

2025 ESG REPORT

熙特爾新能源永續報告書

熙特爾新能源永續報告書



目錄

0	關於報告書	02	1	熙手共創		2	熙明治理	
	經營者的話	03		永續經營與策略			穩健經營與誠信	
	關於本公司	04	1.1	永續發展策略	09	2.1	公司治理架構	24
	永續績效	06	1.2	永續組織架構與職責	11	2.2	董事會結構及運作情形	25
			1.3	永續治理之角色及督導情形	13	2.3	經濟績效	33
			1.4	利害關係人議合	15	2.4	誠信經營	35
			1.5	重大主題	17	2.5	溝通管道及申訴機制	39
						2.6	風險管理	41
						2.7	法規遵循	43
						2.8	參與各類社團組織	44
						2.9	產品安全與創新	44
						2.10	客戶關係管理	48
3	熙心聚力		4	熙能蓄綠		5	附錄	
	社會共好與照顧			環境永續與韌性			附錄一 GRI內容索引表	79
3.1	人權政策	50	4.1	能源管理	69		附錄二 氣候相關資訊	84
3.2	員工照顧	52	4.2	溫室氣體管理	71		附錄三 我國永續經濟活動認定參考指引	85
3.3	人才培育與發展	59	4.3	水資源管理	73		附錄四 溫室氣體查證意見書	86
3.4	招募策略	61	4.4	氣候變遷	75		附錄五 第三方確信聲明書	87
3.5	職業安全及衛生	62						
3.6	社會參與	65						
3.7	產學合作	66						

關於本報告書

熙特爾新能源股份有限公司（以下簡稱「熙特爾新能源」、「熙特爾」或「本公司」）自 2026 年起，首次出版永續報告書，秉持公開、透明與誠信的原則，揭露財務與非財務資訊，完整呈現本公司在環境、社會及公司治理等面向的目標與成果。未來，熙特爾將在永續的道路上持續深耕，推動永續理念融入核心營運策略，「熙」手所有利害關係人，共同為永續發展持續貢獻，開創無限可能。

編製依據

本報告書依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行資訊揭露與撰寫，向利害關係人具體說明本公司永續相關作為及成效。相關對照表請詳[附錄](#)。

報告涵蓋期間、頻率 GRI 2-3

- 本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，或 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於內文附註說明。

報導頻率

本公司每年發行一次永續報告書，本次發行為第 1 本永續報告書。

報導期間

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

本次報告書發行時間

2026 年 08 月。

報告邊界與範疇 GRI 2-2

本報告書之財務數據揭露係以合併財務報表為主，涵蓋母公司熙特爾新能源股份有限公司及其子公司（亞熙新能源股份有限公司、辰熙精密股份有限公司、雲熙國際認證股份有限公司及和熙新能源合同会社）。惟在計算排放強度時，考量現階段溫室氣體盤查作業僅於母公司（個體）執行，為確保數據對比之準確性，該指標係以個體營收作為分母進行計算。若內文部分數據因資料可蒐集性而涵蓋特定子公司，將另行於該章節附註說明。

資訊重編 GRI 2-4

本公司為首次發行永續報告書，因此本年度無任何資訊重編之情形。

外部確信 / 保證情形 GRI 2-5

經本公司董事會審慎評估會計師之獨立性及適任性後，決議委任勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte）依據確信準則公報 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信（Limited assurance），並出具會計師有限確信報告，確信範圍與結論請詳[附錄](#)。

永續報告之 責任單位

GRI 2-3

如對本報告書內容有任何疑問及指教，可透過以下管道聯繫

聯絡單位 | 永續發展推動小組

公司 ESG 專區網站 | <https://www.seetel-energy.com/article.php?lang=tw&tb=12>

電子信箱 | service@seetel-energy.com

電話 | 02-8665-5650

經營者的話

GRI 2-22

在聯合國永續發展目標（SDGs）架構下，能源轉型已成為全球共同追求長期治理的關鍵議題，熙特爾新能源自 2017 年創立以來，始終以提供「全方位儲能解決方案」為核心，回應氣候變遷與環境永續的艱鉅挑戰。2025 年，熙特爾成功邁向資本市場，在臺灣證券交易所創新板掛牌上市，這不僅象徵企業經營邁入新里程碑，更意味著我們將在更透明的治理框架下，實踐對環境永續與誠信經營的承諾。

深耕在地 碳手印賦能綠色能源轉型

在追求環境永續的道路上，熙特爾深知能源轉型是落實淨零排放的關鍵。我們致力於深化在地能量，從生產電池模組、自研能源管理系統（EMS），到工程建置、運維管理的全生命週期服務。2025 年起，熙特爾於臺北、林口與臺中打造全台規模最大儲能測試平台，2026 年陸續完工啟用，不僅達到安全與效率之高標準，更能極大化儲能設備的使用壽命，降低資源耗損。

熙特爾的核心技術價值，亦體現於擴大「碳手印 (Carbon Handprint)」的積極貢獻。作為能源轉型的樞紐，儲能系統能大幅降低太陽能、風能等再生能源的間歇性供應問題。而自研 EMS 能源管理系統，可優化電力資源調度、強化電網韌性。在儲能與智慧調度的雙重加持下，可望減少對高碳排基載電力的依賴，落實「以科技賦能減碳」的理念。

綠色辦公 環境責任內化至營運決策

熙特爾將環境治理視為營運決策重要的一環，不斷強化廠商資質審查機制，要求合作對象與供應鏈落實從源頭減廢。也將擴大使用再生能源，透過規劃綠電採購（PPA）與憑證配置，積極導入綠電且逐步提高使用占比，實踐「綠色辦公」指引。熙特爾承諾，將環境責任內化至日常營運與商業決策之中，作為各項管理的共同準則。

產學合作 為能源產業培力綠領人才

熙特爾積極推動與臺灣大學、中央大學等學研單位產學合作，鏈結實務經驗與教育現場，積極培力具備跨域競爭力的綠領人才。同時長期支持臺大賽車隊，投入電池系統與能源相關技術交流，協助學生將理論落地實際應用場域，讓新能源技術發展向下扎根。

職場文化 投入人力資本的永續治理

為建構組織韌性，熙特爾逐步完善員工福祉與支持機制，除了既有的結婚、生育禮金與子女獎助學金等福利措施，2025 年也加碼「育兒津貼」將補助延伸至 0 到 6 歲學齡前階段，員工未成年子女福利全年齡層覆蓋，降低家庭照顧對職涯發展的結構性影響。同時，熙特爾推動工作生活平衡（Work-Life Balance, WLB）理念，採取彈性工時、生日有薪假與家庭日活動，共創具包容性與支持性的職場文化。熙特爾確信，透過穩定的人力資本投入，不僅能提升員工認同感與凝聚力，也能為長期營運奠定穩固基礎。

穩健領航 建構共榮共好能源生態系

熙特爾秉持健全的董事會運作與法遵規範，作為企業發展的核心原則。我們高度重視資訊揭露的透明度、即時性與完整性，確保重大營運與財務資訊均能詳實揭示，並透過嚴謹的內控制度與風險管理，維持決策的穩健與前瞻，進而實現「共榮共好的能源生態系」之長遠願景。



環境為本，儲存永續新動能。熙特爾新能源將持續砥礪前行，為股東創造長期價值，為臺灣打造能源韌性、為地球挹注永續能量，Power Your Success 成就新能源的無限可能。

關於本公司

■ 公司簡介 GRI 2-1

熙特爾新能源成立於 2017 年，專注於儲能系統的應用與整合服務，秉持「創造永續價值・啟動無限未來」的使命，以及「創新為先、安全至上、價值驅動」三大核心價值觀，致力於發展安全可靠的電池製造、智慧 EMS、EPC 工程及維運服務四大核心服務，奠定在儲能領域的領先地位，並持續推動全球永續能源發展。

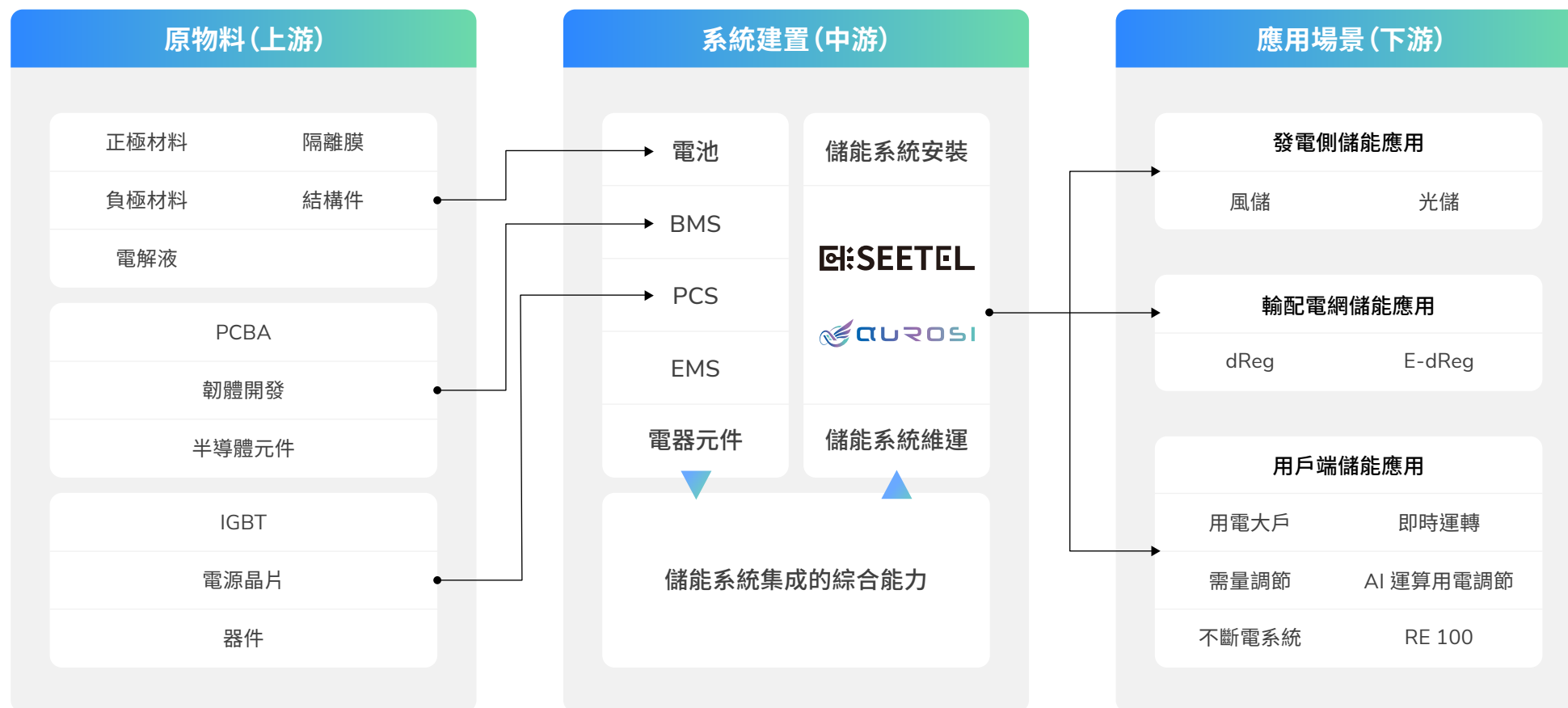
組織名稱	熙特爾新能源股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	7740
董事長	林聖澤
組織創立時間	2017 年 9 月 13 日
總部位置	臺北市松山區南京東路 5 段 89 號 12 樓
產業類別	綠能環保
主要產品及服務	再生能源服務之開發、投資建置、維運管理之一站式整合服務
營運所在國家 / 重要營運據點	臺灣

■ 價值鏈簡介 GRI 2-6

熙特爾新能源為再生能源整合服務業，提供從案場開發、工程建置、系統整合、併網申請，到後續維運與電力交易代操的一站式儲能服務。透過對電池技術的深厚專業與工程整合能力，協助客戶完成儲能系統的全週期規劃與運作，並確保設備在長期使用中的安全性與穩定性。

再生能源整合服務產業具有高度的上下游聯結性，從上游的正負極材料、半導體元件、電源晶片等零組件供應商，到下游的儲能用戶，形成了一個完善的供應鏈網絡。熙特爾新能源憑藉強大的儲能系統整合能力，與上游原物料供應商及下游用戶保持密切合作，確保產品的品質與市場供應的穩定性。相較 2024 年，本公司於行業別、價值鏈及其他商業關係無顯著變化。

身處快速成長的能源市場，熙特爾新能源仍堅持踏穩腳步回歸「技術」、「安全」、「價值」三心。藉由在電池技術上的專精，投入並整合匯集於儲能領域之核心競爭力在於，能夠將案場建置始末、所遇之疑難和產業生存中的痛點—包括儲能興建前置期間與非業內民眾溝通、與臺電及能源署和地方政府，以及系統安全維護預測等能源管理系統作業，以本公司團隊的實力與持續深化應對，秉持針對為案場之安全規範，不斷將儲能服務，以「專注、審視、行動」的態度實際整合，積極將儲能安全技術與智慧能源方案，升級科技智慧化。本公司廣設儲能案場，於新店、林口、嘉義、彰化和高雄等地，有多項實績成效。未來更持續聚焦拓展光儲案，提升市場能見度與再生能源之特性拼接多元儲能應用及目標廣佈。



**供應商
類型**

13家 原物料供應商

電力系統零組件及耗材與施工材料

19家 設備供應商

能源系統、電力及工業自動化設備、機房基礎設施

19家 工程供應商

能源/電力系統建置階段中各類專業工程服務

2025 年度 重點榮耀

■ 獎項及認證



榮獲中華民國傑出企業管理人協會第 23 屆金峰獎



於臺灣證券交易所創新板掛牌上市

2025 年度 重點績效

面向	2025 年實績	對標 SDGs 目標
 環境	熙特爾新能源於台北、林口及台中建置全台規模最大儲能測試平台，兼顧高安全性與高效率，同時極大化設備使用壽命並降低資源耗損。	建置大規模儲能測試平台，有助於推動再生能源整合與穩定供電，提升能源使用效率，呼應 SDG7：可負擔的永續能源。 建置全台最大規模的儲能測試平台，發展可靠且永續的能源基礎設施，並促進技術升級，呼應 SDG9：永續工業與基礎設施。 測試平台強調兼顧安全性與高效率，並極大化設備使用壽命及降低資源耗損，呼應 SDG12：責任消費與生產。
 社會	加碼「育兒津貼」，延伸補助至 0 到 6 歲學齡前階段，緩解家庭照顧對員工職涯發展影響。 導入 TTQS 人才發展品質管理系統評核，也申請政府企業人力資源提升計畫補助，逐步建立員工職涯發展能力培訓制度。	育兒津貼可減輕照顧責任造成的性別不平等現象，特別是女性常面臨的職涯中斷風險，呼應 SDG5：性別平等。 公司提供育兒津貼有助於提升員工留任率、支持員工職涯發展及降低育兒造成的職涯中斷或離職，呼應 SDG8：就業與經濟成長。 育兒津貼有助於減緩家庭經濟對員工的影響，使來自不同家庭的員工皆能獲得資源分配，呼應 SDG10：消弭不平等。 導入人才發展品質管理系統，透過系統化方式有助於提升員工工作技能，呼應 SDG4：優質教育。 導入人才發展品質管理系統，有助於提升員工專業能力與發展機會，並增加公司競爭力，呼應 SDG8：就業與經濟成長。
 治理	關鍵供應商《永續責任承諾書》簽署率達 70% 完成 13 間關鍵性供應商評鑑，評鑑結果皆為合格。	供應商簽署永續責任承諾書，可建立負責任採購制度，推動供應商落實永續作為及提升其永續意識及行動，呼應 SDG12：責任消費與生產。 執行關鍵性供應商評鑑並確保其合格，使公司可建立永續供應鏈，推動永續採購，並提升供應商永續意識及鼓勵其建立永續作為，呼應 SDG12：責任消費與生產。 永續責任承諾書涵蓋人權及安全工作環境等要求，呼應 SDG8：就業與經濟成長。 關鍵性供應商評鑑涵蓋勞工權益、職業安全衛生等要求，呼應 SDG8：就業與經濟成長。

1



熙手共創 永續經營與策略

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 永續組織架構與職責
- 1.3 永續治理之角色及督導情形
- 1.4 利害關係人議合
- 1.5 重大主題

1.1 永續發展策略

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰與全球能源轉型的浪潮，本公司深知企業在邁向淨零碳排道路上所扮演的關鍵角色。我們以儲能技術與系統整合為核心驅動力，將永續發展理念深度融入企業的長期營運策略之中。我們承諾，在追求商業成長的同時，將持續在「落實公司治理」、「發展永續環境」與「維護社會公益」三大支柱上發揮正向影響力，攜手內外部利害關係人，共同創造兼具經濟效益、環境保護與社會包容的長期價值，穩健邁向共同的永續未來。

■ 穩健治理：落實透明誠信與強化營運韌性

本公司堅信，健全的公司治理是企業永續發展的基石。我們致力於打造透明、負責且高效的治理架構：

深化誠信經營與道德規範

建立最高標準的企業道德守則，確保所有營運活動均符合法規與誠信原則，並透過透明的資訊揭露機制，建立投資人與社會大眾的深厚信任。

強化風險控管與氣候治理

完善內部控制制度，並將氣候變遷帶來的實體與轉型風險納入企業風險管理（ERM）評估範疇。透過前瞻性的決策品質，提升企業面對外部市場與環境衝擊的營運韌性（Resilience），確保公司能持續創造長期穩健的財務與非財務價值。

■ 綠色賦能：驅動能源轉型與守護永續環境

身為台灣儲能產業的重要推手，本公司將環保與減碳視為責無旁貸的使命。我們透過核心本業，積極回應國家能源政策與全球減碳倡議：

建構具韌性的綠能基礎設施

透過先進的儲能技術與高效的系統整合方案，有效解決再生能源間歇性發電的痛點，大幅提升電網供電的穩定性與綠電使用效率。

引領淨零排放與低碳營運

我們不僅是國家能源轉型政策的堅定支持者，更是推動「2050 淨零排放」目標的重要協力夥伴。透過持續優化自身營運的能源使用效率，並協助客戶降低環境衝擊，我們致力於在價值鏈中推動綠能發展，全面降低碳足跡，促進環境生態的永續平衡。

■ 社會共好：實踐多元包容與擴大社會影響力

我們深知人才是企業最重要的資產，而企業的成長也必須與社會的繁榮緊密相連。本公司致力於打造友善職場，並將關懷延伸至整體社會：

打造多元友善職場

將尊重人權視為核心原則，於內部建立制度化且無歧視的工作環境。我們提供完善的教育訓練與職涯發展機制，全方位照顧員工的身心健康與職業安全衛生。

培育新世代綠領人才

面對綠色經濟的崛起，我們積極投入資源，培養具備永續思維與儲能實務能力的新世代專業人才，為產業的長期發展奠定堅實的人才庫。

深化產學連結與社區共融

透過建教合作、學術交流與跨界結盟，我們攜手學界與產業界共同研發淨零轉型的關鍵技術。同時，我們持續投入社會公益行動，精準回應社會需求，將企業社會責任轉化為實質的社會影響力。

