

REXON®

2022 ESG REPORT

/ 永續報告書 _



董事長的話	2				
/ 00 永續報告	3	/ 03 人才 – 以人為本	38	/ 06 關懷 – 同善共好	90
關於報告書	4	3.1 人權管理	40	6.1 在地深耕	91
永續價值	5	3.2 僱用與留任	41	6.2 慈善公益	94
重大性分析	6	3.3 職能發展	44	/ 附錄	95
利害關係人議合	9	3.4 福利與權益	51	附錄一、	
永續行動	11	3.5 職場健康與安全	54	GRI Content Index	96
/ 01 關於力山	21	/ 04 治理 – 誠信透明	62	附錄二、臺灣證交所	
1.1 企業簡介	22	4.1 治理架構	64	氣候相關資訊對照表	104
1.2 企業精神與願景	24	4.2 營運績效	67	附錄三、獨立第三方	
1.3 獲獎與肯定	25	4.3 風險管理	70	查證意見聲明書	105
1.4 大事紀	26	4.4 誠信道德	73		
/ 02 綠色 – 環境永續	27	4.5 法規遵循	74		
2.1 氣候行動	30	/ 05 創新 – 永續產品	76		
2.2 環境保護	33	5.1 產品領域	78		
		5.2 研發與製造	80		
		5.3 供應鏈合作	83		
		5.4 產品品質與責任	87		

董事長的話

2022年，力山邁入下一個五十年，「共榮、共好、共享」是力山永續經營的最高指導方針，以「創新、綠色、人才、治理、關懷」五大面向，善盡社會責任。

新冠疫情、烏俄戰爭未歇、全球經濟邁向通膨與升息循環，氣候變遷、減碳議題等新興風險的挑戰接踵而來，作為企業永續發展的最高治理單位，力山董事會具備跨領域專業背景，推動落實企業永續發展理念，透過科技系統應用、產線製程智慧化、R-Team 精實供應鏈的整合，將永續理念落實於日常工作當中，得以在變化快速的危機與壓力中破浪前行。

極端氣候不再是電影情節，力山持續關注氣候變遷對企業造成之風險與機會，並從營運面與產品面著手進行規劃及設定減排目標。在營運方面，推動公司內部各廠區之資源使用與溫室氣體排放管理工作，設定短、中、長期目標，依據 TCFD 風險控管，2021年完成首次 ISO 14064 溫室氣體盤查台中總部廠區排碳狀況與導入 ISO 14067 產品碳足跡盤查能力。力山除了持續進行相關減排活動，首要將量化自身的碳排放量，透過本廠由上到下的推動，積極減量直接與間接的碳排放，期望透過超前部屬的目標設定，以身為地球的一份子盡一份應盡之力。2022年更導入 GRI 永續資訊揭露標準通用準則 (The Global Reporting Initiative, GRI Universal Standards 2021)，全面檢視永續經營現況，驅動卓越企業精進的動能。

2022年持續透過 QCC 全廠活動，從組織價值鏈將直接及間接廢棄物減量並妥善處理回收，減少對環境的衝擊。在產品生命週期管理思維，考量產品設計、製造、使用、回收等不同階段盡可能降低產品對環境的衝擊，積極尋找產品與環境保護的平衡點，利用環境友善的原物料為出發點設計開發，透過先進製程設備、精實生產提升效率，減少能源消耗。我們也致力於降低價值鏈資源浪費與運輸活動之環境衝擊，要求供應商包材回收再使用，產品包材回收再用，降低產品碳足跡，衡量並負責任地管理我們製程中使用的材料用量。

企業競爭力奠基在以人為本的核心價值上，2022年力山在人才培訓導入四層級培訓制度，規劃不同的學習教育課程，建立共學文化並培訓永續思維。力山重視員工身心健康，設置員工健身房、家庭醫師駐廠醫療諮詢，心理諮詢師專線提供同仁們多元的健康照護管道。

50歲的力山，仍時時更新團隊經營的思維，對於快速變遷的時局保有永續的熱忱與耐心，人才的培育視為企業價值提升的重要助力，力山正調整加快步伐、與時俱進，以創新經營思維，創造並發揮企業的正價值。



董事長 王冠祥

SUSTAINABILITY REPORT

/ 永續報告 _

關於報告書	4
永續價值	5
重大性分析	6
利害關係人議合	9
永續行動	11



/ 關於報告書

力山工業 2022 永續報告書（以下稱本報告書）係由力山工業股份有限公司（以下稱力山、力山工業或本公司）「永續發展委員會」負責彙整及編輯，內容充份展現力山「創新、綠色、人才、治理、關懷」五大面向與永續經營最高指導方針「共榮、共好、共享」。本報告書同時涵蓋經濟、環境及社會面之績效表現以及重大主題之管理方法與因應作為。

報告書依循準則

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI）所發布之 GRI Standards (2021) 與臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」，同時參考氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）架構進行編製，報告資訊揭露亦呼應聯合國永續發展目標（SDGs）。

報告邊界與範疇

本報告揭露資訊以力山工業股份有限公司為主體，經濟績效範疇包括合併財報子公司（Power Tool Specialists Inc. (P.T.S)、Gold Item Group Ltd. (Gold Item)、金科國際（香港）有限公司（香港金科）、桐鄉力山工業有限公司（桐鄉力山）及力山科技股份有限公司（力山科技）等），惟各子公司營收所占比例影響極低；環境面與社會面主要範疇為力山工業股份有限公司台灣大里廠。

本報告揭露數據涵蓋範圍包含經濟、環境和社會三大面向，相關數據係由永續發展委員會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。

報告書管理方式

■ 內部控管

本報告書揭露之資料及數據係由公司各部門提供，由永續報告書編輯小組彙整，經永續發展委員會複核後，呈送總經理與董事長核閱後定稿出版。

■ 外部查證

- 永續報告書：本公司 2023 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，查證意見聲明書詳如附錄三所示。
- 財務數據：「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：ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14067 產品碳足跡經 SGS 查證，並取得查證聲明書。

報告期間與發行

本報告書資訊揭露期間為 2022 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 2022 年 1 月 1 日之前及 12 月 31 日之後。未來力山將於每年七月發行永續報告書，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。

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/>

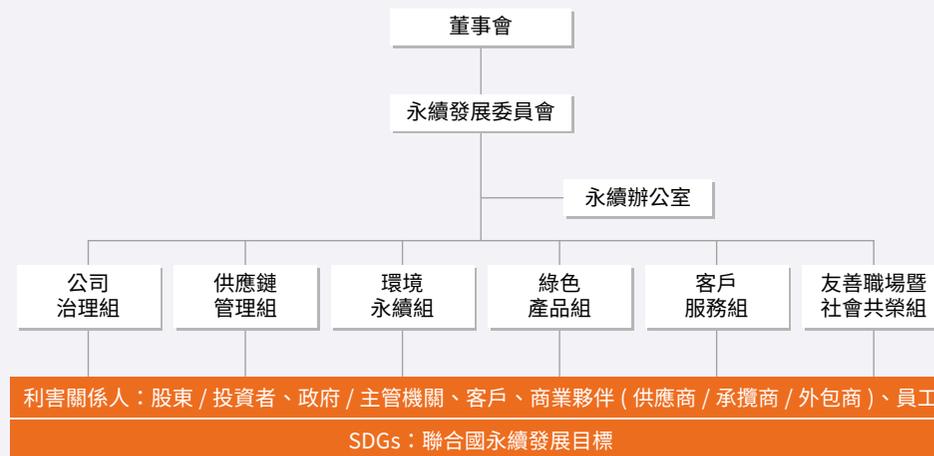
/ 永續價值 _

BETTER FOR PROSPERITY, GOOD, SHARING

/ 走向更好的環境以實現共榮、共好、共享，為社會與地球轉動下一份美好

為積極推動與落實企業永續發展，促進經濟、環境與社會發展並接軌國際。力山工業 2021 年 11 月正式成立力山「永續經營委員會 (簡稱力山 ESG 委員會) 」，確保企業永續經營之落實。ESG 委員會由董事長指派主任委員，負責落實企業社會責任政策及展開永續經營的規劃目標。2023 年 8 月將於董事會下設立「永續發展委員會」，由董事長擔任主席，委員由董事長委派各部門最高階主管參與，目前共有 10 位委員，涵蓋重大議題包括財會、法務、銷售、採購、製造、研發、公司治理及人力資源等專業領域，各委員會共同參與及研討 ESG 專案並提供跨部門資源。永續辦公室為永續發展之專職單位，掌握全球永續發展脈動，分析治理、環境及社會等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續發展方向與專案推動。

永續長由董事長特別助理擔任，並作為單位管理代表，負責掌握解析全球永續脈動、管理永續政策目標和具體行動，「永續發展委員會」每年定期主要參考永續標準與規範 (GRI、TCFD、SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、ESG 評級機構 (DJSI、MSCI)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行永續主題之蒐集，並透過各部門營運活動與利害關係人之溝通、外部顧問意見以及產業相關特性與規範等，持續蒐集與公司實際或潛在相關之永續議題並鑑別其重大性之永續議題，並每年一次至董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果提交至董事會核示，並依國際永續發展趨勢適時調整，回應各方利害關係人之期待。



永續發展委員會	
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
綠色產品組	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綠色產品與服務
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 及志工力，重視鄰里，發揮社會價值

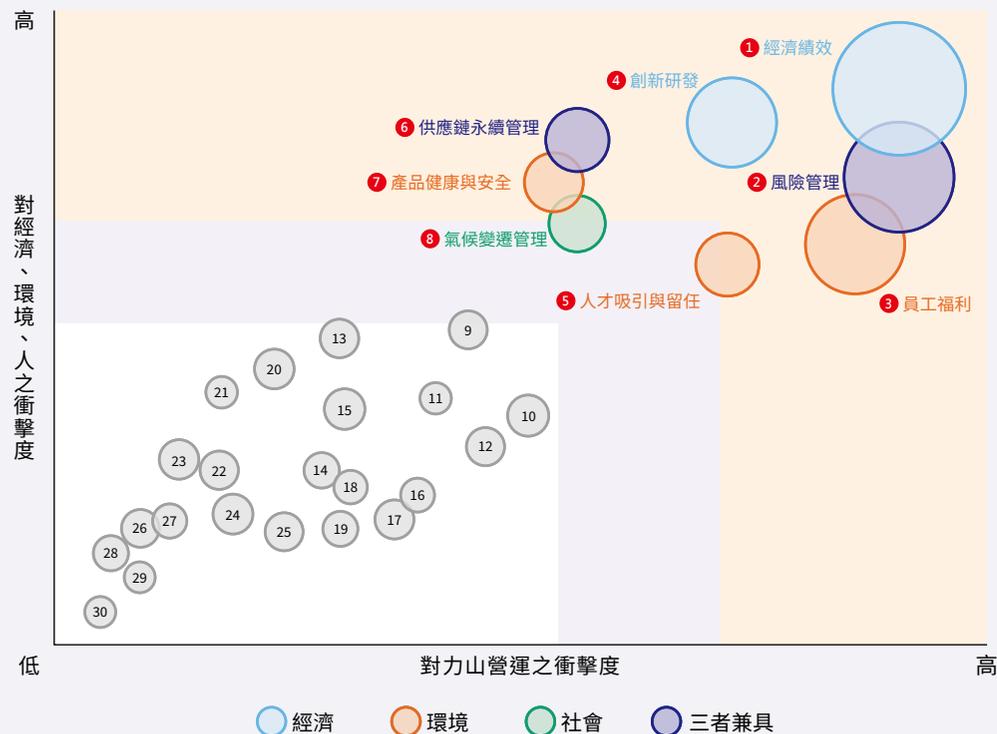
/ 重大性分析

力山工業依循 GRI Standards (2021) 新版 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大性原則 (double materiality)，進行重大主題鑑別，提升永續資訊揭露品質，並分別從「公司活動對外部經濟、環境、人 (人權) 所造成之實際與潛在的衝擊程度 (impact)」，以及「對於企業營運發展、績效、定位與公司價值 (financial) 的影響程度」進行評估，以作為永續議題是否具重大性之評估原則。

<p>1. 了解組織脈絡</p>	<p>➤ 永續議題蒐集</p> <p>主要參考永續標準與規範 (GRI、TCFD、SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、ESG 評級機構 (DJSI、MSCI)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行永續主題之蒐集，並透過各部門營運活動與利害關係人之溝通、外部顧問意見以及產業相關特性與規範等，持續蒐集與公司實際或潛在相關之永續議題，最後經由彙整收斂，整併為 30 項永續議題。</p>
<p>2. 鑑別實際及潛在衝擊</p>	<p>➤ 重大性議題評估</p> <p>由董事長、9 位副總經理、永續發展委員會成員與永續顧問召開重大主題評估會議，依循 GRI 準則指引逐一展開力山工業商業行為對 30 項永續議題所產生之內、外部衝擊進行顯著程度評估，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 評估每項主題因公司活動對外部經濟、環境、人 (人權) 所造成「實際」、「潛在」、「正面」、「負面」衝擊。 • 評估每項主題對公司內部營運可能產生的「正面」、「負面」衝擊。
<p>3. 評估永續議題衝擊的顯著程度</p>	<p>➤ 衝擊分數計算</p> <ul style="list-style-type: none"> • 負面衝擊重大性分數： 對外負面衝擊度 (嚴重性 * 可能性) * 對內負面衝擊度 • 正面衝擊重大性分數： 對外正面衝擊度 (規模及範疇 * 可能性) * 對內正面衝擊度 • 若有涉及人權衝擊之永續議題，則提高分數之計算權重，並計算出各項議題之正、負面衝擊分數。 <p>➤ 受影響之利害關係人</p> <ul style="list-style-type: none"> • 鑑別各項永續議題重大性過程亦同時評估每項議題受到或可能受到本公司營運活動衝擊之個人或群體。
<p>4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序</p>	<p>➤ 依據 30 項永續議題之衝擊分數，分別針對「負面」及「正面」衝擊進行排序，並選擇分數排名前 12 項與衡量國內外永續議題趨勢，經董事長、9 位副總經理、永續發展委員會成員與外部顧問進行討論、確認後，擇定 8 項為本年度優先揭露之重大主題。</p>
<p>5. 重大主題回應與管理</p>	<p>➤ 依據定之重大主題由公司各部門提供對應資料，整理彙編內容後再檢視力山整體現況與管理目標間之差異，作為公司持續推動永續改善的依據，並將管理方針及相關資訊揭露於本報告書中。</p>

重大主題評估結果

本年度重大主題經重大性分析流程，鑑別出 8 項作為本公司優先管理與回應之重點，並擬定短、中、長期永續目標，俾使本公司能訂定更符合利害關係人與本報告書使用者所期望之永續議題揭露。重大主題依負面重大分數排序為主，繪製力山重大主題矩陣圖如下：



- | | | |
|-------------|--------------|-----------|
| 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 | 9 童工 |
| 10 強迫與強制勞動 | 11 資通安全管理 | 12 廢棄物 |
| 13 職業安全衛生 | 14 稅務 | 15 行銷與標示 |
| 16 勞資關係 | 17 保全實務 | 18 反貪腐 |
| 19 產品生命週期管理 | 20 結社自由與團體協商 | 21 多元平等 |
| 22 不歧視 | 23 社會參與 | 24 反競爭行為 |
| 25 原住民權利 | 26 生態保育 | 27 原物料管理 |
| 28 人才培育 | 29 空污排放 | 30 水資源 |

註：1. ● 紅色為2022重大主題

2. 本報告書為力山首次發行，故無重大主題之差異說明。

管理方針	重大主題	永續準則呼應	利害關係人影響					對應章節與呼應 SDGs
			股東投資者	商業夥伴	客戶	政府機關	員工	
營運管理	經濟績效	【GRI】 201-1 【GRI】 201-4	●			●	●	4.2 營運績效
	風險管理	【GRI】 201-2	●	●	●		●	4.3 風險管理
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		■	●			5.2 研發與製造
	產品健康與安全	【GRI】 416、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			●	●		5.4 產品品質與責任
友善職場	員工福利	【GRI】 201-3 【GRI】 401-2 【GRI】 401-3					●	3.4 福利與權益

管理方針	重大主題	永續準則呼應	利害關係人影響					對應章節與呼應 SDGs
			股東投資者	商業夥伴	客戶	政府機關	員工	
友善職場	人才吸引與留任	【GRI】 201 【GRI】 202 【GRI】 401-1						3.2 僱用與留任
責任採購	供應鏈永續管理	【GRI】 204 【GRI】 308 【GRI】 414		●				5.3 供應鏈合作
氣候行動	氣候變遷管理	【GRI】 201-2 【GRI】 302 【GRI】 305-1~305-5 【TCFD】 氣候相關財務揭露 【證交所】 專章揭露氣候相關資訊	●	■	■	●		2.1 氣候行動

註：● 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)

/ 利害關係人議合 _

力山工業為使利害關係人鑑別更貼近 GRI Standards (2021) 新版原則精神，本公司採用 GRI 新版對利害關係人之定義「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，同時針對各項永續議題，以力山工業的角度出發，評估因公司商業活動可能影響之個人或群體，再依影響程度作為力山工業利害關係人鑑別之參考。本年度主要利害關係人鑑別依序為：股東 / 投資者、政府主管機關、客戶、商業夥伴 (供應商 / 承攬商 / 外包商)、員工共五大類。



利害關係人	對力山的重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2022 溝通成果
<p>股東、投資者</p>	<p>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。</p>	<p>經營績效 風險管理 創新研發 氣候變遷管理</p>	<p>股東會 (每年) 法說會 (半年) 官網投資人專區 (每月) 公開資訊觀測站 (即時) 電話、email(即時)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 舉辦股東大會一次 • 舉辦法說會兩次
<p>政府主管機關</p>	<p>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。</p>	<p>風險管理 產品健康與安全 氣候變遷管理 法規遵循</p>	<p>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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 成立力山永續經營委員會 • 第九屆公司治理評鑑列於 66%-80%
<p>客戶</p>	<p>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。</p>	<p>經營績效 風險管理 創新研發 產品健康與安全 供應鏈永續管理</p>	<p>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 (不定期) 電話、email(即時) 專案會議 (每週)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 每月安排客戶拜訪 • 24 小時內回饋客戶需求 • 每週召開品質會議 • 2022 年電動工具與健身器材之客戶滿意度分別為 80 分與 84 分。
<p>商業夥伴 (供應商 / 承攬商 / 外包商)</p>	<p>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。</p>	<p>經營績效 風險管理 供應鏈永續管理 產品健康與安全 氣候變遷管理</p>	<p>供應商評鑑 (每年) 供應商拜訪 (不定期) 電話、email(即時) 供應商意見調查表 (每年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商交期品質評分表 298 家，A 級率 93%。(A 級 278 家、B 級 19 家、C 級 1 家) • 2022 年新供應商評鑑 7 家，使用環境與社會標準篩選供應商合格率 100%。

利害關係人	對力山的重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2022 溝通成果
 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。	經濟績效 風險管理 員工福利 人才吸引與留任	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 (每年) 主管績效面談與考核 (每年)	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 4 次 福委會開會 7 次，簽約特約商 63 家。 教育訓練課程共 365 堂課、課程總時數 13,987 小時、受訓人數 3,662 人次、經費 \$2,943,105 元。 員工聚餐 / 旅遊 1,676 人次、總經費 \$1,996,532 元。 舉辦健行活動 2 次，經費 \$120,000；烤肉活動 \$900,000；員工家庭日 (50 周年) \$430,289 元。 羽球比賽 \$20,000 元 補助 9 社團 \$397,000 元 獎學金 251 人，共計 \$338,682 元。(國小 38 人、國中 29 人、高中 21 人、大專 163 人) 員工體檢 \$420,860 元

/ 永續行動 _

永續策略與承諾

力山以「共榮、共好、共享」出發，秉持追根究柢持續改善精神，造就精實製造與管理。以領先的機電整合技術，提供品牌客戶優質產品及服務，以「創新、綠色、人才、治理、關懷」五大面向，共創利害關係人豐富而美好的公民社會。

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，2022 年力山開始佈局室外載具馬達，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，持續滿足客戶對產品效能、規格與綠色產品之需求。

綠色 – 環境政策

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。

在產品生命週期管理思維，考量產品設計、製造、使用、回收等不同階段盡可能降低產品對環境的衝擊，積極尋找產品與環境保護的平衡點，利用環境友善的原物料為出發點設計開發。管理架構為「產品設計源頭管理」、「製程管控與降污減排」、「循環利用」及「綠色供應鏈管理」，實踐「環境永續」目標。

人才 – 人力資源政策

力山遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權準則，遵守國內外法規，致力勞資和諧、職場平權、工作場所健康安全與提升員工身心靈平衡之人權管理，訂有公司管理規定之「工作規則」、「職場不法侵害預防作業計畫書」、「人事管理規定」等，明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制、健全薪酬福利、訓練發展機會與課程選擇，強化員工人權觀念，保護員工權益不受侵害。

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利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。

關懷 – 社會責任參與

力山將企業永續發展作為公司的核心價值，除了追求企業營運成長外，我們也堅持「在地深耕」理念，從「提倡鄰里共好」、「社區關懷」及「社會共榮」四個面向執行，透過多元公益活動與計劃參與，讓更多同仁參與，將影響力從廠區鄰里向外擴展，為社會的正向均衡發展善盡一己之力。

響應聯合國永續發展目標 SDGs

面對全球氣候變遷帶來環境與企業永續發展的嚴峻挑戰，力山以「創新、綠色、人才、治理、關懷」五大面向積極推動實踐聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)。在永續發展委員會帶領下，透過整合跨部門的資源與力量，將 SDGs 融入組織文化與日常營運，持續深耕環境、社會與治理三大面向的發展契機，與力山產業價值鏈之利害關係人共榮、共好、共享，共創永續未來。



