

2025

永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT



目錄

導言

3

- 4 永續故事
- 6 執行長的話
- 7 公共關係暨 ESG 總監的話
- 8 亮點績效
- 10 榮耀與肯定
- 12 關於本報告書

關於寶島陽光 01

13

- 14 1.1 公司簡介
- 15 1.2 經營理念
- 16 1.3 營運績效
- 16 1.4 參與外部組織

實踐永續管理 02

17

- 18 2.1 重大主題鑑別與管理
- 22 2.2 利害關係人議合
- 24 2.3 價值創造過程
- 25 2.4 永續發展願景與策略
- 30 2.5 永續發展目標

公司治理 03

31

- 32 3.1 董事會
- 34 3.2 功能性委員會
- 36 3.3 商業道德
- 38 3.4 風險管理

更可靠的夥伴 04

41

- 42 4.1 綠電服務與營運韌性
- 48 4.2 太陽能模板品質 / 產品安全
- 50 4.3 資安與營業秘密保護
- 52 4.4 永續供應鏈管理

更美好的環境 05

55

- 57 5.1 氣候變遷
- 62 5.2 溫室氣體管理與能資源管理
- 65 5.3 廢棄物管理與水資源管理
- 68 5.4 生物多樣性及土地利用

更快樂的員工 06

71

- 72 6.1 員工概況
- 74 6.2 人才吸引與留任
- 78 6.3 人才發展與培育
- 82 6.4 多元共融
- 85 6.5 職業安全衛生

更永續的企業 07

89

- 90 7.1 社區關係與公益參與

附錄

93

- 94 GRI 永續性報導準則對照表
- 98 SASB 永續會計準則對照表
- 99 TCFD 氣候相關財務揭露對照表
- 100 永續報告書第三方查證聲明書



導言

永續故事

執行長的話

公共關係暨 ESG 總監的話

亮點績效

榮耀與肯定

關於本報告書



永續故事

在轉型關鍵期，選擇以穩定回應信任

太陽光電是台灣能源轉型重要的支撐，近年也被社會高度檢驗。外界關注的不僅是裝置容量的成長，更在意產業是否具備穩定供應、風險控管與責任承擔的能力。寶島陽光深知，信任來自於持續一致的行動與制度，而非短期成果的累積。我們以長期經營的視角，穩健推動再生能源發展，期望在能源轉型的過程中，成為各界可以長期依賴的綠電夥伴。



以整合能力為核心，建立可長期運作且可靠的綠能服務

創能 穩健擴張，深化多元案型

2025年寶島陽光累積電廠數達546座，總裝置容量提升至232MWp，在產業環境充滿挑戰的情況下，仍維持穩健成長。公司持續推動「一地多用」型光電案場，成功於國立屏東大學，打造全國大專校院中裝置容量最大的太陽光電風雨球場，同年並成功啟用集團首座水面型太陽光電案場，展現多元場域整合與執行能力的成熟度。

售電 強化轉供能力，支持企業減碳

寶島陽光為國內最早期投入綠電轉供市場的業者之一，累計已產生超過20萬張再生能源憑證，相當於2億度綠電，躍升為全台前三大綠電供應平台。透過自主維運與電力調度能力，寶島陽光持續為企業客戶提供穩定且具彈性的綠電解決方案，協助其推動中長期減碳規劃。

維運 落實制度化管理確保長期穩定

穩定的發電效率與即時服務，是寶島陽光對客戶的核心承諾。公司持續擴大組建專業維運團隊，並開發管理系統強化案場監控與數據分析，同時導入TÜV O&M運維管理驗證，全面提升維運品質與管理效率。

國際驗證加持 專業化營運管理

為強化營運穩定性與風險管理，寶島陽光持續導入國際管理標準。2025年正式取得ISO 45001職業安全衛生管理系統國際驗證，並完成ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統第三方驗證。透過制度化管理框架的落實，提升營運韌性，確保服務品質與組織永續發展。

以綠電、節水與生態保護實踐氣候行動

寶島陽光不僅穩定供應綠電，亦持續檢視並降低自身營運對環境的影響。公司連續五年進行溫室氣體盤查，並提前完成辦公室用電採用綠電的目標，同時逐步汰換純油公務車，2025年碳排量總計較前一年度下降39.3%，展現對減緩氣候變遷的實質承諾。在資源管理上，導入光電模組乾洗設備與雨水回收系統，同時透過即時監控與發電效能分析，精準判斷模組清洗需求，降低水資源及人力消耗，用水量連續兩年持續降低。在生態保護方面，寶島陽光延續對台灣特有種山椒魚的長期保育支持，透過影像紀錄與研究，讓氣候變遷與生態議題持續被社會關注。

將能源轉型成果，回饋於社會日常

寶島陽光長期致力於社會共融與地方發展，透過多元行動將企業價值落實於社會面。公司不僅在經濟層面為社區居民創造就業機會，亦在環境面以「節能減碳」為核心，與非營利組織合作推動節能扶弱計畫，協助弱勢家庭汰換老舊耗能家電、降低用電負擔，提升居民生活品質。2025年度，寶島陽光在社會責任與公益相關投入達409萬元，展現能源轉型與社會共融並行的承諾，持續將「企業永續」具體化為可感知的社會價值。

寶島陽光所提供的每一度綠電，皆承載我們對公司治理、環境保護與社會責任的承諾。未來我們將持續以穩健且負責任的行動，打造穩定、可信賴的綠電服務，成為台灣能源轉型中，最值得信賴的夥伴。



執行長的話

在全球加速推動能源轉型的過程中，太陽光電已經是再生能源的重要基礎。隨著光電產業逐步成熟，社會對我們的期待，也不再僅止於裝置容量的增加，而是關注其是否能在環境、社會與治理層面，長期且可靠的穩定運作。即便如此，我們仍深信太陽光電在台灣能源轉型與減碳進程中，具有不可取代的重要角色。正因為光電的重要性與影響力，我們更必須以嚴肅、負責的態度，正視社會對產業的各項疑慮，並以可被檢驗的行動回應公眾期待。

自公司正式邁入共同執行長治理架構以來，我們始終抱持相同的信念，寶島陽光多年來所累積的文化、制度與專業能力，是來自一段段踏實的實踐，而非短期策略的堆疊。我們選擇在既有基礎上持續深化體質，確保公司能在變動的外部環境中，維持清楚方向與一致節奏。

即使在2025年產業環境趨於保守的情況下，寶島陽光仍穩健推進既定發展。我們持續拓展多元光電應用場域，不僅完成全國大專校院中裝置容量最大的太陽光電風雨球場，並成功啟用集團首座水面型太陽光電案場，展現公司在不同場域整合、規劃與執行上的成熟能力，也讓「一地多用」的光電模式得以在校園與公共空間中具體落實。

我們始終認為，企業的長期價值來自兩個方向的並行：對外，持續掌握合適且可落地的發展機會；對內，確保既有專案、營運與管理制度能夠穩定轉化為成果。因此，即使在市場保守的情況下，寶島陽光仍選擇維持節奏、落實執行，讓每一項承諾都經得起時間與檢驗。

除了營運成果，寶島陽光亦持續回應企業對環境與社會的責任。我們期望透過具體行動讓能源轉型的成果，能夠回饋至更貼近生活的層面。未來我們不預設產業環境會立即回暖，但我們深信，只要方向清楚、步伐一致，時間終將回饋那些選擇把事情做對的人。寶島陽光將持續以穩健的經營節奏、負責任的行動，陪伴台灣走在能源轉型的道路上，成為一個能被長期信賴、也值得託付的再生能源夥伴。



共同執行長 高治強、高治舟

公共關係暨 ESG 總監的話

再生能源產業在近年經歷了許多危機與挑戰，寶島陽光在永續治理以及誠信經營上，仍然取得亮眼成果。我們獲得2025年TCSA台灣永續外商企業績優獎，在ESG表現上受到全方面的肯定。集團連續四年自主出版永續報告書，榮獲2025 AREA亞洲企業社會責任獎之永續報告獎，並在TCSA台灣企業永續報告書獎中由銀級躍升至金級。更具指標意義的是，我們成功站上國際舞台，首度奪下GC5A全球企業永續報告書銅獎。這些殊榮不僅是對揭露品質的認可，更印證了寶島陽光的永續治理架構已具備全球競爭力。此外，我們透過《有「塭」度的節能好夥伴》微電影，記錄了集團如何深入地方、推動社會共融，這份初衷也讓我們再度獲得台北金鵬永續微電影獎的青睞。

永續轉型不應遺落任何人，在追求綠電產量的同時，更致力於消除能源貧窮。2025年我們攜手屏東畢嘉士基金會，推出節能冰箱捐贈專案，正是將環境效益與社會福利深度結合的典範。我們透過精準的物資支援，讓永續發展的成果，真正轉化為改善弱勢生活的動力，實踐了再生能源產業中最珍貴的能源正義。

我們深知，太陽能電廠的長期穩定營運，高度仰賴供應鏈在合規上的嚴謹度。在連續舉辦第三年的寶島陽光供應商感恩午宴中，透過面對面的交流，與合作夥伴分享產業發展現況。我們將攜手供應鏈，共同面對全球減碳壓力，確保寶島陽光的每度綠電，都來自負責任的生產過程。

展望未來，我們將面臨更複雜的能源轉型挑戰與循環經濟需求。寶島陽光將持續優化風險管理，並深化與供應鏈的永續連結。我們承諾，每一度發出的綠電，都蘊含著對生態平衡、社會正義與卓越治理的堅持。

光電產業的永續經營，是一場從土地出發的長跑。感謝每一位同仁與夥伴，在轉型浪潮中選擇與寶島陽光並肩前行。讓我們繼續守護每一道珍貴的自然之光，將能量轉化為溫暖，不只為當下發電，更要為下一代點亮一個繁榮、共好且充滿溫度的綠色未來。



公共關係暨 ESG 部門總監 **黃馨儀**

亮點績效

永續治理

營業收入11.7(億元), 連續五年成長

全公司主要供應商共106家簽署行為準則、禁止強迫勞動聲明書及
供應商廉潔承諾書, 簽署比例

連續五年100%

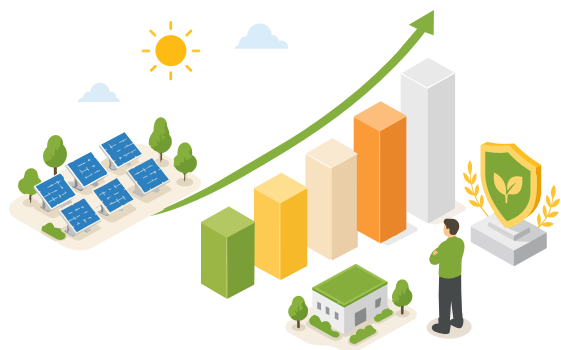
導入職業安全衛生管理系統標準

ISO 45001:2018,

並取得第三方國際驗證

榮獲

台灣永續外商企業績優獎



創新營運

2025年新增44座案場,

累計共546座,

裝置容量達232MWp

導入國際標準(TÜV O&M)執行維運作業



環境永續

累計發電量13.55億度, 累計減碳量

64.24萬公噸

倡議減緩氣候暖化, 持續贊助

拍攝山椒魚保育紀錄片,

保護台灣特有種

連續八年實施生態監測計畫, 每年定期發布兩次生態調查報告

案場監控系統結合

模組自動清洗設備,

節約用水與人力資源



社會共榮

社會責任/公益總投入金額

409萬元

持續推動

「節能扶弱減碳計畫」,

攜手非營利組織協助弱勢家庭汰換老舊耗能家電, 響應節能減碳

輔導屏東社區居民

當地就業,

單月平均創造

約120人天就業機會



榮耀與肯定



2025 台灣永續外商企業績優獎

寶島陽光再度榮獲「台灣永續外商企業績優獎」，肯定我們在永續治理、資訊透明及社會價值創造上的深耕投入。

2025 全球企業永續報告書獎



寶島陽光首度榮獲「全球企業永續獎－永續報告書獎」。此獎項代表企業在資訊揭露品質與永續策略整合上的亮眼表現，更意味著寶島陽光的永續治理架構符合國際水準，具備全球競爭力的永續實力。

2025 台灣企業永續報告書獎



寶島陽光以完善的永續策略、清晰的揭露架構與實質成果呈現，獲得評審肯定，不僅再度獲得「台灣企業永續獎－永續報告書獎」，並從銀獎躍升至金獎。

2025 亞洲企業社會責任獎



寶島陽光繼 2024 年獲頒 AREA「綠色領袖獎」後，再度於國際舞台上獲得高度肯定，獲得「企業永續報告獎」。

2025 國家卓越建設獎



屏東北興光電球場榮獲 2025「國家卓越建設獎最佳規劃設計類優質獎」，不僅彰顯企業在綠能設計結合城市再造的專業實力，更是社會共融理念的具體實踐。

2025 資誠永續影響力獎



寶島陽光以《有「塭」度的節能好夥伴》再度入選「資誠永續影響力獎」，展現我們推動社區節能與永續行動的實質影響力。

2025 台北金鵬永續微電影獎



寶島陽光協助屏東塭豐社區換上省電燈具與冷氣、用回收的漁網和舊衣搭建環境教育基地，這些行動串聯起一段有「塭」度的故事，也讓我們再次站上台北金鵬獎的舞台。

2025 《HR Asia》亞洲最佳企業雇主獎



寶島陽光從全台 360 家參與企業中脫穎而出，第三度榮獲台灣區「亞洲最佳企業雇主獎」！

2025 《HR Asia》多元、平等和包容獎



寶島陽光持續落實對共融價值的長期承諾與實踐，再度榮獲《HR Asia》「多元、平等和包容獎」肯定。

2025 《HR Asia》職場永續獎



寶島陽光將永續理念融入企業文化，透過制度設計與內部溝通，打造兼顧員工福祉、組織韌性與長期價值的永續職場。

關於本報告書

寶島陽光身為提供潔淨能源解決方案的再生能源公司，我們以身作則支持永續發展，第四年自主出版永續報告書。我們透過發行本報告書向利害關係人說明寶島陽光在公司治理、環境保護、員工照護及社會共榮等面向所作的措施及績效。

報告書範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025年1月1日至2025年12月31日，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、屏東縣、嘉義縣、各案場)
環安衛數據	台灣廠區(台北市、屏東縣、嘉義縣、各案場)
員工數據	台灣廠區(台北市、屏東縣、嘉義縣、各案場)

報告書範疇發行頻率

寶島陽光於2026年起，每兩年發佈中、英文版永續報告書，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：2026年8月。
- 上一版本發布日期：2025年8月。
- 下一版本發布日期：2028年8月。

報告書範疇撰寫依據與品質管理

- 本報告書撰寫架構係依循GRI永續性報導準則、TCFD氣候相關財務揭露、SASB永續會計標準撰寫，並於本報告書附錄提供GRI、TCFD、SASB準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書委由法國標準協會(AFNOR)法標國際認證股份有限公司依據AA1000 AS v3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI Standards:2021。本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
- 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商業會計法及商業會計處理準則(The Business Entity Accounting Act and the Regulations on Business Entity Accounting Handlings)查核簽證。
- 本報告書依據永續資訊編制內部控制制度進行品質管理，各部門依統一填報規範進行數據統計與資訊彙整，各部門主管負責審核所屬資訊之正確性；公共關係暨ESG部門負責跨部門資料整合與一致性複核，完成後呈報執行長及企業永續委員會審議，最終由董事會核決後發行。

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10樓1001室

電話：02-7729-6700

Email: info@formosasolar.com.tw

公司官網: <https://www.formosasolar.com.tw/zh-tw>



01

關於寶島陽光

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營理念
- 1.3 營運績效
- 1.4 參與外部組織



1.1 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，主要股東為瑞士合眾集團(Partners Group)。寶島陽光的核心價值是正直、創新、同心協力、關懷、透明，並付諸實行於各項工作，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，我們承諾依照客戶與夥伴的需求，提供可信賴的再生能源解決方案，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。

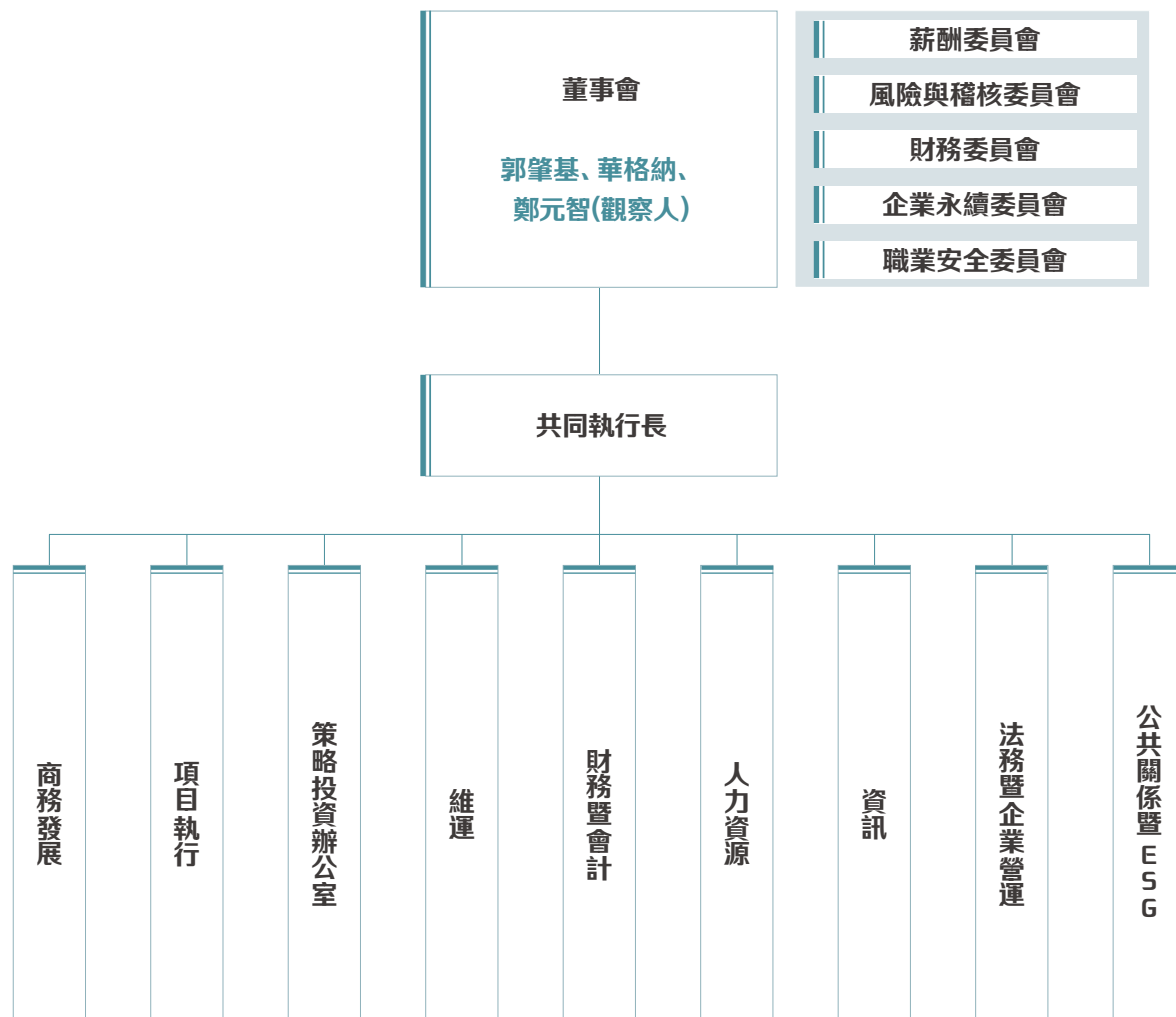
● 公司名稱	寶島陽光再生能源股份有限公司
● 總部位置	台北市大安區仁愛路三段136號10樓1001室
● 實收資本額	新台幣18.2億元
● 員工人數	台灣: 91人
● 營運據點	台灣
● 所處行業	綠能環保產業
● 主要產品/服務	太陽能發電、案場開發和管理
● 產品產量	持有546座太陽能案場，裝置容量達232MWp
● 各區營收比重	台灣(100.0%)

產業價值鏈

在全球推動永續發展與台灣能源轉型政策的浪潮中，寶島陽光積極與產業鏈夥伴合作，開發與建置太陽能發電廠，提供潔淨的永續能源，同時亦竭誠協助各行各業完成使用再生能源之目標，提供完整的售電轉供服務，滿足台灣企業在能源轉型過程中的綠電需求。



公司組織圖



1.2 經營理念

以穩定實踐，承擔能源轉型的責任

寶島陽光相信能源轉型是一條需要長期投入與高度責任感的道路。隨著再生能源逐步成為能源結構的重要組成，社會對光電產業的關注也更加全面。我們以穩健務實的態度推動太陽光電發展，讓每一項投入都能經得起時間與社會的檢視，成為台灣邁向低碳未來的重要基礎。在營運實踐上，寶島陽光持續深化創能、售電與自行維運能力，確保案場於規劃、建置與營運各階段皆符合法規並兼顧長期穩定。

我們重視與供應商、政府機構、客戶及地方社區的溝通協作，透過制度化管理與負責任的執行，提供可靠且可持續的再生能源解決方案。同時我們審慎看待土地與環境的承載能力，於案場開發過程中降低對生態與生活環境的影響，並持續關注在地需求，將企業成長成果回饋社會。寶島陽光期望在能源、環境與社會之間建立良性互動，讓太陽光電產業發展成為促進共榮的力量。



1.3 營運績效

寶島陽光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，連續數年穩定成長。截至2025年止，本集團項目開發的總資產金額為79億元，電廠數量共546座，較前一年度新增44座；併網容量為232MWp。

截至2025年止

總資產金額



79億元

電廠數量



546座

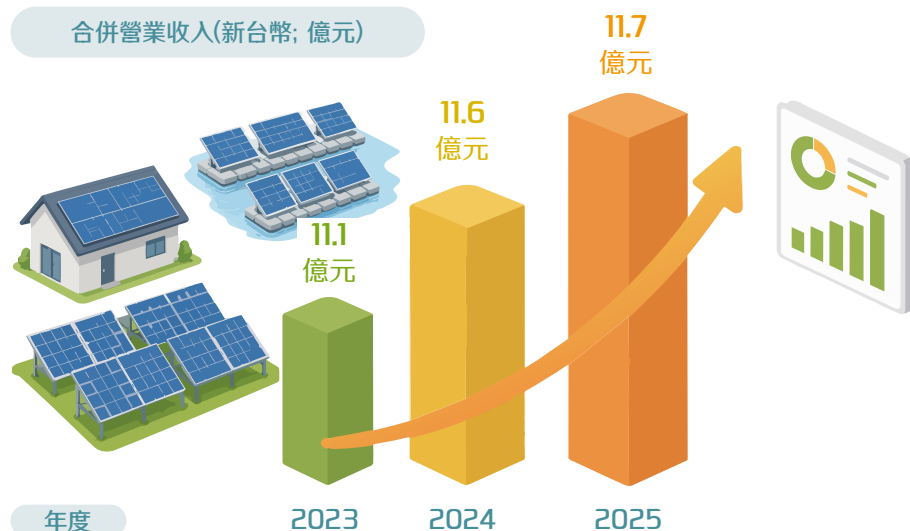
較前一年度新增44座

併網容量



232MWp

合併營業收入(新台幣; 億元)



1.4 參與外部組織

組織名稱	參與職務
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	會員
社團法人台灣太陽光電產業協會	常務理事
中華民國太陽光電產業永續發展協會	創始會員/理事
社團法人歐洲在臺商務協會	能源與環境委員會委員
太陽能電池循環經濟產業聯盟	聯盟成員
中華民國再生能源商業同業公會	創始會員/理事
台灣電力與能源工程協會	會員



