

2025

ESG Report
Environmental Social Governance

立軒開發建設股份有限公司永續報告書 (原立軒國際建設股份有限公司)



目錄

1、 關於本報告書	2
1.01 經營者的話	2
1.02 關於本公司	2
1.03 報告書資訊	3
2、 永續經營	6
2.01 永續發展策略	6
2.02 推動永續發展機制	6
2.03 董事會及功能性委員會	7
3、 利害關係人與重大主題	13
3.01 利害關係人議合	13
3.02 決定重大主題的流程	14
3.03 重大主題列表	15
3.04 重大議題之管理	15
4、 治理面	19
4.01 經濟績效	19
4.02 稅務	19
4.03 誠信經營	19
4.04 溝通管道及申訴機制	20
4.05 風險管理	21
4.06 資訊安全及客戶隱私保護	22
4.07 參與各類社團組織	22
4.08 產品及服務管理	22
4.09 供應商管理	23
5、 社會面	25
5.01 人力發展	25
5.02 職業安全及衛生	29
5.03 社區參與	30
6、 環境面	32
6.01 氣候變遷	32
6.02 溫室氣體管理	35
6.03 能源管理	35
6.04 水資源管理	36
6.05 廢棄物管理	36
7、 附錄	39
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	39
7.02 附錄二、氣候相關資訊	47

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

在面對全球經濟快速變動與環境挑戰日益嚴峻的今日，企業不再僅僅是追求財務成長，更承擔著對社會與環境的責任。我們深知，永續發展不只是選擇，而是通往未來的必經之路。

本公司自創立以來，始終秉持「誠信、創新、共好」的核心價值，在穩健經營的同時，也積極推動環境保護、社會關懷與良善治理。我們相信，唯有兼顧經濟績效與永續價值，企業方能實現長遠發展，並為利害關係人創造真正的共享價值。

在本年度的永續報告書中，我們詳實清楚揭露了公司於環境、社會與公司治理(ESG)三大面向的策略、行動與成果。我們積極推動能源相關管理、提升能源效率、優化供應鏈管理，並持續強化員工關懷與社區參與，展現企業善盡社會責任的決心。未來，我們將持續深化永續策略，善用創新科技與跨界合作，勇於承擔企業公民的角色，為下一代打造更美好的未來。謝謝每一位員工、合作夥伴與所有關心我們的朋友，讓我們攜手前行，共創永續價值！

1.02 關於本公司

1.公司簡介

本公司成立於 1986 年，經營項目早期為電腦螢幕相關商品製造商，目前為光源產品之買賣業務，更致力於提供品質光源產品的採購與銷售服務。多年來憑藉專業的市場洞察力與穩健的供應鏈管理，已成為業界值得信賴的優質光源供應合作夥伴。

為拓展本公司未來營運創造更佳獲利及新業務發展，於 2024 年第四季初本公司新設不動產開發事業部，規劃佈局不動產投資開發、建設、銷售及營造等業務，保持企業穩定發展。

本公司秉持「品質為本、服務至上」的經營理念，期望在創造企業價值的同時，也為環境與社會貢獻正向影響。

2.價值鏈簡介

立軒開發建設以銷售 LED 燈具及光源成品為主要業務，屬於產業之下游，本公司憑藉強大的供應鏈管理能力，與中游設計商及製造商保持密切合作，確保產品的品質與市場供應的穩定性。

公司簡介

公司名稱	立軒開發建設股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	1986 年 8 月
總部位置	新北市林口區文化一路一段 258 號 8 樓

產業類別	光電業
主要產品及服務	LED 照明設備及光源買賣
實收資本額	956,889 仟元
淨銷售額	2,767 仟元
員工人數	8 人

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	批發商	2
客戶	公司行號	4

1.03 報告書資訊

相關內容可於「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」...等章節填寫

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本報告書為立軒開發建設股份有限公司出版第 2 本報告書，本公司每年定期出版永續報告書，並公布於本公司網站。

前次報告書發行時間：2025 年 08 月

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋立軒開發建設股份有限公司母公司本身（以下簡稱立軒開發），未涵蓋合併財報子公司。

1.03.4 資訊重編

無重編：

2024 年立軒開發建設公司永續報告書無資訊重編情形

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：本公司財會處

聯絡窗口：池曉鈴

電話：02-2691-8000

電子信箱：sharonchih@sotac.com.tw

公司 ESG 專區網站：<http://www.sotac.com.tw/web/index/index.jsp>

公司地址：新北市林口區文化一路一段 258 號 8 樓



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

環境保護：優先產購具有環保標章的產品、避免過度包裝、優化物流路線，提升運輸效率，減少能源消耗。

企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

相關內容詳見「推動永續發展之治理架構」、「運作情形」...等章節。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

