

力峒室內裝修工程有限公司

2023 年永續報告書

內容

關於報告書	1
經營者的話	2
關於力峇	3
公司介紹	3
企業沿革	4
產業鏈	4
主要產品與服務	5
參與公協會資訊	5
歷年作品	6
壹、永續治理	9
1.1 永續發展小組	9
永續發展策略藍圖	10
1.2 利害關係人議和	12
利害關係人鑑別	12
利害關係人溝通	12
1.3 重大議題分析	12
永續議題蒐集	12
利害關係人關注度調查	13
永續議題分析	13
永續議題揭露	14
永續重大議題管理方針	16
貳、公司治理	20
2.1 管理層結構	20
2.2 倫理與誠信	20
2.3 透明與溝通	21
2.4 經營與成果	21
2.5 資訊安全	21
參、永續環境	23
3.1 環境衝擊	23
3.2 溫室氣體管理	24
3.3 能源管理	25
3.4 廢棄物管理	26
肆、永續創新與服務	28
4.1 客戶關係與服務	28
4.2 綠色產品與服務	29
4.3 供應鏈管理	29
伍、幸福職場	31
5.1 人力結構與多元聘僱	31
5.2 人才聘用與留任狀況	33
5.3 人力發展與員工福利	34

5.4 職業安全衛生	35
陸、社會責任	38
6.1 公益參與與捐贈	38
<附錄 2>GRI 索引	39

關於報告書

本 ESG 永續報告書（以下簡稱本報告書）為力峒室內裝修工程有限公司（以下簡稱力峒）係針對社會責任與永續發展之規劃與實踐進行揭露，並提供給利害關係人瞭解力峒之永續發展具體成果。關於本報告書報告邊界、期間及發行週期，編撰依據標準，包含聯絡方式與其他相關資訊，如下列所示。

揭露範圍：

本報告書範圍與本公司財務報告範圍一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

期間及發行週期：

本報告書為力峒第一次自主進行編制之 2023 年度永續報告書，內容呈現之資訊與陳述為 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）在環境、社會責任（包含人權）、公司治理（包含經濟）之執行情形。

- 本次報告書發布時間：2024 年 11 月
- 下次報告書預定發布時間：2025 年 8 月

編撰參照標準：

本報告書之內容資訊採用 GRI：2021 準則予以揭露，並於報告書末附有報告內容與 GRI：2021 準則對照參考之索引表。

聯絡資訊：

本報告書之進一步相關資訊，可以採取以下聯絡方式：

聯絡人：永續發展小組

總公司地址：桃園市龜山區公園路 32 號 6 樓

聯絡電話：03-397-3799

郵件信箱：litung1699@gmail.com

經營者的話

近年來永續發展的議題持續地受到高度關注，從氣候變遷到自然環境及人權保護等議題，都是全球企業正在面臨的挑戰。力峒室內裝修工程作為一家非上市上櫃的室內裝修工程公司的經營者，雖然力峒目前尚未被主管機關要求出版永續報告書，但從市場及客戶端已經逐漸浮現永續的議題與需求，因此力峒決定在 2024 年開始自主性揭露永續報告書，也是力峒第一本的永續報告書。期望透過這本報告書展現我們對永續發展及企業社會責任的透明度。

環境：力峒的營運模式皆以標案居多，因此在設計、工法以及材料的選用上較以客戶端的需求為主，當客戶主動要求低碳材料或可回收材料時，力峒可以提供相關的低碳解決方案，協助客戶降低建物的碳排放；另外在施工現場的廢棄物處理，我們承諾 100% 使用合法的清運廠商，並開始尋找廢棄家具回收再製再利用的可能性，期望室內裝修業對環境造成的負擔。

員工：力峒員工人數不多，但我們仍然高度重視員工的多元性和包容性。我們承諾，每位員工在力峒都能享有基本人權，並確保不會因性別、年齡或背景等因素遭受不平等待遇。在員工福利方面，健康始終是我們最關注的要素之一。因此，我們正在設計一套員工健康檢查制度，預計在 2025 年讓所有員工都能享受到健康檢查的福利，並將此福利作為公司長期提供的一部分。至於教育訓練，我們也正在開發相關制度，期望員工能通過自主學環境的提供，發掘並發揮自身的長處，與公司共同成長和茁壯。

社會：力峒每年透過捐贈物資和現金的方式支持弱勢團體，體現了我們對社會責任的堅持與承諾。為了進一步擴大這些努力的影響力，我們正在思考如何動員我們的員工、供應商及客戶共同參與回饋社會的活動。利用整個價值鏈的力量來推動社會進步。

治理：力峒為非上市櫃公司，先天在治理面上能談的議題不多，不過我們仍要確保業務運作的透明度和誠信。此外，我們也重視與所有利益相關者的溝通，確保他們對我們業務的理解與支持。

透過這份永續報告書，我們期望提供一個清晰的框架，展示我們是如何整合 ESG 原則於公司策略及日常運作中，並且表明我們對於持續改進的承諾。我們相信，這不僅能增強公司的市場競爭力，也能夠促進整個行業向著更加永續的方向發展。



關於力峇

公司介紹

力峇室內裝修工程有限公司自 100 年 7 月成立以來，秉持著專業、創新及品質至上的理念，專注於商業空間裝修及住宅裝潢。我們的業務涵蓋各類型商業場所，如辦公室、零售店、餐廳及飯店，並為不同風格的住宅提供量身打造的裝修設計。我們憑藉多年累積的經驗及技術，成為業界信賴的領導品牌，擁有廣泛且穩定的客戶群，從小型業主到大型企業，都對我們的服務給予高度評價。

在力峇，我們深知每一位員工是公司發展的基石。因此，我們不僅提供良好的工作環境，還特別重視員工的學習和成長機會，同時提供與業界領先技術接軌的機會。透過不斷創新的工作流程和開放的溝通管道，我們致力於營造一個和諧且富有凝聚力的團隊，讓每一位員工都能在力峇發揮所長，共同成就卓越。

- 經營理念：堅守對客戶的承諾與信用，實踐「堅持、誠信、品質」的企業倫理精神。以人為本、以客為尊，堅持以誠信專業團隊，鑄造客戶的品牌價值。相信公司的一切根本是人，所以極力打造優良的工作氛圍與文化，與大家共同創造美好。
- 永續願景：力峇致力於創造一個和諧共生的生活環境，透過永續的設計和創新，將室內空間轉變為環境友善、健康宜居的美學場域。我們的願景是成為業界的綠色設計者，並為後代創造一個更美好的世界。
- 永續使命：力峇的使命是透過負責任的材料選擇、減少廢棄物及資源消耗，提供創新的設計解決方案，幫助客戶打造低碳、環保且高效能的室內空間。我們致力於與供應商、設計師和客戶合作，並支持永續發展的長期目標。



企業沿革

2011／06：力峒室內裝修工程有限公司正式成立

2011／07：於桃園市龜山區文化二路成立辦公室

2011／08：承攬銀行、證券等裝修業務

2012／01：承攬連鎖量販店及美食街等裝修業務

2012／10：承攬連鎖餐廳等裝修業務

2013／03：承攬連鎖飯店改裝裝修業務

2014／02：承攬電子公司廠房裝修業務

2016／06：承攬醫美診所及養護中心裝修業務

2017／05：承攬各品牌汽車展示中心裝修業務

2018／06：公司擴大經營搬遷至龜山區公園路自有之辦公室

2019—2024：陸續開發各行業裝修業務

產業鏈

上游：原材料供應與製造

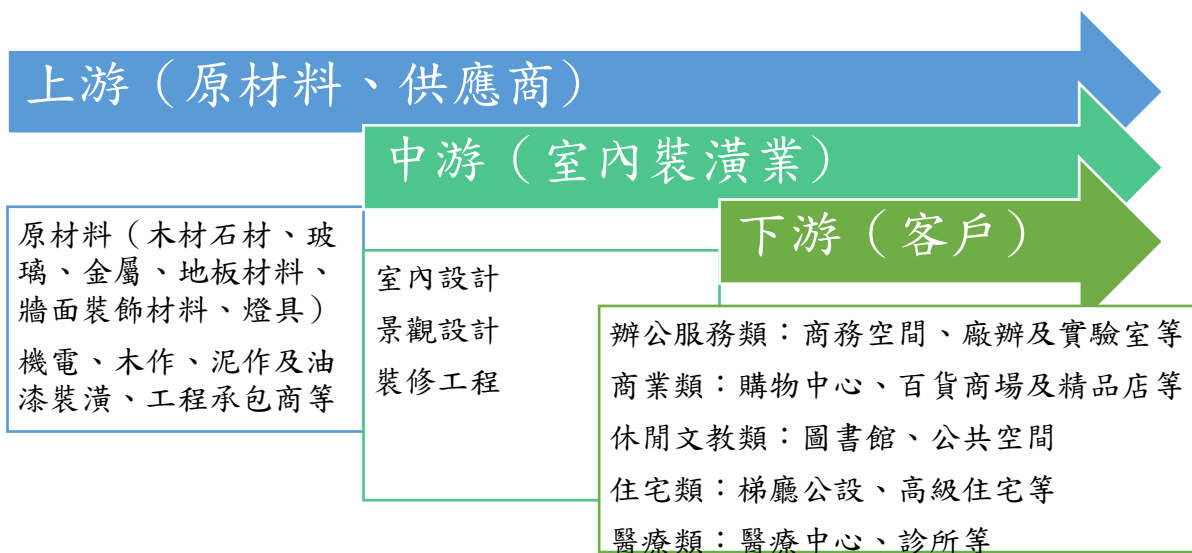
上游環節主要涉及原材料的供應與製造，包括各種建材、裝飾材料和家居用品的生產。這些原材料包括木材、石材、玻璃、金屬、地板材料、牆面裝飾材料、燈具等。原材料供應商和製造商負責提供符合設計需求的產品，並確保其質量和性能。

中游：設計與施工

中游環節涉及室內設計和施工服務。室內設計公司負責根據客戶需求進行空間規劃、設計方案的制定、材料選擇和風格搭配。設計過程包括概念設計、方案設計和施工圖紙的製作。在施工階段，承包商和施工隊伍負責將設計方案轉化為實際的空間，包括裝修工程的執行、材料的安裝和施工質量的控制。這一環節中，設計公司和施工公司需要協調合作，以確保項目按時完成並符合預期效果。

下游：市場服務與客戶體驗

下游環節主要涉及市場服務和客戶體驗。這一環節包括室內設計裝潢完成後的交付和驗收，提供後續的維護和保養服務。客戶體驗的優化也是下游的重要部分，設計公司需要關注客戶的反饋，確保滿意度。最終，良好的服務和高品質的成果有助於建立公司的品牌聲譽，吸引更多的客戶。



主要產品與服務

力峒所營事業主要身處在中游的定位，係以新建大樓室內裝修、景觀設計、辦公室裝修、商業空間裝修及室內裝修精緻建材為主，成立至今已逾 13 年，在室內裝修設計產業經過多年的耕耘及努力擁有專案工程管理統籌能力、長期合作供應鏈夥伴亦獲得客戶與市場的眾多肯定。

