



2024

永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

目錄

導言

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

03 公司治理

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	40

06 更快樂的員工

6.1 員工概況	80
6.2 人才吸引與留任	82
6.3 人才發展與培育	86
6.4 多元共融	92
6.5 職業安全衛生	96

01 關於寶島陽光

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

04 更可靠的夥伴

4.1 潔淨能源提供者	44
4.2 服務可靠性與彈性	48
4.3 太陽能模板品質 / 產品安全	52
4.4 資安與營業秘密保護	54
4.5 永續供應鏈管理	57

07 更永續的企業

7.1 社區關係與公益參與	102
---------------	-----

02 實踐永續管理

2.1 重大主題鑑別與管理	18
2.2 利害關係人議合	24
2.3 永續發展願景與策略	26
2.4 永續發展目標	31

05 更美好的環境

5.1 氣候變遷	63
5.2 溫室氣體管理與能資源管理	68
5.3 廢棄物管理與水資源管理	72
5.4 生物多樣性及土地利用	76

附錄

GRI 永續性報導準則對照表	108
SASB 永續會計準則對照表	114
TCFD 氣候相關財務揭露對照表	115
永續報告書第三方查證聲明書	116

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

▶ 成為最可信賴的綠電夥伴

近年來，太陽能在用電尖峰時刻發電量屢創新高，為台灣使用潔淨能源多所助益。但光電產業同時也面對許多社會輿論質疑，身為產業的一員，我們希望透過具體作為回應社會期待，以負責任的方式推動再生能源，讓實際行動與時間證明寶島陽光是台灣能源轉型中，最可信賴的夥伴。

▶ 因為要比別人更可靠，寶島陽光打造創能、售電、維運一站式服務

▶ 華 創能

面對光電產業發展趨緩，寶島陽光仍持續穩健前行，2024年電廠超過500座，總裝置容量突破200MW，並積極參與各項標案，再取得約27MW裝置容量，領先業界擴大營運動能；同年內部更籌組專業漁電團隊，讓漁電共生案場真正貼近養殖戶需求，成功打造高雄永安室內型漁電共生案場，穩定推動一地多用型光電案場。

▶ 售電

寶島陽光為首批投入綠電交易市場的先鋒，累計太陽能綠電轉供度數名列全台前五大，具備豐富的轉供經驗。寶島陽光擁有專業的自主維運能力與100%自行持有的電廠資源，能夠靈活調度綠電，為企業打造最優化的電力解決方案，近年已成功轉供綠電予半導體、記憶體及金控產業。

▶ 維運

穩定的發電效率、可靠且即時的服務，是寶島陽光提供給客戶最好的保障。有別於其他業者將案場維護管理工作外包處理，寶島陽光是少數自行組建維運團隊的光電業者，能夠更彈性且即時的管理案場。除了投入大量人力外，寶島陽光更自行開發管理系統，強化案場監控與數據分析能力，同時導入國際標準系統(ISO 9001品質管理系統/TUV O&M運維管理驗證)，全面提升管理效率。

▶ 接軌國際 營運管理更具韌性

為了確保公司營運管理的穩定性、可靠度與永續發展，寶島陽光陸續導入多項國際準則，包含ISO 27001資訊安全管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統，並積極推動TUV O&M運維管理驗證。國際標準提供系統化的管理框架，有助於提升內部管理效率、降低運營風險，讓我們持續提供可靠穩定且永續的綠能服務。

▶ 減緩氣候變遷，寶島陽光不遺餘力

除了穩定供應綠電，為台灣在對抗氣候暖化盡一份力外，寶島陽光以身作則，2021年起啟動溫室氣體盤查，辦公室用電使用再生能源的目標於2024年底提前達成；同時，我們支持守護台灣特有種-山椒魚計畫，贊助麥覺明導演再度開拍《山椒魚來了》2.0版-「山椒魚生態保育紀錄片」，期望透過影像的紀錄，讓更多人關注台灣山椒魚以及氣候變遷對生態的重大影響。

我們更希望證明，環境保護與擁抱綠能，不是選擇題

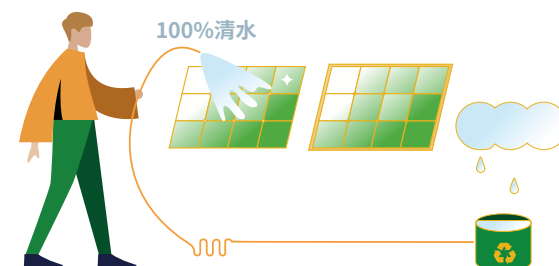
案場與自然和諧共存：

在案場開發階段，寶島陽光即採取迴避與縮小的策略選定開發場址，以最大程度降低對生態環境的影響。於案場建置時期，採用友善土地與生態的建築工法，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，案場在20年運行期結束後能完整拆除，不留下永久性破壞；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；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，降低對生態的干擾。案場啟用後，針對生態敏感區案場連續七年實施生態監測，調查報告顯示，在積極維持原生態環境之下，並未因太陽光電廠興建運營而造成顯著的生態負面衝擊。



友善環境、善用資源：

嚴格遵循僅使用清水清潔太陽能模組，絕不添加任何清潔劑或化學物質，以確保發電效能、設備耐用度與環境永續三者兼顧。在節約水資源部分，寶島陽光領先國內業界，率先導入模組乾洗自動化設備，大幅降低用水量，同時於部分案場設置儲水桶，使用回收雨水清洗模組，總計2024年用水量較前一年減少25.5%。於廢棄太陽能模組處理上，除依法進行清運之外，亦與臺南大學太陽能電池循環經濟產業聯盟合作推動太陽能板回收再利用技術，未來將提供廢棄模組供其進行實驗使用。



九年來，寶島陽光為社會共榮持續努力

一路以來，寶島陽光傾力協助地方發展，為了解在地居民想法，更主動委託第三方專業機構進行調查，傾聽民眾對產業的看法、期望與潛在疑慮，期望推動地方與產業共榮。在經濟上，我們為社區居民創造就業機會，以實質的經濟效益回饋當地社區；於環境面，我們以「節能減碳」為核心主軸，攜手居民改善社區環境，汰換老舊耗能家電並打造社區綠色空間；面對弱勢族群，我們不僅提供經濟上的贊助，更號召全體同仁身體力行擔任企業志工，一同響應公益活動。

寶島陽光提供的每一度綠電皆承載我們對公司治理、社會及環境面的承諾，寶島陽光以負責任的行動打造穩定且永續發展的綠電服務，確保再生能源的發展與環境、社會和經濟並行共榮，成為台灣能源轉型最值得信賴的夥伴。

執行長的話

在全球推動潔淨能源轉型的浪潮下，各國政府與企業皆承受著降低碳排放的壓力，以及AI科技的趨勢躍進，許多企業對綠色能源需求越趨強勁。面對這股變革，寶島陽光再生能源集團也肩負更重要的責任與使命。尤其在氣候變遷加劇的環境下，我們相信太陽光電不僅是一種能源解方，更是帶動永續發展的重要驅動力。

回首2024年，台灣的光電產業依然充滿挑戰，市場投資趨於謹慎，大型專案釋出減少。然而，我們仍憑藉專業與毅力，在競爭激烈的環境中，取得近年罕見的台糖畜舍大型標案，展現了卓越的市場競爭力。這項成果不僅代表我們在艱難時刻依舊穩健前行，更證明了我們的努力獲得業界的高度認可。我們不斷提升案場自我維運率、為企業提供更穩定的售電服務，始終秉持開放透明、創新突破的精神，與各界夥伴攜手合作，共同為再生能源發展貢獻心力。

近年來，光電產業的發展伴隨著社會對政策與環境影響的討論與質疑。作為業界的一份子，我們深知這些議題的重要性，並持續透過實際行動來回應社會期待。雖然短期內難以完全化解外界疑慮，但我們堅信，唯有長期堅守永續價值，才能真正為社會帶來正向改變。我們的核心理念始終如一，那就是以負責任的方式推動再生能源，為台灣的未來鋪設更穩健的永續基礎。

寶島陽光再生能源集團身為台灣能源轉型最可信賴與最具領導性的夥伴，我們秉持主要股東瑞士合眾集團的理念，將永續發展視為企業使命的一環，不僅關注環境面向，也重視社會責任與公司治理。我們在2024年亦進一步強化ESG策略，深化與社會各界的連結，提升企業對環境與社會的正面影響。我們致力於打造公平多元的工作環境，讓員工能夠發揮潛力，共同創造更具活力的企業文化。此外，我們積極參與地方建設與公益計畫，透過教育推廣與社區合作，擴大再生能源對社會的價值。未來，我們將持續突破挑戰，與所有夥伴攜手共進，在能源轉型的道路上邁步向前。



執行長 卓國良

公共關係暨ESG總監的話

寶島陽光再生能源致力於永續經營以及ESG，在2024年全體員工滿意度調查中，在所有構面裡獲得最高分，再加上屢獲外部評鑑單位獎項肯定。在永續工作上對內對外皆獲得認同，讓團隊與全體同仁備感榮耀與激勵。

在2024年，我們榮獲台灣企業永續獎委員會頒發最高殊榮「台灣十大永續典範外商企業獎」，更是十大典範企業中唯一的再生能源公司，同時我們也拿下了永續報告書獎、亞太暨台灣永續行動獎，國外獎項包括亞洲企業社會責任獎綠色領袖獎、亞洲最佳企業雇主獎，這些來自國內外的認可，皆是對於所有同仁多年來的努力給予的高度肯定。我們不因此自滿，除了持續開拓綠電，希望提供更多潔淨能源，更希望藉由各類地方與公益活動傳達環保生態理念：台灣的能源轉型，是民眾共同的目標；台灣的特有物種，由民眾共同來守護。

寶島陽光攜手「MIT台灣誌」生態環境紀錄片導演麥覺明共同合作，贊助麥導團隊拍攝山椒魚復育紀錄片，期盼在保育台灣瀕危特有種動物的工作上，略盡心力，麥導在能源週活動以及寶島供應商感恩午宴的分享，更讓我們的夥伴們印象深刻。我們持續進行地方公益與光電教育，光電教育體驗營已連續舉辦三年，2024年擴大舉辦規模，頗受學生好評；我們也投入太陽能模組回收的研發工作，加入太陽能電池循環經濟產業聯盟，期望加速推動廢棄模組回收再利用技術。

集團擬定了2025年全台各據點辦公室100%使用綠電的目標，在同仁的努力下，提前於2024年底達標，這項工作帶來的經驗，可以複製在同樣也需要綠電的同類型客戶上。寶島陽光不僅致力於推動台灣的能源轉型，更以實際行動守護這片土地，我們將持續投注生態保育、地方共榮，展現企業對於社會責任與永續經營的決心，致力成為能源轉型中「最可信賴與最具領導性的夥伴」。



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11.6 (億元)，

連續四年成長

導入

ISO 27001資安管理系統，

並取得第三方認證證書

全公司主要供應商共95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

連續四年100%

榮獲

台灣十大永續典範外商企業獎

創新營運

2024年新增19座案場，累計共502座，

裝置容量達202 MWp

導入全台

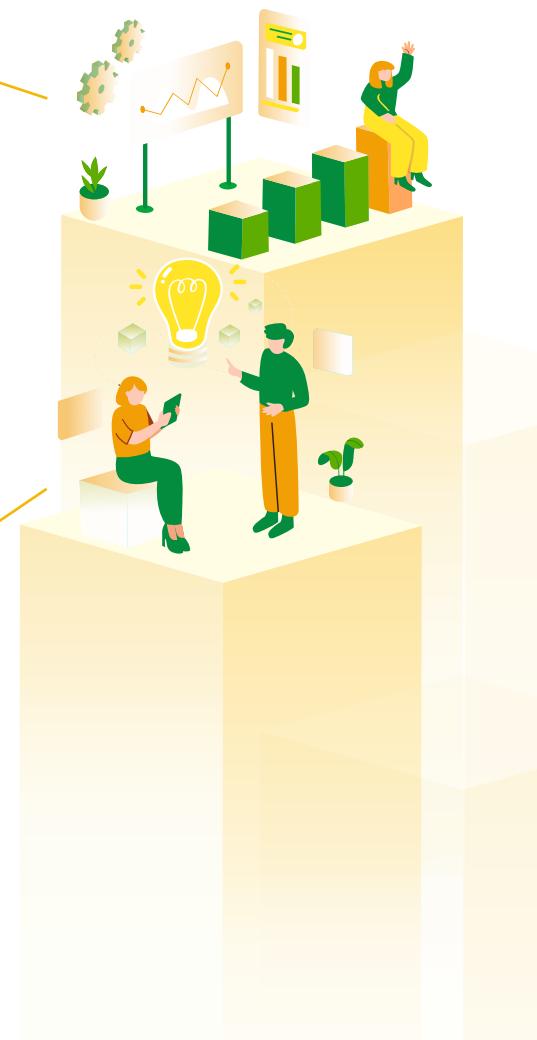
第一套模組乾洗自動化設備，

大幅提升維運效能

全台

首家光電業取得

「台灣職安卡」代訓資格





環境永續

累計發電量11.19億度，

累計減碳量

55.28萬公噸

提前達成辦公室用電

採用再生能源

倡議減緩氣候暖化，贊助拍攝

山椒魚保育紀錄片，

保護台灣特有種

社會共榮

社會責任/公益總投入金額

450萬元

推動

「節能好夥伴計畫」，

號召社區共同響應節能減碳

連續七年

實施生態監測計畫，

每年定期發布兩次生態調查報告

高樹案場完成儲水桶設置，

採用回收雨水清洗案場

總用水量較前一年

減少25.5%

輔導屏東社區居民當地就業，單月平均創造

60-120人天就業機會

台灣唯一光電業首獲104人力銀行

「2024雇主品牌大賞」

最佳吸引力獎

榮耀與肯定



2024 TCSA 台灣十大永續典範 外商企業獎

該獎項為台灣企業永續獎最高殊榮，寶島陽光更是十大永續典範企業中唯一的再生能源公司，證明團隊在永續經營的堅持與實績，獲得外界高度肯定



2024 TCSA 台灣企業 永續報告書獎

2024年寶島陽光首度參與TCSA永續報告書評選，獲得千人專家評審團的銀級肯定，顯示報告書之重大性、可信度、完整性與溝通性皆具備優質水準



2024資誠 永續影響力獎

寶島陽光攜手屏東家扶改善能源貧窮，致力實踐公正淨零，2024年以「節能扶弱，讓幸福保鮮」影片，入選第八屆資誠永續影響力獎



2024 《金融時報》亞太 高成長公司500強

寶島陽光的強勁成長獲得國際權威金融媒體肯定，入選2024年《金融時報》亞太高成長公司500強，也是唯一入榜的台灣再生能源公司



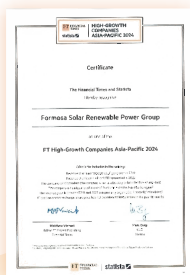
2024 亞洲企業 社會責任獎

亞洲企業社會責任獎被譽為亞洲評價最高的CSR大獎，寶島陽光在眾多企業中脫穎而出，這項殊榮是寶島陽光一路走來，堅持實踐企業社會責任的最佳肯定



2024 亞太暨台灣 永續行動獎

寶島陽光首次參與亞太區永續行動獎，以屏東北興光電球場「墓地重生 光電共融」與來自亞洲各國的企業、政府及相關組織共同角逐，首次參獎即獲獎



2024 《HR Asia》 亞洲最佳企業雇主獎

寶島陽光在人才管理及企業文化經營獲得同仁高度評價，連續兩年獲頒《HR Asia》「亞洲最佳企業雇主獎」

2024 雇主品牌大賞

寶島陽光勇奪104人力銀行首屆「雇主品牌大賞-最佳吸引力獎」，是所有獲選企業中，唯一一間太陽光電公司，這項殊榮顯示企業對於員工關懷及企業形象給予肯定，也彰顯了寶島陽光在國內市場上的領先地位

2024 台北金鵬 永續微電影獎

寶島陽光以「節能心家電 讓幸福保鮮」榮獲2024台北金鵬永續微電影展銅獎，此部影片紀錄寶島陽光實踐地方關懷，與屏東家扶中心共同推動「節能扶弱計畫」的過程，引起廣大迴響與共鳴

2024 《HR Asia》 多元、平等和包容獎

寶島陽光在創造多元、包容的工作環境，以及提升員工幸福感有所成就，拿下《HR Asia》「多元、平等和包容獎」

2024 屏東卓越企業獎

該獎項由屏東縣政府城鄉發展處主辦，顯示寶島陽光於屏東地區在地深耕多年有成，不僅為當地創造經濟及就業機會，更持續回饋鄉里，落實社會責任，為屏東地區之模範企業



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，第三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	2024年1月1日至2024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)

報告書發行頻率

寶島陽光於每年定期發佈中、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：2025年8月。
上一版本發布日期：2024年9月。
下一版本發布日期：2026年8月。

報告書撰寫依據及品質管理

- 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，並以新台幣仟元為計算單位。
- 本報告書所有資訊由各部門統計及彙整，且其內容經各部門主管針對內容資訊之正確性進行審核，再由公共關係暨ESG部門彙整後呈報執行長及企業永續委員會，並取得第三方單位查證，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>

Chapter

1

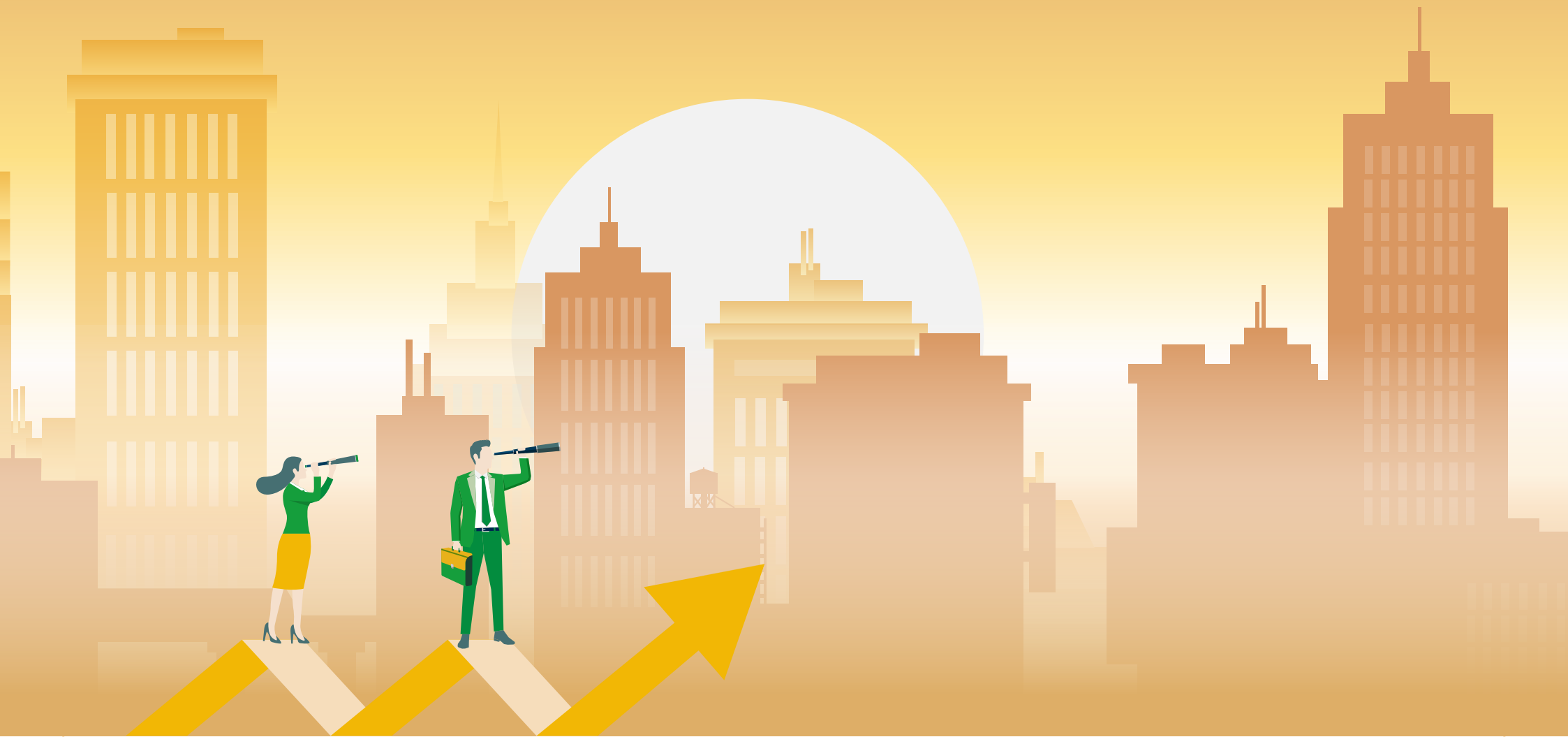
關於寶島陽光

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，主要股東為由瑞士合眾集團(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 (單位：新台幣仟元)