永續發展治理架構

為強化公司在環境、社會與治理（ESG）領域之責任與管理，立軒開發建設運用現有的組織，現階段建置永續治理架構為下：

1.董事會

為永續發展最高指導單位，負責審議永續政策與策略方向。

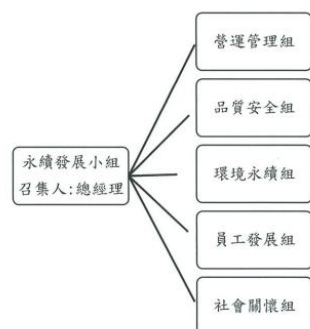
2.永續發展推動團隊

各部門主管兼任，負責跨部門協調與落實永續工作。另於 114 年第三季正式成立此永續執行小組，並訂定相關工作章程，專責執行永續經營相關作業。

3.稽核室與現行委員會支援

審計委員會與薪酬委員會參與 ESG 相關必要性議題審議，並由稽核室協助查核告單位執行相關作業辦法之落實性。

永續發展小組組織圖如下：



2.02.2 運作情形

本公司採行以下機制以推動永續工作之落實：

1.政策與目標設定

依據企業發展方向及利害關係人期待，逐步研擬永續發展政策，包含能源管理、供應鏈責任、職安與員工關懷等等議題。

2.ESG 議題辨識與應對

定期進行重大性分析，辨識對公司營運及利害關係人具高度影響力之議題，並訂定應對策略。

3.內部溝通與教育訓練

將永續理念導入各部門日常營運，並安排教育訓練提升員工認知與參與。

員工姓名	日期	課程名稱
池曉鈴	114/11/27	以風險管理推動企業永續發展
池曉鈴	114/12/18	公司治理評鑑邁向 ESG 評鑑之實務應用

4.執行情形

公司已陸續展開永續發展相關初步行動。例如：

- (1).2024 年度訂定永續發展實務規範及永續資訊管理作業辦法。
- (2).永續資訊管理作業，列入 2025 年度稽核計畫。
- (3).不定期向員工宣導辦公室節能省電環保概念。
- (4).2025 年第三季成立永續專案小組，執行企業永續經營相關作業。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項
2025/3/14	溫室氣體盤查情形報告
2025/8/6	2024 年永續報告書編製完成報告
2025/11/11	成立永續發展小組及溫室氣體盤查情形報告

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容可於「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」...等章節

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容可於「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」...等章節

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1.董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任。

本公司定期每年由永續發展小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、

風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況。

2. 永續報導管理

本公司每年進行一次重大議題評估，並向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。

永續報告書所須之資訊，由各部門經主管審閱後提供，並經由財務部協助統整合理，永續報告書完成後呈報總經理，並對外發布。未來報告書的編製流程將依循臺灣證券交易所發布的「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由最高治理單位進行最終檢視與核准。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會自評（包括審計委員會和薪資報酬委員會）及個別董事成員的績效評估，內容包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為優，並提報至董事會。此外，本公司每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估時間為 2026 年，其結果被用來修訂組織規程，以增進董事會運作績效。

績效評估內容包含以下面向：

- (1).專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋稅務、法律、金融及會計等多元專業領域。
- (2).企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項。
- (3).對永續經營之態度：本公司雖尚未設置永續發展委員會，但由董事長與經理人共同推動永續發展行動。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 57 小時，平均每位董事進修時數超過 8 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱本公司年報第 28 頁。

本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	114/11/27	以風險管理推動企業永續發案	3 小時
實體課程	114/2/21	公司治理與證券法規我國推動永續發展政策及證券相關法令規定	3 小時
論壇/研討會	114/7/9	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容可於「成員及多元化」、「運作情形」...等章節

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 09 月 19 日至 2027 年 09 月 18 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 3 位，占比為 42.86%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	57.14%
	女性	42.86%
年齡	29 歲(含)以下	14.29%
	30-50 歲	28.57%
	51 歲(含)以上	57.14%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 10 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 95.72%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 名董事，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司 2025 年股東會年報第 16 頁。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站或年報第 43 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

1.董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董事及經理人薪資管理辦法」規定辦理，董事(不含獨立董事)薪酬包含董事酬勞、退職退休金及執行業務相關費用，獨立董事薪酬包含報酬及執行業務相關費用，依公司章程及「董事及經理人薪資管理辦法」規定，由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，作為調整個人薪酬之依據。

2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 10 頁。本公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。。

2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報第 12 頁。

(1)董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2.薪酬比率

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 2.16:1；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 1.14:1，最高薪酬為總經理，薪酬結構包含基本工資和年終獎金，而中位數薪酬主要由基本工資和年終獎金構成。

項目	2025 年	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	2.16	1.30
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.14	0.0

非擔任主管職務之全時員工薪資：

年度	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
113 年	5	511	550
114 年	5	897	725
差異	0.00%	75.54%	31.82%

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 1：2。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 09 月 30 日至 2027 年 09 月 18 日，薪酬委員會每年至少召開二次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 3 次會議，整體出席率為 100.00%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 29 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位，男女比例為 1：2。本屆審計委員會任期為 2024 年 09 月 19 日至 2027 年 09 月 18 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 9 次會議，整體出席率為 100.00%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 18 頁。



3

利害關係人與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司重視利害關係人溝通及其回饋，依據 AA1000 SES (Stakeholder Engagement standards, SES) 利害關係人議合標準，透過依賴性、關注度、責任、張力、影響力、多元觀點等 5 大原則，建構我們與各類利害關係人之鑑別議合流程；並適時經過內部討論，考量利害關係人群體與我們的依存程度、對本公司內部決策是否具有實質影響力、是否屬於本公司營運影響範圍內等因素，同時參考同業之利害關係人，2025 年度共鑑別出：投資人、政府機關、供應商、客戶、員工及社區 6 類主要利害關係人。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
投資人	資金提供者	股東會 法人說明會 公司官網、電話、傳真 財報揭露 溝通聯絡管道: 02-2691-8000	每年 不定期 即時 每季	公司治理誠信經營 營運績效風險管理 法規遵循	公司治理 單位	2025 年 06 月 13 日 召開股東會並出版 年報。 2025 年 12 月 26 日 召開線上法人說明 會。 2025 年度發布重大 訊息共 45 則 設置發言人及投資 人關係聯繫窗口。
政府主管機關	法規遵循	拜訪政府主管機關 與主管機關電話協談及 公文 聯繫窗口: 02-2691-8000	不定期	法規遵循 社會公益關懷 產品品質安全 溫室氣體管理 氣候政策	管理部	2025 年與主管機關 溝通多以電話協談 及 email 往來為 主。
供應商	供應鏈合作夥伴	銷售會議	不定期	產品品質安全 供應商管理	採購部	無。
客戶	產品/服務使用者	重要客戶拜訪 公司官網 社區及公益活動	不定期	產品品質安全 品牌價值 客戶關係管理	業務部	天河工程拜訪 官網客戶訊息回覆 商品促銷回饋社區
員工	公司運營重要資產	透過公司內部網站或 e-mail 公告員工福利 員工健康檢查及員工旅遊 勞資溝通會議	不定期 不定期 不定期 每季	勞資關係員工關懷 職涯發展人員培訓 職業健康與安全	人資部	2025 年舉行三次勞 資溝通會議： 1/14;7/10;11/6
利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
社區	周邊社區	公司治理誠信經營 社會公益關懷	不定期	公司治理誠信經營 社會公益關懷	管理部	無。