推動面向	力山作為與貢獻	SDGs
綠色 - 環境永續	<ul style="list-style-type: none"> 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。 導入 TCFD，建立氣候變遷相關風險與機會的管理框架。 導入 ISO 14001 環境管理系統。 能源使用降低 51%。 溫室氣體排放強度降低 50%。 環保支出投入產生節電 399,713 kWh / 年、減少溫室氣體排放 203.57 公噸 CO₂e / 年。 採購部門每月提出至少三件與節能減碳相關之新材料或新製程資訊，做為設計開發新產品時的參考素材。2022 年 5 月開始已累計蒐集 24 件。 強化水資源使用，訂定標準 SOP，精準掌控污水排放，降低對環境之衝擊。2022 年 5 月 ~ 12 月共處理 26,400 公升之乾淨排水。 包材去除保麗龍，以紙板設計保護，每台產品可減少 50% 包材之 CO₂e。2022 年合計有 3 台健身機產品、1 台木工機產品與客戶達成共識去除保麗龍包材。 	 
人才 - 以人為本	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年職安溝通件數共有 13 件，妥善處理率為 100%。 2022 年度職福會支出總金額 8,808,363 元。 員工多元聘僱，無歧視案件。 基層人員薪酬高於基本工資 1.11 倍。 無貪腐案件。 2022 年共召開 4 次勞資會議。 榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統金牌。 落實人權管理。 無重大職業災害與職業病。 配合國家政策之青年就業旗艦計畫。 	    

推動面向	力山作為與貢獻	SDGs
治理 - 誠信透明	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年 6 月起，力山每月召開 ESG 委員會。 • 無重大風險事件。 • 獨立董事占比 44%。 • 女性獨董占比 11%。 • 誠信經營與反貪腐宣導涵蓋率 100%。 	
創新 - 永續產品	<ul style="list-style-type: none"> • 榮獲美國 IDEA 傑出工業設計銅獎。 • 有效國內外專利共 198 件。 • 國內採購金額占比 92%。 • 無違反產品與服務的健康和安全法規事件。 • 無違反產品與服務之資訊與標示的法規事件。 • 無違反有關行銷傳播 (包括廣告、促銷及贊助) 的法規。 	
關懷 - 同善共好	<ul style="list-style-type: none"> • 弱勢公益捐贈金額新台幣 473,181 元。 • 廠區植樹約 250 棵。 • 推動供應商響應 ESG，推動普查共 307 家。 • 攜手供應商響應捐血助人活動。 	

永續行動 1 – 環境 節能減廢，從力山做起

環境特輯 1： 元件、材料、能源及循環利用材料分享



- 目的：採購部門角色由被動轉為主動。
- 責任：引進產業新知給開發部門，包括新材料的應用、新製程的改革與新技術的進展。
- 目標：順應節能減碳潮流，觸發綠色產品的設計。

調整前

傳統的產品開發流程，開發部門只能依據客戶指定用料與規格進行設計，而採購部門也僅能遵循設計圖面規範執行材料與零件採買，在這樣的循環中很難改變既往的用料與製程習性，更遑論引進具有突破性的新材料與新技術，所以產品本身以及供應鏈的節能減碳通常進展緩慢，或只淪為口號。

調整前

自 2022 年 5 月開始，採購部門在年度 KPI 項目中增添了一項「新材料與新技術的資訊蒐集與分享」，每個月由採購部門提出至少三件有關節能減碳的新材料或新製程資訊，介紹與推薦給開發單位，做為設計開發新產品時的參考素材。

■ 成果分享：

在原有的採購職能中，除了被動執行開發部門所設定的用材用料規範之外，也積極主動介入開發初期的材料選用。執行至今一年多，累計已蒐集二十四件新產品與新技術，並建立資料庫供隨時參閱。

環境特輯 2： 水資源管理



- 目的：實踐綠色新樣貌，共創永續家園。
- 責任：積極推動並確實執行各項廢水排放原則及管理計畫，確保水資源環境衝擊降至最低。
- 目標：強化水使用管理流程，訂定標準 SOP，精準掌控污水排放，降低對環境之衝擊。

改善前

鋁件清洗無標準作業指導之 SOP 可遵循，清洗過程無添加比例、水的更換頻率與排放標準亦無相關規範。

改善後

制訂焊接鋁件清洗作業標準書，規範清洗液添加比例、更換頻率依據與排放比率，並以酸鹼測試紙檢測需達 PH 值介於 7~8 之間方可進行排放，以維護水資源不受污染。

■ 成果分享：



環境特輯 3： 能源管控



- 目的：因應氣候變遷，降低環境負面衝擊。
- 責任：持續進行空污防制作業，同時執行氣體使用外洩排放檢（監）測，降低營運過程對環境的影響。
- 目標：降低生產過程所產生之空污對環境及當地社區的衝擊。

改善前

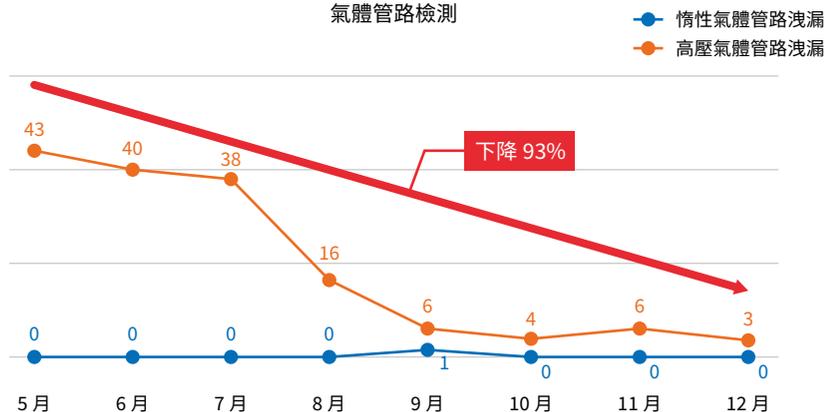
焊接氣體 CO₂、氬氣於生產過程中外洩，高壓氣體無法即時有效發現氣體管路接口洩露，造成能源使用之浪費，導致多餘之成本消耗。

改善後

制訂焊接氣體洩露檢測作業標準書，管理規劃每月檢測兩次，由專人檢查氣體管路與接口是否洩露並即時修復。

■ 成果分享：

氣體管路檢測



環境特輯 4： 包材減廢，降低溫室氣體排放



- 目的：降低塑化原料包材對環境造成之負面衝擊。
- 責任：以環保包材替代保麗龍，並積極與客戶溝通，傳達企業永續營運理念，並達成環境保護共識。
- 目標：包裝去除保麗龍，使用紙板設計保護車架，每台可減少 50% 包材之 CO₂e。

改善前



改善後



■ 成果分享：

2022 年合計有 3 台健身器材產品、1 台木工機產品與客戶達成共識去除保麗龍包材。

永續行動 2 - 人文 樂在工作、幸福力山

員工關懷

員工是公司最大的資產，創造一個充滿希望和活力的工作環境是力山重視的一環，公司提供多元的管道讓員工個人或家人提供關懷與協助機制，人資部不定期舉辦員工關懷宣導教育訓練外，為保障員工權益，設置保障隱私的員工悄悄話專區，建立一套合理及具說服力的申訴處理流程，藉此減少勞資雙方的溝通誤會，以提供公平合理之工作環境，並促進勞資和諧。為落實照顧員工，2022 年提供員工協助方案 EAPs 服務，藉由多元化的協助措施促進身心靈健康，建立幸福溫馨關懷的工作環境。

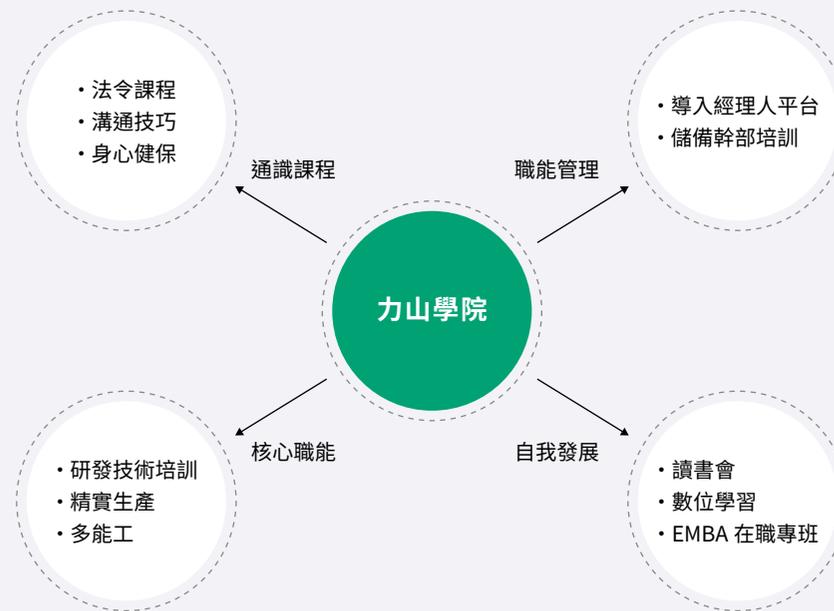
愛護力山準媽媽 落實母性職場保護

以落實母性健康保護、營造友善母性健康職場為題，人資部不定期透過數位線上平台製作數位教材針對母性保護宣導相關法令及措施說明外，安排職醫與職護定期提供諮詢及衛教，並做工作適性安排。



力山人才發展

為達企業永續經營發展，力山建構力山學院建置「通識課程」、「管理職能」、「核心職能」、「自我發展」之培育計畫，力山堅信人才培育與發展是企業永續競爭力的基石，也是在充滿變動快速的年代組織的穩定力量。



TTQS 人才發展品質系統

為因應外部環境變遷及內部人力規劃，公司每年第四季透過經營決策會議研討未來發展計劃，並依據公司願景、使命與經營策略，展開各部門人才發展計劃。為讓訓練不受疫情影響，2021 年導入力山 UMU 數位學習平台，讓訓練不再侷限在實體，員工不受限制可隨時隨地利用電腦、手機 APP 線上學習，創造新的學習模式。同時加強力山學院的教程，鼓勵在職人員持續進修學習，促進專業職能成長，在公司長期發展引領下展開人才培育與組織發展。2022 年受勞動部 TTQS 人才發展品質系統肯定，由中彰投分署長頒發 TTQS 金牌獎牌。

力山的知識擴散（由上而下、由小而大）

力山董事長非常支持推動 UMU 數位學習，將經驗與知識製作數位教材，透過數位課程方式分享給公司內部員工，讓所有員工共同成長、讓員工能用對的方法做對的事，讓工作更有效率。UMU 數位學習推動的績效，讓公司在 2022 年榮獲卓越經營品質三星獎中表現亮眼，可見數位化已在人才發展中奠定了重要席位。

2022 年人才發展對力山的意義

力山的永續經營與成長是仰賴員工充分發揮管理長才，透過各種培訓與發展機制，除了不斷提升員工及主管的競爭力外，也照顧員工身心發展，一起共學、共創、共好。



2022 年邀請作家張曼娟演講「認識全新的自己」提倡工作生活平衡



2022 年每月實施經理人短講分享經驗，透過觀察、傾聽方式促進各階級主管共同成長



2022 年由勞動部勞動力發展署中彰投林淑媛分署長頒發 TTQS 金牌獎牌



2022 年邀請蛹之生心理諮商所所長譚慧蘭演講協助員工面對生命困境及提供紓壓方式



永續行動 3 – 同善 攜手同心、讓善循環



蟬聲四起，來到暑假的時間，學生們放假了，老師依舊是忙碌著準備學習教材、並對校園設施、環境進行修繕維護。學生透過暑假期間有更多機會接觸社會，參與各種社交活動互相認識和交流，拓展個人交際圈，利用暑假期間增進自己。在別人眼中的傳統產業的我們，決定也來增進自己，前進校園運用公司開發的產品協助校園做校園整理，讓我們回歸初心，從使用者的角度使用產品，去了解使用者的需求做出友善的產品，我們也使用學校目前有的機台，體驗別人機台的優點，思考如何精益求精，讓我們的產品更好。暑假期間天氣炎熱，雜草生長迅速，亦容易導致蚊蟲孳生；我們協助除草、修剪圍籬、整理教室環境、希望讓孩子們放假回到校園時能有個舒適的環境可以開心讀書。



力山工業 50 年來在木工機的產業有相當不錯的成績，我們透過修繕小課桌椅，用我們的身教，藉此讓小孩們知道東西修繕後可延續使用，將惜福愛的美德傳遞給他們。在暑假期間有部分的小孩子會到學校安親，看到我們在修課桌椅，會好奇的主動要幫忙，下課只有 10 分鐘他們沒去玩，而是跟我們一起敲敲打打；修繕的工作雖然繁重疲憊，但有他們的陪伴，一切變得很有意義，即便他們會一直搬出課桌椅讓我們修，我們也不覺得生氣，或許是因

為他們覺得我們很厲害的那份成就感，讓我們覺得再難我們都會想辦法做到，又或許是為小朋友們做一件有意義的事的使命感，能聽到小孩子的一個”謝謝”，讓我們的疲累似乎都不見了。



平常埋首於工作的我們，每天做的事、所在的空間以及遇到的人，似乎都一樣，每天重複著一成不變的生活。此次的任務，公司從不同的部門派人參加，一成不變的工作有了新的風景；休息之餘，同仁們一起閒聊，了解彼此之間的工作內容；此外，透過做不一樣的工作發覺也發掘自己原來也有其他專長。第一次使用割草機跟籬笆機的我們，透過老師的指導認真工作著，看著像是被狗啃的高高低低雜草大家還會討論如何割才會整齊、同仁也會自己設定目標割完哪裡才願意休息、雜草如何運送會比較 OK，適時分配工作調整工作，彼此互相支援打氣，完成了這次的任務。酷夏天氣真的很熱，我第一次跟其他單位的同仁一起做志工，發現我們的現場員工真的很優秀，懂得團隊合作、分配工作、互相體諒。同仁跟我分享，他平常做最多的是鎖螺絲，雖然他認為他沒甚麼厲害的專長，但透過這次活動她覺得只要不計較，所做的任何一件事都是很有意義，或許這就是一起合作不分你我的

感受力；也有人說透過這次任務，不但可以接觸日常以外的工作，還可以幫助小朋友；因此雖然每次都頂著全身臭汗回家，洗完澡累到只想睡覺，但隔天起來又是一隻活龍。這或許是因為我們沒把賺錢當成此次最重要的任務，而是發自真心為他人付出，將我們對環境的關懷及愛心傳遞出去。感謝這次讓我們有機會服務的塗城國小與美群國小。

力山全體員工邀請您一起重視這份土地，關心周遭的人，讓大家更有愛。



A photograph of a modern, multi-story office building with a light-colored facade and a grid of windows. The word "REXON" is displayed in large, blue, 3D letters on the top of the building and above the entrance. The building is surrounded by green trees and a clear blue sky.

ABOUT REXON

/ 關於力山 _

- | | |
|-------------|----|
| 1.1 企業簡介 | 22 |
| 1.2 企業精神與願景 | 24 |
| 1.3 獲獎與肯定 | 25 |
| 1.4 大事紀 | 26 |

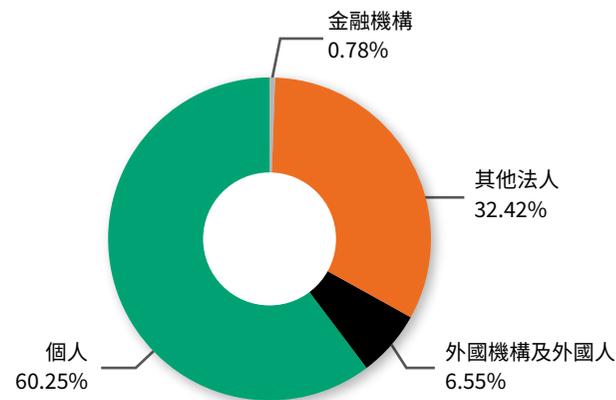
/ 1.1_ 企業簡介

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。

力山創立初期以鑽床及其他各種工作母機及其零件之製造、加工、買賣為主，後涉入電動工具開發、設計、製造 OEM/ODM 領域，並於 1998 年跨足健身器材代工生產，目前產品係以外銷為主。

公司名稱	力山工業股份有限公司
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	電動工具及其零件之製造加工買賣 健身器材及其零件之製造加工買賣
董事長 / 總經理	王冠祥 / 羅政洲
營運據點與生產基地	總公司：台中市大里區仁化路 261 號
	子公司：台灣力山科技股份有限公司 中國桐鄉力山工業有限公司 美國 Power Tool Specialist Inc.
股票代號	1515

股東持股結構



產品銷售與服務市場

力山主要營運以生產電動工具及健身器材為主。2022 年產品結構比重為健身器材占 66.56%、電動工具占 30.68%、其他商品占 2.76%。

健身器材

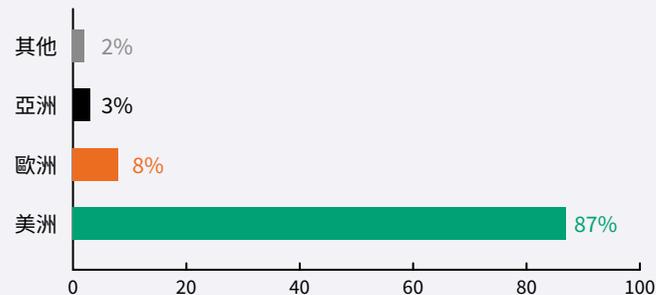
力山為全球商用前五大品牌的主要供應商，且與品牌商 OEM 合作代工多項主力產品，且近年北美新創客戶因 Covid-19 疫情影響，造成家用健身器材市場興起，力山為其代工的互聯網健身產品飛輪車、跑步機等，是力山近年營收大幅成長的主要原因。

電動工具

力山電動工具銷售地區以北美為主，歐洲及其他地區為輔，歐美地區以桌上型電動工具如斜口鋸、桌鋸機、鑽床、木工機等為大宗，其中以斜口鋸為力山的主力產品。

力山所生產的電動工具及健身器材行銷世界 70 餘國，為國內電動工具、健身器材產業的領導者，在技術與創新研發能力上精益求精，每年不斷推出創新產品並積極進行專利佈局，在生產與製造方面，力山大部分客戶的合作模式為 OEM/ODM，力山目前擁有台灣台中大里及中國浙江桐鄉兩個生產基地，可因應中美關稅政策做彈性策略規劃以達到最佳成本及製造組合，具絕佳的競爭優勢，同時公司重視垂直整合與關鍵零組件自製，對於所銷售商品上、下游製程具備整合能力，拉大與競爭同業的差距，減少低價競爭所帶來的衝擊，並以創新、服務、差異化為導向，與客戶建立穩固的策略夥伴關係。

力山產品銷售市場金額占比



力山集團全球生產及營運據點

北美 Power Tool Specialist Inc.

中國桐鄉力山工業有限公司



/ 1.2_ 企業精神與願景

經營理念

力山的企業經營理念起源於已故執行長 王坤復先生所提出「誠實、穩健、茁壯」為濫觴，「誠實」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。身為地球村的一員，面對地球暖化與氣候變遷，力山不會置身事外，會為所有利害關係人的福祉努力不懈，戮力讓地球更美好。

「共榮、共好、共享」是力山永續發展的最高指導方針，不斷努力於製造創新、追求品質、生產安全和易用的產品、並強調社會責任參與，確保立足台灣使企業永續經營。

對股東：良好的公司治理確保利害關係人權益。

對客戶：提供客戶具競爭力的創新產品與服務。

對供應商：以身作則打造綠色供應鏈。

對員工：提供安全健康環境吸引員工並共同成長。

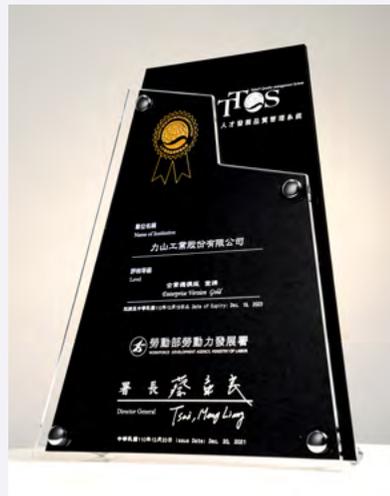
對不特定對象：藉由積極參與各項社會公益活動促進公共利益，達到回饋社會的信念。



/ 1.3_ 獲獎與肯定

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 2022 ----- · 榮獲美國 IDEA 傑出工業設計銅獎 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 2020 ----- · 榮獲經濟部工業局產業高值計畫
· 榮獲《天下雜誌》營運績效 50 強第一名
· 經濟部國貿局金質獎 - 最佳貿易貢獻獎 2019 ----- · 榮獲《天下雜誌》快速成長企業一百強 2018 ----- · 榮獲 Stanley Black & Decker 最佳創新獎以及年度最佳夥伴獎 2017 ----- · 榮獲 Stanley Black & Decker 卓越創新獎以及年度最佳夥伴獎 2016 ----- · 全國品管圈得獎 2014 ----- · 榮獲 Precor 年度新產品開發大賞 2013 ----- · 全國品管圈得獎 2012 ----- · 榮獲 Stanley Black & Decker 卓越表現獎
· 全國品管圈得獎 2011 ----- · 全國品管圈得獎 2010 ----- · 榮獲美國消費雜誌推薦最佳購買商品
· 榮獲 Precor 年度最佳供應商獎
· 全國品管圈得獎 | <ul style="list-style-type: none"> 2009 ----- · 榮獲 Precor 年度最佳供應商獎 2008 ----- · 榮獲美國消費雜誌推薦最佳購買「商用橢圓 / 輕型商用跑步機」 2007 ----- · 榮獲第四屆台灣優良品牌獎 2003 ----- · 蟬聯美國希爾斯公司所頒發的 P.I.P.(Partner In Progress) 年度最佳供應夥伴獎項 2002 ----- · 蟬聯美國希爾斯公司所頒發的 P.I.P.(Partner In Progress) 年度最佳供應夥伴獎項
· 得到部門年度最佳供應商、部門年度最佳創新供應商、公司性的年度最佳供應商 2001 ----- · 榮獲美國希爾斯公司頒發 P.I.P.(Partner In Progress) 最佳供應夥伴獎 2000 ----- · 榮獲經濟部精銳獎殊榮 1994 ----- · 榮獲經濟部優良產業科技發展「傑出獎」 1992 ----- · 榮獲中華民國第一屆發明獎 1985 ----- · 獲工業局登錄為中衛體系中心廠
· 榮獲全國工業總會經營合理化獎 1983 ----- · 榮獲商檢局評定品管甲等工廠
· 名列 500 大企業之一，全國電動工具外銷榜首 |
|---|--|

更多力山獲獎實蹟請參閱官網：<https://www.rexon.net/award.php>



美國 IDEA
傑出工業設計銅獎

經濟部國貿局最佳
貿易貢獻獎 - 金質獎

TTQS 人才發展品質
管理系統金牌

德國 IF 設計獎

/ 1.4_ 大事紀

- 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勸吉
- 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