02

實踐永續管理

2.1 重大主題鑑別與管理

2.2 利害關係人議合

2.3 價值創造過程

2.4 永續發展願景與策略

2.5 永續發展目標

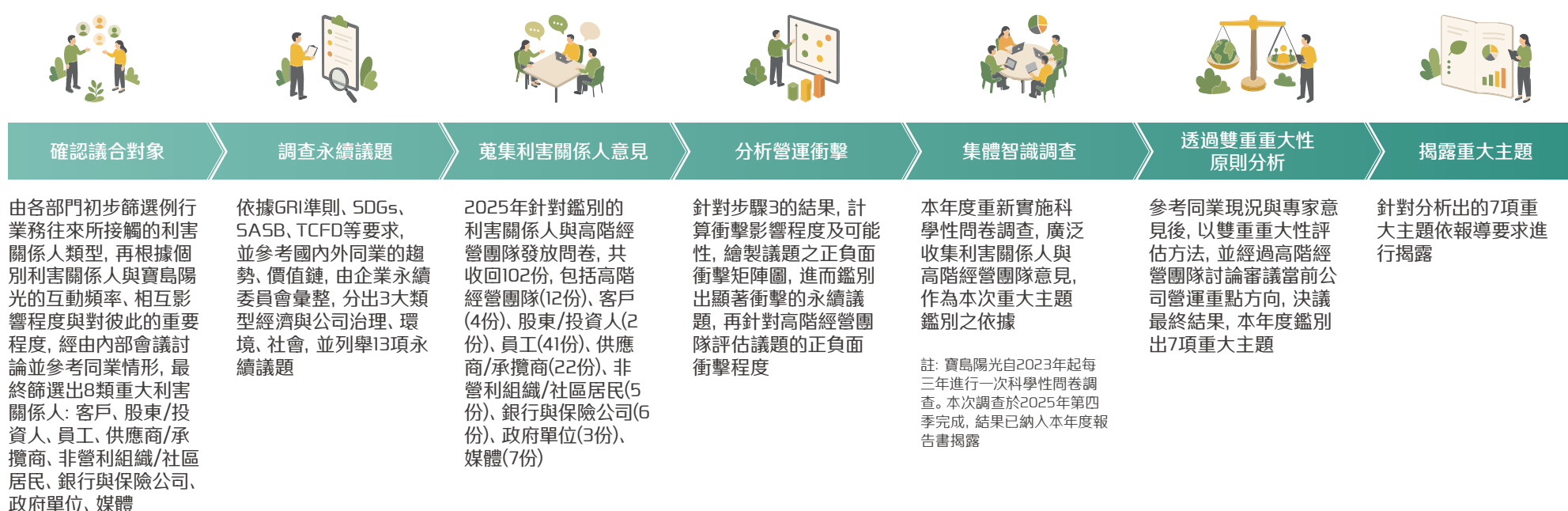


2.1 重大主題鑑別與管理

寶島陽光於2025年第四季鑑別重大主題，廣泛蒐集利害關係人意見，並依GRI通用準則2021對衝擊評估之要求，確保所揭露之重大主題充分反映當前內外部環境與各方期望，並將分析結果直接納入本報告書揭露。經管理團隊最終審議，本年度共確認7項重大主題。寶島陽光每年由管理團隊定期審查重大主題排序與重要程度，並透過年度報導持續與利害關係人溝通、回應各方關切，以深化企業永續管理效能。

重大主題鑑別步驟

寶島陽光依循GRI準則及AA1000當責性原則，以系統化方式推動利害關係人鑑別與議合作業。本次問卷分為高階經營團隊版、利害關係人中文版及英文版共三份，發放對象涵蓋員工、客戶、供應商/承攬商、政府單位、股東/投資人、媒體等8類利害關係人及高階經營團隊，共有效回收102份，確保各方關切的永續議題皆獲全面納入。此議合過程不僅深化了公司對外部期望與內部挑戰的掌握，亦建構企業與利害關係人持續對話的雙向機制，奠定相互信任與協作的基礎。後續透過衝擊程度評估與分析，鑑別出本年度具重大性的永續主題，並據以研擬對應之管理方針與改善措施。



初步調查的永續議題，
依類型區分如下：

經濟與 公司治理

G

- 商業道德
- 太陽能模板品質/安全
- 服務可靠性和彈性
- 永續供應鏈管理
- 公司治理
- 營運風險

環境

E

- 氣候變遷
- 能源與溫室氣體管理
- 廢棄物管理

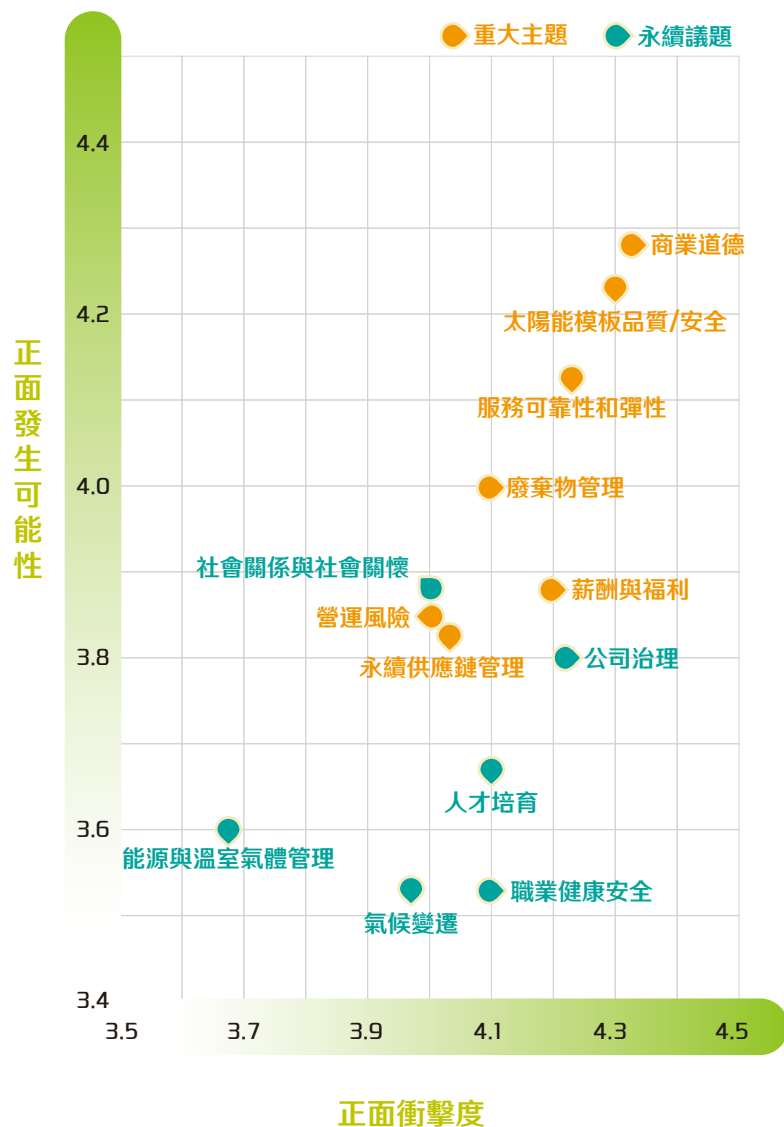
社會

S

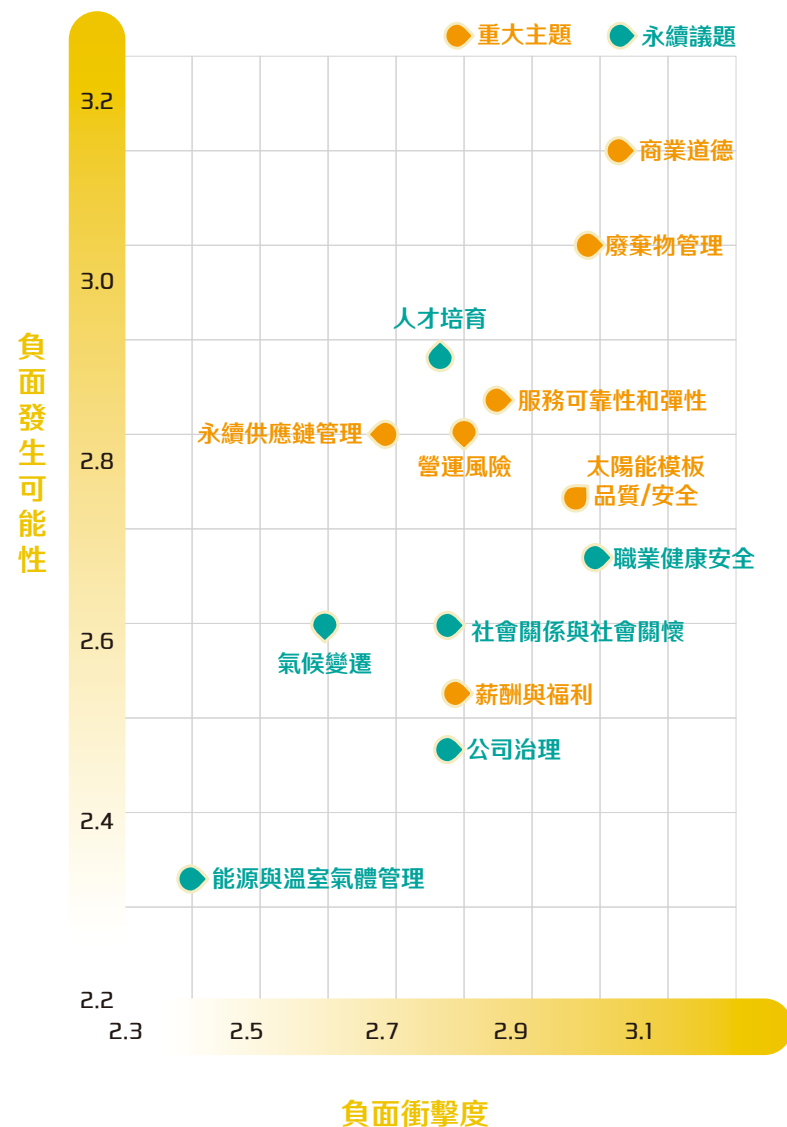
- 薪酬與福利
- 人才培育
- 職業健康安全
- 社區關係和社會關懷

綜合考量各項重大主題的實質衝擊與潛在衝擊後，依據衝擊發生的影響程度、發生的可能性，分別繪製正面、負面衝擊矩陣：

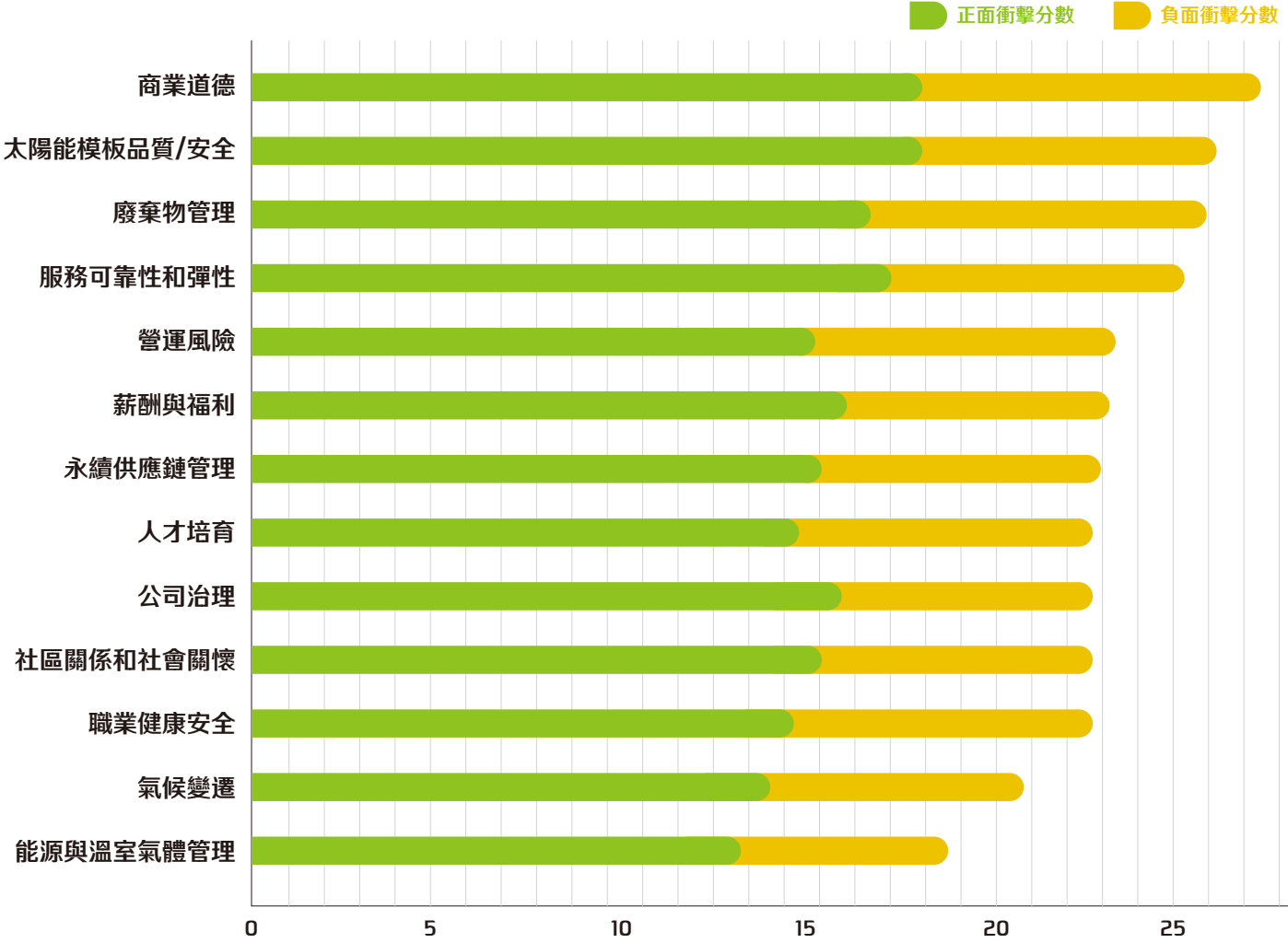
正面衝擊矩陣圖



負面衝擊矩陣圖



重大主題的衝擊程度排序



重大主題鑑別

↗:直接衝擊 ↘:間接衝擊 💰:商業衝擊

面向	重大主題	對寶島陽光的重要性	願景與承諾	內部邊界	外部邊界							對應GRI準則
					客戶	股東/投資人	供應商/承攬商	銀行/保險公司	政府單位	媒體	非營利組織/社區居民	
公司治理與經濟面	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	1. 建立誠信經營之企業文化及健全發展 2. 遵守法令及內部規範，實踐公司誠信政策	↗	💰	↗	↘	↘	↗	↗	↗	GRI 205: 反貪腐 2016
公司治理與經濟面	太陽能模組品質/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	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	↗	💰	↗	↗	↘	↗	↗	↗	寶島陽光自訂重大主題
環境面	廢棄物管理	妥善管理案場廢棄物，降低對環境之負面衝擊，符合法規要求並展現對環境責任之承諾	本公司承諾依法規妥善處理各類廢棄物，積極推動廢棄物減量，並落實資源循環再利用	↗	↘	↗	↗	↘	↗	↗	↗	GRI 306: 廢棄物 2020
公司治理與經濟面	服務可靠性和彈性	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	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，提高太陽能案場穩定性與發電效率，與場主建立信賴關係，進而提升公司競爭力	↗	↗	↗	↗	↘				寶島陽光自訂重大主題
公司治理與經濟面	營運風險	有效管控營運風險，有助於維持公司穩定運作，保障股東與利害關係人之利益	本公司承諾建立健全之風險管理機制，定期評估各項營運風險，並制定相應之因應措施	↗	↘	↗	↘	↗	↗			寶島陽光自訂重大主題
社會面	薪酬與福利	合理的薪酬與完善的福利制度有助於吸引及留住優秀人才，提升員工滿意度與組織競爭力	本公司承諾提供具市場競爭力之薪酬與福利，並持續優化相關制度，以回應員工需求	↗		↗						GRI 401: 僱傭 2016
公司治理與經濟面	永續供應鏈管理	落實供應鏈永續管理，有助於降低供應鏈環境與社會風險，並強化公司整體永續表現	本公司承諾依環境與社會標準篩選及評估供應商，共同推動負責任採購與永續供應鏈發展	↗	↘	↗	↗	↘		↗	↗	GRI 308: 供應商環境評估 2016 GRI 414: 供應商社會評估 2016

2.2 利害關係人議合

利害關係人	重要性	重視的永續主題	溝通管道與頻率	2025年溝通實績	寶島陽光回應
 客戶	客戶為驅動寶島陽光持續成長，提供優質服務與解決方案的重要動力	商業道德 營運風險 太陽能模板品質/安全	- 業務拜訪—每月 - 電話/ E-mail —不定期 - 官網意見信箱—隨時	- 邀請客戶參與供應商大會，促進合作關係 - 協調合約協議，維護各利害關係人之權益 - 新進廠商一律簽署反貪腐協議 - 與友好廠商參加國內外光電能源展覽	寶島陽光持續提供優質的永續能源服務，並提供符合客戶需求的解決方案，以提升客戶對品牌的信任感與滿意度 回應章節 3.2 商業道德 3.3 風險管理 4.2 太陽能模板品質/安全
 股東/投資人	股東為寶島陽光長期價值創造的基石，提供充足資源，以支持企業永續成長與願景實現	公司治理 服務可靠性和彈性 商業道德 營運風險	- 股東常會—每年 - 董事會—每4-8周一次 - 營運議題和顧問會議—每1-2 周一次 - 官網資訊專區—隨時	與股東共同討論與制定策略方向和發展目標，追蹤案件執行進度，評估風險管理及財務穩健度	寶島陽光保障股東權益，確保股東有權充分知悉、參與及決定公司重大事項；持續強化公司治理機制，建立吹哨者制度，擬定誠信經營守則；建立培訓發展制度，增進員工職能，提升企業競爭力 回應章節 3.1 公司治理 3.2 商業道德 3.3 風險管理 4.1 綠電服務與營運韌性
 員工	人才是寶島陽光成長與創新的核心力量，員工的專業能力與創造力推動企業成功與持續發展	商業道德 公司治理 薪酬與福利	- 入職體驗滿意度調查—試用評核階段 - 全體月會—每月 - 員工意見調查—每月 - 勞資會議—每季 - 與執行長的對談邀約—每季 - 績效評核與回饋—每半年 - 員工敬業度調查—每年 - 內部申訴管道—不定期 - 永續報告書—每年	- 每月舉辦全體月會佈達重要事項 - 定期實施員工信任度調查問卷 - 每季召開勞資會議，勞資雙方進行議題討論 - 每季舉辦「與執行長的對談邀約」活動，傾聽同仁聲音 - 持續優化績效管理制度，提升績效對談品質 - 連續四年進行員工滿意度及敬業度調查	寶島陽光實踐對員工的承諾，打造營運穩定成長、身心健康且多元發展的職場環境，並建立多元溝通管道傾聽同仁意見，定期檢視 回應章節 3.1 公司治理 3.2 商業道德 6.2 人才吸引與留任
 供應商/承攬商	供應商為寶島陽光重要的夥伴，確保物件與服務的品質及效率，支持企業穩定運營，雙方亦攜手致力落實環境與社會責任	商業道德 營運風險 公司治理	- 專案會議—不定期 - 電話/ E-mail —不定期 - 供應商大會—每年 - 合約—視情形	- 建立專案類主要供應商清單，以降低供應鏈斷鏈風險 - 逐步建立永續供應商評鑑及問卷，完成31家廠商問卷填報 - 新增18家專案類主要供應商，總共71家 - 簽訂供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書與誠信廉潔承諾書 - 舉辦供應商大會，共44家企業參與，滿意度達97.6分	寶島陽光與供應商夥伴簽署「供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書與誠信廉潔承諾書」，並建立供應商分級制度與評鑑機制；每年定期舉辦實體活動，與供應商互動交流 回應章節 3.1 公司治理 3.2 商業道德 3.3 風險管理

利害關係人	重要性	重視的永續主題	溝通管道與頻率	2025年溝通實績	寶島陽光回應
 非營利組織/社區居民	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	社區關係與社會關懷 太陽能模板品質/安全 職業健康安全	- 專案會議-不定期 - 電話/ E-mail -不定期 - 永續報告書-每年 - 官網資訊專區-隨時	- 於雲科大和屏東舉辦太陽光電體驗營，推廣能源教育 - 舉辦節能扶弱減碳計畫，幫助弱勢家庭汰換耗能老舊家電 - 持續贊助山椒魚保育紀錄片拍攝，保護台灣特有種 - 贊助並參與嘉義布袋候鳥季，傳遞生態永續理念 - 每月提供約120人天就業機會予在地社區	寶島陽光重視不同組織團體之觀點，並傾聽其想法做為永續發展之方向；協助社區發展並適時提供贊助，與地方共好 回應章節 4.2 太陽能模板品質/安全 6.5 職業安全衛生 7.1 社區關係與公益參與
 銀行與保險公司	銀行提供融資和信用評級等服務，支持公司經營發展，同時擔任財務監督角色，為公司提供資金和風險管理建議；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	營運風險 公司治理 商業道德	- 銀行會議-每月 - 電話/ E-mail -不定期	- 參與市場趨勢研討會，交流行業動態，深化產業連結 - 每月更新發電狀況、開發計畫及融資規劃，讓銀行掌握即時經營資訊並評估償債能力 - 討論新法規對融資架構及條件的影響，探討可能的合作機會，保持公司融資靈活性 - 案場理賠諮詢及處理 - 保險市場趨勢分享 - 保險優化建議範圍與理賠效率	- 以誠信的企業文化恪遵法令，嚴謹落實內控制度與穩定的財務管控；維持良好發電績效、持續增加裝置容量，確保營運穩定成長 - 透過例行巡檢及維護降低風險，制定並落實案場緊急處理SOP，將損害降至最低 - 進行模擬事故演練，提高案場人員對突發狀況應變能力 回應章節 3.1 公司治理 3.2 商業道德 3.3 風險管理
 政府單位	政府是寶島陽光合規運營與永續發展的關鍵夥伴，提供政策指引並維護公平的營商環境	服務可靠性與彈性 商業道德 太陽能模板品質/安全	- 專案會議-不定期 - 電話/ E-mail -不定期	- 與台電討論特定地區併聯點及饋線容量，確保該地區案件有對應容量之饋線 - 與政府溝通確認地區光電開發項目執行方向 - 配合主管機關公文往來與會議出席	依循政府政策、遵守政府法規，使各項專案皆能符合環境、社會、治理三大面向 回應章節 3.2 商業道德 4.1 綠電服務與營運韌性 4.2 太陽能模板品質/產品安全
 媒體	維持媒體良好的互動關係，藉由正向宣傳提升光電產業及公司形象，協助企業與社會建立信任與互動	太陽能模板品質/安全 商業道德 氣候變遷	- 新聞稿-不定期 - 專訪-不定期 - 媒體合作-不定期	- 全年度共71則新聞露出 - 主動設定能源轉型、再生能源公共議題，建立企業可信賴度 - 跨平台媒體合作，如Youtuber、Podcaster，降低再生能源常見誤解與迷思	設立專責部門回應媒體需求，不定期向媒體提供公司近期資訊，並透過專訪、新聞稿等活動互動交流 回應章節 3.2 商業道德 4.2 太陽能模板品質/產品安全 5.1 氣候變遷

2.3 價值創造過程



2.4 永續發展願景與策略

寶島陽光以成為台灣能源轉型中「最可信賴與最具領導性的夥伴」為目標，以「RELIABLE—信賴夥伴」作為核心精神，將多項永續議題納入本業核心，發展四大面向：更可靠的夥伴、更美好的環境、更永續的企業和更快樂的員工，並訂定短、中、長期計畫，全面性達到永續目標。

