



三能集團控股股份有限公司

SANNENG GROUP HOLDINGS CO., LTD.

2025 年度永續報告書

Sustainability Report



目錄

0、 認識三能.....	1
0.1 報告書資訊.....	1
0.2 董事長的話.....	3
0.3 公司簡介與理念.....	5
1、 永續前行.....	14
1.1 ESG 管理與執行架構.....	14
1.2 利害關係人與重大主題.....	18
1.3 永續風險管理.....	30
2、 公司營運與治理.....	40
2.1 商業營運模式與績效.....	40
2.2 公司治理與誠信經營.....	43
2.3 供應鏈管理.....	60
2.4 客戶關係管理.....	63
2.5 資訊安全及客戶隱私保護.....	64
3、 產品安全及創新.....	66
3.1 產品品質與安全.....	66
3.2 綠色創新與產品研發.....	70
4、 人本企業.....	76
4.1 員工結構.....	76
4.2 人才招募.....	79
4.3 員工福利與職場共融.....	85
4.4 職業安全及衛生.....	90
4.5 社會共好.....	98
5、 環境永續.....	101
5.1 環境管理規劃.....	101
5.2 溫室氣體與能源管理.....	101
5.3 水資源管理.....	104
5.4 廢棄物管理.....	104
6、 附錄.....	106
6.1 GRI 索引表.....	106
6.2 SASB 索引表.....	112
6.3 上市公司氣候相關資訊.....	114
6.4 第三方獨立保證意見聲明書.....	120

0、 認識三能

0.1 報告書資訊

0.1.1 編製依據

2-5

本報告書係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）之 2021 永續性報導準則（2021 GRI Standards）作為揭露原則；並採用永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行揭露；並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，向利害關係人具體說明三能集團控股股份有限公司永續發展相關作為及成效。

0.1.2 報告邊界與範疇

2-1、2-2

本報告邊界以三能集團控股股份有限公司（以下簡稱「三能」）、三能食品器具股份有限公司（以下簡稱「台灣三能」），以及三能器具（無錫）有限公司（以下簡稱「無錫三能」）為揭露核心，部份資料涵蓋三能其他合併子公司，若有涉及前述未包含之區域，將於本報告書內標註說明。報告書中的員工與非員工人數統計截止至 2025 年 12 月 31 日；財務數據則採合併報表，依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS），範圍包含集團內所有合併個體，以新台幣為計算單位，並業經勤業眾信聯合會計師事務所簽證，詳情請參閱三能合併財務報表。

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。

0.1.3 報告發行資訊

2-3

三能集團控股股份有限公司發行 2025 年永續報告書，並於三能網站揭露。

- 報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- 董事會通過日期：2026 年 8 月 19 日
- 發行週期：一年一次
- 本期發行版本：2026 年 8 月發行
- 下期發行版本：預定 2027 年 8 月發行

0.1.4 聯絡資訊

2-3

若您對於本報告書內容有任何指教，或對於三能集團控股股份有限公司永續發展議題有任何問題或建議，歡迎您與我們聯絡，聯絡方式如下：

- 三能集團控股股份有限公司 永續發展部門/公司治理主管
- 地址：台中市大里區工業八路 58 號
- 電話：+886-4-2492-6811 #1300
- 電子郵件信箱：sngir@sanneng.com.tw
- 傳真：+886-4-2492-2077
- 公司網站：<https://sannenggroup.com/>

0.1.5 資訊重編

2-4

未重編本報告書，無資訊重編情形。

0.1.6 外部確信/保證情形

2-5

由獨立第三方之勤業眾信聯合會計師事務所(Deloitte)按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則「ISAE 3000 Revised」訂定)進行獨立有限確信(Limited assurance)。相關聲明書或報告請參閱附錄。

0.2 董事長的話

2-22

董事長的話

作為世界企業與地球公民的一員，三能在運營過程中，致力於創造營運績效以回饋股東與其他利害關係人，同時兼顧推動友善環境（Environment），善盡社會責任（Society），與恪守公司治理（Governance），讓環境、社會與治理等三構面能兼容並蓄，均衡發展，攜手利害關係人迎向雙贏與成長。

三能於 2021 年 8 月董事會通過於執行長室轄下設置「永續發展管理」專責單位，執行三能 ESG 相關業務的規劃與推展，直接向總裁與執行長報告 ESG 相關事務，並於每季董事會進行報告。「永續發展管理」分析出各利害關係人角色，並討論定義出各利害關係人重視之議題，作為企業策略擬定之參考，並與其建立正向互動與積極溝通的管道；於 2024 年 12 月 25 日董事會通過「永續資訊管理作業辦法」，規範三能及其合併財務報告邊界公司(子公司)之整體營運活動，包括所有涉及永續業務與資訊的部門及員工，特別針對產品開發、供應鏈管理、製造過程、能源使用、溫室氣體盤查作業、水資源使用及廢棄物處理等永續資訊。以完整永續治理架構結合標準化的正確行動，實踐「成為亞洲食品器具專業、服務、信賴的領導品牌」的集團願景，並擬定階段性及持續性之永續目標，具體落實相關行動。本公司更於 2026 年 6 月 26 日於董事會轄下設立「永續暨風險管理委員會」作為公司永續發展的決策機構。三能透過將 ESG 精神融入企業文化方式，厚植公司永續經營的精神，建立以人為本的組織文化，注重人才梯隊培育，以因應日趨複雜的經營環境，並不定期於此委員會進行各項風險分析與評估，進行各項風險管理，積極整合永續發展藍圖於日常決策及營運活動之中。通過不斷強化核心強項、應變能力和管理效能，把握營運穩健增長的重要關鍵，致力為各利害關係人創造最大的企業價值。

2025 年本公司在溫室氣體減量策略及具體行動計畫有以下成效：

- (1) 溫室氣體盤查與揭露：建立完善的碳盤查系統，依循 ISO 14064 定期公開碳排放資訊；
- (2) 減碳路徑規劃：制定中長期減碳目標，採取低碳技術、再生能源使用、流程改善等措施，逐步實現淨零排放；
- (3) 節能建置：導入 ISO 50001 能源管理系統，持續追蹤能源使用效率，並設立節能改善指標；
- (4) 供應鏈低碳轉型：與供應商合作推動綠色採購及低碳生產，攜手打造永續供鏈。

隨著時代的進步與政治經濟的發展趨勢，我們所處的地球與社會環境近年來有劇烈的改變，包括人口成長、空氣污染、能源耗用、糧食不足、天災頻傳、戰爭不斷、貧富不均……實質威脅了我們所處的環境。企業在這樣的經濟社會中扮演的角色也隨之有所改變，以台灣公司法的立法精神，企業原本單純以營利為目的，在 2018 年增訂了「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」，其目的就是因應企業在地球永續發展的需求下，需要善盡的責任以法律條文將之適法化。然而法令遵循只是企業最基本應盡到的責任，三能如上所述係透過企業文化的塑造，將之融入為組織氣氛中，

落地為企業經營策略與日常作業，透過從產品研發設計、生產製造、包裝運輸等作業降低生產營運對自然環境的衝擊，過程中引入各項污染防治設施，透過有效管理的環境風險控管，降低對環境造成的衝擊，以維護生態平衡，同時展現對於永續議題的具體承諾，提升三能在國際市場及品牌客戶中的聲譽，實現永續發展的目標。

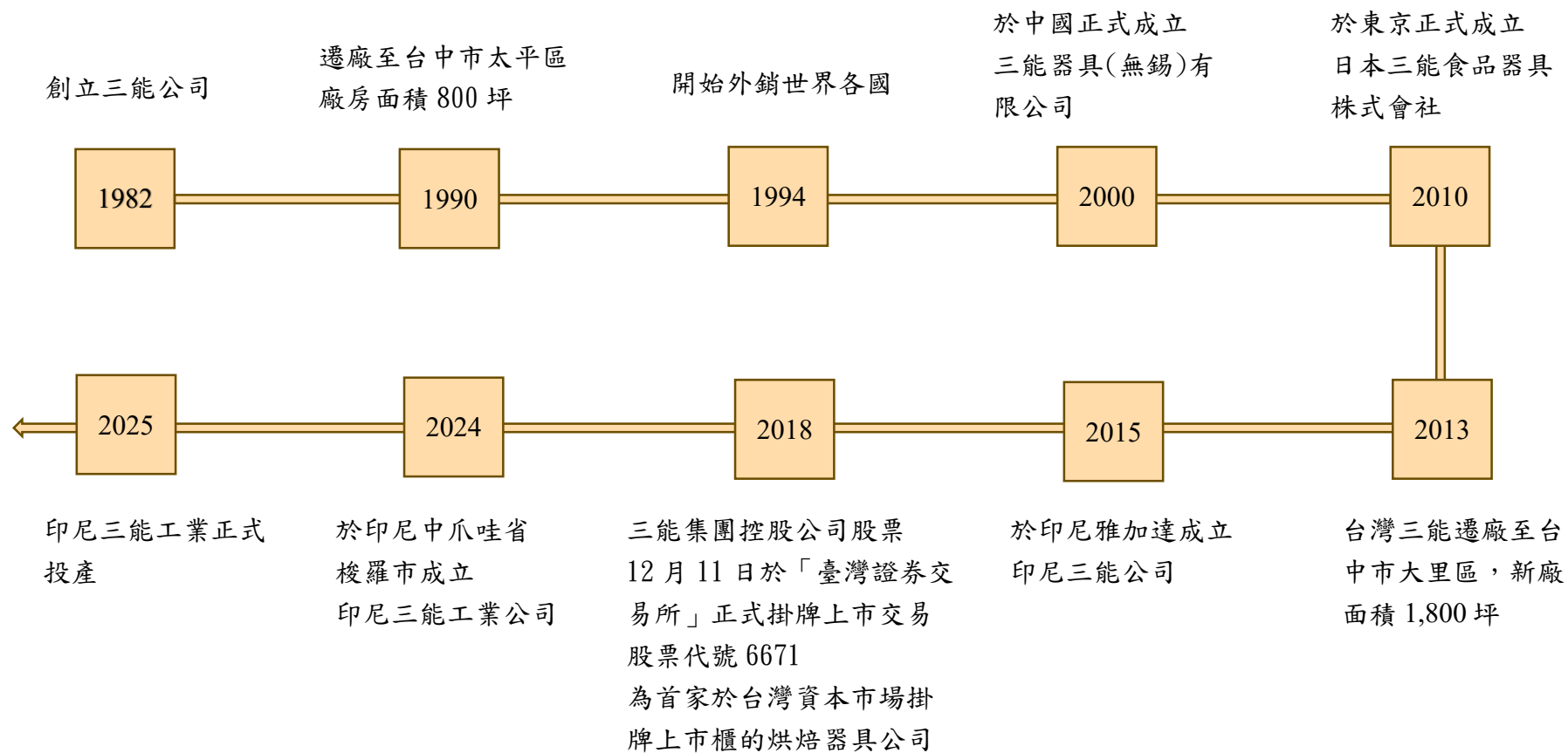
隨著消費者與客戶對永續發展認知更加明確，對於節能減碳、環保減塑、循環經濟、提升食安等產品的接受度愈來愈高，三能於生產製程的優化與環保材質的開發，產品表面塗層重處理，或透過新型和替代技術研發新產品等作業投入更多資源，以創造產品更高的附加價值，增加營銷與獲利，提升品牌競爭力、與客戶滿意度，實現股東與利害關係人雙贏的目標，以達到永續經營的目的。

然而在這樣的環境變化下企業運營過程中，受外在風險影響也愈來愈大，包括地緣政治、疫情流行病、通貨膨脹、資源不足、勞工短缺及氣候變遷...等因素影響，導致企業可能面臨供應鏈斷鏈、被迫調整產能產線、工廠停工關廠、勞動力成本上漲、生命週期縮短，這些風險都會衝擊企業的正常營運。故三能近年來致力於分散生產基地與銷售市場，利用各生產基地的資源優勢，建構更有效益的優質供應鏈，推展生產自動化與管理電腦化，並研發綠色節能的 ESG 產品，同時每年召開集團高峰會透過 PEST、SWOT 等分析工具進行風險評估，使用平衡計分卡模式擬定各個營運構面的因應對策，期待 2026 年「永續暨風險管理委員會」的成立，能更積極對各項風險可能帶來的影響與衝擊進行分析，以降低其產生的風險，確保公司營運能順暢。

張瑞榮

董事長：張瑞榮

0.3 公司簡介與理念



0.3.1 公司基本資料

2-1、2-6

2025 年三能基本資料			
公 司 全 名	三能集團控股股份有限公司		
資 本 額	新台幣 607,500,000 元		
設 立 日 期	2015/4/29 (開曼設立日期)		
員 工 人 數	739 人		
主要產品與技術	各式烘焙器具之研發、製造與銷售，產品含烘焙烤模類、烘焙工具類、訂製類、家用類、食材類及其他類		
董 事 長	張瑞榮		
副 董 事 長	無		
總 經 理	蕭凱峰		
總 部	台中市大里區工業八路 58 號		
營 運 據 點	位於台灣、中國、印尼及日本等國，共 8 家實質營運子公司		
供應商總家數	411		
供 應 商 類 別	主要原料名稱	主要來源	供應狀況
	鋁合金材料	中國	良好

0.3.2 組織部門

2-6

主要部門	職掌業務
董事會	規劃全公司經營業務及政策、制定營運目標、落實公司治理與履行社會責任，並任命公司主要經理人，以執行對公司業務之推展。
審計委員會	監督集團業務及財務狀況、財務報表之允當表達、內部控制之有效實施，包括： 1.訂定或修正內部控制制度與制度有效性之考核； 2.決議涉及董事自身利害關係之事項； 3.複核或核准公司有關之重大事項； 4.審核財務報告。
薪資報酬委員會	訂定董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期進行評估、審核董事及經理人之各項薪資報酬、福利等。
投資風險決策委員會	評估本集團新事業投資相關的風險與投資效益，提供詳細的評估資訊與建議

主要部門	職掌業務
	給董事會進行決策參考。
提名委員會	制定董事會成員及高階經理人所需之標準，並據以審核及提名董事及高階經理人候選人，並對其績效進行適當評估。
稽核室	負責集團與各子公司之各項稽核業務與公司內部控制評估與執行，並提出改善建議、持續追蹤改善進度。
執行長	執行董事會決議事項及集團公司內部管理與各子公司績效管理，並帶領公司團隊達成經營目標。
執行長室	協助集團執行長(總經理)推展各項業務，協調集團各中心與各子公司間部門單位各項事宜，確保集團目標與專案能順利達成。
行銷中心	致力於提升三能品牌國際知名度，規劃集團產品整體銷售模式與方向，以協助各子公司拓展各國家區域的業務活動，創造集團營運業績。行銷中心轄下設有市場、外貿、電子商務及銷售等職能，執掌如下列各項工作： 市場 1.負責規劃、整合各公司年度之銷售政策，並訂定各項KPI與公司未來發展方向規劃； 2.產品烘焙測試及食譜開發並與業界師傅交流； 3.新通路/新市場開發； 4.國外品牌代理行銷策略溝通； 5.品牌專案專員推廣； 6.負責擬定、規劃各公司年度之價格政策； 7.負責收集整理市場相關資訊，制定競爭對手、市場需求及產品策略等分析報告； 8.推動行銷中心六大行銷策略目標； 9.品牌設計規劃包含商標規範及管理、平面廣告設計、展會設計與包裝設計規範制定； 10.產品形象推廣，產品影片拍攝、形象廣告拍攝、產品特色拍攝。 外貿 1.各國協會參與、國際賽事動態、國外展會推廣； 2.負責推展各公司年度之外銷計畫，維持國際市場銷售與價格秩序。 電商 負責各公司及海外市場電子商務推廣的整體規劃。 銷售 1.制定新產品開發方向及產品改良； 2.協助制定相關業務管理制度，規範各公司業務流程管理；

主要部門	職掌業務
	3.各公司銷售協助(正常品、訂製品)。
技研中心	研發 1.新產品開發專案控管與成效追蹤； 2.各項新工藝的驗證與實踐； 3.執行食品安全法規及驗證； 4.執行新材料、新工藝、表面處理等開發計劃； 5.各項專利的研究開發與申請； 6.掌控年度高新技術企業工作； 7.執行產品改良改善； 8.制定集團產品創新流程，設計標準等並導入各子公司。 製造 1.規劃集團各製造廠持續降低製造成本(料、工、費)； 2.規劃集團各製造廠依品質系統運作，生產符合品質要求之產品； 3.規劃集團各製造廠之生產管理系統以符合訂單交期要求； 4.依集團各製造廠所在地法規要求，規劃符合安全生產所需之生產設施； 5.依集團各製造廠之實際所需，導入自動化、智能化設備以降低成本及確保產品品質一致性； 6.依集團各製造廠所需，持續進行製程工藝改善。 品保 1.規劃並設計落實全員品質保證觀念之教育訓練； 2.協助各子公司落實與執行品質保證體系； 3.協助各子公司降低品質成本； 4.根據各子公司所在地法規要求，規劃符合食品安全生產所需之規範及檢驗。
管理中心	綜理公司各項後勤支援活動，轄下職能包括人力資源、資材管理、財務管理與資訊管理等作業，以促使公司主要營運活動能順利展開，達成公司短中長期之各項營運目標。管理中心執掌如下列各項工作： 人力資源 1.根據集團發展願景，辨識集團具潛力之關鍵人才，規劃並設計合適之訓練藍圖與發展路徑，建構完整人才梯隊； 2.制定各項人力資源發展政策，並協助各子公司落實與執行人事規章制度與辦事細則； 3.確保集團薪資、福利獎金、績效考核等各項人事作業規劃執行得當，以達激勵、留任人才之目的； 4.建立集團之企業文化，並塑造集團內部學習型組織之氛圍與學習行為； 5.管理並掌控集團最新人力狀況，並負責各項人力報表編製，包含人員異動、人事成本、薪資分析、訓練成本等； 6.確認各子公司選、育、用、留之流程與作業內容，塑造集團良好雇主品牌形象。

主要部門	職掌業務
	資材管理 1.採購料件市場評估與趨勢分析，進行相關採購策略規劃與建議方案執行； 2.協助各子公司建立供應商開發、評鑑、輔導等機制，規劃供應商績效管理體系； 3.建構集團內採購管理制度與策略規劃，執行監督控管與效益追蹤分析； 4.整合資材相關營運報表，協調各子公司報表資訊來源與分析資料的一致性； 5.進行各子公司標準成本分析比較，規劃最佳商品供貨方式，並審查、掌控及效益分析； 6.評核存貨效益：協助計畫性存量管制作業，分析、預測存貨周轉率，以及備抵庫存率等合理性制定； 7.分析異常缺貨：協助各子公司統計缺貨發生原因，分析規劃並建議最佳生產計畫運作模式； 8.規劃倉儲作業：協助各子公司進貨、入庫、儲存、揀貨、包裝、出貨、退換等作業，提供相關建議事項； 9.管理相關運輸配送：運輸工具服務選擇評估(例：成本/費率、時間、地區、安全、運能、便利...等評估分析)。 資訊管理 1.利用資訊技術支援公司各業務單位運作，滿足各業務單位資訊使用需求； 2.制定資安策略、評估資安風險、資安事件應變，確保企業資訊資產能夠免於遭受攻擊或竊取； 3.資訊數據整合及決策平台建置，結合資訊技術並持續發展之理念，對公司流程改善、效率提升、降低成本及資訊安全提供優化平台； 4.負責集團向下之整體資訊專案規劃，制定專案與工作預算及計畫； 5.發現問題並解決資訊系統執行中出現的異常問題，確保系統數據的正確性； 6.配合公司進行中、推動中或專案中涉及到任何有關資訊系統的部分，提供合理的建議； 7.負責規劃公司資訊系統相關軟硬體設備需求之升級採購計畫與配置方案。 財務管理 1.根據集團各項發展策略需求，規劃短、中、長期資金來源； 2.制定子公司各項財務與帳務政策，協助與督導協助各子公司落實與執行，以配合集團規範，與遵守各子公司當地法令要求； 3.根據集團各項發展策略需求，進行各項投資決策之財務分析； 4.依據集團各子公司匯率與借款部位，分析提供匯率與利率風險，並進行必要避險措施； 5.定期進行集團財務結算與績效分析，遵循法令提供/公告財務資訊供主管機關與外部投資人參考； 6.定期進行集團財務績效分析，提供財務資訊供內部管理階層決策參考； 7.依據集團發展目標，主導集團年度預算規劃，統籌各子公司預算編製作業，合併集團預算後呈審計委員會與董事會審查；

主要部門	職掌業務
	8.落實公司治理工作，遵循法令召開功能性委員會、董事會與股東會等相關會議； 9.依循法令定期與不定期公告所必須揭露財務與業務資訊，供主管機關與外部投資人參考。

0.3.3 公司簡介及公協會認證

公司簡介

2-6

三能集團控股股份有限公司，轄下具有實質營運功能之子公司包括台灣三能、無錫三能、無錫市斯凱爾商貿有限公司(原為斯凱爾糖藝(無錫)有限公司，以下簡稱斯凱爾公司)、鑫能器具(無錫)有限公司(以下簡稱鑫能公司)及三能烘焙器具(廣州)有限公司(以下簡稱廣州三能)；三能ジャパン食品器具株式会社(以下簡稱日本三能)；PT. San Neng Bakeware Indonesia(以下簡稱印尼三能)及PT. Sanneng Asia Industry Indonesia(以下簡稱印尼三能工業)。

三能主要營業項目為烘焙器具及其周邊相關產品之研發、製造、加工、銷售、買賣及代理業務。烘焙業上游除了烘烤設備與原料外所需之品項即為「烘焙器具」，用以製作各式麵包、蛋糕、餅乾、糖果、中式漢餅、喜餅、月餅、點心...等等烘焙產品，包含有烘焙模具、打蛋盆與打蛋器系列、店前用品系列、多連產品系列、廚房用品、小家電系列...等共約千餘種商品。以產品屬性共分為六大類，包括訂製類、烘焙烤模類、烘焙工具類、家用類、食材類及其他類等。

除上述烘焙器具外，三能部分子公司亦從事食材原料、包裝材料及蛋糕裝飾材料之銷售，強化公司產品多元性，滿足客戶一站式購物之需求。

在印尼中爪哇省梭羅市設立印尼三能工業，使用當地人力及原物料在地化生產，不僅提升製造產能、減少進口過程中的運輸溫室氣體排放，更可進一步根據市場需求，因地研發較適合當地客戶所需之產品規格，以強化服務東南亞市場，朝集團願景「成為亞洲食品器具專業、服務、信賴的領導品牌」邁進。

公協會認證

2-28

- ISO 9001 品質管理系統標準—無錫三能、台灣三能
- ISO 14001 環境管理系統標準—無錫三能
- ISO 45001 職業健康安全管理系統標準—無錫三能
- ISO 50001 能源管理體系標準—無錫三能
- 產品碳足跡 鋁合金不沾烤盤、塑料餐籃—無錫三能
- HACCP 危害分析與關鍵控制點體系-無錫三能
- 安心場所認證—台灣三能
- 健康促進標章—台灣三能

0.3.4 年度績效與亮點

2025 年發展大事記，包含重要發展、獲獎等資訊

- TIBS 展位設計大賞。
- 耐熱塑料刮板榮獲第 27 屆中國國際焙烤展創新產品獎。
- 印尼三能工業公司於印尼中爪哇省梭羅市正式啟用，深化東南亞市場布局。



- 參與「第五屆世界麵包六強精英賽」（6 月 4 日至 5 日），持續投入專業賽事與人才交流。

- 參與 EXPO 2025 日本大阪・關西世界博覽會相關合作與交流，拓展國際品牌連結與展示平台。



- 攜手新加坡 Swee Heng（瑞興集團），共同捐贈烘焙器具予尼泊爾加德滿都 Lovelight Home Orphanage 孤兒院，將烘焙專業轉化為日常照護的長期支持。

- 首度舉辦「2025 三能盃・優美西點非遺烘焙大賽」，以賽事平台促進技藝傳承與產業連結。



攜手王森集團、新麥，帶領中國烘焙冠軍團隊「前進東盟·冠軍 demo 全球巡演」。



於無錫三能全生產線導入 HACCP（危害分析與關鍵控制點）管理體系，並於同年 12 月完成認證，提升食品安全與製程管理標準。



參展 2025 美國拉斯維加斯國際烘焙展（IBIE），與全球市場接軌，展示專業烘焙工具解決方案。



參與「第三屆職業技能大賽」與「第十屆世界麵包大賽」相關活動，協助選手備賽與參賽，深化技術交流與人才培育。

創新產品「Baking Instant Divider 速效型烘焙分割器」榮獲 MUSE Design Awards 2025 新品設計銀獎，展現設計與實用兼備的產品力。



無錫三能取得高新技術企業證書，強化研發與技術能力的外部認可。

參與慶昌及中部電機發起之合作方案，共同促成花蓮光復鄉受災麵包店所需烘焙器具到位，協助災後營運復原。



1、永續前行

1.1 ESG 管理與執行架構

2-13

本公司於 2021 年於執行長室下設「永續發展管理」專責單位並每年至少一次向董事會報告執行情況。此外本公司每年集團高峰會時會由多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定永續發展計畫。

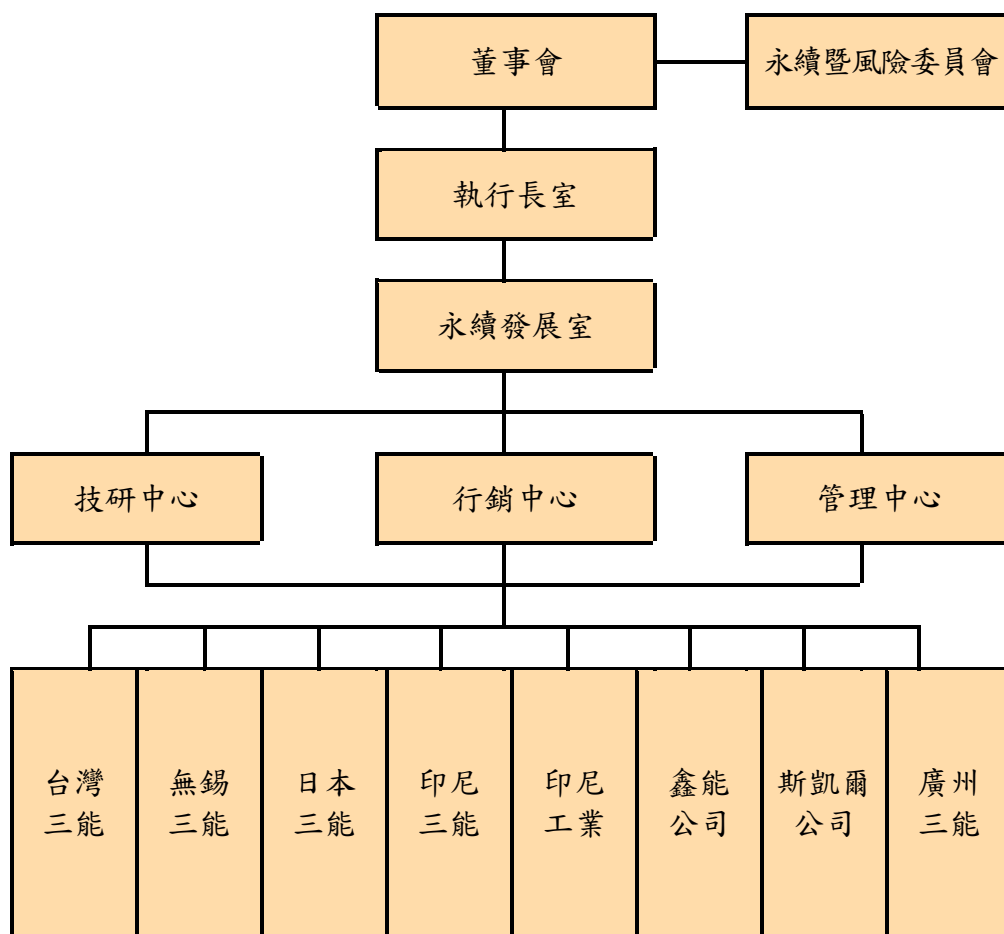
「永續發展管理」單位主管及專案負責人定期向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。2025 年度共召開 2 次會議，議案內容包含：

- 1.通過本公司 2024 年度「永續報告書」案
- 2.本公司「永續發展」年度執行成果(含金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」)報告

本公司董事會定期聽取「永續發展管理」單位的報告，該單位必須對董事會提擬公司策略並報告執行成果，由董事會針對公司執行成果及未來永續推動發展事項逕行督導，相關重大議題及支出亦依照本公司核決權限之規範提報至董事會進行討論與決議。

為進一步強化公司治理架構，本公司已於 2026 年 6 月改選第五屆董事會後，成立隸屬於董事會之永續暨風險委員會，由執行長蕭凱峰擔任召集人，審訂三能 ESG 政策及目標，以提升永續發展之決策層級與專業監督。

