2025
永續發展報告書
SUSTAINABILITY REPORT



GREENET
天能綠電

TABLE OF CONTENTS

天 能 綠 電 - 2025 永 續 發 展 報 告 書







關於本報告書 3
2025 年亮點 4
永續藍圖與策略架構 5
永續發展計畫 5
經營者的話 6

CHAPTER 1 永續重大主題管理 7
1.1 利害關係人溝通 8
1.2 重大主題管理 10

CHAPTER 2 穩健治理・專業經營 16
2.1 關於天能 17
2.2 公司治理 20
2.3 經濟績效 31
2.4 誠信經營 33
2.5 客戶關係維護與資訊安全 34
2.6 產業供應鏈 36
2.7 供應鏈管理 37

CHAPTER 3 創造環境正影響 38
3.1 物料使用 39
3.2 能源管理 39
3.3 水資源管理 40
3.4 溫室氣體排放管理 40
3.5 空污防治 41
3.6 廢棄物管理 41
3.7 氣候情境分析 41

CHAPTER 4 人力資源與薪資福利 44
4.1 人權政策和人才管理 46
4.2 薪資與福利 50
4.3 員工職能發展 54
4.4 職場安全和健康 56
4.5 社會回饋與行動 57

附錄 60

GREENET 天能綠電

關於本報告書

報告範圍

報告期間

本報告書揭露本公司於 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）在環境永續、社會共融及公司治理等面向之績效、管理政策與目標。

本報告書期間原則考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求，其資料涵蓋期間與財務年報報導範疇一致，任何的數據範疇調整將在報告書中註明。

報告邊界

本報告書之資訊揭露範疇，與本公司財務報告之報導範疇一致，涵蓋本公司之主要營運據點與業務活動。若個別章節因資料性質、管理方式或揭露需求而調整數據涵蓋範圍，將於該章節中另行說明。

本報告書為本年度首次發行，於報導期間內並無重大營運變更，亦無資訊重編以及報導改變之情事發生。

編製原則

本報告書係參照全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）發布之 GRI 準則（GRI Standards）進行編製。



報告書發行

本次發布時間：2026 年 6 月中



下次發布時間：2027 年 8 月 1 日



聯絡資訊

若您對本報告書有任何建議或問題，歡迎聯繫我們。

聯絡單位
天能綠電股份有限公司 / 永續發展部

地址
臺北市內湖區基湖路 1 號 2 樓

電話
02-26560608

公司網站
https://greenet.com.tw/

電子信箱
info@greenet.com.tw

GREENET 天能綠電

2025 年亮點



環境績效 E

◎ **採用 GHG Protocol 接軌國際：**導入溫室氣體盤查制度，全面檢視營運活動中的排放源，做為未來降低碳排依據。

◎ **全面盤查範疇 1、2：**2025 年起逐步擴大計算範疇 3 供應鏈排放量，每年更新盤查並於永續報告書中揭露。

◎ **提升綠電使用比例：**接洽 RE100，並表達參與意願；規劃階段性綠電採購，作為再生能源售電業，亦同步提升自身使用再生能源比例。

◎ **減碳治理制度化：**將排碳成本納入營運與投資決策，訂定長期減碳目標並逐年降排，落實冷氣恆溫、午休關燈、推廣大眾運輸通勤，將減碳制度融入日常辦公。

◎ **實現碳中和：**逐步導入碳權使用，採購具國際認證的碳權進行抵換，實現淨零排放目標，降低組織營運的環境衝擊。



社會績效 S

◎ **主軸：以再生能源專業投入社會連結與教育**

◎ **員工發展與人才培育：**

- 「教育訓練須課程涵蓋產業趨勢、員工身心健康等，共達 40 小時。

◎ **公益與社區參與：**

- 舉辦與民間企業攜手，積極規劃綠動小學堂系列課程，提供再生能源專業知識與再生能源推廣桌遊設計建議，2026 年將一同將再生能源及環境永續議題式遊戲式教育引入學園。
- **響應企業募捐，擴大至教育、藝文、體育、慈善活動**
- 員工參與淨灘、贊助新北市節能家電汰換活動等
- 本公司透過愛心公益採購，支持社福團體與弱勢族群，優先選購環保公益禮盒、在地小農產品，作為三節贈禮

◎ **跨部門團康活動**，促進新進同仁融入、強化團隊凝聚力與同事情誼，展現公司對員工關懷與職場友善文化的重視。



治理績效 G

◎ **主軸：以嚴謹治理制度支持永續與上市櫃要求**

◎ **永續治理架構：**

- 成立永續發展委員會，由董事會監督。
- 每年由永續發展部推動永續報告書製作作業，負責跨部門協作與揭露。

◎ **倫理與合規：**

- 推動反貪腐、利益衝突、檢舉制度。
- 成立「永續發展委員會」作為最高指導單位，攜手治理部門簽署包含環境、社會及經濟等層面的八項管理政策（如氣候行動、供應鏈管理、誠信經營等），並啟動官網永續專區設置規劃，透明公開永續政策執行結果以強化 ESG 治理。

◎ **董事會成員組成多元化：**

具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力。

◎ **客戶資訊安全：**

強化平台資安與個資管理機制，提升用戶信任與數位服務可靠度，穩固商業關係。

GREENET 天能綠電

永續藍圖與策略架構

為符合上櫃治理要求與全球永續趨勢，公司建立以 **ESG× 核心業務整合**為主軸的永續策略，並將永續視為提升競爭力的核心能力。

遵循國際標準

全面導入 GHG Protoco 並**預計於 2028 年年報採用 IFRS S2 永續揭露準則**，逐步建立完整氣候資訊揭露制度

設定永續管理架構

成立永續委員會、跨部門工作小組，落實治理、風險管理、訂定目標追蹤

與核心業務結合

以再生能源售電與能源服務為基礎，藉由自身做起，發揮企業淨零轉型推動者角色。

永續發展計畫

2026

- ◎ 完成範疇 1、2 GHG 盤查
- ◎ 發布第一本永續報告書
- ◎ 官方網站建置 ESG 專區
- ◎ 公布永續政策
- ◎ 強化綠電採購與碳盤查教育

2027

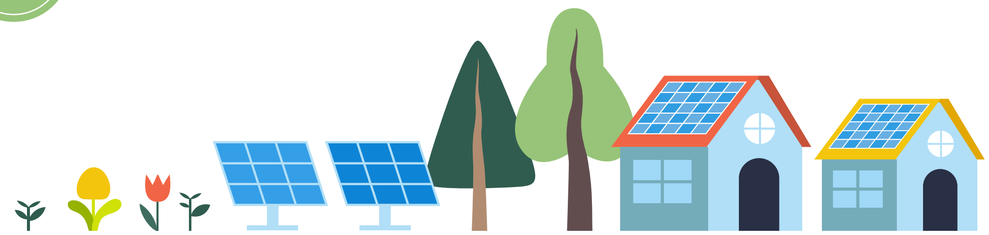
- ◎ 逐步擴大 GHG 盤查範疇 3 的類別
- ◎ 豐富供應鏈 ESG 評估制度
- ◎ 持續公布年度減碳目標追蹤成果

2028

- ◎ 提升綠電使用比例至 30%
- ◎ 擴大永續採購政策
- ◎ 培養跨部門永續專案能力
- ◎ 逐步導入碳權採購

2030

- ◎ 提升綠電使用比例至 > 50%
- ◎ 擴大碳權採購比例
- ◎ 培養跨部門永續專案能力



GREENET 天能綠電

經營者的話

潔淨綠能，永續前進

在全球高度關注永續發展與淨零轉型的時代背景下，企業對再生能源與碳管理的需求日益提升。天能綠電自成立以來，專注於再生能源電力交易、再生能源憑證及碳管理相關服務，致力成為企業邁向能源轉型與永續發展的重要夥伴。我們深信，穩定、透明且具彈性的綠電解決方案，是推動綠色轉型不可或缺的關鍵力量。

天能綠電承接集團於再生能源領域累積的專業基礎與市場經驗，並以永續一站式整合服務為核心定位，有效串連永續方案的提供者與需求者，降低再生能源採購與碳管理的門檻，期望促進永續市場的流動 。

支持永續轉型，連結企業與社會

天能綠電所提供的服務，不僅止於交易本身，亦聚焦於協助企業逐步建立再生能源使用與碳管理之基礎作業。我們以碳盤查及售電業相關營運經驗為核心，提供實務導向的輔導與建議，協助企業釐清能源使用現況、盤點排放資料，因應相關法規與揭露需求，強化其在供應鏈減碳趨勢與國際市場規範下的應變能力與競爭優勢。

在營運發展過程中，天能綠電也透過具體的行動，實現企業對社會與環境的基本責任。2025 年我們於新北市多區推動節能家電公益行動，結合專業訪視、節能講座與設備汰換機制，改善弱勢家庭用電安全並提升能源效率，將能源平權轉化為具體成果。同時啟動「綠動小學堂」校園計畫，希望未來透過課程與桌遊推廣再生能源教育，擴大學童參與和校園觸及範圍；我們亦響應雲豹母集團，參與海草復育與淨灘行動，提升員工參與率與環境行動深度，並透過電競嘉年華與供應鏈公益合作，連結青年世代與策略夥伴，拓展綠電與淨零議題的社會溝通場域。天能綠電將持續執行兼顧「營運績效」 和 「 社會影響」的雙軌策略，透過實際的行動與合作機制，深化企業與社會連結，讓再生能源成為推動產業與社會共好的關鍵力量。

穩健營運，專注核心服務

天能綠電持續深耕再生能源電力交易與再生能源憑證市場，透過專業的交易安排、與流程管理，協助企業取得符合其需求的綠電與憑證資源。面對企業日益多元的永續承諾與揭露要求，我們亦逐步拓展碳權交易、碳盤查及顧問輔導服務，提供企業在能源與碳管理上的整合性解決方案，支持其長期永續規劃。

在市場快速成長的同時，天能綠電始終秉持穩健經營原則，重視合規性、資訊透明與風險管理，確保所提供之服務能夠符合法規與市場規範，並回應利害關係人對企業責任的期待。

響應氣候共識，攜手邁向淨零

面對氣候變遷帶來的長期挑戰，國際社會已形成明確共識，必須透過大幅減碳行動，將全球升溫控制於可承受範圍內。依據聯合國《巴黎協定》及相關氣候大會精神，截至 2025 年 3 月底，全球已有超過一百四十個國家宣布推動「2050 年淨零排放」目標，顯示淨零轉型已成為全球共同方向。

在此趨勢下，企業對潔淨綠能的需求持續成長，台灣企業亦積極響應國際再生能源倡議，將綠電採購納入營運與永續策略之中。隨著相關會員企業數量持續增加，綠電市場展現出長期且穩定的發展動能，也凸顯服務整合者在能源轉型過程中的關鍵角色。

展望未來，天能綠電將持續關注國際氣候政策與產業趨勢變化，深化再生能源電力交易、憑證及碳管理等核心服務，協助企業回應日益提升的綠電與減碳需求。我們將以「潔淨綠能・永續前進」為行動指引，與客戶、合作夥伴及所有利害關係人攜手同行，穩健邁向 2050 年淨零排放的共同願景。

誠摯感謝所有客戶、合作夥伴與利害關係人長期以來的支持與信任。天能綠電將秉持務實、專業與負責的態度，與各界攜手推動再生能源應用與永續轉型，共同為環境與社會創造長遠價值。



董事長 廖奮生

總經理 黃重聖

GREENET 天能綠電



永續重大主題管理

1.1 利害關係人溝通

天能綠電依據 AA1000 利害關係人參與標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）五大原則，鑑別出五類關鍵利害關係人：供應商（發電案場）、股東或投資人、客戶（**綠電及憑證買方**）、政府機關 / 公協會、員工，並依循 GRI Standards 報導內容原則以及報導品質原則，建構重大性分析流程，作為永續管理核心依據。



股東與投資人

溝通部門

財會部

對天能的重要性

股東 / 投資人的信任與支持是天能綠電持續成長的動力，本公司亦以創造最大利潤及股東權益最大化為持續努力的目標。

關注議題

- ◎ 誠信經營
- ◎ 風險管理
- ◎ 經濟績效
- ◎ 公司治理
- ◎ 股東權益
- ◎ 法規遵循

溝通管道 / 頻率

- ◎ 股東大會 / 每年一次
- ◎ 股東專線、信箱 / 即時
- ◎ 法說會 / 每年不定期
- ◎ 公開資訊觀測站 / 年報

成效

- ◎ 舉行股東會與法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況，以及各項政策執行進度，並與股東建立良好雙向溝通管道，實踐股東權益之維護。
- ◎ **2025 年度舉辦 2 次公開法人說明會。**
- ◎ 提供股東營運資訊，增進資訊透明度。

- ◎ 中英文版官網 / 每月不定期

- ◎ 重視外資投資人權益，加強揭露英文資訊。



供應商（發電案場）

溝通部門

事業開發部

對天能的重要性

供應商為天能綠電的重要夥伴，提供電能與服務，提升公司的營運效能。

關注議題

- ◎ 誠信經營
- ◎ 公司治理
- ◎ 風險管理
- ◎ 供應商評鑑
- ◎ 職業安全衛生

溝通管道 / 頻率

- ◎ 供應商評鑑 / 一年一次
- ◎ 客服專線、信箱 / 即時
- ◎ 電子郵件 / 即時

成效

- ◎ 本公司與供應商簽署條約並實行評鑑，一同重視經濟、環境、社會等永續議題，彼此信任與互助達成共同目標。
- ◎ 2025 年既有供應商為 379 家，共評核 246 家廠商，評鑑比例 65%，合格率為 100%。
- ◎ 透過獨立專線及服務信箱，使本公司可即時瞭解供應商需求，以即時解決供應商的問題。



員工

溝通部門
總管理部人資組

對天能的重要性
員工是天能綠電最重要的夥伴，提供良好的工作環境、公平的待遇和發展機會，凝聚同仁對本公司的信任與向心力。

關注議題
- 誠信經營
- 公司治理
- 法規遵循
- 經濟績效
- 勞雇關係
- 勞資關係
- 福利薪酬
- 股東權益
- 職業安全衛生

溝通管道 / 頻率
- 勞資會議 / 每季一次

成效
- 藉由勞資會議，傾聽員工的訴求，維護勞工權益、建立健康和諧的勞雇關係。2025 年本公司共召開勞資會議 4 次。



客戶

溝通部門
事業開發部

對天能的重要性
天能綠電致力於提供專業且高品質的綠電服務，高度重視客戶意見，期望持續優化服務體驗以創造最大價值。

關注議題
- 誠信經營
- 客戶隱私
- 客戶滿意度

溝通管道 / 頻率
- 客服專線、信箱 / 即時
- 電子郵件 / 即時

成效
- 透過獨立專線及服務信箱，使本公司可即時瞭解客戶需求，以便提供更優質的服務。
- 服務信箱收件後，24 小時內即有專人即時回覆。



政府機關

溝通部門
綠電營運部

對天能的重要性
政府機關為相關法令、政策的制定者，天能綠電之營運皆遵循最新法規範，雙向溝通，積極落實政策法規之遵循。

關注議題
- 誠信經營
- 公司治理
- 法規遵循
- 勞雇關係
- 勞資關係
- 勞工權益
- 職業安全衛生
- 綠電轉供制度

溝通管道 / 頻率
- 電子郵件 / 不定期
- 公文往來 / 不定期
- 電話 / 不定期
- 拜訪 / 不定期
- 會議 / 不定期

成效
- 2025 年法規遵循成效卓著，全年無重大裁罰案件，與公家機關的年度公文處理量突破 1,000 件，展現高度的合規管理能力。

1.2 重大主題管理

本公司每年定期執行重大性議題鑑別，導入國際主流永續準則（如：GRI 2021、IFRS S2、CSRD）所倡議之**雙重重大性（Double Materiality）原則：同時評估財務重大性（外部永續議題對公司營運與財務績效的影響）**及**影響重大性（公司營運活動對環境、社會、人權等外部利害關係人所造成的影響）**。透過綜合分析重大議題在經濟、環境、人權與社會面向的潛在衝擊程度，界定優先關注重大主題，作為天能綠電永續發展策略與行動規劃的基礎。

本公司為確保永續報告書揭露資訊精確符合利害關係人需求，遵循「了解組織脈絡」、「鑑別實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「制定管理機制與應對方針」、「確認重大議題」5 大步驟，決定出 5 項重大永續主題。

◉ 永續衝擊評估說明

STEP 1 了解組織脈絡



- ◎ 鑑別天能綠電營運相關之五大主要利害關係人類別，包括：股東／投資人、供應商、客戶、員工，以及政府機關／公協會。
- ◎ 分析售電業主要營運活動與價值鏈中的關鍵商業關係，並識別本產業所面臨的外部法規要求、經濟變遷、氣候風險、環境衝擊及人權相關議題，作為辨識永續衝擊來源與利害關係人期望之基礎。
- ◎ 參考 GRI 準則（GRI Standards）主題標準，輔以永續會計準則（SASB Standards）及國際永續發展趨勢，如聯合國永續發展目標（SDGs）與氣候相關倡議，強化公司於經濟、環境與社會面向之責任實踐與永續治理能力。

STEP 2 鑑別實際及潛在衝擊



- ◎ 永續發展委員會依據公司營運特性與組織脈絡，統整並整併相近議題後，初步確立與天能綠電營運高度相關之 14 項永續議題。
- ◎ 依循 GRI 2021 標準所強調之「衝擊導向（Impact-driven）」分析架構，針對各項議題在經濟、環境與社會（含人權）層面可能造成的實際或潛在、正面或負面影響進行系統性評估，將價值鏈納入考量，並據此作為後續重大性議題鑑別的核心依據。



STEP 3 評估衝擊顯著性



- ◎ 根據歐盟企業永續發展報告指令（CSRD）所明確規範之雙重重大性（Double Materiality）原則，並參照國際標準化組織 IWA 48:2024（Framework for Implementing ESG Principles）之指引，天能綠電從兩個面向進行議題評估：
  - A. 影響重大性（Impact Materiality）：透過發放利害關係人問卷，蒐集其對各項議題的關注程度與感知衝擊。
  - B. 財務重大性（Financial Materiality）：由內部高階管理階層依據營運經驗與風險管理視角，評估各議題對公司財務表現與策略發展的實質或潛在影響。
- ◎ 兩者皆針對各議題之發生可能性與衝擊程度進行量化評分，形成雙重重大性評估基礎。

STEP 4 制定管理機制與應對方針



- ◎ 彙整各項永續議題之影響重大性與財務重大性評估結果，依據其正面與負面衝擊程度進行排序，繪製重大性矩陣。
- ◎ 各權責部門依據評估結果與實質風險，擬定對應之管理方針、推動計畫與量化目標，納入永續管理策略架構。



STEP 5 確認重大議題



- ◎ 由永續發展委員會審議最終重大議題，確認具高度影響性與關聯性之 4 項重大永續主題，作為本報告書揭露重點及永續管理核心。
- ◎ 各重大主題分別對應 GRI 準則主題標準，確保報導內容具備產業適切性與可比性。