參與公協會資訊

力峒致力於推動的主要業務涵蓋了室內裝修設計、景觀設計及相關工程服務。除了主要業務之外也涉及包括綠色材料的評估及客戶需求的開發等，因此力峒積極參加國內相關產業協會，以持續保持資訊共享，掌握產業的最新動態和發展趨勢。

協會名稱	協會宗旨或目標	力峒身分
桃園市室內裝修同業工會	1. 促進室內設計裝修之學術技術之研究發展。 2. 助政府促成加強建築物室內裝修管理制度之建立，以確保公共安全。 3. 促進參予國際室內設計裝修業之交流活動。 4. 舉辦同業從業人員之技能訓練，回流教育、業務講習等，並積極爭取「室內設計技師」或「室內設計師」之法定地位及立法。 5. 促進會員之團結合作，以及端正會員之風紀事項。 6. 維護會員及其所屬會員之合法權益，統一制定製圖符號使用之標準。 7. 編印有關室內設計專業及資訊提供事項。 8. 輔導會員健全組織及發展會務業務事項。 9. 有關本業商品材料之統一調查分析研究檢驗公佈展覽事項。 10. 參予或舉辦各項社會公益活動，以及依法令規定之應辦事項。	會員

歷年作品



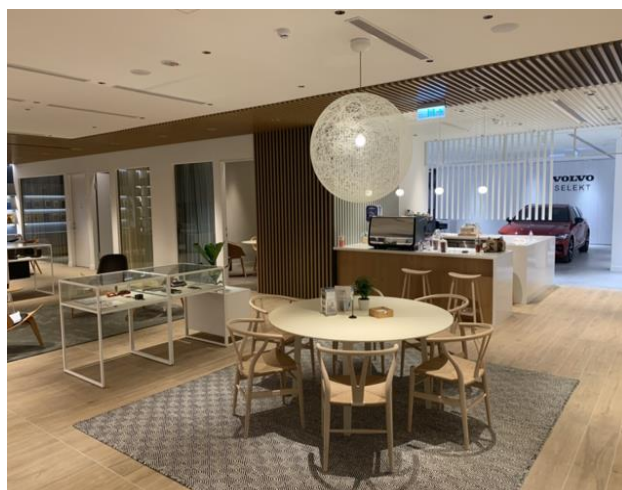
Audi 濱江營業所展示中心



Audi 濱江營業所展示中心



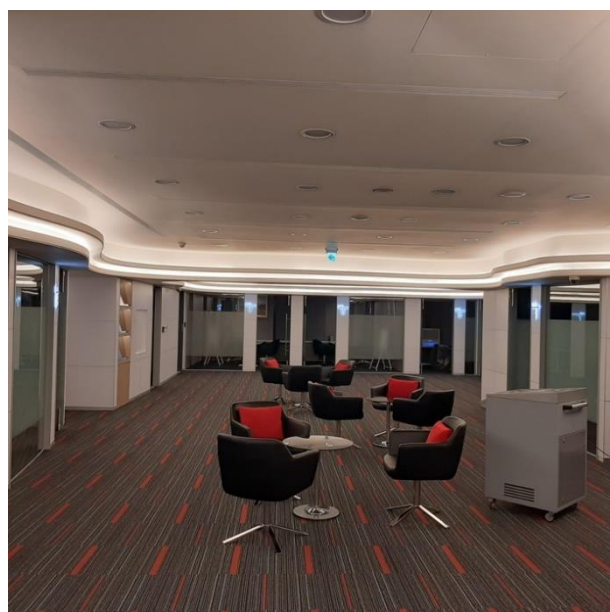
VOLVO 嘉義據點展示中心



VOLVO 嘉義據點展示中心



中國信託 南桃園分行



中國信託 南桃園分行



八里農會 埤頭辦事處及供銷中心



八里農會 埤頭辦事處及供銷中心



MIA C'BON 台北 101 店



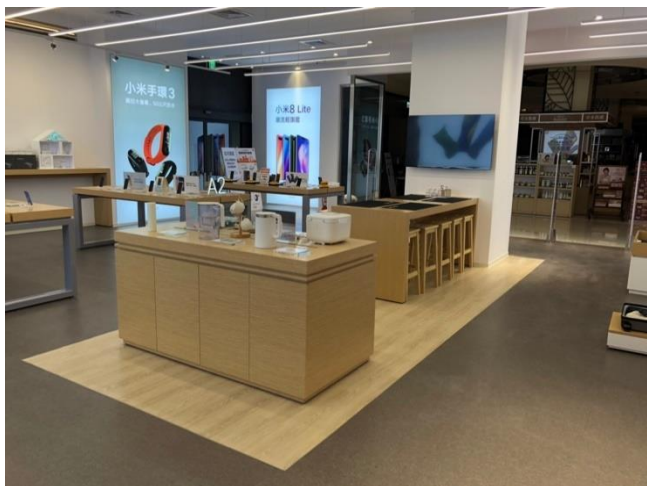
MIA C'BON 台北 101 店



台灣受恩 三重日照中心



台灣受恩 三重日照中心



小米 高雄夢時代門市



小米 高雄夢時代門市



TOTO 辰珈展示中心

註：更多綠色產品及服務請參考 4.2



TOTO 辰珈展示中心

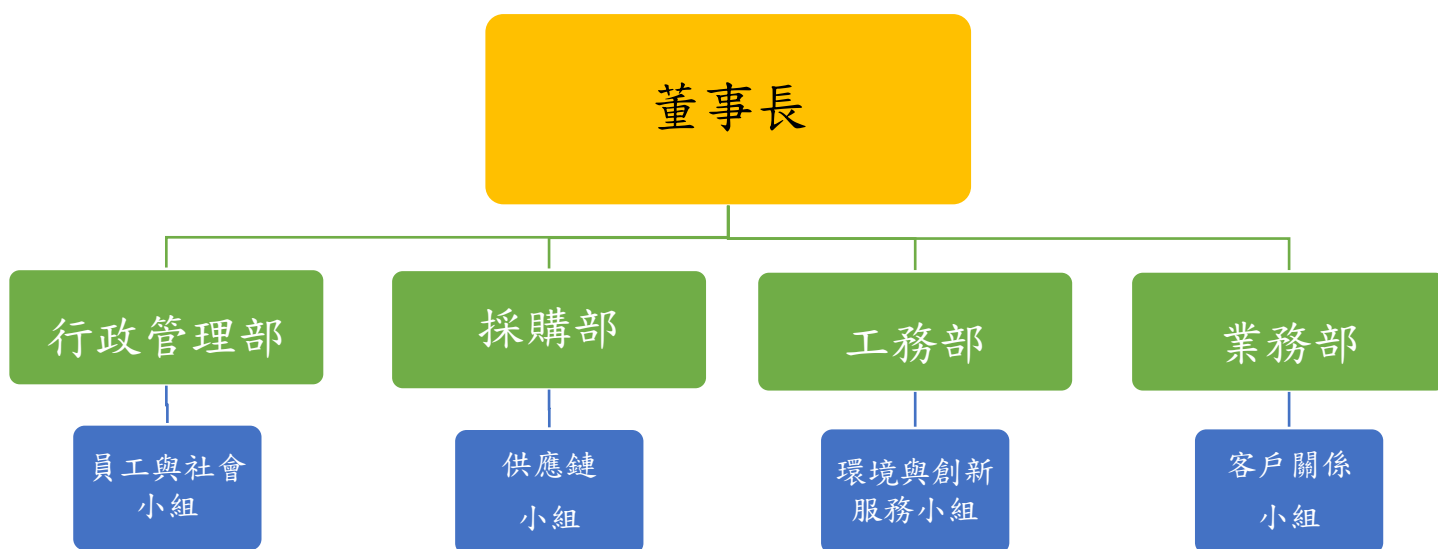
壹、永續治理

1.1 永續發展小組

為強化力峒在 ESG 的持續推動並取得具體成果，特別設置「永續發展小組」，並定期向董事長報告永續發展推動狀況，並符合利害關係人的期待，以邁進永續發展的目標。ESG 永續發展小組將與其他小組偕同合作，並在各小組既有職責之下，共同完成永續發展目標。

● 永續發展小組組織

力峒於 2023/12/22 正式成立永續發展小組，由董事長擔任召集人，各部門主管擔任委員，推動與執行永續發展相關事務。



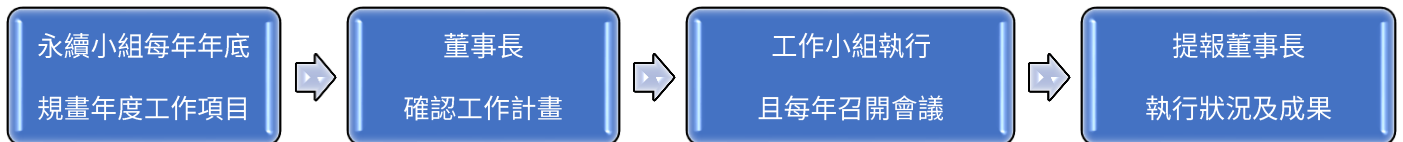
● 小組成員名單及學經歷

組 織 單 位	職 稱	姓 名	主要經（學）歷	永續衝擊管理的角色
最高管理層級	董事長	曾長郎	－ 員邦室內裝修設計（股）公司業務經理十五年 － 力峒創辦人	監督永續小組運作與成果
員工與社會小組				提升員工福祉並確保公司活動對社會產生正面影響。這包括制定和實施員工發展計劃、多元與包容政策，以及社會參與活動。此角色需要有效溝通並協調內部與外部資源，確保公司政策與社會責任目標相符。
供應鏈小組	經理	邱益桂	營造業甲種勞工主管 安全衛生業務主	選擇符合環保標準的供應商和材料，以及優化物流過程以降低碳足跡。此角色要求對供應鏈的各個環節進行持續的審核和改進，確保所有合作夥伴都遵守公司設定的永續標準，從而推動整個行業向更綠色的方向發展。

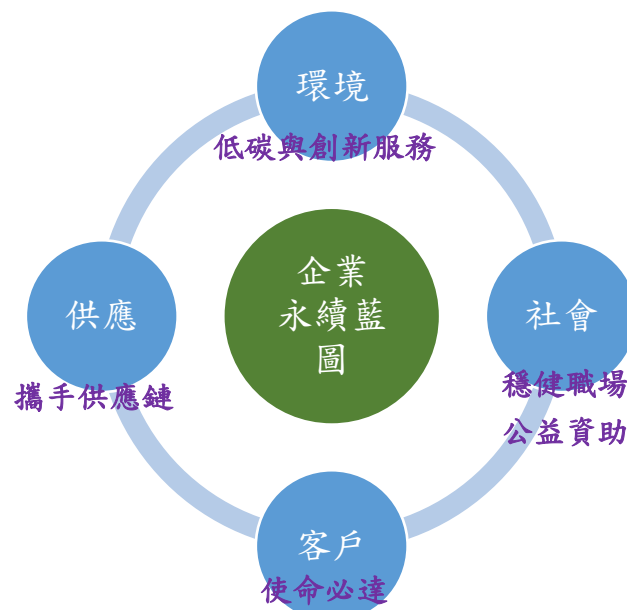
環境與創新服務小組	副理	徐芳祥	工程管理與發包	這個小組的負責人專注於推動公司的低碳倡議和創新解決方案的開發，如使用再生能源和實施能效提升措施。此角色需具備前瞻性思維，不斷探索和實驗新技術或方法，以實現公司的長期永續目標，同時也支持業務的持續成長和競爭力強化。
客戶關係小組	經理	洪國恒	- 建築物室內裝修專業技術人員 - 營造業甲種勞工安全衛生業務主管	確保客戶需求與公司的永續策略相符合。這包括提供透明的產品資訊，教育客戶關於產品的永續價值，並積極聽取反饋以改進產品和服務。此角色需要極佳的溝通技巧和客戶服務能力，以促進長期且具有永續意識的客戶關係建立。