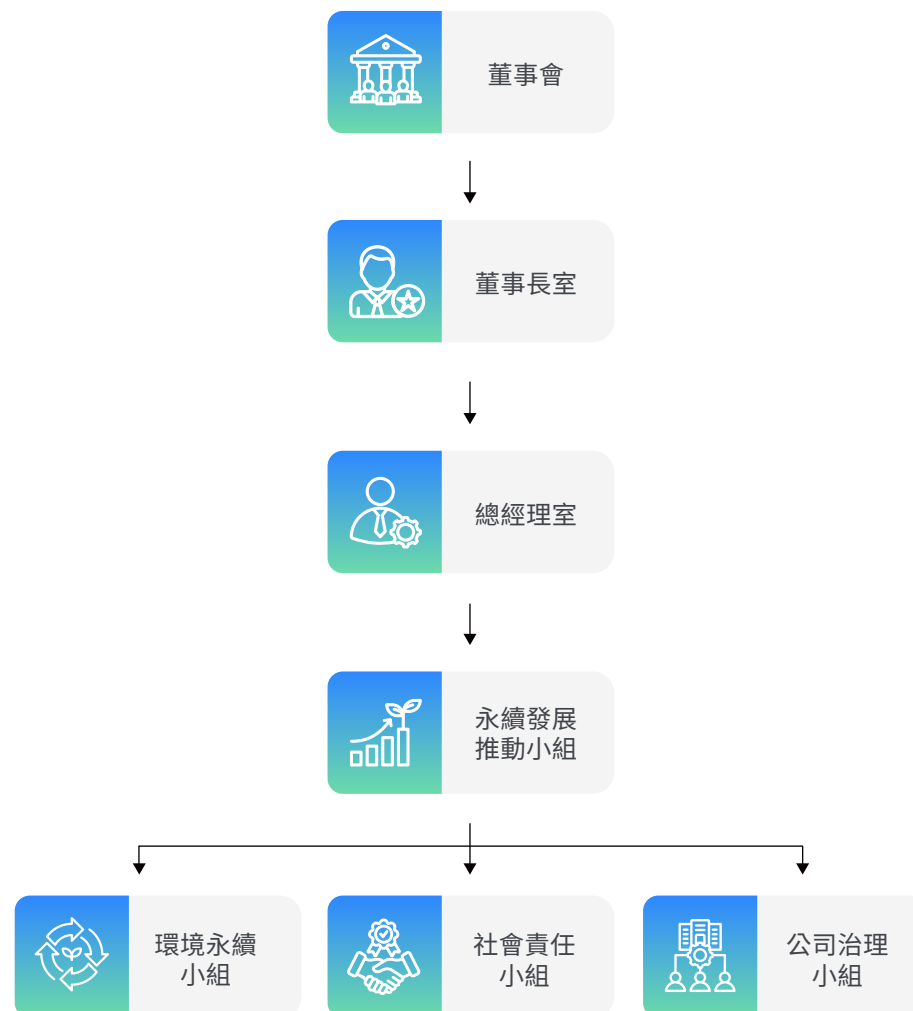
本公司立足於深耕多年的儲能產業專業，將應對氣候變遷的挑戰轉化為創新的契機。我們不僅在內部推動永續文化的深耕，更對外積極串聯產、官、學、研的跨界力量，共同推動綠色能源技術的應用與普及。未來，本公司將持續以儲能科技為本，在滿足客戶多樣化需求的同時，推動綠能產業圈的共榮發展。我們將以實際行動促進社會福祉與環境永續，充分展現企業對未來世代的莊重承諾，朝向聯合國永續發展目標大步邁進。

1.2 永續組織架構與職責 GRI 2-13

董事會為本公司永續發展之最高治理與決策單位，肩負引領企業永續願景之核心責任。為提供明確的指導方針，本公司於 2023 年 8 月 17 日經董事會決議通過，正式訂定「永續發展實務守則」。董事會負責全面監督公司營運活動對經濟、環境及人群（包含人權）所產生之實際與潛在衝擊，並據此制定具前瞻性的永續發展策略與中長期量化目標。透過定期的審查機制，董事會確保公司的發展藍圖能精準回應國際永續發展趨勢，並與各方利害關係人之高度期待保持一致，進而保障公司的長期營運韌性與企業價值。

為確保永續策略得以有效落地執行，並強化跨部門間的協作綜效，本公司採取由上而下的管理模式，於總經理室轄下正式設立永續發展推動小組。本小組特別委派營運管理處經理擔任最高統籌，負責整合內部資源與管控各項衝擊管理之推動責任。透過高階主管的直接帶領，確保 ESG 專案能在各事業體與營運單位間無縫接軌，發揮最大的執行效益。

永續發展推動小組依據 ESG 三大面向，下設「環境永續小組」、「社會責任小組」及「公司治理小組」。各功能小組由相關權責部門之專業代表組成，依其核心職掌進行精細化分工。



■ 各小組工作執掌說明

環境永續小組

辨識公司營運對環境的影響，擬定減碳節能、廢棄物減量及資源回收策略，並監督執行成效，確保符合法規與國際標準，定期檢視績效並提出改進建議。

社會責任小組

關注公司對員工、客戶、供應商及社區的影響，推動人權保障、平等就業及社區發展，並強化供應鏈管理與公益活動，定期檢視績效，提出策略調整建議。

公司治理小組

完善治理結構及內控體系，提升董事會運作效率與透明度，並加強風險管理，定期提交治理績效報告，檢視政策有效性並提出優化建議。

為確保永續發展計畫按部就班推進，本公司導入 PDCA 管理循環精神：

每月追蹤會議

永續發展推動小組每月定期召開「永續管理會議」，由各功能小組報告專案推動進度、成效檢核及潛在風險評估，透過即時的橫向溝通，動態調整執行策略。

每年呈報董事會

推動小組扮演管理階層與董事會間的重要溝通橋樑，每年至少一次向董事會提交完整的永續相關事項及衝擊管理執行情形報告，倘若發生對整體經濟、自然環境或人群具重大影響之事件，將於例行董事會中即時提報。此機制不僅協助董事會充分掌握 ESG 績效，更利於董事會履行其高階監督與指導職責，確保本公司在永續發展的道路上穩健前行。

未來將逐步研議成立永續發展委員會之可行性，進一步強化本公司永續發展之組織運作及專業化。



1.3 永續治理之角色及督導情形

■ 董事會監督永續專案推動 GRI 2-12

董事會作為本公司永續發展的最高治理與決策機構，肩負指導長期經營策略與監督整體營運之核心職責。董事會不僅關注財務績效，更將永續發展視為企業營運的關鍵 DNA：

永續策略之制定與核准

永續發展推動小組每年會依據鑑別出的重大主題，結合公司整體的長期經營願景，擬定次年度的永續策略方針與量化目標。董事會在審核過程中，會全面考量企業營運對整體經濟、自然環境及人群（包含人權）所造成的實際與潛在衝擊，並將各方利害關係人的觀點與期待納入決策考量，經嚴格審議核准後，正式發布相關永續政策。

動態風險監控與績效檢核

永續發展推動小組負責擬定各項永續專案的執行方針，並進行氣候變遷、供應鏈管理等新興風險評估與因應對策規劃。透過每月定期召開的永續管理會議，推動小組密切檢視內外部風險的動態變化與管理成效，並定期向董事會呈報執行進度。董事會據此檢視組織內部衝擊管理程序的執行情形與有效性，並依據實際推動成果，即時給予指導並要求適當之調整與改善，確保永續策略能靈活應对外部環境的變局。

■ 永續報導管理 GRI 2-14

本公司堅信，透明、真實且具公信力的資訊揭露，是建立利害關係人信任的重要橋樑。因此，本公司針對永續報告書的編製與重大性評估，建立了嚴謹的標準化流程：

重大主題鑑別與議合

永續發展推動小組每年定期啟動重大主題評估專案。透過向內部高階管理層及外部關鍵利害關係人（如投資人、客戶、員工、供應商等）發放重大性調查問卷，廣泛蒐集各界回饋。團隊進一步運用系統化的分析方法，深度評估各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊程度，藉此收斂並確切篩選出當年度的「重大主題」。

董事會層級之審閱與核定

評估結果將呈報至董事會進行最終檢視。董事會負責審查該年度的重大主題矩陣、永續策略的對應方向，以及關鍵績效指標的資訊揭露品質，並針對其內容的完整性、適當性與平衡性進行深度討論與核准，嚴格把關永續資訊，確保報告書能真實、客觀地反映公司的實際營運狀況與永續發展軌跡。

報告書編製與發行控管

本公司的永續報告書由永續發展推動小組負責執行統籌。於每年度結束後，跨部門蒐集相關的營運作為與精確的數據資料，並進行交叉比對與彙整。報告書初稿編製完成後，須先交由永續長進行高階覆核，確認內容符合 GRI 準則與法規要求後，最終提報至董事會審閱。經董事會正式決議核定後，方對外公開發行，確保資訊揭露具備最高層級的授權與當責性。

報告書資料蒐集與撰寫	內部審核	外部確信 / 保證
永續發展推動小組向各權責單位蒐集資料，經彙整與編撰後，由永續長覆核及修訂。	董事會審閱核定	外部獨立第三方確信 / 保證

1.4 利害關係人議合 GRI 2-29

■ 鑑別利害關係人

本公司參考 AA1000 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）的依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、張力（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，透過發放利害關係人鑑別問卷予內部管理階層，蒐集其對各相關利害關係人與公司營運關聯性及影響程度之評估，並據以辨識對公司營運具有實質影響，或其權益可能受公司活動影響之對象。經綜合分析後，確認本公司主要利害關係人包含客戶、員工、政府與主管機關、供應商、股東與投資人及銀行。

為瞭解及回應利害關係人關注之事項，本公司提供多元溝通管道與利害關係人進行溝通與議合，使其得以隨時提出意見，以瞭解各利害關係人關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	關係說明	溝通管道 / 頻率	主要關注議題	負責單位	溝通績效
 客戶	為公司營運與成長的核心對象，其需求與回饋直接影響產品服務品質與市場競爭力。	- 定期舉行專案會議（每月） - 即時客訴處理機制（不定期） - 不定時客戶聯繫（不定期）	客戶關係管理	事業處	2025 年度無客訴事件
 員工	為公司最重要的人力資本，其專業能力、投入度與穩定度攸關營運效率與永續發展。	- 勞資會議（每季） - 活動問卷調查（不定期）	- 人權與多元包容 - 人才培育與發展 - 社會關懷與公益 - 職業安全衛生	人資部	2025 年度召開 4 次勞資會議 - 舉行多項員工活動

利害關係人	關係說明	溝通管道 / 頻率	主要關注議題	負責單位	溝通績效
 政府與主管機關	其政策方向與法規要求直接影響公司營運的合規性及能源產業發展環境。	- 主動進行儲能案場的空汙申報（開工時申報） - 參加法規遵循報告（不定期） - 參加政府會議、宣導會、公聽會（不定期）	- 溫室氣體管理與減碳 - 能源管理 - 法規遵循 - 產品安全與創新	專案處	- 進行 2 場儲能案場的空汙申報 - 配合電業法修正，主動申請成為「特定電力供應業者」
 供應商	為公司服務與專案執行的重要夥伴，其供應穩定性與品質影響整體營運與交付成果。	- 供應商評鑑（每半年） - 個別供應商會議（不定期） - 大型展覽期間與供應商進行交流（不定期）	誠信經營	採購部	2025 年《永續責任承諾書》關鍵供應商簽署率達 70%，已涵蓋當年度採購金額約 92% - 完成 13 間關鍵性供應商評鑑，評鑑結果皆為合格 - 透過個別會議及展覽交流，持續強化供應商永續意識與合作
 股東與投資人	提供公司發展所需資本，其期待與信任關乎公司長期經營與價值創造。	- 舉辦股東大會（每年） - 法說會（不定期） - 投資人聯絡專線（不定期）	- 經營績效 - 公司治理	財務處	2025 年召開年度股東大會與 7 次法人說明會
 銀行	為公司資金調度與財務穩定之重要支持者，影響公司營運彈性與投資規劃。	- 提供必要之營運資訊（不定期） - 依資金需求進行溝通。（不定期）	- 經營績效 - 公司治理	財務處	透過定期財務資訊提供及日常往來溝通，維持良好合作關係，確保融資及資金運作順暢

1.5 重大主題

1.5.1 決定重大主題的流程 GRI 3-1

■ 重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司綜合考量自身營運模式與關鍵營運資源，並檢視企業永續經營所需之核心要素，全面盤點供應鏈及價值鏈各階段可能涉及之議題，同時參考國際永續發展趨勢及國際投資與評比機構對產業關注重點，據以彙整共 20 項永續議題，包含 10 項公司治理面向、5 項社會面向及 5 項環境面向。

公司治理面向	公司治理
	經營績效
	誠信經營
	法規遵循
	風險管理
	資訊安全與隱私保護
	產品創新與研發
	產品品質與安全
	供應鏈管理
	客戶關係管理
社會面向	人才吸引與留任
	人才培育與發展
	人權與多元包容
	職業安全衛生
	社會關懷與公益
環境面向	氣候策略
	能源管理
	溫室氣體管理與減碳
	水資源管理
	廢棄物管理

二、鑑別衝擊並評估顯著性

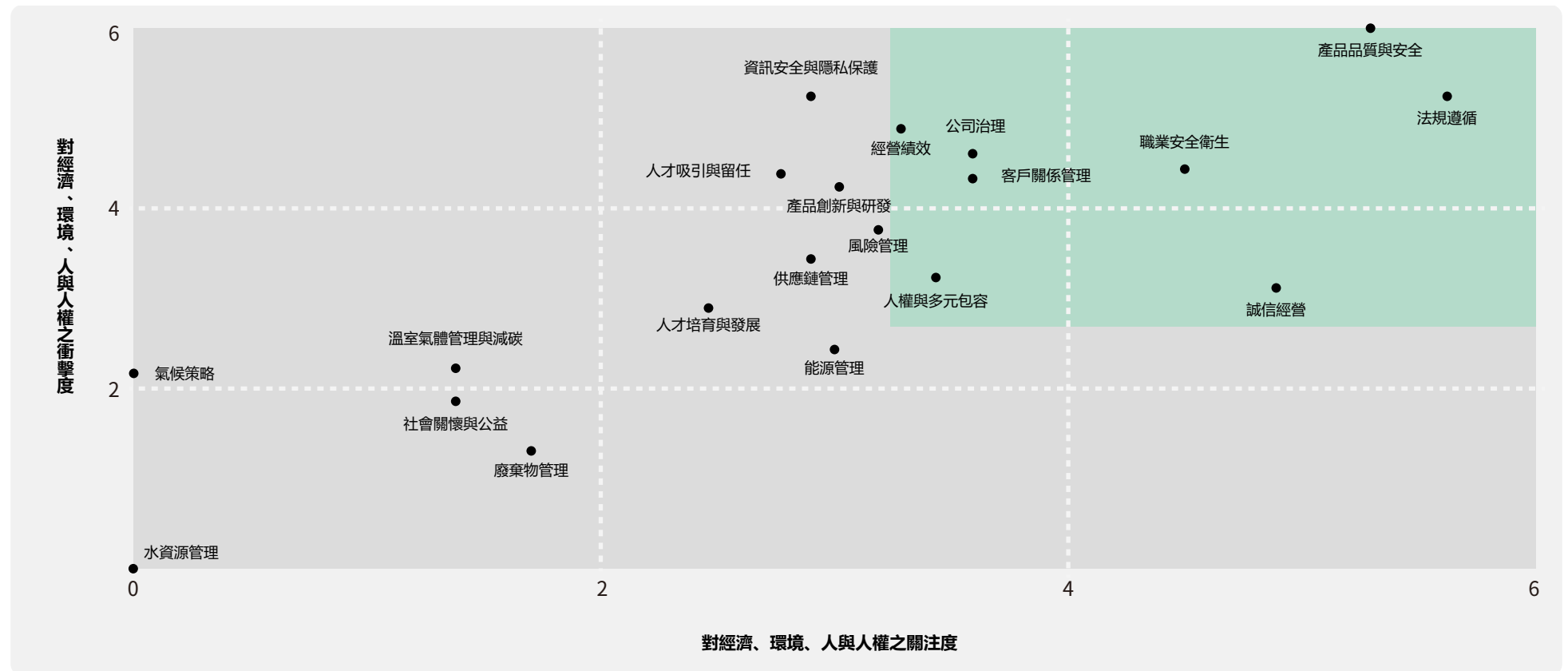
依前項步驟彙整之永續議題清單，本公司透過發放重大議題關注程度問卷，邀請相關利害關係人就各永續議題之關注程度進行評分，評分級距為 1 至 5 分，分別代表關注程度由低至高，以反映利害關係人之重視程度。其次，由公司內部管理階層填寫重大議題衝擊程度問卷，針對各永續議題可能產生之正面與負面衝擊，分別評估其發生可能性與衝擊程度，評分級距同為 1 至 5 分，以識別各議題對公司營運、策略及永續發展之實際與潛在影響。綜合利害關係人關注程度與管理階層衝擊評估結果，作為後續重大永續議題排序與決策之依據。

三、排定衝擊優先順序

本公司依據利害關係人回填之問卷結果，評估各項永續議題之關注程度，並綜合內部管理階層針對各永續議題正面與負面衝擊之發生可能性及衝擊程度的評估結果，以此排序各議題對公司永續發展之重要性，並繪製重大主題矩陣圖。

■ 確定重大主題

本公司根據上述流程，統整利害關係人對永續議題之關注度，以及內部管理階層評估各永續議題正面與負面衝擊之發生可能性及衝擊程度，最終歸納出 8 項重大主題，包括治理面向的產品品質與安全、法規遵循、公司治理、誠信經營、經營績效以及客戶關係管理；社會面向的職業安全衛生及人權與多元包容。此外，為更全面回應公司營運特性及永續策略方向，本公司另透過高階管理階層會議進行討論，審慎評估後，補充納入 4 項重大主題，包括社會面向的人才培育與發展及社會關懷與公益；環境面向的溫室氣體管理與減碳及能源管理，另考量創新研發對本公司之重要性，並基於管理效率之考量，經評估後將「產品創新與研發」之議題整併納入重大主題，將原重大主題「產品品質與安全」調整為「產品安全與創新」。因應前述鑑別之重大永續議題，本公司已建立相應之管理方針與發展目標，並依實際營運情形擬定具體執行措施，作為推動永續發展之依據，相關治理作法、推動成果與後續規劃，將於本報告書各章節中逐一說明。





1.5.2 重大主題列表

GRI 3-2

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 12 項重大主題，因 2025 年永續報告書為本公司第一本報告書，故此 12 項重大主題皆為本年度新增議題。

