了解公平競爭之重要性，除新進人員教育訓練外，星宇航空每年定期進行反托拉斯法遵法宣導課程。2025 年共計 5,838 人次完成訓練。

此外，為強化同仁保密意識，與機密資訊之保護，2025 年 3 月進行全公司機密資訊及營業秘密管理教育訓練線上通識課程，共計 4,594 人完成訓練；2025 年 6 月則針對機密資訊重點單位之承辦人員進行機密文件及營業秘密管理的進階教育訓練課程，共 14 個單位、41 人參與，達成率為 100%。請詳[誠信經營溝通與訓練](#)。

誠信經營相關教育訓練情形

類別	2025 年執行情形
新進員工	- 如誠信經營守則、作業程序及行為指南與道德行為準則等多種誠信經營相關數位線上課程 (10 分鐘)：共計 998 人次 (142 小時) - 職場性騷擾防治宣導數位線上課程 (12 分鐘)：共計 903 人次 (181 小時) - 反托拉斯法與個人資料保護之數位線上課程 (20 分鐘)：共計 1,080 人次 (360 小時)
全體員工	- 反托拉斯遵法準則之數位線上課程 (1 小時)：共計 5,838 人次 (5,838 小時) 2025 誠信經營守則與道德行為準則宣導 (10 分鐘)：共計 5,896 人次 (983 小時) - 星宇航空人權政策 (15 分鐘)：共計 4,948 人次 (1,237 小時) - 職場性騷擾宣導課程 (15 分鐘)：共計 4,956 人次 (1,239 小時) - 職場不法侵害相關議題講座 (90 分鐘)：共計 22 人次 (33 小時)

註：全體員工接受反托拉斯課程之人次包含少部分於 2026 年完成補訓之員工人數。

針對我們的合作夥伴，星宇航空於 2025 年依循國際標準如永續發展目標 (SDGs)、ISO 26000:2010、聯合國全球盟約 (UNG) 及國際勞工組織 (ILO) 等規範，建構永續供應鏈管理，並制定「供應商行為準則」。該準則明確規範商業道德與誠信原則，並要求供應商簽署遵循，除體現公司與供應商在地球永續及良善循環理念下的共同承諾外，亦涵蓋禁止貪腐與賄賂、遵守相關法規及公平交易等要求，作為促進雙方對永續發展目標、作業規範與道德標準認知與理解的重要依據。

自 2025 年起，星宇航空各部門於供應商管理與合作流程中均依循該準則辦理，將相關要求納入日常作業與合作評估機制，並透過供應商資格審查、履約稽核及定期評鑑等管理機制，落實供應商遴選與績效監督，以確保供應鏈在誠信經營與服務品質上的永續表現。



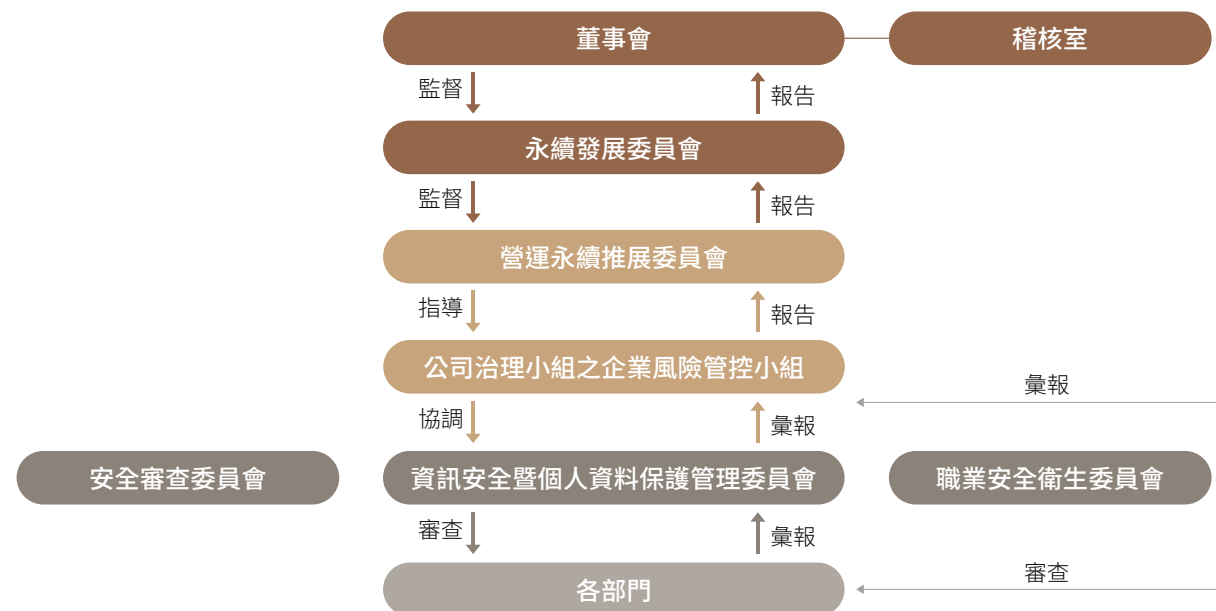
2.3 風險管理 GRI 2-23

為強化公司治理及風險管控，以企業永續發展為標竿邁進。星宇航空參照臺灣證券交易所「上市上櫃公司風險管理實務守則」及本公司《企業永續發展暨永續資訊管理總則》；參考《ISO 31000:2018 風險管理系統》及《COSO 委員會之企業風險管理整合架構》訂定《[風險管理政策與程序](#)》，並於 2024 年 12 月 27 日經董事會通過。

2.3.1 風險管理架構與權責

透過完善的風險管理架構，考量影響公司發展之各類風險並加以管理，將「從 ESG 出發的企業風險管理」思維融入營運活動及日常管理過程，以達成「實現企業目標、提升管理效能、提供可靠資訊、有效分配資源」之四大風險管理目標。除以董事會作為風險管理最高治理單位外，亦考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，由隸屬於董事會之永續發展委員會監督整體風險管理成效，並指派其轄下的營運永續推展委員會公司治理小組下轄之企業風險管控小組推動並執行風險管理作業。稽核室協助董事會及管理階層檢查及覆核風險管理機制運作有效性，並適時提供改進建議，以確保風險管理机制得以持續有效實施。

星宇航空風險管理組織架構



2.3.2 關鍵風險與因應策略 GRI 2-24

本公司透過目標設定、內外部環境分析與利害關係人調查、風險辨識、風險評估與監督審查機制，精準掌握、管理本公司各項風險，滾動式檢討與修正風險管理機制運作成效。經判定為重大風險者需進行因應措施擬定與目標追蹤持續管理直至改善完成，以建立風險能力和培養風險意識文化，協助管理階層在執行營運策略時適時考量風險並做出決策。

風險管理流程



2025 年鑑別之所有風險包含作業、人才管理、供應商管理、客戶管理、飛航安全、設備 / 系統 / 技術、販售品價格管理、職業安全衛生、法令遵循、智財權、市場、策略及其他 (環境、能源、減碳、治理) 等 125 項風險，其中重大風險之因應策略及改善措施請詳下表。

風險類型及因應改善措施

風險來源	說明	2025 年重大風險項目及可能情境 (節錄)	因應及改善措施
營運風險	對企業營運業務、策略執行與風險控管產生影響之項目，包含策略風險、作業風險、供應商管理風險及客戶管理風險等項目。	- 策略風險：隨著營運規模快速拓展，內外部環境日趨複雜，對於有效風險管理認知不足。 - 作業風險：若未能妥善管理智財權致有侵權疑慮，可能影響投資人信心。 - 供應商管理風險：合作之供應商所提供之服務無法符合公司標準，可能導致作業疏失或旅客抱怨。	- 規劃安排教育訓練，以具體案例說明如何有效執行風險管理審查，並與高階人員宣導有效風險管理審查對公司的重要性。 - 導入智財管理制度 (TIPS)，並進行定期教育訓練；委外開發商確實依循智慧財產委外研發及管理作業程序執行權力歸屬與保密協定作業，避免未來糾紛。 - 透過各類型溝通方式與供應商宣達，並定期進行評鑑與稽核，評估以確保供應商應有品質，請詳 3.3 永續供應鏈 管理章節。
財務風險	與企業財務影響相關之風險項目，如市場競爭 (利率、通膨、匯率、信貸、產品價格)、財務制度健全度與金流操作等風險。	財務風險：利率、匯率與通貨膨脹可能導致公司營運成本增加。	財務單位與營運單位密切合作，共同識別評估和管理財務風險，並設定檢核與監控機制，以確保風險及時發現並有效管理，降低營運衝擊。
飛安風險	機隊引進與航網擴張期間，可能因作業複雜度提升、人因與疲勞風險、極端天候、維修與供應鏈波動等因素，使飛航及地面作業之安全裕度降低。	飛安風險： - 長程航班比例提升與作業負荷增加，若人力配置、訓練與排班 / 派遣未同步，易導致疲勞風險上升，影響標準作業程序 (SOP) 落實、航班運作穩定性與營運韌性。 - 極端天氣 / 亂流事件增加，將提高繞航、備降、延誤與燃油成本及航班調度壓力，並加重異常事件調查與風險管控需求。 - 航材需求成長與供應鏈交期 / 品質波動，可能影響維修排程與放行效率，進而形成營運中斷與風險累積。	- 長程航班與作業負荷提升：以系統化排班與疲勞風險監控提升覆蓋與預警能力，強化關鍵系統備援，並推動新進教師駕駛員及模擬機維修管理訓練，依 SMS 程序追蹤與定期檢視。 - 極端天候與亂流：建立監測與高風險航路 / 時段管理機制，風險升高時由 OCC 啟動分級預警與跨單位協調，依準則進行繞航、備降、延誤或取消等決策，處置與改善納入 CAPA 與管理審查。 - 航材與供應鏈：建立關鍵航材與備援策略，遇交期波動或缺料時啟動替代料件 / 來源評估與優先管理，強化 OCC、機務與場站協調，並以供應商評鑑、稽核及 CAPA 機制管控風險與改善成效。飛安相關資訊請詳 第 4 章飛航安全 章節。
資訊風險	與資訊安全系統健全度、個人保護隱私機制相關之風險項目。	個資風險：客服人員若未能了解客戶隱私維護之重要性，可能引發個資外洩進而影響公司形象及旅客客訴。	透過系統導入 (如：密件資料儲存、專人保管及複查、ISO 資安或隱私管理系統等) 與定期監控 (如：入侵防禦系統、防火牆、病毒檢測等)，或人員訓練 (如：客服人員個資保護訓練等)，以確保未有任何形式之資訊外洩可能性，請詳 2.4 資訊安全與客戶隱私 章節。

風險來源	說明	2025 年重大風險項目及可能情境 (節錄)	因應及改善措施
法遵與誠信風險	包含倫理與道德、產業標準及法令法規合規性等風險。	法令 / 遵循風險：未依定期檢視與追蹤法令修訂之流程執行作業，導致違法事件發生而受裁罰或影響公司形象。	落實定期檢視與追蹤法令修訂之機制，訂定相關作業辦法，並透過訓練或驗證導入機制，加強人員法規遵循相關智識，請詳 2.5 法規遵循 章節。
人力資源管理風險	員工知識能力和技術、工作態度和價值觀、人事管理、職業安全衛生等風險。	人才管理風險：業務擴張下人員招募及編制需求大，若招募管道來源不足或難以符合人才薪資待遇需求，可能連帶造成專案開發能量不足、增加現有人力工作量及工時。	透過定期人力盤點與薪資水平調查、教育訓練與考核、晉升與職能發展訓練、調薪與福利制度、職場健康服務等，確保人力資源、資格人員充足，請詳 第 6 章和諧健康職場。
其他 / 新興風險	政治穩定度、社會文化、國際金融變化、氣候變遷與傳染病相關、不可控或非人為之危害等風險。	環境、能源、減碳風險：營運發展迅速，本公司各項基礎設施、設備的大幅擴增提升能源消耗、碳排放及汙染控制的難度。	導入 ISO 14001:2015 環境管理系統與 ISO 50001:2018 能源管理系統，建構完善的管理與監控機制，擬定節能減碳方案，有效控制對環境與公司的衝擊。

小專欄：風險文化建置

本公司風險管理規劃單位與各風險評估委員會，每年度辦理風險管理相關訓練，2025 年共計 4,740 人次參與，總訓練時數共 13,578 小時，訓練內容包含安全管理系統、航空安全管理、機坪及空側安全管理、意外事件調查、調查員訓練與緊急應變訓練等議題。為了提升同仁風險意識與促進風險管理文化的落實，本公司建立內部風險管理資料夾分享專區，內容涵蓋風險管理制度、年度執行成果及標竿案例等，以利風險管理知識之傳承與決策參考。此外，本公司並設置內部獎勵機制，針對年度風險管理執行績效表現優良之人員，於 2026 年第一季安全管理審查委員會 (SRC) 上公開表揚並予以頒獎，以強化同仁對風險管理工作的重視，並鼓勵各單位持續精進風險管理成效。

2025 年度安全報告評選優良獎勵



2.4 資訊安全與客戶隱私 GRI 3-3

重大主題：資訊安全與個資隱私

政策與承諾

- 本公司為推行資訊安全管理體系，明訂《資訊安全管理政策》及《資訊安全管理手冊》等規範，以完善及推動資訊安全與隱私保護之管理目標。
- 星宇航空承諾所有個人資料皆按本公司隱私保護政策蒐集、處理、利用，不會販售客戶個人資料。

正負面衝擊管理

定期執行資訊安全風險評估，降低駭客入侵、資訊洩漏風險，保持企業資訊系統的穩定運作；資安或個資外洩事件有損公司信譽、社會公信力，亦可能降低客戶滿意度。

管理機制

- 每季進行資訊安全目標有效性量測。
- 每季召開「資訊安全暨個人資料保護管理委員會」。
- 每半年實施 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統與 ISO 27701:2019 隱私資訊管理之追蹤審查及維持證書。
- 建立個資事件通報與應變管理機制，由資安管理組在 48 小時內啟動調查，依一般或重大個資事故分級通報主管機關或啟動緊急應變小組，並由相關單位執行自我檢查與矯正計畫，經資訊安全組追蹤至結案

目標及達標情形

請詳 [1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估](#)

申訴機制

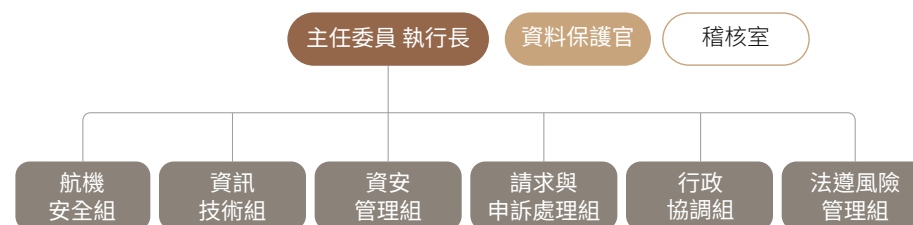
權責單位
資訊安全室

聯絡方式
專用信箱：DPO@starlux-airlines.com
其他：[利害關係人專區](#)、[意見回饋](#)

2.4.1 資安管理架構與權責

本公司成立之初已設置「資訊安全暨個人資料保護管理委員會」，委員會之主任委員由執行長擔任，設置資料保護官、稽核室及 6 個功能小組，包含航機安全組、資訊技術組、資安管理組、請求與申訴處理組、行政協調組及法遵風險管理組。共同參與會議重要之決策過程。本公司設置「資訊安全暨個人資料保護管理委員會」，每季召開會議，審視並決議相關政策、發展規劃與執行成果，以強化資安治理韌性，支撐企業永續經營目標。2024 年 1 月成立資訊安全室專責規劃與推動本公司資訊安全制度，持續深化資安治理效能。2025 年舉辦共 4 次資訊安全暨個人資料保護管理委員會會議，向執行長報告有關資安和個資之外部法規與產業議題，與內部管理相關議題及維運現況。

資訊安全暨個人資料保護管理委員會架構圖



2.4.2 資安及個資管理策略

為推行資訊安全管理體系，本公司明訂《資訊安全管理政策》及《資訊安全管理手冊》等規範，以完善及推動資訊安全與隱私保護之管理目標，並取得「資訊安全管理系統 ISO 27001:2013」及「隱私資訊管理系統 ISO 27701:2019」認證，資安雙認證創下國籍航空新紀錄。2024 年度 3 月通過外部驗證，取得 ISO 27001:2022 版證書。藉由導入國際標準之資安及隱私資訊管理制度，與每年 2 次的外部驗證機構稽核複查，不斷強化作業流程，提供旅客最安心與安全的精品級飛行服務。此外，本公司自 2019 年 12 月通過「PCI DSS 支付卡產業資料安全標準」驗證審查，每年由外部查核機構進行合規審查，確保支付卡片使用安全。

為因應航空業面臨的資安威脅，本公司委託專業廠商提供 24 小時安全監控中心 (Security Operation Center, SOC) 服務，並建置多項資安防護系統，包括網頁應用程式防火牆 (Web Application Firewall, WAF)、內外部防火牆、入侵防禦系統 (Intrusion Prevention System, IPS)、行動設備管理 (Mobile Device Management, MDM)、防毒軟體及原始碼檢測等，確保資訊系統安全穩定運作。於飛機營運層面，本公司亦與空中巴士協力導入電子飛行包 (Electronic Flight Bag, EFB) 等資訊科技，遵循主管機關規範，建置兼顧資安與飛安的管理制度與作業流程。

資安防護措施

面向	防護機制	效益
網路	UPAS	落實內部網路存取控制 (NAC)，確保連網設備合規性，防止非法存取並精準管理網路資產。
端點	Paloalto Cortex XDR, 神網, Jamf Pro	建立端點即時偵測與回應體系，實現跨平台設備的自動化管理與防禦，降低惡意軟體滲透風險。
應用系統	Imperva, Checkmarx, Mend.io	導入開發安全流程 (DevSecOps)，強化 Web 應用韌性並落實源碼與套件漏洞管理，確保數位服務安全可靠。
電子郵件	Microsoft Purview/Defender for O365	強化電子郵件威脅防禦與資料外洩防護 (DLP)，有效攔截釣魚攻擊並保障機敏通訊安全。

本公司資訊單位定期執行系統更新，並每年委託資安顧問公司進行弱點掃描與滲透測試，針對發現項目進行修補與複測。2025 年度已針對公司核心業務系統、官網及內部管理平台完成年度滲透測試，由第三方專業資安廠商執行驗證。測試結果顯示，主要對外系統均無嚴重及高風險漏洞。針對部分內部系統檢驗出之風險，目前已完成逾 50% 之高風險項修補；剩餘項目已納入風險追蹤清單，並依據風險緩解計畫持續執行改善，預計於 2026 年底前完成全數複測與結案。

資安投入資源

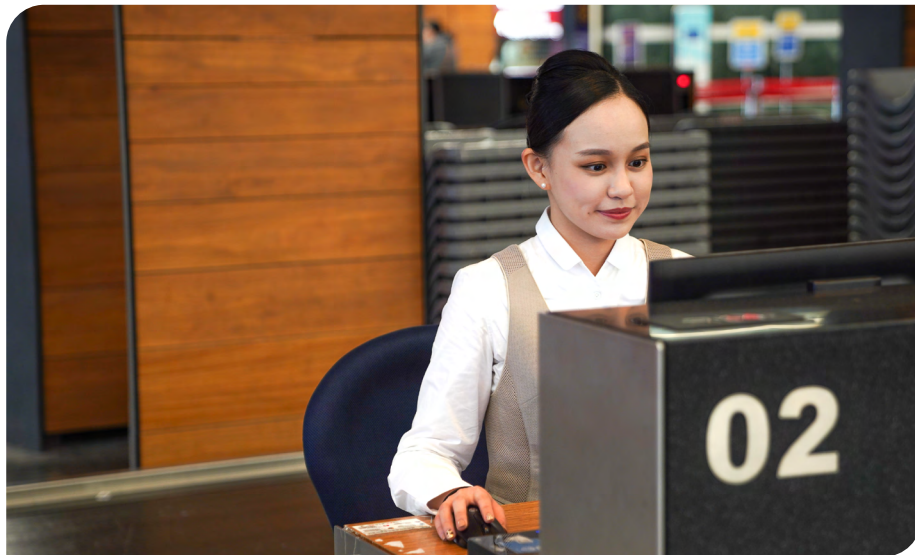
資安投入資源	用途	金額 新臺幣 / 元
滲透測試	透過模擬駭客攻擊行為，對公司網站、系統、網路與相關設備進行授權測試，藉此發現弱點與漏洞，評估現有資安防護的實際效果，並提供修補與強化建議，以降低系統被入侵、資料外洩及服務中斷的風險。	300,000
社交工程演練	模擬釣魚郵件、假網站登入等情境，測試員工對詐騙與資安攻擊的警覺性與應變能力，用以評估公司在人為面向的資安防護強度，找出弱點並加強教育訓練與制度改善，進而降低帳號遭盜用、機敏資料外洩及系統遭入侵的風險。	600,000

個資隱私保護

執行項目	項目內容
對內管理	- 依循 ISO 27701:2019 隱私管理系統以及民用航空事業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法，進行相關個資政策制定與治理。 - 個人資料保護管理政策適用本公司所有人員、所有涉及本公司個人資料蒐集、處理或利用相關作業之第三方及其人員。 - 辦理個資相關教育訓練及演練，全面提升員工個資保護意識與實務操作能力，確保個人資料之安全與權益獲得有效保障。
對外管理	- 官網會員登入已導入雙因子認證，相關系統亦採用加密或去識別化技術，防止資料外洩與非法存取。 - 訂有供應商個人資料保護管理辦法，確保供應商個人資料之蒐集、處理及利用均符合規範，並持續透過查核監督確保供應商有效維護本公司資安及個資安全。

2.4.3 資安事件通報與因應流程 GRI 418 -1

透過《資訊安全事件處理程序》，明訂資訊安全事件通報程序、權責人員角色、風險評估、損害控制及改善措施等作業，確保資訊安全事件對於公司財務、業務營運或機敏資料無產生重大影響，並每季將處理結果於資訊安全暨個人資料保護管理委員會內陳報。如遇有重大資訊安全事件，將成立該資訊安全事件之緊急應變小組，以即時處理損害控制、損害復原、事件調查等應變工作。2025 年本公司無發生符合以下任一情形之重大資通安全事件，如造成公司重大損害或影響者；經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；單一事件罰鍰金額累計達新臺幣一百萬元以上者。為持續精進資安與個資保護之韌性與應變能力，2025 年共辦理 67 個資訊系統之營運持續演練、2 場航機資訊系統緊急應變演練、1 場個人資料事故緊急應變演練，強化本公司在緊急情況下之營運持續能力與事故應變效率。



2.4.4 資安教育訓練

本公司要求一般員工（在職員工：總公司及外站員工）每年應接受 1 小時以上之資訊安全暨個人資料保護教育訓練，而直接接觸員工或旅客個人資料之特定單位則每年至少接受 2 小時資訊安全暨個人資料保護教育訓練。本公司每年辦理社交工程釣魚郵件演練，並於演練後提供教育訓練，提升員工資安意識。另每年亦實施資訊系統營運持續計畫演練、個資事故與航機資訊系統緊急應變演練，強化同仁對資安與個資事件之應變能力。請詳[資訊安全與個人資料保護訓練](#)。



2.5 法規遵循

GRI 2 -27；SASB TR -AL -520a.1、TR -AL -520a.3

星宇航空自成立初始，即設置法保室隨時注意國內外重要政策及法律變動之情形，並適時主動提出因應措施及提醒權責單位，確保本公司確實遵守相關法令及規範。2025 年度違規事件共 2 件，總裁罰金額為新臺幣 65 萬元。本公司重視任何違反法規事件的處理及改善，已請受裁罰之相關單位向總部釐清事發原因及後續改善措施，依照內部規範予以適當懲處，並要求限期提出改善措施及方案，以強化管控，避免發生相同錯誤。

為強化公司整體法遵文化，星宇航空持續將法規與合約相關教育訓練納入日常管理重點，協助同仁在履職過程中正確認識法律風險並提升專業判斷能力。2025 年 8 月，星宇航空於臺北大巨蛋總部及桃園運籌中心共辦理 2 場實體「法治教育及合約洽談注意事項講座」，於課後提供教材供各單位持續宣導，共計 76 人參加。課程內容中，法治教育部分以航空業及其他實務案例說明違法情事及其後果，並介紹性騷擾新法及匯款詐騙風險；合約洽談部分則透過實際條款案例說明洽談重點與風險，並提供合約審閱清單，強化同仁在合約洽談前的準備及談判技巧。除上述課程外，本公司並辦理職場不法侵害、反托拉斯法與機密資訊保護等相關法規教育訓練，從多面向建構完善的法治與合規知能，降低營運風險並落實法規遵循。

違規事件

單位：新臺幣 / 仟元

裁罰日期	描述違反之重大法規事件 ^註	違反之法規 / 條文 / 相關規範	後續改善作法	受裁罰金額
2025 年 3 月 3 日	2025 年 3 月 3 日，JX789 航班於重飛期間組員發生操作疏失導致觸發接近地面警告且發生航機外型超速之異常事件。	民用航空法第 40 條第 1 項規定	本公司已全面檢討並強化相關飛航安全管理作為，包括要求飛航組員更嚴格落實 SOP、操作紀律與程序遵循，並精進訓練與考核機制，對適職表現不佳者安排加強訓練及追蹤評估，同時提升 IP/CP 對操作缺失之準確識別能力；對甫升訓之正駕駛員採較保守之派遣限制，並調整優化整體訓練機制及異常情境之應變訓練，另就航機超速部分亦強化儘速完成超速檢查之要求與作業，以多重防線降低類似事件再度發生。	600
2025 年 5 月 9 日	2025 年 5 月 9 日，JX761 航班之登機作業未確實核對乘客搭機文件致登機乘客人數與艙單不一致及載運未同機乘客行李。	民用航空保安管理辦法第 10 第 2 項及第 12 條第 1 項規定	每日作業前 Briefing 以 Q&A 方式對同仁進行抽考異常處理程序。同時修改 TPE 出入境班機工作指導書 (SOP-AOD-19-009)，新增登機門作業演練機制，要求登機門組每季至少辦理一次作業演練。	50

註 1：本公司定義重大違規事件為星宇航空於公開資訊觀測站公告之重大訊息之裁罰或告訴事件、民航局公告之警告事件。

註 2：2025 年度未有先前年度重大違反法規罰款而於報導期間內支付之情形。

3 品牌價值 與創新服務

3.1 品牌策略與發展

3.2 顧客滿意和創新服務

3.3 永續供應鏈管理



3.1 品牌策略與發展

GRI 3-3

重大主題：品牌策略與發展

政策與承諾

星宇航空承諾打造優質的飛航品質及服務，讓全世界的旅客，都能享受安全、高質感的飛行體驗。

正負面衝擊管理

與異業品牌合作並持續於社群媒體上活躍互動，可鞏固網路聲量及客群，與媒體保持良好關係，亦建立可信度與專業度；若危機發生時未能即時彙整資訊、主動查找網路討論，快速回應與澄清，將難以防止錯誤訊息擴散與形象受損。

管理機制

- 依公司形象與航網拓展等需求制定行銷預算及相關計畫
- 收集廣告宣傳活動數據 (網路聲量、評語、點擊率等)，評估宣傳效益
- 監控新聞報導和社群持續提升公司知名度

目標及達標情形

請詳 [1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估](#)

申訴機制

權責單位

公共關係室

聯絡方式

投資人及媒體：[投資人及媒體聯絡資訊](#)

顧客：星宇航空客服中心 +886-2-2791-1000

公共關係室專用電子信箱：crd@starlux-airlines.com

3.1.1 品牌核心

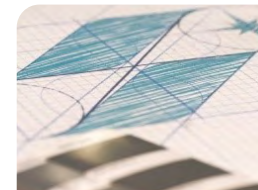
品牌核心信念	創造完美的飛行旅程，相信旅客的每一趟旅程，皆是獨一無二、無法複製，珍貴且值得回憶。
品牌願景	專業的團隊、挑戰的精神，成為不斷追求極致的航空公司，以最高的標準，細膩的心思，創造員工幸福，超越顧客期待。

星宇航空致力於打造優質的飛行品質和服務，讓全球旅客都能享受安全、高品質的飛行體驗。我們透過品牌設計表達在天空舞台上翱翔的精神，米白的尾翼象徵著我們所追求的高標準和卓越品質，是星宇航空對於飛行的熱愛和對客戶的承諾的象徵。



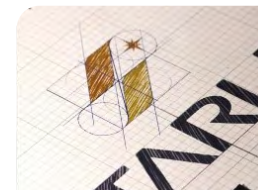
北極星 & 機翼

北極星象徵著探索宇宙的初衷，更是創辦人張國煒對飛行滿滿的愛與勇氣，及感念父親的啟發與栽培。



企業標準色

以土、木元素為基調，選用從高空鳥瞰地表時，美麗原始的大地色系，懷抱對自然無限的崇敬。



無限符號

機翼色塊間隱藏無限大的符號，正是星宇航空追求無限可能的品牌信念。

大地金

早晨，代表創新思維、熱忱服務。

玫瑰金

黃昏，代表專業本位、豪華配備。

曜石灰

夜晚，代表謹慎紀律、安全至上。

3.1.2 品牌策略

星宇航空以「精品航空」為中心，以劃世代的方式建立「星宇航空」的精品形象，與競爭者作出區隔，並透過品牌包裝、軟硬體設計、商業合作等方式，鞏固精品航空的品牌定位，確保品牌各方面形象呈現的一致性，提升全球知名度、強化客戶忠誠度，並拓展潛力客群。

品牌核心戰略

星宇航空以市場區隔、目標市場與定位 (STP, segmenting-targeting-positioning) 為品牌核心戰略。透過明確的市場區隔，本公司能夠更精準定位客戶需求，並制定相應的目標，以深化品牌在航空市場的影響力。

市場區隔	切入臺灣精品航空之缺口，提供高品質的軟硬體服務
目標市場	瞄準重視質感飛行體驗更甚價格的商務客與中高階層消費者
定位	打造臺灣自創的高端精品航空品牌

自成立以來，星宇航空以「高端精品」塑造精品航空的品牌定位，並將此影響力積極投入社會關懷，與聯合國永續發展目標 (SDGs) 精神接軌。我們透過與多項頂尖品牌合作，如雅詩蘭黛集團、星野集團、Maserati 等，不斷強化品牌形象，積極執行行銷計畫並與多項品牌舉辦活動或合作項目透過與高端品牌合作的實績，不斷強化品牌形象、擴大市場影響力，同時與目標受眾建立深厚的連結。

其中，星宇航空攜手雅詩蘭黛集團，共同推廣粉紅絲帶乳癌防治活動已邁入第四年，正是我們對 SDG 3『良好健康與福祉』的具體實踐。繼 2024 年以 CGI 動畫創造數位聲量後，今年 (2025) 我們將公益巧思延伸至旅程的核心體驗中，用溫暖的互動取代數位視覺。

為了將粉紅精神傳遞至世界各地，星宇航空特別於桃園國際機場第二航廈的入境行李提領區，規劃了驚喜快閃活動。我們為抵臺旅客的行李溫柔繫上巨大的粉紅絲帶，並致贈精美專屬禮品，在旅途的尾聲獻上最溫柔的提醒，邀請所有旅客一同感受粉紅絲帶的關懷力量，共同響應乳癌防治的重要性。

透過品牌核心戰略，星宇航空成功建立「精品航空」形象，備受國內外新聞關注且廣受社交媒體的廣泛認同，報導不斷凸顯公司與精品、奢華相關的形象，進一步強化了公司作為精品航空品牌的地位。

目標市場策略

星宇航空善用臺灣優勢地理位置，發展北美與東南亞的轉機航網，提供更便捷、靈活的轉機選擇，滿足旅客多元化的旅行需求。

市場	市場策略說明
臺港澳	星宇航空在臺知名度已達一定水準，持續透過新航點宣傳、各異業合作來強化品牌知名度及曝光度，並透過與不同品牌及 KOL 的合作，觸及不同的族群。
東南亞	星宇航空目標於致力於東南亞市場建立精品形象及知名度，透過以主打曝光的大型廣告版位搭配精品感的廣告素材，營造氣勢磅礴的奢華品牌氛圍感，並且搭配數位的精準投放，吸引具北美轉機需求的在地旅客。此同時透過線下活動強化在地互動感並。在線上方面，本公司積極經營社群平台，與當地粉絲建立友善聯繫，深化品牌情感連結。
東北亞	星宇航空結合線上與實體宣傳，善用當地旅客對臺灣的高度興趣，積極推廣臺灣旅遊體驗。針對日本市場特性，將品牌內容巧妙融入熱門新聞和旅遊節目中，提升品牌曝光效益。
北美洲	星宇航空結合當地熱愛的運動文化，與球隊合作，透過球賽露出提升品牌知名度。並主打自臺北轉機到東南亞各大城市的便利性，旨在吸引眾多當地的東南亞移民客群。同時關注北美臺灣人社群，透過華文媒體新聞露出及參與臺灣社群活動，以吸引當地的臺灣人鼓勵搭乘星宇航空返鄉。

星宇航空針對臺港澳、東南亞、東北亞和北美洲等地區，積極擴大顧客群。而為適應各區域的市場需求，星宇航空推行精準的行銷策略並於 2025 年執行多項策略以達成目標，建立強而有力的品牌存在，進而吸引更多廣泛的旅客基礎。

目標市場	項目名稱	項目說明	項目效益	
東北亞	南海電鐵	攜手南海電氣鐵道，將「PEANUTS x STARLUX」主題延伸至地面，共同推出星際漫遊主題塗裝之特急列車「Rapi:t」。	- 藉由關西機場主要聯外交通，大幅提升品牌在日本市場的能見度。 - 成功吸引海內外旅客關注，有效推廣赴日旅遊。	
	道奇隊星宇航空日	星宇航空持續深耕北美市場，2025 年為本公司擔任洛杉磯道奇隊官方航空夥伴的第三年，再度於道奇球場舉辦「星宇日」(STARLUX Day)，深化與北美當地社群的連結。 為擴大品牌觸及度，2025 年度活動特別邀請全球知名的 Snoopy 擔任開球嘉賓，並結合最新的臺灣形象影片與機票抽獎活動，成功吸引現場球迷的目光。	- 拓展北美市場。 - 提升當地民眾品牌青睞度。	
北美洲	海外高爾夫巡迴賽「美國圓石灘」	2025 年再度推出高爾夫巡迴賽。行程帶領高端客群揮桿於圓石灘 (Pebble Beach®)、PGA 級 Silverado 等三座加州百大球場，並結合 Napa 品酒與五星住宿。全程搭配商務艙服務及專屬禮品，打造尊榮體驗，以強化品牌高端形象與顧客忠誠度。	- 提升品牌在北美市場的曝光度。 - 提升高端客群及商務人士品牌青睞度。	
	2025 Semicon Taiwan	為精準觸及鳳凰城新航線之核心商務客群，星宇航空與全球指標性的半導體展會「2025 Semicon Taiwan」進行深度策略合作。透過贊助大會鳳凰城航線機票及於會場精準投放廣告，直接將航線訊息傳遞給目標產業中的潛在旅客。	- 成功將鳳凰城航線資訊，精準投放至半導體產業客群。 - 藉由產業內的指標性展會，迅速建立航線在商務旅客心中的專業形象與知名度。	
	加州迪士尼樂園	與加州迪士尼樂園及南海岸購物中心合作，推出北美航線登機證兌換禮品活動，增加航線對休閒旅客的吸引力。	- 提升安大略及洛杉磯航線的搭乘誘因。 - 增加旅客與品牌的互動體驗。	

3.1.3 品牌創新亮點

「史」上最可愛！深化經典 IP 合作，Snoopy 主題航班可愛再升級

延續 2024 年廣受市場好評的熱潮，星宇航空於 2025 年再度攜手風靡全球的經典角色 PEANUTS，隆重推出全新系列 [STARLUX × PEANUTS 主題航班](#)。此次合作適逢暑期旅遊旺季，不僅為以日本航線為主的旅客帶來搭乘驚喜，更深受家庭客群的歡迎。為讓旅客能珍藏這趟獨特的飛行記憶，星宇小舖也同步推出獨家聯名商品，邀請所有旅客與 Snoopy 一同展開精彩的宇宙遨遊。

同時，為了讓此次聯名更深度地融入大眾生活，星宇航空首度將合作觸角從空中延伸至數位通訊領域，於臺灣用戶最廣泛的通訊平台 LINE 上，正式推出 STARLUX × PEANUTS 聯名貼圖。此系列貼圖讓穿上星宇制服的 Snoopy 與他的朋友們，活躍於人們的日常對話之中，不僅成功推廣了主題航班的合作，更藉由數位化的互動，有效提升了品牌形象與親和力。



攜手亞洲天團五月天，共譜高空飛行樂章

星宇航空擔綱亞洲天團五月天 25 週年巡迴演唱會之指定航空，不僅提供演出團隊優質的飛航服務，更結合旅遊業者為廣大歌迷量身打造專屬行程。此次與音樂盛事的深度合作，成功締造亮眼的銷售佳績，也再次印證星宇航空在結合流行文化與高端旅遊市場的品牌創新能力。



深入日常場景，觸手可及的飛行美學

星宇航空積極拓展零售通路合作，將品牌體驗無縫融入消費者的日常生活。我們攜手戶外潮流品牌 Palladium，於全台 7-ELEVEN 推出兼具時尚與機能的聯名戶外用品；同時，更與 7-ELEVEN 旗下精品咖啡 CITY PRIMA 進行深度聯名，將 A350-1000 機身的碳纖維美學，轉化為質感生活周邊，成功在社群引爆話題。透過與全台最密集的零售通路合作，星宇航空不僅大幅提升品牌能見度，更將高端的飛行風格，轉化為消費者觸手可及的日常品味。



3.2 顧客滿意和創新服務 GRI 3 -3

重大主題：顧客滿意和創新服務

政策與承諾

星宇航空承諾提供客戶「安全、優質、舒適的精品飛航服務」。為履行此一承諾，本公司持續檢視現行流程、精進服務品質並開創新服務項目。

正負面衝擊管理

完善的顧客關係管理強化客戶留存率與忠誠度，本公司持續精進服務，提升客戶體驗，透過獨創性服務模式、創新產品開發、作業流程優化，滿足客戶對自動化和效率化的需求；建立多元顧客溝通管道，以快速且適切的方式處理旅客負面體驗，重建客戶信賴。

管理機制

- 透過定期服務品質管理相關會議，分析客戶意見回饋
- 執行顧客滿意度調查，了解旅客搭乘體驗、分析客戶需求
- 持續調整並檢核服務流程，提升精確度和穩定度

目標及達標情形

請詳 [1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估](#)

申訴機制

權責單位

服務品質管理
委員會、安全
審查委員會

聯絡方式

顧客：自各管道回饋意見（分公司／辦事處、官網意見回覆、進線
客服、書面意見等）；於旅客意見管理系統內紀錄、傳會及調查
客運：[全球營業所一專線網址](#)
貨運：[全球營業所一專線網址](#)

3.2.1 五感體驗

星宇航空品牌定位為高端精品航空，打造「五感」高端飛行體驗，不僅在實體空間注重感官元素，更透過巧妙的數位介面吸引旅客，激發旅客對高端飛行的渴望。以「五感」打破傳統航空業界限，將飛行升華為奢華感官的藝術之旅，獨特的感官體驗提升品牌質感與識別度。



