

# 2024 永續報告書



# 目錄

董事長的話 3

關於本報告書 5

永續管理 7

利害關係人與重大議題鑑別 9

01 誠信治理 15

1.1 關於力肯 16

1.2 治理組織架構 20

1.3 董事會運作 23

1.4 誠信經營 25

1.5 風險管理 26

1.6 客戶關係 29

02 低碳創新 32

2.1 研發創新 33

2.2 產品品質與安全 37

2.3 供應鏈管理 40

2.4 環境管理 42

03 多元關懷職場 47

3.1 多元人才 48

3.2 員工薪酬與績效制度 51

3.3 員工福利與發展 53

3.4 人權 58

3.5 職場安全與健康 60

3.6 社會共榮 64

附錄 65



# 董事長的話

回顧2024年，力肯面臨了許多外部挑戰，包括全球經濟成長放緩和市場需求的不確定性。然而，這些挑戰同時也為我們帶來了重新思考與轉型的契機，唯有推動永續發展，才得以應對挑戰並尋求新的成長機會。這一年中，我們在經濟與治理面向，專注投入於電動工具領域之產品研發及市場拓展，透過創新與技術進步，在市場中脫穎而出，是我們提升競爭力的關鍵。同時，我們也不忘對環境保護與社會責任做出承諾，實踐力肯的永續發展目標。我們相信，環境、社會、治理ESG三面向均衡發展下，能夠幫助我們實現永續經營的願景。

## 誠信治理 穩健經營

力肯秉持「穩健經營」、「誠信篤實」的經營理念，建立完善的公司治理組織架構，恪守法規政令，善盡企業責任。因應證券交易所及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上市上櫃公司永續發展實務守則」，我們於2024年成立永續發展委員會，確立力肯永續發展方向、策略及目標，並由高階管理層領銜，帶領各部門主管執行永續推動計畫。此外，我們亦將深化利害關係人管理，透過提供多元且有效的溝通平台，以正面積極的態度回應利害關係人期待。

## 低碳創新 友善環境

力肯已導入ISO 9001品質管理系統，並自2021年通過ISO 14001環境管理系統驗證，最大限度地降低對環境的衝擊，包含空氣污染、廢水、廢棄物的管理，日常則藉由教育宣導員工節能減碳觀念，落實隨手關燈、資源回收、節約用水等環境保護的作為。我們專注於研發低能耗、高效率產品，並向供應商宣導環境保護、限用有害物質及可回收包材等議題，也規劃於2025年依循ISO 14064-1進行溫室氣體盤查，期許透過前述舉措攜手價值鏈夥伴提升環境保護效益，以地球友善的綠色產品實現企業永續經營。



## 在地深耕 回饋社會

員工為力肯最寶貴的資產，如何吸引人才、進行人才培育，並提供員工健康安全與友善的工作環境，是我們邁向永續經營不可或缺的要素。力肯於新北市八里在地深耕多年，聘用員工多數為八里當地居民，持續為當地社區提供安心的工作機會。此外，我們更提供員工內部訓練課程及外部專業培訓資源，提升員工專業素養與發展優勢。我們也不斷尋求與在地慈善機構、基金會合作的機會，藉由提供物資捐贈及關懷，增進當地社區福祉。

## 展望未來

力肯將繼續在氣動工具領域上耕耘，為客戶提供健康安全的高品質產品，為員工打造健康友善的職場氛圍，為地球守護和諧共生的環境，在永續發展的路途上不斷精進與茁壯。我們亦將接軌國內外永續趨勢，設定承諾且積極實踐，並與全體員工共同努力，為各類利害關係人創造最大的價值。

董事長 溫銘漢



# 關於本報告書

感謝閱讀力肯實業股份有限公司（以下簡稱「力肯」或「我們」）第一本永續報告書，我們依循財團法人證券櫃檯買賣中心公告之《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，以及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）GRI 通用準則 2021 版指引編撰。未來將持續每年發行永續報告書，提升永續資訊揭露程度與資訊溝通性，與各方利害關係人溝通力肯於企業永續發展的努力及成效，也竭誠歡迎各位予以指教，讓力肯在善盡企業永續發展上，能夠持續回應利害關係人之期望。

## 報導期間與範疇

本報告書揭露力肯於 2024 年（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）之永續績效及表現，內容涵蓋力肯在臺灣重要營運據點（八里總部）之經濟與治理、環境，以及人與人權面向相關資訊，且為呈現永續實踐的資訊完整性，部份內容回溯至 2022 年。本報告書的財務數據與力肯合併財務報告揭露範疇一致，係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）以新臺幣為計算單位；非財務報告之永續數據，以臺灣之營運活動為主要報導範疇。

## 報導原則

| 準則發布單位                                              | 依循準則 / 法規 / 倡議                                  |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 全球永續性報告協會<br>(The Global Reporting Initiative, GRI) | GRI 通用準則<br>2021 (GRI Universal Standards 2021) |
| 財團法人證券櫃檯買賣中心                                        | 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法                              |
| 聯合國 (United Nations, UN)                            | 永續發展目標<br>(Sustainable Development Goals, SDGs) |



## 內部管理流程與發行

### 資料蒐集與彙整

- 由永續發展委員會三大任務小組蒐集並彙整各部門數據資料

### 內部審查

- 報告書內容經部門主管審閱後，交由執行秘書進行整合、校對、勾稽及彙編
- 由永續發展委員會召集人-董事長核准後發行

### 對外揭露

- 進行排版定稿，並對外揭露於力肯官網及台灣證券交易所公開資訊觀測站
- 首次出版日期：2025年8月



## 聯絡資訊

若對於本報告書有任何疑問，或是對力肯有任何建議歡迎透過下列方式與我們聯絡。

力肯實業股份有限公司 / 永續辦公室

電話：+886-2-2619-5619

地址：24947 新北市八里區博物館路81號

聯絡信箱：[service@depoan.com](mailto:service@depoan.com)

## 官網企業永續發展專區

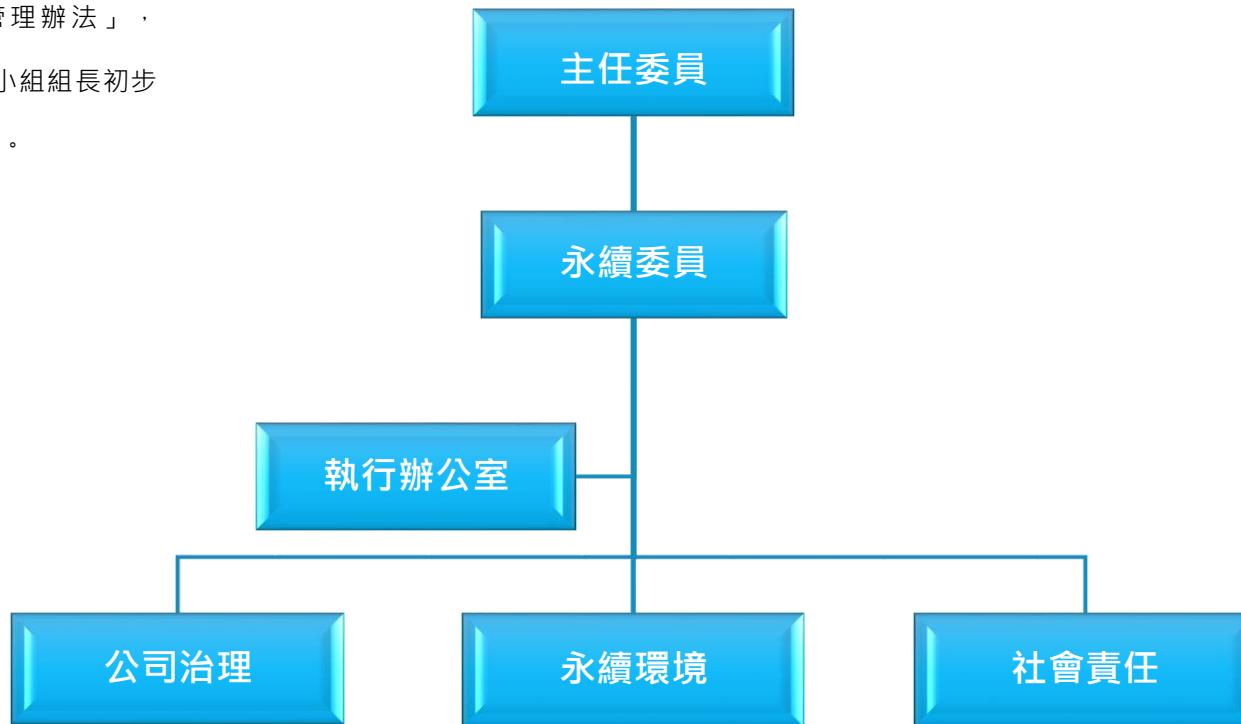




# 永續管理

力肯於2024年12月成立永續發展委員會，並訂有「永續發展委員會組織規程」，永續發展事務與推動由董事會作為最高決策督導單位，主任委員由董事長擔任。永續發展委員會委員目前由一名董事與三名高階管理層共同組成，負責核准與督導永續發展相關工作。委員會轄下之執行辦公室由永續長主持，並根據重要性原則，針對不同利害關係人關注的議題進行業務規劃、推動、執行和回應，每年至少向永續委員會呈報一次。永續辦公室下設有三個功能小組，分別為「公司治理小組」、「永續環境小組」、「社會責任小組」，定期開會頻率為每年至少一次。

同時，本年度力肯訂定「永續報告書編制及驗證程序」及「永續資訊管理辦法」，永續報告書揭露內容係由本公司永續發展委員會各任務小組蒐集撰寫，經各小組組長初步查證，再交由執行秘書進行整合、校對、勾稽及彙編，最後由董事長做最後確認。





| 單位層級   | 單位名稱    | 單位權責                                                                                                                  |
|--------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 監管單位   | 董事會     | (1) 核定、監督及評估永續資訊管理內部控制制度<br>(2) 指派充足且適當資源辦理永續資訊管理相關事務<br>(3) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書<br>(4) 持續進修                           |
|        | 永續發展委員會 | (1) 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫<br>(2) 公司永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂<br>(3) 定期向董事會報告永續資訊揭露事項及送交永續報告書審議<br>(4) 持續進修     |
| 最高執行單位 | 執行辦公室   | (1) 規劃永續發展小組各組成員的選任及負責之工作項目<br>(2) 永續資訊之蒐集及編製永續報告書<br>(3) 各永續發展小組事務之跟進協作<br>(4) 持續進修                                  |
| 功能小組   | 公司治理小組  | 負責公司永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。並充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度 |
|        | 永續環境小組  | 負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標                                             |
|        | 社會責任小組  | 負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員(如員工、子公司、合資等)及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標                    |



# 利害關係人與重大議題鑑別

為了確保力肯在永續發展中能夠有效回應利害關係人的需求與期望，本年度的重大議題分析流程，由內部高階主管、永續委員會及外部顧問共同完成，作為我們優先管理與回應之重點。本報告書遵循 GRI 3：重大主題2021之四步驟指引及「雙重重大性 ( Double Materiality ) 」原則，進行利害關係人與重大議題的評估程序，以推動公司的永續發展。



## 利害關係人議合

力肯重視來自各方利害關係人的聲音，並參照 AA 1000 SES 利害關係人議合標準，按五項原則：依賴性、責任、多元觀點、影響力與張力，鑑別出股東 / 投資者、客戶、政府機關、供應商與員工共 5 類利害關係人及辨識出其對力肯的意義，並且透過問卷發放，進一步分析其關注之永續議題內容，作為本報告書框架之重要參考，以及我們未來永續經營根基。

此外，為了即時回應利害關係人的需求及維護其權益，除了透過年報、財務報告與永續報告書等渠道進行透明的資訊公開，亦在官網架設利害關係人專區設置專門的聯絡信箱，同時也以定期 / 不定期的方式進行訊息公布或直接溝通，促進更有效的互信合作。

## 利害關係人溝通

| 利害關係人    | 對力肯的意義                                                  | 關注之議題                                                                                                                         | 溝通管道 / 頻率                                                                                                                                                                   | 2024年溝通實績                                                                |
|----------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 股東 / 投資者 | 股東與投資者是力肯發展的核心推動力，力肯承諾透明運營，並透過穩定的財務表現來回饋股東的信任           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 經營績效</li> <li>● 資安防護</li> <li>● 職業安全衛生管理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 風險管理</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東常會 / 每年一次</li> <li>● 法說會 / 每二年一次</li> <li>● 利害關係人問卷 / 每年一次</li> <li>● 公開資訊觀測站、電話、email / 即時</li> </ul>                           | 透過股東常會回覆外界提問，向投資人說明公司財務、ESG 發展近況與未來目標及營運等相關資訊。                           |
| 客戶       | 客戶是力肯生存和發展的基石，我們將產品的品質安全與顧客滿意度視為對客戶的最高承諾，讓企業與客戶可以共存共榮   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 風險管理</li> <li>● 供應鏈管理</li> <li>● 職業安全衛生管理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 經營績效</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 利害關係人問卷 / 每年一次</li> <li>● 客戶滿意度調查 / 每年一次</li> <li>● 客戶拜訪(不定期)</li> <li>● 專案會議/每月一次</li> <li>● 電話、email/即時</li> </ul>               | 透過永續問卷對公司營運與整體經濟與治理、環境及社會之衝擊程度進行評估，辨識重大主題                                |
| 政府機關     | 政府機關是最高法令規範之制定者，力肯嚴謹恪守法規，與政府共同推動永續發展                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業安全衛生管理</li> <li>● 公司治理</li> <li>● 人才吸引與留任</li> <li>● 員工多元化與平等機會</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公開資訊觀測站公告訊息 / 即時</li> <li>● 參與培訓課程及宣導講座</li> <li>● 與主管機關電話溝通/即時</li> <li>● 利害關係人問卷 / 每年一次</li> <li>● 國稅局/定期</li> </ul>             | 共參與3項講座：<br>財務報導準則說明會IFRS 18&19、<br>永續資訊之管理內部控制制度宣導會、<br>永續報告書編製及產製功能宣導會 |
| 供應商      | 與供應商長久的互信合作是力肯的強力後盾，力肯秉持誠信和公平的原則，與供應商建立穩定的合作關係，共同推動業務成長 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 誠信經營</li> <li>● 經營績效</li> <li>● 人才培育與發展</li> <li>● 風險管理</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 利害關係人問卷 / 每年一次</li> <li>● 供應商評鑑 / 每年一次</li> <li>● 供應商現場拜訪/不定期</li> <li>● 電話、email/即時</li> </ul>                                    | 透過永續問卷辨識供應商視角之重大主題，並評鑑前20大供應商                                            |
| 員工       | 員工是力肯的重要資產，我們致力於提供完善的工作環境與福利，使員工能夠與公司共同成長               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 經營績效</li> <li>● 資安防護</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 供應鏈管理</li> <li>● 人才吸引與留任</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 績效考核 / 每年一次</li> <li>● 勞資會議、職福會 / 每季一次</li> <li>● 設置員工意見箱 / 不定期</li> <li>● 利害關係人問卷 / 每年一次</li> <li>● 職業安全衛生管理委員會 / 每季一次</li> </ul> | 透過勞資會議討論生產計畫、營業概況、活動福利項目及工作環境改善，並舉辦4場職業安全衛生管理委員會會議                       |

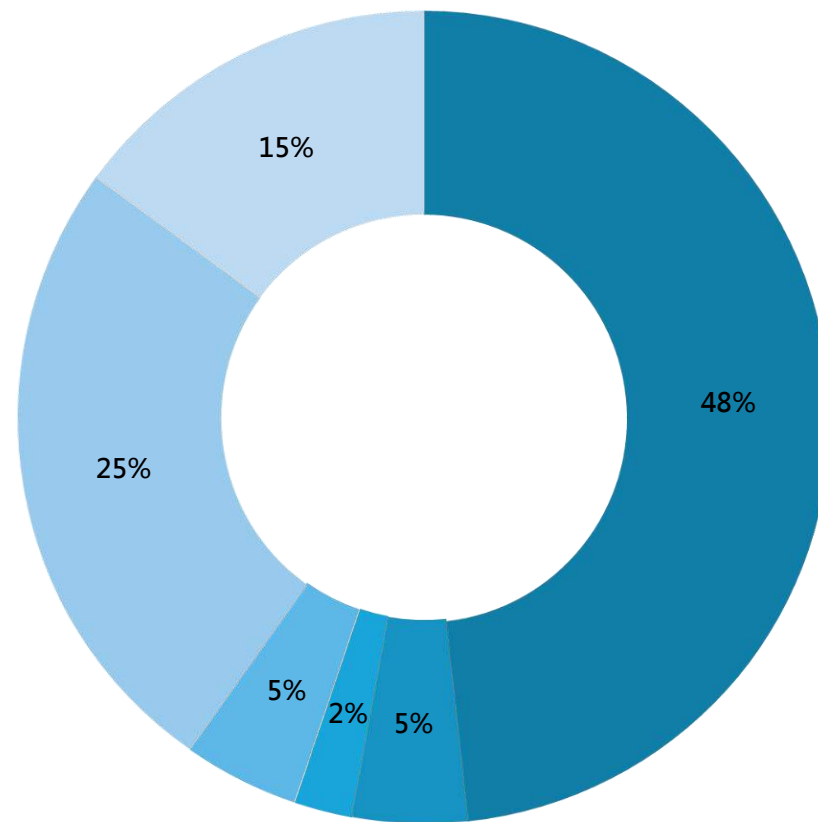
## 重大議題鑑別與管理

在重大議題鑑別的流程中，我們首先參考GRI 3：重大主題2021之指引、行業特性與國內外同業作法，歸納出包含6項經濟與治理面、6項環境面及5項社會面，共17項永續議題。接著採用「雙重重大性 ( Double Materiality ) 」原則設計衝擊評估問卷，邀請5類利害關係人群體及內部高階主管填寫，共同評估各項永續議題之雙重衝擊程度，分別為對公司價值之衝擊程度的「財務重大性」，即X軸，以及對經濟與治理、環境、人與人權之衝擊程度的「影響重大性」，即Y軸，其中，針對「影響重大性」，加以評估已發生或可能發生的正負向衝擊。本年度共計回收87份衝擊評估問卷，有效問卷比率高達90%，其中74份由利害關係人填寫及13份由內部高階主管填寫。