2025 年重大主題	GRI 準則對應	對熙特爾的意義	回應章節
產品安全與創新	· 自訂主題	儲能系統屬高技術與遵循高度安全規範之產業，產品品質與系統安全性直接關係客戶資產保障與公共安全。穩定可靠之系統表現不僅降低事故風險，亦有助於建立市場信任與品牌競爭力，為公司長期發展之核心基礎。	· 2.9 產品安全與創新
法規遵循	· GRI 2-27 法令遵循 · GRI 206 反競爭行為	儲能產業涉及電業、能源管理政策及環安衛等多項法規要求，完善的法遵機制可降低營運風險與潛在裁罰成本，確保公司營運穩定性與對外信賴度。	· 2.7 法規遵循
職業安全衛生	· GRI 403-3 職業安全衛生	儲能系統建置與維運涉及電力與設備操作風險，落實職業安全衛生管理可保障員工安全與健康，降低職災發生機率。	· 3.5 職業安全及衛生
公司治理	· GRI 405-1 治理單位與員工的多元化	健全之公司治理架構有助於提升決策透明度與風險控管能力，強化董事會監督功能與責任機制，進而提升利害關係人對公司之信任與支持。	· 2.1 公司治理架構
誠信經營	· GRI 205 反貪腐	誠信為企業永續經營之根本。透過落實反貪腐與誠信政策，可降低貪腐與不誠信商業行為的風險，維護公司聲譽與市場競爭公平性。	· 2.4 誠信經營
經營績效	· GRI 201 經濟績效	穩健的財務與營運績效為公司持續投入技術研發與服務品質提升之基礎，亦是支持長期永續策略與創造股東最大價值之關鍵。	· 2.3 經濟績效

2025 年重大主題	GRI 準則對應	對熙特爾的意義	回應章節
客戶關係管理	· 自訂主題	儲能專案多屬長期合作關係，良好之客戶溝通與服務品質有助於提升客戶滿意度與續約率，強化市場口碑與穩定營收來源。	· 2.10 客戶關係管理
人權與多元包容	· GRI 405 員工多元化與平等機會 · GRI 406 不歧視 · GRI 407 結社自由與團體協商 · GRI 408 童工 · GRI 409 強迫或強制勞動 · GRI 411 原住民權利	尊重普世人權並打造多元包容之職場環境，有助於吸引與留任優秀人才，提升員工向心力。	· 3.1 人權政策 · 3.2.3 員工多元包容及平等
人才培育與發展	· GRI 404 訓練與教育	面對能源轉型與產業技術發展，高度專業的人才為公司競爭力之基礎。持續培育與發展員工專業能力，有助於提升技術水準與創新力。	· 3.3 人才培育與發展
社會關懷與公益	· 自訂主題	透過參與公益活動與社會關懷行動，強化企業與社區之連結，落實企業社會責任，為永續發展奠定良好基礎。	· 3.6 社會參與
能源管理	· GRI 302 能源	本公司屬辦公室型營運，用電量相對有限，惟透過有效能源管理仍可降低營運成本並落實企業對永續發展的承諾。	· 4.1 能源管理
溫室氣體管理與減碳	· GRI 305 排放	本公司屬辦公室型營運，溫室氣體排放量相對有限，惟透過盤查與揭露溫室氣體相關資訊，展現公司對氣候變遷議題之重視，並配合能源轉型趨勢，強化企業永續競爭力。	· 4.2 溫室氣體管理

1.5.3 重大主題之管理 GRI 3-3

■ 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題	衝擊說明	政策或承諾	管理行動	追蹤行動有效流程	指標目標	管理單位
產品安全與創新	儲能系統若設計、施工或維運管理不當，可能造成設備損壞或安全風險，影響公共安全與公司聲譽。	建立完善品質管理制度，確保系統安全穩定運作。	導入品質管理流程、專案驗收標準及供應商評選機制。	✓ 專案完工驗收合格率 100%。 ✓ 重大品質客訴案件為 0 件。	維持零重大安全事故並提升客戶滿意度。	工程部
法規遵循	未遵循能源、電業或環安衛相關法規，可能導致罰鍰或營運中斷。	落實法規遵循，定期檢視法令更新。	建立法規盤點清冊與合規確認機制。	✓ 年度違規裁罰為 0 件。 ✓ 每年至少辦理一次法規遵循查核。	維持零重大違規事件。	法務室
職業安全衛生	工程建置或設備維護涉及電力及高壓設備，若管理不當可能造成人員傷害。	提供安全健康工作環境，落實零重大職災目標。	辦理職安教育訓練與施工風險評估。	✓ 重大職災為 0 件。 ✓ 職安教育訓練覆蓋率 100%。	降低失能傷害頻率，維持零重大事故。	工程部
公司治理	治理機制不足可能影響決策透明度與利害關係人信任。	建立透明、負責之治理架構。	定期召開董事會並建置重大議題報告機制。	✓ 董事會出席率達既定標準。 ✓ 重大議案經適當審議程序。	強化治理效能與資訊揭露品質。	稽核室
誠信經營	若涉及賄賂或不當利益，將嚴重損害企業聲譽與營運資格。	落實誠信經營守則與反貪腐政策。	推動誠信宣導與簽署廉潔聲明。	✓ 貪腐違規事件為 0 件。 ✓ 誠信教育訓練參與率 100%。	維持零貪腐事件。	稽核室
經營績效	穩健財務表現有助支持研發投入與永續發展。	追求穩健成長與長期價值創造。	定期檢視財務指標與專案投資效益。	✓ 年度營收與毛利率達成預算目標。	維持穩健成長並提升獲利能力。	財務處

重大主題	衝擊說明	政策或承諾	管理行動	追蹤行動有效流程	指標目標	管理單位
客戶關係管理	良好客戶關係有助提升專案續約率與品牌信任。	提供即時且專業的售後服務。	建立客戶回饋與申訴處理機制。	✓ 客戶滿意度達 90% 以上。 ✓ 客訴處理完成率 100%	提升顧客忠誠度與續約率。	事業處 / 專案處
人權與多元包容	忽視人權或未妥善處理歧視行為可能打擊員工士氣並涉及違法。	尊重人權，打造多元包容職場。	制定反歧視政策與申訴機制。	✓ 歧視申訴案件妥善處理率 100%。	建立公平友善工作環境。	人資部
人才培育與發展	儲能產業技術更新快速，專業人才為核心競爭力。	持續培養具專業技術與管理之人才。	辦理專業訓練與外部課程補助。	✓ 員工年度平均受訓時數達既定標準。	提升專業能力與留才率。	人資部
社會關懷與公益	企業營運除創造經濟價值外，亦對社區與社會產生影響。積極投入公益活動有助於促進社會共融與提升企業形象。	落實企業社會責任，持續投入社會關懷與公益活動。	參與公益捐贈、社區關懷活動或配合公益專案。	✓ 每年至少規劃或參與一定場次公益活動。 ✓ 定期檢視與揭露公益投入情形。	持續穩定投入社會公益，深化與社區之連結。	永續發展推動小組
能源管理	辦公室型營運用電量雖不高，仍需妥善管理以降低成本與環境影響。	提升能源使用效率。	推動節電措施與設備汰換。	✓ 年度用電量較前期持平或下降。	穩定降低單位營收用電強度。	營運管理處
溫室氣體管理與減碳	辦公室營運排放量相對有限，但仍需盤查與揭露以回應利害關係人之期待。	定期進行溫室氣體盤查並持續改善。	每年執行溫室氣體盤查並規劃減量措施。	✓ 每年完成溫室氣體盤查。	穩定降低排放密集度。	營運管理處 / 永續發展推動小組

• 註：重大主題衝擊涵蓋正面、負面、實際及潛在之衝擊。

2

熙明治理

穩健經營與誠信

2.1 公司治理架構

2.2 董事會結構及運作情形

2.3 經濟績效

2.4 誠信經營

2.5 溝通管道及申訴機制

2.6 風險管理

2.7 法規遵循

2.8 參與各類社團組織

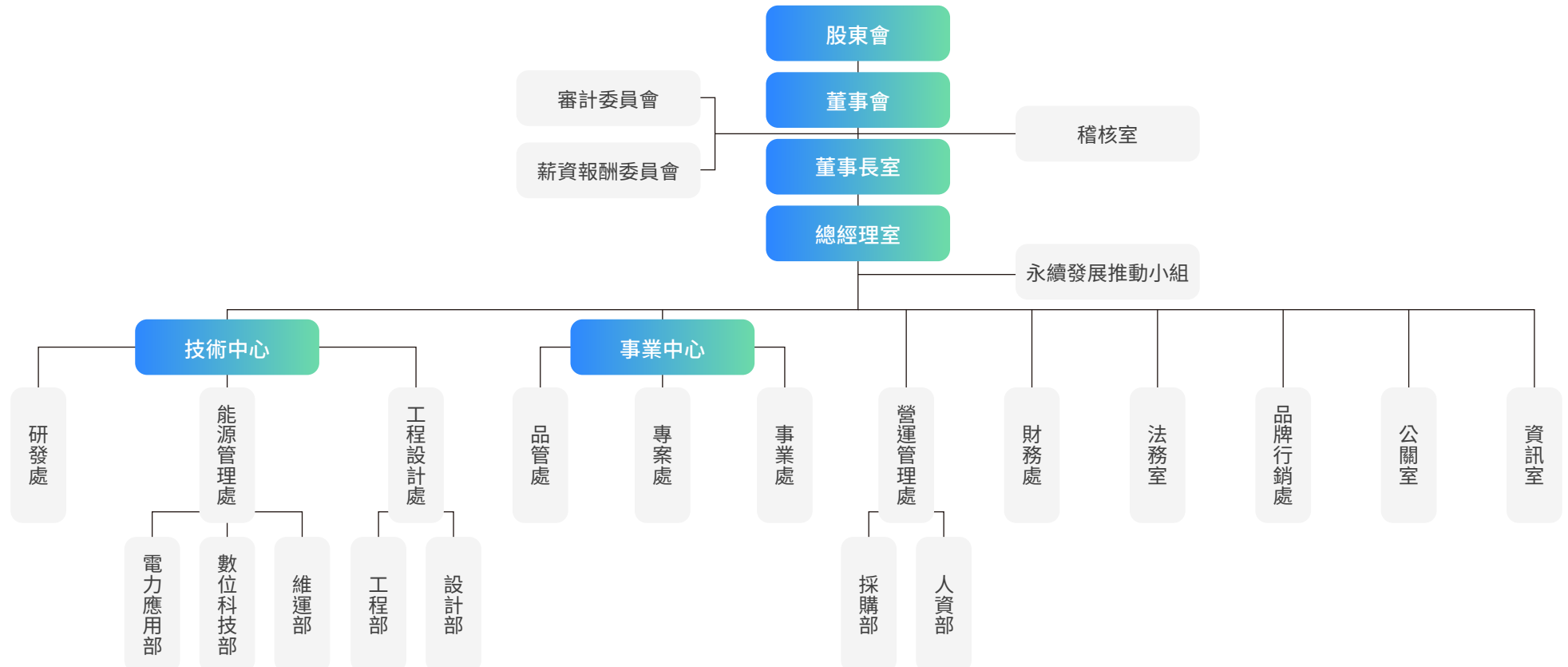
2.9 產品安全與創新

2.10 客戶關係管理

2.1 公司治理架構 GRI 2-9

本公司依據營運策略與業務發展需求，建立明確之組織架構與權責分工體系，以確保各項業務運作順暢並提升經營效率。公司最高治理單位為董事會，負責整體經營策略、重大投資決策及永續發展策略之監督管理；董事會下設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助強化財務報導、內部控制、風險管理及高階管理人員薪酬等相關議題之監督。

在經營管理層面，由總經理統籌公司整體營運，並依業務性質設置相關職能部門，各部門依其專業分工執行營運、管理與支援工作，形成完善之內部控制與管理架構。





2.2 董事會結構及運作情形

2.2.1 董事會成員及多元化政策 GRI 2-9

■ 董事會組成

本公司第五屆董事會由 7 位董事組成，任期為 2024 年 12 月 3 日至 2027 年 12 月 2 日，其中獨立董事有 3 位，獨立董事比例為 43%，本公司董事會成員具備多元專業背景，涵蓋財務會計、法律、產業專業、風險管理及永續發展等領域，確保董事會於重大決策時兼具專業性與全面性。董事會整體結構兼顧多元性與獨立性，並持續推動性別、年齡及專業背景之多元化發展，以強化公司治理效能與決策品質。

本公司重視並落實董事多元化政策，為促進董事會組成與結構之健全發展，已於「公司治理實務守則」明定，董事會成員之組成應考量多元化原則，並綜合評估公司營運型態、發展階段及策略需求，訂定適切之多元化方針。本公司相信，透過多元背景與專業能力之整合，有助於提升董事會運作效能與公司整體表現。

此外，為確保董事會具備適當之監督功能，本公司兼任公司經理人之董事席次未逾董事總席次三分之一，以維持董事會之獨立性與制衡機制，強化治理架構之穩健性。

董事會成員之多元化核心項目請詳下表；董事成員之背景資訊請詳 2025 年股東會年報第 9 頁。

姓名	性別	職稱	多元化核心項目							
			營業判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
元源控股 (股) 有限公司 代表人：林聖澤	男性	董事長暨技術長	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
英屬維京群島商 CASCADE CAPITAL MANAGEMENT L.P. 代表人：陳伯勳	男性	董事暨總經理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
英屬維京群島商 CASCADE CAPITAL MANAGEMENT L.P. 代表人：李光斌	男性	董事	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
葉文村	男性	董事	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
游裕明	男性	獨立董事	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
張鴻欣	男性	獨立董事	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
顏玉明	女性	獨立董事	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

**GRI 2-11**

鑒於本公司董事長具備專業技術背景，並確保技術發展與公司核心策略高度一致，故委由董事長兼任技術長，負責公司整體策略方向之擬定與重大經營決策之領導。為避免高階管理層權責集中或可能產生之利益衝突，本公司已建立完善之公司治理架構，設置審計委員會及薪資報酬委員會，並由獨立董事依法行使監督職權；重大決策事項均須經董事會集體決議，並依內部控制制度及相關法令規定辦理，以確保決策程序之健全與公司及全體股東權益之維護。

■ 2025 年按性別、年齡層分類之董事組成表 **GRI 405-1**

類別		人數	占比
性別	男性	6	86%
	女性	1	14%
年齡	30 歲 (含) 以下	0	0%
	30-50 歲	5	71%
	50 歲 (含) 以上	2	29%
合計		7	100%

2.2.2 運作情形

■ 董事會運作情形

提升董事會運作與公司治理功能，本公司建立完善的會議運作制度與績效評估辦法，並定期檢討董事會整體運作情形及成員表現，以持續強化決策品質。董事會依照「董事會議事規則」原則上每季至少召開一次會議，並視情況得召開臨時會議，會前由議事事務單位提供完整議案資料，以利董事充分討論與審慎決策。為確保監督之獨立性，凡涉及董事利害關係之議案，相關董事均依法進行利益迴避，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。另為使董事得以安心履行職責，本公司持續修訂公司治理相關規章，並指派財務主管為公司治理主管，負責公司治理事務規劃執行，以保障股東權益並強化董事會職能，落實健全穩健之公司治理架構。

本公司董事會 2025 年度共計召開 10 次董事會議，平均至少每季召開一次，年度全體董事平均出席率達 100%。

董事會之職掌說明

2025 年運作情況

本公司董事會為公司最高決策機構，負責審議公司經營策略、重大投資及重要經營決策事項，並監督經營團隊執行業務。董事會之運作均依相關法令、公司章程規定及股東會決議行使職權。全體董事除具備執行職務所需之專業知識、技能及素養外，並秉持忠實誠信原則及善良管理人注意義務，以維護公司及全體股東之最大利益。

- 一．本公司董事會依相關法令及「董事會議事規則」運作，2025 年度共召開董事會 10 次，董事出席情形良好。
- 二．董事會主要審議事項包括年度財務報表、盈餘分配案、重要業務計畫、內部控制制度相關事項及其他重大經營決策事項。
- 三．本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會協助董事會履行監督職責，各委員會均依相關規定召開會議並向董事會報告執行情形。
- 四．本公司並依「董事會績效評估辦法」辦理董事會績效評估，以持續精進董事會運作及提升公司治理品質。



114 年度本公司董事會共召開 10 次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率 (%) ^註	備註
董事長	元源控股 (股) 公司 代表人：林聖澤	10 (應出席 10 次)	0	100.00%	於 113 年 12 月 3 日股東臨時會全面改選連任，並選任為董事長
董事	Cascade Capital Management L.P. 代表人：陳伯勳	10 (應出席 10 次)	0	100.00%	於 113 年 12 月 3 日股東臨時會全面改選就任
董事	Cascade Capital Management L.P. 代表人：謝宏琳	10 (應出席 10 次)	0	100.00%	於 113 年 12 月 3 日股東臨時會全面改選就任 於 115 年 1 月 19 日法人董事改派卸任
董事	葉文村	10 (應出席 10 次)	0	100.00%	於 113 年 12 月 3 日股東臨時會全面改選就任
獨立董事	游裕明	10 (應出席 10 次)	0	100.00%	於 113 年 12 月 3 日股東臨時會全面改選就任
獨立董事	張鴻欣	10 (應出席 10 次)	0	100.00%	於 113 年 12 月 3 日股東臨時會全面改選就任
獨立董事	顏玉明	10 (應出席 10 次)	0	100.00%	於 113 年 12 月 3 日股東臨時會全面改選就任

• 註：實際出 (列) 席率 (%) 以其在職期間董事會開會次數及其實際出席次數計算之。

2.2.3 提名與遴選 GRI 2-10

本公司重視董事會成員之專業性、多元性與獨立性，並建立公開透明之董事提名與遴選機制，以確保董事會具備帶領公司永續發展所需之整體能力。董事候選人之提名，依「董事會選舉辦法」及「公司治理實務守則」相關規定辦理，採候選人提名制度，並依照「公司法」規定，由董事會或符合資格之股東提出建議名單，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。

於提名與遴選過程中，本公司綜合考量董事會整體能力配置與未來發展方向，審慎評估候選人之專業背景、產業經驗、誠信聲譽及對公司長期發展之潛在貢獻，同時參酌公司營運型態與策略需求，兼顧董事會成員之多元性與獨立性，以及與公司營運衝擊與永續議題相關之專業能力。此外，亦納入股東及其他利害關係人之意見與期待，持續優化董事會結構，確保其具備健全之決策與監督功能，強化公司治理品質與長期價值創造能力。

2.2.4 利益迴避 GRI 2-15

本公司董事依「公司章程」、「董事會議事規則」及相關法令規定行使職權，並嚴格恪遵利益迴避原則，以維護董事會決策之公正性與公司整體利益。依據本公司「董事會議事規則」規定，董事對於會議事項，若與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；如該事項有損害公司利益之虞時，不得參與討論及表決，且於討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。

另規定董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就董事會議事項具有利害關係者，視為該董事就該事項具有自身利害關係，並應依前述規定辦理利益迴避。

