



2024

ESG 永續報告書
ESG SUSTAINABILITY REPORT

contents

01 永續發展策略

1.1 永續發展策略	4
1.2 利害關係人鑑別	5
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	6
1.4 鑑別重大主題	7
1.5 響應國際永續發展目標	9

02 關於力達

2.1 公司簡介	11
2.2 經營理念與治理架構	13
2.3 企業榮耀與外部組織參與	14

03 盡責治理

3.1 治理實務	16
3.2 風險管理	23
3.3 氣候相關財務揭露	26
3.4 法規遵循	31
3.5 營運績效	32
3.6 研發創新	35
3.7 資訊安全	36
3.8 客戶服務	38
3.9 永續供應鏈	39

04 永續環境

4.1 原物料管理	43
4.2 能源管理	43
4.3 綠色產品與產品責任	46
4.4 溫室氣體排放管理	47
4.5 水資源管理	49
4.6 廢棄物管理	50

05 社會關懷

5.1 員工概況	52
5.2 薪酬福利	55
5.3 適才適任	58
5.4 職業安全健康	60

06 附錄

附錄一，GRI 索引表	66
附錄二，上市公司氣候相關資訊	71



董事長的話

關於本報告書

董事長的話

致關心 力達永續經營的朋友們

回顧過去一年，國際動盪不安政治環境及中國實施產業結構整體優化升級，使得一些升級不成功企業破產倒閉、產業轉移、客戶群萎縮，企業營收受到影響，營運壓力巨大。然而本公司持續秉持永續創新，不斷調整定位，開發出符合市場需求的產品，以緩解總體經濟環境不利影響。

力達集團以自營品牌專業研發、製造及銷售高效能、高品質和節能環保之活塞式、螺桿式及渦旋式系列空氣壓縮機。產品主要用於醫藥、食品、採礦、化工、電子電力、建材、汽車、鋼鐵、傢俱、機械製造等各行各業，近年來在中國政策的大力引導與支持下，伴隨著中國向世界機械製造強國的轉變，各行業致力於產業升級提高生產效率及品質，以高效能自動化氣動設備工具取代大量人工已成為趨勢，造就了中國空氣壓縮機行業穩健發展。中國空氣壓縮機市場規模呈現逐年增長態勢，2020 至 2024 年期間年均複合增長率為 4.25% 左右，截至 2024 年，市場規模已達到 690.9 億元。

為深化永續發展能力，本公司已成立「永續發展小組」，確保在健全公司治理及追求科技創新與獲利長期成長的目標下，同時重視環境保護、員工權益、社會公益、以及所有利害關係人的均衡利益。

積極響應政府推行節能減碳、污染預防之理念，推行綠色營運，遵行政府法令，符合國際環安衛與能源相關趨勢及綠色產品之法規與其它相關要求，節約能源以降低溫室氣體排放。廠區通過優化能源配置、改進生產工藝和引入節能技術，企業可顯著減少能源浪費，實現單位產品能耗降低，並通過清潔能源替代（如太陽能）和能效提升，企業可大幅降低溫室氣體排放，回應全球氣候行動目標，落實對環安衛暨能源及綠色產品管理之政策執行。2024 年度因太陽能光電系統建置與運作使公司減少 230 萬度的用電。

力達為員工打造一個安全健康、和諧正面的工作環境，並盡可能降低人員於工作場所中執行作業時所承受風險。在員工訓練上，本公司擬訂計畫持續辦理各職級管理課程及各功能別專業教育訓練課程；同時關注員工健康管理需求，定期辦理健康檢查及各類健康與安全講座，提醒同仁工作之餘需同步注意日常生活保健。另為增進員工溝通順暢，設置實體及內部網站信箱等溝通管道，作為組織及單位改善之參考，讓同仁能無後顧之憂地在公司職場一展所長；年度如有獲利，亦提撥百分之零點五～百分之三為員工酬勞。2024 年度本公司人力資源處於廠內舉辦之內部訓練每位員工年平均受訓時數為 24.9 小時，職安衛相關總訓練時數共計 4,074 小時。

展望 2025 年，全球經濟最艱難的時刻貌似過去但實際仍有諸多挑戰，經濟大抵仍在逆風中，力達將更謹慎因應持續關注企業永續發展議題，期盼能維持營收與獲利的穩定和成長，也期望所有關心力達的先進及夥伴們持續支持肯定，給予更多指導建議，讓我們攜手為力達永續經營貢獻心力共同邁步向前！



力達有限公司
董事長 吳建能

董事長的話

關於本報告書

關於本報告書

英屬開曼群島商力達控股有限公司（股票代號 4552，以下簡稱力達）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（以下簡稱本報告書），透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續於建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效。

報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書主要揭露2024/1/1~2024/12/31業務內容。 部分管理績效內容會涵蓋2024年前之資料。
範疇邊界	英屬開曼群島商力達控股有限公司（台北市大安區忠孝東路四段270號17樓） 力達(中國)機電有限公司（中國福建省泉州台商投資區東園鎮工業區）
財務數據	與力達公開之合併財報數據一致
環安衛數據	同上述範疇邊界
員工數據	同上述範疇邊界
公益活動績效	同上述範疇邊界
資訊重編	本報告書為第一次編製，無資訊重編情形。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）發布之永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards 2021），並參考 TCFD 氣候相關財務揭露指引進行撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求。本報告書於附錄提供 GRI 準則內容索引、TCFD 揭露項目對照表、上市公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位。

- 本公司 2024 年溫室氣體盤查數據係經第三方機構春曉綠創（廈門）智能科技有限公司依據「機械設備製造企業溫室氣體排放核算方法與報告指南」完成現場查驗並出具核查報告書。

報告書管理

報告內容以繁體中文撰寫，數據資料由各相關負責人員提供，經其主管審閱其內容正確性與完整性後，再由編輯小組彙整資料編撰報告，呈總經理審查核准，並呈董事會通過後，按「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理上傳於 ESG 數位平台申報並公佈於公司官網。

發行週期

力達以每年一次的頻率發佈永續報告書，本年度報告為首年發行。

首次發行	下次版本	後續版本
2025年8月	2026年8月	2027年8月



意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

力達有限公司 永續發展小組

地址：台北市大安區忠孝東路四段 270 號 17 樓

Email：martin@lida-compressors.com



官網連結



永續發展策略

Sustainable Development Strategy

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人鑑別
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 響應國際永續發展目標

01

2024

ESG 永續報告書
ESG SUSTAINABILITY REPORT

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

永續發展策略

1.1 永續發展策略

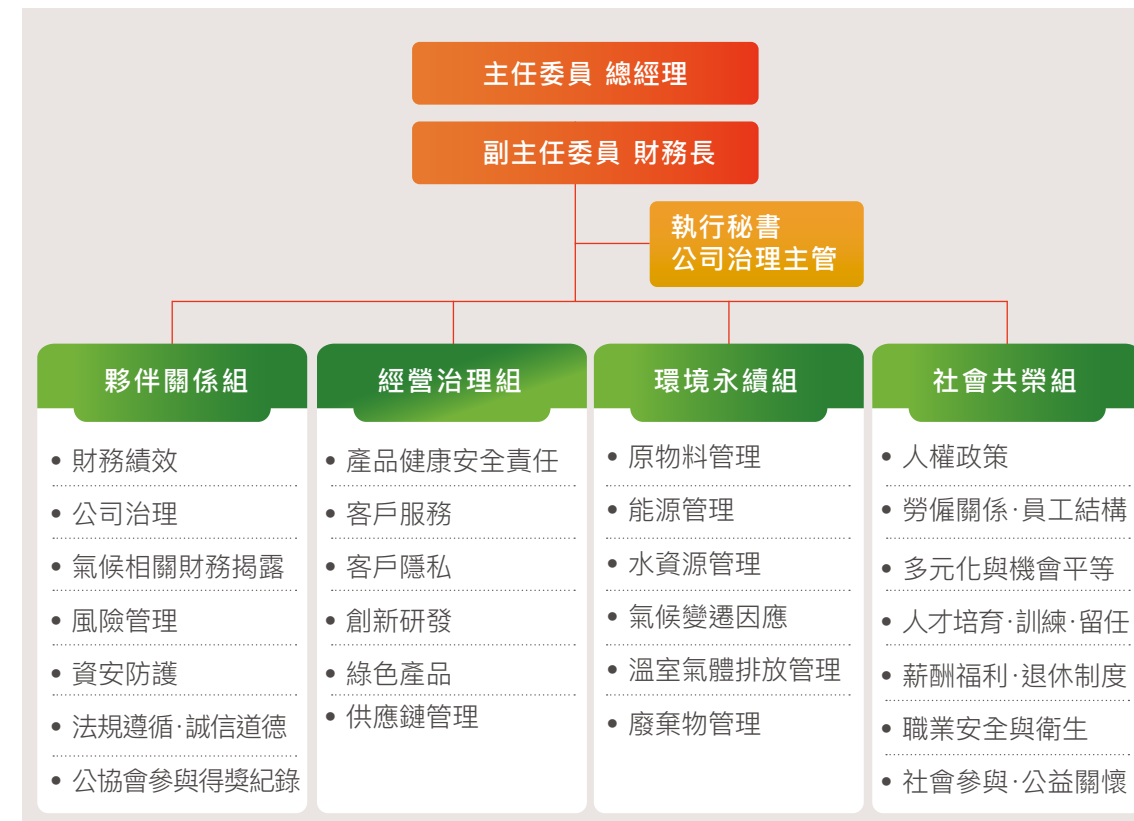
本公司由集團總經理辦公室兼任推動永續發展之治理單位，並由董事長直接管理，並與各單位的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫，並結合人力資源及生產等單位共同推動相關業務。該治理單位下設永續發展小組，轄下設有四個執行小組：經營治理組、夥伴關係組、環境永續組、社會共榮組，由董事長、總經理與公司治理主管定期共同檢視公司在 ESG 方面的營運發展，及當年度永續發展議題規劃執行情形，未來公司永續發展的目標與執行方針。

本公司經營團隊經常不定期透過各種會議討論有關永續發展議題，並由董事長或高階主管召集會議向員工傳達對各項永續議題的重視及發展規劃，以全員攜手合作逐步實現永續發展遠景。永續發展小組須每年定期向董事會報告執行結果與未來工作計畫，討論永續發展相關任務、擬定對策工作方針，交由各小組執行。並追蹤檢討成效，確保公司永續政策的落實。2024/12/25 已由永續發展小組向董事會報告推動永續發展執行情形。

本公司將持續透過永續發展小組落實執行企業永續發展政策，以保障員工福利並積極推動環境保護相關事務。在與社會共存共榮的願景下，以「減碳節能、綠色創新、員工共創、社會共榮」為主要政策，持續向公司永續經營的目標戮力以赴。



力達永續發展小組組織圖



永續發展小組功能	主任委員職責
企業永續發展工作目標與策略之訂定	永續發展政策之審查
企業永續發展工作之推動與督導	督導永續發展小組之工作執行及永續報告書之編制
企業永續發展工作成果之檢討	每年定期向董事會報告永續發展業務執行情形
處理其他與企業永續發展有關之事宜	
永續報告書彙編擬訂	

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

1.2 利害關係人鑑別

力達追求企業永續經營同時，也相當重視利害關係人的聲音，本公司永續發展小組透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，經內部會議討論後，鑑別出七大類主要利害關係人包括：股東、客戶、員工、供應商、政府、社區及非政府及非營利組織。

主要利害關係人鑑別流程



參酌國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合原則及同業相關之利害關係人情形



各部門盤點例行業務往來相關之利害關係人



內部會議討論鑑別出七大主要利害關係人

主要利害關係人



AA1000 SES 2015五大面向

依賴性 (Dependency)

責任性 (Responsibility)

關注張力 (Tension)

影響力 (Influence)

多元觀點 (Diverse perspectives)

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

力達重視各類利害關係人的聲音，已於官網提供企業永續發展的相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，透過適當管道進一步瞭解利害關係人之合理期望及需求，妥適回應其關切之議題，以維護與利害關係人良好之溝通，創造互惠互利的多贏關係。



本公司利害關係人專區

利害關係人溝通管道與關注議題

類別	負責單位	關注議題		回應方式及溝通頻率	2024年利害關係人溝通實績
 股東/投資人	財會處發言人	• 公司治理 • 創新管理 • 法規遵循	• 客戶服務 • 倫理與誠信	法說會、股東會、發言人制度。 黃先生:fin15@lida-compressors.com	中/英文重大訊息及公告36則、新聞23則、法人說明會1次。
 國內外客戶、消費者	銷售處	• 客戶服務 • 顧客隱私 • 倫理與誠信	• 永續發展策略 • 創新研發	不定期客戶拜訪、電話、電子郵箱或通訊軟體溝通。 黃先生:fin15@lida-compressors.com	持續以親自拜訪、電話溝通、電子郵箱或通訊軟體等方式，切實了解客戶需求，全方位解決客戶問題。
 員工	管理處	• 薪酬與福利 • 永續發展策略 • 經濟績效	• 職業健康與安全 • 多元平等 • 勞資溝通	定期與不定期會議及教育訓練、不定期企業內部公告、電子郵件、內部溝通平台。 黃先生:fin15@lida-compressors.com	提供員工多元暢通的溝通管道，接納員工意見，每年均按年度獲利提撥0.5%–3%為員工酬勞，2024年發放之員工酬勞金額為新台幣3,088千元。
 供應商、承攬商	資材處	• 法規遵循 • 職業健康與安全 • 顧客隱私 • 風險管理	• 永續供應鏈 • 原物料管理 • 水資源管理	電話、傳真、電子郵件、供應商調查、供應商會議。 黃先生:fin15@lida-compressors.com	持續以親自拜訪、電話溝通、電子郵箱或通訊軟體等方式，確保供應商符合本公司相關規範，以保證能長期及穩定的提供品質良好的產品，促使與本公司一同成長。
 政府主管機關	管理處財會處	• 環境績效 • 公司治理 • 企業社會責任		電話、傳真、電子郵件、函文、所屬該機關之網站申報系統、抽查、訪視。 黃先生:fin15@lida-compressors.com	持續關注政府實施之政策及法令，落實法令遵循並積極配合主管機關，2024年並未收到政府及相關主管機關來函要求改善事宜。
 社區鄰里	管理處	• 職業健康與安全 • 永續發展策略	• 倫理與誠信	企業網站、函文、電子郵件、電話、傳真。 黃先生:fin15@lida-compressors.com	建立和諧之社區關係，共同提升區域環境品質，2024年並未收到社區告知或來函陳抗等事宜。
 非政府及非營利組織	管理處	• 職業健康與安全 • 永續發展策略	• 倫理與誠信	企業網站、函文、電子郵件、電話、傳真。 黃先生:fin15@lida-compressors.com	2024年並未收到非政府及非營利組織告知或來函陳抗等事宜。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

STEP 1 瞭解組織脈絡

瞭解組織自身概況、產品或服務及所提供的市場、行業特徵及國內外與組織相關議題，並審視營運活動及其商業關係關聯脈絡。

STEP 2 鑑別實際及潛在衝擊

經鑑別組織活動及商業關係對經濟、環境和人群的實際或潛在影響，並瞭解利害關係人關注議題後，歸納出永續議題。

STEP 3 評估衝擊的顯著程度

就各議題對組織可能造成的衝擊嚴重度、發生機率、影響時間及能否回復，來判定衝擊顯著程度。(衝擊包括實際 / 潛在、正 / 負面、短 / 長期、蓄意 / 非蓄意、可逆 / 不可逆等)。

STEP 4 決定報導的重大主題

透過內外部利害關係人問卷調查，得出「利害關係人對永續議題的關注程度」及「公司營運對永續議題的衝擊程度」綜合分數，按分數高低排序後經公司治理成員討論，決定經濟、環境、人群各面向具高關注度高衝擊度的重大主題來報導。



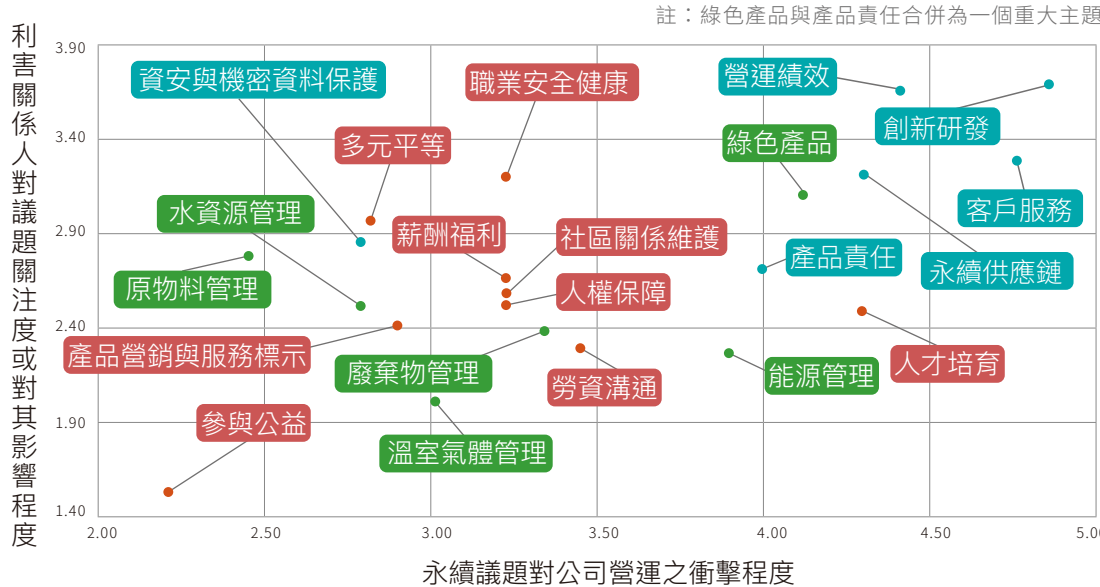
面向	2024年度重大主題
公司治理面	營運績效、創新研發、客戶服務、產品責任
環境面	能源管理、綠色產品
社會面	人才培育

1.4.1 重大主題分析

力達永續發展小組擬定 21 項永續議題，透過發放問卷方式，請利害關係人對其關注議題予以評分，以瞭解各類主要利害關係人對永續議題之關注程度，各議題均為 1~5 分，分數越高表示關注程度越高，本次主要利害關係人有效問卷共回收 49 份；同時，為知悉公司營運活動及相關商業關係對於公司治理、環境、社會各面向永續議題之衝擊影響程度，發放問卷予本公司 9 位高階主管進行各議題衝擊程度評分，並提供衝擊係為正面、負面、實際或潛在之資訊。

問卷回收後將關注程度分數與衝擊程度分數相乘後，按總分高至低排序，並以兩種問卷分數繪製矩陣圖取高關注度及高衝擊度的為重大主題，再經永續發展小組會議討論後，決定 2024 年度力達重大主題應優先揭露營運績效、創新研發、客戶服務、產品責任、能源管理、綠色產品等七項。力達將於本報告書相關章節說明各重大主題管理方針及應揭露項目。

力達 2024ESG 重大主題矩陣圖



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

1.4.2 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	正面衝擊	負面衝擊	實際/潛在	內部邊界	外部邊界			報告書揭露章節
					公司本身	投資人	供應商	客戶	
公司治理	營運績效	V		實際	●	●	●	●	3.5 營運績效
公司治理	創新研發	V		實際	●	●		●	3.6 研發創新
公司治理	客戶服務	V		實際	●	●		●	3.8 客戶服務
環境	綠色產品	V		實際	●			●	4.3 綠色產品與產品責任
環境	能源管理		V	潛在	●	●	●	●	4.2 能源管理
社會	人才培育	V		實際	●	●			5.3 適才適任
社會	產品責任	V		實際	●			●	4.3 綠色產品與產品責任



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

1.5 響應國際永續發展目標

國際永續發展目標		面向	力達2024年永續績效
	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度。	公司治理與誠信經營	- 本公司致力於資訊透明，並於官網設置投資人專區、公司治理專區、永續發展及利害關係人專區，提供各類溝通管道給所有利害關係人。 2024 年無違法違規情事，亦無利害關係人申訴事件發生。
	確保永續的消費與生產模式。	產品責任	- 確認及承諾本公司產品符合國際環保法規及客戶綠色無鹵產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康。 2024 年度關鍵供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書。 2024 年度因違反禁限用物質導致的客戶申訴 0 件。
	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。	永續環境	- 已取得國際標準組織 ISO 14001 環境管理系統之認證，持續強化廠區環境、安全衛生之營運管理，以實際行動展現對環境的永續關懷。 2024 年度無因違反環境法律或相關法規被處罰款或制裁。 - 永續推行小組不定期召開會議進行討論與管理，每年至少一次將永續相關議題及執行狀況向董事會報告。2024/12/25 已由永續發展小組向董事會報告推動永續發展執行情形。
 	實現兩性平等，並賦予所有婦女權力；確保機會平等。	多元平等、職場平權	- 本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上確保平等對待，不以年齡、性別、身心障礙、種族、人種、國別、宗教或其他身分地位的歧視等因素為由而有不公平的對待。 - 提供申訴管道，維護所有員工權利。 2024 年度女性員工比例 21%；女性主管比例 17%。 2024 年度女性董事比例 14%。
  	促進包容且永續的經濟成長，支持就業生產及尊嚴勞動，確保員工身心健康。	員工關懷	2024 年員工之新進率 4.26%、離職率 45.81%，由於業務及產量下降，主要係為計件工人離職。 - 本公司訂有職業安全衛生政策及勞工衛生管理計畫，不定期安全衛生教育宣導及職安衛教育訓練，使員工能充分瞭解自身工作與安全之關係，保持良好工作行為習慣。
	建構全方位學習的教育訓練體系，強化職涯永續發展，提升企業永續經營競爭力。	人才培育	2024 年度各董事進修時數均達 6 小時，公司治理主管進修時數共 18 小時，符合法令。 2024 年現每名員工接受訓練的平均時數為 25 小時。全年度總訓練時數達 15,641 小時。年度教育訓練達成率 100%；教育訓練員工滿意度 100%。



