

2024

麗升能源科技股份有限公司

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENTS

- 關於本報告書 2
- 董事長的話 3
- 公司簡介 4
- 2024 永續行動 6

1 永續管理

2 公司治理

3 經營績效

- 1.1 永續發展管理架構 8
- 1.2 永續發展政策 10
- 1.3 鑑別利害關係人與重大主題 12
- 1.4 各利害關係人關注之議題 14
- 1.5 重大主題揭露 15
- 1.6 聯合國永續發展目標 16

4 幸福職場

- 4.1 員工多元化 40
- 4.2 薪資與福利 42
- 4.3 勞資關係 44
- 4.4 職業安全管理 46
- 4.5 社會參與 50
- 4.6 社會公益 50

5 綠色環境

- 2.1 董事會 18
- 2.2 誠信經營 28
- 2.3 內稽內控 29
- 2.4 資訊安全管理 30
- 2.5 法規遵循 31

附錄

- 3.1 經濟績效 33
- 3.2 產業發展 33

- 附錄 1：
GRI 全球報告倡議組織準則索引 56
- 附錄 2：
氣候相關資訊 65

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。

■ 編制依據

本報告書係以全球永續性標準委員會(Global Sustainability Standards Board, GSSB)之全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) GRI 永續性報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards:2021)之揭露原則為框架，並參考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」編制，提供閱讀者可信賴之公開揭露資訊。

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。

■ 編制範疇

本報告書範疇以麗升能源科技股份有限公司臺北總部為主，包含合併報表中重要子公司，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 2024 年度(2024 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。

永續報告書目前尚未規劃第三方進行外部保證或確信。亦無資訊重編。現行發行版本：2025 年 8 月發行。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 www.leadsun-green.com

電子郵件 ESG@leadsun-green.com

董事長的話

因應聯合國提出的「2030 永續發展目標」及全球能源發展政策，台灣積極發展再生能源，在政策方面，政府積極推動多元綠能發展，透過政策與市場機制調整，提高再生能源售電形式的多樣化，以利企業採購綠電滿足 RE100 要求。而在政府與民間的共同努力下，近年來取得顯著進展。

根據經濟部能源署的統計，截至 2025 年 1 月，台灣再生能源裝置容量累計達 21,169 MW，當月再生能源發電量達 30.55 億度。然而，儘管裝置容量持續成長，實際發電量仍未達預期目標。2024 年，台灣新增約 2.7GW 的再生能源裝置容量，較 2023 年的 3.824GW 有所減少，顯示在推動再生能源發展上仍面臨挑戰。

在全球邁向淨零碳排的關鍵時刻，麗升能源秉持著「綠電孵化者」的使命，致力於提供創新的再生能源解決方案。我們深知，企業的成長必須與環境永續並進。因此，自創立以來，我們不僅聚焦於太陽能電廠的開發與營運，更將永續精神融入企業治理、風險管理、供應鏈策略與社會參與。

2024 年起麗升能源已全面啟動永續發展架構
制定了 ESG 策略推動計畫



環境

Environmental



- 碳排放管理：
涵蓋辦公室、開發案場、員工交通等直接與間接排放源，逐步排查並推動淨零排放。
- 再生能源裝置拓展：
進一步擴大太陽能、風能等可再生能源設施的建設。
- 導入 ISO 14064 標準，強化碳管理與能源效率。

社會

Social



- 提升員工的工作健康與安全保障，持續監測工作場所的安全指標。
- 設立永續人才培訓計畫，與大學、技職體系合作培育綠能專業人才。
- 推動在地綠能共融：
與農漁民、社區合作建置「農漁電共生」型案場，一地兩用，兼顧糧食安全與綠電供應。
- 投入公益專案：
包含偏鄉光電設施援建、學童能源教育等。

治理

Governance



- 成立「公司治理及永續發展委員會」
落實董事會對永續議題的監督職責。
- 每年發布 ESG 永續報告書，並依照 TCFD（氣候相關財務揭露）標準揭露氣候風險。
- 供應鏈綠色採購原則：
要求主要合作廠商須符合環境安全與人權條件。

展望未來，我們相信「綠能」將不只是能源型態的選擇，更是企業對未來的承諾。麗升能源將持續秉持創新、專業與誠信的經營理念，攜手政府、企業、社會與國際夥伴，打造具韌性且永續的能源生態系，實現產業共好與世代共榮。



林麗珍

董事長 / 總經理
林麗珍

公司簡介

股票代號：8087

資本額:3.9 億(截至 2024 年 12 月)

董事長:林麗珍

成立時間:1997 年 (2004 年上櫃交易)

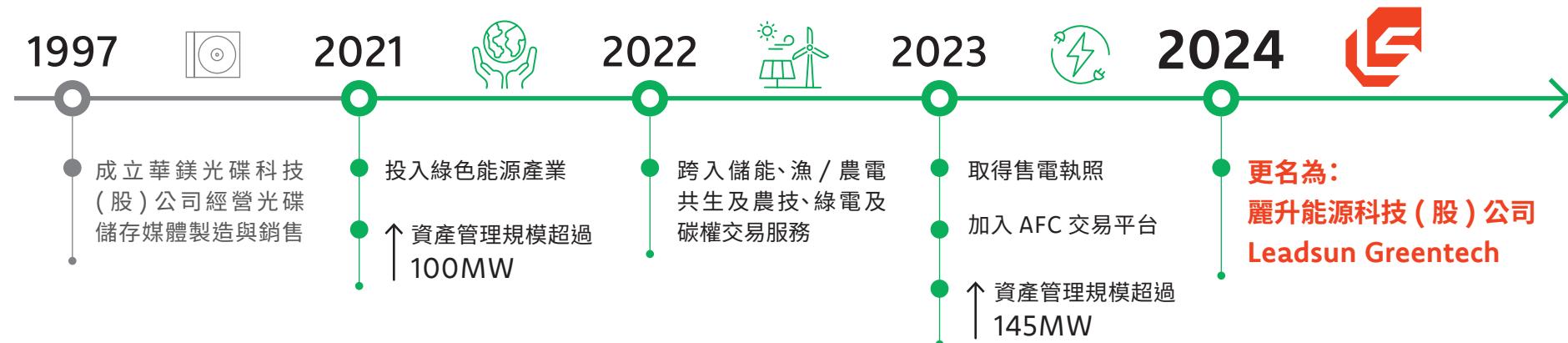
麗升能源成立於 1997 年 8 月，前身為華鎧鑫科技，從事光儲存媒體製造與銷售，行銷國際，並於 2004 年 2 月於臺灣證券櫃檯買賣中心股票掛牌交易，在 2024 年 6 月正式更名麗升能源科技股份有限公司。

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

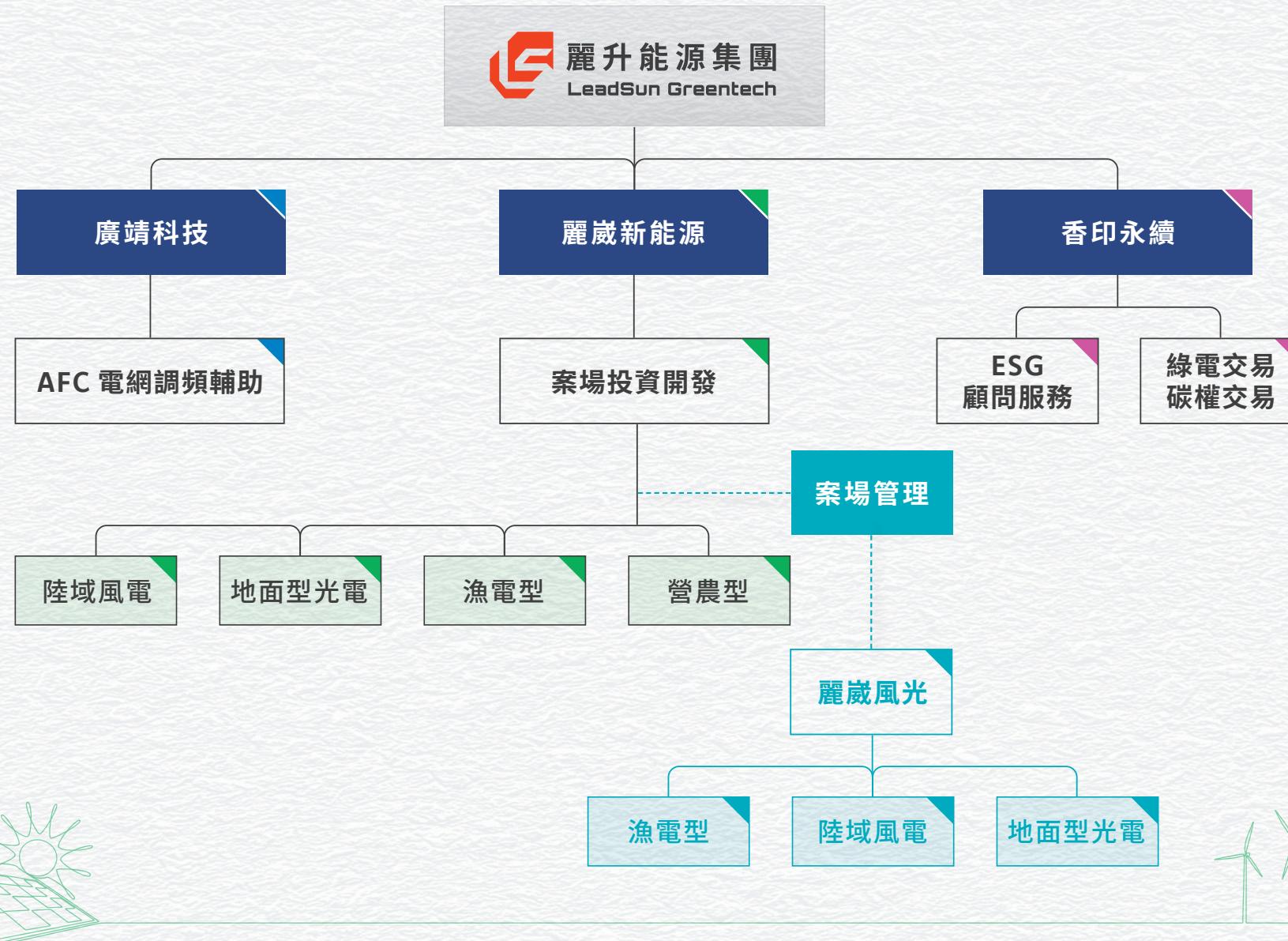
及輔助服務，持續發展漁電共生及其他創新型綠能專案，同時提供資產管理服務，為投資人提供電廠設備運營與效能監控的全面支持。

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



2024 永續行動



綠能加值帶動農業新生

高經濟價值農電共生新模式 - 羽衣甘藍、香莢蘭

麗升能源與國內農技公司合作推廣高端溫室經濟，結合本公司光電設施與農業經營技術，建立從種植技術到通路銷售的完整模式，提升土地利用效率，引進大額資金進駐，吸引青農返鄉，達到綠能加值農業創新的目標。