董事利益迴避情形，包括董事姓名、利害關係內容及迴避情形，均詳實記載於董事會會議紀錄，以提升資訊透明度並強化公司治理。2025 年度董事會決議事項中，如有涉及董事利害關係之議案，相關董事均依公司法及內部規範辦理迴避程序，未參與討論及表決，相關決議程序均符合法令規定；詳細資訊請詳本公司 2025 年股東會年報第 19-21 頁。

本公司並無具控制力之股東存在；另有關利害關係群體及其關係、交易和未清餘額資訊，請詳本公司 2025 年度合併財務報表附註三十「關係人交易—關係人之名稱及其關係」（第 57-60 頁）。

2.2.5 對永續發展之持續進修

■ 董事會進修 GRI 2-17

為提升董事會於永續發展相關議題之群體智慧、專業能力及經驗，本公司鼓勵董事參與外部機構辦理之公司治理及永續發展相關課程與研討活動，藉由持續進修方式強化董事會對永續議題之理解與監督能力。董事進修相關資訊請詳 2025 年股東會年報第 27 頁。

2.2.6 督導永續管理之績效評估 GRI 2-18

■ 董事會績效評估

本公司為持續強化董事會運作效能與治理品質，已訂定「董事會績效評估辦法」，建立制度化之績效評估機制。董事會整體及功能性委員會之內部與外部績效評估結果，內部績效評估採自評方式，均於次一年度第一季結束前完成；並至少每三年委由外部專業獨立機構或專家學者團隊辦理一次外部評估，以確保評估結果之客觀性與專業性，本公司係於 2025 年首次上市，故預計將於 2027 年辦理外部績效評估。

2025 年董事會績效評估衡量項目下表，績效評估結果目前尚未直接導致董事會組成之調整，惟相關評估結果已作為精進董事會運作流程、強化治理機制及規劃未來將永續議題納入董事會績效評估項目之重要參考依據。

董事會績效評估項目		
董事會	董事會成員	功能性委員會
1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制

本公司目前尚未單獨就永續發展相關議題設立專項績效評估機制，未來將依營運發展階段與永續策略推動進程，逐步評估將永續議題相關指標納入董事會績效評估項目，使董事會監督機制與公司永續發展方向更為緊密連結，以達成本公司所設定之永續願景。

2.2.7 薪酬政策 GRI 2-19

■ 薪酬決定流程 GRI 2-20

本公司依公司治理原則及相關法令規定，建置完善之董事、經理人及員工薪酬治理架構，以確保薪酬制度具透明性、合理性與連結績效之原則。公司設置薪資報酬委員會，由全體獨立董事組成，負責審議董事及經理人之薪資報酬政策、制度設計、結構內容及績效評估結果，並將審議建議提報董事會決議；董事會則依公司章程及相關內部規範，最終核定董事及經理人之薪酬事項。本公司未另聘外部薪酬顧問參與薪酬制度制定，惟薪資報酬委員會成員皆為具獨立性之獨立董事，能以專業及客觀立場審議相關事項，確保薪酬決策之公正性與合理性，並支持公司長期穩健發展。

董事及經理人之薪資報酬制度，係綜合同業水準、個人績效表現、公司整體經營成果及風險承擔程度等因素進行審議與決定，以兼顧激勵效果與風險控

管。重大薪酬事項，如董事及經理人酬勞與員工酬勞提撥，均依法提報董事會決議，並依規定於股東會報告執行情形。公司亦透過股東會作為正式溝通管道，蒐集股東對公司治理與薪酬制度之意見與回饋，作為後續制度檢討與優化之參考。

目前本公司之薪酬政策尚未與永續發展目標或績效指標進行連結，惟為強化公司治理與永續經營之理念，未來將視公司營運發展階段與永續發展策略推動情形，審慎評估將永續相關績效指標納入薪酬制度設計之可行性，以逐步強化薪酬政策與長期價值創造及永續目標的連動性。

■ 董事薪酬政策

本公司訂有董事薪酬報酬暨績效評估辦法，董事會成員薪酬結構包含董事酬勞、董事報酬及業務執行費用等。董事酬勞依《公司章程》第 24 條規定，每年按扣除分配董事及員工酬勞前之稅前利益，扣除累積虧損後，提撥不高於 3%。董事報酬則考量其對公司營運參與程度，予以評核並提報給薪資報酬委員會審核。董事會成員不參與公司員工持股計畫或其他股票獎勵計畫，且於離任時，除依法令規定之給付外，不另行提供額外離職金或其他補償。本公司無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。

■ 高階管理階層薪酬政策

本公司訂有經理人薪酬報酬暨績效評估辦法，固定薪酬依照工作年資、職務價值及公司營運狀況而訂定；變動薪酬主要為年終獎金、績效獎金、員工酬勞等，主要與業務績效指標及個人績效評估結果緊密連結。透過公司與經理人利益結合，使企業永續成為共同目標；員工認股權證將參照整體貢獻等，激勵高階管理階層關注公司長期價值創造。退休福利方面，高階管理階層與全體員工均享有相同之退休金提撥比例，確保全體員工退休保障。

2.2.8 功能性委員會結構及運作情形

■ 功能性委員會

本屆功能性委員會任期如下：

薪資報酬委員會：任期自 2024 年 12 月 13 日起至 2027 年 12 月 2 日止。

審計委員會：任期自 2024 年 12 月 3 日起至 2027 年 12 月 2 日止。

各委員會成員詳細資料及運作情形請詳 2025 年股東會年報第 21-23、28-29 頁。

■ 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，本委員會每年至少召開二次，成員共 3 位（皆為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司透過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 100%。

■ 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 9 次會議，出席率為 100%。

2.3 經濟績效 GRI201-1

■ 營運表現

2025 年，本公司在全球儲能市場快速成長與國內電力調節需求提升之帶動下，整體營運表現穩健成長，展現儲能系統整合與能源管理服務之競爭優勢。受惠於大型 EPC 專案持續推進及電池出貨量顯著提升，本年度合併營收達新台幣 42.2 億元，已大幅超越 2024 年表現；毛利率維持 16% 水準，稅後每股盈餘（EPS）為 4.90 元，獲利能力穩定提升。

在業務拓展方面，截至 2025 年底，能源管理簽約量體已突破 536MW，電池累計出貨量達 1167MWh，顯示市場對本公司整合解決方案的高度認可。透過子公司製造能量與自主研發能源管理系統（EMS），建立從硬體製造、系統整合至長期維運管理之完整價值鏈，提升專案附加價值與客戶黏著度。

此外，公司積極拓展國際市場，與 Volvo Penta 簽署策略性合作備忘錄，開發整合式快充儲能一體機，並結盟加拿大 Aegis 佈局北美市場；同時推動在地化 5MWh 儲能貨櫃產品開發，目標取得國際安規認證並進軍北美、日本與歐洲市場。

本公司以「一條龍」整合能力與台灣在地製造為基礎，結合自主軟體平台與長期維運服務，持續強化營收成長動能與現金流穩定性，為股東創造長期價值，同時支持能源轉型與低碳經濟發展。

（單位：新台幣仟元）

項目		2025 年熙特爾新能源財務表現
產生的直接經濟價值	營業收入	4,221,019
	營業成本	3,568,019
分配的經濟價值	員工薪資及福利	255,932
	分配股東股利	177,060
	所得稅費用	85,745
	捐贈	1,024
留存的經濟價值		133,239

■ 綠色收入揭露

為衡量本公司核心業務對能源轉型、低碳經濟與電力系統韌性之貢獻，本公司參考「永續經濟活動認定參考指引」之相關分類，建立綠色收入辨識與統計機制，將符合智慧電網、能源技術服務、儲能設施與相關配件等經濟活動之產品與服務收入納入年度追蹤。

2025 年，本公司符合綠色收入分類之營業收入為 4,221,019 千元，占最近一年度營業收入 100%。其中，儲能設施與相關配件收入為 2,303,675 千元，占比 55%，為本公司最主要之綠色收入來源；提供能源技術服務或具節能成效之專業服務收入為 1,702,183 千元，占比 40%；智慧電網系統研發及基礎設施相關收入為 215,161 千元，占比 5%。

上述收入結構顯示，本公司業務已高度聚焦於儲能系統、能源技術服務與智慧電網等低碳解決方案。未來，本公司將持續強化儲能系統整合、能源管理系統、電網調度應用及相關維運服務能力，擴大低碳產品與服務之市場滲透率，並逐步優化綠色收入分類、財務資料勾稽與內部管理機制，以提升永續資訊揭露之完整性、透明度與可比性。

本公司將持續檢視綠色收入分類原則，並依主管機關、國際永續準則及產業實務發展滾動調整。

■ 綠色收入總表

(單位：新台幣仟元)

符合綠色收入分類標準之經濟活動	營業收入金額	最近一年度營業收入佔比
一般經濟活動	0	0
支持型經濟活動		
No.3 智慧電網系統研發及基礎設施	215,161	5%
No.7 提供能源技術服務 (ESCO) 或具節能成效之專業服務	1,702,183	40%
No.10 儲能設施與相關配件	2,303,675	55%
綠色收入合計		
非綠色收入	0	0%
總營業收入	4,221,019	100%

- 註 1：本公司綠色收入係依產品與服務屬性，對應永續經濟活動分類後進行統計。
- 註 2：營業收入金額係依最近一年度財務資料彙整，實際揭露單位依財務報表表達方式調整。
- 註 3：有關經濟活動認定參考，請見附錄三。

2.4 誠信經營

2.4.1 誠信經營理念、政策、行為規範

■ 誠信經營理念

本公司秉持「公平、誠實、守信、透明」之經營理念，深信誠信為企業永續發展之基石。為建立公平、公正且具責任感之營運環境，本公司已將誠信經營納入公司治理核心原則，並透過制度化管理與內部宣導，形塑全體董事、經理人及員工共同遵循之行為準則，以杜絕任何形式之不誠信行為。

■ 誠信經營政策與管理機制 GRI 2-23

本公司將責任商業行為視為企業永續經營的基石，訂有誠信經營作業並經董事會決議通過，並公開揭露於公司網站及公開資訊觀測站，同時於公司內部公告周知，要求所有董事、經理人及員工於執行業務時均應遵循相關規範。

為防範不誠信行為及建立風險評估機制，公司定期針對營業範圍內具較高不誠信風險之活動進行分析與評估，並據此訂定「誠信經營作業」及「誠信經營程序及行為指南」，明確規範禁止不誠信行為之範圍、收受不當利益之處理程序及相關防範措施。

在商業活動方面，本公司於商業往來前，皆審慎評估往來對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易，並要求所有交易行為均依相關規定辦理，以降低營運風險。

本公司指定稽核室為誠信經營相關制度之制定與執行監督之專責單位，並視需要向董事會及審計委員會報告執行情形。另本公司已建立健全之會計制度及內部控制制度，透過制度設計與內部稽核機制，嚴密監控不誠信行為風險，確保營運活動符合誠信原則。

■ 檢舉制度

為落實誠信經營及強化不誠信行為之防範機制，本公司已建立檢舉制度並制定「檢舉制度實施辦法」，鼓勵內部與外部人員暢通且安全之反映管道，並確保檢舉人及相關人之合法權益。

■ 申訴管道

申訴管道

檢舉電子信箱 | seetelreport@seetel-energy.com

檢舉受理部門 | 本公司稽核室

■ 檢舉調查流程

1

由稽核室擔任檢舉案件之受理窗口，負責案件收件、立案及案件管理，並視情況請檢舉人補充相關佐證資料。

2

經評估具調查必要者，由董事長依個案性質指定專責人員或召集調查小組進行調查作業，確保程序嚴謹與客觀公正。

3

如檢舉內容涉及董事或經理人，案件將依公司治理機制呈報獨立董事或審計委員會，以確保調查及決策之獨立性與監督性。

4

調查完成後，如被檢舉人有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦。

5

檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

6

調查單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事長報告。視案件情節陳報審計委員會複審並向董事會報告。

7

檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面紀錄並依規定保存相關資料，以利後續追蹤及改善制度。

■ 檢舉人保護制度

公司對檢舉人身分與檢舉內容採取嚴格保密措施，並落實反報復原則，承諾不因檢舉行為對檢舉人為解僱、降調、減薪或其他不利處分。如檢舉人遭受威脅或不當對待，公司亦將提供必要協助與保護措施。

2.4.2 反貪腐機制

■ 貪腐風險評估 GRI205-1

本公司重視誠信經營與法令遵循，將防範貪腐與不誠信行為視為公司治理之一環。考量公司營運規模與風險特性，本公司目前尚未另行建立獨立之貪腐風險評估制度；惟已將貪腐及不誠信行為風險納入內部控制自行評估機制及年度稽核計畫之風險導向管理範疇。透過風險辨識與評估程序，定期檢視主要營運流程中可能涉及之不誠信或舞弊風險，包括採購作業、付款流程、專案執行、費用報支、招待與贈與管理等重點項目，並設計相對應之控制措施與監督機制，以降低相關風險發生之可能性。

前述風險管理相關評估與控制機制之適用範圍涵蓋母公司及子公司，包含台灣（台北、新北及台中）及日本共 4 處營運據點，全數據點（100%）皆已進行相關風險評估，確保各營運據點均依一致之誠信經營原則與內控制度執行，強化整體集團之治理透明度與風險管理效能。

本公司依內部控制制度之風險導向管理原則，定期辨識營運活動中可能涉及之誠信與反貪腐風險。經評估，與公司主要營運流程相關之潛在風險類型及管理機制請詳下表：

貪腐風險類型	管理機制
1. 採購與外包流程：供應商評選、比價、議價及驗收過程中，可能衍生不當利益或回扣風險。	建立明確之權責分工與分層授權制度，避免單一人員同時負責關鍵流程。
2. 工程 / 專案執行流程：於規格認定、估驗計價及付款審核過程中，可能存在舞弊或不當操作風險。	設置多階段審核與核准程序，確保採購、付款及專案執行過程具備合理的複核機制。
3. 招待與贈與管理：對外往來活動中，可能產生不當利益輸送或違反廉潔原則之風險。	落實供應商評鑑制度，並保存完整作業紀錄以供後續內部稽核。
4. 費用報支與付款流程：報支資料不實或不當支出之風險。	訂定招待、贈與及費用報支相關規範，明確規範報支範圍及報支程序。

上述風險屬於企業常見之營運風險類型，本公司已透過內部控制制度及相關管理辦法設計適當之控管機制因應，由內部稽核單位依年度稽核計畫執行查核，並針對異常事項提出改善建議與追蹤，透過制度化控管與持續檢視機制，降低貪腐風險發生之可能性。

GRI 205-3

截至 2025 年度，本公司未接獲任何涉及貪腐或不誠信行為之檢舉案件，亦無員工因涉入貪腐或違反誠信經營相關法令而受調查或處分之情形。報導期間內，公司未曾因威脅、脅迫或其他不當方式提供疏通費，亦無洩露商業機密、提供政治獻金，或從事不當捐贈與贊助之情事。

■ 反貪腐落實宣導

本公司重視誠信經營與法令遵循，雖目前尚未建立正式之反貪腐或誠信教育訓練制度與年度課程規劃，惟已透過董事會及相關部門會議進行誠信經營理念與法規要求之宣導與布達。

為強化董事會層級之法令遵循意識，本公司已針對董事會全數成員辦理內線交易及關係人交易相關規範之宣導，說明法令要求、違規風險及應遵循之行為準則，以提升董事於重大決策過程中對利益衝突管理及資訊揭露義務之認知，落實誠信經營精神。未來，本公司將評估建立系統性之反貪腐及誠信教育訓練機制，逐步強化全體同仁之誠信意識與內部控制文化，以持續精進公司治理品質。

而在供應鏈管理方面，本公司已將誠信經營條款納入供應商合約，要求供應商遵循誠信經營原則、不得有賄賂、回扣或其他不當利益之行為，並作為合作關係之重要依據。2025 年度，本公司已將誠信經營條款納入 68% 之供應商合約；其中 10 家關鍵供應商，納入率達 90%。同時，本公司亦推動供應商簽署「永續責任承諾書」，要求其遵循誠信經營、勞動權益與人權、環境永續及顧客與社會責任等原則，目前整體簽署率為 22%，關鍵供應商簽署率達 70%，已涵蓋當年度採購金額約 92%。

2.5 溝通管道及申訴機制 GRI 2-25

■ 補救負面衝擊之措施及執行有效性

本公司建立了多層次的申訴與補救機制，承諾針對營運過程中對環境、人權或社會產生的潛在或實際負面衝擊，提供及時且公平的補救程序。我們鼓勵包括股東、媒體、供應商、案場周邊社區居民及員工在內的所有利害關係人，透過公司官網、電子郵件或專線電話提出疑慮。

我們承諾每項申訴均由專責單位（如稽核室、法務室、公關室、永續小組或專案處理小組）進行仔細記錄、匿名調查並妥善處理。熙特爾設有嚴格的反報復措施，保障舉報者權益不受侵害，並確保程序之獨立性與透明度。本公司將持續精進申訴管道之便利性與回饋效率，確保所有負面衝擊皆能獲得實質補救與改善。

本公司建立了「精準分流、專業專責」的申訴與處理機制。依據申訴人之身分及其反映內容、性質，採取以下分流管理模式，確保每一項負面衝擊疑慮皆能獲得專業且獨立的處置：

一、申訴管道與鑑別分流（鑑別）：GRI 2-26

投資人諮詢與申訴： 由公關室受理。	負責內容 處理股東權益、資訊揭露、營運績效及投資相關建議案件。 專線 02-2655-1587 電子信箱 ir@seetel-energy.com
外部利害關係人申訴： 由稽核室受理。	負責內容 處理社區居民、供應商或社會大眾提出之誠信經營、舞弊或營運衝擊（如環境、人權疑慮）或其他不道德、不誠信等行為之案件。 電話 (02) 8665-5650 分機 700 電子信箱 seetelreport@seetel-energy.com
內部員工申訴： 由人資部受理。	負責內容 處理職場歧視、勞資糾紛、騷擾或內部違規事項，並落實吹哨者匿名保障與權益維護。 電話 (02) 8665-5650 分機 104

二、處理方法與程序：



本公司將持續強化溝通管道與申訴機制之可近性與透明度，確保利害關係人得以安心表達意見與反映疑慮，並透過明確之調查程序與改善機制，及時回應與補救可能產生之負面衝擊。同時，亦將定期檢視相關措施之執行成效與有效性，透過案件結案率、處理時效、重複申訴情形及申訴人回饋意見，作為評估申訴機制與補救程序有效性之重要參考，持續精進管理流程，提升回應品質與治理成熟度，落實負責任經營之承諾。

2.6 風險管理

■ 風險管理機制

本公司採行「董事會監督、高階管理階層主導、各部門執行、內部稽核查核」之風險治理架構，確保重大風險得以被及時辨識、評估、控制與持續改善，並透過分層負責機制強化風險管理之有效性。

