



寶島陽光 再生能源集團

FORMOSA SOLAR RENEWABLE POWER GROUP

2022

永續報告書

2022 Corporate Sustainability Report



**The most reliable
and leading partner**

in Taiwan's energy transition

目錄 CONTENTS

1	導言	4
	執行長的話	5
	公共關係暨 ESG 總監的話	6
	執行摘要	7
	我們的永續願景	7
2	關於寶島陽光	8
	2.1 公司簡介	9
	2.1.1 寶島陽光在產業鏈中的位置	9
	2.1.2 組織圖 (2023 年 9 月)	10
	2.2 經營理念	10
	2.3 營運績效	11
	2.4 榮耀與肯定	12
	2.5 參與外部組織	13
3	公司治理	14
	3.1 董事會	15
	3.2 功能性委員會	17
	3.3 商業道德	19
	3.4 風險管理	20
4	實踐永續管理	22
	4.1 確認主要利害關係人	24
	4.2 利害關係人溝通管道與關注議題	24
	4.3 鑑別重大主題	26
	4.4 永續發展目標	29
	4.5 ESG 管理策略與目標	30
	附錄	
	附錄一：關於本報告書	67
	附錄二：GRI 永續性報導準則對照表	69
	附錄三：第三方查證聲明書	74

APPENDIX

永續角色
How Formosa Solar serves the environment and society

5	更可靠的夥伴	34
	5.1 潔淨能源提供者	35
	5.2 服務可靠性與彈性	35
	5.3 太陽能模板品質 / 產品安全	39
	5.4 資安與營業秘密保護	40
6	更美好的環境	41
	6.1 能資源管理	43
	6.1.1 溫室氣體管理	45
	6.2 廢棄物管理	46
	6.3 生物多樣性及土地利用	48
7	更快樂的員工	50
	7.1 員工概況	51
	7.1.1 人權政策	51
	7.1.2 員工統計	51
	7.2 適才適任	54
	7.2.1 薪酬福利	55
	7.2.2 人才培育	58
	7.2.3 勞資溝通	59
	7.3 職業安全衛生	60
	7.3.1 職業安全衛生管理	60
	7.3.2 工作者參與、諮詢及溝通	60
	7.3.3 健康職場推動	61
8	更永續的企業	62
	8.1 商業道德	63
	8.2 社區關係與公益參與	63
	8.2.1 增進社區共融	63
	8.2.2 推廣能源及生態教育	65
	8.2.3 落實地方關懷	66

1 導言

執行長的話

公共關係暨 ESG 總監的話

執行摘要



執行長的話”

2016 年，我來台創立寶島陽光再生能源公司，並且與公司共同打拚，光電廠實績遍布全台灣，旗下電廠至 2022 年底，累計已發出 7 億度電，在台灣是名列前茅的發電業者。睽違四年，我再次被委以重任，擔任執行長，主要是因為寶島陽光再生能源在這幾年間，因為同仁的共同努力而成長茁壯，我更希望帶著更多願景與使命，集結同仁們的力量，帶領公司在新的年度以及放眼未來幾年，能夠再創巔峰。

首先我要感謝寶島陽光再生能源這個大家庭裡的每位員工，每個人的工作與付出都是平等且重要的，我也會盡其所能幫助每位同仁。與此同時，我也希望同仁的工作目標與公司目標一致 - 「寶島陽光再生能源是業界最值得信賴的夥伴」，這也是我們的企業文化。因此，我們也希望對各樣利益關係人：中央與地方政府單位、地主與屋主、合作廠商、承包商、綠電交易客戶、傳達同樣的理念，並且期許同仁在所有工作表現上，以「成為最可信賴的夥伴」，這樣像燈塔一般的指引，付諸實行。另一個對於同仁們的期許，則是以目標導向進行思考而執行，把「取得勝利」成為我們大家上班的動力與工作目標。

比起創建寶島陽光再生能源的當時，台灣在綠能這個領域，無論是政策或是法規，都變得更成熟且更有制度。2022 年底，國發會宣布淨零轉型 12 項關鍵戰略行動與計畫，以落實推動 2050 淨零，2030 年台灣減碳目標上修至 24±1%，這數字比先前預定的 20% 來得更高，對再生能源業者來說，是機會也是挑戰。去年我們擴充事業版圖，以寶島陽光再生能源公司領軍，除了既有的十多間案場公司以外，更成立寶島陽光電力事業公司、寶島陽光維運科技公司兩間新事業體，以利進軍綠能售電和交易市場，並提高維護營運自有電廠之效率。每一項事業開展，都凸顯「寶島陽光再生能源是業界最值得信賴的夥伴」這樣的經營理念。

在關懷社會方面，秉持主要投資方瑞士合眾集團的理念，我們將投入更多資源在 ESG 相關的社會參與、生態環境關注與人文關懷，善盡企業社會責任，更希望發揮公司的五大核心價值：正直、創新、同心協力、關懷、透明。藉由導入創新的思維與領導方式，讓寶島陽光為台灣綠能減碳的目標付出更多貢獻。成為再生能源產業的領航投資者、擁有者及管理者。

寶島陽光再生能源集團
執行長

卓國良

公共關係暨 ESG 總監的話

寶島陽光再生能源集團在今年訂立目標：出版集團第一份永續報告書，對此任務，我既是興奮不已，同時也戰戰兢兢。事實上，在公司成立之初，即訂立環境保護政策、反貪腐與反賄賂政策，持續進行公益與地方回饋。嘉義鹽灘地案場每年需繳交生態研究報告，我們與東海大學生命科學系團隊多年來更建立了良好情感。而在主要投資方瑞士合眾集團 Partners Group (PG) 的指引下，寶島陽光自 2019 年起整合並提供 ESG 相關資料，因此相關資訊的蒐集工作，已經有了雛型。永續報告書猶如對公司的總體檢，可以讓寶島陽光再生能源謙卑的檢視在台成立七年，在 ESG 道路上的不足之處，是否可以做得更好。

很高興能藉著撰寫報告書，正視各利害關係人關切的重點，在面對公司的願景：「成為最可信賴與最具領導性的夥伴，在台灣能源轉型的過程中前進。」之時，我們才能知道，要如何成為利害關係人最可信賴的夥伴。在這趟 ESG 旅程中，用科學系統化的重大議題分析，釐清各方關切重點；然後擬定重大執行方針，讓我們訂下目標，才有努力執行的方向。

撰寫報告書的過程，需要公司各單位的偕同努力，首先感謝董事會、董事長以及執行長，對於寶島陽光再生能源擬定的 ESG 政策全力支持；更感謝各部門同仁的全力支援，我們在報告書裡，擬定了 2025 年前台北辦公室 100% 使用綠電的目標，寶島陽光希望成為再生能源產業的領航投資者、擁有者及管理者，不只是願景，更是引領業界，用穩健實在的步伐，在台灣能源轉型的過程中前進。

寶島陽光再生能源集團
公共關係暨 ESG 部門總監

黃馨儀

執行摘要

寶島陽光再生能源追求企業永續經營並持續提升資訊透明度，首度發行永續報告書(下稱本報告書)，本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards, 2021)撰寫，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，寶島陽光期望利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

我們的永續願景



2 關於寶島陽光

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 營運績效
- 2.4 榮耀與肯定
- 2.5 參與外部組織



2.1 公司簡介

寶島陽光成立於2016年，是一間領先業界的再生能源公司，由瑞士合眾集團(Partners Group)投資，於瑞士證券交易所上市(代號:PGHN)。寶島陽光承諾在台灣加速能源轉型的發展中，為未來提供更乾淨、永續的能源。我們的理念與願景是成為「最可信賴與最具領導性的夥伴」，在台灣能源轉型的過程中前進。以卓越領導、創新思維以及同心協力，推進再生能源的永續成長。我們的核心價值是正直、創新、同心協力、關懷、透明，並付諸實行於各項工作，包括設計與建造光電案場，以及與利害關係人的交流。我們期許藉由投入綠能產業，能夠讓地球更加潔淨，人們可以與土地共存共榮，在地球上永續發展。

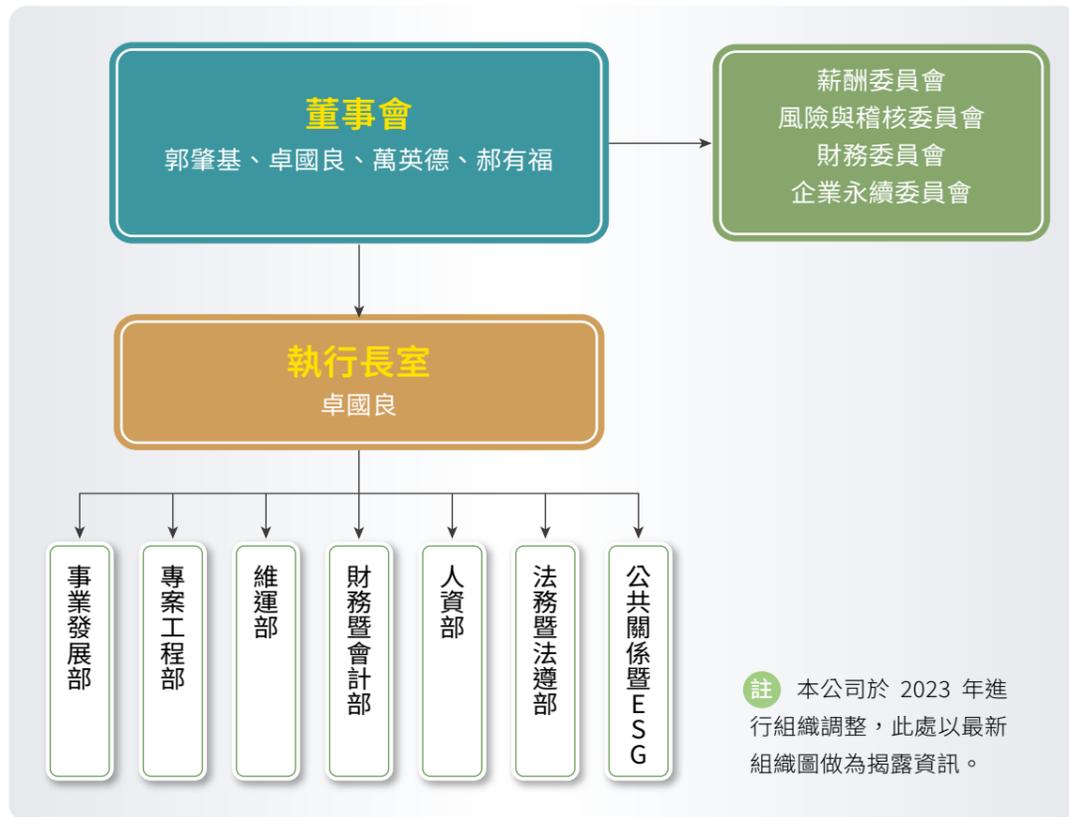
公司名稱	寶島陽光再生能源股份有限公司
總部位置	臺北市大安區仁愛路三段 136 號 11 樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣 3,927,251 仟元
員工人數	台灣：56 人
營運據點	台灣
所處行業	綠能環保產業
主要產品 / 服務	太陽能發電、案場開發和管理
產品產量	持有案場規模共 188MW
各區營收比重	台灣 (100.0%)

2.1.1 寶島陽光在產業鏈中的位置

本公司近年來積極經營太陽能發電廠，具有開發及營運的能力，透過客製化設計，向中游採購電池片及模組...等等，再進行組裝測試，完成後即可投入發電運營。

	上游	中游	下游
產業類別	太陽能電池片材料，如單晶及多晶矽棒、晶圓片之製造商。	太陽能電池片、太陽能電池模組、逆變器等製造商。	1. 太陽能發電廠開發和營運商 (本公司)。 2. 太陽能發電廠設計施工承包商。
產業地理位置或特徵	上游製造商遍及全球。營運受矽材料價格和同業產能影響。	1. 全球模組產量和價格主要由中國大陸的製造商主導。 2. 電池模組多在地化供應，台灣製造商可供應台灣需求。另，台灣和中國大陸廠商均有供應逆變器。	台灣市場規模受台灣政府對太陽能發電政策支持程度所影響。