● 永續發展小組運作與推行：

- 永續發展小組依據公司永續發展主題及方向成立工作小組，包括環境與創新服務、供應鏈、員工與社會、四大工作小組。
- 四大面向工作小組分別展開各領域面向課題，各委員研擬攸關主題，並指派工作小組成員，持續由上而下的推展機制；各工作小組並需視其主題召集相關部門，期望持續的跨部門溝通與討論，在公司內部形成 ESG 文化與相關意識；透過直向、橫向甚至集團內跨公司之推展行動，達成永續發展目標。
- 本小組會未來每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。



永續發展策略藍圖



【企業永續藍圖】

整體的企業永續藍圖是我們公司未來發展的核心指引，結合環境、社會、經濟等多方面的永續議題，確保在保持經濟增長的同時，積極應對當代與未來的挑戰。我們的永續藍圖以長期可持續發展為目標，通過四大策略支柱的協同推進來實現：

【環境】

我們致力於推動低碳轉型，採用可再生材料、節能技術及循環設計，減少對環境的影響。透過不斷創新，我們引入綠色解決方案，提升設計的永續性，為客戶提供具前瞻性的低碳建築與裝潢服務。

【社會】

我們營造健康且充滿支持的職場環境，鼓勵員工不斷成長與發展。在此同時，我們也積極參與社會公益活動，與社區建立密切聯繫，透過贊助和參與多元社會項目，回饋社會。

【客戶】

我們堅守為客戶提供高效且優質的服務，秉持使命必達的精神。每個專案的實施都以客戶需求為核心，透過嚴格的時間和品質管理，確保超越客戶的期望，並為他們創造長期的價值。

【供應商】

我們與供應鏈夥伴攜手前行，追求共同的永續目標。通過與合作夥伴共享責任與成果，我們不僅確保材料和服務的合規性與環保性，還促進整個供應鏈的創新與效率提升，以實現可持續的未來。

1.2 利害關係人議和

利害關係人鑑別

力峒重視與利害關係人之間的關係及意見，各項業務均保持與利害關係人良好溝通與互動。依此，力峒透過內部鑑別後列出重要利害關係人，包括：員工、客戶、供應商以及銀行。我們盡可能地全面且回應利害關係人的需求與期望。為了能回應重要利害關係人所關注之議題，力峒已建立多元溝通機制來確實回應利害關係人期望之資訊。

重要利害關係人	對力峒的意義
員工	員工為促進企業永續經營的重要基礎，力峒提供具競爭力的環境與開放多元的職場，吸引優秀人才一起與公司共同成長、開創新局。
客戶	客戶對於力峒的市場經營與服務發展至關重要，客戶的需求為公司持續成長的動能之一；重視客戶需求，秉持與客戶維持緊密合作關係及互利、共同成長之理念，致力於產品、技術與服務持續升級。
供應商	與供應商的共同合作為公司提供高品質產品與服務不可或缺的要素，亦為公司實踐永續責任的環節之一，長期與供應商之密切夥伴關係，共同成長邁向永續目標。
銀行	銀行主要提供資金支持和融資服務，使企業能夠應對大型項目的資金需求與現金流管理。此外，銀行的財務風險管理工具和信用建設服務有助於企業穩定運營與市場信譽的提升。銀行的合作亦可能為設計公司帶來新的商業機會，促進其業務發展與擴展。

利害關係人溝通

ESG 永續發展委員會就營運活動與互動交流會接觸到的利害關係人進行討論，並依循 GRI：2021 永續報告準則，參照重大主題進行鑑別、排序、確證與檢視之管理流程。因此，力峒室內裝修工程公司採用問卷調查的方式進行利害關係人重大議題的蒐集活動，並回應主要利害關係人所關注之議題。

利害關係人	權責部門	議合方式	頻率	成果	重點議和議題
員工	行政管理部	員工意見信箱	隨時	1 件	教育訓練制度
客戶	業務部	電話、郵件、不定期拜訪	隨時	每季一次	低碳材料詢問
供應商	採購部	電話、郵件、不定期拜訪	隨時	每季一次	無
銀行	工務部	電話、郵件、問卷調查	隨時	永續問卷調查一次	ESG 相關制度詢問

1.3 重大議題分析

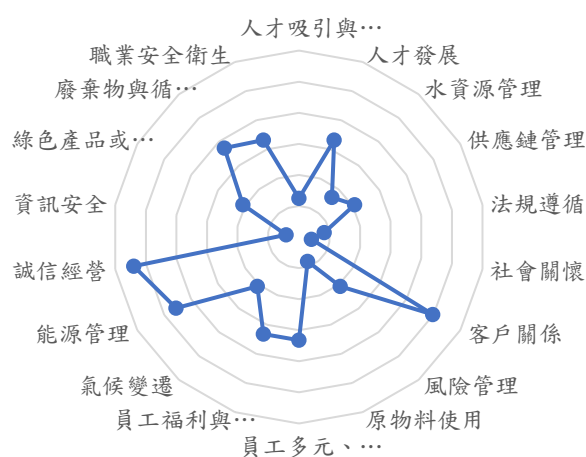
永續議題蒐集

力峒透過關注國際永續趨勢和永續準則，包括：GRI Standards、SDGs 聯合國永續發展目標、SASB 永續會計標準委員會及相關國際永續評比，以及參考同業永續議題資訊揭露架構，每兩年進行一次調查與鑑別和本公司有關的永續議題，本次共擬定 17 項永續議題進行後續分析調查。

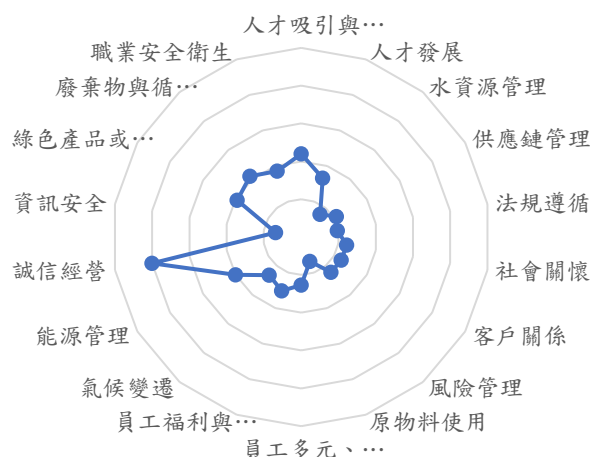
利害關係人關注度調查

利害關係人的意見為本公司推動永續發展至關重要的一環，藉此透過權責部門向重要利害關係人發出永續議題問卷調查，統計出各類重要利害關係人所關注之議題，了解其對各項永續議題之關注度。

