

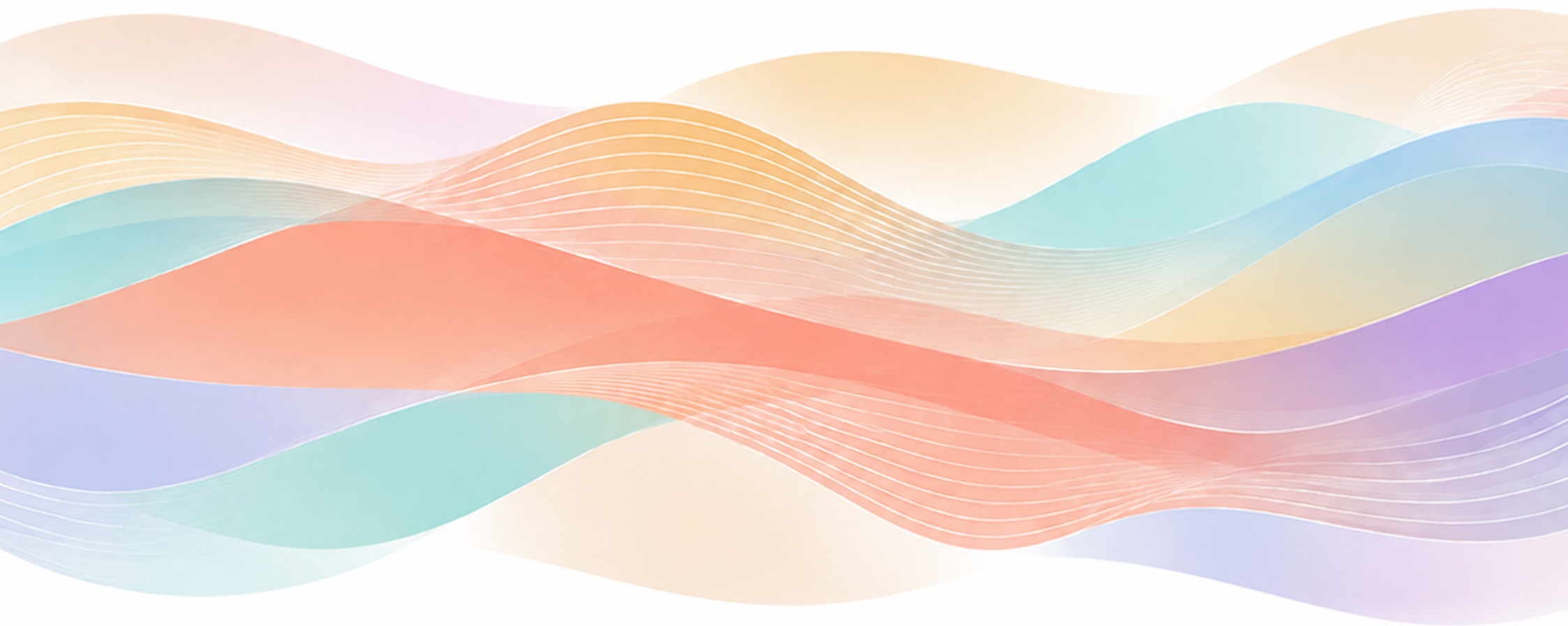
2025

永續報告書

Sustainability Report



翰 可 能 源
S E N E R G Y



目錄 | Contents

翰可能源永續亮點績效.....	03
-----------------	----

聯合國永續目標(SDGs)實踐.....	04
----------------------	----

總經理的話.....	05
------------	----

永續特刊

IPO的第一步-翰可能源正式公發.....	06
-----------------------	----

地熱與碳封存技術發展.....	07
-----------------	----

用行動傳遞永續的溫度.....	09
-----------------	----

ESG治理與策略

永續經營

翰可永續策略.....	10
-------------	----

形塑企業文化，深耕永續體質.....	11
--------------------	----

重大主題分析

利害關係人議合.....	12
--------------	----

重大主題鑑別及排序.....	14
----------------	----

重大主題列表.....	16
-------------	----

翰可能源永續策略藍圖.....	17
-----------------	----

2025年重大主題變動情形.....	18
--------------------	----

01 關於翰可

關於翰可能源.....	20
業務項目.....	22
綠色設計管理方針.....	25
營運據點.....	32
外部參與.....	32

02 公司治理

經濟績效管理方針.....	34
公司治理政策與方針.....	35
專業且獨立的董事會.....	37
經濟績效.....	40
綠色金融.....	40
誠信經營.....	41
法令遵循.....	42
風險管理.....	43
稅務方針、治理與風險管理.....	49

03 環境保護

環境政策.....	52
氣候變遷因應.....	53
能源管理.....	59
溫室氣體排放.....	59
節能減碳.....	60
水資源管理.....	62
廢棄物減量、回收與再利用.....	63
環境保育活動.....	64

04 供應鏈共好

供應鏈管理管理方針.....	67
永續供應鏈.....	68
永續採購.....	68
供應商管理與評鑑.....	69
客戶滿意及服務.....	72

05 幸福企業

人才培育與招募管理方針.....	74
打造幸福職場.....	75
福利保障完善.....	78
多元培訓管道.....	82
職業安全衛生.....	86

06 社會共融

在地社區參與管理方針.....	91
教育推廣.....	92
公益活動.....	95
在地參與.....	95

Appendix 附錄

關於報告書.....	98
報告書概況與發行頻率.....	98
報告邊界與範疇.....	98
編撰指南.....	98
報告書主要負責單位及品質管理方式.....	98
聯絡資訊.....	98
GRI Standards 索引.....	99
溫室氣體排放查證聲明書.....	104

翰可能源2025永續亮點績效

E 環境

14,892.96 kWp

協助國內企業架設太陽能板之總計裝置容量

779.065 MW

代理銷售太陽能逆變器在台灣累積安裝量

42 MW

2025年模組銷售量42MW年度預估發電量
5,091萬度，可減少2,520萬公斤的碳排放，
約可提供13,576個家庭一整年的電量需求

0.5588 (公噸CO₂e) / 營業額

2025年溫室氣體排放強度為0.5588(公噸
CO₂e) / 營業額，展現在營收成長同時有效控
管溫室氣體排放

S 社會

超過 100 萬元

2025 年社會參與與產學合作總投入金額

24.3 小時

每位員工平均教育訓練時數

0

2025 年無任何歧視事件及相關投訴

31.5%

女性擔任主管比例

G 治理

新臺幣 18 億元

2025 年營收

ISO 27001

導入ISO27001資訊安全管理系統



SDGs 15 E

- 太陽能案場選址避開山區，保護生態棲地。
- 採用環保鐵樁、選用 FSC/PEFC 認證紙品，支持永續林業。



SDGs 14 E

- 嚴格落實塑膠分類，支持保育項目間接守護海洋生態。
- 購買一千噸碳權(印尼泥炭地恢復和保護區項目) VCS1477 Katingan Peatland, Indonesia。



SDGs 13 E

- 安裝 LED 燈具、公務車使用電動車油電混合車，降低碳排放。
- 減紙、循環使用廢紙、推動電子化流程。
- 購買千噸碳權(印尼 Katingan 泥炭地項目)，具體展現減碳承諾。
- 推行企業內部永續文化刊物《翰可永續對話窗》。



SDGs 12 E

- 規劃全面使用綠電，降低營運碳足跡。
- 採購環保紙品，優先與具永續理念供應商合作。
- 員工日常減塑、節紙並落實資源再利用。



SDGs 11 S G

- 協助學校、農舍等設置太陽能設備，促進社區綠能普及。
- 推動 BIPV(太陽能建築整合)於學校與停車場，融合美觀與功能。
- 在多縣市尋找合適儲能設置地，提升區域韌性並帶動在地發展。
- 避免使用一次性塑膠製品，辦公室落實源頭減廢與分類回收。
- 取得台電 AFC 儲能服務標案，有效支援斷電後快速回復機制。



SDGs 10 S

- 員工來自多元背景與地區，重視平等就業機會。
- 支持公平貿易商品，推動國際間經濟正義。



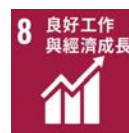
SDGs 16 S

- 全員簽署誠信廉潔承諾書，建立透明企業文化。
- 無違反法規及檢舉事件紀錄，落實企業治理。



SDGs 17 E

- 定期進行供應商稽核，確保永續價值鏈品質。
- 積極參與產業平台與組織(如 SEMI 智慧儲能委員會)，擴大跨界合作網絡。



SDGs 8 G

- 幸福職場離職率維持 10 % 以下。
- 建立實習制度，協助青年銜接校園與職場。
- 每年依表現調薪，保障員工薪資成長。
- 提供多元獎金制度，激勵員工表現與團隊成就。



SDGs 9 E

- 在電力不穩的彰濱工業區設立儲能系統，提升整體區域供電韌性。



SDGs 1 S

- 提供淡江大學學生獎助學金，減輕經濟壓力，落實教育平權。
- 工程進行期間，優先雇用案場當地居民，創造在地就業機會。
- 公司咖啡機選用公平交易咖啡豆，支持弱勢產地經濟。
- 佳節禮盒選用公益團體商品及小農作物(如柚子、紅豆)，善用企業採購力扶持基層經濟。



SDGs 2 S

- 將太陽能案場結合農棚設計，實際種植蔬菜，兼顧糧食生產與綠能發展。
- 捐贈食物至花蓮原住民少年兒童之家，支援偏鄉兒童營養所需。



SDGs 3 S

- 提供全體員工定期健康檢查與身心健康講座。
- 推動健康活動，如團體腳踏車騎乘與員工旅遊，提升身心平衡與團隊向心力。



SDGs 4 S

- 長期捐助淡江大學獎學金，鼓勵學生安心求學。
- 與淡江、長榮等大學展開產學合作與專業講座，推廣永續力教育與實務對接。



SDGs 5 S

- 男女員工比例差距10%以內，打造性別平等的友善職場。



SDGs 6 E

- 定期消毒飲水機與推動節水措施，降低用水密集度。
- 回收咖啡機排水用於灌溉周邊植栽。
- 鼓勵員工自備容器和餐具，減少一次性塑膠產品使用。



SDGs 7 G

- 自設太陽光電廠與儲能系統，供應再生能源並提升電網穩定性。
- 協助客戶設置太陽光電與販售綠能相關設備，擴大綠能使用版圖。

總經理的話

在企業經營的核心策略上，翰可能源強調「動態管控」的價值，透過對國際局勢的敏銳洞察進行快速調整，將全球性的變動轉化為成長商機，並以「穩中求變化、穩中求成長」的穩健態度，靈活配置產品與人力資源，確保在持續探索新領域與跨足多元商機的同時，能維持市場競爭力。此外，我們積極藉由邁向IPO的標準化管理過程，強化公司治理並符合主管機關審查標準，有效規避不可預測之經營風險，同時加強與金融機構的雙向溝通，透過知識共享與銀行建立深厚的信任基礎，尋求穩定的金融支持，將內部組織的韌性與外部資金的支持相結合，共同推動企業在國際化浪潮中實現長期且永續的穩健發展。

在總經理室的領導哲學中，管理被定義為一個不斷演進且有機的閉環過程。領導者的核心任務在於奠定明確的戰略目標，並積極提供必要資源以協助團隊實踐，在實施過程中則高度重視各方反饋，透過「實施、回應、檢討、改善」的循環持續優化決策。我們打破傳統單向的層級式管理，將其轉化為一個開放且透明的溝通平台，強調資訊在「發散與收斂」間的充分流動，無論是上對下、下對上或平行部門間的對話，皆是解決問題與激發創新的關鍵。在這種開放透明的經營風格下，管理不再是嚴肅的監督，而是在與同仁真誠討論與交流中獲得啟發，實現領導者與團隊成員共同學習、同步進步的雙贏局面。

在未來發展藍圖上，翰可能源將以太陽能與儲能作為核心基石，並積極佈局電動車(光充儲整合)及智慧電網等前瞻亮點市場。我們致力於建構完善的一站式服務體系，從底層設備供應、工程建設(EPC)到後端的專業維運管理(O&M)，為客戶提供全方位的能源解決方案。展望未來，我們將以能源為圓心，透過策略性投資計畫推動橫向與縱向的產業擴張，將服務觸角延伸至更多元的能源服務類別，建構更具韌性與廣度的永續能源生態系。

人才與創新是翰可能源持續前行的驅動力，我們深耕內部教育訓練，不僅致力於提升能源領域的專業技術，更鼓勵同仁跨領域進修，從英語、繪畫到跳舞等多元休閒課程中釋放壓力，進而提升工作的創造力與專注度。同時，我們長期與大專院校保持深厚的產學

合作關係，透過綠能知識的分享，吸引具備高度專業與熱忱的人才投入永續事業。在數位轉型浪潮中，我們更積極推動AI工具的應用，藉由科技取代重複性工作，為同仁釋放寶貴的手腦空間，讓大家能將心力投注於更深層的業務思考與策略推動，實現人力價值與企業創新的雙重飛躍。

在環境(E)與社會(S)已奠定穩健基礎的前提下，翰可能源今年將戰略重心聚焦於「公司治理(G)」。身處能源產業，環境永續本就是我們的經營核心，而行管部在社會參與上的努力也已有目共睹，因此強化治理透明度與深度成為我們邁向下一個里程碑的關鍵。我們將公司治理視為一個「不斷進步的過程」而非終極目標，透過內部默契的建立與外部法規的監管，推動組織自動進化。在此過程中，我特別重視同仁與公司的聯動感，將持續倡導「公司與員工是一體」的理念，讓治理意識落實於每一位同仁的日常。

為使永續經營更具制度化與策略性，我們預計於2026年正式成立「永續發展委員會」，由我親自協助推動委員會的籌組與運作。同時，我們將持續強化與利害關係人的溝通，包含董事會、委員會、股東及法人，並在經濟層面積極與金融機構建立深厚的夥伴關係，爭取銀行的支持與認同，透過知識共享與資訊透明，實現「1+1 > 2」的協同效益。我們深信，透過更嚴謹的治理架構與更緊密的夥伴關係，能帶領翰可能源在多變的市場環境中穩健前行，實現永續成長的願景。



翰可能源
總經理

葉景名

永續
特刊

IPO的第一步 - 翰可能源正式公發

在永續經營的藍圖中，優質的公司治理是推動環境與社會目標前進的引擎。2025年，對翰可能源是特別的一年。自從與翰可國際完成策略拆分、獨立經營以來，成功IPO一直是翰可能源努力的目標。2025年，翰可能源正式踏出了 IPO 最關鍵的第一步——完成公開發行，並取得股票代碼「7859」，這不僅是在經營規模上的擴張，更象徵翰可在財務透明度、內部控制及經營規範化上，已全面對齊上市櫃企業的高標準要求。

公開發行只是起點，接下來，翰可能源將全力以赴衝刺興櫃甚至是上市櫃的目標。我們期望將過往長年的實績，可以轉化為資本市場中受人信賴的永續指標。透過持續強化董事會職能與資訊揭露品質，我們將建構出更具競爭力的治理體系。對翰可能源而言，IPO不只是資金的募集，更是對全體利害關係人的長遠承諾——我們將以最嚴謹的治理態度，確保在推動能源轉型的道路上，始終保持穩健經營，為股東與社會都創造永續的價值回報。



永續
特刊

核心推動地熱技術發展

隨著全球邁向2050淨零碳排，地熱能與碳封存(CCS)技術已成為能源轉型與前瞻低碳布局的兩大核心支柱。本公司積極響應國家淨零政策，深化國際技術連結，加速推動永續能源轉型。

地熱發展綜合效益

地熱發電具備高容量因數、占地面積小且碳排極低的特性。透過導入全電動鑽機與環保施工流程，能有效降低開發過程中的碳足跡。此外，結合二氧化碳捕捉與封存(CCS)技術，可達到「減碳」與「綠能」雙管齊下的加乘效果。

借鏡國際「社區型地熱」實例，地熱系統未來可與區域供熱網、地方產業深度結合。透過政府、社區與產業的協作模式，共創地方就業機會，提升能源在地自主性，加速再生能源的社會化與在地認同。

藉由引進微震監測、人工智慧(AI)解譯與高解析地層掃描(如SQUID-TEM成像技術)，將地下資訊數位化與透明化。這不僅能大幅降低前期鑽井的財政風險，更能健全專案的風險評估框架，協助公司在符合國際驗證標準下，建立穩健的綠色金融與責任投資基礎。

本公司地熱業務策略

面對台灣地質結構複雜、酸性流體與法規尚在完善中的挑戰，本公司策略性攜手臺灣大學新碳勘科技研究中心、英國 Marriott Drilling、Baker Hughes、Halliburton 及 SLB 等全球頂尖產學研機構，建構以下四大核心業務策略：

國際技術引進與在地深化

針對台灣火山型地熱與深層地熱潛能，導入全球最新場址建模與鑽探模擬技術。引進適用於高壓高溫環境的先進封固材料與井筒設計，預先部署「深層超臨界流體」與「增強型地熱系統(EGS)」的前期技術。

建構高解析度地下監測機制

採用前沿的地下成像與微地震監測工具，精確掌握地下流體遷移、壓力變化與三維結構特性。透過標準化的風險預測與後期驗證機制，提高決策準確性，確保地熱與碳封存場址的安全與穩定。

推動公私協力與資訊共享

積極倡議並參與「地下資訊平台」的建立。與日本JGI(地球科學綜合研究所)等國際夥伴交流火山型地熱探勘經驗，引導私部門資金進入示範場域，共同克服台灣地熱開發在初期資料不足與土地法規上的限制。

未來展望

地熱與地下空間治理是一場長期且跨領域的綠色革命。展望未來，本公司將持續推進永續方針：

「從單一發電思維，邁向地下空間治理、碳循環管理與低碳產業創新的綜合治理格局。」

我們將加速從「淺層熱源」向「深層超臨界流體」的探勘腳步，並將地熱開發與離岸CCS封存技術進行系統性整合。本公司承諾將持續作為台灣綠能轉型的關鍵推手，透過技術深化與政策整合，突破技術與法規瓶頸，不僅要打造安全、高效、低碳的鑽井工程產業鏈，更要為台灣實現2050淨零碳排的願景，奠定最堅實的地下綠能基石。



由翰可能源、臺灣大學新碳勘科技研究中心及英國Marriott Drilling聯合主辦的「地熱與碳封存領域的創新進展」研討會，日前於台北國際會議中心舉行。

永續
特刊

用行動傳遞永續的溫度

「能源不只來自電力，更來自人與人之間的關懷溫度。」

在追求能源轉型的永續道路上，翰可能源始終堅信企業的影響力不應僅止於電力與技術的產出，更應延伸至對土地與人的深切關懷。2025 年秋季，翰可能源將對環境的使命感轉化為實際的社會參與，由核心團隊領軍走進正德台北分院愛心廚房，開展為期兩天的志工服務。透過與在地公益組織的緊密協作，我們卸下專業工程與商務的外衣，換上圍裙與手套，以手心的溫度親自實踐聯合國永續發展目標。

這場行動的核心在於從備料到餐桌的全面參與。十六位翰可同仁在兩天的服務中，從基礎的挑菜、切菜到大鍋烹煮與分裝，全程親力親為，將關懷濃縮進每一份熱騰騰的餐點中。這次行動精準對接了在地社群的需求，總計為超過百位受助者送上溫飽，對象涵蓋了獨居長者、街友以及民權社區的基層居民。我們特別選用低碳足跡的蔬食食材，將能源企業的減碳天職融入公益行動，在緩解飢餓的同時也落實了綠色生活，減少對環境的負擔。

這項計畫深刻回應了聯合國永續發展目標 SDG 2「消除飢餓」與 SDG 11「永續城市與社區」。透過親手烹飪營養均衡的餐點，我們直接緩解了弱勢族群的飲食困境；同時，藉由走入鄰里與受助者互動，強化了城市社區的韌性與包容性。這不只是一場單向的物資捐助，更是一次深刻的社會連結，讓企業志工在勞動中建立起與在地的感性連結，打造出更具溫度的社會支持網絡。

從企業社會責任的角度來看，這次行動達成了內部凝聚與外部影響的雙重價值。全員參與的同理心工程，讓同仁在親身勞動中體會社會不同階層的處境，將對永續的理性認知轉化為感性的行動力，顯著提升了團隊的向心力。同時，我們將推廣素食

減碳與能源企業的核心價值結合，證明了環境永續與社會福利可以相輔相成。

正如參與志工的感性分享所言，當親手遞出那份溫熱的便當，看到長者眼中閃爍的謝意時，同仁收穫的溫暖遠比提供的餐點更多。翰可能源期許成為社會中的一顆種子，帶動更多企業關注在地社群需求，讓愛與希望如同穩定傳輸的能源一般，持續且純淨地流向城市的每一個角落，共創友善且永續的城市未來。



永續經營

翰可永續策略

ESG已成為企業的熱門議題，增加獲利成長的同時，也必須保護環境及善盡社會責任。翰可能源在董事長陳洋淵、總經理莊景名的帶領下，與同仁和夥伴一同朝永續經營之發展願景前行，結合公司核心能力與企業社會責任，不僅追求經濟利潤，我們也全面投入環境、社會、公司治理三大永續發展構面，同時致力參照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，擘劃翰可能源的永續發展藍圖，務實且專注地在日常營運中履行承諾。

正如參與志工的感性分享所言，當親手遞出那份溫熱的便當，看到長者眼中閃爍的謝意時，同仁收穫的溫暖遠比提供的餐點更多。翰可能源期許成為社會中的一顆種子，帶動更多企業關注在地社群需求，讓愛與希望如同穩定傳輸的能源一般，持續且純淨地流向城市的每一個角落，共創友善且永續的城市未來。

E 環 境

- 持續關注全球永續趨勢及法規動態，與國內外綠能事業企業維持良好合作關係，並持續開發並推行多元能源整合方案，促進國內能源發展。
- 持續評估再生能源穩定度，宣導儲能對電網之重要性，積極導入新再生能源。
- 積極實行節能減碳措施，關注自身營運活動的碳排狀況，並透過組成 C-team 碳盤查小組啟動自願性碳盤查，進而制定減碳目標，以強化因應氣候變遷的韌性。
- 辦公室正式導入綠電，朝RE100目標邁進。



S 社 會

- 提供優於勞基法的員工福利及培訓課程，並提升公司職安衛環境，打造優質友善的永續職場。
- 持續投入社會參與及各式公益，擴大產學合作量能，與學術單位緊密合作，積極培育國內能源產業人才。
- 安排公益活動，號召公司同仁積極響應。



G 公 司 治 理

- 堅守零貪腐之目標，與供應商夥伴維持良好關係，使客戶、消費者等利害關係人獲得最大權益，提升市場競爭力。
- 提升同仁永續職能，積極掌握 ESG 動態，加強翰可永續體質及表現。



形塑企業文化，深耕永續體質

在邁向ESG企業願景的過程中，翰可能源不僅制定長期的永續策略與目標，更積極從組織內部推動各項具體作為，逐步形塑屬於翰可的永續文化。自 2022 年起，每月定期出版「翰可永續生活誌」，內容涵蓋環保知識、綠色旅遊、永續美妝、循環設計、綠色家居等多元主題，讓員工了解如何在日常生活中實踐永續理念。至2025年底，已累積發行48期。

2025年持續發行「翰可永續對話窗」並升級為2.0版本，每月會邀請一位翰可集團夥伴，擔任「永續小天使」和大家分享一則永續相關話題，提出一個議題開放給大家投票選擇與討論，並再下一期公布投票結果與大家的想法。這項轉型不僅提升互動性，也深化了員工對ESG核心價值的認同，進一步從內部文化轉化為對外部環境與社會的正面影響，回應利害關係人的期待與權益。

每月更新的翰可永續對話窗，利用文章進行討論，增加同仁對永續議題的反思。



重大主題分析

翰可能源參考GRI準則、SASB準則所列之永續議題，並依AA1000當責性原則(AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況，亦據此結果校準翰可能源的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

利害關係人議合

翰可能源依產業特性，並參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)之五大原則，依照利害關係人對本公司的 (1) 依賴性(Dependency)、(2) 責任(Responsibility)、(3) 張力／關注(Tension)、(4) 影響力(Influence)、(5) 多元觀點(Diverse Perspectives)，鑑別出本年度 5 大利害關係人，包括 (1) 股東、(2) 員工、(3) 政府機關、(4) 客戶、(5) 供應商/承攬商

為了解利害關係人所關注之議題，並確認其影響範圍及衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類別利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

本公司透過邀集各部門主管及代表，藉由會議面談、電話訪問、意見信箱或各式業務互動交流，所得知並蒐集利害關係人之關注方向，同時參考國家政策趨勢及各種國際準則(SASB行業準則、氣候相關財務揭露TCFD)、倡議(聯合國永續發展目標 SDGs)之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 14 項與本公司高度相關之永續議題，再依發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及人權的衝擊程度，鑑別排序出翰可能源的年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