1.1.1 ESG 推動組織圖



1.1.2 公司永續策略框架

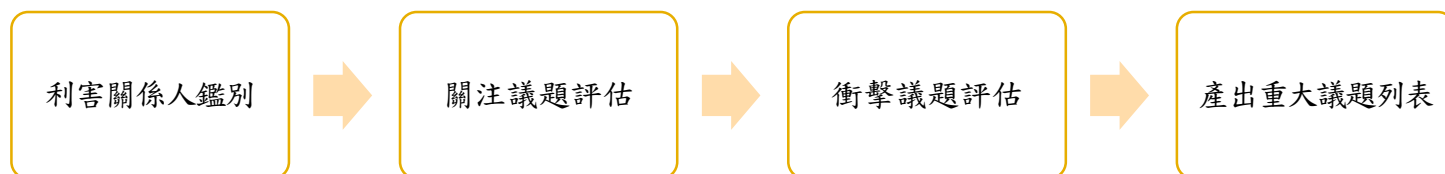
永續願景	E 落實「食品器具安全環保與節能減碳的推手」集團使命，將環境利益及環境管理融入企業經營管理。	S 建構更有效益的優質供應鏈，實踐「以人為本，視員工為家人」的企業文化，以因應永續經營發展所需。	G 履行「誠信經營原則，健全治理架構，保障股東權益」，致力為各方利害關係人創造最大的企業價值。
--------------------	---	---	--

策略	環境永續及綠色產品	員工福祉與供應鏈永續	公司治理
行動計畫	1.開發低碳及減塑材料； 2.發展環保及低碳製程； 3.「節能減碳」專案持續推動，並依規定揭露相關資訊； 4.倡導並落實有助於保護自然環境的行動方案； 5.評估並掌握氣候變化對企業可能帶來的挑戰與機會。	1.招募多元背景人才，並提供發展與晉升機會，加強文化與技術之傳承； 2.創造尊重與包容的環境，並維護工作中的健康安全； 3.發展對供應鏈風險的評估與管理措施，確保永續運作； 4.積極促進供應鏈轉型升級，提升整體合作關係； 5.利用數位工具強化供應鏈永續發展管理與監控。	1.執行良好公司治理制度，並嚴格遵守相關法律規範； 2.落實公司誠信教育與文化深化，及推展供應鏈誠信制度與永續責任； 3.匿名檢舉管道與保障機制之落實； 4.定期向董事會及利害關係人揭露公司治理執行情況； 5.確保公司資訊系統的安全性與管理效率。

1.1.3 公司短中長期 ESG 目標

項目\期間	短期	中期	長期
	2026 年～2027 年	2028～2031 年	2032～2051 年
環境 (E)	1.取得產品碳足跡證書 2 項(含)以上； 2.每單位營收之固體廢棄物較 2026 年減量 2%； 3.每單位營收之碳排放量較 2026 年減量 2%； 4.每單位營收之用電量較 2026 年減量 2%； 5.開發低碳及減塑材料產品 2 項(含)以上； 6.新增重處理客戶 1 家(含)以上。	1.取得綠色工廠資格； 2.溫室氣體：2030 年盤查較基準年減少溫室氣體排放量 6%； 3.用水量：2028 年盤查較基準年減少用水量 2%； 4.廢棄物：2028 年盤查較基準年減少廢棄物總重量 2%。	2050 達成淨零排放。
社會 (S)	1.集團女性主管管理職人數占比 30%以上； 2.集團離職率與缺勤率較 2024 年平均降低 5%； 3.實施員工滿意度達調查覆蓋率 >90%； 4.供應商合格率 >95%； 5.完成供應商永續評鑑制度。	1.每季於工作場所進行職業安全衛生環境檢查； 2.追蹤部門對策及執行率 90%以上； 3.360 度員工滿意度平均分數 80 分以上； 4.至少參加或舉辦一場上下游供應鏈之材料相關研討會。	1.與董事會治理報告並軌，年度揭露常態化； 2.每年持續通過第三方 SLCP 驗證； 3.編制三能集團人權報告； 4.以數位工具強化供應鏈上下游永續發展管理。
治理 (G)	1.維持公司治理評鑑上市公司排名級距前 35%； 2.公司編製之永續報告書取得第三方驗證。 3.於董事會下成立「永續發展委員會」之功能性委員會； 4.集團董事會女性董事人數占增加一席。	董事會成員、員工誠信教育落實與文化深化，舉辦至少一次全體員工之誠信教育訓練。	集團董事會女性董事人數占比 1/3 以上，且至少一席以上女性獨立董事。

1.2 利害關係人與重大主題

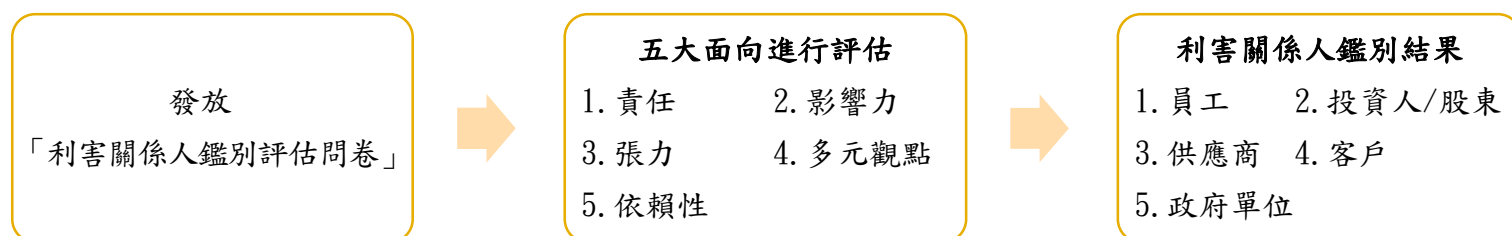


1.2.1 利害關係人議合

2-29

針對三能高階主管及永續相關部門發放「利害關係人鑑別評估問卷」，內容係將利害關係人按類別區分為：客戶、員工、供應商、媒體、投資人/股東及政府單位共六大類，並針對責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性五大面向進行影響程度高低之評估（5分為相互影響程度最高，1分為相互影響程度最低），若有同一面向對不同利害關係人影響力皆相同者，則該問卷將被判定為無效問卷。

經分析結果鑑別得出，2024 年重大利害關係人依關係程度由高至低依序為：員工、投資人/股東、供應商、客戶、政府單位，而媒體關係程度未達顯著故排除。三能 2025 年沿用 2024 年鑑別之結果。



各利害關係人溝通機制及關注議題

三能提供利害關係人溝通的多元管道，若對相關的各項議題有任何疑問或建議，都可依不同利害關係人身分與相對應的聯絡人進行聯繫，確保溝通議合的有效性。

利害關係人	利害關係人對三能的意義	關注議題	溝通方式與頻率	2025 年溝通成果
員工	三能的成就是全體同仁齊心共同創造的成果，為三能重要的人力資本。	1.產品品質與安全； 2.職業健康安全； 3.公司治理與誠信經營。	1.定期召開勞資會議； 2.定期召開職工福利委員會會議； 3.設置性別工作平等法； 4.舉辦員工職前訓練、健康檢查及定期派員參加安全衛生講習； 5.三能訊息溝通及布達透過每月舉辦月會、張貼公告欄、公司內部群組等； 6.無錫三能定期跟員工徵稿發行「三能情」刊物，增進員工和公司的交流。	1.全集團舉行勞資會議/工會/月會等等會議共計 40 場； 2.取得安心場所認證，具體實現對員工工作環境的關懷； 3.教育訓練相關課程 236 場； 4.無錫三能、台灣三能、鑫能公司、廣州三能全體員工及斯凱爾公司組長級以上員工每年體檢 1 次； 5.工廠設有職護，每周一天，職醫每三月一次，提供服務員工與照顧員工健康； 6.發行「三能情」期刊共 3 期。
投資人、股東	三能穩定經營及監督重要角色，三能重視與投資人間的透明溝通與信任建立，共同推動公司穩健治理與永續發展。	1.產品品質與安全； 2.營運績效； 3.公司治理與誠信經營； 4.風險管理； 5.客戶關係管理。	1.股東大會並編撰年報； 2.每年舉辦兩次以上法人說明會； 3.重大訊息即時公告於公開資訊觀測站與公司網站； 4.投資人電子郵件信箱； 5.與國內法人機構定期溝通及會議。	1.發布重大訊息 25 則及公告 11 則，合計 36 則； 2.舉辦 2 場法人說明會； 3.對應 32 家法人及個人投資人之來訪/電訪； 4.新聞報導共 19 則。
供應商	三能穩定品質與誠信經營的關鍵夥伴，共同打造穩健、安全的供應鏈。	1.產品品質與安全； 2.客戶關係管理； 3.客戶隱私與資訊安全； 4.公司治理與誠信經營； 5.風險管理。	1.定期執行供應商評鑑，以維護公司產品品質； 2.教育員工保密供應商資料與商業機密。	1.供應商評鑑或輔導共 430 家； 2.托工廠商評鑑或輔導共 61 家； 3.模具托工廠商評鑑或輔導共 6 家； 4.供應商簽署廉潔公約承諾書共 410 家。

利害關係人	利害關係人對三能的意義	關注議題	溝通方式與頻率	2025 年溝通成果
客戶	客戶是驅動三能持續創新與提升品質的關鍵力量，引導品牌朝向更具永續價值的方向發展，成為三能前進的重要依據。	1.職業健康安全； 2.產品品質與安全； 3.客戶關係管理； 4.綠色產品與包材管理。	1.不定期舉辦工會、協會、媒體活動； 2.舉辦新品發表會/展示會/訂購會； 3.舉辦經銷商/客戶培訓； 4.多元溝通管道，包含 24 小時服務專線、客戶申訴專線、網站訪客留言版； 5.客戶回饋之即時溝通與處理； 6.不定期拜訪客戶，瞭解客戶需求並協助規劃銷售模式； 7.定期參加國內、外烘焙展覽，藉此推廣公司產品，使消費者更瞭解公司品牌價值與產品； 8.教育員工保密客戶資料與商業機密； 9.廣告宣傳稿及廣告、社群媒體、不定期期刊。	1.經銷商/客戶培訓； 2.烘焙類展演活動； 3.參加國內、外烘焙展覽（含線上）； 4.經營各社群平台： ➢ Facebook: Sanneng. UNOPAN ➢ LINE: UNOPAN ➢ 天貓：三能旗艦店、Sanneng 旗艦店 ➢ 微信公眾號 ➢ 微博 ➢ 抖音 ➢ 小紅書 5.台灣三能及無錫三能進行客戶滿意度調查。
政府單位	影響三能政策推動與產業發展，同時為關注三能依循各項法規遵循之成果的監督角色。	1.產品品質與安全； 2.公司治理與誠信經營； 3.職業健康安全。	相關單位與主管機關保持良好關係，確實瞭解政府單位對產業政策之規範與相關補助方案。	1.主管機關相關法令、政策宣導會皆出席與會，以確保公司之政策與方向與最新政策方向一致，並將主管機關推行之計畫加入公司目標； 2.2025 年共參與 21 場宣導會； 3.因應金管會發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」於 2025 年 8 月發行永續報告書。

1.2.2 重大議題管理

2-23、3-1

針對三能高階主管、永續相關部門及前五大利害關係人發放「永續衝擊議題評估問卷」，針對 ESG 三大面向展開共 19 項議題，每一議題皆分為正/負面衝擊，由作答者評估該衝擊發生可能性與造成的衝擊程度。

2024 年經統計後以聯集方式彙整正面及負面前五大衝擊議題後，歸納出三能內部重大議題共有七項，分別為：產品品質與安全、營運績效、公司治理與誠信經營、客戶關係管理、客戶隱私與資訊安全、薪酬福利及風險管理；利害關係人關注議題分析結果之前五大議題則為：產品品質與安全、職業健康安全、公司治理與誠信經營、客戶關係管理及營運績效。

根據三能內部關注之重大議題為主，外部利害關係人關注議題為輔共統整出八大議題，為確保公司發展涵蓋整體 ESG 面向，將綠色產品與包材管理及溫室氣體管理也納入指標，三能重大議題共十項，三能 2025 年亦沿用 2024 年鑑別之結果。重大議題與三能價值鏈請詳見下表。

重大議題與三能價值鏈

2-24、2-25、2-26、3-2、3-3

重大議題	重大主題	管理方針與評量機制 (對應章節)	正/負面衝擊說明	內部 衝擊	外部衝擊	
				三能	客戶	供應商
產品品質與安全	GRI 416：顧客健康與安全 GRI 417：行銷與標示	3.1 產品品質與安全	↑產品的品質及安全性提高，讓使用者信賴三能，提升銷量 ↓品質不佳降低商譽，降低市場競爭力	●	●	○
營運績效	GRI 201：經濟績效 GRI 203：間接經濟績效	1.3 永續風險管理 2.1 商業營運模式與績效 4.5 社會參與	↑營運績效提升，對營收有正面助益 ↓營運績效不足，降低營運績效	●	○	○
公司治理與誠信經營	GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為	2.2 公司治理與誠信經營	↑提升品牌正面形象 ↓公司治理不良或貪腐行為，降低利害關係人	●	○	○

重大議題	重大主題	管理方針與評量機制 (對應章節)	正/負面衝擊說明	內部 衝擊	外部衝擊	
				三能	客戶	供應商
	GRI 207：稅務		對三能的信賴			
客戶關係管理	自訂主題	2.4 客戶關係管理	↑客戶關係良好，互利共榮提升營收 ↓客戶關係不佳，造成營收下降	●	●	○
客戶隱私與資訊安全	GRI 418：客戶隱私	2.5 資訊安全及客戶隱私保護	↑重視客戶隱私及資訊，保障商業機密及網路安全 ↓客戶機密流出，造成營收下降	●	●	○
薪酬福利	GRI 202：市場地位 GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞/資關係 GRI 405：員工多元化與平等機會	4.3 員工福利與職場共融	↑薪酬福利使勞資關係提升，促進營運順暢 ↓影響人才的留任或離職率增加	●	○	○
風險管理	自訂主題	1.3 永續風險管理	↑增加韌性，減少風險對企業帶來的衝擊影響 ↓若缺乏風險管理機制，可能造成三能商譽及財務損失	●	○	○
職業健康安全	GRI 403：職業安全衛生	4.4 職業安全及衛生	↑保障員工健康及企業安全 ↓若缺乏職業健康安全保障，可能造成員工身心受損	●	○	○
綠色產品與包材管理	GRI 301：物料	3.1 產品品質與安全	↑產品的效能提升，對環境有正面效益 ↓影響產品市場競爭力	●	○	○
溫室氣體管理	GRI 305：排放	5.2 溫室氣體與能源管理	↑溫室氣體排放有效管理，能掌握碳費之計算 ↓溫室氣體及能源之排放未管控，可能加速氣候變遷負面影響	●	○	○

重大議題：產品品質與安全	
項 目	2025 年管理方針
政 策	品質政策：客戶優先 品質至上 產品創新。
承 諾	三能品質政策由品保課負責推展，於例會上由主管引導同仁回顧，加強員工對品質政策的理解與實踐，共同提升組織內文化認同及目標一致性。
目標與標的	在不過度浪費、生產的前提下，提供使客戶感到滿意的品質，並透過不斷優化及調整，提升顧客滿意度與對三能的信賴度。
責 任	1.針對有使用上疑慮的產品，將會同相關單位做緊急應變處理，以因應可能面臨的風險，並適時採取相關應變處理措施，主動提供客戶關懷與客戶進行溝通，提供必要協助和補救措施，以維護公司商譽及確保顧客保障不受影響； 2.為保障客戶權益，台灣三能已投保產品責任險，後續將評估是否推廣至其他子公司。
資 源	透過系統收集數據並進行分析，以供生產時評估參考。
申 訴 機 制	三能的官方網站提供利害關係人聯繫窗口，同時有客服人員可針對顧客意見即時處理。
特 定 行 動	1.對本公司產品品質均有明確規範； 2.由各子公司品質管理部門依公司標準檢驗產品品質，若有不符之處建請製造及採購部門改善。
評量管理方針的機制	每周召開品質異常會議，針對重大品質異常事項持續追蹤，至改善為止。
管理方針評估的結果	每月召開品質月例會，檢討異常狀況處理對策及每月品質目標達成情況。

重大議題：營運績效	
項 目	2025 年管理方針
政 策	1.管理階層為因應市場變化應即時調整產銷營運政策； 2.有效且即時控管利率、匯率變動風險及訂定政策。
承 諾	1.確保利害關係人權益； 2.相關營運績效資訊皆即時揭露。
目標與標的	成為「食品器具安全環保與節能減碳的推手」
責 任	1.以戶外用品、廚房用品等拓展烘焙以外市場，藉此創造營運提升獲利； 2.持續研發減塑、減碳及 PFAS FREE 之產品，提升產品競爭力。
資 源	1.與外部金融機構保持友好關係，確保融資管道通暢並獲取金融市場資訊； 2.關注利率與匯率趨勢，以利動態調整策略降低財務風險。
申 訴 機 制	1.三能的官方網站提供利害關係人聯繫窗口，利害關係人可透過電話、E-mail 等方式與三能聯繫； 2.每年定期舉辦法人說明會主動與投資人溝通。
特 定 行 動	1.掌握市場變化，增加產品多樣性－戶外用品、廚房用品及咖啡用品等； 2.關注總經情勢及調整外幣部位，以減少因匯率波動所帶來之損失； 3.攜手上下游供應鏈，打造產業共好之營運模式。

評量管理方針的機制	1.每月報表結算後針對當期營收、成本、淨利等指標進行分析及提出對策； 2.每季進行同業財務分析，掌握產業市場情況並改善自身財務體質。
管理方針評估的結果	1.每月召開集團開源節流專案會議，檢視各單位改善對策之落實情況； 2.透過每半年一次目標卡考核連結個人表現與組織營運成果，確保個人績效與營運目標之一致性。

重大議題：公司治理與誠信經營	
項 目	2025 年管理方針
政 策	1.以法遵為最基本要求，致力於保障利害關係人權益並落實誠信經營、反貪腐/賄賂之與檢舉制度有效運行； 2.訂有「公司治理實務守則」、「員工道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等依循辦理。
承 諾	1.秉持透明誠信的公司治理，以保障利害關係人相關權益； 2.嚴格遵守法令規範、充份且即時揭露重要訊息。
目標與標的	履行「誠信經營原則，健全治理架構，保障股東權益」，致力為各方利害關係人創造最大的企業價值。
責 任	透過董事會監督及永續管理部門推動以落實永續經營。
資 源	1.與主管機關保持順暢的溝通管道； 2.設置公司治理主管，統籌並確保治理運作符合法遵； 3.全體人員遵守內控制度，每年至少執行 1 次內控自檢作業。
申 訴 機 制	1.三能的官方網站提供利害關係人聯繫窗口，利害關係人可透過電話、E-mail 等方式與三能聯繫； 2.由稽核主管直接受理檢舉案件，確保檢舉人資料保護及安全性。
特 定 行 動	1.由稽核主管負責受理吹哨案件，並於官網提供檢舉專用電子郵箱及聯絡電話； 2.不定期安排法令遵循、誠信經營的教育訓練課程，強化員工相關知識。
評量管理方針的機制	1.建立有效之內部控制制度，由內部稽核人員定期查核制度之落實； 2.定期向董事會報告誠信經營實施情形，並由相關單位持續檢討/優化運作效益。
管理方針評估的結果	1.主管機關評鑑之公司治理評鑑； 2.董事會及各功能性委員會績效評估結果向董事會報告，並於年報中向利害關係人揭露； 3.相關內控制度訂定及修定皆經董事會討論後實施。

重大議題：客戶關係管理	
項 目	2025 年管理方針
政 策	1.定期連絡及拜訪客戶，維繫良好客戶關係； 2.參加國內外展覽，以穩固國內市場及拓展海外占比； 3.提供診斷式服務以強化客戶黏著性。
承 諾	客戶優先—提供優質客戶服務與溝通。
目標與標的	1.提供高品質的產品與服務；

	2.即時解決客戶問題； 3.維持國內市場占有率，並進行海外市場開發； 4.隨時視市場變化調整策略。
責 任	訂定營收目標並於每月檢視並進行檢討。
資 源	以 ERP 系統快速掌握客戶訂單及後續生產時程，確保出貨時間得以滿足客戶期待。
申 訴 機 制	三能的官方網站提供利害關係人聯繫窗口，利害關係人可透過電話、E-mail 等方式與三能聯繫。
特 定 行 動	透過各區域業務人員定時拜訪與客戶交流，更能清楚掌握客戶需求並及時提供服務。
評量管理方針的機制	每年進行客戶滿意度調查。
管理方針評估的結果	無錫三能及台灣三能針對客戶滿意度調查結果，舉行會議並針對問題提出改善對策及追蹤後續結果。

重大議題：客戶隱私與資訊安全	
項 目	2025 年管理方針
政 策	公司依據 ISO/IEC 27001 標準，制定 ISMS-資訊安全管理系統規範，承諾保障客戶個資與公司營運資料安全，並定期檢視與修訂。
承 諾	承諾依循國際標準、法令規範，保護客戶個資與企業資訊，預防資安事件發生，保障客戶權益與公司聲譽。
目標與標的	每年定期進行弱點掃描、滲透測試，並針對關鍵弱點修補率達 100%、社交工程測試通過率達 90%以上並進行全體員工資安宣導及災害復原演練，且無重大資安事件發生。
責 任	由資訊安全委員會負責議題推動，執行長擔任委員會召集人，並依 ISMS-資訊安全管理系統規範中之組織負責各項資安之弱點掃描、滲透測試、災害復原演練及資安宣導事宜。
資 源	編列資安專責人力、教育訓練預算、資安防護工具、弱點掃描與滲透測試委外費用及自行災害復原演練規劃。
申 訴 機 制	訂定資安事件通報與應變處理程序，並建立資安事件通報管道(電腦需求申請單)。
特 定 行 動	1.每年執行社交工程測試、員工資安宣導訓練、災害復原演練、弱點掃描、滲透測試； 2.定期檢視與修訂資訊安全政策與 ISMS 程序文件。
評量管理方針的機制	透過年度 ISMS 稽核、社交工程與滲透測試成效檢討、各項資安活動及關注方回饋，每半年定期提交資通安全委員會管理審查會議進行改善報告及檢視。
管理方針評估的結果	近三年無重大客戶個資外洩事件，弱點掃描與滲透測試皆於建議時限內完成修補，定期進行災害復原演練成功，同時社交工程通過率也逐年提升。

重大議題：薪酬福利	
項 目	2025 年管理方針
政 策	依據政策與各地勞動相關法規，建立涵蓋薪資、獎金、津貼、補助、健康照護、退休及友善措施的薪酬福利制度，並定期檢討以因應營運變化與員工需求。
承 諾	1.不因性別、年齡、身分等差異給付差別待遇薪資； 2.定期檢討薪酬水準，確保市場競爭力； 3.推動績效導向文化，落實公平、透明的獎酬制度； 4.提供全員健康照護及退休福利制度。
目標與標的	1.薪資：三能達成 100%符合當地法定基本工資，並建立內部職等薪資區間標準化管理； 2.獎酬：完成三能及各子公司獎金制度盤點與整合計畫； 3.社保福利：三能員工 100%符合。
責 任	三能人力資源單位統籌管理各子公司人力資源單位，確保薪酬福利之設計與執行落實，並與在地法令適配。三能薪資報酬委員會負最終監督與審議。
資 源	1.預算：每年度依據營運編列各項薪酬及福利預算； 2.系統工具：EHRM、EF 簽核系統整合作業支援薪酬透明度與流程自動化； 3.教育訓練：主管與人力資源人員學習薪酬、福利規劃及勞動法規等訓練課程。
申 訴 機 制	員工可透過以下管道就薪酬福利事項提出疑義或申訴： 1.疑義或申訴窗口：由人資單位專責處理； 2.申訴信箱：遵循申訴管道機制。
特 定 行 動	1.派駐津貼政策調整，依派任職務重新分級，提升制度公平性與留任率； 2.建立三能薪酬福利報告，統整各子公司獎金制度，作為董事會決策依據。
評量管理方針的機制	1.台灣三能進行市場薪酬調查與內部職級薪酬比對； 2.各子公司須於年度績效評估後，彙報獎酬制度執行情形與調整建議。
管理方針評估的結果	1.三能基本薪資均符合在地法規； 2.社保福利：三能員工 100%符合。

重大議題：風險管理	
項 目	2025 年管理方針
政 策	於 2018 年 4 月 21 日經董事會通過「風險管理政策」，作為三能風險管理之最高指導原則，以確保本公司穩健經營與永續發展，並作為集團總部及子公司各類風險管理及執行依據。
承 諾	制定風險控管相關辦法，以管控營運過程中存在的潛在風險。
目標與標的	為確保本公司穩健經營與永續發展，在各種重大決策前應有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內，以達成風險與報酬合理化之目標。

責 任	1.董事會通過「風險管理政策」，並監管三能風險相關政策之落實； 2.集團高峰會由全體高階主管共同討論相關風險管理範圍及因應措施； 3.各中心及部門針對重大風險議題進行評估與預防，依內部控制程序，執行風險控管； 4.稽核室稽核及評估「風險控管政策」的有效性； 5.掌握各項法規之變動訂定因應對策，並透過稽核作業以確保公司無重大違規情事。
資 源	依各風險實際狀態及需求，分別指派相關功能單位介入協助，如：遇有重大履約風險時，立即組成責任編組，由業務、法務、採購及高階主管，共同集思廣益並研擬對策。
申 訴 機 制	提供專用檢舉信箱，由專人負責處理檢舉信件。
特 定 行 動	1.集團高峰會針對透過SWOT內部組織與外部環境的交叉影響分析，逐項歸納出風險評估議題，與產生影響透過分析「發生率 P」(1~3 級) 與「影響度 I」(1~3 級) 的高低，當兩者乘數超過6時即定義具有較高的風險性，故必須進行因應對策之擬定與策略衡量目標之設定； 2.依據「風險評估對策表」擬訂年度「關鍵指標與行動方案」，並由執行長確認後布達執行，並對投資風險委員會及董事會進行報告； 3.落實風險管理及內控機制，降低公司營運面臨的風險，並持續努力追求永續及利益，為股東創造獲利。
評量管理方針的機制	1.稽核單位稽核及評估風險控管政策的有效性； 2.依公司治理規範於公司官網揭露風險管理相關資訊。
管理方針評估的結果	1.「風險管理政策」執行成果定期向投資風險委員會及董事會報告； 2.年度公司治理評鑑由主管機關對外公告。

重大議題：職業健康安全	
項 目	2025 年管理方針
政 策	三能各子公司依所在地區適用的職業安全衛生相關法規及內部職業健康安全管理系統，設立職安管理系統，涵蓋風險辨識、作業規範、教育訓練、事故通報及持續改善流程。
承 諾	1.全面符合法令要求，並遵循法令修改調整，推動預防性安全措施； 2.每季盤點並降低高風險作業工序； 3.建構員工健康支持機制； 4.建立事故通報機制，並保障通報人不受報復或影響。
目 標 與 標 的	1.工傷件數：全集團當年度不超過5件中度職業傷害，零重大事故； 2.法規遵循：各地工廠職安合規率達100%； 3.教育訓練覆蓋率：初任員工與高風險作業員訓練覆蓋率100%。
責 任	三能設有職業安全室，由執行長主責；各子公司配置職安管理人員，並由子公司總經理負最終落實責任。
資 源	1.各子公司於每年度編列職安改善預算，用於設備更新、防護設施； 2.台灣三能、無錫三能、印尼三能工業佈建廠內急救設施及風險警示標示； 3.推動各區在地化健康促進活動。

申 訴 機 制	1.申訴信箱：遵循申訴管道機制，員工可提出安全建議與事件回報； 2.定期舉辦職安委員會，邀請員工代表參與，促進雙向溝通。
特 定 行 動	台灣三能執行全員消防應變、防災演練。
評量管理方 針 的 機 制	1.每月集團經營檢討會，報告各子公司執行職安作業； 2.職安事故報告，每月列追蹤報表管理。
管理方針評 估 的 結 果	1.全年工傷案件皆屬虛驚事件及輕度事件，未發生重大災害； 2.所有子公司皆完成當地法規職安稽查，無重大罰款紀錄； 3.新進人員職安教育訓練完成率達 100%。

重大議題：綠色產品與包材管理	
項 目	2025 年管理方針
政 策	致力於設計、採購、製造及銷售無有害物質之產品，以符合國際法規，並力行保護環境，以善盡社會公民之責任。
承 諾	產品綠色設計、環保包材優先採購、減塑等。
目 標 與 標 的	持續不斷地投入資源，致力於產品綠色設計、節能減碳生產技術與產品的永續創新，提升綠色產品的競爭優勢。
責 任	1. 綠色產品開發:使用環保材料（再生料、生質塑膠、可回收材料等），設計可延長使用壽命、易於拆解回收的產品； 2. 包材管理:減少包材重量及體積，使用再生紙、單一材質包材，採用可回收、可分解、循環再利用包材等。
資 源	綠色產品開發：以產品生命週期、降低碳排放為設計考量。
申 訴 機 制	內部信箱 外部申訴專線及信箱
特 定 行 動	產品綠色設計、環保包材優先、減塑等。
評量管理方 針 的 機 制	每年召開審查會議，針對政策、目標、法規、相關稽核結果及執行績效等進行審查討論，持續、有效的改善。
管理方針評 估 的 結 果	於產品目錄、電商平台及展會等媒介中，推廣及介紹綠色產品的設計、節能減碳技術、取得認證及使用材質等，同時無錫三能也逐步推廣經銷商的紙箱回收再利用。

重大議題：溫室氣體管理	
項 目	2025 年管理方針
政 策	致力於溫室氣體盤查、確實掌握組織溫室氣體之排放狀況、提出溫室氣體減量的可行方案、確實執行溫室氣體減量工作、永續發展。
承 諾	落實節約能源行動，持續降低每百萬元營收之能源消耗量及溫室氣體排放量。
目 標 與 標 的	依循 ISO 14064-1 進行碳盤查，並根據碳盤查結果訂定溫室氣體減排的短、中、長期目標。

