



ACMEPOINT
ENERGY
SERVICES

2024

ESG
Sustainability Report

永續報告書

進金生能源服務股份有限公司

Content 目錄

目錄

董事長的話	01
關於本報告書	02
利害關係人議合	04

1. 誠信治理(經濟面)

1.1 關於進能服	18
1.2 公司治理	23
1.3 經營績效	49
1.4 市場地位	56
1.5 供應鏈管理	57
1.6 資安防護	61
1.7 風險管理	62
1.8 內部稽核	67
1.9 產業準則	67

2. 永續環境(環境面)

2.1 能源管理	68
2.2 碳排放管理	71

3. 社會關懷(社會面)

3.1 職業安全衛生	79
3.2 員工多元化與平等機會	88
3.3 薪酬與福利	91
3.4 勞雇關係	93
3.5 訓練與教育	99
3.6 公益活動與社會參與	102

4. 附錄

4.1 GRI內容索引	104
4.2 SDGS(永續發展目標)	114
4.3 氣候專章及TCFD	115
4.4 永續指標及SASB對照表	122



經營者的話

隨著全球邁向淨零碳排的進程加速，能源產業正迎來前所未有的變革。我們公司自創立以來，始終秉持「綠能創新，永續未來」的理念，從太陽能電廠建置工程起步，逐步擴展至儲能、微電網及地熱等領域，致力於提供高效、安全且環保的工程解決方案。2024年，我們成功完成IPO，標誌著公司邁向更穩健發展的新里程碑，也賦予我們更大的責任，推動產業與社會共榮共好。

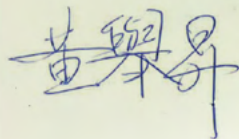
面對氣候變遷與能源轉型的挑戰，我們深知企業不僅是經濟發展的推動者，更應該是社會責任的實踐者。因此，我們積極落實ESG（環境、社會、治理）策略，以技術創新與數位化轉型提升能源專案的效能與韌性，並透過與產業夥伴、政府及學界的合作，推動更具前瞻性的永續解決方案。我們的努力不僅提升了專案的環保效益，也強化了能源系統的穩定性，為低碳經濟的發展貢獻一己之力。

在社會責任方面，我們致力於打造安全、包容且多元的工作環境，吸引並培育優秀人才，強調學習的重要性，推動員工職涯成長。也從薪酬、獎金分配、持股及退休福利計畫及各項補助的設計，提供完善的員工福利。此外，我們也積極參與社區發展計畫，透過教育、公益及產學合作，實現企業與社會的共生共榮。

在公司治理層面，我們持續強化內部管理機制，確保業務營運符合高標準的道德規範與透明度。我們相信，穩健的治理架構不僅能提升企業競爭力，更是實現永續發展的重要基石。

未來，我們將秉持「求實、進取、創新、協同、分享」的核心價值，持續深化ESG承諾，發揮綠能產業的影響力，共同推動全球能源轉型。我們期待與各界攜手合作，在變革中尋求成長，為環境、社會及經濟創造更長遠的價值。

董事長



關於本報告書

進金生能源服務股份有限公司（下稱進能服）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行年度永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明，在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信經營、落實環境保護、參與社會(人群)公益及強化公司競爭力等面向所作的措施及績效，進能服期盼利害關係人能持續關注我們，並給予寶貴建議，讓公司在落實企業社會(人群)責任與永續經營的道路上向前大步邁進。

報告揭露期間與範圍

本報告書資料揭露期間為2024年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。

本報告書資料揭露範圍以進能服之臺灣地區營運據點為主，在財務資訊方面以個體財報數據為主，以新台幣為計算單位，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。另外環保、員工等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認。

撰寫依據及查證

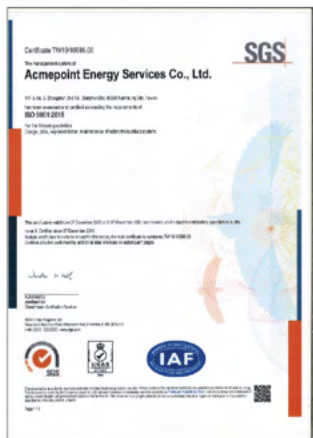
本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021,GRI準則2021年)之撰寫，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

進能服之臺灣地區營運據點通過下列之系統驗證：

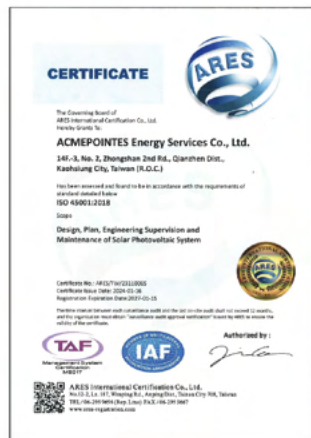
管理系統 / 相關認證	第三方稽核(查證)單位	有效期限	驗證(查證)範圍
ISO 9001:2015	SGS	2025 / 12 / 07	進金生能源服務股份有限公司
ISO 14001: 2015	ARES	2026 / 12 / 20	
ISO 45001: 2018	ARES	2027 / 01 / 15	
健康職場認證 / 健康啟動標章	衛生福利部 / 國民健康署	2025 / 12 / 31	
新版TÜV太陽光電維運服務認證證書	德國萊因	2024 / 10 / 11 (持續驗證中)	

進能服之臺灣地區營運據點通過下列之系統驗證證書：

ISO 9001:2015



ISO 14001: 2015



ISO 45001: 2018

健康職場認證 /
健康啟動標章

新版TÜV太陽光電維運服務認證證書



發行頻率

這是進能服發布ESG永續報告書，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於進能服官網下載。

進能服官網：<https://acmepointes.com/>

報告書資訊揭露期間：2024/1/1~2024/12/31

報告書發布頻率：每年一次

本次發布日期 | 2025年5月。

下次發布日期 | 2026年5月。

外部驗證單位：本報告書為本公司第一本報告書，尚未作第三方之外部查證，僅自行揭露。

本報告書為第一次揭露故無相關資訊重編之事宜

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

進金生能源服務股份有限公司 行政管理處 胡先生

總部地址：台北市內湖區新湖二路257號6樓

電話：(02)8791-2886 分機：1325

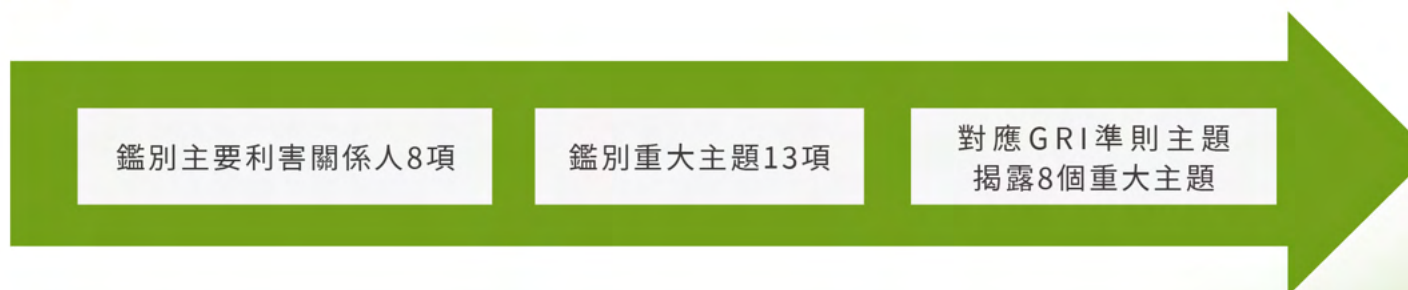
e-mail：garyhu@acmepointes.com

利害關係人議合

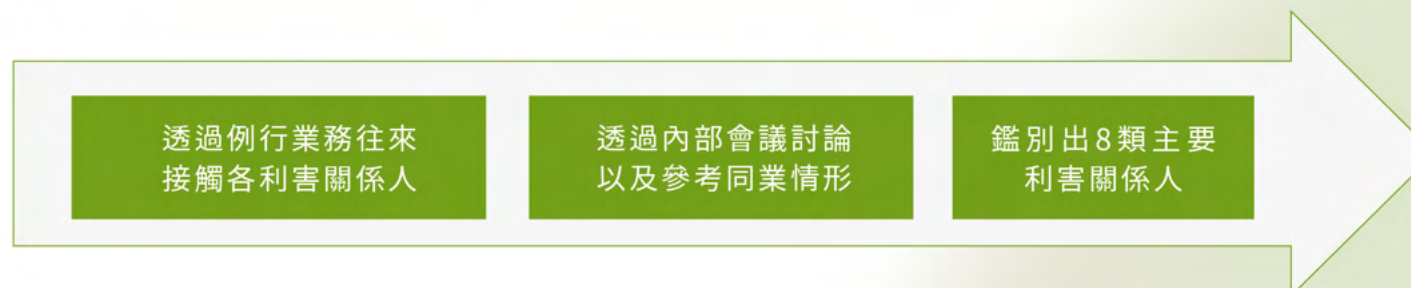
利害關係人議合流程



重大主題鑑別流程



確認主要利害關係人



首先利害關係人為影響公司或受公司影響的群體，由各部門初步篩選例行往來所接觸的利害關係人類型，根據各別利害關係人與公司的互動頻率、影響程度與重要性，經由內部會議討論並參考同業情形，最終得出8類主要利害關係人，包含政府機關、非營利組織、法人股東/投資人、客戶、員工、供應商/承包商/承攬商、週邊鄰居及媒體。



主要利害關係人溝通

進能服取因各部門業務不同，使得各類主要利害關係人對公司關注之議題亦有所差異，進能服透過多元管道與主要利害關係人持續互動，讓主要利害關係人適時瞭解公司營運現況；同時公司亦能掌握主要利害關係人的要求及期待並即時回應。因此公司各部門蒐集主要利害關係人於業務往來過程中對公司提出的關注事項，由部門初步收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業永續報告書，歸納出8項永續(重大)議題，涵蓋經濟、環境與社會(人群)等面向，確保永續議題涵蓋GRI準則要求的完整性與包容性。

主要利害關係人 對公司的重要性 關注議題 溝通管道/頻率 溝通實務統計 負責部門 / 聯絡方式 報告書回應章節



非營利組織

公協會及其它非營利組織協助公司非營運(例如：產業訊息交流)事宜。

- 公司治理
- 倫理誠信
- 產品責任
- 法規遵循

聯絡管道：

專案管理部門/專責承辦

人員

業務部門/專責承辦人員

參與產業工會宣導會議/

不定期

電話、E-MAIL、函文往來/不定期

參與7個同業/產業公會，即時交流最新產業資訊。

人員：南區-林小姐

專線：(07) 334-7879#3201

人員：中區-朱小姐

專線：(04) 2252-5559#2230

人員：北區-周小姐

專線：(03) 287-2657#5314

聯絡信箱：

maintain@acmepointes.com

1.2 公司治理



政府機關

政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務，進能服積極落實法規政策的遵循。

- 公司治理
- 勞資關係
- 職業安全衛生
- 法規遵循

聯絡管道：

專案管理部門/專責承辦

人員

業務部門/專責承辦人員

人資部門/專責承辦人員

主管機關政策宣導會議/不定期

配合主管機關監理與查核

公開資訊觀測站/不定期

電話、E-MAIL、公文/不定期

1. 與各主管機關公文往來300次以上，不定時電話聯繫
2. 無重大裁罰案件

人員：南區-林小姐

專線：(07) 334-7879#3201

人員：中區-朱小姐

專線：(04) 2252-5559#2230

人員：北區-周小姐

專線：(03) 287-2657#5314

人員：人資-張小姐

專線：(07) 334-7879#3332

聯絡信箱：

maintain@acmepointes.com

1.2 公司治理

2.2 碳排放管理

主要利害關係人

對公司的重要性

關注議題

溝通管道/頻率

溝通實務統計

負責部門 / 聯絡方式

報告書回應章節



法人股東/投資人

股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利，並以創造最大利潤及股東權益最大化為進能服持續努力的目標。

- 經濟績效
- 公司治理
- 風險管理
- 法規遵循

聯絡管道：

財務代理部/電話/投資人專用信箱

股東常會/定期(年)

法說會/定期(年)

公開資訊觀測站/不定期

官網訊息揭露/不定期

法人約訪/不定期

投資人專用信箱及電話回答投資人問題/不定期

1. 年度性召開股東常會，股東出席比率72.81%(以電子方式出席佔11%)。
2. 年度性召開1次法人說明會。
3. 年度性中文重大訊息50則。
4. 年度性公告財務報表4次。

人員：陳小姐

專線：
(02)87912886#1335

聯絡信箱：
invest@acmepointes.com

利害關係人議合

1.1關於進金生

1.2公司治理

1.3經營績效

1.6資安防護



客戶

客戶為公司營收的主要來源，公司將服務的品質視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。

- 營運績效
- 產品責任
- 客戶關係

聯絡管道：

業務部門/專責承辦人員

客服部門/專責承辦人員

客戶授信/每年

客戶會議/每季

業務拜訪/每月

客戶滿意度調查/每年

官網合作諮詢表單/不定期

電話、E-MAIL/不定期

年度客戶滿意度:主要針對施工品質、工程管理及服務專業度進行滿意度調查，2024年共計回收65份,整體滿意度為91分。

人員：南區-陳小姐

專線: (07) 334-7879#3816

人員：中區-朱小姐

專線: (04) 2252-5559#2230

人員：北區-張小姐

專線: (03) 287-2657#5318

聯絡信箱：
customer@acmepointes.com

1.2公司治理

1.3經營績效

1.4市場地位

1.6資安防護

1.7風險管理

主要利害關係人

對公司的重要性

關注議題

溝通管道/頻率

溝通實務統計

負責部門 / 聯絡方式

報告書回應章節



員工

員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。

- 倫理誠信
- 經營績效
- 薪酬福利
- 勞資關係
- 法規遵循
- 職業健康與安全

聯絡管道：

人資部門/專責承辦人員

電話、E-MAIL/不定期

CEO有約/每季

勞資會議/每季

公司季刊/每季

員工申訴管道/不定期

職場健康服務/不定期

環境暨安全衛生委員會/
每季

1. 【CEO有約】共4次，每次參與人185人以上
2. 勞資會議共4次
3. 環境暨安全衛生委員會共4次
4. 永續小組會議2次
5. 技術委員會共26次
6. 公司季刊共出刊4次
7. 內部員工申訴案件0件
8. 臨場健康服務：職護服務共48次、職醫服務共4次

人員：人資-張小姐

專線：

(07) 334-7879#3332

聯絡信箱：

wecare@acmepointes.com

1.1關於進金生

1.3經營績效

3.1職業安全衛生

3.2員工多元化與
平等機會

3.3薪酬與福利

3.4勞雇關係

3.5訓練與教育



供應商/承包商/
承攬商

公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料及服務；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。

- 永續供應鏈 (環保&人權)
- 供應商評鑑
- 風險管理
- 職業安全衛生

聯絡管道：

資材部門/專責承辦人員

供應鏈部門/專責承辦人員

案場品質稽核/不定期

供應商及承攬商評鑑/
每年

供應及承攬商商會議/
不定期

電話、E-MAIL/不定期

1. 全數供應商簽署針對人權、環境保護、反貪腐、企業社會責任、個資保護、授權等相關聲明，要求承諾交易一方若對他方有不實隱匿交易相關資訊，達情節重大者，他方得解除或終止契約之條款納入雙方契約中。
2. 新增供應商為87間，完成2024年度供應商與承攬商評核共96間，合格率为99%

人員：南區-李小姐

專線：(07) 334-7879#3811

人員：中區-涂小姐

專線：(07) 334-7879#3818

人員：北區-余先生

專線：(03) 287-2657#3612

聯絡信箱：

vendor@acmepointes.com

1.3經營績效

1.5供應鏈管理

2.1能源管理

2.2碳排放管理

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計	負責部門 / 聯絡方式	報告書回應章節
---------	---------	------	---------	--------	-------------	---------



媒體

媒體代表社會(人群)
大眾對公司提出的
指教與建議，將激
勵公司持續進步。

- 營運績效
- 法規遵循
- 社會(人群)公益

聯絡管道：

行管處/專責承辦人員
新聞稿/不定期
媒體約訪/不定期
記者會/不定期

1. 發布數篇新聞稿，向利害關係人即時更新資訊及亮點
2. 與公關公司合作提升品牌知名度

人員：周小姐
專線：(02) 8791-2886#1300

聯絡信箱：
invest@acmepointes.com

1.3經營績效
1.4市場地位
3.6公益活動與社會參與



週邊鄰居

公司關注當地社區發展，期盼以企業力量
扶助社會(人群)，實踐企業社會(人群)責任，與當地社區維持良好關係。

- 社會(人群)公益
- 社區投資

聯絡管道：

專案管理部門/專責承辦人員
業務部門/專責承辦人員
里民座談會/不定期
鄰居親訪/不定期
申訴管道/不定期

舉辦在地說明會數場，出席人次200人以上

人員：南區-林小姐
專線：(07) 334-7879#3201

人員：中區-朱小姐
專線：(04) 2252-5559#2230

人員：北區-周小姐
專線：(03) 287-2657#5314

聯絡信箱：
maintain@acmepointes.com

2.2碳排放管理
3.6公益活動與社會參與

重大主題鑑別流程

永續議題13項

利害關係人問卷收回202份

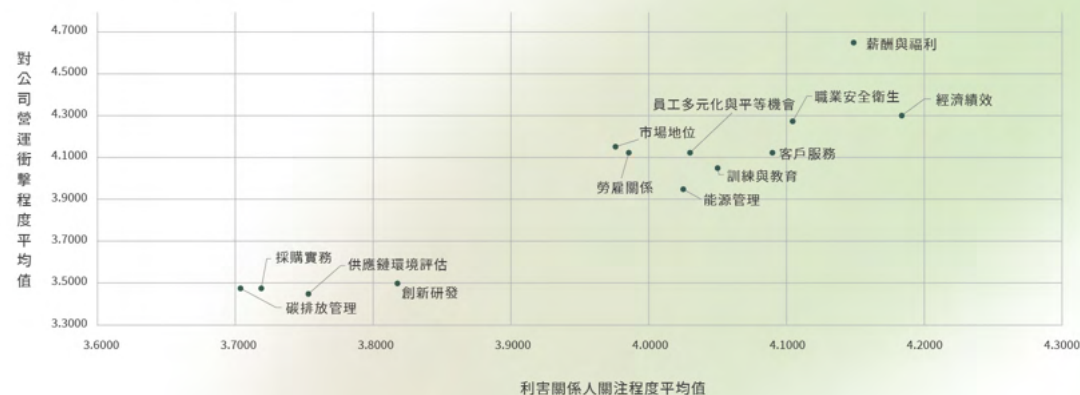
衝擊問卷收回40份

鑑別重大主題8項

面向	經濟面	環境面	社會(人群)面
永續議題	1.3經營績效(合併經濟績效及客戶服務) 1.4市場地位 1.5供應鏈管理(合併採購實務/供應鏈環境評估/供應鏈社會評估)	2.1能源管理 2.2碳排放管理	3.1職業安全衛生 3.2員工多元化與平等機會 3.3薪酬與福利

進能服透過發放線上問卷，請主要利害關係人填寫影響利害關係人評估問卷，調查主要利害關係人最關注進能服那些永續議題(考量利害關係人問卷發放的因素，最後決定以政府機關、非營利組織、法人股東/投資人、客戶、員工、供應商/承包商/承攬商、週邊鄰居及媒體作為問卷調查對象)，共回收242份有效問卷(利害相關者問卷總數為202份；主管問卷總數為40份)，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司內部主管，由主管填寫各項永續議題對於進能服及外部利害關係人產生經濟、環境和社會(人群)等衝擊之評分，得出各永續議題對進能服與外部利害關係人造成的衝擊程度評分，再將永續議題的關注程度評分與衝擊程度評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由內部會議討論，將經濟、環境與社會(人群)三個面向各自排名前二~三之永續議題列入當年度的重大主題，再者，也評估其其它未列選之議題作適當之調整後，列入其補充議題及合併其它重大主題之細項，同時為兼顧ESG報告揭露資訊的均衡性，調整重大主題的範圍，確認當年度進能服應優先揭露的8項重大主題，依序為經營績效/市場地位/供應鏈管理/能源管理/碳排放管理/職業安全衛生/員工多元化與平等機會/薪酬與福利等議題，進能服將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

進能服根據8項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為維持產品競爭力，創造更多利潤；適時將獲利與員工分享，強化職能訓練；做好環保管控，減少對環境及職安衛造成過度衝擊。最後，為求本報告書內容之完整性，進能服亦額外揭露參與公益活動的成果。



重大主題評估說明如下：

永續議題構面	重大主題	評估說明	列選為重大主題
經濟面	經濟績效	問卷調查為前三名；合併經濟績效及客戶服務為經營績效。	經營績效
	客戶服務	問卷調查為前三名	
	市場地位	問卷調查為前三名	市場地位
環境面	能源管理	問卷調查為前三名	能源管理
	供應鏈環境評估	問卷調查為前三名	供應鏈管理 (經評估列入其經濟面)
		問卷調查為前三名	
	採購實務	合併採購實務/供應鏈環境評估/供應鏈社會評估為供應鏈管理；因此主題三構面都涉及，經評估列入其經濟面	
	碳排放管理	考量金管會之碳盤查要求,經評估列入重大主題	碳排放管理
社會(人群)面	職業安全衛生	問卷調查為前三名	職業安全衛生
	員工多元化與平等機會	問卷調查為前三名	員工多元化與平等機會
	薪酬與福利	問卷調查為前三名	薪酬與福利
	勞雇關係	列入一般補充議題	
	訓練與教育	列入一般補充議題	
註: 另外；資安防護及公益活動與社會參與列入一般補充議題			

重大主題評估說明如下：

ESG面向	重大主題（衝擊面向-正面/負面/實際/潛在等分析結果）
經濟面	經營績效（正面/實際）/市場地位（正面/實際）/供應鏈管理（正面/實際）
環境面	能源管理（正面/實際）/碳排放管理（正面/實際）
社會(人群)面	職業安全衛生（負面/實際）/員工多元化與平等機會（正面/實際）/薪酬與福利（正面/實際）

2024年度之重大主題（衝擊面向）分析過程

註1:利害關係人關注程度/對公司營運衝擊程度等議題,評估其1(非常不滿意)~5(非常滿意)之等級給予分數,再將各重大主題統計作平均得其均值。

註2: 實際/潛在/正面衝擊/負面衝擊之評估方式:

1)實際(已發生之事實) 2)潛在(未來可能會發生) 3)正面衝擊(例如:優於法規/獲獎肯定/營運成長/企業名譽) 4)負面衝擊(例如:違法事紀/負面報導/營運損失/作業影響等)

ESG面向	重大主題 (衝擊面向)	利害關係人關注程度 平均值 (利害關係人問卷調查 之平均分數)	對公司營運衝擊程度 平均值 (主管問卷調查之平 均分數)	利害關係人關注程度 平均值 / 對公司營運衝擊程度 平均值之相乘	衝擊面向說明 (正面/負面/實際/潛在 等分析)	衝擊面向結 果分析
經濟面	經營績效	4.1832	4.3000	17.9876	以公司營運,且為公司生存和發展的經濟來源及治理方面作評估,其整體性無相關正/負面之情事 註:無相關負面情事之發生	正面/實際
	市場地位	3.9752	4.1500	16.4973	以企業之市場佔有率(公司內部整體之運作,如基層員工薪資(酬)/高層比例等考量)作正/負面相關評估 註:無相關負面情事之發生	

ESG面向	重大主題 (衝擊面向)	利害關係人關注程度 平均值 (利害關係人問卷調查 之平均分數)	對公司營運衝擊程度 平均值 (主管問卷調查之平 均分數)	利害關係人關注程度 平均值 / 對公司營運衝擊程度 平均值之相乘	衝擊面向說明 (正面/負面/實際/潛在 等分析)	衝擊面向結 果分析
經濟面	供應鏈管理	3.7351	3.4625	12.9327	現行公司新產品開發及未來研發方向之整體 性正/負面相關評估 註:無相關負面情事之發生	正面/實際
環境面	能源管理	4.0248	3.9500	15.8978	目前公司能源動力主要以外購電力為主,其 仍持續性作減量措施 註:無相關負面情事之發生	正面/實際
	碳排放管理	3.7030	3.4750	12.8678	應對氣候變遷和環境保護之議題, 目前公司 仍持續性針對碳排及溫室氣體作盤查及減量 措施 註:無相關負面情事之發生	
社會(人群)面	職業安全衛生	4.1040	4.2750	17.5444	目前現行公司針對勞方與資方二者之間互動 溝通,持續性召開勞資會議等相關事宜及議 決相關事項 註:有相關負面情事之發生	正面/實際
	員工多元化與 平等機會	4.0297	4.1250	16.6225	以企業之市場佔有率(公司內部整體之運作, 如員工性別之薪資/薪酬等考量)作正/負面 相關評估 註:無相關負面情事之發生	