董事會為公司風險管理之最高監督層級，負責督導整體風險管理方向及重大風險事項之監督與把關，並要求管理階層就重要風險議題及執行成果定期報告。高階管理階層（含總經理及總經理室）負責整體風險管理之推動與資源調配，整合跨部門資訊，督導各單位落實風險辨識、因應措施、內部控制及法令遵循。

各功能單位依業務特性分工管理相關風險，例如財務單位負責資金調度、投資及流動性等財務風險之評估與控管；資訊單位依資安管理規範推動資通安全管理與相關風險防護措施。內部稽核單位則依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，定期查核重要作業流程及內部控制制度之遵循情形，並就查核缺失提出改善建議與追蹤，必要時提報董事會，以形成完整之監督與回饋機制。

目前尚未另訂專章之風險管理政策或管理辦法，惟仍透過既有公司治理架構、內部控制制度、法令遵循管理及內部稽核作業，持續執行風險辨識、控管與改善措施，以降低營運不確定性並確保公司穩健經營。未來將依營運規模與外部揭露需求，逐步完善風險管理制度及文件化作業。

■ 風險管理流程

本公司風險管理流程涵蓋以下階段



■ 2025 年度重點風險關注事項

風險類型	風險說明	因應方式
策略風險（產品集中）	公司產品重心集中於儲能系統，產品組合多元化程度有限，營收來源相對集中，於市場需求波動或單一產品市場變動時，可能影響收益穩定性與風險分散能力。	· 逐步評估產品線延伸與服務深化；強化長期客戶關係與多元案型布局；定期檢視營收結構並據以調整策略規劃。
供應鏈風險（地緣政治）	關鍵零組件來源可能受國際地緣政治局勢、貿易政策或關稅調整影響，導致供貨不穩、交期延宕或成本上升。	· 建立多元供應來源與替代料件評估機制；與主要供應商建立長期合作關係；適度安全庫存管理；持續追蹤國際政策動態並進行情境分析。
市場風險（競爭加劇）	國際品牌與本土業者加速投入儲能市場，競爭程度提高，可能導致報價壓力增加及毛利率下滑。	· 強化技術整合能力與專案管理品質；提升差異化服務與系統整合價值；持續優化成本結構與供應鏈效率；深耕特定市場區隔以建立競爭門檻。
法規風險（產業相關法規變動）	國內外儲能產業相關法規、政策及主管機關指引之變動，可能影響公司營運模式、專案開發條件、投資評估假設及合規成本，進而增加營運不確定性。	· 持續關注國內外產業法規與政策動態，定期蒐集並彙整相關資訊，由事業單位進行內部分享，協助各部門即時掌握政策趨勢；透過跨部門討論與評估機制，檢視法規調整對營運及投資決策之影響，並依實際影響情形滾動式調整作業流程與管理制度，以降低法規變動所帶來之潛在風險。
人力資源風險（缺工）	儲能案場建置與維運需具備專業技術人員，若勞動市場供給不足，可能影響施工進度與專案品質。	· 建立人才培育與技術訓練機制；強化內部技術傳承與標準化作業流程；建立外部專業合作夥伴網絡；優化排程管理以降低人力瓶頸風險。

2.7 法規遵循 GRI 2-27

本公司重視法規遵循，持續依循相關法規及主管機關規範辦理各項業務，並透過跨部門溝通機制，確保營運活動符合最新法規要求。各事業單位依業務屬性負責相關法規之辨識與遵循事項之落實，並定期蒐集產業法規、政策動態及主管機關指引，由專責單位彙整後進行內部分享與討論，以協助各部門即時掌握外部環境變化。

■ 2025 年法規遵循實例

2025 年度，因應台灣電業法及電業登記規則修正，本公司立即啟動法規影響評估與因應作業，透過跨部門協作機制，確保營運模式與專案推進之合規性與穩定性，主要措施包括：

即時法規因應與資格布局

於修法公告後第一時間完成相關資料盤點與準備，主動申請成為「特定電力供應業者」，以確保公司業務運作符合最新法規要求，並維持專案推進之連續性與營運彈性。

案場進度保障與建置時程加速

針對施工中之既有案場，提前完成臺電認證程序，確保其正式認定為「施工中案場」，避免因法規調整而須重新啟動地方說明會等行政程序，有效降低政策變動所帶來之不確定性風險，並加速整體案場建置與商轉時程。

透過上述作為，本公司在法規調整過程中維持專案穩定推進，展現對法規遵循與風險管理之積極態度。

■ 重大違規事件

本公司將法令遵循視為企業穩健營運與落實公司治理之核心基礎，並致力於維持最高標準之商業道德。為具體量化與管控合規風險，本公司明訂單一事件罰鍰金額達新臺幣一百萬元（含）以上之案件即屬「重大違規事件」。

經內部機制盤點與審查，2025 年度本公司營運活動均嚴格遵守所在地之各項法令規範，期間未發生任何重大違規事件，亦未支付任何違反法規之罰款。此一績效反映了本公司內部控制機制之有效性，以及對保障利害關係人權益之承諾。

面對全球永續發展趨勢及日趨嚴謹的監管環境，本公司將持續精進法遵風險管理體系，以主動防禦取代被動因應。未來之具體管理方針包含：

法規動態監控與風險預防

持續追蹤國內外與企業營運相關之新興法規動態（如氣候變遷因應、勞動權益保障及資訊安全規範等），提前進行法規鑑別與風險評估，確保營運策略與法令變更無縫接軌。

跨部門協同運作

強化法務、內部稽核與各業務執行單位之橫向溝通與協作機制，將合規要求具體落實於各項標準作業流程（SOP）中。

深化內部合規文化

透過常態性之法規宣導與教育訓練，提升全體員工之法遵意識，確保合規思維深植於日常業務執行。

本公司將持續透過事前防範與事後稽核之雙軌並行機制，極大化企業面對法規變動之營運韌性，確保公司在合法合規的基礎上，穩步推進各項永續發展目標。

2.8 參與各類社團組織 GRI 2-28

■ 公協會參與

本公司積極參與各類產業公協會與專業組織，透過資訊交流及政策討論，持續提升產業技術及產業影響力，2025 年加入 2 個公協會組織，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
台灣電力與能源工程協會	會員
SEMI 國際半導體產業協會	會員

透過參與上述協會，本公司不僅即時掌握產業法規、技術及市場趨勢，也積極將產業最佳實務與政策建議反饋至公司策略與營運規劃，促使本業領域技術成長。

2.9 產品安全與創新

在能源轉型的浪潮中，熙特爾新能源始終將產品創新與系統安全視為企業發展的雙核心。2025 年度，熙特爾不僅在大型儲能案場的建置上屢創佳績，更透過嚴格的實驗室檢驗建置、創新的能源管理系統，以及跨國戰略結盟，確保每一度電的儲存與釋放皆安全無虞，且具備高度應用彈性。

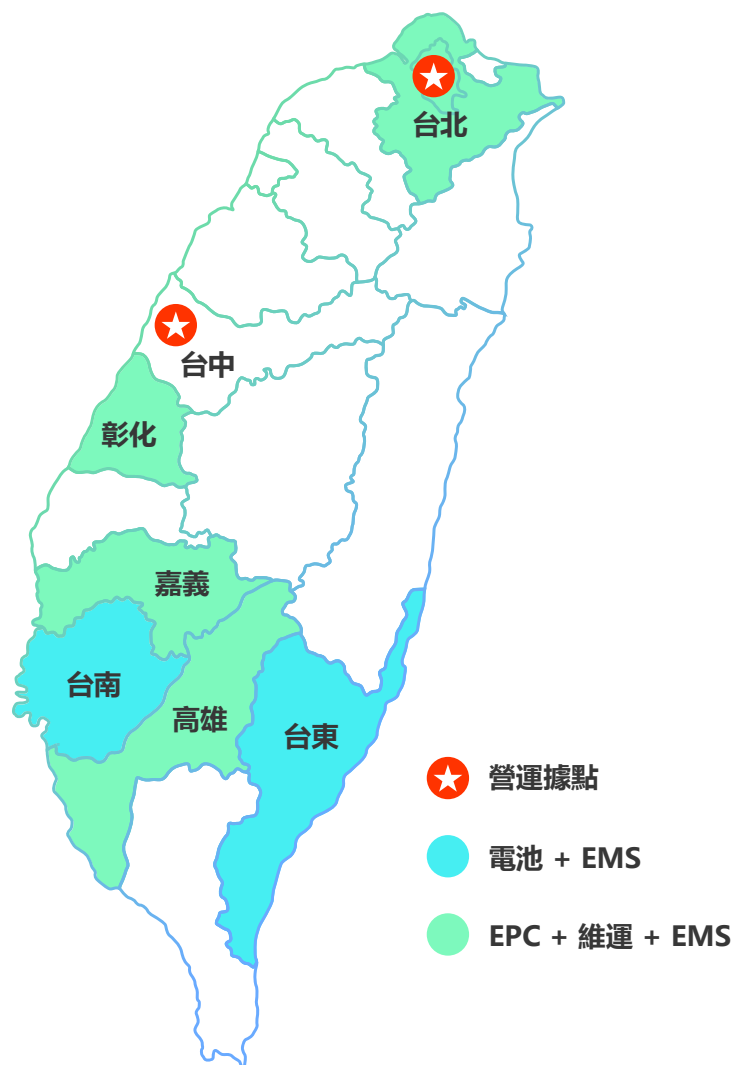
■ 邁向千兆瓦時（GWh）級別的新里程碑

2025 年為熙特爾營運規模顯著成長之年度。憑藉「電池製造、智慧 EMS、EPC 工程、維運服務」一條龍的整合能力，於全台各地的儲能案場建置上取得卓越成果。

■ 總體營運與建置規模

截至 2025 年底，熙特爾在整體市場的業務布局已達成以下具體指標：

- EPC 簽約建置量體：累計達 225 MW。
- EMS 簽約量體：累計達 536 MW。
- 長期維運量體：累計突破 625 MWh，展現市場對設備長期運轉穩定性之高度信任。
- 電池出貨量：累計出貨量達 1,167 MWh，正式引領台灣本土儲能系統業者跨入千兆瓦時（GWh）級別的門檻。



■ 2025 年度亮點上線專案

在實際投入運作的系統方面，2025 年 2 月，彰化 dReg 專案順利上線運作。該案場投入臺電電力交易平台，負責電網頻率的動態調節，有效協助削峰填谷，維持區域電網的穩定性。此外，目前亦積極推進高雄兩座各 100 MW 的 E-dReg 大型案場，為未來的電網調度奠定堅實基礎。

■ 案場建置的事前評估與最高安全規範落實

「沒有安全，就沒有永續。」

熙特爾在儲能案場的建置上，採取最高標準的防護機制，從事前評估到落地運轉，執行嚴謹的層層把關。

■ 領先業界的安規認證

熙特爾為台灣首家通過經濟部標準檢驗局嚴格審查，並取得儲能案場 VPC（自願性產品驗證）證書的企業。同時率先通過德國萊茵（TÜV Rheinland）戶外儲能現地試驗認證，以及取得全台首張「TÜV + 工研院 SAT 報告」，完全符合 CNS62933-5-2 的戶外儲能系統案場安全規範。



■ 斥資打造三級「儲能安全測試實驗室」

為具體落實產品安全防護，熙特爾建置一套符合國際 ISO/IEC 17025 標準的測試系統：

- **台北總部：**針對電池芯（Cell）、電池模組（Pack）與電池管理單元（BMU）進行相容性與基礎安全測試。
- **林口實驗室：**針對電池機櫃（Rack）與功率轉換系統（PCS）進行中高功率的電網模擬與效能驗證。
- **台中旗艦實驗室：**能進行完整儲能系統（BESS）的極端電網模擬、短路防護與全功率充放電測試。透過實體破壞性與極限測試，得以於產品出廠前排除潛在風險，大幅降低系統建置後的工安隱患。



■ 跨國戰略結盟：攜手 Volvo Penta 開創移動式儲能新藍海

2025 年為熙特爾產品應用邁向國際合作之重要轉捩點。同年 6 月正式與瑞典動力系統大廠 Volvo Penta 簽署策略性合作備忘錄（MOU），並於 11 月受邀參與其全球經銷商大會，共同推出「行動儲能單元（Mobile Charger - Powered by Volvo Penta）」。

此項創新產品提供 270 kWh 與 540 kWh 兩種容量規格，具備快速充電功率與多電壓插座。該設備打破傳統儲能極度依賴土地與固定電網的限制，具備極高的機動性與彈性部署能力，主要應用場景包含：

- **營造場域與重型機具：**為無電網的工地提供穩定電源，加速重型卡車與工程車隊的電動化進程，落實「工地電動化」。
- **緊急救援與臨時擴充：**提供路邊電動車無障礙道路救援、停車場臨時充電站擴充。
- **展演活動支持：**於大型展覽、節慶活動等臨時場地提供機動性能源服務，免除昂貴的固定電網建置與升級成本。

此戰略合作不僅展現熙特爾在儲能系統整合上的硬實力，更進一步提升品牌於國際市場之能見度與商業價值。



■ 躍上國際舞台：2025 智慧城市展暨淨零城市展與台灣國際智慧能源週

2025 年，熙特爾積極參與國內外指標性展會，展現於虛擬電廠（VPP）與各項儲能領域之創新實力。

- **2025 智慧城市展暨淨零城市展：** 隨著台灣再生能源占比提高，電網穩定度面臨挑戰。熙特爾於展會中，與綠能產業夥伴共同籌設首座「VPP 虛擬電廠共創主題館」。現場展示如何透過自主研發之 EMS 系統，將分散在各地的儲能設備、充電樁與太陽能串聯，形成虛擬型大型電廠，藉由 AI 精準調度電力，具體呈現未來智慧城市能源協同作業之樣貌。
- **2025 台灣國際智慧能源週：** 以「Power Your Success」為參展主軸，將前述與 Volvo Penta 合作的「行動儲能單元」概念亮相於大眾面前，展現熙特爾於動力應用與移動儲能領域之研發成果，勾勒出未來能源調度的高度彈性。



■ 未來發展主力：表後儲能與「算力中心」的堅強後盾

展望未來，除傳統協助臺電穩定電網的表前儲能外，「表後儲能」將成為熙特爾營運成長的關鍵引擎。

■ AI 能源基礎建設的參與者

隨著全球 AI 技術與資料中心（IDC）的高速發展，「電力供應穩定性」成為科技產業的首要考量。運算中心需要 24 小時不間斷的龐大電力，任何微秒的斷電皆可能造成鉅額損失。熙特爾提供之表後儲能方案，結合「不斷電系統（UPS）」與「AI 用電調節」功能。透過自主研發之雲端 EMS 平台，系統能精準預測伺服器負載，並進行電池電量的 AI 模型訓練。當電網發生異常時，系統可瞬間切換，確保算力中心運作不中斷。

■ 協助企業用戶降低成本與達成 ESG 目標

針對工商用電大戶，表後儲能系統可執行「削峰填谷」，主動降低契約容量超載的超約附加費風險。同時，協助企業符合「用電大戶條款」規範，並結合綠電（如光儲系統）達成 RE100 永續目標。面對未來日益龐大的資料中心海外建置需求，熙特爾已展開美國、日本等地的海外佈局，致力將台灣優質的儲能技術與整合能力輸出國際。

2.10 客戶關係管理

本公司致力於維持穩定的客戶關係與服務品質。為建立標準化之服務流程，本公司將導入「ISO 9001 品質管理系統」，並結合內部「客戶滿意度管理程序」及「客訴處理管理程序」，確保客戶意見能透過系統化機制獲得即時回應、有效分析並落實改善，作為持續優化營運流程之依據。

管理機制

公司設立跨部門客訴處理與客戶滿意度回饋制度，由事業單位負責接收與整理意見，品質部門主導原因分析與改善措施，管理階層審查重大案件並確認改善成效。

涵蓋範圍

適用於所有產品與服務相關客訴，以及重要客戶、關鍵專案或特殊合作案件之滿意度蒐集與回饋。

執行成效

公司透過即時回應、原因分析與改善追蹤，降低問題發生頻率，確保專案順利推進與服務品質提升。

本公司預計於 2026 年正式取得 ISO 9001 國際認證。未來將持續優化客戶關係管理機制，常態性追蹤滿意度指標，並將客戶反饋數據納入營運改善、風險管理及中長期策略規劃，以符合公司永續經營之治理目標。

3



熙心聚力 社會共好與照顧

- 3.1 人權政策
- 3.2 員工照顧
- 3.3 人才培育與發展
- 3.4 招募策略
- 3.5 職業安全及衛生

- 3.6 社會參與
- 3.7 產學合作

3.1 人權政策 GRI 2-23

■ 人權承諾

熙特爾新能源響應國際勞動相關人權規範，參考聯合國《世界人權宣言》、聯合國《工商企業與人權指導原則（UNGPs）》、國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》、經濟合作暨發展組織（OECD）《責任商業行為盡職調查指南》、責任商業聯盟（RBA）行為準則（作為供應鏈人權與勞動管理之參考）等國際人權公約及我國勞動基準法、職業安全衛生法及相關法令。由董事長簽署通過「[人權政策](#)」，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

在經營管理上，已依循我國勞動相關法規並參考國際人權基本精神，建立符合人權保障原則之內部管理制度與作業規範，在勞動條件、工作時間、休假、福利及職場環境等面向，均優於《勞動基準法》之基本要求，並確保本公司各項制度全面符合法規規定，以保障員工及相關利害關係人之基本權益。

在政策落實與遵循方面，高階管理層透過既有的人事管理制度、內控制度及日常管理流程，確保相關規範能實際執行並持續符合法令要求，並於制度修訂或法規更新時即時調整內部作業方式，以確保公司營運始終維持合規並符合人權保障的基本原則。

此外，亦透過員工訓練、供應商永續責任承諾書、公司網站、社群媒體及定期客戶會議等方式，向所有利害關係人傳達我們的承諾，並持續與其對話，共同打造更具包容性及永續性的未來。

■ 供應商永續規範 GRI 407-1

• 供應商管理政策

熙特爾新能源重視供應鏈管理，致力於與供應商建立長期穩定且互信的合作關係，並攜手推動永續發展。本公司於供應商管理過程中，除考量品質、成本、交期與技術能力等營運需求外，亦將環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）等永續議題納入供應商管理的重要評估指標，以強化供應鏈韌性並降低營運風險。

本公司透過建立供應商管理制度，要求供應商遵循相關法規與公司規範，並鼓勵供應鏈夥伴持續提升在環境保護、勞動人權及職業安全衛生等面向之管理能力，共同打造永續且負責任的供應鏈體系。

• 供應商評選與分級管理

在供應商遴選與合作過程中，本公司建立標準化之供應商評選機制，針對供應商之品質管理能力、交期穩定性、價格合理性、技術能力及永續管理表現等面向進行綜合評估，以確保合作供應商符合公司營運需求及永續發展理念。