責 任	由永續管理單位及集團各中心依永續框架為基礎，由相關單位展開並規劃短中長期目標，並追蹤執行進度及成果後呈報董事會。
資 源	建置 ISO 14064-1 系統，導入再生能源，從製程及產品規劃進行改善。
申 訴 機 制	內部信箱 外部申訴專線及信箱
特 定 行 動	以2022年為基準年，推動節能減碳措施。 目標：1.耗能設備更換 2.製程改善 3.建置更多的太陽能發電系統
評量管理方針的機制	訂定能源密集度及溫室氣體排放減量之短中長期目標，每年進行系統性稽核。
管理方針評估的結果	每年由管理審查會議，定期檢視管理成效與檢討改善方案。

1.3 永續風險管理

1.3.1 永續風險管理

2-25



環境(E)

持續關注氣候政策、空氣品質與廢棄物管理法規變化，並評估對營運與擴產計畫的潛在影響



社會(S)

重視勞動力風險與供應鏈穩定性，藉由導入自動化、生產安全機制與多元供應策略，降低營運中斷風險



治理(G)

透過強化財務風險控管、資安管理與法遵追蹤，完善制度與內部稽核程序，確保資訊透明與法規遵循

因應日益劇烈的氣候變遷、社會發展趨勢與國內外永續法規的更新，三能以 ESG（環境、社會與公司治理）為核心，建立系統性的永續風險辨識與管理機制，強化企業面對不確定性的韌性與應變能力（如左圖），三能將持續依循國際準則與利害關係人關注議題，動態調整風險管理策略，以穩健作為邁向永續經營。

風險內容表

風險類型		風險內容說明	管理措施
財務風險	利率變動	因國際局勢(如：俄烏戰爭、中東地緣政治風險、美國關稅政策等)及後疫情時代政府為提升內需市場所需等因素，以致利率變動幅度較大。而三能之利率風險主係因支應充實營運資金及發放股利所產生之銀行借款，其中又以美金及新台幣之利率影響較為顯著。	在三能目前營運計畫下，將繼續執行保守穩健之財務原則，控制財務風險。再者三能將與各往來銀行保持密切聯繫，隨時掌握利率變化，並依實際狀況爭取優惠借款利率，降低財務成本，使利率變動對三能不致產生不利之影響。
	匯率變動	三能雖主要交易皆為內需市場，受匯率波動影響不大，然跨國子公司間之關係人交易則以美金、人民幣或日幣為主，其次母公司主要貨幣為美金，合併報表係以新台幣表達，因此匯率之變動將影響合併財務報表之結果。	為降低匯率變動對三能損益之影響，三能管理中心財務單位透過網路匯率即時系統隨時蒐集匯率資料，以及加強與金融機構之聯繫，以研判匯率變動走勢，並透過公司內部網路與email 定時提供匯率資訊與預測給各子公司相關單位作為結匯與報價之參考依據，在策略上亦盡可能做到外幣資產及負債平衡，以達自然避險之效果，降低匯率波動產生之影響。
	通貨膨脹、通貨緊縮及整體市場波動	受國際情勢及各子公司國內政策影響，三能主要之通貨膨脹或緊縮及整體市場波動之風險主係源自於原物料價格之變動，亦即當原物料價格波動過大時將面臨高風險。	三能相關單位隨時注意原物料、包裝材料等市場價格之波動，並與客戶及國內外供應商保持良好之互動關係，預判原物料國際行情走勢，以預先訂定採購量及集中採買方式，機動調整採購與銷售策略以及產品銷售組合，以降低生產之原物料價格上漲所帶來對損益的衝擊。三能同時亦計畫性積極開發新供應商與加工廠商，以開拓多元化供應來源，分散價格波動風險，尤其是大宗物資部分採用每月或年度報價，部分則依照國際行情計算進貨價格，故三能應能因應未來通貨膨脹或緊縮之總體經濟變化所帶來之衝擊。

風險類型		風險內容說明	管理措施
法律風險	國內外重要政策及法律變動	1.台灣於 2021 年 7 月經總統公布修正產業創新條例，明訂以 2020 年度起之未分配盈餘興建或購置特定資產或技術得列為計算未分配盈餘之減除項目，三能計算未分配盈餘稅時，僅將已實際進行再投資之資本支出金額減除。經評估後對於三能不會有重大影響； 2.2020 年 1 月 1 日正式施行勞動事件法，三能已配合修改內部相關規定，例如出勤紀錄、勞資互動文件管理制度等，此改變增加公司營運成本； 3.在環境保護法令變動部分，包括（一）因應 2023 年公告「氣候變遷因應法」(原「溫室氣體減量及管理法」)及其施行細則的推動，三能持續落實溫室氣體盤查，並評估氣候風險對營運的影響；（二）2023 年 10 月公告修正「固定污染源空氣污染防制費收費費率」，調高第 1 季及第 4 季空汙費率及部分污染物空汙費費率，預期間接影響相關原物料成本，三能將持續評估其財務影響；（三）2026 年 6 月及 7 月公告修正「資源循環推動法」及「廢棄物清理法」，政策重點由廢棄物處理轉為循環經濟，強化再利用管理與流向管控，三能將檢視相關廠商遴選與稽查等內規與委託契約，評估相關內規之適用性；以及（四）2026 年 7 月公告「溫室氣體減量技術及氣候變遷調適補助辦法」，三能將評估內部符合度與爭取可行性，作為後續策略調整之參考； 4.稽核人員對於國內重要政策及法律變動，如未能即時更新及了解，可能發生法律遵循上的缺失或遺漏，影響查核品質及正確性；	1.由於三能之部份營收主要來自於對全球主要經濟體之銷售（請參閱 2025 年報「營運概況之市場分析」說明第 96 頁至第 102 頁），各主要經濟體貿易政策之變動（例如採取貿易壁壘措施）可能影響三能或其客戶的銷售，從而影響三能之營運成果。因此，三能持續關注近來相關主要經濟體間的貿易政策及措施變動，並將根據後續發展採取相對的因應措施。除前述法令外，其他相關政策及法令的變化對三能的財務及業務尚不會造成重大影響； 2.勞動相關政策及法令的變化對三能的整體尚不會造成重大影響； 3.環境相關政策及法令的變化對三能的整體尚不會造成重大影響； 4.三能不論是生產工廠或銷售據點，皆遵循當地法令要求，對於空氣、水資源、一般廢棄物、有毒廢棄物、噪音等進行盤查以符合法令要求，皆無不法或受處罰情事發生； 5.為因應氣候變遷，已訂定減碳目標，並依金管會規畫分上市櫃公司推動時程計畫，進行溫室氣體盤查(ISO 14064)及資訊揭露； 6.三能持續關注相關政策及法規變動，並將根據後續發展採取相對的因應措施； 7.因應指引或辦法之修正，定期修改資安管理辦法(ISMS)，以符合現行法規，同時定期召開管審會進行辦法修改布達及各項風險揭露。

風險類型		風險內容說明	管理措施
		5.上市櫃資通安全指引或資通安全法修改會影響公司之資安管理辦法(ISMS)之執行及訂定。	
科技及產業變化風險	科技改變導致產業與市場改變	科技發展迅速，企業若未能及更新技術，可能會失去競爭力，如數位轉型。	1.隨時了解科技新知及趨勢，配合科技廠商，以確保與時俱進； 2.提供員工培訓，提升數位技能。
供應鏈與原物料風險	原物料採購風險	原材料斷料風險、食安風險。	1.同一物料尋找兩家及以上供應商，可相互替代； 2.請供應商提供檢測報告與符合性聲明，三能內部不定期抽檢，內部監督與法律約束相結合。
	設備供應風險	1.三能未做定期保養與維護，突然發生故障導致無法生產，來不及採購新的設備； 2.供應商若設備管理不當，會導致產品交期延期。	1.三能內部要做好設備定期的保養與維護，確保設備有序生產，若在檢修過程中發現設備某些重要零組件已經老化，不符合維修效益，可提前計畫採購新的設備； 2.在供應商合約中，加上約束條款，若因各種原因導致產品交期延誤，會有相應的懲罰性措施； 3.在供應商指導時，可抽查其設備點檢以及定期維修保養的記錄。
危害風險	災害損失	如各項天災或人禍造成臨時斷電。	已安裝 UPS 不斷電系統，以因應異常之斷電，同時規劃斷電時之應變計劃，配合備份，以達最小損失。
資訊安全風險	網路攻擊與營業秘密保護	網路攻擊可能會造成公司營運中斷，同時會竊取機密或種植木馬。	1.每天定期備份，並因應 3-2-1 備份政策，同時定期進行弱掃、滲透測試、社交工程及災害復原演練等，並進行資安宣導提升同仁資安認知以預防及降低資安風險； 2.針對資訊廠商簽訂 NDA(保密協議)。

風險類型		風險內容說明	管理措施
勞動力風險	人力短缺與人才匱乏	1.營運不穩定； 2.人才流失與招募困難。	1.推動自動化與智慧化生產：引進自動化設備與遠端監控系統，提高生產效率，減少對人力的依賴； 2.強化人才培育與留任：提供多元教育訓練，建立明確的考核與升遷制度，營造安全、和諧、多元與公平的職涯發展環境，吸引並留住優秀人才； 3.提升員工永續意識：培養管理階層與員工的永續意識，促進跨部門合作，共同推動企業永續發展。

除了積極辨識與應對各類永續風險外，三能亦關注永續轉型所帶來的潛在機會，並視其為提升競爭力與創新動能的重要契機。面對全球數位化與淨零趨勢，公司持續強化技術研發與流程優化，推動數位轉型與 AI 應用，提升營運效率與市場靈活度。同時，隨著 ESG 意識於國際市場持續升溫，三能透過強化品牌永續形象與永續採購實務，爭取消費者與投資者認同，拓展業務機會。企業亦將 ESG 原則納入供應鏈管理，主動提升供應體系的透明度與韌性，建立共好與穩健發展之基礎。

機會內容表

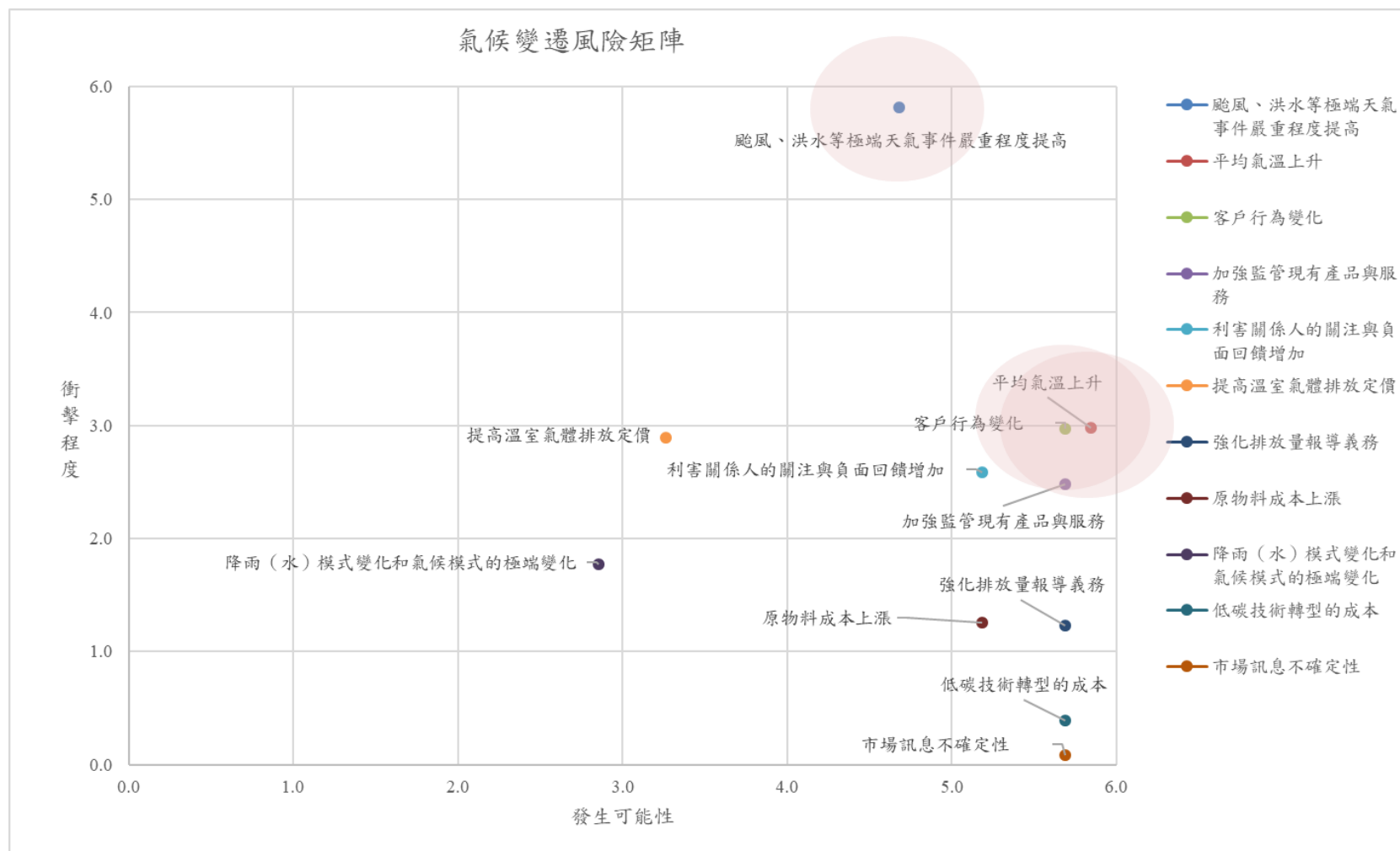
機會類型		機會內容說明	管理措施
技術機會	創新機會	因應市場趨勢，提升研發技術，進行數位轉型，提升作業流程效率。	投資研發，規劃數位轉型，並進行員工培訓，提升 AI 應用素養，增強市場競爭力。
銷售機會	競爭機會	ESG 永續發展增強了企業的競爭力。隨著全球對 ESG 理念的認可度不斷提升，越來越多的消費者和投資者開始關注企業的 ESG 表現。因此，企業積極踐行 ESG 原則，不僅能夠提升品牌形象，還能吸引更多關注可持續發展的消費者和投資者，從而增強企業的市場競爭力。	1.三能應積極把握這些機會點，將 ESG 原則融入生產、採購、管理等各相關環節，推動企業的可持續發展。重點關注環保、綠色能源、綠色採購以及勞動權益問題； 2.ESG 永續發展優化了三能的風險管理。在採購環節融入 ESG 原則，有助於三能識別和應對潛在的供應鏈風險，如供應商的環境污染、勞動權益問題等。通過加強 ESG 管理，公司可以建立更加穩健的供應鏈體系，降低運營風險，確保企業的穩健發展。目前有要求供應商簽署《供應商永續責任承諾書》。

1.3.2 TCFD 氣候變遷風險評估

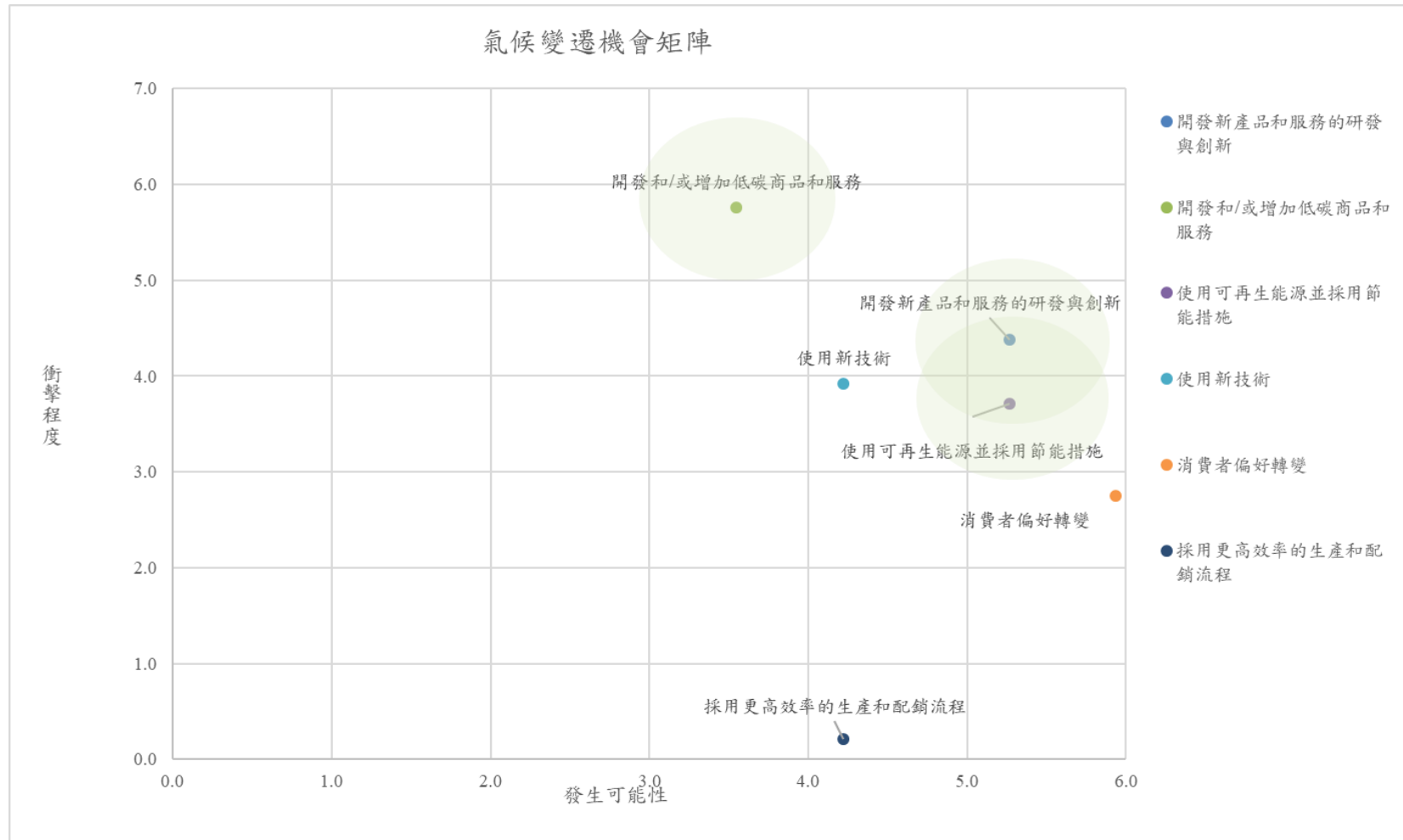
201-2

三能依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，針對氣候變遷可能帶來之風險與機會進行系統性評估，辨識短中長期在營運、供應鏈、法規與市場等面向可能造成財務影響之情境。透過跨部門訪談及參考國內外產業趨勢與政策發展，整理出具代表性的氣候變遷風險與機會類型，並依據影響程度與發生可能性進行矩陣化排序。下列矩陣圖顯示三能目前在氣候變遷情境下所辨識之重大風險與機會，作為後續策略調整與資源投入之依據：

氣候變遷風險矩陣



氣候變遷機會矩陣



氣候變遷相關風險說明

風險因子類別	風險因子種類	風險衝擊描述	風險衝擊之財務影響	因應管理方法	管理風險所採取之行動的成本
實體風險-長期性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1.員工通勤風險增加，降低出席意願，影響公司正常營運； 2.造成基礎建設、公共設施損壞，影響災後進出貨時程； 3.停班導致生產中斷、排程延誤。	1.出貨因極端氣候造成延誤，導致營收減少； 2.因停工造成生產排程延誤，若後續須加班以急單方式處理，會造成運送及加班費增加。	1.行政人員規劃遠距上班方案，避免因氣候因素影響公司運作； 2.確保員工應有福利未受影響前提下，調整員工出勤時間，以力求產線及出貨順暢。	營運成本增加
實體風險-長期性	平均氣溫上升	1.空調用電增加，使公司成本上升； 2.作業員工暴露在高溫機會增加，人員流動及調動風險增加； 3.全國整體用電量增加，增加尖峰時段可能因電力供應不足導致跳電，影響公司正常營運或不良品產生機會增加。	1.用電成本增加，使公司支出增加； 2.為提昇員工留任意願，公司用人費用支出增加； 3.生產製造中斷將導致原物料、半成品等資產報廢。	1.設置太陽能發電裝置，增加再生能源使用量； 2.加強作業環境舒適度(如：加強通風、增設空調、使用吸濕排汗制服等)； 3.增設自動發電機系統，減少因停電而暫停運作之損失。	營運成本增加
轉型風險-市場	客戶行為變化	因競爭對手增加，使顧客採購改價格導向	1.顧客訂單減少造成營收下滑； 2.為爭取訂單需投入更多推廣或銷售支出。	1.提供診斷式服務以強化客戶黏著性； 2.增加參展次數以提升品牌能見度。	營業收入減少 營運成本增加

氣候變遷相關機會說明

機會因子類別	機會因子種類	機會影響描述	機會影響之財務影響	因應管理方法	管理機會所採取之行動的成本
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	將資源投入永續商品的研發設計，銷售與氣候變遷相關的主題商品，提升市場吸引力並擴大客群。	1.新品為營收增加新動能； 2.產品符合世界潮流與環保趨勢使公司被投資機會增加。	1.以環保及低碳為出發點投入新品開發； 2.提供工業客戶診斷式服務，與工業客戶一同探討相關環境解決方案。	營收增加
產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務	推出低碳產品，符合減碳趨勢，吸引環保意識強的消費者，透過低碳產品和服務的需求提高收入。	1.新品為營收增加新動能； 2.產品符合世界潮流與環保趨勢使公司被投資機會增加。	以環保及低碳為出發點投入新品開發。	營收增加
韌性	使用可再生能源並採用節能措施	1.採用節能設備,降低能源成本； 2.使用可再生能源並實施節能措施。	1.因投入相關節能或再生能源設備，使資產增加； 2.減少電費或其他能源支出。	1.逐步以省電裝置取代傳統高能耗裝置； 2.建置綠能設備提高再生能源使用量。	費用支出減少

2、公司營運與治理

2.1 商業營運模式與績效

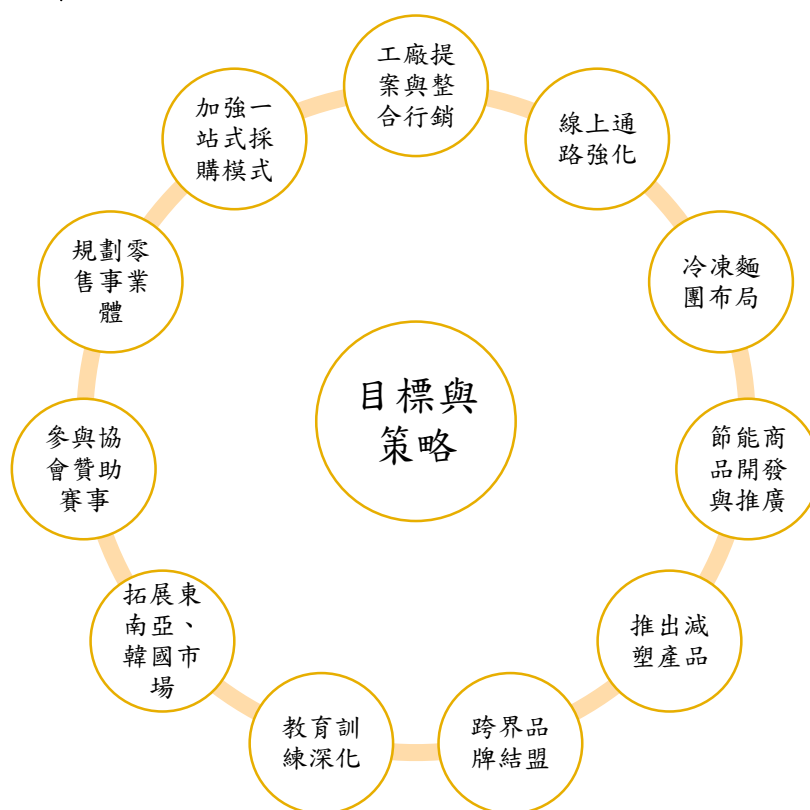
2-6

三能主要以工業客戶及經銷商體系銷售產品，透過診斷式服務協助工業客戶解決生產過程或產品使用上的痛點，經銷商方面透過定期拜訪、商品上架及活動規劃等方式提升客戶對公司的信賴與黏著度，進而創造財務與非財務績效。

2025 年營收為新台幣 19.9 億元，雖為疫情解封後第三年，原來預期人民生活與社會秩序經過兩年的調整，會使經濟較快速成長恢復，然而外在的總體環境卻仍因政治與經濟的動盪不安，而持續緊張，使原本預期的榮景沒如計畫中的好，較 2024 年有小幅衰退，三能將持續透過自動化設備穩定品質，同時印尼三能工業已於 2025 年第 3 季正式投產及銷售，未來希望透過穩定品質及降低成本的方式持續拓展東南亞市場與帶動整體營收動能。

新冠疫情後段開始全球原物料迄今持續上漲，加上各國保護勞工意識抬頭，導致人事成本不斷攀升，造成企業生產成本明顯提高。三能鑒於此趨勢與潮流，2025 年亦積極將持續推展生產自動化、產品設計合理化，及製造流程精簡化，在不影響產品品質前提下透過設備改善與製程簡化，除了提升產品質量外，能增加生產效率，降低產品成本，期能優化生產製造成本，持續提升產品的市場競爭力。

近年重點營運目標與策略



- (1)對中央工廠的提案能力，結合原料商提案商品，搭配模具銷售，提供多元化產品組合銷售，模具設計、清潔用品、重處理服務、技師團隊服務，同時以診斷式服務透過觀察客戶工廠生產流程給予產品及生產流程改善建議，達到降本增效提高客戶信賴感；
- (2)提升線上市占率，透過線上課程銷售、原料搭配銷售、聯名品牌產品銷售、直播帶貨、優化平台內容等方式來提升品牌競爭力；協助網路經銷商開發客製化專屬商品，透過產品差異化、客戶族群差異化來提升利潤額，以及與頂尖網路烤箱品牌合作互相吸引粉絲流量增加產品銷量；
- (3)因應烘焙市場人力成本逐漸提升，冷凍麵糰市場需求擴大已與幾家大廠合作冷凍麵糰專用烤盤及相關產品；
- (4)節能商品持續推廣及開發，3 年低糖土司盒銷量突破百萬支，促進下游業者降低烘烤成本提升產量，同時減少能耗有利保護環境；
- (5)ESG 議題持續發熱，三能推出植纖塑膠產品，以塑膠結合再生的木屑粉、牡蠣殼粉及咖啡渣取代 30%~50%的塑膠用量，增加消費者對品牌的認可度；
- (6)進行產業結盟與跨產業結盟，透過各通路品牌聯名、聯名舉辦活動、直播推廣以增加品牌附加價值、增加新通路；
- (7)加強學校、老師、經銷商的教育訓練，透過產品、材質、塗層與食安等教育訓練，結合各專業機構等聯合教育訓練，提升學生、老師及經銷商的專業知識，也傳達三能的經營理念，提供健康、安全的烘焙器具；
- (8)深耕東南亞市場、布局歐美市場。東南亞為三能外銷大本營，透過聘請當地業務經理及外銷業務每月 1~2 個禮拜巡迴，以加深了解各國文化並協助當地代理商推廣三能品牌及加強中央工廠客戶。歐美市場主要先透過學校教育的方式贊助學校相關烘焙器具、參加展會並透過顧問的推廣來宣傳；
- (9)透過各國烘焙協會增加三能品牌知名度，並透過贊助比賽、選手器具開發、舉辦三能盃，從學生到專業師傅更能認同三能品牌；
- (10)與韓國當地競爭對手合作，洽談韓國市場獨家代理，2026 年 4 月參加韓國當地展覽並結合韓國師傅推廣本公司品牌，2026 年 6 月透過韓國師傅及台灣世界冠軍師傅王鵬傑在 3 個城市展開展演活動；
- (11)規劃零售事業體，將本公司商用品牌團隊與零售品牌團隊切割，將以廚房、健康、生活三大方向開發並銷售商品，將三能 Home 系列品牌做升級提升營業額；
- (12)台灣市場預計代理國外家用烤箱，加強一站式採購模式；
- (13)評估並分析投資韓國競爭對手及中國合作夥伴，加深合作關係視需要未來可以分析併購可行性。

GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目	金額(新台幣百萬元)		
	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	1,906	2,039	1,997
營業外收入(支出)	34	37	17
產生的經濟直接價值(A)	1,940	2,076	2,014
營業成本	1,533	1,268	1,234
員工薪資和福利支出(註 1)	315	307	334
支付出資人的款項	126	154	76
支付政府的款項	220	168	203
社區投資	0	0	0
分配的直接經濟價值(B)	2,194	1,897	1847
留存的經濟價值[A-B]	(254)	179	167
合併稅前淨利	255	257	212
合併稅後淨利	178	197	150
每股盈餘(單位：元)	2.89	3.18	2.37

註 1：員工薪資和福利支出係歸屬於營業費用項下。

註 2：更新 2024 年永續報告書中下列資訊：

(1)2023 年、2024 年員工薪資和福利支出為 315、307；

(2)2023 年支付出資人的款項為 126；

(3)2023 年、2024 年支付政府的款項為 220、168。

GRI 201-4 取自政府之財務援助

項目	金額(新台幣百萬元)
	2025 年
稅收減免及抵減	30
補貼	2
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	2
獎勵	0
權利金豁免期	0
來自於出口信貸機構（ECAs）的財務援助	0
針對組織任何營運，從任何機構得到或可得到的財務補助	0