ESG面向	重大主題 (衝擊面向)	利害關係人關注程度 平均值 (利害關係人問卷調查 之平均分數)	對公司營運衝擊程度 平均值 (主管問卷調查之平 均分數)	利害關係人關注程度 平均值 / 對公司營運衝擊程度 平均值之相乘	衝擊面向說明 (正面/負面/實際/潛在 等分析)	衝擊面向結 果分析
-------	----------------	--	---------------------------------------	---	--------------------------------	--------------

社會(人群)面	薪酬與福利	4.1485	4.6500	19.2906	評估其公司員工之薪酬福利情況(如整體薪 資/薪酬及福利措施) 註:無相關負面情事之發生	正面/實際
---------	-------	--------	--------	---------	---	-------

排序	2023年重大主題	2024年重大主題	比較
1	經營績效	經營績效	相同
2	市場地位	市場地位	
3	供應鏈管理	供應鏈管理	
4	能源管理	能源管理	
5	碳排放管理	碳排放管理	
6	職業安全衛生	職業安全衛生	
7	員工多元化與平等機會	員工多元化與平等機會	
8	薪酬與福利	薪酬與福利	

經濟面：維持產品競爭力，創
造更多利潤（經營績效/市場地
位/供應鏈管理）

社會（人群）面：適時將獲利與
員工分享，強化職能訓練，提供
安全職場環境（職業安全衛生/
員工多元化與平等機會/薪酬與
福利）

環境面：做好環保管控，減
少對環境造成過度衝擊（能
源管理/碳排放管理）

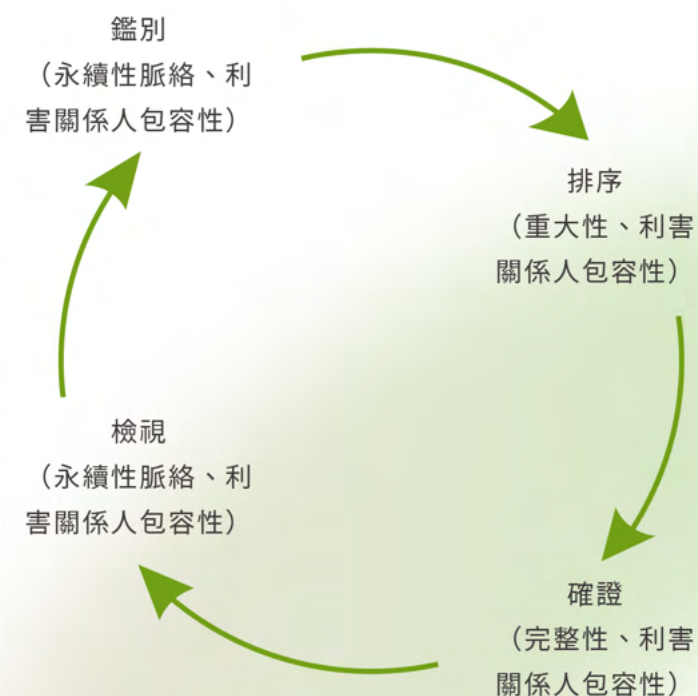
撰寫報告書原則

報導原則

- 準確性
- 完整性
- 平衡性
- 永續性脈絡
- 清晰性
- 時效性
- 可比較性
- 可驗證性

完整的
永續報告書

進能服遵循GRI準則的要求，依照定義報告的8項原則來編制永續報告書，包括利害關係人：初步鑑定8類主要利害關係人；根據準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對進能服的整體績效做出合理的評估；清晰性：進能服呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：進能服以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映進能服在經濟、環境及社會(人群)的顯著衝擊範圍；永續性：揭露進能服如何對營運當地、週邊區域的經濟面、環境面及社會(人群)面發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；時效性：進能服適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度；可驗證性：進能服所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整及揭露。



面向	重大主題	對進能服的重要性	對應GRI準則一般揭露/特定主題揭露項目	報告書揭露章節	內部邊界	外部邊界						
					公司	法人股東 / 投資人 (含董事)	供應商 / 承包商	政府機關	客戶	媒體	非營利組織	週邊鄰居
經濟	經濟績效	公司營運生存和發展的經濟來源；如期如質，追求卓越共生。	GRI 201：經濟績效 2016 客戶服務為自訂主題	1.3經營績效	●	●	●		●		●	
	市場地位	提升員工薪資待遇與福利，且可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率且用才以當地居民為主。	GRI 202：市場地位 2016	1.4市場地位	●	●	●		●			
	供應鏈管理	供應鏈帶動供應商之產業上下游需求；致力於在地採購及供應商人權/社會/環境等評估。	GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估 2016	1.5供應鏈管理	●	●	●				●	
環境	碳排放管理	應對氣候變遷和環境保護的社會(人群)責任；致力於實踐節能減碳，訂定減碳目標，採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的減排目標，降低溫室氣體排放量。	GRI 305：排放 2016	2.2碳排放管理	●		●				●	●
	能源管理	能源動力來源之方案執行要求；致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量，達成各階段的能源目標。	GRI 302：能源 2016	2.1能源管理	●		●				●	●
社會 (人群)	職業安全衛生	遵守職業安全衛生相關法令規章及公司所簽訂之其他要求；持續進行工作者教育訓練；創造零災害環境。	GRI 403：職業安全衛生 2018	3.1職業安全衛生	●		●					
	員工多元化與平等機會	員工基本資訊及薪酬福利之要求；身為一間重視人權的企業,可讓公司同仁感到受重視,醞釀出和諧與團結的公司文化,促進公司整體的利益成長。	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	3.2（員工多元化與平等機會	●						●	
	薪酬與福利	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率，並同時提升公司正面形象，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。	薪酬與福利為自訂主題	3.3薪酬與福利	●	●	●		●	●	●	

01

誠信治理(經濟面)

1.1關於進能服	18
1.2公司治理	23
1.3經營績效	49
1.4市場地位	56
1.5供應鏈管理	57
1.6資安防護	61
1.7風險管理	62
1.8內部稽核	67
1.9產業準則	67

2024年實績_經濟面績效亮點

經濟績效	- 彰化縣地面型太陽能發電系統設置工程、台南市北門蚵寮一二迴路漁電共生統包工程。 - 群創FAC2、FAC3、FAC5、FAC8-E-指-GEPS-太陽能系統建置工程、100MW儲能系統建置工程。 50MW儲能系統建置工程、仁美台南市歸仁太陽光電發電系統工程。
市場地位	- 重視人才發展與培訓，全額補助專業證照。 - 雇用當地人才。
供應鏈管理	2024年度在地採購金額持續增加。 - 年度性供應商評鑑、供應商稽核、供應商勤前教育宣導。

1.1 關於進能服

1.1.1 組織概況

公司名稱	進金生能源服務股份有限公司
總部位置	台北市內湖區新湖二路257號6樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣586,039仟元
股權結構佔比	本國法人57.24%、本國個人42%、 外國機構與外國個人0.76%

| 各區營運據點 |

營業據點

台北/台北市內湖區新湖二路257號6F

桃園/桃園市中壢區高鐵站前西路一段268號3F-1/3F-7

台中/台中市西屯區市政北二路238號11樓之1

高雄/高雄市前鎮區中山二路2號7F-1/7F-3/7F-5/11F-5

高雄/高雄市前鎮區中山二路2號14F-3/14F-5

工務所

彰化/彰化大城鄉東平路246-3號

台南/台南市安定區港口99-1

台南市新市區南科二路12號F304

1.1.2 組織活動、價值鏈

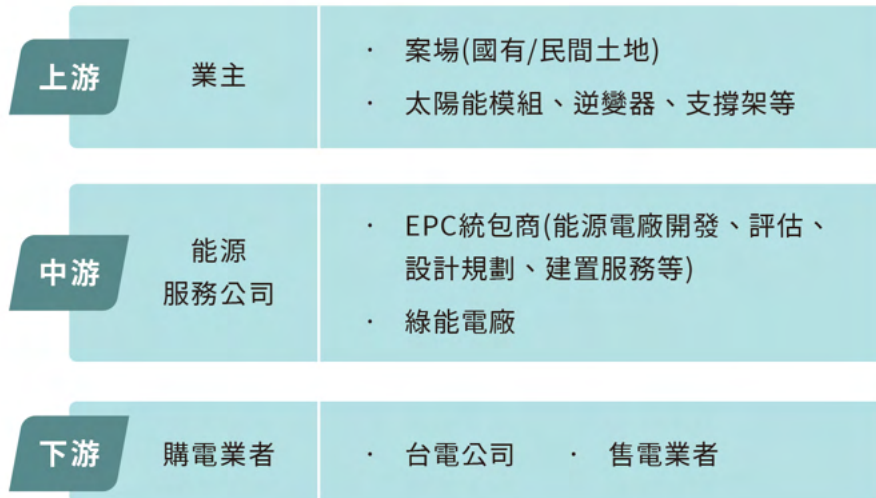
所處行業	主要產品/服務	提供產品的數量	當年度營收 (單位：新台幣仟元)	各區營收比重
綠能環保業	再生能源相關服務，包含 1. 太陽能光電系統設計規劃建置服務。 2. 儲能系統設計規劃建置服務。 3. 微電網系統設計規劃建置服務。 4. 上述各類系統提供維運服務。	2024年建置完成23座太陽能發電系統及3座儲能系統，2024年底尚有25座太陽能發電系統及5座儲能系統興建中。	2024年度營收 2,238,452 千元	台灣 (100%)

| 揭露價值鏈的上中下游 | 本公司以綠能環保業為主

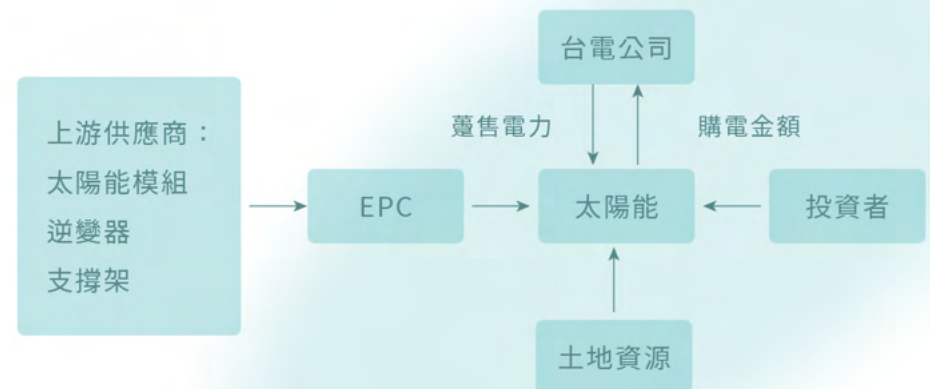
產業上、中、下游之關聯性：

本公司現階段係以太陽能建置(EPC工程)收入為營收主要來源，並且往儲能和區域電網方面發展，以下就太陽能光電系統建置及儲能系統建置之相關聯性圖示如下：

(1) 太陽能光電系統

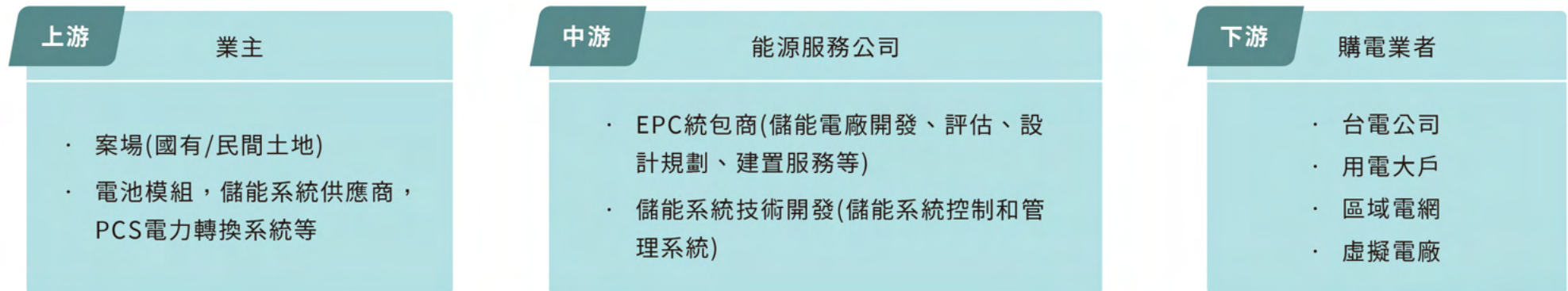


太陽能發電系統建置行業之參與者及其彼此關聯，圖示及說明如下：

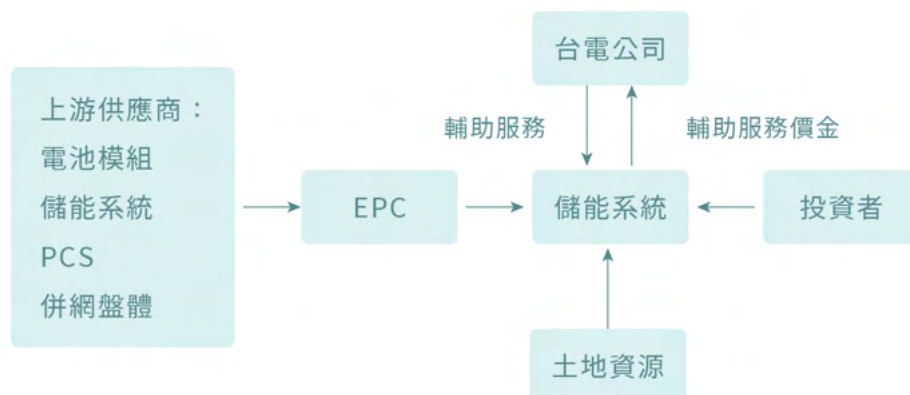


本公司係屬太陽光電產業中游之太陽能發電系統EPC(Engineering、Procurement、Construction)統包商，主要業務為提供太陽能發電系統之總承包，其與業主簽訂合約之後，按照合約約定對項目的可行性研究、勘察、設計、採購、施工、維運等階段實行全過程或若干階段的承包。本公司在完成太陽能發電系統之開發、設計後，依與太陽能光電系統投資者(屋主或地主自行投資或是出租給投資者)簽訂之工程合約，向上游業者購入太陽能模組、變流器等，將工程發包予施工廠商建置太陽能光電系統，並協助向台電公司申請電網併聯及辦理躉售合約。

(2) 儲能系統



儲能系統建置行業之參與者及其彼此關聯，圖示及說明如下：



本公司係屬儲能系統產業中游之EPC(Engineering、Procurement、Construction)統包商，主要業務為提供儲能系統之總承包，從可行性研究、勘察、申請設置、設計、採購、施工、完成系統現地認證併網、維運等階段實行全過程或若干階段的承包。

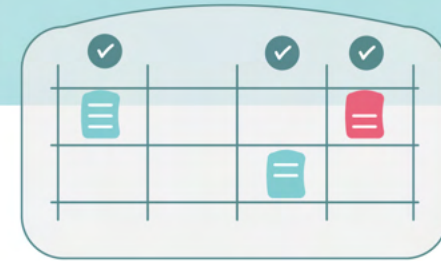
本公司依據與投資方所簽訂之合約工程內容進行設計、設備採購、發包協力廠商進行現場施工，執行工程管理、完成系統功能測試、併網工作、並協助業主取得電力交易平台之交易資格。

1.1.3 進能服重要沿革

年度	重要記事
2010	進金生實業股份有限公司成立太陽能事業處，係本公司之前身。
2014	3月成立高雄辦事處。 10月成立「進金生能源服務股份有限公司」，實收資本額5,000仟元。
2016	4月成立台中辦事處。
2017	7月成立桃園辦事處。 12月組織調整，正式成立北、中、南區營業處。
2018	6月公開發行。 9月興櫃掛牌(股票代號6692)，簡稱進能服。
2019	5月榮獲天下雜誌2000大企業調查2018光電業營收排名第99名。 7月榮獲中華徵信所2019 TOP5000服務業經營績效排名第212名。 12月通過ISO 9001:2015認證。
2020	12月通過ISO 14001:2015 & ISO 45001:2018環安衛管理系統認證。
2021	10月榮獲德國萊因TÜV維運AA級認證，為台灣同業最高等級。
2023	12月榮獲2023城市工程品質金質獎-綠能工程類。
2024	2月上櫃掛牌。

1.1.4 參與外部組織

外部協會名稱	參與身份	參與的委員會/推動的專案
台灣智慧型電網產業協會	一般會員	無
電氣工程工業同業公會	一般會員	
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員	
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	理事	
社團法人台灣太陽光電產業協會	一般會員	
台灣電力與能源工程協會	一般會員	
中華民國太陽光電產業永續發展協會	一般會員	



| 歷年獲獎榮耀 |

1.1.5 公司近年任何獲獎紀錄

本公司2024年無相關ESG獲獎紀錄，針對相關公司獲獎紀錄如下：



2024年金質獎狀
大舜鉅金



2024年金質獎狀
奇景光電



2024年金質獎狀
同欣龍潭



2023 金質獎獎狀
城鋒



2023 金質獎獎狀
群創



2022 金質獎獎狀
嘉義浮力式

1.2 公司治理

公司重要沿革 請參閱1.1.3進能服關係企業

公司經營理念

求實

創新

分享

進取

協同

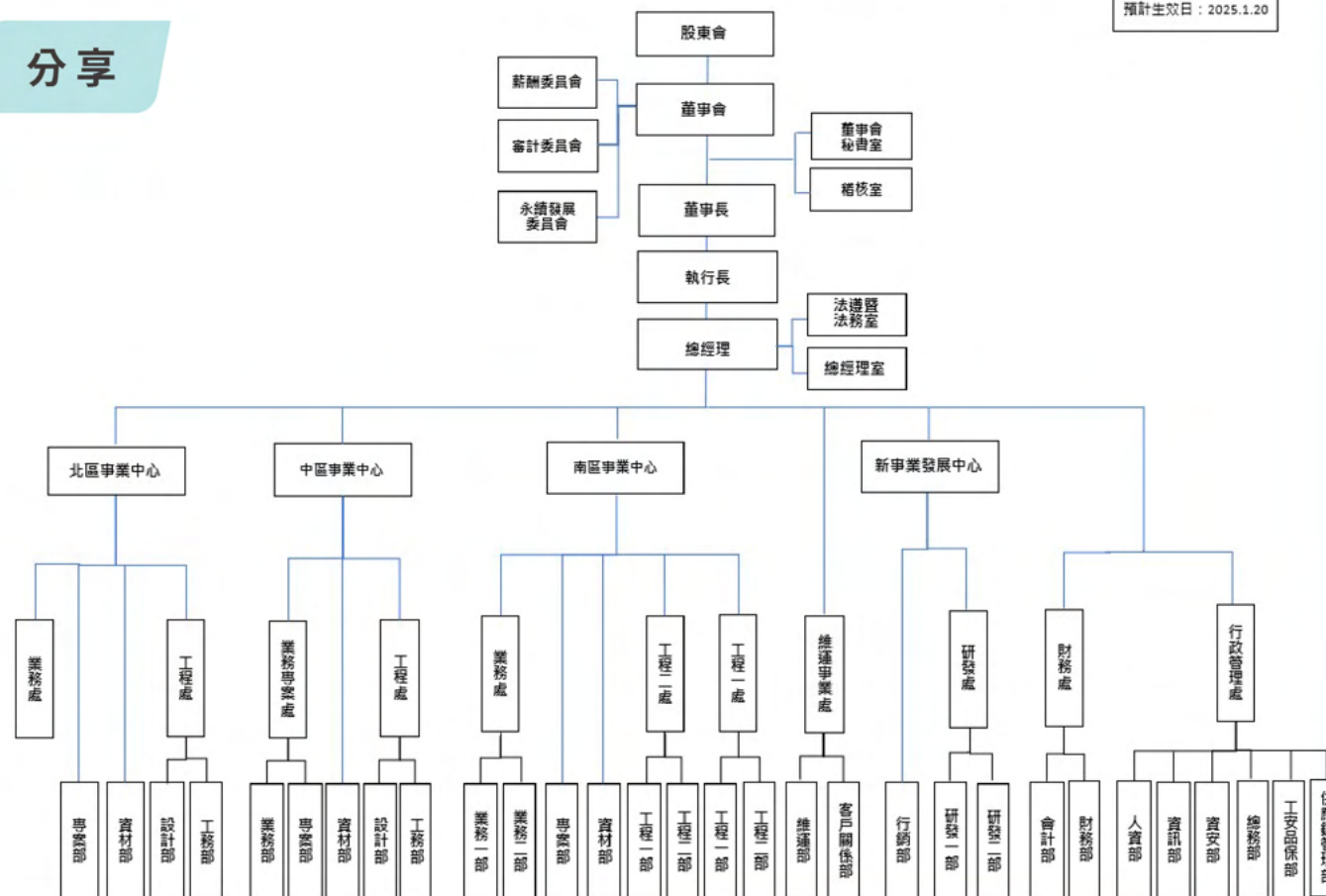
進能服的企業使命：

「電網經營者及投資者的綠能好夥伴」。

進金生能源是專門提供太陽能發電及電力監控管理系統的企業，創立至今已在台灣建置超過200座的大型太陽能發電系統。我們不僅提供一站式全方案規劃服務，更是用長期經營的角度進行太陽能電廠的規劃及經營，進而屢屢獲得政府部門及大型上市企業的信賴，使我們蛻變成為太陽能發電與能源管理系統的領導品牌。未來將進行太陽能、風能、儲能、地熱等多元化再生能源發展，以因應我國非核家園與高綠電政策帶來之挑戰與商機。

進金生能源服務股份有限公司組織圖

預計生效日：2025.1.20



| 短中長期營運目標 |

短期目標

持續積極參與中、大型太陽能發電案場開發與建置，以維持成長動能；以人工智慧技術強化案場監控系統的故障偵測能力，並導入以可靠性為中心的保養計畫，以極小化客戶因各種因素造成的發電損失；整合太陽能發電與儲能系統相關應用技術與產品開發；工商電力用戶電能管理控制技術與系統開發，以降低客戶用電費用及提升客戶用電品質為發展目標；拓展業務領域，進入太陽能之外的再生能源範疇。

中期目標

擴展雲端監控平台功能，使成為能獨立運作的太陽能電廠管理軟體，並使案場具備短、中期發電預測、設備健康診斷預警、AI機械視覺自動分析模組運作，運用無人機執行案場設備掃描及平台虛擬化等目標。以太陽能發電站技術為基礎，進一步發展資通訊技術，使符合我國未來相關通訊規範，並可與電力公司界接，以接軌未來智慧電網監控需求。

長期目標

發展複合式分散式能源供電系統，整合太陽能、風能、儲能及其他再生能源與分散式電源，以提供用戶高可靠性全天候電能服務。此外，亦評估及推廣新的商業模式，例如：地熱、碳封存、海上光電、資產管理等多元化再生能源項目。

1.2.1 董事會

| 董事會及各委員會的提名與遴選流程 |

進能服最高治理單位為董事會，負責決策公司整體營運以及督導管理公司高層，為強化董事會效能及完善公司治理，董事會下設審計委員會、薪酬委員會及預計於2025年1月1日起成立「功能性委員會-永續發展委員會」，負責本公司重要議案及永續發展面向之重要議題討論，協助董事會履行其監督職責，以利董事會的執行與運作；董事會之下亦設稽核室為獨立單位，除董事會例行會議報告外，必要時需定期向董事會與審計委員會呈報議案。



本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。董事會選任依本公司所訂定董事選舉制度執行，董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」。本公司董事會由九席董事組成，包含5席董事、4席獨立董事，任期均為3年。目前第5屆董事會成員於2024年6月股東會選出。

本公司董事會重視多元化與專業性，考量經營管理、產業經驗、會計及財務分析、領導、決策等執行業務等專業能力，成員皆為豐富專業實務經驗之卓越人士，符合董事會整體應具備之能力及背景專長，落實董事成員多元化政策有助於提升公司治理效能及經濟績效。

董事提名多元性、獨立性的說明

本公司已於本公司之「公司治理實務守則」第二十條訂定董事會整體應具備之能力，考量董事會成員組成之多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下列二大面向之標準：



A. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事至少一席。



B. 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。



董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：



| 2024年董事會出席率 |

排序	職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG相關背景/經驗	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
1	董事長	黃舉昇	87.50%	8	產業	此部份暫不揭露
2	董事	厲國欽	87.50%	4	產業	
3	董事	葉興松	100.00%	0	產業	
4	董事	陳加屏	100.00%	0	產業/教育	
5	董事	李傳來	100.00%	1	產業/ESG	
6	獨立董事	劉祥泰	100.00%	0	產業/教育/ESG	
7	獨立董事	李禮仲	100.00%	1	產業/法律/教育/ESG	
8	獨立董事	白幸卉	100.00%	0	產業/會計/教育/ESG	
9	獨立董事	吳宏一	100.00%	2	產業/會計/ESG	

1.2.2 董事會績效評估 | 董事會績效評估 |

自評（問卷）	2022年	2023年	2024年
董事會	97.27	98.18	98.67
審計委員會	100	99	100
薪酬委員會	100	100	100
永續發展委員會	-	-	-
外評	2022年	2023年	2024年
董事會	本公司無相關外評之績效評估-		
審計委員會			
薪酬委員會			

註1

績效評估滿分為100分，公司可額外說明外部專家評估委員的資格以及評估方式。

註2

1. 本公司「董事會績效評估辦法」規定，本公司董事會每年應至少執行一次績效評估，採用問券方式進行自評，董事會績效評估的執行，應至少每三年由外部專業獨立機構執行評估一次；預計2025年第4季進行外部董事績效評估。
2. 2024年度董事會內部績效評估已於2025/2/27向董事會報告。



1.2.3 董事會之相關議題

董事長若兼任總經理，請說明如此安排的原因。

本公司董事長雖未兼任總經理，但有兼任總經理職級以上之執行長職務。雖兩者為同一人，但黃舉昇執行長擁有豐富太陽能產業經驗，又兼具董事長身分得為董事會發揮監督機制。並且與專業經理人共同配合下各司其職，藉以帶領公司經理團隊不斷成長。例如：執行長主要負責公司中長期經營戰略方針及步驟擬定、公司對外投資與融資策略及賦予最高金額卡控權限；總經理主要負責經營策略的執行及公司短期戰術細節、對外業務代表、銷售收款、採購付款、工程生產、研發及支援中心等全面管理的權限，兩者職權分工清楚劃分，至今未有重大影響公司治理不宜之情形而此外。

1.2.3 董事會之相關議題

承上，董事長兼任總經理，公司如何做到利益迴避。

本公司在董事會議事規範、誠信經營守則、誠信經營作業程序及指南等相關規程，載明關於董事利益迴避制度，強化法規範及約束董事避免不誠信之行為。董事對於會議事項，與其自身或其他代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害公司利益之虞時，應予以迴避不得加入討論及表決，亦無法代理其他董事行使表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事對利害關係議案迴避之執行情形，會議記錄皆已敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形。

說明與董事會溝通關鍵重大事件的流程

（註：關鍵重大事件為利害關係人透過申訴/檢舉或其他管道而提出公司對他們造成實際/潛在負面影響的事件）

當公司發生ESG的重大負面事件時，公司如何向董事會報告該重大負面事件？

公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

當年度報告關鍵重大事件的性質和總數

1. 2024年因違反勞動基準遭裁罰19萬元於公開資訊觀測站重訊揭露。
2. 2024年未有潛在負面重大事件情事發生報告至董事會。

揭露董事會討論特定議題如涉及個別董事利益衝突時，應說明及迴避的流程。

本公司訂有「董事會議事規範」及「道德行為準則」辦法，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，並依據「董事會議事規範」所訂定之董事會議事規則，當董事會議案涉及上開規章中訂定董事自身或其大表之法人有自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄，以符合利害關係人之最大利益。

說明公司識別申訴的方法，包括是否建立申訴管道

註1. 申訴機制使利害關係人得以提出公司對他們產生的潛在與實際負面衝擊之疑慮與尋求補救的管道；

註2. 吹哨機制讓利害關係人能夠對於公司營運或商業關係的錯誤行為或違規提出疑慮，無論該個人有無受到影響)

1. 進金生能源已訂定「道德行為準則」及「員工申訴辦法」，並於公司內部設置「道德檢舉信箱」，鼓勵個法權益受到損害者、受到不當處分或冤屈不平等事件或性騷擾申訴事件等人員申訴管道。本公司採具名檢舉制度，但明定相關人員應對於檢舉人身分及舉報內容確實保密，承諾採取適當保護措施，不因檢舉事件遭受不當處置或避免其遭受報復。2024年度均未接獲任何員工重大檢舉或申訴案件。
2. 進金生能源已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」並於官網「公司治理專區」揭露。此外，亦於公開資訊觀測站設置「利害關係人信箱」及「投資人信箱」，提供利害關係人相互溝通管道以及維護利害關係人之權益。2024年度均未接獲任何利害關係人、投資人檢舉或申訴案件。



說明公司為補救已造成之負面衝擊的程序

1. 每年對施工案場排定並進行緊急應變演練，以提升現場管理人員及承攬商人員的安全意識，並熟練緊急應變處理流程。
2. 每年不定期安排職安衛的相關的內部訓練課程，以持續加強對同仁的安全衛生意識。
3. 藉由每年提供員工健康檢查、定期臨場職醫護服務以對同仁健康諮詢，並不定期安排健康講座，來提升及照顧公司員工健康。
4. 召集工安品保及相關部門，瞭解客戶對施工及維運案場提出的問題，並主動向客戶提出說明以完成改善方案。
5. 本公司為保護本公司所屬人員、求職者等免於性騷擾之工作及環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法，訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」之規定。

說明利害關係人如何參與此機制的設計、審查、操作和改進

1. 公司對安全衛生及品質相關議題，如利害關係人等（供應商/承攬商/鄰里民眾/民意代表/權責機關）欲參與了解相關議題時，公司必邀請相關的利害關係人來進行說明並參與議題討論。
2. 設置性騷擾防治委員會，由勞資雙方(利害關係人:員工)代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件，並視需要聘請專家學者擔任委員。

說明組織如何追蹤申訴機制和補救措施的有效性，含利害關係人回饋的意見

公司對內設有「員工意見暨申訴信箱」管道，公司員工皆可提出反映的意見、關懷、申訴及職場暴力(職場不法侵害)等問題，再經由人資單位指派處理人員進行事件調查與處置後，事件處理人並同時提出改善預防措施。另公司對外設有網站及連絡電話，利害關係人可透過管道對公司提出問題回饋或客訴等議題。

董事會或總經理在擬定、核准公司經營方針、ESG策略的角色

本公司董事會為ESG報告書及風險管理之最高治理單位。公司已成立「ESG工作推動委員會」，由董事長、總經理及公司各高階主管組成，並由董事長擔任主任委員，每年定期召開「ESG工作推動委員會」會議，於會議中制定永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。

此外，本公司預計於2025年1月1日起成立董事會層級之「永續發展委員會」，由獨立董事擔任召集人，本公司2024年度永續發展報告書將送交永續發展委員會及董事會決議後，上傳至官網及公開資訊觀測站。



全體董事會進修總時數	董事ESG相關課程比重（註）
80小時	51.25%

註 | (ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數)×100%

公司為董事投保責任保險

為確保投資人權益，為全體董事及高階經理人投保責任險，並於每年續保後，將其責任保險之投保金額、承保範圍及保險費率等重要內容，每年定期向董事會報告。本公司已於2023年12月27日董事會提報2024年度投保董事責任險共計美金500萬元。

任命主管擔任公司治理主管，公司治理主管工作執掌及當年度成果（如強化公司治理評鑑項目、進修與公司治理相關課程達時數）

本公司自2024年5月17日起經由董事會通過指派周宜炘協理為公司治理主管，負責公司治理之督導及規劃。且截至2024年12月31日止已進修公司治理相關課程共計15小時。有關公司治理主管之職權包括：

- 1) 依法辦理董事會及股東會會議相關事宜。
- 2) 製作董事會及股東會議事錄。
- 3) 協助董事就任及持續進修。
- 4) 提供董事執行業務所需之資料。
- 5) 協助董事遵循法令。



公司治理評鑑上市公司組/上櫃公司組評比為那種區間

本公司於2024年2月2日上櫃掛牌，因上櫃未滿一年，故不適用第11屆公司治理評鑑評比對象。

項目 董事姓名	多元化 核心	基本組成						產業經驗							專業能力												
		職稱	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期屆次	光電產業	貿易產業	食品餐飲產業	租賃暨地產開發產業	財務金融產業	電子產業	顧問暨資訊服務	醫療科技	經營管理	領導決策	光電技術	法規與法律專業	工業管理	內控制度	財務會計	市場分析	績效評估	人力資源暨組織學習	系統動力學
					60歲以下	61至70歲	71歲以上																				
進金生實業(股)公司 （代表人：黃舉昇）		董事長	男	✓		✓			✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓		✓			✓			
進金生實業(股)公司 （代表人：厲國欽）		董事	男	✓			✓		✓	✓							✓	✓	✓					✓			
進金生實業(股)公司 （代表人：葉興松）		董事	男	✓	✓				✓					✓			✓		✓					✓			
進金生實業(股)公司 （代表人：陳加屏）		董事	男		✓				✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓								✓	✓
李傳來		董事	男				✓		✓								✓			✓							
劉祥泰		獨立董事	男			✓		3屆	✓					✓			✓	✓			✓				✓		
李禮仲		獨立董事	男			✓		3屆	✓		✓			✓			✓	✓		✓		✓					
白幸卉		獨立董事	女		✓			3屆	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓				✓	✓				
吳宏一		獨立董事	男		✓			2屆	✓				✓	✓			✓	✓		✓		✓	✓				

董事會成員多元化指標

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.7%	6	85.7%	8	88.9%
		女	1	14.3%	1	14.3%	1	11.1%
	年齡	未滿50	1	14.3%	1	14.3%	2	22.2%
		50~60	1	14.3%	1	14.3%	1	11.1%
		60以上	5	71.4%	5	71.4%	6	66.7%
	學歷	研究所	4	57.1%	4	57.1%	6	66.7%
		大專	3	42.9%	3	42.9%	3	33.3%
		其他	0	--	0	--	0	--

註 女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
 男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
 女性董事百分比+男性董事百分比應為100%。

各項申訴（檢舉）/提出意見管道

各項申訴（檢舉）/ 提出意見管道/信箱	當年度 受理件數	已處理	已結案	受理單位
利害關係人信箱 whistleblowing@acmepointes.com	0件	-	-	總經理室、 稽核室
道德檢舉信箱 wecare@acmepointes.com	0件	-	-	人資部
投資人信箱 invest@acmepointes.com	0件	-	-	財務處

審計委員會組織

審計委員會	
審計委員	實際出席率（%）
劉祥泰	100.00%
李禮仲	100.00%
白幸卉	100.00%
吳宏一	100.00%



薪酬政策

項目	固定薪資和浮動薪資	簽約金或招聘獎金	離職金	索回機制	退休福利	董事會與經理人對經濟、環境和社會(人群)主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結。
董事會	有	無	無	無	無	目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。
經理人	有	無	無	無	無	

註1 | 相說明： 一、本公司董事(含獨立董事)之酬金政策：

本公司董事(含獨立董事)之酬金主要範疇為報酬、酬勞及車馬費，分別說明如下：

1. 報酬

每年依擔任職務(如:董事、委員會委員)數量支領固定報酬，所有董事均未支領變動報酬，並訂定相關辦法如下：

(1)本公司章程第27條規定：「本公司全體董事報酬，不論營業盈虧公司得依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌國內同業之通常水準議定後，授權董事會決議之。」

(2)本公司「董事、各功能性委員及經理人酬金辦法」中亦訂定報酬標準，相關報酬之合理性應經薪資報酬委員會及董事會審核。

2. 酬勞

每年參考稅前EPS及每位董事貢獻價值等參數訂定變動酬勞，但未達規定之EPS時不予發放，並訂定相關辦法如下：

(1)本公司章程第31條規定：「本公司應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額應提撥員工酬勞不低於10%及董事酬勞不高於5%。員工酬勞、董事酬勞分派比率之決定及員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告於股東會。前項員工酬勞發放之對象得包含符合一定條件之控制及從屬公司員工。」

2. 酬勞

(2) 在本公司「董事、各功能性委員及經理人酬金辦法」中亦明訂個別董事酬勞發放標準及計算方式，參考年度稅前EPS與年度全體董事所領取之酬金總額關聯性、董事會績效評估結果、擔任連帶保證人、對公司營運參與程度及貢獻價值給予權數並依加權結果擬具分派建議，經薪資報酬委員會及董事會決議後發放之。

(3) 本公司亦訂定「董事會績效評估辦法」，每年至少執行1次整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效評估，並向董事會報告，並彙總董事績效評估結果納入未來酬勞及續任提名之參考。

3. 車馬費

按實際出席會議次數支領車馬費。

二、本公司經理人之酬金政策：

本公司經理人之酬金主要範疇為固定薪資、變動薪資(獎金)、房屋宿舍、車輛、員工認股權憑證、庫藏股轉讓員工等項目，其中有關：

1. 報酬

在本公司章程第28條規定：「本公司得設經理人，其委任、解任及報酬依照公司法第廿九條規定辦理。」另在本公司「薪資管理辦法」、「董事、各功能性委員及經理人酬金辦法」及「經理人績效評估辦法」中訂定薪資可分為固定及變動，固定薪資以工作年資、學經歷及職務價值為評核指標，變動薪資與績效連結(如財務績效、工作評核、個人學習成長、參與公司學習活動表現等)，相關薪資之合理性應經薪資報酬委員會及董事會審核。

2. 員工酬勞

在本公司章程第31條規定：「本公司應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額應提撥員工酬勞不低於10%及董事酬勞不高於5%。員工酬勞、董事酬勞分派比率之決定及員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告於股東會。前項員工酬勞發放之對象得包含符合一定條件之控制及從屬公司員工。」另在本公司「董事、各功能性委員及經理人酬金辦法」中亦明訂由薪資報酬委員會考量公司整體績效表現、未來營運及風險胃納及個人績效表現等，擬具與經營績效呈正向關聯性之分派建議，並經由董事會決議後發放之。

| 薪酬決定流程 |

薪酬委員會		
薪酬委員	實際出席率 (%)	薪酬委員資歷
劉祥泰	100%	- 萬能科技大學航空暨工程學院教授兼院長 - 萬能科技大學管理學院教授兼院長 - 昇銳電子(股)公司董事 - 中山科學研究院技正 - 萬能科技大學教學發展中心主任 - 萬能科技大學校務研究辦公室主任 - 本公司獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員



薪酬委員會

薪酬委員	實際出席率 (%)	薪酬委員資歷
李禮仲	100%	· 御頂國際(股)公司獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員 · 中華民國族群與多元文化學會理事長 · 財團法人太平洋經濟合作理事會中華民國委員會董事 · 中華國家法治改造促進會理事長 · 日晟(股)公司董事 · 上揚科技(股)公司獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員 · 社團法人台灣競爭力論壇學會監事 · OECD全球公司治理小組國際講師 · 紐約大學法學院世界貿易組織智慧財產權工作小組 · 國立臺北科技大學通識中心兼任副教授 · 凱勝綠能科技(股)公司獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員 · 台鋼科技大學董事會監察人 · 中華直銷法律學會理事 · 直銷智庫協會秘書長 · 日晟(股)公司監察人 · 國立台北商業大學連鎖加盟經營管理與法律研究中心執行長 · 國立臺北商業大學會計資訊系兼任副教授 · 財團法人新北市災洲教育基金會董事 · 財團法人勇健文化藝術基金會董事長 · 本公司獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員
白幸卉	100%	· 元大寶來證券(股)公司投資銀行業務部協理 · 安侯國際財務顧問(股)公司併購交易管理服務部門協理 · 安侯建業會計師事務所審計主任 · 真理大學兼任講師 · 長榮大學兼任講師 · 台灣歐力士(股)公司稽核顧問 · 個人接案獨立顧問 · 本公司獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員

| 年度總薪酬比率 |

2024年度	
公司總薪酬最高的個人 (A) (註1)	3,194
各重要營運據點所在國家	台灣
各重要據點其他員工總薪酬的中位數 (B) (註2)	822
比率 (A/B)	3.89
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 (C)	-11.55%
各重要據點其他員工總薪酬中位數較前一年薪酬增加比率 (D)	-9.18%
比率 (C/D)	1.26

註1

1. 年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。
2. 其他員工包含高階管理階層，但不包含薪酬最高之特定人；B項目應分別統計不同營運據點當中的所有員工（不包括該薪酬最高之特定人）年度總薪酬之中位數，如統計台灣/中國/越南各自的員工薪資中位數。
3. 各據點分別計算近2年員工年度總薪酬中位數時，中位數不必然是同一位員工。
4. 中位數的定義:看全部薪資的中心趨勢，集中於中間的薪資數值即為中位數。若集中值是奇數，中位數就是排列後正中間的數值;若為偶數，則是排列後中間兩個數值的平均值。

註2

本公司以台灣為主要營運據點，最高個人年度所得與於台灣所有員工年度所得中位數比率為3.89 倍。台灣最高年度所得人員薪酬減少之百分比為11.55%，故最高個人年度所得與該國所有員工年度所得中位數(排除最高個人年度所得)之百分比為負1.26倍。



揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務

2024年度本公司獨立董事與內部稽核主管開會共計5次；獨立董事與簽證會計師開會共計4次；獨立董事、內部稽核主管及會計師單獨溝通共計1次，上述均溝通順暢。

1.2.4 功能性組織

董事會包含：審計委員會、薪資委員會、永續發展委員會；本公司無相關其它功能性委員會，待後續依政府之法令法規規定相關規定執行辦理。

其他功能性委員會	委員會架構	功能說明	運作實務
永續發展委員會 (預計2025/1/1日成立)	參照 ESG委員會 組織圖	本委員會應忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論： 一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等，以及監督風險管理制度之執行，確保風險管理機制之有效運作。 二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 四、其他永續發展相關事項之決定。	本公司預計於2025/1/1起成立「永續發展委員會」，成員共計5名，由獨立董事擔任召集人，每年至少召開一次。

1.2.5 政策承諾

本公司對政府間官方文件；執行盡職調查；應用預警原則；規定尊重人權；再者，公司對政府要求/客戶/供應商等對象；執行盡職調查；應用預警原則；規定尊重人權。

- 政府間官方文件：負責單位 (行政管理處)。
- 執行盡職調查：負責單位 (稽核室)。
- 應用預警原則：負責單位 (稽核室)。
- 規定尊重人權：負責單位 (行政管理處)。
- 依公司年度教育訓練排定計畫進行。



1.2.6 ESG委員會

公司制訂與審核「永續發展實務守則」的流程

1. 本公司及子公司所有營運作業及同仁權利義務事項皆明訂相關規章辦法以為依循，所有規章辦法分為6大類，並且置於內部網站供全體同仁隨時查閱。而任何規章辦法之增修，皆須先經內部簽呈核定，再將增訂理由或修訂條文差異說明公布於內部網站，讓同仁得以充分掌握修訂內容及背景原因。
2. 有關本公司「永續發展實務守則」是由行政管理處負責制定及修訂，經內部簽呈核定，再送交董事會決議通過。最近期修訂守則是業經2023年3月21日董事會通過後實施。

ESG委員會組織圖



ESG工作推動委員會由董事長、總經理及公司各高階主管組成，並且由董事長擔任推動委員會主席，定期向審計委員會及董事會報告，但自2025年01月01日起改由定期向永續發展委員會及董事會報告。

ESG委員會運作概況

1. 公司內部成立「**ESG工作推動委員會**」，由董事長擔任主任委員，總經理及各事業中心主管擔任委員，執行秘書一職由行政管理處最高主管擔任，制定永續發展方向及目標、企業社會責任、環境保護與氣候變遷等重大議題、並擬定相關管理方針及具體推動計畫，定期向永續發展委員會、董事會報告永續發展執行情形。
2. 有關永續指標之選定、營運邊界評估及永續報告書編製等項目每年由「ESG工作小組-治理/經濟/社會/環境」成員完成相關評估紀錄，最終由各工作小組長檢視各章節內容與資訊正確性，完成永續報告書之編制。
3. 報告書完成後，由ESG工作推動委員會執行秘書召開「ESG工作推動委員會」，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有ESG重大主題，並經該委員會核示。
4. 本公司預計於2025年1月1日起成立「功能性委員會-永續發展委員會」，由獨立董事擔任召集人，共計5位委員，每年定期召開會議，主要督導、檢討、追蹤公司永續發展政策等執行情形與成效及審議永續報告書等事宜。
5. 董事會針對ESG報告書提出相關建議或意見，修訂完成後，上傳至官網、公開資訊觀測站揭露給利害關係人參閱。

ESG委員會執行成果與目標

本公司於2024年設置永續推行委員會，第一次導入ESG之相關執行，後續依據組織分工，執行 ESG 相關活動，其2024年之實績待2025年時檢視其達標情況。

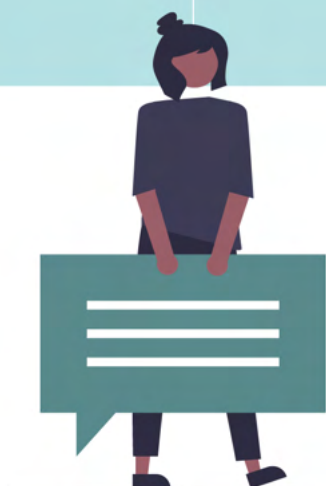


| 以各構面之指標為主(重大主題/補充議題) |

類型		GRI:201 / 自訂主題	GRI:202	GRI 204/GRI 308/GRI 414
重大主題		經濟面/經營績效	經濟面/市場地位	經濟面/供應商管理
對公司的意義		重視公司營運/經營管理/高品質要求，進一步符合市場及客戶需求，達到公司整體目標之績效呈現。	提升員工薪資待遇與福利，且可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率且用才以當地居民為主。	結合上下游國際企業合作，建立穩定且永續價值供應鏈。
政策/承諾		1. 如期如質：依據預定工程時間與品質要求，達到預期。 2. 追求卓越共生：追求高超出眾，創造價值，達到雙贏。	提供公平、合理的薪酬福利制度，以吸引並留住優秀人才，提升員工士氣與工作績效。	持續加強供應鏈管理，並提升在地採購之合作方向，達到永續供應鏈目標。
目標	短期	公司整體營收成長率百分比，設定5% / 年以上。	公司依物價調薪之機制調整員工薪資。	1. 在地採購金額比例 2025 年前持續上升至少 1%。 2. 開發新供應商(在地)家數5家以上。
	中長期	建立公司更穩健的營運模式（案場），以符合公司中長期的發展策略。	員工持股信託機制執行。	在地採購金額比例在 2030 年前持續上升。
註解		NA	NA	NA

