

2025

盛達電業 永續報告書



BILLION





目錄

Contents

CHAPTER 0

前言	3
----	---

關於本報告書	4
永續長的話	6
2025 年永續營運亮點	8
2025 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	43
2.2.3 審計委員會	44
2.2.4 功能性委員會	45
2.3 營運成果	47
2.4 風險管理	48
2.5 誠信與守法	51



CHAPTER 3

永續產品創新與價值鏈管理 54

綠色產業管理揭露	55
3.1 安心品質	59
3.2 永續供應鏈	64
3.3 永續創新設計	69
專欄-當儲能不再只是設備：表後儲能如何成為企業能源管理新關鍵	70

附錄 115

附錄一：GRI永續性報導準則 (GRI準則) 索引表	116
附錄二：SASB永續會計準則對照表	123
附錄三：證交所永續揭露指標-通信網路業	125
附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊揭露	126
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 4

友善環境維護 73

4.1 原物料管理	74
4.2 能資源管理	76
4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放	78
4.4 廢棄物管理	83

CHAPTER 5

完善社會責任 85

社會責任管理揭露	86
5.1 人力佈局	89
5.1.1 進用多元化員工	89
5.1.2 人才招聘與留任	94
5.2 人才培育與發展	100
5.3 權益與福利	103
5.3.1 員工退休制度及實施情形	103
5.3.2 育嬰留停	103
5.3.3 完善的員工福利	106
5.4 健康與安全維護	107
5.5 幸福公益	114



BILLION

CHAPTER 0

前言 3

關於本報告書	4
永續長的話	6
2025年永續營運亮點	8
2025年榮耀與肯定	9

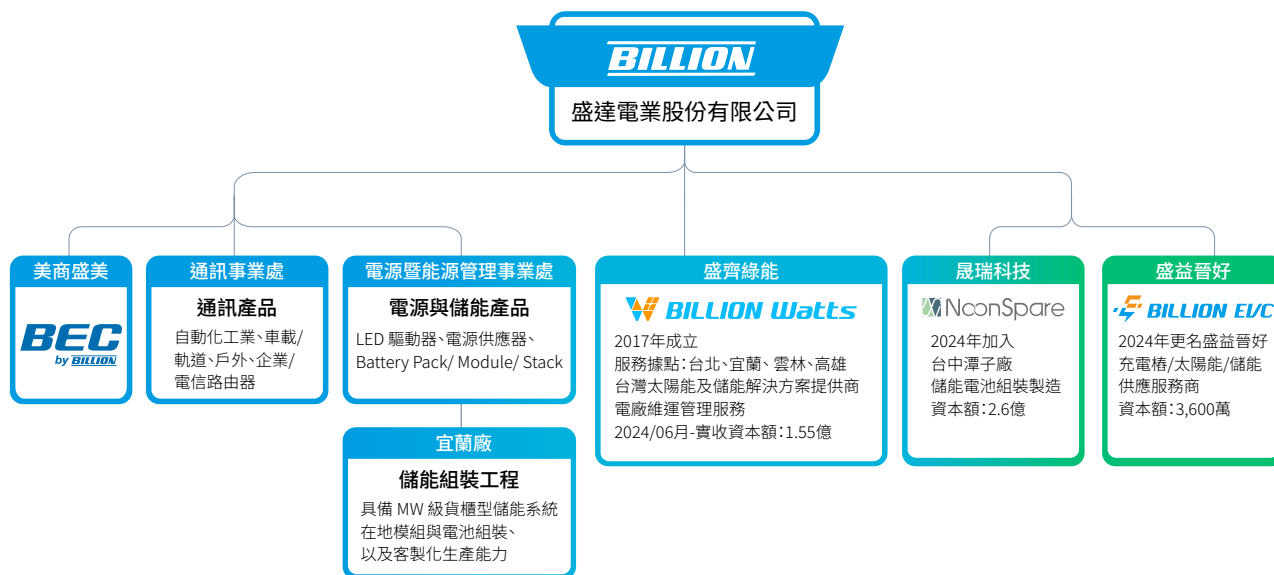


CHAPTER 0 前言

關於本報告書

編輯原則

2025 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」) 發行之第五本永續報告書, 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、時效性及可驗證性, 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2025年1月1日至12月31日, 與合併財務報告報導期間一致。本公司2025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、美商盛美。財務數據係以合併財務報告資訊進行揭露, 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。

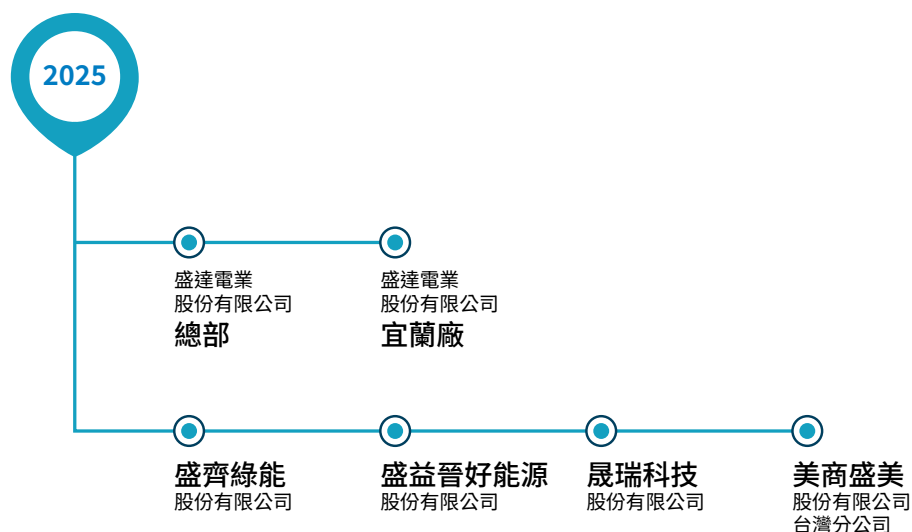
本報告書係由各單位提供資料, 由永續報告編製小組彙整, 經永續發展委員會審查後, 報請總經理及董事長核准, 最後提交董事會審議發行。



CHAPTER 0 前言

關於本報告書

盛達集團報告書範疇：



資訊重編

於報導期間，有關第 4.3 節「氣候變遷財務風險與溫室氣體排放」所揭露之溫室氣體排放強度指標，考量範疇三排放量主要來自價值鏈活動，其數據蒐集與估算易受外部因素、供應鏈變動及計算方法調整等影響，年度間波動較大，可能降低指標之可比較性。

為提升排放強度指標之穩定性、管理關聯性及跨年度比較基礎，本公司自本年度起改以可直接管理及控制之範疇一與範疇二溫室氣體排放量作為排放強度計算基礎，以更適切反映本公司溫室氣體管理成效及減碳績效。相關計算基礎之變更內容及原因，均已於相關章節中揭露並附註說明，以利利害關係人理解及比較。

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，經由外部查證後發行。

本報告書係參照 GRI 2021 準則編製，並於 2026 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，另外針對通信網路業永續指標部分項目¹與 SASB 指標完成 ISAE3000 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。

¹ 總取水量及總耗水量、所產生有害廢棄物之重量及回收百分比等量化指標

發行概況

此為本公司編製之第 5 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：2025 年 07 月發行。
- 現行發行版本：2026 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
- 聯絡人：蕭啟仁 Glen Shiau
- 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

在全球邁向淨零碳排與能源轉型的關鍵時刻，氣候變遷已從環境議題，逐步成為企業治理、風險管理與長期營運韌性的核心課題。盛達集團秉持「誠信、創新、卓越、共好」的核心價值，將 ESG 理念深度內嵌於企業治理，並以永續發展作為驅動集團長期成長的核心動能。

2025年：轉型深化與永續治理持續推進

2025年是盛達深化能源轉型布局、強化營運韌性的重要一年。面對能源轉型、氣候風險與產業環境變化，我們持續整合資通訊與電力電子基礎，延伸至儲能系統設計整合、能源管理和長期維運服務，逐步建構從設備到系統、再到營運的完整能源服務能力。隨著能源相關業務逐步成為集團重要營運組成，盛達也持續強化能源應用與長期服務能力，以回應企業在低碳轉型、用電效率與能源韌性上的關鍵需求，並朝向以能源資產營運與服務為核心的能源科技服務平台持續發展。



環境永續：強化碳管理與能源應用能力

面對氣候變遷與淨零趨勢，盛達以實質行動強化碳管理基礎。2025年，我們已完成前年度集團溫室氣體盤查與第三方查證，盤查範圍涵蓋新店總部、宜蘭工廠與部分國內子公司，盤查涵蓋率達57.89%，為後續擴大盤查範疇、強化減碳管理與提升氣候資訊揭露品質奠定基礎。在產品與技術應用方面，我們推出自有品牌工商儲能系統 Fusio Nex，結合液冷熱管理、主動安全設計與地端智慧能源管理，協助客戶提升能源效率、強化用電韌性，推進減碳目標。我們深信，透過儲能與智慧調度技術的研發，除強化集團能源管理能力外，同時支持產業價值鏈邁向低碳轉型。



社會責任：扎根社會教育與人才福祉

企業的價值來自與社會的共生共榮。盛達持續推動「繁星企劃」，深耕潔淨能源意識教育，實踐企業對社會教育與永續推廣的承諾。在員工照顧方面，我們致力打造幸福職場，提供育兒津貼與子女獎學金、健康檢查、護理諮詢與人才培育機制，支持同仁在工作與生活中取得更好的平衡。我們深信，擁有健康且充滿活力的團隊，是企業創造永續價值不可或缺的基石。

CHAPTER 0 前言

永續長的話



公司治理：透明經營與厚植經營韌性

誠信與透明是盛達不變的經營理念，持續強化董事會職能、資訊揭露、內部控制、風險管理與永續治理機制，並獲得外部專業肯定，蟬聯TCSA台灣企業永續獎「白金級」榮譽，以及於上市公司治理評鑑中維持良好表現，展現公司在治理制度、資訊透明與永續推動上的持續精進。為維護股東與利害關係人的長期權益，盛達持續檢視資源配置、營運效率與風險管理機制，以穩健經營、誠信治理與審慎決策為原則，維護股東、員工、客戶、供應商及其他利害關係人的共同利益。



展望未來：攜手利害關係人共創共好

展望2026年，隨著盛齊綠能全資併入及海外市場布局持續推進，盛達將持續回應能源轉型政策、企業減碳需求，深化光、儲、充整合服務與表後儲能應用，透過完整的綠能服務價值鏈，提升分散式能源系統的可靠度與營運韌性，並以此優勢穩健推進澳洲與日本等國際據點的落地進程。

永續發展需要持之以恆的承諾與行動，盛達集團將持續與政府、產業夥伴、客戶及所有利害關係人攜手並進，積極回應氣候變遷的挑戰，將永續理念轉化為實際的產業競爭力，共同開創更具韌性、綠色且共榮的未來。

董事長暨永續長

陳振乾



CHAPTER 0 前言

2025 年永續營運亮點



2024 年溫室氣體盤查 通過第三方查證

2021 年底至 2025 年期間儲能案場外部客戶已上線交易容量累積 **144.9MW**，自有案場已上線交易容量累積 **5.2MW** (較2024年降低的原因為dreg轉換成E-dreg) 計算到 2025 年底 表前 合計建置容量共150.1 MW，並應用於提升電網穩定性及可靠度。

本公司辦公空間分階段汰換 LED 燈具，2025 年實際減量 **14,756** 度電

2025 年永續經濟活動營業淨額為 1,663 百萬元，佔合併營收比例為**78.85%**



員工教育訓練總時數 **2,872** 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

2025 年集團 **0** 職災

完成四所小學「**盛達SDGs繁星企劃**」講座，累計超過 **2,900** 位學童參與



營收為 2,108 百萬元，較2024年成長 **4.18%**

每位董事平均進修時數超過 **9** 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

未有員工遭受網路釣魚

客戶平均滿意度 **9分以上**

CHAPTER 0 前言

2025 年榮耀與肯定



榮膺TCSA頒發

「永續報告書白金獎」 「綜合績效績優獎」



第12屆公司治理評鑑

「市值未達50億元類別」 排名前1%



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，以科技創新驅動綠色解方，擴大永續影響力成為值得信賴的潔淨能源服務品牌。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，落實企業對環境與社會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。



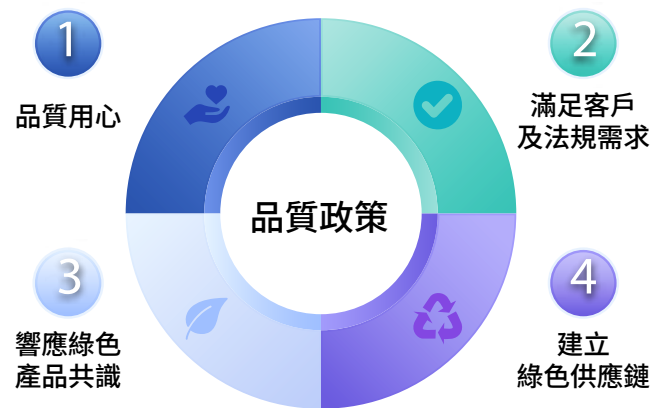


策略	SDGs	方針	2025 實踐作為
低碳轉型環境永續	07 可負擔的潔淨能源 11 永續城市與社區 13 氣候行動	提供產業氣候變遷減緩及調適，再生能源與儲能系統裝置服務。完整盤查集團溫室氣體排放行動	儲能系統客戶裝置容量共26.77MW 永續產品-自有品牌PV太陽能變流器、工商儲能一體機、電動車用充電樁 溫室氣體盤查 (ISO 14064-1)：完成2025年本公司及部分子公司類別三上游運輸、下游運輸、員工通勤、商務差旅、類別四廢棄物及類別五商品使用等排放盤查
人才培育與社會共好	03 良好健康和福祉 04 優質教育 13 氣候行動	落實盛達產業經驗提供優質能源知識傳遞及志工成就	SDGs繁星企劃傳遞能源知識： - 目標辦理 8 梯次，完成 4 梯次 - 年度受益 641 人次 - 志工服務 40 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	2025 年度員工完訓達 2,872 小時教育訓練 2025 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	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 資訊安全-完成全集團MDR (威脅偵測與應變服務) 無發生貪腐、重大違規事件及涉及不公平競爭行為之情事 每位董事平均進修時數超過 9 小時

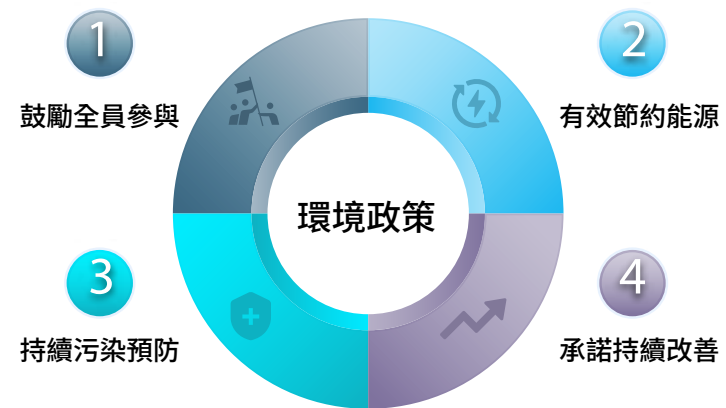
1.1.3 永續承諾

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 2025 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 2024 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	人才為驅動企業創新與轉型的核心資產，是維繫服務品質與營運韌性的關鍵	• 職工福利委員會 • 員工意見箱 • 申訴管道	• 每季 • 隨時 • 隨時	• 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	• 2025 年召開 4 場職福會議，檢視福利金發放與福利項目討論 • 2025 年持續辦理多元化員工社團活動，創造不同職能的員工交流，增強彼此了解與共融意識 • 員工關懷涵蓋工作、生活、健康等面向需求，2025 年執行 10 次工作面向深度訪談 • 晟瑞 2025 年共舉辦 4 場員工溝通大會，設有員工意見箱及申訴管道 • 晟瑞 2025 申訴事件 1 件，已於當年度 11 月 12 日結案
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	股東與投資人為公司長期發展之重要支持者，透過資訊揭露與溝通機制，有助於提升公司治理透明度及市場信任	• 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	• 2025 年 5 月 22 日舉辦股東常會及提供年報 • 2025 年度發布中文重大訊息 75 則、英文重大訊息 75 則 • 2025 年舉辦 4 場法說會 • 2025 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	客戶為企業價值的共同實現者，透過深耕合作夥伴關係，共同推動綠能整合方案的應用與落地	• 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	• 電源產品客戶滿意度最終目標平均分數 9.5 分以上 • 電源事業處 5 年內增加 10 間新客戶 • 盛美客戶滿意度最終目標平均分數 9.2 分以上 • 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 9.17 分。(一年 / 次) • 盛齊客戶滿意度調查平均 8.94 分。(半年 / 次) • 盛美客戶滿意平均分數高於 9.5 分。(半年 / 次) • 盛益晉好客戶滿意度調查平均 9.27 分。(一年 / 次) • 晟瑞完成年度客戶滿意度達 98% 以上。(半年 / 次) • 2025 年盛齊定期寄送問候信，一年 2 則，每次 200-300 則訊息

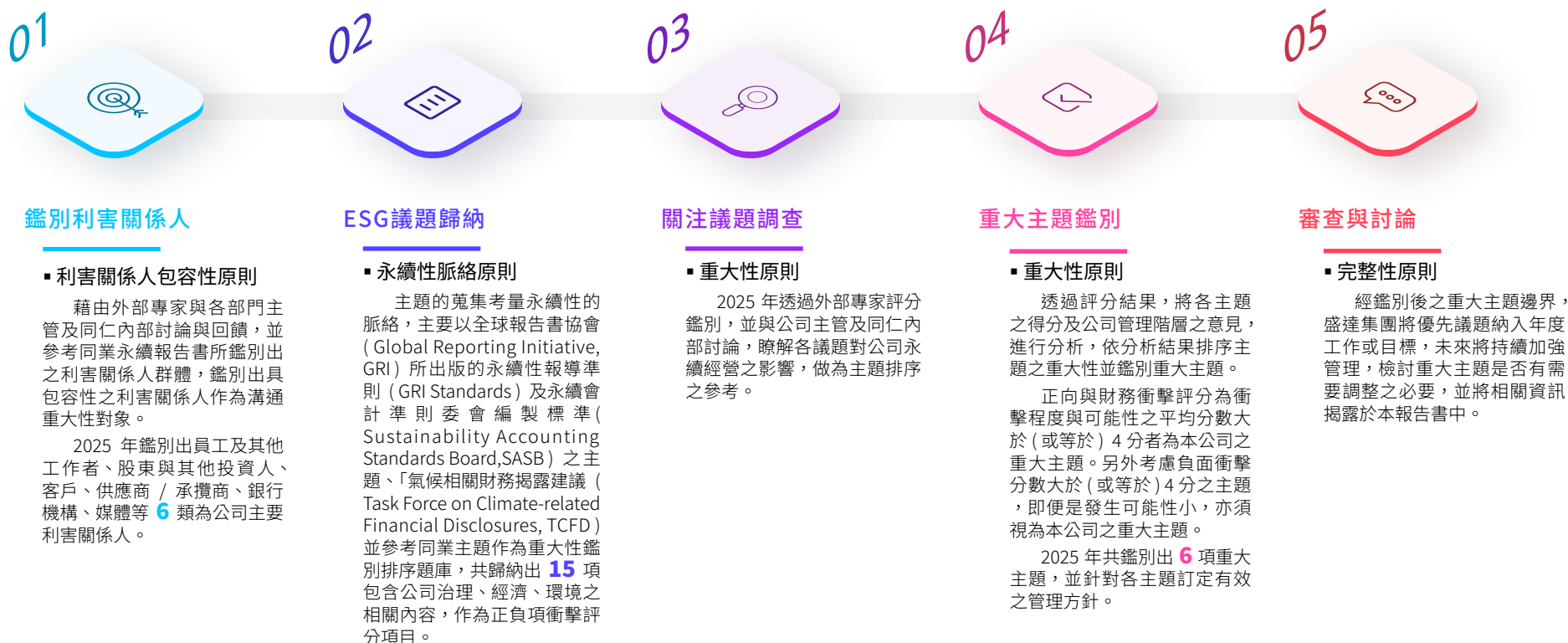
利害關係人	關注議題	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通目標	溝通成效
供應商/承攬商	經濟績效 供應商社會評估 供應商環境評估 創新產品與技術 資訊安全	建構具韌性且透明的永續供應鏈，是確保產品可靠度與綠色製造的基礎	• 供應商評鑑 • 業務拜訪 • 電話 • 公司網站 • 微信 • Email	• 定期 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 隨時	• 與供應商議價提昇競爭力 • 5 年內增加到 40 場議價會議	• 2025 年度本公司與盛齊辦理 52 次議價 • 2025 年度本公司與盛齊抽驗 15 家進行供應商再評鑑 • 2025 年度本公司供應商風險等級評估共 104 家 • 2025 年度本公司與盛齊誠信經營承諾書簽署 163 份 • 2025 年度盛益晉好開 1 次檢討會議 • 2025 年度晟瑞供應商評鑑考核 4 家 • 2025 年度盛達集團無供應商申訴事件
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 2025 年財報及年報 • 盛達集團於 2025 年參與台灣國際智慧能源週與淨零永續展、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 • 持續維持與銀行及票券公司之良好互動關係，2025 年度新台幣及美元定存／RP 利率仍具競爭力（新台幣 1.24%～1.7%；美元 4.2%～4.8%） • 配合集團業務拓展，穩定維持往來銀行之借款額度
媒體	行業市場趨勢與能源轉型發展 企業形象、永續責任與儲能安全 產品與整合解決方案創新 政策參與及國際市場合作 客戶需求回饋與能源應用優化	媒體為公司與外部社會溝通之重要橋梁，有助於傳遞公司營運、永續作為、能源轉型與產品安全相關資訊，並協助公司掌握外部市場、政策及社會關注議題	• 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	• 透過透明、即時且正確之資訊揭露，協助媒體了解公司營運、永續作為、能源轉型及產品安全相關資訊，促進社會大眾對公司永續發展方向之理解。	• 2025 年盛達、盛齊及盛益晉好總共發佈 33 則新聞稿。其中公益（繁星）4 篇、ESG 活動 1 篇、研討會 2 篇、展覽 3 篇、消息 23 篇 • 2025 年舉辦法說會 4 場（自辦 1 場、受邀 3 場） • 2025 年實體活動總計 16 場，實體參與人次：1040 人、線上參與人次：600 人