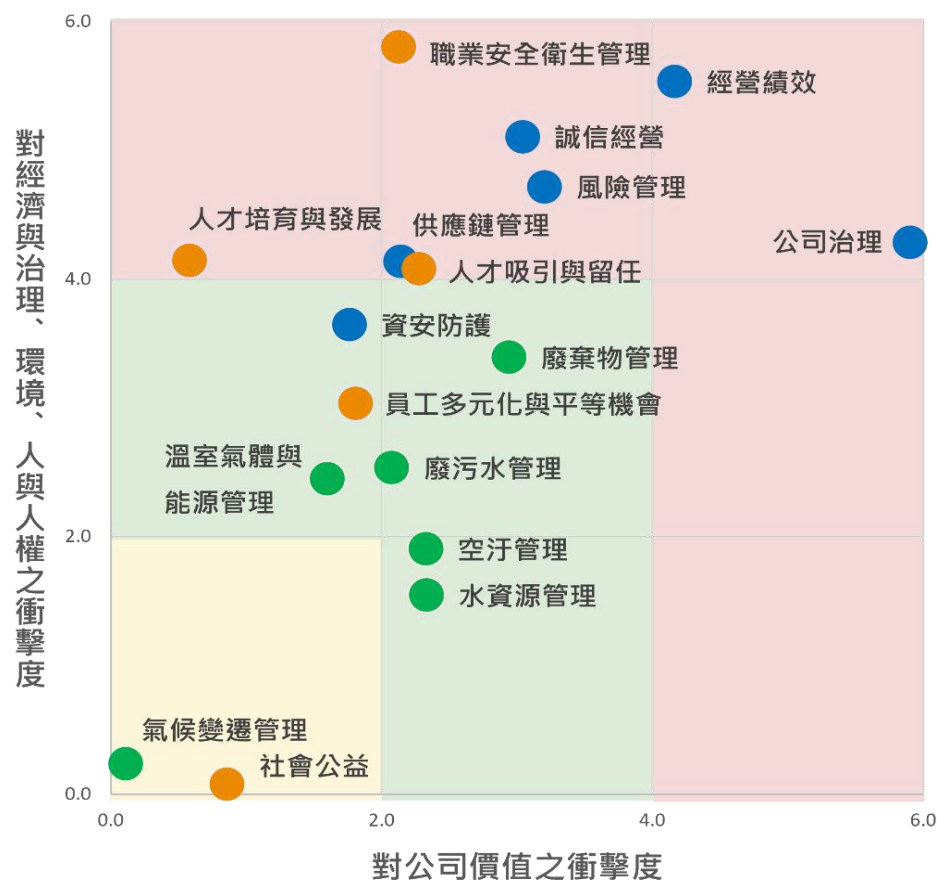
## 利害關係人問卷比重

■ 股東 / 投資人 ■ 客戶 ■ 政府機關 ■ 供應商 ■ 員工 ■ 內部高階主管





從17項永續議題矩陣圖中，鑑別出2024年力肯的8項重大議題，並考量「溫室氣體與能源管理」為全球重要趨勢，加上力肯已規劃於2025年度依循ISO 14064-1進行溫室氣體盤查，故額外納入重大議題。依序為「公司治理」、「經營績效」、「誠信經營」、「風險管理」、「職業安全衛生管理」、「人才吸引與留任」、「供應鏈管理」、「人才培育與發展」、「溫室氣體與能源管理」，共9項重大議題。



## 正向及負向衝擊議題之排序

### 力肯2024年永續議題衝擊排序

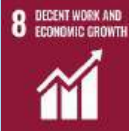
#### 正向衝擊議題排序

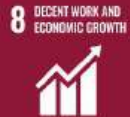
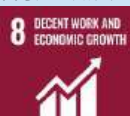
- 誠信經營
- 人才吸引與留任
- 職業安全衛生管理
- 人才培育與發展
- 經營績效
- 公司治理
- 員工多元化與平等機會
- 供應鏈管理
- 風險管理
- 資安防護

#### 負向衝擊議題排序

- 風險管理
- 職業安全衛生管理
- 經營績效
- 誠信經營
- 資安防護
- 公司治理
- 廢棄物管理
- 供應鏈管理
- 溫室氣體與能源管理
- 人才吸引與留任

## 重大議題列表

| 面向     | 重大議題 | 管理方針                                                                                                                 | 價值鏈之衝擊涉及      |                |              | 對應GRI主題            | 對應章節<br>與呼應SDGs                                                                                                                                                                      |
|--------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|--------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |      |                                                                                                                      | 上游<br>( 供應商 ) | 組織本身<br>(銷售據點) | 下游<br>( 客戶 ) |                    |                                                                                                                                                                                      |
| 經濟與治理面 | 公司治理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>成立「永續發展委員會」，健全永續治理架構</li> <li>制定「公司治理實務守則」建立治理制度，強化董事會職能</li> </ul>           |               | V              | V            | -                  | 1.2治理組織架構<br>  |
| 經濟與治理面 | 經營績效 | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期參加國際展覽，佈局海外市場</li> <li>透過價格優勢及功能創新，維持訂單穩定</li> <li>每年進行客戶滿意度調查</li> </ul>   | V             | V              | V            | GRI 201            | 1.1關於力肯<br>                                                                                       |
| 經濟與治理面 | 誠信經營 | <ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」</li> </ul>                                | V             | V              | V            | GRI 205<br>GRI 206 | 1.4誠信經營<br>                                                                                      |
| 經濟與治理面 | 風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>依照公司營運方針，建立風險辨識、衡量、監督及控管之風險管理機制</li> <li>透過內部控制制度及定期內部稽核，健全各單位風險管理</li> </ul> |               | V              | V            | GRI 203            | 1.5風險管理<br>                                                                                     |

| 面向     | 重大議題          | 管理方針                                                                                                                                                                                | 價值鏈之衝擊涉及      |                |              | 對應GRI主題            | 對應章節<br>與呼應SDGs                                                                                                                                                                                       |
|--------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|--------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |               |                                                                                                                                                                                     | 上游<br>( 供應商 ) | 組織本身<br>(銷售據點) | 下游<br>( 客戶 ) |                    |                                                                                                                                                                                                       |
| 社會面    | 職業安全衛生管理      | <ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「職業安全衛生工作守則」保障所有工作者之安全與健康</li> <li>職業安全衛生委員會每三個月開會一次</li> <li>舉辦職業安全衛生之工作者訓練，提升員工安全意識</li> <li>建立完善的危害辨識及風險評估標準，依據風險等級採取適當的控制措施</li> </ul> |               | V              |              | GRI 403            | 3.5 職場安全與健康<br>                 |
| 社會面    | 人才吸引與留任       | <ul style="list-style-type: none"> <li>採用「三階段績效考核制度」，提供透明且公正的薪酬與升遷機制</li> <li>建立全方位的福利政策，強化傷殘保險、績優獎金及外籍員工補助</li> </ul>                                                              |               | V              |              | GRI 401<br>GRI 405 | 3.2 員工薪酬與績效<br>3.3 員工福利與發展<br>  |
| 經濟與治理面 | 供應鏈管理         | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年定期透過「評鑑紀錄表」對供應商進行審查</li> <li>進行原物料採購時，要求供應商簽署「不使用有害物質保證書」</li> </ul>                                                                       | V             | V              |              | GRI 204            | 2.3 供應鏈管理<br>                   |
| 社會面    | 人才培育與發展       | <ul style="list-style-type: none"> <li>提供完善的人才培育系統，除了多元的內部教育訓練，亦設有部門專屬的技能外訓、證照課程、ISO課程等</li> </ul>                                                                                  |               | V              |              | GRI 404            | 3.3 員工福利與發展<br>               |
| 環境面    | 溫室氣體<br>與能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期鑑別主管機關環境相關法規及要求，管理相關規範遵循情形</li> <li>導入ISO 14001環境管理系統並通過第三方驗證</li> <li>減少營運過程能源消耗、提升設備能效，並倡導節約能源觀念</li> </ul>                              |               | V              | V            | GRI 302<br>GRI 305 | 2.4 環境管理<br>                                                                                                     |



# 01 誠信治理



## 力肯的承諾

為達到永續經營的目標，我們持續拓展市場，降低成本費用、提升營運效率，穩定經營績效；誠信篤實為力肯重要核心價值，我們訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，嚴格要求董事、高階管理層，乃至全體員工必須落實誠信經營政策，防範不誠信行為之發生。我們承諾以嚴謹的態度建立誠信穩健之企業文化，恪守法規，落實風險管理，掌握國際趨勢以應變衝擊，成為值得各方利害關係人信賴的公司。

### 建議優先閱讀之利害關係人

股東 / 投資人  
政府機關  
客戶

### 對應聯合國永續發展目標SDGs



### 章節索引

[1.1 關於力肯](#)

[1.2 治理組織架構](#)

[1.3 董事會運作](#)

[1.4 誠信經營](#)

[1.5 風險管理](#)

[1.6 客戶關係](#)

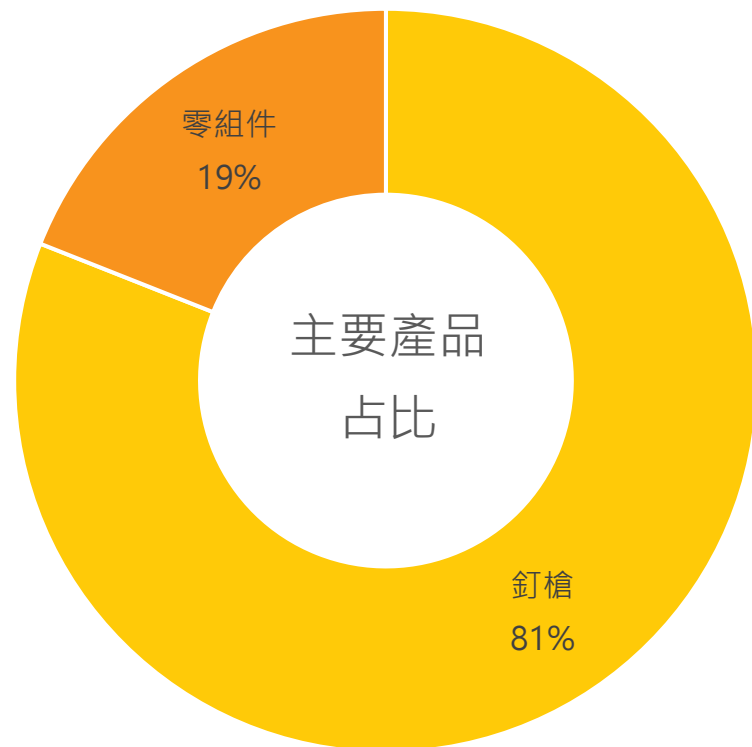
## 1.1 關於力肯

### 公司簡介

力肯公司自1983年創立以來，秉持誠信篤實的經營理念，致力於專業氣動打釘槍的研發與製造，以追求客戶滿意為目標。主要業務為各種氣動工具、手動工具、電動工具、機械等製造加工買賣，自2015年力肯更進軍車用氣動工具，拓展多元豐富的產品線。力肯以ODM方式合作整支釘槍之研發、生產，透過與客戶的相互協作，發展出跳脫傳統的產製模式，以環環相扣的供應鏈及精實生產流程，加上穩定的品質系統，奠定力肯產品的市場優勢。

|               |                                                          |
|---------------|----------------------------------------------------------|
| 公司名稱          | 力肯實業股份有限公司                                               |
| 成立時間          | 1983年12月23日                                              |
| 公司所有權的性質與法律形式 | 力肯為股份有限公司，自2005年6月30日於櫃買中心正式掛牌上櫃，普通股股票代碼1570             |
| 實收資本額         | 新台幣 515,008,390元                                         |
| 營運據點          | 臺灣總部（新北市八里區）、子公司（江蘇省無錫市）<br>註：本年度報告書揭露資訊僅涵蓋臺灣地區資訊        |
| 主要業務          | 各種氣動工具、手動工具、電動工具、機械及其零件小五金、銅模等製造加工買賣，各項雜貨買賣及有關前述業務之進出口貿易 |
| 全職員工人數        | 截至 2024年12月31日 共 125 人                                   |

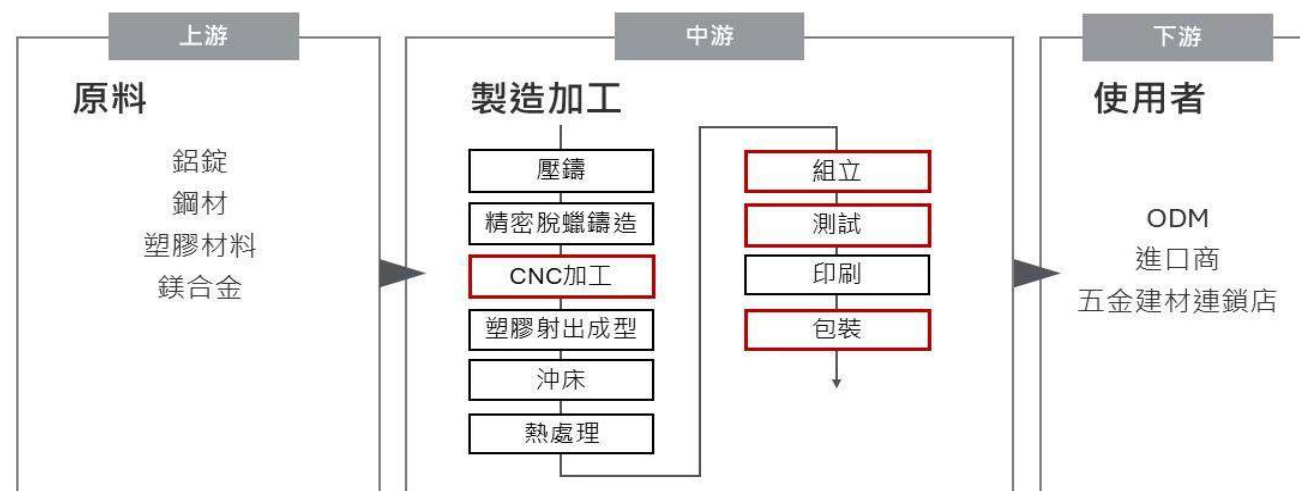
## 主要產品



## 營運價值鏈

力肯專注於氣動打釘機的生產，並成功開發以鎂鋁合金為主要材料的氣動打釘機。因此，在上游原料方面，除了傳統使用的鋁錠外，還新增了鎂合金作為材料；在產業鏈中，中游和下游則分別涵蓋製造、加工及最終使用者等產業體系，各個環節分工精密，各廠商亦充分發揮其專業職能。

## 力肯價值鏈地圖



註：紅框標示力肯於價值鏈上提供之服務

## 經營概況

近幾年，力肯轉向高階專業級產品之發展，致力提高產品穩定性，透過價格優勢及功能創新，不僅維持訂單穩定，更攜手客戶共同開發延伸電動釘槍產品系列，憑藉產品新穎設計與品質穩定，並配合精進的生產製造經驗，在歐美等海外市場成功擴展客戶來源，為公司營收再創成長契機。力肯亦將持續藉由創新的電動釘槍工具產品，佈局海外市場，以期對公司未來的成長逐步顯現效益。

單位：新台幣千元

| 項目       | 2024年績效 ( 個體 ) | 2024年績效 ( 合併 ) |
|----------|----------------|----------------|
| 營業收入     | 729,129        | 730,104        |
| 營業成本     | (531,538)      | (528,786)      |
| 營業毛利     | 197,591        | 201,318        |
| 營業費用     | (81,191)       | (85,542)       |
| 政治獻金     | -              | -              |
| 營業淨利     | 116,400        | 115,776        |
| 營業外收入及支出 | 25,833         | 23,431         |
| 稅前淨利     | 142,233        | 139,207        |
| 所得稅費用    | (26,602)       | (23,576)       |
| 稅後淨利     | 115,631        | 115,631        |

## 政府政策之財務補助列表

| 提供補助之單位      | 補助項目               | 2024年補助金額<br>(新臺幣仟元) |
|--------------|--------------------|----------------------|
| 勞動部勞工保險局     | 產檢薪資補助             | 6                    |
| 台北市進出口商業同業公會 | 科隆五金展              | 40                   |
| 台北市進出口商業同業公會 | 法蘭克福汽車零配件展         | 58                   |
| 彰化縣工業會       | 2024 AAPEX美國汽車零配件展 | 49                   |