▼ 翰可能源之利害關係人議合情形

利害關係人	議合方法	關注議題	2025 年溝通績效
股東	- 年度股東會(每年) - 股東臨時會(不定期) - 新聞稿(不定期)	- 經濟績效 - 綠色產品及設計 - 人才培育與招募 - 誠信經營 - 供應鏈管理	2025 年 2 月 21 日召開股東臨時 2025 年 6 月 25 日召開股東常會 - 董事會成員決議
員工	- 績效考核(每半年) - 教育訓練(不定期) - ISO輔導(每半年) - 多元化活動(不定期) - 電子公佈欄(隨時) - 員工溝通專線/信箱(隨時)	- 經營績效 - 綠色產品及設計 - 人才培育與招募	- 每年至少執行2次績效考核 - 不定期提供內外部教育訓練課程 - 2025年員工受訓總時數為1115.5小時 - 持續推動「永續績效獎勵計畫」，鼓勵同仁落實永續目標
政府機關	- 公文往返(不定期) - 各項會議(不定期) - 公司網站(隨時)	- 誠信經營 - 氣候變遷 - 公司治理	透過不定期會議與公文，配合政府機關辦理相關事宜，參加課程、說明會與研討會，積極配合導入相關制度與法規推行
客戶	- 定期召開工期檢討 - 依業主需求提供專業評估簡報 - 電話/電子郵件(每日) - 客戶拜訪/會議/稽核(不定期) - 客戶滿意度調查(每年) - 官網設有客戶諮詢窗口(隨時) - 參與/舉辦論壇、研討會、技術展示、教育訓練、活動後新聞發布	- 經營績效 - 綠色產品及設計 - 氣候變遷因應 - 人才培育與招募 - 誠信經營 - 地熱開發、探勘技術、碳封存、技術合作、品牌曝光 - 在地社區參與 - 供應鏈管理	- 合約已進入保固階段之案件，定期召開保固會議 - 持續依業主需求合同相關部門檢討及編修評估報告 - 即時回應與聯繫客戶，定期回報進度及解決客戶問題 - 不定期走訪及聯絡客戶端進行商業訪察，以深入了解客戶需求 2025年共進行 14 家客戶之滿意度調查 1/20-1/21 支援臺英碳封存與地熱研討會 4/24-4/25 參加台灣國際地熱論壇 5/14 參加 SEMI GESA 關鍵行動力論壇 12/19辦理地熱與碳封存研討會；並發布地熱探勘、震波成像、CCS相關新聞，提升曝光度並促進技術交流

利害關係人	議合方法	關注議題	2025 年溝通績效
供應商 承攬商	- 電話／電子郵件(不定期) - 供應商評鑑(每年) - 公司網站設有聯繫窗口(隨時)	- 供應鏈管理 - 經營績效 - 綠色產品及設計 - 氣候變遷因應 - 誠信經營 - 職場平等與多元化	2025 年共評鑑 31 家供應商，回覆率 100 %，15 家評鑑結果皆為 A 級

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段。我們透過重大性評估問卷進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 14 項重大主題，包含環境面主題 5 項、社會面主題 5 項及經濟面主題 4 項。並與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事長核定，再接續永續報告書編製作業。

此外，翰可能源為確保能透過永續報告書，與廣泛利害關係人持續進行有效溝通，對於重大主題和相關資訊有任何疑問、建議或甚至申訴事項，都可藉由此管道，保持暢通及良好的互動。專屬聯繫管道詳見翰可能源官網

評估營運衝擊

針對與利害關係人議合鑑別出之 14 項永續議題之衝擊度評估，本公司藉由重大性評估問卷，邀請利害關係人針對各議題之影響程度(規模、範疇)、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估(問卷回收份數 71 份)。

鑑別重大主題

將重大性評估問卷所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2025 年共計鑑別出 5 項重大主題。

檢驗重大主題

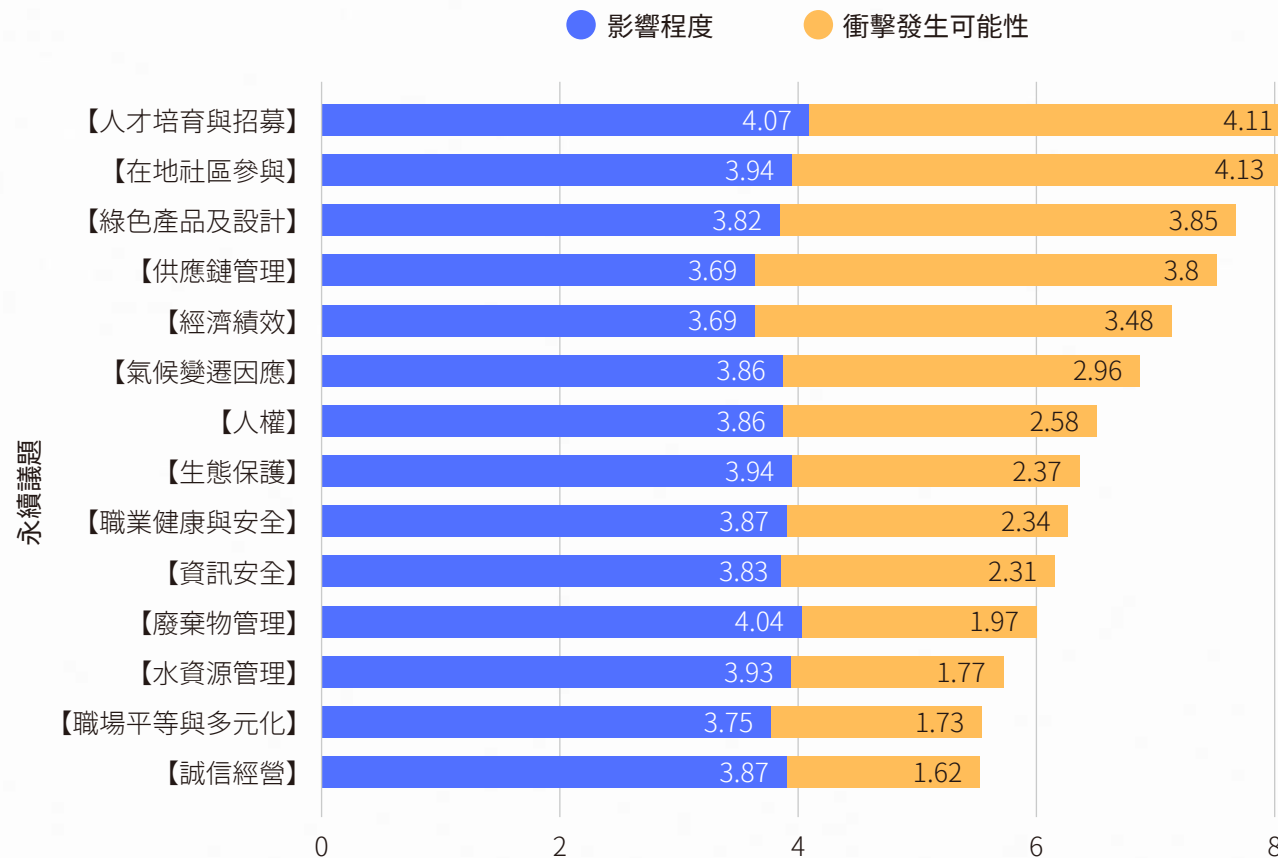
委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

確立重大主題

翰可能源 2025 年所鑑別出之 5 項重大主題，經行政管理部呈報總經理核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

▼ 翰可能源 2025 年重大主題矩陣圖

翰可能源 - 2025永續議題衝擊量化與排序



翰可能源依據利害關係人議合鑑別出之

14 項永續議題之衝擊度評估，結果排序如下：

本年度入選之重大主題

- 1 **S** 人才培育與招募
- 2 **S** 在地社區參與
- 3 **E** 綠色產品及設計
- 4 **G** 供應鏈管理
- 5 **G** 經濟績效
- 6 **E** 氣候變遷因應
- 7 **S** 人權
- 8 **E** 生態保護
- 9 **S** 職業健康與安全
- 10 **G** 資訊安全
- 11 **E** 廢棄物管理
- 12 **E** 水資源管理
- 13 **S** 職場平等與多元化
- 14 **G** 誠信經營

重大主題列表

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 △ 商業衝擊

排序	重大主題	對應 GRI 準則	對營運的重要性	價值鏈		
				上游	翰可	下游
1	人才培育與招募	401-1 401-2 404-1 404-2 404-3	員工重視每位員工，致力協助翰可同仁的職能發展，共同強化組織能力。		●	
2	在地社區參與	203-1	發揮企業力量回饋社會，促進社會共生共榮。		●	
3	綠色產品及設計	自訂主題	持續代理綠色能源產品，為環境帶來正向影響並降低潛在風險，積極推動符合政策法規與市場趨勢的低碳解決方案。	△	●	△
4	供應鏈管理	204-1 308-1 414-1	與合作夥伴一同打造永續供應鏈，創造永續產業生態，邁向低碳未來	●	●	●
5	經營績效	201-1 201-2 201-3	穩健的經濟績效不僅是企業永續發展的關鍵基礎，也能增強財務穩定度，提高市場競爭優勢，為持續創新與成長提供堅實支撐。	△	●	△

翰可能源永續策略藍圖

	重大議題	利害關係人	對應GRI主題 自訂主題	SDGs	管理指標	2025 績效	短期 策略目標	中期 策略目標	長期 策略目標	管理機制 與因應作為
E 環境	綠色產品 及設計	客戶 供應商/承攬商	自訂主題	7 9 12	持續代理國內外 各項綠色產品	詳見： 業務項目章節	持續代理國內外 各項綠色產品	持續代理國內外 各項綠色產品	持續代理國內外 各項綠色產品	業務項目 P.22
	人才培育 與招募	員工	GRI 401 GRI 404 訓練與教育	4 8	每人平均 教育訓練時數 (小時)	24.3 小時	10 小時	12 小時	完善人才 培育體系	多元培訓管道 P.74
S 社會	在地社區 參與	員工	GRI 203 間接經濟衝擊	1 2 4 8 10 17	社會參與投入金額 (元)	1,306,916元	持續投入	持續投入	邁向共生共榮 之社會願景	社會參與 P.91
	經濟績效	員工 供應商/承攬商	GRI 201 經濟績效	8	營收(億元)	18.0億元	正成長	正成長	正成長	經濟績效 P.34
G 治理	供應鏈 管理	供應商/承攬商	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	8 10 13 17	在地採購金額比例	18.98%	25%	35%	與合作夥伴一同 打造永續供應鏈	永續採購 P.69

2025年重大主題變動情形

1. 重大主題鑑別方式優化

2025年，翰可能源進一步優化重大主題鑑別方式，改以各主題所對應的正、負面實際與潛在衝擊進行重大性評估，並全面導入利害關係人對「影響程度」與「發生可能性」的雙重指標鑑別。此調整使各項 ESG 議題能更清晰、具體地呈現其對營運及外部的衝擊內容，大幅提升主題鑑別的客觀性、系統性與透明度。

2. 重大主題核心聚焦與排名變動

本年度經利害關係人綜合評估，最具顯著重大性的核心主題依序為「人才培育與招募」、「在地社區參與」、「綠色產品及設計」、「供應鏈管理」與「經濟績效」。

在社會維度上，此領域為最核心關注點，「人才培育與招募」獲得內外部利害關係人一致公認，綜合得分居於首位，凸顯進修資源對營運的正面效益；「在地社區參與」則獲得外部利害關係人極高評分，反映相關社會議題已從政策落實，深化為帶動地方發展的核心亮點。環境維度則展現核心價值與低風險意識，「綠色產品及設計」得分穩居環境類第一，顯見本業深受認同；而「氣候變遷因應」因利害關係人對發生可能性認知相對保守，後續將加強宣導氣候風險的急迫性。至於治理維度則精準揭露了內外部的預期落差，「供應鏈管理」在外部與供應商族群中獲得強烈期待，報告書將補充更多綠色採購與稽核描述；「經濟績效」則是員工最關心的核心治理議題，凸顯內部對於穩健成長與分潤機制的重視。隨著邁向 IPO，誠信經營與職場多元平等亦已全面融入治理策略。

3. 調整的意義

本次鑑別結果與排名的產出，不僅體現了翰可能源對外部環境變化的靈敏應對，更精準掌握了內外部利害關係人對各議題的預期與關注焦點。這份結果將作為公司制定減碳措施、人才培育、綠色供應鏈管理及推動 IPO 治理機制的最高指導原則，充分展現公司在永續發展上持續精進、邁向共融企業文化的承諾與決心。

▼ 2025 年翰可能源重大主題異動情形

2024年重大主題	2025年重大主題	異動說明
經營績效	人才培育與招募 (↑3)	因利害關係人問卷結果調整、新增重大主題排序，詳情可參閱「重大主題鑑別及排序」。
綠色產品及設計	在地社區參與 (NEW)	
氣候變遷因應	綠色產品及設計 (↓1)	
人才培育與招募	供應鏈管理 (NEW)	
誠信經營	經濟績效 (↓4)	
公司治理		
職場平等與多元化		

01 關於翰可

關於翰可能源

業務項目

綠色設計管理方針

營運據點

外部參與

關於翰可能源



翰可能源股份有限公司前身為翰可國際新能源事業群，於 2022 年 7 月正式獨立。翰可能源深耕太陽光電整合服務近 20 年，以「光儲充」為核心，從儲能設備、充電樁設備、太陽光電工程到電網及能源整合服務等，為客戶的多樣化場域提供適合之產品組合與工程維運，且承接保養維修的永續業務。

為持續推展儲能建置、電動車充電等新興領域，並支持國產化及臺灣淨零排放等目標，努力複製歐美大廠之成功經驗，同時積極尋求國際上享有高度專業及名譽之公司密切合作，提供更多適用台灣的能源管理解決方案，同時亦積極展開「綠能、儲能、節能」的綠色環保經濟使命。

面對全球淨零趨勢與能源轉型崛起，翰可積極響應能源轉型，持續強化治理與透明度，每年發布 ESG 報告書，將永續視為公司發展的核心策略，以協助淨零碳排為己任，全心全意經營綠能產業，與全民共同努力，攜手社會共創綠色未來。

綠能新視界：直擊翰可能源全新形象影片與幕後動機

為了落實「Cleaner Power, Better Future」的永續承諾，並打破傳統能源企業嚴肅、冰冷的B2B刻板印象，翰可能源正式推出全新公司形象影片。這支影片以具現代感且流暢的視覺節奏，不僅精準展現我們在地熱、儲能等前瞻綠能核心業務與硬核技術實力，更深入辦公室與案場，捕捉員工激盪創意與跨國合作的動態活力，傳遞以人為本的幸福職場文化。同時我們也積極經營 Instagram 與 YouTube 社群平台的初衷，在於將品牌「擬人化」，賦予生硬的綠能科技一份人的溫度，讓所有客戶、供應商與合作夥伴看見翰可所堅持的永續價值與透明健康的企業文化，同時透過社群持續分享內部活動、員工日常與ESG能源科普知識，跨越企業界線與大眾建立深度對話，向世界展現翰可能源引領淨零碳排、實踐乾淨能源變革的全新品牌魅力。



翰可能源大事紀

年份	重要記事
2008	翰可國際成立電子及新能源事業群：看好太陽光電未來發展，蓄力跨足光電領域
2009	- 正式投入太陽光電產業 - 代理銷售 Satcon 逆變器、AUO BenQ Solar 太陽能模組等
2012	- Satcon 逆變器國內總裝置量達 80 MW，占商用型逆變器市占率達 65 % - 引入台達電逆變器產品並開發經銷，成為專職逆變器服務平台
2013	- 於 San Jose 成立翰可國際美國分公司 - 成立子公司潔光能源股份有限公司，專營 PV 電廠運維 (O&M) 事務 - 東南亞最大單一屋頂型 EPC 專案 (9,229 kW) 併網
2017	切入分散式能源解決方案：橫向擴張，提供太陽能光電、儲能系統、電動車充電、IoT 能源等解決方案
2018	翰可代理商用型及組串式逆變器穩居出貨市佔前兩名
2019	- 接管 UKC 集團之 DDS 事業 - 參與台電 100 MW 全台最大之地面型電站設置，累計逆變器銷售服務案量達 450 MW 以上
2020	- 第一名取得台電儲能自動頻率控制 (AFC) 調頻備轉輔助服務標案 - 榮獲「2020 鄧白氏中小企業菁英獎」
2021	翰可國際新能源事業群設立「新事業開發部」，自行研發智慧能源系統、多方開發新事業，提供整合服務，擴大綠能商機布局

年份	重要記事
2022	- 正式與翰可國際拆分，成立「翰可能源股份有限公司」 - 與眾樹能源、台塑新智能共組「儲能國家隊」，將陸續興建儲能案場
2023	- 發行第一本 ESG 報告書 - 正式啟動 IPO 計畫、將永續績效連結薪酬 - 擴大太陽能發電投資 - 通過 ISO 9001: 2015 - 成立 C-team 碳小組，研究並推行碳相關業務 - 持續出版 ESG 報告書
2024	- 完成自主碳盤查 - 購買碳權 - 全國第一座結合儲能光電球場完工 - 辦公室開始使用綠電 - 公司自行建設專用充電樁並啟用第一台純電公務車 - 廣大地熱發電研究合作
2025	- 正式成為公開發行公司 - 成立薪酬委員會 - 引進先進探勘監測設備，已逐步落實「精準找熱」到「安全鑽井」的一站式技術整合實力 - 導入ISO27001資訊安全管理系統

業務項目

翰可能源獨立前起初主要從事太陽能設備的經銷業務，隨著業務成長與市場需求提升逐漸擴展至整體EPC工程。2013年正式進入太陽能維運領域，奠定提供一站式整合服務的基礎。多年來，翰可持續深耕太陽能光電，並延伸發展至儲能系統、電動車充電設施與智慧能源管理，建構以光儲充為核心的能源整合解決方案，積極參與國內電力交易市場，協助穩定電網運作，提升能源使用效率。

隨著全球再生能源與ESG意識提升，翰可持續拓展業務版圖，包含推廣小型儲能與綠能知識普及，提升民眾能源自主意識；2025年本公司更前瞻投入地熱能源應用，結合探勘、鑽井與同步量測等核心技術，積極開發高穩定性的潔淨能源。地熱能源已成為公司推動多元綠能與多角化布局的潛力領域之一，透過彈性調度內部專業資源與核心技術實力，提供多樣化的綠色能源解決方案，穩健邁向智慧低碳社會，實踐綠色永續的企業承諾。

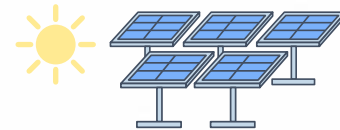
太陽能模組及逆變器代理販售

太陽能模組和逆變器是太陽能發電系統中的核心部件。前者為吸收陽光產生直流電，後者則將直流電轉化為可供家用或工業使用的交流電。



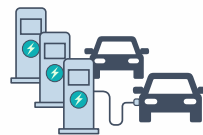
太陽能系統規劃及案場維運工程

提供一站式太陽能發電系統服務，涵蓋規劃、設計、安裝與後續維運，確保設備高效穩定運作並延長使用年限。



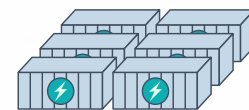
電動車充電樁設備銷售及系統規劃

提供電動車充電樁之銷售與安裝，並協助規劃完善的充電基礎設施，以因應市場對充電需求的持續成長。



商用儲能系統解決方案

儲能系統有助穩定電網，透過參與電力交易平台調頻服務，降低頻率過低造成機組跳脫的風險。



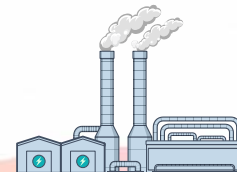
小型儲能、綠能知識推廣

推廣小型儲能方案，協助用戶提升用電效率，同時降低地震與極端氣候造成斷電的風險。



地熱發電 - 穩定可靠的潔淨能源

台灣地熱資源豐富，地熱發電具備高穩定性與全天候供電能力，是實現能源多元化的重要選項。



太陽能模組及逆變器代理販售

翰可能源主要從事再生能源系統整合及相關設備銷售，產品包含太陽能模組、逆變器及儲能設備等，屬核心綠色能源解決方案，致力於協助客戶提升再生能源使用比例並降低碳排放。自前身事業群創立以來，公司即投入太陽能模組與逆變器之專業代理與銷售，長期合作對象涵蓋元晶、晶奧與台達等知名一線品牌，產品具備高功率輸出、耐候性與濕氣阻絕等特性，廣泛應用於住宅、工商建築與大型發電電廠。

2025營運與市場轉型實績2025年面對市場環境波動，本公司積極優化營運韌性，年度產品銷售成績亮眼，太陽能逆變器出貨量達54.82MW，太陽能模組出貨量亦達43.36MW。截至目前，本公司代理銷售之太陽能逆變器在台灣累計安裝量已達到779.065 MW，市場市占率名列前茅。

在產品與業務結構上，2025 年公司進行了關鍵的策略調整：

產品結構轉型

隨著綠電市場逐步成熟，市場走向多元化。Non-VPC (非自願性產品驗證) 模組因成本優勢，其銷售量在 2025 年首度超越傳統 VPC 模組；同時，公司亦彈性調整產品線，加強與一線品牌 VPC 模組的合作，以滿足大環境對多元規格的需求。

業務組織優化

改變過往由大客戶經理全權統攬的模式，將重點客戶橫向交辦予業務同仁直接對接終端客戶，加速前端開發能力與同仁專業成長。

競爭核心轉移

市場觀察顯示，一線品牌的硬體價差已逐漸縮小，價格不再是客戶的唯一考量，客戶更在意「售後服務」與廠商的長期穩定性 (如確保 20 年保固期內之服務延續)。為此，我們除提供彈性付款條件與客製化解決方案外，更搭配子公司工程師提供專業支援，並設有 24 小時內處理原則，提供即時、專業的技術協助。

2025 年度指標性專案：台電核三廠太陽光電案

2025 年本公司最具指標性的專案為「台電核三廠太陽光電案」，此案由中興電工得標、發包給開陽能源，並由我司負責逆變器的採購與技術對接。台電作為最專業的電力單位，對技術規格與安全環境要求極其嚴苛，且該案場位於核電廠內，環境受限諸多。本公司繼第一期專案後，再次順利承包第二期指標大案，代表產品品質、技術實力與團隊執行力獲得國家級高度肯定。該專案於 2024 年已執行約三分之二，剩餘的三分之一已於 2025 年順利完成出貨並啟動最終驗收。

2026 年業務藍圖與創新技術規劃

展望 2026 年，本公司除守穩模組與逆變器雙主軸外，將觸角全面延伸至多元化的儲能系統 (BESS) 與創新技術：

首批表後儲能專案落地

預計取得彰化自發自用案場及中華電信儲能案，正式建立公司在「表後儲能」市場的關鍵指標實績。

超充站儲能整合

針對充電站在尖峰時段電力供應不足 (如 499kW 容量限制) 的痛點，透過加裝儲能系統平衡負載、維持充電速度，大幅提升站點營運效益。

系統整合服務升級

2026 年台達電預計推出具備高適配性的特色新產品，我司亦同步將服務由單純硬體銷售升級為「軟硬體系統整合」，增加監控平台串接能力，確保客戶端與台達電儲能設備完美溝通。

家用儲能策略

瞄準台灣市場因降低尖峰電費而興起的家用儲能需求，未來將採取「產品銷售+安裝服務」或與資方合作的一條龍模式，開闢全新藍海。

▼ 2025年業務擴展項目

項目	描述	成就
銷售產品增加	· 增加儲能商品線，涵蓋微電網和台電補助的示範場域，並積極協助淡江大學進行學校用電負載與儲能系統之整合。 · 海外模組：因應綠電需求，政府去年下半年開放，三轉一（大型電站第一型）程序耗時，現在免去三轉一（VPC 認證），成本降低約 50%。	海外模組業務增長約10%。
客戶橫向整合增強	· 基於現有太陽能客群深化關係，進一步推廣儲能系統與海外模組，進行跨產品線的橫向銷售。	拓展了市場更為廣泛的新客戶群體，強化客戶黏著度。
售後服務訂單增加	· 當產品規格與價格趨於一致，售後服務成為核心。公司曾因維修延誤主動賠償客戶發電量損失，此負責態度深獲信賴，進而轉化為長期合約。	售後服務訂單從 5 年延長至 10 年。



大型電站經驗和能力

翰可立足於高效太陽能模組與逆變器的代理優勢並憑藉豐富的大型電站建置經驗，全面啟動「太陽能＋儲能」的雙軌驅動戰略，不僅成功將技術延伸至儲能系統 (BESS)、完工儲能指標案場，更開創了超充站儲能合作新模式。

