

2024



Environmental Social Governance

永續報告書

樂事綠能
ENERGY

ESG Report



目錄

| | | |
|------|---------------------|----|
| 1. | 關於本報告書 | 3 |
| 1.01 | 經營者的話 | 3 |
| 1.02 | 關於本公司 | 4 |
| 1.03 | 報告書資訊 | 5 |
| 2. | 永續經營 | 7 |
| 2.01 | 永續發展策略 | 7 |
| 2.02 | 推動永續發展機制 | 7 |
| 2.03 | 董事會及功能性委員會 | 9 |
| 3. | 利害關係人與重大主題 | 14 |
| 3.01 | 利害關係人議合 | 14 |
| 3.02 | 決定重大主題的流程 | 15 |
| 3.03 | 重大主題列表 | 16 |
| 3.04 | 重大主題之管理 | 17 |
| 4. | 治理面 | 19 |
| 4.01 | 經濟績效 | 19 |
| 4.02 | 稅務 | 19 |
| 4.03 | 誠信經營 | 20 |
| 4.04 | 溝通管道及申訴機制 | 23 |
| 4.05 | 風險管理 | 25 |
| 4.06 | 資訊安全及客戶隱私保護 | 26 |
| 4.07 | 參與各類社團組織 | 27 |
| 4.08 | 產品及服務管理 | 28 |
| 4.09 | 供應商管理 | 28 |
| 5. | 社會面 | 32 |
| 5.01 | 人力發展 | 32 |
| 5.02 | 職業安全及衛生 | 37 |
| 5.03 | 社區參與 | 41 |
| 5.04 | 其他 | 44 |
| 6. | 環境面 | 45 |
| 6.01 | 氣候變遷 | 45 |
| 6.02 | 溫室氣體管理 | 47 |
| 6.03 | 能源管理 | 48 |
| 6.04 | 水資源管理 | 49 |
| 6.05 | 廢棄物管理 | 50 |
| 7. | 附錄 | 51 |
| 7.01 | 附錄一、GRI 內容索引表 | 51 |
| 7.02 | 附錄二、氣候相關資訊 | 56 |

1. 關於本報告書

1.01 經營者的話

本公司 2024 年全年合併營收新台幣 696,439 千元，相較 2023 年仍有衰退，展望 2025 年本公司成長將大幅提升。本公司目前積極參與台電亭置式變壓器及其它民間營造及電工器材等標案，努力爭取多方訂單。

對此楊梅廠已於 2024 年完成亭置式變壓器生產設備及其他電工器材生產設備之汰舊換新，以提升生產效率。另為參與各項公共工程，於楊梅廠現址另增建一配電盤生產工廠，廠房已於 2024 年第四季完成，並開始量產。

本公司 2024 年第一季於台南市永康區成立台南廠，針對板金裁切等製程採先進之設備進行加工，積極拓展南部地區配電盤業務；2024 年再生能源事業群之太陽能光電案場已完工之設置容量為 36MW，目前國道高速公路仁德、南投服務區之太陽能光電案場亦同步建置中，預計 2025 年底全部完工，完工後總設置容量將達 40MW；另 1.2MW 儲能電廠於 2025 年已全部完工，為能源開發貢獻一分心力。

本公司將加速取得新材規產品認證，進一步爭取台電強韌電網計劃相關商機，台電 23KV GIS 新材規認證定型已通過台電定型試驗，目前著手 23KV CGIS 新材規認證規劃。2025 年也將全力爭取台電亭置式變壓器及其它電工器材之訂單，本公司將持續強化生產技術及與台電新材規電工器材之研究與發展，提升人力素質與產品品質，拓展各項電工器材之通路，提高市佔率；再生能源事業群亦將持續開發案廠業務，將配合政府政策以期持續及永續發展。本公司將更新資訊系統(ERP)，製程導入輔助式智慧，提高效率，增進產品競爭力，增加獲利空間。

本公司已根據金融穩定委員會 TCFD 建議推動氣候相關財務揭露，包含氣候風險與機會辨識機制。公司設立能源基準、能源績效指標並執行內部能源審查與監控、定期稽核與管理審查，建立節能減碳系統。

有關碳盤查部分 2024 年第四季已著手進行全公司碳量評估與管控，並進行所有人員、設備能源與能源效率進行清點，將公司整年度碳排放數值逐一釐清後，擬定 KPI 值進行碳排放管控。

展望未來，業務布局：

積極爭取台電強韌電網相關訂單、擴充光電與儲能佈局。面對全球經濟景氣成長趨緩及國際區域經濟整合所帶來競爭壓力，在競爭力與社會責任共同驅使下，本公司將在營運面採取適當對策，提升公司競爭力，並善加利用有限的社會與天然資源，在製程安全與節能減排不斷謀求改善，同時投入環境保護、關懷社會等議題，期能扮演社會成長的輔助與正面力量，為台灣永續發展貢獻一份心力。

董事長 陳介仁

1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介

樂事綠能成立於1978年，從事電機產品之研發與製造，在重電市場中也是重要廠商之一，提供配電盤、變壓器及電工器材產品；近來年成立太陽能事業群單位，參與再生能源太陽能設備EPC工程，總公司位於台灣台南市，另設有台北辦公室、桃園楊梅工廠及台南永康工廠，樂事綠能科技股份有限公司致力於提供優良品質電機產品，歷經多年穩健的發產，深得客戶信任與支持，更榮獲台灣電力股份有限公司多項產品評鑑合格之廠商。

| | |
|---|------------------|
|  公司名稱 | 樂事綠能科技股份有限公司 |
|  公司型態 | 上市公司 |
|  創立時間 | 1978年5月24日 |
|  總公司位置 | 台南市北區成功路114號7樓之1 |
|  產業類別 | 電機機械 |
|  主要產品/服務 | 高低壓配電盤、變壓器及電工器材 |
|  實收資本額 | 1,550,950 仟元 |
|  淨銷售額 | 346,603 仟元 |
|  員工人數 | 90人 |

1.02.2 價值鏈簡介

樂事綠能作為配電盤及變壓器產業的主要製造者，應用於電力設備的生產發電及配電輸送流程中，為重要電力相關設備的核心零組件，本公司所研發之優質產品亦能提升電力設備的效能。本公司為台灣電力股份有限公司主要設備廠商之一，也是台灣電力股份有限公司強韌電網計畫的助手，此計畫目的為使全台電力的供應能夠穩定，無論是民生用電或企業用電皆能安心。近年來，強韌電網計畫有明顯成效，為了進一步讓用戶端在電力使用上也能安心且電力能源的耗損能降低，樂事綠能科技股份有限公司也隨之加強對民間水電工程、儲能設備、太陽能發電設備所需之配電盤的客製化開發，為台灣從源頭到終端的電網盡一份力，一同打造電力永續的台灣。

重電業係製造與維護大型電力設備的產業，此產業對於能源供應、基礎建設與產業發展具有關鍵作用，配電盤及變壓器產業具有高度的上下游聯結性，從上游的銅、鋁、鋼鐵、矽鋼片、絕緣材料、電力電子元件等原材料及零組件供應商，到下游的公共事業與能源產業、大型工業用戶、基礎建設與建築、輸配電系統整合商等民生及企業客戶，形成了一個完善的供應鏈網絡。樂事綠能科技股份有限公司憑藉供應鏈管理能力，與上游供應商及下游銷售網絡保持密切合作，確保產品的品質、效能、安全性與市場供應的穩定性。

此外，在全球追求永續能源的影響下，台灣亦無法置身事外，台灣的產業與國際間更是環環相扣，近年來，政府推行不少電網強韌及能源政策，電網建設設

備及再生能源設備需求大幅增加，下游客戶之訂單與國家政策連動密切。目前公司主要市場為台灣，不僅致力於提升產品技術及效能，也透過優質產品的口碑來拓展市場的影響力，未來期望能將優質的產品帶向國外。

樂事綠能科技股份有限公司的價值鏈涵蓋上下游供應商及客戶，具體如下：

| 價值鏈 | 類型 | 數量 |
|-----|------|-----|
| 供應商 | 製造商 | 183 |
| 供應商 | 檢驗商 | 2 |
| 客戶 | 公司行號 | 68 |

2024 年，樂事綠能的價值鏈產生以下重大變化：

1. 新增供應商：公司積極拓展國內南部市場，於台南永康設立台南工廠，新增了多家南部材料及零組件供應商，以確保產品的生產和供應鏈的穩定。
2. 擴展客戶群體：公司積極拓展國內南部市場，成立台南工廠，降低楊梅工廠運送至南部客戶端之費用，同時開發南部業務，提高公司銷售額。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)；並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「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」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為樂事綠能出版第 2 本報告書，樂事綠能科技股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露樂事綠能報告書 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

前次報告書發行時間：2024 年 08 月

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

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本報導期間以外之資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋樂事綠能科技股份有限公司，包含台南辦公室 (以下簡稱總公司)、台北辦公室 (以下簡稱台北公司) 桃園楊梅製造廠 (以下簡稱楊梅工廠)、台南永康製造廠 (以下簡稱台南工廠)，未涵蓋合併財報子公司。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎：

| | |
|------|---|
| 財務數據 | 經濟收入分配表採用經會計師簽證之個體財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。 |
| 環境數據 | 水資源與廢棄物統計資料為各生產工廠據點申報予當地主管機關之數據。 |
| 其他數據 | 彙總台南總公司、台北辦公室、楊梅工廠及台南工廠營運據點自行統計數據。 |

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編之情形。

1.03.5 供應商管理

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展推動委員會執行長

聯絡窗口：簡世昌 副總經理

電話：886-2-2559-1021

電子信箱：lux@lux.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.luxe.com.tw/tw/investors/1/3>

公司地址：台南市北區成功路 114 號 7 樓之 1

提供本報告書電子檔於本公司網站(www.luxe.com.tw)下載瀏覽。

2. 永續經營

2.01 永續發展策略

世界經濟論壇（World Economic Forum，以下簡稱 WEF）於 2024 年 1 月發布之《2024 年全球風險報告》（The Global Risks Report 2024），揭示 2024 年世界局勢正受氣候變遷與地緣政治衝突兩大危機嚴重影響，對既有的社會經濟與環境各面向風險帶來更多的挑戰，多重危機的湧現將成為世界新常態，加上全球的前景仍充滿著不確定性，全球面臨地緣、人口與科技以及氣候變遷等四結構的系統性轉變。

本公司永續發展主要策略為：

環境保護

著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟、水資源及廢棄物管理等，各自訂定明確的目標和計畫。

技術創新

強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。

企業治理

強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任

提升員工照顧、社會關懷的重視、鄰近社區發展，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際永續議題，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