		環境管理				
--	--	------	--	--	--	--

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 7 個治理面向、4 個社會面向及 4 個環境面向共 15 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響

2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出共 6 項重大主題，包括治理面向的公司治理與誠信經營、營運績效及風險管理及法律遵循；環境面向的環境管理，以及社會面向的社會公益與關懷及勞資關係與員工關懷。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
公司治理與誠信經營	4.3	3.0	V
產品品質安全	3.9	3.8	
營運績效與風險管理	4.5	4.0	V
法律遵循	4.3	3.8	V
品牌價值	3.5	3.1	

供應鏈管理	3.8	3.2	
客戶關係管理	3.4	3.1	
廢棄物管理	3.5	3.2	
溫室氣體管理	3.6	3.3	
氣候政策	3.7	3.2	
環境管理	4.1	3.7	V
職涯發展與培育	3.5	3.6	
社會公益與關懷	4.2	3.7	V
職業健康與安全	3.5	3.4	
勞資關係與員工關懷	4.3	3.7	V

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 6 重大主題，因整體產業之環境及公司營運方向無重大改變，因此 2025 年之重大性議題與 2024 年相同。

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
公司治理與誠信經營	公司治理與誠信經營	無變動
營運績效與風險管理	營運績效與風險管理	無變動
法律遵循	法律遵循	無變動
環境管理	環境管理	無變動
勞資關係與員工關懷	勞資關係與員工關懷	無變動
社會公益與關懷	社會公益與關懷	無變動

3.04 重大議題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

1. 公司治理與誠信經營

(1). 主題說明

良好的公司治理與誠信經營是企業穩健發展的根基，本公司致力於建立透明、公正的治理架構，強化董事會功能並導入內部控制制度，確保各項營運行為符合法令並符合倫理標準。

(2).管理目標

維持董事會運作透明與獨立性、定期進行誠信經營與反貪腐教育訓練、完善利害關係人溝通機制。

(3).管理措施

落實誠信經營、規劃訂定誠信經營相關守則、定期董事會與審計委員會績效評估。

(4).績效指標 (KPI)

公司治理評鑑等級提升或維持前列百分比。

2.營運績效與風險管理

(1).主題說明

穩健的營運績效與風險控管可提升企業韌性與競爭力。本公司透過策略管理與風險識別機制，提升資源使用效率，應對市場與外部環境變化。並透過內部稽核與績效管理制度，確定各部門營運達成預期目標。

(2).管理目標

穩定提升營收與獲利表現、逐步建立風險管理架構。

(3).管理措施

訂定年度經營計畫並追蹤執行成效。

(4).績效指標 (KPI)

有效達成預算目標及風險控管的可控性。

3.法律遵循

(1).主題說明

在快速變化的法規環境中，企業需強化合規機制，確保所有營運相關行為皆符合法律要求。並建置公司治理主管，協助相關法規的遵守。

(2).管理目標

強化法規追蹤與內部合規審查，落實零重大違法事件發生。2025 年公司無遭主管機關處以重大裁罰。

(3).管理措施

要求各單位主責主管監督法令遵循、定期辦辦法規教育訓練、推動法規風險自評制度。

(4).績效指標 (KPI)

法規遵循違規件數為 0。

4.環境管理

(1).主題說明

面對氣候變遷與環保壓力，現階段在光源貿易買賣產業，仍積極推動節能節電光源，在接續轉型不動產建設方面產業，亦積極規畫環境友善措施，減少營建過程對自然資源與環境的影響。

(2).管理目標

提供更優質的節電光源予客戶端，接續邁入不動產營建產業，將以永續環境概念，以為經營基礎。

(3).管理措施

在光源銷售方面，選擇優質的光源廠商，積極推動節電光源；在不動產營建規劃方面，以降低營運對環境的任何影響，為經營概念。

(4).績效指標 (KPI)

提升客戶端節能光源的汰換比率。

5.勞資關係與員工關懷

(1).主題說明

良好的勞資關係與員工關懷是企業穩定發展的關鍵。本公司重視員工權益，並提供多元發展與福利制度。

(2).管理目標

建立公平、尊重、健康的工作環境，提升員工滿意度與留任率，以創造幸福企業為目標。

(3).管理措施

落實立勞資會議機制與溝通平台、落實員工健康檢查與職場安全措施、推動在職訓練與升遷制度

(4).績效指標 (KPI)

勞資爭議件數為 0、降低員工流動率、滿意度調查結果優良。

6. 社會公益與關懷

(1).主題說明

企業回饋社會為永續發展重要一環。本公司積極投入在地關懷與教育、環保等公益活動，實踐企業公民責任。

(2).管理目標

積極參與地方社區建設、相關公益活動。

(3).管理措施

在光源銷售方面，不定期舉辦專案促銷，落實敦親睦鄰、不定期舉辦社區互動與適時的捐贈活動，鼓勵員工參與志工服務並給予獎勵，與公益團體合作推動專案。

(4).績效指標 (KPI)

