2024
盛達電業
永續報告書

目錄

Contents

CHAPTER 0

前言 3

關於本報告書 4
永續長的話 6
2024 年永續營運亮點 8
2024 年榮耀與肯定 9

CHAPTER 1

實踐永續管理 10

1.1 永續策略與目標 11
1.1.1 永續願景與策略 11
1.1.2 ESG策略藍圖 11
1.1.3 永續承諾 13
1.2 與利害關係人對話 14
1.2.1 利害關係人議合 14
1.2.2 利害關係人溝通管道 15
1.3 重大主題鑑別 17
1.3.1 重大主題鑑別結果 18
1.4 重大主題價值鏈邊界 20

CHAPTER 2

穩健誠信經營 25

誠信經營管理揭露 26
2.1 盛達-BILLION 30
2.2 公司治理 37
2.2.1 董事會 38
2.2.2 薪資報酬委員會 44
2.2.3 審計委員會 45
2.2.4 功能性委員會 46
2.3 營運成果 48
2.4 風險管理 49
2.5 誠信與守法 52

CHAPTER 3

永續產品創新與價值鏈管理 55

綠色產業管理揭露 56
3.1 安心品質 63
3.2 永續供應鏈 67
3.3 永續創新設計 71
專欄-太平洋友邦光儲專案-帛琉&馬紹爾&吐瓦魯 72

CHAPTER 4

友善環境維護 75

4.1 原物料管理 76
4.2 能資源管理 77
4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放 79
4.4 廢棄物管理 82
專欄-電源供應器產品碳足跡，共行產業綠色採購 84

CHAPTER 5

完善社會責任 85

社會責任管理揭露 86
5.1 人力佈局 88
5.1.1 進用多元化員工 88
5.1.2 人才招募與留任 92
5.2 人才培育與發展 97
5.3 權益與福利 100
5.3.1 員工退休制度及實施情形 100
5.3.2 育嬰留停 100
5.3.3 完善的員工福利 103
5.4 健康與安全維護 104
5.5 幸福公益 111
專欄-SDGS繁星種子企劃：讓永續理念扎根校園 114

附錄

附錄 116

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表 117
附錄二：SASB永續會計準則對照表 124
附錄三：證交所永續揭露指標-電子零組件業 126
附錄四、上市櫃公司氣候相關資訊揭露 127
附錄五：永續經濟活動認定參考指引 131
附錄六：聯合國永續發展目標(SDGS)對照表 132
附錄七：第三方公正單位查證聲明書 133

CHAPTER 0

前言 3

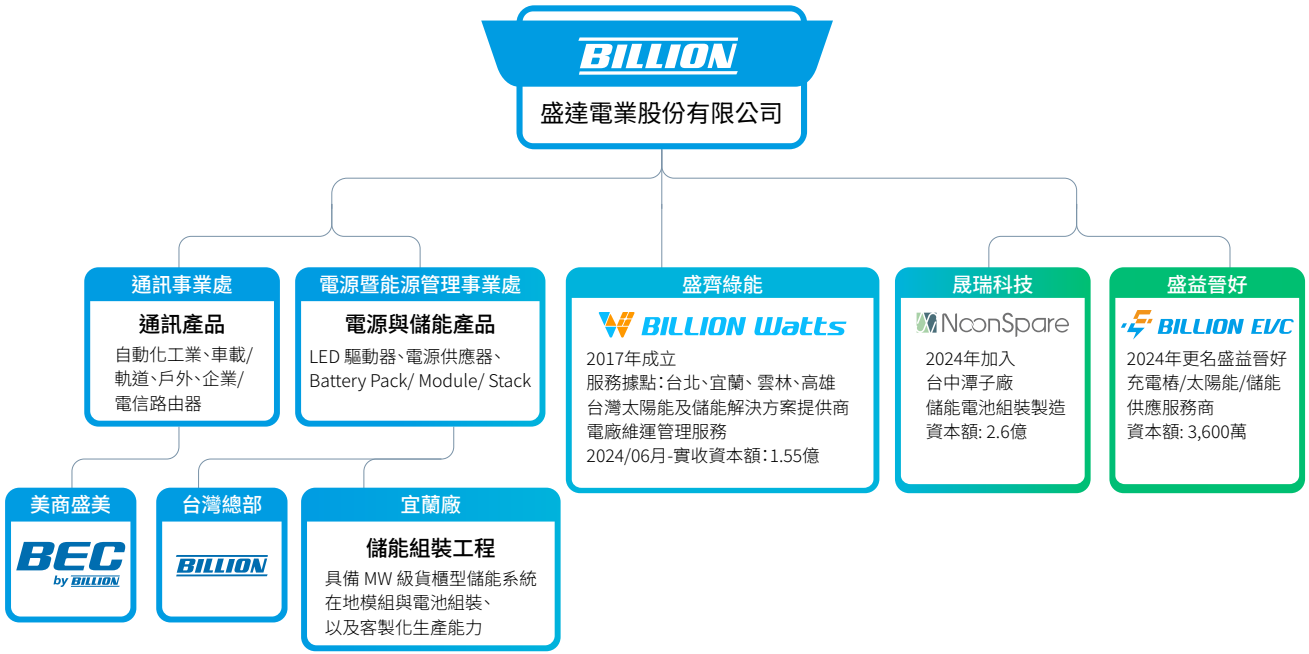
關於本報告書 4
永續長的話 6
2024年永續營運亮點 8
2024年榮耀與肯定 9

CHAPTER 0 前言

關於本報告書

編輯原則

2024年永續報告書(以下稱本報告書)為盛達電業股份有限公司(以下簡稱本公司，如涵蓋範疇內之子公司則簡稱「盛達集團」)發行之第四本永續報告書，本報告書內容架構參照全球永續性報告標準委員會所發行的GRI永續報告標準(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)之GRI 2021準則，依循GRI 2021年版之8大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性即可驗證性，並對應永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)中之硬體(HARDWARE)行業指標資訊進行編制並同時呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」及聯合國永續發展目標 SDGs。



本報告書揭露期間為2024年1月1日至12月31日，本公司於期間內因組織調整，分別於2024年4月併入晟瑞科技，8月由美國子公司BEC設立台灣分公司盛美，負責通訊產品之行銷及研發，故相較2023年報告範疇亦據此更新。另，晉好能源股份有限公司因後續業務整併，於2024年12月經股東臨時會通過更名為盛益晉好能源股份有限公司。

本公司2024年度報告書所涵蓋之範疇包含盛達電業（含總部及宜蘭廠）及四家子公司：盛齊綠能、盛益晉好能源、晟瑞科技、盛美（美商盛美股份有限公司台灣分公司），不含其他子公司及美國子公司BEC。

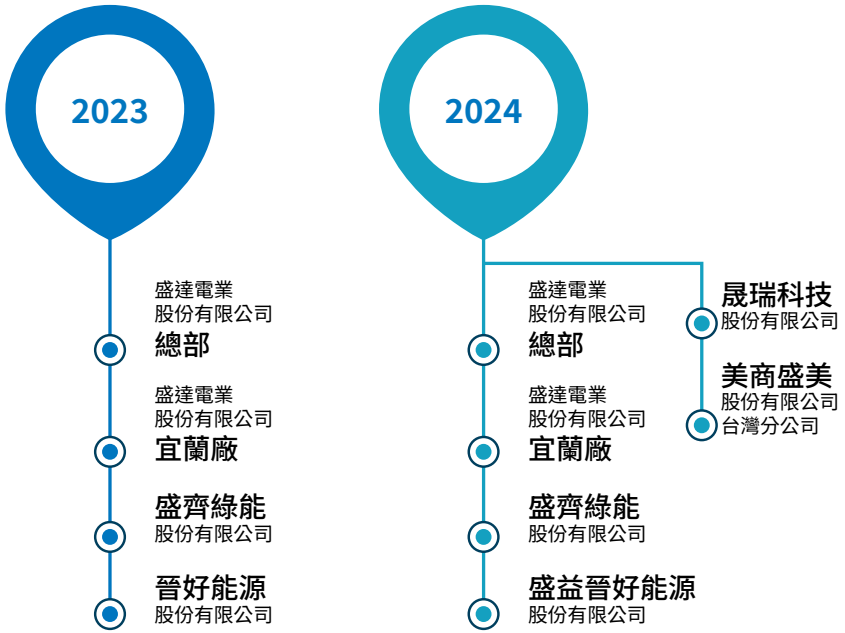
財務數據與合併財務報告揭露範疇及時間一致，報告中所有財務數字皆以新臺幣為計算單位，內容資訊若涵蓋非此範圍之相關資訊，將於本報告書中備註說明。

本報告書係由各單位提供資料，由永續報告編製小組彙整，經永續發展委員會審查後，報請總經理及董事長核准，最後提交董事會審議發行。

CHAPTER 0 前言

關於本報告書

本集團財報內容包含盛達集團母公司及其子公司：



資訊重編

本報告書內容除前述組織範疇變更外，於第4.2章節「能資源管理」因2023年揭露資訊為本公司數據，2024年揭露資訊納入子公司用量，為使揭露資訊具一致性，故重編相關資訊。除上述調整外，其他內容並無重大資訊重編之情形，相關重編內容及原因已於各章節中備註說明。

內部稽核及外部查證

本報告書發行前，由高層主管單位落實ESG(環境、社會、治理)績效及策略目標，以確保持續進展，落實永續理念，同時永續發展委員會及各單位主管檢視本報告書各章節內容及相關資訊之正確性。本報告書送董事會核准後，經由外部查證通過後發行。

本報告書係參照GRI 2021準則編製，並於2025年5月經第三方公正單位臺灣檢驗科技股份有限公司（SGS），完成AA1000第一類型中度保證等級查證及ISAE3000用水及廢棄物總重量確信。經由外部的第三方單位查證以及透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保了本報告書於財務、環境及社會面資訊數據的準確性。同時將本報告書公佈於本公司官網企業永續專區，供使用者下載。

發行概況

此為本公司編製之第4本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 上一發行版本：2024 年07 月發行。
- 現行發行版本：2025 年07 月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 報告書責任單位：永續發展委員會、管理部
- 聯絡人：蔡亭君Annie Tsai
- 電　話：02-29145665
- E-mail：esg@billion.com

盛達電業
官方網站

盛達企業
永續專區

CHAPTER 0 前言

永續長的話

在全球努力實現淨零碳排的時代，企業不僅僅是經濟成長的推動者，更是環境與社會進步的重要力量。盛達集團秉持「誠信、創新、卓越、共好」的核心價值，並以「與時俱進，永續經營」為經營理念，積極將ESG（環境、社會、治理）原則納入企業策略。我們與利害關係人攜手合作，透過透明溝通與協作，共同推動永續發展，致力於實現企業與環境共生、與社會共榮的願景。

環境永續：推動低碳轉型

2024年，盛達集團在環境保護領域邁出重要步伐。我們順利完成2023年度溫室氣體盤查，範圍包含新店、宜蘭、新竹等多個營運據點，並涵蓋盛齊、晉好、盛威及盛智達等子公司。本公司也依循氣候相關財務揭露建議指引，發行第一本《氣候相關財務揭露報告》，展現本公司對氣候風險管理的重視與承諾。

本公司亦積極推動產品低碳化，成功取得電源產品碳足跡（BS180）認證，確保產品符合環保標準。本公司的目標不僅是降低自身碳排放，更希望能帶動整個產業鏈，共同朝向低碳未來邁進。

社會責任：回饋社群與員工福祉

盛達集團不僅致力於環境永續，也積極履行企業社會責任。2024年，盛達集團持續扎根幼兒學子潔淨能源意識，舉辦了7場「繁星企劃」活動，也舉辦公益捐血、帛琉綠能教育推廣計畫，以及捐贈救護車等行動，回應社會需求，展現企業的社會關懷。

在員工福祉方面，盛達集團努力打造幸福職場，提供育兒津貼與子女獎學金，並安排定期健康檢查與護理人員諮詢。此外，盛達集團強化員工教育訓練，改善宿舍設施，確保員工擁有良好的工作與生活環境。盛達集團深信，唯有照顧好每一位員工，企業才能穩健發展，實現「共好」的願景。

公司治理：追求卓越

在全球永續發展的趨勢下，本公司積極響應政府推動的「公司治理3.0—永續發展藍圖」，持續強化公司治理架構，提升資訊透明度，並深化董事會職能。盛達集團導入MDR（威脅偵測與應變服務）技術，以提升系統環境的資安防護能力，並舉辦企業肅貪與營業秘密保護法規等教育訓練，確保員工對合規要求與道德標準的充分理解。盛達集團致力於落實企業社會責任，確保股東權益，並與利害關係人保持良好溝通。

2024年，盛達集團在企業永續發展方面再創佳績。本公司在全台952家上市公司中，公司治理評鑑排名6%~20%級距，並在未達50億市值的上市櫃公司中名列前1%。這不僅展現了本公司穩健的經營策略，也強化了本公司的治理能力。

此外，本公司榮獲SGS頒發ISO 9001「變革創新管理品質典範」與「ESG永續治理」雙獎，顯示本公司在管理品質與永續經營上的卓越表現。盛達集團亦在TCSA台灣企業永續獎中獲得「電子資訊製造業第2類最高榮譽—白金級獎」及「綜合績效—臺灣永續企業績優獎」，成為業界標竿企業。這些獎項不僅是對盛達集團努力的肯定，更激勵盛達集團持續追求更高標準。

CHAPTER 0 前言

永續長的話

總經理暨永續長

張淑梅

氣候行動：推動能源轉型

隨著全球氣候變遷挑戰加劇，盛達集團堅定推動綠色轉型，持續加大對再生能源領域的投入。作為專業的光電與儲能案場系統整合商，盛達集團不僅致力於降低自身碳排放，更期望透過創新技術與全方位解決方案，為台灣的能源轉型帶來實質貢獻。

展望2025年，盛達集團計劃進一步擴大溫室氣體盤查範圍至全集團，以全面掌握碳排放狀況，並強化減碳策略與行動，建立永續風險管理機制，確保營運模式符合國際永續標準與各國法規。盛達集團將依據能源管理系統架構要求，持續推動能源效率改善，提升資源使用效益，確保營運模式符合國際永續發展標準。

盛達集團相信，只有企業、政府與社會大眾共同努力，才能為未來世代打造更安全、更永續的環境。

攜手共創永續未來

永續發展不是一個短期目標，而是一條需要長期承諾與持續精進的道路。盛達集團深知，企業的成長來自員工、合作夥伴與社會大眾的共同努力，正是這些支持，讓盛達集團能夠在市場變遷中持續創新、穩健發展。

未來，盛達集團將持續深化ESG策略，優化企業治理，並積極推動能源轉型與社會責任實踐。盛達集團期待與各界攜手合作，發揮企業影響力，共同為台灣的能源轉型、全球氣候行動與永續發展貢獻力量，打造更具韌性且可持續的未來。

CHAPTER 0 前言

2024 年永續營運亮點

發行首本**TCFD**氣候相關財務揭露報告書

2023 年溫室氣體盤查**通過第三方查證**

完成電源供應器 **BS180碳足跡盤查**並通過第三方查證

2021年底至2024年期間儲能案場，外部客戶已上線交易容量累積**147.4MW**，自有案場已上線交易容量累積**7.5MW**(較2023年降低的原因為 dreg 轉換成E-dreg)累積共建置容量154.9MW，有助於提升電網穩定性。

本公司辦公空間分階段汰換LED燈具，2024年實際減量**5,986**度電

員工教育訓練總時數**3355.5**小時

無發生歧視、自由權、工時、工資、童工、商業倫理與道德人權政策

無發生職業重大災害

完成七所小學**「盛達SDGs繁星企劃」**講座，累計超過**2,000**位學童參與

於帛琉完成首場**海外綠能教育推廣**活動

營收為2,024百萬元，較2023年成長**10.67%**

每位董事平均進修時數超過**10**小時

無發生貪腐、重大違規事件及涉及不公平競爭行為之情事

無侵犯、無違反客戶隱私、客戶資料的投訴及資安相關法規之情事

遭受網路釣魚之員工比例**小於3%**

客戶平均滿意度**9分以上**

CHAPTER 0 前言

2024 年榮耀與肯定

榮獲SGS頒發

「ESG永續治理獎」

「ISO 9001 Plus創新管理典範獎」

榮膺TCSA頒發

「永續報告書白金獎」

「綜合績效績優獎」

公司治理評鑑

112年度
「市值未達50億元類別」
排名前1%

BILLION

CHAPTER 1

實踐永續管理 10

1.1 永續策略與目標 11
1.1.1 永續願景與策略 11
1.1.2 ESG策略藍圖 11
1.1.3 永續承諾 13
1.2 與利害關係人對話 14
1.2.1 利害關係人議合 14
1.2.2 利害關係人溝通管道 15
1.3 重大主題鑑別 17
1.3.1 重大主題鑑別結果 18
1.4 重大主題價值鏈邊界 20

CHAPTER 1 實踐永續管理

1.1 永續策略與目標

1.1.1 永續願景與策略

盛達集團秉持「2050淨零排放」為長期永續發展願景，積極響應全球減碳行動與國家能源轉型政策，致力於推動企業轉型與低碳轉型並行。志力成為潔淨能源服務的首選品牌，以科技創新驅動綠色解方，擴大永續影響力。透過具體行動實踐聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)核心價值，盛達集團攜手利害關係人共同邁向永續未來，促進環境保護、社會共融與經濟發展三者的平衡發展，落實企業對地球責任的承諾與永續經營的決心。

1.1.2 ESG 策略藍圖

盛達集團秉持「與時俱進，永續經營」的核心理念，持續推動企業永續轉型，融合環境保護、社會責任與公司治理（ESG）三大面向，並將永續價值內化於營運策略、管理制度及企業文化中，打造具韌性、負責任且與利害關係人共好的發展模式。

為呼應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），盛達集團聚焦四大永續發展策略：「低碳轉型與環境永續」、「強化治理與風險控管」、「人才培育與社會共好」、「幸福共融職場」。盛達集團依據不同發展階段與實際營運情況，持續檢視策略執行情形，並進行滾動式調整，確保永續作為與營運步伐一致對齊。

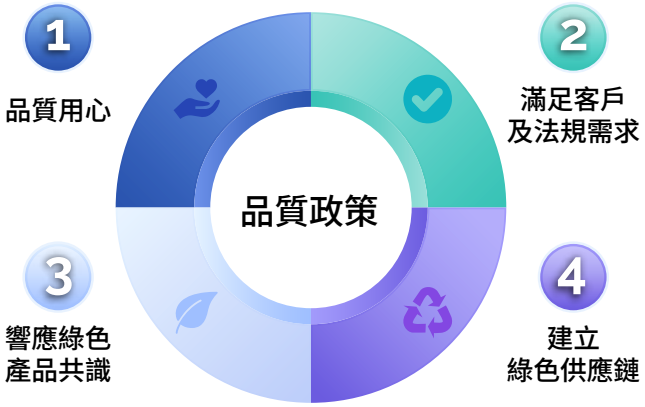
在永續推動機制方面，由總經理擔任永續委員會召集人，統籌領導並協調各子公司與部門資源與行動計畫，確保執行成效。最高治理單位—董事會則負責整體永續策略之審視與監督，確保永續治理與公司治理緊密結合、同步推進。

策略	SDGs	方針	2024 實踐作為
低碳轉型環境永續	07 可負擔的潔淨能源 11 永續城市與社區 13 氣候行動	提供產業氣候變遷減緩及調適，再生能源與儲能系統裝置服務。完整盤查集團溫室氣體排查行動	儲能系統客戶裝置容量共25MW 永續產品-自有品牌PV太陽能變流器、工商儲能一體機、電動車用充電樁 溫室氣體盤查(ISO 14064-1)：完成2024年本公司及部分子公司類別三下游運輸、員工通勤、商務差旅排放盤查
人才培育與社會共好	03 良好健康和福祉 04 優質教育 13 氣候行動	落實盛達產業經驗提供優質能源知識傳遞及志工成就	SDGs繁星企劃傳遞能源知識： • 目標辦理 6 梯次，共完成 7 梯次 • 年度受益 2,276 人次 • 志工服務 504 小時
幸福共融職場	04 優質教育 05 性別平等 08 尊嚴就業與經濟發展	提供優良的工作環境與培訓，提升員工的知識、經驗、專業能力、生產能力及成就感	2024年度員工完訓達 3355.5 小時教育訓練 2024年集團 0 職災
強化治理與風險控管	05 性別平等 16 和平正義與有利的制度	持續優化公司治理架構，強化董事會職能，導入永續治理指引，提升組織運作透明度與決策效能	政策公告與內部規章優化 資訊安全管理-完成MDR (威脅偵測與應變服務) 制定永續資訊內部控制與稽核管理辦法

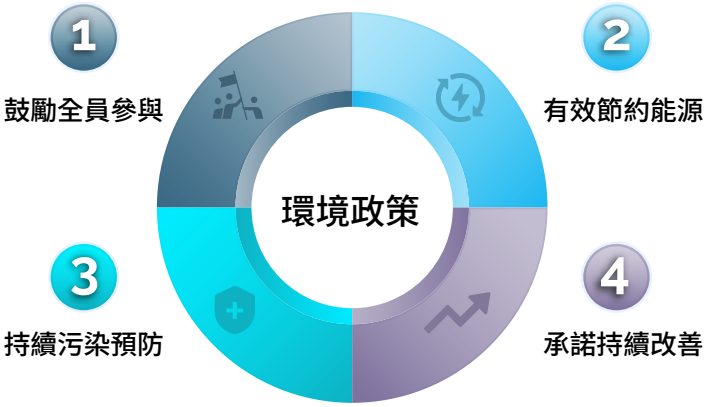
1.1.3 永續承諾

本公司聲明將依據金融監督管理委員會（簡稱金管會）所訂之時程，逐步導入《IFRS S1：永續性相關財務資訊揭露》及《IFRS S2：氣候相關揭露》標準。本公司將致力於提升永續管理架構，完善揭露永續性相關風險與機會之管理策略、指標與目標，並確保所揭露之資訊符合國際永續準則理事會（ISSB）之要求，達成透明、完整且可靠的揭露品質。

盛達集團為落實永續經營，建有「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「人權政策與具體管理方案」，堅持開發與設計綠色永續產品，面對氣候變遷對地球的衝擊，積極採取相關因應措施，實踐對環境政策的承諾，致力於實現對社會和環境的責任，並支持其利害關係人的最佳利益。本公司研發出綠色產品可因應 EU RoHS、China RoHS 指令及客戶HSF要求，也鼓勵供應商和員工投入類似的活動，所有這一切的目標都是要實踐負責企業公民的角色。全力推行符合 ISO 9001 品質管理系統、 ISO 14001 環境管理系統，政策如下：



由品保單位負責主導，各單位配合執行及定期向內部宣導政策及目標。



由管理部負責主導，各單位配合執行及定期向內部宣導政策及執行狀況。

人權政策具體管理方案包含安全健康的工作環境、平等無歧視的職場、工作自由權、工時、工資、獎金與福利、禁止童工、商業倫理與道德等面向評估及配合上述人權政策，集團訂定相關人力資源規章制度，如：「性騷擾防治與處理實施辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、設置檢舉專用電話及電子郵件信箱，以提供員工免遭歧視與騷擾的工作環境。

1.2 與利害關係人對話

1.2.1 利害關係人議合

盛達集團為落實永續經營之目標與願景，針對 ESG (Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理)三方面，係依循 GRI Standards 2021 利害關係人鑑別準則，經由外部專家鑑別並與公司討論後之結果，確認 2024 年之利害關係人為員工及其他工作者、股東與其他投資人、客戶、供應商/承攬商、銀行機構、媒體等 6 類，相較 2023 年度並無異動。

1.2.2 利害關係人溝通管道

盛達集團重視利害關係人的意見，提供利害關係人多元化之溝通機制與互動，藉由各種管道了解利害關係人的需求、對盛達集團的期待以及對永續發展議題關注之項目，盛達集團除了即時回應外，同時將與利害關係人的意見及結果作為推動企業社會責任及永續發展計劃的參考。各利害關係人溝通管道及頻率如下表所示：

利害關係人	關注議題	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通目標	溝通成效
員工及其他工作者	員工多元化與平等機會 職業安全衛生	員工的敬業度是公司永續經營的財富	• 職工福利委員會 • 員工意見箱 • 申訴管道	• 每季 • 隨時 • 隨時	• 職工辦理員工深度訪談會議 • 關懷員工需求 • 多元溝通管道 • 平等無歧視包容工作環境 • 提升員工工作生活平衡	• 2024 年分別舉辦各 4 場職福會議及勞資會議 • 2024 年無員工申訴事件 • 2024 年新實施多項員工福利措施，如生育禮金、育兒津貼、優於勞基法特休假、子女教育獎學金、員工社團補助等 • 設有員工意見箱及申訴專線與電子信箱 • 員工關懷諮詢涵蓋工作、生活、健康等面向，2024 年執行 4 次工作面深度訪談 • 晟瑞 2024 年共舉辦 2 次全員溝通大會，並設有員工意見箱
股東與其他投資人	經濟績效 創新產品與技術 營運策略和市場競爭 營運績效和財務資訊	股東是公司的基礎，且是掌握企業發展方向重要的舵手	• 股東常會 • 年報 • 公司網站	• 每年 • 每年 • 隨時	• 讓股東及投資人可以了解公司最新資訊	• 2024 年 5 月 29 日舉辦股東常會及提供年報 • 2024 年度發布中文重大訊息 38 則、英文重大訊息 38 則 • 2024 年舉辦 4 場法說會 • 2024年無申訴事件
客戶	經濟績效 資訊安全/客戶隱私 顧客的健康與安全 創新產品與技術 客戶服務管理	客戶為公司營收來源，發展長期的信任與合作，是精進產品與服務的核心	• 滿意度調查表 • 業務拜訪 • 電話 • 客訴抱怨 • Line • 負責業務人員窗口 • 公司網站業務聯絡信: sales@billion.com.tw	• 半年~一年 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 每月 • 隨時	• 通訊及電源產品客戶滿意度最終目標平均分數 9.5 分以上 • 通訊及電源事業處 5 年內增加 10 間新客戶 • 盛齊 5 年內滿意度平均 9.1 分以上 • 盛齊5年內問卷平均回收率較前一年年增 1% • 盛齊5年內光電儲能客戶數增加1% • 晟瑞2年內新客戶銷售佔營收20%以上	• 盛達客戶滿意度調查平均 9.4 分以上。(半年~一年) • 盛齊客戶滿意度調查平均 9 分以上。(2 次/年) • 盛益晉好已於 2024 下半年進行客戶滿意度調查表，客戶滿意度調查平均分數為 9 分 • 臉書粉絲數共 3,825 人 • 2024 年盛齊定期寄送問候信，一年三則，每次 200-300 則訊息 • 晟瑞完成年度客戶滿意度達 90% 以上

利害關係人	關注議題	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通目標	溝通成效
供應商/承攬商	經濟績效 供應商社會評估 供應商環境評估 創新產品與技術 資訊安全	做好供應商管理，奠定企業發展的基礎	• 供應商評鑑 • 業務拜訪 • 電話 • 公司網站 • 微信 • Email	• 定期 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 隨時	• 與供應商議價提昇競爭力 • 五年內增加到 40 場議價會議	• 2024年辦理40場議價會議 • 2024年度抽驗15家進行供應商再評鑑 • 2024年度供應商風險等級評估共159間 • 2024年誠信經營承諾書簽署152份 • 2024年無申訴事件 • 盛益晉好2024年開1次檢討會議 • 晟瑞2024年供應商評鑑考核過10家 • 晟瑞2024年誠信經營承諾書簽署10份
銀行機構	經濟績效 創新產品與技術 風險管理 資訊安全	金融機構提供資金支持及擔保額度，使業務進展順利，同時協助公司降低營運資金壓力及提升資金運用效率，長期關注盛達財務並適時提供協助	• 電話 • 業務拜訪 • 公司網站 • 公司年報、財報 • Email即時溝通 • 例行性拜訪 • 舉辦法人說明會 • 企業參與展覽 • 企業舉辦研討會	• 隨時 • 隨時 • 隨時 • 每年/每季 • 不定期 • 每年至少1次 • 每年至少2次 • 不定期 • 不定期	• 金融機構提供適時市場資訊 • 金融機構提供資金及交易便利和優惠條件	• 發行2024年財報及年報 • 盛達集團於2024年參與台灣國際智慧能源週與台灣國際淨零永續展、舉辦研討會及召開法人說明會等等活動，透過邀請金融機構與會，使其更加了解盛達集團產品及營運模式 • 在國際降息的影響下，仍維持台幣及美元存款利率優於市場行情1.24%及4.8%以上 • 配合集團業務拓展，穩定維持往來銀行之借款額度
媒體	行業市場趨勢 企業形象與社會責任 產品與服務創新 政策與國際合作 客戶需求與解決方案	協助推廣品牌形象、放大公司在綠能與永續發展的影響力，增進外界對公司價值的認知，並通過雙向溝通收集市場趨勢與社會反饋，支持策略調整及市場拓展	• 業務拜訪 • 電話 • 法說會 • 設有發言人信箱 • ESG 官網設置利害關係人問卷	• 隨時 • 隨時 • 每年至少2場 • 隨時 • 隨時收集意見	• 提升品牌形象與市場認知，推動永續發展理念，促進市場理解與信任，收集行業趨勢與回饋，並強化政策與國際合作影響力	• 2024 年盛達、盛齊及盛益晉好總共發佈 43 則新聞稿。其中公益 12 篇、研討會 10 篇、展覽 5 篇、消息 16 篇 • 2024 年舉辦 4 場法說會 (自辦 1 場、受邀 3 場) • 2024 年實體活動總計 9 場，實體參與人次：692 人、線上參與人次：950 人

1.3 重大主題鑑別

本公司於編製本報告書過程中導入重大性分析，遵循永續會計準則委會編製標準(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 中之硬體(HARDWARE) 行業指標資訊及參考同業作為 ，沿用前一年度報告主題經由外部專家對經濟、環境、人群(包含人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面貢獻進行評分，以國際永續倡議相關機構及潛在投資人對於企業要求與關注，決定出15項永續性議題，並參考歐洲永續發展報告準則（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）採用雙重重大性（Double Materiality）分析永續重大性與財務重大性，經公司主管及同仁內部討論，確認有重大影響之經濟、環境和社會面以及財務績效共7項主題，作為2024年度報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。詳細鑑別流程如下：

ESG 主題重大性分析步驟

鑑別利害關係人

▪ 利害關係人包容性原則

藉由外部專家與各部門主管及同仁內部討論與回饋，並參考同業永續報告書所鑑別出之利害關係人群體，鑑別出具包容性之利害關係人作為溝通重大性對象。

2024年鑑別出員工及其他工作者、股東與其他投資人、客戶、供應商/承攬商、銀行機構、媒體等**6**類為公司主要利害關係人。

ESG議題歸納

▪ 永續性脈絡原則

藉主題的蒐集考量永續性的脈絡，主要以全球報告書協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的永續性報導準則(GRI Standards)及永續會計準則委會編製標準(Sustainability Accounting Standards Board，SASB)之主題並參考同業主題作為重大性鑑別排序題庫，共歸納出**15**項包含公司治理、經濟、環境之相關內容，作為正負項衝擊評分項目。

關注議題調查

▪ 重大性原則

2024年透過外部專家評分鑑別，並與公司主管及同仁內部討論，瞭解各議題對公司永續經營之影響，做為主題排序之參考。

重大主題鑑別

▪ 重大性原則

透過評分結果，將各主題之得分及公司管理階層之意見，進行分析，依分析結果排序主題之重大性並鑑別重大主題。

正向與財務衝擊評分為衝擊程度與可能性之平均分數大於(或等於)4分者為本公司之重大主題。另外考慮負面衝擊分數大於(或等於)4分之主題，即便是發生可能性小，亦須視為本公司之重大主題。

2024年共鑑別出**7**項重大主題，並針對各主題訂定有效之管理方針。

審查與討論

▪ 完整性原則

經鑑別後之重大主題邊界，盛達集團將優先議題納入年度工作或目標，未來將持續加強管理，檢討重大主題是否有需要調整之必要，並將相關資訊揭露於本報告書中。

1.3.1 重大主題鑑別結果

根據外部專家之評分結果與盛達集團同仁共同討論，確認2024年之重大主題為經濟績效、客戶隱私與資訊安全、供應商環境與社會評估、員工多元化與平等機會、職業安全衛生、客戶關係管理、創新產品研發與行銷等7項永續議題，列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。該等議題與2023年相比，經高階管理階層及同仁討論，供應商社會評估、供應商環境評估合併為「供應商環境與社會評估」，刪除風險管理主題(整併至第二章穩健誠信經營進行撰寫而不另立重大管理主題)內容將經由永續發展委員會彙整後呈報董事會確認並發行。

重大主題量化衝擊

盛達集團2024年度重大主題之外部專家鑑別評分結果：

正面永續衝擊評估結果

主題	永續衝擊平均分數	發生可能性平均分數	平均
經濟績效	4.73	4.50	4.61
客戶關係管理	4.68	4.50	4.59
客戶隱私與資訊安全	4.73	4.14	4.43
創新產品研發與行銷	4.59	4.27	4.43
員工多元化與平等機會	4.23	4.55	4.39
供應商環境與社會評估	4.09	3.95	4.02
職業安全衛生	4.14	3.64	3.89
訓練與教育	3.59	3.86	3.73
反貪腐	3.36	3.68	3.52
稅務	3.32	3.14	3.23
物料	3.18	3.00	3.09
能源	3.23	2.91	3.07
排放	2.59	2.09	2.34
廢棄物	2.45	1.86	2.16
水與放流水	2.00	1.68	1.84

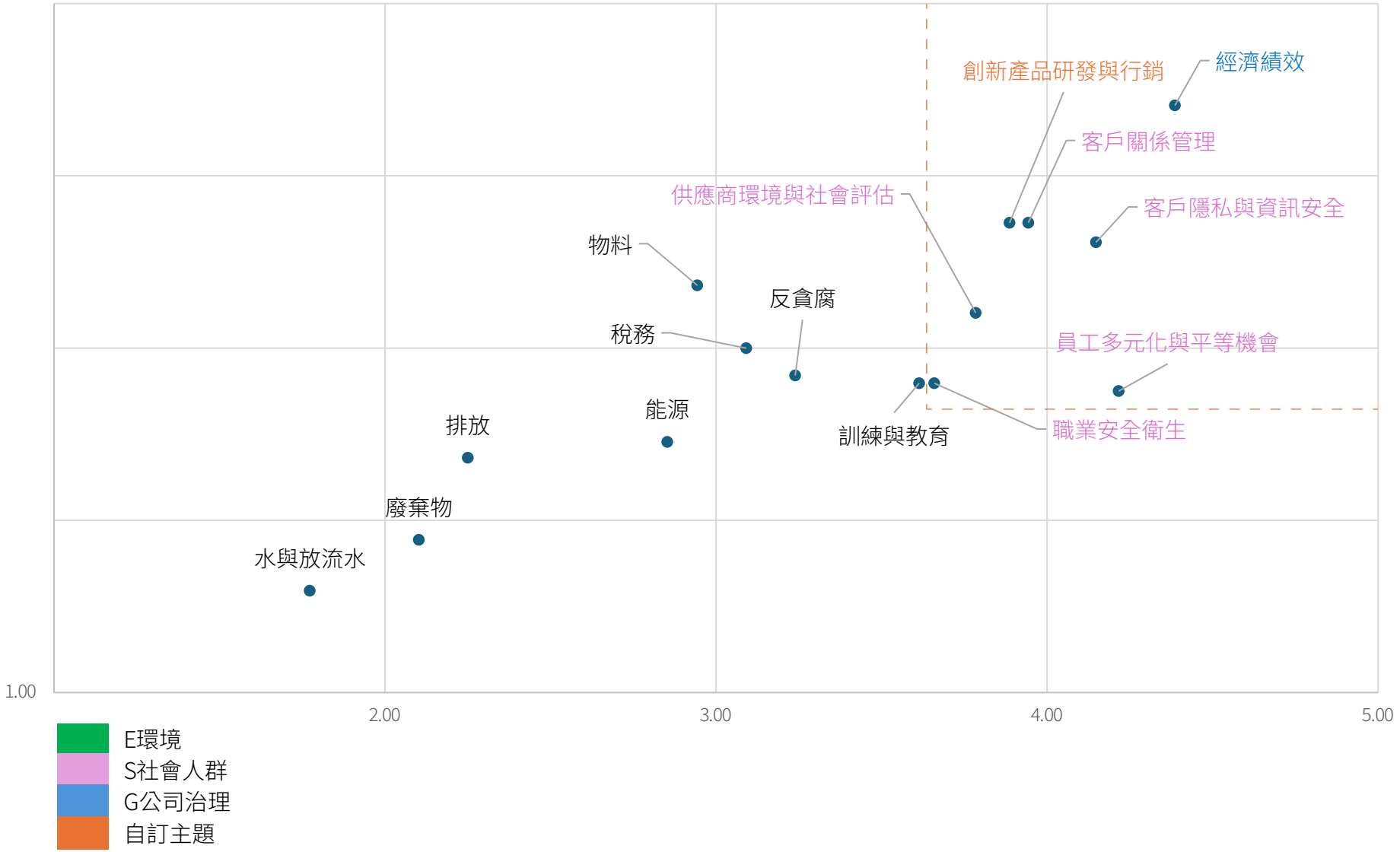
負面永續衝擊評估結果

主題	永續衝擊平均分數	發生可能性平均分數	平均
經濟績效	4.59	3.73	4.16
客戶隱私與資訊安全	4.59	3.14	3.86
客戶關係管理	4.32	2.27	3.30
職業安全衛生	4.23	2.64	3.43
創新產品研發與行銷	4.09	2.59	3.34
訓練與教育	3.91	3.09	3.50
供應商環境與社會評估	3.86	3.23	3.55
反貪腐	3.68	2.23	2.95
員工多元化與平等機會	3.36	2.86	3.11
稅務	3.23	2.68	2.95
物料	3.05	2.55	2.80
能源	2.95	2.32	2.64
排放	2.45	1.86	2.16
廢棄物	2.32	1.77	2.05
水與放流水	1.95	1.45	1.70