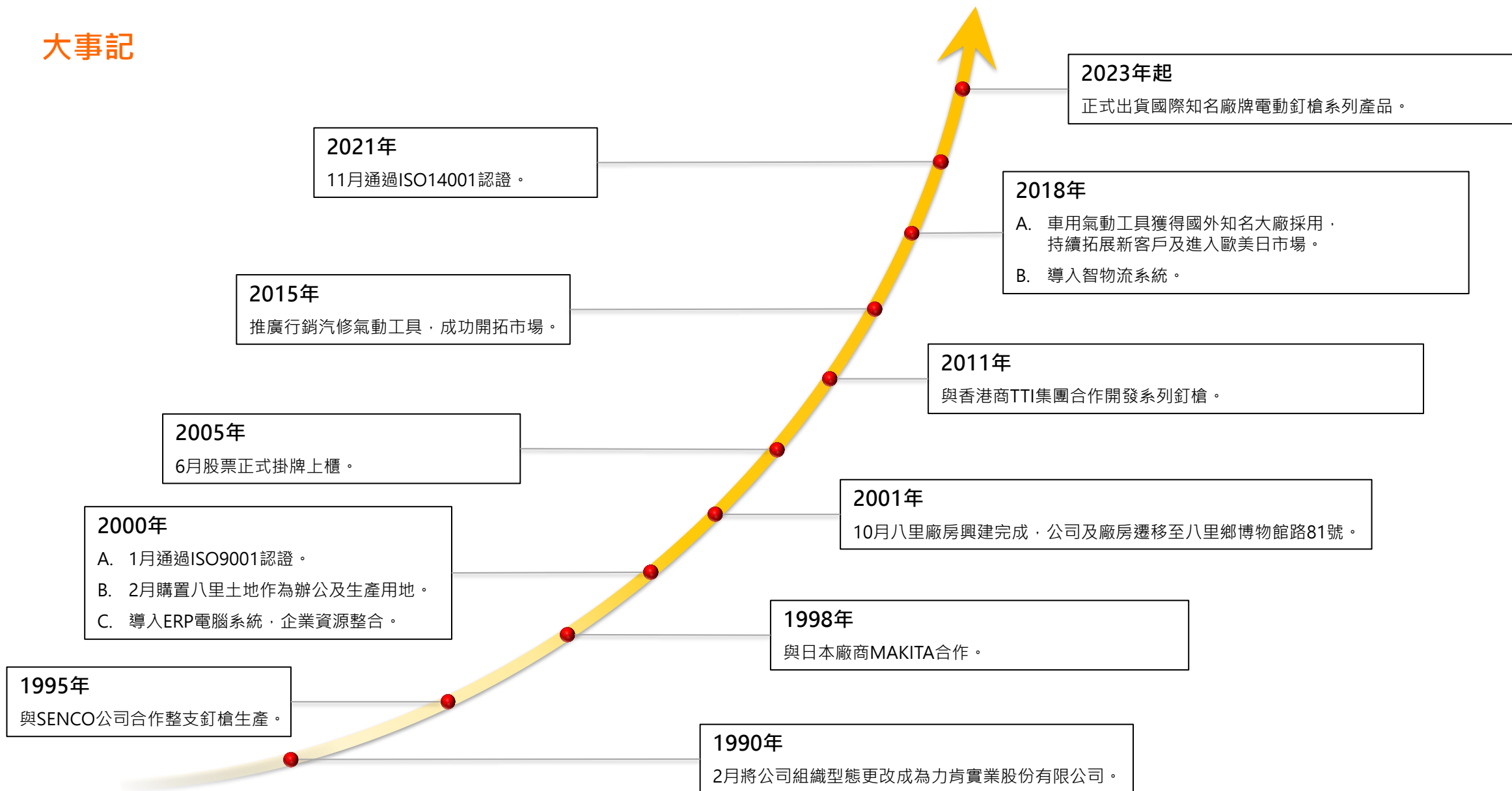
## 公協會與同業公會之參與



台灣手工工具工業同業公會  
Taiwan Hand Tool Manufacturers' Association



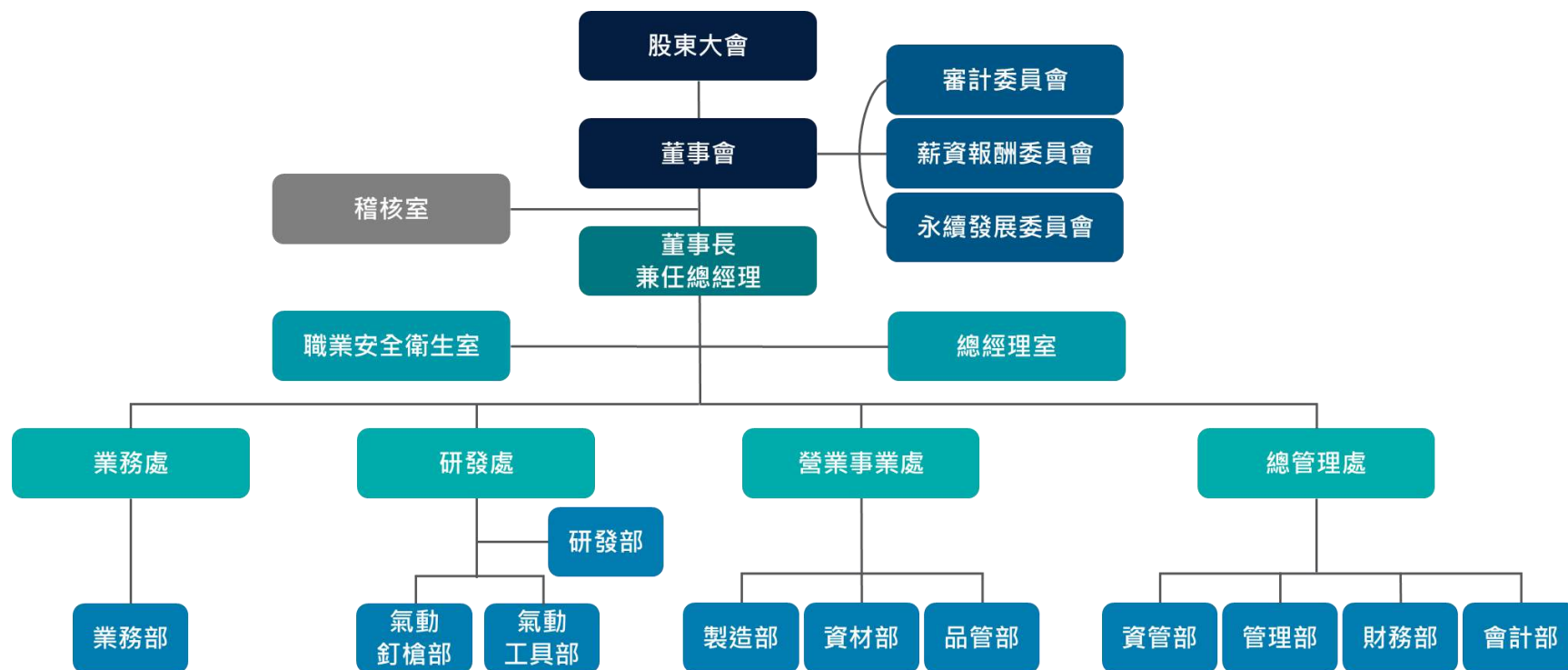
## 大事記



## 1.2 治理組織架構

### 力肯組織架構

力肯董事會為最高治理單位，肩負管理與監督公司營運的責任，其下設有功能性委員會「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」，且配合主管機關《上市上櫃公司治理實務守則》，訂定「公司治理實務守則」建立治理制度，以保障股東權益、強化董事會職能。同時，力肯由財務長擔任公司治理主管，配置適任適當之相關公司治理人員，執掌包含辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、申報開會通知、議事及修訂章程等。



## 董事會

力肯董事會設有 7 席董事（含 3 席獨立董事），皆具豐富專業實務經驗之卓越人士，具營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、國際觀及領導決策等能力。2024 年 6 月 14 日股東會根據「董事會選舉辦法」，選出第 13 屆董事會成員，任期為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日。董事成員中，女性董事佔 28.57%，獨立董事則有 3 位（獨董張朝坤超過三屆。餘二位獨董均新任），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。

## 董監事成員組成類別百分比

| 董監事成員年齡 |    | <30歲 | 30-50歲 | >50歲 | 合計   | 佔比     |
|---------|----|------|--------|------|------|--------|
| 2024年度  | 男  | 1    | 1      | 3    | 5    | 71.43% |
|         | 女  | 0    | 0      | 2    | 2    | 28.57% |
|         | 合計 | 1    | 1      | 5    | 7    | 100%   |
|         | 佔比 | 14%  | 14%    | 71%  | 100% | -      |

## 董事會成員

| 職稱      | 國籍   | 姓名                     | 性別 | 執行 / 非執行董事 | 專業及產業經驗 |      |      |      |      |     |        |
|---------|------|------------------------|----|------------|---------|------|------|------|------|-----|--------|
|         |      |                        |    |            | 營運判斷    | 財務會計 | 經營管理 | 危機處理 | 產業知識 | 國際觀 | 領導及決策力 |
| 董事長兼總經理 | 中華民國 | 溫銘漢                    | 男  | 執行董事       | √       |      | √    | √    | √    | √   | √      |
| 董事      |      | 溫萬財                    | 男  | 非執行董事      | √       |      | √    | √    | √    | √   | √      |
| 法人董事    |      | 鑫旺聯合有限公司<br>代表人：杜功順    | 男  | 非執行董事      | √       | √    | √    |      |      | √   | √      |
| 法人董事    |      | 成大職業帆船(股)公司<br>代表人：余美秋 | 女  | 非執行董事      | √       |      | √    |      | √    |     |        |
| 獨立董事    |      | 張朝坤                    | 男  | 非執行董事      | √       | √    | √    | √    | √    |     | √      |
| 獨立董事    |      | 王翠琴                    | 女  | 非執行董事      | √       | √    | √    | √    |      |     | √      |
| 獨立董事    |      | 林佑軒                    | 男  | 非執行董事      | √       | √    | √    | √    |      |     | √      |

註 1：力肯股東常會於 2024 年 6 月全面改選董事，前任董事李雲仲、郭春忠、吳慧彤、鄭燕俐，及獨立董事陳建元、陳世國於 2024 年 6 月 13 日正式解任。獨立董事王翠琴與林佑軒為新任。

註 2：有關力肯董事之任期及其他重要職位、兼任情形、具控制力之股東、交叉持股之情形等其他資訊，請參閱 [2024 年年報](#) 與 [2024 年財報](#)。

註 3：2024 年董事會出席率 94%。



## 董事遴選流程

力肯遵循公平、公正、公開之董事選任程序，依公司章程所規定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權。董事選舉採公司法第一百九十二條之一之候選人提名制度，其實施相關事宜悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理；獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。董事會由三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數之同意，互選一人為董事長。

## 功能性委員會

| 功能性委員會  | 職權                                                                                                                                                                                                                                          | 開會情形                            | 成員                            | 出席率     |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------|
| 審計委員會   | <ul style="list-style-type: none"> <li>財務報表稽核及會計政策與程序</li> <li>內部控制制度暨相關之政策與程序</li> <li>重大資產交易</li> <li>重大資金貸與及背書保證</li> <li>經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突</li> <li>法規遵循</li> <li>公司風險管理</li> <li>簽證會計師資歷、獨立性及績效評量</li> <li>簽證會計師之委任及報酬</li> </ul> | 每年至少召開兩次審委會<br>(2024年共召開7次)     | 王翠琴(召集人)<br>張朝坤<br>林佑軒        | 出席率95%  |
| 薪資報酬委員會 | <ul style="list-style-type: none"> <li>訂定及檢討董事及經理人績效評估及薪資報酬之政策、制度、標準與結構</li> <li>定期評估董事、監察人及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論</li> </ul>                                                                                                               | 每年至少召開兩次薪酬委員會<br>(2024年共召開3次)   | 王翠琴(召集人)<br>張朝坤<br>林佑軒        | 出席率100% |
| 永續發展委員會 | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫</li> <li>公司永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂</li> <li>定期向董事會報告永續資訊揭露事項及送交永續報告書審議</li> </ul>                                                                                     | 每年至少召開一次永續發展委員會<br>(2024年共召開1次) | 溫銘漢(召集人)<br>張振銘<br>吳曼群<br>吳光雄 | 出席率100% |

註1：審計委員會及薪酬委員會於2024年06月14日全面改選。

註2：永續發展委員會於2024年12月24日正式成立。

## 1.3 董事會運作

### 董事會獨立性

2024年力肯董事會超過半數之席次，不具有配偶及二等親以內之親屬關係，顯示董事會具獨立性，並為確保獨立董事得以行使獨立判斷的權力，使獨立董事對董事會及公司營運發揮其功能；力肯於7名董事中設立3名獨立董事（佔比42.9%），所有獨立董事皆具備專業知識，且未同時擔任超過五家上市上櫃公司之董事（含獨立董事）、未持有力肯之股份，最近2年亦無提供力肯或關係企業商務、法務、財務、會計等服務而取得報酬之情事，得以於執行業務範圍內應保持獨立性。

### 董事利益迴避

力肯堅守誠信與利益迴避原則，現已訂定「誠信經營守則」，且為防止潛在利益衝突，「董事會議事規範」中亦明文規範若董事對於會議事項，討論議案如有涉及董事個人、配偶及二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司之利害關係，致有害於公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，但不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。有關董事對利害關係議案迴避之執行情形，包含董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形亦揭露於股東會年報。

### 董事績效評估

為提升董事會運作效率及有效增進公司營運績效，力肯訂定「董事、監察人及經理人之績效評估辦法」，每年定期進行董事績效評估。評估結果作為遴選或提名董事時之參考，並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

### 董事薪酬

力肯之董事酬勞實際分派比率及數額，係依公司章程規定提撥，並提薪酬委員會評估審議，經董事會決議後於股東會報告。董事報酬參酌董事對公司營運參與程度及貢獻價值，依同業通常水準支給議定之。董事執行公司職務時，不論營業盈虧，董事得按月支領車馬費；年度如有獲利，另依公司章程第二十三條規定分配酬勞，由董事會決議提撥不高於0.8 %為董事酬勞，但尚有累積虧損時，則預先保留彌補數額，再依0.8 %提撥董事酬勞。其餘董事酬金資訊請參閱2024年年報資訊。

## 董事進修情形

力肯重視董事技能與學識及經驗之多元化，深信董事成員個人綜合能力為提高組織競爭力之重要因素，因此我們不定期安排董事成員參與組織外進修課程。為深化永續治理，2024年7位董事參與永續主題講座，涵蓋氣候變遷及永續金融等議題，董事總計進修時數達39小時。

| 職稱      | 姓名  | 主辦單位                 | 課程名稱                        | 課程時數(小時) |
|---------|-----|----------------------|-----------------------------|----------|
| 法人董事代表人 | 杜功順 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董監事暨公司治理主管系列課程-股東會、經營權與股權策略 | 3        |
| 董事      | 溫銘漢 | 證券櫃檯買賣中心             | 2024WIW: AI熱潮下的數位金融及永續金融    | 3        |
| 董事      | 溫萬財 | 臺灣證券交易所              | 2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇         | 6        |
| 法人董事代表人 | 余美秋 |                      |                             | 6        |
| 獨立董事    | 張朝坤 |                      |                             | 3        |
| 獨立董事    | 林佑軒 |                      |                             | 6        |
| 獨立董事    | 王翠琴 | 臺灣證券交易所              | 2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇         | 6        |
|         |     | 社團法人中華民國會計師公會全國聯合會   | 會計師執業應注意的洗錢態樣，稅務犯罪案例解析      | 3        |
|         |     |                      | 溫室氣體管理制度與法規更新               | 3        |

## 1.4 誠信經營

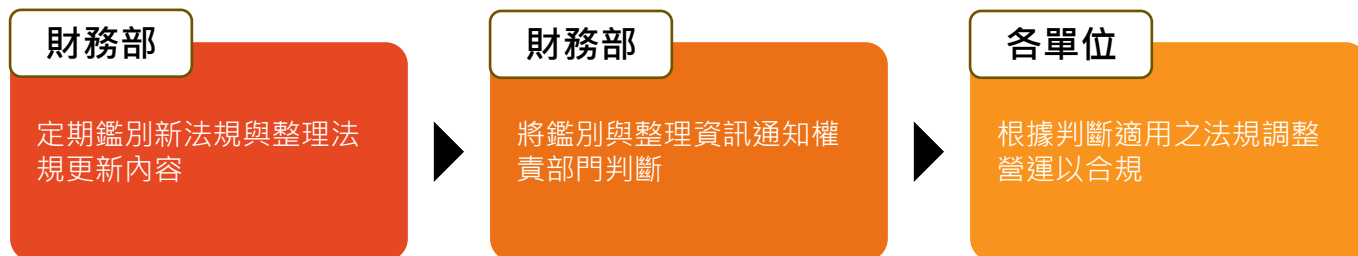
### 誠信規範

力肯秉持「誠信篤實」的經營理念，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，防範不誠信行為，我們於2024年修訂「誠信經營守則」「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項，以及2021年訂定「道德行為準則」規範董事、獨立董事、經理人及所有員工，必須遵循道德規範並嚴格遵守誠信紀律，在業務活動及營運操作中全面落实法令遵循。準則明確要求不得圖私己利，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。同時承諾遵守反壟斷規範，避免任何不公平競爭行為，以確保客戶權益，並減少公司資產損失、罰款及商譽受損風險。

力肯已針對所有營業活動進行全面檢視，確認未發生涉及貪腐、賄賂、詐欺、內線交易、反競爭行為、反托拉斯、壟斷或市場操作的法律訴訟或裁罰。經評估2024年力肯並無發生貪腐或舞弊等違反誠信經營之事件。

### 法規遵循

各部門法規遵循流程如下圖所示，2024年力肯發生1起違反勞動基準法之案件，已依法繳納罰鍰並進行改善措施。



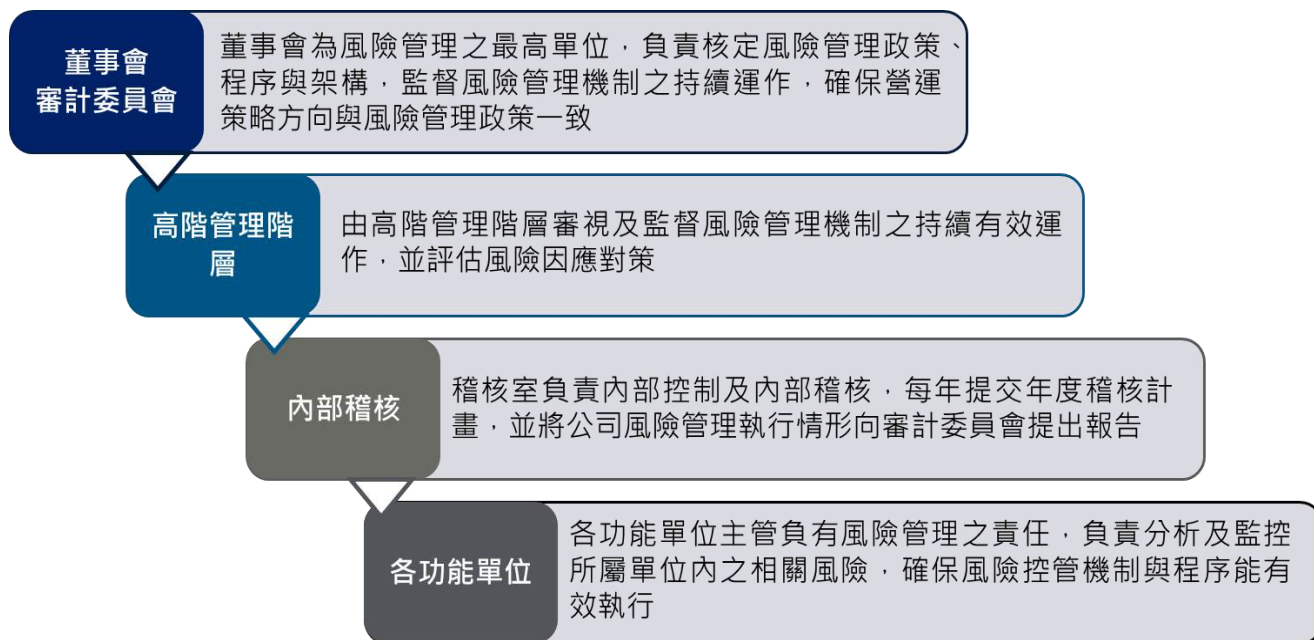
| 項次 | 違法事件時間  | 罰款總額<br>(新台幣：萬元) | 非金錢之<br>其他制裁 | 事由說明                                                                 | 改善措施                                   |
|----|---------|------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1  | 2024年9月 | 5                | 無            | 勞動基準法第24條 未依法<br>給付延長工時工資計算3、<br>4月加班費未計入津貼及<br>績效獎金，短缺合計<br>19,202元 | 繳納罰鍰，並已於後續如<br>實補發，並加強人事單位<br>承辦人員教育訓練 |



