

Logah

2025力銘科技永續報告書

LOGAH SUSTAINABILITY REPORT 2025

目錄
Contents

- 永續績效與亮點
- 永續發展策略承諾
- 關於本報告書

附錄

- 附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表
- 附錄二：SASB永續會計準則對照表
- 附錄三：證券櫃檯買賣中心永續揭露指標–電子零組件業
- 附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊對照表



永續管理

1.1 關於力銘科技
1.2 永續承諾
1.3 利害關係人議和
1.4 重大主題鑑別
1.5 重大主題價值鏈邊界



誠信經營

2.1 公司治理
2.2 誠信經營
2.3 營運績效
2.4 卓越品質
2.5 供應鏈管理



環境共生

3.1 氣候風險財務揭露
3.2 能源管理
3.3 溫室氣體排放與污染防治
3.4 水資源管理
3.5 物料與廢棄物管理



友善職場

4.1 人才招募與培育
4.2 員工薪酬與福利
4.3 職業安全與健康

永續績效與亮點

E

2025年力銘耗電度較2024年下降6.84%，總節電度數1,110,692度，減碳518.69公噸公噸CO2e 。
能源密度降低0.017(GJ/營業額(仟元));溫室氣體排放強度降低0.0047(公噸CO2e/營業額仟元)

S

設備、 風險管理、工作安全等培訓共272人次
福利費用合計274,844仟元
可記錄事故率(TRIR)11.286; 0嚴重職業傷害。

G

無因重大資通安全事件導致損失之情事。
召開審計委員會共計15場
年度營收 1,097,310仟元
董事會進修時數共128.5小時
女性董事佔比1/3

100% 處理相關投訴事件
無發生歧視、違反強制勞動、侵害原住民及使用童工不法之情事。
保全人員接受相關人權相關專業訓練，訓練比例100%。

力銘科技永續發展策略承諾

面對極端氣候的威脅、產業轉型及國際永續規範法制化等多重挑戰的年代，考驗著企業的營運管理韌性，更是企業必須審慎面對的未來常態。我們始終相信，唯有突破僵局、多元發展，才能為企業創造長遠價值。

過去一年，我們持續精進公司治理，強化風險管理與資訊透明度，並逐步降低營運對環境的影響，並朝減碳排放目標穩健邁進。同時積極重視職業安全衛生及員工福利，打造安全、健康且多元共融的工作環境，善盡企業公民責任。

永續發展不是一次性的目標，而是持續精進的旅程。本公司將持續關注國際永續趨勢與法規要求，深化ESG管理，強化氣候變遷因應能力，提升供應鏈永續管理，創造企業長期價值，實現經濟、環境與社會共榮。

展望未來，力銘將以穩健治理作為基礎，以多元布局拓展市場，以永續理念引領企業發展，不斷提升核心競爭力與國際競爭優勢，打造兼具經濟效益、社會價值與環境責任的企業。我們相信，每一步穩健前行，都將為企業、利害關係人及下一代創造共享價值。

最後感謝董事會、全體同仁、供應商、投資人與所有合作夥伴的鼎力支持，面對未來，我們充滿企圖心，在動盪中繼續穩健前行，一同構建更美好、更平安的社會。

關於本報告書

2025年永續報告書為力銘科技股份有限公司(以下簡稱力銘、本公司)發行之第二本永續報告書。本報告書依循全球永續性報告標準委員會所發行的GRI永續報告標準(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)之GRI 2021準則，依循GRI 2021年版之8大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性及可驗證性，對應永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)中之-「工業機械與商品」行業及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，加強揭露前項辦法中第4條 - 「永續揭露指標 - 電子零組件業」及第4之1條 - 「氣候相關資訊」，並參酌氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD）進行編制，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，誠摯邀請大家了解力銘在ESG的永續作為及具體行動。

範疇與原則

本報告書所揭露之資料為2025年1月1日至2025年12月31日，內容包含力銘科技股份有限公司、力銘汽車配件(蘇州)有限公司及蘇州瑞登科技有限公司(以下稱力銘臺灣、蘇州力銘、蘇州瑞登)之經濟、環境與社會、公司治理各面向之績效表現，無資訊重編之情事。財務數據與合併財務報告揭露範疇一致，報告中所有財務數字皆以新臺幣為計算單位，財務數據係經會計師查核後簽證後之公開資訊，展現於環境永續、社會承諾與公司治理之行動與績效。

為求報告書及績效的完整性，部分內容包含2025年之前及之後的資訊，內容資訊若涵蓋非此範圍之相關資訊，將於報告書中備註說明。本報告書之資料及數據係由總公司各部門與海外各廠提供，由ESG永續小組彙整編輯，經主管複核修訂，未來依金融監督管理委員會所發佈「永續發展路徑圖推動時程 」，做外部查證確信之推進。

報告書發行時間與頻率

報導期間：2025年1月1日至2025年12月31止。
本次發行日期：2026年8月。
未來發行頻率：每年發行一本，發行頻率與年報一致。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

·力銘科技股份有限公司/ESG永續小組
·公司地址：高雄市左營區菜公一路62巷15號
·電子郵件：esg@logah.com
·公司網站：https://www.logah.com/
·股票代號：3593

1

永續管理



1.1關於力銘科技
1.2永續承諾
1.3利害關係人議和
1.4重大主題鑑別
1.5重大主題價值鏈邊界

1.1關於力銘科技

力銘科技股份有限公司於2003年成立，2009年03月16日上市，目前實收資本額約6億，總公司位於高雄市。集團目前於中國及越南均設立開發製造中心：蘇州力銘、蘇州瑞登、安徽瑞登及越南力銘。主要核心技術在於精密模具設計開發製造，以及精密塑膠件的射出成型，資源設備完整（射出機台規格50T-2,800T），塑件表面處理技術提供零組件噴漆、印刷、燙金、熱融、自動打pin機、電鍍和組裝。另有雙色、氮氣、模內成型、RHCM極冷極熱高光成型，提供客戶垂直整合服務為核心價值。



公司名稱	力銘科技股份有限公司
公司地址	高雄市左營區菜公一路62巷15號
代表人	孫正強
成立時間	2003年12月22日
上市日期	2009年03月16日
股票代號	3593
產業類別	電子零組件、消費性電子產品
實收資本額	新臺幣608,254,490 元
資本總額	新臺幣2,000,000,000元

註:2025/06/27 董事會改選，原代表人尤惠法先生改為孫正強先生







子公司列表

子公司名稱	營運地點	營業/服務項目	持股狀態
力銘汽車配件(蘇州)有限公司	江蘇省吳江市松陵鎮友明路888號	模具設計開發製造 塑膠成型與各項表面處理： AIO電腦、液晶顯示器、智慧音箱、 生物科技自動給皂.消毒相關產品 電競遊戲機系列、水下智慧潛水產品、 動力智能浮板、智能潛水手機殼、攝影支架 智慧電動平衡車、滑板車及智慧冰箱背板、自動掃地機、智慧機器、AI智能家用健身顯示器等智能居家產品。 電動工具系列、新能源工程車電池包系列 電子書 交通工具飾件成型 客製半自動治工具開發設計與製造。	100%
蘇州瑞登科技有限公司	蘇州市高新區馬運路以北/珠江路以東	模具設計開發製造 塑膠成型與各項表面處理： AIO電腦、液晶顯示器、智慧音箱、 生物科技自動給皂.消毒相關產品	100%
安徽瑞登電子科技有限公司	安徽省滁州市經濟技術開發區鎮江路186號	交通工具飾件成型	100%
越南力銘科技有限公司	越南海防市越和坊高安工业组CN5-CN6号地块	塑膠成型與各項表面處理： 路由器、無線接收器、伺服器等網通商品	100%
勝力智慧建築科技股份有限公司	臺北市中山區民權東路3段2之1號15樓	智慧建築物管之軟硬體建置買賣業務	100%

公司沿革

2003
力銘科技股份有限公司登記成立，登記資本額四億元，實收資本額一億元。

2004
取得ISO 9001品質系統認證。
導入ERP系統。
無鉛 LCD TV Inverter 開始生產。
子公司力銘汶萊成立。
獲得經濟部投資審議委員會核准投資大陸蘇州廠

2005
LCD TV Inverter 獲得Panel 廠商認證。
蘇州廠正式生產。

2006
取得ISO 14000環保系統認證。
引進策略聯盟夥伴光寶科技(股)公司，並參與董事會運作。

2007
榮獲2004~2006 Technology Fast50 臺灣區第一名。
興櫃掛牌。
子公司力銘香港成立。
榮獲2004~2006 Technology Fast50 亞太區第二名。

2008
孫公司蘇州力寶成立。
證期局核准上市。

2009.03
正式掛牌上市。

2011.03
竹北總公司喬遷至新辦公室：竹北市台元街36號5樓之3。

2012
PV Inverter通過德國VDE最新認證VDE-AR-N 4105通過IEC 62109-1-2認證。
PV Inverter通過ROHS認證。

2013
成立品牌事業部。

2014
蘇州隆登廠廠獲得TS16949汽車行業質量體系認證。
子公司樂陽成立。
孫公司樂暟薩摩亞成立。
孫公司樂暟薩摩亞取得蘇州隆登100%股權。

2015
取得三麗鷗圖像授權。
總公司遷址至新辦公室：高雄市左營區菜公一路62巷15號。
取得迪士尼圖像授權。

2016
蘇州隆登廠遷至105畝新廠：蘇州市吳江區友明路888號。
總公司產業類別由「光電業」改為「電子零組件業」。
子公司蘇州力銘合併子公司蘇州力寶。

2017
蘇州隆登廠獲得VZQC2 UL零部件追溯性認證。
子公司力銘汶萊遷冊至塞席爾。
捐款中山大學建立力銘科技西子灣圓夢獎學金。

2018
蘇州隆登廠獲得安全生產標準化三級企業認證。
蘇州隆登廠完成噴塗車間升級改造工程。
蘇州隆登廠完成16949轉版認證，舊版TS16949更名為IATF16949。

2019
蘇州隆登廠榮獲蘇州市市級平安企業稱號。
蘇州隆登廠購入吹塑機台，導入吹塑底座成型技術。
蘇州隆登廠購入雙料射出機4台。
蘇州隆登廠戶外水下產品動力浮板整機塑殼量產。
蘇州隆登廠平衡車產品量產。
蘇州隆登廠導入多色印刷技術。
蘇州隆登廠VOCs注塑機廢氣收集系統完成投入使用。
蘇州隆登廠榮獲吳江區勞動關係和諧企業稱號。
蘇州隆登廠通過江蘇省安全生產標準化二級創建證號。

2020
蘇州隆登廠榮獲吳江區安全生產委員會頒發百千萬工程示範企業。
蘇州隆登廠榮獲江蘇省安全生產協會頒發安全生產標準化二級企業。
蘇州隆登廠車間升級人機分離潔淨室。
蘇州隆登廠生物科技自動洗手液機/自動消毒液機系列產品量產。
蘇州隆登廠注塑膠車間優化，採用人機分離作業。
蘇州隆登廠榮獲高穩定精密顯示器外殼工程技術研究中心稱號。
蘇州隆登廠榮獲高新技術企業培育入庫。
本公司取得俊輝科技有限公司100%股權。
蘇州隆登廠與小衛生物科技有限公司合作，引進衛智科技有限公司進駐蘇州隆登產業園區。
蘇州隆登廠榮獲吳江區應急管理局頒發租賃廠房示範企業。

2021
蘇州隆登廠榮獲亞馬遜工廠資訊安全管理體系許可。
蘇州隆登廠噴漆廠間優化升級，導入水性UV製程。
應中國政府藍天計畫（VOC）要求，長安路噴漆廠進行升級改造（即可噴低VOC油性漆，亦可噴水性漆及UV漆）。
集團資源整合，併購蘇州瑞登科技有限公司。
導入新能源汽車客戶沃爾特，其電池包產品順利出貨。

2022
購入MG-MC乾冰清洗機，快速對模具進行免傷害清洗，提升工作效率。
導入新客戶上海炎鑫汽車飾件與OMEGA凱迪拉克CT5/CT6項目生產。
導入新產品，HA1百度新能源汽車飾件項目生產。
導入BYD車飾件項目生產。

2023
導入小米機種供應鏈新客戶康佳。
子公司力銘越南科技有限公司成立。

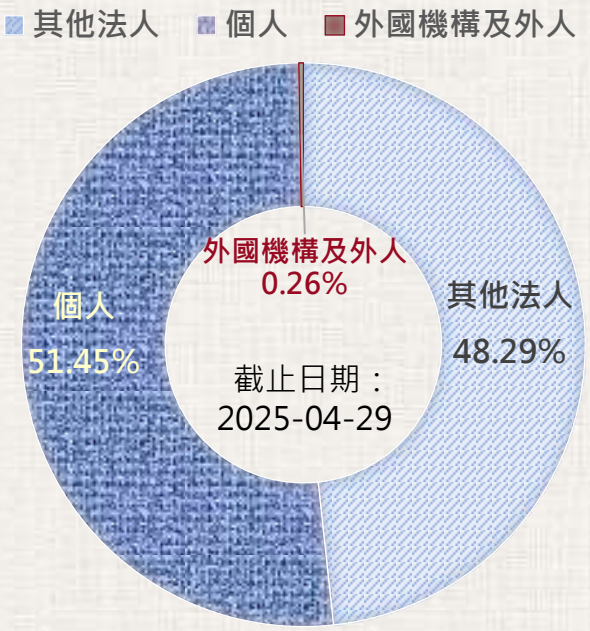
2024
蘇州隆登廠依據3D/5S要求進行升級改造優化，逐步實現精益生產。
子公司安徽瑞登科技有限公司成立。

2025
成立子公司勝力智慧科技(股)公司
蘇州隆登股權處分．原機台、客戶轉移至蘇州力銘

主要產品與服務

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量(千PCS)	金額(仟元)	銷售量單位
塑膠機構件	大陸、美國、臺灣、越南	AIO、3C、網通、顯示器、小家電、交通工具...	42,378	1,018,964	千PCS
模具	大陸、美國、臺灣、越南	客戶產品模具	-	73,015	-
合計				1,091,979	-

2025股東結構 持股比例(%)



公協學會參與

本公司為求產業發展及提升產品品質，持續透過參與公協會組織，以促進與同業之間的經驗分享及交流，如下表所示：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
港都會(社團法人高雄港都上市櫃企業家協會)	會員
中華民國籃球協會團體會員理事	常務理事
桃園生物技術服務商業公會	理事長

新事業子公司-勝力智慧建築科技股份有限公司　2025.11

- 由本公司100%轉投資子公司『勝力智慧建築科技股份有限公司』。
- 營業項目包含：電器承裝等營造之弱電工程，建材零售、批發，景觀、室內設計裝潢，不動產買賣、租賃，以及一般廣告服務業等。
- 定位為「智慧建築方案服務商」，以系統整合軟硬結合產品方案商，打造建築數據平台、SaaS平台公司。

設備銷售、整合服務 → 專案整合、維運服務

社區智慧包裹櫃



巡邏機器人



機電採購及維護



物業管理



1.2永續承諾

本公司支持國際勞動相關人權規範，依循《聯合國工商企業與人權指導原則》與《責任商業聯盟行為準則》，要求全體同仁從事日常工作及執行業務時遵守相關規範。根據國際勞工組織公約、國內勞動基準法和聯合國關於兒童權利和消除對婦女所有形式歧視的公約規定擬定「力銘集團社會責任聲明書」。

力銘推動所有員工應隨時遵守所有法律、規範及公司內部規章辦法，秉持誠信、公平及符合商業道德之原則，致力於一切商業活動之進行。本守則內容明確規範公司對賄賂行為、利益衝突、以及公司資產與名譽保護之相關規定。為此，公司已訂定「道德行為準則」、「員工誠信防範作業程式」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程式及行為指南」等制度，建立明確之反貪腐及反賄賂體系，並不定期進行教育與宣導，以確保全體員工對公司誠信原則之遵循，相關政策如下：

職安政策

- 設立環境安全衛生管理單位，由最高管理階層帶領，持續落實監督及改善，確保有效執行。
- 遵守 ISO 標準(ISO 14001/ OHSAS 18001)、與廢棄物相關法規業規範，降低環境衝擊。

品質政策

- 通過並維持有效第三方認證IECQ QC 080000：2017，制定進料、製程巡檢、成品檢驗管理章程確認產品出貨前各階段巡檢。
- 落實客戶導向的績效管理，創造產品與服務的競爭優勢
- 追求持續改善，滿足客戶需求
- 在原有3C產業領域基本上，著力開發自主品牌客戶及產品
- 開發新工藝，提高附加價值
- 導入自動化設備，提升效率及降低成本
- 面臨網通5G商機：加強路由器產品開發力度
- 隨著大眾對清潔消毒意識的提升，自動清潔消毒機將成為首選的明星產品，加大該系列產品生產
- 全球電動能源車全面導入，隨著全球環保意識的提升，新能源產品市場前景明朗，加速此類產品開發量產

人權政策

根據國際勞工組織公約、國內勞動基準法和聯合國關於兒童權利和消除對婦女所有形式歧視的公約規定擬定「力銘集團社會責任聲明書」

- 不得參與任何與公司利益衝突的活動或擁有與公司利益相衝突的個人利益。
- 嚴謹保護本公司、客戶、供應商的機密資訊、資產及智慧財產權。
- 禁止向客戶、供應商或政府官員贈送禮物、禮金或其他贈品。
- 不得在任何地點提供、給與、索求或收受任何形式的賄賂或回扣。
- 誠實、準確地報告所有商業交易。
- 接受或安排任何業務款待均應符合一般商業禮節之常規，不能過於頻繁或造成大量且不必要的支出，更不能讓客戶或廠商認為餽贈或款待是與本公司建立或維持業務往來的必要條件。

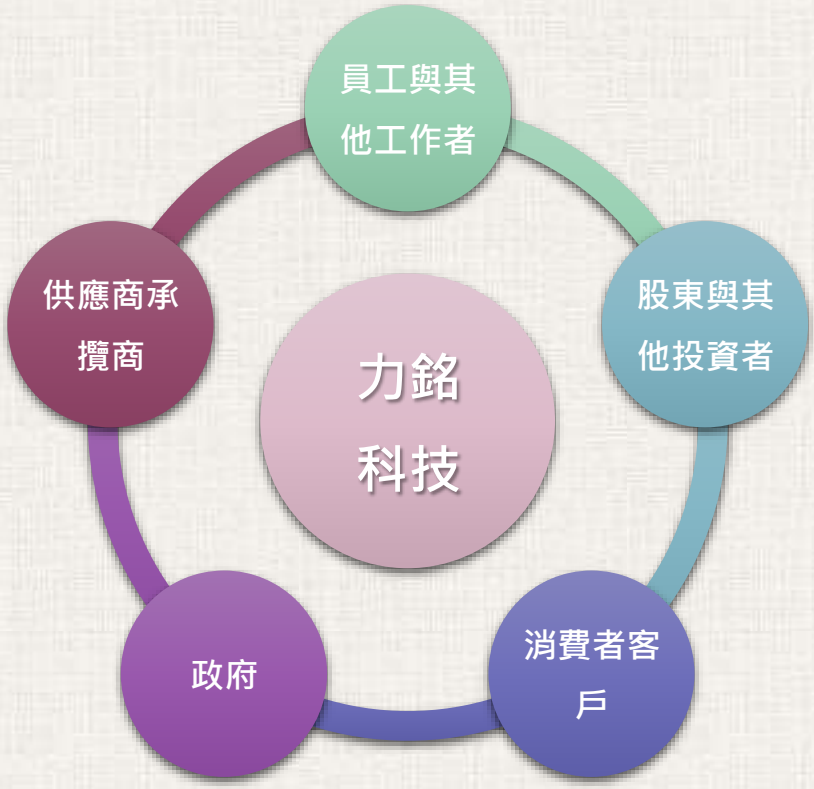
環境政策

本公司承諾，以ISO 14001規範為精神，不僅完全遵守營運據點所在地的環保法規，更關注全球最新環境議題，領先採取環境友善做法，有效利用能/資源保護環境，並持續尋求進步，努力防止環境污染。亦遵循國家法規進行廢棄物處理。為了減少本公司執行業務時造成環境的衝擊，我們將會：

- 在任何決策程式中都要考慮到對環境的衝擊。
- 提昇員工對環境保護的意識，並鼓勵員工以保護環境的態度落實在工作中。
- 透過再生、再利用來減少浪費，並購買使用資源回收材料的製品，以使再製品可有效且經濟的被使用。
- 有效率的使用材料、各種資源及能源。
- 和供應商及物流夥伴合作，以環境保護為作業方向。
- 避免使用有害物質，並儘可能的尋找替代品。
- 確實執行ISO 14001。
- 定期的檢討環境政策，持續努力改善我們在環境保護上的表現。
- 蘇州隆登電子環評監測報告。