財務衝擊評估結果

主題	財務衝擊平均分數	發生可能性平均分數	平均
經濟績效	4.68	4.14	4.41
創新產品研發與行銷	4.05	3.41	3.73
客戶關係管理	4.27	3.18	3.73
客戶隱私與資訊安全	4.36	2.86	3.61
物料	3.73	3.00	3.36
供應商環境與社會評估	3.45	2.95	3.20
稅務	3.27	2.73	3.00
反貪腐	3.36	2.32	2.84
職業安全衛生	3.23	2.36	2.80
訓練與教育	3.09	2.50	2.80
員工多元化與平等機會	2.91	2.59	2.75
能源	2.77	2.14	2.45
排放	2.05	2.68	2.36
廢棄物	1.95	1.82	1.89
水與放流水	1.64	1.55	1.59

雙重重大性衝擊矩陣


創新產品研發與行銷
經濟績效
客戶關係管理
供應商環境與社會評估
客戶隱私與資訊安全
物料
反貪腐
稅務
員工多元化與平等機會
能源
排放
訓練與教育
職業安全衛生
廢棄物
水與放流水
1.00
2.00
3.00
4.00
5.00
E環境
S社會人群
G公司治理
自訂主題

1.4 重大主題價值鏈邊界

重大主題	對盛達集團的意義(營運價值)	對應GRI主題/自訂主題	管理評量	管理方針揭露章節	盛達集團價值鏈重大主題邊界						
					內部		外部				
					盛達集團	員工及其他工作者	股東與其他投資人	客戶	供應商/承攬商	銀行機構	媒體
經濟績效	經濟績效獲利是永續經營的關鍵	GRI201-1 GRI201-3 GRI201-4 經濟績效	每月經營成果與當年度預算比對，依據所設定之KPI指標，定期召開經營管理與績效檢討會議。	第二章、穩健誠信經營 2.3營運成果	■		□	▲	▲	□	
資訊安全	強化全員資安認知，建立符合法規與客戶需求之資訊安全架構	GRI418-1 客戶隱私	本公司依ISO 27001資訊安全管理系統規範，每年進行內部稽核及第三方驗證，確保制度符合要求，並定期盤點個資檔案，落實資訊安全管理。	第二章、穩健誠信經營 2.4 風險管理	■			▲			□
供應商環境與社會評估	落實供應鏈永續管理，攜手產業共好	GRI308-1 GRI308-2 供應商環境評估 GRI414-1 供應商社會評估	依ISO 9001供應商管制程序，每年依多元材料類型供應商進行考核評量。	第三章、共創綠色產業 3.2永續供應鏈	■				▲		
客戶關係管理	受客戶肯定，提升競爭力是公司永續經營基礎	自訂主題	依ISO 9001客戶滿意度管制程序及客戶抱怨管制程序進行監控，以滿足客戶需求，及符合客戶期望，以提升客戶忠誠度。	第三章、共創綠色產業 3.1安心品質	■		□	▲			□

■:直接衝擊; □:促成衝擊; ▲:商業行為衝擊。

重大主題	對盛達集團的意義(營運價值)	對應GRI主題/自訂主題	管理評量	管理方針揭露章節	盛達集團價值鏈重大主題邊界						
					內部		外部				
					盛達集團	員工及其他工作者	股東與其他投資人	客戶	供應商/承攬商	銀行機構	媒體
員工多元化與平等機會	於人員之選、用、育、留各方面，不因性別、種族、宗教、信仰、性別、婚姻狀況等而有差別待遇，以締造和諧共融職場	GRI405-1 GRI405-2 員工多元化與平等機會	遵循「人權政策與具體方案」落實員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。	第五章、邁向幸福職場 5.1人力佈局 5.2 人才培育與發展 5.3 權利與福利	■	■					
職業安全衛生	維護工作者的生命安全、健康與提供良好的工作環境是公司穩健營運的基本	GRI403-1 GRI403-2 GRI403-3 GRI403-4 GRI403-5 GRI403-6 GRI403-7 GRI403-9 GRI-403-10 職業安全衛生	依職安署風險評估技術指引，定期進行職業安全衛生/衛生及毒物管理相關法規鑑別，確認職場安全衛生符合法規要求。	第五章、邁向幸福職場 5.4健康與安全維護	■	■		▲			
創新產品研發與行銷	強化核心創造力，以再生能源產業相關產品提升公司營運與競爭力	自訂主題	進行市場需求調查與技術可行性分析，結合公司策略考量與方向，經審查評估後啟動產品開發作業。	第三章、共創綠色產業 3.3永續創新設計	■		□	▲	▲	□	□

■:直接衝擊; □:促成衝擊; ▲:商業行為衝擊。

盛達集團ESG重大主題目標

對應主題	短期目標(2024年) 2024年預定目標	2024年目標達成(完成)情況	2025年目標
經濟績效	• 2024年透過資本市場籌資以強化資本結構(維持負債比率低於 40%)及提升經營能力。 • 本公司原有通訊及電源等事業處既有重點客戶持續深耕，並拓展其他海外市場，並持續尋找投資對象增加集團綜效。	• 2024 年短期營運資金需求增加轉向金融機構籌資而增加銀行借款部位，致2024 年負債比率由 35% 略升至 37%，惟整體負債比率仍低於 40%。 • 2024 年，盛達集團持續深耕既有客戶關係，並積極拓展海外市場，已設立日本子公司進軍日本市場。另一方面，為強化產品整合與提升集團競爭力，於 2024 年 4 月參與晟瑞科技股份有限公司現金增資，並將其納為子公司，期盼藉由資源整合與策略協同，於未來展現更佳的合併綜效。	• 本公司電源等事業處鎖定高功率工控電源產品進行開發，除對既有重點客戶持續深耕，拓展其他潛在客戶商機，並持續尋找投資對象增加集團綜效。 • 盛齊完成建置日本及澳洲海外 Demo Site，推廣集團自有品牌產品至海外市場。 • 2025 年盛達集團持續關注市場變動，修正經營策略以提升經營能力，營收較 2024 年增加 25%。
供應商環境與社會評估	• 向供應商展開永續自評問卷調查，回收率達 80% 以上。	• 2024 年已完成 110 家供應商永續自評問卷調查，佔全年交易廠商數量的 57%。由於部分供應商規模較小，尚未建立ESG相關概念，因此未能達成預期 80% 的回收率目標。2025 年將持續加強對供應商的輔導與溝通，以提升回收率。	• 2025 年本公司與盛齊對供應商進行永續自評問卷調查，整體回收率超過 70%。 • 2025 年晟瑞供應商評鑑達 80 分以上，並 95% 供應商簽署完成供應商永續發展行為準則及政策宣導，以確保供應商符合環境、社會責任。
客戶關係管理	• 通訊及電源事業客戶滿意平均分數維持 9.2 分以上。 • 盛齊每年度平均滿意度調查表達到 9 分。每半年客戶回覆率達 48% 以上。 • 盛益晉好預計 2024 年下半年開始執行客戶滿意度調查表。	• 2024 年電源暨能源管理事業客戶滿意度平均分數為 9.43 分。 • 盛齊每半年度客戶滿意度調查平均分數達到 9 分，每半年客戶回覆率達 48% 以上，唯在 2024 年下半年度分數低於預期 9 分，原因主要落於業務報價以及維運方面的滿意度不足，將會盡快將維運品質的落差及人力的空窗補足。 • 2024 年盛達通訊客戶滿意度平均分數高於 9.5 分。 • 盛益晉好 2024 年下半年開始執行客戶滿意度調查，客戶滿意度調查平均分數為 9 分。	• 通訊事業客戶滿意平均分數維持 9.2 分以上。 • 電源事業客戶滿意平均分數維持 9.4 分以上。 • 盛齊每年度平均滿意度調查表達到 9 分及回覆率達 50% 以上。 • 盛益晉好每年客戶滿意度調查平均分數達到 9 分。 • 晟瑞客戶滿意度調查調整為每半年。年度平均客戶滿意度達 90% 以上。

對應主題	短期目標(2024年) 2024年預定目標	2024年目標達成(完成)情況	2025年目標
資訊安全	• 盛益晉好預計 2024 年開始進行資通安全教育訓練。 • 盛達-資通安全教育訓練時數要求各級主管每年至少 3 小時，資訊人員每年至少 12 小時、資安人員每年至少 12 小時、一般使用者每年至少 3 小時。 • 全面導入 MDR (威脅偵測與應變服務)，有效保護資通系統環境。	• 2024 年完成全集團資通安全教育訓練，各級主管 3 小時，資訊人員 12 小時，資安人員 12 小時，一般使用者 3 小時。 • 2024年完成 MDR (威脅偵測與應變服務) 全面導入。	• 全面導入 SmartIT 資產管理與端點安全系統，強化伺服器與端點資訊設備管控。 • 全集團導入 M365，進行數位轉型，提升數位韌性。 • ERP 系統汰換與電子化簽核，加速集團作業流程。
員工多元化與平等機會	• 預計2024年加入2位女性董事。 • 性別教育訓練宣導、人權宣導、職場霸凌宣導1次。	• 招募任用、薪酬、績效考核、員工培訓、晉升辦法等皆確保平等 100%。 • 2024 年董事會成員含 2 位女董事。 • 2024 年 11 月已舉辦一場性平講座宣導。 • 2024 年起提供員工彈性工時及優於勞基法的特休假、育兒津貼及子女教育獎學金等。 • 晟瑞 2024 年共舉辦 2 次全員溝通大會，並設有員工意見箱。	• 2025 年性別平等/人權/預防職場霸凌等共融文化宣導 1 次。 • 2025 年展開員工滿意度調查。 • 2025 年起公司相關政策辦法與福利落實員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。 • 晟瑞 2025 年預計每季舉辦一次全員溝通會議。

對應主題	短期目標(2024年) 2024年預定目標	2024年目標達成(完成)情況	2025年目標
職業安全衛生	• 員工每三年三小時職業安全衛生管理教育訓練課程。 • 維持0重大職災。 • 盛益晉好預計2024年執行職業安全衛生管理教育訓練。	• 宜蘭廠於2024年舉辦2次自衛消防演練。 • 盛達總部2024年併同大樓舉辦2次消防演練。 • 2024.05.22 ESD靜電防護課程。 • 2024.09.24職業安全衛生教育訓練2小時。 • 2024.12.25危害通識教育訓練。 • 集團0重大職災。 • 盛益晉好已於2024.04.30完成職業安全衛生相關教育訓練。	• 維持0重大職災。 • 規劃導入ISO 45001。 • 晟瑞每年維持兩次消防安全演練。
創新產品研發與行銷	• 盛齊在 2024 年內進軍海外市場。 • 盛齊工商儲能案場成交達 3 場。 • 盛齊創立自有品牌 INVERTER。 • 2024 年電源研發可程式化薄化 240w 工業用電源供應器，並設計落實遵循廢棄電子電機設備指令(WEEE)設計易拆解、可回收產品為主的綠色產品。 • 2024 年通訊拓展日本市場。 • 2024 年通訊研發深耕 5G 垂直運用市場。	• 盛齊在 2024 年完成進軍海外市場。 • 盛齊完成工商儲能案場成交達 3 場。 • 盛齊完成創立自有品牌 INVERTER。 • 2024 年電源研發部依據市場調研及客戶的需求，設計研發 240W 共 4 個系列產品，預計 2025 年安規驗證完成並生產出貨，為客戶提供完整電源產品線解決方案。 • 2024 完成一個專網垂直運用實績，第四季開始陸續出貨。 • 原定於 2024 年拓展日本市場的通訊研發計劃，因當地客戶產業結構較為封閉，以及軟體資安支援上的挑戰，最終決定中止。	• 盛齊在 2025 年舉辦 2 場研討會及不定期發佈產品新聞稿。 • 盛齊 2025 年海外市場成交達2案場。 • 盛齊於 2025 年發布 Pixel View v2.0。 • 2025 年度通訊研發持續擴展5G垂直運用市場。 • 2025 年度電源研發 100W Power Delivery (PD) 支援電壓動態調整，提供高性能充電解決方案，並設計落實遵循廢棄電子電機設備指令 (WEEE) 設計易拆解、可回收為主的綠色產品。 • 晟瑞 2025 完成第二代工商用儲能一體機，能源轉換效率提升 1~2%，降低峰谷電力不平衡。 • 晟瑞 2025 完成低壓家用儲能電池包，提供太陽能自發自用客戶儲存 5~20 度過剩太陽能電力，提升綠電使用。

CHAPTER 2

穩健誠信經營 25

誠信經營管理揭露 26
2.1 盛達-BILLION 30
2.2 公司治理 37
2.2.1 董事會 38
2.2.2 薪資報酬委員會 44
2.2.3 審計委員會 45
2.2.4 功能性委員會 46
2.3 營運成果 48
2.4 風險管理 49
2.5 誠信與守法 52

CHAPTER 2 穩健誠信經營

誠信經營管理揭露

重大主題： 經濟績效	
重大原因	經濟績效是企業永續經營的關鍵，同時也是利害關係人關注之議題，唯有穩定獲利及持續成長，才能讓企業永續發展及回報社會。
影響與衝擊	實際正面：盛達集團在綠能及儲能領域之發展及投入已有顯著成果，經濟績效正向成長，才能使投資人增加對盛達的投資。 潛在正面：在全球持續邁向2050年達到淨零排放目標，政府也宣示響應，相繼推動各項淨零排放政策，盛達集團依據市場需求，整合集團相關資源以調整未來綠能產業佈局規劃，提升競爭力的同時，也期望營收能有所成長。 潛在負面：隨著綠能及儲能產業日益發展，進入產業的競爭者陸續增加，同時市場局勢變化可能受制政府政策推動進度而有所調整，基於各項因素皆可能影響企業原有布局規劃。
政策/策略	採取穩健經營策略並持續獲利，創造公司價值最大化以維護股東權益，並善盡社會責任。營運所產生外幣實質部位先採取自然避險，進而減少或避免可能造成之經濟損失。 • 持續投入技術研發提升產品價值及關注市場脈動開創新商機，穩定獲利能力對公司永續經營極為重要。 • 定期召開法說會，公佈財務報告和經營成果，供投資人、股東以及所有利害關係人瞭解經營成果。 • 取得 ISO 9001，使企業因應市場趨勢、獲得客戶信賴並與世界接軌。 • 技術及產業市場動態分析，以利集團識別商機。 • 集團長短期策略規劃、推動與執行成果追蹤。 • 潛在戰略投資、併購目標與合作機會評估。 • 海外運籌佈局，分散經營風險，降低營運成本。 • 進行資本管理以確保能夠繼續經營之前提下，藉由將債務及權益餘額最適化，以使股東報酬極大化。 • 主要管理階層依照經濟環境及業務考量不定期檢視資本結構。依據主要管理階層之建議並依循法令規定，將藉由支付股利、賣回股份及融資等方式平衡其整體資本結構。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

誠信經營管理揭露

目標與標的	2025~2027年： ・ 至2027年合併營收之年均複合成長率18.5%。 ・ 持續追蹤匯率及利率波動風險，制定避險策略並執行避險政策。定期檢討轉投資營運績效及財務風險評估，此類投資將採保守原則，並作最適部位調整。 ・ 視產業脈動和市場局勢、競爭者威脅，制定營收目標並努力達成目標，符合股東期待，增進投資人信心。 ・ 持續投入研發技術以提升產品價值，藉由產品組合優化以提高毛利率。 ・ 投入日本及澳洲市場開發，完成集團儲能相關產品MIT製造，推廣自有品牌產品至海外市場。 2028~2030年： ・就本公司原有通訊及電源等事業處既有重點客戶持續深耕，同時增加高毛利產品線廣度以拓展新客戶；能源事業處則以現有系統整合業務持續開發，並持續觀察市場需求推出新產品。 ・嚴格審核客戶信用交易方式及交易額度，並持續管控應收帳款回收狀況及確實執行催收作業。 2031年~： ・ 60週年合併營收達100億。
管理評量機制	・ 每月經營成果與當年度預算比對，依據所設定之 KPI 指標，定期召開經營管理與績效檢討會議。 ・ 管理階層及部門主管持續關注市場動向變化，滾動式調整營運目標並設定業務達成計畫，以追求營收獲利預算達成率及產品毛利之提升。
績效與調整	・2024年，盛達集團持續深耕既有客戶關係，並積極拓展海外市場，已設立日本子公司進軍日本市場。另一方面，為強化產品整合與提升集團競爭力，於2024年4月參與晟瑞科技股份有限公司現金增資，並將其納為子公司，期盼藉由資源整合與策略協同，於未來展現更佳的合併綜效。 ・2024年短期營運資金需求增加轉向金融機構籌資而增加銀行借款部位，致2024年負債比率由35%略升至37%，惟整體負債比率仍低於40%。
目標與標的	預防措施： ・ 與銀行承保應收帳款保險，避免影響營運過程中之收入。 ・ 盛達集團每月會針對當年度預算與累積營收及獲利情形提出檢討，並針對未能達成之情形，提出建議及改善。 ・ 定期召開月會及董事會並適時調整營運方針，進而提高客戶滿意度。 ・ 每季定期績效檢討會議並作成會議紀錄追蹤集團業績改善狀況；透過收集客戶端回饋意見，藉以瞭解客戶需求並進行改善，穩定維持顧客關係，達到企業永續經營。 ・ 當盛達集團在面臨負面衝擊的過程中，確保公司營運資金來源穩定，盡可能降低營運過程中因出貨延遲或其他因素，造成公司資金積壓所帶來的額外營運損失。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

誠信經營管理揭露

重大主題: 資訊安全	
重大原因	近年來，企業面臨駭客攻擊、機敏資料外洩等事件頻傳，資通安全問題成為企業管理的焦點。根據2024年世界經濟論壇《全球風險報告》，AI產生的假訊息或錯誤訊息以及網路攻擊分別被列為全球風險排名前五名的問題之一。隨著這些風險的蔓延，企業在保障營運韌性、供應鏈韌性、以及網路與資安韌性方面必須加強管理。資安問題不僅影響環境、社會和公司治理，還對企業的長期永續發展至關重要。為了保護客戶資料、維護股東權益，並確保交易資料安全，盛達集團將強化資訊安全系統，遵守法規要求，並最大化資訊價值。盛達集團致力於降低網路風險，防範惡性競爭，並通過資安管理有效控制營運風險，持續進行改善與強化。
影響與衝擊	正面衝擊：強化防護韌性，提高員工資安意識，降低案場訊號中斷及客戶個資外流造成的衝擊。 負面衝擊：資安防護系統未設置完善，可能導致公司機密外流。需要設置專責人力以及較多且持續性的資安防護費用支出。
政策/策略	盛達集團各項資訊安全管理規定必須遵守政府相關法規，如：資通安全管理法、刑法、國家機密保護法、專利法、商標法、著作權法、個人資料保護法等規定。持續強化資安防護措施，提升員工資安防護意識。由於盛齊擁有案場監控產品，針對客戶之個資，必須設有專門人員規範與管理，並且盛齊每年都訂有檢討會議，適時檢視相關管理規範與項目，是否有需要調整來加強其安全性。 ・針對客戶之個資，在資訊部門設有專門人員規範與管理，並且盛齊每年都訂有檢討會議，適時檢視相關管理規範與項目，是否有需要調整或是新增刪除之措施。 ・廠商在合作前就需了解盛齊對於個人資料保護的高度安全規範，和盛齊也會在合作之前，就先審慎評估其廠商過去的合作經驗、服務企業與能力要求，確保雙方在對客戶資訊安全的保護有共識之下，才啟動相關合作。 ・本公司為因應資通安全，已成立「資通安全委員會」，負責落實資通安全管理系統的有效運作與持續改善，並依據ISO 27001標準訂定內部資訊安全政策，規劃並執行資訊安全作業及資安政策的推動與落實。
目標與標的	2025~2026年： ・員工遭受釣魚的機率降低至3%以下 ・資通安全教育訓練時數要求各級主管每年至少3小時，資訊人員每年至少12小時、資安人員每年至少12小時、一般使用者每年至少3小時。 ・全面導入 SmartIT 資產管理與端點安全系統，強化伺服器與端點資訊設備管控。 ・全集團導入 M365，進行數位轉型，提升數位韌性。 ・ERP 系統汰換與電子化簽核，加速集團作業流程。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

誠信經營管理揭露

目標與標的	2027年~： ・應用系統全面雲端化。 ・零重大資安事件。 ・持續精進資安與客戶隱私管理，並透過風險評鑑，改善資安威脅，確保營運持續。
管理評量機制	本公司依ISO 27001資訊安全管理系統規範，每年進行內部稽核及第三方驗證，確保制度符合要求，並定期盤點個資檔案，落實資訊安全管理。 ・定期向永續發展委員會及董事會報告公司資安治理概況。 ・特權帳號控管：用戶端電腦本機管理員特權帳號管理系統。 ・資安意識控管：資訊安全意識加強，減少資安風險。 ・遠端存取管控：提供VPN，管控公司外遠端連線作業。 ・端點保護管控：端點病毒/行為特徵碼偵測管控。
績效與調整	・2024年完成全集團資通安全教育訓練，各級主管3小時，資訊人員12小時，資安人員12小時，一般使用者3小時。 ・員工遭受釣魚的機率降低至 3% 以下，並針對攻擊成功進行檢討評估是否需加強訓練。 ・2024年無資安事件發生，且無遺失客戶資料的投訴。 ・2024年完成 MDR (威脅偵測與應變服務) 全面導入。 ・完成關鍵應用系統伺服器及雲端備援建置與還原演練。 ・2024年6月完成 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統定期追查驗證，符合管理系統要求，無重大缺失。
預防或補救措施	導入各項資安的防護措施，透過教育訓練及內部宣導，進行管理，以降低資訊風險發生的可能性與衝擊。 ・資安意識控管：進行資訊安全教育訓練機制，不定期宣導資安風險。 ・社交工程演練：防範信件員工遭受釣魚等社交工程作業威脅。 ・遠端存取管控：提供員工在公司外連線到公司內部使用資訊應用系統。 ・端點保護管控：針對端點行為特徵碼監控，以避免端點受到攻擊。 ・持續進行資安宣導，提高全員資安意識。 ・依據金管要求，盛達已完成資安專責主管及資安專責人員設置，若資訊人力缺額將進行招募，或評估資安委外服務。 ・申訴機制： 申訴郵件：admin@billion.com 申訴電話：02-2914-5665

CHAPTER 2 穩健誠信經營

2.1 盛達-BILLION

公司沿革與品牌發展

盛達電業股份有限公司創立於1973年，總部設於台灣，初期以電源供應器及變壓器製造為核心，並於2004年正式推出自有品牌「BILLION」，積極拓展全球網路通訊市場。憑藉穩健的研發實力與完整製造體系，以及遍佈全球的代理商與經銷商，BILLION提供具加值功能的寬頻網路用戶端設備(CPE)和高彈性的客製化服務，廣受國際市場肯定。尤其在澳洲、南非、東南亞和中南美洲等地區，已成為 ADSL 路由器與 ICT 設備的領導品牌。

三大核心事業布局

本公司結合電力電子與網路通訊兩大技術核心，持續深耕智慧通訊與綠色能源領域，致力於提供具效能與永續價值的解決方案，營運版圖涵蓋以下三大事業：

- **通訊事業群：**提供工業級路由器、5G/LTE無線通訊設備、物聯網M2M應用解決方案，並拓展至智慧交通、智慧城市與公用事業應用。
- **電源暨能源管理事業群：**專注於客製化電源模組與LED驅動器的設計與製造，並提供EMS（能源管理系統）研發整合服務。
- **綠能與儲能事業群：**涵蓋儲能系統（ESS）、太陽能變流器、AC/DC充電樁，以及太陽能電廠與儲能案場之建置與投資。

國際據點與能源轉型布局

本公司與旗下子公司盛齊綠能，除持續深耕在地製造、研發與應用系統整合外，亦積極參與能源轉型工程，提供全方位綠能與儲能解決方案。同時，亦於日本、澳洲等地設立海外據點，與全球超過40個國家建立穩定合作夥伴關係，全面推動淨零排放目標與智慧能源佈局。

品質管理與品牌文化

本公司重技術自主與品質管理，已通過ISO 9001、QC 080000與ISO 14001等品質及環境系統驗證，並建立橫跨研發、製造、生產與市場的垂直整合體系。品牌核心價值為『動能、專注、紀律』。從全球的業務團隊、研發工程師到生產線上作業夥伴，皆展現出專業與熱情，是推動公司創新與永續成長的關鍵動力。本公司具備健全的財務體質與穩定的國際客戶基礎，奠定永續經營的堅實根基。全體員工長期投入從實驗室到全球應用場域的創新研發，涵蓋通訊網路、電子電源、能源與 IoT（物聯網）等專業領域，是支撐公司國際競爭力的重要力量。

智慧能源管理方案與全球銷售網絡

自 2012 年起，本公司投入智慧能源管理 IoT 系統之研發與製造，結合逾 50 年技術經驗與資策會合作的國內外 ESCO 交流端能源監控解決方案，成功應用於太陽能設施、學校、魚塭、公寓大樓、連鎖餐飲、電力公司、工廠與電動自行車充電站等多元場域。透過全球代理經銷通路，業務拓展至北美、西歐、澳洲、東南亞（泰國、印尼、菲律賓、馬來西亞、新加坡）及南非，銷售版圖涵蓋台灣、亞洲、美洲、非洲、歐洲、大洋洲等區域。

展望未來

本公司將持續整合集團資源、深化技術研發，並落實永續治理，在能源轉型、通訊創新與 ESG 發展趨勢中持續創造長期價值，為全球客戶與合作夥伴提供高品質、智慧化與綠色化的整合解決方案。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

2.1 盛達-BILLION

公司名稱	盛達電業股份有限公司 BILLION ELECTRIC CO., LTD.
公司地址	新北市新店區中興路二段192號8樓 8 F., No. 192, Sec. 2, Zhongxing Rd., Xindian Dist., New Taipei City 231017, Taiwan
市場別	上市公司
成立日期	1973/03/27
上櫃日期	2000/01/19
上市日期	2002/08/26
股票代碼	3027
產業類別	網路通訊業
資本額	新臺幣2,500,000,000元
董事長	陳振乾 (2025.3.13上任)
營運據點	新店廠：新北市新店區中興路二段192號8樓 (02)2914-5665 新竹實驗室：新竹市公道五路二段120號6樓之6 (03)575-3268 宜蘭廠：宜蘭縣蘇澳鎮德興一路8號(龍德工業區) (03)990-8297

經營理念	盛達超過50年經驗的團隊承諾會持續研發創新產品以及提供卓越的客戶服務。盛達會以誠實，尊重以及可靠的財務管理的態度原則經營事業，並且會持續追求環境品質，一流的競爭能力以及資源回收並減少對環境的傷害。
經營目標	重視研發創新及品質管理 自主生產外，並經由協力商的合作，以提供大批量的生產 建立跨國策略聯盟及全球夥伴關係 不斷自我挑戰，並激勵員工永續成長 創造具有成本效益和附加價值的解決方案，提供極具吸引力的性價比
公司文化	誠信、專業、創新、動能、品質、熱忱
主要產品	Switching power supply、power adapter、LED driver、路由器、SolarEdge 變流器、Pixel View 光電監控、ESS 儲能系統、O&M 維運管理、太陽能電廠

關係企業資料列表

1	盛達電業股份有限公司
2	BEC Technologies Inc.(含在台分公司盛美)
3	盛齊綠能股份有限公司
4	盛威儲能科技股份有限公司
5	Pacific Solar Limited
6	盛日儲能科技股份有限公司
7	BEC International, LLC
8	Avantek Systems PTE. LTD
9	盛智達科技股份有限公司
10	盛益晉好能源股份有限公司 (註：原名晉好能源股份有限公司)
11	盛益能源股份有限公司
12	盛達控股股份有限公司
13	盛鎧綠能股份有限公司
14	Billion Electric Japan Co., Ltd.
15	晟瑞科技股份有限公司
16	盛創能源股份有限公司

BILLION Watts 盛齊綠能

公司沿革與品牌發展

盛齊綠能為本公司之子公司，代理了世界知名的SolarEdge變流器，以及在2024年推出了billion自有品牌變流器。業務範圍也涵蓋了ESS儲能系統以及工商儲能系統。盛齊同時開發了先進電網級太陽能電廠監控系統—Pixel View，搭配AI人工智慧分析，及能源管理系統(EMS)加上專業電廠維運服務，提供太陽能業界優質且符合經濟效益的20年電廠保養方案。

盛齊以經濟部能源局「太陽能光電結合儲能政策」，進一步提供專業售後維運及投標代操服務，更致力於整體服務提供者之佈局，以落實「專業、中立、發展、整合」之發展方針及持續更深化整體服務與維運力道及面向，也期望在此市場持續耕耘，擴大市佔率，及創造更多股東價值。銷售範圍包括台灣、亞洲。

公司名稱	盛齊綠能股份有限公司(簡稱：盛齊) BILLION WATTS TECHNOLOGIES CO., LTD.
公司地址	新北市新店區中興路2段190號7樓 7 F., No. 190, Sec. 2, Zhongxing Rd., Xindian Dist., New Taipei City 231017, Taiwan
成立日期	2017/01/18
產業類別	再生能源自用發電設備業、電器安裝業、能源技術服務業
資本額	新臺幣500,000,000元
董事長	陳振乾 (2025.3.13上任)
營運據點	雲林據點：雲林縣斗六市嘉祿路5之2號
經營理念	臺灣於2017年頒布新綠能政策：「2025年實現再生能源占比達20%、天然氣50%、燃煤30%的發電結構，且能穩定供電」，推廣國家能源自主性和非核家園目標，增加再生能源裝置量至20GWp，PV太陽能成為提振國內太陽能上游產業和民營電廠投資的長期替代能源解決方案。盛齊綠能也於該年由盛達電業轉投資成立，提供高品質設備和專業技術服務，協助臺灣太陽能產業鏈，包含：屋頂和土地業主、投資者、工程承包商、維運商等，打造最優質、安全、高效率的太陽能電站，創造價值並達到能源永續的目標。
經營目標	《找尋五年內IPO後能穩定成長的商業模式》 五年新產品儲能的業務拓展 提高持續性收入商業模式之營收占比
公司文化	創新是盛齊綠能文化特點的靈魂 充分的自信，即相信盛齊綠能是很棒的公司 從小處入手，注重細節觀察和改進 善於聽取意見、自我批評、不服輸 團隊永遠不可忽視
主要產品	SolarEdge 變流器、Pixel View 監控、ESS 儲能系統、工商儲能系統、Billion變流器、AC&DC充電樁、能源管理系統(EMS) 、O&M 維運服務等

BILLION EVC 盛益晉好

晉好能源成立於2019年，2022年12月加入盛達集團，以專業完善的太陽能諮詢和硬體服務商，涵蓋各種工業和住宅使用太陽能產品的各種需求，以滿足客戶，另，晉好能源股份有限公司因後續業務整併，於2024年12月經股東臨時會通過更名為盛益晉好能源股份有限公司。

公司名稱	盛益晉好能源股份有限公司(簡稱：盛益晉好) Billion EVC Technologies CO.,Ltd.
公司地址	桃園市中壢區高鐵南路二段200號10樓 10F., No. 200, Sec. 2, Gaotie S. Rd., Zhongli Dist., Taoyuan City, Taiwan
成立日期	2019/06/27
產業類別	太陽能電廠設計、製造、興建及銷售業務
資本額	新臺幣36,025,000元
董事長	張淑梅(2025.3.13上任)

經營理念	2019年盛益晉好VGwatt成立，為GROWATT台灣正式授權經銷商，由一群在電源技術及太陽能產業耕耘超過10年以上的資深技術人員所組成的團隊，擁有豐富的實戰經驗與專業能力，目前在桃園、台南皆設有服務據點，維修團隊多年來秉持快速到府服務，並竭力為台灣業者提供更佳的太陽能設備選擇以及優質服務。
經營目標	提高持續性收入商業模式之營收占比
主要產品	GROWATT變流器、太陽能電廠設計、製造、興建

NconSpare 晟瑞科技

公司名稱	晟瑞科技股份有限公司 NOONSPARE ENERGY TECHNOLOGY CO., LTD.
公司地址	台中市潭子區中山路三段486號
成立日期	2018/10/26
資本額	新台幣260,560,000元
董事長	張淑梅(2025.3.13上任)
主要產品	工商儲能設備、家戶儲能設備、電池模組設計及生產製造

經營理念	晟瑞科技集結鋰電池芯材料生產與電池檢測、模組設計與封裝等儲能產業人才，提供高規格檢測設備及安全可靠的儲能技術、嚴謹的檢驗系統把關品質，善用全球供應鏈資源，為客戶夥伴提供彈性穩健的製造服務，以深厚的在地經驗，結合先進鋰電池技術，服務全球各地發展儲能應用的製造需求。
經營目標	晟瑞科技期許自身在全球零碳經濟展趨勢，秉持創新、信用、實在的精神，與企業夥伴共同發展卓越可靠的儲能產品，與社會和自然生態環境共好，成為構築永續能源生活的基石。
公司文化	創新 誠信 實在

BEC TECHNOLOGIES

BEC Technologies Inc.為盛達美國子公司，於2024年8月設立台灣分公司盛美，負責通訊產品之行銷及研發，核心業務專注於開發與製造先進的4G LTE與5G無線寬頻解決方案。其產品廣泛應用於住宅、企業、工業及公共安全等領域，涵蓋固定無線接入（FWA）、IoT/M2M、工業級路由器、車隊管理、智慧城市及能源基礎設施等多元場景。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