## 1.5 風險管理

### 風險管理文化

為強化公司治理，降低營運可能面臨之風險，力肯依照公司營運方針，建立風險辨識、衡量、監督及控管之風險管理機制，以達成穩健經營之目標。



### 內部稽核

力肯設置隸屬於董事會之內部稽核單位（即稽核室），專職於內部稽核之工作，並依業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。內部稽核人員皆秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場執行其職務，除定期向各獨立董事報告稽核業務外，稽核主管亦依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，每季就內部控制制度缺失及異常事項改善情形作成追蹤報告，向審計委員會及董事會報告。

力肯內部稽核業務乃依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，明訂稽核項目、時間、程序及方法等，稽核人員定期或不定期進行實地稽核，稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，並持續追蹤及改善，以確保內部控制制度得以持續有效的被實施。各功能單位每年自行檢查內部控制制度之有效性，作為董事會與審計委員會評估整體內部控制制度有效性及編制內部控制制度聲明書的主要依據。內部控制制度聲明書經董事會通過，於每會計年度終了後三個月內，於金管會指定網站辦理公告申報，並且刊登於年報。

## 風險鑑別與因應

| 風險因子       | 風險說明                                                         | 對力肯之影響                                            | 因應對策                                                                                                                                                                                         |
|------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 成熟低價產品搶攻市場 | 市場的價格競爭蔚為風潮，產品利潤遭壓縮，進而影響企業盈利能力                               | 全球市場低價競爭下，臺灣生產成本持續升高，為維持營運穩定與產品品質，與將導致毛利下滑，營業收入下降 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 已於中國大陸無錫設廠，針對客戶對低階產品的需求，利用中國大陸日趨成熟且性價比高的供應鏈來降低生產成本以服務客戶</li> <li>● 加強研究開發，從機構件設計以及產品生命週期上著手，提昇產品層次及附加價值，擴大與競爭對手的產品差異性，以與競爭對手之產品形成市場區隔</li> </ul>    |
| 匯率變動       | 由於匯率波動而導致企業資產、負債或現金流量價值發生變動，增加財務不確定性，亦可能導致企業之產品在國際市場的價格競爭力削弱 | 力肯產品大部份為外銷，匯兌風險增加將對獲利有相當之影響                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 隨時蒐集匯率變化相關資訊，以充分掌握匯率走勢，並適時調整其外幣款項部位及兌換成新台幣時機</li> <li>● 開立外幣存款帳戶，保留部分外銷產生之外幣收入以支應進口所需支付之外幣貨款</li> <li>● 業務部於報價時即考量匯率變動連帶產生之售價調整，以保障公司之利潤</li> </ul> |
| 歐美國際情勢變動   | 受歐美地區近年政策調整、經濟震盪、國際關係緊張等影響，全球景氣波動幅度大，對企業營運及市場環境造成之不確定性提高     | 歐美關稅政策及貨幣政策調整導致進出口成本上升，而國際情勢緊張亦可能衝擊供應鏈，致使生產成本提升   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 進行內部成本擷節，因應產業景氣變動</li> <li>● 持續投入研發創新，提升產品價值與性能</li> <li>● 調整產品組合，以維持營業毛利水準</li> </ul>                                                              |
| 永續資訊揭露法規趨嚴 | 主管機關為促使企業推動永續發展，並強化資訊揭露品質，對企業永續資訊揭露要求增加                      | 為符合規範，力肯需投入更多資源建立完整永續管理機制，導致營運成本上升                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024年度編製第一本永續報告書，每年持續發行，且預計於2025年度委請第三方確信，提升永續資訊公信力</li> <li>● 已規劃2025年度溫室氣體盤查及2026年盤查聲明確信</li> </ul>                                               |

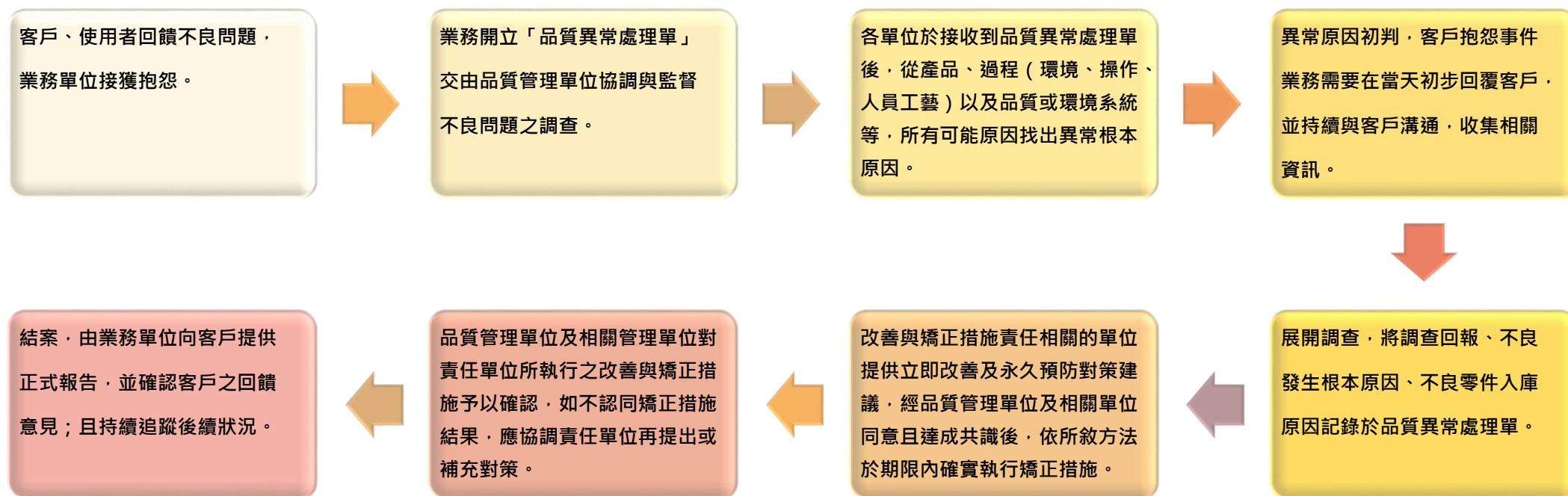


## 1.6 客戶關係

### 客戶關係管理

力肯以追求客戶滿意提供完善產品及服務為最主要目標，客戶任何回饋都是我們持續進步的動力。我們用心傾聽客戶的聲音，重視每一項訴求，並透過多元溝通管道，包含客服專線、官方網站聯絡信箱及專人聯絡資訊等，與客戶保持密切聯繫。此外，我們定期確實執行客戶滿意度調查，積極了解客戶需求，確保提供完善的售後服務及溝通管道，並與客戶緊密合作，掌握市場訊息，提供產業資訊，優化交貨排程與存貨控管，共創力肯與客戶雙贏的局面。

### 客訴處理流程





## 客戶滿意度

力肯制定「顧客滿意度管理程序」，並每年執行一次中英文版滿意度問卷調查，涵蓋產品與服務兩大面向。產品面向中，調查細項包括產品功能、耐用性、規格準確度、及交期準時性；而在服務面向中，則包含專業知識與能力、交期準確度、交運貨物完整及正確性，及服務態度與完善溝通能力等。問卷採1至滿分5分制進行評分，客戶回覆之調查結果且經詳細分析後，業務單位需針對單項評分為1分的內容，必制定並確實執行改善計劃。

此外，力肯設定年度客戶滿意度平均分數需達3.5分以上之目標，每次滿意度調查結果將由業務單位主管定期檢視，進行檢討與彙整，並於管理審查會議中進行報告。我們未來將持續優化客戶服務機制，提升顧客滿意度與整體服務品質。2024年客戶滿意度回覆率100%。



## 近三年客戶滿意度統計結果

| 評估面向（滿分為5分）                           | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| 產品功能 (Performance)                    | 4.4   | 4.4   | 4.5   |
| 產品耐用性 (Durability)                    | 4.6   | 4.4   | 4.2   |
| 準確度&規格 (Correspondent Specification)  | 4.6   | 4.7   | 4.4   |
| 交期準時性 (Delivery Accuracy)             | 4.4   | 4.6   | 4.3   |
| 整體滿意度 (Overall Satisfaction)          | 4.6   | 4.4   | 4.4   |
| 專業知識&能力 (E& Knowledge)                | 4.7   | 4.8   | 4.7   |
| 交貨訊息提供 (Delivery Information)         | 4.8   | 4.5   | 4.4   |
| 交運貨物完整性&正確性 (Shipment Accuracy)       | 4.7   | 4.7   | 4.4   |
| 態度良好且樂於提供協助 (Representative Attitude) | 4.8   | 4.8   | 4.7   |
| 能和顧客有效溝通 (Efficient Communication)    | 4.7   | 4.8   | 4.4   |
| 迅速解答問題 (Question Resolve)             | 4.7   | 4.6   | 4.2   |
| 服務的整體滿意度 (Overall Satisfaction)       | 4.7   | 4.6   | 4.4   |
| 平均分數 / 總平均                            | 4.64  | 4.61  | 4.42  |

## 拓展國際市場

除了維繫良好客戶關係外，為了拓展國際市場，增加銷售機會，樹立品牌形象，了解市場趨勢並強化建立國際合作關係及提升企業競爭力，力肯歷年來積極參與各項國際知名展覽活動，進行新品推廣，拓充客源並提昇產品的曝光度。

| 展覽名稱                                                    | 展覽期間           | 國家 / 城市    | 參展頻率  |
|---------------------------------------------------------|----------------|------------|-------|
| 科隆五金展<br>International Hardware Fair Cologne            | 2024/3/3-3/6   | 德國 / 科隆    | 雙數年參展 |
| 法蘭克福汽車零配件展<br>Automechanika Frankfurt                   | 2024/9/10-9/14 | 德國 / 法蘭克福  | 雙數年參展 |
| 美國汽車零配件展<br>Automotive Aftermarket Products Expo, AAPEX | 2024/11/5-11/7 | 美國 / 拉斯維加斯 | 每年    |





# 02 低碳創新



## 力肯的承諾

力肯承諾將永續融入產品設計與生產的每一個環節，透過不斷創新，開發更安全、低能耗、耐用且環境友善的產品。同時，我們導入ISO 14001環境管理系統，以系統化的方式管理環境風險，提升資源使用效率，並持續改善環境績效。為確保供應鏈符合我們的永續標準，力肯制定「外部提供者管理作業程序」、供應商「評鑑紀錄表」等政策文件，積極與供應商交流，傳達我們對供應商永續作為的期望。未來，我們將持續以負責任的態度，為客戶創造價值，共同守護地球環境。

### 建議優先閱讀之利害關係人

客戶  
股東 / 投資人

### 對應聯合國永續發展目標SDGs



### 章節索引

[2.1 研發創新](#)

[2.2 產品品質與安全](#)

[2.3 供應鏈管理](#)

[2.4 環境管理](#)

## 2.1 研發創新

在當今快速變化的市場環境中，力肯始終堅持以創新為核心驅動力，致力於開發創新和突破性的產品。我們專注於氣動打釘機及相關工具的研發，以提升產品的性能和市場競爭力。我們擁有經驗豐富的研發團隊，能夠迅速應對客戶需求，並高效完成新產品的開發、製造與量產，確保我們在市場中的領先地位。面對未來市場對電動工具日益增長的需求，我們將持續投入資源進行產品開發，並計劃推出一系列自有品牌機種及特殊產品，以有效拓展客戶銷售層面和市場佔有率。

### 力肯產品發展計畫





## 力肯產品介紹

力肯以氣動工具起家，深耕氣動釘槍產業多年，已建立專業形象及市場地位。氣動釘槍應用於各種傢俱、裝潢、木造房屋、棧板、木箱等處之製造及建構，主要銷售至歐美市場。近年來，由於氣動釘槍產品已進入產品生命週期的成熟期，我們轉向發展高階的專業級產品，致力提高產品創新性與品質穩定，以提供客戶優質產品並增強品牌忠誠度。



氣動釘槍 Pneumatic Nailer

氣動工具方面，近年我們成功開發一系列車用氣動工具產品，並獲得歐美日知名大廠採用。憑藉產品新穎設計與品質穩定，我們切入海外汽修、設備市場，成功擴展客戶來源。另外針對客戶氣動工具的需求，我們善用自主研發能力，開發具突破性、創新性的產品，在堅持台灣設計及生產製造的前題下，積極參與各項海外展會，爭取產品曝光度，持續增加產品多元性。



氣動工具 Air Tools

因應全球建築產業與汽車及電動車產業的蓬勃發展，電動工具未來的市場需求將持續增長。在氣動釘槍及氣動工具的技術基礎下，我們也藉由豐富的研發經驗與專利佈局，不斷拓展電動工具產品線廣度，為公司營收開拓新領域的成長。



電動釘槍 Cordless Nailer

## 低碳產品設計

力肯自2021年起積極投入無刷直流馬達(BLDC)產品開發，推動技術升級與產品革新。

BLDC馬達的導入不僅大幅減少能源浪費，還可移除傳統氣動釘槍所需的空壓機設備，降低使用者能源成本及產品廢棄處理之負擔。目前，BLDC馬達已成功應用於力肯多項產品，為市場帶來更環保高效的解決方案。隨著全球對無刷馬達驅動的電動釘槍需求持續上升，BLDC馬達技術不僅提升產品效能，也能降低碳排放，符合國際大廠技術要求與環保標準。

相較於傳統刷馬達產品，BLDC馬達能源消耗降低55%，能源效率有所提升。另外，相較於上一代有刷馬達產品，BLDC馬達釘槍每次操作的碳排放量已由0.05g CO<sub>2</sub>降至0.0225g CO<sub>2</sub>，且每小時碳排放量可減少27.5g CO<sub>2</sub>，大幅降低產品使用過程之碳排放，並有效減少使用傳統氣動設備所產生的噪音與潤滑油污染。我們計畫於2025年推出工業釘槍，並進一步拓展BLDC馬達技術，應用於全系列釘槍機種，持續提供客戶高效能、低耗能的專業工具。

## 智慧財產權管理

力肯明白智慧財產權對於維護企業競爭優勢及促進創新的重要性。因此，我們積極進行智慧財產權的管理與保護，確保我們的研發成果得到應有的法律保障。公司不僅持續投入資源於產品研發，還專注於取得各項相關專利，以應對行業科技變化帶來的挑戰與機會。透過完善的智慧財產權管理體系，我們能夠有效防範潛在風險，同時促進創新成果的商業化，為公司的永續成長奠定堅實基礎。

力肯針對智慧財產權管理，訂有「智慧財產權之取得、維護及運用作業」制度，凡是國內外專利權、商標權及營業秘密等智慧財產，皆依循該制度進行管理與維護。我們的研發單位會根據客戶需求及商業策略，規劃研發目標及年度預算，並定期更新專利與商標資料庫，以保護現有的智慧財產。2024年在研發單位的不懈努力下，在臺灣及美國共取得6項專利。



## 力肯2024年取得之專利

| 序號 | 專利名稱                                                                           | 申請國別    | 專利起始日                   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------|
| 1  | 電動打釘機之內轉子式擊釘驅動裝置<br>INTERNAL ROTOR TYPE NAIL DRIVE DEVICE OF ELECTRIC NAIL GUN | 美國      | 2024/05/02              |
| 2  | 電動打釘機的擊釘驅動方法<br>Nail drive method of electric nail gun                         | 美國      | 2024/07/16              |
| 3  | 電動釘槍驅動飛輪傳遞擊釘動能的方法                                                              | 臺灣      | 2024/08/01              |
| 4  | 電動釘槍的旋擺式制動器                                                                    | 臺灣      | 2024/08/01              |
| 5  | 電動釘槍之撞針復位制動器                                                                   | 臺灣      | 2024/08/11              |
| 6  | 電動釘槍之擊釘桿回程傳動裝置<br>RETURN TRANSMISSION OF NAILING ROD FOR ELECTRIC NAIL GUN     | 臺灣 & 美國 | 2024/09/01 & 2024/10/10 |



## 2.2 產品品質與安全

力肯始終堅持以產品的品質與安全為首要任務，藉由長年累積的製造經驗及成果，我們維持可靠且穩定的品質系統。從供應商到自身生產線，每個環節我們都嚴格把關，全面要求產品品質。在研發方面，力肯不斷改良產品性能與安全性，除了符合RoSH、REACH規範不使用有害物質，也定期進行產品測試，並由第三方公證單位進行認證，以確保所有產品及材料符合國際環保法規及安全標準。力肯堅信，只有在產品品質與安全上不斷追求卓越，才能贏得客戶的信賴與支持。我們將持續維護高標準的品質體系，確保每位客戶都能安心使用我們的產品。

### 品質管理政策

力肯自1999年導入ISO 9001品質管理系統，提升公司產品品質，以及精進品質管理能力。我們依循ISO 9001的精神建立、實施、保持和持續改進品質管理系統，並應用於氣動釘槍系列及其相關氣動及電動工具之設計、製造、組裝及其他相關之服務項目，確保我們可以瞭解並滿足客戶需求。