1.3 重大主題鑑別

本公司於編製永續報告書過程中，持續導入重大主題分析機制，作為永續管理與資訊揭露的重要基礎。重大主題之鑑別，係參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 硬體 (Hardware) 產業指標、同業揭露實務，以及公司營運特性與利害關係人關注議題，作為議題盤點與評估之依據。

在議題鑑別作業上，本公司延續 2023 年及 2024 年報告書之主題基礎，先由外部專家就經濟、環境及社會 (包含人權) 面向之實際或潛在正負面影響進行評估，並綜合國際永續倡議機構、潛在投資人對企業永續議題之重視方向，彙整出 15 項永續議題。其後再參考歐洲永續發展報告準則 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) 之雙重重大性 (Double Materiality) 概念，從永續衝擊面與財務影響面進行綜合分析，透過盛達集團同仁問卷調查與內部討論，確認有重大影響之經濟、環境和社會面以及財務績效共 6 項主題，作為 2025 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



1.3.1 重大主題鑑別結果

依據外部專家評估結果與盛達集團同仁問卷調查及內部討論結果，本公司確認 2025 年度重大主題共 6 項，分別為經濟績效、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、職業安全衛生及客戶關係管理。上述議題反映本公司在營運發展過程中，對經濟表現、資訊安全、供應鏈管理、人才發展、職場安全及客戶互動等面向之重視，亦為本公司持續推動永續發展之重點方向。

相較於 2024 年重大主題鑑別結果，2025 年度經檢視後刪除「創新產品研發與行銷」主題（整併至第三章永續產品創新與價值鏈管理進行撰寫而不另立重大管理主題），顯示本公司現階段重大主題之關注重心，係更聚焦於與營運穩健、內部管理、供應鏈責任及員工與客戶關係相關之永續議題。此外，前期已完成整併之「供應商社會評估」與「供應商環境評估」，持續以「供應商環境與社會評估」作為統整揭露主題。

本公司依本次重大主題鑑別結果，持續檢視管理機制、績效及揭露內容，作為永續報告書編製與治理推動依據。相關內容經永續發展委員會彙整後，提報董事會確認並發行。

重大主題量化衝擊

盛達集團 2025 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	4.62
客戶關係管理	4.68	4.50	4.59
客戶隱私與資訊安全	4.73	4.20	4.47
員工多元化與平等機會	4.23	4.10	4.17
職業安全衛生	4.14	4.02	4.08
供應商環境與社會評估	4.09	4.05	4.07
創新產品研發與行銷	3.92	3.74	3.82
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

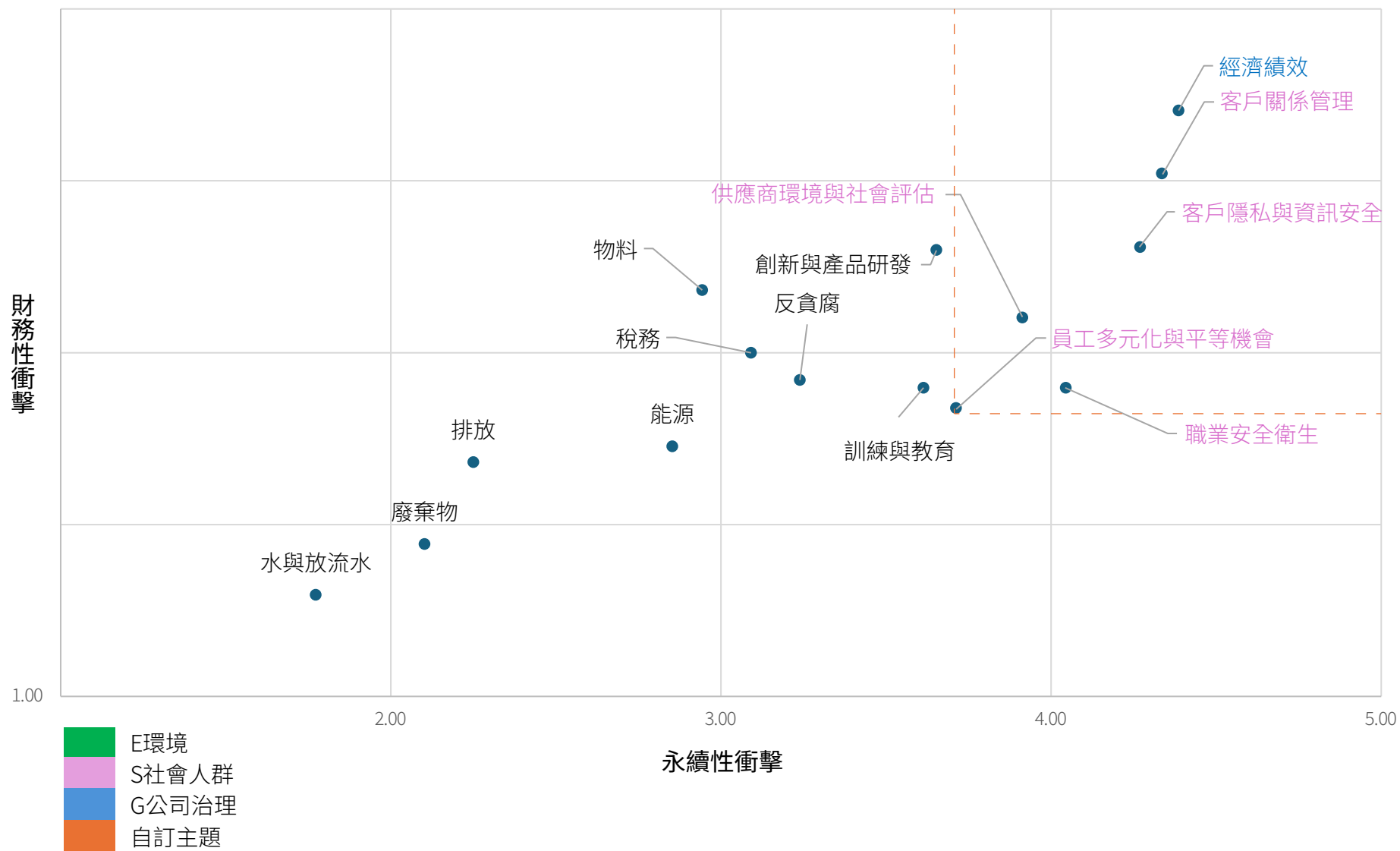
負面永續衝擊評估結果

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	4.71	3.39	4.05
客戶隱私與資訊安全	4.68	3.41	4.05
客戶關係管理	4.46	3.58	4.02
職業安全衛生	4.37	3.67	4.02
供應商環境與社會評估	3.94	3.52	3.73
創新產品研發與行銷	3.87	3.29	3.58
訓練與教育	3.76	3.18	3.47
員工多元化與平等機會	3.58	3.04	3.31
反貪腐	3.42	2.61	3.02
稅務	3.18	2.74	2.96
物料	3.02	2.48	2.75
能源	2.88	2.26	2.57
排放	2.36	1.94	2.15
廢棄物	2.21	1.72	1.97
水與放流水	1.82	1.36	1.59

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	4.74	4.06	4.40
客戶關係管理	4.39	3.69	4.04
客戶隱私與資訊安全	4.28	2.96	3.62
創新產品研發與行銷	4.11	3.23	3.67
風險管理	4.02	3.08	3.55
物料	3.61	3.08	3.35
供應商環境與社會評估	3.52	2.88	3.20
稅務	3.19	2.77	2.98
反貪腐	3.28	2.41	2.85
職業安全衛生	3.14	2.52	2.83
訓練與教育	3.03	2.61	2.82
員工多元化與平等機會	2.96	2.47	2.72
能源	2.69	2.18	2.44
排放	2.12	2.54	2.33
廢棄物	1.87	1.94	1.91

雙重重大性衝擊矩陣



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、永續產品創新與價值鏈管理 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、永續產品創新與價值鏈管理 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、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、完善社會責任 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 GRI403-10 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、完善社會責任 5.4 健康與安全維護	■	■		▲			

■：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(2025年) 2025年預定目標	2025年目標達成(完成)情況	2026年目標
經濟績效	- 本公司電源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示範案場，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%。	2025 年電源事業處在高功率產品陸續量產出貨及持續拓展業務之帶動下，整體營收較 2024 年成長。其中，聚焦高功率產品及新開發導入產品之策略成效顯著，營收及毛利皆較 2024 年成長。另在 2025 年度市場匯率波動加劇之情況下，仍有效控管成本與產品組合，毛利率維持與 2024 年度水準相當。 2025 年，盛齊成功將業務推展至澳洲，已積極找尋 4 個儲能案場規劃案，其中 1 案已於 2025 年動工興建儲能案場。日本市場則因整體市場環境及相關單位政策不明確等影響下，導致案件推展不如預期，故尚未有實績開展。 - 盛達集團 2025 年度營收較 2024 年度成長約 4.2%，成長幅度未如預期。主因部分產品或服務之產品認證進度延後，致影響市場推廣與銷售時程；另部分客戶受市場環境變動及政府補助政策尚未明朗等因素影響，調整或延後專案開發規劃。此外，受美國關稅政策變動及新台幣升值等不利外部因素影響，亦對整體營收動能造成壓力，致年度營運目標未能完全達成。	- 展望 2026 年，盛達集團將持續發揮提供客戶「光、儲、充」一站式整合解決方案之服務優勢，深化整體系統整合與專案執行能力。營運策略上，將聚焦工商儲能及太陽光電等核心產品之市場拓展，積極掌握產業成長契機；同時結合政府相關補助政策與能源轉型趨勢，強化市場布局與業務推展動能，持續擴大營運規模與提升整體競爭力。 2026 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，持續提升永續經濟活動，以維持永續經濟活動營收占比不低於整體營收 80% 為目標。
供應商環境與社會評估	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，並完成 95% 供應商簽署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。	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 77.64%。 - 晟瑞原訂 2025 年度供應商管理目標未能達成，主因儲能產業市場環境變動及表後儲能產品處於轉型階段，導致產品導入及接單情形未趨穩定，供應鏈採購多屬測試與小量階段，尚未建立具規模之穩定供應商關係，致無法有效執行供應商評鑑及永續問卷回收。此亦影響晟瑞對供應鏈永續績效之整體掌握程度。	2026 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 80%。 2026 年，晟瑞公司將優先完成主要供應商之評鑑作業，並推動供應商永續自評問卷調查，目標達成問卷回收率 70% 以上。主要供應商係依採購金額及合作重要性進行篩選。鑒於供應鏈管理機制正處導入初期，將以建立評鑑制度與資料基礎為優先，並規劃於後續年度逐步提升問卷回收率及評鑑標準，以持續強化供應鏈永續管理。

對應主題	短期目標(2025年) 2025年預定目標	2025年目標達成(完成)情況	2026年目標
客戶關係管理	• 電源事業客戶滿意平均分數維持 9.4 分以上。 • 盛美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 分以上及回覆率達 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。	• 2025 年電源事業客戶滿意度調查分數 9.17 分低於預期，原因上游原材料成本持續攀升，迫使產品單價調漲，導致滿意度分數受壓，落後於目標值。將積極與供應商洽談長約，以減少價格波動以及對滿意度的衝擊。 • 2025 年盛齊客戶滿意度調查分數 8.94 分及回覆率達 48% 以上。預期回覆率未達到原因為本年度交易客戶減少，以致回覆率也相對下降。 • 2025 年盛美客戶滿意度平均分數高於 9.5 分。 • 2025 年盛益晉好客戶滿意度平均分數為 9.27 分。 • 2025 年晟瑞客戶滿意度平均達 98%。	• 電源事業客戶滿意平均分數維持 9 分以上。 • 盛美客戶滿意平均分數維持 9.2 分以上。 • 盛齊客戶滿意平均分數維持 9 分及回覆率達 50% 以上。 • 盛益晉好客戶滿意度平均分數維持 9 分以上。 • 晟瑞客戶滿意度年度平均維持 90% 以上。
資訊安全	• 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。	• 盛達、盛齊、盛美、盛益晉好 (2025/06/06)、晟瑞 (2025/06/06) 均已全面完成 MDR 防護軟體導入，端點防護能力高於 SmartIT 預期可達到的資安控管要求。 • 盛達、盛齊、盛美有實際需求的同仁均已完成 Teams 商務版採購與使用。 • 2025 年度各部門提出新 ERP 系統預期達成的需求，於 2026 年啟動 ERP 汰換專案，並擴大範圍為盛達與盛益晉好。 • 2025 年度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。 • 2025 年度未有員工遭受網路釣魚。 • 2025 年度無資安事件發生，且無遺失客戶資料的投訴。 • 2025 年度完成 MDR (威脅偵測與應變服務) 全集團導入。 • 完成關鍵應用系統伺服器及雲端備援建置與還原演練。 • 2025 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。	• ERP 系統汰換與電子化簽核，加速集團作業流程。 • 盛達 ISO 27001：2022 換證。 • 盛美 ISO 27001：2022 取證。 • 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。 • 零重大資安事件。 • 於 2026 年進行系統汰換及電子化簽核。

對應主題	短期目標(2025年) 2025年預定目標	2025年目標達成(完成)情況	2026年目標
員工多元化與 平等機會	• 2025 年性別平等 / 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 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。	• 2025 年已完成性別平等 / 營業秘密 / 企業誠信經營等訓練課程。 • 2025 年 12 月已執行員工滿意度調查。 • 2025 年落實公司相關政策辦法與福利措施，強化員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。 • 晟瑞 2025 年舉辦 4 次全員溝通大會。	• 2026 年性別平等 / 人權 / 預防職場霸凌等共融文化宣導 1 次。 • 2026 年持續進行員工滿意度調查。 • 公司持續實施相關福利項目以照顧員工生活，建立永續幸福職場。 1. 友善家庭支持 - 婚喪喜慶津貼、育兒津貼、子女教育獎學金。 2. 身心健康措施 (1) 健康促進：提供團體保險 (壽險、意外險、醫療險、癌症險) 與年度員工健康檢查。 (2) 文康社團：社團 (羽球社、瑜珈社、日文社) 持續運作，豐富員工休閒生活。 3. 彈性工時：讓員工靈活運用時間，兼顧家庭與個人突發事務處理。 • 晟瑞 2026 年預計每季舉辦一次全員溝通會議。
職業安全衛生	• 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。	• 2025 年評估後將於 2026 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 • 晟瑞於 2025 年完成兩次消防安全演練。 • 集團 0 重大職災。 • 宜蘭廠於 2025 年舉辦 2 次自衛消防演練。 • 盛達總部 2025 年併同大樓舉辦 1 次消防演練。 • 2025 年集團完成員工職業安全衛生教育訓練。	• 維持 0 重大職災。 • 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 • 晟瑞每年維持兩次消防安全演練。

BILLION

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	43
2.2.3 審計委員會	44
2.2.4 功能性委員會	45
2.3 營運成果	47
2.4 風險管理	48
2.5 誠信與守法	51



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饋社會。
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，有助於提升投資人對盛達的信心。 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，公布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	2026~2028年： 2026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，持續提升永續經濟活動營收占比不低於80%。 2027-2028年提升永續經濟活動營收占比不低於82%。 - 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。 - 持續發揮提供客戶「光、儲、充」一站式整合解決方案之服務優勢，深化整體系統整合與專案執行能力，並聚焦工商儲能及太陽光電等核心產品之市場拓展，積極掌握成長契機。 - 持續提升產品價值，藉由產品組合優化以提高毛利率。 - 持續擴大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。 2029~2031年： - 持續掌握產業發展趨勢與市場競爭情勢，透過策略規劃與創新研發，優化產品與服務組合，以提升市場競爭力與客戶價值。透過明確營運目標設定與績效追蹤機制，強化經營效率與風險管理能力，確保營收成長與財務穩健並行，落實永續經營承諾，增進股東權益與投資人長期信任。
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	2025年電源事業處在高功率產品陸續量產出貨及持續拓展業務之帶動下，整體營收較2024年成長約9%。其中，聚焦高功率產品及新開發導入產品之策略成效顯著，相關產品營收占比雖與2024年相當，但營收較2024年成長11%，毛利亦較2024年成長13.5%。另在2025年度市場匯率波動加劇之情況下，仍有效控管成本與產品組合，毛利率維持約27%，與2024年度水準相當。 2025年，盛齊成功將業務推展至澳洲，已積極開發4個儲能案場規劃案，其中1案已於2025年動工興建儲能案場。日本市場則因整體市場環境及相關單位政策不明確等影響下，導致案件推展不如預期，故尚未有實績開展。 - 盛達集團2025年度營收較2024年度成長約4.2%，成長幅度未如預期。主因部分產品或服務之產品認證進度延後，致影響市場推廣與銷售時程；另部分客戶受市場環境變動及政府補助政策尚未明朗等因素影響，調整或延後專案開發規劃。此外，受美國關稅政策變動及新台幣升值等不利外部因素影響，亦對整體營收動能造成壓力，致年度營運目標未能完全達成。
預防或補救措施	預防措施： - 本集團建立定期績效管理機制，每月檢視預算執行情形與營運成果，並透過績效檢討追蹤改善成效；同時蒐集客戶回饋，持續優化產品與服務品質，以提升客戶滿意度並強化企業永續經營能力。 - 定期召開經營管理會議及董事會，追蹤營運績效與風險變化情形，並依市場環境與產業動態適時調整營運策略與資源配置，以強化風險應變能力，降低不利衝擊，確保公司營運之穩健與永續發展。 - 當本集團面臨外部環境變動或營運負面衝擊時，將優先確保營運資金來源之穩定性，強化資金調度與現金流管理機制，並透過出貨進度控管與營運流程優化，降低因出貨延遲或其他因素所致之資金積壓風險及衍生損失，以維持財務穩健與營運韌性。

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2025年世界經濟論壇《全球風險報告》，錯誤資訊與假訊息、AI技術的不良後果、網路間諜與戰爭被列為全球10年長期風險排名前十名的問題之一。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。資安問題不僅影響企業營運、客戶隱私和公司治理，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，盛齊也會在合作之前，就先審慎評估與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	2026~2028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。 - ERP 系統汰換與電子化簽核，加速集團作業流程。 - 應用系統全面雲端化。 - 導入 MFA (多重要素驗證)，提高雲端系統安全性，強化數位韌性。 - 零重大資安事件。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

誠信經營管理揭露

目標與標的	2029年~： • 規劃 AI 資安防禦與量子密碼防範措施與技術。 • 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，確保營運安全。
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	• 2025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。 • 2025年度未有員工遭受網路釣魚。 • 2025年無資安事件發生，且無遺失客戶資料的投訴。 • 2025年完成 MDR (威脅偵測與應變服務) 全集團導入。 • 完成關鍵應用系統伺服器及雲端備援建置與還原演練。 • 2025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。 • 2025年度各部門提出新ERP系統預期達成的需求，於2026年啟動ERP汰換專案，並擴大範圍為盛達與盛益晉好。
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

支持全球永續轉型的能源科技服務平台

盛達電業股份有限公司創立於 1973 年，總部設於台灣，公司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」拓展全球網路通訊市場。歷經半世紀發展，盛達已由傳統硬體製造導向，逐步轉型為以能源應用場景為核心、兼具技術整合與服務能力的多事業平台型企業。

面對全球電網現代化與淨零碳排趨勢，盛達結合電力電子與資通訊兩大技術底盤，持續深耕智慧通訊與綠色能源領域。透過集團化治理與事業單位分工，逐步由單次設備交付延伸至具備高韌性、可視化管理與長週期服務能力的整體解決方案模式。

目前營運布局涵蓋以下三大事業方向：

- **通訊事業：**提供工業級路由器、5G/LTE 無線通訊設備及物聯網 M2M 應用解決方案。業務延伸至能源與公共安全關鍵通訊 (Mission-Critical)、公用事業電網現代化、智慧交通與智慧城市等高門檻場域。
- **電源暨能源管理事業：**以高功率、薄型化及客製化電源方案為核心，專注於電源模組及相關電力電子產品之設計與製造，作為集團能源設備與工商應用的穩固硬體底座。
- **綠能與儲能事業：**聚焦太陽能、儲能與充電應用，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、維運與應用服務，持續推進光、儲、充整合與多元能源場景布局。

本公司以電源暨能源管理事業處 (PEM) 與通訊事業基礎，並由盛美承接台灣在地通訊營運與相關支援功能；旗下子公司盛齊綠能、盛益晉好與晟瑞科技，則分別投入大型能源整合、用戶側光儲充應用與儲能系統在地製造。公司積極參與全球能源轉型工程，並於日本、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，持續推動智慧能源布局。