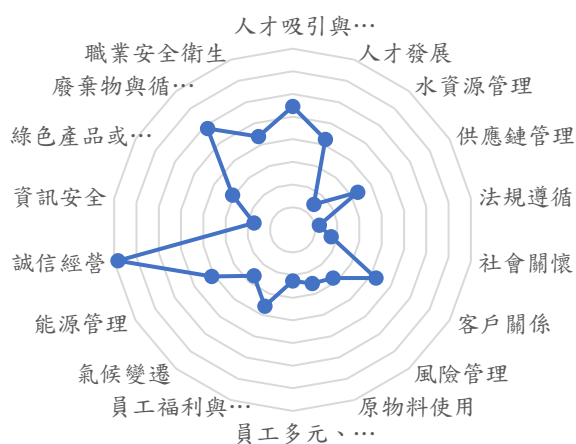
員工議題關注程度



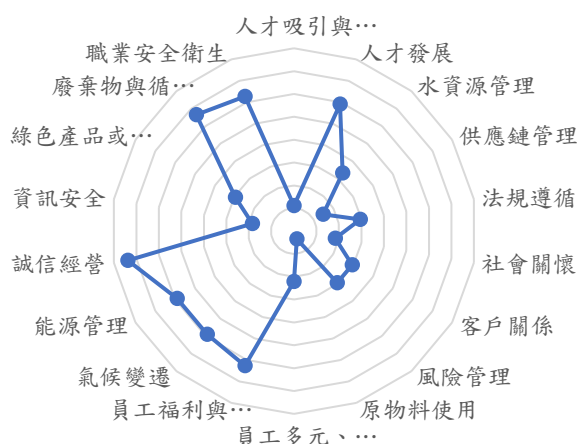
客戶議題關注程度



供應商議題關注程度

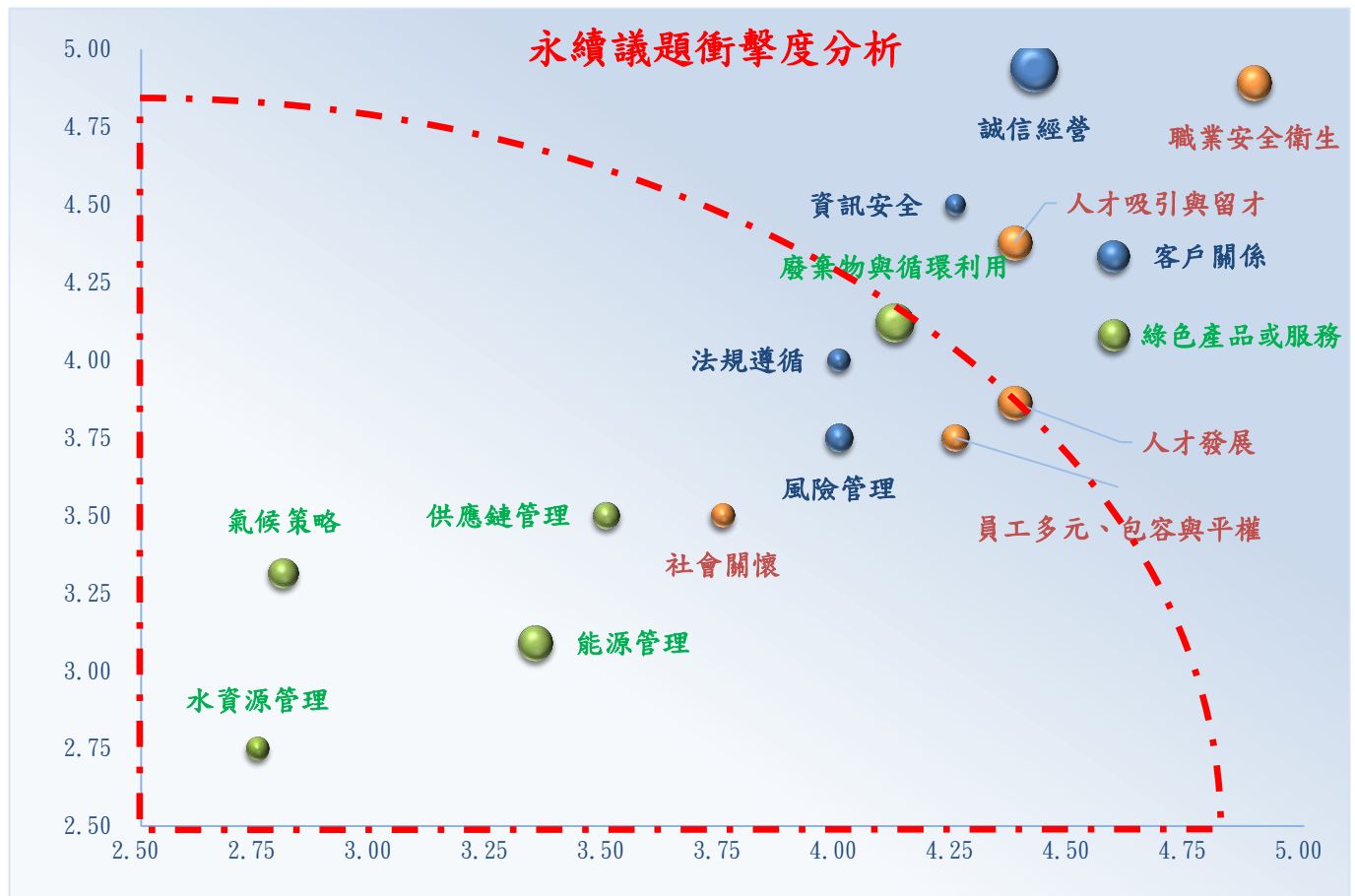


銀行議題關注程度



永續議題分析

力峒邀請 4 位主管以「發生嚴重度」及「發生可能性」進行二維度分析，以各項永續議題之負面衝擊程度進行調查，評估衝擊程度時，若該項議題實際或有潛在之人權風險時，則將以嚴重度評為最高分。此外，亦參酌利害關係人對各項議題之關注程度，作為後續力峒持續檢視永續議題衝擊程度之評估工具。



註：X軸為衝擊嚴重度；Y軸為衝擊可能性。

永續議題揭露

力峒於 2023 年進行綜合性分析討論後，將「誠信經營」、「職業安全衛生」、「資訊安全」、「人才吸引與留任」、「客戶關係」、「綠色產品或服務」、「人才發展」、「廢棄物與循環再利用」8 項，列為 2023 年力峒永續報告書揭露之依據。



● 重大議題對應 GRI 指標

重大議題	GRI 規範	對力峇的意義	價值鏈衝擊			對應章節
			上游 (供應商)	中游 (力峇)	下游 (客戶)	
綠色產品與服務	力峇自訂重大主題	推廣綠色產品和服務有助於減少環境影響，符合越來越多消費者和企業對可持續生活方式的需求。這不僅可以作為市場差異化的一部分，也有助於力峇在環保法規日益嚴格的背景下保持競爭力。	●	●		4.2 綠色產品與服務
廢棄物與循環利用	GRI 306 廢棄物	力峇妥善處理施工廢料和推動材料的再利用有助於減少環境負擔和營運成本。這不僅能夠提升企業的環保形象，也符合全球對可持續發展的要求。		●		3.4 廢棄物管理
職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	為確保工作場所的安全和健康對於提升員工的工作效率和降低職業病風險至關重要。力峇在施工現場實施有效的安全衛生措施能夠保護員工免受意外傷害，並符合法規要求。	●	●	●	5.4 職業安全衛生
人才吸引與留任	GRI 202 市場定位 GRI 402 勞資關係 GRI 401 勞雇關係	人才是力峇的核心資產，特別是在創意密集的室內設計行業。吸引和保留優秀的設計師和技術人員對於維持創新能力和競爭優勢是至關重要的。		●	●	5.1 人力結構與多元聘僱 5.2 人力聘用與留任狀況
人才發展	GRI 404 訓練與教育	力峇投資於員工培訓和發展，尤		●		5.3 人力

重大議題	GRI 規範	對力峒的意義	價值鏈衝擊			對應章節
			上游 (供應商)	中游 (力峒)	下游 (客戶)	
		其是在技術和創意能力上，能夠使企業持續創新並適應市場變化。人才發展計劃有助於提升公司的專業能力和服務質量。				發展與福利
誠信經營	GRI 205 反貪腐	誠信經營是建立客戶信任和企業聲譽的基石。在力峒透過透明的交易、公正的價格設定和誠實的溝通能夠幫助公司獲得長期的合作夥伴和忠誠的客戶。	●	●	●	2.2 倫理與誠信
客戶關係	GRI 416 顧客健康安全 GRI 418 客戶隱私	維護良好的客戶關係能夠促進回頭客和口碑推薦，這對於力峒的業務發展至關重要。通過提供高品質的服務和積極的客戶服務，可以增強客戶滿意度和忠誠度。		●	●	4.1 客戶關係與服務
資訊安全	力峒自訂重大主題	隨著數據和數位工具在室內設計中的廣泛使用，保護力峒的商業秘密和客戶資料免受侵害是極其重要的。實施堅固的資訊安全政策可以避免資料洩漏帶來的法律問題和信譽損失。	●	●	●	2.5 資訊安全

永續重大議題管理方針

重大主題名稱	綠色產品及服務
衝擊說明	綠色產品及服務的推行對環境有顯著的正面影響，包括減少能源消耗、降低廢棄物、減少有害物質使用，並促進資源的再利用。此外，此類產品和服務還可以改善室內空間的環境質量，增進終端用戶的健康與福祉。

重大主題名稱	綠色產品及服務
衝擊範圍	■環境 ■社會 ■經濟 □人權
政策與承諾	當客戶提出需求時，力峒確保能提供相關的低碳解決方案
目標與標的	依照客戶需求提供 100%低碳解決方案
責任	採購部／業務部
採取的行動方案	1. 向客戶提案時，確保提案內容涵蓋低碳方案 2. 向業務進行相關教育訓練，提升永續提案意識
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議
績效衡量結果	2023 年度共提供五家客戶綠建材產品，採購總金額達 2,712,500 元。

重大主題名稱	廢棄物與循環再利用
衝擊說明	廢棄物管理對減少環境污染和資源浪費有顯著影響，可以通過回收再利用減少對填埋場和焚燒爐的依賴，同時減少對環境的負擔。
衝擊範圍	■環境 ■社會 ■經濟 □人權
政策與承諾	遵守相關廢棄物清運法規。
目標與標的	100% 使用合法廠商處理案場廢棄物
責任	工務部／採購部
採取的行動方案	定期進行廢棄物審計及盤點合法清運廠商數。
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議
績效衡量結果	2023 年無廢棄物裁罰事件，100%使用合法清運廠商

重大主題名稱	職業安全衛生
衝擊說明	良好的職業安全衛生管理有助於減少工作場所事故和職業病，保障員工健康，並提高生產效率。
衝擊範圍	□環境 ■社會 ■經濟 ■人權
政策與承諾	承諾提供安全的工作環境，遵守職業安全衛生相關法規。
目標與標的	零工傷 提供職業安全衛生主管相關教育訓練 2025 年起提供員工健康檢查
責任	工務部／行政管理部
採取的行動方案	提供定期的安全培訓，進行風險評估和應急準備。 規劃 2024 年員工健檢活動
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議
績效衡量結果	2023 年無發生工傷事件 2023 年進行教育訓練 12 小時

重大主題名稱	人才吸引與留任
衝擊說明	公司對於人才吸引與培育發展之行動攸關企業經營策略與永續發展；吸引優秀人才進行培育發展，為公司長遠發展所需人才做儲備。
衝擊範圍	□環境 ■社會 ■經濟 ■人權

政策與承諾	打造具競爭力的薪資與福利，以系統化之訓練架構建立學習環境，協助員工在職涯中發展與成長，
目標與標的	正式員工薪資達當地最低薪資的 1.3 倍
責任	行政管理部
採取的行動方案	定期實施市場薪資及同業福利制度調查
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議
績效衡量結果	目前正式員工薪資是當地最低工資 1.34 倍

重大主題名稱	人才發展
衝擊說明	人才發展是提升企業創新力和競爭力的關鍵，促進員工個人和職業成長。
衝擊範圍	☐ 環境 ☒ 社會 ☒ 經濟 ☐ 人權
政策與承諾	承諾提供持續學習和職業發展機會，支持員工職業道路規劃與技能提升。
目標與標的	2024 年起提供同仁外訓基本補助
責任	行政管理部
採取的行動方案	設置外訓相關辦法並落實
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議
績效衡量結果	已與外部顧問建立相關辦法，預計 2024 年正式實施

重大主題名稱	誠信經營
衝擊說明	誠信經營是企業成功的基石，有助於建立和維持客戶、供應商及員工的信任，增強企業聲譽和市場競爭力。
衝擊範圍	☐ 環境 ☐ 社會 ☒ 經濟 ☐ 人權
政策與承諾	承諾遵守所有相關法律法規，實施高標準的倫理規範。
目標與標的	零裁罰事件 2024 年起每年進行一次誠信經營相關教育訓練
責任	業務部
採取的行動方案	定期舉辦誠信經營訓練，產業相關法規更新。
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議
績效衡量結果	2023 年無任何裁罰事件 2023 年完成誠信經營教育訓練設計

重大主題名稱	客戶關係
衝擊說明	良好的客戶關係可以增強客戶忠誠度和滿意度，提升品牌形象和忠誠。
衝擊範圍	☐ 環境 ☒ 社會 ☒ 經濟 ☐ 人權
政策與承諾	承諾提供透明和個性化的客戶服務，並積極回應客戶需求和建議。
目標與標的	零重大客訴 2024 年起每年針對關鍵客戶進行滿意度調查
責任	業務部
採取的行動方案	定期培訓員工提高客戶服務技能。 設計客戶滿意度問卷
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議

績效衡量結果	2023 年零重大客訴 2023 年完成客戶滿意度問卷調查
--------	----------------------------------

註：重大客訴定義為造成公司損失金額達 50 萬元以上。

重大主題名稱	資訊安全
衝擊說明	妥善管理資訊安全可保護公司和客戶資料免受侵害，防止數據洩露和其他安全事件。
衝擊範圍	☐ 環境 ☒ 社會 ☒ 經濟 ☒ 人權
政策與承諾	承諾遵守資訊安全法規，實施和維護行業領先的安全標準。
目標與標的	零重大資安事件
責任	行政管理部
採取的行動方案	進行定期的資訊安全培訓，並定期進行電腦安全維護作業。
追蹤行動方案方式	每年永續小組會議
績效衡量結果	2023 年零重大資安事件

註：重大資安事件定義為造成公司損失金額達 50 萬元以上或造成業務中斷 24 小時。

貳、公司治理

2.1 管理層結構

- 管理層組成

力峒主管級成員僅有 4 位，其中組成包括但不限於性別、年齡、國籍、文化及專業背景、專業技能及產業經歷等，詳細請參考 [1.1 永續發展小組名單與學經歷](#)。

- 管理層績效評估

公司管理層的績效評比制度結合質化與量化兩個方面進行綜合考核。透過量化的數據指標，如業績達成率、項目管理效果及成本控制等，客觀衡量管理層的工作成果。同時，質化評估則包括對領導能力、決策品質及團隊管理等方面的考察。最終，所有評比結果將提交董事長審閱並進行最終核定，確保管理層績效考核的公平性和準確性，進而推動企業的高效運營。