新台幣18.2億元

員工人數

台灣：92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502座太陽能案場，裝置容量達202MWp

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。

產業類別

- 太陽能模組製造商
- 逆變器製造商
- 太陽能電廠設計施工承包商

- 發電業及售電業者
(本公司)

- 台灣電力公司
- 電力終端使用者

產業地理位置或特徵

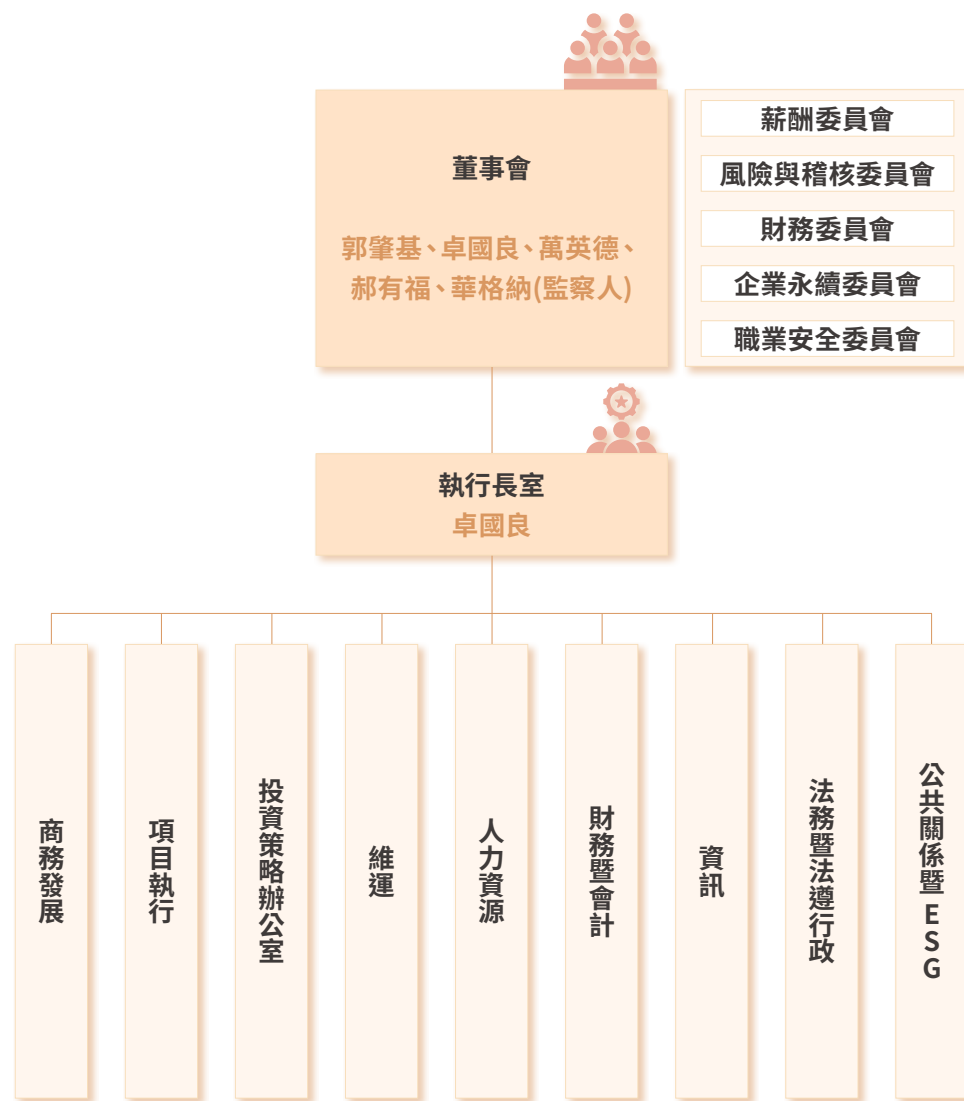
- 全球模組產量和價格主要由中國大陸的製造商主導
- 電池模組多在地化供應，台灣製造商可供應台灣需求；另，台灣和中國大陸廠商均有供應逆變器

- 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

- 全球綠電需求持續成長



公司組織圖



1.2 經營理念

成為台灣能源轉型中「最可信賴與最具領導性的夥伴」

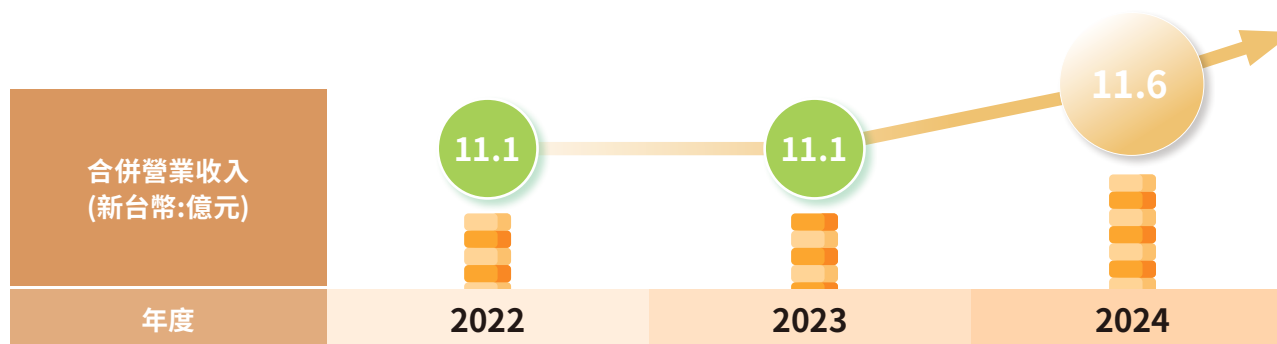
寶島陽光致力於成為台灣能源轉型中最可信賴與最具領導性的夥伴。我們深知每一度綠電的產生，都是邁向永續未來的重要一步。因此，我們攜手供應商、政府機構、地方社區及客戶等利害關係人，共同推動台灣太陽能產業的發展，以卓越的品質與服務，滿足客戶需求，並持續開發綠電、提升自行維運與售電能力，提供穩健可靠的再生能源解決方案。

同時，我們將環境永續與社會責任視為核心價值，致力於善用不利耕作土地，將閒置或低效利用地區轉化為太陽能發電廠，發揮土地的多元價值。每一座案場的開發、建置與維運皆嚴格遵循法規，確保每個環節謹慎完善。此外，我們積極傾聽在地需求，投入公益活動、關懷弱勢群體，回饋社區，以實現光電產業與土地、人文的共存共榮，為台灣的永續發展奠定堅實基礎。



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2024年止，本集團項目開發的總資產金額為80億元，電廠數量共502座，較前一年度新增19座；併網容量為202MW，累計已發出超過11億度電。



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	系統委員會委員
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



Chapter 2

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 永續發展願景與策略
- 2.4 永續發展目標



2.1 重大主題鑑別與管理

寶島陽光延續去年度ESG重大議題進行年度檢視，有鑑於當年度外部環境並未產生重大變化，因此經管理團隊審議後，認定今年度重大議題的重要程度與排列順序未受到顯著影響，而寶島陽光針對重大議題期望配合長期性的觀察，且落實實務行動進行成果展現，故重大議題列表與2023年保持一致未有變動。寶島陽光預計每三年重新進行重大性分析調查，並每年度經管理團隊檢視重大主題之排序與重要性，以掌握重大議題長期目標的發展趨勢與變化，依每年度的報導頻率持續與利害關係人進行溝通與回應，並推動永續策略，以提升績效成果。

重大主題鑑別步驟

寶島陽光依循GRI準則與AA 1000當責性原則標準，進行利害關係人鑑別與議合，於2023年第一季實施問卷調查，廣泛蒐集不同利害關係人的意見，包括員工、客戶、供應商、政府單位、投資人及媒體…等，確保各方的關切與期望皆被納入考量，此過程有助於我們理解外部需求與內部挑戰，更可建立雙向溝通機制，促進企業與利害關係人之間的信任與合作。完成衝擊性評估後，辨別重大永續議題，並設立因應措施。



初步調查的永續議題，依類型區分如下：

經濟與公司治理

- 商業道德
- 資安/營業秘密保護
- 太陽能模板品質/安全
- 服務可靠性和彈性
- 永續供應鏈管理

環境

- 氣候變遷
- 能源與溫室氣體管理
- 廢棄物管理
- 水資源管理
- 生物多樣性

社會

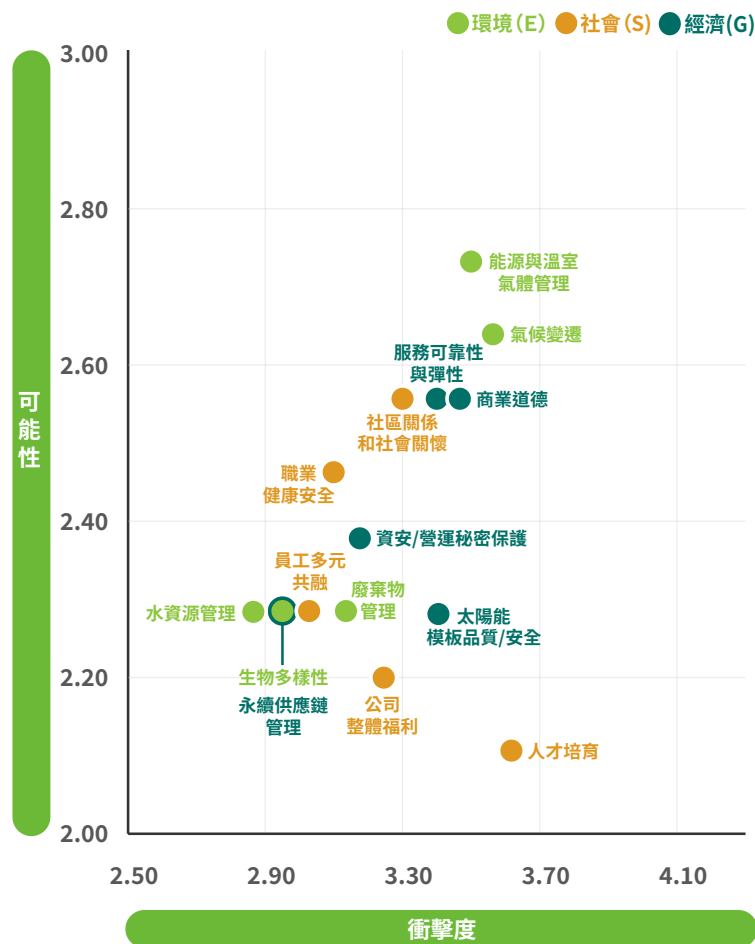
- 公司整體福利
- 員工多元共融
- 人才培育
- 職業健康安全
- 社區關係和社會關懷

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：

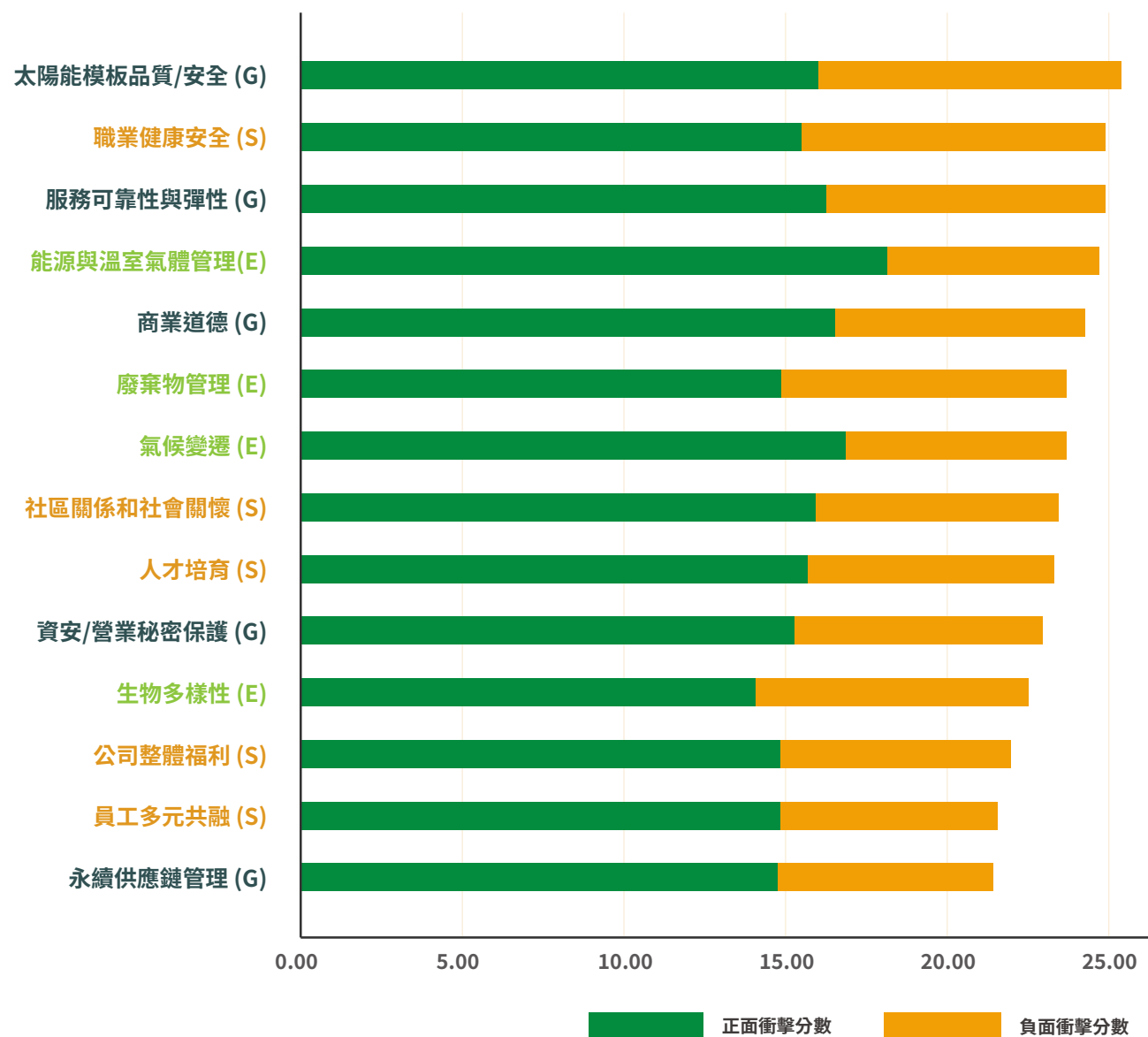
正面衝擊矩陣



負面衝擊矩陣



▼ 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
				公司	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	
經濟	太陽能模板 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
社會	職業 健康安全	落實良好的職業安全衛生管理 政策與規範, 使員工擁有安全與 健康的工作環境, 有助於降低公 司營運風險	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	🔗	🔗	🔗			🔗	🔗			403職業安全衛生
經濟	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, 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, 進而提升公司競爭力	🔗	🔗	🔗	🔗	🔗	🔗				寶島陽光自訂重大主題
環境	能源與溫室 氣體管理	本公司持續提升再生能源發電 量, 協助國內推動能源轉型; 同時亦持續減少自身碳排放量, 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	🔗	✨	🔗	🔗	🔗		🔗			305排放
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	1. 建立誠信經營之企業文化及健 全發展 2. 遵循反貪腐、反賄賂政策, 確保員工 以誠信、合法之標準執行業務	🔗	✨	🔗	🔗	🔗		🔗	🔗		205反貪腐

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
				公司	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	
環境	廢棄物 管理	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	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執行 2. 與學術單位、專業機構合作，協助太陽能廢棄物回收相關技術之推動									306廢棄物
環境	氣候變遷	氣候變遷帶來實體風險與轉型風險，公司因應氣候變遷建立減緩與調適策略，降低營運的衝擊並找到新的營運機會	持續評估氣候變遷的風險與機會，訂定不同情境下的策略方針									201-2 (氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會)
社會	社區關係和 社會關懷	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	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									413當地社區
社會	人才培育	提供員工充足的教育訓練與學習資源，建立長期人才發展計畫，吸引優秀人才留任，有助於公司長期發展的穩定性與持續進步	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									404訓練與教育
經濟	資安/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，將個資及營運資訊外洩風險降到最低									寶島陽光自訂重大主題

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	
				公司	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
環境	生物 多樣性	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	🔄			🔄			🔄	🔄	🔄	304生物多樣性
社會	公司 整體福利	提供具競爭力的薪酬制度與員工福利，並同時建立完善組織與機制，保障員工權益，提高員工對公司的向心力	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	🔄		🔄				🔄			401勞雇關係
社會	員工多元 共融	建立以人文關懷為本的工作環境，打造公平、開放與包容的工作氛圍，提升員工歸屬感，促進公司穩定發展	讓每個員工感到被尊重、被信任，使之開心工作、幸福生活，是公司的長期責任	🔄	🔄								405員工多元化與 平等機會
經濟	永續供應鏈 管理	完善的供應鏈管理除能夠增進企業營運效率及效益、提高風險緩解能力外，更能促進供應鏈落實環境及社會責任	攜手供應鏈夥伴，確保其具備安全的工作環境、良好的勞工關係、遵守道德與法規的營運並致力於促進環境永續	🔄		🔄	🔄			🔄		🔄	308供應商環境評估 414供應商社會評估

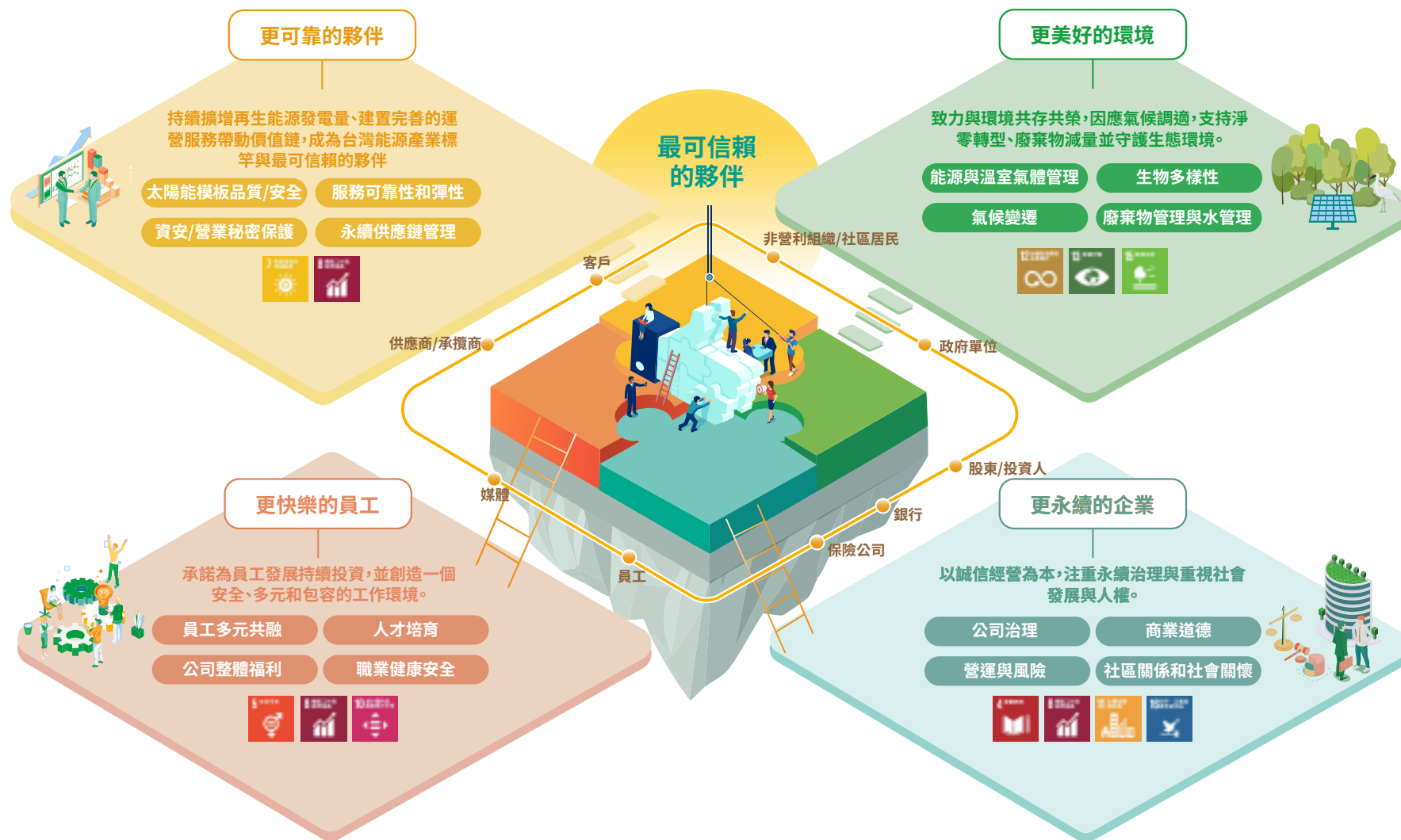
2.2 利害關係人議合

利害關係人	重要性	重視的永續主題	溝通管道與頻率	2024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 - 太陽能模板品質/安全 - 能源與溫室氣體管理	- 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 4.1潔淨能源提供者 4.2 服務可靠性與彈性 4.3 太陽能模板品質/產品安全
 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	- 商業道德 - 服務可靠性與彈性 - 人才培育	- 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 3.3 商業道德 3.4 風險管理 4.2 服務可靠性與彈性 6.3 人才發展與培育
 員工	人才是寶島陽光成長與創新核心力量，員工的專業能力與創造力推動企業成功與持續發展	- 人才培育及整體福利 - 職業安全 - 服務可靠性與彈性	- 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	- 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 - 連續三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 6.2 人才吸引與留任 6.3 人才發展與培育 6.5 職業安全衛生
 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 - 服務可靠性與彈性 - 太陽能模板品質/安全	- 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機制，強化供應鏈管理 - 與專案類主要供應商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54家企業參與	- 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 3.3 商業道德 4.5 永續供應鏈管理

