

05

打造共融社會 豹暖心

5.1 人力資本	95
5.2 薪酬與福利	105
5.3 多元發展	113
5.4 職場安全	117
5.5 社會投資	124



5.1 人力資本

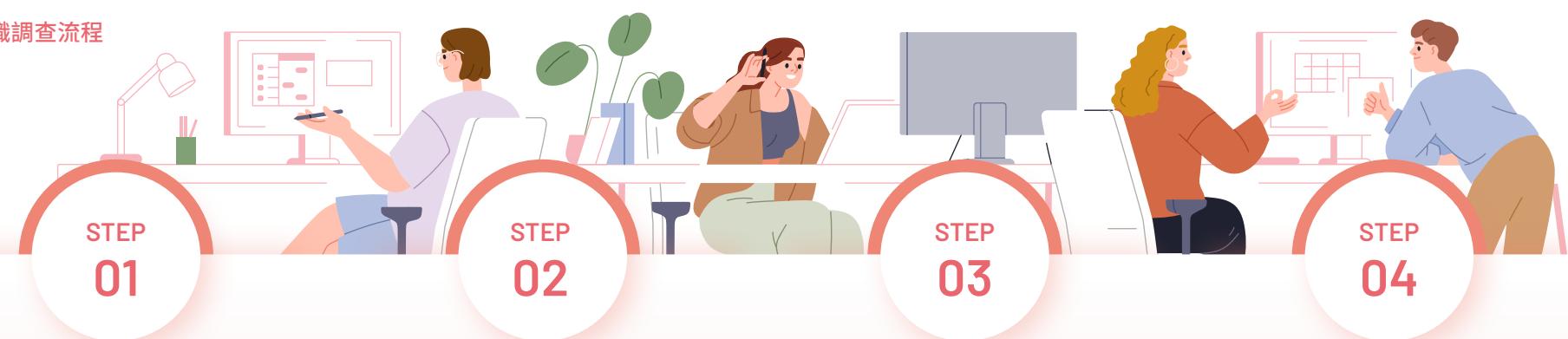
人權政策

本公司訂定「人權政策」，遵循國際標準，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球契約」、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際公約核心勞動標準及當地法令規範，杜絕任何侵犯或違反人權的行為，並承諾禁止人口販賣、強迫勞動及使用童工等政策。本公司人權政策經董事會通過後施行，並公開於[本公司官網](#)。

人權盡職調查

為落實人權政策之執行，雲豹能源依據聯合國人權指導原則進行人權風險鑑別，發放「人權盡職調查問卷」予內部員工，問卷調查範圍以本公司共 43 位各部門主管職同仁代表全體員工接受問卷調查，總計回收有效問卷 43 份，回收率達 100%，藉此檢視本公司整體人權風險發生節點與主要風險議題，以便執行人權盡職調查，擬訂減緩和補救措施。

◆ 人權盡職調查流程



關注及辨識人權議題

參考國際人權相關公約、追蹤國際人權趨勢、分析永續評比機構關注之人權議題，設計年度調查問卷。

人權風險評估

定期評估自身營運、供應鏈等各項重大關注議題之人權風險比例，鑑別潛在人權風險。

確認人權風險

將風險程度分為低、中、高三個等級，鑑別自身營運之高風險人權議題。

擬定風險補救措施

針對高風險的人權議題，訂定改善目標，採取相對應減緩和補救措施，並定期追蹤措施成效。

◆ 人權風險鑑別結果

依人權盡職調查問卷回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

高度風險

發生可能性在 3 分以上且嚴重性
在 4 分以上

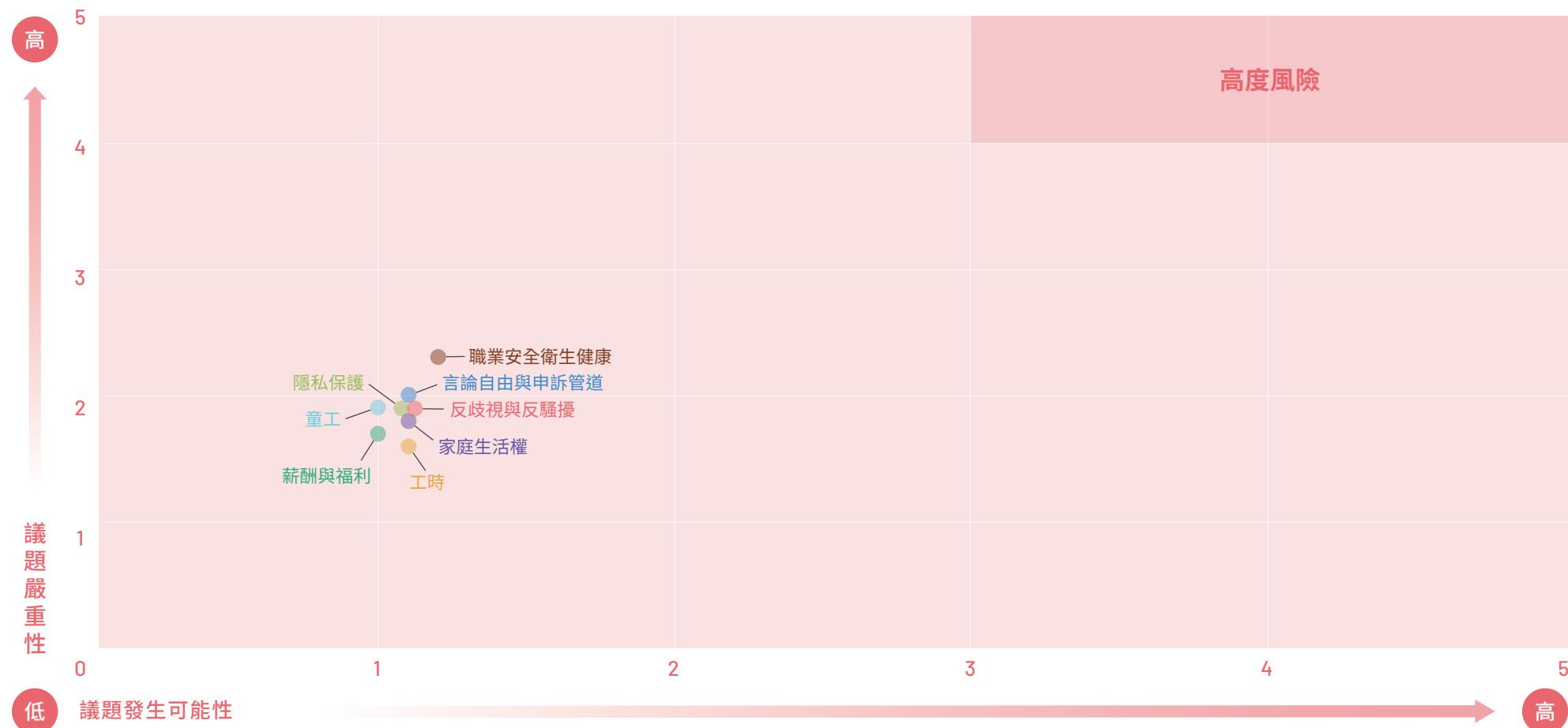
中度風險

發生可能性在 3 分以上且嚴重性
未達 4 分

低度風險

發生可能性未達 3 分

2024 年本公司人權風險程度整體而言尚屬低度風險，惟仍相對主要之三項風險議題進行回應，包括「職業安全衛生健康」、「反歧視與反騷擾」、「言論自由與申訴管道」。



◆ 主要人權風險減緩與補救措施

依據 2024 年本公司員工人權盡職調查所鑑別之三項主要風險，本公司進行相關預警及減緩措施，相關資訊如下表描述。

人權風險議題	風險程度	減緩措施(事前預防)	補救措施(事後處理)
職業安全衛生健康	低	<ul style="list-style-type: none"> 設置職業安全衛生委員會 導入 ISO45001 職業安全衛生管理系統 提供職業健康照護服務，每 2 年定期規劃優於法規的健康檢查 舉辦職業安全教育訓練 定期身心健康促進活動，包括：身心健康諮詢服務、職場暴力防治講座等 	<ul style="list-style-type: none"> 落實各項員工福利政策 定期執行職業安全衛生健康教育訓練 提供員工多元化的職安相關外訓資訊平台
反歧視與反騷擾	低	<ul style="list-style-type: none"> 訂定反歧視與反騷擾政策，由管理階層承諾並以身作則，落實至公司全體 設置員工專屬申訴性騷擾處理管道，以免受害人受到二次傷害 進行友善職場與性騷擾防治宣導，並舉辦職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 依據職場不法侵害管理辦法，進行調查並召開職場不法侵害申訴處理委員會，依規定懲處與通報；提供受害者保護、安置與協助等
言論自由與申訴管道	低	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開勞資會議，提供員工與公司溝通管道 設置工作申訴及諮詢管道 	<ul style="list-style-type: none"> 針對內外部申訴案件進行調查，若調查確認違反相關規定，應依據「雲豹能源獎懲管理辦法」相關規定予以處理

◆ 人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人瞭解雲豹能源各項人權政策內容，除新進員工報到時應閱讀人權政策相關資料外，我們亦採用布告欄公告、員工意見信箱等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，此外，各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。2024 年度執行人權教育訓練時數共 204 小時。

◆ 人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置員工意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由勞資雙方代表共同組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

本公司 2024 年度並未發生歧視或騷擾、聘僱童工、強制勞動等人權事件，且本公司每年度定期稽核所合作之廠商，確認其是否有違反人權之狀況，以符合本公司各項人權規範精神。

2024 年度執行人權教育訓練時數共 **204** 小時

本公司 2024 年度並**未發生**歧視或騷擾、聘僱童工、強制勞動等人權事件



◆ 職場性騷擾防治

雲豹能源為保護本公司所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法，訂定本辦法。

本公司設置性騷擾申訴調查委員會，由勞資雙方代表共同組成負責處理性騷擾申訴案件。申訴調查委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員三人至五人，本委員會之女性代表不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。本公司於 2024 年度並無接獲性騷擾申訴事件。