1.3利害關係人議和

力銘科技為落實永續經營之目標與願景，針對ESG(Environmental環境保護、Social社會責任、Governance公司治理)三方面，依循GRI Standards 2021利害關係人鑑別準則，由公司代表及各部門主管按AA1000利害關係人議合標準：依賴性(Dependency)、責任(Responsibility)、影響(Influence)、多元觀點(Diverse perspectives)、張力(Tension)五項要素根據其影響的方式進行評分。再由外部專家針對經濟、環境及人群(包含人權)對公司所產生之實際或潛在、正面或負面之影響鑑別進行第二輪評分，並參考同業利害關係人之類型，與公司同仁共同討論、檢視各類型利害關係人與本公司之關聯性。最終討論結果，確認**員工與其他工作者、股東與其他投資者、政府、供應商/承攬商及消費者/客戶**等5類為本公司2025年度之利害關係人。



利害關係人溝通管道

力銘科技重視各利害關係人之意見，為確保瞭解各利害關係人的需求、對公司的期許以及關注之永續發展議題，本公司提供多元化之溝通管道與互動機制。除即時回應之外，並將利害關係人之建議及結果做為本公司推動企業社會責任及永續發展之參考。

與各利害關係人溝通之管道與頻率如下表所示：

利害關係人溝通管道與成效

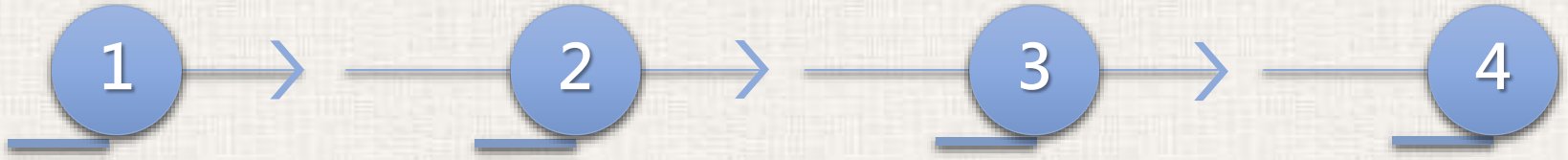
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
股東與其他投資者	使機構投資人明確瞭解公司長期發展策略及財務、業務概況，也藉此瞭解機構投資人對公司的建言及想法，並向決策者反映相關建言，作為日後公司策略方向之考量。	● 年度股東常會 ● 每年依規定發行年報於股東會發送 ● 每年度召開法人說明會 ● 於公開資訊觀測站公佈經營狀況及重大訊息 ● 公司官方網站設有投資人專區 ● 股東專線/信箱	● 每年一次 ● 每年一次: ● 每年一次: ● 不定期 ● 即時 ● 即時	● 每年舉辦1次股東會及法人說明會，2025加開一場臨時股東會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況 ● 股東回饋意見已納入公司政策，精進治理

利害關係人溝通管道與成效

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工和其他工作者	員工為公司的重要資產。為積極吸引與培育優秀人才，提供具競爭力的薪酬及福利制度外，同時創造讓員工感受尊重、安全與穩定的工作環境，力求在職業生涯實踐自我、發揮潛能，與公司並肩前行與成長茁壯。	• e-mail • 電話專線 • 網站 • 協商會議 • 電子郵件法遵宣導或行政相關公告事項 • 職工福利委員會 • 教育訓練 • 部門會議 • 個別溝通	• 即時 • 即時 • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 需要時立即召集 • 需要時立即召集	• 員工權利、福利有各項意見時，鼓勵同仁表達看法，再進行投票表決溝通，進而達成共好的勞資關係。教育訓練帶領同仁瞭解時令法規與業務專業，培養同仁判斷與溝通能力。 • 員工和其他工作者可即時透過e-mail或電話專線表達意見並進行溝通 • 不定期進行勞資協商，充分尊重員工及其他工作的意見 • 電子郵件溝通4封 • 職工福利委員會議4次 • 電子郵件法遵宣導或行政相關公告事項-17次 • 個別溝通19次 • 全體員工教育訓練--5場 • 主要負責人與安全員在線培訓44H • 每周一、二、五固定召開各部門主管會議
政　府	身為企業公民之一，全力配合政府的相關政策，並徹底遵循政府規範，以維持與政府之間的良好關係。	• 公文往來 • 公開資訊觀測站 • 不定期配合主管機關進行查核 • 公聽會 / 記者會 • e-mail • 會議 • 電話 • 拜訪	• 即時 • 即時 • 不定期 • 不定期 • 即時 • 不定期 • 即時 • 不定期	• 共收到政府/主管機關共32封公文 • 回應政府/主管機關共14封公文 • 公開資訊觀測站發布210次訊息
供應商/承攬商	我們龐大的產品與服務鏈，仰賴眾多供應商/承攬商穩定的支持	• e-mail • 電話專線 • 供應商評鑑	• 即時 • 即時 • 定期	• 透過e-mail或電話、微信'方式，充分進行雙向溝通 • 2025年度共評鑑5家廠商
消費者/客戶	消費者/客戶喜歡我們的產品與服務，是業務發展的關鍵	• 營業部 • 客服專線 • email拜訪 • 客戶滿意度調查	• 即時 • 即時 • 即時 • 每年1、4、7、10月	• 即時回應客戶申訴事件，並即時處理改善達 • 客戶滿意度調查：對象為前一季前5大出貨量之客戶

1.4重大主題鑑別

- 力銘科技於編製永續報告書過程中導入重大性分析，遵循GRIStandards2021、SASB行業主題以及參考同業之永續作為，每兩年辦理一次大型利害關係人問卷調查與完整議合。因2025營運範疇無重大變動，經檢視後沿用前次報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。詳細鑑別流程如下：



瞭解組織脈絡

力銘科技參考相關永續議題包含GRI主題準則、SASB準則、SDGs與本公司上年度報告書之重大主題等，彙整出33個永續議題

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

第一階段評分：由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於10分者為本公司之重大主題，但SASB列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

第二階段評分：公司重大主題鑑別由公司代表、各部門主管或員工依公司營運活動、商業行為、組織運作在特定永續主題上，對於整體經濟發展、環境永續保護、社會公平與人權維護影響程度的觀點，請您依據(無影響/衝擊、輕微影響/衝擊、有一定影響/衝擊、中度影響/衝擊、顯著影響/衝擊)，進行下列永續主題的評分勾選，作為第一階段評分的加權平均。

評估衝擊顯著性

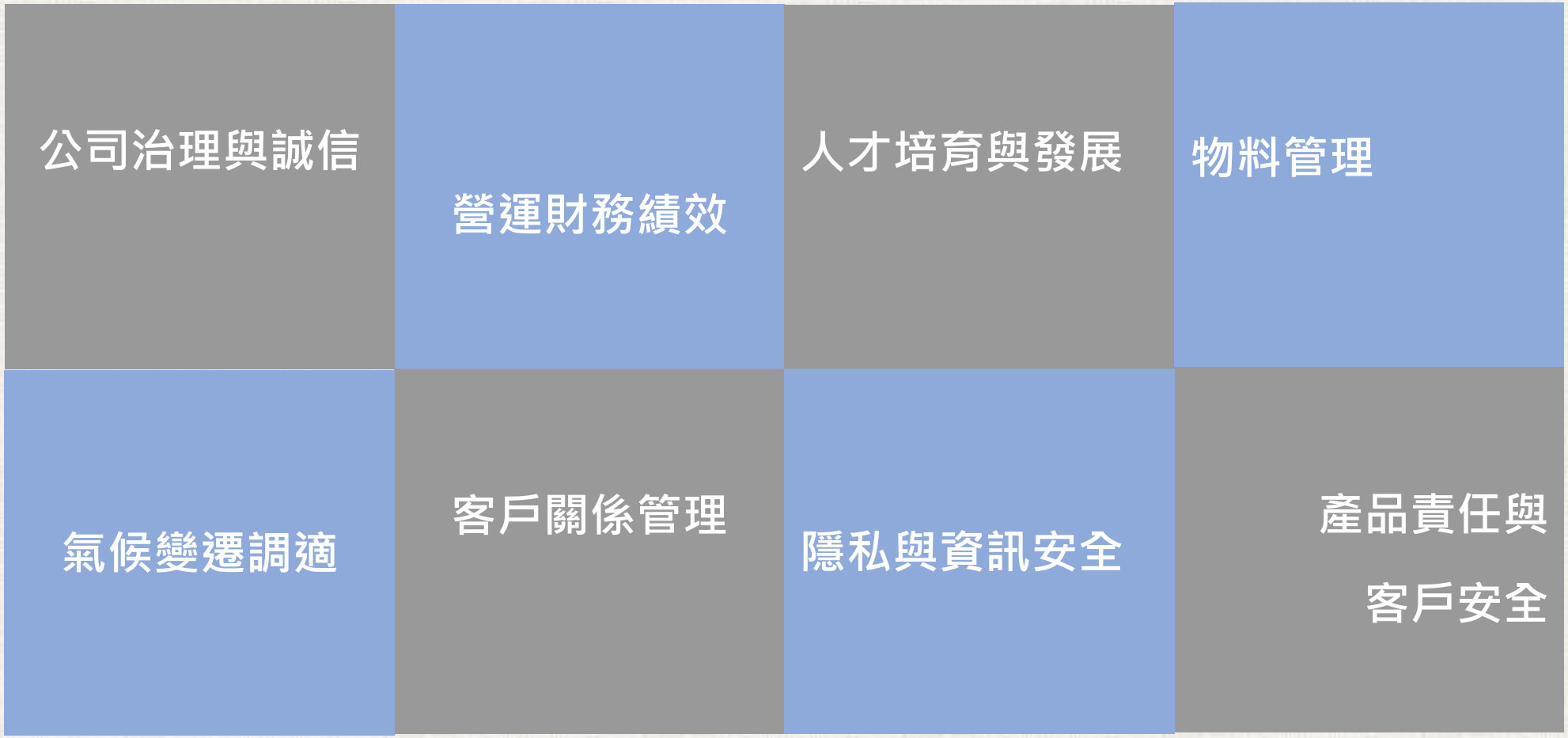
評分結果經外部專家與公司單位主管於會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定11項的重大性永續議題。

永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把11項重大性永續議題歸納出8個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

經評分結果及公司同仁共同討論確認，公司治理與誠信、營運財務績效、氣候變遷調適、客戶關係管理、人才培育與發展、原物料管理、隱私與資訊安全及產品責任與客戶安全等8項為本公司2025年度之重大永續議題，並列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。



1.5重大主題價值鏈邊界

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊。

重大主題	對應指標	管理揭露之章節	內部		外部			
			力銘科技	員工與其他工作者	股東與其他投資者	消費者/客戶	政府	供應商/承攬商
公司治理與誠信	自訂主題	二、誠信經營	■	■	□	▲	□	▲
氣候變遷調適	自訂主題	三、環境共生	■		□		□	
客戶關係管理	自訂主題	二、誠信經營	■		□	▲		▲
人才培育與發展	GRI 404	四、友善職場	■	■				
原物料管理	GRI 301	三、環境共生	■					▲
營運財務績效	GRI 201	二、誠信經營	■	■	□	▲	□	▲
產品責任與客戶安全	GRI 416	二、誠信經營	■			▲	□	▲
隱私與資訊安全	GRI 418	二、誠信經營	■			▲		▲

2

誠信經營



2.1公司治理

2.2誠信經營

2.3營運績效

2.4卓越品質

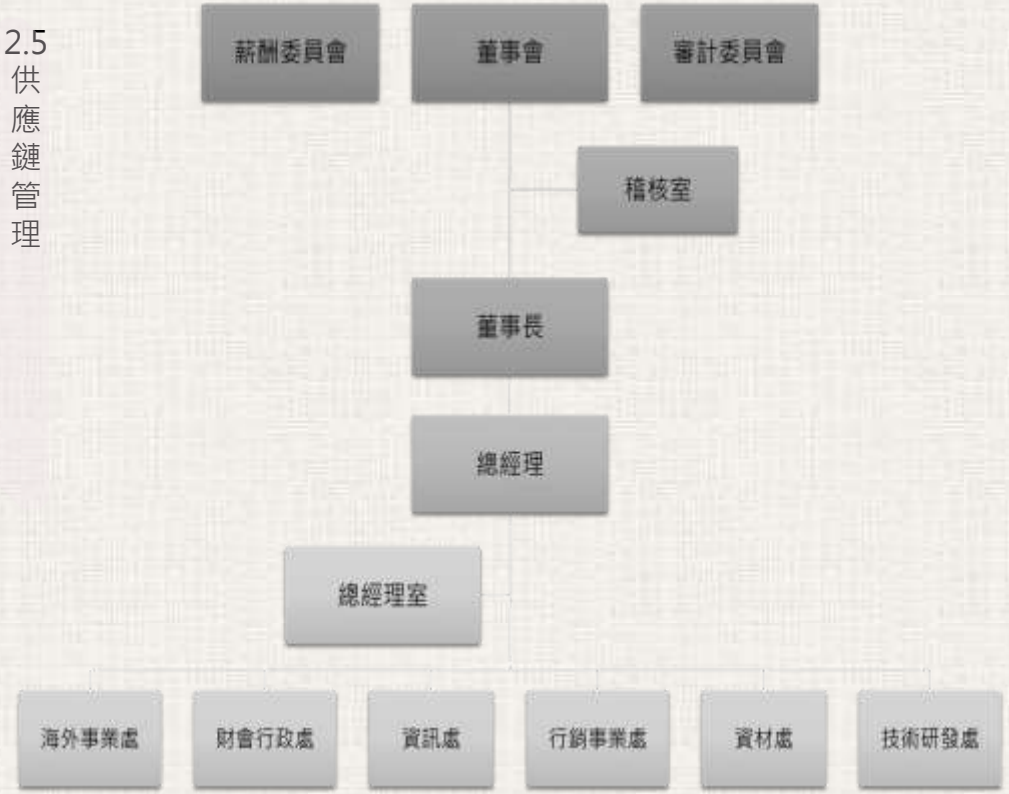
2.5供應鏈管理

重大主題： 公司治理與誠信	
重要性	確保公司經營符合政府及相關監管單位之要求，保障股東及相關利害相關人權利
影響與衝擊	【正面衝擊】透過公司加强與預防社會、人權相關議題，並減緩公司營運對於環境的衝擊 【負面衝擊】若發生誠信經營、公司治理等事件，將為組織直接造成之衝擊
政策	依「誠信經營守則」訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。 作業程序及行為指南適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。
策略	完善的公司治理機構，含獨立董事及監察人，並設有審計及策略委員會與內部稽核單位，有效管控營運成本與發展方向。 【補救措施】若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。
目標與標的 (短期)	● 女性或外國籍董事佔比30% 以上 ● 100% 處理相關投訴事件
目標與標的 (中期)	強化董事會結構與運作，全體董事進修時數 符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定
目標與標的 (長期)	● 落實誠信經營與反貪腐宣導訓練，杜絕任何不誠信行為 ● 遵守相關法規，避免裁罰事件發生
管理評量機制	高階主管會議、年度董事會
績效與調整	● ·年度貪腐事件0件 ● 2025女性董事席次達30%

2.1公司治理

2.1 公司治理
2.2 誠信經營
2.3 營運績效
2.4 卓越品質
2.5 供應鏈管理

力銘科技有限公司組織圖



各部門業務職掌

部門	各單位工作執掌
董事長 總經理	1. 董事會召開、記錄與決策追蹤。
	2. 股務相關事宜。
	3. 公司營運策略規劃。
	4. 公司整體營運改善專案推動、工作流程效率評估與改善。
	5. 海外分支機構營運管理。
稽核室	1. 依風險評估，擬定本公司及子公司年度稽核計劃、執行及追蹤。
	2. 本公司及子公司內部控制制度及自行檢查作業、規章辦法、預算與政策執行情形之查核與評估。
	3. 調查、評估內部控制制度之健全性、合理性、有效性及執行情形，提供改善建議。
	4. 定期向審計委員會報告稽核業務及列席董事會報告。
海外事業處	1.負責海外子公司之控管、海外業務佈局規劃與推動。
財會行政處	1. 擬定、建立、推動及維護公司有關的資金管理。
	2. 會計、財務及稅務等事務之辦理。
	3. 公司整體人力資源的規劃及執行。
	4. 總務、環境及安全衛生制度的規劃與執行。
	5. 協助公司處理法律及智慧財產權相關事務，並提供法律建議。
資訊處	1. 資訊規劃及推動維護電腦作業的軟硬體系統及網路系統。
	2. 導入及維護ERP系統，並管理ERP資訊資料。
行銷事業處	1.維繫客戶關係以強化業務掌握。
	2.蒐集市場情報以利營業規劃參考。
	3.掌握應收帳款資料，確實控制客戶信用額度。
	4.新市場暨新客戶之開發。
資材處	1. 採購及審核發包原物料、機器設備等重大資本支出。
	2. 規劃督導與執行進出口及運輸、倉儲及關務作業。
技術研發處	1. 新產品開發及舊產品變換之企劃、分析、評估等計劃研擬。
	2. 產品利潤計劃及開發成本之研判、分析、估算。
	3. 有關產品之經濟情報、市場活動及競爭廠商產品情報蒐集、整理及分析。
	4. 設計技術標準之建立與執行檢討及修正。
	5. 協助由生產至銷售服務上的技術、品質、成本等有關問題之解決。
	6. 客訴問題處理及技術服務。

董事會多元化與獨立性

- 力銘訂定董事遴選制度，全體董事之選任程序公開及公正，依管理辦法「董事選任程序」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等之規定，董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等，亦需要有營運判斷能力、經營管理能力、危機處理能力、領導能力及決策能力等。

2.1 公司治理 2.2 誠信經營 2.3 營運績效 2.4 卓越品質 2.5 供應鏈管理

董事會成員資訊(更新至2026/6/16)

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期 註1	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	孫正強	男	50歲以上	2025/6/27	交通大學EMBA碩士 政治大學企業管理碩士 台灣大學化工系學士 沛波鋼鐵(股)公司總經理 易通展科技(股)公司董事長 久陽精密(股)公司董事長 晶宴生活創意(股)公司董事長	台豐資本(股)公司董事長 利百景(股)公司獨立董事 常瑾科技(股)公司獨立董事 中華民國藍球協會常務理事 生豐資本(股)公司董事長 生豐一號投資(股)公司董事長 台灣數位光訊科技(股)公司獨立董事 御旗國際(股)公司董事長 竹陞科技(股)公司獨立董事 凱衛資訊(股)公司董事 育觀管理顧問(股)公司董事長 東凱投資(股)公司董事長 東典光電科技(股)公司董事長 科沃斯先進(股)公司董事長	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	何易蒼	男	30~50歲	2025/6/27	明志科技大學工管系學士 億昌工程股份有限公司董事長 漢輝投資股份有限公司董事	恆美建設股份有限公司董事長 勝輝建設股份有限公司董事長 金勝源建設股份有限公司董事長 漢輝投資股份有限公司董事 鴻勝地產股份有限公司董事長 何家發投資股份有限公司董事長 冠奕建設股份有限公司董事	✓	✓	✓	✓		✓	✓
董事	周維正	男	30~50歲	2025/6/27	聖約翰大學國際商務學士 幸福空間股份有限公司總經理	幸福空間股份有限公司董事/總經理 知呈資本股份有限公司董事長 基瓦諾國際股份有限公司董事 世豐一號資本股份有限公司監察人 世豐三號資本股份有限公司監察人 宣辰資本股份有限公司董事 海峽會美食股份有限公司監察人 世豐二號資本股份有限公司監察人 國際建築經理股份有限公司監察人	✓	✓	✓	✓	✓		✓
董事	楊宗翰	男	30~50歲	2025/6/27	政治大學財務管理系碩士 鴻騰精密科技(股)公司董事會秘書 鴻騰精密科技(股)公司投資人關係總監 鴻騰精密科技(股)公司企業發展處總監	碩聯創業投資有限公司董事長 御旗國際(股)公司董事 凱勝綠能(股)公司獨立董事 東典光電科技(股)公司董事	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳則語	男	30~50歲	2025/6/27	國立台灣藝術大學學士 新竹攻城獅職業籃球隊助理教練 / 蘇州場館運營總監	御旗攻城獅助理教練		✓	✓				✓
董事 註2	沈昱廷	男	30~50歲	2026/5/14	真理大學資管系 捷仕通運股份有限公司	生豐資本股份有限公司 副總經理 台灣彪馬股份有限公司 經理		✓	✓			✓	✓

本公司董事之選舉，均應依照「公司法」第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之，依前項規定列入之獨立董事候選人，其已連續擔任本公司獨立董事任期達三屆者，應於公告前項審查結果時併同公告繼續提名其擔任獨立董事之理由，並於股東會選任時向股東說明前開理由；而獨立董事中至少一人應具備會計或財務專長，且兼任其他公開發行公司獨立董事不得逾三家。

董事會成員資訊(更新至2026/6/16)