關於力達

About Lida

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念與治理架構
- 2.3 企業榮耀與外部組織參與

02

關於力達

2024

ESG 永續報告書
ESG SUSTAINABILITY REPORT

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

關於力達

2.1 公司簡介

力達為中國專業通用型空氣壓縮機領導廠商、前身為泉州市力達壓縮機廠，成立於1993年。公司產銷研專業能力透過強大經銷通路銷售自有品牌通用型空氣壓縮機。公司主要生產活塞式空壓機、螺桿式空壓機、渦旋式空壓機，產品被廣泛應用於生物科技、食品加工、機械製造、電子電器、紡織服裝、家居建材、化工和石化以及新興領域的應用。

力達主要營運子公司為力達（中國）機電有限公司及力達（江西）機電有限公司，以「羅威」及「力達」之品牌行銷中國大陸各地，曾先後榮獲中國品質萬里行質量定點單位、國家農業部全國創名牌重點企業、福建省藝員僑資企業、中國商品交易中心規範化管理質量達標先進企業等榮譽及「中國馳名商標」、「福建出口名牌」、「福建省名牌產品」、「福建省著名商標」等稱號，公司產品憑藉其高效節能、穩定可靠，還於2008年被京奧鳥巢工程列為指定產品。本公司現已通過ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001及ISO 50001體系認證，產品亦取得國家通用機械產品認證、國家強制性產品CCC認證，部分產品取得CE、GS、CSA、CUSA品質認證。

力達堅持“服務塑造品牌”的經營理念，在海內外構建強大的銷售通路，致力於為客戶提供最周全的服務，經銷商遍及中國、歐洲、北美、拉美、澳洲、非洲、中東、東南亞等地區，立足全球市場，以品牌國際化為目標，續寫力達“愛拼才會贏”的奮鬥歷程，我們將一同見證一個全新而富有朝氣的力達正以昂首闊步的姿態，邁向更好的未來！



力達基本資料

公司名稱	力達控股有限公司
行業別	電機機械業
總部位置	台北市大安區忠孝東路四段 270 號 17 樓
2024 年股東會 股權結構	本國法人 1.39%；本國個人 54.15%；外國機構與外國個人 44.46%
2024 年資本額	新台幣 1,160,000 仟元
2024 年度營收	新台幣 3,632,150 仟元
營運據點	英屬開曼群島商力達控股有限公司（台北市大安區忠孝東路四段 270 號 17 樓） 力達（中國）機電有限公司（中國福建省泉州台商投資區東園鎮工業區）
產品與服務	以自營品牌專業研發、製造及銷售通用型空氣壓縮機
歷史沿革	

近兩年主要產品營業比重				
單位:新台幣仟元				
產品別	2023年度		2024年度	
	金額	%	金額	%
活塞式空壓機	1,213,745	24.06	1,042,284	28.70
螺桿式空壓機	3,235,214	64.12	2,076,702	57.18
渦旋式空壓機	232,806	4.61	136,302	3.75
其他	363,772	7.21	376,862	10.37
合計	5,045,537	100.00	3,632,150	100.00



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

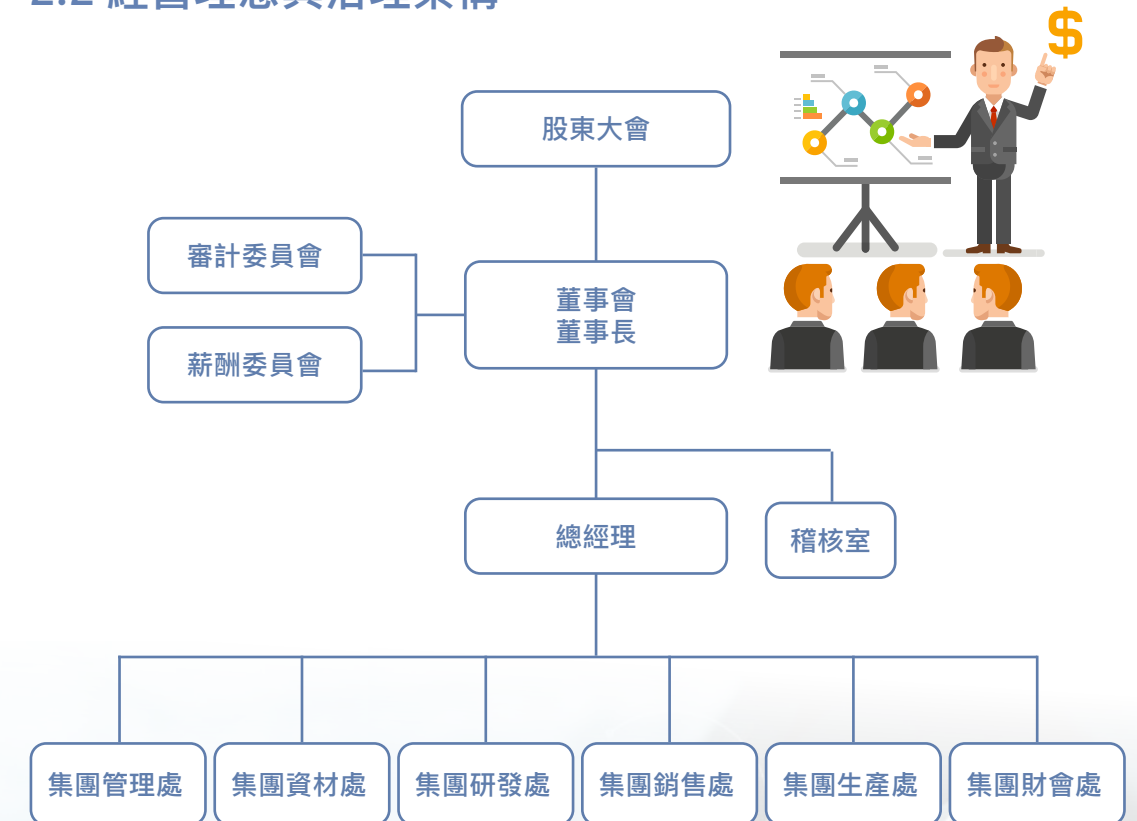
06 附錄

本公司所處產業鏈

本公司為專業之各式空壓機研發、製造及銷售廠商，在產業鏈中，本公司位於此領域之中游，上游為鋼、銅、鋁、電機及空壓機主機等原料廠商，中游製造產業為電機組裝、部分機頭研發、製造、組裝、焊接等技術，而下游為各行業之自動化生產線之機械設備及相關應用領域。



2.2 經營理念與治理架構



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

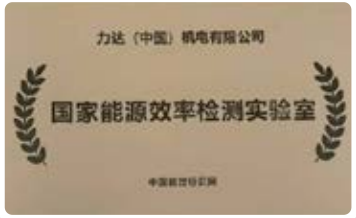
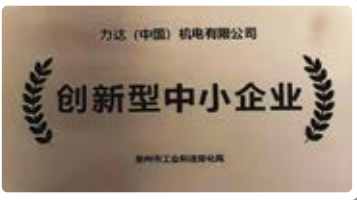
05 社會關懷

06 附錄

2.3 企業榮耀與外部組織參與

企業榮耀

▼ 2024 年被授予創新中小企業 ▼ 2023 年取得一級能效壓縮空氣站認定證書

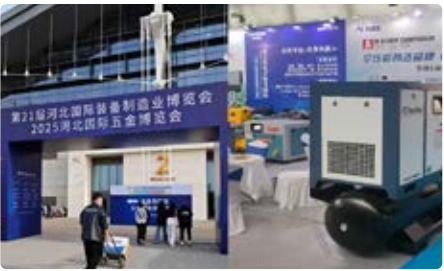


▲ 2022 年獲得國家能源效率
檢測實驗室

▲ 2021 年榮獲福建省科技小
巨人領軍企業，被工信部列為
專精特新「小巨人」企業

產業交流

▼ 河北國際裝備製造業博覽會



▼ 上海國際壓縮機及設備展覽會



▼ 華南空氣壓縮機展覽會



▼ 廣州交易會（中國進出口商品交易會）



外部組織參與

力達（中國）機電有限公司除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
中國通用壓縮機協會	會員
福建省五金機電協會	副會長
泉州市裝備協會	會員
中國機電產品進出口商會	會員
全聯五金機電協會	會員





盡責治理

Responsible Governance

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 氣候相關財務揭露
- 3.4 法規遵循
- 3.5 營運績效
- 3.6 研發創新
- 3.7 資訊安全
- 3.8 客戶服務
- 3.9 永續供應鏈

03

2024

ESG 永續報告書
ESG SUSTAINABILITY REPORT

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

盡責治理

力達依公司法及證券交易法等相關規範，建立良好之公司治理制度及有效的公司治理架構，經董事會通過制定「公司治理實務守則」並揭露於公開資訊觀測站及公司網站。本公司董事及受僱人，依循本公司訂定之「防範內線交易管理辦法」、「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「內部重大資訊處理作業辦法」、「道德行為準則」等內部規範進行公司治理。本公司每年至少一次對現任董事、經理人及員工辦理「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導，對新任董事及經理人則於上任後安排教育宣導，對新任員工則由人事於職前訓練時予以教育宣導。

2024年度公司治理成果

- 董事會及功能性委員會績效評估，評估結果為「良好」等級。
- 公司治理主管進修總時數為 18 小時。
- 董事進修總時數 42 小時，符合主管機關規範之董事年度進修時數，顯見本公司對提高公司治理運作之專業投入。
- 已達成董事會組成多元化政策之具體管理目標
 - 獨立董事席次佔比 43%，優於法定比例，且任期超過 3 年者未達二分之一。
 - 兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一。
 - 董事在衡量應具備之能力的多元化之外，在性別方面至少已有一席女性董事、在國籍方面則在台灣籍董事過半之要求下，另有一席為中國籍董事及兩席為香港籍董事（外國籍董事比例為 43%），本公司於董事會在跨產業、年齡、性別及國籍等多元化面向已達成一定的成果，未來持續視營運狀況及發展需求追求董事會各面向多元化。
- 本公司於 2023/11/9 董事會修訂「防範內線交易管理辦法」並宣導禁止內線交易提醒各內部人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五日之封閉期間交易其股票。
- 另於 2024/1/31、2024/5/7、2024/7/19 及 2024/10/30 透過電子郵件向內部人宣導內部人持股變動違規及股權交易法令遵循等，避免內部人誤觸該規範。



3.1 治理實務

3.1.1 董事會

董事會為公司最高治理機構，其運作依「董事會議事規則」之規定執行。另外，為有效發揮董事會職能，在董事會下依職權及功能分別設置審計委員會及薪資報酬委員會，讓實際運作分工更臻完善。



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

董事會成員多元化、獨立性及專業知識與技能

董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化。本公司董事會 7 名成員，6 位男性，1 位女性；包含 3 位獨立董事及 4 位非獨立董事。分別來自工業、商業、財務會計及投資等各產業，均具備相當豐富之產學經驗，均無具本公司員工身份且獨立董事無超過 3 屆以上之情形。獨立董事於董事會行使職權具獨立性，且董事間超過半數之席次不具有配偶或二親等以內之親屬關係，亦無證交法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定之情事。

多元化核心項目 董事姓名	基本組成								專業能力及產業經驗							
	國籍	性別	具有員工身份	年齡				獨立董事任期 年資籍	經營管理	領導決策	營運判斷	危機處理能力	國際市場觀	產業知識	會計財務	法律
				30-39歲	40-49歲	50-59歲	60歲以上									
益源企業有限公司 代表人吳建能	中華民國	男	無				√		√	√	√	√	√	√		
德富發展有限公司 代表人黃達平	中國	男	無			√			√	√	√	√	√	√		
江煒鋒	香港	男	無		√						√	√	√	√	√	
鄧志輝	香港	男	無			√			√	√	√	√	√	√		
申學仁	中華民國	男	無			√		√	√	√	√	√	√		√	√
張祚誠	中華民國	男	無				√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
鄭佩汶	中華民國	女	無				√	√	√	√	√	√	√		√	√

董事會運作情形

力達每屆董事任期均為 3 年，每季至少召開一次董事會，以訂定公司營運計畫、審核公司經營績效、檢討財務業務相關營運風險與機會，2024 年度共召開 6 次董事會，董事平均出席率達 97.6%。其中議案除通過營運計畫及財務報告外，尚包含公司風險管理運作情形、智慧財產權計畫及執行情形、推動永續發展執行情形、履行誠信經營運作情形、利害關係人溝通情形等議題推動與管理的相關討論，未接獲對公司營運或財務業務有重大影響之相關申訴事件。

董事會運作情形

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	實際出席率% (B / A)
董事長	益源企業有限公司代表人 吳建能	6	6	100%
董事	德富發展有限公司代表人 黃達平	6	5	85%
董事	江煒鋒	6	6	100%
董事	鄧志輝	6	6	100%
獨立董事	申學仁	6	6	100%
獨立董事	張祚誠	6	6	100%
獨立董事	鄭佩汶	6	6	100%

董事及獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形

董事間秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會及其功能性委員會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會及其功能性委員會會議中說明其利害關係之重要內容外，並需於討論及表決時進行迴避，且不得代理其他董事行使其表決權。

董事進修情形

2024 年度董事進修課程著重於各項法令遵循及治理實務等公司治理面議題，另有新增規劃 ESG 相關課程安排，未來仍會持續安排永續相關主題的課程，以符合公司永續發展政策與目標。

上課人員	日期	時數	主辦單位	課程名稱
吳建能	2024/06/27	3	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識
	2024/08/21	3		董監事的法律責任及對應之風險與防範
黃達平	2024/06/27	3	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識
	2024/08/21	3		董監事的法律責任及對應之風險與防範
江煒鋒	2024/06/27	3	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識
	2024/08/21	3		董監事的法律責任及對應之風險與防範
鄧志輝	2024/06/27	3	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識
	2024/08/21	3		董監事的法律責任及對應之風險與防範
張祚誠	2024/06/27	3	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識
	2024/08/21	3		董監事的法律責任及對應之風險與防範
申學仁	2024/06/27	3	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識
	2024/08/21	3		董監事的法律責任及對應之風險與防範
鄭佩汶	2024/06/27	3	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識
	2024/08/21	3		董監事的法律責任及對應之風險與防範

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

公司治理主管設置及進修情形

本公司已於 2023/6/29 董事會指定財會處財務長兼任公司治理主管，2024 年度持續進修時數達 18 小時，已符合法令規範，進修資訊如下：

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2024/6/27	台灣投資人關係協會	永續報告書基本知識	3
2024/8/21		董監事的法律責任及對應之風險與防範	3
2024/9/12~ 2024/9/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	會計主管持續進修	3

3.1.2 功能性委員會

董事會為加強董事會職能、健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會（以下簡稱薪酬委員會）等功能性委員會。各功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，向董事會提出建議，並將所提議案送董事會報告或討論。

審計委員會運作情形

本公司審計委員會係隸屬於董事會下之功能性委員會，由三位獨立董事組成，其中一人為召集人並有一人具備會計或財務專長，主要職責係取代監察人針對公司財報與內控事項等進行監督，並以善良管理人之角色，忠實履行下列職權，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。審計委員會每季至少召開一次會議，2024 年度共召開 6 次，全體委員平均出席率為 100%，委員任期：2023/6/16 至 2026/6/15。

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率% (B/A)
獨立董事（召集人）	申學仁	6	6	100%
獨立董事	張祚誠	6	6	100%
獨立董事	鄭佩汶	6	6	100%

薪資報酬委員會運作情形

力達為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，由董事會通過「薪酬委員會規程」，於董事會設置薪資報酬委員會，委員會成員全數 3 人由獨立董事組成，2024 年度共召開 3 次會議，全體出席率達 100%。

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率% (B/A)
獨立董事（召集人）	張祚誠	3	3	100%
獨立董事	申學仁	3	3	100%
獨立董事	鄭佩汶	3	3	100%

薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀地位就本公司董事及薪資報酬訂定政策、制度、標準、結構、績效目標、評估其薪資報酬之內容及數額，並將所提建議提交董事會討論，亦定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標達成情形。董事薪酬組成為按公司章程提撥的董事酬勞、董事報酬，無簽約獎金、離職金及索回機制。經理人薪酬組成為月薪、獎金、員工福利（如退休福利）、認股權、分紅入股、退休福利、離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施，無簽約獎金及索回機制；上述薪酬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、經理人酬金一致，目前董事、經理人薪酬尚未與永續績效目標連結，未來會再研議相關事宜。



01 永續發展策略

02 關於力達

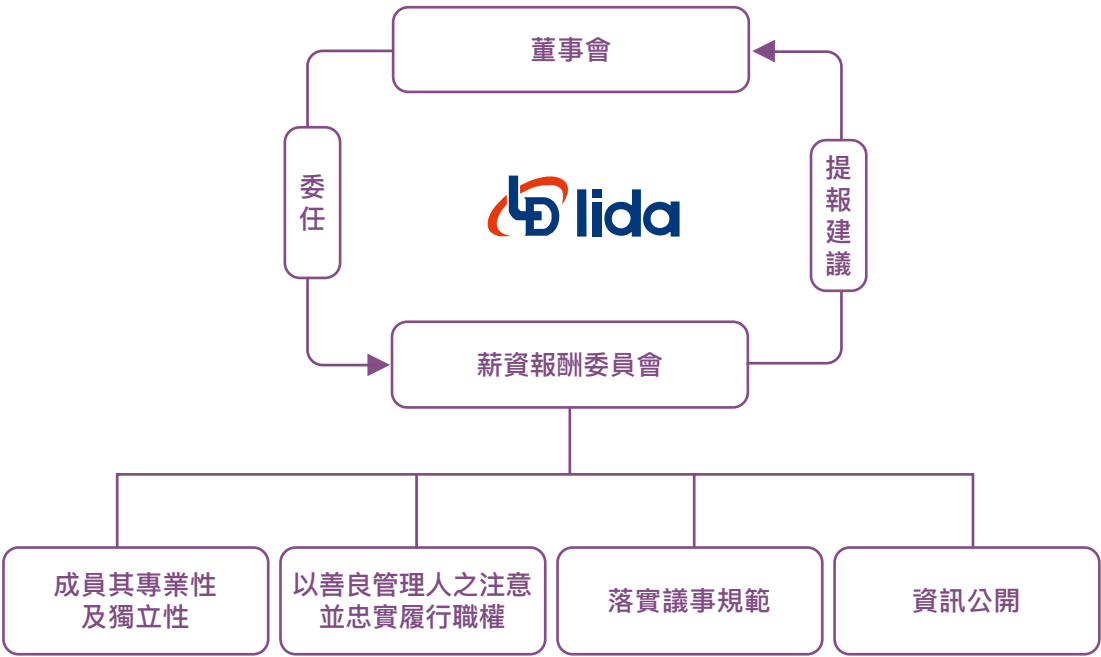
03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

薪酬決定流程

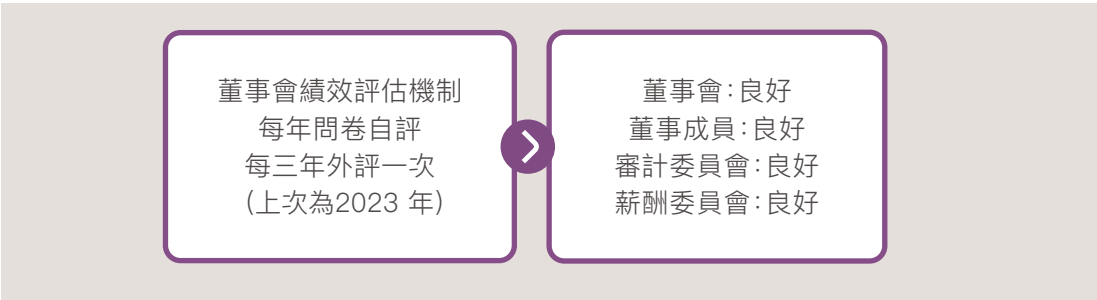


薪資報酬委員會職權	1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
薪酬顧問	薪資報酬委員會得經決議，委任律師，會計師或其他專業人員，就行使職權有關之事項為必要之查核或提供諮詢，其費用由本公司負擔。
開會頻率	至少每年召開二次會議。

3.1.3 董事會、董事及功能性委員會績效評估

為提升董事會決策品質，董事會通過「董事會及功能性委員會評鑑辦法」，每年以問卷自評方式對董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效進行內部評估，並且至少每三年應由外部專業獨立機構執行評估，上次執行年度為 2023 年。