綠色設計管理方針

重大議題	綠色產品及設計
對應GRI指標	自訂主題
呼應SDGs	7 9 12
政策或承諾	發揮本業專長，積極代理高效綠色產品，推動節能減碳行動；同時配合市場脈動積極規劃儲能等節能應用領域，為台灣再生能源發展與整體能源轉型貢獻實質力量。
指標及目標	短期目標： · 確保代理商品中綠色產品之營收佔比維持基本盤並穩定增長 · 擴大協助各地架設太陽能板，以提升國內再生能源覆蓋率 · 持續佈局電動車充電設施、儲能系統建置專案，並投入地熱能源應用之前期發展 · 於整體市場與營運規模更加穩固後，啟動下一階段可量化之業績或市場佔有率指標之研擬工作 中長期目標： · 實現綠色產品在代理商品中的營收佔比達 60% 以上 · 太陽能板累計建置容量達到 200 MW，實質提升國內再生能源覆蓋率 · 提升電動車充電設施建置量，確保充電樁/站總數達成 15% 的年成長率 · 落地新型儲能系統專案與地熱能源示範案場，並將可量化之業績與市場佔有率目標正式導入組織績效考核
有效性追蹤機制	· 產品銷售占比分析 · 專案導入成果統計 · 定期與原廠溝通交流，以掌握市場趨勢，及滿足客戶相關需求 · 內部定期盤點各項產品線之市場發展性，作為未來評估與設定市佔率目標之基準
年度行動及措施	· 持續協助國內企業架設太陽能板，總計裝置容量 14,892.96 kWp · 截至 2025 年底，由本公司代理銷售之太陽能逆變器於台灣累積安裝量已達 779.065 MW。(2024 年為 718.88 MW)

綠色設計作法

翰可能源致力於降低產品全生命週期對環境的影響，落實以下綠色設計作法：

項目	實施內容與說明
降低產品生命週期 環境衝擊	原料在地化、生產製程節能、綠色包裝設計、產品能效提升、廢棄階段採用可回收包裝及原料
符合國際環保規範	所有產品均符合國際安規標準或國際環保規範，如RoHS、WEEE、REACH等指令
協助客戶實踐 綠色行銷	協助客戶實踐綠色行銷 產品標示符合台灣環保標章、節能標章、美國 ENERGY STAR、80 PLUS 等認證資訊
高效能節能設備代理	所代理之產品節能數據通過 ISAE 3000 國際非財務數據確信標準，提供客戶具有公信力的節能方案

經銷與售後服務

太陽能模組作為再生能源設備，無論就資本投入或設備數量皆為最大宗項目。公司代理多家國內外知名品牌，包括元晶、友達及海外第三地品牌，致力提供多元且高品質的產品線。太陽能在發電過程中不產生廢氣、廢水及噪音，對環境負荷低，且其直流電輸出不涉及高頻電磁輻射，磁場強度與一般家用電器相當，對人體健康無明顯風險。除經銷服務外，本公司亦提供全方位售後技術支援、設備維護及保固延長服務，確保系統穩定運行與長期性能表現，進而提升客戶投資效益與使用信賴。

▼ 2025 年新增之綠色產品代理列表

模組

- VSUN450N-108BMH-DG
- VSUN600N-144BMH-DG
- 元晶TS54-CMH-455 H6QT
- 元晶TS60-CMH-510 H6QT
- 元晶TS72-CMH-600 H6QT
- SUN500N-120BMH-DG
- 同昱GTEC-VPC-xxxD9E6A_480-500W_MC4-EVO2A
- 同昱GTEC-VPC-xxxD9E69_430-450W_MC4-EVO2A
- 晶澳JAM54D40 MB 455W 30-28
- 晶澳JAM72D40 610 MB 30-33

▼ 客戶分享活動

SED 1
客戶分享 **10** 場

SED 2
太陽能及
充電樁知識分享 **50** 場

太陽能系統規劃及案場維運工程

翰可能源提供完整且整合性的太陽能解決方案，涵蓋一站式工程統包服務(EPC)及專業案場運維管理(O&M)。憑藉深厚的行業經驗與技術能力，能在專案全流程中提供全方位支持，包括前期規劃、財務評估、申請協助、設備採購建置到後端維運，甚至綠電轉供服務，並針對客戶節能減碳及綠電等不同需求，制定客製化方案。

我們密切與客戶協作，根據其營運目標與環境條件，精確規劃場址、系統設計及施工流程，確保專案高效推展與品質把關。運營階段則由專業團隊負責系統監控、預防性維護及故障排除，保障系統穩定運作並維持最佳發電效能。

面對建設案場時，我們積極與當地社區進行溝通與協調。以屋頂型系統為主的施工方式，避免大規模土地開挖，施工期間產生的噪音與環境影響極低，確保對整體環境生活之干擾降至最低。

2025 年指標案場實績與區域突破 本公司在 EPC 與維運領域持續深耕，並於 2025 年度展現極具韌性的執行力，取得多項里程碑成就：

指標性超大案場掛錶

順利完成台塑電芯廠案場之建置，現已正式掛錶發電，此案為公司近期規模最大、最關鍵的指標性代表作；此外，電信場域案場亦已順利完工並掛錶發電。

考驗營運韌性的收尾專案

雲林崙背四個牧場案場因等待台電饋線與配合施工，歷經長達5至6年的漫長流程，已於去年正式進入收尾驗收階段。此案極度考驗公司系統在現場的長期穩定度，更展現了同仁維運支援與資源調度的卓越能力。

新開闢南投區域市場

過去公司在南投地區的佈局較少，去年首度成功切入南投市場後，進案成果豐碩，陸續開展了牧場、生命園區(殯儀館焚化爐)新建案，以及具備「農電共生」特色的草莓溫室案場，成功開拓全新地域商機。

2026 年非傳統 EPC 多角化策略規劃

因應國內整體光電市場傳統案量減少的趨勢，本公司 2026 年將在既有太陽能 EPC 主軸下，主動導入多角化業務發展，積極拓展多元客戶群體：

深化農電共生

持續發展如「微果農業」等創新的農電合作模式，將綠能與在地農業精緻化結合。

開創表後儲能 (BESS)

與台達電、SolarEdge 等國際設備大廠深度合作，以「節電綠能」與「ESG 增值服務」為敲門磚，重新觸動原本不發展光電的潛在客戶。

運維業務主動出擊

發揮公司既有 O&M 核心優勢，利用現有專業維運人力的餘裕，主動承接外部客戶的案場維運合約，極大化人力產值與穩定營收。

充電樁與智慧能源管理

與智聯協同合作，推動充電樁結合EMS(能源管理系統)，目標鎖定社區、辦公大樓與連鎖停車場，佈局未來智慧交通商機。

▼ 維運SOP表格

項目	說明
檢查與監控	即時監測太陽能與儲能系統之發電效能與運作參數(如電壓、溫度等), 透過數據分析掌握系統狀態, 及時發現並追蹤潛在異常, 確保設備穩定、高效運行。
巡檢與維護	定期執行案場系統巡檢作業, 包含模組、配電盤、線路、逆變器與儲能櫃等設備之運作狀態。 · 進行例行性維護工作, 如模組清潔、高壓巡檢、礙子清洗作業 · 檢查支架、固定件及連接構件之結構完整性, 並進行必要之維護強化。 · 定期檢測並保養配線、接線盒及連接器, 以確保電氣安全和正常運行。
故障排除與修復	針對監控系統的告警, 立即派遣技術人員至現場進行評估與處置。進行故障排除與快速修復, 必要時更換損壞零組件(如長期運維之雲林崙背案場調度), 以在最短時間內恢復系統正常運作。
性能優化	透過監控數據進行效能分析與參數調整, 定期校準與測試系統, 確保太陽能設備穩定運作並維持最佳效率。
文件紀錄與報告	定期紀錄維護與故障處理作業, 包含時間、人員、處置方式與更換項目, 並彙整系統報告, 提供效能分析與後續建議。



◀ 利澤建材-本廠房



◀ 富詳牧場



◀ 台統實業

焦點案例

農電共生新典範「威果農業」



▲ 臺南市麻豆一場

農電共生新典範翰可能源於2025年取得重大策略突破，正式入資引進荷蘭先進溫室理念的「威果農業」(WeGrow)，跨足結合精緻科技農業與綠能土地高值化利用的全新藍海。本專案核心價值在於實現「農業收入」與「綠能收入」的雙贏模式，溫室地面透過自動化科技種植香水草莓與美容瓜等有機高經濟作物以提高產量，而溫室屋頂則全面鋪設高效率太陽能板以提供潔淨能源。在此合作中，翰可能源不僅扮演投資者角色，更發揮本業專長全面負責光電統包工程(EPC)的新建與規劃，未來公司計畫將此成熟且可複製的一條龍模式推廣至更多具備農電轉型需求的客戶，用實際行動深化台灣農村的綠色轉型。

為回應社會大眾對太陽能板設置及清洗作業可能造成環境污染的關注，翰可能源於協助客戶建置太陽能基地時，會依據案場地形與特性選用最適合的支架形式，目前以屋頂型系統為主。針對地面型案場，如基座式或鋼棚式設計，翰可均優先選擇非生物多樣性敏感區域作為選址依據，並依循相關法規辦理環境評估，確保開發行為不對當地生態造成負面影響。

在日常維運層面，翰可採用清水進行模組清潔，完全不使用化學清潔劑，降低對土壤與水資源的衝擊，實踐綠色運維原則，確保再生能源推動過程與環境保護並重。

電動車充電樁設備銷售及系統規劃

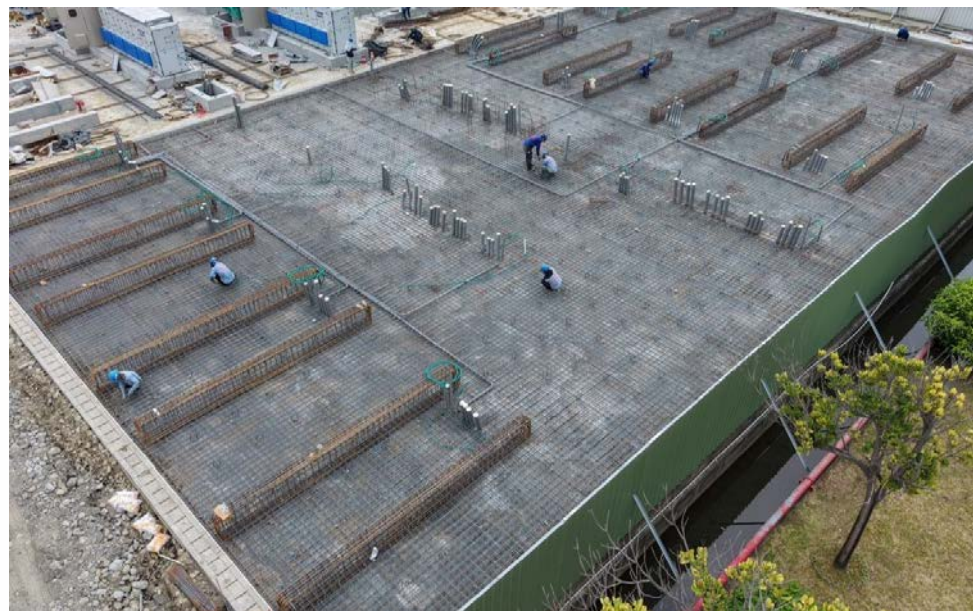
翰可能源專注於提供涵蓋交流慢充(7kW與11kW)至五十瓩等級入門型快充的多元產品組合，滿足新建大樓、既有社區、商辦場域及加油站等不同空間之需求。我們提供場勘評估、設備選型與安裝工程之一條龍服務，設備皆支援國際通用通訊協定(OCPP)，並具備防水防塵、高防破壞設計與多元辨識支付機制，以兼具性能與安全的硬體實力，協助大眾克服舊有建物施工及管委會溝通等市場挑戰。

在智慧管理層面，公司除了透過後台管理系統實現即時監控、用電負載動態分配與異常通報，更積極推動充電樁與智慧管理之深化。透過與智聯的緊密合作，我們加速推動充電樁與能源管理系統(EMS)的全面整合，將目標市場鎖定社區、辦公室與停車場，協助客戶有效因應台電三段式電價以精準控管用電成本，在實踐碳排放減量的同時，全面拓展智慧低碳社會的應用場域與多元服務能量。

▼ 龍潭高爾夫球場



▼ 彰化儲能案場施工



儲能系統解決方案

儲能系統解決方案在儲能系統領域，本公司2025年以最具指標性的「彰化100MW儲能案場」為核心，此專案規模龐大且全面採用 E-dReg(電能移轉複合型)模式，具體實現電能移轉與削峰填谷功能，為公司首次投入如此大規模、長工期的專案，目前團隊已全力投入供應鏈整合與施工介面協作，並於2025年8月正式進場施工。展望2026年，首要目標是確保該指標案場於下半年順利完工，隨後將配合公司政策彈性調度人力，積極支援表後儲能或地熱等潛力業務，並持續密切觀察與追蹤政府對於「跨區異地儲能」的政策走向，以作為未來多元綠能應用的戰略布局方向。

先進探勘應用推廣

翰可能源持續拓展地熱與先進探勘應用領域，除積極導入探勘技術(微震監測設備)外，亦推動地熱資源評估與開發應用，並持續推廣地熱相關知識，以協助產業與公部門強化對地熱能源的理解，促進再生能源多元發展。

2025年，翰可積極履行能源教育與技術推廣責任，透過研討會、論壇及教育訓練等形式，深化產官學界對地熱探勘與監測技術的理解，並提升整體產業技術能量。

同時，本公司持續深化探勘布局。地熱為穩定且具基載潛力的再生能源，台灣位處環太平洋火山帶，具備優異發展條件。針對地熱開發於地質探勘與監測技術上的挑戰，翰可積極導入國際先進探勘技術(如震波成像與微震監測)，並與國際專業廠商合作，強化地熱資源評估與開發能力，進一步推動台灣地熱能源產業生態系之建立與發展。2025年，探勘技術整合應用已成為翰可能源的重要發展方向。

▼ 翰可能源對再生能源的領域多元開發面向

方面	現況及規劃
產品面	導入先進探勘技術(微震監測設備)，應用於地熱資源評估與場址分析，持續強化探勘精度與開發效率。
行銷面	參與地熱論壇、碳封存與探勘相關研討會，並透過技術展示與交流活動，推廣微震監測設備之應用價值。
銷售面	推動微震監測設備與探勘技術服務導入地熱開發案場，建立與國內外業者之合作機會，逐步拓展地熱探勘市場。
政策面	配合政府地熱政策，參與補助與示範計畫，讓探勘技術更容易被產業使用與推廣。

▼ 2025年綠能知識推廣活動表格

活動類型	合作單位	活動內容
地熱技術研討會	學校	參與臺英碳封存與地熱研討會，提升公司於地熱與探勘領域曝光度
地熱論壇參與	國際論壇單位	參與台灣國際地熱論壇(TIGC)，強化地熱產業交流與合作。
探勘技術推廣	媒體 對外發布	發布「先進探勘開發推手」新聞，推廣探勘技術應用。
地熱與碳封存論壇	國際專家 研討會	辦理地熱與CCS技術發展論壇，促進低碳能源交流。

▼ 推動再生能源實踐與技術交流行動

協助項目	詳細內容
地熱知識教育訓練	舉辦地熱相關內部教育訓練(3/28、9/11)，提升員工專業知識。
技術人員 - 微震監測設備訓練	辦理原廠微震監測設備教育訓練(9/30-10/3)，強化現場操作與技術應用能力。
內部員工 - 微震監測設備訓練	辦理微震監測設備工作坊-初級(12/29)，提升相關知識與基礎理解能力。創新應用領域的能見度與品牌形象。

營運據點

本公司目前於市場的主要商品(服務)之銷售(提供)地區仍以台灣地區為主，海外地區為輔。各營業所提供服務的市場地區列示如下：

▼ 2025年翰可能源報告書組織涵蓋範圍營業據點資訊

名稱	地址	電話
台北總公司	台北市內湖區堤頂大道二段409號~415號9樓	+886-2-2657-9968
台南營業所	台南市新市區國際路13號C棟1樓A7&A8	+886-6-589-6111
雲林營業所	雲林縣虎尾鎮文化路64號育成中心A樓A02室	+886-5-632-7838

外部參與

外部倡議

翰可能源除依循 GRI 永續性原則發行永續報告書，另倡議聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 推行永續企業經營；此外，我們亦遵守責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)、責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 不使用衝突礦產及危害性物質指令 (Restriction of Hazardous Substances, RoHS) 等國際標準規範，確保翰可所代理之產品合乎相關永續規範。

公協會員資格

項次	組織名稱	會員資格
1	太陽光電發電系統商業同業公會	會員
2	GESA 綠能暨永續發展聯盟	會員
3	台灣區電機電子工業同業公會	會員
4	台北市電器商業同業公會	會員

02 公司治理

經濟績效管理方針
公司治理管理方針
誠信經營管理方針
公司治理政策與方針
專業且獨立的董事會
經濟績效

綠色金融
誠信經營
法令遵循
風險管理
稅務方針、治理與風險管理

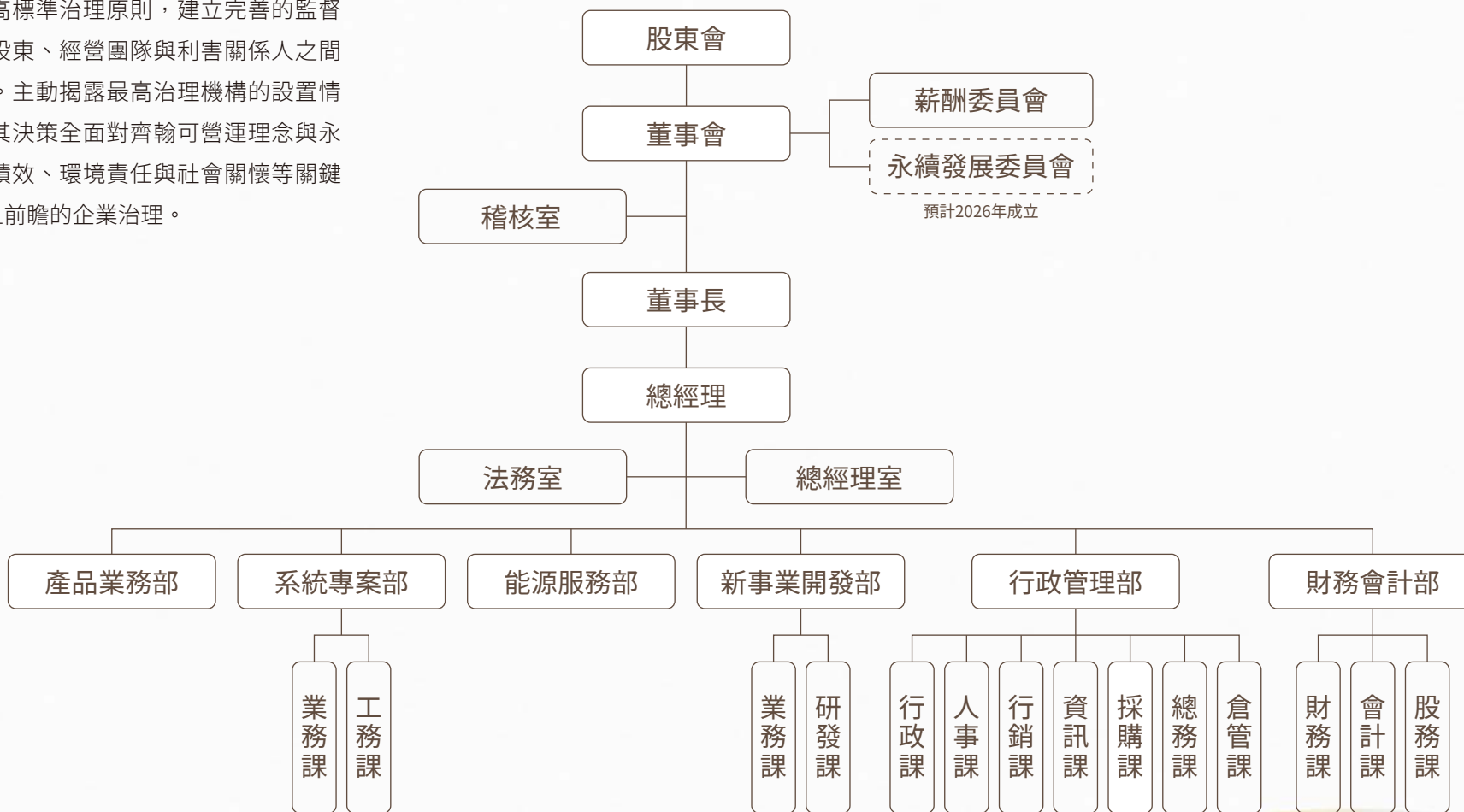
經濟績效管理方針

重大議題	經濟績效
對應GRI指標	201-1、201-2、201-3
呼應SDGs	8
政策或承諾	以長期穩健獲利為企業經營原則，提出各項再生能源相關解決方案，替所有利害關係人創造最大利益。
指標及目標	短期目標： · 營收維持正獲利、100% 導入及遵循九大內控循環 · 成功辦理公開發行及順利登錄興櫃為階段性里程碑 中長期目標： · 正式上市上櫃 · 追求年複合成長率(CAGR)達雙位數等穩健財務績效，並規劃綠色融資或永續連結貸款佔總融資比例達 20% 以上、維持負債比率於 60% 以下 · 強化財務韌性與多元融資管道，同時確保核心管理部門之專業證照與法規培訓時數達成率達 100%，全面提升組織戰力
有效性追蹤機制	· 內部稽核 · 內部控制流程 · 財務分析與資金調度風險控管 · 部門績效評核與職能輪調機制 · 員工申訴管道
年度行動及措施	· 經濟績效維持正獲利，2025 年營收達新臺幣 18.0 億元 · 成功辦理公司公開發行(股票代號：7859)，正式邁向資本市場，完善公司治理結構 · 強化金融機構合作關係，成功將公司銀行融資額度大幅提升 133%，顯著增強營運資金彈性與專案支持能力 · 財會部門持續推動內部職務輪調與專業能力深化培訓，提升同仁多工職能，打造全員全能之高效財會團隊，以健全 IPO 階段之財務內控韌性

公司治理政策與方針

翰可深知，良好的公司治理與清晰透明的組織架構，是確保機構與個人權責對等的基石。為保障股東與所有利害關係人的權益，持續落實高標準治理原則，建立完善的監督與制衡體系，清楚界定股東、經營團隊與利害關係人之間的責任分工與權力分配。主動揭露最高治理機構的設置情形與成員組成，並確保其決策全面對齊翰可營運理念與永續發展目標，涵蓋經濟績效、環境責任與社會關懷等關鍵面向，體現透明、負責且前瞻的企業治理。

翰可能源組織圖



政策承諾

翰可為致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，我們規劃在未來將依照下列倡議，一步步完善符合永續共好視野的相關守則《永續發展實務守則》，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為：

- 經濟合作暨發展組織 (OECD) 發布之《責任商業行為盡職調查指南》、《多國企業指導綱領》、《公司治理原則》
- 聯合國 (UN) 《商業與人權指導原則》(UNGPs)
- 上市上櫃公司永續發展實務守則》
- 《上市上櫃公司誠信經營守則》
- 《上市上櫃公司治理實務守則》
- 《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》
- 《採購人員倫理準則》

本公司董事會已參考上述準則制定相關內部規範，交予行政管理部公告執行，適用於全集團，並與內外部利害關係人以Email、相關會議、官網或內網、契約條文等方式溝通。此外，我們的守則會同時承諾相關盡職調查與預警原則，尤其是關於人權方面的承諾，我們依循含《聯合國企業和人權指導原則》(Guiding Principles on Business and Human Rights)、及《國際勞工組織基本公約的勞動標準》(International Labor Organization Standards) 等人權倡議，在注重經濟績效發展下，更重視公司內外部對人權的尊重。

而在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們會將相關內容制定為公司章程等內部文件，整合納入至本公司的營運政策及程序當中，並以行政管理部做為監督及執行此政策承諾的最高層級，並由稽核部門定期稽核。為有效達成我們對永續發展的政策承諾，翰可能源將逐步成立永續發展委員會，未來將要求外部供應鏈、客戶須簽署相關規範及文件，希冀透過整合產業上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。