聽覺

登機音樂及降落音樂由國際爵士巨擘 Peter White 量身打造，並於各艙等提供高品質耳機設備，提供客戶完美的聽覺感受。



味覺

與各大國際及知名臺灣在地品牌合作，包括胡同燒肉、甯室巧克力、人形町今半、Press Butter Sand、元紀臺灣菜、鈺善閣蔬食、度小月、開蘭茶、馬修優格、態芮、魚之鄉、蜆尾家、蜂蜜先生、威石東、瑪黑茶、Bar Home 及一街咖啡等。



嗅覺

由臺灣知名茶香水品牌 P.SEVEN，量身打造專屬機上香氛，三種機型 A321neo, A330neo 及 A350-900/-1000 都有不同的香氣，並且以『Home in the air』為靈感，採以木質調營造家的清新感，演繹宇宙間的寧靜。



視覺

從飛機塗裝到機上座艙，皆以大地色系為基調。以「舒適為家」為理念，機上座艙設計旨在提供安全且舒適的服務體驗。氣氛燈隨飛航時段變化，營造前所未有的舒適氛圍，為旅客帶來獨特感受。制服系列則注入時尚與機能性，跳脫航空產業拘謹的印象。



觸覺

機上備品強調一致性，所有備品均經精挑細選，材質力求給旅客帶來新鮮感。座艙由 BMW The Designworks 設計，座椅精選頂級材質，真正實現打造「舒適為家」的機上座艙。

3.2.2 顧客關係管理 GRI 417 -1、417 -2、417 -3

星宇航空廣告宣傳政策

星宇航空制定明確的星宇航空廣告宣傳政策，確保資訊正確、公平公正公開，並堅守道德倫理原則。此政策涵蓋全體員工、廠商以及相關合作夥伴，要求其遵守公司所訂之正面形象標準，確保所有宣傳資訊的準確性，同時注重社會公益和永續概念。

為確保政策落實，公共關係室將負責監督國內外廣告與公關活動之執行，並要求相關單位嚴格遵守宣傳和道德規範。全體員工、廠商及合作夥伴都有責任留意違規行為，並即時通報權責部門。本政策每年至少檢討一次，確保符合最新法規和公司需求，必要時進行修正，透過誠實與透明原則，建立信任滿意度與客戶品牌信心。

滿意度調查

• 客運

星宇航空藉客運滿意度調查作業了解旅客搭乘體驗，2025 年問卷分析樣本進一步提升 50% 達 15,000 份，以精準分析旅客搭乘體驗。旅客滿意度調查問卷系統性收集旅客於航程中的各項服務體驗回饋，涵蓋數位服務、機場服務、客艙服務、餐飲服務、客艙附加服務及客服服務等六大類，旅客可依實際體驗進行評分，以協助本公司持續精進服務品質；如為航點開設、品牌聯名合作等質化建議，於綜整歸納後提供權責部門，審慎評估優化以貼近旅客需求，持續精進服務品質。

透過定期服務品質管理機制掌握趨勢，星宇航空深入分析旅客回饋及建議，優化服務流程，並持續強化一線人員訓練，致力提供更貼近旅客期待的服務。2025 年度的淨推薦值 (NPS，Net Promoter Score) 為 71.6，品牌口碑與服務品質備受肯定。

• 貨運

星宇航空每年進行一次貨運滿意度調查，分別以營業服務、貨運作業服務、倉儲服務、電子商務平台等四項目進行調查客戶滿意程度，2025 年度共回收 59 份問卷，使用李克特氏五點量表 (Likert scale)，滿意度調查結果達 4.38 分 (滿分為 5 分)。

客戶滿意度調查			
年度	2023	2024	2025
客運顧客滿意度	61.00	69.00	71.60
貨運顧客滿意度	4.44	4.34	4.38

註 1：2023 年度首次進行客運顧客滿意度調查作業。

註 2：貨運顧客滿意度使用李克特氏五點量表 (Likert scale) 方式計分。

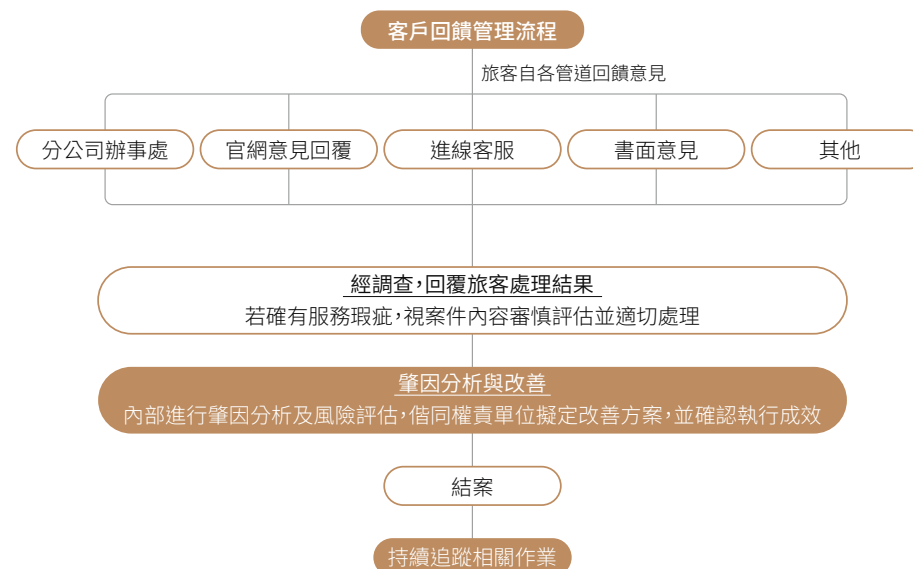
註 3：NPS 指標用於客觀衡量客戶體驗，受訪者依照給分 (0-10) 被分為推薦者 (9-10)、被動者 (7-8) 及批評者 (0-6)，由推薦者佔比扣除批評者佔比後之分數即為 NPS 得分 (±100 間)。

客戶溝通與改善

• 客運

本公司設置意見回饋系統、客服專線以及各辦事處聯絡資訊，旅客可隨時反饋搭乘體驗或相關建議，由專責人員聆聽及回覆，謹慎評估案件內容，適切的處理。自提供服務以來，持續從多元管道收集旅客建議，深入分析以了解旅客對機上服務及系統功能的期待，積極評估各種可行性以優化機上服務細節及強化系統功能，持續提升服務水準，提供旅客便捷舒適的搭乘體驗。

為確保旅客意見獲得有效處理，本公司建立客戶回饋管理流程



• 貨運

為深入了解客戶對貨運網站貨況追蹤功能的需求，本公司透過貨運顧客問卷分析客戶意見針對貨運服務的回饋意見，星宇航空進行肇因分析及風險評估，與相關權責單位共同研擬改善方案，確保落實執行，持續優化貨運客戶的意見回饋機制，以提供更精確、高效的貨運服務。

3.2.3 客運服務

航班準點率

依據 2025 年度內部統計資料，星宇航空全航線離場航班準點率 (On-Time Performance, OTP) 為 87.69%，其中區域線準點率為 87.38%，長程線準點率為 90.33%。

為提升航班運營效率與旅客搭乘體驗，本公司定期追蹤檢視航班準點率，並自 2025 年起，進一步強化內部管理機制，設定航班準點率績效指標 (KPI)，確保掌握航班表現並動態管理。同時，本公司深化跨部門協調，積極與機場及相關單位合作，參與航班流量管理與登機門配置優化討論，如推動轉機航班使用鄰近登機門，縮短地面作業動線；強化航班異常即時通報與應變處置機制，確保延誤風險及時控制，朝高效、穩定且永續的航班運營目標邁進。

航班準點率

年度	2023	2024	2025
區域線準點率	76.02%	82.02%	87.38%
長程線準點率	71.60%	80.95%	90.33%
全航線準點率	75.88%	81.95%	87.69%

註 1：資料來源為本公司內部統計數據；亞洲地區屬區域線；北美地區屬長程線。

註 2：延誤航班定義：依據營運班表所定航機離場時間，以航機後推 / 滑出之時間延誤 15 分鐘 (含) 以上者。

數位化體驗

為提升旅客的出行便利性，星宇航空提供先進的數位化服務。旅客可以透過官方網站、行動應用程式等輕鬆進行訂票、報到等手續，並於網路探索各種免稅商品及星宇航空聯名商品，數位工具的整合讓旅客在整個旅程中擁有更為順暢的體驗。

服務項目	項目內容
官方 App	官方 App 適用 iOS 及 Android 系統之行動裝置，於官方 App 預訂航班後、即可於「行程管理」中預選座位、預購額外行李額度，並預選機上餐點。航班起飛前 48-1 小時 (美國線 24-1 小時) 登入官方 App，即可輕鬆快速地完成報到手續並取得電子登機證，以節省在機場櫃檯辦理報到手續的時間。
béshopping 免稅品預購網站	致力優化 béshopping 免稅品預購網站，以使用者體驗為設計考量，打造貼心的使用者介面，並調整系統後台設計，以提供旅客最友善、便利與流暢的線上購物服務體驗。
COSMILE 會員 E 化行動	採用電子化會員卡，旅程中無論何時何地，只要開啟星宇航空官方網站 /App「登入會員」，會員資料即刻呈現。不僅如此，於星宇航空官方網站 /App 可使用哩程兌換酬賓機票，及折抵票價產品之票價部分金額，還可以使用哩程折抵星宇航空 béshopping 預購免稅品部分金額。
星宇小舖	特別推出「星宇小舖」網站，讓喜愛星宇航空的粉絲或航空迷，可以搶先收藏星宇航空的各項 LOGO 商品。
升級官網功能	持續推出全新官網及 App 與多項新服務外，專案團隊依舊積極研發各項功能，期滿足個人與團體之購票需求，以及 COSMILE 會員之哩程使用彈性，並於聯名卡進行業務整合作業。

顧客健康與安全

產品部分，2025 年度星宇航空的機上服務用品符合法令規章，供應商均已提供合格檢驗證明，確保符合招商公告規範。所有機上服務用品皆未違反商品與服務資訊標示法規及自願性規範，且沒有販售規定禁止和具爭議性的產品。我們致力於確保所提供之產品與服務符合相關法令及自願性規範，以維護旅客權益並提供高品質的飛行體驗。

機上服務用品符合法令規範之符合率：

產品類別	採購標準	報告年度之符合比率	品項總數		
			2023	2024	2025
塑膠類餐具	必須提供合格的檢驗證明，包括但不限於塑化劑、重金屬溶出等檢測	100%	10	10	10
兒童玩具	均需經過經濟部標準檢驗局檢驗合格取得商品檢驗標識，及有貼上「ST 安全玩具」標章	100%	1	4	6

註：機艙皆配置完善救護器材 (如氧氣面罩、滅火器等) 所有備品皆符合相關法令規範。

自動託運及行李管理

星宇航空自助託運行李服務 (Self -Bag Drop, SBD) 更進一步提升旅客的出行體驗。自 2024 年起，除了桃園國際機場捷運「A1 臺北車站」以及臺灣桃園國際機場外，大阪、福岡、名古屋、峴港、曼谷及香港等七站亦提供自助托運行李服務，旅客可以輕鬆、快速地使用自助託運機台，享受便利託運手續。

為確保旅客行李安全，星宇航空不僅推動自動化服務，更積極建置遺失行李查詢平台，供旅客追蹤延誤行李案件的狀態，提供更迅速的資訊和解決方案。這項自動化服務不僅賦予旅客對於時間掌握更大的自主權，同時提供更多元且便捷的選擇，使整體的出行體驗更加精彩。

空廚與航餐管理

星宇航空高度重視航餐食品的安全管理，確保食品品質和安全性。星宇航空已建立完備的食品安全管理系統，以確保機上提供的餐飲產品符合最高的標準，並符合相關法規和標準。

航餐食品安全管理

項目	項目說明
教育訓練	單位新進同仁接受 1 小時衛生稽核訓練課程
作業辦法	依據《SOP-CSD-20-005 空廚管理作業辦法》遴選符合 WFSG(World Food Safety Guidelines) 衛生標準規範之空廚
空廚衛生評估	於空廚遴選、試菜及開站作業時，針對航餐供應商進行衛生稽核

航餐損失管理

星宇航空透過機場運務整合紀錄系統，定期獲取每月航班最終收受旅客數量，結合各場站訂餐數量，推算每月帳面餐損，有效掌握餐食供應狀況，達到減少浪費的目的。

各外站人員亦嚴格遵循當地空廚開站教育訓練，確保人員熟悉CM(Amadeus Altéa Departure Control Customer Management) 訂位系統操作，靈活調整的加餐和減餐作業，達到最佳餐食供應效果，同時避免餐點浪費。同時，星宇航空積極推動餐點在地化，強化服務品質與供應鏈管理。透過精準訂餐策略與餐損控管機制，自 2023 年至 2025 年，餐損率穩定控制於 1.5% 以下，除降低營運成本，也有效減少資源浪費與碳排放，展現低碳營運與永續發展承諾。

年度	2023	2024	2025
全球場站餐損率	1.31%	1.05%	1.12%

註 1：比率計算方式為 (訂餐數 - 旅客數) / 訂餐數 x100%，不含特殊包機或異常航班。

註 2：統計基礎來自各場站之訂餐數量結算表紀錄 (Meal And Non-meal Record)，透過每月監控有助提高效益和減少損失。

創新永續：客運體驗

星宇航空秉持永續經營理念，不斷追求創新，提供更環保且更具體驗價值的服務。透過網路餐點服務，旅客可以事先預訂喜愛的餐點，提升便利性並有效減少餐點浪費。食材則選用當季、優質且可追溯來源，兼顧美味與營養價值。為降低環境衝擊，我們推行綠色印刷與數位化菜單。所選紙張均符合環保標準，並呈現數位菜單內容，減少紙張使用。此外，機上用用品亦朝永續方向設計，逐步引入重複使用的杯具、餐具，降低一次性廢棄物，兼顧實用性與質感。



這些創新的永續措施不僅為環境盡一份心力，更帶來豐富、貼心的旅行體驗，讓旅客在每一次飛行中感受環保與品質的雙重享受。

網路餐點服務

網路預選餐點服務

星宇航空領先本土航空公司，持續提供全艙等的網路預選餐點服務，不僅包括頭等、商務艙，讓所有旅客都能事先預訂和享受到喜愛的餐點。

主餐照片服務

一般餐點網路預選服務提供主餐照片，讓旅客透過圖像更了解機上餐點的內容，提高旅客預選餐點的機會，進一步降低機上餐點浪費。

酒菜單電子化

全艙等 IFE 提供電子飲料單及菜單，且豪華經濟艙、經濟艙酒菜單全面電子化，減少紙本印製量。



食材挑選

當令食材

在餐點設計上，盡量選用地及當令食材，不僅能提供旅客更新鮮、美味的料理，亦有助於降低食材碳足跡與食物里程，實踐永續飲食理念。

綠色飲食

於長程線全艙等及日本線豪華經濟艙，特別推出以天然食材為主的蔬食主菜選項。餐點設計以無肉為基底，為旅客提供兼具健康與永續理念的機上美饌。

新鮮餐點品質

返回臺灣之航班，經外站空廚通過衛生稽核及遴選程序後，由該空廚直接供餐。此安排可有效縮短餐點完成製備至供應間的保存時間，提升餐食新鮮度與整體品質。



綠色印刷

大豆油墨印刷

印刷廠具有 FSC(Forest Stewardship Council) 森林管理委員會認證，採用環保無毒的大豆油墨印刷，與傳統油墨比較，為環境友善的植物性油墨。機上酒菜單及自 2020 年起出刊的 béshopping 機上購物誌以及機上酒菜單皆採用大豆油墨印刷。

Printed by
Pei She Co., Ltd



環保機上用品

全艙等

- 機上紙杯使用無淋膜之方式製造，杯蓋為可分解的紙張材質。
- 吸管、珍珠奶茶吸管皆為竹纖維吸管。

頭等艙

頭等艙過夜包內容物之梳子、牙刷、襪子、眼罩皆為竹製及環保回收紗製成。

商務艙

- 毛毯以環保回收紗製成。
- 商務艙過夜包內容物之梳子、牙刷、襪子、眼罩皆為竹製或小麥梗以及環保回收紗製成。

豪華經濟艙

- 豪華經濟艙餐具使用可重複利用的 E-Lite 輕量化瓷器及輕量化玻璃杯。
- 豪華經濟艙過夜包內容物之梳子、牙刷、襪子、眼罩皆為玉米桿以及環保回收紗製成。
- 耳機包裝袋為可分解之玉米澱粉可回收材質。

經濟艙

- 開發專用咖啡杯，降低紙杯使用率，以減量垃圾。
- 經濟艙過夜包內容物之梳子、牙刷、襪子、眼罩皆為竹製及環保回收紗製成。
- 耳機包裝袋為可分解之玉米澱粉可回收材質。
- 毛毯以牡蠣紗 (多種貝殼回收原料) 及寶特瓶回收紗製成。

3.2.4 貨運服務

星宇航空致力於推動綠色運輸，以更環保的方式滿足臺灣進、出口貨運需求。現階段充分善用客機腹艙運輸貨物，有助於減少溫室氣體排放與整體成本，並規劃未來引進全貨機，提升貨運效率。

數位化服務

為追求綠色運輸的理念，星宇航空於 2024 年 12 月上線全新貨運官網，強化貨況查詢功能，並於 2026 年初完成出口功能升級及上線貨運 APP，提供更便捷的貨運服務。此外，本公司持續推廣電子化合約簽署與貨運電子提單 (e-AWB)，降低航空公司與承攬業者營運成本，避免資料錯誤與延誤風險，實現智能化的物流解決方案。

冷鏈服務提升

星宇航空致力於維持卓越的冷鏈運輸標準，透過與 Envirotainer 的緊密合作，提供 t 類 (乾冰類) 及 e 類 (充電類) 的兩種不同的保溫技術，確保貨物在運送過程能保持穩定。

貨運安全國際認證

星宇航空致力於維持高品質貨運服務，繼 2024 年成為臺灣首家取得國際航空運輸協會 (IATA)「鋰電池運輸認證 (CEIV Lithium Batteries)」後，陸續取得「醫藥冷鏈認證 (CEIV Pharma)」、「生鮮貨物認證 (CEIV Fresh)」，並於 2025 年 7 月獲頒「活生動物認證 (CEIV Live Animals)」，成為國籍航空中，首家擁有四項 IATA CEIV 認證的航空公司。

秉持「Safety Is Our Attitude」之理念，此項成果為星宇航空在貨運服務上立下重要的里程碑。未來，星宇航空將繼續以更專業的設施以及準則，提供客戶多項特殊貨物運送服務及更安全、高效的貨運解決方案。



永續實踐：貨運體驗

星宇航空推動多項措施包括回收使用、採購輕量化產品以及減少塑膠使用，期望顧客提供更具環保意識的貨運體驗。

項目	項目說明	項目效益
回收使用	回收可重複利用如綁帶等附屬品，過期綁帶加工為「星宇小舖」網站產品。	資源回收再利用可延長物品生命週期、減少浪費，有助於降低環境負荷，實踐永續理念。
採購輕量化	集裝箱 (ULD Unit Load Device) 採購過程考量集裝箱重量，選用輕量化航空貨運盤櫃。	採購產品時優先考慮輕量化選擇，以減少燃油消耗、減碳，同時也並提高了運輸效能，使航空業更加環保。
減少塑膠使用	提高包裝材料的回收利用率，購置可回收、重複再利用的木製枕木、棧板。	減少一次性塑膠使用，以降低塑膠資源的需求，減少環境負擔。



3.3 永續供應鏈管理

3.3.1 星宇航空價值鏈

航空運輸服務業係以提供客、貨運輸服務為主要內容，而其營運仰賴上、中、下游各相關產業的相輔相成，以築構完善服務流程，滿足客戶需求。星宇航空之上、中、下游各產業關聯性，以圖示並說明如下：

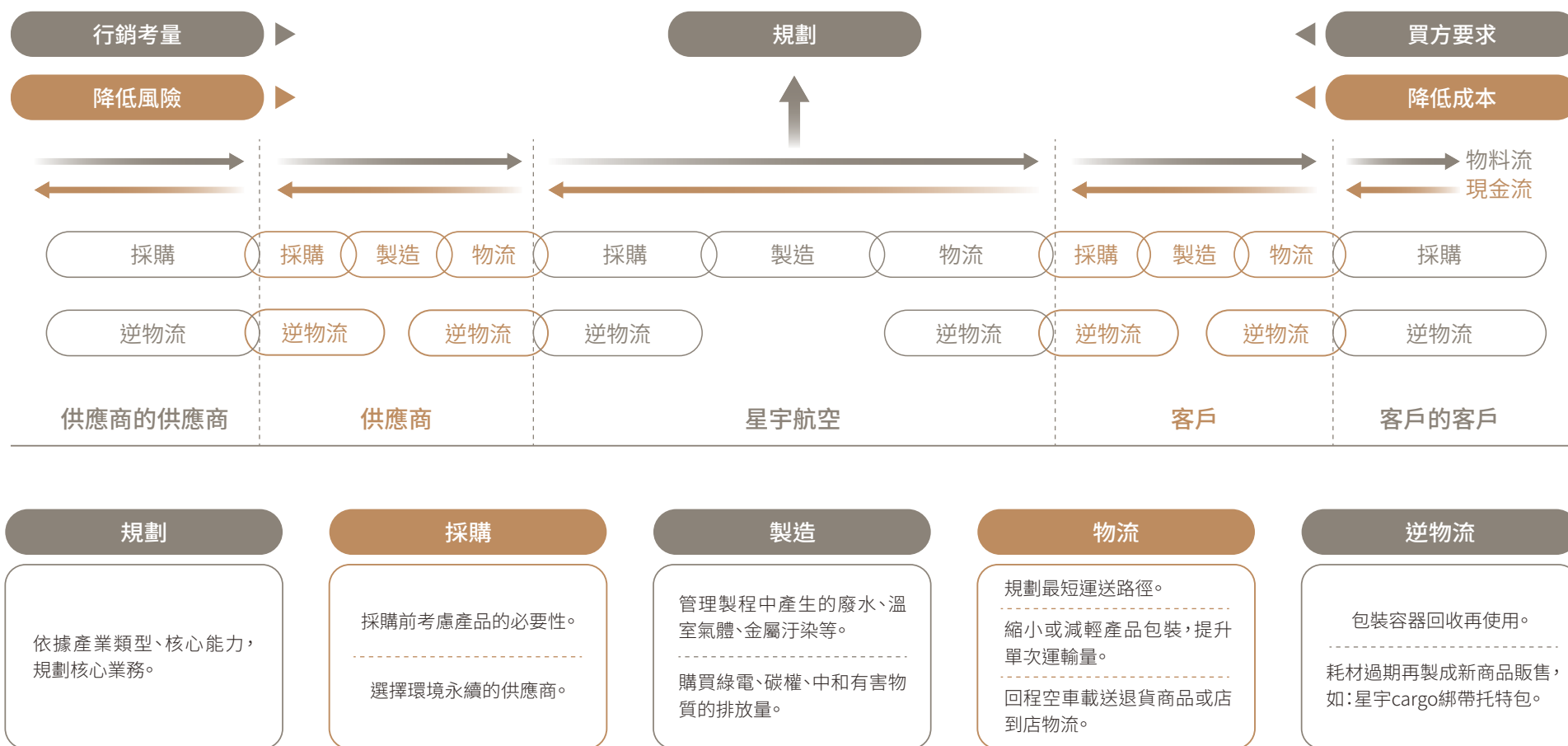
星宇航空的供應鏈涵蓋上游包括飛機製造商、飛機引擎製造商、飛機租賃業、地面服務製造 / 改裝業等。為實踐減碳承諾並強化營運韌性，本公司透過自購與租賃雙軌並行之機隊規劃策略，引進新世代機型作為主要航空運力來源，以提升燃油效率並降低營運碳排放。此外，本公司持續導入新型地面勤務裝備，積極推動機坪運具電動化，相關措施包括採購電動小型拖車、電動接駁巴士，以及於扶梯車加裝太陽能板以供應車體電瓶電力，藉由提升能源使用效率，逐步落實低碳營運目標。

在供應鏈下游，星宇航空的服務對象包括一般民眾、旅行社、貨運承攬業、以及快遞業。為回應市場需求並持续提升顧客體驗，星宇航空持續精進線上購票服務流程，提升旅客使用便利性；同時與旅遊相關業者維持緊密合作，提供機票銷售、簽證辦理及住宿安排等多元服務，並積極推動與其他航空公司之聯營及合作機制，以拓展航網覆蓋範圍，提升整體業務發展動能。



3.3.2 供應鏈管理 GRI 204 -1

星宇航空以 SCOR(Supply Chain Operations Reference Model) 供應鏈運作參考模型，透過此 5 大層面 (規劃、採購、製造、物流、逆物流)，並檢視上下游供應商關係，打造屬於星宇航空的永續供應鏈。



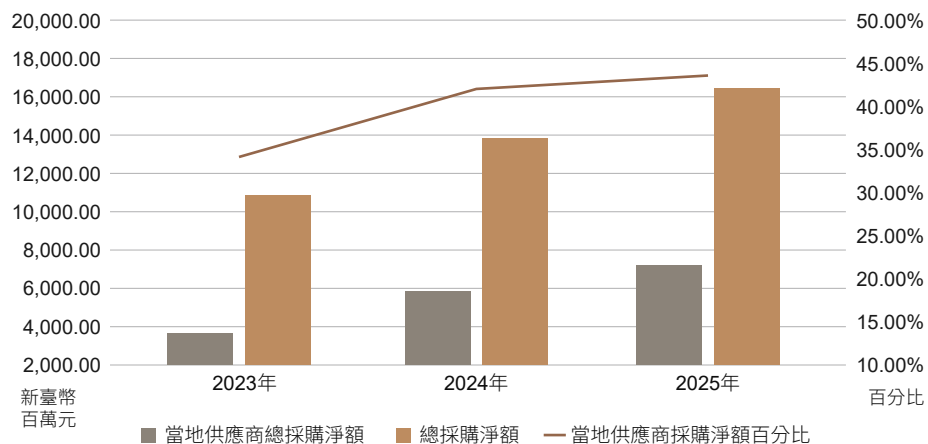
星宇航空採購類別

星宇航空的「採購管理總則」依循國家「氣候變遷因應法」以相對環保減碳、高效循環利用、供應鏈價值共贏為目的，達到溫室氣體減量的目標，並參考各國環保規範如：環保標章，強調對安全、品質、價格和永續作為等方面的高標準要求，期待供應商能夠確保產品或服務的安全性，保持優越的品質水準，提供具有競爭力的價格，同時積極參與環境保護和永續責任。下列各採購類別皆遵循「採購管理總則」，以合理之價格，適質、適量供應公司各項業務需求。

當地採購

星宇航空持續推動在地採購策略，近年燃油在地採購比例皆維持六成以上，以提升能源供應穩定性並支持永續發展。2024 年當地供應商總採購淨額為新臺幣 58.63 億元，占總採購淨額新臺幣 138.78 億元的 42.25%；2025 年當地供應商總採購淨額為新臺幣 71.53 億元，占總採購淨額新臺幣 164.14 億元的 43.58%，較前一年提升 1.33 個百分點，顯示在地採購規模與成效持續提升。其中，近兩年燃油與機上服務用品及餐飲在當地採購比例均維持七成以上，顯示公司持續優先與本地供應商合作，強化供應韌性並促進在地產業發展。透過選用本地供應商，不僅提升產品新鮮度與品質，也有效降低跨國運輸產生的碳排放，展現對環境永續的承諾。請參照[當地採購數據](#)。

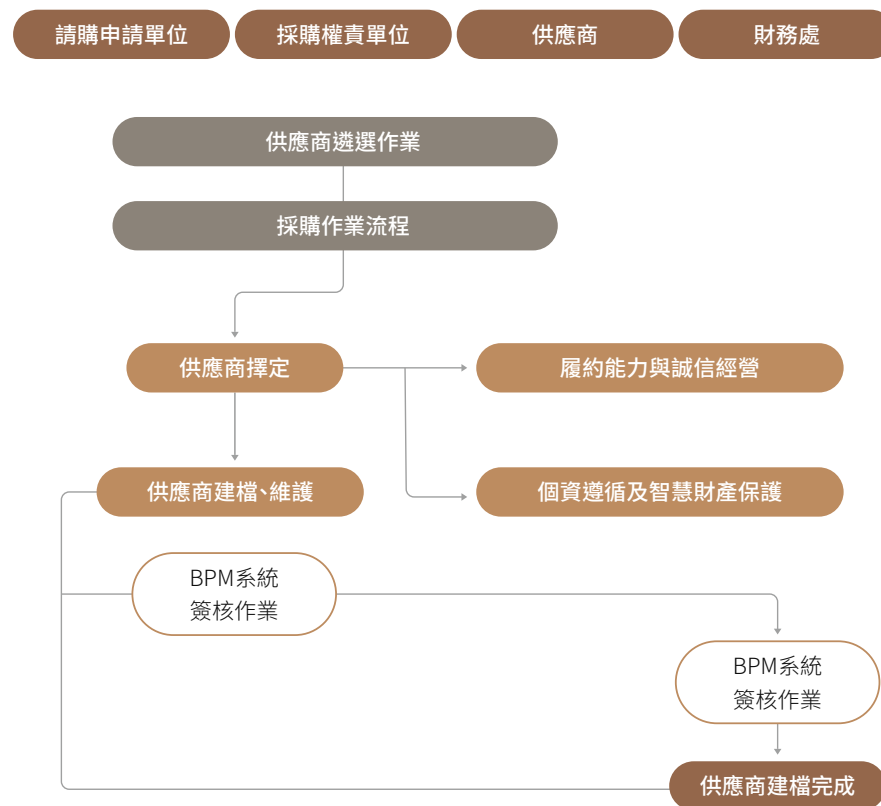
星宇航空近三年當地採購比例



3.3.3 供應商遴選 GRI 308 -1、414 -1

供應商遴選為整體採購作業流程的起始關鍵階段。星宇航空透過嚴謹的評選機制與明確標準，審慎遴選符合公司營運需求之優質供應商。本公司就供應商之生產能力、品質管理系統、交付履約能力、價格競爭力，以及其對安全管理與永續發展之承諾進行全面評估，以確保所合作之供應商兼具高品質、穩定可靠及符合永續發展要求，進而建立長期且具韌性的夥伴關係。

供應商管理流程圖：供應商遴選

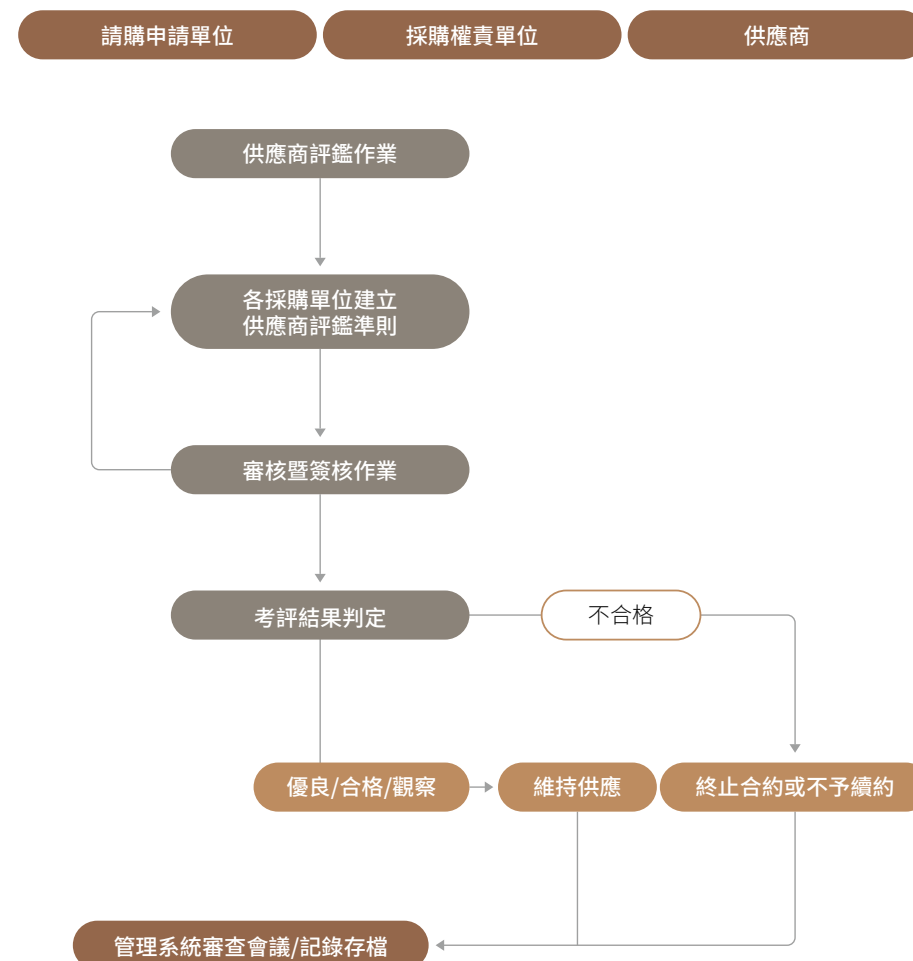


3.3.4 供應商評鑑 GRI 308 -2、409 -1、414 -2

在供應商評鑑作業階段，星宇航空建置系統化之供應商評鑑機制，定期就供應商之品質管理、交付表現、價格合理性及永續實踐情形進行績效檢視與評估，以持續掌握供應商履約能力與管理表現。透過該評鑑機制之執行，本公司不僅強化供應鏈管理效能，亦進一步提升整體營運品質與採購效率，並促進永續發展目標之落實。

供應商評鑑作業																			
1	依據星宇航空採購管理總則，供應商評鑑作業至少應每年進行一次。各採購單位負責建立「供應商評鑑準則」，其中需明確依安全、品質、價格與永續（涵蓋環境保護、職業安全衛生、勞動人權及資訊安全與隱私權保護等）等標準進行全面審查。在執行例行性評鑑作業時，同時需要審查公司內部系統與供應商的交易狀況，以確保評鑑的全面性和準確性。																		
2	採購權責單位之供應商評鑑準則分為四檔次：優良、合格、觀察、不合格，並應設定最低評鑑門檻之不合格分數落於總分之 60% 及遵照處置作法辦理；其餘優良、合格、觀察檔次落點分數依各權責單位視情況訂定，做為評鑑追蹤依據，參考範例如下： <table> <tr> <th colspan="2">範例</th><th rowspan="2">處置做法</th></tr> <tr> <th>評鑑結果</th><th>分數</th></tr> <tr> <td>優良</td><td>4.5~5.0</td><td>優先考量為主供應商</td></tr> <tr> <td>合格</td><td>3.9~4.4</td><td>正常往來，可考量作為次供應商</td></tr> <tr> <td>觀察</td><td>3.0~3.8</td><td>加強督促，若連續兩年未改善，則列為「不合格」</td></tr> <tr> <td>不合格</td><td><=2.9</td><td> - 應立即更換供應商；若短期內難以更換，應以書面方式加會相關單位及採購管理單位說明未更換之原因，避免不合格情況發生，並留存完整記錄追蹤。 - 與不合格供應商終止合作後，應於 FFAS 主檔申請「停用」，停用期間為兩年內不得參與新採購案 </td></tr> </table>		範例		處置做法	評鑑結果	分數	優良	4.5~5.0	優先考量為主供應商	合格	3.9~4.4	正常往來，可考量作為次供應商	觀察	3.0~3.8	加強督促，若連續兩年未改善，則列為「不合格」	不合格	<=2.9	- 應立即更換供應商；若短期內難以更換，應以書面方式加會相關單位及採購管理單位說明未更換之原因，避免不合格情況發生，並留存完整記錄追蹤。 - 與不合格供應商終止合作後，應於 FFAS 主檔申請「停用」，停用期間為兩年內不得參與新採購案
範例		處置做法																	
評鑑結果	分數																		
優良	4.5~5.0	優先考量為主供應商																	
合格	3.9~4.4	正常往來，可考量作為次供應商																	
觀察	3.0~3.8	加強督促，若連續兩年未改善，則列為「不合格」																	
不合格	<=2.9	- 應立即更換供應商；若短期內難以更換，應以書面方式加會相關單位及採購管理單位說明未更換之原因，避免不合格情況發生，並留存完整記錄追蹤。 - 與不合格供應商終止合作後，應於 FFAS 主檔申請「停用」，停用期間為兩年內不得參與新採購案																	
3	供應商出現交貨或履約異常時，建議採購權責人員立即執行評鑑或與有關單位進行調研。必要時本公司得終止合約或不予續約，作為未來是否繼續合作之參考依據。																		
4	如該異常狀況採購案為寡占市場之供應商或唯一供應商、或有其他業務考量，請購申請單位及採購權責單位除應邀請該供應商進行訪談，討論改善、合作、配合等事宜。																		
5	供應商評鑑結果及處置，各採購單位應於「管理系統審查會議」提出報告。																		

供應商管理流程圖：供應商評鑑

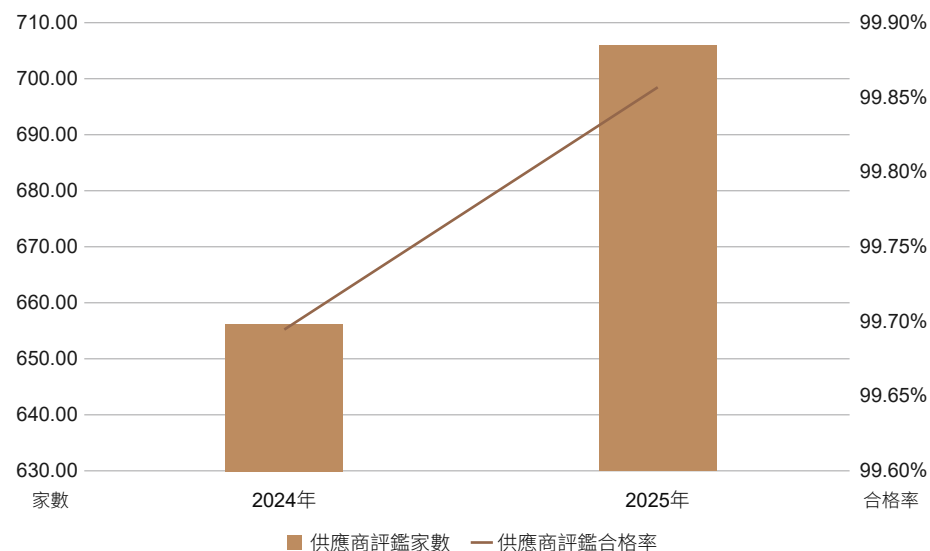


供應商評鑑結果

隨著星宇航空營運規模持續擴大，合作供應商數量亦逐年成長。2024 年本公司完成 656 家供應商評鑑，2025 年進一步提升至 706 家，反映供應鏈管理覆蓋範圍隨業務發展同步擴大。評鑑結果顯示，2024 年則有 2 家廠商評鑑不合格，主因係供應商未能落實品項異常補償措施，影響同仁採購作業；2025 年有 1 家供應商因地勤代理狀況未達預期被列為不合格。對於評鑑結果未符標準之供應商，本公司均依既有管理程序完成改善追蹤或汰換作業，以降低供應鏈中斷風險，確保營運穩定與服務品質。

儘管評鑑供應商總數逐年增加，星宇航空供應商評鑑合格率仍穩定維持在 99.8% 以上，顯示整體供應鏈管理機制具高度穩定性與有效性。透過定期檢視、分級管理及動態調整評估標準，星宇航空持續強化供應鏈風險辨識與管理能力，並與供應商共同提升供應鏈韌性、責任治理與永續管理表現。

