



REXON

2023

Sustainability Report

/ 永續報告書 _



TABLE OF CONTENTS

關於本報告書	4	附錄	125
力山永續經營的承諾	7	附錄一 GRI Content Index 對照表	126
力山永續行動成果	8	附錄二 SASB Standards 對照表	132
特別報導	9	附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	133
重大性鑑別及永續發展目標	14	附錄四 第三方查證聲明書	133
關於力山	24		
公司簡介	25		
永續治理架構	27		
獲獎與肯定	28		

Governance

治理 – 誠信透明	30
治理架構	31
營運績效	36
客戶關係管理	39
風險管理	41
誠信道德	46

Environment

創新 – 永續產品	48
產品領域	50
研發與製造	52
供應鏈合作	55
產品品質與責任	61
綠色 – 環境永續	68
力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)	73
環境保護	79

Social

人才 – 以人為本	87
人權管理	92
僱用與留任	94
職能發展	98
福利與權益	104
職場健康與安全	108
關懷 – 同善共好	118
在地深耕	119
慈善公益	123

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

 關於本報告書

力山工業股份有限公司（以下稱力山、力山工業或本公司）2023 年永續報告書（以下稱本報告書）為本公司公開發行之第二本報告書，係由力山董事會之「永續發展委員會」轄下永續辦公室小組負責編輯。

本報告書在日常營運中通過系統性的溝通管道了解利害關係人的期望和建議，並透過重大性調查分析，調整公司的永續管理方向，依據「共榮、共好、共享」之最高指導方針，充分揭露「綠色、人才、治理、關懷、創新」五大面向的經濟、環境及社會績效表現以及重大主題的管理方法與應對措施。

報告書依循準則

本公司 2023 年永續報告書依據相關準則、框架、法規與倡議編製，重點在於辨識各永續主題對經濟、環境與社會（含人權）的衝擊程度。透過重大性分析模式，鑑別並優先排序重大永續主題，進而分析相關策略、目標和措施，作為報告書資訊揭露的基礎。相關內容及指標索引詳如附錄。

發布單位	準則／框架／法規／倡議
全球永續性標準理事會 Global Sustainability Standards Board (GSSB)	• 依循「GRI Standards 2021 年版」
臺灣證券交易所	• 依循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」
國際金融穩定委員會 Financial Stability Board (FSB)	• 參照「氣候相關財務揭露框架」 Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
國際永續準則委員會 International Sustainability Standards Board (ISSB)	• 參照永續揭露框架「SASB 準則」 行業別 1：電器製造 (Appliance Manufacturing) 行業別 2：玩具和體育用品 (Toys and Sporting Goods)
聯合國	• 參照「聯合國永續發展目標」 Sustainable Development Goals (SDGs)

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

報告邊界與範疇

本報告資訊揭露範圍以力山工業為主體，包含經濟、環境和社會三大面向。經濟績效範疇包括合併財報子公司（力山科技股份有限公司（力山科技）、桐鄉力山工業有限公司（桐鄉力山）、金科國際有限公司（香港金科）、Power Tool Specialists Inc.（PTS）及 Gold Item Group Ltd.（Gold Item）等），惟各子公司在整體營收中的影響極為有限；環境面與社會面主要範疇為力山公司台灣仁化廠及塗城廠。相關數據係由力山公司永續辦公室彙總各單位提供資料，並審查確認相關數據以符合本報告誠信透明揭露原則。

公司名	所在地	母公司持股比率	經濟面	環境、社會面
力山工業	台灣 - 仁化廠、塗城廠	母公司	V	V
力山科技	台灣大里	82.87%	V	
桐鄉力山	大陸桐鄉	100%	V	
香港金科	香港	100%	V	
PTS	美國	96%	V	
Gold Item	British Virgin Islands	100%	V	

報告書管理方式

內部控管

本報告書揭露之資料及數據係公司各部門提供，由永續辦公室彙整，經 ESG 委員會各主管覆核修訂，再呈送總經理與董事長確認，提報至董事會之永續發展委員會為議案並經通過後，定稿出版。

外部查證

- 永續報告書：本公司 2024 年出版之永續報告書經國際驗證機構「台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）」根據 AA1000 保證標準 v3 第一類型中度保證等級進行查證，保證本報告書符合 GRI 準則（2021）及 AA1000 AP（2018）當責性原則。保證聲明書附於本報告書附錄。
- 財務數據：由「安侯建業聯合會計師事務所」簽證，並以新台幣為計算單位。
- 環境數據：ISO14064-1 溫室氣體盤查、ISO14067 產品碳足跡，ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全健康管理系統，經 SGS 查證並取得查證聲明書。

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

資訊說明

力山以嚴謹的態度撰寫報告書，不斷改善資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項數據資料品質；本報告書部分歷史資料和上一版報告書不同，差異原因說明如下：

	永續報告書年度		頁碼
	2022 年	2023 年	
溫盤資訊：2022 年為查證後數據修正 ^{註 1}	力山仁化廠	力山仁化廠、塗城廠	83
供應商採購支出比例 ^{註 2}	以供應商家數量總	以供應商採購金額量總	58
員工新進率	級距 30-50 歲及 51 歲以上新進人數誤植	修正 2022 年級距 30-50 歲及 51 歲以上新進人數	95
員工平均受訓時數與費用	受訓總費用與員工平均受訓費用統計有誤	修正 2022 年受訓總費用與員工平均受訓費用	98
風險管理章節	經查本公司「風險管理實務守則」尚未經董事會通過	本公司係依照「內控自行評估辦法」、「內部控制制度」訂定相關風險管理流程	41

註：1. 2022 年溫盤資訊為查證後數據修正，且 2023 年度永續報告書溫盤範圍涵蓋仁化廠、塗城廠，台灣母公司生產基地已全數納入盤查。
2. 2023 年以供應商採購金額量總國內外廠商之原物料及非原物料支出比例，並修正 2021、2022 年度資訊。

報告期間與發行

本報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，內容涵蓋經濟、環境、社會及治理各面向之具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性與可比性，部分內容將涵蓋 1 月 1 日之前及 12 月 31 日之後。未來力山將依照金管會規定時間於每年發行永續報告書，確保永續資訊透明揭露予利害關係人及關心力山永續發展之報告書閱讀者。

- 首版永續報告書：2023 年 7 月
- 本次永續報告書：2024 年 7 月
- 下次永續報告書：預計 2025 年 7 月



意見回饋

若您對於本報告書有任何建議或回饋，歡迎您與我們聯繫。

聯絡窗口：永續辦公室 許森源先生

信箱：esg@rexon.com.tw

官網：<https://www.rexon.net/>



力山永續經營的承諾

回顧 2023 年，全球經濟逐漸從新冠肺炎疫情的影響中復甦，然而，同時也不可忽視全球受到氣候變遷的嚴重影響，身為全球社區的一員，需要共同努力維護和保護地球的環境和可持續性。力山工業堅守穩健經營的信念，為維護地球環境和社會福祉盡一份力量，透過「五大永續策略」：環境永續、以人為本、誠信透明、永續產品、同善共好，在全體同仁共同努力下，榮獲 2023 台灣企業永續獎 (TCSA)- 傳統製造業 - 第 2 類「金獎」。

環境面

力山工業積極因應 2050 年國際淨零排放政策，推動各廠區資源使用和溫室氣體排放管理工作，致力減少碳足跡。2023 年 4 月，公司與關鍵供應鏈攜手合作，舉辦首屆「出口產品減碳工作坊」，並與財團法人工業技術研究院合作，建立供應鏈內的共識，共同應對永續未來的挑戰。此外，力山工業於 2023 年 8 月起參與經濟部產業發展署推動的「低碳化以大帶小」升級轉型補助計畫，期盼在產業內推動綠色轉型，共同建立更具韌性的綠色供應鏈。

社會面

力山同時關注以人為本，不僅在人才培訓上進行積極投資，更在員工健康管理、心理諮詢等方面提供多元的健康照護管道。全方位的人才發展和照顧措施也讓公司在 TTQS 人才發展品質管理系統中脫穎而出，獲得金獎的榮耀。

治理面

力山工業於 2023 年 11 月董事會成立了永續發展委員會，以進一步強化公司的永續治理體系，永續發展委員會委員會將負責規劃和制定企業的 ESG（環境、社會（人權）、治理）永續藍圖，並監督相關的運作。為了進一步提高透明度，力山工業在 2023 年納入 TCFD（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures 氣候相關財務揭露）及 SASB（Sustainability Accounting Standards Board 永續會計準則委員會）的揭露標準，透過納入國際揭露標準，力山工業力求本報告書更具有全球產業間之可比性，使投資者、利害關係人能夠更清晰地評估公司的永續績效，並更了解公司在永續治理方面所取得的進展。

展望 2024

力山工業將保持長期穩健的發展方針，致力於提供更具永續韌性的目標，將永續思維納入營運策略，並跨足更環保、更節能的戶外運動休閒市場。公司將持續強化公司治理結構，推動各項永續目標，以確保客戶滿意及股東權益，並為社會及環境做出實質貢獻，與多元利害關係人共享推動的成果，共同迎接未來的挑戰。

董事長 王冠祥

✓ 永續行動成果 _



治理 & 經濟面

- 合併**營收**台幣 67.08 億元，較去年**成長 47.5%**
- **稅後淨利**台幣 3.11 億元與去年比較轉虧為盈，**每股盈餘 1.7 元**
- 公司治理評鑑排名 **51% - 65%** 較去年進步一級
- 董事會及功能性委員會各董事**出席率達 100%**
- 2022 永續報告書獲得 **TCSA 傳統製造業 - 第二類金獎**
- 勞動部勞動力發展署 – **人才發展品質管理系統 (TTQS) 金牌 (展延)**
- 2023 年員工教育訓練，上課時數共計 14,735 小時，**支出約台幣 300 萬**



社會面

- 榮獲教育部體育署 – **運動企業認證之殊榮**
- 職福會提供**多元補助**，2023 年補助**台幣約 781 萬元**
- 供應鏈永續管理：2023 年領訂「供應商行為準則」已完成 **62 家以上** 供應商簽署
- 站在孩子看不到的高度：提供 **2 場次的國小校園服務** 協助木工修繕與環境清潔
- **暑期小尖兵**：暑假期間提供員工的學齡子女，深入了解爸媽工作環境機會，促進家庭和諧
- **捐贈**學校獎學金、公益機關等組織合計**台幣約 20.8 萬元**
- 取得 **ISO 45001** 職業安全衛生管理系統驗證



環境面

- 取得 **ISO 14064-1** 溫室氣體查證聲明書
- 取得 **ISO 14067** 產品碳足跡查證聲明書，共 **2 台健身機產品**
- 取得 **ISO 14001** 環境管理系統驗證
- 溫盤範圍納入塗城廠，**母公司生產基地已全數納入盤查**
- **2023 年的能源銷售密集度** 為 3.4566 GJ / 百萬元，相較於 2022 年的 4.6410 GJ / 百萬元，**下降 1.1844 GJ / 百萬元**

特別報導 _

(一) 職場共融 – 成立性平委員會 _

力山公司實踐社會共融理念，致力於消除工作場所中的性別歧視和不平等。儘管過去未設立制度化的性別平等委員會，但公司一直秉持照顧員工的理念，通過一系列性別平等措施，提供公平公正的工作環境，確保男女同事享有平等的機會和待遇，成為員工信賴和尊重的公司。

隨著 2023 年政府修訂性別平等相關法令，公司意識到需要更系統化地推動性別平等措施，迅速成立了性平委員會，顯示出公司對性別平等的承諾。性平委員會負責將相關政策制度化，更確保有效實施和執行；委員們緊密合作、審查和更新現有政策，提出新的倡議和措施，並持續監督和評估其效果。

力山工業不僅追求永續經營，更關心員工福祉和社會公平，致力於成為性別平等的領導者和榜樣，構建更加公正且包容的工作環境。

重要歷程

Step 1. 遴選性平委員名單

調查小組 4 人、委員 7 人，明定委員會中女性委員占比大於二分之一。

Step 2. 制定規範

依據相關法規訂定制度及申訴 / 處理程序。
設計相關處理作業文件表單。

Step 3. 內部宣導活動

1. 廠內張貼海報觀念宣導
2. 推動「母性關懷」各項措施
3. 投訴管道更透明並結合 EAPs 員工協助方案

Step 4. 舉辦教育訓練

舉辦教育訓練及法令宣導

Step 5. 政策執行

由性平委員會定期追蹤執行狀況。

Step 6. 後轉機制

陪同投訴員工進行心理輔導 / 諮商。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

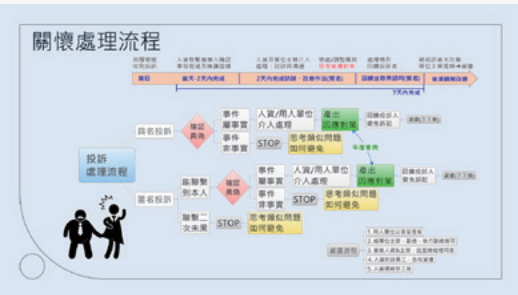
06 關懷 – 同善共好

附錄

2023 年力山推動多項性別平等相關宣導活動，包括廠內張貼海報、透明的投訴管道、結合 EAPs 員工協助方案，以及推動母性關懷措施。母性關懷措施包括設立孕婦停車位、調整製造單位女性同仁的工作環境及內容、母性可在舒適的哺集乳室享有無時間及次數限制的哺乳時間、母性生育津貼、定期職護安排衛教或提供諮詢，以及與特約幼兒園的合作。（註：員工協助方案（Employee Assistance Program，簡稱 EAPs）是一套運用於工作職場的方案，目的在發現並協助員工解決可能影響工作效能的個人問題（包括健康、婚姻、家庭、法律、情緒等）及協助組織處理可能影響生產力的相關議題。）

報導年度共有 15 位同仁申請育嬰留停，其中包括 13 名女性和 2 名男性，應復職與實際復職之人數均為 8 人，復職率達 100%。

公司訂有工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法，申訴人可向部門主管、人力資源處或員工悄悄話專區提出申訴，調查小組立即展開調查，並保密相關資料，提供被申訴人說明機會。報導年度為強化性平委員會委員的法令知識，公司安排了 12 人參加共 5 小時的數位課程，並為製造部門進行性騷擾防治教育訓練，共 464 位新進員工接受了此教育。2023 年公司共處理了 2 件性騷擾投訴案件，委員會根據規範程序公平公正地進行調查處理，並立即採取有效的糾正和補救措施，包括提供 EAPs 心理支持、重新分配工作職責及再教育，以幫助員工從性騷擾事件中恢復並重返工作環境。



☁️ (二) 節能減碳 – 帶動供應鏈低碳轉型 _

身為地球企業公民的一份子，力山深刻瞭解永續經營對客戶、政府與內外部關係人的重要性。因此，力山不僅提出永續承諾、目標及具體執行方案與時程，並在供應鏈永續管理方面積極推動關鍵供應夥伴關注永續發展議題。根據 2022 年 5 月供應商 ESG 初步認知普查結果發現，313 家供應商中僅有 109 家願意自發性導入或參加力山發起的永續改善活動，顯示供應商對永續經營的認識不足或尚未積極投入。

力山希望發揮中心工廠的影響力，通過帶領衛星廠進行體系經營、管理及生產同步的合作模式，健全產銷體制，提升整體競爭力。這種合作不僅僅是物料供需關係，更是將衛星廠視為生產線的延伸，達到相輔相成、共存共榮的關係。

為因應全球氣候變遷及國際淨零減碳目標，經濟部工業局積極推動中衛體系減碳輔導工作，選擇在特定領域技術具有獨特性及在全球市場具領先地位的中堅企業，由中衛發展中心協助，採用中心與衛星廠「以大帶小」的體系減碳方式，帶動夥伴業者共同減碳。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

中衛體系減碳步驟

第一步

成立永續供應鏈推動組織，讓公司與供應鏈經營層共同規劃減碳路徑與策略，設定減碳目標，進行 ISO14064-1（組織溫室氣體盤查）或 ISO14067（產品碳足跡）的資料蒐集與計算，完成盤查報告書及第三方查證。

第二步

分析減碳熱點，提升空調（無塵室冰水主機）、空壓機、照明等公用設施效率，透過設備汰換、公用設施電力最佳化、能源管理系統導入及永續精實的 7 大浪費輔導，協助業者節能減碳，並提出減碳成果報告，後續再擴散至其他產品線體系內所有業者。

第三步

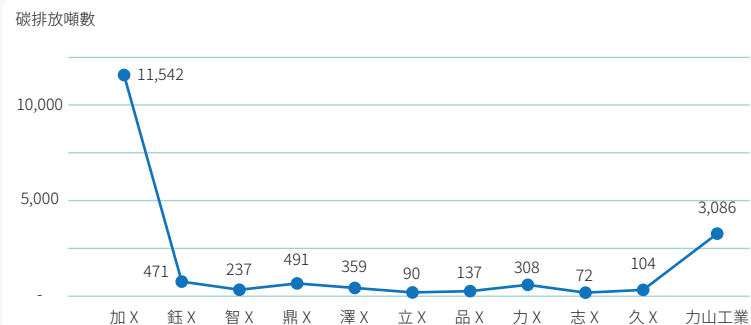
達到碳中和目標，透過自我減量、植樹及使用再生能源等方式累積減碳量相互抵換。

執行成效：

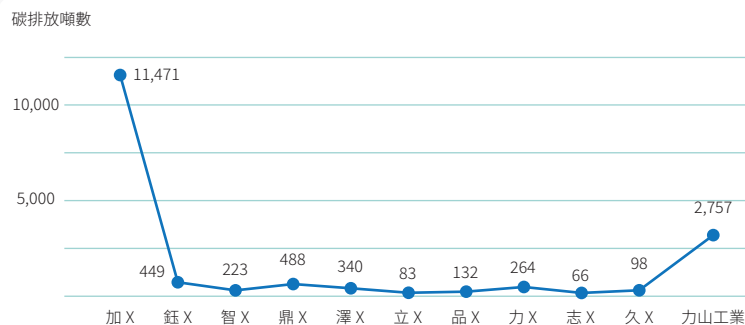
自 2023 年 9 月起，力山協同 10 家供應商在中衛發展中心的輔導下，執行「製造業低碳化及智慧化升級轉型診斷輔導」專案，並於 12 月 29 日完成低碳化診斷報告，為 2024 年「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」專案奠定基礎。透過顧問進行力山與 10 家供應商之深度訪廠，進行溫室氣體盤查、能源及碳排熱點診斷，規劃公用設施效率提升、耗能設備汰換、電力最佳化、能源管理系統導入等，並輔以永續精實專案推動計畫。

預計在 2024 年 6 月至 2025 年 10 月期間，力山工業與 10 家供應商每年可共節省用電 106 萬度，減少溫室氣體排放 526 公噸 CO₂e。

改善前（OR 調整前）：總碳排（16,896 噸）



改善後（OR 調整後）：總碳排（16,370 噸）



(三) 環境友善 – 推動永續設計與低碳供應鏈

力山公司推動綠色設計與低碳供應鏈

力山工業從產品設計、原物料採購、製造到行銷與服務，全程融入永續思維，確保材料及製程符合環保要求。本公司致力遵守國際法規，產品符合 RoHS、REACH、包裝指令、電池指令和無鹵 (HF) 標準等要求。全系列產品在出廠前均通過國際 / 國家 / 客戶標準測試，獲得認證，100% 符合安規，確保使用材質不會影響消費者健康。

在產品設計階段，公司採用環保材料標準，確保產品遵守 RoHS 及 REACH 指令。在製造過程中，所使用的輔材也需符合客戶及法規要求。上游採購階段，力山要求供應商和合作夥伴符合 RoHS 及 REACH 指令，減少生產過程的環境衝擊，並攜手供應商改善。

產品設計開發階段

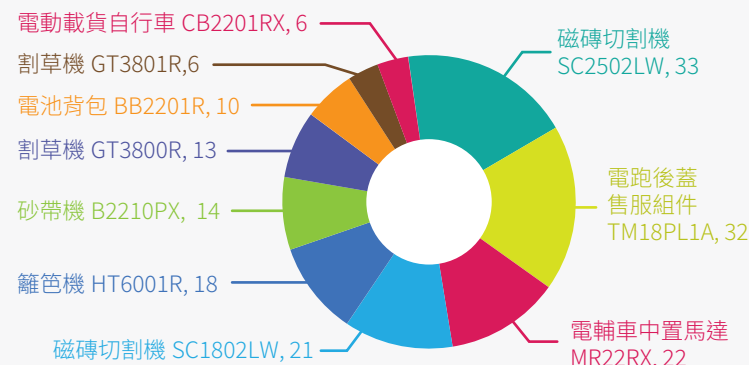
- 開發新產品時，公司依產品和客戶需求，在相關物料圖面標註必要的綠色零件認可資料，如綠色宣告書、材質證明書及測試報告。
- 力山透過系統審核供應商提供的佐證文件，確保零件符合國際環保法規、指令及客戶要求。目前，公司正評估導入系統化的審核流程，以提升有害物質管理效率，並定期收集法律法規變化，確保及時遵守。

上游採購階段

- 量產後的進料管制制定有害物質檢驗制度，進料時按 AQL 抽樣規則隨機抽樣檢測，使用 X 射線螢光分析儀 (XRF) 檢驗供應商來料，監控零件不含有害物質。違反管制物質規範的原物料視為不合格品，要求供應商提出佐證資料；最終判定為不合格品的，則退貨並要求供應商提出矯正措施。
- 2023 年所有產品線均符合環保材料無有害物質相關法規及客戶規範，公司致力於降低生產過程對環境的影響，並與供應商共同發現改進機會。

執行成效：

力山推動永續設計，要求供應商採用綠色材料並減少有害物質使用，已在產品製造過程中實現更環保的效果。2023 年，新開發的 10 項產品共 175 項零件，取得材質證明及 RoHS 及 REACH 的檢測報告或自我宣告函，達成 100% 環保要求。



重大性鑑別及永續發展目標

從國際情勢鑑別永續目標

後疫情時代，全球面臨著諸多挑戰，包括烏俄戰爭和以巴戰爭等地區衝突，這些衝突對於地區穩定和全球安全都帶來了威脅。同時，COVID-19 疫情對全球經濟、社會和健康造成了深遠影響，使得人們更加關注永續發展議題。

2023 年聯合國氣候變化綱要公約第 28 次締約方會議（COP28）後，國際社會對於永續發展的趨勢普遍持積極樂觀的態度，認為應該加強國際合作，共同應對氣候變化等全球性挑戰。此外，許多國家和地區也積極推動綠色轉型和低碳發展，投資於可再生能源和環保技術等領域，以實現環境保護和永續發展的目標。

力山工業追求企業永續發展的同時，重視企業社會責任，配合臺灣證券交易所規範，定期修訂本公司「永續發展實務守則」，做為依循綱要。在實踐企業願景過程中，透過技術研發、製程改善、堅持節能環保及研發創新，以創造客戶價值，達成企業與社會共榮發展，並呼應聯合國永續發展目標（SDGs）。

永續承諾與目標

以「共榮、共好、共享」為核心價值，力山公司堅持不斷改進、精進製造與管理。我們以尖端的機電整合技術，為品牌客戶提供高品質產品與服務；並在「創新、綠色、人才、治理、關懷」五大面向上，與利害關係人共同建立美好社會。

創新 – 創新與基礎並重，永續穩健策略

因應全球氣候變遷與 2050 淨零碳排，2023 年成功開發上市取代燃油引擎的室外載具馬達園藝工具，並陸續提出創新的產品概念與提案給予客戶評估與調整其產品線外，更針對產品功能及規格、價格、市場通路與推廣、獲利等層面探討增加產品的附加價值，持續滿足客戶對產品效能、規格與永續產品之需求。

綠色 – 環境永續

透過資源永續理念，檢討製程與實施循環經濟，建立健全的能源管理體系。在產品生命週期管理中，注重產品設計、製造、使用、回收等各階段，以降低對環境的影響，並積極尋求產品與環境之間的平衡點，採用環境友善的原材料進行設計與開發。管理架構包括「產品設計源頭管理」、「製程管控及污染減排」、「循環利用」和「綠色供應鏈管理」，以實現環境永續的目標。

人才 – 人才激勵與培育

力山公司遵循國際人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》和《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》，並遵守相關法規。我們致力於建立和諧的勞資關係，實現職場平等，保障員工的健康、安全和心靈平衡。公司制定一系列管理規定，如「工作規則」、「職場預防不當行為計畫」和「人事管理規定」，明確保護員工的基本權利，包括禁止歧視和性騷

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

擾。同時，我們建立了多元有效的溝通機制、完善的薪酬福利和培訓發展計劃，加強員工對人權的認識，確保其權益不受損害。

力山重視人才培育，倡導終身學習，並致力於打造一個持續學習的組織文化。通過力山學院、數位學習平台，我們培養員工成為各自領域的專家。同時，我們積極與學術界和產業界合作，培養智慧製造等高端技術人才，構建企業的長期競爭優勢。

治理 – 永續治理政策

力山最高治理單位為董事會，董事選任係遵循「董事選舉辦法」，考量董事會整體配置，與具備執行職務之必需知識、技能及素養，包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等，能為公司營運策略做出公正判斷。力山工業以最高從業道德標準自我要求、恪遵紀律，對貪污行為零容忍，不允許任何賄賂、舞弊、濫用公司資產或犧牲公司權益以換取個人利益之行為。力山訂有違反從業道德行為之檢舉制度，包含檢舉管道及處理程序之說明，確保檢舉人（吹哨者）及相關人之合法權益。

為提升董事會運作效能，本公司董事會下設「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」三個功能性委員會，分別協助董事會履行其監督職責，負責訂定及審核相關政策、制度之推動及落實，強化董事會運作，並定期向董事會報告其執行狀況與決議，各委員會成員彙整如下表：

☑：委員會召集人

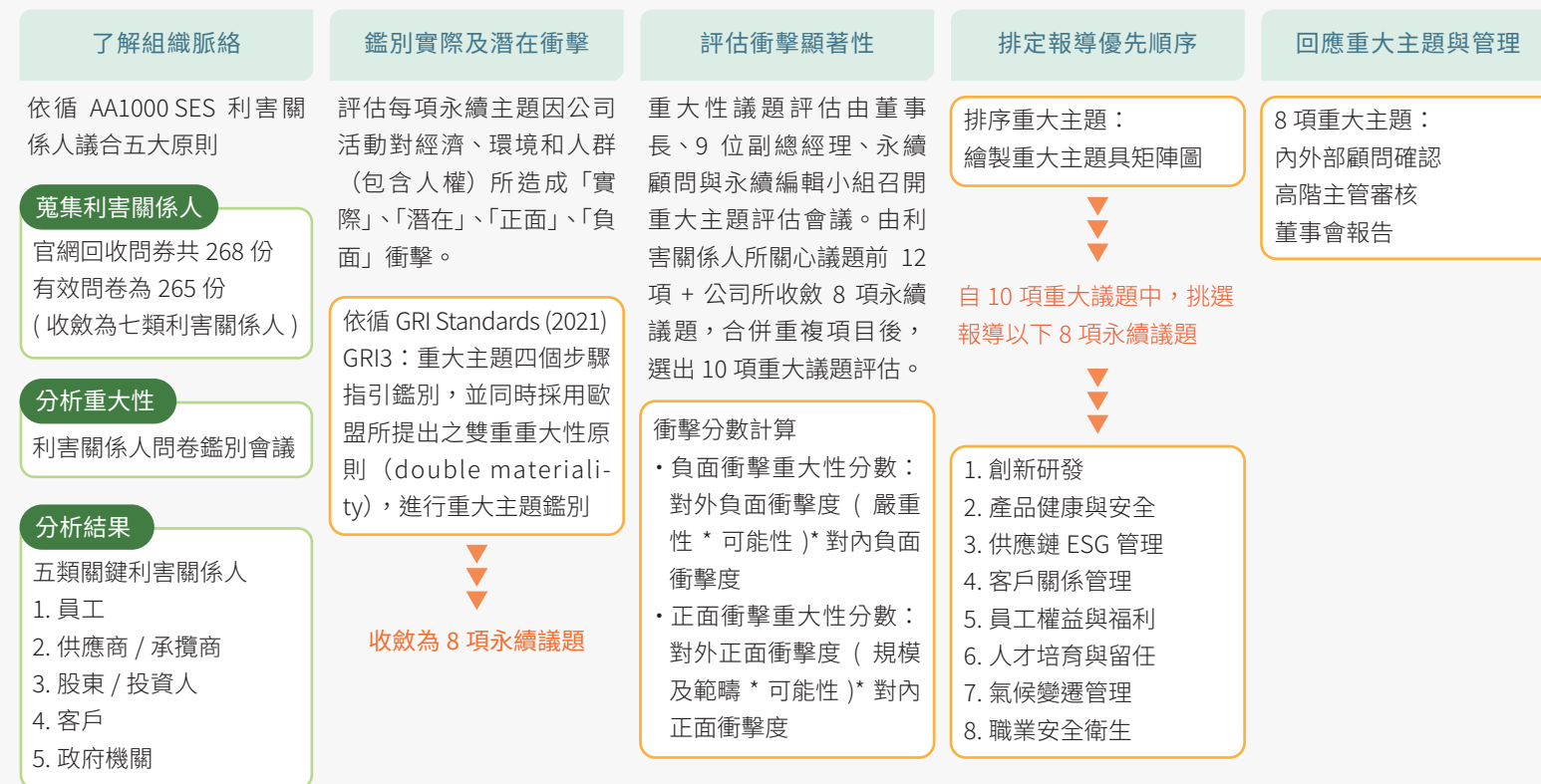
	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
王冠祥 董事長			✓
崑鉅股份有限公司代表人 王冠涓 董事			☑
楊慶祺 董事		✓	✓
李成獨立董事	✓	☑	✓
吳傳銓獨立董事	☑	✓	✓
陳立宗獨立董事	✓	✓	✓

關懷 – 串聯美好社會

力山將企業永續發展作為公司的核心價值，不僅致力於業務擴展，更秉持「在地深耕」理念，推動提倡「鄰里共好」、「社區關懷」和「社會共榮」。透過多元公益活動，廣納同仁參與。我們將影響力從廠區鄰里擴展至社會各個角落，共同促進社會的均衡發展，串聯美好社會的脈動。

利害關係人鑑別及溝通與重大性分析

力山工業依循 GRI Standards (2021) GRI 3：重大主題四個步驟指引鑑別，並同時採用歐盟所提出之雙重重大性原則（double materiality），進行重大主題鑑別，以提升永續資訊揭露品質，並分別從「公司活動對經濟、環境和人群（包含人權）造成之實際與潛在衝擊之重大程度」，及「利害關係人之利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體」進行評估，以作為永續議題是否具重大性之評估原則，並做回應與管理。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

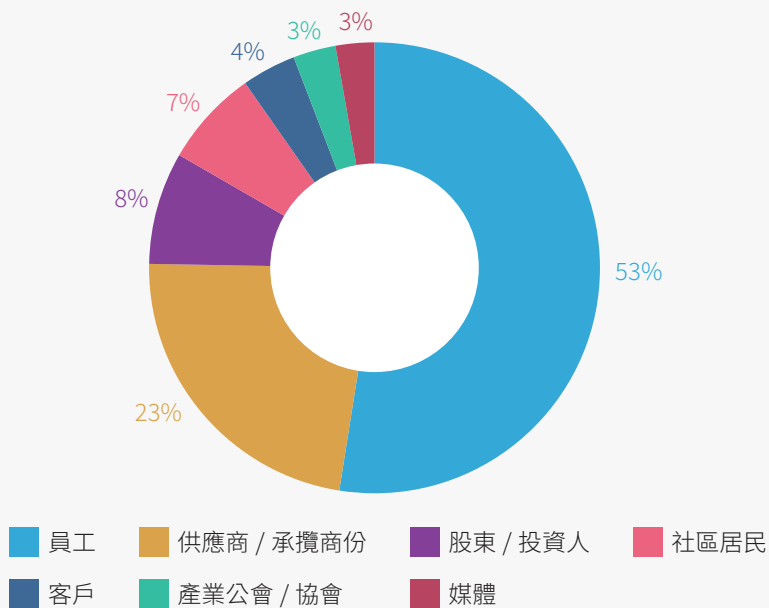
06 關懷 – 同善共好

附錄

力山工業為使利害關係人鑑別更貼近 GRI Standards (2021) 原則精神，本公司利害關係人之定義「指權益已經或可能受組織活動衝擊（影響）的個人或群體」，並於重大性議題評估會議時，評估因公司商業活動可能影響之個人或群體，再依影響程度，綜合考量問卷（本年度於官網上發布問卷調查九類利害關係人），回收有效樣本共 265 份統計資訊如下，其中政府機關（1 份）與非營利組織（2 份）因問券回傳份數極低故不採用，作為力山工業利害關係人鑑別之參考。