2024 年度董事會績效評估之評估範圍包括整體董事會、個別董事成員、薪資報酬委員會、審計委員會，評估方式採內部自評。每項考核項目勾選「是」者得一分，統計各面向之得分佔該面向滿分之比例為評分結果。評分結果達 80% 以上為「良好」、60% 以上未滿 80% 為「尚可」、未滿 60% 為「欠佳」。本次整體董事會、董事成員及功能性委員會內部績效評估結果均為良好，顯示董事會、董事成員及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理標準。



董事會暨功能性委員會績效評估			
自評（問卷）	2022年度	2023年度	2024年度
董事	良好	良好	良好
董事會	良好	良好	良好
審計委員會	良好	良好	良好
薪酬委員會	良好	良好	良好

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

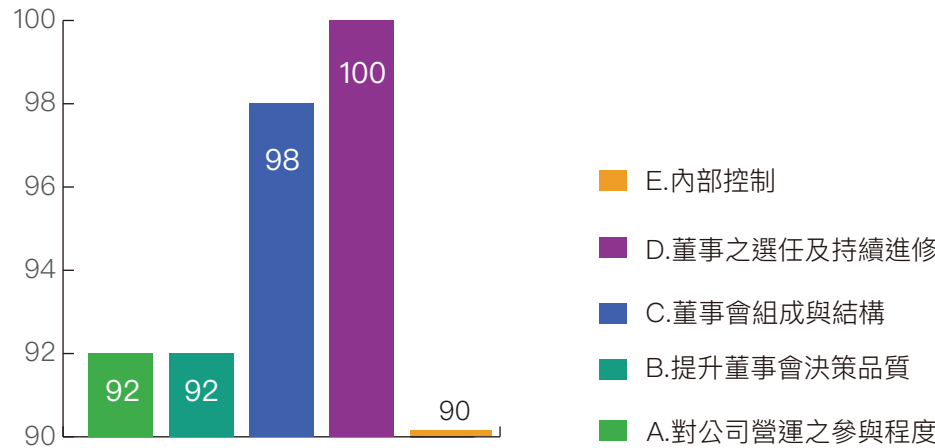
2024 年度董事會績效考核自評結果

考核面向	項目	平均分數	評估結果
A.對公司營運之參與程度	12	92	良好
B.提升董事會決策品質	12	92	
C.董事會組成與結構	7	98	
D.董事之選任及持續進修	7	100	
E.內部控制	7	90	

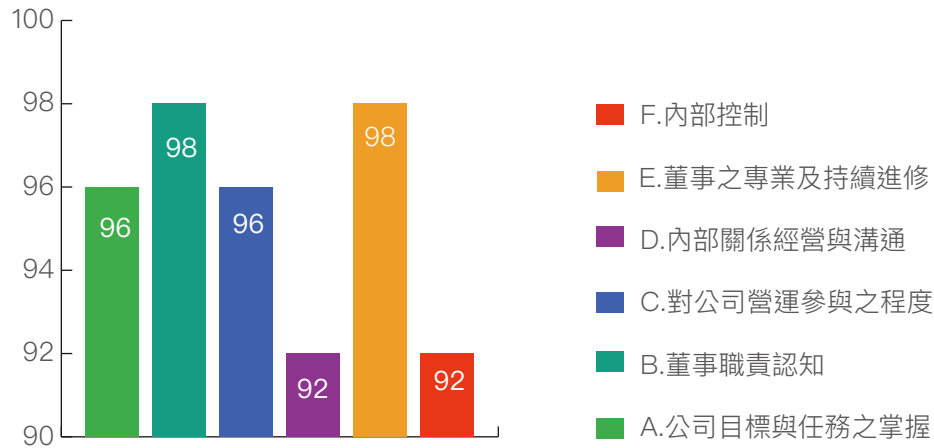
2024 年度董事成員績效考核自評結果

考核面向	項目	平均分數	評估結果
A.公司目標與任務之掌握	3	96	良好
B.董事職責認知	3	98	
C.對公司營運參與之程度	8	96	
D.內部關係經營與溝通	3	92	
E.董事之專業及持續進修	3	98	
F.內部控制	3	92	

2024 年度董事會績效



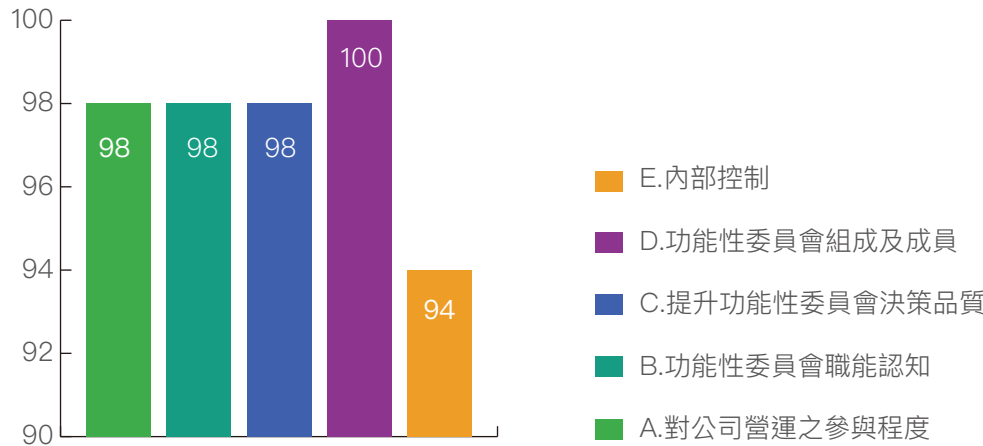
2024 年度董事成員績效



2024 年度審計委員會績效考核自評結果

考核面向	項目	平均分數	評估結果
A.對公司營運之參與程度	4	98	良好
B.功能性委員會職能認知	5	98	
C.提升功能性委員會決策品質	7	98	
D.功能性委員會組成及成員選任	3	100	
E.內部控制	3	94	

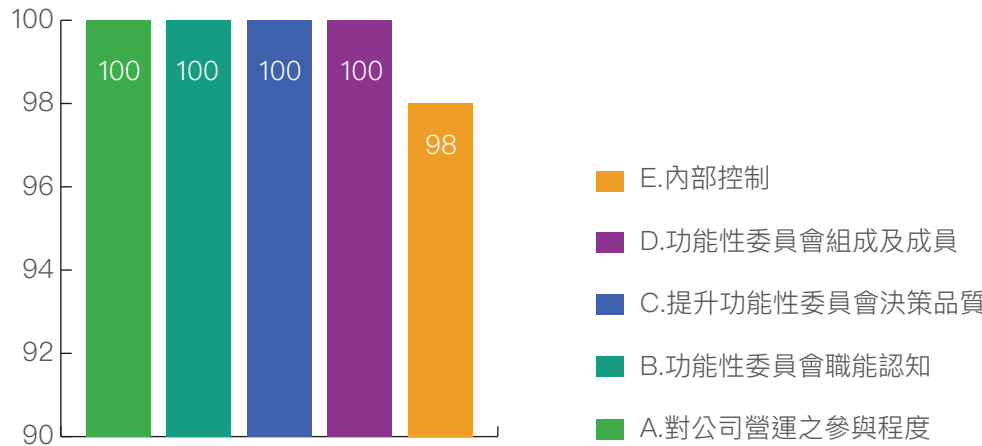
2024 年度審計委員會績效



2024 年度薪資報酬委員會績效考核自評結果

考核面向	項目	平均分數	評估結果
A.對公司營運之參與程度	4	100	良好
B.功能性委員會職能認知	5	100	
C.提升功能性委員會決策品質	7	100	
D.功能性委員會組成及成員選任	3	100	
E.內部控制	3	98	

2024 年度薪資報酬委員會績效



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

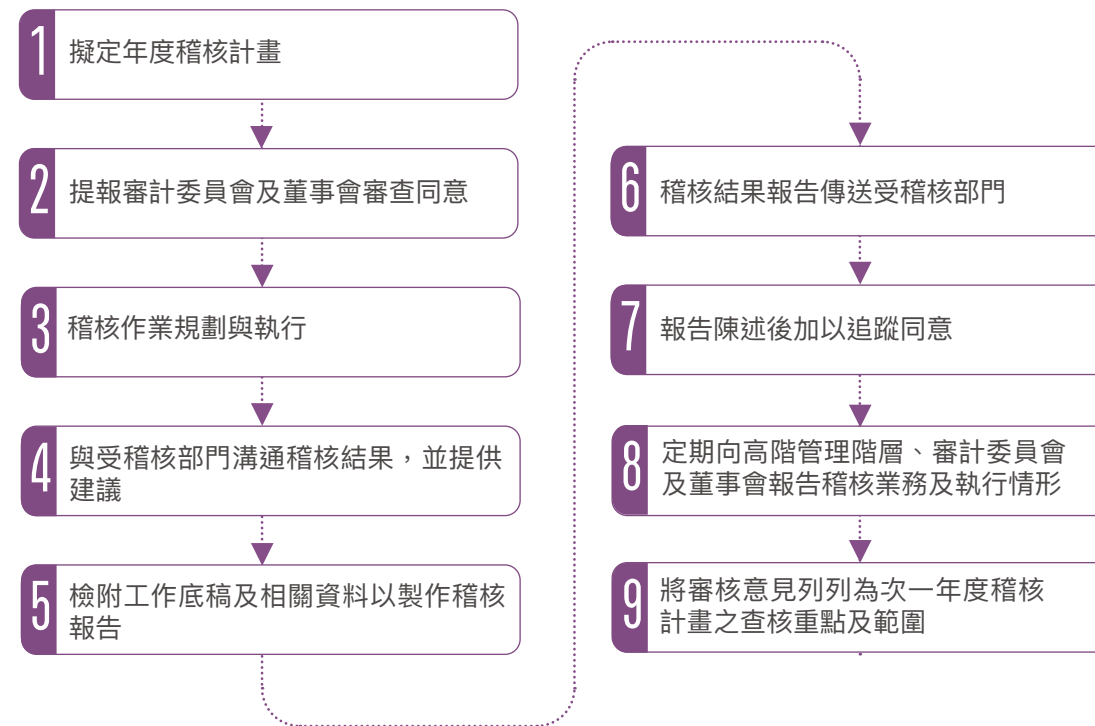
05 社會關懷

06 附錄

3.1.4 內部稽核

依據金融監督管理委員會修正頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂定「內部稽核管理辦法」規範內部稽核人員之職責及作業程序等。

力達內部稽核依據公司「內部稽核管理辦法」規定辦理。依照前揭規定稽核作業分為定期稽核及不定期檢查二種，定期稽核應於年度開始前擬訂計畫，每年至少辦理一次，另視實際需要做專案性不定期檢查。稽核結果除函知受查單位限期辦理改善外，並依規定交付各獨立董事查閱。另請受查單位每季將改善情形送稽核追蹤，稽核應持續追蹤至完成改善為止。同時為加強與董事會溝通聯繫，稽核主管均列席董事會議並報告稽核業務。



3.2 風險管理

力達董事會為公司風險管理之最高管理單位，審計委員會為督導單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。董事會負責核定風險管理政策、程序與架構，並監督風險管理，以確保有效運作。為強化本公司治理、健全風險管理，本公司依據「上市上櫃公司風險管理實務守則」已由董事會 2023/12/26 通過「風險管理政策與辦法」，2024/12/25 已向董事會報告風險評估情形及因應對策。

本公司風險管理組織架構與職掌

 董事會及審計委員會	董事會為公司風險管理之最高管理單位，審計委員會為督導單位；董事會負責核定風險管理政策、程序與架構，並監督風險管理。
 營運會議	由集團總經理主持之主管會議或營運會議，負責掌理及審議公司風險管理執行狀況、風險評估與風險承擔情形。
 財務處	本公司集團總經理辦公室財務處為獨立於各業務部門單位，負責處理資金調度及投資評估。
 稽核室	本公司稽核室為獨立之部門，隸屬董事會，主要負責內部控制及內部稽核，稽核單位應依據現行相關法令規定查核公司各單位之風險管理執行狀況。
 各業務單位	務單位主管負有第一線風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

本公司風險管理流程

本公司風險控管機制之依據，包括永續發展實務守則及相關規定、內部控制制度、管理辦法、作業程序書等，其擬定與核准之層級，依本公司及相關規定辦理。各項機制之審議及控制，除現行內控各項規定作業、公司相關辦法施行外，亦依照主管機關之相關規定辦理。本公司企業風險之管理，包括風險偵測、評估、報告及處理等流程。

流程	運作
風險偵測	第一層級： 各業務單位或承辦人為最初作業的風險偵測及發覺、評估及管控，對於日常營業活動及管理流程所面對之各項風險，應就其發生之可能性及影響性綜合評估，採取適當之對策。
風險評估	第二層級： 為部門所屬之各級單位主管，單位主管負責相關業務之風險管理，彙整風險管理活動執行結果與監督部門內風險管理活動，可視外部環境及內部策略改變決定風險等級並建議承擔方式，必要時協調跨部門之風險管理互動與溝通。
風險報告	第三層級： 為集團總經理主持的主管會議或營運會議，對可能威脅企業經營的不確定因素，於執行前召集權責及相關單位商議，並視需要徵詢外部顧問意見，以評估風險及儘早提出防範建議。
風險稽查與監督	第四層級： 為稽核室的稽查及審計委員會審議。稽核室查核各執行單位是否遵循核決權限與相關管理辦法及程序。董事會依照風險管理決策及相關風險管理辦法審議監控各單位之相關風險。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

2024 年度風險因應對策及運作情形

風險類別	潛在風險	因應對策
財務風險	利率波動	定期評估市場資金狀況及銀行利率，評估融資利息費用產生之影響。
	匯率波動	關注外匯市場變化與趨勢，以因應偶發收付款幣別改變之情事。
	通貨膨脹或緊縮	機動調整銷售與採購策略、成本結構及交易條件等方式，有效因應通貨膨脹或緊縮所帶來的衝擊。
投資風險	資金貸與他人	資金貸與他人之對象及為他人背書保證，須經董事會通過後方可實施。
	為他人背書保證	為他人背書保證之對象，原則上僅限集團子公司，並經董事會通過後方可實施。
	衍生性商品交易	本公司原則上不得從事衍生性商品之投資，避免暴露投資風險。
供應鏈風險	供應鏈韌性不足	1. 協商溝通與應急調整：協商調整交貨時間或分批交付方案，優先保障核心生產需求。 2. 品質管控系統優化：建立供應商分級機制，定期進行品質審計。 3. 短期應急與成本談判：評估漲價合理性，協商階梯定價或分攤成本啟用備用供應商或替代物料，優先保障生產連續性。 4. 長期成本控制策略：供應鏈多元化，與上游原物料廠商直接合作或聯合其他企業集中議價。
資通安全風險	資訊系統異常	依資訊安全相關規範進行資安監控、通報機制及異常處理；管理與備援重要資訊系統，建立異地備援且由專職人員管理。
環境面 相關風險	廠內能源密集度無法降低	1. 老舊設備替換為節能型馬達、變頻器、LED 照明等。 2. 定期保養設備，避免故障導致的額外能耗。 3. 根據能源峰谷電價調整生產節奏。 4. 精細化管理生產流程，減少工藝轉換次數與停機空轉時間。 5. 利用太陽能替代傳統能源。
	產品本身使用能耗過高	1. 設計高效節能產品，選用能效等級更高的核心部件。 2. 推廣正確的產品使用方式，幫助消費者進一步降低能源消耗。 3. 優化產品材料和技術，實現整體能效提升。
	缺水、缺電	1. 定期排查供水管道、閥門及用水設備，修復漏水點，避免水資源無謂流失。 2. 根據尖峰平谷電價差異，將高耗能設備調整至谷時段運行，降低用電成本。 3. 淘汰老舊電機、變壓器，採用變頻控制技術（如變頻空壓機）降低空載能耗。 4. 安裝屋頂光伏發電系統，實現「自發自用+餘電上網」，對沖外部供電不穩定風險。 5. 建立缺水缺電預警響應機制，優先保障關鍵產線運行，必要時啟用錯峰生產預案。
	面臨缺工	1. 人力規劃與儲備：制定中長期人力需求規劃，建立人才儲備庫。 2. 打造吸引人才的企業形象，透過福利、薪資及職涯發展計畫吸引並留住優秀人才。 3. 投資自動化生產設備，以減少對人工的依賴並提升效率。 4. 建立與人力資源外包公司及學校合作之長期關係，迅速填補人力。 5. 將組織內相對人力富餘之部門人員調整借調至人力短缺之部門。 6. 提升現有員工的技能與專業知識，為員工提供職涯發展規劃，鼓勵其在公司內部晉升與成長。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

3.3 氣候相關財務揭露

因應全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，本公司依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由高階管理階層就風險與機會之影響程度及發生頻度評分，針對轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性風險、長期性風險）及機會（資源效率、能源來源、產品／服務、市場、韌性）鑑別與描述對公司營運較相關之主題影響與因應策略，未來將每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。

治理	氣候相關風險與機會的治理情況	- 氣候變遷風險因應狀況未來永續發展小組將定期向董事會報告，由董事會監督執行成效。 - 力達已成立永續發展小組，由總經理擔任主任委員，每年至少一次召開會議，於會議中討論公司營運因氣候相關變遷所產生之風險機會議題與因應對策。
策略	業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊	參照2024年度短中長期氣候風險與機會表；以十年期(a decade)考量公司長期營運發展，定義短期為1～3年、中期為3～5年，長期為6～10年。 力達將氣候風險列為重大營運風險之一，氣候變遷和全球暖化問題對上游供應鏈、公司營運乃至下游客戶端的價值鏈均會造成重大影響。為充分掌握氣候相關風險對公司營運與發展的影響或可能進而創造的機會。 力達鑑別出氣候相關風險與機會，針對顯著影響財務、改變營運策略或商業模式和衝擊範圍擴及價值鏈的議題，優先規劃因應對策與管理措施。
風險管理	氣候相關風險管理流程	風險鑑別、評估及管理流程如下： STEP 1 - 由永續發展小組委員完成氣候環境背景資料蒐集。 - 氣候風險及營運範圍評估。 STEP 2 - 建立氣候風險與機會項目清單。 - 建立內部營運衝擊調查問卷。 STEP 3 - 永續發展小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析。 - 決定重大風險項目。 STEP 4 - 建立執行策略及目標設定。 STEP 5 - 透過永續發展小組議滾動檢討執行策略及目標之成效。 整體來看2024年度風險評估結果，皆為中低度風險並無高風險項目，然基於降低風險考量，力達仍選擇發生度與衝擊度相對較高的項目提出相關風險因應策略。
指標和目標	評估和管理氣候相關議題的指標和目標	2025年溫室氣體排放量相較於基準年2024年預計減少3%；2030年預計減少10%；2040年預計減少15%。 - 預計2025年依循ISO 14064-1：2018查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案。



2024 年度短中長期氣候相關風險

風險	因子	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
轉型風險	政策與法規	R1提高溫室氣體排放定價	中	短、中、長期
		R2強化排放量報導義務	中	短、中期
		R3現有產品和服務的要求及監管	中	短、中、長期
		R4面臨訴訟風險	中	中、長期
	技術	R5以低碳商品替代現有產品和服務	中	短、中、長期
		R6對新技術的投資失敗	中	中、長期
		R7低碳技術轉型的成本	中	短、中、長期
	市場	R8客戶行為變化	中	短、中、長期
		R9 市場訊息不確定	中	短、中、長期
		R10原物料成本上漲	中	短、中、長期
實體風險	名譽	R11消費者偏好轉變－產業污名化	中	短、中、長期
		R12利害關係人的關注與負面回饋日益增加	中	短、中、長期
	即時性	R13 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中	短、中、長期
	長期性	R14降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	中	短、中、長期
		R15平均氣溫上升	中	短、中、長期
		R16海平面上升	中	中、長期

註：短期為 1-3 年，中期為 3-5 年，長期為 6-10 年。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

2024 年度短中長期氣候相關機會

因子	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
資源效率	O1採用更高效率的運輸方式	中	短、中、長期
	O2使用更高效率的生產和配銷流程	中	短、中期
	O3回收再利用	中	短、中、長期
	O4轉用更高效率的建築物	中	中、長期
	O5減少用水量和耗水量	中	中、長期
能源來源	O6使用低碳能源	中	短、中、長期
	O7採用獎勵性政策	中	短、中、長期
	O8使用新技術	中	短、中、長期
	O9參與碳交易市場	中	短、中期
	O10轉變至非集中式能源	中	中、長期
產品和服務	O11開發和/或增加低碳商品和服務	中	短、中、長期
	O12開發氣候調適和保險風險解決方案	低	短、長期
	O13開發新產品和服務的研發與創新	中	短、中、長期
	O14業務活動多元化	中	短、中、長期
	O15消費者偏好轉變	中	短、中、長期
市場	O16進入新市場	中	短、中、長期
	O17善用公共部門獎勵辦法	中	短、中、長期
	O18獲得需要投保的新資產和地區	中	短、中、長期
韌性	O19 參與可再生能源項目並採用節能措施	中	短、中、長期
	O20 能源替代 / 多元化	中	短、中、長期