星宇航空供應商評鑑合格率



4 飛航安全

4.1 飛航安全管理

4.2 危害辨識與風險管控

4.3 飛航組員管理

4.4 航行監控與管理



4.1 飛航安全管理

GRI 3 -3

重大主題：飛行安全

政策與承諾

訂定「星宇航空安全政策」適用於全體同仁，以維持飛安核心承諾，並持續透過制度化管理與正向安全文化推動，強化風險預防與營運韌性。

正負面衝擊管理

強化飛航營運安全與國際合作之信任基礎，可提升航網拓展與營運資源配置之競爭力；若未能事前風險評估與管控飛安事件，可能導致事故衍生之營運中斷、成本增加、保險與聲譽等面向之潛在財務衝擊。

目標及達標情形

請詳 [1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估](#)

管理機制

- 訂定年度安全績效指標 (SPI) 與安全績效目標 (SPT)，定期由安全落實小組追蹤執行情形，並於年度安全審查委員會審視前一年度執行績效及改善建議。
- 當 SPI 呈現不利趨勢、SPT 未達或偏離預警門檻時，將依程序啟動跨單位審議並制定安全行動計畫。
- 改善措施結案前，透過稽核複查或同類事件再發率等方式驗證有效性。
- 內外部稽核 / 查核發現及資料品質檢視結果納入年度檢討，以提升監測可靠度並持續精進安全績效管理。

申訴機制

權責單位

安全審查委員會

聯絡方式

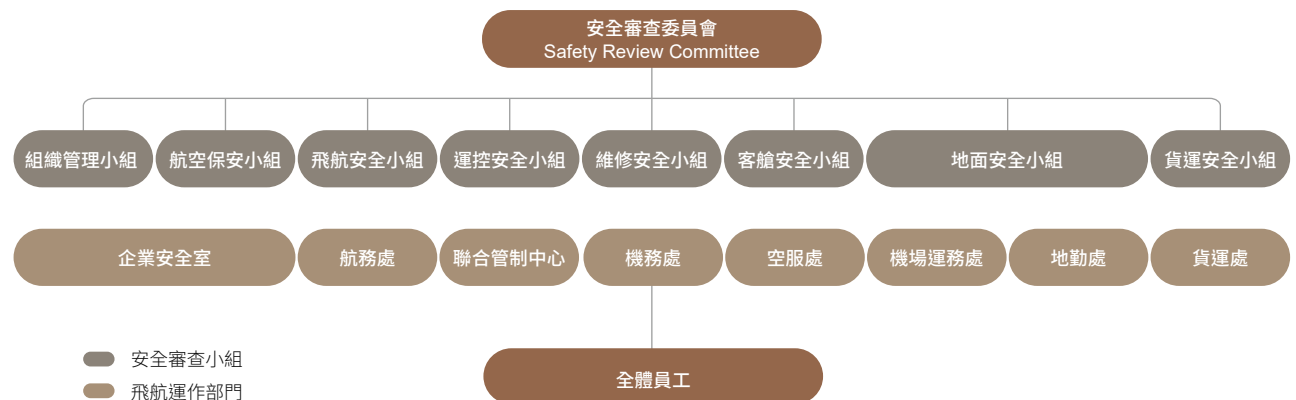
員工：安全報告系統 (Safety Reporting System)、
安全資訊系統 (SafetyManager365) 安全專線或安全信箱
其他：安全專用電子信箱 (cfd@starlux -airlines.com)、
專線電話 (+886 -3 -260 -1800#6901 或 #6902 或 #5580)

4.1.1 安全管理架構

安全審查委員會 (SRC) 為星宇航空最高層級的飛航安全決策及督導單位，負責監督、實施和維護安全管理系統 (SMS)，其職責包括確保整體飛航運作的安全、推動安全管理系統、對重大飛安和保安議題做出決策，亦為公司緊急事件的決策單位。

安全審查委員會主席由執行長擔任，董事長為列席參與，以高層管理者的視角提供委員會意見。委員為各飛安相關作業單位的最高主管，使委員會在制定飛行安全政策和決策時獲得不同部門的專業意見，確保安全審查委員會決策的全面性、推動飛安工作的有效性，以及資源分配的合理性。讓公司內的特定安全領域及各方面都能達到最高的安全標準。

星宇航空安全審查委員會架構圖



4.1.2 安全管理系統

星宇航空依據我國民航法規要求並參考國際民航組織 (International Civil Aviation Organization, ICAO) DOC. 9859 (Safety Management Manual, SMM) 手冊，建立完善之安全管理系統。該系統涵蓋明確之安全政策與目標、持續性之危害識別與風險管理機制、定期安全績效監測，以及有效之溝通管道與全員參與之安全訓練，藉以全面提升組織安全管理效能，並確保飛航安全得以系統化、持續性且有效地落實。

星宇航空安全管理系統



安全管理系統實施流程

星宇航空已建置並持續完善「安全管理系統」(Safety Management System)，涵蓋承諾、規劃與組織、反應性流程、主動性流程及持續改進等關鍵流程，全面落實星宇航空安全管理系統。



註：飛航運作相關單位組成，包括：組織管理、航空保安、飛行安全、運控安全、維修安全、客艙安全、地面安全及貨運安全小組。

《星宇航空安全政策》

為確保安全管理的全面性與效能，星宇航空積極推動安全管理系統 (SMS) 並制定《星宇航空安全政策》，以「安全是星宇航空的態度 (Safety is Our Attitude)」為核心原則，引導全員安全思維與表現，並致力於將這個核心原則深植於每一位員工的日常行動與企業文化中。透過完善的航空安全管理系統與政策，各單位依其職責辨識作業環境中的潛在危害，以系統化方式有效管理風險，確保飛航安全與營運穩定。

小專欄：安全管理系統認證

星宇航空致力於接軌國際領先之安全管理標準，並藉由具公信力之外部稽核與認證機制，持續驗證並強化本公司安全治理之成效。2025 年 1 月，本公司通過國際航空運輸協會 (IATA) 最新「風險導向 IOSA(Risk -based IOSA, RBI)」稽核，並於同年 2 月完成 IOSA 註冊認證展延。此次稽核除確認本公司符合 IOSA 標準作業規範 (ISARPs) 外，亦驗證本公司於安全保證 (Safety Assurance) 之制度成熟度，顯示本公司已具備系統化管理複雜營運風險之能力。

同年 12 月，星宇航空進一步取得 ISAGO 地勤安全稽核認證，代表本公司已將安全管理標準由飛航運作延伸至地面服務作業，並與國際一線航空公司之管理要求接軌。未來，星宇航空將持續精進安全管理制度，強化空地一體之風險控管機制，以維持高標準之營運安全與服務品質。

星宇航空於 2025 年榮獲 Airline Ratings 最高級別「7 -Star PLUS」安全評級，彰顯本公司於飛航安全管理與客艙作業執行方面之卓越表現。該評鑑聚焦於客艙實際作業流程，針對「客艙安全標準作業程序」、「航班 turnaround 地面整備」及「亂流應對與突發狀況處置」等重要面向進行驗證，肯定本公司在安全管理實務上已達世界級水準，並具備高度完整之安全防禦能力。



國際航空運輸協會 (IATA) 地面運行安全查核與登錄，請詳[國際航空運輸協會 \(IATA\) 地面運行安全證書](#)。

4.2 危害辨識與風險管控

4.2.1 飛航安全指標 GRI 416 -1、416 -2

星宇航空依據公司安全目標、營運現況、民航主管機關及國際民航組織 (ICAO) Doc 10004 2023 -2025 Global Aviation Safety Plan(GASP) 全球五大高風險項目 (High -risk Categories of Occurrence, HRCs)：受控墜地、飛行中失控、空中相撞、跑道越界，以及跑道侵入，制定年度的「安全績效指標 (SPI)」和「安全績效目標 (SPT)」。

指標項目 (SPI) ^{註1}	2025 年			2026 年
	目標 (件)	實際 (件)	績效達成率 (或符合程度)	目標 (件)
Tier 1 致命 / 飛機全毀事故 Fatal and hull loss accidents	0	0	100%	0
Tier 1 非致命事故 / 飛機體全毀事故 Non -fatal and hull loss accidents / serious incidents	0	0	100%	0
Tier 2 可控飛行撞地 Control Flight into Terrain (CFIT)	0	0	100%	0
Tier 2 飛行中失控 Loss of control in flight (LOC -I)	0	0	100%	0
Tier 2 空中碰撞 Mid -air Collisions (MAC)	0	0	100%	0
Tier 2 衝偏離跑道 Runway Excursions (RE)	0	0	100%	0
Tier 2 跑道入侵 Runway Incursions (RI)	0	0	100%	0

註：SPI 指 Safety Performance Indicator 安全績效指標。

星宇航空自開航以來保持零事故且無重大意外事件的安全紀錄，不僅是在飛航安全努力的成果，也是全體人員對「安全是我們的態度 (Safety is Our Attitude)」安全信仰的實踐。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
重大飛安事故 (件數)	0	0	0

註：根據《運輸事故調查法》第 2 條，重大運輸事故係指造成一定數量人員傷害、死亡或財物損害，或引起社會關注並經國家運輸安全調查委員會 (TTSB) 認定之重大飛航事故 (請詳：[TTSB 官方網站](#))。星宇航空 2025 年無上述認定之重大飛航事故。

4.2.2 航空安全深根

飛航安全訓練

星宇航空持續推動安全教育訓練，全員皆接受安全管理系統 (SMS) 課程，強化航空安全知識與危害通報意識。管理職與關鍵人員則進行進階訓練，提升領導力與風險應對能力，共同營造安全文化。

星宇航空自成立以來即實施全員安全管理教育，所有員工須完成 SMS 初訓並每年複訓，內容涵蓋安全政策、職責、風險管理與人為因素等。八大「安全落實小組」成員另接受進階訓練，強化對 SSP 關聯、變動管理與安全決策的理解。2025 年全體員工及小組成員訓練達成率皆為 100%。

飛航安全推廣

• 安全報告獎勵計畫

為鼓勵員工積極參與安全管理並提升營運安全，星宇航空推動安全報告獎勵計畫，透過獎勵機制強化員工回報潛在風險的意願，進一步促進安全文化建立，2025 年實施以下安全報告獎勵措施：

獎勵項目	項目內容
個人讚揚獎	星宇航空推動安全報告個人讚揚機制。同仁透過安全報告系統提出尚未被發現或可能影響飛航安全之潛在危害，經企業安全室查證屬實後，即頒發讚揚卡及星宇航空 LOGO 小禮物。至 2025 年度，已有 14 位同仁獲頒此獎。
年度優良安全報告獎	在 2025 年度獲頒個人讚揚獎的員工中，由星宇航空八大領域安全落實小組評選出年度前 3 名，並於 2026 年進行表揚與獎勵。



• 星宇航空安全季刊 (Safety Newsletter)

星宇航空定期發行安全季刊，整合內外部安全知識與案例，向全體員工傳遞實用安全觀念。內容涵蓋 ICAO 風險議題與實際事故案例，強化安全意識與專業素養。安全季刊亦為推動永續營運的重要工具，未來將持續發行，深化安全文化。

飛安公共政策參與

星宇航空積極參與國內外各項安全相關會議，以持續提升公司的飛航安全水準。我們參與多場具有國際影響力的會議，與業界深入交流，共同創建安全及永續的航空產業。2025 年星宇航空參與之國內外會議如下：

時間	主辦單位	會議項目
2025 年 3 月	空中巴士公司 (Airbus)	第 29 屆飛航安全研討會 (Airbus 29th Flight Safety Conference)
2025 年 3 月	亞太航空公司協會 (AAPA)	AAPA 第 16 屆客艙安全工作會議暨第 58 屆飛航安全工作會議 (16th Cabin Safety Working Group, CaSGW & 58th Flight Operations and Safety Working Group, FOSWG)
2025 年 4 月	國際航空運輸協會 (IATA)	全球航空數據管理 (GADM) 用戶論壇 (Global Aviation Data Management (GADM) User Forum)
2025 年 9 月	國際航空運輸協會 (IATA)	世界安全與運營研討會 (World Safety and Operations Conference, WSOC)
2025 年 10 月	交通部民用航空局 (民航局)	2025 年飛航安全管理國際峰會

4.2.3 事故與安全管理 SASB TR -AL -540a.1、2、3

航空安全風險管理

星宇航空致力於確保營運的安全與穩定，我們依據國際民航組織 (ICAO) 第 9859 號文件的指引，建立符合國際標準的安全管理系統 (Safety Management System, SMS)。透過系統化的方法進行危害識別、危害分析、風險評估、風險控制及緩解。星宇航空安全風險管理流程六步驟：

危害識別

我們鼓勵所有員工在工作環境中主動識別危害並通報安全事件。當員工識別到作業中的任何潛在危害或發生安全事件時，可立即透過 iQSMS 安全報告系統提交報告，透過系統化的方式，確保所有安全隱患均能被準確捕捉並即時應對。此外，星宇航空安全管理手冊 (SMM) 明確訂定變動管流程，當營運作業遇到內部或外部的改變時，包括組織規模、採用新設備或新作業程序等，我們將依據變動管理的流程主動識別並管理因改變可能產生的危害。

確認風險

一旦識別出危害，各作業領域的安全風險管理專責人員 (Subject Mater Expert, SME)，將分析危害的發生頻率和後果嚴重性，將所識別的危害量化為可衡量的風險等級，做為風險管理的依據。所有風險管理專責人員均接受過安全風險管理的專業訓練。

風險評估

依據危害發生頻率和後果嚴重性兩者的評估結果，確定該危害的風險等級，作為風險處置的基礎。星宇航空飛航安全風險共有五個層級，分別為極高度風險、高度風險、中度風險、低度風險以及對運作安全無影響之可忽略的風險。

緩解 / 控制

針對五個層級的風險明確訂定行動方案以及可接受程度，星宇航空採取必要的緩解措施，以排除極高度、高度以及中度風險，包括改進作業程序、提升人員培訓或增設防護設備等，以有效降低風險至可接受範圍。星宇航空自 2020 年開航以來無極高度和高度風險。

紀錄 / 追蹤

每個風險的評估和處置過程均詳細記錄於公司安全管理資訊系統 iQSMS，確保資料完整且可追溯。

管理 / 監控

星宇航空安全審查委員會 (SRC) 定期審視風險管控項目，制定風險管理策略與優先處理順序，以確保資源合理分配並持續監控。透過這種的機制確保風險管控措施的有效性以及所有風險均已被掌握在公司可接受的範圍。

飛航數位管理

星宇航空透過飛航操作品質保證作業 (FOQA, Flight Operations Quality Assurance)、iQSMS 安全管理系統及線上飛航操作安全稽核 (LOSA, Line Operations Safety Audit) 三大機制，建立全面性的安全監控與管理架構。

• FOQA(Flight Operational Quality Assurance) — 飛航操作品質保證作業

星宇航空運用 FOQA(飛行品質保證) 系統分析飛行數據，主動識別操作異常與風險趨勢，如超速、俯仰角過大或進場偏差，協助改善飛行操作並降低飛航風險。為落實安全、不懲處與資料保護三大政策，並強化安全文化，本公司與全體飛航組員簽署 FOQA Agreement 協議，確保數據僅用於提升飛安。



• iQSMS(Integrated Quality and Safety Management System) — 整合式品質與安全管理資訊系統

iQSMS(Integrated Quality and Safety Management System) 是航空業的安全與品質管理平台，用於報告、追蹤與管理安全事件與風險。員工可透過 iQSMS 提交安全報告 (如自願報告、強制報告)，本公司則透過該系統執行風險評估、調查分析及後續改善措施。

此外，iQSMS 亦為本公司品質管理稽核系統之核心工具，支援稽核計畫之規劃、執行與追蹤，協助飛航運作單位落實品質管理，確保營運符合相關規範與標準。2025 年總計收到 706 份安全報告，經公司內部多層級安全會議審議後，提報至安全審查委員會 (SRC) 的中度風險事件共有 6 件：

風險領域	風險內容	風險數量	已緩解的風險數量	執行程度	已緩解的風險百分比
地面安全	地勤操作碰撞事件	2	2	已完成	100%
飛行安全	重飛期間發生超速事件	1	1	已完成	100%
飛行安全	飛航組員值勤時間超時	1	1	已完成	100%
客艙安全	客艙組員值勤時間超時	1	1	已完成	100%
航空保安	管制區乘客異常事件	1	1	已完成	100%
總計		6	6	全數完成	100%

經安全審查委員會 (SRC) 審視前述中度風險事件的根因分析及緩解措施實施狀況，所有事件的風險等級均成功降為公司可接受的低度以下風險，2025 年已緩解的風險百分比為 100%。同時，我們建立後續監控機制，持續追蹤與評估相關風險並採取預防措施，以避免類似事件再發生，進一步鞏固安全管理的完善性與持續性。

• LOSA(Line Operations Safety Audit) - 線上飛航操作安全稽核

星宇航空於 2025 年完成 LOSA(Line Operations Safety Audit，線上飛航操作安全稽核)，由專業受訓觀察員於正常航班執行期間，針對機組人員作業流程進行系統性觀察，評估標準作業程序 (SOP) 落實情形及整體風險管理表現。作為安全管理系統 (SMS) 架構下之主動式安全管理工具，LOSA 有助於本公司提前掌握潛在風險與作業趨勢，作為後續精進安全績效、優化風險管理機制及提升營運韌性之重要參據。

提升安全績效

- 主動式風險管理：透過系統化觀察與分析，LOSA 能辨識日常飛行操作中的威脅 (Threats) 與錯誤 (Errors)，並實施針對性的緩解策略，降低運營中事故發生可能性。
- 預防性措施：基於 LOSA 所蒐集的操作數據與行為分析，制定改進計畫，以預防潛在問題升級，從而實現風險的前置管理。

持續改進學習

- 數據驅動改進：LOSA 提供對飛行員操作行為、系統運作及環境變數的全面觀察數據，支持基於證據的決策流程，為系統化改進提供可靠依據。
- 建立學習機制：將 LOSA 視為動態的學習工具，持續幫助公司適應快速變化的內外部運營環，並培育員工的應變與協作能力。
- 提升飛行員參與：透過非懲罰性的觀察方法，消除飛行員對審核過程的疑慮，激勵飛行員積極參與提升安全與運營效率，增強整體執行力。

強化合規與品牌形象

- 符合行業標準：LOSA 的實施協助組織滿足國際民航組織 (ICAO)、國際航空運輸協會 (IATA) 等機構的安全標準要求，確保在全球航空業中的合規能力。
- 強化品牌形象：透過展現對飛航安全與永續發展的承諾，增強公司在顧客及利益相關者中的信任度，進一步提升市場競爭力。
- 改善溝通機制：透過 LOSA 收集的數據，優化內部信息傳遞機制，縮短決策週期，增強跨部門協調，確保運營決策的快速與準確。

增強安全韌性

- 提升應變能力：透過 LOSA 的持續監控與數據分析，公司能更迅速地識別並應對新興挑戰或風險，增強應變能力。
- 長期安全文化建設：通過 LOSA 的持續運作，公司得以推動全體飛行員內化「安全第一」的核心價值，構建穩固的安全文化基礎，為永續經營提供堅實保障。

風險評估及管控

• 安全管理數位轉型

星宇航空導入 SafetyManager365 作為安全通報、事件分析及風險管理平台，強化第一線風險通報、分析評估及改善追蹤機制，提升主動預防能力。因應營運與機隊成長，本公司規劃於 2025 年導入 SafetyManager365 AI Co -analyst 功能，以提升安全資料分析效率與風險辨識能力，推動安全管理由被動應對邁向主動預防。另透過 AirFASE 飛行數據監控系統解析 FDR 與 QAR 資料，執行異常偵測與趨勢分析，持續強化飛航作業品質與安全標準。

• 資訊安全與個人資料保護

星宇航空推動安全管理數位化與智慧化，同時重視個人資料保護、資訊安全及敏感飛航資料治理，並將相關風險納入變動管理機制。針對 SafetyManager365 系統，本公司已建置資料去識別化機制；未來導入 AI Co -analyst 功能時，亦將於分析前移除可識別資訊，並由供應商依資料處理協議及 GDPR 等規範辦理。

在資訊安全方面，相關資料僅限於封閉式環境中供 AI 模型分析，且不得與其他來源資料混用，以降低外洩及未經授權存取風險。供應商 ASQS(現為 Comply365) 已取得 ISO 27001:2022 認證，確保資訊安全管理符合國際標準。

• 飛航資料治理與公平文化

星宇航空已於 FOQA Program 明訂 AirFASE 飛航資料之保護、不懲處政策及相關作業程序，確保資料僅用於安全改善與操作品質提升，不作為懲處依據。本公司並透過簽署 FOQA Agreement 落實 Just Culture 原則，維護飛行員信任與安全通報文化，並藉由定期系統更新與維護，持續強化資料保護與系統韌性。



4.3 飛航組員管理

4.3.1 空勤組員照顧

員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP) 透過心理照顧，能促進飛航組員之間的信任和理解，有助於提升團隊合作和溝通水平。同時，心理健康的飛航組員更容易保持專注和高效率的工作，降低人力風險的發生。

空勤組員疲勞管理

星宇航空遵循國際航空運輸協會 (IATA)、國際民航組織 (ICAO) 與國際飛行員協會 (IFALPA) 共同合作發布的《航空公司操作人員疲勞管理指南 (Fatigue Management Guide for Airline Operators, 2nd Edition)》，針對機組成員的疲勞風險進行全面的管理，從被動發展到積極主動，再到前瞻預測，以下列方式進行資料蒐集與疲勞管理：

管理模式	模式內容
被動式管理	飛航組員透過安全管理資訊系統 (SafetyManager365) 主動提交疲勞報告。航員排班課與航員調派課針對提報內容，回溯分析該員當前及前後三日的班表紀錄與疲勞數據，以釐清疲勞誘因。
主動式管理	- 每年定期進行全體組員「疲勞問卷調查」，範疇涵蓋疲憊程度自評、班型結構、派遣模式及休假調度等核心項目。 - 由航員排班課針對回收數據進行分析，並據此評估班表優化方案、提出具體改善措施，以確保排班機制與組員生理需求達成平衡。
預測式管理	- 星宇航空組員排班系統採用 BMM 生物數學模型之 FRMSc -SAFE 模組，將組員疲勞程度量化為 1 至 7 分 (分數愈高代表疲勞風險愈大)。 - 在每月班表發布及後續異動前後，排班調度人員均會透過 FRMSc 系統產出「疲勞風險預測值」，主動檢核是否觸發預警門檻，作為班表優化與風險控管之關鍵依據。

本公司定期安排全面的培訓計畫，確保團隊成員深入瞭解並能夠勝任疲勞管理的相關要求。透過這些培訓計畫，協助同仁獲得國際航空運輸協會 (IATA) 的「疲勞風險管理系統 (FRMS)」認證，確保同仁們具備應對各種操作狀況的專業能力。

措施類別	具體措施
飛航員訓練	新進飛航組員課程皆安排派遣法規課程，強化飛航組員對於航空器飛航作業管理規則的認知。另外亦安排疲勞管理課程，提升飛航組員對於疲勞管理之警覺性。
排班人員訓練	新進排班人員初始訓練課程須完成派遣法規及疲勞管理教育訓練；年度複訓將針對疲勞所造成飛安風險事件之案例進行研討，強化同仁對疲勞管理之警覺。另外，我們也派員參加國際航空運輸協會 (IATA) 所舉辦的疲勞管理相關課程，提升人員的疲勞管理知識及疲勞控管機制，以降低疲勞產生之潛在風險。
調派人員訓練與持續職能強化計畫	空服處建置系統化訓練機制，強化調派人員專業能力與風險管理。新進人員須完成基礎訓練並通過考核後始得執行業務；在職人員則透過複訓、案例研討及經驗回饋，持續優化排班作業與 SOP，建立持續改善機制，展現公司對飛航安全、營運韌性及人力資本發展的重視。
客艙組員疲勞管理	星宇航空建置優於法規的客艙組員疲勞管理機制，確保執勤前後有充分休息，並定期蒐集意見，依航班運作與人力需求調整派遣及班表安排，透過課程、座談與公告強化勞資溝通，提升制度透明度與參與度。此外，空服處導入 FRMSc CARE 模組，於班表規劃及執勤現場評估與監測疲勞風險，並將結果納入排班與營運決策，強化風險辨識、預警與預防。藉由制度與數據工具整合，空服處可即時掌握並管理疲勞風險，兼顧飛航安全、服務品質與員工健康，提升營運韌性，支持永續發展。
強化第一線回饋，落實班表制度透明與溝通	本公司持續建置雙向溝通機制，促進管理階層與第一線組員交流，以提升員工參與及政策透明度。透過定期互動會議與面對面溝通，說明班表調派制度、政策背景及執行原則，並蒐集第一線回饋、回應建議處理進度，作為管理決策與制度精進之依據。

人力規劃與排班管理

• 執勤人力規劃與營運韌性

星宇航空依據航網發展、機隊引進及交機時程，提前規劃飛航員與客艙組員之招募、晉升、轉訓及教師機師配置，並配合滾動式航網與班表調整，透過跨單位定期檢視與調整人力需求，確保營運人力充足穩定。同時，本公司透過系統化人力配置與供需平衡管理，維持組員飛時與休假安排之合理分布，降低執勤疲勞風險，強化營運韌性與人力資本永續性。

• 數位化排班與法規遵循

星宇航空自成立初期即導入組員排班系統 (Crew Management System, CMGS)，以數位化方式執行勤務編排及航班監控。系統透過自動化演算，均衡控管飛行時數、班型與休假配置，並內建法規檢核功能，確保班表符合民航法規與公司內規，降低人為錯誤與法規違失風險，提升排班效率、精準度及治理透明度。

• 彈性排班與工作生活平衡

為提升組員排班彈性，星宇航空提供組員 App(JXCREW) 換班功能及多元彈性排班措施，包括指定休假、指定任務、Commute Pattern 班表、HDO 與獎勵計點制度，提升組員班表安排的自主性、可預期性與工作生活平衡。

• 精準派遣與疲勞風險管理

在派遣策略上，星宇航空以飛航安全為首要原則，針對受訓學員安排多元航點輪調，協助熟悉各營運機場特性；同時，透過系統化疲勞風險避讓機制，避免組員連續執勤深夜紅眼航班，並依據疲勞航點回饋進行平均派遣調整，從源頭降低疲勞風險，持續強化安全管理效能。

精神作用物質檢測自我管理

星宇航空依民航局規範落實酒精與藥物檢測管理，飛航組員於本站任務前實施 100% 酒測，並對客艙、簽派、維護及勤務人員定期抽測，外站休息或過夜組員抽測比例亦高於業界標準；藥物檢測則採不定期隨機抽檢，異常者立即停勤並追蹤管理。本公司同時透過教育訓練、自主檢測、監控機制及禁酒規範，維護飛航安全與作業紀律，並推動酒測吹嘴重複使用，兼顧環境永續。

強化組員溝通

為增進與組員溝通並凝聚對公司向心力，星宇航空提供多元管道予組員表達對於執勤上所遇問題與需求，給予快速回應與關懷，有助於建立積極的企業文化，促進內外部之間的良好互動，提高組員和客戶的滿意度，同時確保公司能夠有效應對不斷變化的營運環境。

措施類別	具體措施
管理組長制度	配置「管理組長」職務，將組員分組由管理組長帶領，其中涵括各職級，組員執勤上所遇到的問題、需求或有時效性之通報事項，能夠及時被回應並給予關懷。每月每位組長開放至少兩天時間與組員面談，提供專業建議，涵蓋服勤相關疑問、公司目標和個人職涯規劃等。
強化專業知識	空服處透過每月案例分享與服勤手法建議，提升服務品質，並於航班簡報中由接收最新公告與專業指引。每位組員每 3 年須參與至少一次組員座談會，強化專業知識；另針對座艙長提供職能強化訓練，提升應對異常狀況之處置能力。
運用溝通平台	星宇航空建立多元透明的組員溝通管道，除透過公告平台發布資訊外，亦由管理組長於溝通平台設立群組，即時傳達服勤訊息與注意事項，提升資訊傳遞效率。 本公司每兩個月舉辦工會協調會，作為組員反映議題的正式平台，並定期辦理組員與主管座談會，提供匿名提問機制，由主管公開回覆，相關內容亦公告會議紀錄，以促進資訊透明、勞資溝通與組織信任。
舉辦定期會議	透過定期會議強化溝通協調，本公司每月舉辦機隊、人力及前後艙與航機務作業協調會議，討論政策、人力規劃、招募及跨部門作業事項。 每月藉由舉辦前後艙溝通協調會，針對前後艙各項政策進行討論與研議，藉此分享飛行溝通、宣達政策目的，並審視空勤組員提出意見等進行溝通交流，以達前後艙作業觀念一致目標。

4.3.2 專業訓練及考核

星宇航空重視組員之專業技能培育，並透過制度化、標準化之訓練機制，持續強化人員安全意識、專業能力及應變韌性，以確保飛航安全與服務品質維持於高水準。飛航組員每半年執行模擬機年度技術考驗、每年執行航路考驗；客艙組員每年參與異常／緊急情況模擬複訓，強化危機處理能力與前後艙溝通。

依 ICAO、民航局及公司訓練手冊規範，飛航與客艙組員於新訓、複訓及恢復資格訓練階段皆須參與 CRMJET 聯合訓練，以提升前後艙合作能力。另新進客艙組員須完成約 174 至 178 小時專業訓練與考核，每年並辦理年度複訓及實作考核，確保能依標準程序妥善應對緊急狀況，持續守護旅客安全與營運穩定。

督察飛航 (Supervisory Flight)

飛航組員管理

星宇航空每月由機隊推派之空勤職督察員 (Supervisor) 線上觀察整體運航系統，系統性檢視飛航組員於政策與程序遵循、組員資源管理 (CRM) 技巧運用，以及安全 (Safety) 與保安 (Security) 意識等面向之實際表現。藉由持續蒐集、分析與追蹤相關觀察結果，本公司得以辨識系統管理面及飛航操作面之趨勢與潛在風險，並據以推動改善措施，持續精進飛航安全管理機制，提升整體航務作業之安全性、穩定性與運行效率。近三年共完成 478 架次督察飛航。

客艙組員管理

星宇航空每月由空勤管理職執行客艙督察作業，確保客艙整體安全及服務品質符合公司標準並對座艙長進行職能評估。近四年共完成 1,831 個督察航段。透過定期航班督察機制，鼓勵並肯定客艙組員在表現良好方面的努力，在需要改進的方面提供適當的建議和指導。落實安全報告填報作業、定期蒐集報告數據進行統計與分析，並持續監控航班，以達到前瞻性的飛航安全預測。

專業航行訓練

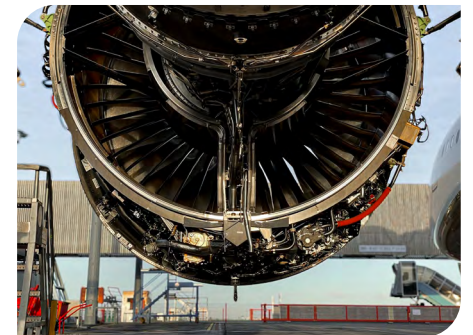
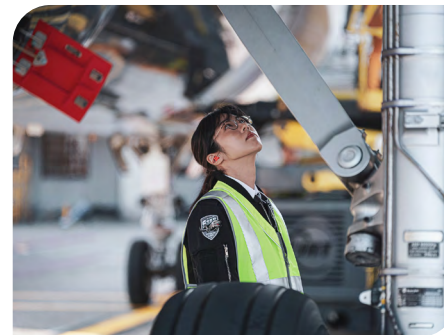
星宇航空提供全面的專業航行訓練體系，確保組員在各方面都具有高水平的技能和專業素養，請詳 [2025 年專業航行訓練數據](#)。

星宇航空導入客艙航班報告系統 (Crew Flight Report, CFRS)，提供客艙組員於航班結束後即時回報執勤情形及相關異常事件之管道。透過該系統，管理單位得以有效監控全航線之作業狀況，迅速掌握航班運作、服務品質及組員服勤情形，並即時通知相關權責單位進行處置與改善。此機制有助於持續精進服務環境與管理效能，並確保客艙組員維持穩定且高水準之服務表現。

4.4 航行監控與管理

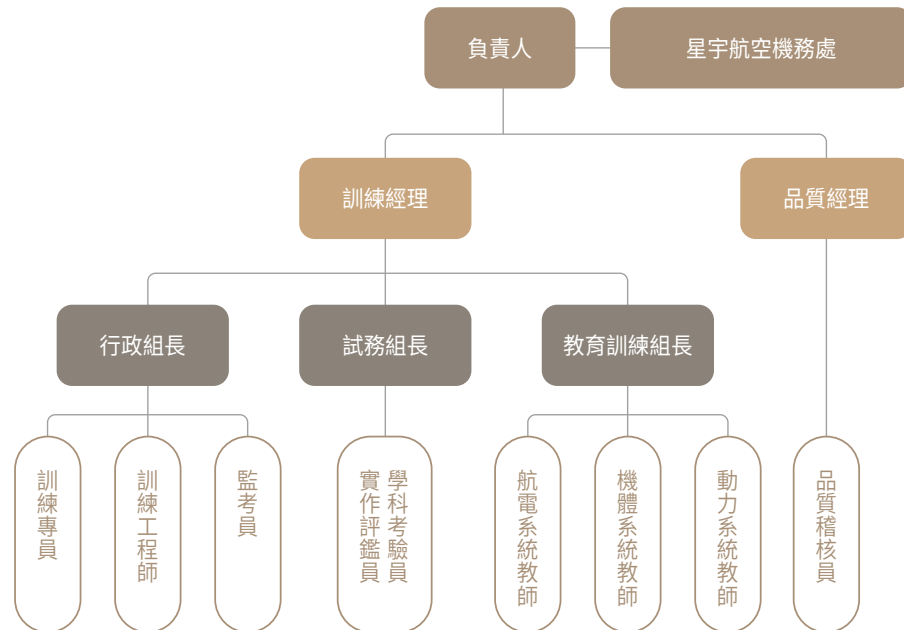
4.4.1 航機維護管理

因應新機型導入及機隊規模持續成長，星宇航空持續引進航機維護所需工具與設備，逐步完善維修基礎建設，以提升維修作業效能及營運支援能力。本公司維護基地位於桃園國際機場，該維修棚廠具備完善照明、空調與消防安全設施，確保全天候安全作業。除機體與發動機維修外，亦積極擴展零件自修能力，涵蓋電瓶、氣瓶、輪胎、煞車系統及貨盤櫃等關鍵部件，以提升備件周轉效率與運營可靠性。



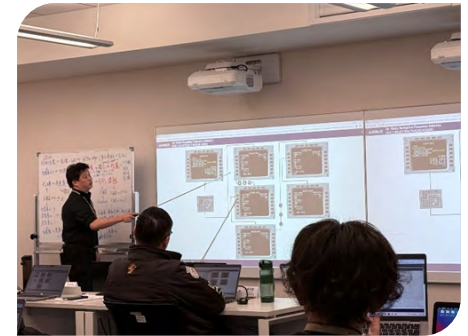
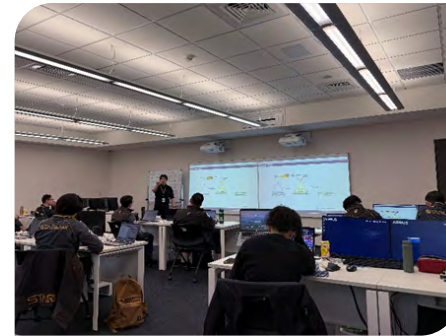
航空維修訓練中心

星宇航空設置航空維修訓練中心，由本公司的機務處設置負責人，督導訓練中心各項業務工作之推動、確保永續經營及符合民用航空人員訓練機構管理規則。另由訓練經理及品質經理監控訓練標準、學科考驗與實作評鑑，以確保整體訓練品質及維修人才培育成效。



新人維修訓練計劃

為推動航空維修與經驗傳承，星宇航空持續投入資源於新人維修訓練計劃，並配置專業合格講師與維修團隊，確保學員得以接受完整且扎實之訓練，習得航機維修所需之專業知識與技能。本公司持續投入資源於訓練中心設施，並已獲得民航局核發的航空人員訓練機構許可。本公司現已具備 A321neo、A330neo 及 A350-900/-1000 全系統之訓練能力，涵蓋所有目前營運的機型。透過內部訓練量能建置與職涯發展機制之完善，本公司持續打造維修人才永續發展環境，並以此強化營運韌性與長期競爭力。



航機維護數位化系統

因應數位化作業，星宇航空強化維修棚廠無線網路涵蓋，提升維修人員作業效率與便利性，並透過數位系統協助長期維修任務規劃與整合，強化專業優勢。

此外，本公司整合 ACARS、SATLINK、Gatelink 與 Cellular 等機上通訊系統，實現飛行數據即時回傳，降低紙本技術日誌的人為錯誤，使機組員可即時回報異常，維修團隊亦能提前處置，確保航機妥善修復。系統可於機上及行動裝置操作，並以數位認證與資料備援機制確保資訊安全與可靠性，同時大幅減少維修、修護及補給等紙本文件使用。

優勢項目

數據準確性
與即時性

移動性與
安全性

資源節約

導入與發展公司數位化作業，除能大量減少紙張作業、達成環保永續之目的，於縮短航機日常維護週轉時間和產能的提升更提高了公司航機的可用性。以下為星宇航空導入之數位化維護相關系統：

系統名稱	功能說明
ULTRAMAIN (ELB / ULTRAMAIN V9 / Mobile Mechanic) 機務維修系統	系統功能涵蓋航機維護所需之電子技術日誌、維修工卡、適航指令等，完全取代紙本作業，並取得監管機關（民航局）核准實施。
DOC / eManual 文件管理系統	以系統保存並控管航機維護相關之手冊、工作指導書 (SOP)、表單以及各式 ISO 文件；透過電腦或行動裝置，維修人員可克服時間地點的限制，隨時查閱正確版本之技術文件，確保維修工作正確執行。
BPM 電子簽核系統	航空產業有許多評估審查流程需透過程序表單於組織內陳核，導入電子簽核系統可不受時間地點限制、並免除傳統紙本表單傳閱之資源浪費及不易追蹤之缺點。
eTDS 員工訓練發展系統	維修人員需完成各項學、術科訓練以及專業職能考核，方能取得合格授權執行相關作業。訓練系統可供學員線上進行課程閱讀與考核，不受時地限制；其訓練紀錄亦可長期保存於系統中隨時調閱，確保維修人員授權資格得以維持。
eFuel 加油作業管理系統	系統功能用於加油、卸油和飛行前作業。其應用程式供機組人員和維修人員記錄結果並傳輸準確及即時輸入資料；油單資料更正和歷史記錄經由 eFuel 系統中保存。

數位創新：Airbus Skywise Health Monitoring (SHM) 監控工具

星宇航空致力於推動航機即時監控技術，利用 Airbus Skywise Health Monitoring (SHM) 監控工具提供有效且創新的航空維修服務。通過此技術監測航機異常事件，預防故障，並提升整體維修效能。

此外，星宇航空亦導入 Rolls -Royce 發動機即時監控技術，透過 Direct Accumulator Counting(DACs) 工具，強化發動機壽限零組件之使用管理。藉由即時掌握各項壽限零組件之使用率與工作週期壽命，本公司得以更精準預測維修需求、故障排除時程及所需資源，提升維修規劃之精確性與執行效益。