評估提撥社會公益投資金額可行性與參與活動。



4

治理面

4.01.經濟績效

4.02.稅務

4.03.誠信經營

4.04.溝通管道及申訴機制

4.05 風險管理

4.06.資訊安全及客戶隱私保護

4.07.參與各類社團組織

4.08.產品及服務管理

4.09.供應商管理

4、治理面

4.01 經濟績效

2025 年，立軒開發建設股份有限公司總營收為 2,767 仟元，較 2024 年略為衰退 0.40%，全年稅後淨損為 24,614 仟元，每股虧損為 0.40 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司財報報表。

本公司 2025 年度無取自政府之財務補助。

4.02 稅務

1.稅務政策

立軒開發建設股份有限公司承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

2.稅務治理制度

立軒開發建設股份有限公司擁有健全的稅務治理制度，定期檢視本公司稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。

3.年度稅務繳納狀況

立軒開發建設股份有限公司，2025 年因產生虧損，無須繳納營所稅。

本公司稅務資訊，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。

4.03 誠信經營

相關內容詳見「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」...等章節

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

作為上櫃公司，立軒開發亦遵守公司法、證券交易法、商業會計法等政府相關法令規章或其他商業行為有關法令。

本公司設置公司治理主管，協助董事會落實公司治理及誠信經營等相關事宜，並透過內部會議或不定期實施教育訓練，讓董事及員工瞭解公司所規範之行為準則。於 2025 年度本公司未發生違反法規之事件。

誠信經營政策承諾

政策規範	參考文獻	核准單位	執行單位	公告連結
本公司尚未制定相關規範				

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工入職時須簽署保證書/志願書/員工保密切結書等文件	100%
現任員工	每年	無簽署相關文件	0%
治理單位及管理階層	每年	無簽署相關文件	0%
新進供應商	簽約前	無簽署相關合約	0%
現有供應商	簽約時	無簽署相關合約	0%

4.03.2 反貪腐機制

1. 貪腐風險評估

立軒開發建設股份有限公司，目前尚未定期進行貪腐風險評估，為了應對這些風險，本公司決定加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

2. 反貪腐落實評估調查

立軒開發建設股份有限公司，目前不定期依法規檢視，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，不定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。

3. 貪腐事件處理

2025 年發生並未有任何貪腐情事發生。

4. 反貪腐教育訓練

類別	訓練人數	訓練時數	達成率
臺灣員工	尚未舉辦反貪腐教育訓練		
董事會	尚未舉辦反貪腐教育訓練		

4.03.3 反競爭行為

本公司 2025 年度致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

1. 獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司雖未尚有針對各項議題設置申訴機制，但當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

2. 建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司鼓勵員工及相關方透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

2025 年度，本公司並未發生任何檢舉案。

4.05 風險管理

相關內容詳見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節

4.05.1 風險管理機制

1. 政策與目標

本公司重視企業經營過程中的各類風險，包含營運風險、財務風險、法遵風險與環境社會風險等，建立風險管理制度與內控制度，確保公司資產安全、財報正確、營運效率與法令遵循，進而達成永續經營目標。

2. 專責組織職能

- (1). 為強化風險管理與內控機制，透過專責組織，強化執行風險管理。
- (2). 稽核室：直屬董事會，負責公司內部控制制度之建置、實施與檢討，並定期提出內控稽核報告。
- (3). 審計委員會：由獨立董事組成，監督財務報表、公平揭露、風險控管、內控制度之有效性。
- (4). 薪酬委員會：審查高階主管薪酬制度，避免激勵機制引發風險行為。

3. 風險類型與管理措施

風險類型	潛在風險描述	管理措施
營運風險	供應鏈中斷、價格波動	建立多元供應商、定期檢討採購策略
財務風險	現金流不足、應收風險	定期資金調度規劃、加強客戶信用評估
法規遵循風險	未遵守政府法規（如勞基法規、環保法規）	定期法遵教育訓練、聘任專責法律顧問
ESG 風險	社會觀感、環境污染、氣候變遷影響營運	規劃建立並執行永續管理機制，導入溫室氣體管理相關機制

4. 年度重大風險

本公司將營運風險識別為本年度重大風險，採取的因應方式包含：

- 強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。
- 導入節能設備及優化能源使用策略，降低營運成本與風險暴露。
- 進行市場需求的動態分析，靈活調整生產與銷售計畫。

4.05.2 法規遵循

1. 法規遵循政策與制度

立軒開發秉持誠信與專業原則，依法規與倫理規範從事建設與營運活動。公司全面遵循《公司法》、《證券交易法》、《建築法》、《都市計畫法》、《個人資料保護法》、《勞動基準法》及其他相關法規，設置完善的內部控制與稽核制度，以保障公司長期穩健經營。

本公司設有稽核室，定期執行內部查核作業；董事會下設審計委員會，負責監督財務與法遵事項；並推動誠信經營與風險管理機制，落實企業社會責任。

2.2025 年法規遵循成果

本公司恪遵各項法規，2025 年未有重大違反法規或罰鍰事件。

3.罰鍰事件說明

類別	2025 年度支付件數(單位：件)	2025 年度支付金額(單位：元)
2025 年度發生之罰鍰事件	無此情形發生	無此情形發生
以前年度發生之罰鍰事件	無此情形發生	無此情形發生

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

4.重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
無此情形發生						

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

相關內容詳見「資訊安全管理」等章節

4.06.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資安事件處理單位，如管理行政單位會擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