◆ 員工申訴性騷擾處理管道



人力管理

雲豹能源視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

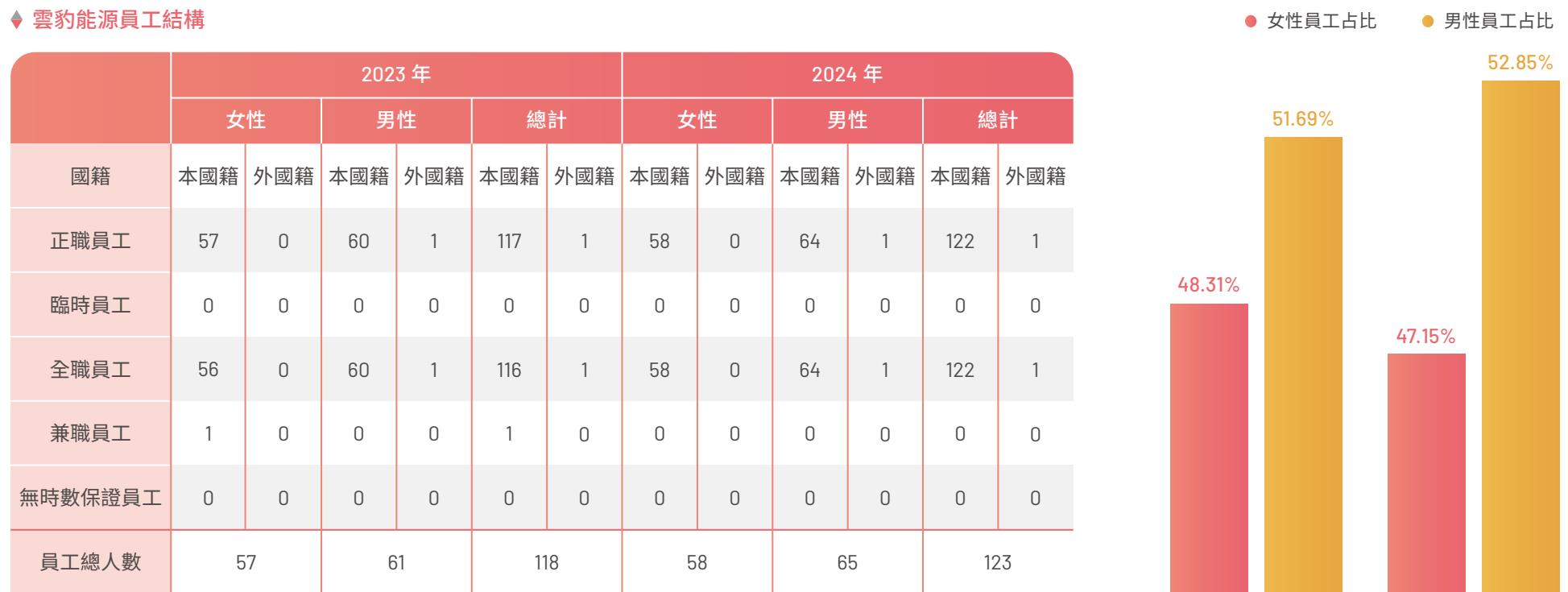
本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

員工結構

截至 2024 年底，集團全體員工共計 472 人(其中子公司員工 349 人)。雲豹能源母公司員工 123 人皆為全職員工，非員工工作者則為委任專業顧問共 5 人，員工性別比例男性 52.85%、女性 47.15%，其中 30 歲至 50 歲員工占比 79.67%，我們積極推動多元與包容的職場文化，聘用身心障礙人士，確保其工作權益，該群體占全體員工的 1.63%。此外，雲豹能源致力於打造性別平等的工作環境，培育年輕人才，吸引新生代加入，以促進企業創新並提供多元發展機會。

在全球布局與擴大投資的同時，我們廣納國際菁英，促進員工多元化，落實多元共融的職場價值，以打造更具競爭力與永續發展的企業文化。

◆ 雲豹能源員工結構



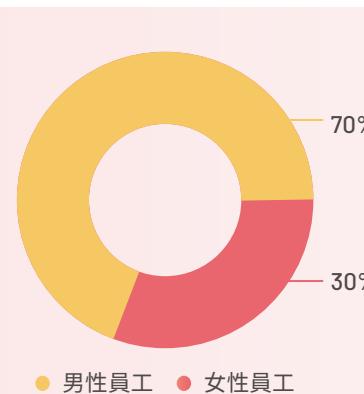
註：外國籍國別為 2023 年香港、2024 年新加坡。

2023 年

2024 年

◆ 旗下子公司員工結構

	2024 年					
	女性		男性		總計	
國籍	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍
正職員工	104	0	226	15	330	15
臨時員工	0	0	4	0	4	0
全職員工	104	0	226	15	330	15
兼職員工	0	0	4	0	4	0
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
員工總人數	104		245		349	



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

註 1：子公司數據包含天能綠電、台普威能源、煌盛環科、聯合材料。

註 2：子公司男女占比為 70.20%、29.80%，因煌盛環科現場工程師職位以男性為主，反映產業特性。未來，我們將透過人才招募與培育計畫，逐步提升女性從業比例，促進性別平等。

◆ 雲豹能源員工結構

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		4	11	12	96	123
各職級員工總人數占全體百分比(%)		3.25%	8.94%	9.76%	78.05%	100%
多元指標						
性別	男性(人)	3	7	7	48	65
	男性比例	2.44%	5.69%	5.69%	39.02%	52.85%
	女性(人)	1	4	5	48	58
	女性比例	0.81%	3.25%	4.07%	39.02%	47.15%
年齡	29 歲(含)以下(人)	0	0	0	17	17
	年齡層比例	0.00%	0.00%	0.00%	13.82%	13.82%
	30-50 歲(人)	3	11	10	74	98
	年齡層比例	2.44%	8.94%	8.13%	60.16%	79.67%
	51 歲(含)以上(人)	1	0	2	5	8
	年齡層比例	0.81%	0.00%	1.63%	4.07%	6.50%
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	2	2

註：此表百分比係以同類型人員計算，例如基層人員之男性占比 = 男性基層人員人數 ÷ 員工總人數。

◆ 旗下子公司各職級結構

職級	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數	17	36	24	272	349
各職級員工總人數占全體百分比(%)	4.87%	10.32%	6.88%	77.94%	100%
多元指標					
性別	男性(人)	14	21	12	245
	男性比例	4.01%	6.02%	3.44%	56.73%
	女性(人)	3	15	11	75
	女性比例	0.86%	4.30%	3.15%	21.49%
年齡	29 歲(含)以下(人)	0	1	3	66
	年齡層比例	0.00%	0.29%	0.86%	17.77%
	30-50 歲(人)	9	29	11	168
	年齡層比例	2.58%	8.31%	3.15%	48.14%
	51 歲(含)以上(人)	8	6	10	42
	年齡層比例	2.29%	1.72%	2.87%	12.03%
是否具原住民身分		0	0	1	5
是否具身心障礙身分		0	2	0	6
					8

註 1：此表百分比係以同類型人員計算，例如基層人員之男性占比 = 男性基層人員人數 ÷ 子公司員工總人數。

註 2：子公司數據包含天能綠電、台普威能源、煌盛環科、聯合材料。

新進與離職人力

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。雲豹能源 2024 年間共計招募 28 位新進員工，包含男性 13 位、女性 15 位。另離職率較 2023 年降幅約 3.1%，共 16 位員工離職，含 8 位男性及 8 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素；留任率為 81.36%，較前一年度微幅下降，主要原因為綠電事業部人力於 2024 年 10 月轉調至子公司天能綠電所致。本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考，並持續提供在職員工多元化溝通管道，逐步提升員工福利制度，以留住人才。

雲豹能源資遣預告期：公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

工作 3 個月以上未滿 1 年

10 日前

工作 1 年以上未滿 3 年

20 日前

工作 3 年以上

30 日前

◆ 雲豹能源新進人員概況

性別	年齡	國籍		總計	新進比率(%)	國籍		總計	新進比率(%)	國籍		總計	新進比率(%)
		本國籍	外國籍			本國籍	外國籍			本國籍	外國籍		
		29 歲(含)以下	4	0	27.50%	8	0	30	25.42%	3	0	13	10.57%
男	30-50 歲	18	0	16		0	9			1			
	51 歲(含)以上	0	0	6		0	0			0			
	總計	40	0	40		57	0	57	48.30%	27	1	28	22.77%

註 1：單位：人

註 3：新進比率(%) = 該類別新進人數 ÷ 該類別年度總人數 × 100%

註 2：2024 年外國籍國別為新加坡。

◆ 雲豹能源離職人員概況

性別	年齡	2022 年				自請離職比率(%)	2023 年				2024 年				
		國籍		總計	離職比率(%)		國籍		總計	離職比率(%)	國籍		總計	離職比率(%)	
		本國籍	外國籍				本國籍	外國籍			本國籍	外國籍			
男	29 歲(含)以下	2	0	10	12.50%	10.00%	1	0	7	5.09%	0	1	8	6.50%	
	30-50 歲	6	0				5	0			7	0			
	51 歲(含)以上	2	0				1	0			0	0			
女	29 歲(含)以下	4	0	9	11.25%	10.00%	0	0	12	10.20%	2	0	8	6.50%	
	30-50 歲	5	0				10	0			4	1			
	51 歲(含)以上	0	0				2	0			1	0			
總計		19	0	19	23.75%	20.00%	19	0	19	16.10%	15.25%	14	2	16	13.00%
														11.38%	

註 1：單位：人

註 3：離職比率(%) = 該類別離職人數 ÷ 員工總人數 × 100%

註 2：2024 年外國籍國別分別為香港、泰國。

註 4：自請離職比率(%) = 該類別自請離職人數 ÷ 員工總人數 × 100%

◆ 旗下子公司新進人員概況

2024 年

性別	年齡	本國籍	外國籍	總計	新進比率(%)
男	29 歲(含)以下	14	3	17	27.22%
	30-50 歲	53	8	61	
	51 歲(含)以上	16	1	17	
	小計	83	12	95	
女	29 歲(含)以下	12	0	12	12.89%
	30-50 歲	29	0	29	
	51 歲(含)以上	4	0	4	
	小計	45	0	45	
總計		128	12	140	40.11%

註 1：單位：人

註 3：新進比率 (%) = 該類別新進人數 ÷ 該類別年度總人數 × 100%

註 2：子公司數據包含天能綠電、台普威能源、煌盛環科、聯合材料。

◆ 旗下子公司離職人員概況

2024 年

性別	年齡	本國籍	外國籍	總計	離職比率(%)	自請離職比率(%)
男	29 歲(含)以下	22	0	22	22.35%	20.06%
	30-50 歲	44	0	44		
	51 歲(含)以上	12	0	12		
	小計	78	0	78		
女	29 歲(含)以下	8	0	8	11.17%	9.74%
	30-50 歲	27	0	27		
	51 歲(含)以上	4	0	4		
	小計	39	0	39		
總計		117	0	117	33.52%	29.80%

註 1：單位：人

註 3：離職比率 (%) = 該類別離職人數 ÷ 子公司員工總人數 × 100%

註 2：子公司數據包含天能綠電、台普威能源、煌盛環科、聯合材料。

註 4：自請離職比率 (%) = 該類別自請離職人數 ÷ 子公司員工總人數 × 100%

勞資協議

◆ 勞資共榮，打造和諧溝通環境

雲豹能源致力於建立和諧、對等的勞資關係，打造暢通且多元的員工溝通平台。我們透過勞資會議、福委會會議及員工意見信箱等多種溝通管道，確保員工意見能被即時反映，並持續優化勞動環境與勞資制度，以維護雙方權益。