更可靠的夥伴

SDG 7、8

持續擴增再生能源發電量、建置完善的運營服務，帶動價值鏈，成為台灣能源產業標竿與最可信賴的夥伴。

永續供應鏈管理

服務可靠性和彈性

太陽能模板品質/安全



更快樂的員工

SDG 8

承諾為員工發展持續投資，並創造一個安全、多元和包容的工作環境。

薪酬與福利

人才培育

職業健康安全



SDG 12、13、15

更美好的環境

致力與環境共存共榮，因應氣候調適，支持淨零轉型、廢棄物減量並守護生態環境。

能源與溫室氣體管理

氣候變遷

廢棄物管理與水管理



RELIABLE—信賴夥伴

供應商/承攬商

非營利組織/社區居民

客戶

政府單位

媒體

股東/投資人

員工

銀行與保險公司



SDG 8、11、16

更永續的企業

以誠信經營為本，注重永續治理與重視社會發展與人權。

社區關係和社會關懷

商業道德

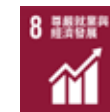
營運風險

公司治理



更可靠的夥伴

持續擴增再生能源發電量、建置完善的運營服務，帶動價值鏈，成為台灣能源產業標竿與最可信賴的夥伴。對應SDG7、8



永續議題	行動方向	短期計畫(2025-2026)	中/長期計畫(2027-2030)	量化指標
 *太陽能模板品質/安全	1. 確保模組品質，強化人員專業技能，提供客戶高品質的太陽能發電系統	1-1. 委託第三方進行產品生產及出貨前廠內驗證，國內產品皆須驗證，國外產品若符合特定條件則可使用品質報告書及出廠前測試報告取代驗證 1-2. 持續精進模組的相關知識，在案場應用新技術或檢測方式 1-3. 案場模組施工良率>99%	1-1. 案場模組施工良率>99%	1-1. 廠驗紀錄 1-2. 模組異常發生率
 *服務可靠性和彈性	1. 建立完善的監控及維護系統 2. 提升工程師專業知識及反應能力，以即時因應用戶的緊急狀況並提供服務	1-1. 取得TÜV O&M系統認證 1-2. 建立案場議題分級管理制度 1-3. 強化能源署及地方縣市政府防災機制連結 2-1. 24小時內處理案場緊急狀況 2-2. 48小時內完成維修機電設備故障	1-1. 透過PMS建立自動派工系統 1-2. 取得TÜV O&M最高等級(AAA級)認證 1-3. 取得太陽光電設置乙級技術士之工程師達80% 1-4. 取得無人機專業級證照之同仁達50% 2-1. 發電率實質提升 2-2. 緊急狀況處理24小時7天全天待命	1-1. 案場系統妥善率 1-2. 案場議題回覆度 1-3. 取得TÜV O&M系統認證
 *永續供應鏈管理	1. 提升供應商永續意識，並優化相關評估機制，提升供應鏈競爭力	1-1. 鑑別專案類之主要供應商與風險供應商 1-2. 維持100%專案類主要供應商簽署供應商行為準則 1-3. 定期與供應商宣導與溝通永續議題 1-4. 參考RBA COC 8.0，建立永續供應商評鑑 1-5. 要求供應商具體落實寶島陽光永續供應鏈五大面向中至少三大面向	1-1. 全面推動供應商簽署供應商行為準則，禁止強迫勞動聲明書及廉潔承諾書內容 1-2. 針對供應商進行獎勵與汰除機制，提升供應鏈能力 1-3. 增加與供應商宣導與溝通永續議題之頻率 1-4. 要求供應商進行自評 1-5. 要求供應商具體落實寶島陽光永續供應鏈五大面向	1-1. 供應商守則簽署比例 1-2. 供應商自評報告平均分數 1-3. 供應商獎勵/汰除家數 1-4. 永續供應商評鑑

註1: *為重大主題

更美好的環境

致力與環境共存共榮，因應氣候變遷調適與淨零轉型，並注重廢棄物減量與守護生態環境。對應SDG12、13、15

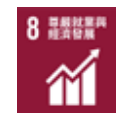


永續議題	行動方向	短期計畫(2025-2026)	中/長期計畫(2027-2030)	量化指標
 能源與溫室氣體管理	1. 制定減碳路徑，降低碳排	1-1. 搬遷後之新辦公室100%使用綠電 1-2. 公司燃油公務車持續汰換成新能源車	1-1. 持續優化辦公室節能減碳方針與目標 1-2. 公務車100%採用新能源車	1-1. 耗電量 1-2. 碳排放量 1-3. 新能源車更換比例 1-4. 辦公室使用再生能源比例
 *廢棄物管理	1. 推動廢棄物減量與循環利用 2. 合理利用水資源並提升利用效率	1-1. 配合政府政策，持續優化廢棄物管理流程 1-2. 與學術單位簽署合作意向書，協助其發展太陽能板回收再利用技術 1-3. 持續向承攬商宣導施工過程應採取垃圾減量與循環再利用	1-1. 維持0廢棄物處理違規事件 1-2. 持續協助學術單位發展太陽能板回收再利用技術 1-3. 選用可回收拆解的模組產品，降低產品生命週期終端之環境衝擊	1-1. 廢棄物減量/回收率 2-1. 廢棄模組清運數量及回收率
 氣候變遷調適	1. 辨識氣候變遷可能帶來的營運風險，並規劃相關管理策略	1-1. 透過TCFD評估重氣候議題，擬定對應策略 1-2. 針對極端天氣事件或災害，制定SOP，維持公司與案場運作 1-3. 逐步導入日照預測工具Solargis，改善運轉案場維護效率 1-4. 案場設計參考歷史風速、雨量、淹水高程等記錄，因應極端天氣事件，建置符合安全係數之案場設計 1-5. 規劃與實施初階戶外工作保護機制	1-1. 追蹤因應氣候變遷訂定之指標 1-2. 持續依據Solargis預測資訊，改善運轉案場設計 1-3. 建置案場時採用最新設計標準與設備 1-4. 建立完善戶外工作保護機制，並定期檢視執行結果 1-5. 建立有效與長期保險夥伴合作，分散天災風險	1-1. 案場系統可用率 1-2. 工安事件件數 1-4. 保險保障完善度與覆蓋率

註1: *為重大主題

更永續的企業

以誠信經營為本，注重永續治理與重視社會發展與人權。對應SDG8、11、16



永續議題	行動方向	短期計畫(2025-2026)	中/長期計畫(2027-2030)	量化指標
 公司治理	1. 優化內控制度，落實監控與責任的企業文化 2. 積極落實永續發展藍圖，強化公司治理	1-1. 各項內部政策的盤點與更新，確保內控制度符合組織當前狀態 1-2. 完善公司政策，如：公司治理實務守則、誠信經營守則、風險管理等	1-1. 持續優化公司內控制度及各項政策	1-1. 公司政策優化版本及記錄表
 *營運風險	1. 掌握營運風險，擬定對策，提升組織內部風險意識 2. 逐年提升案場裝置容量，並提高運轉中案場的發電效率指標數值 3. 積極拓展綠電業務並有效管理客戶綠電需求，確保綠電供應無虞	1-1. 風險與稽核委員會鑑別與評估組織可能會面臨的各類別風險，訂定對應風險管理政策 2-1. 訂定運轉中案場的效益指標，包含檢查與維護、系統優化及節能管理等面向，並落實查核 2-2. 積極開拓市場、參與各項標案 3-1. 針對有綠電需求的客戶，公司提供綠電解決方案，將運轉中、開發中電廠進行綠電轉供，滿足客戶減碳需求	1-1. 設立風險監控系統與追蹤機制，透過評估會議、危險事件模擬，定期追蹤風險變化 2-1. 持續優化案場效益指標，規劃技術升級和創新，以減低成本和對環境的衝擊 2-2. 尋找商業夥伴、開拓外部資源，以發展新商業模式 3-1. 新建案場持續投入綠電交易市場，穩定增加綠電轉供量體	1-1. 建立風險管理委員會，並訂定相關政策 1-2. 風險事件發生頻率 1-3. 風險事件發生的範圍 1-4. 風險事件對公司造成的損失 2-1. 運轉中案場發電效率>80.3% 2-2. 電廠裝置容量提升 3-1. CPPA簽約量
 *商業道德	1. 訂定「誠信經營守則」並推動實施 2. 提供相關教育訓練及政策宣導	1-1. 無違反誠信廉潔之事件 1-2. 訂定「誠信經營守則」並推動實施 2-1. 辦理各項誠信經營相關教育訓練及政策宣導 2-2. 設置多元申訴管道，以建立吹哨者制度	1-1. 落實「誠信經營守則」，並每年度向董事會報告執行結果 2-1. 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工	1-1. 內部檢舉事件數 1-2. 違法裁罰事件數 1-3. 貪腐事件數 2-1. 法遵教育訓練時數
 社區關係和社會關懷	1. 發展持續性且符合本業的公益計畫 2. 以實際資源回饋地方，提升與社區的關係	1-1. 發展減碳、扶弱公益計畫，並追蹤其效益 2-1. 不定期提供物資或贊助予在地弱勢族群	1-1. 攜手更多組織或團體推動節能計畫，以擴大影響力 2-1. 持續投入對社區的社會投資，以及環境保護方面的發展	1-1. 計畫表現 2-1. 受益人數

註：*為重大主題

更快樂的員工

承諾為員工發展持續投資，並創造一個安全、多元和包容的工作環境。對應SDG8



永續議題	行動方向	短期計畫(2025–2026)	中/長期計畫(2027–2030)	量化指標
 職業健康安全	1. 透過職安衛管理系統追蹤作業安全，並主動關懷員工健康與安全 2. 建立公司與承攬商之職安衛目標與安全意識	1-1. 取得職業安全衛生管理系統驗證 1-2. 事故率(TRIR) (員工/EPC) 0/0.03、誤工率(LTIR) (員工/EPC) 0/0.03、死亡率0 1-3. 公司內部虛驚事故通報: 2件/人/年 2-1. 持續舉辦承攬商職安衛管理技術論壇 2-2. 創建職安衛智能AI, 提高同仁學習意願與互動	1-1. 參考ISO 45001及ISO 14001, 定期內部審查與優化相關作業 1-2. 連續3年獲健康職場認證, 取得健康職場標章 1-2. 建立標準化職安衛設施供應鏈網絡 1-3. 事故率(TRIR) (員工/EPC) 0/0.01、誤工率(LTIR) (員工/EPC) 0 / 0.01、死亡率0 2-1. 採用供應鏈評鑑中, 對於人權、職安議題高評分的廠商	1-1. 取得ISO 45001驗證 1-2. TRIR及LTIR指數 1-3. 已發展標準化項數/職安衛設施總項數 2-1. 供應商的人權、職安分數
 人才培育	1. 建立培訓發展制度, 提升員工能力與表現 2. 結合政府、學校資源, 提升內部與外部人才	1-1. 發展員工長期激勵計畫 1-2. 平均員工訓練時數達30小時 2-1. 強化與學術單位或公部門的合作發展 2-2. 推動產學合作, 提供學生實習機會, 培育青年專業人才	1-1. 建立信賴度與敬業度自動化儀表板 1-2. 聚焦人才關鍵技能重塑, 提升人均產值 2-1. 持續與學術單位或公部門發展長期項目	1-1. 員工敬業度分數 1-2. 技能檢定通過率
 *薪酬與福利	1. 因應員工需求, 設立健全的福利制度, 掌握工作、生活的平衡	1-1. 定期進行員工滿意度調查 1-2. 啟動 EAP 員工協助方案, 提供員工身心健康實質的專業和資源平台 1-3. 進行身心健康評估調查, 確保員工身心健康狀況 1-4. 逐步落實混合工作模式, 減少工時, 取得生活工作平衡	1-1. 建立「公平且具激勵性」的獎酬制度, 促進關鍵人才留任	1-1. 員工滿意度調查 1-2. 關鍵人才留任率

註: *為重大主題

2.5 永續發展目標

聯合國於2015年發布「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，提出17項永續發展目標及169項具體目標，作為各國政府與企業於2030年前推動永續發展的重要行動指引。寶島陽光以核心本業為出發點，將營運發展與永續策略結合，透過實際行動回應相關SDGs，持續為環境保護、社會共融與經濟發展創造正向影響。

SDG	細項目標	寶島陽光的永續策略面向	寶島陽光對應作為
 SDG7 可負擔的永續能源	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	更可靠的夥伴	持續開發多元類型的太陽能光電案場，並導入氣象數據軟體以最佳化案場設計、採用新型模型技術降低逐年衰減率、提供企業綠電購售與諮詢服務
 SDG8 就業與經濟成長	8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道 8.4 在西元2030年以前，漸進改善全球的能源使用與生產效率，在已開發國家的帶領下，依據十年的永續使用與生產計畫架構，努力減少經濟成長與環境惡化之間的關聯 8.5 在西元2030年以前，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 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工	更永續的企業 更快樂的員工 更可靠的夥伴	根據獲利狀況適度調整員工薪資，重視勞工權益；母性員工視情況依法調整職務內容，減輕身體負擔；強調職業安全衛生，並每月實施工作場所安全及健康感受度調查；提供在地社區就業機會，促進社區發展
 SDG11 永續城鄉	11.7 在西元2030年以前，為所有的人提供安全的、包容的、可使用的綠色公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者 11.a 強化國家與區域的發展規劃，促進都市、郊區與城鄉之間的社經與環境的正面連結	更永續的企業	秉持一地多用原則建置案場，將案場與社區休閒功能、校園運動空間結合，提供社區居民與師生安全、友善且具多元使用價值的公共活動空間，強化場域使用效益，並促進在地社群互動與社會連結
 SDG12 責任消費與生產	12.2 在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用 12.4 在西元2020年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響 12.5 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生	更美好的環境	選擇合法合規之廠商針對廢棄物進行處理，並加入太陽能電池循環經濟產業聯盟，共同推動太陽能板回收再利用技術
 SDG13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力	更美好的環境	全台前三大綠電轉供供應商，協助企業實現能源轉型；採用TCFD架構分析氣候風險與機會並制定相關策略；進行溫室氣體盤查，了解溫室氣體排放狀況，制定減排行動
 SDG15 陸域生態	15.5 採取緊急且重要的行動減少自然棲息地的破壞，終止生物多樣性的喪失，在西元2020年以前，保護及預防瀕危物種的絕種	更美好的環境	訂定案場開發環境評估機制，排除在重要生態區開發；以友善工法建置案場，降低生態衝擊；針對生態敏感度較高的案場進行生態監測並定期報告
 SDG16 和平、正義及健全制度	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性	更永續的企業 更可靠的夥伴	遵守利益迴避及反貪腐原則，訂定誠信內規與反貪腐政策；建置外部檢舉申訴專用電子信箱；要求供應商簽署供應商行為準則、禁止強迫勞動申明書、EPC履約管理作業程序等

03

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



永續議題: 公司治理

目標

短期目標(2025–2026)

- 1-1. 各項內部政策的盤點與更新, 確保內控制度符合組織當前狀態
- 1-2. 完善公司政策, 如: 公司治理實務守則、誠信經營守則、風險管理等

中長期目標(2027–2030)

- 1-1. 持續優化公司內控制度及各項政策

2025年成果與績效

- 1. 強化權責管理與行政內控: 更新授權政策, 並優化零用金、印章管理及函文審閱程序, 建立更嚴謹的內部控制與決策透明度
- 2. 制定採購政策, 統一集團採購規範, 確保所有採購活動透明、高效進行, 並遵守所有相關法律、法規、公司治理政策和良好商業慣例, 同時實踐對永續發展和潔淨能源的承諾

寶島陽光以誠信負責的企業文化恪遵各項法令, 實行嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控, 降低公司營運風險, 同時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, 董事會成員由法人股東指派, 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

專業能力與實務經歷兼備 值得信賴的治理團隊

董事會擘劃公司經營策略、監督經營團隊執行成果, 並對投資人及其他利害關係人負責, 為公司最高治理單位。寶島陽光擁有最可信賴的治理團隊, 由董事長擔任董事會主席, 董事皆具備豐富產業經驗, 以貫徹其核心理念「台灣能源轉型過程中, 最可信賴與最具領導性的夥伴」。

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。董事兼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, 擁有豐富的基礎建設與再生能源產業之投資、開發、建置及維運等實績。2025年法人股東優化公司組織結構並調整董事人數, 2025年度共召開6次董事會, 董事平均出席率100%, 重點決議事項包含子公司申請增加聯合貸款融資之合約修約、收購太陽能案場之特殊目的公司等事項。

寶島陽光恪遵利益迴避及反貪腐原則, 董事會轄下之各功能委員會, 其所組成之委員, 所執行之業務不得與該功能委員會決議項目有利害關係。此外, 公司之授權政策亦訂定: 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, 以避免利益衝突情事。

董事會成員背景

董事會成員		董事主要核心能力									
職稱	姓名	性別	任期	實際出席率	再生能源產業年資	任職本公司董事/觀察人年資	投資與經營管理	案場開發	案場建置	案場運營	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	郭肇基	男	3年	100%	15	8	V	V	V		X
董事	華格納	男	3年	100%	9	1	V	V		V	X
觀察人	鄭元智	男	3年	100%	6	1	V				X

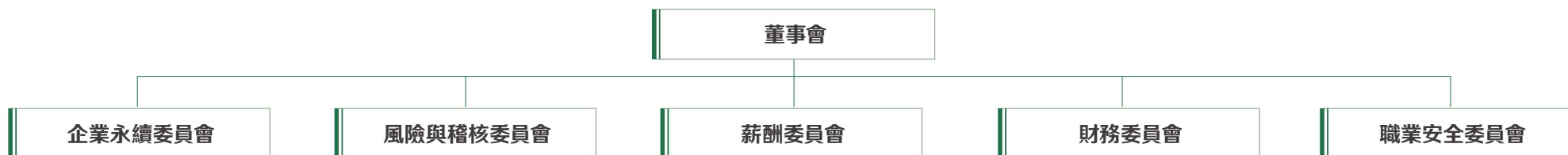
董事會成員結構統計

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事/觀察人	 性別	男	4	100%	4	100%	3	100%
		女	0	0%	0	0%	0	0%
	 年齡	30歲以下	0	0%	0	0%	1	33.33%
		30~50歲	1	25%	1	25%	1	33.33%
		50歲以上	3	75%	3	75%	1	33.33%
	 學歷	研究所	2	50%	2	50%	1	33.33%
		大專	2	50%	2	50%	2	66.68%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%

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, 鼓勵董事會成員進修相關專業課程, 2025年度全體成員進修時數合計60小時, 主題涵蓋公司治理相關之政策、法規、財務、管理等, 其中ESG相關課程佔比 3.3%。

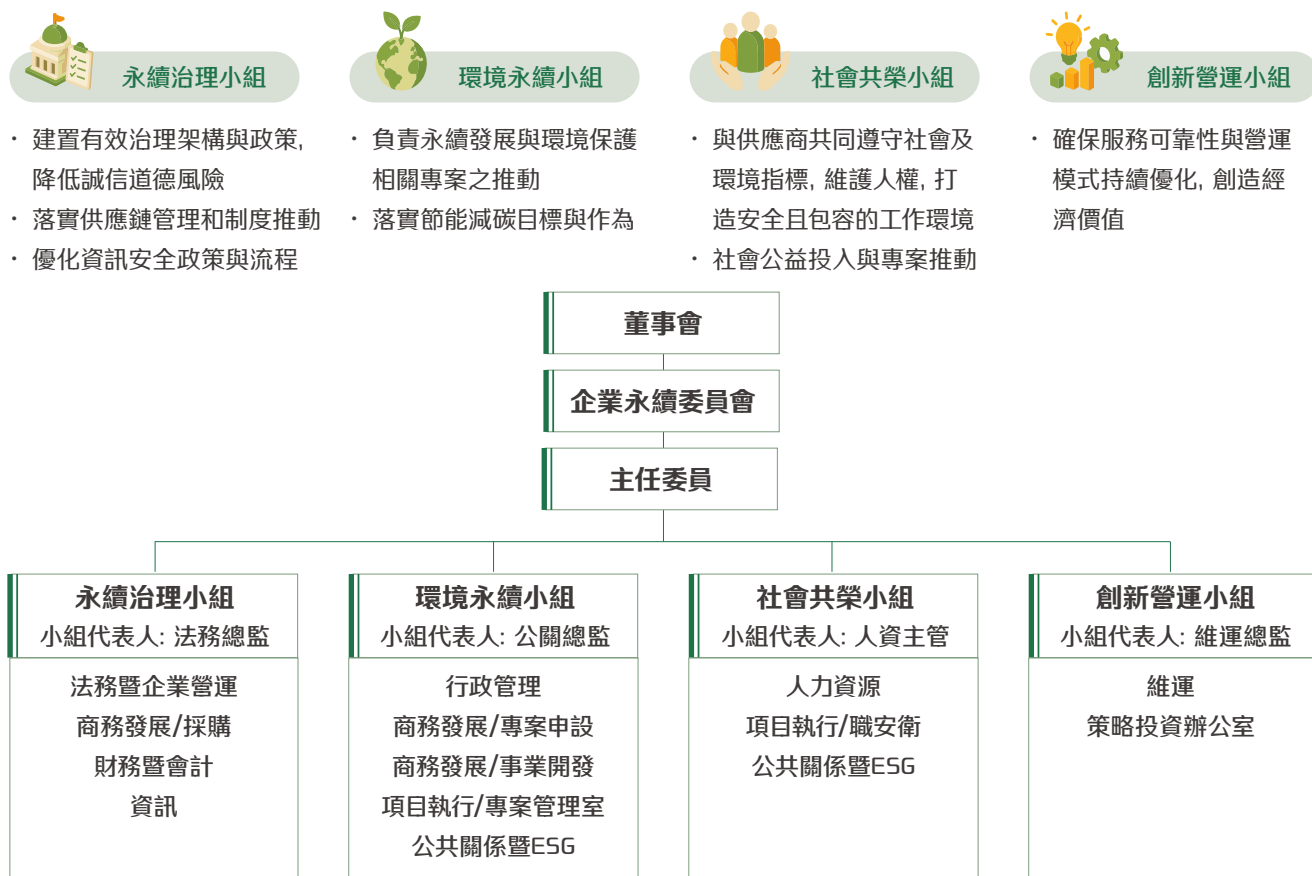
3.2 功能性委員會



企業永續委員會

為落實企業社會責任與永續經營之管理與執行，企業永續委員會經董事會決議授權成立，由執行長擔任主任委員，以企業永續為最高指導原則，訂定ESG年度計劃、檢視推動成效及發行永續報告書，委員會指派各工作小組代表負責相關衝擊管理向執行長報告。執行長每年將執行成果向董事會呈報，並不定期向董事會報告組織的經濟、環境與社會衝擊管理情況，董事會擔任督導與指導角色，敦促永續成效之推進，審核永續報告書之發行。2025年共計召開一次會議，討論議題包含追蹤永續目標達成狀況、執行重大主題調查以及通過永續報告書發行。

企業永續委員會以功能職責分為四個工作小組，包含永續治理小組、環境永續小組、社會共榮小組及創新營運小組，成員由相關業務單位組成，並指派總監級(含)以上之主管擔任小組代表人，各工作小組代表負責管理其職掌範圍內的經濟、環境與社會衝擊，以下說明各工作小組之職掌。



風險與稽核委員會

為健全業務發展並同時兼顧風險管控，本公司設有風險與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。風險與稽核委員會每年至少召開一次，2025年召開次數共計一次，出席率為100%。

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績效與薪酬之制度及標準，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、對公司營運參與程度及貢獻之價值；績效獎金則視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給
- 董事薪酬依營運績效、公司治理、永續發展目標作為基準，由董事會參酌同業通常水準支給議定之

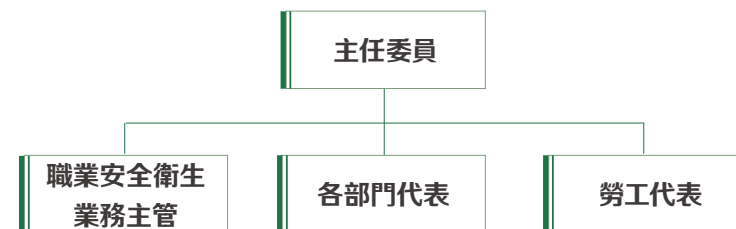
薪酬委員會恪遵忠實履行及善良管理人之注意義務，訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。2025年共計召開二次會議，出席率100%。

財務委員會

為健全組織的財務運作，財務委員會向董事會負責預算與財務規劃、財務報告、避險和投資以實現組織的戰略目標。財務委員會成員密切關注市場環境的變化，隨時提供建議以確保組織能夠適應變化並取得長期成功。2025年度共召開七次財務委員會會議，委員平均出席率100%。