利害關係人	重要性	重視的永續主題	溝通管道與頻率	2024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	- 太陽能模板品質/安全 - 廢棄物管理 - 氣候變遷	- 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	- 舉辦太陽光電體驗營，推廣能源教育 - 舉辦節能好夥伴計畫，號召社區響應節能減碳 - 贊助山椒魚保育紀錄片拍攝，保護台灣特有種 - 參與嘉義布袋濕地保育工作平台，與產官學界共同促進濕地保育工作 - 贊助並參與嘉義布袋候鳥季，傳遞生態永續理念 - 協助屏東信國社區建置道路監視及照明系統 - 捐助東華大學災後重建30萬元	- 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 5.3 廢棄物管理與水資源管理 5.4 生物多樣性與土地利用 7.1 社區關係與公益參與
 銀行	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	- 商業道德 - 能源與溫室氣體管理 - 永續供應鏈管理	- 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	- 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 回應章節 1.3 營運績效 3.3 商業道德 4.2 服務可靠性與彈性
 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	- 商業道德 - 服務可靠性與彈性 - 永續供應鏈管理	電話/ E-mail -不定期	- 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	- 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 4.2 服務可靠性與彈性
 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	- 商業道德 - 太陽能模板品質/安全 - 社區關係和社會關懷	- 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	- 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 3.3 商業道德 4.1 潔淨能源提供者 4.3 太陽能模板品質/產品安全 7.1 社區關係與公益參與
 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	- 商業道德 - 永續供應鏈管理 - 服務可靠性與彈性	- 新聞稿-不定期 - 專訪-不定期 - 媒體餐敘-不定期	- 全年度共59則新聞露出 - 執行長及高階主管專訪 - Energy Taiwan能源週媒體採訪 - 與Youtuber合作拍攝影片溝通案場議題	- 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 1.3 營運績效 4.1 潔淨能源提供者 4.2 服務可靠性與彈性

2.3 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ESG多項議題納入本業核心，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：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(2024-2025)	中/長期計畫(2026-2030)	量化指標
 *太陽能模 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. 雇用品質保證人員或委託第三方進行產品生產和出貨前的廠內驗證 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	1-1. 透過PMS系統建立完善的案場履歷 1-2. 透過分析模型產出案場績效報告，即時通知現場人員 1-3. 案場監控建置率99% 1-4. 依據TUV O&M程序執行現場維運工作 1-5. 建立備品庫存管理制度 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TUV O&M系統認證 1-3. 透過*Monday.com建立備品進銷存管理系統 2-1. 發電率實質提升 2-2. 緊急狀況處理24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TUV O&M系統認證
 *資安/營業 秘密保護	1. 建置資訊安全管理系統 2. 定期進行資安演練及教育宣導，提高全員資安意識	1-1. 完成資訊安全管理系統更新建置 1-2. 導入並取得 ISO 27001 驗證資訊安全管理系統驗證 1-3. 每月針對主機與單機入侵進行資料統計分析，製作報告進行追蹤評估而檢討 1-4. 定期檢視使用的防火牆、入侵檢查系統，安全加密系統，以確保網路安全 2-1. 定期舉辦資安事件模擬演練及資安教育訓練 2-2. 訂定客戶資料保密措施，並確保每個員工都了解和重視資訊安全	1-1. 定期更新資訊安全管理系統，確保維持零重大資安事件的目標 2-1. 定期舉辦資訊安全教育訓練，並持續加強宣導網路安全使用並持續進行資安宣導，培養全員資安責任感	1-1. 取得ISO 27001認證證書 1-2. 全年零重大資安事件數 1-3. 完成資訊安全管理系統更新建置 1-4. 每月進行入侵數據分析與報告
 *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：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。

註2：*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(2024-2025)	中/長期計畫(2026-2030)	量化指標
 *能源與溫室氣體管理	1. 制定減碳路徑，降低碳排 2. 提升再生能源發電量，協助國內推動能源轉型	1-1. 訂定辦公室節能減碳方針與目標 1-2. 辦公室用電100%使用綠電 1-3. 公司燃油公務車持續汰換成新能源車 2-1. 持續提升總裝置容量與發電量	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 2-1. 持續提升總裝置容量與發電量	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 2-1. 總裝置容量與發電量
 *廢棄物管理與水資源管理	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 2-1. 監控用水量並測試節水措施，例如節水水龍頭、使用無水機器人、回收雨水等方式清洗案場	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 2-1. 正式導入節水設備，減少20%模組清洗用水量	1-1. 廢棄物減量/回收率 2-1. 廢棄模組清運數量及回收率 2-2. 水資源減量/回收率 2-3. 節水設備更換比例
 *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評估重大氣候議題，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
 *生物多樣性	1. 針對特定案場持續監測與評估其對生物多樣性的影響與依賴程度，實施對策 2. 加強利害關係人對環境、生態議題的認知	1-1. 案場開發、建置、維運皆符合環境法規 1-2. 針對環境敏感疑慮案場，實施生物多樣性監測計畫 2-1. 辦理員工或對外活動，納入環境教育議題，提升利害關係人的環保意識	1-1. 維持0環境保護違規事件 2-1. 關注自然與生物多樣性並加入倡議行動，共同響應生物多樣性維護	1-1. 定期生物多樣性監測報告結果 1-2. 每年實施生態監測次數 1-3. 每年違規事件數 2-1. 環境教育訓練場次數/人數

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 SDG4、8、11、16



永續議題	行動方向	短期計畫(2024-2025)	中/長期計畫(2026-2030)	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 2-1. 訂定永續指標，並列為公司關鍵績效指標 2-2. 規劃尋找第三方進行公司治理評鑑	1-1. 持續優化公司內控制度及各項政策 2-1. 執行公司治理評鑑	1-1. 公司政策優化版本及記錄表 2-1. 績效考核納入永續目標指標 2-2. 公司治理評鑑分數提升比率
 營運與風險	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」及「誠信經營作業程序及行為指南」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」及「誠信經營作業程序及行為指南」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」及「誠信經營作業程序及行為指南」，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給在地弱勢族群	1-1. 發展兼具減碳及社區利潤共享機制的公益專案，以擴大影響力 2-1. 擴大增加對當地社區的社會投資，以支持社區的基礎設施建設、環境保護等方面的發展	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SDG5、8、10



永續議題	行動方向	短期計畫(2024-2025)	中/長期計畫(2026-2030)	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. 導入及運轉職業安全衛生管理系統ISO 45001 1-2. 建立標準化職安設施 1-3. 事故率(TRIR) (員工/EPC) 0/0.03、誤工率(LTIR) (員工/EPC) 0/0.03、死亡率0 1-4. 公司內部虛驚事故通報：2人/年 1-5. 員工定期接受職業健康安全教育訓練，保障員工安全與健康 2-1. 針對包商建立改善事項回饋機制	1-1. 依據 ISO 45001及ISO 14001的運作模式，定期審查與改善相關作業執行 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. 平均員工訓練時數達50小時 1-3. 成為業界薪酬福利領先指標 2-1. 與學術單位或公部門發展長期項目 2-2. 對內、外規劃永續相關課程，提升永續文化	1-1. 員工敬業度分數 2-1. 內外部教育訓練場數
 *公司整體福利	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. 透過工作自動化降低工作時數 1-2. 完善混合工作模式	1-1. 員工滿意度調查 1-2. 加班時數 1-3. 遠端工作時數比例
 *員工多元共融	1. 針對不同特質的成員，推動DEI文化，著重多元、共融的工作環境與信賴文化	1-1. 發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢 1-2. 進用一定比例身心障礙員工 1-3. 定期DEI講座&培訓 1-4. 促進公平薪酬 1-5. 制定興趣社團的補助計畫	1-1. 落實反歧視，優化課程內容 1-2. 定期檢討公平薪酬制度 1-3. 全體員工男女比例達1:1 1-4. 第三方 DEI 影響力評估PR值(eg. DEIIA) 1-5. 制定多元溝通管道數據自動化儀表板	1-1. 主管性別比例 1-2. DEI課程比例 1-3. 離職率 1-4. 性別平均薪酬佔總平均薪酬比 1-5. 第三方DEI影響力評估PR值(eg. DEIIA)

註：*為重大主題

2.4 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。寶島陽光透過永續策略與計畫實現SDGs。

SDG	細項目標	寶島陽光的 永續策略面向	寶島陽光對應作為
 SDG4 優質教育	4.5 在西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童 4.7 在西元2030年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻	更永續的企業	加入培訓發展模塊，落實員工教育訓練，針對各學習管道建立數據管理與追蹤分析；規劃小太陽暑期實習計畫、與大專院校合作辦理獎學金計畫、舉辦太陽光電體驗營，培育綠能人才、協助弱勢教育、推廣綠能及永續概念
 SDG5 性別平等	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視 5.5 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導 5.c 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力	更快樂的員工	不以個人生理或心理差異做敘薪之差別待遇，並支持女性人才發展，女性總監級(以上)主管佔比達42.8%，同時建構不分性別的完善育嬰留停制度
 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	持續開發多種太陽能光電案場，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

SDG	細項目標	寶島陽光的 永續策略面向	寶島陽光對應作為
 SDG10 消弭不平等	10.2 在西元2030年以前，促進社經政治融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位 10.3 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動 10.4 採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等	更快樂的員工 更永續的企業	設有多元溝通管道，適時回應員工；保障員工合法權益，及遵循國際公認之勞動人權，確保人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待，近年未發生勞資爭議事件；推動節能夥伴計畫，號召社區一同響應節能減碳，並協助社區改善環境
 SDG11永續城鄉	11.7 在西元2030年以前，為所有的人提安全的、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	屏東北興光電球場一地多用，結合太陽能光電案場與社區休閒功能；協助偏鄉社區建置，贊助道路監視器與醫療器材；提供社區居民工作機會，促進社區發展
 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，並要求重複利用可再生的材料；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	達成RE100目標，協助推動再生能源轉型；透過採用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

Chapter 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



3.1 董事會

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。

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。2024年度共召開6次董事會，董事平均出席率100%，重點決議事項包含太陽能案場收購、子公司合併等事項。

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%	14	8	V	V	V		X
董事	卓國良	男	3年	100%	12	8	V	V	V		X
董事	萬英德	男	3年	100%	15	2		V	V	V	X
董事	郝有福	男	3年	100%	20	5		V	V	V	X

▼ 董事會成員結構統計

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	4	100%	4	100%	4	100%
		女	0	0%	0	0%	0	0%
	年齡	30歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
		30～50歲	3	75%	1	25%	1	25%
		50歲以上	1	25%	3	75%	3	75%
	學歷	研究所	2	50%	2	50%	2	50%
		大專	2	50%	2	50%	2	50%
		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，2024年度全體成員進修時數合計24小時，主題涵蓋公司治理相關之政策、法規、財務、管理、資安及社會責任，其中ESG相關課程佔比16.7%。



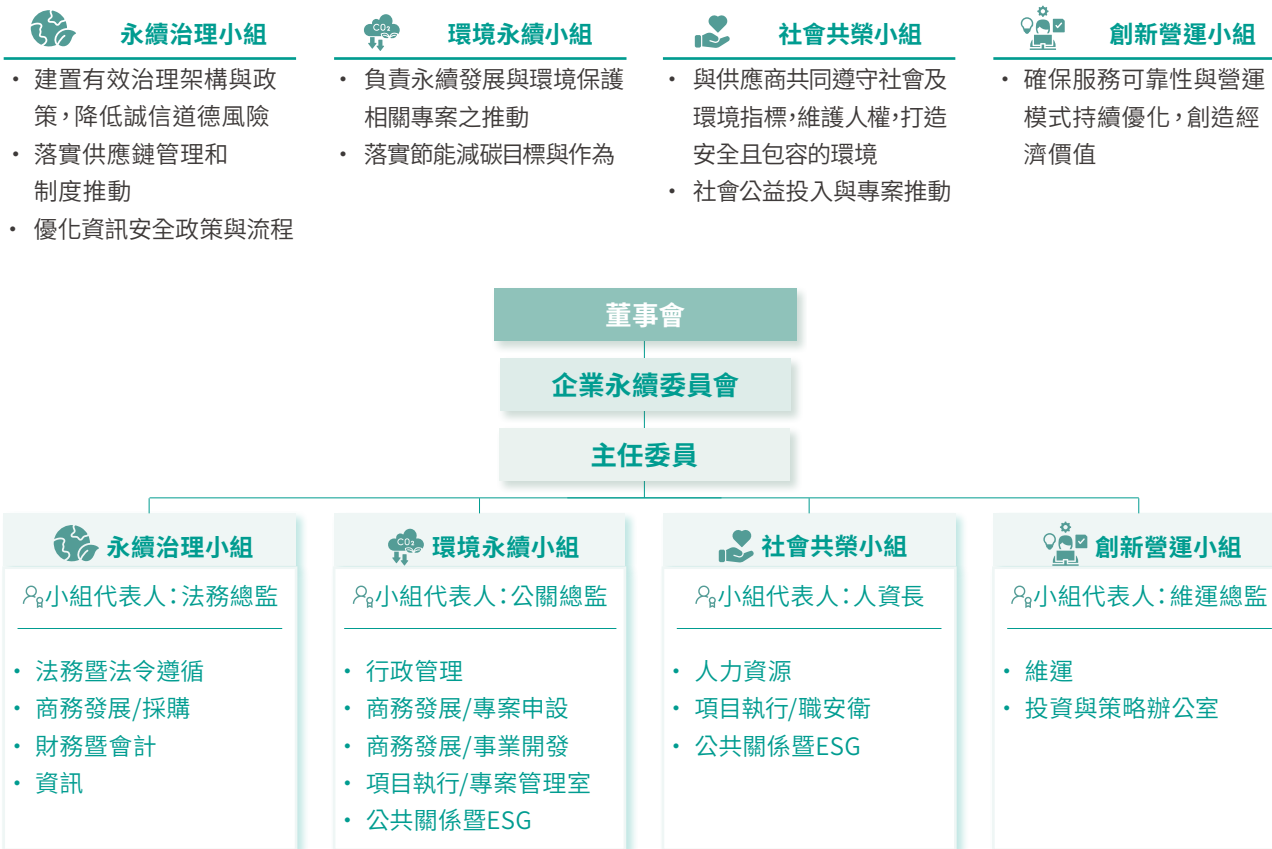
3.2 功能性委員會



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。2024年共計召開三次會議，討論議題包含追蹤永續目標達成狀況，通過各部門永續落實守則、鑑別氣候變遷風險與機會。

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，2024年召開次數共計三次，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。2024年共計召開二次會議，出席率100%。另，為持續增進全體同仁永續意識，2024年鼓勵同仁自主將ESG推動與協作事項納為個人年度目標；2025年起進一步將永續目標正式納入個人績效指標。

➤ 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。2024年度共召開一次財務委員會會議，委員平均出席率100%。

➤ 職業安全委員會

為強化職業安全衛生管理能力並提升作業安全，自2024年6月起導入職業安全衛生管理系統，同時設立「職業安全衛生委員會」，由15名成員組成。透過管理系統的推行，委員們接受教育訓練，成為系統內部稽核員，確保制度落實。2024年度共召開三次會議，委員平均出席率達100%。除依法需獨立行使職權者外，委員會成員共同制定並推行職安衛政策目標，負責ISO管理系統的審核與修訂，分享員工健康管理執行情況，並進行職安衛相關議題討論與執行，以全面提升職安衛管理效能。

3.3 商業道德

重大主題：商業道德

GRI	影響與衝擊	
205	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	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
政策/策略	目標	
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	短期目標(2024-2025) 1-1. 無違反任何誠信廉潔之事件 1-2. 訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」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	中長期目標(2026-2030) 1-1. 落實「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，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
管理方針	2024年成果與績效	
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	• 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95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2024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2024年反貪腐及反賄賂教育訓練受訓人數累計共92人(台北辦公室64人、嘉義辦公室16人、屏東辦公室12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，2024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，2024年全公司主要供應商共95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)



官方網站



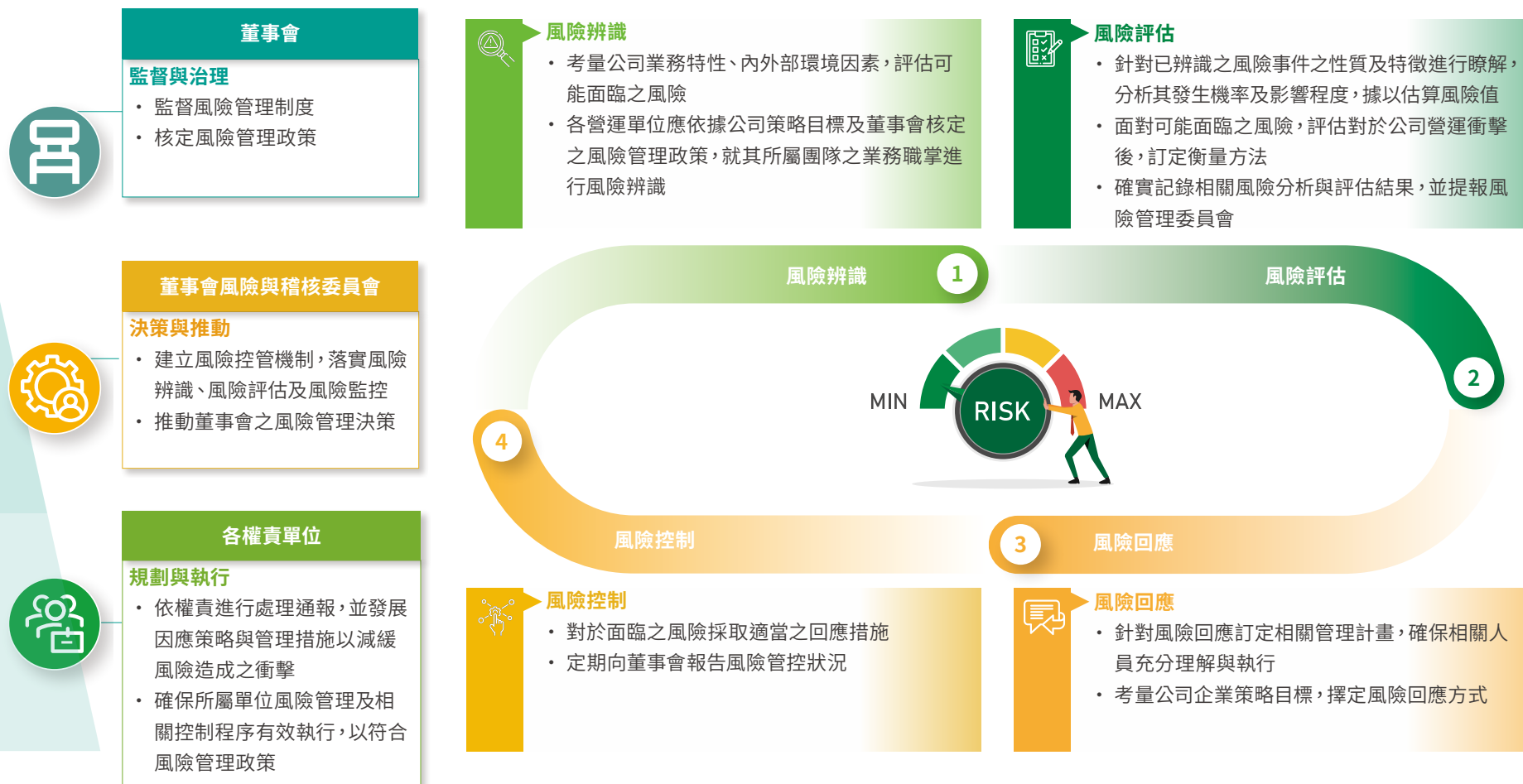
檢舉信箱



3.4 風險管理

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。

➤ 風險管理流程與運作



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	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	• 法務暨法令遵循行政/行政管理
	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	• 法務暨法令遵循行政
 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
	員工超時工作	為避免因長時間工作，引發疾病，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	• 人力資源
 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	• 法務暨法令遵循行政/法務及法遵
	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	• 法務暨法令遵循行政/法務及法遵