在品質與環境治理方面，盛達堅持技術自主，已通過 ISO 9001、QC 080000 及 ISO 14001 等國際系統認證，確保從研發、供應鏈配置到生產交付的流程合規管理。隨著公司轉型，BILLION 的品牌意義已從早期的企業願景，轉化為集團共同能力與長期價值的代表；其核心精神「動能、專注、紀律」更是對專業、品質與治理標準的長期堅持。

2025 年，盛達集團能源相關業務營收占比持續提升。在能源事業方面，表後工商儲能方案成功切入半導體與紡織等高耗能產業供應鏈，挹注實質營收；通訊事業方面，亦取得美國指標型電力公司 5G 專案訂單，進一步深化智慧電網通訊應用。此外，集團亦持續推進營運治理與海外布局，包括完成盛齊綠能全資化、成立續齊儲能以擴大第三方能源資產維運與代操服務量能，並於澳洲完成光儲標準案型落地、於日本推進中小型工商儲能之併網與 EMS 驗證，逐步強化海外能源事業基礎。

展望未來，本公司將持續整合集團在電力電子、資通訊、儲能製造、能源整合與平台服務之核心能力，深化永續治理。在推動能源轉型與電網現代化的趨勢中，持續為國內外利害關係人創造穩健、長期的綠色價值。



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 臺灣證券交易所上市公司

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 總公司：新北市新店區中興路二段192號8樓
(02) 2914-5665
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 盛達秉持逾50年產業經驗持續投入產品研發、創新技術以及提供客戶服務，並以誠實信、尊重以及穩健的財務管理為經營原則。公司亦重視環境品質、競爭力提升與資源有效運用，致力於降低營運對環境之衝擊。

經營目標 **重視研發創新及品質管理**
除自主生產外，亦透過與協力廠商合作進行委外生產，以提升整體產能彈性，藉由整合內外部資源，達成最適化之生產效率與品質管理目標

建立跨國策略聯盟及全球夥伴關係
持續自我挑戰，並支持員工成長與永續發展
透過技術整合與成本優化，打造兼具經濟效益與附加價值之解決方案，為客戶創造卓越價值與具吸引力之投資效益

公司文化 誠信、專業、創新、動能、品質、熱忱

主要產品 交換式電源供應器、電源供應器、驅動器、路由器、變流器、Pixel View 光電監控系統、ESS 儲能系統、O&M 維運管理服務、太陽能電廠與儲能案場建置與營運服務

關係企業資料列表

- 1 盛達電業股份有限公司
- 2 BEC Technologies Inc. (含台灣分公司盛美)
- 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 BEC International, LLC
- 6 Avantek Systems PTE. LTD
- 7 盛智達科技股份有限公司
- 8 盛益晉好能源股份有限公司
- 9 盛益能源股份有限公司
- 10 盛達控股股份有限公司
- 11 盛鎧綠能股份有限公司
- 12 Billion Electric Japan Co., Ltd.
- 13 Billion Energy Co., Ltd.
- 14 Billion Watts Australia Pty Ltd.
- 15 BL Anakie Solar Pty Ltd.
- 16 BL Longford Solar Pty Ltd.
- 17 Billion AU Holding Pty Ltd.
- 18 晟瑞科技股份有限公司
- 19 盛創能源股份有限公司
(114.9出售80%股權喪失控制力)
- 20 續齊儲能股份有限公司





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。

盛齊以經濟部能源署「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，更致力於整合型能源服務提供者之佈局，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，打造高品質、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

- 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



盛益晉好為專業的太陽能諮詢與能源應用服務商，致力於提供完善的太陽能、儲能及電動車充電相關產品與解決方案，服務範圍涵蓋住宅、社區及工業等多元應用場域，以滿足客戶在綠色能源建置與管理上的各項需求。

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	陳振乾 (2026.3.16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及BNI變流器、太陽能電廠設計、製造及興建、AC充電樁



晟瑞科技以專業完善的能源管理與智慧節能服務，提供能源監控、數據分析及系統整合等解決方案，以滿足客戶節能減碳及能源管理需求。

公司名稱	晟瑞科技股份有限公司 (簡稱：晟瑞) 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	陳振乾 (2026.3.16上任)
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不可或缺的基石。
公司文化	創新、誠信、實在
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



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。

公司名稱	美商盛美股份有限公司台灣分公司 (簡稱：盛美) Taiwan Branch (US)
公司地址	新店辦公室 (Xindian Office) 新北市新店區中興路二段192號8樓之1 8F-1., No. 192, Sec. 2, Zhongxing Rd., Xindian Dist., New Taipei City 231017, Taiwan Hsinchu Laboratory (新竹實驗室) 3F-2., No. 120, Sec. 2, Gongdaowu Rd., East Dist., Hsinchu City 300045, Taiwan
成立日期	2024/07/29
產業類別	網路通訊業
營業資金	NTD 32,000,000
分公司經理人	陳忠廷
經營理念	秉持誠信治理與專業技術為基石，深耕資通訊與智慧能源轉型。我們以創新思維跨域整合，展現靈活動態應對氣候挑戰，並以追求卓越品質的職人精神與對永續服務的熱忱，守護客戶價值，共創淨零未來的社會共好。
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
主要產品	5G/LTE-工業M2M/戶外/室內等路由器

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管理，持續創新突破，為企業創造價值，並於服務期間以主動、積極、親切的態度，讓客戶均能獲得即時、迅速及滿意的服務。

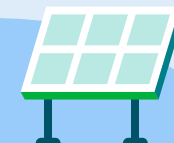
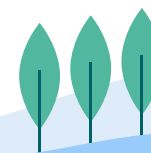
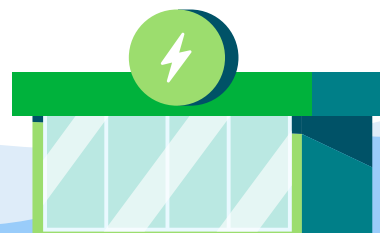
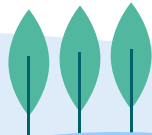


本公司屬通訊網路業、能源技術服務業，其銷售範圍遍及全球，包括台灣、亞洲、美洲、非洲、歐洲、大洋洲等區域。本公司的轉投資事業主要包含通訊設備買賣及服務、再生能源自用發電及能源技術服務等業務。截至 2025 年底，海外轉投資涉及的 9 家公司投資金額約 169,155 仟元，佔集團轉投資金額的 19.37%，而國內轉投資涉及的 11 家公司投資金額約 704,071 仟元，佔集團轉投資金額的 80.63%。2025 年，盛達集團持續拓展海外能源與儲能布局，於澳洲新設 Billion Watts Australia Pty Ltd. 及 Billion AU Holding Pty Ltd.，並透過 Billion Watts Australia Pty Ltd. 投資 BL Anakie Solar Pty Ltd. 及 BL Longford Solar Pty Ltd.，主要投入表前儲能案場電力輔助服務；另透過日本子公司 Billion Electric Japan Co., Ltd. 投資 Billion Energy Co., Ltd. 作為儲能案場項目公司。國內方面，透過盛齊綠能股份有限公司投資續齊儲能股份有限公司，深化儲能系統服務布局。同時，集團亦持續進行投資組合優化，於 2025 年處分盛日儲能科技股份有限公司股權，並完成 Pacific Solar Limited 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。上述業務項目有助於回應不同客戶之產品、服務與能源應用需求，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	617,870	個
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	21,709	台
組裝代工服務	台灣	品牌代理商及產品應用供應商	2,241	UNIT
充電樁	台灣	通路商 (代理商、經銷商等) 及使用產品終端客戶	179	支
太陽能變流器	台灣	通路商、系統整合商及使用產品終端客戶	23,676	台
儲能系統整合	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	465	UNIT
光電系統整合	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	6,743	UNIT
維運及代操服務	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	847	UNIT



本集團通訊產品因營運策略調整，將自有設施生產調整為委外加工生產。本集團於2025年度自有生產設施面積共有2,461.16平方公尺，盛齊、盛益晉好及盛美無生產廠房，本公司新店廠於2025年生產之產品總量及電源委外生產總量如下：

通訊產品生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
通訊產品	台	2,946	89.82%
工業 M2M	台	9,591	76.54%
LTE 室內路由器	台	5,947	83.52%
其他	台	3,225	100.00%
總計		21,709	

電源產品生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
電源產品	台	629,210	0%

儲能產品生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
電池儲能櫃	台	110	100%
太陽能變流器	MW	6.5	100%
充電樁	支	800	100%

電池模組生產

類別	單位	生產量	自有設施的生產百分比
電池/組裝系統設計代工	UNIT	2,134	100%

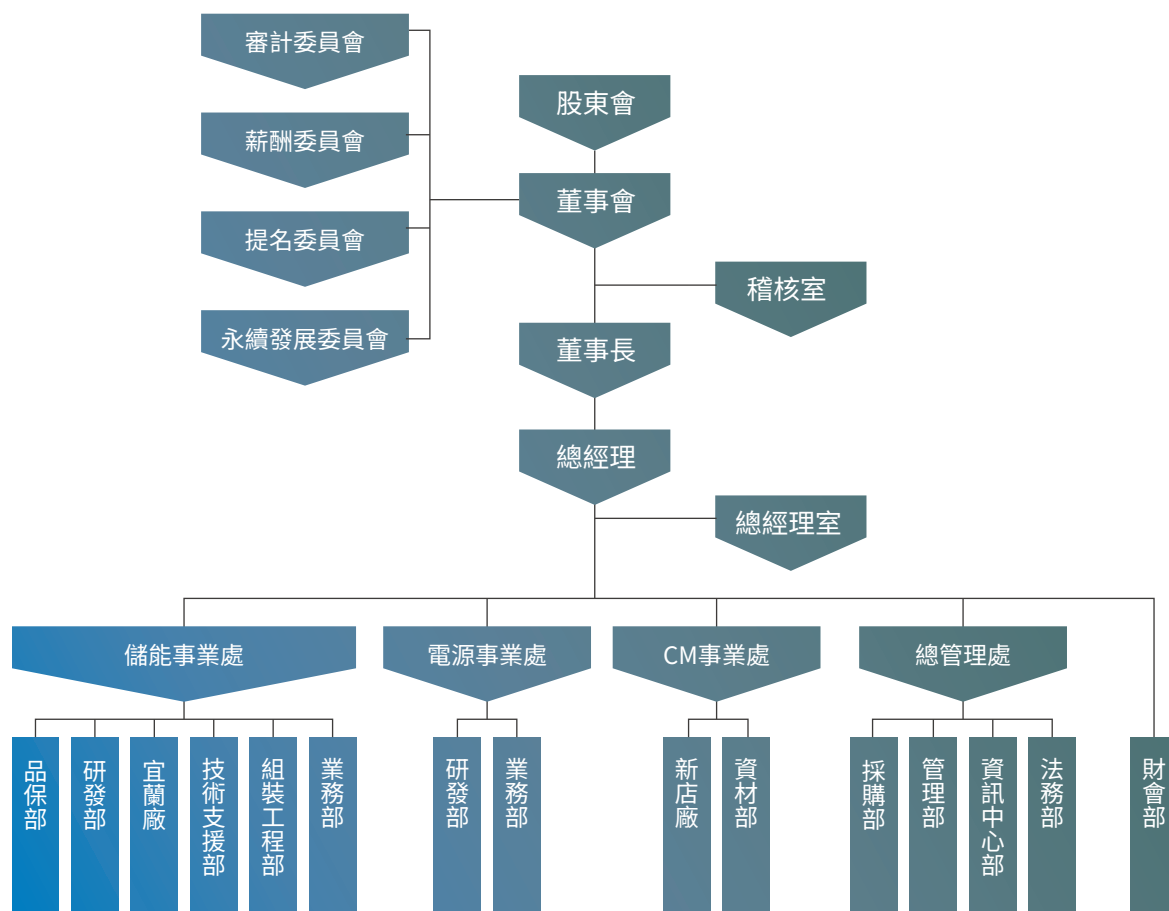
註：以上生產量資訊係以完工入庫量進行彙整。

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



2.2 公司治理

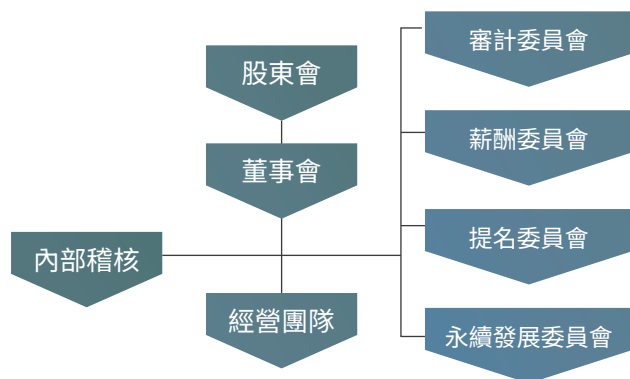


本公司治理團隊組織圖

盛達集團採分層管理之治理架構，由本公司董事會統籌集團整體經營策略、重大政策及風險管理方向，各子公司則依所在地法令及營運需求設置董事會與治理管理單位，由各子公司管理階層負責其日常營運、業務推動及經營績效之整體規劃與執行。各子公司並定期向本公司董事會及相關治理管理單位進行營運、財務及重大風險事項之報告，以確保集團整體經營方向之一致性。對於重大投資、資金運用、重要合約、關係人交易及其他重大決策事項，子公司須依集團授權及管理辦法提報本公司審議或核准後始得執行，以落實本公司對集團之管理監督機制及風險控管，並兼顧各子公司營運彈性與在地化管理需求。



2.2.1 董事會



董事會組織圖

中美晶法人代表陳振乾先生於2025年3月13日接任本公司及盛齊董事長。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，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。

各董事資料如下：

更新日期：2026.3.31

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

各董事資料如下：

更新日期：2026.3.31

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	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	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
董事	簡明輝	男	50歲以上	2025.5.22	- 台北大學企業管理研究所碩士 - 環球晶圓(股)公司財務長	旭仁能源(股)公司法人監察人代表人 續興(股)公司法人董事代表人 續律能源(股)公司法人董事代表人 艾涅爾電力(股)公司法人董事代表人 旭愛能源(股)公司法人董事代表人 旭信電力(股)公司董事長 弘望投資(股)公司法人董事代表人 GlobiTech Incorporated董事 GlobalWafers Japan Co., Ltd.董事
董事	陽廷股份有限公司 代表人：陳均宜	女	30歲以上	2025.5.22	- 新加坡國立大學 工商管理碩士 - 以色列特拉維夫大學 - 盛齊綠能股份有限公司總經理	盛齊綠能股份有限公司總經理 盛威儲能科技股份有限公司董事 盛智達科技股份有限公司董事長 盛創能源股份有限公司董事長 晟瑞科技股份有限公司董事 ビリオン電機株式会社董事 ビリオンエネルギー株式会社董事 Billion Watts Australia PTY LTD董事 BILLION AU HOLDING PTY LTD董事 夏晶股份有限公司董事
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	永續
董事長	陳振乾	√	√	√		√	√	√	√
董事	張淑梅	√	√	√		√	√	√	√
董事	翁聖賢						√	√	
董事	洪煜昌	√		√	√	√	√	√	√
董事	簡明輝	√	√	√		√	√	√	√
董事	陳均宜	√	√	√		√	√	√	√
獨立董事	陳勇諺					√	√	√	
獨立董事	鄭正元						√	√	
獨立董事	陳世杰						√	√	√

董事會運作情形

2025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	實際出席(列)席次數	委託出席次數	實際出席(列)席率	備註
董事長	中美矽晶製品股份有限公司 代表人陳振乾	8	0	100%	應出席8次
董事長	陳忠廷	2	0	100%	應出席2次 114/03/13退休
董事	張淑梅	8	0	100%	應出席8次
董事	翁聖賢	8	0	100%	應出席8次
董事	柯宜姍	0	0	100%	應出席0次 114/02/18辭任
董事	洪煜昌	8	0	100%	應出席8次
董事	簡明輝	4	0	100%	應出席4次
董事	陽廷股份有限公司 代表人陳均宜	4	0	100%	應出席4次
獨立董事	陳勇諺	8	0	100%	應出席8次
獨立董事	鄭正元	8	0	100%	應出席8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。

詳細迴避案件如下：

開會日期	議案內容	備註
2025/2/27	取消本公司對子公司盛O儲能科技(股)公司資金貸與額度新台幣3500萬元案	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。
	高階經理人工作報酬案	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。
2025/3/27	通過董事長工作報酬案	利害關係人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。
2025/5/8	資金貸與子公司盛O儲能科技股份有限公司案	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。
2025/8/7	處分台O能源股份有限公司股權案	利害關係人董事陳均宜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。
	本公司對盛O儲能科技股份有限公司之融資需求背書保證額度調整案	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。
	調整本公司借出資金予盛O綠能股份有限公司之融資利率案	利害關係人董事長及董事陳振乾、張淑梅、陳均宜及簡明輝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。
2025/11/6	本公司為子公司盛O綠能股份有限公司提供背書保證案	利害關係人董事長及董事陳振乾、張淑梅、陳均宜及簡明輝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。
	資金貸與子公司盛O綠能股份有限公司案	

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，董事進修課程相關資訊請參閱年報說明。

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。

內部績效評估：本公司於2025年對整體董事會運作、各別功能性委員會運作及董事成員分別進行績效評估。

1. 對整體董事會運作績效評估包含遵守相關法令規定及對公司營運參與程度等項目，整體得分為100分；
2. 對董事會個別成員績效評估包含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、內部控制等項目，考核之整體得分落在4.33~5分(優-極優)；
3. 對整體審計委員會運作績效評估包含規程、角色和職責、會議、監督財務報表、與管理階層及內部稽核的互動、風險控制、內部控制、法令遵循及評估和未來等項目，考核之整體得分落在4.5~5分(優-極優)；
4. 對整體薪資報酬委員會運作績效評估包含個人行為、提升委員會決策品質、職責及與利害關係人互動等項目，考核之整體得分落在4.5~5分(優-極優)；
5. 對整體提名委員會運作績效評估包含對公司營運之參與程度、提升委員會決策品質、內部關係經營與溝通及內部控制等項目，考核之整體得分落在4.6~5分(優-極優)。

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。

詳細出席情形如下：

2025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(%)
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，詳細出席情形如下：

2025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(%)
召集人暨主席	陳勇諺 獨立董事	8	0	100%
委員	鄭正元 獨立董事	8	0	100%
委員	陳世杰 獨立董事	8	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，2025年共召開5次會議，亦帶領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造。

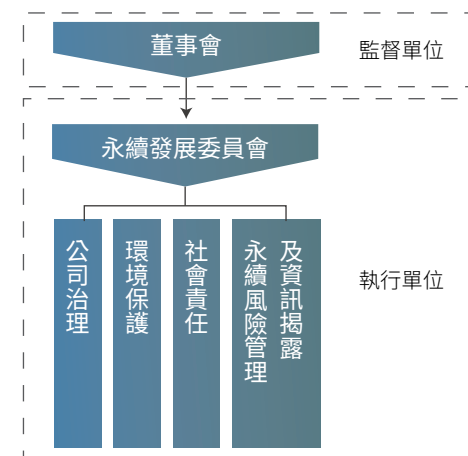
董事會每季聽取永續發展委員會之ESG報告，並要求永續發展委員會擬訂盛達集團永續發展策略。董事會負責評估相關策略之可行性，定期檢視推動進度與執行績效，並於必要時督促永續發展委員會進行調整，以落實企業永續發展及善盡社會責任。

此外，本公司2025年度永續報告書及溫室氣體盤查報告書，均已提報董事會報告並完成核備，以強化資訊揭露透明度及永續治理成效。

2025年永續發展委員會向董事會報告(討論)5次，委員會成員及推動事項如下：

2025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	陳振乾	董事長(盛達董事)
指導委員	邱舍利	電源暨儲能事業處協理
當然委員	周清池	電源業務部協理
當然委員	蕭啟仁	總管理處協理
當然委員	楊鎧丞	財會協理



性質	重大事件數	溝通議案概述
環境面	1	完成2024年溫室氣體盤查作業並經外部單位查證，覆蓋合併財報所載集團營運據點之 57.89%。
治理面	6	1. 完成全集團MDR(威脅偵測與應變服務)。 2. 舉辦誠信經營、營業秘密及性平講座，全集團的226位員工共同參與。 3. 完成集團年度資安教育訓練，全集團的226位員工共同參與。 4. 第12屆公司治理評鑑在976家上市公司中排名6%~20%級距，在未達50億上市櫃公司中排名前1%，皆為中上排名。 5. 獲TCSA台灣企業永續報告書-電子資訊製造業-第2類白金級。 6. 獲TCSA綜合績效-台灣永續企業績優獎。
社會面	7	1. 2025年共舉辦 4場「繁星企劃」活動。 2. 提供育兒津貼及子女獎學金。 3. 進行健康檢查與定期護理人員諮詢。 4. 加強員工教育訓練及宿舍設施改善。 5. 多元社團活動。 6. 總投入金額為1,244仟元，主要分布在公益活動、育兒津貼與獎學金。 7. 累積參與人數超過2,900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。委員會成員列表如下：

2025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
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2025年營業收入為新臺幣2,108,555仟元，較前一年度營收增加84,620仟元，成長率4.18%，主係本年度持續拓展國內外儲能業務所致。