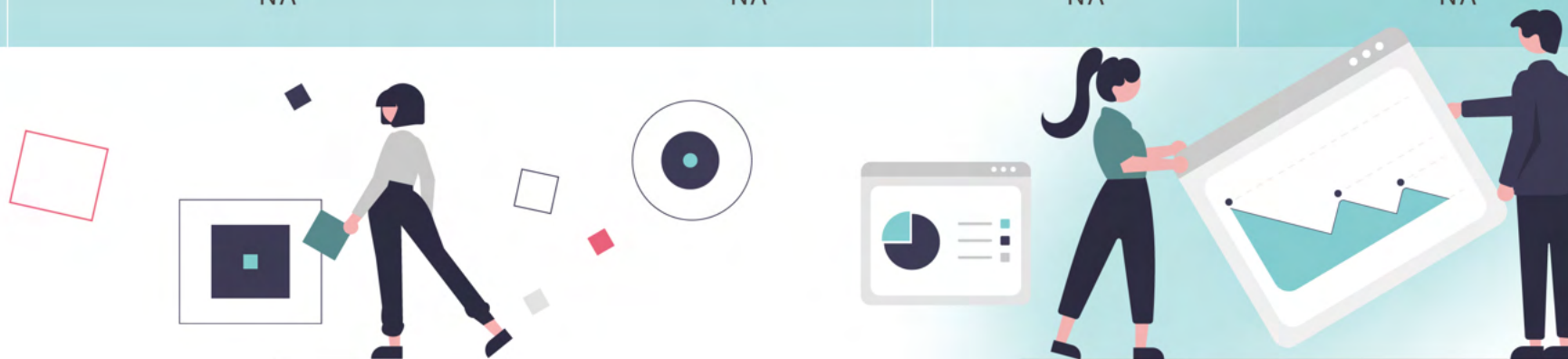
類型		301能源	305排放	403職安管理方針
重大主題		環境面/能源管理	環境面/碳排放管理	社會面/職業安全衛生
對公司的意義		控管能源管理。	配合政府法令法規之規定及國際倡議減少溫室氣體排放。	創造零災害環境。
政策/承諾		致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量，達成各階段的能源目標。	1. 致力於實踐節能減碳，訂定減碳目標，採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的減排目標，降低溫室氣體排放量。 2. 定期盤查能源與溫排數據。	1. 遵守職業安全衛生相關法令規章及公司所簽訂之其他要求。 2. 強化設備安全及工安防護、消除危害、有效管制與改善不可接受風險，提供工作者安全、健康。 3. 定期進行審查，持續加強環安衛管理，不斷提升環安衛績效及優質的工作場所，創造零災害環境。 4. 持續進行工作者教育訓練、宣導、溝通、諮詢，促使全員參與。 5. 建立承攬商/外包商管理，確保供應鏈具備安全的工作環境，其員工受到尊重並享有尊嚴，有效預防職業災害、降低環境污染。
目標	短期	電力減量1%。	碳排放量減量1%。	1. 作業環境監測異常改善率:公司依規定每半年進行環境監測，監測結果皆符合法規要求，(達成率100%)。 2. 法規符合度:100%/季。 3. 目標方案達成率:100%/年。 4. 失能傷害頻率(FR):依循職安署公告112年行業(433)失能傷害頻率。 5. 失能傷害嚴重率(SR):依循職安署公告112年行業(433)失能傷害嚴重率。 6. 總和傷害指數(FSI):依循職安署公告112年行業(433)總和傷害指數。 7. 員工身心健康促進活動:≥1場次/年。 8. 緊急應變演練達成率:≥1場次/年。 9. 職安衛教育訓練項目達成率:≥1場次/年。 10. 職安衛教育訓練合格率:≥90%/年。

類型		301能源	305排放	403職安管理方針
重大主題		環境面/能源管理	環境面/碳排放管理	社會面/職業安全衛生
目標	中長期	電力減量3% (3年)。	碳排放量減量3%(3年)。	3年平均失能傷害頻率(FR):依循職安署公告行業(433)前3年平均失能傷害頻率。 3年平均失能傷害嚴重率(SR):依循職安署公告行業(433)前3年平均失能傷害頻率。 3年平均總和傷害指數(FSI):依循職安署公告112年行業(433)總和傷害指數。
註解		NA	短中長期：範疇一及範疇二總量為2023年(294.63tCO ₂ e)/2024年(269.12tCO ₂ e)。	NA



類型	401	404	405	自訂主題
重大主題	社會面/勞雇關係	社會面/訓練與教育	社會面/員工多元化與平等機會	社會面/薪酬與福利
對公司的意義	建立勞方及資方良性互動關係。	建立良好的人才培育體系，以吸引、留住、發展優秀的人才。	身為一間重視人權的企業，可讓公司同仁感到受重視，醞釀出和諧與團結的公司文化，促進公司整體的利益成長。	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率，並同時提升公司正面形象，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。
政策/承諾	政策 公司支持並遵循《聯合國世界人權宣言》，為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人之基本人權，尊重國際公認之基本人權，並依據前述規範的指導原則及依據國內之《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》等相關勞動法令，制定公司治理人權政策，以杜絕任何侵犯及違反人權之行為，有尊嚴的對待現職所有員工。 承諾 員工是公司最大的資產，為顧及員工權益並促進勞資協調，不定期召開勞資會議，建立良好的溝通機制，以達到勞資和諧。	提供多元化的培訓和發展機會、實踐職業生涯規劃、創造優秀的工作環境和文化等方式。	1. 重視勞動人權，秉持平等包容，尊重每位員工的人權與職場平權。 2. 致力於遵守最高環境及社會/道德誠信標準。	1. 提供公平、合理的薪酬福利制度，以吸引並留住優秀人才，提升員工士氣與工作績效。我們將持續檢討，並更新薪酬福利政策，以確保其符合相關法規及產業標準，並將整體薪酬維持在業界前50%。 2. 提供員工多元餐飲選擇，以提升其滿意度，進而提升公司正面形象。

類型		401	404	405	自訂主題
重大主題		社會面/勞雇關係	社會面/訓練與教育	社會面/員工多元化與平等機會	社會面/薪酬與福利
目標	短期	1. 召開勞資會議：4次/年。 2. 召開職工福利委員會：4次/年。 3. 申訴案件：0件。 4. 性騷擾防治案件：0件。 5. 違反道德行為舉報：0件。	增加課程多樣性， 年度教育訓練課程 達成率 $\geq 75\%$ 。	開辦員工持股信託。	1. 每年檢視物價調薪機制。 2. 每年固定績優員工調薪機制。
	中長期	1. 召開勞資會議及職工福利委員會。 2. 申訴及性騷擾防治案件調查。 3. 重大勞資議題討論及相關違法事件調查。 4. 員工考核機制調查對公司的建議。	1. 完善教育訓練制度， 依部門設計不同的基礎必修課程。 2. 透過具競爭力的薪酬 及人才發展規劃等制度， 為公司提供優秀穩定的人才支持。	重視人權及多元化， 促使公司文化和諧， 確保人才不流失，勞 資關係和諧。	1. 規劃董事會及高階主管之 薪酬與 ESG 績效之連結 機制。 2. 制定員工滿意度調查，增 加其留任意願。
註解		NA	NA	NA	NA



法規遵循

說明法規遵循對公司的意義	恪守政府法令法規及公司之相關規定，無相關違法事紀。
說明公司如何管理法規遵循的措施	1.政策：透過員工培訓提升合規意識、設置舉報機制防範違規行為等措施，確保公司穩健經營與永續發展。 2.承諾：本公司承諾嚴格遵守相關法律法規及行業規範，建立完善的合規管理體系，定期進行風險評估。 3.未來目標：每年零違法紀錄，並降低遭求償之法律風險。 4.當年度投入資源及產出的具體成果：定期進行法規遵循相關教育訓練、特定重要案件邀請外部專家進行協助。 5.負責部門與申訴機制：法務部門/稽核室/獨董皆可受理，透過內稽報告 / 內部檢舉機制 / 官網員工、客戶、供應商聯絡窗口 / 官網檢舉信箱。
評估管理措施的有效性	當年度無重大違規事件。

違法事紀	違反法規條文	罰款	改善措施
員工工作超時 (2024違法事件)	(1)勞動基準法第22條第2項 (2)勞動基準法第24條第1項 (3)勞動基準法第24條第2項 (4)勞動基準法第32條第2項 (5)勞動基準法第35條	190千元	1.本公司仍依臺北市政府勞動局2022/12/1勞動臺北電子報第183期之建議，已透過勞資會議通過重新定義『二月薪資』全月以28日或29日計算，提出工作規則改版，並於113年1月9日已由勞動部審核通過(北市勞資字第1126102439號)，且於113年1月10日於內部公告周知，未來將不再有此情形發生。 2.公司定期向員工宣導加班費申請流程，以及若有加班連續4小時應間隔30分鐘休息時間之規定，並於系統設定提醒下班時間、下班時間休息30分鐘後方能開始起算加班時數，以避免未來發生此情事。

違法事紀	違反法規條文	罰款	改善措施
違反環安衛規定 (2024違法事件)	職業安全衛生法 第六條	100千元	針對事故發生原因找出改善對策，避免災害再次發生。 1.對於電路開路後從事該電路、該電路支持物、或接近該電路工作物之敷設、建造、檢查、修理、油漆等作業時，應於確認電路開路後，就該電路採取下列設施： 一、開路之開關於作業中，應上鎖或標示「禁止送電」、「停電作業中」或設置監視人員監視之。 二、開路後之電路如含有電力電纜、電力電容器等致電路有殘留電荷引起危害之虞，應以安全方法確實放電。 三、開路後之電路藉放電消除殘留電荷後，應以檢電器具檢查，確認其已停電，且為防止該停電電路與其他電路之混觸、或因其他電路之感應、或其他電源之逆送電引起感電之危害，應使用短路接地器具確實短路，並加接地。 四、前款停電作業範圍如為發電或變電設備或開關場之一部分時，應將該停電作業範圍以藍帶或網加圍，並懸掛「停電作業區」標誌；有電部分則以紅帶或網加圍，並懸掛「有電危險區」標誌，以資警示。 前項作業終了送電時，應事先確認從事作業等之勞工無感電之虞，並於拆除短路接地器具與紅藍帶或網及標誌後為之。（職業安全衛生設施規則第 254條）。 2.增購鎖頭，標示牌、放電用接地棒，落實斷電掛牌上索，確認無殘留電壓後才能施工作業。 3.嚴禁單人作業，作業過程確保2人以上方能施工。
重大違規事件判定內容說明		公司涉及行政罰鍰逾150萬元、遭行政機關勒令停工、涉及刑事案件被告或嫌疑人。	

1.2.7 團體協約

團體協約所涵蓋總員工之百分比 (%)	進金生能源(股)公司目前尚未設立工會亦無簽訂團體協約，但有定期召開勞資會議，而迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求。本公司2024年度共計召開 4 次勞資會議，勞資代表與資方代表各佔 50 %，勞資會議委員會出席率達 100 %，均符合相關法規要求。
對未包含其中之員工是否有給予相同工作條件	NA
註 · 要求團體協約所涵蓋的總員工數百分比，並非要求參與工會的員工百分比數。 · 團體協商是指為確定工作條件，或為規範雇主和工作者間的關係，而由雇主（一方、多方、或雇主組織）與工作者組織（單一、多個、或工會）所進行的談判。因此，團體協約是關於組織運作中聯合決策的一種模式。	

註：1)本公司無內部工會相關組織。2)固定召開勞資雙方的協議(定期性一年四次)。3)本公司無相關工會,也無另簽訂勞資協議之團體協約情形。

1.3 經營績效

經營績效列入重大主題;合併經濟績效及客戶服務。

| 經濟績效 |

政策	1.如期如質：依據預定工程時間與品質要求，達到預期。 2.追求卓越共生：追求高超出眾，創造價值，達到雙贏。
承諾	如期如質，追求卓越共生。
短期目標	公司整體營收成長率百分比，設定5% / 年以上
中長期目標	建立公司更穩健的營運模式（案場），以符合公司中長期的發展策略



投入資源/
具體成果

投入資源 |

▪ 短期發展計畫：

1. 持續積極參與中、大型太陽能發電案場開發與建置，以維持成長動能。
2. 以人工智慧技術強化案場監控系統的故障偵測能力，並導入以可靠性為中心的保養計畫，以極小化客戶因各種因素造成的發電損失。
3. 整合太陽能發電與儲能系統相關應用技術與產品開發。
4. 工商電力用戶電能管理控制技術與系統開發，以降低客戶用電費用及提升客戶用電品質為發展目標。
5. 拓展業務領域，進入太陽能之外的再生能源範疇。

▪ 長期發展計畫：

1. 擴展雲端監控平台功能，使成為能獨立運作的太陽能電廠管理軟體，並使案場具備短、中期發電預測、設備健康診斷預警、AI機械視覺自動分析模組運作，運用無人機執行案場設備掃描及平台虛擬化等目標。
2. 以太陽能發電站技術為基礎，進一步發展資通訊技術，使符合我國未來相關通訊規範，並可與電力公司界接，以接軌未來智慧電網監控需求。
3. 發展複合式分散式能源供電系統，整合太陽能、風能、儲能及其他再生能源與分散式電源，以提供用戶高可靠度全天候電能服務。

具體成果 |

1. 彰化縣地面型太陽能發電系統設置工程、台南市北門蚵寮一二迴路漁電共生統包工程。
2. 群創FAC2、FAC3、FAC5、FAC8-E-指-GEPS-太陽能系統建置工程、100MW儲能系統建置工程。
3. 50MW儲能系統建置工程、仁美台南市歸仁太陽光電發電系統工程。

註 | 2024年度重大專案定義是：銷售、採購合約5E以上、長期借款合同單獨揭露)。

負責部門與
申訴機制

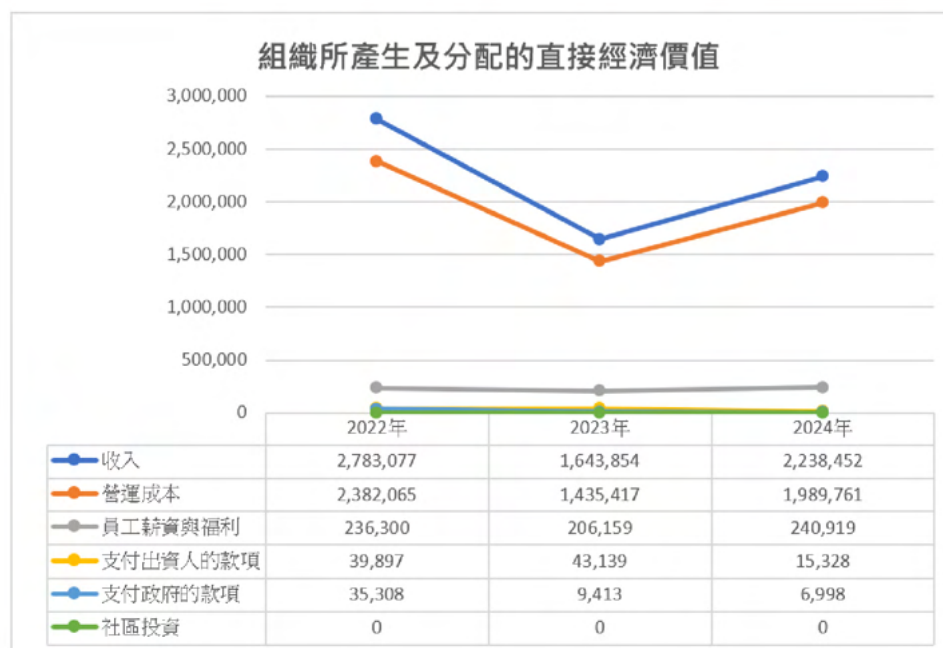
南區專管部/07-3347879 #3201。

評估機制

每月高階主管會議檢討。

1.3.1 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目	2022年	2023年	2024年
收入	2,783,077	1,643,854	2,238,452
營運成本	2,382,065	1,435,417	1,991,129
員工薪資與福利	236,300	206,159	240,918
支付出資人的款項	39,897	43,139	15,328
支付政府的款項	35,308	9,413	6,998
社區投資	0	0	0



1.3.2 福利計劃義務與其它退休計畫

- 本公司遵循《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。
- 本公司2024年度無舊制勞退之員工；其中勞退新制方面，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局個人專戶，2023年年度提撥金額為\$8,267仟元；2024年度提撥金額為\$8,703仟元。
- 我們除依法按月固定提撥6%至員工專戶外，也鼓勵員工依個人意願，選擇退休金級距0%~6%不等之退休金提存至個人退休金專戶中，以確保其退休生活有所保障。

1.3.3 取自政府之財務補助

項目	2024年	說明
i. 稅收減免及抵減；	1. 未分配盈餘實質投資抵減 256,137元 2. 研發投抵抵減稅額 1,017,138元	為2022年營利事業所得稅及2021年未分配盈餘稅核定數。
ii. 補貼；	無	--
iii. 投資補助、研發補助及其他相關類型補助；	a. 70,000 元 b. 30,000元	1. 財團法人中衛發展中心節能空調設備補助 70,000 元。 2. 台灣電力股份有限公司桃園區營業處優良承攬商工安獎金 30,000元。
iv. 獎勵；		
v. 權利金豁免期；		
vi. 來自於出口信貸機構（ECAs）的財務援助；	無	--
vii. 財務獎勵；		
viii. 針對組織任何營運，從任何機構得到或可得到的財務補助。	429,295元	2024年度取自經濟部中小及新創企業署-低碳化業者貸款利息補貼款429,295元。

| 客戶服務 |

政策	客戶建立良好的合作關係對進能服有著深遠的戰略意義，不僅能提高客戶忠誠度和品牌影響力，還能夠穩定收入來源，增強市場競爭力，並推動企業可持續發展。
承諾	1.重視客戶需求並提供最佳規劃與服務 承諾：進能服將積極聆聽並理解每位客戶的需求，根據需求提供量身定制的規劃與解決方案，確保每位客戶都能獲得最佳的服務體驗。 2.提供價值與高效的回應服務 承諾：進能服將以高效、專業的態度回應客戶疑問與投訴，特別是對於任何抱怨，會及時處理，並儘快給予回應以降低客戶的疑慮與不信任感。 3.建立雙贏的服務夥伴關係 承諾：進能服將致力於與客戶建立長期且穩定的合作夥伴關係，雙方共同成長，實現價值最大化。 4.追求高客戶滿意度 承諾：進能服的目標是達到並維持高水平的客戶滿意度。根據 90分 的標準，持續改善服務質量並滿足客戶需求。
短期目標	追求高客戶滿意度，設定KPI為85分／年以上（客戶滿意度調查）。
中長期目標	1. 在每次與客戶的洽談中，業務與專案團隊將與客戶深入溝通，確保提供的解決方案符合其實際需求與預期。在此過程中，持續更新服務資訊，提供透明的計劃與進度。 2. 設立專門的客戶服務團隊。 3. 重視客戶需求並提供最佳規劃與服務。

投入資源/ 具體成果	1. 前期完善的現勘並提供初版規劃予業主，討論各項細節是否合適並適度的建議與修改，定案後再請內部提供BOM0報價，並透過CRM系統管理案件資訊與進度，減少內部溝通時間，系統化管理案件。 2. 確保在收到客訴或問題及時回覆，並且在48小時內給予問題的解決方案或回應。對於客戶的建議或抱怨，公司將進行記錄與分析，並採取有效改進措施。 3. 積極與客戶進行合作與交流，不僅在業務層面提供支持，也在技術、管理等方面提供必要的協助，確保雙方的利益和需求都能在合作中得到平衡。 4. 定期進行客戶滿意度調查，並設立客戶服務品質監測機制。每年進行一次全面的服務評估，將調查結果作為改進服務流程的依據。
負責部門與 申訴機制	1. 官網利害關係人的聯絡信箱，管理者為ACME稽核室與法務室,再由管理者通知各部門。 2. 維運客服部管理者為07-3347879#3275。 3. 業務管理者： · 北區事業中心：03-2872657#5318。 · 中區事業中心：04-22525559#2220。 · 南區事業中心：07-3347879#3816。
評估機制	每月高階主管月會議檢討。

1.3.4 客戶滿意度相關資訊 2022~2024年期間之客戶滿意度

統計/年度	2022年	2023年	2024年
客戶滿意度評分	93	91	91

註：評分>>0-100分

年度	1.1 品質方面 〔施工過程工程品質〕	1.2 品質方面 〔竣工驗收工程品質〕	2.1 工程方面 〔工程設計〕	2.2 工程方面 〔施工管理〕	2.3 工程方面 〔工程施工期〕	3.1 服務方面 〔業務代表〕	3.2 服務方面 〔專業度〕	3.3 服務方面 〔問題回覆速度與處理時效〕	4.1 其他 〔發電收入〕	4.2 其他 〔整體印象〕	整體 平均分數	整體 分數	評分 等級
2024年	8.8	8.9	9.0	9.1	9.2	9.5	9.0	9.1	8.9	9.0	9.1	91	A
2023年	8.9	8.9	8.8	8.7	8.6	9.6	9.8	9.4	9.1	9.3	9.1	91	A
2022年	9.3	9.2	8.5	8.8	9.2	10	9.5	9.5	9.2	9.8	9.3	93	A

評分標準：

評分方式	評分說明	總分級距	評分等級	對策
10分	很滿意/很有幫助/很願意	100-90分	A	繼續維持與客戶保持良好關係
8分	滿意/有幫助/願意	89-70分	B	持續保持，思考更進一步提升的空間
6分	普通/尚可	69-60分	C	維持現狀，找出可以改善的方式
4分	不滿意/些許幫助/考慮中	59-40分	D	於管理審查會議中提出說明及對策
2分	很不滿意/無幫助/暫無意願	39-20分	E	應立即解決，必要時立即通知相關單位，召開會議協調

1.4 市場地位

政策	提升員工薪資待遇與福利，且可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率且用才以當地居民為主。
承諾	提供公平、合理的薪酬福利制度，以吸引並留住優秀人才，提升員工士氣與工作績效。
短期目標	公司依物價調薪之機制調整員工薪資。
中長期目標	員工持股信託機制執行。
投入資源/ 具體成果	1. 重視人才發展與培訓，全額補助專業證照。 2. 雇用當地人才。
負責部門與 申訴機制	人力資源部/07-3347879#3332、3336。
評估機制	每月高階主管會議檢討。

1.4.1

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
基層人員	男	2.11
	女	2.05
說明男女敘薪標準不同的原因	基層人員：除高階主管外之所有正職員工 標準薪資：當年度最後一個月在職人員之薪資結構(本薪+伙食津貼)	

1.4.2 雇用當地居民為高階主管的比例

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台灣地區	10	10	100%

註1：公司定義「高階主管」範圍，以協理級（含）以上為條件。

註2：公司定義「當地」的範圍（地理定義可包括營運周邊的社區、國家內的區域或國家），本公司目前以台灣地區為主。

註3：公司定義「重要營業據點」，本公司目前以台灣地區為主。

註4：計算式為（各據點僱用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數）*100%。

1.5 供應鏈管理 供應鏈管理列入重大主題；合併採購實務/供應鏈環境評估/供應鏈社會評估。

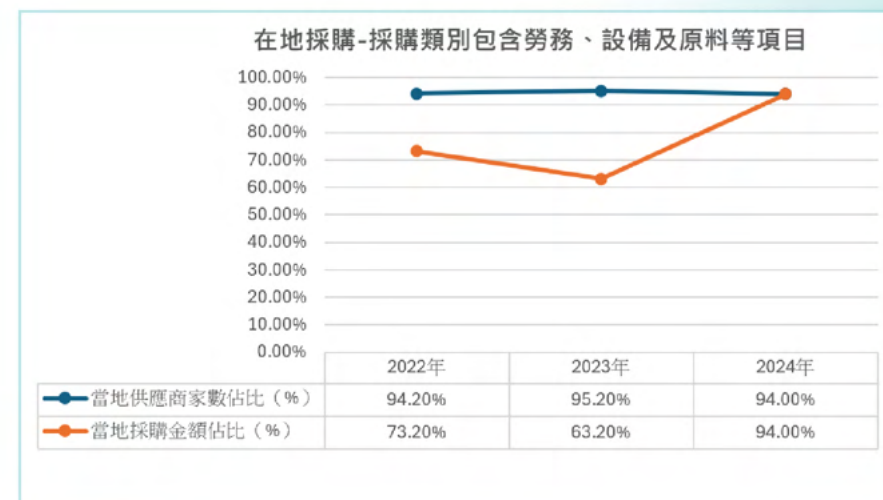
政策	結合上下游國際企業合作，建立穩定且永續價值供應鏈。
承諾	持續加強供應鏈管理，並提升在地採購之合作方向，達到永續供應鏈目標。
短期目標	1. 在地採購金額比例 2025 年前持續上升至少 1%。 2. 開發新供應商(在地)家數 5家以上。
中長期目標	在地採購金額比例在 2030 年前持續上升。
投入資源/ 具體成果	1. 2024年度在地採購金額持續增加。 2. 年度性供應商評鑑、供應商稽核、供應商勤前教育宣導。
負責部門與 申訴機制	採購部/電話：07-3347879。 分機 北區：3612 中區：3818 南區：3811
評估機制	每年召開供應商年度評鑑審查會議當年度KPI有無達標。

1.5.1 來自當地供應商的採購支出比例

項目/年度	2022年	2023年	2024年
當地供應商家數 佔比 (%)	94.2%	95.2%	94.0%
當地採購金額 佔比 (%)	73.2%	63.2%	94.0%

