

2025

麗升能源科技股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report 2025



Content

目錄

▶ 關於本報告書	3
▶ 董事長的話	4
▶ 公司簡介	5
▶ 2025 年永續行動	7

1 永續管理，多元溝通 8

1.1 永續發展管理架構	9
1.2 永續發展政策	11
1.3 鑑別利害關係人與重大主題	13
1.4 重大主題揭露	18

2 透明治理，誠信經營 22

2.1 董事會	23
2.2 誠信經營	33
2.3 內稽內控	36
2.4 風險管理	38
2.5 資訊安全管理	43
2.6 法規遵循	45

3 產業深耕，價值創造 47

3.1 經濟績效	48
3.2 公共政策與影響力	51
3.3 產業發展	52
3.4 客戶權益政策	58
3.5 工程技術與品質	59

4 責任採購，夥伴前行 60

4.1 產業供應鏈	62
4.2 供應商管理	65

5 幸福職場，社會共榮 70

5.1 員工多元化	71
5.2 薪資與福利	79
5.3 人權管理	83
5.4 職場健康安全	88
5.5 社會參與	90

6 節能減碳，環境守護 93

6.1 氣候行動	95
6.2 生物多樣性	105
6.3 溫室氣體與能源管理	107
6.4 水資源管理	110
6.5 廢棄物管理	110
6.6 環境支出	111

附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引	113
附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引	118
附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊	121
附錄 4 綠色收入總表	125

關於本報告書

麗升能源科技股份有限公司發行永續報告書（以下簡稱「本報告書」），主要目的是向利害關係人公開企業營運方針，呈現本公司在永續發展目標，以及相關策略和願景。

編製依據

本報告書遵循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行編製。以全球永續性標準委員會（GSSB）發布之 GRI 永續性報告準則（GRI Standards 2021）之揭露原則為核心框架，並參考永續會計準則（SASB）之「太陽能科技與專案開發商」產業揭露主題，亦導入氣候相關財務揭露（TCFD）框架，以全面辨識氣候變遷對本公司所帶來的風險、機會與財務影響，提供利害關係人具備可信度且透明公開的永續資訊。

本報告書中之財務報表數字以新台幣仟元為單位，財務資訊以合併營收為主，與財報一致，且財務數據依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）之財務報表進行相關揭露，並經安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）出具查核報告。

本報告書由各部門提供資料，永續發展工作專案小組進行資料彙整後，再由內部主管核可，最後經由董事會核准後發布。

編製範疇

本報告書範疇以麗升能源科技股份有限公司（母公司）臺北總部為主，為更完整呈現永續發展事務推動成效，部分內容涵蓋麗威新能源股份有限公司、香印永續股份有限公司等合併報表子公司。基於完整性，若揭露內容之範疇與前述有異，則於該段落註明。揭露期間為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日），為便於表述，本報告書中的「麗升」、「麗升能源」、「本公司」等，均表示「麗升能源科技股份有限公司」之實體；「集團」、「麗升能源集團」均表示涵蓋合併報表子公司。

報告發行頻率 | 每年持續發行。

現行發行版本 | 2026 年 8 月發行，本年度無資訊重編。本報告書同步以電子版本公告於本公司網頁。

對於本報告書有任何指教或建議，歡迎您與本公司聯絡，聯絡方式如下：



麗升能源科技股份有限公司
永續發展工作專案小組

地址 | 台北市信義區松高路 1 號 10 樓之 1

電話 | 02-27099889

公司網站 | <https://www.leadson-green.com/>

電子郵件 | ESG@leadson-green.com

董事長的話

面對全球淨零轉型的浪潮，以及 RE100 與國際供應鏈對再生能源的強勁需求，綠電採購、儲能調度與能源管理已成為企業提升競爭力的核心關鍵。台灣正邁向 2026 年再生能源發電佔比 20% 的政策目標，根據經濟部能源署的統計，截至 2025 年底，台灣再生能源裝置容量已累計達 229GW，全國總發電量佔比達 13.1%，然而，在容量與發電量持續成長的背後，電網韌性、土地取得與併網時程等挑戰依然嚴峻，這不僅是考驗，更是麗升能源展現價值與突破的契機。

面對外部的挑戰，健全的公司治理是我們穩定前行與穩健發展的根基。麗升能源始終秉持誠信經營的核心理念，持續深化治理作為。2025 年「公司治理及永續發展委員會」正式運作，由最高治理層級全面推動本公司永續事務；同時，我們優化多項內部管理辦法，帶動一連串的積極變革，讓我們在第 12 屆公司治理評鑑中獲得成績獲得顯著提升，在同規模的同業中排名靠前。此外，我們同步於企業網站新增永續專區、優化公司治理專區，提升資訊揭露豐富度，確保利害關係人擁有透明、即時且清晰的溝通管道。

同仁是麗升能源最珍貴的資產，也是推動公司成長的原動力。我們致力於打造多元、平等且共融的幸福職場，並投入培訓資源支持同仁自我實現。2025 年起，我

們的員工每年享有 5 至 12 天的福利假制度，以具體措施鼓勵同仁落實工作與生活的平衡；同年，我們啟動同仁意見調查，傾聽同仁內心的聲音，作為優化管理的依據。在追求企業成長的同時，麗升能源亦不忘回饋社會。2025 年，我們攜手社福團體，由公司的高階主管帶領全體同仁投入有機農務志工服務，將耕作成果轉化為照顧弱勢孩童的飲食營養，用腳踏實地的行動善盡企業公民的責任。

面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，環境管理不只是企業經營對地球的環保義務，更已成為提升營運韌性的重要策略。麗升能源深知守護環境的重要性，2025 年我們持續推進溫室氣體盤查，將範疇延伸至合併報表之所有子公司，並進一步擴大至範疇三，全面掌握集團整體的碳排放軌跡，為未來的減碳藍圖奠定堅實的數據基礎。同時，我們正式導入 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，評估氣候風險與機會，提早規劃因應策略。我們以萬全的準備迎接多變的未來，築起企業的綠色韌性。展望 2026 年，麗升能源相信，能源轉型已不僅是產業發展的趨勢，更是企業邁向永續經營的重要責任。面對全球淨零排放目標、AI 與高科技產業帶動的綠電需求成長，以及市場對能源韌性的高度關注，麗升能源將持續深化再生能源、能源管理與儲能應用布局，強化整體營運韌性與核心競爭力。

未來，麗升能源將秉持「綠能加值、永續經營」的理念，持續提升能源整合能力與服務價值，攜手政府、供應鏈夥伴及客戶共同推動低碳轉型，打造兼具穩定、安全與永續的能源環境。



林麗珍

董事長
林麗珍

公司簡介

股票代號：8087

資本額 | 3.9 億 (截至 2025 年 12 月)

董事長 | 林麗珍

成立時間 | 1997 年 (2004 年上櫃交易)

麗升能源成立於 1997 年 8 月，前身為華鎂鑫科技，從事光儲存媒體製造與銷售，行銷國際，並於 2004 年 2 月於臺灣證券櫃檯買賣中心股票掛牌交易，在 2024 年 6 月正式更名麗升能源科技股份有限公司。

自 2021 年起，本公司積極投入再生能源領域，專注於太陽能電廠的開發與建設，並於 2022 年成功轉型為以再生能源為核心的專業企業；業務涵蓋太陽能光電系統建置、儲能解決方案及輔助服務，持續發展漁電共生及其他創新型綠能專案，同時提供資產管理服務，為投資人提供電廠設備運營與效能監控的全面支持。

麗升能源科技秉持「綠電育成 / 加速夥伴」的定位，以再生能源技術核心，結合創新能力與資產管理專業，運用專業的技術能力與豐富的產業經驗，持續推動台灣能源轉型與產業升級，為永續發展提供堅實支持，攜手社會共創永續未來。

公司沿革



集團事業架構



2025 永續行動



治理

- ▶ 董事會召開 9 次，充分發揮治理與監督之能。
- ▶ 永續發展議案於董事會報告 8 案。
- ▶ 女性董事占比 28.8%。
- ▶ 公司治理評鑑成績躍升 3 個層級 (提升至 21%-40%)。
- ▶ 違反競爭、反托拉斯和壟斷等訴訟及涉及貪腐事件數共 0 件。



社會

- ▶ 與社會團體合作辦理 1 場次企業志工活動，捐助 100 台斤蔬果予弱勢孩童。
- ▶ 提供員工 5-12 天不等之福利假。
- ▶ 員工性別平等，男女比例 1：1.6。
- ▶ 員工平均培訓時數 10 小時 / 人。



環境

- ▶ 協助企業取得 640 萬度綠電憑證。
- ▶ 倉庫使用綠電超過 5,000 度，綠電使用占比 7%。
- ▶ 擴大 ISO14064-1 溫室氣體盤查至合併報表子公司，涵蓋範疇一至三。
- ▶ 營業活動 100% 認列永續經濟活動。

Chap 1

永續管理，多元溝通

- 1.1 永續發展管理架構
- 1.2 永續發展政策
- 1.3 鑑別利害關係人與重大主題
- 1.4 重大主題揭露

1.1 永續發展管理架構

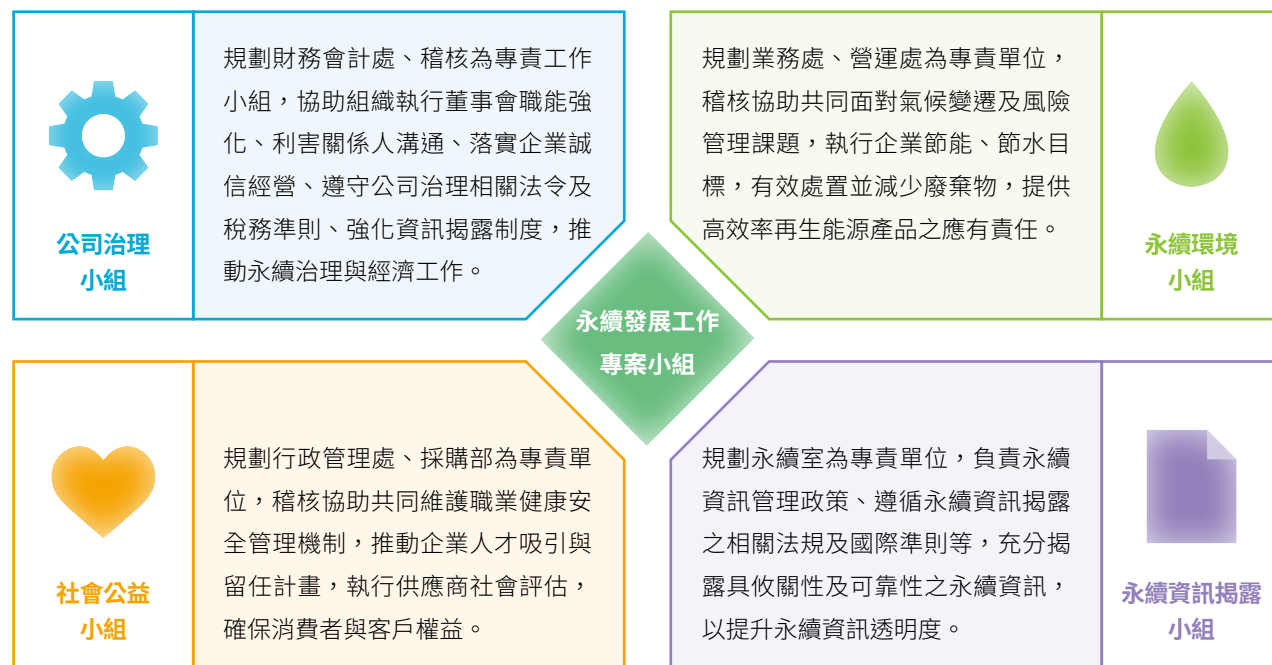
麗升能源之最高治理單位為董事會，董事長對外代表公司，為公司之最高負責人。為確保永續發展目標與政策落實，強化董事會管理機能，本公司除設置審計委員會、薪資報酬委員會兩功能性委員會外，於2024年12月12日設置公司治理及永續發展委員會，成員共三位其中有兩位獨立董事，授權高階管理階層擔任永續長，以協助董事會執行其職責。為推動與監督永續治理工作，轄下亦設永續發展工作專案小組，將執行工作落實到各部門。

1.1.1 永續長

本公司為落實公司治理、企業社會責任與環境保護等目標，於董事會轄下設立公司治理及永續發展委員會，以督導、推進公司永續經營，每年至少向董事會報告一次永續發展執行情形；該委員會指派之永續長主要職務為：公司治理、法規遵循、資訊安全、創新發展（技術、制度創新）、風險控制（內控、內稽）、危機管理、組織精進（外擴、內整）、人力資源（招募、育留）、接班計劃等，代表董事會監督並貫徹及企業永續發展目標與使命。

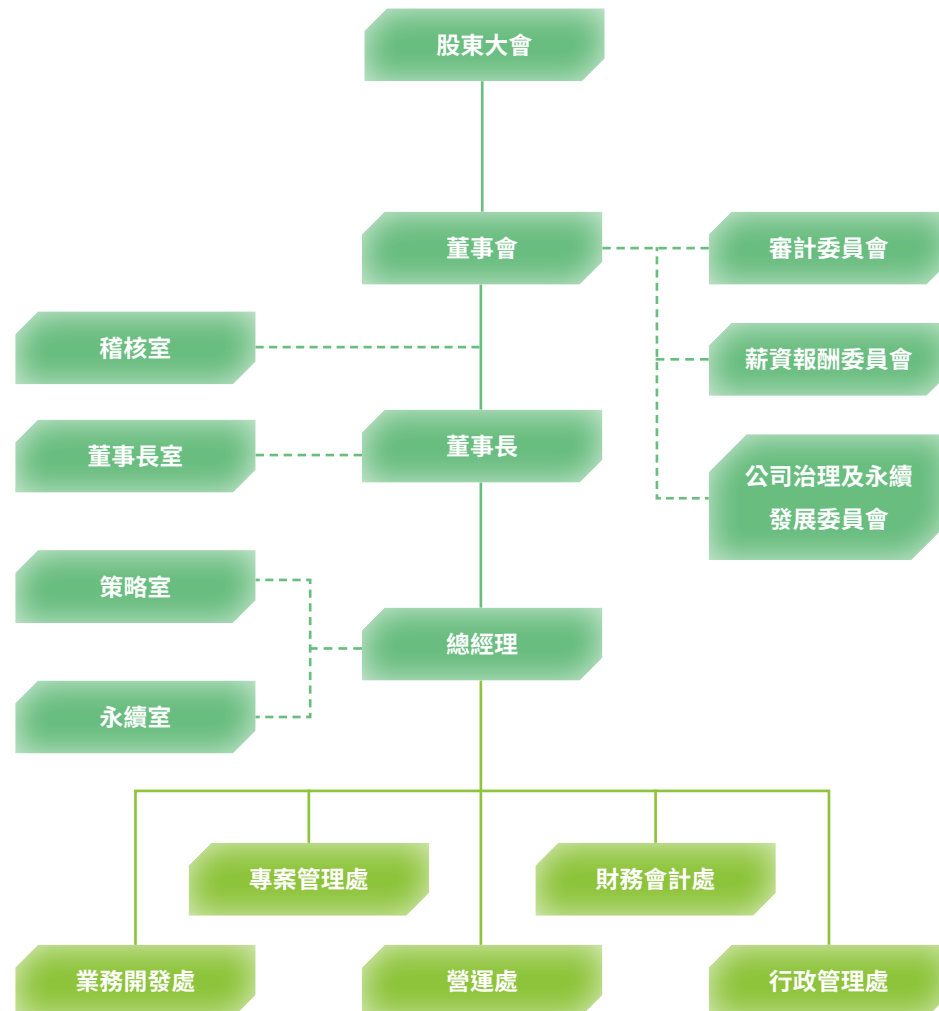
1.1.2 永續發展工作專案小組

麗升能源為落實各項永續政策於本公司各部門，成立「公司治理」、「社會公益」、「永續環境」與「永續資訊揭露」小組，由永續長帶領永續發展工作專案小組成員（跨各部門組成），負責永續發展政策之執行。相關說明如下：

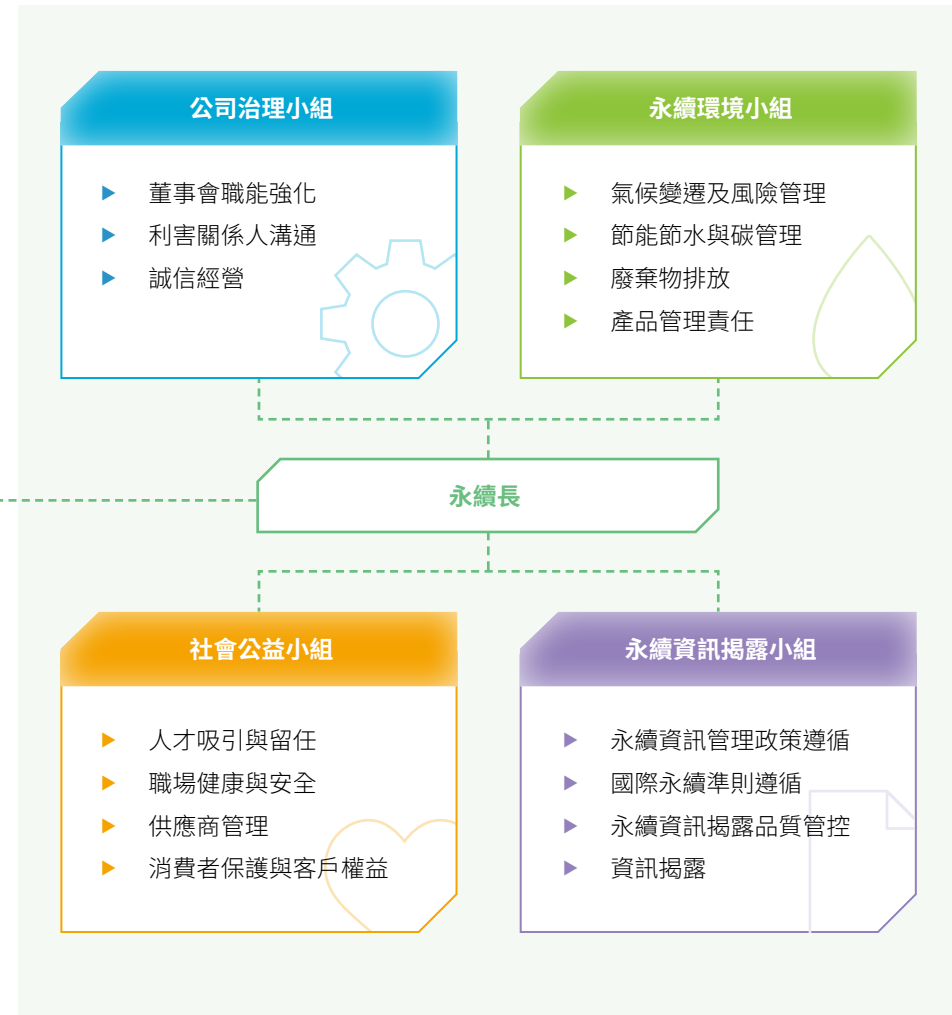


1.1.3 永續組織

► 治理組織



► 永續發展工作專案小組



1.2 永續發展政策

麗升能源在永續發展政策上依循治理、社會與環境三大面向制訂其政策承諾，聚焦因應策略，規劃短、中長期目標。相關承諾策略、目標執行情形如下。

面向	政策承諾	策略	短期及中長期目標		執行情形
 治理	誠信經營與資訊揭露	▶ 董事與經理人簽署「遵守誠信經營政策」聲明書 ▶ 網站設置永續發展專區 ▶ 完成 TCFD 揭露 ▶ 接軌 IFRS 永續揭露準則	短期	▶ 落實誠信經營守則 ▶ 多元化利益關係人溝通管道	▶ 辦理 1 場次誠信經營教育訓練及 1 場次防範內線教育訓練。 ▶ 完成公司網站永續專區設置與公司治理專區優化。 ▶ 揭露 TCFD 相關內容。
			中長期	▶ 永續相關資訊揭露	
	公司治理及董事會運作	▶ 推動董事會成員多元化 ▶ 提升董事會公司治理職能 ▶ 落實公司治理及永續發展委員會運作 ▶ 營運納入永續風險評估	短期	▶ 董事會成員性別、專業多元化 ▶ 提升 ESG 評鑑分數 ▶ 公司治理及永續發展委員會定期向董事會報告	▶ 女性董事占比 28.8%。 ▶ 董事專業涵蓋法律、商業教育、科技、企業管理等產業經驗。 ▶ 2025 年公司治理及永續發展委員會向董事會報告 4 次。
			中長期	▶ 永續發展議題識別與審查 ▶ 集團永續關鍵績效指標達成	
	永續供應鏈	▶ 供應商 / 承攬商簽署「企業社會責任承諾書」、「誠信廉潔暨保密承諾書」與「安全衛生環保承諾書」 ▶ 標準合約納入永續相關條款 ▶ 建立實地訪查與稽核制度 ▶ 評估將永續表現納入供應商 / 承攬商評選與汰換機制	短期	▶ 落實供應鏈管理條款	▶ 要求供應商 / 承攬商簽署「企業社會責任承諾書」、「誠信廉潔暨保密承諾書」。 ▶ 要求工程類承攬商簽署「安全衛生環保承諾書」。 ▶ 供應商評鑑納入永續管理面向。
			中長期	▶ 善盡供應鏈管理責任	

1.1 永續發展管理架構

1.2 永續發展政策

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.4 重大主題揭露

面向	政策承諾	策略	短期及中長期目標		執行情形
 社會	提升勞資關係	▶ 執行員工意見調查，並建立意見處理流程 ▶ 提供員工安全與健康的工作環境 ▶ 辦理培訓或提供培訓資訊 ▶ 持續優化勞動條件與福利制度 ▶ 設計激勵制度與員工分享經營成果	短期	▶ 促進勞資雙方溝通 ▶ 促進員工福利與發展	▶ 完成年度員工滿意度調查。 ▶ 2025 年員工平均培訓時數 10 小時，培訓經費總計 17.4 萬元。 ▶ 提供員工 5-12 天不等之福利假。
	注重人權	▶ 人權政策宣言制定 ▶ 建立申訴管道 ▶ 不定期宣導公司人權及多元共融政策	短期	▶ 實施人權保障機制	▶ 本公司已訂定人權政策及管理方案。 ▶ 2025 年接獲 0 件違反人權相關申訴。
	市場形象與社會公益活動	▶ 參與公益活動	短期	▶ 鼓勵員工投入公益服務	▶ 辦理 1 場次企業志工服務。
			中長期	▶ 結合綠能本業，促進在地產業發展 ▶ 持續發展社會公益計畫	▶ 將農電共生案場產出之純淨香草轉化為洗沐禮盒，促進產業多元化發展。
	溫室氣體盤查與減量	▶ 推動溫室氣體盤查及減量 ▶ 推動公務車電動化 ▶ 綠電使用 ▶ 擴展再生能源設施	短期	▶ 推動低碳營運目標 ▶ 訂定公司集團溫室氣體減量措施與目標 ▶ 汰換公務車	▶ 訂定集團溫室氣體減量目標。 ▶ 啟動綠能轉供，2025 年倉庫使用超過 5,000 度綠電。
			中長期	▶ 公司電力來源轉向使用綠電 ▶ 建設再生能源設施，優化公司再生能源一站式解決方案服務	
 環境	廢棄物管理與循環經濟	▶ 要求供應商 / 承攬商提供委由地方清潔單位或政府核准之專業處理廠商合格證明 ▶ 推動無紙化作業流程 ▶ 建立綠色採購清單 ▶ 定期稽查及巡視案場廢棄物分類管理及清運作業	短期	▶ 辦公用品 30% 為環保標章產品 ▶ 委託合格供應商 / 承攬商清運處置	▶ 案場及辦公室產生之廢棄物皆委託合格廠商清除處理。
			中長期	▶ 辦公用品 80% 以上為環保標章產品 ▶ 落實供應鏈廢棄物管理 ▶ 促進循環經濟	▶ 辦公室內部公告採電子化方式宣達。 ▶ 部分辦公室電子電器設備採用具國內外環保相關標章產品。

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.3.1 鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard)，以「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」、「多元觀點」等五個面向作為標準，由永續發展工作專案小組共同討論及鑑別出六大主要的利害關係人，包括「員工」、「股東 / 投資人」、「客戶」、「供應商 / 承攬商」、「政府機關」、「金融機構」與「社區鄰里」等，透過多元管道、蒐集各利害關係人關注的重大主題，整合公司各項營運策略，幫助公司在經濟績效、永續發展兩方面，具有融合性。

1.3.1.1 各利害關係人關注之議題

為讓關注本公司的利害關係人能及時瞭解公司營運概況，各利害關係人對應窗口藉由平日維護管道和聯絡方式，隨時掌握各利害關係人對公司期待並給予回應。本公司將定期於每年第一季向董事會報告前一年度之利害關係人溝通情形，2025 年之情形已於 2026 年 3 月 11 日向董事會報告。

利害關係人	對公司之重要性	關注議題	溝通方式 (頻率)	2025 年溝通情形
員工	員工為公司營運的最大根基，企業獲得員工支持，方能永續發展。	▶ 人才招聘、留任與發展 ▶ 職業安全衛生與健康促進 ▶ 勞雇關係、人權政策與多元包容	勞資會議 (每季) 員工教育訓練 (不定期) 董事長信箱 (不定期)	1. 辦理 4 場勞資會議。 2. 辦理員工內、外部教育訓練時數共計 378 小時 (194 人次)、教育訓練費用共計約 174 仟元。 3. 董事長信箱無收到反映信件。
股東 / 投資人	以誠信經營準則，落實公司治理，對投資對象持續關注、強化資訊透明度，為股東提高績效報酬率。	▶ 誠信經營與商業道德 (含反競爭) ▶ 法規遵循 ▶ 經營績效 ▶ 公司治理 (含內稽內控)	股東會 (每年) 法人說明會 (不定期) 公開資訊觀測站 (不定期)	1. 5 月 27 日辦理股東會向股東報告公司營運成果及未來展望。 2. 8 月辦理法說會與投資人溝通公司營運、財報及未來展望。 3. 公司網站設置投資人專區定期更新相關資訊，發布 65 則重大訊息。 4. 設立發言人制度提供法人投資機構與各公司的對話窗口。

1.1 永續發展管理架構

1.2 永續發展政策

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.4 重大主題揭露

利害關係人	對公司之重要性	關注議題	溝通方式 (頻率)	2025 年溝通情形
客戶	提供最優質的品質與服務回饋客戶。	▶ 客戶關係管理 ▶ 工程之品質與責任 ▶ 資訊安全	電話 / 郵件 (每日) 客戶會議 (不定期) 客訴管道 (不定期)	透過電話聯絡、郵件往返與會議溝通，即時回應客戶需求，維護客戶關係。
供應商 / 承攬商	攜手關鍵合作夥伴，共同承諾推動綠色產業。	▶ 永續供應鏈管理 ▶ 經營績效 ▶ 職業安全衛生與健康促進	電話 / 郵件 (每日) 會議 (不定期) 供應商評鑑 (每年)	1. 本公司之供應商 / 承攬商 91% 簽署本公司企業社會責任承諾書及誠信廉潔暨保密承諾書，承諾重視相關管理作為。 2. 已增訂「麗升能源集團供應商 / 承攬商管理政策」，並調修「供應商評鑑表」，新增社會、環境及治理 (ESG) 評鑑項目，透過供應商評鑑機制進行溝通，傳達本公司對永續及合規管理之要求，本年度已完成 13 家次供應商評鑑。
政府機關	監督、管理企業在營運法規與應用的關鍵。	▶ 法規遵循 ▶ 職業安全衛生與健康促進 ▶ 勞雇關係、人權政策與多元包容	公開資訊觀測站 (不定期) 公文往返 (不定期) 勞動檢查 (不定期)	1. 將財務資訊揭露於公開資訊觀測站及公司網站。 2. 公文往返共計 212 件。 3. 積極配合主管機關不定期檢查。
金融機構	建議企業需注重環境管理及風險預防。	▶ 誠信經營 ▶ 資訊安全 ▶ 經營績效 ▶ 職業安全衛生與健康促進 ▶ 強迫或強制勞動	親訪 / 郵件 (不定期)	不定期拜訪、電話溝通或郵件往返，即時提供所需資料。
社區鄰里	關心本產業發展，攜手合作共創雙贏。	▶ 職業安全衛生與健康促進 ▶ 廢棄物管理 ▶ 社區關係 ▶ 工程品質與責任	說明會 (不定期) 親訪 (不定期)	1. 7 月瞭解台南七股區受災情形，提供相應尺寸帆布共計 14 件，滿足社區居民暫時遮蔽之需求。 2. 2025 年本公司之承攬商於屏東地區，協助辦理 10 場社區說明會，聆聽與回應社區居民對案場興建的想法，並承諾未來相關作業注重社區安全、居民健康，竭力避免影響鄰里生活品質，觸及人次超過 170 人。 3. 12 月本公司與公益團體合作全體員工投入企業志工活動，協助農友種下菜苗、拔除雜草，上述投入共捐贈 100 台斤蔬果，約 50 位孩童來食用。

1.3.2 鑑別重大主題

1.3.2.1 鑑別流程

本次重大主題評估係參考 GRI:2021 新版重大主題流程，由利害關係人將重大議題以關注程度作答，再經由永續發展工作專案小組鑑別出正、負面實際與潛在影響。流程說明如下：

1

確認流程與範疇

確認重大性議題揭露與報告編製邊界，依循 AA 1000 利害關係人議合標準與 GRI 報導原則，規劃重大主題鑑別流程。

建立溝通對象

經高層與永續發展工作專案小組共同討論，確認與營運衝擊高度相關的七類利害關係人：員工、股東／投資人、客戶、供應商／承攬商、政府機關、金融機構、社區鄰里。

2

► 21 項關注議題



公司治理面向

- ▶ 誠信經營與商業道德 (合併反競爭)
- ▶ 法規遵循
- ▶ 資訊安全
- ▶ 經營績效
- ▶ 公司治理 (合併內稽內控)
- ▶ 客戶關係管理 (客戶滿意度)
- ▶ 風險管理
- ▶ 數位轉型
- ▶ 創新產品服務



社會面向

- ▶ 工程之品質與責任
- ▶ 永續供應鏈管理 (合併供應鏈人權評估與環境管理)
- ▶ 勞雇關係、人權政策與多元包容
- ▶ 職業安全衛生與健康促進
- ▶ 人才招聘、留任與發展
- ▶ 社會參與與間接經濟
- ▶ 社區關係