近三年經營績效一覽

單位：新臺幣仟元

項目／年度	2023年	2024年	2025年
營業收入	1,828,751	2,023,935	2,108,555
營業成本	1,429,142	1,609,740	1,745,867
營業毛利	399,609	414,195	362,688
營業損益	(2,343)	(19,675)	(67,907)
營業外收入及支出	136,701	64,328	(75,874)
稅前淨利	134,358	44,653	(143,781)
本期稅後淨利	112,253	16,908	(146,337)
本期綜合損益總額	128,949	22,617	(145,797)
每股盈餘 (虧損) (元)	0.64	(0.22)	(1.06)
員工福利金額	1,744	3,027	3,335
員工薪資 (含員工福利)	278,378	318,127	344,337
留存經濟價值	42,178	(11,496)	(31,703)
支付出資人款項	61,706	66,993	16,432
支付政府的款項	17,292	39,912	32,554
社區投資	55	659	1,068

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

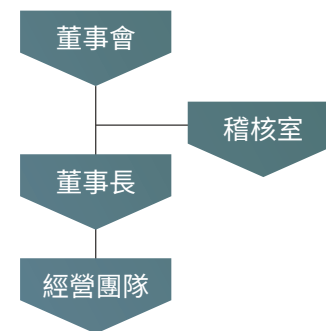
2.4 風險管理

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資訊觀測站中完成申報。

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。

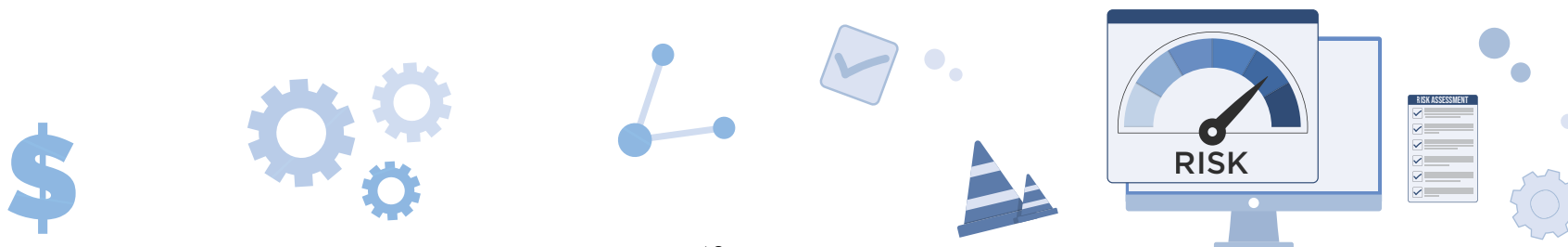
此外，稽核室每年依規定覆核本公司各單位之自行檢查報告，並同前述內部稽核結果及改善情形，提供董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據，此聲明書已依規定申報公開資訊觀測站及刊登於公司年報，年度內部稽核計劃、稽核計劃執行情形、內部控制缺失及異常事項改善情形等皆已依規定在公開資訊觀測站中完成申報。

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，2025年辨識風險主要包含經濟、財務及營運等面向，彙整出五項風險：匯率風險、法規風險、資訊安全風險、存貨風險及人事風險，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。



內部稽核組織圖

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
匯率風險	盛達集團2025年度呈現淨兌換損失，係因2025年受國際金融情勢變化影響，包括市場預期美國聯準會可能啟動降息循環，帶動美元走弱，以及全球資金回流亞洲市場，致台幣兌美元匯率走強。	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.在匯率波動加劇時，強化對市場變動的監控，並適時進行外幣結售或調整持有部位，以降低外幣資產曝險及匯率風險。 C.財務部門向往來銀行蒐集相關資訊，以做為未來利率及匯率走勢參考之依據。
法規風險	因政府法規政策之調整及國際情勢變動具高度不確定性，可能導致營運成本增加、專案推動時程延宕或市場需求波動，進而產生額外支出或商機流失之風險。	A.持續關注國內外能源政策及環保法規的變化，積極參與各式研討會，並即時反饋法規狀況予管理層決策。 B.因應國際情勢變化，針對美國關稅政策的影響進行評估，並研議部分供應鏈轉移美國生產組裝的可行性，以降低關稅衝擊與相關稅賦成本。
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。
存貨風險	倘市場需求變動、產品技術快速迭代、客戶訂單調整或專案延後，可能導致存貨周轉天數增加，進而產生呆滯或跌價損失風險。此外，若原物料價格波動或供應鏈交期不穩定，亦可能造成備料策略與實際銷售進度產生落差，影響資金占用效率及毛利表現。	A.優化業務、財務、採購及資材端的橫向聯繫機制，透過即時掌握需求與庫存變化，在存貨風險增加時適度強化採購必要性評估，並進行資金調配及示警，以提供管理層更完整的決策資訊。 B.定期檢視存貨水平，降低庫存過度積壓或過期風險。
人事風險	集團之營運高度依賴專業人才及管理團隊，若關鍵人員流失或新進人才招聘不及，可能影響專案執行效率、產品研發進度及服務品質。此外，人力成本波動、勞動法規變動或勞資關係緊張，亦可能增加營運成本或影響組織穩定性。	召開會議檢討公司福利及人力規劃措施，並對外招募專業人才，同時推動員工關懷、人力盤點與教育訓練等選育留用方案；對於內部過剩人力，適時進行職務再設計與內部職位調整，以降低人事風險並提升整體人力運用效率。

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，已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，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。

永續資訊之內部控制與內部稽核運作

本公司已依相關法令規定建立「永續資訊揭露管理辦法」，作為永續資訊蒐集、彙整及揭露之管理依據。永續資訊由各權責單位依職掌負責提供，並由永續小組進行彙整與覆核，以確保揭露資訊之適當性、一致性及可靠性。

內部稽核單位已依年度稽核計畫，就永續資訊管理及揭露相關作業執行情形進行評估，查核範圍涵蓋永續資訊管理權責及授權機制、資訊蒐集與處理程序之法令遵循情形、相關資料及佐證文件之保存管理、資訊存取與保密措施，以及對外揭露前之審核與核准程序等控制作業。稽核結果除作為持續精進永續資訊管理制度之參考外，亦有助於提升永續資訊揭露之品質與可信度。

客戶隱私

在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」作為本公司執行相關工作的依據，以維護客戶的權益和保護客戶的隱私，並確保客戶資料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之個人基本資料，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。2025 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，盛達集團將持續落實客戶資料保護與隱私管理，守護客戶權益。

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(有效期 2023 / 08 - 2026 / 08)，並於 2025 年 6 月完成 ISO / IEC 27001：2022 資訊安全管理制度定期追查驗證，符合管理系統要求，無重大缺失。2025 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。

CHAPTER 2 穩健誠信經營

2.5 誠信與守法

盛達集團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。

盛達集團於2025年度未發生任何重大違規案件（係指單一事件罰鍰金額累計達新台幣100萬元以上），亦未涉及競爭、托拉斯、壟斷、員工結社自由、童工、強迫勞動或歧視等相關違規情事；惟營運過程中仍有部分作業疏漏，導致2025年度及2024年度分別發生違反法規事件3件及6件，罰款金額分別為新台幣21仟元及22仟元。本集團將持續強化內部控制及法令遵循管理，以降低類似情形再次發生。

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。2025年末發現有貪腐事件之情形。

本公司誠信行為方案執行情形如下：

2025 年度於所有供應商合作合約、委託服務契約與員工聘僱契約中均有納入誠信經營條款，強化合約各方的誠信經營義務與責任。

2025 年度持續執行「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易程序」、「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」。

2025 年修訂「背書保證作業程序」、「資金貸與他人作業程序」及「核決權限管理辦法」並於 2025 年第一季經董事會核准執行，作為內部合規之重要依據。

2025 年度法規講座：「企業誠信經營」及「認識營業秘密與保密義務」線上課程，並進行線上測驗。

2025 年度共 144 家合作供應商簽署「誠信經營承諾書」，涵蓋率 84.7%。

以下為相關教育訓練內容概述：

名稱	受課對象	訓練時數
反貪腐訓練	董事2人(董事會補選)	1小時
企業誠信經營	全集團	2小時



▲ 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。

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。
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

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。

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。



年報或財報
連結網址

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

盛達財報



CHAPTER 3

永續產品創新與價值鏈管理 54

綠色產業管理揭露	55
3.1 安心品質	59
3.2 永續供應鏈	64
3.3 永續創新設計	69
專欄-當儲能不再只是設備：表後儲能如何成為 企業能源管理新關鍵	70



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，不僅可能削弱企業競爭力，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，有助於降低潛在風險對營運造成的影響。
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營運造成影響。
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	2026~2028 年： • 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%。 • 2027 年 -2028 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 82%。 • 2026 年，晟瑞公司將優先完成主要供應商之評鑑作業，並推動供應商永續自評問卷調查，目標達成問卷回收率 70% 以上。主要供應商係依採購金額及合作重要性進行篩選。鑒於供應鏈管理機制正處導入初期，將以建立評鑑制度與資料基礎為優先，並規劃於後續年度逐步提升問卷回收率及評鑑標準，以持續強化供應鏈永續管理。 2029~2031 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。 • 晟瑞每年度針對主要 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。

重大主題: 供應商環境與社會評估

績效與調整

- 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 77.64%。
- 晟瑞原訂 2025 年度供應商管理目標未能達成，主因儲能產業市場環境變動及表後儲能產品處於轉型階段，導致產品導入及接單情形未趨穩定，供應鏈採購多屬測試與小量階段，尚未建立具規模之穩定供應商關係，致無法有效執行供應商評鑑及永續問卷回收。此亦影響晟瑞對供應鏈永續績效之整體掌握程度。

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。
- 針對 2025 年度供應商管理目標未達成情形，晟瑞已啟動相關補救與預防措施。2026 年將優先盤點既有合作供應商，針對已進入試量產或具持續合作潛力之供應商，分階段導入初步永續問卷蒐集，逐步提升供應鏈資訊掌握度。同時，將依產品導入進度滾動調整供應商管理範圍，確保在業務發展與供應鏈管理之間取得適當平衡。中長期方面，晟瑞將建立彈性化供應商管理機制，針對不同合作階段之供應商（如開發階段、試產階段及量產階段）訂定差異化管理方式與評估標準，並逐步完善供應商評鑑制度及永續問卷內容，以提高填答意願與回收率。此外，將持續關注儲能產業發展趨勢，待產品線趨於穩定後，逐步擴大納入供應商評鑑與永續管理範疇，強化供應鏈永續績效之整體管理能力。

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，深入了解客戶的需求與期望，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。 • 盛齊與盛益晉好皆以客戶需求為核心，建立以專業服務團隊為基礎之客戶溝通機制，於產品導入前期提供完整之產品規劃與預算建議，協助客戶進行整體解決方案評估，以提升服務適切性與導入效率。於售後服務階段，則持續強化保固承諾與服務品質管理，以確保產品使用穩定性並提升客戶整體滿意度。 • 在服務品質管理方面，盛齊透過定期辦理客戶滿意度調查及例行客戶拜訪機制，系統性蒐集客戶回饋並進行分析檢討，作為持續改善服務流程與品質優化之依據，以降低客戶投訴發生率並提升整體服務績效。		
目標與標的	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="293 1045 1209 1463"> 2026~2028 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。 • 本公司於 2026 年電源事業客戶滿意平均分數維持 9 分以上。 • 盛美每年度客戶滿意平均分數維持 9.2 分以上。 • 盛齊每年度客戶滿意平均分數維持 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半年進行，年度平均客戶滿意度達 90% 以上。 </td><td data-bbox="1209 1045 2101 1463"> 2029~2031 年 • 提升電源事業客戶滿意平均分數至 9.3 分以上。 • 盛美每年度客戶滿意平均分數 9.2 分以上。 • 盛齊客戶滿意平均分數維持 9 分及回收率較前一年提高 1%。 • 提升盛益晉好客戶滿意平均分數至 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。 </td></tr> </table>	2026~2028 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。 • 本公司於 2026 年電源事業客戶滿意平均分數維持 9 分以上。 • 盛美每年度客戶滿意平均分數維持 9.2 分以上。 • 盛齊每年度客戶滿意平均分數維持 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半年進行，年度平均客戶滿意度達 90% 以上。	2029~2031 年 • 提升電源事業客戶滿意平均分數至 9.3 分以上。 • 盛美每年度客戶滿意平均分數 9.2 分以上。 • 盛齊客戶滿意平均分數維持 9 分及回收率較前一年提高 1%。 • 提升盛益晉好客戶滿意平均分數至 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。
2026~2028 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。 • 本公司於 2026 年電源事業客戶滿意平均分數維持 9 分以上。 • 盛美每年度客戶滿意平均分數維持 9.2 分以上。 • 盛齊每年度客戶滿意平均分數維持 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半年進行，年度平均客戶滿意度達 90% 以上。	2029~2031 年 • 提升電源事業客戶滿意平均分數至 9.3 分以上。 • 盛美每年度客戶滿意平均分數 9.2 分以上。 • 盛齊客戶滿意平均分數維持 9 分及回收率較前一年提高 1%。 • 提升盛益晉好客戶滿意平均分數至 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。		

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	• 本公司電源事業客戶滿意度調查分數 9.17 分低於預期 9.4 分，原因上游原材料成本持續攀升，迫使產品單價調漲，導致滿意度分數受壓，落後於目標值。將積極與供應商洽談長約，以減少價格波動以及對滿意度的衝擊。 • 盛美於 2025 年客戶滿意度平均分數高於 9.5 分。 • 盛齊 2025 年度平均滿意度分數達到 8.94 分及回覆率達 48% 以上。預期回覆率未達到原因為本年度交易客戶減少，以致回覆率也相對下降。 • 盛益晉好 2025 年度客戶滿意度平均分數為 9.27 分。
預防或補救措施	• 本公司、盛美及晟瑞訂定「客戶滿意度衡量管制程序」進行監控和檢討。 • 每季會議中，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，或補足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。

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、並以滿足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%
盛美	通訊產品	RoHS	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(有效期 2024/08-2027/08)、ISO 14001(有效期 2024/08-2027/08) 和 IECQ QC080000 (適用於電源事業部) (有效期 2025/09-2028/09) 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。

產品資訊安全風險管理機制

本公司建立產品軟體安全管理機制，於產品開發、編譯、測試及發行各階段，透過權限管理、版本控管、程式碼審查、弱點掃描、變更管理、測試驗證及操作紀錄追蹤等措施，鑑別、評估並降低未授權篡改、源碼外洩、惡意程式植入、版本錯誤、未經核准變更及產品安全漏洞等資訊安全風險。

在系統與環境安全方面，所有產品開發及生產相關設備與系統均實施存取控制及權限管理，依最小權限原則與職責分離進行管制，並定期執行權限審查，以確保系統存取安全。

於軟體開發流程中，本公司採用通過 ISO 27001 資訊安全管理制度控管之 SVN 系統進行原始程式碼版本管理，所有程式碼修改均須註明變更內容，並經測試驗證後方可匯入版本庫，以確保版本正確性與可追溯性，相關版本資訊同步以「Firmware Release Note」管理。

在測試與發行管理方面，研發團隊依功能需求執行功能測試，並由產品品質保證（PQA）團隊進行測試驗證，相關結果均留存測試報告。產品正式發行前，另由 PQA 團隊依「系統測試計畫」執行完整系統測試，以確認產品功能、穩定性及安全性符合要求。

於生產與發行安全方面，本公司建立韌體版本與原始程式碼版本之追溯機制，並於韌體發行時提供檢核碼（Checksum）進行完整性驗證，以降低軟體遭未授權變更或篡改風險，所有生產韌體均須經 PQA 團隊驗證後方可正式發行。

此外，所有軟體產品於進入生產及對外發行前，均須經研發主管及測試／品保主管簽核確認後，以落實產品安全與品質管理責任。

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。於 2025 年度，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



晟瑞ISO 9001



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。

盛達集團近年的客戶滿意度分析結果如下：

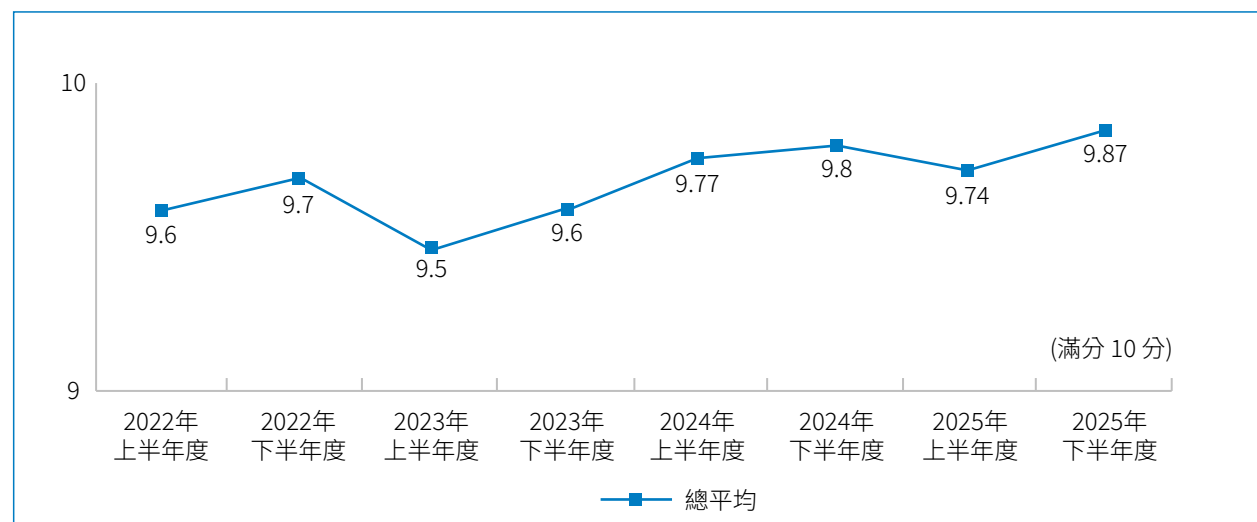
建立定期客戶滿意度調查機制，持續追蹤服務品質並作為營運改善之重要管理指標。

於 2022 年至 2025 年之間，客戶滿意度問卷回收率均維持 100% 以上，且年度客戶滿意度平均分數持續穩定保持在 9.2 分以上(滿分 10 分)之優異水準，如此反映出本公司於客戶關係經營及服務品質精進方面已具良好之成效。

就評估構面分析，客戶端對於本公司之溝通效率、專業技術支援及售後服務品質均給予高度之評價，其相關之指標多落於 9 分以上的水準，充分顯示本公司在技術解決方案與客戶需求響應層面具備穩定之優勢。在產品與技術方面，本公司持續透過客戶回饋機制進行改善，並積極整合資訊管理與技術，強化整體解決方案之可靠性，藉由了解客戶端之需求，本公司得以提供更有效之服務，助力客戶實現營運目標與永續之價值。

未來，本公司仍將持續以客戶滿意度為核心績效指標，並聚焦於技術服務的標準化與專業深度，以提升市場競爭力，進一步深化客戶關係並落實永續經營目標。

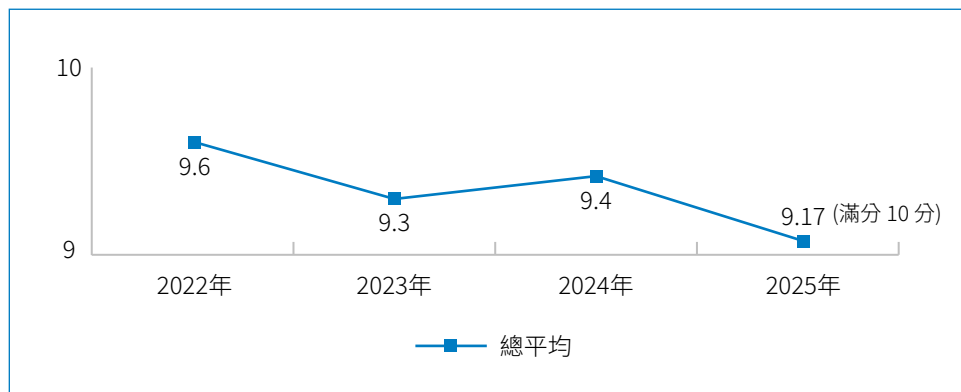
通訊事業處(含盛美)近四年客戶滿意度調查表



本公司電源事業處定期建立年度客戶滿意度調查機制，以持續追蹤服務品質並作為營運改善之重要管理指標。2025 年度客戶滿意度平均分數為 9.17 分，較 2024 年度之 9.40 分略微下滑 0.23 分（-2.4%），主要受到全球上游原材料成本持續攀升影響，迫使產品單價相應調漲，導致終端客戶滿意度分數受壓，致使整體表現暫時落後於年度預期目標。

依評估構面分析，雖然價格波動對整體分數造成短期衝擊，但在技術支援與售後服務等核心指標上仍維持穩定水準。為因應成本端帶來的挑戰，本公司已啟動供應鏈優化管理機制，未來將積極與核心供應商洽談長期供應合約（Long-term Agreement），以有效抑制價格波動風險、穩定產品競爭力，進一步深化客戶信任並落實永續經營目標。