GREENET 天能綠電

表：天能綠電永續議題清單、正面及負面衝擊鑑別結果

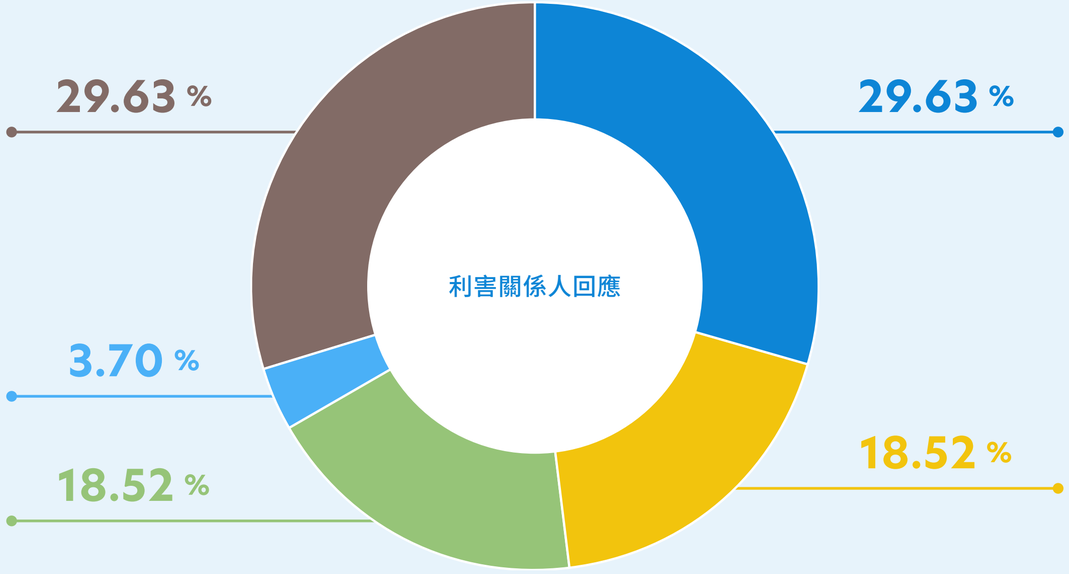
面相	重大主題(問卷)	正面衝擊	負面衝擊
環境 E	溫室氣體排放與碳管理	妥善管理溫室氣體，掌握潛在氣候 / 碳成本，落實環境與生態保護，並避免可能增加的營業成本 (如：碳稅、碳費)。	未落實溫室氣體管理，導致未能符合法規要求，或因營業成本提高，影響公司獲利能力。
	廢棄物	電子帳單、線上作業減少紙耗與實體耗材，提升作業效率、減少採購成本並體現環保形象。	未落實紙張與物料管理，產生不必要浪費，影響資源使用效率、增加採購成本、與負面環保觀感。
	再生能源推動與市場拓展	因應淨零趨勢，擴大綠電供應，創造營運機會並協助企業達成永續目標。	再生能源推動受法規不確定性或社會阻力影響，影響專案執行與服務穩定性。
	營運能源管理與再生能源使用	強化節能與再生能源使用，穩定營運成本並展現綠能專業與永續價值。	若未有效管控能源使用效率，恐面臨辦公成本攀升與法規轉型風險，削弱公司綠能專業形象，減損利害關係人之市場信任。
社會 S	員工福利與薪資	藉由優於法規的薪酬福利吸引並留住優秀人才，強化員工歸屬感與組織凝聚力，進而提升營運效能並樹立雇主品牌價值。	公司福利制度政策不完備，員工權益受損，離職率增高，進而削弱組織穩定度並損及雇主品牌聲譽。
	員工職涯發展	透過完善的教育訓練與職涯發展體系，提升員工專業競爭力與組織向心力，進而驅動公司創新動能與長期品牌價值。	未有妥善的員工教育訓練，使得員工缺乏專業技能或對組織缺乏認同，進而導致自身與企業競爭力不足。若缺乏系統化培訓或發展資源，恐導致員工職能無法與時俱進而產生專業缺口，降低營運效率，且難以支持公司業務轉型與創新。
	當地社區議合	與在地團體合作推廣綠電，促進永續認知與社區參與，提升品牌信任與接受度。	若溝通失靈或忽略當地社區訴求，易因資訊落差引發民眾誤解與阻力，增加營運風險並損及企業信譽。
	中小企業綠電可及性與公平性	提供彈性綠電方案與價格機制，協助中小企業參與淨零轉型，提升產業永續競爭力。	綠電採購門檻過高或資源集中，恐使中小企業難以取得，形成能源不平等與聲譽風險。
治理 G	創新研發	創新電力交易模式與數位工具，提升用戶使用體驗與管理效率，有助實現永續目標。	技術過於複雜或尚未成熟，可能造成使用困難、服務不穩或增加營運成本。
	客戶關係管理	良好的顧客體驗，妥善處理客戶需求，提升客戶滿意度，並提供多元管道予顧客進行反映。	缺乏客戶關係管理，無法處理客戶需求，客戶滿意度不佳，降低客戶推薦或購買意願。
	經濟績效	增加營業收入，強化企業的成長動能，提升股東、投資人的投資意願，創造企業價值。	營運虧損或營業收入不如預期，造成企業負面形象，且影響資源調度彈性。
	供應鏈管理	評估供應商 ESG 風險，妥善管理環境、職安、人權等議題，提升供應鏈價值。	未落實供應商監督或管控供應鏈碳排、或有違規施工、勞動爭議、聘用童工等違法事項，將連帶影響品牌聲譽。
	資安與個資保護	強化平台資安與個資管理機制，提升用戶信任與數位服務可靠度，穩固商業關係。	若客戶資料外洩或系統遭入侵，將導致信任流失、法規爭議與營運中斷風險。
	綠電資訊透明度	揭露綠電來源、憑證有效性與履約資訊，建立市場信任與差異化品牌優勢。	若來源資訊不透明或標示誤導，恐導致客戶疑慮，影響公司公信力與合規風險。



鑑別優先揭露之重大議題

本年度，天能綠電首度依據**雙重重大性**（Double Materiality）原則，蒐集外部利害關係人與內部管理階層對於各議題之**衝擊發生可能性**和**影響**評分 (1-5 分)，再依據正面衝擊與負面衝擊進行分類分析，評估各議題之衝擊程度與發生可能性，並據此繪製重大性分析矩陣。

五類利害關係人關注度：佔比



供應商 (發電案廠) 與服務提供商	政府機關 / 公協會
股東或其他投資人	員工
客戶 (購買本公司轉供綠電、憑證等)	

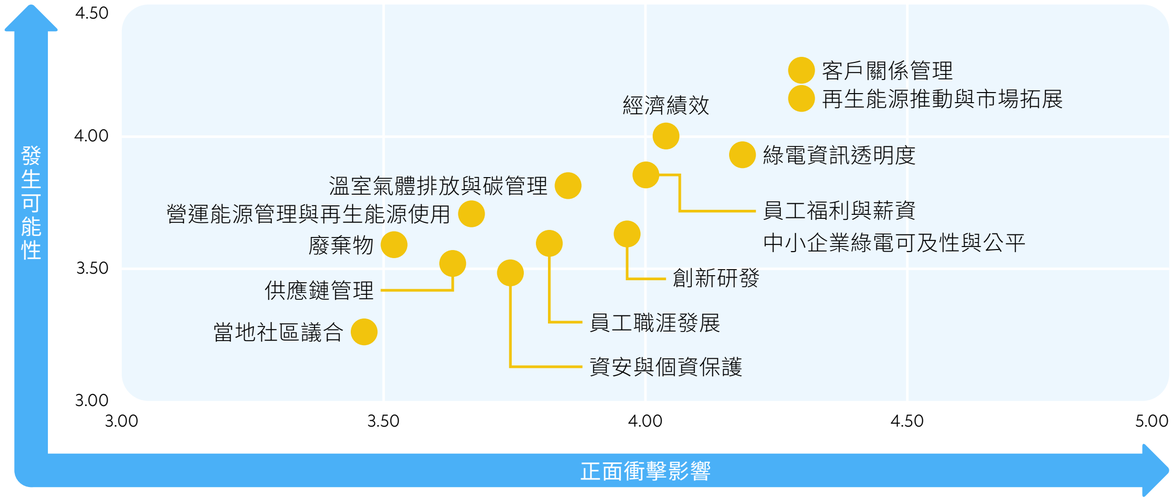
將各主題的外部與內部評分取平均分後，以**衝擊發生可能性 X 衝擊影響**計算出**重大性**。經永續發展委員會審議各議題對公司營運及利害關係人之整體衝擊後，最終確認 4 項具實質重要性的**重大永續主題**，並於本報告書各相關章節中，說明其管理方針、推動策略及執行成果。

本年度為天能綠電首度編製永續報告書，亦為首次導入雙重重大性評估機制。未來將持續蒐集並整合內外部利害關係人意見，作為公司永續發展決策與揭露方向之參考依據。

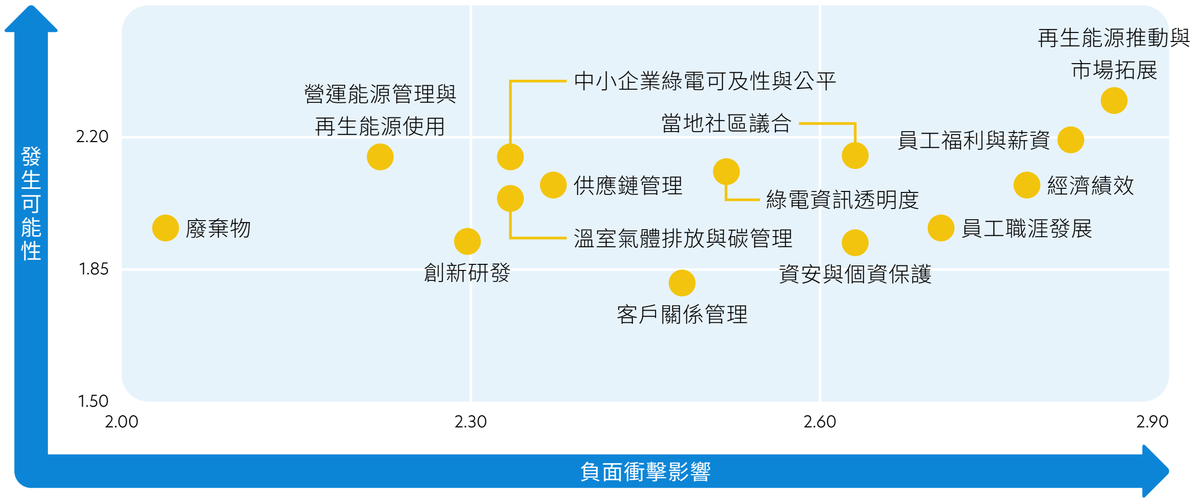


2025 利害關係人重大性矩陣分析結果

正面衝擊

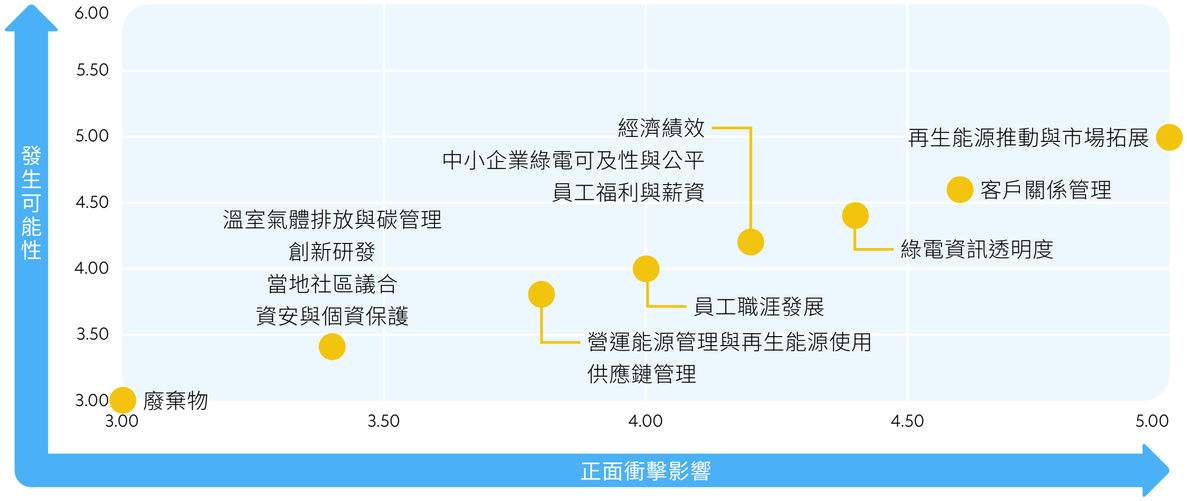


負面衝擊

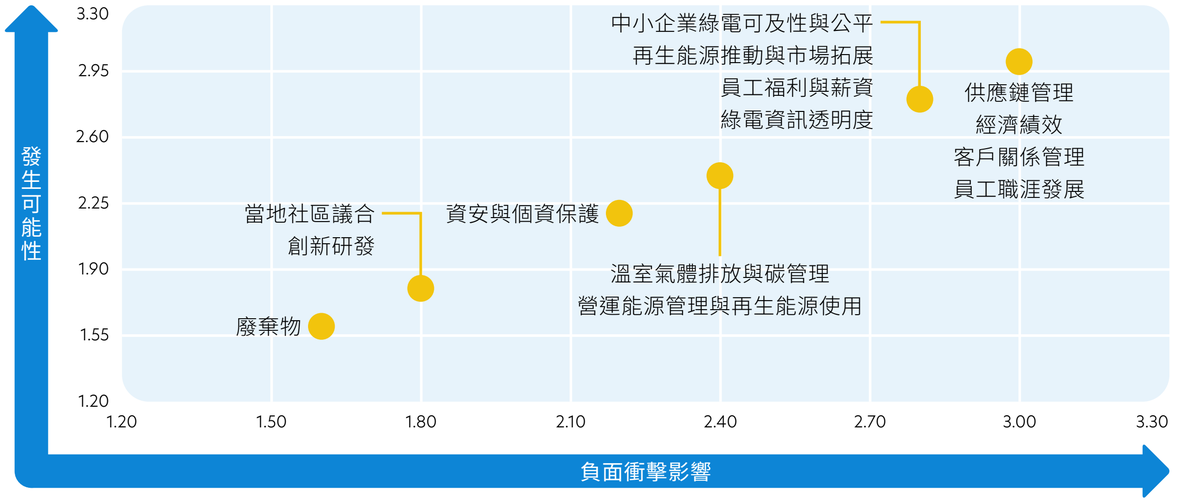


2025 內部管理層重大性矩陣分析結果

正面衝擊



負面衝擊



GREENET 天能綠電

正面負面衝擊排序

正面

影響重大性（利害關係人）	財務重大性（內部管理層）
客戶關係管理	再生能源推動與市場拓展
再生能源推動與市場拓展	客戶關係管理
綠電資訊透明度	綠電資訊透明度
經濟績效	經濟績效
中小企業綠電可及性與公平	中小企業綠電可及性與公平
員工福利與薪資	員工福利與薪資
溫室氣體排放與碳管理	員工職涯發展
創新研發	營運能源管理與再生能源使用
員工職涯發展	供應鏈管理
營運能源管理與再生能源使用	當地社區議合
資安與個資保護	資安與個資保護
供應鏈管理	溫室氣體排放與碳管理
廢棄物	創新研發
當地社區議合	廢棄物

重大性高

重大性低

負面

影響重大性（利害關係人）	財務重大性（內部管理層）
再生能源推動與市場拓展	經濟績效
員工福利與薪資	員工職涯發展
經濟績效	供應鏈管理
當地社區議合	客戶關係管理
綠電資訊透明度	再生能源推動與市場拓展
員工職涯發展	中小企業綠電可及性與公平
資安與個資保護	員工福利與薪資
中小企業綠電可及性與公平	綠電資訊透明度
供應鏈管理	溫室氣體排放與碳管理
營運能源管理與再生能源使用	營運能源管理與再生能源使用
溫室氣體排放與碳管理	資安與個資保護
客戶關係管理	當地社區議合
創新研發	創新研發
廢棄物	廢棄物

GREENET 天能綠電

重大主題鑑別結果

重大主題

- 經濟績效
- 客戶關係管理
- 再生能源推動與市場拓展
- 員工福利與薪資

次要主題

- 廢棄物
- 綠電資訊透明度
- 創新研發
- 員工職涯發展
- 營運能源管理與再生能源使用
- 當地社區議合
- 供應鏈管理
- 中小企業綠電可及性與公平
- 資安與個資保護
- 溫室氣體排放與碳管理

重大永續議題與標準對應

將 4 項重大議題對應 GRI 永續報告準則 31 項主題準則，以及參考 SASB 電力公用事業與發電業指標 (因現行無售電業 SASB 指標) 進行對應，啟動本報告書之編製程序。

重大議題		經濟績效	客戶關係管理	再生能源推動與市場拓展	員工福利與薪資
面項	經濟	V	V	V	V
	環境			V	
	社會 / 人群 / 人權	V	V	V	V
價值鏈上衝擊發生位置	供應商	V		V	
	天能	V	V	V	V
	客戶	V	V	V	
GRI 主題準則		◎ GRI 201：經濟績效 ◎ GRI 207：稅務	◎ GRI 418：客戶隱私	◎ GRI 201：經濟績效 ◎ GRI 302：能源 ◎ GRI 305：排放	◎ GRI 401：雇用 ◎ GRI 402：勞資關係 ◎ GRI 405：多元化與平等機會 ◎ GRI 406：非歧視
揭露章節對應		2.3 經濟績效	2.5 客戶關係維護與資訊安全	2.3 經濟績效	4.2 薪資與福利



02

穩健治理・專業經營

2.1 關於天能

公司概況

公司名稱	天能綠電股份有限公司
成立日期	2021 年 1 月 29 日
市場別	興櫃公司（2026/5 轉為上櫃公司）
股票代碼	7842
產業別	綠能環保業
掛牌日期	2025 年 6 月 10 日
主要營業項目	再生能源購售電、憑證及碳管理服務等全面性能源永續解決方案服務
董事長	廖福生
總經理	唐亞聖
營運據點	臺北市內湖區基湖路 1 號 2 樓
員工人數	26 人
實收資本額	149,880 仟元
營業收入	2,285,077 仟元



公司歷史沿革

2021
- 於 2021 年 1 月設立完成，主要從事再生能源售電服務，設立資本額為新台幣 10,000 仟元。
- 取得經濟部再生能源售電業執照。
- 協助玉山金控完成集團首筆綠電轉供。

2022
- 電動機車龍頭 Gogoro 簽約，協助 Gogoro 完成再生能源布局。
- 與美光科技簽署 7 年期之購電協議，將提供 5 億度綠電，促進美光科技實現其淨零排放目標。

2023
- 與永豐銀行、高雄銀行完成綠電電費信託簽約，導入綠電電費信託機制。
- 與旺宏電子、欣銓科技、全智 科技、金像電子，共超過千萬度綠電購售合作，協助履行用電大戶責任義務。

2024
- 與日月光投控展開為期 20 年以上、共超過 40 億度綠電購售合作，協助日月光投控及子公司實踐國際淨零承諾。
- 與京元電子簽署綠電購售協議，為期 15 年以上、總供應逾 13 億度綠電，協助企業實踐 2050 年淨零排放目標。
- 太陽能光電憑證全年銷售超過 15 萬張，為國內光電市場市佔第一之售電業。
- 現金增資新台幣 90,000 仟元，實收資本額為新台幣 135,000 仟元。

2025
- 與南亞電路板進行綠電購售合作，協助企業完成淨零碳排目標。
- 與國泰銀行進行綠電購售合作，綠電供應超過 100 個據點。
- 經櫃買中心核准公開發行及興櫃。



營業類別與服務項目

天能綠電股份有限公司以**再生能源**與**碳管理**為核心，透過電力、環境屬性商品交易整合及專業顧問與盤查服務，協助企業落實能源轉型與實現減碳目標。

1 再生能源電力交易

本公司提供再生能源電力交易與轉供相關服務，協助企業向再生能源發電業者採購綠電，並依相關法規與市場機制進行電力媒合與用電規劃。

透過專業制度設計與流程管理，協助聚合發電、用電端，促進綠電在自由市場流通，並降低交易複雜度、提升採購彈性，加速企業能源轉型與減碳進程。

2 再生能源憑證交易

本公司依據客戶減碳需求，提供再生能源憑證媒合、管理、交易安排及流程管理服務，並依客戶所需之憑證發證機構、能源類型及使用目的，協助尋找合適之供給端資源，並進行交易安排與流程管理。

透過整合市場資訊與過往專業經驗，本公司協助客戶取得具備合法性與可追溯性的再生能源憑證，並協助其進行憑證分配與註銷作業，確保憑證使用方式符合相關規範與揭露原則，幫助企業正確反映再生能源使用情形。

3 碳權交易

天能綠電提供碳權交易與媒合服務，協助企業取得合適之碳權資源，以實現減碳目標及排放抵換需求。

本公司透過交易與專業評估機制，協助企業了解碳權來源、適用性與使用方式，並確保碳權使用符合相關規範與揭露原則，避免企業陷入漂綠風險。

4 碳盤查服務

本公司提供企業溫室氣體盤查服務，協助客戶建立完整之排放量基礎資料。

服務內容包含盤查範疇與邊界界定、排放資料蒐集與計算、盤查結果彙整與文件化，協助企業強化內部碳管理能力，並支援後續減碳規劃或永續資訊揭露需求。

5 顧問輔導服務

天能綠電依據不同產業特性與企業需求，提供再生能源、碳管理及永續策略相關之顧問輔導服務。

透過制度設計、策略建議與執行路徑規劃，協助企業整合能源採購、碳管理與永續揭露方向，提升企業在能源轉型與永續治理上的整體規劃能力。



重大主題：再生能源推動與市場拓展

再生能源推動與市場拓展

GRI 201：經濟績效、GRI 203：間接經濟衝擊、GRI 413：當地社區

對天能的重要性

市場拓展是公司核心策略，直接影響營收與自身 / 客戶的永續目標實踐。

影響衝擊

正面衝擊

◎ **環境面：**擴大綠電供應可協助客戶減少碳排，助力全球淨零政策。
◎ **經濟面：**拓展市場可帶來營收與競爭優勢。
◎ **社會面：**推動企業與社區使用綠電，提升社會永續意識。