環境面向

- ▶ 氣候變遷調適
- ▶ 溫室氣體排放與能源資源管理
- ▶ 水資源管理
- ▶ 廢棄物管理
- ▶ 生物多樣性與污染防治

3

彙整重大議題

依循 GRI 準則，並參考本產業永續議題、上下游價值鏈、國內外標竿同業、國際 ESG 趨勢與風險，彙整出 ESG 三大面向、21 項關注議題。

調查關注程度

透過重大議題問卷調查，蒐集利害關係人對各項永續議題之關注程度，並依據調查結果進行重大議題之初步排序與分析。

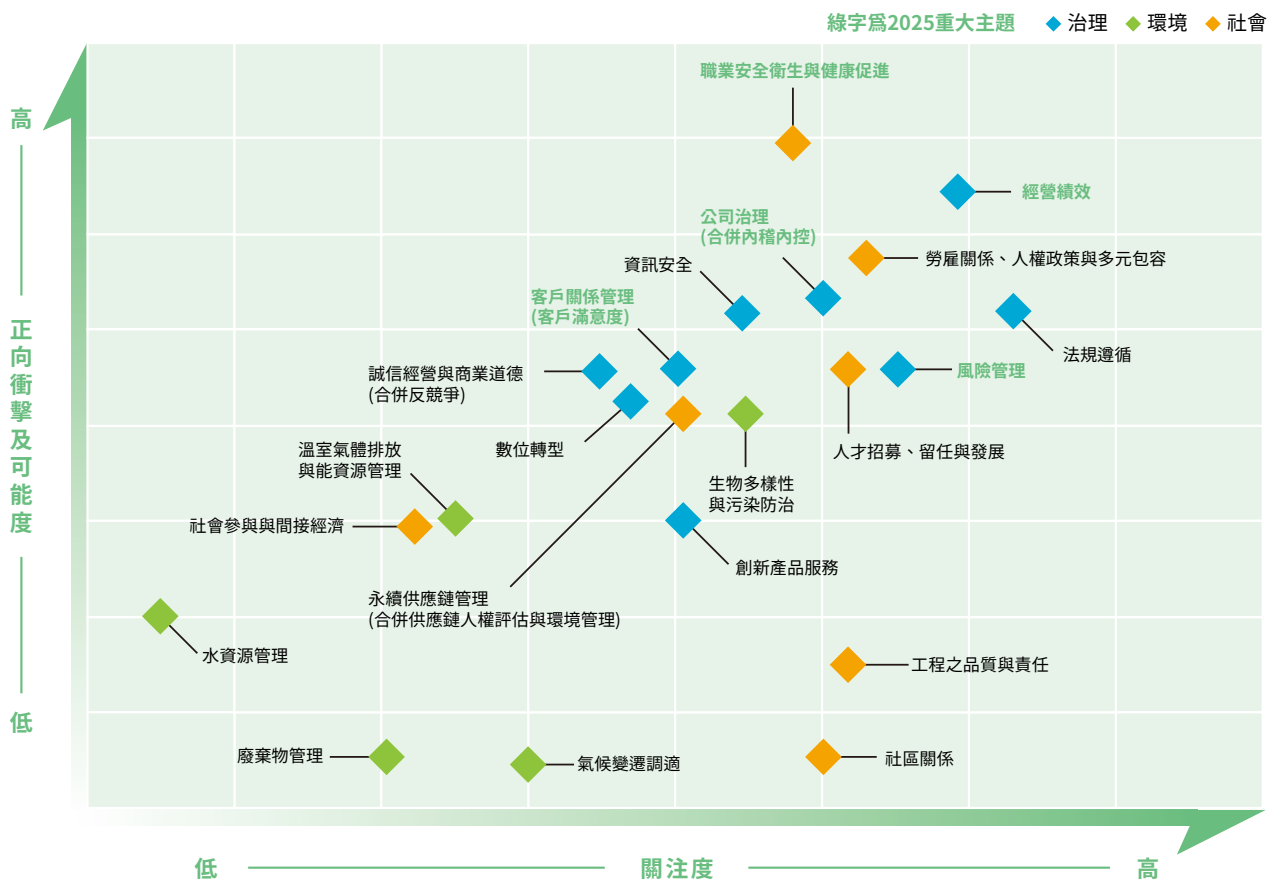
4

確認與檢視

經初步排序重大議題，再檢視各議題對公司之正、負面營運衝擊，鑑別出 7 項重大主題。

5

重大主題衝擊矩陣圖（正向衝擊）



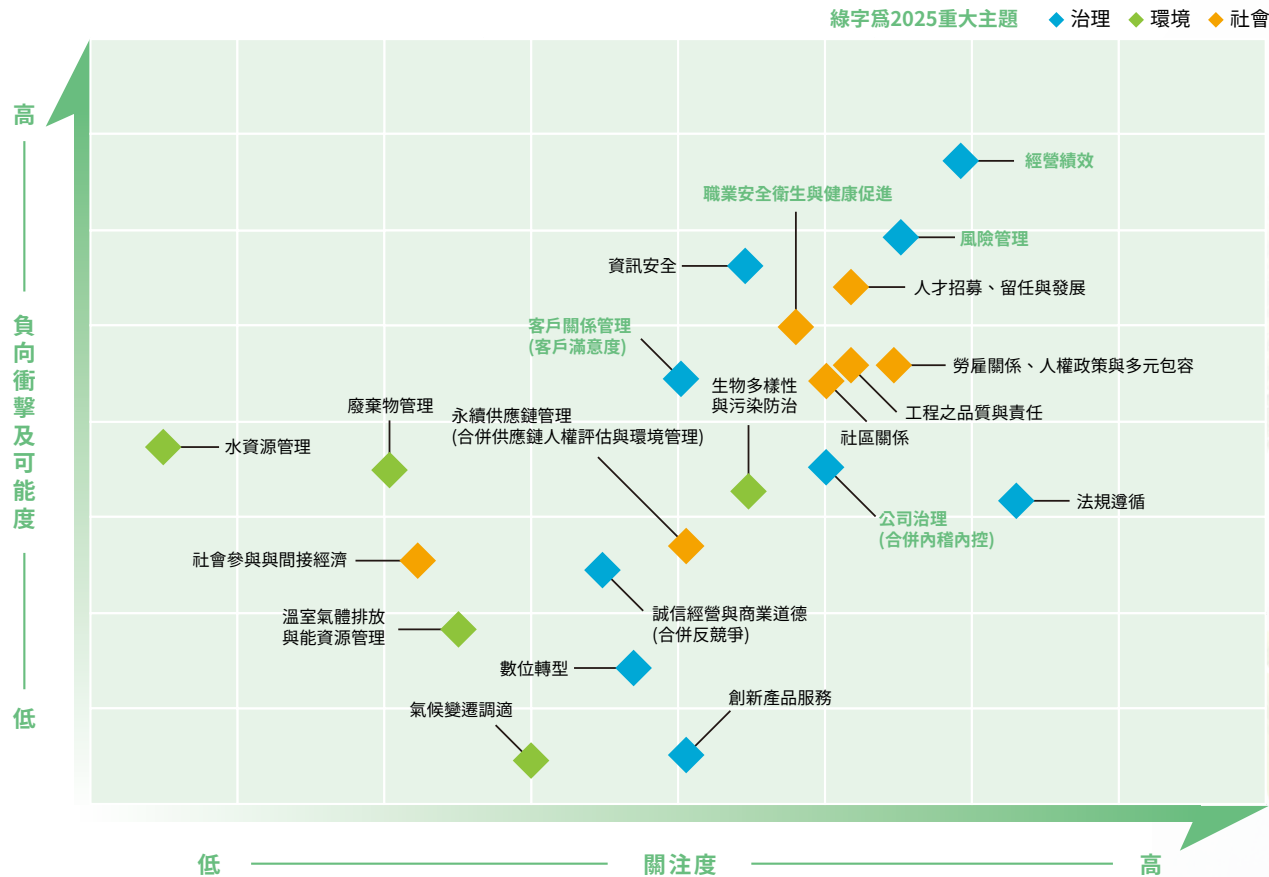
1.1 永續發展管理架構

1.2 永續發展政策

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.4 重大主題揭露

► 重大主題衝擊矩陣圖（負向衝擊）



本次之鑑別從麗升能源商業活動範疇出發，蒐集產業規範、永續相關行業準則以及外部專業顧問之建議，同時審視組織營運、產業趨勢及同業競爭因素參考，以 ESG 三大面向，蒐集 21 個關注議題，同時邀請利害關係人針對關注之議題作答，發放 55 份問卷，鑑別出利害關係人重視之各重大主題，再由組織高階主管進行衝擊度回應，決定本公司重大主題。



1.4 重大主題揭露

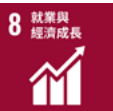
1.4.1 重大主題變動與對營運的衝擊

彙整各利害關係人對重大議題關注程度之調查結果，再經由永續發展工作專案小組會議討論，考量利害關係人對各項主題之關注度、本公司營運正負面影響、實際與潛在範圍進行，得出本年度企業永續發展 7 項重大主題揭露如下表。

項次	重大主題	重大主題變化	報告書對應章節	衝擊類型	對公司之衝擊敘述
1	法規遵循	 延續	2.6 法規遵循	正向衝擊 (實質)	恪守法規，可優化營運效率並降低程序風險，有助於與利害關係人建立良好的互信關係，維護企業形象。
				負向衝擊 (潛在)	若未能及時掌握法規要求，將導致面臨行政裁處、法律訴訟與合規爭議，後續的改善作業與救濟程序將增加公司非預期營運成本，且影響企業形象。
2	資訊安全	 延續	2.5 資訊安全管理	正向衝擊 (實質)	良善的公司資訊安全防護措施與良好的資安意識，確保機敏資料得以妥善管理與保存，維護公司的營業秘密與利害關係人隱私。
				負向衝擊 (潛在)	公司內部系統遭受惡意攻擊、操作不慎使機敏資料外流，損害公司及各利害關係人之權益及隱私，將面臨法律賠償、失去市場信賴。
3	經營績效	 延續	3.1 經濟績效	正向衝擊 (實質 & 潛在)	順應國內外淨零排放與能源轉型需求，帶動公司再生能源、能源管理與儲能系統一條龍業務的穩健發展，透過多元商業模式提升競爭優勢，創造營收成長，加值股東利益。
				負向衝擊 (實質)	因為政策變動、市場趨勢轉變或內部管控等挑戰，導致專案投資報酬率不如預期、營收下滑，進而造成資金調動困難，影響股東權益與財務穩定度。

項次	重大主題	重大主題變化	報告書對應章節	衝擊類型	對公司之衝擊敘述
4	風險管理	 新增	2.4 風險管理	正向衝擊 (實質)	透過風險管理與預防，將不確定性納入控管，使潛在損失控制在可承受範圍內，確保營運穩定性與經營韌性。
				負向衝擊 (潛在)	缺乏風險管理可能造成違反法規、引發糾紛或衍生賠償，若突發狀況因應措施失當，將擴大風險對公司財務及聲譽之影響。
5	職業安全衛生與健康促進	 調整 (納入健康促進議題)	5.4 職業安全管理	正向衝擊 (實質)	透過提供工作夥伴安全作業指引與安心的辦公環境，維護工作夥伴的生理與心理健康，為公司營運注入成長動能。
				負向衝擊 (潛在)	再生能源案場建置與維運過程若未落實職安管控，一旦事故造成員工受傷或心理危害，公司不僅需負擔法律賠償責任，可能影響公司營運並有損社會形象。
6	勞雇關係、人權政策與多元包容	 調整 (將議題擴大至人權政策及多元包容)	5.1 員工多元化 5.2 薪資與福利 5.3 人權管理	正向衝擊 (實質)	營造多元平等、共融的工作環境與暢通的溝通管道，保障員工權益，提升員工滿意度及促進人才留任。
				負向衝擊 (實質 & 潛在)	若忽視平等的工作環境營造或未能落實人權政策，造成人才流失，導致公司內部經驗與能力斷層，並增加招募與訓練的隱性成本。
7	氣候變遷調適	 新增	6.1 氣候行動	正向衝擊 (實質 & 潛在)	氣候變遷及企業低碳轉型趨勢，帶動再生能源及儲能調度等綠色解決方案需求成長，將產業氣候轉型需求轉化為公司的商業機會，擴大公司業務發展。
				負向衝擊 (實質 & 潛在)	因應氣候變遷帶來的實體風險與轉型風險，迫使於案場建置階段即需考量防災與調適措施、法規變更等議題，造成營運與管理成本增加。

1.4.2 重大主題管理

重大主題	聯合國永續發展目標 (SDGs)	2025 年指標	達成情形	2025 年績效	2026 年指標	中長期指標 (2027~2030 年以後)
法規遵循		重大違規 0 件。	達成	本公司於 2025 年未發生與環境、人權、勞工、公司治理相關重大違規事項。	重大違規 0 件。	重大違規 0 件。
資訊安全	 	資料洩漏事件 0 件。	達成	透過資訊安全具體管理方案，確保所屬各項資產、資訊的機密性、完整性及可用性。	資料洩漏事件 0 件。	資料洩漏事件 0 件。
		資安主管及資安人員每年分別完成 6 小時資訊安全管理相關訓練。	未達成	2025 年資安人員完成 2 小時資訊安全管理相關進修。本公司已於 2026 年第一季提前盤點並安排參與資訊安全相關訓練。	資安主管及資安人員每年分別完成 6 小時資訊安全管理相關訓練。	資安主管及資安人員每年分別完成 6 小時資訊安全管理相關訓練。
		每年至少執行 1 次資訊安全相關教育訓練。	達成	2025 年完成 1 場次資訊安全相關教育訓練。	年度資訊安全相關教育訓練參與率 90%。	年度資訊安全相關教育訓練參與率 100%。
經營績效	  	擴展售電量能合計 700 萬度以上。	達成	擴展售電量能合計 700 萬度以上。	擴展售電量能合計 3,000 萬度以上。	擴展售電量能合計 3.5 億度以上。

1.1 永續發展管理架構

1.2 永續發展政策

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.4 重大主題揭露

重大主題	聯合國永續發展目標 (SDGs)	2025 年指標	達成情形	2025 年績效	2026 年指標	中長期指標 (2027~2030 年以後)
風險管理	12 責任消費與生產 16 制度的正義與和平	每年至少一次重大風險評估。	達成	執行一次全公司等級的重大風險辨識與評估，並依評估結果訂定強化控制措施，以有效降低高風險事件。	每年至少一次重大風險評估。	建立「財務衝擊量化評估」。
職業安全衛生與健康促進	3 健康與福祉 8 就業與經濟成長	員工失能職業災害 0 件。	達成	無發生任何員工因職能傷害請假、受傷，或無法工作之情況。	員工失能職業災害 0 件。	員工失能職業災害 0 件。
勞雇關係、人權政策與多元包容	5 性別平等 8 就業與經濟成長 10 消除不平等	每年勞資溝通會議完成率 100%。	達成	每季辦理 1 次勞資會議，共辦理 4 次，完成率 100%。	每年勞資溝通會議完成率 100%。	每年勞資會議完成率 100%。
		人權相關申訴 0 件。	達成	無接獲人權相關申訴案件。	人權相關申訴 0 件。	人權相關申訴 0 件。
		完成 1 次年度員工滿意度調查。	達成	完成 1 次員工滿意度調查。	員工滿意度 >80%。	員工滿意度 >90%。
氣候變遷調適	13 氣候行動	完成全公司邊界 (母公司及重要子公司) 溫室氣體盤查。	達成	本公司已於 2026 年第一季完成 2025 年度母公司及重要子公司之溫室氣體盤查。	以 2025 年為減碳基準年，2030 年 (5 年後) 溫室氣體排放量 (範疇一及範疇二) 較基準年減少 5%。	

Chap 2

透明治理，誠信經營

2.1 董事會

2.2 誠信經營

2.3 內稽內控

2.4 風險管理

2.5 資訊安全管理

2.6 法規遵循

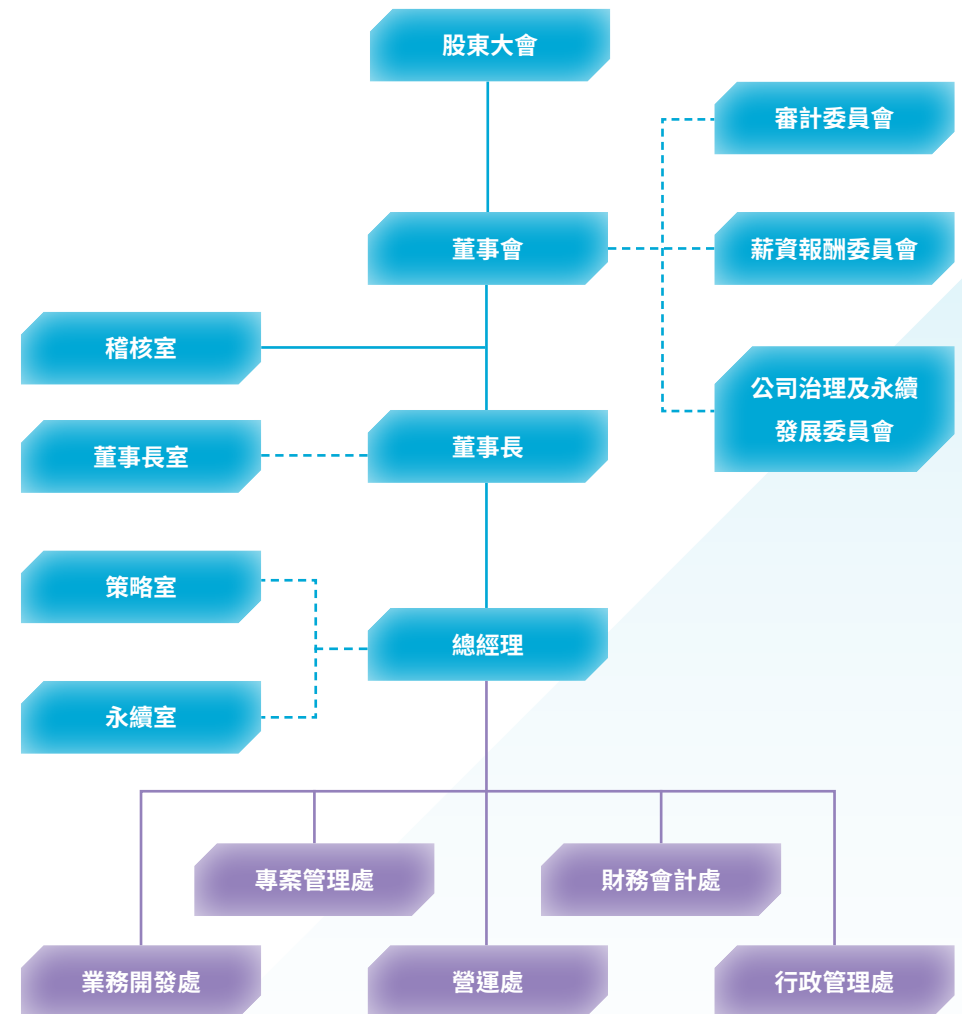
對我們而言，公司治理不只是合規，更是一份守護價值的責任。我們參照及遵循《中華民國上市上櫃公司治理實務守則》、《上市上櫃公司誠信經營守則》及《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》，制定了內部的「公司治理守則」、「誠信經營守則」與「永續資訊管理辦法」，建立起公開透明的溝通機制與治理標竿。透過制度建立到逐步落實，我們將誠信融入企業 DNA，致力於在創造經濟價值的同時，也為環境與社會貢獻一份心力，落實真正有溫度的永續經營。

2.1 董事會

董事會為麗升能源之最高治理單位，由 7 位具備產業實務、財務金融及永續發展等多元專業背景之董事組成，建立兼具專業性與多元性的決策機制，負責公司整體營運之監督與重大事項之決策。

為強化治理效能，經營團隊定期向董事會報告公司營運狀況、發展策略及永續發展議題，如：營運策略、財務報告、重大財務業務、內部控制制度督導、高階經理人任免、資本募集與發行及永續報告書審議等事項，確保董事會能即時掌握公司經營情形並進行審慎決策。

董事會透過嚴謹之審議機制與充分溝通，持續推動誠信經營與永續發展，並致力於維護股東權益。本公司董事會依規定至少每季召開一次，2025 年度共召開 9 次會議，董事平均出席率達 100%，優於公司所訂每年應達 95% 之出席率標準。



2.1.1 功能性委員會

為健全董事會監督功能及強化管理機能，本公司於董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會以及公司治理及永續發展委員會。各董事會轄下之功能性委員會之運作情形詳下表，詳細資訊請參考本公司[年報](#)。

委員會	職責	成員	平均出席率 (含委託出席)	重要決議事項
審計委員會	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管等。	獨立董事黃明展 獨立董事王瑜哲 獨立董事蘇雅頌	100%	▶ 年度及各季度財務報告。 ▶ 公司重要投資案。 ▶ 重大資金貸與及背書保證。 ▶ 風險管理運作情形報告。
薪資報酬委員會	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	獨立董事黃明展 獨立董事王瑜哲 獨立董事蘇雅頌 委員王修銘	100%	▶ 董事及經理人薪酬調整。 ▶ 人事異動。 ▶ 經理人及董事酬勞分派。
公司治理及永續發展委員會	制定企業社會責任、永續發展及資訊安全方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫，並追蹤及檢視執行情形與成效。	獨立董事黃明展 獨立董事蘇雅頌 委員賀士郡	100%	▶ 訂定本公司永續發展目標及策略。 ▶ 永續發展工作推動規劃(含溫盤進度規劃)。 ▶ 利害關係人溝通情形報告。 ▶ 審議永續報告書。 ▶ 誠信經營運作情形報告。 ▶ 提升企業價值計畫報告。

2.1.2 董事會組成

本公司依「公司章程」規定設置董事七至十一人，任期為三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單進行選任，以保障股東權益。並於「公司治理守則」第 20 條明定董事會成員多元化方針，董事會之組成應考量性別、國籍、文化、專業背景與產業經歷等多面向。有關本公司董事成員多元化政策具體管理目標及達成情形，可參閱 2.1.3 或本公司[網站](#)；董事會成員所具備之國籍、性別、任期、學經歷、現職等，請參閱下表。

► 董事會成員（國籍、性別、任期、專業背景）

職稱	國籍 / 註冊地	姓名	性別	就任日期	主要學歷	主要經歷	現職
董事長	中華民國	林麗珍	女	2024.05.24	美國杜蘭大學商學院企管碩士	安信商務法律事務所創辦人	詳見註 1
董事	中華民國	雷科（股）公司	-	-	-	-	-
		代表人：鄭再興	男	2024.05.24	中山大學管理研究所碩士	-	雷科（股）公司董事長 普雷氏投資（股）公司董事長 順治投資（股）公司監察人 麗崴風光能源（股）公司董事 惟中股份有限公司董事長 台灣劫科生物科技（股）監察人
董事	中華民國	麗坤國際開發（股）公司	-	-	-	-	-
		代表人：楊晨欣	女	2024.05.24	美國科倫比亞大學商學院	新加坡商蝦皮購物商業營運總監 美商麥肯錫公司大中華區管理顧問 立思資本（股）公司董事長 太鼎綠能（股）公司董事長	逸思全球有限公司董事 立思資本（股）公司監察人 麗坤國際開發（股）公司監察人 立方全球投資（股）公司董事長 晨時綠能（股）公司董事長 華清複合材料（股）公司董事 香印永續（股）公司董事 LEADSUN RENEWABLE (SINGAPORE) PTE. LTD. 董事長

2.1 董事會

2.2 誠信經營

2.3 內稽內控

2.4 風險管理

2.5 資訊安全管理

2.6 法規遵循

職稱	國籍 / 註冊地	姓名	性別	就任日期	主要學歷	主要經歷	現職
董事	中華民國	楊慶堂	男	2024.05.24	溪湖國中	惠展實業 (股) 負責人 華鎂鑫公司董事長兼總經理	-
獨立董事	中華民國	王瑜哲	男	2024.05.24	美國密蘇裡大學哥倫比亞分校商業教育博士 美國麻州州立大學達特茅資分校經營管理碩士	中國文化大學全球商務學位學程副教授 中華大學企業管理學系副教授 國家政策研究基金會研究員 新竹市政府市政顧問 關貿網路 (股) 公司薪酬委員 富邦建設 (股) 公司獨立董事	中華大學董事 台灣玻璃工業 (股) 公司獨立董事 羅麗芬控股 (股) 公司獨立董事 中華民國三三企業交流會顧問 行政院公共工程委員會專家委員 台灣南利電業董事長 台灣經濟研究院國際顧問 富邦建築經理股份有限公司董事
獨立董事	中華民國	黃明展	男	2024.05.24	東吳大學法律系博士	國立嘉義大學企業管理學系兼任助理教授 台灣嘉義地方法院法官 司法院法官學院講座 時碩工業 (股) 公司獨立董事	華泓法律事務所主持律師 國家科學及技術委員會法規會委員 關貿網路 (股) 公司法人董事代表人 民間全民電視 (股) 公司副董事長
獨立董事	中華民國	蘇雅頌	男	2024.05.24	國立台北大學企業管理學研究所博士	-	僑信公寓大樓管理維護有限公司董事長 喬信保全 (股) 公司董事長 巧巧生活事業有限公司總經理 家幸福整合服務 (股) 公司董事 東桓國際 (股) 公司董事 彥典科技開發 (股) 公司獨立董事

註 1：1. 安信商務法律事務所創辦人 2. LeadSun Investment & Asset Management Limited 董事 3. LeadSun Holding Corp. 董事 4. LeadSun WINION Limited 董事 5. LeadSun KCIS Limited 董事 6. Grateful Fortune Limited 董事 7. 麗坤國際開發 (股) 公司董事長 8. 智台投資有限公司董事長 9. 麗坤智聯有限合夥一般合夥人代表 10. 麗電能源 (股) 公司董事長 11. 麗威風光能源 (股) 公司董事長 12. 彰苑風力發電 (股) 公司董事長 13. 北苑風力發電 (股) 公司董事長 14. 星威電力發電 (股) 公司董事長 15. 麗升能源科技 (股) 公司董事長 16. 麗威新能源 (股) 公司董事長 17. 香印永續 (股) 公司董事長 18. 香印綠能 (股) 公司董事長 19. 麗升四鑫 (股) 公司董事長 20. 麗申資產 (股) 公司董事長 21. 廣靖科技 (股) 公司董事長 22. 藝荳國際 (股) 公司董事長 23. 麗升六福 (股) 公司董事長 24. 麗升六和電力 (股) 公司董事長 25. 麗升七海電力 (股) 公司董事長 26. 麗台能源 (股) 公司董事長 27. 夏至能源 (股) 公司董事長 28. 麗立能源 (股) 公司董事長 29. 日敦綠能 (股) 公司董事長 30. 富譽生技 (股) 公司董事長 31. 麗本芳苑光電 (股) 公司董事長 32. 鑫鑫永續能源 (股) 公司董事長 33. 美鑫光電 (股) 公司董事長 34. 聯新能源 (股) 公司董事長 35. 洋基工程 (股) 公司獨立董事 36. 技嘉科技 (股) 公司獨立董事 37. 中影 (股) 公司董事 38. 森威能源 (股) 公司董事 39. 衆威能源 (股) 公司董事 40. 台北市信華慈善基金會董事 41. 青鋒資本 (股) 公司監察人。更多有關本公司董事會組成及運作的資訊，請參閱本公司年報及官網

2.1.3 董事會之選任

本公司為建立公平、公正及公開之董事選任機制，依據《上市上櫃公司治理實務守則》相關規定訂定「董事選舉辦法」，並採候選人提名制度辦理董事選任程序。董事之選任係以公司章程及相關治理規範為基礎，確保選任程序之透明性與合法性。

於董事會整體配置方面，本公司依營運發展需求及產業特性，訂定多元化方針，綜合考量董事成員之基本條件與價值（如性別、年齡、國籍及文化等），以及專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷及科技等背景），以遴選具備執行職務所需專業能力與實務經驗之適任人選。

為維持董事會獨立性與運作品質，董事間有超過半數席次不得具有配偶或二親等以內親屬關係，並依規定落實利益迴避與獨立性要求。另依「董事選舉辦法」規定，董事候選人須經資格審查程序，審查其學經歷背景及是否符合公司法第 30 條規定之情事，並將審查結果提供股東作為選任參考，以確保選任適任之董事。

如董事發生解任致人數不足時，將依規定於最近一次股東會或法定期限內召開股東臨時會辦理補選，以維持董事會正常運作。

2.1.4 董事會多元化及獨立性

現任董事會設董事七人，含獨立董事三名，任期三年（本屆任期自 2024 年 5 月 24 日至 2027 年 5 月 23 日止），連選得連任。董事組織董事會，負責決議執行公司業務有關重要事項，並由三分之二以上之董事出席及出席董事過半數之同意互推董事長一人，董事長對外代表公司，並綜理本公司一切重要事務，公司並就全體董事執行業務範圍購買責任保險。

具公司經理人身份之董事 2 席，佔比為 28.5%；獨立董事 3 席，佔比為 42.8%，女性董事 2 位佔比為 28.5%；2 位獨立董事任期年資在 3 年以下、1 位獨立董事任期年資在 3~9 年，其獨立性皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》相關規定；董事年齡在 61~70 歲有 4 位、51~60 歲有 2 位，50 歲以下有 1 位。本公司董事會成員多元化，具備法律、商業教育、科技、企業管理…之產業經驗，落實本企業之執行多元化方針，健全本公司董事會結構，董事會多元化目標與達成情形請參閱下表。

▶ 董事會多元化具體管理目標及達成情形

董事會多元化目標	現況	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	兼任公司經理人占董事席次 28.5%	達成
至少一席女性董事	共二席女性董事	達成
獨立董事連續任期不宜超過三屆	獨立董事連續任期皆未超過三屆	達成
獨立董事席次不得小於三人，且不得少於席次五分之一	獨立董事共三人，占席次 42.8%	達成

2025 年董事會共開會 9 次，董事出席情形如下表。

► 董事會成員出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	林麗珍	9	0	100%
董事	楊慶堂	9	0	100%
董事	鄭再興	9	0	100%
董事	楊晨欣	9	0	100%
獨立董事	蘇雅頌	9	0	100%
獨立董事	王瑜哲	9	0	100%
獨立董事	黃明展	9	0	100%

2.1.5 董事會績效評估

麗升能源為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，依《上市上櫃公司治理實務守則》第三十七條規定，訂定「董事會績效評估辦法」，以落實公司治理。

本公司「董事會績效評估辦法」第 2 條明定，董事會之績效評估，主要為評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項等。以下針對評估範圍、評估方式、評估結果簡略說明之。



評估範圍

包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。



評估方式

包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。



評估結果

董事績效評估辦法第 8 條，明定本公司董事會績效評估結果，應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

► 2025 年董事會績效評估結果

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
每年執行一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	整體董事會	包括整體董事會、 個別董事成員 問卷自評	A. 對公司營運之參與程度。 B. 提升董事會決策品質。 C. 董事會組成與結構。 D. 董事之選任及持續進修。 E. 內部控制。	考核結果： 整體董事會運作情形良好。 待改善建議： 因公司目前董事長與總經理為同一人，擬於 115 年度完成增設一名獨立董事席次。 改善計畫：無。
		個別董事成員	個別董事成員 問卷自評	A. 公司目標與任務之掌握。 B. 董事職責認知。 C. 對公司營運之參與程度。 D. 內部關係經營與溝通。 E. 董事之專業及持續進修。 F. 內部控制。	考核結果： 整體董事會運作情形良好。 待改善建議： 持續強化董事們及簽證會計師之溝通及交流。 改善計畫：無。
		審計委員會	個別董事成員 問卷自評	A. 對公司營運之參與程度。 B. 功能性委員會職責認知。 C. 提升功能性委員會決策品質。 D. 功能性委員會組成及成員選任。 E. 內部控制。	考核結果： 整體審計委員會運作良好。 各項評核指標運作多為非常認同，整體運作良好，鼓勵委員多參與公司的運作。 改善計畫：無。
		薪資報酬委員會	個別董事成員 問卷自評	A. 對公司營運之參與程度。 B. 功能性委員會職責認知。 C. 提升功能性委員會決策品質。 D. 功能性委員會組成及成員選任。 E. 內部控制。	考核結果： 整體薪資報酬委員會運作良好。 各項評核指標運作多為非常認同，整體運作良好，鼓勵委員多參與公司的運作。 改善計畫：無。
		公司治理及 永續發展委員會	個別董事成員 問卷自評	A. 對公司營運之參與程度。 B. 功能性委員會職責認知。 C. 提升功能性委員會決策品質。 D. 功能性委員會組成及成員選任。 E. 內部控制。	考核結果： 整體公司治理及永續發展委員會運作良好。 各項評核指標運作多為非常認同，整體運作良好，鼓勵委員多參與公司的運作。 改善計畫：無。

2.1.6 利益衝突管理

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均遵循「董事會議事規範」第十五條，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

有關 2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形、董事會成員於其他董事會任職、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力股東的存在，以及利害關係群體及其關係、交易和未清餘額，請詳閱本公司[年報](#)。