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期 註1	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
獨立董事	邱寶桂	女	50歲以上	2025/6/27	中國天津南開大學管理學博士 交通大學高階主管經營管理碩士(EMBA) 淡江大學財務金融研究所碩士 久陽精密(股)公司獨立董事 普創通訊(股)公司財務長 聯嘉光電(股)公司財務長 宏致電子(股)公司財務長	鴻星實業(股)公司財務副總 台北商業大學會資系兼任講師 醒吾科大企管系兼任講師 東聯互動(股)公司獨立董事 岱煒科技(股)公司獨立董事 東典光電科技(股)公司獨立董事	✓	✓		✓	✓	✓	✓
獨立董事	盧廷劻	男	50歲以上	2025/6/27	國立政治大學會計研究所碩士 行政院金融監督管理委員會- 主任秘書/資訊管理處處長/參事 中國民國期貨業商業同業公會- 秘書長、副秘書長	輔仁大學經濟系兼任講師 淡江大學風險管理與保險學系兼任講師 東吳大學會計系碩士班特聘助理教授 南山人壽保險(股)公司獨立董事 凌網科技(股)公司獨立董事 聯嘉光電股份有限公司獨立董事	✓	✓	✓	✓	✓		
獨立董事	鍾欣妤	女	30~50歲	2025/6/27	輔仁大學會計系 豐睿會計事務所執業會計師 葉聯生技(股)公司管理部經理	建智聯合會計師事務所執業會計師 福永生物科技(股)公司審計、薪酬委員	✓	✓			✓		✓
獨立董事	蔡文玲	女	30~50歲	2025/6/27	台灣大學法律學系學士 輔仁大學財經法律研究所碩士 交通大學高階主管管理碩士學程 政治大學經營管理碩士 普華商務法律事務所律師 國巨律師事務所資深律師	冠西電子股份有限公司獨立董事 國巨律師事務所合夥律師		✓	✓	✓		✓	✓
董事 註2	陳德樺	男	50歲以上	2025/6/27	東海大學建築研究所碩士 台灣大學管理學院碩士在職專班 李祖原建築師事務所設計師	陳德樺建築師事務所主持建築師 永德國際開發股份有限公司總經理		✓	✓	✓		✓	✓
董事 註2	沈慧誠	男	50歲以上	2025/8/13	政治大學法律系 安馳科技股份有限公司 董事 進泰電子股份有限公司 獨立董事 尼克森微電子股份有限公司 監察人 中華民國證券商業同業公會 理事 久陽精密股份有限公司 董事	美好證券(股)公司 資深副總 亞帝歐光電(股)公司 董事 御頂國際(股)公司 董事 晟欽(股)公司 獨立董事 誠研科技(股)公司 獨立董事	✓	✓					✓

註1:本公司第八屆董事任期至115年6月28日屆滿，於2025/06/27股東常會提前全面改選，並依本公司「董事選任程序」選舉第九屆董事6人，獨立董事4人
註2:法人董事台豐資本股份有限公司改派代表人，代表人陳德樺董事(114.08.13解任)；代表人沈慧誠董事(114.08.13就任、115.05.14解任)；代表人沈昱廷董事(115.05.14就任)。

相關受理作業皆依法進行及公告，保障股東權益，以避免提名權遭壟斷或過於浮濫，保持獨立性，其職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況，致力於股東權益極大化，並優於法規金管會規定，2025年董事會成員計10位，女性董事共有3位，佔全體董事1/3。

董事會成員資訊(2025.06.27改選前)

職稱	姓名	性別	年齡	初次（續）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	尤專法	男	50歲以上	2014/3/28	國立中山大學管理學院高階經營碩士(EMBA) 立宇高新科技(股)公司董事長兼任總經理	力銘科技董事長兼總經理、 立宇高新科技董事長兼總經理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	林淑芬	女	50歲以上	2014/3/28	美國貝克大學管理學院碩士 立宇高新科技(股)公司董事 旭松投資(股)公司董事	立宇高新科技董事 三木國際實業有限公司代表人 德元投資(股)公司監察人	✓	✓	✓			✓	✓
董事	孫正強(註1)	男	50歲以上	2025/4/10	交通大學EMBA碩士 政治大學企業管理碩士 台灣大學化工系學士 浩波鋼鐵(股)公司總經理 易通展科技(股)公司董事長 久陽精密(股)公司董事長	台塑資本(股)公司董事長　御頂國際(股)公司董事長 晶寶生活創意(股)公司董事長　凱勝綠能(股)公司董事長 利百泰(股)公司獨立董事　竹陞科技(股)公司獨立董事 華程科技(股)公司獨立董事　凱衛資訊(股)公司董事 中華民國籃球協會常務理事　奇鋐管理顧問(股)公司董事長 生寶資本(股)公司董事長　東凱投資(股)公司董事長 生寶一號投資(股)公司董事長　東典光電科技(股)公司董事長 台灣數位光訊科技(股)公司獨立董事　科沃斯先進(股)公司董事長	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	楊宗翰(註2)	男	50歲以上	2025/4/10	政治大學財務管理系碩士 鴻騰精密科技(股)公司董事會秘書 鴻騰精密科技(股)公司投資人關係總監 鴻騰精密科技(股)公司企業發展處總監	頎聯創業投資有限公司董事長 御頂國際(股)公司董事 凱勝綠能(股)公司獨立董事 東典光電科技(股)公司董事	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	胡博仁(註3)	男	50歲以上	2017/6/28	國立成功大學工業管理研究所碩士 國立中山大學管理學院高階經營碩士(EMBA) 安侯建業會計師事務所審計部經理 私立中國科技大學國貿系專任講師 私立中原大學會計系兼任講師 國立高雄科技大學、國立屏東科技大學兼任講師	華美會計師事務所執業會計師 / 擎美科技股份有限公司董事 凡事康流體科技股份有限公司董事 / 毅鎰興業股份有限公司監察人 三芳化學工業股份有限公司薪酬委員 / 威鵬環保工業股份有限公司監察人 立宇高新科技股份有限公司法人代表監察人 鼎基先進材料股份有限公司- 獨立董事、審計委員及薪酬委員、永續發展委員兼召集人	✓	✓			✓		✓
董事	張福誠(註3)	男	50歲以上	2018/6/29	中原大學會計系 勤業會計師事務所協理 立宇高新科技(股)公司董事 力士科技(股)公司董事長	眾齊聯合會計師事務所主持會計師 永記造漆工業(股)公司獨立董事 弘高投資有限公司董事 / 金皇投資有限公司董事 京達開發有限公司董事 / 弘慶開發有限公司董事	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	邱基峻(註3)	男	50歲以上	2018/6/29	德國杜賽根大學法學博士 高雄地方法院法官 國立高雄大學法學院兼任助理教授 立宇高新科技股份有限公司董事	經典國際法律事務所主持律師		✓	✓				✓
董事	李謙慶(註2)	男	50歲以上	2018/6/29	國立中山大學管理學院高階經營碩士(EMBA) 立宇高新科技股份有限公司董事 美味的朔媽媽股份有限公司監察人	苗栗南食品有限公司董事長 永興亨投資有限公司代表人 雅博股份有限公司 獨立董事		✓	✓	✓			✓
獨立董事	曹典聰	男	50歲以上	2014/3/28	臺灣大學管理學院會計系 曹典聰會計師事務所執業會計師	華美會計師事務所執業會計師 揚友普科技股份有限公司獨立董事、審計委員及薪酬委員	✓				✓		✓
獨立董事	黃憲雄	男	50歲以上	2014/3/28	美國普渡大學管理學院博士 國立中山大學企業管理學系教授 中鴻鋼鐵股份有限公司獨立董事、審計及薪酬委員	崗林國際工業(開曼)控股(股)公司獨立董事、審計及薪酬委員 崗林國際之子公司越南崗林國際工業股份有限公司 (崗林-KY100%持有之子公司)獨立董事 利百泰環保科技股份有限公司獨立董事、審計委員及薪酬委員 和誼科技股份有限公司獨立董事、審計委員及薪酬委員		✓	✓			✓	✓
獨立董事	傅幼軒	男	50歲以上	2014/3/28	中原大學機械學士 美國西岸大學企管碩士 資訊創業投資(股)公司總經理 / 台灣華智(股)公司總經理 元太科技工業(股)公司總經理 / 群光電能公司獨立董事 敦南科技股份有限公司董事	華恒科技、德律科技獨立董事審計及薪酬委員	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	李漢龍	男	50歲以上	2023/12/28	政治大學地政學系博士 長榮大學校長	長榮大學校長		✓		✓			✓

註1：法人董事光芯股份有限公司於114.04.10改派代表人，原代表人林淑芬董事解任，新代表人孫正強董事就任。
註2：法人董事永興亨投資有限公司於114.04.10改派代表人，原代表人李謙慶董事解任，新代表人楊宗翰董事就任。
註3：法人立宇高新科技股份有限公司於因轉讓持股超過選任時所持有之公司股份數額二分之一為當然解任。

董事獨立性與利益衝突管理情形

- 本公司現有4位獨立董事，獨立董事占比40%，所有外部董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，2025.01.01~2025.04.10由董事長尤惠法暫代本公司總經理一職，2025.04.10新聘任總經理蕭勝原。
- 本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事職行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效，避免利益衝突方式如下：
- 會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。
- 董事間亦應自律，不得不當相互支援。
- 本公司董事、獨立董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。
- 依據本公司《誠信經營作業程序及行為指南》之規定，員工不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

日期	議案內容	參與表決情形
114.04.10	本公司稽核室「稽核報告」及日常行政管理，授權董事長核准案。	尤惠法董事長未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
	提名本公司第九屆董事(含獨立董事)候選人案。	孫正強董事及楊宗翰董事未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
	解除新任董事及其代表人競業禁止限制案。	孫正強董事及楊宗翰董事未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
114.04.21	擬審閱子公司簽署股權轉讓協議案。	尤惠法董事長未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
114.05.12	辦理私募現金增資發行普通股案。	孫正強董事為應募人之一；楊宗翰董事為應募人之法定代表人，以上未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
114.07.11	本公司設立暨租賃台北辦事處案。	孫正強董事長為承租人之法定負責人，未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
	子公司人事異動暨薪資案。	孫正強董事長涉及自身利害關係，於討論及表決時依法迴避，未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
	本公司董事長薪資案。	孫正強董事長涉及自身利害關係，於討論及表決時依法迴避，未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
	本公司海外事業處總經理異動案。	孫正強董事長涉及自身利害關係，於討論及表決時依法迴避，未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
114.08.13	修訂「董事、功能性委員及經理人薪酬辦法」案	獨立董事邱寶桂、鍾欣妤、盧廷劼、蔡文玲未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。
114.12.23	擬辦理第一次私募發行普通股、價格訂定及其相關事宜案。	楊宗翰董事擔任應募人世豐二號資本股份有限公司之董事；何易蒼董事為本公司法人董事涵憶實業有限公司代表人，以上未參與討論及表決，經其餘出席董事及獨立董事意見，同意照案通過。

董事會運作情形

- 本公司董事會以每季召開1次為原則，視需求得加開臨時董事會，董事會主要審查各管理部門提報董事會議案事項，部門依提報議案內容列席董事會備詢，提董事會之議案由提案部門以提案簽呈方式視重大性可事先與董事溝通，使其確能深度瞭解議案內容。
- 本公司於2025年度，透過董事會定期會議及專案報告，向董事會報告各項關鍵重大事件。全年共召開16次董事會議，董事平均出席率達85%，董事會共審議56案，其中涉及組織變動、法規遵循、永續政策變動、重大投資案及資金調度等均屬重大事件。

屆次	職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	應出(列)席次數	實際出(列)席%	備註
第九屆 114.06.27 改選	董事長	孫正強	9	0	9	100.00%	
	董事	沈慧誠	7	0	7	100.00%	114.08.13改選就任 115.05.14改派解任
	董事	陳則語	4	1	9	44.44%	
	董事	陳德樺	0	0	2	---	114.06.27改選就任 114.08.13改派解任
	董事	楊宗翰	9	0	9	100.00%	
	董事	周維正	6	0	9	66.67%	
	董事	何易蒼	8	0	9	88.89%	
	獨立董事	邱寶桂	9	0	9	100.00%	
	獨立董事	鍾欣妤	7	2	9	77.78%	
	獨立董事	盧廷劼	8	1	9	88.89%	
	獨立董事	蔡文玲	8	1	9	88.89%	
第八屆 112.06.29 ~ 114.06.27	董事長	尤惠法	7	0	7	100.00%	
	董事	林淑芬	3	2	3	100.00%	114.04.10改派解任
	董事	孫正強	4	0	4	100.00%	114.04.10改派就任
	董事	胡博仁	5	0	5	100.00%	114.04.22當然解任
	董事	張晉誠	5	0	5	100.00%	114.04.22當然解任
	董事	邱基峻	4	1	5	80.00%	114.04.22當然解任
	董事	李雄慶	2	1	3	66.67%	114.04.10改派解任
	董事	楊宗翰	4		4	100.00%	114.04.10改派就任
	獨立董事	蹇良聰	7	0	7	100.00%	
	獨立董事	蔡憲唐	7	0	7	100.00%	
	獨立董事	傅幼軒	6	0	7	85.71%	
	獨立董事	李泳龍	4	3	7	57.14%	112.12.28增選新任

董事會進修

力銘每年針對董事會成員持續安排多元外部進修課程及講座，經由電子化、多元化、人性化、彈性化之課程設計，促進進修之實質效益、增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能，其中一位董事進修ESG相關課程共3堂，以各個面向深入ESG概念，運用於公司營運發展。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	孫正強	114/06/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3	3
		114/08/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3	3
董事	何易蒼	114/11/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	3
		114/11/25	社團法人中華公司治理協會	誠信經營與洗錢防制	3	3
		114/12/09	社團法人中華民國內部稽核協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	6	6
董事	沈慧誠	114/09/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【公平待客、董監事非常規交易分析與案例探討】	3	3
		114/09/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【企業誠信經營、詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹(含內線交易宣導)】	3	3
董事	楊宗翰	114/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
		114/07/10	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析	6	6
		114/08/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3	3
		114/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	「114年度防範內線交易宣導會」	3	3
董事	周維正	114/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
		114/07/10	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析	6	6
		114/08/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3	3
		114/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	「114年度防範內線交易宣導會」	3	3
董事	陳則語	114/12/15	社團法人中華民國內部稽核協會	商業智慧與數據分析方法	6	6
		114/11/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	3
		114/12/12	社團法人中華公司治理協會	董事會功能性委員會運作實務	3	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	蔡文玲	114/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
		114/10/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3	3
獨立董事	邱寶桂	114/03/14	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	3
		114/06/30	證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3	3
		114/08/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3	3
獨立董事	鍾欣妤	114/03/24	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	3/24(台中)洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3	3
		114/07/04	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	7/4(台北)從司法實務看洗錢防制法	3	3
		114/07/04	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	7/4(台北)企業會計準則公報與金管會最新認可之IFRSs之差異分析	3	3
		114/08/06	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3	3
獨立董事	盧廷劼	114/02/21	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟情勢	1	1
		114/03/26	社團法人中華公司治理協會	開創永續新局研討會	2	2
		114/04/23	社團法人中華公司治理協會	管理會計與ESG創新	1	1
		114/05/08	社團法人中華公司治理協會	企業落實人權，杜絕漂綠行為，實現真實永續	1	1
		114/05/21	社團法人中華公司治理協會	精進董事會及功能性委員會績效評估研討會	2	2
		114/06/27	社團法人中華公司治理協會	多元平等共融(DEI)政策何去何從	1	1
		114/07/09	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
		114/08/28	社團法人中華公司治理協會	企業反詐騙案例宣導	1	1
		114/09/25	保險事業發展中心	保險業防制洗錢暨資恐之應有作為與誠信經營	1.5	1.5
		114/10/03	台北市政府勞動局	性別平等工作法與性騷擾防治法之修正解析與因應對策	1	1
		114/10/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3	3
		114/10/31	社團法人中華公司治理協會	資本市場ESG發展藍圖與策略	1	1
		114/11/21	金管會檢查局	金管會檢查局內部稽核座談會	1	1
		114/12/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	如何閱讀保險業第一本IFRS17財務報告	3	3
		114/12/29	社團法人中華公司治理協會	永續、ESG與競爭法	1	1

董事會績效評估

力銘董事會績效評估之執行，依本公司「董事會績效評估辦法」，依相關規定辦理績效評估，於每年度結束進行董事會內部自評，並將該評估結果作為董事薪資報酬及提名續任之參考。

■受評範圍：整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等。

■評核方式：董事會內部自評、董事成員自評。

■評核頻率：每年執行一次，於次一年度第一季結束前完成

董事會績效評估之衡量項目
對公司營運之參與程度
提升董事會決策品質
董事會組成與結構
董事之選任及持續進修
內部控制

董事成員績效評估之衡量項目
公司目標與任務之掌握
董事職責認知
對公司營運之參與程度
內部關係經營與溝通
董事之專業及持續進修
內部控制

2025年整體董事會績效為「優於標準」；董事成員績效為「優於標準」；審計委員會為「優於標準」；薪酬委員會為「優於標準」。

ESG永續小組

本公司目前無成立永續發展委員會，現有設立 ESG永續小組，由董事長擔任總召集人、以E環境永續、S社會責任、G公司治理三大主軸設置3位管理代表，跨部門統籌並溝通企業永續發展策略。執行方向依據各領域對應之部門，進行鑑別 ESG風險評估與因應措施外，依照永續小組所訂之永續發展策略階段性完成推動目標，共同執行永續行動。並依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形，並將執行進度按季提報董事會，預計於2028年進行查證(協力廠商機構)作業。





薪資報酬委員會

- 為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據「證券交易法」第14條之6第1項及2011年3月18日行政院金融監督管理委員會金管證發字第1000009747號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於2011年9月董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於2011年10月21日正式設立「薪資報酬委員會」。
- 本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。
- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其薪資報酬之內容及數額。

薪資結構

- 依據本公司章程第二十八條、第三十一條及第三十三條規定辦理，其內容如下：
- 第二十八條：全體董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌相關同業水準議定。本公司年度決算如有獲利時，另依本章程第三十三條之規定分配酬勞。本公司獨立董事不論公司營業盈虧，得按月每人支給固定報酬不超過新台幣參萬元。
- 第三十三條：本公司年度決算如有獲利，應先提撥1～3%為員工酬勞(本項員工酬勞數額之20%以上應為基層員工分配酬勞)及提撥不高於1.5%為董事酬勞。前項員工酬勞提撥數由董事會決議以股票或現金分派發放。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依第一項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。
- 董事、總經理及副總經理給付酬金之標準與組合：給付酬金依其學經歷及對公司參與、貢獻程度而有所差異。
- 董事薪資報酬依「董事、功能性委員及經理人薪酬辦法」規定辦理，經薪酬委員會審議並提董事會決議。董事薪酬結合公司經營績效、以組織整體利益為考量，並以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

審議流程

董事、總經理及副總經理給付酬金之訂定程式：由薪資報酬委員會訂定董事、總經理及副總經理之薪資報酬政策及制度之建議案，提交董事會議決執行。

風險連結

酬金給付係根據每位董事、總經理及副總經理對公司營運參與程度及貢獻價值不同而有所差異，與經營績效有直接關聯性且依據未來風險因素而調整，不應引導董事、總經理及副總經理爲追求酬金而從事逾越公司風險之行為，以避免本公司於支付酬金後卻蒙受損失等不當情事。

薪酬與ESG績效的關聯

董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之。該委員會中設有獨立董事以提供外部的薪酬建議，且每年至少召開 2 次會議進行檢視並確保薪資之競爭力與合理性。

總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、退職金等，每年定期揭露於公司年報中。本公司致力於「環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)」永續理念的持續推動，期望創造企業與社會的和諧共榮。

經理人薪酬包含薪資、獎金、退職金等，結構可分為固定薪酬與變動薪酬。固定薪酬，依據職位之職責及相對重要性等要素而定；變動薪酬，則依據該主管負責之營運策略及目標之執行與達成狀況而定，包含財務性指標（財務性指標：營收達成率 (%)、(股東權益報酬率 (%)、營業毛利率 (%)等）。

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次常會，2025年度召開薪酬委員會共計5場。

屆次	職稱	姓名	實際列席次數	委託出席次數	實際列席率(%)	備註
第五屆	召集人	蔡憲唐	2	0	100%	112年8月9日至委任之董事會屆期止，2025年度薪資報酬委員會開會2次
	委員	傅幼軒	1	1	50%	
	委員	蹇良聰	2	0	100%	
第六屆	召集人	邱寶桂	3	0	100%	114年6月27日至委任之董事會屆期止，2025年度薪資報酬委員會開會3次
	委員	鍾欣妤	3	0	100%	
	委員	蔡文玲	3	0	100%	

備註:結算區間2025/1/1~2025/12/31

審計委員會

現行審計委員會由4席獨立董事組成，獨立董事邱寶桂為召集人。本公司審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