主要產品與服務

盛達集團在電源和資通訊產品等領域有超過50年的良好信譽，深耕於發展網通設備、電源供應器、綠能與儲能等解決方案，致力與全球各地經銷商、系統整合商、電信業者建立雙贏的合作夥伴關係。本公司主要從事5G 與LTE路由器、工業級網通產品、電源供應器及儲能系統之研發設計、製造與銷售，致力於提供具效能與永續價值的解決方案。盛達集團之產品主要類別為SolarEdge變流器、Billion自有品牌變流器、GROWATT變流器、Pixel View光電監控、ESS儲能系統、工商儲能系統、能源管理系統(EMS)、AC&DC充電樁、O&M維運管理、太陽能電廠，業務範疇橫跨通訊(路由器、車載及工業網通)、電源暨能源管理(客製化電源及儲能代工)、綠能事業(儲能及太陽能解決方案提供及太陽能電廠與儲能電站投資)。為了秉持優質服務與品質，不斷創新突破，為企業創造價值，並於交易期間以主動、積極、親切的態度，讓客戶均能獲得即時、迅速及滿意的服務。

本公司屬通信網路業、能源技術服務業，其銷售範圍遍及全球，包括台灣、亞洲、美洲、非洲、歐洲、大洋洲等區域。截至2024年，本公司的轉投資事業主要包含通訊設備買賣及服務、再生能源自用發電及能源技術服務等業務。海外轉投資涉及的5家公司投資金額約129,731仟元，佔集團轉投資金額的18.68%，而國內轉投資涉及的15家公司投資金額約694,410仟元，佔集團轉投資金額的81.32%。在2024年1月，本公司進軍日本市場，新設立持股100%之日本子公司Billion Electric Japan Co., Ltd.，主要業務為通訊產品之銷售；2024年4月為拓展儲能事業版圖而併購晟瑞科技股份有限公司，取得其49.89%之股權；2024年6月，本公司之轉投資公司—盛兆能源股份有限公司及盛千能源股份有限公司完成清算。盛達集團的客戶類型包含大型上市櫃企業、中小型企業等對象。其主要營業項目包括三方面，一是電子零組件及有關電子產品之設計製造及銷售業務；二是5G 與LTE路由器、車載及工業級網通產品之設計、製造及銷售業務；三是再生能源自用發電及能源技術服務等業務。這些業務項目不僅滿足了不同客戶的需求，也能夠推動企業的持續發展。

盛達產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
電源產品	台灣、亞洲、美洲、歐洲、非洲、大洋洲	電子產品供應商	554,975	個
電池儲能櫃	台灣	儲能設備組裝代工	36	台
通訊產品	台灣、亞洲、美洲、歐洲、非洲、大洋洲	通訊設備建置廠商	16,237	個
太陽能變流器	台灣	太陽能變流器	98	台
充電樁	台灣	充電樁產品供應商	267	台

盛齊屬光電產業、再生能源自用發電設備業、電器安裝業、能源技術服務業，其銷售項目非常豐富，包括SolarEdge變流器、Billion自有品牌變流器、Pixel View監控、ESS儲能系統、工商儲能系統、能源管理系統(EMS)、AC&DC充電樁、O&M維運服務等。這些產品均能提供客戶高品質的解決方案，以滿足其不斷增長的能源需求。除了產品本身之外，盛齊還致力於提供最優質的售後服務和技術支援，以確保客戶能夠得到最佳的使用體驗。

其產品銷售服務範圍在台灣地區，主要銷售對象包括通路商、代理商、經銷商、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司等，這些客戶群體涵蓋了各種不同的市場和應用場景。通過與這些客戶建立長期穩定的合作關係，盛齊能夠在市場上保持競爭優勢，同時也能夠在不斷變化的市場環境中保持敏銳的洞察力，及時調整策略，以滿足客戶的不斷變化的需求。

盛齊產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
ESS-EPC (儲能EPC案)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	70	UNIT
ESS-OM (儲能維運案)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	113	UNIT
ESS-Turnkey (儲能系統統包案)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	30	UNIT
ESS-代操 (儲能代操案)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	47	UNIT
ESS-工商 (儲能工商案)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	2	UNIT
ESS-EMS (儲能工商軟體案)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	2	UNIT
GROWATT (變流器)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	490	EA
Pixel View (光電監控)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	2,436	UNIT
SolarEdge (變流器)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	38,648	EA
光電-EPC (光電統包案)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	7	UNIT
光電-OM (光電維運)	台灣	通路商(代理商、經銷商等)、網路系統整合業、網路通訊服務業、電信公司	66	UNIT

盛益晉好公司專注於太陽能電廠設備與充電樁之經銷服務，主要客戶群為台灣地區。公司核心業務包括銷售GROWATT品牌之變流器與充電樁，致力於推廣潔能產品並提供專業的在地化服務。

盛益晉好產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
GROWATT變流器	台灣	太陽能產業	80	KW

公司通訊產品100%使用自有設施生產，其中總部之生產設施面積占124坪、宜蘭廠占423.5坪、晟瑞占197坪及盛齊、盛益晉好無生產廠房。本公司新店廠於2024年生產之產品總量及電源委外生產總量。

網路通訊生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
戶外型路由器	台	3,939	100%
工業 M2M	台	4,265	100%
LTE 室內路由器	台	5,168	100%
其他	台	2,865	100%
總計		16,237	

晟瑞電池模組生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
家用電池系統模組	組	3,485	100%
電動巴士電池模組	組	360	100%
工商儲能系統電池組	組	36	100%
總計		3,881	

本公司為求產業與環境永續發展及提升產品品質，積極參與電子及能源產業相關之公協會。相關名稱及會員資格如下：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
宜蘭縣工業會	會員

晟瑞公司為能源相關儲能鋰電池系統製造商與銷售，主要市場在台灣、日本、北美，為該市場客戶提供代工生產、客製化設計製造服務或系統整合服務。

晟瑞產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
家用儲能銷售	台灣	系統整合商	56	UNIT
電池組代工	台灣	電動巴士車廠	360	UNIT
工商用儲能系統設計製造	台灣、日本	系統整合商	3	UNIT

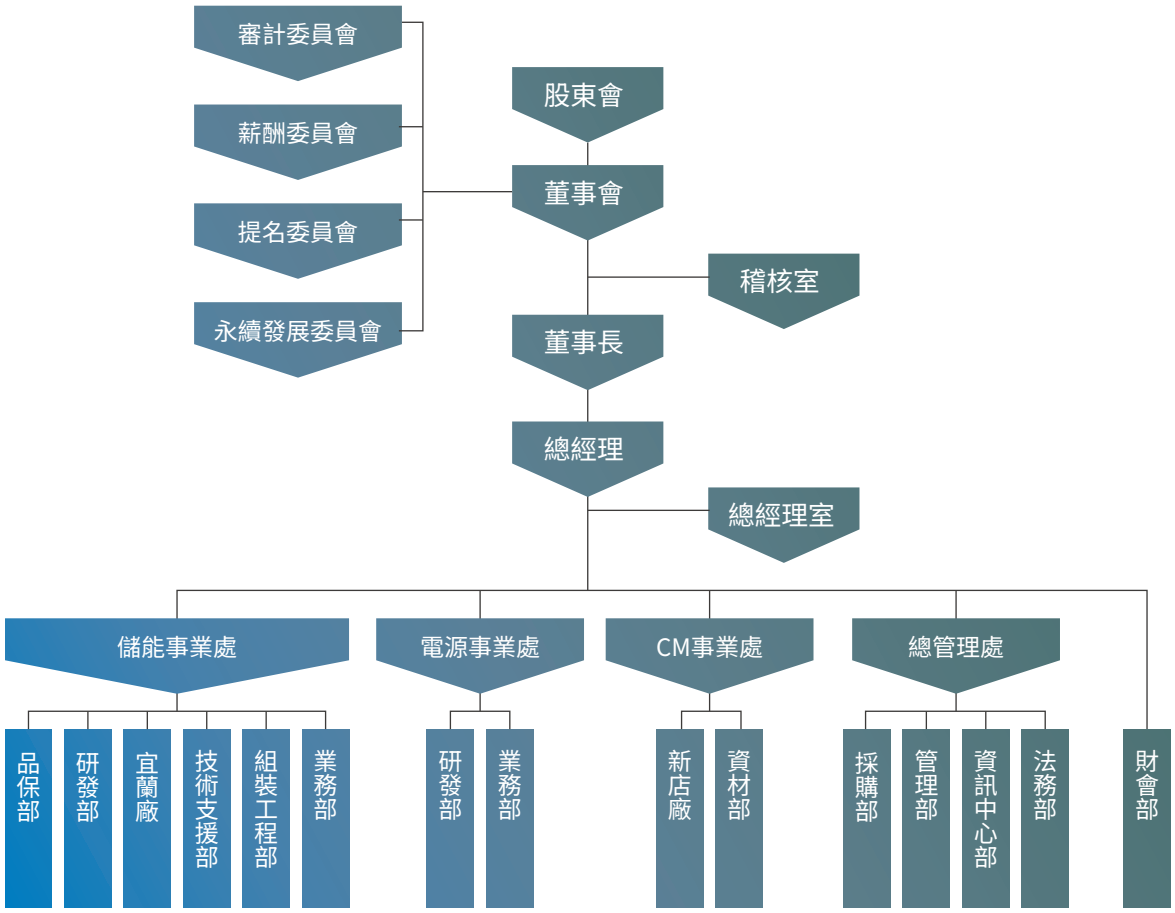
電源委外生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
電源供應器PS	台	533,954	0%
驅動器 (LED Driver) PL	台	21,021	0%
總計		544,975	

宜蘭儲能生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
電池儲能櫃	MWh	22.36	100%
太陽能變流器	MWh	30.1	100%
總計		54.46	
充電樁	台	696	100%
總計		696	

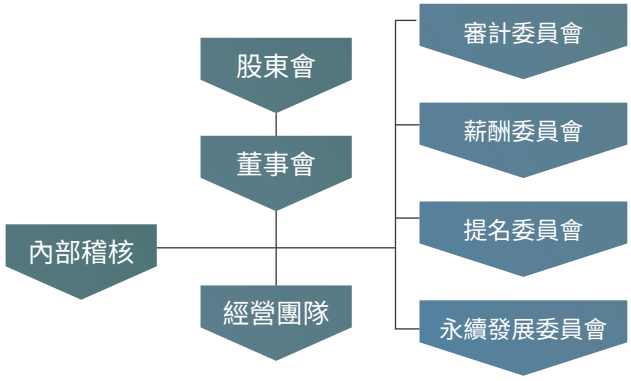
2.2 公司治理



本公司治理團隊組織表

本公司治理團隊組織部門執掌

部門	職掌業務
總經理室	・協調專案計劃，協助各事業處、部門建立或改善營運計劃。
稽核室	・評估與追蹤公司內部控制制度及各項管理制度之健全性、合理性及有效性。
財會部	・資金調度。 ・投資與財務規劃。 ・會計、財務等事項。
總管理處	・管理制度建立與執行。 ・股東關係與股務作業。 ・人力資源、勞資關係、教育訓練等規劃管理。 ・員工績效考核。 ・庶務行政及固定資產管理。 ・資訊系統規劃與整合。 ・網路通訊聯結與管理。 ・負責儲能與電源產品原物料採購政策。 ・協助進行法律文書的擬定、檢查，並協助執行契約、法律文件。
儲能事業處	・負責規劃、執行儲能產品之研發、製造與銷售。 ・負責規劃、執行儲能產品生產及品質方針。 ・負責儲能產品原物料之倉儲管理。
電源事業處	・負責規劃、執行電源產品之研發、製造與銷售。 ・負責規劃、執行電源產品生產及品質方針。 ・負責電源產品原物料之倉儲管理。
通訊事業處	・負責規劃、執行通訊產品生產及品質方針。 ・負責通訊產品原物料之採購政策及倉儲管理。



董事會組織圖

2.2.1 董事會

本公司原董事長陳忠廷先生於2025年3月13日正式退休，由中美晶法人代表陳振乾先生接任本公司及盛齊董事長，盛益晉好及晟瑞由張淑梅女士接任董事長。根據本公司章程，設董事七至九人，董事任期為三年，連選得連任之。均由股東會就有行為能力之人中選任。董事之選舉採候選人提名制度，股東應就董事候選人名單中選認之。每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人，由所得選票代表選權較多者，當選為董事。董事長由董事互選一人。董事長對外代表公司，並綜理公司一切重要事務。本公司設有獨立董事，獨立董事人數不得少於三人，其專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定辦理。全體董事所持有本公司記名股票之股份總額，應遵照有關規定辦理。

本公司董事會成員本屆有九席，含獨立董事三席，佔比33.3%，所有董事均採提名制由股東投票產生，並無性別上的差異與限定，其職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況，致力於股東權益極大化。

本公司董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理。董事會考量營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、氣候風險、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。

各董事資料

更新日期：2025.3.14

職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	陳忠廷(2025.3.13辭任)	男	50歲以上	1997.11.5	美國密西西大學資訊工程碩士、IBM程式設計師	盛日/盛達控/盛美等子公司負責人
董事長	中美矽晶製品股份有限公司 代表人：陳振乾 (2025.3.13上任)	男	50歲以上	2023.6.7	臺灣大學商學碩士 安侯建業聯合會計師事務所資深合夥人 中美矽晶製品股份有限公司總經理	中美矽晶製品(股)公司總經理、 盛齊綠能股份有限公司董事長、 宏捷科技(股)公司董事(法人代表)、 旭仁能源(股)公司董事(法人代表)、 續興股份有限公司董事(法人代表)、 續律能源(股)公司董事長(法人代表)、 旭愛能源(股)公司董事(法人代表)、 MEMC Electronic Materials S.p.A. 董事
董事	張淑梅	女	50歲以上	2024.5.29	國立政治大學法律系 大同公司財務長 合作金庫商業銀行協理	盛達電業股份有限公司總經理 盛齊綠能股份有限公司董事 盛益晉好能源股份有限公司董事長 晟瑞科技股份有限公司董事長 盛威儲能科技股份有限公司董事長 盛日儲能科技股份有限公司董事 朋程科技股份有限公司獨立董事
董事	翁聖賢	男	50歲以上	2024.5.29	國立臺灣大學電機研究所碩士 溫斯頓本國及外國法律師事務所顧問律師	宏騏法律事務所主持律師 大中積體電路股份有限公司獨立董事
董事	柯宜姍(2025.2.18辭任)	女	50歲以上	2024.5.29	美國哈佛法學院碩士 紐約梅隆銀行香港分行環球信託部副總裁	立凱法律事務所主持律師 台灣法律科技協會理事
董事	洪煜昌	男	40歲以上	2024.5.29	臺灣科技大學企業管理系管理學碩士	茂鴻電力董事長暨總經理
獨立董事	陳勇諺	男	50歲以上	2012.6.27	美國諾瓦東南大學財務博士 中國文化大學國際貿易系助理教授	中國文化大學國際貿易系助理教授 大東電業廠股份有限公司獨立董事
獨立董事	鄭正元	男	50歲以上	2024.5.29	利物浦大學機械工程研究所雷射加工博士 國立臺灣科技大學資深校務顧問	國立臺灣科技大學機械工程學系特聘教授 臺灣高速3D列印研究中心主任 朋程科技股份有限公司獨立董事 艾恩特機密工業股份有限公司獨立董事 台灣精材股份有限公司獨立董事
獨立董事	陳世杰	男	50歲以上	2024.5.29	淡江大學國際研究學院歐洲研究所博士 中華民國仲裁協會秘書長	中華民國仲裁協會顧問

董事會多元化與獨立性

依本公司章程的要求，董事候選人採取提名制度，所有董事候選人資料須送提名委員會提名和資格審查，被提名董事(委員)若為現任董事，則利益迴避不參與討論與審議，由其他董事(委員)審議，並將審議結果送董事會決議，再送交股東大會選舉。所有董事候選人須經過提名和資格審查，由董事會決議通過，送交股東大會選舉。2024年5月股東會依「董事會選舉辦法」選出第18屆董事會成員，目前的董事會結構中，獨立董事席次佔33.3%，非獨立董事席次佔66.7%，其中1名董事具員工/經理人身份，且符合證券交易法第26條之3規定的第3項和第4項規定，董事間不存在配偶或二親等內部關係，且董事長未兼任公司總經理之職務。為強化董事多元化，本公司已委任2名女性董事。

本公司董事會符合多元化政策，除必須具備職務所需的知識和技能外，亦具備不同的專業背景和經驗，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。其中有三位董事兼任其他公發以上公司的獨立董事，多位董事擔任國內公私立大學的教授。所有董事成員皆具有豐富的學識、敏銳的洞察能力和判斷能力、優秀的領導能力和果斷的決策能力，深受信任和重視。

董事會成員多元化落實情形如下：

職稱	姓名	產業經驗				專業能力		
		銀行/財務	經營領導	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	陳忠廷	V	V	V	V	V	V	V
董事	陳振乾	V	V	V		V	V	V
董事	張淑梅	V	V	V		V	V	V
董事	翁聖賢						V	V
董事	柯宜姍					V	V	V
董事	洪煜昌	V		V	V	V	V	V
獨立董事	陳勇諺					V	V	V
獨立董事	鄭正元						V	V
獨立董事	陳世杰						V	V

董事會運作情形

2024年董事會共召集8次，董事平均出席率100%。於董事議會上，討論關於環境、經濟及社會等永續議題，以確保執行進度。永續發展委員會將推行情形與執行績效每季向董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果提交至董事會核示，每年底並向董事會報告年度運作情形。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

董事會出席如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備註
第17屆					
董事長	陳忠廷	3	0	100%	應出席3次
董事	陳弘政	3	0	100%	應出席3次
董事	簡士哲	3	0	100%	應出席3次
董事	蔡坤進	3	0	100%	應出席3次
董事	中美矽晶製品股份有限公司 代表人陳振乾	3	0	100%	應出席3次
獨立董事	陳勇諺	3	0	100%	應出席3次
獨立董事	李俊耀	3	0	100%	應出席3次
獨立董事	林長華	3	0	100%	應出席3次
獨立董事	寧國輝	3	0	100%	應出席3次
第18屆					
董事長	陳忠廷	5	0	100%	應出席5次
董事	中美矽晶製品股份有限公司 代表人陳振乾	5	0	100%	應出席5次
董事	張淑梅	5	0	100%	應出席5次
董事	翁聖賢	5	0	100%	應出席5次
董事	柯宜姍	5	0	100%	應出席5次
董事	洪煜昌	5	0	100%	應出席5次
獨立董事	陳勇諺	5	0	100%	應出席5次
獨立董事	鄭正元	5	0	100%	應出席5次
獨立董事	陳世杰	5	0	100%	應出席5次

利益迴避機制

本公司針對董事之利益迴避於「公司治理實務守則」及「審計委員會組織規程」均訂有明確規定，除依相關法令規定事項須為迴避外，亦明定有董事應自行迴避之事項，本公司經查證董事成員與議案內容具有相關性者，即進行利益迴避，另亦落實執行治理單位及子公司對利害關係人交易相關規範，以本公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

2024年詳細迴避案件如下：

開會日期	議案內容	備註
6/21	資金貸與子公司案	利害關係人董事長陳忠廷利益迴避本案不參與討論與表決，經其他出席董事全體同意照案通過。
	資金貸與子公司案	
	購置日本不動產案	
8/8	本公司與國立臺灣科技大學簽署「產學合作及學術回饋機制契約」案	利害關係人獨立董事鄭正元利益迴避本案不參與討論與表決，經其他出席董事全體同意照案通過。
	聘用本公司總經理案	利害關係人董事張淑梅利益迴避本案不參與討論與表決，經其他出席董事全體同意照案通過。
	2023年度董事績效評估及酬勞分配案	利害關係人董事長陳忠廷及董事陳振乾利益迴避本案不參與討論與表決，經其他出席董事全體同意照案通過。
	2023度經理人績效評估及員工酬勞分配案	利害關係人董事張淑梅利益迴避本案不參與討論與表決，經其他出席董事全體同意照案通過。
11/7	向子公司短期融資案	利害關係人董事長陳忠廷利益迴避本案不參與討論與表決，經其他出席董事全體同意照案通過。
12/12	資金貸與子公司案	利害關係人董事長陳忠廷利益迴避本案不參與討論與表決，經其他出席董事全體同意照案通過。

董事會進修情形

本公司為強化董事職能及董事會成員組成之多元化相關政策，並且於董事選舉辦法中規定獨立董事採用候選人提名制度，包含律師、大專院校講師、上市櫃公司獨立董事等，有助於監督公司的運作和保護股東之權益，同時訂定董事進修推行要點，董事將經由電子化、多元化、人性化、彈性化之課程設計，促進進修之實質效益，其中一位董事代表參與了氣候變遷論壇，更顯示盛達高層對於氣候議題的重視。9名董事中有6名董事進修超過10小時，高於法規進修時數之要求，顯示出董事主動積極進修相關之專業知能。

2024年進修總時數96小時 ▶

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	陳忠廷	11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	6
				碳權交易機制與碳管理應用	3	
董事	陳振乾	3/25	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		7/3	證基會	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	
董事	張淑梅	5/29	盛達	換屆董事介紹(含內線交易等)	2	14
		7/1	中華公司治理協會	董事會應考量之ESG相關法律議題	3	
		11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	
		11/7	證基會	碳權交易機制與碳管理應用	3	
		11/21	台灣專案管理學會	董事會vs經營團隊	3	
董事	翁聖賢	5/29	盛達	換屆董事介紹(含內線交易等)	2	11
		10/4	證基會	113年度防範內線交易宣導會	3	
		11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	
		11/7	證基會	碳權交易機制與碳管理應用	3	
董事	柯宜姍	5/29	盛達	換屆董事介紹(含內線交易等)	2	14
		9/20	證基會	113年度防範內線交易宣導會	3	
		11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	
		11/7	證基會	碳權交易機制與碳管理應用	3	
		11/19	台灣永續能源研究基金會	第七屆GCSF全球企業永續論壇	3	
董事	洪煜昌	5/29	盛達	換屆董事介紹(含內線交易等)	2	14
		10/4	證基會	113年度防範內線交易宣導會	3	
		11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	
		11/7	證基會	碳權交易機制與碳管理應用	3	
		12/20	中華公司治理協會	洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易之手法	3	
獨立董事	陳勇諺	11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	6
				碳權交易機制與碳管理應用	3	
獨立董事	鄭正元	5/29	盛達	換屆董事介紹(含內線交易等)	2	11
		6/7	中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規-談公司治理藍圖與實務	3	
		11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	
		11/7	證基會	碳權交易機制與碳管理應用	3	
獨立董事	陳世杰	5/29	盛達	換屆董事介紹(含內線交易等)	2	14
		8/6	證交所	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6	
		11/7	證基會	企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與因應之道	3	
		11/7	證基會	碳權交易機制與碳管理應用	3	

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」第三十七條規定及參照「股份有限公司董事會自我評鑑或同儕評鑑參考範例」，訂定本辦法。董事會及各功能性委員會之規程應列入至少每年執行一次內部委員會績效評估，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

本公司董事會績效評估程序說明如下:

確立當年度受評估之單位、期間及範圍（整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）

確立評估之方式（董事會內部自評、董事成員（自我或同儕）自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等）。

挑選適當之評估執行單位。

由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效評估自評問卷」、附表二「董事成員 績效評估自評問卷」或附表三「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位秘書處將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

2024年度董事會績效自我評估結果

評估對象	評估面向	指標數	平均得分	五大面向	總得分
整體董事會	對公司營運之參與程度	4	20.00	5.00	100
	提升董事會決策品質	7	35.00	5.00	
	董事會組成與結構	3	15.00	5.00	
	董事之選任及持續進修	3	15.00	5.00	
	內控制度	3	15.00	5.00	
董事成員	公司目標與任務之掌握	3	14.67	4.89	99.22
	董事職責認知	4	19.56	4.89	
	對公司營運之參與程度	6	30.00	5.00	
	內部關係經營與溝通	3	15.00	5.00	
	董事之專業及持續進修	2	10.00	5.00	
	內部控制之監督	2	10.00	5.00	
審計委員會	對公司營運之參與程度	6	30.00	5.00	97.40
	功能性委員會職責認知	3	15.00	5.00	
	提升功能性委員會決策品質	4	19.20	4.80	
	功能性委員會組成及成員選任	3	13.20	4.40	
	內部控制	4	20.00	5.00	
薪資報酬委員會	對公司營運之參與程度	4	20.00	5.00	97.00
	功能性委員會職責認知	4	20.00	5.00	
	提升功能性委員會決策品質	6	28.80	4.80	
	功能性委員會組成及成員選任	3	13.20	4.40	
	內部控制	3	15.00	5.00	
提名委員會	對公司營運之參與程度	4	20.00	5.00	98.00
	功能性委員會職責認知	5	25.00	5.00	
	提升功能性委員會決策品質	4	19.20	4.80	
	功能性委員會組成及成員選任	2	8.80	4.40	
	內部控制	5	25.00	5.00	
總平均					98.32

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設審計委員會、提名委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會及董事會風險管理委員會，負責重要議案及經濟、財務、營運、環境、其他風險等重要議題之討論。董事會風險管理委員會由董事會、總經理室、各功能單位及內部稽核。預計下次董事會績效外部評鑑為2025年。

2.2.2 薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」（以下簡稱「薪酬委員會職權辦法」）之規定，訂定薪資報酬委員會組織規程（以下簡稱「組織規程」），並已設立「薪資報酬委員會」。

根據規定，薪酬委員會成員由董事會任命。本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論，本公司薪酬委員會職責如下：

一、評估與監督公司整體薪酬政策。

二、評估與核定董事之薪酬水準。

三、評估與核定協理級(含)以上主管之薪酬水準。

四、其他與薪酬有關及員工獎勵制度制定。

依據本公司薪酬委員會組織章程，本委員會成員應包括本公司獨立董事，其餘成員由董事會決議委任之，總人數不得少於三人。薪酬委員會每年至少召開二次常會。

2024年薪資報酬委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
第5屆				
召集人暨主席	陳勇諺 獨立董事	1	0	100%
委員	李俊耀 獨立董事	1	0	100%
委員	林長華 獨立董事	1	0	100%
委員	寧國輝 獨立董事	1	0	100%
第6屆				
召集人暨主席	陳勇諺 獨立董事	3	0	100%
委員	鄭正元 獨立董事	3	0	100%
委員	陳世杰 獨立董事	3	0	100%

薪酬訂定流程

薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，為定期評估董事及經理人之薪資報酬，本公司訂定「董事會績效評估辦法」及「員工績效管理辦法」，每年依績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據，綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡，相關績效考核及薪酬合理性均經提名委員會及薪資報酬委員會審議後提報董事會核定。

經理人績效評估除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。董事會成員績效評估則以對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制。本公司給付董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，得按當年度獲利不高於百分之三為董事酬勞，做為當年度董事之酬勞。董事及協理級以上經理人之報酬，先送薪資報酬委員會，再將送董事會決議後給付。

新進員工參考學歷與過往資歷、專業證照、語文能力等條件給予薪資，在職員工則依定期考核員工績效，參酌年資、績效與貢獻度做為調薪依據。

此外，本公司為實現永續發展的願景與策略，自113年起，公司將高階經理人(永續發展委員會委員)之績效評估納入環境、社會與治理等（ESG）指標，並具體將ESG永續經營績效與薪酬連結。此舉旨在強化高階經理人在推動公司永續發展中的責任感與影響力。透過將ESG指標融入薪酬與獎勵機制，我們期望激勵領導團隊在推動企業穩健成長的同時，積極承擔對社會與環境的責任，共同打造可持續發展的企業未來。本公司高階經理人之薪酬包含本薪、獎金及分紅等，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。相關規定請參考官網揭露之高階經理人薪資報酬與ESG相關績效連結政策。

2.2.3 審計委員會

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及內部控制上的品質和誠信度。為履行其職責，依其組織章程規定有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有員工間皆有直接聯繫之管道。審計委員會亦有權決議委任及監督律師、會計師或其他顧問，協助執行職務。委員會職責如下：

一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
二、內部控制制度有效性之考核。
三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
四、涉及董事自身利害關係之事項。
五、重大之資產或衍生性商品交易。
六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
十一、年度營業報告書及盈餘分派或虧損撥補之議案。
十二、其他公司或主管機關規定之重大事項。

根據規定，審計委員會的成員應由全體獨立董事組成。每季至少召開一次會議。

2024年審計委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
第2屆				
召集人暨主席	陳勇諺 獨立董事	2	0	100%
委員	李俊耀 獨立董事	2	0	100%
委員	林長華 獨立董事	2	0	100%
委員	寧國輝 獨立董事	2	0	100%
第3屆				
召集人暨主席	陳勇諺 獨立董事	5	0	100%
委員	鄭正元 獨立董事	5	0	100%
委員	陳世杰 獨立董事	5	0	100%

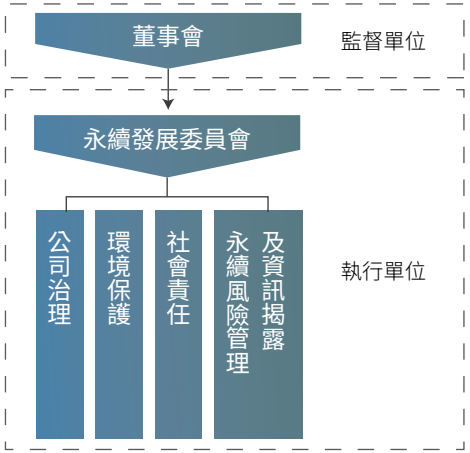
2.2.4 功能性委員會

永續發展委員會

為落實推動環境、社會、治理(Environmental, Social and Governance, ESG)等議題的發展，本公司於2021年規劃永續小組(試辦理)，並於2022年正式成立永續發展委員會，下設四大組，分別為公司治理、環境保護、社會責任、永續風險管理及資訊揭露，統籌及負責訂定推動公司治理及發展永續環境等政策推動和執行。

永續發展委員會負責統籌盛達集團企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，檢視績效和目標達成進度，並將執行成果彙整，完成永續報告書之編撰並呈報董事會審核發行，2024年共召開5次會議，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造。

董事會每季聽取永續發展委員會的ESG報告，並要求永續發展委員會提擬盛達集團永續發展策略。董事會須評估策略的可行性，定期檢視其進展與執行績效，並在必要時督促永續發展委員會進行調整，以追求企業永續發展及善盡社會責任。



2024年永續發展委員會向董事會委員會成員

職稱	姓名	備註
主任委員	張淑梅	總經理(盛達董事)
指導委員	陳弘政	盛美公司/總經理
當然委員	陳均宜	盛齊綠能/總經理
當然委員	游國周	盛益晉好能源/總經理
當然委員	蘇炎燈	晟瑞科技/資深副總經理

2024年永續發展委員會向董事會報告(討論)5次，推動事項如下：

性質	重大事件數	溝通議案概述
環境面	3	1. 完成 2023 年溫室氣體查證及 2024 年盤查作業。 2. 依據TCFD建議指引發行氣候相關財務揭露報告。 3. 完成電源產品碳足跡 (BS180)，支持低碳轉型。
經濟面	8	1. 導入MDR（威脅偵測與應變服務），提升系統環境防護。 2. 舉辦企業肅貪與營業秘密保護法規及性平講座，全集團的260位員工共同參與。 3. 完成集團年度資安教育訓練，全集團的260位員工共同參與。 4. 公司治理評鑑：112年公司治理評鑑在952家上市公司中排名6%~20%級距，未達50億上市櫃公司中排名前1%，皆為中上。 5. 獲得SGS -ISO 9001-變革創新管理品質典範獎。 6. 獲得SGS -ESG-永續治理獎。 7. TCSA台灣企業永續報告書-電子資訊製造業-第2類白金級。 8. TCSA綜合績效-台灣永續企業績優獎。
社會面	9	1. 2024年共舉辦 7 場「繁星企劃」活動。 2. 舉辦公益捐血及帛琉綠能教育推廣活動。 3. 員工以公司名義捐贈救護車，公司予以支持，展現關懷社會與推動公共健康的承諾。 4. 提供育兒津貼及子女獎學金。 5. 進行健康檢查與定期護理人員諮詢。 6. 加強員工教育訓練及宿舍設施改善。 7. 多元社團活動。 8. 總投入金額194,045元，主要分布在公益活動、捐血、育兒津貼與獎學金。 9. 參與人數超過2,000人次，充分展現了社會活動的影響力與廣泛參與度。

提名委員會

提名委員會由獨立董事組成，協助董事會強化管理機制並健全公司治理，其目的為：

- 制定董事及高階經理人之選任標準及繼任計畫，據以遴選、審核及提名董事及高階經理人候選人。
- 建構發展董事會及所屬各委員會之組織運作，規畫並執行董事會、各委員會及高階經理人之績效評估。
- 強化企業永續經營策略及公司治理制度及實務，保障利害關係人之權益。

本公司提名委員會有委員3名，且每年至少召開2次會議。委員會成員具有財務、電機工程、企業策略、經營管理與法律等專業能力，能在委員會的運作與決策上有所貢獻。

2024年提名委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
第2屆					
召集人暨主席	陳勇諺	2	0	100%	應出席2次
委員	李俊耀	2	0	100%	應出席2次
委員	林長華	2	0	100%	應出席2次
委員	寧國輝	2	0	100%	應出席2次
第3屆					
召集人暨主席	陳世杰	3	0	100%	應出席3次
委員	陳勇諺	3	0	100%	應出席3次
委員	鄭正元	3	0	100%	應出席3次

CHAPTER 2 穩健誠信經營

2.3 營運成果

盛達集團2024年營業收入為新臺幣2,023,935仟元，較前一年度營收增加199,184仟元，成長率10.67%，主係本年度持續拓展儲能業務明顯成長所致；另本公司於2024年依產業創新條例第23條之3規定向工業局及國稅局申請實質投資抵減所得稅乙案。

近三年經營績效一覽

單位：新臺幣仟元

項目／年度	2022年	2023年	2024年
營業收入	1,211,418	1,828,751	2,023,935
營業成本	914,214	1,429,142	1,609,740
營業毛利	297,204	399,609	414,195
營業損益	5,761	(2,343)	(19,675)
營業外收入及支出	60,908	136,701	64,328
稅前淨利	66,669	134,358	44,653
本期稅後淨利	50,866	112,253	16,908
本期綜合損益總額	74,373	128,949	22,617
每股盈餘(虧損)（元）	0.41	0.64	(0.22)
員工福利金額	1,134	1,744	3,027
員工薪資（含員工福利）	224,453	278,378	318,127
留存經濟價值	32,347	42,178	(11,496)
支付出資人款項	12,683	61,706	66,993
支付政府的款項	27,562	17,292	39,912
社區投資	159	55	659

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指捐款及捐贈，另包含本公司對社區進行教育活動(繁星計畫)之直接成本。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
7. 每股盈餘(元)為本公司之數據。

※ 產生的直接經濟價值：收入。

※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

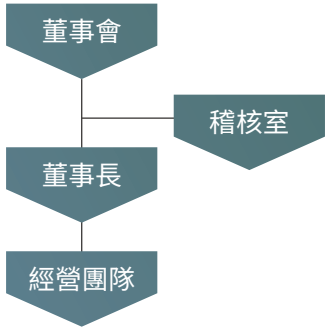
CHAPTER 2 穩健誠信經營

2.4 風險管理

本公司為一獨立單位，隸屬於董事會，負責本公司內部控制之檢查與評估，以促進公司之營運績效。稽核室設置內部稽核主管一人及專責人員一名，稽核人員除具備證期局要求的適用資格外，並於每年持續進修內部稽核相關之專業課程，內部稽核人員名冊於每年的一月底在公開信息觀測站中完成申報。

依據證期局頒布的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，制定「盛達電業股份有限公司內部控制制度」及「盛達電業股份有限公司內部稽核實施細則」，作為內部稽核執行依歸，稽核室每年制訂年度稽核計劃，藉以檢查及評估內部控制執行情形，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。

此外，稽核室每年依規定覆核本公司各單位之自行檢查報告，並同前述內部稽核結果及改善情形，提供董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據，此聲明書已依規定申報公開資訊觀測站及刊登於公司年報，年度內部稽核計劃、稽核計劃執行情形、內部控制缺失及異常事項改善情形等皆已依規定在公開資訊觀測站中完成申報。