2.1.7 董事會及高階經理人之薪酬政策

- ▶ 本公司董事酬金依「公司章程」第 28 條規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於 5% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。本「公司章程」第 24 條之 1 條並規定，全體董事之報酬，授權董事會不論營業盈虧，依其對本公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌同業通常水準支給之。本公司董事報酬之組成包括董事酬金、車馬費及依實際參與公司營運情形支給之報酬等。本公司訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期執行董事會自評及個別董事成員之自我績效評估，評估項目包含董事對公司營運策略之參與程度、財務與風險監督情形、內部控制制度督導、永續發展推動參與度、董事會出席率及發言情形等績效評估結果，並作為酬金給付之重要參據。相關績效考核及酬勞合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。
- ▶ 本公司經理人酬金依「公司章程」第 28 條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於 3% 為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。本公司薪酬分為固定與變動性兩部份，同時並求充份反映個人與團隊的績效，固定薪酬依據職位之職責及相對重要性等評估要素，而變動薪酬則係依據該主管負責之營運策略及目標之執行與達成狀況，2025 年起為展現公司治理效能提升及永續理念推動之決心，新增 ESG 績效指標與變動薪酬連結（指標占整體權重 20%），評量指標包含工作績效表現（80%）及 ESG 永續發展績效表現（20%），並依每年營運發展方向及重點滾動調整當年度之具體評核指標，

2025 年度 ESG 永續發展績效表現規劃的具體評核指標為：E 年度減碳策略（25%）、S 團隊參與社會活動（25%）、G 遵守各項規章政令（25%）、G 提升企業社會價值（25%）。透過公司與經理人利益結合，使企業永續成為共同目標。

- ▶ 本公司董事及經理人酬勞訂定之程序，以本公司之「董事會績效評估辦法」及「員工績效考核辦法」作為評核之依據，參考公司的營運績效、未來風險、發展策略、產業趨勢、個人對公司績效的貢獻，給予合理報酬。績效評估及酬勞分派依規定經薪資報酬委員會及董事會審核通過，並視總體環境及企業經營策略，適時檢討酬勞分派政策、每年定期檢視同業或人才競爭廠商薪酬標準，確保薪酬的競爭性，以達求才、激勵與留才的目的，同時兼顧公司永續經營與利害關係人之利益。

▶ 2025 年度合併財報內董事及經理人酬金

職稱	酬金總額 (新臺幣仟元)	酬金總額占稅後 純益比率 (%)
董事	2,115	(4.18%)
總經理及 副總經理	10,032	(9.82%)

2.1.8 高階經理人 ESG 績效與薪酬連結

為實現永續發展的願景與策略，激勵高階經理人重視環境、社會與治理推動成效，自 2025 年起正式將 ESG 永續績效指標納入高階經理人之績效考核架構，並與其變動薪酬連結，以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，激勵領導團隊在推動企業穩健成長的同時，積極承擔企業社會責任，共同打造可持續發展的企業未來。

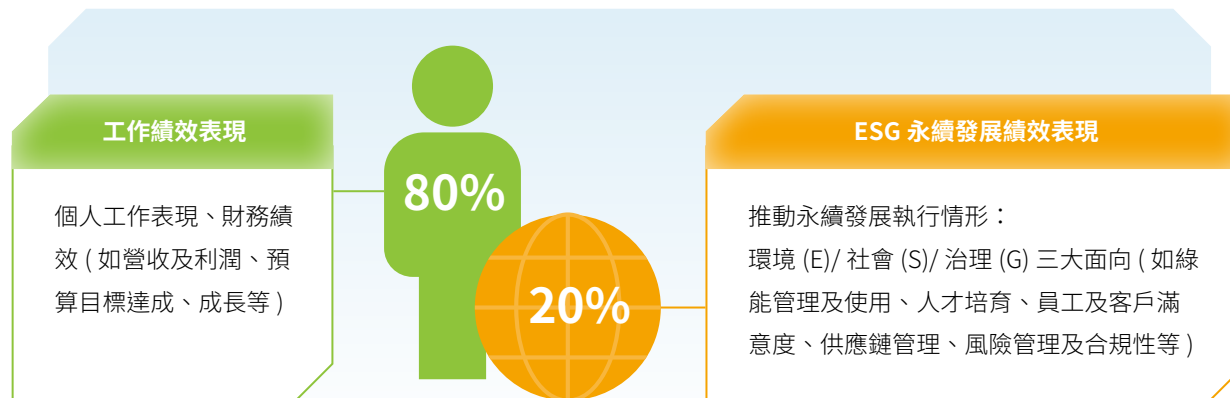
適用對象 | 高階經理人，包括總經理、副總經理、協理及前述相當職級者，財務部門主管，會計部門主管，其他有為公司管理事務及具簽名權利之人。

實施重點 |

- ▶ 強化薪酬與 ESG 永續績效連結，實施對象納入高階經理人，支持並達成公司永續發展策略目標。
- ▶ KPI 評估中納入 ESG 永續績效指標項目，並規劃權重，連結高階經理人之變動薪酬，有效激勵重視 ESG 績效表現。

指標設計 | 相關指標將考量公司整體營運情形、永續發展策略方向等，不定期進行指標設計與權重之調整。

高階經理人變動薪酬中績效指標項目及權重說明：



2.1.9 內線交易防範措施

本公司嚴格實施內線交易防範機制，定期對董事、經理人及員工進行「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理辦法」教育訓練。

新任董事及經理人於就任後 3 個月內安排專業宣導，提供完整法規資訊包含內部人申報義務、禁止內線交易及財報公告前封閉期間交易限制等。相關資料並於財報公告前發送提醒通知，確保全體內部人遵循相關法規，落實公司治理。本公司於每年宣導禁止內線交易之課程中提醒董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。



2.1.10 董事會成員進修

為加強董事對於 ESG 及風險議題的理解，麗升能源每一位董事皆至少參與 6 小時董事進修課程，全數符合公司治理之要求。本公司 2025 年度董事進修共 7 人，總計 47 小時，各董事及獨立董事進修主題與時數統計如下表。

▶ 董事會成員進修統計

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	進修課程	進修時數
董事長	林麗珍	2025/08/19	財團法人台灣永續能源研究基金會	川普 2.0 對於全球與我國企業永續的影響	2
		2025/08/14	財團法人中華民國會計研究發展基金會	公司治理與證券法規 - 財報解讀暨舞弊案例分析	3
		2025/04/25	社團法人中華公司治理協會	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3
董事	楊慶堂	2025/12/19	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3
		2025/07/29	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	2025 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
董事	雷科股份有限公司代表人鄭再興	2025/09/19	台北金融研究發展基金會	開避虛擬貨幣風險的第一課：給董監事的策略指南	3
		2025/08/08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任 - 董事會的角色與挑戰	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	進修課程	進修時數
董事	麗坤國際開發股份有限公司 (楊晨欣)	2025/11/21	社團法人中華公司治理協會	從股東行動主義觀點，由外資法人投票行為之實務案例解析，來落實國際思維之董監責任	3
		2025/04/25		高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3
獨立董事	王瑜哲	2025/03/27	社團法人中華民國工商協進會	從財報看未來：董監事從財務數據到經營決策的管理之道	3
		2025/03/13		川普新政對企業經營投資之影響與因應	3
獨立董事	黃明展	2025/10/08	社團法人中華民國工商協進會	量超融合：下一波科技革命的產業機會與布局	3
		2025/09/30	社團法人中華公司治理協會	企業創新成長與 AI	3
		2025/04/29		職場性騷擾與霸凌防治現況簡析暨實務經驗分享	3
獨立董事	蘇雅頌	2025/05/02	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3
		2025/03/26	社團法人中華民國工商協進會	2025 年董事會股東會應注意事項暨常見問題探討	3

2.2 誠信經營

麗升能源為建立誠信經營之企業文化及健全發展，並建立良好商業運作之架構，特訂定「誠信經營守則」並經董事會通過。本守則之適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

2.2.1 誠信經營範圍

本公司之「誠信經營守則」第 17 條明訂，公司之董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。

本守則條款包含「誠信經營商業活動」、「禁止侵害智慧財產權」、「禁止從事不公平競爭之行為」、「防範產品或服務損害利害關係人」、「業務執行之法令遵循」、「利益迴避」、「禁止行賄及收賄」、「禁止提供非法政治獻金」、「禁止不當慈善捐贈或贊助」、「禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益」，以及「建立有效之會計與內部控制」、「教育訓練考核」、「檢舉制度」與「獎懲申訴制度」等。

2.2.2 落實誠信經營情形

“誠信經營”為本公司最高道德標準。本公司係設立公司治理部門負責推動企業誠信經營，並由行政管理處負責誠信經營之落實，每年將該單位之運作及相關執行呈報董事會。進一步了解請詳本公司「2025 年度誠信經營運作情形」(請詳本公司[網站](#))。

2025 年運作情形摘要如下，詳細內容請參閱公司官網：

- ▶ 本公司所有董事及高階主管皆已簽署「遵守誠信經營政策」聲明書。

▶ 教育訓練

新進員工

2025 年所有新進員工於入職時皆會向其宣導及發送保密、廉潔及忠實義務與防範內線交易相關規定並取得相關同意書或辦法收達簽收。

在職培訓

本公司已於 2025 年 11 月 19 日針對內線交易與內部人股權及誠信經營守則相關法令則進行教育培訓及測驗。

董事及經理人誠信經營相關主題外訓情形如下表。

► 董事及經理人誠信經營相關主題外訓情形

課程名稱	2025 年		
	總人次	課程時數	總計時數
股東會、經營權與股權策略	1	3	3
董監事法律義務責任與職場防制	1	3	3
誠信經營守則	1	3	3
ESG 浪潮下董事會應注意之相關法令	1	3	3
從審判實務看公司重大訊息揭露與董事之法律責任	1	3	3
誠信經營教育訓練	4	1	4
防範內線交易教育訓練	4	1	4
公司治理與證券法規 - 財報解讀暨舞弊案例分析	1	3	3
114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	1	3	3
公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	1	3	3
漂綠風險與法律責任 - 董事會的角色與挑戰	1	3	3
總計	21	28.5	51

► 已進行貪腐相關風險評估的營運據點

對所有營運據點之營運活動，進行貪腐相關情事的風險評估，透過公司各單位每年自行查核及法令遵循自行評估，達到有效控管並落實執行，並由稽核單位獨立稽核，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之產生。

2025 年並未發現有貪腐情事。

2.2.3 檢舉辦法與檢舉人保護

本公司於公司網站利害關係人專區提供員工、股東、利害關係人及外部人有效之溝通方式，並訂有「檢舉辦法」，積極防範不誠信行為，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，相關檢舉事件由專責單位受理，依檢舉處理程序進行調查及處理。並依循「檢舉辦法」有關檢舉人保護之規定，對於檢舉人身分及內容均確實保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

為確保同仁熟悉舉報管道及相關機制的運作，公司除於新人引導流程及行為準則訓練置入相關內容外，並透過內部公告方式，宣導違反行為準則案件之舉報機制，讓同仁了解舉報時機、檢舉管道、處理流程、舉報人權益等資訊，鼓勵同仁主動揭發不誠信行為，共同落實公司舉報制度。

► 檢舉管道

信函 | 臺北市信義區松高路 1 號 10 樓之 1
麗升能源科技股份有限公司 稽核室主管

電子郵件 | 119@leadsun-green.com



2.2.4 無貪腐、反競爭、反托拉斯與壟斷行為

2025 年並未接獲任何有關不誠信行為之情事。

麗升訂定「誠信經營守則」，規範所有員工需依據相關公平競爭法規從事營運活動，不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。本公司在經營管理各方面皆嚴格遵守相關法令，2025 年本公司並無違反貪腐、反競爭、反托拉斯和壟斷行為的相關訴訟案件。

2.3 內稽內控

麗升能源依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及相關法令辦理，建立一獨立單位且隸屬於董事會，承董事會、審計委員會指揮監督，專職內部稽核作業組織進行企業內稽檢查。

2.3.1 內部稽核單位

本公司依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，設置隸屬於董事會之內部稽核單位，配置稽核主管一名。內部稽核主管之任免，必須經審計委員會同意並提董事會決議。內部稽核人員之資格符合法定之適任條件，並每年持續進修到達規定時數。

2.3.2 內部稽核運作

內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並盡專業上應有之注意。稽核主管定期向審計委員會及董事會報告。

本公司內部稽核業務，係依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫，經審計委員會及董事會通過。稽核人員定期或不定期進行例行性查核及專案稽核，稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被執行。

每月執行查核的結果，會於次月底前以書面方式向審計委員會報告，若有疑義則透過電子郵件或電話等方式進一步溝通，以確保審計委員會即時掌握公司內部稽核與內部控制之執行情形。於執行稽核計畫過程中，如因內外部環境變化或風險評估結果調整，亦會適時修正查核計畫，並依規定提請董事會核准。

此外，本公司每年度至少辦理一次稽核主管與獨立董事之單獨溝通會議，除向獨立董事說明年度稽核計畫執行情形、稽核資源配置及重點風險控管事項外，亦就內部控制缺失、重大異常事項及潛在風險進行充分溝通與意見交流，建立不受經營階層影響之直接溝通管道。透過該機制，強化董事會監督之獨立性，並提升公司治理透明度與整體風險管理效能。

2.3.3 內部控制自行評估

麗升能源之內部控制制度係遵照《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及考量公司整體營運活動，由經理人所設計並經董事會通過。內部控制包含組成要素及控制作業重點，以合理確保下列目標之達成：

1. 營運之效果及效率
2. 報導具可靠性、及時性與透明性及符合相關規範
3. 相關法令規章之遵循

內部控制自行評估採線上作業，每年至少辦理內部控制自行評估一次，由稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位過去期間所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事長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主要依據。

2.3.4 內部稽核計畫執行情形

內部稽核單位依據「內部稽核實施細則」覆核內部控制之制度是否適當、一般作業執行是否落實，進行持續性與專案性查核，稽核範圍涵蓋公司內部所有作業及其子公司，內部稽核單位依風險評估結果，擬定年度稽核計畫，並經董事會通過，據以執行。每月稽核報告須經審計委員會審核，查核缺失應持續追蹤至改善完成，每季內部稽核單位主管須列席審計委員會及董事會報告查核發現，經確實執行內部控制制度，**2025 年末發現重大內控缺失**。

近三年度內部稽核計畫執行情形如下：

年度	計畫執行率	發現缺失件數	已改善件數	改善完成率
2023 年	100%	0	0	100%
2024 年	100%	5	5	100%
2025 年	100%	0	0	100%

2.3.5 子公司之稽核管理

考量集團子公司所在地政府法令之規定及實際營運之性質，督促各子公司依實際需要訂定必要之監督、管理等控制作業辦法。將子公司納入內部稽核範圍，以風險評估結果執行稽核作業；針對稽核單位所發現之內控缺失及異常事項，稽核單位應與受查單位充分溝通，並請其提出具體有效之改善對策，稽核將後續追蹤至改善完成。

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理政策與程序

本公司為落實公司風險管理機制及強化公司治理，合理確保公司策略規劃與目標之達成，於 2024 年 12 月 12 日經董事會通過「集團風險管理政策與程序」，作為本公司風險管理之最高指導原則。本政策涵蓋目的及依據、政策目標、風險管理範疇、組織架構與職掌以及管理流程等，將業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍，以達永續發展及穩健經營之目的。



STEP 1

辨識內控、財務、策略暨營運、法遵、資訊安全、永續及其它風險因子。



風險辨識



風險衡量

STEP 3

各部門依風險分析衡量結果，提出控制措施，執行風險防阻作業。



風險控制



風險監控

STEP 5

與內外部適當溝通，呈報主管及向審計委員會及董事會報告風險管理狀況。



風險溝通與報導

STEP 2

分析風險事件發生機率及衝擊度，以量化或質化衡量其影響程度。

STEP 4

設置風險監控機制，確保風險管理作業之執行效率及效益。

2.4.2 風險管理組織架構

本公司風險管理組織架構包含董事會、審計委員會、稽核室與各部門。

風險管理組織	職責
董事會	董事會為風險管理之監督者及最高決策單位，負責核准風險管理政策及重要風險管理制度，並監督風險管理制度之執行，以確保風險管理机制之有效運作。
審計委員會	協助董事會督導風險管理相關事宜。
稽核室	內部稽核隸屬董事會，職司內部控制及內部稽核，每年應將公司風險管理執行情形向審計委員會及董事會提出報告。
各部門	各部門主管負有風險管理之責任，應負責明確辨識、分析及監控所屬單位業務面臨之重大風險，因應內外部環境及法令調整等變數，進行風險規劃，並執行必要之風險評估管理作業，以確保風險控管機制與程序能有效執行。

2.4.3 風險辨識

為確保公司正常營運以達成企業之永續經營，本公司以積極並具效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種風險，包含內控風險、財務風險、策略暨營運風險、法遵風險、資訊安全風險、永續風險以及新興風險等類別。在 2025 年發起，請各部門全面性地辨識公司當下，各營運環節中可能面臨的所有潛在風險因子，共辨識出 27 個風險因子。

2.4.4 風險衡量

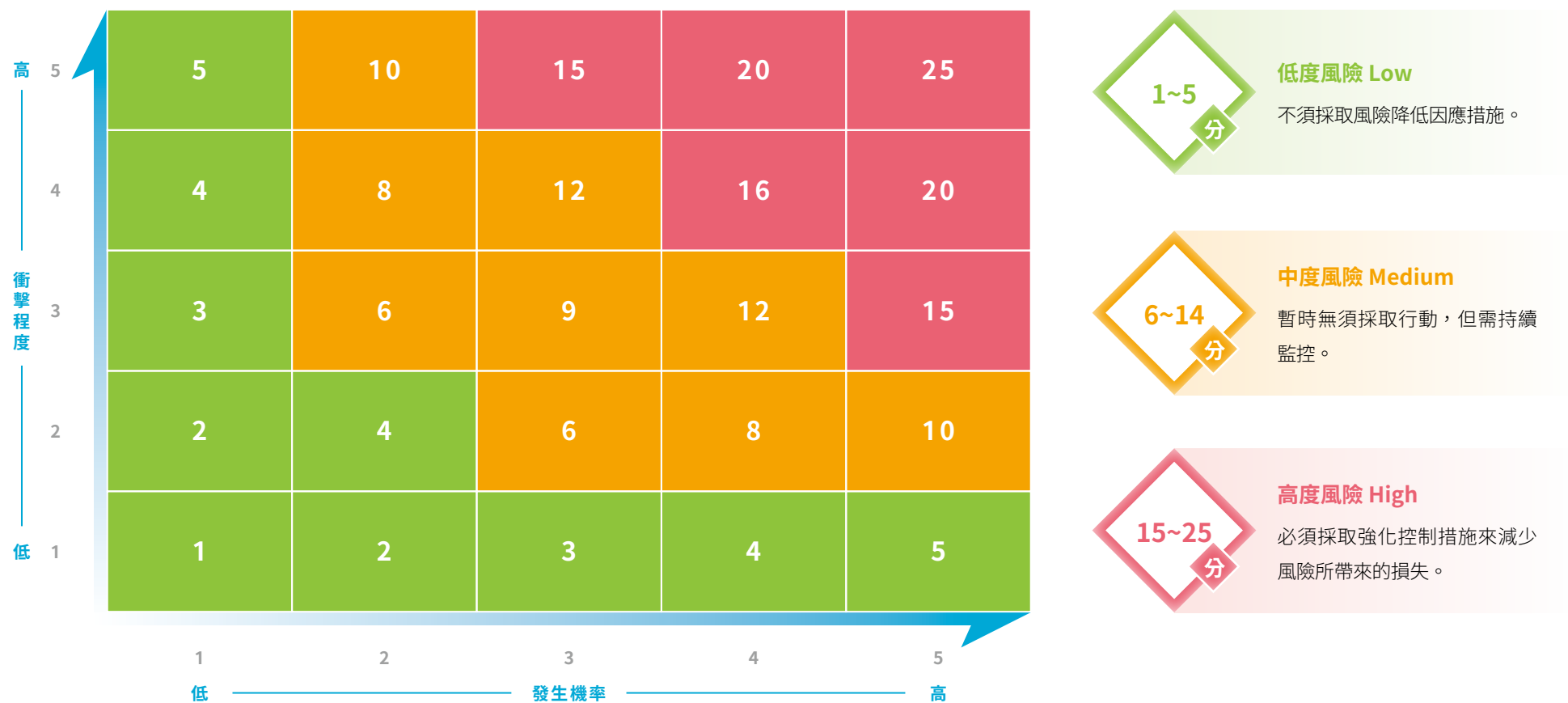
本公司風險衡量係指針對已辨識之風險因子，分析其屬性及其影響程度，並訂定適當之量化或質化衡量指標，評估風險等級、風險胃納及承受度。

評級	發生機率 (P)	定義
1	幾乎不會發生	0-10%
2	低機率發生	11-20%
3	有發生機率	21-40%
4	有可能發生	41-60%
5	幾乎確定會發生	61-100%

評級	衝擊程度 (I)	定義
1	可忽略	風險發生造成的影響極低或可忽略。
2	輕度影響	風險發生輕微影響，僅需監控即可。
3	中度影響	風險發生對公司造成一定程度影響，須採取行動以避免持續惡化。
4	顯著影響	風險發生帶來嚴重但非災難性的後果，須立即採取行動以降低損失，並制定局部的改善計畫。
5	嚴重影響	風險發生對公司產生災難性影響，須立即採取行動減輕損失，並制定全面的改善計畫。

2.4.5 風險控制與監控

本公司明確制定年度風險等級，針對高度風險者須採取強化控制措施，中度風險持續監控即可，低度風險則無須採取因應措施。2025 年度之風險衡量，於考量風險事件發生機率、嚴重程度及控制有效性後共辨識 8 項主要高風險項目，據此評估結果提出強化控制措施，並定期檢討措施之有效性。



2.4.6 風險溝通與報導

依據 2.4.3~2.4.5 彙整出企業層級風險矩陣，權責單位制定強化控制措施，每年至少一次將執行成果呈報負責風險管理之審計委員會及董事會。

▶ 舉例

風險來源	風險因子	風險說明	發生機率	影響程度	風險評級	控制措施 (簡述)
策略暨營運風險	污染防治	案場產生之廢棄物若未妥善處理，可能違反環保法規並影響案場建置進度，造成公司損失。	4	4	16	1. 要求承攬商落實公司之廢棄物處理計畫。當其合作廠商出現問題或處理設施故障時，能夠迅速啟動替代方案，避免廢棄物堆積或非法處理。 2. 加強對承攬商執行現場稽查之頻率，如有違規，依公司規定處理並追蹤至改善完成。
永續風險	氣候調適	極端氣候（強風、暴雨、乾旱）導致案場設備損壞、發電效率降低，墊高營運成本。	4	5	20	1. 依循 TCFD 架構，規劃評估氣候之機會與風險，強化公司氣候韌性。 2. 設立具體永續目標，推動「節能減碳」、「節約用水」及「資源回收再利用」，以降低公司營運對氣候的潛在衝擊。 3. 永續部門人員持續關注國際趨勢及對應方案，適時提出優化作業。

2.4.7 新興風險管理

自 2025 年起，麗升參考外部機構（如世界經濟論壇的《全球風險報告》）發布的最新風險洞察，納入新興風險因子中，以利鑑別出具代表性的新興風險。透過廣泛蒐集國際範例、管理階層的專業意見，深入辨識潛在新興風險，制定相應的減緩措施，確保企業能前瞻性部署應對策略。

根據 2025 年之風險辨識，本公司僅將『生物多樣性』列為當前的主要新興風險項目，係因考量綠能產業之案場開發，可能導致物種棲地被破壞，影響環境生態平衡。惟目前公司已訂有「環境管理政策」，承諾減少營運活動對環境衝擊，且實務作業亦充分配合中央及地方法規之要求，達特定條件時，擬進行環境生態評估或平衡、補償規劃，確保開發過程適當且無造成環境生態影響，故相關評估結果屬低度風險。

此外，於永續事項規劃中，企業具體出具『生物多樣性承諾』係積極展現永續發展態度的重要一環，故雖依風險評估結果，此向新興風險並無須進一步進行強化控制措施，公司仍積極規劃出具該承諾，未來並將持續密切監測其發展趨勢及可能影響，確保企業風險控管措施具前瞻性與適應性。本公司『生物多樣性承諾』請參閱公司網站。

2.4.8 形塑風險管理文化

將風險管理精神融入企業的營運策略中，對內持續宣導風險管理並非僅屬特定單位之職責，全體同仁皆應認知需共同負擔責任。



風險意識

公司持續透過內部宣導與會議溝通，加強全體員工之風險意識，期望同仁能在日常工作中辨識並回報潛在風險，形塑全員參與的風險管理文化。



教育訓練

公司不定時為員工提供培訓，落實風險管理文化，如安排資訊安全教育訓練、誠信經營訓練、個人資料保護教育訓練等，確保同仁持續學習和改進。



獎懲措施

建立獎懲制度，鼓勵員工發掘潛在的危害風險；另設有公開之檢舉管道，鼓勵內外部利害關係人於事情發生前或發生後即時通報，協助公司預防或減輕損失，維護組織誠信與營運安全。

2.5 資訊安全管理

麗升能源為強化資訊安全管理，確保所屬各項資產、資訊的機密性、完整性及可用性，以符合相關法令、法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅，而訂定資通安全政策。

2.5.1 適用範圍與目標

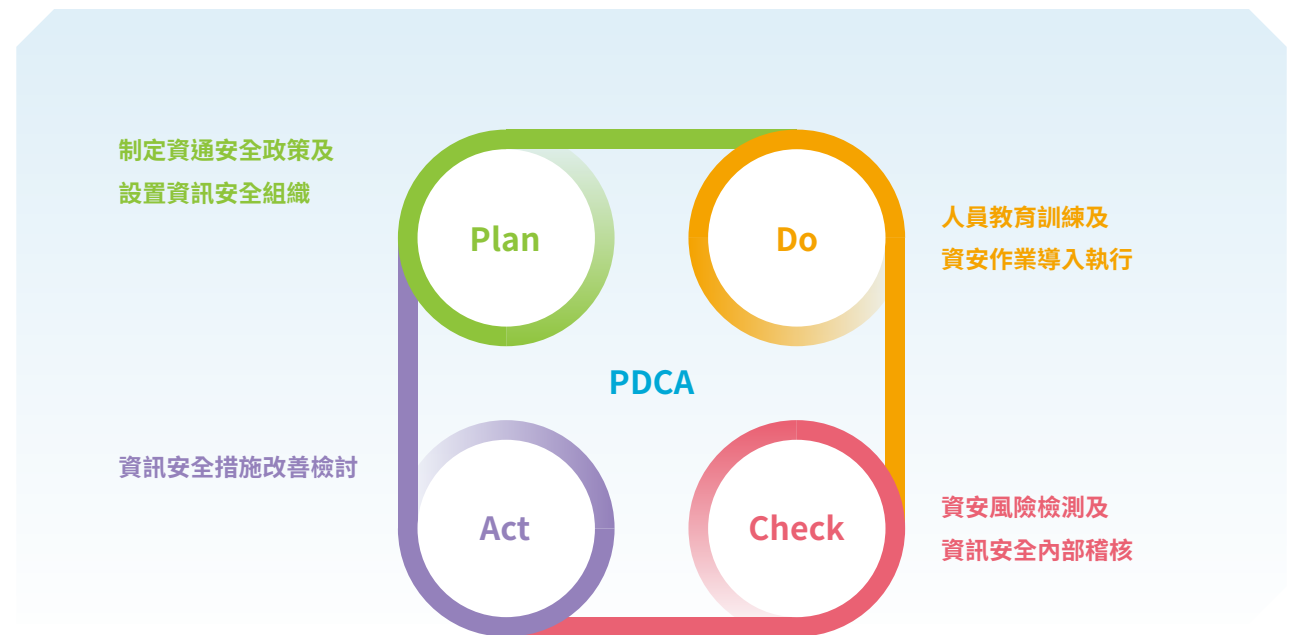
本政策適用範圍為本公司全體同仁、委外服務廠商與訪客等；其目標係維護本公司資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資料隱私之安全。



2.5.2 資訊安全管理與執行架構

本公司依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》第九條之一規定，設置資訊安全主管及至少一名資訊安全人員，負責資訊安全制度之規劃、監控及執行資訊安全維護作業，並持續強化資訊安全概念。

本公司以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保目標達成且持續改善之執行架構如下：



並且以證券交易所協助上市公司強化資安防護及管理，所發布《上市上櫃公司資通安全管控指引》做為公司改善循環基礎。

2.5.3 資訊安全具體管理方案

抵禦外部威脅

- ▶ 配置網路防火牆與設定存取規則。
- ▶ 員工電腦、伺服器加裝防毒軟體，定期更新偵測病毒軟體版本。
- ▶ 機敏性資料定期備份保存。

資料存取管控

- ▶ 系統存取控制、發展及維護安全管理。
- ▶ 設定資料夾存取權限，並且資料加密。

資安事件處理

- ▶ 不定期執行資訊安全宣導作業，強化員工資安意識。
- ▶ 發現資安事件時，應通報資安連絡人。
- ▶ 任何危及資訊安全之行為，將視情節輕重追究其民事、刑事及行政責任或依本公司之相關規定進行議處。

資安推動成果

- ▶ 資安主管及資安人員專業進修：2025 年資安人員完成 2 小時資訊安全管理相關進修。本公司已於 2026 年第一季提前盤點並安排參與資訊安全相關訓練。
- ▶ 外包專業電腦資訊廠商做維護服務，每年維護費用約 10 萬元。
- ▶ 防火牆維護、災難還原演練測試、NAS 儲存設備更新費用每年約 15 萬元。
- ▶ 每月定期維護公司所有資訊設備，包含：防火牆、伺服器主機、網路設備及個人電腦等，並於維護後提供定期檢查表，以供本公司留存。
- ▶ 全面啟動事務機列印紙質文件防護設定機制，避免列印文件滯留公共區域無人領取 / 誤取，以降低機密資訊外洩風險。
- ▶ 每年辦理資安課程，強化員工資安意識，2025 年辦理 1 場次，共 10 人參與。
- ▶ 2025 年達成所有資安指標目標，包括無資安或網路安全事件、無資料洩漏、無涉及個資之違規情事，亦無遭罰紀錄。

營運持續計畫

- ▶ 由行政管理處負責，統籌資訊安全管理相關事項推動。
- ▶ 外包專業電腦資訊廠商做維護服務。
- ▶ 每月定期維護掃毒公司電腦設備、網路設備及伺服器。
- ▶ 本公司人員應遵守公司資訊或保密安全規範。
- ▶ 本公司供應商、協力廠商及委外服務廠商應遵守本公司資訊安全規範約定。
- ▶ 定期審查特權帳號、使用者帳號及權限，停用久未使用之帳號。
- ▶ 每日定時備份資料至 NAS(網路附接儲存裝置)。

2025 年資訊安全指標項目	目標	實績
違反資安或網路安全事件 (件)	0 件	0 件
資料洩漏事件 (件)	0 件	0 件
涉及客戶個人資料之資安違反事件 (件)	0 件	0 件
因資料洩漏而受影響的客戶與員工人數 (件)	0 件	0 件
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額 (新臺幣元)	0 元	0 元

2.6 法規遵循

麗升能源了解法令遵循是獲得投資人及其他利害關係人信任的重要基礎，不僅持續關注國內外主管機關發布的能源產業相關政策與法令規範，並且透過有效的管理機制及評估機制確保各項作業符合法令要求。公司持續透過教育訓練及宣導，提升同仁的法遵意識，確保同仁知悉進而遵循法令規範。每年度舉辦誠信經營及法令遵循教育訓練課程，以公司治理、企業風險管理及資訊保護等為主題舉辦課程。課程以案例探討方式強化法令遵循及誠信經營理念、管理及預防不誠信行為。

2025 年麗升能源集團無違反環境、人權、勞工、公司治理等法令事件；同時內部稽核亦無發現重大不符合事項。



2.6.1 個人資料保護

2.6.1.1 個人資料保護政策

本公司重視個資的取得、管理、應用與隱私保護，因此遵循《個人資料保護法》，訂定《個人資料保護管理辦法》，適用對象範圍包含但不限於本公司客戶、供應商、承攬商、地主及其他商業夥伴之員工、本公司之求職者、瀏覽本公司網站之訪客以及拜訪本公司之訪客；採用嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，落實資料存取權限分級與管控，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及完善資料的可用性、完整性及保密性。