麗升能源目前已規劃三個光電溫室案場，並延攬資深農技專家，以及專研自動化環境控制的青年團隊，分別在桃園和屏東高雄地區建造高規格的光電溫室示範農場，分別種植羽衣甘藍、香莢蘭（即香草），以及無毒檸檬，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，作物年產值合計可望超過 500 萬元，種植過程嚴密防控病蟲害，避免使用農藥，種植出安全無毒，且具有高附加價值的高級農作物。首波高價食材羽衣甘藍已在屏東縣高樹鄉成功生產並開始試賣，高經濟價值的香莢蘭收成後與與甜品品牌合作開發甜點等永續禮盒，推廣綠色永續理念。

麗升能源串起從種植到加工乃至銷售等產銷一條龍供應鏈，綠能產業的大額資本投入洽可帶動農業的產業新生，為台灣精緻農業邁向大型化、自動化、規模化鋪路。麗升能源與農技團隊之合作模式，可兼顧發展綠電、加值農業與促進地方創生的目標，達到環境、社會與經濟三贏之永續發展。



啟動綠電轉供 推動關係企業辦公室使用自有電廠太陽能

本公司自行發電之乾淨能源，已可轉供集團辦公室使用。

2024 已完備綠能轉供所需作業程序。

2025 預計以自持太陽能電廠之乾淨能源，轉供电為關係企業汐止辦公室使用，擴大綠電發展為新里程碑。

1

永續管理

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 各利害關係人關注之議題

1.5 重大主題揭露

1.6 聯合國永續發展目標



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，並指派高階經理人擔任永續長永續長，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 公司治理及永續發展委員會 - 永續長

為落實公司治理、企業社會責任與環境保護等目標，本公司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策略推展和落實情形；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，並代表董事會監督、貫徹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，故成立「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：



公司治理小組

規劃財務會計處、稽核為專責工作小組，協助組織執行董事會職能強化、利害關係人溝通、落實企業誠信經營、遵守公司治理相關法令及稅務準則、強化資訊揭露制度，推動永續治理與經濟工作。



社會公益小組

規劃行政管理處、採購部為專責單位，稽核協助共同維護職業健康安全管理機制，推動企業人才吸引與留住計畫，執行供應商社會評估，確保消費者與客戶權益。



永續環境小組

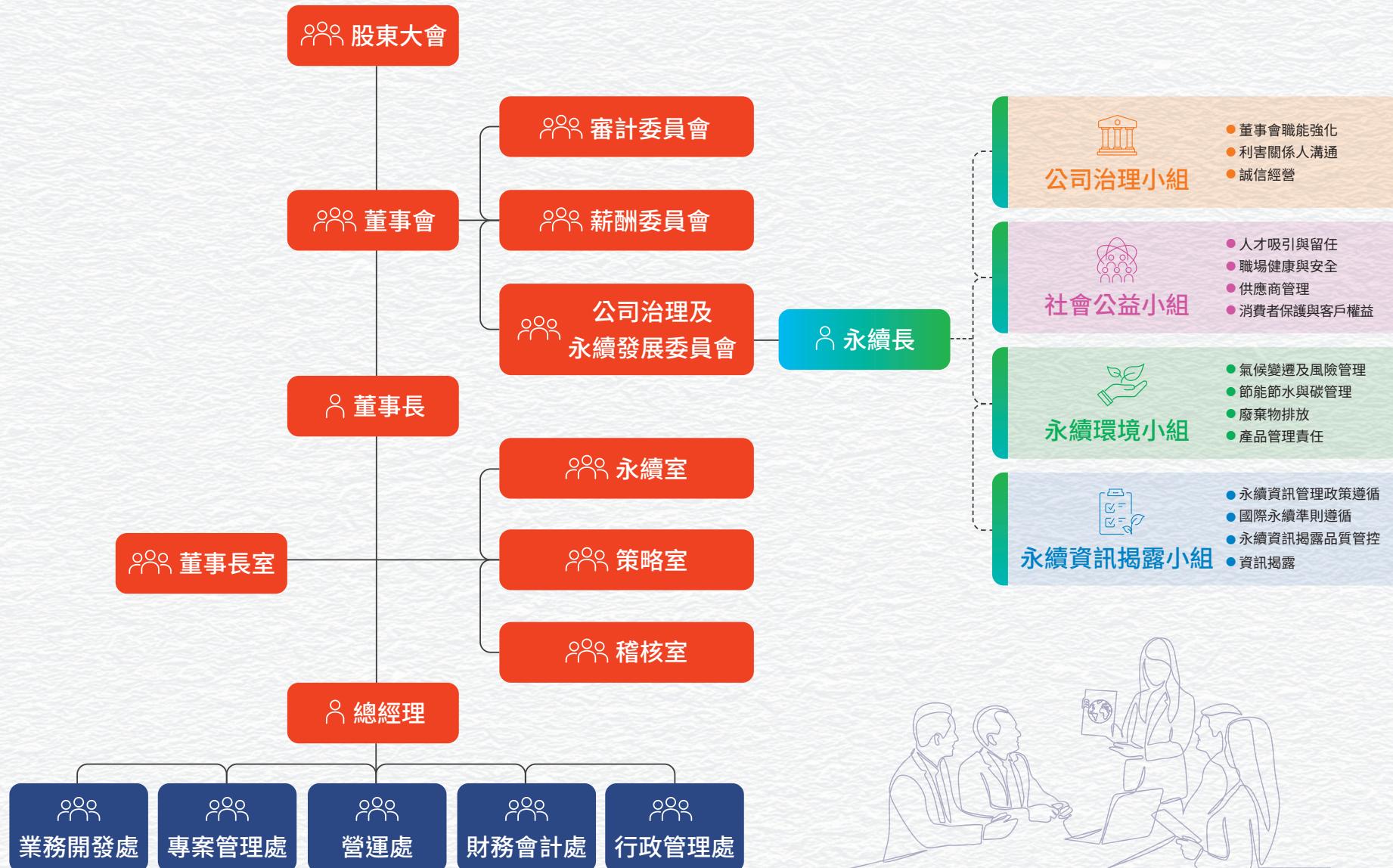
規劃業務處、營運處為專責單位，稽核協助共同面對氣候變遷及風險管理課題，執行企業節能、節水目標，有效處置並減少廢棄物，提供高效率再生能源產品之應有責任。



永續資訊揭露小組

規劃永續室為專責單位，負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

1.1.3 永續組織



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、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。相關承諾策略及目標如下。

面向	政策承諾	策略	短期及中長期目標
治理	誠信經營與資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事與經理人每年完成誠信經營及反貪腐訓練 ● 定期辦理員工誠信經營宣導 ● 網站設置永續發展專區 ● 完成 TCFD 揭露 ● 接軌 IFRS 永續揭露準則 	● 落實誠信經營守則 ● 多元化利益關係人溝通管道
	公司治理及董事會運作	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動董事會成員多元化 ● 提升董事會公司治理職能 ● 落實公司治理與永續發展委員會運作 ● 營運納入永續風險評估 	● 董事會成員性別、專業多元化 ● 提升公司治理評鑑分數 ● 公司治理及永續發展委員會定期向董事會報告
	永續供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> ● 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「環境安全衛生承諾書」 ● 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 	● 落實供應鏈管理條款 ● 善盡供應鏈管理責任

(接下一页)

面向	政策承諾	策略	短期及中長期目標	
 社會	提升勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	注重人權	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	中長期	 吸引留任優秀人才
	市場形象 與社會公益活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與公益活動 	短期	 鼓勵員工投入公益服務
 環境	溫室氣體盤查 與減量	<ul style="list-style-type: none"> ● 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  訂定集團溫室氣體減量措施與減量目標  汰換公務車
	廢棄物管理 與循環經濟	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 定期稽查及巡視案廠廢棄物分類管理及清運作業 	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
			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
			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

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七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」、「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。



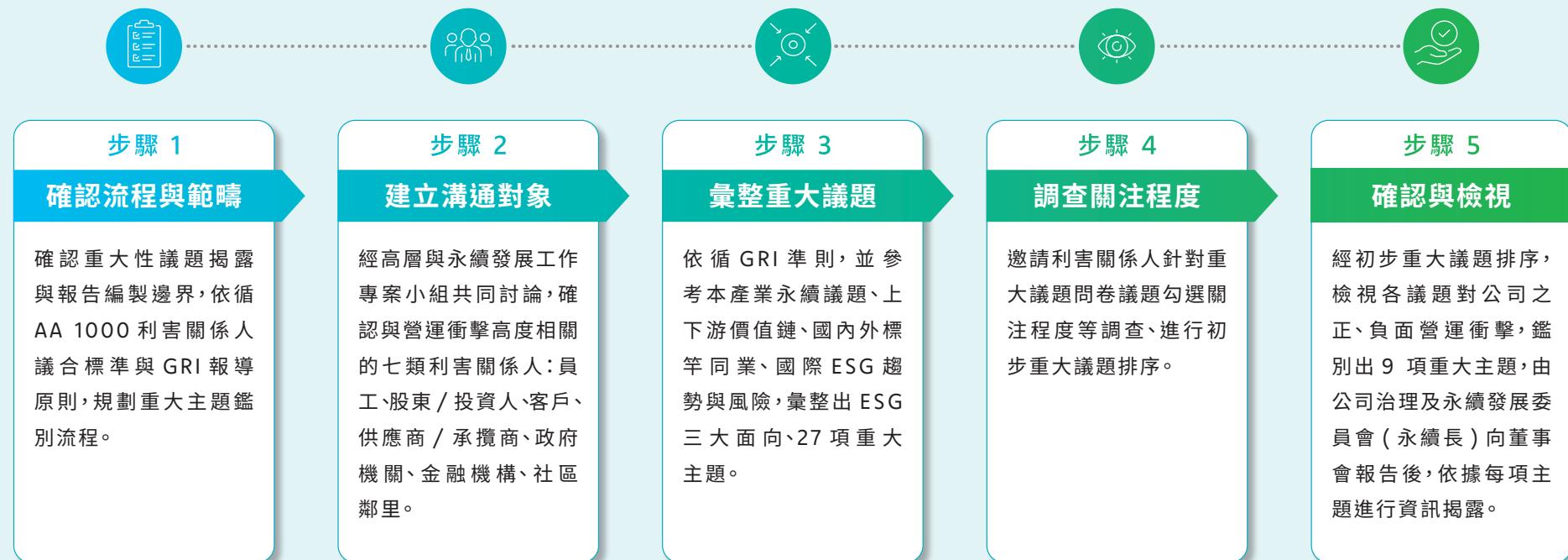
1.3.2 鑑別重大主題

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：



鑑別重大主題流程說明：



1.3.2.2 鑑別結果

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 27 個重大主題，同時邀請利害關係人針對關注之議題作答，發放 63 份問卷，回收 59 份有效問卷，各類別回收率平均達 97.71%，鑑別出利害關係人重視之各重大議題，結果如下節。