電源事業處近四年客戶滿意度調查表

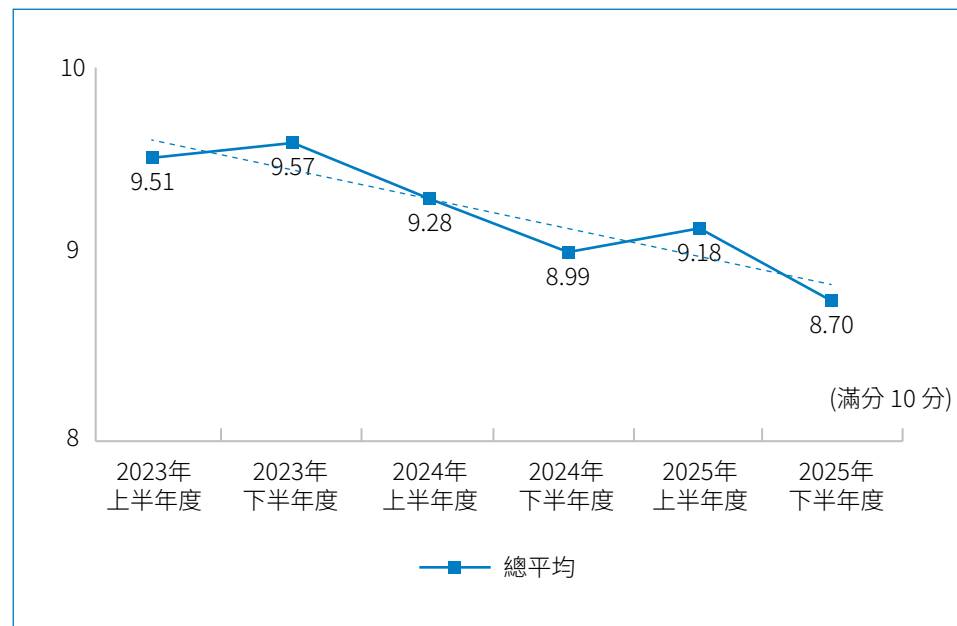


本公司若客戶滿意度未達合格門檻，於「客戶滿意度檢討」會議中須將各部門平均分數未達年度目標不滿意的事項發出【矯正措施單】，由責任單位加以分析原因與擬定改善對策。

盛齊每半年調查一次客戶滿意度，

2024 年度平均分數為 9.14；2025 年平均分數為 8.94(-2% 左右)，且低於預期 9 分；在評估方面原因：其實業務服務以及維運方面的評價皆落於不錯的分數區間；但在客服回覆面，因暫時的人力短缺造成回覆不及，也已不斷地與客戶端溝通其改善方式。另外也於產品線更迭期間，將與客戶端加強溝通及了解客戶端的真實需求並將其落地。於每週的業務 & 客服例會中加強交換意見及了解市場變化的即時性，相信在 2026 年上半年將可以補足其跌落的分數差距。

盛齊近三年客戶滿意度調查表



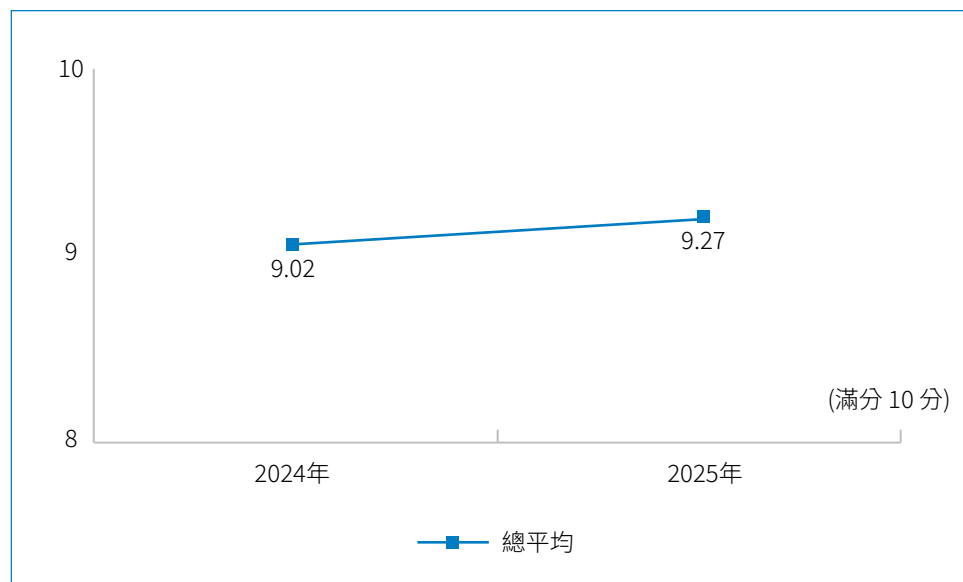
盛益晉好建立年度客戶滿意度調查機制，持續追蹤服務品質並作為營運改善之重要管理指標。2025 年度客戶滿意度平均分數為 9.27 分，較 2024 年度之 9.02 分提升 0.25 分（+2.8%），顯示整體客戶體驗持續優化。

依評估構面分析，客戶對於溝通效率、專業知識、專案執行能力及售後服務品質均給予高滿意評價，相關指標多落於 9 分以上水準，其中專案協調能力與問題解決態度達 9.5 分以上，顯示公司在專案整合與服務應變能力上具備穩定優勢。

在產品與技術面，本公司持續透過客戶回饋機制進行改善，產品品質與技術支援能力均呈現提升趨勢，並逐步整合業務、設計、交付與維運流程，強化整體解決方案能力，朝向光儲充整合服務發展。

未來，本公司將持續以客戶滿意度為核心績效指標，並聚焦於報價方案之價值化與標準化，以提升商業轉換效率與市場競爭力，進一步深化客戶關係並落實永續經營目標。

盛益晉好近二年客戶滿意度調查表

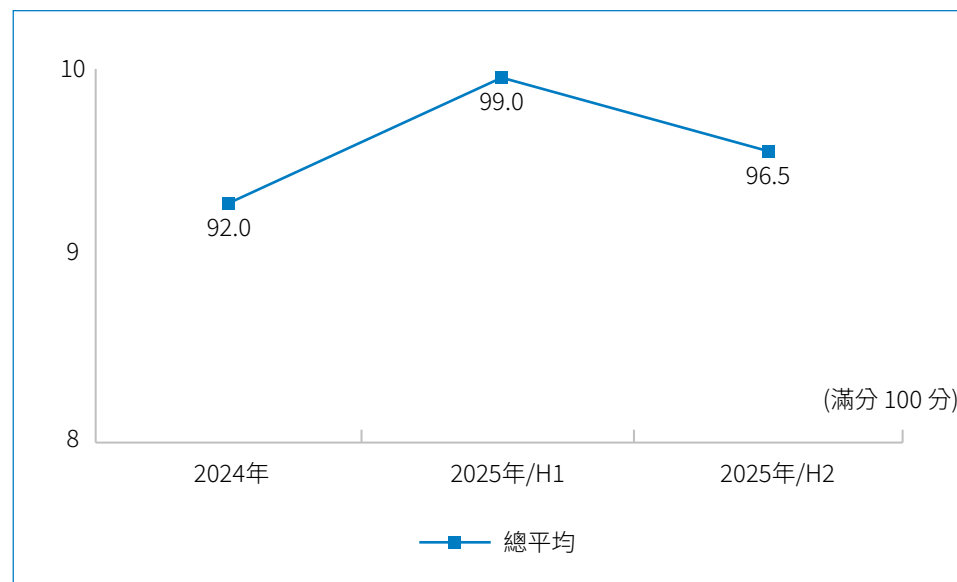


晟瑞科技，建立年度客戶滿意度調查機制，持續追蹤服務品質，並作為營運改善之重要管理指標，於 2025 年調整為每半年進行一次，針對營收占比前兩大客戶進行調查，平均滿意度結果為 98% 以上 2025 年度客戶滿意度平均分數為 98 分，較過去 2024 年度之 92 分提升 6 分（+6 %），顯示整體客戶體驗持續優化。

依評估構面分析，客戶對於銷售服務、售服服務、產品品質均給予高滿意評價，相關指標多落於 98 分以上水準，其中售後服務達 100 分，顯示公司在售後服務上具備穩定優勢。

未來，本公司將持續以客戶滿意度為核心績效指標，並聚焦於銷售服務之價值化與產品品質標準化，以提升商業轉換效率與市場競爭力，進一步深化客戶關係並落實永續經營目標。

晟瑞近二年客戶滿意度調查表



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

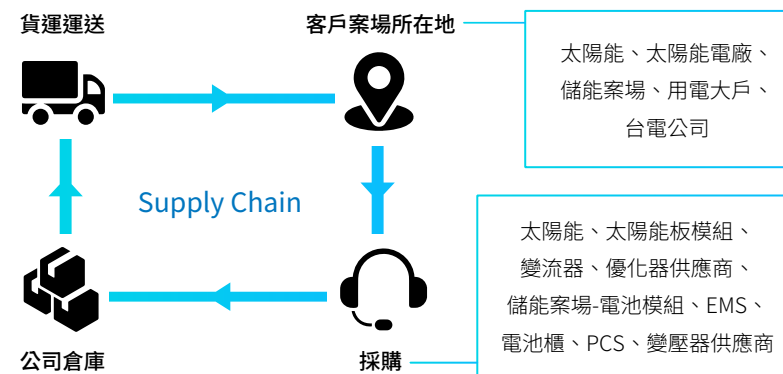
上游	中游	下游
電路板製造業 主動元件製造業(半導體業IC) 被動元件製造業(電阻、電晶體等) 磁性元件製造業(變壓器、濾波器等) 電線電纜業	變壓器與電源供應器 設計製造業	電腦資訊及週邊設備 通訊電子業 消費性電子業 醫療儀器設備 工業電子儀器設備、軍事、航太工業設備 燈具製造商 系統整合商

◆ 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

◆ 太陽能電廠

上游	中游	下游
太陽能-太陽能板模組、變流器、 優化器供應商	經銷商	太陽能電廠
儲能案場-電池模組、EMS、電池櫃、 PCS、變壓器供應商、變流器	X	用電大戶、台電公司



◆ 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 2025 年採購明細分析，本公司 2025 年總採購家數為 150 家，國內採購家數為 140 家，約佔總採購金額的 31.00%，國外採購家數則為 10 家，約佔總採購金額的 69.00%；盛齊年度總採購家數為 70 家，國內採購家數為 68 家，約佔總採購金額的 99.33%，國外採購家數則為 2 家，約佔總採購金額的 0.67%；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 18.1%，國外採購家數則為 1 家，約佔總採購金額的 81.9%；晟瑞年度總採購家數為 74 家，國內採購家數為 51 家，約佔總採購金額的 68.9%，國外採購家數則為 23 家，約佔總採購金額的 31.1%。



盛達近三年採購統計							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 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	36	4.81%	21	2.30%	20	7%
	國外	0	0	0	0	1	0
生產相關採購	國內	116	55.52%	116	49.1%	112	23.4%
	國外	4	0.55%	5	39.26%	3	0.7%
商品採購	國內	11	25.10%	3	0.24%	8	0.6%
	國外	7	14.02%	9	9.1%	6	68.3%
總計		174	100%	154	100%	150	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	2023 年		2024 年		2025 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	18	0.40%	9	6.97%	17	28.89%
	國外	0	-	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	49	99.36%	30	85.12%	51	70.44%
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	2	0.6%	1	7.91%	2	0.67%
總計		69	100%	40	100%	70	100%

說明：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)。

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：Regulation 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。



盛益晉好近三年採購統計							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 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 (%)
變流器	國內	0	-	1	5.8%	1	16.2%
	國外	1	100%	1	94.2%	1	81.9%
充電樁	國內	0	0	0	0	1	1.9%
總計		1	100%	2	100%	2	100%

說明：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區 (大陸)。
2. 重疊之供應商不列入計算。
3. 供應商統計已商品採購為主，一般性採購不列入。

晟瑞近三年採購統計							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 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	20%	58	12%	51	68.9%
	國外	0	-	0	-	14	18.9%
設備	國內	17	51%	22	40%	0	-
電芯模組相關物料	國外	12	29%	14	48%	9	12.2%
總計		79	100%	94	100%	74	100%

說明：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區 (大陸)。

新供應商評鑑結果

新生產用料供應商初審，由採購部查詢初步認可後填寫「廠商基本資料表」，並由採購人員確認是否需實地評鑑，若不需實地評鑑則先進行廠商自評，廠商自評分數達 70 分以上則列入「HSF 合格供應商一覽表」，若提供佐證資料無法讓自評分數達到 70 分時，將進行實地評鑑以確認是否為 HSF 合格供應商。為整合供應商，儘可能使用原供應商，2025 年盛達新增 3 家供應商，針對生產相關供應商的 3 家供應商完成評鑑，評鑑結果平均分數 83.80 分；盛齊年度新增 47 家供應商，針對一般性相關的家供應商完成 21 家評鑑，評鑑結果平均分數 90.21 分；晟瑞年度新增 3 家供應商，3 家完成新供應商自評，年度新增供應商評鑑結果平均分數 100 分。

評估表涵蓋了社會責任及道德規範之管理 (ESG) 的項目。這些詢問內容包括持續提升在地採購占比、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、不得在任何製造工序中使用童工，確保產品不使用來自剛果及其周圍地區的衝突礦產等 5 項。

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。

2025 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	73	100%	平均 99.99 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	10%	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	5	6.85%	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 73 家供應商，不包含代理商與貿易商。

供應商評鑑表：2025 年自 150 家供應商中，依多元材料類別篩選 15 家主要生產用料供應商進行年度再評鑑。

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 5 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。

關鍵材料風險管理之描述

本集團依產品特性及供應鏈風險，建立關鍵材料與零組件管理機制，針對長交期、高單價、價格波動大或無替代料之材料進行重點控管，以降低供應中斷及成本波動對營運之影響。主要關鍵材料包括電池、變壓器、晶片、記憶體、通訊模組及電芯等。

本集團產品多屬客製化設計，採購與備料作業係依客戶需求、訂單狀況、銷售預測及專案時程進行規劃，並透過安全庫存管理、交期追蹤、市場價格監控及供應商管理等方式，提升供應鏈穩定性與產品交付能力。另針對受原物料價格、國際市場供需、政策變動及認證程序影響之關鍵材料，持續關注市場變化並適時調整採購與報價策略，以降低供應鏈風險並強化營運韌性。



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%
2023 年	1,828,751	99,140	5.42%
2024 年	2,023,935	93,534	4.62%
2025 年	2,108,555	95,683	4.54%

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：開發應用於複雜應用環境的工商儲能、小型工、商業三相電用電池系統，小型家用室內及戶外型電池組，電信基站及備用電源，以提升能源存取靈活性，解決再生能源間歇性供應的問題。
- 電動車動力充電系統：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。
- 隨半導體技術演進，採用更低功耗晶片設計工業路由器。

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
			工業路由器
		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、電用電池組、電信基站及備用電源
			磷酸鋰鐵電池系統
		電動車動力充電系統	DC/AC 電動車載充電樁

當儲能不再只是設備：表後儲能如何成為企業能源管理新關鍵

表後儲能不再只是備用設備，而是企業面對電價管理、契約容量優化、需量反應、再生能源整合與供電韌性的關鍵解方。

從工商應用到光儲充與微電網，掌握台灣表後儲能的市場趨勢與核心價值。

台灣儲能市場 架構與應用情境

表後儲能 BTM Behind-the-Meter

用戶側儲能
創造節能與營運韌性

家庭 & 小型商業應用

戶用儲能

用電自主 靈活節能

商業 & 工業應用

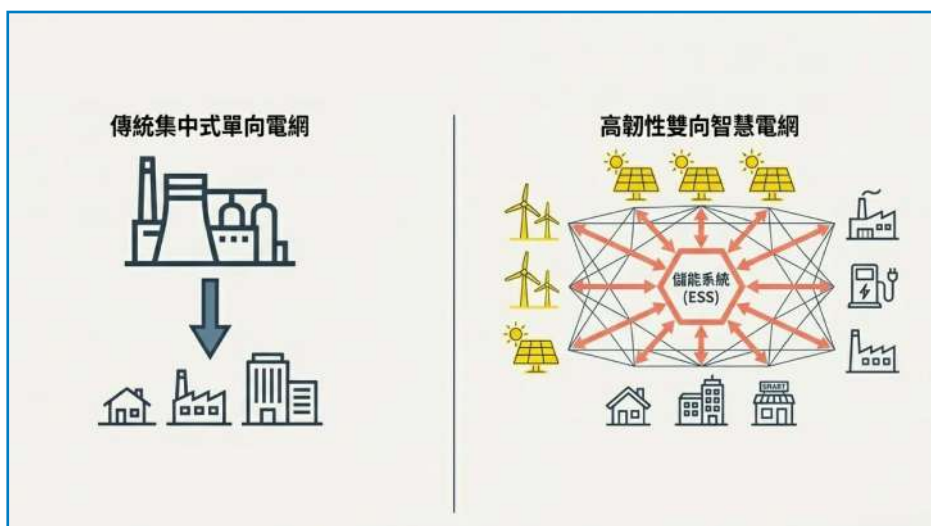
工商儲能

為中小型儲能系統靈活配置



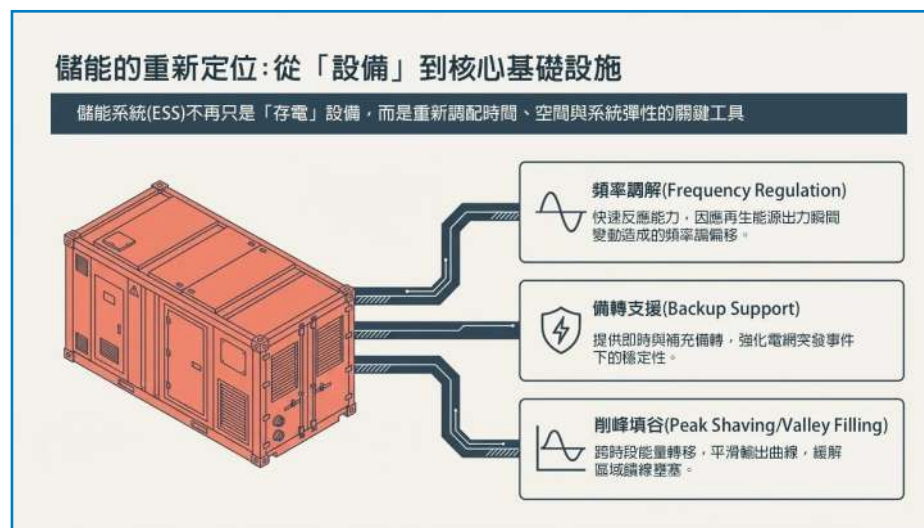
◆ 淨零排放路徑下的電網韌性與儲能戰略定位

在全球氣候變遷與能源轉型加速推進的背景下，台灣正進入電力系統重組的關鍵階段。為了因應極端氣候帶來的供電風險，同時回應減碳與淨零承諾，政府已將「電力系統與儲能」納入 2050 淨零轉型的十二項關鍵戰略之中。未來再生能源在整體發電結構中的占比將大幅提升。在此趨勢下，過去以大型集中式機組為主、由電廠單向送電至用戶端的傳統電網，勢必逐步轉向更具彈性、可快速反應、並能處理雙向潮流的智慧化電網架構。



在這場轉型中，儲能系統 (Energy Storage Systems, ESS) 的重要性快速上升。太陽光電與風力發電雖然是淨零路徑下的核心能源，但其發電具有間歇性與波動性，且常與實際用電需求存在時間落差。儲能的功能，正是在這種落差中扮演調節者的角色。它不僅可提供頻率調節、備轉支援與快速反應能力，也能透過能量轉移實現削峰填谷，提升整體供電彈性與電網韌性。

隨著台電電力交易平台持續演進，儲能、需量反應及自用發電設備正逐步納入虛擬電廠與輔助服務機制，成為維持電力系統穩定的重要調節資源。儲能也不再只是再生能源的附屬設備，而是支撐高占比再生能源併網的重要基礎設施。它不僅可提供快速頻率調節與系統支援能力，協助因應再生能源波動對電網造成的衝擊，也能透過跨時段能量移轉 (Energy Shifting) 實現削峰填谷，進一步提升整體電網韌性與供電彈性。



◆ 台灣儲能的雙軌布局

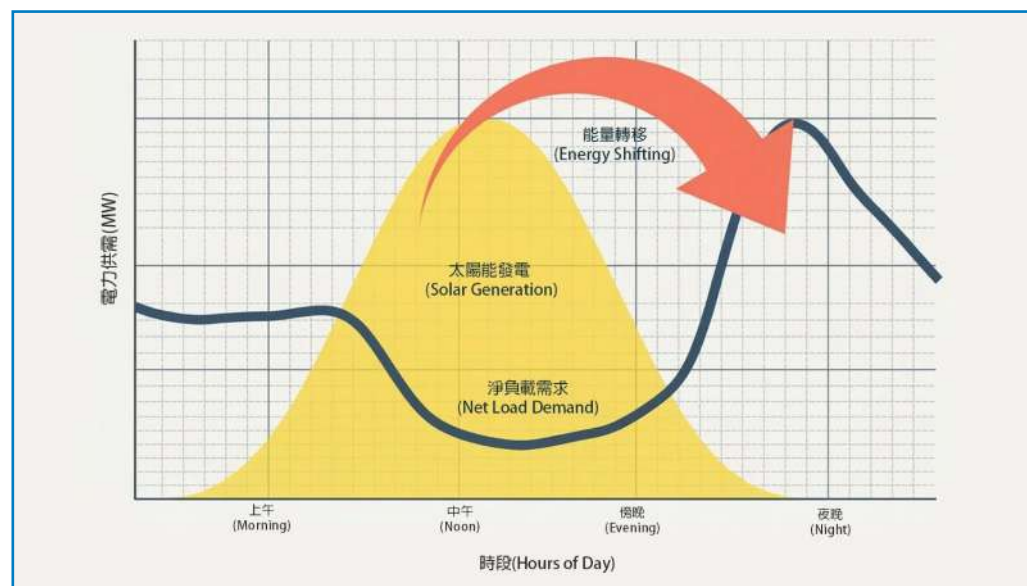
台灣已將「電力系統與儲能」列為 2050 淨零排放十二項關鍵戰略之一。在 2050 能源結構想定下，再生能源發電占比將提升至 60%-70%，而儲能則被定位為支撐高占比再生能源併網、提升電網韌性與供電彈性的關鍵配套。