職業安全委員會

寶島陽光於 2025 年取得職業安全衛生管理系統驗證(ISO 45001)，透過管理系統的導入與運作，並結合內部稽核及管理審查會議之監督與指導，確保職業安全衛生管理制度有效落實。2025 年度共召開 6 次職業安全衛生相關會議，委員平均出席率達 90%。包含主任委員、職業安全衛生業務主管 3 名、各部門代表 8 名、勞工代表 3 名，除依法須獨立行使職權者外，相關成員共同研擬並推動職安衛政策與目標，執行 ISO 45001 管理系統之審核與文件修訂，分享員工健康管理執行情形，並定期檢視風險評估與討論職安衛議題，以全面提升職業安全衛生管理效能。



3.3 商業道德

重大主題：商業道德

GRI

205

目標



短期目標(2025–2026)

- 1-1. 無違反任何誠信廉潔之事件
- 1-2. 訂定「誠信經營守則」並推動實施
- 2-1. 辦理各項誠信經營相關教育訓練及政策宣導
- 2-2. 設置多元申訴管道, 以建立吹哨者制度

影響與衝擊



對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會)

寶島陽光強調誠信之重要性, 並要求供應鏈共同遵守環境及社會責任, 有利於公司及整體產業永續發展

政策/策略



遵守法規、誠信經營, 防止腐敗與不正當競爭, 並確保所有業務行為符合道德準則, 維護各方利害關係人的信任

中長期目標(2027–2030)



- 1-1. 落實「誠信經營守則」, 並每年度向董事會報告執行結果
- 2-1. 以多元管道宣導誠信經營, 例如教育訓練、政策宣導, 從管理層內化到全體員工

對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險)



無誠信的企業會使內部腐敗, 進而導致營運不穩定, 影響股東及員工權益; 不道德的商業行為則可能造成環境污染, 或使勞工遭受不公平待遇

管理方針



- 1. 優化內控制度, 落實監控與責任的企業文化
- 2. 積極落實永續發展藍圖, 強化公司治理

2025年成果與績效



- 本年度無違反任何誠信廉潔之事件
- 反貪腐教育訓練全體董事及同仁受訓比例達100%
- 全公司主要供應商共106家, 完成供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書及供應商廉潔承諾書之簽署, 達成率100%
- 已建立外部申訴機制, 且2025年無申訴事件

寶島陽光向來重視同仁品德，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。截至2025年反貪腐及反賄賂教育訓練受訓人數累計共91人(台北辦公室61人、嘉義辦公室16人、屏東辦公室14人)。

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，寶島陽光於官網建置外部檢舉信箱 (https://www.formosasolar.com.tw/zh-tw/contact_whistleblowing.php)，利害關係人可透過公司網站上揭露之電子信箱進行舉發，2025年寶島陽光未接獲檢舉事件。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、發生時間及場所等基本資訊及證據；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為利害關係人，或存有可能影響案件處理結果之關係時，專責人員應主動迴避並改由其他適格人員進行調查，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」、「EPC履約管理作業程序」等政策，同仁於執行業務過程中，應遵循相關履約管理作業程序，及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及簽署供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書及誠信廉潔承諾書，2025年全公司主要供應商共106家，簽署比例達100%；最後，寶島陽光與交易對象簽訂契約時，皆盡力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約定。

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。公司對外政策皆公開揭露於官網中(https://www.formosasolar.com.tw/zh-tw/esg_integrity.php)



3.4 風險管理

重大主題：營運風險

GRI

2-23、2-24、2-25、2-26

政策/策略



寶島陽光持續開拓營運版圖，優化案場管理效率，同時採取風險管理策略，識別並評估各類風險，制定應對方案，確保營運穩定

管理方針



1. 掌握營運風險，擬定對策，提升組織內部風險意識
2. 逐年提升案場裝置容量，並提高運轉中案場的效益指標數值
3. 積極拓展綠電業務並有效管理客戶綠電需求，確保綠電供應無虞

目標



短期目標(2025-2026)

- 1-1. 風險與稽核委員會鑑別與評估組織可能會面臨的各類別風險，訂定對應風險管理政策
- 2-1. 訂定運轉中案場的效益指標，包含檢查與維護、系統優化及節能管理等面向，並落實查核
- 2-2. 積極開拓市場、參與各項標案
- 3-1. 針對有綠電需求的客戶，公司提供綠電解決方案，將運轉中、開發中電廠進行綠電轉供，滿足客戶減碳需求

中長期目標(2027-2030)



- 1-1. 設立風險監控系統與追蹤機制，透過評估會議、危險事件模擬，定期追蹤風險變化
- 2-1. 持續優化案場效益指標，規劃技術升級和創新，以減低成本和對環境的衝擊
- 2-2. 尋找商業夥伴、開拓外部資源，以發展新商業模式
- 3-1. 新建案場持續投入綠電交易市場，穩定增加綠電轉供量體

影響與衝擊



對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會)

妥善管理營運風險可降低突發事件對營運與現金流的衝擊，強化公司長期財務穩定度；提升氣候韌性，可確保再生能源設施與營運活動穩定運作

對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險)



若運營不當或風險管理不足，可能導致成本過高、資源浪費，甚至污染環境；勞工待遇不佳或安全問題亦會影響人群福祉，進而損害企業的永續發展與社會穩定

2025年成果與績效



- 定期召開風險與稽核會議，擬定風險管理制度與政策，定期檢視制度合適性
- 取得四項地方政府標案，一項私有開發案，持續拓展市場，維持營運穩定
- 與知名半導體企業簽署50MWp合作量體，成為寶島陽光在企業綠電交易實績上的重要里程碑

寶島陽光採取平衡取向的風險管理策略，在創造商業報酬的同時，審慎考量對企業永續的整體影響，並進行重大貪腐風險評估，以保障公司及利害關係人的永續價值。寶島陽光之風險治理是以董事會為風險管理最高單位，由董事長擔任風險與稽核委員會主席，風險與稽核委員會負責擬訂風險管理制度與政策、定期檢視制度之合適性、實行風險評鑑作業，與各權責單位合力落實風險與危機管理，並依據風險變化及管理狀況提報董事會，確保公司達到永續經營之目的。

董事會

監督與治理

- 監督風險管理制度
- 核定風險管理政策

風險與稽核委員會

決策與推動

- 建立風險控管機制，落實風險辨識、風險評估及風險監控
- 推動董事會之風險管理決策

各權責單位

規劃與執行

- 依權責進行處理通報，並發展因應策略與管理措施以減緩風險造成之衝擊
- 確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策

風險管理流程與運作

- 對於面臨之風險採取適當之回應措施
- 定期向董事會報告風險管控狀況

- 考量公司業務特性、內外部環境因素，評估可能面臨之風險
- 各營運單位應依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策，就其所屬團隊之業務職掌進行風險辨識



以下說明本公司日常營運中較可能遇到之風險及其因應措施與風險管理單位。

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	風險管理單位
 永續環境	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	項目執行/專案管理 維運
	違反環保法規	1. 定期實施相關法規鑑別, 若有產業或公司治理相關議題、或利害關係人關注事件, 則執行不定期之法規鑑別, 並採取後續對應之控制措施	法務暨企業營運
 職安衛	發生職災	針對內部員工: 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. 若有虛驚事故發生, 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 針對外部供應商/包商: 1. 台灣職業安全衛生卡教育訓練 2. 投保職業災害保險 3. 參加勞工健康檢查 4. 完備安全衛生教育訓練 5. 工作場所環境及危害因素告知 6. 安全衛生工作守則宣導	項目執行/環安衛
 治理與營運	法律風險	1. 訂定供應商行為準則, 並要求供應商簽署廉潔承諾書、禁止強迫勞動聲明書及供應商廉潔承諾書, 以確保相關人員公正履行職務 2. 建立EPC履約管理作業程序, 明確再生能源發電場之設計、採購、施工等業務執行流程之內部控制機制 3. 相關法律議題皆由法務暨法遵部門進行定期宣導, 以避免員工在不經意的情形下觸犯相關法律	法務暨企業營運
	倫理誠信風險	1. 對內- 對員工進行反貪腐、反賄賂、誠信經營及道德行為宣導及教育訓練 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	法務暨企業營運
	市場競爭力下滑	1. 藉由定期拜訪供應商、客戶、與同業資訊交流及參與研討會等方式, 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. 積極開發新客戶及使用新規格產品, 維持開發成本競爭力 3. 隨時依照新公布的政策與法規更新投資模式, 以保持業界競爭力	商務發展/事業開發
	發生資安事件	1. 即時應變: 啟動應急計畫, 隔離受影響系統並通報相關部門 2. 事件調查: 分析來源與影響範圍, 確認漏洞並制定修復方案 3. 修復與恢復: 修補漏洞、恢復備份數據, 確保業務正常運行 4. 通報與合規: 按法規要求通報主管機關與客戶, 確保透明 5. 後續改善: 檢討應急計畫, 升級防護系統並加強資安教育	資訊
	產品責任	1. 安全性責任: 確保其太陽能模組符合所有相關的安全標準和法規, 以確保發電設備及周圍環境的安全 2. 品質責任: 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. 維運責任: 就太陽光電發電設備進行定期維運工作, 以確保其能夠長期有效的運作 4. 售後服務責任: 就用電客戶之需求提供服務, 包括解決客戶的問題和回應客戶的反饋 5. 環境責任: 確保其太陽能模組的廢棄、回收程序, 符合相關環保法規, 以減少對環境的影響	項目執行/專案管理 維運
	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	商務發展/採購
	供應鏈供應不穩定或影響現場施工進度	1. 掌握供應商出貨狀況, 以即時因應供應商出貨異常可能導致之工程進度延遲 2. 掌握施工廠商現場派工狀況及防疫工作落實情形, 盡可能避免現場施工進度受疫情影響	商務發展/採購 項目執行/專案管理
	颱風、洪災	1. 隨時掌握氣象資訊, 針對不同類型天災, 研擬相關預防與因應措施 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. 針對資產設備, 投保相關財產保險(包括天災及第三人責任險), 以轉嫁及分散風險	維運

除以上風險管理策略外, 本公司就可能影響公司永續經營之內外部因素, 依公司治理面、專案開發及執行面、財務規劃面、商譽風險面及法規遵循面等, 依據當前內外部環境狀況 (包括國內外政治、經濟環境及產業政策動向等) 進行風險鑑別, 並依風險等級制定因應方案及風險管控措施, 定期檢視管控狀態及據以調整相應對策, 且定期向董事會彙報各面向風險鑑別類型及管控狀態, 以具體落實風險管理及確保達成永續經營之目標。

04

更可靠的夥伴

4.1 綠電服務與營運韌性

4.2 太陽能模板品質 / 產品安全

4.3 資安與營業秘密保護

4.4 永續供應鏈管理



4.1 綠電服務與營運韌性

重大主題：服務可靠性與彈性

GRI

自訂重大主題

政策/策略

致力於提升發電效能與系統穩定性，通過數據監控與預防性維護降低運營成本與故障風險

管理方針

1. 建立完善的監控及維運系統
2. 提升工程師專業知識及反應能力，以即時因應用戶的緊急狀況並提供服務

目標

短期目標(2025–2026)

- 1-1. 取得TÜV O&M系統認證
- 1-2. 建立案場議題分級管理制度
- 1-3. 強化能源署及地方縣市政府防災機制連結
- 2-1. 24小時內處理案場緊急狀況
- 2-2. 48小時內完成維修機電設備故障

中長期目標(2027–2030)

- 1-1. 透過PMS建立自動派工系統
- 1-2. 取得TÜV O&M最高等級(AAA級)認證
- 1-3. 取得太陽光電設置乙級技術士之工程師達80%
- 1-4. 取得無人機專業級證照之同仁達50%
- 2-1. 發電率實質提升
- 2-2. 緊急狀況處理24小時7天全天待命

影響與衝擊

對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會)

良好的發電效率可以促進經濟效益與能源轉型；潔淨能源有助減少碳排放，保護環境；創造就業機會，保障工作安全，推動在地社區發展

對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險)

若案場管理不當，會使營運績效下滑、維運成本提高；廢棄物處理不善亦會造成環境汙染

2025年成果與績效

- 案場系統設備妥善率達99.1%
- 依循國際標準(TÜV O&M)執行維運作業
- 持續建立備品庫存管理制度
- 平均復電天數為3天(台電或人為因素除外)

註 1: 案場監控建置率: (已建置監控系統之案場數 / 總案場數) * 100%。

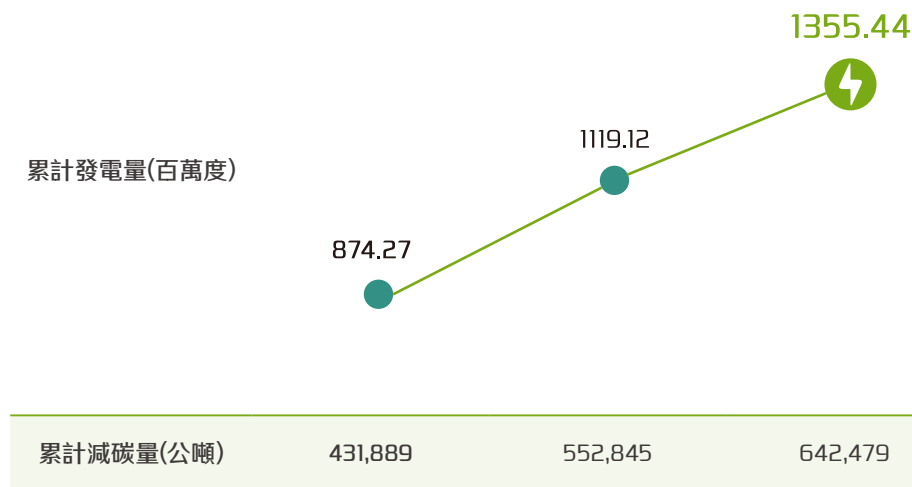
註 2: 案場系統妥善率: (實際發電量 / (發電損失量 + 實際發電量)) * 100%。

創能 持續成長的供電量體

寶島陽光積極協助政府推動2026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、地面型與漁電共生型，電廠數量累計至2025年底共546座，較前一年度新增44座；併網容量為232MWp。若以台灣2024年平均家戶用電每月346度計算，每年約可提供8.2萬戶家戶整年用電。此外，寶島陽光事業開發團隊持續參與各項政府標案，2025年取得約4MWp新開發容量。

關鍵成果

年度	2023	2024	2025
電廠數目(座)	483	502	546
電廠總容量(MWp)	196	202	232



註：累計減碳量 = 當年度累計發電量 * 113 年度電力排碳係數。

2025重點成果

打造全台最大風雨球場：寶島陽光攜手屏東大學實踐校園綠能新典範

2025 年，寶島陽光成功協助國立屏東大學完成一座高度近四層樓的大型複合式風雨球場建置工程。相較一般風雨球場約 7 至 9 公尺的標準尺度，本案最高點達 13 公尺，不僅挑戰建築結構的設計實力，更展現團隊在工程整合上的專業能力。

本案球場造型融入大武山意象，呼應在地自然地景，同時透過拆除既有司令台，重新釋放並活化校園公共空間。專案推動期間，寶島陽光與校方及建築團隊展開多次溝通，成功將11 處多功能球場進行整合與優化配置，打造成為國內少見的大型光電結合體育設施，更是目前全台單一量體規模最大的風雨球場。此舉不僅能大幅提升校園綠電使用比例，也進一步將屏東大學推升為全台大專院校推動綠色能源與永續發展的指標性典範。



2025重點成果

一地多用的最佳解方：馬稠後產業園區光電停車場多元應用的創新實踐

寶島陽光積極回應國家能源轉型政策，持續深化「一地多用」的土地利用模式，並將開發重點聚焦於光電停車場的多元應用與情境整合。

以嘉義縣馬稠後產業園區停車場案場為例，本公司跳脫傳統浪板式結構，改採「無浪板設計結合雙面雙玻模組」之工法配置，在維持結構安全的前提下，大幅提升自然採光效率，有效降低白天人工照明的使用需求。部分光電模組更整合儲能與照明系統，落實電能「自發自用」的設計理念。

在環境共生層面，本案透過精準的支架間距規劃，確保底層草地與植被獲得足夠日照，不僅維持園區原有綠覆率與生態條件，也同步為使用者提供舒適、有效的遮蔭停車空間。馬稠後停車場案場，具體展現寶島陽光在「一地多用」策略下，如何透過創新設計與系統整合，實現技術可行、環境共生與使用者體驗兼顧的三重價值，成為光電案場多元應用的指標案例。



售電 穩定可靠的電力服務

寶島陽光是領先業界的綠電供應商，為2020年首批投入綠電交易市場的先鋒，依據全球知名研究機構彭博新能源財經(Bloomberg NEF)於2025年發布之《Taiwan Corporate PPA Price Survey》統計，寶島陽光累計太陽能綠電供應度數名列全台前三大，豐富的轉供經驗使我們成為業界信賴的合作夥伴，協助企業實現能源轉型與永續發展。

綠電諮詢與策略規劃 – 量身打造穩定、低風險的採購路徑



精準電力需求評估

深入分析企業用電模式，提供數據驅動的電力診斷，確保綠電方案與實際營運精準匹配。



階梯式採購策略

協助規劃短、中、長期綠電進程，在符合成本效益的前提下，逐步達成RE100或ESG減碳目標。



法規與標準銜接

確保採購方案符合國內外各項綠電準則，為企業應對供應鏈碳中和要求提供專業支援。

智慧電力管理與分析 – 透過即時監測發電資訊，極大化綠電使用價值



數位化電力監控

提供專屬監測系統，讓企業掌握發電與用電端數據，確保資訊透明對等。



數據驅動優化

透過事前專業數據分析，協助企業提升綠電匹配率，有效減少餘電產生，降低能源採購成本。



能源效率管理

提供用電優化建議，協助企業在轉用綠能的同時，落實整體能源使用效率的提升。

自有案場與維運轉供 – 垂直整合管理，確保最可靠的電力供應



案場高度自行維運管理

寶島陽光集團旗下絕大部分案場由專業團隊自行維運，確保電站運作維持最佳狀態，從源頭提升供電可靠性。



資深轉供實績

身為台灣首批綠電交易先行者，累積轉供量超過2.2億度，具備成熟穩定的合約執行與轉供技術。



彈性多元供電

憑藉持續擴增的自有案場規模，提供長約、短約或階段性增量等彈性方案，長期滿足企業成長的電力需求。

寶島陽光集團透過垂直整合案場開發、專案管理、設備採購、營運管理至綠電銷售，建立了一站式平台服務，確保為企業提供穩定、可靠且具備完整溯源性的綠電來源。不同於市場常見的委外模式，我們堅持由集團專業團隊執行全方位的營運管理與場域維運，從源頭端掌握設備的運作效率與穩定度，從而極大化電力供應的可靠性。

自 2020 年起，我們已累積豐富的實務經驗，成功為半導體、記憶體及金控產業等高度重視電力品質的客戶提供綠電轉供服務。隨著 2023 年正式取得售電業執照，寶島陽光進一步整合電力供應服務，能針對企業不同的減碳目標與用電模式，提供更靈活且具成本效益的綠電採購解決方案。2025 年，我們更進一步與知名半導體企業新增 50MWp 的合作量體，這不僅是公司成立迄今規模最大的企業購電協議(Corporate Power Purchase Agreement)，也再次印證了我們在大規模綠電供應上的執行力。

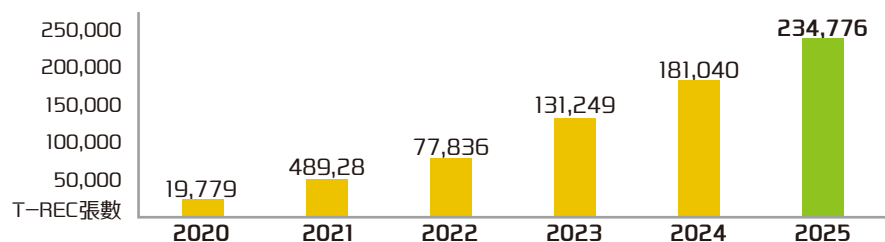
為了持續支援企業的長期能源轉型，我們正穩健擴張供應規模，預計於 2026 年至 2030 年期間，規劃以每年新增 50–80MWp 的綠電轉供量體速度持續成長。憑藉自有案場的持續擴展與專業的維運實力，寶島陽光將成為企業達成碳中和目標過程中，最務實且值得信賴的長期能源夥伴。

寶島陽光整合太陽光電廠建置流程，建立一站式平台服務，提供穩定可靠再生能源



寶島陽光綠電轉供實績

累積T-REC移轉數量



註 1：數據範疇為寶島陽光電力事業、映暉能源、曄恆能源、玉樹能源等四家綠電轉供憑證數量加總。



維運 專業即時的案場管理

寶島陽光擁有專業維運團隊，提供更細膩、更彈性、更即時的案場管理服務，維持每座案場的高穩定性與發電效率，實踐高品質的案場管理。寶島陽光自行維運的案場量體於2025年提升至91%，每一座案場管理作業程序皆依循國際標準(TÜV O&M)。



寶島陽光自行開發之PMS管理資訊系統，彙整超過五百座案場完整資料與紀錄，包含案場主檔、設備資訊、發電資訊、維護及清洗歷程、故障議題排除紀錄，並提供即時監控與數據分析功能，使用者可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。維運團隊亦可透過PMS資訊管理系統每月定期檢視各個案場發電狀況、發電效率及偵測弱點案場，來進行檢查修復或改善優化。

此外，為有效提升太陽光電廠的穩定性，寶島陽光亦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。

即時監控



隨時掌握案場發電狀況，如有異常則於 24 小時內派工至現場處理，48 小時內完成機電設備故障維修

日常巡檢



每周/每月/每季檢查各設備運轉狀態是否正常，以及耗材是否需補充/更換

定期檢核



定期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

年度清洗



搭配落塵系統評估模組清洗排程，確保良好的發電效能

2025重點成果

完善營運管理制度，提升協作效率與應變能力

本公司持續強化營運韌性與風險管理能力，於 2025 年透過數位化管理工具 monday.com 建置客服議題管理平台，將案件受理、議題分類、處理進度追蹤及結案控管等流程全面系統化，有效提升營運管理效率、跨部門協作順暢度與資訊透明度，並確保利害關係人關切事項得以即時且妥善回應。此外，為強化營運穩定性與應變能力，本公司依循政府政策及主管機關相關規範，與能源署及地方縣市政府建立風災通報與聯繫機制，將外部通報與內部作業流程納入營運管理架構中，以降低突發事件對營運之影響，確保案場運作與服務品質之穩定。

註：Monday.com 為專案管理工具，能協助團隊高效協作、追蹤專案進度與自動化流程，提升團隊工作效率與透明度。



2025重點成果

從即時災害應變到制度強化：提升營運韌性的管理行動

2025年7月，丹娜絲颱風來襲，本公司於風災期間即依災害應變流程完成各案場巡檢作業，彙整災損狀況，並即時向地方縣市政府進行通報，確保災害期間之資訊揭露完整性。為強化氣候變遷下之營運韌性，本公司於同年完成屏東高樹案場防災計畫書編制，針對颱風及極端氣候可能帶來的風險進行系統性評估，並就事前預防、災中應變及災後復原三個面向，規劃相對應之管理措施，以降低天然災害對發電設施安全與營運穩定度的影響。



4.2 太陽能模板品質 / 產品安全

重大主題：太陽能模板品質 / 產品安全

GRI

自訂重大主題

目標

短期目標(2025–2026)

- 1-1. 委託第三方進行產品生產及出貨前廠內驗證, 國內產品皆須驗證, 國外產品若符合特定條件則可使用品質報告書及出廠前測試報告取代驗證
- 1-2. 持續精進模組的相關知識, 在案場應用新技術或檢測方式
- 1-3. 案場模組施工良率>99 %

影響與衝擊

對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會)

品質優良的模組可降低維護成本, 提升投資效益, 環境方面也可減少廢棄物產生

政策/策略

確保產品性能與可靠性, 採用最新型技術與檢測方式, 並落實供應鏈管理, 要求合作夥伴遵守品質與環保標準, 定期進行品質審查與改進

中長期目標(2027–2030)

- 1-1. 案場模組施工良率>99 %

對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險)