負面衝擊

再生能源推動受法規不確定性或社會阻力影響，恐影響專案進度與服務穩定性。

風險與機會管理

◎ **風險：**價值鏈中光電開發商於案場建置過程可能引發之環境或社會爭議、國內外再生能源政策變動之不確定性
◎ **機會：**綠電需求快速成長、國內 / 國際企業淨零承諾持續帶來新商機

政策

積極開發並銷售再生能源，提供客戶減碳解方。





目標

短期目標 (2-3 年)

◎ 積極拓展綠電銷售服務，提升年度售電量。
◎ 推動中小企業參與綠電採購。

中長期目標 (5-10 年)

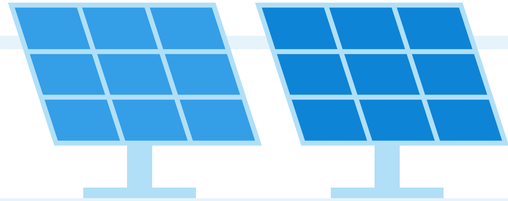
◎ 成為台灣綠電市場領導者，拓展跨區域與國際合作。
◎ 持續推動多樣性的交易模式（如電證分離、碳權結合），擴大市場影響力。

採取的行動方案

◎ 積極與 RE100、SBTi 企業建立合作案例。
◎ 每年參與台灣國際智慧能源週與台灣國際淨零永續展，設置攤位向參展民眾、廠商推廣再生能源使用
◎ 參與座談、宣傳綠電與永續相關性

追蹤行動方案方式

統計年度售電量、轉供度數、再生能源憑證數據



預防或補救措施

◎ **預防：**隨時關注政策變動、與社區溝通。

利害關係人參與

◎ **內部：**事業開發部、綠電營運部。
◎ **外部：**客戶、政府單位、社區居民、投資人。

◉ 公協會參與

公協會名稱	中華民國再生能源商業同業公會
會員資格	監事 / 市場委員會主委

天能綠電股份有限公司基於再生能源售電業務之專業需求，與母公司雲豹能源科技股份有限公司共同參與 " 中華民國再生能源商業同業公會 "。公會主要由再生能源售電業者組成，作為產業交流、法規制度溝通及建議之平台。

本公司係以母公司雲豹能源名義加入該公會，並由雲豹能源高階主管擔任公會理事職務；同時，天能綠電亦實際參與公會運作，由本公司總經理擔任監事與市場委員會主委，參與相關會務及產業交流，積極投入再生能源政策之公共倡議與推廣。



2.2 公司治理

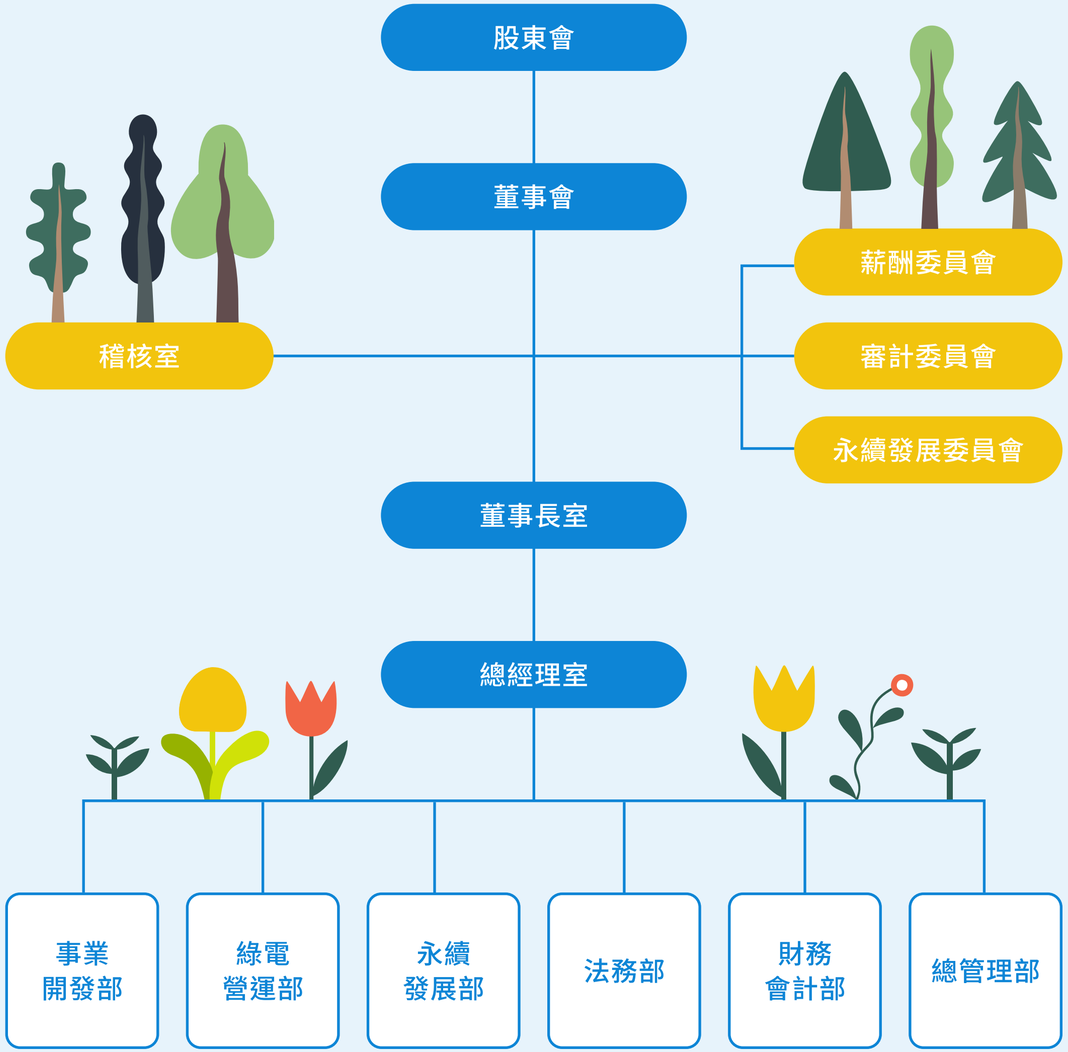
天能綠電依循「上市上櫃公司治理實務守則」之精神，訂定並落實「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以建立健全且完善之公司治理制度與組織架構。透過明確劃分董事會、管理階層及各部門之職責與權限，強化內部治理運作，確保公司經營之透明性與合規性。

本公司之最高治理單位為董事會，負責公司整體營運之決策，並督導管理階層之執行成效。為提升董事會運作效能並健全公司治理機制，董事會下設審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，分別就重大議案及永續發展相關重要議題進行審議與討論，協助董事會有效履行其監督職責，強化董事會之決策與運作功能。此外，董事會之下另設置稽核室為獨立單位，負責執行內部稽核作業。稽核室除於董事會例行會議中進行報告外，並視需要定期向董事會及審計委員會呈報相關稽核事項，以確保內部控制制度之有效運作。

藉由前述規章、組織架構及內部稽核制度之落實，本公司致力於保障股東及其他利害關係人之權益，持續強化董事會整體職能，並提升資訊揭露品質與透明度，促進公司長期穩健發展與永續經營。



天能公司組織圖



部門名稱	工作內容	
總經理室	1. 公司營運方向之制定及管控。 2. 公司各部門之管理及統籌。 3. 營運績效之制定及分析管理。	4. 年度目標、預算之制定及統籌。 5. 投資人關係維護。
稽核室	1. 內部控制及稽核制度之研擬、規劃及推行。 2. 各項制度、辦法、作業之稽核。	3. 呈報稽核報告並追蹤改善成效。
事業開發部	1. 再生能源電能業務之開發及推廣。	2. 再生能源營運服務之開發。
綠電營運部	1. 綠電轉供之規劃、執行及議題追蹤與監控。	2. 電費單之開立統籌。
永續發展部	1. 碳交易業務之開發、經營及管理。 2. 碳盤查輔導服務。 3. 環境、社會及公司治理三大面向及各類永續相關專案議題規畫及推動。	4. 公司永續發展資訊彙整與揭露及永續報告書撰寫。
法務部	1. 公司內外部合約審核及管理。 2. 法律諮詢等相關事宜。	3. 公司法規遵循。 4. 綠能產業相關法令研議及蒐集研究。
財務會計部	1. 統籌會計帳務處理。 2. 財務報表編製及管理性財報分析資料建立。 3. 公司稅務規劃、執行及各項稅務法令之遵循。 4. 規劃暨執行公司之財務管理及資金調度業務。	5. 預算控管及編製分析管理報表。 6. 董事會、股東會及股務相關事宜。 7. 公司治理之推動。
總管理部	1. 人力資源規劃、招聘管理、薪酬管理、績效管理、教育訓練及發展、員工關係等相關事宜。 2. 總務採購、環境設施管理、資產管理等相關事宜。	3. 資訊系統軟硬體之維護管理。

◉ 董事會成員組成和運作情形

本公司董事採候選人提名制，由股東會自候選人名單中選任董事，董事席次為七至十三人，任期為三年，期滿得連選連任。董事之提名與遴選，係依據候選人之獨立性、專業背景與公司營運及長期發展之關聯性進行評估，並兼顧董事會組成之多元性。本屆董事會由七位董事組成，其中包含三位獨立董事；董事會成員之男女比例為 4:3。



董事會成員

職稱	性別	年齡	初次（選）就任日期	姓名	主要學 / 經歷	兼任本公司職務
董事長	男	50 歲以上	114.2.20	代表人：廖福生 雲豹能源科技股份有限公司	◎ 萬能科技大學電子系 學士 ◎ 雲豹能源科技 (股) 公司 監察人 ◎ 三光儀器 (股) 公司 部經理 ◎ 捷東 (股) 公司 總經理 ◎ 閎康科技股份有限公司 董事	本公司董事長
董事	女	30~50 歲	114.2.20	代表人：楊芷宜 雲豹能源科技股份有限公司	◎ 淡江大學化學工程與材料工程學系 碩士 ◎ 永鑫能源 (股) 公司 副總經理	-
董事	男	30~50 歲	114.2.20	唐亞聖	◎ 交通大學電子工程系 博士 ◎ 電子工程技師高考合格 ◎ 台北市觀光傳播局 主任 ◎ 新北市經濟發展局 科長 / 專門委員 ◎ 中強光電 (股) 公司 資深工程師 ◎ 雲豹能源科技 (股) 公司 協理	本公司總經理
董事	女	30~50 歲	114.7.31	田語甯	◎ 臺灣大學法律系 學士 ◎ 華捷商務航空股份有限公司 總經理 ◎ 煌晉法律事務所 所長 / 主持律師 ◎ 雲田社會福利慈善事業基金會 監察人	-
獨立董事	男	50 歲以上	114.7.31	朱興華	◎ 逢甲大學紡織工程研究所 碩士 ◎ 財團法人紡織綜合研究所 董事 ◎ 亞東技術學院 兼任副教授 ◎ 經濟部智慧財產局 副局長	-
獨立董事	男	30~50 歲	114.7.31	陳瑋博	◎ 臺灣大學法律學研究所 碩士 ◎ 經濟部中小企業 榮譽律師 ◎ 臺北市政府勞動局勞資 爭議調解人暨調解委員 ◎ 臺北市大安區公所 調解委員 ◎ 臺灣新北地方法院 民事律師專業調解委員	-
獨立董事	女	30~50 歲	114.7.31	謝欣穎	◎ 東吳大學會計系學士 ◎ 勤業眾信聯合會計師事務所 經理 ◎ 台北市會計師公會稅務稅制委員會 委員	-

董事專業能力與經驗分布

項目 / 姓名	營運判斷	會計及財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導及決策
雲豹能源科技股份有限公司 代表人：廖福生	V		V	V	V	V	V
雲豹能源科技股份有限公司 代表人：楊芷宜	V		V	V	V	V	V
唐亞聖	V		V	V	V	V	V
田語甯	V		V		V	V	V
朱興華	V		V	V	V	V	V
陳瑋博	V		V			V	V
謝欣穎	V	V	V			V	V

董事會運作情形

本公司於最近一年度（113 年度）期間，因股權結構為單一法人股東，爰依公司法第 128 條之 1 規定，於公司章程中明定不設置董事會。隨著公司治理制度逐步健全及營運發展需求調整，本公司於 114 年 1 月 22 日修訂公司章程，增設董事會作為公司最高治理機構。

其後，本公司於 114 年 2 月 20 日召開股東臨時會，全面改選第三屆董事五名及監察人二名；並於同年 7 月 31 日再度召開股東臨時會，全面改選第四屆董事四名及獨立董事三名，並由全體獨立董事組成審計委員會，以取代原監察人制度，強化董事會之監督機能與治理架構。

透過前述制度調整與組織建置，本公司董事會運作已趨於完整，並依相關法令與公司章程規定履行其職責，持續提升公司治理之健全性與透明度。

114 年度，第三屆董事會開會 4 次，董事出列席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數 (B)	委託出席次數	實際列席率 (%)(B/A)	備註
董事長	雲豹能源科技股份有限公司 代表人：廖福生	4	-	100.00	
董事	雲豹能源科技股份有限公司 代表人：楊芷宜	2	2	50.00	
董事	雲豹能源科技股份有限公司 代表人：唐亞聖	4	-	100.00	於 114.07.31 卸任
董事	雲豹能源科技股份有限公司 代表人：朱致昊	4	-	100.00	於 114.07.31 卸任
董事	雲豹能源科技股份有限公司 代表人：林大翔	3	1	75.00	於 114.07.31 卸任

114 年度，第四屆董事會開會 3 次，董事出列席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數 (B)	委託出席次數	實際列席率 (%)(B/A)	備註
董事長	雲豹能源科技股份有限公司 代表人：廖福生	3	-	100.00	於 114.07.31 連任
董事	雲豹能源科技股份有限公司 代表人：楊芷宜	2	1	66.67	於 114.07.31 連任
董事	唐亞聖	3	-	100.00	於 114.07.31 就任
董事	田語甯	3	-	100.00	於 114.07.31 就任
獨立董事	朱興華	3	-	100.00	於 114.07.31 就任
獨立董事	陳瑋博	3	-	100.00	於 114.07.31 就任
獨立董事	謝欣穎	3	-	100.00	於 114.07.31 就任

◉ 董事會與內部溝通重要 ESG 策略議題情形

天能綠電 - 董事會與內部溝通關鍵重大事件

性質	重大事件總數	重大事件		溝通方式與頻率	溝通成果
 環境面	2	◎ 2025 年初導入溫室氣體盤查	◎ 訂定「生物多樣性與零毀林政策」	董事會報告與討論 / 不定期	全體出席董事同意通過
 經濟 / 治理面	19	◎ 本公司董事及監察人責任險投保情形報告案 ◎ 營業報告書及財務報表案 ◎ 通過本公司內部控制制度聲明書案	◎ 本公司 114 年度永續發展重點規劃及永續報告書推動目標案 ◎ 本公司執行 114 年度永續報告書編制時程規劃案	董事會報告或討論 / 每年一次	全體出席董事同意通過
		◎ 委任薪資報酬委員會成員及給付報酬案 ◎ 訂定及修訂本公司內部控制制度及各項管理辦法案 ◎ 訂定「本公司董事暨經理人薪資報酬辦法」 ◎ 成立審計委員會並訂定本公司「審計委員會組織規程」及「審計委員會運作之管理」作業程序案 ◎ 訂定「處理董事要求之標準作業程序」及「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」案 ◎ 訂定本公司「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」案 ◎ 訂定本公司「道德行為準則」案 ◎ 訂定本公司「公司治理實務守則」案 ◎ 訂定及修訂本公司「永續發展實務守則」案 ◎ 訂定本公司「風險管理政策」案	◎ 訂定本公司「永續資訊管理作業」案 ◎ 全面改選董事案 ◎ 提名暨審查董事及獨立董事候選人案 ◎ 本公司 114 年第二次股東臨時會受理股東提名董事及獨立董事候選人相關事宜案 ◎ 解除新任董事競業禁止限制 ◎ 本公司設置永續發展委員會，訂定「永續發展委員會組織規程」及委任成員案 ◎ 訂定本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」案 ◎ 訂定本公司「供應商行為準則」 ◎ 訂定本公司「稅務政策」 ◎ 訂定本公司「資訊安全政策」	董事會討論 / 不定期	全體出席董事同意通過
		◎ 本公司年度員工酬勞及董事酬勞分派案		董事會報告 / 每季一次	全體出席董事同意通過
 社會面	7	◎ 訂定「人權政策」 ◎ 訂定「反歧視與反騷擾政策」 ◎ 訂定「隱私權與個人資料保護政策」	◎ 訂定「供應商行為準則」 ◎ 定期檢討經理人績效評估及薪酬政策案 ◎ 本公司經理人績效獎金發放案	董事會報告與討論 / 不定期	全體出席董事同意通過

◉ 董事多元進修

治理單位的群體智識

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	廖福生	114.4.24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	3
董事	楊芷宜	114.4.24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	3
董事	唐亞聖	114.4.24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	3
董事	田語甯	114.4.24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	3
獨立董事	朱興華	114.4.24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	21
獨立董事	朱興華	114.4.11	台灣董事會	公司治理升級：打造人才競爭力新局	3	
獨立董事	朱興華	114.7.9	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
獨立董事	朱興華	114.6.25	台灣塑膠製品工業同業公會	溫室氣體盤查 1 日體驗班	6	
獨立董事	朱興華	114.11.13	社團法人台灣專案管理學會	財務報表分析與財務會計趨勢	3	
獨立董事	陳瑋博	114.4.24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	9
獨立董事	陳瑋博	114.8.22	台灣投資人關係協會	企業、投資人、媒體三贏的新聞溝通策	3	
獨立董事	陳瑋博	114.9.10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務報表舞弊案例探討	3	
獨立董事	謝欣穎	114.4.24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
獨立董事	謝欣穎	114.3.24	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3	



◉ 董事會績效評估

落實公司治理並提升本公司董事會職能，建立績效目標已加強董事會運作效率，依據上市上櫃公司治理實務守則，本公司經董事會通過**於 2025 年 6 月 12 日訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」**，規範本公司董事會暨功能性委員會應每年至少執行一次內部績效評估。

本公司董事會績效評鑑依據為評估週期及期間、評估範圍、方式及評估程序如下，其評估指標及選項基準為非常同意 5 分、同意 4 分、普通 3 分、不同意 2 分、非常不同意 1 分。

董事會績效評估程序

1. 確立當年度受評估之單位、期間及範圍（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。
2. 確立評估之方式（如董事會內部自評、董事成員（自我或同儕）自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等）。
3. 挑選適當之評估執行單位。
4. 由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效評估自評問卷」、附表二「董事成員績效評估自評問卷」或附表三「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位或董事會秘書室將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。
5. 頻率：每年執行一次。

董事會績效評估指標及選項基準如下表所示：

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
◎ 對公司營運之參與程度 ◎ 提升董事會決策品質 ◎ 董事會組成與結構 ◎ 董事之選任及持續進修 ◎ 內部控制	◎ 公司目標與任務之掌握 ◎ 董事職責認知 ◎ 對公司營運之參與程度 ◎ 內部關係經營與溝通 ◎ 董事之專業及持續進修 ◎ 內部控制	◎ 對公司營運之參與程度 ◎ 功能性委員會職責認知 ◎ 提升功能性委員會決策品質 ◎ 功能性委員會組成及成員選任 ◎ 內部控制
評估指標 **45 項**	評估指標 **23 項**	評估指標 **26 項**

備註：評估選項：非常同意 5 分；同意 4 分；普通 3 分；不同意 2 分；非常不同意 1 分。

本公司 2025 年度董事會暨功能性委員會績效評估結果介於 5 分「非常同意」與 4 分「同意」之間， 董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
評分結果 **4.13 分**	評分結果 **4.78 分**	審計 / 薪酬委員會評分結果 **4.73 分**