根據國發會「電力系統與儲能」關鍵戰略，台灣儲能系統的政策布局可分為「電網端」與「發電端」兩條主軸。前者主要承擔頻率調節、即時備轉與輔助服務等功能，目的在於強化電網的即時穩定性；後者則多與大型再生能源案場結合，透過能量移轉與輸出平滑化，降低再生能源波動對系統造成的衝擊。

在電網端儲能方面，其主要任務是提供系統頻率調節 (Frequency Regulation) 與各類即時輔助服務，以因應再生能源出力瞬間變動所帶來的頻率偏移風險。政策目標設定為 2025 年達到 1,000MW，並於 2030 年擴增至 3,000MW。

發電端儲能，則主要應用於大型再生能源案場，特別是太陽光電集中區域，用以執行能量移轉、平滑輸出曲線，並緩解區域饋線壅塞。其建置目標為 2025 年達 500MW，2030 年進一步提升至 2,500MW。

整體而言，台灣儲能的總體建置目標為 2025 年 1,500MW，2030 年達 5,500MW。這樣的雙軌布局，這種雙軌布局。短期目標優先擴建電網端儲能，重點在於提升獨立電網的快速反應能力，降低突發事件或再生能源瞬間波動對系統頻率的衝擊；中長期目標則為透過擴大發電端儲能，回應太陽光電快速成長後愈發明顯的淨負載爬升問題，也就是俗稱的「鴨子曲線」。



尤其在傍晚時段，當太陽能輸出快速下滑、但用電需求仍維持高檔時，系統便會面臨明顯的供需落差。若能透過發電端儲能，將中午時段的多餘綠電轉移至晚間釋放，不僅有助於提升再生能源利用率，也可緩解輸配電壅塞與尖峰供電壓力。從這個角度來看，儲能的功能早已不只是「存電」，而是重新調配時間、空間與系統彈性的關鍵工具。

此外，儲能產業的戰略定位，也不再只取決於設備容量本身，而是逐步與市場機制、安全治理及法規要求緊密連結。隨著台電電力交易平台正式運作，儲能、需量反應與自用發電設備正被納入調頻備轉、E-dReg、即時備轉與補充備轉等商品機制中，共同參與系統調度。與此同時，儲能系統也面臨更嚴格的消防與安全要求，包括火災風險評估、自動警報與滅火設備配置，以及安全距離等規範。

因此，若台灣儲能產業的下一階段發展已不能只從設備製造或案場建置的角度出發，而必須放在「電網韌性、電力市場與安全合規」三者交會的框架下加以理解。這也意味著，儲能的真正價值，不只是補足再生能源的波動，更是支撐台灣邁向高韌性、低碳電力系統的核心基礎設施。

BILLION

CHAPTER 4

友善環境維護 73

4.1 原物料管理	74
4.2 能資源管理	76
4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放	78
4.4 廢棄物管理	83



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栓及螺絲，其次為絕緣體如電芯緩衝泡棉及絕緣片等，晟瑞產品可符合RoHS及REACH要求。

電源產品每年度進行IECQ QC080000有害物質管理系統驗證，確保產品合規標準。2025年度使用量如下表：

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	2025年
電子料件	pcs	不可再生	55,590,727	48,665,825	52,733,713
紙箱	pcs	可再生	8,783	13,861	15,183
紙盒	pcs	可再生	67,985	67,504	47,674
標籤紙	pcs	不可再生	1,206,400	1,690,697	1,855,369
塑膠件	pcs	不可再生	753,533	11,316,539	9,548,762
金屬件	pcs	不可再生	855,951	4,087,258	5,286,593
包裝PE袋	pcs	不可再生	170,700	595,873	687,537
纜線	pcs	不可再生	512,816	1,219,707	1,826,989
磁性元件	pcs	不可再生	1,583,349	3,068,101	3,905,205

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；可再生指採採完後會再長出來的。

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。

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	2024年	2025年
錫(含錫膏)	噸	可再生/不可再生	0.19	0.17
積體電路IC	噸	不可再生	0.82	0.80
印刷電路板	噸	不可再生	1.55	1.36
其他電子零組件	噸	不可再生	1.34	1.38
絕緣體	噸	可再生/不可再生	7.68	4.25
金屬盒	噸	不可再生	1.00	4.01
包裝材料	噸	可再生/不可再生	6.95	6.57

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；可再生指採掘完後會再長出來的。

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	2025年
電子料件	PCS	不可再生	2,973	7,259
金屬料件	PCS	不可再生	42,405	105,715
電池	PCS	不可再生	11,282	35,395
塑膠件	PCS	不可再生	15,108	47,790
包材	PCS	可再生	734	1,187
絕緣體	PCS	不可再生	15,712	58,953

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；可再生指採掘完後會再長出來的。

4.2 能資源管理

本公司參考ISO 50001：2018能源管理系統架構建立能源管理機制，並以宜蘭廠區為推動核心，持續監控能源使用情形、檢視能源績效及節能目標達成狀況。公司訂定每年節能1%之目標，透過提升設備運轉效率、優化製程管理及落實節能改善措施，持續降低能源消耗與溫室氣體排放，逐步朝低碳營運及綠色永續發展目標邁進。惟本公司目前尚未規劃委託第三方機構進行外部查驗證。

本公司成立跨部門能源管理小組，藉由系統化管理方式執行節能措施，確保節能績效之持續改善。定期檢討能源使用情形與節能方向，追蹤節能專案成效，並鼓勵同仁主動提出節能改善建議，以提升能源使用效率與資源效益。



盛達集團2025年度之能源使用量如下表所示，相較2024年減少755.51 GJ之能源耗用量，能源強度減少0.3 GJ/營業額(百萬元)。

盛達集團

定量指標	單位	2023年	2024年	2025年
電力使用量	度/年	631,861.20	710,211.6	784,458.10
	GJ	2,274.70	2,556.76	2,824.05
再生電力使用佔比	%	0	0	0
汽油使用量	L/年	22,955.50	46,499.60	18,515.40
	GJ	749.16	1,480.36	587.68
柴油使用量	L/年	19.60	4,997.90	1,400.40
	GJ	0.69	180.71	50.60
組織特定度量值 (營業收入)	新臺幣百萬元	1,574.00	1,787.80	1,679.02
總能源消耗量	GJ	3,024.55	4,217.84	3,462.33
能源強度	GJ/百萬元	1.92	2.36	2.06

註：

- 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。台灣廠區電力使用均來自台電電網，無民營電力合約。
- 轉換係數來源以2026年環境部氣候變遷署公告114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7,586 kcal/L；柴油8,636 kcal/L；液化石油氣5,993 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。
- 2023年及2024年度能源數據及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(為項目公司，相關活動數據歸本公司)、盛智達及盛益晉好；2025年能源數據及組織特定度量的營業額數值僅含有盛達(總公司、宜蘭廠)、盛齊、盛威(為項目公司，相關活動數據歸本公司)、盛益晉好及美商盛美。

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2025年更換LED平板燈統計共計62座，和傳統輕鋼架燈具比較用電2,000小時可省電共約14,756度，減碳約6,994公斤；晟瑞於2023年底完成LED燈管全面汰換，2025年持續維持100% LED照明使用率。同時導入智能電表並持續優化，將用電監測頻率提升至每15分鐘即時監測，有效掌握用電趨勢與異常情形，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，截至2025年底止，表前儲能案場共建置24座，表後儲能案場共完工5案，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。

盛達集團用水主要為生活用水，用水全數來自來水供應系統，無使用地下水之情事，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，公司水資源管理經重大性評估結果，屬不具重大性之議題，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2025年取水量為0.1258百萬公升，用水密度為0.0021，晟瑞總2025年用水量為0.288百萬公升，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	2024年	2025年
取水量 (百萬公升)	0.2042	0.1258
排水量 (百萬公升)	0.1640	0.0970
耗水量 (百萬公升)	0.0330	0.0288
組織特定度量值 (營業收入，單位：百萬元)	27.5130	59.9486
用水密度	0.0072	0.0021

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	2025年
取水量 (百萬公升)	0.2770	0.2880
組織特定度量值 (營業收入，單位：百萬元)	17.1800	25.1800
用水密度	0.0183	0.0114

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。

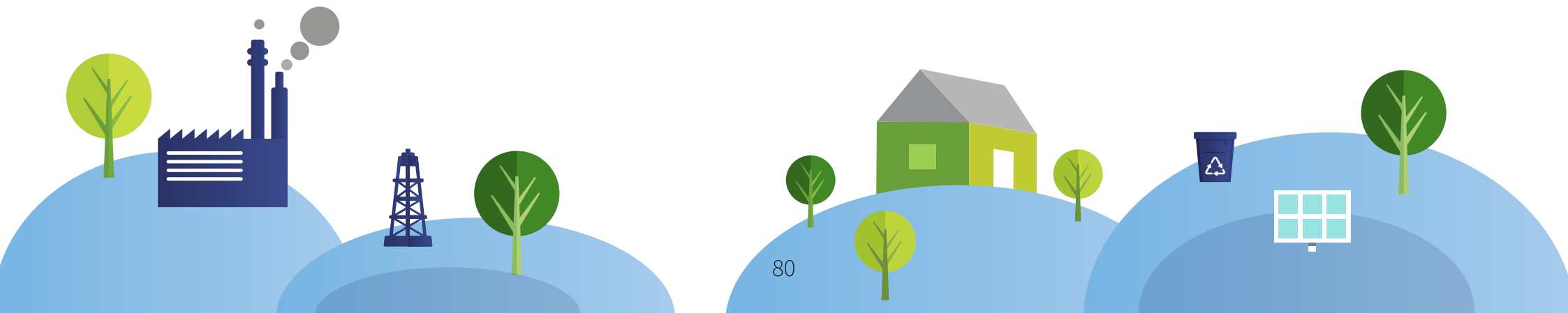
4.3 氣候變遷財務風險與溫室氣體排放

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。於 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

策略	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： - 報告邊界所涵蓋之公司其所在場域尚無相關風險。 - 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亦配合政府政策法規，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，2025 年度綠能業務營收已占全集團合併營收 78.85% 以上，未來將持續拓展集團營收。
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. 本公司於 2022 年至 2024 年投資建置太陽能電廠及儲能案場之累計金額分別達 64,798 千元及 230,090 千元，於 2025 年子公司盛鎧能源股份有限公司完成 977 瓩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 521 tCO₂e；本公司自有之太陽能電廠於 2025 年度累積發電並售予台電共約 1,391 千度，有助於台電減少碳排放量約 659 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。 4. 本公司公司 2025 年更換日光燈 62 座，節電 14,756 度。 5. 盛齊使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 2025 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 1,850 案場以上，總設置容量為 600MWp 以上，期望 2026 年達到總設置容量為 650MWp 以上。
碳定價基礎	本公司已制定內部碳定價政策，並作為營運規劃工具。其價格係參酌國內環境部訂定費率，並依溫室氣體排放量進行評估，且配合政策與市場變化滾動調整，以作為減碳成本與營運決策之依據。
溫室氣體盤查計畫	本公司已於 2025 年度啟動範疇三盤查，並已完成 2025 年度盤查作業。本公司原規劃 2025 年盤查之組織邊界包含所有合併主體，部分子公司盤查導入因組織調整未能如期推展，本公司 2026 年將依據主管機關相關規定將所有合併主體全數納入盤查。
外部保證或確信	本公司已 2026 年 4 月由第三方 (SGS) 完成 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查查證作業。



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，2025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，2025年加入範疇三之排放量，包含(上游/下游運輸及配送、商務差旅、員工通勤、組織購買產品、採購商品、使用組織產品、固體和液體廢棄物處理)，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：

盛達公司

項目	2023年	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	44.820	48.030	43.324
範疇二：間接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	309.180	301.120	259.815
總計=範疇一+範疇二(噸CO ₂ e)	354.000	349.150	303.139
範疇三：其他間接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	186.920	162.600	37,231.133
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(噸CO ₂ e)	540.920	511.750	37,534.272
組織特定度量值(營業收入，單位：百萬元)	476.77	348.96	416.39
溫室氣體排放強度	0.7425	1.0005	0.7280

註：

1. 排放係數依113年環境部公告溫室氣體排放係數、113年-114年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值計算，並使用IPCC第6次評估報告溫暖化潛勢值(GWP100)。
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年範疇三包含下游運輸及配送、商務差旅、員工通勤、採購商品、固體和液體廢棄物處理。
5. 2025年範疇三包含上游/下游運輸及配送、商務差旅、員工通勤、組織購買產品、使用組織產品、固體和液體廢棄物處理。
6. 2023年度至2025年度溫室氣體排放量已經由第三方查證。

盛達集團

項目	2023年	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	68.955	153.688	93.847
範疇二：間接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	312.771	336.640	371.833
總計=範疇一+範疇二(噸CO ₂ e)	381.726	490.328	465.680
範疇三：其他間接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	262.137	288.595	134,143.409
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(噸CO ₂ e)	643.863	778.923	134,609.088
組織特定度量值(營業收入/百萬元)	1,574.00	1,787.80	1,679.02
溫室氣體排放強度	0.2425	0.2743	0.2774

註：

1. 排放係數依113年環境部公告溫室氣體排放係數、113年-114年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值計算，並使用IPCC第6次評估報告溫暖化潛勢值(GWP100)。
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年合併財務報告子公司數據含有盛齊、盛益晉好及盛智達；2025年子公司數據含盛齊、盛益晉好及盛美。
5. 2023年及2024年範疇三包含下游運輸及配送、商務差旅、員工通勤、採購商品、固體和液體廢棄物處理。
6. 2025年範疇三包含上游/下游運輸及配送、商務差旅、員工通勤、組織購買產品、使用組織產品、固體和液體廢棄物處理。
7. 2023年度至2025年度溫室氣體排放量已經由第三方查證。

節能減碳策略

市面上常見的照明光源主要可分為白熾燈、螢光燈與LED燈三大類。目前以LED燈為主流，白熾燈因為耗能高、壽命短，已逐漸被全球淘汰。雖然白熾燈的價格低廉且演色性佳，但在節能潮流下，能源署建議應將大瓦數白熾燈或鹵素燈改為CFL省電燈泡或LED燈，一般可節省超過75%的用電。以傳統輕鋼架燈具為例，通常使用4支4呎T8螢光燈管，每支功率約36W，總功率為36W×4=144W。考慮安定器耗電（每支燈約3~5W），整體燈具系統總功率約為156~164W，顯著高於LED燈具，故改用LED可大幅降低耗能。

2025 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	62	2000小時使用傳統輕鋼架燈具消耗功率共10,168KW，用電量約 20,336度；使用 LED 平板燈消耗功率共1,550KW，用電量為3,100度。	和傳統輕鋼架燈具比較用電2,000小時省電共約17,236度，約62,050百萬焦耳。	14,756	和傳統輕鋼架燈具比較用電2,000小時省電減碳約 6,994公斤，節能 83%。

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。

產品碳足跡

碳足跡先期專案，共行產業綠色採購

本公司於2024年完成BS180電源供應器產品（型號：BS180-240750MBX）碳足跡盤查，依循ISO 14067標準進行量化評估，結果為每件產品7.6638 kgCO₂e，並經第三方機構(SGS)查證通過。相關盤查成果已作為產品碳管理與低碳設計之基礎，並於2025年持續應用於產品開發及客戶需求回應，逐步推動綠色產品設計與供應鏈減碳行動。

產品	盤查年度	(B2B)碳足跡	碳足跡查證有效期
BS180-240750MBX 	2024年	7.6638 kgCO ₂ e	2024/09-2026/09

* 碳足跡單位：kg CO₂e/pc，碳排放量為當年度盤查係數。

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。2025 年有 1 家供應商分別回收包裝袋、緩衝材料重複再使用。並依 ISO 14001 系統要求落實廢棄物管理。2025 年宜蘭廠除民生廢棄物外，事業廢棄物亦依相關規範進行清運與管理，確保整體作業符合環保法規要求。

晟瑞為一般組裝業者，主要廢棄物為一般民生廢棄物，來源包括事業員工生活垃圾、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；另外針對儲能使用之鋰電池，重量大於 1 公斤，也與環保局目前未納入公告應申報項目，故未涉及相關申報義務。

盛達集團之廢棄物列表如下：

盛達有害廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分		離場			
		2024年		2025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	0.21	其他處置作業	0.13	其他處置作業
廢電子零組件、下腳品及不良品	有害	0.02	其他處置作業	0.04	其他處置作業
附零組件之廢印刷電路板	有害	8.37	其他處置作業	9.73	其他處置作業
合計		13.17	--	9.90	--

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			
	2024年		2025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	0.33	其他回收作業	0.13	其他回收作業
廢錫	0.01	再生利用	0.02	再生利用
廢紙	3.46	其他回收作業	1.83	其他回收作業
一般生活廢棄物	9.37	焚化	7.47	焚化
合計	3.78	--	9.45	--

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. 員工人數為盛達電業2025年平均員工在職人數。

盛達宜蘭廠非有害廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分	離場	
	2025年	
項目	廢棄物的產生(噸)	處理方式
D-0701廢木材板	2.14	焚化
D-0799廢木材混合物	3.56	焚化
資源回收	0.52	其他回收作業
一般生活廢棄物	0.6	焚化
合計	6.82	--

註：

1. 以上數據為盛達宜蘭廠。
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. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
4. 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。
5. 「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。
6. 員工人數為年底員工在職人數。

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，無法取得專屬於本公司之實際秤重數據。為有效掌握公司營運過程所產生之一般廢棄物產生量，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。

部分據點係以各縣市人均垃圾產生量估算，分別為盛齊綠能(含中南部據點)8.12公噸、盛美(含新竹據點)2.54公噸及盛益晉好(含南部據點)2.23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月週數為0.6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，因未設置獨立秤重機制，採用人均垃圾產生量進行估算。依據台中市環保單位公布的2025年人均每日垃圾產生量1.481公斤，並以員工人數29人、全年工作日數246天之條件下，估算出2025年度晟瑞之生活垃圾總量約為3.52公噸。

CHAPTER 5

完善社會責任 85

社會責任管理揭露	86
5.1 人力佈局	89
5.1.1 進用多元化員工	89
5.1.2 人才招募與留任	94
5.2 人才培育與發展	100
5.3 權益與福利	103
5.3.1 員工退休制度及實施情形	103
5.3.2 育嬰留停	103
5.3.3 完善的員工福利	106
5.4 健康與安全維護	107
5.5 幸福公益	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	2026~2028 年： 2026 年維持性別平等 / 人權 / 預防職場霸凌等共融文化宣導 1 次。 - 持續進行員工滿意度調查。 - 公司持續實施相關福利項目以照顧員工生活，建立永續幸福職場。 - 友善家庭支持 - 婚喪喜慶津貼、育兒津貼、子女教育獎學金。 - 身心健康措施。 - 健康促進：提供團體保險 (壽險、意外險、醫療險、癌症險) 與年度員工健康檢查。 - 文康社團：社團 (羽球社、瑜珈社、日文社) 持續運作，豐富員工休閒生活。 - 彈性工時：讓員工靈活運用時間，兼顧家庭與個人突發事務處理。 - 晟瑞 2026 年預計每季舉辦一次全員溝通會議。 2029 年 ~2050 年： - 維持性別平等宣導 / 人權宣導 / 預防職場霸凌等共融文化宣導 1 次。 - 持續進行員工滿意度調查。 - 參與雇主品牌或企業 DEI 等共融文化相關競賽。



重大主題：員工多元化與平等機會

績效與調整	• 2025 年已完成性別平等 / 營業秘密 / 企業誠信經營等訓練課程。 • 2025 年 12 月已執行員工滿意度調查。 • 2025 年落實公司相關政策辦法與福利員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。 • 晟瑞 2025 年每季舉辦一次全員溝通會議。
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	<table border="0"> <tr> <td>2026~2028 年：</td><td>2029 年~2050 年：</td></tr> <tr> <td>• 維持 0 重大職災。</td><td>• 維持 ISO 45001 有效性。</td></tr> <tr> <td>• 2026 年導入 ISO 45001。</td><td>• 維持 0 重大職災。</td></tr> <tr> <td>• 維持 ISO 45001 有效性。</td><td></td></tr> </table>	2026~2028 年：	2029 年~2050 年：	• 維持 0 重大職災。	• 維持 ISO 45001 有效性。	• 2026 年導入 ISO 45001。	• 維持 0 重大職災。	• 維持 ISO 45001 有效性。	
2026~2028 年：	2029 年~2050 年：								
• 維持 0 重大職災。	• 維持 ISO 45001 有效性。								
• 2026 年導入 ISO 45001。	• 維持 0 重大職災。								
• 維持 ISO 45001 有效性。									

重大主題：職業安全衛生

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 2025 年 0 起職業傷害，符合預定目標。 • 2025 年完成集團員工職業安全衛生教育訓練，符合預定目標。 • 2025 年評估後將於 2026 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。
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 晟瑞一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。 • 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。 • 申訴電話：04-25332296 #105