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

TCFD 氣候相關財務揭露

面向	項目	影響期程	對公司的財務影響	因應管理措施
轉型風險-市場	客戶行為變化	短中長期	隨著消費者對環保與永續議題重視增加，若未能及時調整產品與品牌策略，可能導致市占率下降與銷售減少；需投入更多資源以滿足新市場趨勢與期望，可能增加行銷與轉型成本。	加強市場研究，調整產品設計與推廣策略，並導入永續標章強化品牌信任，維持客戶黏著度；或透過產品升級、品牌再定位及推動客戶教育等措施，提升市場接受度與競爭力。
轉型風險-名譽	消費者偏好轉變－產業污名化	短中長期	若產業被認為高碳排或破壞環境形象，恐影響企業聲譽與投資人信心，進而導致股價波動與融資困難。	公司應積極公開永續行動與績效，強化利害關係人溝通，透過社會參與、ESG報告、認證制度與透明揭露，建立正向品牌形象。
實體風險-立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短中長期	極端氣候可能導致設施受損、物流中斷與營運停擺，增加維修、保險與損失成本。	為降低衝擊，公司應建立防災預警系統與營運持續計畫，優化廠區耐災設計，擬定災害應變程序並擬定備援供應鏈方案，以提升企業面對氣候風險的韌性與應變能力。
機會-資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程資源效率	短中長期	導入高效率的生產與配銷流程可降低能源與人力成本，提升資源使用率，雖需初期投資，但能於中長期提高獲利能力並增強市場競爭力。	公司可透過導入自動化設備、智慧製造系統及優化供應鏈管理，提升生產效率與降低資源浪費，同時減少營運成本與碳排放。並建立績效監控機制，持續追蹤效益與調整策略，強化整體營運韌性與永續發展能力。
機會-產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	短中長期	研發創新可提升產品附加價值與市場差異化，帶動銷售成長與利潤提升，並吸引具永續導向的投資資金。雖初期需投入較高研發成本與時間，但成功商品化後可創造穩定收益與品牌長期競爭優勢，提升公司整體財務表現。	投入永續產品研發，與研究機構合作推動創新，加快產品上市速度與試水市場。
	消費者偏好轉變	短中長期	消費者越來越傾向選擇具永續與社會責任的品牌，為公司帶來產品差異化與品牌忠誠優勢。公司可推出符合ESG概念的產品。	透過數位行銷強化品牌理念傳達，建立消費者認同與回購意願，進而提升營收與品牌價值。
機會-市場	進入新市場	短中長期	開發新市場有助分散既有市場風險並拓展營收來源，尤其是對永續產品有需求的新興市場。雖需投入開發與推廣資源，但潛在報酬高；符合永續趨勢的產品有助擴大市占，吸引ESG投資，增加長期營收與品牌溢價。	應結合在地夥伴、法規諮詢與市場調查，調整策略以符合當地文化與政策方向。並推出低碳、環保產品，強化品牌永續形象，透過數位平台與消費者互動溝通以提升獲利。
	善用公共部門獎勵辦法	短中長期	政府提供綠色轉型、節能減碳與研發補助等獎勵措施，若能善用可降低成本、提升資本報酬率，強化財務穩定性並提升轉型速度並獲得更多政策與資源支持。	公司應主動掌握政策資源，成立專責單位規劃申請與執行計畫，強化與政府及產學機構的合作關係，積極申請政府補助與獎勵計畫，建立永續發展專案辦公室統籌對應資源。

減排目標	相較基準年2024年度 2025年溫室氣體排放量相較於基準年2024年預計減少3%；2030年預計減少10%；2040年預計減少15%。
策略行動	• 最佳化生產流程，避免設備空轉或低效率運行，降低無效能耗。 • 實施峰谷電價應變策略，調整生產計畫以降低尖峰時段用電比例。 • 定期維護關鍵設備，避免老化導致的能耗增加。 • 廠區配套光電發電系統，提供生產設備清潔電力，並降低傳統電網依賴。 • 非使用狀態下及時關閉電腦、印表機等設備電源，閒置2小時以上的設備需完全斷電，並減少待機能耗。 • 空調溫度嚴格控制在26℃以上，人員離開半小時即關閉空調，降低無效運轉時間。 • 推行無紙化辦公室，透過共享平台或電子郵件傳遞文件，降低紙本材料使用率。 • 優先選擇具備國家節能認證(如中國能源效率標識一級)的供應商，並核查其營業執照、技術專利等資格文件，確保合規性與技術可靠性。 • 在企業內部營造濃厚的綠色文化，透過宣傳資料、活動等方式，提升員工的參與感與責任感。鼓勵員工提出節能建議，參與節能減排的措施。
計畫時程	2024~2040年

本公司以 2024 年為基準年，預計自 2025 年度開始揭露達成情形。



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

3.4 法規遵循

法規遵循

力達員工入職時即針對環保、職業安全、勞基法等與員工業務活動相關法規進行宣導，以養成其法規意識，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等；相關單位並適時透過媒體報導或政府機關通知隨時掌握法規修正動態，確保公司各部門營運符合各項法規。

本公司業已設置審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並於董事會通過「公司治理實務守則」及「董事會及功能性委員會評鑑辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時已設置公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。

2024 年度力達無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示、客戶健康、產品安全責任、反競爭法及反托拉斯法而遭受罰款及非金錢制裁的事件之情事。（註：重大違法定義為裁罰金額新台幣 100 萬元以上）

誠信經營

力達明訂廉潔、透明及負責之經營理念，本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

於商業互動方面，本公司與交易對象簽訂契約時，充分瞭解其經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方約定條款當中，如任一方知悉有人員收受佣金、回扣或其他不正當利益，應立即據實告知他方並配合採取必要行動，且當任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓商業道德觀念更為深植同仁執行業務過程，本公司除在人員進用時要求簽署承諾書、定期辦理內部宣導課程外，亦藉由內部稽核定期查核及評估誠信經營各項措施是否落實運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果。

2024 年度執行情形

GRI 206反競爭行為調查結果	2023年度	2024年度
發生反競爭、反托拉斯之事件，現正涉訟案件總數	0	0
訴訟結案總數	0	0

已進行貪腐風險評估的營運據點	
透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險可能	內線交易、收受賄賂或回扣
已進行貪腐風險評鑑的營運據點總數	2
已進行貪腐風險評鑑的營運據點比例	100%

有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練				
類別	參與誠信訓練人數/家數	參與比率 (%)	反貪腐政策和程序的溝通人數/家數	溝通比率 (%)
董事會	7	100%	7	100%
員工	681	100%	681	100%
供應商	—	—	18	100%

註 1：參與比率為參與訓練人數 (家數) / 各類別總人數 (家數) * 100%；簽署比率亦同。

註 2：供應商僅統計近一年有持續交易的關鍵供應商 (採購金額前 20 大者)

已確認的貪腐事件及採取的行動	當年度事件總數	說明
透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險可能	0	
員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數	0	
因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數	0	
公司或公司員工貪腐行為的公開法律案件及結果	0	

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

3.5 營運績效

重大主題管理方針：營運績效

對公司的影響	透過對公司資源整合，提高股東價值最大化，同時也滿足員工收入需求，增強供應商及客戶對公司的信心，達成永久合作關係，進而邁向永續經營之路。
政策與承諾	- 不斷開發新客戶新市場領域，提高產品銷售的市場佔有率。 - 增加舊生產設備更新換代，提高生產效率，生產質量，降低生產成本。 - 引進豐富研發經驗的研發人員，根據市場需求開發相應的新產品，新專利，提升公司的核心競爭力，建立競爭優勢。
短期目標	- 營收達到預計目標，毛利率，淨利率達到產業平均之上。 - 提高經營資產營運效率，使經營資產週轉率超過產業平均。 - 提升生產效率，優化採購流程，縮短交貨期，確保產品生產交貨及時，以資訊系統輔助排程有效管理，增加訂單的彈性。
政策與承諾	- 使公司在業界處於領先地位，成為知名的空壓機廠商。 - 公司的營收規模，市佔率，品牌知名度為第一梯隊，與顧客和供應商建立長期合作關係。 - 高階產品的研發投入，市場規模，市場佔有率，客戶的認可度大幅提升。
投入資源與實際行動	- 強化經銷商與終端客戶服務管理，業務部門營收與績效掛鉤進行績效考核。 - 透過自動化生產及員工培訓提升員工生產率，從投入生產到完工進行質量把控。 - 研發部門與銷售部門密切合作，開發適合市場需求的新產品。 - 採購部門選擇高品質供應商，確保採購原材料美價廉，並與主要的供應商形成策略合作夥伴，降低討價還價的威脅，降低產品的生產成本。
當年度績效成果	- 確保營收穩定成長，毛利率，淨利率處於產業高階位置。 - 資產週轉效率處於行業平均水平之上，客戶需求充分滿足，客戶忠誠度不斷提高。 2024年收入3,632,150仟元。
評估機制	每月根據實際完成與預算目標進行比較分析，找出差異的原因，並討論形成解決方案為下一個月的經營指明方向，確保營運結果達成預算目標。
負責單位	業務部、財務部

經營績效反映於員工薪酬

本公司員工酬勞酬金給付原則依公司章程第 100 條規定「本公司依當年度稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益，於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額應經董事會三分之二以上董事之出席及出席董事過半數之決議，提撥百分之零點五至百分之三為員工酬勞，以股份及 / 或現金方式分派予員工；並得經董事會三分之二以上董事之出席及出席董事過半數之決議提撥不高於百分之二作為董事酬勞分派予董事，除上市（櫃）規範另有規定外，董事酬勞不應以發行新股之方式為之。員工及董事酬勞分配案應提股東會報告。」



組織所產生及分配的直接經濟價值

項目	2022年度	2023年度	2024年度
收入 (A)	5,140,155	5,045,537	3,632,150
營運成本 (B)	3,999,391	3,930,150	2,901,454
員工薪資與福利 (C)	449,225	461,570	426,626
支付出資人的款項 (D)	157,726	139,858	131,459
支付政府的款項 (E)	231,110	212,849	58,839
社區投資 (F)	0	0	0
留存的經濟價值 (A-(B~F))	302,703	312,464	113,772

註：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。
稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

取自政府之財務補助

項目	2024年度	說明
稅收減免及抵減	21,752	2024年獲得高新技術企業認證，所得稅率由25%降到15%

註：本公司除稅收減免及抵減外，無補貼、投資補助、研發補助、獎勵、權利金豁免期、來自於出口信貸機構 (ECAs) 的財務援助或財務獎勵等

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

稅務方針、治理、管控與風險管理

1.稅務政策

- 遵守各地稅法並透明揭露財務與稅務資訊。
- 關係企業間交易依循 OEC 移轉訂價原則及 BEPS 規範。
- 合法使用透明的租稅優惠政策，避免利用避稅天堂規畫稅務。
- 與各地稅務機關建立互信與良好溝通。
- 稅務人員持續透過教育訓練與研討會強化專業能力。



2.稅務風險管理

- 建立包含風險識別、評估、應對及監控的全流程管理制度，重點涵蓋會計、報稅、發票管理等關鍵環節，確保經濟活動真實反映。
- 實施分級授權機制，明確財務、業務部門協同責任，實現流程穿透式管理。
- 強化涉稅人員專業培訓，要求財務團隊每季完成稅法更新學習，業務部門需掌握合約涉稅條款審查技能。
- 嚴格執行「四流一致」驗證系統，防範虛開發票連帶責任。

3.稅務治理

- 將稅務合規納入策略決策，強化依法納稅意識，透過建立稅務合規內控制度規範涉稅業務流程，避免因不合規操作引發法律風險。
- 透過定期自查、聘請第三方審計等方式確保稅務申報準確性。
- 財務、業務等部門協同製定稅務策略，同時主動對接稅務機關取得政策指引。
- 從業務合約簽訂到稅款繳納，建立涵蓋全週期的稅務風險評估框架，透過案頭分析、實地查核等手段確認或排除風險點。
- 參與產業協會、區域稅務協作平台，分享治理經驗並推動政策落地適配性。

4.國別稅務資訊

項目	2024年度
稅務管轄區	中國
居住者實體名稱(營業據點)	力達(中國)機電有限公司 (中國福建省泉州台商投資區東園鎮工業區)
組織主要活動	空氣壓縮機製造，泵浦及真空設備製造
員工人數	681人
第三方銷售之收入	3,632,150
其他稅務管轄區的集團內部交易收入	0
稅前收益/損失	196,618
現金及約當現金以外的有形資產	5,332,817
以現金支付的企業所得稅	112,550
應計企業所得稅的收益/損失	58,839



3.6 研發創新

重大主題管理方針：研發創新	
對公司的重要性	研發創新能提升競爭力、創造價值並拓展市場，帶動企業成長與永續發展。若缺乏創新，將導致技術落後、營收衰退，喪失市場地位。
政策與承諾	1. 穩定投入研發資源，包括人才、設備與技術 2. 與國內理工大學合作開發新技術與產品 3. 結合業務與市場部門，掌握需求進行研發設計 4. 優化研發流程，快速回應市場需求
短期目標	1. 升級永磁變頻螺桿機技術以因應市場需求 2. 推出乾燥機新產品 3. 開發低階鼓風機與真空幫浦，維持市佔率
中長期目標	升級螺桿機技術、研發乾燥機與低階鼓風機、真空幫浦產品，以因應市場需求並穩固市佔率。
投入資源與實際行動	1. 每年投入的研發經費佔營收比重不低於4% 2. 強化研發團隊，吸引國內重點理工大學碩博士並具多年研發經驗人才 3. 建立對市場需求變化快速反應的研發管理機制 4. 研發部搬遷至新廠區後面積增加約2倍
績效評估機制	研發每年投入佔營收比重：2022~2024年達5%、2024年為6%
當年度績效成果	羅威單極永磁變頻螺桿機、羅威雙極壓縮螺桿空氣壓縮機、高速離心磁浮鼓風機研發成功。
權責單位	研發部門

3.6.1 技術及研發概況

研發人才學經歷

學歷	2022年底		2023年底		2024年底	
	人數	比例%	人數	比例%	人數	比例%
大學以上	20	100%	20	100%	19	100%
合計	20	100%	20	100%	19	100%



近兩年投入之研發費用

單位：新台幣仟元

項目	2022年度	2023年度	2024年度
研究發展費用(A)	251,916	230,919	225,965
合併營業收入淨額(B)	5,140,155	5,045,537	3,632,150
比例(A/B)	4.90	4.58	6.22



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

3.6.2 近三年開發成功之技術或產品

年度	項目
2022	永磁變頻螺桿機(75HP)、直聯永磁變頻螺桿機(10HP、15HP、20HP、30HP、50HP)
2023	直聯永磁變頻無油螺桿鼓風機 (75HP)、C系列75HP永磁變頻螺桿機
2024	羅威單極永磁變頻螺桿機、羅威雙極壓縮螺桿空氣壓縮機，高速離心磁浮鼓風機

3.6.3 智慧財產專利管理

本公司訂有專利管理制度及員工專利申請獎勵辦法、並配合專利法律事務所進行專利申請以維護得之不易的先進技術成果、激勵員工申請專利、提升公司產品競爭優勢並幫助公司獲利。公司於員工入職時即與其簽署「員工保密合約書」，規範員工在職期間之義務，及約定智慧財產權之歸屬，本公司為預防相關侵權糾紛，嚴格審查各類商務合約之保密條款，以適當保障本公司權利與責任限度。截至 2024/12/31 止，本公司發明及新型專利獲准共 59 件。



3.7 資訊安全

力達實施嚴格的資訊安全控管，以確實掌握本公司各項資訊資產免遭不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞等情事，倘不幸遭受惡意攻擊、破壞或不當使用等緊急事故發生時，亦能迅速作必要之應變處置，並在最短時間內回復正常運作，以降低事故可能影響及危害本公司業務運作之損害程度。

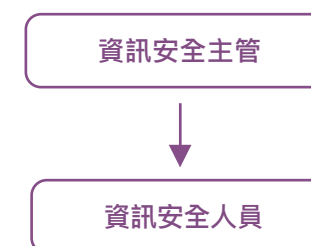
為保障公司資訊安全，力達實際做為包括加強對資訊安全的管理和控制，提高員工資訊安全意識，採用有效資安技術和產品，定期進行資訊安全演練和測試，同時需及時掌握相關資安最新情資，確保企業的資訊安全符合相關標準和要求，以維護企業的形象和商譽。

本公司推動及管理資安措施，結合軟、硬體資安方案保護企業資訊安全並不定期檢視管理方針是否有要調整之處，以保護本公司及其合作夥伴（包括：供應商、經銷商、客戶及約聘人員等）的資訊資產，免於所有威脅破壞，不論這些威脅是來自於內部或外部，蓄意或意外。此外，公司不定期接受來自客戶有關的稽核，全方位檢視公司機密資訊保護的執行是否有所缺失。2024 年未有來自客戶稽核或反應違反機密資訊保護的重大事件，也沒有客戶抱怨侵犯其隱私，或遺失其資密資訊的事件。

資訊安全管理委員會組織架構

力達為強化本公司之資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，已設置資訊安全主管及資訊安全人員各一名，資訊安全主管負責訂定、審核資訊安全方針、資源分配及檢視各項措施執行情況，以及資訊安全管理事項之協調及推動；資訊安全人員則負責日常資安工作執行及、分析處理資安事件，並將處理過程及結果妥予記錄不定期向資訊主管進行報告。

力達資訊安全組織圖



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

資訊安全目標

本建立安全及可信賴之電腦化作業環境，確保本公司電腦資料、系統、設備及網路安全，以保障公司權益及本公司永續經營。



資訊安全政策

本公司為確保公司資訊之機密性、完整性及可用性，避免有未經授權之存取、修改、使用及揭露，以及天然災害所引起之損失，並適時提供完整與可用之資訊；本公司制定資安政策作為資訊安全管理之遵循方針，並藉由內部資安組織之運作以確實執行管理措施，藉由管理程序及安全防護技術，以達到資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之安全目標，保證公司重要業務持續運作。預計 2025 年資訊安全主管就當前資安政策及執行情況向董事會提出報告。

機密資訊保護政策

為保護機密資訊，公司訂有「智慧財產權管理辦法」、「資通安全政策」等規定，明白揭示公司的對於機密資訊從智慧財產權、個人隱私以至於有可能危及公司機密之門禁等事宜的管理制度。在同仁報到後，也會簽定勞動合約，以清楚認知自身的保密義務，如有涉及機密資訊的專案，參與同仁及供應商也會簽署相關保密協定。以週延的政策及管理制度來確保公司及客戶的機密資訊得完整保護，公用資料夾權限設定，涉及客戶隱私或個人資料均依相關管理辦法保存、運用，以確保無洩漏客戶隱私或遺失客戶或資料失竊之情事。



資訊安全管理方針

資安控制項目	執行策略
人力資源安全與資訊安全教育訓練，提升人員資安意識	1. 本公司將人員聘用變更或終止聘用納入資訊安全流程，對所屬員工進行管理，以確保其在職位上能執行各項相關資訊安全措施，降低可能的資訊安全風險。 2. 本公司定期按員工所從事業務工作性質及當前資安環境所需安排教育訓練，以建立員工資訊安全認知，提升公司資訊安全水準。 3. 為加強資訊安全管理人力之培訓及提升本公司資訊安全管理能力，本公司另安排對專責人員進行資訊安全專業課程訓練或資訊安全職能訓練。 4. 不定期對員工發出資安防駭訊息公告，提醒同仁注意資安風險。
落實資訊資產鑑別及風險管理	1. 為識別公司資產及確保所有資產依其重要性受到保護，本公司每年進行資訊資產清點與分類，檢視資訊資產之機密性、可用性、完整性，評估其可能存在的弱點與可能面臨的威脅擬訂風險處理計畫持續追蹤至完成改善為止。 2. 不定期實施弱點掃描、異地備份。 3. ERP系統供應商會不定期至本公司進行防毒掃描及軟體更新。
資訊安全事件通報與應變	1. 中國網監機關如發現公司網路有異常會及時知會本公司處理。 2. 本公司會不定期取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，持續關注新的資安資訊、技術與趨勢，將防禦或管理手法與時俱進提升快速反應與復原能力，以有效阻擋新型態的資安威脅，確保資訊服務韌性，降低對營運的影響。 3. 針對可能影響營運衝擊之事件，進行模擬演練；對於本公司資訊安全事件，各部門於事件發生時須向資訊單位進行反饋通報，由資訊安全人員立即採取處置措施，將處理過程及結果妥予記錄並向資訊安全主管報告。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