在品質管理系統PDCA (Plan-Do-Check-Act) 架構下，須對組織背景及利害關係人需求進行分析，再透過董事會的政策與董事長兼總經理的領導統御，支持品質目標與管理方案的規劃；基礎設施、作業環境、人員能力認知、內外溝通、文化資訊等資源的支援，以及生產產品與服務流程的管制和運作；針對產品和服務的符合性、客戶滿意度、守規性等指標進行監測、內部稽核及績效評估；並依據力肯「改善與矯正措施作業程序」持續改善，以提供品質至上、客戶滿意的產品與服務。

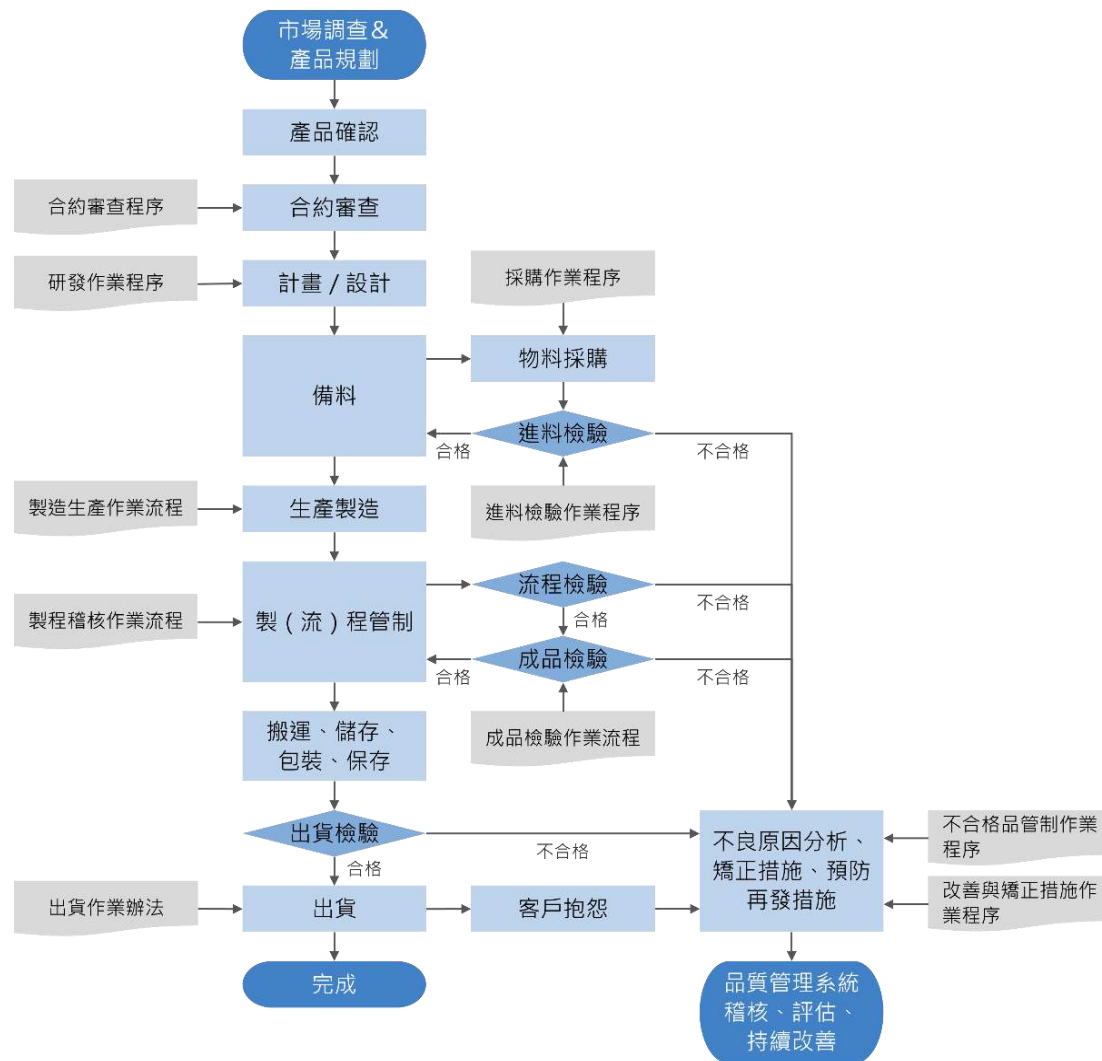


## 產品品質控管

力肯針對產品原物料、材料、零組件或半成品 / 成品，制定「品質檢驗作業程序」，在進料、製程或出貨過程中檢驗其品質，避免不合格品送至客戶手中，達到客戶滿意。我們的品質檢驗項目包括進料檢驗、製程稽核、成品檢驗和出貨（包裝）檢驗，進料時由倉儲負責進料項目的物品點收及儲存；製程中作業人員完成每組件、半成品、成品時，皆主動依「SOP 作業標準」自主檢查或依客戶規範檢驗，經自主檢查合格者才送往下一製程；最終成品於檢驗合格後方可出貨，若判斷為拒收，則會退回生產線重新加工並進行複驗；關於產品包裝及防護，在製造過程中採取覆蓋防塵、隔離存放等防護措施，包材之選用也以能達到保護產品之目的為原則，並標示易碎、防潮、易燃等警告標記。

為確保適當監督及控制不符合要求的流程、產品和服務，力肯訂定「不合格品管制作業程序」，以防止不符合預期的產品或服務交付。在進料、製程、成品和出貨（包裝）檢驗過程中的不合格品，以及客戶退貨之產品，皆會執行相關管制程序。各個檢驗關卡鑑別出的不合格品，我們會以顏色識別及隔離，避免不合格品誤入生產線或出貨，後續再由研發單位、製造單位、和品質管理單位，負責提供不合格品處理的審查意見。針對不合格品，我們根據「改善與矯正措施作業程序」，從事件發生的因果關係以及過程變數中，分析不合格原因與其對品質的影響程度，迅速給予回饋並採取改正措施，預防不合格產品或作業的再度發生。

## 力肯品質管理流程圖



## 產品安全與法規遵循

力肯高度重視產品使用之安全性，並依客戶要求進行相關產品規格測試。2024年力肯共四次針對釘槍等產品，經由第三方公證單位，依循ISO國際標準或歐盟相關法規，進行噪音及振動測試、電磁相容性測試等，提供客戶具品質及安全保證的產品。另外，針對2間主要客戶，我們均依照其要求100%提供產品使用手冊及安全標示，確保其了解產品特性與安全性。力肯2024年皆未發生任何違反產品與服務的健康和安全法規、資訊與標示的事件，亦未違反行銷傳播相關法規。

## 化學品管理

為適當管制廠內化學物品，力肯訂有「化學品管理作業辦法」，藉以預防災害及避免環境污染事件發生。採購單位在採購每一化學品時，皆會要求供應商提供「SDS安全資料表 ( Safety Data Sheet ) 」，並彙入內部「化學品一覽表」文件進行備查。涉及危險、可燃或易燃特性的化學品，則會存放在指定的容器或儲存區，且遠離火源及熱源，同時備有防靜電容器和滅火器。另外，製程中使用化學品之各單位，也皆依化學品分類及圖示，標示於容器或作業區明顯處。前述相關管理措施，皆由管理部不定期至現場稽查及確認，提升全廠化學品管理的安全性，確保作業人員的健康與安全。





## 2.3 供應鏈管理

力肯從事氣動打釘機的製造與加工，在產業鏈屬於中游廠商，重視與供應鏈的合作與溝通。對上游原料供應商，我們嚴格要求原物料品質，並以環境風險為挑選供應商之主要考量；

另外也依下游客戶需求，提供客製化產品研發，以期透過成熟的供應鏈體系，降低營運、環境風險與成本，提升產品體驗及商業夥伴的永續意識。

### 供應商管理與評鑑

為確保原物料、商品、資產、勞務與庶務用品的採購皆經過適當核准，並能達到力肯要求之品質水準、交期與數量，我們藉由供應商評鑑程序，審慎選擇新供應商以及評估既有供應商，與其建立密切的溝通與回饋機制，保障原物料與零組件採購符合品質保證及環境管理系統之要求。針對新供應商，力肯採書面審查方式進行，在審查環節，我們要求新供應商填寫「基本資料表」，評估其品質是否符合力肯要求，以及是否具高污染風險、近三年有無環境裁罰事件，而經評估合格的新供應商，即可列為日後訂單、開發往來之對象。

另外，針對既有供應商，我們以書面審查為主、實地評鑑為輔，每年定期透過「評鑑紀錄表」評估供應商品質管理流程、製程應變及製造能力、交期與品質等面向，對不合格者則進一步實施實地評鑑，重點考慮新供應商品質、價格、交貨與服務四大條件，並進行後續輔導與矯正措施。同時，我們也會依據每年交貨金額前10大的供應商，進行交貨品質能力及高污染風險考核，若考核成績未達標準，則由採購單位通知限期改善，未見改善者將取消該供應商合作資格。2024年，我們針對進貨金額前20大供應商進行定期考核，評估結果皆符合要求。

### 原物料管理

在全球永續發展浪潮下，企業對於原物料管理的要求日益嚴格。各國政府與國際組織紛紛強化ESG法規，特別是針對產品零件材質中有害 / 毒物質的使用等環保問題。為確保產品符合國際標準、保護地球環境並減輕對生態系統的影響，我們在進行原物料採購時，皆會要求供應商簽署「不使用有害物質保證書」，要求其符合RoHS規範<sup>註</sup>，並請供應商提供RoHS證明、材質證明測試報告、PAHs證明等附件。針對原物料供應商，除定期進行書面審查及外部實地評鑑，我們也會不定期於供應商平台進行宣導，如原料勿含有害物質、勿使用俄羅斯鋼鐵、應符合RoHS及REACH規範、使用可回收包材，或是因應主要客戶所在地（主要為歐盟）法規或政策的變動，進行宣導與提醒。此外，我們每年不定期針對環保法規的新增及變更進行通報，並請協力廠商簽署，以確保供應鏈夥伴能及時掌握及遵守最新之法規資訊。

註：RoHS規範要求在同質材料中限制鉛(Pb)、汞(Hg)、六價鉻(Cr6+)、多溴聯苯(PBB)、多溴二苯醚(PBDE)、鄰苯二甲酸二(2-乙基己基)酯(DEHP)、鄰苯二甲酸苯基丁基酯(BBP)、鄰苯二甲酸二丁酯(DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯(DIBP)以及鎘(Cd)的最大允許含量。

## 永續採購 GRI 204-1

我們致力於透過永續採購，在採購原物料和辦公室用品時做出更永續的選擇，以降低環境衝擊。在地採購方面，我們優先與國內供應商合作，縮短原物料運輸距離，減少範疇三上游運輸產生的碳排放。同時，我們也重視與鄰近營運所在地（八里及淡水區）建立長期夥伴關係，2024年原物料與辦公用品採購共8間供應商位於八里及淡水區，不僅能支持地方經濟發展，與在地企業維持良好的互動關係，更能促進社區共融。

此外，我們也積極響應政府綠色採購政策，優先選購通過環境部環保標章認證的環保衛生紙、文具用品、影印機碳粉等辦公室用品，2024年共向2間供應商進行綠色採購，以具體行動支持環境永續。

## 當地供應商採購

|            | 原物料採購 | 辦公用品採購 |
|------------|-------|--------|
| 國內供應商家數    | 218   | 37     |
| 總供應商家數     | 266   | 37     |
| 國內供應商比例（%） | 82%   | 100%   |





## 2.4 環境管理

為避免營運活動及產品或服務對環境產生負面影響，我們思考可能發生於供應商、公司內部、客戶端或售後服務的環境衝擊，包含空氣污染、水資源、廢棄物、噪音、化學品即能資源等項目，將前述環境面考量量化，並針對評鑑出的重大環境衝擊，訂定目標與管理機制進行改善。我們每年針對環境相關法規及其他要求事項，進行全面辨識，並且每季主動向主管機關詢問最新增修之相關事項，以管理環境相關規範遵循情形。2024年力肯皆無環境相關違規事項。

### 環境管理

力肯於2021年導入ISO 14001環境管理系統通過第三方驗證，並在2024年更新證書，展現我們對環境的責任，同時降低生產製造過程中對環境的衝擊。我們的環境管理系統以PDCA循環為基礎進行設計和實施，首先透過「環境考量面鑑定管理程序」，以生命週期觀點鑑別產品和服務的環境考量面及其環境衝擊，也以「環境法規與客戶要求事項鑑定程序」評估我們的法規義務，再針對鑑別及評估結果規劃行動措施，整合於組織日常營運流程中。為使環境管理系統有效運作並推行至各部門，我們制定「環境溝通管理程序」，藉由每月不定期召開各項會議、實地拜訪、email等方式直接與主管、相關同仁、內外部利害關係人進行溝通，增進共識達成環境目標。績效評估則以守規性履行狀況（包含法規與客戶要求），以及環境管理行動措施的有效性為衡量指標。並且，我們持續關注環境管理系統的適切性、充分性和有效性，以確認是否存在表現不佳之處或能夠改善的機會。

## 污染防治

為評估力肯日常營運中對環境產生之影響，我們設計「環境考量面評估表」，透過環境風險發生時之嚴重程度、衝擊規模與發生頻率三項判定標準，量化產品生命週期產生的環境衝擊或污染項目，並鑑別出重大環境考量面以進行管理。在力肯目前運行的作業活動中，主要環境影響項目包括：能源消耗如生產設備使用、設備管線破損之耗電，辦公設備汰換與生產過程產生的廢棄物，以及運輸過程中的碳排放，皆列為重大環境面考量。而酒精等化學品的使用、進出貨包材的回收問題、產品使用後的報廢，以及供應商在原料加工過程中產生的污染，雖具一定影響，但未達重大環境考量標準。此外，力肯製程中也未涉及氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)等空氣污染氣體之排放，未對空氣品質產生重大危害。為降低環境衝擊並確保企業永續，我們已制定相應的管理計畫，包括節能管制、資源回收、環境管理與供應商管理等作業程序，以確保環境風險可控。



## 能源管理

為提升能源使用效率，我們制訂「節約能源管理作業辦法」，積極優化電力使用，降低營運過程中的能源消耗。由於電力是力肯主要能源使用項目，因此我們針對不同類型的用電設備制定管理措施，確保各項設備在滿足營運需求的前提下達到最佳節能效果；力肯目前尚未使用再生能源，後續將持續關注並評估導入再生能源。我們在日常營運中落實各項節能措施，包括照明設備的合理使用、電腦與設備的待機管理、冷氣機的適當調節與維護，以及影印機的定期保養等；透過這些措施，我們持續優化電力管理，實現節能減碳的目標。同時，我們也持續向員工倡導節約用電的觀念，無論電燈、電腦、冷氣等電器設備，皆養成隨手關閉電源的習慣，藉以降低電力消耗。

## 組織內部能源消耗

| 年度                       | 2022     |         | 2023     |         | 2024     |         |
|--------------------------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
| 項目                       | 能源耗用(GJ) | 占比      | 能源耗用(GJ) | 占比      | 能源耗用(GJ) | 占比      |
| 外購電力                     | 2,878.16 | 91.06%  | 2,293.37 | 86.91%  | 2,762.83 | 90.14%  |
| 柴油 (移動)                  | 18.59    | 0.59%   | 9.67     | 0.37%   | 15.50    | 0.51%   |
| 汽油 (移動)                  | 264.15   | 8.36%   | 335.65   | 12.72%  | 286.80   | 9.36%   |
| 能源消耗量合計                  | 3,160.90 | 100.00% | 2,638.68 | 100.00% | 3,065.13 | 100.00% |
| 營業收入<br>(新台幣百萬元)         | 641.014  |         | 393.659  |         | 730.104  |         |
| 營收能源密集度<br>(GJ / 新台幣百萬元) | 4.9311   |         | 6.7030   |         | 4.1982   |         |

註1：組織能源消耗計算範疇涵蓋力肯臺灣重要營運據點（八里總部）

註2：外購電力、柴油、汽油使用經濟部能源局「能源產品單位熱值表」之熱值係數計算

註3：營收能源密集度 = 能源消耗量合計 / 營業收入

淨零排放為全球永續發展重要方向，隨歐盟與美國相關法規上路，各國碳排放規範將迫使企業強化氣候治理能力，其中包括減少碳排放量。2023年，我們將汽油公務車汰換為電動車，以降低公務車行駛產生之碳排放量。另外，為了最大程度減少能源使用量、提高能源使用效率，我們也委請空壓機廠商針對力肯空壓系統進行監測，並透過系統分析能源使用需求及原始數據，計算不同機型的能效及成本，作為空壓機汰換的依據。力肯2022年至2024年設備汰換能源減量效益請詳下表。

## 低碳設備汰換效益

| 執行措施   | 具體作為                                                                     |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|
| 空調設備汰換 | 2022年至2024年共汰換8台辦公室及廠區內冷氣，採用能源效率第一或二級之變頻冷氣，安裝日起算至2024年底總耗電量共減少34,489 kWh |

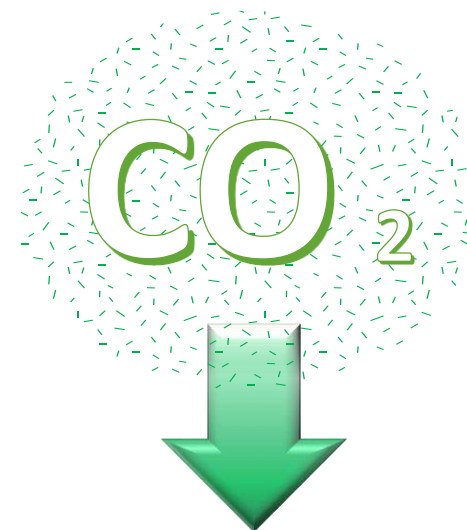


## 溫室氣體管理

力肯產品製造流程以組裝為主，主要溫室氣體排放源為堆高機柴油、公務車汽油及廠區電力。2024年，我們參考ISO 14064-1溫室氣體盤查進行類別一、二自主盤查，盤查邊界為力肯重要營運據點（八里總部）之辦公室及廠區，並計畫於2026年取得第三方查證。近年來，我們積極推動減碳措施，2023年總溫室氣體排放量較2022年下降20.6%，然而，因營業收入減少，碳密集度短暫上升至0.8614公噸CO<sub>2</sub>e / 新台幣百萬元。2024年，隨著業務成長，排放量增至396.6075公噸CO<sub>2</sub>e，但碳密集度隨之降低至0.5432公噸CO<sub>2</sub>e / 新台幣百萬元，顯示能源使用效率有所提升。未來，我們也將持續優化減碳策略，確保企業成長與環境永續並行。