風險類別	風險說明	風險管理因應措施	風險管理單位
 治理與營運	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. 即時響應：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
 法定傳染疾病	員工染疫	1. 建立染疫回報制度 2. 配合政府政策配戴口罩、維持社交距離、發送快篩試劑供員工使用 3. 為避免疫情擴散，影響公司員工健康，建立遠距工作機制 4. 定期宣導公司防疫政策	• 人力資源

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，以當下內外部環境狀態(包括國內外政治環境、經濟環境、產業政策推動方向...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。

Chapter

4

更可靠的夥伴

- 4.1 潔淨能源提供者
- 4.2 服務可靠性與彈性
- 4.3 太陽能模板品質/產品安全
- 4.4 資安與營業秘密保護
- 4.5 永續供應鏈管理

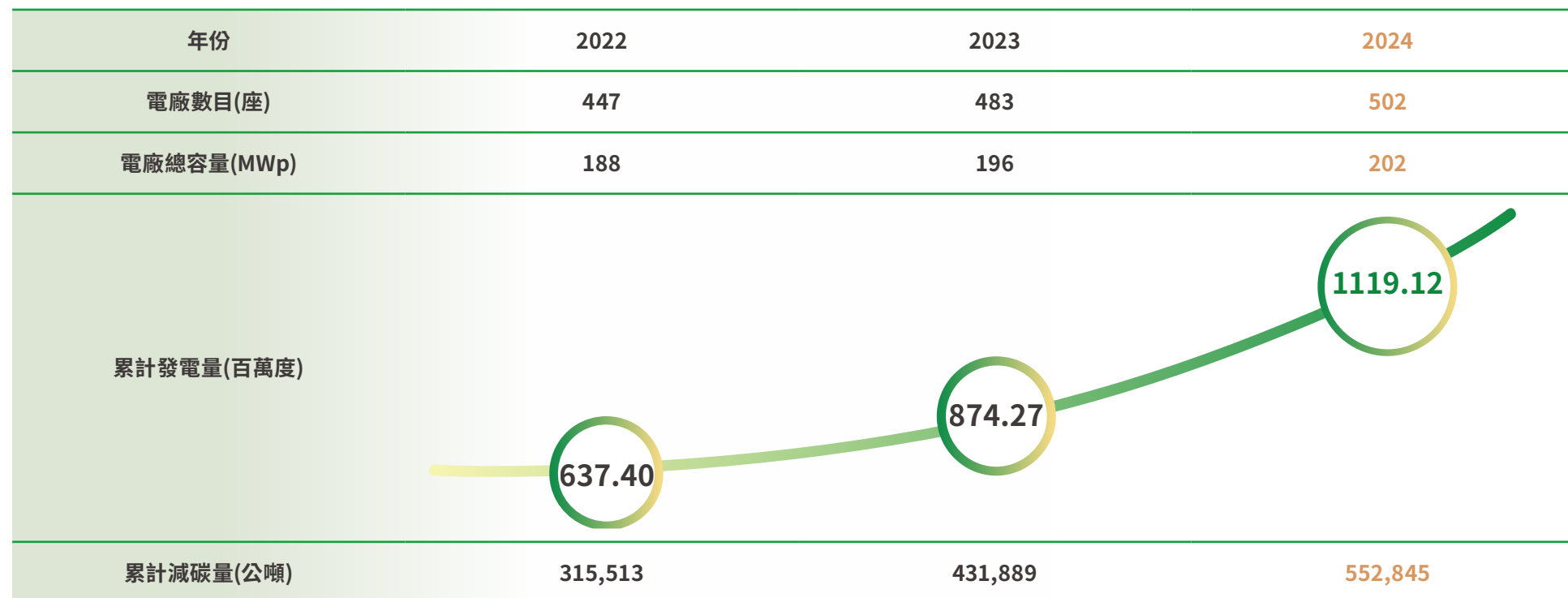


4.1 潔淨能源提供者

創能 ▶ 持續成長的供電量體

寶島陽光積極協助政府推動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、地面型與漁電共生型，電廠數量累計至2024年底共502座，較前一年度新增19座；併網容量為202MW。若以台灣2023年平均家戶用電每月338度計算，每年約可提供約6.6萬戶家戶整年用電。為持續擴展電廠數量及裝置容量，寶島陽光事業開發團隊積極參與各項政府標案，2024年成功取得約27MW新裝置容量，未來將陸續興建完成。

▼ 關鍵結果



註：累計減碳量=當年度累計發電量*當年度電力排碳係數。

✧ 2024亮點成果

籌組專業漁電團隊 打造首座漁電共生案場 實現養殖與太陽能的永續發展模式

寶島陽光響應漁電共生政策，推動一地多用型光電案場，更進一步組成編制內專業漁電團隊，成員具備科學化水產養殖經驗，擁有成功打造多個高效漁電共生案場的實績。漁電團隊的使命是讓漁電共生案場真正貼近養殖戶需求，落實以漁農為主的核心理念，確保漁民在案場內可專注水產養殖，而非僅滿足發電目標。寶島陽光首座成功案例為高雄永安室內型漁電共生案場，該案場結合白蝦養殖與屋頂太陽光電設施，容量約20MW，在規劃初期團隊即依據養殖需求設計，以確保隨不同養殖目標，依然能保有案場靈活性。本案於2024年底至2025年間分期完工掛表，將成為科學化養殖與綠能發電的技術創新典範



✧ 2024亮點成果

贏得台糖畜舍標案 收穫近兩年量體最大公標案

2024年寶島陽光團隊取得台糖畜舍標案中之台中及台南兩案，總標案容量超過22MW，亦高過標案50%的份額，本案象徵寶島陽光在大型標案中的競爭力，從設計規劃到成本預估，提供最優化的成本和發電量保證值，每一個環節都挑戰團隊的經驗與能力，成為年度最佳案例



✧ 2024亮點成果

深耕嘉義市場 拓展綠能版圖

為強化在地服務並提升工程管理效率，寶島陽光於2024年成立嘉義辦公室，組建專業設計與監工團隊，並強化與政府、學校及承攬商的溝通和協作。2024上半年寶島陽光成功取得嘉義縣14所學校風雨球場與停車場太陽能光電標案，為校園注入更多綠色能源；2024年9月，再進一步取得「馬稠後產業園區滯洪池」太陽能光電標案，此案聚焦於提升園區能源效益與環境友善度，並納入綠覆率提升、水土保持與生態保護等永續策略，確保開發與自然共存。上述總標案容量合計約4.6MW



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，累計太陽能綠電轉供度數名列全台前五大，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。

🔌 綠電諮詢與規劃

量身打造最適合的綠電採購方案



根據企業用電模式與需求，
進行全面電力評估與規劃



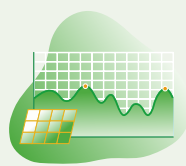
提供短、中、長期綠電採購策略，
確保穩定供應與成本優化



依據RE100、ESG 目標，
設計最佳再生能源使用路徑

📊 智慧電力分析與管理

即時監測，提升綠電使用效益



提供電力監測系統，
即時掌握發、用電數據



透過數據分析，提高綠電使用比例，
降低能源浪費



協助企業制定能源效率提升方案，
確保用電最佳化

🌱 再生能源售電與轉供

穩定可靠的綠電交易與供應



寶島陽光集團為2020年台灣首批參與綠電交易
公司之一，集團自2020年至2024年底
累積超過 1.8 億度綠電轉供實績



提供靈活多樣的綠電交易模式，
如：長約、短約、用電階梯式成長



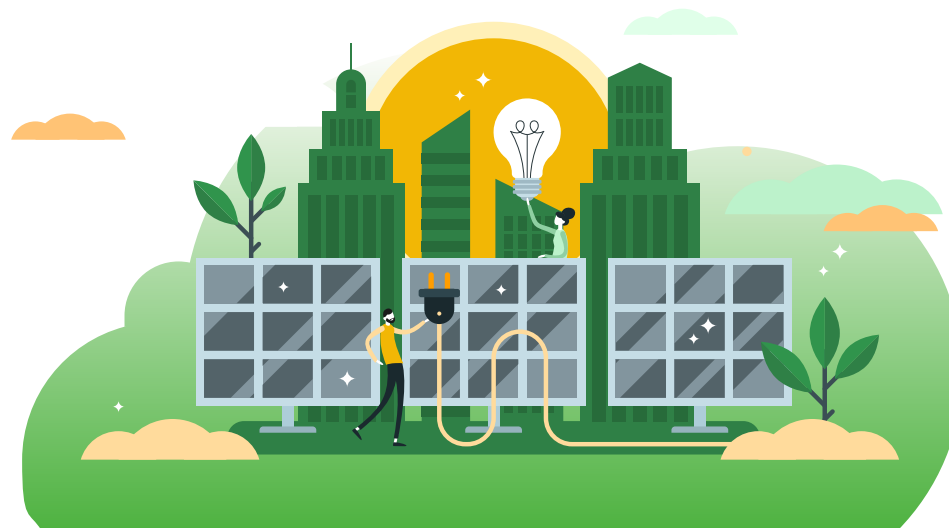
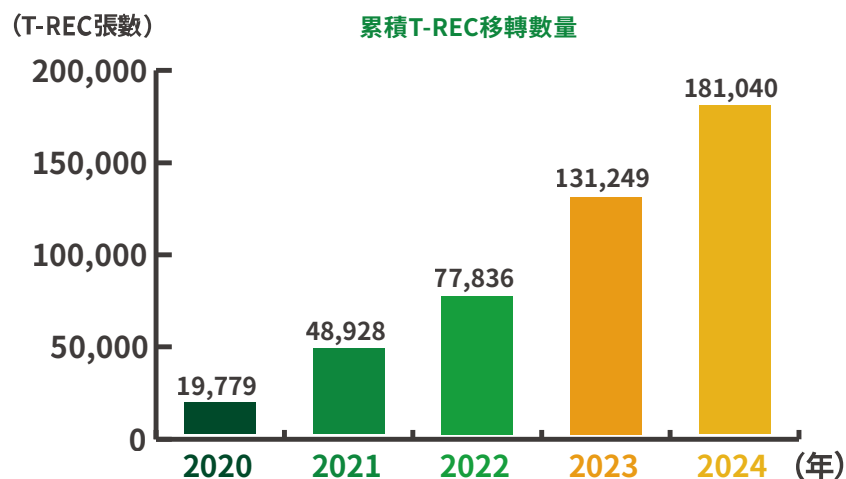
持續擴增供應量，
確保可長期滿足企業綠電需求

寶島陽光整合案場開發、專案管理、設備採購、營運管理到綠電銷售，透過一站式平台服務，為企業提供穩定、可靠且可追溯的綠電來源。除了持續擴展太陽光電案場，寶島陽光也致力於協助企業實現減碳目標，提供綠電購售解決方案。自 2020 年起，已成功轉供綠電予半導體、記憶體及金控產業，並於 2023 年取得售電業執照，進一步整合電力供應服務，為企業提供更靈活高效的綠電採購選擇。未來，寶島陽光將持續擴展供應規模，預期2025 年將新增超過100MW裝置容量，並在2026-2030年間，每年預計成長60-80MW，助力更多企業邁向能源轉型與碳中和目標。

▶ 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



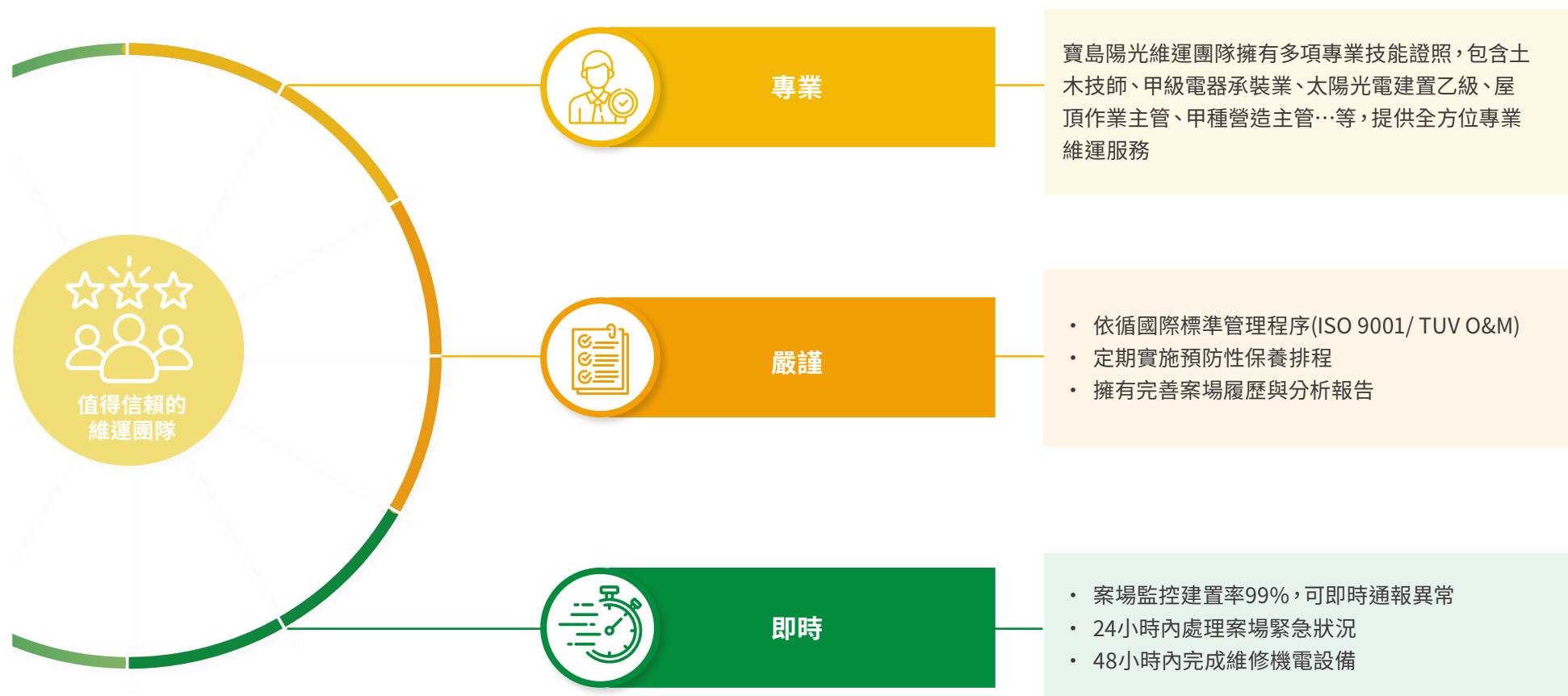
4.2 服務可靠性與彈性

重大主題：服務可靠性與彈性

GRI	影響與衝擊	
自訂重大主題	 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
政策/策略	目標	
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	 短期目標(2024-2025) 1-1. 透過PMS系統建立完善的案場履歷 1-2. 透過分析模型產出案場績效報告，即時通知現場人員 1-3. 案場監控建置率99% 1-4. 依據國際標準(ISO 9001/ TUV O&M)執行現場維運工作 1-5. 建立備品庫存管理制度 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查修	 中長期目標(2026-2030) 1-1. 透過PMS建立自動派工系統 1-2. 取得TUV O&M運維系統驗證 1-3. 透過Monday.com建立備品進銷存管理系統 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
	2024年成果與績效	
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	- 透過PMS系統建立完成502場案場履歷 - 每月透過分析模型產出案場績效報告，提升案場數據化管理效能 - 案場監控建置率達99% - 案場系統設備妥善率達99.8%	- 依循國際標準(ISO9001/ TUV O&M)執行維運作業 - 於屏東成立備品庫存倉庫 - 案場平均復電天數為1.2天(台電或不可抗力因素除外)
	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%。	

專業、即時的案場維運管理

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2024年提升至90%，PMS管理資訊系統於案場的建置率達99%，且每一座案場管理作業程序皆依循國際標準(ISO 9001/ TUV O&M)。



寶島陽光自行開發之PMS管理資訊系統，彙整近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。



▼ 案場維護管理準則表

管理類別	目的與管理重點	管理紀錄	實施頻率
 日常管理	1. 掌握發電運轉狀況 2. 掌握異常/故障事件	設備運轉日常紀錄表	系統自動監測及人員不定時監測
 定期維護	1. 設備清潔 2. 巡視設備鎖固是否牢固 3. 巡視設備運轉是否正常 4. 測試設備功能是否正常 5. 更換異常/故障零件	定期維護紀錄表	每季一次
 緊急維修	經遠端監測發現系統組件故障或異常時，至現場查修與及時修復	維修紀錄表	依事件

▼ 日常巡檢與保養

每月

巡檢與保養項目

- 各區光電系統發電量統計
- 各區光電板發電小時
- 各區光電板Ra值計算

每季

巡檢與保養項目

- 各區光電監測系統檢查與保養

每半年

巡檢與保養項目

- 各區光電板電壓量測
- 各區DC/AC逆變轉換器檢查與保養
- 受電及配電設備、弱電系統檢查與保養
- 各結構體防漏水之定期檢查
- 各區光電板檢查與保養
- 各區光電系統線路檢查與保養

✦ 2024亮點成果

成立備品總倉 強化庫存管理

為提升營運效率並確保備品供應的即時性，寶島陽光於2024年在屏東成立備品總倉，導入完善的庫存管理制度，以確保備品供應時效、提升周轉率以及透過統一管理降低損耗風險。在運作機制上，備品總倉採取分類管理，依據備品類別進行編號與存放，確保現場維修與保養作業的穩定運作。同時，透過安全庫存量設定，當庫存降至特定水準時，採購人員將依據需求進行請購作業，以維持庫存充足

為確保管理效能，屏東備品總倉採數位化管理，運用*Monday.com系統記錄備品領用，提高數據透明度與管理效率，未來將視發展規模導入條碼掃描技術強化追蹤機制。我們亦訂定關鍵指標，如備品交貨週期小於3天、每季盤點庫存準確率達100%、低於安全庫存即啟動請採購機制，確保營運不中斷



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。

4.3 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	影響與衝擊	
自訂重大主題	 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	 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
政策/策略	目標	
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	 短期目標(2024-2025) 1-1. 雇用品質保證人員或委託第三方進行產品生產和出貨前的廠內驗證 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 %	 中長期目標(2026-2030) 1-1. 案場模組施工良率>99 %
管理方針	2024年成果與績效	
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	• 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99.96% 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

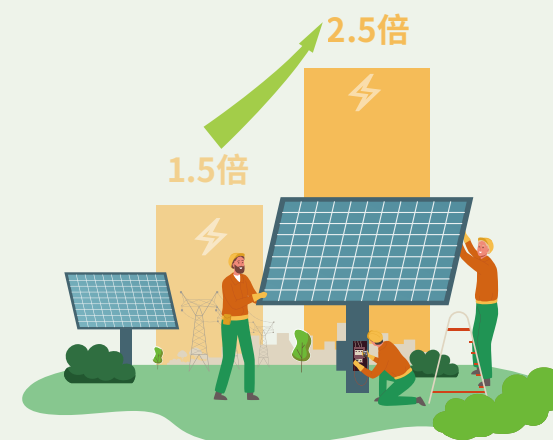


可提供完善的保固服務和支援：提供售後保固服務，以確保系統的長期穩定運作

2024亮點成果

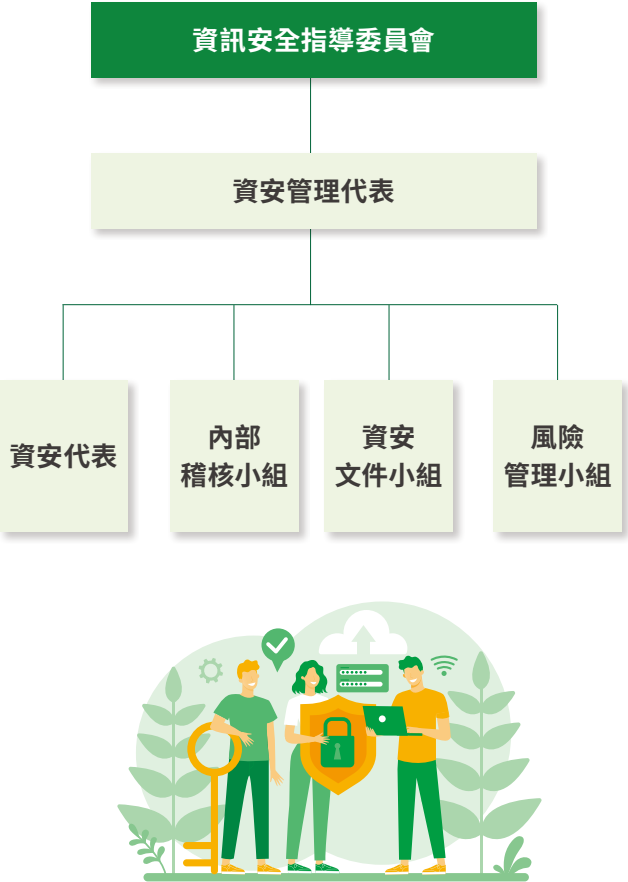
案場建置採用更高效、穩定且環境友善的N-Type新型模組

為持續提升發電效率，寶島陽光在建置過程改採用N-Type新型模組技術。相較於傳統P-Type模組，N-Type技術具備更高的光電轉換效率，平均發電效率可提高約1.5%至2.5%，還能有效降低逐年衰減率，使系統在長期運行下維持更穩定的發電效能，提升整體發電收益。同時寶島陽光在模組的排佈上及安裝傾角上亦落實最優化設計，避開遮陰區塊，使發電量最大化