·依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
·內部控制制度有效性之考核。
·依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
·涉及董事自身利害關係之事項。
·重大之資產或衍生性商品交易。
·重大資金貸與、背書或提供保證。
·募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
·簽證會計師之委任、解任、報酬及其獨立性及適任性之評估。
·財務、會計或內部稽核主管之任免。
·由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告。
·其他本公司或主管機關規定之重大事項。

本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議，2025年召開審計委員會共計15場：

屆次	職稱	姓名	實際列席次數	委託出席次數	實際列席率(%)	備註
第八屆	獨立董事	蹇良聰	7	0	100%	112.06.29改選連任，114.06.27改選解任，應出席7次
		蔡憲唐	7	0	100%	
		傅幼軒	6	1	85.70%	
		李泳龍	4	3	57.14%	於112.12.28增選新任，114.06.27改選解任，應出席7次
第九屆	獨立董事	邱寶桂	8	0	100%	114.06.27改選就任，應出席8次
		鍾欣妤	6	2	75%	
		蔡文玲	7	1	87.50%	
		盧廷劼	7	1	87.50%	

備註:結算區間2025/1/1~2025/12/31

2.2誠信經營

力銘訂有「性騷擾管理辦法」、「社會責任聲明書」、「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」，並經最高領導者董事長及總經理簽署聲明，保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神騷擾與歧視之不法侵害而致身心理疾病，展現對職場不法侵害為「零容忍」之決心。本公司絕不容忍任何管理階層主管有職場霸淩行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力等不法侵害行為。

本公司制定「員工工作手則」，於總則、僱用、福利、性騷擾防治等篇章，訂定兩性平權、禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等。在營運各環節納入人權議題考量，對象包括員工、客戶、供應商，以及本公司營運據點所在的社會環境，人權相關政策適用於本公司及其轉投資事業、子公司、合資企業、供應商、客戶，確保日常營運及一切商業活動皆符合要求，遵循「責任商業聯盟行為準則」之勞工與商業道德政策推動，每年一次定期檢測同仁對於勞工、道德誠信、童工、勞資關係、強迫勞動、工時與反歧視等核心內容的相關要求：

- 公告並宣導「性騷擾管理辦法」、「社會責任聲明書」
- 提供申訴管道，設有人權、廉潔及道德遵循之申訴檢舉制度，提供有效之申訴管道，供舉報人利用，相關資料須依機密文件方式處理及存檔，確保舉報人不因檢舉而遭受不當處置。
- 簽署各客戶要求之「供應商企業社會責任承諾書」

檢舉措施

力銘科技透過暢通的多元舉報途徑聽取來自內部及外界的聲音，維護利害關係人與公司權益，於公司內部、外部網站設置舉報、申訴、意見反映管道，接受匿名與具名之檢舉，由稽核室與人力資源部門雙受理單位，依性質傳達至專責部門及公司最高管理主管。內、外部舉報管道所收受的舉報事件，均經妥善記錄及追蹤處理，對於舉報者予以保密，避免雙方當事人受到幹擾。

對於接獲的舉報事件，依照案件屬性由特定單位進行調查，採取嚴謹嚴肅態度，謹慎有效處理。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括違規懲處、終止僱傭契約或必要的法律行動。接續配合各種宣導方式，包括公告或溝通座談會等，提高員工認知並防範類似案件再次發生。

本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」明定處理方式，檢舉管道包含「親身舉報」、「電話舉報」及「投函舉報」。

檢舉管道
受理單位：稽核室
檢舉專線：07-3433776#338
檢舉地址：高雄市左營區菜公一路62巷15號
電子信箱：audit@logah.com

除此之外嚴格遵守「勞動基準法」、「安全生產法」之規定，對於同仁作息及出差訂有明確的規章辦法，對於超時工作管理措施，對員工進行百分百教育訓練及宣導，在新人入職提供「員工守則」，說明彈性上下班時間，不強迫加班以及提供各項規定與福利政策：

- 口頭宣導相關政策。
- 新入職員工會有入職培訓，並做相關試題通過考核後準許入職。
- 每年各個部門都會制定年度教育訓練計劃，根據計劃來進行相關教育訓練。

力銘制定「人權政策」並透過供貨商永續風險評估問卷、關鍵供貨商的RBA稽核以及供應鏈管理平臺中的供應鏈員工申訴管道掌控供應鏈的人權風險，亦運用人權盡職調查程式搜集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，修正回饋與持續改善的流程，持續完善供應鏈的人權管理。

為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視件發生，於公司內部網站發布「倡導事項」及辦理性別平等與人權相關教育訓練。本公司招募與雇用員工皆遵循「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別平等工作法」及「勞動法」等勞動與人權相關法規，隨時修正相關制度，於公司內部不定期宣導最新法令。本公司亦有內部控制制度，定期檢視相關規範是否符合法令，檢視其有效性，確保不侵害到原住民的相關權利。2025年無發生歧視、違反強制勞動、侵害原住民及使用童工不法之情事。

力銘科技在法令遵循規範上，公司內部制定相關政策與辦法，並依金管會定義「公司單一事件罰鍰金額累計達100萬元以上」為重大事件。本公司2025年無發生因反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件，無違規事件

反貪腐制度

力銘科技重視公司之誠信道德，推動公司所有員工，應隨時遵守所有法律、規範及公司內部規章辦法，秉持誠信公平及符合商業道德致力於所從事之一切商業活動。本守則內容明確規範本公司關於賄賂行為、利益衝突以及公司資產及名譽保護之規定，防止歧視、不人道、違反經營道德或廉潔風氣等行為，建立良好商業運作，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度。對於員工訂有「道德行為準則」、「員工誠信防範作業程式」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程式及行為指南」，建立明確之反貪腐及反賄賂制度，並不定期進行教育宣導。此外，逢節慶節日，如中秋、端午、年節等節慶時，若有廠商、銀行、客戶透過委託、轉交、或郵寄(含快遞)等方式送達之禮品或禮盒，均統一交由權責單位統籌處理，員工不得私下收受餽贈。

本公司若發生貪腐事件將追究相關人員行政責任，並研提興革建議，導正缺失。涉及刑責者，除持續蒐報情資，函送偵辦外，亦全力配合檢廉單位偵查。

董事會責成由隸屬於董事會的稽核室擔任推動企業誠信經營的專職單位，負責誠信經營政策與防範方案之監督執行，不定期針對誠信經營政策與防範不誠信行為方案之遵循情形進行查核，並將報告交付獨立董事成立的審計委員會，充分落實企業誠信經營的理念。

2025年全體董事接受反貪腐、內控相關教育訓練平均為2小時；針對在職員工雖尚無進行反貪腐及反賄賂教育訓練課程，但以口頭及公告方式向本公司員工進行宣導。

力銘不定期對各營運據點進行內控查核，其內容包含貪腐評估及查核，覆蓋據點包含臺灣總部、中國大陸地區及越南地區，過往2年之查核覆蓋比率達100%。

本公司全力推動廉政行動方案，同時提升公司清廉指標及強化內控制度，充分發揮預警功能，訂有「員工誠信防範作業程式」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程式及行為指南」等規定，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。本公司官網中，設有申訴檢舉管道等資訊，為管理貪腐風險，由本公司稽核室負責貪腐風險評估及調查。於誠信經營之落實，則透過本公司內部控制制度相關規定，由稽核部門定期查核會計制度及內部控制制度之遵循情形，並向董事會報告，2025年度無任何通報事件。

或參閱年報page23~36

2.3營運績效

重大主題： 營運財務績效	
重要性	• 維持客戶品質，遵守法令規定，避免產生商譽與罰款的損害，穩健財務帶來永續經營。 • 善盡企業公民責任，共同創造員工、公司、客戶及股東最大價值。
影響與衝擊	【實際正面】穩健的營業收入能持續維持公司的營運，並增加就業機會，促進當地經濟發展。 【實際負面】受到通貨膨脹與地緣政治的影響，如原材料價格波動。 【潛在正面】全球2050年淨零排放目標，重視低碳投資，集團產業佈局將產生營運新局面。 【潛在負面】產業脈動和國際局勢變化，可能造成過度供給。 【環境負面實際】各類溫室氣體排放，導致全球平均溫度逐年升溫 【經濟負面潛在】再生能源設置條例及碳費相關法規，使企業營運成本增加。
政策	【治理】連結產業供應商及承攬商共同發展，提升整體經濟效益，達成企業永續經營的目標。 【環境】維繫經濟利益的同時，持續投入於環境保護，採取可永續發展的經營模式，減少對環境的負面影響。 【人權】建立公平和尊重的工作環境，並確保勞動權益得到尊重及保護，進而提高整體社會的安定。
策略	• 依照公司佈局及產業的概況，每年度評估未來業務發展的計畫，並且預估未來市場的分析。 • 透過定期與不定期的會議(如董事會)進行未來營運策略的評估。 • 持續強化董事會職能，提升治理架構與資訊揭露，確實遵守各項規範，致力提升利害關係人的信賴。 • 遵循所有適用的國際規範和當地政府的法令，以及遵守道德政策及尊重智慧財產權等相關做法，包含符合勞工法令及人權，營業秘密管理、智慧財產權的保護管理、資訊安全保護、Antitrust(反托拉斯法)規範、FCPA(反海外貪污法)、公平交易法及其相關簽訂保密合約等，並鼓勵員工或利害關係人，可透過內外管道尋求協助獲得適當建議進而提出檢舉，以提早發現防止重大不當之行為。
目標與標的(短期)	• 持續開發新客戶，提供最佳服務品質，加強產品的品質服務。 • 節約能源，提升效率 • 人力配置重新檢視，提升人效5%
目標與標的(中期)	• 加強與臺灣系統廠及品牌廠之資訊連結與流通，致力成為客戶長期選定搭配製造廠商。 • 整合各項供應鏈資源建立共有資源平臺，與其他供應商協同合作，雙方互惠互利降低資源消耗，提高客戶依賴度及品質。
目標與標的(長期)	外銷市場開發，持續發展EMS代工模式（Electronics Manufacturing Service：提供經濟規模及全球各地的電子專業代工製造服務），部分由臺灣接單，大陸、越南生產交貨，並以提升產品毛利為首要目標。
管理評量機制	毛利率提升5%
績效與調整	2025年持續拓展業務之帶動下，塑件營收較2024年成長約21.66%; 模具營收成長101.62%。 2025年整體毛利率提升6.86百分點

力銘科技2025年營業收入為新臺幣1,097,310仟元，較前一年度成長219,872仟元，係因塑膠產品銷售數量提高。

2025年蘇州力銘及蘇州瑞登有取得相關政府補助費用，共計新台幣22,985,491元，本公司並無政治捐獻之情事。

2025年度社區投資主要為支持學校參與全大運體育賽事經費20萬，以及其他地方慈善捐贈款。

力銘科技_經營績效	2024年	2025年
營業收入(仟元)	877,438	1,097,310
營業(運)成本(仟元)	928,597	1,086,046
營業毛利(仟元)	(-51,159)	11,264
營業損益(仟元)	(-201,331)	(-128,821)
營業外收入及支出(仟元)	65	56,311
稅前淨益(仟元)	(-201,266)	(-72,510)
本期稅後淨利(仟元)	(-203,533)	(-77,881)
本期綜合損益總額(仟元)	(-185,751)	(-95,619)
每股盈餘(元)	(-2.19)	(-1.4)
員工福利金額(仟元)	290,497	274,844
股利(仟元)	0	0
員工薪資(含員工福利)(仟元)	244,515	235,841
留存經濟價值(仟元)	0	0
支付出資人款項(仟元)	(-33,523)	(-25,876)
支付政府的款項(仟元)	27,270	1,147
社區投資(仟元)	40	257

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額(元)
高新企業認定	東太湖度假區（太湖新城）經發局	94,500
2022-2024年招用貧困人口退增值稅款	國家稅務總局蘇州市稅務局	526,500
增值稅減免	中國財政部、國家稅務總局	22,364,491
總計		22,985,491

註：
- 政府財務補助：稅收減免、補助計畫、疫情補助。
- 註:此表已換算為新臺幣，匯率換算NTD:RMB=1:4.5


長榮大學
CHANG JUNG CHRISTIAN UNIVERSITY
捐款收據
DONATION RECEIPT
力銘科技股份有限公司(統編:80617029)
捐贈新台幣：貳拾萬元整
承當 熱心支持教育事業受益無窮衷心感謝
114年全大運經費

稅務管理

本公司稅務治理負責單位為財會行政處，而蘇州力銘、蘇州瑞登負責單位皆為各子公司之財務部。各營運據點遵循當地稅務法規，蘇州兩間子公司皆依照「中華人民共和國稅收徵收管理法」善盡納稅義務皆無欠稅之情事，並由該單位最高主管監督及負責相關風險管理，定期向營運單位最高主管報告稅務執行情形，重大交易及決策均經過稅務風險評估，以利稅務治理有效運作。

本公司稅務政策與治理如下：

【稅務方針】

- 遵循與規劃：2021 年系統精進及流程改造有效提升稅務作業效率，本國人各類所得年度申報作業天數因此大幅減少，而我們仍持續進行其他稅務系統之開發，讓科技融入日常作業以提升準確度及效率。
- 專業傳承：建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人制度讓稅務專業知識得以傳承。
- 績效評核：稅務人員工作績效與年度稅務工作計劃高度相關，藉由目標達成狀況評核，並禁止用激進避稅手段來獲取個人績效。



【稅務揭露之確信】

以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

【稅捐稽徵機關】

如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

詳細財報資訊請參考年報網址，
參閱公開資訊觀測站：上市電子零組件業-力銘(3593)。

力銘科技財務年報專區

風險管理

2.1 公司治理 2.2 誠信經營 2.3 營運績效 2.4 卓越品質 2.5 供應鏈管理

力銘科技股份有限公司為維護股東權益、落實公司治理且建立健全風險管理機制，使本公司之經營策略及目標能有效達成，制定「風險管理辦法」以強化風險管理制度。公司治理及ESG永續小組職責如下：

- 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能
- 核定風險胃納(風險容忍度)，導引資源分配
- 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中
- 核定風險控管的優先順序與風險等級
- 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期(至少一年一次)向董事會報告
- 執行董事會之風險管理決策。

氣候變遷與天然災害等環境議題對企業營運及財務影響的衝擊，本公司依照法令要求重視辨識氣候變遷所展開之溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理及符合國際及當地環保法令等。

本公司依據相關法令規章及內部控制制度進行各種風險管理及衡量，每年執行一次內部稽核，依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定進行，將發現缺失分為主要缺失及次要缺失，完成內部稽核後針對缺失單位開立異常缺失改善單，並於管理審查會議中將主要缺失呈報高階主管，缺失部份追蹤並限期調整持續至結案。

2025年內控制度聲明書如下：

力銘科技股份有限公司

內部控制制度聲明書

日期：115年3月11日

本公司民國 114 年度之內部控制制度，依據自行評估的結果，謹聲明如下：

一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。

二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。

三、本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」(以下簡稱「處理準則」)規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1.控制環境，2.風險評估，3.控制作業，4.資訊與溝通，及5.監督作業。每個組成要素又包括若干項目。前述項目請參見「處理準則」之規定。

四、本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。

五、本公司基於前項評估結果，認為本公司於民國114年12月31日的內部控制制度(含對子公司之監督與管理)，包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。

六、本聲明書將成為本公司年報及公開說明書之主要內容，並對外公開。上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第三十二條、第一百七十一條及第一百七十四條等之法律責任。

七、本聲明書業經本公司民國115年3月11日董事會通過，出席董事9人中，無人持反對意見，均同意本聲明書之內容，併此聲明。

力銘科技股份有限公司

董事長： 孫正強

總經理： 蕭勝原



2.4卓越品質

重大主題： 產品責任與客戶安全	
重要性	經利害關係人溝通關注度及沖擊程度分析後，產品責任與客戶安全主題對於本公司相對重要。如不進行產品責任與客戶安全管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的產品責任與客戶安全管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。 追求永續經營的基礎下，產品品質的穩定，方能維持客戶持續使用。
影響與衝擊	【環境負面】產品責任與客戶安全管理不到位會導致環境污染。 【經濟負面】產品責任與客戶安全管理不善，導致企業營運成本增加。 【人權方面】產品責任與客戶安全管理不善會對人身安全產生不利影響
政策	• 符合國際及國內之環保法規並滿足客戶需求 • 強化稽核與認證能力，透過內、外部稽核，以及顧客檢證等方式，持續精進生產技術。 • 全員參與，提升產品價值。滿足客戶需求與符合法規要求。
策略	每年檢視產品責任與客戶安全管理狀況，並議定管理策略；若管理不如預期，本公司亦積極改善，並尋求相關單位共同溝通與協助。
目標與標的(短期)	本公司產品責任與客戶安全管理以2024年為基準年，短期目標為1年內無產品責任和客戶安全問題。
目標與標的(中期)	5年內無產品責任和客戶安全問題。
目標與標的(長期)	10年內無任何產品責任和客戶安全問題。
管理評量機制	本公司依ISO 14001、ISO 9001及IATF 16949及QC 080000內部管理審查程式，每年針對產品責任與客戶安全進行有效性評量。
績效與調整	技術創新升級、流程優化與標準化、團隊能力提升 【年度目標剛好完成】 • 鞏固現有成果 • 風險評估與預警強化 • 加強供應商管理 【年度目標未完成】 • 原因深度剖析 • 策略緊急調整 • 嚴格監督與考核

力銘依照各國際法規標準、自願性準則和環保標章等要求，如REACH、RoHS等，於產品、使用者手冊、CSR網站揭露相關服務資訊與標示。為使消費者能安心選購本公司的產品與服務，本公司已針對所提供的每項產品與服務揭露必要性資訊，在所生產的每項產品及所行銷之商品包裝及說明上，詳列產品品名、料號、材質、生產日期、產品環保要求各種原料、成分、有效日期、原產地、保存條件及使用說明等資訊，使客戶能明瞭各項產品相關資訊，並列有消費者服務專線電話，提供疑問及解答。所提供予消費者的各項產品與服務其標示與說明皆符合相關法規及安規要求，另主動導入食安管理系統與認證標章，已進行評估之產品百分比全為100%。

除此之外，力銘生產基地自2019年起積極研發智慧製造，進而節省人力，目前截至2025年年底已累積74項專利申請通過，包含：蘇州力銘共31項，2024年通過6項；蘇州瑞登共43項，2025年通過2項。

本公司於2025年未發生違反有關產品與服務之健康和安全、資訊與標示相關法規，以及行銷傳播相關法規之事件。

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例(%)
注塑件	安規認證E206581	100
鹽品	ISO 9001 品質管理系統驗證、 ISO 22000 食品安全管理系統驗證	100
IATF 16949體系認證	北京九鼎國聯認證有限公司	100
ISO 9001體系認證	上海凱瑞克品質體系認證有限公司	100
ISO 14001體系認證	上海凱瑞克品質體系認證有限公司	100
QC 080000認證	TUV Asia Pacific Ltd.,TUS SUD Group	100
註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

ISO 14001 ISO 9001

蘇州力銘



ISO 14001 ISO 9001 IATF 16949 QC 080000認證

蘇州瑞登



蘇州隆登



重大主題： 客戶關係管理	
重要性	通過提供優質的產品和服務來滿足客戶的期望，從而建立和維護良好的客戶關係。
影響與衝擊	吸收客戶反饋並改善，依客戶維護客戶關係管理程式書 【經濟負面潛在】再生能源設置條例及碳費相關法規，使企業營運成本增加。
政策	即時關注法規變動，建立合規文化與提前制定應對措施
策略	品質第一、保證滿意，客戶第一、服務迅速，改進第一、不斷超越
目標與標的(短期)	維持客戶服務滿意度總分> 95 分。
目標與標的(中期)	持續維持客戶服務滿意度總分> 95 分。
目標與標的(長期)	• 維持客戶服務滿意度總分≥ 95 分。 • 每年業績持續穩定的增長 5%。
管理評量機制	客戶滿意度：回收、分析、檢討、改善管理機制與頻率
績效與調整	2025年度客戶滿意度調查達 98分，持續維持客戶滿意度。 2025業績增長超過 5%

力銘科技客戶意見處理流程圖



客戶滿意度

本公司重視每位客戶，為精準掌握顧客需求，並提供完善且值得信賴之技術、高品質產品與服務，本公司每年1、4、7、10月施行客戶滿意度調查，調查對象為前一季前5大出貨量之客戶，期許與顧客維持友善且穩定之關係。

2025年度客戶滿意度平均達95分，評比內容分為「訂單與交貨服務」、「整體品質與服務」、「產品與品質」、「業務服務與技術支援」等，未來，本公司將以達到客戶滿意之企業永續經營為理念，持續提供優質產品與服務。