2.2 公司治理與誠信經營

2.2.1 公司治理

2.2.1.1 治理單位介紹

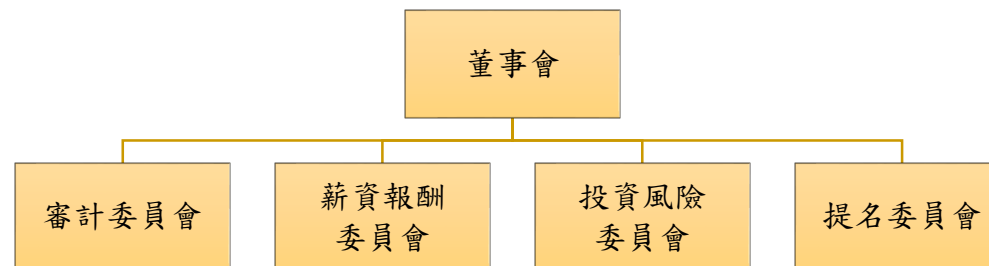
2-9、2-11

三能以董事會為公司最高權力機構，並透過董事長擔任主席所領導之董事會執行及監督公司各項業務。公司內部目前由執行長依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及部門間協調整合。三能董事長與總經理非同一人或互為配偶或一親等親屬者擔任，符合公司治理精神。

2.2.1.2 董事會結構

2-9、2-15、2-24、405-1

三能本屆董事會由 9 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%。三能董事會授權其下設立之審計委員會、薪資報酬委員會、投資風險委員會及提名委員會，分別協助董事會履行其監督職責，此四項功能性委員會完全由三位獨立董事所組成。委員會的主席定期向董事會報告其活動和決議。目前已於 2026 年 6 月股東會進行董事改選，增加 1 位女性董事席次，使女性董事占比由 11% 提升至 22%，促進董事會成員之性別多元與均衡。



治理單位基本資料(任期 2023/06/20~2026/06/19)

職稱	姓名	年齡	性別	主要現職	董事會出席率	2025 年進修課程
董事長	張瑞榮	71~75	男	• EGI 董事長 • 香港三能董事長 • 無錫三能董事長 • 印尼三能董事長 • 印尼三能工業董事長 • Jui Jung International Limited 董事長	100%	• 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
董事	謝順和	71~75	男	• 台灣三能董事 • 印尼三能董事 • 印尼三能工業董事 • 新麥企業(股)公司董事長兼總經理 • 新麥機械(中國)股份有限公司董事長 • 興麥管件(股)公司董事長 • SINMAG BAKERY MACHINE INDIA PRIVATE LIMITED 董事長 • SINMAG BAKERY EQUIPMENT SDN. BHD. 董事長 • Greater Win Holdings Limited 董事長 • 錫麥企業管理(無錫)有限公司董事長 • SINMAG LIMITED 董事長	60%	• 國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策 • 董事如何審查財務報告

				• LUCKY UNION LIMITED 董事長		
	陳來春	60~65	女	• 台灣三能監察人 • 無錫三能監察人 • 日本三能監察人 • Beauty Joy Holdings Limited 董事長	100%	• 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
	蔡豐隆	56~60	男	• 台灣三能董事 • Feng Lung International Limited 董事長	100%	• 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 • 公司治理講堂
	蕭凱峰	56~60	男	• 三能集團執行長 • 無錫三能董事 • 日本三能董事長 • 印尼三能監察人 • 印尼三能工業監察人 • 太子螺絲(股)公司監察人 • 鑫能公司監察人 • 斯凱爾公司董事 • 廣州三能董事	100%	• 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 • 公司治理講堂
	張志豪	41~45	男	• 三能集團行銷總監 • 日本三能董事 • 斯凱爾公司董事長兼總經理 • 鑫能公司董事長 • Uniware International Limited 董事長 • 廣州三能董事長 • 無錫三能董事 • 無錫三能董事長特助兼管理協理	100%	• 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
獨立董事	黃辰彥 (註 1)	81~85	男	• -	100%	• 114 年度防範內線交易宣導會 • CDP 台灣發表會「強化氣候資訊揭露已提升企業氣候韌性」

	陳水金	56~60	男	• 元升會計師事務所執業會計師、所長 • 正新橡膠工業(股)公司獨立董事兼薪酬委員(註 2) • 美利達工業(股)公司獨立董事兼薪酬委員 • 凌嘉科技(股)公司監察人(註 2) • 聚隆纖維(股)公司獨立董事兼薪酬委員 • 台灣百和工業股份有限公司董事	100%	• 企業永續與韌性管理之道 • 董事重要之民、刑事責任與案例研討 • 川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略 • 科技與趨勢-AI 的發展與商業影響 • 危機解密-如何在黑天鵝時代基業長青 • 公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討
	施坤河	66~70	男	• 中華穀類食品工業技術研究所所長、董事 • 台灣優良食品協會(TQF)理事 • 台灣香草蘭(股)公司監察人	100%	• 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇

註 1：獨立董事黃辰彥於 2026/6/17 卸任。

註 2：獨立董事陳水金主要現職正新橡膠工業(股)公司獨立董事兼薪酬委員於 2026/5/26 卸任；凌嘉科技(股)公司於 2026/4/16 改選董事會，由監察人改任董事。

2.2.1.3 提名與遴選

2-10

鑒於董事會職責層面日益多元化，為使企業營運持續均衡發展、提升公司經營績效及管理效率，三能於 2017 年 7 月 25 日第一屆董事會第三次會議通過訂定「公司治理守則」，在第三章「強化董事會職能」第二十條即擬訂有董事遴選多元化方針，從多個構面與角度考慮董事會成員的合適性，包括但不限於性別、年齡、文化、教育背景、種族、專業經驗、技能、知識或工作領域。董事會所有委任均以用人唯才為原則，並在考慮人選時以客觀條件充分顧及董事會成員多元化之重要性。

三能董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守「董監事選舉辦法」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

三能第 4 屆 9 位董事成員名單中，一般董事有 6 位，其中有 1 名女性成員陳來春具備烘焙器具管理經驗，且擅長於財務會計管理；而具備經營管理且具烘焙設備產業知識者有謝順和、張志豪；熟稔烘焙器具經營管理與專業知識者有張瑞榮、蔡豐隆、蕭凱峰、張志豪；對烘焙原料專業知識熟稔者有謝順和；具備生產品質與研發技術專業知識者有張瑞榮、蔡豐隆與謝順和；獨立董事三位，各有不同領域專長，其中黃辰彥獨董擅長於生產管理與品質體系，陳水金獨董則具有會計師執照，擅長於財務會計與商業法規專業，施坤河獨董則為財團法人中華穀類食品工業技術研究所長，擔任過技能檢定烘焙食品職類命題委員及監評，以及國內及國際麵包比賽裁判，對於烘焙產業發展過程十分熟捻，且對於烘焙工業上中下游具備專業的經驗與人脈，培養出台灣許多的烘焙師傅與烘焙創業家。此三位獨立董事對三能在製造品質系統、財會制度法遵以及產業發展趨勢都貢獻良多。

由董事會成員所具備的產業經驗、專業實務與學術知識等多樣化不同背景，可從不同角度給予公司專業建議，對提升公司經營管理績效有莫大幫助。

三能具員工身份之董事占比為 22%，獨立董事占比為 33%、女性董事占比為 11%。三能將更著重董事會成員組成之性別均衡，預計於下屆董事改選時增加女性董事席次，使三能性別席次占比更為均衡，目前已展開徵詢適當人選作業，屆時再透過相關程序進行選任。

由下表可知，三能董事多元化核心項目包含兩大部分，一是產業經驗，含括烘焙原料、烘焙設備、烘焙器具及烘焙產品等 4 項，二是專業能力，含括會計財務、法律、生產與品質、研發技術等 4 項，三能各項目十分均勻分散，有明確落實執行結果。

多元化 核心項目 職稱 姓 名		性別	兼任本公司員工	年齡					獨立董事 任期年資			烘焙 設備	烘焙 器具	烘焙 原料	烘焙 產品	會計 財務	法律	生產 與 品質	研發 技術
				未 滿 50	50 至 60	61 至 70	71 至 80	81 以 上	3 年 以 下	3 至 9 年	9 年 以 上								
董 事 長	張瑞榮	男					V						V					V	V
董 事	謝順和	男					V					V		V				V	V
董 事	陳來春	女				V							V			V			
董 事	蔡豐隆	男			V								V					V	V
董 事	蕭凱峰	男	V		V							V	V		V	V	V		
董 事	張志豪	男	V	V								V	V		V				
獨 立 董 事	陳水金	男			V					V						V	V		
獨 立 董 事	黃辰彥	男						V		V		V						V	
獨 立 董 事	施坤河	男				V			V			V	V	V	V				V

2.2.1.4 治理單位角色及督導情形

2-9、2-12、2-13、2-14、2-16、2-24

企業的管理責任包含社會、環境和經濟三個面向，以促進共享價值和提升永續競爭力。根據三能的「永續發展實務守則」，三能逐步推動並於內部落實各項方向與目標。三能於 2021 年執行長室下設立「永續發展管理」專責單位，以推動集團及子公司各項永續經營發展活動，並每年至少一次向董事會報告執行情況。此外，三能每年集團高峰會時會由多位不同領域的高階主管共同檢視三能的核心營運能力，訂定永續發展計畫。

「永續發展管理」單位主管及專案負責人定期向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。2025 年度共召開 2 次會議，議案內容包含：

- (1) 通過三能 2024 年度「永續報告書」案；
- (2) 三能「永續發展」年度執行成果(含金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」)報告。

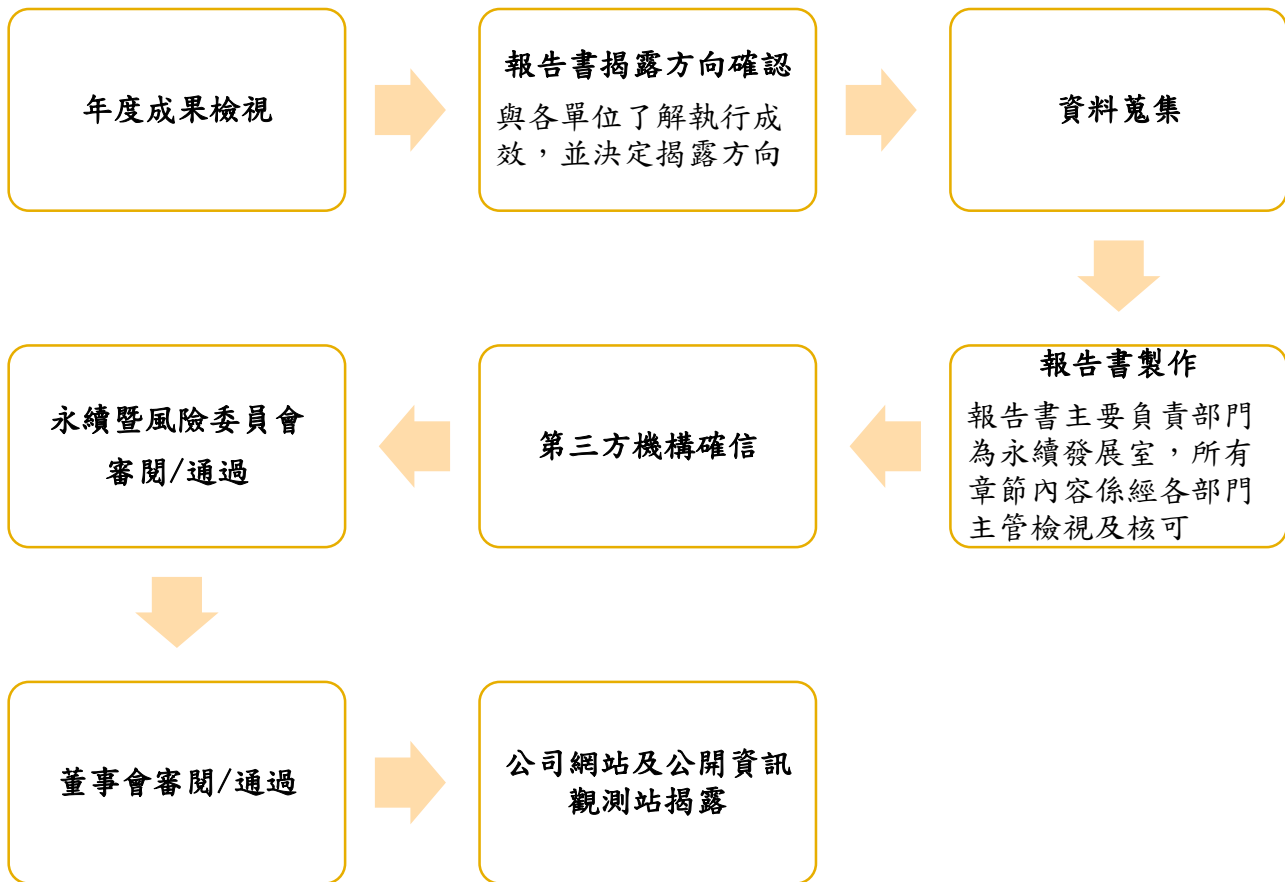
三能董事會定期聽取「永續發展管理」單位的報告，該單位必須對董事會提擬公司策略並報告執行成果，由董事會針對公司執行成果及未來永續推動發展事項進行督導，相關重大議題及支出亦依照三能核決權限之規範提報至董事會進行討論與決議。為進一步強化公司治理架構，本公司於 2026/6/17 改選第五屆董事會後，成立隸屬於董事會之永續暨風險委員會，以提升永續發展之決策層級與專業監督。

三能集團控股(股)公司
永續發展實務守則



管理程序

2-12



重大議題和利害關係人議合

2-12、2-13

三能已建立與利害關係人溝通之管道，並於公司網站設置投資人專區，對消費大眾、往來銀行及其他債權人、員工、供應商、社區、政府機構、媒體及股東等利害關係人均提供順暢溝通管道，適時回應所關切之議題。2025 年度與利害關係人溝通情形及成果於 2025 年 12 月 23 日呈董事會報告，每年將持續提報至董事會，以檢視與追蹤利害關係人溝通成效。

針對三能高階主管及永續相關部門發放「利害關係人鑑別評估問卷」，內容係將利害關係人類別區分為：客戶、員工、供應商、媒體、投資人/股東及政府單位共六大類，並針對責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性五大面向進行影響程度高低之評估（5分為相互影響程度最高，1分為相互影響程度最低），若有同一面向對不同利害關係人影響力皆相同者，則該問卷將被判定為無效問卷。三能重大主題分析執行頻率預計每 3 年一次，在此期間三能仍持續與利害關係人進行溝通與回應，並執行永續策略與提升成效。

2.2.1.5 董事會運作情形

2-14、2-16

三能原則上每季召開一次董事會，2025 年度共召開 5 次，無發生重大申訴與對利害關係人的潛在和實際負面衝擊之事件，其重要決議摘要如下：

會議日期	重要決議事項
2025.03.12	1.通過本公司 2024 年度合併財務報表、營業報告、各項決算表冊案； 2.通過本公司 2024 年度盈餘分配案； 3.通過本公司 2024 年內部控制制度設計及執行之有效性考核暨出具「內部控制制度聲明書」案； 4.通過本公司會計師事務所提供非確信服務之預先許可政策案； 5.通過修訂本公司「預算管理辦法」案； 6.通過本公司 2024 年度董事酬勞及員工酬勞發放暨本公司及子公司經理人報酬案； 7.通過孫公司主管異動案； 8.通過擬定召開本公司 2025 年股東常會及受理股東提案。
2025.05.09	1.通過本公司 2025 年度第一季合併財務報表案； 2.通過修訂本公司「章程」案； 3.通過本公司擬資金貸與子公司案； 4.通過本公司擬資金貸與子公司案； 5.通過修訂子公司之「職務授權及代理人制度管理辦法」案； 6.通過本公司 2025 年經理人獎金發放案； 7.通過本公司銀行融資額度案； 8.通過擬定召開本公司 2025 年股東常會相關事宜(新增議案)。
2025.08.20	1.通過本公司 2025 年度第二季合併財務報表案； 2.通過本公司擬資金貸與子公司案； 3.通過新訂本公司「股利發放原則管理辦法」案； 4.通過修訂本公司「人力資源管理辦法」及「外派任職人員管理辦法」案； 5.通過本公司 2025 年經理人獎金發放案； 6.通過本公司 2024 年度「永續報告書」案。
2025.11.12	1.通過本公司 2025 年度第三季合併財務報表案； 2.通過本公司會計師變更委任暨獨立性評估案； 3.通過修訂本公司及子公司「職務授權及代理人制度管理辦法」案； 4.通過本公司經理人薪資架構調整案； 5.通過本公司 2025 年經理人獎金發放案； 6.通過子公司主管異動案； 7.通過本公司銀行融資額度案。
2025.12.23	1.通過本公司及子公司 2026 年度營業計劃與合併財務預算案； 2.通過本公司 2026 年度稽核計畫案； 3.通過修訂本公司及子公司「職務授權及代理人制度管理辦法」案； 4.通過本公司及子公司經理人獎金報酬案； 5.通過本公司之子公司品牌產品授權案。

2.2.1.6 利益迴避

2-11、2-15

三能「董事會議事規則」第十六條董事之利益迴避制度明定，議案若涉及董事自身、配偶、二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於三能利益之虞時，不得加入表決，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，2025 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如下：

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
張瑞榮 張志豪 蕭凱峰	2025 年 3 月 12 日董事會： 本公司 2024 年度董事酬勞及員工酬勞發放暨本公司及子公司經理人薪資報酬案	涉及個人或其二親等親屬之利害關係	不參與表決
張瑞榮 張志豪	2025 年 5 月 9 日董事會： 本公司 2025 年經理人獎金發放案	涉及個人或其二親等親屬之利害關係	不參與表決
張瑞榮 張志豪	2025 年 8 月 20 日董事會： 1.修訂本公司「人力資源管理辦法」及「外派任職人員管理辦法」案 2.本公司 2025 年經理人獎金發放案	涉及個人或其二親等親屬之利害關係	不參與表決
張瑞榮 張志豪	2025 年 11 月 12 日董事會： 1.本公司 2025 年經理人獎金發放案 2.子公司主管異動案	涉及個人或其二親等親屬之利害關係	不參與表決
張瑞榮 張志豪 蕭凱峰	2025 年 12 月 23 日董事會： 本公司及子公司經理人獎金報酬案	涉及個人或其二親等親屬之利害關係	不參與表決

此外三能公司治理相關辦法中「誠信經營守則」第 19 條及「誠信經營作業程序及行為指南」第 11 條皆有利益迴避之相關規範，以確保避免及減緩利益衝突之流程，請見三能集團 2025 年年報 135、136 及 143 頁。

2.2.1.7 對永續發展之持續進修

2-17

三能每年為安排董事進修課程以提高在公司治理、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。2025 年全體董事進修時數達 72 小時，平均每位董事進修時數超過 8 小時，相關進修情形如下：

日期	課程/研討會名稱	時數
2025/03/19	公司治理講堂	3 小時
2025/05/08	企業永續與韌性管理之道	3 小時
2025/05/16	114 年度防範內線交易宣導會	3 小時
2025/06/10	CDP 台灣發表會「強化氣候資訊揭露已提升企業氣候韌性」	3 小時

日期	課程/研討會名稱	時數
2025/06/17	董事重要之民、刑事責任與案例研討	3 小時
2025/06/25	公司治理論壇	3 小時
2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時
2025/08/12	川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	3 小時
2025/11/12	科技與趨勢-AI 的發展與商業影響	3 小時
2025/11/13	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3 小時
2025/11/13	危機解密-如何在黑天鵝時代基業長青	3 小時
2025/12/17	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3 小時
2025/12/17	董事如何審查財務報告	3 小時

2.2.1.8 督導永續管理之績效評估

2-18

三能尚未有董事會在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效評估之程序。

2.2.1.9 薪酬政策

2-19、2-20

三能設置薪資報酬委員會作為董事會薪資報酬之專責機構，負責協助執行與評估整體薪酬與福利政策，確保董事、高階經理人及員工薪資制度符合三能發展策略與市場競爭力，目前尚未尋求利害關係人(包含股東)的意見並將其納入薪酬相關考量事項。薪酬委員會負責以下職掌：

- (1) 定期檢討薪酬委員會組織規程並提出修正建議。
- (2) 訂定並定期檢討董事及經理人之年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (3) 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

新進員工之職位薪資，則依工作內容的負荷、繁簡難易、責任輕重及學經歷專長，依公司薪資等級表核敘，並由勞資雙方合議。一般同仁薪資競爭力檢視，則由人資部門定期評估市場水準，並提出具市場競爭力的調整建議案，確保薪資公平性及激勵效果，以吸引並留任優秀人才。

為推動永續經營，集團自 2025 年起，將永續發展策略與目標納入經理人的績效指標項目中，目的是強化企業上下對長期綜合績效的關注，並促進永續目標的實現。

- (1) 經理人績效指標權重占比：3-5%
- (2) 經理人績效指標設定項目包含：全員參與 ESG、綠色產品創新、低碳製造轉型、職業安全衛生及其他。
- (3) 實施計畫：經理人將依據整體策略及各部門特性，進一步細化永續相關績效指標，並加強內部溝通與教育，確保全體員工能充分理解並參與此激勵機制，促進企業永續目標的全面落實。

三能尚未有董事會在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效評估之程序，如有議題於評估時遇到瓶頸，將邀請董事或針對主題尋求外部專業顧問提供意見，再綜合評估董事及高階經理人薪酬水準，向董事會提出建議。三能集團未設有薪酬索回機制，關於董事及經理人之酬金相關資訊，請參三能集團 2025 年年報 17-21 頁。

2.2.1.10 功能性委員會結構及運作情形

2-9、405-1

三能董事會授權其下設立之審計委員會、薪資報酬委員會、投資風險決策委員會及提名委員會，分別協助董事會履行其監督職責，此四項功能性委員會完全由三位獨立董事所組成。委員會的主席定期向董事會報告其活動和決議。

審計委員會

三能審計委員會成員共 3 位。本屆委員任期：2023 年 6 月 20 日至 2026 年 6 月 19 日，2025 年度審計委員會開會 5 次，整體出席率為 100%，運作情形及重要議案如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出（列）席率
召集人	陳水金	5	0	100%
委員	黃辰彥	5	0	100%
委員	施坤河	5	0	100%

證交法第 14 條之 5 所列事項暨其他應記載事項：

一、（一）證交法第 14 條之 5 所列事項：

會議日期	議案內容
2025.03.12	1.本公司2024年度合併財務報表、營業報告、各項決算表冊案； 2.本公司2024年度盈餘分配案； 3.本公司2024年內部控制制度設計及執行之有效性考核暨出具「內部控制制度聲明書」案。
2025.05.09	1.本公司擬資金貸與子公司案； 2.本公司擬資金貸與子公司案。
2025.08.20	1.本公司2025年度第二季合併財務報表案； 2.本公司擬資金貸與子公司案。
2025.11.12	本公司會計師變更委任暨獨立性評估案。

（二）其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：無。

二、獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形：無。

三、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形（應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等）：

- 本公司內部稽核主管定期與審計委員會委員溝通稽核報告結果，並於每季的審計委員會會議中作內部稽核報告，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報

告。2025 年度並無上述特殊狀況。本公司審計委員會與內部稽核主管溝通狀況良好。

- 一 本公司簽證會計師於每季的審計委員會會議中報告當季財務報表查核或審閱結果以及其他相關法令要求之溝通事項，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告，2025 年度並無上述特殊狀況。本公司審計委員會與簽證會計師溝通狀況良好。

薪資報酬委員會

2-20

三能薪資報酬委員會成員共 3 位。本屆委員任期：2023 年 6 月 20 日至 2026 年 6 月 19 日，2025 年度薪資報酬委員會開會 5 次，整體出席率為 100%，運作情形及重要議案如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	陳水金	5	0	100%
委員	黃辰彥	5	0	100%
委員	施坤河	5	0	100%

會議日期	議案內容及後續處理
2025.03.12	1.本公司 2024 年度董事酬勞及員工酬勞發放暨本公司及子公司經理人報酬案； 2.孫公司主管異動案。
2025.05.09	公司 2025 年經理人獎金發放案。
2025.08.20	1.修訂本公司「人力資源管理辦法」及「外派任職人員管理辦法」案； 2.本公司 2025 年經理人獎金發放案。
2025.11.12	1.本公司經理人薪資架構調整案； 2.本公司 2025 年經理人獎金發放案； 3.子公司主管異動案。
2025.12.23	本公司及子公司經理人獎金報酬案。

董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議：無此情形。

薪資報酬委員會之議決事項，成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者：無此情形。

三能之薪資報酬委員會委員計三人，全數由獨立董事擔任。2025 年度無董事不採納或修正薪資報酬委員會之建議及薪資報酬委員會之議決事項，或成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者。

投資風險決策委員會

三能投資風險決策委員會成員共 3 位。本屆委員任期：2023 年 6 月 20 日至 2026 年 6 月 19 日，2025 年度投資風險決策委員會開會 2 次，整體出席率為 100%，整體出席率為 100%，運作情形及重要議案如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	陳水金	2	0	100%
委員	黃辰彥	2	0	100%
委員	施坤河	2	0	100%

會議日期	議案內容及後續處理
2025.03.12	1.2024 年度投資風險決策委員會績效自我評鑑報告； 2.本公司印尼在地化生產進度報告。
2025.12.23	本公司「風險管理政策」年度執行成果報告。

董事會不採納或修正投資風險決策委員會之建議：無此情形。

投資風險決策委員會之議決事項，成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者：無此情形。

三能之投資風險決策委員會委員計三人，全數由獨立董事擔任。2025 年度無董事不採納或修正投資風險決策委員會之建議及投資風險決策委員會之議決事項，或成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者。

提名委員會

三能提名委員會成員共 3 位。本屆委員任期：2023 年 6 月 20 日至 2026 年 6 月 19 日，2025 年度提名委員會開會 2 次，整體出席率為 100% 整體出席率為 100%，整體出席率為 100%，運作情形及重要議案如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	陳水金	2	0	100%
委員	黃辰彥	2	0	100%
委員	施坤河	2	0	100%

會議日期	議案內容及後續處理
2025.03.12	2024 年度提名委員會績效自我評鑑報告。
2025.12.23	本公司對獨立董事資格複核及注意事項報告。

董事會不採納或修正提名委員會之建議：無此情形。

提名委員會之議決事項，成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者：無此情形。

三能之提名委員會委員計三人，全數由獨立董事擔任。2025 年度無董事不採納或修正提名委員會之建議及提名委員會之議決事項，或成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者。

2.2.2 誠信經營

2.2.2.1 誠信經營理念、政策、行為規範

2-23、2-24、2-25

理念

「專業、誠信、創新」是三能謹守 40 多年之經營理念，並將此理念落實於公司道德行為規範及相關作業辦法，提醒員工應謹守公平交易、避免不當得利、營業秘密保護、人權平等、遵循法令規章等，實踐誠信正直之企業文化。

政策

- (1)內控自評：三能每年各單位皆執行內控自評、更新所有潛在影響公司營運的政策與法令。
- (2)教育訓練：三能辦理相關教育訓練，協助各單位同仁了解並遵循現行法令。
- (3)管理規範：每年不定期於內部重申公司治理、員工品德操守等道德規範的重要性，倘若員工有違反法律、勞工安全規章或法規、勞動契約及商業道德之情事，三能依據相關法令及懲戒措施處理，也以此為員工績效考核的依據之一。

行為規範

三能為落實各項誠信道德舉措，致力打造誠信守法的企業文化，以降低貪腐事件發生對內外部利害關係人在財務及相關權益上的衝擊損害，制定《誠信經營守則》、《員工行為守則與紀律》及《申訴與建言》制度，主要規範：

- (1)避免造成因個人利益而犧牲公司利益之事件。
- (2)迴避任何賄賂、不公平競爭、舞弊、濫用公司資源情形。
- (3)不得從事不利於公司、社會、環境的行為。
- (4)遵守法令法規。
- (5)避免任何不當影響利害關係人決策之行為，如政府官員、公務體系人員、客戶、供應商及承包商。

2.2.2.2 溝通管道及申訴機制

2-23、2-24、2-25、2-26

三能設置執行長室為推動企業誠信經營單位，並於 2025 年 12 月 23 日向董事會報告 2025 年度誠信經營執行成果情形。2025 年度執行情形：舉辦「誠信經營分享」教育訓練，課程內容包含：企業誠信新趨勢、上市櫃公司誠信經營守則及國內外案例分享等，並提供簡報檔案給董事及經理人參考；除此之外，三能亦建立完整檢舉制度與檢舉人身份及內容之保密及獎勵措施，並隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，以提升公司誠信經營之落實成效。除此之外，亦於「舉報申訴管理辦法」中訂定檢舉及申訴管道，並有專責單位執行相關事務之管控，對有違反誠信經營規定之情事，均依相關辦法之規定辦理。