- 管理層 ESG 課程進修

目前公司雖然尚未有針對 ESG（環境、社會與治理）相關課程的具體規劃，但我們了解這些議題對於供應商和客戶的重要性。未來，我們計劃根據利害關係人的需求，逐步推出專業的 ESG 培訓課程，以提升公司內部員工在環境保護、社會責任和企業治理等方面的認識與能力。這些課程將包括永續發展策略、環保法規遵循、社會責任實踐等內容，並增強我們與合作夥伴及客戶的良好互動，共同推動企業社會責任的落實。

- 管理層薪酬與永續績效結合

目前公司在社會面，針對現場的勞安管理設置了 20% 的績效權重，旨在確保所有相關人員嚴格遵守法律法規與安全標準，以減少工傷事故及潛在風險。我們希望通過這樣的管理措施，不僅能提升員工的安全意識和職場健康環境，還能強化整體作業流程的安全性與有效性。

在環境面方面，公司正積極研擬相關權重設計，以建立符合永續發展目標的環境績效評估制度。未來，我們計劃將碳排放減量、能源效率提升及廢棄物管理等環境指標納入績效評估，並根據各部門的實際情況設定不同的績效權重，確保每個部門都能有效履行其環境責任。我們相信，透過這樣的雙重考核機制，不僅能強化公司在社會責任及環境保護方面的表現，還能推動整體業務的永續發展。

2.2 倫理與誠信

誠信經營與反貪腐政策與推行

- 本公司已於 2023 年訂定「誠信經營守則」且提報董事長通過；由永續小組之「行政管理部」工作小組負責推動誠信經營政策、反貪腐及反賄賂之執行，應每年至少一次向董事長報告執行情形。

- 公司政策規範中明訂全體員工不得收受回扣，避免員工因個人利益而犧牲公司權益，且為確保誠信經營之落實，並由行政管理部定期查核制度遵循情形。
- 本公司於往來對象建立商業關係前將先行評估該往來對象之合法性、以及是否曾有不誠信行為之記錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂行為。

誠信經營與反貪腐培訓課程之實施

- 本公司於 2024 年起新人到職時即宣達公司政策、制度內容與不誠信行為之禁止；未來每年針對全體員工至少一次舉辦誠信經營之內部教育訓練。
- 誠信經營目標達成狀況：
2023 年度發生誠信經營案件數：0 件，未造成任何損失發生。
2023 年制定誠信經營守則並通過董事長。

2.3 透明與溝通

力峒致力於建立一個透明和開放的溝通制度，確保所有利害關係人，包括員工、客戶、供應商和銀行能夠全面了解公司的運營和策略方向。透過定期公開財務報表、業績更新以及重要決策的背景資訊，我們不僅遵循法律法規的要求，也增強了公眾對我們企業決策透明度的信任。此外，公司設有多樣化的溝通渠道，包括社群媒體、電子通訊以及定期舉辦的相關活動，以確保資訊的雙向流通和時效性。內部方面，透過內部網站、定期會議和更新通知，員工能即時獲得最新信息，這樣的措施有助於維護開放和包容的工作環境。

註：與利害關係人議和成果請參考 [1-2 利害關係人溝通](#)

2.4 經營與成果

最近三年度財務績效

單位：新台幣仟元

年度／項目	2023 年度	2022 年度	2021 年度
營業收入淨額	140,907	161,711	241,727
營業毛利	32,103	36,792	55,717
營業利益	10,000	11,447	18,110
稅前淨利	10,709	11,623	18,117
稅後淨利	8,021	8,190	13,765

2.5 資訊安全

資訊安全政策

力峒承諾遵守所有的資訊安全法規與標準，並參考 ISO 27001 架構，預計於 2024 年起制定相關的資訊安全政策來保護數據免受未授權存取及其他安全威脅，以確保公司的資訊安全。

依循 ISO 27001 威脅暨弱點評估

將資訊資產清單中之極高防護需求資產，各類資訊資產依下列 6 項資產類別，建立威脅及弱點評估表：

- 1 人員類：包含因人員有意或無意行為、人力資源管理不當所產生之風險。
- 2 軟體類：包含系統設計、維護、操作之不當，所產生之風險。
- 3 硬體類：包含所有硬體設施之失效、損毀及傳輸媒介失效等所可能產生之風險。
- 4 資訊類：包含儲存於硬碟、磁帶、光碟等儲存媒介之數位資訊及未依機密性進行存取控管與文件之建立、維護、控管、傳遞之不當所產生之風險造成資料外洩、誤用等風險。
- 5 服務類：包含服務干擾或中斷所產生之風險。
- 6 建築與保護類：包含管制區域之安全管制失效、保護不足等，所可能產生之風險。

服務責任與資訊安全暨個人隱私

1. 客戶服務規劃
 - 設計規劃以最小化個資收集為原則，對於非必要的個資不予以收集。
 - 若有收集個資的必要，需設定個資保存期限，並在到期時確定銷毀。
 - 個資敏感欄位以半遮蔽的方式呈現，例如：p*****d。
2. 客戶個資蒐集
 - 透明性原則：在蒐集客戶個資時，清晰告知蒐集目的、範圍、使用方式及保存期限，並獲取客戶的明確同意。確保所有蒐集過程符合資料保護的法律要求。
 - 客戶權利：客戶可隨時請求查詢、更正或刪除其個人資訊。公司設有專門渠道處理這些請求，確保快速響應。
3. 公司硬體防護
 - 物理安全措施：公司所有關鍵硬體設施均設置在受監控和安全的環境中，防止未授權訪問。此外，定期檢查和維護安全系統，如門禁系統和監控攝像頭。
 - 數據加密技術：重要數據在儲存和傳輸時均使用強加密技術，保護數據不被截取或篡改。
4. 員工個資保護
 - 員工教育與培訓：定期對員工進行隱私保護和資訊安全的培訓，增強其對個資保護重要性的認識，並教授實用的資料安全操作技能。
 - 內部數據訪問控制：嚴格限制對敏感個資的訪問權限，只有經過授權的員工才能訪問必要的資料，並進行操作記錄以便審核。
5. 檢討改善
 - 每年訂定內部作業流程，檢討是否有符合訂定規則。

參、永續環境

3.1 環境衝擊

營運環境重大考量

力峒所屬的室內設計裝潢產業在環境面的重大考量主要集中於減少對環境的負面影響，並推動永續發展，因此特別關注以下幾個環境因素：

活動或服務	環境考量與衝擊	管理方式
資源使用	室內設計裝潢產業涉及大量的材料和資源，如木材、金屬、石材和塑料。選擇可持續來源的材料和使用再生材料是減少環境足跡的重要策略。此外，設計師們也致力於減少物料浪費，通過精確計算和創新設計來優化材料使用。	✧ 可再生材料的使用：在可能的情況下使用再生或再利用的材料，例如再生玻璃、塑料和金屬，以降低新材料的需求。
能源效率	設計中考慮能源效率對於減少整體環境影響至關重要。這包括選擇高效的照明、暖通空調系統和其他設備，以及創造能夠利用自然光和通風的室內環境。	✧ 能源效率設備：選用能源星標（Energy Star）認證的設備，包括照明、空調和其他辦公設備，以提高能源利用效率。 ✧ 智能控制系統：安裝智能建築管理系統，自動調整照明和溫度，根據實際使用情況最大限度減少能源浪費。
室內環境品質	室內空氣質量直接影響到居住或工作在室內環境中人們的健康。使用低揮發性有機化合物（VOC）的塗料和粘合劑，以及其他不釋放有害氣體的材料，是設計時的重要考量。	✧ 選擇低 VOC 產品：使用低 VOC 的油漆、膠黏劑和建築材料，減少室內空氣中有害物質的濃度。
廢棄物管理	在室內裝潢過程中產生的廢棄物量往往很大，有效的廢棄物管理策略，如分類回收和再利用，是減少該產業對環境影響的關鍵措施。	✧ 廢物分類與回收：在項目現場實施嚴格的廢物分類政策，回收可再利用和可回收的材料。 ✧ 廢棄物減量計劃：設計階段就考慮施工過程中的廢棄物減量，並尋找可以減少廢棄物產生的施工方法和技術。
生態影響	室內設計項目常常需要對現有空間進行重大改造，設計師需考慮其對當地生態的影響，並尋求減少對生物棲息地干擾的方法。	✧ 綠色屋頂和牆面：推動綠色屋頂和立體綠化的應用，增加生物棲息地，同時提高建築的隔熱性能和美觀。

3.2 溫室氣體管理

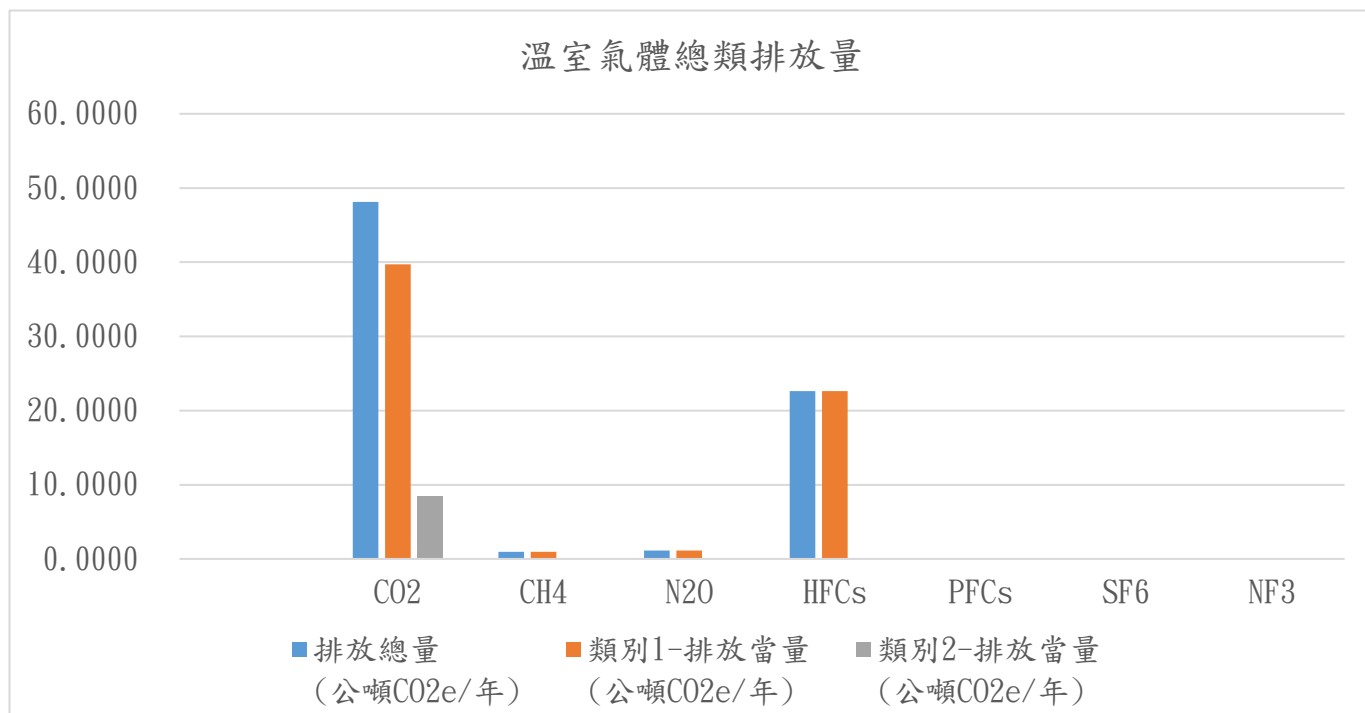
力峒於 2023 年啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查行動，並參照 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準與世界資源研究所（WRI）發佈之溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol）等指引，建立溫室氣體盤查機制。