1.4 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。

利害關係人	對公司之重要性	關注議題 (排序前五)		溝通方式 (頻率)
 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。	①誠信經營 ②再生能源發展 ③職業安全	④強迫或強制勞動 ⑤內稽內控	●勞資會議 (每季) ●員工教育訓練 (不定期) ●董事長信箱 (不定期)
 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。	①誠信經營 ②公司治理 ③經濟績效	④再生能源發展 ⑤污染防治	●股東會 (每年) ●公司網站投資人專區 (不定期) ●公開資訊觀測站 (不定期)
 客戶	提供最優質的品質與服務回饋客戶。	①誠信經營 ②公司治理 ③職業安全	④客戶滿意度 ⑤強迫或強制勞動	●電話 / 郵件 (每日) ●客戶會議 (不定期)
 供應商 / 承攬商	攜手關鍵合作夥伴，共同承諾推動綠色產業。	①誠信經營 ②經濟績效 ③資訊安全	④公司治理 ⑤職業安全	●供應商評鑑 (每年)
 政府機關	監督、管理企業在營運法規與應用的關鍵。	①誠信經營 ②公司治理 ③再生能源發展	④經濟績效 ⑤資訊安全	●公開資訊觀測站 (不定期) ●公文往返 (不定期) ●勞動檢查 (不定期)
 金融機構	建議企業需注重環境管理及風險預防。	①誠信經營 ②資訊安全 ③再生能源發展	④職業安全 ⑤強迫或強制勞動	●親訪 / 郵件 (不定期)
 社區鄰里	關心本產業發展，攜手合作共創雙贏。	①誠信經營 ②職業安全 ③強迫或強制勞動	④公司治理 ⑤內稽內控	●說明會 (不定期) ●親訪 (不定期) ●公益活動 (不定期)

1.5 重大主題揭露

2024 年重大主題係由各利害關係人將重大議題之關注程度作答之初步調查結果，再經由永續發展工作專案小組會議討論，以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評估討論。得出以下本年度企業永續發展 9 項重大主題揭露如下表。

重大主題	1. 誠信經營	2. 公司治理	3. 經營績效	4. 職業安全	5. 再生能源發展
報告書對應章節 / 策略因應	2.2 誠信經營	2. 公司治理	3.1 經營績效	4.4 職業安全管理	3.2 產業發展
衝擊	正	正	正	正	正
對公司之影響 敘述	麗升訂有誠信經營準則，做為企業誠信經營目標、以公平、透明的制度，建立本公司與合作商業夥伴關係。	董事會建立公開、透明、完善的治理架構，監督、管理公司營運風險及不確定性，制定因應策略，協助企業永續發展。	持續穩定的經濟績效，維護股東權益。	本公司提供安全的職場環境，有利於公司人才招募與留才。	再生能源發展是公司經濟來源，公司透過不同發電方式及合作聯盟，擴大本公司業務發展。
重大主題	6. 強迫或強制勞動	7. 內稽內控	8. 法規遵循	9. 資訊安全	
報告書對應章節 / 策略因應	4.3 勞資關係	2.3 內稽內控	2.5 法規遵循	2.4 資訊安全管理	
衝擊	正	正	正	正	
對公司之影響 敘述	公司遵守國際人權公約，明訂企業人權政策，恪守公約精神，公平對待每一位利害關係人，同時不強迫員工強制勞動。	本公司訂有內部稽核控制制度，內部稽核單位依據稽核計畫，執行企業各部門組織之查核作業。	本公司遵守公司法、證券法…等法規，恪守本業所需之工作準則與相關辦法。	良善的資訊安全管理政策，協助企業免於駭客入侵，幫助企業正常營運發展。	

1.6 聯合國永續發展目標

UN SDGs (United Nations Sustainable Development Goals，聯合國永續發展目標)

是聯合國在 2015 年發布一系列 2016 至 2030 年的永續目標

目的是要引領全球企業走向全人類更理想的未來。

UN SDGs 共有 17 項目標，本公司在永續發展目標執行如下：

永續發展	公司治理	經營績效	幸福職場	綠色環境
1.1 永續發展管理架構	2.1 董事會	3.1 經濟績效	4.1 員工多元化	5.1 生態復育
1.2 永續發展政策	2.2 誠信經營	3.2 產業發展	4.2 薪資與福利	5.2 能源管理
1.3 鑑別利害關係人與重大主題	2.3 內稽內控		4.3 勞資關係	5.3 水資源管理
1.4 各利害關係人關注之議題	2.4 資訊安全管理		4.4 職業安全管理	5.4 廢棄物管理
1.5 重大主題揭露	2.5 法規遵循		4.5 社會參與	
1.6 聯合國永續發展目標			4.6 社會公益	
				

2

公司治理

2.1 董事會

2.2 誠信經營

重大主題

2.3 內稽內控

重大主題

2.4 資訊安全管理

 重大主題

2.5 法規遵循

重大主題



本公司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「公司治理守則」、「誠信經營守則」與「永續資訊管理作業」，建置有效之治理架構及標準，促成經濟、環境及社會進步，達企業永續發展治理目標。



2.1 董事會

為建立麗升能源良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司董事會至少每季召集一次，指定之議事單位為董事長室。定期性董事會之議事內容，至少包括下列各事項：一、報告事項、二、討論事項、三、臨時動議。

下列事項應提本公司董事會討論：

- 本公司之營運計畫。
- 年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 依證券交易法(下稱證交法)第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 董事會未設常務董事者，董事長之選任或解任。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。但因重大天然災害所為急難救助之公益性質捐贈，得提下次董事會追認。
- 依證交法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或提董事會之事項或主管機關規定之重大事項。

前項第八款所稱關係人指證券發行人財務報告編製準則所規範之關係人；所稱對非關係人之重大捐贈，指每筆捐贈金額或一年內累積對同一對象捐贈金額達新臺幣一億元以上，或達最近年度經會計師簽證之財務報告營業收入淨額百分之一或實收資本額百分之五以上者。

前項所稱一年內係以本次董事會召開日期為基準，往前追溯推算一年，已提董事會決議通過部分免再計入。

應至少一席獨立董事親自出席董事會；對於第一項應提董事會決議事項，應有全體獨立董事出席董事會，獨立董事如無法親自出席，應委由其他獨立董事代理出席。獨立董事如有反對或保留意見，應於董事會議事錄載明；如獨立董事不能親自出席董事會表達反對或保留意見者，除有正當理由外，應事先出具書面意見，並載明於董事會議事錄。

2.1.1 董事人選提名、選舉

為公平、公正、公開選任董事，本公司依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十一條及第四十一條規定訂定「董事選舉辦法」。

本公司「董事選舉辦法」第3條明定，本公司董事之選任應考量董事會之整體配置，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

基本條件與價值： 性別、年齡、國籍及文化等

專業知識技能：
專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

本公司「董事選舉辦法」第6條明定董事之選舉均應依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。為審查董事候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等項事，不得任意增列其他資格條件之證明文件，並應將審查結果提供股東參考，俾選出適任之董事。

董事因故解任，致不足五人者，公司應於最近一次股東會補選之。但董事缺額達章程所定席次三分之一者

公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

獨立董事之人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書、臺灣證券交易所上市審查準則相關規定或中華民國證券櫃檯買賣中心「證券商營業處所買賣有價證券審查準則第 10 條第 1 項各款不宜上櫃規定之具體認定標準」第 8 款規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

2.1.2 董事會多元化及獨立性

依本公司章程，本公司董事會目前設董事七人，含獨立董事三名，任期三年，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。

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，董事會成員所具備之國籍、性別、任期、學經歷、現職等，請參閱下頁表。



 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(經)歷、現職
董事長	中華民國	林麗珍	女	2024.05.24	學歷：美國杜蘭大學商學院企管碩士 現職：詳見註1 經歷：安信商務法律事務所創辦人
董事	中華民國	雷科(股)公司			
	中華民國	代表人：鄭再興	男	2024.05.24	學歷：中山大學管理研究所碩士 現職：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
董事	中華民國	麗坤國際開發(股)公司			
	中華民國	代表人：楊晨欣	女	2024.05.24	學歷：美國科倫比亞大學商學院 現職：逸思全球有限公司董事長 立思資本(股)公司董事長 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 經歷：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 太鼎綠能(股)公司董事長
董事	中華民國	楊慶堂	男	2024.05.24	學歷：溪湖國中 經歷：惠展實業(股)負責人 華鎣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	學歷：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 現職：文化大學全球商務學位學程副教授兼主任、所長 中華大學董事 世界高中董事 台灣玻璃工業(股)公司獨立董事

(接下頁)

(承上頁)

職稱	國籍 / 註冊地	姓名	性別	就任日期	主要學(經)歷、現職
獨立董事	中華民國	王瑜哲	男	2024.05.24	<p>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 財團法人國家政策研究基金會經濟組國際顧問 台灣南利電業董事長 台灣併購與私募股權協會專家評審委員 台灣經濟研究院顧問</p> <p>經歷：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</p>
獨立董事	中華民國	黃明展	男	2024.05.24	<p>學歷：東吳大學法律系博士 現職：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 時碩工業股份有限公司獨立董事</p> <p>經歷：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</p>
獨立董事	中華民國	蘇雅頌	女	2024.05.24	<p>學歷：國立台北大學企業管理學研究所博士 現職：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)董事 峯典科技開發(股)公司獨立董事</p>

註 1: 1. 麗威新能源(股)公司董事長 2. 麗電能源(股)公司董事長 3. 麗威風光能源(股)公司董事長 4. 彰苑風力發電(股)公司董事長 5. 北苑風力發電(股)公司董事長 6. 星崴電力(股)公司董事長 7. 麥荳國際(股)公司董事長 8. 香印永續(股)公司董事長 9. 香印綠能(股)公司董事長 10. 麗升四鑫(股)公司董事長 11. 麗申資產(股)公司董事長 12. 廣靖科技(股)公司董事長 13. 麗立能源(股)公司董事長 14. 鑫鑫永續能源(股)公司董事長 15. 麗本芳苑光電(股)公司董事長 16. 麗升六福(股)公司董事長 17. 麗升六和電力(股)公司董事長 18. 麗升七海電力(股)公司董事長 19. 麗台能源(股)公司董事長 20. 夏至能源(股)公司董事長 21. 麗坤國際開發(股)公司董事長 22. 香港商麗坤投資資產管理有限公司台灣分公司董事長 23. 智台投資有限公司董事長 24. 麗坤智聯有限合夥一般合夥代表人 25. 麗智投資(股)公司董事長 26. 麗坤三(股)公司董事長 27. LeadSun New Star Corp. 董事 28. LeadSun KCIS Limited 董事 29. LeadSun WINION Limited 董事 30. LEADSUN HOLDING CORP. 董事 31. 青鋒資本(股)公司監察人 32. 技嘉科技(股)公司獨立董事 33. 洋基工程(股)公司獨立董事 34. 台北市信華慈善基金會董事 35. 中影(股)公司董事 36. 臺灣中油(股)公司董事 37. 日敦綠能(股)公司董事長。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。

2024年董事會共開會 11 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 (%)	備註
董事長	林麗珍	11	0	100%	第九屆、第十屆
董事	楊慶堂	9 ^(註 1)	1	82%	第九屆、第十屆
董事	陳瑞欲	4	0	100%	第九屆 ^(註 2)
董事	謝啟賢	4	0	100%	第九屆 ^(註 3)
董事	鄭再興	7	0	100%	第十屆 ^(註 4)
董事	楊晨欣	7	0	100%	第十屆 ^(註 5)
獨立董事	周錫洋	4	0	100%	第九屆 ^(註 6)
獨立董事	南基鎬	4	0	100%	第九屆 ^(註 7)
獨立董事	蘇雅頌	11	0	100%	第九屆、第十屆
獨立董事	王瑜哲	6	1	86%	第十屆
獨立董事	黃明展	7	0	100%	第十屆