2.2.2.3 稽核因應

2-23、2-24、2-25

內控與內稽制度和流程

三能為具體落實內部控制作業及確保內部控制制度能持續有效運作，達成三能各項營運目標，參酌「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及主管機關要求建立「內部控制制度」及「內部稽核制度」，並依「內部稽核制度」、主管機關及董事會要求、公司管理階層建議，排訂年度稽核計劃或稽核專案進行查核，並且每年 12 月底以前，向主管機關申報「次一年度稽核計劃」；此外，也排訂每半年進行內部之電子計算機循環稽核，落實內部控制作業及確保內部控制制度能持續有效運作。

改善及追蹤流程

稽核室依稽核計劃與稽核專案項目進行稽核並作成稽核報告，倘若查核時發現異常或需改善事項，則出具內部控制缺失事項改善建議並通知受檢單位執行改善，且列入次季追蹤報告項目，並且於每年 5 月底前，向主管機關申報「上一年度內部控制缺失及異常事項改善情形」。

稽核室若查核時發現電子計算機循環執行異常或需改善事項，則出具內部控制缺失事項改善報告，受稽單位則定義短期及長期解決方案，並於期限內完成。

循環風險等級評估方法與依據

依據 Risk Appetite（風險胃納/偏好）及 Risk Tolerance（風險容忍/承受度）評估各循環與查核項目之風險等級。

2.2.2.4 反貪腐機制

2-23、2-24、2-25、2-27、205-1、205-2、205-3

- (1)三能員工須簽署「員工廉潔保證承諾書」及「資訊安全保密承諾書」，2025 年無錫三能及台灣三能員工皆已簽署完成，簽署率達 100%，且全集團 2025 年皆未發生貪腐事件，故不存在貪腐風險。未來將相關措施逐步擴大至集團合併財務報表內所有子公司；
- (2)三能訂有「員工道德行為準則」及「誠信經營守則」，並將相關辦法置於內部文件管理系統公告，供員工隨時參閱；
- (3)對外於廠商簽約交易前針對公司環境、社會、公司治理及財務等面向皆會評估並實地瞭解完成盡職調查，通過審核之供應商須簽訂「廉潔政策協議書」，宣導誠信經營之相關規範後方能與三能進行合作，確保誠信及反貪腐機制之落實。

身分		簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	員工廉潔保證承諾書	100%
	現任員工	員工廉潔保證承諾書	100%
商業夥伴	新進供應商	廉潔協議/永續責任承諾書	100%
	現有供應商	廉潔協議/永續責任承諾書	100%

2025 年參與相關訓練課程之受訓人次及時數如下：

課程宣導或討論議題	受訓人次	總計受訓時數
動員會-職場不法侵害宣導	80	8.0
動員會-營業秘密	80	16.0
新人訓練-資訊安全相關課程	109	54.5
新人訓練-廉潔保證宣導	109	54.5
資安推動宣導	281	472.0
合計	659	605.0

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

已參與反貪腐訓練之員工類型統計如下：

職級 人數與比率	職級類別	
	董事會成員	高階主管(註)
受訓人數	9	5
應訓人數	9	5
受訓率	100%	100%

註：高階主管係定義為集團副總級以上之主管，未來將逐步擴大至三能轄下所有公司副總級以上。

2.2.2.5 反競爭行為

2-23、2-24、2-25、2-27、206-1

- (1)三能於 2025 年未涉及任何反競爭行為、反托拉斯及壟斷等相關訴訟；
- (2)三能於 2025 年無違反勞動、環境、社會法規事例及相關訴訟；
- (3)三能除以各子公司所在地國家法規為遵循依據外，內部亦同時透過稽核室及公司治理等單位之稽查與法規宣導，確實降低集團所面臨之法律風險，並確保公司營運過程未因法規變動而造成潛在風險。而財務方面則以公司法、證券交易法及洗錢防制法等相關法規為遵循依據，於報導期間未發生因違反法規以致罰款或非金錢制裁等事件。

2.2.3 稅務方針

207-1、207-2、207-3、207-4

三能對政府制定提昇企業創新及促進經濟成長相關法規皆持支持態度，由各子公司財務單位持續關注當地政府政策，並隨時與集團財務長討論相關方針，並每年審視、核准三能的稅務政策，以致致力於資訊透明及永續發展。利害關係人可透過三能的官方網站等聯繫管道提出針對稅務的觀點與疑慮。三能稅務政策如下：

- (1)遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神；
- (2)關係企業間交易係依據常規交易原則；
- (3)財務報告資訊透明，稅務揭露遵循相關規定與準則要求處理；
- (4)不將公司創造的利潤移轉至低稅率國家；
- (5)基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係；

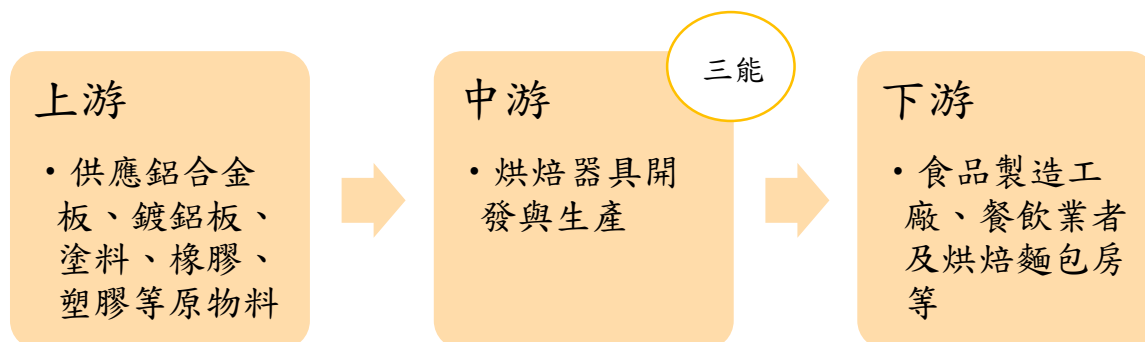
- (6)公司重要決策皆考量租稅影響；
- (7)分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。

2.3 供應鏈管理

2-6

產業鏈中的角色

三能屬於中游烘焙器具製造商。上游主要供應鋁合金板、鍍鋁板、塗料、橡膠、塑膠等原物料；中游烘焙器具類製造商，負責烘焙器具開發與生產，下游則為食品製造工廠、餐飲業者及烘焙麵包房等。



產業重大改變

- (1)隨著自動焊接機、雷射切割機、自動化不沾線等自動化技術的引進，三能在 2025 年度持續使用自動化設備提高了生產效率與產品品質，從而提升了產品的競爭力。數位化管理也使供應鏈管理及市場預測更加精準及優化；
- (2)三能在受到勞動力成本上漲等影響，亞洲供應鏈快速轉移至東南亞國家，台幹面臨管理文化衝擊、語言溝通差異等挑戰。打造多元共融（DEI）企業文化是未來吸引人才的重要因素。

供應商遴選原則、標準、分級方式

2-23、2-24、308-1、308-2、414-1、414-2

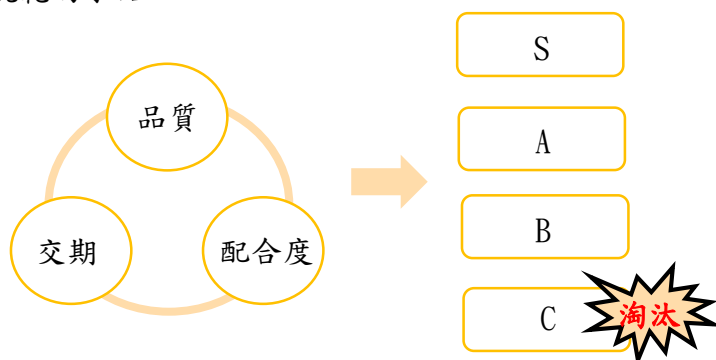
三能是食品器具的生產與製造商，三能一直把品質放在首位。三能深知可持續供應鏈建設的重要性，已制定並執行供應商管理辦法，確保主要供應商在環境保護、職業安全衛生及勞工權益等方面遵循相關法規和標準。2025 年除了對供應商進行問卷調查，確保與供應商理念與三能一致外，也對供應商進行稽核，落實遵守供應鏈 ESG 政策，實踐「食品器具安全環保與節能減碳的推手」經營使命。具體措施與實施情形如下：

- 1.供應商問卷調查：對新供應商開展詳盡問卷調查，重點考察其在環境、職業健康與安全以及勞工權益方面的政策與實踐，確保其理念與三能一致。
- 2.嚴格引進審核：將環境、安全與勞工標準融入供應商篩選流程，符合標準的供應商優先考量納入合作體系。

3.持續監督與改進：與現有供應商保持緊密合作，通過定期審查與溝通，推動供應商在關鍵議題上的持續進步。2025年無錫三能對39家供應商展開問卷調查，其中13家表現卓越；台灣三能調查53家，21家表現優異。

4.賦能供應商成長：主動為供應商提供培訓與指導，助力其提升在環境、安全與勞工權益方面的表現，強化其合規能力。此外，無錫三能有131家、台灣三能有52家供應商分別簽署了「供應商行為準則」，彰顯了其對遵守相關規範的承諾。

三能會定期進行供應商評鑒，依據供應商之產品品質、交期、交易往來配合度等，作為供方評鑒標準，評比總分為一百分。其中品質、交期，配合度各占一定比例。根據評分，將供應商分為S、A、B、C四個等級，被評為C級的供應商若沒有整改措施及改變，將會被淘汰(如右圖)。



ESG 自評內容

管理面向	環境	社會	治理
目的	回應《巴黎協定》「將全球平均氣溫升幅控制在工業化前水準以上2°C以內，並努力限制在1.5°C以內」之目標，為淨零碳排而努力，以產品全生命週期為脈絡，與供應鏈合作實現環境友好與經濟發展兼顧，推動企業綠色低碳轉型。	要求供應商簽署《供應商行為準則》，在符合國際勞工權益前提下提供安全健康工作環境。	遵循商業倫理和監管要求，以「誠信經營」為基石，保障各利害關係人權益，將合規融入企業運營過程。
評估專案	1.環境評估報告 2.能源管理 3.溫室氣體管理 4.碳足跡	1.職業安全衛生評價 2.有無繳納與員工相關之社會保險 3.人權與平等 4.永續報告書及揭露 5.員工培訓與發展 6.人才招聘與薪酬福利 7.社會投入及弱勢關懷	1.產品品質與安全 2.公司治理與誠信經營 3.客戶隱私與資訊安全 4.管理運營中的風險管控 5.永續供應鏈管理

供應商永續風險評鑒結果及未來管理推動事項

管理面向	內容
環境面	·環境評估報告 ·能源管理 ·溫室氣體管理 ·碳足跡
社會面	·職業安全衛生評價 ·有無繳納與員工相關之社會保險 ·人權與平等 ·永續報告書及揭露 ·員工培訓與發展 ·人才招聘與薪酬福利 ·社會投入及弱勢關懷
治理面	·產品品質與安全 ·公司治理與誠信經營 ·客戶隱私與資訊安全 ·管理運營中的風險管控 ·永續供應鏈管理

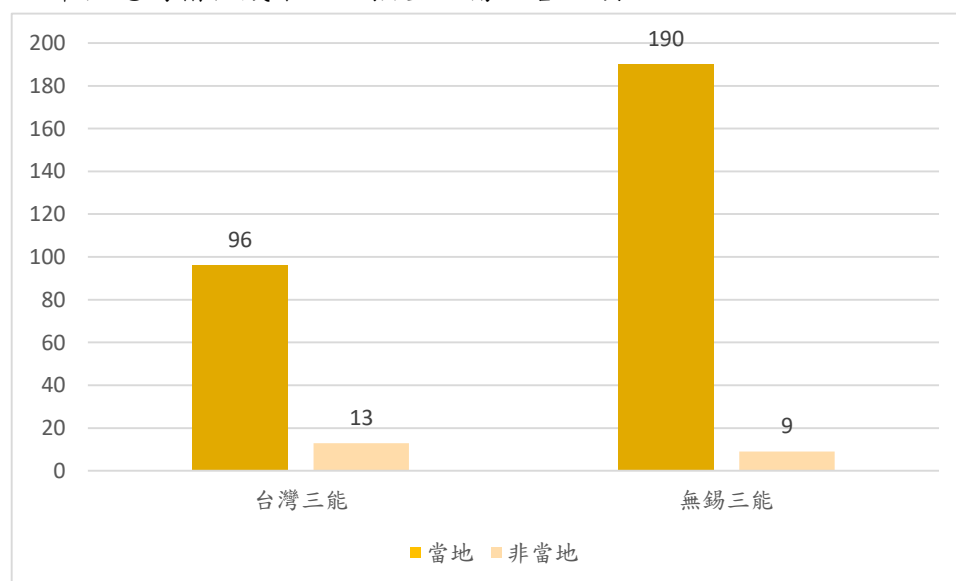
2025 年稽核成果，及後續改善作為

204-1

2025 年三能重要營運據點，無錫三能供應商總數量 199 家，其中在中國當地供應商數量為 190 家，占比為 95.5%。台灣三能供應商總數量為 109 家，其中在台灣當地供應商數量為 96 家，占比為 88.0%。2026 年的目標則設定為當地化採購占比仍維持 90.0%以上，以減少長途運輸造成的運輸成本過高及運送過程中所產生的溫室氣體排放。

由於三能在選擇供應商時以品質、供應穩定性及長久合作意願等為首要考量，倘若不符合以上條件，三能評估後將不納入採購名單。在配合過程中，針對主要供應商三能每年會至現場稽核。2025 年無錫三能採購稽核了 50 家供應商，輔導了 9 家，其中有 1 家未通過無錫三能審核，已於當年度取消其供應資格。台灣三能共評核 98 家，未有不合格的供應商。

根據 2025 年供應商稽核成果，並無重大需改善之項目。



在地採購

204-1

延續 2024 年三能管理中心制訂了直接採購政策，在降低各子公司成本與提高競爭力的同時，也減少了由於重複運輸導致的環境污染。其中重要營運據點無錫三能及台灣三能，依其所在地區境內之供應商定義為在地供應商，2025 年度無錫三能及台灣三能向在地採購的金額分別占兩間公司年度總額 94%及 82%。印尼三能工業於 2025 年正式投產，成為三能第三個主要生產基地。該廠亦適用直接採購政策，積極落實在地化供應鏈管理。印尼地區 2024 年在地採購的金額佔年度總額 1%，2025 年在地採購的金額佔年度總額已提升至 19%，未來將持續評估與開發當地供應商，以減少運輸碳足跡並支持當地經濟發展。

2.4 客戶關係管理

客戶滿意度調查

三能成立 40 餘年以來，始終秉持「客戶優先 品質至上 產品創新」的品質政策，我們將客戶放在首位，每年透過客戶對三能的滿意度調查，以期能持續不斷提供優質服務及與顧客保持良好且暢通的溝通管道，相關客戶滿意度調查說明如下：

(1)調查項目：以 3 大方向為調查項目－溝通與服務面向、產品與品牌信賴、品質與交貨。

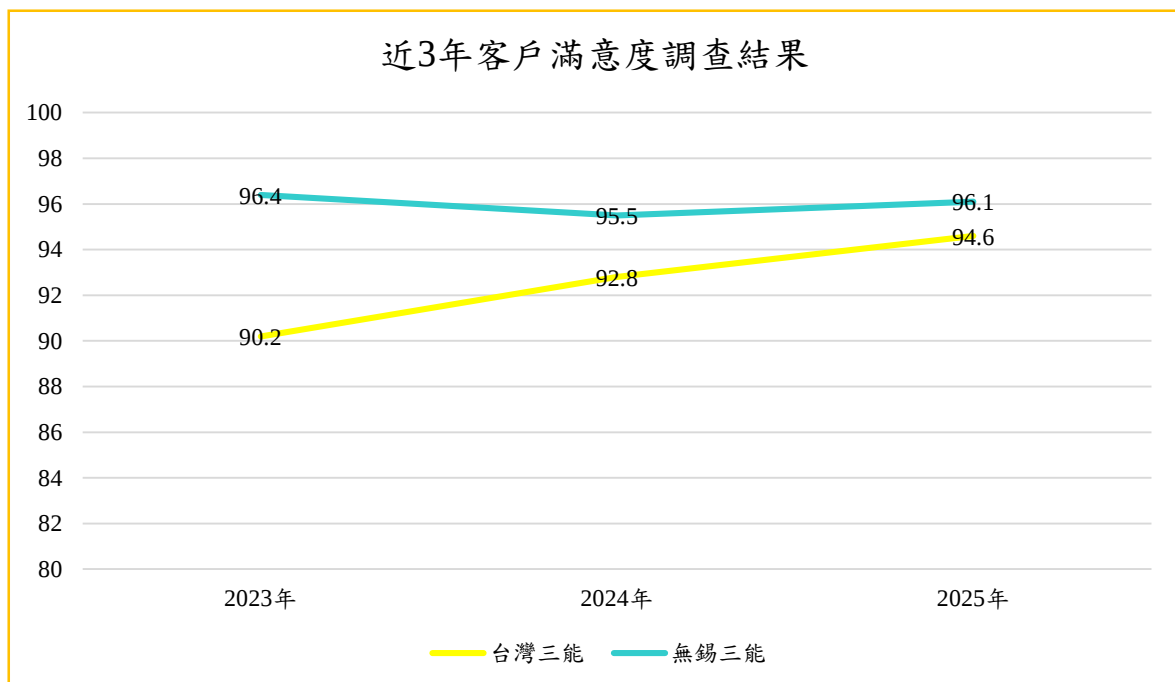
(2)執行重點：透過對客戶滿意度的調查，瞭解三能是否理解並滿足客戶當前和未來需求的期望，根據調查結果改進品質體系，提升客戶的滿意程度。

最近三年客戶滿意度調查結果

(1)對象：以重要營運據點台灣三能及無錫三能之主要客戶、潛在客戶及長期合作夥伴為主。

(2)調查方式：採用問卷調查方式，統計各項服務與產品相關指標的滿意度。

(3)調查結果：總平均分數皆穩定維持在 90 分以上，分數趨勢詳見下表統計結果：



(4)執行重點：

透過對客戶滿意度的調查，瞭解三能是否理解並滿足客戶當前和未來需求的期望，根據調查結果改進品質體系，提升客戶的滿意程度。

(5)改善措施：

客訴案件包含品質、運輸問題、出貨異常、售後服務等方面。一般客訴案件多涉及產品品質爭議，後續處理作業皆交由品保單位進行異常原因調查。相關責任單位則需針對異常問題提出矯正與預防措施。對於重大異常情況，須填寫矯正預防措施單，以確保客訴案件後續的改善與預防作業得以確實執行。

在運輸問題方面，受益於與物流公司的長期合作，承運方對三能產品屬性已有高度認知，不僅有效降低運輸異常的發生機率，更大幅優化了突發事件的處理效率。

針對異常問題，將提供客戶可接受的改善方案，並持續追蹤處理進度，直至案件圓滿解決，並確認客戶對最終結果感到滿意。近 2 年三能引進條碼掃描器，大幅提升了發貨準確性，即使異常發生也能通過監控快速找到異常原因。

對於售後服務，三能秉持積極且快速回應的原則，在接獲異常反饋的第一時間即啟動內部跨部門協商，必要時更迅速派遣人員至客戶現場進行實地調研，以掌握現況並精準找出癥結點。

2.5 資訊安全及客戶隱私保護

2.5.1 資訊安全管理

三能的資訊安全與隱私管理政策包含以下範圍內容：

- (1)資訊安全組織管理
- (2)機房基礎設施管理
- (3)災害復原管理
- (4)人員安全管理
- (5)通訊與操作管理
- (6)存取控制管理
- (7)系統開發管理
- (8)網路安全管理
- (9)資料備份管理
- (10)實體與環境安全管理
- (11)資訊安全事件管理
- (12)資訊系統上/下線管理
- (13)資產分類與控管
- (14)營運持續管理..等

當發生資訊安全事件或疑似資訊安全事件時，應迅速通知資安應變組，資安應變組於獲知後，視情況先行通知相關人員，同時評估該通報事故，若確定為資安事件，應馬上進行復原或損害管制處理並確實通知到資安管理組人員，其中一般級事件需於接獲通報後 8 小時內完成評估，並於 72 小時內復原或完成損害管制，重大級事件需於接獲通報後 1 小時內完成評估，並於 36 小時內復原或完成損害管制，過程中除了依通報程序進行外，應將應變措施完成記錄於資安事件通報單中。

2.5.2 客戶隱私保護

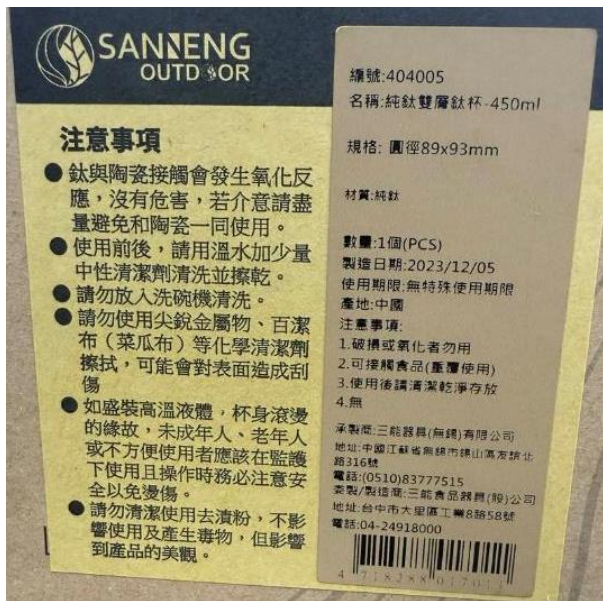
保密機制

客戶資料的建立與修正僅限由授權客服單位的指定人員執行。各銷售人員如需進行授信或資料異動，必須填寫相關表單並完成審核程序，經上級主管核准後，方可提出變更申請。經核准的變動資料將交由授權人員進行系統更新作業。所有紙本文件均由客服單位妥善留存，以備日後查核使用。

2025 年客戶隱私投訴情況

418-1

2025 年度無發生侵犯客戶隱私投訴之情事。



三能的品質政策為「客戶優先、品質至上、產品創新」，故販售之產品標示除符合各地法規要求外，同時如實揭露產品服務資訊及標示，如：產品成分、使用注意事項等資訊供顧客查閱，以確保消費者權益及使用安全。

三能自 2023 年起逐步推廣重處理服務，促進循環經濟，協助客戶回收基材尚可使用、僅表面不沾塗層脫落之產品，透過較環保的方式，去除不堪使用的表面後，重新將塗層噴塗於表面，且秉持愛護地球及永續精神，三能不侷限針對自有產品才提供客戶重處理服務。此服務不僅幫助客戶節省採購新品的成本，還可直接減少原物料使用量，進一步降低地球資源耗費。

3.1.2 品質管理

3.1.2.1 政策與理念

(1)品質政策：客戶優先、品質至上、產品創新。

(2)經營理念：

專業－專業是我們對客戶的服務

誠信－誠信是我們對客戶的承諾

創新－創新是我們對客戶的責任

在品質系統運作下；向顧客和認證機構提供品質管理能力和增強顧客滿意能力的證實。對外介紹三能的品質管理系統，證明其符合所選的品質管理系統標準要求；對內作為控制品質活動的依據，以取得顧客的信任並向顧客提供達到預期的品質水準的產品和服務，通過品質管理系統的有效應用對品質管理系統持續改善和預防不合格的過程，增強顧客滿意。

3.1.2.2 管理流程

三能依據 ISO 9001：2015 年版國家標準之要求，建立、實施、維持和持續改善品質管理系統，包括所需的流程和其相互作用，以達到預期成效，包含提升組織之品質績效。

三能已決定品質管理系統所需的流程及其於三能中之應用，並已決定：

- (1) 這些流程所要求的輸入及預期的輸出；
- (2) 流程間的順序和相互關係；
- (3) 允收準則、方法、包括所需之量測和相關績效指標，以確保這些流程之有效運作及管制；
- (4) 所需資源和確保其可用性；
- (5) 這些流程之權責人員指派；

- (6) 依據要求決定之風險和機會，計畫和施行適當措施以闡述其風險與機會；
- (7) 監控與量測之方法，適當時，及流程之評估，需要時，變更這些流程，以確保其達成預期結果。

供應商品質管理

在品質管理的面向，運用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能力、服務及交貨能力等。為有效管理供應商，並確保所採購品質能符合公司與品牌要求，要求受稽核之一階供應商依 PDCA（Plan、Do、Check、Act）原則回覆缺失改善措施，藉以加強供應商的品質管理經營，減少供應商的品質失敗成本，確保各工廠之進料品管符合品牌標準要求。

廠區現場管理

(1)安全管理

- 零災害活動：
有明文的安全規定，安全教育資料齊備，有安全巡查的評價基準。
- 5S：
全員理解 5S 中的(整理)必要的物品和不必要的物品被區分開.不要的物品得到處置，(整頓)必要物品處於在必要時能高效安全的取出狀態，定期做現場單位 5S 評比競賽。

(2)作業管理

- 標準作業說明書：
設備操作、工具使用、安全規定等，均有標準作業說明書，定期做人員訓練，讓作業更明確。
- 技能訓練：
技能訓練及評價，有技能表，評價基準，訓練考核計畫，透過專技制度考核確認技能提升。
- 改善活動：透過日常改善、提案制度，有效達成改善目標。

(3)品質管理

- 正常時的管理：
生產中有品質檢驗標準書以確保產品品質，過程中推行自主檢查、異常提報。有不良發生時的對應，不良發生及流出時的對應基準，並讓全員知曉。
- 設備管理：
設備點檢基準:有設備日常點檢基準，有設備停止時的對應基準，並讓全員知曉。

3.1.2.3 教育訓練

因應品牌安全政策及營業秘密管理要求，嚴格執行產品安全管理準則及流程管理，每年定期針對人員進行營業秘密、產品安全、資訊安全或競業禁止等教育訓練，強化所有人員的行為意識。

供應商品質合規與保密意識強化措施

合作供應商須與公司簽訂保密契約或保密條款及附件之產品安全承諾書，並嚴格遵守保密規定及承諾書之規定、開發及研發對產品及資訊安全之規定及法令規定。公司針對產品安全、營業秘密保護及資訊安全等議題，就供應商人員進行教育訓練，有權不定期針對供應商進行稽核，並得將稽核結果納為內部評核供應商的依據之一。

廠區現場教育訓練

- (1)品質管理水準提升：早會召開時會有品質案例分享，客戶不滿意事項說明。
- (2)品質檢驗能力提升：執行品檢人員及現場人員使用量測儀器的教育訓練。
- (3)設備使用效能提升：透過設備操作 SOP，提升設備使用效能，降低能耗。

3.1.2.4 成果效益

設備汰換成效

三能於 2025 年為提升產品品質，進行既有設備之汰換作業，相關設備之名稱、數量、費用支出及預估成效彙整如下：

舊設備名稱	數量	費用	預估成效
投影檢測儀	1	RMB 250,000	產品尺寸精密測量
膜厚儀	3	RMB 90,000	塗層膜厚測量
耐磨機	1	RMB 20,000	塗層耐久測試

品質管理成效

三能致力於建立完善的品質管理制度，自產品開發試作至量產各階段，皆依循標準化品質管理流程執行，並確保產品符合銷售所在地之食品安全法規及檢測標準。同時，持續推動品質管理政策與改善措施，強化產品品質、食品接觸安全及法規遵循能力。製造過程中，落實首件檢查、製程巡檢、最終檢驗及出貨前包裝防護等品質管制措施，透過多重檢驗機制及風險管控，確保產品品質穩定與使用安全，降低產品瑕疵及消費者使用風險。

2025 年三能產品品質管理績效如下：

- (1) 未發生違反產品標準及行銷法規而遭主管機關裁罰之事件。
- (2) 未發生產品因安全或健康因素而遭主管機關裁罰之事件。
- (3) 未接獲任何涉及產品安全或消費者健康危害之重大投訴案件。

未來，三能將持續精進品質管理制度，強化製程管理與產品安全管理機制，提升產品品質與顧客滿意度，落實對消費者健康、安全及企業永續經營之承諾。

廠區現場管理成效

2025 年員工提案執行各部門作業流程改善專案執行成效說明如下，倉儲單位降低出貨誤差 50%，品保單位提高客戶滿意度 20%，銷售單位讓銷售流程無紙化，生管單位提高訂製交

期達成率至 100%，整體成效斐然。另 2025 年無錫三能品質管理上線「製程檢驗」線上作業系統，使得生產全過程的巡檢檢驗可線上作業，圖紙、標準、過程及現狀等可即時查詢。

3.2 綠色創新與產品研發

3.2.1 綠色產品

隨國家因應氣候變遷所制定之淨零碳排政策影響，客戶對產品需求將轉向選擇低碳排之產品，為滿足客戶需求及提升產品競爭力，三能將持續投入更多資源用以研發及生產提高效能減少烘焙所需時間器具、減塑產品、抗菌產品、耐熱塑膠產品、訂製產品規格化、符合市場潮流產品。

其中；減塑產品可減少產品碳排量，提高效能減少烘焙所需時間及二氧化碳排放，耐熱塑膠產品可以不使用塗層就可讓烘焙產品順利脫模。

所用物料的重量或體積(所用的非再生物料)

301-1

營運據點	非再生物料名稱	原物料總重量(公噸)		
		2023	2024	2025
台灣三能	鋁合金、鍍鋁等	373	405	481
無錫三能	鋁合金、鍍鋁等	4,361	4,702	4,128
總重量		4,734	5,107	4,609



健康烘焙- 低糖健康土司盒

特性

1. 健康烘焙低糖麵包(糖分8%~10%)。
2. 與一般土司盒相比較，同配方同規格土司可降低20%~25%的烘焙時間，且不會因低糖而造成上色不均的情況；
3. 烘焙時間短，土司水分流失少；保水性高，口感軟糯濕潤。