專業且獨立的董事會

翰可能源的最高治理機構為董事會，負責公司整體決策、監督機制運作，以及管理企業在經濟、環境與社會(含人權)等面向上的潛在衝擊。董事會由 5 位董事組成，並由董事長陳洋淵擔任主席。本公司第二屆董事會成員於民國 113 年(2024 年)12 月 23 日召開之股東臨時會當選，任期三年，自 113 年 12 月 23 日至 116 年 12 月 22 日止。為強化治理品質，董事會成員甄選著重於產業經驗、專業能力與治理背景的多元性，並預期逐步納入不同性別、年齡及弱勢族群觀點，提升決策多元性與前瞻性，從治理層層帶動組織永續文化向下扎根。為深化永續治理機制，本公司預計於 2026 年正式成立「永續發展委員會」，其下設立「永續策略與揭露小組」、「氣候行動與碳管理小組(C-team)」及「永續經營推動小組」；各永續小組將執行前述編組之業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，並定期向永續發展之專(兼)職單位或本委員會提報執行成果，以健全環境與社會效益之推動流程。

(GRI 2-16 溝通關鍵重大事件) 2025 年度，董事會共計召開 9 次會議，平均至少每 2 個月召開一次，全體董事年度平均出席率達 86.8%。董事會議除審核企業經營績效外，亦聚焦於討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件(如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等)；針對相關重要議題，董事會亦指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形，確保關鍵重大事件皆獲得妥善管理。

此外，翰可參考國內上市櫃公司治理準則，將多元性、學經歷背景與專業技能納入董事選任考量，同時關注利害關係人意見，建構具專業性與開放性的決策架構，以支持公司永續經營。為維護董事會運作的獨立性與公正性，公司亦明訂利益迴避制度。凡董事對會議議題與其本人或其所代表法人有利害關係者，須於會議中主動揭露相關內容，並於涉及公司利益之情況下，應迴避討論與表決，亦不得代理他人行使表決權，確保治理過程誠信透明，降低潛在利益衝突風險。

▼ 翰可能源股份有限公司董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡層	董事專業背景	董事會議出席次數 /出席率	有無擔任其他董事職務	國籍
董事長	陳洋淵	男	71-80	管理、業務	8次/89%	翰可國際(股)董事長 潔光能源(股)董事長 綠洋投資有限公司董事長 眾樹能源(股)董事長 綠鑽能源(股)董事長 翰翔能源(股)董事長 翰東科技(股)董事長 茂品投資有限公司董事 茂正投資有限公司董事 茂直投資有限公司董事 茂服投資有限公司董事 茂務投資有限公司董事	中華民國
董事	莊景名	男	41-50	管理、業務	9次/100%	智聯訊通(股)董事長 創合能源(股)董事長 潔光能源(股)董事 台塑眾樹能源(股)董事長 眾樹能源(股)董事 東翰科技(股)董事長 茂欣能源(股)董事長	中華民國
董事	潘忠柏	男	41-50	管理、業務	7次/78%	潔光能源(股)董事	中華民國
董事	袁錦湘	男	41-50	管理、業務	8次/89%	無	中華民國
董事	尤嘉祥	男	41-50	管理、業務	7次/78%	懋宇能源(股)董事長 樂活電能(股)董事長	中華民國

董事會進修及績效評估

為掌握全球經營趨勢並強化治理與風險應變能力，翰可能源董事會持續精進專業素養，累積永續治理知識與決策視野。成員積極參與各類進修學習，包括近年備受關注的儲能市場發展、企業永續與治理實務等課題，並透過參與政府機關與相關組織舉辦的訓練課程、座談會及論壇，提升治理洞察與應變能力，凝聚公司最高治理單位在永續發展上的集體智慧。

為鼓勵新任或續任之董事提升專業知能與法律素養、培養其優異特質與決斷能力、加強其經驗交流與切磋互動、積極有效落實公司治理制度，翰可能源已建立董事進修學習之機制與管道，使董事能取得相關資訊，以保持其核心價值及專業優勢與能力。

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會功能，翰可能源每年至少執行一次董事會及功能性委員會績效評估，並至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估；評估方式則包含內部自評、委任外部第三方專業機構、專家或其他適當方式，以持續加強董事會及功能性委員會之運作效率。

本公司114年度董事會績效評估結果達4.78分（介於「同意」與「非常同意」之間），展現董事會成員在組織架構、決策品質及內部控制上均維持優異運作水準。

114年度功能性委員會績效評估結果為4.89分，評分介於「同意（優）」與「非常同意（極優）」之間，顯示各委員會在組織架構、職責執行及溝通運作上均維持高度效能與卓越品質，實質深化公司治理體質。

展望未來，翰可將持續強化董事會運作機制，訂定內部相關規章與績效指標，每年定期實施董事會自評，以系統性檢視決策效率與職能表現；同時規劃委託外部第三方機構進行獨立績效評估，藉此提升董事會整體效能與透明度，並深化各界對公司治理品質的信任。

董事及經理人之薪酬政策

為接軌國內外永續發展趨勢，並激勵同仁在日常業務中發揮創意與行動力，翰可能源自2024年起持續推動「永續績效連結薪酬制度」，由六大部門及一工作小組依各自營運項目設立具體永續目標，藉此形塑部門共同目標，致使公司創造長期價值。

推動至今，同仁的參與度遠超出預期，ESG議題已不再讓員工感到遙遠，各部門皆能主動思考、發想並落實記錄各項永續行為。在考核機制的精進上，2025年度的考核制度依然緊扣「永續主題關聯度(40%)」、「目標難易度(30%)」與「目標完成度(30%)」三大核心指標；為了進一步提升內外部考核標準的一致性，本年度特別針對每項指標新增了明確的分數定義供內部評審依循。透過內部成果發表與外部顧問評分的雙軌互補，逐步建立起兼具系統性與透明度的永續績效評量機制。

這套歷時三年的推動經驗，不僅形塑了企業的永續文化，更為公司未來的法規接軌奠定了堅實基礎。隨著2026年「永續管理委員會」的正式成立，公司的永續目標與成效將全面遵循法規落實執行；過往三年的推動經驗已轉化為最佳的轉型暖身，能有效減少未來各部門在落實法定永續目標時的不適應與反彈，促使企業平穩且高效地朝長期價值創造邁進。

為深化董事會職能，推進薪酬制度專業化

為落實公司治理並深化董事會職能，翰可能源於 2024 年 11 月通過《審計委員會組織規程》與《薪資報酬委員會組織規程》，並於2025年正式成立「薪資報酬委員會」，協助審議董事與高階經理人之酬金安排，確保薪酬結構合法合規且具市場競爭力。同時，公司積極落實《董事暨經理人報酬管理辦法》，規定未來薪資獎金等重要事項均須經薪酬委員會通過，使酬金審查制度更趨完善。我們秉持公平、合理與績效連結之原則，以開放透明的態度披露董事薪酬並主動接受獨立審查，確保酬金治理達到最高標準，進而保障股東及利害關係人權益，促進公司的長期穩定與成功。

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，翰可能源股份有限公司設有薪酬委員會，並訂定《薪資報酬委員會組織規程》，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與薪資報酬政策，以及董事與高階經理人之個別薪資報酬，以確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《114年度年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。2025 年薪酬委員會共召開 4 次，委員平均出席率 100%。

▼ 翰可能源股份有限公司薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份(註)
李宗翰	委員	男	114/03/28-116/12/22	無
董崇民	委員	男	114/03/28-116/12/22	無
范玲玉	委員	女	114/03/28-116/12/22	無

註：

- 1.屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、身心障礙者等
- 2.其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

不當利益之獎金索回政策

此外，為全面強化員工行為準則與專業倫理，公司擬制定《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，並經董事會通過，明定所有同仁與管理階層皆須嚴守誠信原則，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。所稱的利益，係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。

公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。對於人員違反誠信行為情節重大者，將依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。

經濟績效

翰可能源持續展現穩健的經營實力，2025年營業收入達新臺幣18億元，營運成本約為17億元。員工薪資與福利支出達5,767萬元，顯示對內部人力資本的重視；同時投入約53萬4千元支持慈善、藝術、教育及社區休閒等公共事務，展現企業善盡社會責任的實踐力。翰可秉持關懷員工、回饋社會的初心，期盼為利害關係人創造長遠價值。

▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目(單位：仟元)		2023年	2024年	2025年
產生的直接經濟價值	收入	640,826	1,083,856	1,804,999
	營運成本	568,012	991,584	1,707,620
分配的經濟價值	員工薪資和福利	34,627	47,006	57,671
	支付出資人的款項	0	6,000	1,535
	支付政府的款項	5,930	12,281	14,342
	捐贈給慈善單位、或藝術和教育活動、社區休閒設施	1,005	195	534
留存的經濟價值		31,252	26,790	23,297

註1：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

綠色金融

翰可積極擘劃低碳轉型藍圖，並關注綠色金融對永續發展的助力。2025年，已著手執行包括綠色融資、碳權交易在內的多元金融機制，以支持儲能設備與再生能源等核心業務推進。透過與金融機構的策略合作，掌握綠色融資契機，確保資金流向與ESG投資原則一致，進一步降低企業營運碳足跡，當年度綠色金融借貸總額達新臺幣6,000萬元。未來將持續追蹤國內外永續金融政策動向，善用適切金融工具，為企業邁向永續成長奠定穩健基礎。

2025年
綠色金融借貸 **6,000**萬元

誠信經營

道德價值與從業行為

為倡導誠信經營與道德從業行為，並確保依法合規經營，翰可能源參考《上市上櫃公司誠信經營守則》規範，擬定《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，以作為公司整體誠信治理的核心指引。全體員工、各級主管及董事會成員皆應自我要求，恪守職業道德與行為準則，共同營造正直、公平的企業文化。

本規範由行政管理部擔任專責單位，負責推動內部訓練及跨部門之制度落實，並由董事會透過檢舉信箱機制進行監督，強化公司整體誠信管理成效。

在反貪腐風險控管方面，翰可能源於 2025 年完成對所有營運據點(覆蓋率 100%)的貪腐風險評估。經鑑別分析，評估結果顯示整體貪腐風險為「低風險」等級，惟公司將持續透過制度強化與風險監測機制，防範潛在風險，落實誠信經營精神。

反貪腐政策和程序的溝通訓練及執行成果

目前行政管理部暫由每年定期向董事會報告運作成果，預計未來將會成立誠信經營委員會監督管理，2025 年反貪腐及誠信政策執行績效如下

項目類別	執行內容	執行成果/狀態
制度宣導與員工承諾	- 全體正職員工簽署「誠信廉潔承諾書」 - 公布「道德行為準則」於內部員工網站 - 新進員工報告日完成宣導與簽署	- 覆蓋率達 100% - 制度資訊透明 - 新人制度化宣導完成
教育訓練	- 舉辦法務與資安相關課程 - 未來將擴大納入：營業秘密、資安、智慧財產權、防範內線交易等相關主題	邀請董事參與其中，受訓人數共 51 人(法務課 32 人、資安課 19 人)訓練時數共計 2 小時
檢舉機制運作	行政部每月向董事會彙報檢舉信箱情形	2024年無檢舉紀錄、無貪腐或不誠信事件
誠信風險評估	訪談高風險單位，評估營業活動中的不誠信風險	評估結果：屬低風險
未來規劃	- 成立「誠信經營委員會」進行監督與執行 - 高階管理階層將出具遵循誠信經營政策的聲明	強化組織治理制度化，提升永續韌性定展現高階誠信承諾

法令遵循

翰可能源秉持合法合規的經營原則，致力於確保所有營運行為均符合相關法規要求，以實現企業長期穩健發展與永續經營目標。2025 年度，未發生任何因違法或違規行為而遭受主管機關裁罰或處分之情事，展現公司對法規遵循的高度重視與落實。

為強化法遵管理效能，本公司設有專責法務單位，持續關注並掌握對公司營運具有潛在影響的法令修訂及政策動態，並定期向內部同仁分享契約審閱及合約風險注意事項，提升全員法遵意識。

未來，翰可能源將建立法規符合性評估機制，確保各部門在日常營運中符合最新法規要求。同時，公司將依重大性原則與實務考量，審慎評估是否將涉及環境、社會、公司治理等主題並且對營運具重大影響之事件納入永續報告揭露範圍，確保資訊透明公開，呼應 GRI 準則對報導平衡性與完整性的要求。

申訴及建議管道

翰可能源堅信誠信與責任是永續經營的核心，設有多元申訴與檢舉管道，鼓勵利害關係人針對不當行為或對環境、社會、人權等議題提出意見。公司於官網公告信箱(senergy@senergy.tw)，提供含匿名選項的舉報機制，確保檢舉人權益不受損害。本公司亦已制定誠信經營作業程序及行為指南，並公布於公司官網，裨益公司內外部人員知悉相關流程，本公司接獲所有案件均將由行政管理部依流程審慎處理，並定期向董事會報告，最終均作為改善管理制度與教育訓練的參考。2025 年末接獲任何檢舉或申訴案件。

法遵教育成效

為使全體員工深入瞭解各項法規遵循議題，公司內部提供完善的教育訓練與宣導資源，並由法務單位統籌控管相關作業，持續追蹤最新法規動向，定期推動內部培訓以落實合規文化。2025 年本公司在經濟、環境與社會面向，均無任何重大違法或受罰紀錄(重大違法/裁罰定義為單筆新臺幣 100 萬元以上之罰鍰)。

法規類別	指標項目	2025年遵循情形
環境類別	違反環境法規	無違反、無罰款或處罰
	環境衝擊申訴	無正式申訴機制立案、處理或解決案件
社會類別	違反勞動/人權法規	無違規、無罰款或處罰
	歧視事件與投訴	無歧視事件，無相關投訴
	結社自由與協商權利	無違反情事
	雇用童工情形	無童工雇用事件
	勞資糾紛	無重大勞資糾紛發生
	員工意見與申訴處理	無延遲或積壘事件
經濟類別	違反產品與服務相關法規	無因產品或服務違法遭處罰
	公平交易法相關訴訟	無違反公平交易法之行為
	健康與安全法規	無罰款或警告事件
	資訊與標示法規、行銷傳播相關法規	無違規、無罰款或警告事件
	客戶隱私與資料保護	無投訴紀錄

風險管理

翰可能源致力於實現永續經營的企業目標，我們通過建立完善的風險管理體系來確保業務的持續運營，定期從風險的辨識和分析開始，進而採取具體措施進行風險控制，以積極降低各種風險事件對企業造成的負面影響，保護利害關係人的權益，同時維護公司的形象，實現永續經營的願景。以下為我們針對各維度風險之成因剖析與具體實施策略：

風險類型	風險成因描述	策略擬定與實施
策略及營運風險	1. 通膨導致成本上升會增加銷售難度，且當大環境景氣不佳時，企業亦須重新擬定戰略 2. 地緣政治與戰爭風險可能間接影響外資對台投資信心，進而面臨應收帳款延遲或備品製造時間拉長等不確定因素 3. 政府全面收緊地面型案場開發，且漁電與農電法規增加二次容許及三年養殖記錄等高門檻限制，加之社會大眾對綠能的負面觀感，導致整體投資意願降低並減緩大型專案進度 4. 受限於土方處理證明及台電路權暫停開挖等基礎設施銜接問題，使得完工案場面臨無法順利掛表的困境，進而衝擊獲利表現 5. 在法規規範下，特定業主或品牌生意限制使用中國產品，亦增加了採購成本並限縮獲利彈性	1. 公司定期拜訪重點客戶並舉辦市場調查，以隨時掌握最新市場需求 2. 為避免受戰爭或通膨衝擊，我們積極增加備品存量，並提升台灣製造產品的占比，同時與歐洲客戶結合提供在地化客製服務 3. 透過子公司投資太陽能發電廠，持續投入綠電佈局以創造穩定的售電收入 4. 面對日益嚴格的法遵環境與邁向公開發行審查之需求，公司在內部流程與制度上進行全面優化，陸續建立與調整包含文件管理辦法、工程裝備管理辦法、導入部門預算與留任義務之教育訓練管理辦法、印花稅管理流程以及例假日加班制度等，藉由健全內部控制與法遵管理，大幅提升公司治理的成熟度與營運韌性
市場風險	1. 隨著再生能源產業競爭加劇，對手推出新產品可能導致既有產品銷售受阻，且台灣整體的再生能源占比仍具備擴大與優化的空間 2. 在大型專案發展受限的市場挑戰下，受惠於國際供應鏈對綠能的嚴格要求，工廠端與外銷製造業對綠電的需求依然強勁，使得公司的綠色解決方案市場影響相對可控 3. 國內電價的調漲亦同步刺激並提升了市場對綠電與節能應用的強烈需求	1. 公司積極找出競爭對手未曾留意的功能，加速代理並引進高效能新產品 2. 考量到再生能源的穩定度並致力於解決潛在的能源缺失，我們著手聚焦地熱等新興綠能領域 3. 積極發展多元化的儲能系統解決方案，藉由多角化布局開拓非傳統工程市場

風險類型	風險成因描述	策略擬定與實施
財務風險	1. 客戶或金融工具交易對手無法履行合約義務所導致的財務損失 2. 內部面臨現金流動調度風險，外部則有因公司跨國交易往來產生的匯率波動風險 3. 通膨因素可能導致客戶週轉不靈而延遲付款，貨幣升息亦會增加利息負擔 4. 在宏觀經濟影響下，供應鏈庫存若偏高將對生意稍有影響 5. 公司未因應產品價格或缺工缺料成本提升而即時調高工程收費，將連帶使工程延宕、完工款延後收取，進而衝擊獲利情形與利息收入	1. 財會部嚴密監控公司現金流動需求，預測並確保公司有足夠資金提供營運，並模擬多種方案分析利率風險 2. 針對客戶進行信用風險分析與管理以評估其信用品質，並新增應收帳款與逾期帳款較頻繁的通知作業來督促收款，維持優異的應收帳款周轉率與周轉天數 3. 針對不可控的匯率波動，採取金融資產移轉與賣斷以降低風險，並透過擴大產品線增加收入 4. 長期與銀行配合透過永續融資取得較低利率，優先歸還利率較高的貸款，並成功大幅提升銀行融資額度以穩定資金週轉彈性 5. 針對指標性的彰化大型儲能專案，於專案前期即先行鎖定金額與價格，將通膨與升息對成本的直接衝擊控制在可控範圍內 6. 積極透過收購子公司及持有太陽能電廠來落實永續投資，使資金運用更具韌性 7. 面對標案成本估算與官方預算的落差，透過與優良廠商協同合作，靈活運用特定減免押標金之優勢，以維護品牌形象並積極參與標案
法規風險	1. 政府對再生能源及相關製造產業制定了嚴格的法規，包含廢水、廢棄物排放標準，或是與原物料含量相關的法規限制，均可能帶來法規與聲譽風險	1. 由行政管理部主責，定期檢核人事法規與環安相關法規，並於每年實施嚴格的內部評鑑與查核 2. 公司與專業法律顧問深度合作，針對產業特殊法規尋求專業協助與法令諮詢 3. 採取彈性的集團協作策略，與建材部門及電商部門共組聯合戰線，透過其廣告投放平台獲取潛在客戶名單並共享客戶資源，實現互惠共生與綜效最大化

風險類型	風險成因描述	策略擬定與實施
氣候變遷風險	1. 市場供過於求與成本變動使得國外太陽能模組更具價格優勢 2. 跨國海空運因國際碳排法規要求與碳稅，造成航運及出口成本上升 3. 極端氣候帶來的高溫會影響產品品質進而引發客訴，颱風與淹水則可能造成太陽能光電案廠及儲能系統之毀損 4. 案場建構維運成本增加，包含機櫃加裝隔板、排水系統建置、儲能裝置散熱系統建構，以及風雨過後的巡查成本 5. 大眾對氣候變遷意識提高並逐漸重視能源議題，反向增加了購置設備的意願	1. 為有效減碳，評估將碳鋼支架改用鋁製材料 2. 多數採取整櫃進貨以降低物流運輸產生的碳足跡，辦公區域更換節能省水設備並宣導減碳守則 3. 提高案場保費，結構強化均由專業技師認證，並因應地形對儲能設備底座進行加高或設置於高處，投保電子設備險以強化施工與維運品質 4. 持續向企業及一般民眾推廣光充儲相關知識 5. 面對調頻輔助服務市場飽和，儲能發展已主動轉向申請電能移轉複合型(E-dReg)案場以深化電能移轉應用 6. 建立優於法規的緊急應變及災後復原機制，導入自願性產品認證(VPC)並邀請消防技師參與規劃，完工後建立常態化巡檢與高頻率電氣檢測，確保消防聯動系統處於最佳狀態
供應鏈管理風險	1. 國際人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險 2. 供應鏈違反政府相關法規可能造成的連帶法規與商譽風險 3. 外部環境因素與封控曾導致原物料供應中斷(如二氧化鈦斷貨)、交期變長，進而引發下游大量囤貨並影響訂單預測 4. 通貨膨脹導致產品價格上升，可能影響對客戶之售後服務內容並影響客戶觀感 5. 氣候升溫導致逆變器等核心設備的壽命降低	1. 各業務部門每年針對人權與環境相關風險，嚴格檢視與查核新舊供應商 2. 若發現供應商有違反相關法令或永續倡議之情形，將即刻啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作 3. 在生產端採取接單即時生產的閉環模式，並主動與客戶協調延長交期、提前安排運輸方式 4. 透過適度調高商品庫存水位、提早預訂等方式因應物料短缺 5. 針對升溫造成的設備損壞，透過日常精緻維養以及延長保固期等售後服務，全力維持設備之壽命與品質

風險類型	風險成因描述	策略擬定與實施
職安風險	- 員工於案場進行操作、搬運機具時造成意外事故之風險 - 屋頂型太陽能案場高空作業造成意外事故 - 公司大樓或案場的硬體設備產生潛在的危安風險	- 於新進人員就任前的訓練課程加入職安衛教育訓練 - 定期檢查建築物與電器等硬體設備是否完好無故障，並導入嚴格的工程規範與工安品質要求 - 現場同仁需考取勞安、屋頂作業、急救人員、職安衛業務主管等相關專業證照 - 每年定期為員工進行健康檢查、提高外勤人員的保險總額，並購入全新安全防護設備，公告進入案場需強制配戴並落實不定期抽查
資安與個資風險	- 客戶資料外流與維修保固流程中的個資保密挑戰 - 實體與數位機密文件的洩密風險 - 駭客可能攻擊外部網站或內部系統以竊取機密資訊之資安威脅	- 行政管理部定期檢視官網後台與內部系統，防範駭客入侵與木馬植入 - 維修保固流程改採只收集最低必要個資，內外部落實標示機密等級與分類管理 - 維修保固流程改採只收集最低必要個資，內外部落實標示機密等級與分類管理 - 聘有專職資訊工程師負責資訊業務，並委請專業顧問公司針對資安系統提出精進建議 - 全面落實包含密碼強度與期效限制、軟體安裝管控及權限異動流程化等內控措施，並於2025年度十月正式取得 ISO 27001 資訊安全管理系统國際證書，全面強化資安防護能量

內部控制十大循環

內部控制為風險管理中不可或缺的一部分，翰可能源朝 IPO 方向邁進同時，也依循金融監督管理委員會之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，2025 年持續依循內部控制制度，並涵蓋所有營運活動制訂十大循環流程控制作業文件。

內控十大循環流程文件

一、銷售及收款循環

包括訂單處理、授信管理、運送貨品或提供勞務、開立銷貨發票、開出帳單、記錄收入及應收帳款、銷貨折讓及銷貨退回、客訴、產品銷毀、執行與記錄票據收受及現金收入等之政策及程序。

二、採購及付款循環

包括供應商管理、代工廠商管理、請購、比議價、發包、進貨或採購原料、物料、資產和勞務、處理採購單、經收貨品、檢驗品質、填寫驗收報告書或處理退貨、記錄供應商負債、核准付款、進貨折讓、執行與記錄票據交付及現金付款等之政策及程序。

三、存貨管理（生產）循環

包括環境安全管理、職業安全衛生管理、擬訂生產計畫、開立用料清單、儲存材料、領料、投入生產、製程安全控管、製成品品質管制、下腳及廢棄物管理、產品成分標示、計算存貨生產成本、計算銷貨成本等之政策及程序。

四、薪工循環

包括僱用、職務輪調、請假、排班、加班、辭退、訓練、退休、決定薪資率、計時、計算薪津總額、計算薪資稅及各項代扣款、設置薪資紀錄、支付薪資、考勤及考核等之政策及程序。

五、融資循環

包括借款、保證、承兌、租賃、發行公司債及其他有價證券等資金融通事項之授權、執行與記錄等之政策及程序。

六、不動產、廠房及設備循環

包括不動產、廠房及設備之取得、處分、維護、保管與記錄等之政策及程序。

七、投資循環：包括有價證券、投資性不動產、衍生性商品及其他投資之決策、買賣、保管與記錄等之政策及程序。

八、研發循環

包括對基礎研究、產品設計、技術研發、產品試作與測試、研發記錄與文件保管、智慧財產權之取得、維護及運用等之政策及程序。

九、資訊循環

包括資訊處理部門職責劃分，確保系統投資與安全。系統開發與修改需經主管核准，合約完備。編製並更新操作文件，妥善保管機密資料。控制系統存取權限，定期覆核使用者權限等之政策及程序。