註 1：楊慶堂董事 2024 年 01 月 23 日董事會請假一次

註 2：陳瑞欲董事辭任

註 3：謝啟賢董事辭任

註 4：鄭再興董事為第十屆新任董事，亦為雷科（股）公司法人代表

註 5：楊晨欣董事為第十屆新任董事，亦為麗坤國際（股）公司法人代表

註 6：周錫洋獨立董事辭任

註 7：南基鎬獨立董事辭任

2.1.3 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。

 2024 年董事會績效評估結果

評估範圍	評估週期	評估期間	評估方式	評估內容	評估結果
整體董事會	每年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	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： 1. 加強議案資料之完整性，補強程序敘明及參考資訊提供，協助董事了解公司營運計畫、監督公司存在或潛在之營運風險。 2. 待適當時機將訂定接班人相關計畫。 3. 不定期提供相關課程資訊給董事參考。 改善計畫： 無。
審計委員會	每年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	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： 整體董事會運作情形良好。 待改善建議： 董事兼任多家董事未列入董事選任評核標準。 改善計畫： 無。
個別董事成員	每年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	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。
薪酬委員會	每年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	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。

註：本公司公司治理及永續發展委員會成立於 2024 年 12 月 12 日，2024 年尚未實際運作，故未執行績效評估

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 [官網](#)

2.1.4 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參與至少6小時董事進修課程，全數符合公司治理之要求。本公司2024年度董事進修共7人，總計48小時，各董事及獨立董事進修主題與時數統計如下表。

董事及獨董	課程名稱	主辦單位	進修日期	時數
林麗珍	董事會如何確保企業永續經營 - 從人才之發掘與培養談起	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/05/14	3
	董事會如何督導公司做好企業風險管理及危機處理		2024/08/14	3
楊慶堂	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	2024/09/12	3
	董監事暨公司治理主管系列課程—洗錢防制與打擊資恐實務探討		2024/11/28	3
鄭再興	現階段全球產業趨勢與政經展望	台灣投資人關係協會	2024/07/26	3
	上市櫃董事進修課程 - 董事會 vs 經營團隊		2024/10/08	3
楊晨欣	上市櫃董事進修課程 - 財務報表分析與財務會計趨勢	社團法人台灣專案管理學會	2024/12/12	3
	職場性騷擾防治		2024/12/13	3
	公司治理 -2025年國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析	台北金融研究發展基金會	2024/12/16	3
	SDGs 與 ESG 永續管理		2024/12/20	3
王瑜哲	公司董事暨監察人研習 -「113年董事會股東會應注意事項暨常見問題探討」	中華民國工商協進會	2024/03/15	3
	公司董事暨監察人研習 -「綠色供應鏈時代下的創新商模與商機」		2024/05/03	3
黃明展	113年度防範內線交易宣導會	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024/09/20	3
	公司董事暨監察人研習 -「非常規交易犯罪行為研析」		2024/05/24	3
蘇雅頌	永續知識賦能宣導課程 - 非電子業	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	2024/09/03	6

註：董事進修詳細資訊，請參閱本公司2024年報或公開資訊觀測站

本公司董事會下設：薪資報酬委員會、審計委員會、公司治理及永續發展委員會、稽核室等。
以下將根據上述三大功能性委員會年度執行工作概況說明。

2.1.5 薪資報酬委員會

本公司依股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法規定，特設薪資報酬委員會。本委員會履行職權時，依下列原則為之：

- 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 董事、獨立董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、公司財務狀況等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、獨立董事及經理人酬金一致。

本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提建議後，再提交董事會討論。

本委員會成員人數為三至五人，由董事會決議委任之，其中過半數成員為獨立董事。本委員會成員專業資格與獨立性，應符合薪酬委員會職權辦法之規定。委員任期自董事會通過委任之日起，至該屆董事任期屆滿。委員人選如有異動時，任期至原任期屆滿為止。

本委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任；但因獨立董事成員解任且無其他獨立董事者，在公司依規補選獨立董事前，得先委任不具獨立董事資格者，擔任薪資報酬委員會成員，並於獨立董事補選後委任之。

本公司薪資報酬委員會每年召開至少二次，並得視需要隨時另行召開會議。薪資報酬委員會成員任期自 2024年5月24日至2027年5月23日止。

2024年薪資報酬委員會共開會4次，出席情形如下表。

► 薪資報酬委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	周錫洋	4	0	100%	第五屆
獨立董事	蘇雅頌	4	0	100%	第五屆、第六屆
薪酬委員	王修銘	3	0	100%	第五屆、第六屆
獨立董事	王瑜哲	1	0	100%	第六屆
獨立董事	黃明展	1	0	100%	第六屆

註 1：薪資報酬委員會改選日 2024 年 5 月 24 日

註 2：第五屆卸任後，2024 年 6 月 5 日董事會決議選任王修銘先生為薪酬委員

2.1.5.1 薪酬政策

本公司給付酬金係依公司章程訂定之標準及原則為之。

董事與監察人

依公司章程第二十四條之一：

本公司董事及監察人於執行公司業務時，不論營業盈虧，授權董事會議定得依董事及監察人對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參照同業通常水準支給報酬。

依公司章程第二十八條：

本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之三為員工酬勞；及不高於百分之五為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

前項員工酬勞發給股票或現金之對象，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。

截至目前為止，依據本公司章程第二十四條之一，依董事及監察人對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，領取報酬。

本公司 2022 年正值轉型能源產業初期，董事長在新引進能源業務開發、整合及運作上，投注資源致力於公司之發展，引進專業人才及業務，各董事於董事會參與決策職責，相關酬勞皆經薪酬委員會及董事會同意通過。

2024 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	3,691	16.61%
總經理及副總經理	14,898	67.03%

2.1.6 審計委員會

麗升能源依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定，訂定審計委員會組織規程，本規程修訂於 2024 年 8 月 9 日經董事會通過。

依本公司組織規程第三條規定：

本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 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。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

依本公司組織規程第四條規定：

本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。本委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知本委員會各獨立董事成員。但有緊急情事者，不在此限。本委員會召開之地點與時間，應於公司所在地及辦公時間或便於本委員會成員出席且適合召開之地點及時間為之。

本委員會應由全體成員互推一人擔任召集人及會議主席，但本委員會成員無法推選出召集人時，由所得選票代表選舉權最多之獨立董事擔任之。召集人請假或因故不能召集會議時，由其指定其他獨立董事成員一人代理之；召集人未指定代理人者，由委員會之獨立董事成員互推一人代理之。

本委員會全體成員二分之一以上之獨立董事得以書面記明提議事項及理由，請求召集人召開審計委員會。召集人於請求提出十五日內不為召開審計委員會時，本委員會全體成員二分之一以上之獨立董事得自行召集。

2024年審計委員會共開會 9 次，各委員出席情形如下表。

■ 審計委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	周錫洋	4	0	100%	第一屆
獨立董事	南基鎬	4	0	100%	第一屆
獨立董事	蘇雅頌	9	0	100%	第一屆、第二屆
獨立董事	王瑜哲	5	0	100%	第二屆
獨立董事	黃明展	5	0	100%	第二屆

註：審計委員會改選於 2024 年 5 月 24 日



■ 2.1.7 公司治理及永續發展委員會

依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」，設置公司治理及永續發展委員會，並於2024年12月12日董事會訂定本公司「公司治理及永續發展委員會組織規程」，選任黃明展獨立董事、蘇雅頌獨立董事及賀士郡先生為第一屆公司治理及永續發展委員會委員，並預計於2025年正式運作。

依本公司組織規程第四條規定：本委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，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…得指派高階經理人擔任永續長，以確保本公司永續發展相關工作之推動。

依本公司組織規程第六條：

本委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展政策執行情形與成效。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

依本公司組織規程第七條：

- 本委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。
- 本委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者，不在此限。召集通知得以書面或電子方式為之。
- 本委員會由全體成員推舉一人擔任召集人，並由召集人擔任會議主席。召集人請假或因故不能召集會議，由其指定委員會之其他成員代理之；該召集人未指定代理人者，由委員會之其他成員推舉一人代理之。
- 本委員會得請本公司相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他企業永續專業人員列席會議並提供相關必要之資訊，但討論及表決時應離席。

2.2 誠信經營 重大主題

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」。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

- 誠信經營商業活動
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 利益迴避
- 建立有效之會計與內部控制
- 教育訓練考核
- 檢舉制度
- 獎懲申訴制度



法令遵循

- 禁止侵害智慧財產權
- 業務執行之法令遵循



行為守則

- 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
- 防範產品或服務損害利害關係人

2.2.2 誠信經營執行

2024年董事會、專業經理人、員工等之誠信經營執行項目如下：

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：2024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2024年10月18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。

2024年度本公司董事、專業經理人接受外部相關的誠信經營訓練統計如下表。

董事、經理人 教育訓練

課程名稱	總人次	課程時數	總計時數
經營權紛爭中之董事責任—聚焦於股東權利之保障	1	3	3
永續發展委員會(永續長、工作組)運作實務	1	3	3
企業與董事如何避免誤踩內線交易	1	3	3
資金貸與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析	1	6	6
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班(精選套裝)(視訊上課)	1	6	6
1.『集團企業重組』的策略思維與實務			
2. 以 ESG 創造企業新價值：經營挑戰、對應與布局			
上櫃 / 興櫃公司 證券交易法第 43-1 條第 1 項大量取得股份申報新制宣導會	7	1.5	10.5
總計	12	22.5	31.5

註：上述統計截止日為 2024 年 12 月 31 日

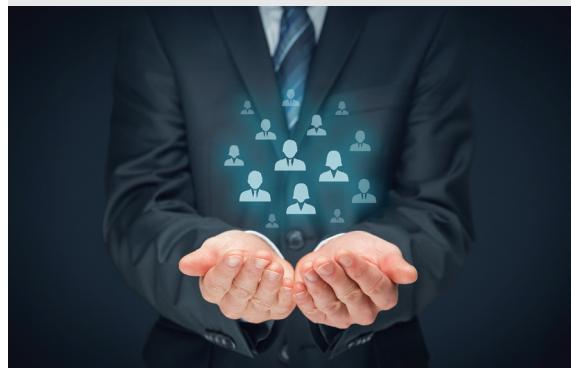
2.2.3 檢舉辦法與檢舉人保護

本公司訂有檢舉制度，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，並由專責單位受理檢具相關事件，並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，並依循檢舉制度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。

檢舉信箱

119@leadsun-green.com

2024年並未接獲任何有關不誠信行為之
情事。



2.3 內稽內控



重大主題

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。

內部稽核覆核各單位及子公司所執行的自行評估，包括評估該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理



評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核人員對於內部稽核作業所發現、內部控制制度聲明書所列、自行評估及會計師專案審查所發現之內部控制制度等各項缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，按季作成追蹤報告，確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付獨立董事查閱。內部稽核人員如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告陳核，並通知各獨立董事。