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

/ 綠色 - 環境永續 _

2.1 氣候行動	30
2.2 環境保護	33



管理方針	氣候行動
重大主題	氣候變遷管理（能源管理）
衝擊與重要性	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，以期達到社會責任及永續經營之目標。
管理目的	落實能源管理系統、全員節能減碳。
政策承諾	<ul style="list-style-type: none"> 一、持續改善能源效率，降低能源使用之成本。 二、確實遵守法規要求，全面鑑別能源考量面。 三、審查能源目標標的，確保資訊資源之取得。 四、落實能源管理系統，降低溫室氣體之排放。
當責部門	本公司台灣本廠設有能源管理專案小組，召集人為製造副總。
目標標的	<p>短期目標 (1-3 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 2023 年度完成配電規範，評估智慧化能源管理系統，2025 年試量產。 2. 2025 年 LED 照明設備全面覆蓋率提升為 70%。 3. 2025 年生產線高耗能空調設備汰換率達 20%。 4. 2023 年降低空壓機能耗 10%，2025 年降低 30%。 5. 2024 年加工製程節電 5%。 <p>中期目標 (3-5 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 2028 年導入智慧化能源管理系統。 2. 2026 年 LED 照明設備全面覆蓋率 100%。 3. 2028 年生產線高耗能空調設備汰換率達 50%。 4. 2028 年降低空壓機能耗 50%。 5. 2028 年加工製程節電 10%。

目標標的	<p>長期目標 (5-10 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 預計 2030 年實現全廠區 15% 綠電。 2. 預計 2035 年生產線高耗能空調設備汰換率 100%。
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 1. 成立能源管理專案小組，以用電管理、廠務節能與製程能耗三區塊推動改善。 2. 廠房頂樓架設太陽能板，購買綠電憑證。 3. 制訂配電規範，符合政府節能法規；導入數位化用電監控系統。 4. 逐步將舊式燈管與照明燈座，汰換為 LED。 5. 盤查高耗能空調設備，編列預算逐年更新；空壓管路系統防漏，新增儲氣設備，減少氣動工具氣體溢散，實現降頻目標。 6. 焊接、塑膠射出製程優化與生產排程管理，降低用電量與提高能源使用效率。
評量機制	能源管理專案小組每兩周檢討執行進度，設定 KPI 及有效性評量。
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> 1. 2023 年 LED 覆蓋率 50%。 2. 建立新廠區配電規範。 3. 空壓管路系統防漏管理方案。 4. 建置廠區即時溫度監控點位。
申訴補救	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，以期達到社會責任及永續經營之目標。

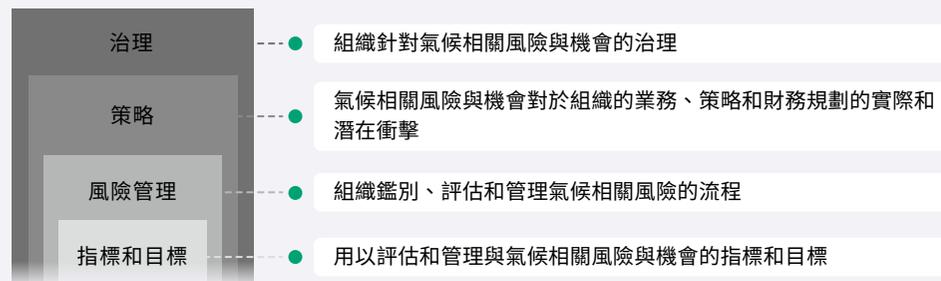
管理方針	氣候行動
重大主題	氣候變遷管理（溫室氣體）
衝擊與重要性	<p>力山隸屬製造業，2022 年溫室氣體總排放量為 40,668.648 公噸 CO₂e/ 年，導致氣候變遷，衝擊當地社區環境。</p> <p>為符合政府機關的淨零減排目標，力山積極建置太陽能，於 2021 年導入溫室氣體與碳足跡盤查，並依據所盤查出的基準年資料，積極研擬可控管的減碳目標，並從 2023 年起，評估並導入各種廠內節能措施。</p> <p>2023 年力山工業評選 15 家關鍵供應商協同工業技術研究院進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查”減碳工作坊”教育訓練，並預計在 2024 年持續舉行，一起帶領供應鏈一起減碳，與夥伴一起共好，慢慢做出改變。中長期目標協助供應鏈廠商一起來攜手建立減碳製程，從研發材料減少產品生命週期之中的碳排放量。</p>
管理目的	降低全球暖化、符合國際淨零碳排趨勢。
政策承諾	在產品生命週期管理思維，考量產品設計、製造、使用、回收等不同階段盡可能降低產品對環境的衝擊，積極尋找產品與環境保護的平衡點，利用環境友善的原物料為出發點設計開發。並以資源永續概念，檢討評估製程與循環經濟之運作，建構能源管理系統。
當責部門	本公司台灣本廠設有溫室氣體盤查推動小組，召集人為永續長。
目標標的	<p>短期目標（1-3 年）：</p> <ol style="list-style-type: none"> 2022 年導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查與 14067 碳足跡，並以 2021 年為基準年並經由第三方 SGS 查證取得聲明書。 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。 <p>中期目標（3-5 年）：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

目標標的	<p>長期目標（5-10 年）：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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%。 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。
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 2022 年導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查與 14067 碳足跡。 重新推行 ISO 14001 環境管理系統，預計 2023 年完成驗證並取得證書。 新增供應商管理辦法、溫室氣體盤查管理規定、溫室氣體內部稽核等管理規定，將「溫室氣體盤查」落實於力山中衛體系，並將低碳概念整併於供應商評鑑中，攜手供應商一起為減緩氣候變遷努力。 分析 2021 與 2022 兩年度排碳結果，致力於 2023 年完成設定短、中、長期減碳目標。
評量機制	本公司依 ISO 14001、及 ISO 14064-1 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量；並由溫室氣體盤查推動小組每年進行目標審查。
績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 14067 碳足跡，並取得查證聲明書。 2022 年溫室氣體排放較基準年降低 290,395.057 公噸 CO₂e，原因為主要客戶出貨數量減少，公司快速反應並調整用人、用電與購買商品的數量，進而促使溫室氣體排放大量減少。
申訴補救	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。
利害關係人議合	<p>2022 年於年度供應商大會，討論有關節能減碳行動：</p> <ol style="list-style-type: none"> 推行零件共乘，降低運送次數。 成立 R-Team 積極與供應商落實共榮共好之 ESG 策略目標。

/ 2.1_ 氣候行動

氣候變遷因應與調適

從國際通過《巴黎協定》到國內通過《氣候變遷因應法（前身為溫室氣體減量與管理法）》，顯見國內外對全球氣候變遷所導致極端氣候的相關衝擊愈來愈關注，故力山工業參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務資訊揭露建議書（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD），依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等揭露框架，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，並推動各項氣候變遷減緩與調適作業，以持續降低風險、提升韌性並創造永續發展機會。



治理

力山成立「永續發展委員會」負責制訂企業永續策略與願景，由董事長擔任召集人、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包含氣候變遷議題之管理策略、重要行動計畫及目標達成情況。

力山 2022 年 11 月首次完成 2021 年 ISO 14064-1 溫室氣盤查及取得 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。自 2022 年 6 月起，力山每月召開永續發展委員會，擬定並制定永續發展策略及目標，內容包括產品低碳設計（Design for sustainability）、製程優化、供應商精實管理及投資於能源管理等重大項目。

策略

順應市場愈來愈普及的環境保護意識影響，內燃機產品將逐步為電池與馬達驅動取代，力山的馬達製造產線得以因進入該產業而提高稼動，增加電池與馬達驅動產品發展的機會，透過機電整合設計、研發與量能，透過高度技術與流程垂直整合，掌握關鍵零組件品質穩定與可靠度，使智慧移動裝置（E-Mobility）應用取代內燃機產品。

定期執行溫室氣體盤查，逐年降低產業價值鏈所製造之碳排，剩餘無法避免之排放量，將透過購買國際認可碳權，達到碳中和 / 淨零排放。



氣候變遷風險管理

力山工業依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議，評估可能的氣候相關風險與機會並蒐集研究國際氣候變遷趨勢、及產業相關趨勢，據以鑑別力山工業的氣候相關風險與機會。本公司後續將針對所鑑別出的風險，評估分析發生之可能性與影響程度，依其重大性評估後，擬訂氣候變遷策略方針與因應措施。

2022 年鑑別主要之氣候風險為「氣候極端變化影響上下游供應鏈及運輸」、「制定能源管理相關法律與規範，包含強制要求使用再生能源及提高溫室氣體排放定價」、「原物料成本提升」。

TCFD 風險	風險描述	影響時間	財務影響	因應措施	對應指標
立即性實體風險	氣候極端變化影響上下游供應鏈及運輸	短期 (1-3 年)	營收減少 支出增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 評估營業據點受實體風險影響的程度，並據以投資相對應防災設備 2. 減少單一供應商比例，強化原物料供應商管理，增加營運韌性 3. 長約採購比例提高，安排提早準備 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 易受實體風險影響的資產數量或業務活動範圍 2. 單一原料供應商比例
政策轉型風險	制定能源管理相關法律與規範，包含強制要求使用再生能源及提高溫室氣體排放定價	中期 (3-5 年)	支出增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 評估增加再生能源使用之效益，增加能源管理的韌性 2. 增加溫室氣體減量排放之投入成本，降低未來政策法規對企業帶來的衝擊 3. 強化永續供應鏈評鑑及管理，降低進貨受到政策法規的衝擊 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 再生能源耗用量及能源耗用占比 2. 溫室氣體排放量 3. 關鍵供應商評比
市場轉型風險	原物料成本提升	長期 (5-10 年)	支出增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發研發替代原物料 2. 建置原物料預測管理系統 	原物料研發預算金額

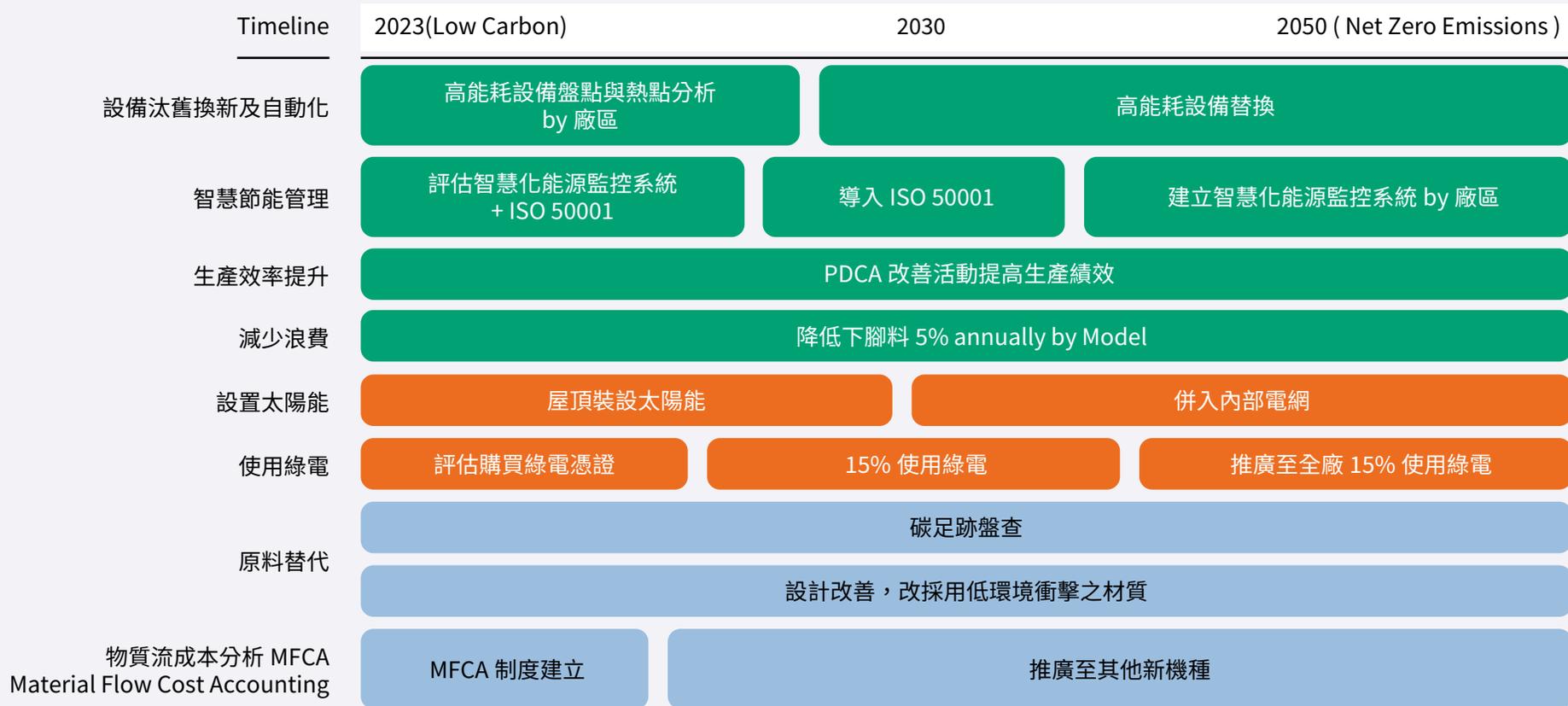
氣候變遷因應指標與目標

力山淨零碳排藍圖

製程改善

能源轉型

循環經濟



/ 2.2_

環境保護

力山深知在營運過程中所使用的能資源、產生的廢棄物、維運及採購業務等，都會對環境造成一定程度的衝擊，故在環境永續發展策略與目標計畫執行，逐年編列預算，積極推動及參與各項永續行動。

ISO 14001 環境管理系統

力山為更有效率地掌握所有環境資源及環保節能成效，2022 年積極推行 ISO 14001 環境管理系統，落實有效降低能源費用支出及提升環境管理效率。預計 2023 年完成驗證並取得證書。

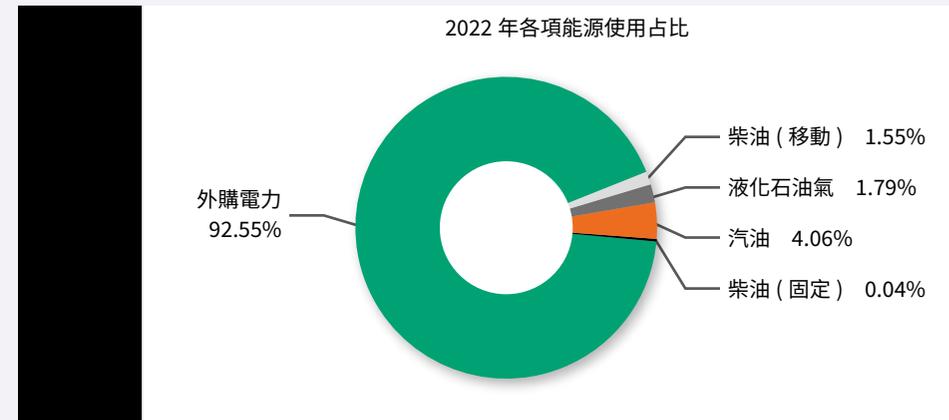
力山環境政策

- ✓ 節能創新：各單位上傳節能創新作為，以利標竿學習。
- ✓ 績效評核：以系統量化方式進行績效評比，激勵全體員工為環境永續貢獻心力。
- ✓ 用電管理：電力帳單集中繳納作業，納管電費資料。
- ✓ 用水管理：水力帳單集中繳納作業，納管水費資料。
- ✓ 碳盤查作業：提供相關碳查證資訊系統化表單作業。
- ✓ 資源回收管理：落實回收分類及明確負責單位管理。

能源管理

力山工業於 2022 年即著手進行組織內部能源耗量的監控，並初步盤查 2021 年能源耗用的狀況，2023 年則依據 2022 年的盤查邊界，持續盤查 2022 年公務車汽油、餐廳用液化石油氣、公務與廠區運具所使用之柴油（移動源）及緊急使用之柴油發電機等四項直接能源，加上外購電力之間接能源合計組織內部能源耗量，盤查結果 2022 年共耗用 21,487.43GJ，相較於 2021 年的結果，除汽油使用量增加 294.10GJ 外，年度加總並與同期比較後，共下降 22,566.85GJ，主要為營運活動的減少，導致各項能源使用情形有所降低，各項能源使用與同期比較如下表；2023 年盤查 2022 年的結果如下圖所示。其中使用量最大的能源為外購電力，於 2022 年使用 5,527 千度，相當於 19,887.47GJ，約佔總能源使用量的 92.55%，其次為汽油，使用 26.76 公秉，相當於 873.18GJ，約佔總能源使用量的 4.06%。2022 年的能源銷售密集度為 4.724 GJ/ 百萬，相較於 2021 年的 2.399 GJ/ 百萬高出 2.325 GJ/ 百萬，主要的原因為客戶庫存增加，下單數量頓時縮減，組織調整的速度較慢所導致。據此，2023 年將採取更積極的作為進行通盤的衡量與行動方案的提出。

年度 項目	2021 年		2022 年	
	熱值使用量 (GJ)	占比	熱值使用量 (GJ)	占比
外購電力	41,750.74	94.77%	19,887.47	92.55%
柴油 (移動)	1,011.77	2.30%	332.63	1.55%
液化石油氣	666.19	1.51%	358.60	1.79%
汽油	579.18	1.31%	873.28	4.06%
柴油 (固定)	46.39	0.11%	8.43	0.04%
合計	44,054.28	100.00%	21,487.43	100.00%
營業額 (百萬元)	18,367		4,549	
能源密集度 (GJ/ 百萬營業額)	2.399		4.724	



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。

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。據此，本公司以總部大樓與仁化廠為組織邊界，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 2021 年度自願性溫室氣體盤查工作，內部盤查結果，總排放量為 40,668.648 公噸 CO₂e / 年，該數據預定 2023 年 7 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 2021 年總排放量 331,063.705 公噸 CO₂e / 年，降低 290,395.0568 公噸 CO₂e / 年許多，主要原因來自於出貨數量下降所導致；若比較兩年度溫室氣體排放強度，2022 年則以 8.940 公噸 CO₂e 優於 2021 年的 18.025 公噸 CO₂e，主要原因在於所生產的產品中，產品組合上的差異。

年度	2021 年			2022 年		
營業額 (百萬元)	18,367			4,549		
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)	615.4887	0.19%	0.034	351.3706	0.86%	0.077
間接溫室氣體排放						
類別二 (能源)	5,522.4190	1.67%	0.301	2,813.2430	6.92%	0.618
類別三 (運輸)	8,419.9188	2.54%	0.458	530.7862	1.31%	0.117
類別四 (組織使用產品)	316,505.8780	95.60%	17.232	36,973.2479	90.91%	8.128
類別五 (使用組織產品)	0.0000	0.00%	0.000	0.0000	0.00%	0.000
類別六 (其他)	0.0000	0.00%	0.000	0.0000	0.00%	0.000
總排放量	331,063.705	100.00%	18.025	40,668.648	100.00%	8.940

註：

1. 盤查範疇於 2022 年僅包含台灣總部與仁化廠，2023 年將進一步納入台灣塗城廠，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 第五次評估報告 (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. 台灣總部之電力排放係數係採用能源局公布之電力排放係數 0.509 公噸 CO₂e/ 千度 (2021 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)。

節能措施與污染防治

力山針對廠內老舊耗能設施、製程設備等進行節能措施（如中央空調、製程空壓機、廠區照明改善等），藉以達到減少能源耗損、降低溫室氣體排放。

節能措施	具體作為與環保支出	能源節約量 / 節省費用	溫室氣體減量
更換空調設備	<ul style="list-style-type: none"> 支援大樓更換中央空調變頻冰水機 2021 更換設備費用 \$10,448,092 元 	約 310,098 kWh / 年 \$1,590,803 元 / 年	約 157.84 公噸 CO ₂ e / 年
更換空壓機	<ul style="list-style-type: none"> 生產大樓更換 100HP 變頻空壓機 2021 更換設備費用 \$1,524,075 元 	約 64,939 kWh / 年 \$ 250,665 元 / 年	約 33.19 公噸 CO ₂ e / 年
更換照明設備	<ul style="list-style-type: none"> 生產大樓照明，由 40W 燈管更換成 T5 LED 燈管，2019~2022 年共更換 562 支 (19y / 68, 20y / 154, 21y / 268, 22y / 72) 更換燈管費用 \$61,820 元 	約 24,676 kWh / 年 \$80,511 元 / 年	約 12.54 公噸 CO ₂ e / 年

註：

1. 冰水機之節電費用以整年度最大耗能之電費 / 工時推算，約 \$5.13 / kWh；空壓機與照明以電費單每度平均單價 \$3.86 計算。
2. 換算溫室氣體減少排放量 (公噸 CO₂e) = 節約電量 (度) * 0.509 公噸 CO₂e。(報導年度延用 2021 年之電力排碳係數)。
3. 照明設備之節能為自 2019 年之累計數據。

水資源管理

力山從事電動工具、健身器材之生產製造，從原物料到產品端之製程、組立皆無須使用大量水資源，故無產生工業廢水，與民生用水亦無相互影響及衝突。

力山位於台中大里工業區，水源皆使用淡水，其中主要營運區域總廠水源 100% 來自台灣自來水公司 (源頭水庫為鯉魚潭水庫)，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具 (WATER RISK ATLAS)」，顯示本公司所在地區水資源壓力為「Low - Medium risk (1-2)」，且力山無地下水或其它方式之水源供應，各辦公大樓及廠房據點用水僅提供員工及部分顧客使用，對水源並未有顯著之環境影響，主要是使用於飲用水、空調系統、清潔等用途，使用過之生活污水均合法排放到污水下水道系統或地區要求之放流水系統，放流水符合生活污水之放流水標準。為有效實施管理水資源政策，力山依法設置水錶 (自來水、污水) 並定期檢控及調整投藥，另每年二次進行水錶儀校，以利實施水資源管理政策。

力山主要廠區之生活廢水皆經由適當的檢測設施管制處理，直接排放至大里工業區污水處理廠，所排放水質皆符合現行法令規定，並定期每月實施 2 次生活廢水之水質及檢查量測水質儀器校正，確保對營運據點周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊。2022 年廠區並無廢 (污) 水重大洩漏或溢流事件發生。

年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (噸)	10,112	11,470	10,588
排水量 (噸)	3,853	3,948	3,731
耗水量 (噸)	6,259	7,522	6,857
營業額 (百萬元)	11,374	18,367	4,549
取水強度 (噸 / 百萬營業額)	0.55	0.41	1.51