此外，本公司亦依據供應商的重要性與合作規模，進行供應商分級管理，針對主要供應商及關鍵供應商加強管理與溝通，以確保供應鏈運作之穩定性與效率。

• 供應商永續責任承諾

為落實供應鏈永續管理，熙特爾新能源制定「供應商永續責任承諾書」，並要求合作供應商簽署並遵循相關規範。承諾內容涵蓋誠信經營、環境保護、勞動人權及職業安全衛生等重要議題。

在人權與勞動管理方面，本公司要求供應商：禁止雇用童工與強迫勞動、尊重員工結社自由及團體協商權利、遵守當地勞動相關法規、推動公平、合理的薪酬與人力資源制度，保障非員工之其他工作者之勞動權益，同時，供應商亦須重視職業安全衛生管理，建立安全與健康的工作環境，以保障員工權益並降低職業災害風險。

• 供應鏈風險評估與管理

本公司定期檢視供應鏈潛在風險，並透過供應商評估與管理機制，識別可能影響供應鏈穩定性的風險，包括營運風險、法規遵循風險及永續風險等。

透過持續追蹤與評估供應商管理情形，本公司得以及早掌握潛在風險並採取相應管理措施，以確保供應鏈運作之穩定與可靠。

• 供應商稽核與改善機制

為確保供應商遵循本公司之永續規範，本公司透過供應商評估與溝通機制，持續關注供應商在環境、勞動人權及職業安全衛生等面向之管理情形。若發現供應商有未符合相關規範之情形，本公司將要求其提出改善計畫並持續追蹤改善進度，以促進供應鏈整體永續管理能力之提升。

• 供應鏈管理成果

透過供應商管理制度與永續責任承諾機制，本公司持續強化供應鏈夥伴對永續發展之重視與落實。2025 年度，本公司主要合作供應商皆已簽署「供

應商永續責任承諾書」，並共同遵循相關永續管理規範。

截至 2025 年，本公司供應鏈未發生違反勞動人權、環境保護或職業安全衛生等相關規範之情事，顯示供應鏈整體運作穩定，並符合本公司永續發展之管理要求。

■ 政策溝通

為確保人權承諾落實，熙特爾新能源制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，建立明確申訴管道與處理程序，保障員工及供應鏈相關利害關係人的權益。公司透過內部培訓、員工手冊及供應商教育說明會，持續傳達人權政策及防治措施，提升全體員工及供應商對人權議題的認知與重視。

熙特爾新能源提供多元申訴管道，確保任何人權疑慮皆能獲得即時處理。申訴內容包括但不限於：

- 性騷擾、職場歧視
- 童工或強迫勞動
- 違反結社自由及團體協商權利
- 侵害原住民族或當地社群權益

公司承諾對申訴案件進行公平調查，並依情節嚴重性採取懲戒或改善措施，保障申訴人免受報復。

熙特爾新能源於 2025 年度達成以下成果：主要供應商皆已簽署遵循人權政策及永續承諾未發生性騷擾申訴案件未發現聘用童工、強迫勞動、違反結社自由及團體協商權利、或侵害原住民權益等人權事件。持續對供應商進行教育及稽核，確保政策落實上述成果顯示，公司供應鏈及內部營運均符合國際人權標準，並持續朝向全面落實人權承諾的目標前進。

3.2 員工照顧

3.2.1 員工結構 GRI 406-1

熙特爾新能源 2025 年共聘有 74 名員工，永久聘僱 73 人（男性 43 人、女性 30 人），占比 98.65%；約聘 1 人（男性 1 人），占比 1.35%，相對於 2024 年，本公司之員工人數與組成無顯著波動。本公司在員工招募、任用與發展時，皆以工作能力為基準，對於不同國籍、性別、種族、宗教、膚色、年齡、性向、婚姻、政治等一視同仁公平對待，2025 年間並無發生任何歧視事件。

■ 依僱傭關係與性別分類員工人數 GRI 2-7

年份	性別	僱傭關係			員工總數
		永久聘僱員工	臨時員工	無時數保證員工	
2025	女	30	0	0	30
	男	43	1	0	44
	總數	73	1	0	74

■ 依工作型態與性別分類員工人數 GRI 2-7

年份	性別	僱傭關係		員工總數
		全職員工	兼職員工	
2025	女	30	0	30
	男	43	1	44
	總數	73	1	74

- 註 1：「員工」定義為，根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。
- 註 2：「永久聘僱」定義為，簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
- 註 3：「臨時員工」定義為，簽訂有期限（即固定期限）合約的員工，包含約聘人員。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
- 註 4：「無時數保證員工」定義為，沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
- 註 5：「全職員工」定義為，每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
- 註 6：「兼職員工」定義為，每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
- 註 7：員工人數係以 2025 年 12 月 31 日在職人數進行統計。

■ 依僱傭關係與地區分類員工人數

GRI 2-7

年份	地區	僱傭關係			員工總數
		永久聘僱員工	臨時員工	無時數保證員工	
2025	臺灣	73	1	0	74
	總數	73	1	0	74

■ 依工作型態與地區分類員工人數

GRI 2-7

年份	地區	僱傭關係		員工總數
		全職員工	兼職員工	
2025	臺灣	73	1	74
	總數	73	1	74

- 註 1：「員工」定義為，根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。
- 註 2：「永久聘僱」定義為，簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
- 註 3：「臨時員工」定義為，簽訂有期限（即固定期限）合約的員工，包含約聘人員。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
- 註 4：「無時數保證員工」定義為，沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
- 註 5：「全職員工」定義為，每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
- 註 6：「兼職員工」定義為，每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
- 註 7：員工人數係以 2025 年 12 月 31 日在職人數進行統計。

2025 年度新進及離職員工人數 GRI 401-1

類型	性別	年齡	人數	占新進 / 離職員工百分比
新進員工	女性	30 歲 (含) 以下	6	18%
		31 歲以上未滿 50 歲	4	12%
		50 歲 (含) 以上	1	3%
		總計	11	33%
	男性	30 歲 (含) 以下	8	25%
		31 歲以上未滿 50 歲	11	33%
		50 歲 (含) 以上	3	9%
		總計	22	67%
離職員工	女性	30 歲 (含) 以下	2	18%
		31 歲以上未滿 50 歲	2	18%
		50 歲 (含) 以上	0	0%
		總計	4	36%
	男性	30 歲 (含) 以下	3	27%
		31 歲以上未滿 50 歲	4	37%
		50 歲 (含) 以上	0	0%
		總計	7	64%

• 註 1：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

• 註 2：2025 年度之新進與離職員工全數皆位於臺灣地區。

3.2.2 非員工結構

熙特爾新能源公司非員工工作者 GRI 2-8

非員工工作者類型	人數	主要執行工作內容	與前一年度人數 是否有顯著變動
派遣人員	2	辦公場所清潔	無

• 註：非員工人數係以 2025 年 12 月 31 日實際人數進行統計。

3.2.3 員工多元包容及平等 GRI 202-2

熙特爾新能源秉持相互尊重的態度，為全體人員 (包括 74 名員工及 2 名非員工的工作者) 打造多元共融 (Diversity, Equity, Inclusion, DEI)、性別平等的職場環境。協理級 (含) 以上之高階主管 100% 皆由本國人擔任，透過聘僱當地員工強化公司營運活動以符合當地需求，同時促進當地就業機會。期待讓每位員工都能在友善且具支持性的氛圍中發揮專長，共同成長。

人數 / 比例	
高階主管總人數	7 人
高階主管為當地居民之人數	7 人
高階主管為當地居民之比例	100%

• 註 1：本表所稱「當地」係指臺灣。

• 註 2：高階主管定義為協理級 (含) 以上之管理階層。



■ 依職級與性別、年齡層之員工人數統計 GRI 405-1

類別		男		女		總人數	佔全體員工百分比
		人數	百分比	人數	百分比		
高階主管	30 歲 (含) 以下	0	0%	0	0%	0	0%
	31 歲以上未滿 50 歲	6	8%	1	1%	7	9%
	50 歲 (含) 以上	0	0%	0	0%	0	0%
中階主管	30(含) 歲以下	2	3%	2	3%	4	5%
	31 歲以上未滿 50 歲	10	14%	4	5%	14	19%
	50 歲 (含) 以上	4	5%	1	1%	5	7%
基層員工	30 歲 (含) 以下	11	15%	9	12%	20	27%
	31 歲以上未滿 50 歲	9	12%	11	15%	20	27%
	50 歲 (含) 以上	2	3%	2	3%	4	5%

- 註 1：中階主管定義為主任級 (含) 以上至協理級 (不含) 以下之管理階層。
- 註 2：高階主管定義為協理級 (含) 以上之管理階層。
- 註 3：以上數據有計入全職員工及兼職員工。

■ 其他員工分布 GRI 405-1

類別	身心障礙聘用人數	佔全體員工百分比	少數族群 (原住民) 聘用人數	佔全體員工百分比
2025 年度	1	1.4%	0	0%

■ 優渥完善的薪酬福利

為提供員工更好的生活與工作環境，除了確保公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，熙特爾新能源提供具競爭力的薪酬體制，堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，本公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，安心投入職場，實踐工作與家庭平衡的理想生活。

• 2025 年基層人員薪資水準 GRI 202-1

(單位：新台幣元)

	女性	男性
重要營運據點基層員工每月標準薪資	38,727	42,591
2025 年台灣法規每月最低薪資	28,590	28,590
基層員工與當地最低薪資比率	1.35	1.49

- 註 1：本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
- 註 2：以上數據有計入全職員工及兼職員工。

• 2025 年度各員工類別男女薪酬比率 GRI 405-2

(單位：新台幣元)

員工類別	平均薪酬(基本薪資+分紅獎金等)		比率	
	女性	男性	女性	男性
基層員工	777,381	805,590	96.50%	100.00%
中階主管	1,651,544	1,656,234	99.72%	100.00%
高階主管	3,755,083	7,368,709	50.96%	100.00%

- 註 1：中階主管定義為主任級(含)以上至協理級(不含)以下之管理階層。
- 註 2：高階主管定義為協理級(含)以上。
- 註 3：比率 = 該員工類別之女性或男性平均薪酬 / 該員工類別之男性及女性平均薪酬加總。以男性平均薪酬為基礎(以 100% 表示)
- 註 4：以上數據只計入全職員工，不計入兼職員工。

• 2025 年度總薪酬比率 GRI 2-21

(單位：新台幣元)

組織薪酬最高個人之年度總薪酬	18,000,000
所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數	1,056,050
年度總薪酬比率	17.04
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	254.92%
所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比	79.09%
年度總薪資報酬變化比率	3.22

- 註 1：總薪酬包含經常性薪資、加班費、三節獎金、員工酬勞等。
- 註 2：年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。
- 註 3：年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

• 非擔任主管職全時員工薪資平均數及中位數

(單位：新台幣元)

年度	2025 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,245,190	664,463
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,056,050	589,681

- 註：今年度非擔任主管職全時員工薪資平均數為 1,245,190 元，中位數為 1,056,050 元，相較前一年度平均數 664,463 元及中位數 589,681 元，分別增加 580,727 元及 466,369 元。

3.2.4 員工權益及福利 GRI 407-1

熙特爾新能源相信員工是企業永續經營的核心關鍵，為建構組織韌性，逐步完善員工福祉與支持機制，提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。除了法規的勞健保、特休假、育嬰假等基本權利之外，員工福利也相當豐富多元，如：員工團體保險、結婚禮金、員工子女獎助金、彈性上下班、不定期主題派對與家庭日活動、證照獎勵金等福利，努力打造健康幸福的職場環境。

為創造幸福就業環境，本公司設置職工福利委員會每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，並透過回饋單蒐集員工對於福利措施的意見與回饋，於每季勞資會議進行提案及討論，了解員工需求，持續優化福利措施，以提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實踐工作與生活的和諧。

■ 福利制度 GRI 401-2

熙特爾提供員工多元的福利制度，全面照顧員工，創造幸福健康職場環境，福利政策包含：

福利項目	福利內容
健康保險	勞工保險、全民健康保險、員工團體保險
獎金福利	員工紅利及年終獎金 (依公司營運及個人工作績效)
娛樂福利	員工旅遊、年終尾牙、每季部門聚餐補助
補助福利	育嬰假、三節禮金或禮品、結婚禮金、生育津貼、永續基測獎勵金、電力平台證照獎金及報名費補助、員工子女獎助學金及職能相關專業培訓
健康促進	員工健檢補助、自費疫苗補助
其它福利	生日假、滿 3 個月即享特休

■ 退休保障 GRI 201-3

為保障員工在職涯後期與退休後的生活安定，熙特爾新能源致力於建立完善的退休機制，依「勞工退休金條例」施行，依據勞工保險局發布的「勞工退休金月提繳分級表」，每月提撥員工工資的 6% 至員工個人退休金專戶。

■ 育兒保障

為協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展，公司積極推動 SDGs 目標「性別平等」，積極保障同仁生育與養育下一代的權益，並保障育嬰留停期間的相關權利，協助同仁在育嬰結束後順利重返職場，讓每位員工都能安心追求家庭與事業的平衡。自 2025 年也加碼「育兒津貼」，將補助延伸至 0-6 歲學齡前階段，員工未成年子女福利全年齡層覆蓋，降低家庭照顧責任對員工職涯發展的影響。



■ 育嬰假復職與留任情形 GRI 401-3

項目	2025 年		2024 年	
	女	男	女	男
享有育嬰留停申請資格人數	0	0	0	0
實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	-	-	-	-
育嬰留停留任率 (D/C)	-	-	-	-

■ 營運變化最短預告期 GRI 402-1

本公司在面臨可能影響員工權益的重大營運變動時，會透過勞資溝通會議或其他正式的溝通管道與員工進行說明與討論，並於充分溝通後再推動後續措施。同時，公司亦將依相關法令規定提前通知受影響之員工，並提供必要協助，例如安排內部轉調或協助申請政府相關補助等。依據《勞動基準法》規範，公司會依員工年資提前 10 至 30 日進行預告。



3.3 人才培育與發展

熙特爾新能源重視每位員工的成長與發展，並致力於打造提供學習與自我提升的工作環境，依循人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System，TTQS）的 PDDRO 管理迴圈，提供完善、高品質的員工職涯發展能力培訓計畫，協助員工強化專業能力、深化職能，並拓展跨領域視野。熙特爾相信，人才是永續經營的關鍵，持續投入人才培育，是與員工共同成長最重要的基石。

■ 教育訓練體系圖

層級	職能別		OJT	自我啟發	共通課程
	專業	管理			
經營層	-				
處級主管	高層專業技能	高層管理課程		專業證照研讀與考試	不定期舉辦分享會
部級主管	中層專業技能	中層管理課程			
專員	基礎 / 中層專業技能				
助理	基礎專業技能		師徒學習	專業證照研讀與考試	不定期舉辦分享會
新進員工	新進人員入職教育訓練				

■ 員工教育訓練平均時數 (小時)

GRI 404-1

年度	員工類別	基層員工		中階主管		高階主管		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
2025	受訓總時數	219	325	419	212	72	37	1,284
	該類別員工總人數	22	22	16	7	6	1	74
	平均受訓時數	9.95	14.77	26.19	30.29	12.00	37.00	17.35

- 註 1：中階主管定義為主任級 (含) 以上至協理級 (不含) 以下之管理階層。
- 註 2：高階主管定義為協理級 (含) 以上。
- 註 3：平均時數 = 該類別員工教育訓練總時數 ÷ 該類別員工總人數。
- 註 4：以上數據有計入全職員工及兼職員工。

訓練主題	說明
你不可不知的簡報秘訣	培育全體員工簡報能力
ESG 初階 + 進階課程	培育全體員工有 ESG 通識相關知識
當責管理與建立高效當責團隊	培育主管管理能力
主管必備之溝通協調與衝突管理	培育主管管理能力
儲能系統應用 (軟硬體簡介)	培訓新進員工
案場申設	培訓新進員工
土建營造概論	培訓新進員工



■ 績效考核 GRI 404-3

績效考核除了作為薪資調整的主要依據外，也是公司推動良好職涯發展環境、協助員工實現個人目標的重要制度。針對表現傑出的員工，熙特爾新能源將提供相應的晉升管道，期待員工不只展現自身能力，也能帶領團隊提升績效，發揮更深遠的影響力。2025 年高階管理階層以下之員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

員工類別	2025 年		
	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
女性中階主管	7	7	100%
男性中階主管	16	16	100%
女性基層人員	22	22	100%
男性基層人員	22	22	100%
總計	67	67	100%

• 註 1：接受績效考核的人員主要係高階管理階層以下之員工

• 註 2：以上數據有計入全職員工及兼職員工。

3.4 招募策略

熙特爾新能源致力於打造讓人才安心投入、長期發展的職涯環境，對於人才培育與專業成長的重視，熙特爾透過完善的教育訓練與制度，支持每位員工不斷提升能力，秉持以人為本的文化，提供友善、有溫度的工作環境，以及合理且具彈性的工作制度，讓員工在工作與生活中取得平衡。同時，積極擁抱變革、導入更有效率的新工具與流程，持續為未來做好準備，攜手員工共創價值、共同成長。

透過多元且完善的管道進行招募與遴選人才，包含外部徵才平台、內部員工推薦以及內部轉調制度，期望吸引具備不同專業背景、個人特質與多元經驗的人才加入，攜手創造熙特爾與專業人才未來的新價值。

■ 實習計畫

為使社會新鮮人及在學學生能順利與職場接軌，並提升自身競爭力，熙特爾新能源亦推動實習計畫，透過參與日常業務與專案執行，累積實務經驗並培養職場必備能力，希望透過系統化的培訓與明確的學習目標，協助實習生們探索自身興趣、強化職涯方向，為未來的發展奠定扎實基礎。

（一）職場導師（Mentor）制度

- 為新進員工或實習生指派部門導師
- 協助熟悉工作流程、企業文化與職涯發展方向
- 定期進行工作回饋與學習指導

（二）實習生預聘或優先錄用機制

- 表現優異之實習生可納入人才庫
- 畢業後享有優先面試或預聘機會

（三）新進人員培訓與支持措施

- 新人訓練課程（公司制度、職安衛、專業技能）
- 明確工作指引與學習目標
- 友善溝通文化與主管關懷機制

3.5 職業安全及衛生

3.5.1 職業安全及衛生政策

■ 職業安全衛生之教育訓練 GRI 403-5

熙特爾新能源根據部門營運及現場工種需求，每年安排相關訓練課程建立及強化員工對職業安全的觀念，相關課程包含甲種職業安全衛生業務主管初訓、堆高機操作教育訓練及急救人員安全衛生教育訓練。

訓練類別	訓練課程	2025 年度訓練績效		
		開課次數	受訓人次	受訓時數
一般職安訓練	甲種職業安全衛生業務主管初訓	3	3	126
倉儲與物流職安訓練	堆高機操作教育訓練	2	2	72
消防與急救訓練	急救人員安全衛生教育訓練	1	1	17

■ 健康促進方案 GRI 403-3

熙特爾新能源重視員工的健康及安全，依據「職業安全衛生法」與「勞工健康保護規則」，提供員工每兩年一次的健康檢查服務，委託經主管機關認可之合格醫院協助辦理，協助員工在檢測出異常指標時及早治療及管理，健檢前透過內部公告及宣導機制，確保全體員工知悉相關資訊。檢查當天員工亦享有半天公出健檢時間，健檢完成後由健檢中心統一提供健檢報告給公司；對於檢測結果異常之員工，將由健檢中心協助轉介門診進行後續治療，以確保即時診治。本公司亦會定期追蹤健檢異常員工的健康狀況及改善情形，以強化健康管理成效。



為持續關懷員工健康及建構安全舒適的職場環境，熙特爾每年也會舉辦健康促進講座及活動，提高員工健康意識及引導員工改變健康行為與習慣與獲得正確衛生知識。

• 端午佳節營養品 GRI 403-6

時逢端午佳節，公司贈送促進每位同仁健康的營養品禮盒，祝福同仁佳節愉快外，也別忘對自己好一點。

• 健檢紅字 OUT 組合動作賽

為激勵員工透過運動保持健康，同時也展示公司對於員工健康與環境永續的雙重關懷，活動策劃讓員工透過練習特定組合動作以提升身體素質，並透過團隊合作增強凝聚力，共有 37 位同仁參與，每位同仁在為期二個月的活動時間平均消耗 2,818.39 kcal，養成運動習慣同時亦從行動中獲取健康回報。



• 燃燒你的卡路里 !!