2.4 資訊安全管理 大專 重大主題

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。

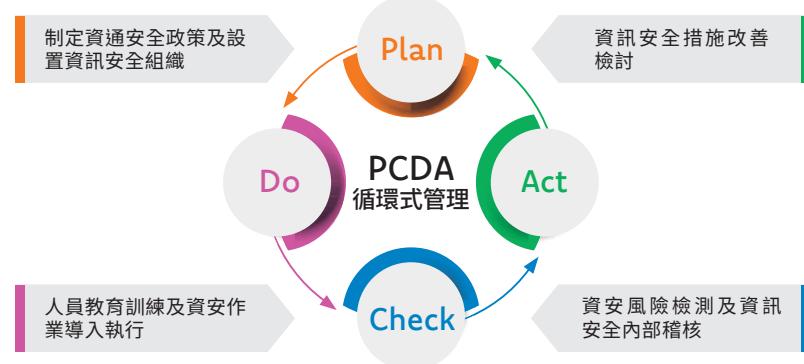
2.4.1 適用範圍與目標

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。

2.4.2 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制引」做為公司改善循環基礎。

2.4.3 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。

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)。

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，應通報資安聯絡人。
- 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。

2.5 法規遵循 重大主題

本公司遵循上市櫃公司經營需遵守之公司治理、環保、職安、消防、金融、…等政策及法令，透過宣導和教育，同時提升董事與專業經理人、供應商、員工等利害關係人應有之法律素質。2024年本公司執行如下。

項目 / 關係人	董事、專業經理人	供應商	員工
誠信經營	✓	✓	✓
道德行為	✓		✓
營業機密	✓	✓	✓
社會責任承諾	✓	✓	
環境保護		✓	✓
環境安全衛生承諾書		✓	
國際人權公約		✓	✓
反霸凌		✓	✓
反歧視		✓	✓
性騷擾防治法	✓	✓	✓
職業安全		✓	✓
緊急避難		✓	✓
反詐騙	✓		✓

本公司2024年度無任何違背法規或法令之事項。



3

經營績效

3.1 經濟績效



重大主題

3.2 產業發展



重大主題



3.1 經濟績效



重大主題

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，2022年9月終止預錄多媒體光碟片之銷售。2024年度再生能源收入為100%。

麗升能源 2024 年度

合併營業額：新台幣 777,629 仟元

稅後淨利：新台幣 22,226 仟元

每股稅後淨利：0.61元

2024 年度獲利能力表

項目	2024 年度
資產報酬率 (%)	2.36%
權益報酬率 (%)	3.52%
稅前淨利占實收資本額比率 (%)	7.06%
淨利率 (%)	2.86%
每股盈餘 (元)	0.61

2024年度主要產品銷售金額占公司營業比重統計如下表。

各產品與營業比重統計(仟元)

主要產品	2024 年度	比例
再生能源收入	777,629	100%

3.2 產業發展



重大主題

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，以穩健踏實的腳步，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需整合技術服務，案場設計，以及產業、地方發展為首要，加上本公司同步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。

後續章節針對本公司2024年在產業概況、業務發展與實績、長短期策略等，一一說明。



3.2.1 產業概況

全球RE100再生能源倡議趨勢，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98%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，而發展再生能源對臺灣而言勢在必行，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30GW及離岸風電13GW目標，加速我國再生能源發展。

此外，受到下游終端廠商對於使用綠電的要求以及維持良好的企業形象，亦驅使各大企業競相承諾將完全使用再生能源設為必須達成之目標，有助於再生能源業務之開發。

3.2.1.1 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，評估陸域風場，參與開發投資」、「儲能及能源服務」、「再生能源環保廢棄物發電」等四大類。相關內容揭露如下：



3.2.1.2 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、臺南市與屏東縣等區域開發及建置中案場超過100MW。





農電共生

規劃農業種植基地搭配太陽光電發電設施，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

於桃園及高雄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。



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，發揮多元功能綜效。



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

麗歲風光能源公司台南七股77.5MW地面太陽能案場發電量達1億度以上。





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

集團子公司麗歲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95MW(地面型77.5MW及漁電共生屋頂型18.5MW)豐富的銀行聯貸規劃、案場投資及資產管理實績。



實績 2

建置中的自有漁電共生室內屋頂型18.5MW太陽能光電案場，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。



3.2.1.3 陸域型風力發電



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歲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。



3.2.1.4 儲能及能源服務



電廠開發規劃與資產管理

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)調頻輔助服務，開啟能源服務事業項目，踏入能源管理服務軟體整合領域。

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，預計每年提供千萬度綠電用於全台超過500個基地台用電，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。

3.2.1.5 再生能源環保廢棄物發電



再生能源環保廢棄物發電

投資利用環保廢棄物再生發電達到循環能源經濟目標。



■ 3.2.3 長、短期發展

本公司在產業發展策略進程上依循短期、長期計劃佈局，短期仍維持現有規模擴大服務客群，輔以太陽能光電周邊材料供應整合，再加上儲能結合再生能源併聯電力網系統興建；長期維持本公司案場裝置容量穩定成長，配合政府「臺灣永續發展目標」再跨足相關產業如碳足跡、碳中和及減碳節能、綠能憑證、碳權交易等服務。

3.2.3.2 長期發展策略

持續開發投資太陽能光電及風力發電電廠，並結合儲能業務，維持本公司案場裝置容量穩定成長之趨勢。

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計算碳足跡、碳中和及減碳節能、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。

3.2.3.1 短期發展策略

維持案場場域開發與資產管理：

- 治商「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，從開發、建置到運營，將電廠綜效擴大。
- 投資建置儲能場域，整合能源服務領域，投入光儲、表後儲能等虛擬電網及備轉輔助服務。

太陽能光電周邊材料供應整合：為降低電廠完工時程延宕之變數，麗升策略整合採購太陽能模組、逆變器及光電支架鋼材，增加規模經濟，強化議價能力，以達到降低成本及電廠建置時程之影響。

儲能結合再生能源併聯電力網系統興建：

配合政府綠能政策，將儲能結合再生能源併聯電力網系統興建，在光電儲能供給鏈完整佈局。

4

幸福職場

4.1 員工多元化

4.2 薪資與福利

4.3 勞資關係



重大主題

4.4 職業安全管理



重大主題

4.5 社會參與

4.6 社會公益

1 消除貧窮



2 終結飢餓



3 良好
健康和福祉



4 優質教育



5 性別平等



8 就業與
經濟成長



10 消費不平等



17 永續發展
夥伴關係



麗升能源以永續發展目標為公司管理策略，提供友善、幸福職場是企業實現永續基礎的核心之一。為建構幸福的職場環境，公司透過承諾與政策，保障全體員工權益給予安全與生活支持，同時也重視職業安全衛生管理，要求合作之供應商/承攬商需遵守本公司職業安全衛生的合作條款，達到發電案場百分百安全無虞。

本公司也遵循各營運區域所在地之聘僱間勞資關係維護以及國際人權標準，禁止強迫勞動、童工，及任何不當歧視等，營造多元共融，讓每一位員工及參與本公司之合作夥伴，享有幸福職場環境。



4.1 員工多元化

本公司全體員工計 31 位，男生有 12 人，佔比為 39%；女生有 19 人，佔比 61%；員工年齡主要分佈 40-49 年齡層；本公司主要員工結構，如相關員工分布請參考以下「表 1」、「表 2」，非員工人數統計請參考「表 3」。

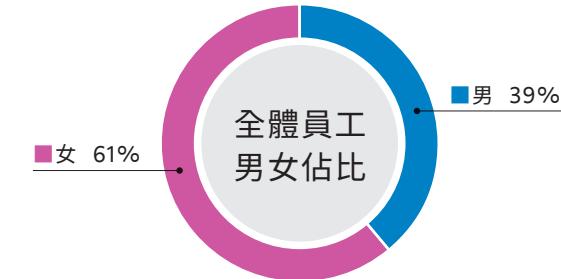


表 1：性別、年齡、學歷分布

學歷	博士		碩士		學士		專科		其他		合計		比例
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
20-29	—	—	1	0	1	5	—	—	—	—	2	5	23%
30-39	—	—	2	0	3	5	—	—	—	—	5	5	32%
40-49	—	—	2	3	2	4	—	—	—	—	4	7	35%
50-59	—	—	—	0	1	1	—	—	—	—	1	1	6%
60 以上	—	—	—	1	0	0	—	—	—	—	0	1	3%
合計	0	0	5	4	7	15	0	0	0	0	12	19	100%

註：統計截止時間為 2024 年 12 月 31 日

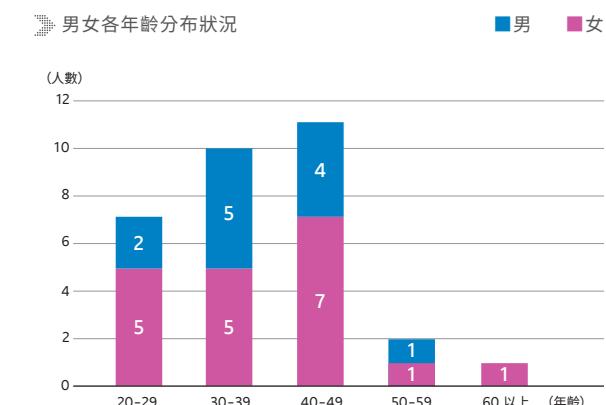
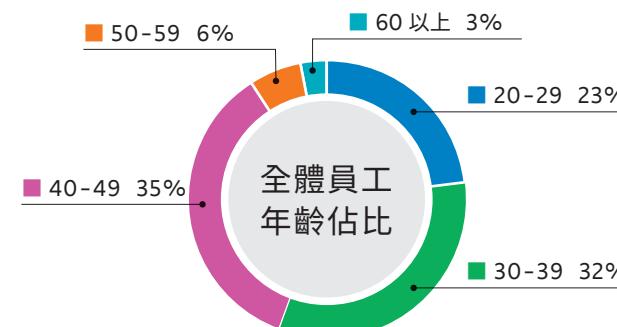


表 2：員工結構

學歷	博士	碩士	學士	專科	其他	合計	比例
性別	男	女	男	女	男	女	
主管級	-	-	2	3	0	3	- - - - 2 6 26%
非主管	-	-	3	1	7	12	- - - - 10 13 74%
合計	0	0	5	4	7	15	0 0 0 0 12 19 100%

註：統計截止時間為 2024 年 12 月 31 日

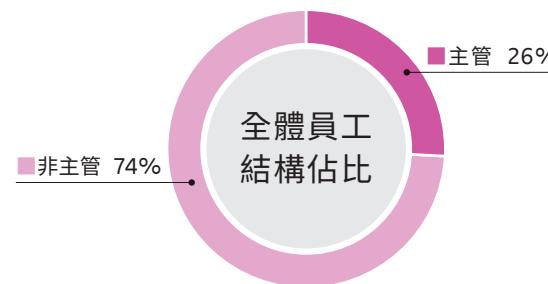


表 3：非員工人數

類別	服務範圍 (工作類型)	人數	契約條件
人事顧問	臺北辦公室	1	契約員工
資訊工程師	臺北辦公室	1	契約員工
清潔人員	臺北辦公室	1	大樓派駐

註：統計截止 2024 年 12 月 31 日

4.1.1 新進及離職員工

麗升能源秉持著永續發展的經營理念，重視每一位員工，盡所能提供舒適、友善的工作環境，提供學習及成長的空間，每年依營運據點與部門需求，制定員工招募計畫，對外招募所需之員工，完善各部門人才之設置健全組織架構。以下為公司新進、離職員工統計表。