註：耗水量 = 取水量 - 排水量

廢棄物管理

力山致力落實地球公民責任，廠內製程生產所使用原物料皆無法定禁止之項目，除確保在生產過程中之廢棄物皆委託合格廠商（東健環保企業有限公司、世侑實業有限公司）進行清運處置外，本公司為有效降低廢棄量產生，計畫提升廢棄物再利用理念（製程檢視改善降低不良率），除要求企業內部落實廢棄物管理，亦積極要求供應鏈廠商執行減少廢棄物相關作為，以響應 ESG 政策理念，降低廢棄物對環境造成之負面衝擊。

力山謹守廢棄物相關法令規定，廠內廢棄物均委由合格廠商依合約規範定期至廠區清運，並依廢棄物類別使用焚化、掩埋、物理處理及熱處理等方式進行處置，並依法上網申報，印出三聯單，追蹤證明文件。除上述法規層面之規定，力山也針對配合之清運處理廠商簽訂合約書，並稽核廠商清運許可證之有效期限，以及現場處理廢棄物情形是否符合作業規範。

2022 年力山廢棄物申報總量共 22.8 公噸 (不含生活廢棄物)，無違規事項發生，亦無關於油、燃料、化學物質、廢棄物等之洩漏事件。

類別	名稱	處理方式	2020	2021	2022
一般事業廢棄物	廢塑膠混合物	焚化處理	0.43	0.52	0.70
	廢紙混合物	焚化處理	3.23	2.89	2.96
有害事業廢棄物	廢樹脂	熱處理	0	0	0.64
	廢油混合物	物理處理	0	0	9.80
	廢油漆渣	熱處理	0	0	8.70
生活廢棄物	生活垃圾	焚化處理	28.60	37.60	36.70
總量			32.26	41.01	59.50



註：

1. 力山依循行政院環境保護署《廢棄物清理法》，並每月定期落實統計與申報，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。
2. 力山廢棄物均為離場處置。
3. 統計區間 2022/01/01~2022/12/31。



PEOPLE ORIENTED

/ 人才 - 以人為本 _

3.1 人權管理	40
3.2 僱用與留任	41
3.3 職能發展	44
3.4 福利與權益	51
3.5 職場健康與安全	54

管理方針	友善職場
重大主題	員工福利、人才吸引與留任
衝擊與重要性	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。
管理目的	促進勞資和諧、打造安心職場、維護員工身心健康。
政策承諾	恪遵人權政策、建立訓練制度、遵守法令規範。
當責部門	人力資源處、人力發展暨訓練委員會、職工福利委員會。
目標標的	<p>短期目標 (1 年內)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 無重大勞雇事件 進行產官學合作，深耕公司技術人才養成。 2023 年目標將再增加 1~2 所學校進行技術人才合作，並提高合作產學生至 30 位以上。 2023 年目標完成另三大保護計畫 (人因性危害作業、母性健康保、異常工作負荷促發疾病預防) 之標準及完善四大計畫。 <p>中期目標 (1-3 年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 鼓勵員工成立更多元化之活動社團，讓員工自由集會結社參加、彼此交流、聯絡情誼，促進跨部門溝通效率。 建置多元有效的教育訓練方式，提高員工職能發展並建立工作生活平衡工作環境。 逐年提高員工平均受訓時數 10% 以上 2024 年起針對四大保護計畫 (職務不法侵害、人因性危害作業、母性健康保、異常工作負荷促發疾病預防)，目標每年對全體員工完成 1 次以上之宣導。

目標標的	<p>長期目標 (3-5 年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 遵循勞動法令，目標零違法。 營造友善職場，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。 繼續遵循職業安全工作守則之規範，依照各單位工作內容施予教育訓練，藉以維持零重大工安事件目標。 四大保護計畫 (職務不法侵害、人因性危害作業、母性健康保、異常工作負荷促發疾病預防)，持續目標每年對全體員工完成 1 次以上之宣導。 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。
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 薪酬制度：規劃薪酬定期檢核作業流程，確保留住優秀人才，同時保障所有同仁的薪酬在市場上的水準，也鼓勵各事業單位擬訂專案獎勵措施，以激勵員工士氣，提升公司營運績效，創造雙贏。 職場福利：提供多元且完善之福利制度，關懷員工生活及工作狀況，確保員工於安全、滿意及健康之勞動環境中工作。
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 員工滿意度調查 績效評核
績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統金牌。 2022 年無違反人權及歧視事件發生。 2022 年已與 2 所學校及產學生 20 位進行合作，已達標且現有產學生達 23 位。 2022 年已完成四大保護計畫中的職務不法侵害標準。

/ 3.1_

人權管理

力山工業遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權準則，遵守國內外法規，致力勞資和諧、職場平權、工作場所健康安全與提升員工身心靈平衡之人權管理，訂有公司管理規定之「工作規則」、「職場不法侵害預防作業計畫書」、「人事管理規定」等，明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制、健全薪酬福利、訓練發展機會與課程選擇，強化員工人權觀念，保護員工權益不受侵害。

「工作規則」、「職場不法侵害預防作業計畫書」、「人事管理規定」保存及公告於公司私有雲之資料庫供所有同仁隨時查閱，亦不定期辦理不法侵害宣導教育訓練，加強員工人權觀念促進職場安全，另外利用 QR-code 雲端建立匿名投訴管道，強化管道功能及保障員工隱私。

人權議題管理	措施與實績
多元包容與工作平等的機會	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2022 年未有接獲歧視之申訴。 4. 2022 年有 1 件職場騷擾事件，公司立即啟動調查與處置機制並有效糾正及執行補救措施，當事人及受害人皆欣然接受公司處置並順利結案。 5. 2022 年安排職場霸凌性騷擾教育訓練 710 人次、共 615 小時。

人權議題管理	措施與實績
禁止強迫及強制勞動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 恪守政府勞動法令，尊重員工意願，禁止強迫勞動。 2. 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。
禁用童工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循政府勞動法規，符合聘僱最低年齡的法律和規定，嚴格把關，並對錄取員工進行查驗，確保無所疏漏。 2. 2022 年無違法聘用童工之情事發生。
尊重隱私權與員工自由結社之權利	<ol style="list-style-type: none"> 1. 力山尊重員工自由結社與集體協商的權利，認同員工自主合法工會組織並支持員工自由參加工會。 2. 1985 年 4 月 27 日成立力山產業工會，並於 2012 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 2022 年未有重大職場災害之情事發生。
和諧勞資關係	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2022 年共召開四次會議確保勞資雙方意見充分溝通。
保全人員之人權訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1. 警衛人員為公司正式員工，為使保全人員對工作制度、內容有更明確的瞭解，訓練課程安排反歧視、性騷擾職場霸凌、通報機制說明、反恐教育訓練等，訓練時數共 6 小時。 2. 主管不定期督導及定期考核，以確保警衛人員依門禁管理辦法相關作業規定執勤。

/ 3.2_

僱用與留任

力山用人唯才、恪遵政府法令，所有人力招募及任用皆透過公開透明之多元管道，將就業平等、尊重人權、員工多元（種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型）、禁止聘用童工及強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供公平之僱用機會，力求平等對待每一位員工。

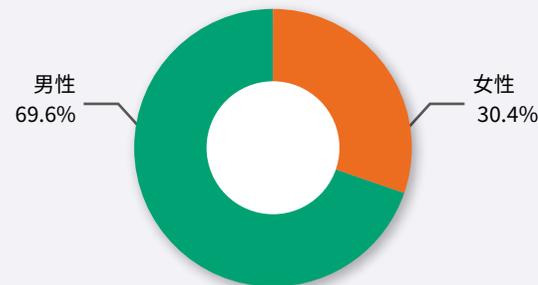
力山將所有同仁視為公司永續發展重要資產之一，「平等及反歧視」是力山對待員工的核心理念，我們極力建立重視人權的職場環境，以專業工作能力為依歸，相關勞動條件均按照勞動基準法相關規定辦理。公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險、無發生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為。

項目 / 性別	女性			男性		
	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上
人數	39	132	49	132	279	93
小計	220			504		
合計	724					
外籍員工	1	5	1	4	51	19
原住民	0	3	1	2	0	0
身心障礙	0	2	1	0	3	2

註：

1. 員工人數統計數據來自人力資源系統之 2022 年 12 月 31 日在職人數。
2. 本表人數不含未任職於本公司之董事成員。
3. 力山員工均為正職，無聘用臨時、兼職員工。

性別比例



年齡分佈



力山非員工工作者，最常見的類型為非定期工程合約承攬商，如歲修、設備汰換、維護保養或整改工程，工作內容依不同專案分別規劃執行，2022 年之非員工工作者數量合計 70 人。

離職與新進

力山因製造業之產業特性，在產業薪資差異不大下，員工會依據喜好大量流動至其他製造業，也會有其他企業轉進人員，以 2021 年為例，雖離職人數多，但新進人數也多。2022 年因持續受疫情及國際大環境影響，公司之淡、旺季特別顯著，導致人員須配合調整，公司鼓勵符合勞基法規定資深同仁退休並給予退休金、也藉由合理化汰弱留強。

我們相當重視員工離職之因素，故針對個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，提升員工穩定度。若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管事先與之協商，並經本人同意職務異動時再予以公告異動。

近三年員工離職人數

年度	2020 年 男 1035、女 351				2021 年 男 1263、女 446				2022 年 男 501、女 223			
	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)
30 歲以下	380	36.70%	117	33.30%	655	51.90%	238	53.40%	334	253.03%	87	223.08%
30-50 歲	293	28.30%	50	14.30%	433	34.30%	170	38.10%	384	137.63%	124	93.94%
51 歲以上	20	1.90%	4	1.10%	44	3.50%	18	4.00%	57	61.29%	32	65.31%
合計離職人數	764				1558				1018			
員工總人數	1382				1709				724			
總離職率 (%)	55.28%				91.16%				140.61%			

註：離職率 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數

近三年員工新進人數

年度	2020 年 男 1035、女 351				2021 年 男 1263、女 446				2022 年 男 501、女 223			
	男性人數	男性新進率 (%)	女性人數	女性新進率 (%)	男性人數	男性新進率 (%)	女性人數	女性新進率 (%)	男性人數	男性新進率 (%)	女性人數	女性新進率 (%)
30 歲以下	510	49.30%	151	43.00%	777	61.50%	285	63.90%	5	3.79%	0	0.00%
30-50 歲	353	34.10%	99	28.20%	533	42.20%	219	49.10%	11	3.94%	1	0.76%
51 歲以上	24	2.30%	9	2.60%	43	3.40%	16	3.60%	2	2.15%	4	8.16%
合計新進人數	1146				1885				33			
員工總人數	1382				1709				724			
總新進率 (%)	82.92%				110.30%				4.56%			

註：新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數

近三年員工職別分布

2022 年力山雇用當地居民 (本國籍) 為高階管理階層 (副總級以上) 的比例為 90.9% (10 位本國籍與 1 位外籍白領)。

項目	高階主管人員						非主管人員					
	女性			男性			女性			男性		
年度 / 年齡	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	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上
2020	0	0	1	0	1	6	109	181	60	400	526	98
2021	0	2	1	0	4	10	141	232	70	514	626	109
2022	0	0	2	0	4	5	39	70	47	132	109	88

註：不含外籍員工

薪酬政策

力山薪酬政策不因宗教、性別、種族、黨派等差異而有所差別，依工作性質與學經歷核定薪資，並提供員工市場競爭力的薪酬，除外籍移工之聘用仍以勞基法基本工資起薪外，2022年起本國籍基層且無相關工作經驗者，不分性別起薪皆為 26,400 元，相較當年度勞基法基本工資 25,250 元之比率為 1.05 倍。另以產學合作專班為例，進入本公司擔任基層人員起薪約為基本工資之 1.11 倍。本公司之「薪資報酬委員會」亦會定期檢討管理階層薪資報酬之政策及個人報酬之合理性。

2022 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 21.79 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 268 倍。

註：

1. 所有員工不包括該薪酬最高個人。
2. 最高個人薪酬依基本薪資、員工酬勞、年終獎金，不包含董事酬勞及董事業務執行費用。
3. 薪酬依全年度之薪酬總額計算，包含基本薪資、員工酬勞、年終獎金、加班費。
4. 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數
5. 年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比

/ 3.3_ 職能發展

員工職涯發展

力山工業視員工為企業永續發展之基石，培訓單位依據年度營運目標、各部門目標、職能缺口與高階主管指示，擬具年度訓練計劃、預算，以為年度教育訓練施行依據。過程不定期檢討課程實施是否符合各職類職能發展與公司成長需要，並與同仁職涯發展結合，鼓勵自主發展。透過落實訓練政策及 TTQS，舉辦 OJT、內外部課程，階段性舉辦各項符合各職能所需之訓練，並導入線上學習平台、管理知識庫，提升企業競爭力及管理者領導管理職能。

產學合作 – 青年就業旗艦計畫

勞動部勞動力發展署為提升事業單位僱用青年之意願，提供青年務實致用之職場訓練，增加 15 至 29 歲青年之就業機會。力山工業秉持深耕人才培訓並配合國家政策，針對上述符合規定並缺乏工作經驗或專業技能之青年，結合產業資源，由本公司依據用人需求，辦理先僱後訓的「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練。

2022 年勞動部補助之金額共計新台幣 428,800 元。

受訓時數與費用支出

年度		2020 年			2021 年			2022 年		
項目 / 性別		總人次	受訓總時數	受訓平均時數	總人次	受訓總時數	受訓平均時數	總人次	受訓總時數	受訓平均時數
管理職	男性	740	1,439	1.94	782	20,572	26.3	1,061	15,062	14.2
	女性	64	142.5	2.22	138	2,982	21.6	205	315	1.54
正職	男性	2,256	5,270	2.33	2,257	6,231	2.76	1,520	1,899	1.25
	女性	838	1839	2.19	1,005	2,876	2.86	763	888	1.16

單位：新台幣元

年度 費用	2020 年		2021 年		2022 年	
	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用
男性	943,648	315	1,107,437	364.4	707,995	274.3
女性	237,046	262.8	183,210	160.3	53,690	55.5

全方位發展與學習

一、力山學習發展目標

力山學習發展目標「目的在於增進員工管理與專業職能、提升團隊績效並發揮綜效、強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展。」因此，員工培育與發展為力山首要重視的課題之一。

力山針對同仁的訓練與發展，是依據公司策略、願景及 KPI，同時以組織文化為核心，依階層別、能力別建構成完整之學習發展地圖。

力山學習發展體系與學習地圖



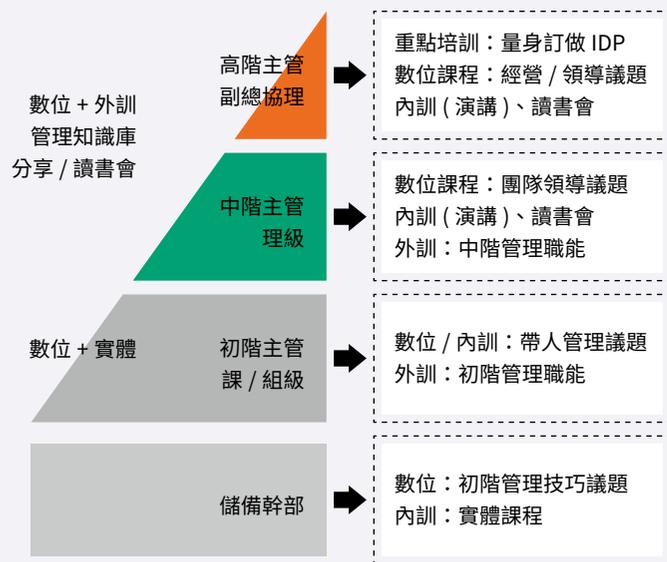
二、力山全方位學習發展策略及規劃

提升員工自我職能，達成公司使命與願景

力山致力優化新人體驗讓同仁深入認識力山並了解公司未來發展，除必備的法令遵循類課程外，依不同層級規劃相應之領導管理培育課程，提升同仁對事、對人、對團隊的管理能力，在領域專業部分，具共通性的品質力培育外，透過線上及實體在職訓練 (OJT) 等型式進行各產品別 Domain Knowledge 的專業培育，在自我成長部分，提供多元的學習資源管道。此外對特定對象群，規劃具針對性的人才發展課程 (接班人計劃)、儲備幹部培訓等，有效運用培訓資源，為公司養成、儲備下一世代的優秀人才。

期許同仁能理論、實務兼具，並持續在實務中加以應用與精進，各階層的員工都能有目標的自我發展，提升組織效能，進而達成公司營運目標，實現力山永續經營的使命及願景。

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	T T O S 人才專業培訓	精實生產實例工廠觀訪	名人講座	E M B A 在職專班	晉升相關內 / 外訓練課程	法規相關證照	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																		

三、管理能力

企業名人講座

由力山文化為起點，找回力山初衷並予以重新定義，建立上下一心共識，調整各層級的管理能力定義，並取消原晉升前需完成必修課程之規定，著重思考其應具備之關鍵能力，規劃相應之培訓課程。

培養「全面性」之高階領導人，規劃「企業名人講座」，每二個月 1 次，2022 年 2 月第一次舉辦，邀請學界 / 產業界之學者專家分享與對談，透過外部講者從理論、實務的角度帶領主管走入贏家的思考領域，激發出不同於過去的火花與想法，作為事業單位執行變革的力量支持，除帶領事業單位做好生意外，高階領導人還要能了解各 Corp. function 部門之功能及其能為事業單位創造的價值，因此每次會邀請不同 Corp. function 進行分享，以建立內部真正合作的默契，並向 PRO 的人學習職場高效工作力，進而成為高效工作者。



每月分享會

由董事長發起、總經理召集執行的每月分享會，目標對象為各部門經副理、協理及副總（中高階主管），透過各自背景、經驗的問題解決分享，促進跨部門共同成長及進步。培養同仁及主管，面對任務，能運用批判性思考能力，接受任何任務，追根究柢，洞察真知識，非人云亦云的盲從；也培養出主動、積極的行為，展現卓越執行力，讓事情（計畫）真正的實現及落地期許同仁運用所學，成為部門中的高手，職場中的王牌！



每月選書

由董事長指定或培訓單位推薦多本後經總經理確認，主題包括管理經典、名人傳記、商業案例、時間管理等，參加主管需繳交讀書心得。另外也會透過外部資源如《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。



四、專業能力

為達成公司的願景及策略，力山提供同仁專業面、製造面及品質面之專業課程，除提升同仁的專業職能外，建立專案關係人共通語言，營造高效管理模式。

理論、實務並重，培育精英人才

力山建立以職能為基礎的優質人力資源管理平台，為因應外部環境變遷及內部人力規劃，公司內部對人力資源管理，於每年年底透過年底目標會議研討未來發展計劃，並搭配預算制度來檢視各部門人力需求目標與策略導向。

力山自 1992 年陸續制定教學、訓練及研究進修等補助辦法，鼓勵在職人員持續進修學習促進專業職能成長。人力資源發展策略基於公司不同階段之營運需求，配合年度方針管理之目標，協助各部門塑造專業的優質合作團隊。在公司長期發展策略引領下，展開選育用留等相關活動，培育與發展組織所需之人力資源，在 2021 年獲得 TTQS 人才發展品質管理系統評核金牌認證。

五、法令遵循

力山堅持以誠信正直、公開透明、做正確的事贏得員工、客戶和股東等利害關係人的信賴，達成永續經營。

誠信經營工作小組制定誠信經營守則、從業人員道德規範與工作規則、並設有從業道德申訴及舉報管道。為向同仁傳達誠信的重要性，每年定期辦理相關之法令遵循課程，讓同仁了解公司誠信經營之決心。

「誠信」，是力山遵循的原則與所相信的價值

力山針對主管職製作一門「反貪反賄實務」課程，提供關於反貪反賄資訊，增進主管在相關規範上的認識，2022 年主管完訓率 100%。

六、人才發展

針對潛力人才，提供針對性的培育課程，透過行動學習方案，幫助員工發揮潛力快速成長，分享擴散所知所學，展現影響力！

發揮影響力，形塑互助成功、共好及利他的組織氛圍

許多事單憑一個人無法堅持做到，但透過一群人的力量，互相砥礪、我們將能把不可能變成可能。

接班人計劃為各事業單位遴選出有潛力的主管，以成為有影響力的 Leader 為培訓主軸，由事業單位中遴選出符合接班人精神之主管，透過有系統並多元的培訓機制進行發展計畫，期許接班人除了領導自我外，更將其影響力發揮至事業單位組織內，成為一個具有影響力的領導者，為組織帶來共好、雙贏的正向發展，形塑互助成功、共好及利他的組織氛圍。

提升後新鮮人對力山的了解與認同，培養力山的光寶種子

多元的高效學習管道：2021 年力山建構 UMU 數位學習平台不定期發佈即時線上課程，讓同仁在碎片化的時間裡，進行系統化的學習。2023 年進行訓練系統雲端化，並建構力山學院訓練平台，與系統商合作導入，運用科技賦能，節省培訓時間、成本，提供員工多元的線上課程，可隨時開啟自由多角學習，強化員工專業能力。

公司成長與同仁的學習發展密不可分，在學習發展及人員發展上，提出持續努力的方向。在學習發展上，協助組織與同仁快速成長，以適應環境變動及組織成長之需求；在人員發展上，透過主管與同仁的相互合作，創造能讓同仁不斷成長的工作環境；在課程設計上，為持續提升公司競爭力，及強化管理能力並培育優秀的管理人才，以達成公司永續發展之營運目標，辦理當責系列工作坊，採實作方式結合團隊教練的小組交流方式，結合公司新

推動的文化，透過實務運用、討論，同步進行傳承，以增進當責主管積極主動的意識、心態與視野。



七、權益保障

■ 工作與就業權益保障

為確保員工權益，皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度：以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新近人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，以輔導計劃或協助轉調至適任的單位，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

■ 績效評核

多元教育訓練與績效管理進行結合，公司績效考核範圍包括所有正式員工，除每月定期評核工作成績，作為績效獎金核發基準，年底彙總提供主管作為評核員工年終考績之參考，以確保考核之客觀性。

對於績效優異的員工，除了定期評核提升職等級、每年提供晉升與增加調薪的機會與管道外，再視當年度公司經營績效與員工個人考績加發年終獎金；透過績效管理，使員工與公司營運目標作連結，進而創造雙贏的目標。