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，延攬各種不同背景及專長之人才，持續培育員工個人能力培育，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，未因上述因素產生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2025年12月31日，盛達集團員工總人數為228人，分別為本公司67人、盛美27人、盛齊89人、盛益晉好16人及晟瑞29人。其中執行管理階層男性為80%，女性為20%；非執行管理階層男性為68%，女性為32%；技術人員男性為87%，女性為13%；所有其他員工男性為38%，女性為62%。

本公司非員工工作者主要包括派遣人員及承攬人員，由於部分承攬服務係以專案工時計價，未能完整掌握實際服務人數，故採全時等量（FTE）方式進行揭露。2025年宜蘭廠非員工工作者主要係以工程施作及設備維護為主，全年總投入工時為395小時，以每年1,968小時作為一名全時工作者之換算基礎，約當0.2名全時工作者。另新店據點非員工工作者主要為清潔人員，共計4人。

2025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	32	35	67
	正職員工數	32	35	67
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	32	35	67
	兼職員工數	0	0	0
盛達	執行管理階層	1	4	5
	非執行管理階層	4	6	10
	技術人員	3	9	12
	所有其他員工	24	16	40
盛齊	員工數	29	60	89
	正職員工數	29	59	88
	臨時員工數	0	1	1
	全職員工數	29	60	89
	兼職員工數	0	0	0
盛齊	執行管理階層	1	2	3
	非執行管理階層	6	13	19
	技術人員	2	37	39
	所有其他員工	21	6	27

員工人數				
地區/類型		女性	男性	總數
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
盛益晉好	執行管理階層	0	1	1
	非執行管理階層	1	2	3
	技術人員	0	0	0
	所有其他員工	6	6	12
晟瑞	員工數	9	20	29
	正職員工數	9	20	29
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	9	20	29
	兼職員工數	0	0	0
晟瑞	執行管理階層	0	2	2
	非執行管理階層	2	4	6
	技術人員	0	6	6
	所有其他員工	7	8	15
盛美	員工數	10	17	27
	正職員工數	10	17	27
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	10	17	27
	兼職員工數	0	0	0
盛美	執行管理階層	1	3	4
	非執行管理階層	0	3	3
	技術人員	4	10	14
	所有其他員工	5	1	6

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。
9. 執行管理階層為處級主管，非執行管理階層為部門主管，技術人員為研發技術人員，所有其他員工為一般員工。



本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並提升員工就業穩定性，以台灣地區居民為主要招募對象。本公司將經理級以上人員定義為高階主管，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			2023 年	2024 年	2025 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	6	6	7
		50歲以上	12	6	3
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	3	3
		50歲以上	5	4	2
主管人員總計			24	19	15
非主管人員	男性	30歲以下	2	2	1
		30-50歲	35	20	19
		50歲以上	13	6	5
	女性	30歲以下	5	4	3
		30-50歲	32	22	18
		50歲以上	16	12	6
非主管人員總計			103	66	52
正職人員總計			127	85	67

盛齊					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30歲以下	0	1	0
		30-50歲	6	6	8
		50歲以上	1	2	0
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	4	3	2
		50歲以上	0	0	0
主管人員總計			11	11	10
非主管人員	男性	30歲以下	6	9	6
		30-50歲	29	36	40
		50歲以上	3	6	4
	女性	30歲以下	10	7	5
		30-50歲	16	22	21
		50歲以上	0	1	2
非主管人員總計			64	81	78
正職人員總計			75	93	88

盛益晉好					
年度			2023 年	2024 年	2025 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	2	2	2
		50歲以上	1	1	1
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	1
		50歲以上	0	0	0
主管人員總計			4	4	4
非主管人員	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	5	5	5
		50歲以上	0	0	0
	女性	30歲以下	2	5	2
		30-50歲	1	1	3
		50歲以上	1	1	1
非主管人員總計			9	12	12
正職人員總計			13	16	16

晟瑞				
年度			2024 年	2025 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	8	4
		50歲以上	3	2
	女 性	30歲以下	0	0
		30-50歲	2	2
		50歲以上	0	0
主管人員總計			13	8
非主管人員	男 性	30歲以下	3	3
		30-50歲	8	11
		50歲以上	0	0
	女 性	30歲以下	0	0
		30-50歲	7	7
		50歲以上	0	0
非主管人員總計			18	21
正職人員總計			31	29

盛美				
年度			2024 年	2025 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	1	1
		50歲以上	5	5
	女性	30歲以下	0	0
		30-50歲	0	0
		50歲以上	1	1
主管人員總計			7	7
非主管人員	男性	30歲以下	0	0
		30-50歲	7	6
		50歲以上	1	5
	女性	30歲以下	1	0
		30-50歲	5	7
		50歲以上	4	2
非主管人員總計			18	20
正職人員總計			25	27

盛達集團人才招聘與員工僱用皆遵循勞基法、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多元族群與就業弱勢族群之平等就業權益。盛益晉好、晟瑞及盛美因員工規模較小，分別為16人、29人及27人，因員工規模較小，2025年尚無多元族群員工聘用資料，盛達近三年之員工多元族群分布與聘用概況如下表所示，以上員工類別皆為非主管職。盛齊於2025年正職員工總人數為88人，已聘用一位身心障礙者。

盛達					
年度		2023 年	2024 年	2025 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	0
		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	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	0	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

盛齊					
年度		2024 年	2025 年		
項目/性別	年齡	人數	人數		
原住民族群	男性	30 歲以下	0	0	
		30-50 歲	0	0	
		51 歲以上	0	0	
	女性	30 歲以下	0	0	
		30-50 歲	0	0	
		51 歲以上	0	0	
外籍人員及 新住民	男性	30 歲以下	0	0	
		30-50 歲	1	0	
		51 歲以上	0	0	
	女性	30 歲以下	0	0	
		30-50 歲	0	0	
		51 歲以上	0	0	
身心障礙族群	男性	30 歲以下	0	0	
		30-50 歲	0	0	
		51 歲以上	0	0	
	女性	30 歲以下	0	0	
		30-50 歲	0	1	
		51 歲以上	0	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基本工資，惟薪資給予尚有年資、工作績效等考量，故有職別薪酬比例之差距，2025年薪酬比例如下表：

盛達				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	5	10	1	0.88
非管理職	26	25	1	1.36
直接人員	1	0	1	0.00
間接人員	30	35	1	1.20

備註：

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. 核薪基於專業能力、職位貢獻及個人績效等而訂定，不受性別因素影響。
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	5	9	1	0.99
非管理職	15	33	1	1.31
直接人員	0	0	-	-
間接人員	20	42	1	1.15

備註：

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. 男性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	3	1	1.39
非管理職	4	5	1	1.46
直接人員	0	0	-	-
間接人員	5	8	1	1.41

備註：

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	7	1	1.90
非管理職	7	13	1	1.59
直接人員	1	4	-	1
間接人員	8	16	1	1.64

備註：

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	1	0.98
非管理職	9	11	1	1.7
直接人員	0	0	0	0
間接人員	10	17	1	1.5

備註：

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. 核薪基於專業能力、職位貢獻及個人績效等而訂定，不受性別因素影響。
3. 計算薪酬比未滿一年的人員薪酬不列入計算。

國家/地區	男性最低薪資與當地最低薪資的比例	女性最低薪資與當地最低薪資的比例
盛達	1.26	1.15
盛齊	1.97	1.55
盛益晉好	2.08	1.42
晟瑞	1.06	1.08
盛美	1.98	1.36

備註：

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，惟考量學歷、工作表現等因素而有差異。
2. 當地最低薪資為2025年政府勞動部公告基本工資月薪為28,590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	4.23	-
盛齊	3.54	-0.45
盛益晉好	2.90	1.40
晟瑞	4.27	-

備註：

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. 計算薪酬比未滿一年的人員薪酬不列入計算。
4. 本公司薪酬最高之個人，2025年度薪酬較2024年度略少，薪酬變化幾近持平；2025年度因關閉生產線，產品全數委外生產，資遣基層作業員，故員工薪資中位數較2024年度增加約增加6.9%。
5. 盛齊依據職務責任、績效與市場薪酬水準設計薪資結構，2025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-0.45。其中，因公司營收下降，主管獎金減少。
6. 盛美於2024年8月成立，故2024年無整年度資料。
7. 晟瑞薪酬最高之個人，2025年度薪酬較2024年度略降，主因為薪酬包含股票給予，此項為變動薪資之故。

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。2025年相較2024年，其「薪資平均數」及「薪資中位數」皆下降，主因2024年部份員工年薪包含結清之舊制退休金，致整體薪資結構產生變動，2025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)		63
非擔任主管職務之全時員工年薪資總額(單位：新台幣仟元)		52,684
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	836
	中位數	826

備註：

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。



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 2025 年底，本公司共 16 位新進同仁 (男性 8 人、女性 8 人)，佔員工總人數 23.88%，員工離職率 50.75%；盛齊共 35 位新進同仁 (男性 29 人、女性 6 人)，佔員工總人數 39.33%，員工離職率 46.04%；盛益晉好共 3 位新進同仁 (男性 3 人、女性 0 人)，佔員工總人數 18.75%，員工離職率 37.5%；晟瑞共 14 位新進同仁 (男性 11 人、女性 3 人)，佔員工總人數 48.28%，員工離職率 55.17%；盛美共 7 位新進同仁 (男性 5 人、女性 2 人)，佔員工總人數 25.93%，員工離職率 18.52%。近三年詳細新進及離職人員如下表：

盛達新進人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 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	3	2.36	4	3.15	3	3.53	3	3.53	2	2.99	1	1.49
30-50 歲	8	6.3	5	3.94	11	12.94	9	10.59	4	5.97	7	10.45
51 歲以上	0	0	1	0.79	1	1.18	0	0	2	2.99	0	0
合計新進人數	21				26				16			
員工總人數	127				85				67			
總新進率(%)	16.54				30.59				23.88			

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。

2024 年度離職率為 74.12%，2025 年度離職率為 50.75%，較前一年度下降。整體人員流動情形已有改善，2025 年度離職率主因為本公司關閉生產線，轉型委外生產製造，裁撤生產線人力。

盛達離職人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 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	2	1.57	4	4.71	3	3.53	2	2.99	1	1.49
30-50 歲	4	3.15	3	2.36	17	20	21	24.71	4	5.97	9	13.43
51 歲以上	3	2.36	2	1.57	3	3.53	15	17.65	7	10.45	11	16.42
合計離職人數	14				63				34			
員工總人數	127				85				67			
總離職率(%)	11.02				74.12				50.75			

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. 總離職率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

盛齊新進人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 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	7	9.33	9	12.00	8	8.60	5	5.38	6	6.74	1	1.12
30-50 歲	15	20.00	9	12.00	19	20.43	9	9.68	21	23.59	5	5.61
51 歲以上	2	2.67	0	0	1	1.08	0	0	2	2.24	0	0
合計新進人數	42				42				35			
員工總人數	75				93				89			
總新進率(%)	56.00				45.16				39.33			

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。

2024年度離職率為32.26%，2025年度離職率為46.04%，較前一年度上升。主要因為部分職務薪資水準相較市場競爭力不足，導致人員流動增加。針對此情形，盛齊已重新檢視並調整薪資結構，同時盤點各單位人力需求，以提升人才留任率及組織運作效能。

盛齊離職人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 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	3	4.00	3	4.00	3	3.23	3	3.23	5	5.61	5	5.61
30-50 歲	9	12.00	6	8.00	13	13.98	8	8.60	16	17.98	10	11.23
51 歲以上	0	0	0	0	2	2.15	1	1.08	5	5.61	0	0
合計離職人數	21				30				41			
員工總人數	75				93				89			
總離職率(%)	28.00				32.26				46.04			

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	2024 年				2025 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	4	25	0	0	0	0
30-50 歲	2	12.5	0	0	2	12.5	0	0
51 歲以上	0	0	0	0	1	6.25	0	0
合計新進人數	6				3			
員工總人數	16				16			
總新進率(%)	37.5				18.75			

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。

2024 年度離職率為 18.75%，2025 年度離職率為 37.5%，較前一年度上升。主要因為部分職務薪資水準相較市場競爭力不足，導致人員流動增加。針對此情形，盛益晉好已重新檢視同時盤點各單位人力需求，以提升人才留任率及組織運作效能。

盛益晉好離職人員

年度	2024 年				2025 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	1	6.25
30-50 歲	0	0	0	0	2	12.5	2	12.5
51 歲以上	2	20	1	10	1	6.25	0	0
合計離職人數	3				6			
員工總人數	16				16			
總離職率(%)	18.75				37.5			

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。

晟瑞新進人員

年度	2024 年				2025 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	3	9.67	0	0	0	0	0	0
30-50 歲	8	25.81	8	25.81	11	37.93	3	10.34
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	19				14			
員工總人數	31				29			
總新進率(%)	61.29				48.28			

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2023年之數據。

2024 年度離職率為 41.94%，2025 年度離職率為 55.17%，2025 年度離職率較前一年度增加，主要與獎酬制度調整、人力結構優化措施，以及營運環境變動下組織持續調整有關。為因應人力流動情形，晟瑞已針對市場薪酬競爭力、人才發展及員工關懷制度進行檢視與優化，並持續強化溝通機制及留才措施，以提升員工向心力、人才留任率及組織營運效能。

晟瑞離職人員

年度	2024 年				2025 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	1	3.23	1	3.23	0	0	1	3.45
30-50 歲	8	25.81	3	9.68	12	41.38	3	10.34
51 歲以上	0	0	0	0	1	3.45	0	0
合計離職人數	13				16			
員工總人數	31				29			
總離職率(%)	41.94				55.17			

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2023年之數據。

盛美新進人員								
年度	2024 年				2025 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	1	4	0	0	0	0	0	0
30-50 歲	7	28	8	32	2	7.4	1	3.7
51 歲以上	8	32	2	8	3	11.1	1	3.7
合計新進人數	26				7			
員工總人數	25				27			
總新進率(%)	104				25.93			

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。

2024 年度離職率為 4%，2025 年度離職率為 18.52%，較前一年度增加。惟 2025 年度人員異動包含 1 位育嬰留職停薪及 2 位因病留職停薪人員，均非實質離職。若排除此因素，實際離職人數僅 2 人，屬正常人力流動情形，整體人力結構仍維持穩定。

盛美離職人員								
年度	2024 年				2025 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	1	3.7	0	0
30-50 歲	0	0	1	4	1	3.7	1	3.7
51 歲以上	0	0	0	0	2	7.4	0	0
合計離職人數	1				5			
員工總人數	25				27			
總離職率(%)	4				18.52			

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. 總離職率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。



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	8	5	27	26	0	0	35	31
受訓總時數	小時	129.5	67	385	315.5	0	0	514.5	382.5
平均受訓總時數	小時/人	16.19	13.40	14.26	12.13	0	0	14.70	12.34
受訓費用	元	0	5,900	13,000	23,400	0	0	13,000	29,300

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	5	1	9	9	0	0	14	10
受訓總時數	小時	55	11	96	100	0	0	151	111
平均受訓總時數	小時/人	11	11	10.67	11.11	0	0	10.79	11.1
受訓費用	元	0	0	0	0	0	0	0	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	5	33	15	0	0	42	20
受訓總時數	小時	148	80	317	120	0	0	465	200
平均受訓總時數	小時/人	16.44	16	9.60	8	0	0	11.07	10
受訓費用	元	500	0	105,927	0	0	0	106,427	0

盛益管好									
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	33	11	55	77	0	0	88	88
平均受訓總時數	小時/人	11	11	11	11	0	0	11	11
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	6	2	14	7	4	1	16	8
受訓總時數	小時	196	66.5	485	234	104	6	577	295
平均受訓總時數	小時/人	32.6	33.25	34.64	33.43	26	6	36.06	36.88
受訓費用	元	18,500	7,000	28,150	22,000	0	0	51,150	29,000



ESG 教育訓練



溫盤教育訓練

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，進一步了解員工的技能及需求。透過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，全體員工，不因性別、年齡差異、正職、派遣、臨時等而有不合理差別待遇，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。2025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6,838仟元整，仍繼續選擇適用舊制退休金辦法之員工2位，佔員工人數2.99%。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	2023 年			2024 年			2025 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	4	0	4	1	0	1	0	1	1
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2022年~2025年曾申請產假/陪產假之人數。



盛美						
年度	2024 年			2025 年		
性別/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	1	0	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	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
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	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
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	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2022年~2025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	2023 年			2024 年			2025 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2022年~2025年曾申請產假/陪產假之人數。

盛齊									
年度	2023 年			2024 年			2025 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	1	2	3	2	3	5
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	1	1	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	1	1	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	1	1	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	100%	100%	0	0	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2022年~2025年曾申請產假/陪產假之人數。

晟瑞									
年度	2023 年			2024 年			2025 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	1	1	2	1	1	2
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	1	1	2	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	1	2	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	1	1	2
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	1	1	2
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0	0	0	0	0	0	100%	100%	0
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	0	0	0	0	0	0	100%	100%	0

備註：

1. 符合育嬰留停申請資格人數(A)之定義為2022年~2025年曾申請產假/陪產假之人數。

5.3.3 完善的員工福利

盛達集團提供友善的職場並提供多元的員工福利，包括彈性上班、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2025年辦理勞資會議4場，一共16人次，由管理部經理擔任主要溝通窗口。



羽球社



日文社



瑜珈社



韓文社

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。員工是企业永續發展中重要的資產，供應商夥伴亦為公司營運過程中的重要合作夥伴，因此，公司的作業活動和提供服務過程除遵循職業安全衛生法規及相關要求外，亦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，優於法規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。

盛齊確保各案場的現場安全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。

盛益晉好透過不定期會議宣導職業衛生安全觀念，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。

晟瑞目前員工人數為29人，雖尚未達法規須設置防火管理員之門檻，隨著持續補足人力，預期未來將超過30人。為強化職場安全管理，公司已預先規劃防火管理機制，後續將依法設置防火管理員，並完成相關教育訓練與資格取得。未來防火管理員將負責推動員工公共場所之緊急應變與逃生教育訓練，並每半年定期辦理消防演練，透過實地演練熟悉逃生路線，持續提升整體應變能力與安全意識。

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（游離輻射風險）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。

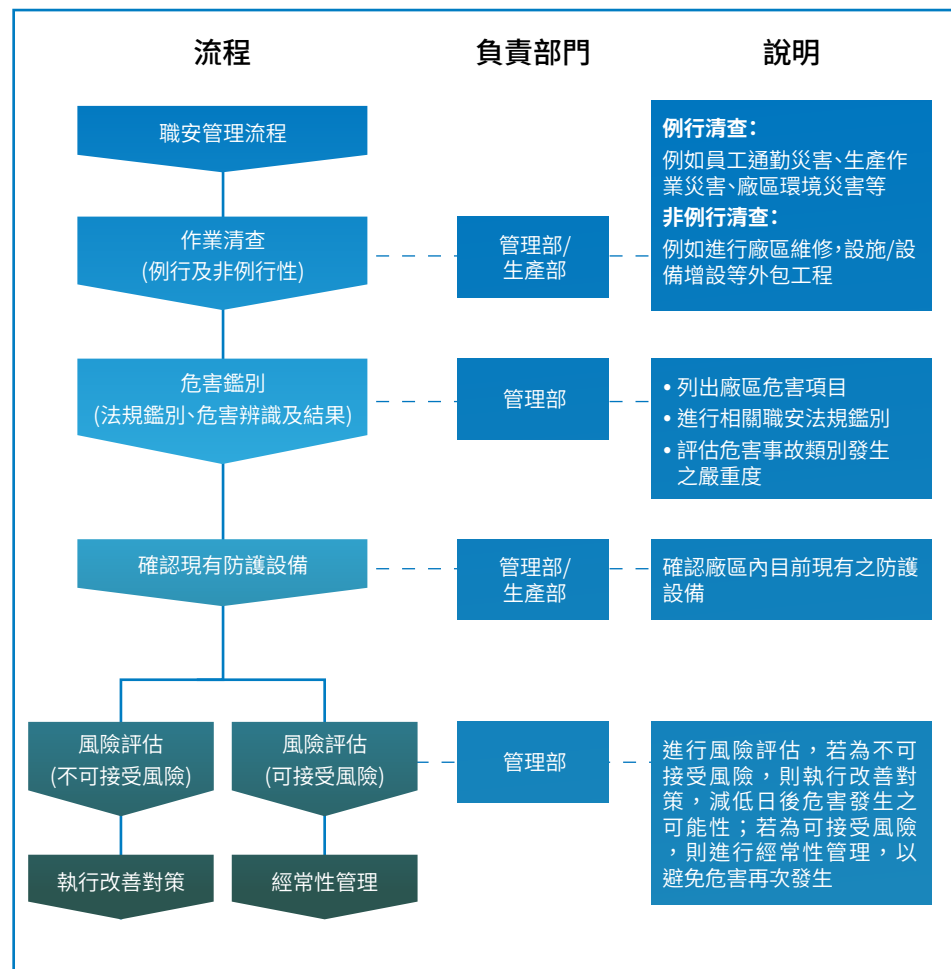
本公司經危害辨識後，主要風險項目為XRF游離輻射。針對該風險，公司已提供必要的防護設備、操作規範與教育訓練，確保員工於操作過程中能有效避免輻射暴露，保障其健康與安全。此外，亦於員工健康檢查中加做游離輻射相關檢測項目，強化健康管理機制。