註1：以各營運據點所在地認定當地範圍。

註2：公司與台灣代理商購買海外原物料，不算在地採購。



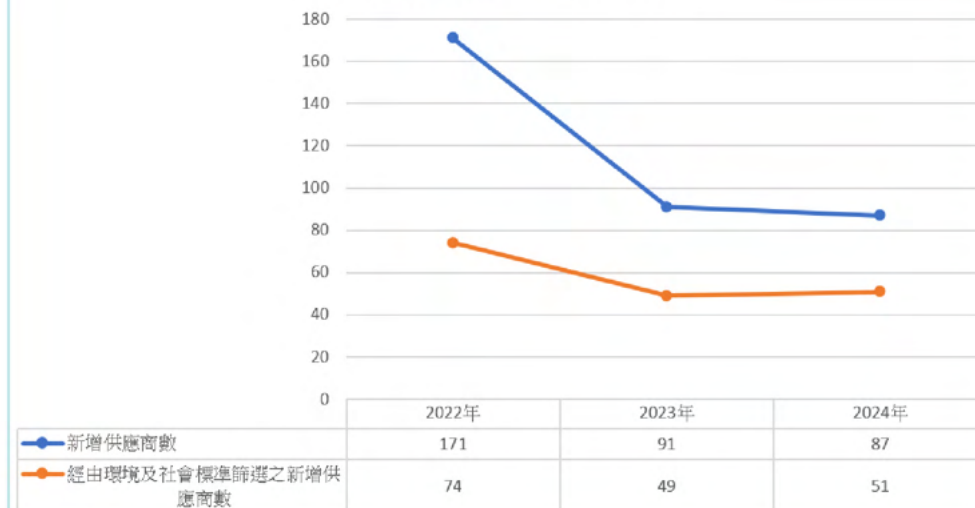
1.5.2 採用環境/社會標準篩選新供應商

年度	新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商佔新增供應商比
2022	171	74	43.27%
2023	91	49	53.85%
2024	87	51	58.62%

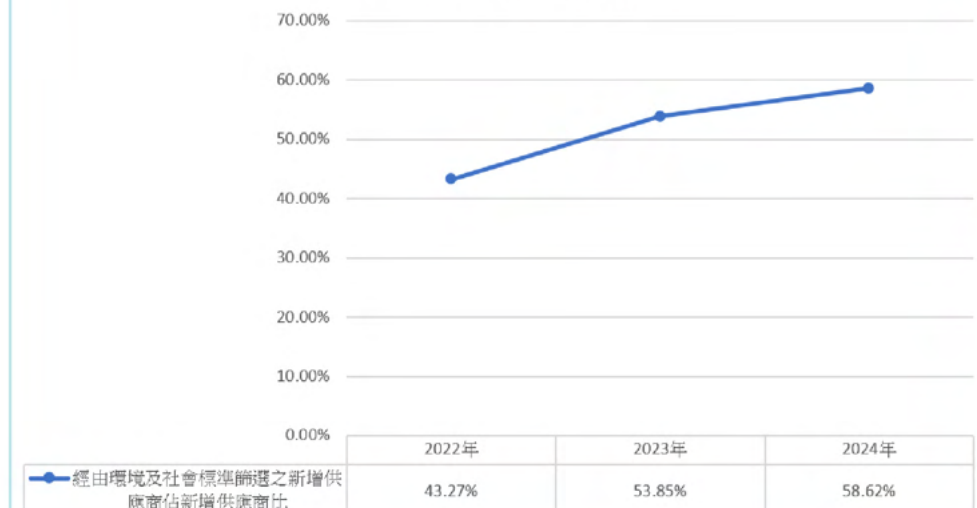
說明:本公司經由環境及社會標準篩選之新增供應商佔新增供應商比呈現逐年式成長。



在地採購-新增供應商數/經由
環境及社會標準篩選之新增供應商數



經由環境及社會標準篩選之
新增供應商佔新增供應商比



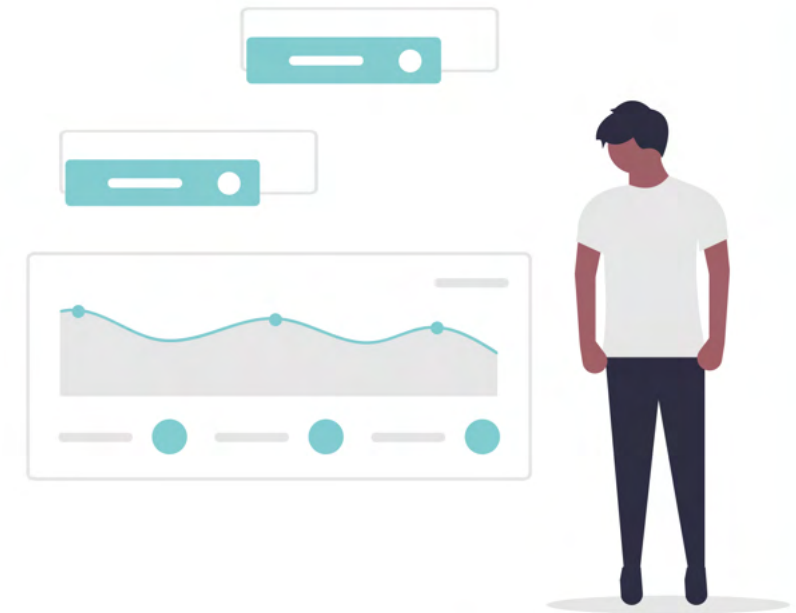
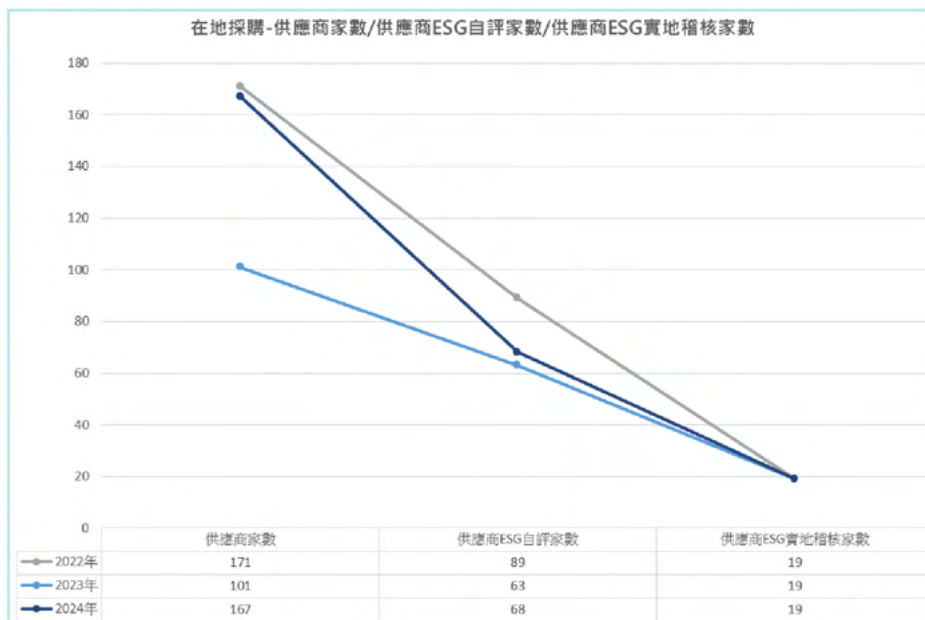
1.5.3 供應鏈對環境/社會的負面衝擊，以及所採取的行動

供應商ESG稽核	2022年	2023年	2024年
供應商家數	171	101	167
供應商ESG自評家數	89	63	68
供應商ESG實地稽核家數	19	19	19
整體供應商ESG稽核率	40.00%	54.55%	60.87%

說明: 本公司之整體供應商稽核率(2022年~2024年期間)呈現逐年式成長。

註1: ESG報告書有出版報告書需統計。

註2: 供應商ESG自評家數之條件評估，為兩項評估標準，其一為供應商行為準則(如:A.人權:童工/非自願勞動服務/反歧視/結社自由/健康及安全/B.環境保護:汙染控制/C.反貪腐:不行賄/倫理道德/如:D.企業社會責任，其二為採購環安衛評估單(如:職安衛之教育訓練、證照、保險、計畫)。

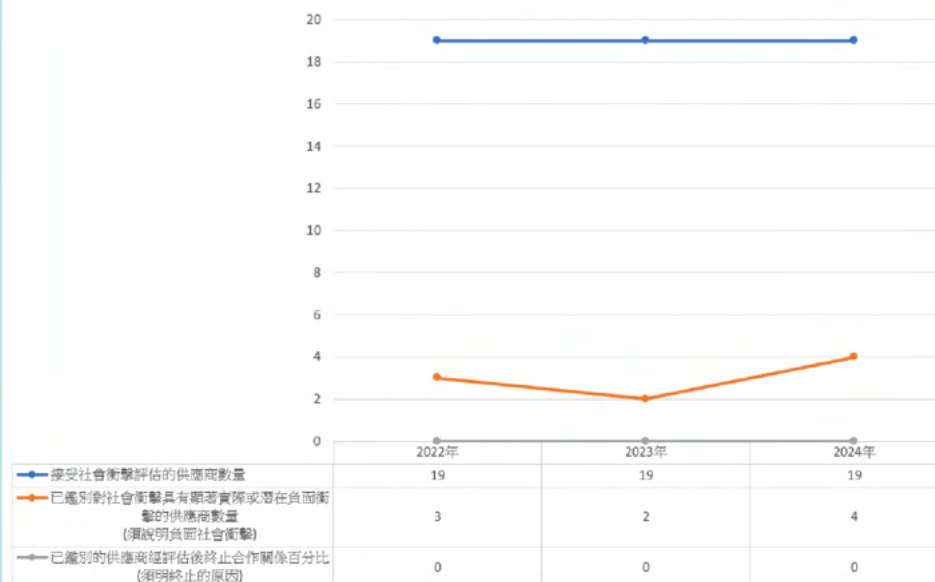


1.5.4 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

年度	接受社會衝擊評估的供應商數量	已鑑別對社會衝擊具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量 (須說明負面社會衝擊)	已鑑別的供應商經評估後已有所改善百分比	已鑑別的供應商經評估後終止合作關係百分比 (須明終止的原因)
2022年	19	3	15.8%	0
2023年	19	2	10.5%	0
2024年	19	4	21.1%	0



在地採購-接受社會衝擊評估的供應商數量/已鑑別對社會衝擊具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量/已鑑別的供應商經評估後終止合作關係百分比



已鑑別的供應商經評估後已有所改善百分比



1.6 資料安全與隱私保護

資訊安全可保護資訊免受多種威脅的攻擊，將業務損失降至最少，以確保公司經營活動的持續性，提升公司的防禦性價值。

政策	1. 保護機密資料、保全公司資料。 2. 改善資安風險可視性；降低可被攻擊面、提升資安治理與風險意識；強化資安韌性。 3. 資訊安全對公司至關重要，能保護企業、客戶、員工資料與營運系統不受攻擊，避免資料外洩、財務損失與法律責任。同時，強化資訊安全能提升企業信譽，確保業務連續性，維持市場競爭力，並符合法規要求。		
承諾	1. 承諾維護資訊安全，持續監控資安管理成效，減少資訊安全事故之發生，以保障公司與客戶之利益。 2. 改善資安風險可視性。降低可被攻擊面、提升資安治理與風險意識，強化資安韌性。		
短期目標	1. 每年零(重大)資安事件。 2. 確保備份備援機制有效、且隨時可運作。		
中長期目標	1. 預計2026年第2季導入ISO 27001資訊安全管理系統。 2. 持續進行資訊安全教育訓練及資安演練。		
投入資源/ 具體成果	投入資源 1. 各辦事處含主要IDC機房防火牆建置。 2. 經公司撥發之筆記型電腦含公司政策管理、防毒軟體以及統一納管。 3. 主要營運機房機器備份備援機制。 具體成果 1. 內部稽核/客戶稽核皆未發現重大『零』缺失。(至2024年底未發生資安事件) 2. 符合金管會資通安全證照要求。		
負責部門與 申訴機制	資安部門07-3347879#3333。	評估機制	依ISO文件資通安全管理政策暨施行細則。

1.7 風險管理

風險類別	議題	議題說明	風險管理策略 (因應措施)
營運 風險	營收類型過於集中	營收90%以上來自於EPC業務，因EPC為綠能產業下游，受上、中游政策影響，可能對營收穩定性產生較大起伏之風險。	本公司以客戶的EPC夥伴自居，公司近期以大型客戶為主要接單策略，除了持續強化太陽光電EPC業務外，將多元化評估再生能源之商業模式(如：地熱、離岸光電、碳封存等)，逐步布局以達分散風險。另外，全台太陽能裝置容量約13.5Gw，積極提升維運部門的服務量能，增加維運收入，為公司帶來穩定的收入。
	供應商過於集中	過於仰賴單一供應商：供貨過度集中單一供應商時，恐有供應鏈靈活性不足導致供貨中斷之風險，亦產生較弱之議價能力。	本公司會針對主要設備培養2-3家供應商名單，除了可以分散風險，也可以維持價格競爭優勢。
	能源政策異動影響工期	能源政策之異動(包含但不限於選舉、再生能源政策等)致使案場開發與施工工期延宕之風險。	自申設、施工階段需密切與客戶聯繫並積極持續追蹤。若已知時程延宕，採取積極與承包商商討如何縮短案場施工，將損害降至最低；並同時向多元化再生能源管道布局，分散風險。
	應收帳款如期回收	驗收爭議(如：施工品質、追加工項等)致使工程款項無法收回之風險。	工程合約內容須清楚且明確定義工程/施工規範、驗收品質等內容；工程執行時，若有新增工項或變更計畫時，應比照工程合約方式訂定新增項目、數量、報酬計算、驗收品質等寫入增補合約，或包含前述內容且經雙方人員簽認之會議紀錄形式為之，以降低後續爭議之發生。
市場 風險	原物料價格波動影響成本	俄烏戰爭/以哈戰爭影響，導致上游原物料價格波動大。	持續與上游原物料廠商聯絡，用未來業績預估量來議價出較有優勢的價格，並密切注意上游材料價格波動(比如銅/不鏽鋼/鋁等)，抓住低點鎖住價格，維持或甚至增加利潤。

風險類別	議題	議題說明	風險管理策略 (因應措施)
市場風險	政策變動影響毛利	政策變動致使躉售費率每年遞減，業主為確保IRR維持一定水準，恐壓縮EPC廠商利潤，導致毛利日趨下降。	整合產業上中下游，提供土地開發、申籌設流程、設計規劃、工程建置及維運等一條龍式服務，增加附加價值，提高毛利。前期切入設計階段與客戶密切溝通，運用公司過往豐富經驗規劃出符合品質且價格合理的設計，維持案場毛利率，且即時反應跟解決客戶問題，增加客戶對公司的滿意及黏著度。
	削價競爭	EPC進入門檻低，小家廠商削價競爭，降低毛利額。	選擇優質且理念相同的客戶，攜手完成「品質勝於價格理念」的案場規劃跟建置，並且與優質供應商組成團隊，用團體力量一起應對市場上的惡性削價競爭，避免劣幣驅逐良幣的現象發生。
資安風險	網路攻擊	網路攻擊：網路攻擊包含各種形式駭客入侵，軟體漏洞攻擊，勒索病毒散方。	網路攻擊：目前已採取各辦公地點使用防火牆，以及員工使用之桌機筆電以及系統伺服器安裝防毒軟體，並定期更新病毒碼。
	社交工程	社交工程：社交工程攻擊通常涉及欺騙員工以獲取敏感訊息，例如使用者名稱、密碼和存取權限、員工不慎的行為，如弱密碼使用、點擊惡意連結或將敏感資訊傳送到錯誤的收件人，可能導致資安問題。	社交工程：公司每年不定期發布資安宣導、隨時隨地由資安部之防毒軟體，進行更新以及社交工程教育訓練，以提高同仁資安意識。
	資料備份與災難復原	資料備份與災難復原：缺乏有效資料備份和災難復原計畫可能導致資料喪失，對企業的經營產生重大影響。	資料備份與災難復原：透過公司備援及異地備份，並每年不定期演練災難復原使機制有效且可用。截至目前為止本公司未產生重大資安事件。

風險類別	議題	議題說明	風險管理策略 (因應措施)
財務 風險	利率變動	利率變動：本集團之利率風險主要係來自銀行借款債務，利率隨市場變動下，使得公司獲利因而產生波動。	利率變動：本公司與往來銀行維持良好關係，並運用其他籌資工具降低利率變動之風險。另外銀行借款質押部份亦會盡力爭取定存利息收入，與利息支出互抵，減少利息支出。
	匯率變動	匯率變動：目前公司從事之業務只有外購模阻需要購匯（主要是收台幣、付部份美元）。一旦美元走強，在強勢貨幣的負債下會產生不利的匯兌損失，直接影響公司最終損益。	匯兌損益的產生主要發生於外購模阻，當外幣走勢為單方向時，會先進場佈局。但當看不出單方向時，會以AP立帳時點進行購匯作業，或根據報價給客人的匯率進行遠匯操作，以便維持毛利率及拉齊匯兌的損益。
	資金調度及使用效率	資金調度及使用效率：大型工程專案驗收時程長，資金回收效率較低，以致於增加對金融機構之資金需求，促使利息成本上升。	調整業主合約設計：本公司承接新專案，會評估專案建置可行性後與業主來回議價簽訂合約，在議價過程中及審視合約條款時，致力於爭取預收款項、調整合約請款節點，透過工程施作進度細分，使其能更準確反應工程進度施作及請款情形，並調整合約驗收尾款比例，降低驗收時程延宕，提升資金效率。
投資 風險	系統性市場風險	系統性市場風險，包括通貨膨脹、政局不安、經濟衰退、利率變動、氣候變遷等，使得投資成本及風險快速上升。	投資前需要做事前規劃，檢視法令面、金流面、保險面、技術面等分析。在計算標地物的投資報酬率時，必需加上各種的風險因子，讓決策者能夠完整的掌握短期、中期及長期的損益報酬，必要時聘請外部財務顧問協助評估。今年公司已針對地熱案進行效益評估，並委任德勤財務顧問協助。
	非系統性內部風險	非系統性內部風險，包括海內外投資是否適切、適時，都需要考天時（市場情形）、地利（環境不熟）、人和（經驗不足）。	

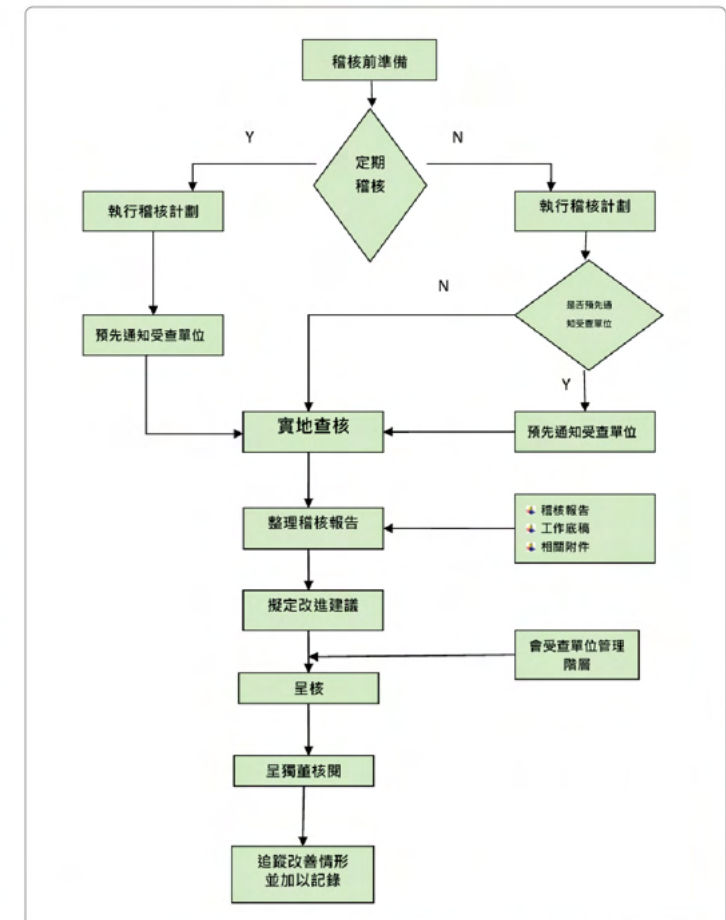
風險類別	議題	議題說明	風險管理策略 (因應措施)
職業安全風險	施工或維運安全	施工或維運安全：光電系統安裝或太陽能板清洗作業有墜落風險、電氣設備安裝或維修作業有感電風險等。	工程之設計或施工前，應於設計或施工規劃階段實施風險鑑別與評估，並於施工階段落實案場PDCA循環管理，以致力防止工程施工時發生職業災害。
	工地安全管理	工地安全管理：未能落實工地安全管理及承攬商欠缺足夠且正確的職安衛意識，致使可能發生工安事故或財物損失。	本公司依相關職業安全衛生法令規定，提供員工安全及健康之工作環境，同時亦要求所有施工承攬商依規定辦理，以降低工作環境對員工及承攬商人員安全與健康之危害。
人力資源風險	人才培育和留任	人才培育和留任：目前產業競爭激烈，相關專業技術人才有短缺風險。	本公司依職能需求安排員工參加相關訓練，提供良好的培訓和發展機會，以及搭配相關補助及福利吸引專業人才。
	勞資關係	勞資關係：如果未能合規相關的勞動法規，可能面臨罰款、訴訟或公眾形象受損等風險。	每位新進人員均會簽署員工合約，其內容應包含競業禁止、智慧財產權、保密規定等規範；公司亦須訂定工作場所性騷擾防治措施申訴、執行職務遭受不法侵害等規範，並定期舉辦宣導課程。再透過多元又暢通的雙向溝通管道(如：每季舉辦勞資會議、每季舉辦由執行長主持、各事業主管與員工參加之溝通會議等)措施，以強化勞資關係。
環境風險	溫室氣體管理	溫室氣體管理：國內環境部於114年1月1日起對排碳大戶企業開徵碳費，碳排量收取300元/噸，而全台上市櫃公司也被要求在一定期限內完成盤查及確信。溫室氣體未減量之企業，可能未來面臨高碳費、高碳稅等成本，影響企業競爭力。	目前本公司非屬於碳費課徵對象，但已自行啟動溫室氣體盤查作業，並訂定碳排減量目標及執行相關措施。本公司將持續關注此議題，以提早因應之。

風險類別	議題	議題說明	風險管理策略 (因應措施)
環境風險	案場環境管理	案場環境管理：民代或居民採取不理性陳抗活動，因而導致施工進度延宕。	案場環境：如遇民代或居民有不理性陳抗的活動，現場會立即停工以確保人員安全，並通知業主後續處理。導致工程進度延宕，如有損失將在客戶合約中提出轉嫁，若居民不理性陳抗無法解決則列入終止契約之事由。
立即型氣候風險	極端氣候	受極端氣候影響的事件頻繁，如暴雨及颱風發生次數增加時，可能影響案場施作進度、併聯時間無法如期，成本支出增加。	當氣象署發布颱風侵襲資訊，對易因受颱風及暴雨致災之區域時，將事前進行風險評估，強化安全措施並透過審慎的施工規劃、災害應變計畫及防災準備等措施來降低災害發生時可能帶來的衝擊。另外，本公司也訂定「環安衛緊急應變處理程序書」，當發生不可預期之事故或緊急狀況，可依相關通報處理流程進行，以防止或降低此類事件所可能造成的人員傷害、財產損失等影響。



1.8 內部稽核

內部稽核	
內稽流程	提供如下內稽流程圖
是否有針對特別業務/部門進行重點稽核	獨立董事要求加強對以下營運事項進行稽核： 1. 存貨盤點加強查核。 2. 存出存入保證金查核。 3. 公司訴訟案件跟進及追蹤。 4. 逾期應收帳款及預付款追蹤。 5. 地熱投資案進度跟進追蹤。 6. 職業安全衛生管理查核。
當年度稽核項目總數	33項
稽核符合率 (%)	94%
所有不符合項目皆在期限內完成改善率	✓



1.9 產業準則

目前尚未揭露國際標準，待揭露後再呈現其內容。





02

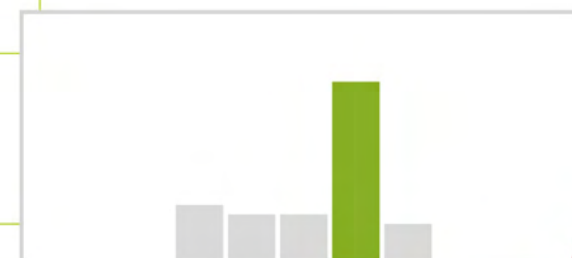
永續環境(環境面)

2.1能源管理 69

2.2 碳排放管理 72

2024年實績_環境面績效亮點

能源管理	1. 更換節能冰水主機(高雄辦公室7F-5)。 2. LED燈管汰換(高雄辦公室7F/14F)。 3. 能源監控裝置(高雄辦公室7F)。
碳排放管理	完成ISO 14064溫室氣體盤查(範疇一及範疇二)。