客戶隱私

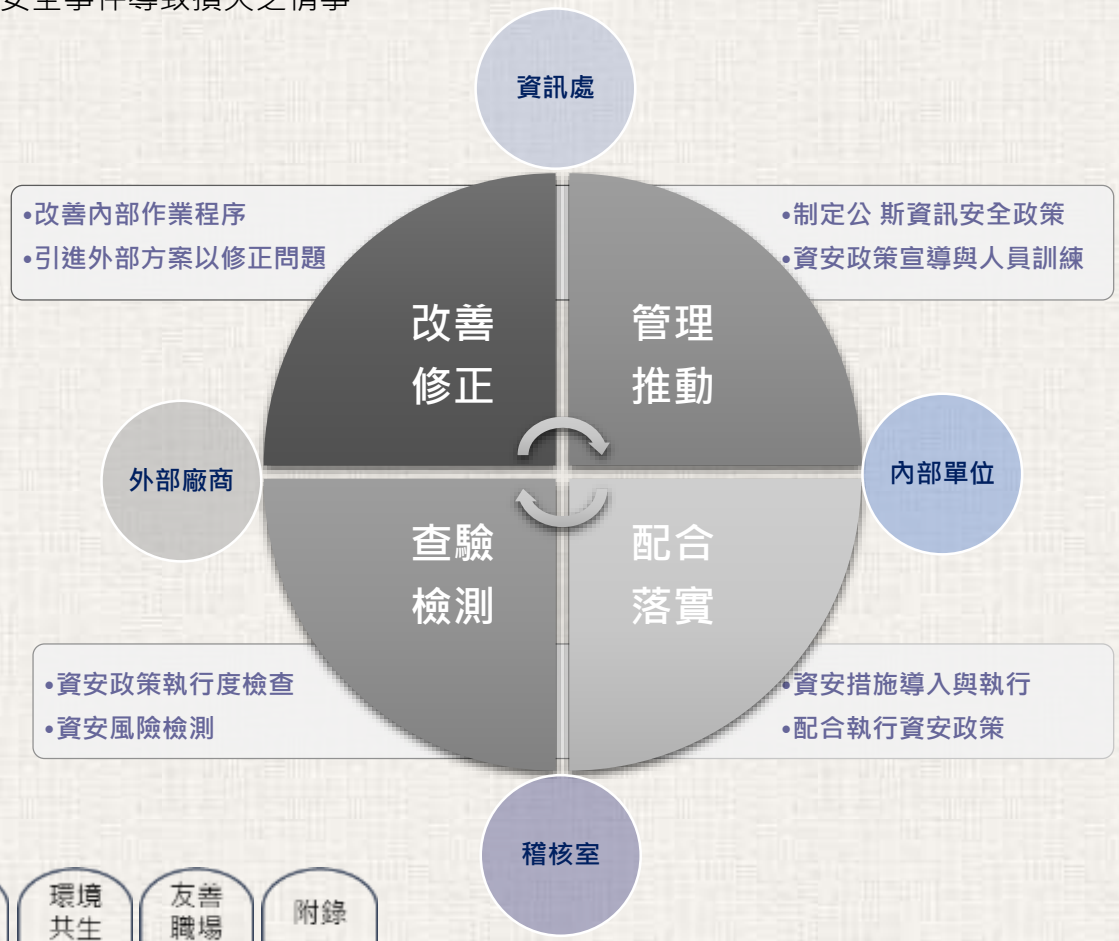
本公司由獨立稽核部門進行查核，包含檢視個人資料保有現況，查核結果無顧客資料使用缺失，本公司將持續用心守護顧客資料。本公司謹慎使用客戶資料，未發生重要資料泄露事件，亦未收到客戶資料泄露方面的申訴，針對顧客申訴案件本公司皆積極回應顧客，並持續加強人員教育訓練，以提升本公司服務品質。

- 臺灣有防火牆設備、防毒軟體抵禦外部惡意攻擊及入侵，並有備份系統及執行異地備份，一旦發生災難或錯誤操作時，得以方便且及時地恢復系統的有效資料和正常運作
- 內部有做釣魚網站測試(每年不定期測試)
- 不定期E-MAIL方式進行員工資安宣導
- E-MAIL採用外包方式，提供防範垃圾信及網路攻擊，並確保電子郵件的安全性和私密性
- 資訊部不定期有對外參加研討會

重大主題： 隱私與資訊安全	
重要性	建立安全及可信賴之電腦化作業環境，以確保個人資訊隱私 、資訊資產安全及公司永續經營為目標
影響與衝擊	【正面】精進資訊安全系統管理，方能有效保護公司及客戶之權益。 【負面】若無法維持資訊系統安全，將面臨資訊洩露、失竊或遺失資料。
政策	• 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。 • 科技運用：建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。 • 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇內部同仁資安意識。 • 持續落實並強化資訊 安全管理及技術
策略	• 持續推動資訊安全文化，進而降低業務暫停損及利害關係人的權利及因不當使用造成侵害隱私之風險，達到企業永續營運、人權皆具有正面潛在影響。 • 推動資訊安全與個人資料保護管理作業，如：資訊安全規範、進行政策宣導以確保規範落實、員工教育訓練、定期進行資安健診及個資侵害演練等事宜。 • 依資訊安全政策及管理方案之資安事件通報程序處理
目標與標的 (短期)	• 新進同仁宣導個資保護意識1小時。 • 年度進行社交工程演練1次; 電子資安宣導1次
目標與標的 (中期)	資訊安全教育訓練達每人1小時，舉行2次社交工程演練。
目標與標的 (長期)	導入 ISO 資訊安全管理系統
管理評量機制	確保資通系統及資訊資產的機密性、完整性及可用性，並降低營運風險。
績效與調整	• 抽樣同仁進行釣魚信件2種方式社交演練，90%通過測試 • 增加資安宣導次數

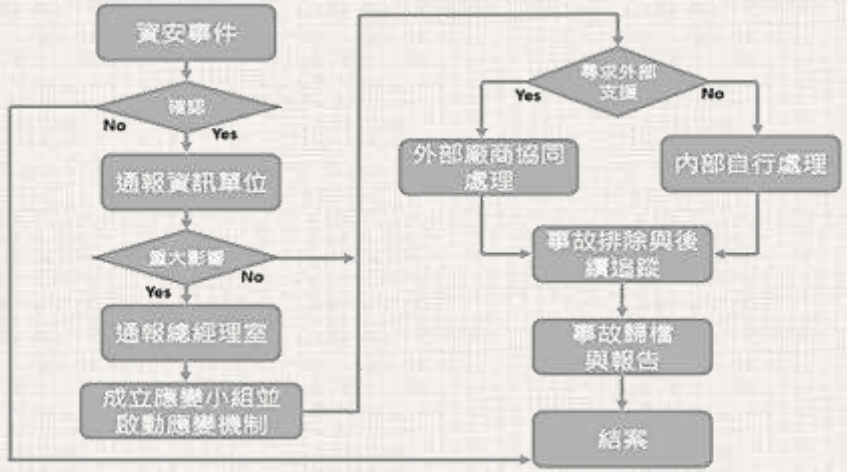
資通安全維護

本公司資訊安全之權責單位為資訊處，該單位設置資訊主管 1名，負責訂定內部資訊安全政策、規劃資訊安全作業與資安政策推動與落實。稽核室為資訊安全監理之督導單位，該室設置專職稽核人員，負責督導內部資安執行狀況，查核若有發現缺失，立即要求受查單位提出相關改善且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。組織運作模式採定期稽核與循環式管理，確保可靠度目標之達成且持續改善。2025年本公司無因重大資通安全事件導致損失之情事。



內部稽核亦依年度風險評估結果，將資通安全檢查之控制排入每年度的定期查核作業中，並於年度財報中報告查核結果，本公司於2025年未收到關於侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

若發生資通安全事件，資安事故之通報與處理，皆遵守該程序之規範進行，通報程序如下：



本公司定期審視內部資訊安全規範，根據資產價值、弱點、威脅與影響性，分析內部風險水平，並以此風險評估結果制定安全措施及強化項目，精進且提升整體資訊安全環境。

【資通安全政策】

- 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。
- 科技運用：建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。
- 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇內部同仁資安意識。

具體管理方案如下：

- 制度規範：訂有員工使用電腦同意書，內含員工資訊使用安全行為，每年定期檢視相關規定是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。
- 科技運用：為防範各種外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提昇整體資訊環境之安全性。此外，為確保內部人員之作業行為符合公司制度規範，亦導入資安系統工具，落實人員資訊安全管理措施。
- 人員訓練：本公司每年定期實施內部人員資訊安全教育訓練實務課程，藉以提昇內部人員資安知識與專業技能。

項目	說明	相關措施
權限管理	人員帳號之權限管理	• 人員帳號權限管理與審核 • 人員帳號權限定期盤點
外部威脅	內部系統潛在弱點及防毒防駭之保護	• 檢視與更新主機電腦弱點 • 防毒防駭、偵測垃圾與惡意程式
系統	系統可用狀態與服務中斷時之處置	• 服務中斷之緊急應變流程 • 資料備份之機制

2.5供應鏈管理

力銘以生產絕緣成型件、儀用接插件、塑膠成型件、平板顯示屏材料、新型電子元器件、移動通信部件、網路網通部件等為主，也發展品牌代理通路部分，並結合原有在電源領域的專業，推出品牌行動電源、品牌3C產品。本公司核心技術在於精密模具設計、開發製造及精密塑膠件的製造資源設備完整（機台規格50T-2,800T），塑件表面處理技術提供零組件噴漆組裝，提供客戶垂直整合服務為核心價值。塑膠射出成型用之模具係由本公司製造或由客戶指定模具廠，後提供技術支援及協助開發試模驗證完成後才投產。

塑膠射出成型產品，產品應用端由初期的電源供應器、消費電子及電腦週邊設備，逐漸跨入光電（如TFT-LCD/LED TV外殼）、電腦（AIO電腦）、智慧音箱、AI機器人及通訊（如網通、藍芽耳機外殼構件）等高精密塑膠成型件。

隨著大陸地區產業品牌林立，本公司積極佈局與轉型以消費型與內需型之國內客戶與產品為導向，降低對外銷產品的過度依賴與衝擊，加大國內內需市場家用與消費型產品的開發與切入。現除既有的外銷3C網通類產品與AIO（一體機）機殼產品線外，已成功導入國內知名企業與產品如：

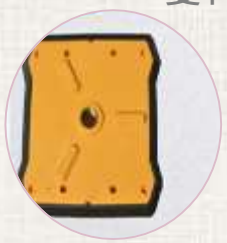
- 家用影音類產品 - 智能TV、電競Monitor、智慧相框、智慧音箱、智慧型機器人等機構零組件。
- 運動休閒類產品 - 動力潛水浮板、水上充氣浮板、智能潛水手機殼、智能攝影支架零組件及電動平衡車、滑板車等機構零組件。
- 生物消毒類產品 - 自動洗手液機、自動消毒液機、自動芳香液機等機構零組件。
- 新能源產品 - 新能源工程車電池包及充電樁等機構零組件。
- 家庭智能健身設備—AI智能家用健身顯示器機構零組件。
- 無紙化產品—電子書機構零組件。
- 新能源車—內飾件、中控儀表板機構零組件。
- 提升製程規劃：將產線導入自動化作業，提高廠內生產效率及良率，降低人力成本及提升毛利率，讓公司競爭力在行業中居領先地位。
- 發展新工藝技術含IMF模內貼膜技術、激光鐳雕製程開發及塑鋁3D噴印技術，朝向產品新製程與提高產品附加價值方向為策略。



因應系統大廠產品開發多樣化需求及委外生產模組化趨勢，本公司除一貫滿足客戶Total solution需求外，未來除了在既有產品基礎上深耕發展；更持續朝產品技術之開發創新努力，期獲取兩岸三地系統大廠長期合作關係，成為消費性電子產品相關及智慧、電動產品的機構件主要供應商，定位以機構件為載體，朝向部件、產品組裝方向發展。本公司無販售由翻新產品與翻新服務產生之營收此類產品，力銘銷售之產品來源為客戶設計，委託力銘科技開模、塑膠射出生產，智慧財產權為客戶所有。

本公司主要工藝

雙料射出





水性噴塗





模具製造



不織布
超音波結合



模內貼



水轉印



髮絲紋







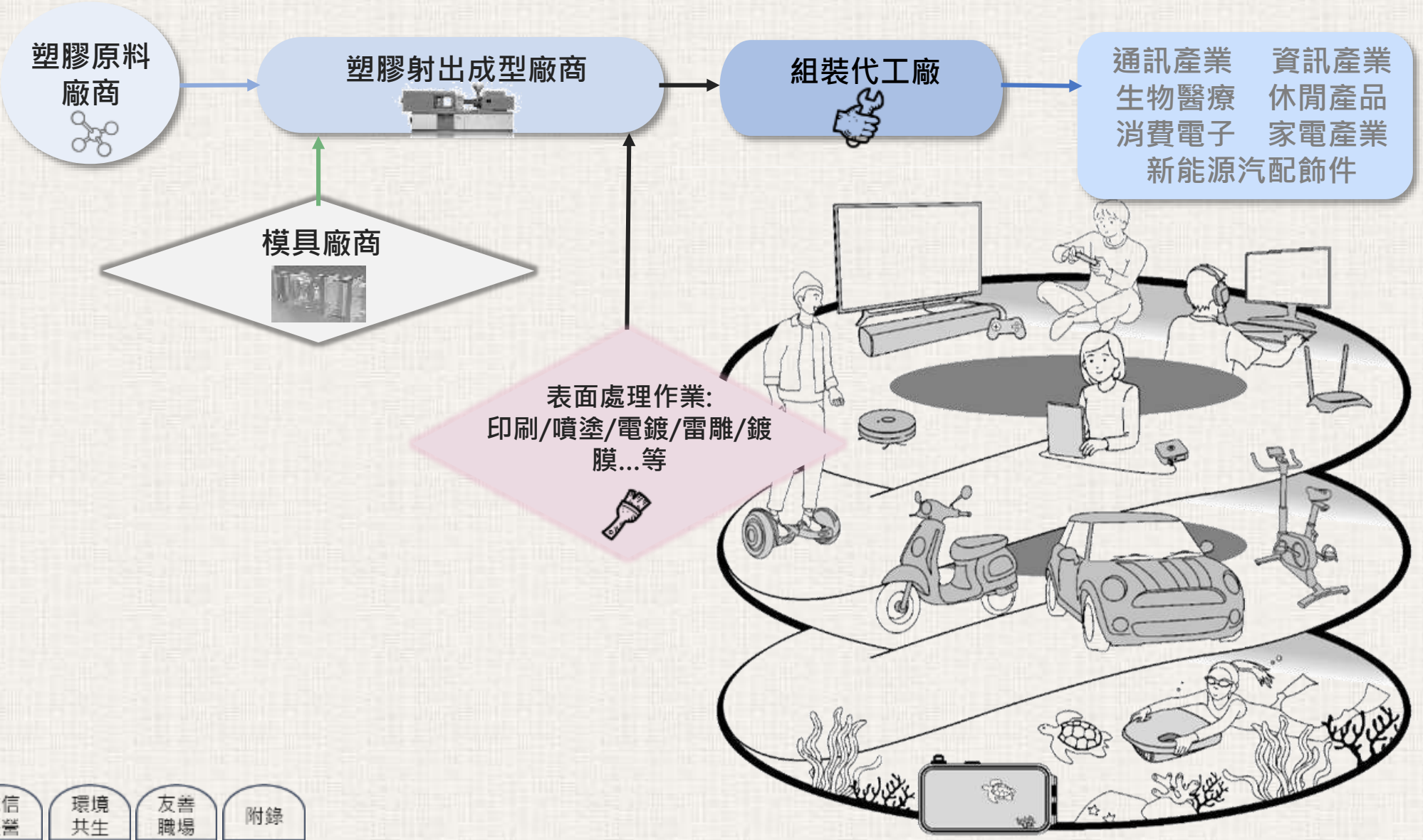






為落實永續經營的精神，力銘與供應商建立長期且穩定的合作關係，期望與供應商共同善盡社會責任。

產業上、中、下游之關聯性如下圖：



當地採購

本公司主要採購都來自當地居多，2025年與86家供應商具有交易往來，詳細採購資訊如下：

2025年-採購明細統計		力銘台灣		蘇州力銘		蘇州瑞登	
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
勞務(承攬與服務)	國內	26	3.49	4	14	5	0.20
	國外	2	0.01	0	0	1	0.02
財物(原物料)	國內	0	0	36	66.5	12	92.00
	國外	4	95.12	2	5	0	0.00
工程(建築與設備)	國內	0	0	3	1	0	0.00
	國外	0	0	0	0	0	0.00
雜項設備	國內	20	1.38	15	13.5	10	7.78
	國外	0	0	0	0	0	0.00
總計		29	100.00	51	100.00	6	100.00
註1：蘇州力銘/蘇州瑞登國內指中國當地；國外指中國以外之地區。							

在新供應商遴選，臺灣由採購及管理等單位，依據供應商評鑑表中「品質」、「成本」、「庫存」、「人權環境」及「技術能力」進行評比。若分數低於70 分者，則列為不合格供應商。除此之外要求供應商落實以永續環境做為基礎的採購管理，亦將有害物質管制納入進料檢驗程序，對於違反管制物質規範之原物料，要求供應商立即提出矯正及預防再發之措施。

A級	優秀，90分以上
B級	較好，75分以上
C級	有條件合格，60分以上
D級	不合格，60分以下 ※需提供改善對策，連續三次，取消廠商資格

子公司供應商評鑑管理流程如下：

- 高危材料如洗模劑、開油水、洗網水等材料之貿易供應商，免除其各項稽核，但供應商每年需提供協力廠商檢測報告及MSDS報告
- 開發新廠商必須以符合ISO 9001為目標，或有SGS或ITS等協力廠商檢測合格報告，另需提供環保協約或上遊廠商的環保宣告書及REACH調查表
- 車載產品和服務供應商，需要通過ISO 9001質量管理體系認證，除非客戶另行授權，IATF認證也要納入認證計劃中
- 客戶之指定廠商或零配件由客戶直接承認之廠商，經由客戶同意，可免提供相關資料.直接納入合格供應商名冊
- 客戶指定廠商[EX:塑膠粒、色粉、鐵件、輔料(銅箔、鋁箔，泡棉...等)]、貿易商、代理商除外，其它廠商基本每年評鑒一次，評核為四個等級
- 2025年度共評鑑5家廠商，平均分數88 (生產記錄需改善50%、 烘料記錄30%、其它問題20%)，皆進行改善對策並提供完成之佐證記錄。另針對鑑定出有違反人權及道德遵循的供應商，會請其提出報告，限期改善。期限內無法具體改善的供應商則終止合作關係。