4.06.2 客戶隱私保護

為保障客戶隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈「個人資料檔案蒐集、處理與利用管理辦法」供相關單位遵循。

本公司於 2025 年並未收到任何疑似發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴）。

4.07 參與各類社團組織

本公司目前並未參與業務相關之公協會組織，但仍會與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

4.08 產品及服務管理

相關內容詳見「顧客健康與安全」等章節

4.08.1 顧客健康與安全

本公司恪守產品與服務相關之健康和法規規定。2025 年並未發生任何影響健康和安事件。

4.08.2 行銷與標示

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內相關法規標準。為進一步提升消費者對產品的信任與安心，所有銷售商品均向符合產品法規生產之廠商採購，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。

2025 年均已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規亦無違反行銷傳播相關法規。

4.09 供應商管理

4.09.1 供應商管理

立軒開發致力於建立透明、負責任的供應鏈管理機制。公司要求所有供應商須遵循相關法令規定或行為準則，內容涵蓋人權保障、勞動安全、環境保護與商業道德等面向。透過制度化管理，落實永續價值。

4.09.2 篩選與管理機制

目前公司供應商以燈泡製造商為主，2025 年度計有 2 家，皆為具備產品認證與長期合作基礎的廠商。

本公司對供應商管理制度包括：

*合作前審查：評估其品質、交期、合規紀錄與人權保障制度。

*年度評核：年底對當年度供應商進行績效評鑑，檢視其整年度合作流程，重點包括品質穩定性、職安與環境遵循狀況。

*風險監控：若於合作期間發現潛在違規或糾紛事件，將啟動稽核與改善程序。

4.09.3 管理成果

- 2025 年合作供應商總數：2 家
- 該 2 家進行年度拜訪，符合本公司供應商管理：100%



5

社會面

5.01.人力發展

5.02.職業安全及衛生

5.03.社區參與

5、社會面

5.01 人力發展

相關內容詳見「人權承諾」、「人力結構」...等章節

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權政策聲明

本公司致力於尊重並維護所有員工與利害關係人的基本人權，遵循《世界人權宣言》、國際勞工組織（ILO）核心公約以及《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）之原則。無論國內或海外，我們皆視人權為企業永續營運的基礎。

2.人權政策依據與適用範圍

本政策適用於本公司內部員工、倉儲物流人員、合作供應商、外包協力廠商及其所僱用之勞工。政策依據如下：

- 《聯合國工商企業與人權指導原則》
- 《世界人權宣言》
- ILO 國際勞工組織八大核心公約
- 台灣勞動基準法、就業服務法與性別工作平等法等相關規定

3.人權承諾重點

本公司在人力管理與供應鏈管理過程中，承諾：

- (1).禁止童工與強迫勞動不僱用未達法定工作年齡之員工，亦不得透過任何形式使用強迫、奴役或債役勞動。
- (2).維護工作平等與尊重差異不歧視任何員工之性別、種族、宗教、國籍、年齡、婚姻狀況或性取向，提供平等晉升與報酬機會。
- (3).保障合理工時與報酬遵守工時及最低工資相關法令，確保加班為自願性質，並提供加班補貼或補休。
- (4).保障員工組織與表達權利尊重員工結社自由與集體協商權，鼓勵開放式溝通。
- (5).確保工作場所安全與健康對倉儲、物流人員提供必要防護措施與教育訓練，降低職業災害風險。
- (6).尊重個資與隱私權妥善保護員工與客戶之個人資料，遵循相關資安與隱私規定。

4.執行與管理機制

(1).盡職調查（Due Diligence）

-定期評估營運與供應鏈中的人權的基本保障

申訴與舉報機制可向公司管理行政單位匿名申訴；接獲通報後，公司將依程序瞭解申訴或舉報之內容，盡速處理並視事情知是否公開性予以回應。

- 教育訓練

不定期透過員工會議時間或教育訓練，提升對人權議題的認識，並讓各單位了解舉報流程與處理責任。

- 供應商稽核與契約要求

對於供應商其公司之基本人權與勞動條件，亦透過拜訪訪談瞭解並評估，並適時納入合作遵守條款，若供應商對於基本人權不慎重視，亦將得終止合作。

5. 政策檢討與溝通

本政策暫由管理行政單位與業務單位不定期檢討，由永續小組執掌該檢討評估作業，並透過內部網站、教育訓練與年度報告，向全體員工與利害關係人傳達政策內容與執行情形。

6. 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商等。

本公司透過不定期實地拜訪訪談稽查，杜絕上游廠商強迫勞動、使用童工之情形。

2025 年本公司上游供應鏈，均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

7. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司不定期向員工宣導人權保護相關規定，以降低人權事件的發生頻率。（2025 年未發生人權侵害事件。）

5.01.2 人力結構

相關內容詳見「員工結構」、「非員工結構」...等章節

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 8 人，男女性占比分別為 12.5% 及 87.5%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 66.67%。本公司以台灣為主要營運據點，聘僱 100% 的台灣籍在地員工。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2025 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2025 年度	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	1	0	1	0	1
女性	7	0	7	0	7
總人數	8	0	8	0	8

定義說明：

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2025 年度	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	8	0	0	0	8
合計	8	0	0	0	8

定義說明：

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司未有工作委由派遣公司或承包商負責

非員工組成

2025 年度	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	0
總人數	0	0

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為。2025 年並未發生任何歧視事件。

本公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率及員工離職率；與過去 2 年水準無明顯差異。

員工多元化

2025 年	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	1	12.50%
女性	7	87.50%
30 歲(含)以下	2	25.00%
30-50 歲	3	37.50%
50 歲(含)以上	3	37.50%
原住民	0	0.00%
身心障礙	0	0.00%