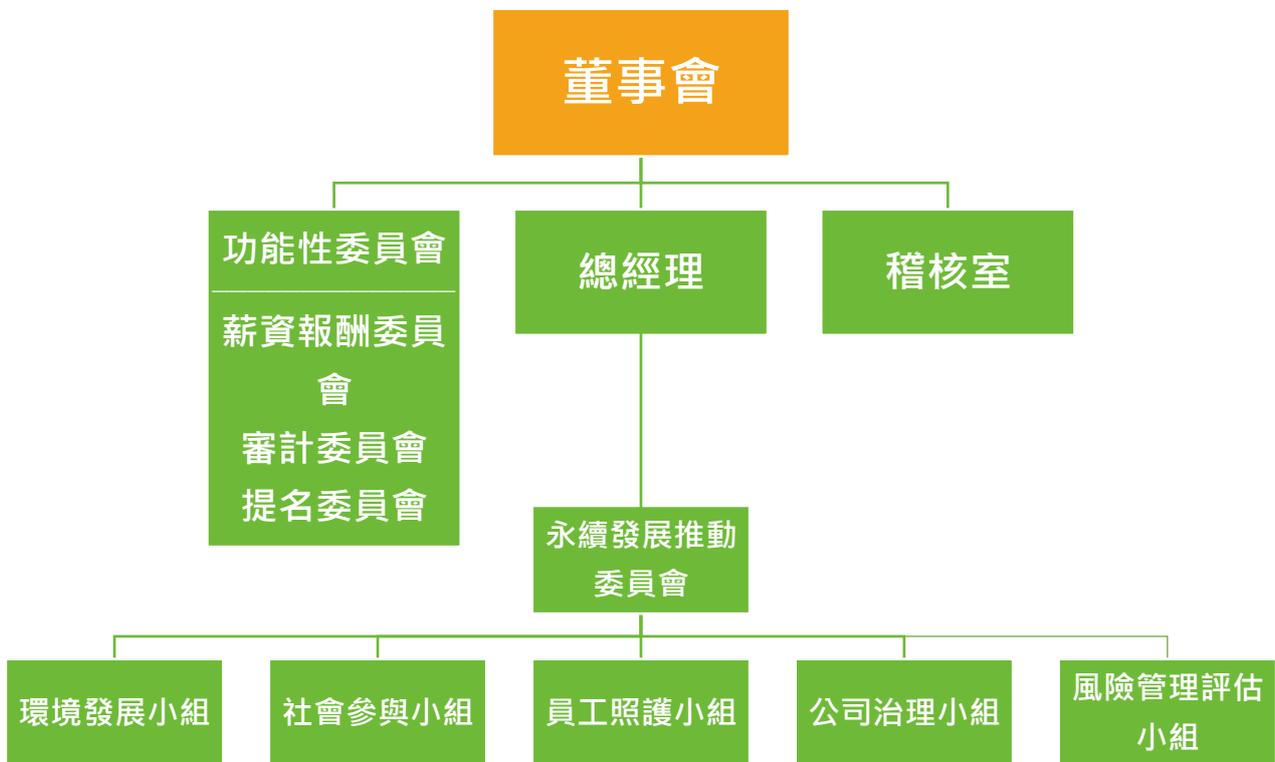
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，樂事綠能科技股份有限公司成立永續發展推動委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展推動委員會由董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員，委員會轄下按照功能權責成立 5 個執行小

組，包含環境發展小組、社會參與小組、員工照護小組、公司治理小組、風險管理評估小組，各組指派 1 名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，再由執行長統籌後，每年向永續發展推動委員會報告。

永續發展推動委員會的主任委員會將公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會須評估這些策略成功的可能性，並經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。



2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展推動委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展推動委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%，因 2024 年度期間本公司並無發生重大申訴案件或嚴重負面事件，2 次會議主要針對例行的 ESG 事項執行狀況檢討。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

一、董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展推動委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展推動委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展推動委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委推動員會主任委員彙整資訊呈報給董事會。

二、永續報導管理

每年度由永續發展推動委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組組長檢核資料，而後由主任委員辦公室的執行長進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

一、董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會、提名委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。

二、績效評估內容包含以下三面向：

1. 專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋稅務、法律、金融及會計等多元專業領域。
2. 企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項；本公司藉由設置審計委員會來代表風險管理委員會於高階管理層，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。
3. 對永續經營之態度：本公司目前由董事會來暫時代表永續發展委員會，推動永續發展行動，並由總經理下之永續發展推動委員會之單位定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024年董事會全體董事進修時數達66小時，平均每位董事進修時數超過6小時，董事會進修情形可參閱樂事綠能股東會年報第27頁。

董事參與永續發展相關進修情形

| 類型 | 日期 | 課程/研討會名稱 | 時數 |
|------|------------|-------------------|-----|
| 線上課程 | 2024/02/13 | 永續發展新政策 | 6小時 |
| 實體課程 | 2024/10/22 | 公司治理/勞動爭議防免及公司治理 | 3小時 |
| 實體課程 | 2024/10/22 | 永續發展/ESG投資與企業社會責任 | 3小時 |

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

一、董事會組成

本屆董事會任期為2022年6月21日至2025年6月20日，由11位董事（含3位獨立董事）組成，其中女性董事有1位，占比為11.11%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第2、3、5、6頁。

二、董事會成員結構

| 項目 | 分類 | 占比 |
|----|----------|--------|
| 性別 | 男性 | 88.89% |
| | 女性 | 11.11% |
| 年齡 | 50歲(含)以下 | 37% |
| | 51-70歲 | 27% |
| | 71歲(含)以上 | 36% |

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，樂事綠能科技股份有限公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行運作及執行情形，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實樂事綠能科技股份有限公司 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社

會」的企業願景，本公司於 2024 年修訂了「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事會，平均出席率為 94.12%。

2.03.2.3 提名與遴選

樂事綠能科技股份有限公司採候選人提名制，依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024 年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的相關資訊，請詳公開資訊觀測站或本公司 2024 年股東會年報第 5、6 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

一、董事會薪酬結構與薪酬決定流程

樂事綠能科技股份有限公司董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 10、11 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 12、13 頁。

1. 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，董事及高階管理階層如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

2. 薪酬與永續績效的連結

本公司規劃將 ESG 策略目標納入董事變動薪酬的評量項目之一。為鼓勵並肯定高階管理階層對於永續發展之努力與成果，本公司將擬定連結 ESG 績效相關獎金制度，針對其個人對 ESG 議題的參與程度及協助公司達成 ESG 目標情形，計算其 ESG 績效之獎金。

此外，本公司將風險管理及永續管控等指標納入績效獎金的考核項目，確保考核結果與公司治理、整體營運及永續發展相結合，促進公司長期目標的實現。

3. 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事之離職係依照公司法規定辦理。本公司高階管理階層之離職預告期係依照政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之高階管理階層。

4. 薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 4.25；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 0.02。

最高薪酬為總經理，薪酬結構包含基本工資、績效獎金及其它長期激勵措施，而中位數薪酬主要由基本工資和年終獎金構成。

(1) 薪酬比率

| 項目 | 2024 年 |
|---|--------|
| 組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率。 | 4.25% |
| 組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率。 | 0.02% |

(2) 非主管職員工薪資中位數、平均數

| 非主管職員工 | 2024 年 | 2023 年 | 變動率 |
|------------------|--------|--------|--------|
| 人數(人) | 70 | 60 | 16.66% |
| 薪資中位數 (新臺幣仟元) | 506 | 461 | 9.76% |
| 薪資平均數 (新臺幣仟元) | 528 | 484 | 9.09% |

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期均為 2022 年 6 月 21 日至 2025 年 6 月 20 日

一、薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位，其中 2 位為獨立董事，由獨立董事擔任召集人。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。本公司通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。薪酬委員會至少每半年召開一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 3 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 6、28、29 頁。

二、審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位，由全體獨立董事組成。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。審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 6、17~19 頁。

3. 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、主管機關、社區鄰里、供應商、客戶、學校單位、非營利組織及民間團體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

各利害關係人溝通機制及關注議題

| 利害關係人 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 主要關注議題 |
|-------|--|------|--|
| 員工 | 職工餘力委員會 勞資會議 公司意見箱 與主管面談 | 不定期 | 職場平等與多元化 薪資福利 人才培育及招募 職場安全及衛生 經營績效 |
| 供應商 | 公司網頁-聯繫表單、 意見回饋 公司信箱 實際稽核評估風險 到廠參訪 | 不定期 | 供應鏈管理 職業安全衛生管理 經營績效 誠信經營 |
| 顧客 | 拜訪顧客 公司網頁-聯繫表單、 意見回饋 客戶滿意度問卷調查 | 不定期 | 產品及服務品質 供應鏈管理 誠信經營 職業安全衛生管理 |
| 股東 | 股東大會 法人說明會 公司網站-聯繫表單 公司資訊觀測站 公司信箱及電話 | 不定期 | 經營績效 誠信經營 資訊揭露透明度 公司治理 風險管理 |
| 當地社區 | 平日訪談溝通 社區活動參與 志工服務隊 | 不定期 | 社區關懷 回饋社會行動 環保議題 人才招募 |

| | | | |
|-----------|--------------------------------|-----|---|
| 政府單位 | 參與政府舉辦會議 政策與議題合作 相關專案及倡導 | 不定期 | 法規遵循 能源管理 污染防治 產業轉型與升級 人才培訓 |
| 學校單位 | 產學人力深耕計畫 技術研討會 | 不定期 | 產業人才培訓 |
| NGO 及民間團體 | 與民間團體活動及交流 | 不定期 | 社區活動參與 公司經營 公司形象 永續議題參與分享 |

3.02 決定重大主題的流程

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 GRI 3：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

本公司考量營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 5 治理面向、5 個社會面向及 5 個環境面向共 15 個永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之衝擊程度。

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 10 項重大主題，包括治理面向的誠信治理、法規遵循、產品創新及研發及利害關係人溝通；環境面向的溫室氣體管理及能源管理，已及社會面向的職場健康安全、人才培育與發展、社區參與公益活動及勞工人權與平等就業。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

| 議題方向 | 重大主題 |
|------|--|
| 治理 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 誠信治理 ✓ 法規遵循 ✓ 產品創新及研發 ✓ 利害關係人溝通 |
| 環境 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 溫室氣體管理 ✓ 能源管理 |
| 社會 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場安全 ✓ 人才培育與發展 ✓ 社區參與公益活動 ✓ 勞工人權與平等就業 |