■ 直接員工績效考核

直接員工的績效與公司的生產績效直接相關連，因此對於直接員工訂有月績效獎金制度，按員工之工作表現發給獎金，並於年度結束時綜合員工全年工之工作表現進行年度績效評等。

■ 新進員工考核

新進員工試用期屆滿前，單位主管應進行員工試用期間工作績效面談及評核。未通過績效評核者，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」，邀請員工一同成為力山股東；同仁得依個人意願選擇參與，由每月薪資中提撥固定之金額，公司提撥相對之獎勵金，一同提存至信託專戶，讓員工有機會長期參與公司經營成果，累積財富，共創雙贏的夥伴關係。

■ 員工退休計畫

為保障同仁未來退休生活，力山依循勞動基準法、勞工退休金條例等規定，分別提撥退休金至台銀信託專戶及同仁個人專戶，並制定「員工退休辦法」，明確規定符合退休條件。此外為感念退休同仁對力山的長期奉獻，特別製作感謝狀，由所屬單位主管親自頒贈，表達最真誠的感謝與心意。

/ 3.4_ 福利與權益

退休金提撥

力山了解員工於退休後將展開新的人生里程，為保障勞工退休金權益，協助同仁能在退休前後妥善安排並適應未來的生活改變，公司依循相關法令訂定員工退休辦法並核備中央主管機關。同時，為保障員工未來請領退休金的權益，在員工提出退休申請時，人資部安排說明會向員工說明請領權益及進行退休金計算，人資部亦設立窗口提供員工隨時諮詢。

法源	舊制	新制
	勞動基準法	勞工退休金條例
退休條件	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者。
退休金提撥存放	台灣銀行專戶	勞工退休金個人專戶
實施情況	<ul style="list-style-type: none"> 設立「退休準備金監督委員會」 依法足額提撥退休金 	<ul style="list-style-type: none"> 雇主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。
員工占比	5% (38 人)	85% (612 人)
2022 年提撥	4,840,097 元	22,426,243 元

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現行法令規定實施及執行，目前尚無團體契約之簽訂。力山重視員工權益及意見，依法每三個月召開一次勞資會議，若遇重大

事件亦是透過勞資會議進行充分溝通，2022 年共召開 4 次勞資會議，各討論事項均經由勞資雙方代表充分表達意見及決議，順利結案。

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。2022 年度職福會支出總金額 8,808,363 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。
	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。
薪酬類	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。

類別	內容	說明
活動類	家庭活動日	健行活動、員工家庭日烤肉活動。
	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	有新疫苗接種休養假	鼓勵員工接種疫苗增加個人防疫保護力。
	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。
	社團補助	瑜珈社、羽球社、登山社、工藝景觀社、歌唱社、多肉植栽療癒社、知性慢遊社、自行車社、露營社等。
	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。
	在職進修	鼓勵員工在職進修終身學習機會，補助 EMBA 學分費四分之三。

類別	內容	說明
設施類	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。(每年一次)
	醫生駐診	定期醫生駐診提供專業諮詢。(專職廠護及每月醫生駐廠服務)
其他	特約優惠	食、住、行、育、樂及醫療等特約廠商與合作托兒中心。
	員工制服	每年免費提供員工制服。
	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。

育嬰假

項目 / 年度、性別	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	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	32	19	51	44	22	66	45	28	73
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	8	8	3	4	7	7	12	19
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3	1	6	7	7	10	17
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3	1	4	5	0	8	8
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	3	3	1	4	5
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	2	2	1	4	5
當年度育嬰留停復職率 % (D / C)	-	100%	100%	100%	67%	71%	0%	80%	47%
當年度育嬰留停留存率 % (F / E)	-	-	-	-	67%	67%	100%	100%	100%

註：符合育嬰留職申請資格與實際申請之員工人數係以 2019.01.01 ~ 2022.12.31 為計算基礎。

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。

/ 3.5_

職場健康與安全

力山深耕「以人為本」的職場安全文化，以建置完善之職業安全衛生管理系統為首要目標，並持續要求精進管理系統之績效，預計 2023 年完成 ISO 45001 驗證並取得證書。

力山安全衛生管理系統之範疇涵蓋力山本廠、塗城廠，涵蓋之工作者人數為 724 人，並訂有職業安全衛生政策，依規定成立「職業安全衛生委員會」，設置主任委員 1 人，執行秘書 1 人，委員 10 人（其中勞工代表 6 人，占總人數三分之一以上）及參與職安衛管理相關會議，促進各單位與勞工代表共同審議公司各項職業安全衛生議題，並將決議之事項透過內外部網站公告。

安全衛生政策

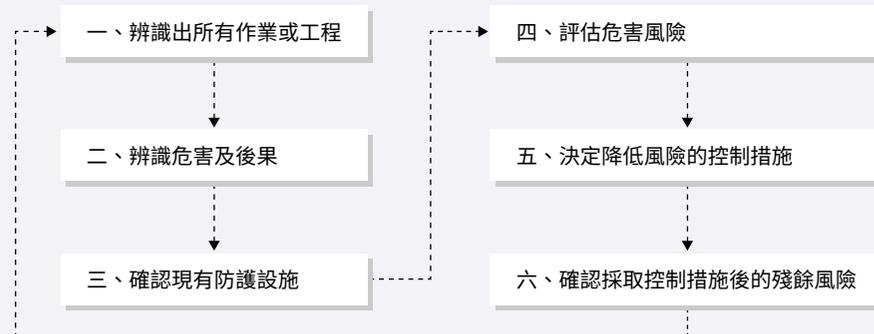
力山工業股份有限公司為善盡企業社會責任與承諾永續經營，將「以人為本」的理念，創造優質、安全、衛生之職場環境，為推動公司職業安全衛生管理系統而努力。訂定下列要項為本公司既定之安全衛生政策，全體同仁必須一致遵循：

- 1. 遵行法令、重視承諾**
遵循國家職安衛法令規章與工作者及其他利害相關者之要求事項並遵守之。提供安全健康工作條件，保障工作者及其他利害相關者安全與衛生工作環境。
- 2. 持續改善、控制風險**
建立職安衛管理績效指標，透過定期績效監控，持續改善職業安全衛生績效。透過持續鑑別與評估機制，找出廠內危害與風險並依控制層級原則，將危害及風險的影響降至最低。
- 3. 加強訓練、健康促進**
藉著訓練、宣導及溝通，提昇安全衛生意識，並主動關懷員工的身心健康，促進員工健康與福祉。
- 4. 全員參與、自主管理**
藉由制度化且公開化的工作者（及其代表）諮商與參與機制，充分掌握工作者之職安衛需求並加以規劃、實施與改善以提升公司職安衛管理系統績效。

危害辨識與風險評估

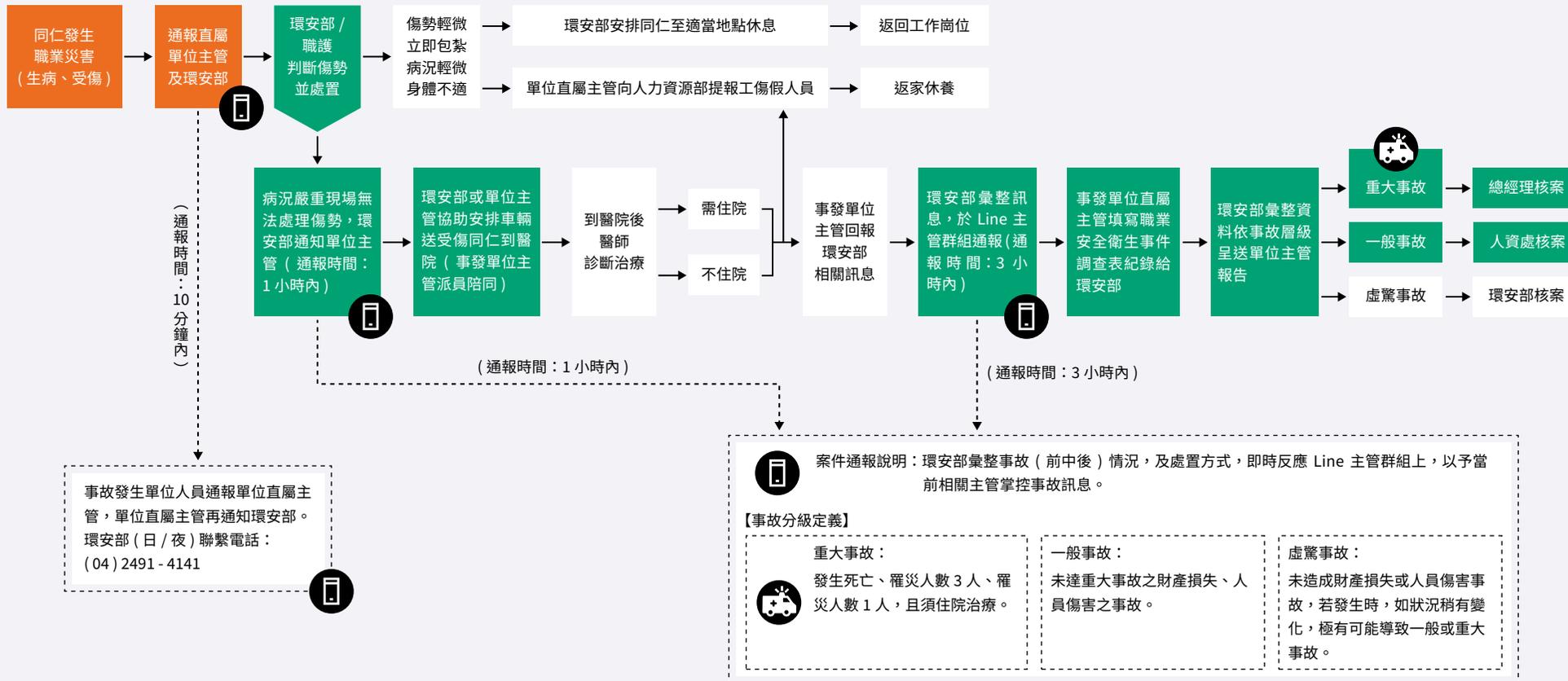
一、為能有效達成職業安全衛生管理需求，針對員工、利害相關人、工作場所環境所造成之安全衛生危害與風險，本公司訂定「安全衛生風險評估作業程序書」，依據程序流程由環安部門發動，每年定期針對危害風險進行評估與更新，以安全衛生管理目標、作業管制等，作為落實職業安全衛生管理系統及提升績效的根本。風險判定係由環安部依照各單位作業流程依「風險評估表」進行評分，評分準則採重大性因子評估法，評分後再依據「嚴重性等級對照表」進行相關表單之填寫，若判定為不可接受風險，再將結果填入「重大風險」報告中，且經呈相關單位最高負責主管要求配合管理及實施改善，以此作為安全衛生管理項目之依據。

危害辨識與風險評估流程



二、執行職業災害統計與原因分析，由勞工代表、相關單位主管、當事人等共同召開調查會議徹底瞭解問題。依調查結果採取改善措施，以消弭類似事件原因，預防再次發生，並於職業安全衛生委員會議中提報檢討；責成責任單位應依安全衛生風險評估作業程序書之規定重新檢視風險評估，視情形調整修正，以建立一套完善通報及調查制度。

力山職災通報流程圖



三、退避權之行使：力山遵守職業安全衛生法規範（第 18 條 -2、第 18 條 -3）於廠內宣導工作環境安全，在員工遭遇職業危害及危險狀況情形時，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，且員工避難危險之情形如屬實，亦不會遭受其他不利處分之保障，加以保護力山員工安全。

職業健康服務

力山重視員工身心健康，並落實法令規定安排定期在職健康檢查，公司提供每月二次特約醫師與一位專責護理師提供健康諮詢與照護、健康檢查報告異常追蹤關懷、醫療單位轉介、傷病復工關懷、EAPs 員工協助方案等健康服務。此外，每月定期提供正能量語錄張貼公佈欄及多元的健康資訊宣導，也辦理各項健康促進活動，提升同仁保健知識。

健康促進與員工照顧

環安部於每定期推出健康精選主題宣導，每一期主題的構思及發表都是參考季節特性、重點健康醫學、近期社會關注之公共健康議題等進行選題，用意為廠內員工能在個人與家庭健康上，吸收新知並實踐，創造健康美好工作生活與家庭人生。持續透過文宣方式提供同仁保健資訊，提醒同仁在工作忙碌之餘仍需注意生活飲食、規律運動、釋放壓力，隨時留意身心靈的健康狀況。

力山持續遵循國內各項衛生防疫政策，適時宣導並提供相關衛教知識、溫馨提醒員工做好自身健康管理。



健康檢查



健康諮詢與照護（特約醫師與護理師）



EAPs 員工協助方案（左：EAPs 員工小卡 / 右：EAPs 專欄文章）



每月正能量語錄



多元健康資訊宣導 (泰語)



健康促進活動

Covid-19 防疫

因應新冠肺炎疫情，自 2020 年一月起，以高規格佈署且落實防疫政策，由環安部每日關注疫情趨勢，於個人防護、環境安全、出勤管理、訪客管理、健康醫療、遠端辦公、防疫物資等 7 大面向訂定相應防疫措施，並成立防疫小組，依國內疫情等級定期召開應變小組會議，並落實防疫政策推行，即時掌握疫情動態與員工健康情況，疫情升溫時並啟動暫停餐廳集體用餐改分流用餐、增設隔板、啟動線上會議、提供全體員工防疫包等，減少非必要海外出差，以避免或減少疫情之擴散。面對國內外疫情持續嚴峻，力山為鼓勵員工接種 COVID-19 疫苗提供疫苗接種假、防疫照顧假等不影響全勤外，再提供給薪接種休養假，讓員工有更完善的防護盾，提高對病毒的保護力及疫苗覆蓋率，更能降低力山員工因染疫導致營運中斷的風險。2022 年 08 月力山全體員工 Covid-19 疫苗第三劑接種涵蓋率達 85%。

■ 新冠肺炎防疫宣導暨政策

2022 年新冠肺炎防疫期間，力山透過內部回報機制來掌握同仁的健康狀況，並設置專線提供同仁諮詢，公司鼓勵員工施打疫苗增強防護能力，除提供同仁疫苗假，提供有薪疫苗休養假，並隨時關注同仁施打後的健康狀況。公司成立防疫小組，依國內疫情等級定期召開應變小組會議，並落實防疫政策推行，即時掌握疫情動態與員工健康情況。

■ 力山防疫措施

個人防護	門禁管理	<ul style="list-style-type: none"> 門禁路線管制 全員每日量體溫、戴口罩、手部酒精消毒
	發燒處理	<ul style="list-style-type: none"> 發燒者禁止入廠
環境安全	用餐管理	<ul style="list-style-type: none"> 分流用餐、餐桌增設隔板並採梅花座
	集會限制	<ul style="list-style-type: none"> 維持室內社交距離並戴口罩 跨部門會議採線上進行
	環境消毒	<ul style="list-style-type: none"> 定期全廠環境消毒 辦公環境每二小時自主消毒一次
出勤管理	國外出差	<ul style="list-style-type: none"> 減少非必要國外出差
	各項防疫假	<ul style="list-style-type: none"> 疫苗接種假、防疫照顧假等不影響全勤 提供有薪接種休養假鼓勵員工接種疫苗
訪客管理	訪客拜訪	<ul style="list-style-type: none"> 訪客未接種疫苗二劑禁止入廠 訪客進行量體溫
健康醫療	健康關懷	<ul style="list-style-type: none"> 定期更新疫情資訊 定期召開防疫小組會議 宣導防疫知識 醫生駐廠服務及諮詢
遠端辦公	資訊設備	<ul style="list-style-type: none"> 增設人臉辨識出勤系統 確保線上會議、通訊軟體等 IT 資源運作及電腦設備充足
防疫物資	物資庫存	<ul style="list-style-type: none"> 提供全體員工防疫物資 提供員工免費快篩劑 定期防疫物資盤點確保用品充足

員工照顧與關懷

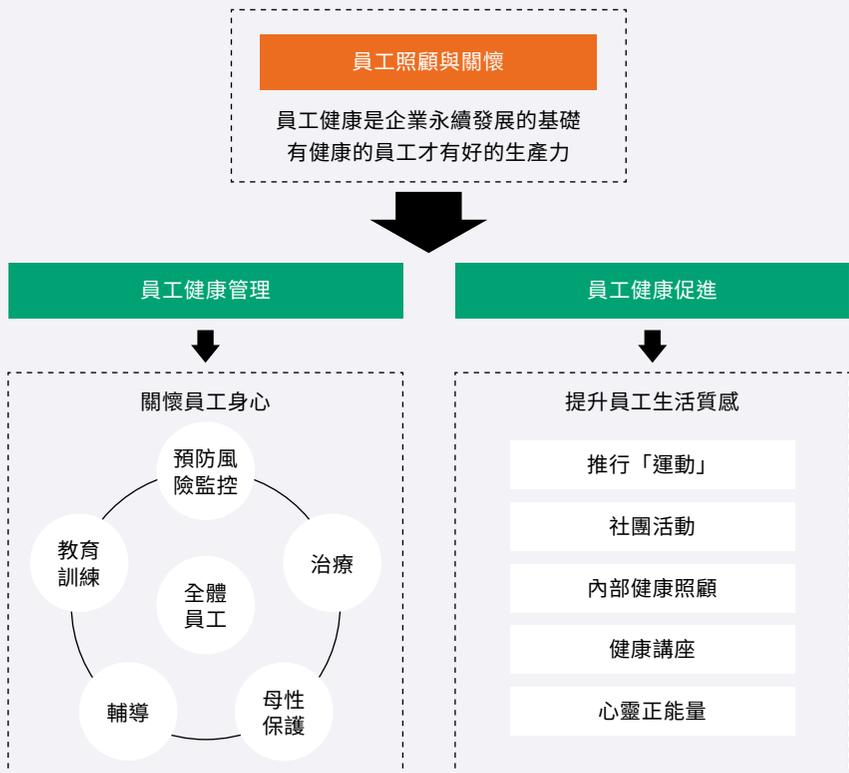
員工是公司最重要的資產，員工健康是企業永續發展的基礎，有健康的員工才有好的生產力。透過多元化的「健康管理」和「健康促進」活動，為每位員工的健康把關。力山重視員工身心健康，鼓勵員工取得工作與生活的平衡，更致力於促進員工個人健康的生活型態和行為。環安部充分了解工作場所中的危險源與風險，並提出對策及進行改善，讓所有人員有正確的認知，確保員工於一個健康、無傷害的工作環境。

■ 快樂工作 x 幸福生活

員工是公司最大的資產，創造一個充滿希望和活力的工作環境是力山重視的一環，除了工作面，更希望員工能擁有身心和諧的生活。因此，公司透過關懷照顧、協助方案和公司活動，讓員工能快樂的工作，擁有幸福的生活。除了有對員工個人或家人提供關懷照顧外，公司定期舉辦活動，有員工旅遊、聚餐、親子家庭日、社團活動、烤肉活動、健行活動、羽毛球比賽等，更透過多樣化的講座和課程，讓員工工作之餘也能接觸各式生活體驗。

■ 保護員工健康安全

2022 年持續受到新冠疫情的影響，力山提供全體員工防疫物資、實體教育訓練改成線上數位學習、員工餐廳分流用餐及增設隔板並採梅花座，跨部門會議改用線上會議等有效降低群聚性風險外，更提供有薪接種休養假鼓勵員工接種疫苗增加保護力。



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，2022 年服務員工共 195 人。

■ 健康檢查

完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，公司針對特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵等），每年定期安排特定項目之健康檢查讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。

■ 內部健康照護

完成健檢後，職護人員針對健康檢查結果所發現的重大異常，提供就醫員工健康促進協助及檢查提醒，以落實關懷服務。針對健康異常族群也提供各專業諮詢，每月定期舉辦醫師駐診，提供同仁專業的諮詢管道，並且不定期提供健康保健之宣導及定期安排急救教育訓練。

所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工職業病預防及職場健康管理，不作為其他任何用途，該資料僅由環安部妥善保管不外流。

■ 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。

員工健康促進

2022 年新冠肺炎疫情影響公司員工的工作與生活，各項活動部分受到影響而取消或延後舉辦。為了維持同仁持續運動的習慣，公司仍持續透過不同管道宣導，鼓勵同仁建立運動習慣及做好個人防疫防護。

■ 推行運動

2022 年公司 8 月及 11 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 1325 人參與。另外公司非常重視員工健康，公司打造五星級的健身房提供員工使用養成運動習慣。此外公司 2022 年製作健康衛教影片及到現場與員工互動宣導健康的重要。

■ 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

2022 年安排多場講座活動，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，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。

參與、諮詢與溝通

力山重視員工的諮詢和參與，本廠、塗城廠依職業安全衛生法之安全衛生勞工代表產生方式，授權員工共同推選，經勞資會議勞方代表同意，參加每季職業安全衛生委員會會議，

會同修訂安全衛生工作守則、事故調查、實施作業環境監測等，以及共同進行各項安全衛生有關議題之決策。勞資會議亦共同討論員工違反紀律之罰則及勞工代表推選方式，有任何與安全衛生有關議題之需求於職業安全衛生委員會討論達成共識。力山重視安全，並強化內部溝通機制，透過不同溝通管道，包括內部溝通信箱、Line 悄悄話專區、EAPs 專線等收集與安全有關意見，並由相關單位充分討論後進行處理及改善追蹤，2022 年安全溝通件數共有 13 件，妥善處理率為 100%。我們期盼透過有效溝通，確保員工真實反應問題，並持續改善精進。(溝通反應管道請參閱本報告書 4.5 法規遵循章節)

職業安全衛生之訓練

力山定期安排職業健康與安全相關教育訓練，確保每位員工熟知相關法規與公司安全衛生管理之機制，提升全員安全意識。2022 年本廠、塗城廠新進、在職人員於一般安全衛生教育訓練 (包含勞工安全及消防應用知識) 共計受訓達 30 小時。

廠內勞安相關人員依職業安全衛生法規定回訓，並加強辦理員工安全衛生教育訓練，使提升所有人員安全防範意識，降低災害發生。

2022 年擴大自衛消防編組組織，教育訓練 (含演練) 達 155 人次。其中包含 E-learning 線上影片課程教學，讓員工彈性安排安衛教育受訓方式，不受實體課程開設之時間限制。