3.8 客戶服務

重大主題管理方針：客戶服務	
對公司的影響	良好的客戶服務能增強顧客滿意度、提升品牌忠誠度並促進營收。反之則會導致顧客流失、口碑損害，進而影響公司形象與市場競爭力，最終影響業績與長期發展。
政策與承諾	1. 建立高效率的客戶服務體系 2. 使用有效的客戶關係管理系統 3. 為特定客戶提供個人化服務 4. 及時響應客戶的需求 5. 建立良好的客戶關係 6. 持續改善客戶服務流程
短期目標	1. 客戶滿意度調查分數目標為≥85分 2. 年度重大客訴件數<3件 3. 客戶訂單達交延誤比例低於15% 4. 提供客戶綠色安全的產品，年度因違反顧客健康安全或營銷標示案件0件 5. 年度侵害顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數0件 6. 顧客投訴售後服務次數低於3次
中長期目標	1. 顧客滿意度調查分數目標≥95分 2. 年度重大客訴件數為0件 3. 客戶訂單達交延誤比例低於5% 4. 提供客戶綠色安全的產品，年度因違反顧客健康安全或營銷標示案件0件 5. 年度侵害顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數0件 6. 客戶投訴售後服務次數0次
投入資源與實際行動	1. 明確客戶服務的目標與標準，提供量身訂做的服務和產品定位 2. 透過多種管道與客戶保持聯繫，建立高效率的客戶服務團隊，及時回應客戶的需求和問題 3. 透過定期的客戶回訪，舉辦客戶活動等方式，增強與客戶的互動與聯繫 4. 進行客戶滿意度調查
當年度績效成果	1. 2024年度客戶滿意度調查平均分數為84分(三年持續正成長)達標 2. 客戶申訴抱怨件數持續漸少並達到年度目標，2024年度無重大客訴 3. 客戶訂單達交延誤比例低於15% 4. 2024年度無因違反顧客健康安全或營銷標示案件 5. 2024年度無侵害顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴
責任部門	價格：集團銷售處/業務部 交期/品質：集團生產處

客戶購買公司的產品或服務是公司獲得利潤的主要途徑，客戶具有聚客效應，滿意的客戶會透過口碑傳播吸引更多的新客戶，形成良性循環；客戶提供的回饋和建議可以幫助公司改善產品和服務，提升市場競爭力。

为了更好的服務客戶，對銷售給經銷商產品施行統一定價，經銷商所經營的區域不得有低價惡性競爭，損害客戶的行為。公司業務部門定期造訪、微信、電話或電子郵件等溝通方式與各地經銷商進行溝通，透過溝通了解客戶的需求及對產品的改進建議，以及產品的市場走勢，發展方向。業務部門將與經銷商，客戶溝通的資訊回饋給公司生產部，研發部和總經理，根據回饋的資訊進行產品的技術革新或是否著手開發新產品的決策。

力達致力於建立與維護良好的顧客關係，以提供最佳的產品及服務為宗旨。2024 年第四季已完成客戶滿意度調查，未來亦將持續每年 1 次針對具代表性的重要客戶（目標：前 20 大客戶）進行客戶滿意度調查，內容包含產品設計與品質、業務服務、技術服務、以及售後服務。調查結果回饋給公司內部包括業務、研發、製造及儲運等相關單位，作為後續改善之依據，持續提昇客戶服務滿意度。

客戶滿意度調查流程



實施頻率原則： 每年一次，調查時間原則上為每年第四季。

近三年客戶滿意度

年度	2022	2023	2024
平均分數	85	87	86

近三年重大客訴已解決比例

2022年度	2023年度	2024年度
100%	100%	100%

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

客戶信息保護及客戶投訴處理方式

公司明訂隱私權政策，規範客戶隱私的收集、處理、儲存和使用流程。隱私權政策含括以下面向：資料收集目的、處理方式、資料類型、儲存期限、資料傳輸方式、資料安全措施等內容。透過技術手段，最大程度地保障客戶隱私資訊的安全。包含資料加密、權限存取控制、網路隔離、網路入侵偵測、資料備份等。尤其是在網路時代，企業的資訊系統必須具備防火牆、閘道器、入侵偵測 / 防護、存取控制和資料備份等基本安全措施。



透過安全意識培訓加強對員工客戶隱私保護概念，於日常工作中執行各種合規審查，確保自身始終符合相關法律法規和規範要求；建立完善的緊急應變機制，包括定期演練、安全事件處理流程、事件處置方案以及緊急應變計畫等，保障客戶隱私資訊不外洩。

力達重視客戶意見，除由業務主動拜訪客戶外，亦於公司網站設置利益相關者專區，提供客戶提問、申訴或建議之管道，公司秉持誠信原則妥適處理並予以回饋，以保障客戶權益。客戶提供資料由業務部專責人員存冊歸檔並做權限控管，非相關人員不得任意取得客戶資訊或資料，2024 年度無發生違反客戶隱私權或個人資料外洩、造成客戶權益受損之事件。

產品行銷與標示及顧客健康安全

力達生產的產品符合現行法規及應用領域規範要求，出貨前均要要求進行嚴格質檢，2024 年度未接獲任何違反產品與服務的健康與安全法規之客戶抱怨或申訴事件；2024 年度無產品與服務之資訊與標示違法事件。

3.9 永續供應鏈

供應商管理策略及實際執行

力達有限公司秉持著與供應商互利共贏的原則，從採購到物料入庫落實供應鏈管理政策。採購部門對於潛在新供應商和既有供應商進行資質評估，包括其財務狀況、供貨能力、產品品質、售後服務、信譽度等評估；力達訂有「供應商管理流程」、「採購管理流程」、「供應商評估考核」等諸多辦法，讓供應商與公司之間的往來行為有所依據，並於合同內容載列需求條文，如交期確認、品質要求、之規範等，避免損害雙方商譽及利益。關鍵組配件鋼板、主機、電機、閥體、變頻器包括均有兩家以上供應商或代理商，並會每季提前計畫進行策略備料及每月追蹤檢討實際庫存狀況。



當地採購情形

當地採購有助於推動當地經濟發展，提供就業機會、創造稅收並支持當地的社區建設。透過在地化採購亦可提升供貨彈性、縮短新產品開發時間、降低生產成本，同時減少運輸成本和碳排放，降低燃料消耗和碳足跡，有助於減少對環境的負面影響。力達秉持在地採購的政策，各項採購案皆以本地合作廠商為優先考量，本公司的主要營運據點在中國大陸福建省，2024 年我們對福建省本地供應商採購金額比例為 28%。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

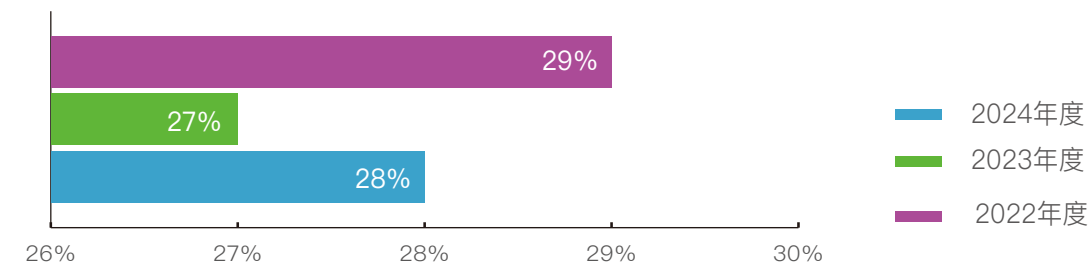
04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

當地採購金額比例（%）

項次 \ 中國	2022年	2023年	2024年
當地供應商家數佔比(%)	24%	25%	27%
當地採購金額佔比(%)	29%	27%	28%



註 1：當地範圍以營運據點為準，泉州廠為福建省，臺灣營運據點僅為租用的共享辦公室，故無法統計數據。

註 2：僅計算福建省原物料供應商。

註 3：不包含服務性質（如銀行或影印機維修等）。

註 4：與代理商購買海外原物料，不算當地採購。

註 5：當地採購金額比例 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x100%。

年度供應商評估情形

評估項目

力達有限公司依『供應商管理程序』每年對供應商進行一次績效評價與風險評估，評估項目包括供應商的財務狀況、生產能力、技術水準、研發能力等方面的實力；供應商的商業信譽，如合約履行、售後服務態度及物流等；供應商的產品品質，產品合格率，品質管理系統；供應商的供應商供應商的供貨水準管理。根據評估結果，調整採購策略，選擇適合的供應商，確保供應鏈的穩定性和連續性。將評估結果回饋給供應商，督促其改善不足，提高整體實力和服務水準。

評估流程

1. 收集供應商的資格文件、樣品測試報告、品質管理系統認證等資料，並進行初步篩選。
2. 對符合要求的供應商進行現場考察，了解企業的生產現場、管理系統及人員素質等。
3. 根據評估標準對每個供應商進行評分，重點在於檢視實力、信譽、產品品質和服務水準等面向。
4. 根據評分結果對供應商進行排名，挑選出優秀供應商並建立長期合作關係。同時對其他供應商提出改進意見和建議。



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

供應商評選機制與 2024 年度供應商評估結果

既有供應商評鑑	1. 採購金額排名前10的供應商採取實地稽核，稽核家數可能因距離較近或規模較小等因素而增加、採購金額排名第11至30的供應商採用書面評鑑，另針對所有供應商皆會執行內部評核區分等級；對其產品品質、產品價格、交貨準時性、服務水準、環境保護與社會責任等要項進行評鑑。
	2. 評鑑頻率為每年一次，評分結果分為A、B、C、D四個等級，D級60分為不合格門檻。2024年進行年度供應商的內部評核家數為58家，整體評鑑率達100%，A級供應商25家，B級供應商23家，C級供應商9家，D級供應商1家；自評稽核家數為21家、實地稽核家數為12家，稽核率為56.90%。
	3. 針對不合格供應商，我方要求對方改善，對方已進行針對性改善與調整，我方繼續與其合作，無顯著或潛在對環境、社會造成衝擊或影響之供應商。
	4. 預計於2025年要求所有供應商簽署「供應商永續承諾書」，並會將供應商永續發展調查項目併入現行年度供應商評估計畫。
新供應商篩選	力達重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據「供應商調查表」選定符合要求之供應商，做為採購對象並建立「合格供應商名錄」，篩選條件包含品種、規格、品質、價格、交貨期和綠色環保(含HSF)等指標，2024共新增供應商2家，整體篩選率達100%。

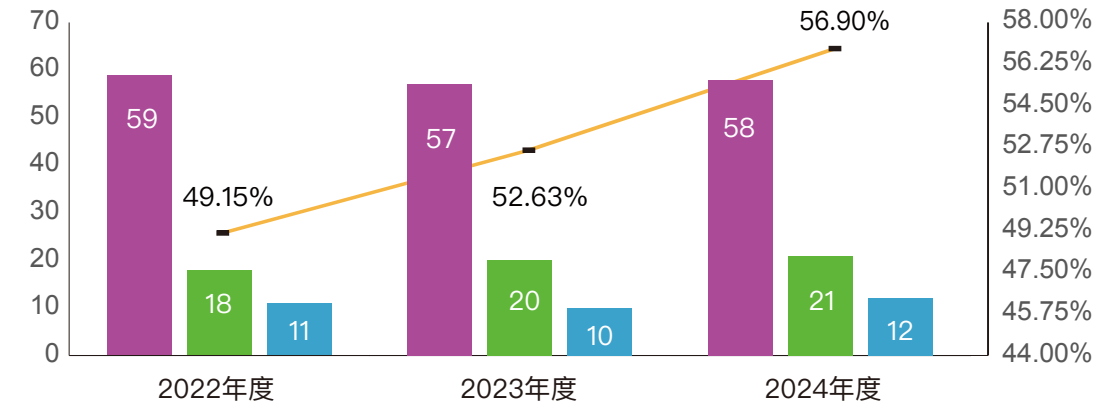
近三年供應商篩選執行情況

新供應商篩選	2024年
新供應商家數	2
新供應商家數	2
新供應商篩選率%	100%

近三年既有供應商稽核執行情況

既有供應商稽核	2022年	2023年	2024年
既有供應商家數	59	57	58
既有供應商自評稽核家數	18	20	21
既有供應商實地稽核家數	11	10	12
供應商稽核率	49.15%	52.63%	56.90%

既有供應商稽核統計



既有供應商家數
既有供應商自評稽核家數
既有供應商自評稽核家數
供應商稽核率



力達供應商管理政策



永續環境

Sustainable Environment

4.1 原物料管理

4.2 能源管理

4.3 綠色產品與產品責任

4.4 溫室氣體排放管理

4.5 水資源管理

4.6 廢棄物管理

04

ESG 永續報告書
ESG SUSTAINABILITY REPORT

2024

ESG 永續報告書
ESG SUSTAINABILITY REPORT

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

永續環境

力達在追求均衡發展，永續經營之前提下，由總經理管理領導節能減排管理工作，並由總經理室制訂發布「節能減排管理政策」，對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內要求員工充實專業，透過綠色設計環保節能並有益社會大眾生活的產品，以環境永續作為公司永續經營的基本考量。

環境政策

- 遵行政府法令，符合國際環安衛與能源相關趨勢及綠色產品之法規與其它相關要求。
- 提升能源使用效率、採購節能標章設備。
- 節約能源以降低溫室氣體排放，進而增加碳權的儲備。
- 鼓勵使用環保包材及進行資源回收，以減少資源消耗。
- 與員工、供應商、承攬商及社會大眾持續溝通及擴大諮詢及參與，落實對環境暨能源及綠色產品管理之政策執行。遵守國家能源法令。

友善環境具體措施

節能減碳	• 每年透過節約能源計畫專案，使能源發揮最大效益減少排碳，並列入管理目標逐年降低排碳量，以善盡企業公民的責任。 • 公司已通過並持續維持 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 及 ISO 50001 等體系認證。
事業廢棄物依法處理清運	• 事業廢棄物依法進行管制作業，並依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，再委託主管機關核可之廠商進行清理。
垃圾分類減量	• 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。 • 推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。
綠色產品保證	• 承諾提供之產品符合 REACH 所公告之高關注物質 (SVHC)。 • 我們遵守歐盟 RoHS 的綠色環保規範，推動綠色採購管理，要求供應商所提供之原物料及製程不得含有有害物質。 • 2024 年度產品未發生過任何違反綠色產品法規及客戶協定之事件。

4.1 原物料管理

力達屬於電機機械業，在製程中使用到的主要原材料包括主機、螺桿機馬達、活塞機馬達、冷卻器、變頻器、鐵板、風扇總成、連接器、離心風機、曲軸箱、木箱、進氣閥總成、控制器，以及組裝所需的潤滑劑與黏合劑，生產過程中無可回收再利用的物料。

面對國際情勢動盪與供應鏈不確定性，公司確保關鍵物料（如主機、螺桿機馬達、冷卻器、變頻器等）穩定供應，透過建立多元備援廠商、簽訂長期供貨合約及定期評估供應商風險，降低斷供風險。同時，優化庫存管理，針對鐵板、控制器等核心零件維持安全庫存，確保生產線持續運作，穩固自營品牌空氣壓縮機的製造與銷售。

4.2 能源管理

重大主題管理方針：能源管理	
對公司的影響	能源管理有助於降低運營成本、提高效率並促進可持續發展。若管理不當，可能導致能源浪費、成本上升，甚至面臨環境法規的罰款，損害公司聲譽並影響市場競爭力，最終影響企業長期盈利與發展。
政策與承諾	1. 設備升級，節能領航 2. 工藝創新，減廢增效 3. 靈活排程，節能省本 4. 優化布局，精省動能
短期目標	1. 透過優化生產工藝、淘汰落後設備，實現單位產值能耗年度下降5%的目標。 2. 短期內優先更換高耗能核心設備，採用國家一級能效認證產品。 3. 透過綠證採購及能效提升，實現1-3年內碳排放強度下降的目標。
中長期目標	1. 提升清潔能源使用比例，推動綠電消費覆蓋高耗能產業。 2. 構建多元化能源供應體系，實現可再生能源與傳統能源互補，增強能源韌性。 3. 完善能源管理制度，將碳減排目標納入企業策略規劃，連結績效考核。
投入資源與實際行動	1. 公司近年持續推行節能環保，已將閒置屋頂空曠處加以利用，建置太陽能光電系統共 2,200kW，併入廠內電網系統，節約用電量。 2. 電梯休眠時間調整，下班時間電梯關閉。 3. 原料倉庫安排與生產車間緊鄰，減少運輸車的運輸路程，降低碳排放量。
當年度績效成果	1. 太陽能光電系統（減少公司用電2,300,000度）
績效評估機制	1. 定期每年確認單位產值能耗。 2. 定期開會檢討節能專案達成率。
權責部門	生產部門

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

友善環境具體措施

力達 2024 年能源種類有非再生能源（外購電力、汽油、天然氣）及再生能源（光伏發電），目前能源消耗皆為自用無對外出售。內部能源使用主要為總部及廠區之電力、公務車用汽油及員工食堂用天然氣。本公司能源使用量範圍只揭露組織內部的能源消耗量，組織外部的能源消耗包含上游 / 下游運輸與配送、員工通勤、商務差旅、購買的商品、處置廢棄物等，因目前數據蒐集較困難故暫無定量分析僅定性列舉項目。

2024 年外購電力能源耗用佔比為 71.32%，相較 2022 年的 77.58% 及 2023 年的 77.28%，大幅減少 6% 約 1,336,957 度，主要原因是 2024 年正式啟用太陽能系統，故 2024 年的總用電度數大幅下降；公務車用汽油能耗佔比 2024 年為 27.05%，相比前兩年增加 6~7%，則主要係因出差頻率增加所致；員工食堂用天然氣耗用量逐年減少，主要是員工人數精簡，將近一半員工居住公司週邊，所以不在公司用餐。

未來力達將持續透過能源使用盤查，以瞭解整年度的能源消耗量。而就能源密集度來看，本公司 2024 年營收下降，故能源密集度相比前兩年度上升，擬於未來落實節能減排專案，持續努力減少能源消耗和溫室氣體排放。

內部能源活動數據

年度	外購電力使用量(度)	車用汽油使用量(L)	天然氣使用量(m³)
2022	10,370,176.00	227,417.00	28,000.00
2023	9,781,994.00	218,133.00	26,880.00
2024	8,445,037.00	267,690.00	19,600.00

註：臺灣營運據點僅為租用的共享辦公室，故無法統計數據。

內部能源耗用總量

年度	外購電力能耗量(GJ)	車用汽油能耗量(GJ)	天然氣能耗量(GJ)	能源耗用總量(GJ)
2022	37,332.6336	9,794.8502	996.3660	48,123.8498
2023	35,215.1784	9,394.9883	956.5114	45,566.6781
2024	30,402.1332	11,529.4083	697.4562	42,628.9977

註 1：每度電為 3.6 百萬焦耳；汽油熱值為 43,070KJ/L、天然氣熱值為 32,238~38,931KJ/ 立方公尺，取其平均值 35,584.5KJ/ 立方公尺；1GJ 為 10⁹ 焦耳 (J) 。

註 2：汽油、天然氣熱值係參考自中國國家統計局公布之《中國能源統計年鑑 2023》。

內部能源耗用佔比

年度	外購電力耗用佔比	車用汽油耗用佔比	天然氣耗用佔比
2022	37,332.6336	9,794.8502	48,123.8498
2023	35,215.1784	9,394.9883	45,566.6781
2024	30,402.1332	11,529.4083	42,628.9977

註 1：每度電為 3.6 百萬焦耳；汽油熱值為 43,070KJ/L、天然氣熱值為 32,238~38,931KJ/ 立方公尺，取其平均值 35,584.5KJ/ 立方公尺；1GJ 為 10⁹ 焦耳 (J) 。

註 2：汽油、天然氣熱值係參考自中國國家統計局公布之《中國能源統計年鑑 2023》。

能源密集度

年度	能源耗用總量(GJ)	當年度營收(佰萬元)	能源密集度(GJ/佰萬元)
2022	48,123.8498	5,140.16	9.3623
2023	45,566.6781	5,045.54	9.0311
2024	42,628.9977	3,632.15	11.7366

註：能源密集度 = 總能源耗用量 (GJ) ÷ 公司各年度佰萬元營收。

01 永續發展策略

02 關於力達

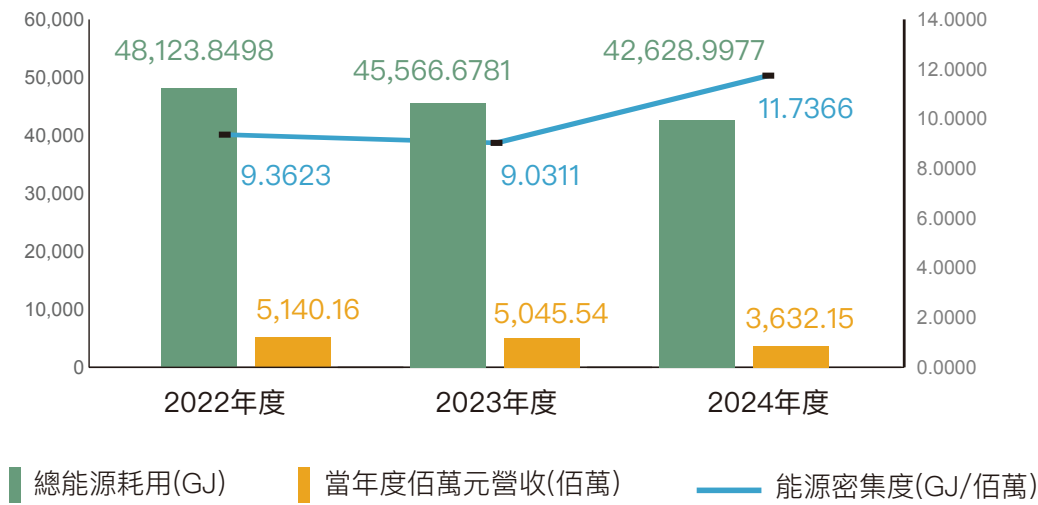
03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