3.03 重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 10 項重大主題，包含：

1. 誠信治理
2. 法規遵循
3. 產品創新及研發
4. 利害關係人溝通
5. 溫室氣體管理
6. 能源管理
7. 職場安全
8. 人才培育與發展
9. 社區參與公益活動
10. 勞工人權與平等就業

樂事綠能科技股份有限公司 2024 年重大主題與前一年相比新增職場安全及勞工人權與平等就業。除了內外部利害關係人在此兩項議題也提升關注，亦是近期各個產業高度關注之議題，因此由原本 8 項重大主題，調整為 10 項重大主題。

重大主題清單包含

| 2024 年重大主題清單 | 前一年度重大主題清單 | 變動說明 |
|--------------|------------|--------|
| 誠信治理 | 誠信治理 | - |
| 法規遵循 | 法規遵循 | - |
| 產品創新及研發 | 產品創新及研發 | - |
| 利害關係人溝通 | 利害關係人溝通 | - |
| 溫室氣體管理 | 無 | 新增重大主題 |
| 能源管理 | 無 | 新增重大主題 |
| 職場安全 | 職場安全 | - |
| 人才培育與發展 | 人才培育與發展 | - |
| 社區參與公益活動 | 社區參與公益活動 | - |
| 勞工人權與平等就業 | 勞工人權與平等就業 | - |

3.04 重大主題之管理

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，由專責單位負責追縱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：

| | | |
|----------|--|------|
| 衝擊性質 | 公司營運 | |
| 重大議題 | 職場安全 | |
| 政策或承諾 | 內容 | 衝擊對象 |
| | 職業安全衛生政策 | 員工 |
| | 承攬商安全衛生管理作業指導書 | 承攬商 |
| 管理行動 | <ol style="list-style-type: none"> 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施 承攬商到廠前須完成教育訓練，並且按照管理指導書完成作業 | |
| 追蹤行動有效流程 | <ol style="list-style-type: none"> 定期召開安全衛生會議，檢討安全衛生管理成效 不定期稽核承攬商作業，若有缺失須追蹤改善結果 | |
| 指標目標 | 短期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 中期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/2 以下 長期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/3 以下 | |

| | | |
|----------|--|--------|
| 衝擊性質 | 公司營運 | |
| 重大議題 | 誠信治理 | |
| 政策或承諾 | 內容 | 衝擊對象 |
| | 誠信經營守則 | 股東/投資人 |
| | 道德行為準則 | 員工 |
| | 誠信經營作業程序及行為指南執行 | |
| 管理行動 | <ol style="list-style-type: none"> 不定期透過各項會議，向員工宣導 透過董事會向董事及主要管理階層宣導，安排董事及主要管理階層進修相關課程 | |
| 追蹤行動有效流程 | <ol style="list-style-type: none"> 定期追蹤董事及主要管理階層進行情形 | |

| | |
|------|----------------------------|
| | 2. 由內部稽核定期執行相關稽核作業，防範不誠信行為 |
| 指標目標 | 貪腐及不誠信行為案件低於 1 件 |

| | | |
|----------|--------------------------------------|------|
| 衝擊性質 | 公司營運 | |
| 重大議題 | 溫室氣體管理 | |
| 政策或承諾 | 內容 | 衝擊對象 |
| | 推動節能措施 | 環境 |
| | 使用再生能源 | |
| 管理行動 | 1. 向員工宣導節約能源 2. 汰換老舊設備，採購節能低碳生產設備 | |
| 追蹤行動有效流程 | 定期檢視溫室氣體排放量記錄情形 | |
| 指標目標 | 每年溫室氣體排放量較前一年度減少 1% | |

| | | |
|----------|-----------------------------------|------|
| 衝擊性質 | 公司營運 | |
| 重大議題 | 人才培育與發展 | |
| 政策或承諾 | 內容 | 衝擊對象 |
| | 定期安排進修，提供員工專業技能及知識提升 | 員工 |
| 管理行動 | 提升員工專業技能及知識，透過培訓帶動生產力提升，提高公司獲利，回饋 | |
| 追蹤行動有效流程 | 定期檢視員工培訓情形及財務報表獲利狀況為正相關 | |
| 指標目標 | 每位員工每年度至少培訓 4 小時 | |

4. 治理面

4.01 經濟績效

一、營運表現

2024 年樂事綠能總營收為 346,603 仟元，較 2023 年衰退 30%，全年稅後虧損為 20,215 仟元，每股虧損為 0.13 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

二、2024 年樂事綠能科技股份有限公司財務表現

| | |
|------|--------------|
| 資產總額 | 2,410,007 仟元 |
| 負債比例 | 30% |
| 權益比例 | 70% |

三、

| 項目 | 科目 | 金額 |
|-----------|---------|------------|
| 產生的直接經濟價值 | 營業收入 | 346,603 仟元 |
| 分配的經濟價值 | 營業成本 | 304,844 仟元 |
| | 員工薪資福利 | 21,996 仟元 |
| | 留存的經濟價值 | 19,763 仟元 |

四、退職後福利計畫

本公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。本公司於 2024 年認列為費用之退休金成本分為 1,750 仟元。

五、取自政府之財務援助

本公司 2024 年度無取自政府之財務補助。

4.02 稅務

一、稅務政策

本公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

二、稅務治理、管控與風險管理

本公司擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高治理單位，本公司持有之子公司皆為國內公司，本公司每半年檢視國內的稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及稅務趨勢。

同時，公司鼓勵稅務人員參與外部稅務相關進修課程，也透過內部專業交流會議，分享稅法實務以提升員工專業能力，並建立傳承機制，確保稅務

知識能夠有效延續。最後，公司定期進行稅務人員績效評核，並禁止使用激進的節稅手段來達成縮效目標。

三、利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司透過多方管道與利害關係人進行交流，瞭解目前國內稅務議題及風險，並分析對公司影響程度，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

❖ 政府機關

本公司稅務人員隨時關注及掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

❖ 投資人

本公司的獨立董事具有會計師資格，並具備豐富會計及稅務專長及經驗，並每半年經由董事會檢視稅務治理的成果。此外，公司亦透過財務報表向投資人公開揭露稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

四、2024 年度及 2023 年度稅務繳納狀況

2024 年度及 2023 年度稅務管轄區稅前淨利、繳納所得稅等資訊如下：

| 項目(仟元) \ 年度 | 2024 年度 | 2023 年度 |
|-------------|----------|---------|
| 稅前淨利(虧損) | (18,521) | 137,883 |
| 繳納所得稅 | - | - |
| 繳納未分配盈餘所得稅 | 1,694 | - |

1. 本公司稅務資訊包含營業稅及所得稅費。
2. 台灣的主要經濟活動包括研發、生產、服務及技術支援。
3. 2024 年度所得稅費用及有效稅率按台灣稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。
4. 台灣稅前淨利和所得稅費用在公司整體財務表現中佔有重要地位。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

一、誠信經營

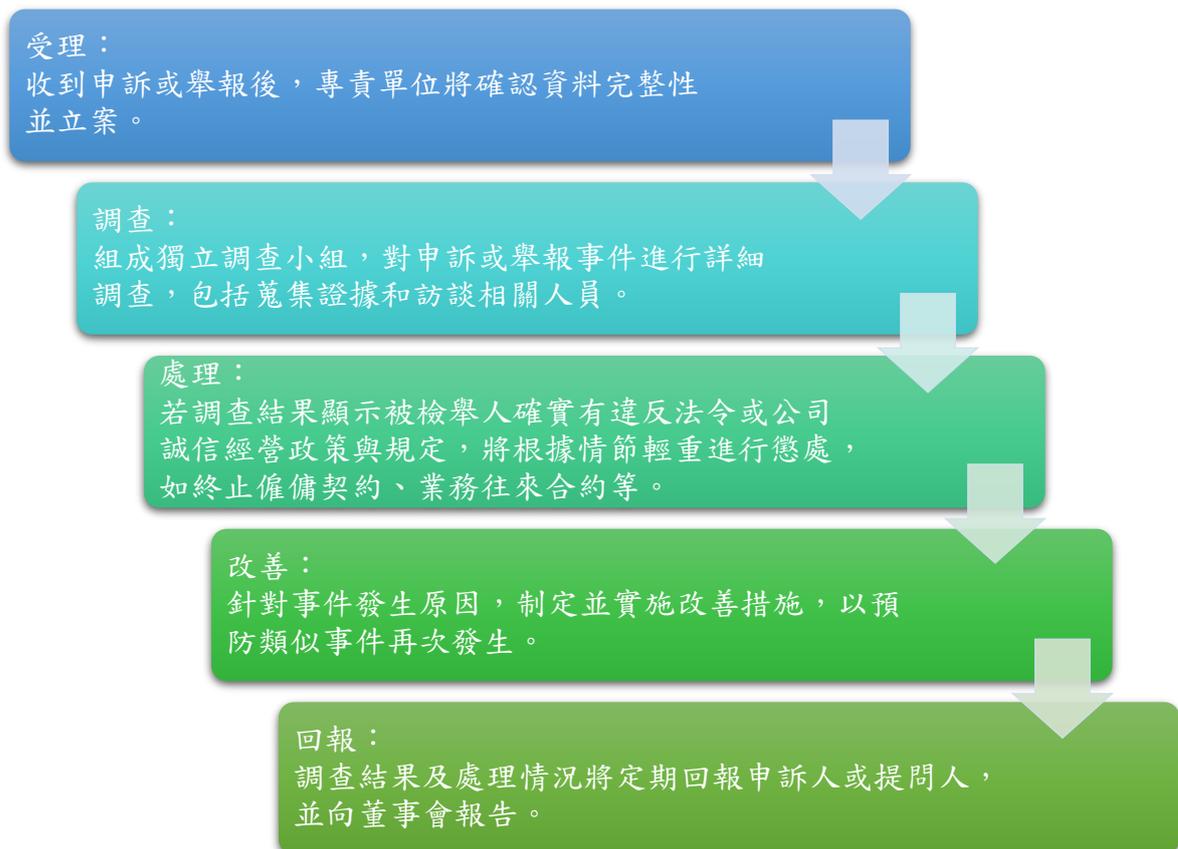
本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南執行」及「道德行為準則」，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

二、獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱「公司違反誠信經營檢舉信箱 (check_box@luxe.com.tw)」，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

三、申訴事件標準處理流程



四、利害關係人誠信經營標準

| 身分 | 時間點 | 須簽署文件 | 簽署比例 |
|-----------|-----|---------|------|
| 新進員工 | 入職時 | 員工誠信承諾書 | 100% |
| 現任員工 | 每年 | 員工誠信承諾書 | 100% |
| 治理單位及管理階層 | 每年 | 誠信經營聲明書 | 100% |