提升安全意識 降低職災衝擊

為提升員工於職場的安全衛生知識與安全意識，力山推行安全活動，並藉由持續的教育訓練及宣導，加強同仁認知，降低不安全環境或不安全行為所造成的工安事故，以及年度教育訓練計劃將法定應備的證照、安衛及消防管理等規劃執行。以 2022 年為例，為強化同仁於各項作業的安全意識，安全活動宣導以「廠內安全」理念，由環安部門規劃訂定安全主題，以深入淺出的宣導教材，進行全員宣導，並透過測驗確保同仁理解災害預防風險的重

要性。當月如有廠內發生職災事件，則再增加以該事故為主的宣導內容及改善對策，以此方針藉以讓公司及員工在安全管理層面上，一起努力茁壯成長。

力山在強化職業安全衛生管控方面，除推動安全衛生管理系統外，在員工作業上提供必要之安全衛生教育及預防災變訓練措施，固定每年進行全廠防災演練及疏散演練，演練課程包括滅火訓練、通報訓練、避難訓練、綜合訓練。同時於每年適時調整消防防護計劃，亦對員工實施安全與健康教育宣導及資訊發佈，以確保工作環境與員工人身安全的保護措施，提供同仁安全工作環境。2022 年共辦理 3 場次的消防演練，總計 220 人參與。

類別		涵蓋於管理系統內人數	組織總人數	比例
員工	內部稽核	724	724	100%
	外部稽核	724	724	100%
非員工	內部稽核	0	0	0%
	外部稽核	0	0	0%



消防安全衛生解說



消防安全實際演練

職業災害與職業病

為避免工傷事故發生，力山持續推動廠區高風險作業安全評核與風險評估，強化職災預防改善專案，並持續強化員工自主安全意識。本廠、塗城廠之特定危害作業場所，計有噪音、粉塵共計 2 項，每年皆定期執行特殊作業場所健康檢查，經執業醫師評估後，2022 年無法規所定義之職業病案件發生。

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	778,876	1,059,333	497,359
	男性總經歷工時	1,546,466	2,595,623	1,427,063
	總經歷工時	2,325,342	3,654,956	1,924,422
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	5	6	2
	男性總計職業傷害人(次)數	17	59	4
	總計職業傷害人(次)數	22	65	6
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	6.4%	5.7%	4.0%
	男性總計職業傷害比率	11.0%	22.7%	2.8%
	總計職業傷害比率	9.5%	17.8%	3.1%

註：

1. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 * 1,000,000
2. 統計數據不包含通勤事故。

INTEGRITY AND TRANSPARENCY

/ 治理 – 誠信透明 _

4.1 治理架構	64
4.2 營運績效	67
4.3 風險管理	70
4.4 誠信道德	73
4.5 法規遵循	74

管理方針	營運管理
重大主題	經濟績效、風險管理
衝擊與重要性	經濟績效為公司永續經營的基礎，直接影響公司營運，是股東、投資者最為關注之議題，力山透過風險評估採取對應策略及方案，在可接受的風險水準下，積極從事各項業務以提升營運收入，確保公司永續經營並創造利害關係人獲利價值。若經濟績效衰退將導致營收減少及獲利減少，衝擊利害關係人之獲利分配，亦衝擊商業夥伴訂單量；若風險管理失靈可能對公司的財務狀況、市場聲譽、法律合規、營運績效和股東價值等方面帶來嚴重的負面衝擊。因此，建立有效的風險管理體系對於公司的可持續發展至關重要。
管理目的	藉由風險評估與危機管理，模擬對各種危機情境所進行的決策規劃、動態調整，進而達到消除或降低風險所帶來的威脅和損失。
政策承諾	力山經營團隊秉持「誠實、穩建、茁壯」的企業文化，以全面精實管理及技術創新之差異化競爭力，滿足客戶需求，創造雙贏的夥伴關係，追求企業優質化成長及永續經營。
當責部門	力山設有風險管理小組，由總經理擔任委員長；營運管理由各事業部及後勤單位負責執行。
目標標的	短期目標： <ul style="list-style-type: none"> • 每月一次與重要客戶舉行固定會議。 • 每年定期盤點評估重大風險項目，並將改善建議列為工作重點，持續追蹤改善。 • 全面精實管理，提升公司生產及營運效率，以強化競爭優勢。 • 設置資訊安全單位，專責主管及專責人員。

目標標的	中期目標： <ul style="list-style-type: none"> • 稽核處依風險評估結果擬訂次一年度之稽核計畫，執行作業查核。 • 以趨勢商機發展運行模式及技術創新，增加產品及技術創新成果，提升整體附加價值標。 • 取得 ISO 27001 認證 長期目標： <ul style="list-style-type: none"> • 提升供應鏈品質、產能、成本以及交期，以強化供應鏈競爭優勢。 • 以完善周到的服務，全方位滿足顧客的需要。
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 運用力山專業團隊與客戶團隊對接，提升效率與溝通品質，確保快速回應客戶需求。 2. 蒐集市場資訊以便面對瞬息萬變的市場，掌握產品趨勢以及市場變化。 3. 依據各事業部 / 子公司所訂定之年度預算作為基礎，逐月、逐季衡量各項財務指標達成情形 (主要包含營業收入、營業毛利、營業淨利、稅前及稅後淨利等) 。 4. 每月召開經營檢討會及新產品委員會，評估各項營運目標 (包含產量、品質、新產品銷售情形、精實生產管理等) ，如未達標將研擬解決方案並追蹤改善進度。
評量機制	內控制度與安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 查核
績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年無重大風險事件。 2. 2022 年營業收入為新台幣 4,549,308 千元。

/ 4.1_ 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及薪酬委員會，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/data/report/1685351177G8TZO.pdf>。

外部倡議與參與

力山力行實踐永續發展最高指導方針「共榮、共好、共享」，積極參與外部公協會組織，期望發揮產業影響力，透過合作，分享知識、資訊與實務經驗，引領業界提升產業價值鏈水準。同時順應國際趨勢、響應外部倡議，為環境、社會、經濟善盡心力，邁向永續。

單位名稱	擔任職務
MIH 電動車聯盟 (Mobility in Harmony)	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

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。

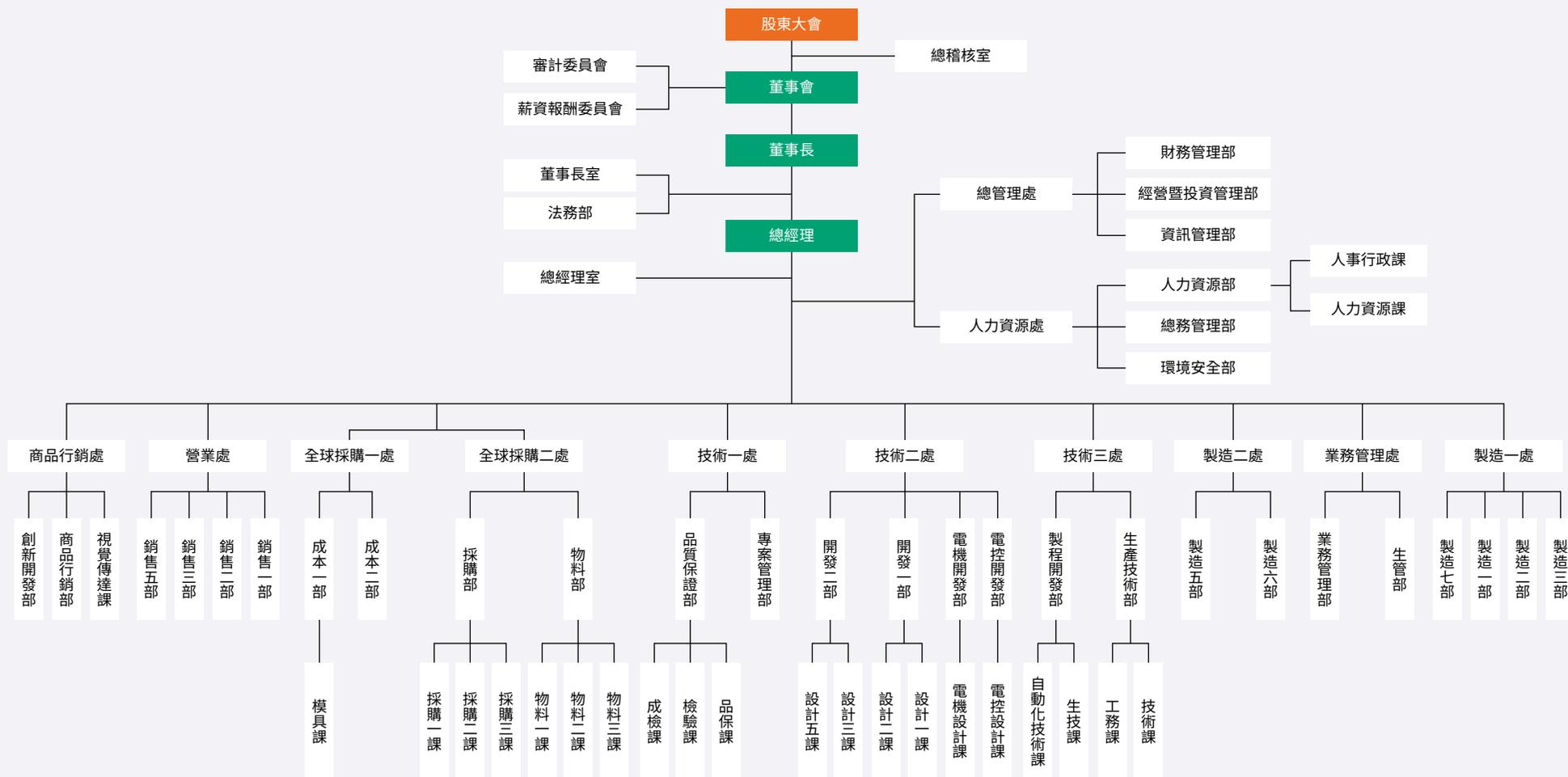
力山董事成員的選舉採取累積投票制度和候選人提名制度，任期為 3 年，所有董事成員根據公司章程進行候選人提名。2020 年 6 月股東會根據「董事會選舉辦法」，選出第 17 屆董事會成員，任期為 2020 年 6 月 18 日至 2023 年 6 月 17 日，共有 9 位董事成員，平均年齡為 62 歲，女性董事佔 11%。董事成員包括 4 位獨立董事（連續任期均不超過 3 屆），期望藉由優秀的業界專業人士引入外部利害關係人的觀點，以提升經營品質。2022 年董事會共召開 5 次會議，董事平均出席率為 93%。

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。

此外，力山工業每年均安排董事進修課程，提升專業知識和法律素養。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，請參考公司官網和股東會年報（111 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。

組織圖



力山董事會

董事席次 (含獨立董事)	獨立董事		女性獨董		平均年齡	平均擔任本公司 董事期間
	席次	占比	席次	占比		
9 人	4	44%	1	11%	63 歲	8 年

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，2022 年度董事會開會 5 次，詳細資料請參考股東會年報 (111 年年報第 16 頁) 揭露內容。

本公司於 2020 年制定「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，並每年進行董事會績效評估。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。力山將於 2023 年 8 月於功能性委員會增設「永續發展委員會」，並已著手進行 ESG (環境、社會和公司治理) 績效與董事、經理人連結。

經營績效或成果反映於員工薪酬政策及其實施情形：

<https://www.rexon.net/data/report/1685351440P9KF6.pdf>

董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法：<https://www.rexon.net/data/report/1685351353FJW6P.pdf>

功能性委員會

審計委員會

力山工業審計委員會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，委員由獨立董事組成，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。2022 年度審計委員會開會 4 次，實際出席率達 100%，詳細資料請參考股東會年報 (111 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公司風險胃納之行為。目前薪酬委員會 4 位委員皆為獨立董事，2022 年開會 4 次，實際出席率達 100%。詳細資料請參考股東會年報 (111 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 (111 年年報第 13 - 14 頁) 揭露內容。本公司目前僅獨立董事係每月支領固定酬金，所有董事均未支領變動報酬，僅按實際出席會議次數支領車馬費。

(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勵。每位經理人獲派之酬金額，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。

<p>董事（含獨立董事）</p>	<p>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。</p>
<p>高階主管</p>	<p>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。</p>

/ 4.2_
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。

2022 年營業收入為新台幣 4,549,308 千元，與 2021 年 18,366,823 千元相較，減少新台幣 13,817,515 千元，減少比率 75.23%。2022 年稅後淨損為新台幣 299,120 千元，每股稅後淨損約 1.65 元。

2022 年公司營運面臨嚴峻挑戰，前兩年受到全球經濟新冠疫情的影響，市場的供需面臨前所未有的不確定性，生活及消費習慣的改變，帶動居家健身運動器材宅經濟需求大增已消退，又因烏俄戰爭、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，客戶需求大幅減少，造成市場庫存偏高，致使公司營收及獲利狀況受到重大衝擊。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	2020 年	2021 年	2022 年
產生的直接經濟價值	營業收入	11,374,207	18,366,823	4,549,308
	營業外收入 ^註	11,745	263	14,631
分配的經濟價值	營業成本 ^註	63,078	50,121	41,052
	員工薪資和福利	912,993	1,436,752	643,293
	支付出資人的款項	661,132	566,859	22,439
	支付政府的款項 (可包含營業稅、所得稅、財產稅等)	235,710	263,037	0
	支付政府的款項 (罰金)	0	100	20
	社區投資	479	654	491
留存的經濟價值	存留經濟價值	9,512,560	16,049,563	3,856,644

註：營業外收入包含利息收入、股利收入及租金收入；營業成本包含租金費用、佣金支出、勞務費及教育訓練費用。

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。

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	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。

2022 年租稅管轄區營運活動分配概況如下：

單位：新台幣千元

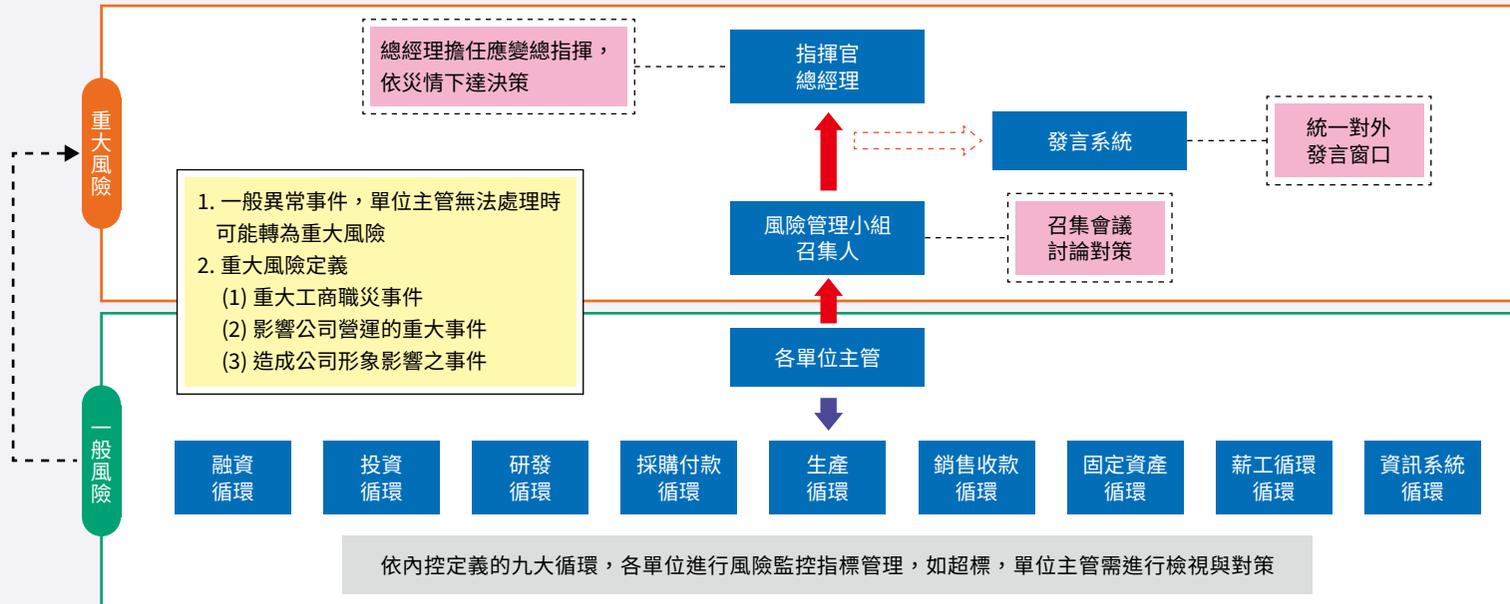
租稅管轄區	非關係人收入	淨收益	所得稅前損益	已納所得稅	當期所得稅	員工人數
台灣	4,439,027	(399,581)	(401,143)	0	(102,222)	724

/ 4.3_ 風險管理

力山為強化風險管理，經董事會通過「風險管理實務守則」，由董事會、經理人及員工據以執行，其目的在於促進公司之健全經營，以合理確保目標之達成。

公司營運將管理、創新、資源、技術、需求、市場、計畫的不確定因素皆納入風險評估，並依執行部門歸納為九部分主題展開風險管理，包含研發循環、採購付款循環、生產循環、銷售收款循環、資訊系統循環、固定資產循環、融資循環、投資循環、薪工循環等，稱為品質九大循環，並針對風險與危機訂定出風險管理規定。

每年由品質九大循環展開彙整各部門風險因子盤點，藉由危機管理模擬對各種危機情境所進行的決策規劃、動態調整、及員工培訓等活動過程，其目的在於消除或降低風險所帶來的威脅和損失。若遇有危機時，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，針對發生之危機進行風險評估與擬定應變計畫，組織如圖所示：



風險管理策略

力山在年度制定決策及目標時，會參考年度盤點彙整之風險因子項目等級做為主要策略規劃考量，並研擬因應對策，以防範發生為主要，策略規劃時考量公共危機、公司營銷危機、人力資源危機、創新 / 技術危機、財務危機、產品質量等多種可能發生風險，制定風險管理處理流程如圖：

流程圖	相關單位	行動措施
風險指標訂定	各單位 & 主管	<ol style="list-style-type: none"> 依內控定義的九大循環，進行分類。 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	<ol style="list-style-type: none"> 單位依所訂立管理指標監控運作。 內稽單位不定期稽查作業狀況。 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	<ol style="list-style-type: none"> 風險評估分為：一般異常 & 重大風險。 一般異常：透過單位日常管理，主管可以掌控解決的風險。 重大風險事件： <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ol style="list-style-type: none"> 一般異常：透過單位日常管理，由主管掌控與解決。 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。

內部稽核

力山設有專責的稽核單位，負責協助推動內部控制制度之制定，以合理確保營運的效果與效率、財務文件的正確性以及法令規範的遵循三項目標之達成。針對各單位執掌項目之潛在風險予以評估，據以實施擬定風險管理導向之年度稽核計畫。

稽核項目包括銷售及收款、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 47 項，均已依計畫執行完成。

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，擬於 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

公司依循 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 NGFU 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 NGFU 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。

異地備援

公司為完善本地及異地備份備援架構機制，採對外租用異地雲端機房 (IDC)，該機房符合 Tier III 認證等級最高規格，並同時在資安方面獲得 ISO 27001 及 CSA STAR 最高階認證，另外也取得服務保證及客戶滿意度的 ISO 20000 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。

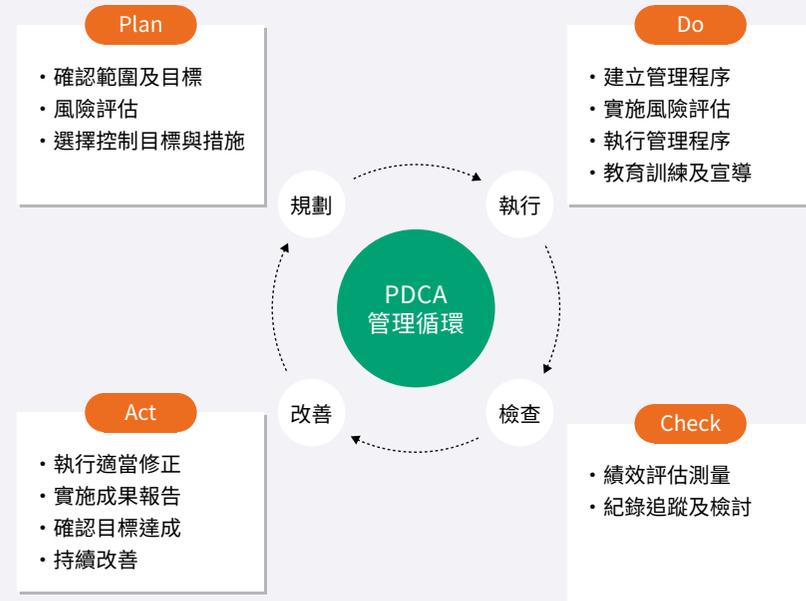
員工資安訓練

依據資通安全管理法，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，每人每年需進行 12 小時課程練或資通安全，一般使用者每人每年 3 小時之資通安全教育訓練。



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，並預計於 2024 年導入 ISO 27001，確保公司資安永續。



/ 4.4_

誠信道德

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利益以換取個人利益之行為。

稽核室專責稽核作業，為強化遵守公司「誠信經營守則」、「道德行為準則」，使員工充分瞭解公司收受款待、交際及餽贈等利益之規範，建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並建立有效之會計制度及內部控制制度，不得有外帳或保留秘密帳戶，並應隨時檢討，俾確保該制度之設計及執行持續有效。

內部稽核單位對所有營運活動及其他管理活動，進行貪腐相關情事的風險評估，擬訂相關稽核計畫，並透過營運部門每一年自行查核及法令遵循自行評估一次，達到有效控管並落實執行「誠信經營守則」，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之產生。

稽核室依違反誠信行為風險之評估結果擬訂相關稽核計畫，內容包括稽核對象、範圍、項目、頻率等，並據以查核防範方案遵循情形外，稽核室亦針對是否存在貪腐事件紅旗警訊（如採購發包案件存在簽核流程不完整、採購詢比議價、未經權責主管審核授權或不合理之指定廠商等風險警訊）進行評估查核。

經統計，2022 年力山工業稽核報告中，並無員工因貪腐而被解雇或受到紀律處分之事件，亦未有商業夥伴因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情事，及任何違反誠信經營、道德行為與反競爭行為事件發生。

力山工業營運據點之高階經理人及中階、基層主管於 2022 年共參加 29 小時之公司治理、誠信經營相關宣導影片（片長約 15 分鐘），透過 UNU 數位互動學習平台使其充分瞭解公司誠信經營的決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果；對一般員工則透過公佈欄公告宣導。2022 年力山工業營運據點對公司治理、誠信經營與道德行為等相關法規宣導及訓練涵蓋率為 100%，共計 724 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%	UMU 數位 互動學習平台
中階主管	29	29	100%	
基層主管	64	64	100%	
一般員工	613	613	100%	公佈欄公告宣導