力峒溫室氣體排放主要來自類別 1 的移動排放占整體排放量 56.56%，次高的則為逸散排放 31.91%；另外在類別 2 的電力使用部分主要為林口總部辦公室大樓的一般民生用電，占整體的 11.53%。另外，在溫室氣體類別排放上，CO₂ 為主要排放氣體，約占整體排放量達 66%；次高則為 HFCs 約佔 31%。

溫室氣體盤查數據

力峒排放量單位：CO ₂ e			
類別		2023 年	排放源占比
類別 1	固定排放	—	—
	移動排放	41.218	56.56%
	製程排放	—	—
	逸散排放	23.255	31.91%
類別 2		8.402	11.53%
合計		72.875	100%

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	年總排放量
類別 1 (T CO ₂ e／年)	39.728	0.968	1.144	22.633	0.000	0.000	0.000	64.473
類別 2 (T CO ₂ e／年)	8.402	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	8.402
類別 1+2 (T CO ₂ e／年)	48.1300	0.968	1.144	22.633	0.000	0.000	0.000	72.875
%	66%	1%	2%	31%	0%	0%	0%	100%



3.3 能源管理

力峒目前參照 ISO 14064-1 2018 年版的標準進行數據的蒐集以確保相關數據的準確性及完整性目前盤查範疇涵蓋林口總部辦公室及自有公務車的能源消耗，目前正規畫未來盤查範疇能擴大至其他範疇三的重大能源消耗納入。

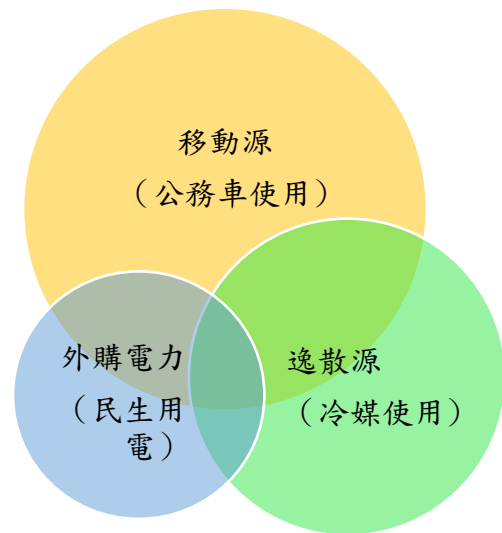
能源類型	2023 年	
	能源使用量	能源使用量 (單位: GJ)
外購電力 (度)	17,007.3	61.23
汽油 (公升)	14,765.3	481.86
柴油 (公升)	2,423.9	89.25
能源使用總量 (單位: GJ)		632.34
個體營收 (新台幣百萬元)		140.9
能源密集度 (十億焦耳/營收百萬元)		4.49

註 1：直接能源使用：公務車用油係數轉換係根據能源局之能源產品熱值表進行換算一公升汽油約等於 7,800 千卡 Kcal、柴油約等於 8,800 千卡 Kcal，一千卡約等於 4.184 千焦耳 KJ。

註 2：間接能源轉換係數根據一千瓦小時 kWh 約等於 3.6 百萬焦耳。

溫室氣體減量未來目標：

經過上述盤查及說明後，力峒主要的溫室氣體排放來自於移動源排放，因此在後續的公務車使用上須思考更加低碳的方式來幫助整體的溫室氣體占比得以下降；另外在逸散源排放部分需開始思考冷媒等相關設備的使用效率如何再更加節省；最後在辦公室用電部分開始盤點燈具是否已經為節能燈具，以及下班後全區關燈、關電腦避免不必要的電力浪費。



3.4 廢棄物管理

力峒的營運活動可分為辦公室與當年度執行的專案工地。在辦公室內，主要產生的是生活垃圾，這些垃圾會經過初步分類後，由大樓管理委員會負責蒐集並安排清運。至於專案工地，廢棄物的來源包括拆除作業、施工過程中的產生物以及一般生活廢棄物。這些廢棄物會根據環境部的「營建廢棄物管理策略」進行處理，確保不會對環境造成污染。針對施工現場，廢棄物首先進行初步分類，回收其中可再利用的材料，剩餘的廢棄物則交由合法的清運廠商處理。

力峒也積極從自身價值鏈與產品生命週期的角度，尋找減少廢棄物的方法。我們秉持永續設計的理念，依照客戶需求優先採用耐用且可再生的材料。施工前，我們會向承攬商強調力峒在減廢與環保方面的重視，並進行品質與工法標準的說明，以避免重工和材料浪費。施工過程中，我們會明確要求，盡量減少因錯誤造成的浪費。施工結束後，廢棄物會被分類存放，並交由我們長期合作的合法清運公司處理。

這些措施構成了力峒在廢棄物管理方面的基本準則，確保我們在施工與運營中盡量減少對環境的影響。

廢棄物處理方式

類別		主要項目	清運方式	最終處理方式
生活廢棄物	資源回收垃圾	紙箱／雜誌／紙張類	專門廠商回收	回收再利用
		寶特瓶／塑膠容器		
		鐵鋁罐／鐵製容器		
		電池／碳粉匣等		
	不可回收垃圾	辦公室生活垃圾等	合格廠商清運	焚化處理
事業廢棄物	一般事業廢棄物	木材、金屬、玻璃、石膏、包材等	合格廠商清運或回收	焚化或回收再利用
	有害事業廢棄物	廢料、油漆及塗料等、電池電子設備	合格廠商清運處理	焚化或回收再利用

2023 年事業廢棄物產生量

廢棄物產生量	重量 (噸)
生活廢棄物 (噸)	4.95
一般事業廢棄物 (噸)	14.4
有害事業廢棄物 (噸)	0
廢棄物總量 (噸)	19.35
個體營收 (新台幣百萬元)	140.9
廢棄物密集度 (噸百萬營業額)	0.14

註 1：廢棄物量計算範疇為工地產生之廢棄物及辦公室產生之廢棄物。

註 2：事業廢棄物重量以滿載垃圾車進行換算容積 6m³；壓縮密度 400kg/m³ 一車垃圾約為 2.4 噸。

註 3：辦公室廢棄物以 2023 年度採用環境部公布之每人每日平均一般廢棄物產生量為數據進行估算 1.357kg/人。

2023 年事業廢棄物處理量

廢棄物產生量	重量 (噸)
再利用 (噸)	0
焚化 (噸)	19.35
掩埋 (噸)	0
廢棄物總量 (噸)	19.35

註 1：廢棄物量計算範疇為工地產生之廢棄物及辦公室產生之廢棄物。

註 2：工地廢棄物重量以滿載垃圾車進行換算容積 6m³；壓縮密度 400kg/m³ 一車垃圾約為 2.4 噸；辦公室廢棄物以 2023 年度採用環境部公布之每人每日平均一般廢棄物產生量為數據進行估算 1.357kg/人。

註 3：工地廢棄物回收再利用的行動因尚未統計故先以零計待未來年度蒐集數據後再行揭露。

肆、永續創新與服務

4.1 客戶關係與服務

力峒在客戶關係與服務扮演著關鍵角色，整個服務過程中將直接影響企業的品牌形象、業務增長及客戶滿意度。以下是力峒是與客戶關係和服務的密切關聯：

客戶需求理解與滿足

室內設計裝潢業本質上是一種高度個性化的服務產業，設計師和裝潢團隊必須深入了解客戶的需求和偏好，才能設計出符合客戶期望的空間。無論是住宅裝修還是商業空間設計，與客戶保持良好的溝通是確保成功的關鍵。因此，良好的客戶關係建立在設計初期的深入需求挖掘和持續的溝通基礎上。

品質服務與信任建立

在施工和設計過程中，客戶服務還涉及進一步的透明度管理，包括施工進度、材料選擇、預算控制等方面。當企業能夠及時回應客戶問題、提供高品質的服務並解決突發問題時，客戶的信任感會大大提升，從而促進長期合作關係和口碑推薦。

售後服務與長期維護

室內設計裝潢業的客戶服務並不僅限於項目完成的那一刻，還延伸至售後服務。無論是項目的質保，還是後期維護，售後服務都是加強客戶滿意度的關鍵要素。優質的售後服務能夠解決可能出現的問題，並幫助公司與客戶建立長期關係。

個性化設計與品牌差異化

對於室內設計公司來說，提供個性化服務是贏得市場競爭力的重要手段。通過滿足客戶對美學、功能性和創新設計的具體需求，公司可以在市場中脫穎而出。這種個性化服務不僅能提高客戶的滿意度，還有助於公司建立強大的品牌忠誠度。

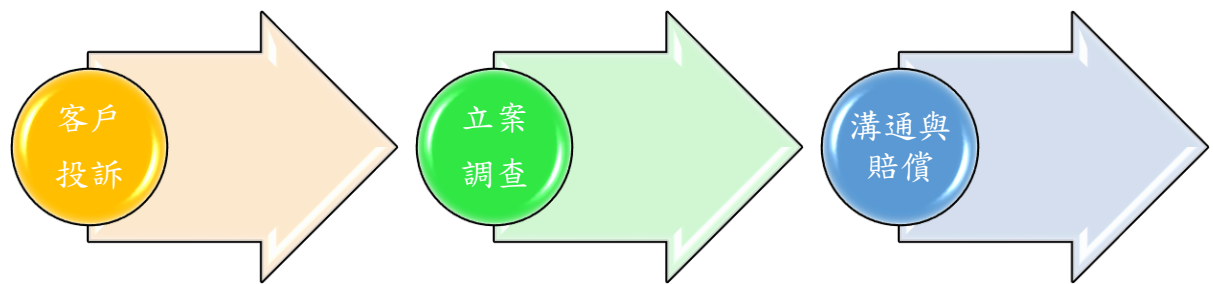
客戶滿意度調查

我們非常重視客戶的滿意度，並將其視為公司長期成功的重要關鍵。目前，我們正積極規劃一套全面的客戶滿意度調查機制，以更好地了解客戶的需求與反饋，並在服務品質和設計上持續改進。我們計劃於 2024 或 2025 年正式啟動這項調查，屆時將邀請過去和現有的客戶參與，透過調查結果優化我們的流程，確保每位客戶的意見都被重視並轉化為具體的行動。