五、誠信經營政策承諾

| 政策規範 | 核准單位 | 執行單位 | 公告連結 |
|-----------------|------|------|---|
| 誠信經營守則 | 董事會 | 管理部 | https://www.luxe.com.tw/tw/investors/1/3 |
| 誠信經營作業程序及行為指南執行 | | | |
| 道德行為準則 | | | |

4.03.2 反貪腐機制

一、反貪腐風險評估

本公司定期進行貪腐風險評估，2024 年已進行風險評估的營運據點包含台南總公司、台北辦公室、楊梅廠、台南廠共 4 個據點，100% 執行貪腐相關風險評估，並識別出兩項具重大貪腐風險項目，分別為：

1. 財務單位：員工可能利用職務之便，通過偽造發票、虛假報銷或未經授權的資金轉移進行貪污。
2. 採購單位：採購部門與外部供應商和承攬商有頻繁的交易，且部分採購決策缺乏透明度，容易受到供應商賄賂的影響。

為了應對這些風險，本公司決定加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

二、貪腐事件處理

本公司於 2024 年度未發生任何貪腐事件。

三、反貪腐落實評估調查

本公司每半年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，並每半年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。本公司於 2024 年進行 100% 營運據點法遵合規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。

同時，本公司依照往年慣例，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行實地查核，並進行稽核作業。稽核結果已向董事會及獨立董事報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

四、反貪腐教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

2024 年接受反貪腐教育訓練的員工(不含派遣人員)總人數達 90 人，達成率為 100%；董事會成員亦已先後於任期期間接受相關反貪腐教育訓練，比例達 100%。

1. 董事會成員

透過每次董事會向所有董事會成員宣導公司「誠信經營準則」並說明相關政策推動情形，並安排董事完成實體誠信經營相關教育訓練，完成率為 100%。

2. 員工

本公司每年提供「誠信經營準則」相關資訊給員工傳閱及簽名，完成率為 100%。

| 類別 | 訓練人數 | 訓練時數 | 達成率(%) |
|-------|------|------|--------|
| 董事會成員 | 11 | 11 | 100% |
| 員工 | 102 | 102 | 100% |

4.03.3 反競爭行為

無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

2024 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

一、獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可透過申訴機制反應，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

本公司對各重大主題相關之申訴機制如下：

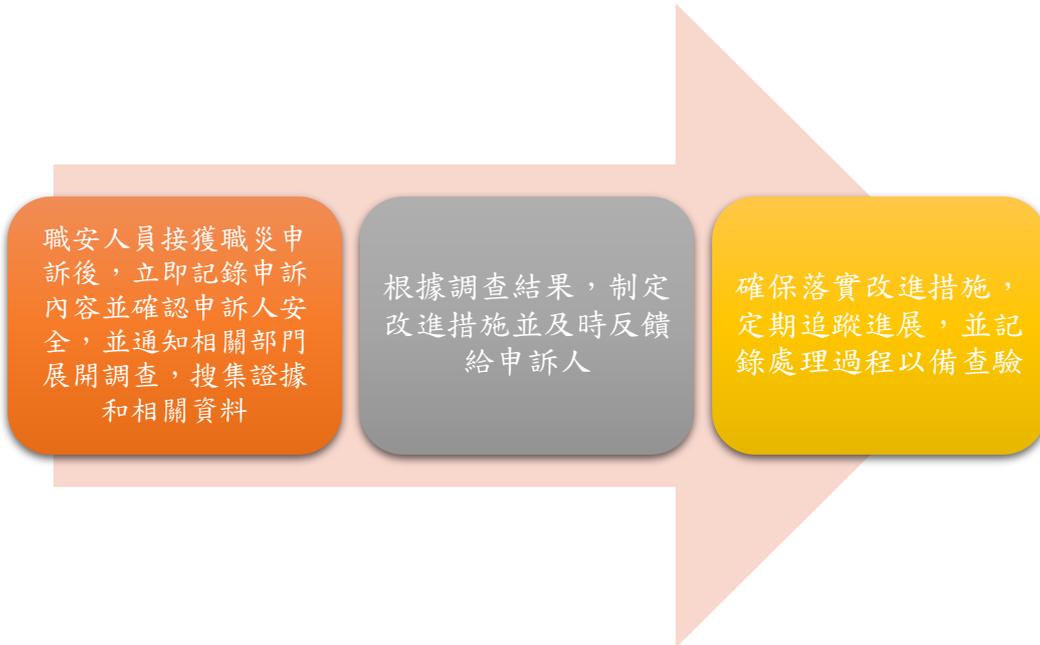
🔗 🔗 職業衛生 🔗 🔗

❖ 申訴管道

員工：職災緊急聯絡專線

員工以外工作者：職災緊急聯絡專線

❖ 申訴處理流程



❖ 補救措施

於確認申訴案件後，若申訴案件對申訴人或相關人員造成傷害，應立即通知醫療人員，提供充分的醫療協助，並依法給予假勤與薪資補償。

二、建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了檢舉機制相關內部規章。本公司鼓勵員工及相關方透過本公司提供之電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

申訴及檢舉信箱：check_box@luxe.com.tw

申訴及檢舉專線：02-2559-1021

實體信箱：台北市松山區南京東路五段 188 號 4 樓之 1

2024 年度，本公司並無受理任何檢舉案件。

4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

樂事綠能採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

2024年，本公司經董事會核准通過《風險管理政策與程序》，明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，本公司由永續發展推動委員會執行長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

樂事綠能風險管理流程

風險辨識：本公司以由上而下之方式執行風險管理程序，每年度應至少進行一次由風險評估組依據企業年度發展策略與業務目標，展開由高階管理階層識別風險之作業，並將其風險辨識結果布達給各風險管理權責單位，以及向審計委員會報告。

風險分析：本公司於風險識別完成後，針對已辨識之風險進行瞭解，並做風險分析以計算其風險值。透過擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據，以判定風險等級。依照下列可能性機率、衝擊程度兩個面向評估風險等級。

風險評估：基於本公司整體策略及目標而定義之可接受風險值，與風險分析的結果進行比較，以判定風險是否可被接受，或是否需要進入下一步風險處理。風險分析與評估之結果應確實記錄，並提報審計委員會進行核定。

風險處理：風險處理係指用以緩和風險的過程，各風險管理權責單位於評鑑風險後，對於風險應採取適當之回應，如接受風險、降低風險、轉移風險及規避風險，並建立預防、應變及危機處理，以有效管理風險，並做成相關紀錄。

風險監控：為確保有效控制各項風險與改善情形，應制定監督量測指標由各風險管理權責單位持續監控，各風險管理權責單位應適時回報風險評估組，對於有明顯曝露風險之情況，風險評估組則即時向審計委員會報告。

風險報導與揭露：為落實公司治理及強化資訊透明，使股東瞭解本公司整體風險管理，並回應利害關係人之期待，風險管理執行之過程及結果應適當記錄、審查及留存備查，風險評估組應每年度至少一次向審計委員會提出風險管理報告，並由審計委員會向董事會報告。本公司應將風險管理執行情況揭露於公司年報、官方網站及企業永續報告書中，完整揭露整體風險管理狀況。

樂事綠能 2024 年重大風險

因應銅、鋼、鋁、塑料等主要材料價格受國際行情影響劇烈，可能侵蝕毛利，本公司將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

- 一、強化與供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。
- 二、設計單位於產品設計時，應考量如何在生產過程中，以最精簡數量之材物料從事生產，運用至最大化，降低餘料數量，同時兼具高品質高效率。

4.05.2 法規遵循

樂事綠能科技股份有限公司在 2024 年未有發生重大違反法規事件。本公司將會持續強化內部管理和合規監控，維持法規遵循的高度水平。

罰鍰事件說明

| 類別 | 2024 年度支付件數 (單位：件) | 2024 年度支付金額 (單位：元) |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2024 年度發生之 罰鍰事件 | 0 | 0 |
| 以前年度發生之 罰鍰事件 | 0 | 0 |

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資訊安全風險控制推動小組擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

一、資訊安全治理架構

資訊安全風險控制推動小組設置資安長一名，資安專責主管一名及資安人員一名並以各部門主管為主要成員，負責資訊安全政策的推動及執行，並以執行情形檢討修正資通安全風險管理制度，每年定期向董事會報告執行情形與檢討。

資訊安全風險控制推動小組定期每半年舉行一次管理審查會議，主要職責涵蓋制訂資訊保護政策、執行風險評估、進行營運衝擊分析，並規劃災難復原演練等工作。同時，推動小組還積極推動帳號權限管理檢核、防火牆規則審視、弱點掃描與滲透測試等技術措施，並透過資安教育訓練演練，強化全體員工的安全意識與防範能力。

二、資訊安全教育訓練

公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，亦不定時透過電子郵件向全公司宣導最新資安風險、防護等相關資訊。本公司每年兩次不定期發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力。

三、資訊安全管理系統

本公司的資訊安全控管措施分為對外和對內兩種方式。對外方面，公司建立了防火牆和入侵防禦系統等多種系統，以預防病毒和外部駭客的侵入。對內方面，本公司重新檢視了現有的管理面、技術面和實體面的控管機制，並再次盤點與識別關鍵核心系統與企業營運活動之間的關聯性，以強化和落實企業整體資訊及資安環境的管控，確保順利符合法規要求的合規性、遵循性與適切性，進一步完善整體資訊架構與資料安全架構的防護。

四、資通安全政策目標

資通安全政策的主要目標是關注安全管理，法律合規和資產保護三個方面，從系統到技術，從人員到組織，全面提高安全防護能力，避免資訊遭受竊取、竄改或服務中斷，影響公司商譽。

五、資訊安全重點工作項目

1. 加強資安人才培育：著重提升專業技能與實戰能力。
2. 持續強化資安防護架構：優化既有資安措施，提升防禦深度與反應速度。
3. 深化實戰能力：強化在資安攻防中的應變與應對實力。

4.06.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司訂定個人資料檔案蒐集、處理與利用相關管理辦法供相關單位遵循。

本公司於2024年並無收到疑似發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴）。

4.07 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準，共同促進產業的永續發展。

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

本公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。2024 年，針對所有主要產品線進行了 100% 的健康和安全影響評估，涵蓋了從設計、開發到最終使用的每個環節。這些評估旨在識別和降低潛在風險，以保護顧客的健康與安全。