資安政策與辦法

寶島陽光依循 ISO 27001 資安管理系統建立機制，由資訊安全指導委員會監督，確保資訊資產安全。透過存取控制強化、入侵數據分析、防火牆檢視以降低風險，2024 年未發生重大資訊外洩、資安入侵成功及重大之資訊服務中斷情形。



資安管理方案

寶島陽光結合國際標準(ISO 27001)，建立系統性且全面的資安管理機制，確保資訊的機密性、完整性與可用性。以下為資安管理方案：



▼ 資訊安全管理流程圖



▼ 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	全體同仁	接獲通報2-4小時內，完成損害控制或復原作業
B	B	影響人數>50%	接獲通報6-8小時內，完成損害控制或復原作業
C	C	影響人數<50%	接獲通報24-48小時內，完成損害控制或復原作業

✧ 2024亮點成果

導入國際級標準 取得ISO 27001驗證

為強化內部資訊安全管理，降低潛在風險，寶島陽光於2024年導入國際標準 ISO 27001 資訊安全管理系統(ISMS)並通過驗證，於2025年取得證書。透過系統化的風險評估與控制機制，確保客戶與合作夥伴的數據安全無虞，並強化公司內部資訊管理能力，提升營運韌性與信賴度



4.5 永續供應鏈管理

重大主題：永續供應鏈管理

GRI		影響與衝擊	
308	414	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
政策/策略		目標	
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		短期目標(2024-2025) 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 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(2026-2030) 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
管理方針		2024年成果與績效	
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		- 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機制 - 舉辦供應商大會，互動率與滿意度達99% - 專案類主要供應商共58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%	

➤ 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

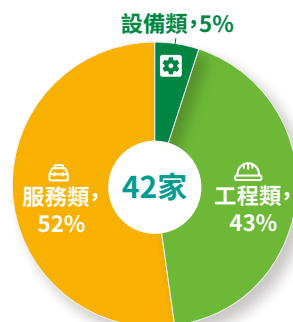
寶島陽光專案類主要供應商係指提供太陽光電案場主要設備，如太陽能模組、變流器、支架、周邊機電盤體及監控設備之廠商，及工程承包商、技術服務顧問公司等，共58家，其中16家為2024年之新進供應商，占比約27.5%。寶島陽光依循董事會核准施行之採購政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，避免與企業社會責任政策抵觸者交易，並與供應夥伴簽訂「供應商行為準則、禁止強迫勞動聲明書與誠信廉潔承諾書」，2024年完成100%主要供應商簽署，期望各個供應商共同承諾並實現良好道德標準、尊重勞動人權與達成環境永續目標，其規範內容包括勞動、環境、安全與衛生、反貪腐、反賄賂、道德與管理標準等永續發展面向，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，且對供應來源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

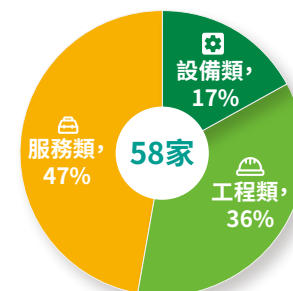
2023年

🔧 設備類	2家	5%
🏗️ 工程類	18家	43%
🚚 服務類	22家	52%
總計	42家	100%



2024年

🔧 設備類	10家	17%
🏗️ 工程類	21家	36%
🚚 服務類	27家	47%
總計	58家	100%



► 供應商篩選與評估

寶島陽光於2024年逐步建立供應商評鑑機制，預計於2025下半年正式實施並納入內部管理辦法。該機制將依據承攬商類型，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。

► 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)

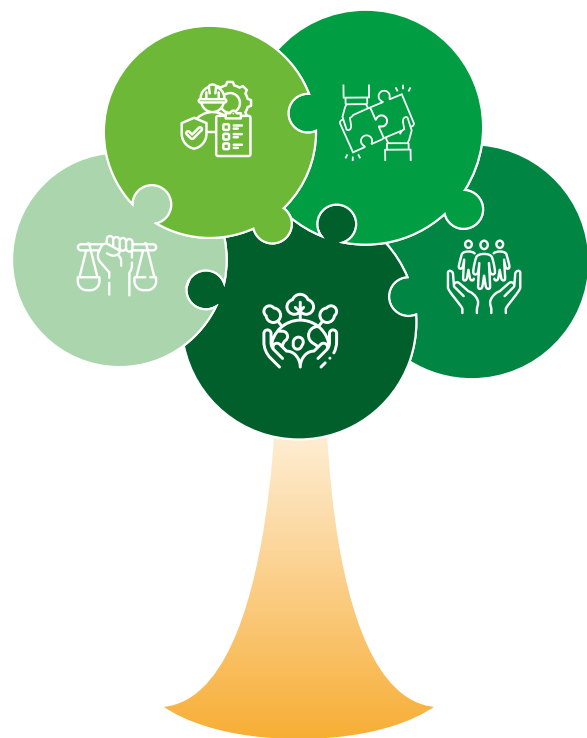
表現良好，偶爾出現輕微延遲或資料提交不完整之情況，適合作為備用包商，於中小型專案或較簡易工程中採用



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



人權平等



- 供應商對內應合理與公平的保障對待所有員工，對外應要求配合之廠商採行同等準則與規範，以達到保護人權平等以及公平薪資福利

職安要求



- 供應商應務必遵守政府相關勞安法規，針對事故，應建立完整的通報機制以及應對措施，事後應進行流程檢討與改善，並期望供應商能達到法規以上的自我要求與期許

商業誠信



- 供應商應秉持最高商業誠信，並建置完善的誠信經營機制，與寶島陽光相同成為可信賴的商業夥伴。應嚴格要求員工遵守利益迴避與避免不正當收益，並尊重智慧財產權等規範。內部也應建立完整的商業秘密與文件管理機制
- 主要評估供應商有無發生重大賄賂貪腐事件、過去有無侵權或盜版等不當行為、履約中是否曾有違反合約、誠信疑慮的情事發生...等

社會責任



- 除遵守當地政府要求與法規外，供應商亦應善盡社會責任，回饋並協助社會或所在地居民
- 主要評估供應商是否提供工人安全的工作環境，尊重其基本的勞動權益；聘用的臨時工或派遣人力，工資及工時待遇是否合理；生產或施工現場的職業安全衛生作為是否到位，是否發生過重大職災事故；現場人員是否經過適當的專業訓練；是否為工人投保勞健保並提供基本福利待遇...等

環境維護



- 供應商應依法規要求設置預防污染的制度及節能措施，管理有害物質，規範廢水與廢棄物，監控空氣污染等
- 供應商所使用的物料、能源和製程應符合環保標準

► 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

Chapter

5

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

聯合國環境署在2024年10月發布的《2024排放差距報告》中明確指出，各國政府若不採取更積極的減排行動，全球氣溫在本世紀末可能比工業革命前上升超過3.1°C，遠超出《巴黎協定》設定的1.5°C目標。面對全球暖化、極端氣候的挑戰，寶島陽光身為再生能源產業的一分子，責無旁貸。

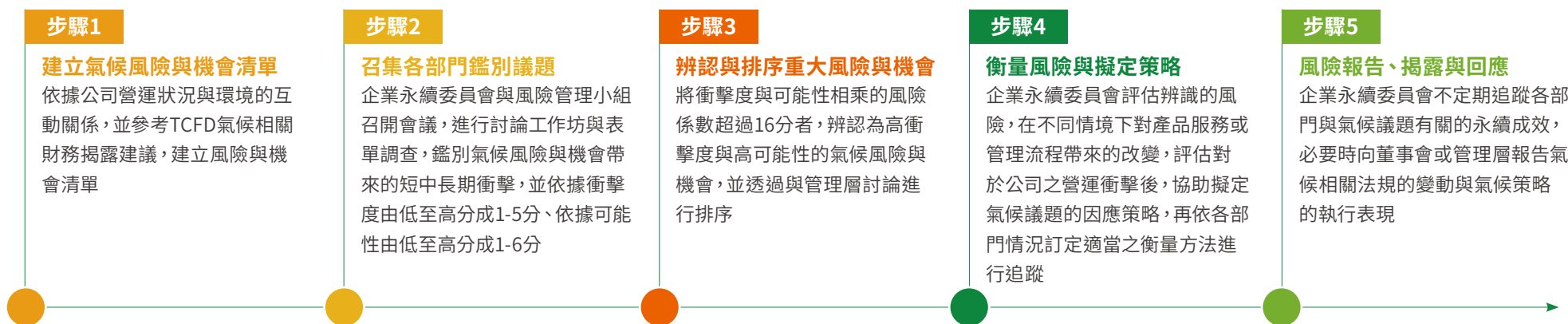
為揭露氣候變遷對公司營運的影響，寶島陽光採用了國際金融穩定委員會(FSB)提出的氣候變遷相關財務揭露(TCFD)框架。該框架從治理、策略、風險管理、指標和目標等四大核心要素出發，分析應對氣候議題所面臨的風險和機會，並制定相應的應對策略。

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。



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
世紀末台灣的情境	- 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性太陽能板，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台灣各縣市「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。2024年因外部並無出現顯著改變，故寶島陽光經管理團隊審議後，評估並無重新調查之必要性，故重大風險與機會與2023年維持相同。



氣候風險排序

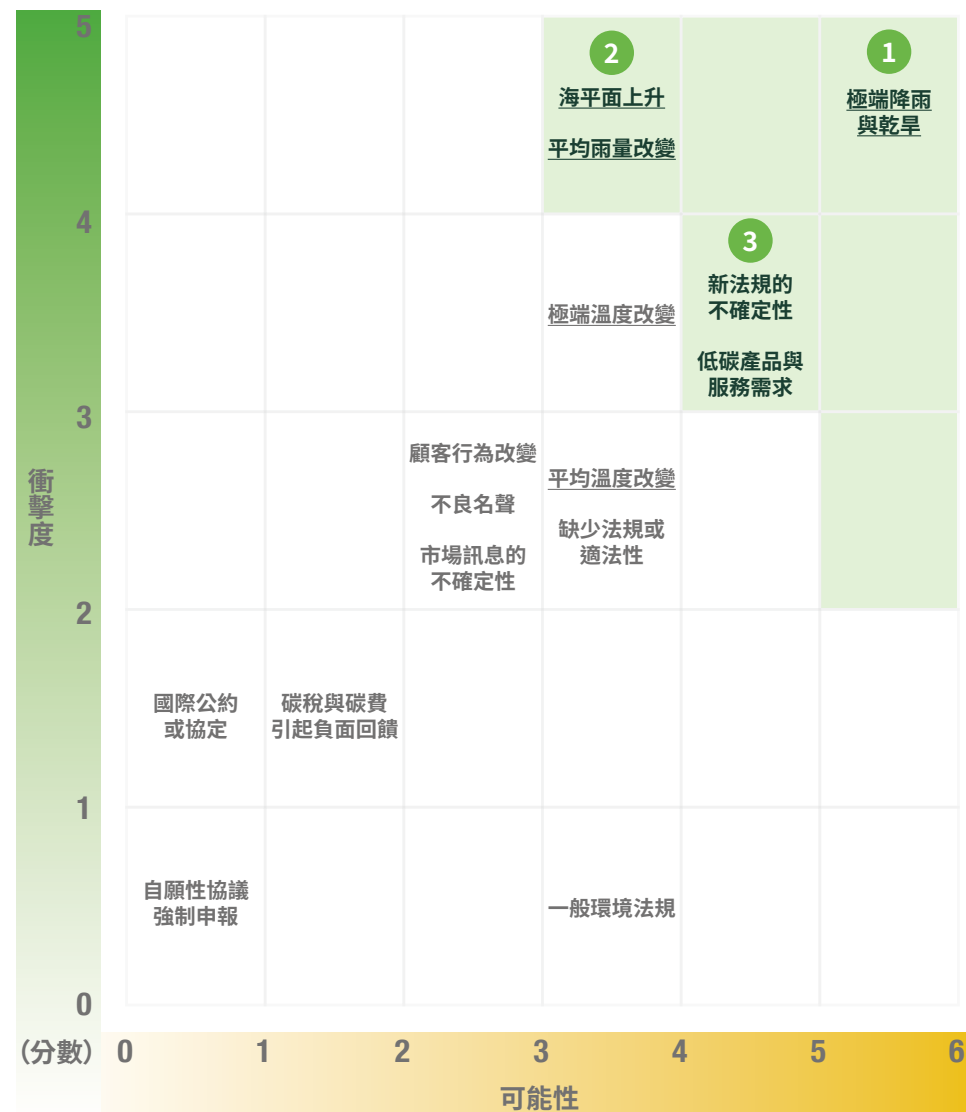
- 1 | 極端降雨與乾旱
- 2 | 海平面上升、平均雨量改變
- 3 | 新法規的不確定性、低碳產品與服務需求



氣候機會排序

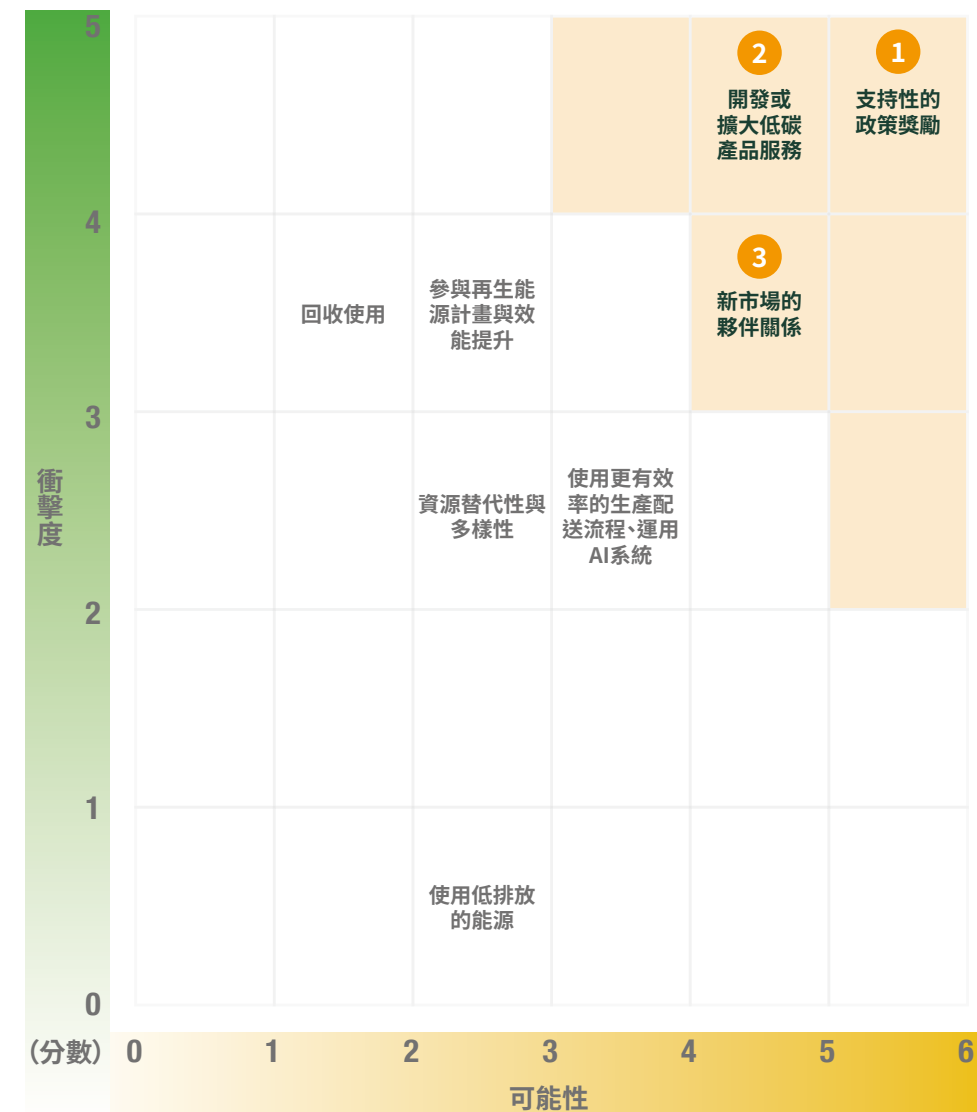
- 1 | 支持性的政策獎勵
- 2 | 開發或擴大低碳產品服務
- 3 | 新市場的夥伴關係

▼ 重大氣候風險表



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



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。

➤ 風險與機會的衝擊與因應措施

氣候風險	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
氣候機會	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
支持性的政策獎勵	機會		短期	經銷	- 政策目標於 2025 年達成 20GW 之太陽光電建置量體，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
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	參與再生能源產業相關之公協會，積極與夥伴交流合作

針對氣候的指標和目標，寶島陽光為了更全面進行碳管理，進行溫室氣體盤查，並在本章節後續揭露各項與氣候有關聯的指標，例如溫室氣體排放現況、能源耗用現況等。

5.2 溫室氣體管理與能資源管理

重大主題：能源與溫室氣體管理

GRI	影響與衝擊	
302 305	對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會) 減少溫室氣體排放，保護環境與生態系統，並減緩氣候變遷	對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險) 未能有效控制排放與資源使用，可能導致污染加劇與資源浪費，破壞生態平衡
政策/策略	目標	
提升再生能源發電量，協助能源轉型；減少自身碳排放量，降低運營過程中的環境影響	短期目標(2024-2025) 1-1. 訂定辦公室節能減碳方針與目標 1-2. 辦公室用電100%使用綠電 1-3. 公司燃油公務車持續汰換成新能源車 2-1. 持續提升總裝置容量與發電量	中長期目標(2026-2030) 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 2-1. 持續提升總裝置容量與發電量
管理方針	2024年成果與績效	
- 制定減碳路徑，降低碳排 - 提升再生能源發電量，協助國內推動能源轉型	2024年12月起，辦公室用電採用再生能源 - 公司使用新能源之公務車輛佔比提升至66.7% - 新設立之辦公室全面使用LED節能燈具，與能源效率一級或較優化之電器	

溫室氣體管理

寶島陽光身為再生能源業者，以身作則響應節能減碳之淨零目標，除每年持續實施範疇一至三的溫室氣體盤查外，更於2024年底達成辦公室採用綠電的的企業永續目標，以實際行動展現淨零決心。寶島陽光除提升再生能源發電量，協助國內推動能源轉型；同時亦期望透過減少自身排碳量，為緩解全球氣候變遷和環境保護盡一份心力，2024年已達成台北辦公室用電100%採用再生能源電力，預計2025年將擴及嘉義辦公室用電100%採用再生能源電力。

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

主要排放源為商務交通，其次為雇員通勤

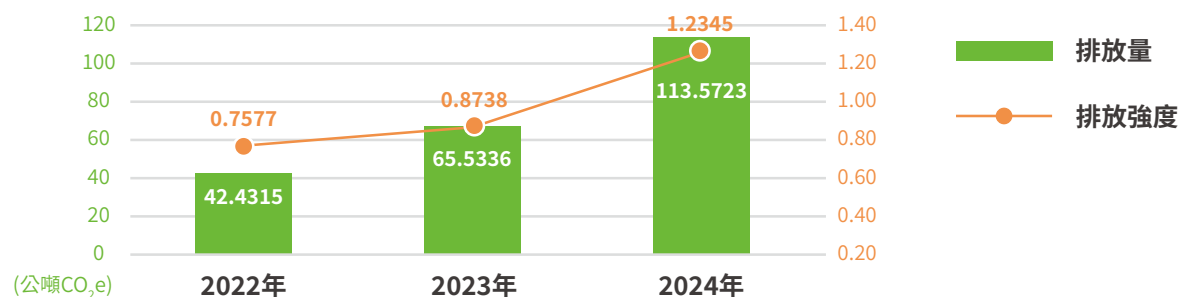
註：盤查組織邊界不包含寶島陽光旗下SPV(Special Purpose Vehicle)公司。

寶島陽光2022~2024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
2022年	排放當量(公噸CO ₂ e /年)	9.6865	32.74455	未統計
	氣體別占比(%)	22.83%	77.17%	未統計
2023年	排放當量(公噸CO ₂ e /年)	14.1250	51.4106	191.9190
	氣體別占比(%)	5.49%	19.97%	74.54%
2024年	排放當量(公噸CO ₂ e /年)	50.6700	62.9023	269.3570
	氣體別占比(%)	13.23%	16.43%	70.34%

註1：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。
註2：公司運作過程中無臭氣層破壞物質(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2022~2024年溫室氣體排放量及排放強度(範疇一及範疇二)