一般土司盒



低糖土司盒

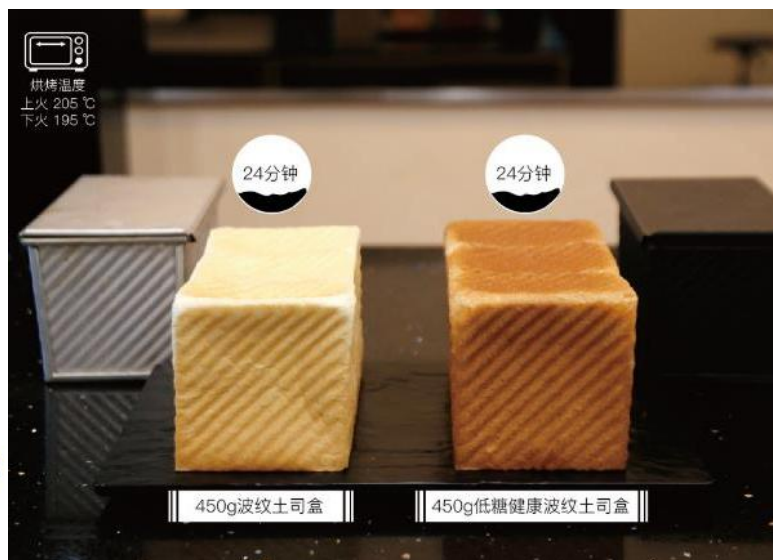


勝



符合食品
衛生安全

保水性高
上色均勻



烘焙溫度
上火 205℃
下火 195℃

24分钟

24分钟

450g波紋土司盒

450g低糖健康波紋土司盒



布里歐模-5入 森系列不沾 Brioche Mould (Non-stick)

森系列不沾 ESG 永續的新選擇

有效減少製程中的能源消耗
是食品器具邁向永續的起點



SN62275
94x51x30mm

- 表面不沾處理
容易脫模，好清潔
- 鋁合金材質製成
導熱性良好，上色均勻



三能食品器具股份有限公司
SANNENG BAKEWARE CORPORATION

TEL: 04-24925580 傳真專線: 5299 / FAX: 04-24922077
http://www.sanneng.com.tw
Email: sanneng.taiwan@snn.hinet.net
412 台中市大里區工業八路58號



綠色概念

減少製程，省水減碳。

健康低糖烘焙

低糖麵包，上色均勻。

環保節能

縮短烘烤時間。



SN2198
正方形低糖
鑄鋁土司盒



輕量化
20%

烘烤縮短
20~25%

約125g
麵糰



內徑75x75x75mm
鑄鋁+鋁合金



三能食品器具股份有限公司
SANNENG BAKEWARE CORPORATION

TEL: 04-24925580 傳真專線: 5299 / 訂製專線: 5399 / FAX: 04-24922077
http://www.sanneng.com.tw
Email: sanneng.taiwan@snn.hinet.net
412 台中市大里區工業八路58號





減塑 | 永續

這套減塑「減塑」系列烘培產品，係採用再生材料製成，
一經推出即受到廣大消費者熱烈支持，經銷商亦響應。



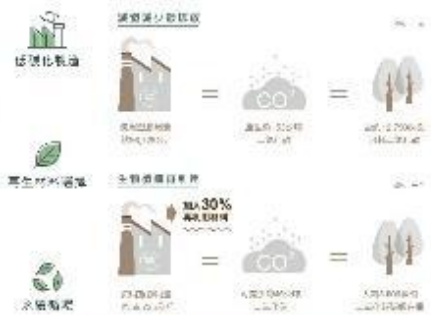
研發友善環境的烘培產品

木質烤刷

採用天然木質，質地堅硬，不易變形，且具天然抗菌效果。

竹纖維刷

採用天然竹纖維，質地堅硬，不易變形，且具天然抗菌效果。



55mm
55mm Antibacterial Plastic Fiber (or) Brush Plastic handle
適用於刷蛋液、糖水、醬汁、油等使用



抗菌劑
手柄添加抗菌劑，
抑制微生物的生長



塗抹均勻
刷毛細緻，油刷附力佳，
且貼合麵糰塗抹均勻。



加長PBT刷毛
不易掉毛
耐熱溫度為100°C



可吊掛設計
輕鬆瀝水，
節省收納空間



3.2.2 發展方向與目標

三能使命「食品器具安全、環保與節能減碳的推手」。作為產品研發主軸；在食品器具安全方面首重的是確保產品要符合食安法規。在環保方面，首重的是產品本身及產品在製造過程中要對環境友善，減少對環境的不良影響。就節能減碳方面，也是讓產品在客戶使用過程能降低能耗、產品本身及產品在製造過程中要能持續減少碳排量。所以必須從以下方面著手進行：

- (1)食安標準；
- (2)材質特性；
- (3)塗層效能及安全；
- (4)表面處理技術研發；
- (5)環保法令規範；
- (6)產品使用效能提升；
- (7)產品製造工藝；
- (8)製造設備提升。

3.2.3 技術與合作

三能技術的建立與提升，除內部能力提升外，會持續執行產學合作、政府或研發單位合作研發等。並積極參加各項技術研討會、展會已取得先進技術、新材料應用等。

在產品面；與知名客戶開發符合市場潮流產品。在生產設備面；導入應用在晶圓產品的表面處理技術，來取代現有對環境及人員不友善的噴砂技術。

在客戶面；依客戶需求先進行訪談、設計、初期打樣、測試、修正、重新打樣、再次測試確認品質及效果、送客戶測試確認產品符合性、進行量產。整體研發時間長但最終能符合客戶需求。

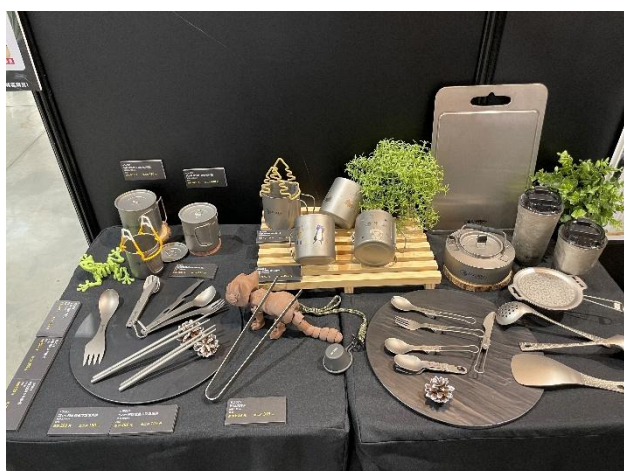
2025 年技術合作

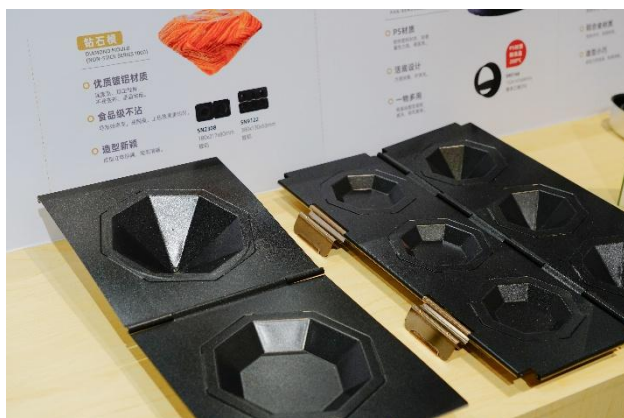
- (1)完成經濟部中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案補助。
- (2)完成「產線製程管理數位化與機聯網升級轉型計畫」。
- (3)與產官學研究機構合作研發新塗層。

3.2.4 成果效益

2025 年參展產品

- 植纖柄塑膠纖維工具刷
- 植纖柄斜切麵刀
- 復古 LED 露營燈
- 純鈦系列餐具
- 木桌板折疊收納箱
- 休閒低背摺疊椅
- 咖啡系列用品(全線採用竹漿紙包裝)
- 彩色雷刻工藝鈦盤—窗花系列
- 輕巧實用折疊餐具
- 功能收納袋包
- 可折疊手把純鈦雪拉碗
- 鑽石模 1000 系列不沾
- 節能鑄鋁土司盒 1000 系列不沾
- 布里歐模森系列不沾





2025 年專利數量

2025 年已取得專利數共 190 項，申請中有 25 項，合計 215 項。較 2024 年同期增加 21 項。

4、人本企業

4.1 員工結構

依性別

2-7

年份	契約類型	勞雇合約		勞雇類型		
	性別	一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工
2025	女	290	2	0	290	2
	男	412	35	0	412	35
	總數	702	37	0	702	37
2024	女	277	5	0	277	5
	男	399	61	0	399	61
	總數	676	66	0	676	66
2023	女	279	12	0	279	12
	男	402	45	0	402	45
	總數	681	57	0	681	57

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

依地區

2-7

年份	契約類型	勞雇合約		勞雇類型	
	公司	一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	全職員工	兼職員工
2025	台灣三能 (含集團)	136	0	136	0
	無錫三能	435	31	435	31
	其他子公司	131	6	131	6
	總數	702	37	702	37
2024	台灣三能 (含集團)	128	2	128	2
	無錫三能	435	59	435	59
	其他公司	113	5	113	5
	總數	676	66	676	66
2023	台灣三能 (含集團)	135	1	135	1
	無錫三能	429	52	429	52
	其他子公司	117	4	117	4
	總數	681	57	681	57

註 1：三能截至 2025 年底，全球員工總計 739 人，集團及台灣三能共 136 人、無錫三能 466 人，其他子公司 137 人。

註 2：三能的員工中，共有 702 人為一般聘僱員工，其勞雇合約為不定期契約之正式員工；37 人為臨時員工，其勞雇合約為定期契約。

註3：三能並未聘僱「無時數保證的員工」。

註4：一般聘僱員工-簽訂不定期契約的全職員工。

註5：臨時員工(約聘員工)-簽訂定期契約的員工。該契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6：全職員工-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7：兼職員工-每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註8：更新 2024 年永續報告書中下列資訊：

(1)2023 年勞雇類型全職員工及兼職員工，依序分別為台灣三能 135、1；無錫三能 429、52；其他公司 117、4。

(2)2024 年勞雇類型全職員工及兼職員工，依序分別為台灣三能 128、2；無錫三能 435、59；其他公司 113、5。

非員工的工作者

2-8

年份	非員工工作者類型	人數	時數(小時)
2025	保全	12	35,040
	總數	12	35,040
2024	保全	12	35,064
	總數	12	35,064
2023	保全	12	35,040
	總數	12	35,040

註1：非員工的工作者-非三能員工，包含委外人力，提供如保全等服務。

註2：資料統計邊界範疇為台灣三能及無錫三能。

最近年度雇用當地居民為高階管理階層的比例

202-2

2025 年	人數
高階主管人數	17
高階主管為當地人人數	15
比例	88%

註1：高階主管定義為集團協理(含)及各子公司副總級(含)以上。

註2：三能擔任高階主管人員有 88%為當地居民。

註3：當地定義為具有營運據點國籍之員工；營運據點包含三能及轄下所有子公司。

員工總人數

401-1

2025	2024	2023
739	742	738

依年齡

405-1

年份	性別	員工年齡				占比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2025	女	36	234	22	292	39.51%
	男	51	308	88	447	60.49%
2024	女	34	231	17	282	38.01%
	男	75	312	73	460	61.99%
2023	女	41	234	16	291	39.43%
	男	66	320	61	447	60.57%

依職級與性別之員工人數統計

405-1

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	55	7.44%	84	11.37%	139	18.81%
	非主管	237	32.07%	363	49.12%	600	81.19%
2024	主管	54	7.28%	82	11.05%	136	18.33%
	非主管	228	30.73%	378	50.94%	606	81.67%
2023	主管	56	7.59%	98	13.28%	154	20.87%
	非主管	235	31.84%	349	47.29%	584	79.13%

依職級與年齡之員工人數統計

405-1

年份	職級	年齡						合計	
		30 歲以下	百分比	31-50 歲	百分比	51 歲以上	百分比	人數	百分比
2025	主管	2	0.27%	111	15.02%	26	3.52%	139	18.81%
	非主管	85	11.50%	431	58.32%	84	11.37%	600	81.19%
2024	主管	2	0.27%	113	15.23%	21	2.83%	136	18.33%
	非主管	98	13.21%	427	57.55%	81	10.92%	606	81.67%
2023	主管	5	0.68%	129	17.48%	20	2.71%	154	20.87%
	非主管	94	12.74%	424	57.45%	66	8.94%	584	79.13%

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

其它相關的多元化指標之員工人數統計

405-1

台灣地區統計數據	身心障礙聘用人數	外籍(非台灣籍)員工聘用人數
2025	3	5
2024	1	4
2023	1	4

女性多元化指標

2025 年	女性比率
副總級	21.43%
經理級	38.46%
課長級	52.27%
組長級	34.55%
專業職	39.50%
全體員工	39.51%

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

4.2 人才招募

4.2.1 人才招募制度

招募管道

2025 年的員工招募策略聚焦於多元化管道與永續人才發展，主要透過大型人力銀行網路平台、就業服務機構、校園徵才及產學合作，確保三能的人才供應鏈穩定。我們不僅依據用人單位需求，從學歷、經歷與技能進行初步篩選，更強調人員的品格及價值觀是否符合與我們公司契合，並透過數位化工具提升招募效率，強化雇主品牌經營，共同推動企業的永續成長。

晉升制度

三能重視人才發展，建立公平、透明且具激勵性的晉升制度，讓每位員工都能透過努力獲得成長與發展機會。依據考核規範，三能依不同的工作職類進行績效評核，透過具體指標評估員工的工作成果、專業能力及團隊貢獻，作為晉升與獎勵的重要依據。

對於表現優異的員工，三能將採取論功行賞的原則，提供專業職務晉升、薪資調整、獎勵等激勵措施，以肯定個人成就並促進組織成長。我們希望透過完善的內部發展機制，讓優秀員工能夠承擔更重要的角色，包括領導團隊、參與決策、執行策略，並促進跨部門合作，進而強化組織競爭力。

三能提供多元發展資源，如專業知識及技能培訓、接班梯隊接任內部崗位輪調及各類型實務的領導力培育，確保員工具備晉升所需的能力與視野。我們致力於打造積極向上的企業文化，並鼓勵員工突破自我，與公司共同成長，最終達成企業與人才雙贏的目標。

留任之獎勵措施

依考核規範，三能每年 2 次員工績效評核，對於表現優異員工的晉升，透過人事評議委員會的評核機制，讓表現優良的員工，以及有願意承擔責任之員工，透過評核機制，爭取或

獲得晉升的機會；三能一向致力希望每個員工都能發揮個人專長與特質，並且培養工作表現優異的同仁成為管理職帶領團隊，進而達成公司目標。

薪資調整規範與考核規範連結，每年度進行薪資調整作業，以確保市場薪資競爭力。

正職人員新進人數

401-1

新進人數											
員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計	地區			總計
	女	男		30 以下	31 50	51 以上		台灣 三能 (含集團)	無錫 三能	其他子 公司	
2025	46	62	108	52	54	2	108	33	35	40	108
2024	39	65	104	32	67	5	104	30	50	24	104
2023	15	63	78	38	39	1	78	4	33	41	78

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

新進率(%)											
員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計	地區			總計
	女	男		30 以下	31 50	51 以上		台灣 三能 (含集團)	無錫 三能	其他子 公司	
2025	6.22	8.39	14.61	7.04	7.30	0.27	14.61	4.47	4.74	5.40	14.61
2024	5.26	8.76	14.02	4.31	9.04	0.67	14.02	4.04	6.75	3.23	14.02
2023	2.03	8.54	10.57	5.15	5.28	0.14	10.57	0.54	4.47	5.56	10.57

註 1：新進率=當年度新進總人數/當年度 12/31 總人數。

註 2：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

4.2.2 人才培育

404-2

培育之理念與做法、著重面向

員工為企業成長的重要資產，三能致力於打造學習型環境，協助員工提升專業能力，實現個人發展與公司成長的雙贏。三能秉持「專業提升、持續精進、全面成長」的培訓理念，針對不同職務需求規劃多元化課程，從專業技術、管理能力到跨領域知識，讓員工能夠在職場中不斷成長。

三能鼓勵員工積極參與公司各項政策推動，透過內外部訓練取得專業證照，甚至多項證照，不僅提升自身技職能力，更成為公司進步的重要推動力。三能提供培訓資源補助、個別進修機會與在職培育，鼓勵員工將所學落實於實務中，提升團隊效能，助力企業競爭力持續優化。

員工培訓規劃

訓練方式	訓練階段	課程類別	課程內容
內訓/外訓	職前	專業/共通	企業文化、工作規則
內訓/外訓	在職	主管進修	人才管理、領導與激勵

(1)短期(1 年內)：

提供基礎職能與專業技能訓練，強化員工核心能力。透過內外部課程、專業證照補助及跨部門交流，提升員工即戰力。

(2)中期(1-3 年)：

聚焦職能深化與多元發展，導入管理與專業技術進階訓練，鼓勵員工參與專案計畫與內部導師制度，促進知識傳承與跨部門協作。

(3)長期(3 年以上)：

建立學習平台，推動學習文化，培育多面向人才，確保企業能因應市場變化，持續創新與成長。

升遷條件與相關培訓

(1)新進人員訓練：

包含基礎訓練與到職引導，幫助員工快速適應三能文化與工作內容。

(2)通識性訓練：

涵蓋政府法規、公司政策、職業安全、品質管理、應變處理、個人效能管理等全員適用課程，確保員工掌握必要知識。

(3)專業與職能訓練：

依各職能單位需求，並要求特定職務取得並更新相關證照。

(4)直接人員訓練：

針對生產技術設定技能評核制度，確保員工具備標準作業能力。

(5)培訓資源與發展機會：

三能每年 11 月發放教育訓練需求調查表，依回覆編列年度培訓計畫。員工可申請外部訓練，上班時間參與訓練可給予公假，報讀學位者可獲得補助，鼓勵員工持續進修，發展長遠職涯。

接班人計劃規劃

(1)短期(1 年內)：

選拔具潛力人才，安排個人職涯發展計畫，提供專業與管理職能培訓，奠定未來領導基礎。

(2)中期(1-3 年)：

強化主管歷練，透過輪調機制與專案參與，培養跨部門觀點視角。每月定期召開經營管理

會議，讓主管參與並深入了解營運決策，提升經營管理能力。

(3)長期(3年以上)：

建立接班人才梯隊，透過輪崗制度與實做訓練，培養紮實並具備企業視野與決策能力的領導者，確保三能穩健永續發展。

2025 年員工教育訓練課程

(1)專業職能強化課程：

針對不同職務需求進行專業培訓，提升員工專業技能與競爭力。

(2)證照課程：

鼓勵員工考取專業證照，並依工作職能需求補助相關課程費用。

(3)其他通識課程：

涵蓋 ESG 永續發展、法遵與誠信經營，提升員工綜合素養與企業責任意識。

(4)健康宣導：

推動心理健康、壓力管理、運動與營養、預防疾病等宣導，並結合健康檢查提供專業諮詢，確保員工身心健康，提升工作效能。

2025 年人才績效考核政策與執行

404-3

秉持公平、透明、客觀的原則，建立完善的績效考核制度，以激勵員工成長並確保組織目標達成。

(1)考核政策與流程：

三能採半年度考核，評估員工工作表現、專業能力、團隊合作與目標達成率。考核流程包括目標設定、定期回饋、績效評估及發展計畫，主管需與員工進行績效對談，確保考核結果具參考價值。

(2)考核重點與涵蓋率：

績效考核涵蓋 90%以上員工，未納入考核者為試用期未滿、特殊聘雇人員。評核指標包含目標達成、專業技能提升、問題解決能力及團隊貢獻。

(3)落實情形：

2025 年全面優化考核呈現方式，提升考核數據分析與回饋機制，確保考核結果與獎酬、晉升發展緊密結合，以推動人才成長與企業競爭力提升。

2025 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

404-1

單位：人

受訓人次				
年份	性別	主管	非主管	合計
2025	女	441	1,906	2,347
	男	864	3,198	4,062
	合計	1,305	5,104	6,409

註 1：主管為組長級以上主管。

註 2：非主管為除組長級以上主管之外的員工。

註 3：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

單位：小時

受訓時數				
年份	性別	主管	非主管	合計
2025	女	1,738	4,088	5,826
	男	2,713	6,567	9,280
	合計	4,451	10,655	15,106

註 1：主管為組長級以上主管。

註 2：非主管為除組長級以上主管之外的員工。

註 3：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數

404-1

單位：小時

年份	性別	主管	非主管	合計平均
2025	女	4	2	3
	男	3	2	3
	合計平均	4	2	3

註 1：主管為組長級以上主管。

註 2：非主管為除組長級以上主管之外的員工。

註 3：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

教育訓練課程類別

404-1

年份	課程類別	受訓總人次	開課次數	開課時數
2025	通識類	2,457	152	771
	管理類	118	6	63
	專業技術類	3,834	175	914

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

4.2.3 人才流動情形

2025 年分析顯示人才流動率呈現趨緩。深入檢視其流動主因，包含外部薪酬競爭力帶來的挑戰，以及內部主管管理風格與組織文化適應性等面向。應對策略：

- (1)薪酬：定期檢視薪資市場分析，確保具市場競爭力，提供與工作績效連結的激勵獎金方案。
- (2)主管管理風格：調整主管管理思維，並建構管理與回報的工具機制，強化溝通與互助和諧的重要性。
- (3)文化適應：完善員工關懷機制，強化內部溝通，營造多元共融環境，促進跨部門合作與認同感。

正職人員離職人數

401-1

離職人數											
員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計	地區			總計
	女	男		30 以下	31 50	51 以上		台灣 三能 (含集團)	無錫 三能	其他子 公司	
2025	44	87	131	46	78	7	131	28	53	50	131
2024	51	131	182	65	109	8	182	31	105	46	182
2023	38	202	240	119	116	5	240	3	199	38	240

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

離職率 (%)											
員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計	地區			總計
	女	男		30 以下	31 50	51 以上		台灣 三能 (含集團)	無錫 三能	其他子 公司	
2025	5.95	11.77	17.73	6.22	10.55	0.95	17.73	3.79	7.17	6.77	17.73
2024	6.87	17.66	24.53	8.76	14.69	1.08	24.53	4.18	14.15	6.20	24.53
2023	5.15	27.37	32.52	16.12	15.72	0.68	32.52	0.41	26.96	5.15	32.52

註 1：離職率=當年度離職總人數/當年度 12/31 總人數。

註 2：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

4.2.4 退休保障

三能為安定員工退休後的生活，三能及轄下所有子公司已依當地法規為員工提撥退休金，或繳納養老保險或養老退休金至指定專戶。集團及台灣三能依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。依該條例規定，屬於新制度者每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。本公司及國內子公司業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。於中國大陸境內之子公司依

所在地政府法令規定，依員工薪資總額之一定比例提撥養老保險金，繳付予政府有關部門，專戶儲蓄於各員工獨立帳戶。

4.3 員工福利與職場共融

4.3.1 員工權益

402-1、404-2

2025 年勞資會議每季一次，共開四次，每季勞資會議會包含工時、加班、工作安全、工作規則規範等法訂規範議題討論外，另新增法外部重大勞資訊息等討論議題，確保溝通與訊息傳達的有效性。

目前三能領有殘障手冊之員工已服務多年，有因患病後領有殘障手冊之同仁，三能除於員工患病治療期間均提供各方專業的協助，其返回工作崗位後，並視其可負荷之工作，給予適度的調整；同時給予關懷、支持與協助。

三能設有工作場所性別平等、職場不法侵害及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，亦特別述明申訴管道，且為強化全體同仁對性平、歧視及職場霸凌等相關議題的重視，由集團行政管理單位於董事會及台灣三能動員月會宣導，期盼透過由上至下地推行，提升全體對相關權益及法規的了解，共同創造更友善的工作環境，相關教育訓練資訊如下：

受訓對象	受訓人數	總計受訓時數
董事	9	9
高階管理階層	10	10
員工	80	8

如發生重大營運變化而需終止與部分員工之雇用關係時，會依照各營運據點之法令規定，提報當地政府部門，並依照規範召開說明會，提前預告；另外，亦同步啟動個別說明機制，確保受終止雇用關係的員工之權利義務，並提供工作安置、心理輔導之相關協助。2025 年度未發生此情事。

2025 年人權員工教育訓練與友善職場推動

(1) 人權員工教育訓練

三能重視人權教育，2025 年規劃完整培訓課程，涵蓋《人權政策與勞動權益》、《反歧視與多元共融》、《性騷擾防治》、《職場心理安全與反職場霸凌》等四大主題，並針對不同的族群進行訓練。此外，為確保學習成效，所有員工需完成線上學習與測驗，確保人權意識內化至日常工作。

(2) 友善職場與倫理環境推動

除教育訓練外，公司積極推動友善職場文化，營造尊重、包容的職場環境，嚴禁不當督導與職場霸凌，並設有匿名檢舉管道，確保即時處理。各級主管需落實關懷與回報機制，定

期提醒員工職場倫理規範。透過文化塑造與制度保障，我們致力於打造公平、開放、安全的工作環境，使所有員工皆能在尊重與信任中發展。

4.3.2 員工薪酬

2-21、202-1

三能最低薪資標準皆符合當地所適用的相關法令規定，且各地男女標準薪資起薪均同等且同工同酬，即標準薪資不因性別而有所差異。另為保障基層人員之權益，公司於每年定期檢視薪資給付水準是否符合或優於當地法令；基層人員以全職為限，不包含實習生或兼職人員。

基層人員薪資，全面高於政府法定最低工資及公司內部設定之最低薪資標準，高出比率約為6%，並無性別差異待遇，完全依據職務、經歷、技能核定薪資，落實同工同酬原則。集團及台灣三能目前無派遣、學徒或實習人員，僅任用少數定期契約員工，薪酬水準亦高於最低標準，並納入勞動契約明定。為確保合規，公司實施薪資審核與合約檢核流程，定期檢視整體薪酬結構，確保各類員工之薪資公平、合法並符合法規；勞工退休金依《勞退新制》依法提撥6%，每年定期檢視兩次，確保提撥足額且符合法令規範。

薪酬比例

405-2

地區	性別	主管	非主管
台灣	女	1.00	1.00
	男	1.13	1.27
無錫	女	1.00	1.00
	男	0.96	1.00

註1:資料範圍以三能重要營運據點，台灣三能及無錫三能為主。

註2:主管為組長級以上主管；非主管為除組長級以上主管之外的員工。

最低起薪

202-1

2025	最低起薪		基本工資
地區	女	男	
台灣	1.00	1.00	1.00
無錫	1.12	1.12	1.00

註：資料範圍以三能重要營運據點，台灣三能及無錫三能為主。

非擔任主管職務之全時員工薪酬

2-21

年份	人數	年薪中位數	與前一年度差異	平均年薪	與前一年度差異
2025	563	301,728	1,542	307,871	-2,845
2024	540	300,186	10,581	310,716	23,221
2023	527	289,605	21,400	287,495	13,465

註1：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

註2：薪酬定義為薪資(含外派津貼但不含獎金)。

年度總薪酬比率

2-21

年份	年度總薪酬比率	與前一年度差異
2025	8.60	0.42
2024	8.18	-1.62
2023	9.80	0.39

註1：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

註2：年度總薪酬比率=最高薪酬/員工薪酬中位數，最高薪酬員工職位為執行長。

註3：薪酬定義為薪資(含外派津貼但不含獎金)。

4.3.3 員工福利

401-2

三能的成就是全體同仁齊心共同創造的成果，因此我們重視人才，並規劃了完善的福利方案和措施，搭配相關活動和社團的推動，讓同仁們能兼顧工作與生活間的平衡。

(1)設施類

- 員工休息室、健身房
- 哺(集)乳室
- 懷孕同仁專屬休息室
- 員工餐廳
- 室內停車場

(2)獎金類

- 營運績效獎金
- 年終獎金
- 年節禮金及禮品
- 生日禮金
- 各式津貼

(3)其它類

- 集團產品員工優惠
- 特約商店
- 員工勤學補助

(4)員工制服

在未來，三能將推動打造「健康 x 成長 x 歸屬感」三位一體架構：

(1)健康：設立健康福祉升級方案，除原有的健康檢查外，導入 EAP 員工協助方案(心理諮詢)，並由第三方專業醫療機構進行追蹤與執行。

(2)成長：學習進修的鼓勵與推動，由擔任管理職人員啟動，學習新知識、新工具，並於每季追蹤成效。

(3)歸屬感：設置辦公椅更換改造專案，選定符合人體工學的辦公椅，打造幸福辦公空間。

每年提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利

福利項目	2023	2024	2025
人壽保險	團險、雇主責任險	團險、雇主責任險	團險、雇主責任險
健康保險	台灣健保、五險一金、重疾險、BPJS kesehatan	台灣健保、五險一金、重疾險、BPJS kesehatan	台灣健保、五險一金、重疾險、BPJS kesehatan
社團補助	無	無	無
補助措施退休金	台灣勞退新制、五險一金、BPJS ketenagakerjaan	台灣勞退新制、五險一金、BPJS ketenagakerjaan	台灣勞退新制、五險一金、BPJS ketenagakerjaan
股權	無	無	無