十、永續資訊管理循環

建立永續資訊管理機制，涵蓋資訊的蒐集、處理、保存、公開與查證，確保其正確、安全且符合法規。透過明確的組織權責與內控流程，強化資訊治理與風險控管，同時提升揭露透明度與利害關係人信任，促進企業永續發展與整體價值的提升。

資安風險

翰可能源高度重視資訊安全與客戶隱私。為對接國內外永續發展趨勢，並深化對客戶及合作夥伴的資安信任度，公司依據內控十大循環中的資訊循環，積極建立資訊安全管理機制，確保資訊的機密性、完整性與可用性。行政管理部負責統籌、規劃與維護集團所有資安業務，定期向治理層報告資訊系統發展與進度，以強化整體資安防護能力與組織韌性。

ISO 27001 資訊安全管理系統導入實績 為全面接軌國際資安標準，公司前瞻部署資安管理制度與內控流程，並將其嚴謹落實於日常辦公與系統防護中。在全體同仁與資安團隊的共同努力下，公司順利通過內外部嚴格稽核，正式於 2025 年 10 月成功取得 ISO 27001 資訊安全管理系統國際證書。這項里程碑不僅肯定了翰可能源在資訊安全與風險管理上的專業實力，更大幅強化了外部利害關係人對本公司的資安信任。

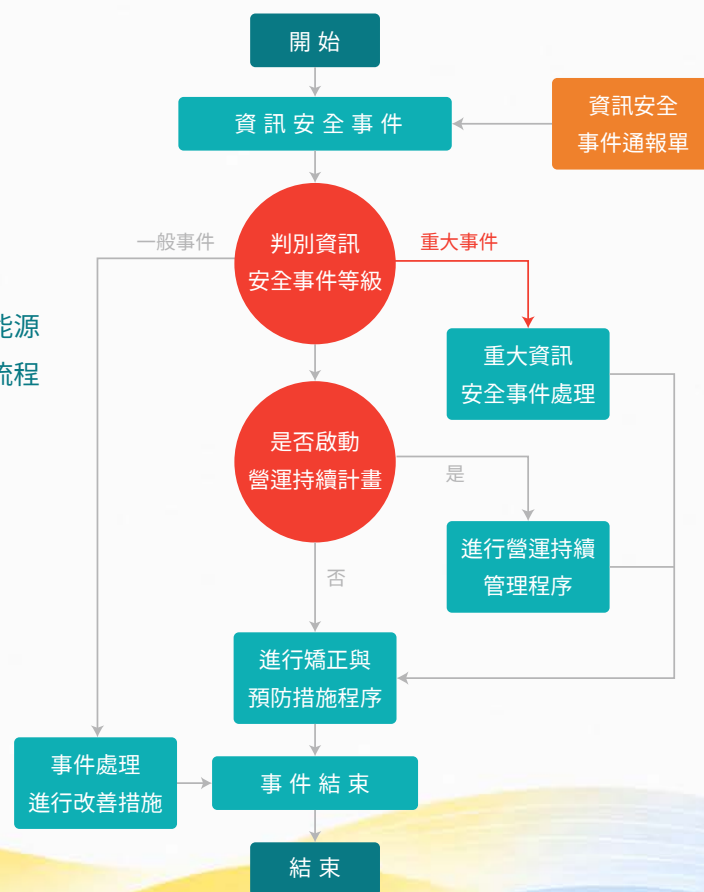
具體資訊安全推動重點與作為 配合 ISO 27001 的核心精神，資安與資訊部門已全面落实以下重點管理方案與防護措施：

- **政策與資產分級**：確立明確的資訊安全政策，完成全公司資訊資產之全面盤點、明定資產擁有者並實施分級管理，確保核心資產獲得適切保護。
- **風險評鑑與稽核**：建立完善的資訊安全風險評鑑與風險處理機制；定期執行資訊安全內部稽核與管理審查，並檢視資安政策以反映法規與技術之最新發展。
- **日常辦公與權限控管**：全體員工皆須簽署並遵守《電腦帳號與公務電腦使用規範》。日常辦公嚴格執行密碼強度與期效限制、管控軟體安裝並禁止使用未經授權軟體。帳號申請與權限異動皆走向流程化，落實「最小權限原則」，管理人員並定期清查覆核。
- **多元防禦與監控機制**：內外部網路均設置防火牆與非武裝區 (DMZ)，重要設備皆建置備援與監控。同時，全面強化系統日誌紀錄與資訊安全監控機制，定期執行

弱點掃描與修補管理。

- **備份、通報與供應鏈管理**：建立完善的資料備份與復原管理機制，並定期執行回復測試。同仁若遇資安事件可依循明確的通報與處理流程立即上報。此外，亦將資安防護網延伸至外部，建立第三方廠商與供應商的資訊安全管理機制。
- **人員培訓與文化建立**：相關人員錄用均進行必要考核並簽署作業規定，異動或離職時落實資產回收。公司持續推動全員資訊安全教育訓練與宣導，培育同仁的資安自主管理意識與法令觀念。

翰可能源
資訊安全作業流程



稅務方針、治理與風險

翰可能源遵循稅務法規，並以企業社會責任為核心，致力於完善稅務風險管理與提升企業價值。公司已制定稅務治理與移轉訂價政策，建構穩健的管理制度與應變機制，落實誠信納稅、即時處理與永續經營的治理精神。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：

1. 董事會

董事會為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策單位，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。

2. 稅務管理單位

稅務管理單位為財務會計部，並定期彙報總經理室，再由總經理室每年向董事會報告稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，凡納入本公司合併報表編製主體之國內外子公司，均應秉持之稅務政策及行為守則如下：

1. 法令遵循

承諾遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神並符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。公司內的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，2025 年度財務資料均由公司提供給日正會計師事務所做稅簽申報。

2. 資訊透明

確保稅務資訊透明化，依各國規定提交國別報告、集團主檔及移轉訂價報告。與營運決策相關之租稅評估，皆由具備專業資格與實務經驗的內部稅務團隊與外部顧問共同參與。公司亦定期透過官方網站之公開管道向利害關係人揭露稅務資訊，提升資訊可近性與透明度。同時，僅採用合法且合乎租稅政策精神的獎勵措施，嚴格避免任何形式的規避性節稅行為。

3. 商業實質

翰可能源秉持誠信合規原則，企業架構與交易安排均具商業實質，未採用以規避稅負為目的之架構，亦不將利潤移轉至低稅率地區進行避稅。所有關係人交易皆依循常規交易原則，嚴格遵守各營運地區之移轉訂價規範，並在實際創造價值地區依法履行納稅責任。公司以互信、透明與法規遵循為核心，與各國稅務機關保持誠實正直、尊重公平的互動關係，並主動揭露重大稅務議題，共同促進稅制健全發展。

4. 誠信溝通

關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案 (BEPS) 相關規範。

與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

5. 風險管理

建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化，及全球化經營下在各國之聲譽、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為各國政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過日正會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

2025 年度依國別區分實際繳納稅額速覽

本公司 2025 年全球納稅金額為新臺幣 11,839 仟元，稅種類別主要包含營利事業所得稅、未分配盈餘加徵稅、營業稅、房地稅等。因台灣為主要營運地區，在台灣納稅金額占全球納稅款為 100 %。

▼ 2025 年翰可能源全球繳納稅款一覽

國家	納稅金額	占全球比例 (納稅金額/全球納稅金額)
台灣	11,839 仟元	100%
總額	11,839 仟元	100%

03 環境保護

環境政策
氣候變遷因應
能源管理
溫室氣體排放
節能減碳

水資源管理
廢棄物減量、回收與再利用
環境保育活動

環境政策

遵守法規及其他環保要求

確認本公司之產品
符合客戶限用物質之規定

公司內部力行
減少資源的浪費

定期執行
環境系統稽核動作

綠色營運與數位化減碳實績

翰可能源推動減碳常態化與日常監控。2025 年 C-Team 碳盤查小組全面優化數位化流程，於 EZ Flow 報支與各部門請款系統增設追蹤欄位，使同仁日常即可簡易提取差旅數據並換算為碳排放量。為確保資料品質，採購、倉管及業務部門於上下游運輸事件發生當下即時線上登記，累積長期數位記錄，避免年終翻找紙本產生誤差，全面提升數據的精準度與透明度。

全員永續意識培育與目標管理

公司每年度 3 月定期分享前一年度的碳盤查結果與永續績效。行政管理部每月固定發送全公司通用的「永續對話窗口」電子郵件，從日常生動的生活面向切入，培育員工碳管理意識。在組織環境目標推動上，2026 年起公司治理架構將正式升級，改由新成立的「永續委員會」統一進行高階減碳目標設定，並依據部門職能特性精準分配執行，深化企業對社會的永續承諾。

焦點案例

成立 C-Team 碳盤查小組， 逐步落實減碳路徑

翰可能源於 2023 年 8 月正式成立跨部門合作的「C-Team 碳盤查小組」，成員由總經理室、能源服務部、新事業開發部、行政管理部以及財務會計部同仁組成，並積極參與 ISO 14064 內外部查證主任稽核員與專業碳管理等核心課程。C-Team 碳盤查小組明確規劃了明確的減碳路徑與階段性發展藍圖：

· 短期目標

持續取得 ISO 相關國際認證，並全面優化內部報支流程與內控機制，推動內部能耗統計的數位化改良，讓碳盤查資料的取得與計算過程更加簡單、精準，並順利完成 SEC 第一本經外部查證單位認證之 GHG 報告書。

· 中期目標

透過綠電採購實質降低排放量，逐步提升辦公室與營運場域的綠電使用佔比。同時，將碳盤查觸角延伸至範疇三，針對先前未納入的類別(如物流運輸、供應商進出貨與廢棄物管理)進行重點盤查，深化供應鏈碳足跡管理。

· 長期目標

積極接軌國際倡議，以達成RE100(百分之百使用再生能源)為終極核心，同步發揮企業影響力，協助核心供應鏈夥伴共同達成初步的碳中和。

透過短、中、長期的戰略部署，翰可能源將持續導入先進設備、實戰經驗及全面的節能減碳解決方案，配合國家淨零政策，與所有事業合作夥伴一同攜手邁向淨零碳排，為保護我們的地球環境盡一份心力。

氣候變遷因應

翰可能源深知氣候變遷對財務與公共健康的潛在衝擊，長期以來持續推動能源使用效率與綠電占比提升，積極降低營運風險並創造轉型機會。今年持續導入「氣候相關財務揭露」(TCFD)來審視公司在氣候變遷下可能之風險與機會，也依舊致力於營運據點提高能源效率，同時以 ISO 14001/ ISO 50001 / ISO 14064-1 等國際環境標準為依據，做為年度的管理方針與各項節能減碳措施的行動準則。

氣候變遷的風險及機會

為因應氣候變遷所帶給產業的經營風險，由總經理室負責召集相關單位，並參照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，透過「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等四項核心要素，透過辨識潛在氣候變遷風險與機會，掌握對翰可能源營運的衝擊與影響，並預先訂定相關因應策略與措施，預防氣候變遷所帶來的風險與傷害。

氣候變遷管理核心要素

▼ TCFD 核心要素與財務揭露

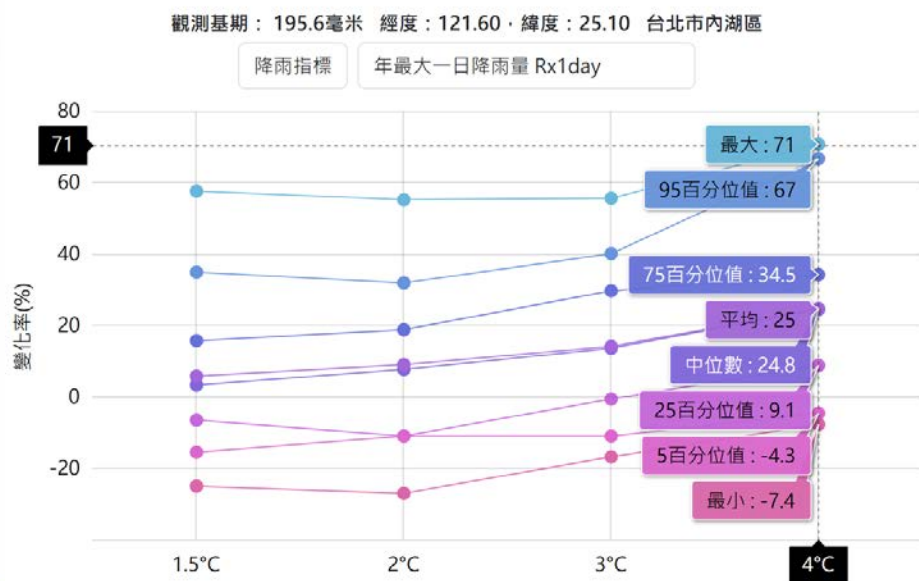
核心要素	行動方案
治理	由總經理室負責召集相關單位，每年依據各項風險，盤點與確認各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之鑑別評估及因應氣候衝擊。並在每年定期召開會議，擇定企業永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行企業社會責任。
策略	依據業務類型及營運狀況辨識出實體及轉型風險與機會，積極推動綠能環保政策，為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品；也與遵循環境法規及相關標準的供應商夥伴合作，以降低氣候變遷對營運產生的財務影響。 翰可在鑑別氣候變遷風險與機會時，針對實體風險已模擬政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) SSP1-2.6、SSP 2-4.5、SSP 3-7.0、SSP 5-8.5情境，針對轉型風險已模擬國際巴黎協定的國家自主貢獻(Nationally Determined Contributions, NDCs)及國內相關法規之情境。透過情境分析、評估組織在不同氣候情境下，業務、策略、財務和投資等面向可能受到的氣候相關衝擊。
風險管理	為了識別和評估與可持續運營相關的現有和未來活動、產品和服務可能會造成重大衝擊或風險，總經理室會定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況，以作為政策制定和目標的基礎，評估結果如下：將導入 TCFD 建議之風險評估機制，針對氣候變遷特定議題進行評估以了解具體的潛在財務影響，並採取相關因應策略。
指標與目標	為響應減少氣候變遷造成的影響與風險，並達成綠能與減碳相關目標，長期推動「節能減碳措施」，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會，主要措施如下： · 用電：照明設備改用LED燈，無人開會之會議室關閉照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明等。 · 水資源：宣導節約用水。 · 廢棄物：宣導廢棄物減量、表單無紙化政策、使用有環保標章之廢棄物，例如：公文及紙張使用盡量採雙面列印或反面重複利用，並提升線上簽核系統使用，以減少紙本列印數。 · 溫室氣體：為了減少碳排放，翰可目前執行辦公及營運空間的照明設備逐漸更換為 LED、導入電子表單系統減少紙張用量，及公務車使用油電車取代汽油車作為減碳運輸等措施；未來，翰可預計逐步於辦公場所全面推展使用綠電。

情境分析

實體風險

翰可能源依據「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D 災害潛勢地圖」等氣候模型，參考 IPCC 第六次評估報告(AR6)定義的 4 個重要排放情境^[1]，代表在不同社會經濟發展之下產生輻射強迫力的差異，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP 2-4.5 是中度排放情境，SSP 3-7.0 是高度排放情境，SSP 5-8.5 是極高排放的情境。推估 2100 年平均雨量與最大日降雨量之增加幅度並未超過「3D災害潛勢地圖」致災標準：6 小時降雨 350 毫米潛勢區、12 小時降雨 400 毫米潛勢區、24 小時降雨 650 毫米潛勢區。雖翰可台北總公司無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風等天災造成鄰近 500 公尺淹水之可能，對翰可人員安全等日常營運仍有一定程度之衝擊。

▼ 翰可能源最大日降雨量預估



資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

在年均溫方面，翰可能源所在縣市為台北市內湖區，除 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP 2-4.5 是中度排放情境除此 2 情境外，均有可能於 2100 年前達到升溫 2 度 C 風險，因此可能導致用電量驟增，基礎設施成本升高之可能性。針對均溫上升風險，已重新評估空調相關設備之使用，以減低溫度上升造成空調設備用電度數驟增之可能性。

▼ 翰可能源公司位址年均溫變化推估



資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

[1] IPCC於2021年發布了第六次評估報告(Sixth Assessment Report, AR6)，同時考量共享社會經濟路徑(Shared Socioeconomic Pathway, SSP)與 RCP 發布之評估報告中，係以代表性濃度途徑(RCPs)提出四種氣候變遷的情境，總結如下：

1. RCP2.6是低度排放情境，將全球暖化的升溫幅度限制在2°C以內(與工業化前相比)，也被稱之為2°C情境。
2. RCP4.5是中度排放情境，沒有達到2°C的限制和1.5°C的目標，被認為可能產生約2.4°C的升溫。
3. RCP6.0是中高排放情境，溫室氣體排在2060年左右達到顛峰，並在本世紀末期開始下降，被認為可能產生 2.8°C的升溫。
4. RCP8.5與現行政策一致，是高度排放的情境，升溫幅度可能達到4.3°C，也被認為代表「一如往常」的情境。

轉型情境

翰可可以巴黎協定的NDCs (Nationally Determined Contributions, 國家自主貢獻) 及國內相關法規 (如, 《溫室氣體減量及管理法》與《再生能源發展條例》) 的情境分析, 推估未來電力成本的財務衝擊。在 2030 年溫室氣體排放量為 BAU 減量 50 % 的目標下, 若台灣再生能源佔比由 2019 年的 5.6 % 提升至國家能源政策所規劃的 2030 年達到 40 %, 由於再生能源成本較高, 故台電電力單價預計將從 2019 年之 2.63 元/度上升至 2030 年之 3.88 元/度, 翰可外購電力之成本將有所上升。

若以 2025 年翰可能源之外購電量 226,928 度來估算, 能源成本在 2030 年可能會增加約 28 萬元新臺幣。由此情境分析結果, 針對減少外購電力之佔比、建置自用再生能源之可行性, 翰可規劃未來辦公場所全面使用綠電, 以降低用電衝擊。

氣候風險與機會的財務影響

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	政策和法律法規	- 因應台灣溫室氣體減量與管理法規, 須提升營運據點能源效率, 增加再生能源裝置容量建置及綠色電力憑證認購等成本 - 躉售費率波動性高, 直接影響客戶太陽能模組安裝量, 造成維運量體可能下降 - 地熱、碳封存等低碳產業受淨零政策、能源轉型政策與技術規範影響, 若法規變動或審查趨嚴, 可能影響專案進度、接案量與投資回收	- 持續擴展自有再生能源案場, 並透過強化軟硬體監控系統精準優化電力產出, 確保案場發電效率達到最佳化狀態 - 響應 AI 產業對龐大電力的需求, 將研發觸角由太陽能延伸至風力、水力及地熱等多元再生能源, 持續投入前瞻技術開發以引領能源轉型 - 整合高效率模組與儲能管理系統 (EMS) 優化客戶自發自用收益, 並導入 AI 數位化預測維運平台, 建構低政策依賴且長期穩定的營收模式 - 持續參與地熱、碳封存、淨零論壇與研討會, 追蹤政策方向; 強化探勘與技術整合能力; 透過產學合作與公開交流提高法規應對能力

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	商譽	- 與高碳排供應商合作可能影響客戶對公司的信任感 - 低氣候韌性可能影響投資人及利害關係人對公司信任度	- 將 ESG 表現與碳盤查進度納入供應商評選及考核指標，優先與具備永續意識的夥伴建立合作關係 - 定期透過與法人及股東的主動溝通，透明披露公司應對氣候變遷的具體實績，強化外部投資信心 - 透過採購低碳認證物料與產品生命週期評估 (LCA) 量化減碳數據，並結合耐候性設計以滿足國際低碳供應鏈與投資人期望 - 參與國際/產業論壇、舉辦研討會、發布技術與活動新聞，持續增加公司曝光度與專業品牌形象
轉型風險	立即性風險 (如暴雨、颱風、 颶風、洪水)	- 氣候因素可能導致產能下降、交期延誤、收益減少(如無法運輸導致供應商交貨時間拉長、供應鏈中斷、廠房損毀導致停線停產、影響施工工期) - 員工無法出勤，生產力受影響導致收益降低和職安衛成本增加 - 建置電廠的防颱相關作業，以及電廠執行防颱措施的成本增加(如巡檢人力、抗風結構材料) - 地熱探勘、野外調查與相關設備作業可能因極端天氣中斷，增加工期延誤、設備損耗與外勤成本	- 於合約納入氣候寬限條款並運用大數據預測調整施工排程，結合自動通報系統與彈性辦公機制，降低天氣因素對工程進度及員工安全的衝擊 - 推廣高機械負荷 (5,400 Pa 以上) 抗風壓模組與支架，並透過成本分擔機制連結供應鏈，共同提升強風區域案場的硬體韌性與安全性 - 彰化儲能案場於規劃初期，考量歷史颱風期間之積淹水紀錄，主動進行實體氣候風險評估。為確保儲能系統之營運安全與設備穩定，針對設備基礎(底座與基座)進行差異化防洪設計，將整體鋪設高度由業界平均之 10 至 20 公分，大幅提升至 80 公分。雖此項調適措施增加約 1.94% 之施工成本，但能有效提升整體案場之防洪韌性，降低極端氣候事件所帶來之潛在營運中斷風險 - 整合多元供應鏈與 AI 無人機自動化維運工具，不僅縮短施工作業工期，更能優化災前預警與災後即時修復效率，極小化客戶的營運中斷損失 - 透過教育訓練提升外勤與監測能力；強化現場作業規劃與風險管理；持續精進探勘與監測設備操作能力

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	長期性風險 (如極端氣候、 均溫上升、 海平面上升) - 均溫上升導致營運據點冷氣使用量增加，造成電費逐年增加 - 溫度上升影響設備(如逆變器)之運作，導致保養維護及設備選購成本增加 - 位處低窪的廠房建築物，有機會因暴雨或颱風而淹水，造成維護修繕成本上升、增加排水系統建置費用 - 因氣候變遷極端氣候影響，逐年升溫狀況造成保固成本增加		- 汰換老舊空調為高效變頻或水冷系統，並透過能源管理系統(EMS)智慧控溫，提升辦公與生產環境的能源使用效率 - 針對逆變器等關鍵設備加裝散熱與遮陽設施，並結合低溫度係數模組與智慧監控，建立預防性維護機制以降低高溫導致的發電損失 - 於設計階段導入加高型支架與場域防洪規劃，結合建築通風設計與保固成本分擔機制，強化系統對熱浪與強降雨的適應力並優化長期成本 - 持續投入地熱探勘、震波成像、微震監測、碳封存等技術；透過論壇、研討會與新聞擴散技術能見度，提前布局低碳市場

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	- 紙張、廢棄物回收再利用 - 轉用更高效率的電器設備 - 減少用水量和耗水量 - 以探勘、監測、教育訓練提升作業效率與技術能力	- 減低耗材購買金額 - 降低用電量與碳排放 - 降低用水成本 - 提高專案執行效率、降低失敗成本、強化接案競爭力	- 簽核系統正式上線，減少紙張使用量，預估 2025 年共節省約 4554 張用紙量 - 使用有環保標章之電力設備 - 紙張回收利用 - 辦理多場地熱相關知識教育訓練、微震監測設備訓練、GNSS/原廠教育訓練。
能源來源	- 辦公室採用部份太陽能發電設備 - 地熱能源開發與碳封存技術布局	- 以自有案場所發之綠電轉供，供給部份辦公室用電，以減低電力採購成本 - 擴大低碳能源與相關技術服務收入，提升中長期成長動能	- 未來將規劃於辦公場所全面使用綠電 2025年已開始使用自有案場綠電，佔約 40 % - 參與台灣國際地熱論壇、SEMI GESA、臺英地熱研討會；辦理地熱與碳封存論壇；持續發布地熱探勘與技術新聞