為鼓勵員工參與團體運動，一起減少碳排放，展現公司對環境的承諾，邀請員工組隊，透過任一運動來累積燃燒的卡路里，本次活動共有 30 位同仁報名參與，全員累積運動時長達到 558 小時 58 分，共燃燒 970,383.99 kcal。



• 秋冬涼涼健走趣 ~ 跨步續航迎 26

結合企業社會責任與健康生活，公司舉辦健走活動，鼓勵同仁以簡單的步行方式，提升身體健康，同時減少碳排放，同仁下載 Workute APP 記錄每日步數，經過為期二個月的活動時間，全體參賽者共步行 2,290 小時 5 分，共燃燒 752,567.43 kcal。



3.5.2 職業傷害

GRI 403-9

GRI 403-10

■ 職業傷害及職業病情形

熙特爾新能源公司針對職業災害數據進行定期統計。2025 年度的總工時為 1,968 小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件。為提升作業場所的職業安全與衛生，熙特爾依循相關法規要求，持續強化各項作業流程的安全與健康管理，並不斷優化風險控管措施，致力於打造更安全、可靠且讓員工安心的工作環境。此外，為降低職業病對員工帶來的傷害，透過定期提供員工健康檢查，追蹤員工身體健康狀況，以及早發現潛在健康問題，2025 年本公司並無職業病之情事發生。

			員工		非員工之工作者	
			男性	女性	男性	女性
2025 年度總工作日數 (天)			246	246	0	246
2025 年度總工作時數 (小時)			1,968	1,968	0	1,968
受傷人數			0	0	0	0
受傷類別	執行職務或在工作場所受傷	嚴重的職業傷害	0	0	0	0
		可記錄之職業傷害	0	0	0	0
	洽公或上下班途中交通事故	嚴重的職業傷害	0	0	0	0
		可記錄之職業傷害	0	0	0	0
	嚴重職業傷害比率		0	0	0	0
	可記錄之職業傷害比率		0	0	0	0
死亡人數			0	0	0	0
死亡人數比率			0	0	0	0
損失工作日數 (天)			0	0	0	0
缺勤總日數 (天)			0	0	0	0
缺勤率			0	0	0	0

	2024			2025		
	員工	非員工	合計	員工	非員工	合計
因職業病造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0
職業病案件數	0	0	0	0	0	0
職業病類型說明	無	無		無	無	

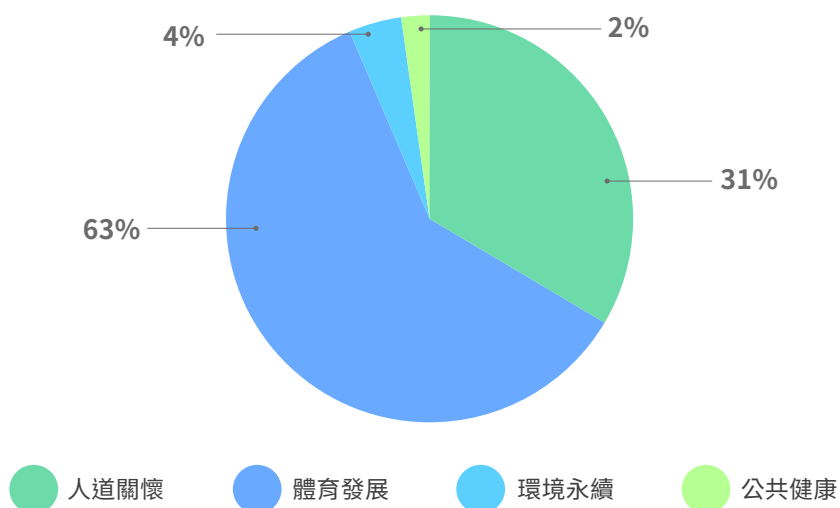
3.6 社會參與

熙特爾新能源持續以「企業成長與社會共好並進」為核心理念，從人道關懷、健康促進、環境永續及體育發展等面向，主動投入多元社會公益行動，具體落實企業社會責任。2025 年社會公益相關專案之投入為新臺幣 159,480 元。

在規劃與投入社會公益專案時，係以「回應社會真實需求、連結企業核心價值、強化永續影響力」為主要決策原則，並綜合內外部環境變化進行評估。

另外，也透過多元誘因與制度化設計，鼓勵同仁主動投入各類社會公益行動，將企業責任由組織層級延伸至個人實踐。

2025 年社會公益經費投入項目



■ 人道關懷

熙特爾新能源關注全球重大災害與突發事件所衍生的緊急救援需求，2025 年 3 月 28 日緬甸發生規模 7.7 的大地震，造成嚴重傷亡，本公司即時發起內部捐款行動，由公司統一對外捐贈救災款項，協助災區進行緊急救援、基本生活物資供應與後續重建工作，發揮企業在關鍵時刻的社會支持能力。



■ 體育發展

在推動健康、活力與正向生活的理念下，熙特爾新能源積極參與並贊助「一線入魂」羽球運動計畫，鼓勵公司同仁及社會大眾投入運動、培養健康習慣，同時，也展現公司對體育公益與社會參與的長期承諾，持續以實際行動支持運動風氣與社會健康促進發展。



■ 環境永續

在環境永續推廣方面，熙特爾新能源於每年 4 月 22 日世界地球日推動「無肉日」蔬食活動，藉由低碳飲食行動，強化公司同仁對減碳與永續生活的實踐意識，也讓每位同仁皆能以生活決策的方式實踐公益與環境行動。



■ 公共健康

在推廣公共健康方面，熙特爾新能源亦舉辦愛心捐血活動，鼓勵公司同仁共同參與，以自發性的方式投入公益行動，協助醫療體系補充穩定血源，以實際行動回饋社會並落實生命關懷。



3.7 產學合作

熙特爾新能源不只專注於開發儲能系統應用與整合服務，更致力於將多年的產業經驗回饋給下一代人才。透過積極推動產學合作，攜手大專院校莘莘學子共同打造創新電能、微電網等解決方案，培養具備跨領域能力的未來能源人才，一同為能源產業創造更永續、更具競爭力的未來。

■ 臺大賽車隊—憑藉多年電池應用經驗，協助開發及捐贈電動賽車材料

熙特爾長年贊助臺大賽車隊，傳授電池模組設計上的專業建議，教授電池管理及電池安全課程，協助賽車隊研發出更具安全、高效能的賽車方案，在賽事中取得佳績，並加深學子們對電池模組技術的理解。



■ 臺灣大學工學院無人載具研發設計中心—提供專業儲能技術，共同研發陸、空無人載具整合平台應用

由熙特爾旗下子公司辰熙精密股份有限公司，攜手臺灣大學工學院無人載具研發設計中心，共同投入智動化儲能載具示範運行服務基地研究，期望透過自主移動機器人 (AMR)、無人機 (UAV) 及遠端監控平台 (OCC) 三者整合協作，將空地協作自動化流程應用在工地、廠房或物流場域，有效提升運輸作業效率及降低人力成本。



■ 中央大學電機工程學系—結合多年鋰電池技術和產業資訊，探討虛擬電廠與強化學習之應用

熙特爾與中央大學電機工程學系共同投入智慧微電網最佳化能源調度策略研究，透過傳授鋰電池領域的專業知能，協助學子針對虛擬電廠設計一套環境、獎勵函數架構，建置強化學習能源管理策略，以作為企業未來在發展智慧化虛擬電廠控制系統時的參考。



4



熙能蓄綠

環境永續與韌性

- 4.1 能源管理
- 4.2 溫室氣體管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 氣候變遷

4.1 能源管理

4.1.1 能源使用政策

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰與「2050 淨零排放」的國際共識，能源轉型與資源使用效率的提升，已成為現代企業落實永續發展（ESG）的核心關鍵。能源不僅是維持企業營運的必要資源，更是我們展現氣候韌性與環境責任的重要指標。本公司深信，透過系統化的能源管理與持續的改善措施，不僅能有效降低營運成本，更能具體落實低碳營運的企業理念，進而全面強化市場競爭力。

本公司現階段之主要營運型態以辦公室日常運作及資訊機房設備為主，整體能源消耗來源高度集中於外購電力。儘管在絕對數值上，本公司的整體能源使用量對環境的直接衝擊相對有限，但我們仍以最高標準自我期許，秉持「源頭減量、能效提升」的雙軌原則。透過制度化的管理機制與科學化的數據分析，我們嚴格監控各項用電熱點，確保每一度電皆能發揮最大的營運價值，避免不必要的資源耗損。為將節約能源與提升資源效益的理念深植於企業 DNA，本公司積極響應政府節能減碳政策，並以環境部倡議之「綠色辦公指引」為基準，於 2025 年全面啟動並深化「綠色辦公（Green Office）」行動計畫，將以下節能措施無縫融入日常營運管理中：

- **數位化轉型與無紙化營運：**全面導入電子公文系統，推動行政作業與內部簽核流程數位化，大幅降低紙張消耗與周邊耗材的碳足跡。
- **辦公環境能效優化：**辦公場域全面汰換並採用高效率 LED 節能燈具；嚴格落實室內空調溫度設定於 26°C 之節能規範，並搭配定期設備維護與用電巡檢，極大化電力使用效率。
- **綠色企業文化與員工倡議：**透過內部教育訓練與宣導，鼓勵同仁優先使用樓梯取代電梯。這不僅有效降低設備待機與運轉時的電力消耗，更同時促進員工的身心健康，打造節能與樂活兼具的職場文化。

作為專業的能源管理系統服務商，本公司的永續影響力不僅止於內部營運的減碳。我們更將「能源效率極大化」的核心理念，深度融合於各項產品研發與服務設計之中。透過提供精準、智慧化的能源管理解決方案，我們積極協助客戶洞察用電痛點、優化能源配置，進而降低其整體的碳足跡，攜手產業鏈共同創造更廣泛、更深遠的綠色經濟效益。

展望未來，本公司將持續深化能源管理機制，定期執行用電數據之深度分析與績效檢視。我們承諾將依據數據反饋進行滾動式策略調整，並時刻關注最新的永續發展趨勢與節能科技應用。期盼在追求企業穩健成長的同時，穩步邁向低碳轉型目標，為地球環境的永續發展貢獻實質力量。



4.1.2 能源使用情況

在全球氣候變遷加劇與 2050 淨零排放的國際共識下，本公司深知企業營運對環境的影響，並將能源管理視為落實企業社會責任與環境、社會及公司治理的核心項目之一。我們承諾透過系統化的能源盤點、數據追蹤與能效提升計畫，極大化資源使用效益，在追求企業成長的同時，肩負起環境保護的使命，穩步邁向低碳營運的永續願景。為具體掌握自身營運的碳足跡與資源消耗情形，本公司自 2024 年度起，正式啟動全方面的能源使用盤點計畫。我們針對各營運據點進行了嚴謹的邊界界定與數據蒐集，完成年度能源耗用量的系統性統計與彙整。透過透明化的資訊揭露，我們得以精準識別營運過程中的耗能熱點，並以此作為未來擬定減碳策略與優化資源配置的堅實基礎。

配合企業中長期發展藍圖，本公司於 2025 年度進行了營運據點的調整與空間升級。由於此次搬遷將導致公司的整體營運邊界、設備配置與能源使用結構發生重大改變，為確保未來減碳數據的可比較性與科學準確性，本公司現階段依循國際溫室氣體盤查之實務慣例，暫緩設定能源密集度之減量基準年。我們將待新營運據點之運作模式全面步入常軌，且收集到完整且具代表性之年度用電數據後，再行嚴謹評估並確立基準年，以確保後續減碳目標的合理性與可行性。

本公司深知，單純的總量管制可能因業務擴張而受限，因此我們選擇以能源密集度作為核心能源管理指標，藉此將企業經濟成長與能源消耗脫鉤。我們以「逐年穩定降低能源密集度」為長期管理方針，待營運結構穩定並確立基準年後，將依據實際能源使用狀況、產業特性與營運發展計畫，制定具體的量化減量目標與期程，並正式對外揭露。同時，我們將持續透過定期追蹤用電趨勢、執行滾動式檢討，確保各項節能措施的實際成效，以具體行動為地球環境永續貢獻企業之力。

■ 能源使用情況 GRI 302-1 GRI 302-3

能源項目	2025 年
汽油 (公升)	4,188.77
柴油 (公升)	2,033.42
外購電力 - 非再生能源 (kwh)	125,794.07

能源項目 (單位 GJ)	2025 年
汽油	133.01
柴油	73.51
外購電力 - 非再生能源	452.86
非再生能源消耗能源總量	659.38
再生能源消耗能源總量	0
能源密集度	8.91

- 註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；電力以電費單統計。
- 註 2：因乙炔使用量較低，因此忽略不計。
- 註 3：能源使用量 = 燃料使用量 * 燃料熱值；熱值係數係環境部氣候變遷署最新公布數據。一、114 年度車用汽油低位熱值為 7,586kcal/L。二、114 年度柴油低位熱值為 8,636kcal/L。
- 註 4：1 度電 = 0.0036 GJ；1 kcal = 0.000004186 GJ
- 註 5：能源密集度單位為 GJ/ 總員工人數；2025 年 12 月 31 日總員工人數為 74 人。
- 註 6：電力用量佔總能源消耗量 68.69%。

4.2 溫室氣體管理

4.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

面對全球極端氣候的威脅與國際 2050 淨零排放的轉型趨勢，本公司深刻體認氣候變遷對企業營運韌性、整體供應鏈及全球環境的深遠影響。為此，我們致力於建立系統化、科學化的氣候風險控管與減緩機制。依據金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司原訂應於 2027 年完成 2026 年度之溫室氣體盤查與確信作業；然為展現強化氣候治理的決心，本公司已採行超越法規要求之前瞻性策略，主動提前於 2025 年啟動並完成 2024 年度之溫室氣體初次盤查，期望透過及早掌握自身的碳排放熱點，為後續的低碳轉型奠定穩固基礎。

本公司溫室氣體盤查作業遵循國內外主流指引，首波盤查範疇聚焦於自身營運邊界內之範疇一與範疇二。經盤查分析，本公司之主要溫室氣體排放源高度集中於「範疇二」的辦公室日常營運外購電力。在量化方法上，本公司嚴格落實每月用電數據之追蹤與統計，將各項活動數據精準換算為二氧化碳當量。為確保氣候數據的公信力與透明度，本公司已建置標準化的內部數據蒐集與彙整檢核流程，確保溫室氣體排放資訊全面符合「完整性、正確性、一致性及可追蹤性」的最高管理原則。

配合公司營運發展之長期佈局，本公司於 2025 年度進行了營運據點的戰略性調整。由於空間增加與設備重新配置將導致企業整體的能源使用結構與溫室氣體排放基線發生重大改變，為確保減碳績效指標的科學代表性與跨期可比較性，本公司依循國際溫室氣體盤查規範，決議暫緩設定溫室氣體減量之基準年。本公司將待新營運據點之運作模式全線上線並穩定運行，再行嚴謹評估並確立基準年，以確保後續減碳承諾的真實性與可達成性。

在過渡期間，本公司的減碳行動並未中斷。考量單純的絕對排放量管制可能因企業營運規模擴張而受限，本公司現階段確立以逐年穩定降低排放密集度作為核心氣候管理指標。具體的量化減碳目標與減量幅度，將於基準年正式確立後，結合公司未來營運藍圖向全體利害關係人透明揭露。

在減量作為方面，本公司將持續推動辦公室節能措施以降低用電量，同時本公司已啟動再生能源採購之可行性評估，積極與綠電售電業者接洽。未來將視電力市場供給狀況與公司營運需求，階段性評估簽署企業購售電合約或採購再生能源憑證，將綠電導入納入公司中長期深度減碳與邁向淨零目標的關鍵驅動力。

4.2.2 溫室氣體排放量 GRI 305

本公司依據 ISO 14064-1:2018 規範，依營運控制權法確定組織邊界，完成 2025 年度溫室氣體盤查，盤查數據已由第三方機構進行查證，並取得查證聲明書，詳見附錄四。

■ 溫室氣體排放量與密集度

(單位：tCO₂e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度 (tCO ₂ e/ 佰萬元營收)	排放密集度 (tCO ₂ e/ 員工人數)
2024	24.0726	17.9357	42.0083	0.1544	0.8236
2025	22.4408	59.6264	82.0672	0.0429	1.1090

- 註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；電力以電費單統計。
- 註 2：溫室氣體排放量 = 活動數據 * 溫室氣體排放係數 * GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環境部於 113 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數及 IPCC 第六次評估報告（2021）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。
- 註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。
- 註 4：排放密集度單位為 tCO₂e/ 佰萬元營收；2025 年個體營收淨額為 1,910 佰萬元；2024 年個體營收淨額為 272 佰萬元。
- 註 5：排放密集度單位為 tCO₂e/ 員工人數；2025 年 12 月 31 日總員工人數為 74 人。2024 年 12 月 31 日總員工人數為 51 人。

4.3 水資源管理

4.3.1 水資源管理

■ 水資源管理

在全球氣候變遷加劇、極端天氣事件日益頻繁的背景下，水資源的穩定供應已成為全球企業營運與社會經濟發展的重大挑戰。本公司深刻體認水資源的珍貴性與脆弱性，將用水安全與資源管理視為企業氣候適應韌性的重要一環。我們承諾透過嚴謹的用水盤點、風險評估與日常節水倡議，極大化水資源的使用效益，確保企業營運對在地水環境的衝擊降至最低，落實與自然環境共存共榮的永續目標。

本公司目前之營運型態以辦公室日常運作為主，並無高耗水之生產製程。在取水來源方面，本公司各營運據點之用水 100% 來自台灣自來水公司所供應之常規市政自來水淡水，絕無抽取地下水，亦未自任何生態敏感區域、保育水體或受保護之集水區進行取水作業，從源頭確保取水行為不對當地自然生態系統與生物多樣性造成負面衝擊。