2.1 能源管理

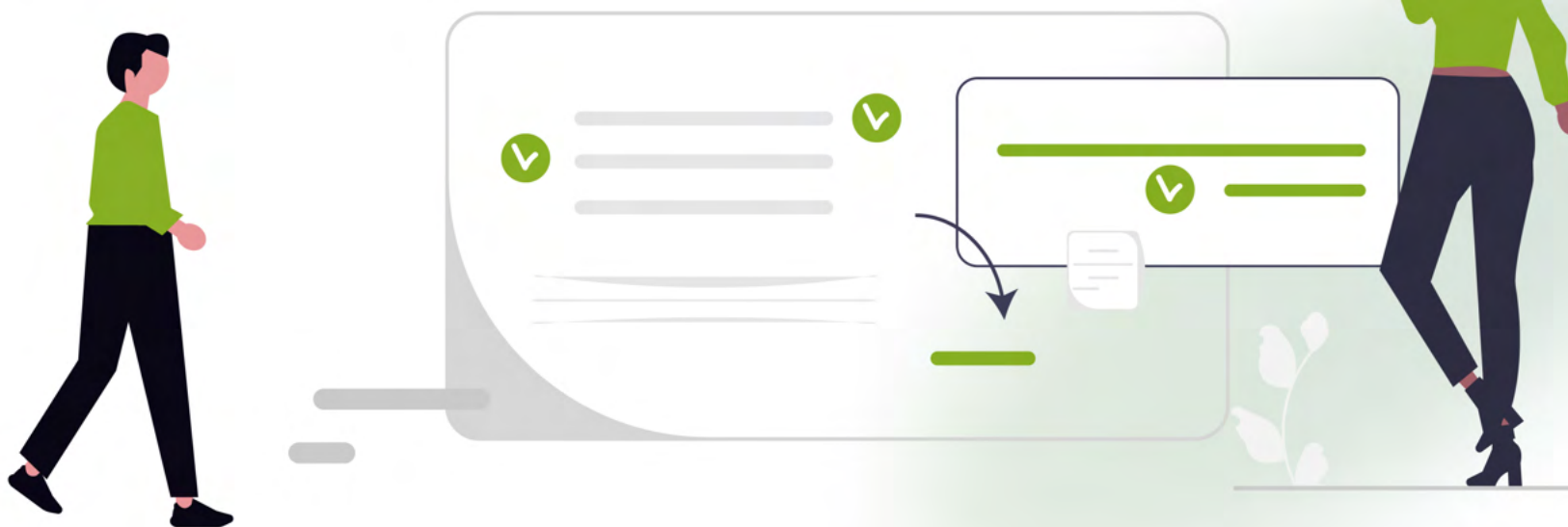
政策	控管能源管理。
承諾	致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量，達成各階段的能源目標。
短期目標	電力減量1%。
中長期目標	電力減量3%(3年)。
投入資源/具體成果	1. 更換節能冰水主機(高雄辦公室7F-5)。 2. LED燈管汰換(高雄辦公室7F/14F)。 3. 能源監控裝置(高雄辦公室7F)。
負責部門與申訴機制	總務部：07-3347879#3337。
評估機制	定期確認用電狀況。

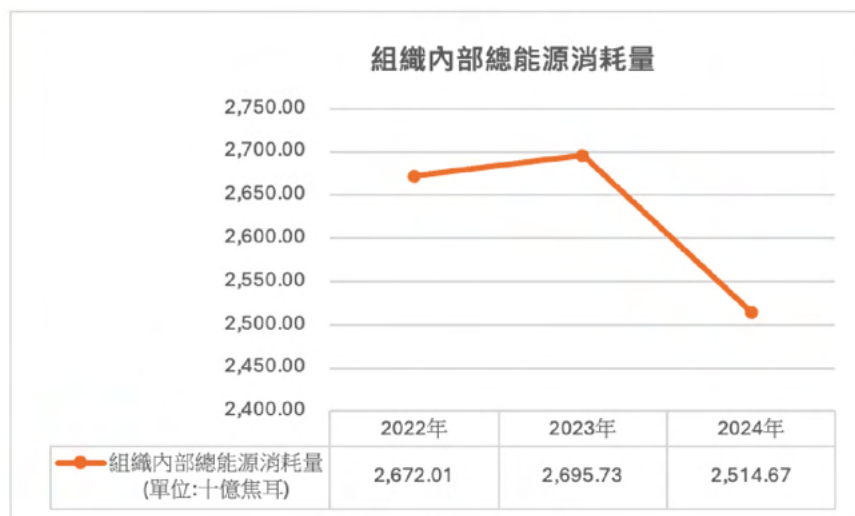


2.1.1 組織內部的能源消耗量

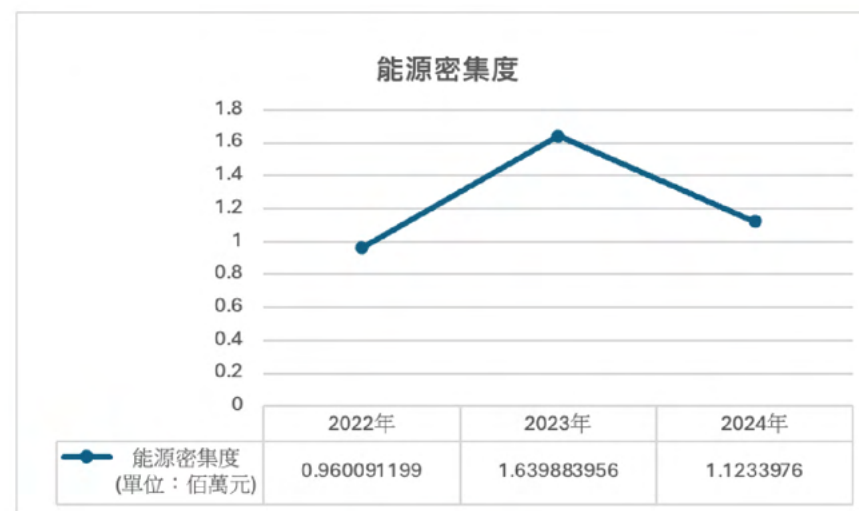
年度	2022年		2023年		2024年	
外購電力	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	270,058.00	972.21	289,323.00	1,041.56	262,360.00	944.50
汽油(公務汽車)	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	45,110.00	1,699.80	43,899.00	1,654.17	41,670.00	1,570.18
柴油(公務汽車)	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	1,435.33	0.0000014	1,730.09	0.00	0.00	0.00
組織內部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	2,672.01		2,695.73		2,514.67	

註1 | 整體內部總能源消耗量，於2023年實因員工人數增加之影響，導致於組織內部總能源消耗量(上升)；
於2024年時員工數相較2023年減少，再者公務車逐步汰換油電車及更換節能設備，故內部總能源消耗量(下降)。





組織內部總能源消耗量



能源密集度

2.1.2 組織外部的能源消耗量

此部份目前尚無法得知客戶及供應商的相關資料來源(能源消耗量)。

2.1.3 能源密集度

年度	總能源消耗量 (GJ)	總營業額 (仟元)	能源密集度 (單位:仟元)	能源密集度 (單位:佰萬元)
2022	2,672.01	2,783,077	0.0010	0.9601
2023	2,695.73	1,643,854	0.0016	1.6399
2024	2,514.67	2,238,452	0.0011	1.1234

備註1：2023年總營業額下降，但總能源消耗量增加，故能源強度上升。

2.1.4 減少能源消耗

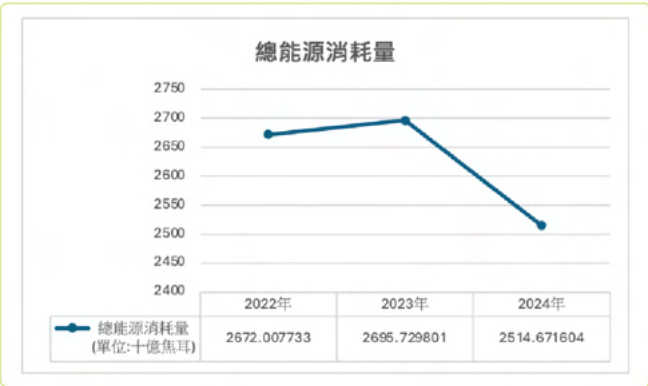
年度	總能源消耗量 (GJ)	年度	總能源節約量 (單位：GJ)
2022	2,672.01	---	---
2023	2,695.73	2022	-23.7221
2024	2,514.67	2023	181.0582

備註1 - 2022至2023年期間，總能源消耗量上升，實因員工人數增加，但期間公司能然持續執行節能相關措施(LED燈汰換)。
 - 2023至2024年期間，因公務車逐步汰換油電車及更換節能設備，故內部總能源消耗量(下降)。

2.1.5 降低產品和服務的能源需求

註:本公司之產業別非節能之產業，故無降低產品和服務的能源需求之訊息揭露。

總能源消耗量



2.2 碳排放管理

政策	配合政府法令法規之規定及國際倡議減少溫室氣體排放
承諾	- 致力於實踐節能減碳，訂定減碳目標，採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的減排目標，降低溫室氣體排放量。 - 定期盤查能源與溫排數據
短期目標	碳排放量減量1% 註1：2023年範疇一及範疇二總量為294.63tCO ₂ e 註2：2024年範疇一及範疇二總量為269.12tCO ₂ e

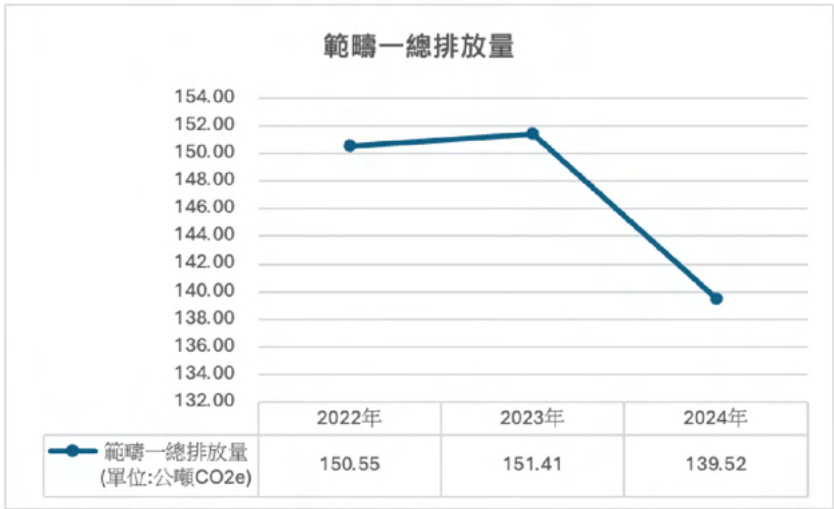
中長期目標	碳排放量減量2%(3年)。 註1：2023年範疇一及範疇二總量為294.63tCO₂e。 註2：2024年範疇一及範疇二總量為269.12tCO₂e。
投入資源/具體成果	投入資源 ISO 14064溫室氣體盤查(範疇一及範疇二)。 具體成果 完成ISO 14064溫室氣體盤查(範疇一及範疇二)。
負責部門與申訴機制	總務部/電話#分機:07-3347879#3337。
評估機制	溫室氣體排放數據監控(年度減量目標0.5%)。

2.2.1 直接（範疇一）溫室氣體排放

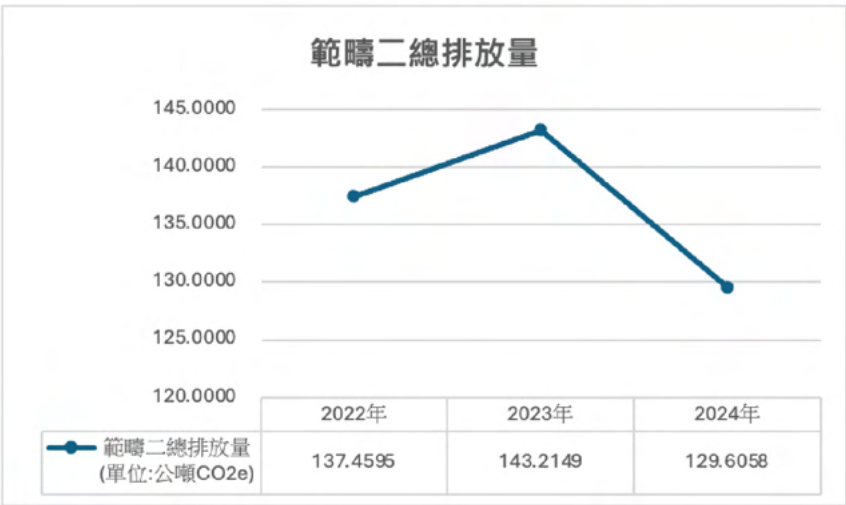
年度	2022			2023			2024		
汽油(公務汽車)	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e
	45,110	45.11	106.24	43,900	43.90	103.39	41,670	41.67	98.14
柴油(公務汽車)	公升	--	公噸CO ₂ e	公升	--	公噸CO ₂ e	公升	--	公噸CO ₂ e
	1,435	1.44	3.80	1,730	1.73	4.58	0	0.00	0
逸散性排放	公斤	--	公噸CO ₂ e	公斤	--	公噸CO ₂ e	公斤	--	公噸CO ₂ e
	138.86	--	40.51	151.95	--	43.44	147.99	--	41.38
範疇一總排放量	公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e		
	150.55			151.41			139.52		

註1 | 於2023至2024年期間，實因公務車逐步汰換油電車及更換節能設備，故範疇一之碳排總量(下降)。

註2 | 排放係數法。



範疇一總排放量



範疇二總排放量

2.2.2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放

年度	外購電力度數 (度)	外購電力度數 (度)	範疇二 (公斤CO ₂ e當量)	範疇二 (公噸CO ₂ e當量)
2022	270,058	270.06	137,460	137.46
2023	289,323	289.32	143,215	143.22
2024	262,360	262.36	129,606	129.61

備註

1. 於2023年實因員工人數增加之影響，導致於範疇二之碳排量(上升)，但於2024年人數下降及汰換節能設備，導致於碳排量(下降)。
2. 排放係數法。
3. 2022年電力排碳係數計算，單位是0.509公斤CO₂e/度。
4. 2023年電力排碳係數計算，單位是0.495公斤CO₂e/度。
5. 2024年電力排碳係數計算，單位是0.494公斤CO₂e/度。
6. 經濟部能源署公告112年(2023年)度電力排碳係數)。



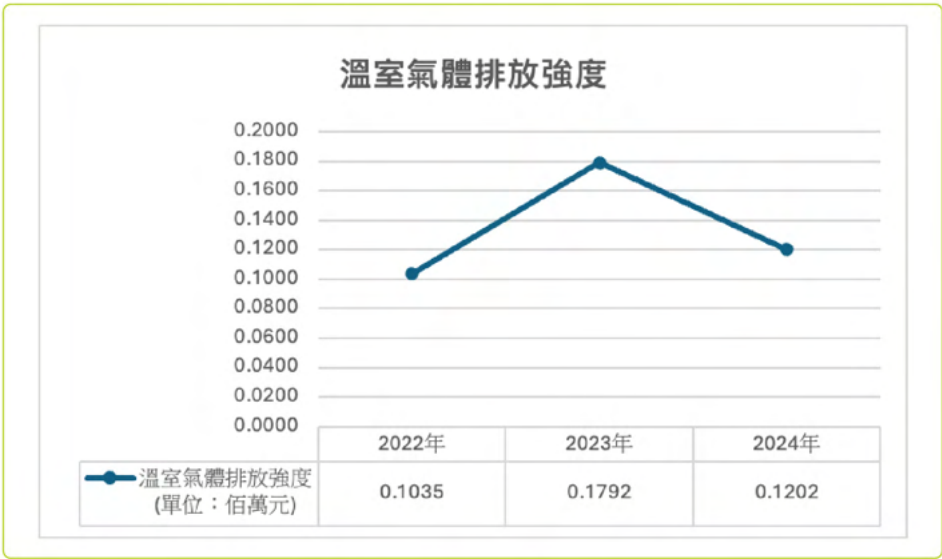
2.2.3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放

本公司目前之揭露之盤查範圍以政府之法令法規為主,故主要以範疇一及範圍二為主。

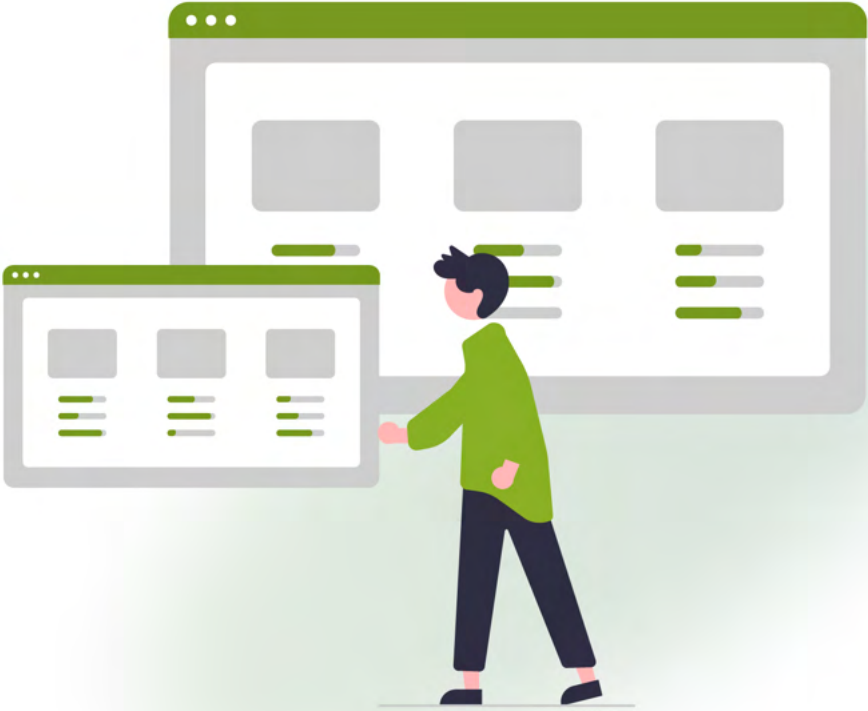
2.2.4 溫室氣體排放強度

年度	總排放量 (公噸CO ₂ e)	總營業額 (新台幣:元)	溫室氣體排放強度 (單位：仟元)	溫室氣體排放強度 (單位：百萬元)
2022年	288.01	2,783,077	0.0001	0.1035
2023年	294.63	1,643,854	0.0002	0.1792
2024年	269.13	2,238,452	0.0001	0.1202

備註1 - 2023年-2024年期間，溫室氣體排放強度呈現下降情況。
- 總排放量為範疇一+範疇二為主。



溫室氣體排放強度



2.2.5 溫室氣體排放減量

年度	總排放量 (單位：公噸CO ₂ e)	年度	總排放減少量 (單位：公噸CO ₂ e)
2022	288.01	2022	--
2023	294.63	2023	-6.61
2024	269.12	2024	25.51

備註1 - 2022-2023年期間總排放量有其增加之情形。



總排放量

2.2.6 破壞臭氧層物質(ODS)的排放

本公司目前尚無空污相關檢測機制。

2.2.7 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(So_x)，及其它重大的氣體排放

本公司目前尚無空污相關檢測機制。





03

社會關懷(社會面)

3.1職業安全衛生	79
3.2員工多元化與平等機會	88
3.3薪酬與福利	91
3.4勞雇關係	93
3.5訓練與教育	99
3.6公益活動與社會參與	102

2024年實績_社會(人群)面績效亮點

職業安全衛生	1. 直接人員專業證照課程補助(甲種業務主管/屋頂及高架作業主管/勞安人員等)(2024年度總經費: 新台幣188,482元)。 2. 購置高低壓絕緣防護具及檢測儀器, 無人機(2024年度總經費: 新台幣225,426元)。
員工多元化與平等機會	尊重每位員工人權與職場平等,重視兩性平權,提供良好環境,落實友善職場(哺乳室、雜誌閱覽區等設施)。
薪酬與福利	1. 午餐免費提供多樣菜色。 2. 舉辦尾牙活動。 3. 在職進修、語文學習、專業職能訓練補助、考照全額補助。 4. 育兒津貼補助。 5. 外派補助、免費宿舍提供。 6. 三節禮金發放。
勞雇關係	1. 員工旅遊。 2. 物價調薪。 3. 年度尾牙。 4. 公司各項福利措施實施。
訓練與教育	依年度教育訓練計劃進行, 人員完訓率80%以上。
公益活動與社會參與	2024贊助件數: 3件。

3.1 職業安全衛生

政策	創造零災害環境
承諾	1. 遵守職業安全衛生相關法令規章及公司所簽訂之其他要求。 2. 強化設備安全及工安防護、消除危害、有效管制與改善不可接受風險，提供工作者安全、健康及優質的工作場所，創造零災害環境。 3. 定期進行審查，持續加強環安衛管理，不斷提升環安衛績效。 4. 持續進行工作者教育訓練、宣導、溝通、諮詢，促使全員參與。 5. 建立承攬商/外包商管理，確保供應鏈具備安全的工作環境，其員工受到尊重並享有尊嚴，有效預防職業災害、降低環境污染。
短期目標	1. 作業環境監測異常改善率:公司依規定每半年進行環境監測，監測結果皆符合法規要求(達成率100%)。 2. 法規符合度:100%/季。 3. 目標方案達成率:100%/年。 4. 失能傷害頻率(FR): 依循職安署公告112年行業(433)失能傷害頻率。 5. 失能傷害嚴重率(SR): 依循職安署公告112年行業(433)失能傷害嚴重率。 6. 總和傷害指數(FSI): 依循職安署公告112年行業(433)總和傷害指數。 7. 緊急應變演練達成率:≥1場次/年。 8. 職安衛教育訓練項目達成率:≥1場次/年。 9. 職安衛教育訓練合格率:≥90%/年。
中長期目標	1. 3年平均失能傷害頻率(FR): 依循職安署公告行業(433)前3年平均失能傷害頻率。 2. 3年平均失能傷害嚴重率(SR): 依循職安署公告行業(433)前3年平均失能傷害頻率。 3. 年平均總和傷害指數(FSI): 依循職安署公告112年行業(433)總和傷害指數。

投入資源/具體成果	1. 直接人員專業證照課程補助(甲種業務主管/屋頂及高架作業主管/勞安人員等)(2024年度總經費: 新台幣188,482元)。 2. 購置高低壓絕緣防護具及檢測儀器, 無人機(2024年度總經費: 新台幣188,482元)。
負責部門與申訴機制	工安品保部: 07-3347879#3230。 BPM管理系統【員工意見暨申訴信箱】填寫表單。
評估機制	完成ISO45001職業安全衛生管理系統年度有效性查驗作業。



3.1.1 職業安全衛生管理系統

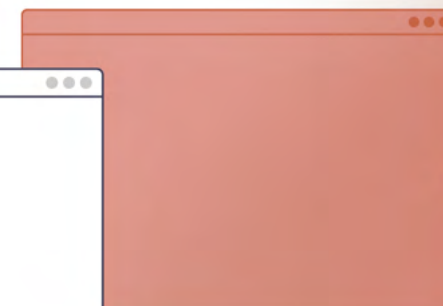
1 | 遵循的職業安全衛生管理系統(法令、危害鑑別、管理系統標準/指引, 如:ISO 45001)。

a. 本公司依據職業安全衛生法第23條, 建置職業安全衛生管理系統。

2 | 驗證或國家認證/驗證或認證範圍。

a. 本公司已通過國際ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統的驗證, 有效驗證日期自2024-01-16起至2027-01-15止。

b. 其職業安全衛生管理系統驗證範圍涵蓋; 太陽能光電設備之設計、規劃、工程監造與維運服務。



3.1.2 危害辨識、風險評估、及事故調查

1 | 危害辨識、風險評估及分級管控以消除危害方法。

A. 依據公司SP-00-011 WebISO文件「危害鑑別及風險與機會評估管理程序」，程序書中規定危害鑑別及風險與機會評估時機、評估風險之等級區分及針對不可接受風險應採取必要控制措施來降低風險，必要時針對降低風險所採取之控制措施作為後，進行再次評估作業。

(1)定期評估：

- i. 新案場進場施工前。
- ii. 辦公活動每年定期實施至少一次。

(2)不定期評估：

- i. 高階主管認為需要時。
- ii. 公司之活動、產品及服務之變更對原有危害鑑別結果產生影響時。
- iii. 法令更新後與法規不符合時。
- iv. 發生內外部重大之工安事件或違反規範致發現有疏漏未鑑別之風險與機會時。
- v. 為確保職安衛系統有效推動之必要時。