董事及高階管理階層薪酬政策

本公司董事及高階管理階層之薪酬制度，係依公司章程及相關內部規範訂定，並以健全公司治理、吸引與留任專業人才及支持公司長期穩健發展為核心原則。董事及經理人之薪資報酬政策與給付情形，均依「董事暨經理人薪資報酬辦法」辦理，並經薪資報酬委員會審議後提請董事會核定，以確保制度之合理性、透明性與合規性。

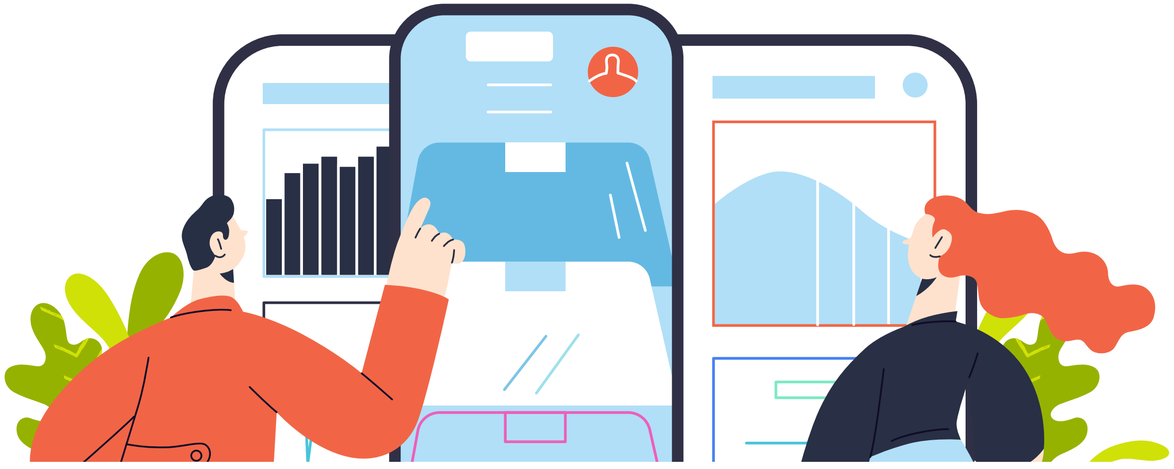
董事酬金之給付方式依天能綠電公司章程規定辦理，並提報股東會報告。公司於年度獲利時，得由董事會決議提撥不高於百分之三之金額作為董事酬勞；獨立董事僅領取定額報酬，且不參與董事酬勞分派，以維持其獨立性。董事酬金之合理性，係依「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」定期評估，作為薪酬審議之參考依據。

天能綠電董事薪酬內容除固定報酬外，另包含車馬費及各項津貼等，由薪資報酬委員會參考同業市場水準及董事個人績效表現，作為調整董事個別薪酬之依據。除固定薪資及退職、退休金外，董事另得依績效指標達成情形核發績效獎金。

高階管理階層（經理人）之酬金，係依其職務內容、責任程度、對公司營運目標之貢獻度及同業市場水準綜合評估訂定，其薪酬組成包含固定薪資、獎金及其他相關給付，並依年度營運績效、財務狀況及個人績效表現核給。公司於年度獲利時，並依公司章程規定提撥不低於百分之一作為員工酬勞，經理人獎金之核發亦依績效管理相關辦法辦理。

（若有）本公司高階管理階層薪酬制度，係由薪資報酬委員會提出建議，提請董事會核定。除固定薪資、退職及退休金外，另依績效指標達成情形核發績效獎金；其退職制度與一般員工相同。

薪資報酬委員會及董事會每年定期檢視及審核董事與經理人之薪酬政策與給付情形，評估面向除個人績效與公司整體營運表現外，亦納入公司治理、環境與社會責任、人才發展、安全與品質管理，以及產業風險與未來發展趨勢等因素。本公司將持續依法令規範及公司治理趨勢，定期檢討與優化薪酬制度，確保薪酬政策與公司長期發展及永續經營目標一致。

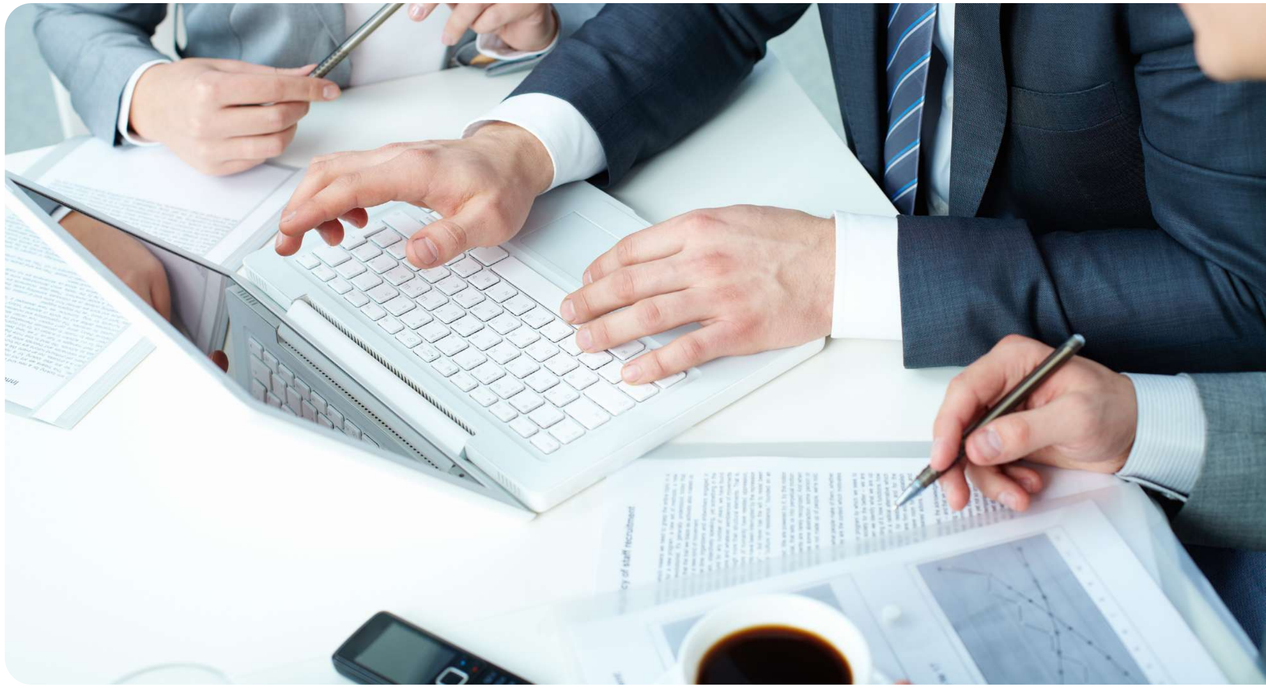


董事獨立性與利益迴避

本公司於董事會議事規範、誠信經營守則及誠信經營作業程序與行為指南等相關規程中，明確規範董事利益迴避制度，以強化公司治理及法規遵循，防止不誠信行為之發生。相關規定載明於「董事會議事運作之管理作業」，並就董事於會議中可能發生之利益衝突情形，訂有明確處理原則。

董事就董事會議案，若與其自身或其所代表之法人具有利害關係者，應於該次董事會中主動說明其利害關係之重要內容；如該利害關係有害及公司利益之虞時，該董事應迴避該議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。董事如違反前述迴避規定而參與表決，其表決權視為無效。此外，董事之配偶、二親等以內之血親，或與董事具有控制或從屬關係之公司，若就會議事項具有利害關係者，亦視為該董事就該事項具有自身利害關係，並應適用利益迴避規定。

本公司現任董事會共設七席，其中三席為獨立董事，占全體董事比例約 43%。董事間並無配偶或二親等以內之親屬關係，且過半數董事未兼任公司員工或經理人。所有外部董事均符合金融監督管理委員會有關獨立董事之獨立性規範，亦無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項所定情事，確保獨立董事得以獨立行使職權，善盡監督責任，進而提升董事會運作效能與公司整體經營績效。

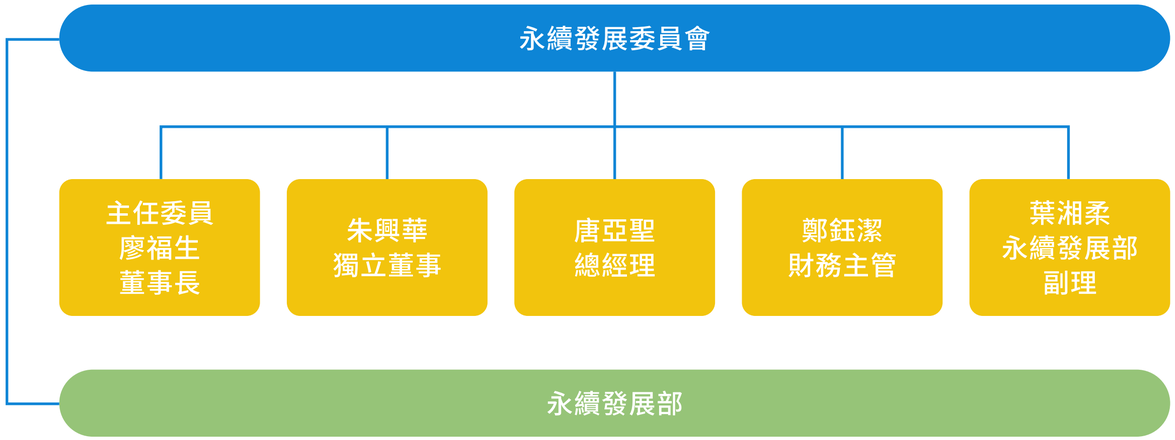


◉ 功能性委員會運作與治理機制

永續發展委員會

本公司為深化永續治理並統籌推動環境、社會及公司治理相關事務，於 2025 年 8 月 13 日 正式成立永續發展委員會，作為公司永續發展議題之最高決策與督導平台。該委員會負責協助董事會規劃、推動及監督公司永續發展相關政策與行動，確保永續理念能有效融入公司營運與治理架構之中。

為強化執行層面的推動效能，永續發展委員會下設「永續發展部」，依據公司營運特性，分別就環境永續、社會共融及公司治理三大面向建立對應之管理與執行機制，逐步建構完善之永續治理架構，並負責跨部門協調與日常推動工作。



永續發展委員會之主要職責包括：

◎ 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
◎ 永續發展專案及活動計畫之訂定。
◎ 永續發展年度計畫、策略方向、專案及活動計畫執行成效之追蹤與檢討。
◎ 永續報告書之審定。
◎ 每年向董事會報告永續發展年度執行成果。

其他凡經董事會決議指示之其他永續相關事項，亦納入本委員會之職權範疇。



本屆永續發展委員會由董事、獨立董事，和治理相關高階主管等成員組成，以兼顧策略決策、獨立監督及實務執行。委員會成員組成如下：

天能綠電永續發展委員結構

委員	姓名	職稱	經歷
主任委員	廖福生	董事長	◎ 萬能科技大學電子系學士 ◎ 雲豹能源科技股份有限公司監察人 ◎ 三光儀器股份有限公司部經理 ◎ 捷東股份有限公司總經理
	朱興華	獨立董事	◎ 逢甲大學紡織工程研究所 碩士 ◎ 財團法人紡織綜合研究所 董事 ◎ 亞東技術學院 兼任副教授經濟部智慧財產局 副局長 ◎ 台灣塑膠製品工業同業公會 秘書長 ◎ 南緯實業 (股) 公司 獨立董事
	唐亞聖	總經理	◎ 交通大學電子工程系 博士 ◎ 電子工程技師高考合格 ◎ 台北市觀光傳播局 主任 ◎ 新北市經濟發展局 科長 / 專門委員 ◎ 中強光電股份有限公司 資深工程師 ◎ 雲豹能源科技股份有限公司 協理
	鄭鈺潔	財務主管	◎ 東吳大學會計系 學士 ◎ 資誠聯合會計師事務所審計部 副理 ◎ 綠點高新科技股份有限公司 財務資深專員 ◎ 雲豹能源科技股份有限公司 稽核副理 ◎ 雲豹能源科技股份有限公司 財務經理
	葉湘柔	永續發展部 副理	◎ 國立清華大學環境與文化資源系 學士 ◎ 冠呈能源環控有限公司 專案經理 ◎ 雲豹能源科技股份有限公司 綠電事業部 專員

◉ 永續發展委員會運作情形

永續委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率 (%)
董事長	廖福生	1	-	100%
獨立董事	朱興華	1	-	100%
總經理	唐亞聖	1	-	100%
財務主管	鄭鈺潔	1	-	100%
永續發展部 副理	葉湘柔	1	-	100%

◉ 薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬管理制度，保障投資人權益，依循**【薪資報酬委員會設置及行使職權辦法】**之規定，於 2025 年 3 月訂定【薪資報酬委員會組織規程】，並設立薪酬委員會，由全體獨立董事組成，推派朱興華擔任召集人，每年至少召開 2 次會議，其委員會負責檢討評估本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及其所領之酬金，並將所提建議呈報至董事會討論。

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權：

薪酬委員主要職權

1. 定期檢討本規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

◉ 薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	朱興華	3	-	100 %
委員	陳瑋博	3	-	100 %
委員	謝欣穎	3	-	100 %

會議日期	議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬會議意見
2025.04.15	1. 訂定本公司「董事暨經理人薪資報酬辦法」案。 2. 新聘任稽核主管薪資報酬案。	無異議照案通過	提董事會全體出席董事同意通過
2025.08.13	1. 本公司治理主管任免其報酬案。 2. 本公司會計主管及稽核主管任免及其報酬案。	無異議照案通過	提董事會全體出席董事同意通過
2025.11.06	1. 本公司經理人之業績獎金發放案。	無異議照案通過	提董事會全體出席董事同意通過



審計委員會

天能綠電於 2025 年設置審計委員會，由全體獨立董事組成，並推選 朱興華獨立董事擔任召集人。審計委員會原則上每季召開一次會議，並依本公司訂定之「審計委員會組織規程」行使職權，作為獨立董事履行監督職責之重要依據。

本委員會負責協助董事會委任會計師及評估獨立性、監督財務報表的品質及公司對內控與法令規則的遵循，並應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權：

審計委員主要職權

1. 依證券交易法第十四條之一規定，審議內部控制制度之訂定及修正事項。
2. 查核與評估公司內部控制制度之設計及執行有效性。
3. 依證券交易法第三十六條之一規定，審議公司重大財務業務行為相關處理程序之訂定或修正，包括資產之取得或處分、衍生性商品交易、資金貸與他人，以及為他人背書或提供保證等事項。
4. 審議涉及董事個人或其關係人利害關係之相關議案。
5. 審查重大資產交易或衍生性商品交易事項。
6. 審查重大資金貸與、背書或提供保證之案件。
7. 審議募集、發行或私募具股權性質之有價證券相關事項。
8. 審議簽證會計師之委任、解任及其報酬事項。
9. 審議財務、會計及內部稽核主管之任免事項。
10. 審查年度及半年度財務報告。
11. 審議其他依法令規定或主管機關要求之重大事項。



2025 年審計委員會共召開 2 次，獨立董事平均總出席率 100% 出席情形如下：

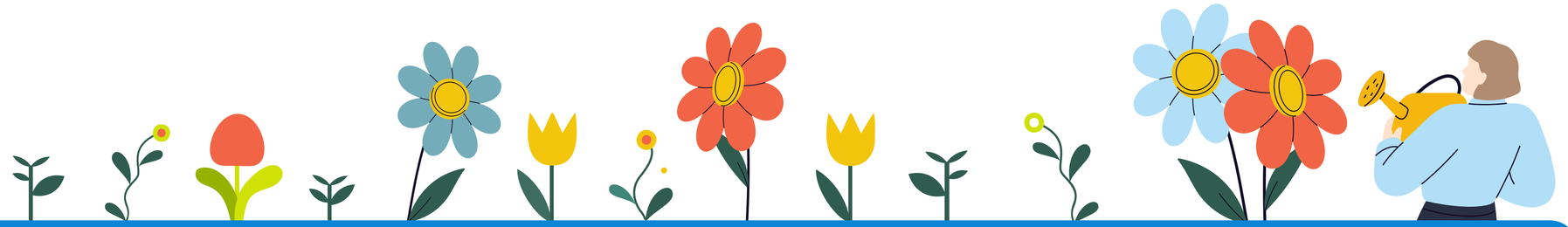
審計委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率 (%)
召集人	朱興華	2	—	100.00
委員	陳瑋博	2	—	100.00
委員	謝欣穎	2	—	100.00



2.3 經濟績效

◉ 重大主題：經濟績效



經濟績效

GRI 201：經濟績效、 GRI 207：稅務

對天能的重要性

穩健的財務表現是企業持續營運及投資再生能源發展的基礎，並影響股東、投資人及合作夥伴的信心。

影響衝擊

正面衝擊

◎ **經濟面：**財務績效直接關聯到企業擴張、融資及市場競爭力。
◎ **社會面：**經濟表現決定對員工薪酬福利、在地社區貢獻及參與。

負面衝擊

營運虧損或營業收入不如預期，造成企業負面形象，且影響資源調度彈性。

風險與機會管理

◎ **風險：**能源市場波動、政策變動、融資成本上升。
◎ **機會：**綠電需求成長帶來穩定營收與投資回報。



政策

建立審慎的財務管理制度，確保資金運用透明與穩健。

目標

短期目標 (2-3 年)

◎ 維持穩健財務狀況，提升營運透明度（例如：年度財報與永續報告同步揭露）。
◎ 建立財務風險監控機制，降低能源市場波動與政策變動的影響。

中長期目標 (5-10 年)

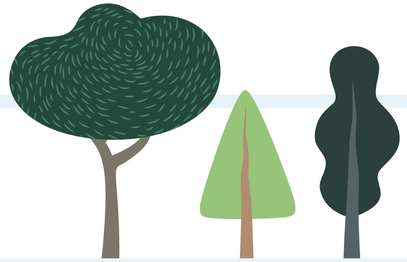
◎ 持續提升獲利能力與資本結構健全度，多角化經營擴展業務內容。

採取的行動方案

◎ 公布年度財報及永續報告。
◎ 保持良好投資人關係與資金籌措能力。

追蹤行動方案方式

◎ 財報審計、定期績效檢討。



預防或補救措施

◎ **補救措施：**每月由財會部定期追蹤逾期款項
◎ **預防方法：**業務朝向多元化發展，由綠電交易推廣至其他永續解方

利害關係人參與

◎ **內部：**董事會、財務會計部門
◎ **外部：**股東、金融機構

天能綠電之營運收入主要來自再生能源電力交易、再生能源憑證及相關服務，相關經濟價值之產生與分配情形，均依合併財務報告及年報內容揭露。

截至 2025 年 12 月 31 日，於報導期間內，天能綠電**無取自政府單位之相關補助**，且未提供任何政治獻金，亦未以任何形式參與政治捐贈活動。

本公司近二年各項財務資訊如下表所示：

項目／年度	2024 年	2025 年
營業收入（仟元）	1,023,704	2,285,077
營業成本（仟元）	972,498	2,157,781
營業毛利（仟元）	51,206	127,296
營業損益（仟元）	31,173	73,458
營業外收入及支出（仟元）	451	1,496
稅前淨利（仟元）	31,624	74,954
本期稅後淨利（仟元）	25,215	59,685
本期綜合損益總額（仟元）	25,215	59,685
每股盈餘（元）	5.57	4.01
員工福利金額（仟元）	14	761
股利（仟元）	5,995	47,962
員工薪資（含員工福利）（仟元）	7,177	38,861
留存經濟價值 (仟元)	30,545	34,029
支付出資人款項（仟元）	5,995	47,962
支付政府的款項（仟元）	7,489	6,394
社區投資（仟元）	0	50

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」
   ※ 產生的直接經濟價值：收入
   ※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資

◉ 稅務政策與規則

天能綠電之稅務規劃、管理與執行，均由權責單位財會部門負責辦理，依據公司所訂之稅務政策落實稅務治理，並確保相關作業符合適用之法令規範。本公司遵守證券交易稅、期貨交易稅、營業稅及其他相關稅務法規，按期申報並依法繳納各項稅負，以維持稅務處理之合規性與透明度。