/ 4.5_ 法規遵循

檢舉制度與吹哨者保護機制

為建立誠實、穩健、茁壯的企業文化及促進健全經營，力山工業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，皆可透過以下力山工業之檢舉管道進行檢舉及申訴：

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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。

2022 年申訴與處理

申訴類型	2022 年
工資認定	1
勞動契約	1
申訴案件總計 (件)	2
已解決之案件 (件)	2
申訴案件發現未經證實 (件)	0
已解決之案件 (%)	100%

註：已解決案件 = 已解決之案件 / 申訴案件總計 * 100%

2022 年力山發生三起違規案件（尚不屬重大違規範疇），裁罰結果共計罰款新台幣 220,000 元，說明如下：

處分日期	繳款日期	裁罰結果 (罰款 / 非金錢制裁)	違反法規法條	違反法規內容	預防改善措施
2021.12.22	2022.01.13	罰款 100,000 元	勞動基準法第 24 條、第 32 條第 2 項	未依法給付加班費、使勞工超時工作。	嚴格管控超時加班；生管排程以 46 小時 / 月為上限。
2022.06.21	2022.07.07	罰款 20,000 元	勞動基準法第 9 條第 1 項	與從事繼續性工作之勞工簽訂定期契約。	持續性工作將不會與跟員工簽訂定期契約，以保障勞工之工作權益。
2022.10.26	2022.11.03	罰款 100,000 元	空氣污染防治法第 16 條第 2 項	新建工程於 2020 年 11 月 1 日動工，卻遲於 2022 年 2 月 15 日申報營建工程空污費。	已依規定申報，並規定承攬商應遵守職業安全衛生法規及「空氣污染防治法」、「噪音管制法」及「廢棄物清理法」等環境保護法令之規定。

註：「重大違規」之定義：金額超過新台幣 100 萬元者

SUSTAINABLE PRODUCT

/ 創新 - 永續產品 _

5.1 產品領域	78
5.2 研發與製造	80
5.3 供應鏈合作	83
5.4 產品品質與責任	87



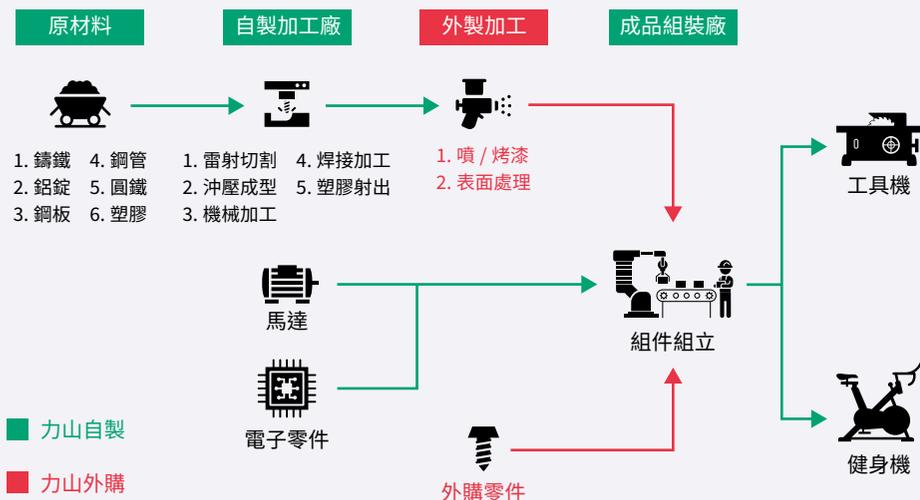
管理方針	產品服務
重大主題	創新研發、產品健康與安全
衝擊與重要性	因應全球氣候變遷與 2050 淨零碳排，力山除了增加產品附加價值、協助客戶提升市場競爭力外，積極開發拓展綠色產品更是刻不容緩之要務。力山持續精進於技術領域的創新研發與產品安全保障，以兼顧環境保護與消費者使用安全，進而提升公司營運績效與商譽。若產品創新未獲客戶及市場肯定，將導致客戶流失、訂單減少、影響企業競爭力；若公司產品造成使用上之安全疑慮，將使公司支付額外成本進行產品召回或停產，影響公司品牌與商譽。
管理目的	增加創新數量、提高開發驗證項目效率、控制成本與降低新技術應用風險。
政策承諾	以「豐富人們的生活」共好的力山視為追求的目標，並將創辦人王坤復先生所提出的創業精神「誠實、穩健、茁壯」作為企業文化傳承，永遠秉持追求卓越品質的精神。
當責部門	經營層（總經理 / 副總）：戰略（信念、願景） 管理層（協理 / 經理）：戰術（想法、道路） 執行層（課長 / 組長）：戰鬥（行動）
目標標的	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 創新提案商品化、研究開發店輔車、VA/VE 產品優化 - 2023 年 KPI，1 件 / 月。 創新委員會，每周 1 次會議，一部、二部、電機及電控四個部門，各部門每月至少一件創新提案通過。 新產品委員會，每月 1 次會議，審核開案機種之銷售、品質、產能及進度是否有依照企劃案排定進行。 創新團結圈 ICC，每半年 1 次發表比賽。 提升供應商 QCD（品質、成本、交期）。

目標標的	<p>中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 跨領域新產品量產、導入綠色設計 - 2023 年 KPI，4 件 / 年。 TQM（全面品質管理）組織運作優化。 <p>長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續推動綠能產品、發展異業合作 - 2023 年量產電動自行車中置馬達及優式割草機器。 徹底做好源流管理，確保品質零缺點。
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 風險監控指標管理頻率：每年至少檢討一次；各單位應以所屬單位可能面臨的風險，提出風險評估管理表。 2023 KPI 排定成本效益關係教育訓練 / 考核共 12 次。 2023 KPI 排定年度主管開講及驗收共 12 次。 因應公司創新產品商品化及創新文化的養成，特成立創新管理會，並從多個管道收集市場趨勢以及公司內部創新提案，每月定期評核各單位的創新提案是否符合公司發展方向及是否有發展潛力。
評量機制	新產品開發管理評量、風險控管評量、ISO 9001 產品設計與開發。
績效成果	<ol style="list-style-type: none"> 趨勢商機（Ex：綠能、減碳等）提案每月 1 件 - 達成。 創新（含產品及技術）申請專利每年至少 2 件 - 達成。

/ 5.1_
產品領域

力山價值鏈

力山主要營運以生產電動工具及健身器材為主，有別於國內外電動工具、健身器材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。因此力山致力於專注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、焊接、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。



■ 電動工具

力山在電動工具市場除了不斷拓展高單價與高品質的產品外，耐用且輕巧攜帶方便的产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，力山與知名品牌商進行無線充電式產品之協同開發，並於 2020 年開始量產出貨，生產的高品質產品更屢獲客戶頒發最佳供應商肯定。

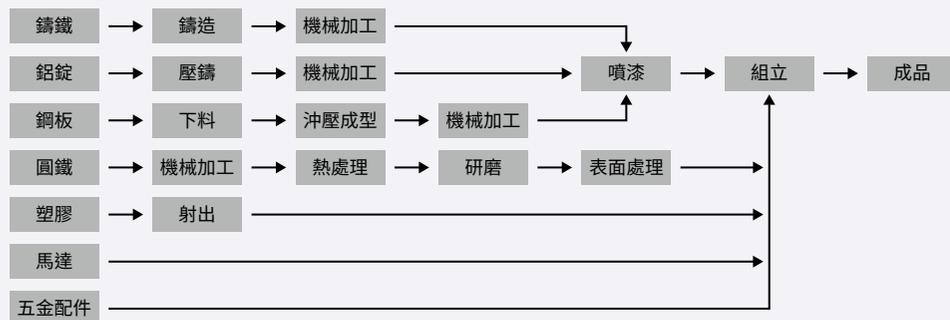


Benchtop power tools
桌上型 / 落地型電動工具

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。

電動工具生產流程：



■ 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，另家用健身器材則因 Covid-19 新冠病毒影響，消費者改變行為居家運動，讓家用健身器材更為普及，綜觀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，未來台灣及大陸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



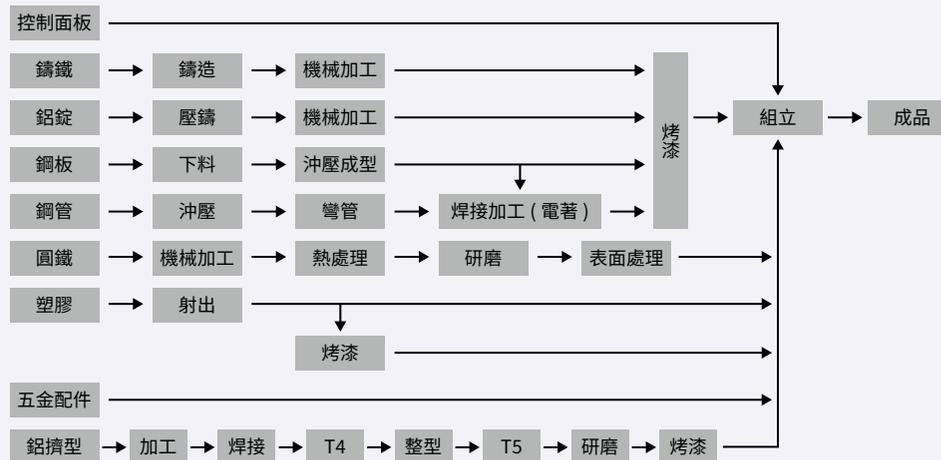
Recumbent Bike 靠背式腳踏車
Upright Bike 直立式室內腳踏車



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。

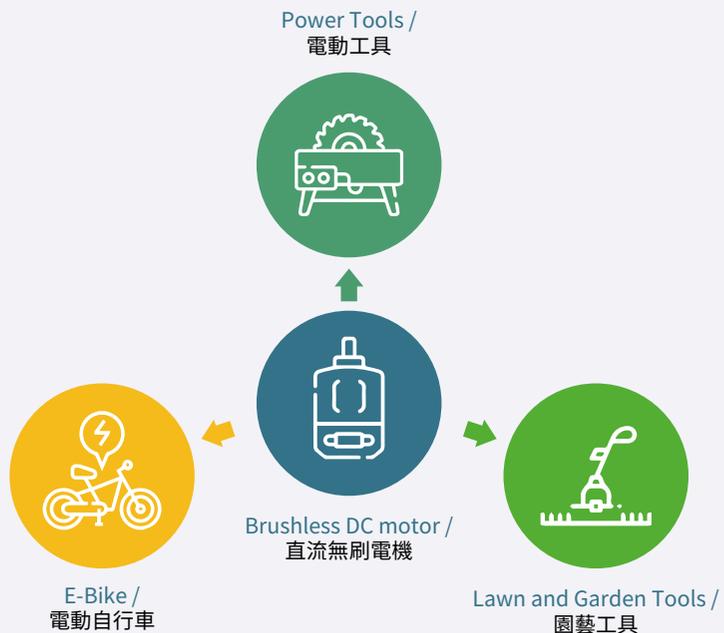
健身器材生產流程：



/ 5.2_
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...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。



BLDC / 直流無刷馬達		DC / 直流馬達
> 80%	Efficiency / 效率	≈ 75%

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

拓展綠能產品電動腳踏車馬達

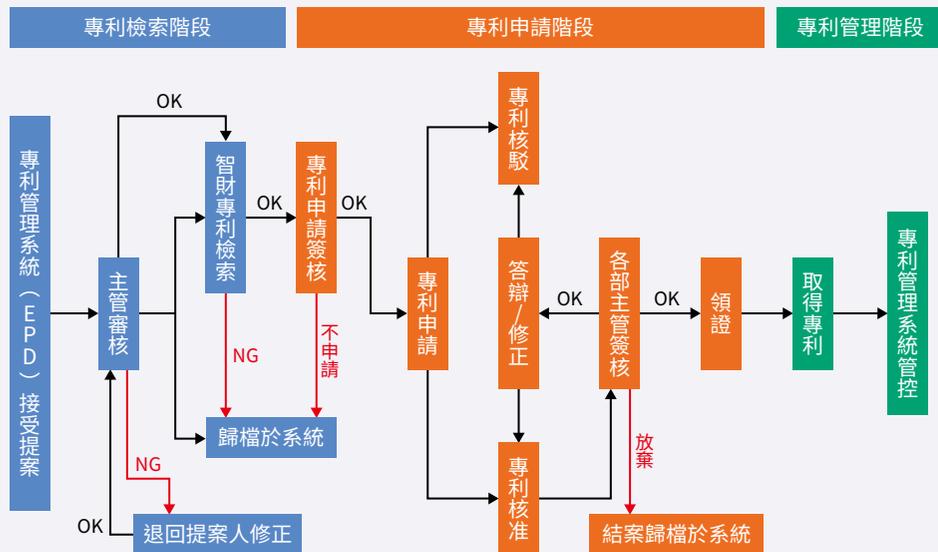
2022 年力山開始佈局室外使用馬達，以因應淨零碳排的環境需求，除了陸續提出創新的產品概念與提案給予客戶評估與調整其產品線外，更針對產品功能及規格、價格、市場通路與推廣、獲利等層面探討增加產品的附加價值，協助客戶提昇競爭力，2023 年開始量產 MR22RX 中置馬達及 MR2201US 行走馬達。

研發經費投入



專利領域與分布

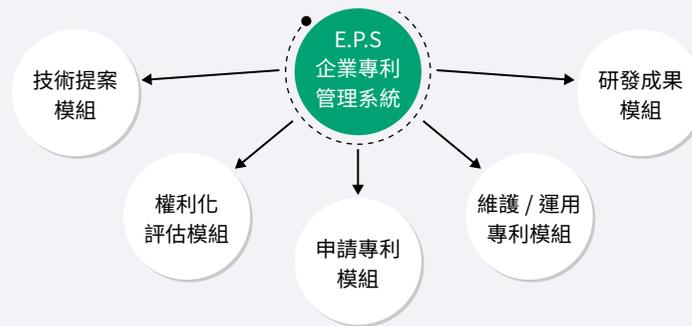
力山工業深知創新是企業成長的動能，而專利更是力山的研發命脈，堅信公司內部員工與客戶共同開發的心血結晶，都應該受到專利智慧財產權的保護，因此在專利申請制定了三個階段的管控流程：



WIPS Global 專利檢索系統 & EPS 企業專利管理系統

專利檢索階段導入 WIPS Global 專利檢索系統，依據技術特徵、申請趨勢等進行篩選、分類以及統計對新事業領域進行深度的專利檢索以及分析；申請及管理階段導入 EPS 企業專

利管理系統，全面性的記載管理創新提案產出、專利申請流程、權利化評估、專利歷程紀錄、專利維護以及運用，透明化管理各國專利作業程序，提升管理品質。



力山為國內電動工具產業的領導者，在技術與創新研發能力上精益求精，每年不斷推出創新產品並積極做專利佈局，至今累積有效國內外專利總件數為 198 件，其中電動工具專利 130 件、健身器材專利 53 件、技術專利 15 件，主要申請國家以台灣（研發地）、中國（主要生產基地）以及美國（主要市場）為主。



/ 5.3_

供應鏈合作

管理方針	責任採購
重大主題	供應鏈永續管理
衝擊與重要性	力山深知在追求公司永續營運的過程中，經營策略必須兼顧帶給環境、社會與公司自身的負面衝擊與正面效益，因此力山攜手供應商共同在永續發展的理念上共同努力，並著手制訂供應商行為準則（守則）作為商業夥伴依循的根據，內容包括勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理系統等，同時力山也將此準則落實到採購決策的評估項目中。若未能落實供應鏈管理，有可能造成缺料之潛在風險，導致無法及時出貨滿足客戶需求。
管理目的	供應鏈永續管理可降低公司營運過程可能造成的社會與環境相關潛在風險。
政策承諾	實踐力山「共好」理念，與供應商在合作過程中兼顧 ESG，降低商業活動對環境、社會之負面衝擊。
當責部門	組織：R-Team 精實供應鏈 專案負責人：全球採購一、二處 江耀宗 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。

目標標的	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 擬訂「供應商行為準則（守則）」。 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。 <p>中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 執行供應商簽署「供應商行為準則（守則）」。 <p>長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 2025 年供應商簽署「供應商行為準則（守則）」比率達 100%。
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 2022/5 月份調查 376 家供應商（回覆 313 家），從各類別中挑選 1~2 家配合意願高、且較具代表性或較具規模之廠商共 15 家，納入 2023 年 ESG 碳盤查輔導重點。 鼓勵供應商一同參與 ESG 課程，了解 ESG 課題並完成碳盤查數據蒐集。 對全球採購一、二處同仁安排教育訓練課程。
評量機制	ISO 9001 品質管理系統。
績效成果	2022 年完成 ESG 初步認知調查 376 家供應商（回覆 313 家），有意願參加活動有 109 家。

R-Team 精實專案 實踐「共好」

力山秉持「共好」理念，2017 年導入精實生產模式，先在廠內進行精實生產獲致顯著效益，人均產值屢創新高，有鑑於廠內精實生產的實證成功，力山於 2020 年將此模式向外推廣到供應鏈，共邀集 27 家關鍵供應商共同成立 R-Team 專案，專案負責人由採購副總級主管擔任，透過專案組織分工，以教學相長的理念將力山的成功經驗與精實生產的手法和觀念分享給供應商，輔導供應商進行精實生產的分析、規劃與改善。

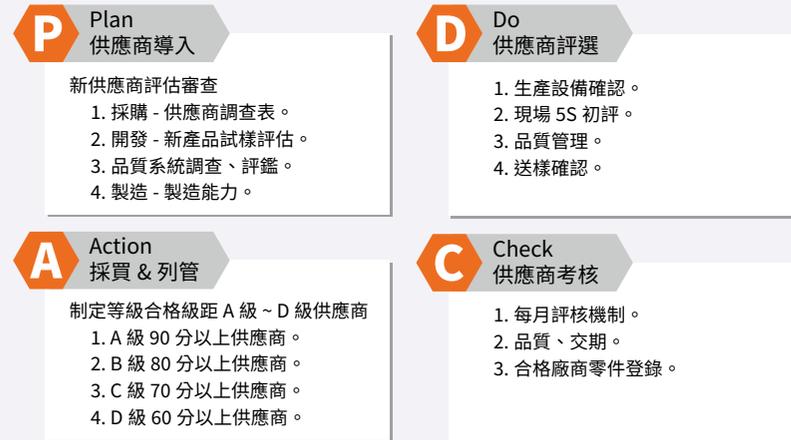
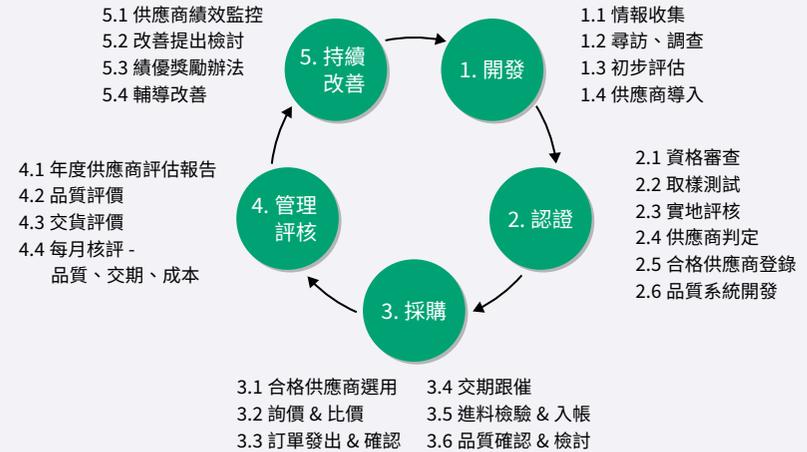
力山亦聘請東海大學精實生產劉仁傑教授及其團隊，針對 R-Team 廠商與力山專案成員進行輔導與教育訓練。力山專案團隊透過機制每日與相關單位交流分析與檢討，每週進行精實會報上級主管。在討論作業流程改善共識後，進行相關調整與精實再精進。

註：關於 2022 年力山與供應商間之積欠貨款乙事，目前已進入司法程序處理。

供應商遴選與考核機制

力山供應鏈具有嚴謹的材料、零件、新廠商導入機制及實施辦法，從新產品企劃至量產均設有階段性任務目標及管理 / 實施規定。在滿足客戶需求的前提下兼顧採購風險管理，依據 PDCA 管理循環制定一套完善的供應商管理系統。從供應商之「開發」→「認證」→「採購」→「管理評核」→「持續改善」之作業方式，以達到降低採購成本、縮短採購交期，最終達到客戶滿意。

力山為管制開發符合規範的優質供應商，建置供應商流程管理系統，依據 PDCA 管理循環制定一套完整機制。經由四個階段運作，「供應商導入」→「供應商評選」→「供應商考核」→「採買 & 列管」，以遴選、採用、管理符合的優質供應商以達到綠色產品管理規範，強化企業的競爭力。



力山每月針對供應商的品質、交期訂有評核機制，2022 年交貨供應商有 298 家，A 級率 93%。(A 級 278 家、B 級 19 家、C 級 1 家)；新增供應商亦透過開發、品保、製造、資材四個單位聯合審查，依評鑑項目針對開發流程、品質系統、製程、環境、生產排程能力共評核 7 家，合格率 100%。

供應商行為準則

力山於 2023 年研擬修訂供應商評鑑調查表，將社會責任、永續環境議題納入評分項目中，做為新供應商篩選之參考依據；並與法務部研究擬訂「供應商行為準則」，參考國際規範和標準，擬訂包括 (A) 道德規範、(B) 勞工與人權、(C) 健康與安全、(D) 環境標準、(E) 管理制度五大面向，逐步與供應商完成簽署，進一步帶動供應商共同落實永續環境、人權保障及資源循環再利用等永續作為。2022 年之新供應商評核尚無納入環境與社會準則之規範，擬於 2023 年完成供應商評鑑調查表修訂後實施。

原料使用

力山生產過程之主要原料為鐵材、鋁板、塑膠與包材，2022 年因疫情導致之生活習慣改變，影響訂單萎縮、營收減少，導致原物料使用量降低。

單位：噸

原料類別	2020 年	2021 年	2022 年
鐵材	29,244	61,994	6,092
鋁板	2,076	3,683	242
塑膠	930	2,293	387
包材	5,596	12,694	1,544
其它	2,341	6,848	837