註：溫室氣體排放密集度計算=溫室氣體排放總量/員工人數。

▶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，因應公司業務規模持續擴增，2024年設立嘉義辦公室，因此整體電力使用量提升；在汽油能源使用部份，2024年顯著增加的主要因為，該年度案場自行維運佔比大幅增加，使用於案場管理之車輛數量增加且往返里程數亦大幅上升。在減緩能源消耗方面，本公司持續推動純油公務車汰換為油電公務車，油電車佔比持續提升，截至2024年止佔比達66.7%，減碳量約9.24公噸；並於2024年12月起，辦公室用電使用再生能源，減碳量約3.2公噸。

▼能資源消耗量統計

年度	電力(GJ)	汽油(GJ)	柴油(GJ)	合計
2022	231.59	51.58	0	281.54
2023	373.98	189.82	0	563.80
2024	426.50	593.64	98.60	1118.74

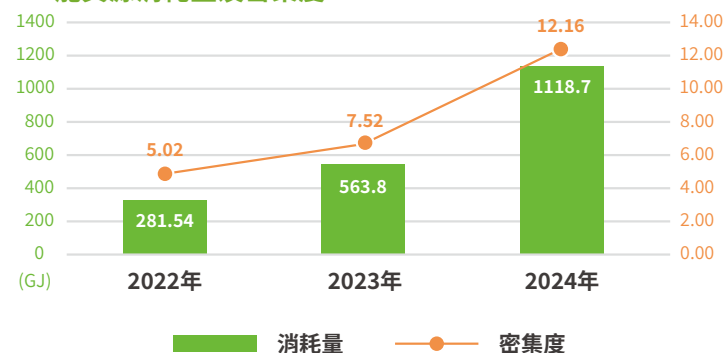
註1：參照溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，汽油熱值每公升7800kcal，每kcal為4.187KJ(焦耳)，1GJ=1* [10]⁹焦耳。

註2：參照溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，柴油熱值每公升9500kcal，每kcal為4.187KJ(焦耳)，1GJ=1* [10]⁹焦耳。

註3：參照能源局電力(消費面)每度電為860Kcal，每kcal為4.187kJ(焦耳)，1GJ=1* [10]⁹焦耳。

註4：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

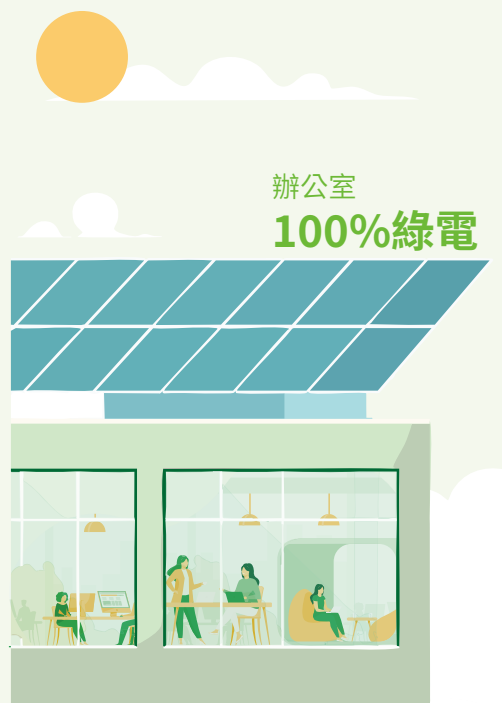


註：能源密集度計算=總能源使用量/員工人數。

✧ 2024亮點成果

辦公室用電採用再生能源

寶島陽光身為再生能源業者，以身作則響應節能減碳淨零目標，制定2025年達成RE100企業永續目標。在公司團隊努力推動下，寶島陽光已於2024年底完成辦公室使用綠電，以實際行動展現淨零決心



➤ 節能措施

➤ 辦公室及公務用設備



新辦公室全面採用LED節電燈具以及採購符合政府法規之高能源效率電器



持續將純油公務車汰換為新能源公務車

➤ 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



隨手關閉會議室的冷氣電源

5.3 廢棄物管理與水資源管理

重大主題：廢棄物管理

GRI	影響與衝擊	
306	 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	 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
政策/策略	目標	
依法妥善管理廢棄物，以減少對環境的負面影響	 短期目標(2024-2025) 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 2-1 逐步測試節水措施，例如節水水龍頭、使用無水機器人、回收雨水等方式清洗案場	 中長期目標(2026-2030) 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 2-1. 正式導入節水設備，減少20%模組清洗用水量
管理方針	2024年成果與績效	
1 推動廢棄物減量與循環利用	- 除役太陽能板皆依法規規定之貯存方式管理 - 導入全台第一套模組乾洗自動化設備，減少模組清洗用水 - 高樹案場完善儲水桶建置，精準管理用水並導入雨水回收	

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. 向承攬商宣導施工過程應配合採取垃圾減量與循環再利用的原則，以降低對環境的影響



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光電板，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3C1R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。2024年各案場所產生之廢棄太陽能板總計20公噸，其中17.62公噸已於同年度依法清運離場進行回收處理。

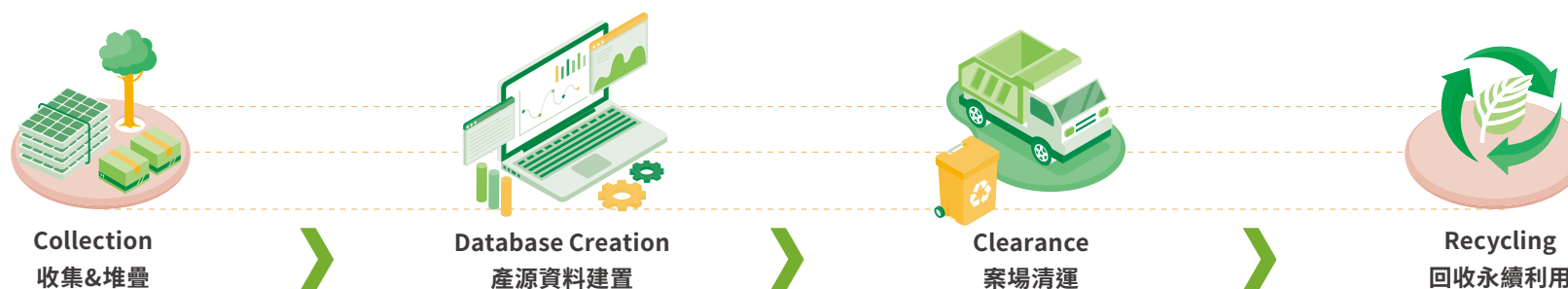
註：D-2528為廢棄物及再生資源代碼，係指「裝置使用後廢棄之太陽能光電板」。



▼ 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
玻璃	70%	12.33	V
鋁框	12%	2.11	V
封裝膠膜(EVA/POE)	8%	1.41	X
背板、接線盒(PET)	4.5%	0.79	X
矽晶電池片	5%	0.88	V
銀漿與銅線	0.5%	0.09	V
總重	100%	17.61	-

► 廢棄太陽能板處理流程



► 水資源管理

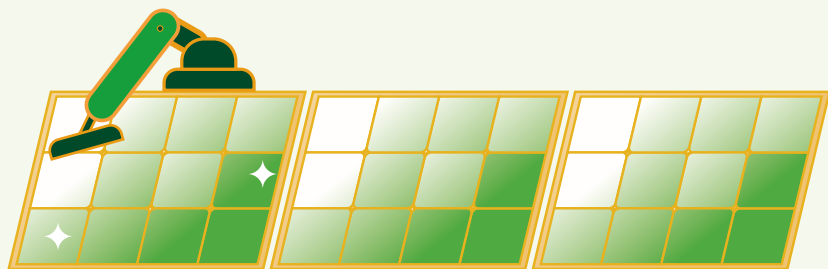
使用清水清洗模組以維持太陽能案場發電效率，為寶島陽光最大用水來源，為減少不必要之用水，寶島陽光採數據化管理，依據案場發電績效安排清洗排程，並嚴格控管單片模組清理使用之水量。2024年以各案場清洗次數、太陽能模組總片數、每片模組用水量推估各案場取水量及耗水量總量為3.5千立方公尺，較前一年減少25.5%，其原因為導入半自動清洗設備以及部分案場設置儲水桶，使用回收雨水。寶島陽光清洗模組之取水源皆為案場現場自來水、回收雨水或水車，其水源皆100%來自當地自來水廠，且不位於水資源壓力區，清洗全程亦不使用化學藥劑，無危害環境之可能。

🌟 2024 亮點成果

導入全台第一套模組乾洗自動化設備，大幅提升維運效能

為提升維運效率並確保發電效能，寶島陽光率先導入全國第一套模組乾洗自動化設備-「怪蟲機器人」。在導入初期，寶島陽光維運團隊進行設備規格與建置需求的詳細評估，並優先考量在無人環境下的運行安全性，經過首季運行，機器人展現卓越的清掃效能，且能穩定運行於無人值守的環境，同時維運團隊亦完成操作與維護的專業培訓，可確保後續運行順暢，正式開啟自動化清洗新篇章，自該設備導入以來，已取得多項正面成果：

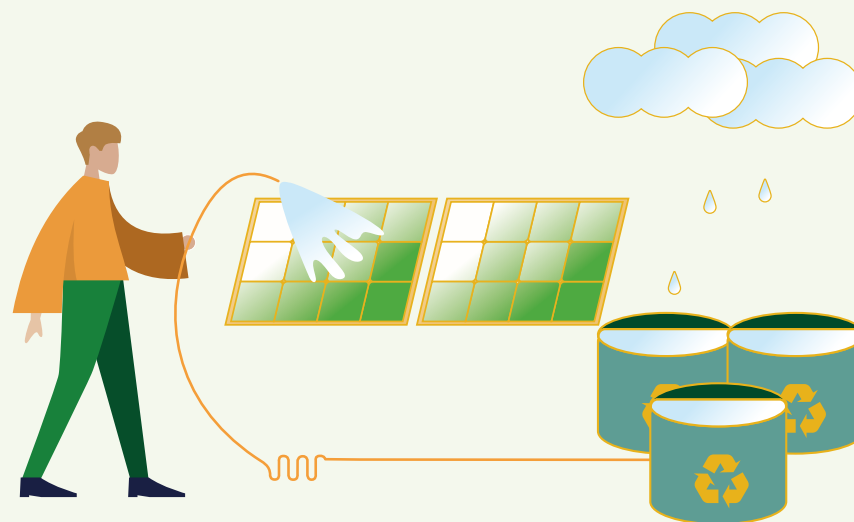
- **維運效率提升：**
取代過去繁瑣的人工排程作業。透過 APP 遠端操控，即可靈活調整清洗時間，並即時因應降雨與場域狀況，優化設備運行效率
- **人力需求與安全風險下降：**
減少對外包人力的依賴，降低高空作業風險，提升維運作業的安全性與資源運用效益
- **環境影響減少：**
乾洗技術無需使用水，可大幅降低水資源消耗，助力企業永續發展目標
- **發電效率提升：**
東北季風期間，設定每週清洗頻率後，發電績效維持在81%至83%，較鄰近案場提升5%至8%，顯示自動化清掃對發電效能的正面影響



🌟 2024 亮點成果

高樹案場完善儲水桶建置，精準管理用水並導入雨水回收

寶島陽光旗下屏東高樹案場於 2024 年全面完成儲水桶建置，共設置 80 座 3 噸大型儲水桶，取代過去依賴水車供水的方式。此舉不僅提升清洗作業的靈活性，也讓用水管理更加精準。為進一步落實節水與永續發展，雨天期間現場人員會開啟水桶蓋收集雨水，預計未來 20% 的模組清洗用水可來自回收雨水



5.4 生物多樣性及土地利用

重大主題：生物多樣性

GRI	影響與衝擊	
304	對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會) 有助於生態系統穩定性，提升抗災能力，減少人為衝擊的影響	對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險) 生物多樣性損失會使生態環境退化，可能導致農業與漁業等依賴自然資源的產業遭受損失
政策/策略	目標	
確保案場皆符合環境法規，建置過程採取環境友善工法以降低衝擊；響應環境與生態保護活動	短期目標(2024-2025) 1-1. 案場開發、建置、維運皆符合環境法規 1-2. 針對環境敏感疑慮案場，實施生物多樣性監測計畫 2-1. 辦理員工或對外活動，納入環境教育議題，提升利害關係人的環保意識	中長期目標(2026-2030) 1-1. 維持0環境保護違規事件 2-1. 關注自然與生物多樣性並加入倡議行動，共同響應生物多樣性維護
管理方針	2024年成果與績效	
1 針對特定案場持續監測與評估其對生物多樣性的影響與依賴程度，實施對策 2 加強利害關係人對環境、生態議題的認知	- 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 - 開發案場皆未位於台灣法定自然保留區、野生動物保護區、野生動物棲息環境、國家公園、國家自然公園、自然保護區 - 開發案場依營建署環境敏感調查結果開發案場未涉及生態敏感議題 - 新案場及既有案場未造成生態破壞之情事	

▶ 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，自主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. 範圍確定與初步排除：利用生態調查資料庫系統，明確排除國家公園、重要棲息環境、各級重要濕地、保留區、保護區等敏感區域，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. 利益相關者溝通：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，在建置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。

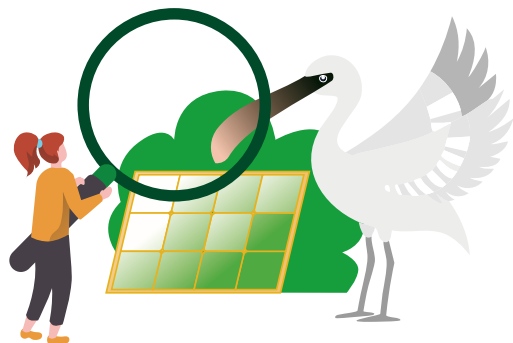


案場維運生態監測

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。2024年生態調查報告顯示，該區水質狀況除優養化狀態之外，其他屬於相對穩定狀況；底泥重金屬部分，採樣結果顯示太陽能板的設置目前並無對當地的底質重金屬有明顯影響；鳥類部分記錄80種29,422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，位於案場內共發現18巢，包含東方環頸鴿14巢、小環頸鴿2巢、高蹺鴿2巢。今年也更容易觀察到親鳥在巢區附近活動。整體繁殖情況有自108年施工後，113年恢復的情況最佳。



2024布袋鹽田濕地第九區生態監測報告



2024年生態調查報告

80 種
29,422 隻次的鳥類

保育類鳥種共計 9 種



圖：於案場生態池覓食的黑面琵鷺，與大白鷺、雁鴨類共棲保育類鳥種黑面琵鷺、白琵鷺與大白鷺共棲。(圖片來源：2024布袋鹽田濕地第九區期末報告書P.53)



圖：案場內於4月底發現今年第一個東方環頸鴿的巢蛋。(圖片來源：2024布袋鹽田濕地第九區期末報告書P.58)

Chapter

6

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

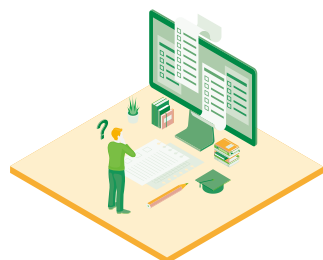


6.1 員工概況

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：

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：



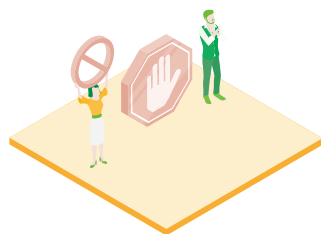
每季實施員工信賴度調查



定期舉辦員工大會與勞資會議

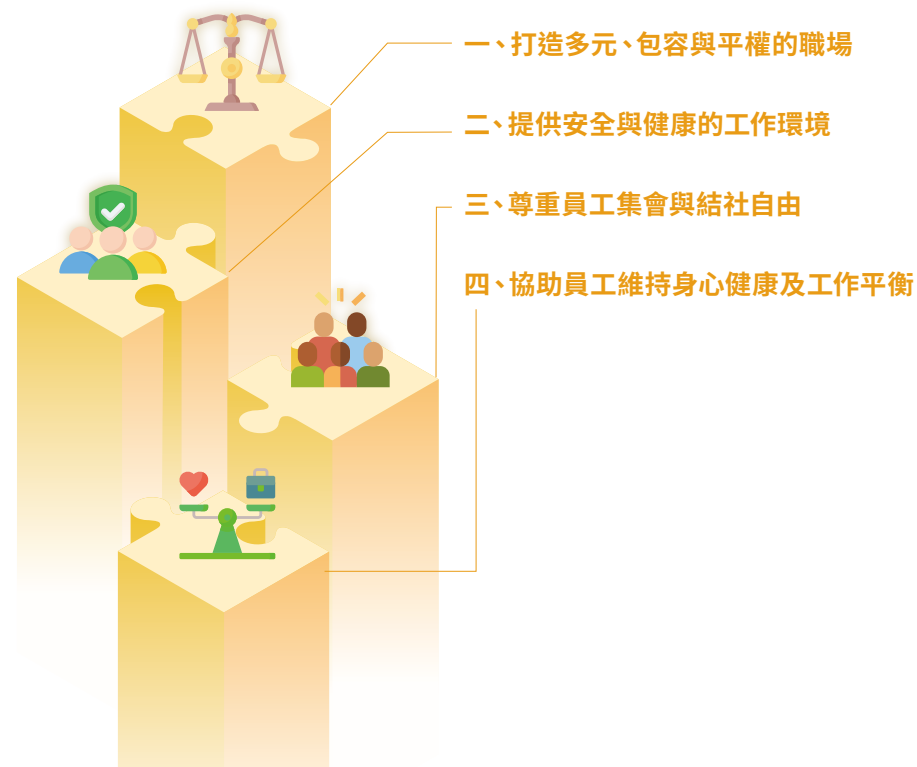


每季安排執行長與員工對談



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。



>員工統計

寶島陽光提供穩定且長遠的工作環境，讓員工無後顧之憂，專注於自身發展與工作成就，並確保經濟穩定。隨著業務持續成長，寶島陽光員工規模穩定擴大。2024年，員工總數較前一年成長22.7%，且人力結構健全，無人力缺口問題，營運穩定發展。

▼員工統計

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數 ^(註1)		56		75		92	
勞雇合約 ^(註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	46	0	27	0	51	0
	女	28	1	29	0	41	0
勞雇類型 ^(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	46	0	27	0	51	0
	女	29	0	28	1	40	1

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)。

▼非員工統計

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
工作者總數		3		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	1	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	1	0	0	0	0

▼新進員工統計

新進員工統計/年度		2022年		2023年		2024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)		33	-	41	-	27	-
年齡	未滿30歲	3	42.86%	10	76.92%	7	41.18%
	30歲以上未滿50歲	27	62.79%	27	49.09%	20	29.85%
	50歲以上	3	50.00%	4	57.14%	0	0%
性別	男	15	53.57%	29	63.04%	13	25.49%
	女	18	62.07%	12	41.38%	14	34.15%

▼離職員工統計

離職員工統計/年度		2022年		2023年		2024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)		16	-	22	-	10	-
年齡	未滿30歲	1	14.29%	2	15.38%	1	5.88%
	30歲以上未滿50歲	11	25.58%	15	27.27%	7	10.45%
	50歲以上	4	66.67%	5	71.43%	2	25.00%
性別	男	8	28.57%	11	23.91%	8	15.69%
	女	8	27.59%	11	37.93%	2	4.88%

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：公司整體福利

GRI	影響與衝擊	
401	對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會) 良好的福利政策可促進同仁工作與生活平衡，推動員工對企業的認同與向心力，使企業競爭力提升，達成雙贏	對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險) 不當的福利支出可能導致財務壓力，影響企業運營效率與長期穩定性；對人群而言，福利分配若不公平，可能引發員工間的不滿與士氣低落，降低團隊合作精神與工作效率，進而損害企業內部的和諧與生產力
政策/策略	目標	
提升員工滿意度與凝聚力，促進工作與生活的平衡，透過定期檢視福利方案，確保符合市場趨勢與員工需求	短期目標(2024-2025) 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	中長期目標(2026-2030) 1-1. 透過工作自動化降低工作時數 1-2. 完善混合工作模式
管理方針	2024年成果與績效	
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	- 員工滿意度連續三年成長 - 導入員工協助(EAP)方案 - 補助員工健檢，共計63人	

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

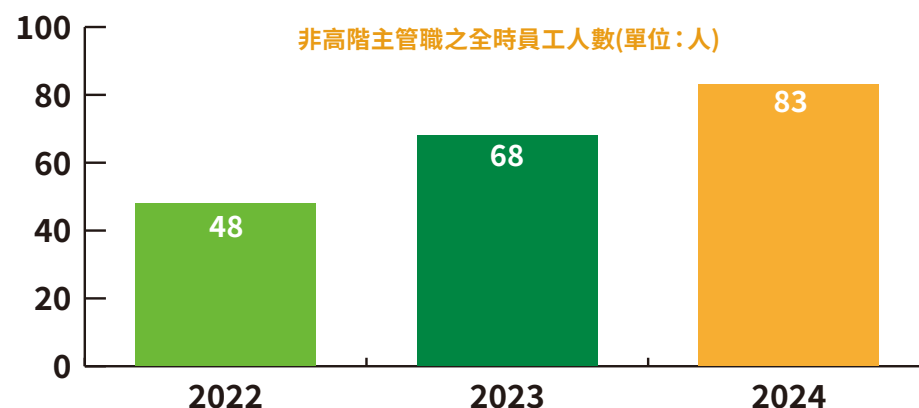
寶島陽光依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，致力於提供具有市場競爭力的薪酬待遇。我們參考104人力銀行薪資調查報告，寶島陽光固定薪資上限可達同業 150%之水準，並提供保障年薪14個月，及雇主勞退提撥8%等方案，以確保員工的經濟穩定與長期職涯發展。員工薪資評定主要考量個人服務年資、學經歷及專業能力，不因個人生理或心理因素產生差別待遇。此外，寶島陽光確保直接人員之標準薪資皆優於最低工資，並嚴格遵循勞動基準法辦理員工受雇與解僱等相關規範，所有規定並載明於公司內部規章，確保人力資源管理的公平與透明。