本公司由人事單位負責員工個資之建立、處理、維護及保管，且接受個資事件之申訴、諮詢及通報；資訊單位負責建立個人資料之資訊安全防護網，以防止個人資料被駭客竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏之風險，加強安全措施之管控；各單位負責為所屬業務與業務執行而進行個人資料蒐集、處理及利用；稽核單位不定期執行稽核，以確認相關辦法是否落實及有效管理。

2.6.1.2 執行

- ▶ 2025 年無個資外洩事故、個資申訴及通報事件。
- ▶ 2025 年辦理一場個人資料保護教育訓練，課程 1.5 小時，共 15 人次，主要教育員工有關個資的蒐集、處理與利用原則，個資洩漏事件處理流程等。

2.6.2 智財權

2.6.2.1 智財策略

本公司以綠色能源發展為核心事業，專注於建置案場及整合綠電交易平台，品牌的價值需要完善的智慧財產保護，才能獲得信任創造未來獲利。為確保智慧財產之管理，防範侵害他人智財權及強化公司治理上的透明化、有效性管理，本公司參閱智慧財產權相關法律規範，建立智慧財產管理措施。透過 PDCA 的持續改善，確保制度有效運作，達成智慧財產管理政策及目標。

2.6.2.2 管理措施

商標

- ▶ 應業務佈局，及時進行必要商標申請與登記。
- ▶ 必要時透過法律救濟程序排除侵權行為，保障公司商標權益。
- ▶ 由專責人員進行相關文件之保存。

營業秘密

- ▶ 透過規章制度與個人資料及保密同意書，明訂員工保密義務。
- ▶ 與重要往來對象簽訂保密合約（NDA），確保資訊妥善保管且不外流。
- ▶ 辦公區域設置電子門禁防止未授權之人員隨意進出。
- ▶ 各單位皆有專責人員管理相關文件，包含紙本及電子資料。

教育訓練及內部管理規範

- ▶ 不定期安排智慧財產相關課程，持續優化同仁觀念。

已訂有「誠信經營守則」、「檢舉辦法」、「個人資料保護辦法」，規範員工不得為侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權之行為，遇有涉及損害公司智慧財產權及洩漏營業秘密等行為，並得依相關規定受理檢舉並進行調查與處理。

2.6.2.3 執行情形

▶ 智慧財產清單與成果

類別	執行情形
商標	1. 維持國內有效商標 2 件（平面彩色 / 平面墨色）。 2. 2025 年度未發生商標侵權事件。
營業秘密	1. 新進同仁 100% 簽署「個人資料及保密同意書」，承諾任職期間因職務知悉之營業秘密將善盡保密義務，離職後亦不擅自拷貝、留存相關檔案或洩漏給他人。 2. 與潛在客戶或往來對象簽訂保密合約：41 份；洽商中案件提醒與會人員依保密合約善盡保密責任。 3. 2025 年度未發生營業秘密外洩或侵害事件，亦無相關訴訟。

▶ 教育訓練

日期	課程名稱 / 時長	內容
2025/10/15	資訊安全教育訓練 /1hr	涵蓋營運資訊洩漏之潛在影響及資安風險概念，旨在提升員工對公司智慧財產及營運機密資料保護的意識。
2025/11/12	個人資料保護教育訓練 /1.5hr	規範員工於處理客戶及往來對象個人資料時之合規要求與保密義務（如：地主個資），以降低智慧財產及敏感資訊外洩風險。

Chap 3

產業深耕，價值創造

3.1 經濟績效

3.2 公共政策與影響力

3.3 產業發展

3.4 客戶權益政策

3.5 工程技術與品質

3.1 經濟績效

本公司 2021 年度跨足再生能源產業，從事太陽能電廠之開發與建置、如電廠申請籌設、設計規劃、技術服務等業務，於 2022 年 9 月終止預錄多媒體光碟片之銷售。2023-2025 年度再生能源收入皆為 100%。

麗升能源 2025 年度的整體績效受到法規遵循漸嚴及主管機關審查標準轉趨保守之影響，工程與開發相關收入未能依原規劃時程實現，使營業收入、成本及毛利等未達原訂目標，較去年下滑。惟本公司仍持續以審慎而積極的態度因應變局。同時積極擴張發電與售電服務，相關營收顯著成長。對外持續深耕國內電廠開發，並審慎評估海外再生能源市場之布局機會，拓展多元成長動能；對內持續優化內部管理機制，強化法令遵循與風險控管，提升專案執行品質與服務價值，同時穩健改善財務結構與資金運用效率，以求進而強化整體獲利能力與競爭優勢。

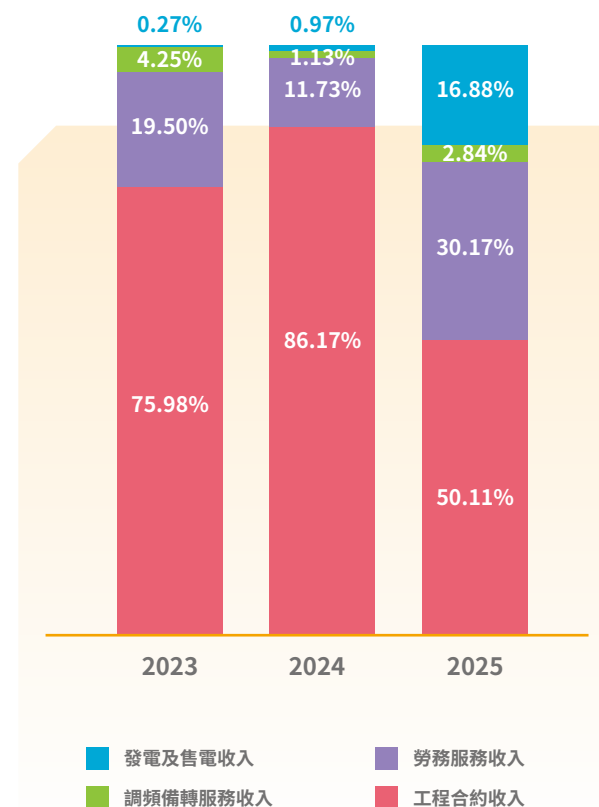
▶ 近三年度營運成果 (合併財報) (仟元)

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
營業收入	203,647	777,629	251,496
營業毛利	54,666	113,036	31,298
稅後淨利	119,246	22,226	(50,620)
毛利率 (%)	27%	15%	12%
每股盈餘 (元)	4.10	0.61	(1.32)

▶ 近三年度收入組成 (仟元)

收入類型	2023 年度	2024 年度	2025 年度
發電及售電收入	554	7,533	42,459
調頻備轉服務收入	8,646	8,819	7,134
勞務服務收入	39,719	91,237	75,881
工程合約收入	154,728	670,040	126,022
合計	203,647	777,629	251,496

▶ 收入組成占比趨勢變化



3.1.1 稅務政策

本公司董事會為稅務管理之最高治理單位。會計部門為負責稅務之權責單位，經適當核決權限之核准後辦理所得稅申報。此外，會計部門同仁亦持續監察和評估相關稅務法規的更新，並不定期參加內外部相關教育訓練以確保員工具備必要的稅務技能及認知。

本公司透過多方管道積極與利害關係人交流，並響應國際稅務倡議，以實際的行動來支持稅制改革，共同建立良善的稅務環境。



麗升能源集團皆與稅捐機關維持開放、誠實之溝通，共創良好稅務環境。



獨立董事 & 投資人

每年於官網公開揭露經會計師查核之財務報告，投資人可利用財務報告內容了解稅務資訊；本公司董事會成員包含具備會計及稅務專業之獨立董事，每季透過董事會及審計委員會了解稅務成本與風險，公司亦不定期安排會計師與獨立董事充分溝通。

年份	2023 年度	2024 年度	2025 年度
稅前淨利 (仟元)	120,238	27,541	(60,922)
所得稅費用 (仟元)	992	5,315	(10,302)
有效稅率 (%)	0.82%	19.29%	16.91%

3.1.2 台灣永續經濟活動認定

本公司依循金管會「永續經濟活動認定指引」，針對旗下之綠色收入進行嚴格的技術篩選與環境效益評估。我們不僅衡量資產在商業上的獲利性，更確保每一項綠色收入皆完全符合以下三項核心條件：

- ▶ **實質貢獻 (Substantial Contribution)** | 相關投資項目經技術篩選標準確認，對減緩氣候變遷或促進能源轉型具有具體貢獻。
- ▶ **無重大危害 (Do No Significant Harm, DNSH)** | 確保在追求環境效益的同時，不會對循環經濟、污染防治或生物多樣性等其他五項環境指標造成重大負面影響。
- ▶ **社會保障 (Minimum Safeguards)** | 嚴格遵守人權與勞動標準，確保相關金融活動不涉及社會責任風險。

2025 年度，本公司經認定符合永續經濟活動分別為：

A

支持型經濟活動 -1. 再生能源發電、設施與相關配件

B

一般經濟活動 -21. 再生能源科技設備之安裝及維修

C

支持型經濟活動 -3. 智慧電網系統研發及基礎設施

經檢視，符合前三項經濟活動之「綠色收入」比重合計占營收 100%，展現我們將資源完整且精準導引至具備實質永續價值的經濟活動中。

► 永續經濟活動認定結果

衡量步驟		經濟活動說明		
1	企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。	再生能源發電、設施與相關配件 90.51%	再生能源科技設備之安裝及維修 6.65%	智慧電網系統研發及基礎設施 2.84%
2	企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。	支持型經濟活動 - 編號 1 再生能源發電、設施與相關配件	一般經濟活動 - 附表 2 再生能源科技設備之安裝及維修	支持型經濟活動 - 編號 3 智慧電網系統研發及基礎設施
3	依下列 3 條件判斷是否符合永續經濟活動			
	條件 1 是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻】之技術篩選標準	✓	✓	✓
	條件 2 是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】	✓	✓	✓
	條件 3 是否符合【對社會保障未造成重大危害】	✓	✓	✓
4	是否有轉型計畫？			
5	衡量結果：個別經濟活動符合本指引情形及永續程度	✓	✓	✓
	符合說明：	建置各式利用再生能源技術產生能源之設施與配件，含再生能源案場之開發 / 申設 / 工程 / 售電，故符合此經濟活動。	提供再生能源案場之維運管理服務（包含維修），故符合此經濟活動。	AFC 調頻備轉服務在「提升電力系統各項資源調控能力」及「增加系統供電彈性」等方面符合此經濟活動。

註：綠色收入總表另揭露於附件，請詳 P.125

3.2 公共政策與影響力

3.2.1 外部組織參與

麗升致力於鏈結全球與本土永續動態，透過積極參與國內外專業公會與技術協會，建立多層次的外部夥伴關係。我們不僅將跨領域的創新技術與產業情報轉化為企業滾動式修正永續策略的依據，更透過深度的議題交流，協助產業標準建立，引領能源轉型向高附加價值發展，藉此厚植產業競爭力，達成環境與商業價值的共榮與共好。

3.2.2 產業展覽參與

本公司向來視外部交流為永續成長的重要觸媒，我們透過出席國內外指標性論壇或產業技術展覽，如 SIGEP Asia 展及 SNEC 第十八屆國際太陽能光伏與智慧能源（上海）大會暨展覽會，進行永續與再生能源情報蒐集。透過現場資料獲取與跨領域調研，增加多元化發展可能，並內化為滾動修正經營策略之關鍵。

外部組織名稱	參加單位 / 代表	身分
台灣太陽光電產業協會	麗升能源科技股份有限公司	團體會員
財團法人會計研究發展基金會	麗升能源科技股份有限公司	團體會員
中華民國太陽光電產業永續發展協會	麗升能源科技股份有限公司	團體會員
台灣 ESG 城市淨零突破協會	麗升能源科技股份有限公司	團體會員
台灣併購與私募股權協會	林麗珍	理事
智慧分享協會	林麗珍	發起人 / 院士
台灣工商企業聯合會	林麗珍	理事
台灣產業控股協會	林麗珍	會員
台北律師公會	林麗珍	律師 / 會員
中華民國太陽光電產業永續發展協會	林麗珍	監事



3.3 產業發展

麗升自 2021 年跨足再生能源領域已邁入第 5 年，本公司響應政府「以漁業或農業為主、光電為輔」，漁電共生、農電共生及屋頂型等「一地二用」的光電政策，整合再生能源產業鏈，並提供一站式解決方案，布局漁電共生、農電共生案場、風力發電及儲能等案場，秉持產業共生與地方共榮的開發理念，以穩健踏實的步伐，深耕一地兩用太陽能光電案件。

麗升能源所營主要業務為各類能源發電案場之開發、設計與工程服務、電廠資產管理及維運服務、儲能服務及再生能源售電等，經營光電案場須同步規劃、整合技術服務、案場設計，以產業與地方發展為首要；另本公司同時作為投資人的專業綠色資產管理者，協助投資人為旗下綠色資產做風險管理及資產效益最大化。

3.3.1 產業概況

全球 RE100 再生能源倡議趨勢下，130 個國家宣布推動淨零排放，國際企業公開承諾須於 2020 年至 2050 年之間達成 100% 使用綠電。而臺灣能源仰賴進口，且屬獨立型電網系統，提升能源自主及多元發展政策至為重要，發展再生能源對臺灣而言勢在必行，故而直接帶動我國綠能科技及產業躍升。

政府政策目標明訂 2030 年再生能源累積設置 4,300 萬瓩以上，再生能源發電量占比達 26%-30%，併搭配相

關措施，以太陽光電、離岸風電為主，穩健邁向 2030 年太陽光電 31GW 及離岸風電 13GW 目標，加速我國再生能源發展。

在終端客戶綠電需求擴大與永續形象塑造的雙重驅動下，國內企業紛紛將「採用再生能源」視為轉型目標，為再生能源建置、綠能轉供及儲能等多元業務開拓帶來龐大的潛在商機。



3.3.1.1 業務發展與實績

麗升能源現有規模有「太陽能電廠開發、規劃、建置及運營管理」、「陸域型風力發電」、「儲能及能源服務」等三大類。相關內容揭露如下：

3.3.1.2 太陽能電廠開發、規劃、建置及運營管理



漁電共生

土地複合式多元利用，開發室內養殖魚塭場域建置太陽光電發電設施，以生態友善、多樣性養殖，達成計畫性生產，創造漁業附加價值。

實績

於彰化縣、台南市、屏東縣之室內型漁電五處案場（裝置容量 201MW）已成功售案，台南市漁電共生太陽能電廠開發申設中，合計裝置容量約 20MW。



農電共生

規劃農業種植基地搭配太陽光電發電設施，透過高經濟作物種植計畫，科學化有效管理農作產出，使農業附加價值提高，創造農業、科技雙贏。

實績

於桃園、高雄及屏東設置農電共生的高規格太陽能板溫室實驗案場，每座示範農電溫室占地約 1500 坪至 3000 坪，除每年可發電超過 100 萬度外，攜手青農共同經營，分別種植羽衣甘藍、香莢蘭（即香草）及無毒檸檬，為台灣精緻農業邁向大型化、自動化、規模化鋪路。

3.1 經濟績效

3.2 公共政策與影響力

3.3 產業發展

3.4 客戶權益政策

3.5 工程技術與品質



2024 年
香草瑪德蓮禮盒

攜手知名日系甜點品牌 PINEDE 彼內朵，採用「農電共生」之高經濟作物香莢蘭，首創「Green Gifting 綠電伴手禮」，推出「香草瑪德蓮禮盒」，展現了綠電技術與精緻烘焙藝術的完美結合。



2025 年
香草植萃洗沐禮盒

採用環境友善之香草，經無毒檢測認證及專業調製，製作成香草植萃洗手露與沐浴露各一款之「馬年年節禮盒」，打造「土地 × 能源 × 生產」的共生模式，將環境永續溫暖實踐。



屋頂型太陽能發電

開發廠辦頂樓太陽能發電、校園太陽能光電風雨操場、教學大樓屋頂、停車場屋頂裝置太陽能發電等不同類型，發揮多元功能綜效。

實績

台中廠辦屋頂型及台南學校屋頂型二處案場，發電容量共約 2MW，2025 年發電量共計約 183 萬度。



屋頂型 - 讚峰



地面型太陽能發電

地層下陷地區、不利開發鹽地、不利耕作區，裝置地面型太陽能發電設備。

實績 1

資產管理案場 - 台南七股 77.5MW 地面太陽能案場發電量達 1 億度以上。

實績 2

澎湖縣地面型太陽能發電開發申設中，裝置容量共計約 90MW。



地面型



電廠開發規劃與資產管理

電廠建置完成，併聯掛錶後，發電效能及日常維護保養，運作效能管理，對於電廠績效及壽命延續，扮演重要角色。

實績 1

集團子公司麗威新能源股份有限公司團隊擁有風力發電 28.8MW 及太陽能電廠 96MW(地面型 77.5MW) 豐富的銀行聯貸規劃、案場投資及資產管理實績。

實績 2

建置中的漁電共生室內屋頂型 18.5MW 太陽能光電案場由麗升承攬，從最初之土地租約開發、漁業養殖與綠能結合規劃，到案場工程發包、銀行融資等，完全由集團公司團隊合作完成。



陸域型風力發電

評估陸域風場，參與開發投資。

實績

麗升與壽險公司合資的麗威風光能源公司擁有已完工發電的 28.8MW 陸域風電，發電量合計 6,800 萬度以上。



陸域風電 - 彰苑北苑

3.1 經濟績效

3.2 公共政策與影響力

3.3 產業發展

3.4 客戶權益政策

3.5 工程技術與品質



儲能及能源服務

本公司於 2022 年展開儲能及能源服務業務，參與台電 AFC(Automatic Frequency Control) 調頻備轉輔助服務，開啟能源服務一隅，踏入能源管理領域，包含服務軟體、整合、轉供等項目。

實績 1

2024 年成立「綠電交易加速器」，幫助各種規模的太陽能案廠媒合綠電採購企業，降低各方溝通成本並提升小案場收入。

實績 2

子公司廣靖科技股份有限公司擁有 4MW 儲能系統能源服務。

實績 3

子公司香印永續股份有限公司已於 2024 年與台灣大哥大股份有限公司簽署再生能源購售合約，2025 年轉供台哥大全台超過 500 個基地台用電，綠電轉供電量達七百萬度，攜手產業共同為臺灣環境減碳。

實績 4

子公司香印永續股份有限公司攜手玉山、永豐銀行合作「綠電信託」，透過專戶獨立管理購/售電金流，確保穩定供電及幫助企業取得「綠電憑證」，降低綠電交易風險，確保發電廠、中間售電業者與購電企業三方的綠電交易安全。2025 年實際取得「綠電憑證」之電量約達七百萬度。

實績 5

子公司香印永續股份有限公司已於 2025 與半導體業者簽署 20 年再生能源購電合約，以長期穩定的綠電供應，助攻台灣產業鏈接軌國際淨零標準、站穩全球供應鏈核心。

3.3.2 長、短期發展

麗升能源身為綠色能源的推動者，始終走在環境永續與潔淨能源發展的前沿。為實現企業長期價值並協助夥伴邁向淨零碳排，我們秉持「短期穩健扎根、長期前瞻開拓」的方針，規劃相應之發展策略。短期策略著重於優化一站式發電、售電、儲能之供應鏈整合，全面提升電廠營運綜效與供電彈性；長期策略則立足於全球案場開拓，並結合綠能憑證與碳權管理服務。我們期許在協助企業夥伴落實綠能政策與因應氣候變遷的同時，將公司打造為卓越的能源整合管理服務平台，實踐共榮共好的綠色未來。

3.3.2.1 短期發展策略

- ▶ 優化案場場域開發、建置、管理至轉供之一站式服務
 - ◆ 洽商「一地兩用」之太陽能光電案場土地租用，設計規劃漁電共生及農電共生發電案場，積極開發廠辦大樓，建置屋頂型太陽能光電。

- ◆ 集團子公司分工，管理電廠持有人委託之案場，發展維運與資產管理服務，從開發、建置到運營，擴大電廠綜效。

- ▶ 儲能場域建置：評估市場發展情形與市場需求，規劃儲能系統之建置與整合應用，以提升再生能源供電調度之彈性。
- ▶ 綠電售電市場發展：持續拓展綠電售電業務，透過再生能源電力轉供及企業購電協議等機制，提供企業客戶穩定之綠電供應，以掌握市場需求成長機會。
- ▶ 太陽能光電周邊材料供應整合：持續優化周邊材料採購策略，以因應高度競爭的工程環境，除延續策略性整合採購以應對鋼鐵等原物料價格波動外，更擴大至採購太陽能模組及逆變器，增加規模經濟效益並強化議價能力，以有效縮短建置期程，避免因工程延宕導致之變數。

3.3.2.2 長期發展策略

- ▶ 持續開發投資國內外之再生能源電廠，並結合儲能及售電業務，維持本公司案場裝置容量穩定成長之趨勢。同時拓展綠電售電服務，透過再生能源電力轉供及相關服務機制，提供企業客戶多元化綠電採購方案。另持續拓展潔淨能源領域，投入新能源科技之開發與投資，期許公司未來成為整合發電、售電及能源管理之能源整合服務平台。
- ▶ 配合行政院「臺灣永續發展目標」，因應碳費開徵、改善氣候變遷等議題，麗升將持續評估發展相關碳中和與減碳節能、綠能憑證、碳權交易等服務業務，拓展潔淨領域，開發投資新能源科技，期許公司未來成為能源整合管理服務平台。



3.4 客戶權益政策

3.4.1 策略與方針

麗升能源以顧客為中心之服務文化為基石，建立完善之「客戶權益政策」，旨在落實產品安全、資訊揭露、個人資料保護及申訴處理機制。此政策參酌全球永續報告準則（GRI Standards）、永續會計準則（SASB）及國內《個人資料保護法》、《消費者保護法》等法規訂定，做為全體員工共同遵循之價值體系與行為準則。

3.4.2 客戶資料與隱私保護機制

資訊安全與資料隱私之保障為維護客戶權益之核心。麗升能源依循《個人資料保護法》訂定內部「個人資料保護管理辦法」，其範疇完整涵蓋客戶資料之蒐集、處理及利用程序。

專責管理實務

指派專責人員進行資料保護之管理與強化，確保整體防護機制之有效性。

教育訓練與宣導

將客戶權益與隱私政策納入常態性教育訓練，依據實務需求不定期辦理全員宣導，確保保密義務之落實。

麗升能源定期向所有員工宣導「員工廉潔承諾政策」與「遵守保密規定」以負有保密資料的義務。

對於客戶訂單及業務相關機密資料及文件，除可與內部業務相關人員流通、傳遞外，與客戶接觸之相關從業人員均需嚴守保密規定，不得洩露、散佈及傳遞給非專案人員、非業務相關人員及非公司員工之不相關的第三方。

對於客戶所提供的一切外來文件、產品技術資料（如：產品規格書、電路圖、圖面等）及智慧財產權等資料文件，應妥善進行登錄、儲存、保管及適時更新維護與執行。

產品安全與行銷誠信管理在再生能源案場之開發、設置與營運管理上，設有全生命週期之安全機制：

風險預防

於開發階段即導入環境與健康風險評估，確保案場設計符合法定規範，並針對維運人員建立安全作業規範與訓練制度。

即時應變

導入異常警示及通報機制，確保設備營運之穩定，降低利害關係人之財產或人身風險。

行銷透明化

所有對外官網資訊、廣告文宣及合約，皆須經由法務或權責單位審核，確保內容真實、完整且無誤導性宣傳。

3.5 工程技術與品質

3.4.3 申訴管道與處理程序

為重視客戶反饋並建立雙向溝通，麗升能源設有多元申訴與建議管道，包含客服專線（02-2709-9889）、官網聯絡專區、客戶聯繫窗口 (sales@leadsun-green.com) 及檢舉信箱 (119@leadsun-green.com)。

所有申訴案件皆遵循標準處理流程：**案件受理** → **分類處理** → **調查與改善** → **結案回覆**。公司亦定期檢討國際準則與法規修正，動態更新政策內容，確保客戶權益獲得實質保障。



麗升能源之工程管理由營運處工程單位統籌負責，並持續監督現場政策與管理機制之落實情形，以確保工程品質與營運治理之有效性。

本公司已要求承攬商完備相關營運、工程施作之執照與人員專業資格證書，確保各項業務符合法規要求並維持營運合法性。於工程執行面，建立制度化之設計、施工、監造及驗收管理程序，涵蓋案場評估、設備採購、工程建置及併網等關鍵作業流程，以提升專案管理效率與工程品質。

在管理機制方面，本公司導入現場稽核制度，不定期檢視承攬商現場之作業流程及法規遵循情形，如有不合乎麗升規範情事，可以開罰並要求停工改善至完成為止。另針對工程各階段之施工與維運作業，內部定期召開管理會議，持續追蹤進度、改善成效並強化經驗回饋機制，以促進營運持續精進。

未來，本公司將持續規劃依循更多國際管理系統及工程專業認證模式，以提升管理制度之標準化程度與對外公信力，強化整體競爭優勢。

2025 年度沒有違反客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益之事件。

Chap 4

責任採購，夥伴前行

4.1 產業供應鏈

4.2 供應商管理



供應商是麗升再生能源價值鏈的核心夥伴。我們不僅追求品質與交期的卓越，更致力於建構具韌性與永續性的供應鏈體系，透過制度化管理與風險控管機制，與供應商共同提升環境、社會及公司治理 (ESG) 績效，確保供應鏈營運符合國際趨勢與客戶要求。

行動方案

- ▶ 麗升再生能源持續推動在地採購與責任採購，要求供應商符合相關環境法規與綠色產品規範。
- ▶ 要求新進供應商簽署「企業社會責任承諾書」及「誠信廉潔暨保密承諾書」，落實社會及環境管理機制。
- ▶ 針對重要供應商執行供應商評鑑。

2025 年關鍵指標績效

在地採購金額比例

100%



重要供應商之供應商評鑑完成率

100%



「企業社會責任承諾書」及 「誠信廉潔暨保密承諾書」簽署

91%



4.1 產業供應鏈

4.1.1 外部組織參與

在全球應對氣候變遷與綠色能源轉型的浪潮下，臺灣已明確訂定 2050 年淨零碳排目標。麗升能源作為再生能源產業的積極推動者，以「風、光、農、漁、儲、碳」六大主軸為營運核心，致力於循環經濟與永續發展。本公司憑藉一站式（One-stop Solution）的整合服務能力，建構出從案場開發、投資、統包工程（EPC）到資產管理與維運（O&M）的一條龍營運模式，業務更進一步深耕至儲能技術與再生能源售電領域。

近年來，本公司所屬行業之供應鏈與商業關係保持穩定，並無顯著變化。我們積極發揮全方位的整合優勢，協助各產業導入潔淨能源，攜手價值鏈夥伴共同推動環境永續，實踐打造低碳家園的長期承諾。

4.1.2 供應鏈結構

再生能源產業在整體能源價值鏈中扮演轉型關鍵，主要透過太陽能與風力系統將自然資源轉換為低碳電力。本公司的供應鏈結構可明確區分為三個層次：

- ▶ **上游** | 再生能源關鍵設備與材料之供應。
- ▶ **中游** | 涵蓋電廠開發、投資、建置及專業資產管理維運。
- ▶ **下游** | 工業用電、商業用電、民生用電及綠電交易市場等多元應用場域。

▶ 上游設備與材料供應包含：

設備	結構與工程材料	關鍵零組件與原物料
▶ 太陽能模組	▶ 鋼構支架	▶ 矽晶圓
▶ 逆變器	▶ 電線	▶ 電池片
▶ 風力發電機組	▶ 電纜	▶ 電子元件
▶ 電池	▶ 電池機櫃	
▶ 變壓設備		

▶ 中游發電系統建置與營運：本公司所屬產業

涵蓋電廠開發、**工程建置（EPC）**、系統整合及後續營運與維護管理（O&M）。

▶ 下游則為電力應用：

工業用電、商業用電、民生用電及綠電交易市場等多元應用場域。

4.1.3 採購策略

麗升能源所處之再生能源產業，受全球淨零排放趨勢與能源轉型政策推動，以及企業對綠電需求提升之帶動，整體市場需求持續成長。然在供應端方面，太陽能模組、關鍵電子元件及電力設備等，可能受國際原物料價格波動、地緣政治及產能配置影響，出現供應緊張或交期延長情形，對專案開發與建置進度形成挑戰。

為因應供應變動與原物料風險，本公司持續強化採購策略，透過一系列的策略佈局提升供應穩定性與整體營運韌性。同時，持續關注國際能源政策、原物料市場及技術發展趨勢，動態調整採購與專案策略。

► 策略性供應商選擇

麗升能源集團深知穩定且高品質的價值鏈是落實「一站式」服務的基石。我們根據物料特性與服務重要性，採行差異化的評選機制，確保所有夥伴皆能符合本公司對品質與永續的高標準：

核心與關鍵設備

針對高價值核心材料與關鍵電力系統，優先評估具備技術領先地位與品質穩定性的大廠，並將其永續表現納入關鍵評選考量。

分級管理與風險控管

建立適當的管理系統，透過定期稽核與溝通機制，確保供應商提供的產品與服務符合法律規範及客戶要求。

永續與誠信篩選基準

要求供應商簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」及「企業社會責任承諾書」，承諾遵守法令、落實人權保障（如禁用童工、非強制勞役）並嚴格禁止賄賂與非法利益等不道德行為。

► 在地採購

麗升能源集團積極深耕台灣在地供應鏈，以強化夥伴關係並落實社會共榮：

提升供應鏈韌性

本公司辦公室及案場分布於全台各縣市，優先向鄰近區域之供應商進行各項採購，藉由在地化採購縮短物流距離，不僅能有效降低運輸過程中的碳排放，更能靈活因應案場需求，降低全球供應鏈波動帶來的營運風險，實現對土地與社區發展的長期承諾。本公司 2025 年度在地採購比例為 100%，均為向註冊於台灣之公司進行採購。

強化溝通效率

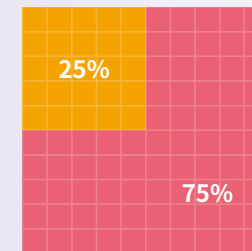
透過與國內供應商的緊密合作，建立即時且透明的雙向溝通管道，大幅降低資訊落差，確保「一條龍」服務流程中的各個環節能精準銜接。

► 2025 年度 新供應商所在地區

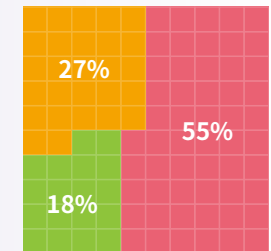


- 台灣 - 北區
- 台灣 - 中區
- 台灣 - 南區

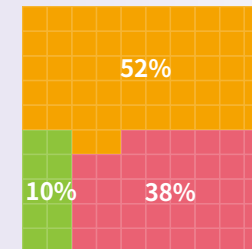
設備 / 物料 (%)



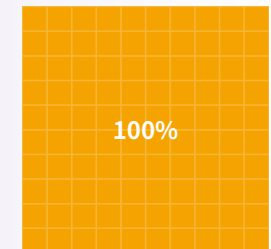
工程 (%)



勞務 (%)



辦公庶務 (%)



責任採購

本公司將環境保護責任延伸至採購端，積極落實綠色消費：

產品環境管理

優先採購符合 RoHS、WEEE 等國際環保法規，以及採取環境保護措施之產品，從源頭管理有害化學物質的使用與回收，如逆變器。

辦公與營運綠色實踐

在日常營運與辦公庶務中，優先選擇具備環保標章、節能標章或符合循環經濟原則的綠色產品，致力於減少包裝物料與資源浪費，提升整體能源使用效率。



示意圖



4.2 供應商管理

4.2.1 供應商管理政策與承諾

麗升能源集團視供應商為長期發展的永續夥伴，為了建立透明、道德且具韌性的價值鏈，我們參考《RBA 責任商業聯盟行為準則》、《經合組織跨國企業準則》及《聯合國商業和人權指導原則》等國際規範，制定並落實「供應商 / 承攬商管理政策」。本公司建立嚴謹的短中長期目標，確保供應鏈在追求營運效能的同時，亦能兼顧環境永續與社會責任。