註 1：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

註 2：提供符合法令之社會保險，以保障員工基本之權益。台灣三能(含集團)員工亦額外搭配團體保險，及因公出差之海外旅遊平安險，以保障員工的工作及生活安全。

每年育嬰假使用情形

401-3

無錫三能當地有哺乳假、育兒假等福利，但並非留職停薪之情況，故僅揭露台灣三能育嬰留職停薪使用情形。2025 年台灣三能實際申請 1 人，且無應復職人數。

年度	性別	當年度享有資格人數	當年度實際申請人數	當年度應復職人數(A)	當年度實際復職人數(B)	前一年度復職人數(C)	前一年度復職且在職滿一年人數(D)	復職率 %= B/A	留任率 %= D/C
2025	女	1	1	0	0	0	0	-	-
	男	0	0	0	0	0	0	-	-
	總計	1	1	0	0	0	0	-	-
2024	女	1	0	0	0	1	1	-	100%
	男	0	0	0	0	0	0	-	-
	總計	1	0	0	0	1	1	-	100%
2023	女	0	0	1	1	2	1	100%	50%
	男	0	0	0	0	1	1	-	100%
	總計	0	0	1	1	3	2	100%	67%

註：資料統計邊界範疇為台灣三能。

4.3.4 公司活動

401-2

三能致力於提升員工福祉，推動多元化活動，促進身心健康與團隊凝聚力，2025 年舉辦以下活動：

- (1)歲末年終聯歡活動：年度盛事，安排表揚久任員工、活動表演、趣味競賽及精緻餐宴，讓員工共享成果，增強歸屬感。
- (2)鼓勵閱讀吸收新知：提供最新書報刊物借閱，推動員工自學新知，提升生活品質。
- (3)國內外員工旅遊：規劃多樣國內外旅遊行程路線供員工自由選擇，並提供補助，讓員工放鬆身心、增進團隊關係。
- (4)員工年度健康檢查：提供健康檢查，含基本體檢及心理健康評估，並安排職醫護追蹤健康狀況，落實健康管理。
- (5)員工慶生會：舉辦慶生會，提供蛋糕，增進員工歸屬感，營造溫馨職場氛圍。
- (6)三能於 2025 年 12 月進行集團與台灣三能員工福利制度了解程度調查，並針對回饋意見訂定改善方案。

對象	集團及台灣三能(不含外派員工)
題目	員工福利制度了解程度
調查人數	總調查人數 117 人，實際調查人數為 69 人
覆蓋率	59%
調查單位	集團行政管理
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/12/12-2025/12/17
調查結果與改善作法	針對調查結果，福利資訊不夠明確及對查詢管道不清楚佔多數，故將製作福利制度一覽表，並將連結公告於人資系統中，以使員工能於平台中查詢及參考。

三能希望透過這些活動，打造更具活力與凝聚力的工作環境，讓員工身心平衡，提升工作滿意度與幸福感。

4.3.5 育嬰友善環境

401-2、401-3

2025 年，三能持續支持員工兼顧家庭與職場發展，提供完善的育嬰假制度。2025 年共有 1 名員工申請育嬰假，三能維持彈性復職機制，並提供職涯諮詢與親職資源，確保員工安心照顧家庭，未來可順利回歸職場。

4.3.6 促進人權與多元共融

人權政策

2-23、2-24

三能秉持「以人為本」原則，遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》，並確保全球營運據點遵守當地勞動法規。我們承諾尊重與保障所有員工（含契約人員、實習生）權益，積極推動男女平等、反歧視、反對童工、合理工時、職場安全與公平薪資，並將《人權政策》、《誠信守則》、《性騷擾防治政策》政策內容公開揭露於[官方網站](#)、內部布告欄及永續報告書。

4.4 職業安全及衛生

4.4.1 理念與政策

403-3、403-7

三能致力於提供安全、健康的工作環境，確保員工在執行工作時不受健康危害與職業傷害。落實職場安全管理，透過預防機制、教育訓練與持續改善，降低風險，確保工作環境符合法規與產業標準。

三能策略包括：

- (1)定期職安查核與風險評估，確保設備與作業流程安全無虞。
- (2)提供完整的安全教育訓練，提升員工安全意識與應變能力。
- (3)落實職場健康管理，如健康檢查、心理健康支持等，保障員工身心健康。

此外，三能鼓勵員工參與安全改善計畫，共同打造零事故的工作環境。

未來，三能將強化智慧安全管理，導入科技監測系統提升預警能力，並推動國際安全標準認證，確保安全管理與國際接軌。三能的目標是持續降低職災風險，實現「零工傷、零職業病」，為員工提供更安全、健康的職場環境。

職業安全衛生管理系統

403-1

為確保職場安全與環境永續發展，無錫三能於 2019 年 7 月 2 日已取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001 環境管理系統首次認證證書，並於 2025 年再次取得兩項認證，ISO 45001 及 ISO 14001 兩項證書效期為 2025 年 6 月 10 日至 2028 年 7 月 1 日，透過系統化管理，有效降低職業風險，確保工作環境安全並符合法規要求。

(1)遵循管理系統範圍

本管理系統適用於無錫三能全體工作者（含正式員工、派遣人員、承包商）、所有生產與營運活動，涵蓋三能各工作場所，包括廠區、辦公室及其他營運據點，確保所有員工皆受到同等的安全與環境保護。

(2)風險與機會評估

無錫三能透過 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環，定期識別與評估工作場所內的安全與環境風險，包含設備操作、化學品管理、廢棄物處理等，並依據評估結果制定風險控制措施。此外，無錫三能亦分析營運中的潛在機會，例如節能減碳、綠色製程技術應用，以提升永續競爭力。

(3)管理目標

三能設定明確的職安與環境管理目標，包括：

- 降低工傷事故發生率，推動零職災計畫。

- 減少環境污染與資源浪費，提升能源使用效率
- 強化員工安全與環境意識，提升教育訓練覆蓋率。

(4)緊急事件準備與應對

三能建立完善的緊急應變計畫，涵蓋火災、化學品洩漏、機械故障等突發事件，並定期進行應變演練，確保員工能迅速採取適當行動，降低災害影響。

透過這些管理措施，無錫三能確保所有工作場所符合最高的安全與環保標準，持續優化職場環境，達成企業永續發展的目標。

職業安全衛生管理系統架構—員工與非員工分類

403-8

年度	項目	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
2025	未經稽核	273	3	273	3	100%	100%
	經內部稽核	0	0	0	0	0	0
	經外部組織稽核或認證	466	9	466	9	100%	100%
2024	未經稽核	248	3	248	3	100%	100%
	經內部稽核	0	0	0	0	0	0
	經外部組織稽核或認證	494	9	494	9	100%	100%
2023	未經稽核	257	3	257	3	100%	100%
	經內部稽核	0	0	0	0	0	0
	經外部組織稽核或認證	481	9	481	9	100%	100%

註 1：2023～2025 年職業安全衛生管理系統架構範疇僅無錫三能取得 ISO 45001 認證。

註 2：其他營運據點皆遵循 ISO 45001 的規範。

註 3：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

4.4.2 專業人員配置及推動項目

403-2、403-3、403-4、403-6、403-7

職業安全衛生專業人員配置

為確保職業安全衛生管理制度的有效運作，三能配備具備專業資格與證照的安全衛生管理人員，負責廠區安全監督、風險評估及健康管理，以維護員工的工作安全與健康。

截至 2025 年，台灣三能職安相關專業人員配置如下：

- (1)甲種業務主管：1 名
- (2)乙級職業安全衛生管理員：1 名
- (3)合格勞工健康服務護理師(約聘)：1 名
- (4)合格勞工健康服務醫師(約聘)：1 名

三能所有職安人員皆通過專業訓練，並定期參與進階職業安全衛生研習課程，確保具備最新的安全管理知識與應變能力。我們將持續提升職安人員專業能力，強化工安管理機制，確保員工擁有安全、健康的工作環境。

2025 年職護設置執行內容與未來規劃

台灣三能設置職業護理師臨場服務，提供員工健康管理與職業病預防服務。目前已執行健康諮詢、急救處置、職業病風險評估，並針對高風險族群進行個別健康指導。

未來將強化慢性病管理、心理健康支持，並結合健康檢查數據進行個人化健康追蹤。初步執行成果顯示，員工健康意識提升，職災風險降低，三能將持續深化健康照護機制，確保員工身心健康。

2025 年安全衛生委員會決議與推動項目

➤ 開會決議

2025 年安全衛生委員會決議強化職安管理，推動年度安全檢查計畫、管理、環境監測及消防設備檢查，並落實職業災害調查分析，確保員工工作環境安全，降低職業風險。

➤ 推動項目

2025 年推動職業安全衛生管理計畫、自動檢查、消防設備檢查、健康檢查、建築物公共安全檢查，並執行上下半年環境監測，每季召開職安委員會，持續公告職安六戒，落實職業災害調查與改善措施。

(1)職業安全衛生管理系統制定、實施與評估

- 台灣三能：依《職業安全衛生法》規範，透過「勞資會議」或安全衛生委員會協商，勞工代表須參與風險評估及管理措施；每年提供 3 小時安全訓練並蒐集回饋。
- 無錫三能：依《安全生產法》建立「安全生產管理制度」，經職代會或工會協商納入員工意見，並定期通報隱患整改。

(2)定期溝通

兩地均要求透過公告、內部平台發布職安政策及事故案例，並設匿名通報管道（如台灣三能異常事件通報、無錫三能舉報信箱）。

(3)安全衛生委員會規範

➤ 組成與職責

- 台灣三能：委員會勞方代表占 1/3，審議職安政策、職災預防；
- 無錫三能：委員會由管理層與員工代表組成，工會或職代會提名代表，職責包含監督安全投入及事故調查。

➤ 開會頻率：台灣三能及無錫三能每 3 個月（季度）1 次。

2025 年員工安全健康促進措施

三能為強化作業現場之職業安全與健康管理，持續推動各項風險預防與安全改善措施，聚焦於機械設備防護與用電安全提升，藉此降低工作環境潛在風險，保障員工生命安全與健康，建構更安全、可靠的職場環境。

(1) 機械防護與安全改善：

為防止機械作業風險，三能於高風險設備加裝防捲夾護欄與護罩，並定期檢查安全裝置，確保設備正常運作，且於模具區最上層設置防護裝置，減少模具掉落風險，降低工安事故發生率，保障員工作业安全。

(2) 用電安全提升：

2025 年辨識工作場所電線潛在風險，針對電線外露存有絆倒風險及電線裸露有感電的風險要求改善，確保用電安全，防範觸電與火災風險，提供員工安全穩定的工作環境。

三能深知員工健康是企業最重要的資產，因此，始終秉持「預防勝於治療、關懷即時介入」的健康照顧理念，致力於打造安全、健康的工作環境。透過完善的員工定期健康檢查制度，確保每位員工都能獲得妥善的健康管理與照護，並透過多元化措施，協助員工維持良好身心狀態，以提升工作效率與生活品質。

(1) 飲食與健康餐：協請員工餐食供應商提供健康餐選項，讓同仁自由選擇，降低高油、高糖、高鹽食物，推動均衡飲食習慣。

(2) 減壓計畫：設置職醫護心理諮詢管道，同仁可以自行申請職醫護臨場服務，協助員工調適壓力。

(3) 健身與減重計畫：設置健身房及運動器材，鼓勵員工培養運動習慣。

2025 年，三能持續推動健康檢查計畫，根據員工職級及工作性質，安排理級、課級及一般健檢，並依照職業風險不同提供額外檢查項目，例如高噪音、高粉塵或化學暴露等特殊作業的專業檢測。目前，健康檢查已順利完成，健康檢查計畫已展開，員工參與率達 90% 以上，反映出員工對健康管理的高度重視。此外，對於健康檢查結果異常的員工，公司設立健康追

蹤管理機制，由職業醫護團隊進行個別諮詢與健康指導，必要時轉介至專業醫療機構進一步檢查，且針對慢性病風險者，安排飲食與運動建議，並透過健康講座與員工持續互動。

2025 年集團及台灣三能健康檢查結果異常者之追蹤管理共 58 人：

單位：人

季度	2025 年健檢分級			
	一級	二級	三級	四級
Q1	0	2	0	0
Q2	1	2	2	10
Q3	0	4	2	10
Q4	0	15	10	0

註：一級為自主健康管理。

二級為建議複檢提供衛教。

三級為需就醫治療健康諮詢。

四級為需立即就醫醫師面談。

2025 年度工傷防治宣導計畫

三能持續推動工傷防治工作，確保員工的安全與健康。2025 年度，職業安全衛生管理計畫包含多項措施，具體如下：

(1)教育訓練與安全標語：

針對員工進行定期的安全教育訓練，並加強各項工作場所的安全標語，提升員工安全意識。

(2)自動檢查計畫：

每月進行自動設備安全檢查，確保機械設備運作正常，避免意外發生。

(3)消防設備檢查：

定期檢查消防設施，確保各項設備符合安全標準，並做好應急演練。

(4)職醫護補助申請：

協助員工申請職業醫學護理補助，確保職業健康管理順利進行。

(5)環境監測：

每年進行兩次環境監測，確保工作場所的空氣品質及其他環境指標符合安全要求。

(6)職安委員會會議：

每季度召開一次職安委員會會議，審議安全管理計畫的實施進度及成效。

(7)建築物公共安全檢查：

定期檢查公司大樓的公共安全設施，確保員工在工作環境中不受威脅。

(8)職安六戒公告布達：

再次強化職安六戒的宣導與實施，強化員工的自我保護意識。

(9)健康檢查：

為全體員工提供健康檢查，分為理級、課級及一般健檢，關心員工健康狀況。

(10)職業災害調查與分析：

對職業災害進行徹底調查，分析根本原因並提出改進方案，防止再次發生。

4.4.3 廠區工安制度及措施

403-2、403-7

三能致力於建立完善的工安管理制度，確保廠區員工作業安全，降低職業災害風險。依據 ISO 45001 職業健康安全衛生管理系統設計並執行工安措施，涵蓋風險評估、設備管理、安全訓練與應變機制，確保每位員工在安全的環境中作業。

工安制度與措施

(1)作業風險評估機制：

- 針對高風險作業（如高空作業、機械操作、化學品使用）進行危害鑑別與風險評估，制定適當防護措施。
- 定期審查風險評估結果，強化安全標準。

(2)廠區安全管理措施：

- 落實員工安全教育訓練，提升工安意識與應變能力。
- 推動機械設備安全檢點制度，確保設備符合安全標準。
- 強化個人防護裝備管理，確保員工正確佩戴並定期檢查。

2025 年台灣三能執行成果

- (1)模具區最上層設置防護裝置及辨識工作場所電線潛在風險，廠區高風險作業環境改善完成率達 95%，有效降低職業傷害風險。
- (2)年度工傷事故率低於 3%，實現零重大工安事故目標。
- (3)安全教育訓練完成率達 100%，所有員工皆接受完整工安培訓。
- (4)緊急應變演練執行率達 100%，加強員工應變能力，確保緊急狀況下能迅速處理。

未來，三能將持續強化工安管理，落實預防機制，確保廠區成為安全無虞的工作環境。

4.4.4 運輸車輛管理與安全提升計畫

403-2、403-7

台灣三能及無錫三能嚴格管控公務車輛之駕駛資格審查、路線規劃、車輛定期檢修，確保行車安全。公務車輛皆配有安全輔助系統與行車紀錄器，提升同仁駕駛視野與事故預防能力，初步成效顯示行車違規與事故率明顯下降。

4.4.5 教育訓練

403-5、403-7

2025 年職業安全衛生教育訓練與消防演練

(1)教育訓練：

三能為員工及承攬商提供職業安全衛生教育，包括新進人員安全培訓、高風險作業訓練、急救訓練、化學品安全管理課程，並配合年度管理計畫，強化職場安全意識與應變能力。

(2)消防演練：

定期舉辦消防演練，包含滅火器與消防設備操作、緊急應變撤離訓練，確保員工熟悉應變流程，提高防災意識，並符合年度公共安全檢查及法規要求，以確保職場安全無虞。

(3)訓練課程統計：

年份	課程類別	受訓總人次	開課次數	開課時數
2025	職業安全衛生教育訓練	3,590	113	5,423
	消防演練	825	4	420

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

2025 年度職場安全相關教育訓練

(1)性平三法教育

- 主題：性別平等與反歧視
- 內容：提升員工對性別平等三法的了解，強化對性別歧視、騷擾的識別與應對能力。

(2)職場不法侵害教育

- 主題：防範職場不法行為
- 內容：針對職場暴力與騷擾等不法侵害進行預防與處理方法教育，確保員工知悉法律權益。

(3)工作安全教育

- 主題：提升工作安全意識
- 內容：訓練員工識別工作場所的安全風險，並強化防護措施，降低事故發生率。

(4)安全意識教育

- 主題：增強安全防範意識
- 內容：提升員工的安全自覺性，強調日常安全操作與意外風險的識別和防範。

(5) 上下班交通安全教育

- 主題：交通安全與行車規範
- 內容：教育員工遵守交通法規，強調上、下班途中交通安全的重要性，減少事故發生。

(6) 火災應變教育

- 主題：火災防範與應急演練
- 內容：加強員工對火災應急流程的了解，並進行火災逃生演練，提升應變能力。

4.4.6 職業傷害

403-2、403-7、403-9

2025 年員工職業傷害，3 人屬傷殘 C 級(手指及手腕骨折 2；遠指截斷 1)；2 人尚鑑定中(肋骨骨折 1；手指骨折 1)；其餘 15 人皆為虛驚事件(割傷 4；手指骨折 1；手腕骨折 1；摔傷 2；扭傷 1；擦傷 6)。2025 無發生非員工(保全)職傷。

員工職業傷害統計							
年份	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2025	1,454,352	0	0	20	0	0	13.75
2024	1,484,000	0	0	17	0	0	11.46
2023	1,464,192	0	0	14	0	0	9.56

註 1：工作總時數採概估算法：總員工數 X 表定工時。

註 2：本表根據 1,000,000 工作小時計算比率。

註 3：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

註 4：2024 年永續報告書誤植，更正 2023 年可記錄職業傷害人數為 14 人，可記錄之職業傷害比率為 9.56。

非員工職業傷害統計							
年份	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2025	35,040	0	0	0	0	0	0
2024	35,064	0	0	0	0	0	0
2023	35,040	0	0	0	0	0	0

註 1：本表根據 1,000,000 工作小時計算比率。

註 2：資料統計邊界範疇為台灣三能及無錫三能。

三能每月檢討職業傷害發生的原因及預防對策，面對職業傷害，三能的做法說明如下：

(1)立即補救：

成立事故調查小組處，成員包含職安專責人員及人資人員，並且依法確保受傷同仁的醫療與薪資補償，依據受傷的情況，並調整工作負荷或調整工作崗位。

(2)事故調查：

運用「5Why 分析法」溯源事故，並且將事故原因分類，提出預防對策。

(3)特別執行重點：

每月由子公司總經理報告職業傷害發生之原因及預防對策，並且將虛驚事件轉化為改善動能。

2025 年台灣三能持續職安六戒宣導與執行，並強化巡場線上登錄安全裝置巡檢，提前預防不安全行為；無錫三能增加現場管理人員的走動管理以及時發現糾正異常作業行為、執行現場人員操作考核培訓以落實全員安全責任、通過 EHS 培訓以增加現場類似案例警示教育及風險識別的防控改善。

4.5 社會共好

203-1、413-2

三能每年會編列預算捐款給所在地社區或地方的機關或社團，例如：社區發展協會、消防隊及慈善會等，使其單位能有更多資金得以運用，提升社區或地方上的資源，促進地方繁榮、保護居民安全及關懷弱勢團體。

4.5.1 產學合作

為落實企業永續發展（ESG）與技職教育扶植，三能積極推動「器具安全教育訓練」計畫，2025 年由專業團隊前進同德中學、黎明技術學院、穀保家商、淡水商工等校園，展開一系列烘焙器具知識與食品安全課程。

由三能技術講師團隊帶領，透過理論與實務結合，引導學生建立「從源頭守護食品安全」的專業意識，課程內容涵蓋食品級器具材質辨識（304 不鏽鋼、陽極鋁等）、正確使用與清潔保養觀念、節能減碳概念與工具導入，以及常見使用錯誤與風險示警等。



三能不僅投入產品研發，也積極將 ESG 理念落實於每個面向：

- (1) 食品安全保障：器具主動檢驗機制，提升市場透明度
- (2) 節能減碳實踐：開發高效導熱節能土司盒，縮短烘烤時間
- (3) 減塑與循環：推動減塑包裝，降低製造碳足跡



透過這場走入校園的實地課程，三能看見年輕學子對於烘焙職涯的熱情與潛力，也更堅定三能在教育領域持續深耕的決心。未來三能將持續擴展合作學校，並規劃更多進階主題與師資支援，成為技職教育與食品安全的堅強後盾，持續從技術、教育、產品三大面向實踐永續，攜手每一位熱愛烘焙的種子，讓「好器具」成為推動產業前行的影響力。

4.5.2 社區共好

台灣三能於2025年11月台中市大里廠區舉辦周年慶，辦理廠拍活動除推廣公司商品外，也因在台中大里廠區舉辦，為嘉惠附近社區居民，特別推出早鳥票活動，讓社區居民可享受早鳥選購優惠，也有小禮贈送，達到社區互利共榮。2025年周年慶活動於11月14日至11月16日三天舉辦，每天各有30名早鳥票活動，共有90名社區居民受惠。

台灣三能位於台中市大里工業區，於太平區及大里區交界處，台灣三能在徵才時也特別考量社區因素，在台灣三能員工中，大里區及太平區佔比達52%，達到聘用公司營運所在地之人力就業的目標。

4.5.3 關懷行動

花蓮光復地區災後復興

2025 年花蓮光復地區遭遇嚴重水災，當地麵包店亦損失嚴重，被迫停業。位於新北三重的「模糊烘焙工作室」發起了一場救援行動，三能響應號召支援土司模、烤盤、蛋糕轉盤等相關烘焙器具，同時因應各店家的核心品項差異，精準配給相應的塔模、派盤等專用器具，協助優化災後復產效率。



國際社會參與，賦能偏鄉孤兒院

三能秉持「烘焙不僅是食物，更是教育、希望與陪伴」的永續信念，長期投入推廣烘焙教育與技能傳承。2025 年聖誕節前夕，三能實踐「將優質器具帶至最需要之處」的精神，攜手新加坡 Swee Heng 瑞興集團及 Creative Culinaire Academy 烘焙教育機構，展開跨越台灣、新加坡與尼泊爾的國際公益合作。本次行動聚焦於支援尼泊爾加德滿都的 Lovelight Home Orphanage 孤兒院。針對該院一年前成立的「Love Light Bakery」學習空間，三能無償捐贈專業級烤盤、土司模具、篩網、刮刀、花嘴、鬆餅工具等基礎手工具，以及刷具、高耐熱烤箱手套和多項教學輔助器具，並由新加坡知名主廚 Judy Koh 親赴現場進行技術輔導。三能以專業器具為核心，支持弱勢孩童的技能教育旅程，實踐「烘焙提升生活品質、技能創造工作機會、教育點亮弱勢未來」的信念。

未來，三能將持續串聯全球教育與公益夥伴，以實際行動深化社區共融，用品牌力量為社會注入永續改變的動力。



5、 環境永續

5.1 環境管理規劃

公司建立並保持環境考量面鑒別評價程序和危險源風險鑒別評價程序，在生產過程中加以控制，確保重要環境因素和重要危險源在有關的活動、產品、服務得到有效控制，並對相關方環境行為施加影響，使管理體系不偏離公司的管理方針，並確保管理目標和指標的實現。

實施針對環境管理建立管理機制，對重要環境因素和不可接受的風險，制定管理方案；對一般環境因素和危險源，運用如下的層級控制措施，來消除：

- (1)消除危險源；
- (2)用低危害的工藝、運行、材料或設備替代；
- (3)採用工程控制措施和工作重組；
- (4)採用管理控制措施，包括培訓；
- (5)使用適當的個人防護用品。

三能期望未來達成以下目標：

- (1)取得產品碳足跡證書 2 項(含)以上
- (2)每單位營收之固體廢棄物較 2026 年減量 2%
- (3)每單位營收之碳排放量較 2026 年減量 2%
- (4)每單位營收之用電量較 2026 年減量 2%
- (5)開發低碳及減塑材料產品 2 項(含)以上
- (6)新增重處理客戶 1 家(含)以上

三能對環境生態保護極為重視，每年都會參與淨灘活動，廠區也都有綠化、植樹；而無錫三能因製程會產生污水及廢氣，也設有污水處理設備、水資源再利用設備及不沾產線之廢氣處理設備等，並依循廢棄物合格清運等措施，為維護、保護生態盡一份心力，此外，無錫三能更導入環境管理系統，於 2019 年 7 月 2 日首次取得 ISO 14001 認證，並於 2025 年再次獲得認證，證照有效期間為 2025 年 6 月 10 日至 2028 年 7 月 1 日；同時於 2025 年 11 月 18 日取得江蘇省「高新技術企業」證書，證照有效期限為 3 年，代表本公司於環境保護面項獲得肯定。

5.2 溫室氣體與能源管理

三能秉持「永續發展」及「環境友善」的核心價值，深刻認知到氣候變遷對全球生態、社會及經濟所帶來的衝擊。因此，我們致力於：

- (1)減碳責任：主動承擔降低溫室氣體排放的企業責任，積極配合國內外減碳政策及法規；
- (2)節能創新：將能源效率與創新科技結合，推動綠色製程與智慧能源管理；

(3)永續經營：將溫室氣體管理納入企業營運決策，平衡經濟成長與環境保護，實現長期價值。

為有效管理溫室氣體與能源，三能之重要子公司無錫三能業已於 2025/11/25 取得 ISO 50001 能源管理體系認證，有效期間為 2025/11/25~2028/12/14，並且三能訂定以下策略與目標：

- (1)溫室氣體盤查與揭露：建立完善的碳盤查系統，依循 ISO 14064 定期公開碳排放資訊；
- (2)減碳路徑規劃：制定中長期減碳目標，採取低碳技術、再生能源使用、流程改善等措施，逐步實現淨零排放；
- (3)節能建置：導入 ISO 50001 能源管理系統，持續追蹤能源使用效率，並設立節能改善指標；
- (4)供應鏈低碳轉型：與供應商合作推動綠色採購及低碳生產，攜手打造永續供應鏈。

GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放

單位：二氧化碳當量公噸

邊界	2023	2024	2025
全集團	2,284.5431	2,616.6449	2,784.9640

註 1：全球暖化潛勢 (GWP) 引用來源為 IPCC 第六次評估報告 (2021)。

註 2：溫室氣體種類包含一氧化二氮 (N₂O)、甲烷 (CH₄)、二氧化碳 (CO₂)、氫氟化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等。

GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放

邊界	2023	2024	2025
全集團	6,619.4996	5,479.0224	5,495.5455

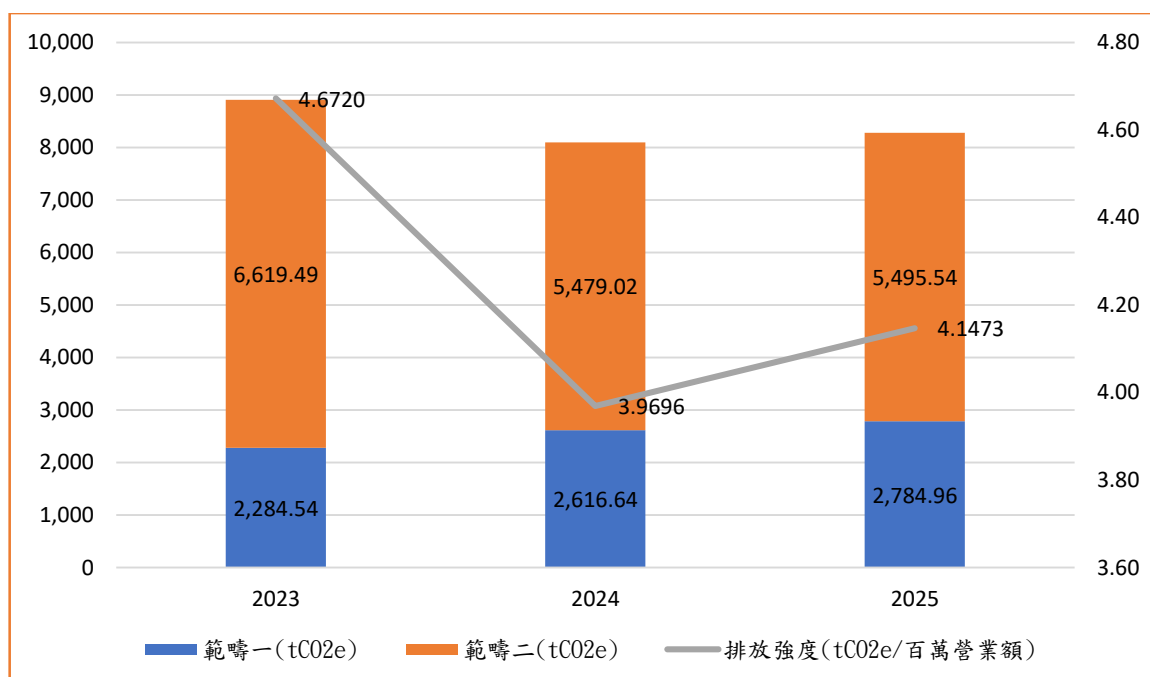
註 1：全球暖化潛勢 (GWP) 引用來源為 IPCC 第六次評估報告 (2021)。