利害關係人問券調查

利害關係人問券比重



利害關係人問券份數

- 員工：141 份
- 供應商 / 承攬商：60 份
- 股東 / 投資人：21 份
- 社區居民：19 份
- 客戶：10 份
- 產業公會 / 協會：7 份
- 媒體：7 份

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

利害關係人之議合

關係人	對公司的意義	關注主題	溝通管道與頻率	2023 年實際溝通成果
 股東、投資人	股東、投資者的支持與評價，將牽動力山的營運與股價，故完善的 ESG 作為並透明揭露可增加投資者信心，並提升企業永續價值、創造獲利基礎。	經濟績效 風險管理 創新管理與永續製造 人力發展	年度召開股東會（每年） 法說會（半年） 官網利害關係人問券（即時） 公開資訊觀測站（即時） 電話、email（即時）	- 舉辦股東大會 1 次 - 舉辦法說會 2 次
 員工	員工是力山重要的資產與動能，我們尊重並關懷照顧員工，讓員工樂在工作、發揮潛能與公司並肩永續經營。	職業安全衛生 勞資關係 人才吸引及留任 人力發展 人權	員工全體月會（每月） 勞資會議（每季） 福委會會議（每季） 工會會議（每年） 員工教育訓練（不定期） 員工考核（每月） 主管績效面談（每年）	- 員工全體月會共 12 次 - 勞資會議舉辦 4 次 - 教育訓練課程 799 堂課，總時數 14,734 小時，總費用 5,762,318 元 - 補助員工聚餐 / 旅遊 1,554 人次、總經費 1,680,195 元 - 補助 9 個員工社團，活動補助經費 262,000 - 員工免費體檢人數 566 人，補助經費 395,320 - 員工子女獎學金共計 292 人，合計 328,156 元 - 舉辦公司性健行活動 2 次及淨山活動 1 次，員工家庭日等，合計 1,155,000 元

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

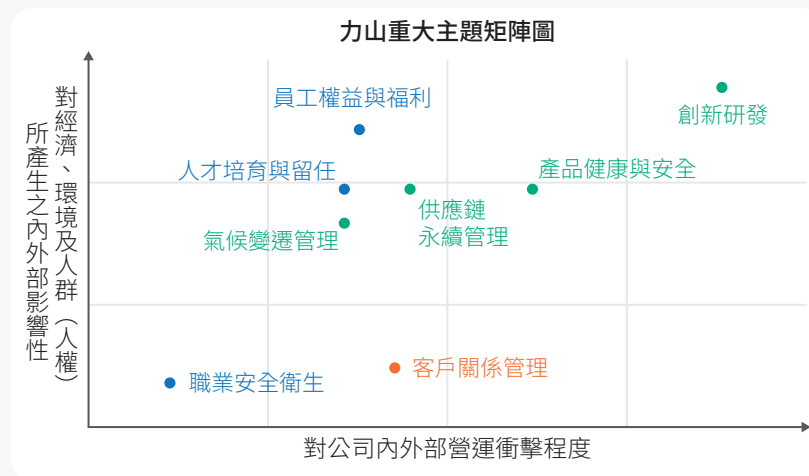
06 關懷 – 同善共好

附錄

關係人	對公司的意義	關注主題	溝通管道與頻率	2023 年實際溝通成果
 客戶	客戶是企業永續發展的基礎，力山以高品質、高環保、高服務的標準，創造高附加價值與長久可靠的客戶關係，提升客戶滿意度，讓企業與客戶可以共存共榮。	法令遵循 客戶關係管理 強迫與強制勞動 勞資關係 人權	客戶滿意度調查（每年） 品質認證（每年） 網站意見回饋（即時） 客戶服務（定期） 客戶拜訪（定期） 電話、email（即時） 專案會議（每周）	- 定期安排客戶拜訪 24 小時內回饋客戶需求 - 每週召開專案 / 品質會議
 商業夥伴 (供應商 / 承攬商 / 外包商)	商業夥伴穩定且長久的合作默契，是支持力山產品品質與產量的強力後盾，與商業夥伴互信合作是永續經營的基礎。	客戶關係管理 風險管理 經濟績效 永續供應鏈 廢棄物與循環再生 人權	供應商大會（每年 2 次） 供應商評鑑（每年） 供應商現場拜訪（不定期） 電話、email（即時） 供應商意見調查表（每年）	2023 年供應商交期品質評分表 337 家，A 級率 93%。（A 級 314 家、B 級 21 家、C 級 1 家、D 級 1 家） 2023 年新供應商評鑑 5 家，使用環境與社會標準篩選供應商合格率 100%。 2023 年 5/17、11/28 兩場供應商大會
 政府 / 主管機關	政府主管機關為經濟、環境、社會等面向最高法令規範之制定者，恪遵法規為力山營運之基本原則。	法令遵循 客戶關係管理 風險管理 經濟績效	公開資訊觀測站（即時） 公司官網（不定期） 公文與申報資料（不定期） 宣導說明會（不定期） 電話、email（即時）	- 力山董事會成立永續發展委員會 - 第十屆公司治理評鑑列於 51%-65%

重大主題方針管理

本年度重大主題經重大性分析流程，由內部高階主管、外部顧問與永續辦公室成員鑑別出 8 項主題，作為本公司優先管理與回應之重點，正面衝擊以公司目前策略與管理方針評估各項議題對經濟、環境及人群（含人權）三面向所產生之正面效益及發生可能性，負面衝擊假設組織不採取行動，導致未能預防或將造成公司損失，以評估各項議題於三面向所造成的嚴重程度及發生可能性，繪製力山重大主題矩陣圖如下：



2022 年重大主題

1. 經濟績效
2. 風險管理
3. 員工福利
4. 創新研發
5. 人才吸引與留任
6. 供應鏈永續管理
7. 產品健康與安全
8. 氣候變遷管理



2023 年重大主題

1. 創新研發
2. 產品健康與安全
3. 供應鏈 ESG 管理
- NEW** 4. 客戶關係管理
5. 員工權益與福利
6. 人才培育與留任
7. 氣候變遷管理
- NEW** 8. 職業安全衛生

2023 年鑑別之重大主題共有 8 項，包含「創新研發」、「產品健康與安全」、「供應鏈 ESG 管理」、「客戶關係管理」、「員工權益與福利」、「人才培育與留任」、「氣候變遷管理」、「職業安全衛生」，與 2022 年相比，新增「客戶關係管理」與「職業安全衛生」二項重大主題；2022 年重大主題「經濟績效」因本年度營收與獲利上升、「風險管理」列入一般性管理故未納入本年度重大主題範疇。

結果顯示，以力山公司現有策略與管理方針於三面向綜合評量後，「創新研發」所產生之正面與負面衝擊顯著程度最高，持續精進將可擴大其全面影響力。負面衝擊程度次高為「產品健康與安全」，代表消費者重視產品使用與安全已是普世價值；正面衝擊次高為「員工權益與福利」，因公司重視員工福祉的同時也會對經營績效帶來正面助益，創造雙贏。針對環境面主題，「氣候變遷管理」已成為全球企業重要議題，本次正、負面衝擊評估也顯示，公司以積極態度面對溫室氣體管理並以邁向淨零排放為目標，符合世界潮流與趨勢。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

管理方針	重大主題	永續準則呼應	利害關係人影響					管理方針說明	管理方針評估	對應章節與呼應SDGs
			股東投資者	商業夥伴	客戶	員工	政府機關			
產品服務	創新研發	DJSI- 休閒設備及產品和消費電子產品：創新管理 DJSI- 機械與電器設備：創新管理		■	●			朝向綠色創新和專利申請，提升市場競爭力並增加智慧資產價值。	1. 每月提案及檢討永續產品或服務開發進度 2. 檢視專利 (含產品及技術) 申請流程和效率	3.2 研發與製造  
	產品健康與安全	GRI 顧客健康與安全 416 GRI 行銷與標示 417 SASB- 電器製造：產品安全 SASB- 玩具和體育用品：產品的化學和安全危害 MSCI- 休閒產品：產品安全與品質			●	●		確保產品符合安全標準，保護消費者健康，並符合環境友善目標。	產品出貨前皆通過高於法規規範之要求	3.4 產品品質與責任  
友善職場	員工權益與福利	GRI 經濟績效 201-3 GRI 勞雇關係 401-2 、401-3				●		1. 定期檢視員工福利政策，與時俱進，滿足員工需求。 2. 制定完善的員工協助方案，照顧員工身心健康。 3. 提供多元培訓發展機會，促進員工職涯規劃與推動工作生活平衡措施。	1. 每月績效評核，即時回饋員工的表現並給予回饋。 2. 年度進行績效評核，主管與同仁溝通相關回饋建議，以使員工能逐年自我提升發展。 3. 定期調查滿意度及改善建議，依其適宜性修訂辦法，以提升員工福祉。	5.4 權益與福利  

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

管理方針	重大主題	永續準則呼應	利害關係人影響					管理方針說明	管理方針評估	對應章節與呼應SDGs
			股東投資者	商業夥伴	客戶	員工	政府機關			
友善職場	人才培育與留任	GRI 市場地位 202 GRI 訓練與教育 404-1				●		建構力山學院提升員工專業職能、且提供完善的晉升制度及職涯發展系統	建立組織型學習環境，TTQS 精神持續精進發展	5.2 雇用與留任  
責任採購	供應鏈永續管理	GRI 採購實務 204 GRI 供應商社會評估 414		●				帶領關鍵供應商共同關注社會責任與環境保護等永續相關議題，推動產業永續發展。	1. 擬訂「供應商行為準則(守則)」 2. 供應商溫盤蒐集目標 -15 家關鍵供應商	3.3 供應鏈合作 
氣候行動	氣候變遷管理	GRI 經濟績效 201-2 GRI 能源 302-1、3、4 GRI 排放 305-1~5 TCFD 氣候相關財務揭露 證交所 專章揭露氣候相關資訊	●	■	■		●	推動供應鏈進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查培訓。 致力於實現低碳排的綠色環保製程，達成有效減少溫室氣體排放之目標。	1. 力山大里廠盤查類別 3.1 及 4.1，盤查比率提升至 80% 以上 2. 溫室氣體符合國際減碳趨勢(排放當量/營收)，排放強度較前一年減少 5% 3. 2023 年度完成配電規範，評估智慧化能源管理系統	4.1 力山淨零藍圖路徑行動 

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

管理方針	重大主題	永續準則呼應	利害關係人影響					管理方針說明	管理方針評估	對應章節與呼應SDGs
			股東投資者	商業夥伴	客戶	員工	政府機關			
客戶關係	客戶關係管理	GRI 418 客戶隱私 (418-1)	▲	■	●			取得客戶信任的重要關鍵在於持續進行技術創新，以及提供最高品質的產品與服務成為「客戶最佳合作夥伴」為願景	1. 客戶滿意度 80 分以上 2. 客戶頒予優良供應商獎項	2.3 客戶關係管理  
職場健康與安全	職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生		■	■	●		1. 成立職業安全委員會，制定完善的安全管理政策。 2. 定期辦理安全教育訓練，提升員工安全意識。 3. 落實風險評估，定期檢查安全設施，及時修繕或更新老舊設備。 4. 建立完善的事務通報和調查機制，持續改善工作環境。	1. 定期檢視職業安全政策的執行成效，並適時調整。 2. 統計和分析職業傷害事故數據，找出根源並改善。 3. 透過員工滿意度調查，了解現行措施是否到位。 4. 邀請外部專家進行職業安全稽核，檢視缺失並提出建議。	5.5 職場健康與安全  

●：導致（直接造成） ■：促成（間接造成） ▲：直接相關（因商業關係間接造成）



ABOUT REXON

/ 關於力山 _

1.1 公司簡介	25
1.2 永續治理架構	27
1.3 獲獎與肯定	28

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

► 1.1 公司簡介

1.2 永續治理架構

1.3 獲獎與肯定

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

1.1 公司簡介

力山工業前身為國興機械廠，1972 年由陳瑞榮、王坤復以及林樹霖先生共同創立於台灣台中，並於隔年正式登記成立，在 1976 年易名為力山工業股份有限公司，由陳瑞榮、王坤復持續經營，後於 2021 年由王冠祥接任董事長迄今。力山以生產木工機及健身器材行銷全世界多國，是個擁有 ISO 9001 品質系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理標準合格認證的公司，目前產品主要以外銷為主。

力山經營理念為「誠實、穩健、茁壯」是集團最重視的核心價值，誠實 - 就是以誠待人、用心做事；穩健 - 共築客戶、供應商、員工之間的夥伴關係；茁壯 - 持續不斷自我成長。本公司秉持取之於社會，用之於社會的信念，致力成為股東樂於投資的公司，製造客戶樂於購買的產品，員工樂於工作的環境，同時也是對地球有貢獻的團體，我們期許為社會更臻美好做出改變。

營運據點與生產基地



股票代號 1515	成立時間 1973 年 4 月 30 日	上市日期 1995 年 2 月 4 日
資本額	新台幣 1,814,735,000 元	
經營業務	工具機及其零件之製造加工買賣，健身機及其零件之製造加工買賣	
總公司地址	台中市大里區仁化路 261 號	

公司名	所在地	母公司 持股比率
力山工業	台灣 - 仁化廠、 塗城廠	母公司
力山科技	台灣大里	82.87%
桐鄉力山	大陸桐鄉	100%
PTS	美國	96%

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

► 1.1 公司簡介

1.2 永續治理架構

1.3 獲獎與肯定

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

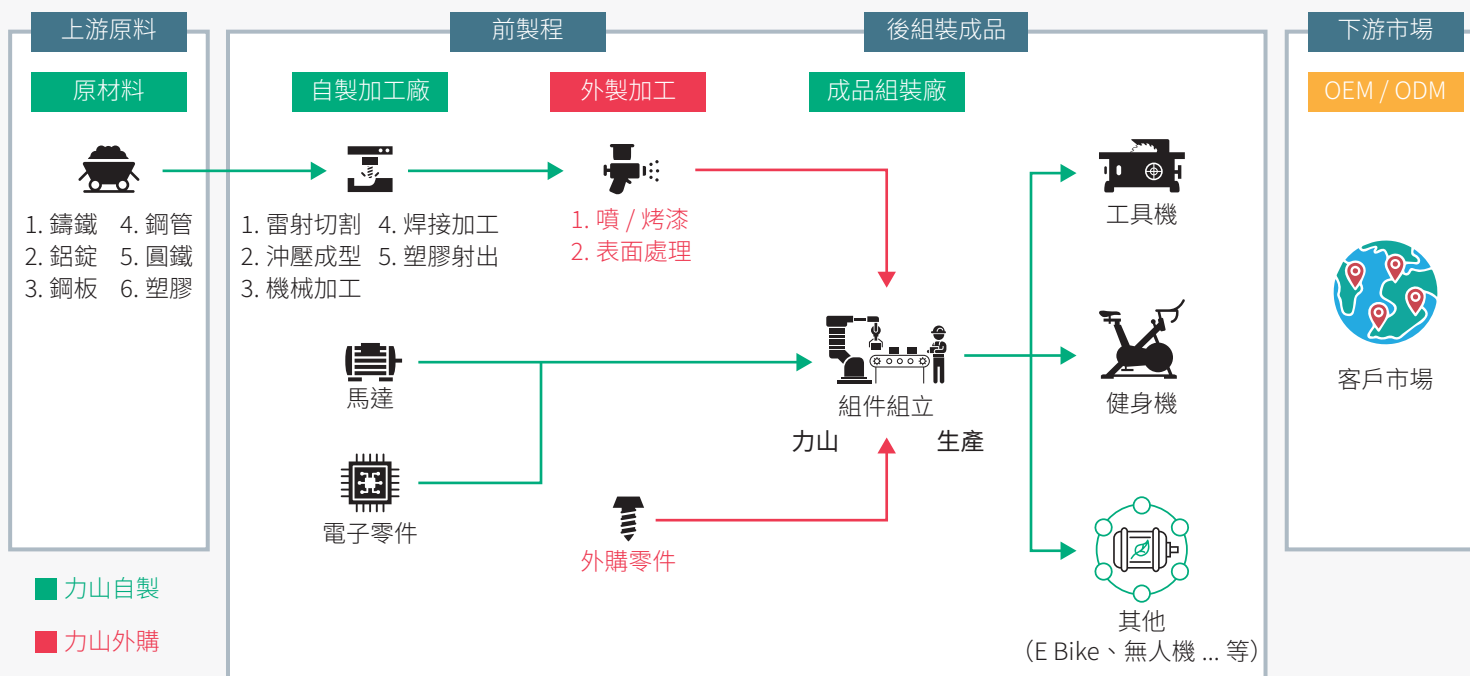
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

力山營運價值鏈

本公司 2023 年銷售產品結構比例（電動工具機佔 11%、健身機佔 75%、其他商品佔 14%）、產品外銷數據（美洲 89%、歐洲 9%、亞洲 1%、其他 1%）。有別於國內外電動工具機 / 健身機製造同業多跨足品牌、通路造成零售端與品牌客戶相互競爭，且銷售通路容易因市場大環境的系統性風險而產生鉅額虧損壓力，力山則專注於製造能力與提升產品品質，包含對於製程上下游垂直整合與關鍵原物料自製皆為力山之強項，其中成品生產流程包括：鑄造、沖壓、彎管、CNC 加工、塑膠射出、馬達生產、控制面板生產及產品組立等，從原物料加工到整機出貨，力山皆有關鍵能力做系統整合。



註：本公司價值鏈與前一年相比並無重大變化。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

1.1 公司簡介

▶ 1.2 永續治理架構

1.3 獲獎與肯定

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

1.2 永續治理架構

力山公司於 2023 年 11 月成立「永續發展委員會」，設於董事會下之功能性委員會，並作為公司永續發展的最高專責治理單位。該委員會由董事長、兩位董事及三位獨立董事組成，以「共榮、共好、共享」為使命，推進「治理、綠色、創新、人才、關懷」五大面向，響應全球 ESG 趨勢，回應利害關係人對環境、社會與治理議題的期望。委員會成員每年定期召開會議，由成員互選一名董事擔任召集人及會議主席。

永續發展委員會設有永續長一職，由董事擔任，並成立永續辦公室，下設六個小組，涵蓋財會、銷售、採購、製造、研發、公司治理及人力資源等領域。各單位主管共同參與 ESG 專案，提供跨部門資源，制定策略性永續發展方向與專案推動。

力山永續經營委員會（ESG 經營委員會）由公司治理組、供應商管理組、環境永續組、永續產品組、客戶服務組及友善職場暨社會共榮組組成，負責制訂企業永續策略與願景。永續長擔任召集人，九位副總擔任委員，並設有永續辦公室推動企業社會責任相關工作與管理。2023 年 ESG 經營委員會共召開 11 次定期會議，檢討永續管理目標及政策落實，出席人員包括董事長、總經理及各單位副總，討論氣候變遷管理策略、永續行動計畫及目標達成情況，每年兩次向永續發展委員會報告運作成效。

永續治理單位每年定期參考國際性永續標準（如 GRI、TCFD、SASB）、聯合國永續發展目標（SDGs）及 ESG 評級機構（如 DJSI、MSCI）的指導方針，並依據上市公司永續報告書編製與申報辦法，蒐集與公司相關的永續議題。透過各部門的營運活動、利害關係人的溝通、外部顧問意見及產業特性，鑑別重大永續議題。

報導期間力山公司與利害關係人溝通並無重大事件產生^註。本報告書資料及數據由公司各部門提供，經永續辦公室彙整，並由 ESG 經營委員會各主管覆核修訂，最後呈送總經理與董事長確認，提報至永續發展委員會審議通過後定稿出版。

註：公司將「重大事件」定義為依據「金管會重大訊息發布原則」及「重大違規事件罰款金額新台幣 100 萬元以上」的事件。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

1.1 公司簡介

1.2 永續治理架構

► 1.3 獲獎與肯定

02 治理 – 誠信透明

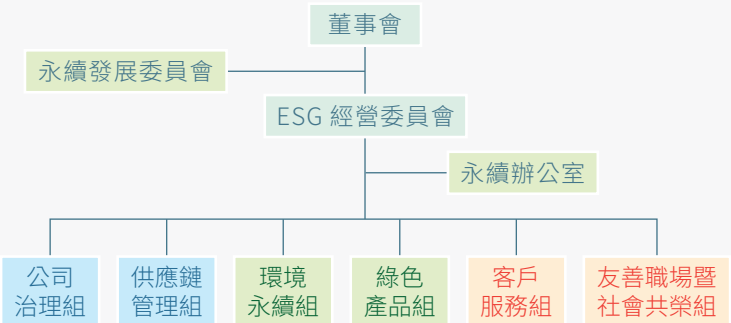
03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄



永續治理 執行單位	各單位職掌及功能
永續辦公室	永續報告書編制、整合碳議題及溫盤管理
公司治理組	風險管理、誠信經營、營運經營治理、環境保護、安全衛生政策及推行計畫
供應鏈管理組	倡議、分享與輔導之理念，與供應商共創 ESG 共好循環建立穩定合作關係
環境永續組	以資源永續概念，檢討評估製程循環經濟之運作、建構能源管理系統
永續產品組	應用核心技術，靈活創新，提升人類生活韌性，找出具有未來價值之永續產品與服務
客戶服務組	客戶導向、品質至上，共同承諾永續，體現共榮共享
友善職場暨社會共榮組	培育人才、扎根教育厚植 ESG DNA 及志工人力，重視鄰里，發揮社會價值

🏆 1.3 獲獎與肯定

大事紀

2023	• 取得 ISO 14001 環境管理系統 • 取得 ISO 45001 職業安全衛生管理標準 • 取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體查證聲明書
2022	• 取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體查證聲明書 • 取得 ISO 14067：2018 產品碳足跡查證聲明書
2018	• 導入鼎新廠內智能物料管理系統正式上線
2017	• 導入 EC 協同商務供應鏈管理系統正式上線
2013	• 投資大陸桐鄉力山及杭州勘吉
2004	• 導入 TPM 全面生產管理活動
2003	• 美國希爾斯公司導入 C.P.F.R. 專案（協同計劃、預測、補貨），並正式上線
2002	• 導入 SAP 系統正式上線
2000	• 透過收購沖床及零件加工廠，將生產程序垂直整合
1999	• 通過 ISO 14001 認證
1998	• 成立健身器材部門
1995	• 股票公開上市，並通過 ISO 9001 認證
1992	• 通過歐洲共同市場 ISO 9002 驗證
1989	• 導入全公司品質管理 (TQC)，推動企業經營合理化
1976	• 易名為力山工業股份有限公司
1973	• 由陳瑞榮、王坤復以及林樹霖先生，正式登記成立國興機械廠

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

1.1 公司簡介

1.2 永續治理架構

▶ 1.3 獲獎與肯定

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

獲獎榮耀

2023 - 榮獲台灣企業永續獎 (TCSA) - 傳統製造業 - 第 2 類「金獎」、
TRUE 傑出供應合作夥伴獎、
TTQS 人才發展品質管理系統評核金牌認證 (展延)、
教育部體育署 - 運動企業認證

2022 - 榮獲美國 IDEA 傑出工業設計銅獎
卓越經營品質三星獎、
ARE-QP Award 亞洲品質獎

2021 - 榮獲德國 IF 設計獎 • 榮獲台灣金根獎、
TTQS 人才發展品質管理系統評核金牌認證



更多獲獎資訊請參閱力山官網
<https://www.rexon.net/award.php>



INTEGRITY AND TRANSPARENCY

/ 治理 – 誠信透明 _

2.1 治理架構	31
2.2 營運績效	36
2.3 客戶關係管理	39
2.4 風險管理	41
2.5 誠信道德	46

2.1 治理架構

治理架構

力山工業以董事會為最高治理單位，由王冠祥董事長擔任董事會主席。董事會下設有審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，協助董事會履行監督之責。為確保組織架構權責明確及公司運作的獨立性，董事長並未兼任公司經理人。本公司於 2017 年董事會中通過「企業社會責任實務守則」規範企業社會責任政策、制度、管理方針及向利害關係人溝通揭露資訊，請參考本公司網站

<https://www.rexon.net/manage-rule.php#invest>

外部倡議與參與

單位名稱	擔任職務
中華自行車永續聯盟協會	會員
台灣自行車協會	會員
中華民國內部稽核協會	會員
國立中興大學校友總會	理事
台灣董事學會	會員
臺中市大台中警察之友會	會員

本公司以「共榮、共好、共享」作為核心價值，強調與外部公協會組織的積極參與，透過合作來分享知識、資訊和實務經驗，希望能協助提

升產業價值鏈水準。同時順應國際趨勢，回應外部倡議，並致力於在環境、社會和經濟方面發揮積極作用，以實現永續發展的目標。本公司的社會責任感和對永續發展的承諾是強調與外部利益相關者合作，以共同創造可持續的未來。

董事會

力山董事會高度重視高效率、透明度、多元化和專業性，以增強公司治理。在執行業務時，同時考量營運判斷、會計和財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導和決策等專業能力，以避免決策盲點。

力山董事成員的選舉採取累積投票制度和候選人提名制度，任期為 3 年，所有董事成員根據公司章程進行候選人提名。2023 年 5 月 30 日股東會根據「董事會選舉辦法」，選出第 18 屆董事會成員，任期為 2023 年 5 月 30 日至 2026 年 5 月 29 日，共有 9 位董事成員，女性董事佔 11%。董事成員包括 3 位獨立董事（連續任期均不超過 3 屆），期望藉由優秀的業界專業人士引入外部利害關係人的觀點，以提升經營品質。2023 年董事會共召開 6 次會議，董事平均出席率為 96%。

董事會成員均秉持高度自律精神，避免利益衝突，並在「力山董事會議事規範」中明確規定相關事項。當董事或經理人從事涉及公司營業範圍之行為時，必須根據法律要求事先取得股東會的核准。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

► 2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

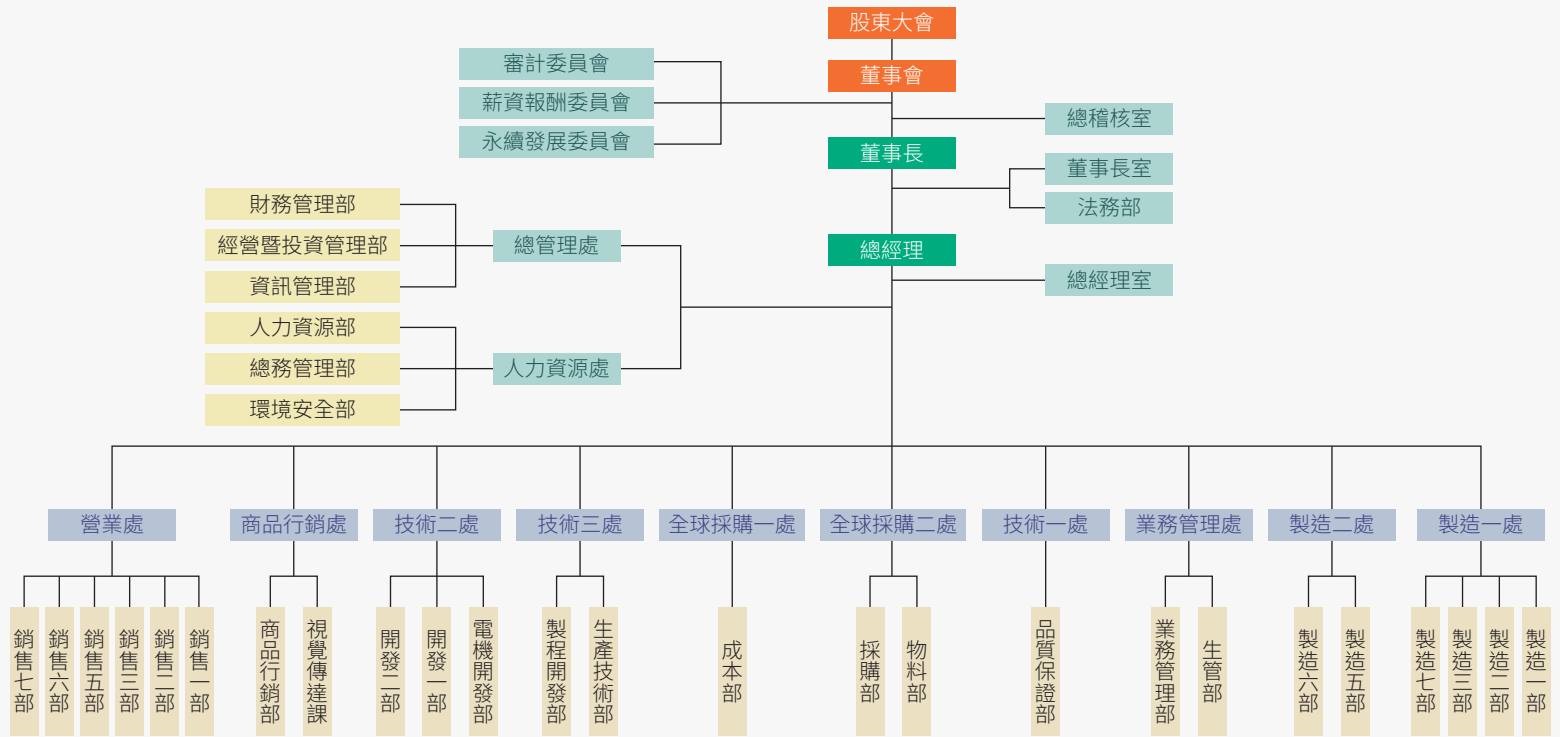
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

此外，力山工業每年提供相關之商務、法務、財務、會計、永續相關課程或公司業務所需課程，列表後由董事票選進行課程安排，以提升專業知識和法律素養，112 年度全體董事進修時數共 82 小時，其中永續相關課程進修時數為 55 小時，112 年度公司治理主管進修時數共 24 小時，其中永續相關課程進修時數為 18 小時。有關董事的學經歷、專業知識和獨立性、進修情況以及持股情況等詳細資料，請參考公司官網 (https://www.rexon.net/manage-board.php#_tag&board2) 和股東會年報 (112 年年報第 6 頁、第 9 頁和第 29 頁) 的揭露內容。

董事會成員需遵守之相關規範均載於本公司「公司治理守則」和「誠信經營守則」中，詳情可參考公司官網 (<https://www.rexon.net/manage-rule.php#invest>)。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

▶ 2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

力山董事會					平均年齡	平均擔任本公司董事期間
董事席次	獨立董事		女性董事			
9 人	席次	占比	席次	占比	52 歲	4.9 年
	3	33%	1	11%		

董事會首要責任為監督，並透過審計委員會及薪酬委員會建立，提供董事會監督及決策的品質，以每季至少召集一次會議為原則，並聽取經營團隊的財務及業務報告，2023 年度董事會開會 6 次，詳細資料請參考股東會年報（112 年年報第 16 頁）揭露內容。

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司已於 2020 年制定「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，請參照 <https://www.rexon.net/manage-rule.php#invest>，並每年進行董事會績效評估，請參照 https://www.rexon.net/manage-board.php#_tag&board3。力山考量公司的現狀和需求，制定董事會績效評估之衡量項目，包括參與公司營運程度的評估、提高董事會決策品質、檢視董事會的組成和結構、董事的任命與持續進修以及內部控制，力山已於 2023 年 11 月於功能性委員會增設「永續發展委員會」。