2.1.2 組織圖 (2023 年 9 月)



2.2 經營理念

寶島陽光改善不利耕作土地，翻轉劣地建置太陽光電廠，更朝向一地多用的目標前進，希望發出來的每一度綠電，都是與土地共存共榮，對環境友善、淨零排放的貢獻。2050 淨零碳排是全球目標，身為再生能源產業的一分子，環境永續及善盡企業社會責任是我們的宗旨與信念。寶島陽光開發與建置太陽光電廠的過程合法合規，發展綠能同時也兼顧生態永續發展，針對特定生態敏感區域案場，我們也承諾實施長期的生態調查監控，確保太陽光電與生態和諧共存。而地方的支持也造就我們前進的動力，寶島陽光持續從事公益活動，回饋地方社區，落實取之於社會、用之於社會的理念。

寶島陽光成立至今，邁向集團化經營，旗下設有維運科技公司、電力事業公司，整合了旗下全台太陽光電廠，針對每一個案場設備機組，量身訂做維運 SOP，落實案場維運管理，期望良好的發電品質，以及電廠高效運行，讓發電效益達到最佳化，提供國內企業安心、可信賴的購電服務。我們致力開發綠電，協助企業降低碳足跡，實踐 ESG 永續發展目標，也進一步提升國際競爭力。寶島陽光的使命就是依照客戶的各項需求，提供最值得信賴的再生能源解決方案，在臺灣能源轉型的過程中，與夥伴一起並肩前行。

公司重要沿革

2016 年 7 月	公司創立
2017 年 3 月 ~9 月	取得三項政府標案 62MW
2018 年 2 月	取得教育部標案 25MW
2018 年 12 月	第一個地面型案場掛表
2019 年 1 月	取得 20 億銀行聯貸
2019 年 7 月	嘉義鹽灘地案場 20MW 掛表
2019 年 9 月	掛表量達到 100MW
2020 年 5 月	教育部標案 25MW 正式掛表
2020 年 5 月	正式轉供綠電予企業用戶
2021 年 11 月	屏東高樹案場二期 39MW 掛表
2021 年 12 月	掛表量達到 140MW
2022 年 12 月	掛表量達到 188MW
2022 年	連續斬獲五項大獎：第 15 屆台灣永續外商企業績優獎、第 2 屆台灣永續行動獎、第 19 屆國家品牌玉山獎、第 17 屆金炬獎 - 年度企業、英僑商會優良企業貢獻獎 - 最佳再生能源獎入圍

2.3 營運績效

寶島陽光努力滿足客戶對產品及服務的品質要求，並在全台佈有完整的團隊及案場，能夠即時在地化解決客戶問題，在發展潔淨的綠色能源中扮演重要的角色及客戶的優質合作夥伴。

本集團以成為台灣能源轉型過程中「最可信賴與最具領導性的夥伴」為目標，至 2022 年底，旗下電廠已累計在台灣累計已發出 7 億度電。2022 年是寶島陽光重要的一年，全年度營收較 2021 年全年度營收成長 29%，公司維持穩定的經營成長，並持續提升整體績效。

2.4 榮耀與肯定

寶島陽光2022年榮獲表揚獎項

2022 TCSEA 台灣永續外商企業績優獎

寶島陽光再生能源於環境、社會及治理面皆表現優良，並持續發揮影響力，獲得台灣永續能源研究基金會舉辦之台灣永續外商企業績優獎肯定。



2022 TSAA 台灣永續行動獎銀獎

寶島陽光再生能源以「屏東高樹光電示範區 - 惡地種電華麗轉身」行動方案，獲得台灣永續行動獎銀獎，並對應至聯合國永續發展目標的SDGs7-可負擔的潔淨能源。



第19屆國家品牌玉山獎

寶島陽光再生能源榮獲第十九屆國家品牌玉山獎 - 傑出企業類，獲獎榮耀證明團隊在地深耕的堅持與實績，並兼具「品質、品味、品牌」的優質形象，獲得外界高度肯定。



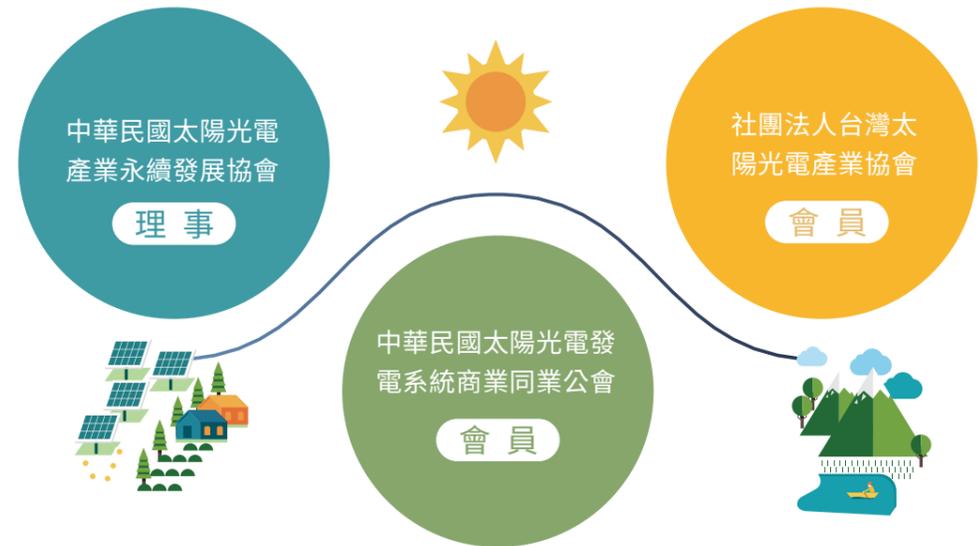
第17屆金炬獎

寶島陽光再生能源因其所具備之前瞻性、可塑性及對社會經濟的貢獻度，獲得金炬獎年度企業獎。



英僑商會最佳再生能源獎入圍

寶島陽光再生能源於企業永續發展上績效優良，入圍英僑商會優良企業貢獻獎。



2.5 參與外部組織

寶島陽光積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間持續進行良性互動，瞭解產業最新發展趨勢，亦共同推動太陽光電產業成長。寶島陽光為中華民國太陽光電產業永續發展協會創始會員之一，該協會於2022年成立，旨在支持台灣的永續發展和實現零碳排放之目標等相關活動，例如致力於倡導綠能專區納入國土發展計畫，引導土地合理使用，以增加再生能源的發電量，加速實現零碳排放之目標。



3 公司治理

3.1 董事會

3.2 功能性委員會

3.3 商業道德

3.4 風險管理



完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並格遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

寶島陽光依內部相關規範，建構公司治理制度，董事會成員由主要投資者為瑞士合眾集團 (Partners Group)指派，並以保障股東權益及尊重利害關係人權益為基礎，完善公司治理制度。此外，寶島陽光亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度及溝通管道，提供各項攸關資訊於公司網站。

3.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對投資人及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。

寶島陽光公司章程載明公司董事由法人股東指派，法人股東以用人唯才為原則指派適任之董事。董事同時具備產業專業能力及豐富實務經歷，嫻熟太陽能產業之發展脈動，董事會現有4名董事，其中兩位董事代表投資方，具有8年以上基礎建設與再生能源產業之投資與開發經驗，並導入投資方合眾集團之資源深耕台灣；其餘兩位非執行業務董事於風力發電與太陽能發電之再生能源產業具有豐富的案場開發、建置及維運等經驗，其中一位董事於2008年在印度創立再生能源公司，該公司於2016年10月於紐約證券交易所上市。另一位非執行業務董事具有逾十年之亞洲地區再生能源案場開發、建置與維運管理之豐富經驗(包括設計、建置180MW太陽能案場等)。四位董事均有豐富之再生能源專案融資規劃及執行經驗。公司每6周召開一次董事會，董事平均出席率100%。

董事會成員結構統計：

董 事 會				
職 稱	姓 名	實際出席率	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	郭肇基	100%	產業背景	X
董 事	卓國良	100%	產業背景	X
董 事	萬英德	100%	產業背景	X
董 事	郝有福	100%	產業背景	X

多元化統計 / 年度			2020年		2021年		2022年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	4	100.00%	4	100.00%	4	100.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	年齡	未滿 50 歲	3	75.00%	3	75.00%	3	75.00%
		50 歲 ~ 60 歲	1	25.00%	1	25.00%	1	25.00%
	學歷	60 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		研究所	1	25.00%	2	50.00%	2	50.00%
	大專		3	75.00%	2	50.00%	2	50.00%
	其他		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註

註1：女性董事百分比=(當年底女性董事人數 / 當年底董事人數)*100%。
 註2：男性董事百分比=(當年底男性董事人數 / 當年底董事人數)*100%。
 註3：女性董事百分比+男性董事百分比應為100%

寶島陽光考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修時數合計 120 小時，未來公司亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。寶島陽光相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

全體董事會進修總時數	120 小時
董事ESG相關課程比重(註)	15.80%

註 (ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數)×100%

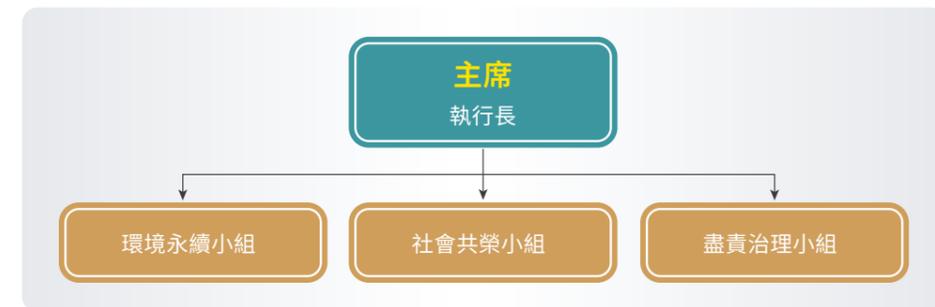


3.2 功能性委員會

企業永續委員會

寶島陽光由董事會授權執行長成立企業永續委員會(下稱ESG委員會)，並委請執行長擔任委員會主席，由ESG委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入寶島陽光企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理(下稱ESG)等面向，ESG委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環境保護、職業安全、人才培育、資訊安全以及公司治理...等關注議題，並於每季向董事會報告ESG執行成果，強化董事會對公司推行ESG成果的參與程度。



稽核委員會

為健全業務發展並同時兼顧風險管控，本公司設有稽核委員會負責擬訂風險管理制度、政策及定期檢視制度之合適性，以確保資本適足性，並達成風險控管與業務發展兩者兼顧之平衡目標。

稽核委員會		
稽核委員	職位	稽核委員經歷
萬英德	主席	<ul style="list-style-type: none"> • 太陽能產業相關經驗 • 創建印度最大太陽能開發與運營管理之企業
郭肇基	委員	<ul style="list-style-type: none"> • 太陽能產業相關經驗 • 財務金融與經營管理相關經驗
卓國良	委員	<ul style="list-style-type: none"> • 太陽能產業相關經驗 • 投資金融與經營管理相關經驗

薪酬委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置薪酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討經理人與一般員工之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；經理人與一般員工之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、對公司營運參與程度及貢獻之價值，固定薪資上限可達等同於同業 150% 之水準，保障年薪為 14 個月，以及提供雇主勞退提撥 8% 等方案。