註 2：溫室氣體種類包含一氧化二氮 (N₂O)、甲烷 (CH₄)、二氧化碳 (CO₂)、氫氟化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等。

GRI 305-4 溫室氣體排放強度

範疇別	2023	2024	2025
範疇一	2,284.5431	2,616.6449	2,784.9640
範疇二	6,619.4996	5,479.0224	5,495.5455
總計(範疇一+範疇二)	8,904.0427	8,095.6673	8,280.5095
度量單位(百萬營業額)	1,905.8390	2,039.4220	1,996.5910
溫室氣體排放強度	4.6720	3.9696	4.1473

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。



302-3

三能目前使用的能源尚以向電力公司外購電力為主，2025 年度占總能源耗用量 46.17%。三能能源密集度 35,780 焦耳/(營業額元)，然重要營運據點無錫三能已於 2024 年 2 月完成 A/B/D/E/行政樓太陽能發電的設置，至 2025 年 12 月約共產生 263 萬度電，約占無錫三能用電量 15.53%，使外購電力比重下降；後續將評估其他公司狀況，以努力提升三能使用再生能源之占比。

能源使用情形及單位能源強度

302-1

項目	2024 能源來源佔比	2025 能源來源佔比
外購-電力(不含綠電)	46.66%	46.17%
汽油	0.81%	0.66%
柴油	0.52%	0.41%
天然氣 NG	41.91%	43.06%
蒸汽	10.10%	9.7%
總計	100.00%	100.00%

註：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。

5.3 水資源管理

三能主要用水為外購自來水，其中重要營運據點無錫三能為提升用水效率及減少外購，已設有污水處理設備、水資源再利用設備，提升水資源的利用效率，同時三能也制定相關減量措施，以達到節約及有效運用之目的。

單位：公噸(t) / 年

年度	用水量
2025	46,419
2024	50,094
2023	58,055

資料範疇：重要營運據點無錫三能與台灣三能

用水量相關減量措施如下：

- (1)更新純水設備，提高用水效率，減少自來水用量；
- (2)水資源回收和再利用：將廢水處理成可再利用的水資源，減少對自來水的需求；
- (3)推廣水資源節約：透過推廣節水器具、設施、技術和行為改變，有效地節約水資源的使用。

5.4 廢棄物管理

306-1、306-2

三能為確保公司營運過程產生的廢棄物能妥善處理，無錫三能訂有廢棄物分類儲存及清除管理辦法作為廢棄物處置之管理準則，並執行定期與不定期查核。廢棄物產生經過妥善儲存後委由合格處理廠進行處置。三能重要營運據點無錫三能與台灣三能相關廢棄物數據統計如下表：

GRI306-3 廢棄物的產生

單位：公噸(t)

年度	公司	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置
2025	無錫三能	698.67	698.67	(註)
	台灣三能	2.85	0	2.85
	合計	701.52	698.67	2.85

年度	公司	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置
2024	無錫三能	726.84	726.84	(註)
	台灣三能	2.37	0	2.37
	合計	729.21	726.84	2.37
2023	無錫三能	680.25	680.25	(註)
	台灣三能	3.56	0	3.56
	合計	683.81	680.25	3.56

註：無錫三能直接處置之廢棄物因由委外廠商直接至廠內載離場後處置，其重量目前無法計算故未呈現於上表。

GRI306-4 廢棄物的處置移轉

無錫三能廢棄物主係製程中陽極、不沾等工序所產生的非有害廢棄物及少量有害廢棄物，以及營運所產生之生活廢棄物，無錫三能皆遵循管理辦法，依各類廢棄物所對應儲存方式於廠內集中管理後，委由合格處理廠直接將廢棄物載離場後全數進行再生利用，相關數據揭露於下表。

單位：公噸(t)

年度	非有害廢棄物	有害廢棄物	合計
2025	674.76	23.91	698.67
2024	707.56	19.28	726.84
2023	660.25	20.00	680.25

GRI306-5 廢棄物的直接處置

台灣三能廢棄物主係製程以及營運過程所產生，全數皆為非有害廢棄物，公司依規定於廠內集中管理後，委由合格處理廠直接將廢棄物載離場後全數焚化處理，相關數據揭露於下表。

單位：公噸(t)

年度	非有害廢棄物	有害廢棄物	合計
2025	2.85	0.00	2.85
2024	2.37	0.00	2.37
2023	3.56	0.00	3.56

廢棄物產生後，將委由外部專業廠商進行清運離場作業，確保廢棄物皆被妥善處理，未對環境造成污染，同時訂定相關減量措施如下：

- (1)廢棄物分類和回收，促進回收和再利用，減少廢棄物對環境的影響；
- (2)減少不必要的包裝，開發可回收或可重複使用的包材；
- (3)加強教育和宣傳，提高對廢棄物管理和減量的認識和意識，促進減少廢棄物產生。

6、 附錄

6.1 GRI 索引表

使用聲明	三能集團控股股份有限公司以依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	三能為上市居家生活產業，本年度無適用之 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	0.1 報告書資訊	<u>1</u>
2-2	組織永續報導中包含的實體	0.1 報告書資訊	<u>1</u>
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	0.1 報告書資訊	<u>1</u>
2-4	資訊重編	0.1 報告書資訊	<u>1</u>
2-5	外部保證 / 確信	0.1 報告書資訊	<u>1</u>
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	0.3 公司簡介與理念 2.1 商業營運模式與績效 2.3 供應鏈管理	<u>5</u> <u>40</u> <u>60</u>
2-7	員工	4.1 員工結構	<u>76</u>
2-8	非員工的工作者	4.1 員工結構	<u>76</u>
2-9	治理結構及組成	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 公司治理	<u>43</u>

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG 管理與執行架構	<u>14</u>
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-15	利益衝突	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-19	薪酬政策	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-20	薪酬決定流程	2.2.1 公司治理	<u>43</u>
2-21	年度總薪酬比率	4.3.2 員工薪酬	<u>86</u>
2-22	永續發展策略的聲明	0.2 董事長的話	<u>3</u>
2-23	政策承諾	1.2.2 重大議題管理 2.2 公司治理與誠信經營 2.3 供應鏈管理 4.3 員工福利與職場共融	<u>21</u> <u>43</u> <u>60</u> <u>85</u>
2-24	納入政策承諾	1.2.2 重大議題管理 2.2 公司治理與誠信經營 2.3 供應鏈管理 4.3 員工福利與職場共融	<u>21</u> <u>43</u> <u>60</u> <u>85</u>
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.2 重大議題管理 1.3 永續風險管理 2.2 公司治理與誠信經營	<u>21</u> <u>30</u> <u>43</u>
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.2 重大議題管理 2.2.2 誠信經營	<u>21</u> <u>57</u>
2-27	法規遵循	2.2.2 誠信經營	<u>57</u>
2-28	公協會的會員資格	0.3.3 公司簡介及公協會認證	<u>10</u>
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人與重大主題	<u>18</u>
2-30	團體協約	4.3.1 員工權益 三能無成立工會，且無簽訂團體協約	<u>85</u>

GRI 3：重大主題揭露 2021

主題	GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.2 利害關係人與重大主題	<u>18</u>
	3-2	重大主題列表	1.2 利害關係人與重大主題	<u>18</u>
	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人與重大主題	<u>18</u>
風險管理				
NA	NA	自訂主題	1.3 永續風險管理	<u>30</u>
營運績效				

主題	GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 商業營運模式與績效	<u>40</u>
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3.2 TCFD 氣候變遷風險評估	<u>35</u>
	201-4	取自政府之財務援助	2.1 商業營運模式與績效	<u>40</u>
GRI 203：間接經濟績效 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會共好	<u>98</u>
公司治理與誠信經營				
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.2 誠信經營	<u>57</u>
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.2 誠信經營	<u>57</u>
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.2 誠信經營	<u>57</u>
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	2.2.2 誠信經營	<u>57</u>
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	2.2.3 稅務方針	<u>59</u>
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.3 稅務方針	<u>59</u>
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2.3 稅務方針	<u>59</u>
	207-4	國別報告	2.2.3 稅務方針 中華民國政府參與由經濟合作與發展組織（OECD）開發的國別報告系統，主要協助稅務機關進行審計選擇過程。根據OECD協議，此報告資訊將由具有稅務專業知識的機構保存，以了解與評估此業務之相關敏感資訊。三能會提供所需業務資訊給國別報告系統，這些資訊僅由政府稅務機關保存。	<u>59</u>
客戶關係管理				
NA	NA	自訂主題	2.4 客戶關係管理	<u>63</u>
客戶隱私與資訊安全				
GRI 418：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	2.5.2 客戶隱私保護	<u>65</u>
產品品質安全				

主題	GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 416：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	3.1 產品品質與安全	<u>66</u>
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品品質與安全	<u>66</u>
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1.1 產品安全	<u>66</u>
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1.1 產品安全	<u>66</u>
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1.1 產品安全	<u>66</u>
綠色產品與包材管理				
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2.1 綠色產品	<u>70</u>
	301-2	使用回收再利用的物料	尚無相關統計數據	-
	301-3	回收產品及其包材	尚無相關統計數據	-
薪酬福利				
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	4.3.2 員工薪酬	<u>86</u>
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 員工結構	<u>76</u>
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工結構	<u>76</u>
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3.3 員工福利	<u>87</u>
	401-3	育嬰假	4.3.3 員工福利	<u>87</u>
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3.1 員工權益	<u>85</u>
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 公司治理 4.1 員工結構	<u>43</u> <u>76</u>
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3.2 員工薪酬	<u>86</u>
職業健康安全				
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職業安全及衛生	<u>90</u>
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職業安全及衛生	<u>90</u>
	403-3	職業健康服務	4.4 職業安全及衛生	<u>90</u>

主題	GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4.2 專業人員配置及推動項目	<u>92</u>
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.5 教育訓練	<u>96</u>
	403-6	工作者健康促進	4.4.2 專業人員配置及推動項目	<u>92</u>
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職業安全及衛生	<u>90</u>
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.1 理念與政策	<u>90</u>
	403-9	職業傷害	4.4.6 職業傷害	<u>97</u>
	403-10	職業病	4.4 職業安全及衛生 2024 年未有職業病之情事	<u>90</u>
溫室氣體管理				
GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2 溫室氣體與能源管理	<u>101</u>
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2 溫室氣體與能源管理	<u>101</u>
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	數據尚在統計，暫不揭露	-
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體與能源管理	<u>101</u>
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體與能源管理	<u>101</u>
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	尚無相關統計數據	-
	305-7	氮氧化物(Nox)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	尚無相關統計數據	-

其他主題揭露

主題	GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈管理	<u>60</u>
供應鏈環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	<u>60</u>
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	<u>60</u>
供應鏈社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	<u>60</u>
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	<u>60</u>
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	4.2.2 人才培育	<u>80</u>

主題	GRI	揭露項目	對應章節	頁碼
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才招募	<u>79</u>
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.2 人才培育	<u>80</u>
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4 廢棄物管理	<u>104</u>
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4 廢棄物管理	<u>104</u>
	306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物管理	<u>104</u>
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物管理	<u>104</u>
	306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物管理	<u>104</u>
GRI 413：當地社區	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5 社會共好	<u>98</u>

6.2 SASB 索引表：

依循 SASB 永續會計準則，三能適用產業為：家居和個人產品（Household & Personal Products）

主題	指標代碼	性質	揭露指標	說明	備註／對應章節
水資源管理	<u>CG-HP-140a.1</u>	量化	(1) 總取水量 (m ³) (2) 總消耗水量; 基線缺水率高或極高的地區的百分比 (%)	目前未取得相關數據，未來將研議取水量、消耗水量之記錄。	<u>5.3 水資源管理</u>
	<u>CG-HP-140a.2</u>	質化	描述水資源管理風險與減輕這些風險的策略和做法	三能主要用水為外購自來水，其中重要營運據點無錫三能為提升用水效率及減少外購，已設有污水處理設備、水資源再利用設備，提升水資源的利用效率，同時三能也制定相關減量措施，以達到節約及有效運用之目的	<u>5.3 水資源管理</u>
產品環境、健康和 安全績效	<u>CG-HP-250a.1</u>	量化	來自包含高度關注物質商品的收入（新台幣）	目前未取得相關數據，未來將研議計算相關收入。	<u>3.1 產品品質與安全</u>
	<u>CG-HP-250a.3</u>	質化	討論識別和管理新興材料和受關注化學品的流程	三能各項產品均遵守各地政府規範及法令，並經嚴謹的品質系統管理，為提升產品安全性及保障消費者權益，在材料供應商之安全品質要求方面，三能會先要	<u>3.1 產品品質與安全</u>

				求供應商提供食品級材料與相關材質證明，確保器具材料安全。	
	<u>CG-HP-250a.4</u>	量化	採用綠色化學原則設計的產品收入（新台幣）	目前未取得相關數據，未來將研議計算相關收入。	3.2 綠色創新與產品研發
包裝生命週期管理	<u>CG-HP-410a.1</u>	量化	(1) 包裝總重量（公噸） (2) 包裝由回收或可再生材料製成的百分比（%） (3) 包裝可回收、可重複使用或可堆肥的百分比（%）	目前未取得相關數據，未來將研議包裝生命週期管理相關流程。	-
	<u>CG-HP-410a.2</u>	質化	討論減少包裝在整個生命週期中對環境影響的策略	目前未取得相關數據，未來將研議包裝生命週期管理相關流程。	-
棕櫚油供應鏈的環境和社會影響	<u>CG-HP-430a.1</u>	量化	(1) 報導期間採購的棕櫚油數量（公噸） (2) 通過永續棕櫚油圓桌會議（RSPO）（%）： (a) 身份保護 (b) 驗證和非驗證分離 (c) 驗證和非驗證混合 (d) 預訂與聲明，以上供應鏈認證的百分比	三能無使用棕櫚油	-
活動指標	<u>CG-HP-000.A</u>	量化	(1) 銷售產品數量（個） (2) 銷售產品總重量（公噸）	不適用	-

	<u>CG-HP-000.B</u>	量化	生產設施數量（個）	三能轄下子公司中，以台灣三能、無錫三能及印尼三能工業為烘焙器具製造與銷售公司。	-
--	--------------------	----	-----------	---	---

6.3 上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

編號	項目	執行情形				
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。	由管理中心負責召開集團高峰會，於會議中針對本公司氣候變遷之對應與決策與各子公司高階主管展開討論，並由技研中心推動相關工作確保政策之落實。2025 年度董事會通過多項氣候變遷相關重要議案及報告，包括 2025 年完成 2024 年碳排放量、能源、水、廢棄物等資料彙總及分析盤查報告等，未來將規劃定期向董事會報告本公司執行成果及工作計畫，讓董事成員更清楚掌握本公司推動情形並適時給予建議及回饋。				
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)。	時間範圍	風險類別	風險因子	財務影響	因應管理方法
		短期	轉型風險-市場	客戶行為變化	1.顧客訂單減少造成營收下滑； 2.為爭取訂單需投入更多推廣或銷售支出。	1.提供診斷式服務以強化客戶黏著性； 2.增加參展次數以提升品牌能見度。
		長期	實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1.出貨因極端氣候造成延誤，導致營收減少；	1.行政人員規劃遠距上班方案，避免因氣候因素影響公司運作；

編號	項目	執行情形				
					2.因停工造成生產排程延誤，若後續須加班以急單方式處理，會造成運送及加班費增加。	2.確保員工應有福利未受影響前提下，調整員工出勤時間，以力求產線及出貨順暢。
		長期	實體風險	平均氣溫上升	1.用電成本增加，使公司支出增加； 2.為提升意願，公司用人費用支出增加； 3.生產製造中斷將導致原物料、半成品等資產報廢。	1.設置太陽能發電裝置，增加再生能源使用量； 2.加強作業環境舒適度(如：加強通風、增設空調、使用吸濕排汗制服等) 3.增設自動發電機系統，減少因停電而暫停運作之損失。
		時間範圍	機會因子	財務影響	因應管理方法	
		短期	開發新產品和服務的研發與創新	1.新品為營收增加新動能； 2.產品符合世界潮流與環保趨勢使公司被投資機會增加。	1.以環保及低碳為出發點投入新品開發。 2.提供工業客戶診斷式服務，與工業客戶一同探討相關環境解決方案	

編號	項目	執行情形			
		短期	開發和/或增加低碳商品和服務	1.新品為營收增加新動能； 2.產品符合世界潮流與環保趨勢使公司被投資機會增加。	以環保及低碳為出發點投入新品開發。
		長期	使用可再生能源並採用節能措施	1.因投入相關節能或再生能源設備，使資產增加； 2.減少電費或其他能源支出。	1.逐步以省電裝置取代傳統高能耗裝置； 2.建置綠能設備提高再生能源使用量。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件：本公司經評估可能因颱風、洪水等極端天氣，導致出貨延誤或廠區營運中斷，財務方面造成營運成本上升、營收下降等情形，本公司將透過遠端辦公方式使行政人員避免因天氣因素提高通勤風險，同時維持公司營運；現場作業人員則透過環境及服裝改善以提升工作場域舒適度。 轉型行動：隨市場愈趨競爭，當客戶採購以價格為首要考量時，本公司的競爭力將會較為薄弱，故近年除持續提供優質產品外，以公司多年在烘焙產業的經驗提供工業客戶診斷式服務，深入客戶產線詳細了解使用者所面對的痛點後，協助提出改善方案或變更產品設計；此外，更持續開發環保節能與低碳產品，以因應當前趨勢潮流與消費者需求，共同為地球永續努力。			
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。	本公司透過集團高峰會展開氣候風險之辨識及評估，並透過成立專案方式執行相關活動，透過定期會議追蹤執行情況並檢討流程是否與目標一致，必要時將於董事會進行報告，使董事得以掌握公司情況並給予建議。			
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	本公司依據風險管理流程，綜合評估氣候與自然相關風險與機會的發生可能性與衝擊程度，進行重大性分析。同時參考氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，設定兩種			

編號	項目	執行情形
	情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	氣候變遷情境進行分析，分別為高碳排放導致全球升溫 6°C 的高碳排情境，以及控制升溫在 2°C 內的低碳轉型情境，未來視氣候變遷對影響三能的程度進行分析評估。經分析後，辨識出共 3 項風險與 3 項機會議題需優先管理的重大風險與潛在機會。 1.短期：本公司除持續實踐「食品器具安全環保與節能減碳的推手」的集團使命，同時提升營運即時應變能力，包含確保員工應有福利未受影響前提下的彈性安排、透過掌握氣象資訊強化極端天氣的應變計畫，並推動節能降耗專案，投入環保及低碳產品的開發。 2.長期：本公司規劃逐步汰換傳統高能耗裝置，進一步減少電費或其他能源支出，提升營運與資產之整體韌性。
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。	實體風險方面：本公司將透過遠端辦公方式使行政人員避免因天氣因素提高通勤風險，同時維持公司營運；現場作業人員則透過環境及服裝改善以提升工作場域舒適度。 轉型風險方面：除持續提供優質產品外，以公司多年在烘焙產業的經驗提供工業客戶診斷式服務，深入客戶產線詳細了解使用者所面對的痛點後，協助提出改善方案或變更產品設計；此外，更持續開發環保節能與低碳產品，以因應當前趨勢潮流與消費者需求，共同為地球永續努力。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	截至年報刊印日止，本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。
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。	本公司已於 2022 年透過顧問輔導導入 ISO 14064-1 溫室氣體排放量盤查方法，對全集團之子公司進行溫室氣體盤查作業。透過盤查結果，搭配 ISO 50001 能源管理找尋公司可能之節約能源及減少溫室氣體排放之機會，進一步訂定溫室氣體管理目標。 本公司為提升再生能源使用率，已於無錫三能建置太陽能發電設備，後續除使用部份再生能源取代外，亦針對不同範疇擬訂氣候相關目標如下： 範疇一：盤點高耗能機器設備，逐步編列預算汰換低效率高耗能之機台以降低溫室氣體排放量。

編號	項目	執行情形
		範疇二：透過太陽能發電設備達到使用再生能源取代部分外購能源所產生之間接溫室氣體排放。 範疇三：鼓勵員工出差時以共乘或搭乘大眾運輸及電動車代步優先；與上下游攜手合作，朝低碳價值鏈目標前進。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	（另填於 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形、1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫）。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）及資料涵蓋範圍。				
	2024 年度		2025 年度	
	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/百萬營業額)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/百萬營業額)
範疇一 直接溫室氣體排放	2,616.6449		2,784.9640	
範疇二 間接溫室氣體排放	5,479.0224		5,495.5455	
總計	8,095.6673	3.970	8,280.5095	4.147

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
本公司將依永續發展路徑圖規定，最遲於 2029 年度辦理 2028 年度全公司溫室氣體查證確信作業。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
由於全球暖化，溫室效應已對全人類產生衝擊，三能集團以「食品器具安全環保與節能減碳的推手」為使命，從原料供應鏈、高效能產品設計、生產製程全面檢視，遵循各國宣示淨零排放時程，遵照政府宣布之淨零排放路徑及策略。 本公司已於無錫三能自有廠區屋頂設置年發電度數約 125 萬度的太陽發電設備，並同步評估台灣三能自有廠區屋頂設置太陽發電廠可行性。

6.4 第三方獨立保證意見聲明書



勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
110421 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110421, Taiwan

Tel :+886 (2) 2725-9988
Fax:+886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

三能集團控股股份有限公司 公鑒：

三能集團控股股份有限公司西元 2025 年度永續報告書，業經本會計師針對三能集團控股股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

三能集團控股股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所股份有限公司「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，三能集團控股股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 劉 力 維



劉力維

西 元 2 0 2 6 年 8 月 1 9 日

確信項目彙總表

編號	標的資訊對應章節適用基準	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條／全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用準則																																																																																																																																																																																																																																																																	
1	2025 年度 台灣三能 廢棄物的產生：2.85 公噸 無錫三能 廢棄物的產生：698.67 公噸	5、環境永續 5.4 廢棄物管理 GRI 306-3：2020：a. 產生的廢棄物總重量(以公噸為單位)	GRI 306-3：2020																																																																																																																																																																																																																																																																
2	雇用當地居民為高階管理階層的比例為 88%。	4、人本企業 4.1 員工結構 GRI 202-2：2016：a. 重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比。	GRI 202-2：2016																																																																																																																																																																																																																																																																
3	正職人員總數 <table><thead><tr><th rowspan="2">年次</th><th colspan="3">合計</th><th colspan="3">正職</th><th colspan="3">兼職</th><th colspan="3">合計</th></tr><tr><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th></tr></thead><tbody><tr><td>2023</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td></tr><tr><td>2024</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td></tr><tr><td>2025</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td></tr></tbody></table> 註：資料統計截至前次報告期末止。 兼職人員總數 <table><thead><tr><th rowspan="2">年次</th><th colspan="3">合計</th><th colspan="3">正職</th><th colspan="3">兼職</th><th colspan="3">合計</th></tr><tr><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th></tr></thead><tbody><tr><td>2023</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2024</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2025</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></tbody></table> 註：資料統計截至前次報告期末止。 正職人員總數 <table><thead><tr><th rowspan="2">年次</th><th colspan="3">合計</th><th colspan="3">正職</th><th colspan="3">兼職</th><th colspan="3">合計</th></tr><tr><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th></tr></thead><tbody><tr><td>2023</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td></tr><tr><td>2024</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td></tr><tr><td>2025</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td></tr></tbody></table> 註：資料統計截至前次報告期末止。 兼職人員總數 <table><thead><tr><th rowspan="2">年次</th><th colspan="3">合計</th><th colspan="3">正職</th><th colspan="3">兼職</th><th colspan="3">合計</th></tr><tr><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th><th>人</th><th>月</th><th>總計</th></tr></thead><tbody><tr><td>2023</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2024</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2025</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></tbody></table> 註：資料統計截至前次報告期末止。	年次	合計			正職			兼職			合計			人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	2023	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48	2024	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48	2025	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48	年次	合計			正職			兼職			合計			人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	年次	合計			正職			兼職			合計			人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	2023	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48	2024	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48	2025	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48	年次	合計			正職			兼職			合計			人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4、人本企業 4.2 人才招聘 GRI 401-1：2016 新進員工和離職員工	GRI 401-1：2016
年次	合計			正職			兼職			合計																																																																																																																																																																																																																																																									
	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計																																																																																																																																																																																																																																																							
2023	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48																																																																																																																																																																																																																																																							
2024	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48																																																																																																																																																																																																																																																							
2025	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48																																																																																																																																																																																																																																																							
年次	合計			正職			兼職			合計																																																																																																																																																																																																																																																									
	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計																																																																																																																																																																																																																																																							
2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
年次	合計			正職			兼職			合計																																																																																																																																																																																																																																																									
	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計																																																																																																																																																																																																																																																							
2023	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48																																																																																																																																																																																																																																																							
2024	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48																																																																																																																																																																																																																																																							
2025	48	48	48	48	48	48	0	0	0	48	48	48																																																																																																																																																																																																																																																							
年次	合計			正職			兼職			合計																																																																																																																																																																																																																																																									
	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計	人	月	總計																																																																																																																																																																																																																																																							
2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
4	<table><thead><tr><th>年次</th><th>性別</th><th>育嬰假 人數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th><th>育嬰假 天數</th></tr></thead><tbody><tr><td>2023</td><td>男</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2024</td><td>男</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2025</td><td>男</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></tbody></table>	年次	性別	育嬰假 人數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	2023	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2024	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2025	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4、人本企業 4.3 員工福利與職場共融 GRI 401-3：2016 育嬰假	GRI 401-3：2016																																																																																																																																																																																																												
年次	性別	育嬰假 人數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數	育嬰假 天數																																																																																																																																																																																																																																																							
2023	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
2024	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							
2025	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																							

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	上市公司編製與申報永續報告書 作業辦法第四條／全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之通用準則																																																																														
5	2025年員工職業傷害：3人屬傷殘C級(手傷及手肘骨折2；進後截斷1)；2人屬死亡(肋骨骨折1；手肘骨折1)；其他15人皆為嚴重事件(創傷4；手肘骨折1；手肘骨折1；膝傷2；扭傷1；腳傷5)。2025無發生非員工(保全)職傷。 <table><tr><th colspan="7">員工職業傷害統計</th></tr><tr><th rowspan="2">年份</th><th rowspan="2">工作總時數</th><th colspan="2">職業傷害</th><th colspan="2">可記錄職業傷害</th><th rowspan="2">可記錄職業傷害比率</th></tr><tr><th>嚴重的人員傷亡人數</th><th>死亡人數</th><th>嚴重的人員傷亡人數</th><th>死亡人數</th></tr><tr><td>2025</td><td>1,454,312</td><td>0</td><td>0</td><td>20</td><td>0</td><td>13.75</td></tr><tr><td>2024</td><td>1,484,000</td><td>0</td><td>0</td><td>17</td><td>0</td><td>11.46</td></tr><tr><td>2023</td><td>1,464,192</td><td>0</td><td>0</td><td>14</td><td>0</td><td>9.56</td></tr></table> 註1：工作總時數係按算法：總員工數×表定工時。 註2：本集團總1,000,000小時工作時數。 註3：資料統計邊界範疇為三能及轄下所有子公司。 註4：2024年報告資料僅見三能及轄下所有子公司。可記錄職業傷害比率為9.56。 <table><tr><th colspan="7">非員工職業傷害統計</th></tr><tr><th rowspan="2">年份</th><th rowspan="2">工作總時數</th><th colspan="2">職業傷害</th><th colspan="2">可記錄職業傷害</th><th rowspan="2">可記錄職業傷害比率</th></tr><tr><th>嚴重的人員傷亡人數</th><th>死亡人數</th><th>嚴重的人員傷亡人數</th><th>死亡人數</th></tr><tr><td>2025</td><td>35,040</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2024</td><td>35,040</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2023</td><td>35,040</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table> 註1：本集團總1,000,000小時工作時數。 註2：資料統計邊界範疇為台灣三能及屬三能。	員工職業傷害統計							年份	工作總時數	職業傷害		可記錄職業傷害		可記錄職業傷害比率	嚴重的人員傷亡人數	死亡人數	嚴重的人員傷亡人數	死亡人數	2025	1,454,312	0	0	20	0	13.75	2024	1,484,000	0	0	17	0	11.46	2023	1,464,192	0	0	14	0	9.56	非員工職業傷害統計							年份	工作總時數	職業傷害		可記錄職業傷害		可記錄職業傷害比率	嚴重的人員傷亡人數	死亡人數	嚴重的人員傷亡人數	死亡人數	2025	35,040	0	0	0	0	0	2024	35,040	0	0	0	0	0	2023	35,040	0	0	0	0	0	4、人本企業 4.4 職業安全及衛生	GRI 403-9：2018 職業傷害	GRI 403-9：2018
員工職業傷害統計																																																																																		
年份	工作總時數	職業傷害		可記錄職業傷害		可記錄職業傷害比率																																																																												
		嚴重的人員傷亡人數	死亡人數	嚴重的人員傷亡人數	死亡人數																																																																													
2025	1,454,312	0	0	20	0	13.75																																																																												
2024	1,484,000	0	0	17	0	11.46																																																																												
2023	1,464,192	0	0	14	0	9.56																																																																												
非員工職業傷害統計																																																																																		
年份	工作總時數	職業傷害		可記錄職業傷害		可記錄職業傷害比率																																																																												
		嚴重的人員傷亡人數	死亡人數	嚴重的人員傷亡人數	死亡人數																																																																													
2025	35,040	0	0	0	0	0																																																																												
2024	35,040	0	0	0	0	0																																																																												
2023	35,040	0	0	0	0	0																																																																												