內部稽核組織圖

盛達集團之風險控管依據以下流程：風險辨識、風險衡量、風險因應，2024年辨識風險主要包含經濟、財務及營運等面向，彙整出七項風險：匯率風險、法規風險、流動性風險、存貨風險、客戶風險、合約風險及人事風險，並提出因應作法。公司應每年至少一次向董事會報告風險狀況等。本公司已依SASB重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略。

風險辨識		
財務風險	係指信用風險、市場風險、流動性風險、作業風險、投資風險等。	財務匯率風險
經濟風險	係指公司生產經營過程中不確定性因素影響公司正常營運之風險，如銷貨/採購過於集中、供應鏈管理、智慧財產權保護、資訊安全、招募及留任人才、職業安全衛生、企業形象之塑造與維護等風險。	資訊安全風險
營運風險		進貨集中風險

風險控管範疇

類型	可能風險	因應作法
財務匯率風險	盛達集團113年度呈現淨兌換利益，係因113年全球經濟的不穩定性增加及聯準會降息步調較市場預期更為保守下，吸引資金流入美元資產，致美元匯率走強。	A.部分合約採美元銷售，並相關採購以美元支應，採取自然避險方式規避此部份應收及應付帳款匯率波動的風險。 B.外銷報價考量匯率波動狀況，適時反映成本以調整售價。 C.財務部門平日與往來銀行維持密切聯繫，蒐集相關資訊，以做為未來利率及匯率走勢參考之依據。
資訊安全風險	為落實資訊安全管理，防止營運資料或員工、客戶等個人資料外洩。	盛達集團採取積極的資安作為，除 ISP 機房端入侵防禦與防駭、郵件雙 A 防護、防火牆全天候 SOC 監控、弱點掃描、滲透測試、全集團導入 MDR (威脅偵測與應變服務)、異地與雲端備援外，並不定期進行資安宣導與社交工程演練，強化全體員工資安意識，確保營運安全。
進貨集中風險	1.進貨集中風險： 盛達集團積極開發其他供應商，尚未有發生供貨短缺或中斷之情況。 2.銷貨集中風險： 盛達集團積極開拓客戶以降低客戶集中之風險；惟儲能相關事業係以專案方式承攬建置，其服務對象與一般製造業客源穩定狀況相異，且皆在合約中訂定施工期間，當承攬合約總價款較高之工程個案完工時，則該期間之工程收入會有較集中於某些客戶之現象，實屬行業特性，儲能事業仍將持續開發業務機會，故雖有銷貨集中之情事，尚無顯著銷貨集中之風險。	盛達集團仍持續積極開發其他供應商，尚未有發生供貨短缺或中斷之情況。

本公司針對風險訂定適當之衡量方法，俾作為風險管理的依據，最後於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。為確保本公司穩健經營與永續發展，並作為各類風險管理及執行依據，於2023年訂定風險管理政策與程序，該政策與程序係遵循金融監督管理委員會所頒布「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規範，公開發行公司宜訂定適當之風險管理政策與程序，建立有效風險管理機制，以評估及監督其風險承擔能力、已承受風險現況、決定風險因應策略及風險管理程序遵循情形。

本公司依據風險管理政策與程序辨識風險並提出因應措施，以最具成本效益方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險，並於年度提出向董事會報告，並提供內部稽核人員進行有關風險管理是否有效落實之參考依據。

此外，為因應氣候變遷對於公司營運之影響，自2023年起由永續發展委員會負責鑑別與評估氣候變遷對於公司的重大風險與機會，每兩年重啟完整評估並每年檢視更新。

客戶隱私

數位化快速發展的現代商業環境中，客戶隱私保護為企業履行社會責任與推動永續發展的重要環節。本公司訂定「客戶及供應商財產管制程序書」，此程序書是本公司執行相關工作的依據，旨在維護客戶的權益和保護客戶的隱私。確保客戶數據及相關財產在內部流轉時的安全與完整性。本公司對於客戶及供應商的個人基本資料，採取內部限定存取權限的方式，僅允許特定人員接觸相關資料，同時嚴格規定資料不得對外借閱、發布或作其他用途。本公司強化內控機制，要求所有新進員工入職時簽署「員工聘雇契約」，藉此提升全員的保密意識與責任感，避免資料外洩風險。

針對客戶提供的實體與數位資料建立了完善的存儲與維護流程，確保資料的安全性。所有客戶提供的圖面、模具、設備等實體資料以及數位數據，均按照倉儲與資料管制程序進行妥善管理，並採取必要的物理與數位安全措施。數據的使用僅在相關產品或服務的執行需求內使用客戶數據，並保證不作其他未經授權的用途。2024年盛達集團謹慎運用客戶資料，無來自外部或監管機關投訴屬於侵犯隱私的事件，亦無資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件，盛達集團將持續用心守護客戶資料。

資訊安全

隨著網際網路的普及，企業經營模式發生了變化，但同時也帶來了網路犯罪和資訊安全問題。因此，維護企業內部的資訊安全已成為當務之急。為了維持公司治理、降低營運和資訊安全風險，提供客戶優質服務，除了實施必要的電腦機房和網路管理等措施外，還需要制定資訊安全管理制度，以保護公司重要的資訊資產，並實現永續經營的目標。

本公司各項資訊安全管理規定遵守政府相關法規，如：資通安全管理法、刑法、國家機密保護法、專利法、商標法、著作權法、個人資料保護法等，並不定期實施資訊安全教育訓練，宣導資訊安全政策及相關實施規定，並且訂定資訊安全制度相關辦法：

- 公司所有人員負有維持資訊安全之責任，且應遵守公司相關之資訊安全管理規範。
- 每年定期執行資訊資產盤點與風險評鑑，有效執行風險控管，並持續改善，預防資通安全事件的威脅。
- 明確規範資訊系統帳號、密碼及存取權限的申請與異動管理，確保任何存取行為皆經適當的授權與管理，防止不當之資訊存取及避免重要資料外洩。
- 針對實體與環境安全規劃適切之進出管制、環境監控、設備維護、稽核及異常處理等安全控制措施，防止未經授權的實體與環境存取，以使公司各作業空間正常運作。
- 新系統及設備建置上線前，須將風險、安全因素納入考量，防範危害資訊安全之情況發生。
- 訂定資訊安全管理制度內部稽核計畫，定期檢視資訊安全管理制度範圍內所有人員及設備使用情形，依稽核報告擬訂及執行矯正預防措施。
- 蒐集、篩選並比對資通安全威脅情資，執行偵測及防護措施，全面完成清查及管制，確保情資內之威脅不會對組織造成影響。
- 研擬關鍵性業務流程遭受重大故障或災害時之可執行的替代方案，以確保安全與業務之持續運作，降低事件所造成的損失。
- 訂定營運持續管理備援/備份還原之演練，確保公司業務持續運作。
- 對內部及外部專案管理的過程中，應明訂及陳述與專案相關之各項資訊安全要求，確保內部及外部專案資訊之機密性、完整性及可用性，降低機敏資訊(含個人資料)外洩及違反法令之風險。另本公司已於2023年8月取得ISO 27001資安系統證書，並於2024年6月完成ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統定期追查驗證，符合管理系統要求，無重大缺失。2024年間，本公司無發生任何資訊安全事件。

此外，伺服器主機和使用者電腦全面安裝端點防護軟體，並且採用無特徵碼型防入侵程式技術，以阻擋零時差的惡意軟體、未知惡意軟體變種和隱匿性攻擊，且此軟體亦具備先進的防勒索軟體功能，以保障公司資料。

確認資通安全事件發生時，緊急應變與事件通報小組依資通安全威脅情資與事件管制程序進行資訊資產權責單位進行資通安全事件處理，依事件等級逐級回報及申請鑑識，並視「重大性」發布重訊。

永續資訊之內部控制與內部稽核規劃

為確保永續資訊之揭露具備正確性、完整性與即時性，本公司依據「永續資訊揭露管理辦法」建構相關內部控制制度，並將永續資訊之管理及揭露流程納入整體內部控制架構中，包含資料蒐集、驗證、揭露及第三方查證等關鍵環節，均依職掌單位分工作業並留存可追溯之紀錄。

內部控制設計參照「內部控制制度有效性判斷參考項目」及本公司風險評估結果辦理，必要時檢討修正相關內部管理辦法，強化揭露品質與法規遵循。

此外，本公司已將永續資訊管理納入內部稽核年度稽核計畫，內部稽核人員每年至少執行一次永續資訊管理作業之稽核，檢視其制度執行情形與遵循程度，並完成稽核報告，報請董事會審閱。倘若稽核發現缺失，將依法令規定辦理改善追蹤與持續追查，確保永續資訊揭露機制之有效運作與持續精進。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

2.5 誠信與守法

本公司一直以來秉持正直誠信、廉潔透明及負責任之企業經營理念，逐步制定以誠信為基礎的公司政策與建立堅實公司治理及風險控管機制，構建企業永續發展之經營環境。近年來公司遵循國際社會及政府致力於防杜企業內部不誠信舞弊事件，暨打擊貪腐建立企業誠信經營規範的國際潮流，參照聯合國反貪腐公約、聯合國反貪腐公約施行法、法務部「國家廉政建設行動方案」以及金融監督管理委員會「上市上櫃公司誠信經營守則」，董事會陸續通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」以及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」等規章以具體落實誠信經營政策並建立誠信經營之企業文化。

本公司秉持誠信及公平原則，恪守政府法令規章，善盡社會責任，於2024年間盛達集團皆無發生任何競爭、托拉斯、壟斷、限制員工之結社自由、童工使用及強迫勞動與歧視等違規之情事，且無重大違規（本公司重大違規之定義為單一事件罰鍰金額累計達100萬元以上）之事件發生。

本公司誠信行為方案執行情形

盛達集團全體員工簽署「遵守公司誠信經營政策聲明書」。
2024年持續執行「道德行為準則」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」
2024年8月新修訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易管制程序」
2024年法規講座：企業肅貪與營業秘密保護參與及「線上測驗」共260人。
2024年止已152家供應商簽署「誠信經營承諾書」，涵蓋率78%。

反貪腐制度

本公司全力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」作為推動依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。本公司官網中，設有吹哨者保護專區，受理員工及民眾申訴檢舉專線等資訊。

本公司高度重視誠信與道德，對於貪腐與賄賂採取零容忍態度，並特訂「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「檢舉非法、不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，以建立明確的反貪腐與反賄賂制度。此外，在董事會成員改選更換時，本公司亦提供反貪腐教育訓練，以確保高層管理者具備廉潔自律的意識。

為確保全體員工遵循最高標準的行為規範，盛達集團嚴格禁止任何形式的貪腐行為，包含在職務執行中涉及私人利益、欺詐、盜竊、挪用公款、收受賄賂或佣金，以及故意損害公司財產等行為。若經查證屬實，將立即解除相關人員職務並終止聘僱，並追究相應法律責任，以杜絕貪污行為的發生。此外，為培養員工正確的道德觀念，盛達集團對所有營運據點進行貪腐風險評估，並定期提供反貪腐教育訓練，以強化員工的合規意識與廉潔操守。在盛達集團對誠信經營的堅持與努力下，2024年未發現有貪腐事件之情形。

相關教育訓練內容概述

名稱	參與人數	訓練時數	完訓比例
反貪腐訓練	董事6人(董事會換屆)	2小時	66%
反貪腐訓練	全集團260人	1.5小時	100%

反貪腐教育訓練▶

本公司明確制定同仁行為守則及獎懲辦法，且將懲處案件公告於公司內部網站以供同仁警惕。並於「誠信經營作業程序及行為指南」中明定非法、不道德或不誠信行為之檢舉管道及受理方式，設置多項檢舉申訴管道，以確保不當行為得以無所遁形，並致力於及時回應利害關係人意見。對於每則申訴或檢舉事項均由專人處理，交由管理部及稽核視其案件性質而進行不同程序之處理；情事重大者，呈送董事長，如屬高階主管涉入，則呈報至董事會。處理過程中，對於申訴人及檢舉人資訊均予以保密。因申訴或檢舉事項之申訴人或檢舉人均嚴加保密，如申訴人或檢舉人為公司同仁者，其投訴時均可選擇自願公開或保密，由專人專案受理並進行相關程序及處置後，予以立案管理及追蹤，確保其不因檢舉而遭受不當處置。

檢舉案件受理流程

本公司誠信經營專責人員為法務，全權負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，工作內容包括定期盤點增修公司相關誠信規章提報董事會通過、誠信法令教育宣導、誠信經營聲明書與員工誠信承諾書之簽署等。法務專責人員定期追蹤檢核執行成效，每年至少一次向董事會報告當年度執行情形，確保誠信經營政策相關規範之落實。

通報流程

檢舉情事涉及一般員工者

- 涉及金錢或可換算成金錢價值之相關利益者，應直接呈報總經理。
- 非屬金錢或相關利益者，則除呈報總經理外，並應通知部門主管。

檢舉情事涉及董事長、董事或高階主管

- 應呈報至獨立董事或審計委員會。

處理程序

一般員工案件

- 金錢案件由人資處理。
- 非金錢案件則由人資會同部門主管處理，必要時應會同法務一起處理。

高階主管案件

- 不論是否涉及金錢，均由人資與法務處理。

以上處理程序，總經理得視實際狀況權宜調整

如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司道德行為準則及誠信經營守則者，立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存5年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結後2年止。

對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出具體改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

本公司權責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

檢舉管道

受理單位	發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。
	人事主管：受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉。
	法務人員：受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉；並管理受理舉報之電子郵件信箱暨職掌本辦法之修正及釋義。
	管理部
通信地址	新北市新店區中興路二段192號8樓
檢舉電話	(02)2914-5665
檢舉信箱	admin@billion.com

稅務方針

本公司稅務係由財會部門負責，財會部門定期更新相關稅務法令規範，並預先瞭解新法令適用所面臨之風險，同時掌握集團子公司稅務遵循狀況，並定期回報權責主管，以利董事會能掌握稅務趨勢及所面臨之風險。在確保稅務風險管理機制正常運作下，使公司面臨稅務爭議時能降低稅務風險。

本公司稅務作業皆遵循相關稅務法令規範，如營利事業所得稅法、營業稅法、證券交易稅法等，營利事業所得稅亦委由會計師進行稅務查核簽證，皆依法定規定期限內誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。相關稅務資訊並依法規規定於財務報告予以揭露，以達到資訊透明。本公司訂定之稅務政策如下：

- 本公司之決策稅務評估皆會由內部專責部門併同外部合格專家共同參與討論。
- 本公司重大交易(增資、併購、處分及轉投資等)皆會進行相關稅務評估，並經最高權責主管同意。
- 本公司與集團子公司或關聯企業進行交易，皆會考量關係人交易之訂價策略是否符合常規交易。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

- 稅務稽徵機關：本公司於稅務處理如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。
- 獨立董事與投資人：本公司透過董事會和獨立董事溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況。

盛達財報

年報或財報
連結網址

https://www.esg.billion.com/investor/financial

BILLION

CHAPTER 3

永續產品創新與價值鏈管理 55

綠色產業管理揭露 56
3.1 安心品質 63
3.2 永續供應鏈 67
3.3 永續創新設計 71
專欄-太平洋友邦光儲專案-帛琉‧馬紹爾‧吐瓦魯 72

CHAPTER 3 永續產品創新與價值鏈管理

綠色產業管理揭露

重大主題：供應商環境與社會評估	
重大原因	選擇具有社會責任與環境管理的供應商是永續經營重要的關鍵之一，如果供應商未能符合要求，不僅企業失去競爭力，未來也有可能面臨相關法規上的處罰而增加成本風險；與供應商建立穩定互信且長久合作關係，也能降低潛在風險的影響。
影響與衝擊	正面衝擊：供應商具備社會責任遵循道德規範並負起環境責任，讓環境更友善減緩地球污染，企業也可提升市場上的競爭力，增加獲利。 負面衝擊：如現有供應商無法符合社會責任及環境的要求，短期內無法改善可能導致供貨問題，並因延宕交貨造成企業負面形象及對企業業績造成影響。
政策/策略	• 社會責任道德規範及環境管理已納入供應商評鑑項目，以確認供應商是符合要求，並定期抽測主要供應商進行再評鑑，以落實供應商管理。 • 社會責任方面：持續提高在地採購佔比、工時符合當地法律規定、不得有違法的不正當收益、確保產品不使用來自剛果及其周圍地區的衝突礦產..等等。 • 環境政策方面：在採購單發行時對供應商宣導本公司環境政策：鼓勵全員參與、有效節約能源、持續污染預防、承諾持續改善。
目標與標的	2025~2027 年： • 2025 年盛達與盛齊對供應商進行永續自評問卷調查，整體回收率超過 70%。 • 2026 年盛達與盛齊對供應商進行永續自評問卷調查，整體回收率超過 80%。 • 2025 年晟瑞供應商評鑑達 80 分以上，並 95% 供應商簽署完成供應商永續發展行為準則及政策宣導，以確保供應商符合環境、社會責任。 2028~2030 年： • 評估導入RBA。 • 實地查核供應商環境與人權合規。
管理評量機制	• 本公司依 ISO 9001 供應商管制程序，每年對主要供應商進行考核評量。 • 每年度依多元材料類型生產用料之供應商挑選出 15 家進行書面評鑑，並對其中 5 家進行實地查核。 • 晟瑞每年度對主要 5 家供應商的再進行書面評鑑，並對其中 4 家進行實地查核。
績效與調整	• 2024年已完成永續自評問卷之回收率為57%，因有些供應商規模較小，尚未有ESG概念，故無法達到預估回收率80%，2025年持續向供應商進行輔導，以增加回收率。
預防或補救措施	• 未能確實簽署環保文件及供應商評鑑表的生產用料廠商，不列入合格供應商。 • 為因應現有的供應商無法符合日益增加的相關要求，除多尋找能符合規範的替代供應商，以防供貨問題造成交貨延遲，公司內部也會針對未能即時符合之供應商訂定不同風險等級來管控因應。

重大主題:客戶關係管理	
重大原因	客戶關係是公司營運的核心基礎，穩固的客戶關係能帶來多方面正向影響，尤其是在競爭日益激烈的市場環境中更顯重要。以客戶為中心，主動傾聽客戶需求，掌握行業趨勢，並提供專業且高效的服務。建立以客戶導向為核心的品質管理系統，結合專業服務理念，藉助客觀且全面的檢測和評估機制，定期了解並分析客戶對公司產品或服務的滿意度。 在溝通層面，強化與客戶的雙向交流，滿足挖掘客戶的需求與期望，以此資訊作為營運管理改善的重要參考，確保公司在提供的解決方案上能夠與客戶的期待高度匹配。透過整合資源與技術，以系統化的思維提供全方位的解決方案，致力於提升客戶的整體消費體驗，實現企業永續經營的目標。
影響與衝擊	正面衝擊：成功的客戶關係管理能夠建立穩定且長期的合作關係，帶動業績增長，並創造更多價值。滿意的客戶也將成為企業口碑的重要傳播者，有助於提升品牌形象與市場競爭力。 負面衝擊：未能有效維護與客戶的關係，可能導致客戶流失、訂單減少，對企業的營收造成直接影響。未解決的客戶投訴或問題也可能進一步損害品牌信譽。
政策/策略	• 本公司及晟瑞-為有效處理客戶不滿意或相關回饋抱怨事項，由事業處最高主管定期召開滿意度檢討會，其部門包含品保、研發、生管、採購、業務等相關部門，目的在於整合公司內部資源，改善客戶不滿意問題，提供客戶全面性的服務、進而滿足其需求，維持高品質客戶滿意度。 • 本公司提供客戶高附加價值的產品與解決方案，並致力符合國際環保倡議組織之環境永續規範。 • 盛齊著重於客戶溝通，以客戶需求為主，提供客戶專業團隊服務，提供產品規劃建議及預算；售後加強客戶的保固訴求。 • 盛齊透過客戶滿意度及例行客戶拜訪中，檢討並降低客戶投訴率。 • 盛益晉好著重於客戶溝通，以客戶需求為主，提供客戶專業團隊服務，產品規劃及預算之建議；售後加強客戶的保固訴求。
目標與標的	2025~2027 年： 本公司每年訂定各業務明確 KPI，透過與客戶定期保持聯繫。每月檢討KPI進度，確立有效更新達成率。 • 盛美於 2025 年通訊事業客戶滿意平均分數維持 9.2 分以上。 • 本公司於 2025 年電源事業客戶滿意平均分數 9.4 分以上。 • 盛齊每年度平均滿意度調查表達到9分及回覆率達 50% 以上。 • 盛益晉好每年度客戶滿意度調查平均分數達到 9 分。 • 晟瑞之客戶滿意度調查調整為每季度進行，年度平均客戶滿意度達 90% 以上。 2028~2030 年 • 提升通訊(盛美)及電源事業客戶滿意平均分數 9.5 分以上。 • 盛齊每年度平均滿意度調查表達到 9 分及較前一年提高 1%。 • 盛齊每年度平均滿意度調查表回覆率較前年不少於 3%。 • 盛齊客戶滿意平均分數 9 分以上。 • 盛益晉好每年客戶回覆率達 75% 以上。 • 盛益晉好客戶滿意平均分數 9.2 分以上。 • 晟瑞維持年度平均客戶滿意度達 90% 以上。 積極招募人才，重視顧客意見，提高顧客服務品質，建立長期合作關係，持續完善客戶服務管理流程，以客戶滿意最大化為目標，進而提高公司營收，期待建立客戶滿意度成 5%。

重大主題：客戶關係管理	
管理評量機制	• 全面性客戶滿意度調查每年至少執行一次。 • 本公司及晟瑞每年定期進行顧客滿意度調查，搭配品質管理系統和內部稽核與外部驗證稽核，藉此評估公司各部門之服務品質。 • 提供創新的產品、精進專業知識及技術能力，滿足客戶需求，及符合客戶期望，以提升客戶忠誠度。 • 盛齊提供客服專線及LINE線上客服。
績效與調整	• 本公司於 2024 年客戶滿意度平均分數超過 9.4 分，高於客戶滿意平均分數目標 9.2 分。 • 盛齊於 2024 每半年度平均滿意度調查表達到 9 分，每半年客戶回覆率達 48% 以上，唯在 2024 年下半年度分數低於預期 9 分，原因主要落於業務報價以及維運方面的滿意度不足，將會盡快將維運品質的落差及人力的空窗補足。但全年度平均滿意度調查表仍達到 9 分符合預期目標。 • 盛益晉好已於 2024 年 12 月啟動客戶滿意度調查，客戶滿意度平均分數為 9 分，回收率為 69%。
預防或補救措施	• 本公司及晟瑞訂定「客戶滿意度衡量管制程序」進行檢控和檢討。 • 每季舉行的月會中，提出客戶滿意度調查表整體數據，針對偏低的客戶及品項提出檢討，並列出改善方式，於下一季檢討時相互比較。 • 客戶有任何問題或需求，可向專責業務窗口反應。 • 每季針對客戶滿意度偏低的品項進行實質的改進方式，或補助客服人員的不足及加強專業知識。 • 整體分數相較於去年為低，將調整人員配置，及客服方式的優化。 • 盛齊為增加客戶滿意度調查回覆比例，擬定只要回填便贈送精美小禮品。 • 積極招募人才，重視顧客意見，提高顧客服務品質，建立長期合作關係。

重大主題：創新產品研發與行銷	
重大原因	• 技術創新是企業成功的其中一個重要因素，只有不斷的創新產品技術，才能夠確保產品符合大眾使用需求。創新產品的新穎和特性提升了邊際利潤；生產過程中的創新令生產效率提升。 • 隨著科技產品的快速發展和消費者需求的持續演進，創新產品研發是滿足市場新需求和把握先機的關鍵，唯有根據市場趨勢、產業發展、客戶需求差異化進行創新，才能更具競爭力。 • 創新產品可以展示公司的技術實力和承諾於提供高質量解決方案，從而增強品牌價值並吸引更多的客戶和合作夥伴。
影響與衝擊	• 實際正面影響：創新產品研發能滿足市場不斷變化需求，提升員工專業能力與成就，透過完整的行銷策略，使產品能快速到達市場增進經濟效益，並在競爭激烈的市場中突出其品牌特色。 • 潛在負面衝擊：創新產品投入較多資金，面臨市場的不確定性，錯誤的市場預測或產品定位失誤可能導致產品銷售不佳，進而影響經濟績效與風險。
政策/策略	**電源研發-** • 低成本高品質策略：係採用減少產品零組件成本的手段，以降低銷售價格並維持高品質來爭取客戶，擴大產品市占率。 • 提升能源效率 : 因應全球節能減排的趨勢，電源產品設計提升能源效率為優先策略，能源效率的提升有助於消費者應用電器產品上減少電力轉換的消耗而達到節能效果。 • 提升功率因素 : 高功率因素為電力的有效利用率，有助於減少電力損失。功率因素接近1時，其電流都在進行有效的工作，不浪費在無效功率上。可以減少電網中因為低功率因素而產生的額外電流，從而降低線路上的能量損失。 • 周全服務策略：實施更全面、周到的銷售服務，取得客戶信任，以達到提高市場競爭的目的。周全的服務包括：行銷、技術培訓；檢查品質、備品配件齊全；安裝調整、操作指導，或電話客服等。 **盛美-行銷-** • 掌握產業發展趨勢：5G NR、FWA(Fixed Wireless Access)。 • 結合網通與 AI 新趨勢：M2M 應用的產業(能源、專網用途)。 • 產品差異化：客戶客製功能與規格符合個別產業的需求，量身訂做。 • 提供客戶雲端加值服務來爭取客戶，提升產品附加價值。 **盛齊-** • 優化產品使用介面，人性化設計，平價販售，針對現有客戶，提高市佔率，提升市場排名。創立自有逆變器品牌，提供 MIT 品牌，銷售海外市場。 • 發掘客戶需求策略：客戶的需求可分為當前的需求及潛在需求。盛齊用心於補捉發掘市場潛在的需求，開發出新市場，引導新的消費需求。 • 拓展海外市場：擴及中東，印尼，日本，澳洲等區域，並取得成功案例為公司開展新的篇章。 • 延伸綠能相關新產品線，拓展產品擴及區域。 **晟瑞研發-** • 提供客戶 ODM 及 OEM 電池系統以及儲能系統整合服務，著重在表後市場。 • 推動高效能儲能電池技術，減少碳足跡，透過儲能系統協助企業與電信基站減少對傳統鉛酸電池的使用，優化能源使用效率。 • 持續投資電池技術創新，提高能量密度與使用壽命，探索新型材料與製程技術，降低對環境的影響。

重大主題：創新產品研發與行銷		
目標與標的	**2025~2027 年：** **電源研發-研發-** • 2025 年度電源研發 100W Power Delivery (PD)支援電壓動態調整，提供高性能充電解決方案，為並設計落實遵循廢棄電子電機設備指令(WEEE)設計易拆解、可回收產品為主的綠色產品。 **盛美-行銷-** • 持續擴展 5G 垂直運用市場。 **盛齊-** • 盛齊 2025 年海外市場成交達 2 案場。 • 盛齊於 2025 年發布 Pixel View v2.0。 • 在 2025 年內舉辦 2 場研討會及不定期發佈產品新聞稿。 **晟瑞-** • 2025 完成第二代工商用儲能一體機，能源轉換效率提升 1~2%，降低峰谷電力不平衡。 • 2025 完成低壓家用儲能電池包，提供太陽能自發自用客戶儲存 5~20 度過剩太陽能電力，提升綠電使用。 • 2026 完成新一代工商儲能系統，提升能源效率 1%。	**2028~2030 年：** • 掌握客戶需求的機動性提供合適產品，創造新產品線創造業績，提升研發能力與競爭力。 • 電源研發-提升產品能源轉換效率及功率因素，避免電力轉換消耗；設計減少產品體積與元件數量，降低運輸成本與運輸能源排放。 • 盛齊-期許未來 5 年內引進 2 個光電產品線新品牌。 • 盛齊-海外市場成交達 3 案場。 • 盛美-完成 2 個 5G 垂直運用實績。 • 晟瑞-開發光儲充一體機，結合雲端能源管理系統，降低維護成本 10% 以上。 • 晟瑞-發展智慧能源調度，以人工智慧依據氣象、負載需求、時間電價等數據，動態調整電池充放電策略，提高能效與收益達 3% 以上。 **2031~年：** • 根據產業趨勢發產延攬人才發展符合長期需求的產業技術與產品。 • 盛齊-自有品牌 BILLION 逆變器市占率達 10%。 • 晟瑞-開發自我學習與預測功能，自動優化充、放電時間，以提升能源使用效率。

重大主題：創新產品研發與行銷	
管理評量機制	**電源研發-** • 進行市場需求調查與技術可行性分析，結合公司策略考量與方向，經審查評估後啟動產品開發作業。 • 定期召開進度審查會議與每半年度個人績效檢討會議，設定目標及相關應採取之必要措施。 **盛美-** • 雙週經營管理會議追蹤市場開發進度。 • 針對每個專案，預計達成目標及預估完成時程進行檢討，並訂定半年度預期目標。 **盛齊-** • 定期舉行海外行銷會議，負責協調公司營運及客戶開發的方向。由集團總經理與高階主管取得共識下，訂定長短期技術發展方向，整合研發發展資源。 • 訂定案場進程表，每年依訂定目標檢視進度達成率。 • 雙週檢討市場開發進度，主管每季(依區域狀況滾動式調整頻率)前往海外拜訪客戶。 **晟瑞-** • 持續市場及儲能技術進步性趨勢調查，回饋開發循環，以落實提升設備能效及能源管理技術。 • 採取 PDCA（計劃-執行-檢查-行動）循環，確保實現儲能技術開發與落實ESG策略。 • 採用符合國際標準的安全測試，確保電池系統安全性。
績效與調整	• 2024 年度完成 240W 電源產品研發，設計符合高效率轉換、高功率因素以及整合型開發有效減少產品體積與使用元件數量，第四季進行產品安規認證，預計於 2025 年量產。 • 盛齊於 2024 年已展開錶後儲能案場開發，並有 2 個案場實績。 • 電源研發-於檢討會議確保各項產品開發任務按照預定計劃推進。包括設計審查、進度追蹤、資源配置、風險管理。適時調整開發方向或資源配置，避免進度延遲與資源浪費，確保新產品按時推出並滿足市場需求。 • 原定於 2024 年拓展日本市場的通訊研發計劃，因當地客戶產業結構較為封閉，以及軟體資安支援上的挑戰，最終決定中止。 • 盛美-2024 完成一個專網垂直運用實績, 第四季開始陸續出貨。

重大主題：創新產品研發與行銷

預防或補救措施

電源研發-

- 產品規劃品質及 HSPM 管理系統時，以生命週期的觀點來考量供應鏈管理、製造過程控制、終端產品測試，確保產品達到預定的質量標準。作為處理風險和機會的措施減少負面影響。
- 研發案件進度確認以市場動態、客戶需求積極度，調整開發順序與規格，以期更符合市場及客戶的需求。
- 出貨前 100% 的檢驗確保出貨的品質，做好流動資金的規劃及運用準備。不會只進行單項創新技術產品線，將會分散風險，並做好人員方面的調適規劃。
- 盛美-同仁於會議進行專案報告內容涵蓋如下：
  1. 推進各開發案計畫進行。
  2. 針對市場推廣及相關技術問題進行討論。
  3. 協助相關合作開發專案。

晟瑞-

預防措施：透過技術創新、供應鏈管理、內部政策等方式，減少風險的發生機率。

- 選用低環境影響材料或採用如太陽能等綠色能源生產。
- 對電池芯進行材料評估，如熱穩定性、充放電循環特性等。
- 應用智慧電池管理系統，即時監控電池溫度、電壓，防止熱失控。
- 遵守國際安全標準（如 IEC /CNS 62619、UN 38.3），並監控全球儲能政策變化（如歐盟 CBAM、RE100），確保產品符合各國能源標準。

補救措施：當風險發生時，透過快速應變機制進行損害控制與後續改善。

- 電池廢棄污染：與回收企業合作，確實處理電池廢棄物。
- 電池能量效率低：優化 BMS 調整充放電策略，採用更高效電池芯。
- 產品安全事故：立即召回有問題批次，並加強材料測試與安全標準。

獎勵機制：

- 電源研發鼓勵員工提供產品技術及品質之建議，並針對原材料、物料之節省、呆廢料利用制定獎勵機制。
- 盛美-為鼓勵員工踴躍提供產品設計創意, 改善品質及改良製造技術之建議，藉此提昇整體營運績效，達成鼓勵創新，提高效率與永續經營的目標，如經單位主管核可，即可提出盛獅獎金申請，經考評會審核通過後執行獎金發放。
- 盛齊-為提高整體營收，拓展綠能事業，積極鼓勵員工提供分享新事業訊息，如經業務單位主管評估後如有採用價值，擬給予獎勵。※實際發放金額由總經理核定。
- 盛齊-主管會議滾動式審視業務進度及狀況排除，如案場結案進度不如預期，專責業務必須提交改進報告。

3.1 安心品質

「品質用心、滿足客戶及法規需求、響應綠色產品共識、建立綠色供應鏈」是本公司對產品的最高要求，品質管理體系為全公司品質改善、從研發的設計品質管理與驗證、供應鏈的品質管理與輔導控制、生產製造的層層關卡管控、客戶品質問題回應與技術支援、並以達成客戶要求及環保法規為最終目的。以品質與技術優勢，具備彈性的生產製程管理能力，承諾實踐品質政策，從新產品的設計到量產的導入，致力於整體製造規劃管理、並以先進的製造設備與驗證測試技術能力，展現高效率與高品質的生產能力。

歐盟制定了 RoHS 與 REACH 等環保法規，針對產品中可能對人體造成致癌、致突變或生殖毒性等危害的化學物質進行限制，以提升對人體健康與環境的保護。本公司依據歐盟法規及客戶相關環保要求，訂定「環境有害物質管制程序」與「環境有害物質管制規範」，作為內部控管依據，盛達、盛齊、盛益晉好及晟瑞之產品全數符合要求，取得之安規認證如下：

盛達集團產品取得安規認證項目統計

集團公司	產品名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
盛達	通訊產品	RoHS	100%
	電源產品	RoHS、REACH	100%
盛齊	儲能案場	IEC/CNS 62933-5-2 (EESS)	100%
盛益晉好	變流器	VPC	100%
晟瑞	儲能電池系統	CNS 62619、UN38.3	100%

備註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。

本公司致力於研發通訊產品並創新應用市場策略，以擴大科技應用的範圍並提升產品的附加價值，創造競爭優勢。透過與各國電信商的合作，針對不同的國家和電信服務需求，提供全球消費者最符合客戶需求的專業通訊產品，不僅提升產品和服務品質，同時也致力於減少營運和產品製造對環境的影響。本公司積極與客戶和供應商合作，推動綠色產品和生產，降低資源消耗和環境污染。透過多元的產品和卓越的服務，期望能夠創造更高的經濟和社會價值。

本公司通過 ISO 9001、ISO 14001 和 IECQ QC 08000(適用於電源事業部)的驗證，並進行定期內部稽核和第三方驗證，確保有效執行有害物質管理。本公司所提供的產品和服務均符合客戶需求，也遵守國際環境和安全相關規範，所有產品都會根據不同國家客戶的需求進行安全標準的檢測和驗證，包括美國UL/C1D2、FCC，歐盟CE/RED、澳洲RCM、日本PSE、台灣BSMI和NCC等項目。部分內銷產品亦通過「資安驗證」，以確保無線傳輸的品質和安全。產品使用之電源供應器皆符合 DOE regulation level VI. 之規範，電源產品均依照顧客的需求設計，研發，生產製造。

若產品發生異常情形，客戶可透過本公司設立之申訴專用信箱提出反映。我們將依「客戶抱怨管制程序」進行異常分析與改善處理。2024 年度內，盛達集團未發生任何違反產品與服務健康與安全相關法規之裁罰事件，展現對產品品質與使用者安全的高度承諾。