3

環境共生



3.1氣候風險財務揭露

3.2能源管理

3.3溫室氣體排放與污染防治

3.4水資源管理

3.5物料與廢棄物管理

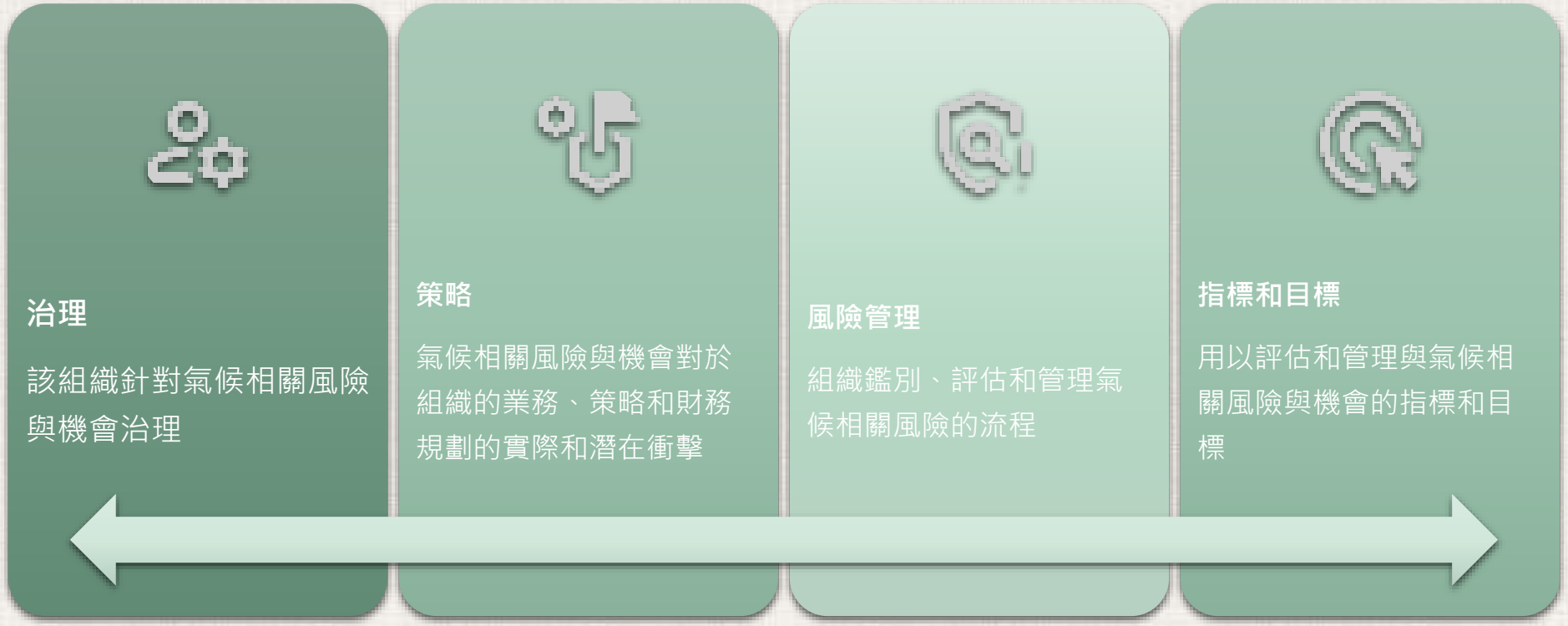
重大主題： 氣候變遷調適	
重要性	• 因應氣候變遷帶來的風險與機會，降低因氣候變遷對力銘所造成之營運衝擊，創造新市場機會，積極掌握提升企業形象。 • 公司高層高度關注排放，回應政府政策。降低能源損耗也就是減少企業生產成本，增加企業競爭力，公司永續經營。
影響與衝擊	若未做風險管理，將為組織造成直接或間接之衝擊，面臨支出成本增高及違反國家相關法規風險。 【環境負面影響】各類溫室氣體排放，導致全球平均溫度逐年升溫 【經濟負面潛在影響】再生能源設置條例及碳費相關法規，使企業營運成本增加。
政策	• 各廠配合當地國家法規，完善廢水、廢棄物管理。 • 遵循國家環境、安全方面的政策，恪守法令、安全生產、永續經營為理念。
策略	• 持續節約能源並改善環境污染，減少廢棄物的產生。 • 落實重視能資源觀念，實施全員節能減碳教育。 • 遵循環保與能源法令與規章。 • 公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。
目標與標的(短期)	溫室氣體排放 2026內部盤查與查證。
目標與標的(中期)	• 溫室氣體排放2027年外部盤查與查證。 • 舉辦永續環境之課程1場/年，加強同仁ESG概念。 • 鼓勵同仁提出創新減碳方案，並評估可行性。
目標與標的(長期)	提撥預算與同仁一同實踐可行之減碳方案，齊心創造減碳績效，每年進行1~2方案。
管理評量機制	減碳方案提出者與採用者，依情況與數據分別連結個人績效。
績效與調整	永續報告書彙總人員已完成碳盤查課程 依法規時程要求進行外部確信

3.1氣候風險財務揭露

隨著全球各國紛紛強化減碳政策，並訂定於2050年達成淨零排放（Net Zero Emission）目標，企業面臨的營運壓力與供應鏈碳管理要求日益嚴峻。力銘身為電子零組件製造、產品設計、電子材料批發、電力設備（發電、輸電、配電）與電器及視聽電子產品製造等多元產業的參與者，積極響應全球低碳轉型趨勢，持續關注《巴黎協定》後的氣候行動目標，並將利害關係人的永續期望納入企業發展策略，深化氣候治理與綠色創新。

為有效因應氣候變遷帶來的風險與機會，並降低營運對環境的影響，力銘依循「氣候相關財務揭露建議」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，建立氣候風險與機會的辨識、管理與揭露機制。公司定期召開跨部門會議，評估氣候變遷對營運之潛在衝擊，並推動具體應對措施，致力於降低能源消耗與碳排放，提升碳管理效能。

未來，力銘將逐步規劃並推動溫室氣體盤查，強化對碳排放的全面管理，作為實現減碳目標與制定中長期淨零策略的重要基礎。同時，公司也將積極導入再生能源、節能技術與供應鏈碳管理機制，全方位推動企業綠色轉型，實踐永續經營願景。



治理單位	ESG永續小組
風險類別	【市場風險（客戶需求轉變）】 • 客戶製程要求加嚴：製程減碳檢證，成本增加；下游無法技術維持使相關成本增加。 • 客戶產品需求或行為改變：對產品服務需求減少使營收下降；低碳原物料取得成本增加。 【實體風險（極端氣候衝擊）】 極端氣候事件（如颱風、豪雨與乾旱）可能導致原物料供應中斷或員工交通受阻、生產排程延誤與物流困難，增加運輸與維修成本，甚至因設備損壞、缺水缺電等因素造成營運中斷，影響營收並可能造成資產損失。
機會類別	• 發展更高效率之產、銷流程。 • 開發新客戶，進入新市場。
策略	公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。 • 落實重視能資源觀念，實施全員節能減碳教育。 • 遵循環保與能源法令與規章 • 持續節約能源並改善環境污染，減少廢棄物的產生。
風險管理	依循TCFD建議的風險辨識與評估架構，力銘已將氣候相關風險納入既有風險管理機制中，針對各項風險議題擬定具體因應對策與管理目標。由ESG永續小組負責持續監督與追蹤執行成效，並定期向董事會報告進展情況，強化整體氣候治理，完善公司永續發展策略。
指標和目標	• 短期目標：溫室氣體排放量統計與內外部查證。 • 中期目標：舉辦永續環境之課程，加強同仁ESG概念；鼓勵同仁提出創新減碳方案，並評估可行性。 • 長期目標：提撥預算與同仁一同實踐可行之減碳方案，齊心創造減碳績效。
財務影響	• 極端氣候影響事件如颱風、豪雨或突發性乾旱，可能導致短期缺水或限電情形，進而影響工廠正常運作，導致維運成本上升，甚至造成營運中斷，對營收表現及資產造成實質損失。 • 工廠、公司產險金額提高。
碳定價基礎	依法規，公司持續關注歐盟碳邊境調整機制（CBAM）及臺灣《溫室氣體減量及管理法》草案中有關碳費徵收的最新公告，作為內部作業規劃與因應措施制定的依據。
溫室氣體盤查計畫	依法規，預計2026年力銘臺灣總公司導入溫室氣體盤查。
外部保證或確信	依法規，預計2028年力銘臺灣總公司導入溫室氣體查證。

3.2能源管理

本公司溫室氣體盤查結果，部分活動數據因其排放量小，例如： 生活用水、公務車、員工差旅、冷媒逸散量等之排放，故不揭露直接溫室氣體量，僅針對營運用電所產生的能源間接排放量進行統計。另力銘臺灣高雄總部於2025年7月起承租，台北總部2025年9月起承租，僅為辦公室並無生產製程，所以沒有使用其他能源情形。蘇州瑞登2024年已無公務車，公務外出改為搭乘計程車，經確認廠內無使用柴油與汽油之相關設備。

力銘2025年之能源使用量如下表所示，使用來自電網的用電量佔比100%，沒有使用或購買再生能源。

2025 年力銘母公司個體-能源使用量統計表		
電力使用量	度 / 年	41,467
	GJ	149.28
汽油使用量	L / 年	0.00
	GJ	
柴油使用量	L / 年	0
	GJ	0.0000
總能源使用量	GJ	149.28
組織特定度量值	營業額(仟元)	12,279
能源密度	GJ/營業額(仟元)	0.01216

註：

·此表範疇為臺灣力銘，含高雄總公司、台北辦公室

·組織特定度量值為個體報表營業收入。

力銘集團-能源使用量統計表		2024年	2025 年
電力使用量	度 / 年	16,248,882	15,138,190
	GJ	58,495.98	54,497.48
汽油使用量	L / 年	13,256.78	10,855.00
	GJ	427.37	344.7664
柴油使用量	L / 年	2,412.00	996
	GJ	86.52	36.0126
總能源使用量	GJ	59,009.87	54,878.26
組織特定度量值	營業額(仟元)	877,438.00	1,097,310
能源密度	GJ/營業額(仟元)	0.06723	0.05001

註：

·此表範疇為臺灣力銘(含高雄總公司、台北辦公室)、蘇州力銘子公司及蘇州瑞登子公司。

·組織特定度量值為合併報表營業收入。

·電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。

·2024年轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，汽油7,800 kcal/L；柴油8,400 kcal/L；天然氣8,000 kcal/m3；1 kcal=4.1868 KJ。

·2025年轉換係數來源以環境部氣候變遷署2026/02/10公告之燃料熱值，汽油7,586kcal/L；柴油8,636 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

節能成果

每年力銘都致力於節能減碳的政策，2025年力銘集團耗電度較2024年下降6.84%，總節電度數1,110,692度，減碳518.69公噸CO2e。針對各地方檢討及探索可以更精進的地方，除了持續在宣導更方面的節措施，如：宣導隨手關燈、更換為LED燈式、控制室溫等，以下為各區的節能作為：



【力銘臺灣總部】

- 2025年將辦公室冷氣汰舊換新，原大型冷氣改為分區多台冷氣，依上班人員狀況調整冷氣使用台數。
- 辦公室燈管陸續將白熾燈汰換為LED燈管
- 室外氣溫若26度以下則不開立空調設備，環境採自然通風; 若有開立空調，下班前30分鐘，關閉冷氣，改採送風。
- 採取分區責任管理制度，依所負責區域關閉不需使用之電燈，並養成隨手關燈之習慣。
- 執行報廢設備，請專門回收拆解商點收，減少廢棄物產生，2025年共報廢10餘件(包含液晶螢幕9件與展示用行動電源等)。

【蘇州力銘、蘇州瑞登】

- 成立節約用水、用電領導小組，統籌全公司的節水電工作。
- 深入宣傳節約用水電工作，提高職員的節水電自覺性。重點做好每年節水電宣傳周的宣傳活動。
- 建立由各公司(部門)辦公室主管為主的節水電監督網路，負責各區域的節約用水電監督工作。維修人員應及時搶修損壞的用水設備以減少跑、冒、滴、漏的損失。
- 本公司響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，優化能源管理E化系統平台，落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用，

3.3溫室氣體排放與污染防治

對氣候變遷並推動永續發展，力銘進行了初步的溫室氣體盤查。2025年之溫室氣體排放可分為直接排放與間接排放，直接排放源為汽柴油使用，間接排放源為電力使用，本報告書不包含範疇三之排放，亦無破壞臭氧層之物質及其他重大氣體排放，未來，我們將繼續致力於實現環境永續的目標，中長期規劃則包括對子公司進行盤查，並計劃在2027年進行更深入的盤查。

本報告書依法規單獨揭露母公司進行溫室氣體盤查；另外同步揭露2024年報告書盤查範圍，以進行年度比較，2025年溫室氣體排放強度較2024年降低0.0026。

力銘2025母公司個體溫室氣體排放狀況	
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸CO_2e)	0
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸CO_2e)	19.3651
總排放量=範疇一+範疇二 (公噸CO_2e)	19.3651
溫室氣體排放強度(公噸CO_2e/營業額仟元)	0.0016
外購電力電力排碳係數kgCO2e/kWh (引用經濟部能源署公告)	0.4670
備註： ·此表範疇為力銘臺灣力銘，含高雄總公司、台北辦公室。 台灣力銘高雄總公司於2025/7/1起承租，台北辦公室於2025/9/8承租，電費與使用量計算方式採與其他同地址使用者依比例分攤。 ·組織特定度量值為個體報表營業收入。	

力銘集團溫室氣體排放狀況	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸CO_2e)	1.6873	26.5503
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸CO_2e)	7,981.95	7069.5347
總排放量=範疇一+範疇二 (公噸CO_2e)	7,983.64	7096.0850
溫室氣體排放強度(公噸CO_2e/營業額仟元)	0.0091	0.0065
外購電力電力排碳係數kgCO2e/kWh (引用經濟部能源署公告)	0.4740	0.4670
備註： ·此表範疇為力銘臺灣總公司、蘇州力銘(蘇州隆登子公司)及蘇州瑞登子公司。 ·組織特定度量值為合併報表營業收入。 ·範疇一依據2024年2月5日環境部公告訂定之溫室氣體排放係數，引用附表一第二項移動燃燒排放源排放係數計算。		

3.4水資源管理

力銘科技營運總部位於高雄市左營區，其水資源風險為中低風險。所使用的水資源均為自來水，水源100%來自於自來水，水源取自曾文水庫，台北辦公室水源取自翡翠水庫，無取用任何地下水或其他方式之水源供應，因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比 0%主要用於清潔、飲用與空調冷卻系統等用途，因此對水源並無顯著之負面影響。使用後產生的生活污水均遵守各地法令規範排放。

本公司水資源範疇涵蓋力銘臺灣總公司、蘇州兩間子公司資訊，力銘總公司無製程用水僅有生活用水使用自來水，本報告書依法規單獨揭露母公司取水量。 另外同步揭露2024年報告書盤查範圍，以進行年度比較， 2025年度三間公司取水量為67.58百萬公升。

2025年力銘母公司水資源用量統計表	
取水量(百萬公升)	0.12
排水量(百萬公升)	0.10
耗水量(百萬公升)	0.02
廠內循環用水量(百萬公升)	0.00
水回收再利用率(%)	0.00%
組織特定度量(單位)	營業額(仟元)
組織特定度量值	12,279
用水密度	0.00001

註：組織符定度量單位，採當年度的個體報表營業額。
本表盤查範圍:高雄總部+台北辦公室

2025年力銘集團水資源用量統計表	2024	2025
取水量(百萬公升)	53.67	67.58
排水量(百萬公升)	49.78	54.06
耗水量(百萬公升)	3.89	13.52
廠內循環用水量(百萬公升)	0.22	0.44
水回收再利用率(%)	41.00%	0.65%
組織特定度量(單位)	營業額(仟元)	營業額(仟元)
組織特定度量值	877,438	1,097,310
用水密度	0.0001	0.0001

註：組織符定度量單位，採當年度的合併報表營業額。

1.耗水量=取水量-排水量。
2.水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。
3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/營業額(仟元)。

3.4水資源管理

生產基地蘇州力銘及蘇州瑞登，位於蘇州高新區及吳江區屬於高風險，所使用的水資源均為自來水，水源100%來自於自來水，水源取自太湖水庫，因此長年關注水資源節能環保議題，除了按政府要求節水和不排放有害污水進入水系，在節約用水管理制度，為貫徹節約用水的方針，加強用水的科學管理，以獲得節約用水的經濟效益，減少公司無效用水的水費支出，特制定本節約用水管理制度：

- 成立節約用水領導小組，統籌全公司的節水工作。
- 深入宣傳節約用水工作，提高職員的節水自覺性。重點做好每年節水宣傳周的宣傳活動。
- 建立由各公司(部門)辦公室主管為主的節水監督網路，負責各區域的節約用水監督工作。
- 維修人員應及時搶修損壞的用水設備以減少跑、冒、滴、漏的損失。
- 新建專案的用水設施，必須落實節水措施，並報主管部門核准。設計時必須選用節水型器具。將落實節水措施列入工程竣工驗收內容。
- 改造專案同落款要求相同；將節水措施列入工程竣工驗收內容。
- 凡使用冷卻水與迴圈水的用水設備均應在設計與施工時採用水迴圈裝置，禁止直排水的浪費。
- 對公司內的節水器具，使用部門應加強維護，保養，保證處於良好狀態，保持應有的節水效能。
- 管理部應對公司的供水管網，用水器只加強監督管理，對有節水效益和在節水工作中做出成績的集體好個人報請公司給予適當的獎勵。

為極大化用水效率，本公司透過日常管理與巡檢作業，積極發掘可行之節水措施，並推動水資源教育以提升員工節水意識。另依據水情變化，適時配合執行暫時性節水措施，以降低缺水風險，確保公司正常生產運作不受影響。



廢污水排放情形

力銘科技臺灣總公司屬租賃場所，無生產單位，其使用廢水處理由建築物所有人負擔，無另外分攤費用；蘇州力銘及蘇州瑞登子公司排放的汙水，主要為製程用水，本公司定期進行水質檢測，所有廢汙水排放皆符合當地法規排放標準，資訊如下：



廢水排放情形

單位：百萬公升

年度/地區	2024年	2025年
力銘總公司	-	0.0979
蘇州力銘子公司	53.49	27.02
蘇州瑞登子公司	33.66	26.94
合計	87.15	54.06

蘇州力銘_廢水排放標準及監測值

檢測項目	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
COD	100	144 (mg/L)
氨氮	40	28.8 (mg/L)
懸浮物	25	298 (mg/L)
PH值	6.0~9.0	7
總磷	4	3.07 (mg/L)

蘇州瑞登_廢水排放標準及監測值

檢測項目	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
COD	100	285 (mg/L)
氨氮	40	38.87 (mg/L)
懸浮物	25	31 (mg/L)
PH值	6.0~9.0	7.43
總磷	4	5.07 (mg/L)

重大主題： 原物料管理	
重要性	讓企業以最低費用和理想且迅速的流程，能適時、適量、適價、適質地滿足使用部門的需要，減少損耗，發揮物料的最大效率。
影響與衝擊	• 吸收各部門回饋及改善，依照庫倉的管理辦法。 • 滿足ROHS相關要求，減少環境污染和促進可持續發展。
政策	• 原物料先進先出原則，提前制定應對措施。 • 提供ROHS相關檢測報告。
策略	• 不斷料、不呆料、損失浪費經時變壞、增加管理。 • 批次來料進行檢測。
目標與標的(短期)	• 倉儲空間充分的利用，年度提高迴轉率5%。 • 減少能源消耗，提高員工環保意識，綠色採購。
目標與標的(中期)	• 優化耗用節奏，年度提高迴轉率10% • 優化供應鏈環保表現，產品環保設計，提高可再生能源使用比率。
目標與標的(長期)	• 每年度節約物料5%。 • 實現碳中和，持續加强管理，設置預定方向進行。
管理評量機制	• 工廠各部門回饋，倉庫進行跟催跟改善。 • 各單位的回饋吸收，持續改進。
績效與調整	• 確保物料標準庫存，發揮儲運功能。

3.5物料與廢棄物管理

物料管理

力銘在臺灣總公司主要為辦公空間，無生產單位，故不需另外購買原物料或產品包裝材料。原物料主要都以蘇州在地採購為主，透過長期合作，與供應商建立互信關係，故供貨狀況良好，無供貨中斷之情事。同時，也嚴格禁止供應商使用衝突礦產。本公司產品皆不含IEC 62474申報物質，原物料主要為塑膠原料、塑膠製品及塑膠類相關原材料等可再生物質，包裝材料主要是包材。包材又分可再生及不可再生物質。在可回收再利用的產品，蘇州力銘為吸塑盒、紙箱、紙片，回收率為75%；蘇州瑞登為塑膠粒子回收再利用比率45%、包材回收再利用比率90%。

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如右表所示：

2025物料使用統計表			蘇州力銘	蘇州瑞登
原物料名稱	單位	是否可再生	數量	數量
塑膠製品及塑膠類相關原材料	噸	可再生	695.8	1900.54
包材(紙箱/紙版)	噸	可再生	62.51	1401.08
包材(膠膜/塑袋/珍珠袋...)	噸	不可再生	25.44	596.51

在使用關鍵爭議原物料的風險管理作為，力銘集團主要為電子零組件品牌之塑膠外殼供應商，主要原料為塑膠粒，無特殊關鍵材料。材料供應管理除與供應商持續穩健合作關係外，另積極開發第二、第三供應商並開發第二國家供應商維持供應韌性。

針對產品品質有爭議時，現場張貼黃色保留票標籤，待品保主管確實或者客戶確認後處理，處理方式如下：

- IQC以《收貨單》上的Lot No為依據，需對原料（膠粒）進行檢驗和測試將其記錄於「膠粒進料試料報告單」和「進料品質檢查報告」並在外標簽貼HSF相關標簽來料檢測結果判為品質不合格者，QC登錄於「進料履歷表」須在外箱上貼不合格品標識，並通知供應商改善，需要時附上NG樣品說明.品保部主管可根據問題嚴重性及責任區分等因素決定是否發行「供應商改善措施報告」及是否通知客戶。
- 進料RoHS檢測時（XRF測試），發現有需要檢測專案中任何一項超標，立即上報管理代表。重金屬超標的直接NG，有機化合物超標，主管人員確認後要安排委外檢測以確定最終結果。 XRF測試時發生的疑似不合格由品保標示，並通知倉庫隔離於HSF不合格區。在委外檢測得到結果確定為不合格時要將物料退回供應商，須退回的原物料。
- HSF判定不合格時，由 SQE追溯該生產商其餘批次的使用情況及HSF符合性，並立即開立 「供應商改善措施報告」要求供應商3小時內初步回復相關材料的追溯狀況,接通知12小時內拿出整改意見，224小時內提供書面改善報告，72小時內完成正式改善方案提供至我司與客戶評審。