根據「供應商 / 承攬商管理政策」之規定，我們對供應商的要求與承諾包含以下核心面向：

勞工人權與多樣性保障

供應商應遵循國際人權公約與勞動法規，嚴格禁止因人種、性別、信仰或性傾向等因素產生歧視，落實就業與升遷之平等。同時，堅決消除各種形式之強迫勞動，並承諾於製造任何階段均不得僱用童工。

職業安全衛生維護

供應商應遵守相關法令並建立管理系統，提供合適的控制方式與安全工作計畫。透過預防性維護與技術保護措施，防止勞工發生職業災害，確保工作場所之健康與安全。

誠信經營與商業道德

夥伴應秉持公平、誠實與透明原則從事商業活動，嚴禁直接或間接提供或要求任何不正當利益。同時需簽署誠信廉潔承諾書，對業務機密與文件負擔嚴格之保密義務。

環境永續與資源管理

供應商應遵循國際環境準則（如 RoHS、WEEE），致力於減少溫室氣體排放。並需實施系統性措施以識別與管理固體廢物，積極推動廢棄物減量、重複利用及能源效率提升。

為確保上述政策落實，本公司執行以下管理機制：

評選與定期評鑑

本公司將供應商落實企業社會責任之情形納入採購評選考量。每年定期填寫「供應商評鑑表」，針對永續環境、社會及公司治理（ESG）面向進行評核，結果將作為續用與否的重要指標。

糾正與改善措施

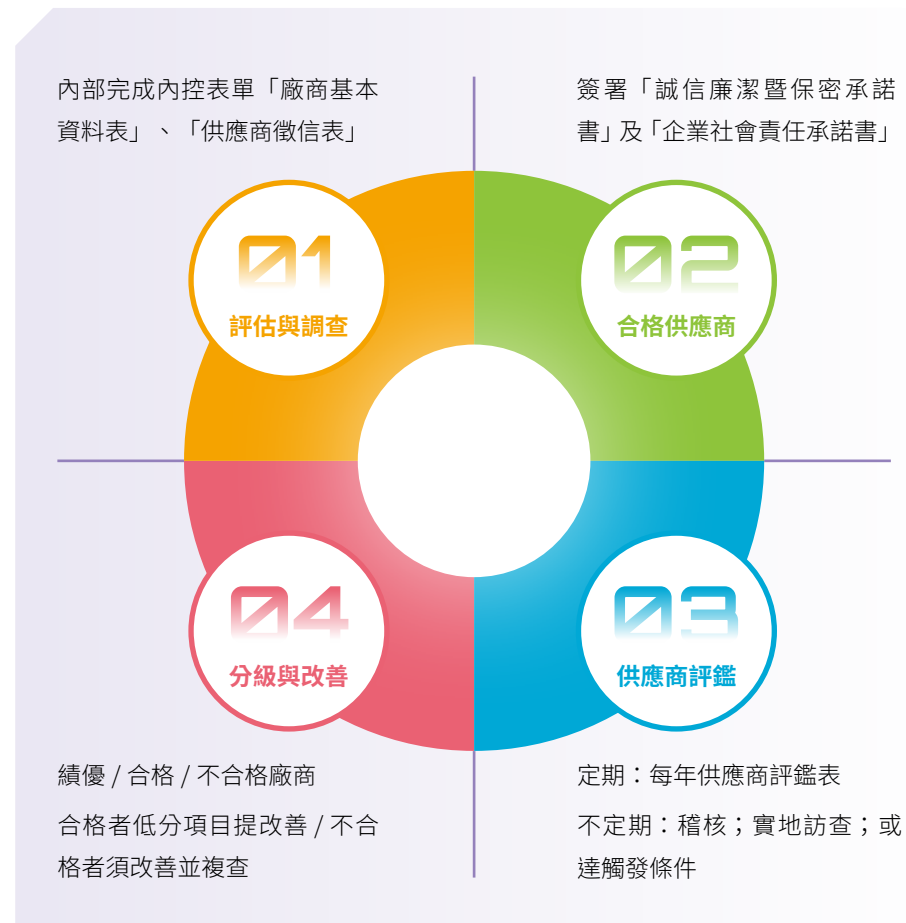
若供應商違反規定，本公司得要求限期改善。若情節重大或無法改善，本公司有權終止或解除契約關係。

申訴與檢舉制度

建立專屬檢舉管道（119@leadsun-green.com），確保舉報人身分機密，防止任何形式之報復處置。

4.2.2 供應商管理流程

所有新進供應商皆需要經過評估，並符合篩選標準後，才能成為合格供應商。為了落實供應鏈的合規性，每年度針對主要供應商進行年度評鑑，如有發現缺失則會要求限期改善。具體流程分為以下四個階段。



4.2.3 新供應商評估

► 供應商評選與准入

麗升能源在供應商導入之初，由採購單位依據需求進行市場資料搜集與初步評估。針對潛在合作對象，需填寫「廠商基本資料表」與「供應商徵信表」，並要求其簽署「企業社會責任承諾書」及「誠信廉潔暨保密承諾書」。我們將永續行為與誠信準則視為核心准入條件，期望合作夥伴在正式建立關係前，即認同並承諾遵守本公司的永續經營理念與各項規範。

2025年新進供應商「企業社會責任承諾書」及「誠信廉潔暨保密承諾書」簽署率91%(已扣除註2性質之供應商)，皆承諾遵循社會及環境管理機制。另針對少數因其內部政策無法配合簽署之廠商，以供應商評鑑機制加強後續管理，持續關注其永續管理之執行情形，確保其核心價值與本公司相符。

► 供應商評選與准入指標

重要評估指標	說明
企業基本條件	負責人、資本額、付款條件、徵信結果 ^{註1} 。
產品與技術能力	實績或符合要求之證明文件。
永續承諾	「企業社會責任承諾書」及「誠信廉潔暨保密承諾書」 ^{註2} ；承攬商另須配合「承攬商安全衛生管理辦法」之相關規範與文件。

* 註1：僅舉例部分常態項目，實務評估時可能依供應商產業性質有所調整

* 註2：交易對象為政府機關、受職業 / 專業法律規範、不涉及公司機敏資訊者，無須簽署承諾書。

▶ 核准建檔與夥伴關係維繫

經搜集資料並評估合格後，相關文件須送交權責主管核准，方可正式建立合格廠商基本資料檔。進入合作階段後，本公司致力於發展穩定的價值鏈協作，優先選擇品質穩定、技術支援能力強且具備永續思維的供應商。採購人員透過動態維護廠商資料與追蹤市場行情，在確保供應體系高效運作的同時，能靈活因應市場波動，強化供應鏈韌性並落實對在地產業發展的長期承諾。

▶ 近二年與麗升合作的供應商類別與組成

單位：家數

年度	2024 年 (含累計)	2025 年 (當年度新增)
設備 / 物料	13	20
工程	11	11
勞務	82	21
辦公庶務	33	2
總計	139	54

註：因管理系統更新，2024 年之統計為累計家數，2025 年為該年度新增供應商

4.2.4 供應商評鑑

▶ 多維度績效評鑑

在建立穩定的合作關係後，麗升能源進一步透過多維度的績效評鑑機制，確保供應商的表現符合公司的要求。我們針對重要供應商，包含年度採購金額達 500 萬元以上、關鍵設備供應、客戶指定或長期合作夥伴，於每年第四季執行定期評鑑，新合作夥伴則於滿六個月後進行首次核評；此外，若發生交期嚴重延遲、重大品質異常、現場配合度不佳或違反勞安環保事件，將立即觸發不定期評鑑程序。評分體系由品質管理、技術能力、交期服務、現場配合度及永續管理五大面向組成，其中永續管理特別要求供應商在人權、職安、環境管理及誠信經營等 ESG 面向展現具體成效。



► 改善追蹤與汰換執行

針對評鑑結果，麗升能源採行嚴格的分級處置與改善追蹤機制。評核達 80 分以上之績優廠商將獲得優先分配訂單與參與新專案之權利；評分為 70 分至 79 分之合格廠商，雖維持合作關係，但須針對低分項目於限期內提出改善計畫。對於評分低於 70 分的不合格廠商，本公司將採取暫停新訂單、調整付款條件（如取消預付款）等管理措施，並發出通知要求其於 14 天內提出改善對策並接受複查。值得注意的是，本公司設有永續管理特殊否決條件，若供應商在 ESG 項目得分低於 6 分，或發生重大環保與勞安事故，即使總分達標仍將被判定為不合格，若連續複查未通過則啟動淘汰程序，以確保整體供應鏈的永續競爭力與誠信價值。

► 2025 年評鑑結果

廠商類型 *	評鑑家數 *	評鑑結果		
		績優	合格	不合格
設備	2	0	2	0
工程	8	1	7	0
勞務	3	1	2	0
合計	13	2	11	0

* 符合年度重要供應商標準才納入評鑑；本年度辦公庶務無符合前述標準者。

► 供應鏈衝擊評估與管理

麗升能源建立系統性的供應鏈環境與社會衝擊評估機制，環境面上，透過評鑑調查與工程管理單位不定期實地查訪施工案場現場等方式，全面掌握廠商環境管理狀況。本公司將持續關注廢棄物處理、能源使用效率等關鍵議題。社會面上，則重點關注職業安全衛生、勞工權益與工作環境安全。透過協議組織會議、工作危害分析等機制，確保廠商在社會責任方面符合公司要求，所有廠商均積極配合改善建議。2025 年評估結果顯示，所有廠商均無永續負面衝擊，無需安排進一步輔導及提供教育之供應商。

► 供應商評選與准入指標

評估項目	2025 年執行成果
重要供應商 ESG 評鑑達成率	100% (13/13 家)
重要供應商實地稽核家數	6 家
重大負面環境 / 社會衝擊事件	0 件
缺失項目複查改善率	100%

4.2.5 供應商環安衛管理

在麗升能源的永續藍圖中，供應商管理的最後一塊關鍵拼圖，就在於「職安衛管理」。我們深信，唯有建立在安全基礎上的綠能轉型，才是真正的永續。因此，麗升早已訂定極為詳盡的《承攬商安全衛生管理辦法》，將嚴謹的國際標準轉化為第一線案場的守護行動。



精準預防

讓風險止於起點

我們對安全的堅持，從要求承攬商簽署「承攬商安全衛生環保承諾書」開始，每一位踏入現場的夥伴皆須完成完整的「工作環境暨危害因素告知單」，確保安全意識深植。針對動火、高架及吊掛等高風險作業，我們落實嚴格的許可證制度，核實每一項專業證照與機具合格證明。



實時守護

讓紀律成為文化

麗升工程管理團隊具備專業的現場督導能力，除了督導承攬商落實每日工具箱會議與自動檢查，更嚴格執行現場禁菸酒及防護具佩戴規範。在麗升的案場，安全是不可妥協的底線，監督人員擁有「絕對停工處分權」，若察覺作業存在立即危險，必須立即停止作業直至風險排除，確保紀律落實於每一處細節。除了嚴格的查核，我們也透過定期工程協調會議與承攬商進行雙向溝通，共同研討更安全的施工工法，實現共榮成長。



績效閉環

分秒必爭的通報與汰換機制

為展現對安全事故「零延誤」的控管能力，我們建立通報流程並嚴格要求通報時效：一般事故必須於 6 小時內通報，重大職災更強制於 8 小時內報請主管機關。事故發生後，承攬商必須配合本公司進行深度原因調查，填寫「職業災害事故報告書」並實施教育訓練以防止再發。所有違規情事與改善成效皆詳實記錄並連動至年度評鑑，若永續管理（ESG）項目得分低於 6 分，即視為評鑑不合格，確保供應鏈的品質始終維持在最優水準。

Chap 5

幸福職場，社會共榮

- 5.1 員工多元化
- 5.2 薪資與福利
- 5.3 人權管理
- 5.4 職場健康安全
- 5.5 社會參與



本公司致力於建構永續友善職場，將「勞雇關係、人權政策與多元包容」及「職業安全與健康促進」納入人員管理的重大主題。我們透過設定長短期績效指標設定，系統化地推動各項員工照護與發展計畫，以打造適任穩定且具成長空間的發展平台。我們深信，健全的職場環境是留住頂尖人才、確保企業長遠競爭力的基石。

5.1 員工多元化

本公司注重多元平等，把每位夥伴當作不可或缺的獨立個體。在這裡，我們不看性別標籤，不論世代年齡，只看專業與熱情。我們致力打造一個讓每種特質都能發聲、每種觀點都能被尊重的多元共融職場（DEI）。因此我們從招募、薪酬到晉升，全面落實公平原則，讓不同世代、性別與背景的夥伴，都能在平等的舞台上直言不諱、發揮影響力。2025 年本公司全體員工共計 40 位，男性共計 15 人，佔比為 37.50%；女性共計 25 人，佔比 62.50%；本公司業務持續擴張成長，故 2025 年員工人數較 2024 年增加約 29.03%。員工年齡主要分佈 30-39 年齡層。針對本公司員工之組成分析，全體員工均屬中華民國籍，無具原住民身分之員工，另以性別、年齡與學歷等不同面向進行員工結構多元化分析。

▶ 員工性別、年齡與學歷分布

年度	學歷	碩士		學士		專科		其他		合計		比例
	年齡 / 性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2024	20-29 歲	1	0	1	5	0	0	0	0	2	5	22.58%
	30-39 歲	2	0	3	5	0	0	0	0	5	5	32.26%
	40-49 歲	2	3	2	4	0	0	0	0	4	7	35.48%
	50-59 歲	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	6.45%
	60 歲以上	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3.23%
	合計	5	4	7	15	0	0	0	0	12	19	100%
	年齡 / 性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
2025	20-29 歲	2	0	1	8	0	0	0	0	3	8	27.50%
	30-39 歲	3	2	4	7	0	0	0	0	7	9	40.00%
	40-49 歲	2	1	1	3	0	1	0	0	3	5	20.00%
	50-59 歲	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	7.50%
	60 歲以上	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	5.00%
	合計	7	4	7	20	0	1	1	0	15	25	100%
	年齡 / 性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	

註：統計截止時間為 2025 年 12 月 31 日。

► 主管職級與非主管職級性別與學歷分析

學歷	碩士		學士		專科		其他		合計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
主管級	2	2	0	4	0	0	0	0	2	6
非主管	5	2	7	16	0	1	1	0	13	19
合計	7	4	7	20	0	1	1	0	15	25
比例	17.50%	10.00%	17.50%	50.00%	0.00%	2.50%	2.50%	0.00%	37.50%	62.50%

註：統計截止時間為 2025 年 12 月 31 日。

► 非員工人數

工作類型	服務範圍	人數
資訊工程師	臺北辦公室	1
清潔人員	臺北辦公室	1

註：統計截止時間為 2025 年 12 月 31 日。

5.1.1 人才吸引與留任

5.1.1.1 人才吸引與多元招募

綠能轉型是一場需要跨界創新、跨世代接力的持久戰。為了打破傳統能源產業的距離感，並主動與具備多元背景的優秀人才對話，本公司不侷限於求職平台或社群媒體等傳統招募管道。我們主動出擊，於 2025 年度實地參與盛大的「104 職涯博覽會」，並採取南北連動策略，進駐台北場與台南場。

我們不只帶著職缺去，更帶著對綠能職場的全新想像前往一線。參展期間，公司由高階主管、HR 團隊與第一線年輕同仁共同組成「綠能導航員」，在現場與數十位求職者面對面交流。在台北場，我們著重於綠能金融、商策策略與跨界創新人才的對話；在台南場，則深度連結在地青年，分享中南部指標案場的實務經驗與維運技術，展現深耕在地的決心。我們跳脫傳統「一問一答」的面試框架，以職涯諮詢、學長姐案場經驗分享等互動方式，向新世代人才展現公司公平、透明且充滿發展性的 DEI（多元、公平、共融）職場環境，成功吸引大量渴望將專業投入永續志業的潛力同仁。



主動出擊！迎向新世代：104 職涯博覽會參展實錄

「每一份遞進來的履歷，都是對綠色未來的認同。」

這次參展不僅大幅提升了公司在年輕族群中的雇主品牌知名度，更讓我們精準對接了許多渴望將專業投入永續志業的潛力夥伴。未來，我們將持續透過多元、創新的招募管道，打破產業邊界，迎來更多和我們一樣想「改變世界」的夥伴！



5.1.1.2 員工流動管理

本公司 2025 年度人力規模隨業務發展而擴張，員工人數由 31 人增長至 40 人，新進員工總數較 2024 年度成長 2 倍，其中整體員工結構女性占比 62.5%，係因現行專案管理、後勤維運管理等業務需求所致。

新進與離職員工分析結果顯示，2025 年度新進員工中女性佔比達 71%，顯示公司職務對女性人才具備一定之觸及與吸引力；在離職率變動的部分，2025 年整體離職率上升，因本公司女性員工占比較高，女性離職員工占比（75%）仍高於男性，其分布趨勢與本公司以女性員工人數較多的員工結構雷同，惟人數由 6 人增加至 15 人，顯示在人力資源管理上，入職後之留任穩定度為後續管理重點。對此，我們正著手檢視整體薪酬福利架構、精進新人培訓流程，並積極打造更為支持同仁職涯發展的環境，期能精準回應員工需求，有效優化流動率，建立更具韌性的人才梯隊。

在資深人力應用方面，本公司 2024 年及 2025 年 50 歲以上女性離職人數連續兩年為 0，展現出資深女性同仁的高度穩定性；麗升能源重視資深同仁所累積之產業實務經驗與專業知識，透過持續關注資深專業人員之續留與銜接，確保各項專案執行與營運流程之穩定，維持組織運作之核心量能。

► 員工新進情形

年齡 / 性別	2024 年				2025 年			
	女性		男性		女性		男性	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
20-29 歲	5	16.1%	1	3.2%	10	25.0%	1	2.5%
30-39 歲	3	9.7%	2	6.5%	8	20.0%	3	7.5%
40-49 歲	2	6.5%	1	3.2%	2	5.0%	2	5.0%
50 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.0%
合計	10	32.3%	4	12.9%	20	50.0%	8	20.0%
新進員工性別占比	71%		29%		71%		29%	

註 1：新進員工比例（%）＝各區間新進人員數 / 年底總人數。

註 2：新進員工性別占比（%）＝各性別新進人員數 / 總新進人數。

► 離職員工統計

年齡 / 性別	2024 年				2025 年			
	女性		男性		女性		男性	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
20-29 歲	2	6.5%	1	3.2%	7	17.5%	0	0.0%
30-39 歲	1	3.2%	1	3.2%	5	12.5%	1	2.5%
40-49 歲	3	9.7%	0	0.0%	3	7.5%	2	5.0%
50 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.0%
合計	6	19.4%	2	6.4%	15	37.5%	5	12.5%
離職員工性別占比	75%		25%		75%		25%	

註 1：離職員工比例（%）＝各區間離職人員數 / 年底總人數。

註 2：離職員工性別占比（%）＝各性別離職人員數 / 總離職人數。

5.1.1.3 全方位人才養成

本公司視每位員工為最重要的資產。透過提供多元的培訓與學習資源，促進同仁不斷提升專業知識與技能，並及時應對再生能源產業的快速變化，為個人職涯與公司發展注入新動力。2025 年度，本公司在具體預算支持下，投入員工培訓經費共計 174 千元。在兼顧日常營運與案場開發的步調下，累計辦理內、外部專業訓練達 176 人次，總受訓時數達 389.5 小時，每名員工每年接受訓練的平均時數約為 10 小時。不論是基層同仁、中階主管亦或高階治理階層，皆透過多元的學習資源持續精進，為個人職涯與公司綠能發展注入不竭新動力。



年度焦點 | 高階主管共識營

為了在變動的再生能源市場中精準戰略，本公司於 2025 年特別舉辦「高階主管共識營」（共計 7 人次、49 總小時）。面對再生能源產業的激烈競爭與多案場並進的營運挑戰，管理階層的視野與決策一致性，是公司穩健前行的關鍵，透過跨部門的深度對話與默契整合，我們打破部門壁壘（Silo Effect），由上而下建立統一的戰略思維，確保管理團隊能兼顧營運績效與 ESG 永續承諾。

► 2025 年員工訓練時數

培訓類型	培訓名稱	培訓統計		
		人次	時數	總時數
共通培訓	善用 AI 與自動化工具	7	1	7
	財務模型教育訓練	7	2	14
	法務通識課程 - 票據法	13	1.5	19.5
	永續課程 - 員工之不法侵害	23	1	23
	高階主管共識營	7	7	49
	誠信經營教育訓練	12	1	12
	防範內線交易教育訓練	12	1	12
	職業安全健康教育訓練	16	1	16
	消防演練	9	1.5	13.5
	個人資料保護教育訓練	15	1	15
	資訊安全教育訓練	10	1	10
	線上簽核 - 【費用申請】流程操作說明	19	1	19

5.1 員工多元化 5.2 薪資與福利 5.3 人權管理 5.4 職場健康安全 5.5 社會參與

培訓類型	培訓名稱	培訓統計		
		人次	時數	總時數
主管 法定 培訓	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	1	12	12
	股東會、經營權與股權策略	1	3	3
	碳定價機制國內外發展趨勢	1	3	3
	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	1	3	3
	董監事法律義務責任與職場防制	1	3	3
	誠信經營守則	1	3	3
	「永續資訊管理」與內控內稽實務重點研討	1	6	6
	智能稽核時代：AI 系統稽核與 AI 輔助稽核	1	6	6
	營運視角解析投資循環及研發循環	1	6	6
	營運系統稽核之聚焦與跨循環及作業之整合	1	6	6
	發行人證券商證券交易所會計主管 (含代理人) 持續進修班	1	12	12
	ESG 浪潮下董事會應注意之相關法令	1	3	3
	IFRS18「財務報表中之表達與揭露」準則與實務解析	1	6	6

培訓類型	培訓名稱	培訓統計		
		人次	時數	總時數
其他	114 年度能源產業氣候變遷調適研習營 風險評估與調適概念班	1	12	12
	溫室氣體管理實作工作坊暨永續發展宣導會	1	9	9
	2025 ESG 高峰會	1	11	11
	「IFRS 領航者計畫系列座談會」 從 GHG Protocol 建構企業探競爭力	1	3	3
	企業如何因應 IFRS S1/S2 挑戰與機會	1	3	3
	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	1	3	3
	再生能源綠電轉售實務	2	6	12
	智慧能源整合系統實務	2	12	24
	從審判實務看公司重大訊息揭露與董事之法律責任	1	2.5	2.5
	AutoCAD 2D 基礎	1	12	12
	李慕約的 365 AI 訂閱計劃 新知精選 x 懶惰擇學 x 案例即用	1	16	16
	總計	176	181.5	389.5

5.1 員工多元化

5.2 薪資與福利

5.3 人權管理

5.4 職場健康安全

5.5 社會參與



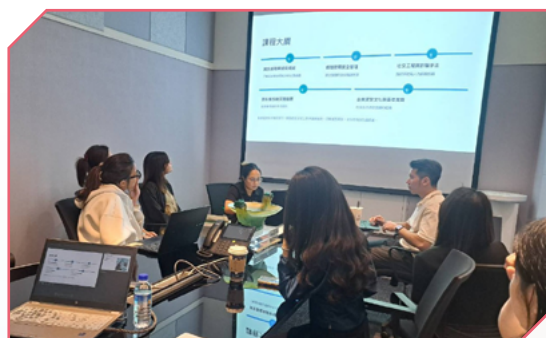
教育訓練 - 永續課程 - 員工之不法侵害



教育訓練 - 個人資料保護教育訓練



教育訓練 - 職業安全健康教育訓練



教育訓練 - 資訊安全教育訓練



5.1.1.4 人資科技運用

用科技解開行政束縛，以數位優化同仁體驗

因應再生能源案場遍布全台、同仁需頻繁跨區移動的產業特性，傳統的紙本申請與跨地區定點簽核已無法滿足敏捷營運的需求。本公司積極推動「數位人資轉型」，於2025年度全面導入NuEIP雲端人資管理系統。我們期盼透過直覺、雲端化的科技工具，將繁瑣的行政流程全面數位化，在大幅提升管理效率的同時，也為同仁打造更具彈性、友善且兼顧環境永續的無紙化職場環境。

串聯 LINE 生態圈

我們將NuEIP系統與同仁日常高頻率使用的LINE進行深度綁定。同仁無需額外下載其他應用程式（APP），也打破了必須端坐在電腦前的空間侷限。無論是辦公室夥伴，還是在中南部第一線案場頂著烈日巡檢、開發的工程同仁，只要打開手機上的LINE，就能「一鍵送出請假、即時追蹤主管簽核進度、隨時查閱線上電子薪資單」。這種極低門檻、無縫接軌的數位體驗，讓全台跨區同仁的數位人資流程覆蓋率達到100%。

數據賦能與行政減負

NuEIP系統將請假資料、LINE線上簽核、薪資計算數位化整合。透過系統自動化結算，人資團隊得以省去大量耗時的人工核對作業，有效提升後勤管理效能。



5.2 薪資與福利

員工是麗升能源的重要夥伴，更是公司發展的動力來源，本公司設計具競爭力的薪資報酬制度及多元的福利項目，吸引潛在人才加入團隊，並促進優秀人才留任，以達成公司永續經營。

5.2.1 薪資政策

公司的成長需仰賴同仁的戰力與歸屬感，因此我們致力於建構具市場競爭力且兼顧內部公平性的薪酬福利體系。我們的薪資核算秉持「適才適所、同工同酬」原則，全面落实性別平權，不因性別、種族、年齡或婚姻等因素而有差異，純粹依據個體之學經歷、專業職能、績效表現，並緊密參考再生能源產業之領先薪資水平進行核定。

為實質吸引、留任優秀綠能人才，並建立長期的組織歸屬感，本公司提供優於市場常態的整體薪酬策略：

- ▶ **厚實基礎保障** | 2025 年度，男、女性員工之基本薪資起薪皆高於法定最低薪資 1.19 倍以上，提供同仁安心安穩的實質生活保障。
- ▶ **績效與成果共享** | 除基本薪資外，我們建立了具激勵性的績效獎金機制，將案場開發、維運與綠能營運實績與同仁的努力直接連結，確保優秀的專案成果能獲得豐厚回饋。
- ▶ **啟動員工認股機制** | 為了與同仁共同成長，公司積極推動員工認股機制，讓夥伴不只是「雇員」，更是與公司共享未來發展與長期價值的「事業合夥人」，攜手打造最具向心力與戰鬥力的綠能團隊。

▶ 男女性別與當地基本薪資比率

項目	2024		2025	
	男性	女性	男性	女性
基層人員基本薪資	30,000 元	30,000 元	34,000 元	34,000 元
(法定) 基層人員最低薪資	27,470 元	27,470 元	28,590 元	28,590 元
超過法定最低薪資倍數	1.09	1.09	1.19	1.19
男女薪資比	1	1	1	1

註：本公司基層員工定義為月平均經常性薪資未逾六萬三千元之員工。

▶ 非主管職年薪平均收入及中位數

項目	2023 年	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	11,261 仟元	5,770 仟元	6,706 仟元
非擔任主管職務之全時員工人數	10 人	6 人	8 人
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,126 仟元	962 仟元	838 仟元
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	1,004 仟元	872 仟元	680 仟元

註 1：公開資訊觀測站申報資料。

註 2：非主管職務之全體員工為：員工人數扣除經理人、部分工時、給薪期間不滿 6 個月之新進或離職人員。

註 3：主管職定義為：經理人。

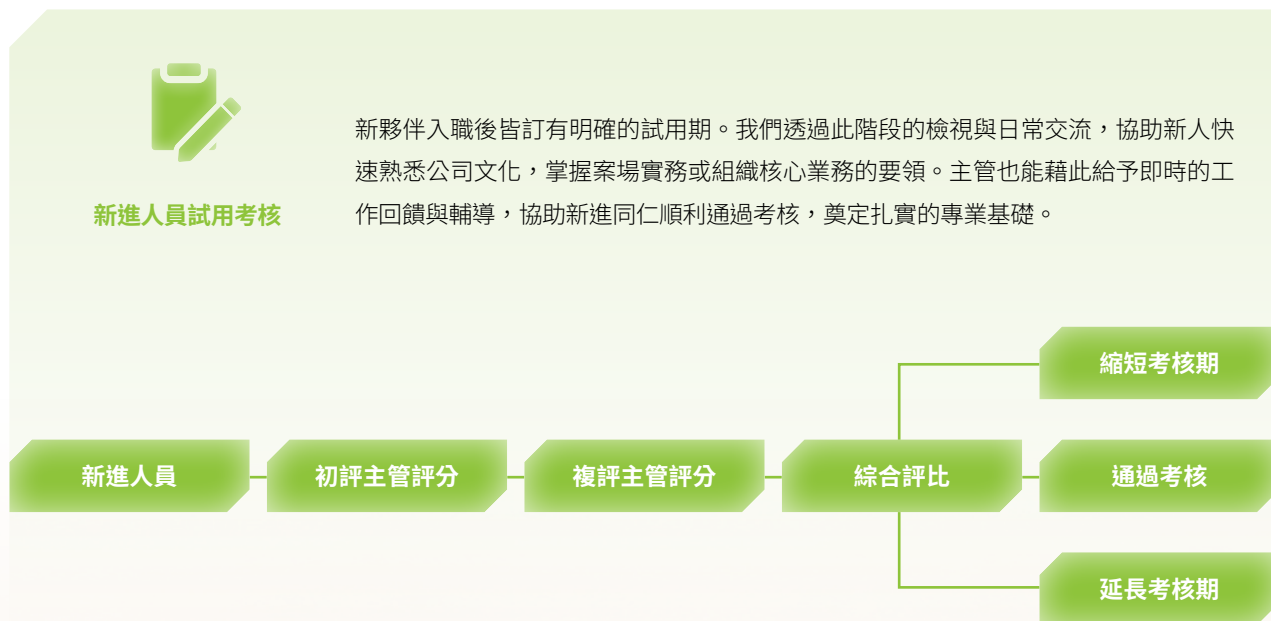
員工酬勞

為回饋員工辛勞並落實利潤分享，本公司章程規定，各年度如有獲利，提撥不低於 1% 為員工酬勞，其中不低於 20% 應分配予基層員工；但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞得以發給股票或現金為之，其對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，其條件及方式由董事會依法決議並提股東會報告。此外，公司設有由四位專業委員組成的「薪資報酬委員會」，每年定期召開會議審議董監及員工酬勞分配案，並提報董事會決議，強化治理透明度。

績效考核

為了協助團隊落實營運目標，本公司訂有「員工績效考核管理辦法」，建立以工作表現為導向的檢核制度。我們重視每一位夥伴在不同階段的成長，透過兼顧「新進適應」與「在職發展」的雙軌評估，促使團隊成員適才適所。

本公司的考核機制分為兩大核心環節：



新夥伴入職後皆訂有明確的試用期。我們透過此階段的檢視與日常交流，協助新人快速熟悉公司文化，掌握案場實務或組織核心業務的要領。主管也能藉此給予即時的工作回饋與輔導，協助新進同仁順利通過考核，奠定扎實的專業基礎。





每半年定期考核

針對正式員工，本公司每半年實施一次定期績效考核。我們重視雙向溝通，針對表現優異的同仁給予即時的實質肯定；對於遇到瓶頸或表現落後的同仁，主管則會進行針對性的輔導或微調工作權責，共同找出改善方案。

自我評分

初評主管評分

複評主管評分

最高核決主管評分

綜合評比

考核項目 | 工作能力、工作精神、問題解決及危機處理能力

為激勵團隊士氣，各部門主管會根據同仁的日常亮眼表現與考核成果，會同行政管理處討論，依內部核決權限積極辦理同仁的職級升遷、薪酬調整與激勵獎金發放，確保同仁的每一次付出與專業成長，都能獲得對等的實質回饋。