客戶起訴處理流程

客訴處理流程是為了確保每個客戶的問題都能得到有效解決而制定的標準作業程序。我們的處理流程從接收到客戶的正式投訴開始，並由專門的客戶服務團隊進行初步審核。每一起訴案件都會被記錄在案，並由專門的部門負責後續跟進。

首先，針對每個案件，我們會立即進行問題的分析，確定投訴的性質和涉及的範疇，然後啟動內部協調，調查相關事實。根據調查結果，我們將與客戶進行詳細溝通，提出解決方案。如果問題涉及服務或產品的改進需求，我們會將客戶的反饋納入未來的改善計劃中，確保同樣的問題不再發生。截至 2023 年，力峒未發生任何重大客訴事件，這反映了我們對客戶關係的重視以及持續改進的服務品質。



4.2 綠色產品與服務

綠色產品與服務對於室內設計裝修產業具有多方面的深遠影響，推動企業提升競爭力並促進創新發展。隨著消費者對環保意識的提高，提供綠色產品不僅能吸引更多關注環保的客戶，還能在市場中建立品牌差異化優勢。從成本的角度來看，綠色設計有助於降低材料浪費和能源消耗，進而優化企業的長期運營成本。此外，推行綠色產品還能促進行業內技術創新，尤其是在可再生能源和低碳技術方面，為行業創造新的商機。合規性方面，綠色產品能幫助企業更好地適應日益嚴格的環保法規，減少法律風險，並提升品牌的社會責任形象。

種類	實際產品
地板類	木質地板、地毯、架高地板、木塑複合材等。
牆壁類	合板、纖維板、石膏板、壁紙、防音材、粒片板、水泥粘結木絲板、水泥粘結木片板、水泥粘結木質板、纖維水泥板、矽酸鈣板、木塑複合材、壁布合成纖維等。
天花板材	合板、石膏板、岩棉裝飾吸音板、玻璃棉天花板、矽酸鈣板等。
填縫劑	聚胺酯、環氧樹脂、磁磚填縫劑、矽利康、防水塗膜材料等。
塗料類	各式水性、油性、無溶劑型粉刷塗料等。
接合劑	各式牆板、地板地毯黏著劑、磁磚黏著劑等。
燈具類	LED 節能燈具

實際案件	綠色概念
台灣人壽案	節能 LED 燈具、綠建材：天花板材
家福台北 101 案	綠建材：天花板材、油漆、隔間板材
中信南桃園案	綠建材：天花板材、油漆、隔間板材、道具櫃板材、壁面表面板材、地毯
新北八里農會案	綠建材：天花板材、油漆、隔間板材、道具櫃板材

4.3 供應鏈管理

力峒將其主要供應商，包括原材料供應商及專業裝修工程承包商，視為專案中不可或缺的團隊成員。在室內裝修業的行業特性下，我們與供應商建立夥伴關係，共同實現永續發展目標。在供應鏈管理策略中，供應商必須通過嚴格的評選流程才能成為我們的合作夥伴，並在每次合作中簽署《工程承攬契約通則條款》，以確保他們遵守我們在治理、環境及社會責任等方面的規定。

完成工程個案後，專案的設計、工務及發包負責人將填寫「工料協力廠商評鑑表」對供應商進行評估。此評鑑涵蓋設計配合度、設計品質、工程配合度、施工品質、現場管理、工期、產品及報價的配合度以及價格競爭性等多個方面。若評分結果未達力峒設定的標準，則可能進行供應商的更換。這樣的做法旨在保持供應鏈的高效率和高質量標準，並推動整體業務的永續發展。

供應商分類				
原物料類	委外代工類	零件耗材類	設備類	工程類（勞務）

供應商工程承攬契約規定

面相	要求重點
環境相關	於「工程承攬契約通則條款」訂有「承攬商工地安全衛生規定」，共同維護工作環境，以達管理施工中產生之生活及工程廢棄物，並 100% 使用合法清運廠商。
社會相關	1. 要求供應商應僱用合法勞工，並就承攬部份依據承攬廠商工地安全衛生規定及勞工安全衛生法相關規定，負勞工安全衛生法所定雇主之責任，並依法辦理其派駐工地所有勞工之勞工保險及參加有關之體檢及安全衛生講習。 2. 「工程承攬契約通則條款」訂有「工作環境危害因素及安全衛生應採取之措施告知書」，包含勞工各項安全防護設備、工作環境可能危害因子說明及注意事項，以確保勞工安全。 3. 要求遵行政府關於勞工保險相關條例及業主契約投保相應的保險，並繳交有關的費用。同時並應自行投保第三人意外責任險及其他考量工作特性之保險。
治理相關	1. 公司訂有品質手冊，並於施工前充分說明施工規範、工程材料、設備規範、工程契約圖說等，施工完成後確實進行供應商評鑑，以確保如期如質完工。 2. 於「工程承攬契約通則條款」訂有守密義務與禁僱條款。

在地服務

供應商為力峒永續經營的重要夥伴，為了降低供應鏈服務的風險與成本，力峒採購政策為積極與在地化供應商合作，除了可縮短通勤距離與降低運輸風險外，也降低遠地運輸碳排放與創造在地就業機會。力峒主要營運據點在桃園市龜山區，服務範圍涵蓋全台灣，施工廠商除客戶特別指定之外，力峒皆優先以當地廠商為考量，致力於降低因跨縣市服務所造成額外的運輸排放等狀況。

註：力峒主要營運模式為外包施工，因此優先選用當地外包商進行施工。

伍、幸福職場

5.1 人力結構與多元聘僱

力峒視人才為公司最重要的資產，並確保他們能夠在工作中充分發揮專業技能。我們為每位員工提供穩定且具競爭力的薪資，並確保薪資水準符合當地法規，且普遍高於當地平均薪資標準。力峒致力於營造一個平衡工作與生活的環境，讓員工在工作中獲得成就感的同時，也能享受高品質的生活。

雇用當地居民擔任主管比例

2023 年雇用當地居民為管理階層統計如下：

當地主管比例	
管理階層人數	4
雇用當地居民擔任管理階層的人數	4
佔管理階層的比例有多少	100%

註：管理階層係指經理級（含）以上；當地居民認定以主管戶籍地同公司登記縣市為準。

2023 年平均薪資與當地薪資水準

員工平均薪資與當地薪資水準比較結果，基本上員工薪資皆高於當地平均薪資

當地薪資水準	
公司員工平均薪資／當地平均薪資的比例（註）	1.05

註 1：對象包括 2023 年之全職員工；統計其全年總薪資，包含經常性薪資、獎金等非經常性薪資。

註 2：當地每月平均薪資：台灣地區為 2023 年全台灣平均薪資。(45,496 元)

最近 3 年度主要營運據點基層人員薪資水準

● 基層人員平均標準薪資／當地最低薪資

年度 地區	2023 年		2022 年		2021 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣地區	1.48	1.24	1.46	1.23	1.44	1.21

註 1：基層人員：工務、業務助理職務

註 2：標準薪資為統計當年底在職人員資料，含基本薪資、工作加給、值班津貼。

註 3：台灣最低薪資：2023 年、2022 年及 2021 年分別為新台幣 26,400 元、25,250 元及 24,000 元

最近 3 年度各員工類別男女薪酬比率

年度 地區 類別	2023 年		2022 年		2021 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣 管理職	1	-	1	-	1	-
地區 基層人員	1	0.83	1	0.84	1	0.84

註 1：基層人員指業務助理；管理職是指具管理責任之主管。

註 2：薪酬含本薪、伙食津貼、工作加給、職務加給、值班津貼、三節獎金、員工分紅等獎金。

註 3：薪酬統計係以當年底在職人員資料為準

2023 年底男女員工與年齡層分布人數

力峒主要營運據點以台灣為主，以性別分布統計，女性員工約占30%，男性員工約占70%。

類別	女性			男性			總計
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
全職	1	2	0	1	4	2	10
兼職	力峒目前無兼職員工						

2023 年底非員工工作者

力峒的非員工工作者主要包括委任駐衛保全、服務警衛人員及派遣清潔人力，派遣人力部分是與清潔公司簽訂合約，2023 年度共 34 位派遣清潔人員協助案場細清作業。

最近三年度員工職別結構

主要營運據點台灣員工職別結構，主管人員在近三年並無重大變化；2023 年主管人員佔總員工比例約為 50%。

職別	性別	年齡	2021 年	2022 年	2023 年
主管人員 副理級以上	男性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	3	2	3
		51 歲以上	0	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0
主管人員總計			4	4	5
非主管人員	男性	30 歲以下	1	1	1
		31-50 歲	3	3	2
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	1	1	1
非主管人員總計			6	6	5

5.2 人才聘用與留任狀況

力峒近兩年人力狀況維持穩定平衡，2023年及2022年員工新進與離職人數皆無變動，未來將持續維持穩定人力及適當的人才培育與發展，2023年台灣離職率為0%。

最近三年新進人員聘用狀況

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡／項目	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
30 歲以下	1	10%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-50 歲	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
新進人數 合 計	1		0		0		0		0		0	
員工總人數	10				10				10			
總新進率 (%)	10%				0%				0%			

最近三年度員工離職狀況

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡／項目	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
30 歲以下	0	0	1	8.3%	0	0	0	0	0	0	0	0
31-50 歲	0	0	1	8.3%	0	0	0	0	0	0	0	0
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
離職人數 合 計	0		2		0		0		0		0	
員工總人數	12				10				10			
總離職率 (%)	16.6%				0				0			

最近三年度育嬰留職停薪與復職狀況

力峒近三年未享有育嬰留職停薪資格之員工，因此無人申請。

項目	台灣地區		
年度	2021 年	2022 年	2023 年
申請育嬰留停人數	0	0	0
結束後復職人數	0	0	0
結束後離職人數	0	0	0
截至年底還在留停中	0	0	0