◆ 員工溝通管道

溝通管道	說明
	勞資會議 由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派代表共同組成協商平台，確保勞資雙方的權益與意見得以充分討論。2024 年度共召開 4 次勞資會議。
	福委會會議 依據相關法令及公司職工福利辦法，每3個月召開一次會議，擬定與修正各項員工福利計畫，以提升同仁福祉。2024 年度共召開 4 次福委會會議。
	員工意見信箱 提供內部電子郵件信箱及實體意見箱，讓員工隨時反映意見或提出建議，確保即時回應與改善。

◆ 2024 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	已處理件數	未處理件數
勞資會議	1	1	0
福委會會議	0	0	0
員工意見信箱	0	0	0

◆ 推動公平職場，落實反歧視與反騷擾政策

本公司致力於打造尊重、多元與安全的工作環境，對於任何形式的歧視與騷擾行為採取零容忍政策。為保障所有員工的權益與尊嚴，公司已制定《反歧視與反騷擾政策》，並經董事會通過後正式施行。該政策已公開於[本公司官網](#)，確保所有員工均能獲得公平對待，並在職場中受到尊重與保護，透過這些措施，雲豹能源持續推動開放與透明的溝通文化，確保員工的聲音被聆聽，並共同營造健康且可持續發展的工作環境。



5.2 薪酬與福利

重大主題 員工福利與薪資

對應之 GRI 指標

GRI 401 勞雇關係 GRI402 勞資關係 GRI405 員工多元與平等機會

正面衝擊

- 提高工作滿意度
- 提高生產力
- 增強員工忠誠度
- 促進健康與幸福感

負面衝擊

- 增加企業負擔及削減其他資源
- 內部不平等及福利未能均衡分配
- 過度依賴福利與態度消極
- 法律及合規風險問題而產生損失



政策 / 策略

對雲豹的重要性

- 吸引與留住人才
- 減少流失成本
- 提升員工士氣
- 增強公司形象
- 促進團隊合作
- 應對法律與社會責任

本公司秉持公平合理的薪酬制度，並在兼顧市場競爭力、人才留任與員工激勵的前提下，妥善規劃公司人力成本。我們的薪酬福利政策旨在吸引並保留優秀人才，提升員工滿意度及忠誠度，並確保企業長遠發展的穩健性。

- 定期薪資調查，確保薪酬優於市場水準，提升吸引力。
- 依據績效考核調薪與晉升，發放績效獎金與專案獎勵，激勵員工成長。
- 定期檢視內部薪資結構，確保公平性，並向董事會匯報薪酬規劃，維護企業治理。
- 提供認股與持股信託，提升員工歸屬感，確保長期投入與企業共同成長。

短中長期目標

短期 (2-3 年)

- 執行市場、內部薪資調查與競爭力調整。
- 強化年度績效獎金制度、推出專案獎金與津貼計畫。

中期 (3-5 年)

- 根據職能提供適合的職務與薪酬成長制度。
- 針對高績效人才與關鍵職位，提供額外薪資或特休等調整幅度，提升留任率。

長期 (5 年以上)

- 強化深度職能分析，提供更適合的職涯成長制度。
- 針對高績效員工提供更優渥及檢核制度的股票配股或認股計畫。

2024 績效

薪資

- 提供雲豹現金增資認股計畫，參與率達 60%。
- 推行全員持股信託計畫，參與率達 69%。
- 平均調薪幅度 4.28%，優於市場之獎金與調薪幅度。

福利

- 增加 5 天全薪病假。
- 增加產假、產檢假以及陪產(檢)假天數：產假調整為 70 天，產檢假調整為 8 天，陪產(檢)假調整為 10 天。
- 增加星期五上下班彈性時間。
- 團體保險提供眷屬自費加保。

預防或補救措施

- 薪酬標準失衡：定期薪資調查，設計靈活薪酬機制，提升總報酬價值(獎勵、股權、福利)。
- 薪酬成本過高：採績效導向與浮動薪酬，設立成本預警機制，確保財務健康。
- 股權激勵風險：分期解鎖股權，依職位與年資差異化分配，穩定留才。
- 福利未符需求：員工參與討論，定期調整，對標市場趨勢優化福利。

平等優渥薪酬

雲豹能源重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，並嚴格遵循性別平等與多元包容原則，杜絕性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等任何形式的差別待遇，實踐薪酬平等。於此基礎上，本公司男女同仁享有起薪平等之待遇。

新進人員之薪酬標準，依「學經歷背景」、「專業知識與技術」、「專業資歷」及「個人績效表現」核定錄用的薪資水準。入職後，每年度定期進行績效評估，依據工作成果、貢獻表現與職務成長，調整薪資並提供晉升機會，對於績效卓越者，另設有彈性調薪與獎酬機制。本公司薪酬結構包括本薪、伙食津貼、績效獎金及其他補助，並視公司營運成果與個人表現進行年度調薪與獎金分配。期盼透過具吸引力且優渥的薪資制度，激勵員工與企業共榮成長，打造具永續發展力的職場環境。

2024 年度本公司最高薪酬個人之年度總薪酬，與公司全體員工年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）之比率為 13.72。最高薪酬個人年度總薪酬變動幅度，與公司其他員工平均總薪酬變動幅度之中位數相比，其比率為 8.1。

因應 2024 年度營收調整所致之獎金下修，最高薪酬個人之年度總薪酬調降幅度，為公司其他員工平均調降幅度的 8.1 倍，展現管理階層於組織營運壓力下承擔更高幅度調整的責任與公平分擔原則。

◆ 男女薪酬比率

職級	男性	女性
高階主管	1	1.60
中階主管	1	0.96
基層主管	1	0.96
基層人員	1	0.89

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為副總級以上主管；中階主管定義為部門最高主管級主管；基層主管定義為部門主管級主管；基層人員定義為非主管職之一般員工。



本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求，在臺灣標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 2.39 倍。

◆ 基層人員薪資與法定最低薪資之比例

	男性	女性
基層人員基本薪資	69,778 元	61,974 元
(法定)基層人員最低薪資	27,470 元	27,470 元
超過法定最低薪資倍數	2.54	2.26

註 1：2024 年臺灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

註 2：基於相同比較基準，本表僅統計 2024 年度受雇之全時員工。參酌行政院主計處之重要名詞定義，「全時員工」係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者；反之則屬「部分工時員工」（每日或每週之工時明顯低於全時員工者，可能為兼職、時薪制等人員）。

2024 年本公司非擔任主管職務之全時員工人數為 103 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 928 仟元及 818 仟元。本年度因基層員工增加與獎金規則調整原因相較前一年度減少。

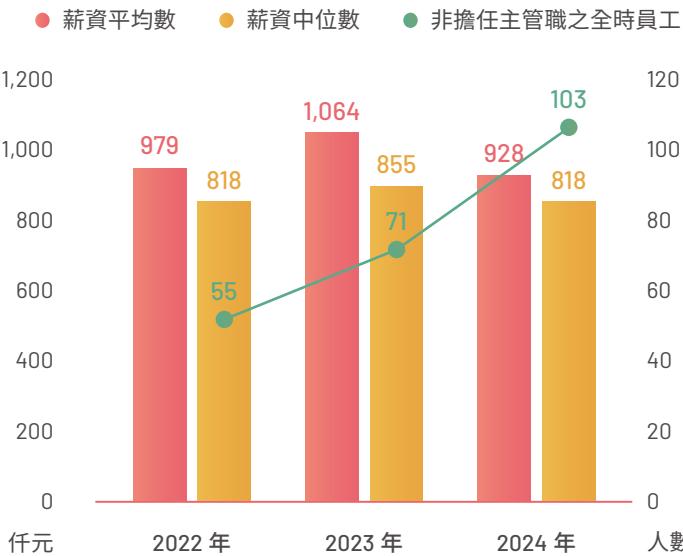
◆ 非主管職年薪平均收入及中位數

	單位	2022 年	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	新臺幣仟元	979	1,064	928
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	新臺幣仟元	818	855	818
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	新臺幣仟元	53,821	75,542	95,588
非擔任主管職務之全時員工	人數	55	71	103

註1：非擔任主管職務係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿 6 個月等人後之在臺僱用員工人數（含本國籍、外國籍），並採平均人數計算。

註2：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

註3：依照本公司章程，本公司 2024 年度提列獲利之 1% 計新臺幣 11,414 仟元作為員工酬勞，因尚未決定分派名單，故以 2023 年度員工酬勞分派比例推估。



完善福利措施



我們視員工為重要資產，將透明、平等且友善的職場文化視為內部長期發展指標，積極注入各種創新福利措施、增進員工的向心力及提升市場競爭力，並制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

雲豹能源積極倡議多項聯合國永續發展目標（SDGs），積極落實 SDG 5「性別平等，賦予婦女權力（Gender Equality）」，透過多元培訓及福利措施，打造「綠能、女能、你也能」性別平等職場環境，獲得「臺北市職場性別平等認證」，彰顯企業落實 DEI（Diversity, Equity, Inclusion, 多元、公平和共融）精神、提升女性職場權益備受肯定。

◆ 獲臺北市職場性別平等認證




法定基本福利

1. 勞工保險、健康保險
2. 家庭照顧假
3. 舒適哺乳室
4. 臨場醫護服務


優於法定之福利

1. 團體意外保險、團體醫療保險
2. 每年 5 天全薪病假
3. 產假 70 天、產檢假 8 天、陪產(檢)假 10 天


企業專屬福利

1. 員工紅利
2. 員工持股信託
3. 年度晉升與調薪
4. 工作輪調機制
5. 績效獎金、案件開發獎金
6. 完善的教育訓練、國內進修補助
7. 三節獎金及禮品

8. 員工宿舍
9. 健康檢查
10. 結婚、生育、住院、喪葬等補助津貼
11. 國內外員工旅遊
12. 尾牙 / 春酒
13. 跨部門聚餐、不定期下午茶
14. 每月慶生活動、壽星生日禮金

15. 多元社團活動
16. 免費 TPBL 職業籃球賽門票
17. 每周 2 天舒壓按摩
18. 不定期公司團建活動 (聖誕餐會、淨灘、雲豹運動會、電影院包場)
19. 提供多樣化的零食飲料可隨時享用

◆ 共創未來，共享成果

設立員工持股信託制度，並成立持股委員會，提升員工對企業的認同感與長期發展信心。

員工每月從薪資中提撥固定金額，公司則依 1:1 的比例提供獎勵金，按月投入專用信託帳戶，投資公司股票。透過此制度，員工不僅能成為公司股東，與企業共享營運成果，更可透過穩健儲蓄，逐步累積退休資產。