本公司已訂定並對外公告「稅務政策」，並揭露於公司官網，作為稅務管理之最高原則，確保稅務策略與公司穩健經營及永續發展目標相符，並善盡企業之社會責任。

以下為本公司訂定之稅務政策原則：

天能綠電稅務政策

法令遵循原則

遵循各項稅務法令及其立法精神，依法正確申報與繳納相關稅負，並妥善保存必要之佐證文件，以確保稅務作業之合規性。

決策全面原則

持續關注國內外稅務法規與政策之變化，全面評估其對公司營運與財務之影響，並適時擬定相應之因應策略。

資訊透明原則

透過財務報表、年報及其他公開資訊管道，定期揭露與稅務相關之重要資訊，提升稅務資訊之透明度。

溝通積極原則

與稅捐稽徵機關維持開放、誠信且積極之溝通，配合相關查核作業，共同促進健全之稅務制度與環境。

合理節稅原則

依法運用各項合法且具透明度之租稅優惠與獎勵措施，不採取違反法令或背離立法精神之節稅安排。

合理架構原則

公司之組織架構及交易安排均以經濟實質為基礎，不藉由不當或特殊結構進行避稅行為。

風險控管原則

於制定與執行稅務相關決策時，審慎評估潛在稅務風險，並採取適當之管理與控管措施。

商業實質原則

關係人交易以實際商業目的與經濟實質為依據，交易風險由實際決策者承擔，並取得合理之報酬。

常規交易原則

關係人交易之價格與條件，應與相同或類似之非關係人交易一致，以符合常規交易原則。

2.4 誠信經營

誠信經營規範與反貪腐守則

天能綠電秉持公平、誠實、守信與透明之原則從事各項商業活動，將誠信經營視為公司永續發展與公司治理之核心價值。為建立健全之誠信經營制度，本公司已於 2025 年 6 月 12 日經董事會審議通過「誠信經營守則」，並同步訂定「誠信經營作業程序及行為指南準則」及「道德行為準則」，作為全體董事、管理階層及員工於執行業務時之行為依循。

上述規範內容涵蓋反貪腐與反賄賂、資訊保密、利益衝突防範與處理、洗錢防制、內線交易管理，以及違規行為之檢舉與處理制度等重要面向，以防範不誠信行為之發生，確保公司營運符合法令規範與道德標準。

本公司對於貪腐與賄賂等不法行為採取零容忍態度，並要求全體人員於執行職務時，應以善良管理人之注意義務，忠實履行職責並遵循公司誠信原則。董事及高階管理階層須簽署誠信經營聲明書，全體員工亦須簽署誠信守則與道德規範聲明書，以強化內部自律機制與責任意識。

在誠信經營之推動與監督方面，本公司已指派總經理室為誠信經營之專責單位，隸屬於董事會，負責協助董事會及管理階層查核與評估誠信經營政策及相關防範措施之有效運作，並每年定期一次向董事會報告誠信經營推動情形與監督結果。同時，公司亦定期透過內部公告、教育訓練及宣導等方式，加強誠信經營守則與道德行為規範之宣導，深化員工認知與落實程度。

針對不誠信行為之風險管理，本公司自管理階層至全體員工，皆重視貪腐風險之辨識與控管，並定期分析與評估各營運據點可能涉及之不誠信行為風險。

檢舉管道

本公司設有檢舉信箱與專線，同時提供員工與外部利害關係人使用，以鼓勵揭露不誠信或違法行為。若發現有違反從業道德行為請發信至檢舉信箱：

To. gn.integrity@greenet.com.tw

本公司嚴格保護檢舉人，將以最高密件處理，並禁止任何報復性手段；違反規定且情節重大者，將向主管機關報告或移送司法機關偵辦。

2025 年度報導期間，本公司未接獲任何檢舉通知，亦未發生貪腐、賄賂、洗錢或內線交易等不法事件。

內部稽核制度

天能綠電依法設置稽核室為獨立單位，直接隸屬董事會，負責執行公司內部稽核作業，以確保內部控制制度之有效運作。稽核室依董事會核准之年度稽核計畫（以風險評估為基礎）辦理各項稽核，並得視實際需要執行專案稽核，查核範圍涵蓋公司各部門、營運作業。稽核結果除定期向董事會、董事長及審計委員會報告外，亦提供管理階層對內部控制設計與執行成效之客觀確認與建議，協助即時辨識與改善潛在風險；另定期覆核各單位自行檢查作業並彙整結果提報董事會與審計委員會，以強化公司治理與風險管理機制。

法規遵循與違規紀錄

天能綠電高度重視法規遵循，並將遵循相關法律與監管要求視為公司治理與永續經營之重要基礎。為強化內部管理與風險控管，本公司明確訂定重大違規事件之判定標準，以作為內部監督與即時因應之依據。其標準包括：

1. 發生足以對公司營運、財務或聲譽造成重大損害或影響之情事。
2. 經主管機關命令停工、停業、歇業，或遭廢止、撤銷與污染防治相關之許可證。
3. 單一事件所涉罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

截至 2025 年止，天能綠電未曾發生任何符合上述標準之重大違規事件，亦無違反競爭行為、反托拉斯或壟斷相關法規，並未涉入任何訴訟案件，亦未發生違反誠信經營原則之情事。公司營運活動均依循相關法令規定辦理，維持良好之法遵紀錄。

未來，天能綠電將持續強化法規遵循機制與內部控管，密切關注法令環境之變化，主動辨識並降低潛在法遵風險，避免負面事件之發生，以確保公司穩健營運並維護利害關係人之權益。

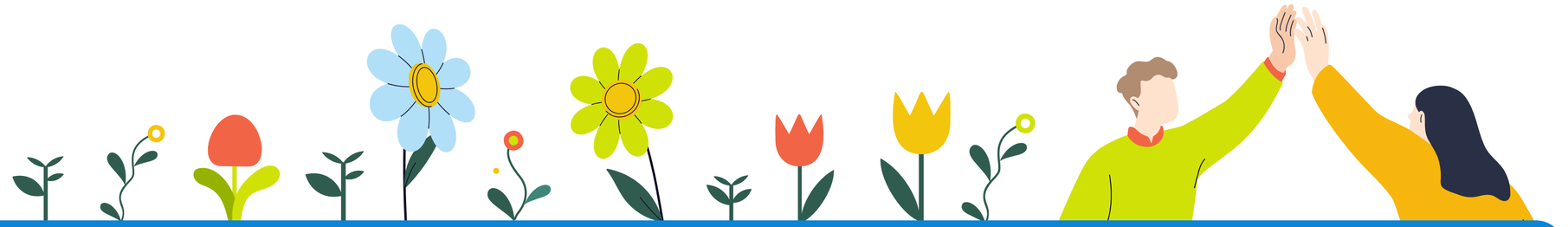
1. **未**曾發生任何符合上述標準之重大違規事件
2. **無**違反競爭行為
3. **無**反托拉斯或壟斷相關法規
4. **未**涉入任何訴訟案件
5. **未**發生違反誠信經營原則之情事



GREENET 天能綠電

2.5 客戶關係維護與資訊安全

◉ 重大主題：客戶關係管理



客戶關係管理

GRI 418：客戶隱私

對天能的重要性

客戶是綠電銷售與服務的核心，良好的關係管理有助於建立市場信任、提升品牌形象，並確保長期合作關係。

影響衝擊

正面衝擊

◎ **經濟面：**提升客戶滿意度有助於獲利。
◎ **社會面：**提供透明資訊與良好服務有助提升綠電市場信任。

負面衝擊

缺乏客戶關係管理，無法處理客戶需求，客戶滿意度不佳，降低客戶推薦或購買意願。現有客戶不易續約，品牌口碑不好也會影響潛在客源。

風險與機會管理

◎ **風險：**若客戶滿意度下降或沒妥善保護客戶隱私，可能引發爭議並影響企業聲譽。
◎ **機會：**透過建立穩定的客戶基礎與長期合作，可創造持續且可靠的收益來源。

政策

本公司致力於強化契約透明度、重視客戶隱私與資訊安全，積極與客戶保持雙向溝通，確保服務品質，並建立完善的回應與服務制度，以提升客戶信任。

目標

短期目標 (2-3 年)

◎ 建立並落實客戶滿意度調查與回應機制。
◎ 每年度落實資訊安全管理制度，加強員工的資安意識，保障客戶隱私。

中長期目標 (5-10 年)

◎ 與主要企業客戶建立長期合作模式。
◎ 成為綠電市場中具標竿性的服務品牌，提升客戶信任與市場佔有率。

採取的行動方案

◎ 客戶滿意度調查。
◎ 透過專責業務窗口追蹤與回應客戶意見，持續優化服務流程。

追蹤行動方案方式

◎ 客戶投訴與回饋處理紀錄
◎ 客戶滿意度年度統計與改善追蹤

預防或補救措施

◎ **補救措施：**即時回應客戶反映的問題，並透過專案持續追蹤後續改善成效。
◎ **預防方法：**確保合約內容資訊透明化，避免誤解或爭議。

利害關係人參與

◎ **內部：**事業開發部
◎ **外部：**客戶、合作夥伴

資訊安全管理與制度

天能綠電股份有限公司重視客戶資訊與資料安全，深知在再生能源交易、憑證媒合及相關服務過程中，妥善保護客戶資訊是建立信任關係與維持營運穩定的重要基礎。本公司秉持謹慎、負責的態度，依相關法令規定與內部管理制度，落實客戶資訊之保護與管理。

在日常營運中，天能綠電僅於業務執行、契約履行、法令遵循及客戶服務所必要的範圍內，蒐集、處理及使用客戶相關資訊，並確保資料用途與蒐集目的具合理關聯性。對於涉及交易內容、合約條款、用電資訊及其他具敏感性之資料，均採取適當的存取控管與保密措施，以防止未經授權之存取、洩漏或不當使用。

本公司已建立完整之資訊安全管理制度，並訂定資訊安全政策，作為客戶資訊與內部資訊資產保護之依循準則。相關資訊安全政策已經永續發展委員會審議通過，並公告於公司官網，展現本公司對資訊安全與客戶資料保護的高度重視。**在妥善的管理下，2025 年無資訊洩漏及侵犯客戶隱私之情事發生**；且所有員工及相關人員依政策與作業程序辦理，並接受必要之資訊安全宣導與教育訓練，以提升整體資安意識。



本公司依年度規劃，按季度設定不同之訓練主題，涵蓋新進人員、全體同仁及特定風險議題，訓練重點包括：



第一季

新進人員資訊安全基礎教育，協助同仁建立基本資安認知與作業規範。



第二季

釣魚郵件情境演練，提升同仁對社交工程攻擊之辨識能力與應變意識。



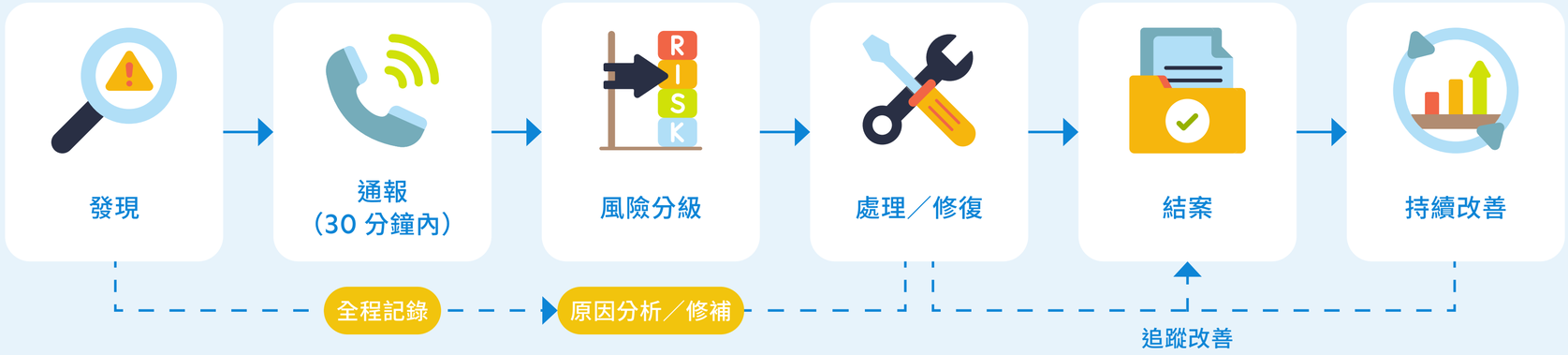
第三季

帳號與密碼安全訓練，加強同仁對帳號管理與存取控制之認知。



第四季

年度資訊安全複習與測驗，檢視訓練成效並持續精進相關措施。



此外，天能綠電亦要求合作夥伴及受委託執行業務之第三方，於其業務範圍內遵循相應之資訊安全與保密義務，確保客戶資訊在供應鏈與合作過程中同樣受到妥善保護。

未來，本公司將持續檢視與精進資訊安全與客戶資訊保護相關措施，因應法規要求、營運型態及資訊風險之變化，確保客戶資訊安全，並維持穩健、可信賴的服務品質。

2.6 產業供應鏈

天能綠電股份有限公司主要提供再生能源電力交易、再生能源憑證交易、碳權交易、碳盤查及永續顧問輔導等服務，於再生能源與碳管理產業鏈中扮演整合型中游服務提供者角色，串聯能源供給端與需求端，協助企業實現減碳與永續目標。

上游	中游：本公司	下游
再生能源電力交易 ◎ 發電業者、自用發電設備設置者	**再生能源電力交易** ◎ 再生能源電力交易與轉供規劃 ◎ 轉供數據彙整與電費帳務管理	**再生能源電力交易** ◎ 受法規規範需採購再生能源之企業（製造業、鋼鐵業等用電大戶） ◎ 受供應鏈要求使用綠電的企業（製造業、科技業等） ◎ 自主響應使用綠電之企業
再生能源憑證交易 ◎ 發電業者、自用發電設備設置者	**再生能源憑證交易** ◎ 再生能源憑證取得、交易媒合 ◎ 憑證註冊、登記管理	**再生能源憑證交易** ◎ 已進行電能交易之客戶 ◎ 其他有再生能源宣告需求的企業
碳權交易 ◎ 碳專案開發者	**碳權交易** ◎ 碳權交易與媒合服務 ◎ 碳權來源與品質評估 ◎ 協助企業規劃碳權使用策略	**碳權交易** ◎ 有碳中和或減碳目標之企業 ◎ 進行碳揭露或永續承諾管理之企業
碳盤查服務 ◎ 碳盤查標準制定者（環境部、國際倡議組織）	**碳盤查服務** ◎ 溫室氣體盤查規劃與執行 ◎ 排放邊界與範疇界定 ◎ 排放量計算、彙整與文件製作 ◎ 協助企業建立內部碳管理基礎	**碳盤查服務** ◎ 需完成強制性法規或自願性碳盤查之企業 ◎ 規劃減碳路徑或內部碳管理制度之組織
顧問輔導服務 ◎ 國內外永續、氣候與能源政策制定者 ◎ 國際倡議、標準與框架制定者	**顧問輔導服務** ◎ 永續與減碳策略規劃 ◎ 再生能源與碳管理整合建議	**顧問輔導服務** ◎ 規劃中長期永續策略之企業

在地採購概況

本公司建立穩定且透明的採購機制，強化與供應商之夥伴關係，支持臺灣相關產業發展。依據核心營運性質，主要採購對象包括再生能源電能供應商、和再生能源憑證供應商。

天能綠電 2025 年合作供應商共計 379 家，皆為臺灣當地供應商，在地採購金額比例為 100%。

供應商種類	採購地區	2025 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）
再生能源電能	國內	367	100
	國外	0	0
再生能源憑證	國內	12	100
	國外	0	0
總計		379	100

備註：由於本公司主要業務係再生能源電力轉供，須藉由國內台電公司電網，因上述物理性限制，故均屬國內供應商。

天能綠電 2025 年合作供應商共計 **379 家**，皆為臺灣當地供應商，在地採購金額比例為 **100%**。



2.7 供應鏈管理

天能綠電深知供應鏈在企業營運與永續發展中扮演關鍵角色，供應商之營運行為與管理品質，將直接影響公司服務之穩定性、合規性及整體永續表現。為降低供應鏈潛在風險，並確保營運過程符合道德、環境及社會責任相關要求，本公司建立制度化之供應商管理機制，將永續發展理念納入供應商遴選、合作及評鑑流程中。

本公司已訂定並於公司官網公告「供應商行為準則」，作為供應商合作與管理之基本原則，內容涵蓋道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境保護及管理制度等面向，並要求供應商於合作期間遵循相關規範，共同推動負責任之供應鏈管理。

考量本公司業務性質以再生能源電力及相關服務交易為主，供應鏈多屬專業服務與制度型合作關係，天能綠電透過事前審核、定期評鑑與必要之改善輔導，持續檢視供應商於道德、環境及社會面向之實際或潛在風險，以確保供應鏈運作之穩定性與可靠性。

本公司之供應商管理流程，涵蓋新供應商評估、既有供應商之年度評鑑與風險控管，以及未符合標準供應商之改善與淘汰機制，藉由清楚且一致之管理原則，與供應商建立長期、互信且符合永續發展目標之合作關係。

供應商管理機制

天能綠電要求供應商建立適當之管理制度，遵循相關法令，並符合本公司所訂之供應商行為準則，內容涵蓋道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境標準及管理制度等面向。透過制度化之管理流程，本公司持續推動供應鏈落實永續發展理念，並針對潛在風險進行改善與強化。現行供應商管理機制，主要分為三個階段：

1 新供應商評估 → 2 既有供應商評鑑與風險管理 → 3 供應商輔導與改善三個階段

新供應商評估

為建立穩定且長期之合作夥伴關係，天能綠電於供應商開發階段，訂定「廠商能力遴選準則」，作為評估與篩選新供應商之依據。初次合作之供應商須依規定提供基本資料，經本公司相關權責單位審核通過後，始得進行交易，以確保供應商之基本營運能力及合規性符合公司要求。

既有供應商評鑑與風險管理

本公司每年由各權責部門依實際合作情形，進行供應商能力評鑑，並依據已公告之供應商行為準則，向供應商宣導誠信經營及善盡社會責任之理念。評鑑結果達七十分以上者，列為持續合作對象；未達七十分者，則暫不續用，以作為風險控管之依據。

天能綠電近兩年供應商評鑑概況

	2024 年	2025 年
評核廠商數	87	246
合格率	96.5 %	100 %
說明	未達 70 分者將進行溝通輔導	-

供應商輔導與改善機制

針對評鑑未達標準之供應商，本公司將於暫停合作期間進行溝通與輔導，協助其改善相關缺失；如經輔導後仍未改善，則列為不合格廠商並終止合作。此外，若於合作往來過程中，發現供應商對環境或社會面向造成重大不利影響，亦將列入不續用名單。透過前述評鑑、輔導與管理機制，天能綠電得以評估供應鏈中實際或潛在之風險，並透過事前溝通與事後檢討，與供應商共同建立互利共榮之長期合作關係。

3

創造環境正影響

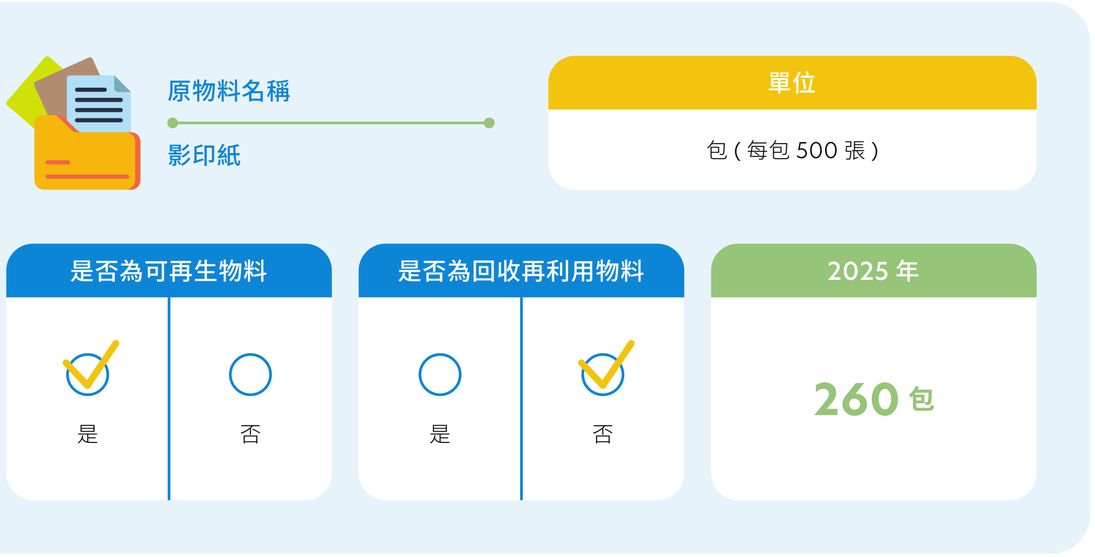
3.1 物料使用

天能綠電專於售電服務，本公司主要產品—再生能源轉供服務，不具回收性質亦無需使用包材，本年度事業原物料最大宗消耗品為影印紙共計 260 包 (每包 500 張)，約 603 公斤。本公司選用的影印紙其生產原料來自 PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) 認證森林，確保紙張來源的森林資源在可持續經營下能持續再生。該影印紙非回收紙漿再加工，不屬於回收再利用物料，故無法依 GRI301-2 計算使用回收再利用的物料百分比。