SHM 之 3 大維修品質保障

- 精準監控航機運作狀態達成優化飛機總油耗。
- 降低航班取消的狀況，確保減少不必要的二氧化碳排放。
- 提升航機可靠度可以減少發生技術警報後須返航的機率。

4.4.2 航機監控技術

航機監控管理

星宇航空聯合管制中心是一個全天候運作的 24 小時航班簽放及監控中心，由持有民航局執照的飛航簽派員擔任飛航簽派和飛航管制席位，與位於桃園國際機場之航務管制同仁所組成，致力於確保公司航班的安全、高效運作。

飛航簽派	飛航管制	航務管制
負責當日航班之飛航計畫簽放，並透過電子系統製作與優化飛行計畫，選擇安全、節油且省時之航路，以提升整體營運效率。	透過系統即時掌握航班運行與飛行狀態，接收並應對最新機場及空域情報，並運用衛星電話、網路等通訊設備與機組保持聯繫，確保異常狀況能迅速有效處理。	實時監控桃園國際機場空側作業，協調機坪資源與地面單位確保航班順利運行，並詳實記錄航班延誤原因，生成數據報告以持續優化作業流程，提高準點率與運營效率。

星宇航空聯合管制中心以專業的飛航簽派員為核心，結合先進的電子系統和通訊技術，確保公司航班在各種情況下都能夠順利運行。

航機監控數位化系統

星宇航空持續導入數位化飛航管理系統，建立即時、完整且高透明度之飛航資訊平台，使機組人員與地面控制中心得以即時掌握航機運行狀態，並於異常情況發生時迅速採取應變措施，以提升飛航安全、營運效率及整體調度韌性。

透過 Lufthansa Systems Netline/Ops、SITA Mission Watch、Lido、Thales Aviobook 與 WNI Weathernews 等系統，星宇航空可即時監控航班狀態、飛行位置、油耗、路徑及天氣風險，及早掌握異常並調整作業；同時結合性能、氣象、機場及航路資料，提升飛行計畫與油量估算精準度，強化簽派效率、無紙化作業及惡劣天候下的安全與調度能力。



5 永續環境

5.1 氣候變遷因應

5.2 環境保護及資源永續循環

5.3 能源及溫室氣體管理



5.1 氣候變遷因應

GRI3 -3

重大主題：氣候變遷減緩與調適

政策與承諾

星宇航空承諾全力配合國家淨零排放路徑與策略，邁向 2050 年淨零碳排目標。持續以機隊現代化及能源管理制度作為降低環境衝擊之重要策略，並導入 ISO 14001 及 ISO 50001 管理系統認證，進行氣候變遷議題之目標設定、績效監控機制。

正負面衝擊管理

透過使用永續航空燃料、採用具有綠建材標章之建材及設施、強化航機航材清潔保養減少積碳、推展運具電動化等作業，可實現對環境承諾的積極貢獻；若未能有效執行減量、減碳與節能措施，可能導致難以達成氣候變遷相關目標。

管理機制

- 營運永續推展委員會研擬各項環保節油方針、減碳執行計畫、推動各項永續專案
- 每季由永續發展委員會執行一次目標檢核及政策，並每年陳報董事會相關管理情形

目標及達標情形

請詳 [1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估](#)

申訴機制

權責單位	聯絡方式
永續發展委員	專用電子信箱： esg@starlux-airlines.com

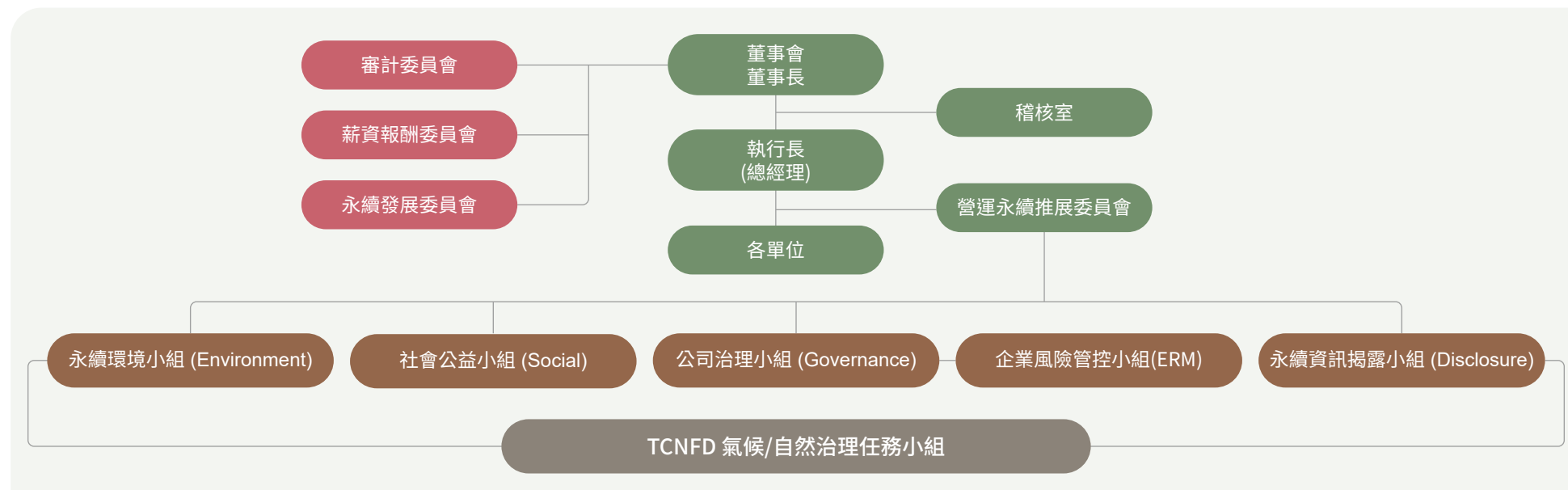
5.1.1 氣候與自然相關永續治理

氣候變遷對全球經濟、社會及企業營運之影響持續升高；連帶的生物多樣性喪失與生態系崩潰、地球系統關鍵變化、自然資源短缺及污染等環境風險亦同樣受到高度關注。星宇航空透過氣候相關財務揭露 (TCFD, Task Force on Climate -related Financial Disclosures) 及自然相關財務揭露 (TNFD, Taskforce on Nature -related Financial Disclosures) 等框架，建構「氣候 × 自然」整合式管理模式，並承諾確保公司營運活動符合遵循國際、國家與地方生物多樣性相關法律，藉由循序強化 TCFD 與 TNFD 架構之資訊揭露，以適當的工具進行生物多樣性風險評估與管理；同步亦參考聯合國《生物多樣性公約》之精神，推動生物多樣性與生態系保護作為，避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地，在營運與投資決策中兼顧氣候與自然雙重韌性，落實負責任的企業治理，朝低碳營運與永續航空發展邁進。

星宇航空的氣候與自然治理組織

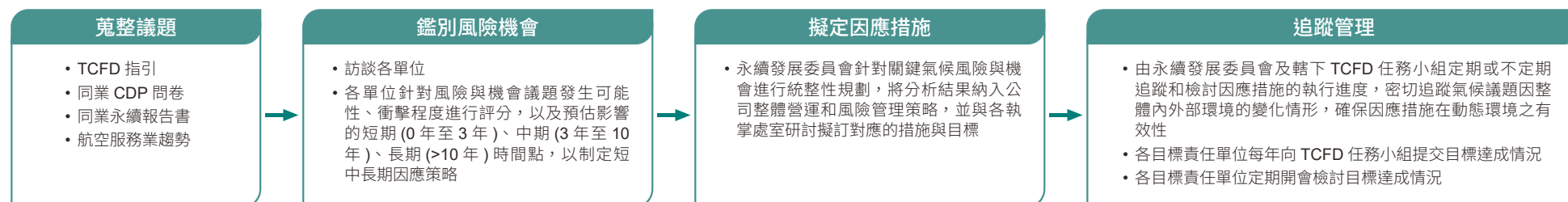
董事會為星宇航空氣候與自然風險治理最高單位，負責推動、決策公司之氣候與自然相關策略方向，在治理階層即期待星宇航空成為高效率、高節能的航空公司，同時扮演監督公司整體氣候和自然行動推展之角色。董事會轄下的「永續發展委員會」為功能性委員會，負責公司永續發展與統籌推動等事務，2025 年主要項目包含永續報告書核准與推展重點、溫室氣體盤查執行及查證時程、IFRS 永續揭露準則執行等議題；另永續發展委員會下設「營運永續推展委員會」作為永續推動組織，針對氣候與自然議題有「氣候 / 自然相關財務揭露 (TCNFD) 任務小組」，由公司治理小組、永續環境小組整合而成，包含採購、財務、企業安全等部門。定期 (至少每半年) 召開會議討論實施計畫並協調跨部門合作，定期 (至少每 8 個月) 向永續發展委員會陳報如永續航空燃料 (SAF)、碳排放等因應氣候變遷與自然與生物多樣性的相關議題執行情形。TCNFD 任務小組主要負責蒐整國際權威機構之氣候風險及機會研究結果、評估當前同業氣候 / 自然風險與機會關鍵議題趨勢、彙整星宇航空各部門面臨之氣候和自然議題現況，以協助星宇航空提升氣候與自然雙重韌性。

TCNFD 氣候 / 自然治理任務小組



5.1.2 氣候風險管理

為了掌握當前關鍵氣候機會與風險，訂定星宇航空「永續發展實務守則」及「風險管理程序」，說明本公司應評估氣候變遷對本公司現在及未來的潛在風險與機會，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露，制定節能減碳、溫室氣體減量之政策，並將碳權之取得納入本公司減碳策略規劃中，據以推動降低氣候變遷對本公司營運活動之衝擊。永續發展委員會每年透過 TCFD 任務小組定期蒐整同業之永續報告書、CDP 氣候問卷之風險機會及航空服務業趨勢議題；並由 TCFD 任務小組訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性，彙整並鑑別星宇航空年度關鍵氣候風險與機會，並將結果提報永續發展委員會，由董事會決議與訂定策略。未來，星宇航空亦將依循自然相關財務揭露 (TaskForce on Nature -Related Financial Disclosures, TNFD) 之建議原則，整合既有 TCFD 作業機制，進一步擴展至自然與氣候變遷議題。

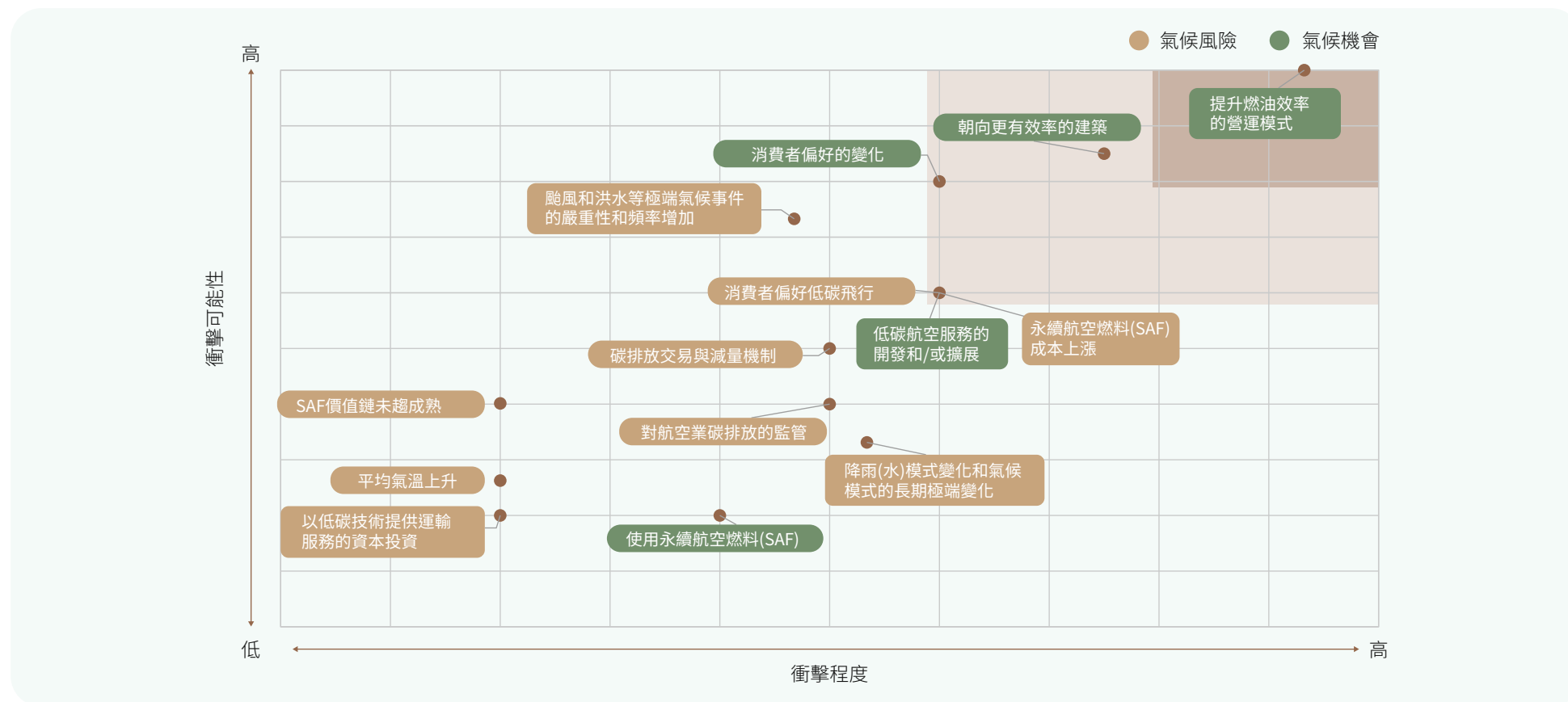


5.1.3 氣候變遷因應策略

星宇航空於 2025 年延續前一年度辨識結果，持續聚焦與公司相關之 14 項氣候風險與機會，包括 6 項轉型風險、3 項實體風險及 5 項氣候機會。經 TCFD 任務小組訪談各相關部門，並評估各項風險與機會之發生可能性及衝擊程度後，完成 14 項議題之分級與重大性矩陣分析。

依據分析結果，星宇航空將優先關注「提升燃油效率的營運模式」重大機會，以及中度關注之「永續航空燃料 (SAF) 成本上漲」、「消費者偏好低碳飛行」等重大風險，與「朝向更有效率的建築」、「消費者偏好的變化」、「低碳航空服務的開發和／或擴展」等重大機會，展開衝擊分析與管理因應，並將相關成果提報營運永續推展委員會。

氣候風險與機會鑑別矩陣圖



氣候風險與機會評估

氣候風險類型			風險描述	影響期程	價值鏈影響
轉型風險	政策與法規	對航空業碳排放的監管	• 依循「我國國際航空業碳抵換及減量計畫 (CORSIA)」進行碳排監測、報告與查證作業，增加人力投入和外部查證成本。	短期	自身營運
		碳排放交易與減量機制	• 遵循「我國國際航空業碳抵換及減量計畫 (CORSIA)」於 2050 年達到淨零之目標。 • 碳費徵收、碳抵換，使營運成本上升。	短期	自身營運
	技術	SAF 價值鏈未趨成熟	• 永續航空燃料 (SAF) 之生產、儲存等基礎設施有限，且缺乏公認的生產標準及相關配套措施。	中期	上游供應鏈、自身營運
		以低碳技術提供運輸服務的資本投資	• 航空製造產業持續投入低碳航空器研發，關乎未來航空動力設計；星宇航空投入更多資本支出，選擇引進更加節油減碳的機型及機隊。	短期	自身營運
	市場	永續航空燃料 (SAF) 成本上漲	• 各國永續航空燃料 (SAF) 使用規範趨嚴、需求增加，SAF 生產成本高於傳統噴氣燃料，導致燃料原料成本上漲。	中期	上游供應鏈、自身營運
	聲譽	消費者偏好低碳飛行	• 消費者旅行時將氣候變遷的因應措施納入考量；企業客戶考量商務旅行造成的碳排，更有意願選擇碳排量較低的飛行。若未能符合消費者需求，可能減少營收。	中期	自身營運、下游客戶
實體風險	急性	颱風和洪水等極端氣候事件的嚴重性和頻率增加	• 颱風和洪水等極端氣候事件造成航班延誤或取消、飛行時間增加，衍生旅客改簽、飛航組員調度、燃油使用增加等費用。 • 損害機坪與跑道等基礎設施。	短期	上游供應鏈、自身營運、下游客戶
	慢性	平均氣溫上升	• 高溫使飛機升空的升力降低，影響飛機性能表現，迫使最大起飛重量受限，導致營收減少。 • 為維持客艙內空調舒適度，將增加燃油成本。	長期	上游供應鏈、自身營運、下游客戶
	慢性	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的長期極端變化	• 強降雨頻率及強度相較以往提高，影響飛行路徑及航班起降，甚至因關乎飛行安全航班被迫取消、延誤及迫降。 • 長期降雨降低設備使用年限，使設備、維護成本增加。	長期	上游供應鏈、自身營運、下游客戶

氣候機會類型		機會描述	影響期程	價值鏈影響
產品與服務	低碳航空服務的開發和 / 或擴展	• 輕量化集裝箱 (Unit Load Device, ULD) 來降低載重；透過預選餐點、餐損控管，減少資源消耗及剩食。 • 建立系統計算每班飛機的碳排放量，減少燃油使用同時降低溫室氣體排放量。 • 全機隊採無紙化作業，減輕航機負重，並落實低碳飛行管理。	短期	自身營運
	消費者偏好的變化	• 採購新一代高燃油效率及降噪的飛機型號，符合消費者低碳旅行的需求，亦建立品牌形象。	中期	自身營運、下游客戶
能源來源	使用永續航空燃料 (SAF)	• 投入永續航空燃料 (SAF) 的相關合作、參與飛機製造商年會，促進 SAF 商業化，將有助於確保 SAF 的穩定供應及合理的購買成本。	中期	上游供應鏈、自身營運

氣候機會類型		機會描述	影響期程	價值鏈影響
資源效率	提升燃油效率的營運模式	- 作為全球新進航空公司，擁有最新且節能的機型及機隊，相較同業具有效率優勢。 - 設置節油任務小組，定期針對節油方案進行討論，明確節油方案，降低燃料購置成本及可能的碳費和碳抵換成本。	短期	自身營運
	朝向更有效率的建築	- 新設總部大樓評估採用智慧綠建築設計，裝設再生能源設備。 - 透過符合臺灣綠建築標章的建築融資條件，取得優惠利率。	中期	自身營運

前三大氣候風險及機會

類別	風險或機會議題	潛在財務影響說明	星宇航空回應策略
資源效率提升	機會 提升燃油效率的營運模式	營運成本降低 營業收入增加	- 提供完整油量管控計畫至民航局，經民航局核准減少攜帶應變用油，以此減少載油及油耗，同時增加酬載，進而增加營業收入。 - 透過跨部門合作，將所有航線納入申請縮小垂直間隔 (RVSM)，提高巡航高度，在航行過程中減少空氣阻力、避免亂流，以減少用油。
	機會 朝向更有效率的建築	資本支出增加 營運成本降低	- 新建總部航空城，以臺灣綠建築銀級及建築能效設計理念規劃為目標，並取得 ESG 永續發展貸款利率減碼優惠。 - 規劃建置太陽能光電儲能系統，達成航空城減碳，同時能穩定維持電力供應。
消費者偏好	機會 消費者偏好的變化	營業收入增加	- 持續引進較前代機種減少燃油使用及碳排放量的節能機種，並於新機採購時將機型明訂可使用永續航空燃料 (SAF) 之燃油標準相關文件，納入公司既有之品質制度或其他管理機制中。 - 與 Google 合作並於官網預訂平台提供選定航班及艙等之碳排放估算量，讓旅客計算及瞭解搭乘航班對環境的影響。
	轉型風險 消費者偏好低碳飛行	營業收入減少	- 關注企業合作對象對低碳飛行的要求與考量因素，共同尋求減少商務旅行對環境影響的方案。 - 推行航班碳排放計算機，提供消費者低碳排航班的選擇，同時持續監測航班碳排放，讓客戶持續追蹤，達成永續低碳旅行的目標。
低碳航空產品與服務	轉型風險 永續航空燃料 (SAF) 成本上漲	營運成本增加	- 定期參與經濟部標檢局、民航局會議及民航飛機製造公司年會，以跟進永續航空燃料 (SAF) 規範及技術發展動向。 - 參考國際民航組織 (ICAO) 部署永續航空燃料 (SAF) 的潛在政策和協調方法指南 (Guidance on potential policies and coordinated approaches for the deployment of sustainable aviation fuels) 訂定政策。
	機會 低碳航空服務的開發和 / 或擴展	營運成本降低	- 採購集裝箱 (Unit Load Device, ULD) 時將重量作為主要考量，並將優化外站洗滌流程擴展至其他遠程航線，以此降低機上載重。 - 管理餐食供應情形，並確保站務人員有效應對臨場航餐加減餐作業，減少資源浪費、避免剩食。

5.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，星宇航空依據所辨識的風險設定管理因應策略及減緩目標並融入日常營運控管，定期檢視。

指標類型		管理因應策略及目標
溫室氣體排放量		減碳策略： - 承諾全力配合國家淨零排放路徑與策略，共同邁向 2050 年淨零碳排目標。 - 研擬減碳計畫，每半年一次執行目標檢核及政策擬定。 減碳績效與目標： 2025 年目標、績效與達成情形請詳 1.4 重大主題鑑別與分析 2026 年目標、中長期目標請詳 1.4 重大主題鑑別與分析
風險及機會	轉型風險	經鑑別星宇航空的重大性氣候議題與透過提高能源使用效率、採用較低碳排之燃料、提供消費者低碳飛行體驗並揭露碳資訊等息息相關，因此擬定相關指標與目標以追蹤達成狀況
	實體風險	2025 年度績效 2025 年度節油共計 7,626,576.18 公斤，並減少碳排放 24,099.98 公噸 CO₂e
	氣候機會	目標 - 引進低碳排放貨機 -A350F - 除採購輕量化集裝箱外，亦透過餐損管控、機上無紙化作業等方式減輕航機載重
資本配置		為因應營運規模擴大而擴充之新機隊，星宇航空在銀行團的高度支持下透過新臺幣 320 億元聯貸，導入最先進、環保的機型，持續引進具有減碳技術的航機及地面設備。
內部碳定價		- 星宇航空依循國際民航組織 (ICAO) CORSIA 規範，以 2019 年碳排為標準，2025 年至 2035 年須降 15%，若碳排放量超標，則須購買碳權進行抵換 目標 - 持續關注同業內部碳定價規劃及參與相關會議，藉由促進交流有效管理碳風險並掌握碳機會，同時將碳排放外部成本內部化，以成本納入決策和投資評估中。 - 未來將逐步納入內部碳定價，並持續追蹤市場價格和社會成本資訊，作為後續訂定之參考。
薪酬		- 本公司研擬推動薪酬與氣候相關績效連結，確保公司內部落實氣候風險 / 機會因應行動 目標 - 將企業永續推行成效列入績效評估範圍。 - 未來將持續研討董事及高階管理層薪酬與氣候風險機會相關項目與機制。

5.2 環境保護及資源永續循環

5.2.1 生物多樣性衝擊管理

星宇航空於 2025 年度啟動 TNFD 建置將自然與生物多樣性議題導入公司營運與關鍵供應商之盤點作業，逐步建立系統化的自然相關風險與機會識別基礎，朝自然正向路徑邁進。並將 TNFD 所關注之自然相關依賴、衝擊、風險與機會納入園區開發規劃。未來於桃園航空城推動園區建置時，將結合智慧、綠能與低碳設計，透過綠建築、循環建材、太陽能光電儲能系統及智慧路燈等措施，降低資源消耗與環境負荷，減緩對周邊自然環境之潛在衝擊，並提升營運韌性與永續管理效能。

我們依循 TNFD 建議之 LEAP 方法學分析，其包含定位 (Locate)、評價 (Evaluate)、評估 (Assess) 及準備 (Prepare) 四個階段，2025 年度針對自身營運進行「定位」與「評價」，運用 TNFD 建議國內外之工具，找出關鍵的自然依賴與影響因子，相關生態影響評估執行情形與成果如下：

營運活動生態敏感區辨識結果

營運地區	生態敏感區內	鄰近生態敏感區 (15Km)	缺水風險區 (中高級以上)
臺灣	1	9	0
日本	1	26	0
香港、澳門	5	3	2
北美	0	5	6
東南亞	1	11	16



註：敏感地區參考分析資訊來源：台灣國土生態綠網、世界自然基金會 (WWF) Aqueduct Water Risk Atlas 等工具。

自然依賴與影響評估結果

星宇航空採用 ENCORE 工具進行營運據點之生態系統倚賴與影響分析，分析結果顯示，航空運輸產業對「視覺景觀服務 (Visual amenity services)」與「降雨型態調節服務 (Rainfall pattern regulation services)」有極高依賴性；在衝擊面向中主要為「干擾 (Disturbances)」及「外來入侵種引入 (Introduction of invasive species)」兩項有極高衝擊程度。

生態系統服務依賴	依賴性高至低	
	旅客運輸	貨物運輸
視覺景觀服務	VH	--
降雨型態調節服務	VH	VH
全球氣候調節服務	M	M
在地 (微尺度與中尺度) 氣候調節服務	L	L
土壤與沉積物保留服務	L	L
風暴調節服務	L	L
水流量調節服務	L	VL
供水服務	VL	VL
噪音降低服務	VL	VL
大氣與生態系統稀釋服務	VL	VL
空氣過濾服務	VL	VL
生物防治服務	VL	VL
洪水緩解服務	VL	VL

自然衝擊項目	衝擊性高至低	
	旅客運輸	貨物運輸
干擾 (如噪音、光害等)	VH	VH
外來入侵種引入	VH	VH
溫室氣體排放	H	H
土地使用面積	M	M
非溫室氣體空氣污染物排放	M	M
用水量	M	M
淡水使用面積	L	L
海床使用面積	L	L
有毒污染物排放至水體與土壤	L	L
營養污染物向水和土壤的排放	--	L
固體廢棄物產生與釋放	VL	VL

註：代號說明：VH：極高、H：高度、M：中度、L：低度、VL：極低

航空產業帶來之外來物種入侵影響，根據全球野生動物非法販運風險分析 RouteRisk 之結果，星宇航空多數航線並未顯示中高風險訊號，為能進一步預防，星宇航空透過建立明確之活生動物運輸管理規範，作為降低野生動物非法販運風險的重要控管措施之一，並以保護動植物棲息地及加強物種多樣性為原則，於動物運輸政策中明確排除特定高風險動植物及其相關產品之運送。相關運送作業須全面遵循國際航空運輸協會 (IATA) 之《活生動物規例 (Live Animal Regulations, LAR)》，並符合《瀕危野生動植物種國際貿易公約 (CITES)》及各地主管機關之法規要求。為避免航空運輸體系被不當利用於野生動物非法貿易，星宇航空亦明確列訂不予收受之貨物清單，包括狩獵戰利品、野生動物標本、象牙及其製品等。

航空產業對生態環境與生物多樣性造成潛在壓力途徑，星宇航空將作為後續風險管理、內部控管機制強化及利害關係議題關注之參考。2026 年度我們將進一步探討辨識出來星宇航空自然相關依賴與影響，分析其可能帶來的關鍵風險與機會，並研擬相應的管理策略和設定指標目標，持續強化星宇航空對自然與生物多樣性的全面評估與管理，以具體行動落實公司對自然與生物多樣性之承諾。

5.2.2 廢棄物管理 GRI 303 -1、303 -2、303 -3、306 -1、306 -2、306 -3、306 -5

星宇航空產生之廢棄物主要源於「自身營運活動」的辦公活動與航機作業，各辦公及營運活動產生的一般廢棄物（例如：事業員工生活垃圾、廢鐵鋁罐等）與一般事業廢棄物委由合格供應商自行運回或合格第三方清運商進行處理，有害事業廢棄物由供應商自行運回處理，機上餐點產生之廚餘、廢食用油則由合格供應商自行或委託第三方清運商進行回收處理，未對周遭環境與社會產生顯著衝擊。此外，星宇航空已導入並通過 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證，透過建立系統化管理機制，預防污染與減少廢物產生，強化環境保護。

廢棄物價值鏈流程圖



廢棄物價值鏈管理

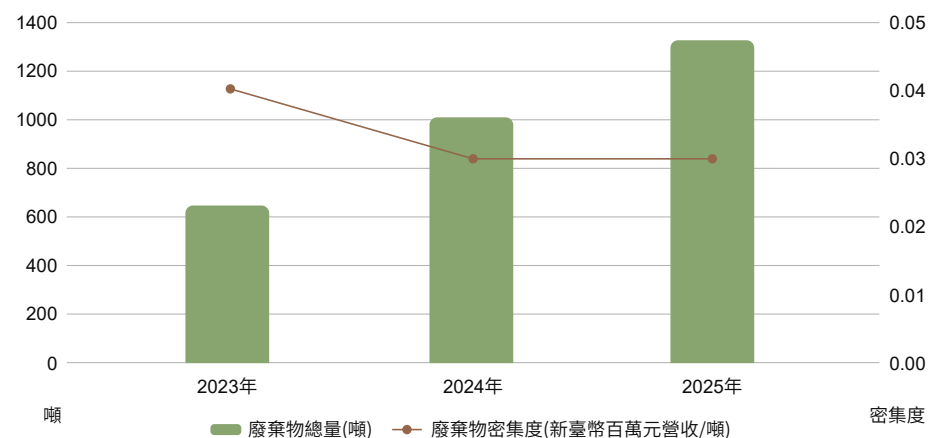
清運商管理方式	星宇航空依據清運廠商提供之清運行車軌跡報表，追蹤及管理清運商清運行為。2025 年星宇航空並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。
自身營運活動廢棄物管理	- 辦公區茶水間垃圾桶區分一般生活垃圾及資源回收品（廢紙、廢塑膠及廢鐵鋁罐）等分類標準，委託環境部許可之代清除業者執行清運及回收作業。 - 營運產生之一般事業廢棄物和有害事業廢棄物，由供應商自行運回處理或廢棄物清運合約廠商進行清運處理。 - 廚餘及廢食用油回收桶於使用完畢後須加蓋，並委託經主管機關許可之處理機構進行清運，落實有效管理，確保最終處理之合法性。

2025 年星宇航空廢棄物主要由一般廢棄物及一般事業廢棄物組成，全年廢棄物總量為 1,326.627 噸，較 2024 年的 1,007.670 噸增加 318.957 噸，增幅約 31.65%，主因為營運據點擴張及員工人數增加所致。儘管廢棄物總量隨營運規模成長而上升，廢棄物密集度仍與前一年度持平，維持新臺幣 0.03 百萬元營收 / 噸廢棄物產生量，顯示公司在營運擴張過程中，持續控管廢棄物產生效率。

一般廢棄物中，生活垃圾為 923.430 噸，占廢棄物總量約 69.61%；資源回收為 277.184 噸，占比約 20.90%，較 2024 年的 120.590 噸大幅增加，反映資源回收量能提升。一般事業廢棄物方面，廢木棧板為 10.432 噸，占總量約 0.79%；報廢品（飛機備品耗材之過期品）為 115.581 噸，占比約 8.71%，較 2024 年 0.100 噸明顯增加，主要與營運規模擴大及備品耗材管理需求提升有關。另 2025 年未產生廢紙、廢鐵鋁、廢塑膠、廢玻璃及廢油等一般事業廢棄物，相關回收項目已納入一般廢棄物之資源回收類別管理。

星宇航空所產生之廢棄物均委由合格第三方廠商清運處理，或由供應商自行運回回收，未於現場直接處理，並透過妥善分類與回收管理，降低對環境之影響。未來將持續追蹤各類廢棄物變化趨勢，逐步提升資源回收與再利用成效，以減少營運活動對環境造成之負荷。廢棄物由合格之第三方廠商進行清運或供應商自行運回處理，未於現場直接進行處理，廢棄物亦受到妥善回收。未來將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。請詳[廢棄物管理數據](#)。

星宇航空近三年各類廢棄物產生量及密集度



為落實永續環境，星宇航空積極秉持 5R 原則：拒絕使用 (Refuse)、源頭減量 (Reduce)、循環再造 (Reuse)、回收 (Recycle) 以及重新思考 (Rethink)，從辦公室用品、員工餐廳到機上服務用品皆著眼於減少一次性廢棄物的產生，採用可循環使用之物品或可回收再利用之材質，同時仔細遴選機上服務用品及商品製作之合作對象，優先與注重環保形象之廠商進行合作，生產之產品宜具有環保相關認證。星宇航空亦定期於內部公告宣導減塑行為，提升員工環保意識，達到人人響應廢棄物減量行動。

廢棄物減量及物料友善 5R 原則	行動方案
拒絕使用 (Refuse)	辦公用品 (影印紙及清潔劑) 採購，優先選用具環保認證之產品
源頭減量 (Reduce)	- 員工餐廳不提供免洗餐具，鼓勵同仁自行攜帶環保用品 - 機上剩食餐損控管，減少食物浪費 - 辦公室茶水間提供馬克杯，減少一次性產品使用 - 導入航空貨運電子提單，無紙化作業
循環再造 (Reuse)	- 頭等艙以外的艙等毛毯由牡蠣紗及寶特瓶回收紡製成 - 星宇小舖托把提把使用貨運棘輪製成 - 員工餐廳選用可回收塑膠餐具，經高溫消毒後循環使用
回收 (Recycle)	- 廚餘及廢食用油供養豬戶與油脂回收廠回收；回收品，例如：廢紙、廢塑膠、廢鐵鋁等，交由資源回收廠回收再利用 - 機上服務用品之材質及包裝優先選用可回收材質、紙類或再生原料 - 商務艙耳機「已清潔」標誌，以可回收利用材質之貼紙呈現 - 印刷油墨選擇以大豆環保油墨印製
重新思考 (Rethink)	教育同仁環境保護的概念，並定期提供永續採購相關資訊及教育訓練，朝向全面使用永續素材的方向前進

星宇航空秉持 5R 原則，持續推動包材減量及一次性塑膠使用管理，並透過包裝設計優化、材質替代及供應商協作，逐步提升包材使用之環境友善性。於機上用品及商品包裝管理上，優先評估採用可回收、可再利用或具較低環境負荷之材料，以降低一次性包裝材料使用量，減少營運活動對環境之影響。

以星宇航空形象門市網購包材管理為例，2025 年網際網路購物銷售件數為 5,919 件，包裝材料總重量為 1,918.357 公斤，平均每件包裝材料重量為 0.324 公斤。整體包材結構仍以紙類材料為主，其中紙包裝箱(袋)用量為 1,867.560 公斤；塑膠包裝箱(袋)及塑膠緩衝材用量分別為 15.322 公斤及 27.988 公斤，合計 43.310 公斤。另 2025 年原箱出貨件數為 633 件，並持續導入包材減量措施，截至年底已使用 428 個郵寄破壞袋及 1,124 個飛機模型專用紙箱，以提升包裝適配性並減少不必要包材耗用。

未來，星宇航空將持續追蹤各類包材使用情形，精進包材減量與材質管理機制，並深化與供應商之合作，逐步提升包材使用效率與環境友善性，以實踐減塑、減廢及低碳營運目標。請詳[包材使用數據](#)。

此外，星宇航空為落實包材減量行動，依行政院環境部「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」規定執行確信程序並申報。為進一步降低包裝材料的使用量，減少對環境的影響，星宇航空擬定包材減重計劃，將以郵寄寄送袋替代部分紙箱、規劃小型商品包裝、針對熱銷商品開發專屬的適用紙箱，以提升包裝效率，同時確保包材永續的實踐。

廢棄物減量亮點

星宇航空以環保材質作為產品的設計與發想，將服務商品與可回收材料做結合，賦予再生物料特別與珍貴的價值。

循環再造 (Reuse)		績效亮點
機艙毛毯		以牡蠣紗 (多種貝殼回收原料) 及寶特瓶製成。 • 每件毛毯由 10 個寶特瓶及 3.5g 牡蠣紗製成 • 2025 年生產的量為 50,000PCE/ 使用量為 45,000PCE • 2025 年共減少約 4,650kg 的塑膠原料使用
經濟艙過夜包		飛往北美的航線提供之經濟艙過夜包，採用寶特瓶回收材料製成，降低對環境的負擔。 • 每個過夜包平均由 2.1 個寶特瓶製成 • 2025 年生產的總量為 397,400PCE • 2025 年此過夜包共使用 18,161.18 公斤的再生材料，相當於將這些原本可能進入掩埋場的材料有效回收再利用。
源頭減量 (Reduce)		績效亮點
在地食材		星宇航空攜手米其林餐廳推出創意餐品，優先使用臺灣當季的在地食材。 • 優先選用地食材如臺灣黑豬梅花及香茅，除減少運輸過程外，也因食材新鮮減少運送時間，而無須過度包裝，達成降低碳足跡的目標，友善地球環境。

空氣汙染與噪音防制

• 噪音防制：

星宇航空全機隊機型皆符合「國際民用航空組織 (ICAO)」及「美國聯邦航空法規 (FAR)」對航空器噪音的高標準規範，較前代機型減少 16 分貝至 22 分貝不等，噪音足跡則大幅降低，也嚴格遵守各機場之噪音管制措施，維護機場周邊及旅客的舒適環境。

• 降低空氣污染：

航空器透過燃燒化石燃料製造動力，運作過程產生空氣污染，對周圍區域的空氣品質和環境造成影響，星宇航空透過處理廢氣，例如針對維修工廠進行廢氣過濾處理，並透過定期保養過濾設備，以降低空氣污染。請詳[航空器近三年度之空氣污染物排放推估量](#)。



5.2.3 水資源管理 GRI 303 -1、303 -2、303 -3、303 -4、303 -5

隨著極端氣候影響加劇，暴雨、洪水及乾旱等事件發生頻率與強度持續上升，水資源供應穩定性面臨更多挑戰，亦對航空業營運帶來潛在風險。航空公司於航機清潔、地勤作業、旅客服務、機上餐飲及設施維護等作業流程中，皆需仰賴穩定水源供應；若發生限水、缺水或相關基礎設施受損情形，可能影響營運效率、服務品質及供應鏈穩定。水資源管理不僅攸關環境永續，亦與企業營運韌性密切相關。星宇航空將持續關注營運據點及供應鏈可能面臨之水資源風險，並將相關評估納入永續管理機制，以降低對營運之潛在影響及維護生物多樣性衝擊管理。請詳[臺灣營運據點取排水管理](#)。

節水行動

星宇航空重視水資源節能之環保議題，深知節約用水的重要性，故分析水風險；全面宣導並落實日常節水，並持續記錄及追蹤用水量。為實施開源節流政策，桃園運籌中心設置雨水回收系統；各辦公大樓洗手間皆設置感應式水龍頭；新設園區規劃採用回收用水與再利用水，用於公共環境清潔、灑水抑制揚塵、景觀噴灌、空調冷卻水、洗車等用途。未來將規劃水足跡盤查及水資源回收利用，配合開發水源與強化管理，達到水資源利用最佳化。

政策	相關管理策略及措施	年度節水績效
開發水源	• 大樓設置雨水回收系統，用於園藝植栽澆灌等	2.6(度)
節約使用	• 大樓全面導入省水標章器具 • 適時調低洗手間感應式水龍頭出水流量 • 小便斗二段式沖水改設定為一段式，減少自來水用量	659(度)