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)	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)
4.33	1.33

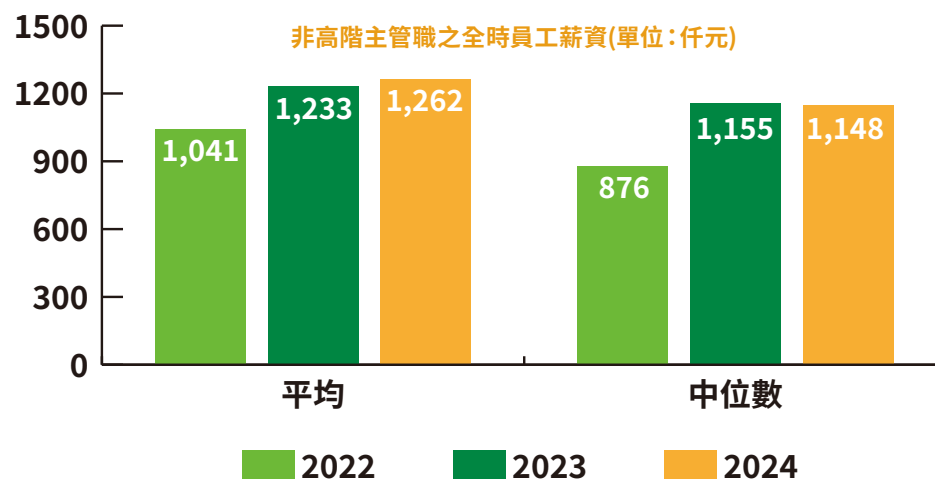
註1：年度薪酬中位數比率=該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪中位數之個人年薪。

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



註1：非高階主管為1-7職等人員



▼男女基本薪資與全年薪酬比例

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

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好互動，打造出滿足寶島陽光同仁的需求及多元發展的職場環境。



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。2022年至2024年的員工滿意度表現，成長7.51%，敬業度亦提升7.13%，顯示寶島陽光在內部政策之制定與調整均符合員工期待，且讓員工在工作中有更多的發揮空間，更有意願留任於公司持續發展。



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
2022	53	53	100%	4.53	4.49
2023	74	74	100%	4.87	4.79
2024	91	90	98.9%	4.87	4.81

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

重大主題：人才培育

GRI	影響與衝擊	
404	對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會) 培養專業人才有助於提升企業競爭力，推動創新與營運效率，同時促進職業穩定性與收入成長，提升社會專業水平與生活品質	對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險) 過於密集或不符合需求的培訓可能增加員工壓力，影響工作與生活平衡，且浪費企業資源
政策/策略	目標	
提供多元化的培訓計劃，促進員工專業成長與組織長期發展，並結合定期績效評估與個人目標設定，確保員工能實現潛能	短期目標(2024-2025) 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(2026-2030) 1-1. 建立信賴度與敬業度自動化儀表板 1-2. 平均員工訓練時數達50小時 1-3. 成為業界薪酬福利領先指標 2-1. 與學術單位或公部門發展長期項目 2-2. 對內、外規劃永續相關課程，提升永續文化
管理方針	2024年成果與績效	
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	- 連續兩年平均訓練時數超 30 小時 - 發展員工長期激勵計畫，實施全薪充電假 - 與正修科技大學簽署獎學金合作意向書 - 參與 YS 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劃，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

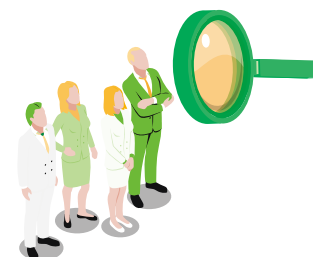
寶島陽光積極建立完整的訓練發展框架。以「領導力發展」為基礎，導入人才發展專案項目，區別高階主管、初中階主管、個人貢獻者，定義出公司的整體人才發展模型。藉由人才發展專案，定義出寶島陽光的人才樣貌，透過統一標準的測評工具，精準盤點出內部員工的領導能力現況水平，聚焦公司整體人才的職能發展，制定未來培訓策略與計劃。



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」，因此今年度規劃 2 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
基於職能的行為面試培訓	6 小時	20 位主管	訓練寶島陽光面試人員在職務面談過程的行為展現與技巧，提升內部面試選才技能，找到最適合組織的人才
困難溝通課程	3 小時	19 位主管	幫助主管在工作會議、目標設定、績效對談等情境下，辨識情境並順利與夥伴展開對話，建立更有效的溝通

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。並在2023年開始公司人力資源加入培訓發展模塊後，針對各學習管道建立了數據管理及追蹤機制，落實訓練的執行狀況及評估。

▼2024年員工受訓時數統計

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

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。2024年內外訓總培訓時數5,049小時，費用投入116.4萬。

▼2024年內部訓練之時數及投入費用統計

統計項目/年度		2024年	2023年
訓練時數	內訓總時數	3,289	1,442
	全體員工平均時數	36	19
訓練費用	內訓總費用	407,075	974,451
	全體員工平均費用	4,425	12,993

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)。

▼2024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	18	27
	一般職業安全課程	23	30
	反貪腐及反賄賂政策	14	48
 全體同仁	團隊共識外訓活動	1	75
	合約基本概念及函文撰寫原則	1	22
	職場病概論-辦公室常見之疾病	1	49
	防護具穿戴教學與維護保養	1	31
	地面型土地租賃契約(範本)、屋頂租賃契約	1	47
	職業安全衛生概論	1	29
	職場危安訓練- 感電危害預防說明	1	59
	職業災害事故通報流程說明	1	50
	熱危害預防教育訓練	1	59
	合約管理系統使用介紹與函文撰寫概要	1	43
	資安制度宣導與資安新知課程	1	46
	資安社交工程教育訓練	1	59
	Monday.com x OKR Goal Review 使用介紹 與教學課程	1	59
	ISO45001管理系統	1	51
	勞務合約履約應注意之職安法規說明	1	59
	買賣契約與採購契約概論	1	53
	職業安全衛生新增法規與執行措施規範	1	54
	職業安全衛生設施規則第227-1法規訴求說明	1	64
	資安教育訓練	1	58
	2024年上半年職業災害探討	1	52

對象	課程	開課堂數	受訓人數
 全體同仁	太陽光電發電系統工程合約概要	1	45
	寒冷天氣戶外作業注意事項	1	38
 專業同仁	太陽光電系統常見的異常問題	1	45
	竣工驗收與系統維運測試、檢查方法	1	38
	太陽光電系統生命週期評估	1	38
	太陽能、串列電性基本計算與修正	1	38
	責任採購/供應鏈永續角色與價值	1	38
	商務開發、項目執行與維運單位聯合作坊	11	32
 主管培訓	職能導向行為面試培訓(進階)	1	20
	DEI 無意識偏見	1	55
	困難溝通	1	19

▼2024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	2024年	2023年
 訓練時數	外訓總時數	1,760	1,295
	全體員工平均時數	19	17
 訓練費用	外訓總費用	757,675	644,666
	全體員工平均費用	8,236	8,596

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。讓有專項技術特長的員工亦成長為該項領域的專業人士，具備管理能力和領導潛質的員工培育為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

▼ 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	
2022年	性別	男	20	27	74%
		女	18	29	62%
	員工類別	案場	3	5	60%
		內勤	35	51	69%
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%

註：員工績效考核排除試用期員工。

▶ 關鍵人才培养

寶島陽光內部夥伴於2024年獲頒由台灣電力與能源工程協會設置之「劉書勝紀念獎-優秀青年工程師獎」，該獎項旨在嘉勉在電網與電力領域表現傑出的青年人才，獲得此殊榮不僅是對個人專業能力與貢獻的肯定，更彰顯了寶島陽光對人才發展的承諾與支持。



圖：寶島陽光投資策略辦公室資深經理 林彥璋榮獲「劉書勝紀念獎」

產學合作與人才育成

寶島陽光以人才永續發展為目標，連續兩年舉辦「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

2023年起與屏東大學合作辦理「獎學金獎勵辦法」，以「持續學習、探索綠能活動」為資格設定進行審核，獎勵優秀學生致力於學業並兼具品德之發展，特設此獎學金，協助學生能持續學習且發揮善心善行。



2024亮點成果

攜手學界與公部門，培育光電新世代人才

寶島陽光積極拓展合作夥伴，2024年與正修科技大學及YS 青年職涯發展中心(雲嘉南分署)合作，透過寶島陽光內部講師的職涯分享，協助學生認識光電產業發展，同時也在交流中深入了解新生代人才的需求與想法，進一步探索更多可能性

- **更加了解學生需求：**
深入了解新世代職涯探索的方向及對未來工作的期待
- **分享實務經驗：**
協助學生認識光電產業發展，提供實用的職涯建議，縮短學用落差
- **發掘潛力人才：**
與有志投入相關領域的優秀學生互動，為未來人才培育奠定基礎



圖：寶島陽光與YS 青年職涯發展中心(雲嘉南分署)攜手協助青年探索職涯

6.4 多元共融

重大主題：員工多元共融

GRI	影響與衝擊	
401	對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會) 多元化的團隊可促進創新與靈活性，強化企業競爭力，亦可增加企業的包容文化，提升員工歸屬感、心理健康與工作滿意度	對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險) 若未提供充分的支持與教育，可能引發員工間的誤解或衝突，影響團隊凝聚力；若過度強調多元化亦可能導致資源分配不均，或因文化差異而降低工作效率
政策/策略	目標	
鼓勵來自不同背景、性別、年齡、文化及能力的員工共同發展。透過反歧視、公平招聘，確保所有員工享有平等的機會	短期目標(2024-2025) 1-1. 發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢 1-2. 進用一定比例身心障礙員工 1-3. 定期DEI講座&培訓 1-4. 促進公平薪酬制度 1-5. 制定社團補助計畫	中長期目標(2026-2030) 1-1. 落實反歧視，優化課程內容 1-2. 定期檢討公平薪酬制度 1-3. 全體員工男女比例達1:1 1-4. 第三方 DEI 影響力評估PR值(eg. DEIIA) 1-5. 制定多元溝通管道數據自動化儀表板
管理方針	2024年成果與績效	
1 針對不同特質的成員，推動DEI文化，著重多元、共融的工作環境與信賴文化	- 追蹤多元溝通管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢 - 舉辦DEI 無意識偏見課程	- 男女固定薪資比差距較前一年度縮小 - 每年追蹤外部薪酬競爭力 - 發布「社團成立及經費補助辦法」，成立5個社團

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	2024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，會議通過「新增有薪病假7天」、「員工活動內容調整」之員工福利項目
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.con.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)，2023全體員工回覆率達100%，其中有效問卷達96%

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2024年女性同仁佔比達44%，全年於女性同仁培育費用投入48.2萬元，佔比41%；總時數1,974小時，佔比39%。

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，並於無任何法規的要求下，在2024年進一步自主設置哺乳室，為女性同仁營造可放鬆哺乳的溫馨空間，提供周全的員工照護措施，打造友善工作環境、落實性別工作平等精神。此外，寶島陽光亦倡導工作與家庭生活兼顧，提供給薪福利假、家庭照顧假及充電假運用，使同仁能兼顧工作與生活。

員工育嬰假統計

員工育嬰留停統計/年度	性別	2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	3	3
	女	0	1	3
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	1	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	1
"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	1
復職率(B/A) ^(註1)	男	0	0	0
	女	0	0	100%
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	44	94	7
申請休假的員工數	41	36	2
可休假時數	1,048	5,240	1,680
已休假時數	993	626	480
使用率 (已休假時數/可休假時數)	95%	12%	29%



▶ 打造共融職場 凝聚團隊向心力

寶島陽光積極營造共融友善的職場環境。自 2023 年起舉辦家庭日與 Team Building 活動，透過輕鬆互動的方式，促進同仁情感交流，提升團隊凝聚力與合作默契。2024 年再進一步發布「社團成立及經費補助辦法」，鼓勵多元社團發展，涵蓋運動、興趣等領域，讓員工能在工作之餘找到志同道合的夥伴，分享熱情、拓展交流。透過這些舉措，我們打造包容共融的企業文化，讓每位成員都能在寶島陽光發揮所長，成就更好的自己。



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

我們深知打造一個安全、尊重以及可信任的職場環境是企業應承擔的長期責任，因此，2023年開始針對性別平等議題採取措施，增設了性騷擾的申訴管道和防治宣導，並以內部員工大會、人資系統、公司張貼海報等型式揭露，落實我們的承諾，確保每位同仁都能夠獲得實質平等的尊重和權利。截至 2024 年底，未接獲任何職場不法侵害案件，我們將持續努力強化預防機制與職場安全措施，打造更具保障與信任的工作環境。

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

重大主題：職業安全衛生

GRI	影響與衝擊	
403	 對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會) 能減少工傷事故與疾病，打造安全健康的工作環境，增進員工福祉與工作效率	 對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險) 工作場所的安全隱患會危及員工健康，影響員工福祉，並對公司形象及營運穩定性造成風險
政策/策略	目標	
落實符合法規要求的安全標準、定期檢查與改善措施，制定完善的標準作業機制，為員工提供健康、安全的工作環境，降低職場風險	 短期目標(2024-2025) 1-1. 導入職業安全衛生管理系統ISO 45001 1-2. 建立標準化職安設施 1-3. 事故率(TRIR)(員工/EPC)0/0.03、誤工率(LTIR)(員工/EPC)0/0.03、死亡率0 1-4. 公司內部虛驚事故通報：2人/年 1-5. 員工定期接受職業健康安全教育訓練 2-1. 針對包商建立改善事項回饋機制	 中長期目標(2026-2030) 1-1. 參考ISO 45001及ISO 14001，定期審查與優化相關作業 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
管理方針	2024年成果與績效	
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	• 全台首家取得「台灣職安卡」代訓資格之光電業者 • 導入ISO 45001，舉辦內部稽核員教育訓練，落實作業流程文件化管理 • 建立案場職安衛設施標準化規格	• 取得職場健康認證 • 累計24萬工時無災害紀錄，獲得職安署認證 • 事故率(TRIR)(員工/EPC)0/0.03、誤工率(LTIR)(員工/EPC)0/0.03、死亡率0 • 公司內部虛驚事故通報：2人/年

職業安全衛生管理措施

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職業安全衛生管理系統，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。

寶島陽光於2024年自行導入ISO 45001管理系統，實施內部稽核員教育訓練共11人，產出管理計畫書、程序書及作業書超過20份，並預計於2025年推行自主內部稽核，提升員工對於職場安全之風險意識，以期降低作業危害風險及提升工作場所安全。

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。2024年職業安全衛生教育訓練總上課人次總計689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AED教育訓練。寶島陽光亦鼓勵同仁強化自身安全意識，2024年共計新增12人持有急救人員證照，新增9人具備營造甲種業務主管相關證照。

課程類別			職安衛管理與議題探討		
課程內容			- 職業安全衛生教育訓練 - 配合職安署發佈資訊更新		
總受訓人次	員工受訓人次		非員工受訓人次		
770人	689人		81人		
總受訓時數	員工受訓時數		非員工受訓時數		
1175hr	689hr		486hr		

課程類別			健康與緊急應變		
主題名稱			AED使用教學		
課程內容			CPR+AED心臟去顫器操作教學		
受訓人數	受訓時數		總受訓時數		
30人	1hr		30hr		

2024亮點成果

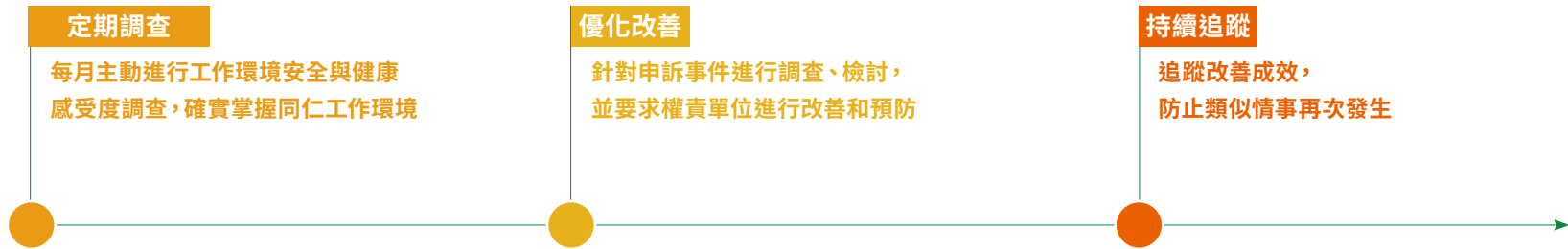
光電業第一家職安卡代訓企業 攜手供應鏈強化職安管理

2024年，寶島陽光成為全台首家獲得「台灣職安卡」代訓資格的光電業者，積極推動職業安全培訓，並為公司承攬商及上下游供應商提供教育訓練，已協助81人取得職安卡資格。同時，我們積極配合勞動部職安署政策，輔導承攬商導入「每日自主作業稽核系統」，減少紙本作業，提高案場資訊回饋效率。展望2025年，預計每半年舉辦承攬商大會，促進各單位交流，同時於現場提供職安衛知識培訓，並即時分享職安署最新法規與資訊，以強化整體產業的職安管理



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2024年底共計2件待改善，已解決2件。寶島陽光2024年無公傷、職業疾病及因公死亡等情形發生。



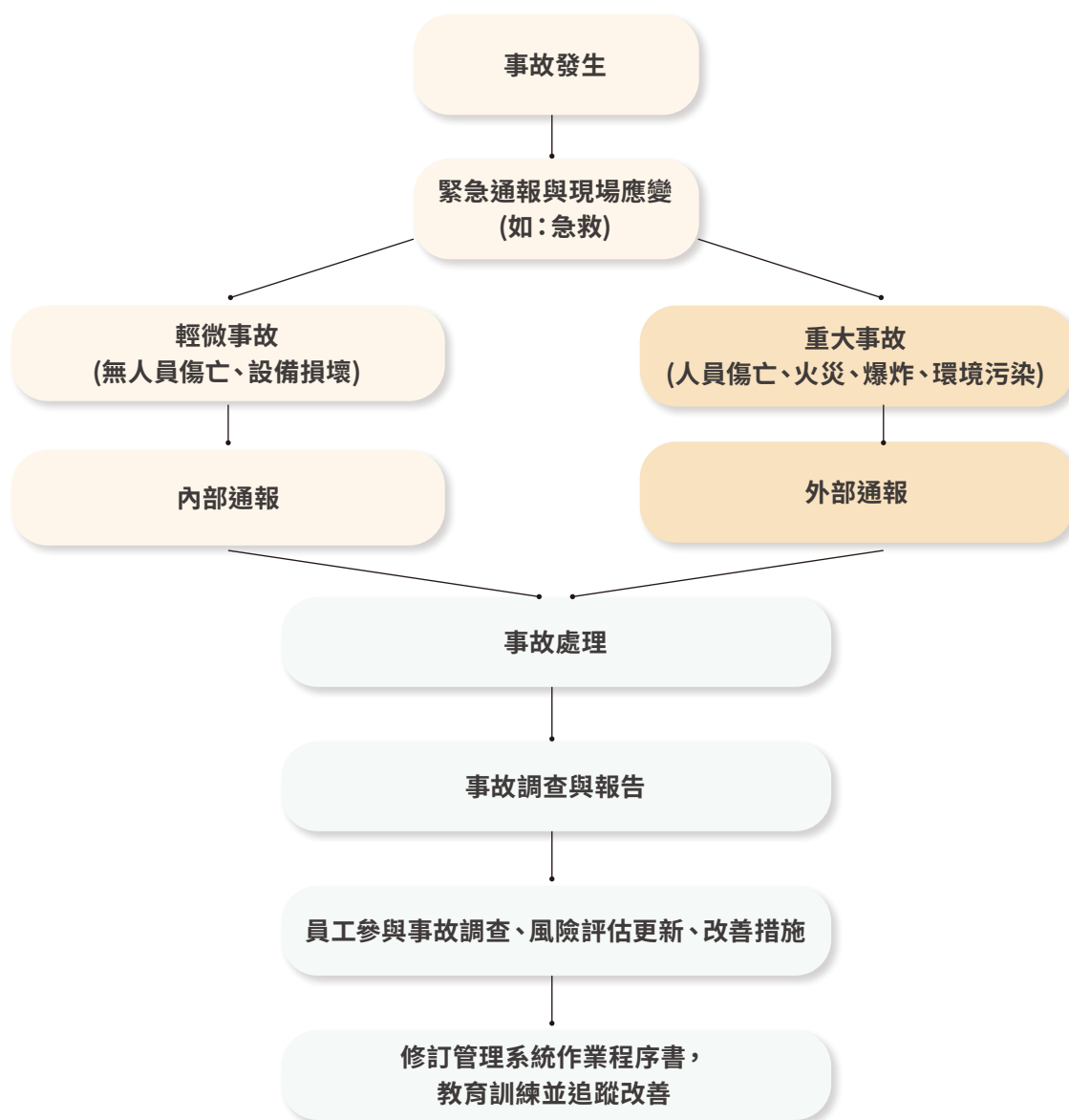
職業災害統計

統計/年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時(hr)		90,621	97,828	244,180
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。