新進與離職員工資訊

2025 年	新進員工(人)	占全體員工百分比(%)	離職員工(人)	占全體員工百分比(%)
男性	3	300.00%	7	700.00%
女性	9	128.57%	7	87.50%
30 歲(含)以下	5	62.50%	4	50.00%
30-50 歲	6	75.00%	6	75.00%
50 歲(含)以上	1	12.50%	4	50.00%
臺灣	12	150.00%	14	175.00%

5.01.4 員工權益及福利

本公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，本公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

本公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實現工作與生活的和諧。

育嬰假的復職與留任情形

2025 年	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	0	0
當年度申請留職停薪人數	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	0	0
復職率(B/A)	0%	0%	0%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	0%	0%	0%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2025 年	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	124.28%	135.30%
非主管(臺灣)	N/A(註 1)	N/A(註 1)

註 1：因 2025 年底本公司臺灣據點之非主管職級員工皆為女性，無男性員工數據可資對比，故性別薪酬差異比率以不適用（N/A）呈現。

5.01.5 團體協約

本公司因現有營運規模較小，故未成立工會或與員工簽訂團體協約，未來將視公司營運規模逐步規畫建構完成。

5.01.6 人才培育與發展

1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每年進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025 年度績效考核覆蓋率達 100%。

2. 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍共同向上。

員工教育訓練平均時數

2025 年 (單位：小時)	主管	非主管	合計
男性	30	0	30
女性	12	12	24
合計	42	12	54

5.02 職業安全及衛生

相關內容詳見「職業安全及衛生政策」等章節

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司依職業安全衛生法規定，提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。

1. 危害辨識、風險評估及事故調查

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2025 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

2. 職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

3. 職業健康服務與健康促進

本公司推動健康重要性，提供員工相關健康資訊，提升同仁對健康危害的敏感度，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健。

5.02.2 職業傷害

本公司 2025 年度，並未發生任何職業傷害事件。

員工職業傷害與職業病資訊

2025 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例 (不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0, 0%
職業病	0	0	0, 0%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。

註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。

註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

非員工職業傷害與職業病

113 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例 (不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0/0.00%	0/0.00%	0/0.00%
職業病	不適用	不適用	不適用

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。

註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。

註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

5.03 社區參與

相關內容詳見「對基礎設施的投資與支援服務」等章節。

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

本公司將視未來發展及營運規模，規畫投入基礎設施的投資與支援服務。

5.03.2 當地社區

本公司將視未來發展及營運規模，規畫社區活動的參與。



6

環境面

6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體管理

6.03.能源管理

6.04.水資源管理

6.05.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

一、氣候變遷相關治理及因應

氣候變遷是本世紀影響人類最重要的議題，也是所有人都會面臨的挑戰，本公司亦秉持「綠色營運、永續發展」企業責任與理念，視營運內容的轉型，因應不同時局，建置環境永續相關策略，陸續將包含溫室氣體管理、水資源管理、能源管理等面向，並規劃建立永續經營執行小組，由高階主管領導，統籌環境議題策略的制定與執行落實。

本公司參考氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)管理氣候議題，依「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標與目標」說明氣候風險機會的管理。

(一)、治理 (Governance)

本公司已將氣候變遷議題納入公司治理，日後由永續小組負責監督氣候相關風險與機會的管理。永續小組定期審閱氣候變遷策略與目標的進展情況，視事務的重要性，不定期提報董事會，確保相關政策與公司整體策略一致。

(二)、策略 (Strategy)

本公司識別出氣候變遷對營運可能帶來的風險與機會，包括：

1. 轉型風險：如政策法規變化、經營轉型若涉及碳定價機制導入等，可能影響營運成本。
2. 實體風險：如極端氣候事件增加，可能影響供應鏈穩定性。
3. 機會：如日後營運內容強化低碳概念、提升能源效率等，有助於提升市場競爭力。
4. 應對上述風險與機會，本公司制定以下策略：
 - (1). 各階層暨各相關單位，於公司營運的思維，適時推動節能相關策略，增加再生能源使用比例。
 - (2). 現階段強化供應鏈管理，確保供應方具備氣候變遷應變的韌性。

(3).於原事業單位的運營及不動產新事業單位的運營布局，強化低碳節能運營概念。

(三)、風險管理 (Risk Management)

本公司重視氣候變遷對企業營運可能帶來的影響，並將陸續規劃建立系統性之氣候風險識別、評估及管理機制，以逐步強化營運韌性及永續經營能力。

氣候變遷風險管理現階段將評估規畫透過下列三個層面進行：

1.氣候風險識別機制

本公司視時局不定期蒐集氣候變遷相關資訊，並透過跨部門討論、供應鏈初步盤點及利害關係人溝通，辨識對營運可能造成重大影響之氣候風險。主要包括：

(1).實體風險 (Physical Risks)：

極端氣候（如颱風、豪雨）可能對物流運輸、倉儲設備與供應鏈造成中斷或損失。

(2).過渡風險 (Transition Risks)：

因應淨零政策發展所導致之法規變動（如碳費、產品能效標準）與市場轉變（如客戶對節能產品需求提升）。

2.風險評估與管理程序

公司目前將氣候風險納入整體風險管理架構，依據風險發生的可能性與財務及營運影響程度，建置風險等，作為內部優先應對排序與資源配置之依據。未來將視實務需求，導入氣候情境分析與量化評估工具，以強化候風險之可衡量性與可管理性。