除此之外，在政令宣導上，天能綠電鼓勵公司同仁多使用雙面列印、重複使用單面影印紙張，避免資源浪費。此等措施也呼應天能綠電的永續管理相關政策—「生物多樣性暨零毀林政策」，優先採購具永續循環 / 低生態風險之辦公用品與原料、降低紙張消耗等，在營運過程中落實生物多樣性保育與零毀林。

本公司使用之原物料耗用如下表所示：

天能綠電公司之原物料統計



備註：
1. 可再生物料：可再生物料可由許多來源取得，這些來源可藉由生態循環或農業程序迅速補充，因此由這些來源或其它相關資源產生的服務不會短缺，並可供未來世代持續使用。
2. 不可再生物料：指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油等。
3. 回收再利用的物料（recycled input material） 指用以取代由內部或外部來源購買或取得的原生物料。

3.2 能源管理

天能綠電使用之能資源消耗，除使用台電之外購電力外，並無使用再生能源、以及其他買賣供熱、製冷、蒸氣消耗，亦無公務車。電力使用量即對應到能源總消耗量。

天能綠電 2025 年所使用之能源消耗概況如下表所示：

天能綠電公司能源使用概況

定量指標	單位	2025 年
電力使用量	度／年	65586
	GJ	236.11
組織特定度量	單位	員工總數 (人)
組織特定度量值		26
能源總消耗量	GJ	236.11
能源強度	GJ ／員工總數	9.08

備註：電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

為有效管理能資源的運用及減少能耗，推行辦公室節能管理等節能措施，如：宣導離開會議室時關閉電燈、午休時間全面關燈等。**2025 年度共使用 65,586 度電 (含營運據點大樓之公共用電)**，當年度截至年底的員工人數共 26 人，能源強度 (能源密集度) 為 9.08GJ/ 人。本年度將作為評估能源強度之基準年，未來將持續以全職員工之人均消耗能源強度，追蹤能源消耗量。

做為國內售電業巨擘，2025 年度提供客戶綠電轉供總度數 415,889,334 度，以經濟部能源署公告之 2024 年電力排放係數 0.474kg/ 度計算，共可為客戶群降低約 197,132 公噸 CO_2e 排放。而本公司自身也將在明年起於營運邊界擴大再生能源使用、評估節能設備購置等，以善盡企業社會責任。天能綠電也積極響應 RE100，作為售電業先驅，期許能以自身為表率，推廣再生能源使用。



3.3 水資源管理

近年受氣候變遷之影響，水資源的分配與使用成為必須面對的課題。藉由世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas），透過該工具評估整體水風險，天能綠電臺北總公司被鑑別為中低度風險之區域。臺北總公司水資源以臺北自來水事業處為供應，所產生之生活廢污水也均透過污水下水道處理。

由於台北總公司不屬於高風險缺水地區，且業務性質非高耗水產業，故公司並無廢水處理相關政策。公司以節約用水為核心方針，透過標語宣導強化同仁省水意識。**2025 年度總用水量為 419.1 度**；因用水屬一般民生類別，不涉及工業廢水，故無須委託廢水檢測。未來將持續推行節水計畫，提升水資源使用效益。

天能綠電公司 2025 年用水概況

年度	2025 年
取水量（百萬公升）	0.4191
排水量（百萬公升）	0.4191
耗水量（百萬公升）	0
廠內循環用水量（百萬公升）	0
水回收再利用率（%）	0
組織特定度量（單位）	員工總數 (人)
組織特定度量值	26
用水密度	0.0161

備註：
1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量)*100%。
3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升)/ 組織特定度量值。組織特定度量衡之營業額為天能綠電之 2025 年度員工總數 (人)。

3.4 溫室氣體排放管理

為配合政府「上市櫃公司永續發展路徑圖」，天能綠電以 2025 年為基準年，採用營運控制權法並導入 GHG Protocol 作為溫室氣體盤查依循標準，以及提前接軌 IFRS S2 要求。盤查邊界僅涵蓋台北辦公室一址，無合併報表子公司。自 2026 年起，每年度溫室氣體盤查結果均將皆取得第三方外部查證，以提升資訊揭露之完整性與可信度。

本公司 2025 年總溫室氣體排放量約 94.8934 公噸 CO_2e。排放熱點來自電力能源產生之排放、購買商品與服務，以及上游租賃資產。本公司預計自 2026 年起導入綠電採用，並落實多項節能措施，積極邁向淨零排放之願景。

天能綠電溫室氣體排放概況

年度	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e)	0.0019
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e)	31.0879
範疇三：其他間接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e)	63.8036
1. 購買商品與服務	16.2036
2. 資本貨物	14.8034
3. 燃料與能源相關活動	7.2670
4. 上游運輸與配送	0.0070
5. 營運中產生的廢棄物	2.4922
6. 商務旅行	2.8649
7. 員工通勤	9.7684
8. 上游租賃資產	12.3185
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO_2e)	94.8934
組織特定度量（單位）	員工總數 (人)
組織特定度量值	26
溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e/ 員工數)	3.6497

備註：
1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2025 年電力排放係數 =0.474 kgCO_2e/kWh。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO_2)、氫氟碳化物 (HFCs)。



GREENET 天能綠電

3.5 空污防治

隨著過度工業化與產業開發，空氣污染已成為破壞生態平衡的主因之一，其負面衝擊涵蓋氣候變遷、空氣品質、生態退化及公共健康風險。

經盤點，本公司 2025 年度**無排放破壞臭氧層物質 (ODS)**。營運邊界內之空調及消防設備（含 R-134a、R600a 冷媒及二氧化碳、乾粉滅火器）均依規範使用，**未產生相關空氣污染物**，對整體環境之空污影響極其有限。

3.6 廢棄物管理

本公司營運以辦公室型態營運活動為主，產生之廢棄物類型為一般生活垃圾與資源回收物，未有生產製程之有毒廢棄物。本公司亦積極實施宣導資源回收即垃圾分類，培養同仁落培養同仁資源回收再利用之習慣。

目前尚無完整廢棄物重量紀錄，短期目標 (3-5 年) 將評估導入更精確之廢棄物統計方法，以計算分析年度人均廢棄物產生量並制定減量措施。本年度之數據依環境部環境資料開放平臺公告之國人人均每日產廢量（1.378 公斤）及員工出勤天數推估，總計產量共 6.8914 公噸。廢棄物均委託營運據點大樓之管理委員會以焚化方式處理。



3.7 氣候情境分析

本公司每年至少執行一次氣候情境分析與壓力測試。報告中採用之評估方法與資料，皆係參考政府機關及具公信力機構之公開研究成果，並依公司業務特性選用最適數據進行分析與評估。

天能綠電根據「氣候變遷災害風險圖臺」針對台北總公司進行淹水、坡地災害風險情境分析。根據「國家災害防救科技中心 (NCDR)」AR6、假設的溫室氣體排放情境 (SSP4.5/SSP8.5)，以 1995-2014 年資料為基準，推估未來短中長的氣候情境。評估指標涵蓋**危害度、脆弱度與暴露度**，風險等級越高，代表該區域相對全縣市淹水潛勢範圍之風險程度較高。

此外，報告書亦新增未來氣候情境下高溫及降雨的變化模擬，以評估天能於氣候變遷下所產生的營運風險，作為風險控管與調適決策之依據。

溫室氣體排放情境	◎ 中度排放情境（SSP2-4.5，簡稱 4.5 情境）SSP4.5 ◎ 極端情境（SSP5-8.5，簡稱 8.5 情境）SSP8.5
時間尺度	◎ 短期 2021-2040 ◎ 長期 2081-2100
範圍	北北基
空間尺度	鄉鎮市區



淹水

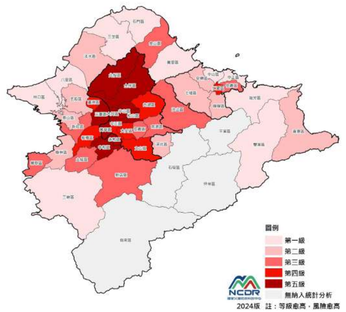
◎ 淹水災害風險等級五表示該區域的災害風險相對最高，等級一則相對較低。須注意等級一僅代表風險程度較輕，並非無災害風險或完全不發生災害事件。

◎ 北北基 - 鄉鎮市區淹水災害風險圖，是依據縣市內有淹水潛勢範圍之鄉鎮市區，相互比較其風險等級。

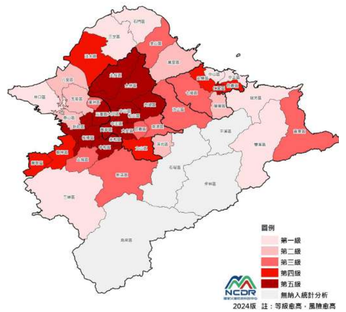
溫室氣體排放情境		危害度	脆弱度	暴露度	風險
	現況	4	3	5	4
SSP8.5	短期 2021-2040	5	3	5	5
SSP8.5	長期 2081-2100	5	3	5	5
SSP4.5	短期 2021-2040	5	3	4	5
SSP4.5	長期 2081-2100	5	3	4	5

淹水災害風險

現況



SSP8.5、短期 2021-2040 年



影響情境

營運據點所在處地勢較低，淹水風險等級高，災害發生時會造成公司資產損失、員工無法正常出勤

衝擊

營運中斷風險

坡地

◎ 坡地災害風險是由危害度、脆弱度與暴露度三項指標統合分析，評估涵蓋現況 (1995~2014 年) 及未來推估 CMIP6 於共享社會經濟路徑與代表濃度路徑搭配的情境 (SSP5-8.5) 下，多數 GCM 模式呈現之災害風險等級。

◎ 災害風險是以現況 (1995~2014 年) 為標準分級，未來推估的災害風險圖是由多個未來推估模式的結果進行眾數分析。

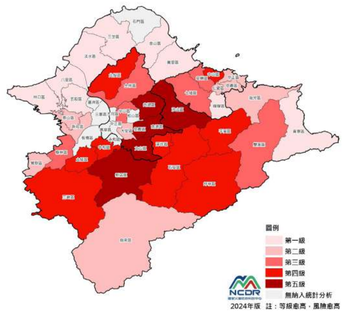
◎ 坡地災害風險等級五，表示該區域的災害風險相對較高，坡地風險等級一表示災害風險相對較低，並非是無災害風險或不發生災害事件。

◎ 北北基 - 鄉鎮市區坡地災害風險圖，是依據北北基坡地警戒的鄉鎮市區，相互比較其風險等級。

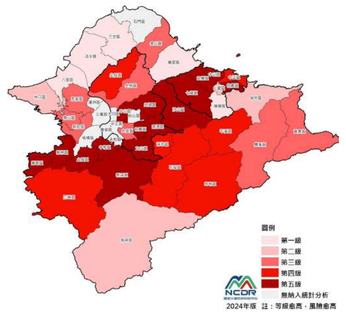
溫室氣體排放情境		危害度	脆弱度	暴露度	風險
	現況	3	4	5	5
SSP8.5	短期 2021-2040	4	4	5	5
SSP8.5	長期 2081-2100	5	3	5	5
SSP4.5	短期 2021-2040	5	3	5	5
SSP4.5	長期 2081-2100	5	3	5	5

坡地災害風險

現況



SSP8.5、短期 2021-2040 年



影響情境

坡地風險等級高，災害發生時會造成公司資產損失，無法正常營運

衝擊

營運中斷風險

GREENET 天能綠電

◉ 高溫及降雨

針對辦公據點之日高溫 (TXx 最高溫最大值)、年最大日降雨量 (RX1DAY)、年最大連續不降雨日進行情境分析 (CDD)，參考「國家災害防救科技中心 (NCDR)」AR6、TaiESM1(Taiwan Earth System Model version 1) 模式。，結果顯示隨排放情境強度升高，日高溫、日降雨的強度遽增，且年最大連續不降雨日極端性最強。天能綠電將以此評估對營運的衝擊，並規畫因應未來極端氣候之調適對策。

日高溫

溫室氣體排放情境	歷史與未來推估 1960 年 ~2100 年趨勢	影響情境	衝擊
SSP2-4.5		◎ **光電案場：**溫度過高將影響太陽能發電設備效率，降低模組效能，且需要更頻繁地維修，發電端供電容易受影響 ◎ 日高溫漸增，將影響員工身體健康，造成中暑或身體不適，導致人員缺勤 ◎ 高溫將使空調使用量增加	◎ 案場供電調度壓力增加 ◎ 營運成本增加 ◎ 員工舒適度與健康下降 ◎ 案場發電量低於預期，無法履行對客戶承諾
SSP5-8.5			



年最大日降雨量

溫室氣體排放情境	歷史與未來推估 1960 年 ~2100 年趨勢	影響情境	衝擊
SSP2-4.5		◎ **光電案場：**暴雨造成場內積淹水、邊坡沖蝕，電纜管道與接線盒進水、短路或絕緣劣化風險上升，發電端供電容易受影響 ◎ **光電案場：**光電發電有效時速縮短 ◎ 員工出勤、商務差旅時間易受影響，增加交通時間	◎ 案場供電調度壓力增加 ◎ 營運成本增加 ◎ 發電量下降影響獲利
SSP5-8.5			

年最大連續不降雨日

溫室氣體排放情境	歷史與未來推估 1960 年 ~2100 年趨勢	影響情境	衝擊
SSP2-4.5		◎ 乾旱事件的強度與持續時間變長，面臨嚴重水資源短缺 ◎ 若遇限水措施，辦公大樓可能廁所沖水、清潔作業受限，影響衛生品質	◎ 營運成本增加 ◎ 員工舒適度與健康下降 ◎ 營運中斷風險
SSP5-8.5			

4

人力資源與薪資福利

重大主題：員工福利與薪資

員工福利與薪資

GRI 401：雇用、GRI 402：勞資關係、GRI 405：多元化與平等機會、GRI 406：非歧視

對天能的重要性

員工是企業發展的核心資產，福利與薪資直接影響留才與競爭力。

影響衝擊

正面衝擊

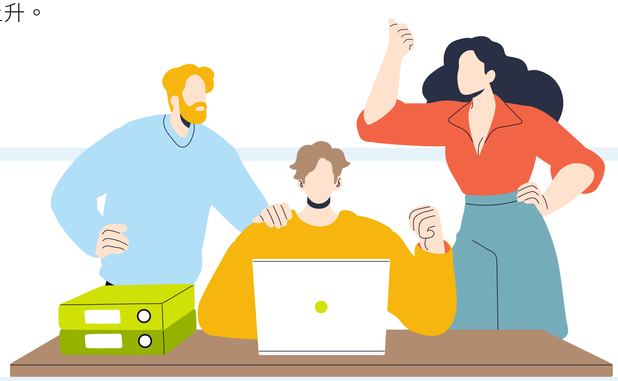
◎ **經濟面：**合理薪酬與福利可提高員工生產力，並減少人才流失帶來的招募與培訓重置成本。
◎ **社會面：**健全的勞動制度可以強化員工的向心力，並提升企業品牌口碑，建立良好社會形象。

負面衝擊

公司福利制度政策不完備，員工因經濟安全感缺失與勞務回報失衡，導致職涯發展受阻，進而增加離職率。

風險與機會管理

◎ **風險：**薪酬制度不公或不足，可能導致流動率上升。
◎ **機會：**優質福利可提升人才吸引力與企業形象。



政策

制定具市場競爭力的薪酬制度，提供完善福利。

目標

短期目標 (2-3 年)

◎ 定期檢視薪資結構，確保具市場競爭力。
◎ 完善員工福利措施。

中長期目標 (5-10 年)

◎ 建立完整的人才發展藍圖，涵蓋培訓、晉升、薪酬公平。
◎ 打造高留任率與高滿意度的工作環境，成為永續就業典範。

採取的行動方案

◎ 定期薪資檢討。
◎ 提供職涯培訓與員工關懷。

追蹤行動方案方式

人力資源統計（留任率、培訓時數等）

預防或補救措施

◎ 定期舉辦勞資會議，收集員工意見做為政策改善的依據。

利害關係人參與

◎ **內部：**人資部門、管理階層、員工。
◎ **外部：**勞工主管機關、求職市場。

4.1 人權政策和人才管理

政策承諾

天能綠電重視並保障員工之基本人權，致力於打造尊重、平等與安全的職場環境。公司已於多項內部規章中明確宣示人權保障原則，包含《工作規則》、《性騷擾防治管理辦法》以及《申訴及懲戒辦法》等，作為落實員工人權與職場尊嚴的重要依據。相關人權政策，以及反歧視與反騷擾政策，均經公司內部正式程序訂定，並由董事長及總經理簽署核定，公布於公司官網上，確保政策具備管理層支持與執行效力。

在政策落實層面，天能綠電將人權保障融入日常人力資源管理流程。公司於新進人員職前訓練及在職教育中，持續宣導勞動法令、人權保障與相關遵循事項；於人員甄選、訓練與任用等流程中，落實公平與不歧視原則，避免因性別、年齡或其他非工作相關因素影響員工權益。此外，公司致力於提供安全與健康的工作環境，並關注同仁之身心健康，明確禁止任何形式之強迫勞動，以維護員工之基本權利與福祉。



職場性騷擾防治制度

為防止職場性騷擾事件發生並保障員工之人格尊嚴，天能綠電已訂定《性騷擾防治管理辦法》，並依規設置性騷擾申訴處理機制。**本公司設有「性騷擾申訴處理委員會」，專責受理並調查申訴案件，確保程序公正透明且嚴格保密，落實完善之救濟與處置機制**。

性騷擾申訴處理委員會由勞資雙方代表共同組成，設置主任委員 1 名，負責召集及主持會議；如主任委員因故無法主持，得指定其他委員代理。委員會成員人數為 3 至 5 人，並依規定確保女性代表比例不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，且視案件性質及需要，得聘請具相關專業之學者或專家擔任委員，以強化案件處理之專業性與公正性。

目前本公司性騷擾申訴處理委員會設置委員 3 人，成員包含總經理、永續治理主管、和人資同仁，並符合性別比例相關規定。透過明確之制度設計與申訴管道，天能綠電持續強化職場性騷擾防治機制，確保所有員工能在安全、尊重且具信任感的工作環境中安心工作。

員工申訴性騷擾處理管道

申訴管道

- ◎ **申訴專線電話：**(02) 2656-0608 #7885
- ◎ **電子信箱：**885@greenet.com.tw

受理單位

總管理部人資組

案件處理原則

- ◎ 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法。
- ◎ 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- ◎ 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- ◎ 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- ◎ 性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。
- ◎ 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- ◎ 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- ◎ 性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。
- ◎ 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- ◎ 申訴處理委員會應於申訴提出或移送申訴案件到達之日起 7 日內開始調查，並於 2 個月內結案；必要時，得延長 1 個月，並通知當事人。

人權教育訓練



訓練項目名稱

職場不法侵害教育訓練

訓練總時數	12
受訓人數	8



人才選用與多元化職場

截至 2025 年底，天能綠電員工總數為 26 人，其中 26 名皆為全職員工，女性佔比約 65 %，男性佔比約 35%。本公司無聘用臨時及無時數保證之員工 ，而非員工工作者則為委任專業顧問，共 0 人。

天能綠電重視多元與包容的職場環境，致力於在用人、管理及職涯發展過程中，提供公平、尊重且不受歧視的工作機會。公司於招募、任用、培訓及升遷等各項人力資源管理流程中，皆以專業能力、工作表現與職務適配度為主要考量，不因性別、年齡、國籍或其他非工作相關因素而有所差別。

截至報導期間，天能綠電員工組成以本國籍員工為主，並有聘用外國籍（馬來西亞）員工，實際參與公司日常營運與專業工作，展現公司對多元背景人才的接納與尊重。目前公司尚未聘用身心障礙身分員工，相關人力配置係依公司實際營運規模、職務性質及工作需求進行安排，並持續關注未來於適當職務條件下，提供更多元的人才參與機會。