薪酬委員會恪遵忠實履行及善良管理人之注意義務，訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

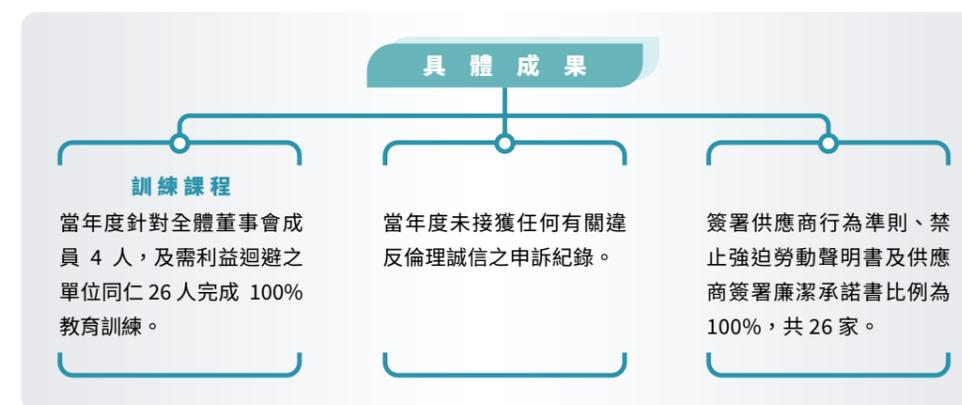
薪酬委員會			
薪酬委員	職位	實際出席率	薪酬委員資歷
郝有福	主席	100%	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源產業相關經驗。 財務金融與經營管理相關經驗。
郭肇基	委員	100%	<ul style="list-style-type: none"> 太陽能產業相關經驗。 財務金融與經營管理相關經驗。
卓國良	委員	100%	<ul style="list-style-type: none"> 太陽能產業相關經驗。 投資金融與經營管理相關經驗。

註 本報告書係以本公司 2022 年經營治理之資訊做為揭露及核定基準。本公司董事會於 2023 年第一季指派卓國良董事擔任執行長一職，基於公司治理之利益迴避原則，同時考量各項決策之合理平衡，卓董事自擔任執行長時起不再擔任薪酬委員會委員，此外，本公司授權政策亦訂定依授權政策須以投資方董事做為最終決策核決者之項目，該投資方董事不得同時為該決策項目之初步核准人，以避免利益衝突之情事。



3.3 商業道德

寶島陽光以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人資部門向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化，並透過執行風險評估，加強需利益迴避之單位之反貪腐及反賄賂宣導。



對內而言，寶島陽光制訂「工作規則」、「授權政策」等內規，並由董事會決議通過。同時，寶島陽光建置外部檢舉申訴專用電子信箱，利害關係人可透過公司網站上揭露之電子信箱進行舉發。利害關係人提出檢舉後，由專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，寶島陽光承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當對待。

於商業互動方面，寶島陽光制定「反貪腐及反賄賂政策」，同仁於執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，與寶島陽光配合之供應商皆應遵循供應商行為準則，並需簽署禁止強迫勞動聲明書及廉潔承諾書，2022 年供應商共 26 家，簽署比例達 100%；最後，寶島陽光與交易對象簽訂契約時，皆充分瞭解交易對象之誠信經營狀況，並將遵守寶島陽光之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中適時訂立相關契約條款。

就整體營運實務，寶島陽光近年並無發生涉及任何重大違法之事件亦無檢舉事件。

3.4 風險管理

企業追求穩定成長、永續經營的關鍵之一就是風險管理，寶島陽光風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，透過內、外部資訊界定各類型風險因子，並以風險發生機率及對本集團之衝擊程度進行分析評估，提出相應管理措施，確保公司達到永續經營之目的。

寶島陽光風險管理策略

風險類別	風險說明	風險管理因應措施
永續環境	溫室氣體排放量持續增加無法有效節能	1. 辦公室用電使用再生能源發電之電能。 2. 逐年逐步汰換老舊耗能設備及純油公務車，以降低能源使用。 3. 規劃綠色採購，優先挑選優良綠色軌跡之廠商，並更換節能辦公設備。
	廢棄物處理不當	針對太陽能產業事業廢棄物： 1. 配合政府政策及廠商回收技術改善情形，持續優化事業廢棄物管理流程。 2. 確保廢棄物的處理符合國家法規及標準，減少對環境造成的污染風險。
	颱風、洪災	1. 隨時掌握氣象資訊，針對不同天災，研擬相關預防與因應作為。 2. 選擇營運據點及配置設備時，避開臨海低窪處，並考量是否具備防淹及防震條件。 3. 針對員工、建物及貨物，投保團體意外傷害險、火險及運輸險，以轉嫁及分散風險。
	違反環保法規	定期實施環保法規鑑別，若有虛驚事件或利害關係人關心之事件，則執行不定期之法規鑑別，並採取後續對應之控制措施。
員工	發生職災(含新冠疫情衝擊)	1. 建立配合風險評估之法規鑑別程序。 2. 建立事故回報程序。 3. 若有虛驚事件發生，重新評估風險及更新對應之控制措施。 4. 提供安全健康的工作環境，降低人員於工作場所中執行作業時所受之風險。 5. 依照職安法建立協議組織與程序。
	過勞	為避免因長時間工作，引發過勞疾病，採取下述預防措施與規範： 1. 定期實施健康檢查，以早期發現、早期治療，促進身體健康為目標。 2. 鼓勵員工生活與工作均衡，並提供遠端工作及福利假等員福制度。 3. 定期審查加班時數，與主管討論人力配置。
	離職率過高	1. 進行離職人員訪談，與主管共同打造良好職場環境，促進適任員工留任率。 2. 進行員工滿意度暨敬業度調查，藉此調整隔年組織發展目標重點，提升員工滿意度。 3. 發展雇主品牌，吸引優秀人才加入。

寶島陽光風險管理策略 (續)

風險類別	風險說明	風險管理因應措施
治理與營運	法律風險	1. 公司設有相關保密承諾書機制，與新人到職簽訂相關保密文件，與供應商簽署廉潔承諾書，以確保相關人員公正履行職務。 2. 相關法律議題皆由法務部門進行定期宣導，以防止員工在不經意的作業下觸犯相關法律。
	倫理誠信風險	1. 對內：員工進行反貪腐、反賄賂、誠信經營及道德行為宣導。 2. 對外：向廠商及客戶、供應商宣達本公司誠信廉潔之經營理念。
	資訊揭露透明度不足	遵循政府和主管機關規定於財務報表揭露相關訊息，並於公司網站更新相關資訊供利害關係人查閱。
	市場競爭力下滑	1. 藉由定期拜訪客戶、資訊交流及參與研討會等與上下游客戶保持良好之互動關係，以快速掌握市場趨勢，並適時引進有市場競爭力的產品與廠商。 2. 積極開發新客戶，因應市場競爭流失客戶量體，維持一定比例的客戶數量分散風險。 3. 隨時依照新公布的政策與法規更新的現有的投資模式，以保持業界競爭力。
	發生資安事件	1. 完成資訊安全管理系統建置與風險評估。 2. 導入端點偵測及回應 EDR，偵測回應主機和端點連線的可疑活動。 3. 完成資訊安全管理系統更新建置。 4. 提高資安風險意識，每年進行資安宣導、社交工程演練。
	產品責任	1. 安全性責任：公司必須確保其太陽能模組符合所有相關的安全標準和法規，以確保用戶的安全。 2. 品質責任：公司必須確保其太陽能模組符合所有相關的品質標準，以確保其在預期壽命內能夠正常運作。 3. 維修和保養責任：公司必須提供太陽能模組的相關維修和保養服務，以確保其能夠長期有效地運作。 4. 售後服務責任：公司必須提供客戶滿意的售後服務，包括解決客戶的問題和回應客戶的反饋。 5. 環境責任：公司必須確保其太陽能模組的生產和處理遵守環保法規，以減少對環境的影響。
	供應鏈中斷	1. 隨時掌握原物料及產品相關訊息，提前應變缺料風險。 2. 密切了解市場變化，建立多條供應鏈，分散風險。



4 實踐永續管理

4.1 確認主要利害關係人

4.2 利害關係人溝通管道與關注議題

4.3 鑑別重大主題

4.4 永續發展目標

4.5 ESG 管理策略與目標



我們的關鍵目標

2023 年	2025 年
環境	
<ul style="list-style-type: none"> 發電度數較 2022 年增加 49,839MWh，可減碳約 254 萬公噸 油電公務車佔比提升至 30% 	<ul style="list-style-type: none"> 台北辦公室用電 100% 使用再生能源，可減碳約 76 公噸
社會	
<ul style="list-style-type: none"> 案場議題回覆度 100% 案場發電效率 PR 值 >80% 	<ul style="list-style-type: none"> 取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證 員工之事故率、誤工率及死亡率為 0 100% 符合職業衛生安全法規
公司治理	
<ul style="list-style-type: none"> 無違反任何誠信廉潔之事件 100% 供應商完成供應商行為準則簽署 	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 27001 檢驗資訊安全管理系統

4.1 確認主要利害關係人



利害關係人為影響寶島陽光或受寶島陽光影響的群體或組織，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與寶島陽光的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 7 類對寶島陽光而言具有重要性的主要利害關係人，包含員工、客戶、股東、銀行、保險公司、供應商、非營利組織。

4.2 利害關係人溝通管道與關注議題

寶島陽光之主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注本公司之議題亦多有差異，公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時本公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

寶島陽光以問卷調查方式，蒐集內、外部利害關係人關注的議題，由 ESG 委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 10 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保寶島陽光揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

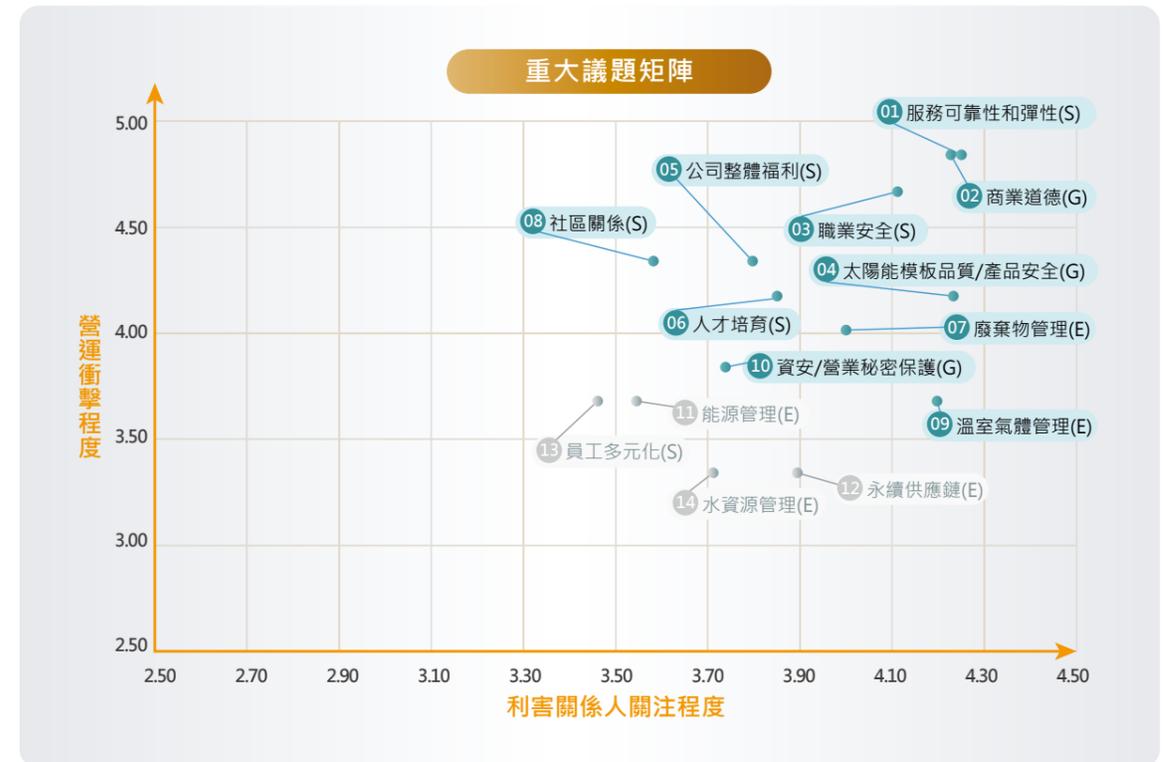
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	<ul style="list-style-type: none"> • 人才培育與公司福利 • 職業安全 • 服務可靠性和彈性 	<p>聯絡信箱：HR@Formosasolar.com.tw 聯絡電話：02-7729-6700#162、167</p> <p>溝通方式及頻率： • 全體月會 / 每月 • 勞資會議 / 每季 • 員工申訴管道 / 不定期</p>
客戶	透過與客戶的聯繫，公司可以了解客戶對產品及服務的關注點和期望，並提供相應的解決方案，以滿足客戶需求。公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	<ul style="list-style-type: none"> • 服務可靠性和彈性 • 太陽能模板品質 / 產品安全 • 職業安全 	<p>聯絡信箱：info@formosasolar.com.tw 聯絡電話：02-7729-6700</p> <p>溝通方式及頻率： 業務拜訪 / 每月 電話、E-MAIL / 不定期</p>
股東	公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安全 • 服務可靠性和彈性 • 商業道德 	<p>聯絡信箱：info@formosasolar.com.tw 聯絡電話：02-7729-6700</p> <p>溝通方式及頻率： • 股東常會 / 每年 • 董事會 / 每 1~2 月一次 • 營運議題和顧問會議 / 每 1~2 周一次 • 官網資訊專區 / 隨時</p>
銀行	銀行提供貸款、融資和信用評級等服務，能夠支持公司的經營發展；同時，銀行也是公司的重要投資者和財務監督者，能夠為公司提供資金和風險管理建議。	<ul style="list-style-type: none"> • 太陽能模板品質 / 產品安全 • 廢棄物管理 • 服務可靠性和彈性 • 溫室氣體管理 	<p>聯絡信箱：info@formosasolar.com.tw 聯絡電話：02-7729-6700</p> <p>溝通方式及頻率： • 銀行會議 / 每月 • 電話、E-MAIL / 不定期</p>
保險公司	保險公司能夠為公司提供風險評估和保障，保障公司在面對不可預測的風險時的財務安全。	<ul style="list-style-type: none"> • 太陽能模板品質 / 產品安全 • 服務可靠性和彈性 • 溫室氣體管理 	<p>聯絡信箱：kay.lu@formosasolar.com.tw 聯絡電話：02-7729-6700</p> <p>溝通方式及頻率： • 投保需求 / 每季、不定期</p>
供應商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	<ul style="list-style-type: none"> • 太陽能模板品質 / 產品安全 • 溫室氣體管理 	<p>聯絡信箱：info@formosasolar.com.tw 聯絡電話：02-7729-6700</p> <p>溝通方式及頻率： • 專案會議 / 不定期 • 電話、E-MAIL / 不定期</p>
非營利組織	非營利組織為公眾利益發聲，監督公司的社會責任和環境影響，推動公司實現可持續發展目標，增強公司與社會的互動和信任。	<ul style="list-style-type: none"> • 廢棄物管理 • 溫室氣體管理 	<p>聯絡信箱：FS-PR@Formosasolar.com.tw 聯絡電話：02-7729-6700</p> <p>溝通方式及頻率： • 專案會議 / 不定期 • 電話、E-MAIL / 不定期</p>