模組品質不佳會增加維修與更換成本, 或影響發電效率及供電穩定度, 導致客戶信任度下降, 影響公司聲譽

管理方針

確保模組品質, 強化人員專業技能, 提供客戶高品質的太陽能發電系統

2025年成果與績效

- 國內模組出廠前皆落實第三方驗證, 確保品質符合需求後方可出貨
- 案場模組施工良率99.8%

註: 案場模組施工良率: (施工中模組完成安裝且未損壞的片數 / 模組安裝總片數) * 100%。

安全且穩定的供電服務仰賴良好的模組及案場施工品質管理，為確保案場建置完成後能符合法規及自身要求，寶島陽光嚴格篩選太陽能模組供應商及施工廠商，確保產品在整個生命週期中能夠保持高效、可靠且符合標準。

對模組供應商之要求



要求供應商提供具有高光電轉換效率的太陽能模組，以確保最大的能源轉換效益



模組供應商須通過或取得合格之自願性產品認證證書(Voluntary Product Certification): 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



要求供應商進行出廠前測試，必要時需配合公司派員到工廠進行出貨前的廠驗



提供合理且具有競爭力的產品保固，25年線性功率保證及12年產品保固



提供每一片模組生產過程的模組序號，以便追蹤和解決潛在的品質問題



提供良好的技術支援和售後服務，以應對可能的問題和維護需求。接收到客戶需求，於一個工作天內回覆，七個工作天內完成問題確認及處理

對施工廠商之要求



應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



嚴謹的安全標準：遵循法規要求的施工安全標準，並提出本案之職業安全衛生管理計畫書，確保施工過程中工人和現場的安全



具備相關證照：施工現場管理人員皆具備相關證照，如屋頂作業主管證照、勞安證照等



自我品質管理：提出經我方審核過之品質計畫書，並於施工過程中對工程品質有效管理



符合公司要求之預估工期：開工前提交施工計畫書，包含工程管理計劃，進度、資源配置、施工流程等，確保工程按計劃進行



提供系統性的檢測和驗收程序，確保太陽能系統符合設計和規格要求



可提供完善的保固服務和支援：提供售後保固服務，以確保系統的長期穩定運作

2025重點成果

從挑戰到里程碑：屏東農科水面型光電案場

從挑戰到里程碑：屏東農科水面型光電案場
屏東農業科技園區水面型太陽光電案場為寶島陽光首度跨足水面型光電建置的關鍵里程碑，相較既有的屋頂型與地面型案場，水面型系統必須同時承受水位變化、波浪擾動與極端氣候風險，對結構設計、施工精度與工程管理能力皆是更高層級的挑戰。

本案太陽能模組設置於浮筒式支架結構上，設計時導入柔性結構概念，使系統可適應水面起伏，在最高與最低水位條件下仍維持結構穩定與安全性，此一設計不僅回應水域環境特性，更反映團隊對案場長期營運安全的前瞻判斷。同時，鑑於2025年丹娜絲颱風對沿海水面型設施造成嚴重損害的經驗，本公司於本案中主動提高耐風設計標準，採用平均設計風速42.5 m/s進行結構規劃，高於法規要求的37.5 m/s。透過超前規格的工程設計，將極端氣候風險在建置初期即加以管理，確保系統具備足夠韌性。

透過本案經驗，本公司成功累積水面型太陽光電建置關鍵技術，並提升因應氣候變遷風險之工程能力，持續落實安全、穩定與永續發展之目標。



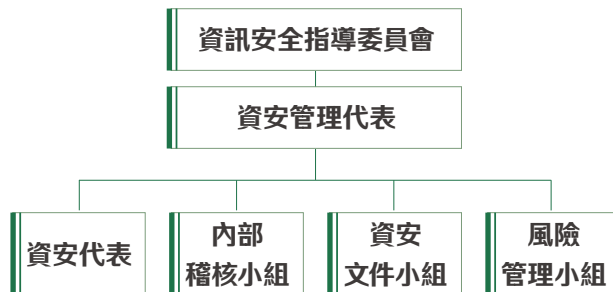
4.3 資安與營業秘密保護

2025年成果與績效

- 完成資訊安全管理制度更新與制度文件建置
- 於2024年12月通過ISO 27001:2022驗證，並於2025年2月取得證書
- 定期執行系統與帳號異常存取檢視，並進行風險分析與改善
- 全年度未發生重大資安事件或重大資訊服務中斷情形

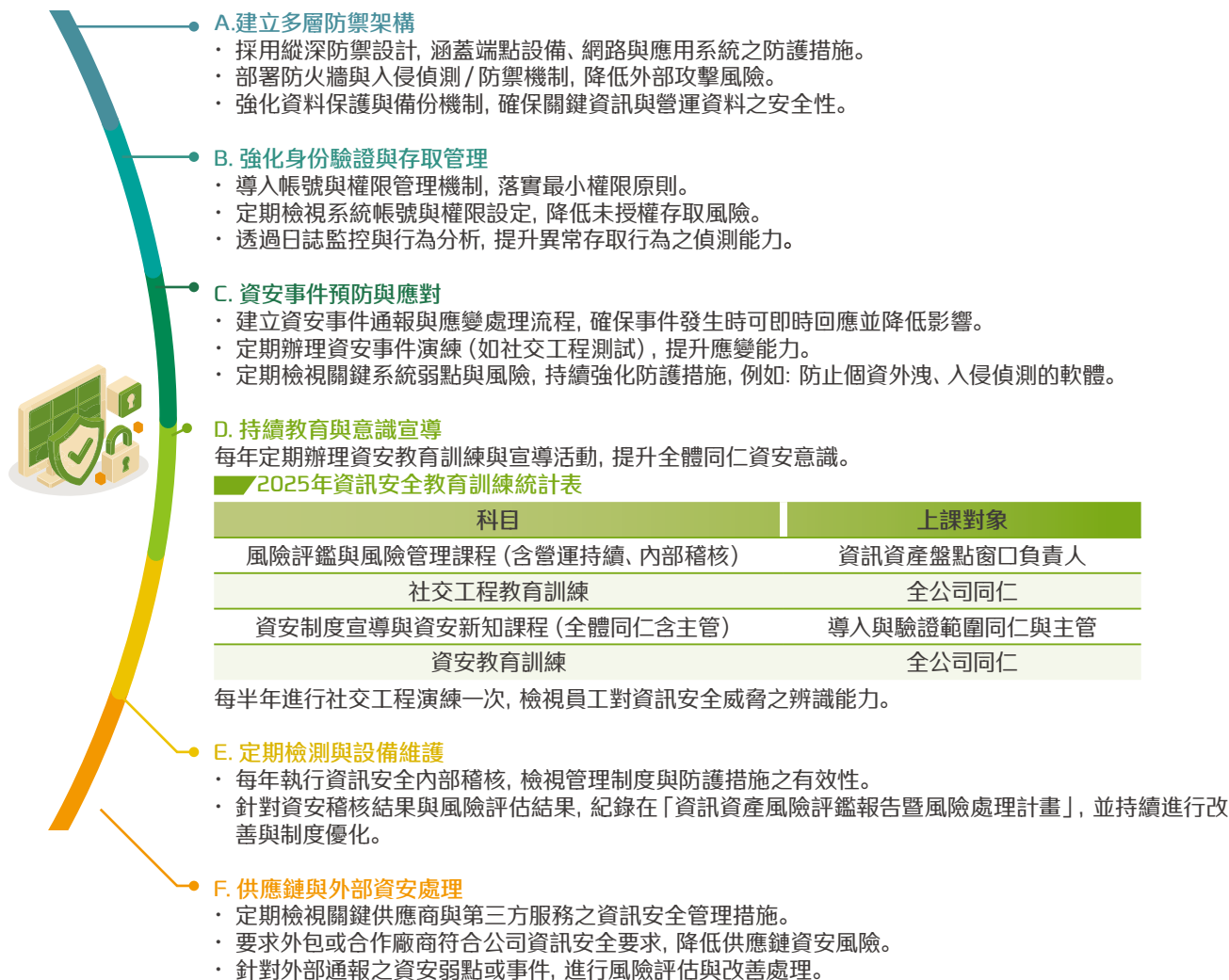
資安政策與辦法

寶島陽光依循 ISO 27001:2022資安管理系統建立機制，由資訊安全相關單位負責制度維運與管理。透過帳號與存取控管、系統監控、防護機制與定期教育訓練降低未授權存取與資料外洩風險。截至2025年底未發生重大資訊外洩、資安入侵或重大資訊服務中斷事件，並持續進行資安事件監控與風險管理。



資安管理方案

公司依循國際標準 ISO 27001:2022，建置並持續維運系統性且全面之資訊安全管理機制，以確保資訊之機密性、完整性與可用性，並降低資安風險，相關管理方案如下：



資訊安全管理流程圖

公司已建立資訊安全事件管理流程, 針對資安事件進行通報、分級、分析、處理與改善, 以確保事件能即時回應並降低對營運之影響。



資訊安全風險分級說明表

風險等級	等級意義	風險接受	等級說明
A	高	不可接受	$56 \leq \text{總風險值} \leq 81$
B	中	可接受	$29 \leq \text{總風險值} \leq 55$
C	低	可接受	$3 \leq \text{總風險值} \leq 28$

資訊安全風險與事件處理分級表

風險等級	事件等級	影響範圍 / 程度	處理時效
A	A	影響公司整體營運或關鍵系統	於 4—24 小時內 啟動事件處理及必要之應變措施
B	B	影響部分人員或系統 >50%	於 4—8 小時內 啟動處理及風險控管作業
C	C	影響範圍有限 <50%	於 24—48 小時內 完成必要之處理與改善措施

4.4 永續供應鏈管理

重大主題：永續供應鏈管理

GRI

308-1, 414-1

政策/策略

強調透明合規，要求供應商遵守人權、環境與安全標準，定期審核合作夥伴，共同實現永續發展

管理方針

1. 提升供應商永續意識，並優化相關評估機制，提升供應鏈競爭力

目標

短期目標(2025-2026)

- 1-1. 鑑別主要供應商與風險供應商
- 1-2. 維持100%主要供應商完成供應商行為準則簽署
- 1-3. 定期與供應商宣導與溝通永續議題
- 1-4. 參考RBA COC 8.0, 建立永續供應商評鑑制度
- 1-5. 要求供應商具體落實寶島陽光永續供應鏈五大面向中至少三大面向

中長期目標(2027-2030)

- 1-1. 全面推動供應商簽署供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書及廉潔承諾書內容
- 1-2. 針對供應商進行獎勵與汰除機制，提升供應鏈能力
- 1-3. 增加與供應商宣導與溝通永續議題之頻率
- 1-4. 要求供應商進行自評
- 1-5. 要求供應商具體落實寶島陽光永續供應鏈五大面向

影響與衝擊

對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會)

推動高效運營與穩定供應，提升公司競爭力；合規的供應商有助於減少環境污染，推動可持續發展；強調勞工權益保障，提供安全的工作環境，改善勞工福祉

對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險)

供應商管理不善可能影響企業競爭力與運營效率；環境方面，若供應鏈夥伴忽視環保要求，可能導致資源浪費或污染增加；於人群而言，未遵守勞工與安全標準可能損害人權

2025年成果與績效

- 建立專案類主要供應商清單，以降低供應鏈斷鏈風險
- 於供應商大會上與供應商進行永續議題宣導與溝通
- 逐步建立永續供應商評鑑及問卷，完成31家廠商問卷回填
- 舉辦供應商大會，滿意度達97.6分
- 新增18家專案類主要供應商，總共71家供應商完成供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書及供應商廉潔承諾書之簽署，達成率100%

採購委員會

寶島陽光依據公司授權政策及採購政策，設立採購委員會，由指定部門之最高主管擔任委員會成員。採購委員會負責審核之議題包含所有專案及維運執行相關的設備、工程勞務及服務採購，委員會對提交的議題須以超過75%之成員同意進行決議。委員會討論可透過實體會議或電子公文系統進行，所有核准決議應以電子公文系統提供正式批准。

採購政策與策略

寶島陽光透過供應商管理與策略性採購，確保設備、材料與工程的品質穩定，同時落實社會與環境責任。我們在單一與多元供應商間取得平衡，並與長期合作夥伴建立策略聯盟，以提升供應鏈韌性與競爭力

- 多元供應與風險管理：為降低供應鏈中斷風險，我們與符合永續標準的供應商建立長期合作關係，同時維持多元供應策略，確保供應彈性與價格競爭力
- 長期合作與靈活採購並行：優先選擇穩定且具永續承諾的供應商；此外，針對專案需求，靈活採取短期採購策略，提升成本效益與資源配置效率
- 在地採購促進區域發展：積極與在地供應商合作，確保專案執行的即時性與成本效益，同時強化區域產業鏈，協助提升供應商技術與管理能力
- 推動綠色採購與永續發展：鼓勵供應商落實「寶島陽光永續供應鏈五大面向」中的至少三項，並且持續完善供應商評鑑機制，同時透過定期的永續議題溝通，提升供應鏈夥伴的永續意識，共同打造負責任的能源產業鏈

供應商管理方針

寶島陽光專案類主要供應商係指提供太陽光電案場主要設備，如太陽能模組、變流器、支架、周邊機電盤體及監控設備之廠商，及工程承包商、技術服務顧問公司等，共71家，其中18家為2025年之新進供應商，佔比約25%。寶島陽光依循董事會核准施行之採購政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，避免與企業社會責任政策抵觸者交易，並與供應夥伴簽訂「供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書與誠信廉潔承諾書」，自2024年開始每年持續完成100%主要供應商簽署，期望各個供應商共同承諾並實現良好道德標準、尊重勞動人權與達成環境永續目標，其規範內容包括勞動、環境、安全與衛生、反貪腐、反賄賂、道德與管理標準等永續發展面向，並要求供應商在不影響產品品質的前提下，於生產及施工的各環節盡量採用節約能源、減少污染排放的方式。基於互相信賴原則，供應商簽署「供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書與誠信廉潔承諾書」後，視同符合並承諾遵守該行為準則，如經發現涉及違反政策，且對供應商相關社區之環境與社會造成顯著影響時，寶島陽光將視情況進行調查，並要求改善。

註：新進供應商係指首次簽約之廠商。

專案類主要供應商家數及佔比					
	2023 年		2024 年		2025 年
設備類	2	5%	10	17%	16 23%
工程類	18	43%	21	36%	25 35%
服務類	22	52%	27	47%	30 42%
總計	42	100%	58	100%	71 100%

供應商篩選與評估

寶島陽光於2025第三季正式實施採購供應商管理程序。該程序將依據承攬商類型，將供應商評鑑分類為設備、工程及服務三大類，以問卷調查、文件審查及現場稽核等方式進行評估。在商業合作上，評鑑內容包含但不限於設計能力、商務條件、財務穩健度、專案執行能力、品質管理、溝通協調及危機處理能力等關鍵項目；在永續發展面向，則依治理、社會及環境面，設立人權平等、職安要求、商業誠信、社會責任及環境維護等五大面向，制定評鑑標準。最後依據評選結果進行分級，並採取相應的管理措施，以確保供應鏈的穩定性與合作夥伴的長期發展。至2025年底，總共33家廠商需參與評鑑，其中A級包商10家，B級包商14家，C級包商1家，可免除評鑑的廠商為3家，不再合作廠商為5家；另外，也完成31家主要供應商之永續問卷回填。

供應商評核等級



A級包商(85分以上):

具備卓越的履約能力，表現穩定，適合作為長期合作夥伴，於大型專案或高難度工程中優先考慮採用



B級包商(70-84分):

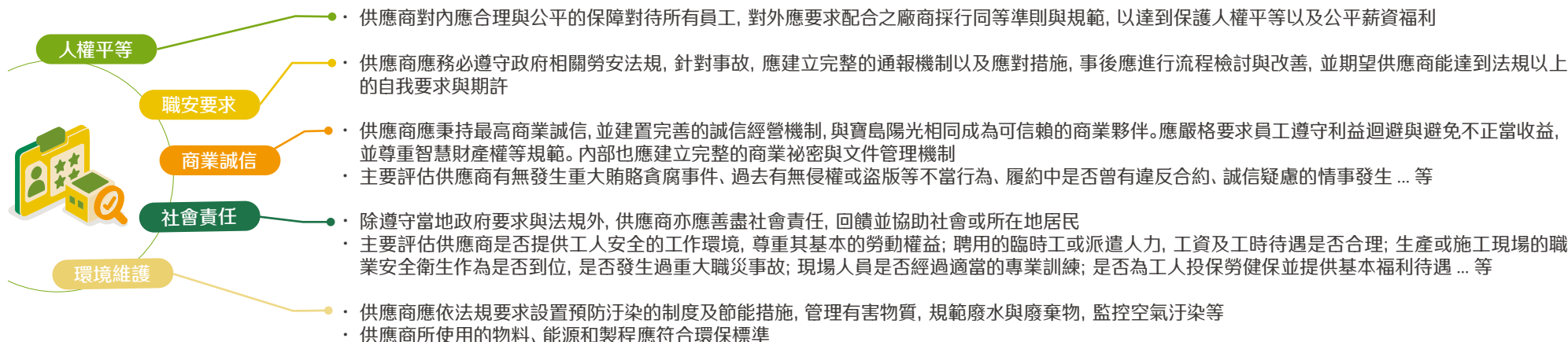
表現良好，偶爾出現輕微延遲或資料提交不完整之情況，適合作為備用包商，於中小型專案或較簡易工程中採用



C級包商(69分以下):

存在履約不穩定、品管不佳或風險管理不足等問題，僅在特殊情況下考慮合作，合作時需要加強監督並建立改善計畫

供應商評鑑機制—永續發展五大面向準則表



供應商管理措施

- 準則規範: 要求全體供應商簽署寶島陽光之「供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書與誠信廉潔承諾書」，並要求其遵守其中行為規範及承諾
- 持續溝通: 每年舉辦供應商大會，向供應商宣導公司永續政策，並透過面對面交流了解供應商需求及反饋，達成雙方對於永續經營之共識
- 評鑑及改善: 建立供應商評鑑機制，對供應商提出評核結果及反饋，以增進對供應商風險的掌握度

05

更美好的環境

5.1 氣候變遷

5.2 溫室氣體管理與能資源管理

5.3 廢棄物管理與水資源管理

5.4 生物多樣性及土地利用



寶島陽光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：

參照赤道原則

國際金融公司之環境與社會績效標準

世界銀行集團之環境健康安全指南：通用版

世界銀行集團之環境健康安全指南：特定產業版



寶島陽光環境政策



5.1 氣候變遷

為揭露氣候變遷對公司營運的影響，寶島陽光採用了國際金融穩定委員會(FSB)提出的氣候變遷相關財務揭露(TCFD)框架。該框架從治理、策略、風險管理、指標和目標等四大核心要素出發，分析應對氣候議題所面臨的風險和機會，並制定相應的應對策略。

因應國際財務報導準則基金會(IFRS Foundation)發布之永續揭露準則 IFRS S1(一般永續相關財務資訊揭露要求)及 IFRS S2(氣候相關揭露)，以及台灣主管機關推動導入之相關時程規劃，寶島陽光雖非上市櫃公司，現階段不受強制揭露規範，惟秉持自願揭露精神與永續治理責任，已啟動 IFRS S1/S2 導入評估作業，研析準則要求與現行永續揭露架構之差異，本公司將以現行TCFD 框架之執行成果為基礎，持續強化氣候相關財務資訊的揭露深度與完整性，逐步與 IFRS S2 要求接軌。

氣候治理

寶島陽光由企業永續委員會主導分析氣候議題，風險與稽核委員會訂定風險政策，並評估氣候變遷風險。委員會通過收集永續趨勢、尋求外部顧問的諮詢、參與永續相關活動以及舉辦跨部門的工作坊等方式，負責鑑別氣候風險並在各自的職責範疇內評估和因應氣候衝擊。氣候變遷風險管理的最高負責單位為企業永續委員會，協助統籌氣候策略並追蹤成效。每年定期向董事會報告永續目標的達成進度。



鑑別與評估流程

寶島陽光採取以下方式鑑別氣候風險與機會，並將分析結果納入整體風險管理政策，由風險與稽核委員會定期檢視各單位的風險管理事項，並且定期檢視追蹤。

步驟 1

建立氣候風險與機會清單

依據公司營運狀況與環境的互動關係，並參考TCFD氣候相關財務揭露建議，建立風險與機會清單



步驟 2

召集各部門鑑別議題

企業永續委員會與風險管理小組召開會議，進行討論工作坊與表單調查，鑑別氣候風險與機會帶來的短中長期衝擊，並依據衝擊度由低至高分成1-5分、依據可能性由低至高分成1-6分



步驟 3

辨認與排序重大風險與機會

將衝擊度與可能性相乘的風險係數超過16分者，辨認為高衝擊度與高可能性的氣候風險與機會，並透過與管理層討論進行排序



步驟 4

衡量風險與擬定策略

企業永續委員會評估辨識的風險，在不同情境下對產品服務或管理流程帶來的改變，評估對於公司之營運衝擊後，協助擬定氣候議題的因應策略，再依各部門情況訂定適當之衡量方法進行追蹤



步驟 5

風險報告、揭露與回應

企業永續委員會不定期追蹤各部門與氣候議題有關的永續成效，必要時向董事會或管理層報告氣候相關法規的變動與氣候策略的執行表現



情境分析

寶島陽光參照聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)發布的AR6(the Sixth Assessment Report), 選定理想減緩情境(SSP1-2.6)與全球暖化最劣情境(SSP5-8.5), 進行氣候變遷的情境分析。

情境	SSP1-2.6	SSP5-8.5
 情境說明	全世界重視氣候變遷, 具有嚴格的法規與措施, 全球平均氣溫在世紀末前可控制在2°C以下	化石燃料驅動的情境, 快速的技術進步和人力資本發展, 帶動排放快速增加, 對氣候變化沒有有效的應對措施, 對生態和經濟系統產生災難性影響, 氣溫上升3.4 °C
 世紀末臺灣的情境	- 超過36°C的極端高溫事件增加幅度7日 - 暴雨增加幅度為15.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為0.4%	- 超過36°C的極端高溫事件增加幅度48日 - 總降雨量增加幅度超過31% - 暴雨增加幅度為41.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為12.4% - 颱風的個數下降, 強颱風的比例、風速和降雨均會上升
 對寶島陽光的風險	- 新法規的不確定性: 若政府推出更嚴格的減碳或環保法規, 可能增加合規成本 - 低碳產品與服務需求: 若綠電服務不符合市場期待, 可能失去商機	- 極端降雨與乾旱: 極端天氣事件可能導致設備受損, 影響發電與營收。乾旱也可能限制太陽能板清洗用水 - 海平面上升: 可能淹沒沿海的案場, 造成設備毀損與營運中斷 - 平均雨量改變: 若雨量減少, 可能增加清洗頻率和成本。雨量過度增加, 則可能降低發電效率
 採取策略	- 密切關注法規變化, 預先因應 - 積極與政府溝通產業訴求 - 持續擴大投資開發、發展創新商業模式與技術, 以高性價比提供優質綠電服務	- 建立極端天氣應變計畫, 儲備緊急復原資源 - 評估既有設施淹沒風險, 研擬防洪或遷移計畫 - 未來選址納入海平面上升考量 - 評估雨量變化對清洗頻率和發電的影響, 研發防污塗層和疏水太陽能板, 降低對清洗的依賴

寶島陽光針對台灣本島的營運據點進行淹水災害分析, 依據為國家災害防救科技中心所公布之全臺灣各縣市「未來推估淹水災害風險圖」, 依照各營運據點的所在縣市及區域, 區分出淹水災害風險等級。淹水災害風險共分為五級, 淹水風險等級第五級表示該區域的災害風險「相對」最高, 淹水風險等級第一級表示災害風險相對較低, 並非是無災害風險或不發生災害事件。其中在2°C淹水風險下, 寶島陽光台北據點落於第五級、嘉義及屏東據點落於第四級, 屬於相對高的淹水區域, 因此寶島陽光需更重視淹水議題。

氣候風險與機會

寶島陽光評估業務運作方式後，衡量氣候議題的可能性與衝擊度。「可能性」考量法規、政策的變動狀況與事件的發生頻率；「衝擊度」則依據事件發生後，對於寶島陽光帶來的影響程度來評估。