■ 功能性委員會 _

審計委員會

力山工業審計委員會由獨立董事組成。秉持誠信獨立原則監督公司業務執行及財務狀況，並查核公司財務表冊，協助董事會執行監督職責及負

責公司法、證券交易法及其他法令所賦予之任務。2023 年度審計委員會開會 4 次，實際出席率達到 100%，詳細資料請參考股東會年報（112 年年報第 17 頁）揭露內容。

薪資報酬委員會

力山自 2011 年 3 月起設置「薪資報酬委員會」，評估公司董事及經理人的薪資報酬政策及制度，並向董事會提出建議，避免薪酬政策引導董事及經理人逾越商業道德從事暴露公司風險之行為。目前薪酬委員會 4 位委員為 3 位獨立董事，1 位董事 2023 年開會 3 次，實際出席率達 100%。詳細資料請參考股東會年報（112 年年報第 23 頁）揭露內容。

薪酬政策

力山工業之董事酬勞明訂於公司章程，年度如有獲利，提撥不高於 5% 為董監事酬勞，董事及經理人之酬金請參考股東會年報（112 年年報第 13 - 14 頁）揭露內容。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

► 2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

(1) 董事酬金政策：本公司董事酬金分為報酬及酬勞

董事報酬：依公司章程第 16 條規定「本公司董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值議定之。」辦理。惟本公司僅兼任薪資報酬委員會之董事有支領董事報酬。

董事酬勞：依公司章程第 25 條規定「本公司年度之獲利，應預先保留用以彌補累積虧損數額，再就其餘額提撥不高於 5% 為董事酬勞」。

(2) 經理人薪酬

經理人薪酬包含按月發給之薪資及其它依據該年度獲利狀況所發放之獎酬。每位經理人獲派之酬金金額，亦考量該年度公司經營績效、個人職務及貢獻，給予合理報酬，由本公司人力資源處提案，經薪資報酬委員會審議並送交董事會核准。經理人的年度報酬組合，主要包含薪資、獎金與同仁紅利金額，並提撥退休金、福利金等。

經理人績效評估則由董事長綜合評定考核經理人職責範圍內之整體績效及個人「年度工作目標」達成狀況，如經營成效、工安事件、節水節能等，以確保高階主管了解並共同達成公司的策略目標，將激勵制度與主管個人績效及公司整體績效相連結。

(3) 薪酬與經營績效及未來風險之關聯性

本公司每年定期進行董事績效評估，依董事會績效評估辦法之規定，將評估結果提報次年度董事會報告，作為檢討及改進之參考，並為提名董事或薪資報酬之依據。

董事、總經理及副總經理酬金，已充分考量其專業能力、公司營運及財務狀況、衡量對公司其他特殊貢獻，並連結公司及個人績效，作為給付酬金的計算標準。本公司隨時檢視未來營運風險及企業社會責任，適時檢討酬金制度，保持公司永續經營及風險管理之平衡。

董事（含獨立董事）

董事之酬金包括車馬費、盈餘分派之董監酬勞。在車馬費方面，係參考同業水準，依董事出席董事會情況支付。本公司董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，於不超過本公司核薪辦法所訂最高薪階之標準議定之。

高階主管

總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金、員工紅利、員工認股權憑證等，則係依所擔任之職位及所承擔的責任，參考同業對於同類職位之水準釐定。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

► 2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

委員會	執掌	王冠祥	崑鉅 股份有限公司 代表人 王冠涓	楊慶祺	獨立董事 李成	獨立董事 吳傳銓	獨立董事 陳立宗	開 會 次 數	出 席 率	設置規範	
		男	女	男	男	男	男				
審計 委員會	- 財務報表稽核及會計政策與程序 - 內部控制制度暨相關之政策與程序 - 重大之資產或衍生性商品交易 - 法規遵循				✓	召集人	✓	4 次	100%	審計 委員會 組織章程	
薪資 報酬 委員會	- 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 - 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。			✓	召集人	✓	✓	3 次	100%	薪資報酬 委員會 組織章程	
永續 發展 委員會	- 公司永續發展政策之擬定。 - 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。	✓	召集人	✓	✓	✓	✓	1 次	100%	永續 委員會 組織章程	

本公司董事兼任其他公司董事及獨立董事職務，請參考股東會年報（112 年年報第 6 頁）

2.2 營運績效

力山營收主要來源為電動工具與健身器材兩大產品，其市場競爭優勢主要在於推動公司性策略地圖與卓越經營績效模式做結合，藉由推動平衡計分卡四大構面所延伸的策略項目，將之訂定為公司當年度目標，各部門再將行動方案量化為 KPI 績效指標，每月再根據部門實際達成率，針對落後指標進行差異分析與改進，並在執行過程中符合所有利害關係人之期待，藉以達成卓越經營績效模式七大系統。

2023 年營業收入為新台幣 6,708,461 千元，與 2022 年 4,549,308 千元相較，增加新台幣 2,159,153 千元，增加比率 47.46%。2023 年度合併稅後淨利為新台幣 311,039 千元，每股稅後盈餘約 1.70 元。

在 2023 年戰爭、地緣政治、停滯性通膨、不斷的升息及疫情解封等種種因素，導致消費需求疲弱，市場庫存偏高，造成需求減少。縱然經營環境如此惡劣，力山的營運策略，秉持穩健的態度守穩本業核心價值，顯示出競爭優勢，在這波經濟變動中屹立不搖。

單位：新台幣千元

類別	項目	2023 年
產生的直接經濟價值	營業收入	6,708,461
	營業外收入 ^{註 1}	31,502
分配的經濟價值	營業成本 ^{註 2}	5,031,721
	員工薪資和福利	688,911
	支付出資人的款項	217,768
	社區投資	243
留存的經濟價值	存留經濟價值	801,320

註：1. 營業外收入包含利息收入、股利收入及租金收入。

2. 營業成本包含購買原物料、產品零件、租金費用、佣金支出、勞務費及教育訓練費用。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

2.1 治理架構

▶ 2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

卓越經營績效模式



稅務方針與原則

力山落實稅務治理，各子公司皆遵循所屬國家之稅法規定，落實常規交易原則，不使用違反法律精神之方式節稅，並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

2.1 治理架構

▶ 2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

財務管理部為本公司稅務治理負責單位，重大交易及決策均經過稅務風險評估，並定期每年 12 月評估所得稅申報之狀況。本公司依循租稅法規、租稅優惠及租稅協定等進行租稅規劃，並透過內控機制，確保遵循租稅法規。

為避免法律變動所造成之風險，我們建立稅務風險辨識機制，於稅法變動時快速評估、應變，綜合考量不同決策可能導致的稅負差異，並即時協助各地子公司與各國稅捐稽徵機關溝通相關議題。

法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
全面決策原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
溝通積極原則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
風險控管原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

2023 年租稅管轄區營運活動分配概況如下：

單位：新台幣千元						
租稅管轄區 (國家)	非關係人收入	淨收益	所得稅前損益	已納所得稅	當期所得稅	員工人數
台灣	6,624,877	508,238	409,768	0	101,000	818



2.3 客戶關係管理

自 1972 年創立以來，力山公司一直以提供高品質產品、優質服務及重視客戶隱私為宗旨，堅持成為客戶信任的可靠夥伴。在這半個世紀的歷史中，我們不斷努力追求卓越，建立了穩固的客戶關係。

- (1) 高產品品質：持續精益求精，不斷改進服務水準。
- (2) 優質服務：客戶之間的溝通和互動，不僅止於銷售過程中，更是在產品使用後的售後服務，透過密切的合作與反饋機制，理解客戶的需求和意見，及時調整並改進我們的產品和服務，建立更深遠的夥伴關係。
- (3) 重視客戶隱私：對於客戶資訊隱私的保護，公司依內部稽核單位，針對潛在風險的項目擬定了年度稽核實施計畫，定期進行風險評估，制定與施行內部控制制度，因此至 2023 年統計無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴情事發生。

重大主題	客戶關係管理
正面效益描述	力山因應淨零碳排的環境需求，除了陸續提出創新的產品概念與提案給予客戶評估與調整其產品線外，更針對產品功能及規格、價格、市場通路與推廣、獲利等層面探討增加產品的附加價值，協助客戶提昇競爭力。
負面衝擊描述	E：客戶產品未跟上國際趨勢，失去市場及產品競爭力。 S：品質管理不當造成客戶抱怨與流失，導致企業聲譽下降。 G：因疫情趨緩，木工機 / 家用健身機市場需求減少，和市場變化，木工機 / 健身機客戶普遍面臨庫存過多的問題，銷量不如預期，工廠訂單相對減少。
補救機制 / 措施	1. 產品量產同時就已完成下一代創新規劃。 2. 了解客戶需求，訂出 Q、C、D 優化目標。 3. 針對產品消費者的回饋，進行產品的品質改善。 4. 完整壽命測試符合客戶需求，消除 3R（Return Rework Recall）風險。
申訴 / 溝通管道	對於產品有任何疑問，可透過官網或各客戶業務代表聯絡資訊做洽談，並均予以保密。 服務信箱：sales@rexon.com.tw 窗口：顧客服務處

目錄
關於本報告書
力山永續經營的承諾
力山永續行動成果
特別報導
重大性鑑別及永續發展目標
01 關於力山
02 治理 – 誠信透明
2.1 治理架構
2.2 營運績效
▶ 2.3 客戶關係管理
2.4 風險管理
2.5 誠信道德
03 創新 – 永續產品
04 綠色 – 環境永續
05 人才 – 以人為本
06 關懷 – 同善共好
附錄

重大主題	客戶關係管理		
政策 / 承諾	保持溝通管道暢通（定期線上會議）、深入了解客戶需求（定期拜訪）。針對不同客戶需求規劃每月 / 每季客戶拜訪及創新產品會議。		
管理目的	為提升顧客服務之品質與效率，建立良好的合作關係。		
責任	由營業處專人蒐集客戶意見，並分派專屬同事盡速完成處理。		
2023 年目標	每年對重要客戶進行「客戶滿意度評估作業」，客戶滿意度皆達 80 分以上	短期目標 (2023~2024)	客戶滿意度皆達 82 分以上。
2023 年目標達成情形	電動工具與健身器材之客戶滿意度分別為 81.5 分與 83.5 分。	中長期目標 (2025~2030)	客戶滿意度皆達 84 分以上。
2023 年特定的行動	1. 掌握趨勢商機大方向向客戶提案創新概念或永續產品，針對不同客戶需求規劃每月 / 每季客戶拜訪及創新產品會議。 2. 品質議題：除了貫徹品質標準 ISO9001 流程，我們希望既有產品有更優化的設計和功能並符合客戶品質的需求。透過與客戶的專案會議、定期溝通，我們期望為客戶在市場上帶來不一樣的衝擊性！ 3. 2024 年提出 12 件創新產品（一二部 4 件 / 年，電機電控 2 件 / 年）。		
管理評量機制	1. 新產品開發管理評量、風險控管評量、ISO 9001 產品設計與開發。 2. 客戶滿意度調查（每年）、問卷調查（每年）。		
績效成果	1. 客戶滿意度 80 分以上。 2. 客戶頒予優良供應商獎項。		
管理方針調整	1. 永續產品提案 KPI。 2. 每年 1 次客戶滿意度調查， 客服信箱客戶申訴服務。 3. 定期會議、深入了解客戶需求（定期拜訪 / 共同參展…等）。		
利害關係人議合	企業永續報告書（每年）、碳盤查報告（每年）、客戶滿意度調查（每年）、客戶拜訪（每年）、定期會議。		



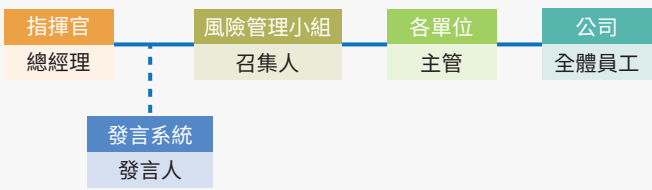
2.4 風險管理

風險管理是現代企業運營不可或缺的一部分。在充滿不確定性的商業環境中，企業面臨著各式風險，包括戰略風險、營運風險、財務風險、合規風險等，這些風險可能對企業的資產、盈利能力、競爭力和形象造成重大損失；而風險管理可以幫助企業應對這些挑戰，保護企業資產、提高盈利能力、增強競爭力、提升企業形象等。因此，力山高度重視風險管理，將其落實到日常的運營作業中，建立健全的風險管理制度，定期進行風險評估和更新，並制定應對各種風險的措施。

面對近年來的全球市場新興風險，含括地緣政治風險（烏俄戰爭 / 以巴衝突）、通貨膨脹風險、經濟衰退風險、氣候變化風險、金融市場風險和能源安全風險等；其中，地緣政治緊張與氣候變遷所產生的變化與公司營運發展息息相關，為此採取了以下相關因應對策與措施，納入公司風險管理的範疇內：

新興風險	外部環境	風險與危機	因應對策與措施
地緣政治 緊張	▪ 美高科技戰 ▪ 俄烏戰爭 ▪ 中國對台軍事威脅	▪ 供應鏈中斷風險 ▪ 能源和糧食價格上漲 ▪ 全球通膨壓力高漲 ▪ 市場需求萎縮風險	▪ 減少對中國的供應鏈依賴，並建立多源供應商，降低對單一供應商的依賴 ▪ 提升公司的應變能力，因應地緣政治風險可能造成的衝擊 ▪ 制定應急預案，因應突發事件 ▪ 積極拓展其他海外市場
氣候變遷 危機	▪ 2050 淨零碳排 ▪ 碳定價機制 ▪ 可再生能源發展	▪ 碳稅的課徵 ▪ 碳權交易 ▪ 碳邊境調整機制	▪ 發展永續產品，滿足消費者需求，拓展市場商機 ▪ 採用永續採購政策，提升企業競爭力 ▪ 評估碳稅對企業的成本影響，制定因應策略 ▪ 提高能源效率，減少碳排放，降低碳邊淨調整機制的成本

因此，本公司係依照「內控自行評估辦法」、「內部控制制度」訂定相關風險管理流程，考慮了全球經濟景氣、市場營運、人力資源、創新 / 技術轉型、產品質量、氣候變遷等多種可能衍生的風險，全面且具有前瞻性訂定風險策略，由經營主管從上至下帶領全體員共同參與執行，提升風險管理的效能。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

- 2.1 治理架構
- 2.2 營運績效
- 2.3 客戶關係管理
- ▶ 2.4 風險管理
- 2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

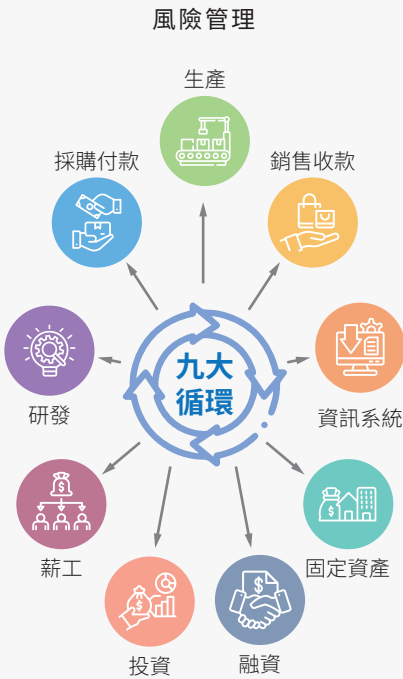
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

制訂風險管理作業時，結合外部環境等風險因素，公司將營運中的九大循環做為運作的基礎，盤點各循環風險因子，設定監控指標，研擬應對措施，以降低風險發生的機率及產生的營運衝擊。這九大循環分別包括研發、採購付款、生產、銷售收款、資訊系統、固定資產、融資、投資和薪工循環，全面覆蓋公司的日常營運範疇。

此外，透過對九大循環的盤點，列出需要控管的風險項目，定期回報監控指標並訂定風險因應措施，透過當責處理、動態調整以及員工培訓等活動，排除或減少風險所帶來的威脅和損失。



風險管理處理流程

流程圖	相關單位	行動措施
風險指標訂定	各單位 & 主管	1. 依內控定義的九大循環，進行分類。 2. 九大循環中，各單位訂定風險管理監控指標。
風險監控	各單位 & 主管 / 內稽部門	1. 單位依所訂立管理指標監控運作。 2. 內稽單位不定期稽查作業狀況。 3. 當超過訂定的監控指標，單位啟動日常異常管理。
風險評估	各單位 & 主管 / 風險管理小組	1. 風險評估分為：一般異常 & 重大風險。 2. 一般異常:透過單位日常管理，主管可以掌控解決的風險。 3. 重大風險事件： - 日常管理指標異常，單位主管無法處理時可能轉為重大風險。 - 依定義的重大風險事件。
風險因應	各單位 & 主管 / 風險管理小組	1. 一般異常：透過單位日常管理，由主管掌控與解決。 2. 重大風險：由風險管理小組與回報系統機制處理。
預防機制	風險管理小組	風險處理被有效管控後，將預防機制更新至風險管理表單內，成為知識庫，並作為後續風險管控指標訂定參考依據。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

► 2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

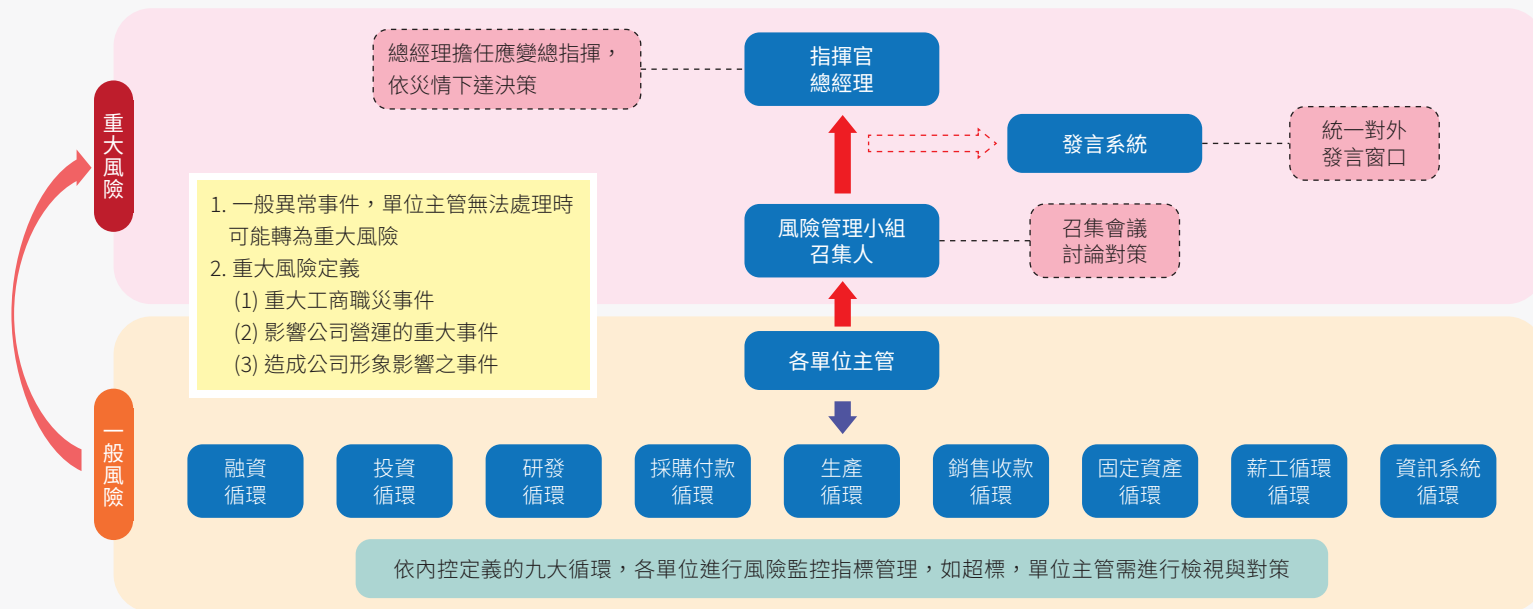
06 關懷 – 同善共好

附錄

面臨重大風險時，由總經理指派主管擔任風險管理小組召集人，召開緊急應變會議，進行風險評估與制定應變計畫，及時展開處理措施，以確保公司能有效應對危機，將影響降至最低。

風險管理小組組織與運作

依風險等級，建構相對應的完整風險管理應變小組，有效管控風險&消弭危機



力山公司的內部稽核單位，針對潛在風險的項目擬定了涵蓋銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、固定資產、電腦資訊、投資、交易循環等 55 項稽核項目的年度稽核實施計畫，定期進行風險評估，制定與施行內部控制制度，與公司各部門及外部稽核保持密切溝通，共同提升公司的內部控制水平，確保公司在各領域的運作都能符合誠實、穩健、茁壯的企業精神及法令規範的要求，2023 年並無重大風險情事發生。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

► 2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

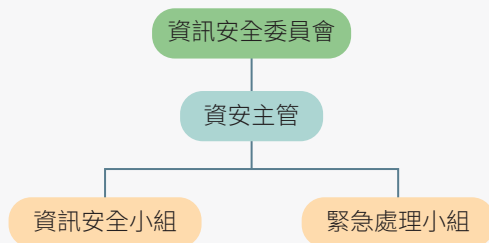
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

資通安全

本公司資安業務由資訊部負責，為健全資訓安全並符合法令規定，2023 年底依金管會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」設置資安專責主管及至少 1 名資訊安全專責人員。



資訊安全管理與資料保護

公司依 ISO 27001 CIA 三原則：機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability) 制定相關策略或評估潛在的威脅與漏洞並透過安全管制措施，保護資訊資產免於受到危害，以達到 CIA 之管理目標；對於資料控管制度依三原則中的機密性 (Confidentiality)，來限制未經授權的資料之訪問與修改權，以確保侵犯客戶隱私並防止客戶資料遺失，進而支持組織的業務流程，以創造價值與實現組織的使命與願景。

資安防護

為因應未來流量的需求及提升資安的防護，公司建置多層防禦能力，對外購置 NGFW palo alto 防火牆防止已知漏洞入侵、惡意軟體、間諜軟體和惡意 URL，同時針對未知的惡意軟體進行流量分析並自動提供保護，對內增加第二台 NGFW 與 EDR 端點防護能力，面對新型態的加密攻擊做即時有效的攔阻防止擴散。

異地備份

公司為完善本地及異地備份備份架構機制，建構異地雲端機房 (IDC)，異地機房符合 Tier III 認證等級最高規格，並同時在資安方面獲得 ISO27001 及 CSA STAR 最高階認證，另外也取得服務保證及客戶滿意度的 ISO20000 認證等，除了可優化儲存效能及提升儲存空間使用量、簡單、全面的備份和歸檔外，並達到災害復原與業務營運不中斷的目標且適應未來的彈性擴充需求及符合資安法規要求。

員工資安訓練

依據資通安全管理法並參考資安訓練時數，針對在職人員透過定期的資安教育訓練海報 / 影片宣導強化員工的資安意識，資通安全專職 (責) 人員，2023 年實際每人每年已進行 12 小時課程訓練或資通安全訓練，一般使用者每人每年 3 小時之資通安全教育訓練。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

▶ 2.4 風險管理

2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

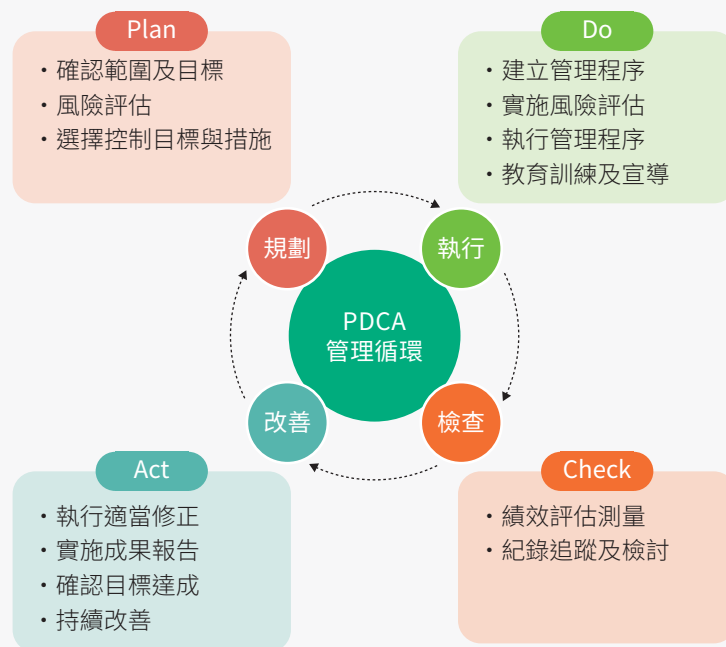
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

資訊風險管控

為達成公司可長可久的資安治理方式，在資安風險管控的整體業務活動與其所面臨的風險之下建立、實施、運作、監控、審查，並且維持和改進一個已經有文件化的管理制度，運用 PDCA（Plan-Do-Check-Act）過程導向模式，作為整體管理制度運作的基礎，來確保公司資安永續。



電腦汰舊換新提高資安防護力

2023 年汰換 100 套公司 WINDOWS 7 作業系統電腦為 WINDOWS 11 作業系統，提高系統資安防護能力，降低系統漏洞所造成的潛在風險並提升員工電腦作業效率

ISO 27001 導入

預計於 2024 年 1 月導入 ISO 27001 並計劃於 2024 年 10 月取得認證





2.5 誠信道德

力山工業秉持「誠實、穩健、茁壯」的經營理念，明示於公司官網，並制定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，以建立誠信經營的企業文化和良好商業運作模式。公司治理單位負責誠信經營政策與防範方案的制定及監督執行，並定期對員工與利害關係人進行教育訓練、簽署自律文件及提供申訴管道，強化反貪腐政策的重要性，使其了解公司誠信經營政策及違反政策的後果與風險。

力山工業以反貪腐、防弊端及嚴紀律為核心，透過內控、內稽制度進行監督及查核貪腐事件，並進行風險評估以鑑別重大貪腐風險的營業活動。內部稽核每年進行內控自行評估及法令遵循自行評估，確保制度設計及執行持續有效，預防不誠信行為的發生。

公司全面推行作業電腦化，運用科技化管理將人事、財務、營業、生產、資材及研發等六大管理功能串連。稽核室依據風險評估結果，擬訂相關稽核計畫，包括稽核對象、範圍、項目及頻率，並據以查核防範方案的遵循情形。2023 年稽核項目涵蓋銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、固定資產、電腦資訊、投資及交易循環等 55 項，以評估營運效果及效率、財務報導可靠性及法令遵循情況。實際稽核結果發現兩件缺失，均為文書作業疏漏或資料不完整，無重大缺失。檢查發現的內控制度缺失及異常事項已列案追蹤跟催，缺失已全數改善，改善完成率達 100%。

2023 年力山工業無員工因貪腐被解雇或受到紀律處分，亦無商業夥伴因貪腐違規行為而終止合約或未續約，亦未發生任何違反誠信經營或道德行為事件。

針對高階經理人及中、基層主管，力山工業共舉行 39 小時的公司治理及誠信經營相關宣導活動，使用影片及數位教材，透過內部力山學院教育訓練平台，使其充分了解公司誠信經營的決心、政策、防範方案及違反不誠信行為的後果。對一般員工則透過公告欄進行宣導，確保全體員工共同遵守誠信經營理念。相關法規宣導及訓練涵蓋率為 100%，共計 818 人。

地區	瞭解公司反貪腐政策和程序的員工人數	員工人數	占比	方式
高階主管	18	18	100%	透過內部力山學院教育訓練平台
中階主管	29	29	100%	
基層主管	60	60	100%	
一般員工	67	711	100%	公佈欄公告宣導
	644			

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

2.1 治理架構

2.2 營運績效

2.3 客戶關係管理

2.4 風險管理

▶ 2.5 誠信道德

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

法規遵循

本公司秉持「誠信經營守則」，定期檢討修正相關政策措施，並鼓勵員工提出建議以提升誠信經營成效。另設有「檢舉制度」，並保障檢舉人權益不因檢舉情事而遭不當處置。力山以廉潔、透明、負責的經營理念，強化企業文化與永續發展，根據「上市上櫃公司誠信經營守則」和相關法規，制定《誠信經營守則》，並實施兩項教育訓練：「誠信經營」對象為經副理級以上主管（共 48 位），通過考核率 100%；「商業反貪腐」對象為類採購人員（共 126 位），通過考核率 100%。

本公司檢舉及申訴管道：

涉及面向	申訴管道	調查流程
從業道德與誠信	信箱：audit@rexon.com.tw 書面：台中市大里區仁化路 261 號 承辦單位：稽核室	1. 受理投訴，立案呈報。 2. 事實調查。 3. 調查結果與處置建議。 4. 核定。
貪腐與賄賂	專線：04-24914141#6211 信箱：GSCM@rexon.com.tw 承辦單位：採購處	1. 每則申訴案件均由專人專案處理。 2. 視案件性質交由相關部門處理或召開評議委員會，並要求於期限內回覆予申訴人。 3. 情事重大者，呈送董事長，如有高階主管涉入，則呈報至董事會。
產品服務	專線：04-24914141 信箱：sales@rexon.com.tw 承辦單位：顧客服務處	1. 將顧客意見收錄至顧客意見處理系統。 2. 由顧客服務處或各客戶業務代表擔任統籌窗口，於 24 小時內與顧客聯繫。
人權相關	專線：04-24914141#6181 匿名 QR-code 悄悄話專區 承辦單位：人力資源部	1. 每則申訴案件均由專人專案處理。 2. 視案件性質交由相關部門處理，並要求於期限內回覆予申訴人。 3. 情事重大者，呈送總經理及董事長。

註：1. 本公司 2023 年度無以上四大面向申訴案件發生與違規事件。

2. 「重大違規」之定義為金額超過新台幣 100 萬元者。



SUSTAINABLE PRODUCTS

/ 創新 – 永續產品 _

3.1 產品領域	50
3.2 研發與製造	52
3.3 供應鏈合作	55
3.4 產品品質與責任	61

目錄
關於本報告書
力山永續經營的承諾
力山永續行動成果
特別報導
重大性鑑別及永續發展目標
01 關於力山
02 治理 – 誠信透明
03 創新 – 永續產品
3.1 產品領域
3.2 研發與製造
3.3 供應鏈合作
3.4 產品品質與責任
04 綠色 – 環境永續
05 人才 – 以人為本
06 關懷 – 同善共好
附錄

重大主題	創新研發		
正面效益描述	- 技術創新與專利獲得：持續創新和專利申請，提升市場競爭力並增加智慧資產價值。 - 綠色創新與環境可持續性：推動低碳製程和再生能源投資，提高環保形象，吸引環保意識消費者。 - 人才培養與知識提升：加強員工能力，促進創新思維，提高產品和服務質量。		
負面衝擊描述	- 導致市場競爭力下降：若研發創新不夠活躍，導致公司技術落後於競爭對手。 - 營收和市場份額下降：產品或服務失去市場吸引力，導致訂單減少和營收下滑。 - 人才流失與創新能力下降：若未能有效提升研發人員的專業技能和創新能力，可能導致人才流失，進而影響公司的長期創新能力和競爭優勢。		
補救機制 / 措施	若發生創新研發之負面實際衝擊，力山依風險與機會管理規定，對於一般風險超過監控時，由當責主管啟動日常之異常管理；若發生重大風險^註時，由風險管理小組召開會議，並擬定解決方案。 註：重大風險定義 1. 重大工傷職災事件 2. 影響公司營運的重大事件 3. 造成公司形象影響之事件		
申訴 / 溝通管道	力山工業設有相應的申訴和溝通管道。包括內部員工可以透過提案改善提出與創新研發相關的問題。此外，力山工業也透過每年定期舉辦的創新團結圈 ICC 來討論和實施這些提案。這樣的做法不僅有助於及時解決問題，也促進了員工參與和創新文化的建立。		
責任	力山跨部門成立創新管理委員會，負責制定和監督創新策略，確保公司的創新活動與整體業務目標一致；並由研發部門負責日常的研究和開發工作，主要為新產品開發、技術創新和改進，是創新活動的核心。		
2023 年目標	- 研發部門：ESG 低碳產品設計方案提案每月 1 件。 - 創新委員會：創新（含產品及技術）創新提案每月至少 2 件。	短期目標 (2023~2024 年)	- 針對不同客戶需求規劃創新產品提出：12 件 / 年 - 每季決定可發展的新產業商品 1 件並轉入開發案
2023 年目標達成情形	- 研發部門：ESG 低碳產品設計方案：12 件 / 年（有達成） - 創新產品委員會：創新提案 38 件 / 年（有達成）	中長期目標 (2025~2030 年)	- 永續產品營收目標達成 - 國際設計大賞取得 - 持續推動綠能產品、發展異業合作