B. 公司針對危害鑑別及風險與機會評估執行人員進行教育訓練，培養評估人員的專業能力。

危害鑑別及風險與機會評估作業流程圖

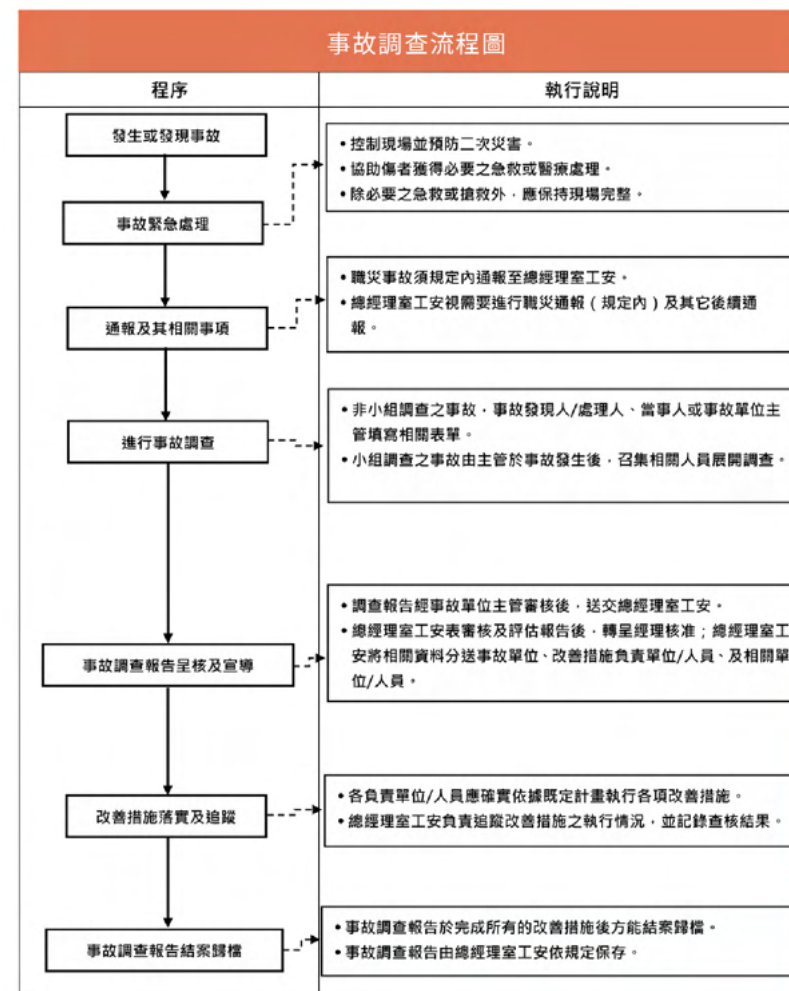
項目	評估作業流程	作業說明
1	依作業活動或設備分類	各單位活動範圍內所涉及之作業。
2	進行作業條件清查	依作業流程、設備操作步驟逐項進行盤點。
3	危害鑑別	鑑別各步驟活動可能產生之偏離原因。
4	風險與機會評估	進行危害風險等級評估。
5	可接受風險	可接受風險項目，不須矯正項目
6	不可接受風險及改善建議	篩選將風險等級為4、5級之項目，及改善建議。
7	進行標準化管理	列入正常管理
8	作業管制	進行改善之項目方案擬定及執行
9	進行標準化管理並定期查核 進行工程改善或管理控制	進行方案改善及進度追蹤



3.1.2 危害辨識、風險評估、及事故調查

2 | 調查職業事故的流程。

- A. 依據公司SP-00-006 職安衛事故處理及調查管理程序書，針對事故發生調查流程，事故單位主管應於事故發生後二個工作日內召集相關人員進行調查並召開調查會議，其相關人員應有工作者代表應參與事件調查過程。並應於二星期內依據調查結果提出「事故調查報告表」。
- B. 針對事故缺失改善，改善措施實施前應進行危害鑑別與風險評估以確認不會產生其他風險，並有效防止事故再次發生。



3.1.3 職業健康服務

1 | 請說明公司有無健康服務之措施(如:健康檢查、駐廠醫護、巡廠醫護等)。

- a. 公司針對在職滿一年且40歲(含)以上之員工，每年接受健康檢查。在職滿一年且39歲以下之員工，每二年接受健康檢查。
- b. 公司依循法規勞工健康保護規則條文要求，依規模及性質，特約從事勞工健康服務之醫師及勞工健康服務之護理人員，辦理勞工健康服務。其臨場服務頻率為醫師4次/年、護理人員4次/月，每次臨場服務之時間，以至少 2 小時以上為原則。

2024年度公司員工健康檢查



3.1.4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

1 | 公司有職業安全委員會之類似會議?如有及說明會議之他們的職責、開會頻率、決策權。

2 | 會議之參予包括工作者之參與。

- a. 公司對於案場建置過程中，除每日作業前召開工具箱會議，針對今日作業危害告知及安全相關之要求。每月邀請承攬商(含再承攬商)招開協議組織，討論缺失改善、安全防護等作為，並宣導法規及公司相關要求。
- b. 公司每三個月召開安全衛生委員會(以下簡稱安委會)，安委會成員依規定有1/3勞工代表參加。

3.1.5 有關職業安全衛生之工作者訓練

- 1 | 公司目前跟職安有關的訓練或宣導。
- 2 | 訓練及宣導，免費提供。
- 3 | 確認這些訓練及宣導之有效性，使本公司安全衛生管理系統運作人員均能接受安全衛生管理教育訓練，灌輸安全衛生意識，建立危害預防能力，有效執行安全衛生管理規定，確保員工工作環境的安全與健康。
 - a. 公司對於案場建置之負責工程師，要求並提供相關職業安全衛生訓練課程合格證照，如一般6小時的在職訓練(或職安卡)、業務主管證照、屋頂作業主管等課程。如相關人員的職安衛有效證照到期者，公司皆會事前提醒人員回訓並提供回訓訓練課程補助費用。
 - b. 於EIP入口網站之EVO訓練平台，提供公司員工內部職業安全衛生訓練線上課程。

2024年度危害鑑別與風險評估訓練課程



3.1.6 工作者健康促進

1 | 關懷員工身心健康之風險。

2 | 自願性健康促進計畫與服務(如非職業醫療與健康服務:實例包括抽菸、藥物及酒精濫用、缺乏運動、不健康的飲食、愛滋、和心理社會因素；消除病防治傳染病等)。

- a. 公司依循法規勞工健康保護規則條文要求，特約從事勞工健康服務之醫師及護理人員，辦理勞工健康服務。於2024年對員工進行健康諮詢關懷共52人次，舉辦2場次健康促進線上課程，合計191人參與。
- b. 不定時於公司line群組進行衛教宣導。

2023年度員工健康促進活動照片



2024年度特約職護臨場諮詢照片



3.1.7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

1 | 公司職安重大相關問題之預防性探討之紀錄/利用業務關係的影響力，預防和減緩來自合作者(如:廠商)可能影響公司職安的問題。

- a. 依公司WebISO管理文件「SP-00-008 承攬商環境安全衛生管理與罰則作業要點」程序書及太陽光電發電系統裝置工程合約，其內容有要求，承攬商於案場建置前對於危害區域、機械設備應有相關的安全防護設施，在安全無虞為前題的情況下方能進場施工。建置過程中可能產生的危害，應提前消除或防制，以免發生危害事故。
- b. 進場前邀請承攬商(含再承攬商)招開協議組織，討論相關安全防護等作為，並宣導法規及公司相關要求。

3.1.8 2024年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

2024職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者				
管理系統/法令	檢查類型	人數	比例(%)	備註
職業安全衛生法	內部稽核	工安參與人數 6	3.19%	比例說明: 參與人數/ 平均公司員工總數
	勞動檢查	勞檢到案場參與人數及公司對應外部查證人數總和 15	7.98%	
ISO 45001	內部稽核	合格內部稽核參與人數 26	13.83%	
	外部查證	ISO老師參與人數及公司對應外部查證人數總和 40	21.28%	

3.1.9 員工/非員工--職業傷害及職業病統計

統計/年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時（註1）		345360	375608	375008
職業傷害造成的 死亡事故(註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	0	1
	比例	0	0	2.6661
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1 | 公司依據每百萬工作小時計算比率。

註2 | 嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3 | 可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

3.2 員工多元化與平等機會

政策	身為一間重視人權的企業，可讓公司同仁感到受重視，醞釀出和諧與團結的公司文化，促進公司整體的利益成長。
承諾	重視勞動人權，秉持平等包容，尊重每位員工的人權與職場平權致力於遵守最高環境及社會/道德誠信標準。
短期目標	開辦員工持股信託。
中長期目標	重視人權及多元化，促使公司文化和諧，確保人才不流失，勞資關係和諧。
投入資源/具體成果	尊重每位員工人權與職場平等，重視兩性平權，提供良好環境，落實友善職場(哺乳室、雜誌閱覽區等設施)。
負責部門與申訴機制	人資部 /07-3347879#3332 #3336。
評估機制	每週及每月高階主管會議。



3.2.1 治理單位與員工的多元化

多元化統計/年度			2022		2023		2024		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	6	85.7%	6	85.7%	8	88.9%	
		女	1	14.3%	1	14.3%	1	11.1%	
	年齡	未滿50	1	14.3%	1	14.3%	2	22.2%	
		50~60	1	14.3%	1	14.3%	1	11.1%	
		60以上	5	71.4%	5	71.4%	6	66.7%	
	學歷	研究所	4	57.1%	4	57.1%	6	66.7%	
		大專院校	3	42.9%	3	42.9%	3	33.3%	
		其他	0	--	0	--	0	--	
員工	直接	性別	男	73	39.9%	74	38.1%	64	34.8%
			女	12	6.6%	15	7.7%	13	7.1%
		年齡	未滿30	11	6.0%	9	4.6%	6	3.3%
			30~50	72	39.3%	72	37.1%	64	34.8%
			50以上	2	1.1%	8	4.1%	7	3.8%
		學歷	研究所	15	8.2%	16	8.2%	12	6.5%
			大專院校	64	35.0%	67	34.5%	62	33.7%
			其他	6	3.3%	6	3.1%	3	1.6%
	間接	性別	男	43	23.5%	42	21.6%	41	22.3%
			女	55	30.1%	63	32.5%	66	35.9%
		年齡	未滿30	12	6.6%	7	3.6%	10	5.4%
			30~50	76	41.5%	83	42.8%	86	46.7%
			50以上	10	5.5%	15	7.7%	11	6.0%
		學歷	研究所	29	15.8%	29	14.9%	31	16.8%
			大專院校	67	36.6%	74	38.1%	72	39.1%
			其他	2	1.1%	2	1.0%	4	2.2%

註 | 計算式：

- 女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
- 男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
- 女性董事百分比+男性董事百分比應為100%。
- 未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。
- 研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

3.2.2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2022		2023		2024	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣地區	直接	基本薪資 (註1)	1	0.93	1	0.83	1	0.67
		薪酬 (註2)	1	0.90	1	0.82	1	0.46
	間接	基本薪資	1	0.63	1	1.03	1	0.90
		薪酬	1	0.55	1	0.74	1	0.57

註1 | 基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如.加班費、獎金或各項津貼。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均基本薪資。

註2 | 薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均薪酬。

3.2.3 員工相關資訊

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數（註1）		183		194		184	
勞雇合約（註2）		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	116	0	116	0	105	0
	女	66	1	77	1	77	2
國籍	台灣	182	1	193	1	182	2
	海外	0	0	0	0	0	0

3.2.3 員工相關資訊

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
勞雇類型（註3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	116	0	116	0	105	0
	女	67	0	78	0	79	0
國籍	台灣	183	0	194	0	184	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註1 | 公司可以當年底（12/31）的員工總數為準或是每月底的人數相加/12個月為準。

註2 | 勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3 | 勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

註4 | 無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

註5 | 本公司僅設立在台灣，無其它海外公司。

註6 | 本公司無相關非員工之工作者，故不列入揭露。

3.3 薪酬與福利

政策	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率，並同時提升公司正面形象，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。
承諾	1. 提供公平、合理的薪酬福利制度，以吸引並留住優秀人才，提升員工士氣與工作績效。我們將持續檢討，並更新薪酬福利政策，以確保其符合相關法規及產業標準，並將整體薪酬維持在業界前 50%。 2. 提供員工多元餐飲選擇，以提升其滿意度，進而提升公司正面形象。

短期目標	1. 每年檢視物價調薪機制。 2. 每年固定績優員工調薪機制。
中長期目標	1. 規劃高階主管之薪酬與 ESG 績效之連結機制。 2. 制定員工滿意度調查，增加其留任意願。
投入資源/具體成果	1. 午餐免費提供多樣菜色。 2. 舉辦尾牙活動。 3. 在職進修、語文學習、專業職能訓練補助、考照全額補助。 4. 育兒津貼補助。 5. 外派補助、免費宿舍提供 6. 三節禮金發放。
負責部門與申訴機制	人資部 /07-3347879#3332 #3336。
評估機制	每週及每月高階主管會議。

3.3.1 薪酬與福利相關資訊

針對此主題主要是以本公司提升員工薪資待遇與福利，可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率；再者，提供公平、合理的薪酬福利制度，以吸引並留住優秀人才，提升員工士氣與工作績效，其相關之短/中長期目標如上述所示。



3.4 勞雇關係

政策	公司支持並遵循《聯合國世界人權宣言》，為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人之基本人權，尊重國際公認之基本人權，並依據前述規範的指導原則及依據國內之《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》等相關勞動法令，制定公司治理人權政策，以杜絕任何侵犯及違反人權之行為，有尊嚴的對待現職所有員工。				
承諾	員工是公司最大的資產，為顧及員工權益並促進勞資協調，不定期召開勞資會議，建立良好的溝通機制，以達到勞資和諧。				
短期目標	1. 召開勞資會議：4次/年。 2. 召開職工福利委員會：4次/年。 3. 申訴案件：0件。 4. 性騷擾防治案件：0件。 5. 違反道德行為舉報：0件。	中長期目標	1. 召開勞資會議及職工福利委員會。 2. 申訴及性騷擾防治案件調查。 3. 重大勞資議題討論及相關違法事件調查。 4. 員工考核機制調查對公司的建議。		
投入資源/具體成果	<table><tr><td>投入資源 1. 勞資會議召開，討論有關勞資議題，促進勞資和諧。 2. 每月固定營業收入總額內提撥0.15%予福利委員會。</td><td>具體成果 1. 員工旅遊。 2. 物價調薪。 3. 年度尾牙。 4. 公司各項福利措施實施。</td></tr></table>			投入資源 1. 勞資會議召開，討論有關勞資議題，促進勞資和諧。 2. 每月固定營業收入總額內提撥0.15%予福利委員會。	具體成果 1. 員工旅遊。 2. 物價調薪。 3. 年度尾牙。 4. 公司各項福利措施實施。
投入資源 1. 勞資會議召開，討論有關勞資議題，促進勞資和諧。 2. 每月固定營業收入總額內提撥0.15%予福利委員會。	具體成果 1. 員工旅遊。 2. 物價調薪。 3. 年度尾牙。 4. 公司各項福利措施實施。				
負責部門與申訴機制	1. 召開(勞資、人評會、職工福利委員會)會議之評估。 2. 員工意見暨申訴信箱。				
評估機制	人資部/07-3347879#3332 #3336。				

3.4.1 新進員工和離職員工

評估其整體之情況，新進人員人數變化原因：視營運狀況穩定招募，2024年因訂單量之關係，招募情形較少；離職人員人數變化原因：2024年因員工生涯規劃，離職人數較高。

員工新進與離職統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			總數	比例（註）	總數	比例（註）	總數	比例（註）
新 進 員 工	年齡	未滿30	16	84.2%	9	56.3%	9	56.3%
		30以上 未滿50	46	30.9%	35	22.6%	30	20.0%
		50以上	6	40.0%	6	26.1%	7	38.9%
	性別	男	45	38.8%	30	25.9%	24	22.9%
		女	23	34.3%	20	25.6%	22	27.8%
	學歷	研究所	16	36.4%	9	20.0%	15	34.9%
		大專院校	50	38.2%	36	25.5%	28	20.9%
		其他	2	25.0%	5	62.5%	3	42.9%
	地區	A營運據點(台北)	6	33.3%	5	25.0%	8	47.1%
		B營運據點(桃園)	16	44.4%	14	36.8%	8	25.0%
		C營運據點(台中)	12	30.8%	15	34.9%	13	28.9%
		D營運據點(高雄)	34	37.8%	16	17.2%	17	18.9%
離 職 員 工	年齡	未滿30	7	36.8%	6	37.5%	5	31.3%
		30以上 未滿50	40	26.8%	29	18.7%	39	26.0%
		50以上	4	26.7%	3	13.0%	12	66.7%
	性別	男	36	31.0%	30	25.9%	34	32.4%
		女	15	22.4%	9	11.5%	22	27.8%
	學歷	研究所	15	34.1%	8	17.8%	17	39.5%
		大專院校	34	26.0%	25	17.7%	35	26.1%
		其他	2	25.0%	5	62.5%	4	57.1%
	地區	A營運據點(台北)	4	22.2%	3	15.0%	7	41.2%
		B營運據點(桃園)	15	41.7%	12	31.6%	12	37.5%
		C營運據點(台中)	10	25.6%	10	23.3%	12	26.7%
		D營運據點(高雄)	22	24.4%	13	14.0%	25	27.8%

註1 |
新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數）*100%。

註2 |
地區名單以組織編制為主。

3.4.2 新提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

員工福利項目	全職員工	員工福利項目	全職員工
團體保險(團體意外及醫療保險)	✓	年終獎金	✓
婚喪喜慶補助	✓	定期健檢	✓
寶寶生日禮金	✓	教育訓練補助	✓
育兒津貼	✓	在職進修班補助	✓
傷病補助	✓	語文學習補助	✓
育樂金	✓	提供公益假	✓
三節獎金	✓	員工持股信託	✓

哺乳室及交誼空間設置

為打造友善並且舒適的職場環境，本公司設置哺乳室與交誼廳，提供員工安心哺乳與舒適交流空間，支持家庭照顧與工作平衡，促進同仁身心健康與團隊凝聚力。



哺乳室



交誼廳閱讀區



戶外健康活動

同仁利用週末時間一同參與馬拉松等戶外活動，透過在自然環境中的挑戰與互動，促進同仁間的交流。在輕鬆愉快的氛圍中，舒緩壓力、增進情誼，同時強化團隊默契。



2022長榮馬拉松



2022台中戀戀二水馬拉松



2022高雄富邦馬拉松



2023澎湖馬拉松

尾牙活動

同仁利用週末時間一同參與馬拉松等戶外活動，透過在自然環境中的挑戰與互動，促進同仁間的交流。在輕鬆愉快的氛圍中，舒緩壓力、增進情誼，同時強化團隊默契。



2023尾牙



2024尾牙



2023尾牙



2024尾牙



2022尾牙



中、高階主管團訓

公司規劃專屬團體訓練課程，聚焦策略思維、團隊引導與溝通協調等核心能力。透過課程交流與實務演練，強化跨部門合作與組織整合力，協助主管在快速變動的環境中發揮影響力，帶領團隊穩健成長。



職業安全衛生

員工多元化與
平等機會

薪酬與福利

勞雇關係

員工旅遊

為增進同仁情誼與提升向心力，公司定期舉辦員工旅遊活動，讓員工在輕鬆愉快的氛圍中放鬆身心、舒緩工作壓力。透過共同出遊與互動交流，促進團隊合作與跨部門情感連結，打造更具凝聚力與活力的職場文化。



3.4.3 育嬰假

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	13	13	12
	女	13	15	13
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	1
	女	3	2	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	1	0
	女	4	2	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	1	0
	女	4	2	1
復職率 (B/A)	男	0	100%	0
	女	100%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍 在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	2	4	2
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	100%	100%	100%

備註1 | 享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

備註2 | 復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

備註3 | 留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。



3.4.4 關於營運變化的最短預告期

1 | 本公司依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則，訂有工作規則及相關人事管理規章，以保障員工之合法權益。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

1. 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
2. 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

2 | 本公司定期召開勞資會議，其 2024 年度本公司共召開 4 次勞資會議，勞資代表與資方代表各佔 50%，以符合相關法規要求，勞資會議委員會出席率達 90% 以上。會議記錄皆上傳公司員工平台供同仁參閱。

3 | 本公司依照勞基法規定制定工作規則，並與每位員工簽訂員工契約保障對象涵蓋 100% 員工，員工亦可透過內部管道向管理階層表達意見，如：員工意見箱、CEO 有約等員工大會等。

4 | 2024 年因違反勞動基準法遭裁罰新台幣 19 萬元整，並於公開資訊觀測站揭露。

3.5 訓練與教育

政策	建立良好的人才培育體系，以吸引、留住、發展優秀的人才。
承諾	提供多元化的培訓和發展機會、實踐職業生涯規劃、創造優秀的工作環境和文化等方式。
短期目標	增加課程多樣性，年度教育訓練課程達成率 $\geq 75\%$ 。
中長期目標	1. 完善教育訓練制度，依部門設計不同的基礎必修課程。 2. 透過具競爭力的薪酬及人才發展規劃等制度，為公司提供優秀穩定的人才支持。
投入資源/具體成果	依年度教育訓練計劃進行，人員完訓率 80% 以上。
負責部門與申訴機制	人資部/07-3347879#3332 #3336。
評估機制	定期性檢視應訓人員完訓率。

3.5.1 每名員工每年接受訓練的平均時數

統計/年度		2022年	2023年	2024年
每名員工受訓平均時數 (註1)		20.4	29.4	41.4
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	19.4	24.4	24.4
	男	21.0	32.8	54.1
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	20.8	30.3	63.5
	間接	20.1	28.7	25.4

註1 | 每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註2 | 每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註3 | 各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

註4 | 因2024年公司內部導入職能系列課程，因產業特性影響，受訓對象以工程、維運部門為主，部門之員工組成以直接人員、男性員工比例較多，故2024年直接人員之受訓平均時數、男性受訓平均時數增幅較大。



教育訓練類別及時數統計

年度	2022年				2023年				2024年			
類別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	時數	人數	時數	人數	時數	人數	時數	人數	時數	人數	時數	人數
新人訓練	360	33	184	21	232	22	156	16	171	19	158	15
主管訓練	-	-	-	-	686	33	346	13	883	31	355	14
專業課程訓練	227	81	262	58	1215	115	784	78	3175	99	640	77
專業課程進修	1852	49	855	24	1671	47	619	31	1454	71	772	41
總計	2439		1301		3804		1905		5683		1925	

註1 | 專業課程訓練，類指一般與工作職務相關之專業訓練課程（自內訓）。

註2 | 專業課程進修，類指派外專業訓練相關課程（外訓）。

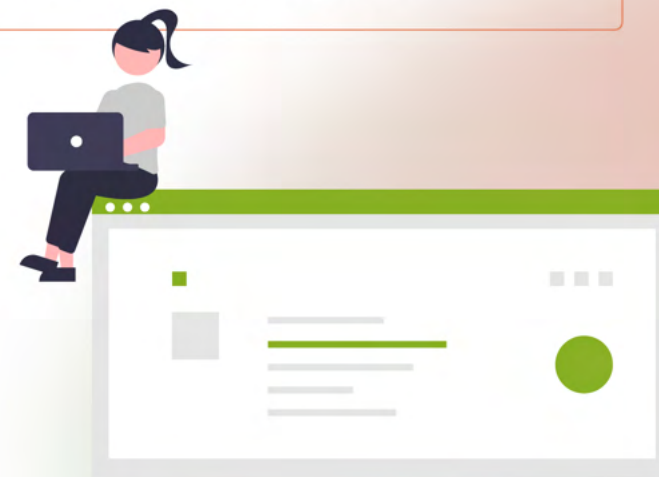
註3 | 申請教育訓練之相關輔助佐證資料（申請相關資料）待存查。

3.5.2 提升員工職能及過渡協助方案

協助類型	實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明
提升員工職能訓練計畫	本公司依據進能服訂有【教育訓練管理辦法】每年由各部門提出年度教育訓練計劃，辦理專業職能、通識等課程，除提升員工本職學能，並鼓勵同仁持續進修學習，增進自我工作品質及提高工作效率，除了核心職能外，對於專業職能的培養也給予多樣學習管道，並設有進能服專屬線上教育訓練平台，供員工學習。 另外，我們也鼓勵員工參加國內各級學校修讀與職務相關之碩士班、碩士在職專班、EMBA、博士班等學程，以精進個人專業領域，特訂立【員工在職進修教育訓練辦法】提供優渥的補助，讓員工在學習無後顧之憂。
繼續就業協助 (退休或終止勞雇關係)	本公司遵循《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。 本公司2024年度無舊制勞退之員工；其中勞退新制方面，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局個人專戶，2023年年度提撥金額為\$8,267仟元；2024年度提撥金額為\$8,703仟元。 我們除依法按月固定提撥6%至員工專戶外，也鼓勵員工依個人意願，選擇退休金級距0%~6%不等之退休金提存至個人退休金專戶中，以確保其退休生活有所保障。