寶島陽光於2023年從以下項目進行鑑別：轉型風險(政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險)、實體風險(立即性風險、長期性風險)與機會(資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性)等類別中，鑑別17項氣候風險和8項氣候機會，其中有5項重大氣候風險、3項重大氣候機會，針對重大風險與機會，評估對營運的衝擊，以及採取的因應策略。

排序出高可能性與高衝擊度的重大氣候風險與機會。氣候風險依序是(1)極端降雨與乾旱(2)海平面上升、平均雨量改變(3)新法規的不確定性、低碳產品與服務需求；重大的氣候機會為(1)支持性的政策獎勵(2)開發或擴大低碳產品服務(3)新市場的夥伴關係。2025年外部環境並無出現顯著改變，寶島陽光經管理團隊審議後，評估並無重新調查之必要性，重大風險與機會與2023年維持相同。

重大氣候風險表

衝擊度	可能性	1	2	3	4	5	6
5				2 •海平面上升 •平均雨量改變		1 極端降雨與乾旱	
4				極端溫度改變	3 •新法規的不確定性 •低碳產品與服務需求		
3			顧客行為改變 不良名聲市場 訊息的不確定性	平均溫度改變 缺少法規 或適法性			
2	國際公約 或協定	碳稅與碳費 引起負面回饋					
1	自願性協議 強制申報			一般環境法規			

註 1: 塗色區域為重大氣候風險。

註 2: 編號為氣候風險的重大順序。

註 3: 無底線為轉型風險，有底線為實體風險。

重大氣候機會表

衝擊度	可能性	1	2	3	4	5	6
5					2 開發或擴大 低碳產品服務	1 支持性的 政策獎勵	
4		回收使用	參與再生能源 計畫與能效提升		3 新市場的 夥伴關係		
3			資源替代性 與多樣性	使用更有效率 的生產與配送 流程、運用 AI系統			
2							
1			使用低排放 的能源				

註 1: 塗色區域為重大氣候機會。

註 2: 編號為氣候機會的重大順序。

氣候風險與機會的衝擊與因應措施

氣候風險 / 機會	類型	發生	價值鏈	風險與機會對營運或財務的影響	因應措施與行動方案
極端降雨與乾旱	實體風險	立即性	短期	使用、維運	- 發電以及運轉狀況與天候條件息息相關，若遇到極端天氣事件將造成案場發電量下降或設備損壞 - 乾旱限制太陽能板清洗用水 - 提高自行維運管理案場之比例，以提高發電品質 - 颱風或其他天氣事件發生前後，對所有案場進行檢測以確保安全 - 設立職業安全衛生團隊，確保維運人員的施工安全 - 利用日照預測工具預測天氣資訊，改善運轉案場維護效率
海平面上升	實體風險	長期性	長期	生產	- 海平面上升可能淹沒沿海的案場 - 選址時避免海拔過低的沿海區域
平均雨量改變	實體風險	長期性	長期	生產	- 雨量減少時，可能增加太陽能板清洗頻率和成本 - 雨量過度增加，則可能降低發電效率 - 評估雨量變化對清洗頻率和發電的影響，及時修改管理方針 - 投入防污塗層和疏水性太陽能板，降低對清洗的依賴
新法規的不確定性	轉型風險	法規	短期	生產	- 光電產業發展與政府的能源政策密不可分，若政策變動，將影響營運成本、市場需求和開發速度 - 加重關注法規變化，預先因應 - 積極與政府保持聯繫、溝通與合作
低碳產品與服務需求	轉型風險	市場	短期	經銷	- 因應龐大的再生能源需求，若提供的綠電服務不符合消費者期待，將會失去市場 - 持續擴大投資與開發太陽能電廠 - 投入技術創新，提高發電效益，降低成本
支持性的政策獎勵	機會		短期	經銷	- 政策目標於 2025 年達成 20GW 之太陽能電建置量體，和目前累計約 12GW 建置完成案場比較，仍有發展空間 - 政府鼓勵太陽光電業者轉供電力予終端用電戶 - 響應政府政策，取得多座政府標案 - 積極尋找綠電需求的客戶，提供綠電解決方案
開發或擴大低碳產品服務	機會		中期	經銷	- 企業對於綠電及低碳服務日益增加，市場發展空間充足 - 將運轉中電廠進行綠電轉供，滿足企業減碳需求 - 參與再生能源產業相關之公協會，積極與夥伴交流合作
新市場的夥伴關係	機會		短期	經銷	寶島陽光具備豐富的開發和營運實績，及多元化和國際化人才，有利於找尋更多技術整合或複合開發的夥伴

氣候相關指標與目標

指標	短期管理目標	中長期管理目標
溫室氣體排放量（類別一 + 類別二）	 1. 持續將純油公務車汰換為新能源公務車	 1. 公務車 100% 採用新能源車
再生能源使用比例	 1. 2025 年達成辦公室用電 100% 使用綠電	 1. 維持全台辦公室 100% 使用綠電
案場廢棄物量	 1. 配合政府政策, 持續優化廢棄物管理流程  2. 與學術單位簽署合作意向書, 協助其發展太陽能板回收再利用技術  3. 持續向承攬商宣導施工過程應採取垃圾減量與循環再利用	 1. 維持 0 廢棄物處理違規事件  2. 持續協助學術單位發展太陽能板回收再利用技術  3. 選用可回收拆解的模組產品, 降低產品生命週期終端之環境衝擊

5.2 溫室氣體管理與能資源管理

永續議題：能源與溫室氣體管理

目標

短期目標(2025–2026)

- 1-1. 搬遷後之新辦公室100%使用綠電
- 1-2. 公司燃油公務車持續汰換成新能源車

中長期目標(2027–2030)

- 1-1. 持續優化辦公室節能減碳方針
- 1-2. 公務車100%採用新能源車

2025年成果與績效

- 1. 嘉義辦公室達成RE100, 辦公室用電採用再生能源
- 2. 公司使用新能源之公務車輛佔比由2024年66.7%提升至2025年75.0%
- 3. 碳排放量較前一年度降低39.3%

溫室氣體管理

寶島陽光身為再生能源業者，持續以實際行動響應節能減碳與淨零轉型目標。除每年定期完成範疇一至範疇三的溫室氣體盤查外，亦於 2025 年達成全台辦公室全面採用綠電的企業永續目標，並每年持續提升油電公務車的佔比，同時鼓勵同仁降低出差頻率及搭乘大眾運輸工具，2025年碳排放量較前一年度降低39.3%，具體展現對淨零承諾的落實。

溫室氣體排放說明



範疇一

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



範疇二

主要為外購電力（辦公室用電）所產生的間接溫室氣體排放



範疇三

主要排放源為雇員通勤，其次為商務交通

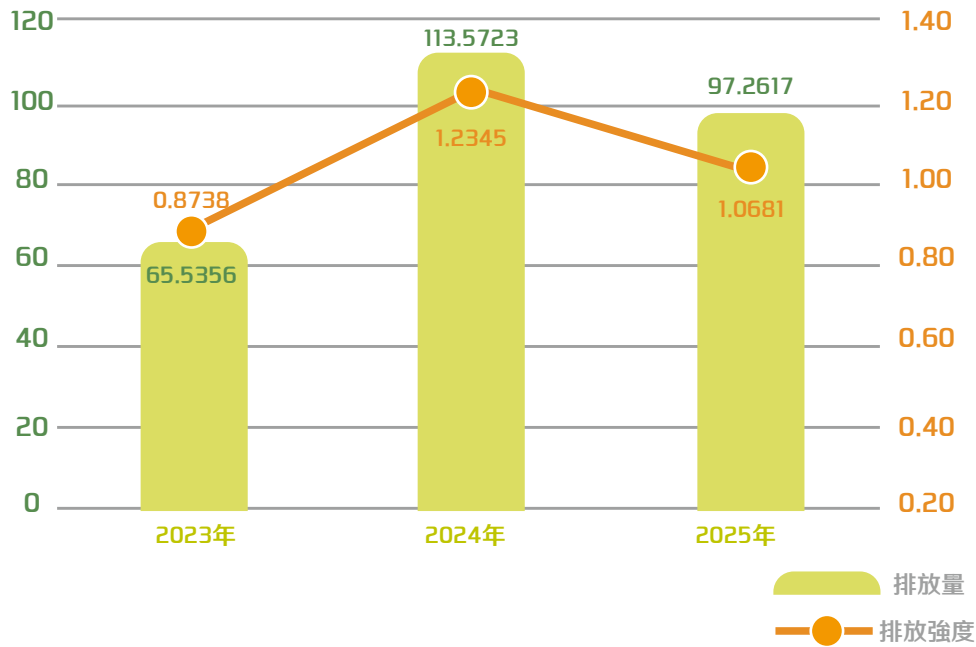
註：盤查組織邊界不包含寶島陽光旗下 SPV(Special Purpose Vehicle) 公司。

寶島陽光2023~2025年溫室氣體排放量統計表

排放源類型		範疇一	範疇二	範疇三
		直接排放	能源間接	能源間接
2023 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	14.1250	51.4106	191.9190
	氣體別佔比 (%)	5.49%	19.97%	74.54%
2024 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	50.6700	62.9023	269.3570
	氣體別佔比 (%)	13.23%	16.43%	70.34%
2025 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	64.9913	32.2704	144.4957
	氣體別佔比 (%)	26.88%	13.35%	59.77%

註 1: 計算所用之排放係數來源為排放係數管理表和全球暖化潛勢 GWP AR6:2021。
註 2: 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。

寶島陽光2023~2025年溫室氣體排放量及排放強度(範疇一及範疇二)



註 1: 溫室氣體排放密集度計算 = 溫室氣體排放總量 / 員工人數。
註 2: 2025 年當年度員工總人數為 91 人 (統計至 2025 年 12 月 31 日)。



能資源管理

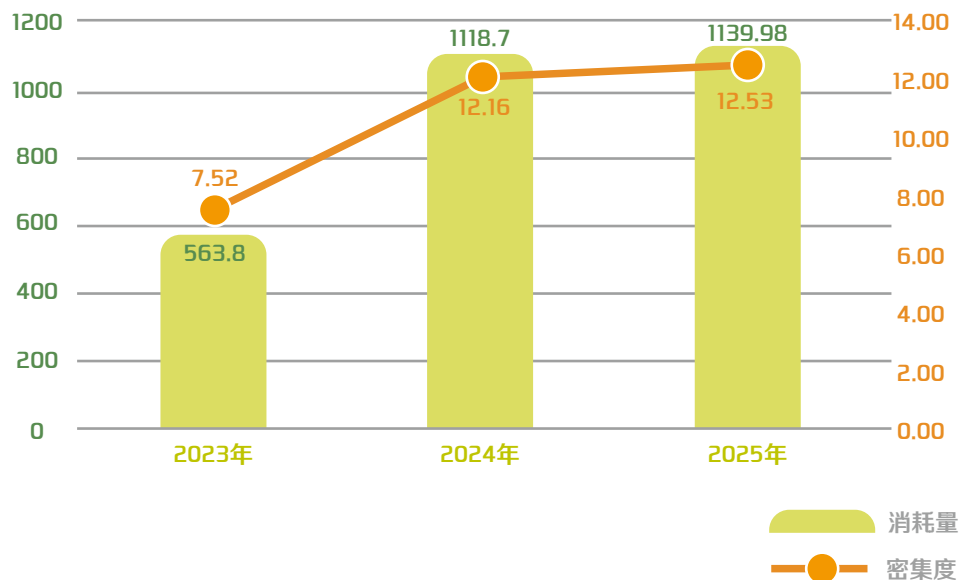
本公司主要能源使用來源為電力及汽油。在電力能源使用方面，2025年全台辦公室用電100%使用再生能源(約佔總用電量55%)，故電力能源消耗量大幅降低 42.63%；在汽油及柴油能源部分，因公司自行維運量能持續提升，使用於案場管理之公務車及里程數數量增加，故能源消耗量增加 22.6%。在減緩能源消耗方面，除辦公室全面採用綠電外，本公司持續推動純油公務車汰換為油電公務車，2025年油電公務車佔比75%，較前一年度提升8.3%。

能資源消耗量統計

年度	電力 (GJ)	汽油 (GJ)	柴油 (GJ)	合計
2023	373.98	189.82	0	563.80
2024	426.50	593.64	98.60	1118.74
2025	245.15	840.56	54.28	1139.99

註 1: 參照溫室氣體排放係數管理表，汽油熱值每公升 7800kcal，每 kcal 為 4.187KJ(焦耳)，1GJ=1* [[10]] ^9 焦耳。
 註 2: 參照溫室氣體排放係數管理表，柴油熱值每公升 9500kcal，每 kcal 為 4.187KJ(焦耳)，1GJ=1* [[10]] ^9 焦耳。
 註 3: 因本公司提前於 2026 年 1 月完成盤查，故未採用 2026 年 2 月 10 日公告之汽油及柴油最低熱值。
 註 4: 參照能源局電力 (消費面) 每度電為 860Kcal，每 kcal 為 4.187KJ(焦耳)，1GJ=1* [[10]] ^9 焦耳。
 註 5: 統計範圍不包含寶島陽光旗下 SPV(Special Purpose Vehicle) 公司。

能資源消耗量及密集度



註 1: 能源密集度計算 = 總能源使用量 / 員工人數。

註 2: 2025 年當年度員工總人數為 91 人 (統計至 2025 年 12 月 31 日)。

5.3 廢棄物管理與水資源管理

重大主題：廢棄物管理

GRI

306

目標

短期目標(2025–2026)

- 1-1. 配合政府政策, 持續優化廢棄物管理流程
- 1-2. 與學術單位簽署合作意向書, 協助其發展太陽能板回收再利用技術
- 1-3. 持續向承攬商宣導施工過程應採取垃圾減量與循環再利用

影響與衝擊

對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會)

經濟上, 透過資源回收與再利用, 降低材料成本並提升產業競爭力。環境方面, 有效管理廢棄物可減少污染, 保護生態系統並促進資源永續利用

政策/策略

依法妥善管理廢棄物, 以減少對環境的負面影響

中長期目標(2027–2030)

- 1-1. 維持0廢棄物處理違規事件
- 1-2. 持續協助學術單位發展太陽能板回收再利用技術
- 1-3. 選用可回收拆解的模組產品, 降低產品生命週期終端之環境衝擊

對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險)

廢棄物若未有效回收再利用, 可能導致資源浪費並增加環境負擔, 並削弱大眾對光電產業的信任

管理方針

1. 推動廢棄物減量與循環利用

2025年成果與績效

- 除役太陽能板皆依法規定之貯存方式管理
- 統計案場建置過程產生之營建廢棄物與生活廢棄物

廢棄物管理策略



依法處理

寶島陽光依循「廢棄物清理法」、「再生能源發電設備設置管理辦法」進行廢棄物管理，廢棄物清運亦根據環境部「清除處理機構管理」之規定選擇合法合規之廠商



回收再利用

對廢棄物進行收集與分類，要求廠商應就可重複利用的材料製成再生材

營運廢棄物處理

寶島陽光主要廢棄物來源為案場建置、案場維運所涉及的活動。

案場建置階段



案場建置過程中，主要廢棄物為營建剩餘土石方與營建廢棄物(包括混凝土塊、磚頭、鋼筋與螺栓等金屬材)，為確保每個工程皆符合當地相關環保法令，訂定以下施工管理規範要求承攬商遵守及配合：

1. 營建剩餘土石方應分類後運送至合法土資場作為其他工程回填土方或製成再生材
2. 營建廢棄物須做定點收集及處理，再運送至公民營回收處理機構，合法掩埋或製成再生材再利用
3. 要求承攬商施工過程應配合採取垃圾減量與循環再利用的原則，並統計每日廢棄物產生數量，追蹤是否落實分類處理

案場維運階段



維運過程所產生之主要廢棄物為除役太陽能電板，無有害廢棄物。寶島陽光依循「再生能源發電設備設置管理辦法」管理廢棄太陽能板，採 3CIR 處理步驟回收清除處理：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)，並依照職安法規將板片安全拆卸後，再依規定分區貯存堆置、造冊管理，以帆布覆蓋或以太空包封存，

後續依法清運離場並委由具備 *D-2528 資格之「裝置使用後廢棄之太陽能光電板」處理機構進行回收處理作業。2025 年各案場所產生之廢棄太陽能板總計約 30.4 公噸，其中 29.3 公噸已於同年度依法清運離場進行回收處理。本年度廢棄太陽能板數量較往年顯著增加，主要係受 7 月份丹娜絲颱風影響所致，尤以嘉義鹽灘地案場受損情形最為嚴重，該區因鄰近案場異物飛入造成太陽能板破損，初步估計損壞數量約 455 片（約 9.1 公噸），於同一年度 10 月全數完成清運與回收。惟該案場截至 2025 年底為止，尚未完成復電，部分太陽能板可能因受撞擊產生隱裂，無法透過目視方式確認，預計待完成復電作業後，將進一步執行空拍檢測，依檢測結果進行後續汰換作業。

註：D-2528 為廢棄物及再生資源代碼，係指「裝置使用後廢棄之太陽能光電板」。

廢棄太陽能板材料組成與回收佔比

材料組成	比例 (%)	重量 (公噸)	回收再利用 ^{註2 註3}
玻璃	70%	20.51	V
鋁框	12%	3.52	V
封裝膠膜 (EVA/POE)	8%	2.34	X
背板、接線盒 (PET)	4.5%	1.32	X
矽晶電池片	5%	1.46	V
銀漿與銅線	0.5%	0.15	V
總重	100%	29.30	—

註 1: 2025 年廢棄太陽能板共回收 1,465 片, 每片重量約為 20 公斤。

註 2: v 表示可以回收再利用。

註 3: x 表示無法回收再利用。

廢棄太陽能板處理流程



水資源管理

模組清洗為寶島陽光最大用水來源，為減少不必要之用水，寶島陽光採數據化管理，依據案場發電績效安排清洗排程，並嚴格控管單片模組清理使用之水量。2025年以各案場清洗次數、太陽能模組總片數、每片模組用水量推估各案場取水量及耗水量總量為3.4千立方公尺，寶島陽光清洗模組之取水源皆為案場現場自來水、回收雨水或水車，其水源皆100%來自當地自來水廠，且不位於水資源壓力區，清洗全程亦不使用化學藥劑，無危害環境之可能。

2025重點成果

落實節水措施 提升營運效率

本公司透過系統化水資源管理與創新清潔技術導入，持續提升案場營運效率及節水成效。在用水管理方面，建置儲水桶回收系統，全年累積回收水量達287噸，並優先應用於太陽能模組清洗作業，有效降低自來水使用量，同時提升案場用水調度彈性。另於特定案場導入乾洗自動化設備，以高效率、低耗水的自動化作業取代傳統人工清洗方式，全年約可再節水144噸，並使模組發電績效提升約3%至4%。透過上述措施，本公司不僅有效降低營運對水資源之依賴，亦同步提升發電效率與資產管理效能，展現以制度化管理與創新技術推動節水與營運韌性並進的永續成果。



5.4 生物多樣性及土地利用

2025年成果與績效 ✦

- 持續針對位於生態敏感區之案場實施生態監測調查, 並發布兩次生態調查報告
- 對標2025年11月環境影響評估法、地質法、發展觀光條例之修法, 重新檢核本年度開發案場, 確認無潛在環境影響疑慮
- 新案場未造成生態破壞之情事

寶島陽光認知到自然生態系統對再生能源事業的重要性, 太陽光電案場的選址與建置涉及土地利用, 對當地生態環境具有直接影響。為回應國際間對自然相關財務揭露的重視, 本公司關注自然相關財務揭露框架 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 之發展, 並已評估將TNFD框架納入未來永續管理的可行性, 規劃逐步建立對自然資源依賴性與衝擊的系統性評估能力。本公司將持續追蹤TNFD相關國際趨勢與監理動態, 並於後續年度逐步深化自然相關風險與機會的鑑別與揭露。

案場開發環境評估機制

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, 對標新修環境影響評估法等, 訂定案場開發評估機制, 以減緩與避免建置過程中可能會對生態環境造成的負面衝擊:



1. 範圍確定與排除: 利用生態調查資料庫系統, 排除國家公園、國家級風景特定區、重要棲息環境、各級重要濕地、保留區、保護區、地質遺跡、山崩地滑等敏感區域, 以避免對重要生態區的直接影響



2. 物種敏感性分析: 依據IUCN紅色名錄及台灣生物紅皮書, 進行敏感物種的圖層套疊分析



3. 影響評估與緩解措施: 評估開發活動對當地物種可能造成的影響, 並根據評估結果, 制定實施相應的緩解措施



4. 生態調查: 必要時根據物種類型聘請相關領域的生態顧問進行野外調查



5. 持續監測與管理: 根據個案情況進行環境監測計劃, 並根據監測結果調整管理策略和緩解措施



6. 利害關係人溝通: 與地方社區、環保組織和政府機構等利益相關者進行有效溝通, 確保透明度並獲得支持



7. 不定期依據各案場狀況進行調查範疇(物種、頻率、強度)調整

案場建置友善工法

寶島陽光始終致力於推動太陽光電廠與自然環境的和諧共存。以嘉義鹽地太陽光電廠為例，在開發初期，我們積極與在地社群及保育單位合作，包括中華民國野鳥協會、財團法人高雄野鳥協會、嘉義縣農業處等，共同舉辦多場座談會與現場踏勘，深入討論減少生態影響的策略。在多次公開對話後，案場開發計畫獲得認可。進入施工階段後，特別保留30%的基地面積作為生態保護區，並在設計與建造過程中融入環境友善措施，例如採用預鑄混凝土樁，避免現地灌漿以減少對土壤的影響，使光電廠在20年運行期結束後能完整拆除，不留下永久性破壞。此外，光電板安裝方式選擇斜橫桿件而非尖刺結構，並加裝特製鳥類棲息裝置。同時，在開發過程中維持原始地形地貌，並於鳥類繁殖期間暫停施工，以最大程度降低對生態的干擾。

案場生態監測

屏東農業科技園區水面型案場

本案為寶島陽光於2025年度建置之案場，於規劃初期即提前導入環境檢核機制，盤點並分析生態相關風險，並將評估結果納入光電設計與規劃決策中，發展相應之減緩與管理對策，展現對環境保護的重視。

調查時間: 2025年第一季

	鳥類	水生植物	魚蝦蟹螺貝類
調查方法	以日間沿線調查法進行，採步行方式沿樣區周邊步道進行。以8×42 雙筒望遠鏡輔助觀察，並輔以鳥類鳴叫聲進行種類辨識。	沿漂鳥湖水岸邊進行植物種類調查及記錄工作，包含非特有原生、特有、歸化、入侵及栽植之種類。	使用誘捕法，於籠具內放置餌料吸引該類生物進入。所有捕獲之生物除計數之外，均以數位相機拍照後當場釋放。
調查結果	冬季調查共記錄 22 科 32 種鳥類，春季調查則為 16 科 26 種鳥類。水域記錄到的鳥種以紅冠水雞及白冠雞等秧雞科鳥類，以及鷺鷥科鳥類為主。陸域環境則由於現場人為干擾明顯，大多數以常見鳥種為主。僅記錄到黃鸝、紅尾伯勞等保育類鳥種，此類鳥種對人為干擾耐受度高。	共發現水生植物 9 科 13 屬 15 種。以草本植物及非特有原生物種居多。	共記錄魚類 4 科 4 種 38 隻次，蝦蟹螺貝類 2 科 2 種 87 隻次。所記錄物種屬分布於臺灣西部之普遍常見物種，未記錄任何特有種及保育類物種。

生態影響評估: 本區主要為人工植栽以及人造湖泊，周邊有較高的人為干擾，生態敏感度不高，案場建置對於生態影響有限。

施工期間生態保育措施:



1. 避開於候鳥度冬期執行水面工程。



2. 周邊樹木移除或修剪工作避開鳥類繁殖季進行。



3. 利用既有道路做為施工便道，避免擾動樹林。



4. 工程期間妥善處理廢棄物，避免野生動物誤食或產生污染。

嘉義鹽灘地太陽光電廠

寶島陽光致力於確保光電發展與生態保護並行。針對生態敏感度較高的嘉義鹽灘地太陽光電廠，我們每年定期進行水文、水質、水域生物、底棲軟體動物、鳥類等生態監測，並每兩年進行一次植物調查。根據監測結果，每年發布兩次生態報告。2025年生態調查報告顯示，該區水質狀況除優養化狀態之外，其他持續屬於相對穩定狀況；鳥類部分記錄83種35,127隻次的鳥類，保育類鳥種共計9種，包含I級黑面琵鷺、II級小燕鷗等5種、III級紅尾伯勞等3種；繁殖調查方面，上半年位於案場內共發現17巢，包含東方環頸鴿12巢、小環頸鴿3巢、高蹺鴿1巢、南亞夜鷹1巢；下半年因受到7月的丹娜絲颱風影響，高壓電塔及案場受損，現場工程搶修完畢後，繁殖季已結束，故未能進行調查。

2025 布袋鹽田濕地第九區生態監測報告



圖：案場生態池內黑面琵鷺與白琵鷺共棲。（圖片來源：2025 布袋鹽田濕地第九區期末報告書 P.41）



圖：案場內南亞夜鷹雛鳥。（圖片來源：2025 布袋鹽田濕地第九區期末報告書 P.48）

2025年生態調查報告

鳥類部分記錄**83種****35,127**隻次的鳥類，

保育類鳥種共計**9種**，

I級 黑面琵鷺

II級 小燕鷗等5種

III級 紅尾伯勞等3種



06

更快樂的員工

6.1 員工概況

6.2 人才吸引與留任

6.3 人才發展與培育

6.4 多元共融

6.5 職業安全衛生



6.1 員工概況

人權政策

寶島陽光堅信，每個人都應享有平等的尊重與待遇。我們致力於確保公司內外所有利害關係人都享有基本人權，並嚴格遵守相關勞動法規。我們堅決禁止使用童工與強迫勞動，尊重自由結社，反對任何形式的歧視，並保障外籍人士的勞動權益。

我們建立多元且暢通的溝通與申訴管道，包括：

- 每季實施員工信賴度調查
- 定期舉辦員工大會與勞資會議
- 每季安排執行長與員工對談
- 設立性騷擾防治政策與申訴機制

我們鼓勵員工積極反映任何涉及侵犯人權的情況，並承諾由執行長主導進行人權盡職調查，確保所有反映事項皆能以透明且迅速的方式處理。

寶島陽光認同並遵循「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」等國際公認人權標準，並依此制定本公司人權政策。該政策適用於本公司、子公司及關係企業內所有受薪同仁，包含契約人員及實習生。我們承諾落實以下方針：

打造多元、包容與平權的職場



提供安全與健康的工作環境



尊重員工集會與結社自由



協助員工維持身心健康及工作平衡



每季實施員工
信賴度調查



每季安排執行長與
員工對談



定期舉辦員工大會
與勞資會議



設立性騷擾防治政
策與申訴機制

員工統計

寶島陽光致力於提供穩定且具長遠發展性的工作環境，使員工得以無後顧之憂，專注於專業能力精進與工作績效展現，並兼顧個人職涯發展與經濟穩定。2025 年寶島陽光之人員組織編制維持穩定，未有重大調整或異動，顯示公司在組織管理與人力規劃上具備良好前瞻性與穩定性，持續支持營運發展需求。

員工統計

統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數 ^(註 1)		75		92		91	
勞雇合約 ^(註 2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	27	0	51	0	51	0
	女	29	0	41	0	40	0
勞雇類型 ^(註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	27	0	51	0	51	0
	女	28	1	40	1	40	0

註 1：資料統計至當年底(12/31)。
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		2023 年		2024 年		2025 年	
工作者總數		2		2		2	
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	2	0	2	0	2
	女	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	2	0	2	0	2
	女	0	0	0	0	0	0

新進員工統計

新進員工統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例 ^(註 2)	總數	比例 ^(註 2)	總數	比例 ^(註 2)
當年度新進員工總數 ^(註 1)		41	—	27	—	13	—
年齡	未滿 30 歲	10	76.92%	7	41.88%	4	25.00%
	30 歲以上 未滿 50 歲	27	49.09%	20	29.85%	7	10.61%
	50 歲以上	4	57.14%	0	0%	2	22.22%
性別	男	29	63.04%	13	25.49%	8	15.69%
	女	12	41.38%	14	34.15%	5	12.50%

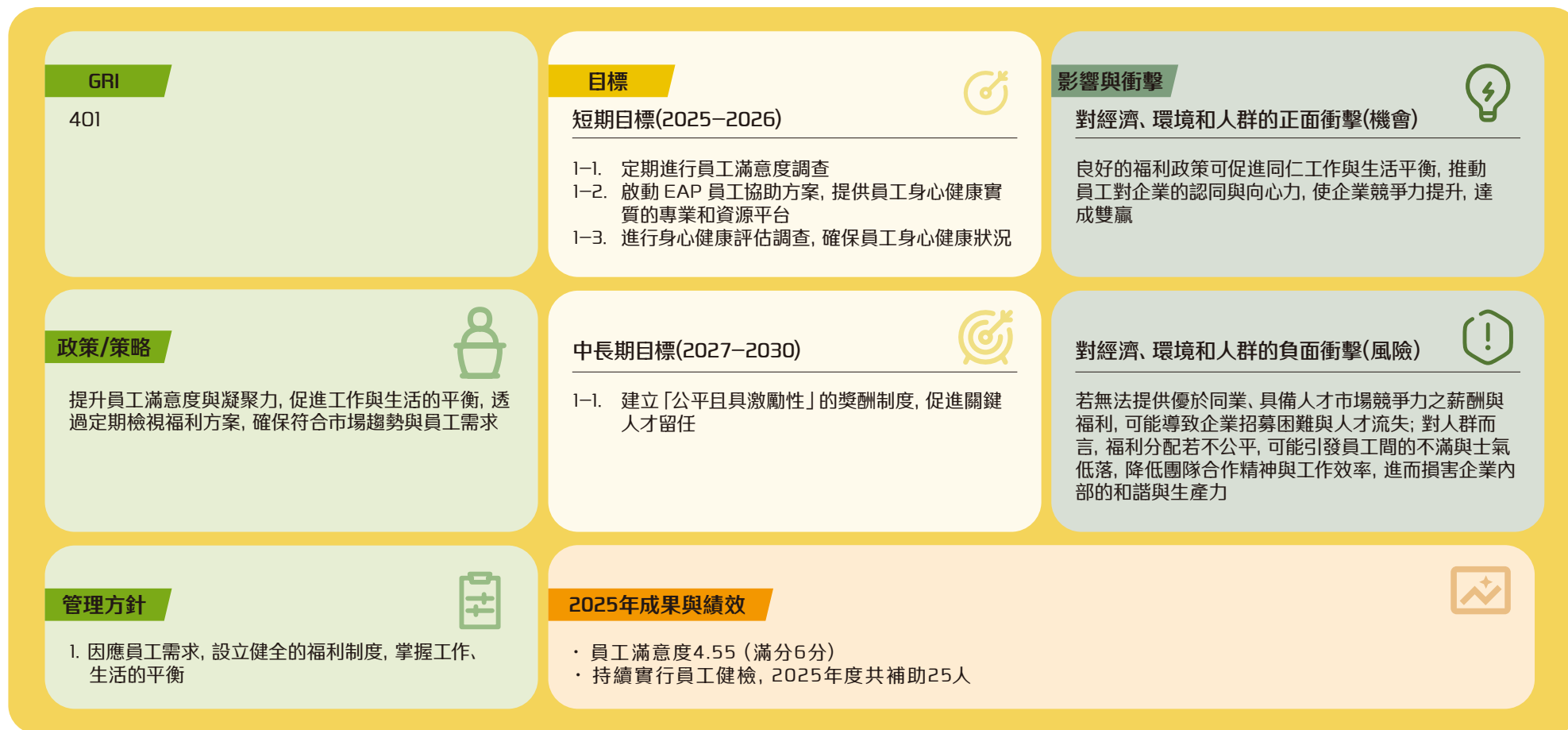
離職員工統計

離職員工統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例 ^(註 3)	總數	比例 ^(註 3)	總數	比例 ^(註 3)
當年度離職員工總數 ^(註 1)		22	—	10	—	12	—
年齡	未滿 30 歲	2	15.38%	1	5.88%	0	0.00%
	30 歲以上 未滿 50 歲	15	27.27%	7	10.45%	11	16.67%
	50 歲以上	5	71.43%	2	25.00%	1	11.11%
性別	男	11	23.91%	8	15.69%	9	17.65%
	女	11	37.93%	2	4.88%	6	15.00%

註 1：資料統計至當年底(12/31)。
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%。

6.2 人才吸引與留任

重大主題：薪酬與福利



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。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。

薪酬與福利

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，致力於提供具有市場競爭力的薪酬待遇。我們提供保障年薪14個月及雇主勞退提撥8%等方案，以確保員工的經濟穩定與長期職涯發展。員工薪資評定主要考量個人服務年資、學經歷及專業能力，不因個人生理或心理因素產生差別待遇。此外，寶島陽光確保直接人員之標準薪資皆優於最低工資，並嚴格遵循勞動基準法辦理員工聘僱與解僱等相關規範，所有規定並載明於公司內部規章，確保人力資源管理的公平與透明。

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工
(不包括該薪酬最高個人)
年度總薪酬之中位數比率^(註1)

4.01

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工
(不包括該薪酬最高個人)
年度總薪酬之增加比率^(註2)

0.88

註1: 年度薪酬中位數比率=該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪中位數之個人年薪

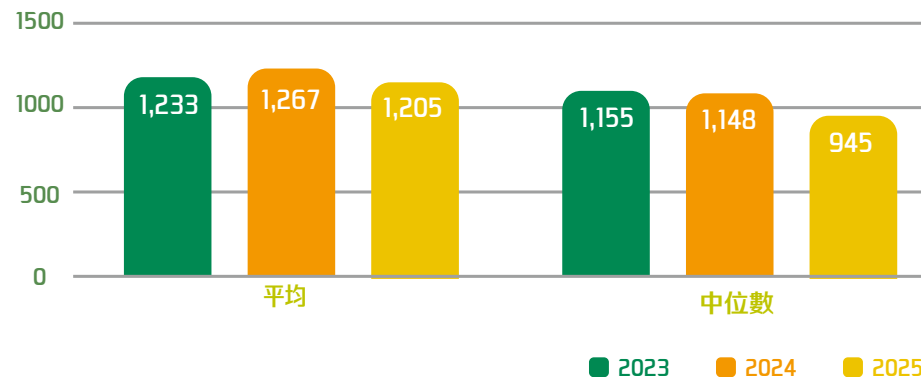
註2: 年度薪酬增加比率=該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比

非高階主管職務之全時員工人數與薪資

非高階主管職之全時員工人數 (單位: 人)



非高階主管職之全時員工薪資 (單位: 仟元)



男女基本薪資與全年薪酬比例

年度	性別	2023年		2024年		2025年	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
固定薪資	高階主管	1	1.27	1	1.04	1	1.20
	管理職	1	1.27	1	1.09	1	1.18
	非管理職	1	1.06	1	1.04	1	1.04
全年薪酬	高階主管	1	1.02	1	1.05	1	1.59
	管理職	1	1.25	1	1.00	1	1.20
	非管理職	1	0.98	1	1.12	1	1.03

註1: 男女薪酬比=男性員工薪資中位數/女性員工薪資中位數

註2: 全年薪酬包含全年度員工基本薪資、津貼與獎金。

註3: 高階主管為8職等以上總監及功能長。

註4: 管理職為6、7職等人員。

優於法令的福利項目

寶島陽光持續完善職工福利制度，落實員工的身心關懷及照顧，除提供多元面向的福利措施及舒適的辦公環境，並且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性互動，打造出滿足寶島陽光同仁的需求及多元發展的職場環境。

薪獎福利

保障年薪 14 個月
績效獎金
員工推薦獎金



關懷補助



結婚禮金
生育禮金
喪葬慰問

住院慰問
進修補助



年節賀禮

新人禮包
生日禮品
三節禮品
節慶禮品
新生兒禮包
資深員工獎勵



工作平衡

彈性上下班
居家工作
特休假 12 天 +
員工福利假
生日假
全薪病假
給薪家庭照顧假
全薪充電假
補班日不補班



健康保障



退休金提撥 8 %
免費員工團險
免費眷屬團險

健康關懷包
年度健康檢查

福利活動

寶島陽光家庭日
不定期茶會 / 慶祝
Happy Hour
尾牙活動
寶島團建
EAP 員工協助
員工旅遊



退休規劃與保障

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)為：依勞工退休金條例之規定，雇主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，自2022年11月1日起提升至每月工資百分之八提撥退休金。

員工滿意度與敬業度

寶島陽光連續三年進行員工滿意度與敬業度調查，作為內部政策調整與工作環境優化的重要參考，以提升員工體驗。滿意度調查涵蓋主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化等構面；敬業度則由價值認同、努力承諾及留職意願三大向度組成。

員工滿意度與敬業度調查結果

年度	應答人數	填答人數	回覆率(%)	員工滿意度	員工敬業度
2023	74	74	100%	4.87	4.79
2024	91	90	98.9%	4.87	4.81
2025	87	77	88.5%	4.55	4.40

註1: 員工滿意度及敬業度調查題項滿分為6分(非常同意)。



6.3 人才發展與培育

永續議題: 公司治理

目標

短期目標(2025-2026)

- 1-1. 發展員工長期激勵計畫
- 1-2. 平均員工訓練時數達30小時
- 2-1. 強化與學術單位或公部門的合作發展
- 2-2. 推動產學合作, 提供學生實習機會, 培育青年專業人才

中長期目標(2027-2030)

- 1-1. 建立信賴度與敬業度自動化儀表板
- 1-2. 聚焦人才關鍵技能重塑, 提升人均產值
- 2-1. 持續與學術單位或公部門發展長期項目

2025年成果與績效

1. 連續三年平均訓練時數超 30 小時
2. 展開職能導向的人才盤點與發展課程, 並推動員工 IDP (Individual Development Plan) 個人發展計畫
3. 持續參與 Y5 青年職涯發展中心「一級玩家」職涯媒合計畫

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。建立完善的訓練體系與制度, 並依照每年公司的發展目標和內部員工的能力現況, 擬定年度培訓發展計畫, 並落實訓練目標, 讓員工職涯走得更長遠。

寶島陽光領導力模型

寶島陽光積極建立完整的訓練發展框架。以「領導力發展」為基礎, 導入人才發展專案項目, 區別高階主管、初中階主管、個人貢獻者, 定義出公司的整體人才發展模型。藉由人才發展專案, 定義出寶島陽光的人才樣貌, 透過統一標準的測評工具, 精準盤點出內部員工的領導能力現況水平, 聚焦公司整體人才的職能發展, 制定未來培訓策略與計劃。

人才標準確立

人才盤點(測評)

人才檢視與發展



領導力學習與發展

基於「寶島陽光學習地圖」發展，期望管理職能應展現「輔導/提升績效」及「建立夥伴關係」，本年度規劃 1 堂相關的主管培訓課程，持續強化各層級主管的領導能力。

課程	課程時數	參與人數	課程目的
基於職能的人才盤點與發展	4 小時	18 位主管	強化主管以職能為核心進行人才盤點與發展規劃之能力，透過學習並實際應用人才九宮格與即將上線之 IDP 系統，建立一致、可追蹤的人才發展管理機制。

訓練實績

寶島陽光以同仁持續成長為主軸，並依照公司發展目標、組織需求和個人發展，結合內外部的學習資源，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。

2025年員工受訓時數統計

統計項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
每名員工受訓平均時數 ^(註 1)	36	55	38
員工依性別受訓平均時數 ^(註 2)	女	40	48
	男	34	60
員工依類別受訓平均時數 ^(註 3)	案場	37	41
	內勤	36	61

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)。

學習管道調查與統計

寶島陽光積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，並分為內部與外部訓練資源，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。2025 年內外訓總培訓時數 3,495 小時，費用投入 102.5 萬。

2025年內部訓練之時數及投入費用統計

統計項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
訓練時數	內訓總時數	1,442	3,289
	全體員工平均時數	20	36
訓練費用	內訓總費用	974,451	407,075
	全體員工平均費用	13,349	4,425

註 1: 全體員工內訓平均受訓時數為 (當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。

註 2: 每名受訓員工內訓平均受訓時數為 (當年度受訓員工受訓總時數 / 當年底受訓員工總數)。



2025內訓課程總覽

對象	課程	開課堂數	受訓人數
新進人員	新人教育訓練	10	13
	一般職業安全課程	10	13
	反貪腐及反賄賂政策	10	13
全體同仁	團隊共識外訓活動	1	93
	monday.com 教育訓練	1	71
	職業健康之呼吸防護與虛驚事故通報注意說明	1	68
	生活法律知識分享會_法律的隱形盔甲: 從意外風險到傳承糾紛的全面防護	1	65
	ECS 教育訓練	1	68
	文件盤查參加場次調查	1	21
	高氣溫戶外作業熱危害預防宣導	1	60
	上半年社交工程教育訓練課程	1	67
	法務教育訓練_契約增補協議+合作協議書	1	53
	上半年環境檢測報告與辦公室用電安全訓練	1	44
	IT 資安制度宣導與資安新知	1	63
	吃出代謝力—上班族的減重不復胖秘訣	1	48
	久坐職人的紓壓運動	1	38
	資訊部下半年資安教育訓練	1	53
	產業法律實務分享會—「土地及建物(屋頂)租賃契約」及「EPC 工程承攬契約」風險解析與實務爭議探討	1	53
主管培訓	Management Accounting	1	9
	基於職能的人才盤點與發展	1	18

2025年外部訓練/專業證照之時數及投入費用統計

統計項目 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
訓練時數	外訓總時數	1,295	1,760	1,303
	全體員工平均時數	17	19	14
訓練費用	外訓總費用	644,666	757,675	560,183
	全體員工平均費用	8,596	8,236	6,156

註 1: 全體員工外訓平均受訓時數為 (當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。

註 2: 每名受訓員工外訓平均受訓時數為 (當年度受訓員工受訓總時數 / 當年底受訓員工總數)。



績效管理與發展

寶島陽光為使同仁工作績效能適切反映在個人薪酬上，全體員工皆定期接受每年 2 次的績效輔導與檢核，藉由年底績效考核結果，納入員工職場升遷發展考量。讓擁有專業技術特長的員工，得以深化為該領域的資深專業人才；具備管理能力與領導潛質的員工，則可培育晉升至管理階層，為同仁提供多元寬廣的職涯發展路徑。

定期接受績效輔導與檢核的員工統計

年度 / 統計項目			檢視人數	員工總數	百分比
2023 年	性別	男	42	46	91%
		女	27	29	93%
	員工類別	案場	21	21	100%
		內勤	48	54	89%
2024 年	性別	男	48	51	94%
		女	39	41	95%
	員工類別	案場	25	27	93%
		內勤	62	65	95%
2025 年	性別	男	53	53	100%
		女	41	41	100%
	員工類別	案場	31	31	100%
		內勤	63	63	97%

註：員工績效考核排除試用期員工（計算至 2025 年 12 月 31 日）。

產學合作與人才育成

寶島陽光以人才永續發展為目標，連續三年舉辦「小太陽暑期實習計畫」，以及與屏東大學合作辦理「獎學金計畫」，期許未來的青年人才能透過計劃的學習體驗與支持，探索自身發展與深入了解再生能源與綠能產業的機會，對環境永續抱以關注投入。

一 小太陽暑期實習計畫

透過實習計畫尋找對再生能源與綠能議題深感興趣的實習生，並結合實習機制的規劃，包含訓練課程、Mentor 制度、定期回訪，讓實習生能更深入認識能源領域與企業的運作。表現優異的實習生，經考核後有機會獲取聘用資格，成為寶島陽光集團的一份子。



二 獎學金計畫

除連續三年與屏東大學合作辦理「獎學金獎勵辦法」外，2025 年進一步擴大合作對象，與正修科技大學共同推動獎學金計畫，培育更多具備永續意識與專業能力的青年人才。



6.4 多元共融

2025年成果與績效 ✨

- 追蹤多元溝通管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢
- 零申訴事件



多元溝通管道

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。寶島陽光設有多元溝通管道，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，透過盡職調查，確保員工受到保障，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。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勞動法令，近年寶島陽光勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

溝通管道 / 員工回饋機制	溝通頻率	2025 年執行情況
全體月會	每月	每月例行舉辦全體月會，透過管道進行內部資訊及重要事項的公告
勞資會議	每季	每季例行召開勞資會議，勞方 3 人，資方 3 人，勞資雙方進行議題討論
與執行長的對談邀約	每季	每季定期舉辦「與執行長的對談邀約」活動，安排跨部門員工與執行長直接對話，針對近期的工作事項提出討論及回饋
績效評核與回饋	每半年	規劃與執行績效管理制度，同步落實回饋機制，持續追蹤員工狀態及協助輔導
內部申訴管道	不定期	員工針對自身狀態及問題，向內部申訴管道 (HR@formosasolar.com.tw) 提出後，提供適時的關懷與協助解決
入職體驗滿意度調查	試用評核階段	為提升新進員工的入職體驗，進行整體入職流程的優化，包括 新人訓練教材、入職地圖和入職夥伴機制。提供入職體驗滿意度調查，回饋收集並持續調整及提供更好的入職體驗
員工信任度調查	每季	每季發出員工信任度調查問卷，定期收集同仁意見 & 追蹤改善
員工敬業度調查	每年	年度舉辦員工敬業度調查 (Engagement Survey)，2025 年全體員工回覆率 88.5%

支持女性員工發揮潛能

寶島陽光致力實踐多元共融價值，營造具挑戰性、可持續學習且可兼顧家庭的工作環境，支持女性人才職涯發展，協助女性同仁發揮所長，寶島陽光2025年女性同仁佔比達45%，全年於女性同仁培育費用投入52.4萬元，佔比51%；總時數1,625小時，佔比47%。

友善關懷的工作環境

寶島陽光鼓勵員工婚育提升生育率，除了基本產假、產檢假、陪產檢及陪產假外，更建構完善的育嬰留停制度。為使同仁能兼顧工作與生活，另提供給薪之福利假、家庭照顧假及充電假。

註 1: 福利假: 依員工職級給予每年 2 至 4 天之額外帶薪休假。

註 2: 家庭照顧假: 提供員工有家庭照護需求時申請，每年 7 天。

註 3: 充電假: 員工每累計服務滿 5 年，即享有 30 天帶薪充電假。

員工育嬰假統計

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	3	3	2
	女	1	3	4
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	2	1
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	0	1	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	1	0
復職率 (B/A) ^(註 1)	男	0	0	0
	女	0	100%	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	1
留任率 (C/ 前一年 B) ^(註 2)	男	0	0	0
	女	0	0	100%

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%。

福利假/家庭照顧假/充電假統計

	福利假	家庭照顧假	充電假
享有休假資格的員工人數	57	104	4
申請休假的員工數	55	56	2
可休假時數	1,416	5,824	960
已休假時數	1,268	1,009	480
使用率 (已休假時數 / 可休假時數)	90%	17%	50%



打造共融職場 凝聚團隊向心力

寶島陽光重視每一位同仁的感受，致力打造共融、友善且有溫度的職場環境。每年透過家庭日與 Team Building 活動，讓同仁在輕鬆互動中拉近彼此距離，累積信任與默契，讓團隊不只是一起工作，更能彼此支持、共同成長。我們相信，當每位成員都能被尊重、被看見，便能在寶島陽光安心發揮所長，成就更好的自己，也為組織創造更大的價值。



圖：寶島陽光舉辦各式 Team Building 活動，促進同仁交流、凝聚團隊向心力

職場性騷擾防治措施

寶島陽光針對性別平等與職場不法侵害防治議題，推動多項具體措施，包括增設性騷擾申訴管道、加強防治宣導，並透過員工大會、人資系統及公告等方式進行揭露，以實際行動落實承諾，確保同仁享有實質平等的尊重與權利。截至 2025 年底，未接獲任何職場不法侵害案件。