配電盤、變壓器、電工器材：

1. 確保產品符合安全標準與法規、電力安全規範，所使用電線材料及零件之品質皆為高品質，無導致短路或過熱之風險而影響顧客設備進而危害操作人員的健康及安全。
2. 交貨前皆經過風雨測試、高壓測試、功能測試、耐久性測試等相關測試，確保產品在惡劣氣候下的安全與耐久性。
3. 使用於國家電網的產品必經大電力檢測，確保電氣系統的承受能力與保護機制。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安​​全法規。2024 年並無發生造成顧客健康與安全之相關事件。

4.08.2 行銷與標示

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內相關法規標準。本公司為國內最具規模之重電專業廠家之一，具備能源局原製造廠家之高低壓配電盤之承製廠家資格，23KV GIS 合格供應商認證(TAF 實驗室認證、能源局原製造廠家認證合格)，50KVA 亭置式變壓器之廠商承製能力經台灣電力股份有限公司認證，所有生產及銷售的產品均獲得高度標準認可，品質及標示皆符合國家標準。

2024 年均已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.09 供應商管理

一、價值鏈

協同供應商善盡企業永續發展

本公司視供應商為重要夥伴，希望能與供應商成為共存共榮及長期合作的對象。公司除兼顧供應商產品的品質、交期與價格之外，期待供應商針對道德、勞動人權、環境、健康安全與管理系統等各方面，共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計劃。

本公司定期對供應商進行企業社會責任風險評估，並進一步對於評估結果為中高及高風險之供應商進行管控。針對新供應商經由社會、經濟、環境

及供應鏈判斷準則加以風險評估，並篩選為正式供應商。本公司積極與供應商建立溝通良好之合作關係，邁向創造穩定雙贏的永續供應鏈前進。

二、供應商選擇

本公司落實與供應商建立長期合作關係，積極開發在地或鄰近之供應商，確保供應鏈穩定性與生產在地化；此外，自上游原物料供應至設備維修系統供應鏈，均建立縱向與橫向整合系統，透過供應商評量了解其整體狀況，考量「價格」、「品質」、「交期」等因素選擇最合適之供應商，並加強供應鏈管理以提升原物料、設備與生產線在地化之比例，降低輸運成本。

本公司生產據點目前主要為位於桃園楊梅廠，2022年成立之台南永康廠，已於2023年始陸續投入生產，公司自成立起一直推動原物料及設備商在地生產化不遺餘力。除考量運輸成本與環境保護責任之外，引進在地供應商能提供就業機會、促進地方繁榮，減少在地人口外移，亦是創造樂事綠能、供應商及地方經濟三贏之局面。

三、採購策略風險分散

1. 風險預防

樂事綠能長期與供應商建立策略合作關係，並定期與供應商協調備料機制，依據各部門備料時程長短建立安全庫存，以確保供應鏈暢通。產品研發階段，各項資材均選用參家以上供應商，並建立主替用料以降低缺料風險。

2. 災後損害控制

災後立即調查供應商廠房設施、人員安全、上游原物料供應、製成品出貨運輸等損害資訊，並彙整成表後提供各相關單位參考因應。依據災後損失狀況，召開緊急資材會議，調整供應商配量比例；並視需要評估新供應商做為後續供應鏈支援。

四、供應商品質管理

本公司規劃全面供應商管理方式，以下列四大面向進行控管與輔導：

| | | |
|---|-----------|---|
| 1 | 供應商管理系統認證 | 除要求供應商產品的品質、交期與價格之外，也敦促其保護環境、改善安全與衛生。故要求供應商須取得國際驗證，如：ISO 9001、ISO 14001等品質、環境及安全衛生管理系統。符合樂事綠能要求條件者，方可成為合格供應商。 |
| 2 | 供應商評比 | 每月對原物料供應商依「品質」、「服務」及「配合」等構面進行供應商評比。其中，品質 |

| | | |
|---|----------|--|
| | | 評比構面更依據「到貨不良率」、「服務品質」、「配合度」與「客訴」四構面進行績效評比。評比結果為異常率 25%以上者，得重新評鑑，並協助進行較弱的部份改善及輔導，並列入觀察以確保是否有改善。 |
| 3 | 供應商管理 | 依評比結果或針對重要材料，與供應商定期舉辦品質月/季會，以及時檢視、分析檢討品質，立即提出有效的檢討改善方案。 |
| 4 | 供應商稽核與輔導 | 每年按計劃拜訪重要供應商並進行現場稽核，一旦發現缺失即要求供應商提出合適的改善方案，給予明確目標和改善時間，以符合樂事綠能的期望。 |

五、供應商品質評比

本公司定期針對供應商進行評核，依據品管單位驗收及交貨狀況作為評分參考，不及格的供應商，本公司會進行專案改善、輔導及稽核等活動以改善其品質本質，使其在次一年度可以成為合格的供應商。

六、供應商安全衛生管理

樂事綠能致力於作為良好企業公民，善盡企業社會責任，企業不僅應提供安全工作環境給員工，也應與供應商共同努力，建立更高安全衛生標準，本公司要求供應商除應遵守「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「勞動檢查法」、「職業災害勞工保護法」、及相關附屬法規外，並須遵守樂事綠能安全衛生有關規章之規定，以防止職務災害之發生及維護機械、設備、機具之安全，制定「協力廠商廠內施工規則」、「供應商環境影響管理程序」、「協力商管理程序」、「協力商管理作業」等，規範供應商應辦理規劃、督導、管理及執行事項。

為有效提升各供應商安全衛生觀念及減少職業災害發生，將供應商違規之罰款專款專用之方式，補助供應商安全衛生支出之費用，例如：因工作傷害住院慰問金、安全衛生教育訓練費用、環境安全衛生設備之改善、對排除事故災害有特殊貢獻或對公司生產助益及優良者、虛驚事件提案、環安衛改善提案，等均以專款提供獎金，以茲獎勵。藉以強化供應商有關環安衛工作之水平，提升供應商環安衛之工作水準，在實際施政上，將供應商工作人員以公司員工看待，提供具備安全衛生防護之工作場所，也領導供應商共同降低工作風險，強力推動安全作業管制，供應商建構安全衛生管理系統，供應商稽核等重點工作。

七、在地採購

本公司的產品主要應用於電氣設施等重電設備。由於南北皆有製造工廠(楊梅廠及台南廠)，在供應鏈上為降低運輸成本及排碳量，本公司在 2024 年積極採用各工廠所在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

5. 社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

一、人權承諾

樂事綠能深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民、在地社區居民的基本人權，嚴格遵守營運所在地的法令規範，目前本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，正積極制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利，禁止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。

二、適用範疇

樂事綠能之人權承諾適用於本公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，樂事綠能科技股份有限公司定期識別客戶及供應商是否有強迫勞動、使用童工及可能侵害當地住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及上游供應鏈廠商。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形，並規劃探訪當地住民，了解可能侵害當地住民權利之情形並採取行動，以保護當地住民權利。

2024年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害當地住民權利之情形。

三、教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，未來並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2024年共45人次參與課程，總訓練時數達45小時；此外，樂事綠能也規劃將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

四、溝通平台、減緩及補償措施

為確保的人權承諾的全面落實，樂事綠能同時提供「員工意見申訴管道」、以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

2024 年未發生人權侵害事件。

人權政策說明

| 人權管理政策 | 具體方案 |
|-------------------|-------------------------------|
| 提供安全與健康的工作環境 | 訂定員工安全衛生工作守則 |
| 協助員工維持身心健康及工作生活平衡 | 不定期提倡人權、性別平等意識。主管主動關懷下屬身心靈狀況。 |
| 禁止強迫勞動、恪遵政府勞動法令 | 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 |

本公司亦積極鼓勵客戶及廠商一同遵循人權政策，未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 90 人，男女性占比分別為 70%及 30%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 34.48%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

樂事綠能以台灣為主要營運據點，主要員工為台灣籍在地員工。至 2024 年底，樂事綠能共有 65 名台灣籍員工及 25 名外籍員工。

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

| 2024 | 正職員工 |
|------|------|
| 男性 | 63 |
| 女性 | 27 |
| 總人數 | 90 |

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

各據點工作者人數

| 2024 | 正職員工 |
|-------|------|
| 台南總公司 | 11 |
| 台北辦公室 | 11 |
| 楊梅廠 | 50 |
| 台南廠 | 18 |

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

學歷分布比率

| 學歷 | 比率 |
|------|-----|
| 博士 | 1% |
| 碩士 | 7% |
| 大專 | 65% |
| 高中 | 24% |
| 高中以下 | 1% |

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司負責，例如廠區保全及辦公室清潔人員等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

| 2024 | 派遣人員 |
|------|------|
| 男性 | 2 |
| 女性 | 2 |
| 總人數 | 4 |

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024年共進用身障員工1人，占全體員工的1%。在人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於40%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於40%。2024年女性員工占比為30%，較前一年提升1%，女性主管於所有管理職占比為34.48%，較前一年提升1%。

本公司職員流動情形，2024年總人數延續過往3年趨勢穩定。員工新進率為38%，員工離職率則為27%；與過去2年水準無明顯差異。

員工多元化

| 2024 | 員工(人數) | 占全體員工百分比(%) |
|------|--------|-------------|
| 男性 | 63 | 70% |
| 女性 | 27 | 30% |
| 身心障礙 | 1 | 1% |

| 2023 | 員工(人數) | 占全體員工百分比(%) |
|------|--------|-------------|
| 男性 | 58 | 71% |
| 女性 | 24 | 29% |
| 身心障礙 | 1 | 1% |

2024年度新進與離職員工資訊

| 2024 | 新進員工 (人) | 占全體員工百分 比(%) | 離職員工 (人) | 占全體員工百分 比(%) |
|------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| 男性 | 28 | 31% | 22 | 24% |
| 女性 | 6 | 7% | 3 | 3% |

2023 年度新進與離職員工資訊

| 2023 | 新進員工 (人) | 占全體員工百分 比(%) | 離職員工 (人) | 占全體員工百分 比(%) |
|------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| 男性 | 25 | 30% | 11 | 13% |
| 女性 | 6 | 7% | 1 | 1% |

5.01.4 員工權益及福利

樂事綠能相信員工是企業永續經營的核心關鍵，員工是企業營運最重要的夥伴與資產，貫徹「誠、信、勤、和」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境，多元化的教育訓練制度、多樣性的員工福利，讓每一個人樂在工作、無後顧之憂，公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。為因應現場人力需求，隨時加強宣導各項留才措施，依公司產能稼動率及離職率，預估人力需求，也藉由各級主管的教育訓練，加強領導管理幹部管理技巧，促進直接人力的留任。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，樂事綠能確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