能源耗用總量暨能源密集度



節能成效

年度	節能專案	能源消耗節約量
2024	2023年起於廠區屋頂建置太陽能板 2024 年正式完工啟用	當年度減少公司用電2,300,000度



產品節能效益

依現行技術，本公司製造之產品尚無法進一步降低自身能源使用率，但本公司產品的特點在於，客戶選用本公司生產的空壓機後，可有效降低其產品的能源使用率。

項目	投入使用前	投入使用後
排氣壓力	0.57–0.61 Mpa	0.57 Mpa
排氣流量	60–75 m³/min	60–75 m³/min
比功率	7.224 Kw/m³/min	5.160 Kw/m³/min
單位能耗	0.1204 Kwh/m³	0.086 Kwh/m³
空氣品質	有油	100%無油
系統節能率	> 28%	
預期用氣量 (按每年計算)	按照平均用氣量65m³/min，每年運行11個月計算，65m³*60 min*24h*30d*11m=30,888,000m³	
每年耗電量	30,888,000m³*0.1204Kwh/m³=3,718,915Kwh	30,888,000m³*0.86Kwh/m³=2,656,368Kwh
每年節約電量	3,718,915–2,656,368=1,062,547Kwh	

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

4.3 綠色產品與產品責任

重大主題管理方針：綠色產品及產品責任	
對公司的重要性	產品責任關係到消費者安全與權益，更影響企業聲譽、品牌形象與市場競爭力。若產品出現問題，公司可能面臨法律訴訟、賠償責任與信任危機，進而導致銷售下降與經濟損失，因此企業應重視產品品質與風險管理，以確保永續經營。
政策與承諾	1. 確保產品對人體健康及安全無害。 2. 慎選不影響健康及環境無害的原物料。 3. 友善地球盡量精簡包材及原物料零組件的使用量。 4. 採用易拆解回收的設計。
短期目標	1. 年度產品健康或安全之重大產品責任事故(人員傷害或需法規通報案件)0件。 2. 100% 完成出貨產品的品質檢驗與安全測試。 3. 建立並實施產品生產追溯系統，涵蓋主要零組件。
中長期目標	1. 持續維持年度產品健康或安全之重大產品責任事故（人員傷害或需法規通報案件）0件。 2. 品牌信任度調查提升至業界前 10% 水準。 3. 完成內部產品責任教育訓練達 100% 員工覆蓋率。 4. 每年執行兩次產品責任風險稽核，並追蹤改善成效。
投入資源與實際行動	品保部門針對出貨產品依據客戶需求及安規標準進行例行性品質檢驗與安全測試，不定期進行第三方檢測取得相關安全標章及測試報告。
當年度績效成果	1. 力達所有產品100%符合RoHS指令當中要求的限值，無任何因RoHS違規而造成的退貨情形。 2.力達設計的產品均2024年無發生客戶健康和產品安全違法或客訴事件。
權責單位	集團生產處、品質管理單位

友善地球減少產品物料使用量

產品型錄已電子化，不再提供紙本說明書，有效減少紙張消耗與降低碳足跡，同時增加閱讀與檔案管理的便利性。



產品無有害物質保證，如符合危害物質禁用指令

鑑於廢棄電子電器產品對環境造成的危害影響日益遽增，歐盟於 2002 年發布 RoHS (Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive)，列管 10 項有害物質的濃度。力達所有產品 100% 符合 RoHS 指令當中要求的限值，無任何因 RoHS 違規而造成的退貨情形。

產品安全與產品標示

力達設計的產品均依客戶要求，通過實驗室測試及認證，才開始量產提供客戶銷售，確保使用者人生安全，如歐盟 CE 認證及噪音指令認證、英國 UKCA、中國 GCCA 及節能認證等。2024 年無發生客戶健康和產品安全違法或客訴事件。



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

落實循環經濟觀點



4.4 溫室氣體排放管理

力達雖非能源使用大戶，然有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，力達進行溫室氣體自我盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據；本公司 2024 年總碳排 5,183.9358 公噸 CO₂e，相較於 2023 年總碳排 6,130.7537 公噸 CO₂e，減少了 946.8179 公噸 CO₂e，以排放強度的角度來說，也呈現逐年下降趨勢。除溫室氣體外，本公司無排放破壞具有層物質、氮氧化物、硫氧化物以及其他重大氣體排放。

範疇一 直接溫室氣體排放	本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為車用汽油（公務車）、天然氣（員工食堂）為主。
範疇二 能源間接溫室氣體排放	本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括工廠、辦公室及公共區域之用電。
範疇三 其他間接溫室氣體排放	公司其他的活動所產生的其他間接排放，因無法掌控其活動及溫室氣體排放，僅進行排放源鑑別之工作，不予以量化，定性列舉包含： 1. 廢棄物委外清除焚化處理，受委託廠商清運車輛與焚化設備之排放 2. 員工商旅、出差 3. 員工通勤 4. 上下游運輸



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

溫室氣體排放量暨各範疇別佔比統計

年度	範疇一		範疇二		溫室氣體排放總量 (公噸CO ₂ e)
	直接溫室氣體 排放量 (公噸CO ₂ e)	範疇一佔比 (%)	能源間接溫室 氣體排放量 (公噸CO ₂ e)	範疇二佔比 (%)	
2022	575.5415	8.87%	5,914.1114	91.13%	6,489.6529
2023	552.0825	9.01%	5,578.6712	90.99%	6,130.7537
2024	652.3289	12.58%	4,531.6069	87.42%	5,183.9358

註 1: 納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 等項。

註 2: 統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力之排放係數依循中華人民共和國生態環境部公告之「關於做好 2023-2025 年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作通知」，2022、2023 年係數為 0.5703kgCO₂e/ 度 (2022 年度中國電網平均排放因子)、2024 年 0.5366kgCO₂e/ 度 (2022 年全國電力平均二氧化碳排放因數)。

註 3: 除電力排放之外能源排放數據使用環境部提供之試算工具計算，其排碳係數來源採用「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」。

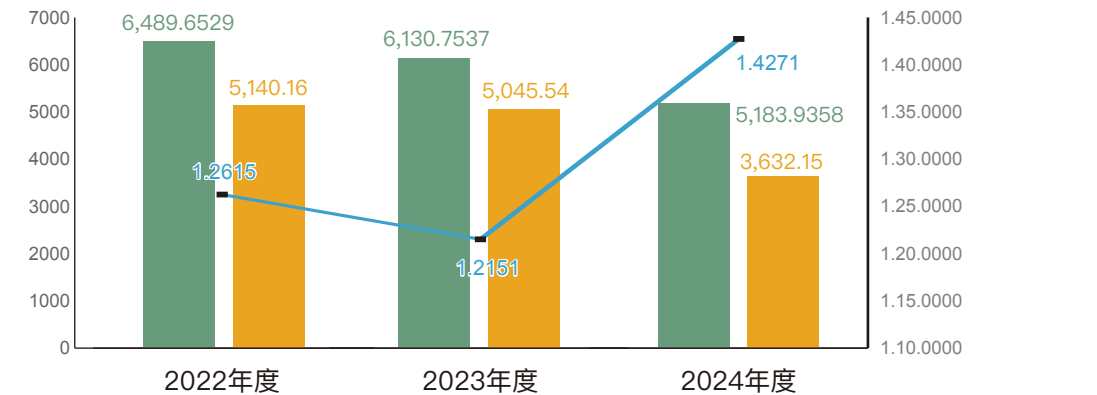
各範疇別溫室氣體排放強度

年度	營收 (百萬元)	範疇一		範疇二	
		直接溫室氣體排 放量 (公噸CO ₂ e)	排放強度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	能源間接溫室氣 體排放量 (公噸CO ₂ e)	排放強度 (公噸CO ₂ e/百萬元)
2022	5,140.16	575.5415	0.1120	5,914.1114	1.1506
2023	5,045.54	552.0825	0.1094	5,578.6712	1.1057
2024	3,632.15	652.3289	0.1796	4,531.6069	1.2476

各範疇別溫室氣體排放強度

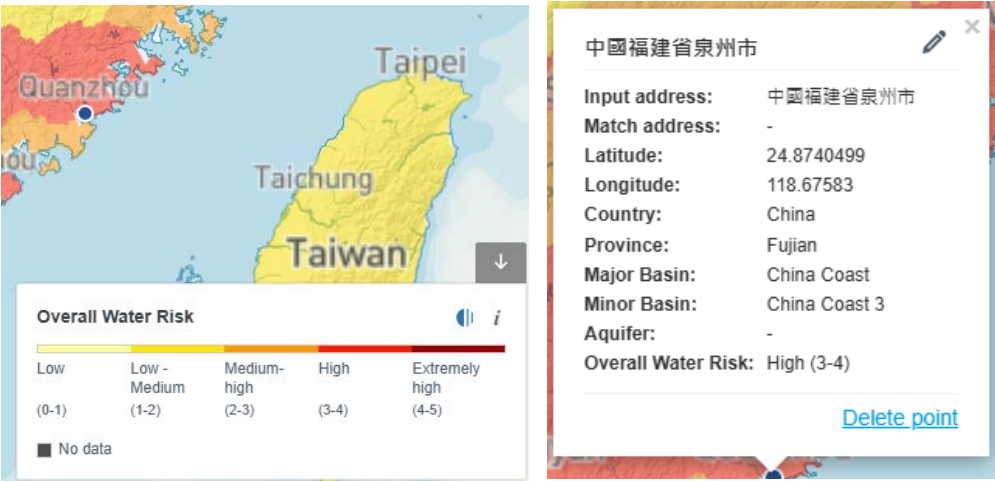
年度	溫室氣體排放總量 (公噸CO ₂ e)	營收(百萬元)	溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e/百萬元)
2022	6,489.6529	5,140.16	1.2625
2023	6,130.7537	5,045.54	1.2151
2024	5,183.9358	3,632.15	1.4272

註：溫室氣體排放強度 = 溫室氣體排放總量 (公噸 CO₂e) / 營收 (百萬元)



4.5 水資源管理

力達台北辦事處取水來源為台北自來水事業處供應之自來水，水源來自翡翠水庫；工廠位於福建省泉州台商投資區，水源取自泉州山美水庫，均屬自來水（第三方的水，淡水（ $\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體），無取自地表水、海水、地下水、產出水等其他水源，因從事空氣壓縮機生產製造，製程無大量用水需求，皆為生活用水，排水經由公共污水處理系統處理後排放。根據世界資源研究所（World Resources Institute，簡稱 WRI）水資源風險評估工具進行風險鑑別顯示 2024 年台灣為低度水資源壓力地區，然泉州被歸在高度水資源壓力地區，因此本公司全面落實水資源管理，辦公室員工生活用水以基礎設施檢修與改善為主，持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。另外，本公司非位於生態保護區或其保護區週邊位置，對水資源及水源地生態環境不會造成明顯環境衝擊。



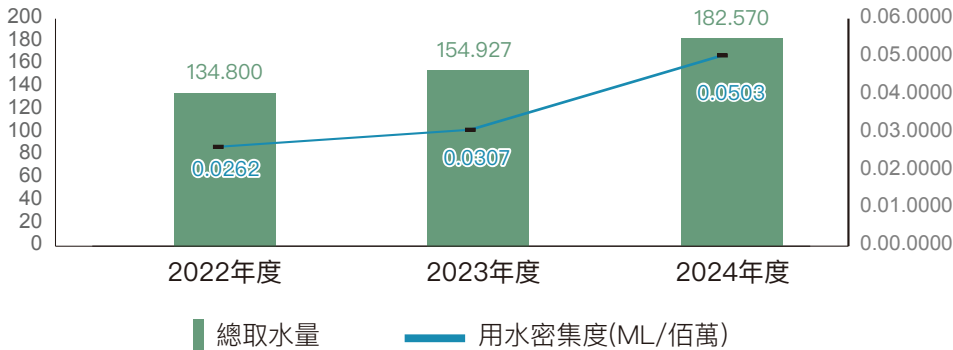
水資源使用量

年度	地區	總取水量(百萬公升)	總排水量(百萬公升)	耗水量(百萬公升)
2022	泉州廠	134.8000	134.8000	0.0000
2023	泉州廠	154.9270	154.9270	0.0000
2024	泉州廠	182.5700	182.5700	0.0000

註：臺灣營運據點僅為租用的共享辦公室，故無法統計數據。

用水密集度

年度	總取水量(百萬公升)	總排水量(百萬公升)	耗水量(百萬公升)
2022	134.8000	5,140.16	0.0262
2023	154.9270	5,045.54	0.0307
2024	182.5700	3,632.15	0.0503



水資源管理措施

- 安裝節水設備：在公司的廁所、洗手間、廚房等地方安裝節水設備，例如節水馬桶、節水淋浴器、節水龍頭等。
- 優化用水流程：制定用水計畫，合理安排用水時間和用水量，避免浪費。
- 注意檢修維護：定期對用水設備進行檢修維護，及時修復漏水、滴水等問題，避免水資源浪費。
- 提高員工意識：通過宣傳教育、獎懲措施等方式，提高員工對節約用水的意識和重視程度。
- 加強管理監督：設立用水檢測點，定期對用水情況進行檢測和統計，發現問題及時跟進解決，確保公司用水的合理、科學。
- 保持辦公區的綠化，草坪應按時澆水，並有值班人員看管，不得外溢。
- 會議室、辦公室接待室儘量使用飲水機，逐步消除使用熱水瓶當天盛水，次日倒掉的浪費現象。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

4.5 廢棄物管理

本公司廢棄物種類以生產製造之一般事業廢棄物為主，亦包含少量研發與實驗使用之化學品。已依照法規管理廢棄物，避免因處理不當而造成違法疑慮或是污染環境的風險。同時也積極掌握各項環保法規動態，從研發源頭推動減量、調整製程設計或提升耗材使用率，以達到友善環境的實踐。



力達廠區內廢棄物管理有明確規劃各部門職責，如生產部負責分類，倉儲部負責貯存，相關單位均有制定廢棄物處理流程細則及獎懲機制。廢棄物分類係依據材質(金屬、塑膠、紙張等)、物理狀態(固體、液體、氣體)及危險性(危險廢物 / 非危險廢物)劃分，危險廢物需密封存放於防滲漏場地，普通廢物按類別分裝至專用容器，容器按分類標識(如黃色為危險廢物、綠色為可回收物)並存儲於規定專區。每日產生之廢棄物均有統計其重量和數量，定期盤點並按產量安排清運排程。



廢棄物管理政策

- 遵守國家廢棄物管理相關法令
- 承諾產品不使用禁用物質與原料
- 積極推動廢棄物減量與回收利用

廠商篩選



廠商簽約前確認審核其證照



廠商清運期間作業管理

合格清運商名冊中挑選

清運機構

政府電子化系統

廢棄物歷年產出量統計

類別	地區	單位	2022年	2023年	2024年	處理方式	處置場地
一般事業廢棄物	廢鐵芯	公噸	0.007	0.007	0.005	回收	離場
	廢潤滑油	公噸	4.57	4.29	3.14	回收	離場
	廢鐵板	公噸	121.78	120.51	85.02	回收	離場
	廢固化劑	公噸	0.64	0.61	0.45	回收	離場
	廢稀釋劑	公噸	1.40	1.36	0.94	回收	離場
	廢水漆	公噸	1.39	1.35	0.97	回收	離場
	廢塑膠料	公噸	0.78	0.74	0.52	回收	離場
	廢焊劑	公噸	0.44	0.43	0.3	回收	離場
	廢膠水	公噸	0.07	0.07	0.05	回收	離場
總重量		公噸	131.08	129.37	91.40		





社會關懷

Care Society

- 5.1 員工概況
- 5.2 薪酬福利
- 5.3 適才適任
- 5.4 職業安全健康

05

社會關懷

2024

ESG 永續報告書
ESG SUSTAINABILITY REPORT

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

社會關懷

力達重視員工的勞動權益，提供同仁友善平等的工作機會，實施性別平等政策營造互相尊重的氛圍，提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展。力達不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，讓同仁可隨時表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，力達導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康。

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障

力達重視員工權利，已訂定人權政策並放置於官網永續發展專區，公司依據《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、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、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。力達的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，力達遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，力達亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，力達 2024 年度未有違反人權的紀錄。



力達人權政策

5.1.2 員工統計

具體而言，力達屬電機機械產業，因應中國大陸地區的勞動用工習慣，本公司全體員工皆屬於臨時員工及無時數保證的員工類型（簽署三年約，六年後簽署終身合約），無非員工之工作者，員工主要可分為主管與非主管，非主管人員由於產線作業性質緣故，以男性居多。至於年齡分布而言，近年不論是主管或非主管人員，50 歲以下的員工合計約佔 90.21%，代表力達現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

力達臺灣營運據點聘用當地居民人才擔任高階主管的比例為 100%、泉州廠則為 83.33%（5 位為福建省，1 位為非福建省），顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

勞雇合約		2022年		2023年		2024年	
員工總數		974		964		681	
勞雇合約		永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工
性別	男	0	784	0	770	0	547
	女	0	190	0	194	0	134
地區	臺灣	2	0	2	0	2	0
	泉州	0	972	0	962	0	679
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	784	0	770	0	547	0
	女	190	0	194	0	134	0
地區	臺灣	2	0	2	0	2	0
	泉州	972	0	962	0	679	0

註 1：員工總數及相關統計數據，均以當年度 12 月 31 日之資料為基準進行統計。

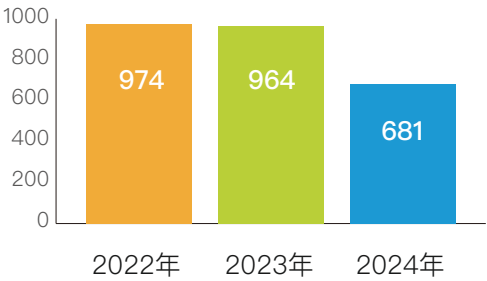
註 2：勞雇合約分為永久聘雇員工（正職）與定期契約（臨時員工及無時數保證）員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假 / 育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員）。

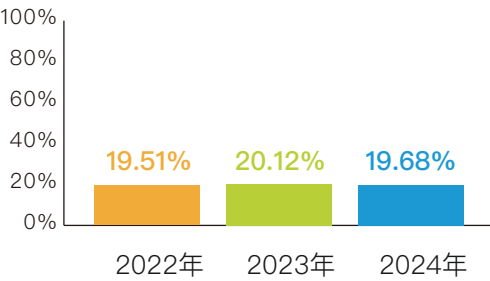
註 4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。

註 5：2024 年受市場景氣低迷影響，營收有所下滑，進而導致生產量調整，生產人力需求隨之下降。本公司部分生產人員因應營運需求調整，部分選擇自行離職，部分則進行人力優化安排。

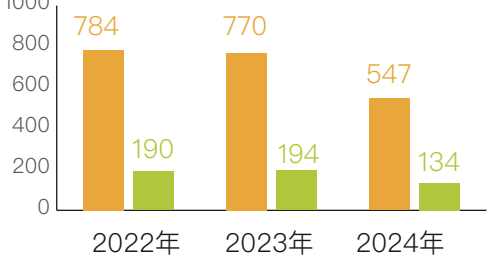
員工總數



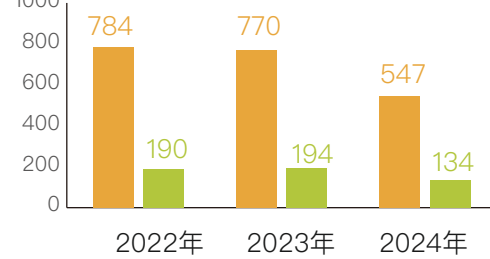
女性員工/總員工數比率



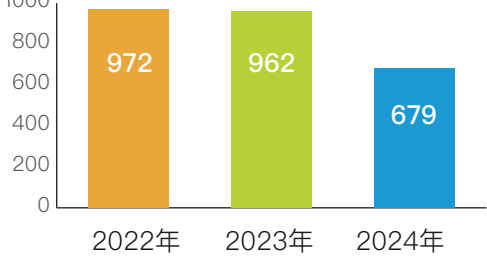
全職員工人數



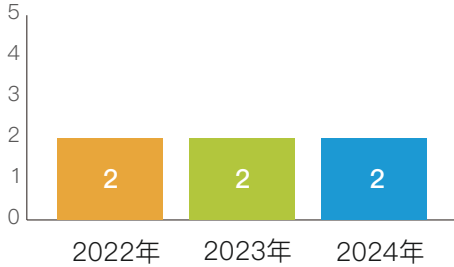
員工性別統計



定期契約員工人數（泉州廠）



永久聘雇員工人數（臺灣地區）



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

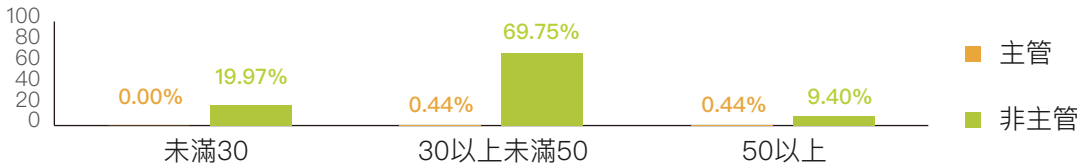
06 附錄

員工多元化統計

員工多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
主管	性別	男	5	0.51%	5	0.52%	5	0.73%
		女	1	0.10%	1	0.10%	1	0.15%
	年齡	未滿30歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		31-50歲	3	0.31%	3	0.31%	3	0.44%
		51歲以上	3	0.31%	3	0.31%	3	0.44%
	學歷	研究所	1	0.10%	1	0.10%	1	0.15%
		大專院校	2	0.21%	2	0.21%	2	0.29%
		其他	3	0.31%	3	0.31%	3	0.44%
主管	性別	男	765	78.54%	752	78.01%	531	77.97%
		女	203	20.84%	206	21.37%	144	21.15%
	年齡	未滿30歲	203	20.84%	199	20.64%	136	19.97%
		31-50歲	672	68.99%	669	69.40%	475	69.75%
		51歲以上	93	9.55%	90	9.34%	64	9.40%
	學歷	研究所	1	0.10%	1	0.10%	1	0.15%
		大專院校	407	41.79%	379	39.32%	275	40.38%
		其他	560	57.49%	578	59.96%	399	58.59%