廢棄物管理

力銘臺灣總公司純屬辦公單位，員工執行垃圾分類，其它為一般生活廢棄物; 如有相關大型或資訊設備需報廢，則委由外部單位或公部門進行確認並回收。

在蘇州各廠的生產過程中以射出製程-廢氣經過VOC設備產生廢棄物為活性碳，2025年約為3.555公噸，占廢棄物4.6%、表面處理-噴塗主要廢棄物為油漆容器/油漆渣，2025年約為1.7公噸，占廢棄物1.36% 。

三個廠址皆委由合格之清運、處理廠商清理，製造過程之有害廢棄物。所委託之第三方清運公司皆遵循「廢棄物清理法」及相關規定，進行貯存記錄，委託的廠商均依法進行清除與處理廢棄物且均無溢散洩漏等情勢，並設有GPS定位系統。廠內之廢棄物僅依廢棄物規劃儲區放置，並未進行廢棄物處理。本公司定期會在內部公告及對員工進行教育訓練，宣導垃圾減量，除此之外，成品出貨使用的包材會進行回收多次使用，力求減少對環境生態之破壞。本公司之廢棄物管理模式如下表所示：

廢棄物統計表

廢棄物組成成分	有害/非有害	現場		離場	
項目		廢棄物的產生(噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
廢活性炭/廢溶劑/廢包裝容器	有害	2.209	其他回收作業	2.209	焚化(含能源回收)
廢活性碳	有害	3.555	廠內暫存	3.555	焚化(含能源回收)
廢油水	有害	3.93	廠內暫存	3.93	其他處置作業
生活廢棄物	非有害	112.364544	垃圾分類	112.36	焚化/回收
廢油漆渣	有害	1.7	廠內暫存	1.7	其他處置作業
廢抹布	有害	1.31	廠內暫存	1.31	其他處置作業

4

友善職場



4.1人才招募與培育

4.2員工薪酬與福利

4.3職業安全與健康

幸福職場管理方針

重大主題： 人才培育與發展	
重要性	員工是企業的重要資產，人才培育維繫核心競爭力的關鍵。
影響與衝擊	額外支出於員工訓練課程，並提供良好且平等的發展機會，有助員工敬業度提升與集團競爭力。
政策	持續成長，共創卓越，打造育才/留才的最佳環境。
策略	培育員工具多元職能，定期為人員報名外部專業培訓課程，確保員工能夠持續更新其專業知識。
目標與標的(短期)	• 鼓勵員工提出申請參與外部訓練課程及相關進修，由公司審核過後提供補助。 • 外訓與進修，年度累計達60小時。
目標與標的(中期)	• 持續以實體教學、線上課程等多元化學習平台，精進人才培育。 • 內部、外部訓練，年度累計達100小時。
目標與標的(長期)	• 為員工制定明確的職業發展路徑，提供晉升和橫向發展的機會。例如:證書取得、內部講師 • 內部、外部訓練，年度累計達150小時。 • 年度取得證書乙張或內部講師培育一名。
管理評量機制	外部訓練結束提供訓練報告與相關教材予主管審核，透過反饋進行調整和改進。
績效與調整	內部訓練-課後測試，平均分數75以上。 設備、 風險管理、工作安全等培訓共272人次 培訓共272人次

4.1人才招募與培育

員工是企業的重要資產，人才培育維繫核心競爭力的關鍵，力銘嚴格遵守勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，打造友善的職場。

本公司在招募與雇用員工的過程中，嚴格遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「兩性平等工作法」、「勞動法」(中國法規)和「未成年人保護法」(中國法規)等法律規定等相關勞動、人權法規及法律規定，以確保不侵害原住民等弱勢群體的合法權益，並高度重視勞工人權、職業安全與衛生，致力於維護安全健康的工作環境。嚴格禁止工作場所內的任何形式性騷擾及歧視行為，並禁止強迫勞動、超時、禁用童工及任何不當聘僱，亦確保未有任何侵害原住民權益的情事發生。且公司十分重視勞資和諧關係，公司與供應商皆不會強迫員工超時工作，並要求供應商遵守勞動基準法、若有違反勞動、人權、勞工健康與安全相關法規，或曾有強迫勞動之事件，無論是否遭政府單位判罰，皆需請供應商提出改善措施，並由納入供應商管控，如有違法行為，我方得終止合約。

為合理確保上述目標之達成，本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之內部控制制度有效性之判斷項目，包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效。除此之外，在蘇州隆登及蘇州瑞登子公司配合政府政策，每年均安排人權、性別主流化、勞動相關法令等相關課程（包含實體或數位訓練），其中因配合交通部人事處所屬人事機構年度人事業務績效考核，90%員工均完成2小時以上性別主流化有關訓練課程(含CEDAW、性騷擾防治)。

在招募過程中不會因種族、宗教、信仰、性別、婚姻、生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何因素對應聘者做出歧視或差別待遇，也不會進行不公平的薪酬分配。由於公司目前員工數量尚未達法規要求的標準，近三年內未聘用身障或其他弱勢群體員工。

力銘科技雖無成立工會和團體協約，但透過多元方式與員工溝通，恪守當地勞動法規，共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。為切實保障員工的合法權益，在未來若發生可能影響員工工作權的情形時，如有影響員工權益之重大營運變化或因應措施，將透過勞資會議進行充分溝通後始執行，並依法令規定提前公告或通知同仁。

為促進勞資和諧，增進事業發展及保障員工勞動權益，約定待遇、工時、休假、受僱、調動與解僱、退休與撫卹、健康與安全等相關議題之勞動條件，但員工權益均受「勞動基準法」及勞動相關法令保障。另為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於10 至30 天前預告終止勞動契約。若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

截至2025年底，
力銘員工總數為265人(其中男性156人、女性109人)，
詳細員工聘雇及性別分布如右表所示：

員工人數				
地區/類型		女性	男性	總數
臺灣	員工總數	5	12	17
	正職員工數	0	0	0
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	5	12	17
	兼職員工數	0	0	0
蘇州瑞登	員工總數	45	78	123
	正職員工數	32	59	91
	臨時員工數	13	19	32
	全職員工數	0	0	0
	兼職員工數	0	0	0
蘇州隆登	員工總數	59	66	125
	正職員工數	59	66	125
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	0	0	0
	兼職員工數	0	0	0
合計		109	156	265
計算方式		人數：2025/12/31當天數值		

註：
1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(臺灣為有投勞保之員工)。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。臨時：簽訂定期契約之個人。
3. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
4. 兼職：排除全職之員工。
5. 力銘沒有無時數保證之員工：意旨沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
6. 本表計算採用人數/全時等量法。

本公司非員工包含清潔人員(合約派遣)及保全(外包)等，2025年共8人，與前一年度相較人數無顯著波動。本公司保全系統部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依「保全業法」第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括人權相關、防災防救、保全相關執勤實務訓練等訓練，訓練比例100%。

為確保員工工作穩定性達到最優化與地方的和諧關係最大化，本公司在徵聘人員時，副理級(含)以上職位均視為高階主管，且所有高階主管均為當地居民，比例達100%。近三年員工職別分布如右圖：



公司非員工工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
臺灣	清潔人員	合約派遣	1
蘇州瑞登	清潔人員	外包	3
蘇州瑞登	保全	外包	4
合計			8
計算方式	人數：2025/12/31當天數值		

2025員工組成		力銘臺灣	蘇州力銘	蘇州瑞登
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
男性	未滿30歲	0	0	0
	30-50歲	6	9	11
	超過50歲	5	1	1
女性	未滿30歲	0	0	0
	30-50歲	3	11	3
	超過50歲	0	1	0
高階主管人員總計		**14**	**22**	**15**
男性	未滿30歲	1	3	7
	30-50歲	0	40	45
	超過50歲	0	13	14
女性	未滿30歲	0	0	0
	30-50歲	2	43	38
	超過50歲	0	4	4
非高階主管人員總計		**3**	**103**	**108**
正職人員總計		**17**	**125**	**123**
註：課長級以上定義為高階主管。				

本公司員工任用準則係以學歷、能力、經驗、與職位之適配度作為標準，截至2025年底，共有8位新進同仁皆為男性(依現場體能需求以及調度)，佔員工總數3.02%。2025年離職員工共36人，佔員工總數之13.58%。詳細新進及離職人數如下：

力銘集團_員工新進率統計表

性別	男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿30歲	2	0.75	0	0
30-50歲	3	1.13	0	0
超過50歲	3	1.13	0	0
合計新進人數	8			
員工總人數	265			
總新進率(%)	3.02			

註：

1.新進員工人數不扣除中途離職人員。

2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

力銘集團_員工離職率統計表

性別	男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿30歲	3	8.33	1	1.39
30-50歲	17	4.51	8	2.08
超過50歲	4	1.29	3	0.00
合計離職人數	36			
員工總人數	265			
總離職率(%)	13.58			

註：

·力銘臺灣2025年資遣2人；蘇州力銘2025年因業務緊縮資遣9人；蘇州瑞登2025年資遣1人，其他自行離職。

·該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

·總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

教育訓練

人才是公司最重要的核心競爭力，而持續的教育訓練能激發員工個人潛能，提昇員工知識、使人力獲得有效運用，進而提高公司整體經營績效，達成公司的營運目標。力銘執行員工培訓政策之措施概分為職前訓練及在職訓練(內訓及外訓)，再以職責細分為新進人員、中高階主管及非管理職與其他訓練，除此之外，每年提供財務主管及稽核人員參與外部機構訓練：

新進人員

- 新進人員培訓由總公司與子公司個別育成，以本公司理念貫穿培訓設計，並由其直屬主管隨時關注新人學習適應狀況提供諮詢與輔導。

中高階主管

- 為提升中高階主管財務法規、稽核內控觀念之提昇，提供相關主管於外部專業協會進行訓練，加強本公司運作實務流暢與合規。

非管理職與其他訓練

- 配合國內外推動議題，不定時聘請外部專業講師至公司講授觀念與趨勢說明，激發員工自我永續性及競爭力，增強社會包容性，和同仁一起培養成更多能力以適應時代變化。

力銘集團_員工受訓統計表

項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	33	18	123	91	13	19	137	96
受訓總時數	小時	75	99	540	407	447	380	155	139
平均受訓時數	小時/人	2.3	5.5	4.4	4.5	34.4	20.0	1.1	1.4
受訓費用	元	900	17,500	990	900	900	900	900	17,500

註：
·(管理職總人數+非管理職總人數)= (直接人員總人數+間接人員總人數) =營運據點總人數。
·此表涵蓋力銘總公司、蘇州力銘及蘇州瑞登。
·力銘臺灣總公司的男性管理職人員共有6位為駐點海外廠之台籍幹部。

除了為讓員工能夠有更完善，且更多的學習成長機會，蘇州力銘跟瑞登子公司有一系列的教育訓練規劃，提高員工的專業知識、技能和能力，並且能夠更好地應對工作職責和挑戰。

- 新進員工入職培訓（內容：廠紀廠規、規章制度、GP\HS\HSF\REACH）
- 上崗前做崗前培訓(作業過程時的步驟、危險有害因素及風險、防護措施）
- 在職人員做年度培訓（每月一次）
- 部門內部開展實操培訓
- 公司主要負責人與安全員每年線上學習
- 每天上班前、下班後5分鐘(班前5分鐘:說明今日生產/工作安全注意事項; 班後5分鐘:做當日工作總結)
- 每年舉行一次消防演練。





公平績效管理制度

為促進員工專業發展與企業競爭力，公司訂定年度考核制度，並以公正機制評估每位同仁的表現。考核後透過面談進行回饋，除了表揚優異表現，也明確指出改進方向，協助員工持續精進、自我突破。

力銘集團_考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	96	100	96
註：非管理職/直接人員未達100%，原因為2025/12/31年底資遣，不進行考核。				

4.2員工薪酬與福利

本公司員工之薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，力銘依員工類別檢視女男薪酬比，其薪資會因人員組成不同有所差異(如年資、職務)，在臺灣不分性別基層人員標準薪資為當地最低薪資1倍；在蘇州子公司，男性基層人員標準薪資為最低薪資2.56倍、女性基層人員標準薪資為最低薪資2.16倍。

員工薪資統計表	力銘台灣				蘇州力銘				蘇州瑞登			
各職別薪資比例	人數		薪資比		人數		薪資比		人數		薪資比	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
管理職	3	11	1	1.44	12	10	1	1.25	3	12	1	1.1
非管理職	2	1	1	0.36	47	56	1	1.21	42	66	1	1.07
直接人員	0	0	0	0	0	0	1	0.12	13	19	1	1.05
間接人員	5	12	1	1.55	59	66	1	1.19	32	59	1	1.06

註：

·女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

·管理職人數包含高階主管：課長(含)以上；間接人員：所有台籍員工

項 目	2024年	2025年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	8	6	-25.00%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	5,146	4,237	-17.66%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	643	706	9.80%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	657	663	0.91%

單位: 新臺幣仟元

註1：與前一年度之差異【百分比】。

註2：公式：2024年-2025年【(2025年-2024年)/2024年】

註3：詳細資訊課參閱供該資訊觀測站(可連結)

薪酬比			
地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率		公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的增加比率
	2024年	2025年	
力銘臺灣	2.14	2.32	-
蘇州力銘	3.67	3.22	-
蘇州瑞登	2.72	2.30	-

註：

•董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。

•年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。

•年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

員工退休制度

依據國家頒布「勞動基準法」、「勞工退休金條例」、「勞動法」等規定辦理員工退休事宜，按月提撥每月薪資總額上限15%的勞工退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會監督，按月提撥不低於其月提繳工資6 % 的勞工退休金，儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。

育嬰留停

為營造友善育兒的職場環境，力銘遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「人口與計劃生育法」、「江蘇省人口與計劃生育條例」規定實施育嬰留職停薪制度，讓員工享有工作並兼顧家庭。近三年育嬰留停狀況如下表：

近三年員工育嬰留停一覽

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	4	6	10	5	5	10	12	7	19
當年度實際申請育嬰留停人數 B	3	4	7	3	4	7	7	3	10
當年度育嬰留停應復職人數 C	3	4	7	3	4	7	7	3	10
當年度育嬰留停實際復職人數 D	3	4	7	3	4	7	7	3	10
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	3	4	7	3	4	7	7	4	11
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	3	4	7	3	4	7	6	3	9
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	100	100	100	100	100	100	86	75	82

註：

1.此表統計包含力銘臺灣總公司、蘇州力銘及蘇州瑞登。

2.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

3.2025年留任人數=2024年實際復職人員且2025年/12/31仍在職人數。

4.當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。

5.當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

員工完善福利

人力資源為本公司的最大資產，為讓員工能有舒適愉快的工作環境，使其心無旁騖的為公司奮發向上，本公司除依「勞基法」辦理法定福利措施外，並設立「職工福利委員會」，負責規劃及推行員工福利，促進本公司人力資源之良性發展。

目前本公司職工福利措施要點如下，2025年度員工福利一共支出39,003仟元。

項目	內容
法定福利 **(依各廠當地法令)**	• 全民健康保險 • 勞工保險 • 提撥勞工退休準備金 • 提撥積欠工資墊償基金 • 提撥職業災害保險 • 員工退休金（分別依新舊制提撥）
特別提供	• 年節及績效獎金 • 午餐費補助(中國) • 員工教育訓練計劃 • 全額負擔團體保險 • 健康檢查 • 彈性上下班時間(臺灣) • 海外台籍幹部遇連假返鄉假期，選擇彈性假期調整 • 海外差旅保險 • 過年留守人員發放紅包及禮品等(中國) • 不定期組織部門聚餐、各部門主管聚餐(中國) • 廠慶活動
職工福利委員會	• 婚喪喜慶生育補助 • 急難救助金/住院慰問金 • 旅遊活動 • 員工暨子女教育獎學金(臺灣) • 生日、五一、端午、中秋福利 • 春節致贈禮金、尾牙加菜金(臺灣) • 其他各種便利優惠活動等



蘇州力銘員工餐廳



蘇州瑞登員工餐廳

員工慶生活動/不定期聚餐/新春抽獎















4.3職業安全與健康

職業安全衛生管理

力銘為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，目前雖尚未有通過認證的職安管理系統，但制定「職業安全衛生工作守則」，釐訂職業災害防止計畫、緊急應變計畫及規劃、督導各部門辦理勞工安全衛生稽核及管理，包含：成員組成、職責與任務分配、職業健康管理計劃、法規宣傳與落實、防治工作監督與檢查、職業危害事故應急、健康檢查與檔案建立、考核與獎懲機制。本公司成立「職業安全衛生委員會」，會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，每季召開會議一次，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。且每季發放問卷，以了解全體員工對於公司安全衛生促進等相關信息了解程度，並經由問卷同仁可提出對於公司衛生安全的建議，亦可於月會中提出討論。秉持「以人為本」的理念，本公司將意見納入相關安全衛生政策，並透過管理系統運作定期稽核，持續改善職業安全衛生績效。以有效控制作業活動所產生的危害因素，建構並提升安全文化、落實自主管理，並以降低職業安全衛生沖擊為目標。

除此之外，尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、年度員工訪談及員工午餐會談，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。定期召開公司勞資會議，於2025年辦理勞資會議共3次，勞方代表與資方代表各占50%，符合相關法規要求。

職業安全衛生管理涵蓋之工作者共6廠區，包含臺灣力銘總部、蘇州力銘、蘇州瑞登、安徽瑞登、越南力銘、 勝力智慧，並涵蓋所有工作者及受所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商與進入廠區洽公之外部廠商、客戶，以系統化機制落實員工安全衛生管理，每年在政府網上申請公司職業健康信息管理內容及危害綜合風險評估報告，針對高風險作業，執行倉儲配送作業危害辨識與風險評估，並採取作業許可等管制措施，強化作業風險管控，有效防範任何職業災害的發生提供全面照護並建立職場安全的決心。

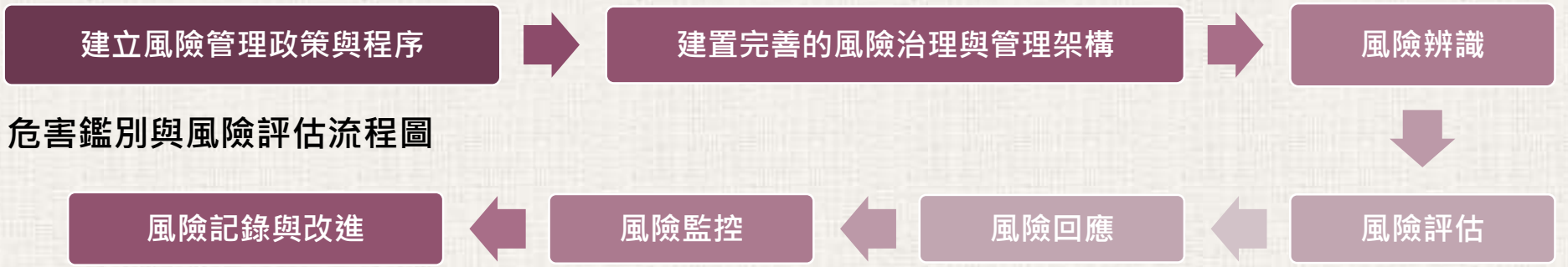






危害辨識及風險評估

力銘依公司之理念及政策訂定管理目標，擬訂執行計畫，按計畫追蹤與查核管理績效，以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險識與安全知識。為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低安全衛生執行狀況，於每月的廠級安全衛生委員會及每季的公司級安全衛生委員會，每季向公司內部各組織的勞工代表說明。



危害鑑別與風險評估流程圖



本公司藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險識與安全知識。員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，並立即向主管報告後，即可自行停止作業及退避至安全場所，並有以下方式通報：

- 通報現場值班主管或直屬主管或管理部
- 聯絡稽核或公司治理主管，與稽核或公司治理主管直接溝通。
- 透過每月組織會議向公司反映

為鼓勵舉報人勇於揭發不法案件，本公司對檢舉人應為下列之保護：舉報人之身分資料應予保密，不得洩足以識別其身分之資訊內部舉報：不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。本公司依法且為達到零災害目標。

員工健康服務

員工健康才是公司最大的資產，健康職場是現今社會重視議題，力銘關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，建構本質安全的工作環境，持續改善員工安全與健康的工作環境，促進員工與承攬商身心健康、達成工作與生活的平衡，與利害關係人攜手共同降低職場安全衛生風險。每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外除針對法定特殊作業也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，安排特殊作業健康檢查包含噪音、粉塵、正己烷、遊離輻射、1,3-丁二烯等特殊作業，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。

因力銘臺灣員工為一般辦公人員，位於無生產之作業環境，未特別公費提供健康檢查，故員工依自身情況安排自主照護檢查。2025年力銘臺灣總公司補貼健檢費用。工廠端健檢除法定檢查項目外，亦提供特殊健康檢查，針對對象為特殊環境工作者(例如易有噪音、粉塵…之環境)，2025年檢查人數共8人，費用為新臺幣7.2仟元。另外，因應氣候變遷，夏天氣溫過高，工廠端也隨時備有防暑外用品，給需要的員工取用。