落實職場安全防護，於2025年完成年度危害鑑別與風險評估。在評估範圍上，盛益晉好因業務屬單純經銷代理，不涉及任何具危害風險之工作項目，故無需進行評估；本次鑑別聚焦於盛齊核心之太陽能與儲能系統（ESS）等 24 項高風險維運流程。

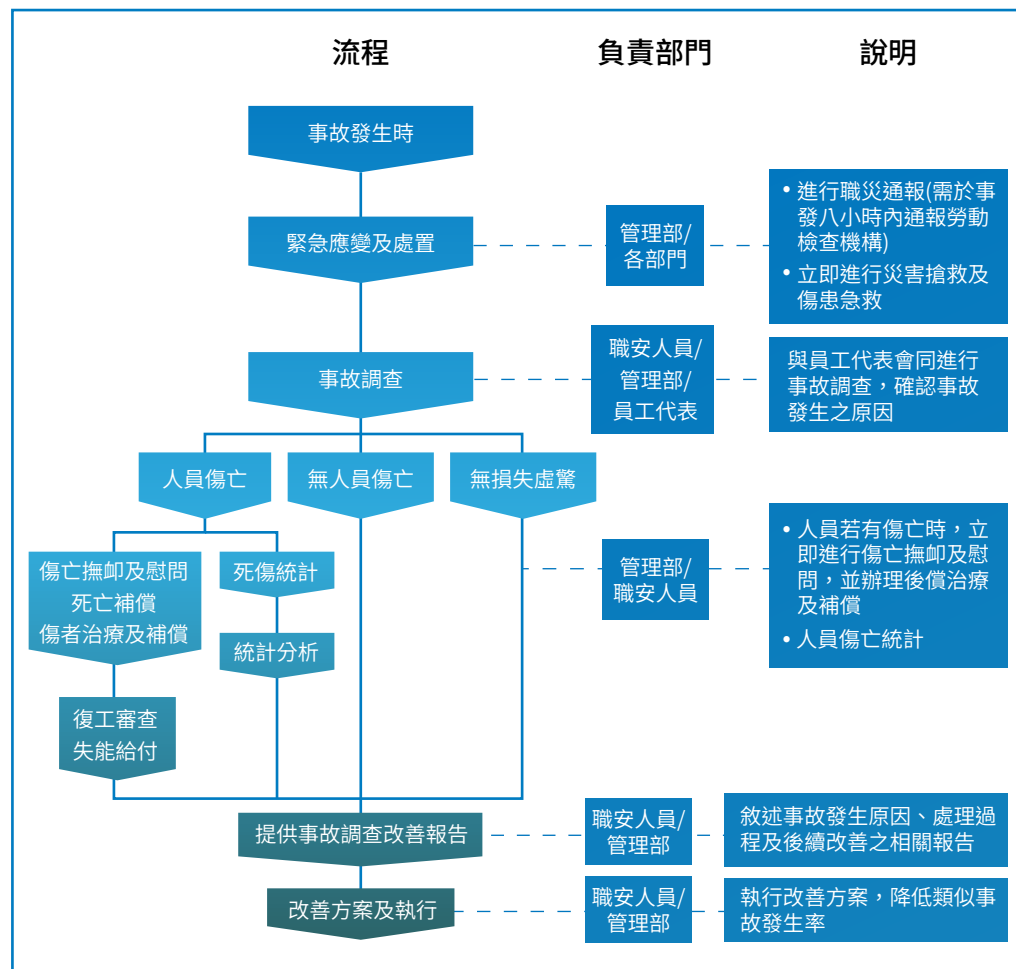
根據盛齊的鑑別結果，盛齊共辨識出 8 項初始風險等級較高（評級為 4）的關鍵危險作業（包含屋頂高處作業、高低壓電氣保養、儲能電池機櫃維護及緊急搶修應變等）。

針對上述高風險項目，盛齊已全面導入工作許可制、上鎖掛牌（LOTO）、ESS 異常分級通報及承攬商進場管制等具體控制措施。實施後，所有高風險作業之預估風險等級皆實質降至 3（可接受之安全範圍）或以下，有效確保作業安全與風險管理的有效性。

危害鑑別與風險評估流程圖



事故調查流程圖



員工健康檢查

盛達集團為保障員工享有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。

員工健康是公司永續經營的重要基礎，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並提供健康照護資源，依員工職業工種，於健康檢查時提供特殊檢查項目（例如：游離輻射風險檢測）。

本公司、盛美、盛益晉好及盛齊共計199名員工，實際參與健康檢查人數為179人，整體健康檢查涵蓋率達90%，公司每年定期為員工辦理健康檢查，並依作業需求提供優於或符合法規要求之健康管理措施。2025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。

晟瑞依《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》辦理員工健康檢查。2024 年完成首次法定健康檢查安排，並依規定之年齡與檢查週期持續管理。2025 年因未達法定檢查週期，未另行安排年度健康檢查，未來將持續依規定週期執行員工健康檢查，以維護員工職業健康。

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)	70	7	20	15	67
檢查費用(元)	35,000	3,500	10,000	7,500	33,500
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				

備註：

1. 未所有員工皆進行健康檢查，係因個人因素無法參加，且未在給予的彈性時間內補做，自願放棄個人權利。

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《職業安全衛生法》及相關法規，建立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 2025 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	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	117,056	89,640	62,976
	男性總經歷工時	134,912	79,680	68,880
	總經歷工時	251,968	169,320	131,856

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(246天)×上班時數。

盛達非員工總工時統計表				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 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	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	0	11	0
	男性總經歷工時	292	638.5	395
	總經歷工時	292	649.5	395

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	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	59,520	65,736	57,072
	男性總經歷工時	89,280	119,520	116,112
	總經歷工時	148,800	185,256	173,184

註：計算公式：人數×年度上班天數(246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	2025 年
總工時	女性總經歷工時	9,920	15,936	15,744
	男性總經歷工時	15,872	15,936	15,744
	總經歷工時	25,792	31,872	31,488

註：計算公式：人數×年度上班天數(246天)×上班時數。

晟瑞員工總工時統計表			
類別	項目	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	16,000	17,712
	男性總經歷工時	44,000	39,360
	總經歷工時	60,000	57,072

註：計算公式：人數×年度上班天數(246天)×上班時數。

盛美員工總工時統計表			
類別	項目	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	9,416	19,680
	男性總經歷工時	11,984	33,456
	總經歷工時	21,400	53,136

註：計算公式：人數×年度上班天數(246天)×上班時數。(盛美於2024年8月成立)

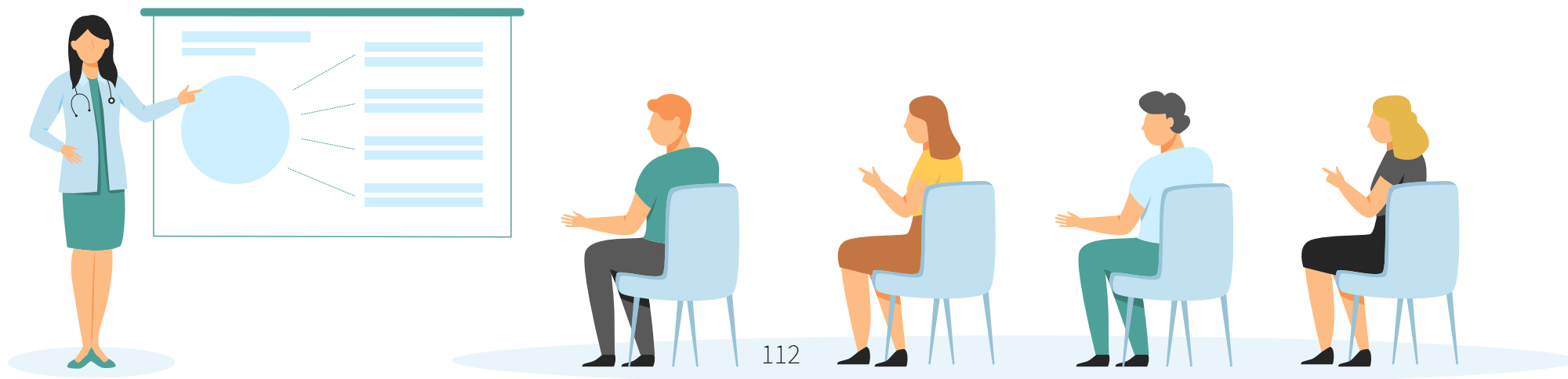
預防及改善措施

員工健康是公司珍視的資產，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（游離輻射風險））2025 年間相關訓練統計如下：

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	盛益晉好受訓人數	盛美受訓人數	總受訓費用(新台幣元)
急救人員(初訓)	0	3	0	0	0	0
堆高機操作人員(初訓)	2(宜蘭廠)	0	1	0	0	500
防火管理人(初訓)	0	0	1	0	0	3,000
ESD靜電防護	0	0	0	0	0	0
危害通識	0	0	0	0	0	0
職業安全衛生教育訓練	67	86	29	8	27	5,480
消防職安健康宣導	12	0	0	0	0	0
游離輻射設備操作人員	1	0	0	0	0	0
有機溶劑作業主管	2(含宜蘭廠)	0	0	0	0	1,200
甲種職業安全衛生業務主管(回訓)	2(含宜蘭廠)	1	1	0	0	1,500
乙種職業安全衛生業務主管(初訓)	0	0	1	0	0	6,000
丙種職業安全衛生業務主管(初訓)	0	2	0	0	0	0

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。



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，持續透過多元行動發揮正向影響力。在教育推廣方面，推動「繁星計畫」，深入校園陪伴學童學習與成長，促進教育資源之普及與均衡；同時，在公益採購方面，於 2025 年採購公益砧板（多功能雙面砧板）作為股東會紀念品，以實際行動支持庇護性就業服務。

未來，盛達集團將持續關注社會需求，深化公益參與，結合企業資源擴大影響力，落實企業社會責任，為社會創造長期且正向的價值。

公益活動一覽

公益活動名稱	金額(新台幣元)
小學繁星計畫	13,790
股東會紀念品費用由庇護工場設計彩盒	924,000

股東會紀念品公益活動

盛達秉持企業社會責任，持續支持庇護性就業服務，於 2025 年採購公益砧板（多功能雙面砧板）作為年度股東禮品。透過實際行動支持庇護工場產品，不僅傳遞企業關懷，更有助於提升庇護單位之實務經驗與就業支持。

庇護工場致力於為具備工作意願、但就業能力尚待培力之身心障礙者提供庇護性就業機會，協助其透過穩定工作培養專業技能，提升自信與經濟自主能力。盛達期望透過本次合作，深化與公益團體之連結，促進社會共融，並持續以企業力量推動善的循環，創造兼具經濟價值與社會價值的永續發展。



SDGs繁星種子企劃

盛達集團致力於將永續 DNA 深植校園教育，2025 年「SDGs 繁星種子企劃」足跡拓展至木柵、景美、力行及政大實小等多所校園。透過「認識再生能源」系列講座，將潔淨能源與節能減碳概念轉化為易於理解的內容，使永續意識於學童學習歷程中逐步扎根。自 2023 年計畫啟動至今，已累計走訪 12 所國小，服務達 2,917 名學子，展現計畫持續擴展之社會影響力。

為持續優化講座品質與教學成效，盛達於活動後透過繁星教師問卷回饋機制，系統性蒐集並分析第一線教學意見。統計結果顯示，教師對講座之「教育學習性」與「人員服務態度」均給予高度肯定。透過課後回饋與現場觀察，學童對節能減碳之認知已逐步轉化為具體實踐意願。未來，盛達集團將持續深化教案設計並拓展推廣廣度，透過教育扎根實現長期社會價值，培育具備環境素養之下一代。



附錄

115

附錄一：GRI永續性報導準則 (GRI準則) 索引表	116
附錄二：SASB永續會計準則對照表	123
附錄三：證交所永續揭露指標-通信網路業	125
附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊揭露	126
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) 索引表

「*」為重大主題、「●」為經外部保證。

使用聲明	盛達已參照 GRI 準則報導，報導期間為 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日)，GRI 內容索引表中引述的資訊			
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-BILLION	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-BILLION	30	
2-7	員工	5.1.1 進用多元化員工	89	
2-8	非員工的工作者	5.1.1 進用多元化員工	89	
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	於 2025 年度，本公司董事長為陳振乾先生，總經理為張淑梅女士，惟本公司總經理於 2026 年 3 月 12 日辭職，新任者待董事會通過聘任後另行公告。

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
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	38/45	
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	38/45	
2-15	利益衝突	2.2.1 董事會	38	
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	38/45	
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	38/43	
2-19	薪酬政策	2.2.2 薪資報酬委員會	43	
2-20	薪酬決定流程	2.2.2 薪資報酬委員會	43	
2-21	年度總薪酬比率	5.1.2 人才招聘與留任	94	
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 各章節重大主題	13 51	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 誠信與守法	51	
2-27	法規遵循	2.5 誠信與守法	51	
2-28	公協會的會員資格	2.1 盛達-BILLION	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	106	本公司沒有成立工會，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	47	
	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	103	
	201-4	取自政府之財務補助	2.3 營運成果	47	本公司 2025 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	94	
	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	89	
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	64	
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	51	
	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	51	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 誠信與守法	51	
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	51	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.5 誠信與守法	51	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.5 誠信與守法	51	
	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	51	
	207-4	國別報告	2.5 誠信與守法	51	

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	76	
	302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	76	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能資源管理	76	
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	78	
	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	78	
	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	78	
	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	78	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	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	83	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	83	
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	83	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	83	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	83	
*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	55	
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	64	
	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	64	

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 人才招聘與留任	94	
	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	106	
	401-3	育嬰假	5.3.2 育嬰留停	103	
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	89	
*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	87	
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	107	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 健康與安全維護	107	
	403-3	職業健康服務	5.4 健康與安全維護	107	
	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	107	
	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	107	
	403-6	工作者健康促進	5.4 健康與安全維護	107	
	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	107	
	403-9	職業傷害	5.4 健康與安全維護	107	
	403-10	職業病	5.4 健康與安全維護	107	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育與發展	100	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育與發展	100	
	404-3	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	100	

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	89	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1.2 人才招聘與留任	94	
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	51	
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	51	
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	51	
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	51	
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	89	
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	89	
*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	55	
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	64	
	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	64	

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)					
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	47	
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	59	
	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	59	
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	59	
	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	59	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 安心品質	59	
*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	48	
自訂永續主題					
*客戶關係管理					
GRI3 客戶關係管理揭露	3-3	重大主題管理	綠色產業管理揭露	55	
客戶關係管理揭露	-	-	3.1 安心品質	59	
*資訊安全					
GRI3 資訊安全	3-3	重大主題管理	誠信經營管理揭露	28	
資訊安全	-	-	2.4 風險管理	48	
*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	55	
產品創新研發與行銷揭露	-	-	3.3 永續創新設計	69	

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	2025 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	請參閱永續報告書內文	3.1 安心品質	59
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 (%)	請參閱永續報告書內文	5.1.1. 進用多元化員工	89
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 (%)	盛達集團依該主題進行產品中受管制物質之營收占比揭露。經盤點，通訊產品、電源產品及 AC 充電樁之銷售均涉及應申報物質，其相關營收占各產品類別之比重皆為 100%；上述三類產品合計占盛達集團整體產品銷售營收之 22.42%。其餘銷售品項因目前尚未取得完整之產品組成與供應鏈資訊，尚無法判斷是否含有應申報物質，故未納入本次揭露範圍。 未來，盛達集團將持續強化產品成分與供應鏈資料蒐集機制，逐步完善相關資訊揭露，以提升資料完整性與決策參考價值，並強化對受管制物質之管理與風險控管。	3.1 安心品質	59
	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 (%)	0%，因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 (%)	0%，因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、%)	0%，因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。	-	-

主題	指標代碼	揭露指標	性質	2025 年揭露情形	對應章節	頁碼
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	64
	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 (%)	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	64
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	64

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)	請參閱永續報告書內文	2.1 盛達-BILLION	35
TC-HW-000.B	生產設施面積	量化 (ft ²)	請參閱永續報告書內文	2.1 盛達-BILLION	35
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	量化 (%)	請參閱永續報告書內文	2.1 盛達-BILLION	35

附錄三：證交所永續揭露指標-通信網路業

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. 2025 年總能源消耗量為 3,462.33 GJ。 2. 外購電力共消耗 2,824.05 GJ，佔總能源使用量 81.57 %。 3. 再生能源使用率：0%。	4.2 能資源管理	76
二	總取水量及總耗水量	2025 年總取水量為 0.1258 百萬公升，總耗水量為 0.0288 百萬公升。	4.2 能資源管理	76
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2025 年有害廢棄物共產生 9.9 噸，皆無回收再利用。	4.4 廢棄物管理	83
四	說明職業災害類別、人數及比率	盛達集團 2025 年無發生職災事件。	5.4 健康與安全維護	107
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再循環之百分比 (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 253) 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	64
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	2025 年度盛達集團無發生任何競爭、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。	2.5 誠信與守法	51
八	依產品類別之主要產品產量	- 電源產品 629,210 台 - 通訊設備 21,709 台 - 電池儲能櫃 110 台 - 太陽能變流器 6.5 MW - 充電樁 800 支 - 電池/組裝系統設計代工 2,134 UNIT	2.1 盛達-BILLION	35

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	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	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。

項目	執行情形
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）。	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，2025 年度綠能業務營收已占全集團合併營收 78.85% 以上，未來將能有效提升集團營收。
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

項目	執行情形
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 年起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 2024 年投資建置太陽能電廠及儲能案場之累計金額分別達 64,798 千元及 230,090 千元，於 2025 年子公司盛鎧能源股份有限公司完成 977 瓩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 521 tCO₂e；本公司自有之太陽能電廠於 2025 年度累積發電並售予台電共約 1,391 千度，有助於台電減少碳排放量約 659 tCO₂e。 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 2025 年更換日光燈 62 座，節電 14,756 度。 5. 盛齊使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 2025 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 1850 案場以上，總設置容量為 600MWp 以上，期望 2026 年達到總設置容量為 650MWp 以上。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司已制定內部碳定價政策，並作為營運規劃工具。其價格係參酌國內環境部訂定費率，並依溫室氣體排放量進行評估，且配合政策與市場變化滾動調整，以作為減碳成本與營運決策之依據。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	本公司已涵蓋營運活動之溫室氣體排放管理（範疇一及範疇二），並配合主管機關 IFRS S1 及 S2 申報時程，逐步擴大盤查邊界至子公司，訂有中長期規劃期程，並逐年檢視與揭露達成進度。 為推動減碳目標，本公司已評估於 2026 年進行小額綠電採購，並將視實際採購情形認列相應之再生能源憑證（RECs）數量，以作為減碳成效之補充措施；相關執行成果及數量將於後續年度持續揭露。
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 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。		
	2024	2025
範疇一：直接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	153.688	93.847
範疇二：間接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	336.640	371.833
範疇三：其他間接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	288.595	134,143.409
密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)：	0.4357	0.2774

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 14064-1：2018。

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5：2024年溫盤數據含有盛達 (總公司、宜蘭廠、新竹實驗室)、盛齊、盛威 (為項目公司，相關活動數據歸本公司)、盛益晉好及盛智達。

註6：2025年溫盤數據含有盛達 (總公司、宜蘭廠)、盛齊、盛威 (為項目公司，相關活動數據歸本公司)、盛益晉好及美商盛美 (新店及新竹)。

註7：2024年度及2025年度溫室氣體排放量已經由第三方查證。

註8：2025年範疇三排放量增加，係盤查範圍增加下游運輸及配送、組織購買產品及使用組織產品。

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。

2026/04/22 已由 SGS 完成查證作業，並依照 ISO 14064-1：2018 要求進行確信，其中範疇一與範疇二取得合理保證，範疇三取得有限保證。

確信範圍為盛達（總公司、宜蘭廠）、盛齊、盛威（為項目公司，相關活動數據歸本公司）、盛益晉好及美商盛美

確信意見：經修改之查驗意見，發現事項歸納如以下三點：

- 已釐清排放源項目。
- 已釐清基準年之設定。
- 已釐清並更新部分排放源之排放係數。

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。

2026 年 4 月底完成查證作業，變更 2025 年為基準年，目標 2030 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，2025 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。
3. 購買小額綠電。



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，展現對全球淨零碳排目標的堅定承諾。

盛達集團 2025 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	1,264,251	264,356	133,989
合併營收淨額	2,108,555	2,108,555	2,108,555
營收占比	59.96%	12.54%	6.35%

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）網型儲能案場建置服務，並協助客戶參與台電輔助服務交易市場或備用容量交易市場，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場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. 盛達集團提供光儲合一機型之儲能設備，並且以多機並聯型態擴增應用容量及自有 EMS 能源管理技術，降低太陽能間接性供電的疑慮，提供更加穩定綠色能源；整合式之光儲設備，也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	107
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	100 114
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	89
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	69
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	100 103
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	69
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	76 78
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

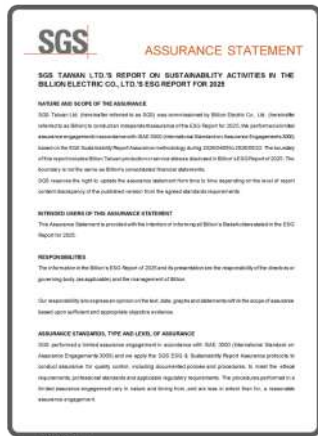
附錄七：第三方公正單位查證聲明書

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-ISO3000 確信聲明書



溫室氣體盤查





2025

盛達電業 永續報告書

BILLION