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

▶ 3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題

2023 年 特定的行動

績效成果

- 研發部門：針對機種痛點每月一個機種提案。
- 研發部門：ESG 低碳產品設計方案提案。
- 創新產品委員會：新產品開發天數 / 各階段成本達成率。

- 研發部門：針對機種痛點每月一個機種提案 48 件。
- 研發部門：ESG 低碳產品設計方案 12 件。
- 創新產品委員會：創新提案目標 24 件，實際 38 件。

創新研發

🔧 3.1 產品領域

在創新研發方面，力山公司以台灣總部為研發中心，整合中國研發資源及美國子公司貼近市場的回饋，開發貼近客戶 / 消費者需求的產品。公司內部不斷強化創新能量，舉辦創新提案活動，並積極投入永續產品的開發，致力於節能低碳產品的研發和應用，提高產品的競爭力和市場銷售。

■ 電動工具

力山在電動工具市場除了不斷拓展高附加價值與高品質的產品外，耐用且輕巧攜帶方便的產品也成為另一項主流，因此無線充電式產品近幾年也不斷擴大，各大品牌商也在此類產品線佈局並成為營收成長及主要獲利來源。為因應市場變化，力山逐步與知名品牌商進行無線充電式產品協同開發與生產高品質產品桌上型電動工具，屢獲客戶頒發最佳供應商肯定。並且於 2023 年推出手持電動園藝工具系列，滿足市場對高效、環保園藝工具的需求。



Benchtop power tools 桌上型 / 落地型電動工具



Portable power tools 手持式電動工具

重要用途：木材、金屬、塑膠、磁磚及壓克力等材料之切、鉋、鑽、鋸、磨光及開槽等功能。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

▶ 3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄



Lawn and garden tools 園藝工具

■ 健身器材

近年因健康意識抬頭與健身熱潮興起帶動商用健身器材市場擴大，全球最大消費市場的歐美當地品牌商，紛紛至遠東地區尋求代工廠以提高市場佔有率，未來遠東地區出口至歐美的健身器材數量將大幅增加。力山目前與全球商用健身器前五大品牌商及第一大新創客戶合作，逐年積極地擴大現有訂單，並不斷的累積研發能量和生產技術。



Spin Bike 飛輪車



Tread Mill 跑步機



Recumbent Bike 靠背式腳踏車
Upright Bike 直立式室內腳踏車



Elliptical 橢圓機 / Stepmill 樓梯機

重要用途：增強身體健康、醫學治療、身體復健、減重及鍛鍊肌肉訓練心肺功能與增強體適能。



3.2 研發與製造

研發投入

力山電動工具產品持續創新，提供超越客戶需求的產品，透過品牌及零售店策略聯盟之營運模式及產地交互運用，達到產品結構多樣化效果。1986 年，力山開始致力發展高效能的馬達與驅動器應用產品，陸續投入了組立生產線、自動繞線設備。近幾年已逐漸將 BLDC（Brushless DC Motor 直流無刷電機）馬達導入於新開發的產品品項中（如圖中的 Power tools 電動工具、E-Bike 電動自行車、Lawn and Garden tools 園藝工具、E-Cargo 電動輔助自行車…etc），藉由 BLDC 馬達高效率的特性，使產品對能源做更有效率的使用，進而節省不必要的能源浪費。

Power Tools /
電動工具



E-Cargo Bikes /
電動載運自行車



Brushless DC motor /
直流無刷電機



E-Bike /
電動自行車



Lawn and Garden Tools /
園藝工具

力山近年積極研發 BLDC 馬達驅動器，為產品提供優異的效率與可靠的品質幫助客戶在市場競爭中脫穎而出，目前力山已開發出 3 款 BLDC 馬達及驅動器如圖所示，分別運用在 MITER SAW 斜口鋸、TABLE SAW 桌鋸和鑽床上。



FEATURES · 特點

- 三相輸出
- 轉速可調整
- 限流和跳閘
- 開 / 閉環模式
- 可設定指示輸出
- 效率高
- 低電磁干擾
- 可模組化安裝

馬達殼及機構可客製化點

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

► 3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

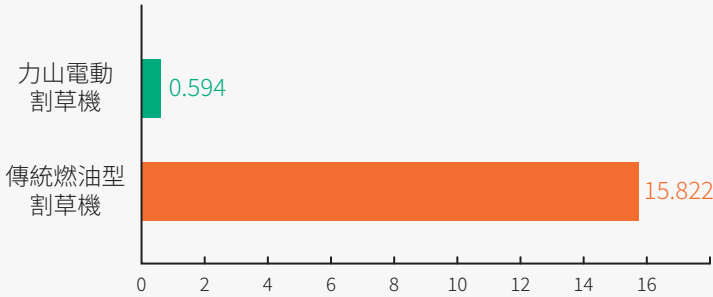
拓展綠色園藝工具：

力山工業致力於為現代園林護理提供創新和環保的解決方案。2023 年推出了我們的手持電動園藝工具系列，包括割草機、吹葉機和籬笆機，這些都是為了滿足市場對高效、環保園藝工具的需求而設計。這些工具的電動設計不僅提高了工作效率，還大幅減少了噪音和廢氣排放，從而對環境產生積極影響。相比於傳統的燃油驅動工具，力山的手持電動割草機在降低能源消耗和減少碳足跡方面做出了顯著貢獻，相較於傳統燃油型割草機，每小時排碳量可由 15.822kgCO₂^{註1} 降至 0.594 kgCO₂^{註2}，更符合可持續發展的理念，同時確保能源的最大化利用；電動吹葉機則有效清理落葉和其他園林廢物，同時保持低能耗；電動籬笆機則是理想的修剪工具，使得維護園林變得更加輕鬆高效。通過這些產品，力山工業不僅在園藝工具領域取得了技術上的突破，也展現了我們對環境保護和可持續發展的堅定承諾。我們相信，透過持續的創新和對環保技術的投入，我們能夠為客戶提供更優質的產品，同時為保護地球盡一份力。

註：1. 傳統燃油型割草機每小時碳排放資料來源網址為 The Grasshopper Company。

2. 力山割草機碳排放計算：實測全力運轉一小時的能耗 1.2kW，排碳係數依經濟部能源署公告之 2022 年每千度 0.495 公噸 CO₂e。

每小時排碳量 (kgCO₂)



2023 年拓展綠能產品電動輔助自行車及馬達開發：

隨著科技的快速發展，力山一直致力於不斷探索和應用最先進的技術，以滿足不斷變化的市場需求。在這個數位轉型的時代，我們深知創新和多元化是成功的關鍵，因此，我們積極拓展業務領域，推出了一系列高科技產品，以應對日新月異的挑戰。這其中電動輔助自行車 E-cargo、中置馬達及護草機械人行走馬達組件，代表了我們對於環保、智能物流和園藝工具領域的承諾與創新，力山致力於提供全方位的解決方案，推動綠色科技和智慧化應用的發展。這一系列的努力不僅為我們公司的發展打下堅實基礎，同時也為社會帶來更環保、高效的生活方式，促進了產業的可持續發展。我們期待著這些創新產品能夠為未來帶來更多可能性，繼續引領科技潮流，為全球客戶提供更卓越的產品體驗。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

▶ 3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

電動輔助自行車中置馬達：

2018 年 E-bike 市場呈現每年 10% 以上的穩定成長趨勢，2021 下半年疫情趨緩，歐美地區逐漸回歸戶外休閒運動，加上對環保意識的提高，使得歐美地區對 E-bike 的需求量急遽攀升。為迎接這波潮流，力山自 2021 年開始積極拓展 E-bike 生意，充分發揮力山現有的 BLDC 馬達和結構開發技術，與客戶攜手合作，致力於開發 E-bike 中置馬達三電系統。

護草機器人馬達：

護草機器人，作為未來有效解決地草皮維護人力需求的先驅，力山與智能護草機器人品牌商攜手合作，不僅擴展了力山園藝工具產品線，更瞄準多元化園藝產品的發展。這個合作不僅為力山帶來了新的市場機會，同時也在有效改善客戶在馬達扭力和轉速方面的需求。護草機械人行走馬達於 2023 年 1 月進行量試，經過仔細調校和測試，於同年 9 月正式進入量產階段。這一機械人行走馬達組件的推出，標誌著力山在園藝工具領域的不斷創新，為市場提供更加高效、可靠的解決方案。

電動輔助自行車 E-Cargo：

E-Cargo Bike 是綠色運輸最後一哩路的理想解決方案，透過其輕型、綠色的交通方式，能夠有效降低城市交通擁擠，提升交通流暢度。這種綠色的運輸工具尤其在城市環境中發揮關鍵作用，解決了最後一哩路的交

通問題。與傳統交通工具相比，E-Cargo Bike 採用電動馬達輔助，大幅減少碳排放，為城市空氣品質帶來積極的影響。這項技術創新不僅為城市居民提供更環保的運輸選擇，同時也在確保城市可持續發展的道路上扮演了一個重要的角色。透過 E-Cargo Bike 的運用，我們期望能夠共同建設更清潔、更宜居的城市環境，為未來的綠色出行奠定基石。

2023 年擴展無人機馬達：

隨著無人機商用市場的蓬勃發展與運輸 / 農用的多面向運用，力山借由長期馬達的開發與製造技術，朝向小型馬達的發展，力山在 2023 年 6 月展開商用無人機馬達的研發，為市場提供可靠的解決方案，於 2024 年 4 月進行量試，提供給客戶進行各類產品的運用，為力山帶來了新的市場機會。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

▶ 3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄



3.3 供應鏈合作

重大主題	供應鏈永續管理
正面效益描述	帶動供應鏈對於永續議題的認知與實際參與，全面落實評核機制，提升力山供應鏈的永續實力。
負面衝擊描述	力山工業於報導年度無實際負面衝擊事件，但透過 ESG 初步調查發現供應商對此議題普遍認識不足，但大部份供應商有意願自發性導入或參與力山永續改善活動的行列。藉此行動，力山可降低供應商在永續議題的負面衝擊，並提高永續管理的效益。
補救機制 / 措施	對於 EGS 觀念不足的供應商，透過供應商會議進行宣導與教育訓練，引導供應商加入學習行列提高廠商永續意識。另對於已有意願投入永續管理但尚無相關經驗不知如何著手的供應商給予適當的協助，例如引薦輔導單位或提供力山成功經驗與實績參考，進行 ESG 體系的導入。
申訴 / 溝通管道	在力山內部為建立誠實、穩健、茁壯的企業文化及促進健全經營，爰參酌「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令規定，訂定「誠信經營守則」管理規定，依管理規定訂有違反從業道德行為之檢舉制度，包含檢舉管道及處理程序之說明，確保檢舉人（吹哨者）及相關人之合法權益。任何力山工業之內外部利害關係人，若有發現任何可能危及力山工業之信譽、財產安全，或任何貪污、竊盜、侵占、營私、舞弊或其他不道德及不誠信的行為，皆可透過力山工業之檢舉管道進行檢舉及申訴。 在供應商端力山將督導與建議供應商建立通暢有效的關係人申訴管道與吹哨人保護機制。 申訴信箱：GSCM@rexon.com.tw 承辦單位：採購處
管理目的	提升供應鏈永續管理認知，促進健全經營，符合公司企業文化「誠實、穩健、茁壯」並增進整體供應鏈競爭力。
責任	組織：R-Team 精實供應鏈 專案負責人：全球採購副總 職能：供應鏈整合、精實 & ESG 輔導、鄰選優質供應商與力山一同學習及成長。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

▶ 3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題	供應鏈永續管理		
2023 年目標	1. 擬訂「供應商行為準則（守則）」 2. 在現有 R-Team 精實供應鏈組織中，成立 ESG 小組，預計於 2023 年輔導 15 家供應商，進行第一階段碳盤查。	短期目標 (2024~2025 年)	1. 供應商簽署「供應商行為準則」率達 80%。 2. 供應商社會責任自評表完成 80% 之廠商自評。 3. 新供應商稽核新增 ESG 面向的評鑑項目，需達 4 分以上（滿分 10 分）
2023 年目標達成情形	1. 「供應商行為準則」已於 2023 年 12 月公告並已簽署計有 62 家。 2. 邀集 10 家供應商委由中衛發展中心於 2023 年 12 月完成溫室氣體盤查與低碳化診斷。	中長期目標 (2026~2030 年)	1. 供應商簽署「供應商行為準則」比率達 95%。 2. 供應商社會責任自評表完成 90% 之廠商自評。 3. 新供應商稽核之 ESG 面向的評鑑項目，需達 5 分以上（滿分 10 分）。
2023 年特定的行動	1. 供應商會議進行 ESG 倡議與永續經營及反貪腐的宣導。 2. 邀集 10 家供應商委由中衛發展中心於 2023 年 12 月完成溫室氣體盤查與低碳化診斷。		
管理評量機制	1. 每個月對供應商的品質、交期與成本競爭力三大量化指標進行考核並給予 A~D 級評比，A 級供應商擇優給予授證與表揚，D 級供應商則透過稽核和輔導機制進行提升或淘汰。 2. 以「供應商社會責任自評表」進行稽核與改善輔導。 3. 新供應商的選用以「新供應商評鑑考核辦法」進行評分遴選，包含 ESG 面向的評鑑項目。		
績效成果	1. 2023 年 1 月 9 日完成供應鏈電子商務平台升級，在 1/4~1/5 完成 3 場共 161 家供應商教育訓練，並於每場開場播放廉政署反貪腐的宣導影片，向供應商再次強調公司誠信政策。 2. 2023 年 12 月已簽署「供應商行為準則」計有 62 家，佔供應商總家數的 17%。		

■ 供應商準則及共同推動 ESG 永續發展

力山工業本著「誠實、穩健、茁壯」的企業精神，對於責任商業行為在內部方面，除了在早會不定時進行教育與宣導從業道德與操守的重要性之外，另有訂定內容包含貪瀆腐與賄賂之禁止、利益迴避與資訊保密等之「道德行為守則」供採購人員遵守。在外部方面，我們在每年兩次的供應商會議中對供應夥伴進行 ESG 倡議與永續經營的宣導，並訂有「供應商行為準則」公佈於供應商電子平台對供應商進行外部溝通與簽署，至 2023 年底已有供應家數的 17% 簽署，預計 2024 年將完成交易金額前 60% 的供應商簽署，結合內外部理解並支持力山的社會與商業責任政策和規範，一起為永續供應鏈而努力。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

▶ 3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

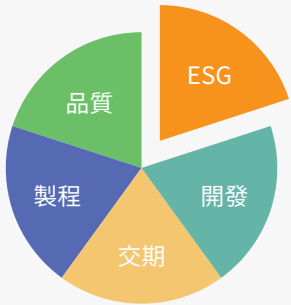
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

新供應商的選用

新供應商的選用依據「新供應商評鑑考核辦法」進行評分遴選，為強化永續供應鏈管理，本公司於 2023 年新增 ESG 面向的評鑑項目，並在 2024 年全面導入新供應商評價，以提升價值鏈的永續發展能力，進而回應力山與客戶永續供應鏈的期待。



供應商行為準則

力山工業在每年兩次的供應商會議中對供應夥伴進行 ESG 倡議與永續經營的宣導，並訂有「供應商行為準則」公佈於供應商電子平台對供應商進行外部溝通與簽署，自 2023 年 12 月啟動要求供應商簽署「供應商行為準則」，截至 2023 年底已有供應家數的 17% 簽署，預計 2024 年將完成交易金額前 60% 的供應商簽署，結合內外部理解並支持力山的社會與商業責任政策和規範，一起為永續供應鏈而努力。

供應商社會責任

力山深刻瞭解永續經營對符合客戶、政府與內外部關係人期待的重要性，在供應鏈永續管理方面，應該進行全面性的檢驗與提升，否則將會增加經營成本，甚或有斷鏈之虞、危及公司與客戶損害的經營風險。於

2023 年制定「供應商社會責任自評辦法與機制」進行供應商的社會責任自我評價，並由力山給予稽核與建議，預計 2024 年實施：



供應商採購支出比例 _

類別	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	採購金額比例 (%)	家數	採購金額比例 (%)	家數	採購金額比例 (%)
原物料	國內	540	77%	486	51%	513	81%
	國外	72	21%	52	47%	50	17%
非原物料	國內	177	2%	96	2%	99	2%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
總計		795	100%	789	100%	634	100%

註：本年度盤查邊界為母公司及塗城廠，該廠區皆位於台灣地區，故國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：大陸、美國等）。

原料再生與源頭管理 _

原料使用（非再生物料）

力山生產過程之主要原料為鐵材、鋁板、塑膠與包材，2023 年訂單逐步回復疫情前水準，增加原物料使用量。

原料類別	用量（單位）	2021 年	2022 年	2023 年
鐵材	噸	61,994	6,092	16,256
鋁板	噸	3,683	242	2,312
塑膠	噸	2,293	387	564
包材	噸	12,694	1,544	3,766
其它	噸	6,848	837	1,413

再生原料之使用：

力山塑膠射出部門具有回收料頭重新製粒設備，可有效將製程中產生的料頭重新應用在製程之中，依據生產零件的材質特性、產品要求等，最高可利用 15~20% 回收料，2023 年度廠內塑膠課採購塑膠原料為 81,034kg，次料使用 3,924kg，達到原料充分利用。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

▶ 3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

鋼鐵鉸材之綠色設計：

先從設計初期做源頭控管，再由 3D 繪製後即檢討板材類的廢料率，經評估模擬的結果，依據不同的零件設計，鉸材利用率約為 65~90% 不等，可有效減少下腳料的產生。

環保材質及綠色製程研究：

我們對於海洋回收料、可再生材質的應用、保麗龍的替代方案及綠色製程 MuCell 射出成型 ... 等不遺餘力的投入相關研究及評估，並密切的跟業界諮詢與聯繫，邀請業界來力山輔導及教育訓練，增加對環保材質及綠色製程的認知及應用範圍有更深入的了解。

供應鏈包裝材減廢政策：

- (1) 大型零件在量試初期即討論包裝運輸規劃，配合 R-Team 供應鏈的推廣，實施 "裸件供料"，大大降低不必要的包裝材，也呼應精實生產的減少八大浪費。
- (2) 紙箱類的零組件包材，在物料課的各交貨區設有專用回收區，廠商交貨即回收紙箱，達到循環充分利用。
- (3) 推廣泡殼循環使用，取代一次性的塑膠袋，節省拆塑膠袋的工時又能響應環保。

改善前（塑膠袋 + 紙箱）



改善後（泡殼乘裝 + 紙箱）



改善前（紙板 + 收縮膜）



改善後（擱架台車）



改善前（塑膠袋 + 軟墊 + 蝴蝶籠）



改善後（專用台車）



改善前（塑膠袋 + 紙箱）



改善後（泡殼乘裝 + 牛奶箱）



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

► 3.3 供應鏈合作

3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

社會責任稽核

2023 年力山接受二家客戶進行社會責任稽核並由第三方查證機構到廠查證

• A 客戶稽核：以客戶基準為查證標準

稽核項目	結果說明
不道德行為和透明性	力山對所有工作條件（例如工時、加班、薪資）都有保持透明無不道德之行為。
強迫勞動	公司對員工的活動和基本人身自由無設立不合理的限制。
禁用童工	公司無聘用童工。
歧視	公司無任何歧視情事發生，工作情況基于個人工作能力而不是個人特征或信仰。
騷擾 / 結社自由	2023 年公司無性騷擾事件。 力山秉持尊重員工自由結社和集體協商的權利，公司認同員工自主成立之合法工會組織並支持員工自由組織工會。
職業安全 and 健康	公司提供安全健康的工作環境，遵循台灣職業安全衛生相關法規，並通過合理的設計、工程和行政控制措施進行合理控制。

• B 客戶稽核：委託 Bureau Veritas (BV) 依 SA 標準進行查證

稽核項目	結果說明
勞動契約	公司依據勞動法令無違反情事。
薪資工時	公司依據勞動法令無違反情事。
禁用童工	公司無聘用童工。
歧視	公司無任何歧視情事發生，工作情況基于個人工作能力而不是個人特征或信仰。
申訴管道	公司有多元溝通管道，有員工意見箱、申訴專線電話、悄悄話專區，讓溝通無障礙。
職業安全 and 健康	公司提供安全健康的工作環境，遵循台灣職業安全衛生相關法規，並通過合理的設計、工程和行政控制措施進行合理控制。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

▶ 3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄



3.4 產品品質與責任

重大主題	產品健康與安全
正面效益描述	1. 達符合相關法規優先考量。 2. 品牌客戶對力山代工信賴。 3. 塑造全公司品質第一文化。
負面衝擊描述	1. 產品不良率過高。 2. 客戶抱怨頻繁。 3. 產品退貨風險。 4. 產品責任險索賠。
補救機制 / 措施	力山已建立完善的產品申訴和補救機制，包括快速回應消費者投訴、召回不安全產品，以及提供相應的補救措施，具體如下： 1. 客戶反應品質異常。 2. 以 5W2H 方式收集完整資訊。 3. 召集相關部門成立專案小組進行調查。 4. 完成 8D 報告答覆客戶初步判定立即措施的處置。 5. 相應措施執行客戶同意結案並持續後續追蹤。
申訴 / 溝通管道	承辦單位：客戶服務處 信箱：Sales@rexon.com.tw
政策 / 承諾	依 ISO 9001 品質管理認證，秉持品質優先，客戶第一，藉由品質系統，不斷的進行量測、分析與審查，做有效性的改進，以獲得穩定的品質。
管理目的	保障消費者安全：確保所有產品在達到市場之前符合最高的安全標準，以避免對消費者健康造成任何風險。 符合法規要求：遵守相關健康與安全法規和標準，以免違規帶來的法律問題和財務處罰。 促進創新和持續改進：在產品設計和製造過程中注重健康與安全，可激勵創新，推動產品和流程的持續改善。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

► 3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題	產品健康與安全		
責任	開發部、品保部		
2023 年目標	1. 機種是否 100% 符合安全規範。 2. 產品安全相關客戶抱怨 < 3 件。	短期目標 (2024~2025 年)	1. 2024 量產機種 100% 符合安全規範。 2. 2024 目標：0 件。
2023 年目標達成情形	1. 2023 量產機種 100% 符合安全規範。 2. 2023 實際 2 件（潛在性）。	中長期目標 (2026~2030 年)	1. 新產品品質定位與前期標準訂定。 2. 徹底做好源流管理，確保品質零缺點，提升客戶滿意度。
2023 年特定的行動	力山新機種開發到量產，皆會做可靠度測試，並 100% 符合當地安全法規要求，量產後，持續追蹤有關安全性問題客戶抱怨事件，於 2023 年安全性問題客戶抱怨目標小於 3 件，實際發生數 2 件，並透過導入量產後的定期信賴性測試，監控產品品質，2024 年量產機種客戶抱怨件數目標為 0 件。		
管理評量機制	評量機制依照 ISO 9001 中對於產品設計與開發之規劃與管制明確規定執行，確保設計開發之品質。		

產品品質與責任

力山一向以三不政策「不良零件不進力山；不良品不給下工程；不良成品不出力山」作為公司品質文化的座右銘，公司為落實品質政策，以徹底做好源流管理確保品質零缺點、快速回應、滿足市場及顧客需求，品質管理流程與架構（如圖）呈現力山不斷導入組織與方法精進提升服務品質以追求顧客滿意為最終目標。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

▶ 3.4 產品品質與責任

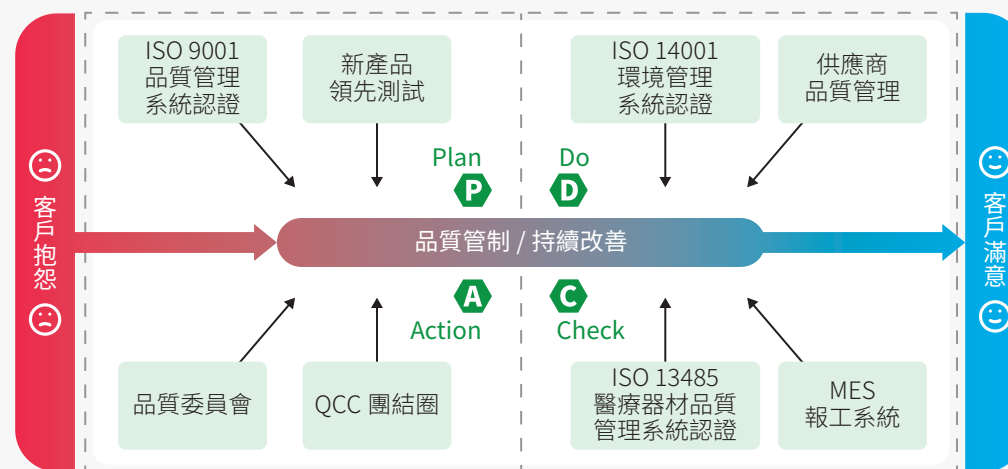
04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

品質管理流程與架構



料源品質管控

隨著市場以消費者為導向趨勢及銷售通路縮短，為配合此趨勢變化，力山導入供應商管理徹底做好源流管控，確保品質零缺點、適時調整品質政策快速回應、傾聽消費者聲音滿足市場及消費者需求，不斷改善現有作業流程，提昇製程能力，以期滿足消費者對產品、服務與新產品需求，甚至超越消費者需求，故公司持續監控供應商進料品質，建立供應商輔導源流管制機制（如下圖）。

- (1) 力山為強化供應商品質管理，量化指標觀測各供應商零組件之進料品質，制定品質指標項目與權重如下：批退率（25 分）、停工工時（20 分）、拆包批次（20 分）、線上異常（15 分）、進料特採（20 分）；
- (2) 每月由品保部門依供應商別統計分數，進行供應商輔導與稽核；
- (3) 年度 A 級 90 分以上，召開供應商大會，予以優質供應商公開表揚；
- (4) 評鑑不合格之廠商，由 SQE 介入稽查，如稽查多次仍未改善者，新產品停止發包給此供應商。報導年度之供應商全數通過評鑑，無不符合之廠商。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

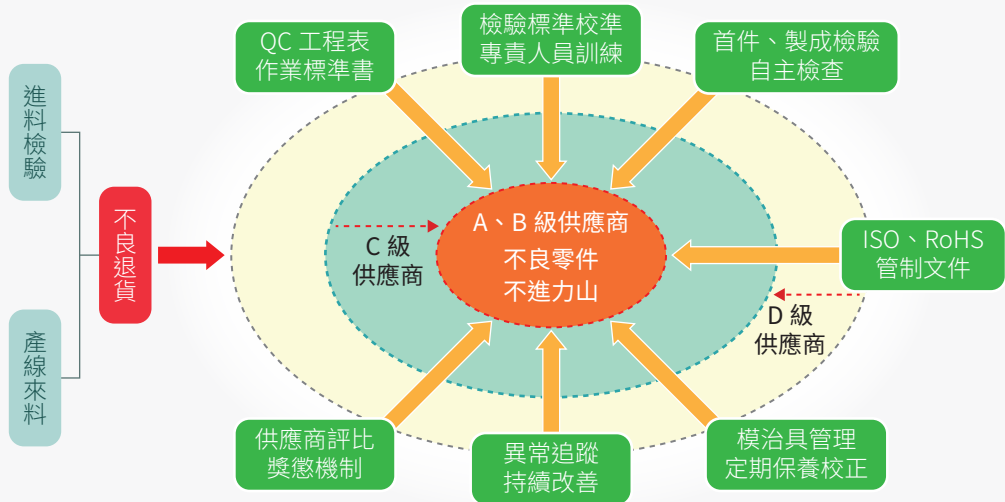
▶ 3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄



產品安全

在全球商品安全的脈動中，各國為確保輸入之產品的品質與安全，不斷制定相關規範與法規。力山工業作為一家健身機及木工機製造業者，我們深刻認識到安全性與品質是我們產品不可或缺的核心價值。力山工業嚴格遵守各國相關法規，並通過相應的認證機構，取得必要的認證證書，以確保我們的產品符合當地的安全標準。所有產品，包括委外代工的產品和配件等，均按照各國相關規範與法規進行設計與製造。

產品類別	通過之標準及認、驗證
健身機	美國 ETL 安規認證、加拿大 ETLc 安規認證、美規 FCC 認證、美國 ASTM 安規認證、美國 CA65 驗證、歐盟 CE 安規認證、歐盟 LVD 安規認證、歐盟 EMC 電磁相容認證、歐盟 EN ISO 20957 安規認證、英國 UKCA 安規認證、歐盟 REACH (SVHC) 驗證、歐盟 RoHS 驗證、美國 INTERTEK 驗證、德國 TÜV_SUD 驗證等、美國 CA65 驗證。
電動工具機	美國 UL 安規驗證、加拿大 CSA 安規認證、德國 TÜV 萊因驗證、歐盟 EMC 電磁相容認證、歐規 CE 安規認證、中華民國國家標準、台灣 BSMI 安規認證、台灣勞動部機械設備器具安全防護標準等。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

▶ 3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

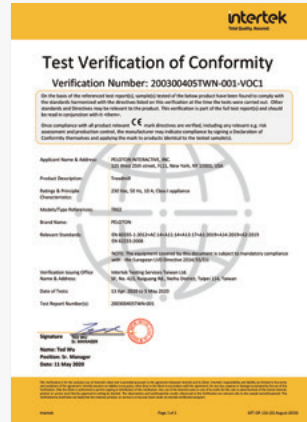
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄



健身機產品認證書 - 美規 ASTM



健身機產品認證書 - 歐規 LVD



健身機產品認證書 - 美規 ETL



工具機合格證明書 - 勞動部 TS



電動工具機驗證證書 - BSMI



電動工具機產品認證書 - 歐規 CE



電動工具機產品認證書 - 加拿大 CSA



電動工具機產品認證書 - 歐盟 EMC

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

▶ 3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

產品責任險保障

力山的評估預防機制除了風險、危機評估外，為保障員工、客戶、設備、零組件、廠房及第三人因為產品意外時所可能產生的損（傷）害，本公司所生產的產品皆已投保產品責任險，長期以來無理賠紀錄，代表公司管控人員作業、產品品質、廠房規劃管控之效益顯著。

消費者權益維護

■ 產品標示

力山站在維護消費者權益的立場，使消費者在選購產品時能得到充分的資訊，並安全、正確的使用公司產品，以避免因為操作、調整或維護不當而造成危險。因此，力山的產品皆依循當地政府相關安全法規之規範，於產品操作說明書內清楚而明確的告知正確的產品安裝、調整、操作和維護等步驟及相關警示內容，並於產品上黏貼產品規格、使用指示和警示之標籤，以提供消費者能夠有足夠的安全和正確的使用資訊。

為依循最新的法規規範，力山安排專責同仁參與商品標示說明會，了解最新法規規定，更新商品標示規範，以符合客戶需求和政府規定，並配合經濟部標準檢驗局和勞動部的檢驗抽查，確保公司商品標示的正確性。

■ 產品有害物質資訊

力山為維護消費者的健康和確保環境的永續發展，依循政府規定的有害物質使用準則，於產品說明書中提供「產品限用物質標示表」，明訂產品有害物質使用標準並確保產品符合法規的控管要求。