4.3 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



寶島陽光 ESG 委員會擬定 14 項永續議題，透過發放線上問卷請內、外部利害關係人填寫，共回收 48 份有效問卷，涵蓋員工 15 份、客戶 6 份、股東 5 份、銀行 4 份、保險公司 3 份、供應商 5 份、非營利組織 4 份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司 6 位主管填寫各永續議題對本公司產生衝擊程度之評分，將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由 ESG 委員會討論評估後，確認當年度本公司應優先揭露環境、社會與經濟面向中 10 項重大主題分別為：溫室氣體管理、廢棄物管理、生物多樣性及土地利用、職業安全、人才培育與公司福利、社區關係、商業道德、資安與營業秘密保護、服務可靠性與彈性、太陽能模板品質 / 產品安全。



ESG 面向	重大主題(正面衝擊/負面衝擊)
環境面	溫室氣體管理(正面)、廢棄物管理(負面)、生物多樣性及土地利用(負面)、
社會面	職業安全(正面)、人才培育與公司福利(正面)、社區關係(正面)、服務可靠性與彈性(正面)
治理與經濟面	商業道德(正面)、資安與營業秘密保護(正面)、太陽能模板品質/產品安全(正面)

本公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露公司投身公益的成果。

重大主題和邊界

面向	重大主題	對寶島陽光的重要性	內部邊界		外部邊界					對應 GRI 準則
			公司	股東	供應商	客戶	保險公司	銀行	非營利組織	
環境	溫室氣體管理	本公司致力於持續提升再生能源發電量，協助國內推動能源轉型；同時本公司亦持續減少自身排碳量，為緩解全球氣候變遷和環境保護盡一份心力。	●	●	○	☆		○		305 排放
環境	廢棄物管理	寶島陽光在營運過程中為地球盡一份心力，針對廢棄物有相對嚴謹的管理，確保廢棄物依循合法合規的處置流程。	●	●	○	☆		○		306 廢棄物
環境	生物多樣性及土地利用	本公司對環境永續性的承諾與政策，能夠降低其對生態環境的破壞，同時也為各利害關係人帶來穩健的長期回報。	●		○				☆	304 生物多樣性
社會	職業安全	職業安全與衛生會影響公司人力資源與相關營運成本，本公司有良好的安全衛生管理，使員工有安全與健康的工作環境。	●	○		○	●			403 職業安全衛生
社會	服務可靠性與彈性	服務可靠性和彈性對於公司能否持續地提供高品質的維運服務，以提升案場效率發電是相當重要之議題。這意味著能夠維持案場發電穩定性以取得關係人之信任，進而提高市場佔有率，並在競爭激烈的環境中保持競爭優勢。	●	●	●	●	●	○		寶島陽光自訂重大主題
社會	社區關係	對本公司而言，積極參與社區活動、維護當地環境和支持當地居民，有助於帶動社會進步，發揮公司影響力。	●						●	413 當地社區
社會	人才培育與公司福利	提供具有競爭力的人才發展、薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	●	●			○			401 勞雇關係 404 訓練與教育 人才永續
經濟	太陽能模板品質/產品安全	良好的模組品質有助於降低事故發生率，以提供穩定的供電服務，進而減少公司營運成本，及維護公司品質優良之形象。	●	●	●	☆	●	○		寶島陽光自訂重大主題
經濟	商業道德	公司與全體員工在從事商業行為或執行工作任務時，應以誠信、合法作為行為準則，使公司各項業務得以永續發展。	●	●	●	☆		●		205 反貪腐
經濟	資訊安全	積極確保資訊之機密性、完整性及可用性，以提供本公司日常營運之正常作業環境。	●	●	●	☆				寶島陽光自訂重大主題

註 ● 為直接衝擊；○ 促成衝擊；☆ 商業衝擊。

4.4 永續發展目標

聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

寶島陽光將永續發展目標融入公司的經營策略，在提升營運績效的同時，兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放溫室氣體，以及邀請供應商/承攬商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，寶島陽光期許能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	寶島陽光回應
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	7.1 在西元 2030 年前，確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的，以及現代的能源服務。	案場持續擴增，使潔淨能源需求得以獲得滿足。
	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工，落實職業安全衛生管理，有效提升員工職場安全。
	11.7 2030 年前，為所有人提供安全、包容、無障礙及綠色的公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者。 11.a 透過加強國家和區域發展規劃，促進城市、郊區與農村地區之間，經濟、社會和環境的正向連結。	嘉義鹽灘地案場：將廢棄鹽田轉型成為南台灣太陽能光電基地，打造嘉義境內獨特的太陽能光電場域，增加當地就業機會，促進城市、郊區與農村地區之間的正向連結。 屏東北興光電球場：成功活化公墓土地再利用，採「一地多用」概念，結合太陽光電案場與社區休閒功能，規劃各式球場、體健設施與親子共融空間，提供社區民眾安全、包容的公共休閒空間。
	13.3 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。	持續提升再生能源發電量，協助國內推動能源轉型，為緩解全球氣候變遷和環境保護盡一份心力。 根據公司溫室氣體盤查的二氧化碳當量結果，設立未來預計進行的節能減碳方案，也同時提升同仁之間的節能認知。
	15.8 在西元 2020 年以前，採取措施以避免侵入型外來物種入侵陸地與水生生態系統，且應大幅減少他們的影響，並控管或消除優種。	以環境友善工法建置案場，降低對環境的衝擊。 於生態敏感地區進行案場建置時，進行生態環境的評估及監測計畫，以確保業務活動對當地生物多樣性衝擊減至最低。

4.5 ESG 管理策略與目標

重大議題	對公司的影響與意義	願景與承諾	實施方向	2023 年目標	2025 年目標
服務可靠性與彈性	穩定的服務可靠性和彈性可使公司持續提供高品質的維運服務，以提升案場發電效率，並在競爭激烈的環境中保持競爭優勢，進而提高市場佔有率	本公司致力於提供高品質的案場服務，以滿足市場不斷變化的需求，且提高太陽能案場穩定性與發電效率，與場主建立信賴關係，而提升公司競爭力	1. 提升案場場主滿意度 2. 提升發電效率	1-1. 案場議題回覆度100% 1-2. 進場修繕案場進度執行皆符合契約訂定之時程 2-1. 建立即時監控系統，並強化數據完整性及持續性 2-2. 一般緊急事件要求工程人員當日即可到場處置	1-1. 透過PMS系統建立完善及完整的案場履歷 1-2. 透過分析模型產出案場績效報告，即時通知現場人員 2-1. 發電率扣除模組衰退後具實質提升
太陽能模板品質 / 產品安全	良好的模組品質有助於降低事故發生率，以提供穩定的供電服務，進而減少公司營運成本，及維護公司品質優良之形象	本公司承諾，選用國際 / 國家認證之模組，確保產品之安全及穩定性並提供優質的供電服務	1. 確保模組品質，以降低事故發生率	1-1. 持續精進模組技術的相關知識，將新的技術或檢測方式應用於案場中 1-2. 確保安裝人員依照安裝手冊進行模組安裝	1-1. 持續關注全球及國家政府針對太陽能事業發展之政策及方向 1-2. 與優質的模組供應商及施工廠商保持良好互動
溫室氣體管理	本公司致力於持續提升再生能源發電量，協助國內推動能源轉型；同時本公司亦持續減少自身排碳量，為緩解全球氣候變遷和環境保護盡一份心力	本公司承諾致力於提升再生能源發電量，並降低自身產生的溫室氣體排放，同時推廣使用低碳潔淨能源，亦鼓勵同仁一同參與減碳行動	1. 提升再生能源發電量 2. 制定減碳及節能計畫	1-1. 再生能源發電度數較2022年增加49,839MWh，總計283,828MWh 1-2. 再生能源減碳量較2022年增加2.54萬公噸，總計14.45萬公噸 2-1. 公司燃油公務車資產部分汰換成油電公務車，預估減碳量8.7公噸 2-2. 購能源效率第一級或優化之電器，降低碳排放量	1-1. 持續提升再生能源發電量 2-1. 公司燃油公務車持續汰換成油電車(維持30%佔比) 2-2. 台北辦公室用電100%使用再生能源發電之電能，預計可減少約76公噸碳排放量
資安與營業秘密保護	積極確保資訊之機密性、完整性及可用性，以提供本公司日常營運之正常作業環境	確保資訊之蒐集、處理、傳送、儲存及流通安全，將個資外洩風險降到最低	1. 建置資訊安全管理系統	1-1. 完成資訊安全管理系統建置與風險評估 1-2. 2023年導入端點偵測及回應EDR，偵測並回應主機和端點連線的可疑活動 1-3. 2023年進行帳號雙因數驗證設置完成 1-4. 每年進行社交工程演練2次	1-1. 完成資訊安全管理系統更新建置 1-2. 導入ISO 27001檢驗資訊安全管理系統
職業安全	職業安全與衛生會影響公司人力資源與相關營運成本。本公司有良好的安全衛生管理，使員工有安全與健康的工作環境	1. 符合法規及其它相關要求 2. 提供安全健康的工作環境，預防疾病並降低人員於工作場所中執行作業時所受之風險 3. 對員工、外包商持續溝通諮詢參與，並承諾對安全衛生之政策及執行	1. 配合風險評估執行法規鑑別 2. 零工安事故 3. 提升員工及外包商安全意識	1-1. 法規鑑別次數至少 1 次 / 季 2-1. 事故率(TRIR) (員工 / EPC) 0 / 0.06、誤工率(LTIR) (員工 / EPC) 0 / 0.06、死亡率0 (TRIR及LTIR係依職安署公告之同行業平均值為基準) 3-1. 提升員工意識：虛驚事故回報率至少 2 件 / 月 / 部門 3-2. 包商參與：協議組織會議至少每季 1 次	1-1. 法規符合度 100% 2-1. 事故率(TRIR) (員工 / EPC) 0 / 0.03、誤工率(LTIR) (員工 / EPC) 0 / 0.03、死亡率0 (TRIR及LTIR係依職安署公告之同行業平均值為基準) 2-2. 通過ISO 45001驗證 3-1. 每個包商每個專案提出至少1件改善事項
人才培育與公司福利	提供具有競爭力的人才發展、薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏	讓每位員工能安心工作、持續成長，並願意全力發揮，是本公司努力追求的目標	1. 建立學習發展制度 2. 強化內部溝通並透過回饋持續進步 3. 建立與績效關聯的獎勵制度	1-1. 人才盤點及學習地圖的規劃與執行 1-2. 透過外訓發展領導力與建立團隊向心力(一年兩場) 2-1. 建立多元內部溝通管道，確保個人目標與公司目標的連結性 3-1. 設計具市場競爭力的薪酬福利制度 3-2. 發展員工長期激勵計畫	1-1. 建立永續發展文化，成為綠能人才的培育基地 2-1. 建立可信度與員工敬業度的追蹤機制 3-1. 成為業界薪酬福利領先指標