樂事綠能除追求企業的卓越與成長外，對於保障員工權益增進福祉，促進勞資雙方的和諧更是不遺餘力，且幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實現工作與生活的和諧。



員工獎金：依公司經營績效狀況發放年終獎金及個別專案發予有貢獻人員之獎金



保險制度：為員工投保除團體保險、勞工保險、健康保險外，更增加意外保險，以強化員工生活保障，使員工於工作時無後顧之憂



舉辦眷屬參觀工廠活動，讓員工及眷屬以公司為大家庭，增進相互的感情與瞭解，並以成為公司一份子為榮



每年舉辦全公司員工及眷屬之大型旅遊活動



生日禮金：員工每年生日當月發放禮金



員工酬勞及分紅入股：依公司章程規定，於稅後盈餘提撥一定比率為員工酬勞分派。鼓勵員工成為老闆，若有辦理現金增資則依相關作業辦法執行員工認股，公司成果員工共享



員工持股信託：成立員工持股會，各自會員薪資所得中提存一定金額及公司提撥同等金額交付證券公司委託其管理及運用。員工持股會協助員工長期儲蓄、累積財富，並使員工持有公司股份，達到分享盈餘與股價增值利益



員工宿舍及伙食補助：提供食宿以方便遠道員工就近解決膳宿問題，公司補貼大部份的相關費用

5.01.5 團體協約

樂事綠能尊重工會集會結社的自由，鼓勵員工成立工會組織。工會代表由員工選出，代表員工與公司管理層溝通，收集信息、召開例會、討論應對方案，並主導策劃各項工會活動，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。此外，樂事綠能為員工提供多元且暢通的溝通平台，確保員工的意見能夠充分表達。

5.01.6 人才培育與發展

一、績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「人事管理規則」「員工考核作業」，本公司每年進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。

二、教育訓練

樂事綠能提供員工職涯成長所需培訓(自辦及委外)，2024年主管層級每人平均受訓時數為5小時；非主管部分，每人平均受訓時數為2小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練時數

| 2024年(單位:小時) | 主管 | 非主管 | 合計 |
|--------------|-------|-------|-------|
| 男性 | 220小時 | 157小時 | 377小時 |
| 女性 | 18小時 | 43小時 | 61小時 |
| 合計 | 238小時 | 200小時 | 438小時 |

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

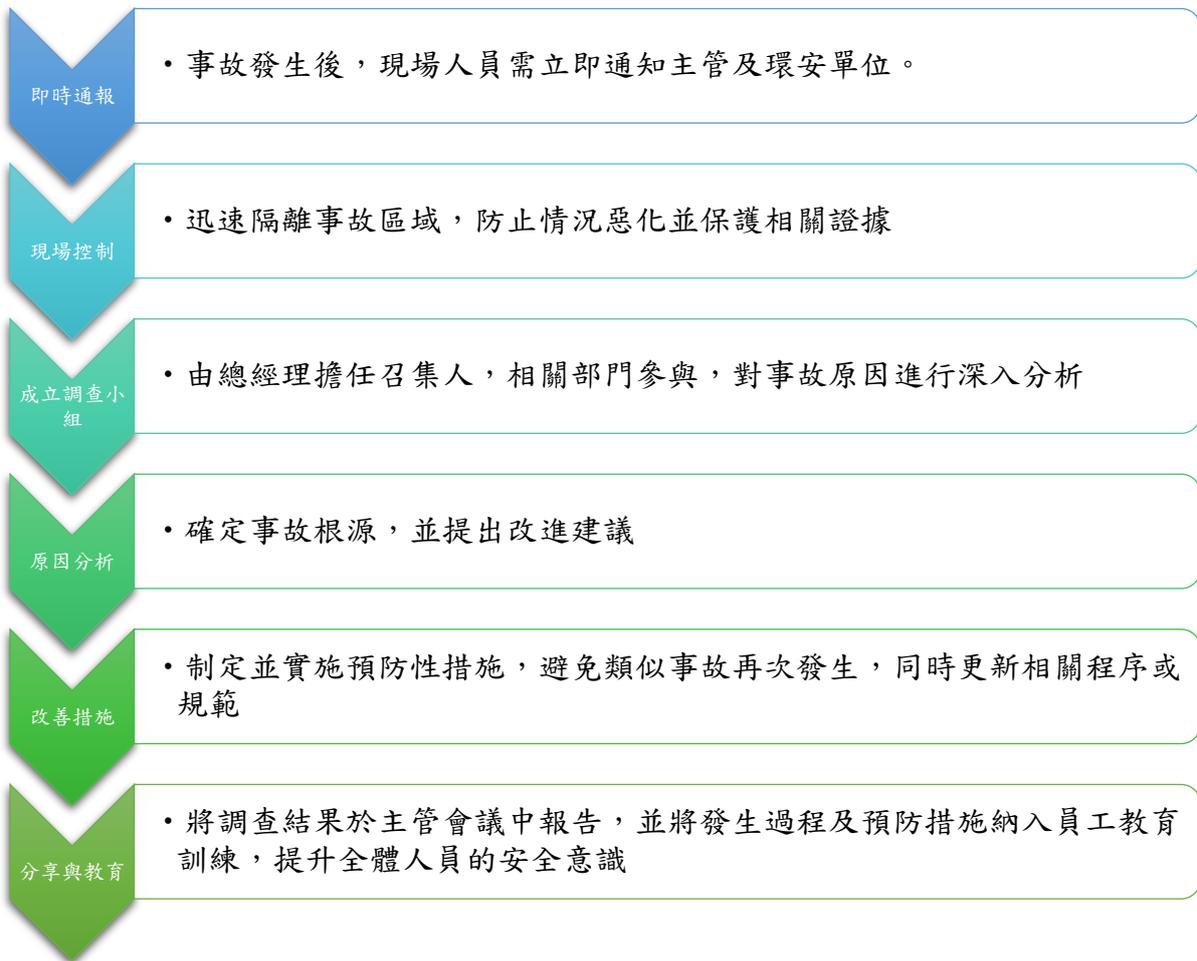
本公司依職業安全衛生法規定，實施職業安全衛生管理規範、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本公司各廠區的職業安全衛生人員已取得甲種職業安全衛生業務主管證照及結業證書，勞安主管會定期參與受訓取得有效證照。因業務需求，本公司會不定期派員參與外部勞安課程。勞安主管每年亦會安排課程對內部員工做宣導。

一、危害辨識、風險評估及事故調查

本公司由風險管理評估小組單位每年進行例行性風險評估，如有作業流程改變、法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估。為因應這些風險，本公司採取分級管控和改善措施，並且定期舉行風險減緩會議，針對風險控制可行性進行評估，並於每半年實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。

樂事綠能高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在樂事綠能作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點皆由風險管理評估小組代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

本公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時定期於週會報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險



減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事務調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

生產據點楊梅廠及台南廠依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有生產據點均遵循台灣法規要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

二、職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，加強此類知識傳達，有效減少事件發生。對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

2024年教育訓練情形如下：

| 日期 | 課程 | 時數 |
|-----------|----------------------|----|
| 113.06.05 | 火災消防訓練演習及課程(上半年) | 4 |
| 113.06.05 | 勞安宣導課程 | 1 |
| 113.12.18 | 火災消防訓練演習及課程(下半年) | 4 |
| 113.12.18 | 勞安宣導課程 | 1 |
| 113.12.18 | 急救訓練CPR. AED操作 | 1 |
| 112.06.26 | 甲種職業安全衛生業務主管課程(效期2年) | 6 |
| 113.06.28 | 大樓消防演練 | 1 |
| 113.12.27 | 大樓消防演練 | 1 |
| 113.06.26 | 大樓消防演練 | 1 |
| 113.12.25 | 大樓消防演練 | 1 |

三、職業健康服務與健康促進

在任用新進員工時，樂事綠能即提供職前體檢，並為在職員工實施定期健康檢查。為應對緊急狀況，公司在各營運據點設置專責人員(具備急救證照之人員)，確保能夠及時提供必要的急救措施：

在新進員工教育訓練中，公司會宣導健康服務、醫療協助及職業病預防等相關資訊。2024 年健康促進方案員工參與人次為 90 人次。

本公司每年會與地方醫院合作安排員工健康檢查，分析員工近年健康風險項目，健康風險較高的同仁，也會有醫師主動聯繫並提供專業建議。

此外，本公司積極規劃運動活動，鼓勵員工一同參與，強化自我體力及健康。

四、預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制(包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓)，以強化承攬商安全衛生管理。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

5.02.2 職業傷害

本公司對所有廠區的職業災害數據進行定期統計。2024 年度總工時為 262,814 小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生 2 件職業傷害事件，導致 2 人受傷、占全體員工 2.22%，職災事件類型主要為生產現場意外，主要原因為員工手指被攪拌機刮傷及員工搬運重物時壓迫腕關節而受傷。為進一步優化職業安全環境，本公司將在內部管理中對這些事件進行全面檢討，並制定矯正和預防措施，持續強化安全宣導，以提升員工的安全操作意識，防止類似事故再發生。

員工職業傷害與職業病資訊

| 2024 | 死亡人數及比例 | 屬嚴重之人數及比例(不含死亡) | 可記錄之人數及比例 |
|------|---------|-----------------|-----------|
| 職業傷害 | - | -/-% | 2/2.22% |
| 職業病 | - | 不適用 | -/-% |

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

5.03 社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

樂事綠能以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs)及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，樂事綠能從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出兩項指標「SDG 14 保育海洋生態」及「SDG 15 保育陸域生態」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

環境志工團-維持美麗的地球

一、屏東雙流國家森林公園淨山

為響應政府環境保護政策，永續發展推動小組與福委會共同策劃淨山活動，藉由員工旅遊向同仁提倡環境愛護的重要性，在高山森林中沉浸在芬多精沐浴，能有如此享受，身為這地球的一份子，我們也應有所回饋，為這座山打掃清理，讓森林保有永遠的美麗，森林也能持續為我們淨化二氧化碳、供應氧氣、孕育出生命。讓保護地球行動可以實踐，每個人出的一份力，都能成為推動的動力，地球得以永續。大型旅遊活動產生之排碳量也不能小覷，規劃排碳量少之行程，亦助於減少二氧化碳排放。



二、台南觀夕平台淨灘

台灣為四面環海之島嶼，不少沙灘也是觀光客假日前往之處，觀光景點的繁榮及遊客的到來，難免會有小型垃圾產生，此外，洋流的帶動也會夾帶部分海洋廢棄物上岸，造成海洋及沙灘的髒亂，逐漸影響我們居住的地球，海洋汙染亦會影響全體生物的健康，人們吃到生病的海鮮，也會間接被傳染而生病，為了讓地球永遠健康，也為了讓地球上的萬物永續長存，保護地球也是我們的責任，本公司永續發展推動小組邀請同仁帶著親朋好友們一起參與淨灘活動，更鼓勵同仁們帶著小朋友一起學習愛地球。藉由此活動並呼籲勿隨手丟棄垃圾，造成海洋、沙灘等環境汙染。