■ 產品使用安全的風險鑑別與管理

1. 力山工業依循品質管理規定「成品（外購品）出貨檢驗及退貨檢驗作業實施規定」進行抽檢，填寫成品抽樣檢查日報表，以保證產品在出貨時的安全性和可靠性，旨在確保產品的品質滿足市場需求。
2. 力山工業在「品保部新產品品質保證作業實施規定」方面有完整的流程與架構。公司不斷導入組織和方法的精進，提升服務品質，以追求顧客滿意為最終目標。
3. 力山工業在供應商品質規範依據「協力廠商管理辦法」，採用量化指標觀測各廠商零組件的進料品質，並進行供應商輔導與稽核，確保產品品質的穩定性。

■ 化學品管理

在現代製造環境中，有害物質的管控已成為企業不可或缺的一環，不僅因應法規要求的日益嚴格，更是出於對環境保護和消費者健康的責任。力山工業深知這一重要性，因此我們制定了一套全面的有害物質管理方式，以確保我們的產品不僅符合相關法規標準，還能提供安全可靠的產品給客戶。管理方式藉由 PDCA 循環（Plan-Do-Check-Action），連貫操作使我們能夠全面掌握有害物質的來源、進行有效的檢測，並隨時做出必要的調整與改善。從法規要求的鑑別與執行，到新零件確認的執行，再到原物料有害物質檢測的查核，最終透過管理的行動實現對有害物質的有效管控。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

3.1 產品領域

3.2 研發與製造

3.3 供應鏈合作

▶ 3.4 產品品質與責任

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

工作要項	2023 年具體作為
法規要求的鑑別與執行： 力山工業積極鑑別各市場對有害物質法規的具體要求，同時密切注意現有法規的任何修訂內容，以確保公司的遵循程度。此外，也定期向供應商發布公告，明確採取因應措施，確保供應鏈中所有產品的合規性。禁限用物質清單的管理將根據有害物質法規和客戶要求進行定期修訂，以確保內容的即時性和準確性。	針對歐盟 REACH 法規新增的高度關切物質內容，公司將及時更新內部管理內容，以確保所有產品在各個階段都符合相關法規的標準。
新零件確認： 力山工業要求所有新廠商、新材質、新規格的零件必須經過完整的零件確認流程。在送樣階段，廠商需提供第三方有害物質檢驗報告，以確認新零件符合相關禁限用法規的要求。只有在確認符合法規要求後，新零件才能進入到量產階段並用於產品製造。	在新零件確認階段，力山工業總共檢視了 1946 項新零件。確保它們符合相關禁限用法規的要求，並且未發現任何不符合法規的情況。這表明力山工業在新零件引進方面保持了高度的合規性和品質標準。
原物料有害物質檢測： 力山工業要求所有原物料供應商在產品中的危害物質方面做到符合法規要求，包括自我宣告和第三方驗證。力山工業對供應商進行盤點，確保其危害物質管理的執行情況，以確認原料的符合性。	在盤查的過程中，力山工業共計檢視了 146 家供應商的 404 項零件 RoSH 檢測報告，所有供應商均按照公司制定的管理規則進行檢驗，並確保相關原物料的使用均符合危害物質法規的要求。
管理由品保單位進行危害物質的運作狀況檢視。	供應商稽核未發現有不符合有害物質法規要求之案件。 確保供應商落實執行第三方檢測之運作。

力山工業堅守對產品品質和環保的高度承諾，我們深知現代市場對有害物質法規的嚴格要求。符合 Reach、RoHS 等法規是我們的首要目標。我們與供應商緊密協作，定期關注市場法規要求的變化，並即時調整產品以確保符合最新標準。當有來料產品不符合法規要求時，我們將嚴格按照公司的不合格處理辦法標準進行內部處理，同時及時通報市場端，以確保公司和客戶的權益。市場端發現不合格情況時，將立即暫停生產，迅速準備合格品進行市場更換，以確保客戶繼續獲得安全可靠的產品。力山工業將持續不懈地努力，成為有害物質管理的行業領先者。



ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

/ 綠色 – 環境永續 _

4.1 力山淨零藍圖路徑 及行動 (TCFD)	73
4.2 環境保護	79

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

世界經濟論壇發布的《2024 年全球風險報告》指出氣候變遷相關之風險仍為未來 10 年全球面臨最嚴重的風險因子，包含極端氣候、地球環境系統的重大變化、生物多樣性減少及生態系統破壞、自然資源短缺等等，如何因應氣候變遷帶來的衝擊已成為全球需要共同面對的課題。近年來，各國政府積極制定法規、強化氣候變遷因應的力道，並訂定淨零碳排目標。臺灣也在 2023 年 1 月修訂《氣候變遷因應法》，將 2050 淨零排放目標入法，預計未來將推出其他針對產業界的氣候相關法規，對企業形成挑戰與機遇。面臨諸多氣候相關風險與機會，本公司鑑別並分析價值鏈中存在的重大氣候相關風險和機會，應對氣候變遷議題方面所採取的治理和策略，同時也透過指標和目標的設定，定期追蹤管理執行情形。

重大主題	氣候變遷管理（能源管理）
正面效益描述	力山隸屬傳統製造業，為表示重視能源績效，本公司冀望於提升產品價值的同時，能兼顧提升能源使用效率及落實節約能源，支持設備節能設計，並藉由實施能源管理系統提升管理能力，逐年降低廠內能源使用，以期降低環境衝擊，及達到社會責任及永續經營之目標。
負面衝擊描述	1. 開發能源管理系統降低能耗。 2. 電費調升。 3. 限電影響生產。 4. 徵收碳稅增加成本。
補救機制 / 措施	持續進行節能、再生能源使用計畫、設定節能目標等，並承諾碳中和與 2050 淨零目標，用具體行動減緩氣候變遷產生之負面影響。
申訴 / 溝通管道	聯絡窗口：永續辦公室 信箱：esg@rexon.com.tw
政策 / 承諾	以資源永續概念，檢討評估製程與循環經濟之運作，建構能源管理系統。

目錄
關於本報告書
力山永續經營的承諾
力山永續行動成果
特別報導
重大性鑑別及永續發展目標
01 關於力山
02 治理 – 誠信透明
03 創新 – 永續產品
04 綠色 – 環境永續
4.1 力山淨零藍圖路徑及行動（TCFD）
4.2 環境保護
05 人才 – 以人為本
06 關懷 – 同善共好
附錄

重大主題	氣候變遷管理（能源管理）		
管理目的	致力於實現低碳排的綠色環保製程，期望可以帶動傳統產業的環境意識轉型，達成有效減少溫室氣體排放之目標。		
責任	藉由實施能源管理系統提升管理能力，逐年降低廠內能源使用，以期降低環境衝擊。		
2023 年目標	1. 2023 年度完成配電規範。 2. 2023 年降低空壓機能耗 10%。	短期目標 (2024~2025 年)	1. 2024 年加工製程節電 5%。 2. 評估智慧化能源管理系統，2025 年試量產。 3. 2025 年 LED 照明設備全面覆蓋率提升為 70%。 4. 2025 年生產線高耗能空調設備汰換率達 20%。 5. 2025 年降低空壓機能耗 30%。 6. 2026 年 LED 照明設備全面覆蓋率 100%。
2023 年目標達成情形	1. 2023 年度完成配電規範。 2. 2023 年降低空壓機能耗 10%。	中長期目標 (2026~2030 年)	1. 2028 年導入智慧化能源管理系統。 2. 2028 年生產線高耗能空調設備汰換率達 50%。 3. 2028 年降低空壓機能耗 50%。 4. 2028 年加工製程節電 10%。 5. 2030 年實現全廠區 15% 綠電。 6. 2035 年生產線高耗能空調設備汰換率 100%。
2023 年特定的行動	1. 成立能源管理專案小組。 2. 評估導入能源管理系統，監控與管理能源損耗。		
管理評量機制	設定能源管理 KPI 及有效性評量 - 以基準年為基礎，每年以單位用電量降低 1% 為目標。		
績效成果	2023 年經由汰換老舊空調設備及老舊製程設備，共節電 604,220kW，減少碳排 382,566kg（382.56 噸），年度電費支出減少 \$2,845,876 元。		

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題	氣候變遷管理（溫室氣體）
正面效益描述	當公司積極進行減碳措施時，可直接降低產品的碳足跡，但同時也需要進行相應的資本投入。儘管全球居民的最終目標是在 2050 年實現碳中和，但我們應該著眼於眼前的十年，積極採取行動。
負面衝擊描述	力山隸屬製造業，2023 年溫室氣體總排放量為 74,843.982 公噸 CO ₂ e / 年，導致氣候變遷，衝擊當地社區環境。
補救機制 / 措施	本公司設有申訴管道，周遭社區居民可利用面談、電話、電郵等管道向本公司公關部門進行申訴與討論。
申訴 / 溝通管道	聯絡窗口：永續辦公室 信箱：esg@rexon.com.tw
政策 / 承諾	1. 力山工業評估氣候變遷帶來的風險與機會，提出因應策略，並推動各項避免溫室氣體排放方案，致力與關鍵供應鏈共同減緩全球平均溫度上升速度。 2. 揭露溫室氣體之管理績效，包含排放量、減量目標與執行狀況、遵守政府相關法規等情形。
管理目的	力山工業積極回應全球減碳願景，目前正積極推動各項減碳行動。經過董事會的認可，公司已確立在短期、中期和長期內降低溫室氣體排放的目標，並承諾在 2050 年實現淨零排放。
責任	本公司設有溫室氣體盤查推動小組，召集人為本公司永續長。

目錄
關於本報告書
力山永續經營的承諾
力山永續行動成果
特別報導
重大性鑑別及永續發展目標
01 關於力山
02 治理 – 誠信透明
03 創新 – 永續產品
04 綠色 – 環境永續
4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)
4.2 環境保護
05 人才 – 以人為本
06 關懷 – 同善共好
附錄

重大主題	氣候變遷管理（溫室氣體）		
2023 年目標	供應鏈減排行動 - 力山推動減排目標不遺餘力，已攜手與供應商進行減排計畫，2023 年力山工業評選 15 家關鍵供應商協同工業技術研究院進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查” 減碳工作坊” 教育訓練。	短期目標 (2024~2025 年)	2024 年 7 月完成力山工業塗城廠 2023 年溫室氣體盤查及查證範圍。 - 子公司力山科技預計在 2025 年 12 月完成 2024 年溫室氣體盤查及查證。 - 預計 2025 年提高力山工業大里廠溫室氣體盤查類別 3.1 及 4.1 組織使用之運輸及產品造成的排放盤查比例，由基準年盤查 80% 增加至 85%。 - 子公司桐鄉力山預計在 2026 年 12 月完成 2025 年溫室氣體盤查及查證。 - 子公司 PTS 預計在 2027 年 12 月完成 2026 年溫室氣體盤查及查證。 - 預計 2026 年提高力山工業大里廠溫室氣體盤查類別 3.1 及 4.1 組織使用之運輸及產品造成的排放盤查比例，由基準年盤查 85% 增加至 90%。
2023 年目標達成情形	2023 年力山工業與 15 家關鍵供應商協同工業技術研究院，完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查” 減碳工作坊” 教育訓練。	中長期目標 (2026~2030 年)	- 預計 2027 年提高力山工業大里廠溫室氣體盤查類別 3.1 及 4.1 組織使用之運輸及產品造成的排放盤查比例，由基準年盤查 90% 增加至 100%。 - 預計在 2030 年力山工業大里廠使用 15% 的綠電。 - 配合政府政策與政令，預計於 2050 年前各營運據點溫室氣體排放為零。
2023 年特定的行動	2023 年召開關鍵供應商大會，討論有關氣候行動，並委由財團法人中衛發展中心於 2023 年 12 月協助 10 家供應商進行溫室氣體盤查與低碳化診斷。		
管理評量機制	制訂能資源減量目標 - 編列執行預算並成立跨公司權責單位。 - 成立能資源小組並推動各項能資源減量專案並定期追蹤績效。 - 取得 ISO 14064 及 ISO 14001 等管理系統驗證。		
績效成果	- 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並取得查證證明書。 2023 年溫室氣體排放較上一年度上升 21,405.775 公噸 CO₂e，排放強度則下降 10.0010 公噸 CO₂e/ 百萬元，除受惠 2023 年營收上升外，主要係因成立能資源小組並推動各項能資源減量專案並定期追蹤，促使 2023 整體碳排在有效管理下產生具體成效。		

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD) _

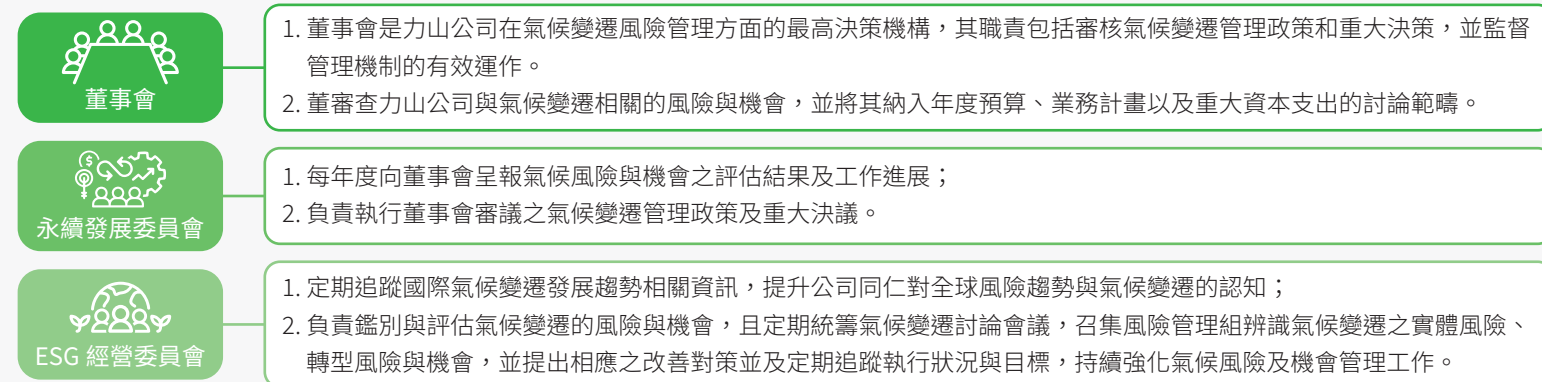
氣候風險機會鑑別與治理

針對氣候變遷相關風險管理，以董事會擔任最高治理機構執行監督，並由董事會下 ESG 委員會在董事會監督下推動並定期向董事會報告。2023 年永續辦公室進行負責推動及盤點受氣候災害影響之營運面向、議題及訂定行動方案，並依循國際揭露框架「氣候相關財務揭露」（TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures）之內涵與要求，釐清氣候災害對各重要營運面向（如資產、生產等）的影響，並盤點出各營運面向下受影響的議題與原因，藉此反應出氣候災害對力山的財務衝擊。

力山永續經營委員會（簡稱 ESG 經營委員會），由公司治理組、供應商管理組、環境永續組、永續產品組、客戶服務組及友善職場暨社會共榮組組成，負責制訂企業永續策略與願景，由董事長特別助理擔任召集人、各單位主管擔任委員，以推動企業社會責任相關工作與管理，並定期召開會議檢討永續管理目標及政策落實，包含氣候變遷議題之管理策略、永續行動計畫及目標達成情況，每年董事會進行報告，檢討運作成效。

ESG 經營委員會轄下設置永續辦公室，永續辦公室由「總管理處」、「各部門代表」等幕僚單位組成，以利同步管理公司工作推動，永續辦公室每月負責召開 ESG 委員會會議檢討工作進度及管理永續 KPI 並整合 TCFD 架構進行，負責推動例行事務。永續辦公室並彙整公司相關績效，編制、出版年度永續報告書。

氣候變遷治理及管理架構



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

▶ 4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

4.2 環境保護

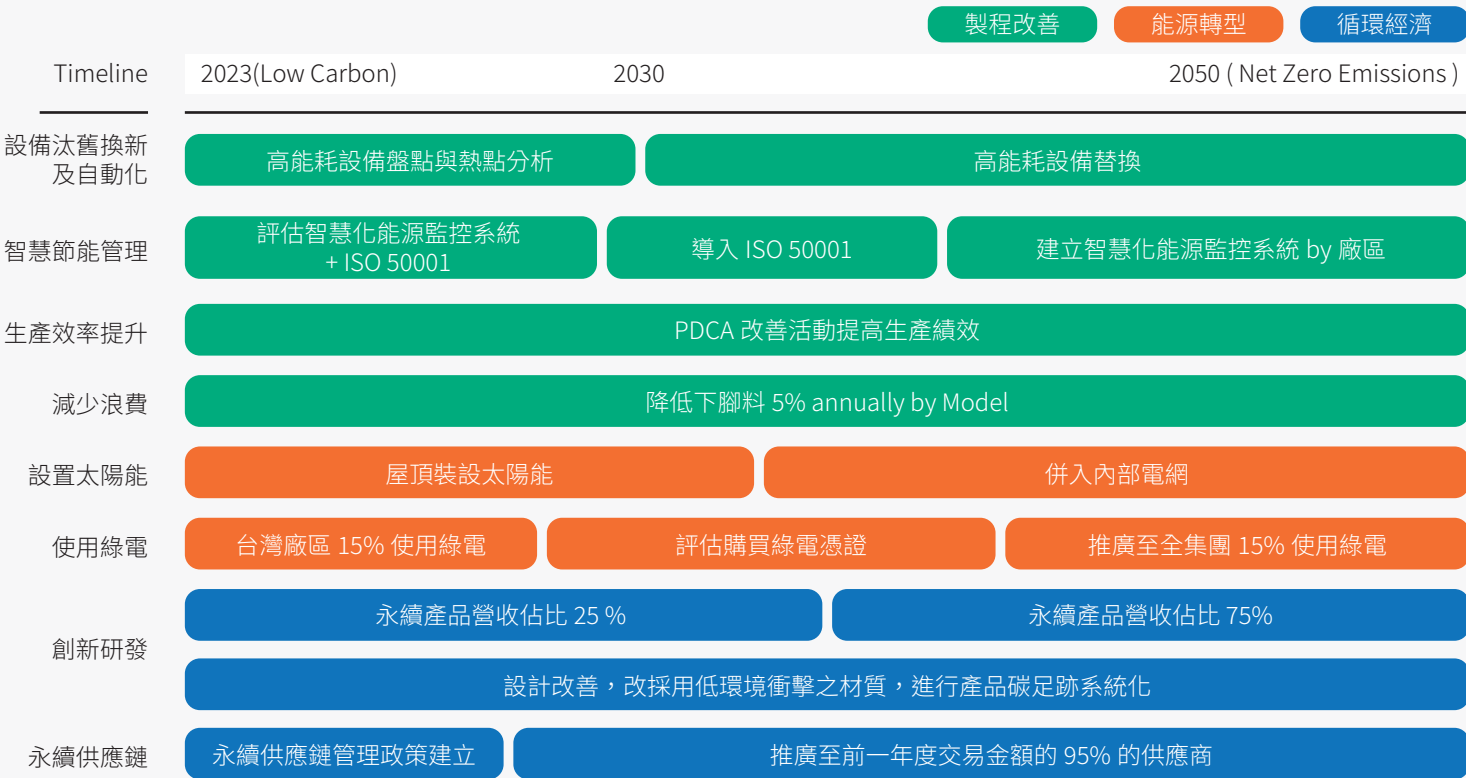
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

力山淨零碳排藍圖

由於氣候變遷對環境、人類生存和國家安全的威脅日益加劇，全球已有超過 130 個國家承諾實現 2050 年淨零排放。這反映了對應急迫性挑戰的共同承諾，迫切需要全球合作以應對氣候變化帶來的挑戰。力山淨零藍圖策略綜合考慮國際趨勢與台灣「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」，包括碳排放盤查、清潔能源利用、供應鏈綠化等方面。著重設定具體、可量化的目標，並制定相應的策略和行動計劃。同時，建立監測報告機制，與利益相關者合作，持續改進與學習，實現力山淨零目標。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

► 4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

氣候變遷相關風險與機會管理

1. 氣候變遷相關風險與機會鑑別流程

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司於 2023 年 12 月 07 日由外部顧問召集最高主管共同針對 TCFD 中之轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性、長期性）及機會（資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性）來源進行討論與評估，並擇定較具影響性之項目，進一步討論相關因應策略及其對財務衝擊之影響評估，以進一步建立氣候變遷風險機會財務影響之相關管理機制，增加公司營運韌性。

氣候變遷相關風險與機會鑑別流程

Step 1. 舉行 TCFD 教育訓練

外部顧問藉由參酌內外部資訊，列出業務相關之氣候變遷風險及機會因子

Step 2. 彙整鑑別結果

由永續辦公室彙整各部門相關之氣候變遷風險及機會因子，並計算其氣候變遷風險 / 機會發生的可能性及衝擊程度

Step 3. 制定因應策略

由權責單位撰寫重大氣候風險與機會因應策略

Step 4. 計算潛在財務影響

由權責單位計算風險 / 機會財務影響

Step 5. 制定目標

由權責單位制定相對應指標及目標，用以評估相關因應策略落實情形

Step 6. 政策執行

由永續辦公室定期追蹤執行狀況，並由永續發展委員會定期呈報董事會，作為績效追蹤之參考。

氣候相關風險類型與因應策略

風險部分，力山工業依據「政策及法律」、「市場」、「技術」、「聲譽」及「實體風險」等風險項目，再根據風險因子之重大性，鑑別出公司前兩大風險，依序為「客戶行為變化 - 低碳產品與服務轉型需求」、「低碳技術、高效能技術改良與創新之轉型」、「極端溫度改變」。針對風險，力山工業據以建立管理措施，並對因應措施進行資源盤點，評估可能產生的財務成本，提升公司對於風險控管的認知。

目錄
關於本報告書
力山永續經營的承諾
力山永續行動成果
特別報導
重大性鑑別及永續發展目標
01 關於力山
02 治理 – 誠信透明
03 創新 – 永續產品
04 綠色 – 環境永續
▶ 4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)
4.2 環境保護
05 人才 – 以人為本
06 關懷 – 同善共好
附錄

風險類型	風險類別	對力山的衝擊說明	預期時間	因應措施及策略	財務影響
轉型風險	客戶行為變化 - 低 碳 產 品 與 服 務 轉 型 需 求	1. 低碳產品與服務轉型需求 2. 客戶需求改變，要求提供低碳產品與服務，公司是否具備產品與服務轉型能力	中期	1. 使用綠電 2. 投入低碳技術研發	營業成本增加 資本支出增加
轉型風險	市 場 風 險 / 低 碳 技 術、高 效 能 技 術 改 良 與 創 新 之 轉 型	1. 投入新技術研發，成本上升 2. 技術研發投資成敗風險，延伸的訂單增減	中期	短期（2023-2024） 1. 市場調查和評估：立即進行市場調查，確保投入的低碳和高效能技術研發項目有實際的市場需求。 2. 建立合作夥伴：尋找和建立合作夥伴關係，共同承擔研發成本，分享技術資源。 中期（2025-2027） 1. 外部合作： 尋求產學 / 產官合作機會。透過共同研發或技術轉移，分享知識和資源，處進公司穩步發展。 2. 多元化產品組合： 擴展產品組合，尋找並投資於新興技術，以分散風險，提高公司的市場競爭力。 長期（2028-2030） 永續發展策略： 制定長期永續發展策略，包括明確的環境政策，確保公司在環保和永續發展方面的長期承諾。	營業成本增加 資本支出增加
實體風險	長期性 / 極端溫度改變	1. 長期平均溫度逐年提升 2. 導致熱傷害或用電增加 用電量增加，使得營運成本與碳排放量提升	短期	短期（2023-2024） 改善能源效率中期 中期（2025-2027） 持續改善能源效率及使用節能低碳產品 長期（2028-2030） 全面使用節能低碳產品	營業成本增加 資本支出增加

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

► 4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

氣候相關風險機會類型與因應策略

機會部分，力山工業依據「資源效率」、「能源來源」、「產品與服務」、「市場」及「韌性」等機會項目、機會因子之重大性，鑑別出公司的前兩大機會，依序為「能資源使用效率」、「產品與服務與市場」。針對機會，力山工業積極評估未來可採行之方案，期望能最大化潛在機會所帶來的效益，並進行方案所需資源檢視，分析可能產生的財務成本，強化公司對於實踐機會所需資源的評估。

機會類型	機會對力山的意義	預期時間	因應措施及策略	潛在財務影響
能資源使用效率	積極應對政策法規及客戶綠色需求，提升生產效率，降低能資源成本，同時產生環保效益，實現可持續發展。	中長期	短期（2023-2024）	提高能資源使用效率 降低用電成本與碳排放
			生產過程防止洩露（壓縮空氣、冷氣等）。 照明燈改為 LED 照明。	
			中期（2025-2027）	
			1. 導入能源管理系統，有效監控各類別用電，快速反應異常耗能，並隨淡旺季調整製程用電量上限，積極推動工廠節能措施。	
			2. 高耗能設備改善（空調設備、空壓機等）。	
			3. 投入研發綠色低碳製程、兼顧環保與低耗能	
產品和服務市場	發展低碳產品或服務，進入新市場，開發新客戶群及擴大產品 / 服務範疇。	短中長期	長期（2028-2030）	符合市場潮流，擴大營收
			購買或自產綠電（太陽能、風力）。	
			短期（2023-2024）	
			開發並使用低碳材料，對環境衝擊性較小的產品。	
			中期（2025-2027）	
			強化 ESG 推動，降低產品碳足跡並推動產品碳足跡標籤取得。	
			長期（2028-2030）	
			持續推動綠能產品及取得國際設計大賞，透過發展異業合作。	

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

► 4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

力山集團溫室氣體盤查及查證時程

力山 2022 年 11 月首次完成 2021 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及取得 2 台健身產品 ISO 14067 之產品碳足跡聲明書，並於 2023 年第一季首次由永續發展委員會向董事會報告盤查情形。為符合金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，訂定之上市櫃公司溫室氣體盤查資訊揭露時程，力山工業將合併財務報表內之子公司依其營運型態，重大程度，於規定時程內完成溫室氣體盤查任務。盤查內容包含溫室氣體直接排放（類別一）及間接能源排放量（類別二），依規定分階段揭露並與公司合併財務報表範圍保持相同。



4.2 環境保護

力山工業秉持「節能創新、標竿學習、績效評核、量化檢視、水電用量、智能管理、碳跡盤查、環境永續」的環保政策，致力於制定完整的環境安全衛生管理辦法。在內部環境管理方面，我們依據環境安全衛生管理系統，進行風險 / 機會評估，定期自我檢討，提出具體改善措施，以符合相關利害關係人的期待。在外部環境管理方面，我們監測生產製程所產生的廢棄物對外部的影響，並在產品源頭設計中實現綠色理念，逐步改善，減少不必要的資源浪費。

在教育訓練方面，力山持續推行環保知識分享與永續文化理念，確保員工適應公司的需求和環境變化。ISO 14001 環境管理系統的實施對力山有多方面的積極影響，不僅保護環境、減少成本，還提升企業形象和競爭力。力山秉持 ISO 14001 精神，持續發展並運作環境管理系統。

環境安全衛生管理系統運作

計畫、執行、檢核、行動循環：確保管理系統的合適性、正確性、有效性和完整性，並持續改善環安衛績效。系統流程：確保公司建立和實施的環安衛管理系統流程能達成預期效果，持續提升績效。

能源耗量監控與盤查

力山工業自 2022 年起進行組織內部能源耗量監控，初步盤查 2021 年的能源耗用狀況。2023 年，基於 2022 年的盤查邊界，新增力山塗城廠區的盤查，包括天然氣、公務車汽油、餐廳用液化石油氣、公務與廠區運具使用的柴油（移動源）及緊急柴油發電機等五項直接能源，加上外購電力的間接能源。2023 年共耗用 23,187.17 GJ，相較於 2022 年上升 2,074.86 GJ，主要原因是營運活動增加所致。

能源密集度

2023 年的能源銷售密集度為 3.4566 GJ/ 百萬，相較於 2022 年的 4.6410 GJ/ 百萬下降 1.1844 GJ/ 百萬，主要原因是能源消耗相同情況下，客戶需求復甦，下單數量增加所致。2024 年，力山工業將採取更積極的措施，進行全面衡量並提出行動方案，以進一步推進環保與永續發展目標。

透過這些努力，力山工業展現了在環保與永續發展方面的領導地位，致力於在全球 ESG 趨勢下，響應利害關係人對環境、社會與治理議題的期望，為企業未來發展奠定堅實基礎。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

► 4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

年度	2022 年		2023 年	
項目	能源耗用 (GJ)	占比	能源耗用 (GJ)	占比
外購電力	19,897.20	94.24%	22,177.87	95.65%
柴油 (移動)	332.65	1.58%	258.56	1.12%
液化石油氣	0.37	0.00%	0.35	0.00%
汽油	873.66	4.14%	748.28	3.23%
柴油 (固定)	8.43	0.04%	2.11	0.01%
合計	21,112.31	100.00%	23,187.17	100.00%
營業額 (百萬元)	4,549		6,708	
能源密集度 (GJ/ 百萬營業額)	4.6410		3.4566	

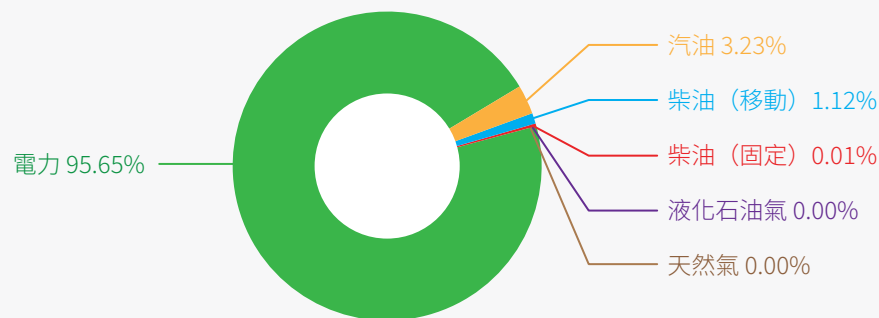
註：1. 外購電力、汽油與柴油熱值係數來源為經濟部能源局，能源產品單位熱值表。

2. 液化石油氣熱值係數來源為環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

3. 熱值轉換公式為原始使用量 x 單位轉換係數 x 熱值轉換係數。

4. 天然氣 2023 年僅塗城廠使用。

2023 年各項能源數據使用占比



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

▶ 4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

力山公司充分理解製程生產中所涉及的能源使用和廢棄物對環境可能造成的影響。因此，自 2023 年起，本公司每年都會預留預算用於其環境永續發展計畫，積極推動和參與各項環境保護行動。為了更有效地管理環境資源並提升節能成效，力山在 2023 年開始實施環境管理系統，並致力於獲得第三方機構 SGS 頒發的 ISO 14001 環境管理系統認證。公司遵循環境管理系統所設定的管理方法，積極執行能源資源管理，如逐步將廠區傳統燈具逐步汰換成 LED 燈具（如下表），以展現良好的環境績效。

2023 年

力山廠	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
全廠 LED 燈數量	4,631	4,631	4,631	4,631	4,631	4,631	4,701	4,701	4,701
全廠傳統燈總數量	3,155	3,155	3,155	3,155	3,155	3,155	3,085	3,085	3,085
全廠 LED 燈覆蓋率	59.48%	59.48%	59.48%	59.48%	59.48%	59.48%	60.38%	60.38%	60.38%

2023 年力山工業走出疫情時代低迷的市場需求，在業務量逐漸增長的同時，也思考如何阻漏及提效，以利減少能源消耗，創造綠能的部分也有顯著的成就。

製造部門節能改善活動：

場域	節能措施	節電	節費	減排
A2F	汰舊更換 3 台東元 20ton 空調主機，能耗由 19.8 kWh 降為 17.47kWh	由 118,800 kW 下降到 104,820 kW，年度節省 13,980 kW	由 \$559,548 減少到 \$487,413，年度節省電費 \$72,135	13,980 x 0.495kg = 6,920kg (6.92 噸)
塑膠課	2023 年度維修塑膠烘料機定時器共 7 台，取消下班後整夜烘料耗能（10hrs），烘料機在上班前自動提前啟動烘料	由 1,416,576 kW 下降到 826,336 kW，年度節省 590,240 kW	由 \$6,672,073 減少到 \$3,842,462，年度節省電費 \$2,829,611	590,240 x 0.495kg = 292,169kg (292.17 噸)