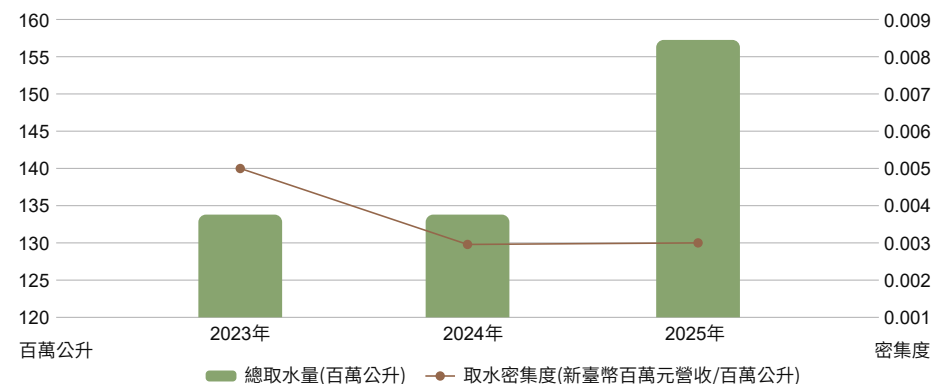
註 1：節水量方式計算：雨水回收系統：取自桃園運籌大樓報表紀錄

註 2：節水量方式計算：小便斗二次沖水：以 [每月工作天數 * 桃園運籌大樓總人數 * 男性員工占比 * 預設每日使用次數 * 每日節水量] 估算。

星宇航空各營運據點之取水皆來自第三方自來水公司供應，主要用於辦公人員日常需求及員工餐廳；其中，保稅大樓亦用於清洗車輛及酒水商品，維修棚廠則用於航機清洗作業。2025 年總取水量為 156.96 百萬公升，較 2024 年 133.68 百萬公升增加 23.28 百萬公升，增幅為 17.42%，主因為營運規模擴大，帶動各營運據點用水需求增加。

2025 年總耗水量為 111.99 百萬公升，較 2024 年 96.33 百萬公升增加 16.26%；總排水量為 44.97 百萬公升，較 2024 年 37.35 百萬公升增加 20.40%，整體變化與取水量成長趨勢一致。儘管取水量隨營運擴張而上升，取水密集度與前一年度持平，維持新臺幣 0.003 百萬元營收 / 百萬公升，顯示公司在營運成長的同時，仍持續維持穩定的用水管理效率。星宇航空將持續關注各據點用水情形，透過用水管理與日常作業優化，提升水資源使用效率，以降低營運活動對環境之影響。請詳[星宇航空近三年取水、耗水、及排水量](#)。

星宇航空近三年取水量及密集度



廢水排放管理

為了避免對當地生態造成衝擊，臺北內湖總部及各地門市、辦事處之污水經下水道系統由公共污水處理廠或水資中心處理後，排放至鄰近承受水體；桃園國際機場園區及遠雄自貿園區設有專用下水道系統，位於該區域內之星宇航空營運據點所產生的污水經納管，由桃園國際機場污水處理廠經二級處理後放流。

同位於桃園國際機場園區內之保稅大樓、維修棚廠及勤務工廠等，則自設污水處理系統，產生之污水經處理後，排放至南坎溪。星宇航空委託專業廠商定期檢驗採樣污水，包含懸浮固體物、生化需氧量、化學需氧量與酸鹼度 (pH 值) 等，檢測之相關人員皆持有國家「甲級廢水處理專責人員」以及「特定化學物質作業主管人員」之合格證書，保稅大樓、維修棚廠及桃園運籌中心每半年委由第三方單位進行水質檢測，2025 年之檢測結果皆符合相關法規。請詳[近兩年廢水檢測結果與當地放流標準](#)。

5.3 能源及溫室氣體管理 GRI 302 -4

5.3.1 能源管理

面對全球航空業加速邁向 2050 年淨零排放之趨勢，國際航空運輸協會 (IATA) 於 2025 年發布之最新研究與產業資訊指出，永續航空燃料 (SAF) 仍將是航空業減碳之核心解方，預估可貢獻約 65% 的減碳需求。

星宇航空積極響應國際趨勢與產業倡議，持續推動節能減碳與能源管理，並依循國家政策、ICAO 長期理想目標 (LTAG)、及 IATA 淨零路徑，從營運據點與航空器兩大面向展開減碳規劃，推動節油方針、減碳計畫及永續專案，藉以降低營運對環境之衝擊。

在具體作為方面，星宇航空已於 2025 年取得 ISO 50001:2018 能源管理系統認證，建立系統化能源管理與績效監測機制；同年亦完成添加 SAF 之航班運作，展現公司由管理制度、營運效率提升到低碳燃料應用之多元實踐。星宇航空將持續關注全球永續航空燃料 (SAF) 市場發展、政策變化與永續揭露規範，穩健推進低碳轉型，並以實際行動回應政府 2050 淨零碳排政策目標與利害關係人期待。

營運據點節能減碳策略

星宇航空營運據點的主要能源使用為外購電力，其次為公務車及場內動力機械等作業車之汽柴油使用，因此星宇航空從節油、節電的角度，擬定能效提升、模式優化、再生能源運用拓展等之行動方案，將永續策略延續融入未來園區之建築設計概念。2025 年營運據點從大樓空調、辦公室環境、公務及作業用車等面向著手推行節能方案，透過空調出水溫度控管、調整廁所排風設備及電熱水器使用時間，減少能源使用時的過度消耗，推估節能措施的共可節省 170,790.8 度電，約等於 80.95 公噸 CO₂e 排放。

策略	行動方案		節能行動
提升能源效用	辦公環境	使用低耗能 LED 燈具。	辦公環境全面使用低耗電 LED 燈，可達節能 60% 以上。
優化運轉模式	大樓空調	控制空調系統出水溫度與流量，以達主機最佳運轉。 調整設備運轉頻率，減少能源耗用。	- 藉由調高空調中冰水主機的出水溫度，每年節能量達 75,160.80 度電，相當於 35.63 公噸 CO₂e 排放。 - 空調系統的冰水主機採用中央監控系統，匹配最佳主機運轉，並使用環保冷媒，落實節省能耗。 - 桃園運籌中心及保稅大樓採用智慧能源監測系統，有效強化冰水機群組的能效管理。冬季調高冰水主機出水溫度，減少空調運轉時間。
	辦公環境	採用分段及分區控制照明，減少能源消耗。	- 廁所及茶水間採用熱感應式照明控制，減少能源浪費。 - 照明及 LOGO 燈利用系統控制，離峰時段自動關閉照明或分區開關，以達節電效果。 - 調整廁所及浴室的電熱水器使用時間，錯開尖峰用量，持續至今每年節能量為 36,500 度電，約等於 17.30 公噸 CO₂e 排放。 - 規劃廁所排風機起停時程，避免持續運轉消耗過多電能，2025 年度節能量為 59,130 度電，約可等於 28.03 公噸 CO₂e 排放。

策略	行動方案		節能行動
推動運具節能	公務及作業用車	地面運具安裝太陽能板，實施載具電動化。航班使用橋氣橋電替代航機輔助動力系統 (APU)，減少地面用油。	- 於地勤車輛 (扶梯車) 安裝太陽能板，以供載具電瓶充電使用。 - 地勤作業裝備採用電動車，減少能源消耗。 - 各航班在風速 25 哩以下及過境時間超過 60 分鐘之條件下，全面使用橋氣橋電，落實地面減碳作業。
推行永續建築	永續建築規劃	航空城園區新建建築至少符合臺灣綠建築銀級。採用具綠建材標章之建材及設施。	星宇航空新設園區總部以建築 ESG 的角度，將資源循環再利用、廢棄物資源化、智慧建築及綠色採購等作為開發建設理念，目標取得臺灣綠建築銀級候選證書。
	綠電使用	航空城園區規劃以太陽能光電板替代非再生能源使用。	太陽能板融入結合建築物中，提供大樓及公共空間相關用電，同時保有蓄電、隔熱、遮光效益，並可與市區電力互相支援供電。

註 1：採取節能行動而減少的溫室氣體排放量，包括直接排放 (類別一) 及能源間接排放 (類別二) 之二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮以上全部計算所得量。

註 2：年節能量以改善前推估之電量 - 改善後推估之電量計算。

註 3：排放量換算採用經濟部能源署 113 年度電力排碳係數 - 0.474 公噸 CO₂/ 千度。

航空器節能減碳策略

星宇航空啟航至今，營運規模和航網持續拓展，航班用油也不斷增加，由於航空器動力的主要燃料來源為化石燃料，2025 年來自航空器的直接排放溫室氣體已佔類別一及類別二總和之 99.64%，為星宇航空減碳策略重心。為因應持續成長之機隊，星宇航空透過導入技術優化作業、分析節油效益、權責單位之節油措施 KPI 擬定等措施，積極推動各項節油減碳行動。為達成低碳營運之長期目標，星宇航空引進 Airbus 高效節能的新世代短、中、長程機型 (A321neo, A330neo, A350-900/-1000)，藉由減重又耐用的碳纖維及鈦合金複合材料，減少二氧化碳排放；亦採取油量管控措施，如調整攜帶飛行應變燃油量、縮小垂直間隔 (RVSM) 飛行操作，以及定期清洗航機發動機，創造節油與減碳效益，2025 年度節油共計 7,626,576.18 公斤，並減少碳排放 24,099.98 公噸 CO₂e 排放。

策略	行動方案		節能行動
能源和新型燃料	永續航空燃料 (SAF) 使用	- 逐年提升永續航空燃料 (SAF) 使用率。 - 遵循民航局飛航標準組添加永續航空燃料 (SAF) 指引建議之規定，使用混摻 SAF 之合成 JET A1 燃油。	星宇航空於 2025 年完成新機 14 架次飛渡，且依照 Airbus 政策，新機交機飛渡航班使用至少 5% 的永續航空燃料 (SAF)。
營運模式最佳化	優化航機作業	- 建立機上用品外站洗滌模式，減輕散艙裝載重量，不放置來回航線備品，節省耗油。 - 導入動態成本指數 (Dynamic Cost Index) 建置時間及燃油成本，於 LIDO 作業系統進行航班成本優化。 - 彙整節油措施效益，訂定權責單位航機減重、飛行用油優化、航班派遣離場及到場優化等作業之 KPI。 - 分析現有機型節油效益，申請縮減垂直隔離空域作業 (RVSM)。	- 攜帶飛行應變燃油從 5% 調整至 3%，2025 年度共節省攜帶油量 11,808,462.96 公斤，節油 1,041,140.961 公斤，可減少碳排放 3,290.01 噸。 - 實施縮小垂直間隔 (RVSM) 飛行操作，2025 年度節油共計 5,323,465.77 公斤，可減少碳排放 16,822.15 噸。 - 透過電子化設備精準管理及預測飛行前的加油量，減少航班用油。 - 使用電子飛行包有效管理飛行任務，達到無紙化作業。 - 定期進行航機發動機清洗，2025 年度節油共計 1,261,969.45 公斤，可減少碳排放 3,987.82 噸。 - 實施滾動式調整油量政策，進行飛行用油優化。

策略	行動方案		節能行動
落實減碳政策	積極參與航機會議	依循 CORSIA 制定相應減碳計畫，目標實現 2050 淨零碳排，追蹤與關注永續航空燃料 (SAF)、碳市場、碳權等相關議題，不定期內部會議討論，並陳報高級主管。	參與國際航空運輸協會 (IATA) 北亞區永續航空燃料 (SAF) 會議，並定期參與 Airbus SAF 及航機技術年會，藉由與各航空業交流議會，增進共同利益。
低碳融資	投資減碳措施	因應營運規模擴大而擴充之新機隊，星宇航空在銀行團的高度支持下透過新臺幣 320 億元聯貸，導入最先進、環保的機型，持續引進具有減碳技術的航機及地面設備。	2025 年機隊共計 29 架採用節油設備及促進環境效益之永續航機。 2025 年續訂購 5 架 A350F 貨機及 3 架 A330neo 充實客貨運運能，預計未來永續飛航機隊規模將達 50 架。

註 1：採取節能行動而減少的溫室氣體排放量，包括直接排放 (類別一) 及能源間接排放 (類別二) 之二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮以上全部計算所得量。

註 2：年節油量係以推估之節油前耗油量 - 節油後耗油量計算。

註 3：節油之排放量係採 國際航空運輸協會 (IATA) CORSIA Handbook: 5th edition January 2024 – 3.16 公噸 CO₂e/ 公噸燃料。

永續航空燃料

面對全球減碳趨勢，永續航空燃料 (SAF) 已成為航空業邁向 2050 年淨零排放的核心關鍵。根據國際航空運輸協會 (IATA) 的預估，SAF 最高可減少 80% 的碳排放，將為航空產業開啟低碳飛行的新紀元。星宇航空積極響應這項變革，2025 年新機交機飛渡航班，皆依循 Airbus 政策使用至少 5% 的 SAF，逐步落實永續飛行的承諾。長期以來，星宇航空持續關注國際航空減碳機制，適時引進節能機隊，貫徹 2050 淨零排放的願景。未來星宇航空也將深入探索低碳航機技術，攜手業界夥伴一同朝向綠色領航的時代。



航空器運航作業減碳亮點：Contingency Fuel 優化措施

星宇航空依據民航局「航空器飛航作業管理規則」第六十六條規範及國際法規 ICAO ANNEX 6 規範，向主管機關提出申請應變燃油油量由核准之「5% 航行燃油」調整為「3% 航行燃油」，星宇航空為鑑證方案的可行性，強調以最安全、最高標準執行飛航作業，並將攜帶應變燃油之績效指標由原先的 3% 再提高標準，每一航班剩餘油量的 95% 不能少於備用燃油 + 3% 航行燃油的總和。

亮點

- 2025 減重效益：11,808,462.96 (公斤)
- 2025 節油效益：1,041,140.96 (公斤燃料)
- 2025 減重的減碳效益：3,290.01 (公噸 CO₂e/ 公噸燃料)

註 1：Contingency Fuel = 應變燃油，指運用於非預期情況所準備的用油。

註 2：依本公司 2025 年實績資料推算，減重效益與節油效益間具明顯正向關聯，其換算係數約為 0.0888，亦即每減重 1 公斤，約可減少 0.0888 公斤燃油消耗；惟此係數係依 2025 年度營運數據回推所得，屬內部經驗值，實際節油效果仍須視機型、航程、載重條件及飛行頻率而定。

註 3：節油之排放量係採國際航空運輸協會 (IATA) CORSIA Handbook: 5th edition January 2024 – 3.16 公噸 CO₂e/ 公噸燃料。

航空器運航作業減碳亮點 -RVSM 優化措施

星宇航空以追求永續、守護地球為己任，透過越高空層空氣阻力越弱的特性，申請 RVSM 使航班能飛行於較高的空層，減少飛航燃油的消耗。經由民航局五階段審查作業的安全保障，力求永續且安全的飛航。

亮點

- 2025 減重效益：32,829,211.48 (公斤)
- 2025 節油效益：5,323,465.77 (公斤燃料)
- 2025 減碳效益：16,822.15 (公噸 CO₂e/ 公噸燃料)

註 1：RVSM (Reduced Vertical separation Minima, RVSM) 縮小垂直間隔，指巡航高度層 FL290 至 FL410(含) 之間的垂直間隔標準由 2,000 英尺縮小到 1,000 英尺，以增加空域容量、提高航空公司工作效率、減輕空域管制壓力。

註 2：依本公司 2025 年實績資料推算，減重效益與節油效益間具明顯正向關聯，其換算係數約為 0.0888，亦即每減重 1 公斤，約可減少 0.0888 公斤燃油消耗；惟此係數係依 2025 年度營運數據回推所得，屬內部經驗值，實際節油效果仍須視機型、航程、載重條件及飛行頻率而定。

註 3：節油之排放量係採 國際航空運輸協會 (IATA) CORSIA Handbook: 5th edition January 2024 – 3.16 公噸 CO₂e/ 公噸燃料。

航空器運航作業減碳亮點 - 發動機清洗

藉由清洗發動機內部的殘留異物、雜質，有效降低發動機損耗，不僅有助於延長發動機的使用壽命，亦能顯著提升航空器運行效率，實現減碳效益。

亮點

- 2025 減重效益：14,066,470.88 (公斤)
- 2025 節油效益：1,261,969.45 (公斤燃料)
- 2025 減碳效益：3,987.82 (公噸 CO₂e/ 公噸燃料)

註 1：依本公司 2025 年實績資料推算，減重效益與節油效益間具明顯正向關聯，其換算係數約為 0.0888，亦即每減重 1 公斤，約可減少 0.0888 公斤燃油消耗；惟此係數係依 2025 年度營運數據回推所得，屬內部經驗值，實際節油效果仍須視機型、航程、載重條件及飛行頻率而定。

註 2：節油之排放量係採 國際航空運輸協會 (IATA) CORSIA Handbook: 5th edition January 2024 – 3.16 公噸 CO₂e/ 公噸燃料。

永續飛航機隊

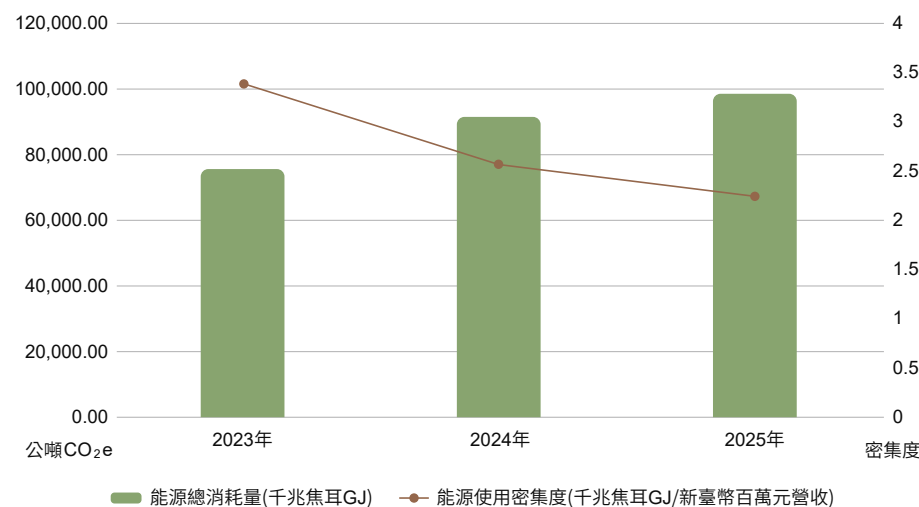
航空器型號	節油設備	節油及環境效益
A321neo		安裝由複合材料構成的節油型鯊鰭小翼，可增加燃油效率，並可增強起飛性能，延展航程。 • 較現行 Airbus A321 節省約 15% 耗油量。
A330neo		採用 RollsRoyce Trent 7000 發動機，及全新發動機固定結構。 • 4,000 海里航程，每座位較 Airbus A330 節省約 14% 的油耗。
		
A350-900		機身 70% 採用全新複合材質，有效減輕飛機重量。 • 較同類型航機可節省 25% 油量。 • 可降低 20% 噪音。
A350-1000		機身採用全新特殊塗裝，融合碳纖維複合材，搭載目前市場上效能最佳的新一代 Rolls-Royce Trent XWB 發動機，提升 25% 的燃油效率 • 每一席位能減少 25% 的碳排放且能降低噪音，是最安靜的廣體客機之一。

5.3.2 能源使用概況 GRI 302 -1、302 -2、302 -3

2025 年星宇航空營運據點能源總消耗為 98,403.19 GJ，主要能源使用來自汽油、柴油及液化天然氣等內部能源，合計約 37,442.79 GJ，占整體能源消耗約 38.05%；外購電力能源消耗為 60,960.64 GJ，占約 61.95%，為能源使用主要來源。與 2024 年相比，2025 年能源總消耗由 91,354.26 GJ 增加至 98,403.19 GJ，增加 7,048.93 GJ，增幅約 7.72%，主要係因營運規模持續擴大，陸續啟用部分營運據點及辦事處，並新增納入海外營運據點辦公室與海外機場之能源耗用統計所致。各能源項目中，汽油消耗為 7,973.96 GJ、柴油為 27,135.19 GJ、液化天然氣為 2,333.41 GJ；外購電力則由 2024 年 56,823.24 GJ 增加至 2025 年 60,960.64 GJ，顯示隨營運據點增加，整體用電需求亦同步成長。

在能源使用效率方面，2025 年營運據點總能源密集度為 2.23 GJ／百萬營收，較 2024 年 2.57 GJ／百萬營收下降約 13.23%，顯示公司雖整體能源使用量增加，但能源使用效率持續改善。未來，星宇航空將持續追蹤各項能源使用情形與變化趨勢，並評估可行之節能管理措施，以提升能源使用效率，降低營運活動對環境之影響。請詳[能源消耗數據](#)。

星宇航空近三年之能源消耗量及密集度

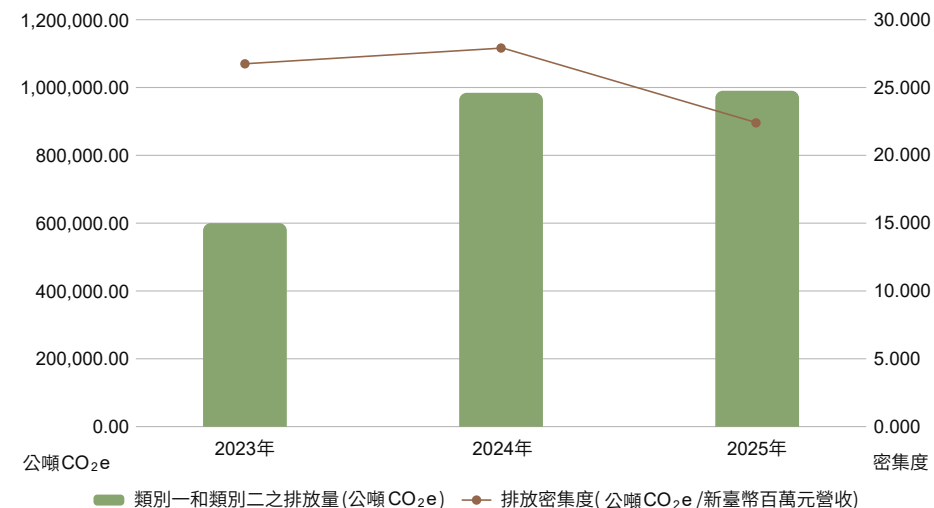


5.3.3 溫室氣體管理 GRI 305 -1、305 -2、305 -3、305 -5

星宇航空依循 ISO 14064-1:2018 持續推動溫室氣體盤查作業，並擴大盤查範圍至國外分公司及其營運據點，涵蓋日本、北美、印尼等 10 家分公司，且已取得外部第三方查證，以持續強化溫室氣體管理基礎與企業碳管理能力。

2025 年，星宇航空全年度溫室氣體排放總量為 1,371,612.91 公噸 CO₂e，類別一 - 直接排放佔總量 98.65%，主要源於航空器直接排放；類別二 - 能源間接排放佔總量 0.62%，主要源自營運據點之用電；類別三 - 運輸間接排放及類別四 - 組織使用產品間接排放佔總量 0.91%。星宇航空碳排放量較前一年度提升 38.35%，主要因星宇航空持續擴大飛航機隊規模，未來也將透過例行性碳盤查追蹤短、中、長期減碳目標之達成情況，為全球減碳盡一份心力。請詳[溫室氣體排放數據](#)。

星宇航空近三年溫室氣體排放量及密集度



6 和諧健康職場

6.1 員工多元性和平等機會

6.2 人才發展與留任

6.3 職業安全衛生



6.1 員工多元性和平等機會 GRI 2 -23、2 -24、406 -1、407 -1、408 -1、409 -1

6.1.1 推動職場人權保障

星宇航空恪守《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工公約》等國際人權公約，保護人權精神。我們反對任何形式的歧視，促進多樣性與包容性，保障勞動權利，堅決杜絕童工與人口販運等行為。星宇航空已制定並嚴格執行公司人權政策，確保人權價值在企業運作中落實。

星宇航空人權政策

- 星宇航空制定人權政策，作為公司營運與管理之基本原則。
- 人權政策適用於全體員工，並要求供應商、承攬商及業務往來對象共同遵循。
- 公司致力防止任何形式之歧視、不當對待或侵害人權之情事。
- 人權政策由 ESG 相關治理單位統籌規劃、推動與監督。
- 人資、職安衛、法務等相關部門依權責執行，並定期向管理階層報告。



星宇航空推動「DEI」職場文化，強調「Diversity」(多元)、「Equity」(平等)與「Inclusion」(共融)。確保人員考績與升遷均以工作表現與發展潛能作為評核依據，不因性別、性傾向、種族、年齡、婚姻狀況、宗教信仰、容貌、身心障礙等因素而有任何差別待遇或歧視行為。本公司保障結社自由與勞資集體協商權益，關懷弱勢族群，確保不使用童工，杜絕任何形式的強迫勞動與就業歧視，以公平、公正的方式落實就業、雇用條件、薪酬、福利、培訓、考核與晉升機會的平等。2025 年，星宇航空未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

為進一步強化人權保障，本公司設立「申訴專責窗口」，提供獨立申訴信箱 (wecare@starlux-airlines.com) 與專責人員電話 +886 -3 -260 -1800 分機 #7101 或 #7103，並於公司安全管理系統內建置安全報告機制，確保與職業安全、員工關係、資訊安全及個資保護等相關的問題能夠透過機密、安全的管道迅速反映並獲得處理。2025 年，星宇航空並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、職場霸凌等歧視事件。本公司持續落實性騷擾防治政策，營造安全且受尊重之職場環境。經內部查核與申訴機制統計，2025 年度未發生任何性騷擾申訴或確認事件，顯示相關管理措施運作良好。

此外，星宇航空積極推動人權與職場多元教育訓練，內容涵蓋禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治等議題。2025 年度，星宇航空致力於強化人權保障機制，《星宇航空人權宣言》簽署率達 100%，承諾遵循人權相關政策與規範。此外，本公司積極推動人權教育訓練，合計受訓總人次為 15,051 人，總時數為 3,638.4 小時。

2025 年人權政策教育訓練名稱	課程時數 (小時)	人次	總時數 (人次 * 課程時數)
星宇航空人權政策	0.25	4,948	1,237
職場性騷擾宣導課程	0.25	4,956	1,239
職場不法侵害相關議題講座	1.50	22	33
職場不法侵害危害預防教育訓練	0.20	5,067	1,013.4
身障支持講座	2.00	58	116
合計	3.75	15,051	3,638.4



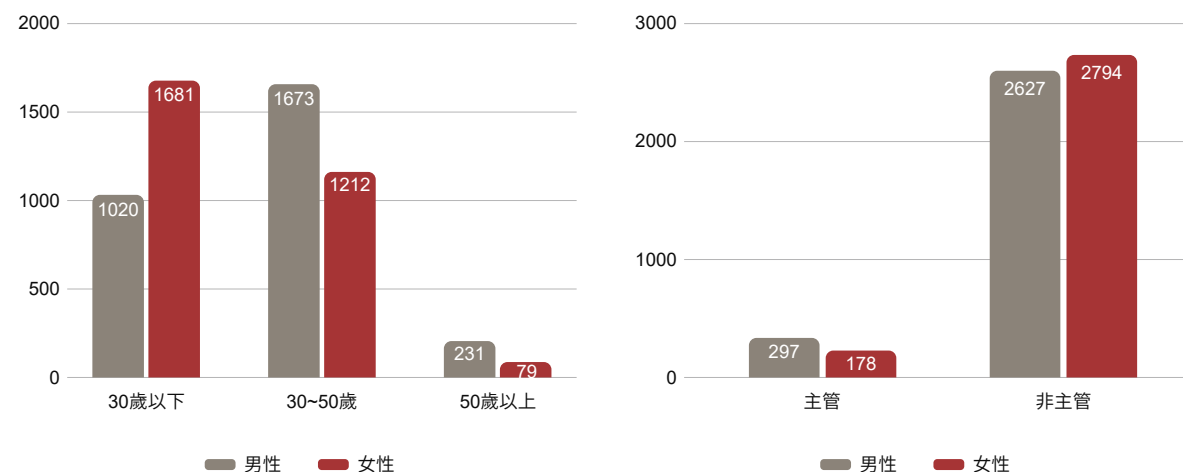
DEI 多元、平等、共融

本公司重視人權保障，並持續推動多元、平等與共融 (DEI) 相關措施，將其納入人力資源管理與日常營運原則中。透過多元文化宣導、性別平等制度及包容性職場環境之建構，確保員工於招募、任用、升遷及工作過程中享有公平對待與受尊重之工作環境，落實企業對人權與社會責任之承諾。

項目	項目內容	執行單位	項目效益
員工支持工作坊 (身障同仁專場)	針對不同障別個別舉辦座談會 (共 5 場次)	員工發展組	• 同仁回饋踴躍，提出相關職場再設計建議。
友善職場系列講座 (全公司單位及身障進用單位)	共 2 場次	員工發展組	• 各單位能對身障同仁不同障別做理解，已進用單位給出輔導員機制承諾。
亞洲人權跨世代對話論壇	參與跨國人權議題對話並承諾支持宣言	員工發展組	• 企業永續支持人權與理解最新議題。
桃園市身障友善雇主表揚	積極推動身障就業及友善職場環境，透過職務再設計與輔導機制，提升就業穩定度，獲桃園市政府表揚為身障友善雇主。	員工發展組	• 身障聘僱滿額授獎表揚
受邀出席「2025 身障國際論壇」	擔任分享與會單位，與國際學者、受邀企業互相學習。	員工發展組	• 共同倡議友善身障聘僱友善職場之目的

6.1.2 人力結構與多元職場 GRI 2 - 7、2 - 8、405 - 1

2025 年，星宇航空員工總數達 5,896 人，其中正職員工 (不定期契約) 占比約 94.40%，提供員工長期發展機會與保障。本公司致力於維護所有工作者的勞動權益，並確保合作夥伴遵循相關勞動法規與職場安全標準。請詳[人力組成數據](#)。



星宇航空的性別比例 (男:女) 呈現逐年下降趨勢，從 2023 的 1.06 降至 2024 的 0.99，並於 2025 達到 1:1，反映出公司在促進性別多元與職場平等方面的不斷進展。

星宇航空重視多元文化與職場共融，2025 年共有 42 位身心障礙員工、77 位持有原住民身分員工；在辦公場域，星宇航空亦設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室等，且為增加身心障礙者的就業機會，我們於求職平台特設立身心障礙人才媒合專區 (求職者不限身障類別，但需持有身心障礙手冊)，招募有意願加入星宇航空的身心障礙者，打破就業的障礙，並營造一個包容性的工作環境，讓每位員工都能充分發揮潛力。

根據《身心障礙者權益保障法》第 43 條規定，本公司依法定應進用身心障礙者人數標準辦理進用作業。2025 年度，公司於 4 月增聘 8 名身心障礙同仁後，已達法定應進用人數；惟 7 月因一名身心障礙同仁於試用期間離職，致當月短暫未達法定員額。公司隨即積極辦理人力補實，並於 8 月完成進用，自 8 月起皆持續達成且超過法定應進用標準，積極落實身心障礙者就業保障及友善職場政策。

6.1.3 完善的薪酬制度 GRI 2 -21、405 -2

星宇航空重視永續經營，尊重專業、成果共享，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。此外，本公司將根據年度經營獲利狀況、物價指數變化、個人績效考核結果及員工激勵之長遠考量，每年度定期檢討薪酬制度，並進行薪資調整及年終獎金發放作業。

星宇航空非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數新臺幣 1,115,004 元，薪資中位數新臺幣 721,884 元，相較於 2024 年，薪資平均數增加新臺幣 20,401 元，薪資中位數增加新臺幣 8,973 元，薪資平均數增加幅度較高的主要因為 2025 年因應年度調薪、年度間人員晉升以及年終獎金核發月數提高，隨著新進員工獲得經驗並有機會晉升，薪資水平將持續提升，以確保整體薪資水平的平衡和公平性。

男性與女性薪酬比率

員工類別	飛航組員	客艙組員	國內地勤	國外地勤
高階主管	-	-	1.11	1.11
中階主管	-	-	1.02	1.03
基層主管	-	0.95	1.00	1.01
一般員工	1.22	0.97	1.17	1.05

註 1：本表薪酬比率女性薪酬皆為 1.00。

註 2：國內地勤人員之高階主管為協理級（含）以上人員、中階主管為經理級人員、基層主管為課長級人員。外站及空勤組員則按實際管理權責為之。

註 3：薪酬比率計算基準以固定薪資項目為之，包含基本薪資、管理津貼、專業類津貼等。

註 4：2025 年度，飛航組員無女性擔任高階或中階主管職位，且所有組員（不分性別）皆無基層主管職位，故未提供薪酬比率。

註 5：2025 年度，客艙組員（不分性別）皆無擔任高階或中階主管職位，故未提供薪酬比率。

2025 年重要營運據點男性與女性薪酬比率

地區	飛航組員	客艙組員	地勤人員
臺灣	1.25	1.00	1.16
美國	-	-	1.01

註 1：本表薪酬比率女性薪酬皆為 1.00。

註 2：重要營運據點以主要營運基地臺灣及重點拓展地區美國作為數據統計範圍，計算方式採所有僱用人員之薪酬比率，未再依職級區分。

註 3：2025 年度美國地區未聘僱當地飛航組員及客艙組員，故未提供薪酬比率。

非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

單位：新臺幣 / 元

項目	2023	2024	2025	差異分析
非擔任主管全時員工（人數）	3,477	3,867	4,711	884
非擔任主管全時員工薪資平均數	673,977	1,094,603	1,115,004	20,401
非擔任主管全時員工薪資中位數	624,200	712,911	721,884	8,973

註 1：本公司經營模式係將地勤作業、警衛保全、機務維修、駕駛、餐勤配送等皆納於公司營運範疇，相較同業將上述業務獨立拆分由子公司經營有所不同，故相關薪資平均數 / 中位數亦有落差。

註 2：2024 年度，因應年度調薪、年度間人員晉升以及年終獎金核發月數提高，故薪資平均數 / 中位數相較於 2023 年上升。

組織薪酬最高個人與中位數薪酬比率

年度	組織薪酬最高個人與中位數薪酬 年薪比率	組織薪酬最高個人與中位數薪酬 調薪幅度比率
2023 年	8.00	0.13
2024 年	7.09	0.80
2025 年	6.78	0.58

註 1：年度總薪酬包含：基本薪資、管理津貼、專業類津貼、輪班類津貼、加班費、未休假獎金、補助款、獎金等。

註 2：年度薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

註 3：年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

註 4：考量薪資結構差異及為避免給薪月份落差，本項計算採計國內僱用且全年在職員工，不包含外站人員。

註 5：2023 年度採年度調薪幅度計算變化比率，2024 年度調整薪酬計算方式，改為以組織內薪酬最高員工的年度總薪酬增幅百分比，除以所有其他員工（不含最高薪酬員工）年度總薪酬增幅的中位數。

6.1.4 順暢的溝通管道 SASB TR -AL -310a.1、310a.2

星宇航空提供全體同仁順暢、多元的溝通管道，包含以下：

- (1) 溝通平台 (WECARE 信箱)：為達成員工問題與建議直接傳遞，透過雙向溝通與多元管道平台，以保密性與利益迴避原則，特設置員工意見信箱與申訴專線，適用情境包括：
 - A. 工作相關問題或建議，經直屬主管反映未獲妥善處理者。
 - B. 對公司經營管理提出建議。
 - C. 遭受上司或同仁不當對待。
 - D. 涉及性騷擾案件之舉報。

此機制確保員工意見獲得適當處理，促進良好溝通與職場環境優化。

- (2) 安全報告系統 IQSMS：針對安全事件的申訴管道，包含員工關係、總務、一般危害、地面保安、資安及個資侵害等安全危害提供資訊及建議，透過同仁的資訊提供提升職場安全品質。
- (3) 勞資會議：星宇航空於 2018 年 6 月成立了星宇航空股份有限公司企業工會，並定期與工會代表每季召開勞資會議，以持續改善管理措施和員工福利。目前，會議已在臺北總部、桃園運籌中心以及桃園機場等三個地區進行，並計劃於 2025 年 3 月 7 日召開首次臺中區勞資會議，以讓各營業場所的同仁有機會表達意見。

截至 2025 年，員工加入工會的比例為 32.34%。工會代表每季召開勞資會議，涵蓋臺北總部、桃園運籌中心及桃園機場，三個地區各分別舉行四場，共 12 場會議，討論議題包括：員工福利機票、津貼與交通車等。持續透過每季勞資會議交流與對話，達到勞資雙方共創共好，締造星宇航空更加友善、安全的職場環境。

- (4) 團體協約及設立勞資關係推動專責單位：董事長的支持下，2024 年 7 月 11 日工會與公司正式展開團體協約協商會，自第一次協商會議至年底，已舉辦 5 次協商會議，自 2025 年 7 月起，因應工會要求，目前協商暫停中，2025 年間未發生任何罷工或停工事件，顯示公司與工會之間維持著良好的合作關係，本公司更於 2024 年 2 月 1 日起將原有組織，依業務職掌重新劃分並成立員工關係組 (Employee Relations Team)，用以強化勞資關係運作的持續性與和諧性，達到創造及維護正向員工關係所付出的行動，未來透過員工關係組該專責單位，將推動更多與政府、社區、非營利組織等利害相關人共構連結之永續活動，實踐社會企業責任，並使同仁能在星宇航空職涯中得到團隊歸屬感、工作成就感與社會使命感。

員工意見調查

本公司為強化員工溝通機制，定期辦理員工意見調查，以瞭解員工對薪酬福利、工作環境、職涯發展及企業文化等面向之看法。調查結果由人力資源單位彙整分析，並作為內部管理改善之重要參考依據。針對調查所反映之議題，本公司將研擬相關改善措施，並由權責單位持續追蹤執行情形，以回應員工意見並提升整體工作環境。

調查對象	全體員工
調查內容	辦公環境、服儀調整、團隊信任、專業展現及職涯發展等
調查頻率	每年不定期辦理
調查結果	2025 年於 11 月份針對內勤同仁共計發放 1 次員工職場體驗與敬業度問卷調查，共有 1,353 位員工參與，回覆率約為 53.2%。調查結果顯示，高達 93% 員工認為公司的服裝儀容規範 (Smart Casual)，有效提升服儀選擇的彈性與穿著的舒適度；另有 88% 員工肯定自身在職務上展現了良好的專業度與責任感，並與團隊成員合作順暢，為團隊帶來正向影響。
改善方案	本公司依據員工意見調查結果，針對辦公環境及團隊協作議題規劃精進方案，包括持續優化辦公空間配置與共享休憩區域規劃，提升工作環境品質；同時透過主管職能培訓、績效考核及 KPI 目標管理機制，強化組織溝通及團隊合作效能。未來將持續追蹤執行成果，作為職場環境優化及人才發展管理之重要依據。