3.風險因應與控制措施

針對已識別之關鍵氣候風險，公司採取如下初步管理作法：

(1).物流中斷風險因應：

因應企業面臨轉型，現行進銷貨品數量較少，於貨品物流公司外，因銷貨地點距離較近，可透過公司公務車或員工自駕車輛進行遞送。

(2).能源與法規風險因應：

積極關注政府碳費與能效法規之發展，適時啟動節能設備（如 LED 照明、空調系統）汰換計畫，以降低能源成本與合規風險。

(3).供應鏈風險控管：

逐步評估關鍵供應商之氣候風險管理能力，並納入採購流程與選商條件中。

本公司將持續強化氣候風險管理制度，亦陸續納入溫室氣體相關盤查結果，作為決策參考依據，逐步建立具前瞻性之氣候風險治理能力，落實企業永續發展承諾。

(四)、指標與目標 (Metrics and Targets)

本公司用以衡量及管理氣候相關風險與機會之關鍵指標，亦讓公司經營及轉型後之經營，對環境影響最小。

本公司將透過公司內部深入討論與分析，識別並彙整出氣候相關風險因子，作為氣候風險管理之基礎。並採用問卷調查方式，系統性評估各項風險對營運可能造成之潛在衝擊，並依據不同時間尺度進行分期分析，包括短期(2025–2027 年)、中期 (2028–2031 年) 及長期 (2032–2050 年) 之影響。在此過程中，本公司針對各階段可能面臨之轉型風險與實體風險進行全面性評估，並同步規劃相應之管理策略，以提升公司因應氣候變遷挑戰之能力。同時，本公司亦積極探索氣候變遷中潛藏之機會，確保企業能在永續發展道路上穩健推進，持續強化中長期之營運韌性與價值創造能力。

短中長期氣候議題相關風險：

時程	風險	潛在影響	財務影響	管理策略
短期 (1~2 年)	實體風險： 颱風及致災性暴雨	全球暖化間接導致 氣候異常（水災）	極端天氣導致物流配送延 遲或倉庫受損，運費飆 升、緊急物流支出增加， 或因缺貨導致營收損失。	1.規劃天災產物保險，將低災 害造成的財務衝擊。 2.擬定備援計劃。
中期 (3~5 年)	實體風險： 平均氣溫上升	1.能源耗用增加 2.供應鏈結構改變	營運成本增加。	1.導入全新節能設備（變頻冷 氣、LED 燈具..等）。 2.供應鏈分散。
長期 (5 年以上)	轉型風險： 法規與碳費	氣候相關法規日益 嚴格及碳費的實施	1.若碳費導入可能導致成 本增加。 2.違反氣候法規導致的罰 款。	1.確保符合法規要求並積極管 控排放量。 2.制定並執行減能減碳計畫，減 碳排放並應對碳費風險。

短中長期氣候議題相關機會：

時程	機會	計畫	財務影響	管理策略
短期	選購環境友善產品	消費者對低碳產品的需 求帶來市場機會	1.降低包裝成本。 2.符合消費者環境需求提升產 品銷量。	向供應商購買環境友善產品，以 降低碳排放。
中期	環保節能設備	優先導入一級節能效率 之設備	1.降低能源費用成本。 2.符合政府節能補助資格。	積極推動節能減碳，降低碳排 放。
長期	ESG 企業形象	透過透明揭露提升企 業綠色形象 強化公司治理，建立公 司重視氣候相關議題且 投入行動之文化	避免負面形象造成之供應鏈斷裂 及客戶流失。	遵守法規，透明化揭露相關資訊 給利害關係人。

6.02 溫室氣體管理

相關內容詳見「溫室氣體管理之策略、方法、目標」等章節

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

鑒於本公司目前為光源標準品買賣貿易產業，接續將轉型為不動產相關產業，永續小組成立後，對於溫室氣體相關管理之策略、方法、目標，逐步進行中，未來隨著產業型態的改變，再持續進行調整。

6.02.2 溫室氣體排放量

立軒開發就現行光源標準品買賣的營業內容，溫室氣體排放涉及範疇一、範疇二、範疇三，分別僅為公務車油料使用、職場用電及委外物流，溫室氣體排放相關的盤查計如下表：

年度	範疇一排放量 (公噸 CO2 e)	範疇二排放量 (公噸 CO2 e)	總排放量(公 噸 CO2 e)	密集度(公噸 CO2 e/百萬元)
113 年度	1.92	19.56	21.48	7.73
114 年度	1.88	6.51	8.39	3.03

範疇一 (Scope 1)：公司自有車輛燃油消耗(主要為公務車)。

範疇二 (Scope 2)：購買電力所產生之間接排放 (含照明、空調等)

6.03 能源管理

相關內容詳見「能源使用管理政策」等章節

6.03.1 能源使用管理政策

為落實環境永續理念，本公司承諾有效管理能源資源，持續提升能源使用效率，並積極推動節能減碳作為，朝向低碳營運目標前進。為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司正規畫制定節能改善計畫及短中長期目標。

6.03.2 能源使用情況及節能措施成果

1. 照明系統優化：全辦公區已全面更換為高效能 LED 燈具，預計有效降低用電度數。
2. 空調節能設定：空調溫度設定於 26~28 度，並定期保養，提高能效。
3. 物流車輛路線優化：配送排程經由 AI 排程優化，有效減少油耗與空轉時間。
4. 能源使用監測：預計安裝智慧電表，即時掌握用電趨勢，快速發現異常。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

隨著全球對環境永續的重視，水資源的有效管理已成為企業營運不可或缺的一環。本公司目前仍為買賣貿易經營型態，水資源方面主要為一般茶水間及衛生空間(如廁所)的用水；因此主要透過總務單位，不定時宣導節約用水。

就用水現況，其主要用水來源為自來水，主要用途包括清潔及員工生活一般用水。就管理方針與治理架構方面，本公司透過行政單位進行節約用水宣導，並藉由每月用水費用數據，建立數據管理，透過前期及去年同期比較表，充分掌握水資源的使用情形，並透過比較分析表，了解用水增減情形，適時滾動式檢討。