通報管道

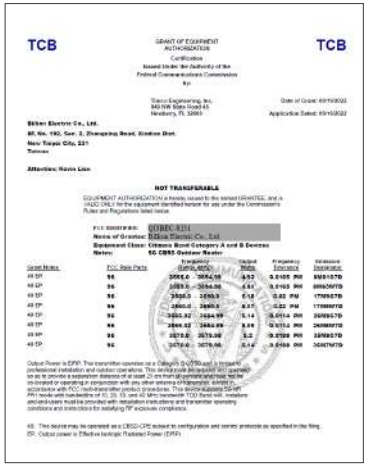
申訴專用電子信箱
sales@billion.com

專業認證

ISO 9001 ISO 14001 ISO 27001

QC 080000

FCC 認證



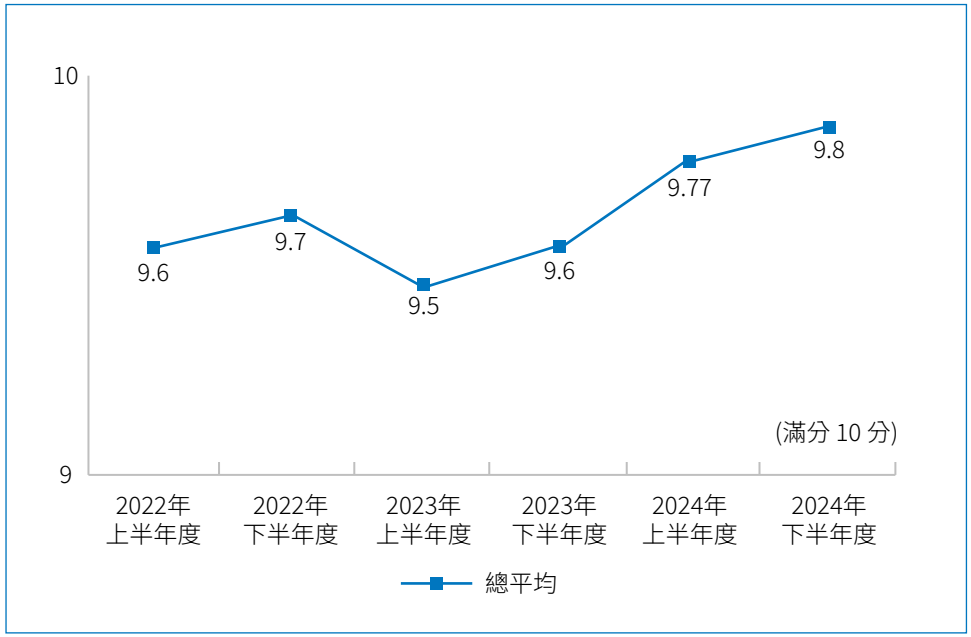
客戶滿意度

本公司訂定「客戶滿意度衡量管制程序」，以定期進行客戶滿意度調查為主要方式，旨在建立以客戶為導向的品質系統及經營理念。此外，各事業處最高主管會定期召開客戶滿意度檢討會，參與部門包括品保、研發、市場行銷、生管、採購等，透過會議整合公司內部資源，及時改善客戶抱怨等不滿意問題，提供客戶全方位的服務，以滿足客戶需求。

本公司近三年的問卷分析結果如下:

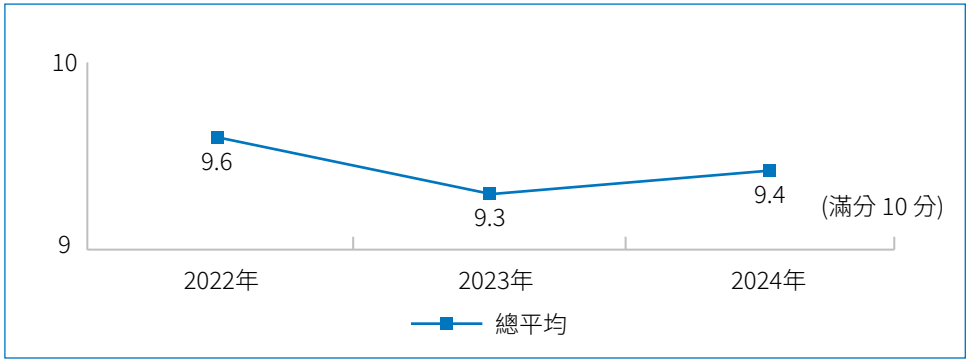
本公司為了解客戶需求與想法，並提升服務品質，通訊事業處(含盛美)每半年會做一次客戶滿意度調查，2022 年至 2024 年間的滿意度調查，問卷回收率 100%，客戶滿意度分數滿分 10 分，保持 9.2 分以上。

通訊事業處(含盛美)近三年客戶滿意度調查表



本公司電源業務處每年一次客戶滿意度調查，2024 年度客戶滿意度，總平均為 9.4 較 2023 年度客戶滿意度分數 9.3 相比，上升 1.08%。

電源事業處近三年客戶滿意度調查表

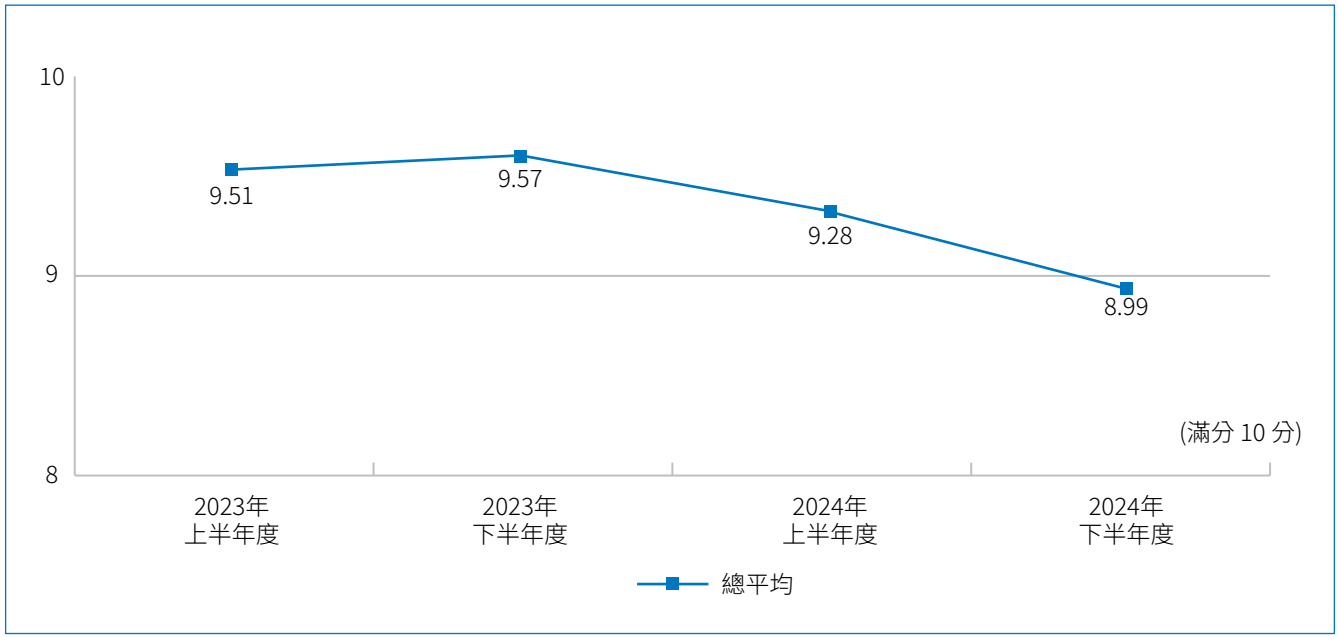


本公司若客戶滿意度未達合格門檻，於「客戶滿意度檢討」會議中須將各部門平均分數未達年度目標不滿意的事項發出【矯正措施單】，由責任單位加以分析原因與擬定改善對策。

子公司盛齊每半年調查一次客戶滿意度， 2024 年度較 2023 年度平均滿意度調查表回收率提高 1~2%。

在 2024 年下半年度分數低於預期 9 分，原因主要落於業務報價以及維運方面的滿意度不足；盛齊在每月例行的會議中，針對此議題的檢討將與業務思考報價方式的改善以及符合市場需求的折扣；在維運方面由於下半年人員異動的因素，會盡快將維運品質的落差及人力的空窗補足，相信在 2025 年上半年將可以回復原來的分數水準。

盛齊近二年客戶滿意度調查表



盛益晉好於 2024 年 12 月啟動了首次客戶滿意度調查，旨在了解並提升客戶體驗。調查結果顯示，客戶滿意度的平均分數為 9 分，回收率達 69%。由於此為首次進行客戶滿意度調查，尚未建立趨勢圖，未來將依據持續收集的數據進行後續分析與改進，以更好地服務客戶並推動企業的長期發展。

晟瑞於 2024 年進行一次客戶滿意度調查，平均滿意度為 92.5%，達標（>90%），2025 年將調整問卷內容，並每半年進行一度滿意度調查，期望能更貼進客戶需求。

3.2 永續供應鏈

本公司致力於建立長期穩定的供應鏈，藉此確保生產和業務的穩定性。為了達成這個目標，本公司進行供應商評鑑，包含價格、品質和交貨準時率、社會責任及道德規範之管理等因素，以選擇最合適的國內供應商。透過這些措施，能夠更好地管理供應鏈，確保產品和服務的質量和可靠性。

針對使用關鍵物質(Critical materials)，盛達設有相關風險管理制度，如下：

- 經濟：慎選具永續經營能力之供應商，定期檢視其供貨品質、交貨準時率、價格、服務及財務穩健性。
- 環境安全衛生：要求供應商提供產品符合 RoHS 禁用物質/歐盟 REACH 高度關切物質(SVHC 最新法規)等規定。
- 要求廠商不得使用源自非法武裝掠奪之衝突礦產。
- 優先選擇相關管理系統認證的供應商。
- 材料供應商須完全符合環境安全的國內/國際的法律、法規及慣例。
- 材料供應商應建立環境無有害物質管理體系。
- 完全遵從，包括但不限於歐盟所發佈的電子電機產品禁止使用的有毒物的法規以及 REACH 規章標準。

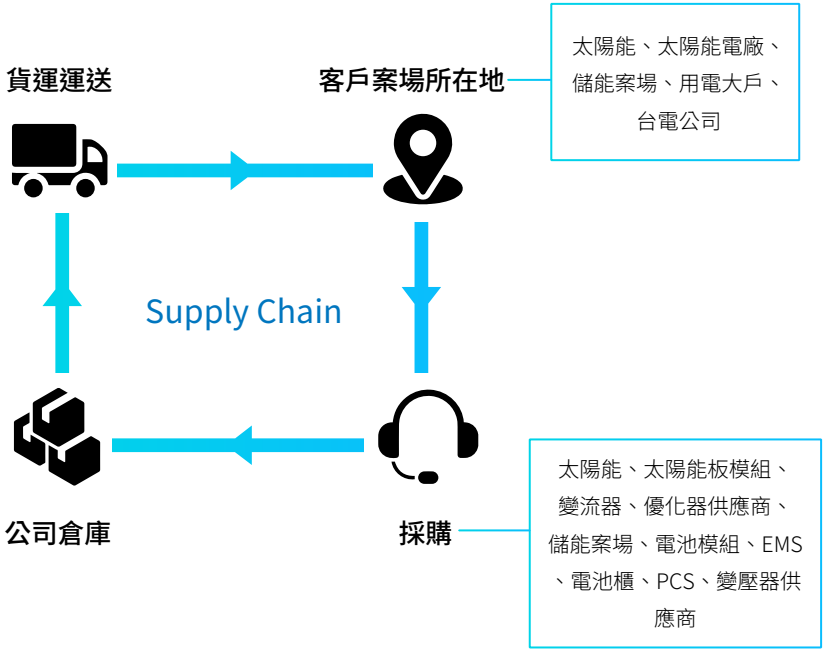
供應鏈上、下游關聯圖

◆ 電源及能源管理產品

上游	中游	下游
電路板製造業 主動元件製造業(半導體業IC) 被動元件製造業(電阻、電晶體等) 磁性元件製造業(變壓器、濾波器等) 電線電纜業	變壓器與電源供應器設計製造業	電腦資訊及週邊設備 通訊電子業 消費性電子業 醫療儀器設備 工業電子儀器設備、軍事、航太工業設備 燈具製造商 系統整合商

◆ 網路通訊產品

上游	中游	下游
關鍵技術研發設計(軟、硬體) 主動元件製造業(通訊晶片組) 被動元件製造業(電阻、電容器等) 磁性元件製造業(變壓器等) 電路板製造業	FTTH 、4G LTE/5G NR等網路通訊產品設計製造業	通路商(代理商、經銷商等) 網路系統整合業 網路通訊服務業 電信公司



◆ 儲能服務商

上游	中游	下游
變流器供應商	經銷商	太陽能電廠

◆ 儲能製造商

上游	中游	下游
電芯供應商、逆變器、變流器、板金廠、沖壓廠、線束廠、打件廠、液冷系統、消防系統	安裝商、逆變器廠商、系統整合商	終端客戶 (家用儲能、工商儲能)

本公司供應商主要分為 3 大類，分別為「一般性採購」、「生產相關採購」與「商品採購」。依據 2024 年採購明細分析，盛達總部 2024 年總採購家數為 154 家，國內採購家數為 140 家，約佔總採購金額的 51.64%，國外採購家數則為 14 家，約佔總採購金額的 48.36%；盛齊年度總採購家數為 40 家，國內採購家數為 39 家，約佔總採購金額的 92.09%，國外採購家數則為 1 家，約佔總採購金額的 7.91%；盛益晉好年度總採購家數為 2 家，國內採購家數為 1 家，約佔總採購金額的 5.8%，國外採購家數則為 1 家，約佔總採購金額的 94.2%；2024 年晟瑞年度總採購家數為 94 家，國內採購家數為 80 家，約佔總採購金額的 52%，國外採購家數則為 14 家，約佔總採購金額的 48%。

盛達近三年採購統計

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
一般性採購	國內	34	1.21%	36	4.81%	21	2.30%
	國外	1	0.32%	0	0	0	0
生產相關採購	國內	132	30.15%	116	55.52%	116	49.1%
	國外	4	0.44%	4	0.55%	5	39.26%
商品採購	國內	24	41.49%	11	25.10%	3	0.24%
	國外	13	26.40%	7	14.02%	9	9.1%
總計		208	100%	174	100%	154	100%

說明：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區 (大陸/韓國)。

盛齊近三年採購統計

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
一般性採購(再加工/承攬/服務/庶務類)	國內	12	0.40%	18	0.40%	9	6.97%
	國外	1	0.0003%	0	-	0	-
商品買賣採購(變流器、優化器、日射計、電錶、監控箱等監控系統相關設備)	國內	17	29.13%	49	99.36%	30	85.12%
商品買賣採購(變流器、優化器、日射計等監控系統相關設備&電池櫃)	國外	3	70.47%	2	0.6%	1	7.91%
總計		33	100%	69	100%	40	100%

說明：盛齊: 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(韓國/法國/大陸/以色列)。

盛益晉好近兩年採購統計					
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）
變流器	國內	0	-	1	5.8%
	國外	1	100%	1	94.2%
總計		1	100%	2	100%

說明：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區 (大陸)。

晟瑞近三年採購統計							
契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
一般性採購(庶務類)	國內	50	32%	50	20%	58	12%
	國外	0	-	0	-	0	-
設備	國內	12	63%	17	51%	22	40%
電芯模組相關物料	國外	10	9%	12	29%	14	48%
總計		72	100%	79	100%	94	100%

說明： 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(大陸)。

供應商評鑑

本公司雖未導入RBA，仍透過 ISO 9001 供應商管理辦法中有關供應商填寫評鑑表的方式，評估供應商的能力是否達到品質標準，同時於 2024 年 1 月進行"供應商永續發展行為準則"調查，要求盛達集團之供應商及其所屬職員與包商遵守並落實執行以確保盛達集團供應鏈之工作環境安全、員工受到尊重且具有尊嚴，並應於其企業經營中遵守商業道德規範及善盡社會與環境責任。

為有效管理供應商，確保料件交貨品質及穩定貨源，並對供應商活動及其所提供之產品或服務所產生的環境影響加以管理，以其能瞭解並掌握供應商之環境狀況，作為採購訂定之依據。盛達有訂定「供應商管制程序」及「委外加工管制程序」，依據該要點相關規範透過自評、訪視及稽核，確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。此制度將有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

生產相關供應商的評鑑會要求供應商回填：Regulatiom 持久性有機污染物聲明書、TSCA 聲明書、RoHS 保證書、REACH 保證書、Red Phosphorous Declaration、廠商基本資料表、廠商評鑑表、不使用環境有害物質聲明書、衝突礦業宣告書、品質保證協議書、風險等級評估表(供應商)等。

新供應商評分項目

- 環境管理執行
- 廠內是否有建立環境管理系統及目標與標的
- 廠內是否有任何環境污染預防或處理措施及對環境有重要影響的製程是否建立監測和量測
- 社會責任及道德規範之管理
- 持續提升在地採購占比
- 不得在任何製造工序中使用童工
- 工作時數不應超過當地法律規定的最大限度
- 不得承諾、批准、收受賄賂或其他形式的不正當收益
- 確保產品不使用來自剛果及其周圍地區的衝突礦產

年度供應商評鑑的結果

每半年對既有交易的生產用料供應商進行進料品質與交期的供應商績效評鑑，若未達及格分數 60 分，將會同品保部門討論是否列入觀察要求改善或暫停交易；每年度依多元材料類型生產用料供應商抽查 15 家進行年度再評鑑，若自評分數未達到 70 分，將進行實地評鑑確認，若評鑑後不符合標準，採購部必須要求供應商改善，若 3 個月內改善狀況無法符合本公司要求，採購部應提報權責主管是否停止交易，由權責主管決定是否撤銷合格廠商資格。年度抽查 15 家供應商，其評鑑結果皆為合格，供應商評鑑結果平均分數 91 分。

2024 年透過廠商環境評鑑稽核表進行環境管理評估，評估內容包括製造商部分的評估項目，例如廠內是否有建立環境管理系統及目標與標的、廠內是否有任何環境污染預防或處理措施及對環境有重要影響的製程是否建立監測和量測，有無相關供應商的環境評估考量建立機制等三項。除此之外，並定期現場實地評鑑其環境系統，若低於 60 分時，將要求廠商填寫改善對策。受評鑑廠商其評鑑結果皆為合格，評鑑結果平均分數 80 分。

	評鑑項目	頻率	及格分數	評鑑家數	供應商比例	評鑑結果
供應商績效統計表	1. 進料品質 2. 交期	每半年一次	60 分	90	100%	平均 99 分
供應商評鑑表	1. 品質 2. 環境管理 3. 社會責任	每一年一次	70 分	15	12.4%	平均 91 分
廠商環境評鑑稽核表	環境管理(空、水、廢、毒、噪等)	每一年一次	60 分	2	1.65%	平均 80 分

註：評鑑來源：
供應商績效統計表：僅針對生產供應商進行評鑑，共包含 90 家供應商，不包含代理商與貿易商。
供應商評鑑表：依多元材料類型挑選出15家生產用料供應商進行2024年度的再次評鑑。
廠商環境評鑑稽核表：依 ISO14001 驗證範圍的供應商，針對供應商評鑑表中的 15 家供應商，再進行環境管理評鑑和稽核共 2 家。

綠色供應鏈

除對於供應商的品質、成本、交期、服務、品質及技術能力的評估之外，盛達為有效管理供應商，確保料件交貨品質，選擇供應商，以綠色供應鏈及綠色環保廠商為優先，減少地球環境的危害。實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理：

- 材料供應商須完全符合環境安全的國內／國際的法律、法規及慣例。
- 材料供應商應建立環境無有害物質管理體系。
- 僅找尋符合 HSF 材料之合格供應商使用。
- 完全遵從，包括但不限於歐盟所發佈的電子電機產品禁止使用的有毒物的法規以及 REACH 規章標準。

衝突礦石（金屬）採購政策

在人權議題上，向供應商傳達不支持、不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，盛達身為世界企業公民，宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬，同時要求供應商遵守衝突礦石（金屬）採購政策並將此要求傳達給其上游供應商：

- 確保產品不使用來自剛果及其周圍地區的衝突礦產，並遵守衝突礦產之區域及國際法規。
- 追溯所有產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，供應商均應完成填寫調查表，並按照經濟合作暨發展組織 (OECD) 指南進行調查以避免直接或間接的資助武裝衝突團體。

3.3 永續創新設計

全球永續發展與氣候變遷議題日益嚴峻的今日，盛達深感企業肩負的責任與使命。我們以「永續創新，驅動未來」為指導原則，積極布局創新研發策略，致力於以科技力量推動綠色能源的普及與發展。透過對技術革新與資源優化的持續投入，期望能在滿足現代社會需求的同時，為環境永續與社會繁榮做出貢獻，並協助客戶提升競爭力與長期價值。

盛達集團依環境趨勢與市場需求，以「永續能源解決方案」、「高能源效率產品」兩大主軸。持續提升技術創新，近年公司每年研究發展費用佔整體營收比例如下：

單位：新台幣仟元

盛達集團近三年度研究發展總支出			
年度	營業收入淨額	研發費用	百分比%
2022 年	1,211,418	86,540	7.14%
2023 年	1,828,751	99,140	5.42%
2024 年	2,023,935	93,534	4.62%

策略佈局：聚焦永續與效率並重

盛達集團的創新研發策略聚焦於兩大核心主軸：永續能源解決方案與高能源效率產品。這兩大方向充分考量了全球環境政策趨勢與市場對節能減碳技術的需求，並作為公司長期競爭力的基石。

永續能源解決方案，專注於四大應用場景和技術發展：

- 光電建置應用：PV 太陽能變流器，提升再生能源的轉換效率，確保電網的穩定供電。
- 光電監控系統：透過 Pixel View 系統，提供即時能源監控與數據分析，幫助用戶進行智慧化能源管理。
- 儲能設備： 針對不同市場需求，研發工商儲能一體機、併網型貨櫃級儲能系統、電信基站及備用電源，提升能源存取靈活性，解決再生能源間歇性供應的問題。
- 電動車動力充載系統： DC/AC 電動車充電樁產品，支援電動交通基礎設施建設，並助力全球智慧城市發展。

高能源效率產品：

- 高能源轉換效率是減少電力耗損的重要途徑之一。盛達專注於設計電源供應器產品，透過技術創新，以整合型開發模組達成減少電力能源損耗與減少原材料使用的目標。

策略	創新方案	產品定位	產品項目
創新策略	永續創新能源解決方案	高能源效率產品	電源供應器
		光電建置應用	PV 太陽能變流器
		光電監控系統	Pixel View
		儲能設備	工商儲能一體機、併網型貨櫃級儲能系統、電信基站及備用電源
			磷酸鋰鐵電池系統
		電動車動力充載系統	DC/AC 電動車載充電樁

太平洋友邦光儲專案
帛琉・馬紹爾・吐瓦魯

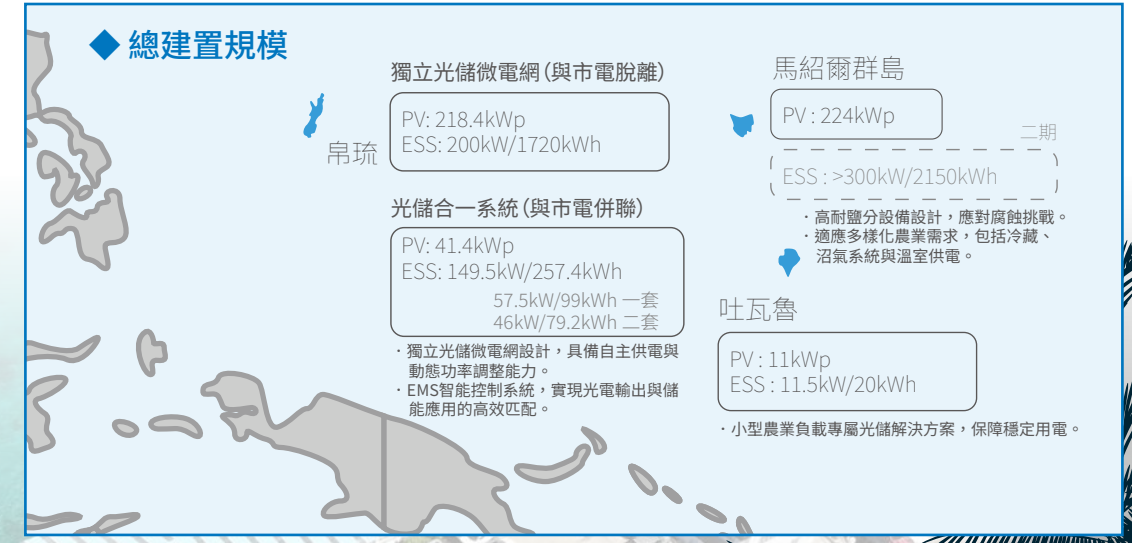
盛達集團通過創新的光儲微電網解決方案，助力太平洋友邦國家實現能源自主與低碳發展，為島嶼國家的能源轉型樹立了成功典範。

◆ 島國的主要挑戰

1. 基礎設施薄弱
2. 高昂能源成本
3. 極端氣候影響
4. 技術限制

本公司及盛齊工程團隊採用模組化光儲系統，減少現場人力依賴；以及光儲一體化系統，提升系統能源效益；並且採用高耐用性設備，提升設備在極端天氣下的穩定性；也提供完整技術轉移與培訓計劃，降低維護求，確保系統穩定運行。

◆ 總建置規模



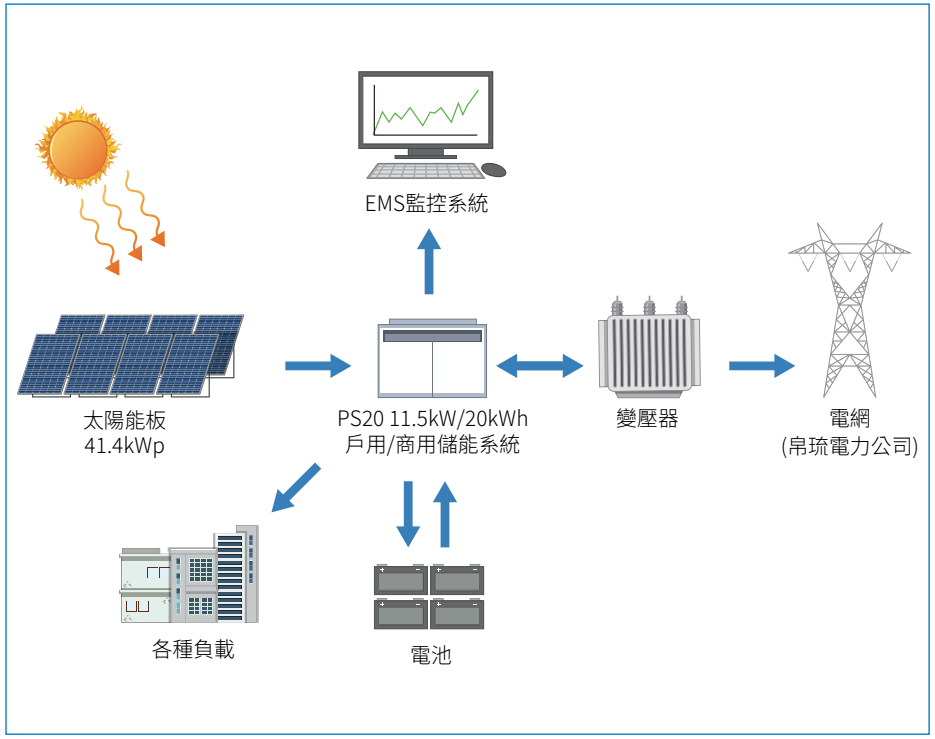
◆ 技術亮點與解決方案

▪ 光儲合一系統

智能併網，電力無憂

隨時動態調整電力系統

光儲合一示意圖

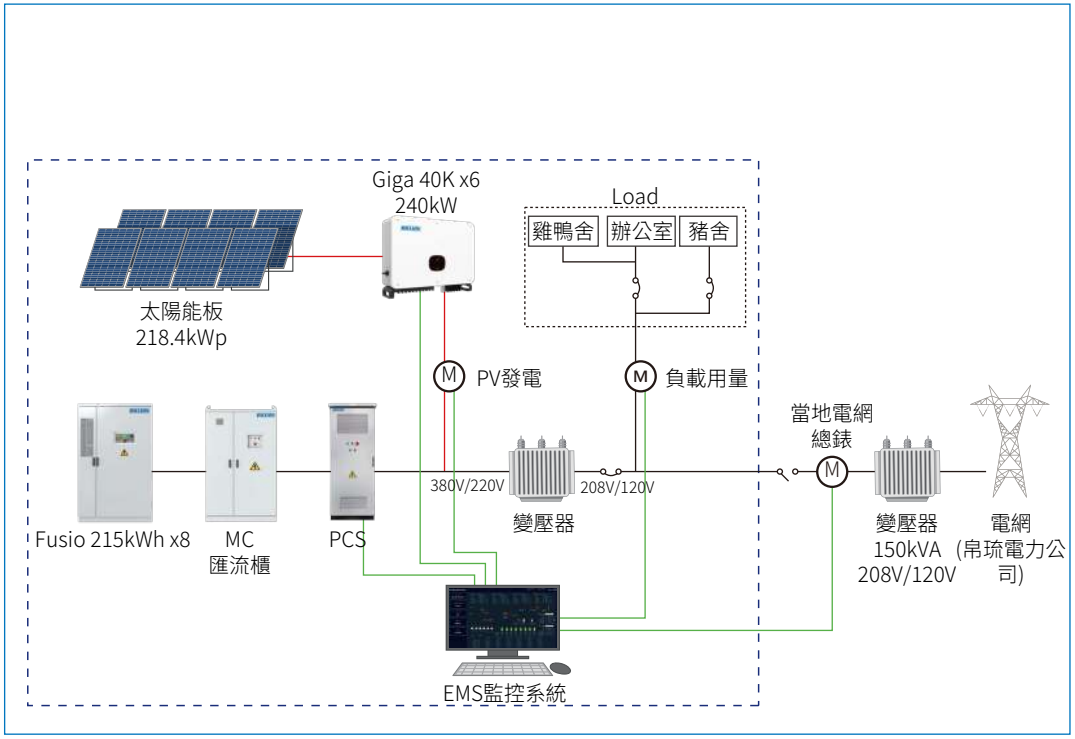


▪ 獨立光儲微電網

自主電力，極致穩定

實現全區自給自足的穩定供電

獨立光儲微電網架構圖

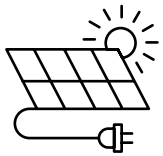


◆ 帛琉成功案例

能源自給與高效利用

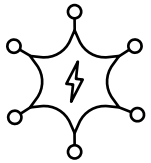
帛琉長期依賴進口柴油發電，農業、漁業設施與居民用電需求多樣，急需穩定且可持續的綠能供應。

▪ 成果



A/C區提升能源使用效率
B區達到100%綠電自給率

每年減少800噸CO2排放
推動能源自主與減碳目標



成為再生能源應用標桿
提供可複製的成功範例

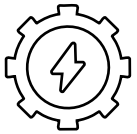
減少進口燃料成本
能源供應穩定性提高

◆ 吐瓦魯成功案例

創造能源自給的小農業解決方案

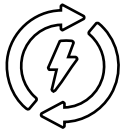
吐瓦魯，作為太平洋島嶼中最小且最分散的國家之一，面臨極端氣候、基礎設施薄弱與電力成本高昂的多重挑戰。

▪ 成果



提升能源管理能力
智慧監控與遠端管理功能
顯著減少人力維運成本

促進可持續發展
減少碳排放助力
吐瓦魯推動清潔能源轉型



穩定電力供應
提升當地用電穩定性
極大緩解了停電帶來的不便

減少能源成本
幅降低對柴油發電的依賴
減少進口燃料支出

◆ 馬紹爾群島成功案例

鹽害環境中的高效綠能轉型

馬紹爾群島位於太平洋中部，長期以進口柴油發電為主，能源成本高且供應不穩定。

▪ 成果

能源效能提升
增加當地可再生能源佔比
減少對進口柴油的依賴

環境影響減少
減少碳排放
實現綠能轉型目標

穩定電力供應
提高能源穩定性
有效解決供電不穩問題

支持農業與經濟發展
支援基礎設施升級
助力當地經濟活動運行

BILLION

CHAPTER 4

友善環境維護 75

4.1 原物料管理 76
4.2 能資源管理 77
4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放 79
4.4 廢棄物管理 82
專欄-電源供應器產品碳足跡，共行產業綠色採購 84

CHAPTER 4 友善環境維護

4.1 原物料管理

電子料件作為電源產品的主要原物料，除電子料件外可再生與不可再生原物料為紙箱、紙盒、標籤紙、塑膠殼、金屬件、包裝PE袋、纜線與磁性元件。通訊產品除其他電子零組件外，可再生與不可再生原物料為錫(含錫膏)、積體電路IC、印刷電路板、絕緣體、金屬盒、包裝材料等。產品制訂【環境有害物質管制規範】標準化全面推動供應鏈物料的管理，2021年度導入綠色產品管理系統（Green Product Management system，簡稱GPM），依此管理供應商物料成份與分析報告，確保盛達電業使用物料符合環境有害物質規範。盛齊、盛益晉好因產業特性，為儲能案場及代理商，故無原物料使用；晟瑞為電池模組製作商，最大宗為金屬物件如螺絲及平墊圈，其次為塑膠件如珍珠棉及雙面膠等，晟瑞產品可符合RoHS及Reach要求。

盛達與盛美物料使用統計表 (生產部+研發)

原物料名稱	單位	是否可再生	2023年	2024年
錫(含錫膏)	噸	可再生/不可再生	0.3668	0.19
積體電路IC	噸	不可再生	1.57	0.82
印刷電路板	噸	不可再生	2.40	1.55
其他電子零組件	噸	不可再生	2.47	1.34
絕緣體	噸	可再生/不可再生	15.96	7.68
金屬盒	噸	不可再生	-	1.00
包裝材料	噸	可再生/不可再生	14.80	6.95

註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

晟瑞物料使用統計表 (製造部)

原物料名稱	單位	是否可再生	2024年
電子料件	PCS	不可再生	2,973
金屬料件	PCS	不可再生	42,405
電池	PCS	不可再生	11,282
塑膠件	PCS	不可再生	15,108
包材	PCS	可再生	734
絕緣體	PCS	不可再生	15,712

註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

電源產品每年度進行 IEQC QC080000 有害物質管理系統驗證，確保產品合規標準，2024年度使用量如下:

盛達物料使用統計表 (電源研發部)

原物料名稱	單位	是否可再生	2023年	2024年
電子料件	pcs	不可再生	55,590,727	48,665,825
紙箱	pcs	可再生	8,783	13,861
紙盒	pcs	可再生	67,985	67,504
標籤紙	pcs	不可再生	1,206,400	1,690,697
塑膠件	pcs	不可再生	753,533	11,316,539
金屬件	pcs	不可再生	855,951	4,087,258
包裝PE袋	pcs	不可再生	170,700	595,873
纜線	pcs	不可再生	512,816	1,219,707
磁性元件	pcs	不可再生	1,583,349	3,068,101

註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

電源產品因應廢棄電子產品處置方式，降低有害物質對環境的污染。遵循廢棄電子電機設備指令(Waste Electrical and Electronic Equipment Directive，簡稱 WEEE)設計易拆解、可回收產品。2024年度開發產品進行WEEE-3R評估，產品符合3R要求 (Reuse and Recycled rate = 80%, Recovery rate = 83% 以上)，並於產品上清楚標示WEEE回收標章，禁止隨意丟棄電子電機產品。

4.2 能資源管理

盛達集團2024年之能源使用量如下表所示，相較2023年增加1193.29GJ能源耗用量，能源強度增加0.44GJ/營業額(百萬元)，因近年來，集團積極拓展儲能案場業務，隨著完工案場數量持續增加，後續維運需求亦隨之上升。此外，2024年度新建案場規模較以往年度顯著擴大，工程期間需處理之作業更為繁複，導致公出頻率提高，整體油耗因而上升。另一方面，因應2024年集團營運策略之調整，部分廠區用電量較往年有所增加。綜合上述因素，致使2024年度能源強度較2023年有所上升。