▶ 員工考核執行情形

項目	男性		女性		考核人數總計
	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	
主管職	2	29%	5	71%	7
非主管職	12	41%	17	59%	29
小計	14	39%	22	61%	36

註：考核人數不包含董事長、到職未滿 3 個月之新進員工

退休制度

員工退休制度方面，本公司依政府制定之「勞動基準法」（勞退舊制、確定給付計畫）及「勞工退休金條例」（勞退新制、確定提撥計畫）規定辦理提撥。

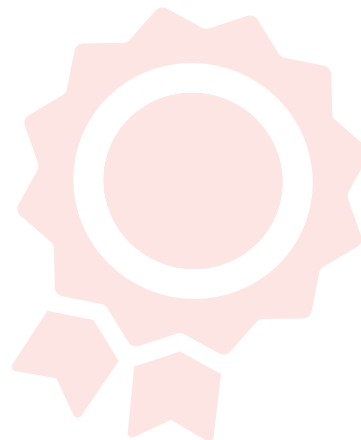
▶ 勞動基準法之退休金制度（舊制）

本公司目前未有採用舊制之情形。

▶ 勞工退休金條例之退休金制度（新制）

本公司每月員工薪資級距，依法按月提繳 6% 儲存至勞保局設立之勞工退休金個人專戶內，同時員工得依個人意願由其每月薪資自願提繳 6% 以內退休金至個人專戶，並享有免稅優惠。員工 100% 採用勞工退休金條例之新制退休金制度。

本公司 2024 年及 2025 年皆無員工申請退休。



5.2.2 員工福利

為全面保障員工權益並支持同仁實踐工作與生活平衡，本公司職工福利委員會依法成立，訂定與推動各項多元化福利措施。我們的福利措施涵蓋「友善婚育／家庭照顧」、「薪酬與激勵機制」、「法定保障與休假」及「員工發展與生活平衡」四大面向，期盼透過全方位的照護，營造勞資雙贏、共榮共好的工作環境。



友善婚育與家庭照顧之職場環境與措施

- ▶ 員工上班必須的哺（集）乳時間，本公司不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- ▶ 育嬰留職停薪及給假，本公司 2024 年 1 位（女性）員工申請育嬰留職停薪，2025 年無員工提出育嬰留職停薪及家庭照顧假申請；2026 年預計 4 位（皆為女性）同仁提出育嬰留職停薪申請。
- ▶ 提供女性員工分娩前後的保護，員工在妊娠期間，若有較為輕易之工作，得申請改調，本公司不得拒絕，且不得減少其工資。
- ▶ 提供女性職工夜間工作保護。
- ▶ 實施半小時彈性上下班機制，提供家長彈性安排接送育兒。
- ▶ 本公司設有結婚禮金與奠儀禮金致送機制，發放金額約為 5,100 至 6,000 元不等，依員工表現、績效等提高禮金額度。2025 年於結婚禮金投入共 18,000 元，共 2 位員工受惠。

薪酬與激勵機制

- ▶ 設置與公司經營願景緊密結合的紅利制度，與員工共同分享經營成果。
- ▶ 每年定期依工作績效升等調薪。
- ▶ 每年發放端午節及中秋節禮金。

法定保障與休假

- ▶ 勞工保險：除法定之勞保及健保以外，本公司進一步替員工投保團體保險，保障內容包含意外險及傷害險等。
- ▶ 特別休假：所有員工皆依勞基法規定享有相應天數之特別休假；另為鼓勵同仁注重工作與生活平衡，提供正職員工**每年 5-12 天不等之不扣薪福利假**。

員工發展與生活平衡

- ▶ 教育訓練：依員工工作需要及公司宣導事項安排各項訓練課程。
- ▶ 舉辦員工部門聚餐、旅遊、團體活動。
- ▶ 免費下午茶。
- ▶ 定期安排員工健康檢查。

5.3 人權管理

為建構幸福工作職場，維護員工基本人權及工作應享有的安全知識，提供基礎、專業、發展等不同階段教育訓練，同時明確勞資雙方之權利義務，建立企業永續發展經營管理制度，促使雙方同心協力，並謀事業發展，落實國際人權公約和勞動基準法訂定之工作守則，讓本公司員工在職場上感受幸福感。

5.3.1 企業人權政策

麗升能源為保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約之原則，尊重國際公認之基本人權政策，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並恪守公司所在地之勞動相關法規。



5.3.1.1 人權政策具體管理方案

01

本公司公平對待與尊重所有員工，並依照政府勞動法令及我們所訂定的政策執行人權管理。遵守所有適用的薪資及工時法規，工作時間以當地法律規範，且不得連續工作超過七日；按時給付公平的生活工資，提供符合法規的假勤管理制度，以及安全與健康的工作環境，確保所有於本公司場域工作的人員均能取得適當的安全衛生訓練，支持並協助維持身心健康及工作生活平衡。

02

透過每年人權教育訓練課程，宣導人權政策、職場平等與禁止任何霸凌行為，以營造一友善與和諧的工作環境。打造零騷擾、性別平等環境。

03

本公司遵循「性別工作平等法」，不對員工進行性別歧視，因此有關員工績效、部門績效以及薪資制度制定相關作業標準，不因男女性別而有所差別待遇，杜絕同工不同酬之情事。

► 人權政策與具體管理措施

人權管理政策	具體方案
提供安全與健康的工作環境	▶ 中午休息 1.5 小時，給予同仁充足午休時間 ▶ 完整及暢通之升遷管道 ▶ 提供寬敞明亮舒適的辦公環境 ▶ 不定期舉辦文康活動
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	
落實高福利、高發展、高關懷	
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	▶ 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡 ▶ 試用期通過後每年另外享有 5-12 天不等福利假
遵循性別工作平等法，提供友善工作環境	▶ 制定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，提供申訴管道 ▶ 提供教育訓練宣導人權政策及職場平等課程

5.3.1.2 人權盡職調查

本公司以行政管理處為人權管理之專責單位，負責推動及落實人權管理。本公司人權盡職調查方式參考歐盟《企業永續盡職調查指令》、《經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南》（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）為基礎，訂定人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。

一、調查範圍：公司全體員工。

二、人權盡職調查程序說明如下：



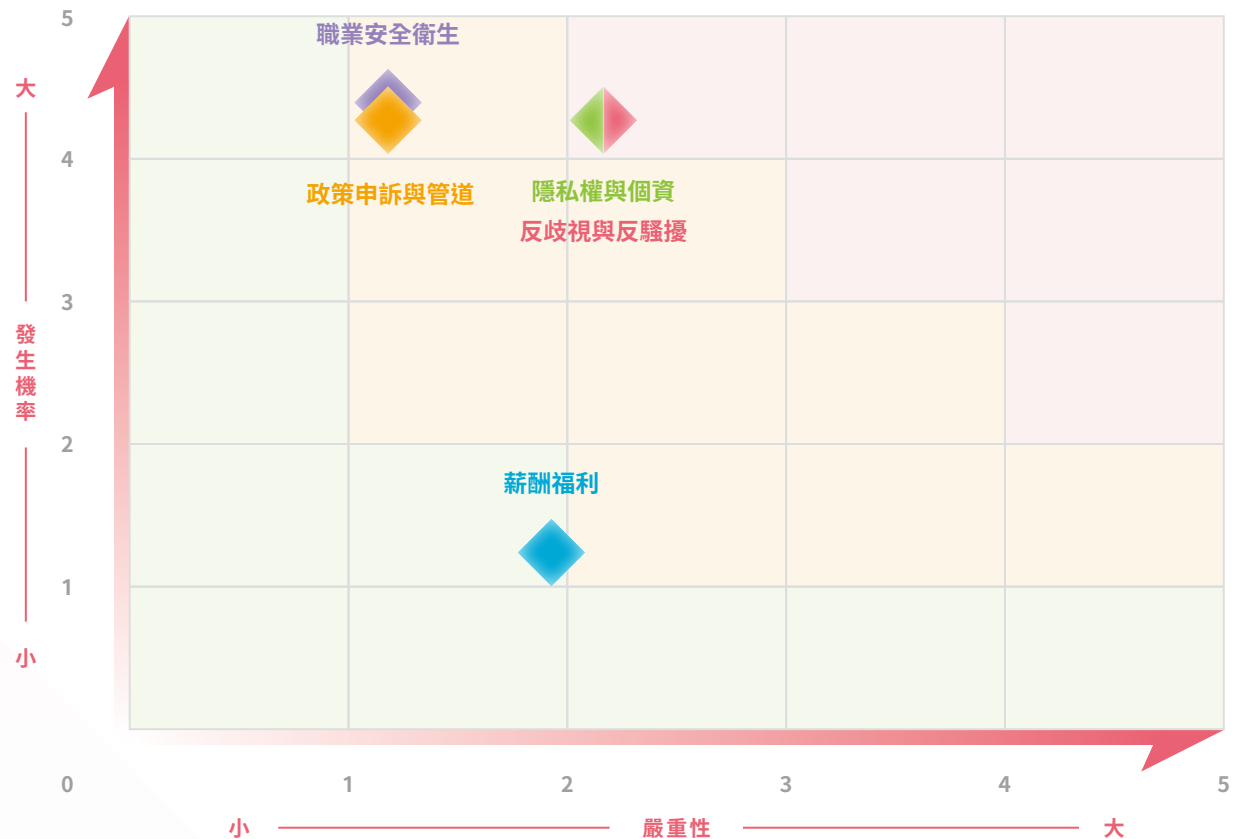
三、本公司參考國際趨勢與同業標竿企業所關注之人權議題，2025 年鑑別出以下 5 項員工相關人權議題：



四、鑑別結果：

本公司依上述鑑別之人權議題，發放問卷給本公司員工進行調查評估，並依問卷結果產出風險矩陣，辨別發生可能性及影響程度，以作為人權議題處理順序依據，本公司將優先處理可能性高且影響程度大之高風險人權議題。

依該風險矩陣，本次調查結果無高風險議題，中度風險當中，取前四項風險乘積相當之人權議題為相對較具風險之議題，包含「政策申訴與管道」、「反歧視與反騷擾」、「職業安全衛生」及「隱私權與個資」，進行管理措施。



五、減緩與補救措施

本公司之人權風險皆屬中、低度風險，惟仍針對上開相對較具風險之人權議題提出減緩與補救措施如下表。適用範疇包含全體員工。

► 人權相關風險因應措施

關注對象	風險描述	補救措施	減緩措施	管理指標
員工	政策申訴與管道	- 受理案件後，即時處理並提供回覆期限與處理進度說明。 - 若申訴屬實，採取改善措施。 - 提供申訴人必要之保護措施。	- 設置多元且匿名之申訴管道，包含專線電話、專用傳真與專用信箱。 - 不定期宣導員工權益及上開申訴管道資訊，確保員工知曉自身權益。 - 提供教育訓練宣導人權政策及職場不平等議題。	- 人權相關申訴 0 件。 - 人權相關教育訓練完訓率 100%。
	反歧視與反騷擾	- 啟動調查程序並確保保密性。 - 依申訴者意願提供支持（如心理諮詢、調整工作環境等）。 - 對違規者依情節採取懲戒或處理措施。	- 制定性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，提供申訴管道並規範處理流程。 - 提供性騷擾防治法、性別平等法等相關教育訓練課，2025 年課程時數 1 小時，共計 23 人次，近 6 成員工參與。	- 反歧視與反騷擾申訴 0 件。 - 反歧視 / 反騷擾相關教育訓練完訓率 100%。
	職業安全衛生	- 調查與分析職業災害造成原因，執行改善措施。 - 對受傷人員提供醫療協助與保險理賠。	- 提供在職員工及新進員工至少每二年定期健康檢查。 - 辦公場所全面禁菸、中央空調系統、充足照明設備，每週辦公場所環境清潔，提供員工舒適安全合宜的工作環境。 - 提供午休 1.5 小時，使員工維持身心健康及工作生活平衡等。 - 提供職場安全與健康相關教育訓練課程，2025 年課程時數 1 小時，共計 16 人參與。 - 配合參與大樓演習；另將大樓消防安全資訊納入新進人員訓練，以提升全體人員於緊急狀況下之應變能力。	- 職能災害 0 件。 - 健康安全相關教育訓練完訓率 100%。
	隱私權與個資	- 通知受影響當事人，並提供必要之補償或協助。 - 檢討資料存取權限與管理機制。 - 修補系統漏洞與強化資安防護。	- 制定並落實資通安全政策及個人資料保護政策。 - 定期審查特權帳號、使用者帳號及權限，停用久未使用之帳號。 - 提供資訊安全及個人資料保護相關教育訓練。2025 年資訊安全教育訓練課程時數 1 小時，共計 10 人參與；2025 年個人資料保護教育訓練課程時數 1.5 小時，共計 15 人參與。	- 侵害隱私權及資料外洩事件 0 件。 - 個人資料保護法相關教育訓練完訓率 100%。

5.3.2 勞資溝通管道與溝通情形

5.3.2.1 溝通管道與溝通情形

本公司並重視勞資關係和諧、員工權益與員工意見，雖目前尚未成立工會組織，員工得依法自主選擇是否組織或加入工會。本公司已設置良好溝通管道，每三個月至少召開一次勞資會議，勞資會議由勞資雙方各三名組成，針對員工福利、人事管理措施等員工關切議題進行討論，2025 年共召開四次勞資會議，以促進勞資溝通，共創企業與員工雙贏目標。

員工對公司有所建議時，除可直接向員工溝通窗口（行政管理處）、直屬主管反映外，本公司另設置匿名之董事長信箱，員工可直接針對公司策略發展、現行制度、工作中的困境、公司文化與環境等任何公司營運相關之議題，進行直接反饋，維持多元暢通的溝通管道。2025 年董事長信箱未接獲任何意見反饋。

本公司承諾恪守《勞動基準法》第十六條之預告期間規定，如有發生重大營運變化，依員工在職年資提前 10、20 或 30 日前完成預告程序。

5.3.2.2 員工滿意度調查

本公司重視員工意見，關心員工對公司的想法，行政管理處於 2025 年 9 月執行員工意見調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和調查與訂定改善計畫。本次員工意見調查內容包括整體滿意度、工作內容與成就感、主管與溝通、團隊合作與職場氛圍、成長與發展、福利與制度 6 大構面，員工覆蓋率為 65%。

針對調查結果，本公司執行之改善方案如下：

1. 為提升同仁休假滿意度，提供 5-12 天不等福利假，增加休假天數。
2. 為提升專業知識及成功經驗分享，以及公司氣氛，增加公司知識經驗交流及團健活動。
3. 為促進集團跨公司 / 部門專案協作之人事管理效益，提升組織彈性與競爭力，未來將評估增加跨部門討論會議及課程。

▶ 員工滿意度調查結果

對象	全體員工
調查內容	整體滿意度、工作內容與成就感、主管與溝通、團隊合作與職場氛圍、成長與發展、福利與制度
調查人數	37 人
覆蓋率	65%
負責調查單位	行政管理處
調查頻率	每年一次
調查期間	2024/1/1~2024/12/31
整體滿意度	3.7 分（最低 1 分，最高 5 分）
調查結果	六大調查面向中，除了整體滿意度外，各主題滿意度得分依序為：主管與溝通、團隊合作與職場氛圍、工作內容與成就感、福利與制度及成長與發展

本公司勞資雙方相處融洽，溝通管道暢通，勞方之意見均能即時獲得資方重視及迅速解決，2025 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。展望未來，在勞資雙方本著和諧經營之理念下，未來持續秉持尊重勞工之權益達成員工與公司共同成長。

5.4 職場健康安全

本公司主要營運型態為辦公室作業，經依《職業安全衛生管理辦法》相關規定評估，未達設置職業安全衛生委員會之法定標準。惟本公司仍定期檢視辦公環境安全、用電及設備管理，並推動員工健康促進及安全宣導等措施。

5.4.1 員工健康關懷

本公司辦公場所全面禁菸、中央空調系統、充足照明設備，每週定期清潔辦公場所，維持環境整潔，提供員工舒適安全合宜的工作環境；提供 1.5 小時午休時間，讓員工得以充分休息。

推動職場健康促進與職業病預防，本公司每二年為員工提供免費健康檢查，檢查項目均依據勞工健康保護規則進行，所有員工皆屬一般健康檢查（無適用特殊健康檢查），提供員工全方位醫療保健服務。最近一次健康檢查於 2024 年辦理，參與率 88.24%。

5.4.2 職場安全

麗升能源辦公室所在辦公大樓設置緊急逃生路線及出口，備有消防安全設備，配合大樓年度消防安全設備檢測，參與區域性疏散及緊急逃生訓練，培養良好安全意識與緊急逃脫能力，以降低災害的衝擊。

本公司不定期辦理職場安全宣導相關教育訓練課程，提升員工職場安全及健康照護意識。2025 年辦理 1 場次訓練課程，課程共計 1 小時，16 位員工參與。

本公司 2025 年無任何員工因職能傷害請假、受傷，或無法工作之情況。

▶ 員工職業傷害統計

項目	次數
員工職能傷害統計	0
員工因職業傷害請假或受傷數據	0

5.4.3 性騷擾防治

本公司為防治就業場所性騷擾行為，維護性別工作平等及人格尊嚴，特依據「性別工作平等法」，於本公司員工工作守則第 47 條制訂工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點，並制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明訂凡具管理監督權者或全體同仁，皆不得利用職權、機會或於執行職務時進行性騷擾，亦不得縱容此類行為。保障對象包含求職者、受僱者、派遣勞工等。除明訂職場性騷擾防治規範，本公司於 2025 年舉辦 1 場次員工之不法侵害課程，課程時間 1 小時，共計 23 人參加；課程內容包含宣導性別平等及性騷擾防治相關內容，旨在深化員工之防範意識，並清楚說明員工維護權益方式及申訴救濟管道，共同建構安全尊嚴的工作環境。

本公司近三年 (2023 年 -2025 年) 皆無性騷擾申訴案件。

▶ 性騷擾防治申訴管道

員工於工作場所遇有性騷擾時，可向行政管理處提出申訴。

申訴專線電話 | 02-2709-9889 #606

申訴專用傳真 | 02-2709-9997

申訴專用信箱或電子信箱 |
jing_chiang@leadsun-green.com

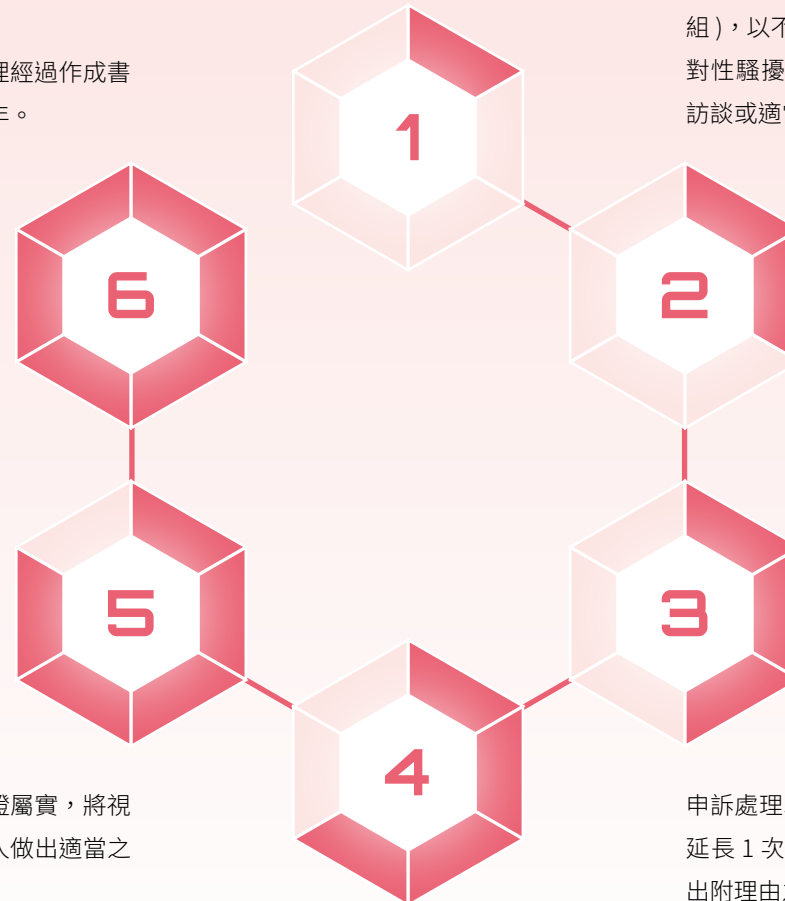


▶ 性騷擾申訴處理流程

申訴人以電話、傳真或電子郵件方式提出申訴。

申訴結案，將處理經過作成書面紀錄，存檔 2 年。

申訴處理單位啟動調查 (5 人小組)，以不公開為之調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查。



性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人做出適當之懲戒或處理

申訴處理單位應於 30 日內 (得延長 1 次，以 15 日為限)，作出附理由之決議

將上述決議以書面通知申訴人及被申訴人，如有異議雙方得於 20 內提出申覆

5.5 社會參與

本公司致力於在追求綠能營運的同時，將企業資源精準轉化為環境與社會的正面影響力。回應各項永續發展目標（SDGs）及社會需求，2025 年度綠能基礎建設發展與社會共榮之整體資源投入總金額約達新台幣 9,600 萬元。我們不追求形式上的浮華活動，而是秉持務實精神，將每一分資源聚焦於「綠能本業深耕」與「在地社區關懷」兩大核心主軸：

以綠能本業驅動永續基礎建設

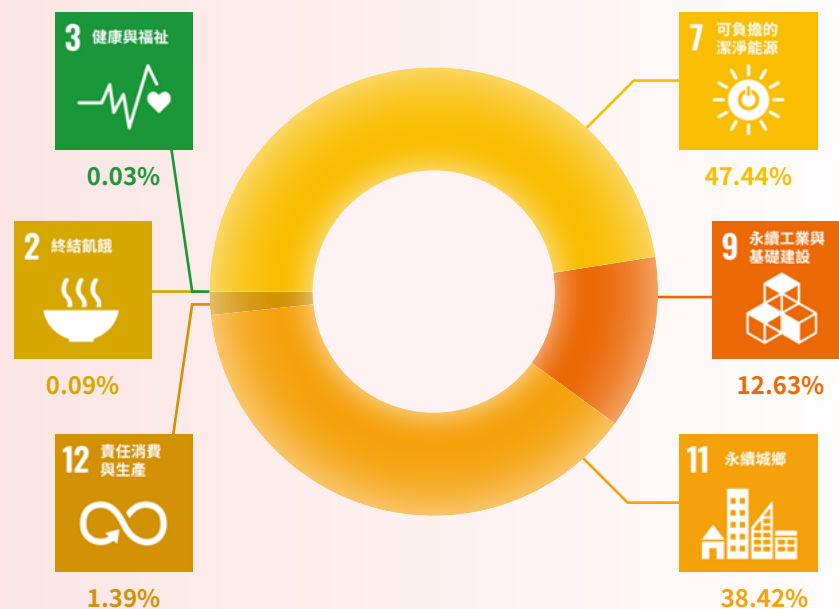
本公司將高達九成八的資源，實質投入於推動台灣低碳能源與智慧電網的轉型。本年度我們透過指標性案場的建置與維運，落實 SDG 7 可負擔能源、SDG 9 永續工業與基礎建設以及 SDG 11 永續城鄉的承諾。這些經費與成本的實質投入，不僅建構了具備高韌性的新型態分佈式能源基礎設施，更為在地社區提供更穩定、乾淨的綠電保障。

以日常行動落實在地溫暖關懷

在社區共榮方面，本公司從同仁的日常出發，將公益融入營運。我們不僅貼近在地需求提供物資與發展綠色禮盒，更發起「種菜公益活動」，由公司實質補助現金與材料，全額支持同仁投入約四小時的暖心工時進行耕作與物資串聯，實質響應 SDG 2 終結飢餓的精神。

此外我們亦將觸角延伸至企業外部，參與台新銀行公益慈善基金會所發起的公益活動，透過實質捐款新台幣 1 萬元，將企業資源輸送至社會弱勢群體。透過結合內部同仁的身體力行與外部平台的資源投注，我們期盼以多元管道實踐企業公民責任，為在地社區創造共融與共好的價值。

我們深信，真正的社會影響力不在於活動的多寡，而在於是否能精準回應社會的需求。未來，本公司將持續結合自身的綠能專業，一邊透過案場建設活絡地方基礎建設，一邊透過靈活且具彈性的社區參與，讓綠能轉型的成果與在地社會共享。



► 愛心加菜 - 從農場到孩子的餐桌



► 薈萃大地的純淨守護 - 從產地到生活的共好對話



Chap 6

節能減碳，環境守護

- 6.1 氣候行動
- 6.2 生物多樣性
- 6.3 溫室氣體與能源管理
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理
- 6.6 氣候行動

全球氣候變遷的影響日益複雜，相關風險已成為企業經營不可忽視的挑戰。本公司為再生能源產業，面對日益趨嚴的環境與氣候法規，以及氣候災害帶來的營運韌性考驗下，「永續環境」已成為麗升能源營運管理的關注項目。

本公司於 2025 年訂定「環境管理政策」，作為公司強化執行環境管理的重要參考依據，承諾於營運過程中落實環境保護，降低對環境造成的影響，並遵循以下承諾：

1. 遵循政府環境保護、能源、水資源管理相關法規及國際準則，於執行營運活動及內部管理時，落實環境永續之措施，並納入重要供應商、承攬商等進行供應鏈管理，共同減少營運活動對環境的衝擊。
2. 關注國際環境議題及氣候變遷趨勢，評估本公司氣候變遷風險，秉持減緩與調適並重的原則，提升本公司氣候韌性，同時將採取措施減少溫室氣體排放。
3. 以「有效成本」、「最佳效益」精神進行可回收、低污染、節省資源的綠色採購或行動，有效降低對環境的衝擊且持續改善資源使用效益。
4. 宣導節能減碳或提供環境永續相關培訓，提升全體員工對環境議題的認知及參與度。
5. 提供健康安全的工作環境，以維護工作者的身心健康，並且降低職業安全衛生風險。
6. 積極與利害關係人，如員工、供應商、承攬商等合作、溝通並公開本公司環境管理政策及相關要求，攜手推動環境永續。

為實踐上述承諾，麗升能源以「氣候行動」、「生物多樣性」、「溫室氣體與能源管理」、「水資源管理」、「廢棄物管理」為五大推動方向，持續精進各項管理措施，並定期追蹤指標達成情形，以落實對環境永續的責任。

6.1 氣候行動

世界氣象組織 (World Meteorological Organization, WMO) 2025 年發布之分析顯示，全球平均氣溫 5 年內即有 70% 機率跨越升溫 1.5 °C 門檻，反映全球暖化趨勢持續加劇，將可能導致環境出現更極端值的變化。為因應氣候變遷趨勢與潛在衝擊，麗升能源導入 TCFD 框架，依循治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向，系統性管理氣候相關風險與機會，並由董事會負責決策與督導，以強化公司氣候韌性。



治理

- ▶ 本公司董事會為永續發展之最高決策及監督單位，透過核定、監督及分配足夠資源，確保永續發展與營運策略目標方向一致，使管理機制有效運作。
- ▶ 「審計委員會」召開會議討論相關議題，聽取氣候相關風險具重大性之風險因子辨識結果及因應控制措施之報告。
- ▶ 董事會授權公司治理及永續發展委員會負責協助董事會督導公司永續發展 (含氣候相關議題) 策略、目標推動及永續資訊管理等相關事務，並授權永續長負責推行，定期向委員會及董事會報告推動成果與執行情形；並蒐集評估氣候相關風險及機會，由永續資訊揭露小組依識別結果制定節能減碳計畫，落實至各部門。



策略

- ▶ 本公司隨時關注國際氣候變化趨勢，並比對其他同業案例，評估公司的短、中、長期的氣候相關風險及機會。
- ▶ 採用氣候情境模擬分析全球氣候變化下的風險因子，揭露公司的氣候相關風險及機會的韌性，當前之營運及價值鏈狀況，是使用歷史數據所得。



風險管理

- ▶ 公司治理小組識別氣候相關風險與機會，評估對公司的量化衝擊，與永續環境小組共同擬定風險管理方向及因應計畫。
- ▶ 氣候相關風險及機會納入整體企業風險管理，由審計委員會進行管控。

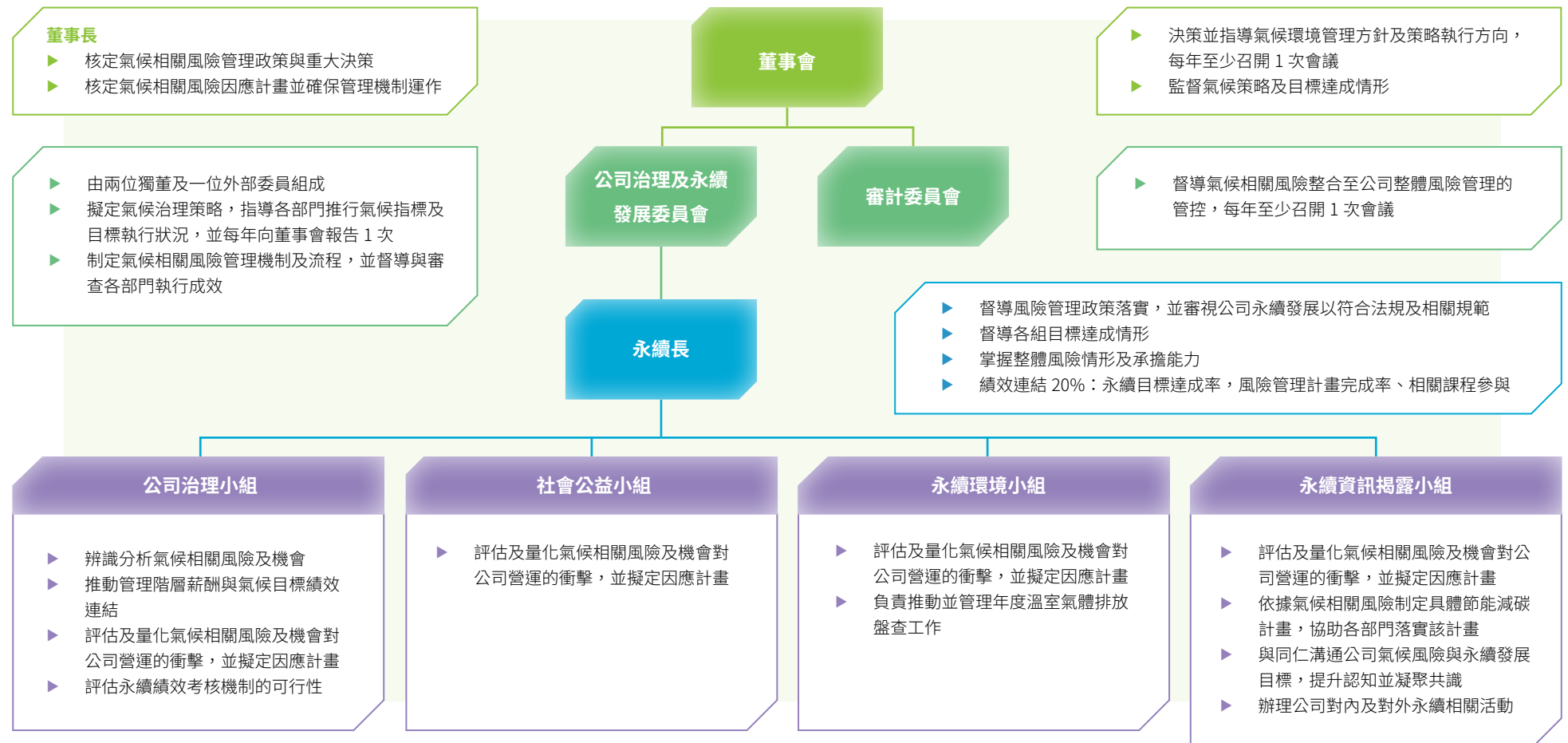


指標與目標

- ▶ 永續資訊揭露小組研擬氣候相關指標及目標。
- ▶ 永續環境小組協助各部門執行節能減碳計畫，定期審視執行成效，並完成年度溫室氣體盤查作業。

6.1.1 治理

面臨氣候變遷帶來的挑戰，建立完善氣候治理架構儼然成為企業的當務之急。麗升能源以明確的組織架構，依據治理階級落實執行方向，積極應對氣候風險與機會。董事會決策氣候環境管理方針，由公司治理及永續發展委員會督導轄下的四個推行小組運行氣候變遷相關因應計畫，針對環境管理、社會行動及公司治理等面向進行跨部門分工合作，全面推動永續治理目標。