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

► 4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

廠建節能改善活動：

E 棟太陽能 2023 年 11 月啟用，開始發電

年度發電度數預計 417,069.44 kW

年度減少碳排 (CO₂e) $417,069.44 \times 0.495\text{kg} = 206,449\text{kg}$ (206.45 噸)

B 棟太陽能 2019 年 8 月啟用，開始發電

年度發電度數預計 736,984.64 kW

年度減少碳排 (CO₂e) $736,984.64 \times 0.495\text{kg} = 364,807\text{kg}$ (364.81 噸)

氣候變遷管理：

依據 2023 年重大主題鑑別決議事項 2030 年綠電佔比 15%

E 棟太陽能 年度發電預計 471,069.44 kW

B 棟太陽能 年度發電預計 736,984.64 kW

近五年平均年用電量約 8,500,000 kW，現況綠電合計 1,154,054 kW 佔比約 12%

2024 年預計再建置塗城廠太陽能，預計可產出 230,802.16 kW 佔比約 14.6%

溫室氣體

力山工業秉持永續經營的策略方向，為了對地球盡一分心力及配合政府 2050 年淨零政策，於 2022 年提前部屬致力於 2021 年之溫室氣體盤查，希望藉此確實掌握溫室氣體排放狀況，並透過 PDCA 循環及持續不斷改善的 DNA，明確訂定少污染、低能耗、易回收等環境友善與節能目標，逐年強化產品與製造優勢，並以此目標的可達成性，制定 2021 年為基準年，逐年衡量各部門永續 KPI 執行狀況。本公司 2023 年組織邊界為總部大樓、仁化廠及塗城廠，遵循 ISO 14064-1：2018 規範所納入之 7 項溫室氣體種類，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) 進行自願性溫室氣體盤查工作，內部盤查結果，總排放量為 74,843.982 公噸 CO₂e / 年，該數據預定 2024 年 6 月進行第三方溫室氣體查證。若以該自願性溫室氣體盤查的結果比較 2022 年總排放量 96,249.7576 公噸 CO₂e / 年，下降 21,405.775 公噸 CO₂e / 年，若比較年度溫室氣體排放強度，2023 年以 11.1574 公噸 CO₂e / 百萬元低於 2022 年的 21.1584 公噸 CO₂e / 百萬元，除受惠 2023 年營收上升外，主要係因成立能資源小組並推動各項能資源減量專案並定期追蹤，促使 2023 整體碳排在有效管理下產生具體成效。



目錄
關於本報告書
力山永續經營的承諾
力山永續行動成果
特別報導
重大性鑑別及永續發展目標
01 關於力山
02 治理 – 誠信透明
03 創新 – 永續產品
04 綠色 – 環境永續
4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)
▶ 4.2 環境保護
05 人才 – 以人為本
06 關懷 – 同善共好
附錄

年度	2022			2023		
營業額（百萬）	4,549			6,708		
類別	排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比 (%)	溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比 (%)	溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
直接溫室氣體排放						
類別一（直接排放）	344.6211	0.36%	0.0758	426.1051	0.57%	0.0635
間接溫室氣體排放						
類別二（能源）	2,735.8650	2.84%	0.6014	3,043.2969	4.07%	0.4537
類別三（運輸）	594.1112	0.62%	0.1306	925.9911	1.24%	0.1380
類別四（組織使用產品）	92,575.1592	96.18%	20.3507	70,448.5887	94.13%	10.5022
類別五（使用組織產品）	0.0000	0.00%	0.0000	0.0000	0.00%	0.0000
類別六（其他）	0.0000	0.00%	0.0000	0.0000	0.00%	0.0000
總排放量	96,249.7576	100.00%	21.1584	74,843.982	100.00%	11.1574

註：1. 盤查範疇於 2022 年僅包含台灣總部與仁化廠，2023 年納入台灣塗城廠，後續國內外銷售據點與生產據點將依未來溫室氣體管理時程逐年納入。

2. 採用營運控制權法劃定邊界，計算方式採用排放係數法。

3. 依據不同排放源，排放係數係引用行政院環保署之溫室氣體排放係數管理表（6.0.4 版本 2019 年 6 月），產品碳足跡資訊網、Ecoinvent v3、質量平衡推算、IPCC 第六次評估報告（2021）全球暖化潛勢係數等係數及 ICAO 飛行碳排放量等進行換算，未來政府若有新公佈，將配合政府機關規定，調整 GWP 之選用。

4. 台灣總部之電力排碳係數採用經濟部能源署公告之 0.494 公噸 CO₂e / 千度（2023 年）。

5. 溫室氣體排放密集度＝當年度溫室氣體排放量 / 當年度合併營收淨額（百萬元）。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

► 4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

水資源管理

力山工業實施節水策略，持續監測其主要生產基地的用水量，並將水資源管理納入其環境政策的重點項目之一。儘管力山的製造過程並不需要大量用水，對周邊環境的影響相對較小，但仍然致力於減少用水量並鼓勵在廠內有效管理水資源。

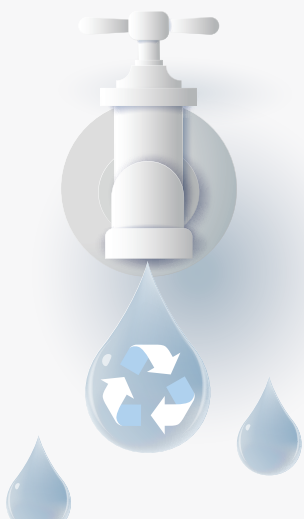
單位：百萬公升

年度	用水類別	取水量	排水量	耗水量
2021	大樓自來水	8,376	2,897	5,479
	現場自來水	3,094	1,070	2,024
	合計	11,470	3,967	7,503
2022	大樓自來水	7,464	2,638	4,826
	現場自來水	3,124	1,104	2,020
	合計	10,588	3,742	6,846
2023	大樓自來水	7,358	2,442	4,916
	現場自來水	2,509	833	1,676
	塗城廠	426	141	285
	合計	10,293	3,416	6,877

註：耗水量 = 取水量 - 排水量

力山制定了水污染防治管理措施。力山用水主要來自台灣自來水公司，源頭是鯉魚潭水庫。在生產線上，製造過程不會產生工業廢水，廠內產生的廢水主要是員工的日常生活用水。為了評估對水源區的影響，力山參考了世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，該地圖顯示台灣大里工業區的水風險等級為低至中等（1-2 級）。因此，在 2021 年至 2023 年期間，力山並未對環境和水資源造成立即的風險或重大影響。此外，力山與符合法律規範的第三方環境監測公司合作，對生活廢水進行長期檢測和控制，以確保其符合放流水標準，並將處理後的生活廢水直接排放到當地的地表水體中。

力山的生產及服務營運據點主要位於都會及鄉鎮區域，未接近環境保護區或具有高生物多樣性價值的地區，因此其營運活動對生物多樣性的影響不顯著。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

► 4.2 環境保護

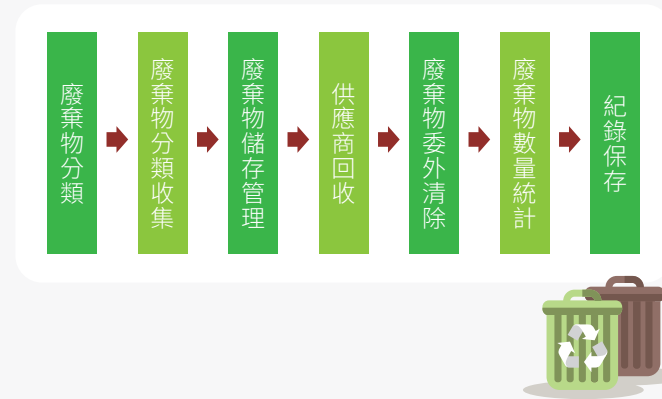
05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

廢棄物管理

為實現環境永續理念，並遵循 ISO 14001 環境政策要求。力山對於廠內廢棄物管理，內部制定「廢棄物管理辦法」，廠內全體員工皆遵守此管理規範並且落實辦理。力山為確保廠內所產生之廢棄物，能從源頭產生、過程清運、終結處理相關流程，以及對外部環境造成影響及污染之防範加以管控，力山選擇符合法律規範之合格廢棄物清運、處理廠商，著實紀錄清運資料管理，已達符合 ISO 14001 環境管理系統政策基本要求。（廢棄物管理流程如下圖）



力山廠內主要廢棄物分類為生活垃圾、一般事業廢棄物、資源類廢棄物共計三類。在生活垃圾類、資源類廢棄物類包含金屬類廢棄物、廢塑膠及廢紙箱等，經分類收集後交由合格回收業者進行回收，另外有長期配合交易供應商在運送原物料包裝材方式，採用回收再進行包裝利用減少廢棄物產生；一般事業廢棄物又分為有害廢棄物及非有害廢棄物。有害廢棄物，力山生產流程所需使用化學品而產出有害廢棄物極為少量，每年產出量約為 100 加侖（400 公升），平均預估 3 年辦理一次有害廢棄物申報處理，故在 2023 年內，尚未申報及產出有害廢棄物。非有害廢棄物，相關處理方式為、焚化、掩埋、物理處理、熱處理程序辦理；如廠內有特殊廢棄物產生（定義屬公司研發單位，因開發需求而產生之廢棄物），力山均依照環保法律規範進行申報作業處理，故於 2023 年僅產出 3.9 公噸，且無發生重大廢棄物污染及洩漏事件。

力山依照 IOS 14001 環境面管理系統逐年施做風險評估，並依事業廢棄物的減量為首考量，持續在製程生產過程中評估及降低廢棄物產生的可能性，最後才是以其他妥善處理方式，如透過廢棄物妥善處理聯單與 GPS 全球衛星功能定位，掌握核實廢棄物之清除處理流向，並不定期安排廢棄物處理廠之訪查稽核，以確保廢棄物皆能妥善處理完成，以及善盡廢棄物管理者責任。

力山依《廢棄物清理法》規範，每月定期執行統計與申報，申報項目包括：事業廢棄物類別、是否具有害特性、清理方式以及總重量。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

4.1 力山淨零藍圖路徑及行動 (TCFD)

▶ 4.2 環境保護

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

力山成功取得 ISO 14067:2018 產品碳足跡查證聲明書，涵蓋了跑步機和飛輪車。我們已設定了短期計畫目標，計畫在 2024 ～ 2025 年間，由力山現有量產產品中，依據產品碳足跡示範機種挑選判斷的 8 個原則進行評分（如下表），選定代表產品進行減重綠色創新設計，積極優化生產流程和供應鏈管理，減少碳排放，並使用再生材料和提高能源效率的方法，以降低對環境的影響。力山商業模式以 B2B 為主，在設計、開發階段積極評估使用產品生命週期結束後可回收的材料，提供客戶更多的材料選項。本公司在塑膠射出製程中，已使用塑膠射出料頭重新回收再利用，提高原料的再利用率。

產品碳足跡示範機種挑選原則

挑選原則 \ 機種	履帶式跑步機	割草機	切溝機	吹葉機	Remark
客戶要求	3	1	1	1	跑步機主要外銷北美，客戶已有要求進行減碳的設計
進口國規範	3	1	1	1	
已量產三個月	1	5	5	1	
主力商品	5	2	3	1	
市場代表性	5	3	2	3	履帶式跑步機為市場代表產品
產品銷量具規模	3	2	2	1	
數據蒐集難易度	5	5	5	5	
供應商配合度	4	4	5	5	
總分	29	23	24	18	

評分標準分 5 個等級：最高為 5 分，最低為 1 分



PEOPLE CENTERED

/ 人才 – 以人為本 _

5.1 人權管理	92
5.2 僱用與留任	94
5.3 職能發展	98
5.4 福利與權益	104
5.5 職場健康與安全	108

目錄
關於本報告書
力山永續經營的承諾
力山永續行動成果
特別報導
重大性鑑別及永續發展目標
01 關於力山
02 治理 – 誠信透明
03 創新 – 永續產品
04 綠色 – 環境永續
05 人才 – 以人為本
5.1 人權管理
5.2 僱用與留任
5.3 職能發展
5.4 福利與權益
5.5 職場健康與安全
06 關懷 – 同善共好
附錄

重大主題	人才培育與留任
正面效益描述	為實現企業的持續發展，人才培育與留任至關重要。這不僅有助於建立穩固的企業聲譽，也對社會和環境產生積極正面的影響。構建優秀的人才梯隊，使企業更能應對市場變化、創新產品和服務，以及面對各種挑戰，進而實現長期的經濟效益。力山深刻體認產業進步與企業成長需要大量優秀的人才，為此，我們倡導終身學習，致力打造一個持續學習的組織文化。透過力山學院、數位學習平台等培訓方式，我們培養員工成為各自領域的專家，同時積極與學術界和產業界合作，培養智慧製造等高端技術人才，以構建企業的長期競爭優勢。
負面衝擊描述	力山工業 2023 年無發生負面衝擊事件 若有發生人才培育與留任產生負面衝擊有可能負面影響是未兌現承諾而引起員工的不滿，導致士氣低落、工作表現下降，甚至有可能引起離職潮。另外為了滿足 CSR 的要求而參與人才培育與留任活動，而未真正投入足夠的資源和努力，這樣的情況也有可能使訓練的實際成效受限，無法實現預期的人才培育和留任目標。
補救機制 / 措施	招募階段：確保招募面談與入職後之工作內容一致性，並有單位主管與人資專員關懷同仁適應狀況，以降低新人入職不適應而離職。 入職後：透過新人教育訓練，協助新進員工適應公司整體環境。若遇員工提出離職，公司人資透過關懷訪談，並分析留任與離職的重要因素以促進人員留任率。 人才培育：公司已發展一套完整的訓練體系，並透過力山學院數位教育訓練平台，落實全方位培養員工之目標以避免發生負面衝擊事件發生。
申訴 / 溝通管道	公司重視培育人才，因此建立了七個訓練溝通管道，以確保員工能夠有效地參與。 1. 員工可與公司主管直接溝通反應 2. 力山學院教育訓練平台 3. EAPs 專線 4. 公司專線電話 5. 公司悄悄話專區 6. 意見箱 7. 勞資會議
政策 / 承諾	提供優質人力資源及完善的晉升制度與職涯發展系統

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題	人才培育與留任		
管理目的	提高競爭力、激發團隊創新、降低人才流失率、鞏固組織文化、實現永續目標。透過人才培育與留任，我們致力於建立穩固的團隊，確保組織擁有高效能的團隊，以因應市場的變化並應對競爭壓力。		
責任	公司各部門主管負責人才發展與人才留任之職責，並且由人力發展暨訓練委員會監督。		
2023 年目標	1. 精進訓練品質取得 TTQS 金牌。 2. 促進知識的傳承與學習，舉辦經理人講座。 3. 為提升部門主管發展部屬能力舉辦主管開講系列課程。 4. 為技術人才養成推動產學合作。	短期目標 (2024~2025 年)	推動內部講師培訓，建構力山大學建置各學院職能課程，提高員工職能發展並完善人才培訓學習地圖。預計 2024 年內外訓及各部開課率達 600 堂比去年提高 10%。
2023 年目標達成情形	1. TTQS 人才發展品質管理系統評核獲取金牌。 2. 舉辦經理人分享會共 17 場。 3. 各部門舉辦主管開講系列課程共 232 堂。 4. 2023 年與國立勤益科技大學合作共進用 7 位學生、朝陽科技大學共 5 位學生、修平科技大學共 17 位學生。	中長期目標 (2026~2030 年)	提供具挑戰創新的環境，發揮員工潛能建立具競爭力人才梯隊。
2023 年特定的行動	1. 2023 年與國立勤益科技大學、朝陽科技大學、修平科技大學合作。 2. 各部門舉辦主管開講系列課程主要為提升主管發展部屬能力為訓練目標，以專業知識、專業技能、情商管理及當責文化觀念養成為培訓藍圖。 3. 舉辦經理人短講由經理人分享自己的經驗促進各級主管共同進步。		
管理評量機制	針對主管開講課程列入每月 BSC 檢討項目中並由人資處於經營檢討會報告各單位執行之差異檢討。		
績效成果	1. 2023 年與國立勤益科技大學合作共進用 7 位學生、朝陽科技大學共 5 位學生、修平科技大學共 17 位學生。 2. 主管開講系統課程各部門每月舉辦一次，2023 年全年度共完成 232 堂課程。 3. 經理人短講 2023 年共舉辦 17 場。 4. 2023 年關鍵人才留任率 74%。 5. 2023 年育嬰留停復職率為 67%。		

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題	員工權益與福利
正面效益描述	員工福利與企業留才密不可分，完善的員工福利可以增強企業形象、降低員工離職率、提高員工工作滿意度與生產效率，實現企業永續經營及創造勞資雙贏；反之，若離職率上升就無法適度汰劣存優，而好的員工留任率低，則將引發管理人才斷層，及技術無法有效傳承的惡性循環。企業需要擁有優秀的人才來推動業務發展，而人才留任率的提高能夠降低人力資源的成本，同時也能夠維持企業的穩定性和競爭優勢。
負面衝擊描述	1. 容易造成員工不信任感，進而導致士氣下降，影響團隊合作、工作態度及工作效率。 2. 導致員工流失率上升，進而增加招聘和培訓成本。 3. 企業形象聲譽會受損，對外部招聘和客戶信任會造成不良影響。 4. 取消福利有可能容易造成勞資糾紛。
補救機制 / 措施	2023 年共有 9 件員工投訴案件。 公司接到員工投訴由人力資源部受理，即啟動調查小組調查是否屬實，過程中收集事件之相關人及內容絕對保密，調查結果核定後由申訴人簽名確認結案。若不服申訴事件之處理意見者，可再提出申覆。若申訴案件成立將以公司「懲處管理規定」辦理。 員工投訴情事發生時人力資源部同仁先耐心傾聽並保持同理心安撫員工情緒後再了解問題，避免問題擴大。2023 年員工投訴案件處理完成率 100%。
申訴 / 溝通管道	1. 員工可與公司主管反應 2. 公司專線電話：04-24914141 分機 6189 3. 公司留言系統：hrd@rexon.com.tw 4. 工會 5. QR-code 悄悄話專區 6. 意見箱 7. 勞資會議
政策 / 承諾	積極努力打造身心健康且多元發展的職場環境。承諾持續人才培育與投資，提供完善職涯發展規劃與藍圖，力求員工發揮所長，滿足職涯發展之需求與目標、提供具市場競爭力的薪資福利。
管理目的	確保員工享有全面福利，推動工作平等參與，提升員工生活品質，遵守法規標準。確保員工受到尊重、保護，並為公司永續發展做出貢獻。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題	員工權益與福利		
責任	人力資源處 職工福利委員會 性平委員會		
2023 年目標	1. 無重大勞雇事件，以長期穩定人力。 2. 員工投訴 7 天內回饋。	短期目標 (2024~2025 年)	1. 員工滿意度達 65%。 2. 員工參加健康活動人數提升 10%。 3. 員工投訴案件降低 10%。
2023 年目標達成情形	1. 無重大勞資事件。 2. 報導年度之投訴案件 9 件，皆於規定期限內處理，完成率 100%。	中長期目標 (2026~2030 年)	1. 遵循勞動法令，目標零違法。 2. 持續確保員工各項溝通管道暢通、妥善回覆率 100% 外，增加 3 天內完成證據收集、7 天內回饋申訴人之目標。 3. 提供具挑戰創新的環境，發揮員工潛能；持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境持續提高婦女就業機會，並賦予婦女權力，實現性別平等之職場環境。
2023 年特定的行動	員工溝通管道宣導會：針對製造組級主管以上，上實體課程 1 堂 申請勞動部員工關懷輔導：人資處 2 次 定期召開勞資會議：2023 年召開 4 次 定期職工福利委員會：2023 年召開 4 次 定期召開工會會議：2023 年召開 4 次 定期績效考核：2023 年 13 次 性平宣導：2023 年 2 月母性關懷宣導；8 月性平法令宣導；性平委員會線上課程 1 次		
管理評量機制	1. 每月績效評核，即時回饋員工的表現並給予回饋。 2. 年度進行績效評核，主管給予員工工作、職能、人際及溝相關回饋建議，以使員工能逐年自我提升發展。 3. 依各項企業制度進行評估與查核，並定期調查滿意度及改善建議，依其適宜性修訂辦法，以提升員工福祉。		
績效成果	1. 2023 年聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。 2. 2023 年運動企業認證。 3. 2022 年年底獲得 1111 人力銀行幸福職場銀牌。		

👉 5.1 人權管理 _

力山工業致力於遵循國際人權準則，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》和《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》，並遵守相關法規。我們努力維護勞資關係和諧，實現職場平權，確保工作場所的健康與安全，同時提升員工身心靈的平衡。我們建立了公司管理規定，包括《工作規則》、《執行職務不法侵害危害預防計畫》和《人事管理規定》，明確宣示對員工人權的保護，包括基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾等。為強化員工人權觀念，保護員工權益不受侵害，建立了多元有效的溝通機制、健全的薪酬福利制度及提供訓練發展機會和課程。公司將《工作規則》、《職場不法侵害預防作業計畫書》和《人事管理規定》保存並公告在公司私有雲資料庫中，供所有同仁隨時查閱。定期舉辦不法侵害宣導教育訓練，加強員工人權觀念，促進職場安全。此外，利用 QR-code 雲端建立匿名投訴管道，強化管道功能，並保障員工隱私。

關於結社自由與團體協約，力山工業尚未針對供應商要求，公司先透過供應商大會及稽核管理時口頭宣導人權政策，2024 年規劃將此列入供應商稽核管理項目。

保全人員皆為公司正式員工，為使保全人員更了解工作制度及內容，2023 年已安排反歧視、性騷擾職場霸凌、通報機制、反恐教育、消防安全、門禁管制、進出貨櫃及貨物安全等訓練，每人接受 3.5 小時的訓練。主管定期督導及考核，確保依規執勤。

此外，公司針對原住民族歲時祭儀給假 1 日，2023 年共有 4 人申請，無侵害原住民權利事件。

人權政策	措施與實績
多元包容與工作平等的機會	1. 恪守政府勞動法令，落實內部相關管理規定。 2. 提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、年齡、婚姻、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。 3. 截至 2023 年 12 月底，未有接獲就業歧視之申訴。
禁止強迫及強制勞動	恪守政府勞動法令，尊重員工意願，禁止強迫勞動，並設置有申訴管道及建立一套合理及具說服力的申訴處理流程。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

► 5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

人權政策	措施與實績
童工	2023 年暑假僱用人數為 3 人。 公司僱用青少年勞動力主要是為了提供他們寶貴的職場體驗，以促進他們的成長和發展有助於培養未來的勞動力，並且讓他們在實際工作中學習技能和價值觀。同時，給予青少年機會參與工作，有助於他們建立自信心、責任感和團隊合作能力，從而培養出更加具有永續發展意識的未來社會成員。透過適當的指導和監督，確保他們的工作環境安全和合法，進一步鞏固了公司對永續發展的承諾。
尊重隱私權與員工自由結社之權利	力山認同員工自主成立之合法工會組織並支持員工自由組織工會，力山於民國 74 年 4 月 27 日成立力山產業工會並於 101 年 10 月 31 日變更為力山工會，工會代表由全體同仁共同選派，力山尊重其與管理階層協商之權利並積極主動與工會組織溝通及互動。
健康安全職場	恪守政府法令，提供員工安全健康職場環境，不定期評估環境安全及即時維護，以零職災為管理目標。
和諧勞資關係	1. 提供多元的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係。 2. 2023 年共召開四次會議確保勞資雙方意見充分溝通。

2023 年政府修訂性別平等相關法令，力山工業人力資源部積極推動員工性平觀念的提升，在廠內公佈欄張貼性平海報，並階段性安排線上課程，對性平委員會和管理主管進行培訓，確保他們對性別平等法令有清晰理解，並由主管推動全員參與培訓。

此外，公司在 2023 年舉辦了實體健康講座，邀請大里仁愛醫院家醫科的廖悅孜醫師授課，旨在促進員工身心健康。儘管講座自願參加且安排在上班時間，參與率偏低，但力山工業將繼續規劃多元化的系列課程，推廣健康保健觀念。

執行方式	員工參與人數	員工總人數	參與比例 (%)
性別平等教育訓練	187 人	818 人	22.9%
員工人權教育訓練	677 人	818 人	82.8%
健康保健教育訓練	169 人	818 人	20.7%
家庭關係課程	598 人	818 人	73.1%



5.2 僱用與留任

力山遵循唯才主義，堅守政府法令，透過公開透明的多元管道進行人才招聘與任用。我們堅持就業平等、尊重人權，並將員工多元化及禁止強迫勞動等社會責任觀念融入招募工作中，致力提供公平的就業機會，平等對待每位員工。力山將每位同仁視為公司永續發展的寶貴資產，「平等及反歧視」是我們對待員工的核心理念。我們積極打造尊重人權的職場環境，以專業工作能力為基礎，遵循相關勞動法規，確保勞動條件符合法定規定。在公司內部，我們絕不容忍任何形式的強迫勞動風險或侵犯人權的行為，堅守不貶低任何員工尊嚴的原則。

項目 \ 性別	女性						男性						總計
合約類型	永久聘雇			臨時聘雇			永久聘雇			臨時聘雇			
年齡	未滿 30 歲	30-50 歲	51 以上	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲 以上	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲 以上	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲 以上	
全職	46	142	64	0	1	0	114	226	82	12	73	16	776
兼職	12	7	1	0	0	0	17	4	1	0	0	0	42
合計	58	149	65	0	1	0	131	230	83	12	73	16	818

註：1. 員工人數統計數據來自人力資源系統之 2023 年 12 月 31 日在職人數。
2. 永久聘雇為不定期契約員工，臨時聘雇為定期契約員工；全職指每週達法定工作時數（法定工時為每日 8 小時）。
3. 本表人數不含未任職於本公司之董事成員。
4. 2023 年 12 月底統計派遣員工為 117 人，主要工作類型為組裝 / 焊接 / 沖床 / 檢驗 / 物料等，報導期間最高為 121 人，主要因第三季及第四季因訂單大幅增加聘用派遣員工所致。

離職與新進

2023 年受疫情影響，製造業經濟環境低迷，然而在全體員工的努力下，力山工業業績依然亮眼，不僅保留了現有員工，還招募了大量新人，提供就業機會。對於每位離職員工，力山皆會進行會談，彙整原因並採取改善措施，藉以提升職場環境和員工穩定性。此外，職位異動時，我們會先與員工及其直屬主管協商，並獲得員工同意後，再行公告。

員工新進率

年度	2022 年						2023 年					
性別	男性			女性			男性			女性		
年齡	新進人數 (A)	總人數 (B)	新進率 (%)	新進人數 (A)	總人數 (B)	新進率 (%)	新進人數 (A)	總人數 (B)	新進率 (%)	新進人數 (A)	總人數 (B)	新進率 (%)
未滿 30 歲	5	133	3.76%	0	39	0.00%	178	143	124.48%	100	58	172.41%
30-50 歲	12	278	3.96%	1	132	0.67%	100	303	33.00%	65	150	43.33%
51 歲以上	11	93	1.08%	4	49	0.00%	17	99	17.17%	18	65	27.69%
合計新進人數	33						478					
員工總人數	724						818					
總新進率 (%)	4.56%						58.44%					

註：1. 新進率 (%) = 「當年度該類別新進人數 (A) / 當年度該類別員工總人數 (B)」 X 100。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

員工離職率

年度	2022 年						2023 年					
性別	男性			女性			男性			女性		
年齡	離職人數 (A)	總人數 (B)	離職率 (%)	離職人數 (A)	總人數 (B)	離職率 (%)	離職人數 (A)	總人數 (B)	離職率 (%)	離職人數 (A)	總人數 (B)	離職率 (%)
未滿 30 歲	334	133	6.77%	87	39	12.82%	148	143	103.50%	80	58	137.93%
30-50 歲	384	278	248.92%	124	132	143.18%	83	303	27.39%	44	150	29.33%
51 歲以上	57	93	30.11%	32	49	36.73%	19	99	19.19%	10	65	15.38%
合計離職人數	1,018						384					
員工總人數	724						818					
總離職率 (%)	140.61%						46.94%					

註：1. 離職率 (%) = 「當年度該類別離職人數 (A) / 當年度該類別員工總人數 (B)」 X 100。
2. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工。

員工類別人數比較

年度		2022 年		2023 年	
項目 / 多元指標		人數	百分比	人數	百分比
高階主管	外籍員工	1	9%	1	9%
一般人員	外籍員工	79	13%	137	19%
	身心障礙	9	1%	12	2%
	原住民 / 少數民族	6	1%	4	1%

註：各項員工類別中不同多元指標的人數百分比 = 當年度各項員工類別中不同多元指標的人數 / 當年度各項員工類別總人數 x100。

員工級別分佈

年度			2022 年		2023 年	
項目 / 性別		年齡	(人數)	(百分比)	(人數)	(百分比)
高階 主管	男性	未滿 30 歲	0	0.00%	0	0.00%
		30-50 歲	4	1.44%	4	1.32%
		51 歲以上	5	5.38%	5	5.05%
	女性	未滿 30 歲	0	0.00%	0	0.00%
		30-50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		51 歲以上	2	4.08%	2	3.08%
小計		11	1.52%	11	1.34%	
中、基層 主管	男性	未滿 30 歲	8	6.02%	9	6.29%
		30-50 歲	58	20.86%	54	17.82%
		51 歲以上	18	19.35%	19	19.19%
	女性	未滿 30 歲	1	2.56%	1	1.72%
		30-50 歲	11	8.33%	9	6.00%
		51 歲以上	4	8.16%	6	9.23%
小計		100	13.81%	98	11.98%	

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

► 5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

年度			2022 年		2023 年	
項目 / 性別		年齡	(人數)	(百分比)	(人數)	(百分比)
一般人員	男性	未滿 30 歲	125	93.98%	134	94.00%
		30-50 歲	216	77.70%	245	80.86%
		51 歲以上	70	75.27%	75	75.76%
	女性	未滿 30 歲	38	97.44%	57	98.00%
		30-50 歲	121	91.67%	141	94.00%
		51 歲以上	43	87.76%	57	87.69%
小計		613	84.67%	709	86.67%	
合計		724	100.00%	818	100.00%	

薪酬政策

力山公司的薪酬政策強調公平原則，不論宗教、性別、種族或黨派，均不會差異對待。薪資的核定以工作性質、學經歷、專業技能及工作負荷為基礎，提供具市場競爭力的薪酬，為消除職場性別歧視，遵守當地的性別工作平等法律，確保男女同工同酬，本國籍基層員工起薪為勞基法基本工資 1.04 倍，外國籍基層員工係遵循勞基法基本工資。

2023 年力山薪酬最高個人之年度總薪酬與所有員工年度總薪酬之中位數比率為 18.67 倍，薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與所有員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為 66.41 倍，公司薪酬委員會定期審查管理階層的薪資政策，確保其合理性。除此之外，力山致力於建立公平的薪酬制度和標準化的評定公式，公司制定了內部的績效管理規定，並實施評估和回應機制，提供主管和員工雙向溝通的管道和流程，讓員工了解績效成果和組織期望，通過嚴格的制度來維護公平的薪

酬和公正的晉升制度創造公平的工作環境。截至 2023 年 12 月 31 日，公司內接受績效考核的男性和女性員工比例均為 100%。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