盛達集團

定量指標	單位	2022年	2023年	2024年
電力使用量	度/年	456,852	631,861.20	710,211.6
	GJ	1,644.67	2,274.70	2,556.76
汽油使用量	L/年	17,860.8	22,955.50	46,499.60
	GJ	582.89	749.16	1480.36
柴油使用量	L/年	2	19.60	4,997.90
	GJ	0.07	0.69	180.71
組織特定度量	營業收入	營業額	營業額	營業額
組織特定度量值	新臺幣百萬元	880	1,574	1787.8
總能源消耗量	GJ	2,227.63	3,024.55	4,217.84
能源強度	GJ/百萬元	2.53	1.92	2.36

註：

1. 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以2023年能源署能源統計手冊、113年度車用汽、柴油熱值與環保署氣體排放係數管理表6.0.4 版計算燃料熱值，汽油7,609 kcal/L；柴油8,642 kcal/L；液化石油氣6,635 kcal/m^3；1 kcal=4.184 KJ。電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
3. 2022年組織特定度量的營業額數值僅含有盛達、盛齊、盛陽。
4. 2023年及2024年組織特定度量的營業額數值僅含有盛達(總公司、宜蘭廠、新竹實驗室)、盛齊、盛威、盛智達及盛益晉好；能源數據含有盛達(總公司、宜蘭廠、新竹實驗室)、盛齊、盛威、盛益晉好及盛智達。
5. 2023年揭露量為本公司，現納入子公司用量，故進行資訊重編。

節能成果

每年盛達集團都致力於節能減碳的政策，針對各地方檢討及探索可以更精進的地方，除了持續在宣導更方面的節措施，如：宣導隨手關燈、裝冷氣的遠端遙控控制形成智慧空調、購買使用循環扇讓冷氣溫度不用開太低、日光燈座有故障時更換為LED燈式，以及使用電子化表單及簽核流程來減少紙張用量等。本公司在2024年更換LED平板燈統計共計41座，和傳統輕鋼架燈具比較用電2,000小時可省電共約5,986度，減碳約2,837公斤，相當於種植236棵樹；晟瑞於2023年底已全面更換為LED燈管照明設備，並已更換智能電表，將用電監測頻率由原本每兩個月一次，提升至每15分鐘即時監測，有效掌握用電趨勢與異常警示，提升能源管理效能。

由於再生能源的間歇性及不穩定特性，造成全台夜尖峰用電相較嚴峻，也增加系統調度上的難度。故盛達集團配合政府綠能政策，積極投入再生能源產業，於全台各地建置儲能案場，可以有效利用閒置土地或屋頂，增加台灣綠電來源發電量佔比，2024年共建置7個儲能案場，透過電網頻率的高低變化，儲能設備立即反應作動，減緩電網波動。將多餘的再生能源儲存於儲能設備內，可以提高再生能源的利用率及穩定性，降低台電用電尖峰期可能的缺電危機，補足用電缺口，維持穩定電力供給及推動綠能產業之目標。

水資源管理

本公司為追求用水效率極大化，透過日常宣導推行隨手關閉水頭，使用節水器具，透過日常行動，強化全體員工珍惜水資源之素養，落實節水成效。

本公司與宜蘭廠用水主要為生活用水，水源為自來水，無使用地下水之情事，本公司統一由大樓共同處理，主要來源為翡翠水庫；宜蘭廠則為新城溪；晟瑞用水全數來自台中市自來水供應系統，無使用地下水情形，亦無涉及工業製程用水與水回收系統，屬於純辦公室生活用水性質，透過水資源風險評估工具，本公司、宜蘭廠及晟瑞用水風險評估結果皆為中低風險區域，對公司及廠區附近之水源及生態環境無顯著影響，對公司水資源管理不具重大性，且宜蘭廠每半年針對廢水排放水質進行檢測，其檢測結果皆符合主管機關的排放標準。本公司用水量資訊係依據經濟部水利署所公布之「水資源指標資訊揭露範例」中的定義進行統計。根據該定義，用水量係指取水量加計重複利用水量之合計數。惟本公司於生產製程中並無重複利用水之情形，故本公司所揭露之用水量即為實際取水量。重要生產據點(盛達宜蘭廠與晟瑞)，宜蘭廠2024年取水量為0.002042百萬公升，用水密度為0.0072，晟瑞總2024年用水量為0.2770百萬公升，晟瑞水費單上未徵收污水費，無法取得統計數據，故未揭露排水量及耗水量。詳細用水資料如下表：

盛達宜蘭廠用水資訊

年度	2023年	2024年
取水量（百萬公升）	0.1054	0.2042
排水量（百萬公升）	0.0870	0.1640
耗水量（百萬公升）	0.0230	0.0330
組織特定度量（百萬元）	營業額	營業額
組織特定度量值	0	27.5130
用水密度	0	0.0072

註：

1.耗水量 = 取水量 - 排水量。

2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/營業額(百萬元)。

晟瑞用水資訊

年度	2024年
取水量（百萬公升）	0.2770
組織特定度量（百萬元）	營業額
組織特定度量值	17.1800
用水密度	0.0183

註：

1.耗水量=取水量-排水量。

2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/營業額(百萬元)。

3.晟瑞水費單上未徵收污水費，無法取得統計數據，故未揭露排水量及耗水量。

4.晟瑞2024年4月加入盛達集團，故無2023年資訊。

4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放

本公司一直以來高度關注氣候變遷對其營運的影響。為有效應對可能出現的氣候變遷風險和機遇，同時減少公司對環境的影響，本公司依循「氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」要求已完成2023年度TCFD報告書之編制，進行管理和揭露氣候相關風險與機會。公司定期召開會議，評估如何因應氣候變遷，並執行相應的措施，旨在減少能源消耗和碳排放，提高減碳管理效能，實現企業永續發展目標。

治理單位	本公司定期召開董事會，永續發展委員會依金管會規定每季定期向董事會報告ESG執行狀況及溫室氣體盤查目標達成情形。永續發展委員會下設置公司治理、環境保護、社會責任及永續風險管理及資訊揭露等四個小組，由各小組成員共同組成執行小組負責推動相關事宜。
風險類別	・法規-淨零排放及減碳要求：金管會減碳目標要求，氣候變遷法2050淨零目標要求，規劃提高綠電自發自用，最大化減少碳排放量。 ・法規-氣候變遷因應法：《氣候變遷因應法》，並製定2050年淨零排放政策。預計2026年開始以每公噸新台幣300元計收，2025年免費額度為2.5萬公噸，2026-2027年免費額度為1.5萬公噸，2028-2029年免費額度為1萬公噸；預期2034年起取消免費額度，碳費每公噸以新台幣1,500元計收。 ・市場-客戶行為變化：客戶要求監測並降低碳排放, 需承諾加入 SBTi 或其他氣候倡議。如未配合將影響未來營收的成長動能。 ・市場-原物料成本上漲：因應市場需求採購低碳材料或是電費增加導致生產成本或運輸費用上升。電價年成長率預估3.5%。 ・長期性-海平面上升：因氣候暖化導致海平面上升，廠區面臨淹沒風險。
機會類別	太陽能光電結合儲能專業服務需求增加。
策略	由永續發展委員會於每年期初開會時討論並辨識對於公司具有影響之氣候風險與機會，並與外部專家根據發生可能性與財務衝擊進行評分，以篩選出重大的轉型氣候風險、實體氣候風險與轉型氣候機會。針對風險區間定義為： ・短期：1-3年　・中期：4-10年　・長期：超過10年以上 轉型風險情境 國際能源總署(IEA) STEPS 既定政策情境(2.5度C) NZE 淨零排放情境(1.5度C) ・法規-淨零排放及減碳要求及氣候變遷因應法：購買綠電(再生能源憑證)減少碳排放，以降低碳費與超排成本。再生能源憑證預估每張購買成本5,500~7,000元。依據排放量繳納碳費、未達減量目標而被課徵超排費用、減少灰電使用改採購綠電、或為達成碳中和而購買碳權等，預計將使營運成本或營業費用增加。 ・市場風險 (客戶行為改變與原料成本上升)：配合電源客戶要求，執行特定產品碳足跡查證，定期揭露公司碳減量資訊，以降低轉單損失；另外積極配合集團節能策略，降低因電費上漲帶來之衝擊。 2°C升溫情境(SSP3-7.0情境)，臺灣周邊海平面上升數值估計為0.5公尺。 4°C升溫情境(SSP5-8.5情境)，臺灣周邊海平面上升數值估計為1.2公尺。

策略	・長期性-海平面上升： 1. 報告邊界所涵蓋之公司其所在場域尚無相關風險。 2. 定期檢視實體風險災害潛勢變化對本公司所帶來的影響，以利提早採取適當預防措施。 轉型機會・配合政府能源轉型，定期檢視本公司所能提供光充儲充儲專業服務解決方案，進而提高本公司營收。 本公司近年來積極佈局太陽能、儲能及充電樁等事業，目標朝多角化經營與推動事業轉型，相關企業子公司盛齊與盛益晉好能源等配合政府政策法規，致力於環境再生能源發展並提供全方位綠能解決方案服務，2024年度綠能業務營收已占全集團合併營收81%以上，未來將能有效提升集團營收。
風險管理	永續發展委員會由跨部門主管成立四個工作小組，每2年進行氣候風險與機會之辨識與評估，並每年檢視是否需依實際營運環境進行調整。平時風險控管由各事業單位依內控程序進行，並由各工作小組定期向永續發展委員會進行彙報執行進度與成果。 為減少因颱風造成的停班影響產能和出貨準時間之問題，本公司安排提前生產或加班以符合出貨需求。同時，更考慮氣候變遷對公司造成的風險衝擊，因此制定了風險評估表單，針對各部門關鍵營運活動進行風險評估調查。透過考量威脅、衝擊、影響程度等因素，鑑別出本公司目前面臨的關鍵風險，並制定相應的風險控制策略以降低風險。為了確保風險評估的有效性，並要求風險評估應配合公司業務、人員之調整，至少每三年重新審視。另外，亦制定了緊急應變辦法，在風險災害發生時，由權責部門主管依照廠區災變緊急應變辦法執行通報工作，由危機事件管理小組統籌進行危機處理及後續復原工作，以維持公司的持續運作。
指標和目標	俟完成溫室氣體盤查與能源設備之基線調查後再擬定具體之風險轉型因應計畫與管控指標目標。目前已先推動相關節能措施說明如下: 1. 評估建置能源管理系統之可行性。 2. 透過更換LED燈管取代傳統燈具，以達到節能目標。 3. 響應政府訂定「2050淨零排放」及擴充再生能源之政策目標，本公司參與台電AFC儲能系統建置有助提高再生能源利用率，本公司2024年持續投資綠色能源產業，對盛鎧能源股份有限公司增加投資金額約18,000仟元，用於建置太陽光電之再生能源電廠投資及建置，預估每年綠電發電量平均可達1,100千度，減碳量約543 tCO2e；本公司自有之太陽能電廠於2024年度累積發電並售予台電共約1,426千度，有助於台電減少碳排放量約705 tCO2e。 ・本公司推動節能減碳行動，基於企業社會責任及綠色生產永續經營之目標，減少紙張用量、溫室氣體排放量。具體措施為鼓勵供應商回收材料包材、宣導隨手關燈、裝冷氣的遠端遙控，購買循環扇讓冷氣溫度不用開太低、日光燈座有故障時更換為LED燈式、使用電子化表單及簽核流程。 ・本公司公司2024年更換日光燈41盞，節電5,986度。 ・盛齊利用客戶群的房舍屋頂及土地，與廠商合作建置太陽能發電設備，除能充分利用空間使用價值外，並減少化石燃料及環境污染，截至2024年屋頂型太陽光電盛齊團隊已完成屋頂型、水面型、地面型，以及漁電共生等案場總設置達1800案場以上，總設置容量為580MWp以上，未來目標預估2025年希望達到總設置容量為620MWp以上。
碳定價基礎	2025年盛達集團溫室氣體盤查完成後將依各公司排碳熱點，陸續推動內部碳定價制度作為減碳成本評估之參考。隨時關注著氣候變遷因應法及管理法所公告的碳費，以利在內部展開作業。
溫室氣體盤查計畫	本公司已完成2024年度盤查作業，此外，本公司已於2025年啟動範疇三盤查，並配合主管機關之IFRS S1及S2申報時程涵蓋子公司盤查邊界。
外部保證或確信	本公司2024年持續進行溫室氣體盤查，並於2025年4月由第三方(SGS) 完成查證作業。

溫室氣體排放管理

溫室氣體是造成全球暖化之主因，因此盛達集團積極應對並進行溫室氣體盤查，2024年之溫室氣體排放可分為直接排放與間接排放，直接排放源為汽柴油使用，間接排放源為電力使用，2024年加入範疇三之排放量，無破壞臭氧層之物質及其他重大氣體排放，盛達集團將持續努力精進作為，落實環境永續之目標。詳細排放總量如下：

盛達集團

項目	2023年	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放(噸CO2e)	42.14	68.96	153.69
範疇二：間接溫室氣體排放(噸CO2e)	232.54	312.77	336.64
範疇三：其他間接溫室氣體排放(噸CO2e)	-	262.14	288.60
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(噸CO2e)	274.68	643.87	778.92
溫室氣體排放強度	0.31	0.41	0.44

註：

1. 排放係數依113年2月5日環境部公告溫室氣體排放係數計算。
2. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數， 2022年電力排放係數=0.495kgCO2e/kWh；2023年電力排放係數=0.494kgCO2e/kWh；2024年電力排放係數=0.474kgCO2e/kWh。
3. 溫室氣體排放強度 = 總排放量(噸 CO2e)/營業額(百萬元)
4. 2023年及2024年溫盤數據含有盛達(總公司、宜蘭廠、新竹實驗室)、盛齊、盛威、盛益晉好及盛智達。
5. 2022年為自行盤查，自2023年起溫室氣體排放量已經由第三方查證。

節能減碳策略

2024年LED平板燈更換統計

LED燈座規格	數量	用電2000小時	節電估算	節電估算(度)	減碳估算(公斤 CO2e / 度)
LED平板燈 1. 外觀尺寸：長 600mm*寬 600mm*高 30mm 2. 色溫：5700K 3. 輸入電壓：AC 100~240V 全電壓 4. 消耗功率：25W 5. 光通量：4000 lm	41	2000小時使用傳統輕鋼架燈具消耗功率共4,018KW，用電量8,036度；使用LED平板燈消耗功率共1,025KW，用電量為2,050度。	和傳統輕鋼架燈具比較用電2000小時省電共約5,986度，約21,549.6百萬焦耳。	5,986.0	和傳統輕鋼架燈具比較用電2000小時省電減碳約2,837公斤，相當於種植236棵樹。

註：

1.以2024年電力排碳係數為0.474公斤CO2e/度估算。

2.轉換係數來源以經濟部能源局公告：一度電等於3.6百萬焦耳。

3.節約能源主要在範疇二。

4.估算值以一年使用約2,000工作時數計算。

5.根據林務局的研究資料，平均地球上每多一棵樹，一年就可以減少12公斤的二氧化碳。

4.4 廢棄物管理

本公司的廢棄物分為一般民生廢棄物，主要來自事業員工生活垃圾、廢塑膠和廢紙，另外為有害事業廢棄物，主要為廢電子零組件、下腳品及不良品、含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑、附零組件之廢印刷電路板及客戶退回無法維修不良品造成的報廢品(含金屬之印刷電路板廢料)。有害事業廢棄物和盛達於營運生產製程中產生的廢錫渣委由合格的甲級廢棄物清運處理機構、回收再利用由第三方機構執行，而盛達於營運生產製程中以上游供應商原材料之包材，最多的主要為材料用到的包材包含廢紙箱和廢塑膠以及客戶退回無法維修不良品造成的報廢品(含廢紙箱和廢塑膠)。本公司所委託之第三方清運公司皆遵循「廢棄物清理法」及相關規定，且均無溢散洩漏等情勢，並設有GPS定位系統，力求減少對環境生態之破壞，有害物質佔公司廢棄物佔比低，無顯著影響，對公司廢棄物管理不具重大性。員工生活垃圾係由所大樓管理中心統一委託處理，本公司所有產生的廢棄物僅暫存，委外處理或回收，不自行進行直接處置，宜蘭廠員工生活垃圾為購買龍德工業區專用垃圾袋，每周將其垃圾收集後，放置大門，由工業區約聘清潔處理公司代為處理。

本公司致力於保護環境，所產之廢棄物皆做好分類，且積極採取循環經濟或減少廢棄物之具體行動，如材料包裝用料(包裝袋、緩衝材料等)供應商回收重複再使用。2024年有1家供應商分別回收包裝袋、緩衝材料重複再使用。並導入ISO14001系統進行廢棄物管理。2024年宜蘭廠除民生廢棄物外，無產出其他廢棄物之情事。

晟瑞為一般組裝業者，主要廢棄物為一般民生廢棄物，主要來自事業員工生活垃圾、廢塑膠和廢紙，生產過程產生的廢棄物亦都為一般廢棄物，如廢紙箱及EPE保護棉，均由合格之民生廢棄物處理業者回收處理；另外儲能使用之鋰電池，重量大於1公斤，也與環保局確認非責任業者不需申報。

盛達有害廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分		離場			
		2023年		2024年	
項目	有害/非有害	廢棄物的處理(噸)	處理方式	廢棄物的處理(噸)	處理方式
含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑	有害	0.64	其他處置作業	0.21	其他處置作業
廢電子零組件、下腳品及不良品	有害	0.11	其他處置作業	0.02	其他處置作業
附零組件之廢印刷電路板	有害	6.36	其他處置作業	8.37	其他處置作業
合計		7.11	--	8.6	--

註：

1. 以上數據為盛達總部。
2. 廢棄物重量均以公噸為單位。
3. 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
4. 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
5. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
6. 處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
7. 可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。
8.「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

盛達總部非有害廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分	離場			
	2023年		2024年	
項目	廢棄物的處理(噸)	處理方式	廢棄物的處理(噸)	處理方式
廢塑膠	0.18	其他回收作業	0.33	其他回收作業
廢錫	0.02	再生利用	0.01	再生利用
廢紙	5.18	其他回收作業	3.46	其他回收作業
一般生活廢棄物	13.32	焚化	9.37	焚化
合計	5.35	--	3.78	--

註：

1. 以上數據為盛達總部。
2. 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
3. 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
4. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
5. 處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
6. 「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。
7. 員工人數為年底員工在職人數。
8. 2024年一般生活廢棄物量較2023年有所減少，主要原因為部分員工轉調至子公司盛美。

本公司總部的日常營運過程中所產生的一般垃圾，因辦公大樓由管理中心統一負責處理與清運，難以單獨針對盛達進行確切的量化與監控。為有效掌握公司營運過程所產生之一般廢棄物排放量，以利後續管理及減量措施之推動，採用地方政府公布之人均垃圾產生量統計數據進行合理估算。

部分據點辦公室場區以縣市人均垃圾產生量估算為盛齊綠能10.25公噸、盛美1.43公頓、盛益晉好1.92公噸及新竹實驗室1.37公噸。

宜蘭廠採取實際量測法進行推估，經統計分析後依實際量測重量平均值 x 年週數為0.67公噸。

晟瑞所產生的一般生活垃圾係委由當地一般民生清運業者進行回收與處置，無法進行單一的實際監控。晟瑞依據台中市環保單位公布的2024年人均每日垃圾產生量1.575公斤，員工人數31人、全年工作日數250天之條件下，估算出2024年度晟瑞之生活垃圾總量約為4.07公噸。

電源供應器產品碳足跡
Carbon Footprint of Power Supply Products

共行產業綠色採購
Collective Green Procurement

隨著全球對氣候變遷議題的重視，歐盟率先實施碳邊境調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism，CBAM），針對進口產品的碳含量進行規範，並對高碳排放產品課徵碳關稅。碳邊境關稅政策對於全球供應鏈和產品設計帶來了深遠影響，特別是能源密集型的電子產業。作為電子設備的電源部件，電源供應器碳足跡成為盛達優先管理的關鍵項目。

引領供應鏈綠色轉型，盛達落實碳盤查行動

電源供應器產品原材料多元，其碳足跡分佈於原料、生產製造、運輸配送、使用階段及廢棄回收等環節。

根據國際生命週期評估標準（ISO 14040 / ISO 14044），需對各階段進行全面評估，以找出碳排放熱點。盛達集團於2024年率先完成BS180電源產品的部分碳足跡盤查，透過ISO 14067標準的盤查結果，為未來產品開發提供低碳設計方向，減少環境衝擊，並助力產業推動綠色採購。

BS180 採雙階段盤查，通過第三方查證揭示碳排成效

電源產品為客戶品牌系統電力轉換供應設備，生命週期銷售運輸、使用與廢棄階段依品牌客戶系統相異，BS180進行碳足跡盤查邊界為Cradle to Gate(搖籃到大門)，盤查邊界包含了原物料、製造(含廠內廢棄處理)等二個階段。採用環境部產品碳足跡資訊網與Ecoinvent係數進行碳排放分析，量化部分生命週期階段環境效益。同時為提高標產品碳足跡查證資訊與報告之可信度與可靠度，委由公正協力廠商SGS 台灣檢驗科技股份有限公司進行外部查證作業。

盤查年度	碳足跡查證有效期	碳足跡單位	碳排放量
2024	2026/09	kg CO2e/pc	當年度盤查係數

BILLION

CHAPTER 5

完善社會責任 85

社會責任管理揭露 86
5.1 人力佈局 88
5.1.1 進用多元化員工 88
5.1.2 人才招募與留任 92
5.2 人才培育與發展 97
5.3 權益與福利 100
5.3.1 員工退休制度及實施情形 100
5.3.2 育嬰留停 100
5.3.3 完善的員工福利 103
5.4 健康與安全維護 104
5.5 幸福公益 111
專欄-SDGS繁星種子企劃：讓永續理念扎根校園 114

CHAPTER 5 完善社會責任

社會責任管理揭露

重大主題：員工多元化與平等機會	
重大原因	盛達集團致力打造平等的就業機會與環境，確保各族群的工作權益，建立友善包容的職場，吸引全球人才，建立良好的公司聲譽。
影響與衝擊	• 正面衝擊：推動多元文化能促進企業創新思維，讓不同的觀點與技能彼此交流，避免組織僵化。 • 負面衝擊：意見不合導致無法有共識，產生無效溝通，進而發生衝突，最後可能影響整個組織績效，影響雇主品牌與員工滿意度。
政策/策略	建立多元化申訴管道，落實公司多元平等政策，保障員工權益。
目標與標的	• 建立多元化申訴管道，落實公司多元平等政策，保障員工權益。 • 實質平等並於僱用、發展、訓練等政策制定時，確保多元化且彈性。 • 在招募及晉升上，不因性別產生不平等。
管理評量機制	2025~2027年： • 2025性別平等/人權/預防職場霸凌等共融文化宣導1次。 • 2025展開員工滿意度調查。 • 2025起公司相關政策辦法與福利落實員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。 • 晟瑞2025年預計每季舉辦一次全員溝通會議。 • 2026舉辦多元與包容主題活動，如婦女節，提高員工意識。 2028年~： • 性別平等宣導/人權宣導/預防職場霸凌等共融文化宣導1次。 • 參與雇主品牌或企業DEI等共融文化相關競賽。
績效與調整	• 2024年11月已舉辦一場性平講座、人權宣導、職場霸凌主題宣導，符合預定目標。 • 2024年董事會成員含2位女董事，符合預定目標。
預防或補救措施	• 建立性騷擾防治與處理實施辦法及執行勤務遭受不法侵害預防計畫，並確保所有員工了解申訴流程。 • 設立匿名舉報管道，確保員工敢於發聲，並保障申訴人的隱私。 • 申訴機制： 申訴郵件：admin@billion.com 申訴電話：02-2914-5665

重大主題：職業安全衛生	
重大原因	員工和供應商夥伴是企業永續發展中重要的資產，因此，公司的作業活動和提供服務過程除必須符合職業安全衛生法規及相關要求外，應持續改善職業安全衛生，避免發生不安全的行為、環境或設備，並且採取相關措施以預防職業災害，保障員工和供應商夥伴的安全衛生。
影響與衝擊	• 正面衝擊：保障勞工健康和生命安全，有效預防控制職業傷害和疾病。 • 負面衝擊：公司需要投入資源來確保職業安全衛生有效運作，也會增加管理負擔。
政策/策略	遵守職業安全衛生法規，保障人員環境的安全衛生。 • 遵守法規：遵守國內職業安全衛生法令及相關要求，定期審查法規符合性。 • 教育訓練：提供職場安全衛生相關教育訓練與資源，提高員工安全衛生認知。 • 健康管理：定期實施員工健康檢查、防止職業傷害或疾病的發生。
目標與標的	2025~2027年： • 維持0重大職災。 • 規劃導入ISO 45001。 2028年~： • 維持ISO 45001有效性。 • 維持0重大職災。
管理評量機制	• 依ISO 14001內部管理審查程序，每年皆針對風險管控進行PDCA之有效性評量。 • 定期進行職業安全衛生/衛生及毒物管理相關法規鑑別，確認職場安全衛生符合法規要求。 • 晟瑞-定期檢視全面的消防風險評估與預防機制，並強化消防設備設置與維護管理，定期舉行消防訓練與緊急應變演練，有效降低火災發生機率與提升職場安全。
績效與調整	• 盛達集團2024年0起職業傷害，符合預定目標。 • 2024年完成3場共計6小時職業安全衛生教育訓練，符合預定目標。 • 盛益晉好已於2024.04.30完成職業安全衛生相關教育訓練。
預防或補救措施	• 當公司員工有發生傷病狀況時，會主動通報並依程序處理，並於每季/每年度將事件發生件數統計結果與改善措施提報部門主管與管理部，公司將視實際狀況提供資源與協助。 • 提高員工認知/協力防災能力 • 加強工廠稽查強度 • 事故或缺失矯正預防措施，落實執行PDCA • 申訴機制： 申訴郵件：admin@billion.com 申訴電話：02-2914-5665 晟瑞－當員工發生職業傷害之情形，主動依照程序通報並緊急應變處理，並完成災害調查分析及落實矯正預防措施。每季/每年定期檢討職災案例進行發生件數統計果及改善措施，並不定期舉行職安分享會議，提升全員安全意識之企業文化。 • 強化職安風險辨識與通報制度 • 事故或缺失矯正預防措施，落實執行PDCA • 提高員工認知/協力防災能力 • 申訴電話：04-25332296 #105 • 加強工廠稽查強度

5.1 人力佈局

5.1.1 進用多元化員工

員工是公司最重要的資產也是公司穩定發展的重要因素，本公司訂定相關規章及規範以保障員工權益，嚴格遵守勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，持續推動員工關懷，促進員工身心健康，並透過公平的任用及晉升制度，覓求各種不同背景及專長之人才，持續發展個人能力培育，為員工及公司創造「雙贏」的工作環境。

盛達集團對於各族群均公平對待，根據「招募任用管理辦法」，招募對象皆為18歲以上成年人且為自願提供勞動或服務者，不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定，未有歧視及差別薪酬待遇。為確實保障員工權益，公司遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生可能影響員工工作權時，會依勞動基準法規定，視員工年資進行預告通知；同時若遇營運重大變化而有大量解僱之必要時，亦會依法規定向相關單位提出通知，並公告揭示，營運變更最短預告期依照勞基法規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

截至2024年12月31日，本公司員工總人數為85人(女性45人、男性40人)；非員工工作者4人(清潔人員)；盛美人數為25人(女性9人、男性16人)　；盛齊員工總人數為93人(女性33人、男性60人)；盛益晉好員工總人數為16人(女性8人、男性8人) 晟瑞員工總人數為31人(女性9人、男性22人)。其中管理階層男性為75%，女性為25%；非管理職男性為53%，女性為47%；所有員工男性為58%，女性為42%。2024年詳細員工聘雇及性別分布如下表所示：

員工人數				
地區/類型		女性	男性	總數
盛達	員工數	45	40	85
	正職員工數	45	40	85
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	45	40	85
	兼職員工數	0	0	0
盛齊	員工數	33	60	93
	正職員工數	33	60	93
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	33	60	93
	兼職員工數	0	0	0
盛益晉好	員工數	8	8	16
	正職員工數	8	8	16
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	8	8	16
	兼職員工數	0	0	0

員工人數				
地區/類型		女性	男性	總數
晟瑞	員工數	9	22	31
	正職員工數	9	22	31
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	9	22	31
	兼職員工數	0	0	0
盛美	員工數	9	16	25
	正職員工數	9	16	25
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	9	16	25
	兼職員工數	0	0	0

註：
1. 性別由員工自行認定。
2. 統計人員皆為台灣在職員工。
3. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
4. 正職：簽訂不定期契約之個人。
5. 臨時：簽訂定期契約之個人。
6. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
7. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
8. 兼職：排除全職之員工。

本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。高階主管階層為本公司經理級以上，其中擔任經理級以上高階主管有100%為當地居民。近三年員工職別分布如下：

盛達					
年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	5	6	6
		50歲以上	12	12	6
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	0	1	3
		50歲以上	7	5	4
主管人員總計			24	24	19
非主管人員	男性	30歲以下	0	2	2
		30-50歲	34	35	20
		50歲以上	14	13	6
	女性	30歲以下	4	5	4
		30-50歲	30	32	22
		50歲以上	14	16	12
非主管人員總計			96	103	66
正職人員總計			120	127	85

盛齊

年度			2022 年	2023 年	2024 年	年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數	項目/性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30歲以下	0	0	1	非主管人員	男性	30歲以下	5	6	9
		30-50歲	7	6	6			30-50歲	19	29	36
		50歲以上	1	1	2			50歲以上	2	3	6
	女性	30歲以下	0	0	0		女性	30歲以下	3	10	7
		30-50歲	7	4	3			30-50歲	9	16	22
		50歲以上	0	0	0			50歲以上	0	0	1
主管人員總計			15	11	12	非主管人員總計			38	64	81

正職人員總計	年度	2022 年	2023 年	2024 年
	人數	53	75	93

盛益香好

年度			2023 年	2024 年
項目/性別		年齡	人數	人數
主管人員	男性	30歲以下	0	0
		30-50歲	2	2
		50歲以上	1	1
	女性	30歲以下	0	0
		30-50歲	1	1
		50歲以上	0	0
主管人員總計			4	4
非主管人員	男性	30歲以下	0	0
		30-50歲	0	5
		50歲以上	5	0
	女性	30歲以下	0	5
		30-50歲	2	1
		50歲以上	2	1
非主管人員總計			9	12
正職人員總計			13	16

晟瑞

年度			2024 年
項目/性別		年齡	人數
主管人員	男性	30歲以下	0
		30-50歲	8
		50歲以上	3
	女性	30歲以下	0
		30-50歲	2
		50歲以上	0
主管人員總計			13
非主管人員	男性	30歲以下	3
		30-50歲	8
		50歲以上	0
	女性	30歲以下	0
		30-50歲	7
		50歲以上	0
非主管人員總計			18
正職人員總計			31

盛美

年度			2024 年
項目/性別		年齡	人數
主管人員	男性	30歲以下	0
		30-50歲	1
		50歲以上	5
	女性	30歲以下	0
		30-50歲	0
		50歲以上	1
主管人員總計			7
非主管人員	男性	30歲以下	0
		30-50歲	7
		50歲以上	1
	女性	30歲以下	1
		30-50歲	5
		50歲以上	4
非主管人員總計			18
正職人員總計			25

盛達集團人才招募與員工雇用皆遵循勞基法、就業服務法及性別平等工作法等勞動與人權相關法規，配合政府政策以實際行動保障少數與弱勢群體之平等就業權益。盛益晉好及晟瑞員工數分別為16人及31人，因此沒有多元族群員工之外，盛達近三年及盛美多元族群員工分布聘用狀況如下表所示，以上員工類別皆為非主管階級。盛齊於2024年超過員工總人數93人，未足額聘用一位身心障礙者，故須依身心障礙者權益保障法繳納差額補助金。

盛達					
年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
原住民族群	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
外籍人員及新住民	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	1	0
		51 歲以上	0	0	0
身心障礙族群	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

盛美			
年度			2024 年
項目/性別		年齡	人數
原住民族群	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0
外籍人員及新住民	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0
身心障礙族群	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0

本公司之保全人員皆為委外人員，係委任合法且教育訓練確實之保全公司，相關人權教育訓練皆依法規及國際人權公約執行，並已納入保全公司內部訓練。

5.1.2 人才招募與留任

本公司不分男女起薪符合勞基法之最低薪資，惟薪資給予尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，2024年間薪酬比例如下表：

盛達				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	7	12	1	0.97
非管理職	38	28	1	1.51
直接人員	10	0	1	0.00
間接人員	35	40	1	1.32

註：
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 男生薪酬比的比例比較高的原因是因為年資較高，獎金及盈餘分紅較高。
3. 計算薪酬比未滿一年的人員薪酬不列入計算。

盛齊				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	3	9	1	0.89
非管理職	30	51	1	1.17
直接人員	0	0	-	-
間接人員	33	60	1	1.10

註：
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 男生薪酬比的比例比較高的原因是因為年資較高，獎金及盈餘分紅較高。
3. 計算薪酬比未滿一年的人員薪酬不列入計算。

盛益晉好				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	2	1	1.41
非管理職	3	2	1	1.72
直接人員	0	0	-	-
間接人員	4	4	1	1.51

註：
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 男生薪酬比的比例較高的原因是因為男性的技術層面較高、年資較高、經歷較深，故薪酬較高。
3. 計算薪酬比未滿一年的人員薪酬不列入計算。

晟瑞				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	2	11	1	1.96
非管理職	7	11	1	1.29
直接人員	1	4	-	1
間接人員	8	18	1	1.38

註：
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 男生薪酬比的比例比較高的原因是因為年資較高，獎金及盈餘分紅較高。
3. 計算薪酬比未滿一年的人員薪酬不列入計算，女性直接人員只有一位，且未滿一年，故不列入計算。

盛美				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	6	-	-
非管理職	8	10	-	-
直接人員	0	0	-	-
間接人員	9	16	-	-

註：
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 男生薪酬比的比例比較高的原因是因為年資較高，獎金及盈餘分紅較高。
3. 計算薪酬比未滿一年的人員薪酬不列入計算。

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
盛達	1.31 倍	1 倍
盛齊	1.31 倍	1.13 倍
盛益晉好	2.35 倍	1.52 倍
晟瑞	1.13 倍	1.13 倍
盛美	1.53 倍	1.4 倍

註：
1. 員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有差異，惟考量學經歷、工作表現等因素而有差異。
2. 當地最低薪資為 2024 年政府勞動部公告基本工資月薪為 27,470 元。
3. 男生薪酬比的比例較高的原因是因為男性的技術層面較高、年資較高、經歷較深，故與當地薪酬相比較高。

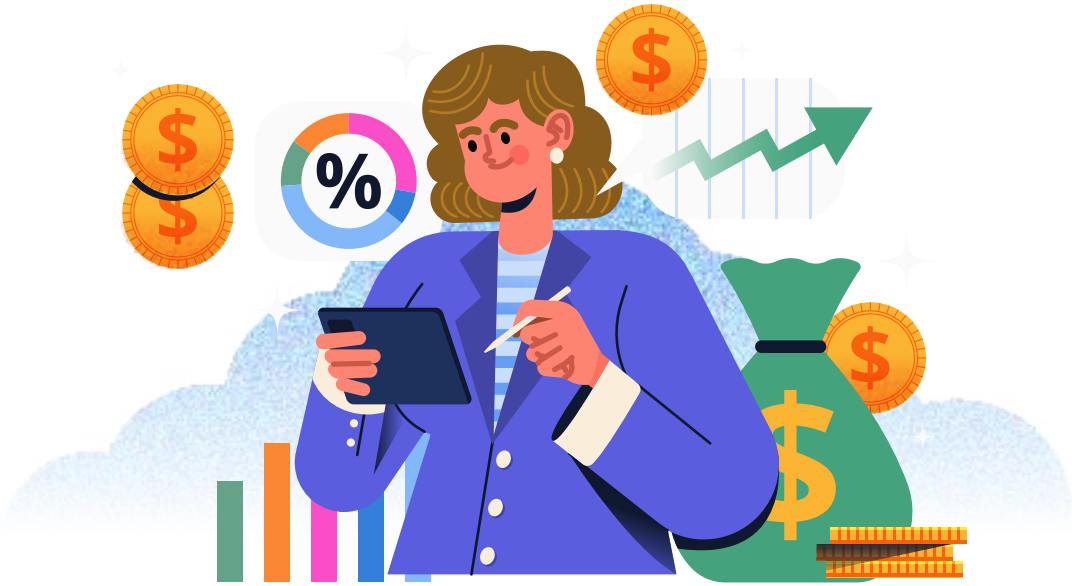
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總報酬與員工增加比率(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的增加比率
盛達	4.55	5.01
盛齊	4.41	1.28
盛益晉好	2.11	-0.41