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
產品服務	· 新型和替代能源方案開發 · 持續代理太陽能模組、充電及儲能應用產品 · 透過儲能案件，持續提供能源管理與調度服務 · 提供客戶產品安裝操作使用的教育訓練 · 地熱探勘、震波成像、微震監測、碳封存相關服務	· 增加儲能與能源管理相關收入來源 · 提升產品附加價值與市場競爭力 · 擴大客戶基礎(如企業用電戶、綠能需求客戶) · 新方案雖然需多花成本開發研究，但能成為公司智材，同時也能吸引有興趣的公司合作 · 減少安裝操作錯誤,造成設備的損壞 · 增加技術服務案源與客戶合作機會，提升營收與毛利	· 開發多元能源管理解決方案(如調頻備轉、智慧調度) · 與企業客戶合作推動儲能應用場域 · 推展太陽能維運事業，與台達電共同合作，完成台電DREAMS系統 · 國內電價預計持續調漲，導致企業經營成本上升，使更多廠商開始注重設備節能效率、再生能源及儲能等議題，可能刺激商機及後續銷售 · 進行定期的點檢，清潔以確保設備穩定運轉 · 對外展示Geotechnical、MWD/LWD、Directional drilling等服務；以新聞與論壇強化市場溝通
市場	· 代理綠能相關產品 · 結合相關領域廠牌，繼續參與台電電力交易平台之服務 · 隨時掌握產業發展及政策變動以因應市場需求	· 增加儲能與能源管理相關收入來源 · 提升產品附加價值與市場競爭力 · 擴大客戶基礎(如企業用電戶、綠能需求客戶) · 符合潮流趨勢，代理以太陽能為電源的商品增加賣點，提昇公司形象與增加銷售獲利 · 加強對於市場趨勢的敏銳度，以提升對於客戶訂單需求的掌握	· 強化電力交易與市場分析能力 · 持續優化投標策略與營運效率 · 關注政策與市場規則變動，調整營運策略 · 深耕綠能產業，除持續代理國內外優秀太陽能相關產品外，亦進行地熱能源相關耗材及設備引進 · 參與各種展覽活動，產業交流會議及產學合作蒐集市場相關情報 · 開發新客源及新能源市場以求穩定發展 · 參加論壇、舉辦研討會、活動後發布新聞，提高品牌曝光與市場觸及
韌性	· 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力 · 建立地熱與探勘知識、外部合作與技術整合能力	· 加強企業韌性，降低氣候變遷帶來的損失，同時也減少供應鏈的損失	· 持續將氣候風險納入風險管理流程當中，定期審視氣候相關風險及機會，並制定因應對策。以提高整體風險承受能力 · 透過對內訓練、對外論壇、產學合作、國際技術交流，強化人才與技術韌性

能源管理

翰可能源使用的能源主要為電力(占總使用能源68%)及 公務車用油(占總使用能源 32 %)；2025 年能源消耗總量為 1,207.169 GJ，能源密集度為 0.67 GJ/百萬元。

▼ 翰可能源組織內部能源(範疇一+範疇二)使用情形

能源類型		2024 年	2025 年
非再生能源	外購電力	517.509	727.618
	柴油	397.378	390.235
	總量	914.887	1,117.853
再生能源	外購再生能源 (電力)	5.015	89.316
	總量	5.015	89.316
能源消耗總量		919.902	1,207.169
營業額 (百萬元)		1,080	1,805
能源密集度 (GJ/百萬元)		0.852	0.669

註1：能源轉換係數的來源為環保署公告「114年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」。

註2：能源密集度計算公式：能源消耗量/年度總營收

溫室氣體排放

自2023年起，翰可能源依照溫室氣體盤查議定書 (GHGProtocol)／國際標準ISO 14064-1之方法學，以合併財報為邊界，著手逐年進行溫室氣體盤查，率先進行內湖辦公室範疇一、範疇二及範疇三的溫室氣體排放盤查，並委託符合資格認定的第三方查驗機構香港商立德國際商品試驗有限公司進行查證，盤查範疇包含翰可能源股份有限公司與其下所有子公司共用的台北辦公室，包含辦公室場址外之太陽光電場，並於 2026 年 7 月 1 日取得 ISO 14064-1：2018之第三方驗證。

2025年翰可能源溫室氣體排放總量為1008.6802公噸CO₂e，範疇一排放量為28.3208 公噸 CO₂e(對應類別1)，範疇二為 94.3410 公噸 CO₂e(對應類別2)，範疇三排放量为853.4539公噸 CO₂e(對應類別3、4)。因盤查邊界擴大、第二辦公室投入全年營運導致用電量增長，以及同仁私車公用比例提升使交通油耗增加。此外，公司於 2025 年首次將「上游產品運輸」納入範疇三之盤查範圍，重點包含運送從倉庫到客戶的所有地址、行駛里程與產品重量。盤查後所取得之數據，將作為制定翰可能源減碳策略及碳中和進程之基石，並維持持續滾動調整。

▼ 翰可能源溫室氣體排放量及溫室氣體排放度（單位：公噸 CO₂e）

總排放量		2024年	2025年
範疇一	各類燃油-公務車用	27.9999	28.1679
	冷媒逸散之溫室氣體排放總量	0.1552	0.1529
	類別小計	28.1551	28.3208
範疇二	外購電力	68.7991	94.3410
	類別小計	68.7991	94.3410
範疇三	員工通勤	18.8636	18.3759
	商務差旅	26.0787	21.7002
	上游產品運輸	-	813.3778
	類別小計	44.9423	853.4539
	電力上游	14.1227	25.1434
	汽油上游	7.3546	7.4211
	類別小計	21.4773	32.5645
總溫室氣體排放量		163.374	1,008.680
營業額（百萬元）		1,080	1,805
溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e/百萬元）		0.1513	0.5588

註：

- 轉換係數的來源為環保署公告之「114年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」。
- 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
- 各類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
- 2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/度做計算；2025 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/度做計算。
- 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）／營業額（百萬元）。
- 2024 年因新增辦公區域及子公司案場，以致盤查邊界變動，依 ISO 14064-1 規範，故改以 2024 年作為溫盤新基準年。

節能減碳

翰可能源自 2022 年 7 月正式從翰可國際獨立，另租用新辦公室，持續規劃辦公室場所全面導入綠電及使用充電車作為公務車，致力提升整體營運減碳幅度，往永續企業目標邁進。

▼ 2025 年翰可能源節能減碳行動方案及節能績效

行動方案	節能績效
持續落實表單無紙化	- 導入ERP電子簽核系統將報價單、發票與保固書線上化。2025年度電子保固證明書開立率達九十點五個百分點，顯著提升歸檔便利性。 - 行政管理部完成四十一份行政表單電子化；業務與維運部門導入 ASANA 系統管理工作紀錄。產品型錄全面電子化並整合官方 Line 系統，提升傳遞效率。 - 財會部門傳票附件改以電子檔留存，用紙量較前年度減少610張。2025 年度累計節省約一千四百張紙張，落實數位轉型與環境永續。
使用油電車作為公務車、搭乘大眾運輸減少碳排	2025年度持續落實減碳公務車調配，前一年度租賃之 4 台油電混合公務車，總用油量 12,176.4560 公升（行駛約 243,529 公里），較傳統汽油車年減 20.79 公噸二氧化碳當量 (CO₂e) 排放。 2025年2月正式啟用首台純電動公務車 (EV)，逐步推進公務車隊純電化戰略，深化綠色交通實績。
省電舉措	- 全面更換為LED燈具並實施上班日午休關燈半小時，成功節省每月約 27% 電費。 - 官網、資料庫及 IT 服務遷移至 AWS 雲端，實體伺服器由 4 台減至 2 台，每年節省 4,380 度電，機房總服務數精簡 13%，並利用 AWS 全球約 65% 電力來自再生能源之優勢降低範疇 3 的能耗。 2025 年 1 月起透過旗下子公司自有太陽能案場轉供綠電，整年度共轉供 24,810度綠電，佔第一辦公室整年用電量37%（佔一二辦總用電量 21%），未來將持續提升轉供量能。 - 經營團隊 (C-team) 將「綠電採購」列為最優先核心策略以直接降低範疇 2 實質排放；對「碳權」資產則持續關注法規與全球風向，待市場明確後評估商品化或訂單戰略。

地熱和碳封存創新進展論壇

隨著全球邁向淨零碳排，地熱與碳封存 (CCS) 技術正成為能源轉型的重要策略。由翰可能源、臺灣大學新碳勘科技研究中心及英國 Marriott Drilling 聯合主辦的「地熱與碳封存領域的創新進展」研討會於台北國際會議中心舉行，邀集美、英、日等國專家，針對鑽探技術、地下監測、封存材料與風險控管進行深度交流。翰可能源總經理莊景名指出，地熱與碳封存是台灣邁向2050淨零碳排的兩大支柱，期盼透過「國際連結、技術深化」的實務經驗交流，加速台灣地熱與CCUS產業的系統整備、政策整合與產業化推進。

論壇中各國專家帶來前瞻技術與實戰經驗，英國 Marriott Drilling 分享全球布局，強調未來計畫攜手本地夥伴導入高效低碳的全電動鑽機與環保施工；Baker Hughes 專家則展示如何透過場址建模與鑽探模擬技術，提高超臨界地熱與增強型地熱系統 (EGS) 的前期決策準確性。針對深層高溫環境，Halliburton 提出應仰賴先進封固材料與井筒設計以進行前期技術部署；SLB (Schlumberger) 專家則強調完善的監測與地質建模是降低封存風險、取得社會與金融體系支持的關鍵。本次盛會成功為台灣再生能源產業提供了創新的國際實務思維。



水資源管理

依據美國環保智庫「世界資源研究所」(World Resources Institute) 在 2019 年所公布的報告指出，全球現在有 17 個國家、將近佔 1/4 的人口，正面臨水資源乾涸歸零的危機與壓力。翰可能源相當重視取水量的揭露，本公司於總取水量的使用上，100 % 來自第三方的水。翰可能源 2025 年用水密集度為 0.015649 (百萬公升/人)，未來仍持續關注水資源管理議題，實行各項節水措施。

▼ 翰可能源使用之水資源量

年份	用水度數	用水量(百萬公升)	用水密集度
2023	549.35	0.54935	0.013079
2024	311.59	0.31159	0.006773
2025	719.89	0.71989	0.015649

註1：用水密集度計算公式：用水量 = (百萬公升) / 員工人數。

廢棄物減量、回收與再利用

翰可能源秉持著環保4R (Reduce、Reuse、Recycle、Recovery) 的循環經濟精神，作為整個集團廢棄物產出及管制的基礎。作為能源服務整合公司，翰可的辦公室內僅有一般文書作業，廢棄物以生活垃圾與辦公用紙張為大宗，其餘則為資源回收品；在廢棄物處理方面，所有營運過程產生之廢棄物均經委外廠商合法處理。其中，生活垃圾經過分類，委由大樓管委會處理；一般事業廢棄物和資源回收品等，則為大樓管委會與合法廠商簽訂清運合約進行後續處理。

未來除繼續推動源頭減量及廠內廢棄物回收再利用外，翰可偕同整體供應鏈的力量，共同努力降低原物料用量及減少生產對環境負荷，並持續以創新環保技術專案，落實循環經濟的理念。我們將持續對廢棄物流向及供應商篩選建立嚴格管控與稽核機制，以確保廢棄物流向妥善合法、強化永續發展實力。2025年，翰可能源未發生任何污染洩漏造成公司停產或居民圍廠抗爭事件，亦無任何重大環保罰鍰事件。

▼ 翰可能源廢棄物減量措施

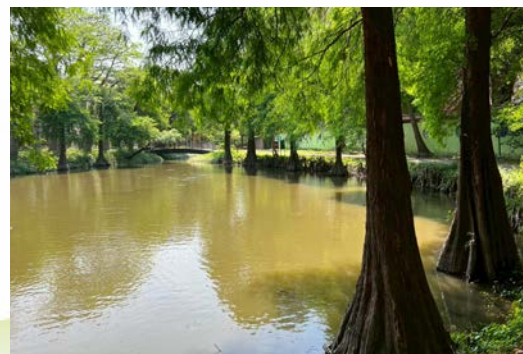
措施	方法
減少紙張浪費使用	· 業務同仁開會帶筆電開會，減少會議使用紙張機會 · 向內部宣導內部文件需紙張存檔，需使用回收紙 · 不僅針對一般紙張，要求來信之信封亦進行紙張回收，以降低對於環境之影響 · 辦公室用紙購買環保紙張 · 影印區設有廢紙回收區，方便同仁隨時進行紙類回收 · 公務車里程數使用 QR Code 回報至 google 表單，降低紙張之使用 · 各式申請單以系統、電子簽核代替紙本簽核，減少紙張浪費 · 實踐單據電子化，使用電子發票與電子購票證明(如台鐵電子票證)
導入線上出勤系統	· 導入線上出勤系統，代替請假單、加班單使用，以減少紙張使用量，真正落實無紙化政策
落實資源回收	· 鼓勵部門成員落實寶特瓶、電池(共回收 2 公斤與 277 個)以及電子產品(如平板電腦)的回收 · 將紙箱包裝材統一放置於紙箱區，以利下次同仁包貨重複使用 · 大樓設置資源回收分類垃圾桶，以便利同仁進行分類與回收 · 清潔人員於垃圾集中後，會再次檢視確認是否已無回收物之垃圾，再集中至待清運暫存區，以降低廢棄物之數量 · 不定期進行員工宣導，落實電池、鐵罐、塑膠瓶、微波餐盒、玻璃瓶、及飲料塑膠盒、紙類等資源回收再利用 · 推廣 [乾淨塑膠袋+紙袋] 重複再使用 · 退役模組，逆變器設備的零件回收再利用 · 儲能案場電池進貨，廠商將包材分類、再運用 · 盡量以原廠提供的產品包材為主，除非外箱有破損或蟲害水漬等問題才會更換產品運輸包材
鼓勵使用環保餐具	· 公司不主動採買一次性餐具，鼓勵員工自備環保餐具，也鼓勵部門至提供環保餐具之店家聚餐消費、完食餐點不外帶剩食 · 公司舉辦活動贈送之小禮物與環保相關(ex 環保餐具、環保杯墊等) · 鼓勵成員使用環保產品，2025 年部門成員累計使用環保杯 64 次

環境保育活動

守護城市綠肺的藍色脈動：翰可能源 X 長榮大學 [巴克禮公園水質檢測與河川保育之光]

翰可能源於2025年度五月重返台南巴克禮紀念公園，攜手長榮大學共同舉辦一年一度的環境保育活動。本次活動以「河川保育與水質檢測」為核心主題，以實際行動實踐聯合國永續發展目標中的淨水與衛生 (SDG 6) 及海洋生態 (SDG 14)，透過產學合作深化環境教育與永續意識。

活動當天上午，同仁們齊聚巴克禮公園自然環境教育中心，首先由長榮大學團隊帶來豐富的河川保育知識分享，隨後展開扎實的水質檢測與實作。同仁們透過實地觀察與簡易化學試劑的親自操作，深入了解城市公園水源在現代都市化過程中所面臨的環境汙染挑戰。午後的竹溪「騎跡」導覽，全體夥伴騎乘單車沿著竹溪前行，一邊聆聽生態導覽，一邊領略水岸治理與城市生態共榮的成果。翰可能源期望透過此類兼具知性與實作的在地關懷行動，將綠色永續思維深植於每位員工心中，持續為台灣的自然生態保護盡一份心力。

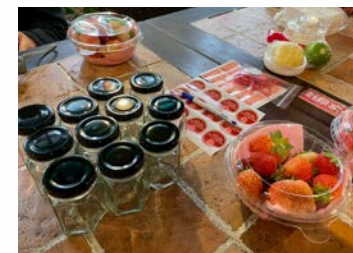


翰可前進內湖莓園，共築地球日友善農法與生態保育推廣實績

為了響應一年一度的地球日 Earth Day，翰可能源特別舉辦了一場兼具環境保育教育與在地實作體驗的草莓農園活動。同仁們於四月二十五日午後齊聚座落於台北市內湖區碧山路、擁有近四十年歷史的「莓園休閒農園」，在繁華都市的後花園中，共同關心土地與自然的永續發展。

活動在莓園林老闆的專業導覽下揭開序幕。林老闆分享了堅持「友善農法、無毒栽種」的職人精神，並帶領同仁深入了解友善耕作如何透過保護土壤、減少農藥使用與落實節能減碳來維護生態環境。同仁們不僅在過程中認識了健康土壤與作物的緊密關聯，更驚喜地現場品嚐到極具特色、帶有淡淡水蜜桃香味的珍貴白草莓品種。

隨後的採草莓實作中，大家親手採摘具有產銷履歷認證的無毒紅色寶石，並利用新鮮草莓一同動手烹煮出天然、無人工添加物的純工藝果醬，深刻體會到有機與永續農法帶來的豐碩成果。在活動尾聲的精緻下午茶時光裡，同仁們一邊品嚐永續耕作的甜美，一邊交流綠色生活心得。翰可能源期盼透過這次輕鬆愉快的果園體驗，將環境友善的DNA與減碳意識植入日常生活。



04 供應鏈共好

供應鏈管理方針
永續供應鏈
永續採購
供應商管理與評鑑
客戶滿意及服務

供應鏈管理管理方針

重大議題	供應鏈管理
對應GRI指標	204-1、308-1、414-1
呼應SDGs	8 10 13 17
政策或承諾	關注供應商之環境及勞安符合情況，一同攜手打造永續供應鏈。
指標及目標	短中期目標： - 提升在地採購及綠色採購之佔比 - 提升通過環境及勞安相關認證標準之供應商佔比 - 將客戶整體滿意度提升至 9 分(滿分 10 分)，持續落實品質承諾並維護客戶權益 - 供應商及承攬商評核標準達成年度目標值平均 85 分 長期目標： - 與供應商或夥伴一同促進經濟、社會及環境之永續發展
有效性追蹤機制	《供應商資格及考核認定作業程序》 - 供應商評鑑 - 供應商稽核：實地稽核、書面稽核 - 年度客戶滿意度調查表
年度行動及措施	- 優先選擇環境友善供應商，主要供應商元晶、台達、友達、SATCON 皆符合 - 翰可能源在地採購金額佔比 18.98 %、綠色採購金額佔比 2.64 % - 翰可能源供應商書面稽核達成率 100 % 8 家供應商簽署《衝突礦物宣告書》 37 % 供應商通過環境管理系統 (ISO 14001) 驗證 43 % 供應商通過品質管理系統 (ISO 9001) 驗證 - 翰可能源客戶滿意度平均高於 8.8 分 - 年度供應商與承攬商核標準的平均 91.55 分

永續供應鏈

翰可能源主力銷售太陽能模組、逆變器、儲能設備、充電樁並提供系統整合服務。截至 2025 年底，國內外供應商總數約 795 家，類型涵蓋設備供應、工程材料及技術服務。公司依產品品質、專業能力、交期配合度、價格合理性及整體合作表現進行綜合評估。2025 年度供應商評鑑制度無重大調整，且未發生重大違規事件或缺失，整體供應鏈運作維持穩定。供應鏈概況如下：



此外，本公司與供應商皆嚴格禁止雇用未滿 16 歲之童工、強迫勞動及任何聘雇歧視，均遵循國際標準與在地勞工法規。2025 年無發生相關重大風險或情事。

永續採購

為降低市場消費對環境的衝擊，翰可能源致力落實綠色採購，於各項營運活動皆思考節能減排可行性，除了辦公室裝潢優先選用台灣製造材料，辦公用品及產品物料等面向逐步參考「淨零綠生活」，採購具節能或友善環境標章之辦公設備，並選用公平交易咖啡豆，實踐永續。2025 年，為落實永續採購、減緩碳足跡及扶植在地經濟，翰可於本公司及各營運範疇內，在地採購的支出比例已達19%；綠色採購部分則佔總採購金額2.64%，未來也將持續提升綠色採購佔比，以達資源永續利用及環境保護之效益。

2025年翰可能源依法制訂《採購條款與條件》，確保採購訂單時買賣方應遵守事項、商品品質規範、運輸包裝、價格及延期交貨等條款，若採購行為產生爭議時，據此保障公司權益。

品項	內容
公司購買/租賃品項	電腦、文具、衛生紙、咖啡豆、垃圾袋、影印紙、飲用水、投影機、冷氣、燈具、碎紙機、公務車、滅火器、電視共 14 項
綠色採購	部分使用電腦 (Apple及MSI等)、淨世代環保衛生紙、公平交易咖啡豆、楓康垃圾袋 (MIT、添加環保配方)、環保影印紙、飲用水 (租賃桶裝水,空桶回收利用)、日立冷氣機 (採用環保新冷媒)、LED燈具、環保標章碎紙機、油電混合公務車、環保標章冰箱、純電公務車

▼ 翰可能源永續採購情形

單位：元(新台幣)/ %

年份	在地採購金額	綠色採購金額	採購總金額	在地採購金額比例	綠色採購金額比例
2023 年	1,212,323	686,963	1,805,674	67.14	38.04
2024 年	5,810,447	412,596	7,172,695	81.01	5.75
2025 年	1,216,279	168,958	6,408,836	18.98	2.64

註1：2023、2024、2025年採購總金額為行政相關總採購金額。

註2：綠色採購之項目包括國內之第一類環保標章產品、第二類環保標章產品、第三類綠色標章產品(包含節能標章、省水標章、綠建材標章)、減碳標籤產品、台灣木材標章產品、產銷履歷農產品標章、有機農產品標章及依經濟部能源署之能源效率標示為一級與二級效率等級之產品，另外亦包括國外之環保標章產品與臺灣簽訂相互承認協議之對象國、能源之星、FSC、PEFC永續林業標章(國外標章產品需檢附佐證資料)等。

註3：在地採購定義為公司主要營運所在地之廠商，本表所述之在地採購對象皆為設立於台灣之供應商。

供應商管理與評鑑

供應商管理及 ESG 管理政策

翰可能源重視污染預防、致力節能減碳與氣候變遷調適，並攜手供應商推動產業正向循環。公司制訂《供應商管理程序》，將材料、設備、委外包商及承攬商納入規範，2025 年持續落實年度評鑑與不定期稽核。在實務管理與契約規範上，翰可能源透過嚴格條款約束合作廠商，要求承攬商與供應商在履約過程中百分之百遵循相關勞動法規，並依據工程規範確保施工安全與品質；同時明定資訊保密義務，嚴禁外洩營運資料以維護商業機密安全。未來，隨著公司治理與永續發展趨勢，翰可能源將持續關注全球 ESG 規範及上市櫃公司永續評鑑制度之發展，積極評估並逐步強化供應鏈管理與相關揭露機制，全面提升公司的整體永續治理能力。

項目	內容
政策與要求	翰可能源建立《供應商資格及考核認定作業程序》，要求供應商遵守責任商業聯盟行為準則(RBA)，不得採購及不使用衝突礦產，若使用須揭露來源。目前已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目。
需簽署文件	《衝突礦物宣告書》 《SA8000 社會責任聲明書》 《社會責任風險識別與評估表》 《禁用化學物質宣告書》
承諾內容	供應產品或零組件(含附件、包裝材料等)如有違反規定，可主張終止或解除契約。
2025 年調查結果	調查 31 家當年度交易之供應商，回覆率 100 %。
未來計畫	- 積極協助供應商實施持續改善計畫，以滿足品質、環境保護及產品安全的相關要求，並確保如期交貨。 - 落實員工健康、安全與人權，提升風險管理能力。

▼ 翰可能源永續採購情形

ESG 面向及相關標準		2023年 家數	2023年 符合家數	占比(%)	2024年 家數	2024年 符合家數	占比(%)	2025年 家數	2025年 符合家數	占比(%)
E 環境面	ISO 14001	19	10	52.6%	20	6	30%	30	11	37%
	RoHS	19	10	52.6%	20	6	30%	30	30	100%
	REACH	19	9	47.3%	20	6	30%	30	20	67%
	環境面其他相關	19	8	42.1%	20	6	30%	30	20	67%
S 社會面	RBA	19	5	26.3 %	20	6	30%	30	8	27%
	ISO 45001	19	7	36.8 %	20	6	30%	30	8	27%
	禁用衝突礦石	19	8	42.1 %	20	6	30%	30	8	27%
	社會面其他相關	19	3	15.7 %	20	6	30%	30	8	27%
G 治理面	ISO 9001 新版品質管理系統	19	8	42.1 %	20	6	30%	30	13	43%
	ISO 22000	19	4	21 %	20	6	30%	30	1	3%

註1：其他環境面驗證包括：ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 50001、UL 2799 廢棄物零掩埋認證、ENERGY STAR CERTIFIED、IECQ QC 080000、IATF16949 等。

註2：如 SA8000 社會責任國際標準體系、ISO 27701 國際隱私資訊系統安全管理制度認證等。

供應商及承攬商評核標準

透過與供應商和承攬商的訪視溝通，以了解合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒他們落實各項法令，為確保供應鏈合作夥伴具備專業能力與穩定品質，依據以下標準進行評核：

供應商評核涵蓋產品水準(30分)、配合意願(30分)、交期能力(30分)及價格競爭度(10分)，總分100分。評核達60分(含)以上者列為合格供應商，低於60分者須經總經理核准；承攬商評核重點包括經驗與專業能力(10分)、安全衛生管理(15分)、服務配合度(15分)、工期掌握(30分)及施工品質(30分)，評核標準與供應商相同。此評核機制確保合作夥伴符合品質與永續經營要求，強化供應鏈管理效能。