## 溫室氣體排放量

| 單位：公噸CO <sub>2</sub> e                | 2022     | 2023     | 2024     |
|---------------------------------------|----------|----------|----------|
| 類別一                                   | 20.4739  | 24.2377  | 32.6324  |
| 類別二                                   | 395.9673 | 314.8756 | 363.9751 |
| 溫室氣體排放總量（類別一 + 類別二）                   | 416.4412 | 339.1133 | 396.6075 |
| 營業收入（新台幣百萬元）                          | 641.014  | 393.659  | 730.104  |
| 溫室氣體密集度（公噸CO <sub>2</sub> e / 新台幣百萬元） | 0.6497   | 0.8614   | 0.5432   |



註1：溫室氣體盤查邊界為力肯臺灣重要營運據點（八里總部）

註2：溫室氣體種類包含二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)以及三氟化氮(NF<sub>3</sub>)

註3：排放係數主要參考環境部氣候變遷署公佈之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，其中類別二電力排碳係數2022年數據以經濟部能源署公告之111年度電力排碳係數0.495公斤CO<sub>2</sub>e / 度計算，2023以經濟部能源署公告之112年度電力排碳係數0.494公斤CO<sub>2</sub>e / 度計算，2024以經濟部能源署公告之113年度電力排碳係數0.474公斤CO<sub>2</sub>e / 度計算

註4：全球暖化潛勢(GWP)採用IPCC 2021 年公告之第6次評估報告(AR6)版本

註5：類別一直接排放僅計算汽油及柴油之移動源溫室氣體排放量

註6：溫室氣體密集度 = 溫室氣體排放總量（類別一 + 類別二） / 營業收入

## 廢棄物管理

為了有效管制我們營運活動產生之廢棄物，我們訂定「資源回收及廢棄物管理作業辦法」，依廢棄物特性分別管理，以避免對環境造成二次污染。在我們的營運及製造過程中，並未產生有害事業廢棄物；針對不可回收或再利用者，由長期配合之合格清運廠商送往處理廠予以掩埋或焚化處理；資源回收項目則由合格廠商到廠進行回收，並將每次回收數量過磅，登記於「資源回收記錄表」。力肯各類型廢棄物重量，在生活垃圾、紙類項目，2022~2024年無太大差異；鐵 / 鋁屑2022年量較大，2023~2024年則因相應產品銷量下滑，零件加工減少，鐵 / 鋁屑廢棄物隨之降低；另2024年為確保產品品質，提升電動工具生產期間之測試量，故廢木材混合物重量上升。

## 廢棄物產生與處置

| 廢棄物類型  | 分類      | 項目     | 處置方式   | 廢棄物重量（公噸） |       |       |
|--------|---------|--------|--------|-----------|-------|-------|
|        |         |        |        | 2022      | 2023  | 2024  |
| 非有害廢棄物 | 一般廢棄物   | 生活垃圾   | 焚化（離場） | 15.99     | 16.02 | 16.01 |
|        | 一般事業廢棄物 | 紙類     | 回收（離場） | 21.40     | 14.90 | 18.57 |
|        |         | 鐵／鋁屑   | 回收（離場） | 12.59     | 5.12  | 5.65  |
|        |         | 廢木材混合物 | 焚化（離場） | 9.10      | 9.25  | 28.22 |
| 總計     |         |        |        | 59.08     | 45.29 | 68.45 |



## 水資源及廢污水管理

力肯的水資源使用以生活用水為主，取自自來水公司，使用完畢後則透過下水道直接排至鄰近污水處理廠。另外，在飲用水方面，我們依《飲用水管理條例》及相關法規，每三個月定期採樣檢驗大腸桿菌群濃度等水質狀況，2024年飲水機水質檢測結果皆符合規定。我們也持續向員工倡導節約用水的觀念，希望透過培養員工日常用水的好習慣，減少我們的生活用水量。力肯2022年至2024年之用水量呈下降趨勢，除受產品銷量下滑之影響外，我們於每年檢視公共區域用水設備之漏水情形，3年間共進行9次相關設備修繕與維護，減少水資源浪費。

## 水資源消耗

|                          | 2022    | 2023    | 2024    |
|--------------------------|---------|---------|---------|
| 取水量—取自自來水公司<br>(百萬公升)    | 6.370   | 4.485   | 4.891   |
| 營業收入<br>(新台幣百萬元)         | 641.014 | 393.659 | 730.104 |
| 用水密集度<br>(百萬公升 / 新台幣百萬元) | 0.0099  | 0.0114  | 0.0067  |

註1：根據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 之分析工具 Aqueduct Water Risk Atlas顯示，臺灣水風險屬中低層級(Low-Medium)，因此力肯營運所在地台北市八里區亦屬中低水風險區域

註2：用水密集度 = 取水量 / 年度營業收入



Grace Wu



# 03 多元關懷職場



## 力肯的承諾

我們致力於打造多元共融的職場環境，透過多元人才培育、薪酬福利及人權的重視，期望與員工及社會共同成長。我們推行在地聘用政策，促進當地經濟發展；訂定「教育訓練管理辦法」，打造永續的人才培育機制；遵循「職業安全衛生工作守則」，保障所有工作者之安全與健康。為謹慎預防職業災害，透過危害辨識及風險評估標準，系統性發掘可能的職業危害，並採取適當的控制措施。我們也持續投入社會公益和產學合作，一同和社會建構更加公平、包容和永續的未來。

### 建議優先閱讀之利害關係人

員工  
客戶  
供應商

### 對應聯合國永續發展目標SDGs



### 章節索引

[3.1 多元人才](#)
[3.2 員工薪酬與績效制度](#)
[3.3 員工福利與發展](#)
[3.4 人權](#)
[3.5 職場安全與健康](#)
[3.6 社會共榮](#)

## 3.1 多元人才

力肯信守唯才是用的原則，遵守相關法規，捍衛每位員工的基本人權。同時，我們積極推行在地聘用政策，即聘用八里區在地居民，這不僅能減少通勤時間，幫助員工提高工作效率，還能促進當地經濟發展。這些人才政策展現了力肯對於社會責任的承諾，並為公司及社區創造了永續發展機會。

### 員工組成

截至2024年底，力肯員工總數為 125 人，其中男性有 75 人，女性有 50 人，員工男女比例為 6：4。員工年齡主要區間為 30 至 50 歲，占整體 55.2 %。其中，越南籍員工共計 27 人，占整體 21.6 %，是力肯員工的重要多元化指標。而在地（八里及淡水區）員工共計 72 人，占整體達 57.6%，同時，高階管理階層中，在地（八里及淡水區）居民的人數共計 4 人，占整體高階管理階層的 44 %，顯示我們對於在地聘用政策的高度重視，為公司帶來了更多具地方特色的優質人才。

### 員工結構

| 統計<br>類型 | 勞雇合約 |      |      |    | 勞雇類型 |      |    |    |       |    | 合計  |      |
|----------|------|------|------|----|------|------|----|----|-------|----|-----|------|
|          | 永久聘雇 |      | 臨時聘雇 |    | 全職   |      | 兼職 |    | 無時數保證 |    |     |      |
|          | 人數   | 比例   | 人數   | 比例 | 人數   | 比例   | 人數 | 比例 | 人數    | 比例 | 人數  | 比例   |
| 女性       | 50   | 40%  | 0    | 0% | 50   | 40%  | 0  | 0% | 0     | 0% | 50  | 40%  |
| 男性       | 75   | 60%  | 0    | 0% | 75   | 60%  | 0  | 0% | 0     | 0% | 75  | 60%  |
| 合計       | 125  | 100% | 0    | 0% | 125  | 100% | 0  | 0% | 0     | 0% | 125 | 100% |

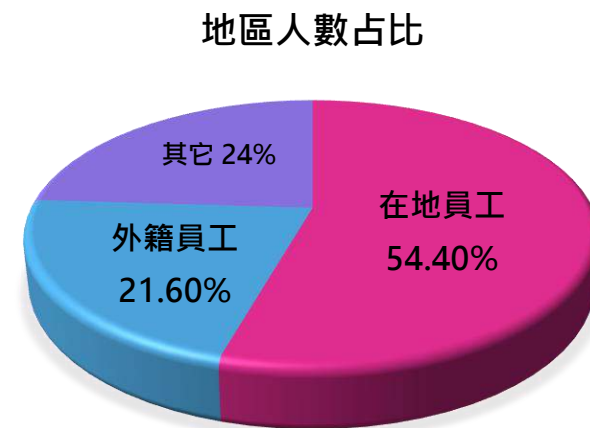
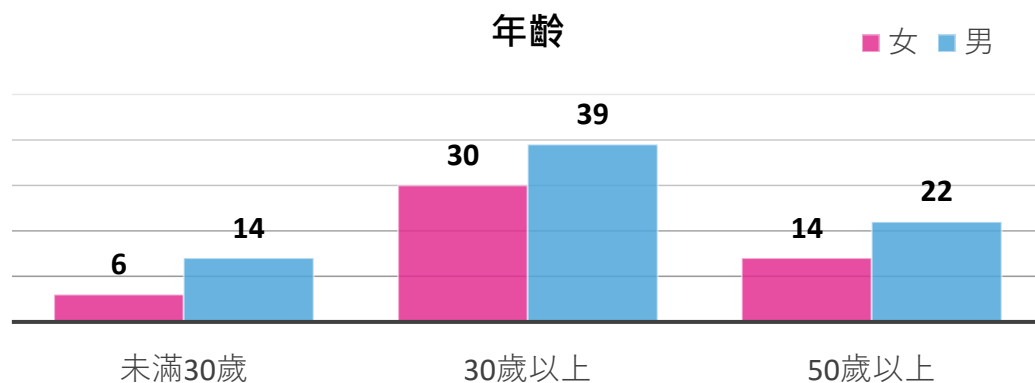
註1：各項員工統計以2024年12月31日之人數與相關資料為基準，而比例為各項數據除以總在職員工數（125人）。

註2：永久聘僱為簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工；臨時員工為簽訂有期限合約的員工。

## 員工多元化指標

| 統計類型 | 年齡    |       |                |       |       |       |     |      | 外籍員工 |       | 在地員工 |       |
|------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|-----|------|------|-------|------|-------|
|      | 未滿30歲 |       | 30歲以上<br>未滿50歲 |       | 50歲以上 |       | 合計  |      | 越南籍  |       | 八里區  |       |
|      | 人數    | 比例    | 人數             | 比例    | 人數    | 比例    | 人數  | 比例   | 人數   | 比例    | 人數   | 比例    |
| 女性   | 6     | 4.8%  | 30             | 24%   | 14    | 11.2% | 50  | 40%  | 27   | 21.6% | 68   | 54.4% |
| 男性   | 14    | 11.2% | 39             | 31.2% | 22    | 17.6% | 75  | 60%  |      |       |      |       |
| 合計   | 20    | 16%   | 69             | 55.2% | 36    | 28.8% | 125 | 100% |      |       |      |       |

註：各項員工統計以2024年12月31日之人數與相關資料為基準，而比例為各項數據除以總在職員工數（125人）。







## 人才招募與留任

力肯強調員工招募的透明與公正，採用多種公開的途徑來選拔和聘用合適的人才。除此之外，我們相當重視人才多元性與包容性，吸引來自不同背景的優秀人才，無論是外籍員工或是高齡工作者，都能在公平的環境中找到適合的職位。另一方面，力肯關注每位員工的長期職業發展，建立穩定的工作環境，確保員工能在公司中持續成長。2024年新進員工共計 24 人，新進率為 19.2%，而離職員工共計 18人，離職率為 14.4%。

### ● 離職員工統計

| 統計類型 | 未滿30歲 |      | 30歲以上<br>未滿50歲 |      | 50歲以上 |      | 合計 |       |
|------|-------|------|----------------|------|-------|------|----|-------|
|      | 人數    | 離職率  | 人數             | 離職率  | 人數    | 離職率  | 人數 | 離職率   |
| 女性   | 2     | 1.6% | 7              | 5.6% | 2     | 1.6% | 11 | 8.8%  |
| 男性   | 3     | 2.4% | 4              | 3.2% | 0     | 0%   | 7  | 5.6%  |
| 合計   | 5     | 4%   | 11             | 8.8% | 2     | 1.6% | 18 | 14.4% |

註：離職員工統計以2024年間之人數與相關資料為基準，而離職率 = 離職員工總數 / 年底員工總數 ( 125人 )。

### ● 新進員工統計

| 統計類型 | 未滿30歲 |      | 30歲以上<br>未滿50歲 |       | 50歲以上 |      | 合計 |       |
|------|-------|------|----------------|-------|-------|------|----|-------|
|      | 人數    | 新進率  | 人數             | 新進率   | 人數    | 新進率  | 人數 | 新進率   |
| 女性   | 6     | 4.8% | 10             | 8%    | 1     | 0.8% | 17 | 13.6% |
| 男性   | 3     | 2.4% | 4              | 3.2%  | 0     | 0%   | 7  | 5.6%  |
| 合計   | 9     | 7.2% | 14             | 11.2% | 1     | 0.8% | 24 | 19.2% |

註：新進員工統計以2024年間之人數與相關資料為基準，而新進率 = 新進員工總數 / 年底員工總數 ( 125人 )。



## 3.2 員工薪酬與績效制度

力肯為激勵員工發揮潛能並達成公司共同目標，在公平的原則下，持續優化薪酬與績效管理，依員工的工作績效、專業能力及貢獻等多項指標，進行綜合評核，進一步促使公司在市場中保有競爭力及長期發展。

### 薪酬制度

力肯建立公正的薪酬制度，2024年力肯女性對男性的平均基本薪酬如下表。另外，每年年終，力肯會針對員工績效評估表現對薪資進行相應調整，以確保每位員工的薪酬與其工作成果相符，也增強員工的忠誠度和整體工作效率。未來，我們將持續關注市場趨勢，並在薪酬體系上做出適時的調整，以提供更具吸引力的職業發展機會。

### 2024年女性對男性的平均基本薪酬

| 員工類別 | 比率    |
|------|-------|
|      | 女性：男性 |
| 高階主管 | 45：55 |
| 中階主管 | 43：57 |
| 初階主管 | 48：52 |
| 非主管  | 46：54 |

註1：平均薪酬為基本薪資加上支付給工作者的額外金額之年度總薪酬。  
額外金額包括分紅獎金、年終獎金、加班費、津貼等。

註2：高階主管 - S8經理級以上（含總經理）；中階主管 - 課長、副理；  
初階主管 - 副課長、組長。

### 2024年年度總薪酬比率

年度總薪酬比率

7.2：1

註：年度總薪酬比率為組織最高之個人年度總薪酬除以所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

年度總薪酬變化比率

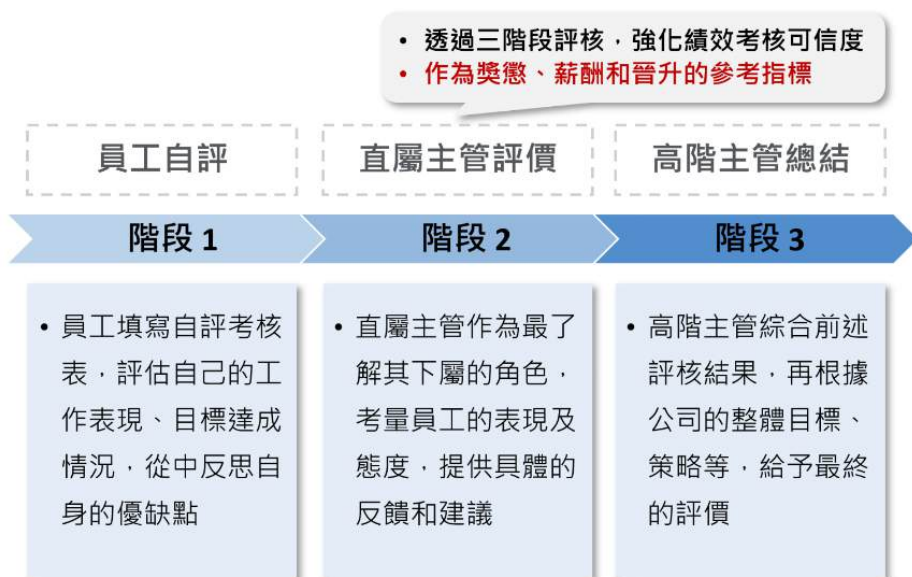
3.6：1

註：組織最高之個人年度總薪酬增加百分比除以所有員工之年度總薪酬中位數增加百分比。  
註：所有員工不包括該薪酬最高之個人。

## 員工績效考核

力肯將員工績效考核分為多個維度，包括工作任務的執行、專業技能、工作態度和考勤等項目，且針對副理級以上員工額外增加領導能力的加評項目，並以三階段機制進行評核，依序由自評、直屬主管評核和高階主管評核。員工將先行填寫自評考核表，對自己的工作表現和目標達成情況進行自我評估，藉此將有助於員工反思自身優勢與待改善之處。接著，直屬主管會根據員工的日常表現、成果及態度等多方面，提供具體的反饋和建議。最後，由高階主管綜合員工自評與直屬主管的評核結果，再根據公司的整體目標和策略，給予最終的評價。

透過每年一次的三階段績效考核，不僅能作為我們針對表現優異的員工給予嘉獎、年終獎金或晉升，以及表現待加強的員工給予懲處的參考指標，同時也有利員工在不同層級的反饋中獲得更清晰的發展方向與成長，以促進勞資間的目標一致性。2024年，力肯員工績效及職業發展檢核覆蓋率為：女性（含主管及非主管）100%，男性主管92%，男性非主管96%，整體檢核覆蓋率維持一定水準，展現公司對員工發展與管理制度的重視。



## 接受績效及職業發展檢核的員工百分比

| 員工    | 檢核人數 | 員工總數 | 百分比  |
|-------|------|------|------|
| 女性主管  | 8    | 8    | 100% |
| 男性主管  | 23   | 25   | 92%  |
| 女性非主管 | 44   | 44   | 100% |
| 男性非主管 | 47   | 49   | 96%  |

註：統計範圍為全職員工人數126人(育嬰留停人員列入考核一人)