2025 年度天能綠電員工類型與人數

本國籍　外國籍

	女性	男性
員工數	本國籍 15 外國籍 2	本國籍 9 外國籍 0
正職員工數	本國籍 15 外國籍 2	本國籍 9 外國籍 0
全職員工數	本國籍 15 外國籍 2	本國籍 9 外國籍 0
臨時員工數	本國籍 0 外國籍 0	本國籍 0 外國籍 0
兼職員工數		
無時數保證員工數		
員工總人數	17	9

定義說明：

1. 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
2. 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。
3. 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
4. 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
5. 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命（on-call）員工。

GREENET 天能綠電

管理階層在地聘任比例 GRI 202-2

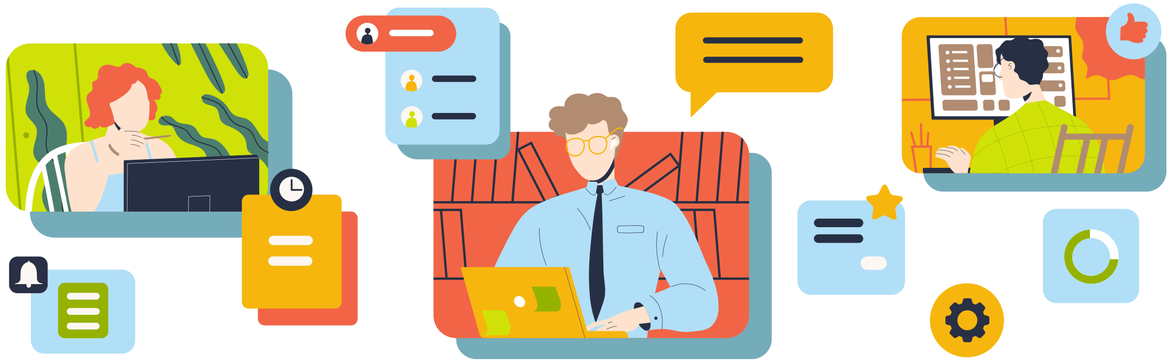
本公司依職務性質區分人員類型，：高階主管為副理級（含）以上之管理職（不含董事長），其餘同仁則歸類為基層人員。

2024 年至 2025 年，高階主管人數維持 6 人規模且性別比例穩定。年齡層集中於 30-40 歲 與 29 歲（含）以下，管理團隊結構相對年輕化。

2024 年基層人員共計 12 人，2025 年成長至 20 人，新增人力集中於 29 歲（含）以下 及 30-40 歲年齡層，展現公司持續擴編並引進年輕專業人才。

本公司致力於打造多元職場，基層人員中，2024 年有 1 名外國籍員工，2025 年新增至 2 名。

本公司近 2 年之員工職級分布如下：



年度			2024 年	2025 年
項目	性別	年齡	人數	人數
高階主管	男性	29 歲 (含) 以下	0	0
		30-40 歲	2	1
		41 歲 (含) 以上	0	1
	女性	29 歲 (含) 以下	2	2
		30-40 歲	2	2
		41 歲 (含) 以上	0	0
主管人員總計			6	6
是否具外國籍身分			0	0
是否具原住民身分			0	0
是否具身心障礙身分			0	0

年度			2024 年	2025 年
項目	性別	年齡	人數	人數
基層人員	男性	29 歲 (含) 以下	3	4
		30-40 歲	1	3
		41 歲 (含) 以上	0	0
	女性	29 歲 (含) 以下	5	7
		30-40 歲	3	5
		41 歲 (含) 以上	0	1
非主管人員總計			12	20
是否具外國籍身分			1	2
是否具原住民身分			0	0
是否具身心障礙身分			0	0

員工新進率

2025 年度，天能綠電新進員工共計 15 人，整體新進率為 58%。

2024 年度新進員工為 17 人，新進率為 100%，主要係因公司於 2024 年自雲豹能源體系獨立營運，組織與人力編制於該年度重新建置，故新進率相對較高，屬組織調整與營運轉型所致，並非一般年度人員異動情形。

隨著組織架構逐步穩定，2025 年人力招募以因應業務成長及職能補強為主，新進率已趨於常態化，顯示公司人力結構逐步成熟。

員工新進概況

年度	2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
項目 / 年齡	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
29 歲 (含) 以下	3	18%	7	41%	1	4%	5	19%
30-40 歲	3	18%	4	23%	3	12%	6	23%
41 歲 (含) 以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計新進人數	17				15			
員工總人數	17				26			
總新進率 (%)	100 %				58 %			

備註：
1. 此表人數統計截至 2025 年 12 月 31 日止。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。



員工離職率

2024 年度，天能綠電尚處於自母公司雲豹能源獨立營運初期，人力編制與組織架構正進行整體建置與調整，該年度未發生員工離職情形，整體離職率為 0%。

2025 年度，隨公司營運逐步穩定並完成組織重整，全年共有 6 人離職，年末員工總數為 26 人，整體離職率為 23%。離職人員主要集中於 29 歲（含）以下 及 30-40 歲 年齡層，41 歲（含）以上員工則未有離職情形。相關離職皆屬員工自請離職，未涉及裁員或非自願性人事調整。

整體而言，2025 年之人力流動情形，主要反映公司由創設期進入常態化營運階段後，員工與職務適配度調整及職涯選擇所致。

員工離職概況

年度	2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
項目 / 年齡	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
29 歲 (含) 以下	0	0%	0	0%	0	0%	3	11%
30-40 歲	0	0%	0	0%	1	4%	2	8%
41 歲 (含) 以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計離職人數	0				6			
員工總人數	0				26			
總離職率 (%)	0 %				23 %			

備註：
1. 此表人數統計截至 2025 年 12 月 31 日止。
2. 界定公司離職的員工的類別：離職 (自請離職或資遣)。
3. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

為提升員工向心力與留任意願，本公司每年提供優渥獎金、福利及調薪措施，並透過員工關懷機制了解需求，規劃職務輪調、職能發展及晉升機會，以留任優秀人才。同時，針對績效未達標之員工，將推動改善計畫或適當調整職務，協助其提升表現，降低離職率。

4.2 薪資與福利

員工薪酬制度

天能綠電視人才為企業永續發展的最核心動能，我們致力於建構具備市場競爭力、內外部公平性及激勵性的薪酬福利體系。為落實留才與育才目標，本公司薪酬政策嚴格遵循當地法規，並參照同業行情與生活水平進行動態調整。

我們堅守多元與包容原則，確保薪酬給付不受性別、種族、宗教、年齡或婚姻狀況等因素影響。在天能綠電，所有同仁在招募入職時均享有起薪平等之待遇，核薪標準完全依據個人之「學經歷背景」、「專業技術」及「績效潛力」為唯一衡量標準。

2025 年天能綠電之不同性別基層人員標準薪資與臺灣最低薪資[備註 1] 的比例

單位：新台幣元

性別	男性	女性
基層人員平均月薪	46,000	45,267
(法定) 基層人員最低薪資	28,590	28,590
超過法定最低薪資倍數	1.61	1.58

備註：
1. 2025 年臺灣政府規定之最低薪資為新台幣 28,590 元。
2. 當地最低薪資比率 = 公司各性別基層人員平均薪資 /(法定) 基層人員最低薪資。



薪酬成長與比例 GRI 2-21

天能綠電深知人才是最關鍵的資產，因此我們將「員工成長」與「企業營運」深度掛鉤。在薪酬晉升制度上，本公司以職務晉升與職等體系作為薪資增長的核心引擎，並輔以定期調薪機制，鼓勵同仁持續提升專業維度，與公司一同向上突破。

為實踐利潤共享的承諾，天能綠電每年依據經營成果發放績效獎金，將公司的營運成果直接轉化為同仁的實質所得。數據顯示，本公司平均薪資調幅呈現穩健增長趨勢，體現了我們持續優化薪酬競爭力的決心，致力於打造勞資雙贏的幸福職場，讓每一位天能的夥伴，都能在職場實現自我價值與經濟保障。

平均員工薪資調幅趨勢

年份	平均員工薪資調幅
2024	4.7%
2025	6.12%

2025 年男女非經理人薪酬比 GRI 405-2

單位：新台幣仟元

項目	男	女	男女薪酬比
非經理人之全時員工平均年薪	579	977	0.8
非經理人之全時員工薪資中位數	557	696	
非經理人之全時員工薪資總額	4,050	11,722	

備註：
1. 男女薪酬比 = 男性員工薪資中位數 / 女性員工薪資中位數
2. 非經理人之全時人員：公司全體員工扣除經理人、部分工時 (part-time) 人員、僱用期間不滿 6 個月之短期人員、給薪期間不滿 6 個月之新進或離職人員。

非經理人之全時員工薪資水平

單位：新台幣仟元

年份	非經理人之全時員工薪資中位數
2024	110
2025	556

備註：因全體員工於 10 月由雲豹能源科技股份有限公司轉調至本公司入職，故 2024 年度數據僅涵蓋 25% (10 月至 12 月)。

2025 年總薪酬比

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
15.05	3.24

備註：
1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。



員工福利與權益保障 GRI 2-30, 401-2

天能綠電致力建立穩定勞資關係，透過制度化管理落實權益保障，2025 年重點執行如下：

1 勞資對話與合規管理

◎ **溝通機制：**2025 年度召開 4 次勞資會議，出席率 100%，勞資代表各半，確保議案決議程序合法。

◎ **工時規範：**依法實施八週變形工時並嚴格控管加班時數，相關安排均經勞資會議同意，保障勞動條件。

◎ **組織現況：**目前無工會或團體協約，且報導期間無員工提出相關協商要求。

2 職場友善與超額福利

◎ **彈性工時：**提供每日 1.5 小時彈性上下班，週五提前至 16:30 即可下班，支持工作生活平衡。

◎ **優於法令給假：**主動增加產假、產檢假及陪產（檢）假天數，落實性別友善職場。

◎ **社會參與：**設立「志工假」並補助跨部門聚餐，強化員工向心力與社會責任感。



天能綠電重視員工權益與福祉，致力於建立良好且穩定的勞資關係。考量公司人數規模尚未達法定門檻，目前尚未成立職工福利委員會，惟公司仍透過既有管理制度與多元溝通方式，確保員工權益獲得充分保障。

在勞資溝通機制方面，除依法定期召開勞資會議外，公司亦透過多元且具彈性的方式促進內部交流。2025 年度已實際執行之措施包含跨部門聚餐活動，促進不同部門間之互動與合作，並針對新進員工安排關懷與交流機制，協助其融入組織文化與工作環境。公司目前尚未設立工會，亦未簽訂團體協約，且截至報導期間，未有員工提出成立工會或進行團體協商之相關要求。

2025 年度公司共召開 四次勞資會議，每次會議出席率均達 100%，且勞方與資方代表人數均符合各佔 50% 之法定規定。會議中除定期進行勞動法規與制度說明外，亦就多項與員工權益及工作條件相關議題進行討論與決議。

在工作制度與福利措施方面，公司經勞資會議同意後，導入更具彈性的上下班時間制度，一般工作日彈性上班時間為 08:00-09:30、下班時間為 17:00-18:30；另於每週五提供額外彈性，調整為 07:30-09:30 上班、16:30-18:30 下班，以協助員工兼顧工作與生活需求。公司亦配合八週變形工時制度，並依法控管每月加班時數，相關延長工時安排皆經勞資會議同意，並符合勞動法令規定之上限。

此外，天能綠電持續優化員工福利制度，於 2025 年度調整產假、產檢假及陪產（檢）假天數，提供優於法令之給假標準，展現對員工家庭照顧與性別友善職場的重視。

	產假	產檢假	陪產 (檢) 假
調整前	56 天	7 天	7 天
調整後	70 天	8 天	10 天

同時，公司亦設立「志工假制度」，鼓勵員工參與公益服務，提升社會參與感，並促進勞資關係和諧。

未來，天能綠電將持續檢視公司規模與員工需求，滾動調整福利措施與溝通機制，在合法合規的基礎上，逐步深化員工關懷與權益保障，打造穩定且具向心力的工作環境。

天能綠電員工福利

法定基本福利

- 勞工保險
- 家庭照顧假
- 健康保險
- 舒適哺乳室

優於法定之福利

- 團體意外保險、醫療保險
- 產假 70 天、產檢假 8 天、陪產 (檢) 假 10 天
- 家庭日 1 天
- 每年 5 天全薪病假
- 彈性工時、三節連假前夕提早下班

企業專屬福利

- 員工配股
- 年度晉升與調薪
- 工作輪調機制
- 績效獎金、業務獎金
- 完善的教育訓練、國內進修補助
- 三節獎金及禮品
- 健康檢查
- 結婚、生育、住院、喪葬等補助津貼
- 國內外員工旅遊
- 尾牙 / 春酒
- 跨部門聚餐、不定期下午茶
- 每月慶生活動、壽星生日禮金
- 每月一天舒壓按摩
- 不定期集團團建活動 (淨灘、運動會)
- 提供多樣化的零食飲料隨時享用









安心好孕友善職場 GRI 401-3

天能綠電視員工為企業最珍視的家人，致力營造友善育兒環境，支持同仁在職場發展的同時也能安心迎接新生命。本公司提供多項優於《勞基法》的生育相關假期，讓準爸媽們在迎接新生命的重要時刻，能擁有更充裕的喘息與陪伴空間。

產假 **70 天**

陪產（檢）假 **10 天**

育嬰留職停薪保障

依法提供完善的育嬰留職停薪制度，確保同仁在照護年幼子女期間無後顧之憂，並於復職後享有完善的職涯銜接機制。

員工關懷與留才措施：海外員工旅遊

公司透過參與母公司雲豹能源集團所規劃之海外員工旅遊活動，提供同仁於繁忙工作之餘調適身心之機會，並藉由跨文化環境中的互動與體驗，培養開放思維與國際視野。

海外旅遊行程除兼顧休閒與文化探索外，亦成為不同部門同仁交流與建立連結的重要平台，有助於深化團隊合作精神並提升整體向心力。公司鼓勵員工踴躍參與，凡到職滿一年之同仁，得依公司規定享有旅遊相關費用之全額補助，使員工能在無額外經濟負擔下參與活動。

相關旅遊地點涵蓋亞洲、歐洲、美洲等多區域，讓同仁在實際走訪與體驗中拓展視野，累積跨文化經驗，並將所獲得的啟發轉化為工作上的正向能量，作為企業持續成長的重要動力之一。







員工退休制度與實施情形 GRI 201-3

本公司依循相關勞動法令，建立完善之員工退休制度，保障員工退休生活並落實企業照顧責任。現行退休制度主要採用《勞工退休金條例》之新制，適用於依法投保之本國員工。公司依員工投保薪資等級，每月提撥投保薪資之 6% 至勞工保險局所設立之個人退休金專戶，確保退休金之專款專用與個人化管理。

此外，因公司聘僱部分外籍員工，相關退休制度依《勞動基準法》適用舊制規定辦理。公司依法設立勞工退休準備金專戶，並依規定按月提撥勞工每月應稅薪資總額之 2% 至 15% 存入專戶，以確保符合舊制退休金給付責任。

退休金制度及實施情形

退休金制度	新制
適用法源	勞工退休金條例
提撥方式	依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶
提撥金額	◎ 113 年度公司提撥新台幣 134 仟元； ◎ 114 年度公司提撥新台幣 937 仟元。
員工自提狀況	◎ 113 年度公司員工自提金額計新台幣 15 仟元，自提率為 1% ～ 6%； ◎ 114 年度公司員工自提金額計新台幣 112 仟元，自提率為 1% ～ 6%。

營運變更之最少公告期限

天能綠電重視勞資關係之穩定與透明，依循《勞動基準法》及相關勞動法令規定，建立良善之勞資溝通與管理機制，確保員工於重大營運決策或影響勞動條件事項中，能及時獲得適當資訊並維護其合法權益。公司透過既有溝通管道與管理制度，促進勞資雙方之理解與互信，降低營運變動對員工可能造成之衝擊。

當公司發生重大營運調整、組織變動或依法需終止勞雇關係之情形時，均依相關法令規定辦理，並於法定期限內事前通知受影響員工，以保障其工作權益並協助其因應後續職涯規劃。相關預告期間依員工服務年資訂定如下：

1. 繼續工作三個月以上未滿一年者，需於十日前預告。
2. 繼續工作一年以上未滿三年者，需於二十日前預告。
3. 繼續工作三年以上者，需於三十日前預告。

透過依法執行預告制度與持續強化勞資溝通，本公司致力於維持勞動關係之穩定性，並將員工權益保障視為企業永續經營與風險管理的重要一環。

GREENET 天能綠電

4.3 員工職能發展

404-1	404-2	404-3
每名員工每年接受訓練的平均時數	提升員工職能及過渡協助方案	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

人才培育與訓練 GRI 404-1, 404-2

天能綠電將人才發展視為企業長期成長的重要動能，致力於打造支持學習與專業精進的工作環境。公司依循內部人力資源管理制度，規劃具系統性與前瞻性之教育訓練架構，協助員工持續強化專業能力，並回應組織發展與產業變化所需。

在訓練內容規劃上，公司結合營運需求與員工職涯發展方向，提供多元且適合不同層級人員之培訓課程，涵蓋專業技能、管理能力及跨領域學習等面向，鼓勵員工透過持續學習累積實務經驗與知識深度。藉由培育具備多元能力與成長潛力之人才，天能綠電不僅提升整體組織競爭力，亦為企業穩健經營與永續發展奠定堅實基礎。

2025 年天能綠電教育訓練投入總金額達 180,777 元，全體員工總受訓時數達 758.75 小時，平均每人受訓時數為 29.18 小時。

員工職能教育訓練種類

新人教育訓練

公司為新到職同仁安排系統化之入職訓練，內容涵蓋公司組織架構、內部管理制度、工作環境說明，以及職業安全衛生與性騷擾防治等相關課程，協助新進人員快速熟悉職場環境，縮短適應期並儘早投入工作。

內部教育訓練

由各部門主管或具實務經驗之同仁擔任講師，開設跨部門與專業導向課程，促進同仁對不同業務內容之理解，並藉由經驗交流強化團隊合作與組織整體運作效率。

管理訓練課程

針對具管理職責或發展潛力之員工，公司不定期邀請外部專業講師，規劃管理相關訓練課程，如時間管理、問題分析與決策思維等，並透過案例討論、情境模擬等方式，提升管理效能與領導能力。

外部教育訓練

依員工實際工作需求，鼓勵同仁參與外部專業課程或取得相關證照，公司並依規定提供課程補助，協助員工精進專業知識與技能，同時強化公司於產業中的整體競爭力。

教育訓練投入總金額

2024 年	2025 年
4,793 元	180,777 元

全體員工總受訓時數

2024 年	2025 年
119 小時	758.75 小時

平均每人受訓時數（人時數）

2024 年	2025 年
7 小時	29.18 小時

備註：
1. 平均每人受訓時數 = 受訓總時數 / 年底員工人數
2. 因全體員工於 10 月由雲豹能源科技股份有限公司轉調至本公司入職，故 2024 年度數據僅涵蓋 25%（10 月至 12 月）。

2025 年教育訓練分類說明

項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人數	人	2	4	8	18
受訓總時數	小時	54.78	140.22	250.73	126.01
平均受訓總時數	小時／人	27.39	43.56	31.34	15.5
受訓費用	元	23,137	72,074	75,595	9,971

備註：
1. (管理職總人數 + 非管理職總人數)= 營運據點總人數。
2. 統計截至 2025 年 12 月 31 日。
3. 平均受訓時數 = 各性別受訓總時數 ÷ 各性別員工人數。






績效管理制度

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2025 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度考核前尚未通過試用期及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

天能綠電各職級與性別完成年度績效考核情形：

職級	女性				男性			
	考核人數	占比	未考核人數	占比	考核人數	占比	未考核人數	占比
管理職	4	24 %	0	0%	3	30 %	0	0%
非管理職	10	59 %	3	17%	6	60 %	1	10%
總人數	17				10			

備註：
1. 男性管理職中包含董事長 1 人。
2. 未考核人員合計 4 人因尚未過試用期，故不須於 2025 年實施績效考核。
3. 占比 = 按職級各性別接受考核人數 / 各性別員工總人數。



4.4 職場安全和健康

職業安全管理

天能綠電已建立完善的職業安全衛生管理架構，包括【職安工作守則】與【環安衛能政策】，並依循相關法規持續推動職安衛管理。公司透過良好之溝通管道，促進員工全員參與，確保職業安全衛生政策及措施得以落實。