6.05 廢棄物管理

相關內容詳見「廢棄物管理」等章節。

6.05.1 廢棄物管理

廢棄物管理政策或減量目標：本公司強力宣導及推行環保標章等相關產品，並辦理廢棄物分類及資源回收，鑒於本公司目前營運為標準品光源的買賣，基本上並無一般製造業衍生的廢棄物，大多為職場員工產生的民生垃圾或物流產生的耗材。為強化廢棄物管理及資源循環利用，本公司推動多項具體作法如下：

1. 資源分類回收設施

辦公區設置分類垃圾桶，區分一般垃圾、廚餘、廢紙及瓶罐類，提升員工資源回收意識與實踐效率。

2. 廢電池集中回收

由行政部設置專用廢電池回收箱，統一收集各部門所產生之廢乾電池及可充電電池，待累積一定數量後交由大樓管委會統一處理。

3. 大型設備管理與回收

對電腦、印表機等大型事務設備定期進行使用狀況檢視，對於無法再使用之設備，安排回收再利用，以延長資源壽命。

4. 照明設備回收與替換

定期回收辦公室使用之燈管與燈泡，集中後交由管委會協助回收處理。

5. 機密文件銷毀與再利用

公司定期檢視紙本文件之保存年限，對逾期之機密文件委由環保公司進行合規環保方式處理。

6. 報廢產品專業處理

對於過期、包裝破損或品質不符之保養品進行分類報廢處理，依據產品材質（如塑膠、玻璃等）進行回收，以降低環境負荷。分類後之可回收材料由合格廠商回收處理，確保符合環保法規標準。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司主要的廢棄物為辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物：依據廢棄物清理法規定，立軒開發建設股份有限公司將一般事業廢棄物交由符合環保法規且具備專業處理資質的承攬廠商處置。辦公室的生活垃圾由大樓管理委員會代為處理，每天由環保人員清運垃圾。



7

附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	立軒開發已依循 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	不適用

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	2	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	3	
		1.03.6 永續報告之責任單位	3	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	3	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	3	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	2	
		4.09 供應商管理	23	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	26	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	27	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構	6	
		2.03.2.1 成員及多元化	9	

		2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	11	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	9	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	9	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	7	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	6	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	7	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	9	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	7	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	8	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	8	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	10	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	10	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	10	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	6	
2-23	政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	19	
		5.01.1 人權政策與承諾	25	
2-24	納入政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	19	
		5.01.1 人權政策與承諾	25	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	20	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	20	
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	21	
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	22	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	13	

2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	28	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	14	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	15	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	15	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	19	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	32	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	19	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	19	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	27	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	27	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	30	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	30	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出	4.09 供應商管理	23	

	比例			
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	20	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	20	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	20	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	20	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.02 稅務	19	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	19	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.02 稅務	19	
207-4	國別報告	4.02 稅務	19	
環境面				
GRI 101：生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		無需揭露
101-2	生物多樣性衝擊之管理	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		無需揭露
101-3	獲取與惠益分享	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		無需揭露
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		無需揭露
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		無需揭露
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		無需揭露

101-7	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		無需揭露
101-8	生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		無需揭露
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	35	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	35	
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	35	
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	35	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理或減量目標	36	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1 水資源管理或減量目標	36	
303-3	取水量	6.04.2 用水情況		非必要揭露項目
303-4	排水量	6.04.2 用水情況		非必要揭露項目
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況		非必要揭露項目
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	35	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	35	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	35	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	35	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	35	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	35	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	36	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	36	

306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	37	
306-4	廢棄物的處置 移轉	6.05.2 廢棄物產生情況	37	
306-5	廢棄物的直接 處置	6.05.2 廢棄物產生情況	37	
GRI 308：供應 商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準 篩選新供應商	4.09 供應商管理	23	
308-2	供應鏈中負面的 環境衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商管理	23	
社會面				
GRI 401：勞雇 關係 2016				
401-1	新進員工和離 職員工	5.01.3 員工多元包容及 平等	27	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時 或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	28	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	28	
GRI 403：職業 安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生 管理系統	5.02.1 職業安全及衛生 政策	29	
403-2	危害辨識、風 險評估及事故 調查	5.02.1 職業安全及衛生 政策	29	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生 政策	29	
403-4	有關職業安全 衛生之工作者 參與、諮詢與 溝通	5.02.1 職業安全及衛生 政策	29	
403-5	有關職業安全 衛生之工作者 訓練	5.02.1 職業安全及衛生 政策	29	
403-6	工作者健康促 進	5.02.1 職業安全及衛生 政策	29	
403-7	預防和減緩與 業務關係直接	5.02.1 職業安全及衛生 政策	29	

	相關聯之職業安全衛生的衝擊			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	29	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	29	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	29	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	29	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	29	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	29	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化	9	
		5.01.3 員工多元包容及平等	27	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	28	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	27	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	25	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制	5.01.1 人權政策與承諾	25	

	勞動事件重大風險的營運據點和供應商			
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03.2 當地社區	30	
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	5.03.2 當地社區	30	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09 供應商管理	23	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商管理	23	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.08.1 顧客健康與安全	22	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1 顧客健康與安全	22	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	22	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	22	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	22	

GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	22	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
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。	6.01 氣候變遷	32
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)。	6.01 氣候變遷	32
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	32
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。	6.01 氣候變遷	32
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。	6.01 氣候變遷	32
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。	6.01 氣候變遷	32
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	32
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。	6.01 氣候變遷	32
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	35
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	35
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	35