## 3.3 員工福利與發展

力肯將員工的健康與福祉視為企業成功的核心要素，為了確保每位同仁在工作與生活之間能夠保持良好的平衡，除了提供完善的健康保險、退休金與育嬰假計畫及員工補助等福利外，我們亦開設豐富的人才培訓課程，協助員工不間斷地學習並在事業上持續成長。未來，我們也將隨著員工需求的變化調整福利及培育政策，力求創造一個積極、友善且具凝聚力的工作環境。

## 員工福利

力肯員工福利除了提供基本的健康保險及補助，也進一步增設許多額外的福利，包含多種表揚績效優異員工的獎金、幫助員工更好地兼顧工作與家庭的子女托育服務等。此外，鑒於行業特性和風險，力肯在傷殘保險方面提供了高於一般標準的保障，例如意外傷害失能給付保險等，以減輕員工在遭遇意外時的經濟負擔，並且強化職場安全。同時，由於力肯擁有較多外籍員工，公司特別為他們提供宿舍補助，從租金優惠、家具供應，到修繕費用補助，一系列的措施能有效幫助他們快速適應在外地的生活。

另一方面，為增進員工退休生活保障，並加強勞雇關係，力肯遵循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，採個人退休金專戶制辦理員工退休金提撥，按員工每月薪資 6% 儲存於勞工保險局設立之個人退休金專戶，同時員工也可以在其每月薪資提撥範圍內，自願提繳退休金。而員工凡工作年資 15 年以上，且年滿 55 歲者，或工作年資滿 25 年以上者，或工作年資 10 年以上且年滿 60 歲者，均可提出自請退休，此外，針對工作年資 15 年以上且年滿 50 歲的表現優異員工，經總經理核准者，給予優惠退休的特殊福利。我們期許同仁可以久任，因此，未來將視訂定優於法規的退休計畫制度為目標，給予更穩固的退休生活保障。





## 福利一覽表

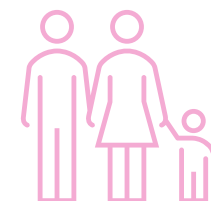
| 福利類別   | 福利項目       | 內容說明                                                                                     |
|--------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 保險類    | 人壽保險       | 為員工投保團體定期壽險，提供同仁生活的基本經濟保障                                                                |
|        | 醫療保險       | 依法為員工投保勞工保險及全民健康保險                                                                       |
|        | 傷殘保險       | 基於工作風險的考量，為員工加保意外事故或職業災害的保險，包括意外傷害失能給付團體險、團體意外傷害險、團體意外傷害保險重大燒傷險、團體職業災害給付險                |
| 薪酬類    | 年終獎金       | 依據公司該年度的經營績效及員工個人績效表現，於歲末發放年終獎金                                                          |
|        | 績效/專案/獎懲獎金 | 不定期針對盡職有功、表現特優者發放績效/專案/獎懲獎金                                                              |
| 禮金、補助類 | 節日禮金       | 凡到職滿三個月的員工，均享有生日禮金、三節及51勞動節禮金或聚餐                                                         |
|        | 新人禮金       | 對於新婚、生育的辛苦同仁，公司以禮金的方式給予祝賀                                                                |
|        | 喪葬及住院補助    | 當員工家庭遭遇變故，我們提供喪葬補助以表慰問；而員工因故需要住院時，也將給予住院慰問金                                              |
|        | 外籍員工宿舍補助   | 為輔導外籍員工更快適應台灣的生活與工作環境，除了提供員工宿舍的租金優惠，也備有完善家具、寢具和電器用品，且在其有修繕需求時，由公司負擔該費用，以實際行動展現我們對外籍員工的關心 |
| 其他     | 員工子女托育服務   | 與幼兒園合作簽約，提供員工更優惠的托育服務方案，讓員工能在子女獲得全面照護的情況下，安心工作                                           |
|        | 年度活動       | 每年舉辦尾牙、摸彩、部門聚餐，以及中秋烤肉等節日活動，藉此促進公司同仁之間的感情                                                 |

## 育嬰假政策

力肯設有完善的育嬰假制度，員工在任職滿半年後，無論性別均可於子女滿三歲之前根據《性別工作平等法》申請育嬰假，並享有合法的薪資保障。此外，我們承諾員工在育嬰假結束後可返回工作崗位，繼續享有職位上的權益，讓新生父母在家庭與職場間能順利銜接。

## 員工育嬰假統計

|                            | 男性   | 女性 | 合計   |
|----------------------------|------|----|------|
| 2024年度享有育嬰假的員工總數           | 4    | 2  | 6    |
| 2024年度申請育嬰假員工總數            | 1    | 1  | 2    |
| 2024年育嬰留停後應復職人數 (A)        | 1    | 0  | 1    |
| 2024年育嬰留停後實際復職人數 (B)       | 1    | 0  | 1    |
| 2023年育嬰留停實際復職人數 (C)        | 0    | 0  | 0    |
| 2023年育嬰留停實際復職後且工作满一年人數 (D) | 0    | 0  | 0    |
| 復職率%= B/A                  | 100% | -  | 100% |
| 留任率%= D/C                  | -    | -  | -    |





## 人才培育

力肯對技術人才培養及能力開創不遺餘力，我們訂定「教育訓練管理辦法」，致力於打造完善的人才培育機制。針對員工在職訓練，各部門需依實際需求，每年訂定次年的訓練計畫及預算，並安排適當的內部教育訓練課程，或外派員工參與相關專業課程，以提升員工專業素養。此外，公司每半年根據需求安排之訓練課程，經由權責主管核准後，管理部負責統籌執行，課程完成後管理部審核結案，並進行教育訓練達成率的統計。而管理部也依此訂立目標，期許教育訓練達成率為90%以上。

為維持高教育訓練達成率，我們依據人力資源需求遴選及建立講師人才庫，由各需求單位推派具有專業知識並有講授能力的同仁，送管理部呈權責主管審核通過後，列入公司講師人才庫。而公司內部如無合適人選時，改由需求單位推薦，再送管理部審核通過。

力肯為確保優良的訓練成果，受訓成績優秀者會列入個人升遷之參考值，我們未來也將持續投資於內外部訓練資源，提供員工每年學習與成長的機會，確保每一位員工的潛力都能得到充分發揮，並與公司共同邁向卓越的未來。



## 2024年員工受訓時數統計

| 員工類別             | 主管<br>(經理含以上) |       | 非主管  |      | 總計   |
|------------------|---------------|-------|------|------|------|
|                  | 男性            | 女性    | 男性   | 女性   |      |
| 受訓總時數<br>(小時)    | 252           | 129   | 441  | 343  | 1165 |
| 該類別員工<br>總人數     | 24            | 8     | 54   | 45   | 131  |
| 平均受訓時數<br>(小時/人) | 10.5          | 16.13 | 8.17 | 7.62 | 8.89 |

註：主管為組長(含)以上和稽核主管。專案職、技術職、專家、顧問、特助皆不列入計算。

## 2024年員工多元教育訓練

|           |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                        |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本教育訓練    | <ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員反恐安全認知講習/新進人員HR人資系統訓練</li> <li>新進人員一般訓練/勞工安全衛生教育訓練/性騷擾宣導訓練</li> <li>上半年度自衛消防訓練</li> <li>下半年度自衛消防訓練</li> <li>勞工安全衛生教育訓練/反恐安全認知講習/性騷擾暴力（霸凌）虐待防制宣導訓練（在職人員3年3小時教育訓練）</li> </ul> |                                                                                                                                                        |
| 各部門內外訓    | 永續發展                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>《風險管理·ESG關鍵》以「風險管理」推動企業永續發展</li> <li>新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務</li> <li>「2024 ESG高峰會：淨零全方位 永續大未來」</li> </ul> |
|           | 稽核人員教育訓練                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>企業舞弊之調查實務與案例解析</li> <li>員工舞弊之法律責任與內控內稽實務</li> </ul>                                                             |
|           | 公司治理                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理-董監事暨公司治理主管初任進修課程</li> <li>「2024世界投資者週 (WIW) 聯合論壇」</li> </ul>                                               |
|           | 品管部                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>量測儀器基礎操作與實務運用</li> <li>三次元實務操作</li> <li>IM8030影像量測儀實務操作</li> </ul>                                              |
|           | 研發部、製造二課                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>示波器量測基礎教學</li> <li>PT/NPT 錐度牙加工及檢查法</li> <li>專利侵權比對分析</li> <li>專利檢索技巧及實務操作</li> <li>專利管理及資料彙總</li> </ul>        |
| 依法回訓      | <ul style="list-style-type: none"> <li>防火管理人訓練複訓班</li> <li>職業安全衛生管理人員安全衛生在職教育訓練班</li> <li>職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練班</li> </ul>                                                                                             |                                                                                                                                                        |
| ISO 稽核員訓練 | <ul style="list-style-type: none"> <li>ISO14001+9001內部稽核員訓練</li> </ul>                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                        |
| 其他        | <ul style="list-style-type: none"> <li>發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班（會計主管進修）</li> <li>化學品控管安全規範MSDS資料/洗眼器操作說明（在職人員化學品教育訓練）</li> <li>外籍同仁生活及宿舍管理辦法（外籍移工宿舍管理及安全注意相關事項）</li> </ul>                                                 |                                                                                                                                                        |



## 3.4 人權

力肯秉持尊重人權的核心價值，致力於遵循國際人權準則，包括《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等基本人權原則與公司所在地法令規範，杜絕任何侵犯及違反人權之行為，確保工作場所的平等與包容。我們也於2024年訂定人權政策以保障現職員工（含契約及約聘人員），亦期許我們的客戶、供應商與合作夥伴恪遵原則，並持續推動多元包容文化，致力於改善職場平權。

## 人權政策

力肯遵循《就業服務法》、《性別工作平等法》等規範，致力於打造一個公平且包容的工作環境，未曾發生差別待遇與任何形式的歧視事件。此外，公司全面禁止聘用童工，並希望所有合作夥伴同樣遵守相關規範，以共同維護基本人權。針對原住民族的權利保障，我們也遵循勞動法令規範，深度尊重原住民族文化，確保雇用政策無差別待遇並提供合理支持。截至目前，公司未曾發生任何侵害原住民權利的事件，並將繼續以高度責任感推動各項相關政策，確保尊重多元文化的承諾得以落實。

### ● 人權政策承諾與規範措施

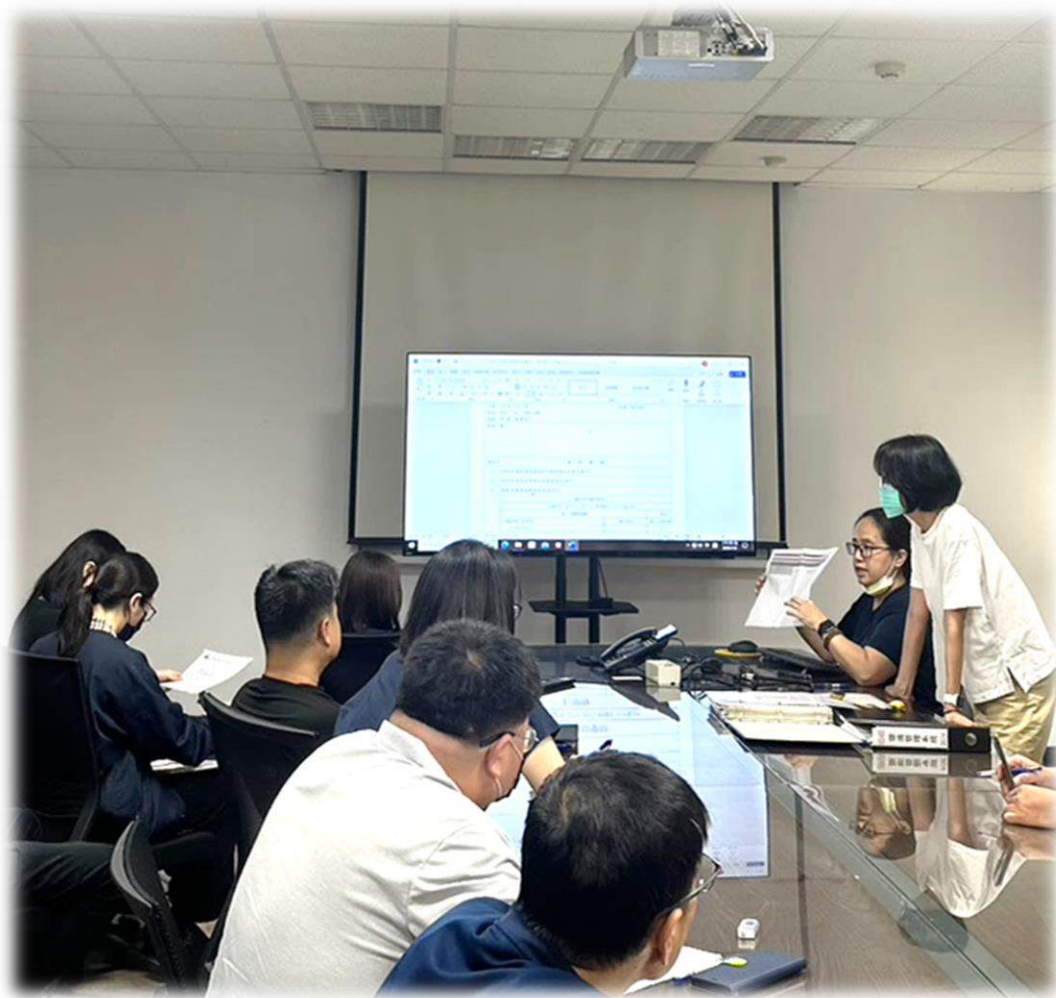
| 人權政策             | 規範措施                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 確保平等機會與多元包容      | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循勞動法令規範，確保雇用政策無差別待遇且不強迫勞動</li> <li>《就業服務法》、《性別工作平等法》等規範，杜絕雇用與就業歧視，對所有員工一視同仁、用人唯才，不因個人性別、性傾向、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等為由，而有差別待遇或任何形式之歧視</li> <li>不非法僱用童工</li> </ul> |
| 強化勞資溝通           | <ul style="list-style-type: none"> <li>為提供正向勞資關係與和諧的工作環境，定期召開勞資會議，建構勞資和諧之職場環境，提供暢通的多元溝通管道與申訴機制</li> </ul>                                                                                                                   |
| 安全與健康的工作環境       | <ul style="list-style-type: none"> <li>提供員工安全的工作環境與必要的急救措施，消弭工作環境中可能影響員工安全與健康之因素，以降低職災風險</li> <li>重視員工工作與生活的平衡，主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作</li> <li>關懷員工健康，定期辦理健康檢查</li> </ul>                                                 |
| 個人資料保護           | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定並落實資訊安全政策，恪遵個資保護相關法規，並透過教育訓練增進員工的資安與個資保護意識，確保所有利害關係人的隱私受到適當保護</li> <li>落實個人資料盤點與管理，除合法特定目的外，不得隨意蒐集、處理、利用個人資料</li> </ul>                                                            |
| 定期檢視及評估人權相關制度及作為 | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢討並評估相關人權政策與措施，以確保制度的有效性與與時俱進</li> </ul>                                                                                                                                           |



## 勞資溝通

力肯目前未設立工會與簽訂團體協約，但為了確保員工的需求能夠得到有效的反映，我們除了依《勞資會議實施辦法》每季定期舉辦勞資會議，也設有員工申訴專線與信箱（申訴管道complaints@depoan.com 由公司內部通訊錄可見），由管理部負責受理，依規定於調查中嚴守保密原則，妥善解決員工提出的問題。2024年力肯共召開 4 次勞資會議，均由勞資雙方各 5 名代表參與會議。

未來，我們將努力發展更多元的勞資溝通管道，並預計於明年度規劃員工滿意度調查，追蹤員工的心聲，同時深入分析調查結果和採取對應行動，希望能藉此增進公司與員工對彼此的瞭解，促進勞資合作，維護勞資關係的和諧。



## 3.5 職場安全與健康

作為氣動工具與釘槍等重型設備的製造商，我們尤其加強安全管理措施，致力於保障員工在工作過程中的身心健康，同時最大限度地減少工作場所的事故風險，特依《職業安全衛生管理辦法》第十二條之一規定，訂定力肯之職業安全衛生管理計畫，專門執行及完成年度內職業安全衛生事項。透過持續推動安全衛生相關計畫與規範、安全教育訓練與風險評估，我們不僅降低職業災害的發生，更營造出有助於員工身心健康的職場文化，讓每位成員都能安心投入工作。

### 職業安全衛生管理

力肯員工人數雖未達法規要求強制設置職業安全衛生管理系統，然而，力肯訂有「職業安全衛生工作守則」保障所有工作者之安全與健康，防止職業災害發生，該工作守則適用於全體事業處所及全體勞工。此外，我們設有職業安全衛生委員會，透過每三個月一次的會議，委員會之勞工代表可於會議中審議安全衛生事項，針對安全衛生政策提出建議，做為勞工、管理者和雇主間的諮商與溝通管道。

### ● 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

| 工作者參與      |      |                                        |
|------------|------|----------------------------------------|
| 職業安全衛生管理人員 | 權責   | 協助擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，指導相關人員執行，並對相關單位提出建議 |
|            | 工作內容 | 廠區巡視，確認人員是否遵守工作安全                      |
|            |      | 落實機械設備之作業檢點（如堆高機）                      |
|            |      | 修訂安全衛生相關計畫與規範（四大計畫、工作規則、管理計畫、自動檢查計畫等）  |
|            |      | 不定期教育訓練實施                              |
|            |      | 職災通報及協助                                |

| 工作者諮商與溝通管道 |      |                                     |
|------------|------|-------------------------------------|
| 開會頻率       |      | 職業安全衛生委員會每三個月一次的會議                  |
| 溝通流程       | 管理人員 | 不定期巡視後與相關單位溝通，提出建議                  |
|            | 委員會  | 於會議中對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調安全衛生相關事項 |

## 緊急應變訓練與計畫

職業安全衛生之工作者訓練主要分為一般職安訓練和消防與急救訓練，指定對象包含新進人員、在職員工、外籍同仁等，除了針對工作性質排定相關訓練，我們亦納入反恐防範、性騷擾防治等教育訓練，提升員工對職場安全與職業道德的認識，確保工作環境的安全與尊重。