員工類別	基本薪資		薪酬	
	女	男	女	男
高階主管	1	1	1.1	1
中、基層主管	0.9	1	0.8	1
一般人員	1	1	1	1

註：1. 「基本薪資」為每個月固定發放之經常性薪資，包含：本薪、考績津貼、專技津貼、職務津貼、油料津貼、職場津貼、大小夜津貼。

2. 「薪酬」為年度總薪酬，包含：基本薪資、加班費、年終獎金、員工酬勞等。



5.3 職能發展

員工職涯發展

力山工業將員工視為企業永續發展的基石。公司依據短中長期經營目標、各部門 KPI 及職能需求，制定年度訓練計劃並編列預算。人資部定期審查訓練課程，確保其滿足不同職能和公司發展需求，並鼓勵員工自主提升競爭力。

我們實施訓練政策和 TTQS 標準，組織內外部課程和在職訓練（OJT），定期舉辦各類符合職能需求的訓練課程。此外，導入線上教育訓練平台和管理知識庫，提升組織競爭力和管理者領導能力。

員工平均受訓時數

年度		2022 年			2023 年		
項目 / 性別		總人數 A	受訓總時數 B	平均受訓時數 (B/A)	總人數 A	受訓總時數 B	平均受訓時數 (B/A)
管理職	男性	93	15,062	162.0	90	8,794	97.7
	女性	18	315	17.5	18	743	41.3
非管理職	男性	411	1,899	4.6	455	2,968	6.5
	女性	202	888	4.4	255	2,229	8.7

員工性別平均受訓費用

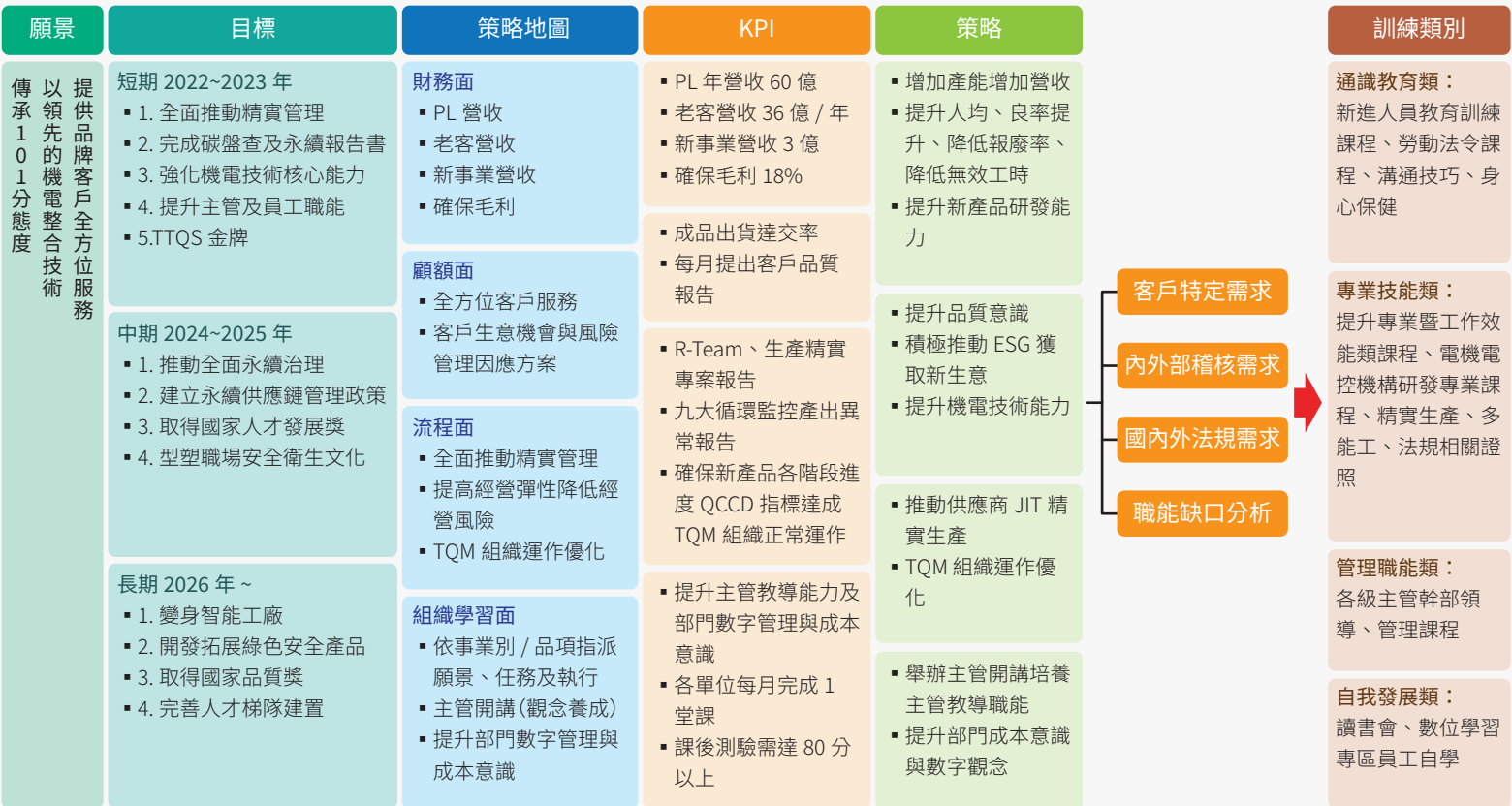
單位：新台幣元

年度	2022 年		2023 年	
項目	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用
男性	2,330,595	4,624	4,169,069	7,650
女性	552,510	2,511	1,593,249	5,836

註：各性別平均受訓時數 = 當年度各性別受訓總時數 / 當年度各性別總人數 (非受訓人數)。

一、力山學習發展目標

力山工業的學習發展目標是增進員工管理與專業職能、提升團隊績效、強化組織運作效能，達成企業永續經營，因此，員工培育與發展是力山首要重視的課題之一。根據公司策略、願景及 KPI，力山依據階層與能力構建完整的學習發展地圖，涵蓋四大訓練類別：通識教育、專業技能、管理職能與自我發展。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

- 5.1 人權管理
- 5.2 僱用與留任
- ▶ 5.3 職能發展
- 5.4 福利與權益
- 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

二、力山全方位學習發展策略及規劃

力山公司致力於提升新員工的體驗，使其深入了解公司文化和未來發展方向。從任用開始，員工即進入訓練發展體系，公司針對不同層級員工規劃相應的管理和專業訓練課程，以提升他們的管理能力和專業技能。同時，公司重視經驗傳承，通過在職訓練（OJT）培育不同產品領域的專業知識。在自我成長方面，公司提供多元學習資源。此外，針對特定對象，公司規劃人才發展課程，如接班人計劃和儲備幹部培訓，有效利用培訓資源，培養和儲備下一代優秀人才。

公司期望員工在理論與實踐間取得平衡，並持續應用所學於實際工作中，促進個人成長與發展，提升組織整體效能，實現公司的營運目標，並融入永續經營理念，達成公司永續發展的使命與願景。

力山學習發展體系

培訓類別	OJT 內部在職培訓							外部訓練					晉升培訓	自我發展				
職級	管理課程		核心職能培訓 (健身機相關 & 精實)				通識課程	專業技能	OFF-JT 外部培訓					人才培育	員工自學			
高階主管	量身訂做 IDP	軟硬實力提升	領導統御	研發技術人才	銷售、行銷、採購、品保職能	製造多能工	精實生產	課程轉移	新人教育訓練、法令課程、溝通技巧、身心健保	提升專業暨工作效能	TTQS 人才專業培訓	精實生產實例工廠觀訪	名人講座	EMBA 在職專班	法規相關證照	晉升相關內 / 外訓練課程	讀書會	數位教材學習區
理級主管																		
課級主管																		
組級主管																		
一般員工																		

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

▶ 5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

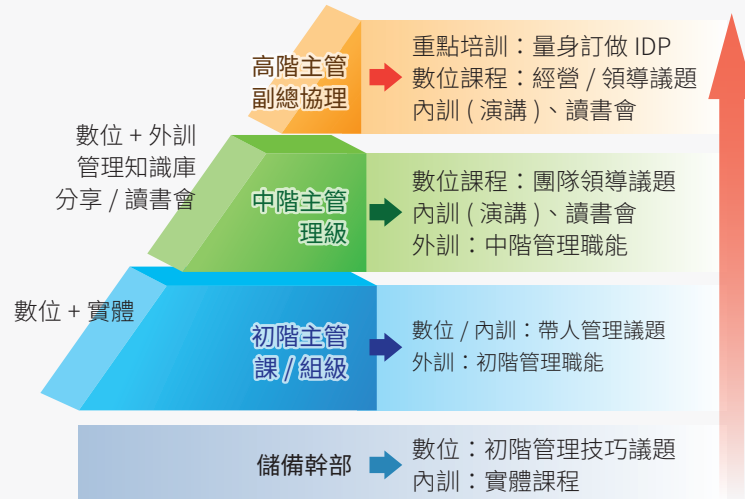
附錄

三、管理能力

企業名人講座

力山公司以企業文化為基礎，重新審視和定義企業初衷，致力於建立上下一心的共識，並培養全面性的進階領導者。公司不定期邀請產業專家和學者分享與交流，通過外部演講者從理論和實踐角度引領管理者進入成功思維領域，激發創新靈感，支持企業單位執行變革。

進階領導者需了解各業務功能部門及其創造的價值，因此我們邀請不同部門進行分享，建立內部合作默契。我們鼓勵員工向專業人士學習高效工作技巧，成為高效工作者。2023 年共舉辦了 6 場企業名人講座，促進員工成長與企業發展。



讀書會

過去三年，公司致力於鼓勵主管自主學習，提升專業能力和領導素養。為促進批判性思維，公司實施「主管能力提升計畫」，購買 470 本涵蓋管理學、行業趨勢、領導技術及批判性思考的書籍供主管閱讀，幫助他們面對未來挑戰，提高工作效率，並為公司發展做出貢獻。

此外，公司利用外部資源，如《經理人》管理知識庫的新書快讀、管理學程及專題等，指派學習任務，形塑高階主管的學習風氣，並活用於管理職線上課程，提升管理知識。2022 年至 2023 年間，總計進行了 5,139 小時的學習，參與人次達 14,560。

經理人短講實體課程

為讓高階主管之經驗得以傳承，公司每月舉辦經理人短講分享個人的經驗，促進各級主管共同進步，辦訓單位錄製影片放在力山學院訓練平台分享全體同仁充份展現學習移轉及完善力山 KM 知識庫 (knowledge management)。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

▶ 5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

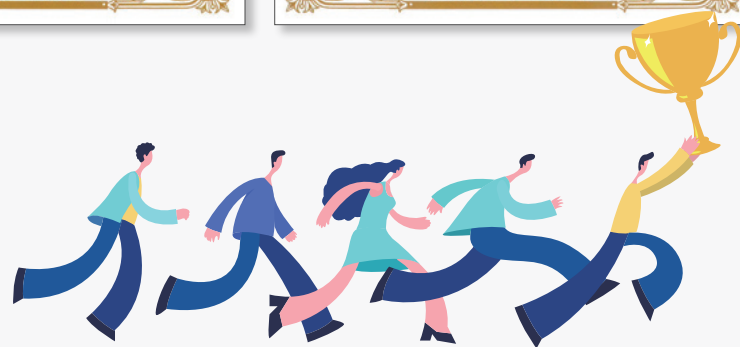
附錄

四、專業能力

力山致力於實現公司願景和戰略，為員工提供專業、製造和品質方面的課程，提升專業能力並建立項目相關人員間的共同語言，營造高效管理模式。公司建立以職能為基礎的優質人力資源管理平台，以應對外部環境變化和內部人力規劃需求。年終，公司會通過年度目標會議討論未來發展計劃，並結合預算制度審視各部門的人力需求目標和策略導向。

自 1992 年起，力山制定了教學、培訓和研究進修等補助辦法，鼓勵員工持續學習並促進專業能力成長。公司也鼓勵各級幹部進修 EMBA 並補助學費，從 2020 年至今已有 6 位主管申請，公司共補助了 250 萬元，充分展現對訓練的承諾與支持。

人力資源發展策略基於公司不同階段的營運需求，配合年度方針管理目標，協助各部門塑造專業合作團隊。在公司長期發展策略引領下，展開選雇用留等相關活動，培育所需人力資源。力山在 2021 年和 2023 年兩次取得 TTQS 人才發展品質管理系統評核金牌認證，展現公司在人才發展上的卓越成就。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

▶ 5.3 職能發展

5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

五、人才發展

力山致力於培養潛力人才，提供提升職能的訓練課程，並通過行動學習方案幫助員工快速成長，2023 年共舉辦了 17 場經理人短講。為提升部門主管的責任感，公司規劃了管理職能、專業技能、情商管理和當責文化等培訓藍圖，推動「主管開講」系統課程，每月各部門舉辦一次，2023 年全年度共完成 232 堂課程。力山致力於創造共好、雙贏的正向發展，塑造互助成功、共好及利他的學習型組織。

2021 年，力山建構了 UMU 數位學習平台，提供即時線上課程，讓員工利用碎片化時間進行學習。秉持對訓練的持續精進，力山於 2023 年 4 月導入台灣數位訓練平台，建構 13 個學院制組織管理，提供完整的教育訓練與多元學習，完善力山知識庫及人才培育管道。

2021 年力山數位學院 - 班級管理



優化

2023 年力山大學 - 組織管理





5.4 福利與權益

工作與就業權益保障

力山建立公平合理的績效管理制度，旨在提升個人和組織的整體績效，促進雙向溝通和員工發展。透過客觀的績效考評程序，對所有員工進行評核，包括間接員工、直接員工和新進人員。績效評核結果用於職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及培訓需求判定；對於不適任某職位的員工，我們提供輔導計劃或協助調動至適合的單位。若仍無法適應，公司會在符合相關法律法規的前提下，給予適當的預告期和解僱費用，並提供相關證明文件，協助申請失業救濟或職業培訓補助，確保員工工作權益不受影響。

績效評核

力山將多元教育訓練與績效管理相結合，涵蓋所有正式員工。每月定期評核工作成績，作為績效獎金發放的基準，年底綜合評估，提供主管參考以確保考核的客觀性。2023 年全體員工的考核比率達 100%。

對於績效優異的員工，公司提供定期評核、晉升機會和調薪管道，並根據當年度經營績效與個人考績加發年終獎金。這樣的績效管理系統，旨在使員工的目標與公司營運目標相連結，達成雙贏。

■ 直接員工績效考核：直接員工的績效與公司的生產績效密切相關，因此公司設有月績效獎金制度，根據員工工作表現發放獎金，並在年度結束時進行年度績效評估。

■ 新進員工考核：新進員工試用期結束前，主管需進行工作績效面談及評核。未通過評核者，公司可依相關法令規定終止聘僱契約。

員工持股信託計畫

公司鼓勵同仁參加「員工持股信託」，成為力山股東。員工可自願從薪資中提撥固定金額，公司相對提撥獎勵金，共同存入信託專戶。此舉讓員工長期參與公司經營成果，累積財富，共創雙贏夥伴關係。

員工退休計畫

為保障同仁的退休生活，力山依循勞動基準法和勞工退休金條例，分別提撥退休金至台銀信託專戶及個人專戶，並制定「員工退休辦法」，明確規定退休條件。此外，為感謝退休同仁的長期奉獻，公司特製感謝狀，由所屬單位主管頒贈，表達真誠謝意。

公司肯定和重視退休人員的專業價值，制定回聘計畫，旨在利用這些退休員工的豐富經驗，促進公司發展。他們可作為顧問或正式員工再次加入，提供寶貴建議和支持。近三年回聘顧問共有 15 人，2023 年有 10 人繼續擔任顧問，4 人回聘為正式員工。

退休金提撥

力山確保員工退休後權益，訂定退休辦法，協助員工妥善安排未來生活。員工提出退休申請後，人資部安排說明會，解釋請領權益和計算退休金，並提供員工隨時諮詢窗口。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

► 5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
退休條件	• 工作年資 15 年以上，且年滿 55 歲者。 • 工作年資滿 25 年以上者。 • 工作年資 10 年以上且年滿 60 歲者。	勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金： • 工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。 • 工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。
退休金制度	舊制退休金 - 台灣銀行專戶	新制退休金 - 個人退休金專戶
實施情況	• 設立「退休準備金監督委員會」 • 依法足額提撥退休金	• 依員工每月投保薪資 6% 提撥。 • 於民國 94 年 06 月 30 日（含）前到職之員工自由選擇為新制退休金資格者，始享有新制退休金年資。 • 每月雇主提撥 6%。
人數占比	4.4%	95.6%

團體協約

公司與工會溝通順暢，所有勞動關係及相關事項皆依法執行。力山設有企業工會但未簽訂團體協約，因工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求。力山尊重員工權益，每季召開勞資會議，2023 年共 4 次，有效解決各項事宜。

福利制度

力山工業不僅重視工作專業，也重視工作之外的職場生活。為維護員工福利與活動推廣實施，由勞資 15 人共同組成之職工福利委員會，負責相關員工福利事項，提供全體員工多元活動和補助，打造幸福職場。2023 年度職福會支出總金額 7,805,575 元。

■ 法定福利項目：哺乳室、週休二日、家庭照顧假、陪產假、產假、特別休假、育嬰留停、女性生理假、勞退提撥金、產檢假、就業保險員工體檢、職災保險。

■ 其他福利制度：

類別	內容	說明
薪酬類	年終獎金	依據公司該年度經營績效及員工個人績效核發
	員工分紅	依據公司章程以該年度盈餘提撥

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

► 5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

類別	內容	說明
薪酬類	持股信託	鼓勵同仁進行儲蓄規劃，幫助同仁累積財富，保障生活安定。
	績效獎金	獎勵同仁工作達成預定目標
	提案改善獎金	為鼓勵全體員工熱烈參與提案改善、發揮才能、運用智慧，不斷提出對工作之改善
活動類	家庭活動日	健行活動、烤肉活動
	社團活動	登山、羽球、瑜珈、歌唱、釣遊、工藝景觀、自行車、知性慢遊、多肉植物、露營社等社團鼓勵員工於工作之餘讓工作與生活身心均衡發展。
	聚餐 / 旅遊	年給予同仁聚餐或旅遊補助，除活絡跨部門情感外，同步提倡孝道，讓同仁帶父母親一同參與旅遊 / 聚餐活動
節慶類	各項禮金	生日禮金、五一勞動節禮金、中秋節禮金、尾牙禮金、年終摸彩
出勤休假類	友善留職停薪	因應員工個人需求照顧個人健康及家庭
補助類	急難救助補助	員工結婚、生子、買房、子女結婚、住院慰問、服兵役、喪葬補助
	員工 / 子女獎學金	提供員工 / 子女獎學金，只要操行、學業成績達標準，皆予以獎勵，表達公司對員工的關懷、給家人的愛與鼓勵。
設施類	在職進修	鼓勵員工在職進修終身學習機會，依員工職位補助 EMBA 學分費四分之三 / 二分之一。
	員工健身房	重視員工健康打造五星級健身房讓同仁免費使用，鼓勵同仁養成每日運動的好習慣。
	員工停車場	設置車牌辨識系統提供免費又安全的員工機車汽車停車場。
	員工休息區	舒適的休息設備及提供販賣機讓同仁可以補充體力及精力的好所在。
	哺乳室	提供舒適隱密的空間，不受時間次數限制。
健康類	醫護室	提供日常醫護服務、衛教及健康指數異常追蹤。
	免費午、晚餐	專業廚師用心料理豐富又健康的餐點。
	健康檢查	重視同仁健康及時了解個人身體狀況。
	醫生駐診	定期醫生駐診提供專業諮詢。
其他	EAPs 員工協助方案	促進員工身心靈健康，提供外部心理諮商管道。
	員工制服	每年免費提供員工制服

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

▶ 5.4 福利與權益

5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

類別	內容	說明
其他	開心農場	在廠區頂樓空地設置農地，開放同仁認領農地，讓同仁體驗農作樂趣，種植自己想要的花卉蔬果，收成後可自己帶回家與親朋好友分享自己的成就。
	自我成長	提供管理知識庫平台，為主管們提供專業知識和資源，幫助他們在管理領域中不斷成長和學習。

2022 年 ~2023 年統計育嬰假申請人數

項目 / 年度、性別	2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	45	28	73	47	33	80
當年度實際申請育嬰留停人數 B	7	12	19	1	12	13
當年度育嬰留停應復職人數 C	7	10	17	3	12	15
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	8	8	2	8	10
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	4	5	0	8	8
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	4	5	0	4	4
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	80	47	67	67	67
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	100	100	100	0	50	50

註：1. 申請資格為該年度往前計算三年內有申請產假與陪產假之員工人數計算。（2020/1/1~2023/12/31）

2. 實際申請計算基礎：2023/1/1~2023/12/31 生效

營運變更之最少公告期限：

力山重大營運變化如資遣、重組、營業外包、關廠、擴張、新開業、收購、出售組織的全部或部分、合併等皆依據所有相關適用法律執行。

力山遵循法定通知程序，並規定終止勞動契約之預告：

1. 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

► 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

5.5 職場健康與安全

重大主題	職業安全衛生
正面效益描述	力山推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立組織架構、提倡安全觀念，所帶來正面影響，有助改善員工的身心健康與安全，並帶來商業和聲譽上的好評、減少時間的浪費、更能留住員工、更輕易做到法規遵循，並可建立、引導朝向更完善的變革管理意識。最終，執行健全且合宜的職業安全衛生管理系統，讓組織更能好好地保護自己及每一位員工，達到每位員工期待安全地從工作崗位中返家，而不會有職業傷害的環境。
負面衝擊描述	2023 年在職業安全衛生重大主題上，力山雖有發生 15 件工傷意外（類型為物體飛落、被撞、捲夾及其他工傷意外為主）進而產生負面衝擊影響，但相關事件皆為非重大傷害之事件，於預防負面衝擊事件措施，將以 2023 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統規範程序加以防範並落實執行。
補救機制 / 措施	在職業安全衛生面如有發生負面影響事件，透過 ISO 14001、45001 環安衛系統，所定義管理程序規範進行評估、改善、執行，且加以運用內外部議題建立雙向溝通管道，增加補救措施機制。
申訴 / 溝通管道	職業安全衛生面 - 在諮詢參與及溝通程序：組織內外部之抱怨及各階層間之意見能有效處理，並建立與外部利害相關者環安衛管理承諾與績效溝通之管道。 1. 內部溝通 - 與內部各部門與階層間之溝通應藉由開會、提案、mail、社群媒體、傳真、電話、公告、聯絡單等方式進行，並由權責人員受理。 2. 外部溝通 - 與外部利害相關者之溝通可藉由公文、mail、網站、傳真、電話來接受及回應外部訊息，並傳達環安衛相關事項，由職安人員負責有關之任何建議或關切事項。
政策 / 承諾	遵行法令、重視承諾、持續改善、控制風險、加強訓練、健康促進、全員參與、自主管理。
管理目的	1. 組織透過「計畫」、「執行」、「檢核」、「行動」之循環確保落實及持續改善，且維持 ISO 45001 管理系統之合適性、正確性及有效性與完整性。 2. 組織所建立、實施的環安衛管理系統流程和其相互作用，應確保能達成持續改善，達到預期效果，包括提升環安衛績效。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

▶ 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

重大主題	職業安全衛生		
責任	1. ISO 45001 管理系統的最高管理階層由董事長任命總經理負責管理系統運作管理，若有調換時均由董事長依行政命令執行之。 2. 最高管理階層應確保管理系統各項需求均能有效執行及運作，並於管理審查會議中提出管理系統的執行績效報告，作為審查持續改善依據。		
2023 年目標	2023 年底取得 ISO 45001 環安衛系統認證。	短期目標 (2024~2025 年)	短期目標：ISO 45001 落實職安法規全符合項目規範，健全員工職場安全作業環境，在 2024 年開始，逐年目標項目計畫 EAP 提升 5%、員工健康促進提升 5%、工傷率下降 1%。
2023 年目標達成情形	2023 年 11 月底通過 ISO 45001 系統認證，並取得證書。	中長期目標 (2026~2030 年)	長期目標：持續維持 ISO 45001 環安衛系統運作，並推行換證目標達成 100%。
2023 年特定的行動	2023 年為職業安全衛生推行建構年，在安全衛生面，力山改善作業場所設備環境（如個人防護具更換、換氣設備新增等），在環境面，生產製造流程，力山遵循 ISO 14001 規範持續施作風險評估（空氣、水源、廢棄物、噪音），為使降低環境負面影響，並推行環保運動愛護地球資源。		
管理評量機制	每年定期召開公司內部管理審查會議，針對年度環安衛議題報告績效成果展現，及需求提出申請支援。		
績效成果	1. 通過 ISO 45001 環安衛管理系統驗證並取得證書。 2. 職災事件總計為 15 件，較 2022 年發生 23 件降低 38%。		

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

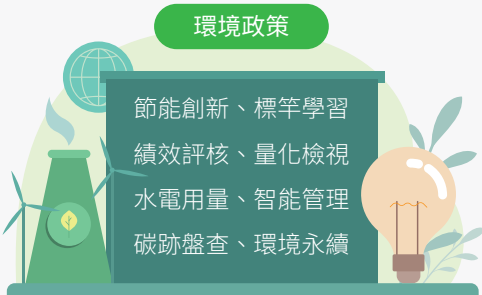
▶ 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

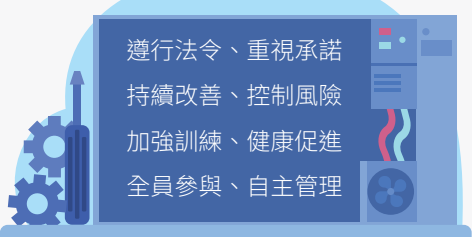
附錄

力山工業重視職業安全衛生，以「消除工作危害、保護工作者安全與健康」為宗旨，建立完善的管理系統。2023 年公司通過 ISO 14001 和 ISO 45001 驗證，並制定符合 ESG 永續發展理念的環境 / 職業安全衛生政策，主要為力山總廠（台中市大里區仁化路 261 號）807 名員工 100% 覆蓋。

環境 / 職業安全衛生政策



職安衛政策



ISO 14001
證書效期：2023/12/21~2026/12/21

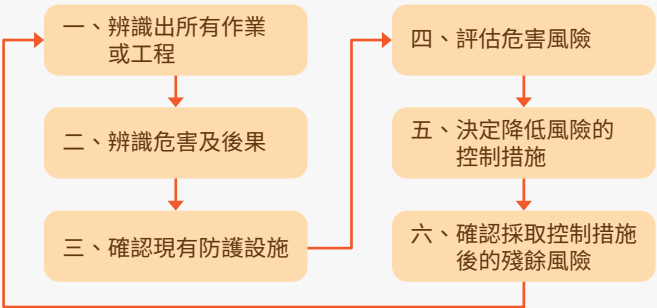


ISO 45001
證書效期：2023/12/21~2026/12/21

危害鑑別與風險評估

為有效管理職業安全衛生，力山訂定了「危害鑑別與風險評估程序書」，每年由職安部門負責評估和更新。透過按照程序流程進行評分，並根據嚴重性等級對照表，確定不可接受的風險，並提出改善措施。以力山沖床單位為例，評估發現轉動輪軸未設置安全防護機制，可能造成捲夾危害，因此裝設了安全防護蓋以降低傷害風險。最後，依據 ISO 45001 目標方案成果報告表呈現改善績效。

危害辨識與風險評估流程



危害與災難退避

根據職安衛法第 18 條，員工有危險退避權，一旦發現立即危險，可停止作業、退避至安全場所，報告直屬主管。這不會影響其就業地位或權益，包括不會受到解雇、調職或薪資停發等處罰，以確保員工安全。

職業安全衛生法
第 18 條



退避權

1. 工作場所有**立即發生危險之虞**時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使**勞工退避至安全場所**。
2. 勞工**執行職務**發現有立即發生危險之虞時，得在**不危及其他工作者安全**情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並**立即向直屬主管報告**。
3. 雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工**濫用停止作業權**，經**報主管機關認定**並符合勞動法令規定者，不在此限。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

► 5.5 職場健康與安全

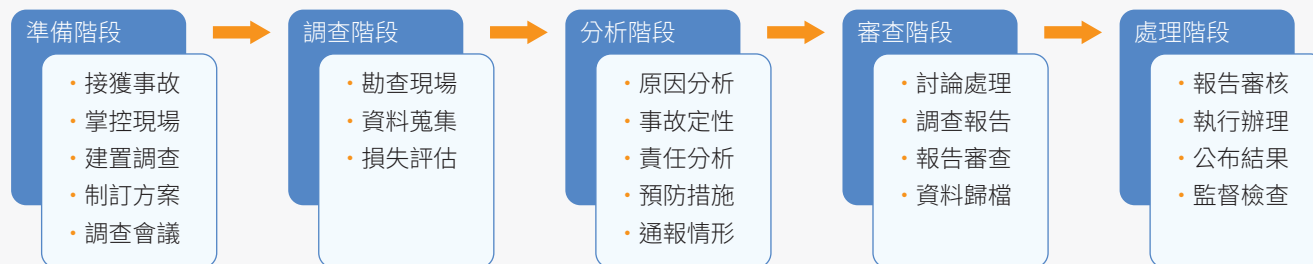
06 關懷 – 同善共好

附錄

事故調查與改善計畫

力山工業在事故發生後，採取適當通報及處理措施，以降低損害，並進行調查以找出原因及改善方法，以防止類似事件再次發生。力山制定了《事故通報、處理及調查程序書》，並根據程序進行相應的調查。調查由職安單位召集相關人員進行，並填寫《職業安全衛生事件調查表》。調查結果送總經理核准後，由管理部協助後續處理。若有不符合情況，則提出矯正措施，並由職安單位追蹤改善，同時根據《危害鑑別與風險機會評估程序》修正或新增安全衛生風險評估內容。

根據調查結果並採取改善措施，以防止類似事件再次發生。在職業安全衛生委員會議上，將提報調查結果並進行檢討。責任單位將根據安全衛生風險評估程序書的規定重新檢視風險評估，並根據需要進行調整修正，以建立一套完善的通報和調查制度。



職業健康服務

力山公司重視員工身心健康，依法定要求安排定期在職健康檢查。每月提供二次健康服務，包括特約醫師和護理師的諮詢、照護、健康檢查報告異常追蹤關懷、醫療單位轉介、傷病復工關懷、以及 EAPs 員工協助方案等健康服務。定期提供正能量語錄和健康資訊宣導，辦理各項健康促進活動，提升同仁保健知識。依據勞工健康保護規則，公司對員工的健康檢查頻率設定為：年滿 65 歲者每年檢查 1 次，40 歲以上未滿 65 歲者每 3 年檢查 1 次，未滿 40 歲者每 5 年檢查 1 次，確保員工身心健康符合法令要求。

公司對特定作業增加預防職業病健康檢查，並聘用特約職醫及專任職業安全衛生護理人員，進行健康管理和促進工作，提升同仁身體健康，預防職業病發生，達成職場健康促進目標。其中，公司健康管理第二級有 64 人，提供個人健康指導；第三級員工安排回職醫科門診複查，7 人重新分級為第四級，接受專科醫師健康指導和工作調整建議。符合中央主管機關規定，已公告分級結果和採行措施。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

► 5.5 職場健康與安全

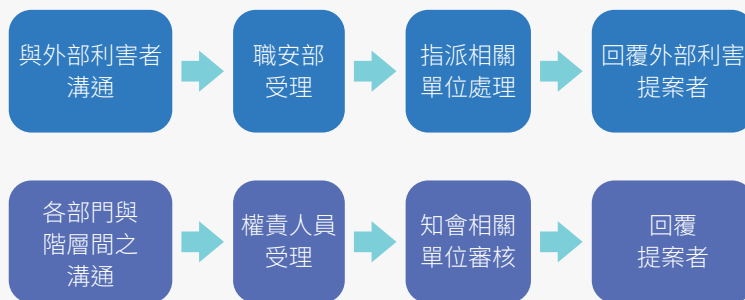
06 關懷 – 同善共好

附錄

特殊健檢項目	受檢人數	健康等級			
		第一級	第二級	第三級	第四級
噪音作業	37	7	23	0	7
粉塵作業	98	57	41	0	0
合計	135	64	64	0	7