環保概念、環境保護不分男女老少，行動的實踐應從每人做起，本公司透過上市公司之形象及資源向社會大眾宣導永續的理念，並帶領者員工及其親朋好友一同行動。



 台南觀夕平台沿海沙灘



5.03.2 當地社區

參與地方活動、回饋社會鄰里



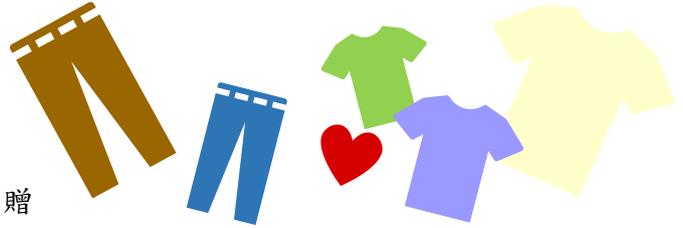
一、贊助鄰近社區幼兒園教育發展

在現今少子化的社會下，幼兒們皆是我們未來寶貴的主人公，對於這些幼兒的教育發展，亦是公司應盡的企業社會責任，鄰近社區之幼兒園於10月舉辦萬聖節扮裝討糖活動，由園長帶領小朋友們前往附近店家及公司表演及討糖，透過活動來了解節慶由來，本公司也贊助糖果餅乾之供應，以茲鼓勵小朋友勇於表現自我，提升他們的自信心及學習如何與人互動，本公司也將持續對國家的永續努力，即使微小的事情，也會盡力投入。



5.04 其他

消除各地一切形式的貧窮



一、非洲舊鞋救命-志工參與及物資捐贈

非洲赤貧地區無論是食物、教育或是衛教觀念遠遠不及我們居住的國家，這些地區無法維持整潔的環境，疾病及蟲害時常伴隨當地居民，賺來的錢僅能填飽肚子，其餘的花費對他們來說都是奢侈，舊鞋救命活動主要幫助非洲居民擁有衣物或鞋子可杜絕接觸當地的沙蚤叮咬，沙蚤以吸食人血寄生，長期無衣物遮蔽而遭叮咬，亦使當地人民壽命較短，本公司永續發展推動小組發起募集衣物、包包及鞋子援助非洲偏鄉當地居民，一同以物資救援，藉由舊鞋救命國際基督關懷協會協助運送至非洲，也鼓勵同仁們當任志工(該次活動，永續發展推動小組人員也有參與當任志工)，以實際行動支持該活動。本公司將社會責任之理念融入本公司企業生活裡，帶領全體員工一同參與善盡社會責任，亦向利害關係人宣導此理念，讓大家都為社會盡一份力。



6. 環境面

6.01 氣候變遷

一、氣候監督及治理架構

董事會為公司氣候議題最高治理單位，樂事綠能設立永續發展推動委員會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，其中項下環境發展小組負責，定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，每年定期向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

二、氣候策略



三、氣候相關風險鑑別、評估與管理

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司永續發展推動委員會將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

藉由導入 TCFD 框架，分析本公司之氣候變遷風險與機會，委託外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

評估流程：



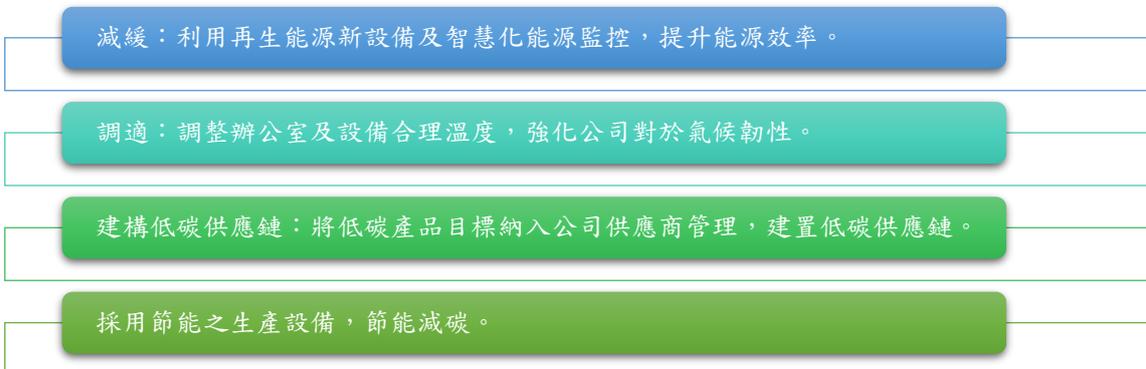
- ❖ 所辨識之氣候風險與機會對樂事綠能業務、策略及財務之影響（短期、中期、長期）

氣候風險：極端天氣導致氣候變遷事件嚴重程度提高

氣候機會：新產品與服務的研發與創新，使用新科技等

1. 短期：持續擴大太陽能發電、儲能系統模式，滿足能源市場與新客戶需求，可增加營收。
2. 中期：參與低碳技術的發展，積極投入再生能源產電、發電、創電領域，可創造投資回收或投資人青睞，並持續評估市場潛力與法規，針對公司營運策略進行滾動式調整。

策略



3. 長期：因氣候風險造成營運成本及基礎建設成本提高。

四、指標目標

本公司依據氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

1. 氣候相關目標

| | |
|-------------|---|
| 水資源 | 由於氣候變遷，水資源相對減少下，規劃永續利用水資源提升水資源之使用效率，以達廢水零排放之目標。 |
| 空氣污染 | 依各製程設備配置妥適之收集設備，減少逸散，再設置回收設備及空氣污染防治設備，降低排放，強化環境保護處理設施，避免污染水、空氣與土地等環境。本公司製程汙染物排放量較低，目前對於環境的影響不大。 |
| 提升污染防治和控制技術 | 藉由技術提昇製程設計與改善設備，減少原物料及能源耗用，設法從源頭減少污染排放，有效降低生產不利影響，採行最佳可行的防護措施亦能降低營運成本減少資源消耗與環境衝擊。 |
| 溫室氣體排放盤查及減量 | 2026年起將主動揭露溫室氣體管理資訊，提供給利害關係人參考。於環保署平台登錄及公開資訊觀測站ESG數位平台申報，亦揭露於企業永續報告書中。 |
| 廢棄物總重量 | 以「廢棄物總量減量」與「廢棄物資源化」做為策略，藉由製程技術改善、原物料減量等源頭管理措施，減少環境污染以積極減少廢棄物總量。 |

2. 內部碳定價

目前尚未針對內部碳定價做進一步規劃。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

一、溫室氣體管理及減量目標

本公司為實收資本額未達 50 億之公司，尚未被強制執行溫室氣體盤查及確信，為盡早符合上市公司永續發展行動方案，本公司於 2025 年由永續發展推動委員會積極規劃盤查事宜，已針對範疇一及範疇二進行 2024 年度資料盤查。本公司將選用合併財務報告邊界完成盤查之年度 2026 年度作為基準年，同時投入經費提升能源效率、導入再生能源、以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放。

二、溫室氣體策略及具體行動計畫

本公司參考政府頒布的「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，當擴充新廠房時，以優先採用低碳排之設備，以降低產品製程所排放之溫室氣體。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司為實收資本額未達 50 億之公司，尚未被強制執行溫室氣體盤查及確信，為盡早符合上市公司永續發展行動方案，本公司於 2025 年由永續發展推動委員會積極規劃盤查事宜，已針對範疇一及範疇二進行 2024 年度資料盤查。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

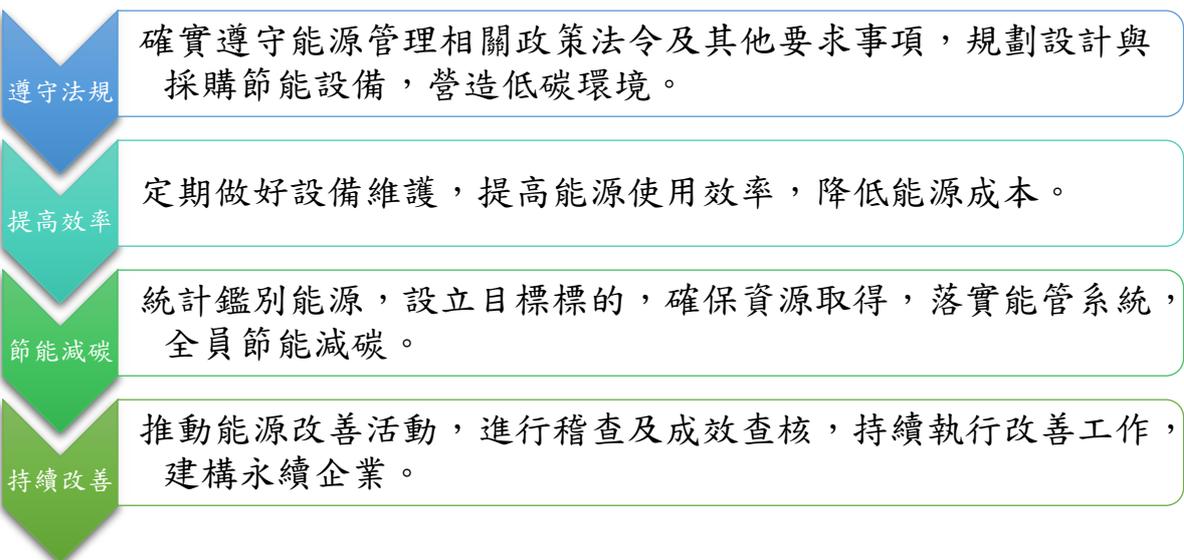
本公司所使用資源為使用自來水體、柴油和電力等，提升能源使用效率，降低能源耗用或改善其他製程設備等，將能源使用對地球產生之衝擊降至最低，同時為有效減少溫室效應的環境衝擊，提升公司之能源使用效率。

能源管理法為加強管理能源，促進能源合理及有效使用訂定相關條文共計 30 條，其中能源用戶使用能源達中央主管機關規定數量者，應建立能源查核制度，並訂定節約能源目標及執行計畫，報經中央主管機關核備並執行之。以及向中央主管機關申報使用能源資料。前項能源用戶應申報使用能源之種類、數量、項目、效率、申報期間及方式，由中央主管機關公告之。