職業風險評估及風險預防

考量公司主要業務以辦公室作業及業務推廣為主，未涉及高風險製程或現場操作，公司之職安衛管理制度以預防為核心，聚焦於辦公環境安全、外勤與通勤安全、以及員工身心健康管理。**截止至 2025 年底無發生職災事故**。此外，天能綠電採取相應之預防與管理措施，例如加強辦公場所用電與消防安全管理、宣導外勤與通勤安全注意事項，並透過教育訓練提升員工對職業安全與健康風險之認知。若發生事故或異常情形，將依內部通報與處理流程即時因應，以降低對員工之影響並避免類似事件再次發生。

職業安全教育訓練

職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人 / 次數	總時數
新人教育訓練	10	10
聰明外食也能吃出健康	11	11
如何預防戶外高溫及高空作業危害	2	2
簡易辦公室伸展操	14	14
防火、防震知識課程	13	13

備註：
1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

身心健康促進活動

健康促進活動	內容
身心健康諮詢服務	1. 採事前預約及護理師安排需諮詢員工於臨場服務時當面和電話方式提供員工身心健康諮詢，每年提供臨場服務 4 次，每次 2 小時，每人次約 30 分鐘。 2. 照臨場護理師及醫生分析、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排與員工面談，提供健康指導與照護。
職場暴力防治講座	藉由量表實施風險評估及需求調查，對於有風險之勞工予以適當之處置，另安排職場暴力防制相關講座，杜絕工作場所不法侵犯之情事。
健檢照護	提供優於法令的健檢照護，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當受檢套餐，員工眷屬亦可參與健檢活動。

2025 年團體出遊

2025 年為天能綠電員工人數快速成長的一年，為協助新進同仁融入團隊、增進跨部門交流與同事情誼，事業開發部特別於上班日規劃舉辦員工團康活動，作為公司重視員工福祉與團隊文化的重要福利之一。活動以分組競賽方式進行，透過互助合作與交流互動，讓來自不同部門的同仁在輕鬆氛圍中建立連結、加深彼此認識，強化團隊默契與協作精神。





當日活動內容多元豐富，包含漆彈射擊、烤肉交流、人體足球、跳舞格子等動態與趣味兼具的體驗項目，兼顧運動、娛樂與紓壓機能，協助員工在高強度工作之餘適度放鬆身心。此外，活動亦特別安排「天能綠電 LOGO 開瓶器 DIY」體驗，讓同仁親手製作專屬紀念品，進一步提升對企業品牌的認同感與歸屬感。

透過此次團康活動，天能綠電不僅有效促進員工身心健康，也深化團隊凝聚力與向心力，讓員工在友善、關懷與支持的職場環境中安心發展。未來，天能綠電將持續從員工需求出發，規劃多元福利與關懷措施，打造兼顧績效、健康與幸福感的永續職場。

4.5 社會回饋與行動

本公司長期關注社會共好與永續發展，積極投入公益與社會參與行動，將企業核心能力結合在地需求，推動多元回饋計畫。除支持節能減碳與再生能源推廣外，亦參與社區關懷、教育推廣及弱勢扶助活動，鼓勵員工志工參與，深化企業與社會之連結。我們相信企業成長應與社會共榮並進，未來將持續擴大投入範疇，透過實際行動落實永續承諾，創造長期且正向的社會影響力。報導期間內本公司無侵害當地社區、原住民權利等情事發生。未來會持續增進與社區維持正向連結，善盡社會責任。

海草復育計畫

13 氣候行動 14 水下生命 17 夥伴關係

天能綠電於 2025 年偕同母公司雲豹能源，響應《今周刊》「還海行動」，參與 **4 月 22 日世界地球日**啟動之「1 萬瓶海草復育計畫」，以實際行動投入藍碳復育與海洋生態保育。

海草被譽為海洋中的關鍵「藍碳」生力軍，具備高效率固碳能力，同時為魚蝦幼苗與浮游生物提供棲地，是維繫海洋生態系穩定的重要基石。透過生態瓶培育方式，參與同仁將來自東沙環礁的卵葉鹽草移植至人工環境，在穩定光照與鹽度條件下培養成幼苗，作為未來復育澎湖海床的重要「藍碳種子」。

在台大漁業科學研究所課程現場，同仁學習到海草在碳循環、生物多樣性及氣候調適中的關鍵角色。海草復育不僅是單純「種植」，更須搭配完整生態環境建構，避免因基因單一或生態失衡導致族群快速衰退。依目前方法學推估，**每公頃海草床每年可新增約 11.56 公噸碳匯量**，為自然碳匯的重要來源。

天能綠電透過此次行動，將藍碳理念由「企業減碳」延伸至「生態復原」，不僅強化同仁對自然碳匯與海洋保育的理解，也實踐企業在生物多樣性與氣候行動上的具體參與。未來，天能綠電將持續結合再生能源專業、以及自然為本解決方案（Nature-based Solutions, NbS），深化對海洋、氣候與生態系統的永續承諾，為台灣藍碳發展與淨零轉型共同貢獻實質力量。





台積電慈善基金會公益活動

4 優質教育 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動 14 水下生命 17 夥伴關係

2025 年 5 月 22 日國際生物多樣性日，天能綠電受台積電慈善基金會邀請，與其他供應商夥伴共同參與「青銀攜手減廢，綠色行動加倍」公益志工活動。該活動攜手台積電資材管理組織及多家供應商夥伴，於基隆海洋科技博物館推動結合減塑、減廢、再生設計與跨世代共學的環境教育行動。作為台積電最主要綠電供應商，此次活動不僅展現天能綠電在 ESG 各面向的深耕實踐，也體現天能綠電為客戶供應鏈中的「最佳合作夥伴」，熱衷於宣揚永續與氣候行動。

活動當日近百人參與，包括企業志工、供應商志工、在地學童與長者，在一對一引導下，運用半導體製程回收材料及海洋廢棄物，進行創意再製，親手打造環保樂器，並由學童與銀髮長者共同即興演奏，傳遞「減廢、循環再生與世代共融」的永續精神。天能綠電亦由唐亞聖總經理親自投入志工行列，陪伴學童將海洋廢棄物賦予新生命，落實資源循環與減廢的永續理念。

本次行動不僅是減廢實作，更是永續教育的現場示範。透過將環保材料轉化為樂器，親身體驗資源循環的價值，也讓學童在實作中建立減塑、減廢、生態保育與氣候行動的正確認知。天能綠電亦藉由參與台積電公益活動，將「綠電不只是用電選項，而是社會轉型的關鍵力量」的理念，進一步向供應鏈與社會大眾擴散。

此次活動展現天能綠電不僅在能源端協助企業降低碳排，更持續透過教育推廣、公眾倡議與供應鏈合作，深化永續影響力。未來，天能綠電將持續以再生能源專業結合社會行動，推動企業、社區與下一代共同邁向低碳、循環與共好的永續未來。




淨灘行動

2025 年 6 月天能綠電全體同仁響應雲豹能源集團永續行動，與母公司雲豹能源、煒盛環科及台啤永豐雲豹職業籃球隊，共同參與於新北市金山區中角灣的淨灘行動，以實際行動守護海洋生態、落實企業環境責任。本次活動由集團高階主管帶領，天能綠電同仁踴躍投入，與球員夥伴攜手清理海岸廢棄物，展現企業跨部門、跨產業共同實踐永續的行動力。

活動當日共清除超過 420 公斤海洋廢棄物，主要包括塑膠瓶、保麗龍與廢棄漁網等高污染風險物品。透過實地參與，天能綠電同仁不僅親身見證海洋廢棄物問題的嚴重性，也進一步深化對塑膠污染、資源浪費與循環經濟議題的理解，將環境保護由理念轉化為具體行動。

天能綠電長期以再生能源推動為核心，本次淨灘行動則進一步延伸企業在「源頭減碳」之外，對「生態保育」與「海洋永續」的積極參與。透過與職業運動團隊的跨界合作，活動影響力也成功擴散至社會大眾與年輕族群，傳遞「守護海洋、人人有責」的永續精神，強化環境教育與公眾參與成效。

此次行動同時呼應聯合國永續發展目標（SDGs）第 14 項「保育及永續利用海洋與海洋資源」，展現天能綠電在環境面與社會面的持續投入。未來，天能綠電將持續結合再生能源專業與多元社會參與行動，從減碳、減廢到生態保育全面深化永續承諾，與集團及社會夥伴共同為台灣打造更潔淨、安全與低碳的永續環境。





下班經濟學訪談—綠電博士

天能綠電總經理唐亞聖受邀參與由謝哲青、蔡尚樺主持的《下班經濟學》第 599 集節目錄製，針對全球碳關稅趨勢、臺灣能源轉型政策及綠電市場發展等議題進行深入剖析，向大眾說明企業面對歐盟 CBAM 與各國減碳政策推動下，綠電已成為產業轉型的重要關鍵。

節目中分享臺灣 2050 淨零排放目標、再生能源推動方向，以及企業導入綠電於成本結構、供應鏈競爭力與國際市場布局上的重要性。唐總經理指出，大型企業因資源充足具備率先導入優勢，而中小企業則需更靈活的綠電解決方案與制度支持，方能順利因應減碳壓力。同時，隨著再生能源發電模式與儲能技術持續進步，電力市場風險管理、用電彈性與系統調度能力亦日益受到重視。

本次節目除探討綠電產業的投資機會與發展潛力，透過媒體平台倡議再生能源與低碳轉型，天能綠電持續發揮綠電推廣者與能源轉型推動者之角色，促進社會大眾對永續能源與氣候行動的認知與參與，展現企業以實際行動支持低碳經濟發展的承諾。





綠動小學堂：再生能源教育課堂與桌游

台灣國小校園長期缺乏系統性能源教育資源，天能綠電於 2025 年度攜手耀智創新永續股份有限公司，討論未來將推動之「綠動小學堂」計畫，走進校園向下扎根，協助學童從小建立正確的環境保護與能源轉型觀念。透過結合自有課程開發能力、專家級教材內容與實務經驗，系統性引導學生認識氣候變遷、再生能源發展與永續生活等重要議題，彌補現行教育現場在永續能源教材上的不足。同時，團隊更獨家設計以再生能源為主題的教育桌遊，讓學生透過遊戲化學習方式，將抽象的能源概念轉化為具體、有趣且易於理解的知識，提升學習參與度與教育成效。

再生能源的核心，在於不以犧牲後代生活品質為代價。為當代社會與未來世代共同打造永續家園。天能綠電透過實際走入教育現場，以行動落實永續理念，協助下一代培養全球視野與環境責任感：傳遞再生能源知識，點亮下一代能源素養。同仁亦在志工參與與陪伴過程中，體認到企業除了在環境面推動客戶使用再生能源外，在社會面投入社區與教育參與同樣不可或缺。

未來，天能綠電將持續挹注教育資源，深化產學與公益合作，透過具體行動累積永續、共好的正向影響。



新北節能家電公益行動：汰換老舊家電

2025 年，天能綠電積極響應新北市政府推動之「新北節能家電企業社會責任媒合參與計畫」，以實際行動結合能源專業與社會關懷，推動用電安全與能源平權。本次計畫透過捐助款項，委由新北市電腦商業同業公會統籌購置節能家電，協助弱勢家庭汰換老舊高耗能設備，降低用電風險並改善整體生活品質。計畫以「用電安全 × 能源平權」為核心，結合偏鄉用電安全節能講座、志工家戶實地訪視，以及節能家電募集與汰換三大行動，深入金山、萬里、瑞芳與烏來等地，從源頭盤點老舊線路與高耗能設備風險，降低居家用電事故發生機率。

本計畫最終共協助 57 戶家庭與 16 個社福機構完成節能家電更新，預估每年可節省用電約 6.3 萬度，減少碳排放約 30.2 公噸 CO_2e，相當於 1,508 棵樹一年吸碳量，兼顧環境減碳效益與社會關懷成果。汰換後之節能設備不僅有效提升居家用電安全，更可長期降低家庭電費支出，實質減輕弱勢族群生活負擔。

天能綠電將持續以再生能源專業為核心，深化企業社會責任作為，從綠電供應到公益參與雙軌並進，實踐淨零轉型目標，為台灣打造更安全、公平、低碳的永續未來。



2025 GAMFORCE 電競嘉年華

天能綠電於 **2025 年 12 月 18 日**贊助「2025 GAMFORCE 電競嘉年華」，連續四天透過巡禮闖關、遊戲體驗、資訊課程與趣味互動，向大眾推廣再生能源應用。

電競產業過去常被視為高耗能代表，天能綠電以再生能源供應商角色切入，期許打破電競與高碳排的既定印象，建立電競產業與乾淨能源之間的連結。活動首日「Young Day」更聚焦年輕學子，傳遞「使用乾淨能源，效能不打折」的理念，培養新世代對綠電與淨零轉型的正確認知。

天能綠電亦藉此強調，綠電不僅是科技業的選項，未來亦可普及至更多高耗能產業，協助降低營運碳排放。此次參與展現天能綠電持續透過跨界合作拓展綠能應用場景，推動產業減碳與社會永續並進。



附錄

◉ 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	天能綠電股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 2.1 關於天能	3 17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證 / 確信	-	-	2025 年採自行宣告
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於天能 2.6 產業供應鏈	17 36	
	2-7	員工	4.1 人權政策和人才管理	46	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人權政策和人才管理	46	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	20	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 公司治理	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	20	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理	20	
	2-15	利益衝突	2.2 公司治理	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	20	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	20	
	2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	20	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	20	
	2-21	年度總薪酬比率	2.2 公司治理	20	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	4.1 人權政策和人才管理	46	
	2-24	納入政策承諾	4.1 人權政策和人才管理	46	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 誠信經營 4.1 人權政策和人才管理	33 46	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	33	
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營	33	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於天能	17	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人溝通	8	
	2-30	團體協約	4.2 薪資與福利	50	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟績效	31	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.7 氣候情境分析	41	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 薪資與福利	50	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 經濟績效	31	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	4.2 薪資與福利	50	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人權政策和人才管理	46	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2.3 經濟績效	31	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	2.3 經濟績效	31	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6 產業供應鏈	36	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營	33	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營	33	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營	33	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營	33	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 經濟績效	31	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 經濟績效	31	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 經濟績效	31	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	2.3 經濟績效	31	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.1 物料使用	39	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.1 物料使用	39	
	301-3	回收產品及其包材	3.1 物料使用	39	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	39	
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.2 能源管理	39	
	302-3	能源密集度	3.2 能源管理	39	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能源管理	39	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 能源管理	39	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	40	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	40	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	3.3 水資源管理	40	
	303-4	排水量	3.3 水資源管理	40	
	303-5	耗水量	3.3 水資源管理	40	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	無
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	無
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	無
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	無
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放管理	40	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放管理	40	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放管理	40	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.4 溫室氣體排放管理	40	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.4 溫室氣體排放管理	40	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.5 空污防制	41	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其它顯著的氣體排放	3.5 空污防制	41	
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.6 廢棄物管理	41	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.6 廢棄物管理	41	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.6 廢棄物管理	41	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.6 廢棄物管理	41	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.6 廢棄物管理	41	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	3.6 廢棄物管理	41	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.7 供應鏈管理	37	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.7 供應鏈管理	37	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人權政策和人才管理	46	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 薪資與福利	50	
	401-3	育嬰假	4.2 薪資與福利	50	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 薪資與福利	50	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場安全和健康	56	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職場安全和健康	56	
	403-3	職業健康服務	4.4 職場安全和健康	56	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職場安全和健康	56	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場安全和健康	56	
	403-6	工作者健康促進	4.4 職場安全和健康	56	
	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	4.4 職場安全和健康	56	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職場安全和健康	56	
	403-9	職業傷害	4.4 職場安全和健康	56	
	403-10	職業病	4.4 職場安全和健康	56	

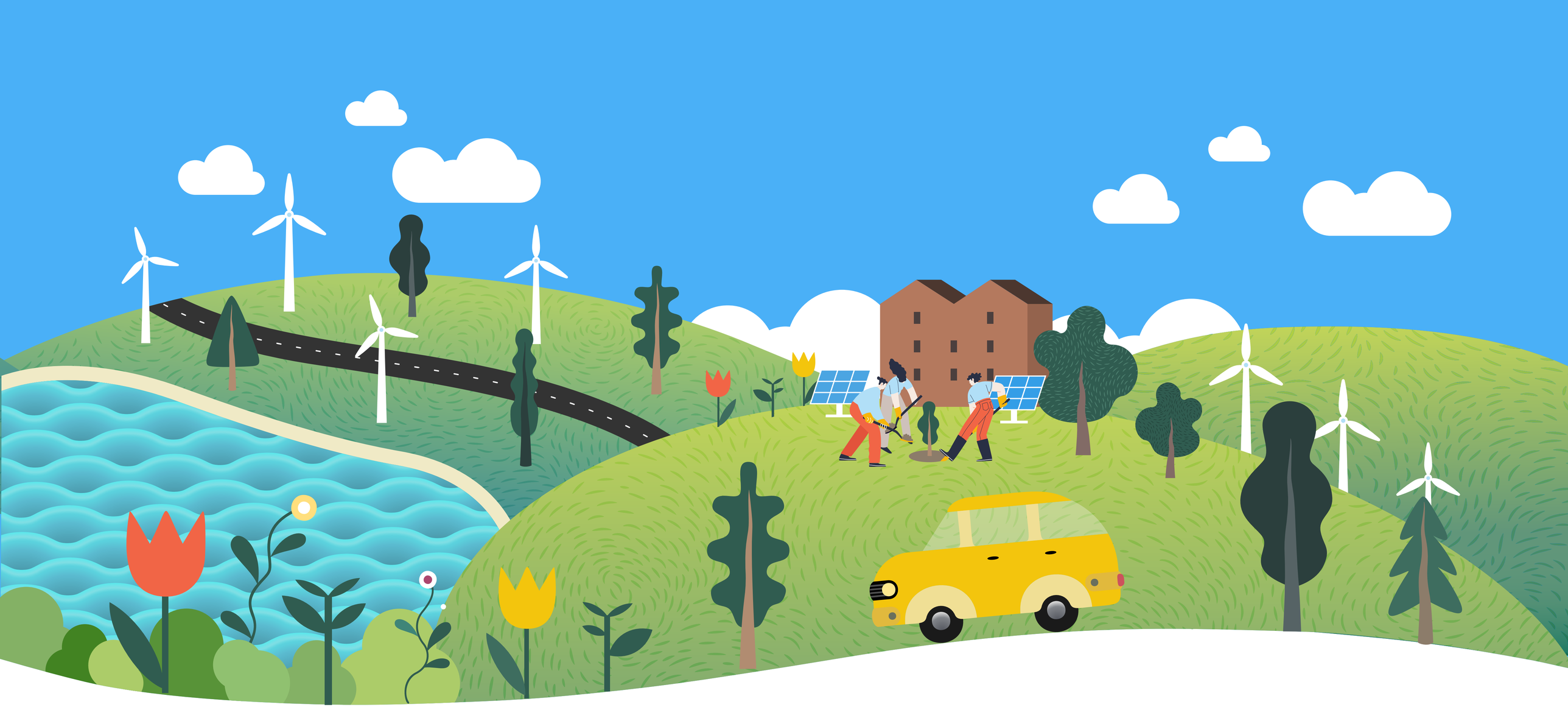
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 員工職能發展	54	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 員工職能發展	54	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 員工職能發展	54	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人權政策和人才管理	46	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 薪資與福利	50	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人權政策和人才管理	46	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	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	-	-	無
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 人權政策和人才管理	46	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 人權政策和人才管理	46	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	無聘用保全人員
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.5 社會回饋與行動	57	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	2.3 經濟績效 4.5 社會回饋與行動	31 57	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5 社會回饋與行動	57	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.7 供應鏈管理	37	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.7 供應鏈管理	37	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2.3 經濟績效	31	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-	-	主要產品為電力，並不適用
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	主要產品為電力，並不適用
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	主要產品為電力，並不適用
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	主要產品為電力，並不適用
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	主要產品為電力，並不適用
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 客戶關係維護與資訊安全	34	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題管理	10	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.2 重大主題管理	10	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	10	

重大主題：經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟績效	31	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 經濟績效	31	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.3 經濟績效	31	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 經濟績效	31	
* 自訂主題：客戶關係管理					
	3-3	重大主題管理	2.5 客戶關係維護與資訊安全	34	
* 自訂主題：再生能源推動與市場拓展					
	3-3	重大主題管理	2.3 經濟績效	31	
* 自訂主題： 員工福利與薪資					
	3-3	重大主題管理	4.2 薪資與福利	50	



GREENET
天能綠電