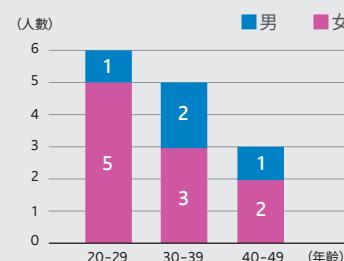
新進、離職員工統計

項目	新進員工			離職員工			
	年齡	性別	人數	比例	性別	人數	比例
20-29	女	5	35.8%	女	2	25%	
	男	1	7.1%	男	1	12.5%	
30-39	女	3	21.4%	女	1	12.5%	
	男	2	14.3%	男	1	12.5%	
40-49	女	2	14.3%	女	3	37.5%	
	男	1	7.1%	男	0	0.0%	
50-59	女	0	0.0%	女	0	0.0%	
	男	0	0.0%	男	0	0.0%	
合計		14	100%		8	100%	

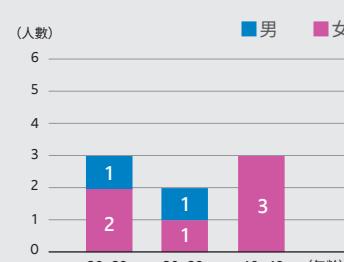
註 1：2024 年新進、離職員工數比例，截至 2024 年 12 月 31 日

註 2：上表百分比係以分屬不同年齡

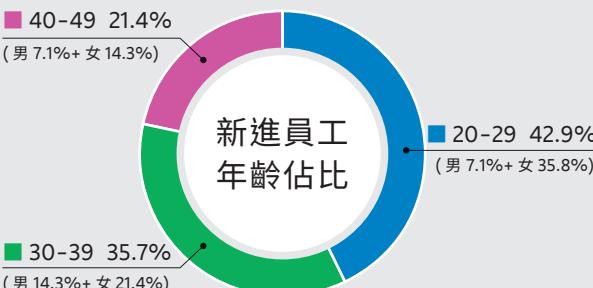
新進員工男女年齡狀況



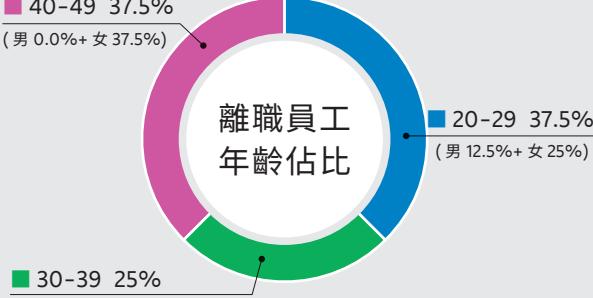
離職員工男女年齡狀況



新進員工年齡佔比



離職員工年齡佔比



4.2 薪資與福利

麗升能源之薪資制度係提供具產業競爭力的薪資與福利項目對外招聘人
力。同時規劃各項培育與激勵方案吸引優秀人才。

本公司為網羅優秀人才以高於法定基層人員之最低薪資聘請員工，例如：
本公司男女性別員工基本薪資皆高於法定最低薪資1.09倍；相關男女性別
與當地薪資比如下表。

2024 年男女性別與當地基本薪資比率

項目 \ 性別	男	女
基層人員基本薪資	30,000	30,000
(法定) 基層人員最低薪資	27,470	27,470
超過法定最低薪資倍數	1.09	1.09
男女薪資比	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



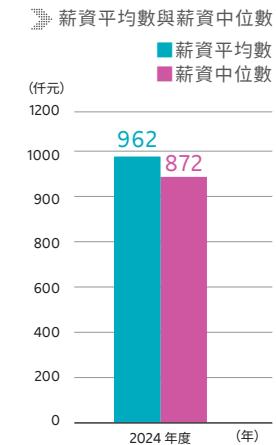
非主管職年薪平均收入及中位數（單位：仟元）

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

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

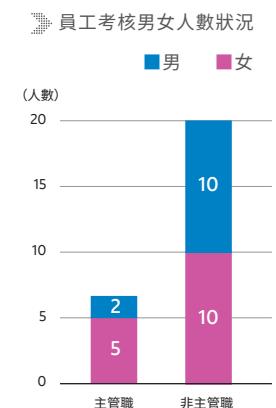
註 3：主管職定義為：經理人



2024 年員工考核統計

項目	總計		男性		女性	
	人數	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	
主管職	7	2	29	5	71	
非主管職	20	10	50	10	50	
小計	27	12		15		

註：考核檢視人數不包含董事長、到職未滿 3 個月之新進員工



4.2.1 員工福利

本公司訂定及實施各項員工福利措施，包括員工職場多元化及機會平等、休假制度、各項津貼、禮金與補助等，亦制定合理績效獎金制度，讓員工能與公司共享營運成果。

相關福利介紹

勞工保險： 勞保、健保。 	特別休假： 依勞基法規定。 	禮金發放： 公司發放中秋節、端午節禮金。 	員工獨享： 免費下午茶。 
哺乳時間： 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。 	績效獎金： 每年定期依工作績效升等調薪。 	教育訓練： 教育訓練依工作需要實施各項訓練課程。 	
育嬰假： 給假期及育嬰留職停薪。 	夜間安全： 女性職工夜間工作保護。 	團體活動： 舉辦員工部門聚餐、旅遊、團體活動。 	
母性保護： 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。 			分享成果： 實施員工紅利制度，與公司經營願景緊密結合，並共同分享經營成果。 
退休制度： 為安定員工退休後的生活，本公司配合法令規定，自 2005 年 7 月 1 日起，按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局退休金個人帳戶。 			



聖誕節交換禮物

4.3 勞資關係



重大主題

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享有幸福感。

4.3.1 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，本公司遵循《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。

禁用未滿16歲之童工

自由結社與集體談判

反強迫勞動

不歧視



4.3.1.1 人權管理方案

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。

4.3.2 教育訓練

本公司提供職能之基礎教育訓練，協助每位同仁強化擔任職位所需的專業技能與知識，並確認可實際運用於工作中。

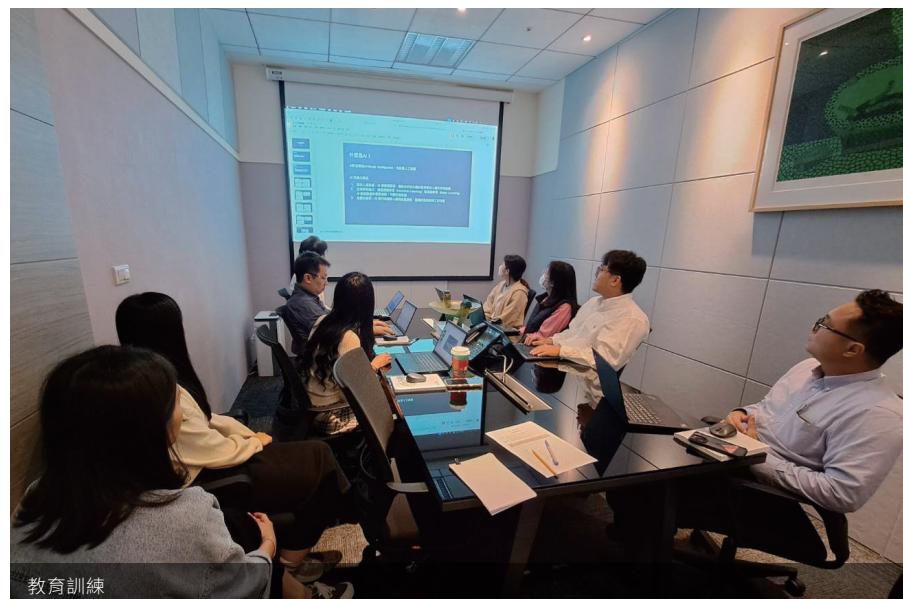
本公司 2024年度教育訓練費用共計約152,259元

辦理員工內、外專業訓練時數共計245.3小時 (101人次)
每人次2.4小時

公司相關教育訓練統計數字請參考下表。

2024 年員工訓練時數

課程類別	訓練統計		
	總人次	訓練時數	總時數
共識營	9	8	72
越南再生能源概覽	20	1	20
文中 ERP 系統教學 - 報採訂、進銷	13	3	39
文中 ERP 系統教學 - 財務、收付	5	3	15
文中線上簽核系統培訓	13	1	13
2024 年度永續資訊內部控制制度宣導會	3	3	9
數位科技及人工智慧趨勢與風險管理	1	3	3
線上簽核 - 合約審查表優化說明	9	0.2	1.8
上櫃公司永續報告書編製實務宣導課程	1	3	3
企業執行「ESG」與「內稽內控整合」應用與範例	1	6	6
【採購循環】教育訓練	9	1	9
商務合約管理與稽核實務	2	6	12
企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	1	18	18
員工福利信託發展趨勢與現況討論會	1	3	3
太陽光電租稅及財務架構暨永續開發經營研討會	1	4.5	4.5
資訊治理與內控內稽 (個資、營業秘密保護與人工智慧)	1	6	6
內部人股權、內線交易及誠信經營守則教育宣導	11	1	11
總計	101	70.7	245.3



4.3.3 員工升遷、獎懲

本公司為激勵士氣，確保工作精進，得由部門主管視員工表現填具「人員升遷獎懲呈報單」，會同人資部門討論，依核決權限辦理員工獎懲及升遷。

麗升能源為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議。

本公司定期召開勞資會議，並以三個月至少召開一次為原則辦理，勞雇雙方應本和諧誠信原則，相互溝通意見，協商解決問題。



4.4 職業安全管理



重大主題

麗升能源以員工安全為管理核心目標，定期檢視工作環境安全，同步要求承攬商也應遵守及簽署環境安全衛生承諾書，確實遵守每一個管理維護案場百分百安全目標。本公司亦不定期宣導性騷擾防治措施，透過內部網路將相關注意事項或必要知識傳送給員工知悉。

4.4.1 承攬商施工維護職業安全衛生管理

本公司針對承攬商施工維護之職業安全衛生管理政策要求簽署承諾書，承諾書內容包含一般規定、作業中注意事項、高架作業規定、電器作業安全、事故通報、罰則等。各項安全規範說明如下。

4.4.1.1 一般規定

- 承攬商必須遵守有關勞工(安)法令及環境安全衛生規章。
- 承攬商之再承攬人其責任與承攬人相同，亦須遵守本作業辦法。
- 承攬商於工程開工作業前，位於工作場所環境可能潛在危險、消防設施及安全衛生規定事項，應採取必要之防範措施。
- 承攬商場所聘僱之工作人員須年滿20歲，並投保勞工保險或意外險。
- 入場作業勞工應由承攬商進行必要之安全衛生教育訓練。
- 承攬商應自行招募之再承攬人組成「作業安全衛生協議組織」，並擔任負責人。
- 共同作業承攬商於承攬工程開工前一週，應向業主提出施工進場施作申請單、施作人員名冊，並遵守協議規定及決議事項。
- 施工期間承攬商應擬定緊急應變計畫，對於可能發生之災害及意外事故，事先採取必要之防護措施，並記錄意外事件(含虛驚事故)通報單呈業主存查。
- 有關協議事項會議記錄、緊急應變計畫，均應妥善保管並提供本業主要求檢視備存。
- 因預防措施不足及疏於管理教育，造成人員傷害、工作損失、觸犯法令之一切責任，由承攬商負完全責任。
- 危險性機械設備操作人員，須依法取得合格執照始可操作。
- 業主對於承攬商之作業設施或作業方法，認為有危害人員安全顧慮得隨時令其停工，至危害消失為止。
- 作業人員進入工作場所，應配戴必要之個人安全衛生防護具，並記錄施工環境每日檢驗確認表。
- 承攬商對於所雇用之工作人員，應實施必要安全衛生教育訓練及災害預防訓練。
- 承攬商必須負責施工現場環境清潔，整頓工程所產生之廢棄物，應自行清除。