工作者參與、諮詢與溝通

力山致力於有效處理公司內外部的投訴和各級別之間的意見，同時建立與外部利益相關者的職安衛管理承諾和績效溝通管道。公司通過內部信箱、悄悄話專區、EAPS 專線等管道收集與安全衛生相關的意見，經過與相關單位充分討論後進行處理和改善跟蹤。內外部溝通專線：04-24914141#6189。



安全衛生委員會

力山安全衛生委員會（以下簡稱力山安委會）由 10 人組成，其中 4 人為勞工代表，經力山工會之理、監事推派。力山安委會成員職責為對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。於每季會議過程，共同進行 13 項安全衛生相關議題之決策。另外，勞工代表額外會同訂定安全衛生工作守則、實施職災調查及作業環境監測等。

力山安全衛生委員會成員

擔任工作	人數
事業經營負責人	1 名
勞工安全衛生人員	1 名
事業內部各部門之主管、監督、指揮人員	1 名
與職業安全衛生有關之工程技術人員	2 名
從事勞工健康服務之醫護人員	1 名
勞工代表	4 名

職業安全衛生之工作者訓練

力山致力於提升從業人員素養，加強其技術與本職能力，並建立職安衛管理能力，以符合相關法規要求。公司提供內外部職安衛及消防等教育訓練，以提升員工的專業知識和技能。內部教育訓練包括新進人員、在職員工、職務異動者以及管理系統的培訓。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

► 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

職安內部（一般）教育訓練

類別	課程	課程	時數
新進	管理職	一般安衛訓練 + 與管理職相關之安衛訓練	到職日當天 9 小時
	同仁	一般安衛訓練 + 與作業相關之安衛訓練	到職日當天至少 6 小時
職務異動	管理職	一般安衛訓練 + 與管理職相關之安衛訓練	上任前 9 小時
	同仁	一般安衛訓練 + 與作業相關之安衛訓練	上站前至少 6 小時
在職	管理職	在職業管理之安衛相關訓練	三年 3 小時
	同仁	在職業作業之安衛相關訓練	三年 3 小時
安全衛生委員會		安全衛生委員會相關訓練	三年 3 小時
管理系統		危害鑑別風險評估人員訓練、環境考量面評估人員訓練、法規查核人員、環安衛管理系統內部稽核人員訓練	三年 3 小時

職安外部（特定）教育訓練

類別	證照	時數
職安衛	甲種職業安全衛生業務主管	二年 6 小時
	職業安全衛生管理員、職業安全（衛生）管理師	二年 12 小時
	勞工健康服務護理人員	三年 12 小時
	有機溶劑作業主管、粉塵作業主管	三年 6 小時
	高壓氣體特定設備操作人員、荷重在一公噸以上之堆高機操作人員、吊升荷重 0.5 公噸以上未滿 3 公噸固定式起重機操作人員、使用起重機具從事吊掛作業人員、急救人員	三年 3 小時
消防	防火管理人	三年 6 小時



在職人員（執行職責相關）
教育訓練



自衛消防編組人員
執行相關訓練及演練



消防演練



逃生演練

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

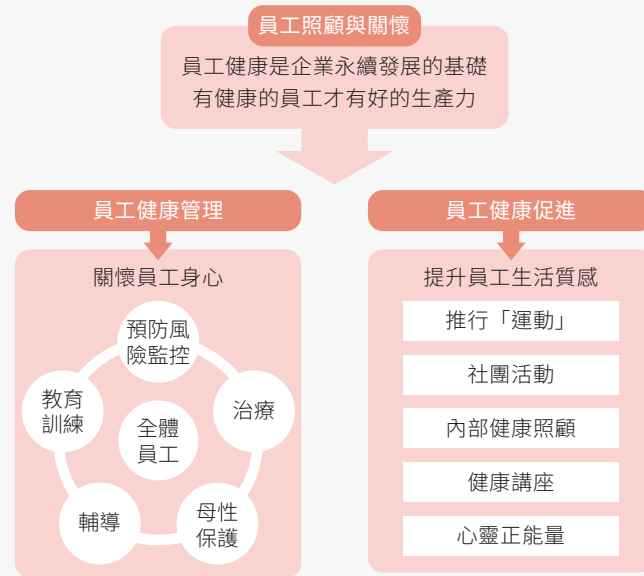
▶ 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

健康促進

我們深知員工的身心健康是企業永續發展的重要基石之一，我們致力於建立一個積極促進員工健康和福祉的工作環境，公司不斷開展各種健康促進活動幫助員工改善生活方式，提升健康水平。



• 員工照顧與關懷

力山深知員工健康是企業永續發展的基石，我們透過多元的健康管理和促進活動，關心每位員工的健康。公司重視身心健康，鼓勵工作與生活平衡，並致力於個人健康生活方式的促進。環安部了解工作場所的風險，提出改善措施，確保員工在健康無害的環境下工作。

• 快樂工作幸福生活

力山注重創造充滿希望和活力的工作環境，並追求員工身心和諧，透過關懷、協助方案和公司活動，讓員工能快樂工作，擁有幸福生活。本公司定期舉辦旅遊、聚餐、親子家庭日、社團、烤肉、健行、羽球等活動，並提供多元化講座和課程，讓員工享受工作之餘的生活。

• 員工健康管理

力山不定期辦理健康宣導活動，醫務室提供員工日常健康諮詢協助與服務，2023 年服務員工共 229 人。

• 內部健康照護

完成健康檢查後，職業健康護理人員根據檢查結果提供就醫協助和健康促進建議，並針對健康問題提供專業諮詢。每月定期安排醫師駐診，不定期提供健康宣導和急救教育；所有個人健康資訊僅用於職業病預防和健康管理，由環安部妥善保管。

• 母性保護

針對懷孕同仁職護定期關懷及衛教安排駐診醫生諮詢，公司提供舒適的哺乳室、專屬停車位、特約托兒所機構。妊娠期間公司主管會評估其工作適性調整工作內容，讓同仁避免長期久站及搬重物。

• 推行「運動」

2023 年 5 月及 10 月各舉辦員工健行活動，鼓勵員工攜帶眷屬一同參加，並提供禮品增加員工參與度，全年共計有 776 人參與。另外

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

▶ 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

公司非常重視員工健康，量身打造五星級的健身房提供員工使用養成運動習慣。2023年榮獲教育部體育署舉辦的運動企業認證的榮譽。

• 社團活動

力山鼓勵同仁參與社團活動，除了提升自身健康外亦能增進部門感情。公司鼓勵員工在工作之餘參與社團，如：自行車社、羽球社、登山社、知性慢遊社、歌唱社、露營社、釣遊社、瑜珈社、工藝景觀社及多肉植物社，藉由同好以小團體的力量帶起企業內部重視身心靈健康的風氣。

• 健康講座

2023年安排多場健康講座活動，涵蓋多元主題及知識內容，無論是健康關懷、急救照護、心靈抒壓等，除聘請外部名人講師演講外，還聘請大里仁愛醫院家醫科廖醫師到場講授同仁「認識三高」的課程更透過內部製作數位教材課程內容，讓同仁不受時間地點學習以增進相關知識。



預防與減輕工安事故

力山工業每年定期進行危害鑑別與風險評估，以檢討安全衛生管理績效，並制訂政策、目標，規劃職業安全衛生管理系統。同時，針對新進與在職員工，持續進行職業安全衛生教育訓練及宣導，提升其職場安全意識，降低工安事故發生風險。

承攬商管理

在承攬商管理方面，訂有《承攬商安全衛生管理辦法》規範相關的職業安全衛生事項之權利與義務，如危害告知、協議組織會議紀錄、動火管理、承攬商安全衛生管理評核表等，以做為管理之依據，並確保公司廠內員工、資產及承攬商施工人員之安全衛生，有效防止意外事故之發生。

防火、災害避難

力山建立三階段的緊急應變計畫，以因應火災、天災、職業災害、意外事故和環境事件等緊急情況。這些計畫旨在確保人員採取適當的措施和避難程式，以減輕事故對人員和環境的影響和傷害。

應變單位	權責內容
職安單位	1. 規劃緊急應變計畫並辦理緊急應變演練。 2. 協助各單位制定緊急事故處理辦法。
各單位	1. 依緊急應變計畫指揮現場人員實施疏散或應變作為。 2. 緊急應變器材之置備與檢查。
緊急應變小組	1. 災害發生時依緊急應變分組，妥善執行緊急應變。 2. 分析緊急事件之發生原因，提出並落實改善預防對策。

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

5.1 人權管理

5.2 僱用與留任

5.3 職能發展

5.4 福利與權益

▶ 5.5 職場健康與安全

06 關懷 – 同善共好

附錄

健康照護

力山工業致力於員工健康，並制定《勞工健康管理辦法》，確保員工身心健康，以提升工作效率。公司定期進行一般和特殊健康檢查，特別關注從事危險作業的員工，並設定健康檢查資格標準。針對可能產生噪音、粉塵、金屬煙霧的工作場所，每 6 個月委託外部檢測公司進行作業監測，確保環境和員工安全健康。此外，提供個人防護設備如耳塞、口罩等，防止工作人員受傷。力山依據職業安全衛生管理系統，制定、規劃和推動安全衛生管理事項，並通過內外部審計監督，確保全員工作環境和個人安全。

稽核類別 人數比例	內部稽核	外部稽核
員工比例	87.79%	86.62%
非員工比例	12.21%	0.00%
合計	100.00%	86.62%

註：1. 員工（非員工）比例 = 被稽核員工（非員工）人數 / （員工人數 + 非員工人數）

2. 數據時間為 2023 年 12 月 14 日



職業災害

為了降低職業災害發生率，本公司遵循職安屬風險評估技術指引，訂立安全衛生危害鑑別風險評估規定及相關流程，並建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，以辨識工作危害並保障工作者安全與健康，力求實現廠內職業災害零發生目標。

力山制定《事故通報、處理及調查程序》，針對職安衛事故和虛驚事件進行調查分析，並對各種原因進行矯正和改善，以確保事故不再發生。為及時反應不符合事項，立即採取措施加以控制和矯正，我們也制定有《矯正措施管理程序》，在採取矯正行動之前，我們會評估新的或變更後的危害，以進行管理措施。

根據 2023 年職災資料，報導年度工時總數為 1,321,638 小時，未發生造成死亡的職業傷害，但共發生了 15 起職災事故（可記錄比例 16%），主要職業傷害類型包括物體飛落、被撞、捲夾及其他。事故發生時，職業安全衛生人員與相關人員會依據管理系統流程展開調查，分析事故原因並制定改善計畫。我們將持續加強職業安全教育，強化防護硬體設備，以確保工作環境安全並保護工作同仁的健康。

在職業病預防方面，我們透過管理系統進行危害風險評估和分析，識別潛在的工作場所危害，提供適當的防護用具和改善工作環境，以達到預防效果。目前雖有部分員工存在高頻聽力損失，但未對日常對話產生影響。經職業醫學專科醫生評估，這些損失每年未惡化，並未達到職業病程度，故報導年度未發生符合規定的職業病案例。

An illustration on the left side of the page shows three hands reaching upwards. The top hand is holding a large red heart. The middle hand, wearing a blue sleeve, is holding a medium-sized red heart. The bottom hand is holding a small red heart. The background is a soft, light blue gradient.

GOODNESS FOR ALL

/ 關懷 – 同善共好 _

6.1 在地深耕 119

6.2 慈善公益 123

🏡 6.1 在地深耕 _

力山本著回饋社會的初心，堅持誠實穩健的經營風格。我們持續深耕在台中這片土地，努力為社區發展注入活力，讓每個角落都充滿生機。我們努力推動當地產業的發展，與社區一同成長，讓每個人都能分享到共榮的成果。我們的夢想是讓這塊土地變得更美好，讓每個人都感受到屬於這裡的溫暖和幸福。

專業交給我們 幸福留給你們

踏進塗城國小，眼前呈現的不僅僅是那些堅實的水泥教室，校園裡充滿了溫暖的木頭裝飾。然而，我們深知，這些木頭裝飾需要不斷的保養維護，長時間的使用或受到氣候侵襲都可能導致它們的腐朽。身為專業電動工具製造商，我們深知這份責任，於是在這個寒假，我們特地前往塗城國小，獻上我們的技術與心力，進行木作的修護與維護。

這次的維修不僅僅是為了美化校園，更是為了與學校攜手創造一個更溫馨的環境。我們深信，透過我們的參與，不僅能夠讓校園更加宜人，更能夠向學生灌輸珍惜資源、尊重環境的價值觀。因此，我們將塗城國小視為我們共同努力的見證，希望這樣的合作模式能夠在更多的學校中得到推廣。這不僅僅是一次簡單的維修活動，而是一個積極參與的開始，為未來的世代打下堅實的永續基礎。我們期待著，這樣的合作模式能夠蔓延開來，讓我們共同努力，建設一個更美好的未來。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

► 6.1 在地深耕

6.2 慈善公益

附錄

站在孩子看不到的高度

在寒假期間，我們懷著對環境與社區的關懷，踏入美群國小的校門。考慮到孩子們身高無法清理高處的灰塵，我們主動承擔了這一危險的任務。特意挑選了環保清潔產品，用心確保教室空間的清潔與友善。每一次輕拭，每一次小心翼翼的動作，都是對這個教室的愛護與呵護。

我們提倡定期保養，延長設備的使用壽命，使其在教室內繼續發揮作用。這樣一來，孩子們便能在清新舒適的環境中專心學習，遠離灰塵的困擾。

我們深信，這樣的行動不僅僅是為了眼前的清潔，更是在播種珍惜資源、關懷環境的種子。通過這樣的實際行動，我們希望能夠潛移默化地培養孩子們的環保意識，讓他們成為更加負責任、更加關愛地球的一份子。這不僅是一場簡單的清潔行動，更是我們對未來的一份承諾，讓我們共同為環境與社區的美好而努力。

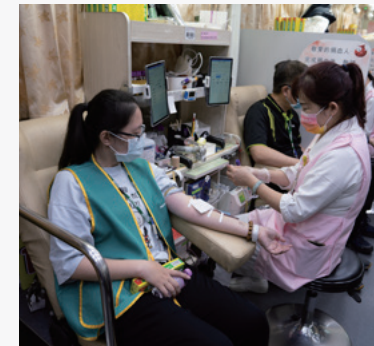


捐血活動

自從 2021 年開始，每年舉辦兩次的捐血活動已經成為我們企業的不可或缺的使命。這不僅僅是一場捐血活動，而是一場充滿溫暖與愛心的盛會。在這個活動中，員工們齊心協力，不分高低職位，共同參與這場有意義的愛心行動。供應商品茄紙業也一同參與了這次的活動，並提供應口罩，讓我們在這病毒傳染的尖峰期能夠保護自己也保護他人。

透過這活動的參與，不僅彰顯了企業內部的團結力量，更展現了我們對於社會的貢獻和承諾。捐血活動不僅是一種義務，更是我們對於身邊人的關愛和支持。捐血的實際行動，傳遞了一種溫暖的價值觀，也將這份關懷融入到了企業文化之中。

我們深信，這樣的愛心行動將會持續發揮其積極的影響力，激勵更多人投身到社會公益事業中來。正是這種溫暖與關懷，讓我們的企業文化更加充滿活力和生機。讓我們一起，用愛心和關懷，為社會帶來更多溫暖與希望。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

▶ 6.1 在地深耕

6.2 慈善公益

附錄

支持在地小農

在彰化縣大村鄉，有一位名叫賴月女的弱勢農民，她是一位單親媽媽。當她的丈夫突然過世時，他留給了她一塊小小的葡萄園，以及沉重的 400 萬債務。然而，賴女士並未因此氣餒，她憑藉著堅持夢想和勇敢的性格，決心守護這塊土地，在彰化縣大村鄉繼續種植葡萄，同時獨自扶養著四個孩子。

為了減少環境負擔，賴女士選擇不使用柴油割草機，而是用自己的雙手拿著鐮刀割草。她認為這不僅是一種運動，也能避免使用柴油割草機所帶來的空氣污染。她以堅定的決心和用心守護著葡萄的成長，確保我們能夠享受到新鮮、安心的葡萄。

今年我們在葡萄盛產的季節舉辦一場買葡萄的公益活動，我們深知，小農的辛勞對於社區經濟至關重要。通過與他們的合作，我們不僅能夠促進當地經濟的發展，還能夠增強社區的凝聚力。這種合作不僅建立了一個尊重和互助的社會環境，也讓我們共同為建設更加繁榮、共融的未來而努力。

秋天來健檢

一場家庭健行活動，不僅是一次強身健體的機會，更是我們對永續發展的積極參與和實踐。這場活動旨在結合親子健康理念，讓家庭成員們共同投入環保行動，一起在大自然中撿拾那些不屬於地球的垃圾。透過這樣的參與，我們不僅能享受美好的自然環境，更能培養和灌輸愛護環境的觀念給下一代。

這場活動的意義在於將永續發展理念融入日常生活，讓每個參與者都能實際行動起來，為保護環境出一份力。透過清理垃圾，我們不僅可以改善周遭的環境，還可以教育家庭成員們對大自然的尊重和珍惜，這樣的努力不僅是當下的行動，更是為未來子孫後代留下更美好的環境和生活。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

▶ 6.1 在地深耕

6.2 慈善公益

附錄

這次家庭健行活動是力山對社會責任的實際踐行，我們深信每一個小小的行動都能對環境產生積極的影響。透舉辦此類活動，我們展現了企業的環保承諾，並鼓勵更多家庭參與到這樣的活動中來。同時，這也是一個良好的教育契機，讓參與者從小培養環保意識，樹立永續發展的價值觀。

在未來，我們將繼續舉辦這樣的活動，鼓勵更多人投入環保行動，讓每個家庭都成為保護地球的一分子。我們期待透過這樣的倡議，將環保意識深入人心，促進社會更廣泛的參與，共同為創造一個更美好、更可持續的未來而努力。

暑期小尖兵 - 永續責任的傳承

在暑假期間，公司特別安排了一系列活動，讓員工的孩子們有機會深入了解父母的職業，同時培養他們的家庭意識與責任感。

這些活動並非單純的參觀，而是一場既有趣味又充滿教育意義的體驗。我們希望孩子們能夠意識到，在公司中，家人所扮演的角色對於產品的誕生和發展至關重要。每個人在公司的每個部門都有獨特的價值和意義，他們的專業技能共同構成了公司的核心力量。

參觀生產線，孩子們不僅了解了工作的流程，更深刻體會到了團隊合作的重要性。他們學會了如何高效地完成任務，節省人力和物力資源。此外，透過運動和遠離 3C 讓孩子學會關注身心健康。促進廢物的再利用，我們教導孩子們如何運用廢棄木棧板的種植植物活動，透過活動了解環境保護的意義。

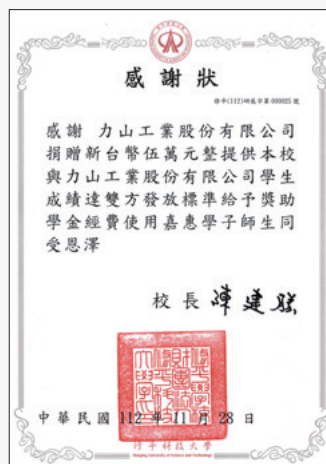
透過角色互換，讓孩子們親身體驗了公司同仁之間的分工合作，孩子們共同準備中餐，感受到了烹飪的樂趣，同時也了解父母工作的辛苦。

這些活動不僅讓孩子們度過了充實而有意義的暑假，更加深了家庭成員之間的情感，同時也加強了公司內部的凝聚力，促進了家庭與職場之間的緊密聯繫。



6.2 慈善公益

日期	公益活動名稱	金額	內容說明
23/03/17	義勇消防總隊第三大隊 - 捐贈協助救災經費	30,000	捐贈協助救災經費
23/04/17	修平科大 - 人才培育表現優異獎學金	17,000	支持教育與學習
23/05/10	財團法人振坤宮捐贈	3,600	支持在地文化
23/06/02	臺中市大台中警察之友會	50,000	協助警察公益活動
23/06/12	臺中市大台中警察之友會	28,000	
23/08/24	財團法人振坤宮捐贈	30,000	支持在地文化
23/12/05	修平科大 - 人才培育表現優異獎學金	50,000	支持教育與學習



參與永保安康計畫

台中市環保保護局透過「永保安康」計畫展現了對社會永續發展的承諾，邀請企業參與提供資源給予資收個體戶，提供所需的反光帽、反光背心等工作用品，期望藉此提升資收個體戶的工作安全，同時降低在工作過程中所面臨的風險。

我們公司積極響應此計畫，透過義賣活動參與「永保安康」，當天成功籌得新台幣 9,750 元整的義賣金額。這筆善款完全用於購買了 102 件反光衣，這不僅是為了回饋社會，更是將愛心化為實際行動，幫助力資收個體戶的工作安全。

這種社會參與的行動不僅僅是一次單純的援助，更是企業對於永續發展的具體實踐。透過力山工業同仁的熱心參與，我們的愛心將穿梭到大街小巷弄，為社會盡一份心，為永續發展添磚加瓦。我們期許這樣的行動能夠激勵更多企業參與，攜手共創一個更加溫馨、安全的社會。



目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

6.1 在地深耕

6.2 慈善公益

附錄

永續的生活態度與您共度佳節

每逢佳節，我們公司秉持著回饋社會的使命，積極與弱勢團體攜手合作，將愛心和關懷送達客戶手中。今年，面對極端氣候變遷，我們更決意深化永續環保理念，融入禮品包裝當中。

我們深知，地球是我們的共同家園，我們的義務不僅是享受其中美好，更要努力保護。因此，在包裝材料的選擇上，我們捨棄傳統塑料，轉而選擇再生蜂巢紙和 #INVISIBLEBAG 合作，這些袋子不僅能完全溶於水中，更是可在堆填區的缺氧環境中生物降解，且可工業堆肥，環保無負擔。經過實驗測試證實對環境無毒無害，不形成微塑膠。這樣的改變不僅減輕了對自然資源的負擔，也降低了一次性塑料製品對環境的衝擊。

我們堅信，即使微小的改變也能帶來巨大的影響。這些舉措不僅體現了公司的社會責任感，更彰顯了我們對未來永續發展的堅定承諾。願我們的行動，為地球的未來，為我們的後代，帶來一絲絲的希望和溫暖。

願每一份禮物，都承載著我們對地球的愛與關懷，成為一份獨特的饋贈，傳遞出我們對社會、對環境的關注與呵護。在這特別的季節裡，讓我們共同點亮希望之燈，為美好的未來添磚加瓦。





APPENDIX

/ 附錄 _

附錄一 GRI Content Index 對照表	128
附錄二 SASB Standards 對照表	132
附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表	133
附錄四 第三方查證聲明書	133

附錄一 GRI Content Index 對照表

使用聲明	力山工業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間之內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則	暫無適用之行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	25	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	25	
2-7	員工（僱員）	5.2 僱用與留任	94	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	5.2 僱用與留任	94	
2-9	治理結構及組成	2.1 治理架構	31	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構	31	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理架構	31	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理架構	27	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續治理架構	27	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理架構	27	
2-15	利益衝突	2.1 治理架構	31	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理架構	27	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理架構	31	

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

► 附錄一

附錄二

附錄三

附錄四

準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理架構	31	
2-19	薪酬政策	2.1 治理架構	31	
2-20	薪酬決定流程	2.1 治理架構	31	
2-21	年度總薪酬比率	5.2 僱用與留任	95	
2-22	永續發展策略的聲明	力山永續經營的承諾	7	
2-23	政策承諾	重大性鑑別及永續發展目標 5.1 人權管理	14 92	
2-24	納入政策承諾	3.3 供應鏈合作 5.1 人權管理	55 92	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 誠信道德	46	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 誠信道德	46	
2-27	法規遵循	2.5 誠信道德	46	
2-28	公協會的會員資格	2.1 治理架構	31	
2-29	利害關係人議合方針	重大性鑑別及永續發展目標	14	
2-30	團體協約	5.4 福利與權益	104	

重大主題揭露

「★」表示自有主題

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	重大性鑑別及永續發展目標	14	
3-2	重大主題列表	重大性鑑別及永續發展目標	14	
創新研發★				
3-3	重大主題管理	03 創新 – 永續產品	48	
氣候變遷管理				
3-3	重大主題管理	04 綠色 – 環境永續	68	

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

► 附錄一

附錄二

附錄三

附錄四

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.2 營運績效	36	
302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 環境保護	79	
	302-3 能源密集度	4.2 環境保護	79	
	302-4 減少能源消耗	4.2 環境保護	79	
305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 環境保護	79	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 環境保護	79	
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 環境保護	79	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2 環境保護	79	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2 環境保護	79	
員工權益與福利				
3-3	重大主題管理	05 人才 – 以人為本	87	
201 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 福利與權益	104	
401 勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 福利與權益	104	
	401-3 育嬰假	5.4 福利與權益	104	
人才培育與留任				
3-3	重大主題管理	05 人才 – 以人為本	87	
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	5.2 僱用與留任	94	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 僱用與留任	94	
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 職能發展	98	
供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	3.3 供應鏈合作	55	

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

► 附錄一

附錄二

附錄三

附錄四

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈合作	55	
414 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.3 供應鏈合作	55	
職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	5.5 職場健康與安全	108	
403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.5 職場健康與安全	108	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職場健康與安全	108	
	403-3 職業健康服務	5.5 職場健康與安全	108	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 職場健康與安全	108	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職場健康與安全	108	
	403-6 工作者健康促進	5.5 職場健康與安全	108	
	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	5.5 職場健康與安全	108	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職場健康與安全	108	
	403-9 職業傷害	5.5 職場健康與安全	108	
	403-10 職業病	5.5 職場健康與安全	108	
產品健康與安全				
3-3	重大主題管理	3.4 產品品質與責任	61	
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	3.4 產品品質與責任	61	
416 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.4 產品品質與責任	61	無

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

► 附錄一

附錄二

附錄三

附錄四

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
417 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.4 產品品質與責任	61	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.4 產品品質與責任	61	無
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.4 產品品質與責任	61	無
客戶關係管理				
3-3	重大主題管理	2.3 客戶關係管理	39	
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	2.3 客戶關係管理	39	

其他特定主題揭露

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
200 系列（經濟）				
201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	36	
	201-4 取自政府之財務援助	5.3 職能發展	98	
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	6.2 慈善公益	123	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	6.2 慈善公益	123	
205 反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 誠信道德	46	
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	2.5 誠信道德	46	
207 稅務 2019	207-1 稅務方針	2.2 營運績效	36	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2 營運績效	36	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2 營運績效	36	
300 系列（環境）				
302 能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2 研發與製造	52	
303 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.2 環境保護	79	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.2 環境保護	79	

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

► 附錄一

附錄二

附錄三

附錄四

主題準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303 水與放流水 2018	303-3 取水量	4.2 環境保護	79	
	303-4 排水量	4.2 環境保護	79	
306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 環境保護	79	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 環境保護	79	
	306-3 廢棄物的產生	4.2 環境保護	79	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.2 環境保護	79	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.2 環境保護	79	
400 系列（社會）				
401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2 僱用與留任	94	
402 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.4 福利與權益	104	
404 訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3 職能發展	98	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.2 僱用與留任	94	
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	5.2 僱用與留任	94	
406 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	92	
407 結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1 人權管理	92	
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 人權管理	92	
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 人權管理	92	
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 人權管理	92	
411 原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人權管理	92	
415 公共政策 2016	415-1 政治捐獻			

附錄二 SASB Standards 對照表

行業別 1：電器製造 (Appliance Manufacturing)

指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品安全				
CG-AM-250a.1	發佈召回的次數與召回的總數量	定量	數量	無
CG-AM-250a.2	產品使用安全的風險鑑別與管理	討論和分析	n/a	3.4 產品品質與責任
CG-AM-250a.3	與產品安全相關的法律訴訟所導致的金錢損失總額	定量	貨幣幣別	無
產品生命週期的環境影響				
CG-AM-410a.1	經能源效率認證的合格產品占營業收入的百分比	定量	收入的百分比 (%)	暫無相關統計數據
CG-AM-410a.2	經環境產品生命週期標準認證的合格產品占營業收入的百分比	定量	收入的百分比 (%)	暫無相關統計數據
CG-AM-410a.3	說明管理產品最終報廢所做的努力	討論和分析	n/a	4.2 環境保護

行業別 2：玩具和體育用品 (Toys and Sporting Goods)

指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品相關的化學與安全危害				
CG-TS-250a.1	(1) 召回的產品次數與 (2) 總召回數量	定量	數量	無
CG-TS-250a.2	收到 CPSC「建議書」的數量 (受消費安全相關部門糾正之次數)	定量	數量	無
CG-TS-250a.3	與產品安全相關的法律訴訟所導致的金錢損失總額	定量	貨幣幣別	無
CG-TS-250a.4	說明產品化學相關風險和 / 或危害之評估和管理流程	討論與分析	n/a	3.4 產品品質與責任
供應鏈的勞動條件				
CG-TS-430a.1	經過社會責任相關行為準則稽核的工廠數量	定量	數量	3.3 供應鏈合作
CG-TS-430a.2	直接供應商社會責任稽核 (1) 不合格率以及 (2) 相關改善率，區分為 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項	定量	數量，百分比 (%)	3.3 供應鏈合作

附錄三 臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 力山淨零藍圖路徑及行動
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）。	4.1 力山淨零藍圖路徑及行動
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 力山淨零藍圖路徑及行動
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。	4.1 力山淨零藍圖路徑及行動
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。	- 力山工業於 2022 年 11 月首次完成溫室氣體盤查，並每年持續計算，並通過第三方機構查證。 - 合併報表子公司盤查及查證規劃將依金管會要求分別於 2029 年之前完成盤查與查證。

附錄四 第三方查證聲明書

	ASSURANCE STATEMENT
SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE REXON INDUSTRIAL CORPORATION LTD.'s SUSTAINABILITY REPORT FOR 2023	
NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by REXON INDUSTRIAL CORPORATION LTD. (hereinafter referred to as REXON) to conduct an independent assurance of the Sustainability report for 2023 (hereinafter referred to as the Sustainability report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Standards and AA1000 Accountability Principles (2018) during assurance (2024/04/26–2024/05/30) in REXON headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD) and sustainability accounting standards (SASB).	
SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.	
INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT This Assurance Statement is provided with the intention of informing all REXON's Stakeholders	
RESPONSIBILITIES The information in the REXON's Sustainability report of 2023 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of REXON. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability report. Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of assurance with the intention to inform all REXON's stakeholders.	
ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2: General Disclosure 2021 for organisation's reporting practices and other organizational detail, GRI 3: 2021 for organisation's process of determining material topics, its list of material topics and how it manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.	
The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:	
Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate (AA1000AP Evaluation only)

目錄

關於本報告書

力山永續經營的承諾

力山永續行動成果

特別報導

重大性鑑別及永續發展目標

01 關於力山

02 治理 – 誠信透明

03 創新 – 永續產品

04 綠色 – 環境永續

05 人才 – 以人為本

06 關懷 – 同善共好

附錄

附錄一

附錄二

附錄三

► 附錄四

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options

1	GRI Standards (in Accordance with)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards (GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and assurance, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from REXON, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

ASSURANCE / VERIFICATION OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2404

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

REXON has demonstrated a comprehensive commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

MATERIALITY

REXON has established processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. To achieve more comprehensive and timely responsiveness and transparency, REXON could consider establishing a dedicated sustainability department, while also undertaking more comprehensive stakeholder engagement and concerning topics management.

IMPACT

REXON has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. For future reporting, it is recommended to integrate existing KPIs with sustainability performance metrics to simultaneously manage the impacts associated with material topics.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, REXON's Sustainability report of 2023, is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1: Foundation 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021, and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to REXON's contributions to sustainability development. In the future, REXON may consider establishing an internal audit and internal control process for the management of sustainability topics, and maintain proper documented records of operational management, in order to demonstrate the effectiveness and strategies implemented in sustainability development management.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
13 June, 2024
WWW.SGS.COM



TWLPP5008 Issue 2404



REXON