註：其它類包含導線組合、電路板、黏著劑...等。

原料再生與源頭管理

- 再生原料之使用：塑膠課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，並將原料充分利用。(數據來源由 2023 年起開始統計)
- 鋼鐵鉸材之綠色設計：與開發單位研擬，從設計初期做源頭控管，從 3D 繪製後即檢討板材類的廢料率，預期在嚴格的控管下，可將總體鉸材利用率提升至 85% 以上，減少下腳料的產生。
- 供應鏈包裝材減廢政策：
 - 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。
 - 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。
 - 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。

供應商採購支出比例

年份		2020 年		2021 年		2022 年	
項目	採購地區	家數	採購金額 占比	家數	採購金額 占比	家數	採購金額 占比
原物料	國內	454	68%	547	69%	487	77%
	國外	70	10%	71	9%	51	8%
非原物料	國內	149	22%	177	22%	96	15%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
總計		673	100%	795	100%	634	100%

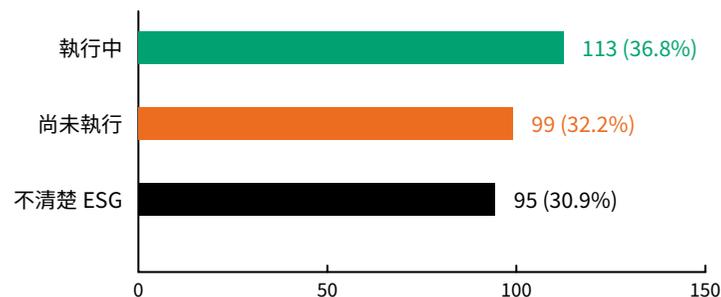
註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(如：大陸、美國等)；地區係以發票地點區分。

攜手供應商共同推動ESG永續發展

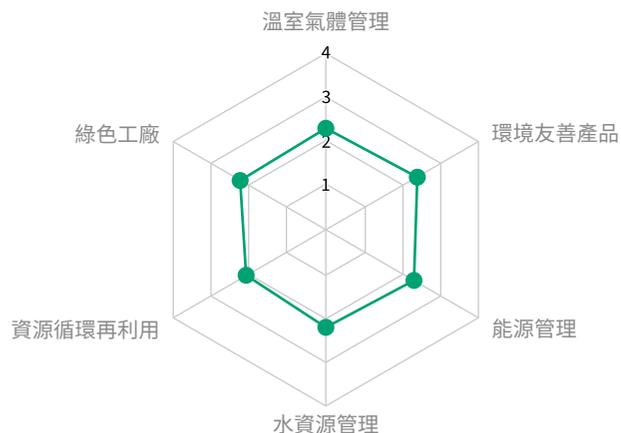
對於以「中心 - 衛星生產體系」為競爭核心的力山而言，除了在公司內部積極推動 ESG 之外，尚需結合供應鏈進行環境保護、社會責任與企業治理的全方位提升，方足以達成整體的永續發展。

有鑑於此，採購部門在 2022 年 5 月到 7 月進行了總共 307 家供應商的 ESG 普查，先期了解供應商對 ESG 的體認與準備狀態。調查結果，受訪供應商中有 107 家回覆已執行或計劃要執行，99 家有意願要執行但尚未有計畫，但仍有 95 家對 ESG 毫無概念，有了這樣的普查資訊，力山在進行供應商探盤查與 ESG 推廣時就可快速決定優先順序，並且安排資源進行輔導。

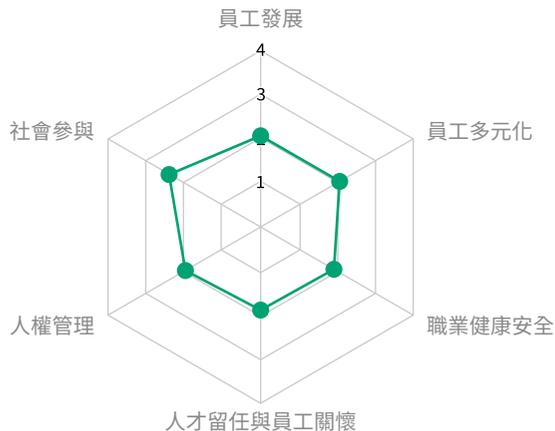
供應商 ESG 執行普查



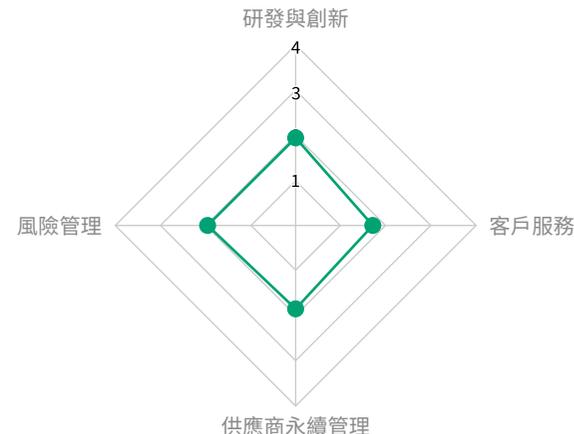
供應商對「環境保護」各個議題的關注程度



供應商對「社會責任」各個議題的關注程度



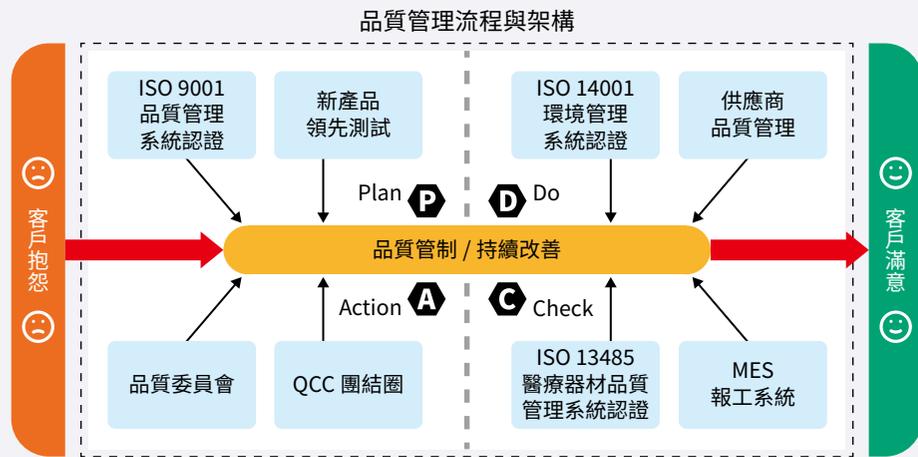
供應商對「企業治理」各個議題的關注程度



/ 5.4_

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。

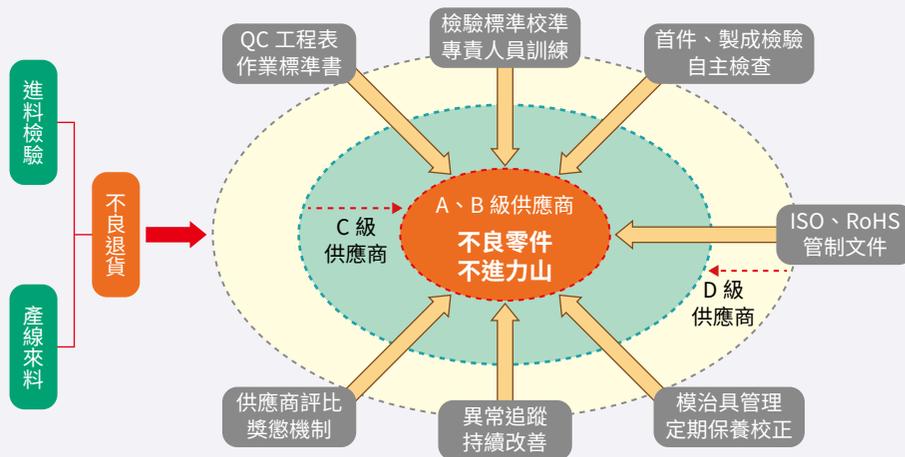


料源品質管控

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，建立如圖之供應商輔導源流管制機制。

- (1) 力山為強化供應商品質管理，透過量化指標觀測各廠商零組件之進料品質，設定各項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。經統計 2022 年淘汰供應商共計 0 家。



產品責任

力山產品行銷於國際，銷售流程必須經過對環境無害且安全之驗證，所使用材質不會影響消費者健康，需通過各項環境保護系統的驗證及各銷售地區的各项安全認證。(電動工具產品認證書 - 美規 CUL & 歐規 CE、電動工具產品認證書 - 台灣 BSMI & TS、健身器材產品認證書 - 美規 FCC & ETL & ASTM)

100% 通過之標準及認證 (驗證)

健身器材
電動工具

美國 ETL 安規認證、加拿大 ETLc 安規認證、美國 FCC 電磁干擾認證、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 電磁干擾認證、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 TUV_SUD 驗證等。

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 電磁干擾認證、歐規 CE 安規認證、澳洲 C-TICK 安規驗證、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、大陸 3C 安規驗證等。

註：

- 百分比 = (提供給客戶已進行評估的產品或服務總量 ÷ 提供給客戶產品或服務總量) × 100
- 健康與安全評估類型包含：REACH/RoHS/ 相關檢測報告 / 勞務類安全評估等。



電動工具機產品認證書 - TS



電動工具機產品認證書 - BSMI



品質系統認證 - ISO 9001



電動工具機產品認證書 - 歐規 CE



健身機產品認證書 - 美規 ASTM



電動工具機產品認證書 - 美規 CUL



健身機產品認證書 - 歐規 LVD



健身機產品認證書 - 美規 ETL

GOOD FOR ALL

/ 關懷 - 同善共好 _

6.1 在地深耕	91
6.2 慈善公益	94



/ 6.1_ 在地深耕

力山秉承著取諸社會，用諸社會的企業精神，以互助共好原則，透過溝通及議合，瞭解社區及社會之需求，以多元形式贊助公益團體，參與回饋社會之活動。

自 2020 年起，新冠肺炎影響，台灣地區持續陷入罕見的嚴重血荒，力山工業全體員工且攜手供應商，本著仁愛精神、關懷社會的原則，參與”捐血一袋，救人一命”，持續每年次的捐血活動，同時期盼與其他非營利組織建立合作夥伴關係，整合及發揮資源，回饋社會，擴大對社會價值觀影響力。

疫情期間，力山仍不間斷捐贈花蓮原住民少年之家、台東縣教育發展協會 - 孩子的書屋、花蓮縣安德啟智中心捐款及捐贈物資等。員工亦自發性擔任志工，協助微笑天使烘培坊在中秋節前夕包裝及出貨，協助大里區台中市希望家園環境清潔。

在 2022 年 8 月開學前夕，力山員工以自家生產之電動工具前進美群國小和塗城國小割草、修剪樹木、清水溝、修繕課桌椅和打掃教室，改善學童教育環境安全。

日期	活動名稱	捐贈金額	內容說明
2022.07.08	花蓮原住民之家	\$19,000	物資 (由【台灣人間有愛中小企業互助協會】將捐贈金額轉換為口罩、快篩、沐浴乳、洗髮精、洗手液、酒精、生活用品、醫藥用品贈送)
2022.07.11	台東縣教育發展協會 - 孩子的書屋	\$19,000	
2022.07.12	花蓮縣安德啟智中心	\$19,000	
2022.01.20 2022.08.11 2022.12.08	捐血活動 3 次	\$20,181	
2022.03.25	臺中市大台中警察之友會	\$128,000	警民齊心點亮平安燈
2022.08.12	修平科大獎學金	\$211,000	
2022.07.26	台灣人間有愛 中小企業互助協會	\$57,000	



花蓮私立原住民少年兒童之家
感謝狀



台東縣教育發展協會感謝狀



安德啟智中心感謝狀



美群國小感謝狀



台中市希望家園



塗城國小感謝狀



身心障礙者關懷協會

提倡鄰里共好

2021年9月完成大里廠區植樹計畫，在廠區適合地點種植印度紫檀及保存原有荔枝樹約250顆，吸收溫室氣體排放量及達到淨化空氣，同時期喚起員工及社區大眾對環境的重視，給下一代子孫美麗舒適的綠色環境。自2021年起，提供2,800坪敦親睦鄰使用，場地免費提供鄰里舉辦活動，亦提供附近鄰居散步、運動。



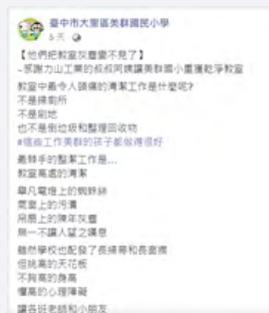
綠化廠房



敦親睦鄰告示牌

社區關懷

力山對社區關懷一直不遺餘力也行之有年，像是在工餘閒暇到國小協助教室的清掃、街道的掃除、弱勢團體的訪問與送暖等，希望能影響供應商一起參與，達到拋磚引玉的效果，擴大對社區關懷的強度與廣度。



力山協助美群國小做教室清掃

/ 6.2_ 慈善公益

結合供應商共同關懷社會活動

每年力山都會發起一到兩次捐血活動，邀請捐血車進廠駐點，並廣召同仁們捲起袖子捐血助人。除了力山的同仁外，我們也會推己及人，發出邀請函給供應商共襄盛舉，每次都能獲致廣大回響，這樣的活動，從力山一個點做為出發，連結到供應商連成一條線，再串接整個供應鏈形成一個面，就能匯集成一股強大的力量，為社會貢獻盡一份心力。



力山工業攜手品笱紙器為台灣注入熱血



供應商帶隊響應力山捐血活動

APPENDIX

/ 附錄 _

附錄一、GRI Content Index	96
附錄二、臺灣證交所氣候相關資訊對照表	104
附錄三、獨立第三方查證意見聲明書	105

附錄

附錄一、GRI Content Index

使用聲明	力山工業依循 GRI 準則出版 2022 年永續報告書，數據資料區間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
行業準則適用	NA

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 企業簡介	22	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告期間與發行	4	
2-4	資訊重編	—	4	首次發行，無資訊重編事宜。
2-5	外部保證 / 確信	報告書管理方式	4	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業簡介 5.1 產品領域	22 78	
2-7	員工 (僱員)	3.2 僱用與留任	41	
2-8	非員工的工作者 (非僱員)	3.2 僱用與留任	41	
治理				
2-9	治理結構及組成	4.1 治理架構	64	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.1 治理架構	64	
2-11	最高治理單位的主席	4.1 治理架構	64	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1 治理架構	64	
2-13	衝擊管理的負責人	4.1 治理架構	64	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	4.1 治理架構	64	
2-15	利益衝突	4.1 治理架構	64	
2-16	溝通關鍵重大事件	4.1 治理架構	64	
2-17	最高治理單位的群體智識	4.1 治理架構	64	
2-18	最高治理單位的績效評估	4.1 治理架構	64	
2-19	薪酬政策	4.1 治理架構	64	
2-20	薪酬決定流程	4.1 治理架構	64	
2-21	年度總薪酬比率	3.2 僱用與留任	41	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
2-23	政策承諾	3.1 人權管理 5.3 供應鏈合作	40 83	
2-24	納入政策承諾	3.1 人權管理 2.2 環境保護 5.3 供應鏈合作	40 33 83	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.5 法規遵循	74	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.5 法規遵循	74	
2-27	法規遵循	4.5 法規遵循	74	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
2-28	公協會的會員資格	4.1 治理架構	64	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	9	
2-30	團體協約	3.4 福利與權益	51	無

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
3-1	決定重大主題的流程	重大性分析	6	
3-2	重大主題列表	重大性分析	6	
經濟績效				
3-3	重大主題管理	04 治理 – 誠信透明	63	
201 經濟績效 (2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2 營運績效	67	
	201-4 取自政府之財務援助	3.3 職能發展	44	
風險管理				
3-3	重大主題管理	04 治理 – 誠信透明	63	
員工福利				
3-3	重大主題管理	03 人才 – 以人為本	39	
201 經濟績效 (2016)	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3.4 福利與權益	51	
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	3.4 福利與權益	51	
	401-3 育嬰假	3.4 福利與權益	51	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
創新研發				
3-3	重大主題管理	05 創新 - 永續產品	77	
人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	03 人才 - 以人為本	39	
201 經濟績效 (2016)	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3.4 福利與權益	51	
202 市場地位 (2016)	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.2 僱用與留任	41	
401 勞雇關係 (2016)	401-1 新進員工和離職員工	3.2 僱用與留任	41	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.4 福利與權益	51	
	401-3 育嬰假	3.4 福利與權益	51	
供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	5.3 供應鏈合作	83	
204 採購實務 (2016)	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.3 供應鏈合作	83	
308 供應商環境評估 (2016)	308-1 使用環境標準篩選新供應商	5.3 供應鏈合作	83	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.3 供應鏈合作	83	
414 供應商社會評估 (2016)	414-1 使用社會標準篩選新供應商	5.3 供應鏈合作	83	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.3 供應鏈合作	83	
產品健康與安全				
3-3	重大主題管理	05 創新 - 永續產品	77	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
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	5.4 產品品質與責任	87
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.4 產品品質與責任	87
417 行銷與標示 (2016)	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	5.4 產品品質與責任	87
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件	5.4 產品品質與責任	87
氣候變遷管理				
3-3	重大主題管理		02 綠色 - 環境永續	28
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	2.1 氣候行動	30
302 能源 (2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	2.2 環境保護	32
	302-3	能源密集度	2.2 環境保護	32
305 排放 (2016)	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	2.2 環境保護	32
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2.2 環境保護	32
	305-4	溫室氣體排放強度	2.2 環境保護	32
	305-5	溫室氣體排放減量	2.2 環境保護	32

主題準則揭露 2016：自願揭露指標

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
200 系列主題：經濟				
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	2.1 氣候行動	30
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	3.2 僱用與留任	41

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
205 反貪腐 (2016)	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.4 誠信道德	73
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.4 誠信道德	73
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.4 誠信道德	73
206 反競爭行為 (2016)	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.4 誠信道德	73
207 稅務 (2019)	207-1	稅務方針	4.2 營運績效	67
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2 營運績效	67
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2 營運績效	67
	207-4	國別報告	4.2 營運績效	67
300 系列主題：環境				
301 物料 (2016)	301-1	所用物料的重量或體積	5.3 供應鏈合作	83
	301-2	使用回收再利用的物料	5.3 供應鏈合作	83
	301-3	回收產品及其包材	5.3 供應鏈合作	83
303 水與放流水 (2018)	303-2	與排水相關衝擊的管理	2.2 環境保護	33
	303-3	取水量	2.2 環境保護	33
	303-4	排水量	2.2 環境保護	33
303 水與放流水 (2018)	303-5	耗水量	2.2 環境保護	33
306 廢棄物 (2020)	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.2 環境保護	33
	306-3	廢棄物的產生	2.2 環境保護	33
306 廢棄物 (2020)	306-4	廢棄物的處置移轉	2.2 環境保護	33
	306-5	廢棄物的直接處置	2.2 環境保護	33

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
400 系列主題：社會				
402 勞資關係 (2016)	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.4 福利與權益	51	
403 職業安全衛生 (2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	3.5 職場健康與安全	54	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3.5 職場健康與安全	54	
	403-3 職業健康服務	3.5 職場健康與安全	54	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.5 職場健康與安全	54	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職場健康與安全	54	
	403-6 工作者健康促進	3.5 職場健康與安全	54	
	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	3.5 職場健康與安全	54	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.5 職場健康與安全	54	
	403-9 職業傷害	3.5 職場健康與安全	54	
	403-10 職業病	3.5 職場健康與安全	54	
404 訓練與教育 (2016)	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 職能發展	44	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.3 職能發展	44	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	3.3 職能發展	44	
405 員工多元化與平等機會 (2016)	405-1 治理單位與員工的多元化	3.2 僱用與留任 4.1 治理架構	41 64	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.2 僱用與留任	41	

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
406 不歧視 (2016)	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1 人權管理	40	
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	3.1 人權管理	40	
410 保全實務 (2016)	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	3.1 人權管理	40	
411 原住民權利 (2016)	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	—	—	無此情事
413 當地社區 (2016)	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 在地深耕	91	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6.1 在地深耕	91	
415 公共政策 (2016)	415-1	政治捐獻	—	—	無
417 行銷與標示 (2016)	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.4 產品品質與責任	87	無此情事
418 客戶隱私 (2016)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 風險管理	70	無此情事

附錄二、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。	2.1 氣候行動
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)。	2.1 氣候行動
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.1 氣候行動
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。	2.1 氣候行動
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	NA
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	NA
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	NA
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	NA
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	<ul style="list-style-type: none"> 力山工業於 2022 年 11 月首次完成溫室氣體盤查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。

附錄三、獨立第三方查證意見聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE REXON CO., LTD.'S ESG REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by REXON INDUSTRIAL CO., LTD. (hereinafter referred to as REXON) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2022 (hereinafter referred to as the ESG 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 Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during verification (2023/05/22–2023/06/20) 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 ESG Report of 2022 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 ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification 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 to 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 Level (AA1000AP Evaluation only)

TWLPP 5008 Issue 2305

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 Universal Standard (2021) (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) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standard 2021 (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 verification, 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, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION

On the basis of the methodology described and the verification 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.

TWLPP 5008 Issue 2305

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

REXON has demonstrated a commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. Various engagement efforts, such as surveys and communication with employees, customers, investors, suppliers, ESG experts, and other stakeholders, are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, REXON may consider setting targets or metrics to measure the effectiveness of engagement.

MATERIALITY

REXON had identified stakeholders based on the level of impact on stakeholders and determined material topics with negative and positive impacts on the economy, environment, and people. The identification and determination process includes confirmation by the governance body.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. REXON also set grievance mechanism to different impacts for different stakeholders.

IMPACT

REXON has demonstrated a process to identify and fairly represent impacts that encompass a range of environmental, social, and governance topics from diverse sources, such as activities, programs, decisions, products, and services. The relevant management systems and monitoring metrics are being implemented and developed, and they have been accurately reported in the report.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, REXON's ESG Report of 2022, 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 disclosed information related to REXON's contributions to sustainability development. For future reporting, REXON is encouraged to develop detailed and diverse performance indicators, including significant instances of non-compliance, to enhance comprehensive management. Moreover, REXON could consider quantifying opportunities and risks to better identify and integrate them into the management process.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
26 June, 2023
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-X2ZT8

TWLPP 5008 Issue 2305