2024 年員工持股信託參與率達 69%。

◆ 安心孕育，家庭共顧

打造健康、安全與友善的工作環境，並照顧同仁及其家庭需求，提供彈性且友善的假勤政策，包括：

- 產假 70 天
- 產檢假 8 天
- 陪產(檢)假 10 天
- 家庭照顧假
- 雲豹家庭日 1 天

此外，積極營造支持懷孕員工的友善職場，提供以下措施：

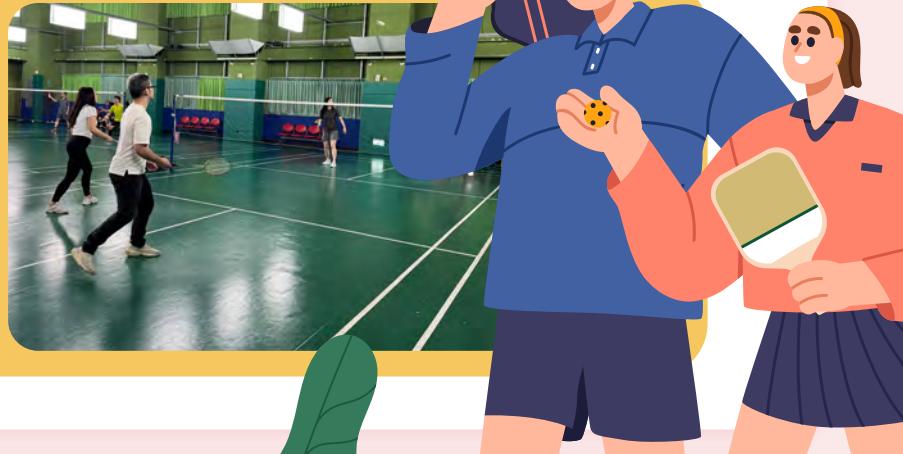
- 彈性工作安排，協助懷孕同仁減輕工作負擔
- 孕期健康照護，鼓勵定期產檢並提供必要支持
- 哺乳支持環境，設置哺乳室，確保安心哺乳空間
- 員工子女優惠，與鄰近教育機構簽訂合作協議，提供學費優惠與特定福利
- 家庭照顧支持，當家中小朋友有狀況需要協助時，可申請居家辦公或帶小朋友來公司上班

◆ 若家中有特殊狀況可帶兒女來公司上班


◆ 多元社團，活力職場

鼓勵員工組織社團，促進同仁之間的交流與身心健康發展。為支持社團運作，公司每季提供 10,000 元補助，讓員工能夠自在參與多元活動，提升工作與生活的平衡。目前已成立籃球社、羽球社、桌遊社等社團，吸引 35 位員工積極參與。

公司積極推動體育相關福利，除了提供社團補助外，員工亦可免費入場觀看旗下「台啤雲豹職業籃球隊」主場賽事，近距離感受比賽激情，凝聚員工向心力，增強企業認同感，營造更具活力的職場文化。



◆ 健康樂活，永續職場

重視員工健康與職場福祉，將運動融入企業文化，推動永續發展。公司設立「雲豹減碳日」，結合旗下雲豹職業籃球隊，每年舉辦「雲豹減碳盃 3 x 3 籃球賽」，鼓勵員工積極參與運動，打造健康職場。活動邀請雲豹職籃隊五位明星球員黃鎮、高錦璋、林信寬、劉元凱、汪哲宇與員工熱血交流，共同響應低碳行動，以健康活力實踐企業永續承諾。

2024 年本公司獲得教育部體育署頒發之「運動企業認證」。



◆ 打造良好職場環境，
頒運動企業認證

◆ 健康樂動，凝聚共好

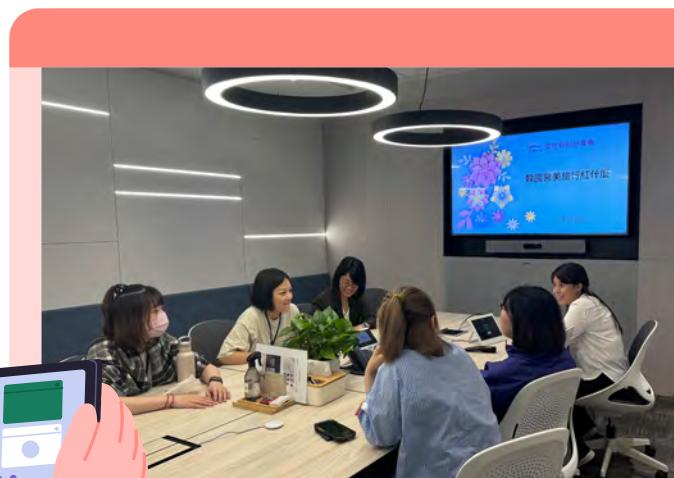
重視員工健康與團隊凝聚力，每年舉辦雲豹運動會，2024 年以「築・家」為主題，全體同仁熱情參與各項趣味競賽，透過運動提升身心健康，同時培養團隊合作與相互支持的精神。此活動不僅增進員工交流，更強化企業向心力，共同打造充滿活力與歸屬感的工作環境。

[YouTube](#)

◆ 健護職場，安心相伴

關心員工身心健康，打造安心職場環境，與國泰健康中心合作，提供特約醫師與護理師臨場職護服務，為員工進行健康訪談，即時追蹤與掌握健康狀況，確保工作安全無虞。2024 年度共計 124 人次接受健康訪談。

此外，公司舉辦 4 場健康講座，涵蓋職場女性健康、急救知識等主題，提升員工健康意識，共吸引 38 人次參與，營造關懷與健康並重的職場文化。



◆ 樂享旅遊，拓展視野

提升員工幸福感與國際視野，公司每年提供國外員工旅遊，讓同仁在工作之餘放鬆身心，並透過多元文化體驗激發創新思維。同時，旅遊行程也促進跨部門交流，強化團隊合作與凝聚力。

公司鼓勵員工積極參與，到職滿一年者可享旅遊經費全額補助，讓每位同仁都能無負擔地參與這場豐富多彩的體驗。我們的足跡遍及東南亞、歐洲、美國、日本等地，員工在探索世界的同時，也能拓展國際視野並累積寶貴回憶。



◆ 越南富國島



◆ 泰國清邁



◆ 退休福利制度

雲豹能源重視員工的長遠發展，並致力於提供完善的退休福利制度，確保員工在職涯結束後，依然擁有穩健的生活保障。本公司依據法規規定，為員工提撥退休金，員工可依適用制度享有不同的退休金機制。採行舊制退休金制度者，符合退休條件時，退休金將由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，公司依規定按月提撥退休金至「勞工退休金個人專戶」，由員工自行管理，確保退休後的經濟安全與自主規劃。

我們深知，每位員工的努力與貢獻，都是推動企業成長的重要力量。因此，當同仁屆齡退休時，公司將舉辦退休歡送會，以隆重儀式表達誠摯感謝，向即將展開新生活的夥伴致敬，肯定其職涯中的付出與成就。我們期許透過完善的退休規劃，讓每位員工都能安心工作，在職場發揮價值，未來也能享有豐富且美好的退休生活。詳細退休金提撥金額請參考本公司年報第 91 頁。

退休制度		提撥情形
舊制	臺灣地區員工依據臺灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	無
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

友善育兒職場

雲豹能源致力於營造更完善的育兒友善環境，提供超越法規標準的支持措施，讓員工能在職涯與家庭間取得良好平衡。我們提供優於法定規範的育兒假，包括 7 週全薪產假、8 天陪產假、10 天陪產(檢)假，以及育嬰留職停薪假，確保新手父母能安心迎接新生命的到來。

此外，公司提供生育補助，減輕育兒經濟負擔，並與企業合作，提供托育與教育機構的優惠方案，讓員工子女能享有更優質的照顧。在工作安排上，彈性上下班制與居家辦公(Work from Home)申請機制，讓育兒同仁能更靈活調整時間，兼顧工作與家庭需求。同時，為了讓哺乳期女性同仁能安心工作，公司特別設置溫馨的哺乳室，內部配備冰箱與冷凍櫃，提供舒適便利的哺乳環境，透過這些貼心措施，能為員工打造更健康、更具包容性的職場，讓每位育兒同仁都能在公司持續發展，與企業共同成長。



◆ 近三年育嬰留停申請情形

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
	性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	2	2	0	1	1	3	1	4
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	2	2	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D / C)	-	-	-	-	50	50	-	-	-
當年度育嬰留停留任率% (F / E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. N 年留任人數 = N - 1 年實際復職人員且 N 年 / 12 / 31 仍在職人數。

5.3 多元發展

培育訓練

雲豹能源致力於人才永續發展，深信持續精進的教育訓練是推動員工成長與企業共榮的關鍵。我們透過多元學習管道與關鍵職能導向的培訓策略，提供兼具深度與廣度的課程，涵蓋專業技能、永續發展、創新思維與領導力培養，確保員工能適應產業變革並持續創造價值。透過持續優化培訓資源與學習模式，我們全方位提升員工能力，驅動企業穩健發展，攜手邁向永續未來。

學習管道	說明
新人教育訓練	針對新進員工提供新人訓練，認識公司組織、管理制度及工作環境、安全衛生、性騷擾防治等課程，以協助新進人員縮短適應期儘早發揮所學所長。
內部教育訓練	邀請各部門主管、員工開設課程，課程內容廣泛多元，讓同仁更了解各部門工作內容，培養團隊合作默契。
管理訓練課程	聘請外部講師，開設時間管理、邏輯思考等課程，透過個案研討、角色扮演等方法學習演練，提升整體管理效率與領導技巧。
外部教育訓練	針對員工工作所需，鼓勵員工進行專業課程進修，並給予課程補助，以增進員工專業能力，進而增加公司產業競爭力。



◆ 年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽

2024 年公司總共開設 33 堂內訓課程，內訓累積 1,733 人時數，受訓總時數成長，顯示培訓投入增加。此外，公司鼓勵同仁申請外訓，以關鍵職能導向的方式強化學習成效。整體而言，人均受訓時數 19.27 小時與前年相當，未來將持續優化培訓策略，導入數位學習與個人化發展計畫，確保培訓內容更貼合業務需求與個人發展，提升人才培育的品質與效能。

◆ 教育訓練情況總覽

成效 / 年份	2023 年	2024 年
教育訓練投入總金額	587,360 元	656,260 元
全體員工總受訓時數	2,287 小時	2,370.5 小時
平均每人受訓時數 (人時數)	19.38 小時	19.27 小時