註：
1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率。
3. 盛益晉好依據職務責任、績效與市場薪酬水準設計薪資結構，2024 年薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數之比率為 -0.41:1。其中，部分獎金尚未發放，係依獎酬制度及歷年發放水準進行合理預估。該比率反映管理階層所承擔之決策責任與報酬機制差異，公司持續致力於報酬公平性與透明度之提升。
4. 因晟瑞為 2024 年加入範疇，故無前一年度資料。
5. 盛美於 2024 年 8 月成立，故無年度資料。

本公司依法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年相較 2023 年，其「薪資平均數」及「薪資中位數」皆增加，主因為部份員工年薪包含結清之舊制退休金，故薪資平均數較 2023 年度增加，2024 年非擔任主管職務之全時員工薪資如下表：

項目		台灣地區
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)		89
非擔任主管職務之全時員工年薪資總額(單位：新台幣仟元)		77,253
非擔任主管職務之全時員工年薪資(單位：新台幣仟元)	平均數	868
	中位數	882

註：
1. 此台灣地區統計，只揭露上市櫃的公司範疇為主，並與台灣公開資訊觀測站揭露一致。
2. 全時員工人數為年度平均數。



盛達集團任用原則係以學識、品德、能力、經驗、適合該職務或工作為標準，截至2024年底，本公司共26位新進同仁(男性14人、女性12人)，佔員工總人數30.59%，員工離職率74.12%；盛齊共42位新進同仁(男性28人、女性14人)，佔員工總人數45.16%，員工離職率32.26%；盛益晉好共3位新進同仁(男性1人、女性2人)，佔員工總人數37.5%，員工離職率18.75%；晟瑞共19位新進同仁(男性11人、女性8人)，佔員工總人數61.29%，員工離職率41.94%；盛美共26位新進同仁(男性16人、女性10人)，佔員工總人數104.00%，員工離職率4%。相較2023年，盛達2024年員工離職率上升，總離職率較高原因為部分同仁轉調至盛美，近三年詳細新進及離職人員如下表：

盛達新進人員

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	0	0	6	5.00	3	2.36	4	3.15	3	3.53	3	3.53
30-50 歲	14	11.67	2	1.67	8	6.3	5	3.94	11	12.94	9	10.59
51 歲以上	4	3.33	2	1.67	0	0	1	0.79	1	1.18	0	0
合計新進人數	28				21				26			
員工總人數	120				127				85			
總新進率(%)	23.33				16.54				30.59			

說明：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

盛達離職人員

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	1	0.83	5	4.17	0	0	2	1.57	4	4.71	3	3.53
30-50 歲	11	9.17	8	6.67	4	3.15	3	2.36	17	20	21	24.71
51 歲以上	3	2.50	3	2.50	3	2.36	2	1.57	3	3.53	15	17.65
合計離職人數	31				14				63			
員工總人數	120				127				85			
總離職率(%)	25.83				11.02				74.12			

說明：
1. 界定公司離職的員工的類別：自請離職、資遣、退休等，即不在公司任職皆算之。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。
4. 盛達2024年度總離職率較高原因為部分同仁轉調至盛美。

盛齊新進人員												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	2	3.77	3	5.66	7	9.33	9	12.00	8	8.60	5	5.38
30-50 歲	17	32.08	11	20.75	15	20.00	9	12.00	19	20.43	9	9.68
51 歲以上	2	3.77	0	0	2	2.67	0	0	1	1.08	0	0
合計新進人數	35				42				42			
員工總人數	53				75				93			
總新進率(%)	66.04				56.00				45.16			

說明：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

盛齊離職人員												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	0	0	0	0	3	4.00	3	4.00	3	3.23	3	3.23
30-50 歲	8	15.1	6	11.32	9	12.00	6	8.00	13	13.98	8	8.60
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2.15	1	1.08
合計離職人數	14				21				30			
員工總人數	53				75				93			
總離職率(%)	26.42				28.00				32.26			

說明：
1. 界定公司離職的員工的類別：自請離職、資遣、退休等，即不在公司任職皆算之。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

盛益晉好新進人員								
年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	0	0	1	7.69	0	0	4	25
30-50 歲	3	23.08	1	7.69	2	13	0	0
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	5				6			
員工總人數	13				16			
總新進率(%)	38.46				37.5			

說明：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。
4. 盛益晉好為2023年新加入之範疇，故無2021、2022年之數據。

盛益晉好離職人員								
年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50 歲	1	7.69	1	7.69	0	0	0	0
51 歲以上	0	0	0	0	2	20	1	10
合計離職人數	2				3			
員工總人數	13				16			
總離職率(%)	15.38				18.75			

說明：
1.界定公司離職的員工的類別：自請離職、資遣、退休等，即不在公司任職皆算之。
2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。
4.盛益晉好為2023年新加入之範疇，故無2021、2022年之數據。

晟瑞新進人員				
年度	2024 年			
性別	男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	3	10	0	0
30-50 歲	8	26.67	8	26.67
51 歲以上	0	0	0	0
合計新進人數	19			
員工總人數	31			
總新進率(%)	61.29			

說明：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。
4. 晟瑞為2024年新加入之範疇，故無2021、2022、2023年之數據。

晟瑞離職人員				
年度	2024 年			
性別	男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	1	0	1	0
30-50 歲	8	7.69	3	7.69
51 歲以上	0	0	0	0
合計離職人數	13			
員工總人數	31			
總離職率(%)	41.94			

說明：
1.界定公司離職的員工的類別：自請離職、資遣、退休等，即不在公司任職皆算之。
2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。
4.晟瑞為2024年新加入之範疇，故無2021、2022、2023年之數據。

盛美新進人員				
年度	2024 年			
性別	男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	1	4	0	0
30-50 歲	7	28	8	32
51 歲以上	8	32	2	8
合計新進人數	26			
員工總人數	25			
總新進率(%)	104			

說明：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。
4. 盛美為2024年新加入之範疇，故無2021、2022、2023年之數據。

盛美離職人員				
年度	2024 年			
性別	男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	0	0	0	0
30-50 歲	0	0	1	4
51 歲以上	0	0	0	0
合計離職人數	1			
員工總人數	25			
總離職率(%)	4			

說明：
1. 界定公司離職的員工的類別：自請離職、資遣、退休等，即不在公司任職皆算之。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。
4. 盛美為2024年新加入之範疇，故無2021、2022、2023年之數據。

5.2 人才培育與發展

教育訓練

盛達集團重視人才培育與公司共同成長，為強化員工職能並配合公司發展需求，訂定「人力資源管理程序」，依據職務類別與實際需求規劃訓練課程，兼顧營運效益與個人職涯發展。

訓練計畫涵蓋新人訓練、專業進修、主管訓練、職務異動訓練與策略性訓練，對象涵蓋全體員工與各級主管，課程形式包括實體課程、線上學習及外部講座。訓後依課程性質安排測驗、回饋與成效評估，並鼓勵員工取得相關證照。

每年年底由各單位提出次年度訓練計畫，彙整後經總經理核准執行。除必要訓練外，其餘課程均依實務與策略需求彈性規劃，確保培訓與公司發展同步前進。

盛達									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	12	7	27	39	0	10	40	35
受訓總時數	小時	343.5	358	659	650	0	119	1002.5	889
平均受訓總時數	小時/人	18.13	51.14	24.41	16.67	0	11.9	25.06	25.40
受訓費用	元	44,660	28,000	14,060	62,200	0	0	58,720	90,200

盛美									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	6	1	10	8	0	0	16	9
受訓總時數	小時	95	28.5	71.5	120	0	0	166.5	148.5
平均受訓總時數	小時/人	6.5	6.5	7.15	15	0	0	10.41	16.5
受訓費用	元	0	0	5,000	0	0	0	5,000	0

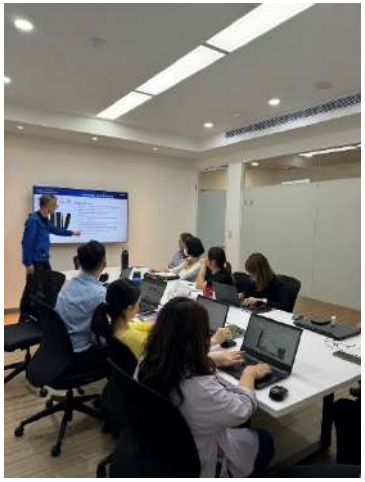
盛齊									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	9	3	51	30	0	0	60	33
受訓總時數	小時	83.5	98.5	632.5	259	0	0	716	357.5
平均受訓總時數	小時/人	9.28	32.83	12.40	8.63	0	0	11.93	10.83
受訓費用	元	12,690	74,190	152,676	32,500	0	0	165,366	106,690

盛益晉好									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	3	1	5	7	0	0	8	8
受訓總時數	小時	19.5	6.5	32.5	45.5	0	0	52	52
平均受訓總時數	小時/人	6.5	6.5	6.5	6.5	0	0	6.5	6.5
受訓費用	元	0	0	0	0	0	0	0	0

晟瑞									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	11	2	11	7	8	2	14	7
受訓總時數	小時	165	24.5	211	67	78.5	18	297.5	60.5
平均受訓總時數	小時/人	15	12.3	19.2	9.6	9.8	9	21.3	8.6
受訓費用	元	3,220	0	5,612	0	0	0	0	0

ESG 教育訓練

TCFD教育訓練



工規產品知識訓練

策略共識營訓練

績效管理制度

盛達集團藉由透明公開的績效考核制度及系統，員工可與直屬主管定期進行績效考核，從評核員工績效，進化而了解員工的技能及需求。由培育員工生產技術能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能，全廠員工，不因性別、年齡差異、正職、派遣、臨時等而有不同待遇，並透過晉升、獎酬制度等，鼓勵員工與公司共同成長並分享經營成果。盛達集團每年考核兩次，不納入董事長以及未滿試用期人員(未滿三個月)，惟本公司的直接人員每個月接受考核。2024年各公司之員工考核比例如下：

盛達				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%

註：不納入董事長以及未滿試用期人員(未滿三個月)。

盛齊				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	0%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	0%	100%

註：
1. 盛齊無直接人員。
2. 不納入董事長以及未滿試用期人員(未滿三個月)。

晟瑞				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	-	100%

註：
1. 晟瑞無女性直接人員。
2. 不納入董事長以及未滿試用期人員(未滿三個月)。

盛益晉好				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	0%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	0%	100%

註：
1. 盛益晉好無直接人員。
2. 不納入董事長以及未滿試用期人員(未滿三個月)。

盛美				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	0%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	0%	100%

註：
1. 不納入董事長以及未滿試用期人員(未滿三個月)。
2. 盛美無直接人員。

5.3 權益與福利

5.3.1 員工退休制度及實施情形

盛達集團依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」的規定，處理員工退休相關事宜。根據「勞動基準法」，每月提撥員工薪資總額6% 的退休準備金，並由勞工退休準備金監督委員會進行監督。目前退休金準備專戶餘額為新臺幣16,222,387 元整，仍繼續選擇適用舊制退休金辦法之員工4位，佔員工人數4.7%。依照「勞工退休金條例」的規定，每月提撥員工月薪總額6% 的退休金，存入員工在勞動部設立的勞工退休金個人專戶中。

5.3.2 育嬰留停

盛達集團為讓員工身心均衡及樂活的工作環境且能安心生育，遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。近三年各公司之育嬰留停資訊如下：

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

備註：
1. 符合育嬰留停申請資格人數(A)之定義為2021年~2024年曾申請產假/陪產假之人數。

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

備註：
1. 符合育嬰留停申請資格人數(A)之定義為2021年~2024年曾申請產假/陪產假之人數。
2. 盛美2024年8月成立，故無2023年資料。

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

備註：
1. 符合育嬰留停申請資格人數(A)之定義為2021年~2024年曾申請產假/陪產假之人數。

盛齊									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	0	1	0	0	0	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數C	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	0	0	0	0	0	0	0	100	100
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

備註：
1. 符合育嬰留停申請資格人數(A)之定義為2021年~2024年曾申請產假/陪產假之人數。

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

備註：
1. 符合育嬰留停申請資格人數(A)之定義為2021年~2024年曾申請產假/陪產假之人數。

5.3.3 完善的員工福利

盛達集團提供優良的職場且優渥的員工福利，為同仁提供各項福利，如：彈性上班、優於勞基法特休天數、年終獎金、年節禮金、子女教育獎學金、育兒補助、團體保險、旅遊津貼、社團活動補助等，讓員工能適當的放鬆及紓壓，在工作與生活中達到平衡；另設有免費年度健康檢查，並安排職護定期諮詢，關懷及守護同仁的健康。

本公司總部所在地及大多數員工工作地點皆符合國內法規與國際人權公約之要求，展現維護員工權益的決心，其員工涵蓋比例達100%，目前雖未有工會或簽屬團體協約，但固定舉辦勞資會議，勞資會議以議案討論的方式，充分溝通後，採多數決議執行。藉由勞資會議進行良性溝通，創造勞資互利雙贏。盛達集團2024年辦理勞資會議4場，一共56人次，管理部經理為最高會議溝通者。

羽球比賽

員工旅遊

瑜珈社

尾牙禮盒

5.4 健康與安全維護

盛達集團依據職安署風險評估技術指引，訂定相關流程，執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制。員工和供應商夥伴是企業永續發展中重要的資產，因此，公司的作業活動和提供服務過程除必須符合職業安全衛生法規及相關要求外，應持續改善職業安全衛生，避免發生不安全的行為、環境或設備，並且採取相關措施以預防職業災害，保障員工和供應商夥伴的安全衛生，職業安全衛生管理適用總公司及子公司所有邊界員工之工作者。

宜蘭廠目前員工人數未滿30人，僅設置甲種職業安全衛生業務主管，針對宜蘭廠職業衛生安全，以有效控制作業時所產生的危害因素，提昇工廠安全、落實自主管理，並以降低職業災害為目標。

盛齊綠能員工為企業發展中重要的資產，於每週固定的儲能會議宣導職業衛生安全的重要，確保各案場的現場安全以及提倡公司的作業活動，提供服務的過程除必須符合職業安全衛生法規及相關要求外，應持續改善職業安全衛生，避免發生不安全的行為、環境或設備，並且採取相關措施以預防職業災害， 並將其相關意見納入安全衛生管理政策內，保障員工安全衛生。

盛益晉好員工為企業發展中重要的資產，採不定時開會宣導職業衛生安全，提倡公司的作業活動和提供服務過程除必須符合職業安全衛生法規及相關要求外，應持續改善職業安全衛生，避免發生不安全的行為、環境或設備，並且採取相關措施以預防職業災害, 並將其相關意見納入安全衛生管理政策內，保障員工安全衛生。

晟瑞目前員工超過30人，依法規設置防火管理員。防火管理員必須接受為期兩天教育訓練，並考試通過才得以領取防火管理員證書。其職責為提升員工公共場所緊急應變措施與逃生課程，且於每半年舉辦消防演練，實地演練逃生路線。

盛達集團職安相關規範，皆適用於所有員工，規範如下：

- 依法設置必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。
- 依法每三年至少三小時進行勞工安全衛生內部教育訓練，加強相關宣導。
- 依法設置職業安全衛生標示。
- 對於工作場所出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯等，設置適當之採光或照明。
- 設置急救藥品及器材。
- 對於具有危害性之化學品，予以標示、製備清單及揭示安全資料表，並採取必要之通識措施。
- 勞安人員定期檢視各危害性化學品之安全資料表，並於有效期限前由採購單位或使用單位向供應商索取新資料。
- 定期每半年委外實施作業環境監測並公告監測結果。
- 公司每年安排一般健康檢查和特殊健康檢查，特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。
- 盛達總部XRF 檢測(游離幅射風險) 工作之員工提供特殊健康檢查。
- 落實法令規定，確保女性勞工之工作安全與身心健康。
- 定期宣導職業安全衛生法規、辦理安全衛生教育訓練等，與同仁參與、諮商與溝通。
- 每半年安排自衛消防演練（公共場所災害緊急應變處置暨逃生課程）。
- 訂定安全衛生工作守則並報經新北市政府勞動檢查處備查。

工作場所有立即發生危險之虞時，主管應即令停止作業，並使員工退避至安全場所。除此之外員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向主管報告。使用危害辨識風險評估表進行工作危害辨識、風險評估。對前項無不實報告行使退避暫離工作之員工，不會予以不利之處分，以保障員工的退避權。

本公司對檢舉人身分資料應予保密，不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪等，損害其檢舉人所應享有之權益，或其他不利之處分。對前項無不實報告行使退避暫離工作之員工，不會予以不利之處分，以保障員工的退避權。

通報管道	
職場諮詢、申訴專線電話	聯絡人 蔡亭君 Annie Tsai 02-29145665 #128
申訴專用電子信箱	annietsai@billion.com

盛達集團重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險識與安全知識。並依照法規內容辦理，期望達到零災害目標。於各作業場所不定期巡檢各項流程的執行結果符合職業安全衛生管理要求，發生危險時做好相關處理措施後，檢討職業安全衛生以持續改善。

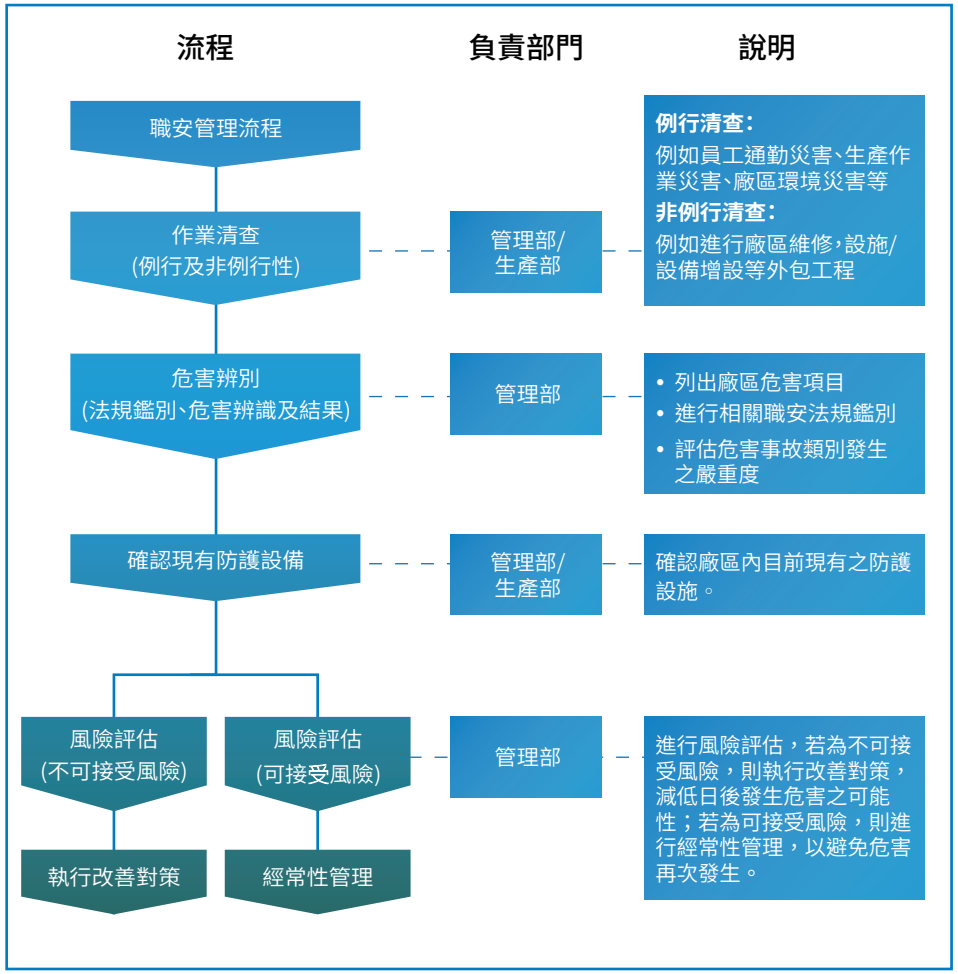
依據風險等級的高低，優先處理高風險的作業或危害，並訂定改善期限及負責人員。採取適當的控制措施，以降低或消除風險。控制措施的選擇應依循以下原則：

- 儘可能從源頭消除危害，如改變作業方法、更換較安全的物質或設備等。
- 若無法消除危害，則應減少危害的發生機率或影響程度，如設置防護裝置、加強管理控制、提供個人防護具等。
- 採取多重控制措施，以提高控制效果。

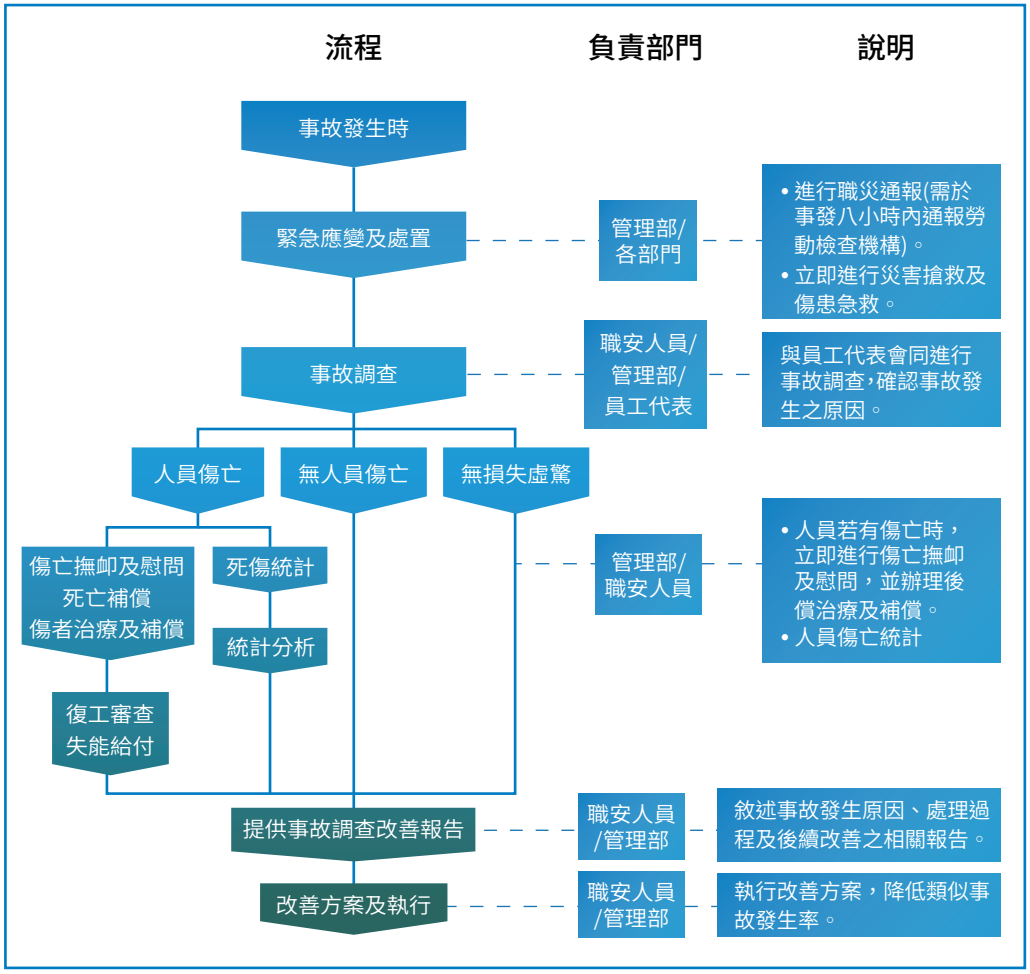
執行控制措施後，重新評估風險等級，並記錄在風險評估表中。持續監測和檢查控制措施的執行情況，並定期審查風險評估的結果，以確保其有效性。

經危害辨識後，主要風險項目為XRF游離輻射。針對該風險，公司已提供必要的防護設備、操作規範與教育訓練，確保員工於操作過程中能有效避免輻射暴露，保障其健康與安全。此外，亦於員工健康檢查中加做游離輻射相關檢測項目，強化健康管理機制。

危害鑑別與風險評估流程圖



事故調查流程圖



盛齊跟盛益晉好的業務性質(所以危害事估低)或人數太少，所以預計規劃在2024年進行危害鑑別評估，經評估後，確認盛益晉好為單純經銷代理，其業務內容不涉及任何具有危害風險的工作項目，因此無需進行進一步的危害鑑別作業；此外，盛齊已於2024年完成初步危害鑑別評估，並將針對危害風險較高的單位，於2025年進一步執行危害鑑別與風險評估作業，以確保作業安全與風險管理的有效性。

員工健康檢查

盛達集團為保障員工在健康與安全的工作環境，有特約健康服務機構，依現場作業特性，進行工作環境之改善，並每年定期針對一般作業之員工進行健康檢查，並根據不同工作之性質提供特殊健康檢查，若發現檢測值異常之同仁，提供健康諮詢及追蹤管理，確保同仁都能安心且健康的工作。

員工健康是公司最大的資產，公司每年定期辦理健康檢查，並要求同仁接受職業安全衛生之相關教育訓練，及設有健康照護，依員工職業工種，於健康檢查時提供特殊檢查項目（例如：游離幅射風險檢測）。

本公司、盛美、盛益晉好及盛齊共計219名員工，實際參與健康檢查人數為191人，整體健康檢查涵蓋率達87%，公司每年定期為員工辦理健康檢查，執行成效優於法規要求。2024年依職業安全衛生法要求需接受健康檢查之員工，已全數檢查完成。

員工健康檢查人數與費用統計總表					
一般健康檢查 [註1]					
檢查項目	身高、體重、血壓、腰圍、視力、色盲檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、血球分類計數、肝臟功能檢查、膽功能、腎臟功能檢查、糖尿病檢查、血脂肪檢查、心臟功能檢查、胸部X光檢查、理學檢查、超音波檢查、骨質密度檢查。				
	盛達總部	宜蘭廠	盛美	盛益晉好	盛齊
檢查人數(人)	67	5	25	12	82
檢查費用(元)	33,500	2,500	12,500	6,000	41,000
特殊健康檢查 [註2]					
檢查項目	游離輻射檢查				
檢查人數(人)	1				
檢查費用(元)	0				

註：
1. 未所有員工皆進行健康檢查，係因個人因素無法，並未在要求的時間內完成健檢動作，自行放棄該權利。
2. 特殊健康檢查費用因有申請勞工保險預防職業病健康檢查核可，檢查費用由勞保局依全民健康保險醫療費用支付標準所列有關項目規定核付之。

為減少健康危害並降低安全風險，本公司設有相關防護措施：

- 對於具有危害性之化學品，予以標示、製備清單及揭示安全資料表，並採取必要之通識措施。
- 勞安人員定期檢視各危害性化學品之安全資料表，並於有效期限前由採購單位或使用單位向供應商索取新資料。
- 定期每半年委外實施作業環境監測並公告監測結果。

職業病與職業傷害

盛達集團為有效防止職業病及職業災害之發生，參照相關法規作業，例如職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生管理辦法、職業安全衛生標示設置準則、職業安全衛生教育訓練規則、勞工健康保護規則、勞工作業環境監測實施辦法、勞工作業場所容許暴露標準、女性勞工母性健康保護實施辦法、妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準、危害性化學品評估及分級管理辦法、機械設備器具安全標準、職業災害勞工保護法、職業災害勞工保護法施行細則、危害性化學品標示及通識規則、有機溶劑中毒預防規則、鉛中毒預防規則等等；除此之外，管理人員也不定期至各單位實施作業環境巡查，同時將勞工安全相關作業規範、各管理系統相關規範及安全資料表公告宣導，隨時供員工閱覽，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。當公司員工有發生傷病狀況時，會主動通報並依程序處理，並於每季/每年度將事件發生件數統計結果與改善措施提報部門主管與管理部，公司將視實際狀況提供資源與協助。本集團參照職安署將職業病定義為勞工執行業務時，暴露在某些危險因子當中，累積下來導致身體產生的疾病。截至2024年末，盛達集團近三年皆無任何可記錄之職業傷害或職業相關連疾病之情事發生。

盛達員工總工時統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	109,120	117,056	89,640
	男性總經歷工時	128,960	134,912	79,680
	總經歷工時	238,080	251,968	169,320

註：
1. 此時數包含盛達總公司、宜蘭廠。
2. 計算公式：人數×年度上班天數(249天)×上班時數。

盛達非員工總工時統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	48	48	48
	男性總經歷工時	48	48	48
	總經歷工時	96	96	96

註：計算公式：人數×上班時數(4小時/月)×12個月。

宜蘭廠非員工總工時統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	48	0	11
	男性總經歷工時	624	292	638.5
	總經歷工時	672	292	649.5

註：計算公式：以實際非員工進廠登記時數計算。

盛齊員工總工時統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	39,680	59,520	65,736
	男性總經歷工時	65,472	89,280	119,520
	總經歷工時	105,152	148,800	185,256

註：計算公式：人數×年度上班天數(249天)×上班時數。

盛益晉好員工總工時統計表

類別	項目	2023年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	9,920	15,936
	男性總經歷工時	15,872	15,936
	總經歷工時	25,792	31,872

註：計算公式：人數×年度上班天數(249天)×上班時數。

晟瑞員工總工時統計表

類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	16,000
	男性總經歷工時	44,000
	總經歷工時	60,000

註：計算公式：人數×年度上班天數(250天)×上班時數。

盛美員工總工時統計表

類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	9,416
	男性總經歷工時	11,984
	總經歷工時	21,400

註：計算公式：人數×年度上班天數(107天)×上班時數。(盛美於2024年8月成立)

預防及改善措施

員工健康才是公司最大的資產，健康職場是現今社會重視議題，盛達集團每年定期辦理健康講座，要求公司所屬同仁應接受職業安全衛生之相關教育訓練，並設有健康照護，依員工職業工種，於健康檢查時提供特殊檢查項目(例如:XRF 檢測(游離幅射風險)) 2024年間相關訓練統如下：

職業安全衛生訓練的項目統計表				
訓練項目名稱	盛達受訓人數	盛齊受訓人數	晟瑞受訓人數	總受訓費用(新台幣元)
急救人員(初訓)	2(宜蘭廠)	0	0	800
堆高機操作人員(初訓)	0	0	1	2,530
防火管理人(初訓)	1(宜蘭廠)	0	0	3,600
有機溶劑作業主管 [註4]	-	-	-	0
ESD靜電防護	19	0	0	0
危害通識	13	0	0	0
職業安全衛生教育訓練	15(含宜蘭廠)	0	52	0
消防職安健康宣導	12	0	0	0
游離輻射設備操作人員	2	0	0	7,500
丙種職業安全衛生業務主管(初訓)	0	1	1	3,500

註：
1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。
3. 盛益晉好為代理商，故無需舉辦職業安全衛生相關教育訓練。
4. 2024 年度有機溶劑作業並無辦理受訓課程。

盛達集團以建立安全、健康、舒適的工作環境，並保障全體員工生命安全為公司的工安管理原則，秉持「尊重生命、環安紀律、風險管理、稽核輔導、績效管理、安全文化、溝通機制、持續改善」的工安環保政策，旨在實現工安零災害目標。

盛達集團十分重視員工的安全與衛生，透過完善的規範和實施，從員工的雇用前體格檢查、年度定期健康檢查到現場作業員工的安全工作守則等，全面提升安全品質並打造安全及舒適的工作環境。

本公司及晟瑞了解員工職場上的健康安全對發展業務行為的重要性，如果職安管理不夠完善，將間接減少營收，也會影響案場的維護進度，並影響客戶端的滿意度及長遠的客戶維持。因此，公司提供依照法規職業安全衛生管理系統所涵蓋的公司員工及非員工工作者的人數及比例。

盛齊綠能及盛益晉好也秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境對環境面及社會面負責任的經營理念，供應廠商能永續發展並期許朝向友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，於供應商管理流程促進上下游健全的永續經營運作。在每一個儲能案場及太陽能案場加強宣導到場每一位工務的安全措施，盡力降低每次出勤的職安危害。在採購部門面對供應商時，能加強宣導供應鏈中的職安安全觀念及職安配套措施落實率。

本公司亦提供了供應商管理的相關措施，以確保其具備職安管理系統為基本需求，對於生產用料之新供應商進行交期、品質、成本、製程能力及職安系統評比。判定核准的國內外新供應商均需執行品質系統、職安系統或現場稽核，其內容包含綠色產品、環境安全及社會責任等項目。

稽核成績未達標準者，必須於三個月內完成所有的稽核缺失矯正改善；若重新驗證後仍不合格，則取消其供應商評鑑資格。另外，每半年對合格供應商進行交期、品質、成本及工程服務評比，評分高低將影響發包數量。

5.5 幸福公益

盛達集團積極回饋社會，鼓勵員工參與公益活動，共同發揮正向影響力。我們舉辦捐血活動，協助緩解醫療用血短缺，透過「繁星計畫」支持小學孩童獲得教育機會。此外，面對災害，我們伸出援手，提供即時援助。盛達集團未來將持續關注社會需求，深化公益參與，履行企業社會責任。

公益活動一覽

公益活動名稱	金額(新台幣元)
盛達公益日，捐熱血送愛心	31,900
小學繁星計畫	41,408
花蓮震災	500,000
小羊苗庇護工廠採購股東會紀念品	730,800

捐血活動

2024年8月22日，盛達集團舉辦本年度第二場捐血活動，在員工與社區民眾的熱烈響應下，共募得82袋珍貴血液，為需要幫助的病患注入生機。此次活動共有10位同仁投入籌辦與支援工作，總投入金額達新台幣31,900元，展現企業持續履行社會責任的決心。

盛達電業長期致力於推動ESG價值，將社會關懷深植於企業文化之中。捐血活動不僅呼應社會醫療資源的需求，也強化員工對企業理念的認同感，凝聚內部向心力，成為企業永續發展的重要助力。

活動當日，現場氣氛溫馨熱烈，員工與社區居民踴躍參與，在捐血站工作人員的悉心引導下，於安全舒適的環境中完成捐血流程。公司也準備精美紀念品，向每位捐血者表達感謝與敬意。

「捐血一袋，救人一命！」不只是口號，更代表盛達集團與社會攜手傳遞愛與希望的精神。這場活動不僅實質貢獻醫療資源，更促進企業內外部正向循環，彰顯企業社會責任的深度與溫度。

未來，盛達集團將持續投入環保、教育、弱勢關懷與健康促進等領域，推動更多公益計畫，以實際行動傳遞正能量，攜手打造更美好的永續社會。

員工認同企業價值，共同促成救護車捐贈

盛達電業深信，員工是企業最寶貴的資產，員工的成長與發展與公司息息相關。本公司多年來不僅專注於業務發展，更致力於提供優質的工作環境與成長機會，讓員工能夠在職涯發展的同時，也建立對企業的深厚認同感。兩年半前，時任營運長的鄭旭峰先生即因深受公司培育與支持，在離開職位時，為表達對企業的感激之情，主動提議以盛達電業的名義捐贈一輛救護車，回饋社會並展現企業文化的傳承。

這一善舉獲得公司高層的廣泛支持與敬佩，體現了員工與企業間的緊密連結與共同價值觀。最終，救護車捐贈予通訊事業處的重要基地——新竹市，進一步強化當地緊急救護資源，提升市民的生命安全保障。這次捐贈行動不僅彰顯了企業與員工共同承擔社會責任的精神，也展現了盛達電業對人才的培育成果，促使員工在成長後願意回饋社會。