重大議題	對公司的影響與意義	願景與承諾	實施方向	2023 年目標	2025 年目標
廢棄物管理	依據政府法規 - 再生能源發電設備設置管理辦法，妥善管理廢棄物以減少對環境的負面影響，確保企業聲譽與企業可持續性	本公司致力於實踐可持續發展，我們承諾妥善管理廢棄物，減少對環境的影響，並致力於推動綠色環保的生產和運營方式	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確保事業廢棄物處理流程符合政策法規，並委由合法太陽能廢棄物處理公司依下述流程執行： <ol style="list-style-type: none"> (1) 拆除太陽能電板的鋁框與接線盒，並移除背板上的 PVDF 塑膠及 EVA 粘合劑 (2) 拆解出有價金屬或材料，如：玻璃面板、太陽能電池、銅導電帶 (3) 將有價金屬、材料回收轉賣予其他企業再利用 	1-1. 確保公司在一般事業廢棄物管理方面的表現符合相關法令法規要求	1-1. 配合政府政策及廠商回收技術改善情形，持續優化廢棄物管理流程
生物多樣性及土地利用	本公司重視對環境永續性的承諾與責任，並透過實施相應的 ESG 策略，以降低對生態環境的破壞，維持企業永續發展	以環境友善工法降低對環境的衝擊；實施促進環保和永續發展的經營，提高社會對環境保護的認知	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續落實生態調查以確保當地生態系統之平衡 	1-1. 針對特定案場，定期實施生物多樣性監測計畫，一年發布兩次調查報告，以確保業務活動對當地生物多樣性的影響降至最低	<ol style="list-style-type: none"> 1-1. 建立開發前期的生態監測機制，以確保業務活動對當地生物多樣性衝擊減至最低 1-2. 對於業務開發行為採取措施保護，和設備除役後恢復受損的生態系統 1-3. 針對特定案場，持續實施生態調查並發布報告，確保當地生態系統的平衡及發展
商業道德	公司與全體員工在從事商業行為或執行工作任務時，應以誠信、合法作為行為準則，使公司各項業務得以永續發展	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完成供應商行為準則制定，確保供應商的商業道德標準與本公司一致 2. 完成反貪腐、反賄賂政策制定，確保員工以誠信、合法之標準執行業務 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動相關教育訓練或政策宣導 2. 依據國際勞工組織公約建立供應商行為準則 	<ol style="list-style-type: none"> 1-1. 無違反任何誠信廉潔之事件 2-1. 主要供應商完成供應商行為準則簽署 	<ol style="list-style-type: none"> 1-1. 不定期更新對內及對外之誠信廉潔政策 2-1. 設定供應商篩選及淘汰機制，確保合作供應商之商業道德品質
社區關係	對本公司而言，積極參與社區活動、維護當地環境和支持當地居民，有助於帶動社會進步，發揮公司影響	建立良好的企業公民形象，支持當地社區的發展和繁榮，並積極參與當地社區事務，確保公司與當地社區之間的關係和諧穩定	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發展持續性公益計畫，建立地方關係 	<ol style="list-style-type: none"> 1-1. 與當地社區之非營利組織合作節能減碳公益計畫，以確保公司與當地社區的良善互動和溝通 1-2. 舉辦能源教育活動，鼓勵各地區青年學子參加，推廣環境永續之認知 1-3. 善用企業資源，持續將物資捐助予社區或非營利組織 	<ol style="list-style-type: none"> 1-1. 建立一個持續的公益推廣機制，以確保公司與當地社區之間的長期合作和共同發展 1-2. 持續推廣宣導能源教育，支持環境永續 1-3. 增加對當地社區的社會投資，以支持社區的基礎設施建設、教育、醫療和環境保護等方面的發展



5 更可靠的夥伴

5.1 潔淨能源提供者

5.2 服務可靠性與彈性

5.3 太陽能模板品質 / 產品安全

5.4 資安與營業秘密保護

5.1 潔淨能源提供者

寶島陽光承諾在臺灣加速能源轉型的發展中，為未來提供更乾淨、永續的能源，我們積極協助政府推動 2025 年太陽光電裝置容量 20GW 目標，開發建置多種類型之太陽光電案場，包含屋頂型與地面型，併網容量累計至 2022 年底約 188MW，若以台灣 2022 年平均家戶用電每月 339 度計算，每年約可提供約 6.1 萬戶家戶整年用電。

關鍵成果

年 度	電廠數目(座)	電廠總容量(MWp)	累計年發電量(百萬度)	累計減碳量(公噸)
2020 年	424	139.70	205.65	103,236
2021 年	442	185.00	385.78	196,362
2022 年	447	188.36	637.40	315,513

5.2 服務可靠性與彈性

服務可靠性和彈性對於公司能否持續地提供高品質的維運服務，以提升案場效率發電是相當重要之議題。這意味著能夠維持案場發電安全性且提供穩定的發電收入，並在競爭激烈的環境中保持競爭優勢，進而提高市場佔有率。

不同於多數太陽光電再生能源業者，寶島陽光為持續優化發電效率，成為台灣能源轉型下最值得信賴的夥伴，提供客戶最好的品質，與最穩定的服務，自 2022 年起，將電廠維運模式階段式由委外維運調整為自行管理維護，讓維運案場的作業細節更細膩、更彈性、更即時，同時斥資數千萬元，自主開發管理資訊系統，並強化檢測設備；更建立內部專業維運團隊，網羅擅於數據分析、客戶經營、案場管理等各方人才。本團隊預計 2023 年導入完成 ISO 9001 品質系統管理規範，系統化工作流程及文件管理相關作業。

為有效提升太陽光電廠的穩定性，本公司透過例行巡檢及維護來降低風險，並利用專業技術及檢測設備，精準快速地進行系統維護，使太陽光電廠停止運作的時間及風險降至最低。維運團隊透過專業的監控系統蒐集發電數據，並透過科學化建模分析太陽光電廠的運作效能，相關管理維護作業說明如下：

(一) 日常管理與維護

維運技術人員依維護管理規定檢查相關設備，對發電系統負責各項太陽能機電及其他相關設備維護保養、管理、操作、安全檢查、性能調整及緊急事故處理等作業，維持設備正常運作及安全，主要工作內容包含：

1. 日常巡檢，檢查各設備運轉狀態是否正常，以及耗材是否需補充 / 更換。
2. 依年度巡檢計畫，進行定期巡檢作業，包含月巡檢、季巡檢、年度高壓檢修。
3. 依年度清洗排程並搭配落塵系統，進行定期與臨時性清洗模組，確保良好的發電效能。另針對位於生態保育區之案場，考量友善當地生態，清洗時只使用清水，不添加清潔劑或化學洗劑，以避免對環境造成的額外負擔。
4. 透過監控系統即時查看案場發電狀態，如有異常，於 24 小時內派工至現場處理、回報狀況。
5. 依每月的維運管理會議，檢核案場與鄰近案場的發電效能，依弱點項目提出效能改善計畫。

日常保養與維運的時程與項目，依太陽能設備維護管理準則表進行(如下表)：

定期維護、檢查、管理準則		
設備名稱	工作準則	說明
一、直交流轉換器	<ol style="list-style-type: none"> 1. 運轉正常與啟動指示之確認。 2. 進排氣口濾網清理與冷卻風扇機能維護。 3. 交流二次側分電盤外觀檢查。 	每季乙次
二、高低壓設備	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開關接點鬆脫檢查。 2. 斷路器、開關功能檢查。 3. 變壓器外觀檢查。 4. 各開關箱面指示燈檢修。 5. 開關功能檢驗。 	每季乙次 (紅外線熱影像、高壓設備檢測，每年乙次)
三、太陽光電模組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 模組完整度破片檢查。 2. 模板清潔度檢查。 3. 牢固度檢查。 4. 線路外觀檢查。 	每季乙次
四、直流接線箱 (或直流配電箱)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢查外箱表面是否有無腐蝕生鏽。 2. 檢查配線是否損傷及端子是否鬆脫。 3. 檢查接地線是否損傷及端子是否鬆脫。 4. 開關接點鬆脫檢查。 5. 保險絲及突波吸收器外觀檢查。 	每季乙次
五、支架和線槽	<ol style="list-style-type: none"> 1. 牢固度檢查。 2. 檢查固定螺絲是否鬆弛。 3. 是否有無腐蝕生鏽。 	每季乙次
六、監控系統	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢查外箱表面是否有腐蝕生鏽。 2. 檢查配線有無損傷、連接端子是否鬆弛。 	每季乙次
七、其他事項處理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一般設備故障檢修。 2. 屋頂漏水及鏽蝕巡檢。 3. 緊急事處理及回報。 	



▲ 落塵監測系統掌握最佳清洗時機點



▲ 監測太陽光電模組運作狀態



▲ 操作無人機清洗模組



(二) 建立遠端監控與派工系統

採用工業級電腦作為電站傳遞主機，將設備狀態上傳至雲端平台，提供使用者隨時觀看追蹤相關設備發電狀況，當系統自動或人員檢視發現發電異常設備時，可經由系統進行派工作業，維運同仁可第一時間至現場確認及檢修，並於檢修後同步將檢修結果上傳系統。維運團隊每週針對維運進度及狀況進行檢討會議、統籌維運資源或進行相關派工，並每月定期檢視各個案場發電狀況、發電效率及弱點案場，進行相關檢查修復或改善方案。



▲ PMS 監控系統畫面示意

本公司案場維運管理指標：

統計 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
案場議題回覆度	--	--	95.4%
系統妥善率	98.9%	99.1%	98.6%

註 案場議題回覆度數據自 2022 年起開始統計

5.3 太陽能模板品質 / 產品安全

良好的模組品質有助於降低事故發生率，以提供穩定的供電服務及維護公司品質優良之形象，公司為確認模組品質及安全，在模組安裝期間，指派有經驗的工程師監工或是不定期檢查，提升模組施工的精確性及良率，確保品質。

本公司對於模組供應商及施工廠商的要求：

1. 模組供應商須通過或取得國家合格之認證證書：經濟部標準檢驗局公告之「臺灣高效能太陽光電模組技術規範」、「太陽光電模組自願性產品驗證工廠檢查特定規範」；以及符合國際電工委員會(IEC)的相關標準：IEC 61215和IEC 61730，以確保模組的安全性和可靠性。供應商亦需要確保使用的材料符合質量標準，並應實施嚴格的生產過程控制，以確保模組的高品質。
2. 擁有足夠之模組安裝經驗與實績：透過施工廠商過去的專案案例及業界評價，了解其施工品質和客戶滿意指數，並要求廠商提供案例成果說明。
3. 符合公司要求之預估工期：確保其在預算範圍內如期如質完成工程。
4. 可提供完善的服務和支援：提供售後服務、維護保養等服務，以確保系統的長期穩定運作。