註：平均每人受訓時數 = 受訓總時數 / 年底員工人數

◆ 各性別平均受訓時數

2024 年公司持續推動多元與包容的學習環境，確保所有員工均能獲得適切的培訓資源。全年女性員工平均受訓時數為 21.91 小時，較 2023 年提升 22.7%；男性員工平均受訓時數則為 16.92 小時，變動主要受新進同仁於年底加入影響，參與內部培訓課程的機會尚在銜接階段。未來，公司將持續提供適合的培訓資源，以促進整體人才發展的永續性。

◆ 雲豹能源各性別平均受訓時數

性別 / 年份	2023 年	2024 年
男性平均受訓時數	20.80	16.92
女性平均受訓時數	17.86	21.91

註：平均受訓時數 = 各性別受訓總時數 ÷ 各性別員工人數

2024 年公司持續優化培訓策略，針對管理職導入高效能學習模式，強調培訓效益提升，而非單純時數累積。管理職的學習方式逐步從傳統課程轉向多元化培訓模式，並透過深度培訓與個人化學習資源，確保主管層的專業能力與領導效能持續提升，進一步支持企業永續發展。

◆ 雲豹能源各職級平均受訓時數

職級 / 年份	2023 年	2024 年
管理職	21.70	19.61
非管理職	18.69	19.17
總計	19.38	19.27



◆ 雲豹能源教育訓練分類說明

項目／類別		管理職		非管理職	
單位／性別		男性	女性	男性	女性
受訓人數	人	18	10	47	48
受訓總時數	小時	348	201	752	1,069.5
平均受訓時數	小時／人	19.3	20.1	16	22.3
受訓總費用	元	113,237	80,002	174,265	288,754
平均受訓費用	元／人	6,291	8,000	3,708	6,016

◆ 子公司教育訓練分類說明

項目／類別		管理職		非管理職	
單位／性別		男性	女性	男性	女性
受訓人數	人	29	21	154	52
受訓總時數	小時	246	140	1,130	362
平均受訓時數	小時／人	8.5	6.7	7.3	7.0
受訓總費用	元	31,715	9,875	155,706	19,496
平均受訓費用	元／人	1,094	470	1,011	375

註：子公司數據包含天能綠電、台普威能源、煌盛環科、聯合材料。

◆ 員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，雲豹能源提供員工退休或二次就業相關議題的諮詢、講座及訓練課程，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作，本公司除依法給付資遣費外，另提供一對一諮商。

績效考核

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

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

2024年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度考核前尚未通過試用期及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

◆ 雲豹能源各職級與性別完成年度績效考核情形

職級	女性			男性		
	員工人數	考核人數	占比	員工人數	考核人數	占比
高階主管	1	1	1.72%	3	3	4.62%
中階主管	4	4	6.90%	7	7	10.77%
基層主管	5	5	8.62%	7	7	10.77%
基層人員	48	48	82.76%	48	48	73.85%
合計	58	58	100%	65	65	100%

註：占比 = 按職級各性別受考核之員工人數 ÷ 按職級各性別員工總人數

◆ 子公司各職級與性別完成年度績效考核情形

職級	女性			男性		
	員工人數	考核人數	占比	員工人數	考核人數	占比
高階主管	3	2	1.92%	14	13	5.31%
中階主管	15	14	13.46%	21	19	7.76%
基層主管	11	10	9.62%	12	12	4.90%
基層人員	75	67	64.42%	198	183	74.69%
合計	104	93	89.42%	245	227	92.65%

註 1：占比 = 按職級各性別受考核之員工人數 ÷ 按職級各性別員工總人數

註 2：子公司數據包含天能綠電、台普威能源、輝盛環科、聯合材料。

5.4 職場安全

重大主題 職業安全衛生

對應之 GRI 指標

GRI 403
職業安全衛生

對雲豹的重要性

職業安全衛生是雲豹與利害關係人所重視的課題，保障全體員工及外來廠商的健康與安全，致力打造「零」職災的工作環境，嚴謹恪守職安法規範。

正面衝擊

健全的職安制度與職安訓練能有效降低工作場所事故的發生及減少職業傷病，亦能提升公司聲譽與減少訴訟之風險，免於罰則。

負面衝擊

倘若員工發生職災事件，公司可能承擔額外的職業傷害醫療費用及政府罰款，亦容易造成企業形象受損及失去投資人及其他利害關係人之信任。



政策 / 策略

遵循職業安全衛生相關法規，建置良好溝通管道、促進員工全員參與。提供員工環安衛認知、健全環安衛教育訓練，持續為同仁打造安全且安心的健康職場。

短中長期目標

短期(2-3年)

- 定期進行法規鑑別與公司管理文件的更新，主動稽核公司內部各項作業，確保公司不違反法規的各項要求。

中期(3-5年)

- 持續運行 ISO 45001 職安衛系統並委請第三方驗證，對公司業務拓展範圍進行評估，預設可能發生之職安衛風險，提前擬定因應對策，以完善公司職安衛機制。

長期(5年以上)

- 建構永續無災之健康職場環境與文化，朝零工傷、零職災目標邁進。

2024 績效

- 本公司於 2024 年度導入 ISO 45001 職安衛管理系統，並設置職安衛室及專責人員落實法規的各項要求，包括成立職業安全衛生委員會、實施作業環境監測、聘請臨場護理師及醫師服務與推動勞工健康保護四大計畫。透過定期的內部稽核找出具風險的作業並擬定改善措施提升管理績效，以達到各職安衛管理目標。

預防或補救措施

- 分析公司過往因違反法令而遭開罰之事件，修訂公司管理文件及作業方式，並主動進行法規的鑑別與查核，提前應對因法規更新或公司規模擴張所帶來的風險。

職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。雲豹能源依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念 - 規劃 (Plan) 、執行 (Do) 、檢查 (Check) 、改善 (Act) 為管理架構基礎，建構雲豹能源職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序以執行法規鑑別、教育訓練、作業環境監測、承攬商管理等職安衛工作事項，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

定義說明：外部工作者指員工以外，意指所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

◆ 環安衛管理系統範圍

母公司雲豹能源以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

營運據點	職安衛管理系統 認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註1}			
			員工(人)	占比 ^{註2}	外部工作者(人)	占比 ^{註3}
臺北辦公室	ISO 45001	本據點所有工作場所	98	100%	0	0%
永康辦公室	ISO 45001	本據點所有工作場所	7	100%	0	0%
學甲辦公室	ISO 45001	本據點所有工作場所	18	100%	0	0%

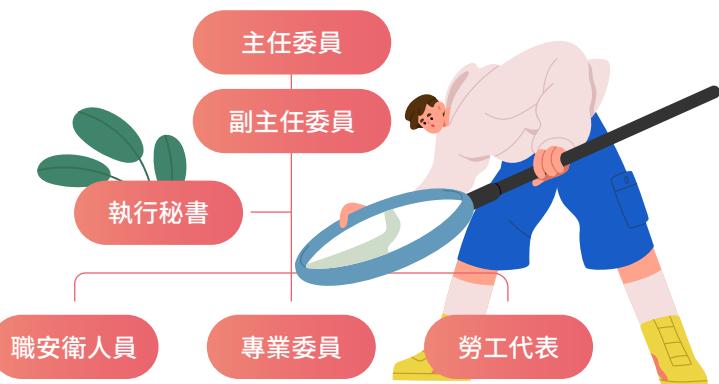
註 1：本公司採用職安署職業災害統計填報人數計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。 註 3：涵蓋之外部工作者占比 = (外部工作者人數 / 總工作人數) × 100%

註 2：涵蓋之員工占比 = (員工人數 / 總工作人數) × 100%

職業安全衛生委員會組織架構

雲豹能源職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 10 人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計 5 人，占全體委員人數 50%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。2024 年度共計召開 4 次職業安全衛生委員會議。

職業安全衛生委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等。本公司訂有「環安衛政策」以提供安全與健康之工作場所，減少職業傷害與疾病的風險與發生，達成零職業災害的目標，同時遵守當地與國際的環保、職業安全衛生相關法規及標準，並積極回應來自相關利害關係人的其他要求。本公司環安衛政策經董事會通過後施行，並公開於[本公司官網](#)。



◆ 工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 885@jv-holding.com 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司環安衛手冊規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後須立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

職業安全衛生風險評估

雲豹能源依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行；並定期針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，鼓勵成員取得外部相關證照。

為確保職業安全衛生執行穩當，職安衛管理小組每年檢視各地營運點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、低度風險及具改善正效益風險三個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對高風險及具改善正效益風險項目設置降低風險或改善風險的控制措施，每季定期檢視管理架構缺失之處，召開檢討會議進行流程優化，並於下一次會議上報告改善進度，以確保職業安全衛生管理措施達到循環改善。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

◆ 雲豹能源工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
臺北辦公室	辦公環境空調、電器設備、辦公作業溝通協調	火災、感電或其他緊急事故、心理壓力、不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> 訂定緊急應變管理程序 定期保養空調、電器設備 設置滅火氣、火警偵測器等消防設施 訂定不法侵害預防計畫
臺南學甲辦公室	發電案場開發維運	火災、感電或其他緊急事故	<ul style="list-style-type: none"> 訂定工程案場工安事故緊急處理辦法 動火場所設置滅火器、防火毯等消防設備 設置漏電斷路器 不定期工地巡檢 / 訓練



職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，雲豹能源全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數 / 次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工 / 新進員工	376 小時 / 8 次
不法侵害及職業危害	不法侵害造成職業災害及職業病預防，例如職場霸凌預防及性平意識宣導等。	全體員工	204 小時 / 2 次
緊急應變演練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、逃生演練、防災科館參訪等。	全體員工 / 緊急應變 小組成員	137 小時 / 4 次

◆ 緊急應變演練



◆ 職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估，人因性危害、不法侵害為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量風險因子，雲豹能源提供可調節式辦公椅、按摩師預約及員工申訴管道供員工使用。安排任職之員工接受優於法規的身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便趁早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

個人健康促進方面，雲豹能源提供全職員工每 2 年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理健檢結果為中高度風險之員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括缺乏運動、不健康飲食、心理壓力、人因性危害等身心理風險因子，因此雲豹能源每年度安排健康講座、防癌篩檢、特約醫師 / 護理師問診等服務，也訂定相關補助辦法鼓勵同仁成立各類社團，並舉辦雲豹減碳盃 3x3 籃球賽、雲豹團建 - 築·家等提倡健康活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。



承攬商安全衛生規定

雲豹能源除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司承攬商安全衛生管理辦法及供應商行為準則，規範進場施作前須確保施工人員安全衛生之管理並辦理相關工程保險。

此外，本公司亦對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如雲豹能源職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

職業傷害與職業病

雲豹能源重視員工的工作安全與健康，依法遵循職安法規範，由職安衛單位制訂職業安全衛生管理目標，提供員工環安衛認知、健全環安衛教育訓練，建構永續無災之健康職場環境，打造零工傷、零職災之目標。本公司 2024 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並於同年 7 月通過第三方國際驗證機構執行外部查核驗證，為員工創造更好的工作環境，預防與工作有關的職業傷害和健康危害，同時更是企業體現企業社會責任的最佳方式。