註 1：人數統計以當年底（12/31）的員工總數為準。
註 2：各項目統計均以該項目人數 / 當年底的員工總數，例如未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) × 100%；研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) × 100%。

2024 年員工年齡比例



員工異動統計

全體員工與異動統計 / 年度		2022年		2023年		2024年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工							
性別	男	7	0.72%	37	3.84%	21	3.08%
	女	3	0.31%	17	1.76%	8	1.17%
年齡	未滿30歲	2	0.21%	28	2.90%	10	1.47%
	31-50歲	8	0.82%	23	2.39%	18	2.64%
	51歲以上	0	0.00%	3	0.31%	1	0.15%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	4	0.41%	12	1.24%	18	2.64%
	其他	6	0.62%	42	4.36%	11	1.62%
地區	臺灣	0	0.00%	1	0.10%	0	0.00%
	泉州	10	1.03%	53	5.50%	29	4.26%
離職員工							
性別	男	11	1.13%	45	4.67%	272	39.94%
	女	4	0.41%	19	1.97%	40	5.87%
年齡	未滿30歲	3	0.31%	31	3.22%	94	13.80%
	31-50歲	10	1.03%	24	2.49%	188	27.61%
	51歲以上	2	0.21%	9	0.93%	30	4.41%
學歷	研究所	0	0.00%	1	0.10%	0	0.00%
	大專院校	6	0.62%	18	1.87%	15	2.20%
	其他	9	0.92%	45	4.67%	297	43.61%
地區	臺灣	1	0.10%	1	0.10%	0	0.00%
	泉州	14	1.44%	63	6.54%	312	45.81%

註 1：新進率 = (當年度該類別之新進員工人數 / 當年底員工總數) × 100%。
如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工人數 / 當年底員工總數) × 100%。
註 2：離職率 = (當年度該類別之離職員工人數 / 當年底員工總數) × 100%。
如未滿 30 歲之離職率 = (當年底未滿 30 歲離職人數 / 當年底員工總數) × 100%。
註 3：員工總數及相關統計數據，均以當年度 12 月 31 日之資料為基準進行統計。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

育嬰留停人數統計

員工育嬰留停 / 年度	性別	2022年	2023年	2024年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	15	12	8
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	15	12	8
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)	男	0	0	0
	女	15	12	8
復職率 (B/A)	男	-	-	-
	女	15	10	8
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	100.00%	83.33%	100.00%
	女	11	14	10
留任率 (當年度C/前一年B)	男	-	-	-
	女	100.00%	100.00%	100.00%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。
註 2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。
註 3：復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數)×100%。
註 4：留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數)×100%。
註 3：員工總數及相關統計數據，均以當年度 12 月 31 日之資料為基準進行統計。



5.2 薪酬福利

健全的人力資源是力達得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑力達吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，力達亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

員工職業發展檢核

力達依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，力達為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

2024 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	536	536	100%
	女	145	145	100%
員工類別	主管	6	6	100%
	非主管	675	675	100%

註：截至 2024 年 12 月 31 日仍在職的員工統計資料。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

整體而言，力達的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在臺灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

單位：人；新台幣仟元

非主管職之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023年	956	383,868	345,488
2024年	673	403,043	360,288
差異	-283	19,175	14,801

力達不同性別員工當中再區分主管與非主管等員工分類，因崗位不同，薪資有所差異。男員工主要從事研發、擔任公司高階主管、中層管理及核心產品製造，因此平均薪資高於女員工；另就基層人員薪資來說，力達直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

員工類別	性別	標準薪資/當地基本工資
臺灣	男	1.40
	女	1.40
泉州廠	男	4.03
	女	3.24

註 1：基層員工定義為產線人員、倉庫人員等；且以正職員工為限，不包含實習生或派遣人員。
註 2：標準薪資為提供基層員工的每月經常性薪資。
註 3：因本公司泉州廠之產線人員為計件論酬，故領取之標準薪資皆遠高於當地基本工資。
註 4：目前台灣只有一位女性行政職員，若未來有應徵男性基層員工，薪資標準為一致水平。
註 3：員工總數及相關統計數據，均以當年度 12 月 31 日之資料為基準進行統計。

2024 年考核統計			2022年		2023年		2024年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
泉州廠	主管	基本薪資	2.51	1	2.51	1	2.51	1
		薪酬	2.35	1	2.35	1	2.35	1
	非主管	基本薪資	1.38	1	1.42	1	1.34	1
		薪酬	1.39	1	1.41	1	1.33	1

註 1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。
註 2：臺灣營運據點分別為一位主管職、一位非主管職，故無從比較。
註 3：男性主管主要擔任高階經理人、技術研發及業務銷售單位主管，因此薪酬較行政職女性主管為高。



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

力達為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，包含懷孕員工在生產後享有兩個月的帶薪休假，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

員工福利項目	臺灣	泉州廠
結婚/喪葬補助	√	√
三節獎金	—	√
年終獎金	√	√
交通津貼	√	√
生育津貼	√	√
住宿津貼	—	√
員工持股	—	—
員工餐廳	—	√
員工宿舍	—	√
員工交通車	—	√
健身房	—	√
羽球場	—	√



勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，本公司尚未成立企業工會也未簽訂團體協約，但依法定期舉辦勞資會議，會議由公司管理層及人力資源部門主管等資方代表參與，協調勞資關係，促進雙方的定期交流與溝通，確保意見表達順暢並鞏固雙方的合作關係，進一步營造穩定且友善的職場環境。

力達亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，截至 2024 年底未接獲任何員工對於人權及

勞動法規的申訴，亦未發生勞資爭議情事且無因勞資糾紛所遭受之損失，亦無大量資遣員工情事（若發生將依據大量解雇勞工保護法於 60 日前預告以利員工知悉）。

退休保障

為保障員工退休金規劃，力達依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂有退休辦法，退休金制度為確定提撥計畫（新制退休金），由公司依員工薪資按行政院核定之月提繳工資分級表 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。中國員工則根據「社會保險法」及「住房公積金管理條例」規範按時繳納五險一金，包含養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險、住房公積金，公司也按時向當地主管機構繳納相關費用。



廠區環境



公司大廳



員工餐廳



員工宿舍

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

5.3 適才適任

力達每年依據人才庫與公司發展方向設定年度教育訓練計畫，在 2024 年分為新人訓練、一般內部通識訓練（課程內容包括製造品質、檢驗設備儀器、異常事件處理、資訊安全、性騷擾防治等）、專業訓練（課程包括各項專業技術訓練、會計進修、內稽人員進修、職業安全、特定化學物質、廢棄物處理等）與其他課程四大類型，針對不同崗位與工作需求，為員工提供適合的訓練課程。

重大主題管理方針：人才培育	
對公司的重要性	企業永續經營之關鍵在於人才培育，唯有全體員工持續學習成長，不斷優化自我能力，並將所學知識技能應用於公司各專業領域，才能確保公司有創新研發的動力及因應全球產業變化挑戰的能力。
政策與承諾	教育訓練為確保人力資本持續增值的重要途徑，因此對於員工及管理職同仁皆提供全方位培訓計畫與豐富的訓練資源；透過合理挖掘、開發、培養公司策略後備人才隊伍，建構符合公司需求的人才梯隊。持續宣揚企業文化，透過豐富多元的文體活動增進員工間交流，增強員工對公司的認同感與歸屬感。
短期目標	1. 新進人員職能培訓率達100%。 2. 每年各類別員工平均訓練時數達15小時。 3. 透過集中理論培訓、試用期考核及崗位實務，確保新員工快速掌握核心業務技能。 4. 以績效考核為基礎，篩選高潛力員工，建立後備人才庫，短期內填補關鍵崗位空缺。 5. 完善入職培訓與崗位技能標準化課程，縮短新員工適應週期。
中長期目標	1. 建立多層次人才培育體系，涵蓋基層員工、中層管理者至高層領導者的全職業週期發展路徑。 2. 透過輪崗機制與跨部門合作，培養複合型管理人才，滿足企業策略擴張需求。 3. 推動自主學習與知識分享機制(如內部知識庫、定期分享會)，形成全員持續學習的氛圍。 4. 人才發展規劃與企業策略目標深度結合，確保人才儲備與業務擴張節奏匹配。
投入資源與實際行動	1. 邀請台灣外部專家為公司管理團隊進行公司治理、永續經營及公司法律等方面的學習，每年線上學習6小時。 2. 財務長及稽核人員每年接受線上財務相關培訓，線上學習12小時並參加考試，需滿分通過。 3. 邀請空壓機行業專家對研發部門進行技術研討，以提升研發部門的技術水準與研發能力，每年舉辦2-3次。 4. 舉辦生產精細化管理培訓，全體生產員工參與。 5. 組織全體銷售人員參加行銷技能培訓，線上由行銷專家分享銷售專業知識。
2024年度績效成果	2024年度本公司人力資源處及各部門於廠內舉辦之內部專業訓練平均每位員工受訓約25小時，受訓人次為679人次。
權責單位	人力資源部門



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

公司針對不同層級員工設計差異化培訓計畫，以提升整體能力與適應力。對於新員工，以產品知識、基礎操作及安全規範為核心，結合「師徒制」協助快速融入；在職員工則針對績效短板（如溝通能力、創新思維）提供專項提升課程，並透過崗位輪換培養複合能力；管理層著重強化領導力（決策、激勵）與風險管理能力，透過沙盤模擬及跨部門協作實戰提升，確保各層級員工均能有效成長並支持公司發展。若需繼續聘用退休員工，雙方經協商一致後簽訂《勞務協議》，明確工作內容、報酬及責任劃分等條款。

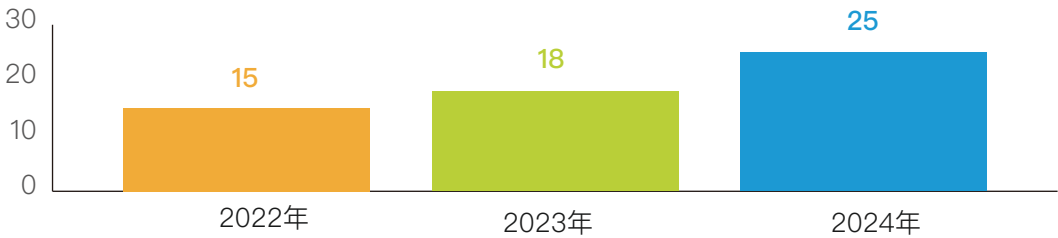
整體而言，隨著公司業務持續發展，對員工能力的需求日益增加，因此員工培訓時數也相應提升；隨著公司管理需求提升，主管人員通常需接受更多進修以強化管理能力。然而，根據2024年數據，主管與非主管的進修時數已幾乎持平，顯示培訓資源分配更為均衡。同時，從性別角度來看，男女員工的進修時數也相當，體現公司對平等學習機會的承諾。

全體員工年均受訓時數

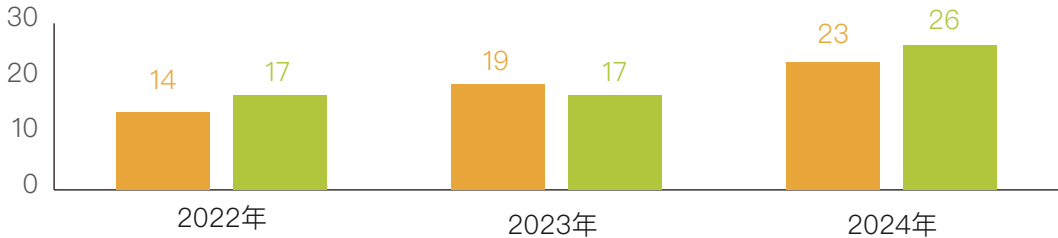
統計 / 年度		2022年	2023年	2024年
每名員工年平均受訓時數		15.2	17.8	24.9
依性別分類員工年平均受訓時數	男	16.6	17.1	26.2
	女	14.2	18.9	23.4
依類別分類員工年平均受訓時數	主管	20.3	19.4	26.8
	非主管	14.0	16.8	23.3

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 ÷ 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 ÷ 當年底女性員工總數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 ÷ 當年底該類別員工總數）。

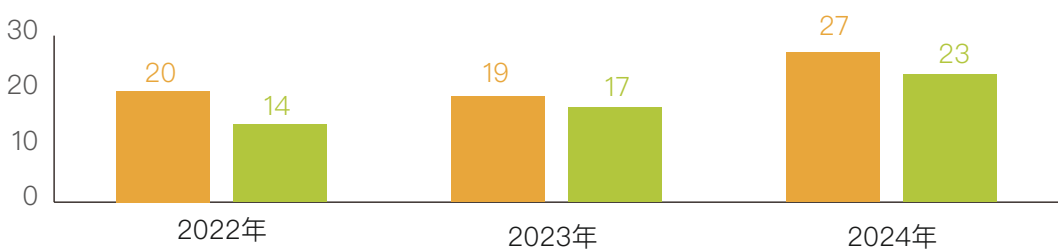
全體員工平均受訓時數



員工平均受訓時數（依性別）



員工平均受訓時數（依類別）



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

5.4 職業安全健康

5.4.1 職業安全衛生管理系統

力達遵守當地法規要求，並且泉州廠已通過 ISO 45001：2018 年版之第三方認證，其餘工作場所依據職業安全衛生相關管理辦法進行管理；職業安全衛生管理系統(以下簡稱職安管理系統)涵蓋之工作者包括集團全體工作者含正式員工及勞務派遣員工(非員工的工作主)。力達職安管理系統管理人員均具備相當資格能力，有相關證照並經各項環安衛訓練；應配置的註冊安全工程師、安全管理人員、安全員、工傷預防人員數量亦皆符合當地法令法規要求。

職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

管理系統 / 法令	檢查類型	稽核/檢查 涵蓋人數	比例	說明
ISO 45001： 2018	力達內部 自主稽核	679	99.71%	查證範圍為泉州廠全體員工，兩名在台灣辦公的員工未納入此統計，其管理符合台灣法規規定。
	外部單位 來廠檢查	679	99.71%	

5.4.2 工作者參與、諮詢與溝通

力達已制定相關安全管理制度並成立安全事故緊急小組，由 5 位成員組成，總經理擔任主任委員，採購總監，生產總監，研發總監，銷售總監擔任執行委員；不定期召開會議，負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測結果、建議健康管理及健康促進之提案以及考核現場安全衛生管理績效，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康，2024 年度已召開 4 次委員會，本年度無重大職災事故。

為鼓勵員工提出虛驚事件提早認知風險並預防可能危害發生，或對公司職安衛健康政策提出建議，或申訴有關任何員工工作環境、健康疑慮、安全危害事項，設置有職安衛申訴建議投訴管道，由人力資源部進行處理，2024 年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。



5.4.3 職安衛教育訓練

每年對於全體員工職安衛一般訓練及相關專業訓練訂有年度計畫方案，據此進行工作安全訓練與考核，確認員工有依循工作安全規則進行操作，以減少工傷事件發生。且社會若有發生有關相關產業之職災新聞，除分析原因外並進行廠區類似風險安全倡議。本廠內所有教育訓練皆為免費提供與諮詢，於試用期兩個月結束時進行考核，包含設備操作等內容，以確保員工是否熟悉職安相關概念。

2024 年度訓練項目	參與人次	每場次時間	訓練總時數
年度消防專案演練	679人	2 小時	1,358
觸電事故現場處置方案	679人	2小時	1,358
緊急疏散逃生演練	679人	2小時	1,358
2024年度直安慰相關訓練總時數(註)			4,074

註：訓練總時數 = 訓練人次 * 每人訓練時數

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

5.4.4 危害辨識、風險評估及事故調查

危害辨識

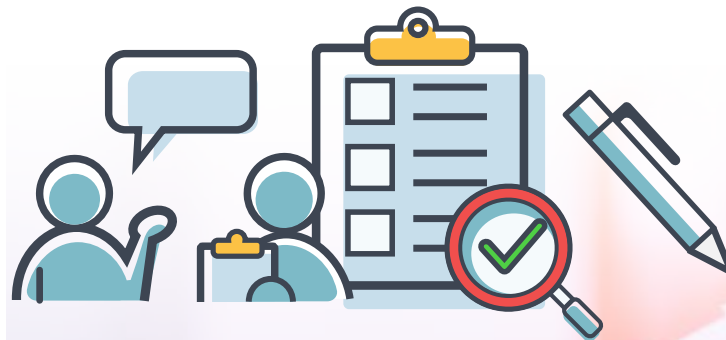
力達辨識出之危害包括：

1. 生產過程產生的噪音危害可能造成聽力受損
2. 非電離輻射危害，主要是應用雷射進行焊接可能造成眼部損傷
3. 生產過程中產生的粉塵長期吸入可能導致塵肺病、肺部纖維化。
4. 生產過程中產生的生產性毒物經由呼吸道或皮膚進入人體，可能引發神經損傷。

風險分級評估及 2024 年度盤查結果

每年以風險評估制度對公司現有的風險點進行重新評審確保有效運作。作業活動依風險矩陣法 $R=L \times S$ ；R- 風險程度，L- 發生事故的可能性（重點考慮事故發生的頻次、以及人體暴露在這種危險環境中的頻繁程度）；S- 發生事故的後果嚴重性（重點考慮傷害程度、持續時間），綜合危害發生的可能性與後果嚴重性，劃分風險等級（重大、較大、一般、低風險）。

風險分級標準依據危害程度分為三類：重大風險指可能導致死亡或群體性職業病，如高危化學品洩漏；較大風險指可能造成重傷或職業禁忌症，如長期噪音暴露導致聽力損傷；一般或低風險則為可透過常規管理控制的危害，如輕度粉塵區域。



01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

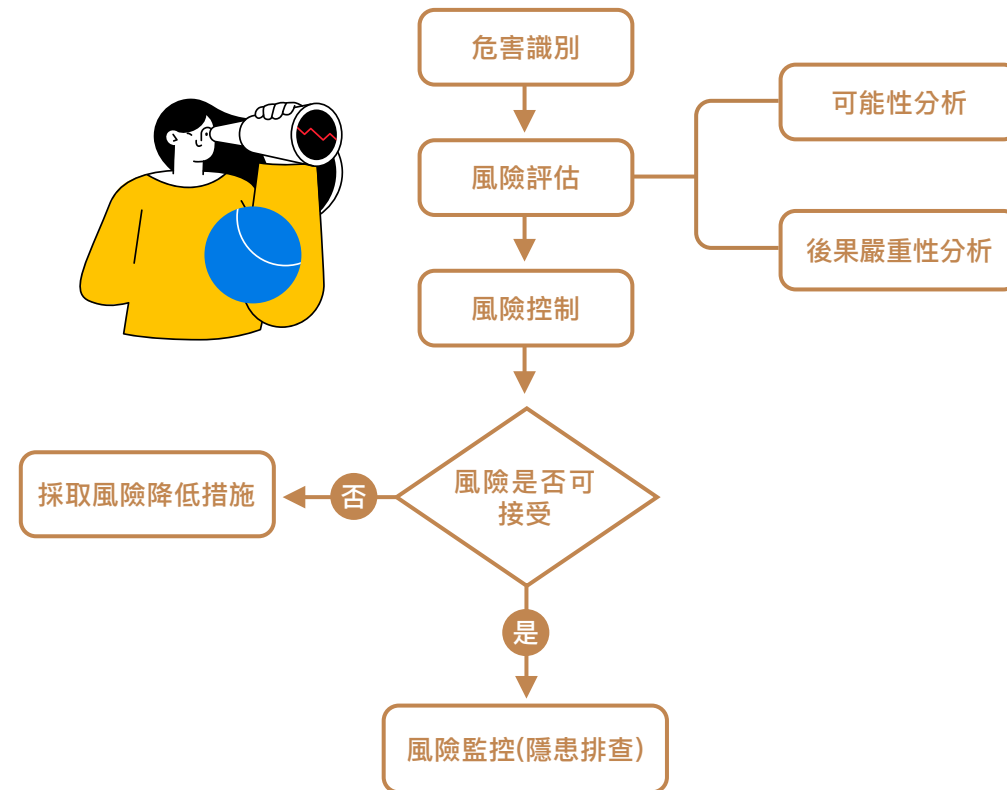
06 附錄

2024 年度力達共辨識出 10 個風險點，其中 10 個一般風險，無低風險，無較大風險及重大風險。

序號	風險種類	易發生區域	原因、可能時間	意外徵兆	嚴重程度、影響範圍	可能引發的衍生事故	風險等級
1	高壓氣體洩漏與爆炸	儲氣罐生產車間	壓縮空氣管路、儲氣罐因超壓、腐蝕或安全閥失效導致破裂	壓力表數值驟降	高壓氣體外洩可衝擊人體(如眼部、耳膜損傷)	眼瞎、耳聾(施救不當)	一般風險
2	機械傷害	各類機械設備作業場所	空壓機旋轉部件(如傳動機構、切割機砂輪)易造成夾傷、割傷事故	設備維護或操作失誤時風險加劇	重傷	影響生產	一般風險
3	觸電	變配電場所、供電線路、電氣設備，手持電動工具以及接觸電氣設備和用電作業的各個環節	電線裸露、設備瑕疵、未穿戴防護用品	漏電保護裝置啟動	人員傷亡、工廠部分區域停電，本工廠範圍	傷亡(施救不當)	一般風險
4	容器爆炸風險	儲氣罐車間、倉庫	儲氣罐未定期檢測或壓力聯鎖裝置失效，可能因超壓引發物理爆炸	壓力聯鎖裝置出現異常訊號	人員受到傷害	波及其他設備	一般風險
5	物體打擊	高處平台、設備下方、機械加工場所	平台無踢腳板、工具隨意擺放，交叉作業時	工具或物品發生掉落	人員受到傷害	/	一般風險
6	中毒/窒息	熱處理區域，氣瓶使用區	熱處理區域通風不良，丙烷、液態氮等物質外洩	人員出現頭暈、噁心、嘔吐、胸痛、四肢麻木、意識障礙與昏迷	傷亡	人員傷害(施救不當)	一般風險
7	高處墜落	車間作業平台、設備上方、屋頂	未戴安全帽、未繫安全帶、作業平台不良登高作業、防護欄桿損壞、強度不夠	平台傾斜、身體不適	人員受到傷害，設備設施無法及時完成維修	/	一般風險
8	灼燙	焊接作業區域，鑄造工序、脫蠟工序、熱處理工序及供熱工序	觸碰高溫設備或工件，鎂渣、熔液飛濺	工作不注意或違規操作，未穿防護用品	人員受到傷害	/	一般風險
9	潤滑油相關危害	生產車間	潤滑油洩漏與空氣混合形成可燃性氣溶膠，遇靜電或高溫火源易爆炸	空壓機生產過程中未依規定要求鎖定閥門導致潤滑油洩漏	人員受到傷害，設備損壞	/	一般風險
10	操作規範缺失危害	生產車間	未配戴護目鏡操作切割機、未繫安全帶進行高空維修等違規行為直接增加事故機率	工作不注意或違規操作	手指受傷	/	一般風險