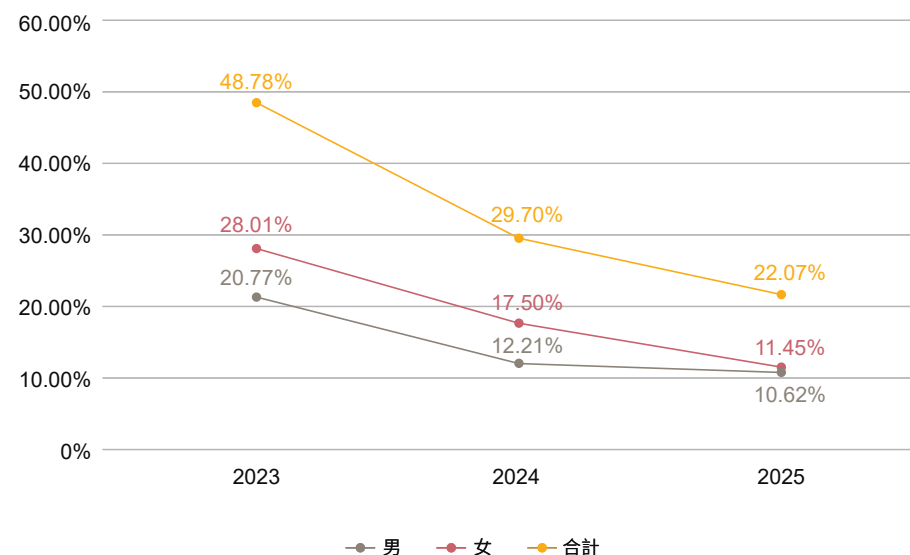
6.2 人才發展與留任

6.2.1 新進與離職狀況 GRI 401 -1

2025 年度，星宇航空共招募 1,301 位新進員工，新進率約為 22.07%，全年共 325 位員工離職，離職率約為 5.51%。2025 年新進人員的比率與前兩年相比下降，主要原因在於星宇航空在 2023 年和 2024 年處於擴展階段，隨著 2025 年人員配置逐漸趨於完整，新人招募的速度相應放緩。請詳[人員新進及離職數據](#)。

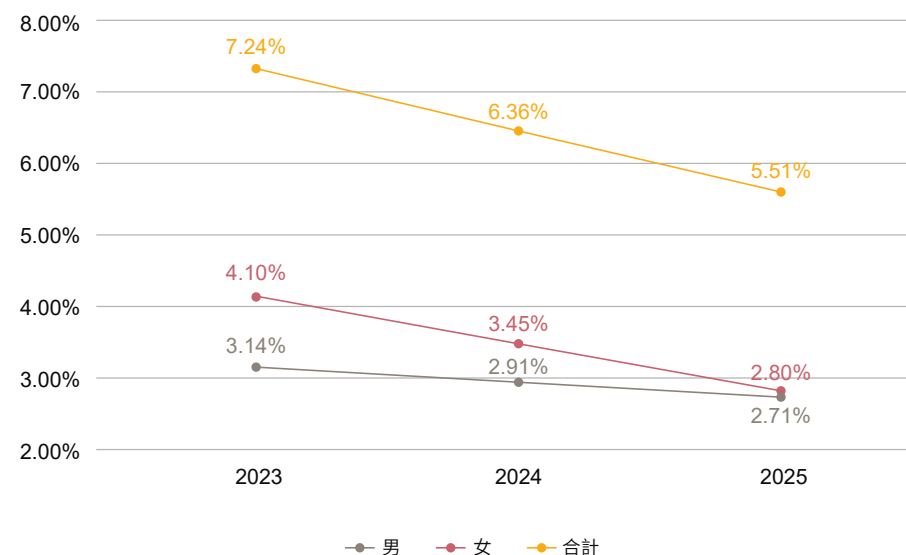
2025 年度較前兩年度離職率下降，員工的穩定性有所提升。針對任職超過三個月之離職員工，離職前皆發放線上離職問卷供填寫，進行根因分析，其中以生涯規劃、家庭因素及身體健康等原因為主。星宇航空結合同仁職涯發展需求，提供輪調、外派或晉升等多元機會，提供心理諮商、法律服務等員工協助方案，給予員工全方面支援，未來規劃自我成長及激勵講座，提升公司人才留任率。本公司依性別及年齡別分析過去三年員工離職率變化情形，整體而言，各性別及年齡層之離職率變動幅度屬合理範圍。部分年齡層之離職率略有波動，主要與職涯轉換規劃及外部就業市場變化相關；性別別離職率則維持相對穩定，未顯示顯著差異。本公司將持續透過員工溝通、職涯發展支持及工作環境優化措施，強化人才留任與組織穩定性。

星宇航空新進員工率



註：本圖表呈現本公司整體之新進員工比率，計算方式為 [(該年度依照性別之新進員工人數)/(員工年底總人數)] *100%。

星宇航空離職員工率



註：本圖表呈現本公司整體之離職員工比率，計算方式為 [(該年度依照性別之離職員工人數)/(員工年底總人數)] *100%。

6.2.2 多元的員工福利 GRI 201 -3、401 -2、404 -2

星宇航空提供員工合理的權益與福利，給予員工優於法律要求包含但不限於保險、退休金、休假等。我們亦有設置職工福利委員會，逐步籌畫多元福利措施，提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工結婚禮金、喪葬補助費、傷病慰問與員工特約等福利制度，並將經營績效反映於員工薪酬，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。我們實施補假日不上班制度，提供同仁年度額外休假天數，同時設置員工優待機票制度，兼顧未婚無配偶者之福利與需求，落實平等無歧視政策。

星宇航空員工福利項目

五大面向	項目	內容
家庭關懷與禮金 ^註	補助類：結婚補助、喪葬補助、傷病慰問金	- 提供員工申請蜜月機票、結婚禮金、喪葬補助費及傷病慰問金。 2025 年度共有 44 名員工使用員工蜜月機票；共計 207 名員工申請結婚禮金及喪葬補助費，6 名員工申請傷病慰問金，總計金額為新臺幣 4,856,000 元。
職工福利	優惠類：特約住宿、員工購屋優惠	不限次數提供員工多元優惠，合作單位達 300 家且持續增加，涵蓋特約住宿、購屋與托兒等服務。同時提供產後照護等家庭友善福利，並由專業醫療團隊進行工作適性評估與孕產期衛教諮詢，全面支持員工婚育與家庭照顧需求。
	員工電子福利平台禮金：生日禮金 (禮品)、三節禮點或禮券	2025 年共發放生日禮金 (禮品) 計新臺幣 5,929,200 元、三節禮點計新臺幣 35,715,710 元，共計 19,281 人次。
	員工酬勞方案	星宇航空年度彌補虧損後如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞。
心理健康照護	定期舉辦健康講座	定期舉辦健康促進相關活動，包含健康講座、衛教活動等，加強員工身心健康，2025 年下半年共舉辦 1 場，主題為「星宇愛眼週」眼科衛教活動。
	多元福利設施：健身房、員工餐廳、血壓計、多功能茶水間	開放健身房，供員工免費使用；提供健康均衡的免費午餐和晚餐；各辦公場所設置血壓計，促進員工自主監測健康狀況。
	哺乳室	臺北總部及桃園運籌中心均設有哺乳室，採用門禁管理以確保隱私與安全，提供安心便利的空間。
	員工健康檢查	目前優於法規執行，30 歲以下每五年一次、30 歲 40 歲每四年一次，40 歲 50 歲三年一次、50 歲 60 歲兩年一次、60 歲以上每年一次，若屬於高風險族群為兩年一次。
安心保障	員工勞健保	為員工投保的勞動保險和健康保險制度。以保障員工的基本生活與健康需求。
	員工急難救助與撫卹	提供員工全面支持，以應對生活中的突發困難。當員工遇到意外事故或重大疾病時，提供經濟援助，以緩解其財務壓力。
	員工團體保險 (壽險、意外傷害險、意外醫療險、住院醫療險、癌症醫療險)	為全體員工投保出差旅行平安險、雇主意外責任險及公費團體保險，開放員工父母、配偶及子女自行選擇加保。
幸福職場	彈性工時設計	彈性工時制度，使員工能夠根據個人需求和工作任務靈活安排工時，提升工作與生活的平衡
	性別平等工作條件	性別平等的工作條件，以確保所有員工不論性別均能享有公平的工作環境。
	安全工作環境優化	優化辦公空間及設備，強化職業安全工作場所的管理，促進員工之間的協作與溝通。
	轉調任制度	鼓勵員工根據個人職涯規劃與能力需求進行調任，促進跨部門的交流與合作，幫助員工快速適應新職位。

註 1：家庭關懷與禮金為依法設立職工福利委員會，並由公司及員工提撥福利金。

註 2：上述福利項目僅適用於臺灣營運據點。海外據點之福利依當地法規辦理，並提供符合在地化之保障 (如：醫療保險、傷殘保險或退休金計畫等)；實際項目因各國據點之法定規範與市場慣例而異。

本公司提供失業員工非自願離職證明書，以確保後續順利申請失業給付及相關政府救助資源，協助其度過工作銜接期。本公司提供退休員工，優待機票，肯定員工長期貢獻。

星宇退休計畫

星宇航空根據勞動基準法和勞工退休金條例制定了員工退休相關制度辦法，並成立「勞工退休準備金監督委員會」，開立勞工退休準備金專戶。2025 年度，帳列退休金費用金額為新臺幣 281,365,781 元，確保員工退休後可享應有之權益。

退休金總金額

單位：新臺幣 / 元

年度	2023	2024	2025
勞退舊制	448,075	1,893,597	4,714,569
勞退新制	149,986,521	188,955,058	276,651,212
合計費用	150,434,596	190,848,655	281,365,781

6.2.3 育嬰假 GRI 401 -3

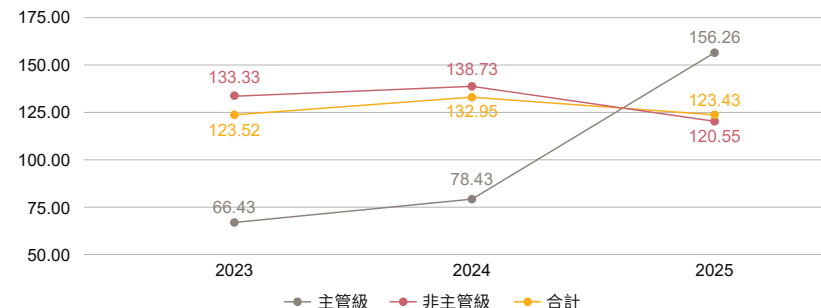
為鼓勵並支持員工安心培育下一代，星宇航空依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利。2025 年，星宇航空共有 77 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 58 位、實際復職 45 位，復職率達 77.59%；另 2024 年復職共 28 位，其中 28 位留任一年以上，留任率達 100.00%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度 - 有權申請育嬰留停 (A)	211	147	358
2025 年度 - 實際申請育嬰留停 (B)	13	64	77
2025 年度 - 預計育嬰留停復職 (C)	9	49	58
2025 年度 - 實際育嬰留停復職 (D)	9	36	45
2024 年度 - 實際育嬰留停復職 (E)	9	19	28
2024 年度 - 育嬰假復職後十二個月仍在職的 (F)	9	19	28
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	6.16%	43.54%	21.51%
復職率 (D/C)	100%	73.47%	77.59%
留任率 (F/E)	100%	100.00%	100.00%

本公司重視員工婚育與家庭照顧需求，致力於營造友善且具支持性的工作環境，協助員工兼顧工作與家庭責任。依相關法令規定，提供產假、陪產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假等制度，並視實際需求提供彈性工時或工作安排之育嬰支持設備與環境。此外，透過制度宣導與內部溝通，確保員工充分瞭解相關權益與申請方式。上述措施有助於提升員工工作穩定度與投入度，促進性別平等與友善職場之落實。

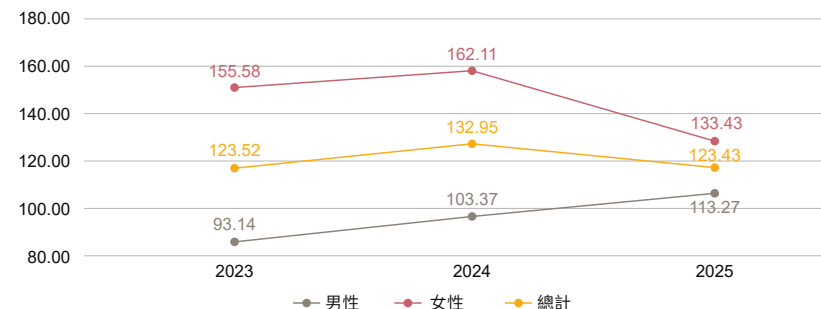
6.2.4 人才發展管理 GRI 404 -2

星宇航空針對不同職級及職務需求，規劃相應的教育訓練課程。2025 年持續透過海外展覽、讀書會、導師制度、工作輪調、每月選文分享、線上學習系統 (eTDS)、管理職分階訓練、內部講師培育及新晉升主管訓練等多元培訓方式，提供員工持續學習與精進專業能力的機會。隨著組織規模持續成長及人才培育策略持續優化，平均訓練時數因統計基礎變動而較前一年度略有差異。2025 年教育訓練受訓人次達 5,896 人次，平均訓練時數為 123.43 小時，公司將持續透過多元學習機制，支持員工專業發展並提升組織競爭力。



註 1：平均受訓時數為各員工類別之總訓練時數 / 各員工類別之人數。

註 2：主管級包含協理級 (含) 以上、經理級、課長級；非主管級為一般員工。



註 1：平均受訓時數為各員工類別之總訓練時數 / 各員工類別之人數。

註 2：本公司女性員工平均訓練時數高於男性，主要係因航空業女性員工比例較高，且多數任職於需定期參加乘務訓練與飛安訓練之空勤職務，故整體訓練時數相對提高。

員工發展代表性計畫

人才發展階段	名稱	計畫 / 專案說明	執行方式	參與度	參與人數	計畫 / 專案效益
基石階段	新員工基礎養成	- 安排新進『地勤人員』修習。課程內容包含星宇航空通識課程、保安認知訓練、職安相關訓練及其它法令規範課程。 - 新進『空服人員』除行政及法律相關必修課程外，安排客艙安全服務課程、美姿美儀課程 (儀態、彩妝)、廣播課程、酒類知識介紹課程及星宇航空文化課程。 - 新進『飛航人員』若無飛行經驗之新人，將先送往飛行學校進行訓練外，待合格返國後，將接受地面學科訓練、模擬機術科訓練及航路操作經驗線上課程訓練；有飛行經驗之新人，除無須送往飛行學校外，亦將接受上述三項重點訓練課程。	實體 / 線上	100%	2025 年度共 1,301 名學員完訓	協助新進人員瞭解星宇航空價值、航空專業知識，並提升安全意識及法律常識，以激發團隊向心力，保有正向工作態度打造公司文化、創造自我價值，發揮專業能力。
成長階段	基層主管養成以及中階主管進階培訓	定期舉辦「新晉升基層主管培訓課程」及「中階主管訓練課程」，將針對新晉升之基層主管進行專業能力、問題解決、部屬培育、自主管理及溝通協調等 5 項職能培訓，使其展現對工作及組織上所賦予之管理價值，以利團隊成長並更有效執行任務；針對中階主管亦進行溝通協調力、團隊領導力、管理力、續效力及法遵專業進行訓練，使其展現中階主管之價值。	實體	100%	2025 年度共 90 名學員完訓	新任主管可強化團隊領導能力、目標管理技巧、有效培育部屬並提升溝通有效性，達到承上啟下之管理職責；而中階主管能強化及掌握整個部門的領導及管理技能，使團隊目標與組織目標朝向一致並確實發展。

註：參與率為實際參訓人數 / 派訓人數 x 100%



6.2.5 績效考核機制 GRI 404 -3

地勤人員、飛航組員和客艙組員在航空公司中扮演著不同的角色，其工作性質、責任和執行任務各異。因此，為了有效評估員工的工作表現並提供適當的反饋，星宇航空分別訂定「員工績效評核辦法」、「飛行員管理手冊」、「客艙組員績效管理作業辦法」，設計針對地勤人員、飛航組員和客艙組員的績效評估流程，能夠更準確地反映不同工作職能的表現，並為員工提供更有針對性的發展和改進建議。近三年星宇航空對地勤人員、飛航組員及客艙組員的考核執行率均達 100%，確保員工符合專業標準與作業要求。

星宇航空績效評核項目

員工類型	考核辦法	考核辦理類型及頻率	績效評估
地勤人員	員工績效評核辦法	每年進行 2 次績效考核，分別於上半年度 (4 月份) 及下半年度 (10 月份) 執行。	評核員工所訂定之「工作目標」及「管理職能與行為指標」；每位員工至多由上兩階主管考核。由受考核員工及其業務直屬主管針對員工前述之「工作目標」及「行為指標」進行面談，並就目標達成情形及員工平日工作狀況詳予記錄後由雙方確認。
飛航組員	Pilot Administration Manual 「飛行員管理手冊」	每年進行 1 次年度績效考核，於 11 月辦理執行相關作業。	「專業能力指標」：依照法規藉由每年執行 2 次 Proficiency Check(適職性考驗)、每年 1 次 Annual Line Check(年度航路考驗) 檢核飛航員專業能力 「綜合行為職能指標」：每月以「飛航員績效考核提報表」進行評核，評核項目包含「獎懲紀錄」、「特殊貢獻」、「組織參與與融入」，於年底將各月表現進行統整，陳報直屬主管及高級主管。
客艙組員	客艙組員績效管理作業辦法	每年進行 1 次年度績效考核，於 9 月辦理執行相關作業。	針對共計 4 項指標進行客艙組員年度考核，包含「機上勤務考核」、「出勤狀況」、「獎懲紀錄」及「主管考核」。每位組員至多由上二階主管考核，第一階考核人為管理組長，第二階考核人為管理課課長。

註：地勤人員為地面上服務人員，包含所有內部辦公室人員。

考核結果與改善輔導計畫

星宇航空將年度績效考核結果作為升遷、調薪、獎金發放及人才培育之依據，並視情況對考核對象個別進行獎勵、追蹤與改善輔導計畫。員工若管理職能與行為指標任一項目或加權後總評等低於標準者，將給予觀察期，或執行相關改善輔導計畫。

輔導計畫項目	輔導計畫內容
單位面談	由被考核人及其直屬主管討論後制定工作改善辦法與方向，於兩個月後面談確認成效。且於兩個月之改善期間內，應依序訂立具體的改善時間點，持續追蹤員工狀況。
教育訓練	視考核結果與待加強方向，由人力資源室協助安排相關教育訓練

透過績效評核機制，開發員工的潛能與特質，鼓勵優秀者多所發揮、督促待改進者加以調整，達到適才適所並完善人才培育。

6.3 職業安全衛生 GRI 3-3

重大主題：職業安全衛生

政策與承諾

星宇航空訂定《星宇航空安全政策》並適用於全體同仁，確保飛行安全的核心承諾，並承諾建立明確的安全與衛生政策宣示，遵守職業安全衛生法令。

正負面衝擊管理

提供員工安全與健康的工作環境，可展現雇主善盡照護員工的社會責任；若發生職業病、職業傷害或工安意外，不僅影響員工健康、降低出勤率及工作效率外，還可能產生醫療費用，甚至可能因勞資糾紛而產生訴訟成本，影響企業聲譽。

管理機制

- 每季召開職業安全衛生委員會。
- 每年實施 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統之追蹤審查及維持證書之有效性。

目標及達標情形

請詳 [1.4 重大主題鑑別與分析章節之目標及有效性評估](#)

申訴機制

權責單位	聯絡方式
職業安全衛生室、醫務室	申訴專線：03-2601800 #6799 專用電子信箱：wecare@starlux-airlines.com

6.3.1 職安衛政策與管理系統 GRI 403-1、403-4、403-8

星宇航空致力打造員工安全與健康的工作環境，重視健康安全職場文化。自 2018 年起，星宇航空在臺灣據點（臺北總部、星宇航空形象門市、桃園國際機場、遠雄貨運辦公室、臺中辦公室、桃園運籌中心）導入了 ISO 45001:2018 職安衛管理系統、CNS 45001:2018 及 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統，並於 2024 年通過系統驗證並持續依循國際標準規範及相關法令要求，落實運作與精進改善涵蓋率達 91%。

本公司之職業安全衛生管理系統適用範圍除涵蓋全體內部員工外，亦延伸至供應商、承攬商及所有進入廠區之相關人員，確保各項作業活動均符合安全規範與風險控管要求。透過系統化管理、持續稽核與教育訓練機制，星宇航空公司致力於建立全員參與之安全文化，降低職業災害風險，並持續提升整體安全衛生績效。



2025 年度職業安全衛生管理系統涵蓋項目及人數（員工）

單位：人數

項目	2025 年
職業安全衛生管理系統涵蓋員工人數 (a)	5,394
經內部稽核之管理系統下涵蓋的員工人數 (b)	5,394
經外部組織稽核或認證之管理系統下涵蓋的員工人數 (c)	5,394
員工總人數 (d)	5,896
職業安全衛生管理系統涵蓋率 (a / d)	91%
內部稽核覆蓋率 (b / d)	91%
外部稽核覆蓋率 (c / d)	91%

註：經外部組織稽核或認證之管理系統下涵蓋的員工人數未包含外站及外籍員工。

星宇航空職業安全衛生委員會

星宇航空設置職業安全衛生委員會，每季召開一次職業安全衛生委員會會議，由本公司最高主管召集，委員由各單位主管、安全衛生管理人員、醫護人員和勞工代表組成，並且勞工代表必須占會議成員總數的三分之一以上。

在會議期間，委員們會討論廠域內所有安全衛生活動，並就各計畫和執行結果提出建議。如果發生了人員或設備的災害，單位主管需要說明並提出改善措施，以實現檢討和改善的目標，防止問題再次發生。

此外，本公司內部員工可以隨時通過電話、電子郵件、內部通訊軟體等方式向安全衛生管理人員、醫護人員或勞工代表提供職安衛相關建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子布告欄、廠內刊物、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

2025 年度職業安全衛生委員會開會次數

委員會名稱	資方代表人數	員工 (含實習生) 代表人數	非員工之工作者代表人數	勞方代表參與率 (%)	開會次數	開會頻率
職業安全衛生委員會	15	8	0	35%	4	1 次 / 季

2025 年度職業安全衛生委員會溝通議題

議題	內容簡述	後續措施與政策作法
健康管理	- 為有效進行同仁健康管理，職安室針對年齡區間及高風險族群縮短健康檢查年限，以達到保護員工健康效益 - 針對特殊作業場所工作的員工，提供特殊作業健康檢查	- 目前優於法規執行，30 歲以下每五年一次、30 歲 -40 歲每四年一次，40 歲 -50 歲、三年一次、50 歲 -60 歲兩年一次、60 歲以上每年一次，若屬於高風險族群為兩年一次。 - 依循法規每年執行特殊健康檢查一次，依作業性質提供對應的特殊作業健康檢查 (如噪音、粉塵、有機溶劑物質、特定化學物質檢查等)
勞動檢查	配合桃園市政府勞動檢查處不定期查核相關安全衛生事項，並依據法規不符合事項處進行改善	定期安排現場作業訪視及內部稽核作業，透過潛在危害風險改善來降低職業災害之發生，以維護同仁工作安全健康
作業環境監測	- 掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，針對化學性因子及物理性因子 (粉塵、有機溶劑、噪音等有特別危害健康之作業) 進行調查，採取規劃、採樣、測定等流程。 - 依據法規規定，將自 2027 年 1 月 1 日起將鋁納入空氣中有害物質管理。考量鋁粉塵長期暴露可能對人體健康造成影響 (如塵肺症、鋁肺病及神經功能損害等)，並有研究指出其與神經退化性疾病 (失智症) 具相關性。 - 為提前因應法規趨勢並強化作業環境風險管理，本公司經評估後，自 2025 年下半年起即主動將鋁納入作業環境監測項目，優於法規要求，以保障同仁健康並營造安全安心之工作環境。	依法規要求及頻率進行相對應之作業環境監測 (次 / 半年)
ISO 45001 職安衛管理系統維持	確實執行職業安全衛生管理系統，針對鑑別出之問題持續進行改善	定期召開職業安全衛生管理審查會議，針對其系統執行之成效進行管理審查

6.3.2 危害辨識與風險評估管理 GRI 403 -2、403 -7

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，星宇航空職業安全衛生室，定期執行危害辨識及作業安全風險評估，依據安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。

職業危害辨識與風險評估的流程



依據危害風險分級原則，將風險區分為不可接受風險（高度及重大風險）與可接受風險（中度及以下風險）。對於高度及重大風險，須透過適當的控制措施將風險降至中度以下；而中度及以下風險則需透過維修保養、監督查核及教育訓練等機制，確保防護設施的有效性與持續優化。2025 年完成 1,343 項危害鑑別，結果顯示無不可接受風險。針對部分風險，提出 4 項安全優化改善計畫，提升職場安全與風險管理成效。

安全優化改善管理計畫

目標	管理方案	說明
針對身障廁所設置照護床，避免發生跌倒情形	身障廁所新增設施：照護床	- 提升身心障礙者及陪同照護人員使用公共設施之安全性。 - 桃園運籌中心 7 樓身障廁所新增設置照護床，完善如廁與照護空間。 - 降低移位過程中跌倒風險。
增加一線作業同仁對於聽力及呼吸系統的重視及認知	舉辦聽力暨呼吸防護教育訓練宣導會	- 提升一線作業同仁對聽力及呼吸系統健康風險之認知。 - 透過實務分享，強化同仁對噪音等潛在危害的理解。 - 降低長期職業暴露對健康之影響。
降低墜落、消除高空工作車翻覆之風險	建置兩座尾翼工作平台	- 降低作業人員墜落風險並消除翻覆之潛在危害，於棚廠維修作業區建置兩座尾翼工作平台。 - 透過穩固之固定式工作平台設計，取代既有高空工作車或施工架之作業方式，提升作業安全性並降低職業災害風險。
機艙逃生演練時降低跌倒風險	緩衝防護墊更換	- 降低機艙逃生演練過程中人員跌倒風險，航空單位針對既有防護設施進行改善，完成緩衝防護墊更換。 - 確保學員於實務訓練中能在安全條件下完成逃生演練，降低職業傷害風險。

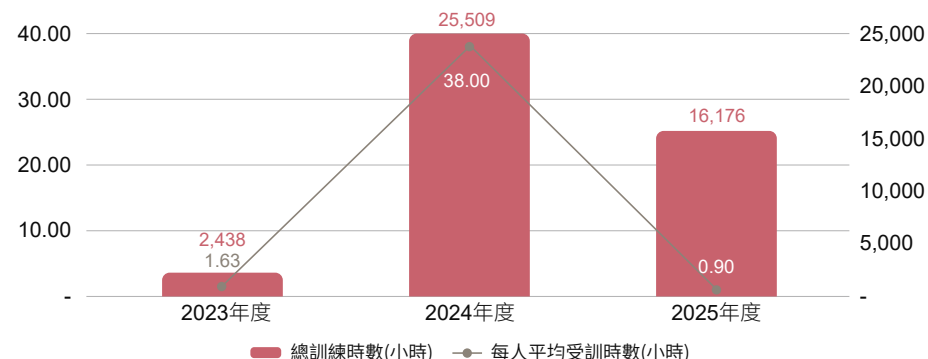
危害風險分級類別

分級類別	風險控制規劃
5 - 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。
4 - 高度風險	須在一定期限內，採取風險控制措施，在風險降低前不得開始或繼續作業。
3 - 中度風險	暫時無需增加額外控制措施，但在衡量所需成本及技術相關因素後，可採取降低風險之控制措施。
2 - 低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
1 - 輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。

6.3.3 職安衛教育訓練 GRI 403 -5

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、急救人員等等在職訓練。

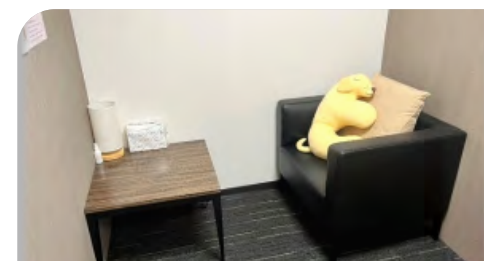
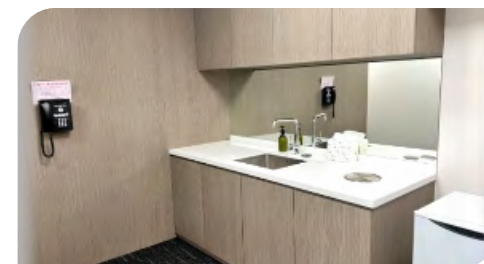
2025 年本公司職業安全衛生教育訓練總受訓人次為 17,942 人次、總受訓時數 16,176 小時、每人平均受訓時數 0.90 小時。相較 2023 年及 2024 年，2025 年整體受訓時數略有下降，主要係 2024 年因配合特殊作業需求，辦理較多高空工作車初訓等專業訓練課程，致當年度受訓時數相對提高。2025 年則回歸常態性訓練安排，以在職回訓及法定教育訓練為主，故整體時數呈現波動屬合理預期。本公司仍依相關法規及證照要求，持續辦理各項職業安全衛生教育訓練，以確保人員具備必要之安全知識與技能。請詳[職安教育訓練數據](#)。



6.3.4 職業健康服務與促進活動 GRI 403 -3、403 -6

星宇航空以《職業安全衛生法》及 PDCA 循環管理為架構，建構星宇航空全體員工勞工健康保護 6 大計畫，創造競爭優勢。本公司於桃園運籌中心設置醫務室，配置醫師與護理師，提供同仁即時健康評估、緊急處置及基本醫療服務 (如：傷口處理包紮、急救與後送聯繫)，強化職場健康照護與緊急醫療應變能力，另於各作業現場單位配置急救箱，並定期進行盤點與維護，確保緊急醫療資源需求之便利性。

項目	服務提供對象	管理作法	績效
人因性危害預防計畫	本公司全體員工。	SOP-EHD-25-004 人因性危害預防管理辦法	2025 年度配合年度健康檢查執行肌肉骨骼症狀問卷調查，作為人因性危害早期辨識工具，問卷調查共 8 位分數達到需要諮詢，醫務室安排與醫師一對一專業諮詢評估，依個別作業內容與症狀特性，提供人因改善建議與自我保健指導。 - 除個案管理外，醫務室同步至各工作現場進行實地訪視，透過作業姿勢觀察，現場予姿勢衛教指導，強化同仁對正確姿勢與自我保護意識之認知。
母性勞工健康保護計畫	生理週期及生育能力之育齡期女性同仁。	SOP-EHD-25-003 母性健康保護管理辦法	- 針對妊娠中及產後一年女性同仁，醫務室安排醫師進行健康風險評估與工作適任性評估，2025 年度共 75 人次，醫師面談後皆給予個人健康指導，並將面談結果及相關注意事項同步提供單位主管知悉。 - 為支持育齡員工的需求，設立舒適完善的哺乳室，內部配備專用冰箱、沙發等，並採用門禁權限管理確保隱私安全。



項目	服務提供對象	管理作法	績效
異常工作負荷促發疾病預防計畫	適用於輪班、夜間工作及長時間工作等具過勞與壓力風險之同仁。	SOP-SHD-19-008 異常工作負荷促發疾病預防管理辦法	2025 年度配合年度體檢，針對 789 名員工進行過負荷問卷調查，將結果合併體檢數據綜整評估，以辨識腦心血管疾病之高風險族群，並依風險等級（高、中、低風險）納入個案健康管理。 - 另建置每月異常工時追蹤機制，針對長時間加班同仁主動安排健康評估與個別訪談，確保掌握高風險族群狀況。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	星宇航空全體員工。	SOP-SHD-19-007 執行職務遭受不法侵害預防管理辦法	2025 年 7 月展開多面向的預防計畫調查，共有 24 處室一級單位完成調查。2024 年度調查結果無重大不法侵害事件。
熱危害預防計畫	適用暴露於戶外高氣溫環境執行職務之作業同仁	SOP-SHD-21-003 戶外作業熱危害預防管理辦法	2025 年 5 月 7 日對於可能於戶外作業，具熱危害風險之單位發放「高氣溫戶外作業危害防範措施檢核表」，檢核結果皆為符合。 2025 年 6 月 13 日向可能暴露於熱危害中的 1,534 位同仁辦理熱危害預防教育訓練，全員通過測驗；並依高氣溫作業熱危害預防指引建議展開健康評估調查，針對熱危害高風險族群篩選出 112 位諮詢對象，陸續安排醫師面談諮詢，評估個案從事戶外熱危害作業之工作適任性，以降低同仁因健康因素發生熱傷害之風險。 - 截至 2026 年 2 月 24 日已完成約四成之評估，目前尚未發現不適任戶外高氣溫作業之員工。
中高齡與高齡工作者安全衛生管理辦法	適用於年滿 45 歲之同仁。	SOP-EHD-25-005 中高齡與高齡工作者安全衛生管理辦法	落實中高齡員工健康關懷，針對體檢數據異常之個案進行健康管理，醫務室安排醫師進行一對一健康諮詢與職能評估，2025 年度共 23 位個案，綜合考量個人健康風險與現職工作環境負荷，評估結果顯示，全數個案均適任原職，並由醫師針對個人化需求提供衛教指導。
臨場健康諮詢服務	本公司全體員工。	SOP-EHD-25-001 勞工健康服務計畫手冊	2025 年度持續於各大工作地點規劃定期臨場健康諮詢服務，由醫務室醫師提供一對一專業評估與指導，服務內容涵蓋航空醫學專業諮詢、體檢報告解析、配工與復工適性評估，諮詢人次共 255 位。

員工健康促進服務與計畫

星宇航空持續推動多項健康服務與促進方案，依據員工工作型態與職業風險特性，規劃並推動多元且具系統性的健康促進計畫，涵蓋身心健康、職業風險預防及緊急應變能力提升等面向。2025 年健康促進計畫以降低久坐與體能不足、舒緩心理壓力、預防視力退化、強化疾病早期發現，以及提升緊急醫療應變能力為核心目標，透過課程、檢測、宣導與實務訓練等方式，全面提升員工健康意識與自我照護能力。

在身體健康方面，本公司推動運動促進活動與視力保健措施，鼓勵員工培養規律運動習慣，並及早關注長時間用眼及久坐對健康造成的影響；在心理健康層面，透過健康講座與支持性活動，協助員工因應工作壓力，建立正向健康的工作與生活平衡。同時，針對癌症及傳染病風險，本公司結合專業醫療資源，推動篩檢、預防宣導及疫苗接種，強化疾病預防與健康管理效能。

此外，星宇航空亦重視突發事件下的健康與安全韌性，透過急救訓練與相關宣導，提升員工在緊急狀況下的即時應變與自我保護能力。整體而言，健康促進計畫不僅提升員工對健康風險的認知與參與度，也作為公司持續優化職場健康環境與人力永續發展的重要基礎，逐步打造安全、健康且具支持性的工作場域。

項目	說明	主要解決特定健康風險	2025 年績效 / 成果
健康促進 - 計步挑戰活動	透過趣味活動，鼓勵同仁養成規律運動習慣	久坐行為導致之代謝症候群風險	活動 564 人報名，抽 100 人參與，累積步數超過 1,900 萬步，等同繞境臺灣 11 圈，提升同仁運動參與度與健康意識。
健康促進 - 好話發光中 (心理健康活動)	為推動職場心理健康與正向氛圍，活動邀請同仁投稿分享一句「曾在低潮時鼓勵自己、帶來力量的話語」，透過分享，藉此營造溫暖友善的職場氛圍，並建構正向互動與彼此支持之文化	職場壓力與心理支持系統	- 活動共收集到 1,080 則暖心小卡投稿，醫務室於運籌餐廳設置「好話發光打卡牆」，公開展示溫暖語句，吸引同仁駐足，營造溫暖氛圍。 - 活動邀請高階主管擔任評選入並現場頒獎，公開表達支持與肯定。 - 投稿卡片由符合 RoHS 規範之綠色印刷廠製作，呼應公司永續發展理念。
健康促進 - 眼睛檢測活動	提升員工對視力保健的重視，並鼓勵同仁養成良好護眼習慣。	長時間使用 3C 產品造成之視力疲勞	活動邀請專業眼科團隊至公司進行視力檢測與基礎護眼諮詢，參與人數共 194 位，提升同仁對視力保健的重視，鼓勵養成良好護眼習慣。
健康促進 - 癌症篩檢	強化早期診斷早期治療	落實預防醫學	活動邀請醫療團隊駐點，透過多項篩檢項目(子宮頸抹片、乳房攝影、口腔黏膜、糞便潛血檢查)，鼓勵同仁主動關注自身健康，提升整體參與度，並進一步落實公司對同仁健康的重視，活動共計 160 人參與。
健康促進 - 急救演練	透過實地模擬與團隊協作，強化通報能力、應變效率及急救技能	緊急醫療處置	演練於現場(保稅大樓、棚廠)執行，以實境模擬演練，提升跨單位協作與通報效率，強化第一時間急救處置能力
健康促進 - 流感疫苗施打	因應流感季節，辦理公、自費疫苗接種	傳染病預防	活動邀請醫療院所派駐醫師與護理人員至公司，施打流感疫苗，施打前由醫師進行健康評估提供就近且彈性接種選項，提升接種便利性與參與意願，活動共 311 人參與。



根據勞動部勞工健康保護規則，星宇航空依循法規要求，每年對公司一般員工以及供膳人員進行定期健康檢查，確保員工的身體健康狀況，並提供必要的保健指導和支援。透過定期的健康檢查，本公司可及早發現潛在的健康問題，並採取適當的措施保護員工的健康和福祉，且減少對顧客造成的潛在風險，保護顧客的健康安全。針對從事特別危害作業之員工，本公司依法規要求規劃並執行特殊健康檢查作業，2025 年度特殊健康檢查完成率達 100%，檢查項目包含：有機溶劑、特定化學物質、粉塵、噪音，檢查結果 1 級管理共 857 人次、2 級管理共 360 人次、經職業醫學科門診複檢共 2 人次 (噪音) 判定為 4 級，後續提供同仁健康指導與衛教並請單位加強執行聽力保護計畫、監督同仁確實配戴合適聽力防護具。

近 3 年健檢執行情形

單位：新臺幣 / 仟元

年度	2023		2024		2025	
員工類型	一般人員	供膳人員	一般人員	供膳人員	一般人員	供膳人員
執行金額	555	10	1,026	34	666	57
執行人次	358	16	662	52	371	48

註 1：依據「食品良好衛生規範」，明訂雇主對該事業單位從事供膳業務之勞工，應於僱用及每年定期實施供膳人員體檢。

註 2：一般人員指的是未從事供膳業務的勞工，而供膳人員則是從事供膳業務的勞工。

註 3：配合員工餐廳導入 HACCP 食品安全管理系統之要求，凡與食品接觸 (包含打菜和包便當) 及 HACCP 管制系統小組之人員，每年皆需依法接受食品從業人員健康檢查。故自 2025 起將總務處庶務部廚務清勤課的所有成員加入供膳體檢。

註 4：根據星宇航空的員工健檢規定，健檢的執行頻率依員工年齡及健康狀況進行安排：年滿 60 歲以上者每年 1 次、50 歲 -59 歲者每 2 年 1 次、40 歲 -49 歲者每 3 年 1 次、30 歲 -39 歲者每 4 年 1 次、未滿 30 歲者每 5 年 1 次；重大異常者則由臨場服務醫師評估後，每 2 年 1 次。

6.3.5 職業傷害與職業病 GRI 403 -9、403 -10

職業傷害管理與監測

星宇航空持續重視員工職業安全與健康管理，透過系統化職業安全衛生制度與風險控管措施，降低職業傷害與職業病發生風險。2025 年間，本公司未發生因重大職業災害導致之死亡事件，亦無因公死亡紀錄，顯示整體作業安全維持穩定水準。

在一般職業傷害方面未造成永久失能情形；2025 年雖因營運規模及工時增加，通報之一般職業傷害案件數相對提高，惟相關案件均屬可復原之短期傷害，並未對人員長期工作能力造成影響，主要為人員跌倒、切 / 割 / 擦傷、高溫 / 低溫接觸、衝撞 ... 等，如因硬體設置不當造成災害，將立即檢討與調整，若為個人不當動作或失誤導致，則加強內部宣導。