## 職業安全衛生之工作者訓練

| 訓練對象 | 訓練類別    | 課程名稱                        | 舉辦場次 | 訓練時數 | 總參與人次 |
|------|---------|-----------------------------|------|------|-------|
| 員工   | 一般職安訓練  | 新進人員反恐安全認知講習/HR人資系統訓練       | 9場   | 1    | 19    |
|      |         | 新進人員一般訓練/勞工安全衛生教育訓練/性騷擾宣導訓練 | 9場   | 3    | 19    |
|      |         | 外籍同仁生活及宿舍管理辦法               | 4場   | 1    | 10    |
|      |         | 勞工安全衛生教育訓練                  | 4場   | 1    | 108   |
|      |         | 反恐認知講習訓練                    | 4場   | 1    | 108   |
|      |         | 性騷擾暴力（霸凌）虐待防制宣導訓練           | 4場   | 1    | 108   |
|      |         | 化學品控管安全規劃/MSDS資料            | 1場   | 2    | 11    |
|      | 消防與急救訓練 | 消防演練                        | 2場   | 4    | 59    |



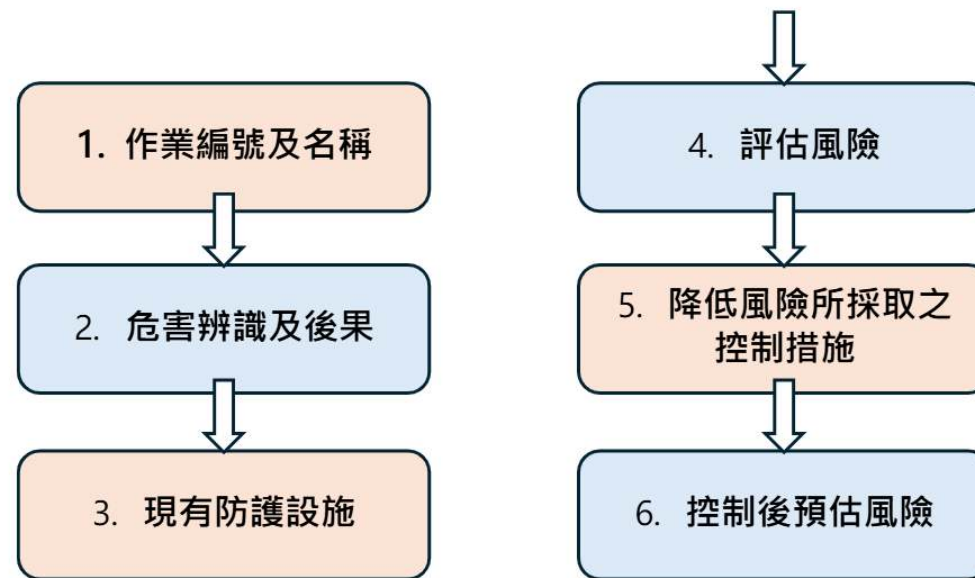
## 危害辨識、風險評估及事故調查

力肯訂定了「職業災害處理及調查作業流程」，明確規範事故發生後的通報單位，以及一般職業災害與重大職業災害各自的處理流程。調查結束後，需填寫完整的調查報告，並進行落實追蹤，確保改進措施的有效實施。最後，完成結案程序及文件歸檔，以作為日後改善與管理的參考依據。

事故調查依據我們訂立之「職業安全衛生工作守則」，當勞動場所發生職業災害時，部門主管或管理、指揮監督人員以及勞工安全衛生人員應立即配合實施災害原因的調查、分析與統計，並據此擬定因應對策。經行政作業程序核定後，相關對策確實執行，提升職場安全管理成效。

力肯除了事故調查之作業流程外，也格外重視風險預防，為了確保勞動場所的安全與健康，我們建立完善的危害辨識及風險評估標準，透過系統性的方法主動發掘可能的職業危害，並依據風險等級採取適當的控制措施，以降低對員工的影響。力肯之風險評估標準中涵蓋六大項目：第一，作業名稱包含例行性及非例行性作業，依照各分項工程拆解至第三階作業；第二，詳述各種危害可能發生的原因、災害的情境及後果；第三，盤點現有防護設施包含工程控制、管理控制及個人防護具等；第四，依據可能性及嚴重度將風險分為1-5級；第五，決定風險降低設施（例如消除、取代、工程控制、管理控制和個人防護具）；第六，預估實際降低風險後之殘餘風險。我們強調預防措施的落實，亦持續監測與改善相關機制，以降低事故發生的可能性。未來，我們將持續優化風險管理流程，提升員工安全意識，共同打造更健康安全的工作環境。

### ● 危害辨識及風險評估標準



## 職業災害

根據統計數據顯示，力肯在2022至2024年間，因職業傷害導致的死亡人數與職業傷害人數均為零，且職業病導致的死亡人數與職業病人數亦均為零。另外，依據員工及非員工之區分需求，員工包含正職、約聘、計時人員等（不含實習生），而力肯之非員工者主要為五位派遣人員和一位研發技術指導顧問，其中派遣人員包含清潔人員和警衛，工作內容涵蓋環境維護、安全管理等職責，並遵守公司的安全規範與相關作業流程。透過職業災害數據的揭露，我們展現對職場安全的重視與透明度。此外，統計數據有助於追蹤職業災害的發生狀況，未來我們也將持續監測與分析職業災害數據，評估既有安全措施的功效，並據此制定更完善的風險管理策略。

### ● 非員工工作者統計

| 非員工工作者類型 | 人數 | 主要執行內容      |
|----------|----|-------------|
| 派遣人員     | 5  | 清潔人員1位、警衛4位 |
| 顧問       | 1  | 研發技術指導      |

## 員工健康促進

在健康促進計畫方面，力肯於2024年提供「次世代疫苗接種」服務，安排八里衛生所與相關醫療人員到廠進行衛生防護，幫助員工完成新冠疫苗接種，參與人數達17人。同時針對「口腔癌篩檢」提供自願性參與的健康服務。此外，我們計畫於2025年進行員工健康檢查，進一步保障員工的健康福祉。

### ● 工作者健康促進



| 活動名稱    | 說明                      | 參與狀況        |
|---------|-------------------------|-------------|
| 次世代疫苗接種 | 提供員工新冠疫苗接種，並安排八里衛生所入廠施作 | 員工參與總人數：17人 |
| 口腔癌篩檢   | -                       | 員工參與總人數：2人  |
| 員工健康檢查  | 預計2025年施行               | -           |



## 3.6 社會共榮

企業與社會的共榮是推動永續發展的關鍵，我們致力於將自身資源與影響力投入公益事業與教育合作，積極創造更具包容性與共享性的環境。我們堅信，透過回饋社會與促進知識交流，不僅能實現企業責任，更能為社會帶來長遠而深遠的正面影響。

### 社會公益

力肯長期關注社會公益，並致力於回饋社會，促進社會福祉。我們積極參與各項公益活動，持續進行捐助，幫助需要關注的社群與弱勢團體。例如，力肯於2024年捐款給新北市愛社區關懷協會，以實際行動支持長者、弱勢兒少及農業與觀光發展的社區關懷工作，希望能藉此為改善台灣社會問題盡一份力。而我們深知創造更多有意義的社會價值為所有企業的重要責任，因此，未來力肯將繼續加強與各界合作，一同推動環保、健康等社會事業，為構建更加公平、包容和可持續的未來貢獻我們的力量。

### 產學合作

力肯深信，專業技術是不斷創新的原動力，而台灣作為製造專業的搖籃，擁有眾多優秀的年輕學子。基於此，力肯在產學合作方面積極與國內大專院校攜手推動創新研究計畫，涵蓋材料、製程及性能優化等領域。例如，2014至2024年間，我們與大同大學陸續合作完成多項專案，建立了長達10年的友好合作關係，透過研究用料處理及鋼材製程技術的開發，顯著提升了製造效能與品質。這段長期的合作，不僅專注於技術的優化，也重視台灣年輕學子的專業培育，將學術研究與產業應用緊密結合，為人才發展提供實質支持與共榮的環境。展望未來，力肯將秉持教育與產業共同成長的願景，致力於推動台灣製造業的技術創新。我們相信，這樣的合作不僅帶來產業與學術的雙贏，更能為社會進步與可持續發展注入強大的活力。





# 附錄

## ● GRI準則索引表

|            |                                               |
|------------|-----------------------------------------------|
| 使用聲明       | 力肯實業股份有限公司已依循GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間資訊 |
| 使用的GRI 1   | GRI 1：基礎2021                                  |
| 適用的GRI行業準則 | 於本報告書報導期間尚無適用之GRI行業準則發布                       |

| 指標             | 揭露要求         | 報告章節     | 說明                  | 頁碼 |
|----------------|--------------|----------|---------------------|----|
| GRI 2：一般揭露2021 |              |          |                     |    |
| 組織及報導實務        |              |          |                     |    |
| 2-1            | 組織詳細資訊       | 1.1 關於力肯 |                     | 16 |
| 2-2            | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書   |                     | 5  |
| 2-3            | 報導期間、頻率及聯絡人  | 關於本報告書   |                     | 5  |
| 2-4            | 資訊重編         | -        | 本年度為第一本永續報告書，無資訊重編  | -  |
| 2-5            | 外部保證/確信      | -        | 力肯已規劃於2025年度進行第三方確信 | -  |

| 指標     | 揭露要求             | 報告章節          | 說明                                                      | 頁碼 |
|--------|------------------|---------------|---------------------------------------------------------|----|
| 活動與工作者 |                  |               |                                                         |    |
| 2-6    | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 1.1 關於力肯      |                                                         | 16 |
| 2-7    | 員工               | 3.1 多元人才      |                                                         | 48 |
| 2-8    | 非員工的工作者          | 3.1 多元人才      |                                                         | 48 |
| 治理     |                  |               |                                                         |    |
| 2-9    | 治理結構及組成          | 1.2 治理組織架構    |                                                         | 20 |
| 2-10   | 最高治理單位的提名與遴選     | 1.2 治理組織架構    |                                                         | 20 |
| 2-11   | 最高治理單位的主席        | 1.2 治理組織架構    |                                                         | 20 |
| 2-12   | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 董事長的話         |                                                         | 3  |
|        |                  | 永續管理          |                                                         | 7  |
| 2-13   | 衝擊管理的負責人         | 永續管理          |                                                         | 7  |
| 2-14   | 最高治理單位於永續報導的角色   | 關於本報告書        |                                                         | 5  |
|        |                  | 永續管理          |                                                         | 7  |
| 2-15   | 利益衝突             | 1.3 董事會運作     | 本公司於年報揭露董事於其他董事會任職之情形，以及具控制力股東。詳細情形請參閱本公司2024年年報        | 23 |
| 2-16   | 溝通關鍵重大事件         | -             | 另有重大事件溝通情形，請詳見公開資訊觀測站，2024年力肯共發布25條重大訊息，皆以財務及治理人事相關資訊為主 | -  |
| 2-17   | 最高治理單位的群體智識      | 1.3 董事會運作     |                                                         | 23 |
| 2-18   | 最高治理單位的績效評估      | 1.3 董事會運作     |                                                         | 23 |
| 2-19   | 薪酬政策             | 1.3 董事會運作     |                                                         | 23 |
| 2-20   | 薪酬決定流程           | 1.3 董事會運作     |                                                         | 23 |
| 2-21   | 年度總薪酬比率          | 3.2 員工薪酬與績效制度 |                                                         | 51 |

| 指標             | 揭露要求            | 報告章節         | 說明      | 頁碼 |
|----------------|-----------------|--------------|---------|----|
| 策略、政策與實務       |                 |              |         |    |
| 2-22           | 永續發展策略的聲明       | 董事長的話        |         | 3  |
| 2-23           | 政策承諾            | 3.4 人權       |         | 58 |
| 2-24           | 納入政策承諾          | 1.4 誠信經營     |         | 25 |
| 2-25           | 補救負面衝擊的程序       | 3.4 人權       |         | 58 |
| 2-26           | 尋求建議和提出疑慮的機制    | 3.4 人權       |         | 58 |
| 2-27           | 法規遵循            | 1.4 誠信經營     |         | 25 |
| 2-28           | 公協會的會員資格        | 1.1 關於力肯     |         | 16 |
| 利害關係人議合        |                 |              |         |    |
| 2-29           | 利害關係人議合方針       | 利害關係人與重大議題鑑別 |         | 9  |
| 2-30           | 團體協約            | -            | 力肯無成立工會 | -  |
| 重大主題           |                 |              |         |    |
| GRI 3：重大主題2021 |                 |              |         |    |
| 3-1            | 決定重大主題的流程       | 利害關係人與重大議題鑑別 |         | 9  |
| 3-2            | 重大主題列表          | 利害關係人與重大議題鑑別 |         | 9  |
| 3-3            | 重大主題管理          | 利害關係人與重大議題鑑別 |         | 9  |
| 公司治理           |                 |              |         |    |
| 3-3            | 重大主題管理          | 利害關係人與重大議題鑑別 |         | 9  |
| 經濟績效           |                 |              |         |    |
| 3-3            | 重大主題管理          | 利害關係人與重大議題鑑別 |         | 9  |
| 201-1          | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.1 關於力肯     |         | 16 |
| 201-3          | 定義福利計劃義務與其它退休計畫 | 3.3 員工福利與發展  |         | 53 |
| 201-4          | 取自政府之財務援助       | 1.1 關於力肯     |         | 16 |



| 指標      | 揭露要求                   | 報告章節         | 說明 | 頁碼 |
|---------|------------------------|--------------|----|----|
| 誠信經營    |                        |              |    |    |
| 3-3     | 重大主題管理                 | 利害關係人與重大議題鑑別 |    | 9  |
| 205-3   | 已確認的貪腐事件及採取的行動         | 1.4 誠信經營     |    | 25 |
| 206-1   | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動   | 1.4 誠信經營     |    | 25 |
| 風險管理    |                        |              |    |    |
| 3-3     | 重大主題管理                 | 利害關係人與重大議題鑑別 |    | 9  |
| 職業安全衛生  |                        |              |    |    |
| 3-3     | 重大主題管理                 | 利害關係人與重大議題鑑別 |    | 9  |
| 403-1   | 職業安全衛生管理系統             | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 403-2   | 危害辨識、風險評估及事故調查         | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 403-3   | 職業健康服務                 | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 403-4   | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通   | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 403-5   | 有關職業安全衛生之工作者訓練         | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 403-6   | 工作者健康促進                | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 403-9   | 職業傷害                   | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 403-10  | 職業病                    | 3.5 職場安全與健康  |    | 60 |
| 人才吸引與留任 |                        |              |    |    |
| 3-3     | 重大主題管理                 | 利害關係人與重大議題鑑別 |    | 9  |
| 401-1   | 新進員工和離職員工              | 3.1 多元人才     |    | 48 |
| 401-2   | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 3.3 員工福利與發展  |    | 53 |
| 401-3   | 育嬰假                    | 3.3 員工福利與發展  |    | 53 |

| 指標               | 揭露要求                    | 報告章節          | 說明 | 頁碼 |
|------------------|-------------------------|---------------|----|----|
| 供應鏈管理            |                         |               |    |    |
| 3-3              | 重大主題管理                  | 利害關係人與重大議題鑑別  |    | 9  |
| 204-1            | 來自當地供應商的採購支出比例          | 2.3 供應鏈管理     |    | 40 |
| 人才培育與發展          |                         |               |    |    |
| 3-3              | 重大主題管理                  | 利害關係人與重大議題鑑別  |    | 9  |
| 404-1            | 每名員工每年接受訓練的平均時數         | 3.3 員工福利與發展   |    | 53 |
| 404-3            | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比     | 3.2 員工薪酬與績效制度 |    | 51 |
| 溫室氣體與能源管理        |                         |               |    |    |
| 3-3              | 重大主題管理                  | 利害關係人與重大議題鑑別  |    | 9  |
| 302-1            | 組織內部的能源消耗量              | 2.4 環境管理      |    | 42 |
| 302-3            | 能源密集度                   | 2.4 環境管理      |    | 42 |
| 302-4            | 減少能源消耗                  | 2.4 環境管理      |    | 42 |
| 305-1            | 直接（範疇一）溫室氣體排放           | 2.4 環境管理      |    | 42 |
| 305-2            | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放         | 2.4 環境管理      |    | 42 |
| 305-4            | 溫室氣體排放強度                | 2.4 環境管理      |    | 42 |
| 一般主題             |                         |               |    |    |
| 經濟與治理面指標         |                         |               |    |    |
| GRI 202：市場地位2016 |                         |               |    |    |
| 202-1            | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 3.2 員工薪酬與績效制度 |    | 51 |
| 202-2            | 雇用當地居民為高階管理階層的比例        | 3.1 多元人才      |    | 48 |

| 指標                      | 揭露要求                  | 報告章節          | 說明         | 頁碼 |
|-------------------------|-----------------------|---------------|------------|----|
| 環境面指標                   |                       |               |            |    |
| GRI 303：水與放流水2018       |                       |               |            |    |
| 303-3                   | 取水量                   | 2.4環境管理       |            | 42 |
| GRI 306：廢棄物2020         |                       |               |            |    |
| 306-3                   | 廢棄物的產生                | 2.4環境管理       |            | 42 |
| 306-5                   | 廢棄物的直接處置              | 2.4環境管理       |            | 42 |
| 人與人權面指標                 |                       |               |            |    |
| GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 |                       |               |            |    |
| 405-1                   | 治理單位與員工的多元化           | 1.2 治理組織架構    |            | 20 |
|                         |                       | 3.1 多元人才      |            | 48 |
| 405-2                   | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率       | 3.2 員工薪酬與績效制度 |            | 51 |
| GRI 406：不歧視 2016        |                       |               |            |    |
| 406-1                   | 歧視事件以及組織採取的改善行動       | -             | 2024年度無此情事 | -  |
| GRI 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  | 2.2 產品品質與安全   |            | 37 |
| GRI 417：行銷與標示 2016      |                       |               |            |    |
| 417-2                   | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 2.2 產品品質與安全   |            | 37 |
| 417-3                   | 未遵循行銷傳播相關法規的事件        | 2.2 產品品質與安全   |            | 37 |
| GRI 418：客戶隱私 2016       |                       |               |            |    |
| 418-1                   | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴   | 1.5 風險管理      |            | 26 |