統計 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
案場模組施工良率	當年度未統計相關數據		99.96%



5.4 資安與營業秘密保護

寶島陽光於現行的管理辦法中，建立相關系統安全管控機制，其中包含人員到職起帳號及使用權限建立開啟的規範，資訊系統皆由專責人員依其部門及工作職掌進行權限管控設置，避免有所錯誤進而造成相關的資安風險，公司內部的資訊系統相關管理辦法事項，每年會進行討論溝通調整，並向同仁宣導及教育訓練基本的安全防護及認知，同時定期向公司經營團隊及董事會提出資安報告。

寶島陽光對於資料的保全相當重視，資料每天透過*NAS及*DMS雲端進行資料同步備份，並在雲端設置入侵偵測、每日備份、備機復原以防範未知形態的資安危害，在全體同仁的努力下於2022年度無重大資安事件問題發生。

在現行資通防護方面，寶島陽光於2023年持續進行資訊安全管理系統軟硬體更新建置，以避免因資安設備過於老舊導致資安的事件發生，並加入資安的相關演練(偵測、社交工程)，進行資安宣導及教育訓練，完成*雙因數驗證設置，並聘請專業資安顧問提升資訊安全技術及諮詢，留意未知風險防範未然。

註

*NAS(Network Attached Storage)：網路儲存伺服器，能讓公司內部同仁透過網路存取檔案。

*DMS(Document Management System)：文件管理系統，提供同仁進行資料存取。

*雙因數驗證：結合兩種不同身分驗證方式，讓使用者向服務提供者證明其身分之方法。

	2020年	2021年	2022年
資安外洩事件	0件	0件	0件
資安入侵成功次數	0次	0次	0次

6 更美好的環境

6.1 能資源管理

6.2 廢棄物管理

6.3 生物多樣性及土地利用



寶島陽光在追求均衡發展，永續經營之前提下，由董事長簽署制訂環境保護政策，對外宣誓企業保護環境的決心，亦鼓勵全體員工、開發商、供應商及協力廠商，了解環境保護的重要性，並相互合作，以實踐環境永續。身為再生能源產業的業者，環境保護是寶島陽光的宗旨與責任，我們期望藉由擴大本業發展以加速潔淨能源布局、落實提升能源使用效率、採用再生能源取代傳統電力，來有效降低環境衝擊，期許朝向低碳營運模式，落實企業永續發展。此外，我們亦承諾以符合國內外安全、環境、衛生、社會與勞工的相關法令與規定為標準從事營運，包含：

1. 赤道原則。
2. 國際金融公司之環境與社會績效標準。
3. 世界銀行集團之環境健康安全指南：通用版。
4. 世界銀行集團之環境健康安全指南：特定產業版。



6.1 能資源管理

全球氣候變遷影響日益明顯，如何有效減緩氣候變遷帶來之衝擊已是全世界共同要面臨之重要環境議題，其中溫室氣體減量是各國首要目標之一，寶島陽光除提升再生能源發電量，協助國內推動能源轉型；同時亦持續減少自身排碳量，為緩解全球氣候變遷和環境保護盡一份心力。

寶島陽光 2021 年起導入溫室氣體盤查作業，2022 年再進一步取得會計師事務所出具之 ISAE 3410 確信報告，並針對主要排放源擬定節能減碳行動，期盼經由積極投入減碳措施提升節能效率，為環境永續盡一份心力。

能資源統計

年 度	電力 (GJ)	汽油 (GJ)	合計
2021	160.20	0	160.20
2022	231.59	51.58	283.17

註

註1：參照溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，汽油熱值每公升7800kcal，每kcal為4.187KJ(焦耳)，1GJ=1*10⁹焦耳。
註2：參照能源局電力(消費面)每度電為860Kcal，每kcal為4.187KJ(焦耳)，1GJ=1*10⁹焦耳。

本公司主要能源使用來源為電力及汽油。電力能源使用方面，本公司因應業務量與人員編制持續提升，2022 年 5 月起擴大辦公區域，故電力使用量較 2021 年增加。另在汽油能源使用部分，因 2021 年尚未啟動公務車用油資料留存，故尚無相關數據呈現。另，公司所售出之產品或服務無能源消耗，故不適用 GRI 302-5 相關數據統計。



寶島陽光落實節能減碳，訂定相關節能措施：

公務用設備

- 推動純油公務車汰換為油電公務車，預計2023年提升油電公務車比例至30%。

照明設備

- 辦公室全面採用LED節電燈管。
- 最大限度地利用自然光，並鼓勵同仁隨手關燈。
- 辦公室依實際使用狀況，分區開啟關閉照明。

空調設備

- 響應經濟部能源局推動節能減碳運動，合理設定室內溫度。
- 依辦公室實際使用狀況，分區開啟空調。

生活環保

- 鼓勵同仁使用環保餐具。
- 落實垃圾分類及資源回收再利用。



6.1.1 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，寶島陽光雖非能源使用大戶，但我們同屬地球一份子，溫室氣體減量是全世界共同目標，因此本公司自2021年起委由安永會計師事務所(EY)依GHG Protocol溫室氣體盤查議定書導入盤查作業，連續兩年針對範疇一及範疇二進行盤查，並於2022年進一步取得安侯建業聯合會計師事務所(KPMG) 出具之ISAE 3410獨立確信報告，期望透過盤查及外部確信以瞭解現況趨勢提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。為能更全面性掌握與企業組織營運相關之碳排放量，本公司將擴大執行溫室氣體盤查範圍，預計於2024年度納入範疇三盤查作業。另，公司運作過程中無臭氧層破壞物質(ODS)排放，以及無氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放。

直接溫室氣體排放(範疇1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要以汽油耗用為主。

能源間接(範疇2)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，盤查範圍為辦公室用電。

寶島陽光 2021~2022 年溫室氣體排放量統計表：

排放源類型	範疇 1	範疇 2
	直接排放	能源間接
2021 年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	22.6505
	氣體別占比(%)	61.47%
2022 年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	32.7445
	氣體別占比(%)	77.17%

註 計算所用之排放係數來源為排放係數管理表 6.0.4 版和全球暖化潛勢 GWP AR6:2021。

寶島陽光 2021~2022 年溫室氣體排放強度：



【廢棄太陽能板處理流程】



6.2 廢棄物管理

本公司係台灣太陽能電廠之經營管理者，營運過程中廢棄物來源除了員工生活廢棄物，主要係以太陽能事業廢棄物中之太陽能光電板為主，目前主流之矽晶類太陽能光電板主要成分含：玻璃74.2%、鋁框架10.3%、電池4%，剩下則是醋酸乙烯酯聚合物(EVA)，以及背板、接線盒等。其中太陽能電池由鋁框緊密封裝，並不會自行溶解或滲出液體造成環境污染，故廢棄太陽能光電板在我國「廢棄物清理法」中係屬於一般事業廢棄物。寶島陽光於2022年各案場所產生之廢棄太陽能板因未達清運最低數量標準，故無清運執行作業及資料，將持續累積至下個年度報告中揭露。

為避免除役之太陽能板遭隨意棄置，每一片太陽能板在生產過程中都有專屬的模組序號，光電案場設置時就要登記每一片光電板的序號，當太陽能板須汰換時，本公司將至環保署「廢太陽光電板回收服務管理資訊系統」登記模組序號、形式及數量，委由合法清除處理機構進行清理。

寶島陽光針對回收清除處理廢棄太陽能板，係採3C1R處理步驟(拆卸與堆疊Collection、產源資料建置Database Creation、案場清運Clearance、回收永續利用Recycling)，依照職安法規將板片安全拆卸後，再依規定分區貯存堆置，並以帆布覆蓋或以太空包封存，上網登記資料後，待須清除時，委託清運業者離場運送至國內三家符合資格之「廢棄物清除及處理機構」進行回收處理作業。



◀▲ 嘉義鹽灘地案場設置廢棄太陽能板貯藏專區

6.3 生物多樣性及土地利用

寶島陽光秉持一地多用、與土地共存共榮為最高原則建置光電案場，以旗下指標案場「嘉義鹽地太陽光電廠」為例，該案場總土地面積合計約 226,766 平方公尺，實際設置太陽光電系統面積僅約 109,915 平方公尺，基地內特別保留 30% 土地做為生態保留區，供鳥類及其他底棲生物棲息之用，實踐友善環境與生態。

本案基地前身為廢棄鹽田，由於潮水的漲退持續帶來營養物質與生物，形成良好的濕地環境，而各式不同水深的溼地增加了棲地多樣性，能讓多種水域鳥類棲息，因此擁有了豐富生態資源，目前為黑面琵鷺每年度冬的重要棲息地之一。寶島陽光以綠能產業與生態永續發展共生共存為規劃原則，創造經濟、環境、生態共榮之發展願景，積極落實生態監測與復育。寶島陽光旗下子公司 - 擘恆能源，於民國 2017 年取得嘉義鹽灘地標案開始，至 2019 年掛表併聯試運轉，即承諾進行 20 年長期的生態調查與監測計畫。



▲ 鹽灘地案場施工前基地位置



► 鹽灘地案場施工後基地位置，太陽能板為黑面琵鷺圖騰



▲ 檢測滯洪池測站底質狀況

註 圖片來自 2021-2022 年度第九區進度
期末報告書，P107

▲ 滯洪池大白鷺與雁鴨類共棲

註 圖片來自攝影師林韋言提供

▲ 鹽田區黑面琵鷺與雁鴨類共棲

註 圖片來自東海大學團隊 2021-2022 年
嘉義鹽灘地案場簡報，P4

建置太陽光電廠雖無法完全避免對生態與社區造成侵擾，但寶島陽光承諾將環境衝擊降到最低，並與東海大學生命科學系研究團隊合作進行長期生態調查，包含生態與水質各項監測，掌握案場溼地功能的正面效應，或可能引發污染的負面影響，並依據環境與生物檢核報告結論，保護案場內生態區。

本案從初期評估、興建工法、工程進度、後續維運等各方面皆步步為營，在開發期間盡量保持當地地形地貌，以確保光電設施對當地動植物不會造成影響，維護生態環境的平衡。所有建築工法皆為降低對生態環境的影響，更為配合鳥類繁殖期停工，設計施工上採友善生態工法，使生態環境與綠能產量並重。興建過程中，工程團隊還曾在鹽地拯救一隻受傷的黑面琵鷺，經治療復原良好並順利野放。嘉義鹽地太陽光電廠專案活化廢棄的鹽灘地，是人、自然、土地、候鳥和再生能源科技完美結合，為實踐光電廠與土地共存共榮的最佳實績。

東海大學團隊每年定期進行基礎調查監測，包括水文、水質、水域生物、底棲軟體動物、鳥類和植物調查。水質部分，團隊利用主成分分析統計 2018 年至 2022 年整體水質變異，整合分析結果顯示，整體水質狀況在此期間變化不大，狀況穩定，處於相對良好之狀態。水域生物(魚蝦蟹類)部分，由分區來看，鹽田區的物種數量變動不大；滯洪池區的物種數量則在施工後，較施工前有上升趨勢；案場區的部分，則自施工起有稍微增加的趨勢。鳥類方面，整體而言施工後鳥類隻數未減反增，其中 2022 年共記錄 92 種 62,083 隻次的鳥類，總隻數較去年提高，同時連續兩年發現部分鳥種會利用水域裡的光電板之設施棲息或築巢，顯示光電板不見得會阻礙鳥類繁殖。植物部分，為隔年一年一次之調查。2021年度共記錄 33 科 87 屬 96 種，包含 1 種特有種，59 種原生種，24 種歸化種，12 種栽培種。總體來說，本基地在積極維持原生環境之下，並無因興建太陽光電廠而造成生態顯著的負面衝擊。

另，案場內主要保育類鳥種為黑面琵鷺，已列入 IUCN (ii.) 瀕危物種。但經調查，黑面琵鷺 2018-2022 年主要棲息、活動於鹽田區，滯洪池與案場區的棲地環境並非其偏好的棲地。