- 01 永續發展策略
- 02 關於力達
- 03 盡責治理
- 04 永續環境
- 05 社會關懷**
- 06 附錄

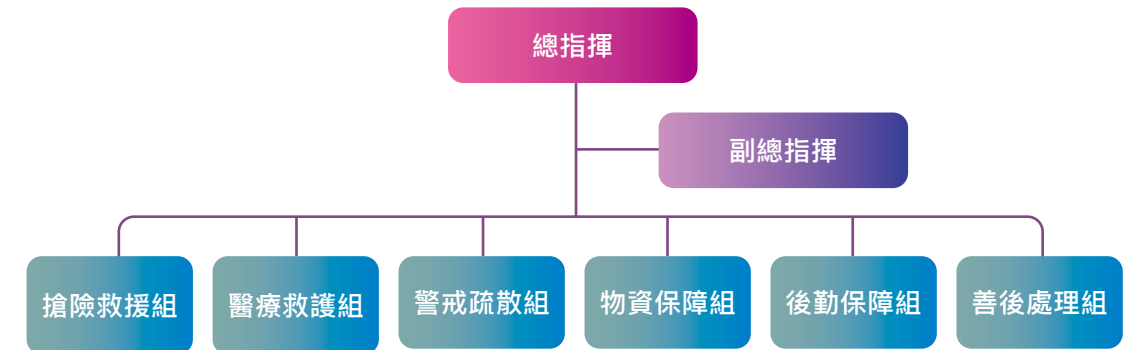
風險管控流程



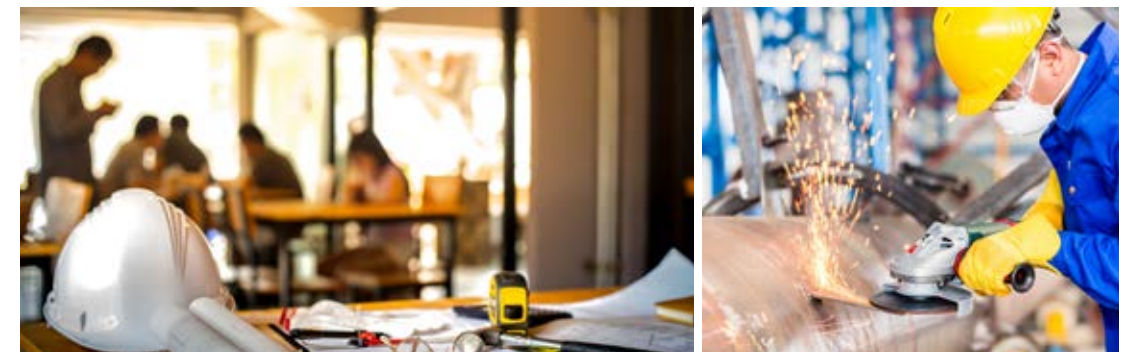
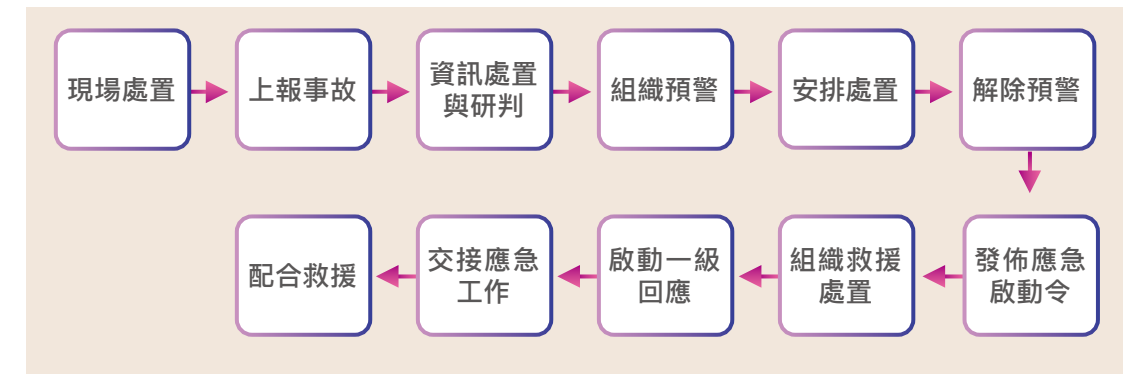
為落實風險教育，使員工更容易理解風險分級管控和隱患排查治理知識概念，以利日後能將此觀念實際應用於各工作崗位，力達廠區內之戶外公佈欄也有張貼大型佈告做目視管理，便於同仁隨時查找相關風險控管原理原則之資訊。

每年底由生產部責對本年度發生的所有事故、事件進行統計分析，按照事故、事件分類要求，統計本年度發生的所有事故、事件，分析出事故事件發生的根本原因，制定防範措施，避免事故的再次發生。2024 年度本公司無發生職業安全健康衛生相關之重大事故，亦未接獲內部及外部申訴或違反法令遭受處罰的情形。

緊急應變組織架構



緊急應變流程



2024 年度緊急應變演練

因應各種職災事故處理及緊急應變，本公司特別制定《生產安全事故綜合應急預案》並分發全廠區同仁學習掌握，讓同仁更了解事故發生緊急處理方式，2024 年度已完成 3 場消防演練，參加人數共 679 人，總演練時數為 6 小時。

實施日期	演練項目	演練內容
2024/05/06	年度消防專案演練	全體員工大會訓練及學習緊急應變計畫。加強員工消防基礎知識和滅火器使用的培訓，增強自我保護意識。對關鍵職位和要害部位，實際提升職工應對突發事故的能力。
2024/07/09	觸電事故現場處置方案	模擬狀況說明： 工廠配電室電工在檢查電櫃時不慎發生觸電事故，現場人員立即通報組長及主管、廠醫等，廠醫到場後立即現場進行人工急救，待傷者恢復意識後聯繫120急救車運送至醫院做進一步治療，透過演練鍛鍊了設備維修人員的緊急處置技能及安全意識。
2024/09/25	緊急疏散逃生演練	模擬狀況說明： 東廠熱處理車間員工事故，現場人員立即報告組長及主管，主管接到報告後立即組織其他員工現場撲救，後期火勢無法控制，主管下達應急疏散逃生指令，所有員工立即進行現場緊急疏散，透過演練鍛鍊了全體員工的緊急疏散逃生能力及消防安全意識。

5.4.5 健康職場推動

力達每年度實施一次職業健康檢查，安排特定項目之健康檢查，並針對粉塵、化學有害因素、物理有害因素及工種進行職業危害因素檢測；據檢查結果進行異常分級管理並提供員工個人健康指導及加強相關衛生教育倡議、複檢追蹤、危害因素改善等措施，持續管理員工健康。2024 年共 679 名同仁接受職業健康檢查，異常 10 人均已複查合格，且未發現職業病及疑似職業病。



2024 年度健康檢查實施情形

應體檢人數	實際體檢人數	追蹤情形
679	679	未見異常669人，其他障礙10人，均不涉及職業病，異常10人均已複查，複查結果10人均已合格。

2024 年度職業危害因素偵測實施情形

檢測項目	總檢測點	偵測工種	檢測結果
粉塵與污染物	3	鈹金/噴漆/雷射焊接	檢測地點3處，檢測結果均符合職業暴露限值要求。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

5.4.6 工作者的健康促進與關懷

本公司相關職業安全相關公告及員工健康促進倡導，不定期公佈於公佈欄。2024 年為促進員工身心健康，消除工作壓力，提供員工健身房、羽球場、員工餐廳供同仁使用，以促進人員健康。

球場及健身房



5.4.7 預防及減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

力達性質為電機機械業，工作環境系一般辦公室、生產車間等，本公司職業安全衛生人員盡職調查蒐集國內及同業間曾發生過的重大職安案例，制定「職業安全衛生管理作業標準」及「外包商 / 承攬廠商管理辦法」，並落實執行承攬商工作現場例行巡檢紀錄，以確保工作者及工作環境無案例相似問題或相關作業風險，如經檢視有危害風險，則按危害鑑別、訂定對策、執行對策及查核檢討執行結果辦理，盡力預防減緩可能發生之危害風險。而對於未遵守本公司之職業安全衛生規定而致危害發生的外包商 / 承攬商，除要求立即改善外，亦將按其事件危害程度輕重依程序處置，必要時列入未來拒絕合作對象。

5.4.8 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析數據如下表顯示，2022~2024 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件，達成零職業災害目標。

統計年度		2022	2023	2024
總經歷工時		2,283,056	2,167,072	1,536,336
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重的職業傷害 (排除死亡)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
職業病造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比率	0	0	0

註1：總經歷工時為當年度所有員工和非員工的工作者實際出勤工作總時數（包含加班時數，且扣除全體員工的各項請假時數）。

註2：嚴重的職業傷害為因職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害即屬之，但應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害由下列任何情況所導致的職業傷害，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害(即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識)，包含死亡人數及嚴重職業傷害人數，不包含上下班通勤造成的職業傷害；該統計排除輕傷(現場簡易包紮解決之工傷)。

註4：職業病包含但不限於肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病(如噪聲誘發的聽力受損、振動引起的疾病)、和精神疾病(如焦慮、創傷後壓力症候群)。

註5：各類別比率計算方式為（各類別人數÷總經歷工時）x1,000,000，2022~2024年員工總人數皆超過500人，故採用100萬小時計算比率。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

附錄一、GRI 索引表

使用聲明	英屬開曼群島商力達控股有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容 2024 年 12 月 31 日期間的内容				
使用的 GRI 1	GRI 1:基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬公開資訊觀測站其他電機機械業，GRI 尚無公布相關行業準則				
註	於主題前標示★者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	11	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	11	
	2-7	員工	5.1 員工概況	52	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	52	
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 永續發展策略 / 永續發展小組組織圖 2.2 經營理念與治理架構 3.1 治理實務	4 13 16	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	16	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	16	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	16 23	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展工作小組	4	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	16	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	16	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	16	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	16	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	16	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	16	
	2-21	年度總薪酬比例	--	-	保密規定限制：屬公司機密資訊

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	1	
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展策略	4	
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展策略	4	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務 3.2 風險管理	16 23	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	16	
	2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	31	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 企業榮耀與外部組織參與	14	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	6	
	2-30	團體協約	5.2 薪酬福利	55	不適用：公司尚未簽訂團體協約
GRI 3：重大主題 2021					
★ 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	7	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	7	
★ 營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	7	
治理	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	32	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3 氣候相關財務揭露	26	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2 薪酬福利	55	
	201-4	取自政府之財務補助	3.5 營運績效	32	
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	3.5 營運績效	32	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.5 營運績效	32	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議和與管理	3.5 營運績效	32	
	207-4	國別報告	3.5 營運績效	32	
★ 創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	7	
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	3.6 研發創新 3.9 永續供應鏈	35 39	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.6 研發創新	35	

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

★ 客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	7	
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	3.8 客戶服務	38	
★ 綠色產品 / 產品責任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	7	
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	3.6 研發創新 4.3 綠色產品與產品責任	35 46	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.4 法規遵循	31	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.6 研發創新	35	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.4 法規遵循	31	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.4 法規遵循	31	
★ 能源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	7	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	43	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能源管理	43	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	43	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	43	
★ 人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	7	
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	5.3 適才適任	58	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 適才適任	58	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 適才適任	58	
經濟面					
市場地位					
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	5.3 適才適任	58	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況	52	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.9 永續供應鏈	39	
反貪腐					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.4 法規遵循	31	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 法規遵循	31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4 法規遵循	31	
反競爭行為					
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.4 法規遵循	31	

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

環境面					
水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	49	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	49	
	303-3	取水量	4.5 水資源管理	49	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	49	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	49	
其他氣體排放管理					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	47	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	47	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	47	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體排放管理	47	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放管理	47	
	305-6	破壞臭氧層物質（ODS）的排放	4.4 溫室氣體排放管理	47	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	47	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	50	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	50	
	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	50	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	50	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	50	
供應商環境評估					
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.9 永續供應鏈	39	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.9 永續供應鏈	39	
社會面					
勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	52	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1 員工概況	52	
	401-3	育嬰假	5.1 員工概況	52	

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

勞資溝通					
GRI 402：勞資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2. 薪酬福利	55	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 :2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全健康	60	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業安全健康	60	
	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全健康	60	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全健康	60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全健康	60	
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全健康	60	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全健康	60	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全健康	60	
	403-9	職業傷害	5.4 職業安全健康	60	
	403-10	職業病	5.4 職業安全健康	60	
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1 董事會 5.1 員工概況	16 52	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 薪酬福利	55	
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權保障	52	
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權保障	52	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權保障	00	
保全實務					
GRI 410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1.1 人權保障	52	
供應商社會評估					
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	採用社會標準篩選新供應商	3.9 永續供應鏈	00	
	414-1	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.9 永續供應鏈	00	

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

附錄二：上市公司氣候相關資訊
氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應			
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。	- 氣候變遷風險因應狀況未來永續發展小組將定期向董事會報告，由董事會監督執行成效。 - 力達已成立永續發展小組，由總經理擔任主任委員，每年至少一次召開會議，於會議中討論公司營運因氣候相關變遷所產生之風險機會議題與因應對策。			
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)。	面向	項目	影響期程	對公司的財務影響
	轉型風險 - 市場	客戶行為變化	短中長期	隨著消費者對環保與永續議題重視增加，若未能及時調整產品與品牌策略，可能導致市占率下降與銷售減少；需投入更多資源以滿足新市場趨勢與期望，可能增加行銷與轉型成本。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險 - 名譽	消費者偏好轉變－產業污名化	短中長期	若產業被認定為高碳排或破壞環境形象，恐影響企業聲譽與投資人信心，進而導致股價波動與融資困難。
	實體風險 - 立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短中長期	極端氣候可能導致設施受損、物流中斷與營運停擺，增加維修、保險與損失成本。
	機會 - 資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	短中長期	導入高效率的生產與配銷流程可降低能源與人力成本，提升資源使用率，雖需初期投資，但能於中長期提高獲利能力並增強市場競爭力。
	機會 - 產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	短中長期	研發創新可提升產品附加價值與市場差異化，帶動銷售成長與利潤提升，並吸引具永續導向的投資資金。雖初期需投入較高研發成本與時間，但成功商品化後可創造穩定收益與品牌長期競爭優勢，提升公司整體財務表現。
		消費者偏好轉變	短中長期	消費者越來越傾向選擇具永續與社會責任的品牌，為公司帶來產品差異化與品牌忠誠優勢，公司可推出符合 ESG 概念的產品。
	機會 - 市場	進入新市場	短中長期	開發新市場有助分散既有市場風險並拓展營收來源，尤其是對永續產品有需求的新興市場。雖需投入開發與推廣資源，但潛在報酬高；符合永續趨勢的產品有助擴大市占，吸引 ESG 投資，增加長期營收與品牌溢價。
		善用公共部門獎勵辦法	短中長期	政府提供綠色轉型、節能減碳與研發補助等獎勵措施，若能善用可降低成本、提升資本報酬率，強化財務穩定性並提升轉型速度並獲得更多政策與資源支持。

01 永續發展策略

02 關於力達

03 盡責治理

04 永續環境

05 社會關懷

06 附錄

4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	- 永續發展小組委員完成氣候環境背景資料蒐集，評估營運範圍之氣候風險。 - 建立氣候風險機會項目清單，建立內部營運衝擊調查問卷。 - 依據問卷分析氣候相關風險機會衝擊程度及可能影響期間，設定執行策略目標。 - 未來將每年於董事會報告ESG風險及氣候風險因應措施執行情形。			
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。	本公司尚未採用情境分析。			
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。	面向	項目	影響期程	因應管理措施
	轉型風險 - 市場	客戶行為變化	短中長期	加強市場研究，調整產品設計與推廣策略，並導入永續標章強化品牌信任，維持客戶黏著度；或透過產品升級、品牌再定位及推動客戶教育等措施，提升市場接受度與競爭力。
	轉型風險 - 名譽	消費者偏好轉變－產業污名化	短中長期	公司應積極公開永續行動與績效，強化利害關係人溝通，透過社會參與、ESG 報告、認證制度與透明揭露，建立正向品牌形象。
	實體風險 - 立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短中長期	為降低衝擊，公司應建立防災預警系統與營運持續計畫，優化廠區耐災設計，擬定災害應變程序並擬定備援供應鏈方案，以提升企業面對氣候風險的韌性與應變能力。
	機會 - 資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	短中長期	公司可透過導入自動化設備、智慧製造系統及優化供應鏈管理，提升生產效率與降低資源浪費，同時減少營運成本與碳排放。並建立績效監控機制，持續追蹤效益與調整策略，強化整體營運韌性與永續發展能力。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價。			
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。	2025年溫室氣體排放量相較於基準年2024年預計減少3%；2030年預計減少10%；2040年預計減少15%。 - 預計2025年依循ISO 14064-1: 2018查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案。 - 尚未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)來抵換碳額度。			

9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1)及(1-2)。

如下表

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元)、資料涵蓋範圍及確信情形。

類別	2023		2024		確信機構及確信情形說明 (查證證書)
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	尚未實施確信
集團	552.0825	0.1094	652.3289	0.1796	
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	
集團	5,578.6712	1.1057	4,531.6069	1.2476	

註：2023年度營收新台幣5,045.54百萬元；2024年度營收新台幣3,632.15百萬元。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

減排目標	策略行動	計畫時程
相較基準年 2024 年度，2025 年溫室氣體排放量相較於基準年 2024 年預計減少 3%；2030 年預計減少 10%；2040 年預計減少 15%。	- 最佳化生產流程，避免設備空轉或低效率運行，降低無效能耗。 - 實施峰谷電價應變策略，調整生產計畫以降低尖峰時段用電比例。 - 定期維護關鍵設備，避免老化導致的能耗增加。 - 廠區配套光電發電系統，提供生產設備清潔電力，並降低傳統電網依賴。 - 非使用狀態下及時關閉電腦、印表機等設備電源，閒置 2 小時以上的設備需完全斷電，並減少待機能耗。 - 空調溫度嚴格控制在 26℃以上，人員離開半小時即關閉空調，降低無效運轉時間。 - 推行無紙化辦公室，透過共享平台或電子郵件傳遞文件，降低紙本材料使用率。 - 優先選擇具備國家節能認證（如中國能源效率標識一級）的供應商，並核查其營業執照、技術專利等資格文件，確保合規性與技術可靠性。 - 在企業內部營造濃厚的綠色文化，透過宣傳資料、活動等方式，提升員工的參與感與責任感。鼓勵員工提出節能建議，參與節能減排的措施。	2024~2040 年
本公司以 2024 年為基準年，預計自 2025 年度開始揭露達成情形。		



力達控股有限公司

電話：(02) 2732-8616

地址：台北市大安區忠孝東路四段270號17樓

<https://www.lidaholdings.com>