在不影響現有運作下，規劃增加採用綠電比例，更換現場老舊生產設備及效率低下之耗能設備，將自身的能源使用效率，提升到最佳狀態，並與組織運作之策略和目標密切配合，進行組織能源運用方式持續性的改善，也藉由能源成本的降低、溫室氣體排放的減少，進而達到永續經營與環境友善的目標。

能源管理系統建置步驟：

一、制定能源政策、訂定節能目標



6.03.2 能源使用情況

本公司 2024 年度所消耗的能源主要為外購電力。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

一、水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。

本公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工辦公及廠房設備。楊梅廠及台南廠生產製程使用之水量較少，且所排放之水質並無任何汙染，均符合標準。為能即時監控與應變，未來於排放口將設置水質與水量連續監測設施，以確保控管水質以符合規定，每季亦定期安排合格檢測公司進行廢水檢測，檢測結果均能符合主管機關之排放標準。

本公司依據目前楊梅廠及台南廠生產製程使用水資源狀況，訂定水資源管理或減量目標：

水資源 管理

將安裝節水型水龍頭及廁所設備，並加強員工對節水意識的教育，減少非必要沖洗用水。

減量目標

短期目標：逐年減少生活用水總量的3%。

中期目標：在三年內推動節水設施升級，實現用水效率提升5%。

二、排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合主管機關放流水標準。

本公司楊梅廠及台南廠正著手規劃回收水資源並再利用，來達到永續利用水資源提升水資源之使用效率，以達工廠廢水零排放之目標。

6.04.2 用水情況

本公司 2024 年總用水量為 3,914 公噸，用水密集度為 5.6208 公噸/百萬元營業額。

水資源壓力地區之用水量

| 項目 (單位：公噸) | 2024 年 | 2023 年 |
|------------|--------|--------|
| 第三方的水 | 3,914 | 3,312 |

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

樂事綠能所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程，為一般事業廢棄物。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業並向相關主管機關提報，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。

為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，台南廠及楊梅廠各自負責各類廢棄物的清除，並定期進行追蹤稽核，以確保最終處理的合法性和安全性。

為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合廢棄物清理法法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 20.53 公噸，範圍為楊梅工廠、台南工廠，廢棄物密集度為 0.0295 公噸/百萬元營業額，皆為非有害事業廢棄物。

| 項目 (單位：公噸) | 直接處理方式 | 現場處理 | 離場處理 | 合計 |
|---------------|------------------|------|-------|-------|
| 非有害事業廢棄物 | 焚化處理 (不含能源回收) | - | 20.53 | 20.53 |

7. 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

| | |
|--------------|--|
| 使用聲明 | 樂事綠能已依循 GRI 準則報導 2024 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 | 不適用 |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註/ 省略說明 |
|-----------------------|------------------|-------------------|----|----------------------------------|
| 一般揭露 | | | | |
| GRI2：一般揭露 2021 | | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 報告書資訊 | 5 | |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告邊界與範疇 | 5 | |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 報告涵蓋期間、頻率 | 5 | 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日 |
| 2-4 | 資訊重編 | 資訊重編 | 6 | |
| 2-5 | 外部保證/確信 | 外部確信/保證情形 | 6 | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 供應商管理 | 28 | |
| 2-7 | 員工 | 人力結構 | 33 | |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 人力結構 | 33 | |
| 2-9 | 治理結構與組成 | 成員及多元化 | 10 | |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 提名與遴選 | 11 | |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 利益迴避 | 11 | |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 對永續管理之角色及督導情形 | 9 | |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 推動永續發展之治理架構 | 7 | |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 對永續報導之角色 | | |
| 2-15 | 利益衝突 | 利益迴避 | 11 | 若有相關訊息，公司會於公開資訊觀測站發布重大訊息及公告 |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 運作及執行情形 | 10 | |
| 2-17 | 報導的角色的群體智識 | 對永續發展之持續進修 | 10 | |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 督導永續管理之績效評估 | 9 | |
| 2-19 | 薪酬政策 | 薪酬政策 | 11 | |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 薪酬政策 | 11 | |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 薪酬政策 | 11 | |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營理念與永續發展策略/經營者的話 | 3 | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註/ 省略說明 |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------------|----|---|
| 2-23 | 政策承諾 | 政策與承諾、所採取之行動、 績效目標及指標執行情況 | 22 | |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 政策與承諾、所採取之行動、 績效目標及指標執行情況 | 22 | |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 補救負面衝擊之措施及執行有 效性 | | |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機 制 | 誠信經營理念、政策、行為規 範 | 20 | |
| 2-27 | 法規遵循 | 法規遵循 | 26 | |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 參與各類社團組織 | 27 | |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 利害關係人議合 | 14 | |
| 2-30 | 團體協約 | 團體協約 | 37 | 樂事綠能與每位員工簽訂 聘僱協約，協約明訂相關 權利義務以保障雙方，並 促使勞資共同遵守 |
| 重大主題 | | | | |
| GRI3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 決定重大主題的流程 | 15 | |
| 3-2 | 重大主題列表 | 重大主題列表 | 16 | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 政策與承諾、所採取之行動、 績效目標及指標執行情況 | 22 | |
| 經濟面 | | | | |
| GRI201：經濟績效 2016 | | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接 經濟價值 | 經濟績效 | 19 | |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影 響及其他風險與機會 | 氣候變遷對公司造成之風險與 機會及公司採取之因應措施 | 45 | |
| 201-3 | 確定給付制義務與其他退 休計畫 | 經濟績效 | 19 | |
| 201-4 | 取自政府之財務援助 | 經濟績效 | 19 | |
| GRI203：間接經濟衝擊 2016 | | | | |
| 203-1 | 基礎設施的投資與支援服 務的發展及衝擊 | 對基礎設施的投資與支援服務 | 40 | |
| 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 對基礎設施的投資與支援服務 | 40 | |
| GRI204：採購實務 2016 | | | | |
| 204-1 | 來自當地供應商 | 供應商管理 | 28 | |
| GRI205：反貪腐 2016 | | | | |
| 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營 運據點 | 誠信治理 | 20 | 無發現重大風險 |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的 溝通及訓練 | 誠信治理 | 20 | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註/ 省略說明 |
|--------------------------|----------------------|-----------------|----|-------------|
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 誠信治理 | 20 | 無此情事發生 |
| GRI206：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 | 反競爭行為 | 23 | 無此情事發生 |
| GRI207：稅務 2019 | | | | |
| 207-1 | 稅務方針 | 稅務 | 19 | |
| 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 稅務 | 19 | |
| 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理 | 稅務 | 19 | |
| 207-4 | 國別報告 | 稅務 | 19 | |
| 環境面 | | | | |
| GRI302：能源 2016 | | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 能源使用情況 | 48 | |
| 302-2 | 能源密集度 | 能源使用情況 | 48 | |
| 302-3 | 減少能源消耗 | 能源使用情況 | 48 | |
| GRI303：水與放流水 2018 | | | | |
| 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 水資源管理或減量目標 | 49 | |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 水資源管理或減量目標 | 49 | |
| 303-3 | 取水量 | 用水情況 | 50 | |
| 303-4 | 排水量 | 用水情況 | 50 | |
| 303-5 | 耗水量 | 用水情況 | 50 | |
| GRI305：排放 2016 | | | | |
| 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 48 | |
| 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 48 | |
| 305-3 | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 48 | |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 溫室氣體排放量 | 48 | |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 47 | |
| 305-6 | | 溫室氣體排放量 | 48 | |
| GRI306：廢棄物 2020 | | | | |
| 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 廢棄物管理或減量目標 | 50 | |
| 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 廢棄物管理或減量目標 | 50 | |
| 306-3 | 廢棄物的產生 | 廢棄物產生情況 | 50 | |
| 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 廢棄物產生情況 | 50 | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註/ 省略說明 |
|-------------------------------|---------------------------|-----------|----|-------------|
| 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 廢棄物產生情況 | 50 | |
| GRI308：供應商環境評估 2016 | | | | |
| 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 供應商管理 | 28 | |
| 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 供應商管理 | 28 | |
| 社會面 | | | | |
| GRI401：勞雇關係 2016 | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 人力結構 | 33 | |
| 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 員工權益及福利 | 35 | |
| 401-3 | 育嬰假 | 員工權益及福利 | 35 | |
| GRI403：職業安全衛生 2018 | | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-3 | 職業健康服務 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-5 | 關職業安全衛生之工作者訓練 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-7 | 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 職業安全及衛生政策 | 37 | |
| 403-9 | 職業傷害 | 職業傷害 | 40 | |
| 403-10 | 職業病 | 職業傷害 | 40 | |
| GRI404：訓練與教育 2016 | | | | |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 員工教育訓練 | 37 | |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 員工教育訓練 | 37 | |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 員工教育訓練 | 37 | |
| GRI405：員工多元化與平等機會 2016 | | | | |
| 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 成員及多元化 | 10 | |
| 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 員工權益及福利 | 35 | |
| GRI406 不歧視 2016 | | | | |

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註/ 省略說明 |
|------------------------------|--------------------------|---------|----|-------------------------------|
| 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | | 32 | |
| GRI407 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 | | 32 | |
| GRI408 童工 2016 | | | | |
| 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | | 32 | |
| GRI409 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 | | 32 | |
| GRI413：當地社區 2016 | | | | |
| 413-1 | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 當地社區 | 43 | |
| 413-2 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 當地社區 | 43 | |
| GRI414：供應商社會評估 2016 | | | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 供應商管理 | 28 | |
| 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 供應商管理 | 28 | |
| GRI416：顧客健康與安全 2016 | | | | |
| 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 顧客健康與安全 | 28 | |
| 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 顧客健康與安全 | 28 | 無此情事發生 |
| GRI417：行銷與標示 2016 | | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 行銷與標示 | 28 | |
| 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 行銷與標示 | 28 | 無此情事發生 |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 行銷與標示 | 28 | |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 行銷與標示 | 28 | |
| GRI418：客戶隱私 2016 | | | | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 客戶隱私保護 | 27 | 2024 年樂事綠能無違反侵害客戶隱私及遺失客戶資訊之事件 |

7.02 附錄二、氣候相關資訊

| 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。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 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）。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 3 | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 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。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 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。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 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。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 7 | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 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。 | 6.01 氣候變遷 | 45 |
| 9-1-1 | 最近二年度溫室氣體盤查資訊。 | 6.02.2 溫室氣體排放量 | 47 |
| 9-1-2 | 最近二年度溫室氣體確信資訊。 | 6.02.2 溫室氣體排放量 | 47 |
| 9-2 | 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。 | 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 47 |