職業災害事故緊急事故通報流程



2024亮點成果

職安再升級 打造更安全的案場

為提升案場作業安全與防範職災發生，寶島陽光於2024年建立職安衛設施標準化規範，涵蓋固定梯、移動梯、垂直梯，以及欄杆、水平與垂直安全母索等，並確保符合國內安全法規，以達到設備與作業環境的最佳安全等級，在維修步道上則採用40公分寬度，較業界標準提升30%，大幅增加作業人員

職安衛設施標準化規範涵蓋



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)，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，寶島陽光每兩年度實施員工健康檢查，本次執行期間為2024年，未發現職業病及疑似職業病，下次執行期間為2026年，相關結果將揭露於該年度之永續報告書中。
- 2024年通過無菸工作環境與健康職場認證，並邀請台北聯合市立醫院家庭醫學科醫師以辦公室常見疾病與慢性病之預防為主題舉辦健康講座。

心理健康照護

- 寶島陽光繼2023年由執行長正式簽署職場不法侵害聲明書後，2024年與北區職業災害預防暨重建中心合作，進行異常工作負荷與人因危害之問卷調查，問卷結果顯示具有人因性危害之員工共計6人、異常工作負荷之員工共計2人。為保障員工隱私，該結果直接呈報執行長，並會同人力資源部提供專業護理師進行單一訪談與提供衛教資訊。
- 於2024年攜手專業管理顧問公司導入員工協助方案(Employee Assistance Program)，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。2024年同仁使用專業顧問及個案管理師諮詢時數共計5小時。
 - 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。



員工協助方案服務流程：



Chapter 7

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

重大主題：社區關係和社會關懷

GRI	99 影響與衝擊	
413	對經濟、環境和人群的正面衝擊(機會) 支持當地就業與基礎設施建設，可促進社區發展；環境方面，與社區合作節能減碳，增加環境保護觀念；對居民而言，贊助社區經營，能改善居民生活品質，增強社區凝聚力	對經濟、環境和人群的負面衝擊(風險) 缺乏與社區溝通可能導致居民不信任企業，影響案場的開發與推進，亦可能會產生陳抗事件，影響品牌形象
政策/策略	目標	
強調與當地社區的合作與互動，增進社會對太陽光電產業的理解與支持，並促進企業與社區之間的和諧共生	短期目標(2024-2025) 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	中長期目標(2026-2030) 1-1. 發展兼具減碳及社區利潤共享機制的公益專案，以擴大影響力 2-1. 擴大增加對當地社區的社會投資，以支持社區的基礎設施建設、環境保護等方面的發展
管理方針	2024年成果與績效	
- 發展持續性且符合本業的公益計畫 - 以實際資源回饋地方，提升與社區的關係	- 推動「守護台灣特有種計畫」，贊助麥覺明導演拍攝《山椒魚來了2.0》 - 舉辦「節能好夥伴計畫」，攜手社區落實節能減碳 - 連續三年舉辦太陽光電體驗營	

社會共榮發展藍圖



寶島陽光秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，從光電知識傳播到積極社會參與，實踐地方關懷，同時關注氣候變遷與生態多樣性，支持生態保護。寶島陽光透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力，善盡企業社會責任，在各營運據點與在地團體合作，接軌聯合國永續發展目標(SDGs)，執行ESG多元行動，協助偏鄉發展並促進弱勢族群獲得社會平等機會。寶島陽光致力於資源的最有效利用，實現與自然環境共榮，讓社會變得更加美好。

能源教育

太陽光電體驗營 啟蒙未來綠能人才

寶島陽光連續三年舉辦太陽光電體驗營，深受學子們喜愛，2024 年持續擴大規模，共計舉辦三場次，吸引來自各大專校院及高中職的學生參與，至今已於全台多地舉行，期望提升青年學子對再生能源，特別是太陽光電的瞭解及興趣，並加深他們對能源轉型及淨零減碳議題的關注與理解。太陽光電體驗營的活動設計結合理論學習與實作體驗，內容涵蓋專家主題分享講座、議題沙龍、光電案場觀摩、實踐場域見學、太陽能車 DIY，以及生態觀察等多面向的課程



2024年太陽光電體驗營參訪光電廠



實作太陽能車DIY



議題沙龍課程



生態觀察

生態與環境保護

能源轉型抗氣候暖化 守護台灣特有種

寶島陽光作為台灣再生能源轉型最可信賴的夥伴，希望藉由潔淨能源的推動，為台灣在對抗氣候變遷盡一份力，減緩因全球暖化而造成的特有生物瀕臨滅絕，因此發起台灣原生特有種-山椒魚守護行動，寶島陽光於2024年起贊助耗費17年拍攝《山椒魚來了》的麥覺明導演，再度開拍《山椒魚來了》2.0版-「山椒魚生態保育紀錄片」，期望透過影像的紀錄，能讓更多人關注台灣山椒魚以及氣候變遷對生態的影響。除了贊助支持影片的籌備外，寶島陽光亦對外舉辦「守護台灣特有種-山椒魚」講座活動，邀請麥導親自於台灣國際智慧能源週以及供應商午宴分享氣候暖化對山椒魚的影響，更以此理念進行能源週的媒體與實體整合專案，將山椒魚的基礎知識、生活樣態及棲息環境之意象融入展場，期待能提升民眾對生物多樣性與氣候變遷的認識



圖：導演麥覺明蒞臨2024台灣國際智慧能源週寶島陽光再生能源攤位演講



關注生態保護 光電與自然和諧共存

寶島陽光連續三年贊助嘉義布袋候鳥季活動，支持推廣鳥類生態保育，提升大眾對候鳥棲地與生態多樣性的關注，展現對環境保護的承諾，透過實際行動支持生態保護，推動社會與自然和諧共存，實踐永續發展理念



圖：寶島陽光連續三年參與嘉義布袋候鳥季活動，支持環團守護在地生態

減緩氣候變遷 攜手社區實踐節能減碳

寶島陽光長期支持社區發展，2024年與屏東佳冬鄉塏豐社區合作，協助社區打造綠化空間、汰換老舊耗能電器、改善社區內環境教育基地、推廣有「塏」度的低碳餐桌，並入戶宣導節能減碳觀念。寶島陽光身為再生能源產業，推廣節能減碳、環境永續是我們持續努力的目標，我們以「節能好夥伴計畫」支持塏豐社區裝設節能燈具及冷氣設備，減少碳排同時改善社區環境；利用廢棄漁網、舊衣以及海廢搭建環境教育劇場，做為未來環境教育活動空間之一，以海廢再利用達成減碳目的；結合在地臨海特色，培育擁有固碳能力的海藻並推廣海藻低碳飲食



圖：寶島陽光贊助屏東塏豐社區25萬元，協助社區汰換老舊電器、綠化環境

地方溝通與共生

業界首家 實施好感度調查

寶島陽光秉持透明與開放的經營態度，致力於與地方建立信任與良性互動。為此，公司主動委託第三方專業機構，於中南部多個縣市展開光電產業認知的調查，深入了解當地民眾對產業的看法、期望與潛在疑慮，透過數據分析優化企業策略，推動地方發展與產業和諧共存，展現寶島陽光作為負責任企業的社會承諾

參與產官學交流平台 與利害關係人面對面交流

寶島陽光除針對生態敏感區，連續七年實施生態監測計畫外，更連續三年以上參加布袋濕地保育工作平台多方會議，與產官學界共同維護當地生態環境

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60至120人次的工作機會，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。寶島陽光自2021年起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；2023年至2024年再將公益捐款轉化為實質建設，協助社區建置道路監視器、路燈設施及醫療器材

支持弱勢族群

寶島陽光與小光點畫廊合作，於公司內部舉辦畫展，展出來自台灣各地的身心障礙藝術家作品，支持身心障礙的鬥士們運用藝術才華自立生活；此外，寶島陽光同仁更至伊甸基金會擔任一日企業志工，陪伴身障學員製作手工藝品，以行動支持身障就業，幫助學員們學習與人交流，提升未來進入就業市場的適應力

助力東華大學災後重建

面對花蓮大地震的重創，寶島陽光懷抱關懷之心，支援合作夥伴國立東華大學，捐贈30萬元協助校園重建，盼能為災後復原提供力量，展現公司對合作夥伴的支持



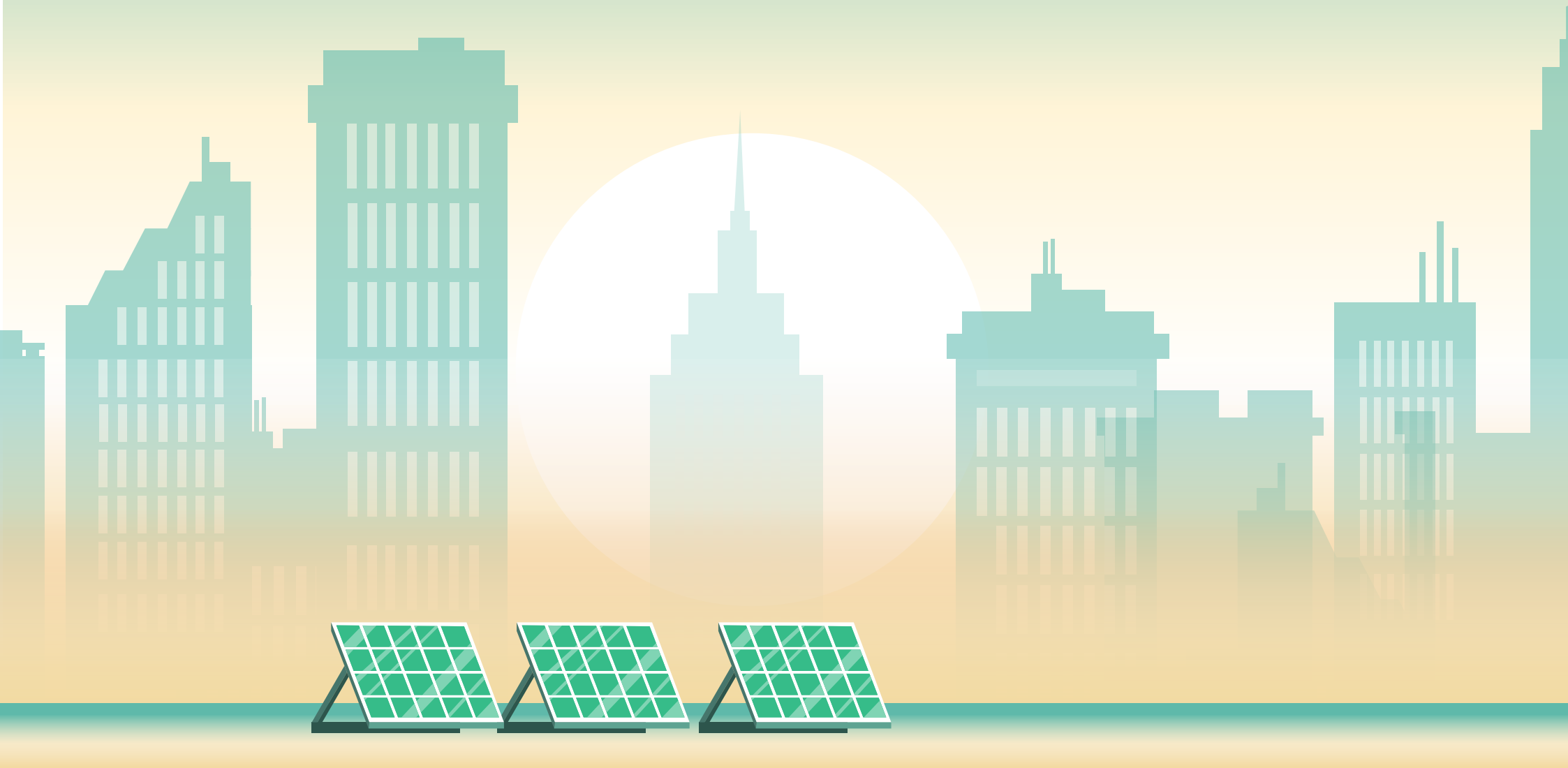
附錄

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2024 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				
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	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	導言：關於本報告書	12	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	導言：關於本報告書	12	
	2-4	資訊重編	導言：關於本報告書	12	無資訊重編
	2-5	外部保證/確信	附錄：第三方查證聲明書	116	
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	14	
	2-7	員工	6.1 員工概況	80	
	2-8	非員工的工作者	6.1 員工概況	80	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 董事會	34	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1董事會	34	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1董事會	34	
	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	36	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.2功能性委員會	36	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.2功能性委員會	36	
	2-15	利益衝突	3.1董事會	34	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1董事會	34	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1董事會	34	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1董事會	34	資訊無法取得， 董事會績效由主要投資方直接評估

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					
治理	2-19	薪酬政策	3.2功能性委員會	36	
	2-20	薪酬決定流程	3.2功能性委員會	36	
	2-21	年度總薪酬比例	6.2 人才吸引與留任	82	
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	6	
	2-23	政策承諾	導言：關於本報告書	12	
			3.4風險管理	40	
			6.1 員工概況	80	
	2-24	納入政策承諾	導言：關於本報告書	12	
			3.4風險管理	40	
			6.1 員工概況	80	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3商業道德	38	
			3.4風險管理	40	
			6.4多元共融	92	
			6.5職業安全衛生	96	
			3.3 商業道德	38	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4風險管理	40	
			6.4多元共融	92	
			6.5職業安全衛生	96	
	2-27	法規遵循	3.3 商業道德	38	
	2-28	公協會的會員資格	1.4參與外部組織	16	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.2利害關係人議合	24	
	2-30	團體協約	6.4多元共融	92	
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	18	
	3-2	重大主題列表	2.1 重大主題鑑別與管理	18	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
經濟面					
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	38	
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	38	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 商業道德	38	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 商業道德	38	
資安與營業秘密保護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 資安與營業秘密保護	54	
自訂主題			4.4 資安與營業秘密保護	54	
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	4.3 太陽能模板品質/產品安全	52	
自訂主題			4.3 太陽能模板品質/產品安全	52	
服務可靠性和彈性					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 服務可靠性與彈性	48	
自訂主題			4.2 服務可靠性與彈性	48	
永續供應鏈管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 永續供應鏈管理	57	
GRI 308：供應商環境評估2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.5 永續供應鏈管理	57	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈管理	57	
GRI 414：供應商社會評估2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.5 永續供應鏈管理	57	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈管理	57	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
環境面					
氣候變遷					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1氣候變遷	63	對應201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會
溫室氣體管理與能資源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2溫室氣體管理與能資源管理	68	
GRI 302：能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2溫室氣體管理與能資源管理	68	
	302-3	能源密集度	5.2溫室氣體管理與能資源管理	68	
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	5.4生物多樣性及土地利用	76	
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	76	
	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	76	
能源與溫室氣體排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2溫室氣體管理與能資源管理	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	68	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2溫室氣體管理	68	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2溫室氣體管理	68	
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2溫室氣體管理	68	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2溫室氣體管理	68	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	5.2溫室氣體管理	68	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	68	無排放

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	5.3廢棄物管理與水資源管理	72	
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	72	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	5.3廢棄物管理與水資源管理	72	
	306-3	廢棄物的產生	5.3廢棄物管理與水資源管理	72	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3廢棄物管理與水資源管理	72	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.3廢棄物管理與水資源管理	72	無直接處置
社會面					
公司整體福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2人才吸引與留任	82	
GRI 401：勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1員工概況	80	
	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	82	
	401-3	育嬰假	6.4多元共融	92	
員工多元共融					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.4多元共融	92	
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	34	
			6.1員工概況	80	
	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	82	
職業健康安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.5職業安全衛生	96	
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	96	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.5職業安全衛生	96	
	403-3	職業健康服務	6.5職業安全衛生	96	
	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	96	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5職業安全衛生	96	
	403-6	工作者健康促進	6.5職業安全衛生	96	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 403：職業安全衛生 2018	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	96	
	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	96	
	403-9	職業傷害	6.5職業安全衛生	96	
	403-10	職業病	6.5職業安全衛生	96	
人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3人才發展與培育	86	
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	86	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.3人才發展與培育	86	
	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	86	
社會關係和社會關懷					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	7.1 社區關係與公益參與	102	
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	102	
	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	102	

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	1118.74GJ	70
	RR-ST-130a.1	電網電量百分比	100%	--
	RR-ST-130a.1	可再生能源百分比	4.9%	--
水資源管理	RR-ST-140a.1	總取水量	3.5千立方公尺	74
	RR-ST-140a.1	總耗水量	3.5千立方公尺	74
	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	2024年未有有害廢棄物產生	--
	RR-ST-150a.1	有害廢棄物回收百分比	2024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	2024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	2024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	2024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	76
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	63
	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	63
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17.61公噸，88.1%	74
	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	41
	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	59
活動指標	RR-ST-000.A	生產的光伏(PV)太陽能組件總容量(MW)	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(MW)	202MW	14
	RR-ST-000.C	總開發項目資產價值	80億	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	5.1 氣候變遷	63
	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		
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	2.3永續發展願景與策略	26
	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	5.1 氣候變遷	63
	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		
風險管理	a. 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	5.1 氣候變遷	63
	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		
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	5.1 氣候變遷	63
	b. 揭露範疇一、二、三(若適用)的排放量與相關風險	5.2 溫室氣體管理與能資源管理	68
	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)		

附錄：永續報告書第三方查證聲明書



獨立保證意見聲明書

2024 寶島陽光再生能源集團永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000、AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主審稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與寶島陽光再生能源股份有限公司（以下簡稱寶島陽光）為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入寶島陽光永續報告書之準備過程。

責任

寶島陽光負責報告書所宣告之永續報導原則，在永續報告書中對營運活動的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按照所述範圍與方法，為寶島陽光及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供寶島陽光使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

寶島陽光與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範圍與「2024寶島陽光再生能源集團永續報告書」揭露範圍一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(V3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估寶島陽光遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估寶島陽光的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導原則遵循的情況：
 - GRI永續報導原則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導原則進行報導，對報告書內容符合 GRI 原則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等。然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性資料與證據來源合理。

結論

- **AA1000當責性原則**

包容性

寶島陽光已辨識利害關係人，並瞭解利害關係人關注之重要資訊，廣納各方對於該公司永續發





展期待之回報。整體而言，該報告書已展現對包容性原則的具體實踐。

重大性

寶島陽光已延續2023年度ESG重大主題，透過每年度檢視重大主題之排序與重要性，以掌握重大主題長期發展趨勢與變化；藉由評估週期的表裏衝擊，聚焦與該公司永續發展密切之重大議題，回應性。

寶島陽光已發展並實施利害關係人回應機制，明確宣告相關政策並與利害關係人進行溝通，以滿足利害關係人的需求、關注和期望的方式進行回應，除報告書外，已藉由官方網站持續與利害關係人關注議題資訊定期揭露，展現回應性的最佳實踐。

衝擊性

寶島陽光展示了有效識別和公平評估衝擊的過程，其中包括一系列來自廣泛來源的環境、社會和治理主題，對於其營運活動所帶來的衝擊，其量測與評估已透過定性和定量相結合的目標表達成。未來可得續查證並揭露各營運據點相關資訊，持續展現對衝擊性的實踐與積極行動。

● **GRI永續報導原則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導原則之要求。未來可得續結合其他國際報導要求，查證與揭露各據點管理績效，提供充分的永續性資訊於利害關係人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(V3)的查證指引及GRI永續報導原則，已發展完整的永續性報告保證原則。我們認為寶島陽光所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導原則的情況出具聲明。我們總結「2024寶島陽光再生能源集團永續報告書」內容，對於寶島陽光的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關寶島陽光在2024年的經濟、社會及環境等特定績效目標是較正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(V3)，我們建議該本聲明書中所所述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」



Dr. August Tsai
法標與評鑑部門 理事
2025年06月29日

查證團隊：陳中本(主審查員)、江育泰(查證員)、陳春萬(查證員)

法標國際認證股份有限公司 · 臺灣桃園市桃園區中平路390號30樓之2
電話：+886 3 336-0066 · 傳真：+886 3 330 7889
網址：https://international.afaq.com.tw/



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-KRRS5





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>