星宇航空之非員工工作者主要為於保稅區及本公司管控之工作場域內執行業務之外包商人員，其工作內容包含免稅品及備品裝載作業，以及資訊客服支援等。對於本公司管控工作場所內作業之非員工工作者，星宇航空依營運場域之特性，提供必要之工作環境安全與緊急應變支援措施，包括但不限於個人防護用品 (PPE)、工作場所急救設備及緊急應變流程，並視情況協助後續醫療處置或轉送至鄰近醫療機構。

星宇航空公司持續透過作業風險評估、教育訓練及現場改善措施，強化事故預防與即時應變能力。在職業病方面，近三年未有通報之職業病案例，並持續建立通報措施、健康追蹤與必要之工作調整。本公司亦持續透過健康監測、作業環境管理及員工衛教宣導，降低長期職業暴露對健康之潛在影響。

整體而言，星宇航空透過持續監測職業傷害與職業病指標，滾動檢視風險控管成效，並作為後續安全改善與健康促進措施之重要依據，致力營造安全、健康且具韌性的工作環境。未來本公司將持續完善職業傷病管理機制，定期檢討並動態優化相關措施，邁向零職災目標。請詳 [三年度職業傷病數據](#)。

在航空業的日常運營中，維修、燃油補給、電力設備操作及其他特殊作業，若未妥善管理，可能引發火災風險。我們建立嚴格的火源管控制度，並透過持續宣導與精進作業標準，降低潛在風險，各場域防火管理人依工作場所、作業特性擬定消防計畫及組成自衛消防編組，透過定期檢查確保消防系統、設備正常運作外，每半年進行全員逃生演練以提升同仁危機意識。2025 年度，本公司未發生任何火災事件，展現我們對安全管理的嚴格落實與風險預防的有效性。

職業災害事故調查程序

為確保全體工作者之安全，星宇航空根據職業安全衛生法與勞動部職業安全衛生署 - 風險評估技術指引訂有《意外事件通報處理管制程序》、《危害鑑別與風險評估管理辦法》、《承攬商安全衛生管理辦法》，適用於公司各工作場所內進行之活動，包含例行性、非例行性作業，亦涵蓋組織控制下可能出現於公司之人員。當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級陳報以採取適當之應變措施，且不受任何不利處分。

如有星宇航空之工作者發生重大職業災害，事件發生單位應立即通報職業安全衛生室、進行緊急應變之處置，需於 8 小時內通報勞動檢查機構。事件調查藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。本公司將確保在調查過程中的權益得到充分保護，建立一個公平、透明和尊重權益的調查流程，防止工作者遭受恐嚇、威脅、或針對工作合約產生負面衝擊的行為等。

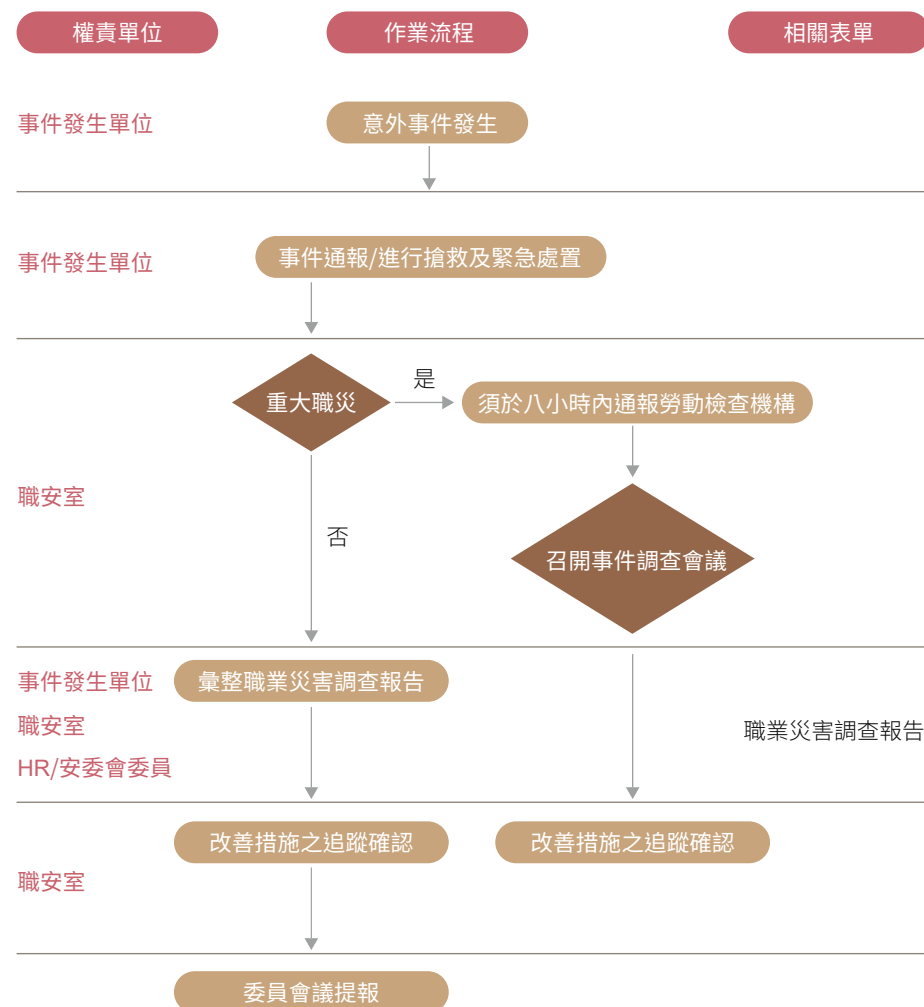
承攬商管理

延續 2024 年度承攬商安全衛生管理精神，持續對本公司承攬商進行安全衛生之管理及監督，符合本國職業安全衛生相關法令及國際標準組織之規範，定期審查承攬商職業安全衛生執行情形，確保其符合公司職業安全衛生管理標準，有效預防及減輕與公司營運直接相關之重大職業安全衛生負面衝擊，降低作業危害與風險發生機率。

2025 年度，本公司進一步強化承攬作業風險控管機制，針對危險性作業建立更明確之管制作業流程與審核機制，包含動火、高架、局限空間等高風險作業之事前申請、作業許可與現場監督措施，以提升作業安全管理強度。同時，為整合環境與能源管理面向，承攬商管理機制亦納入 ISO 14001:2015 環境管理系統及 ISO 50001:2018 能源管理系統之相關要求，強化施工過程中之環境保護與能源使用管理，降低對環境之潛在衝擊。

透過制度精進與跨面向整合管理，本公司持續提升承攬商安全、環境與能源管理效能，確保營運活動於安全可控之風險範圍內進行，並且於 2025 年底啟動承攬商安全衛生管理全面優化計畫。

職業災害調查流程圖



7 公眾責任 與社會參與

7.1 產學合作

7.2 社區公益

7.3 臺灣品牌國際推廣



7.1 產學合作

校園合作關係深耕

星宇航空實施實習生計畫，為學生提供一個沉浸式的職場學習機會。通過專業訓練和實習活動，讓學生貼近實際工作，探索自己的職涯方向，也為公司提供了招募優秀人才的管道，滿足業務需求並提前儲備人才。

本公司亦定期舉辦校園講座，讓學生了解航空業，提供聽眾與業界專家互動的機會。講座內容包括行業發展趨勢、技術創新、職業規劃建議以及公司文化等，豐富學生的知識，拓展視野。同時，這些活動也有助於建立與大學之間的良好合作關係，為星宇航空與學術界的交流及合作搭建橋樑。

校園合作關係深耕

活動名稱	活動內容	活動投入			產出及成果		
		時間	投入人力	投入金額	活動產出	活動效益	活動反饋
國立高雄餐旅大學實習接就業合作計畫案	透過實習合作計畫落實企業社會責任與人才培育計畫，型塑學生未來職場競爭力。	2025 年 6 月 -2026 年 6 月 (共計 13 個月)	人資人員 3 位	107,000.00	參與學生 9 人 / 星宇航空人員 3 位	- 培養未來的人才，提前儲備優秀的人才庫，確保企業在未來能夠擁有高素質的團隊成員。 - 通過與學術界的合作，企業能夠與學術研究更緊密地聯繫，獲得新知識和創新思維，促進企業的創新能力和競爭力。 - 提供實習生計畫也有助於增強企業的品牌 形象，顯示企業對社會責任的承擔，吸引更多優秀的人才加入企業。	師生雙方皆對本活動給予正面回饋，透過實習計畫除了拉近產學之間的距離，也培育實習生在專業能力、人際關係、職業素養以及未來職業規劃方面都有積極的影響。對公司而言，實習計畫不僅做為人才儲備與招聘管道，單位主管表示透過本計畫更能縮減訓練成本、增加業務創新觀點及促進團隊多元與包容性。
國立高雄科技大學實習接就業合作計畫案		2025 年 7 月 -2026 年 6 月 (共計 12 個月)	人資人員 3 位	768,000.00	參與學生 2 人 / 星宇航空人員 3 位		
文藻外語大學實習接就業合作計畫案		2025 年 7 月 -2026 年 7 月 (共計 12 個月)	人資人員 3 位	300,000.00	參與學生 1 人 / 星宇航空人員 3 位		
醒吾科技大學實習接就業合作計畫案		2025 年 7 月 -2026 年 7 月 (共計 12 個月)	人資人員 3 位	332,000.00	參與學生 3 人 / 星宇航空人員 3 位		
虎尾科技大學實習接就業合作計畫案		2025 年 2 月 -2025 年 6 月 (共計 5 個月)	人資人員 6 位	640,000.00	參與學生 4 人 / 星宇航空人員 6 位		

未來規劃

活動主題	活動名稱	預期活動內容 / 投入 / 產出 / 效益
校園合作關係深耕	實習接就業合作計畫案	實習接就業合作計畫案之內容將比照往年規劃執行，目前已確定將新增中原大學、淡江大學、逢甲大學、致理科技大學、銘傳大學等五校，實習人數預計將超過 30 人。
	校園講座	校園講座之規劃及執行內容將比照往年執行，持續強化與航空相關系所之連結。

國立高雄餐旅大學校園講座



朝陽科技大學校園講座



臺北市國民小學航太科學體驗營



活動名稱	活動內容	活動投入			產出及成果		
		時間	投入人力	投入金額	活動產出	活動效益	活動反饋
朝陽科技大學實習接就業合作計畫案	透過實習合作計畫落實企業社會責任與人才培育計畫，型塑學生未來職場競爭力。	2025 年 7 月 -2026 年 6 月 (共計 12 個月)	人資人員 3 位	224,000.00	參與學生 11 人 / 星宇航空人員 6 位	- 培養未來的人才，提前儲備優秀的人才庫，確保企業在未來能夠擁有高素質的團隊成員。 - 通過與學術界的合作，企業能夠與學術研究更緊密地聯繫，獲得新知識和創新思維，促進企業的創新能力和競爭力。 - 提供實習生計畫也有助於增強企業的品牌形象，顯示企業對社會責任的承擔，吸引更多優秀的人才加入企業。	
中華科技大學實習接就業合作計畫案		2025 年 7 月 -2026 年 6 月 (共計 12 個月)	人資人員 2 位	1,920,000.00	參與學生 5 人 / 星宇航空人員 2 位		
國立高雄科技大學校園講座 (觀光管理系)	前往校園提供講座，內容包含營運策略、經營理念、組織文化行為、職涯發展與職務介紹等，以此拉近公司與在校生的距離。	2025 年 4 月	人資人員 2 位、機場運務 3 位	13,300.00	參與學生 80 人 / 星宇航空人員 5 位	- 講座提供學生與業界專家交流的機會，有助於在校生建立職業規劃和人脈關係。 - 有助於企業招聘優秀人才，提升公司知名度和形象，同時也促進與大學之間的合作關係，為未來的人才培養和技術合作奠定基礎。	校方表示透過校園講座，使師生能直接與業界專業人士進行交流與討論，進而了解實際工作中的挑戰與機會，從而更能激化未來職業發展，增強學生的職場準備度。同時，也為學校提供了與實務接軌的資源，有助於豐富課程內容。
國立虎尾科技大學校園講座 (飛機工程系)		2025 年 10 月	人資人員 2 位 / 機務人員 4 位	9,360.00	參與學生 110 人 / 星宇航空人員 6 位		
朝陽科技大學校園講座 (航空機械系)		2025 年 10 月	人資人員 2 位 / 機務人員 4 位	6,480.00	參與學生 73 人 / 星宇航空人員 6 位		
逢甲大學飛航員校園講座 (航太與系統工程學系)		2025 年 4 月	航務處人員 7 位	12,000.00	參與學生 70 人 / 星宇航空人員 7 位		
淡江大學飛航員校園講座 (航空與太空工程學系)		2025 年 5 月	航務處人員 7 位	12,000.00	參與學生 70 人 / 星宇航空人員 7 位		
國立成功大學飛航員校園講座 (航空與太空工程學系)		2025 年 5 月	航務處人員 7 位	12,000.00	參與學生 70 人 / 星宇航空人員 7 位		
朝陽科技大學空服員校園講座 (航空運務系)		2025 年 11 月	人資人員 1 位 / 空服處人員 4 位	6,420.00	參與學生 60 人 / 星宇航空人員 5 位		

註：投入金額為學生薪資成本 (新臺幣 / 元)，計算方式為 (每月月薪 * 實習月份) * 人數

7.2 社區公益

星宇航空 x 雅詩蘭黛集團《粉紅絲帶乳癌防治宣傳》

星宇航空攜手雅詩蘭黛集團，共同推廣粉紅絲帶乳癌防治活動已邁入第四年。今年，星宇航空與桃園機場股份有限公司合作，進一步將公益巧思延伸至第二航廈入境行李提領區，並特別規劃驚喜快閃活動，為抵台旅客的行李繫上巨大粉紅絲帶，致贈精美專屬禮品，邀請旅客一同感受粉紅絲帶的溫暖力量。除此之外，星宇航空空服員以及機場運務員亦將於十月份佩戴粉紅絲帶，持續號召大眾關注乳癌防治，凝聚守護健康的正能量。



星宇航空 x SPALDING 聯名公益商品

星宇航空攜手全球知名籃球品牌 SPALDING，將對社會的關懷與運動的熱情結合，共同響應臺灣世界展望會的「藍海計畫」。星宇航空以「父子球」的傳承概念，精心打造「STARLUX x SPALDING 聯名公益籃球組」，其設計延續星宇品牌美學，將銷售所得扣除成本後，全數贈予該計畫，為資源有限的孩子們投出充滿希望的未來。此項公益合作截至目前共售出 255 組，捐出新臺幣 339,150 元，每一筆購買都凝聚成陪伴孩子築夢的力量，期盼用籃球翻轉他們的人生。



星宇航空 x WINGS OF PRIDE

2025 年，星宇航空以「WINGS OF PRIDE」為名，號召同仁首度走上亞洲規模最大的臺灣同志遊行，投入金額約新臺幣 2 萬元，共計約有 65 位星宇人熱情參與，共同慶祝這場跨越標籤、尊重差異的盛典。星宇航空不僅透過社群響應，更以實際行動向社會傳遞溫暖且堅定的支持力量，此舉體現了本公司對多元與共融的鄭重承諾。



星宇航空 x 喜願協會

星宇航空長期致力於公益事業，並積極參與各類慈善活動，以回饋社會為己任。於 2025 年度，星宇航空與 Make -A -Wish Taiwan(臺灣願望協會) 合作，為重症病童實現願望。Make -A -Wish Taiwan 專注於為罹患重大疾病的兒童提供心願實現服務，旨在透過實現孩子們的夢想，帶來希望、力量與快樂，並幫助孩子們在面對治療挑戰時保持積極的心態。

星宇航空不僅提供機票，讓許願出國的重症病童能有機會探索世界；更特別規劃專案，安排 4 組「喜願家庭」前往香港迪士尼樂園，共創歡樂回憶。對於夢想成為機師的孩子，我們也安排了模擬機的深度體驗，讓孩子們親手實現翱翔天際的夢想。總計投入價值約新臺幣 399 萬元的 53 張機票，截至目前已幫助 16 組家庭實現了珍貴的願望。

每一次的圓夢旅程，不僅是為病童家庭帶來無價的心理支持與鼓勵，更是星宇航空作為企業公民的社會責任展現。展望未來，星宇航空將持續與喜願協會合作，不僅要幫助更多孩子實現心願，更希望能透過家人間的共同參與，凝聚起愛與關懷的強大力量，讓希望的種子飛向更遠的地方。



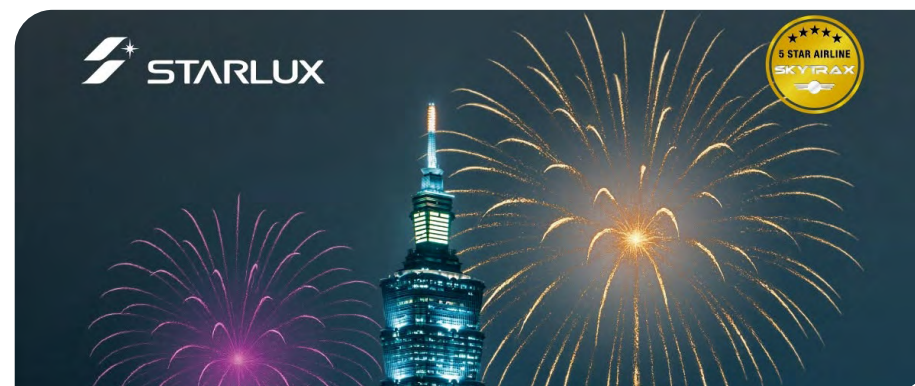
7.3 臺灣品牌國際推廣

7.3.1 在地文化發展

《臺灣溫度》：向世界展現臺灣的多元面貌

為讓全球旅客感受臺灣獨有的魅力，星宇航空於 2025 年特別策劃了《臺灣溫度》線上推廣活動。我們以「一日之內，感受多重風貌」為核心概念，推出「文化」、「自然」及「城市」三支從國際視角拍攝的形象影片，並同步於日本、美國、新加坡等全球 10 個國家及地區上線。搭配推出的互動式網站，海外旅客可身歷其境地穿梭於臺灣的山海與城鄉之間，並在遊戲後獲得一份客製化的專屬旅遊建議影片。

此專案成功以數位科技和情感故事，向世界傳遞臺灣的待客「溫度」與文化深度，系列影片累積觀看次數超過 60 萬次，網站亦吸引逾 89,000 人次造訪。透過此次成功的數位行銷，星宇航空不僅收穫社群的廣大好評，更實際地將臺灣的美好推薦給全世界，誠摯邀請每一位國際旅人前來親身體驗。系列[影片連結](#)。



白沙屯聯名文化推廣

延續對臺灣獨特宗教文化的支持，星宇航空在 2025 年白沙屯媽祖進香期間，不僅推出聯名商品並創下銷售佳績，更將支持化為實際行動。本次活動總計投入約新臺幣 500 萬元，從聯名商品開發到現場的公益服務，每一個環節都旨在傳遞我們的溫暖與支持。

在長達十日的進香路上，星宇航空不僅捐贈 3,000 箱飲用水、風扇與濕紙巾等物資，為香燈腳們舒緩體力的負荷；更備有兩台「累了請上車」公益接駁中巴全程隨行，累計服務超過 6,000 位信眾，為這場堅毅的心靈之旅提供最即時的後援。同時，星宇小舖推出的聯名商品也獲得熱烈迴響，總計售出 1,855 組。透過這些深入在地的力量，星宇航空不僅向獨特的臺灣宗教文化致敬，更透過社群與媒體推廣臺灣宗教文化。



支持在地文創，讓臺灣的創意能量躍上國際

星宇航空全力支持臺灣的文創產業，我們深信這片土地豐沛的創意能量，是臺灣最值得驕傲的軟實力。2025 年，星宇航空很榮幸受邀贊助全台最大文創產業盛事「臺灣文博會」，提供價值新臺幣 50 萬元的禮品作為活動使用。透過此實際行動，我們期望為臺灣的創作者們提供支持，吸引更多民眾關注在地文創的發展，並協助臺灣的設計與創意品牌發光發熱。

促成國際藝文對話，豐富在地藝術視野

星宇航空響應臺中國家歌劇院「遇見巨人」系列，支持國際知名導演阿比查邦·維拉斯塔古的展演《與太陽對話》。星宇航空提供價值近新臺幣 60 萬元的機票，協助該表演團體自泰國來台，促成這次重要的文化交流。我們期望透過支持頂尖的國際藝術活動來台展演，持續為臺灣的觀眾帶來更多元的文化視野。

支持在地文藝，促進國際影視交流

星宇航空持續支持臺灣的影視文化發展，我們相信電影是向世界傳遞臺灣故事的有力媒介。臺北電影節是臺灣影壇年度盛事，專注於挖掘潛力新銳與展現多元影像美學。集結國內外佳作，不僅吸引影迷觀影，也是華語電影發光的重要舞台。今年度，星宇航空提供價值超過新臺幣 140 萬元的機票，支持國際級的演員、導演及評審來台參與臺北電影節。透過這項支持，我們期望能為臺灣電影挖掘潛力新銳、展現多元影像美學的努力貢獻一份心力，讓臺灣的電影創作能量能持續在國際舞台上發光。



多元藝文贊助，為臺灣文化實力喝采

在音樂領域，為支持華語音樂發展並擴大其國際影響力，星宇航空投入超過新臺幣 1,000 萬元，支持華語樂壇的年度指標性盛事「Hito 流行音樂頒獎典禮」。透過對此一展現專業製作品質的指標性舞台的支持，能為臺灣優秀的音樂人才創造更多機會，讓當代文化的力量持續擴散。

星宇航空很榮幸贊助「中華文化總會」於 2025 年 11 月在芬蘭舉辦的「F:F:F」音樂文化交流活動，投入經費新臺幣 500 萬元支持這場重要的文化盛事。透過此項贊助，我們期望能協助將臺灣的音樂推廣至歐洲，促進台芬雙方的深度交流，為臺灣的文化軟實力在國際舞台上開拓更廣闊的空間。

7.3.2 國際體育賽事

贊助臺灣網球選手蔡秉宸挑戰世界賽場

2025 年度，星宇航空持續贊助臺灣網球選手蔡秉宸選手國際比賽機票，他是前臺灣球王蔡佳諺的兒子，在臺灣網壇表現出色，被認為具有極高的潛力。星宇航空通過提供機票贊助的方式，支持臺灣網球選手的成長和發展。為了表達感謝，蔡選手在其球衣左胸縫製星宇航空的品牌標誌，並配合星宇航空的企業形象廣告拍攝或採訪需求。此贊助案將有助於星宇航空在不同的客群中進行宣傳，讓更多喜歡網球、關注臺灣年輕網球選手發展的人士看到星宇航空對於國家體壇發展的關注和支持。



支持臺灣高爾夫選手與賽事發展

2025 年度，星宇航空持續積極地支持臺灣高爾夫選手俞俊安參加國際比賽，提供共八場比賽之商務艙機票支持（總價值約 296 萬），協助其在國際舞台上展示臺灣選手的實力與夢想。星宇航空將品牌標誌展示於俞俊安的球袋上，進一步提升品牌的曝光度並增強與臺灣本土運動員的情感連結。

此外，星宇航空與雄獅旅行社攜手舉辦多場國際高爾夫巡迴賽事，2025 年於星宇航空航點峴港、美國圓石灘、仙台以及高松舉辦，共計近 200 位球友參加，此活動積極推動高爾夫運動在大眾中的參與度，並促進國際體育賽事的發展。這些賽事吸引來自各地的參賽者，並受到廣大業餘高爾夫愛好者的好評，有效提升品牌的國際發展形象與影響力。

2025 GARMIN RUN 亞洲系列賽

星宇航空再度擔任 2025 GARMIN RUN 亞洲系列賽的官方航空夥伴，全力應援跑者「From Zero to Hero」挑戰極限、跑出傳奇！今年的合作不僅延續，更擴大對跑者的支持，凡報名海外場次即可獲得星宇航空機票 95 折優惠碼，以星宇航空提供的舒適航程作為開跑前的能量儲備站，助力參賽者飛往印尼、新加坡、泰國、越南、馬來西亞、香港、菲律賓及日本等地，展開各國跑步挑戰。為鼓勵會員參與，星宇航空更特別針對 COSMILE 會員推出獨家禮遇，提供抽獎機會，幸運得主可一人獨得臺北至所有海外賽事城市的 7 張來回機票，以及與百萬 YouTuber 同遊的難得體驗。星宇航空希望結合綿密的亞洲航網，支持各國跑者在前往各地挑戰自我的同時，能體驗舒適便利的航程，鼓勵更多人一起加入這場盛會，展現星宇航空對國際體育賽事的支持。



附錄

數據與表格

附錄一、GRI Standards 索引表

附錄二、SASB 索引表

附錄三、TCFD 索引表

附錄四、第三方查證聲明書



財務績效

近三年財務績效

單位：新臺幣 / 仟元

項目	2023	2024	2025
直接經濟價值之產生	\$22,583,206	\$35,775,774	\$44,302,951
客運收入	19,747,159	30,727,580	35,451,719
貨運收入	1,594,597	3,152,700	4,953,620
其他營業收入	1,130,372	1,666,571	3,647,923
營業外收入	111,078	228,923	249,689
直接經濟價值之分配	\$(22,698,421)	\$(34,482,273)	\$(44,259,480)
營業成本	(18,550,979)	(28,355,417)	(37,346,211)
營業費用	(3,441,651)	(4,821,672)	(5,069,790)
財務成本	(801,792)	(977,813)	(1,365,217)
其他利益及損失	96,001	(327,371)	(478,262)
稅前淨利	(115,215)	1,293,501	43,471
補充揭露資訊	-	-	-
營業成本 - 員工薪資與福利	2,563,540	3,979,080	5,072,041
營業費用 - 員工薪資與福利	1,944,966	2,790,112	2,710,900
小計 - 員工薪資與福利	\$4,508,506	\$6,769,192	\$7,782,941
財務成本 - 利息費用	256,536	457,915	851,823

註：此表之數據係來自會計師查核簽證之 2023~2025 年度財務報表。

誠信經營溝通與訓練

誠信經營相關教育訓練之佔比

員工類別	2023 年			2024 年			2025 年		
	已接受訓練人數	該類別總人數	已接受訓練百分比	已接受訓練人數	該類別總人數	已接受訓練百分比	已接受訓練人數	該類別總人數	已接受訓練百分比
高階主管	43	55	78.2%	58	58	100.0%	61	61	100.0%
中階主管	206	230	89.6%	100	100	100.0%	328	328	100.0%
基層主管	267	332	80.4%	358	358	100.0%	458	458	100.0%
一般員工	3,148	3,456	91.1%	4,531	4,531	100.0%	5049	5049	100.0%
合計	3,664	4,073	90.0%	5,047	5,047	100.0%	5,896	5,896	100.0%

註 1：本表統計方式經調整，人數及百分比係以該年度累計曾接受誠信經營、反貪腐或反托拉斯法相關課程之員工總數進行統計認列。

註 2：自 2024 年起，誠信經營相關課程已納為新進人員之必修課程。

註 3：高階主管為協理級 (含) 以上人員、中階主管為經理級人員、基層主管為課長級人員。

誠信經營相關政策和程序溝通情形

地區別	誠信經營相關政策	員工人數	已溝通人次	涵蓋率
臺灣	包含《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》等。	5,229	5,229	100%
亞洲 (不含臺灣)		548	548	100%
美洲		117	117	100%
歐洲		2	2	100%

註 1：本公司相關誠信經營政策以公告於公司官網之「公司治理專區」，以供利害關係人查閱。

註 2：2025 年共計 10 位新任經理人完成簽署「遵循誠信經營政策聲明書」。

資訊安全與個人資料保護訓練

訓練名稱	訓練對象	2023 年		2024 年		2025 年	
		參與人次	課程時數	參與人次	課程時數	參與人次	課程時數
資訊安全暨個人資料保護教育訓練 I	一般員工	3,251	1	4,527	1	5,460	1
資訊安全暨個人資料保護教育訓練 II	直接接觸員工或旅客個資之員工	2,201	1	3,911	1	5,836	1
小計		5,452	2	8,438	2	11,296	2
社交工程與釣魚郵件教育訓練	釣魚郵件演練未通過之員工	150	4	245	1	671	1.5

註：上表之受訓人數為開課、演練執行當下星宇航空之一般員工數，故與截至 2025 年 12 月 31 日之員工數有差異。

廢棄物管理數據

星宇航空近三年廢棄物種類、重量、與處置方式		2023	2024	2025
一般廢棄物 (焚化)	生活垃圾	450.100	765.900	923.430
一般廢棄物 (回收)	資源回收 (廢紙、廢鐵、鋁、廢塑膠、廢玻璃、廚餘、廢食用油)	141.530	120.590	277.184
一般事業廢棄物 (回收)	廢紙、廢鐵鋁、廢塑、膠、廢玻璃	42.900	93.780	0.000
123	廢油	2.080	9.730	0.000
	廢木棧板	13.770	17.570	10.432
	報廢品 (飛機備品耗材之過期品)	0.720	0.100	115.581
廢棄物總量 (噸)		651.100	1,007.670	1,326.627
廢棄物密集度 (新臺幣百萬元營收 / 噸)		0.04	0.03	0.03

註 1：處理方式：熱處理 - 焚化：廢棄物在高溫下受控制的燃燒；回收：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造新的物料。

註 2：2025 年統計範圍擴涵蓋全球營運據點，包含臺灣以及海外 10 處分公司及其營運據點。

註 3：桃園運籌中心以定額清運合約回推生活垃圾量，並已涵蓋資源回收量；桃園國際機場園區內之部分營運據點 (一航廈辦公室、二航廈辦公室、桃園機場之機坪辦公室和勤務工廠、遠雄貨運辦公室)、星宇航空形象門市 (臺北)、臺中辦事處、臺中機場辦公室、高雄辦事處、高雄機場辦公室之生活垃圾和部分資源回收由機場公司或大樓管委會清運處理，並無相關數據；以及海外 10 家分公司及其營運據點數據不易統計，因此以環境部統計公布之年平均每人每日一般廢棄物產生量推估生活垃圾 (2023 年 1.359 公斤 / 日；2024 年 1.382 公斤 / 日；2025 年 1.378 公斤 / 日)。

註 4：機上廢棄物委由當地地勤業者依一般廢棄物 (生活垃圾) 進行處理。

註 5：密集度所使用之百萬營收為星宇航空年度營業收入淨額。

包材使用數據

2025 年度星宇航空機上服務用品及自售商品非塑膠包裝之包材使用情形

包材物料種類	總包裝重量 (噸)	再生及認證材料之佔比	年度目標
木材、紙類纖維包裝材料	2.95	100.00%	100.00%
金屬 (錫箔) 包裝材料	5.73	—	—
玻璃包裝材料	0	—	—

註：再生及認證材料佔比之採計方式為再生及認證材料之重量佔該項包材總重量比率。

星宇航空近三年度塑膠包材種類使用之佔比

項目	2023	2024	2025	年度目標
塑膠包裝	塑膠包裝重量 (噸)	18.74	21.67	29.11
	塑膠包裝採購佔比 (%)	50%	50%	51%
	可回收再利用塑膠佔比 (%)	58%	55%	64%
	再生塑膠佔比 (%)	42%	45%	36%

註 1：可回收再利用塑膠佔比計算方式為可回收再利用塑膠材料之重量佔塑膠包材總重量比率；再生塑膠佔比為再生塑膠材料之重量佔塑膠包材總重量比率。

註 2：2025 年更新調整計算邏輯使用總採購數中前 6 大品項進行佔比估算，以更符合實際數值，故同步修正前兩年數值。

當地採購數據

單位：新臺幣 / 百萬元

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
分類	當地供應商 總採購淨額	總採購淨額	當地供應商採購 淨額百分比	當地供應商 總採購淨額	總採購淨額	當地供應商採購 淨額百分比	當地供應商 總採購淨額	總採購淨額	當地供應商採購 淨額百分比
飛機航材及備品	--	4,759.00	--	--	5,873.13	--	--	6,606.52	--
燃油	2,887.19	4,557.58	63.35%	4,810.10	6,357.90	75.66%	5,803.00	7,708.22	75.28%
機上服務用品及餐飲	781.12	781.12	100.00%	1,053.05	1,053.05	100.00%	1,349.89	1,349.89	100.00%
系統使用費	--	459.24	--	--	594.35	--	--	749.58	--
合計	3,668.31	10,556.94	34.75%	5,863.15	13,878.43	42.25%	7,152.89	16,414.21	43.58%

註 1：當地供應商為在台設立且取得商工登記公示資料及統一編號的第一階供應商 (以新臺幣交易)。

註 2：重要營運據點係指於最近兩年度內任一年，對本公司供貨金額佔當年度總進貨金額達 10%(含) 以上者。本表所列為符合上述標準之供應商的進貨進額比例。

2025 年專業航行訓練數據

飛航組員

訓練項目	完訓人數
培訓飛航員訓練	8
新進飛航員訓練	94
飛航員機型轉換訓練	13
飛航員年度定期複訓	683
飛航員升等訓練	15
總計	813

客艙組員

訓練項目	完訓人數
基礎飛行訓練	289
機型轉換訓練	430
年度定期複訓	1370
組員升等訓練	323
艙等服務訓練	524
總計	2,936

註 1：基本飛行訓練 / 年度定期複訓：為基本飛行技能培訓並每年提供定期複訓，包含地面學科、基礎飛行訓練、航路經驗等訓練。

註 2：機型轉換訓練：引進新型的機型後所需課程，包含客艙結構課程、機型差異訓練課程、緊急逃生訓練、機型轉換模擬機訓練、機內服務差異相關訓練。

註 3：組員升等訓練：組員升遷之提升勝任技能課程，包含座艙長、機長、教師駕駛員、檢定駕駛員等訓練。

註 4：艙等服務訓練：針對客艙組員提供之培訓課程，包含頭等艙服務訓練、商務艙服務訓練、雙走道商務艙服務強化等訓練。

航空器近三年度之空氣污染物排放推估量

項目		2023 年	2024 年	2025 年
NO _x	排放量 (噸)	172.738	244.217	246.019
	客運 排放效率 (g/RPK)	0.023	0.018	0.014
	貨運 排放效率 (g/FTK)	0.189	0.177	0.108
	整體 排放效率 (g/RTK)	0.247	0.199	0.148
SO _x	排放量 (噸)	14.005	19.116	19.25
	客運 排放效率 (g/RPK)	0.002	0.001	0.001
	貨運 排放效率 (g/FTK)	0.015	0.014	0.008
	整體 排放效率 (g/RTK)	0.020	0.016	0.012
CO	排放量 (噸)	64.140	91.598	92.239
	客運 排放效率 (g/RPK)	0.009	0.007	0.005
	貨運 排放效率 (g/FTK)	0.070	0.066	0.041
	整體 排放效率 (g/RTK)	0.092	0.075	0.055
HC	排放量 (噸)	1.537	2.339	2.356
	客運 排放效率 (g/RPK)	0.000	0.000	0.000
	貨運 排放效率 (g/FTK)	0.002	0.002	0.001
	整體 排放效率 (g/RTK)	0.002	0.002	0.001

註 1：排放數據依照 ICAO 機場空氣品質手冊 (Airport Air Quality Manual) 之計算方式，以各機型起降循環架次 (Landing -Take Off Cycle, LTO) 之排放係數進行換算。

註 2：各機型發動機之氮氧化物 (NO_x)、碳氫化合物 (HC) 及一氧化碳 (CO) 排放數據引用自 ICAO 航空器發動機排放數據庫 (<https://www.easa.europa.eu/domains/environment/icao-aircraft-engine-emissions-databank>)；硫氧化物 (SO_x) 排放係數參考美國環保署 (US EPA) 建議之排放係數 (https://www.epa.gov/sites/default/files/2016-04/documents/nei2014_genericef_table.pdf)。

註 3：2025 年度較 2024 年度各項數值增加，主因為機隊規模增長及航機使用率提升。

臺灣營運據點取排水管理

縣市	營運據點	廢水處理單位 (等級)	排水最終承受水體	排放標準	監測情形 單位：新臺幣 / 百萬元
臺北	臺北總部	迪化污水處理廠二級處理	淡水河 (地表水丁類水體河段)	pH	6~9
				COD(mg/L)	<100
				BOD(mg/L)	<30
				SS(mg/L)	<30
	形象小舖 臺北大巨蛋辦公室	迪化污水處理廠二級處理	淡水河 (地表水丁類水體河段)	pH	6~9
				COD(mg/L)	<100
				BOD(mg/L)	<30
				SS(mg/L)	<30
桃園	桃園運籌中心 遠雄貨運辦公室	桃園機場污水處理廠二級處理	南坎溪 (地表水丙類水體河段)	pH	6~9
				COD(mg/L)	<100
				BOD(mg/L)	<30
				SS(mg/L)	<30
	一航廈辦公室 二航廈辦公室	桃園機場污水處理廠二級處理	南坎溪 (地表水丙類水體河段)	pH	6~9
				COD(mg/L)	<100
				BOD(mg/L)	<30
				SS(mg/L)	<30
	桃園機場	自設污水處理設備初級處理	南坎溪 (地表水丙類水體河段)	pH	6~9
				COD(mg/L)	<100
				BOD(mg/L)	<30
				SS(mg/L)	<30
臺中	臺中辦事處	福田水資源中心二級處理	旱溪 (地表水丙類水體河段)	pH	6~9
				COD(mg/L)	<100
				BOD(mg/L)	<30
				SS(mg/L)	<30
	臺中機場辦公室	臺中園區污水處理廠三級處理	大甲溪 (地表水丙類水體河段)	pH	6~9
				COD(mg/L)	<100
				BOD(mg/L)	<30
				SS(mg/L)	<30

註 1：水區與水源查詢 (<https://tppr.wra.gov.tw/sencad/>)

註 2：水資源壓力區域查詢 (<https://riskfilter.org/water/explore/map>)

註 3：排放標準參照行政院環境部 2019 年 4 月 29 日修正發布之「放流水標準 - 公共污水下水道系統放流水水質項目及限值 (附表十四)」、建築物污水處理設施放流水水質項目及限值 (附表十五)」、桃園國際機場股份有限公司 2024 年永續報告書 (P.42)。

星宇航空近三年取水、耗水、及排水量

星宇航空近三年取水、耗水、及排水量	2023	2024	2025
總取水量 (百萬公升)	133.73	133.68	156.96
總耗水量 (百萬公升)	111.42	96.33	111.99
總排水量 (百萬公升)	22.30	37.35	44.97
取水密集度 (新臺幣百萬元營收 / 百萬公升)	0.005	0.003	0.003

註 1：2025 年統計範圍擴涵蓋全球營運據點，包含臺灣以及海外 10 處分公司及其營運據點。

註 2：臺中辦事處、臺中機場辦公室、高雄辦事處、高雄機場辦公室、及海外營運據點計算方式為該據點員工人數 * 每人每日用水量 * 工作天數。每人每日用水量之參考依據為經濟部水利署 2022 年 9 月 19 日修訂發布之「機關學校常態節水行動獎勵原則 - 附表二：政府機關及各級學校之人均用水量參考值」之辦公機關平均人均用水量。