4.4.1.2 作業中注意事項

- 工作中需穿著工作服，戴安全帽、工作鞋。
- 危險區域應設置警告標示。
- 易燃物應標示並隔離存放。
- 人員不得搭乘堆高機，或吊車等搬運機具。
- 嚴禁使用堆高機當作工作平台。
- 氣體鋼瓶使用，必須分離並做好管理。
- 每日做業前，應實施作業前安全裝備檢查及機具檢點。
- 吊掛作業下方，嚴禁人員行走或逗留。
- 不得任意啟動非所屬單位內機器開關。
- 經常定期檢查及保養機械設備。
- 正確使用防護具，防護具應檢點。
- 電器接線應按指定開關相接用，絕緣損壞之電器用品嚴禁使用

4.4.1.3 高架作業規定

- 高度2公尺以上之高架作業應使用作業平台或施工架。
- 高架作業應設置安全防護措施：護欄、人員上下用爬梯及施工架之強度規格，須符合國家安全標準。
- 承攬商雇用高架作業人員，應先查核健康狀況，凡有高架作業勞工保護措施標準規定限制之情況，禁止從事高架作業。
- 高架作業場所之周圍，應設置警告標示及安全圍籬。以警告或防止與作業無關人員進入危險區。
- 接近架空電路之高架作業，應先做好絕緣防護措施或設置屏蔽及警告標示等防護措施，以防止漏電危險。
- 施工架之設置、連結、支撐材、衍條、防護措施等應依相關法規要求設置。
- 於有掉落危險顧路之開口部，應設置適當強度之護欄，並設立警告標示。
- 高架作業施工人員，其使用安全帶、安全鎖，應考慮施工地點至地面之高度，調整適當強度，並將安全索確實繫牢於附近高出腰部之堅固構造物上，必要時可設置安全母索，以供繫掛安全帶。

4.4.1.4 電器作業安全

- 非確知該電路已停止送電，切勿接觸電路內部。
- 檢驗電路是否有電，應使用檢電器。
- 不得以電線或其他金屬線代替保險絲。
- 電線上不可懸掛物品。
- 不可在電線上裝過多電器以防過載。
- 電器電線絕緣破損時，應即停止使用。
- 電器起火應以乾粉氣撲滅。
- 高架電焊作業，須確實鋪設防火遮蔽。
- 電焊機需裝防電擊裝置。

4.4.1.5 事故通報

事故災害發生

- 發生時及時口頭通知監工或工地負責人，並由負責人及時告知業主，並循意外事件通報程序辦理。
- 災害發生時，承攬人應對所屬員工做機會教育，防止再度發生類似之事故。

立刻處理救治

- 監工或工地負責人應立即設法搶救，並立刻將傷患送往附近醫療院所進行治療，同時瞭解事故發生原因。

若發生重大災害

- 若發生重大災害時，經人員搶救處理後，應保持現場，不得擅自移動或破壞，以便司法機關或勞工檢查機構鑑定與檢查。
- 若發生重大災害（一人死亡或受災人數三人以上者），應由勞工安全衛生管理單位或現場負責人，於24小時內向當地勞工檢查所報備。

善後處理

- 事故善後處理。
- 事故發生當月，承攬人應在協議會中做災害過失說明及對策報告。

4.4.1.6 罰則



合作廠商未遵守勞工(安)法令及安全衛生規章作業而造成之傷害、損害者，需負損害賠償責任。

4.4.2 供應商社會責任承諾書簽署

本公司為善盡社會責任，攜手供應商/承攬商共同遵守永續發展目標應盡之社會責任，邀約供應商/承攬商，簽署企業社會責任承諾書。2024年首度邀請8家廠商，實際已簽回6家，相關簽署統計如下表。

社會責任承諾簽署統計

供應商 / 承攬商	類別	已要求	已簽回	比例 (%)
A	EPC	✓	✓	100
B	EPC	✓	✓	100
C	EPC	✓		0
D	EPC	✓	✓	100
E	EPC	✓	✓	100
F	EPC	✓		0
G	模組廠商	✓	✓	100
H	逆變器廠商	✓	✓	100
總計	總計	8	6	75

4.4.3 員工職能傷害統計

本公司2024年無任何員工因職能傷害請假、受傷，或無法工作之情況。

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

4.4.4 性騷擾防治措施、申訴、懲戒

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」，制定於本公司員工工作守則第四十七條：工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點，即為了防止員工於工作職場內執行職務被侵害，故訂定之。

4.4.4.1 性騷擾防治措施

- 雇主或因工作關係有管理監督權者，不得利用工作權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- 員工不得於就業場所對同仁性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- 就業場所有以上性騷擾之情形時，雇主或因工作關係有管理監督權者應予勸阻或為其他適當之處置；未予勸阻或為其他適當之處置者，以縱容論。
- 公司應致力防制性騷擾、改善就業場所設施以保護員工免於性騷擾，並應定期舉辦或鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。



4.4.4.2 申訴及調查

為處理性騷擾申訴，公司得常設部門：行政管理處受理申訴，或於申訴 3 日內成立調查小組並開始為調查、審議；小組成員共 5 人，其中 1 人為資方代表，4 人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一。(註：為利議決小組成員人數應為奇數，且勞方代表人數應大於資方代表人數)

受理申訴者為處理申訴案件，必要時得邀請申訴人列席說明或陳述意見，並得依申訴人之申請，進行調查；申訴人非有正當理由，不得拒絕。

申訴者於釋明受性騷擾之事實後，雇主或工作上有管理監督權者否認該事實時，應就該事實不存在，負舉證責任。

受理申訴者為調查、審議性騷擾申訴，得要求相關人員或單位提供相關資料，該相關人員或單位不得規避、妨礙或拒絕。

調查、審議過程中應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

受理申訴者應於受理申訴之日起 30 日內作成決定，必要時得延長 15 日，並以延長一次為限。(註：受理申訴調查日期加延長日期不得超過 90 日)

受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，並密封存檔 2 年。

公司不得因員工提出性騷擾申訴，而予以解僱、調職及其他不利之處置。

4.4.4.3 申訴管道

員工於工作場所遇有性騷擾時，可向行政管理部申訴。

申訴專線電話

02-2709-9889 分機 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

4.4.4.4 罰則

本公司經調查，如確有性騷擾之事實，公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、調職、降級等處分，或依各相關法令規定予以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於 20 日內提出申覆，經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

4.5 社會參與

麗升能源跨足再生能源產業，在董事長領導中，對於產業發展與相關商業價值鏈之合作，有助於本公司在未來市場與產業競爭中增加營運爆發力。以下為本公司及董事長目前參與的相關產業組織。

編號	組織	資格代表 (單位)	備註
1	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
2	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
3	台灣併購與私募股權協會	林麗珍 理事	
4	智慧分享協會	林麗珍 發起人 / 院士	
5	台灣工商企業聯合會	林麗珍 理事	
6	台灣產業控股協會	林麗珍 會員	
7	台北律師公會	林麗珍 律師 / 會員	
8	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

4.6 社會公益

麗升能源為擴大社會影響力，參與非營利組織公益活動，贊助活動經費，幫助弱勢團體及學童。

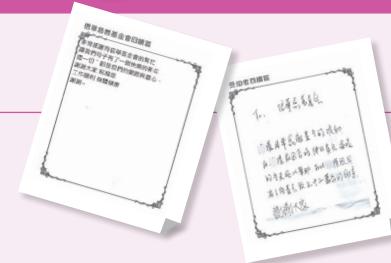
伊甸基金會

舊衣捐助一批。



信華慈善基金會

關懷弱勢兒童溫馨餐會
贊助新台幣 30,000 元
款項。



台新銀行公益慈善基金會

捐助新台幣 10,000 元 款項。



5 綠色環境

5.1 生態復育

5.2 能源管理

5.3 水資源管理

5.4 廢棄物管理



全球氣候變遷情形日益增加，氣候相關風險已成為企業營運主要風險之一。本公司為再生能源產業，在面對氣候法規、氣候災害防控環境議題下，推動「綠色環境」儼然成為麗升能源營運主要項目。

本公司相關綠色環境推動執行項目有：

- 生態復育
- 能源管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理

上述四項將揭露於後。



5.1 生態復育

本公司關係企業星歲電力位於七股太陽光電案場用地，原屬濱海環境，土堤處植被以常見濱海草本植物為主，如裸花鹹蓬、海馬齒、假海馬齒及外來種大花咸豐草等，周遭喬木、灌木較少僅零星黃槿、銀合歡及紅樹植物欖李生長。

為考量景觀及生態保護之相容性，設置太陽能光電案場後，本公司先進行綠帶植栽復育計畫，後於案場範圍內再規劃生態復育區與生態復育池，作為了解設置太陽光電面板對環境的影響，同步於案場範圍及周邊環境進行陸域及水域生物的環境監測。

5.1.1 綠帶植栽計畫

本計畫基地位於臺南西部沿海地區，原為鹽業用地，根據地理位置、氣候、環境狀況，進行第一期之植栽復育工程，從植栽材料、植栽土壤、肥料準備，澆灌方式，中耕除草及施追肥、補植及保活、修剪等養護工序，都是為推動環境友善之作為，惟因土壤性質因素，致第一期植栽未復育成功。

經洽請國立臺南大學流域生態環境保育中心擬定生態復育計畫，選定植生復育做為主要復育目標，建議優先採用台灣原生種中耐鹽、耐旱之植栽物種，已擬定復育方案及維護管理輔導方案，規劃定期評估生態復育區植生健康程度，將視生長狀況滾動式調整植生內容及栽種方式。



裸花鹹蓬



海馬齒



欒李

5.1.2 環境監測

本公司根據臺灣生物多樣性網絡(TBN)查詢結果，過去於用地範圍周遭環境鳥類共記錄 26 科 89 種；魚類共記錄 35 科 64 種，蝦蟹螺貝類共記錄 11 科 20 種，顯示本區物種多樣性高。根據本公司2024年第二季監測調查結果為：

鳥類調查

調查結果共記錄有 18 科 31 種 167 隻次，其中案場範圍內記錄有 6 科 7 種 17 隻次，案場外鄰近區域記錄有 18 科 31 種 150 隻次。優勢鳥種為斯氏繡眼(35 隻次)、白尾八哥(16 隻次)及斑文鳥(12 隻次)，共佔調查總隻次約 37.72%。



魚類調查

調查結果共記錄 5 科 8 種 24 隻次，以花身鯛為優勢物種。蝦蟹類共記錄 5 科 9 種 164 隻次，以長毛明對蝦為優勢物種。螺貝類記錄到 1 科 1 種，為栓海蜷，數量豐富。

根據環境監測結果，國立臺南大學生態環境教育研究中心再建議，案場周邊加強棲地營造，供鳥類停棲利用；另外水域方面，進行導流沉降後再排放，降低水質濁度，避免廢水排放對案場內外水域生物造成影響外，同時應加強案場內外水體的交換與流動，避免水質優養化。