7 更快樂的員工

7.1 員工概況

7.2 適才適任

7.3 職業安全衛生



寶島陽光重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會，實施性別平等政策，營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員頻繁流動，讓公司營運穩健發展；寶島陽光還擁有完整教育訓練體系，定期與不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，寶島陽光依循職安衛法規，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康。

7.1 員工概況

7.1.1 人權政策

寶島陽光平等對待員工，透過各項平權措施，保障員工及各利害關係人之基本人權，本公司認同並遵循「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」等各項國際公認之人權標準，並依據前述規範的指導原則，制定本公司人權政策。人權政策適用於本公司、子公司及關係企業之一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等，落實方針如下：

1. 打造多元、包容與平權的職場
2. 提供安全與健康的工作環境
3. 尊重員工集會結社自由
4. 協助員工維持身心健康及工作平衡

7.1.2 員工統計

近年綠能產業蓬勃發展，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拚。寶島陽光屬再生能源行業，全體員工皆屬於不定期契約類型(即正職員工)，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，女性員工比率逐年提升，女性與男性員工人數趨於對等，且人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。寶島陽光營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例佔八成以上，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，並進一步提升當地經濟狀況。

員工統計

統計 / 年度		2020年		2021年		2022年	
員工總數(註1)		28		37		56	
勞雇合約(註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	13	0	20	0	27	0
	女	15	0	17	0	29	0
地區	台灣	28	0	37	0	56	0
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	13	0	20	0	27	0
	女	15	0	16	1	28	1
地區	台灣	28	0	36	1	55	1
	海外	0	0	0	0	0	0

註

註1：資料統計以當年底為準。
 註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工(正職)與固定期限契約員工(短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之)。
 註3：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

非員工工作者統計

統計 / 年度		2020年		2021年		2022年	
工作者總數		0		2		3	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	0	0	0	2	0	2
	女	0	0	0	0	0	1
地區	台灣	0	0	0	2	0	3
	海外	0	0	0	0	0	0
工作類型		技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問
性別	男	0	0	0	2	0	2
	女	0	0	0	0	0	1
地區	台灣	0	0	0	2	0	3
	海外	0	0	0	0	0	0

註

資料統計以當年底為準。

新進員工統計

新進員工統計 / 年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例(註2)	總數	比例(註2)	總數	比例(註2)
當年度員工總數(註1)		17	-	19	-	33	-
年齡	未滿30歲	0	-	3	15.79%	3	9.09%
	30歲以上未滿50歲	10	58.82%	12	63.16%	27	81.82%
	50歲以上	7	41.18%	4	21.05%	3	9.09%
性別	男	11	64.71%	11	57.89%	15	45.45%
	女	6	35.29%	8	42.11%	18	54.55%
學歷	研究所	10	58.82%	10	52.63%	10	30.30%
	大專院校	5	29.41%	9	47.37%	21	63.64%
	其他	2	11.76%	0	0%	2	6.06%

離職員工統計

離職員工統計 / 年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例(註3)	總數	比例(註3)	總數	比例(註3)
當年度員工總數(註1)		7	-	10	-	16	-
年齡	未滿30歲	0	-	1	10.00%	1	6.25%
	30歲以上未滿50歲	3	42.86%	7	70.00%	11	68.75%
	50歲以上	4	57.14%	2	20.00%	4	25.00%
性別	男	6	85.71%	4	40.00%	8	50.00%
	女	1	14.29%	6	60.00%	8	50.00%
學歷	研究所	3	42.86%	4	40.00%	9	56.25%
	大專院校	4	57.14%	6	60.00%	6	37.50%
	其他	0	0%	0	-	1	6.25%

註

註1：資料統計至當年底(12/31)的員工總數。
 註2：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數)*100%。
 如：女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數/當年底女性員工總數)*100%。
 註3：離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數/當年底該特定類別之員工總數)*100%。
 如：未滿30歲離職員工率=(當年度未滿30歲的離職員工總數/當年底未滿30歲的員工總數)*100%。

7.2 適才適任

健全的人力資源是寶島陽光得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑寶島陽光吸引人才留任的企業文化，同時讓同仁對公司更有向心力。在升遷管道方面，本公司晉升資訊透明公開，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練，計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，寶島陽光亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



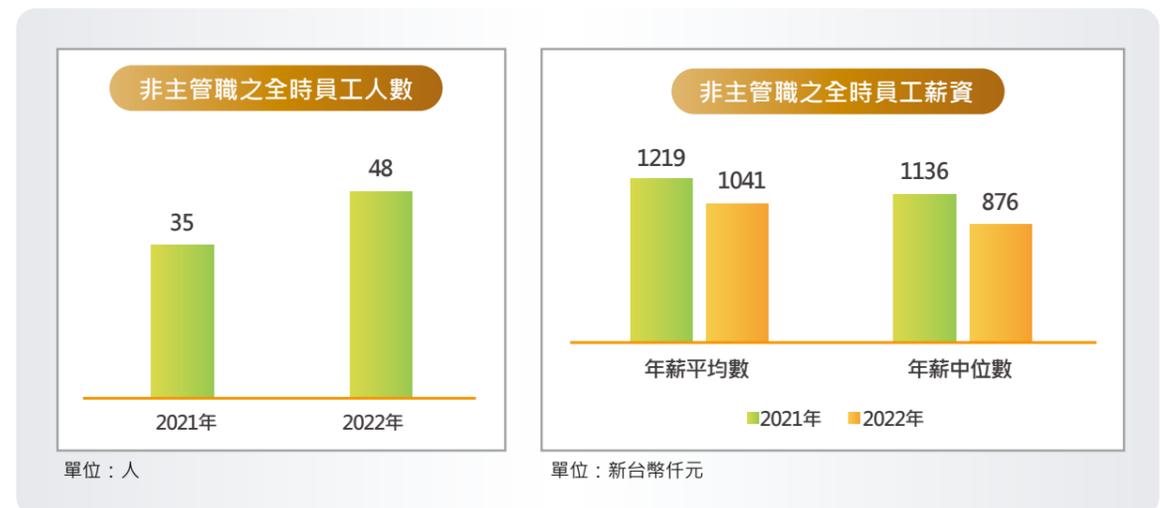
7.2.1 薪酬福利

寶島陽光依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，寶島陽光為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，寶島陽光的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，寶島陽光不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任業務開發與現場營建工程工作，女性主要從事行政、事務性等職務，以及年資差異所致，惟寶島陽光為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，寶島陽光直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於最低工資。員工受雇與解雇相關規範皆依勞基法辦理，並已載明於公司規章中。

再者，寶島陽光為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。



員工福利項目

員工福利項目
團體保險由公司全額負擔保費
結婚 / 生育 / 喪葬補助
三節禮品
保障年薪 14 個月
績效獎金
定期健檢
優於法令的特休假
彈性上下班 / 居家上班機制
退休金 8% 提撥

員工育嬰假統計

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2020 年	2021 年	2022 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0
	女	0	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率(B/A) (註1)	男	0	0	0
	女	0	0	0
前一年育嬰留停期滿且復職後 十二個月仍在職的員工數(C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率(C/前一年B) (註2)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註

註1：復職率=(當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數)*100%。

註2：留任率=(復職後十二個月仍在職員工總數/前一年度實際復職人數)*100%。

為保障員工退休的財務規劃，寶島陽光確定提撥計畫(新制退休金)如下。

確定提撥計畫(新制退休金)

寶島陽光自創立以來依勞工退休金條例之規定，按月以每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。並自 2022 年 11 月 1 日起以每月工資百分之八提撥退休金。



台北總公司大廳



台北總公司辦公區域



台北總公司員工休息區



屏東辦公室會客區



屏東辦公室外觀

7.2.2 人才培育

對寶島陽光來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此寶島陽光向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

寶島陽光為提升同仁的專業技能，每年依公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯走得更長遠，再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。寶島陽光積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。個別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，寶島陽光鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、專業課程等。為加速人員發展與組織成長，2022 年底公司人力資源更加入學習發展模塊，開始了數據化管理與成效追蹤。

每名員工受訓時數統計

統計 / 年度	2022 年	備註
每名員工受訓平均時數(註1)	0.9	
員工依性別受訓平均時數(註2)	女	1.1
	男	0.6
員工依類別受訓平均時數(註3)	案場	1.5
	內勤	0.8

註

註1：全體員工平均受訓時數為(當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數)。
註2：每名女性員工平均受訓時數為(當年度女性員工受訓總時數/當年底女性員工總數)。
註3：各類別員工平均受訓時數為(當年度該類別員工受訓總時數/當年底該類別員工總數)。

定期接受績效及職業發展檢核的員工

2022 年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	20	27	74%
	女	18	29	62%
員工類別	案場	3	5	60%
	內勤	35	51	69%

註 員工績效考核排除試用期員工。

7.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。寶島陽光恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含執行長、公司一級主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，寶島陽光亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年寶島陽光勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



7.3 職業安全衛生

7.3.1 職業安全衛生管理

為有效管控作業場所職業安全衛生風險，提升工作者健康安全的工作環境，寶島陽光以核心價值 - 關懷為方針，工作者安全衛生為優先原則，依據職業安全衛生法規及其附屬法規執行相關作業，在從事施工作業合理範圍內採取積極必要之防範措施與設備，以符合職業安全衛生法第 5 條及其施行細則第 8 條。

寶島陽光參考國內外資訊及太陽能產業規範，導入職安衛管理之觀念、措施與設備，並針對設備管理及每日現場作業執行風險辨識、評估及控制，以建立安全職場環境；若有重大事件，除依照職業安全衛生法第 37 條流程，進行必要之急救、搶救外，亦將會同勞工代表實施調查、分析及做成紀錄。寶島陽光預計於 2024 年導入 ISO45001:2018 驗證，範圍為全公司作業，以期降低作業危害風險及提升工作場所安全。

7.3.2 工作者參與、諮詢及溝通

寶島陽光依職業安全衛生管理辦法第 10 條，可不設置委員會，惟配合主管會議召開討論職安相關議題。另自 112 年 7 月 1 日起，每月實施工作場所安全及健康感受度調查，對於選填「非常不滿意」及「不滿意」者，由環安衛部門主動聯繫該工作者，以為進一步諮詢與溝通可改善處。

員工 / 非員工 -- 職業傷害及職業病統計

統計 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年
總經歷工時(hr)		73071	75089	90621
職業傷害造成的死亡事故(註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註

註1：以每百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害:職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，但數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷。可記錄之職業傷害比例為:(可記錄之職業傷害人數x200,000)/總經歷工時。

7.3.3 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織(ILO)及世界衛生組織(WHO)提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，寶島陽光依循ILO及WHO意旨並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋四大面向，即「生理工作環境」、「社會心理工作環境」、「個人健康資源」及「企業社區參與」，期許同仁在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

寶島陽光以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，取得樂活的家庭與工作生活。

健康管理

本公司除要求新進人員需提供勞工體格檢查報告外，為提升同仁健康意識及了解自身健康狀況，每兩年度實施員工健康檢查，排除未符合健康檢查資格之同仁，2022 年度共計 27 名同仁接受職業健康檢查，未發現職業病及疑似職業病。另，本公司預計於 2023 年協請北區勞工健康服務中心實施臨場健康服務，並依其結案報告書執行職場健康改善。



8 更永續的企業

8.1 商業道德

8.2 社區關係與公益參與



8.1 商業道德

具體成果

- 訓練課程：當年度針對全體董事會成員 4 人及部分需利益迴避之單位同仁 26 人進行教育訓練。
- 當年度未接獲任何有關違反倫理誠信之申訴紀錄。
- 簽署供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書及供應商簽署廉潔承諾書比例為 100%，共 26 家。

更多內容請參閱章節3.3商業道德



8.2 社區關係與公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，寶島陽光透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