同時，亦定期對供應商、承攬商依照對營運影響的重大程度權衡進行評鑑，將評鑑結果將其分為A級(90分以上)、B級(70-89分)和C級(69分以下)。

2025年預計實地稽核0家供應商、書面稽核31家供應商，實際達成率皆為100%。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如廠商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後3個月內回覆缺失矯正改善措施。

▼ 翰可能源近年供應商評鑑結果

級別	2023年	2024年	2025年
A級	7	12	15
B級	3	0	0
C級	0	0	0

▼ 翰可能源供應商稽核情形

稽核方式	2023	2024	2025
實地稽核	預計實地稽核家數	10	6
	實際完成稽核家數	10	6
	達成率(%)	100 %	100 %
書面稽核	預計書面稽核家數	9	15
	實際完成稽核家數	9	15
	達成率(%)	100 %	100 %

▼ 翰可能源供應商及承攬商之評級與比重

等級	評分範圍	供應商評鑑項目	比重	承攬商評鑑項目	比重
A 級	86 分以上	產品水準	30 分	經驗與專業能力	10 分
		配合意願	30 分	安全衛生管理	15 分
B 級	60-85 分	交期能力	30 分	服務配合度	15 分
		價格競爭度	10 分	工期掌握	30 分
C 級	59 分以下			施工品質	30 分

客戶滿意及服務

翰可能源致力於持續改善與客戶之間的合作關係，積極主動聯繫客戶及時關切，並全力配合客戶相關需求，包括遵守 Green Partner、RBA、禁用衝突礦產和相關禁用物質禁令等 ESG 規範或標準，共同創造永續商業生態。本公司依循 ISO 9001 要求，進行客戶滿意度調查，調查項目涵蓋品質滿意度、配合度滿意度、交貨狀況滿意度、服務滿意度、工安意識滿意度及狀況處理滿意度，並設定本年度目標值得分平均超過 9 分，2025 年調查結果平均分數為 9.18 分，優於本年度設定目標。

在設備銷售方面，問卷調查了營業額前二十大客戶的滿意度，共有 10 家客戶填寫問卷，整體滿意度均分為 8.875 分（滿分 10 分），內部業務交接與代理機制未盡完善以致影響服務即時性；對此，公司已全面優化跨部門職務代理人標準作業程序SOP，並透過線上系統將客戶溝通數位化留存，確保未來在任何人員異動下皆能無縫接軌，提供穩定且連續的高品質服務。在專案建置方面，共有 4 家客戶填寫問卷客戶滿意度調查表回函 8 項指標均分為 9.938 分（滿分 10 分），施工整體滿意度為 10 分。

未來，翰可能源將持續秉持卓越服務精神，定期回應客戶需求，強化信任關係並超越其期待。我們亦將持續追蹤與揭露客戶滿意度成果，作為提升品牌口碑、顧客黏著度與參與度的依據。透過滿意度調查找出優化空間，不僅有助於服務品質提升，也能對其他 SDGs 指標產生正面影響。

2025年
整體滿意度分數 **8.875** 分

2025年
調查結果平均分數 **9.18** 分

2025年
專案建置8項指標均分 **9.938** 分

2025年
施工整體滿意度 **10** 分

05 幸福企業

人才培育與招募管理方針
打造幸福職場
福利保障完善
多元培訓管道
職業安全衛生

人才培育與招募管理方針

重大議題	人才培育與招募
對應GRI指標	401-1、401-2、404-1、404-2、404-3
呼應SDGs	4 8
政策或承諾	員工是企業成長發展的原動力，也是最重要的利害關係人，翰可能源將同仁需求擺在第一位，提供豐富的人才培育資源及員工福利，打造良好的工作環境。
指標及目標	短中期目標： - 離職率 < 10 % - 提升員工薪酬福利 - 逐年提升每人教育訓練平均時數 - 維持績效檢核比例 100 % 長期目標： - 打造人人稱羨的優良職場
有效性追蹤機制	- 離職人數統計 - 每年非管理職薪資平均、中位數 - 年度教育訓練計畫表 - 員工滿意度調查表 - 員工績效檢核比例
年度行動及措施	2025 年整體離職率約為5.5% - 非擔任主管員工總體薪資平均數約為 48,897 元，薪資中位數為 47,500 元 - 員工每人教育訓練平均時數 24.3 小時，投入員工外部教育訓練之補助金額達新臺幣 533,798 元 - 持續提供員工各項福利補助，例如個人教育訓練、健康檢查、年資旅遊補助等 2025 年員工滿意度調查均分為 4.17 分 (滿分 5 分) - 員工接受績效檢核比例 100 %

打造幸福職場

就業機會多元豐富

員工是企业得以永續經營最重要的後盾，是企业最重要的資產，因此翰可能源致力於打造一個能帶給員工幸福感的友善職場，讓員工不只得以在職場上發揮長才、持續進步，更能在工作與生活間找到熱忱與平衡。為使公司制度保持透明公開，維持良好友善的工作環境，2025 年翰可能源進行員工滿意度調查，共有32名員工填寫，均分為 4.17 分(滿分 5 分)，未來也將在不足之處持續改進，增進員工福祉以提升同仁對公司與工作的整體滿意度。

截至 2025 年底翰可能源全體員工(總經理除外)總數 46 人，較 2024 年 45 人相比增加 1 人(2024年報告書算入實習生，2025年起不算入)，包括 19 位主管職員工、27 位一般職員，性別分布為男性員工 26 人(57%)、女性員工 20 人(43%)。整體來看，翰可能源致力響應性別平等，員工男女比盡量維持在 1:1，我們亦發展多元豐富的人才組成，促進共榮，提升公司的整體競爭力。

▼ 翰可能源 2025 年員工與其他工作者的資訊(單位：人)

主要類別		男性		女性		小計 人數
		本國籍	非本國籍	本國籍	非本國籍	
勞雇合約	非定期契約	26	0	20	0	46
	定期契約	0	0	0	0	0
	小計	26	0	20	0	46
勞雇類型	全職	26	0	20	0	46
	兼職	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0	0
	小計	26	0	20	0	46
員工類別	主管	13	0	6	0	19
	非主管	13	0	14	0	27
	小計	26	0	20	0	46
年齡	30 歲以下	5	0	4	0	9
	31-50 歲	19	0	15	0	34
	51 歲以上	2	0	1	0	3
	小計	26	0	20	0	46
工作者類別	員工	26	0	20	0	46
	非員工	0	0	0	0	0
	小計	26	0	20	0	46

註1：以人數(或全時等量法full-time equivalent, FTE)計算員工人數

註2：以 2025 年 12 月 31 日當天的數值

註3：全職：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之全時員工。

註4：兼職：工時未滿每週 40 小時之部分工時員工。

註5：無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

註6：非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

註7：此表包含台灣地區各營運據點之人數

職場平等多元

翰可能源致力於打造平等的勞雇關係，並提供相較優良的人力招募、聘用和留任條件。公司注重業績KPI，同時平衡個人表現。公司主管站在第一線，授權員工充分發揮創意及工作安排，只要大方向符合公司政策和原則，員工可以靈活處理工作事務。我們在永續績效評量設立「維持低離職率」目標，除了持續探索增加員工幸福感與滿意度的方法，期望藉由保障人權、減少不公、強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，留住優秀人才，營造一個更加和諧的高滿意度工作環境。

綜觀 2025 年人員流動情形，新進員工為 5 人，男性員工 2 人、女性員工 3 人；離職員工共 3 位，包含男性員工 0 位，女性員工 3 位，整體離職率約為 5.5 %。

翰可能源重視多元平等共融精神，創造友善職場；其中特別提倡兩性平權，除了不分員工位階，男女基本薪資與報酬皆符合平等薪酬政策外，更給予工作時間安排的彈性，允許員工根據個人需求進行合理調整及提出申請，有助於平衡工作和生活；同時鼓勵員工參與培訓、提升自身專業技能，幫助員工加強自身的職場競爭力。

▼ 翰可能源按年齡組別及性別劃分2025年新進員工和離職員工總數及比例統計

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	21-30歲	0	0%	0	0%	0	0%
	31-50歲	1	20%	3	60%	4	80%
	51歲以上	1	20%	0	0%	1	20%
新進員工小計		2	40%	3	60%	5	100%
離職員工	21-30歲	0	0%	1	34%	1	34%
	31-50歲	0	0%	2	66%	2	66%
	51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
離職員工小計		0	0%	3	100%	3	100%

註1：新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數/該類別員工總數

註2：離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數/該類別員工總數

註3：此表包含台灣地區各營運據點之人數

薪酬與福利

具競爭力的薪酬，是為企業招募和留用永續營運人才的一大關鍵，翰可能源秉持善待員工夥伴的理念，提供員工良好薪酬和福利，以招募及留用公司營運所需的人才，讓公司穩健成長、永續發展，並且重視同工同酬價值展現，員工薪資不因性別產生差距。

本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利與津貼，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效與個人能力相連結。

同時，本公司訂定《薪資獎金發放及調薪辦法》及《績效獎金辦法》，藉由新進人員教育訓練與內部KM知識系統告知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法。2025年，翰可能源非擔任主管員工薪資平均數約為48,897元，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為47,500元；基層員工平均標準薪資相較於當地最低薪資的比率上，男性為1.87、女性為1.58，男女薪資呈現之落差，主要原因在於男性員工有 45 % 擔任工程師與業務職，女性員工則 87 % 擔任專員與助理職。

▼ 翰可能源非擔任主管職務之全時員工薪資情形(單位：新臺幣元)

年度	薪資平均數	薪資中位數	平均標準薪資		平均標準薪資/當地最低薪資		平均標準薪資 男女比
			男性	女性	男性	女性	
2023	46,958	45,000	44,125	44,719	2.01	1.69	1.19
2024	48,406	44,200	53,071	42,531	1.99	1.55	1.28
2025	48,897	47,500	54,732	45,305	1.87	1.58	1.18

註1：當地最低薪資 2023 年為 26,400 元，2024 年為 27,470 元，2025 年為 28,590 元。

註2：非擔任主管職務之全時員工之定義：主任、副課長、課長、副理、經理、協理以外的正職員工。

註3：此表格計算僅採固定薪資金額，未包含變動薪資。

註4：本表涵蓋翰可所有重要營運據點(定義為本公司全台各辦公與營運據點)。

福利保障完善

福利制度

為保障員工權益、提升公司向心力，翰可能源提供正職員工完善的福利制度。除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，亦提供豐富多元的員工福利，如休假日、團體保險、退休金、結婚生育禮金、喪儀補助等，並使員工彈性休假，育嬰和照護子女。翰可能源其它員工福利細節如下：

▼ 翰可能源2025員工福利措施(金額幣別：新臺幣)

福利措施	福利說明及績效
每年調薪	· 每年依公司營運狀況及個人績效考核表現進行調薪。
結婚補助	· 員工結婚補助 10,000 元；員工子女結婚補助 6,000 元。 · 2025 年累計共發放 10,000 元。
生育補助	· 提供第 1 胎至 3 胎(包含領養)生育獎金 15,000 元至 45,000 元。 · 2025 年共有 1 名員工申請，發放 15,000 元。
喪葬補助	· 員工之父母、配偶死亡，補助 5,100 元。 · 員工之祖父母、子女、配偶之父母死亡，補助 3,100 元。 · 2025 年累計發放 12,400 元。
年資福利獎勵	· 年資福利獎勵依員工年資階段提供國外旅遊費用補助。 - 第一階段：5 年以上未滿 10 年，補助 2 萬元。 - 第二階段：10 年以上未滿 15 年，補助 4 萬元。 - 第三階段：15 年以上，補助 10 萬元。 · 2025 年有 7 人申請，累計共發放 24 萬元年資福利獎金。
三節獎金	· 慰勞員工一整年的辛勞，發放春節、中秋、端午獎金。
國外旅遊	· 提供全額補助予前一年年底任職滿 1 年以上之員工，另補助 1 名三等親內眷屬半價。 · 2025 年舉辦日本四國員工旅遊，共 82 名(31 位員工及 51 位員眷)參與，總計提供旅遊補助金 157 萬元。

福利措施	福利說明及績效
健康促進	· 凡任職滿 3 個月之員工，均享有健康檢查補助福利。 35 歲以下，2 年健檢 1 次，補助金額 4,000 元。 35 歲以上未滿 50 歲，每年健檢 1 次，補助金額 4,000 元。 50 歲以上，每年健檢 1 次，補助 6,500 元。 2025 年員工健檢人數共 34 人，補助費用共 14.1 萬元。
員工關懷、職能成長及公益參與	· 實行彈性上下班制度，員工可以選擇上下班時間前後調整半小時。 · 高齡親屬照護假：年資滿 1 年之員工，為照顧 70 歲以上之三等血親，1 年可申請至多 4 日的高齡親屬照護假(同一親屬上限 2 日)，薪資照給。 · 提供內部員工教育訓練同時，也全額補助同仁參加與公司專業技能相關的外訓，更支持員工培養工作以外的技能與興趣，提供員工自願性外部進修補助： - 年資滿 1 年，每年補助 3,000 元。 - 年資滿 3 年，每年補助 5,000 元。 2025 年訓練補助費共撥付 26,000 元。 · 新增短期居家上班申請制度，員工若有不可抗力之因素，或主管評估工作內容和狀況同意後，得申請居家上班，一次最多可申請三天，得視狀況再次申請。

▼ 2025 年舉辦四國員工旅遊



退休制度

為增進勞雇關係並提供勞工退休生活之保障，翰可能源依循《勞工退休金條例》適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，由公司法依每月負擔 6 %之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。本公司重視同仁完整職涯週期之福祉，建立健全的離退員工支援體系：除依法給付資遣費與退休金外，亦提供退休前職涯規劃、第二專長再訓練計畫及轉職就業諮詢服務，協助同仁平穩過渡至新人生階段，持續發揮社會影響力。

母性健康保護計畫

翰可能源落實《性別工作平等法》，並倡議SDGs目標5之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障特定族群及同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 2025 年翰可能源育嬰留停人數統計

	男性	佔總人數比例	女性	佔總人數比例	合計
(a) 2025年符合育嬰留停申請資格人數	0	0%	2	4.2%	0
(b) 2025年實際申請育嬰留停人數	0	0%	0	0%	0
育嬰留停申請率 b/a		0%		0%	0%
(c) 育嬰留停預計於2025年復職人數	0	0%	0	0%	0
(d) 2025年育嬰留停實際復職人數	0	0%	0	0%	0
育嬰留停復職率 d/c		0%		0%	0%
(e) 2024年申請育嬰留停實際復職人數	0	0%	0	0%	0
(f) 2024年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0%	0	0%	0
育嬰留停留職率 f/e		0%		0%	0%

註：

(a) 以2025年曾申請產假或陪產假之員工數估算

(b) 實際留停日於2025年間

(c) 預計復職日於2025年間

(d) 預計復職日於2025年間且已實際復職人數

(e) 實際復職日於 2024 年

(f) 實際復職日於 2024年且復職後在職滿一年(2024 年仍在職)

保障勞資關係

翰可能源現階段雖無成立工會組織及職業安全衛生委員會，仍依據《勞動基準法》第 83 條，定期舉辦勞資會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商；必要時得以召開臨時會議，即時溝通想法及交流議題，增進勞資對話、互換立場強化對話效率。勞資會議召開情形方面，翰可能源 2025 年共召開 4 次。2025 年，翰可能源所訂定的團體協約所涵蓋之工作者群體共 46 人，佔總員工數的百分比為 100%。

若翰可能源將發生重大營運變化時，為保障員工就業權利及各項勞務條件，同時將衝擊降至最低，我們 100 % 遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法行使終止勞動契約的最短預告期間。報告期間，翰可能源並未發生營運重大變動之情事。

▼ 翰可能源 2025 年勞資會議一覽表

日期	討論事項	決議
2025/02/04	- 關於年終獎金與考核之關聯性，希望有更明確的規章制度與說明。 - 為了鼓勵同仁積極向上爭取晉升機會，關於工作職等希望有明確之調薪制度或是其他獎金津貼，不跟固定調薪一起調漲。 - 員工健康檢查、員工旅遊希望可以提高補助金額。	- 獎金標準是以公司淨利及各部門考核評分去訂立，故無法公開。但同意可將分配邏輯以及各考評等級的最低標公布，如取各部門A等級的最低標 - 人事單位或將規劃更嚴謹的職等職級制度，以符同仁期待。 - 福利預算有限，若是要提高補助金額，勢必要減少其他地方的補助金額，故暫定不調整。
2025/05/26	- 希望有員工內推獎金機制 - 私車公用補助金額希望能調漲 - 若不參加員工旅遊 是否有津貼？ - 外勤或業務人員在外經常遇到連不上公司內網的情況	- 允許內推機制可能會有人情壓力或長久下來衍生出內部結黨營私問題，暫不考慮。 - 與財會單位協議後調整補助公式並公告 - 因公因素才有補貼，私人因素得視情況討論 - 由資訊課同仁了解狀況評估後解決
2025/08/06	- 希望國外出差住宿補貼可依照各國家消費水平補貼 - 因保管人不一定會在，公務車鑰匙是否可以改為感應式領取？ - 辦公室最後一位離開辦公室的同仁是否簽名確認關閉冰水主機、空調及電燈？	- 後續將檢討現況討論 - 否決更改，但可於前一日先行領取 - 因同仁忘記關閉的發生頻率較低，故目前以宣導為主。
2025/11/05	- 中秋禮盒是否能針對重要客戶改送較貴重禮盒？ - 希望員工代墊申請簽核時若有錯字或資訊錯誤時，可使用加簽方式修改，節省重新簽核時間 - 希望廁所增加馬桶刷 - 希望提高出差膳雜費費用	- 行管部協助統一購買一般禮盒，重要客戶再由各部門各自購買貴重禮盒 - 系統無法利用加簽功能修改，且會讓審核人員無法確認內容，不同意更改。 - 會先與大樓反應，再購買馬桶刷 - 後續檢討現況討論

多元培訓管道

翰可能源期待員工能夠不斷充實自我，提升職場實力。為了達成目標，我們致力於打造最佳的學習環境；不定期舉辦全體內部教育訓練、部門內訓和工作營，也鼓勵各部門各自對內部進行知識分享，例如每月舉行的月會，討論銷售產品狀況和案場維護實務，增進設備相關知識，並將其應用至產品知識之中。

2025年，翰可能源舉辦12場內部教育訓練，提升同仁的專業素養，使同仁認同公司核心價值和使命，以加強公司的整體競爭力。2025年翰可能源投入員工公司和員工個人外部教育訓練之補助金額達新臺幣 570,278 元。

新人訓練

讓新進人員了解公司的歷史沿革與未來發展，介紹員工權利與義務，加速新進人員融入翰可能源。

專業訓練藍圖

依職務、年資、階層等訂定專業訓練藍圖，可申請各式專業訓練外訓，工作需要之外訓公司將全額補助。

自我成長

供每人每年教育訓練補助，訓練內容依個人興趣選擇。

- 年資滿1年以上補助新臺幣 3,000 元
- 年資年滿3年以上補助新臺幣 5,000 元

知識管理系統

2025年導入KM知識管理系統，整合內部規章文件、SOP流程、常見問題教學並建立部門知識庫，將組織經驗轉化為可累積的知識資產。

▼ 翰可能源 2025 年員工內部教育訓練受訓情形

日期	訓練名稱	訓練內容
03/12	ISO27001資安宣導	宣導ISO27001資安相關規範分享
03/28	地熱潛能場址開發	地熱場址選擇開發等相關知識分享
04/18	AI時代來了！未來世界會變成科幻電影嗎？	分享實用AI相關工具及其應用方式
05/12	消防演習講座	宣導如何在火災發生時，透過正確的判斷與逃生動作爭取最大的存活機會
06/12	專利權相關教育訓練	專利權相關知識分享
07/09	防火毯教育訓練	防火毯使用方式教學
07/28	碳盤查相關教育訓練	宣導企業如何清查並量化溫室氣體排放，產出符合國際標準的數據，及盤查流程
08/07	健康相關講座(免疫力、自律神經等)	講述免疫力、自律神經等相關健康知識
10/03	KM系統相關教育訓練	宣導KM系統導入原因及相關使用方式
12/29	微震監測設備工作坊	微震監測設備相關知識分享
3堂課	英文會話課	由擅長英語之同仁，教報名同仁簡單基本英文會話

▼ 翰可能源 2025 年員工公司外部教育訓練受訓情形

日期	訓練名稱	參與人次 (單位：人)	課程時數 (單位：小時)
02/17~02/24	急救人員安全衛生教育訓練	3	48
02/25~04/25	採購談判議價與降低成本技巧	1	6
02/27	總務必備-提升總務行政管理與服務效能	2	12
03/04~03/05	亞洲碳權趨勢論壇 2025 新加坡	2	48
03/04~03/20	營造業甲種職業安全衛生業務主管	1	42
03/11~07/10	丙級室內配線術科	2	120
03/12~03/21	發行人證券商證券交易所會計主管初任進修班	1	12
03/12~03/19	非財會人員必修的四大財務報表-解析報表背後的經營體質	1	14
03/18	高效檔案e化數位工作術	1	6
03/24	稽核年度應進修時數課程	1	6
03/28	公司治理與證券法規	10	30
03/29~07/05	丙級室內配線技術士	1	60
03/31~04/02	丙種職業安全衛生業務主管	3	63
04/02	2025老闊學 365天9大實戰：從股權、資金調度與上市全攻略	1	50
04/07~04/15	甲種職業安全衛生業務主管	1	42
04/08~04/23	甲種職業安全衛生業務主管	3	126
04/29	2025企業永續菁英培訓班-前瞻班(企業永續管理師回訓課程)	1	4.5
05/25	公共工程品質管理訓練班 高雄機電假日班	1	8
05/28~06/12	營造業甲種職業安全衛生業務主管	1	42
06/07	如何做好倉儲管理及年終盤點實務	2	12
06/09~06/20	營造業甲種職業安全衛生業務主管	1	42
06/09~10/27	2025年專業課程(for公司治理主管)	1	32
06/12~06/13	ISO/IEC 27001: 2022 主導稽核員轉版訓練課程	1	4.5
06/15~06/29	新Excel合併報表編製實務	1	18
06/17	出納作業標準化與營運資金管理--掌握出納重點，有效預估資金	1	7

日期	訓練名稱	參與人次 (單位：人)	課程時數 (單位：小時)
06/19	新能源與碳市場商機論壇	3	21
06/27	PHRi 國際人力資源管理師考證	1	28
07/09~07/16	透析財務報表進行經營決策與管理-掌握營運與獲利狀況	1	14
07/09~07/24	營造業甲種業務主管教育訓練課程	1	42
07/15	防火管理人複訓	1	6
07/23	2025台灣行銷年會	1	8
08/17	會計人專用AI自動化工具實戰班	1	6
08/27	地熱與二氧化碳封存數值模擬技術工作坊	1	10
09/27	職場必備溝通表達力	1	6
09/30~10/20	營造業甲種職業安全衛生業務主管訓練	1	42
10/17~10/22	顧問手把手教你撰寫 永續報告書ESG Report-GRI訓練課程	1	24
10/18~11/15	A.P.S.採購與供應從業人員基礎採購檢定班	1	35
11/12~11/14	屋頂作業主管	1	24
11/14	現金流量表及營運資金預估表編製實務班-精準預測避免資金周轉危機	1	6
11/18	現金流量表編製與營運資金規劃管理實務	1	8
11/19	資金貸與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析	1	6
12/03	Excel 樞紐分析在財務、股務、成本分攤、稽核及與Word聯合運用班	1	6
12/10~12/26	甲種職業安全衛生業務主管	1	42
12/11~12/24	會計主管年度進修	1	16
12/12	查核技巧實務篇	1	6
12/24	企業財務會計人員必備的法律與觀念實務講座班	1	8
12/26	甲種職業安全衛生業務主管	1	42

▼ 翰可能源 2025 年員工個人外部教育訓練受訓情形

授課方式	訓練名稱	參與人次 (單位：人)	課程時數 (單位：小時)
線上教學課程	讀懂關係的底層邏輯-周震宇的人際溝通課	1	9.5
實體課程	成本分析與績效預算管理之應用	1	54
實體課程	絲路遺彩-龜茲古國壁畫臨摹	1	8
線上教學課程	专我的排版辣！向設畚說不的動態排版學	1	2.5
線上教學課程	超越想像！香料到餐桌 穿越世界的蔬食料理	1	1.9
實體課程	器械皮拉提斯，Julie老師1對1課程。	1	5
實體課程	淡江大學化材所碩二研修費用	1	-
線上教學課程	課程名稱：時間管理術	1	6
實體課程	私人教練課程	1	12
實體課程	淡江大學商管碩士EMBA	1	30
線上課程	實用日語課 生活旅遊X口說練習X台日文化	1	3