► 策略與風險管理

麗升能源每兩年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別評估流程，系統性識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。

► 氣候相關風險鑑別及管理流程



► 氣候相關風險及機會鑑別結果

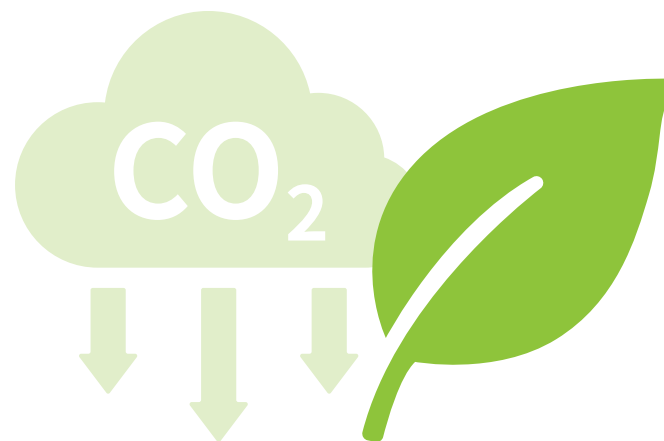
麗升能源以各項風險影響期間及衝擊程度，鑑別出 4 項轉型風險、2 項實體風險及 2 項氣候機會為氣候變遷重大議題，並規劃相對應的因應計畫及風險管理機制，掌握整體氣候相關風險管理執行情形，提供公司內部參考並詳加瞭解所面臨的氣候變遷挑戰，集思廣益對策規劃的可行性。



► 預期發生時間區間

本公司考量自身營運特性、設備投資週期及策略規劃節奏，將氣候相關風險與機會之預期發生時間區分為短期、中期及長期進行管控，以貼近實際決策與管理需求。

名稱	時間區間	與策略性決策規劃時程之連結
短期	3 年以下 (含) (2025 - 2027 年)	對應年度營運計畫、預算編列與法規遵循管理，主要將氣候因素納入年度預算編審與短期資源配置。
中期	4-6 年 (2028 - 2030 年)	對應工程投資等中長期轉型規劃與執行期程，確保氣候轉型策略與重大資本投資一致。
長期	7 年以上 (含) (2031 年以後)	作為長期減碳路徑、重大資本支出及營運模式調整之規劃依據，並配合我國淨零排放政策方向。



6.1.2 氣候相關風險因應計畫

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	衝擊描述	風險管理及因應計畫
轉型風險	法規政策	法規環境趨嚴 我國 2025 年通過《環境影響評估法》修法，光電開發環境審核標準加嚴，縮減可開發區域之範圍。	對經營模式的影響 目前： - 麗升能源集團目前已建置完畢之案場皆未受《環境影響評估法》規範影響，建置中的案場則依開發進展陸續評估是否受到法規影響而需實施環境評估。 預期 (中長期 2028~2031 年以後)： - 法規修法將光電案場列入環評之標準擴大，案場開發需經過環評將影響降至最低。如需委託顧問公司調查、撰寫並取得審查通過，營運成本將上升。 對價值鏈的影響 預期 (中長期 2028~2031 年以後)： - 法規加嚴，若中小型案場需進行環評機制，可能導致客戶設置光電系統意願降低，造成訂單減少。	- 評估與專業環境顧問公司建立長期合作關係，針對未來可能納入環評標準之案場，預先調查生態背景。 - 案場開發過程主動與主管機關及地方利害關係人溝通，確保開發計畫符合最新環境保護政策標準。 - 協助維運案場進行植生復育及環境維護工作。
		報導強化要求 國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加。	對經營模式的影響 目前： - 投入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查並計劃取得第三方查證，盤查及查證費用支出約 30 萬元。 - 溫室氣體盤查等永續專責人員薪資及取得相關證照之成本約 368 萬元。 預期： - 相關盤查作業納入例行營運管理流程，每年預計支出查證費用支出約 15 萬元。 對價值鏈的影響 目前： - 暫無上下游廠商要求揭露碳盤查相關資訊。 預期 (中長期 2028~2031 年以後)： - 因應客戶要求，向上下游蒐集與揭露碳盤查資訊，將增加供應鏈管理負擔，並影響合作對象選擇。 - 要求針對溫室氣體排放範疇 3 進行揭露，需偕同價值鏈上的供應商遵循及盤查。	- 麗升能源以 2025 年為基準年，每年依照 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行作業，並根據盤查結果擬定減碳目標及策略。 - 執行溫室氣體排放範疇 3 (上下游間接排放) 之盤查，識別主要排放來源，評估向供應商及客戶蒐集活動數據。

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	衝擊描述	風險管理及因應計畫
轉型風險	供應鏈及原物料	關鍵材料波動 - 環境政策及碳定價機制以致關鍵材料生產成本提升。 - 供應鏈因氣候變遷影響供貨。	對經營模式的影響 目前： - 全球通膨，材料成本及供應貨源的變化可能造成利潤波動，影響短期營運計畫。 預期（長期 2031 年以後）： - 關鍵材料價格受氣候變化影響不穩定，增加原物料採購成本，需評估替代性材料使用可能性。 對價值鏈的影響 預期（中長期 2028~2031 年以後）： - 供應商成本增加可能導致材料供應不穩，影響生產排程與下游交期，增加違約或延遲成本。 - 供應商受颱風、洪水等極端氣候影響可能延遲交貨，影響工程進度與專案交付。	- 與主要設備供應商保持良好往來關係，建立價格與品質的穩定性，爭取在特殊時期仍能取得優先供貨。 - 整合採購太陽能模組、逆變器、鋼材等關鍵材料，提升採購規模與議價能力，穩定供應並降低成本與時程延誤風險。 - 掌握市面上規格相近之可替代關鍵材料供應資訊，確保災後迅速取得關鍵材料。
	低碳轉型社會影響	案場興建引發爭議 案場建置前受到鄰近居民或環境保護組織針對土地或生態等面向提出建議。	對經營模式的影響 預期（中長期 2028~2031 年以後）： - 為瞭解利害關係人訴求，暫緩工程進度或直接停擺，增加支出及營造成本。 - 如引發重大爭議，導致銀行收回聯貸或降低授信評分。 對價值鏈的影響 目前： - 著手針對案場生態環境進行調查，依個案狀況，評估委託第三方出具生態報告或環評報告。 預期（中長期 2028~2031 年以後）： - 新設案場投入額外人力進行地方協調與生態監測，增加溝通成本，避免負面新聞影響公司名譽。	- 土地開發階段進行評估，主動識別案場周邊利害關係人，並建立利害關係人溝通機制及管道。 - 評估導入生態補償計畫，降低案場推動阻力，案場周邊進行林木種植專案，後續生態復育維持延續計畫。

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	衝擊描述	風險管理及因應計畫
實體風險	立即性	天然災害加劇 強烈颱風及強降雨等天災發生機率增加。	對經營模式的影響 目前 (短~中期 2025~2030 年)： ▶ 受颱風影響，2025 年損失成本約 15 萬元。 預期 (中長期 2028~2031 年以後)： ▶ 若風災及水災造成案場建置工程延宕或中斷，增加營運成本。 ▶ 光電案場損壞，未能於主管機關限定期內完成清運，依據《廢棄物清理法》第 53 條，可能裁罰 6~1,000 萬元。 對價值鏈的影響 預期 (長期 2031 年以後)： ▶ 若光電板 100% 受損，需修復期間，影響客戶用電調度。 ▶ 原物料運送受阻，導致案場施工工期需要調整或中斷，增加損失成本。 ▶ 因天然災害導致設備受損，若涉及之關鍵材料已停產或轉由海外供應，可能延長材料交期，進而影響案場修復進度並延遲恢復運轉時程。	▶ 案場結構設計依法規標準，抗風能力達 17 級風以上；定期巡檢確保案場系統結構穩定。 ▶ 定期識別案場位置是否有複合性災害發生之可能性 (如颱風引發之洪水、風災等)；颱風前要求維運團隊加強案場巡檢以降低潛在損害；事後即刻執行全面盤點。針對災損案場，迅速啟動復原程序與災害應對措施，最小化停機時間，維護資產營運穩定性。 ▶ 針對高風險區域案場，透過保險機制，彌補災害修復期間的設備損害及發電中斷之損失。
	長期性	氣候極端變化 海平面上升、平均氣溫上升或降雨模式改變。	對經營模式的影響 預期 (長期 2031 年以後)： ▶ 氣候改變造成案場淹水或高溫損耗等，增加再生能源案場維護成本。 ▶ 戶外氣溫升高降低太陽能發電系統的電能轉化效率，在辦公室據點因高溫持續造成空調壓縮機運轉時間拉長，造成電費支出增加。請參閱接續章節氣候情境分析 - 實體風險情境分析：持續性熱浪。 ▶ 案場投保天災險增加保費支出或免賠額度提高，進而影響長期持有成本。 對價值鏈的影響 預期 (長期 2031 年以後)： ▶ 雨量變化導致案場淹水、光電板損壞；極端高溫影響太陽能模組效率，導致發電量下降，影響客戶用電或營收。	▶ 太陽能光電模組強化通風設計建置，並落實巡檢機制，降低極端高溫引發的發電效率衰退與設備加速老化風險。 ▶ 監控案場環境溫度與發電效率等情況，並追蹤最新技術資訊，視受極端高溫影響情況評估選用更耐熱之原材料。 ▶ 評估將氣候風險影響因子並納入合約考量。

註：本表費用以新台幣元計。分析區域主要集中於臺北總公司、光電案場 (臺南市新營區、臺中市太平區、桃園大園區、桃園市新屋區、屏東縣高樹鄉等)；設施以已設置的太陽光電系統與儲能設備為主要分析對象。

6.1.3 氣候相關機會及因應計畫

氣候機會	衝擊描述	管理及因應計畫
低碳能源需求提升 - 受政策推動 (如碳費、碳稅) 及企業訂定再生能源使用目標 (如 RE100) 影響，再生能源需求增加。 - 我國 2023 年通過《建築物設置太陽光電發電設備標準》，針對建物屋頂興設光電之規範，未來屋頂光電將逐步普及。	對經營模式的影響 目前： 《建築物設置太陽光電發電設備標準》，自 2026 年 8 月 1 開始正式實施，須持續觀察對未來市場之影響。 預期 (短中期 2025~2030 年)： - 客戶及公共工程對綠電與再生能源採用意願提高，有助於提升再生能源專案需求，擴大潛在市場規模。 對價值鏈的影響 預期 (中長期 2028~2031 年以後)： - 光電與低碳能源市場規模擴大，以 2030 年國家太陽光電容量目標推算，潛在剩餘系統建置容量有機會創造 16 至 22 倍之 EPC 營收注入。 - 屋頂型光電普及後，帶動維運與儲能系統整合需求，延伸麗升能源的下游服務價值鏈。	- 穩定提供客戶整合能源服務，從開發、建置、營運到維運，擴大電廠綜合效益。 - 透過持續開發投資，佈局太陽能發電案場，並結合儲能系統之整合應用，強化本公司再生能源資產組合，推動整體裝置容量穩定成長。 - 針對未來法規公告實施，評估與建商簽署策略聯盟，將光電系統納入建案初期設計，爭取打入建物光電市場機會。
多元光電發展模式 - 呼應政府「一地二用」之政策，透過複合式土地利用，導入漁電共生、農電共生以及屋頂型太陽能光電等多元模式，持續擴大再生能源供給。 - 新商業服務模式開發。	對經營模式的影響 目前： - 開發新商業量能。 2024 年成立「綠電交易加速器」，協助小型再生能源案場電力躉售媒合企業用戶。 - 子公司香印永續股份有限公司與玉山銀行合作建立「綠電信託」，提供發電廠、中間售電業者與購電企業三方綠電售購的交易安全。 預期： - 配合我國永續發展目標，持續研究並跨足相關永續議題及產業，如碳足跡、碳中和及減碳節能、綠能憑證、碳權交易等服務。 對價值鏈的影響 目前： 「綠電交易加速器」及「綠電信託」為客戶提供電廠後續規劃與資產管理方向，供給綠電協助企業達成再生能源使用目標。 預期 (短中期 2025-2030 年)： - 提供更多座小型案場穩定躉售電力的機會。 - 媒合更多加入 RE100 倡議的企業，供應企業用戶乾淨且安全的綠電。	- 以「農漁業為本、綠能加值」為核心策略，持續協助導入水產或農作經營管理，兼顧地主收益與投資效益，不僅降低土地開發風險，亦提高案場的長期穩定性。 - 多元化案場開發初期，即針對土地使用、周邊生態、技術可行性、合作對象及財務回收進行評估，降低新形態案場開發之不確定性。 - 除了案場類型，藉由採取配置區域分布及客戶結構，降低單一市場、模式或客戶集中帶來的營運風險。

註：本表費用以新台幣元計。分析區域主要集中於臺北總公司、光電案場 (臺南市新營區、臺中市太平區、桃園大園區、桃園市新屋區、屏東縣高樹鄉等)；設施以已設置的太陽光電系統與儲能設備為主要分析對象。

6.1.4 氣候情境分析

麗升能源為評估面對氣候變化下實體風險的韌性，藉由情境設定分析缺水風險、降雨模式變化及極端高溫的衝擊。透過氣候情境模擬分析，掌握未來風險應變的謀略與規劃，降低整體財務損失風險。

► 實體風險情境分析：長期性 - 缺水風險

缺水風險係採用世界資源研究所 (WRI) 水資源風險地圖預測 2030 及 2050 年 RCP 2.6(溫室氣體低度排放的情境，較為樂觀) 及 RCP 8.5(溫室氣體高度排放的情境，較為悲觀) 情境下的水資源壓力。資料顯示，無論在樂觀或悲觀情境下，各據點的水資源壓力皆為低至中 (10-20%)，說明供水情形較為穩定，惟在旱季可能仍面對小幅度的水資源壓力。

麗升能源電廠建置環節主要透過發包工程，並無製造業之生產製程，因此主要用水為辦公室生活用水。雖然假設情境下水資源風險不高，仍持續響應節約用水政策，規劃相對應的開源節流措施，如配合辦公大樓政策採用節水設備 (省水龍頭及馬桶)、向員工宣導省水觀念等。未來將持續關注氣候變化，評估水資源相關設備建置的需求，加強對於氣候變遷的調適能力。

► 實體風險情境分析：長期性 - 連續降雨可能導致案場淹水

降雨模式變化使用升溫 1.5°C 及 2°C 情境，以豪雨日 R200mm(一年內日降雨量超過 200mm 的天數) 為分析指標，並採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP) 針對臺北總公司及 5 處案場進行預測：

升溫情境 數據指標 廠區位置	觀測 基期 (天)	1.5°C		2.0°C	
		75 百分位值 (天)	最大值 (天)	75 百分位值 (天)	最大值 (天)
臺北總公司	0.6	0.3	0.8	0.3	0.8
臺南市新營區	0.5	0.2	0.6	0.2	0.6
臺中市太平區	0.6	0.2	0.8	0.2	0.6
桃園市大園區	0.3	0.2	0.5	0.2	0.6
桃園市新屋區	0.2	0.2	0.3	0.2	0.4
屏東縣高樹鄉	1.3	0.3	1.0	0.3	1.5

註：75 百分位值反映比一般情況稍嚴重的狀況，係指有 75% 的年份，每年的豪雨日天數會低於該數值，只有 25% 的年份會更高；最大值則反映極端情形。

雖然豪雨日屬於低頻事件，但極端降雨強度及所引發的潛在破壞性 (如瞬間淹水、結構基礎設施受損) 仍可能對太陽光電案場構成氣候風險。考量總公司位於高樓層以及五處案場中有四處皆採屋頂式太陽能光電，僅一處儲能案場為主體在地面者，但已設置抬高基礎、防雨棚架並採用高防護等級的機櫃，顯示整體受地面洪患的風險相對有限。麗升能源仍將持續關注排水系統維護、電纜線路防水密封以及周邊流域水位與降雨量變化，提升氣候韌性，應對氣候變遷帶來的複合式挑戰。

► 實體風險情境分析：持續性熱浪

極端熱浪使用升溫 1.5°C 及 2°C 情境，以極端高溫持續指數（一年之中，連續 3 天以上日最高溫高於基期第 95 百分位數之事件總天數）為分析指標，並採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP) 針對光電案場進行預測：

升溫情境	觀測基期 (天)	1.5°C		2.0°C	
數據指標 廠區位置		最大值 (天)	平均發電 下降比例 ^{註 1}	最大值 (天)	平均發電 下降比例 ^{註 1}
臺南市新營區	9.5	48.9	0.23%	76.8	0.37%
臺中市太平區	9.8	45	0.22%	65.3	0.31%
桃園市新屋區 ^{註 2}	9.7	41.2	0.20%	58.3	0.28%
屏東縣高樹鄉 ^{註 2}	10.8	45.8	0.22%	67.9	0.33%
財務衝擊 (新臺幣元)		2.9 萬元		4.4 萬元	

註 1：發電效率影響係假設極端熱浪期間，太陽能模組表面溫度相較一般夏季晴天情境額外上升約 5°C，並採用國際規範太陽能板標準測試條件 (Standard Test Conditions, STC) 假設模組溫度每上升 1°C，發電效率下降 0.35%。據此推估，熱浪期間之額外發電效率損失約為 1.75%。

註 2：桃園農電及屏東農電尚建置中，不包含於本次財務衝擊計算。

依據數據推估，1.5°C 升溫情境下，各案場因極端熱浪導致之年度平均發電量下降約 0.18% 至 0.23%；2.0°C 升溫情境則下降幅度擴大至約 0.24% 至 0.37%，其中南部及高熱浪暴露區（如屏東農電）影響相對較高，此趨勢將導致模組溫度升高、系統轉換效率顯著衰退，並影響發電量、設備使用年限及案場整體收益，預期發電量下降之財務衝擊 2.9 萬元至 4.4 萬元。為提升案場韌性，麗升能源將優化模組通風設計並強化巡檢機制，降低極端高溫引發的發電效率衰退與設備加速老化風險。

透過「國家氣候變遷科學報告 2024」氣候情境分析資料得知，夏季天數從原本約 95 日到長期會轉變延長成 140 日~150 日，增加約 45 日~55 日，此長期之氣候情境推估未來電費成本將增加 4.6 萬元~5.6 萬元。

► 實體風險情境分析：颱風個數減少、強颱機率增加

依據《國家氣候變遷科學報告 2024》之 RCP 8.5 情境分析，相較於基期，21 世紀中期 (2031-2065 年) 與末期 (2071-2099 年) 侵臺颱風個數將分別減少約 10% 與 50%，惟強颱出現頻率則增加約 105% 與 60%。綜合上述推估結果得知，雖個數減少，但出現強颱機率增加，而侵臺颱風數量於 21 世紀中期約為 3-4 個，世紀末減少至約 1-2 個。

採用上述世紀中期與末期颱風個數之最大值作為極端情境假設，以評估強風對屋頂型太陽能光電板可能造成之損耗及財務衝擊；若發生單次極端強颱事件，光電設備因強風損壞且假設單一案場需二至三個月修復時間並暫停發電，則期間無法產出電力，造成財務衝擊 110 萬元至 165 萬元。

麗升能源已將颱風風險納入風險管理機制，除了採用耐風設計、提高安全標準外，亦透過保險機制進行調適。本公司將持續檢視與強化光電設備保險內容，配合案場規模、設備價值及氣候風險變化，定期檢討保險內容與保額設定，確保保險機制有效因應極端氣候風險。

6.1.5 指標與目標

麗升能源氣候變遷相關指標與目標制定如下，各指標具體執行情形詳參閱本章節後續內容。

► 溫室氣體排放目標

本公司溫室氣體盤放基準年為 2025 年，並設定 2030 年 (5 年後) 溫室氣體排放量 (範疇一及範疇二) 較基準年減少 5% 為減量目標。

► 能源使用目標

每年總能源使用密集度減少 1% 或人均使用量減少 1% 作為減量目標。

6.2 生物多樣性

(1) 生物多樣性治理與最高承諾

氣候變遷與生物多樣性流失，是當前全球面臨的雙重自然危機。作為推動綠能轉型的重要成員，本公司著重再生能源發展與自然資本（Natural Capital）的鏈結。

為展現企業營運與自然共生共榮的決心，本公司董事長已正式簽署並訂定「生物多樣性承諾」，將生物多樣性納入永續開發流程之中。我們承諾依據案場特性推動在地生態共生、深化價值鏈的資訊透明。

(2) 為落實麗升能源之永續承諾，本公司全面管理再生能源案場之開發建置對自然的衝擊與依賴，我們參考自然相關財務揭露（TNFD）之 LEAP 架構，有序地檢視案場生命週期。

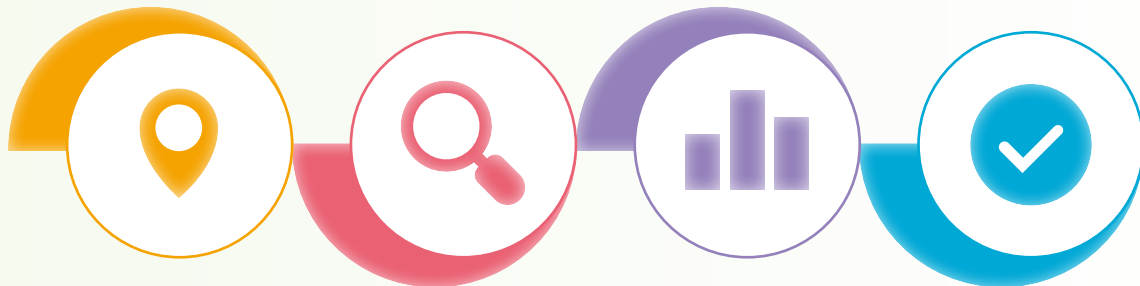
同時採用 ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) 探索自然資本機會、風險與曝險工具評估對自然之依賴，特別是針對國際自然保護聯盟 (International Union for Conservation of Nature, IUCN) 瀕危物種紅色名錄（下稱 IUCN 紅皮書）列名之物種。我們深信，透過科學化的揭露方法與持續性的生態風險評量，能有效緩解營運活動對棲地之干擾，致力於在科技創新與自然共榮之間取得永續平衡。

評價 (Evaluate)

評估擬進行之營運活動對周遭土壤、水源及物種等自然資本的依賴程度（如漁電共生對水質的依賴）。

準備 (Prepare)

如屬法規要求之敏感區，將規劃制定生態回應策略，將自然風險納入公司的核心決策與財務規劃中。



定位 (Locate)

開發之初，盤點既有潛在案場與生態敏感區、國家級濕地、保護區之鄰近關係。

評估 (Assess)

分析建置及營運階段可能帶來的潛在衝擊（如棲地破碎化、光害或噪音對物種的影響）。

(3) 因地制宜的環境適法性與生態管理

空間分析尺度

空間分析尺度：以據點座標為中心，劃定緩衝區檢核：

- ▶ **2.5 公里** | 評估案場對周邊棲地之直接關聯。
- ▶ **法定敏感區** | 落實 GRI 101-5 規範，深度檢核法定保護區（如水源保護區、重要濕地、國有林地）之重疊情況。
- ▶ **物種敏感度** | 以《臺灣物種紅皮書》受威脅等級（CR 極危、EN 瀕危、VU 易危）作為判別生物重要性之核心準據。
- ▶ **評估據點** | 台北總部、臺南市新營區、臺中市太平區、桃園大園區、桃園市新屋區、屏東縣高樹鄉等等六處辦公室與案場。



(4) 營運據點生態敏感度統計

據點	敏感度	區域敏感區（界面特徵）	關鍵受威脅物種（紅皮書等級）
屏東縣高樹鄉	中	法定保護區：飲用水水源保護區。	瀕危 (EN)：草鴉；保育類：食蟹獾。
臺中市太平區	中	生態界面：國有林、山坡地保育區界面。	瀕危 (EN)：石虎；保育類：獼猴、山羌。
桃園市新屋區	中	自然敏感鄰近區：許厝港濕地、海岸保護區。	瀕危 (EN)：大村鯨；極危 (CR)：白海豚。
桃園市大園區	低	生態界面：海岸保護區鄰近、過渡帶。	極危 (CR)/ 瀕危 (EN)：多種鯨豚；易危 (VU)：小靈貓。
台北總部	低	都市緩衝：鄰近南港山系保育區邊緣。	本公司於台北市區租賃既有大樓作為辦公室，無涉及開發行為。
臺南市新營區	低	都市開發：鄰近急水溪城鎮水系。	無受脅紀錄：主要為特有種（如臺灣野兔）。

分析發現 | 經生態敏感度評估結果顯示，本公司 50% 的營運據點數量位於中度生態敏感區域。營運據點未位於法定自然保護區範圍內，惟再生能源設施之建置及維運仍可能對周邊生態環境、棲地連結性及生物活動產生潛在影響。

(5) 自然相關風險矩陣分析

風險類別	關鍵風險指標	財務與營運影響
實體風險	極端氣候（熱帶氣旋 / 洪水）	請參考本報告書 6.1.2 氣候相關風險因應計畫
聲譽風險	關鍵生物多樣性區域	本公司目前完工案場部分再生能源案場鄰近飲用水水源保護區、海岸保護區、濕地、國有林及山坡地保育區等具有生態敏感度之區域，周邊亦有受威脅或保育類物種紀錄。未來麗升能源若開發或施工活動未充分評估及管理潛在生態衝擊，可能引發社區居民、環保團體、主管機關或其他利害關係人之關切，進而影響企業品牌形象、專案推動進度及社會信任度。
監管風險	水資源與土地利用法規	隨著政府持續強化水資源保護、土地使用管理、生態保育及再生能源設置規範，若案場開發涉及農地變更、地面型光電、水源保護區或生態敏感區域，可能面臨開發限制、審查時間延長、許可取得困難或額外環境保護要求。

6.3 溫室氣體與能源管理

6.3.1 溫室氣體排放

麗升能源依循 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，本年度盤查範圍涵蓋合併財報母公司及重要子公司：麗升能源科技股份有限公司、香印永續股份有限公司、麗崙新能源股份有限公司，以 100% 營運控制權設定組織邊界。盤查對象包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氣氟化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等七大類溫室氣體，且範疇 1 與範疇 2 之燃料均無生質質成分。

為落實透明治理，2025 年每季定期向董事會報告盤查進度，建立碳排放基礎數據，打造減排策略的基石。本公司致力於落實溫室氣體減量策略，透過全面盤查與節能減碳措施，降低營運之環境衝擊。本公司 2025 年溫室氣體盤查將盤查邊界擴大至合併報表重要子公司，並規劃於 2026 年取得亞瑞仕國際驗證第三方查驗 (ISO 14064-1:2018)。

本公司溫室氣體排放情形如下表。2025 年溫室氣體總排放量較 2024 年上升；主係因 2025 年起將溫室氣體盤查範圍納入合併報表重要子公司，而 2024 年之盤查範圍僅母公司，故而有此差異。



項目	年度	2024 年	2025 年
範疇一、直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)		6.4438	10.7281
範疇二、間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)		36.9655	34.5115
範疇一、二排放量合計 (公噸 CO ₂ e)		43.4093	45.2396
範疇一、二排放量密集度 (公噸 CO ₂ e/ 每百萬營收)		0.0624	0.1779
範疇三、其他間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)		-	1,755.9125
總排放量		43.409	1,801.152
總排放密集度 (公噸 CO ₂ e/ 每百萬營收)		0.0624	7.1618

6.3.2 能源使用

本公司深知能源管理為企業永續經營的重要基礎，除持續關注日常營運之能源使用效率外，亦透過內部管理與節能措施推動能源使用最佳化，降低營運過程對環境之影響，持續精進能源管理作為，結合產業專業與再生能源發展核心，朝提升能源使用效益與落實低碳轉型目標邁進。

考量本公司產業特性並非傳統製造業等高耗能產業，能源使用主要受人員規模、專案推動與業務擴展影響，故設定以「每年總能源使用密集度減少 1%」或「每年人均能源使用量減少 1%」之減量目標作為指引，具體管理措施請詳見本報告書 6.3.3。

2025 年已達成人均能源使用量較 2024 年減量 1% 之減量目標。另鑒於本公司辦公室能源使用為主要能源消耗來源（佔總能源使用超過 60%），故後續將持續推動節電管理措施。

項目	年度	2024 年	2025 年
汽油能源用量 (GJ)		85.3197	26.7809
柴油能源用量 (GJ)		-	116.7763
外購電力用量 (GJ)		269.3829	266.6124
外購再生能源 (GJ)		-	5.8392
自發自用再生能源 (GJ)		-	14.4432
總用電量 (GJ)		269.3829	286.8948
總能源使用量 (GJ)		354.7026	430.4520
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)		0.4561	1.7116
人均能源使用量 (人 / GJ)		12.6680	11.3277

註 1：1 度電 = 消耗 360 萬焦耳 (J) 能量。

註 2：1 吉焦 (GJ) = 1,000,000,000 焦 (J)。

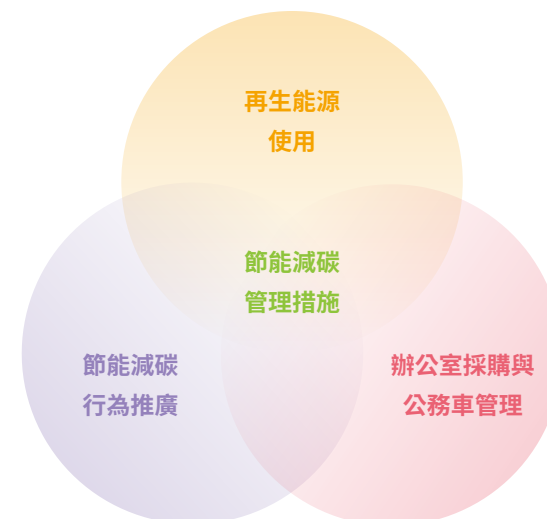
註 3：能源換算係數係依環境部公告 2025 年燃料熱值（汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L）及焦耳轉換係數（1 kcal = 4.186 kJ）計算。

註 4：為反映員工人數各月份變動，故本報告書人均能源使用量以當年度「每月平均在職人數」計算。公式如下：人均能源使用量 = 總能源使用 / 當年度每月平均在職人數。

6.3.3 節能減碳管理措施

本公司將節能減碳視為環境管理之重要一環，持續檢視營運活動中的能源使用與排放來源，並推動各項節能管理措施，以提升能源使用效率、降低環境衝擊。本公司承諾持續推動溫室氣體管理，並以 2025 年為基準年，設定 2030 年 (5 年後) 溫室氣體排放量 (範疇一及範疇二) 較基準年減少 5% 為減量目標，逐步降低營運過程中產生之溫室氣體排放。

本公司辦公室採租賃大樓空間，故電梯、冷水主機、空調設備等設備之效能控管及保養事務皆由大樓執行；本公司之節能減碳管理措施集中於辦公室內部空間及公務車／庶務採購管理，分為再生能源使用、節能減碳行為推廣與辦公室採購與公務車管理三個主要方向。



再生能源使用

- ▶ 本公司汐止辦公室於 2025 年導入再生能源使用，除使用自持案場生產的再生能源以外，亦透過綠電轉供的方式，提升再生能源比例。2024 年合併財務報表之母子公司再生能源使用比例為 0%；2025 年自發自用度數為 4,012 度，採購再生能源度數為 1,622 度，合併財務報表之母子公司再生能源使用比例為 7.07%。