◆ 職安衛事故調查流程

雲豹能源制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據職安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向職安衛室之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。職安衛室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、總經理、醫療機構或政府主管機關，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，職安衛室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

◆ 職災紀錄

透過教育訓練宣導及安全控制，雲豹能源近二年員工職業災害事故率皆為 0，未來將持續優化管理措施，目標為每年保持零職災的工作環境。



◆ 近兩年雲豹能源員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2023年	2024年
工作總時數(小時)	183,304	252,448
職業傷害死亡人次(次)	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註1}	0%	0%
嚴重職業傷害人次(次) ^{註2}	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0	0
可記錄事故人次(次) ^{註4}	0	0
可記錄事故比率 ^{註5}	0%	0%
職業疾病件數(件)	0	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0	0

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 6：職業病發生率 = 職業疾病次數 ÷ 工作總時數 × 200,000。

◆ 虛驚事故說明

雲豹能源本年度發生 0 起虛驚事件，本公司將持續強化現場工作人員標準作業程序及管理機制，避免往後造成實際災害。

為強化作業場所的職業安全衛生管理，我們恪守高標準，全面控管各項作業的安全衛生管理程序，確保每一環節皆符合最高標準，並持續精進風險管控措施，以打造安全無虞的工作環境。針對 2024 年子公司發生 1 起記錄在案的職業傷害死亡事故，雲豹能源已確實監督子公司提出並執行職業安全改善措施，包括強化風險評估機制、提升安全培訓頻率及落實作業標準，以防止類似事件再次發生，進一步強化職業安全管理。

◆ 子公司輝盛環科(股)公司 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024年
工作總時數(小時)	605,637
職業傷害死亡人次(次)	1
職業傷害死亡比率 ^{註1}	33.02%
嚴重職業傷害人次(次) ^{註2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0
可記錄事故人次(次) ^{註4}	1
可記錄事故比率 ^{註5}	33.02%
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 6：職業病發生率 = 職業疾病次數 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 7：子公司天能綠電、台普威能源、聯合材料 2024 年度員工職業災害事故率皆為 0。

◆ 子公司煌盛環科(股)公司職業傷害事件說明


職業傷害事件


處理方式


改善作業流程

煌盛環科股份有限公司派駐於迪化污水處理廠之操作員於 2024 年 3 月 3 日 11 時 00 分許進行例行性巡檢作業時，發現二級沉澱池地面有浮沫溢出，即指示在場其他操作員一同清理地面浮沫。於清理過程中，可能發現二級沉澱池之蓋板有浮起進而想調整，但卻不慎與蓋板一起掉入二級沉澱池中。對此，現場同行兩名操作員立即請中控室值班人員通報消防單位，並隨即使用拋長桿及救生圈進行緊急救援未果，隨後消防單位於 11:07 許抵達現場並進行搶救。二沉池排水作業後 16:11 發現罹災者，17:10 將罹災者救出吊掛至地面，17:15 評估罹災者明顯死亡，並交勤區後續處理。

1. 二級沉澱池 5 號池處之垂直梁柱上釘環形螺絲，工作前由專責職安人員於環形螺絲掛上安全母索。

2. 未作業時，現場管控禁止人員進入。

一、個人安全防護措施：

1. 人員作業時，穿戴背負式安全帶並掛於安全母索上進行作業。

2. 配備個人安全防護具：安全帽、安全鞋。

二、安全衛生教育訓練：

1. 開口作業安全衛生教育訓練。

2. 防墜落安全衛生教育訓練。

3. 作業前危害告知。

三、安全衛生作業流程：

1. 進行二級沉澱池處之作業前，清點作業人數，並進行危害告知。

2. 進入廠區前，確認開口蓋板皆確實覆蓋，由專責職安人員進行安全母索裝置，作業同仁確實穿戴背負式安全帶後，掛上安全母索進行作業。

3. 如進行進池作業，於作業前、作業後進行進池作業人員清點。

4. 作業完成後，清點作業人數，後確認開口蓋板皆確實覆蓋，作業同仁卸除安全母索上掛勾，由專責職安人員進行安全母索卸除，恢復二級沉澱池管制作業。




◆ 外部工作者

雲豹能源外部工作者於本公司工作場域 2024 年無發生職業災害事故、死亡事件。

透過近年的教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，雲豹能源本年度外部工作者可記錄事故率皆為 0，雲豹能源將持續強化對供應商的宣導及訓練，目標為外部工作者可記錄事故率可保持為 0。

5.5 社會投資

重大主題 當地社區議合

對應之 GRI 指標

GRI 413 當地社區

對雲豹的重要性

雲豹能源遵循綠能政策，滿足多元土地利用策略，以養殖創新、綠能發展、地方共榮、生態維護四大目標，於各縣市地區開發建置再生能源案場，透過生態監測、生態補償、運動賽事影響力等，持續推廣綠能教育，破解大眾對再生能源謎思，累積正面觀感及社會影響力，與各方利害關係人一同實現能源轉型目標。

正面衝擊

案場開發融合當地社區、生態與環境，不僅能創造更多就業機會，吸引並留住當地青年，並促進地方繁榮。

負面衝擊

如果未能妥善與當地社區溝通，可能會影響利害關係人對本公司之觀感，不僅使營運遭遇阻礙，恐損害企業商譽。



政策 / 策略

雲豹能源身為綠能領導企業，以「環境、綠能、運動、教育」四大主軸，展開關懷弱勢、社區參與、促進體育與健康、教育推廣等永續活動，結合客戶夥伴、當地社區、環保團體、社會大眾的力量共同守護地球！

短中長期目標

短期(2-3 年)

- 擴大綠能教育推廣區域
- 擴大體育公益推廣項目
- 拓展更多元溝通管道

中期(3-5 年)

- 於重要案場據點舉辦志工活動，號召員工一同加入社區關懷行列。
- 透過參與多元地方活動，深化地方經營，提升認同感。

長期(5 年以上)

- 偕同合作夥伴共同推動環境永續、社會參與等活動。
- 綠能教育擴大結合生態保育，包含生態環境教育、環境綠化、生態建置等。

2024 績效

- 深化與案場在地社區連結，包括採購漁電共生場域所收成之漁獲、優先選購在地公益團體商品等行動。
- 持續透過綠能永續扎根計畫捐贈偏鄉地區太陽光電系統、舉辦綠能教育工坊。
- 創新綠能教育型態，首創以漁電共生為設計核心之影像創作教育營隊。
- 除了延續往年響應世界關燈日、世界地球日、國際淨灘日之外，拓展環境保護項目，認養林地協助造林撫育工作。
- 支持三立電視「亞洲貓科大復興紀錄片」，攜手倡議野生動物保護的重要性。
- 持續支持基層體育、贊助多元體育項目，展現企業不分年齡、性別及身份，力挺國內運動多元化，並幫助運動好手勇敢追夢。

預防或補救措施

- 於案場所在縣市設立辦公室，並定期派遣公司同仁走訪當地社區，與居民溝通再生能源相關議題及發展方向，以促進交流與合作。
- 公司針對案場營運，建立完善的緊急事件通報與應變機制，確保在發生意外時，能迅速應對，並將對社區居民權益的影響降至最低。

社會投資策略

永續的議題日新月異，從最初倡議減少碳排放，到近年推動淨零碳排、碳權交易、生物多樣性，企業不僅要提前部署、掌握新知，同時多元推動企業社會責任活動，雙軌並行才能高效跟上全球的永續潮流。

雲豹能源致力於回應利害關係人，投入公司資源於社會參與，並以聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)為本公司之社會參與指導綱要。我們認為，永續不是一個口號，是長期走下去的路程。因此，本公司將資源循環(circularity)、生態保育(conservation)、多元溝通(communication)、串聯合作(cooperation)訂定為「永續4C策略」，依循此策略長期投入綠能教育、教育平權、社會公益、環境永續、生態保育、以及健康生活等企業社會責任相關作為。

我們透過實際的作為，具體連結與回應「聯合國永續發展目標」SDG1.「終結貧窮」、SDG3.「健康與福祉」、SDG4.「優質教育」、SDG5.「性別平權」、SDG7.「可負擔的永續能源」、SDG14.「保育海洋生態」、SDG15.「保育陸域生態」、及SDG17.「多元夥伴關係」等六大項目標，以提升利害關係人的福祉，創造正向社會價值，並降低人權危害等負面影響，期盼我們與各界夥伴們共同營造正向的影響力，促進社會邁向共融共好的願景。



◆ 永續4C策略

1 資源循環 Circularity

2 生態保育 Conservation

3 多元溝通 Communication

4 串聯合作 Cooperation

對應 SDGs

1 消除貧窮



3 健康與福祉



4 優質教育



5 性別平等



7 可負擔的永續能源



14 永續海洋與保育



15 陸域生態



17 永續發展夥伴關係



永續推動行動



綠能教育



教育平權



社會公益



環境永續



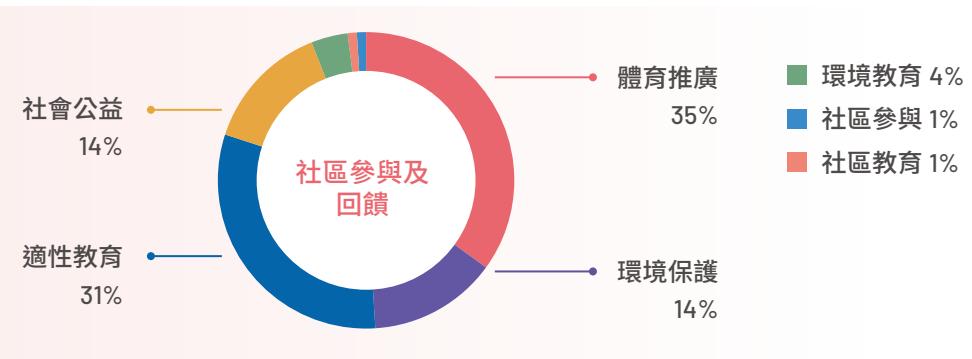
生態保育



健康生活

2024 年度雲豹能源投入社會參與專案總經費為新臺幣 16,124,421 元，各項經費明細如下圖所示：

類別	金額 (新臺幣元)
體育推廣	5,624,814
適性教育	5,000,000
社會公益	2,293,484
環境保護	2,277,283
環境教育	658,825
社區參與	170,015
社區教育	100,000