在水風險控管方面，本公司導入世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）水風險評估工具，針對營運據點進行整體水資源壓力分析。評估結果顯示，本公司所在區域於年度基準上屬低風險等級。然考量台灣地形陡峭、河川短促且降雨高度集中於颱風與梅雨季節，水資源蓄存不易，具備明顯的「豐枯水期」在地氣候特徵；因此，本公司並未因地處低風險區而有所懈怠，仍以最高標準的缺水危機意識推動各項水資源管理計畫。

本公司之用水結構相對單純，主要集中於員工日常辦公與維持營運環境品質之所需，範疇涵蓋：員工飲用水、洗手間衛生清潔用、茶水間洗滌以及大樓空調冷卻系統之補充用水。在廢污水管理方面，本公司秉持合法、合規、無害化的原則。所有辦公室產出的生活污水，均全數依法規妥善接入污水下水道系統，遵守國家放流水標準，確保水資源的循環利用與水源地的環境品質不受影響。並於辦公室用水密集區域張貼節水宣導，提醒同仁注意用水量。



4.3.2 用水情況 GRI 303-3

■ 水資源使用情形

總取水量

(單位：百萬公升)

依取水來源劃分	依水質劃分	2025 年	
		所有地區	具水資源壓力的地區
第三方的水	淡水	0.518	0
總取水量		0.518	0

• 註：取水量以水費帳單加總為主。

4.4 氣候變遷 GRI 201-2

■ 氣候監督及治理架構

本公司由永續發展推動小組統籌氣候相關議題之評估與管理，並由董事會負責監督公司整體永續發展方向。本公司目前尚未建立專責之氣候變遷風險管理制度，相關氣候風險之管理係納入既有整體風險管理及營運管理流程中一併考量，並由各權責單位依業務特性評估潛在影響，關注可能影響營運之氣候相關因素，並視風險重要性進行討論與因應。

考量氣候變遷議題對企業永續經營的重要性，本公司將持續關注國內外氣候政策發展趨勢及相關法規動向，作為未來強化氣候治理架構之參考依據。後續將視營運發展情形，逐步建立更完整的氣候治理架構。

■ 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

在氣候風險與機會的鑑別上，本公司現階段以務實的質化評估為主，尚未全面依循特定國際框架（如 TCFD）進行複雜的氣候情境分析或系統性的量化評估作業。即便如此，本公司已確實將氣候變遷議題納入整體營運風險的考量範疇，並持續由各部門密切監控以下三大可能對公司營運造成實質影響的氣候關聯因素：

- **國內外氣候相關政策與法規變動：**密切關注國內外針對氣候變遷所推動之各項政策與法規要求，評估其對公司營運合規性之影響。
- **因應氣候變遷導致的能源價格波動：**關注因應全球氣候變遷與能源轉型趨勢，所可能引發的能源供應不穩定及價格波動風險。
- **極端氣候事件對公司營運之影響：**評估颱風、強降雨等極端天氣事件，對公司實體營運據點及業務連續性可能造成的直接影響。

目前本公司的氣候風險辨識流程，主要結合既有的年度風險盤點及管理會議機制來運作。首先，由各權責單位依據當年度的實際營運狀況，提出氣候變遷可能引發的潛在風險與潛在機會；接著，交由永續發展推動小組進行跨部門的統整，並綜合評估這些氣候因素對公司整體營運的可能影響程度。

為持續強化企業的氣候韌性，本公司將依據公司規模與營運發展情況，逐步導入更具系統性的氣候風險評估方法，包含情境分析及量化評估工具，並設定氣候相關風險 / 機會之指標與目標，全面強化氣候韌性，以提升氣候管理的精準度。

■ 氣候變遷相關風險與機會管理策略

為有效落實氣候風險的管理，本公司建立系統化的彙整機制。下表所列之氣候相關風險與機會，係由各權責單位依據第一線營運狀況所辨識出之潛在項目。

該資訊統一提報至永續發展推動小組後，小組會進一步進行交叉分析，將各項風險與機會依據其發生之時間點，明確區分為「短期」、「中期」與「長期」的潛在影響區間。透過此一分類機制，能有系統地統整氣候變遷對本公司業務發展方向、整體營運策略以及財務表現的綜合影響，進而將評估結果作為管理階層後續擬定管理策略及進行資源優先配置的重要參考依據。

氣候風險 / 機會議題	發生期間	對業務之影響	對策略之影響	對財務之影響
實體風險－極端氣候	長期 (5 年以上)	高溫、颱風及豪雨等極端氣候可能影響儲能案場設備運作穩定性與安全性，增加系統故障風險。	強化系統韌性設計	增加技術投入成本與維運成本
轉型風險－政策和法規	短期 (2~3 年)	電力市場制度、儲能併網規範、調度機制及補助政策之調整，可能影響儲能案場之投資評估、建置時程及營運模式。	持續關注政府政策與法規動向，並保持專案設計與商業模式之彈性。	增加合規成本
轉型風險－技術風險	短期 (2~3 年)	隨著儲能技術持續發展，系統效率、安全性及成本結構快速變化，可能導致既有儲能設備在效能或成本競爭力上相對不利。	持續關注儲能技術發展趨勢，於專案規劃階段審慎評估設備選型，並保留技術升級與調整彈性。	技術升級成本增加
機會－市場	中期 (3~5 年)	淨零趨勢下，海外市場能源需求隨之增加，而智慧電網發展帶動儲能系統應用場域多元化。	持續布局儲能案場，配合電力市場制度發展，拓展多元應用及服務模式，同時提升 EMS 優化與智慧調度技術。	帶動營收成長

本公司現階段正處於溫室氣體盤查與氣候風險鑑別的奠基期。考量氣候數據的完整性、科學代表性以及後續執行的可行性，目前尚未針對鑑別出之氣候風險與機會，設定具體的量化評估指標與實質的溫室氣體減量目標。此決策係基於對永續資訊揭露品質的嚴格把關，本公司堅信，任何減碳承諾與目標設定，都必須建立在穩固且具代表性的數據基礎之上，以避免制定出缺乏實質意義的目標。

展望未來，本公司承諾將秉持循序漸進、務實且科學的原則，待相關營運變數穩定後，逐步推進氣候指標與目標的建置作業。後續的量化指標與減量目標設定，將嚴謹依據下列三大核心維度進行綜合評估：

確立基準年後之溫室氣體排放量資訊

具體且可衡量的減量目標，必須以準確的歷史排放數據為標竿。如前所述，待本公司營運據點遷移完成且整體運作模式步入常軌後，我們將審慎評估並確立溫室氣體盤查之基準年。未來將依據該基準年所產出的完整排放量數據，進行碳排放熱點的深度分析，藉此制定出符合公司實際營運現狀、且具備實質減碳效益的量化目標。

營運規模與業務發展之動態變動情形

企業的穩健成長與營運規模的擴張，無可避免地會牽動整體的資源耗用與溫室氣體排放總量。因此，在設定氣候管理指標時，本公司將充分考量未來中長期的業務發展藍圖與營運規模的變動彈性。我們將視實際情況，確保減碳承諾能與企業的經濟成長取得平衡，真實反映公司在提升能源與資源使用效率上的努力。

國內外法規要求與市場永續轉型趨勢

氣候變遷治理的標準與規範日新月異。本公司將持續密切追蹤國內主管機關發布的最新政策指引與法規時程；同時，亦會高度關注國內外產業鏈對於淨零轉型、綠色採購及低碳服務的市場趨勢與利害關係人期望。透過對齊法規要求與市場脈動，確保公司未來所設定的氣候指標與減量目標，具備足夠的合規性與市場競爭力。

上述各項氣候相關管理指標與減量目標於未來研擬確立後，本公司將會將其正式納入公司整體的「永續發展管理架構」之中。我們將建立定期的數據追蹤、績效檢核與滾動式修正機制，確保各項氣候風險因應策略與減碳作為皆能被有效落實；同時，也將於未來的永續報告書中，定期向全體利害關係人透明揭露目標的達成進度，展現本公司穩步邁向低碳永續經營的決心。

5



附錄

附錄一 GRI 內容索引表

附錄二 氣候相關資訊

附錄三 我國永續經濟活動認定參考指引

附錄四 溫室氣體查證意見書

附錄五 第三方確信聲明書



5、附錄

5.1 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	本公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

■ GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	2	
2-4	資訊重編	資訊重編	2	
2-5	外部保證 / 確信	外部確信 / 保證情形	2	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本公司	4	
2-7	員工	3.2.1 員工結構	52、53	
2-8	非員工的工作者	3.2.2 非員工結構	54	
2-9	治理結構與組成	2.1 公司治理架構 2.2.1 董事會成員及多元化政策	24、25	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.3 提名與遴選	30	
2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 董事會成員及多元化政策	27	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續治理之角色及督導情形	13	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續組織架構與職責	11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續治理之角色及督導情形	14	
2-15	利益衝突	2.2.4 利益迴避	30	本公司未統計與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續組織架構與職責	-	本年度未發生需提報董事會之關鍵重大事件。
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.5 對永續發展之持續進修	31	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.6 督導永續管理之績效評估	31	
2-19	薪酬政策	2.2.7 薪酬政策	31	
2-20	薪酬決定流程	2.2.7 薪酬政策	31、32	
2-21	年度總薪酬比率	3.2.3 員工多元包容及平等	56	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾	2.4.1 誠信經營理念、政策、行為規範	35	
2-24	納入政策承諾	2.4.2 反貪腐機制	37	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 溝通管道及申訴機制	39	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 溝通管道及申訴機制	39	
2-27	法規遵循	2.7 法規遵循	43	
2-28	公協會的會員資格	2.8 參與各類社團組織	44	
2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合	15、16	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-30	團體協約	-	-	本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.5.1 決定重大主題的流程	17	
3-2	重大主題列表	1.5.2 重大主題列表	19、20	
3-3	重大主題管理	1.5.3 重大主題之管理	21、22	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟績效	33	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.4 氣候變遷	75、76	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.2.4 員工權益及福利	57	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	關於本公司 3.1 人權政策	56	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.2.3 員工多元包容及平等	54	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.2 反貪腐機制	37	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		37	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
經濟面				
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		-	2025 年本公司並無有違反反競爭行動、反托拉斯和壟斷行為之法律行動
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.2 能源使用情況	70	
302-3	能源密集度		70	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-3	取水量	4.3 水資源管理	74	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	72	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		72	
305-4	溫室氣體排放強度		72	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	3.2.1 員工結構	54	本公司目前未提供員工持股信託制度
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	關於本公司 3.2.4 員工權益及福利	57	
401-3	育嬰假	3.2.4 員工權益及福利	58	
GRI 402：勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	3.2.4 員工權益及福利	58	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
社會面				
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-3	職業健康服務	3.5.1 職業安全及衛生政策	62	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		62	
403-6	工作者健康促進		62、63	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 人才培育與發展	60	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		61	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.2.1 董事會成員及多元化政策 3.2.1 員工結構	27、55	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	關於本公司 3.2.3 員工多元包容及平等	56	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2.1 員工結構	52	
GRI 407 結社自由與團體協商 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	3.1 人權政策 3.2.4 員工權益及福利	50、57	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1 人權政策	-	
GRI 409 強迫或強制勞動 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	3.1 人權政策	-	
GRI 411：原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	3.1 人權政策	-	無原住民人權申訴案件

5.2 附錄二、氣候相關資訊

■ 氣候相關資訊索引表

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.4 氣候變遷	75
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.4 氣候變遷	76
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.4 氣候變遷	76
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.4 氣候變遷	75
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司目前尚未採用情境分析方式評估面對氣候變遷風險之韌性，未來將視營運發展及風險程度，逐步導入情境分析。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司目前尚未訂定因應氣候相關風險之轉型計畫及用於管理風險之指標與目標，未來將逐步評估建置相關管理機制。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前未採行內部碳定價作為規劃或決策工具。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	本公司目前尚未設定氣候相關目標，未來將依營運規模審慎評估設定氣候目標及相關配套措施之可行性。	-
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	4.2.2 溫室氣體排放量	72
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	4.2.2 溫室氣體排放量	72
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	4.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	-

5.3 附錄三、我國永續經濟活動認定參考指引

(單位：新台幣千元)

綠色收入附表一：我國永續經濟活動認定參考指引				
衡量步驟	經濟活動說明			
	智慧電網系統研發 及基礎設施	提供能源技術服務 (ESCO) 或具節能成效之專業服務	儲能設施與相關配件	符合者合計
(一) 企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。	215,161	1,702,183	2,303,675	4,221,019
(二) 企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。	5%	40%	55%	100%
(三) 依下列 3 條件判斷是否符合永續經濟活動。	支持型經濟活動	支持型經濟活動	支持型經濟活動	
條件 1：是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻之技術篩選標準】				
條件 2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】	符合	符合	符合	
條件 3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】	符合	符合	符合	
(四) 是否有轉型計畫？				
衡量結果：個別經濟活動符合本指引情形及永續程度	符合	符合	符合	
符合說明：	提供能源管理系統 (EMS) 及儲能應用服務，透過能源監控、調度及電力交易服務，提升電力系統調控能力及供電彈性。	提供儲能系統建置、維運、代操作及能源管理服務，並提供檢測認證等技術服務，提升能源使用效率及設備運轉效能。	從事電池模組及儲能設備銷售，提供儲能系統所需設備及相關配件。	



5.4 附錄四、溫室氣體查證意見書

ETC
商檢中心

溫室氣體查證意見書
2025 年溫室氣體排放資訊
意見書編號：114-0283-013

熙特爾新能源股份有限公司
105409臺北市中山區南京東路五段9號11、12樓

經本中心依據ISO 14064-3:2019規定查核並符合下列標準要求
ISO 14064-1：2018

熙特爾新能源股份有限公司依據主體的資料與資訊為歷史性質，
本中心依據ISO 14064-3:2019規範對其碳管理系統的軟體型命令編碼活動
於2025年1月1日至2025年12月31日溫室氣體排放量進行查證，
無尚未解決的發現，符合ISO 14064-1：2018規範，因此給予的查證意見如下。
◎合理保證等級：
類別1：直接溫室氣體排放量 22,448噸公噸二氧化碳當量
類別2：輸入能源之間接溫室氣體排放量 59,6264公噸二氧化碳當量
◎有限保證等級：
類別4：組織使用產品造成之間接溫室氣體排放量 13,9380公噸二氧化碳當量

TAF
Taiwanian and Taiwanese
TAF

林宗清
簽署人
執行長 林宗清
查證日期：2026年05月29日
證書日期：2026年05月29日
財團法人台灣商品檢驗中心
桃園市龜山區文賢路216號4樓
(03)12898261 www.taf.org.tw

ETC-CP-0006-01-01-0000010
本中心為第三方查證機構
查證結果僅供客戶內部使用，不得對外公開，如有疑義，請洽本中心。 第1頁，共2頁

熙特爾新能源股份有限公司2025年溫室氣體排放資訊

報告報告書版本：溫室氣體排放報告書(2025年)Y1.006/2026年05月08日
報告報告書版本：溫室氣體排放報告書，附屬表(數據2025)Y1.006/V1.006/2026年05月08日

類別	CO ₂ 當量	備註
類別1 直接溫室氣體排放量		
1.1 固定式燃燒	N/A	
1.2 移動式燃燒	13,1339公噸	
1.3 工業製程	N/A	
1.4 人為系統洩漏	7,3868公噸	
1.5 土地使用、土地利用變化及林業之淨排放	N/A	
類別2 輸入能源之間接溫室氣體排放量		
2.1 輸入電力之間接排放	59,6264公噸	
2.2 輸入能源之間接排放	N/A	
類別3 運輸造成之間接溫室氣體排放量		
3.1 來自上游運輸(配送貨物之排放)	N/A	
3.2 下游運輸及配送貨物之排放	N/A	
3.3 產品運輸造成之排放	N/A	
3.4 客戶和消費者運輸造成之排放	N/A	
3.5 國際旅行造成之排放	N/A	
類別4 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放量		
4.1 購買商品之上游排放	13,9380公噸	
4.2 購買服務物品之上游排放	N/A	
4.3 購買服務及服務產品造成之排放	N/A	
4.4 購買服務及服務產品造成之排放	N/A	
4.5 顧問諮詢、清潔、維護等	N/A	
4.6 其他服務	N/A	
類別5 使用產品造成之產品造成之間接溫室氣體排放量		
5.1 產品使用階段之排放	N/A	
5.2 下游銷售產品之排放	N/A	
5.3 產品壽命終止階段之排放	N/A	
5.4 投資產品之排放	N/A	
類別6 其他來源之間接溫室氣體排放量		
	N/A	

N/A：Not available (無此項目)
N/A：Not available (無此項目)

主筆查驗員/日期 黃利時 115.5.8

ETC-CP-0006-01-01-0000010
本中心為第三方查證機構
查證結果僅供客戶內部使用，不得對外公開，如有疑義，請洽本中心。 第2頁，共2頁

86

5.5 附錄五、第三方確信聲明書



職工隊伍情況表							填表日期	填表人
編號	姓 名			性 別		所屬單位	備 註	
1	所屬單位 2025 年度適用當地戶口為農林業戶之比例				3.02% 第 483		和泰公司 2025 年 3.02% 第 483 條 第 4 項之 規定中第 四項所屬 之比例	
	農林業主管職人數		7 人		3.02% 第 483			
	農林主管為當地市民之比例		7 人		3.02% 第 483			
	農林主管為當地農民之比例		100%		3.02% 第 483			
	註 1：由表所屬「當地」所指者指： 註 2：農林主管為農林業（含）以上之管理階層。							
2	所屬單位 2025 年度新進非編職員之人數				3.02% 第 483		和泰公司 2025 年 3.02% 第 483 條 第 4 項之 規定中第 四項所屬 之比例	
	類 型	性 別	年 齡	人 數	占新進/總 職員工數分 比			
	非編職員	女性	30 歲（含）以下	6	18%			
			31 歲以上未滿 30 歲	4	12%			
			30 歲（含）以上	3	9%			
		男性	總計	11	30%			
			30 歲（含）以下	6	25%			
			31 歲以上未滿 30 歲	11	30%			
	編制職員	女性	30 歲（含）以下	3	9%			
			總計	21	40%			
			30 歲（含）以下	2	18%			
		男性	31 歲以上未滿 30 歲	2	18%			
			30 歲（含）以上	8	37%			
			總計	4	36%			
	非編職員	女性	30 歲（含）以下	3	25%			
31 歲以上未滿 30 歲			4	32%				
30 歲（含）以上			8	37%				
總計				7	44%			
註 1：編制人員是指包含在編或預留編，這包括編制公司的人員。 註 2：2025 年度之新進的編制員工人數當按四舍五入計算。								

• 4 •

[illegible]

Impact Now

 SEETEL



2025 ESG REPORT
熙特爾新能源永續報告書

台北市松山區南京東路五段89號12樓
02-8665-5650

www.seetel-energy.com