此外，盛達電業與旗下盛齊綠能共同表示，此次救護車的捐贈不僅是一輛車輛的交付，更是一份愛心的延續，為第一線消防與救護人員提供更優質的資源，提升救援效率。未來，公司將持續透過人才培育與企業文化的傳承，激勵更多員工參與公益事務，以實際行動展現對社會的關懷，進一步落實ESG永續發展目標，攜手打造更安全、更美好的未來。

守護電力穩定——盛達電業的貢獻

2024年4月3日，花蓮外海發生規模7.2強震，影響台灣電力系統。盛達電業與子公司盛齊綠能迅速捐款新台幣50萬元予賑災基金會，並動員全台15個儲能案場（總容量58MW），即時放電穩定電網，避免大規模停電。

地震後2分鐘內，發電機組受影響，頻率降至59.46Hz（接近停電臨界點）。儲能系統迅速放電51萬瓩，幫助頻率回升，至8:10時供應128.1萬瓩，與太陽能發電共同穩定供電。盛齊綠能全台多地設置儲能系統，透過AFC自動調頻技術即時放電，比傳統設備更快應對異常，確保供電穩定。

地震後，技術團隊立即巡檢設備，確保光電與儲能設施正常運作。此次事件強調了儲能系統對電網穩定的關鍵角色，也證明了台灣推動「綠能+儲能」的重要性。盛達電業與盛齊綠能將持續提升儲能技術，增強電網的韌性，減少極端災害對電力供應的影響。盛達集團將秉持ESG永續發展理念，與政府及產業夥伴共同推動2050淨零碳排目標，為台灣打造更加穩定、永續的能源環境。

盛齊雲林儲能快速滿載放電14千瓩(MW) (藍色線)，平緩頻率下降瞬間 (綠色線)，關鍵5分鐘搶救電網

股東會紀念品公益活動

盛達秉持企業社會責任，支持庇護性就業服務，特別向小羊苗庇護工廠訂購蜂和日麗洋甘菊親膚皂作為2024年度股東禮品。這不僅是一份溫馨的心意，更是對公益行動的支持。

小羊苗庇護工場為那些具備工作意願、但就業能力尚不足的身心障礙者提供庇護性就業機會，讓他們能夠透過勞動獲得成就感與經濟能力。透過此次合作，盛達希望讓更多人關注並支持這樣的公益事業，也相信企業的力量不僅止於商業成就，更應該成為社會向善的推動者，為社會注入更多善意與關懷。

SDGs繁星種子企劃：
讓永續理念扎根校園

在董事長和永續長的支持帶領下，盛達集團自2023年啟動「SDGs繁星種子企劃」，致力於將潔淨能源與永續發展的概念帶入校園，希望透過生動的講座與互動活動，讓孩童從小培養環保意識，並將永續行動融入日常生活。該計劃特別聚焦於鄰近盛達集團總公司的學校，包括新北市新店區及台北市文山區的國民小學，期望藉由社區的緊密連結，深化企業與在地教育的合作，進一步發揮企業社會責任的影響力。

截至
2024/12/19
累計

深耕永續

7 所校園

永續傳承

2,276 位學生參與

綠色響應

504 志工時數

截至2024年12月19日，盛達集團已在七所學校成功舉辦活動，總計吸引2,276名學生參與，累計投入金額新台幣41,408元。此外，企業志工的參與亦是計劃的重要支柱，2024年志工投入人數達56人次，總計投入9小時，累積志工時數達504小時。透過這些努力，盛達集團希望以實際行動推動環保教育，讓孩子們在學習中成長，成為未來環保理念的傳遞者。

七所學校活動回顧：培育綠色未來

2024年的「SDGs繁星種子企劃」涵蓋了七所學校，每場活動皆有獨特的教育目標與體驗，為學童帶來豐富的學習機會。

中正國小（2024年12月19日）

作為年度壓軸活動，盛達志工團隊來到新北市中正國小，透過簡報、故事分享與互動問答等方式，向學生介紹太陽能、風能等潔淨能源的特點與應用，並探討傳統能源對環境的影響，激發學生對環保與創新實踐的熱情。

烏來國小（2024年11月26日）

志工團隊來到烏來國小，向學童介紹再生能源的基本概念，並透過實際示範幫助孩子們了解如何運用科技推動環境永續。這次活動不僅讓學生們加深對綠色能源的認識，還鼓勵他們將環保行動融入日常生活中，實踐永續發展的理念。

萬興國小（2024年6月13日）

在萬興國小，盛達集團透過故事分享與小組討論，幫助學童了解氣候變遷對環境的影響，並鼓勵他們思考如何以自身行動改變未來。學生們踴躍發表意見，展現出對環境保護的高度關注與熱忱。

北新國小（2024年5月9日）

作為首批參與學校之一，北新國小在2024年再度迎來「SDGs繁星種子企劃」。這次活動特別邀請北新校友回校分享，與學弟妹們討論電力發展與再生能源的應用，透過學長姐的親身經驗，深化學生對潔淨能源的理解。

安坑國小（2024年4月23日）

在安坑國小，盛達集團透過模擬情境讓學生親身體驗不同能源選擇對地球的影響，藉此幫助他們深入理解永續發展的核心價值與重要性。

實踐國小（2024年3月15日）

盛達志工團隊在實踐國小舉辦能源宣導活動，透過故事分享與互動問答，向學童介紹潔淨再生能源與環境保護的概念，啟發他們對永續未來的思考。

力行國小（2024年1月17日）

盛達與力行國小的學童一同展開環保探索之旅，透過繪本分享能源概念、再生能源的重要性，並探討氣候變遷的應對策略。學生踴躍參與問答，展現對綠色能源的濃厚興趣，為永續未來奠定堅實的基礎。

展望未來：持續擴展影響力

「SDGs繁星種子企劃」自2023年10月在新店北新國小啟動後，迅速擴展至多所學校，並在2024年成功拓展至七所學校，涵蓋六所新學校及北新國小的回訪。未來五年，盛達集團計劃舉辦超過40場繁星企劃講座，預計學童參與人數將突破12,600人。

為了進一步提升活動的效果，盛達集團在每場活動結束後，都會請各校老師填寫「繁星問卷調查」。此舉旨在深入了解老師們對於活動的需求和回饋，並根據調查結果作為改進和調整未來活動的準則，確保每場講座和互動活動都能更貼近學校和學童的需求，並達到更好的教學效果。

透過這項計劃，盛達集團希望從本業出發，以能源科技的專業優勢，深化與社區校園的連結，不僅提升學童對潔淨能源的認識，也讓永續發展的理念在下一代心中生根發芽。這不僅是企業社會責任的展現，更是對環境與未來世代的承諾。

感謝狀

感謝
盛達電業股份有限公司
協助辦理 112 學年度第二學期
【SDGs 繁星種子企劃】環教活動
講師熱心教育 嘉惠本校學生
謹以此狀 敬表謝忱

校長 林松金

感謝狀

茲感謝 盛達電業股份有限公司
協助本校辦理 112 學年度第一學期【SDGs 繁星種子企劃】活動，師生獲益良多，並嘉惠本校等等學子。

特贈此狀，敬表謝忱。

臺北市 文山區 力行國民小學
校長 黃國庭

附錄 116

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表 117
附錄二：SASB永續會計準則對照表 124
附錄三：證交所永續揭露指標-電子零組件業 126
附錄四 :上市櫃公司氣候相關資訊揭露 127
附錄五：永續經濟活動認定參考指引 131
附錄六：聯合國永續發展目標(SDGS)對照表 132
附錄七：第三方公正單位查證聲明書 133

CHAPTER 6 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

以下內容經第三方公正單位台灣檢驗科技（SOCIETE GENERALE DE SURVEILLANCE S.A. ,SGS）查證通過，查證結果如附錄七保證聲明書所示。

「*」為重大主題、「●」為經外部保證。

使用聲明	本報告書參照 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至2024 年 12 月 31 日)
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 (2021)
適用的 GRI 行業標準	N/A

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 盛達-BILLON	30	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 盛達-BILLON	30	
2-7	員工	5.1.1 進用多元化員工	88	
2-8	非員工的工作者	5.1.1 進用多元化員工	88	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.2.1 董事會	38	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會	38	
2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 董事會	38	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 董事會	38	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.1 董事會/2.2.4 功能性委員會	38/46	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	2.2.1 董事會/2.2.4 功能性委員會	38/46	
2-15	利益衝突	2.2.1 董事會	38	

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.1 董事會/2.2.4 功能性委員會	38/46	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1 董事會	38	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.1 董事會/2.2.2 薪資報酬委員會	38/44	
2-19	薪酬政策	2.2.2 薪資報酬委員會	44	
2-20	薪酬決定流程	2.2.2 薪資報酬委員會	44	
2-21	年度總薪酬比率	5.1.2 人才招募與留任	92	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.1.1 永續策略與目標	11	
2-23	政策承諾	1.1.3 永續承諾	13	
2-24	納入政策承諾	1.1.3 永續承諾	13	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.1.3 永續承諾 2.5 誠信與守法	13 52	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 誠信與守法	52	
2-27	法規遵循	2.5 誠信與守法	52	
2-28	公協會的會員資格	2.1 盛達-BILLON	30	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議和方針	1.2.2 利害關係人溝通管道	15	
2-30	團體協約	5.3.3 完善的員工福利	103	本公司沒有參加工會，但公司有勞資會議保障員工權益。
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	17	
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	17	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列經濟面					
***經濟績效**					
GRI 3 經濟績效管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	誠信經營管理揭露	26	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運成果	48	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.3.1 員工退休制度及實施情形	100	
	201-4	取自政府之財務補助	2.3 營運成果	48	本公司113年度未申請政府補助計畫之情事
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.2 人才招募與留任	92	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 進用多元化員工	88	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 永續供應鏈	67	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 誠信與守法	52	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 誠信與守法	52	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 誠信與守法	52	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 誠信與守法	52	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.5 誠信與守法	52	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.5 誠信與守法	52	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.5 誠信與守法	52	
	207-4	國別報告	2.5 誠信與守法	52	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300 系列環境面					
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能資源管理	77	
	302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	77	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能資源管理	77	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放	79	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放	79	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放	79	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放	79	
廢棄物					
GRI 305 排放主題揭露 2016	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	82	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	82	
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	82	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	82	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	82	
***供應商環境評估**					
GRI 3 供應商環境評估管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	綠色產業管理揭露	56	
GRI 3 供應商環境評估管理揭露 2021	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	67	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.2 永續供應鏈	67	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 人才招募與留任	92	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3.3 完善的員工福利	103	
	401-3	育嬰假	5.3.2 育嬰留停	100	
勞資關係					
GRI 402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.1 進用多元化員工	88	
***職業安全衛生**					
GRI 3 職業安全衛生管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	社會責任管理揭露	86	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 健康與安全維護	104	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 健康與安全維護	104	
	403-3	職業健康服務	5.4 健康與安全維護	104	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 健康與安全維護	104	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 健康與安全維護	104	
	403-6	工作者健康促進	5.4 健康與安全維護	104	
	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	5.4 健康與安全維護	104	
	403-9	職業傷害	5.4 健康與安全維護	104	
	403-10	職業病	5.4 健康與安全維護	104	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	401-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育與發展	97	
	401-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育與發展	97	
	401-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育與發展	97	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
***員工多元化與平等機會**					
GRI 3 員工多元化與平等機會 2021	3-3	重大主題管理	社會責任管理揭露	86	
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.1 進用多元化員工	88	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1.2 人才招募與留任	92	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.5 誠信與守法	52	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.5 誠信與守法	52	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.5 誠信與守法	52	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.5 誠信與守法	52	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.1.1 進用多元化員工	88	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1.1 進用多元化員工	88	
***供應商社會評估**					
GRI 3 供應商社會評估管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	綠色產業管理揭露	56	
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2 永續供應鏈	67	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 永續供應鏈	67	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2.3 營運成果	48	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 安心品質	63	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 安心品質	63	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 安心品質	63	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.1 安心品質	63	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 安心品質	63	
***客戶隱私**					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 風險管理	49	
自訂永續主題					
***客戶關係管理**					
GRI3 客戶關係管理管理揭露	3-3	重大主題管理	綠色產業管理揭露	56	
客戶關係管理管理揭露	-	-	3.1 安心品質	63	
***資訊安全**					
GRI3 資訊安全	3-3	重大主題管理	綠色產業管理揭露	56	
資訊安全	-	-	2.4 風險管理	49	
***產品創新研發與行銷**					
GRI3 產品創新研發與行銷管理揭露	3-3	重大主題管理	綠色產業管理揭露	56	
產品創新研發與行銷揭露	-	-	3.3 永續創新設計	71	

附錄二：SASB永續會計準則對照表

依循 SASB 永續會計準則，根據本公司業務屬性選定「HARDWARE」作為指標揭露項目。

主題	指標代碼	揭露指標	性質	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
產品資訊安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論與分析	對內部及外部專案管理的過程中，明訂及陳述與專案相關之各項資訊安全要求，確保內部及外部專案資訊之機密性、完整性及可用性，降低機敏資訊(含個人資料)外洩及違反法令之風險。另公司已於 2023 年 8 月取得 ISO 217001 資安系統證書。	2.4 風險管理	49
員工多元化與包容	TC-HW-330a.1	全球員工在管理層、技術人員和所有員工之性別百分比	量化(%)	管理職： 男性：75% 女性：25% 非管理職： 男性：53% 女性：47%	5.1.1. 進用多元化員工	88
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化(%)	電源產品佔年營收 7.09% 通訊產品佔年營收 6.49%	3.1 安心品質	63
	TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化(%)	本公司產品無獨立驗證 EPEAT 標章需求。	-	-
	TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 或同等要求之年營收百分比	量化(%)	本公司產品無獨立驗證 Energy Star 標章需求。	-	-
	TC-HW-410a.4	全球廢棄產品總回收重量及回收處理重量佔總銷售產品之重量百分比	量化(t、%)	產品銷售至全球各地，使用後廢產品廢棄處理主要在使用地區，尚無統計量化。	-	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 有效性稽核程序(Validated Audit Process，VAP)或同等稽核所佔之供應商類別百分比(a)所有供應商(b)高風險供應商	量化(%)	本公司雖未導入 RBA，但仍透過 ISO9001 管理辦法供應商填寫評鑑表的方式，評估供應商的能力是否達到品質標準，並將導入 RBA 之計畫納入未來規劃中。	3.2 永續供應鏈	67
	TC-HW-430a.2	第一階供應商(1)未通過 RBA 驗證的有效性稽核程序(VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比，以及(2)稽核結果於(a)重大缺失(b)其他缺失的改善率	量化(速度)	本公司雖未導入 RBA，但仍透過 ISO9001 管理辦法供應商填寫評鑑表的方式，評估供應商的能力是否達到品質標準，並將導入 RBA 之計畫納入未來規劃中。	3.2 永續供應鏈	67
物料採購	TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質(Critical materials)的風險管理	討論與分析	• 環境安全衛生：要求供應商提供產品符合RoHS禁用物質/歐盟REACH高度關切物質等規定。 • 要求廠商不得使用源自非法武裝掠奪之衝突礦產。 • 完全遵從，包括但不限於歐盟所發佈的電子電機產品禁止使用的有毒物的法規以及 REACH 規章標準。	3.2 永續供應鏈	67

指標代碼	揭露指標	性質		對應章節	頁碼
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量	量化(數量)	• 電源產品 554,978 個 • 工商行儲能一體機 98 UNIT • 通訊設備199.85仟台 • 充電樁 30 UNIT • 家用儲能 56 UNIT • 電池組代工 360 UNIT • 工商儲能系統 3UNIT	2.1 盛達-BILLION	30
TC-HW-000.B	生產設施面積	量化(ft2)	744.5 坪	2.1 盛達-BILLION	30
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	量化(%)	100%	2.1 盛達-BILLION	30

附錄三：證交所永續揭露指標-電子零組件業

編號	指標	年度揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	1. 2024 年總能源消耗量為 4,217.84 GJ。 2. 外購電力共消耗 2,556.76 GJ，佔總能源使用量 60.64 %。 3. 再生能源使用率：0%。	4.2 能資源管理	77
二	總取水量及總耗水量	2024 年總取水量為 0.504 百萬公升，總耗水量為 0.065 百萬公升。	4.2 能資源管理	77
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2024 年有害廢棄物共產生 10.37 噸，皆無回收再利用。	4.4 廢棄物管理	82
四	說明職業災害類別、人數及比率	本公司 2024 年無發生職災事件。	5.4 健康與安全維護	104
五	產品生命週期管理之揭露：包含廢產品及電子廢棄物之重量以及在循環之百分比(註1)	產品銷售至全球各地，使用後廢產品廢棄處理主要在使用地區，尚無統計量化。	-	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	針對使用關鍵物質(Critical materials)，盛達設有相關風險管理，如下： • 經濟：慎選具永續經營能力之供應商，定期檢視其供貨品質、交貨準時率、價格、服務及財務穩健性。 • 環境安全衛生：要求供應商提供產品符合 RoHS 禁用物質/歐盟 REACH 高度關切物質(SVHC 224)等規定。 • 要求廠商不得使用源自非法武裝掠奪之衝突礦產。 • 優先選擇相關管理系統認證的供應商。 • 材料供應商須完全符合環境安全的國內/國際的法律、法規及慣例。 • 材料供應商應建立環境無有害物質管理體系。 • 僅找尋符合 HSF 材料之合格供應商使用。 • 完全遵從，包括但不限於歐盟所發佈的電子電機產品禁止使用的有毒物的法規以及 REACH 規章標準。	3.2 永續供應鏈	67
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2024 年間本公司與各分公司皆無發生任何競爭、托拉斯、壟斷、限制員工之結社自由、童工使用及強迫勞動與歧視等違規之情事且無重大違規(本公司重大違規之定義為單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上)之事件發生。	4.2 能資源管理	77
八	依產品類別之主要產品產量	• 電源產品 554,978 個 • 通訊設備 199.85 仟台 • 家用儲能 56 UNIT • 工商行儲能一體機 98 UNIT • 充電樁 30 UNIT • 電池組代工 360 UNIT	2.1 盛達-BILLION	30

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊揭露

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	年度揭露情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	本公司定期召開董事會，永續發展委員會依金管會規定每季定期向董事會報告ESG執行狀況及溫室氣體盤查目標達成情形。永續發展委員會下設置公司治理、環境保護、社會責任及永續風險管理及資訊揭露等四個小組，由各小組成員共同組成執行小組負責推動相關事宜。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	由永續發展委員會於每年期初開會時討論並辨識對於公司具有影響之氣候風險與機會，並與外部專家根據發生可能性與財務衝擊進行評分，以篩選出重大的轉型氣候風險、實體氣候風險與轉型氣候機會。針對風險區間定義為： • 短期：1-3 年 • 中期：4-10 年 • 長期：超過 10 年以上 **轉型風險情境** 國際能源總署 (IEA) STEPS既定政策情境 (2.5 度C) NZE淨零排放情境 (1.5 度C) • 法規-淨零排放及減碳要求及氣候變遷因應法：購買綠電(再生能源憑證)減少碳排放，以降低碳費與超排成本。再生能源憑證預估每張購買成本 5,500~7,000 元。依據排放量繳納碳費、未達減量目標而被課徵超排費用、減少灰電使用改採購綠電、或為達成碳中和而購買碳權等，預計將使營運成本或營業費用增加。 • 市場風險（客戶行為改變與原料成本上升）：配合電源客戶要求，執行特定產品碳足跡查證，定期揭露公司碳減量資訊，以降低轉單損失；另外積極配合集團節能策略，降低因電費上漲帶來之衝擊。 **實體風險情境** 2°C 升溫情境(SSP3-7.0 情境)，臺灣周邊海平面上升數值估計為 0.5 公尺。 4°C 升溫情境(SSP5-8.5 情境)，臺灣周邊海平面上升數值估計為 1.2 公尺。 • 長期性-海平面上升： 1.報告邊界所涵蓋之公司其所在場域尚無相關風險。 2.定期檢視實體風險災害潛勢變化對本公司所帶來的影響，以利提早採取適當預防措施。 **轉型機會** • 配合政府能源轉型，定期檢視本公司所能提供光充儲充儲專業服務解決方案，進而提高本公司營收。 本公司近年來積極佈局太陽能、儲能及充電樁等事業，目標朝多角化經營與推動事業轉型，相關企業子公司盛齊與盛益晉好能源等配合政府政策法規，致力於環境再生能源發展並提供全方位綠能解決方案服務，2024年度綠能業務營收已占全集團合併營收81%以上，未來將能有效提升集團營收。

項目	年度揭露情形
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	• 法規 - 淨零排放及減碳要求： 金管會減碳目標要求，氣候變遷法2050淨零目標要求，規劃提高綠電自發自用，最大化減少碳排放量。 • 法規 -氣候變遷因應法： 《氣候變遷因應法》，並製定2050年淨零排放政策。預計2026年開始以每公噸新台幣300元計收，2025年免費額度為2.5萬公噸，2026-2027年免費額度為1.5萬公噸，2028-2029年免費額度為1萬公噸；預期2034年起取消免費額度，碳費每公噸以新台幣1,500元計收。 • 市場-客戶行為變化： 客戶要求監測並降低碳排放, 需承諾加入SBTi或其他氣候倡議。如未配合將影響未來營收的成長動能。 • 市場-原物料成本上漲： 因應市場需求採購低碳材料或是電費增加導致生產成本或運輸費用上升。電價年成長率預估3.5%。 • 長期性-海平面上升： 因氣候暖化導致海平面上升，廠區面臨淹沒風險。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	永續發展委員會由跨部門主管成立四個工作小組，每2年進行氣候風險與機會之辨識與評估，並每年檢視是否需依實際營運環境進行調整。平時風險控管由各事業單位依內控程序進行，並由各工作小組定期向永續發展委員會進行彙報執行進度與成果。 為減少因颱風造成的停班影響產能和出貨準時間之問題，盛達安排提前生產或加班以符合出貨需求。同時，更考慮氣候變遷對公司造成的風險衝擊，因此制定了風險評估表單，針對各部門關鍵營運活動進行風險評估調查。透過考量威脅、衝擊、影響程度等因素，鑑別出本公司目前面臨的關鍵風險，並制定相應的風險控制策略以降低風險。為了確保風險評估的有效性，並要求風險評估應配合公司業務、人員之調整，至少每三年重新審視。另外，亦制定了緊急應變辦法，在風險災害發生時，由權責部門主管依照廠區災變緊急應變辦法執行通報工作，由危機事件管理小組統籌進行危機處理及後續復原工作，以維持公司的持續運作。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	詳細內容請參閱本公司網站之永續報告書本公司網站之 TCFD報告書 https://irp.cdn-website.com/d70e71db/files/uploaded/Billion_TCFD-report-2023.pdf
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	俟完成溫室氣體盤查與能源設備之基線調查後再擬定具體之風險轉型因應計畫與管控指標目標。目前已先推動相關節能措施說明如下: 1. 本公司透過更換LED燈管進行節能，2023年已更換部分傳統燈具，後續年度將陸續完成剩餘LED燈管更換，以達到節能目標。 2. 本公司於2022年至2023年投資建置太陽能電廠及儲能案場之累計金額分別達46,798千元及230,090千元，於2024年持續投資綠色能源產業，對盛鎧能源股份有限公司增加投資金額約18,000仟元，用於建置太陽光電之再生能源電廠投資及建置，預估每年綠電發電量平均可達1,100千度，減碳量約543 tCO2e；本公司自有之太陽能電廠於2024年度累積發電並售予台電共約1,426千度，有助於台電減少碳排放量約705 tCO2e。 同時，響應全球「2050淨零排放」目標及政府擴充再生能源量能政策，本公司參與台電AFC儲能系統建置有助提高再生能源利用率，並持續評估將自有案場儲能設備升級之可行性，預計新增建置儲能電池容量共約5.2MW，協助台電提升能源系統韌性及因應再生能源變動之儲能需求，減少再生能源的消耗。 3. 盛達推動節能減碳行動，基於企業社會責任及綠色生產永續經營之目標，減少紙張用量、溫室氣體排放量。具體措施為鼓勵供應商回收材料包材、宣導隨手關燈、裝冷氣的遠端遙控，購買循環扇讓冷氣溫度不用開太低、日光燈座有故障時更換為LED燈式、使用電子化表單及簽核流程。 4. 盛達總公司2024年更換日光燈41盞，節電5,986度。 5. 盛齊利用客戶群的房舍屋頂及土地，與廠商合作建置太陽能發電設備，除能充分利用空間使用價值外，並減少化石燃料及環境污染，截至2024年太陽光電盛齊團隊已完成屋頂型、水面型、地面型，以及漁電共生等案場總設置達1800案場以上，總設置容量為580MWp 以上，未來目標預估2025年希望達到總設置容量為620MWp 以上。

項目	年度揭露情形
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司已於 2024 年導入 TCFD 專案輔導，未來將謹慎評估內部碳定價制度作為減碳成本評估之參考。隨時關注著氣候變遷因應法及管理法所公告的碳費，以利在內部展開作業。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司俟完成2024年溫室氣體盤查後再行評估設定具體氣候目標與後續是否使用碳抵換或購買再生能源憑證(RECs)。此外，本公司已於2025年啟動範疇三盤查，並配合主管機關之IFRS S1及S2申報時程涵蓋子公司盤查邊界。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	如下1-1-1及1-1-2表格。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO2e)、密集度(公噸CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。		
	2023	2024
範疇一：直接溫室氣體排放(噸CO2e)	68.96	153.69
範疇二：間接溫室氣體排放(噸CO2e)	312.77	336.64
範疇三：其他間接溫室氣體排放(噸CO2e)	262.14	288.60
密集度(公噸CO2e/百萬元)：	0.41	0.44

註1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1 。

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

註5：2023 及 2024 溫盤數據含有盛達(總公司、宜蘭廠、新竹實驗室)、盛齊、盛威、盛益晉好及盛智達。

註6：自 2023 年起溫室氣體排放量已經由第三方查證。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

2025/04/25已由SGS完成查證作業，並依照ISO 14064-1要求進行確信。

確信範圍為盛達(總公司、宜蘭廠、新竹實驗室)、盛齊、盛威、晉好及盛智達

確信意見：經修改之查驗意見,發現事項歸納如以下三點：

- 部分活動數據已修正。
- 部分排放係數已釐清調整。
- 建議未來考量將各場區之活動數據收集及統計方法一致化。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

114 年 3 月底完成查證作業，將 112 年設為基準年，目標 119 年為較基準年減碳 25%，減碳具體行動計劃如下：

1.以集團營業活動性質，本公司將蒐集其相關營業活動用電數據進行分析後，評估以採購綠電或自發自用，以減少灰電使用達到減碳。

2.本公司透過更換 LED 燈管進行節能，2024 年已更換部分傳統燈具，後續年度將陸續完成剩餘 LED 燈管更換，以達到節能目標。

附錄五：永續經濟活動認定參考指引

盛達集團秉持環境友善的經濟模式，提供太陽能及儲能系統相關設備銷售與工程建置服務，並提供後續維運服務，依據我國金融監督管理委員會、環境部、經濟部、交通部、內政部及農業部共同公告之《永續經濟活動認定參考指引 (第二版)》，符合「支持型經濟活動」之永續經濟活動認定。

面對全球淨零碳排趨勢，盛達集團持續深化光充儲整合服務，並積極投入技術開發，以推動能源轉型，展現對全球淨零排碳目標的堅定承諾。

盛達集團2024年永續經濟活動如下：

單位：仟元

項目	再生能源設備銷售	再生能源系統整合	再生能源-其他
個別營收淨額	725,783	817,421	86,640
合併營收淨額	2,023,935	2,023,935	2,023,935
營收占比	35.86%	40.39%	4.28%
適用類別	支持型經濟活動： 1. 再生能源發電、設施與相關配件 2. 智慧電網系統研發及基礎設施 3. 儲能設施與相關配件		
經濟活動符合指引之衡量情形：			
◆ 對任一環境目的具有實質貢獻之技術篩選標準	1. 盛達集團提供太陽能電廠建置服務，從設計規劃、安裝教學、併網設定、設備保固及售後技術支援等整合型服務，協助企業得以自發自用或轉供銷售予電力需求之企業。 2. 盛達集團提供併(離)網型儲能案廠建置服務，並協助客戶參與台電電力輔助服務市場或備用容量市場，以達成提升電力系統穩定運轉及強化電網韌性等目標。盛達集團建置之儲能案場皆依據台灣電力股份有限公司「電力交易平台管理規範及作業程序」規定，皆通過「電力交易平台IEC 61850 & DNP 3.0 傳輸格式說明」，完成通訊協定準備。 3. 盛達集團所建置之儲能案廠皆陸續通過國際認證IEC/CNS 62933-5-2的現地測試，驗證過程符合併網型儲能安全規範。 4. 盛達集團提供工商型儲能案廠建置服務，以光電系統及儲能系統整合，透過模組化微電網技術，提供穩定綠能，有效降低能源成本與環境衝擊。 5. 盛達集團並提供光電及儲能相關之後續維運服務，以確保光電系統及儲能系統能穩定運作，提升電網穩定度，以達到減緩氣候變遷之影響。		
◆ 對六項環境目的未造成重大危害	符合		
◆ 對社會保障未造成重大危害	符合		
衡量結果：個別經濟活動符合指引情形	符合		

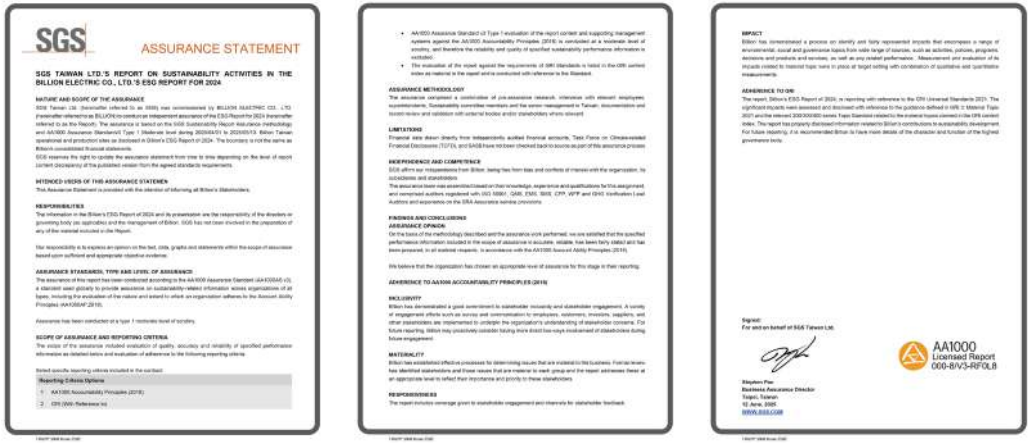
附錄六：聯合國永續發展目標(SDGs)對照表

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
目標 3	確保健康及促進各年齡層的福祉	5.4 健康與安全維護	104
目標 4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	5.2 人才培育與發展 5.5 幸福公益	97 111
目標 5	實現性別平等，並賦予婦女權力	5.1.1進用多元化員工	88
目標 7	實現可負擔的潔淨能源，提升再生能源服務	3.3 永續創新設計	71
目標 8	實現尊嚴就業與經濟發展，賦予職場平權	5.2 人才培育與發展 5.3 權益與福利	97 100
目標 11	實現永續城市與社區，促進電網穩定	3.3 永續創新設計	71
目標 13	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	4.2 能資源管理 4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放	77 79
目標 16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	1.2.2 利害關係人溝通管道	15

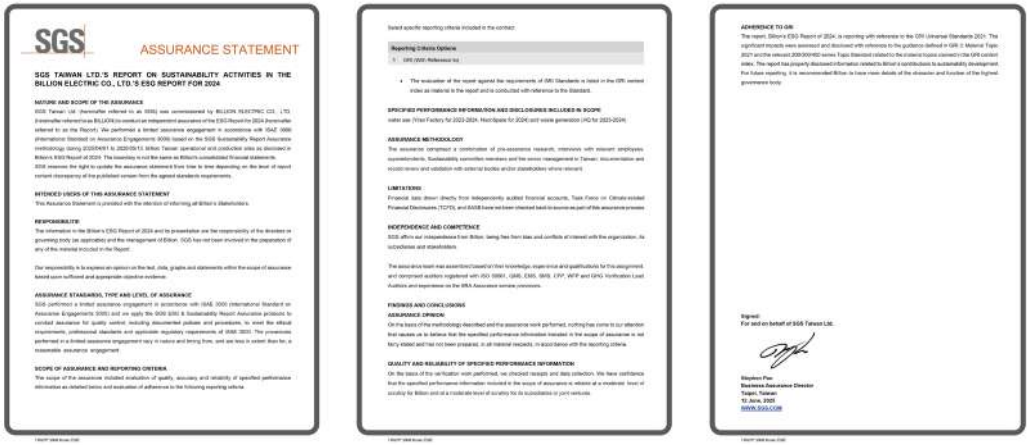
附錄七：第三方公正單位查證聲明書

台灣檢驗科技（SOCIETE GENERALE DE SURVEILLANCE S.A. ,SGS）

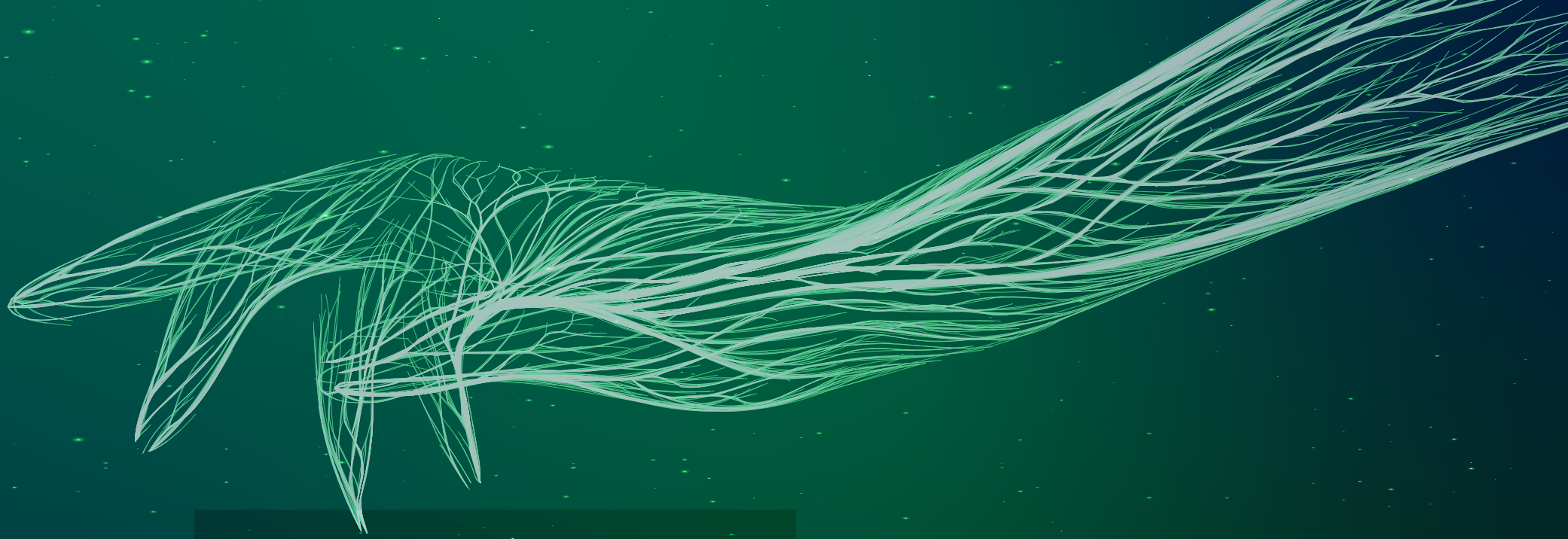
永續報告書-AA1000 查證聲明書



永續報告書-ISAE3000 確信聲明書



溫室氣體盤查



2024

永續報告書

盛達電業