社會參與成果

◆ 社區參與

雲豹能源於國內 13 縣市投資設置太陽光電案場及儲能系統案場，為使其穩健營運，我們認為，在案場開發期、施工期、與完工後的營運期，與地主溝通以及取得信任感相當重要，因此，我們於大型案場所在縣市設立辦公室，並定期派遣公司同仁走訪當地社區，與居民溝通再生能源相關議題及發展方向，以促進交流與合作，提升在地對本公司團隊之信賴度，且在案場營運期間，我們持續回饋鄉里，支持在地建設及社區活動，並透過教育、公益行動共同營造永續共榮的社區環境。

④ 友善採購在地漁獲

雲豹能源於臺南市北門區投資經營全臺最大的漁電共生場域，每年春節前適逢漁獲豐收期，本公司持續向合作地主與養殖戶採購文蛤、白蝦、虱目魚等優質漁獲，精心打造春節禮盒贈予客戶。透過穩定採購，不僅支持在地漁民生計，更確保產地直送的新鮮美味。同時，我們積極推廣漁電共生的豐碩成果，倡導環境永續與漁業共榮，為綠色能源與地方發展共創雙贏。



④ 支持弱勢與在地農產

雲豹能源秉持企業社會責任，優先選購公益團體商品，以實際行動支持社福單位，傳遞最溫暖與最具意義的關懷。2024 年，我們採購喜憨兒基金會及庇護工場的精選禮盒，作為三節贈禮，並向花蓮小農採購優質文旦，作為中秋佳節的祝福。透過愛心公益採購，我們不僅支持社福團體與弱勢族群，也期盼攜手共創更有溫度的社會，讓關懷與善意持續傳遞。



◆ 環境教育

綠能永續扎根計畫

雲豹能源自成立以來，始終秉持「創新、創能、共創綠色經濟體」的理念，積極實踐打造低碳永續家園的願景。我們長期致力於推動臺灣綠能普及化，期望以人本思維結合綠能創新，為社會創造正向效益與長遠價值，並呼應聯合國永續發展目標 SDG 7：「確保所有人皆可取得可負擔、可靠、永續且現代化的能源」，全面推動「雲豹永續扎根計畫」。

自 2017 年起，本公司已於新北市、雲林、嘉義、臺南、花蓮、臺東及蘭嶼等縣市陸續展開公益行動，以「教會」與「學校」作為永續推廣的起點，藉由教會的傳教影響力與校園的教育力量，將永續環境與珍惜地球的理念深植人心，逐步擴及學生、家長、家庭、社區、部落，乃至鄉鎮居民，形塑全民共識。

透過綠能教育工坊，我們引導參與者認識太陽光電發電原理與再生能源應用知識，並邀請學員實地參與太陽能系統設備的安裝與架設，親身投入公益案場的建設。此舉不僅深化學習經驗與地球公民意識，更讓參與者切實感受到：每個人都能成為實踐永續的行動者。

嘉義縣民雄鄉頭橋基督長老教會

2024 年雲豹能源於嘉義開發漁電共生場域，秉持地方回饋、在地溝通、關懷社區等理念，我們捐贈 3kW 太陽光電發電設備予嘉義縣民雄鄉的頭橋基督長老教會，將自發自用電力供給教會陪讀班使用，減輕用電負擔，同時，幫助教會實現環保節能目標。這也是本公司發揮企業核心專業能力，實踐對環境保護與社會公益的雙重承諾。更重要的是，透過一系列綠能永續扎根行動，將綠能知識融入在地社區，啟發下一代對永續發展的關注與參與，以光電點亮希望，為孩子開啟永續新視野，攜手共創臺灣綠色未來無限可能。

全臺 7 縣市 16 處地區

捐贈太陽光電設備

累計裝置量 29kW

累計發電量為 3.3 萬度綠電

估計每年可幫助受贈單位
節省電費 11.4 萬元
同時能達到減碳環保的效益

累計減碳量 16.6 公噸

相當於種植 1,004 棵樹

綠能教育工坊執行迄今

累計受益人數 43,978 人次

漁電共生教育營

用創意影音培訓「綠能說書人」

YouTube

為推廣漁電共生之正向影響力，全臺首創以漁電共生為設計核心的教育營隊 —「雲豹能源漁電共生影像創作營」，於 2024 年暑假在臺南市北門國中盛大舉辦。雲豹能源與《科學月刊》合作，規劃完整且紮實的綠能知識及實作課程，帶領北門國中學生從零開始認識漁電共生的原理及知識，並透過時下流行的短影音創作，由學生撰寫劇本、拍攝剪輯，完成具綠能知識的創意影片，培訓出「漁電共生說書人」，也為綠能教育開創新型態。



◆ 環境保護

Greener Tomorrow 綠行者永續行動

雲豹能源發起「Greener Tomorrow 綠行者永續行動」，以聯合國永續目標 SDG 12.8「確保各地人民都能具有永續發展的相關資訊和意識，與自然和諧共處的生活模式」為核心目標，為員工量身內建永續 DNA，進而擴大綠色影響力，翻轉既有現況，實現真正的永續新生活。

世界野生動植物日

[YouTube](#)

臺灣雲豹位居山林食物鏈頂端，對森林生態系的生物多樣性具有深遠影響。然而，在全球氣候變遷與棲地喪失日益加劇的挑戰下，瀕危物種如臺灣雲豹，正如同永續能源一般，亟需我們珍視與保護。

雲豹能源致力於推動全方位的永續發展，並積極參與生物多樣性的保護工作。為響應野生動物保育，我們支持三立電視「亞洲貓科大復興紀錄片」，攜手倡議野生動物保護的重要性。《亞洲貓科大復興紀錄片》涵蓋印度虎、臺灣雲豹與石虎、日本山貓三大主題，生動呈現各國如何復育這些珍稀物種，並探索環境保育與經濟發展如何實現共存的課題。本公司自創立之初，便以瀕臨絕種的「臺灣雲豹」命名，象徵我們與雲豹之間密不可分的連結，也彰顯我們對生態保育的承諾。



世界關燈日

[YouTube](#)

響應 Earth Hour 世界關燈日，雲豹能源連續第三年加入永續夥伴倡議行列，並製作宣傳影片，由董事長廖福生、總經理趙書閔、副總經理譚宇軒以及永續長暨發言人張建偉代表企業力挺全球最大公益減碳行動，更邀請旗下台啤雲豹職籃隊專屬啦啦隊電豹女共同呼籲大眾節能減碳。

午休關燈 1 小時 (2022 年迄今)

累計省下 **7.6 萬度** 電

減少 **38 公噸** 減碳量

相當於 **3,166 顆樹**
年吸碳量



世界地球日

國際淨灘日

世界地球日「多一塑不如少一塑」！響應全球減塑趨勢，雲豹能源在旗下台啤永豐雲豹職籃隊主場賽事舉辦主題日，以「雲豹 TEAM 減塑」為主題，號召現場五千多名球迷使用環保容器，更結合球隊、啦啦隊電豹女共同響應愛心循環商品義賣，義賣所得全數捐給「社團法人台灣環境資訊協會」，達成循環、減碳與支持環保團體多項正面效益。



「雲豹淨灘減海廢，守護海洋生態系」活動，在雲豹能源總經理趙書閔及永續長暨發言人張建偉帶領下，分別在桃園市永安漁港北岸第二段、臺南市安平觀夕平台兩處海岸線當起海洋清道夫，更邀請海外事業夥伴一同響應，菲律賓太陽能領域最大公司 SolarNRG CEO Mike M Consenheim 第一次來臺灣就參與淨灘活動。南北上百位企業員工同心協力「撿」塑近 **600 公斤** 廢棄物，以實體行動守護地球環境。




共植美好未來
復育千株防風林

嘉義縣布袋鎮好美里防風保安林累計種植了上萬株木麻黃、水黃皮、黃槿、白水木、椰子等防風植物，造林總面積將近 3 公頃，被當地居民視為保護家園的綠色城牆。十年來，透過教會力量集結當地居民一起推動沙灘復育有成，更因長期投入環境永續行動獲得 2022 年「全球百大目的地永續故事獎」以及「國家環境教育獎」殊榮。雲豹能源響應植樹行動，完成海岸植樹造林目標，不僅能抵擋東北季風、飛沙及鹽霧侵襲危害，延緩海岸線退縮，還能提升當地居民生活品質及漁塭養殖環境。



雲豹能源響應植樹行動，聯手在地居民及教會人員共 **300** 人，捲起衣袖、彎下腰，身體力行參與造林行動，共栽種 **1,000** 多株木麻黃及椰子樹。


林地保育計畫

本公司與林業及自然保育署合作，於桃園市大溪區石門水庫集水區，認養 1.07 公頃林地，協助造林撫育工作。在林業保育署新竹分署專業造林撫育經營下，強化森林覆蓋並發揮水源涵養及淨化水源功能，提升森林碳吸存能力，幫助減緩與調適氣候變遷，有效提升生物多樣性，為美麗的臺灣與永續的地球盡一份心力。

保育成果
位址
桃園市大溪區八結段
面積
1.07 公頃

工作項目
植樹 94 株、刈草 3 次、除蔓 1 次
栽植樹種
楓香
現況及作業方法

原留存臺灣櫟、光蠟樹等林木，因部分區域蔓藤危害導致林地出現孔隙，進行營造複層林工作，保留留存木於空隙地進行栽植，因林地內雜草生長旺盛，且有發現小花蔓澤蘭之情形，持續進行補植及除草除蔓工作，以利林相鬱閉。

◆ 適性教育

財團法人鄉育教育基金會

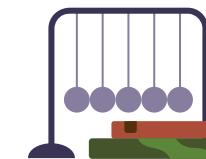
雲豹能源在國內 13 個縣市投資興建太陽光電案場及儲能系統案場，不僅致力於推動地方再生能源發展，更積極關心學子的教育與人才培育，促進地方共榮共生。我們長期關注非山非市及偏遠地區的教育需求，深知這些學校因地理條件限制，學生在學習資源與機會上相對匱乏，尤其是高中階段的學生，正處於升學或就業的關鍵轉捩點，尤需充足的資源與輔導。因此，本公司支持成立財團法人鄉育教育基金會，自 2022 年成立以來，基金會透過三階段課程設計，與學生分享多元的自學視角與方法，鼓勵善用 108 課綱的核心改革項目——學習歷程檔案，制定個人化的自主學習計畫，以深化知識、拓展興趣，開創更廣闊的未來。