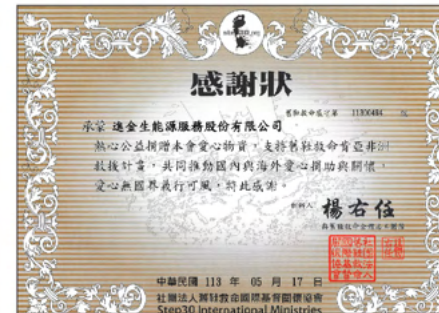
3.5.3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

2024年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	女	95	105	90.48%
	男	69	79	87.34%
員工類別	直接	67	77	87.01%
	間接	97	107	90.65%



3.6 公益活動與社會參與

年份	2019	2023	2024
2019年淨覺育幼院物資捐贈	1		
2024年非洲肯亞愛心捐贈物資(感謝狀)			1
2024年國泰人壽捐贈物資(感謝狀)(1)			1
2024年國泰人壽捐贈物資(感謝狀)(2)			1
2023年台灣德仁社會福利捐贈物資		1	
2023年心路社會福利基金會(感謝狀)		1	
2023年康福智能感謝狀(感謝狀)		1	
贊助件數	1	3	3



2024年非洲肯亞愛心捐贈物資(感謝狀)



2023年台灣德仁社會福利捐贈物資



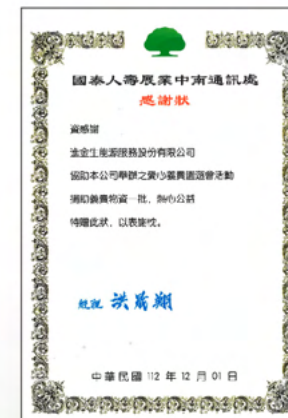
2023年心路社會福利基金會(感謝狀)



2019年淨覺育幼院物資捐贈



2024年國泰人壽捐贈物資(感謝狀)(1)



2024年國泰人壽捐贈物資(感謝狀)(2)



2023年康福智能感謝狀(感謝狀)



04 附錄

4.1GRI內容索引	104
4.2SDGS(永續發展目標)	114
4.3氣候專章及TCFD	115
4.4永續指標及SASB對照表	122

附錄一 | GRI內容索引

使用聲明		德英進金生能源服務股份有限公司已依循GRI 準則報導2024 年1月1日至12月31日期間的内容				
使用的GRI 1		GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則		本公司不適用行業準則				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
GRI 2：一般揭露 2021						
組織及報導 實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1組織概況	--	--	--
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告揭露期間 與範圍	--	--	--
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行頻率	--	--	--
	2-4	資訊重編	發行頻率	--	第一本報書,故 資訊重編	--
	2-5	外部保證/確信	發行頻率	--	目前尚未確信	--
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2組織活動、 價值鏈	--	--	--
	2-7	員工	3.2.3員工相關資訊	--	--	--
	2-8	非員工的工作者	3.2.3員工相關資訊	--	本公司無非員工的 工作者，故無相關 資訊揭露	--
治理	2-9	治理結構及組成	1.2公司治理	--	--	--
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2公司治理	--	--	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
治理	2-11	最高治理單位的主席	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.6 ESG委員會	--	--	--
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.6 ESG委員會	--	--	--
	2-15	利益衝突	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.2董事會績效評估	--	--	--
	2-19	薪酬政策	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
	2-20	薪酬決定流程	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
	2-21	年度總薪酬比例	1.2.3董事會之相關議題	--	--	--
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	--	--	--
	2-23	政策承諾	1.2.3董事會之相關議題 / 1.2.5政策承諾	--	--	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
策略、政策與 實務	2-24	納入政策承諾	1.2.5政策承諾	--	--	--
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.3董事會之相關 議題	--	--	--
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.3董事會之相關 議題	--	--	--
	2-27	法規遵循	法規遵循	--	--	--
	2-28	公協會的會員資格	1.1.4參與外部 組織	--	--	--
利害關係人 議合	2-29	利害關係人議合方針	主要利害關係人 溝通	--	--	--
	2-30	團體協約	1.2.7 團體協約	--	無設立工會亦 無簽 訂團體協約	--
GRI 行業準 則標題		目前尚未揭露國際標準	1.9產業準則	--	目前尚未揭露 國際標準	--
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	鑑別重大主題	--	--	--
	3-2	重大主題列表	鑑別重大主題	--	--	--
經濟面						
經營績效						
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3經營績效	--	--	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
GRI 201：營 運績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接 經濟價值	1.3.1組織所產 生及分配的直接 經濟價值	--	--	--
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響 及其它風險與機會	附錄三：氣候專章 /TCFD	--	--	--
	201-3	定義福利計劃義務与其它退 休計畫	1.3.2福利計劃義務 与其它退休計畫	--	--	--
	201-4	取自政府之財務補助	1.3.3取自政府之財 務補助	--	--	--
市場地位						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4市場地位	--	--	--
GRI 202：市 場地位2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪 資與當地最低薪資的比率	1.4.1不同性別的基 層人員標準薪資與當 地最低薪資的比率	--	--	--
	202-2	雇用當地居民為高階主管的 比例	1.4.2雇用雇用當地 居民為高階主管的 比例	--	--	--
供應鏈管理						
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.5供應鏈管理	--	--	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
GRI 204：採購實務2016 /GRI 414： 供應商社會評估 2016/GRI 308：供應商 環境評估 2016	204-1	1.5.1來自當地供應商的 採購支出比例		--	--	--
	308-1 /414-1	1.5.2採用環境/社會標準篩 選新供應商		--	--	--
	308-2 /414-2	1.5.3供應鏈對環境/社會的負 面衝擊，以及所採取的行動		--	--	--
	414-2	1.5.4供應鏈中負面的社會 衝擊以及所採取的行動		--	--	--
資料安全與隱私保護(一般補充議題)						
非重大主題	--	資料安全與隱私保護	1.6資料安全與隱 私保護	--	--	--
環境面						
能源管理						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1能源管理	--	--	--
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	2.1.1組織內部的能 源消耗量	--	--	--
	302-2	組織外部的能源消耗量	2.1.2組織外部的 能源消耗量	--	目前尚無法得知 客戶及供應商的 相關資料來源(能源消耗量)	--
	302-3	能源密集度	2.1.3能源密集度			

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
GRI 302： 能源 2016	302-4	減少能源消耗	2.1.4減少能源消耗	--	--	--
	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.1.5降低產品和 服務的能源需求	--	本公司之產業別非節 能之產業，故無降低 產品和服務的能源需 求之訊息揭露	--
碳排放管理						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2碳排放管理	--	--	--
GRI 302： 能源 2016	302-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2.2.1直接（範疇一） 溫室氣體排放	--	--	--
	302-2	能源間接（範疇二）溫室氣體 排放	2.2.2能源間接（ 範疇二）溫室氣 體排放	--	--	--
	302-3	其它間接（範疇三）溫室氣體 排放	2.2.3其它間接（範 疇三）溫室氣體排放	--	--	--
	302-4	溫室氣體排放密集度	2.2.4溫室氣體 排放強度	--	--	--
	302-5	溫室氣體排放減量	2.2.5溫室氣體排 放減量	--	--	--
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.2.6破壞臭氧層物 質(ODS)的排放	--	本公司目前尚無空 污相關檢測機制。	--
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	2.2.7氮氧化物(NOx)、 硫氧化物(Sox)，及其 它重大的氣體排放	--	本公司目前尚無空 污相關檢測機制。	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
社會面						
職業安全衛生						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1職業安全衛生	--	--	--
GRI 403： 職業安全 衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.1.1職業安全衛生 管理系統	--	--	--
	403-2	危害辨識、風險評估、及 事故調查	3.1.2危害辨識、 風險評估、及事 故調查	--	--	--
	403-3	職業健康服務	3.1.3職業健康服務	--	--	--
	403-4	有關職業安全衛生之工作者 參與、諮商與溝通	3.1.4有關職業安全 衛生之工作者參與、 諮商與溝通	--	--	--
	403-5	有關職業安全衛生之工作 者訓練	3.1.5有關職業安全 衛生之工作者訓練	--	--	--
	403-6	工作者健康促進	3.1.6工作者健康促進	--	--	--
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相 關聯之職業安全衛生的衝擊	3.1.7預防和減輕與業 務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	--	--	--
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵 蓋之工作者	3.1.8 2024年職業安 全衛生管理系統所涵 蓋之工作者	--	--	--
	403-9	職業傷害	3.1.9員工/非員 工--職業傷害及 職業病統計	--	--	--
	403-10	職業病		--	--	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
員工多元化與平等機會						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2多元與共融(員工 多元化與平等機會)	--	--	--
GRI 405： 多元與共 融2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2.1 治理單位與員 工的多元化	--	--	--
	405-2	女性對男性基本薪資加薪 酬的比率	3.2.2女性對男性基 本薪資加薪酬的比率	--	--	--
薪酬與福利						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3薪酬與福利	--	--	--
	自訂主題內容	薪酬與福利相關資訊	3.3.1 薪酬與福利 相關資訊	--	--	--
勞雇關係(一般補充議題)						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理 (此次列入非重大主題)	3.4勞雇關係	--	--	--
GRI 401： 勞雇關係 2016/ GRI 402：勞/資 關係2016	401-1	新進員工和離職員工	3.4.1新進員工和離 職員工	--	--	--
	401-2	提供給全職員工（不包含 臨時或兼職員工）的福利	3.4.2新提供給全職 員工（不包含臨時或 兼職員工）的福利	--	--	--
	401-3	育嬰假	3.4.3新育嬰假	--	--	--
	401-1	關於營運變化的最短 預告期	3.4.4關於營運變化的 最短預告期	--	--	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋	GRI行業準則 中的揭露項目 參考編號
訓練與教育(一般補充議題)						
GRI 3：重大 主題 2021	3-3	重大主題管理 (此次列入非重大主題)	3.5訓練與教育	--	--	--
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的 平均時數	3.5.1每名員工每年接 受訓練的平均時數	--	--	--
	404-2	提升員工職能及過渡協助 方案	3.5.2 提升員工職能 及過渡協助方案	--	--	--
	404-3	定期接受績效及職業發展 檢核的員工百分比	3.5.3定期接受績效 及職業發展檢核的員 工百分比	--	--	--
公益活動與社會參與(一般補充議題)						
非重大主題	--	公益活動與社會參與	3.3公益活動與社會 參與	--	--	--

適用的GRI行業準則，公司認為不重大的主題

GRI行業準則標題（自行選擇）

主題	解釋
GRI 203：間接經濟衝擊	不適用(此議題已囊括至經濟績效之相關內容)
GRI 205：反貪腐	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 206：反競爭行為	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 207：稅務	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)

主題	解釋
GRI 301：物料	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 304：生物多樣性	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 303:水與放流水	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 406：不歧視	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 408：童工	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 409：強迫或強制勞動	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 410：保全實務	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 411：原住民權利	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 413：當地社區	不適用(此議題已囊括至社區參與之相關內容)
GRI 306:廢棄物	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 415：公共政策	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 416：顧客健康與安全	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 417：行銷與標示	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 418：客戶隱私	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)

附錄二 | SDGS(永續發展目標)

永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

進能服將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式，擴大成兼顧環保及其它法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩溫室氣體、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，進金生能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	進金生回應
	1.4在西元2030年前，確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令的薪資及完備的福利待遇，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資及員工認股，提高同仁對公司的向心力。
	4.5在西元2030年以前，消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
	5.1消除所有對婦女各種形式的歧視。 5.4透過社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	8.5在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.8保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資及員工認股，提高同仁對公司的向心力。 - 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。
	13.3在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進公司應對的能力。	管控溫室氣體排放量，進一步減緩氣候變遷的負面衝擊。

附錄三 | 氣候專章/TCFD

氣候專章：

項目	內容	進金生回應
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司董事會為公司風險管理之最高治理單位，負風險管理最終責任。此外，公司內部成立「ESG工作推動委員會」，由董事長、總經理及公司各高階主管組成，並由董事長擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生之各種風險(包含氣候變遷)等議題，並依「風險管理政策與作業程序」規定，本公司每年定期向董事會報告風險管理執行情形(包含氣候變遷之議題)。
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	附表一:策略回應/附表二:相關組織之執掌
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	附表一:策略回應/附表二:相關組織之執掌
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	附表一:策略回應/附表二:相關組織之執掌
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	附表一:策略回應/附表二:相關組織之執掌

項目	內容	進金生回應
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司之風險管理的作業程序包括風險識別、風險衡量、風險監控、風險回應與風險報告等五大範圍。本公司高階管理階層每年審酌經營理念及策略目標相關之內外部環境的變化，再由各相關單位依公司產品及服務的過程分析組織環境內外部議題，並由品保部門彙整並登錄於「組織環境議題及風險管理對策表」後，要求風險管理小組展開後續風險管理作業。每年風險管理小組會於年度結束3個月內完成風險衡量評估，並將結果填入「組織環境議題及風險管理對策表」，各當責單位持續監控所屬業務風險，並對重大議題提出因應措施及計畫，本公司每年定期向董事會報告風險管理執行情形，以確保有效管理相關作業風險。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前本公司並未規劃內部碳定價機制，除了靜待政府機關進一步溫室氣體相關法規或指引確認外，預計會實施自我盤本及實施減量措施。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	1. 目標：本公司訂定2023年度為基準年，並訂定未來三年度(2024~2026年)之所有營業處所(台北、桃園、台中、高雄)總電量較基準年(2023年)減少平均達3%，以作為節能減碳目標。 2. 措施：以辦公室節能減碳及溫室氣體減量為主要策略，其具體行動措施如：定期檢討契約容量、空調分區、照明迴路、強化能源利用效率外，陸續更新節能空調設備高效率冰水主機及固態照明節能燈具，以利提升空調系統運轉效率並有效節省電力；減少用紙量；使用環保餐具及實施資源回收等，以減少對環境之汙染。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	近三年盤查如下： · 2022年公噸288.01 CO₂e · 2023年公噸294.63 CO₂e · 2024年公噸269.12 CO₂e

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/公噸)及資料涵蓋範圍。

2023年 294.63公噸CO₂e(註:範疇一+範疇二) 2024年 269.12公噸CO₂e(註:範疇一+範疇二)	營業據點 台北/台北市內湖區新湖二路257號6F 桃園/桃園市中壢區高鐵站前西路一段268號3F-1/3F-7 台中/台中市西屯區市政北二路238號11樓之1 高雄/高雄市前鎮區中山二路2號7F-1/7F-3/7F-5/11F-5/14F-3/14F-5
密集度(強度) 2023年：0.1792 (公噸CO₂e/仟元) 2024年：0.1202 (公噸CO₂e/仟元) 資料涵蓋範圍包含本公司如下範圍：	工務所 彰化/彰化大城鄉東平路246-3號 台南/台南市安定區港口99-1 台南市新市區南科二路12號F304

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

確信範圍: 目前尚未確信 確信機構: 目前尚未確信 確信準則: N/A 確信意見: N/A

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	
溫室氣體減量基準年:2023年294.63公噸CO ₂ e(註:範疇一+範疇二)	
減量目標/策略及具體行動計畫/減量目標達成情形：	
減量目標 1. 碳排放量減量1% 2. 電力減量1%	策略及具體行動計畫 1. ISO 14064溫室氣體盤查(範疇一及範疇二) 2. 電力部份如下： a. 更換節能冰水主機(高雄辦公室7F-5) b. LED燈管汰換(高雄辦公室7F/14F) c. 能源監控裝置(高雄辦公室7F)
減量目標達成情形:2024年碳排量減少8.7%/電量減少9.3%。	

框架	說明	行動方案	權責單位
治理	1. 董事會對氣候相關風險與機會之監督情形。 2. 管理階層評估及管理氣候相關風險與機會之作為。	本公司董事會為公司風險管理之最高治理單位，負風險管理最終責任。此外，公司內部成立「ESG工作推動委員會」，由董事長、總經理及公司各高階主管組成，並由董事長擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生之各種風險(包含氣候變遷)等議題，並依「風險管理政策與作業程序」規定，本公司每年定期向董事會報告風險管理執行情形(包含氣候變遷之議題)。	董事會、審計委員會(自2025.1.1起改由 永續發展委員會)
策略 (短、中、長期氣候相關風險與機會、對公司業務、策略、財務規劃等之衝擊及因應措施、舉例如氣溫升高2度將對公司造成的影響)	1. 轉型風險:低碳經濟相關的政策、法律、技術和市場變化，而根據變化的性質、速度與重點，轉型風險可能會為組織帶來不同程度的財務和名譽風險。 2. 實體風險:立即性如地震、颱風、缺水、淹水、缺電；長期性如持續性高溫可能會引起海平面上升或長期的熱浪。 3. 機會:例如透過提高資源使用效率和節約成本、採用低碳能源、開發新產品和服務、進入新市場以及提高供應鏈的韌性等。	請參考下表: 附表一:策略回應	ESG工作推動委員會、ESG工作小組
風險管理	說明公司鑑別、評估與管理氣候相關風險之流程。	本公司之風險管理的作業程序包括風險識別、風險衡量、風險監控、風險回應與風險報告等五大範圍。本公司高階管理階層每年審酌經營理念及策略目標相關之內外部環境的變化，再由各相關單位依公司產品及服務的過程分析組織環境內外部議題，並由品保部門彙整並登錄於「組織環境議題及風險管理對策表」後，要求風險管理小組展開後續風險管理作業。每年風險管理小組會於年度結束3個月內完成風險衡量評估，並將結果填入「組織環境議題及風險管理對策表」，各當責單位持續監控所屬業務風險，並對重大議題提出因應措施及計畫，本公司每年定期向董事會報告風險管理執行情形，以確保有效管理相關作業風險。	

TCFD：

框架	說明	行動方案	權責單位
指標與目標	氣候相關議題之指標與目標，如揭露溫室氣體排放範疇一、範疇二、範疇三及相關風險等資訊，可參考GRI重大主題302：能源、305排放。	1.目標：本公司訂定112年度為基準年，並訂定未來三年度(113~115年)之所有營業處所(台北、桃園、台中、高雄)總電量較基準年(112年)減少平均達3%，以作為節能減碳目標。 2.措施：以辦公室節能減碳及溫室氣體減量為主要策略，其具體行動措施如：定期檢討契約容量、空調分區、照明迴路、強化能源利用效率外，陸續更新節能空調設備高效率冰水主機及固態照明節能燈具，以利提升空調系統運轉效率並有效節省電力；減少用紙量；使用環保餐具及實施資源回收等，以減少對環境之汙染。	ESG工作推動委員會

附表一:策略回應

類性	風險	期間	可能性	衝擊程度	業務、策略之影響	財務之影響	控管措施
轉型風險	再生能源法規限制	長期性	非常高	普通	因氣候變遷嚴峻，再生能源開發案件數量增多，案件審核多因須考量社會及案場環境導致審核時間延長，且申設流程中可能會有新的要求及規範，衍生額外支出。	營運成本增加、資本支出提高	- 與目的主管機關及各縣市承辦確認辦理辦法。 - 即時蒐集政府政策及相關法令修訂排程，遵守政府與當地法令法規之要求，提早進行評估影響及因應方案。

類性	風險	期間	可能性	衝擊程度	業務、策略之影響	財務之影響	控管措施
轉型風險	原物料成本增加	短期	普通	普通	因氣候變遷導致各國政府課徵碳費，導致原物料價格上漲、人工成本增加、貨運無法如期抵達、工程保險上漲等，導致公司成本增加。	營運成本增加、原物料成本上升	1. 持續追蹤上游供應鏈及國際金屬價格波動情形。 2. 對主要原物料價格進行趨勢分析及執行相關市場分析 3. 尋求長期合作模式second source供應商，對價格有助益外，亦可確保物料提供順暢穩定供應鏈。
實體風險	全球平均溫度上升	長期性	高	低	溫度過高會降低太陽能發電系統的電能轉化效率。根據研究，環境溫度每升高1° C，太陽光電模組發電效率就會降低0.4%~0.5%，溫度過高不僅會降低太陽光電模組的效能，更會縮短其使用壽命，且對戶外工作人員帶來也帶來安全上風險。	營收下降、未達保證發電賠償金	1. 光電設備選擇對溫度影響更小之模組與設備。 2. 持續關注模組及相關設備之最新技術，並評估使用。
實體風險	極端天氣事件的頻率或嚴重性增加	長期性	高	低	極端的強風、驟雨使太陽能設施支架結構毀損，造成太陽能模組吹飛等工程結構受損，引發工程進度延遲。在人員調度上，則可能導致無法出工或人員傷亡意外發生。	營收下降、營運成本增加、營運中斷風險、維運風險增加	當氣象署發布颱風侵襲資訊，對易因受颱風及暴雨致災之區域時，將事前進行風險評估，強化安全措施並透過審慎的施工規劃、災害應變計畫及防災準備等措施來降低災害發生時可能帶來的衝擊。另外，本公司也訂定「環安衛緊急應變處理程序書」，當發生不可預期之事故或緊急狀況，可依相關通報處理流程進行，以防止或降低此類事件所可能造成的人員傷害、財產損失等影響。

類性	風險	期間	可能性	衝擊程度	業務、策略之影響	財務之影響	控管措施
機會	國家能源政策持續提高對再生能源使用比例，因而提升本公司在經營績效成長的機會	長期性	高	高	配合政府鼓勵再生能源政策，進能服有機會爭取光電案場之開發或EPC，增加實績進而提高營收獲利。	營收增加	本公司將持續積極投入再生能源相關業務，如太陽能、地熱、儲能、微電網、碳封存、海上光電等領域，目標達到綠能多角化經營策略。

附表二:相關組織之執掌

層級	單位	執掌
1	董事會、審計委員會、永續發展委員會 (預計2025.01.01成立)	1. 負責核准、審視、監督公司風險管理政策，以遵循法令，確保風險管理之有效性，推動並落實整體風險管理為目標。 2. 預計於2025年1月1日成立永續發展委員會。
2	ESG工作推動委員會	依據內外部環境變化與董事會之決議，設定風險控管之順序，並綜理本公司整體之風險，擬訂管理政策、架構、組織及機制。
3	風險管理小組	主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策的執行，協調整體風險管理之運作。定期將各單位風險管理執行狀況，彙整提報至ESG 工作推動委員會。
4	業務相關單位	業務相關單位主管負有風險管理之責任，須負心單位內作業的最初風險識別、評估及管控的考量設計與防範之責，並確保風險控管機制與程序能有效執行。
5	稽核室	主要負責內部控制流程之建立、查核檢討與改善，每年應依風險評估提交年度稽核計畫，並定期將內部稽核執行情形向董事會報告。

附錄四 | 永續指標及工程與建造服務業SASB對照表

表 1:SASB揭露主題與指標

主題	指標項目	數值或說明	指標代碼	報告書相關章節
員工健康 安全	1. 可記錄之職業傷害比率(TRIR) 2. 死亡率	1. 0.533 2. 0	IF-EN-320a.1	3.1.9職業傷害 及職業病統計
商業倫理	於國際透明組織 (TI) 清廉印象指數 (CPI) 排名 最低20名之國家建置中或未完工案場數	0	IF-EN-510a.1	
	因賄絡或腐敗進入法律訴訟所造成的金錢損失總額	0	IF-EN-510a.2	
	防止賄絡與腐敗的政策和實踐具體措施	訂定誠信經營守則及 道德行為準則	IF-EN-510a.3	1.2.3董事會之 相關議題

表 2:活動指標

主題	指標項目	數值或說明	指標代碼	報告書相關章節
營運活動	建置中專案數量	29件	IF-EN-000.A	
	已完成建置專案數量	27件	IF-EN-000.B	
	未完工訂單金額	3,757,136(千元)	IF-EN-000.C	

2024

ESG
Sustainability Report

永續報告書

進金生能源服務股份有限公司