節能減碳行為推廣

- ▶ 不定期辦理辦公室節能減碳宣導，分享節能減碳相關知識、提供行動建議，提升同仁於生活中落實節能減碳的意識與行動。
- ▶ 辦公室空間採用高效率燈管，提升能源使用效率。
- ▶ 辦公室空間依據使用情況，分區開閉照明設備，並宣導離開會議室等獨立空間時隨手關燈。
- ▶ 規劃午休時段關燈節能措施。
- ▶ 推廣下班後關閉電腦主機與螢幕電源，避免長時間待機耗能。
- ▶ 茶水間配置微波爐、蒸飯箱等加熱設備，提供員工攜帶環保餐盒加熱餐食、使用環保餐具之選擇。

辦公室採購與公務車管理

- ▶ 逐步汰換燃油車輛，評估優先以電動車作為公務車輛配置選擇。
- ▶ 評估優先採購具環保標章之電器設備與辦公室用品。

本公司每年檢視能源使用情形，並盤查溫室氣體排放情形，於 2026 年啟動 2025 年度溫室氣體排放數據之第三方查證，增加盤查結果之可信度。並主動將溫室氣體揭露於公司網站、年報或永續報告書等公開平台，與內外部關係人溝通節能減碳成效及檢討改善。



6.4 水資源管理

透過世界資源研究院水風險地圖 (WRI Aqueduct Water Risk Atlas) 分析，本公司之辦公室及自持案場皆非位於水資源壓力區域，且考量本公司產業特性並非傳統製造業，用水並未與營業額正向連動，故設定「用水密集度每年減少 1%」或「每年人均用水量減少 1%」之目標。

本公司辦公室員工用水之取水皆來自自來水，用途為員工生活用水，所有用水產生之排水皆屬生活污水，全數經大樓管線排出。

本公司近二年水資源使用統計如下表。2025 年已達成每年人均用水量減少 1% 之目標。

雖本公司用水量對公司營業無具重大性，本公司仍透過宣導於日常工作中減少不必要的水資源浪費，提升員工節水意識；另辦公大樓廁所水龍頭及沖水設備皆已採用省水裝置。

水資源管理	2024 年	2025 年
總取水量 (公噸)	260.50	262.18
總排水量 (公噸)	0	0
總耗水量 (公噸)	0	0
用水量 (公噸)	260.50	262.18
人均用水量 (公噸 / 人)	9.30	6.90
用水密集度：耗水量／百萬元營業額	0.33	1.04

註 1：水資源使用推估依據台北市自來水處官網說明換算。

註 2：依據每月繳交給管委會分攤費，換算使用噸數。

註 3：考量辦公室位於自來水管網完善大樓，也無製程用水，故推估取水量約等於總用水量，耗水量近於零。

註 4：為反映員工人數各月份變動，故本報告書人均用水量以當年度「每月平均在職人數」計算。公式如下：人均用水量＝總用水量／當年度每月平均在職人數。

6.5 廢棄物管理

麗升能源廢棄物管理，係依臺北總公司及各地案場管理場域之不同，遵守營業所在地政府或辦公大樓廢棄物管理方式，進行廢棄物管理措施。辦公室廢棄物管理依循辦公大樓管委會（遠雄金融中心 Farglory Financial Center 垃圾處理辦法）管理方式，進行生活廢棄物分類，並由大樓管委會委託民間合法環保處理廠家代為處理與清運。

本公司重視環境，針對開發或營運中之場域，另制定本公司「廢棄物管理辦法及營運期滿後除役程序」，作為案場開發及營運過程之管理依據。本公司之管理程序確保符合環境保護及資源回收的相關法規；在合約中亦要求施工承包商及相關單位，需委託經主管機關核可之清運處理廠商，並依政府規範處理光電模組，確保廢棄物妥善回收及處理。

本公司廢棄物管理以「廢棄物產生密集度減少 1%」或「每年人均廢棄物產生量減少 1%」作為減量目標。主要管理措施為宣導於日常工作中，提倡自備環保袋／杯／餐具、減少一次性用品、落實垃圾分為「資源、廚餘、一般垃圾」三類等。

本公司最近兩年辦公室及案場廢棄物統計請參考下表。本公司 2025 年辦公室廢棄物包含一般垃圾及可回收廢棄物。有關 2024 年及 2025 年之差異，係因 2024 年度係用下半年度數據換算全年度，並非逐月計算，且推測農曆春節及端佳節各種禮品禮盒之廢棄物劇增，故致此差異；以當年度每月在職平均人數計算，2024 年人均辦公室廢棄物產生量共計 0.0487 公噸，2025 年人均辦公室廢棄物產生量共計 0.0394 公噸，達成設定之年減量目標。

2025 年本公司案場排出之廢棄物包含廢光電板、營建廢棄物，各年度排放項目及總量，受到專案推動進度影響而有所差異。

6.6 環境支出

2025 年麗升能源依法繳納案場工程之空氣污染防治費用
共計約 186 萬元。

項目 \ 年度		2024 年		2025 年	
類別		辦公室 (公噸)	案場 (公噸)	辦公室 (公噸)	案場 (公噸)
廢棄物種類	一般事業廢棄物	1.3632 (註 1、註 3)	5.9148	1.2477(註 1)	23.0700
	公告應回收項目	(註 2)	0	0.2485	0
	有害廢棄物	0	0	0	0
分處置方式	化學處理	0	0	0	0
	物理處理	0	0	0	23.0700
	焚化	1.3632	0.5262	1.2477	0
	熱處理	0	0	0	0
	回收再利用	(註 2)	5.3886	0.2485	0
總重量 (公噸)		1.3632	5.9148	1.4962	23.0700

註 1：台北總公司為辦公室，廢棄物由管理委員會統一處理；以辦公室佔辦公大樓坪數比例估算。

註 2：2024 年大樓無公告應回收項目之統計數據。

註 3：2024 年度當時管理委員會係自 2024 年 7 月起算，故僅有 7 月至 12 月的清運量統計：0.6816 公噸，換算全年度即為 1.3632 公噸。



附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引

附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄 4 綠色收入總表

Appendix

附錄

附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引

附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄 4 綠色收入總表

附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引

使用聲明 | 麗升能源已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容

使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 | 無

► GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 審略說明	頁碼
組織概況	2-1	組織詳細資料	公司簡介
	2-2	包含在組織永續報導之實體	關於本報告書
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書
	2-4	資訊重編	無
	2-5	外部確信	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信
活動與員工	2-6	公司簡介	5
		2025 永續行動	7
		3.1 經濟績效	48
		3.3 產業發展	52
		3.4 客戶權益政策	58
		4.1 產業供應鏈	62
		4.2 供應商管理	65
	2-7	僱員	5.1 員工多元化
	2-8	非僱員之工作者	5.1 員工多元化

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 審略說明	頁碼
治理	2-9	治理架構與組成	1.1 永續發展管理架構
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.3 董事會之選任
	2-11	最高治理單位的主席	董事長的話
			1.1 永續發展管理架構
			2.1 董事會
	2-12	最高治理單位在監督管理影響的角色	1.1 永續發展管理架構
			2.1 董事會
			6.1 氣候行動
	2-13	委任權責	1.1 永續發展管理架構
			2.1 董事會
			6.1 氣候行動
	2-14	最高管理單位在永續報導的角色	關於本報告書
			1.1 永續發展管理架構
			2.1 董事會
治理	2-15	利益衝突	6.1 氣候行動
			2.1.3 董事會之選任
			2.1.4 董事會多元化及獨立性
			2.1.6 利益衝突管理
	2-16	溝通重要關鍵議題	2.1.9 內線交易防範措施
			1.1 永續發展管理架構
			1.2 永續發展政策
			1.3 鑑別利害關係人與重大主題
	2-17	最高治理單位的群體知識	1.4 重大主題揭露
			2.1.10 董事會成員進修
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.2 落實誠信經營情形
			2.1.5 董事會績效評估

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 審略說明	頁碼
治理	2-19 薪酬政策	2.1.1 功能性委員會	24
		2.1.7 董事會及高階經理人之薪酬政策	30
		2.1.8 高階經理人 ESG 績效與薪酬連結	31
		5.2 薪資與福利	79
	2-20 薪酬決定的流程	2.1.7 董事會及高階經理人之薪酬政策 5.2 薪資與福利	31 79
	2-21 年度總薪酬比率	省略理由：保密規定限制	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略說明	1.2 永續發展政策 1.4.2 重大主題管理	11 20
	2-23 政策承諾	1.2 永續發展政策	11
		2、透明治理，誠信經營	22
		3、產業深耕，價值創造	47
		4、責任採購，夥伴前行	60
		5、幸福職場，社會共榮	70
		6、節能減碳，環境守護	93
	2-24 融合政策承諾	1.2 永續發展政策	11
		2、透明治理，誠信經營	22
		3、產業深耕，價值創造	47
		4、責任採購，夥伴前行	60
	2-25 減低負面影響的程序	5、幸福職場，社會共榮	70
		6、節能減碳，環境守護	93

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 審略說明	頁碼
策略、政策與實務	2-26 徵求建議與提出疑慮的機制	關於本報告書	3
		1.3.1.1 各利害關係人關注之議題	13
		2.2.3 檢舉辦法與檢舉人保護	35
		3.4.3 申訴管道與處理程序	59
		4.2.1 供應商管理政策與承諾	65
		5.3.2 勞資溝通管道與溝通情形	87
		5.4.3 性騷擾防治	88
	2-27 遵守法律與法規	2、透明治理，誠信經營	22
		3、產業深耕，價值創造	47
		4、責任採購，夥伴前行	60
		5、幸福職場，社會共榮	70
		6、節能減碳，環境守護	93
	2-28 公協會的會員資格	3.2 公共政策與影響力	51
利害關係人溝通	2-29 利害關係人溝通的方法	關於本報告書	3
		1.3.1.1 各利害關係人關注之議題	13
		2.2.3 檢舉辦法與檢舉人保護	35
		3.4.3 申訴管道與處理程序	59
		4.2.1 供應商管理政策與承諾	65
		5.3.2 勞資溝通管道與溝通情形	87
		5.4.3 性騷擾防治	88
	2-30 集體談判協議	5.3.2 勞資溝通管道與溝通情形	87
		雖目前本公司尚未成立工會組織，員工得依法自主選擇是否組織或加入工會。現行每三個月至少召開一次勞資會議，針對員工福利、人事管理措施等員工關切議題進行討論，	

► GRI3：重大主題 2021

「*」為重大主題相關

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
重大主題 揭露	3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別利害關係人與重大主題 13
	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題揭露 18
	3-3	重大主題管理	1.3 鑑別利害關係人與重大主題 13
			1.4 重大主題揭露 18
			2、透明治理，誠信經營 22
			3、產業深耕，價值創造 47
			4、責任採購，夥伴前行 60
			5、幸福職場，社會共榮 70
			6、節能減碳，環境守護 93

► GRI200：經濟主題 2016

「*」為重大主題相關

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
* 經濟 績效	201-1	組織所產生及分配的 直接經濟價值	3.1 經濟績效 48
	201-2	氣候變遷所產生的 財務影響及其它風險與機會	6.1 氣候行動 95
	201-3	定義福利計畫義務與 其它退休計畫	5.2 薪資與福利 79
	201-4	取自政府之財務補助	無

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
* 市場 地位	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	5.2 薪資與福利 79
間接經濟 衝擊	203-1	基礎設施的投資與 支援服務的發展及衝擊	無
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	無
採購實務	204	來自當地供應商的採購支出	4.1.3 採購策略 63
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估 的營運據點	2.2.4 無貪腐、反競爭、反托拉 斯與壟斷行為 35
	205-2	有關反貪腐政策和程序 的溝通及訓練	2.2 誠信經營 33
* 反競爭 行為	206-1	涉及反競爭行為反托拉斯和 壟斷行為的法律行動	2.2.4 無貪腐、反競爭、反托拉 斯與壟斷行為 35
稅務	207-1	稅務方針	3.1.1 稅務政策 49
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.1.1 稅務政策 49
	207-3	稅務相關議題之利害關係人 溝通與管理	3.1.1 稅務政策 49
	207-4	國別報告	本公司 2025 年僅有臺灣一處營 運據點

附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引

附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄 4 綠色收入總表

► GRI300：環境主題 2016

「*」為重大主題相關

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
材料	301-2 使用的可再生物料	無	
* 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	6.3 溫室氣體與能源管理	107
	302-2 組織外部的能源消耗量	無盤查	
	302-3 能源密集度	6.3 溫室氣體與能源管理	107
	302-4 減少能源消耗	6.3 溫室氣體與能源管理	107
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.3 產業發展 6.3 溫室氣體與能源管理	52 107
水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	無	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	6.4 水資源管理	110
	303-3 取水量	6.4 水資源管理	110
	303-4 排水量	6.4 水資源管理	110
	303-5 耗水量	6.4 水資源管理	110
* 排放	305-1 範疇 1	6.3.1 溫室氣體排放	107
	305-2 範疇 2	6.3.1 溫室氣體排放	107
	305-3 範疇 3	6.3.1 溫室氣體排放	107
	305-4 溫室氣體排放密集度	6.3.1 溫室氣體排放	107
	305-5 溫室氣體排放減量	6.3.1 溫室氣體排放	107
廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5 廢棄物管理	110
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5 廢棄物管理	110
	306-3 廢棄物的產生	6.5 廢棄物管理	110

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
廢棄物	306-4 廢棄物的處置移轉	6.5 廢棄物管理	110
	306-5 廢棄物的直接處置	無	
供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	4.2.2 供應商管理流程	66
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	無	

► GRI400：社會主題 2016

「*」為重大主題相關

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
* 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.1 員工多元化	71
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 薪資與福利	79
	401-3 育嬰假	5.2 薪資與福利	79
* 勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.3.2 勞資溝通管道與溝通情形	87
* 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	無	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.4 職場健康安全	65 88
	403-3 職業健康服務	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.4 職場健康安全	65 88
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.4 職場健康安全	65 88
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.4 職場健康安全	65 88

附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引

附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄 4 綠色收入總表

「*」為重大主題相關

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
* 職業安全衛生	403-6	工作者健康促進	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.4 職場健康安全	65 88
	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	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.4 職場健康安全	65 88
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	無導入職業安全衛生管理系統	
	403-9	職業傷害	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.4 職場健康安全	65 88
	403-10	職業病	無	
教育與訓練	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.1.3 全方位人才養成	75
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	5.1.1.3 全方位人才養成	75
* 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.2 董事會組成 2.1.4 董事會多元化及獨立性 5.1 員工多元化	25 27 71
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比例	5.2.1 薪資政策	79
不歧視	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	4.2.1 供應商管理政策與承諾 5.3.1 企業人權政策	65 83
* 結社自由與團體協商	407-1	結社自由與團體協商	5.3.2 勞資溝通管道與溝通情形	87
* 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無	

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
* 強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無	
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	無	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	無	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.2.2 供應商管理流程	66
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應商管理流程 4.2.4 供應商評鑑	66 67
公共政策	415-1	政治捐獻	無	
顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.4 客戶權益政策	58
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.4 客戶權益政策	58
* 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料	3.4 客戶權益政策	58

附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引

太陽能技術與專案開發商

► 揭露主題與指標

揭露主題	指標代碼	性質	會計指標	頁碼	內容摘要
能源管理	RR-ST-130a.1	量化	(1) 總能源消耗	108	430.4520 GJ
			(2) 電網電力占比	-	61.94%
			(3) 再生能源占比	108	7.07%
水資源管理	RR-ST-140a.1	量化	(1) 總取水量	110	262.18 公噸
			(2) 總耗水量	110	0 公噸
			(3) 用水區域屬於高水資源壓力區域百分比	103	0%
	RR-ST-140a.2	質化	描述水資源管理的風險以及因應與減緩風險之策略	103 110	本公司辦公室員工用水之取水皆來自自來水，用途為員工生活用水，所有用水產生之排水皆屬生活污水，全數經大樓管線排出。雖本公司用水量對公司營業無具重大性，本公司仍透過宣導於日常工作中減少不必要的水資源浪費，提升員工節水意識；另辦公大樓廁所水龍頭及沖水設備皆已採用省水裝置。
有害廢棄物管理	RR-ST-150a.1	量化	有害廢棄物產生量	111	0 公噸
			有害廢棄物回收率	111	0%
	RR-ST-150a.2		可報告的洩漏次數	111	0 次
			可報告的恢復量	111	0 公噸
生態影響	RR-ST-160a.1	量化	(1) 因生態影響而延滯的專案數量	-	0 件
			(2) 延滯時間	-	無發生影響生態環境而延誤之專案

揭露主題	指標代碼	性質	會計指標	頁碼	內容摘要
生態影響	RR-ST-160a.2	說明	描述在開發太陽能專案上為社區與生態所做的努力	14 54	本公司開發太陽能專案時，視情況辦理社區說明會，聽取並積極回應利害關係人的意見；桃園、屏東兩處農電共生屋頂型案場，規劃採無毒、環境友善的農法種植高經濟作物。
能源基礎設施整合與相關法規	RR-ST-410a.1	量化	描述將太陽能整合到現有能源基礎設施的風險，並說明為管理風險所做出的努力	101	光電案場及電網可能受到颱風等天災影響，導致發電設施受損或無法正常發電之風險。 本公司颱風前要求維運團隊加強案場巡檢以降低潛在損害；事後即刻執行全面盤點。針對災損案場，迅速啟動復原程序與災害應對措施，最小化停機時間，維護資產營運穩定性；並透過保險機制降低損失。
	RR-ST-410a.2	量化	描述能源政策對公司的風險與機會，及其對將太陽能整合至現有能源基礎設施影響之描述	102	風險：國家能源政策減少國家再生能源發展目標，導致減緩再生能源案場建設，使得本公司潛在開發容量減少。 機會：國家能源政策提高再生能源使用比例，提供公司發展再生能源案場之有利成長機會。 在各案場開發的前期評估階段，本公司即主動與台灣電力公司建立密切的溝通機制。針對擬開發區域之電網容量、饋線裕度進行調查，以有效將案場整合至現有能源基礎設施。
生態影響	RR-ST-410b.1	量化	可回收或可重複使用的銷售產品百分比	-	不適用
	RR-ST-410b.2		(1) 已復原的報廢材料重量	-	不適用
			(2) 已回收的報廢材料百分比	-	不適用
	RR-ST-410b.3		包含 IEC62474 申報物質、碲化合物銻化合物或鉍化合物的產品收入百分比	-	不適用
	RR-ST-410b.4	說明	描述設計高回收價值產品的方法和策略	-	本公司無設計產品之業務；汰換之太陽能板委託國內合格回收廠商辦理回收。
原物料風險管理	RR-ST-440a.1	質化	描述使用關鍵物質的風險管理	100	本公司營運牽涉之關鍵材料包含太陽能模組、逆變器等。面對環境政策趨嚴、碳定價機制及氣候變遷以致關鍵材料生產成本提升之潛在風險，本公司採取之管理措施包含： 1. 與主要設備供應商保持良好往來關係，建立價格與品質的穩定性。 2. 整合採購太陽能模組、逆變器、鋼材等關鍵材料，提升採購規模與議價能力，穩定供應並降低成本與時程延誤風險。 3. 掌握市面上規格相近之可替代關鍵材料供應資訊，確保災後迅速取得關鍵材料。

附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引

附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄 4 綠色收入總表

揭露主題	指標代碼	性質	會計指標	頁碼	內容摘要
原物料風險管理	RR-ST-440a.2		描述多晶矽供應鏈的環境風險管理	-	再生能源產業鏈中，多晶矽供應商位於上游，中游為設備料製造商，而本公司建置再生能源電廠的業務則位於產業鏈之下游。故有關多晶矽供應鏈的環境風險，已由上游製造商轉嫁至中游製造商。本公司僅針對直接採購之中游供應商進行風險管理，如遇不可抗力因素影響正常供貨，本公司備有備用供應商以確保供貨穩定。

▶ 活動指標

指標代碼	活動指標	性質	揭露數據
RR-ST-000.A	生產的太陽能 (PV) 太陽能組件總容量 (MW)	量化	本公司業務內容包含案場開發、投資、統包工程 (EPC) 到資產管理與維運 (O&M)，無涉及太陽組件製造。
RR-ST-000.B	已完成之太陽能系統的總容量 (MW)	量化	本公司截至 2025 年 12 月 31 日已完成太陽能系統裝 212MW。
RR-ST-000.C	總開發項目資產價值	量化	本公司已完成及開發中案場裝置容量共計 375.5MW，惟總開發項目資產價值係依公司經營策略或市場趨勢變動影響，故暫不揭露。

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

項目		對應章節
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	本公司董事會為氣候議題的最高決策單位，負責決策及指導氣候環境管理方針；由審計委員會制定風險管理機制與流程，由公司治理及永續發展委員會依據風險評估結果擬定與氣候治理相關之策略並指導各部門執行；前述公司治理及永續發展委員會由董事會委任具備企業永續專業知識與能力之委員，且至少半數成員由獨立董事擔任，並由委員互選一名獨立董事擔任召集人及會議主席。指派高階經理人擔任永續長，以協助公司治理及永續發展委員會與董事會執行其職責，轄下設有「公司治理小組」、「社會公益小組」、「永續環境小組」及「永續資訊揭露小組」四個永續發展工作小組，由永續長帶領永續發展工作小組成員，將執行工作落實到各部門。本公司導入 TCFD 框架，依循治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向，系統性管理氣候相關風險與機會，擬定氣候相關之風險管理方向及因應計畫，強化氣候韌性。
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）	為提升組織氣候韌性，本公司定義短期為三年以下，中期為四至六年，長期為七年以上，針對鑑別之主要風險與機會本公司均擬訂因應計畫。以法規環境趨嚴為例，預期將因《環境影響評估法》修法通過，環評之標準擴大進而影響中小型案場，因中小型案場如需增加環評機制，將大幅影響成本及獲利，故本公司應於案場開發過程主動與主管機關、地方利害關係人及專業環境顧問公司溝通，確保開發計畫符合最新環境保護政策標準。其餘風險與機會資訊可參閱本公司永續報告書。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	參閱本永續報告書 - 「節能減碳，環境守護」章節。
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	本公司董事會核定氣候相關風險因應計畫並監督管理機制運作；由審計委員會制定氣候相關風險管理機制與流程，將氣候相關風險整合至公司整體風險管理之管控，並每年至少一次向董事會報告整體風險管理執行情形，最近年度已於 2025 年 11 月 13 日第十屆第十五次董事會報告。氣候治理策略則由公司治理及永續發展委員會擬定並指導各部門執行，透過指派高階經理人擔任永續長並於其轄下設置公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組，前三個小組負責蒐集評估氣候相關風險及機會，再由永續資訊揭露小組鑑別出主要短、中、長期風險與機會項目再協同相關部門合力進行財務影響評估，同時考量調適和減緩活動、供應鏈及業務經營（包括業務發展和案場所在地）等對本公司業務和策略的影響，依識別結果制定管理及因應計畫，推行至各部門。
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	本公司進行氣候風險分析之情境考量，包含國際間所發表氣候變遷評估報告之實體情境。本公司針對不同情境下可能衍生的政策、法規、市場與科技的轉變、商譽、法律（含訴訟）及實質性風險等面向分別進行風險與機會分析，相關參數、假設、分析因子及主要財務影響資訊可參閱本公司永續報告書 - 「節能減碳，環境守護」章節。
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	參閱本永續報告書 - 「節能減碳，環境守護」章節。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司持續關注國內外碳議題發展狀況，謹慎評估導入內部碳定價機制之可行性。

項目		對應章節												
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	1. 氣候相關目標 <table><tr><th>短期目標</th><th>中長期目標非主管</th></tr><tr><td>推動低碳營運目標</td><td>公司電力來源轉向使用綠電</td></tr><tr><td>訂定集團溫室氣體減量措施與減量目標</td><td>建設再生能源設施，優化公司再生能源，一站式解決方案服務</td></tr><tr><td>辦公用品 30% 為環保標章產品</td><td>辦公用品 80% 以上為環保標章產品</td></tr><tr><td>廢棄物委託合格供應商 / 承攬商清運處置</td><td>落實供應鏈廢棄物管理</td></tr><tr><td>汰換公務車</td><td>促進循環經濟</td></tr></table> 2. 達成進度 (1) 2025 年度本公司使用綠能比例較 2024 年度增加 7%，主係汐止倉庫採用綠電。 (2) 2025 年初已依照 2024 年度碳盤查數據，訂定以 2024 年度為基準年，每年溫室氣體減量 3%-5% 之目標。減量措施包含推動午休時段關燈，降低辦公室用電量、推廣下班後關閉電腦主機與螢幕電源，避免長時間待機耗能、優先採購具環保標章之電器設備與辦公室用品等。 (3) 廢棄物依照台北辦公室（遠雄金融大樓）管委會廢棄物處理辦法進行垃圾分類與回收，管委會已委託合格廠商進行廢棄物清運。	短期目標	中長期目標非主管	推動低碳營運目標	公司電力來源轉向使用綠電	訂定集團溫室氣體減量措施與減量目標	建設再生能源設施，優化公司再生能源，一站式解決方案服務	辦公用品 30% 為環保標章產品	辦公用品 80% 以上為環保標章產品	廢棄物委託合格供應商 / 承攬商清運處置	落實供應鏈廢棄物管理	汰換公務車	促進循環經濟
	短期目標	中長期目標非主管												
推動低碳營運目標	公司電力來源轉向使用綠電													
訂定集團溫室氣體減量措施與減量目標	建設再生能源設施，優化公司再生能源，一站式解決方案服務													
辦公用品 30% 為環保標章產品	辦公用品 80% 以上為環保標章產品													
廢棄物委託合格供應商 / 承攬商清運處置	落實供應鏈廢棄物管理													
汰換公務車	促進循環經濟													
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	請參考 P.107~P.109 溫室氣體盤查資訊、溫室氣體確信資訊及溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。												

溫室氣體確信資訊

本公司依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍：

- ▶ 母公司個體應自 2028 年完成確信。
- ▶ 合併財務報告子公司應自 2029 年完成確信。

本公司依據前開規定提早規劃於 2026 年度首次辦理母公司及合併財務報告子公司 2025 年度之溫室氣體確信，執行確信情形說明如下：

碳排放情形		2025 年度 排放量 (噸 CO ₂ e)
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	10.7281
	範疇二 間接溫室氣體排放	20.5379
	範疇三 其他間接溫室氣體排放	1,232.8402
	小計	1,264.106
合併財務報告 所有子公司	範疇一 直接溫室氣體排放	0
	範疇二 間接溫室氣體排放	13.9736
	範疇三 其他間接溫室氣體排放	523.0722
	小計	537.046
總計		1,801.152
確信機構		亞瑞仕國際驗證股份有限公司
確信情形說明		確信準則 ISO14064-1:2018
確信意見／結論		無保留意見

溫室氣體盤查資訊

本公司基本資料：

- ▶ 資本額未達 50 億元之公司。
- ▶ 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定：母公司個體應於 2026 年完成盤查，合併財務報告子公司應於 2027 年完成盤查。

合併公司依照國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO14064-1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制。自 2022 年起，每年定期盤查母公司個體，自 2025 年起增加盤查邊界至合併財務報告子公司，漸進掌握溫室氣體使用及排放狀況。最近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法，彙總包括本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量，說明如下：

碳排放情形		2024 年度		2025 年度	
		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 百萬元)
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	6.4438	0.0093	10.7281	0.0427
	範疇二 間接溫室氣體排放	36.9655	0.0532	20.5379	0.0817
	範疇三 其他間接溫室氣體排放	-	-	1,232.8402	4.9020
	小計	43.4093	0.0624	1,264.1062	5.0263
合併財務報告所有子公司	範疇一 直接溫室氣體排放	-	-	0	0.0000
	範疇二 間接溫室氣體排放	-	-	13.9736	0.0556
	範疇三 其他間接溫室氣體排放	-	-	523.0722	2.0798
	小計	-	-	537.0458	2.1354
總計		43.409	0.0624	1,801.152	7.1618

註 1：母公司直接排放量（範疇一）、能源間接排放量（範疇二）資料涵蓋範圍：本公司台灣地區台北辦公室及汐止倉庫，本公司無其他台灣地區或國外地區之營運據點。

註 2：2024 年母公司能源密集度係以麗升個體公司營收淨額 695,314 仟元換算；2025 年母公司及合併財務報告子公司能源密集度係以合併財報營收淨額 251,496 仟元換算。

註 3：2025 年溫室氣體排放量（範疇一～範疇三）之數據，係委由第三方機構亞瑞仕國際驗證股份有限公司進行查證，相關證書可至本公司官網永續環境頁面查看。

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。

溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標

為規劃溫室氣體減量策略，本公司已於 2024 年度完成以母公司為邊界之溫室氣體盤查，故減量基準年設定為 2024 年，其範疇一及範疇二排放量分別為 6.4438 噸 CO₂e 及 36.9655 噸 CO₂e，合計為 43.4093 噸 CO₂e，減量目標為每年度較基準年減量 3-5%。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

本公司於範疇一及範疇二之溫室氣體排放中，主要排放來源集中於辦公室用電，占比相對較高。鑑此，本公司針對辦公室營運特性，制定相應之減碳策略與行動計畫，並以「節能減碳行為推廣」為核心，持續深化內部管理與同仁參與。

具體措施包括：推動影印機休眠待機、宣導同仁於下班後關閉電腦主機及螢幕電源、辦公室及會議室用畢應隨手關燈等，以避免造成不必要之能源耗用，並透過內部宣導與日常管理機制，逐步將節能減碳意識融入整體辦公室工作與生活型態。未來，於公務車輛或辦公室電器設備汰換時，將優先評估採用油電混合車、電動車，或具備節能減碳標章之電器設備及辦公室用品，以持續降低營運活動對環境之影響，並提升能源使用效率。

溫室氣體減量達成情形及檢討

本公司 2025 年度溫室氣體排放業已經第三方查證完成，查證後範疇一及範疇二溫室氣體排放量合計達 45.2396 噸 CO₂e，與基準年 (2024 年) 溫室氣體合計排放量 43.4093 噸 CO₂e 相較，並未達成年減量 3-5% 之目標。經檢討發現主係因母公司營運積極推展及組織擴編，使得設備用油及辦公用電皆成長，故而未能達標。

考量 2025 年度起，本公司已將盤查邊界擴及合併報表子公司；盤查範疇擴充至範疇三，達基準年重新計算之條件「報告邊界或組織邊界改變，導致溫室氣體排放量變動超過顯著性門檻 3%」，故將基準年重設為 2025 年，經參酌基準年變動、產業特性、國際減量目標趨勢等各面向後，將減量目標則更新為 2030 年 (5 年後) 溫室氣體排放量 (範疇一及範疇二) 較基準年減少 5%。相關基準年及減量目標之重新訂定已於 2026/8/12 經公司治理及永續委員會與董事會通過。

附錄 1 GRI 全球報告倡議組織準則索引

附錄 2 永續會計準則 (SASB) 內容索引

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄 4 綠色收入總表

附錄 4 綠色收入總表

符合綠色收入分類標準之經濟活動	營業收入金額 (千元)	最近一年度營業收入佔比
我國永續經濟活動認定參考指引		
一般經濟活動	16,738	6.65%
支持型經濟活動	234,758	93.35%
歐盟分類規則 (EU Taxonomy)	0	0.00%
綠色工廠標章	0	0.00%
清潔生產評估系統認證	0	0.00%
綠色標章	0	0.00%
綠色收入合計	251,496	100.00%
減：符合 2 種以上分類來源之綠色收入 (註 1)	-	-
非綠色收入	0	0.00%
總營業收入 (註 2)	251,496	100.00%

註 1：若綠色收入同時符合各分類來源，不得重複認列。

註 2：採用最近年度合併財務報告營收。



麗升能源科技股份有限公司

地址：台北市信義區松高路 1 號 10 樓之 1
電話：+886-2-2709-9889

Email：ESG@leadsun-green.com
公司網站：www.leadsun-green.com