註 3：臺中辦事處、臺中機場辦公室、高雄辦事處、高雄機場辦公室、及海外營運據點之排水情形無排水量紀錄且前述營運據點型態以辦公為主，故直接視取水量等同排水量。

註 4：密集度所使用之百萬營收為星宇航空年度營業收入淨額。

近兩年廢水檢測結果與當地放流標準

據點		保稅大樓				維修棚廠				法規標準值
水質標準		2024 年		2025 年		2024 年		2025 年		
		6 月	10 月	6 月	10 月	7 月	10 月	6 月	11 月	
水溫	(° C)	31.00	26.60	26.9	30	28.10	23.70	26.5	25.9	38(5~9 月) 、 35(10~4 月) 以下
pH	—	7.30	7.00	7.8	6.4	7.00	8.00	6.4	6.8	6~9
生化需氧量 (BOD)	(mg/L)	—	—	—	—	14.30	13.20	8.3	0.8	30
化學需氧量 (COD)	(mg/L)	38.20	97.50	37	25.2	26.40	58.40	29.6	15.9	100
懸浮固體 (SS)	(mg/L)	<2.5	<2.5	<2.5	4.2	<2.5	<1.5	<1.5	<2.5	30
大腸桿菌群	(CFU/100mL)	—	—	—	—	<10	<10	2.5X102	3.3X102	2×105
油脂	(mg/L)	2.00	2.30	<0.5	<0.5	4.60	5.70	0.5	<0.5	10
陰離子界面活性劑	(mg/L)	0.10	0.13	ND	0.09	0.10	ND	0.3	<0.1	10

註 1：放流水水質標準係依據行政院環境部 2019 年 4 月 29 日修正發布之「放流水標準 - 建築物污水處理設施放流水水質項目及限值 (附表十五)」。

註 2：超出法定標準值以 " 灰底 " 表示。

註 3：維修棚廠廢水之陰離子界面活性劑檢測值低於 MDL(即儀器機台所能測出之最低濃度)，以 ND(not detector) 呈現。

註 4：配合本公司環境政策規範，桃園運籌中心之檢測標準值提高至與保稅大樓及維修棚廠相同之法規標準值，追求優於法規之要求。

能源消耗數據

營運據點近三年之能源消耗量及密集度

內部能源耗用總量			2023	2024	2025
非再生燃料	汽油	公升 (L)	160,567.79	219,526.96	244,161.00
		千兆焦耳 (GJ)	5,243.92	7,163.56	7,749.63
	柴油	公升 (L)	585,957.79	711,008.57	771,526.00
		千兆焦耳 (GJ)	20,608.60	25,006.74	27,877.57
	液化天然氣	立方公尺 (m³)	48,269.00	60,880.85	61,922.00
		千兆焦耳 (GJ)	1,818.92	2,306.09	2,090.01
	液化石油氣	立方公尺 (m3)	—	552	—
		千兆焦耳 (GJ)	—	55	—
外購能源	電力	度	13,321,759.99	16,310,513.80	16,929,654.00
		千兆焦耳 (GJ)	47,969.26	56,823.24	60,916.96
營運據點 消耗能源總熱值		千兆焦耳 (GJ)	75,640.70	91,354.26	98,866.30
營運據點 總能源密集度		GJ/ 百萬營收	3.37	2.57	2.24

註 1：2025 年統計範圍擴大至全球營運據點，包含臺灣新增之辦公室據點，以及海外 10 處分公司及其營運據點。

註 2：能源消耗量計算方式為能源使用量 × 能源熱值 × 4.187(焦耳 / 千卡)。全球營運據點之熱值採臺灣經濟部能源局能源產品單位熱值表與環境部公告 114 年度之低位熱值計算，汽油熱值 =7,586 kcal/L、柴油熱值 =8,636 kcal/L、液化天然氣熱值 =8,067 kcal/ 立方公尺、電力熱值 =860 kcal/kWh。

註 3：所有海外營運據點電力消耗量計算方式為電力使用量 × 3.6(MJ)，來源為國際能源署單位換算器 (<https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/unit-converter>)

註 4：能源密集度計算方式為能源總消耗量 (GJ)/ 百萬營收。

航空器近三年之能源消耗量及密集度

內部能源耗用總量		2023		2024		2025		
航空燃油	客運	公升 (L)	199,731,420.25	86.00%	318,452,566.45	82.99%	435,793,338.61	83.00%
		千兆焦耳 (GJ)	6,690,205.43		10,668,685.50		14,891,375.64	
		MJ/RPK	1.05		0.97		1.049	
	貨運	公升 (L)	32,514,417.25	14.00%	65,269,338.61	17.01%	89,258,876.58	17.00%
		千兆焦耳 (GJ)	1,089,103.21		2,186,682.89		3,050,040.79	
		MJ/FTK	8.50		9.32		7.88	
航空器 - 消耗能源總熱值		千兆焦耳 (GJ)	7,779,308.64	12,855,368.39		17,941,416.43		
航空器 - 總能源密集度		MJ/RTK	11.12	10.49		10.78		
航空器 - 總能源密集度		GJ/ 百萬營收	346.18	361.65		407.27		
替代燃油		%	—	0.020%		—		
永續航空燃料 (SAF)		%	—	0.020%		—		

註 1：航空燃油係指包含 JET -A1、替代燃油、永續航空燃料 (SAF) 之所有來源燃油使用總量；替代燃油為來自石油以外來源獲得的燃料，包含 SAF 在內。

註 2：RPK - 客運收益公里數；FTK - 貨運收益噸公里數；RTK - 總載重收益噸公里數。

註 3：整體之營收燃油效率包含客運、貨運和其他營業收入。

註 4：替代燃油、永續航空燃料 (SAF) 之百分比計算，係以其燃油使用量 (單位：千兆焦耳 GJ) 除以航空燃油使用總量。

註 5：能源消耗量計算方式為能源使用量 × 能源熱值 × 4.187(焦耳 / 千卡)。航空燃油熱值計算採經濟部能源局公告之 114 年度修正熱值 - 8,167 kcal/L。

溫室氣體排放數據

近三年度溫室氣體排放量統計及密集度

項目			2023		2024		2025	
			公噸 CO ₂ e	%	公噸 CO ₂ e	%	公噸 CO ₂ e	%
類別一	航空器直接排放		587,117.75	97.73%	970,048.98	97.84%	1,349,555.53	98.39%
	非航空器直接排放	臺灣總公司	2,739.62	0.46%	3,447.14	0.35%	3,494.63	0.25%
		海外分公司						
類別一 小計			589,857.38	98.19%	973,496.12	98.19%	1,353,050.16	98.65%
類別二	外購能源的間接排放	臺灣總公司	6,594.27	1.10%	8,039.77	0.81%	8,554.53	0.62%
		海外分公司						
類別一及類別二 小計			596,451.65	99.29%	981,535.89	99.00%	1,361,604.69	99.27%
類別三	運輸間接排放	臺灣總公司	899.88	0.15%	4,849.04	0.49%	3,672.98	0.27%
		海外分公司						
類別四	組織使用產品間接排放		3,390.15	0.56%	5,039.15	0.51%	6,335.24	0.46%
類別五	使用組織之產品間接排放		—	—%	—	—%	—	—%
類別六	其他間接排放		—	—%	—	—%	—	—%
類別三 ~ 六 小計			4,290.04	0.71%	9,888.19	1.00%	10,008.22	0.73%
總計			600,741.69		991,424.08		1,371,612.91	
類別一及類別二密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)			26.54		27.61		30.91	
溫室氣體排放量較前一年度差異 (公噸 CO ₂ e)			—		390,682.39		380,188.83	

註 1：溫室氣體盤查範疇涵蓋全球營運據點，包含臺灣新增之辦公室據點，以及海外 10 處分公司及其營運據點。

註 2：溫室氣體盤查範疇：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) 共計 7 種溫室氣體。

註 3：溫室氣體採用營運控制法進行盤查。

註 4：溫室氣體排放係數引用：環境部 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數、環境部產品碳足跡資訊網等。

註 5：2025 年類別三至類別六之盤查範疇，涵蓋價值鏈中的外購能源之上游排放、員工通勤、商務差旅等項目產生的溫室氣體排放等項目。

註 6：密集度所使用之百萬營收為星宇航空年度營業收入淨額。

註 7：由於各類溫室氣體之暖化潛勢對氣候衝擊程度的不同，在完成排放源之各種溫室氣體排放量計算後，將再乘以 GWP 值轉換為二氧化碳當量 (CO₂e)；星宇航空 2025 年度之 GWP 值，採用 2021 年 IPCC 第六次評估報告 (AR6)。

航空器近三年溫室氣體排放強度

項目		單位	2023	2024	2025
航空器溫室氣體排放強度	客運	kg CO ₂ e/RPK	0.08	0.08	0.08
	貨運	kg CO ₂ e/FTK	0.64	0.52	0.59
	整體	kg CO ₂ e/RTK	0.84	0.79	0.81

註 1：RPK - 客運收益公里數；FTK - 貨運收益噸公里數；RTK - 總載重收益噸公里數。

註 2：航空器溫室氣體盤查數據僅涵蓋 CORSIA 航空用油查證和非屬 CORSIA 之航空器用油估算值。

員工組成結構 (按性別)

性別	類別			年度		
				2023	2024	2025
男性	永久聘僱	定期契約	全職	37	71	135
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	2,060	2,429	2,771
			兼職	1	—	—
	非永久聘僱		全職	—	6	18
			兼職	—	—	—
	小計			2,098	2,506	2,924
女性	永久聘僱	定期契約	全職	36	87	165
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	1,937	2,450	2,795
			兼職	—	—	—
	非永久聘僱		全職	2	4	12
			兼職	—	—	—
	小計			1,975	2,541	2,972
員工總數				4,073	5,047	5,896

註 1：統計報導期間 2025 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值。

註 2：定期 / 不定期契約：請詳《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3：全職 / 兼職：兼職 (即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註 4：非永久聘僱：實習生。

人力組成數據

員工組成結構 (按工作地區)

工作地點	類別			年度		
				2023	2024	2025
臺灣	永久聘僱	定期契約	全職	10	64	134
			兼職	--	--	--
		不定期契約	全職	3,688	4,442	5,065
			兼職	1	--	--
	非永久聘僱	全職	2	10	30	
		兼職	--	--	--	
	小計			3,701	4,516	5,229
亞洲 (不含臺灣)	永久聘僱	定期契約	全職	1	94	166
			兼職	--	--	--
		不定期契約	全職	319	349	382
			兼職	—	—	--
	非永久聘僱	全職	—	—	--	
		兼職	—	—	--	
	小計			320	443	548

註 1：統計報導期間 2025 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值。

註 2：定期 / 不定期契約：請詳《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3：全職 / 兼職：兼職 (即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註 4：非永久聘僱：實習生。

註 5：2024 年星宇航空釐定外籍飛航員、日籍客艙組員為定期契約，故依此原則同步更新 2023 年人數。

非員工工作者組成結構

性別	年度		
	2023	2024	2025
男性	10	8	8
女性	7	—	—
總數	17	8	8

註 1：2023 年 -2025 年度星宇航空之非員工工作者主要為外包商，其職務包含：管制保稅區內執行機上使用之免稅品、酒水等備品推車內容物裝載工作、以及 IT 相關客服業務等。

註 2：統計報導期間 12 月 31 日結束日當天的員工數值。

工作地點	類別			年度		
				2023	2024	2025
美洲	永久聘僱	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	52	88	117
			兼職	—	—	—
	非永久聘僱	全職	—	—	—	
		兼職	—	—	—	
	小計			52	88	117
歐洲	永久聘僱	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	—	—	2
			兼職	—	—	—
	非永久聘僱	全職	—	—	—	
		兼職	—	—	—	
	小計			—	—	2
員工總數				4,073	5,047	5,896

2025 年，星宇航空員工於性別分布上，男性約佔 50%、女性約佔 50%；年齡分布上，以年齡介於 30 ～ 50 歲之同仁佔比最大，約佔總員工人數 49%，其次為同仁年齡 30 歲以下，佔全體員工的 46%；員工職級分布上，共有 71 位高階主管，其中女性高階主管占 22 位，女性占所有高階主管比例為 22%。

員工組成結構 (按職級、性別及年齡)

員工類別	30 歲以下		30 ～ 50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	—	—	14	6	35	16	71
中階主管	—	—	38	18	37	14	107
基層主管	6	8	138	105	29	11	297
一般員工	1,014	1,673	1,483	1,083	130	38	5,421
總計	1,020	1,681	1,673	1,212	231	79	5,896
占員工總數比率 (按性別區分)	17.30%	28.51%	28.38%	20.56%	3.92%	1.34%	100%
占員工總數比率 (按年齡區分)	45.81%		48.93%		5.26%		100%

註：主管級包含協理級 (含) 以上、經理級、課長級；非主管級為一般員工。

近三年員工性別比

員工性別比例	男性	女性
2023	1.06	1.00
2024	0.99	1.00
2025	0.98	1.00

註：性別比以女性為基準值為 1。

員工學歷分布

學歷類別 / 年度	2023		2024		2025	
高中 (含以下)	328	8.05%	378	7.49%	562	9.53%
專科學校	181	4.44%	255	5.05%	153	2.59%
學士	3,282	80.58%	4,079	80.82%	4,787	81.19%
碩士	282	6.92%	335	6.64%	391	6.63%
博士	--	--%	--	--%	3	0.05%
總共	4,073		5,047		5,896	

註：統計報導期間 12 月 31 日結束日當天的員工數值。

員工國籍分布

國籍類別 / 年度	2023		2024		2025	
臺灣	3,741	91.85%	4,510	89.36%	5,229	88.69%
亞洲 (不含臺灣)	286	7.02%	447	8.86%	548	9.29%
歐洲	3	0.07%	1	0.02%	2	0.03%
美洲	43	1.06%	89	1.76%	117	1.98%
總共	4,073		5,047		5,896	

註：統計報導期間 12 月 31 日結束日當天的員工數值。

人員新進及離職數據

新進人員情形

地區	性別	年齡 (歲)	2024		2025	
			新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)
臺灣	女	<30	582	72.93%	416	70.51%
		31~50	207	25.94%	164	27.80%
		>51	9	1.13%	10	1.69%
	男	<30	306	55.54%	329	56.92%
		31~50	218	39.56%	221	38.24%
		>51	27	4.90%	28	4.84%
亞洲 (不含臺灣)	女	<30	31	52.54%	50	78.13%
		31~50	27	45.76%	14	21.88%
		>51	1	1.69%	0	--%
	男	<30	20	48.78%	22	78.57%
		31~50	20	48.78%	6	21.43%
		>51	1	2.44%	0	--%
美洲	女	<30	9	34.62%	9	42.86%
		31~50	13	50.00%	11	52.38%
		>51	4	15.38%	1	4.76%
	男	<30	9	37.50%	13	65.00%
		31~50	12	50.00%	6	30.00%
		>51	3	12.50%	1	5.00%
歐洲	女	<30	0	0%	0	0%
		31~50	0	0%	0	0%
		>51	0	0%	0	0%
	男	<30	0	0%	0	0%
		31~50	0	0%	0	0%
		>51	0	0%	0	0%

註：新進率為 $\left(\frac{\text{該年度依照各類別新進員工人數}}{\text{該年度依據各地區及性別之員工人數}} \right) * 100\%$ 。

離職人員情形

地區	性別	年齡 (歲)	2024		2025	
			離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)
臺灣	女	<30	87	59.59%	90	65.22%
		31~50	53	36.30%	42	30.43%
		>51	6	4.11%	6	4.35%
	男	<30	65	53.72%	59	43.38%
		31~50	52	42.98%	66	48.53%
		>51	4	3.31%	11	8.09%
亞洲 (不含臺灣)	女	<30	8	40.00%	11	50.00%
		31~50	12	60.00%	11	50.00%
		>51	0	--%	0	--%
	男	<30	9	45.00%	8	53.33%
		31~50	9	45.00%	7	46.67%
		>51	2	10.00%	0	--%
美洲	女	<30	1	12.5%	3	60.00%
		31~50	4	50.00%	1	20.00%
		>51	3	37.50%	1	20.00%
	男	<30	3	50.00%	6	66.67%
		31~50	3	50.00%	2	22.22%
		>51	0	--%	1	11.11%
歐洲	女	<30	0	0%	0	0%
		31~50	0	0%	0	0%
		>51	0	0%	0	0%
	男	<30	0	0%	0	0%
		31~50	0	0%	0	0%
		>51	0	0%	0	0%

註：離職率為 $\left(\frac{\text{該年度依照各類別離職員工人數}}{\text{該年度依據各地區及性別之員工人數}} \right) * 100\%$ 。

職安教育訓練數據

2025 年課程類別	受訓時數	受訓人次	總訓練時數 (受訓時數 * 受訓人次)
職安衛人員教育訓練 (複訓)	6	5	30
高壓氣體 / 營造作業 / 有害作業主管教育訓練 / 有害作業主管教育訓練 (初訓)	18	38	684
高壓氣體 / 營造作業 / 有害作業主管教育訓練 / 有害作業主管教育訓練 (複訓)	6	—	—
具有危險性機械或設備教育訓練 (複訓)	3	—	—
特殊作業人員教育訓練 (高空工作車初訓)	16	72	1,152
特殊作業人員教育訓練 (小型鍋爐 + 堆高機初訓)	18	15	270
特殊作業人員教育訓練 (複訓)	3	3	9
急救人員教育訓練 (初訓)	16	50	800
急救人員教育訓練 (複訓)	3	24	72
新進人員一般安全衛生教育訓練	3	688	2,064
在職人員一般安全衛生教育訓練	1	4,983	4,983
夜間工作安全衛生教育訓練	0.33	3,701	1,221
危害性化學品新人教育訓練	3	257	771
危害性化學品在職教育訓練	1	1,417	1,417
職場不法侵害教育訓練	0.33	5,067	1,672
熱危害預防教育訓練	0.5	1,534	767
聽力暨呼吸防護教育訓練	3	88	264
合計	101	17,942	16,176

註：特殊作業人員教育訓練，包含提供作業人員堆高機以及高空工作車相關訓練。

三年度職業傷病數據

人員類型	年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註5}
				數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
員工	2023	5,745,858	134	14	2.44	1	0.17	0	0
	2024	7,785,284	495	18	2.31	2	0.26	0	0
	2025	8,589,657	392	41	4.77	—	0.00	0	0
非員工	2023	15,872	0	0	0	0	0	0	0
	2024	16,000	0	0	0	0	0	0	0
	2025	15,616	0	0	0	0	0	0	0

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。非員工總經歷工時以非員工人數 * 每日 8 小時 * 當年法定工作日天數推算。

註2：依工作者恢復期間與健康影響程度，是否可於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，區分一般及嚴重職業傷害；不同於《職業安全衛生法》之重大職業災害認定。

註3：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數（包括星期日、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整日數。

註4：可記錄職業傷害比率 = [可記錄之職業傷害數 (職業傷害人數 + 因職業傷害而造成死亡人數) x 106] / 總經歷工時。

註5：嚴重職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) x 106] / 總經歷工時。

註6：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註7：因上下班交通事故 (包含公司安排之運輸工具發生之傷病) 非因職業或作業之關係所引起之危害，故此表未統計相關事件。

註8：本公司均依照相關法律規定，提供職業災害保險的傷病給付。

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	星宇航空依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2: 一般揭露 (2021)	2 -1 組織詳細資訊	7	1.1.1 公司簡介
	2 -2 組織永續報導中包含的實體	4	關於本報告書
	2 -3 報導期間、頻率及聯絡人	4	關於本報告書
GRI 2：一般揭露 (2021)	2 -4 資訊重編	4	關於本報告書 1.1.2 營運與財務狀況之 2023 年財務成本 - 利息費用數據錯誤，已由新臺幣 256,535 仟元修正為新臺幣 256,536 仟元。 2.2.2 誠信經營相關教育訓練之佔比表格於 2024 年調整統計邏輯，以該年度累計曾接受誠信經營、反貪腐或反托拉斯法相關課程之員工總數進行統計認列。 2.5 已將 2025 年民航局公告之 2024 年警告事件補齊至重大違規事件表。 5.2.2 2025 年更新調整計算邏輯使用總採購數中前 6 大品項進行佔比估算，以更符合實際數值，故同步修正前兩年數值。 6.1.2 2024 年，星宇航空釐定外籍飛航員、日籍客艙組員為定期契約，故依此原則同步更新 2022 年及 2023 年人數。
	2 -5 外部保證 / 確信	4	關於本報告書
	2 -6 活動、價值鏈和其他商業關係	51	3.3.1 星宇航空價值鏈
	2 -7 員工	89	6.1.2 人力結構與多元職場
	2 -8 非員工的工作者	89	6.1.2 人力結構與多元職場
	2 -9 治理結構及組成	28	2.1.3 功能性委員會
	2 -10 最高治理單位的提名與遴選	28	2.1.2 董事會成員提名及遴選
GRI 2：一般揭露 (2021)	2 -11 最高治理單位的主席	27	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2 -12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	15	1.2 企業永續治理架構
	2 -13 衝擊管理的負責人	15	1.2 企業永續治理架構
	2 -14 最高治理單位於永續報導的角色	15	1.2 企業永續治理架構
		20	1.4 重大主題鑑別與分析
	2 -15 利益衝突	28	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2 -16 溝通關鍵重大事件	15	1.2 企業永續治理架構
		20	1.4 重大主題鑑別與分析
	2 -17 最高治理單位的群體智識	27	2.1.1 公司結構與董事會組成

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2 -18 最高治理單位的績效評估	29	2.1.4 績效評估
	2 -19 薪酬政策	29	2.1.5 薪酬政策
	2 -20 薪酬決定流程	29	2.1.5 薪酬政策
GRI 2：一般揭露 (2021)	2 -21 年度總薪酬比率	90	6.1.3 完善的薪酬制度
	2 -22 永續發展策略的聲明	3 21	經營者的話 永續發展藍圖
	2 -23 政策承諾	31	2.2.1 誠信經營政策
		33	2.3 風險管理
		88	6.1.1 推動職場人權保障
	2 -24 納入政策承諾	31	2.2.1 誠信經營政策
		33	2.3.2 關鍵風險與因應策略
		88	6.1.1 推動職場人權保障
	2 -25 補救負面衝擊的程序	NA	各章節重大主題管理方針「負面衝擊管理」內容
	2 -26 尋求建議和提出疑慮的機制	31	2.2.1 誠信經營政策、各章節重大主題管理方針「申訴機制」內容
重大主題	2 -27 法規遵循	39	2.5 法規遵循
	2 -28 公協會的會員資格	14	1.1.3 參與公協會組織
	2 -29 利害關係人議合方針	17	1.3 利害關係人議合溝通
	2 -30 團體協約	-	2025 年無簽訂團體協約
GRI 3：重大主題 (2021)	3 -1 決定重大主題的流程	20	1.4 重大主題鑑別與分析
	3 -2 重大主題列表	20	1.4 重大主題鑑別與分析
飛航安全			
3 -3 重大主題管理		57	4 飛航安全
GRI 416 (2016)：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	59	4.2.1 飛航安全指標
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	59	4.2.1 飛航安全指標
資訊安全與個資保護			
3 -3 重大主題管理		36	2.4 資訊安全與客戶隱私
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418 -1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	38	2.4.3 資安事件通報與因應流程
誠信經營			
3 -3 重大主題管理		31	2.2 道德誠信
GRI 205 (2016)：反貪腐	205 -1 已進行貪腐風險評估的營運據點	31	2.2.1 誠信經營政策
	205 -2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	32	2.2.2 誠信經營溝通與訓練
	205 -3 已確認的貪腐事件及採取的行動	32	2.2.1 誠信經營政策
GRI 206 (2016)：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	32	2.2.1 誠信經營政策

GRI 準則		揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
營運策略與績效				
3 -3 重大主題管理			13	1.1.2 營運與財務狀況
GRI 201 (2016)：經濟績效	201 -1 組織所產生及分配的直接經濟價值		13	1.1.2 營運與財務狀況
	201 -3 定義福利計畫義務與其他退休計畫		93	6.2.2 多元的員工福利
	201 -4 取自政府之財務補助		-	本公司 2025 年無政府補助相關利息補貼。
氣候變遷減緩與調適				
3 -3 重大主題管理			70	5.1 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)：經濟績效	201 -2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		71	5.1.2 氣候風險管理
			72	5.1.3 氣候變遷因應策略
GRI 302 (2016)：能源	302 -1 組織內部的能源消耗		86	5.3.2 能源使用概況
	302 -3 能源密集度		86	5.3.2 能源使用概況
	302 -4 減少能源消耗		82	5.3 能源及溫室氣體管理
GRI 305 (2016)：排放	305 -1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放		86	5.3.3 溫室氣體管理
	305 -2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		86	5.3.3 溫室氣體管理
	305 -4 溫室氣體排放強度		86	5.3.3 溫室氣體管理
	305 -5 溫室氣體排放減量		82	5.3 能源及溫室氣體管理
品牌策略與發展				
3 -3 重大主題管理			41	3.1 品牌策略與發展
自訂主題			-	「品牌策略與發展」為本公司的自訂主題，因此無對應的 GRI 準則指標。
職業安全衛生				
3 -3 重大主題管理			97	6.3 職業安全衛生
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403 -1 職業安全衛生管理系統		97	6.3.1 職安衛政策與管理系統
	403 -2 危害辨識、風險評估及事故調查		99	6.3.2 危害辨識與風險評估管理
			100	6.3.3 職安衛教育訓練
	403 -3 職業健康服務		103	6.3.5 職業健康服務與促進活動
	403 -4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		97	6.3.1 職安衛政策與管理系統
	403 -5 有關職業安全衛生之工作者訓練		100	6.3.3 職安衛教育訓練
	403 -6 工作者健康促進		100	6.3.4 職業健康服務與促進活動
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403 -7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		99	6.3.2 危害辨識與風險評估管理
			103	6.3.5 職業傷害與職業病
	403 -8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		97	6.3.1 職安衛政策與管理系統
	403 -9 職業傷害		103	6.3.5 職業傷害與職業病
	403 -10 職業病		103	6.3.5 職業傷害與職業病

GRI 準則		揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
顧客滿意和創新服務				
3 -3 重大主題管理			45	3.2 顧客滿意和創新服務
GRI 417 (2016)：行銷與標示	417 -1 產品和服務資訊與標示的要求	46	3.2.2 顧客關係管理	
	417 -2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	46	3.2.2 顧客關係管理	
	417 -3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	46	3.2.2 顧客關係管理	
其他主題				
GRI 200：經濟				
採購策略和供應鏈管理				
GRI 204 (2016)：採購實務	204 -1 來自當地供應商的採購支出比例	52	3.3.2 供應鏈管理	
GRI 300：環境				
環境保護及資源永續循環				
GRI 303 (2018)：水與放流水	303 -1 共享水資源之相互影響	81	5.2.3 水資源管理	
	303 -2 與排水相關衝擊的管理	81	5.2.3 水資源管理	
	303 -3 取水量	81	5.2.3 水資源管理	
	303 -4 排水量	81	5.2.3 水資源管理	
	303 -5 耗水量	81	5.2.3 水資源管理	
GRI 306 (2020)：廢棄物	306 -1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	78	5.2.2 廢棄物管理	
	306 -2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	78	5.2.2 廢棄物管理	
	306 -3 廢棄物的產生	78	5.2.2 廢棄物管理	
	306 -4 廢棄物的處置移轉	78	5.2.2 廢棄物管理	
	306 -5 廢棄物的直接處置	78	5.2.2 廢棄物管理	
GRI 400：社會				
員工多元性與平等機會、人才發展與留任				
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401 -1 新進員工和離職員工	92	6.2.1 新進與離職狀況	
	401 -2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	93	6.2.2 多元的員工福利	
	401 -3 育嬰假	94	6.2.3 育嬰假	
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404 -1 每名員工每年接受訓練的平均時數	94	6.2.4 人才發展管理	
	404 -2 提升員工職能及過渡協助方案	93	6.2.2 多元的員工福利	
		94	6.2.4 人才發展管理	
	404 -3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	96	6.2.5 績效考核機制	
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405 -1 治理單位與員工的多元化	89	6.1.2 人力結構與多元職場	
	405 -2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	90	6.1.3 完善的薪酬制度	

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 406 (2016)：不歧視	406 -1 歧視事件以及組織採取的改善行動	88	6.1.1 推動職場人權保障
GRI 407 (2016)：結社自由與團體協商	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	88	6.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016)：童工	408 -1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	88	6.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016)：強迫或強制勞動	409 -1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	88	6.1.1 推動職場人權保障

附錄二、SASB 索引表

主題	指標編碼	揭露指標	2025 年績效	改善作法 / 未來目標	重大主題對應	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	TR -AL -110a.1	範疇一總排放量	2024 年依循 ISO 14064-1:2018 首次完成 2023 年度之溫室氣體盤查作業，並於 2024 年 5 月取得外部第三方查證；更進一步擴大盤查國外分公司及其營運據點，並取得第三方查證。	有關溫室氣體管理之改善作法，請詳 5.3 能源及溫室氣體管理及 5.1 氣候變遷因應章節。 有關能源與溫室氣體之短、中長期量化目標，請詳永續發展藍圖章節。	能源與溫室氣體	5.3.3 溫室氣體管理	86
	TR -AL -110a.2	管理範疇一總排放量計畫	短期減碳目標為永續航空燃料 (SAF) 使用量，每年提升 0.5%；每年用電量較前一年度減少 1%；營運航機系統 30% 電子化。 中長期減碳目標為永續航空燃料 (SAF) 使用量，於 2035 年達 5%；每年用電量較前一年度減少 1%；營運航機系統電子化，於 2030 年達 90%。			5.3.1 能源管理	82
	TR -AL -110a.3	(1) 航空燃油使用總量 (2) 替代燃油百分比 (3) 永續航空燃料 (SAF) 百分比	於 2025 年新機使用永續航空燃料 (SAF)，完成 14 架次飛渡 (1) 航空燃油使用總量：17,941,416.43 (千兆焦耳) (2) 替代燃油百分比：0% (3) 永續航空燃料 (SAF) 百分比：0%			5.3.2 能源使用概況	86
勞工實務	TR -AL -310a.1	受團體協約保障的勞動人數比率 (%)	2025 年度無簽訂團體協約	本公司將持續透過溝通平台 (WECARE 信箱)、勞資會議及星宇航空企業工會網站傾聽員工心聲並積極交流、改善以避免罷工或停工事件。	—	6.1.4 順暢的溝通管道	91
	TR -AL -310a.2	總停工數與閒置天數	2025 年度未發生任何罷工或停工事件，故無停工數與閒置天數				
競爭行為	TR -AL -520a.1	因涉及反競爭行為規定相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年未有發生相關情事，損失總額：0。	有關誠信經營之短、中長期量化目標，請詳永續發展藍圖章節。	誠信經營	2.2 道德誠信	31
						2.5 法規遵循	39

主題	指標編碼	揭露指標	2025 年績效	改善作法 / 未來目標	重大主題對應	對應章節	頁碼
事故與安全管理	TR -AL -540a.1	說明安全管理系統實施及成效	星宇航空依據我國民航法規要求並參考國際民航組織 (ICAO) 手冊，建立明確的安全政策和目標、確保足夠的資源支持安全活動、落實持續性的危害識別與風險管理、定期監控安全績效以及提供有效的溝通機制及全員參與的安全訓練，使組織能夠全面而有效地管理飛行安全 (請詳 4.1.2 安全管理系統)。	有關飛航安全之短、中長期量化目標，請詳 1.4 永續發展藍圖章節。	飛航安全	4.1.2 安全管理系統	58
	TR -AL -540a.2	航空事故數 (次數)	2025 年，星宇航空未發生任何重大意外事件			4.2.1 飛航安全指標	59
	TR -AL -540a.3	因航空安全法規政府強制執法次數	2025 年度所有重大違規事件請詳 2.5 法規遵循章節，其中因航空安全法規政府強制執法事件共計 1 件罰款。			2.5 法規遵循	39

主題	指標編碼	揭露指標	備註	2025 年
活動指標	TR -AL -000.A	可售座位公里 (ASK)	可售旅客座位數 * 飛行距離	18,291,266,631
	TR -AL -000.B	客運乘載率 (%)	酬載旅客延人公里 / 可售座位公里	77.61%
	TR -AL -000.C	酬載旅客延人公里 (RPK)	搭乘旅客數 * 飛行距離	14,195,376,715
	TR -AL -000.D	酬載貨物延噸公里 (FTK)	貨運乘載噸數 * 飛行距離	386,906,450
	TR -AL -000.E	總起降次數 (次)	NA	25,282
	TR -AL -000.F	平均機齡 (年)	NA	3.08

附錄三、TCFD 索引表

TCFD 建議揭露事項		上市上櫃公司氣候相關資訊	補充說明	對應章節	頁碼
治理					
TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	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。	--	5.1.1 氣候與自然相關永續治理	70
TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		--	5.1.1 氣候與自然相關永續治理	70
策略					
TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	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)。敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。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。	--	5.1.3 氣候變遷因應策略	72
TCFD 2(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。		--	5.1.3 氣候變遷因應策略	72
TCFD 2(c)	描述組織的策略韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括 2° C 或更嚴苛的情境)		--	5.1.3 氣候變遷因應策略	72
風險管理					
TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	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。	--	5.1.2 氣候風險管理	71
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程。		--	5.1.2 氣候風險管理	71
TCFD 3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		--	5.1.2 氣候風險管理	71
指標與目標					
TCFD 4(a)	揭露組織依循策略和風險進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	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。若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。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以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證數量。溫室氣體盤查及確信情形。	星宇航空未使用內部碳定價作為規劃工具，同時未使用碳抵換及再生能源憑證。	5.1.4 指標與目標	75
TCFD 4(b)	揭露範疇 1、範疇 2、範疇 3(如適用)溫室氣體排放和相關風險			5.3.3 溫室氣體管理	86
TCFD 4(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及落實相關目標之表現			5.1.4 指標與目標	75

附錄四、第三方查證聲明書

IATA 地面運行安全查核

IATA Safety Audit for Ground Operations (ISAGO)



國際航空運輸協會運行安全稽核

IATA Operational Safety Audit (IOSA)





Verification Opinion

Verified as Satisfactory	
Reasonable Assurance: Based on the process and procedures conducted, the GHG statement contained in the STARLUX Airlines Co., Ltd. produced by STARLUX Airlines Co., Ltd., covering the direct GHG emissions and removals (Scope 1) and the indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2):	- Is materially correct and is a fair representation of GHG data and information. - Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles.
Limited Assurance: Based on the process and procedures conducted, there is no evidence that the GHG statement contained in the STARLUX Airlines Co., Ltd. produced by STARLUX Airlines Co., Ltd., covering the other indirect GHG emissions (Scope 3):	- Is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information. - Has not been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles. - For certain categories, greenhouse gas emissions are estimated using secondary data, which may introduce inherent uncertainty in the resulting emissions figures.
Lead Verifier	Wei-yu Cheng
Independent Reviewer	Marty Li
Signed on behalf of BSI	<i>Joe Smith</i> Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance
Issue Date	2026-04-09
BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch, 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Road Nei-Hu Dist., Taipei 114700, Taiwan Note: BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch (hereafter referred to as BSI Taiwan) is independent to and has no financial interest in STARLUX Airlines Co., Ltd.. This 3rd party Verification Opinion has been prepared for STARLUX Airlines Co., Ltd. only for the purposes of verifying its statement relating to its GHG emissions more particularly described in the scope above. It was not prepared for any other purpose. In making this Statement, BSI Taiwan has assumed that all information provided to it by STARLUX Airlines Co., Ltd. is true, accurate and complete. BSI Taiwan accepts no liability to any third party who places reliance on this statement.	

Certificate Number and date of issuance of opinion: CFV 816472, Dated 2026-04-09



Verification Engagement

Organization	STARLUX Airlines Co., Ltd. 星宇航空股份有限公司
Responsible party	STARLUX Airlines Co., Ltd. 星宇航空股份有限公司
Verification Objectives	To express an opinion on whether the organizational GHG Statement which is historical in nature: - Is accurate, materially correct and is a fair representation of GHG data and information - Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018, the criteria used by BSI to verify the GHG Organizational Statement
Materiality Level	5%
Level of Assurance	- Reasonable for direct GHG emissions and indirect GHG emissions from imported energy - Limited for the other indirect GHG emissions
Verification evidence gathering procedures	- Evaluation of the monitoring and control systems through interviewing employees observation & inquiry. - Verification of the data through sampling recalculation, retracing, cross checking and reconciliation. - Activity data was verified through consumption logs, records, daily logs, utility bills, invoices, service records, etc. - Secondary data used in calculations were verified through visiting the respective sites and accessing those references.
The verification activities applied in a limited level of assurance verification are less extensive in nature, timing and extent than in a reasonable level of assurance verification. (to be deleted if reasonable level of assurance)	
Verification Standards	The verification was carried out in accordance with ISO 14064-3:2019, ISO 14065:2020 and ISO 17029:2019.
Note: STARLUX Airlines Co., Ltd. is responsible for the preparation and fair presentation of the GHG statement and report in accordance with the agreed criteria. BSI is responsible for expressing an opinion on the GHG statement based on the verification.	



獨立保證意見聲明書

星宇航空股份有限公司 2025 年永續報告書

英國標準協會與星宇航空股份有限公司(簡稱星宇航空)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對星宇航空股份有限公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與星宇航空並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對星宇航空股份有限公司 2025 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查星宇航空提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內。英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由星宇航空一併回覆。

查證範圍

星宇航空與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與星宇航空股份有限公司 2025 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估星宇航空遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結星宇航空股份有限公司 2025 年永續報告書內容，對於星宇航空之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，星宇航空所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關星宇航空的環境、社會及治理等績效資訊是誠正確無偏地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了星宇航空對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就星宇航空所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於星宇航空政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 12 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出星宇航空已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了星宇航空之包容性議題。

重大性

星宇航空公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了星宇航空之重大性議題。

回應性

星宇航空執行來自利害關係人的期待與看法之回應。星宇航空已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了星宇航空之回應性議題。

衝擊性

星宇航空已識別以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。星宇航空已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了星宇航空之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

星宇航空提供有關依據 GRI 永續性報導準則(2021)之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了星宇航空的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為星宇航空負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由其專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



Statement No: SRA-TW-817179
2026-05-24

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

STARLUX Airlines 2025 Sustainability Report

The British Standards Institution is independent to STARLUX Airlines Co., Ltd. (hereafter referred to as STARLUX Airlines in this statement) and has no financial interest in the operation of STARLUX Airlines other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of STARLUX Airlines only for the purpose of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by STARLUX Airlines. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to STARLUX Airlines only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with STARLUX Airlines includes the following:

1. The assurance scope is consistent with the description of STARLUX Airlines 2025 Sustainability Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the STARLUX Airlines's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the STARLUX Airlines 2025 Sustainability Report provides a fair view of the STARLUX Airlines sustainability programmes and performances during 2025. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the STARLUX Airlines and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate STARLUX Airlines's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that STARLUX Airlines's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to STARLUX Airlines's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 12 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact as described in the AA1000AP (2018)

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that STARLUX Airlines has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the STARLUX Airlines's inclusivity issues.

Materiality

STARLUX Airlines publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of STARLUX Airlines and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the STARLUX Airlines's management and performance. In our professional opinion the report covers the STARLUX Airlines's material issues.

Responsiveness

STARLUX Airlines has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for STARLUX Airlines is developed and continually provides the opportunity to further enhance STARLUX Airlines's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the STARLUX Airlines's responsiveness issues.

Impact

STARLUX Airlines has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. STARLUX Airlines has established processes to monitor, measure, evaluate, and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the STARLUX Airlines's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

STARLUX Airlines provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported, or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the STARLUX Airlines's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the STARLUX Airlines's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064, and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-817179
2026-05-24

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