本公司讓太陽能光電案場持續與環境共生，推動乾淨能源，提供真正的綠色產品，落實環境友善。

5.2 能源管理

麗升能源使用為外購電力，使用範疇為臺北總部，其覆蓋率達 100%。2024 年度用電度數為 64,930；營業收入 777,629 (千元)，電力使用統計、總能源使用密集度說明如下表。

電力使用統計

項目	2024 年度
外購電力 (GJ)	233.748
總能源使用 (GJ)	233.748
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)	0.3

註 1:1 度電 = 消耗 360 萬焦耳 (J) 能量

註 2:1 吉焦 (GJ) = 1000000000 焦 (J)

註 3:年度用電吉焦耳 (GJ)

註 4:總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)

5.1.1 節電管理

本公司為管理能源使用效率，規劃以宣導節約能源事項為初步執行工作，如會議室用完隨手關燈、員工上班搭乘大眾交通工具；空調溫度管控等兩措施，進行節電管理。

空調系統最佳化

設定空調溫度及時間管控；定期做設備保養，使系統運轉在最佳化狀態。

宣導節約能源

- 會議室用完後隨手關燈
- 鼓勵員工搭乘大眾交通工具上班
- 午休時段關燈節能

5.3 水資源管理

氣候變遷造成水環境急遽變化，本公司之產業發展未涉及任何水資源問題，臺北總公司員工之用水水源皆為自來水，主要用途為辦公室生活用水，所有用水產生之排水，皆屬生活汙水，經大樓管線排出，以下針對臺北辦公室生活用水內容簡要說明。2024年水資源使用請參考下表。

水資源使用統計

水資源管理	2024 年度
總取水量 (公噸)	260.50
總排水量 (公噸)	0
總耗水量 (公噸)	0
用水量 (公噸)	260.50
營業額 (台幣百萬元)	777.629
用水密集度：耗水量／百萬元營業額	0.33
水資源管理或減量目標／質化敘述	N/A

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，耗水量近乎於零



SAVE WATER RESOURCES
& REDUCE WASTE



5.4 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。如台北總公司廢棄物管理方式，即以所在地辦公大樓管委會（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」，作為案場開發及運營過程之管理依據。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。

本公司從落實源頭減量營運過程中產生之廢棄物，有效降低廢棄物排放之總量。2024年廢棄物統計請參考下表。

廢棄物統計(台北辦公室)

年度	類型	臺北總公司 總量 (公噸)
2024	生活廢棄物	0.4330

註 1：臺北總公司為辦公室，僅有生活垃圾，定期由管委會統一處理，公司付清潔分攤費用，以辦公室佔辦公大樓坪數比例估算，僅包含 2024 年 7 月至 12 月清運量

註 2：本公司無產生任何有害事業廢棄物

附錄

附錄 1：
GRI 全球報告倡議組織準則索引

附錄 2：
氣候相關資訊



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 2024 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 / 省略說明	頁碼
組織概況	2-1 組織詳細資料	公司簡介	P4
	2-2 包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	P2
	2-3 報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	P2
	2-4 資訊重編	無	
	2-5 外部確信	關於本報告書	P2
活動與員工	2-6 活動、價值鏈和其他業務關係		
	2-6 活動、價值鏈和其他業務關係		P4
	3.1 經濟績效		P6
	3.2 產業發展		P33
	5.1 生態復育		P52
治理	2-7 僱員	4.1 員工多元化 4.1.1 新進及離職員工	本公司員工皆為中華民國國籍, 非員工揭露請參考第 41 頁表 3, 本公司無任何兼職員工 P40 P41
	2-8 非僱員之工作者	4.1 員工多元化	P40
	2-9 治理架構與組成	1.1 永續發展管理架構	P8
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會 2.1.1 董事提名人選、選舉	P18 P19
	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	P3 P8 P18

(接下頁)

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
治理	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	P8 P18
	2-13 委任權責	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	P8 P18
	2-14 最高管理單位在永續報導的角色	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	P8 P18
	2-15 利益衝突	2.1.1 董事人選提名、選舉 2.2 誠信經營 2.3 內稽內控	P19 P28 P29
	2-16 溝通重要關鍵議題	1.1 永續發展管理架構 1.4 各利害關係人關注之議題	P8 P14
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.4 董事會成員進修 2.2 誠信經營	P24 P28
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.3 董事會績效評估	P22
	2-19 薪酬政策	2.1 董事會 2.1.5 薪資報酬委員會 4.2 薪資與福利	P18 本公司高階經理人及員工薪酬與 永續績效目標連結制度規劃中 P25 P42
	2-20 薪酬決定的流程	2.1 董事會 2.1.5 薪資報酬委員會 4.2 薪資與福利	P18 P25 P42
	2-21 年度總薪酬比率	無	保密限制，不揭露員工最高薪酬
	2-22 永續發展策略說明	1.2 永續發展政策	P10
策略、政策與實務	2-23 政策承諾	董事長的話 1.2 永續發展政策 2.1 董事會	P3 P10 P18

(接下頁)

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
策略、政策與實務	2-23 政策承諾	2.2 誠信經營	P28
		2.3 內稽內控	P29
		2.4 資訊安全管理	P30
		2.5 法規遵循	P31
		3.2 產業發展	P33
		4.1 員工多元化	P40
		4.2 薪資與福利	P42
		4.3 勞資關係	P44
		4.4 職業安全管理	P46
		4.6 社會公益	P50
	5 綠色環境	P51	
策略、政策與實務	2-24 融合政策承諾	1.2 永續發展政策	P10
		1.6 聯合國永續發展目標	P16
		2.2 誠信經營	P28
		2.3 內稽內控	P29
		2.4 資訊安全管理	P30
		2.5 法規遵循	P31
		3.2 產業發展	P33
		4.1 員工多元化	P40
		4.2 薪資與福利	P42
		4.3 勞資關係	P44
4.4 職業安全管理	P46		
4.6 社會公益	P50		
	5.1 生態復育	P52	

(接下頁)

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
策略、政策與實務	2-25 減低負面影響的程序	1.4 各利害關係人關注之議題	P14
		2.2 誠信經營	P28
		2.3 內稽內控	P29
		2.4 資訊安全管理	P30
		4.1 員工多元化	P40
		4.3 勞資關係	P44
		4.4 職業安全管理	P46
		關於本報告書	P2
		1.4 各利害關係人關注之議題	P14
利害關係人溝通	2-26 徵求建議與提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	P28
		2.3 內稽內控	P29
		2.4 資訊安全管理	P30
		4.1 員工多元化	P40
		4.3 勞資關係	P44
		4.4 職業安全管理	P46
		2.5 法規遵循	本公司無發生任何違規事項
		4.5 社會參與	P50
		1.4 各利害關係人關注之議題	P14
	2-29 利害關係人溝通的方法	2.1 董事會	P18
		2.2 誠信經營	P28
		4.3 勞資關係	P44
		4.4 職業安全管理	P46
		4.6 社會公益	P50
		無	本公司員工無組工會，亦無簽訂任何團體協約

(接下頁)

GRI3:重大主題 2021

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	1.5 重大主題揭露	P15
	3-2 重大主題列表	1.5 重大主題揭露	P15
		1.5 重大主題揭露	P15
		2 公司治理	P17
	3-3 重大主題管理	3 經營績效	P32
		4 幸福職場	P39
		5 綠色環境	P51

GRI200:經濟主題 2016

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	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	P33
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	無執行	P1
	201-3 定義福利計畫義務與其它退休計畫	4.2 薪資與福利	P42
	201-4 取自政府之財務補助	無	
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	4.2 薪資與福利	P42
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	無統計	
反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	無執行	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	P28

(接下頁)

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
稅務	206-1 涉及反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無	
	207-1 稅務方針	已遵守法規無特別揭露	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-4 國別報告	無	

■ GRI300:環境主題 2016

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
材料	301-2 使用的可再生物料	無	
	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理	P53
	302-2 組織外部的能源消耗量	無盤查	
	302-3 能源密集度	5.2 能源管理	P53
	302-4 減少能源消耗	5.2 能源管理	P53
能源	302-5 減少能源消耗	3.2 產業發展 5.2 能源管理	P32 P53
	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	無	
	303-3 取水量	5.3 水資源管理	P54
	303-4 排水量	5.3 水資源管理	P54
水與放流水	303-5 耗水量	5.3 水資源管理	P54
	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	5.1 生態復育	P52
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	無	
	304-3 受保護或復育的棲息地	5.1 生態復育	P52
	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄	無	

(接下頁)

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
排放	305-1 範疇 1	未盤查	
	305-2 範疇 2	未盤查	
	305-3 範疇 3	未盤查	
	305-4 溫室氣體排放密集度	未盤查	
	305-5 溫室氣體排放減量	未執行	
廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	無	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4 廢棄物管理	P54
	306-3 廢棄物的產生	5.4 廉棄物管理	P54
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4 廉棄物管理	P54
	306-5 廢棄物的直接處置	無	
環境保護法規遵循	307-1 違反環保法規	無違反任何法規	
供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	4.4 職業安全管理	P46
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	無執行	

■ GRI400:社會主題 2016

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.1 員工多元化	P40
		4.2 薪資與福利	P42
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3 勞資關係	P44
		4.4 職業安全管裡	P46
勞 / 資關係	401-3 育嬰假	4.2 薪資與福利	P42
	402-1 關於營運變化的最短預告期	已遵守法規無特別揭露	

(接下頁)

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
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	4.4 職業安全管理	P46
	403-3 職業健康服務	4.2 薪資與福利	P42
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職業安全管理	P46
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職業安全管理	P46
	403-6 工作者健康促進	4.4 職業安全管理	P46
	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	4.4 職業安全管理	P46
	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	4.4 職業安全管理	P46
	403-10 職業病	無統計	
教育與訓練	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 勞資關係	P44
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案數	4.3 勞資關係	P44
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 董事會 4.1 員工多元化	P18 P40
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	4.2 薪資與福利	P42
不歧視	406-1 歧視事件以及所採取的改善行動	4.3 勞資關係	P44
結社自由與團體協商	407-1 結社自由與團體協商	無	
童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	無	
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	
人權評估	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	4.3 勞資關係	P44
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	4.3 勞資關係	P44

(接下頁)

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行 / 省略說明	頁碼
人權評估	412-3 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	無	
	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	4.4 職業安全管理	P46
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 職業安全管理	P46
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	3.2 產業發展 5.1 生態復育	P33 P52
行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產業發展	P33
客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料	無	
社會經濟法規遵循	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	無違法任何法令	

附錄 2：氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 叙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相關風險與機會之監督及治理的最高監管單位，永續發展委員會隸屬於董事會之下，執行氣候相關風險與機會辨識與相關管理計畫，逐步建構氣候風險辨識與評估流程，鑑別出發生可能性及衝擊影響程度，透過質化或量化的評估方法，評估對本公司各項營運及業務帶來的潛在營運與財務衝擊。
2. 叙明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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。	本公司持續研擬氣候風險對於營運之財務影響、風險轉型與機會指標與目標等。
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。	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未建立內部碳定價機制，將持續關注國內外碳議題發展狀況，再行評估導入內部碳定價機制之可行性。
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。	母公司已完成 112 年度溫室氣體盤查、113 年度溫室氣體盤查作業，並依「上市櫃永續發展路徑圖」規劃子公司盤查與查證時程。本公司尚未使用碳抵換機制或再生能源憑證 (RECs)。
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。	



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