保障女性與母性勞工：

為讓員工安心成家，力銘臺灣比照「勞基法」，提供員工各類假期，包括特休假（以小時為單位計算）、育嬰假及家庭照顧假，以及女性員工生理假、安胎假、產假、產檢假、男性員工陪產假等；蘇州瑞登及蘇州瑞登提供帶薪假、護理假，以及子女3周歲之前，夫妻雙方每年分別享受10天的育兒假等。此外，企業保障懷孕、產後婦女有許多育嬰需求與權益，在辦公環境內設有集哺乳室，提供員工舒適安全、隱密、放鬆的集哺乳空間。

打造全方位照護網絡：

- 與外部相關資源如鄰近診所、醫院與在地衛生相關單位聯繫，提供同仁醫療資訊的平台。
- 不定期以即時通訊平台(LINE、WeChat)推廣健康雜誌報導之相關常識，主題包括醫療趨勢新知、健康飲食、休閒品味、心靈關係等領域給全體夥伴。

職業病與職業傷害

為有效防止職業病與職業災害之發生，專責管理人員不定期至各單位實施作業環境巡查，同時將「勞工安全衛生工作守則」相關規範及安全資料表公告宣導，隨時供員工閱覽，使員工能更深入了解安全衛生的觀念，並將知識內化在員工的生活中。近三年本公司員工及非員工皆未發生職業病之情事。

2025年共4名員工滑倒摔傷，皆於當年度康復，可記錄事故率(TRIR)11.286，死亡率、虛驚事件率(NMFR)皆為0%，現場主管已加強宣導，並增加安全宣導與文宣予以警示。

總工時統計	力銘臺灣		蘇州力銘		蘇州瑞登	
類別/項目	「員工」	「非員工」工作者	「員工」	「非員工」工作者	「員工」	「非員工」工作者
女性總經歷工時	9,469	12,351	139,872	11,904	85,903	37,443
男性總經歷工時	22,259	22,641	154,752	13,888	166,491	64,575
總經歷工時	31,728	34,992	294,624	25,792	252,394	102,018
通勤交通職業傷害數	0	0	0	0	0	0
執行業務職業傷害數	0	0	0	0	3	1
職業傷害死亡人數	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(註1)	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率(註2)	0		0		0	
可記錄之職業傷害比率(註3)	0		0		11.286	
嚴重的職業傷害比率(註4)	0		0		0	

註1：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、 或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如骨折）。

註2：職業傷害所造成的死亡比率為職業傷害死亡人數÷工作總時數*1,000,000工作小時

註3：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數*1,000,000工作小時

註4：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數*1,000,000工作小時(排除死亡人數)

預防及改善措施

臺灣總部訂定「力銘科技股份有限公司安全衛生工作守則」，於人員到職時與工作規則一併佈達知悉，使新進同仁進入工作環境前先充份理解，並於開始工作後能自主注意工作安全。已在職同仁則透過公開佈告安全衛生工作守則，或時事新聞作為警示宣導。為預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素，像力銘臺灣總部每年進行工作區域消毒、定期更換飲用水設備之過濾系統，並提供同仁餐具乾燥消毒儀器，增進環境衛生與降低飲食危害。本守則適用力銘臺灣、蘇州力銘及蘇州瑞登辦公室員工，及例行性、非例行性之作業活動、所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠商提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含建築物修整、設備維修商、膳食供應商、保全等等）之所有作業活動，員工總人數為265人，佔比100%；非員工總人數為8人，佔比100%。











在針對供應商及承攬商職業安全衛生相關稽核管理，為確保供應商及承攬商人員於工作期間符合職業安全衛生規範，並保障供應商及承攬商人員安全健康。各廠區落實訂定之供應商及承攬商安全衛生管理辦法，進行供應商及承攬商作業安環衛危害告知，確保施工品質及保障工作者安全，防止職業災害發生。

秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環於對環境面及社會面負責任的經營理念，供應鏈能永續發展並期許朝向友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，積極調查上游供應商相關風險，於供應商管理流程有四個面向，透過「制定規範」、「風險評估」、「協力廠商評鑑與考核」、「持續改善」以促進上下游健全的永續經營運作。

一、訂定規範：本公司重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者的安全健康，要求供應商必須遵守我司供應商行為準則，確保供應商工作環境的安全，同時也鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採用該準則。此外，所有供應商、協力商、承攬商亦須遵守本公司環保安全衛生要求，所有相關規範皆放置官網以供閱讀，並訂定於採購管理程序以要求供應商。

二、評估風險：為能夠進一步了解供應鏈的永續發展狀況，針對供應鏈永續性風險進行管理，每年透過三階段進行供應商永續性風險調查與評估，依據供應商評比表及永續自評問卷進行永續風險評估考量，新供應商皆需回覆自評表單以供審查。

- 風險評估階段一：主動調查
- 風險評估階段二：供貨商風險評估問卷、以「永續自評問卷」鑒別第一階供貨商遵循表現評估永續風險
- 風險評估階段三：追蹤高風險評估供貨商、現場稽核

本公司要求員工應接受職業安全衛生之相關教育訓練，2025年間相關訓練統如下：

2025職業安全衛生訓練的項目統計表

訓練項目名稱		受訓人數	受訓費用(新台幣元)
特種設備（叉車）培訓		7	4,410
1.企業風險辦識與管控措施培訓 3.職業危害預防及應用培訓	2.安全目標與指標培訓 4.公司安全管理制度、崗位操作規程培訓	68	33120
1.高溫季節安全管理 3.安全設備設施使用及維修培訓	2.冬季安全生產知識培訓 4.事故應急預案及演練	197	59400

註：
1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
3.這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

附錄

- 附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表
- 附錄二：SASB永續會計準則對照表
- 附錄三：證券櫃檯買賣中心永續揭露指標—電子零組件業
- 附錄四：上市櫃公司氣候相關資訊對照表



附錄

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表　「＊」為重大主題。

使用聲明	本報告書參照GRI標準編制，資訊揭露期間為2025年度(2025年1月1日至2025年12月31日)
GRI 1使用	GRI 1：基礎(2021)
適用的GRI行業標準	N/A

編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI2：一般揭露2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1關於力銘科技	8	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6	
2-4	資訊重編	關於本報告書	6	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	6	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.5供應鏈管理	8 40	
2-7	員工	4.1人才招募與培育	67	
2-8	非員工之工作者	4.1人才招募與培育	67	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1公司治理	20	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1公司治理	21	
2-11	最高治理單位的主席	2.1公司治理	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1公司治理	24	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1公司治理	24	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	2.1公司治理	29	
2-15	利益衝突	2.1公司治理	24	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1公司治理	24	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1公司治理	26	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1公司治理	28	
2-19	薪酬政策	2.1公司治理	30	
2-20	薪酬決定流程	2.1公司治理	30	
2-21	年度總薪酬比率	4.2員工薪酬與福利	72	

編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	力銘科技永續發展策略承諾	5	
2-23	政策承諾	1.2永續承諾	12	
2-24	納入政策承諾	1.2永續承諾	33	
2-25	補救面衝擊的程序	2.2誠信經營	33	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2誠信經營	33	
2-27	法規遵循	2.2誠信經營	34	
2-28	公協會的會員資格	1.1關於力銘科技	11	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議和方針	1.3利害關係人議和	13	
2-30	團體協約		-	無簽署
GRI3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3重大主題鑑別	15	
3-2	重大主題列表	1.3重大主題鑑別	16	
GRI101：生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	-	-	無鄰近生態保護區或瀕臨絕種生物的場域，公司不會對環境或周遭的物種造成負面的影響
101-2	生物多樣性衝擊之管理	-	-	
101-3	獲取與惠益分享	-	-	
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	-	-	
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	-	-	
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	-	-	
101-7	生物多樣性狀態之改變	-	-	
101-8	生態系統服務	-	-	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200系列經濟面					
*經濟績效					
GRI 201					
GRI 3 誠信經營管理揭露2021	3-3	重大主題管理	誠信經營管理方針	36	
經濟績效主題揭露2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3營運績效	37	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1氣候風險財務揭露	54	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.2員工薪酬與福利	72	
	201-4	取自政府之財務補助	2.3營運績效	37	
市場地位					
GRI 202					
市場地位主題揭露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	4.2員工薪酬與福利	72	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1人才招募與培育	66	
間接經濟衝擊					
GRI 203					
間接經濟衝擊主題揭露2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-		當年度並無發生此情事
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-		當年度並無發生此情事
採購實務					
GRI 204					
採購實務主題揭露2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5供應鏈管理	51	
反貪腐					
GRI 205					
反貪腐主題揭露2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2誠信經營	33	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2誠信經營	34	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2誠信經營	34	
反競爭行為					
GRI 206					
反競爭行為主題揭露2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2誠信經營	35	
稅務					
GRI 207					
稅務主題揭露2019	207-1	稅務方針	2.2誠信經營	38	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2誠信經營	38	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2誠信經營	38	
	207-4	國別報告	-	-	公司規模無須提供國別報告

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300系列環境面					
*物料					
GRI 3 環境保護管理揭露2021	3-3	重大主題管理	環境保護管理方針	62	
GRI 301 物料主題揭露2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.5物料與廢棄物管理	63	
	301-2	使用的可再生物料	3.5物料與廢棄物管理	63	
	301-3	回收產品及其包材	3.5物料與廢棄物管理	63	
能源					
GRI 302 能源主題揭露2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2能源管理	56	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	資料無法取得
	302-3	能源密集度	3.2能源管理	56	
	302-4	減少能源消耗	3.2能源管理	56	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題揭露2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.4水資源管理	60	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4水資源管理	60	
	303-3	取水量	3.4水資源管理	60	
	303-4	排水量	3.4水資源管理	60	
	303-5	耗水量	3.4水資源管理	60	
排放					
GRI 305 排放主題揭露2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3溫室氣體排放與污染防治	58	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3溫室氣體排放與污染防治	58	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-		資料無法取得
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.3溫室氣體排放與污染防治	58	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3溫室氣體排放與污染防治	58	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	資料無法取得
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	-	-	資料無法取得
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題揭露2020	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	3.5物料與廢棄物管理	61	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5物料與廢棄物管理	64	
	306-3	嚴重洩漏	3.5物料與廢棄物管理	64	
	306-4	廢棄物運輸	3.5物料與廢棄物管理	64	
	306-5	受放流水及其它（地表）逕流排放而影響的水體	3.5物料與廢棄物管理	61	
供應商環境評估					
GRI 308 主題揭露2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.5供應鏈管理	51	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.5供應鏈管理	51	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401勞雇關係 主題揭露2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1人才招募與培育	69	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2員工薪酬與福利	72	
	401-3	育嬰假	4.2員工薪酬與福利	73	
勞資關係					
GRI 402 勞資關係主題揭露2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2員工薪酬與福利	67	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3職業安全與健康	76	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3職業安全與健康	77	
	403-3	職業健康服務	4.3職業安全與健康	78	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3職業安全與健康	76	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3職業安全與健康	79	
	403-6	工作者健康促進	4.3職業安全與健康	78	
	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	4.3職業安全與健康	80	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3職業安全與健康	80	
	403-9	職業傷害	4.3職業安全與健康	79	
	403-10	職業病	4.3職業安全與健康	79	
*訓練與教育					
GRI 3 訓練與教育管理揭露2021	3-3	重大主題管理	幸福職場管理方針	66	
GRI 404訓練與教育 主題揭露2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1人才招募與培育	70	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1人才招募與培育	70	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1人才招募與培育	72	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1人才招募與培育	66	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2員工薪酬與福利	72	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.2 誠信經營	33	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露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	2.2 誠信經營 4.2員工薪酬與福利	33 72	
童工					
GRI 408 童工主題揭露2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.2 誠信經營	33	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.2 誠信經營	33	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.1人才招募與培育	66	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1人才招募與培育	66	
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	當年度並無辦理
	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	-	-	當年度並無辦理
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.5供應鏈管理	50	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.5供應鏈管理	50	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露2016	415-1	政治捐獻	2.3 營運績效	37	
*顧客健康與安全					
GRI 3 顧客健康與安全揭露2021	3-3	重大主題管理	品質管理方針	40	
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.4卓越品質	41	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.4卓越品質	41	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.4卓越品質	40	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.4卓越品質	40	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4卓越品質	40	
*客戶隱私					
GRI 3 客戶隱私揭露2021	3-3	重大主題管理	二、誠信治理，品質永續 誠信品質管理方針	45	
GRI418:客戶隱私2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4卓越品質	45	

自訂主題				
公司治理與誠信				
GRI 3 重大主題2021	3--3	重大主題管理	二、誠信經營	36
氣候變遷調適				
GRI 3 重大主題2021	3--3	重大主題管理	四、環境共生	62
客戶關係管理				
GRI 3 重大主題2021	3--3	重大主題管理	二、誠信經營	43

附錄二：SASB永續會計準則對照表

依循SASB永續會計準則，根據本公司業務屬性選定「工業機械及商品」作為指標揭露項目。

會計指標						
主題	指標編號	會計指標	類別	衡量單位	指標回應	對應章節
能源管理	RT-IG-130a.1	總能源消耗量	量化	十億焦耳（GJ）	54,878.2629GJ	3.2能源管理
		使用來自電網的用電量占比	量化	百分比（%）	使用來自電網的用電量占比為100%	3.2能源管理
		再生能源使用量占比總能源使用占比	量化	百分比（%）	2024年沒有使用或購買再生能源	3.2能源管理
員工健康與安全	RT-IG-320a.1	可記錄事故率（TRIR）	量化	比率	0%	4.3職業安全與健康
		死亡率	量化	比率	0%	4.3職業安全與健康
		虛驚事件率（NMFR）	量化	比率	0%	4.3職業安全與健康
使用階段之燃料經濟與排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權重平均燃料效率	量化	每千噸英里耗油量（加侖／千噸英哩）	0%	本公司無此情事
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	量化	每小時耗油量（加侖／小時）	0%	本公司無此情事
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權重平均燃油效率	量化	每加侖發電功率（瓦特／加侖）	0%	本公司無此情事
	RT-IG-410a.4	船舶柴油引擎、火車柴油引擎、道路中重型車輛、非道路柴油引擎之銷售權重平均氮氧化物（NOx）與懸浮微粒（PM）排放率	量化	每度電產空污（公克／千瓦小時）	0%	本公司無此情事
原物料溯源	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	-	力銘集團主要為電子零組件品牌之塑膠外殼供應商，主要原料為塑膠粒，無特殊關鍵材料。料供應管理除與供應商持續穩健合作關係外，另積極開發第二、第三供應商並開發第二國家供應商維持供應韌性。	3.5物料與廢棄物管理
翻新設計與服務	RT-IG-440b.1	由翻新產品與翻新服務產生之營收	量化	金額	無販售此類產品，本公司銷售之產品來源為客戶設計，委託力銘科技開模、塑膠射出生產，智慧財產權為客戶所有。	2.4卓越品質

活動指標			
指標編號	活動指標	類別	指標回應
RT-IG-000.A	各產品類別之生產數量	量化	2025年度力銘集團共生產塑件數量如下:塑膠成型料件 42,378,000pcs
RT-IG-000.B	員工總數	量化	截至2025年底，力銘員工總數為265人(其中男性156人、女性109人)

附錄三：證券櫃檯買賣中心永續揭露指標–電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	對應章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 消耗能源總量：54,878.2629GJ (2) 外購電力百分比：100% (3) 再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	3.2能源管理
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量67.58百萬公升 (2) 總耗水量13.52百萬公升	千立方公尺(m^3)	3.4水資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025年無製造過程之有害廢棄物。	公噸 (t), 百分比(%)	3.5物料與廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025年可記錄事故率(TRIR)11.286	比率(%), 數量	4.3職業安全與健康
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	本公司產品尚未進行產品碳足跡揭露 (1)報廢產品百分比：0 (2)電子廢棄物之重量百分比：0 (3)再循環之百分比：0	公噸 (t), 百分比 (%)	2.4卓越品質
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司製程並無使用關鍵材料	質化描述	2.4卓越品質
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025年並沒有任何違規之情事 損失金額：0	報導貨幣	2.2誠信經營
八	依產品類別之主要產品產量	量化	塑膠成型料件 42,378千pcs 模具74,143仟元	依產品類型而不同	2.4卓越品質

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

附錄四、上市櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	對應章節	省略/備註
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。	3.1氣候風險財務揭露	
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)。	3.1氣候風險財務揭露	
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1氣候風險財務揭露	
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。	3.1氣候風險財務揭露	
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。	不適用	
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。	不適用	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用	
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。	不適用	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1及1-2)。	3.1氣候風險財務揭露	

1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1溫室氣體盤查資訊

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露					
母公司個體應自2026年開始，揭露2025年之盤查資訊。					
說明					
本公司預計於2025年規劃溫室氣體盤查時程並推動相關專案，依據國際標準組織（ISO）所發布之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，建置完善的溫室氣體盤查機制，以符合永續發展目標與環境管理要求。					
下表為本公司之力銘臺灣、蘇州力銘及蘇州瑞登溫室氣體排放情形，以下數據為自主盤查，並根據電費單與加油單做初步計算，目前尚未經第三方機構驗整：					
近兩年溫室氣體排放情形					
溫室氣體總排放量		總排放量（公噸 CO_2e）		營業收入(百萬元)	密集度（公噸 CO_2e/百萬元）
2024 (報導期間：2024年1月1日至2024年12月31日)	範圍	範疇一	範疇二		
	力銘臺灣、蘇州隆登及蘇州瑞登	1.6873	7,981.95	877.438	9.0988
2025 (報導期間：2025年1月1日至2025年12月31日)	母公司個體	0	19.3651	12.279	1.5771
	力銘臺灣、蘇州力銘及蘇州瑞登註	26.5503	7,069.53	1097.310	6.4668
1.直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。					
2.直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。					
3.溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1 。					
4.溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。					
註:蘇州隆登於2025/12/30股權處分，原機台、客戶轉移至蘇州力銘					

1-1-2溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍：
母公司個體應自2028年開始，進行2027年度之盤查與確信。
本公司及合併財務報告部分子公司（包含子公司A及子公司B）之溫室氣體盤查最近兩年度執行確信情形說明如下：
本公司因產業關係，目前尚未被法規要求進行溫室氣體盤查。然而，我們仍時刻關注相關法規動態，預計於2025年開始針對溫室氣體盤查進行規劃和推動專案執行。根據國際標準組織（ISO）發布的ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，我們將建立完整的溫室氣體盤查機制。同時，本公司也計劃請第三方驗證機構進行數據查核，以確保盤查結果的準確性和可信度。
註1：應依本準則第 10 條第2 項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。 註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。 註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

溫室氣體減量基準年及減量目標
(1) **短期目標：溫室氣體排放量統計與內外部查證。** (2) **中期目標：舉辦永續環境之課程，加強同仁ESG概念；鼓勵同仁提出創新減碳方案，並評估可行性。** (3) **長期目標：提撥預算與同仁一同實踐可行之減碳方案，齊心創造減碳績效。**
溫室氣體減量策略及具體行動計畫
每年力銘都致力於節能減碳的政策，針對各地方檢討及探索可以更精進的地方，除了持續在宣導更方面的節措施，如：宣導隨手關燈、更換為LED燈式、控制室溫等，以下為各區的節能作為： **【力銘臺灣總部】** • 2025年將辦公室冷氣汰舊換新，原大型冷氣改為分區多台冷氣，依上班人員狀況調整冷氣使用台數。 • 辦公室燈管陸續將白熾燈汰換為LED燈管 • 室外氣溫若26度以下則不開立空調設備，環境採自然通風; 若有開立空調，下班前30分鐘，關閉冷氣，改採送風。 • 採取分區責任管理制度，依所負責區域關閉不需使用之電燈，並養成隨手關燈之習慣。 • 執行報廢設備，請專門回收拆解商點收，減少廢棄物產生，2025年共報廢10餘件(包含液晶螢幕9件與展示用行動電源等)。 **【蘇州力銘、蘇州瑞登】** • 成立節約用水、用電領導小組，統籌全公司的節水電工作。 • 深入宣傳節約用水電工作，提高職員的節水電自覺性。重點做好每年節水電宣傳周的宣傳活動。 • 建立由各公司(部門)辦公室主管為主的節水電監督網路，負責各區域的節約用水電監督工作。維修人員應及時搶修損壞的用水設備以減少跑、冒、滴、漏的損失。 本公司響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，優化能源管理E化系統平台，落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用。
減量目標達成情形
■ **2025年力銘耗電度較2024年下降6.84%，總節電度數1,110,692度，減碳518.69公噸 CO_2e。** ■ **2025合併報表營業額提升，能源密度降低0.017(GJ/營業額(仟元));溫室氣體排放強度降低0.0047(公噸CO2e/營業額仟元)。**

註 1 ：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。
註 2 ：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。
註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



LOGAH TECHNOLOGY CORPORATION
www.logah.com