願景：讓臺灣每個 16 至 18 歲的青年，不論出身環境，都擁有自主選擇生涯的權利，實現臺灣人培育均衡發展。

使命：為臺灣非山非市及偏遠地區的青少年賦能，培養成有目的感的人，發展結合個人意義和利他助人的生涯願景。

我們看見的問題 What We Found

- 資源不均：地方學子在求學過程中，擁有的資訊與資源相對都市匱乏，進而升學路上無法累積多元體驗。
- 城鄉差距：城鄉地區與弱勢家庭的高中學子，往往會為了獲得更充沛的資源，選擇前往外縣市就讀大學，導致地區人才外流，加劇了城鄉之間的差距。
- 學用落差：教學現場的資源與資訊落差，限縮了學生多元探索的機會，選擇大學科系時因此感到迷茫，升學後不知為何而學習，導致無法定向積累工作所需職能。
- 家長難題：家長只能仰賴過去自身的經驗與知識，但往往不足以提供給孩子認識自身與社會的建議，限縮了孩子們對於未來想像與選擇。
- 學校困境：108 課綱鼓勵學生適性揚才，然而課程受限於學校的資源取得能力、與教師的時間與心力，難以提供不同資源的學習方案，學生的探索因此缺乏多元性。
- 職涯迷惘：缺乏自身興趣與熱情的發掘與探索，讓孩子從選擇大學科系開始，就產生對於職涯與生涯的不確定感。



觸及學生

2024 年教育服務成果

5,617 人

成立迄今累計數據

15,335 人

深入輔導學生

2024 年教育服務成果

567 人

成立迄今累計數據

1,069 人

講座與工作坊場次

2024 年教育服務成果

31 場

成立迄今累計數據

92 場

生涯引導員培訓

2024 年教育服務成果

15 人

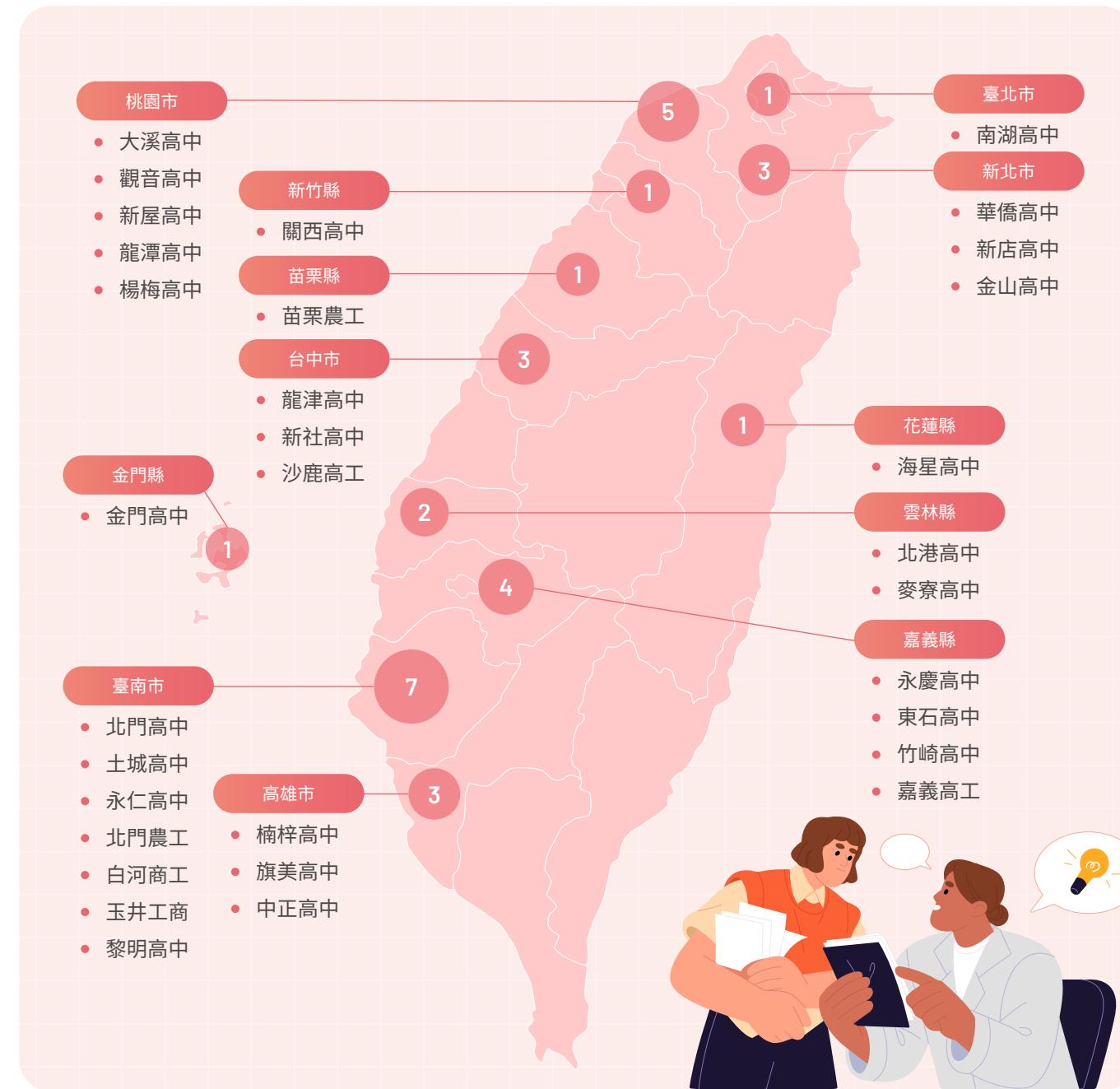
成立迄今累計數據

42 人



已合作 12 縣市 32 間高中職





我們可以做的事 What We Can Do

- 走入校園，發展學生個人天賦：基金會的講師與助教實際走入地方高中，依照每個人的興趣與性格，引導與陪伴高中學子，逐步發展個人天賦，培養自主學習能力。
- 前進大學，培育實戰型人才：基金會與各大專院校系所與育成中心合作，導入人才孵化培育課程，透過學生創業社團等實戰場域，培養新世代人才。
- 銜接職場，引入業界資源與機會：基金會協助學子與各級產業對接，透過捐助企業所提供之獎助學金及實習機會，幫助學生以參與式的方式將學用接軌。
- 系統化課程：包含主題講座式課程說明會、學習歷程校園工作坊、多元學習課程，陪伴學生從探索自我開始，逐步完成學習歷程檔案。
- 名人議題講座：邀請產業各界名人及專家，分享生涯及職涯歷程，並與學子近距離互動，帶給學生對世界與未來多元的認知與想像。
- 學習需求訪查：透過質化與量化調查，深入理解高中生樣態及學習，進而即時反饋，滾動式調整系列課程內容與教學方式，打造適合的學習環境。



◆ 體育推廣

雲豹能源秉持 ESG 精神，從多元綠色能源出發，跨界支持各項運動，為臺灣打造友善樂活運動環境，實踐社會共好之永續承諾。我們成立之初便積極實踐企業社會責任，投入公益幫助弱勢族群、支持基層體育，幫助運動好手勇敢追夢，期盼為體育文化帶來正向能量。

近年我們支持體育項目，包括職籃、青少棒、足球、排球、網球等，充分展現出企業不分年齡、性別及身份，力挺國內運動多元化。我們藉由運動影響力，不僅讓更多人認識雲豹能源，同時推廣再生能源對永續環境重要性，提升國內大眾環保意識，為運動環境與永續發展帶來雙贏局面。

成立雲豹職業籃球隊 帶動運動熱潮

雲豹能源於 2021 年轉投資成立桃園雲豹職業籃球隊，將創新活潑、寓教於樂的企業文化注入球隊經營。本公司於 2023-2024 年賽季，結盟台啤籃球協會，以「台啤雲豹」之名參與 T1 聯盟賽事，以強強聯手之姿奪下 T1 聯盟冠軍，為隊史首冠，引領臺灣籃壇闖出新高度。

此外，雲豹能源自能源業跨界成立雲豹職業籃球隊，為國內能源產業中首例，以桃園市作為基地，運用創新經營模式，於 2022-2023 賽季、2023-2024 賽季接連聘請 NBA 球星 Dwight Howard、DeMarcus Cousins 加入雲豹職籃隊，並在桃園國立體育大學綜合體育館主場賽事開出 15,000 人滿座率的超高票房，YouTube 頻道中文直播線上收看人數破紀錄突破 25 萬 8,056 人，震撼國際籃壇，寫下屬於臺灣人共同的驕傲。我們透過職業籃球隊上萬球迷觀賽進而認識母公司雲豹能源，間接讓外界瞭解再生能源對永續環境之重要性，藉由運動發揮永續影響力，共同實現雲豹低碳永續家園之願景。

[YouTube](#)

◆ 體育推廣社會效益

贊助項目名稱	觸及人次
台啤雲豹職業籃球隊	3,574,765
The Asian Tournament 亞洲巡迴賽台北站舉辦之賽事	343,463
台北海洋雲豹五人制足球隊	17,561
臺南市學甲國中排球隊暨全國華宗盃排球錦標賽	7,590
登峰造極公益活動排球 / 籃球系列賽贊助	386,377
黑豹旗全國高中棒球大賽	1,842,828
台北海碩盃網球公開賽	6,977
4 對 4 兒童足球大會	63

註：觸及人次含球隊人數、現場觀看人數、網路觀看人數等。




支持幼兒足球運動 從小扎根

雲豹能源長期支持幼兒足球運動發展，從國內拓展到國際，贊助日本足球巨星本田圭佑來臺宣傳「4 對 4 足球賽」。活動中本田圭佑甚至親自下場與小球員同樂、傳授球技，同時透過臺日小球員間的球技切磋，為小球員們提供寶貴的交流與學習機會，盼透過日本足球傳奇巨星本田圭佑推動的「4 對 4 足球賽」，讓臺灣的小選手們有機會出國參加國際賽。



台北海洋雲豹足球隊 推動五人制足球職業化

雲豹能源冠名贊助「台北海洋雲豹」五人制足球隊，投入 FS1 中華五人制足球聯賽，採用職籃模式經營球隊，將球員、球隊和應援逐步結合起來，期許國內五人制足球走向職業化。



雲豹挺黑豹 支持全國高中棒球大賽

雲豹能源自 2022 年起，連續三年贊助「中信黑豹旗盃全國高中棒球大賽」活動，2024 年贊助「中信第十二屆黑豹旗全國高中棒球大賽」，為年輕的運動員們提供了一個展現自我、挑戰極限的機會，希望幫助更多熱血奮鬥的年輕學子們持續在運動扎根，並透過再生能源與棒球賽事的結合，讓更多觀眾感受到雲豹能源力挺運動的決心與用心。



贊助排球、籃球、網球賽 促進多元運動發展

雲豹能源長期推廣多元運動項目，贊助「登峰造極青年排球、籃球邀請賽」、「台北海碩盃網球公開賽」、「臺南市學甲國中排球隊暨全國華宗盃排球錦標賽」，透過支持青年運動賽事，鼓勵選手爭取更多榮譽，並為青年運動扎根，期盼未來透過更多形式將綠能與體育做結合，多角化的實踐企業社會責任。