▼ 翰可能源 2025 年各類別教育訓練受訓情形

課程主題	訓練堂數	課程堂數比例
語言與溝通能力提升	7	9.9%
碳管理與永續專業能力	6	8.5%
工程與科技應用知能	11	15.5%
財會與管理實務	24	33.8%
職安衛與心理健康	15	21.1%
身體健康與運動相關	3	4.2%
其他相關	5	7%

▼ 翰可能源 2025 年各層級員工受訓時數及性別比

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期末實際人數 (A1)	13	6	19
	報告期間受訓的時數 (B1)	222	160.5	382.5
	報告期間平均受訓的時數 (B1/A1)	17.1	26.8	20.1
非主管	報告期間實際人數 (A2)	13	14	27
	報告期間受訓的時數 (B2)	539	194	733
	報告期間平均受訓的時數 (B2/A2)	41.5	13.9	27.1
合計	報告期間實際人數 (A3)	26	20	46
	報告期間受訓的時數 (B3)	761	299	1115.5
	報告期間平均受訓的時數 (B3/A3)	29.3	15	24.3

▼ 翰可能源 2025 年接受績效及職業發展檢視的員工百分比

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	(A1)報告期末員工總數	26	20	46
	(B1)定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	26	20	46
	(B1/A1)百分比	100%	100%	100%
非主管	(A2)報告期末員工總數	26	20	46
	(B2)定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	26	20	46
	(B2/A2)百分比	100%	100%	100%
合計	(A1+A2)報告期末員工總數	26	20	46
	(B1+B2)定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	26	20	46
	(B1+B2/A1+A2)百分比	100%	100%	100%

2025優化考核制度：導入360度績效評估機制

為求績效考核制度能更加公平與客觀，本公司於 2025 年正式導入「360 度績效評估機制 (360-degree feedback)」，將評核維度從單向的主管考評，擴展至上司、同仁、下屬、自評等多方視角，藉此提供關於溝通能力、領導力及人際協作的全面性回饋。

做法與機制

在原有的「主管考評」與「員工自評」基礎上，2025年本公司加入以下具體做法：

1. 「向上意見回饋」制度：

由下屬填寫「向上意見回饋單」，針對主管的決策風格、溝通效能及領導表現進行匿名評分與提供評語。此結果將彙整呈交予總經理，作為評核主管績效及進行績效面談時的重要參考指標，落實管理透明化。

2. 「同儕平行回饋」機制：

針對同部門或日常工作有密切接觸之同仁，實行匿名互評。每位員工需對三位同僚進行項目評分與建議。所有評核資料由人事單位統籌整理後提交予直屬主管，作為年度考核及績效面談的輔助依據。

預期價值與影響

透過 360 度績效評估制度，本公司希望能有效降低單一考評的主觀偏誤，更能協助員工與主管洞察自我潛能及待成長面向。我們致力於將考核制度從單純的績效衡量，轉型為促進員工成長與組織文化優化的工具。

職業安全衛生

營造安全無虞的職場環境，讓員工得以安心放心地工作，是翰可能源相當重視的一環。為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之原則及精神，提供健康檢查補助，促進並關懷同仁健康，且每年辦理安全衛生教育訓練，提升員工職安意識的同時，更能有效控管職安衛風險，打造安全職場。

職業健康服務

翰可能源關心同仁的身心健康，積極與健檢中心合作，每年提供員工進行健檢，劃分三種年齡區間，並提供相對應之健檢補助金。針對員工個人健檢結果，我們尊重員工個人隱私，不會索取健檢結果名冊，仍然持續鼓勵同仁關注自身健康狀況。

▼ 翰可能源 2025 年員工健康檢查情形

年齡	檢查頻率	受檢人數
35 歲以下	2 年 1 次	11
35-50 歲	1 年 1 次	22
50 歲以上		2
總計		35

工作者健康促進及提升凝聚力

翰可能源長久以來積極推廣員工健康促進，員工能保持身心健康、創造和諧職場風氣，對於公司營運、建立健康職場皆有實質助益。本公司每年定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查及特殊健康檢查項目。截至 2025 年底，並無員工因特殊作業造成體檢異常項目。

為促進翰可同仁身心健康，我們盡可能每年舉辦健康管理相關活動，期盼透過參與活動，使員工養成自我健康管理的良好習慣。2025 年我們邀請外部醫院的講師前來進行健康相關講座，主題圍繞免疫力、自律神經等議題，增加同仁的健康意識。

為提升員工凝聚力，2025 年我們更舉辦「翰可集團歌唱大賽」，找來集團內其他公司同仁一起共襄盛舉

我們深知，永續不僅是工作上的責任，更是家庭與生活的選擇。因此，特別規劃「家庭電影日」，誠摯邀請同仁攜家帶眷，一同觀賞紀錄片《守護我們的星球》。透過片中認識了極地的生物，當同仁們看見冰川大面積崩塌、海豹失去生存浮冰及北極熊飢餓致死，這份震撼讓大家深切感受到，氣候變遷不再是冷冰冰的數據，而是迫在眉睫的生命威脅。這份體悟轉化為同仁內心的綠色能量，提醒我們每個人都該為守護這顆藍色星球負起責任。

▼ 2025 年翰可家庭電影日-觀看《守護我們的星球》Guardians of Our Planet



▼ 2025年翰可集團聖誕歌唱大賽



有關職業安全衛生之工作者訓練

為了使員工能在健康安全的环境下工作，翰可能源定期要求員工參與新進員工工安訓練、在職員工複訓(職業安全)以及特定作業相關實務課程，期許同仁能學習並具備工作上必要之安全知識。

本公司負責設備施作之工務部門夥伴，具有專業證照及主要業務受訓，例如屋頂作業主管、太陽光電設置、工業配線、用電設施檢驗等 10 張專業證照及結業證明，將持續管控同仁的執照期限、積極安排工務人員參／複訓，並且安排夥伴參與承攬商之職安衛訓練。此外，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法，使同仁了解事故產生的原因，減少工安意外發生率並強化全體員工之健康與安全。

▼ 2025 年翰可能源人員職安衛訓練

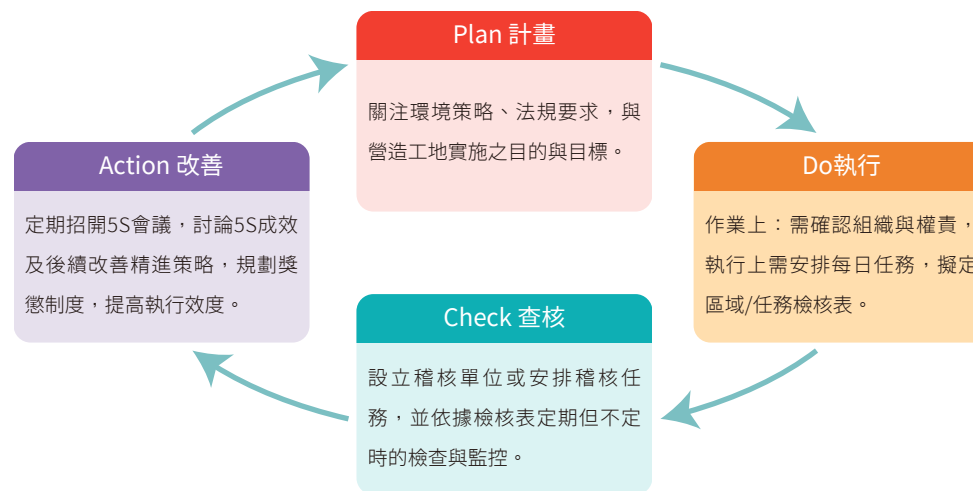
員工類別	訓練類別	2025年度訓練課程	參訓人次	參訓時數 (單次/單人)	參訓時數 (總計)
新進員工	特定訓練	一般安全衛生教育訓練	5	2	10
在職員工	特定訓練 (外訓)	急救人員安全衛生教育訓練	3	16	48
		屋頂作業主管(回訓)	1	24	24
		甲種職業安全衛生業務主管	11	42	462
		丙種職業安全衛生業務主管	3	21	63
		防火管理人複訓	1	6	6
總計			24	111	613

積極防範職業災害

為了有效執行職安衛管理，本公司不定期進行職業危害辨識和風險評估，並應用分級管控，落實執行職業災害防止暨自動檢查，以維持零災害之目標。藉由PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，持續管控及改善職業安全衛生狀況。制定 7 大職安衛管理工作重點，藉此全面性防範職業災害的發生。此外，定位為公共服務設施的台南儲能廠除每月進行衛生管理及維護(包含除草、修剪枝葉並落實垃圾分類)，也設置緊急照明燈、AED裝置與急救箱，裝設完成後規劃急救(人工呼吸)及 AED 操作課程，應變職災及各種緊急情形，確保工作人員安全無虞。

7大面向別	措施
安全衛生管理	訂立緊急事件準備與應變程序，並每年更新1次
安全衛生教育及訓練	新進員工消防相關指引，因應業務上配合進行各種特定訓練
標準作業程序及工作安全分析	訂立消防應變計畫，並編列緊急事件報告書
安全衛生檢查	每年進行2次大樓消防設備檢查
緊急應變	每年針對可能發生之緊急事件，制定各項必要之應變計畫
健康管理與促進	每年進行1次健康檢查
安全衛生活動	每年進行1次消防演練

▼ 翰可能源職安衛風險辨識、管理與評估流程图



▼ 工具箱安全會議-施工安全告知單、明示宣導危害告知、血壓及酒精測試、肢體平衡木測試、吊掛作業風速測試



職業傷害

依職安衛風險管理及參考過往案例，翰可能源主要的職業傷害類型為挫傷、跌倒、捲夾、墜落、切割擦傷、撞傷、觸電等，其中，捲夾、墜落、觸電危害為造成嚴重職業傷害風險的職業危害。進行屋頂施工工程時，我們強制規範備妥安全防護網、安全母索及個人防護裝備，若當發生職業傷害時均先停止作業，隨即進行簡易排除，並宣導人員應注意狀況，將風險降至最低。2023年度翰可能源進行一系列改善職業安全的措施，包含加購防護設備、加強相關訓練以及提高外務人員保額，2025年截至年底未發生任何職業傷害事件，足見過去加強措施之成效，以下職業傷害統計數據涵蓋本公司所有工作者。

▼ 近 3 年翰可能源員工可記錄職業傷害與嚴重職業傷害情形

年度	工作時數	輕度職業 傷害件數	輕度職業 傷害率	嚴重職業 傷害件數	嚴重職業 傷害率	死亡人數	死亡率	可記錄職業 傷害件數	可記錄職業 傷害率
2023	83,664	0	4.78	0	0	0	0	0	0
2024	84,364	0	0	0	0	0	0	0	0
2025	93,248	0	0	0	0	0	0	0	0

註：

1. 職業災害統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 輕度職業傷害率為每 200,000 工時中發生輕度職業傷害的次數，計算公式為：輕度職業傷害件數 × 200,000 / 總工作時數。
3. 嚴重職業傷害率 (Disabling Frequency Rat, FR) 為每 200,000 工時中發生嚴重職業傷害 (不包含死亡) 的次數，計算公式為：嚴重職業傷害件數 × 200,000 / 總工作時數；嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
4. 可記錄職業傷害率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR) 指每 200,000 工時中發生可記錄之職業傷害次數，其計算公式為：可記錄之職業傷害件數 (含輕度職業傷害件數、嚴重職業傷害件數與死亡人數) × 200,000 / 總工作時數。
5. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設 (適合 500 人以下組織)。

06 社會共融

在地社區參與管理方針
教育推廣
公益活動
在地參與

在地社區參與管理方針

重大議題	在地社區參與
對應GRI指標	203-1
呼應SDGs	1 2 4 8 10 17
政策或承諾	致力關懷社會各界需求，透過倡議聯合國永續發展目標 SDGs，發揮「取之於社會，用之於社會」理念，積極培育國內人才，並關懷其他弱勢群體權益，以促進永續社會發展。
指標及目標	短期目標： · 持續與大學進行產學合作 · 定時舉辦社會公益活動 中長期目標： · 社會參與投入金額逐年成長，並逐步發展結合本業、將資源更有效挹注發展之公益主軸，將關懷弱勢群體理念慢慢影響同仁，私下能自主參與
有效性追蹤機制	· 實習生人次 · 主管業師演講次數 · 社會參與投入金額 · 社會公益活動參與人次
年度行動及措施	· 長期與社福機構及大專院校締結產學合作夥伴關係，建立常態化實習機制(每年至少接收 1 名實習生) · 2025 年共聘用 1 位實習生，持續推動產學銜接與多元包容職場 · 業師受邀演講次數3次 · 社會參與投入金額約 1,306,916元 · 社會公益活動參與人次共33人 (正德廚房16人 + 賑災捐款 17人次)

教育推廣

翰可能源除了專注於提升產品品質與經濟績效外，自創立以來便秉持深耕社會責任的理念。我們積極回應聯合國永續發展目標(SDGs)，透過教育推廣、環境保護及弱勢扶助等多元行動，持續將企業影響力轉化為社會正能量，攜手共築包容且永續的社會。今年翰可能源在社會參與的投入達新臺幣約 1,306,916 元，其中包含支持淡江大學新南向專班第二年學生上半年生活費和下半年實習津貼 21 萬元，以及每年 100 萬元的產學合作資源，共同推動人才培育與產業升級。

強化產學合作力道

翰可能源深知企業發展與人才培育密不可分，積極深化產學連結，致力成為教育永續的推動者。聚焦於SDG4「優質教育」，不僅以實際行動支持高等教育機構，更透過長期合作，共同培養具備實務能力與永續思維的未來人才。董事長陳洋淵身為淡江大學化工系首屆校友，懷抱回饋初心，每年定期捐助淡江大學獎助學金，幫助清寒學子安心求學，並鼓勵具潛力的學生勇於創新，為產業與社會注入新動能。翰可持續推動綠能與永續相關人才培育與技術交流，展現對教育與產業發展的長期承諾，透過跨領域合作平台，不斷強化企業與學界的連結與互動，積極推動永續力教育及社會實踐。

合作對象	內容	成果
淡江大學 化學工程與材料工程學系	簽署產學合作合約，共同探索永續與再生能源挑戰和機遇	· 極推動永續力教育及社會實踐 · 提供獎助學金支持淡江大學化材系學生
淡江大學	「新南向專班」計畫	· 翰可於去年首次支持淡江大學新南向專班，捐助第二年學生上半年生活費及實習津貼21萬元，協助來台學子安心就學、穩定生活，落實教育平權與國際交流
長榮大學 綠能與環境資源學系	制定相關計畫，鑽研太陽能以及地熱等再生能源議題	· 提供實習機會，培育能源產業專才 · 聘雇1位實習生，表現良好及實習生有願可直接銜接入職，進而培育能源產業專才
明志科技大學	能源電池產業人才及技術培育基地計畫	· 受邀前往學校進行業師教學，讓學生了解業界實際動向與內容

▼ 2025年 淡江大學 x CrossBond Talent x Senergy 外籍生企業參訪



業師分享，培育學子 ESG 思維

當今氣候變遷問題日益嚴峻，極端氣候頻繁發生，源自人類活動與各式商業開發所帶來的環境壓力。隨著全球淨零碳排與節能減碳的倡議日益明確，企業在追求成長的同時，也開始反思營運行為對環境可能造成的影響。若缺乏節制與合理管理，氣候變遷將成為企業永續發展的重大挑戰。

翰可能源憑藉多年深耕綠能產業的實務經驗，致力於在經濟發展與環境保護之間取得平衡。秉持推動產業正向循環的理念，積極與國內學界合作，培育綠能人才，並受邀3次至大專院校進行專題講座，從產業實務角度分享翰可如何呼應國際趨勢與政策，推動綠能策略與穩定電網布局，為永續未來貢獻心力。

合作對象	內容	成果
淡江大學、明志科大	受邀演講，探討能源轉型及ESG主題	· 分享人生故事 · 分享能源產業現況與知識 · 分享企業永續經營心得
嘉義東吳高職	受邀擔任職場體驗活動的業界老師，分享太陽能案場知識	· 介紹案場運作 · 介紹太陽能原理



公益活動

花蓮賑災捐款一日薪活動

共17位員工參與，共捐贈96,916元

2025年花蓮堰塞湖潰壩事件，導致嚴重災情，雖然礙於工作不便前往光復鄉和大家一起當鏟子超人，但公司號召發起捐款一日薪活動，具體捐款金額可以自訂，以盡綿薄之力，最後共有17位員工響應號召，偕同公司共捐贈96,916元。

在地參與

E起發現心濕地

為深化企業同仁對土地的關懷，翰可特別舉辦『E起發現心濕地』關渡濕地生態導覽活動，邀請講師帶領同仁步入這片都市中的生態綠州。透過直接走入和觀察，同仁了解到了關渡濕地的歷史和演變，更學到了濕地作為「地球之腎」在水質淨化與碳匯儲存的重要功能，深入了解感潮帶特有的紅樹林生態系，以及候鳥遷徙背後的生命故事。

在上班忙碌之餘，同仁們一起出來走走放鬆，親近大自然，透過這場深度導覽，我們也嘗試將永續意識植入日常。我們期待每一位同仁都能成為守護生態的種子，將這些珍貴資源和故事繼續傳承下去。



艋舺深度文化遊

永續發展不應該僅止於環境守護，更應包含對土地歷史與人文價值的傳承。為此，本公司部門同仁特別發起舉辦「艋舺深度文化遊」，邀請大家跨出辦公室，走入那片被譽為「台北第一街」的土地，開啟一場橫跨兩百年的時空導覽。

本次活動的核心在於「走進現場、觸摸歷史」。在專業導覽老師的帶領下，從艋舺的起源講起，了解其作為淡水河畔重要商港的繁華興衰。我們走訪了斑駁的巷弄與百年古蹟，從廟宇建築中細緻的雕刻藝術，感受昔日職人的匠心，也從傳統產業的沒落與重生，看見在地社區轉型的堅韌力量。

透過實地走訪，同仁們親身感受到土地的生命力，反思在現代都市快速發展的進程中，文化資產保存與社會共榮的重要性。



Appendix

附錄

關於報告書

報告書概況與發行頻率

報告邊界與範疇

編撰指南

報告書主要負責單位及品質管理方式

聯絡資訊

GRI Standards 索引

ISO-14064 證明書

關於報告書

報告書概況與發行頻率

翰可能源每年定期發行永續報告書，本年度為第3次揭露，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。此次報告書於 2026 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變，各主題有資訊重編或範圍不同處之情形，將於該段落註記說明。

報告邊界與範疇

本報告揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，每年發行一次。揭露範圍以翰可能源股份有限公司為主，不含海外營業所。經濟面、社會面及環境面之水資源數據僅涵蓋母公司，不含子公司；環境面之溫室氣體盤查則涵蓋母公司與子公司共用之台北辦公室及辦公室場址外之太陽光電場。若各章節揭露邊界因議題差異或資料來源有所調整，將另於內文說明。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則 (GRI Standards) 進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 207 對照 2019 年版、其餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。書中亦另揭露國際金融穩定委員會 (FSB) 的氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 資訊。

報告書主要負責單位及品質管理方式

本報告書由行政管理部統籌規劃與編製，內容資料 (含策略目標、數據與績效指標) 由各權責單位提供，並經行政管理部整合、校對與修訂。編製完成後，各單位須確認內容正確性與完整性，並經單位最高主管核定。財務數據則取自經日正聯合會計師事務所依 IFRS 查核之合併財報，最終報告經董事長審閱定稿。

翰可能源的永續相關事務由行政管理部統籌規劃，偕同下轄各部門單位落實執行，並透過例行性會議，聚焦討論利害關係人所關切之議題，再與外部專業顧問討論，透過發放問卷蒐集彙整為翰可能源的重大議題，藉由不斷審視企業內外部環境變化，迅速調整政策管理方針及具體措施，調整訂定合宜的績效目標，以期有效回應利害關係人之訴求，使翰可能源在永續發展的道路持續邁進。

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由行政管理部負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由行政管理部整合編撰、校對修訂。	行政管理部
內部審閱	編製完成之報告書由各單位再次確認其內容完整性與正確性後，須由單位最高主管完成核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	本報告書所揭露之財務數據，來自日正聯合會計師事務所，依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之合併財務報告，並以新台幣為計算單位。	日正聯合會計師事務所
核准定稿	最終呈交董事長審閱定稿。	董事長

聯絡資訊

如果您對《翰可能源 2025 永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

翰可能源股份有限公司

地址：台北市內湖區堤頂大道二段 409 號 9 樓

官方網站：<http://www.senergy.com>

聯絡人：李嘉元

電話：2657-9968 #268

電子郵件信箱：alan.lee@senergy.tw

GRI Standards 索引

使用聲明	翰可能源股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 號至 2025 年 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	無

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織報導及實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	營運據點	P.32
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.98
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.98
GRI 2-4	資訊重編	報告邊界與範疇、溫室氣體排放	P.98
GRI 2-5	外部保證／確信	關於報告書	P.98
活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目、永續供應鏈	P.22、68
GRI 2-7	員工	就業機會多元豐富	P.75

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-8	非員工的工作者	本公司無此類工作者	-
治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	專業且獨立的董事會	P.37
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	專業且獨立的董事會	P.37
GRI 2-11	最高治理單位的主席	專業且獨立的董事會	P.37
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	不適用：無設立相關負責人/單位	-
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	不適用：無設立相關負責人/單位	-
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P.98
GRI 2-15	利益衝突	專業且獨立的董事會	P.37
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	專業且獨立的董事會	P.37
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修及績效評估	P.38
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會進修及績效評估	P.38
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.38
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.38
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪資保密規定暫不揭露	-

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話、翰可永續策略	P.05、10
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.18
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.18、82
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.98
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.98
GRI 2-27	法規遵循	法令遵循	P.42
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會會員資格	P.32
利害關係人議合			
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.12
GRI 2-30	團體協約	保障勞資關係	P.81

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析	P.12
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.14
人才培育與招募			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 人才培育與招募管理方針	P.74
GRI 401-1	新進員工和離職員工	職場平等多元	P.76
GRI 401-2	提供給全職員工的福利	福利保障完善	P.78
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.82
GRI 404-2	提升員工職能	多元培訓管道	P.82
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	多元培訓管道	P.82
在地社區參與			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch6. 在地社區參與管理方針	P.91
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷	P.95

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
綠色產品及設計			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch1 綠色設計管理方針	P.25
自訂主題	自訂主題	業務項目	P.22
供應鏈管理			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch4. 供應鏈管理方針	P.67
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.68
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商的管理與評鑑	P.69
GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商的管理與評鑑	P.69
經濟績效			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch2 經濟績效管理方針	P.34
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.40
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候風險與機會的財務影響	P.55
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	退休制度	P.79

溫室氣體排放查證聲明書

BUREAU VERITAS BUREAU VERITAS BUREAU VERITAS



聲明書編號：GHG62261315000

溫室氣體排放量查證聲明書

翰可能源股份有限公司

台北市內湖區堤頂大道二段409~415號9樓
電話：+ 886-2-26579968

香港商立德國際商品試驗有限公司台灣分公司 (Bureau Veritas Consumer Products Services) 證明上述單位的溫室氣體係依據ISO 14064-1:2018查驗準則及雙邊協議執行查驗程序，針對翰可能源股份有限公司 2025年溫室氣體主張以營運控制權法所提類別一及類別二之查驗證據顯示，未違反實質性差異門檻，符合合理保證等級。類別三至六為有限保證等級。其它詳細聲明如附件所述。

查證依據為國際標準組織環境管理系列標準之

ISO 14064-1:2018

查證溫室氣體排放量資訊：

查證期間：2025年01月01日~2025年12月31日

以 IPCC 2021 年第六次評估報告公告之GWP 值彙總排放量，經查證排放量如下：

溫室氣體排放總量：1008.680 公噸CO₂e/年

直接溫室氣體排放量：28.3208 公噸CO₂e/年

間接溫室氣體排放量：980.3594公噸CO₂e/年

生質燃燒溫室氣體排放量：0.0000 噸CO₂e/年

查證聲明日期：2026年07月01日

查證意見：依據查證者所執行之查證過程與程序，有充分證據顯示受查證機構之溫室氣體主張不具實質差異，且係根據協議之查證準則規範的溫室氣體量化、監測與報告的國際標準予以準備，並公正地呈現溫室氣體數據之相關資訊。

限制性敘述：本聲明書不得用於法規強制性申報要求之依據。

查證本聲明書之有效狀態請電 (886-2-28953666)

需進一步澄清查證範圍及此聲明之適用範圍時，可逕行向本聲明書持有者查詢

簽署人：林宴瑜 (Head of Analytical and Sustainability)

日期：2026年06月01日

版次：V2.0

香港商立德國際商品試驗有限公司台灣分公司
地址：台北市北投區中央南路二段37樓

Page 1 of 3