8.2.1 增進社區共融

寶島陽光以增進地方發展、達成社區共融為願景藍圖，打造全台第一座由公墓遷移再造的社會共融光電公園 - 「北興光電球場」，其前身為屏東第 15 公墓，象徵活化再造公有土地，兼顧推廣綠能產業，結合太陽光電案場與社區休閒功能，規劃各式球場、體健設施與親子共融空間，並利用球場屋頂發電，打造多元複合式環境，提供社區民眾安全、包容及綠色的公共休閒空間，成功翻轉鄰避設施，賦予城市新的樣貌，每年約可發電 160 萬度，相較火力發電每年可以減碳約 800 公噸，總計造林效益約 3.1 座大安森林公園，為「一地多用、社會共融」的最佳示範案例，更是屏東活化閒置土地的指標實績。

北興光電球場經由團隊悉心設計，不僅只是太陽光電案場，而是致力將環境裡的各種界線打開或互融，創造「跨世代」、「跨時間性」的成果效益，「跨世代」—兒童、青少年、親子和老年人都能在遊戲場中適得其所；「跨時間性」—清晨可以有散步健身的人、白天是長輩集會、聊天、分享生活的所在、傍晚親子遊戲休憩共享天倫、週末也許有青少年揮汗運動，融合了各種不同時間與人的互動關係。更重要的是，「社區和文化的融合」，讓每個文化可以保持自信、呈現社區文化的多元性，這份平等與尊重也讓北興光電球場同時存在運動休閒、教育、聚會等功能，不同時段和相異的空間用途都是都市生活的一部分，使公園和民眾生活交互建構起「居民的客廳」。



▲北興光電球場為一地多用、社會共融最佳示範案例



▲以社會共融為目標，打造兼具平等與包容的休閒場所，從「以人為本」的基礎出發，成為真正「所有人的空間」

8.2.2 推廣能源及生態教育

(一)於案場內設置生態解說中心 實踐環境生態教育

於嘉義鹽灘地案場內建置生態教育解說中心，提供基地及周邊生態教育、太陽能光電介紹等預約制解說服務，藉以回饋社區與環境、並協助地方產業發展，實踐環境生態教育。其中戶外觀景區設置生態監控鏡頭，可於室內教育解說中心觀賞即時影像，室內教育解說區則設置生態解說看板與太陽能光電案場介紹。

(二)舉辦全國高中職太陽光電體驗營光電教育向下紮根

讓高中學生親自走訪生態與光電共存的最佳示範案場。寶島陽光發展綠能、兼顧生態環境之外，更持續從事公益活動，讓光電教育向下紮根，藉由實地參觀太陽光電廠區及導覽解說，使學生了解光電廠的設置、營運及管理維護如何能與生態環境並存，活動中也透過實作體驗和趣味競賽，讓學生對太陽能發電的原理與應用有進一步的理解；最後，以實際觀察、紀錄太陽光電廠區的鳥類生態、案例解說，呈現再生能源發展和生態保育間共存共榮的實績，課程整體滿意度 88%。



▲生態教育解說中心空間規劃特色



▲提供民眾賞鳥、休憩與教育活動的場域色



▲學生參訪嘉義鹽灘地電廠，了解光電廠運作以及如何與自然取得平衡



▲學生於體驗營課程中與講師互動交流



▲全國高中職太陽光電體驗營圓滿落幕

8.2.3 落實地方關懷

寶島陽光自 2021 年起，為促進鄰里關係、關懷弱勢家庭，及支持在地農產。每年贊助里港鄉信國社區發展協會 20 萬元，累計至 2022 年共計 40 萬元，並於年節採購高樹鄉農會的高樹米禮盒，回饋在地農民。



▲寶島陽光長期支持在地農產

附錄一：關於本報告書

ESG 資訊揭露範圍

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2022 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣廠區(台北市、各案場)
財務數據	與寶島陽光公開之財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區(台北市、各案場)
員工數據	台灣廠區(台北市、各案場)

撰寫依據及資訊確認方式

1. 本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)撰寫，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
2. 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
3. 寶島陽光為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司(GREAT INTERNATIONAL CERTIFICATION CO., LTD.)依據AA1000AS v3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021年版並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
4. 本報告書為寶島陽光首年發行，並無資訊重編。

撰寫報告書原則

寶島陽光遵循 GRI 準則的報導原則編制 ESG 報告：

1. **根據永續性脈絡原則：**透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。
2. **根據完整性原則：**報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍。
3. **根據準確性原則：**報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效。
4. **根據平衡性原則：**報告之資訊應公正反映正面及反面績效，讓利害關係人對寶島陽光的 ESG 績效做出合理的評估。
5. **根據清晰性原則：**報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得。

- 根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。
- 根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 重要資訊供利害關係人作出正確決策。
- 根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編 ESG 報告。



發行頻率

這是寶島陽光自願發布的第一本 ESG 報告書，未來寶島陽光每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於寶島陽光再生能源官網下載。

本次發布日期：2023 年 12 月。

下次發行日期：2024 年 9 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

寶島陽光再生能源股份有限公司公共關係暨 ESG 部門

地址 | 台北市大安區仁愛路三段 136 號 11 樓
電話 | 02-7729-6700
Email | info@formosasolar.com.tw
公司官網 | <https://www.formosasolar.com.tw/zh-tw>



公司官網

附錄二：GRI 永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	09	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	附錄一：關於本報告書	67	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	附錄一：關於本報告書	67	
	2-4	資訊重編	附錄一：關於本報告書	67	本報告書無重編情形
	2-5	外部保證 / 確信	附錄一：關於本報告書	67	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	09	
	2-7	員工	7.1.2 員工統計	51	
	2-8	非員工的工作者	7.1.2 員工統計	51	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 董事會	15	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 董事會	15	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 董事會	15	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 董事會	15	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 董事會	15	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.2 功能性委員會	17	
	2-15	利益衝突	3.1 董事會	15	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 董事會	15	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 董事會	15	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 董事會	15	
	2-19	薪酬政策	3.2 功能性委員會	17	
	2-20	薪酬決定流程	3.2 功能性委員會	17	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	--

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 執行長的話	05	
	2-23	政策承諾	3.4 風險管理 7.1.1 人權政策	20 51	
	2-24	納入政策承諾	3.4 風險管理 7.1.1 人權政策	20 51	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 商業道德	19	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 商業道德	19	
	2-27	法規遵循	3.3 商業道德	19	
	2-28	公協會的會員資格	2.5 參與外部組織	13	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	4.1 確認主要利害關係人	24	
	2-30	團體協約	--	--	公司未簽訂團體協約
GRI 3 : 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	4.3 鑑別重大主題	26	
	3-2	重大主題列表	4.5 ESG 管理策略與目標	30	
★服務可靠性與彈性					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 服務可靠性與彈性	35	
★太陽能模板品質 / 產品安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 太陽能模板品質 / 產品安全	39	
★溫室氣體管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.1.1 溫室氣體管理	45	
★資安與營業秘密保護					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 資安與營業秘密保護	40	
★職業安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.3 職業安全衛生	60	
★人才培育與公司福利					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.2.1 薪酬福利	55	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
★廢棄物管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2 廢棄物管理	46	
★生物多樣性及土地利用					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3 生物多樣性及土地利用	48	
★商業道德					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 商業道德	19	
★社區關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	8.2 社區關係與公益參與	63	
經濟面					
財務績效					
★ GRI 201 : 經濟績效 2021	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效		
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	7.2.1 薪酬福利		
★反貪腐					
GRI 205 : 反貪腐 2021	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 商業道德		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 商業道德		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 商業道德		
★資安與營業秘密保護					
自訂主題			5.4 資安與營業秘密保護		
★太陽能模板品質 / 產品安全					
自訂主題			5.3 太陽能模板品質 / 產品安全		
環境面					
★能源管理					
GRI 302 : 能源 2021	302-1	組織內部的能源消耗量	6.1 能資源管理	43	
	302-2	組織外部的能源消耗量	6.1 能資源管理	43	
	302-3	能源密集度	6.1 能資源管理	43	
	302-4	減少能源消耗	6.1 能資源管理	43	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	6.1 能資源管理	43	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
★生物多樣性					
GRI 304 : 能源 2021	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	6.3 生物多樣性及土地利用	48	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	6.3 生物多樣性及土地利用	48	
	304-3	受保護或復育的棲息地	6.3 生物多樣性及土地利用	48	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	6.3 生物多樣性及土地利用	48	
★溫室氣體排放					
GRI 305 : 排放 2021	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6.1.1 溫室氣體管理	45	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	6.1.1 溫室氣體管理	45	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	6.1.1 溫室氣體管理	45	
	305-4	溫室氣體排放密集度	6.1.1 溫室氣體管理	45	
	305-5	溫室氣體排放減量	6.1.1 溫室氣體管理	45	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	6.1.1 溫室氣體管理	45	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它顯著的氣體排放	6.1.1 溫室氣體管理	45	
廢棄物管理					
GRI 306 : 廢棄物 2021	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.2 廢棄物管理	46	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	6.2 廢棄物管理	46	
	306-3	廢棄物的產生	6.2 廢棄物管理	46	
	306-4	廢棄物的處置移轉	6.2 廢棄物管理	46	
	306-5	廢棄物的直接處置	6.2 廢棄物管理	46	
社會面					
★勞雇關係					
GRI 401 : 勞雇關係 2021	401-1	新進員工和離職員工	7.1.2 員工統計	51	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	7.2.1 薪酬福利	55	
	401-3	育嬰假	7.2.1 薪酬福利	55	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
勞 / 資關係					
GRI 402 : 勞 / 資溝通 2021	402-1	關於營運變化的最短預告期	7.2.1 薪酬福利	55	
	★職業安全與衛生				
GRI 403 : 職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	7.3 職業安全衛生	60	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.3 職業安全衛生	60	
	403-3	職業健康服務	7.3 職業安全衛生	60	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.3 職業安全衛生	60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.3 職業安全衛生	60	
	403-6	工作者健康促進	7.3 職業安全衛生	60	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.3 職業安全衛生	60	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.3 職業安全衛生	60	
	403-9	職業傷害	7.3 職業安全衛生	60	
	403-10	職業病	7.3 職業安全衛生	60	
★訓練與教育					
GRI 404 : 訓練與教育 2021	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.2.2 人才培育	58	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.2.2 人才培育	58	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.2.2 人才培育	58	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 : 員工多元化與 平等機會 2021	405-1	治理單位與員工的多元化	7.2.2 人才培育	58	
服務可靠性與彈性					
自訂主題			5.2 服務可靠性與彈性	35	
服務可靠性與彈性					
自訂主題			5.2 服務可靠性與彈性	35	

附錄三：第三方查證聲明書



寶島陽光再生能源股份有限公司 2022 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2310002

寶島陽光再生能源股份有限公司(以下簡稱寶島陽光)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對企業 2022 年永續報告書進行評估和查證外,與寶島陽光並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關寶島陽光之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於寶島陽光提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由寶島陽光回覆。

保證範圍

寶島陽光與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及寶島陽光在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估寶島陽光遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結寶島陽光之永續報告書內容,對於寶島陽光的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關寶島陽光 2022 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了寶島陽光對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為寶島陽光所提供的證據足夠以表明其遵循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於寶島陽光之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與寶島陽光之管理者討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的員工;
- 在抽樣基礎上稽核寶島陽光之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳

第一頁(共二頁)



細審查結果如下:

包容性

寶島陽光已建立與主要利害關係人合作的過程,包含員工、客戶、股東、銀行、保險公司、供應商、非營利組織等,並於 2022 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、社會、環境和公司治理等一系列重大主題。以我們專業意見而言,這份報告書涵蓋了寶島陽光的包容性議題。

重大性

報告書已載明寶島陽光所關注經濟、社會和環境等主題,並鑑別出 10 項重大主題包括溫室氣體管理、廢棄物管理、生物多樣性及土地利用、職業安全、人才培育與公司福利、社區關係、商業道德、資安與營業秘密保護、服務可靠性與彈性、太陽能模板品質/產品安全等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了寶島陽光的重大性議題。

回應性

寶島陽光執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了寶島陽光的回應性議題。

衝擊性

寶島陽光已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。寶島陽光已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了寶島陽光的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

寶島陽光提供有關遵循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了寶島陽光的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供寶島陽光使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2023 年 10 月 11 日簽署發行

簽證
陳文俊 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-BH975

第二頁(共二頁)



2022 永續報告書

**The most reliable and leading partner
in Taiwan's energy transition**