透過內部申訴管道舉發
職場不法侵害事件



人資單位受理申訴
展開調查以釐清事實



協調、告誡、懲處
將結果回饋與相關方



加強宣導與教育訓練，共創值得
信賴且安全的職場環境

6.5 職業安全衛生

永續議題：職業安全衛生

目標

短期目標(2025–2026)

- 1-1. 取得職業安全衛生管理系統驗證
- 1-2. 事故率(TRIR) (員工/EPC) 0/0.03、誤工率(LTIR) (員工/EPC) 0/0.03、死亡率0
- 1-3. 公司內部虛驚事故通報: 2件/人/年
- 2-1. 持續舉辦承攬商職安衛管理技術論壇
- 2-2. 創建職安衛智能AI, 提高同仁學習意願與互動

中長期目標(2027–2030)

- 1-1. 參考ISO 45001及ISO 14001, 定期內部審查與優化相關作業
- 1-2. 連續3年獲健康職場認證, 取得健康職場標章
- 1-2. 建立標準化職安衛設施供應鏈網絡
- 1-3. 事故率(TRIR) (員工/EPC) 0/0.01、誤工率(LTIR) (員工/EPC) 0/0.01、死亡率0
- 2-1. 採用供應鏈評鑑中, 對於人權、職安議題高評分的廠商

2025年成果與績效

- 1. 取得ISO 45001國際認證
- 2. 取得職場健康認證
- 3. 舉辦2場內部稽核員教育訓練
- 4. 舉辦2場承攬商職安衛管理技術論壇
- 5. 導入沉浸式虛擬體驗, 強化案場危害告知與安全意識
- 6. 累計43萬工時無災害紀錄, 獲得職安署認證
- 7. 事故率(TRIR) (員工/EPC) 0/0.03、誤工率(LTIR) (員工/EPC) 0/0.03、死亡率0
- 8. 公司內部虛驚事故通報: 1件/人/年

2025重點成果

自主建置 ISO 45001 管理系統, 展現職安衛治理韌性

寶島陽光於2025年取得BSI英國標準協會頒發之「職業安全衛生管理系統標準ISO 45001:2018」國際驗證, 顯示公司對職業安全衛生治理之高度承諾。該系統導入過程由公司內部自主規劃與執行, 未仰賴外部顧問資源, 展現組織具備獨立建置與持續運作管理系統之能力; 在導入過程中, 我們依循ISO 45001與GRI 403架構, 建立涵蓋風險辨識、危害評估、法規鑑別、教育訓練、內部稽核及管理審查之完整管理循環, 並將制度落實於太陽能光電案場設置、維運及工程管理等核心營運活動中, 透過跨部門參與及第一線人員回饋機制, 確保職安衛管理措施貼近實務需求, 有效降低作業風險並預防職業災害發生。



2025重點成果

導入 AR2VR 沉浸式技術, 強化職安衛預防與能力建構

寶島陽光結合AR2VR沉浸式技術, 將案場高風險作業情境數位化, 應用於教育訓練與進場危害告知, 協助員工與承攬商於實際作業前即建立風險認知與安全行為, 內容涵蓋高處作業、感電與墜落風險、施工動線及設備配置等關鍵情境, 有效提升危害辨識與預防成效。

此項創新應用對應ISO 45001職業安全衛生管理系統之風險控管與人員能力建構精神, 並呼應GRI 403職業安全衛生準則, 透過科技輔助強化訓練成效與預防機制。寶島陽光持續將職安衛管理融入核心營運與ESG治理架構, 展現對勞工安全、承攬商管理及永續經營的長期承諾。



職業安全衛生管理系統

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，落實法規遵循、全員參與、零災環境，同時針對設備管理及每日現場作業執行風險辨識、評估及控制。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。

本公司依據 ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統，優於法規聘雇專責甲級職業安全暨衛生管理師1人、乙級職業安全衛生人員1人、甲種職業安全衛生業務主管1人、防火管理員1人、公司各部門培訓急救人員9人、營造業甲種業務主管9人，確保所有受公司管理及相關之工作者皆受到適當的職業安全衛生保障。我們的職安衛管理範圍涵蓋之工作者包含正式員工、約聘人員、承攬商、實習生及訪客。

職業安全衛生教育訓練

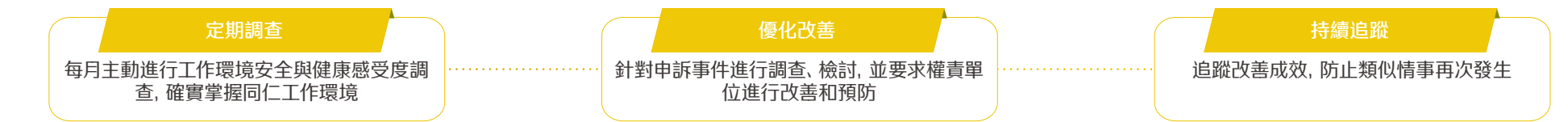
為提升員工的安全衛生意識，寶島陽光透過教育訓練加強同仁認知，期能降低不安全環境或行為造成的衝擊。2025年職業安全衛生教育訓練總上課人次總計326人、臺灣職安卡發證人數97人，課程內容包含專案現場管理實務課程、職安署當月重點議題及臺灣職安卡教育訓練。寶島陽光亦鼓勵同仁強化自身安全意識。

職業安全衛生教育訓練課程

類別	課程名稱	對象	人數	時數
職安衛訓練	職業病預防概論	一般同仁	69	103.5
	職業安全衛生概論	一般同仁	48	72
	ISO45001:2018 教育訓練	一般同仁	51	76.5
	高氣溫戶外作業熱危害預防宣導	一般同仁	61	91.5
臺灣職安卡	臺灣職安卡教育訓練	協作承攬商 一般同仁	97	582

職業災害預防及改善

寶島陽光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，進一步諮詢與溝通可改善處，並追蹤改善結果，統計至2025年底共計4件待改善，已解決4件。寶島陽光2025年無公傷、職業疾病及因公死亡等情形發生。



職業災害統計

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時 (hr)		97,828	259,204	432,156
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
失能傷害頻率 (註 4)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
失能傷害嚴重率 (註 5)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
總和傷害指數 (註 6)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

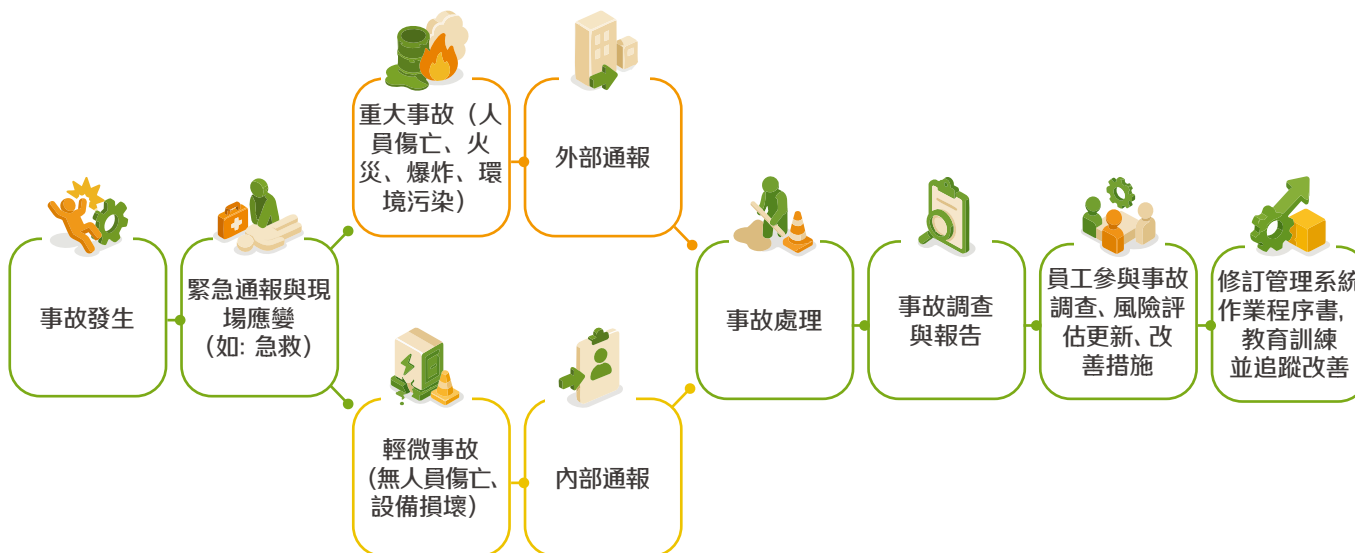
註 1: 以每百萬工作小時計算比率。
註 2: 嚴重的職業傷害: 職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。
註 3: 可記錄之職業傷害或職業病: 由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，但數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷以及上下班通勤中發生之交通事故。可記錄之職業傷害比例為: (可記錄之職業傷害人數 x200,000)/ 總經歷工時。
註 4: 失能傷害頻率 = 失能傷害人數 *10⁶/ 總經歷工時
註 5: 失能傷害嚴重率 = 失能傷害總損失日數 *10⁶/ 總經歷工時
註 6: 總和傷害指數 = ((失能傷害頻率 * 失能傷害嚴重率)/1,000)

緊急應變演練

本公司持續落實職場安全與健康管理，於2025年在高樹案場辦理「114年度消防演練」在職訓練，本次演練旨在強化太陽能案場在極端災害情境下的應變韌性，以降低潛在營運中斷風險。演練內容包含緊急通報、安全斷電及滅火器實際操作，落實「先斷電、後救災」原則，並提升人員初期火災應變與災害防範能力。透過完整演練與檢討，本公司持續強化職場防災機制，展現對員工安全與營運韌性的重視。



職業災害事故緊急事故通報流程



健康職場推動

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，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，包含生理健康照護與心理健康諮詢，藉以建構一個健康友善且樂活的職場環境。

生理健康照護

- 每半年執行作業環境測定，如：照度(LUX)、二氧化碳(CO2)、總揮發性有機化合物(TVOCs)，確保職場環境合規。
- 為提升同仁健康意識及了解自身健康狀況，寶島陽光提供員工健康檢查，2025年末發現職業病及疑似職業病。
- 2025年通過無菸工作環境與健康職場認證。

心理健康照護

寶島陽光攜手專業管理顧問公司導入員工協助方案，協助員工解決工作或生活中的各種問題和困難，提供多元面向的諮詢服務。2025年同仁使用專業顧問及個案管理師諮詢時數共計4次。

- 心理諮商：生涯工作、情緒調適、家庭婚姻、性別情感。
- 法律諮商：車禍案件、買賣糾紛、婚姻權益、財產繼承。

07

更永續的企業

7.1 社區關係與公益參與



7.1 社區關係與公益參與

永續議題：社區關係和社會關懷

目標

短期目標(2025–2026)

- 1-1. 發展減碳、扶弱公益計畫，並追蹤其效益
- 2-1. 不定期提供物資或贊助給在地弱勢族群

中長期目標(2027–2030)

- 1-1. 攜手更多組織或團體推動節能計畫，以擴大影響力
- 2-1. 持續投入對社區的社會投資，以及環境保護方面的發展

2025年成果與績效

1. 與非營利組織合作，持續推動「節能扶弱減碳計畫」，協助弱勢家庭節能減碳
2. 連續四年舉辦太陽光電體驗營
3. 連續三年贊助並參與嘉義布袋候鳥季活動
4. 連續兩年贊助麥覺明導演拍攝山椒魚保育紀錄片
5. 社會責任/公益總投入金額409萬元

社會共榮發展藍圖

能源教育

每年舉辦太陽光電體驗營，透過多元的課程規劃，推廣綠能教育



生態與環境保護

關注氣候變遷與生物多樣性，推動節能減碳行動、支持保育類動物守護計畫



公益與社區回饋

不定期以實際行動、物資或經費捐贈，支持學校單位、社區團體、非營利組織，幫助社會正向發展



發揮企業影響力，
實現環境、
地方與光電共存共榮



地方溝通與共生

重視在地居民想法，為當地創造就業機會，並支持在地品牌



寶島陽光秉持回饋社會的理念，從知識分享、社區參與到在地合作，深化對地方與環境的長期關懷。同時回應氣候變遷與生態保育等全球議題，支持多元生態保護行動，期望在推動能源轉型的同時，兼顧自然環境的永續發展。透過整合營運據點與在地夥伴資源，寶島陽光連結聯合國永續發展目標(SDGs)，推動多元 ESG 實踐，協助偏鄉發展並創造弱勢族群參與的機會，亦致力於建立與自然共生的營運模式，為社會帶來正向且持續的影響。

能源教育

太陽光電體驗營 啟蒙未來綠能人才

寶島陽光透過綠能教育培養年輕世代對再生能源的理解與應用，提升其環境永續意識，並帶動整體社會對永續能源的支持，加速台灣能源轉型，助力降低碳排放；同時也希望能培育具備環境意識與永續行動力的未來人才，使其成為淨零排放與氣候行動的推動者與支持者，為改善環境與減緩氣候變遷貢獻力量

太陽光電體驗營結合理論與實作，透過專家講座、議題討論、光電案場參訪與太陽能實作課程，幫助學員理解能源轉型的挑戰與機會，課程內容涵蓋能源政策、氣候變遷及光電基礎知識，並透過互動學習與小組討論，深化學生的思辨能力。學員還能動手實作太陽能車組裝、參訪公民電廠、綠能園區、光電案場等，將知識轉化為實務經驗，並且透過場域見學，見證再生能源的實際運作



生態與環境保護

關注生態保護 光電與自然和諧共存

寶島陽光已連續三年支持嘉義布袋候鳥季活動，持續投入鳥類生態保育推廣，提升大眾對候鳥棲地與生物多樣性的重視。透過長期且具體的行動，展現企業對環境保護的承諾，並促進社會與自然的和諧共存，落實永續發展理念



捐節能冰箱 助弱勢家庭節能減碳

寶島陽光再生能源2025年攜手畢嘉士基金會，投入30萬專案經費，推動「節能扶弱計畫」，捐贈全新一級能效變頻冰箱，協助弱勢家庭汰換老舊耗能冰箱，減少電費支出與碳排放。我們秉持「台灣能源轉型中，最可信賴的夥伴」理念，在投入能源轉型的同時，也關注社會經濟弱勢家庭的用能困境，持續將節能減碳與降低電費的實際專案，帶入更多需要支持的家庭



地方溝通與共生

促進在地就業 攜手居民共榮

寶島陽光提供屏東三地門在地居民穩定的就業機會，讓當地民眾參與光電模組的維護作業，每月可為社區帶來約120人天的工作機會，提升在地勞動力的運用效率，以實質的經濟效益回饋當地社區



公益與社區回饋

協助地方建設

寶島陽光重視與在地社區的合作和參與，希望為當地經濟和社會帶來正面影響。寶島陽光連續五年贊助偏鄉屏東里港鄉信國社區發展協會社區經費，用以籌辦鄰里活動、添購醫療器材、建置社區道路基礎設施，以及支持在地文化活動，促進地方觀光發展



支持弱勢族群

寶島陽光與伊甸基金會－萬芳啟能中心攜手合作，舉辦《Team Love 點亮寶島》內部公益畫展，展出作品皆由身心障礙藝術家創作，透過繽紛色彩詮釋台灣的自然風景與生命熱情。寶島陽光致力於推動綠能永續，伊甸基金會則長期深耕弱勢陪伴與支持，這場畫展，是雙方共同為台灣點亮的一道光，邀請內部同仁一同感受藝術與公益的溫度，同時也支持身障藝術家以自身才華自立





附錄

GRI 永續性報導準則對照表

SASB 永續會計準則對照表

TCFD 氣候相關財務揭露對照表

永續報告書第三方查證聲明書



附錄：GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明		寶島陽光再生能源股份有限公司已依循GRI 準則報導2025年1月1日至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		本公司尚無行業準則可適用			
註		於主題前標示*者為重大主題			
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	1.1 公司簡介	p.14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	導言: 關於本報告書	p.12	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	導言: 關於本報告書	p.12	
	2-4	資訊重編	導言: 關於本報告書	p.12	無資訊重編
	2-5	外部保證/確信	附錄: 第三方查證聲明書	p.100	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	p.14	
	2-7	員工	6.1 員工概況	p.72	
	2-8	非員工的工作者	6.1 員工概況	p.72	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 董事會	p.32	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 董事會	p.32	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 董事會	p.32	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2 功能性委員會	p.34	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.2 功能性委員會	p.34	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.2 功能性委員會	p.34	
	2-15	利益衝突	3.1 董事會	p.32	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 董事會	p.32	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 董事會	p.32	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 董事會	p.32	資訊無法取得, 董事會績效由主要投資方直接評估
	2-19	薪酬政策	3.2 功能性委員會	p.34	
	2-20	薪酬決定流程	3.2 功能性委員會	p.34	
	2-21	年度總薪酬比例	6.2 人才吸引與留任	p.74	

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	導言: 執行長的話	p.6	
	2-23	政策承諾	導言: 關於本報告書 3.4 風險管理 6.1 員工概況	p.12 p.38 p.72	
	2-24	納入政策承諾	導言: 關於本報告書 3.4 風險管理 6.1 員工概況	p.12 p.38 p.72	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 商業道德 3.4 風險管理 6.4 多元共融 6.5 職業安全衛生	p.36 p.38 p.82 p.85	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 商業道德 3.4 風險管理 6.4 多元共融 6.5 職業安全衛生	p.36 p.38 p.82 p.85	
	2-27	法規遵循	3.3 商業道德	p.36	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 參與外部組織	p.16	
	2-29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人議合	p.22	
利害關係人議合	2-30	團體協約	6.4 多元共融	p.82	
GRI 3: 重大主題					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別與管理	p.18	
	3-2	重大主題列表	2.1 重大主題鑑別與管理	p.18	
經濟面					
*營運風險					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 風險管理	p.38	
自訂主題			3.4 風險管理	p.38	
*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	p.36	
GRI 205: 反貪腐2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 商業道德	p.36	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 商業道德	p.36	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 商業道德	p.36	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
*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	4.2 太陽能模板品質/產品安全	p.48	
自訂主題			4.2 太陽能模板品質/產品安全	p.48	
*服務可靠性和彈性					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 綠電服務與營運韌性	p.42	
自訂主題			4.1 綠電服務與營運韌性	p.42	
*永續供應鏈管理					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈管理	p.52	
GRI 308: 供應商環境評估2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈管理	p.52	
GRI 414: 供應商社會評估2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈管理	p.52	
環境面					
*廢棄物管理					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 廢棄物管理與水資源管理	p.65	
GRI 306: 廢棄物2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 廢棄物管理與水資源管理	p.65	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	5.3 廢棄物管理與水資源管理	p.65	
	306-3	廢棄物的產生	5.3 廢棄物管理與水資源管理	p.65	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3 廢棄物管理與水資源管理	p.65	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.3 廢棄物管理與水資源管理	p.65	無直接處置
社會面					
*薪酬與福利					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2 人才吸引與留任	p.74	
GRI 401: 勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1 員工概況	p.72	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.2 人才吸引與留任	p.74	
	401-3	育嬰假	6.4 多元共融	p.82	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
自主揭露					
GRI 302: 能源2016	302-1	組織内部的能源消耗量	5.2 溫室氣體管理與能資源管理	p.62	
	302-3	能源密集度	5.2 溫室氣體管理與能資源管理	p.62	
GRI 304: 生物多樣性2016	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	5.4 生物多樣性及土地利用	p.68	
	304-2	活動、產品及服務, 對生物多樣性方面的顯著衝擊	5.4 生物多樣性及土地利用	p.68	
GRI 305 : 排放2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	p.62	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	p.62	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	p.62	
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2 溫室氣體管理	p.62	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體管理	p.62	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	5.2 溫室氣體管理	p.62	無排放
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它顯著的氣體排放	5.2 溫室氣體管理	p.62	無排放
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-3	職業健康服務	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-6	工作者健康促進	6.5 職業安全衛生	p.85	
	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	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-9	職業傷害	6.5 職業安全衛生	p.85	
	403-10	職業病	6.5 職業安全衛生	p.85	
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	6.3 人才發展與培育	p.78	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.3 人才發展與培育	p.78	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3 人才發展與培育	p.78	
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	3.1 董事會 6.1 員工概況	p.32 p.72	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2 人才吸引與留任	p.74	
GRI 413: 當地社區2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.1 社區關係與公益參與	p.90	
	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	7.1 社區關係與公益參與	p.90	

附錄：SASB 永續會計準則對照表

產業屬性：再生資源及替代能源-太陽能科技與項目製造商

類別	指標	揭露要求	說明	章節/ 頁碼
能源管理	RR-ST-130a.1	消耗能源總量	1139.996J	p.64
	RR-ST-130a.1	電網電量百分比	100%	--
	RR-ST-130a.1	可再生能源百分比	55%	--
水資源管理	RR-ST-140a.1	總取水量	3.4千立方公尺	p.67
	RR-ST-140a.1	總耗水量	3.4千立方公尺	p.67
	RR-ST-140a.1	用水區域屬於高水資源壓力區域百分比	0%	--
有害廢棄物管理	RR-ST-150a.1	有害廢棄物重量	2025年未有有害廢棄物產生	--
	RR-ST-150a.1	有害廢棄物回收百分比	2025年未有有害廢棄物產生	--
	TR-AP-150a.2	有害物質外洩的事件數量	2025年未有外洩事件產生	--
	TR-AP-150a.2	有害物質的外洩量與復原量	2025年未有外洩事件產生	--
生態影響	RR-ST-160a.1	因生態影響而延滯的專案數量及延滯時間	2025年未有延滯事件	--
	RR-ST-160a.2	描述在開發太陽能專案上為社區與生態所做的努力	詳見生物多樣性	p.68
能源基礎設施整合與 相關法規	RR-ST-410a.1	描述將太陽能整合到現有能源基礎設施的風險，並說明為管理風險所做出的努力	詳見氣候變遷	p.57
	RR-ST-410a.2	描述能源政策對公司的風險與機會，並說明將太陽能整合至現有能源基礎設施的影響	詳見氣候變遷	p.57
產品生命週期管理	RR-ST-410b.1	可回收或可重複使用的銷售產品百分比	不適用，本公司產品為電力，不可回收或重複使用	--
	RR-ST-410b.2	復原的報廢材料重量、回收的報廢材料百分比	回收廢棄太陽能板29.3公噸，96.4%	p.67
	RR-ST-410b.3	包含 IEC 62474 申報物質、砷化合物、銻化合物或鉍化合物的產品收入百分比	不適用	--
	RR-ST-410b.4	描述設計高回收價值產品的方法和策略	不適用	--
原物料風險管理	RR-ST-440a.1	描述使用關鍵物質的風險管理	詳見風險管理，風險管理策略表	p.38
	RR-ST-440a.2	描述多晶硅供應鏈的環境風險管理	詳見永續供應鏈，供應商篩選與評估	p.52
活動指標	RR-ST-000.A	生產的光伏(PV)太陽能組件總容量(MWp)	不適用，本公司為再生能源公司，主營項目為太陽能發電及售電，非組件供應商	--
	RR-ST-000.B	已完成之太陽能系統的總容量(MWp)	232MWp	p.16
	RR-ST-000.C	總開發項目資產價值	79億	p.16

附錄：TCFD 氣候相關財務揭露對照表

面向	TCFD揭露項目	章節	頁碼
治理	a)描述董事會監督氣候相關風險與機會 b)描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	5.1 氣候變遷	p.57
策略	a)描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 b)描述對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會，明確地揭露對組織的實際財務影響，以及組織低碳經濟轉型計劃的資訊 c)描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括2°C或更低的情境	2.4 永續發展願景與策略 5.1 氣候變遷	p.25 p.57
風險管理	a)描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 b)描述組織管理氣候相關風險的流程 c)描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	5.1 氣候變遷	p.57
指標與目標	a)揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 b)揭露範疇一、二、三(若適用)的排放量與相關風險 c)描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及該目標之表現 績效，增加揭露階段性目標(如有設定中長期目標之組織)	5.1 氣候變遷 5.2 溫室氣體管理與能資源管理	p.57 p.62

附錄：永續報告書第三方查證聲明書





地 址 | 台北市大安區仁愛路三段136 號10樓1001室
電 話 | 02-7729-6700
E m a i l | info@formosasolar.com.tw
公司官網 | <https://www.formosasolar.com.tw/zh-tw>