5.3 人力發展與員工福利

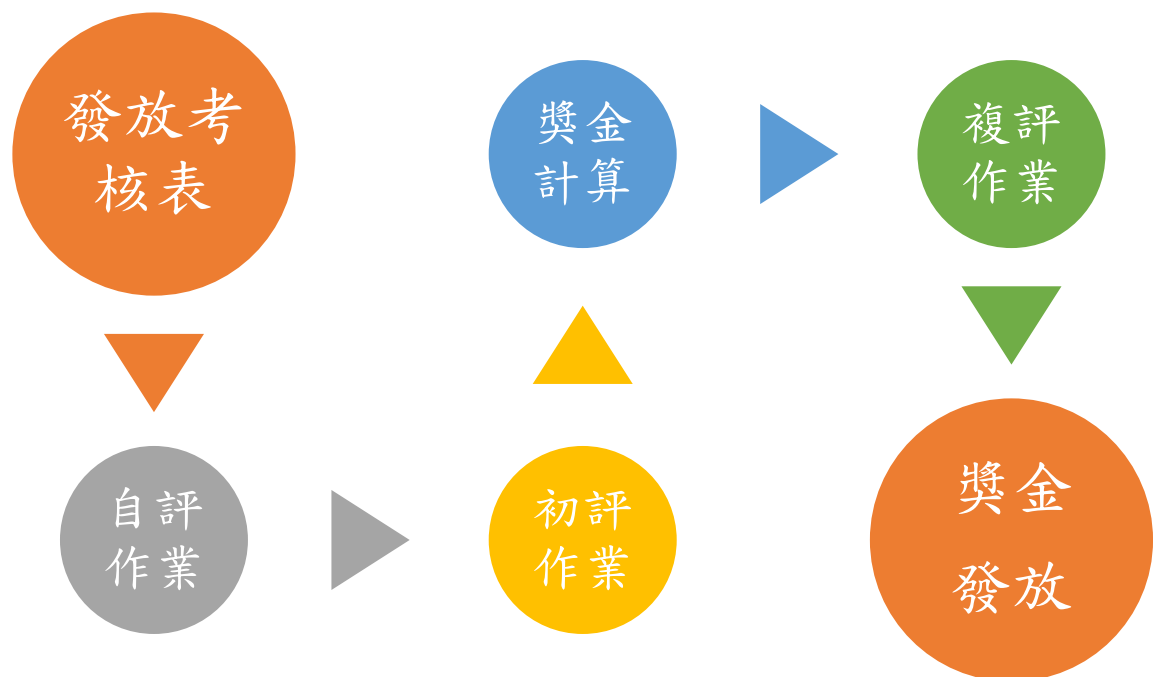
- 員工教育訓練

力峒過去僅針對現場施工進行相關的職安衛教育訓練，並未針對其他職務同仁設計教育訓練機制，為了讓力峒的員工都能不斷學習新知識，因此我們正積極規劃設立一套完善的教育訓練機制，為員工提供全面的學習與發展資源。未來，我們希望透過這一機制，使每位員工都能夠持續提升專業技能，增強職業素養，並更好地適應業務需求。我們將針對不同職能和層級設計多樣化的培訓課程，包括專業技能、領導力發展及職場軟技能等，確保員工能夠獲得全方位的支持與成長機會。我們致力於讓每位員工都能享有持續進修的機會，進而推動公司整體競爭力的提升。

- 證照補助說明：公司同仁可視業務需求提出證照補助案，經公司審核通過後即由公司支付證照費用以及給予公假授課。

- 員工績效制度

- 本公司員工薪酬依「薪資管理辦法」包含本薪、加給、津貼、獎金及酬勞等，公司章程中明訂員工酬勞政策，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出並將經營成果反映於員工獎酬。
- 依「員工績效管理辦法」每年進行2次員工績效評核，作為獎酬發放及調整依據。
- 績效評核成果是以量化目標加質化表現兩大因子綜合評估之結果。
- 針對不同職級與職等員工設計不同的獎勵方式，並以透明化方式公開街露。



- 員工晉升制度

力峒已經規劃一套全面的員工晉升制度，旨在提供員工清晰的職業發展路徑。我們的晉升制度將根據不同職等與職級，綜合考慮員工的年資、工作表現以及專業證照等多方面因素，作為晉升的重要依據。

針對各職等與職級，公司將設立明確的評估標準，包括專業技能的提升、工作表現的卓越度以及管理能力的發展。同時，年資將作為評估的輔助指標，確保長期服務的員工能夠在其職業生涯中獲得相應的發展機會。

此外，對於擁有相關專業證照的員工，公司將給予額外的評估加分，以激勵員工不斷進修，提升自身專業能力。我們相信，通過這套公平且透明的晉升制度，員工將能夠看到自身的成長軌跡，並在公司內實現長期的職業發展。

- 勞資協商與溝通

公司訂定工作規則，明確公司與員工間勞動契約之相關事項，包括工作時間、請休假及工資、獎懲與福利、安全衛生等，並於員工到職前訓練時詳盡解說重要管理事項，確保員工了解相關規範並合意；公司參照員工職務內容與職等職級，提供合理工資，個別敘薪經個別研商後呈董事長核准，並於新進人員報到當日簽署確認。

公司致力於促進良好的勞資溝通與協商，確保員工的聲音得到充分的重視。我們採取公開透明的方式進行意見蒐集，包含同仁反應之工作環境、薪資福利、職場安全等議題。通過開放透明的交流渠道，員工可以自由表達意見和建議，公司則承諾在尊重雙方權益的基礎上，做出合理的調整和決策。我們深信，持續的勞資協商不僅有助於解決潛在的問題，也能促進團隊凝聚力，營造更加和諧的工作環境。

- 國內外獎勵旅遊

公司每年提供國內外旅遊獎勵，讓同仁有機會與同事們一起放鬆、增進感情。所有旅遊費用均由公司全額負擔，不僅讓同仁能夠探索不同的風景，更能在旅程中建立更緊密的團隊合作精神，創造美好的回憶。

- 定期調薪

公司每年進行調薪，以確保薪酬水準符合市場競爭力，進一步激勵員工表現。透過穩定且公平的薪資調整機制，公司致力於提升員工滿意度及忠誠度，確保優秀人才長期留任，與公司共同成長。

5.4 職業安全衛生

職業安全衛生在室內裝修產業中具有至關重要的意義。由於該行業涉及到多種高風險的工作環境和作業流程，如拆除、施工、電氣安裝、腳手架搭建等，員工面臨著潛在的危險，包括物理傷害、化學品暴露、跌倒或設備故障等。因此，確保工作現場的安全至關重要，不僅可以保護員工的健康與生命安全，還能提高工作效率，減少工傷事故的發生，從而降低公司運營的風險和成本。

一個完善的職業安全衛生體系應該包括對施工現場的風險評估、員工的安全培訓、個人防護設備的使用以及對危險材料的適當處理。此外，施工現場的良好管理、工期的合理安排以及安全監督的落實，都是保障員工安全和公司運營順利的重要措施。實施有效的安全衛生計劃還有助於提高員工的工作滿意度，減少因職業傷害帶來的工時損失，最終提升企業的形象和競爭力。

工作環境與作業安全

- 危險告知與動線保護：

- a. 在拆除前，專案工程師須確保完成進場手續，並做好施工告示、設置逃生路線、劃分動火區域、關閉瓦斯和停水斷電等必要準備工作。
- b. 工程開始後，若動線區或尚未施工區可能受破壞，應採取適當的防護措施或圍籬，避免造成灰塵或噪音污染。
- c. 專案工程師應負責管理和督導，維護安全的工作環境，並對進場的協力廠商進行安全與衛生教育，說明當前應注意的事項、潛在危害以及應採取的安全措施。

- d. 在工作場所明顯處張貼標語，標示逃生路線、出口及滅火器位置，以確保工作人員的安全。
- 危險因素排除：自工程啟動起，協力廠商需遵守勞工安全衛生規定。如有違規或缺失，品保與安衛人員或專案工程師應拍照存證，作為扣款依據，並對廠商進行宣導與追蹤，直到缺失改善完畢。若情節嚴重，除了罰款外，應立即停工，直到問題完全解決。
 - 其他注意事項：
 - a. 確保有效滅火器設置於顯眼處，並進行標示公告。
 - b. 所有開口處應設置防墜措施以防止意外。
 - c. 專案工程師應根據工程進度，合理規劃施工動線與物料堆置區，並清楚標示。
 - d. 暫存物料應規劃適當位置，保持動線暢通且堆放整齊。
 - e. 垃圾應將廢棄物與民生垃圾分開存放，避免影響環境美觀。
 - f. 根據材料特性進行堆置保護，例如水泥與磁磚應放置於棧板上，以防止受潮。
 - g. 每日下班前，應清理工作區域，並將可用物料集中整齊堆放。
 - 現場 6S 規範：
 - 安全：消除工地危險因子、確保施工環境安全。
 - 整理：將必要與非必要之物品加以區分，並清除不必要之物品。
 - 整頓：必要之物品應加以分類、排列整齊並放在容易拿到的地方。
 - 清掃：工作範圍內應擦拭及清掃並經常保持乾淨。
 - 清潔：個人在服裝儀容、行為符合公司規定。
 - 習慣：將安全、整理、整頓、清掃、清潔確實做好使成為良好工作習慣。

職業安全衛生風險評估

力峒正在規劃針對裝潢案場的職業安全衛生風險評估機制，在系統性地識別並分析工作場所中可能存在的潛在風險。針對不同裝潢作業環境，如拆除、施工、電氣安裝及高處作業等，進行全面的風險調查與評估，涵蓋物理、化學、生物及心理等各種可能影響員工安全與健康的因素。例如，針對電動工具操作、高空作業、重型物料搬運、化學品使用及噪音污染等常見風險，我們將制定具體的預防策略與安全管理措施，確保所有施工人員在安全的環境中作業。此評估機制將成為優化安全管理體系的基礎，透過定期的評估與改善，我們期望能有效降低裝潢案場中職業災害的發生率，保障全體員工的安全與福祉，為每個項目的順利推進提供堅實的支持。

職業安全衛生教育訓練

● 專責人員證照與訓練

本公司依法令及實際作業需求設置職業安全衛生相關專責與作業人員，並依法取得證照及定期培訓。2023 年度職業安全衛生權責人員相關培訓課程及時數如下所示：

人員配置	配置	證書日	最近回訓紀錄	回訓規定	訓練證書到期
高空工作車操作員	1	112/12/17	112/12/17-18	每 3 年 3 小時	115/12/17
職業安全衛生業務主管	2	112/06/30	112/06/30	每 2 年 6 小時	114/06/29
防火管理人	7	112/05/28	112/5/12	每 3 年 6 小時	115/05/12
		112/07/07	111/06/26	每 3 年 6 小時	115/06/26
		112/06/29	112/06/16	每 3 年 6 小時	115/06/16
		112/08/02	112/07/21	每 3 年 6 小時	115/07/21
建築物室內裝修專業施工人員登記證	1	111/08/25	111/08/24	每 5 年換發	116/08/23

- 公司內部職業安全衛生教育訓練

新進同仁到職訓練給予職業安全衛生職前訓練，協助同仁了解公司職業安全衛生管理系統政策、職業災害類型及預防措施等，以強化員工對於職業安全衛生意識。

職業傷害統計

力峒在 2023 年嚴格遵守職業安全衛生管理規範，並持續推動各項安全措施與員工教育培訓。經過年度審核，2023 年未發生任何職業傷害案件，這反映了我們對於員工安全的高度重視。我們將繼續保持對職業安全的承諾，確保所有員工在安全、健康的環境中工作，並持續改進相關預防措施，力求零職業傷害的目標。

<附錄 2>GRI 索引

■ GRI 使用聲明

使用聲明：力峒參照 GRI 準則報導 2023/1/1—2023/12/31 期間的內容

使用的 GRI1：GRI1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：無

■ GRI2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節		頁碼	說明
組織及報導實務					
2－1	組織詳細資訊	—	關於力峒	P. 3	
2－2	組織永續報導中所包含的實體	—	關於報告書	P. 1	
2－3	報導期間、頻率與聯絡人	—	關於報告書	P. 1	
2－4	資訊重編	—	—	—	
2－5	外部保證／確信	—	—	—	
活動與工作者					
2－6	活動、價值鏈和其他商業關係	—	關於力峒	P. 4－5	
2－7	員工	5.1	人力結構與多元聘僱	P. 32	
2－8	非員工的工作者	5.1	人力結構與多元聘僱	P. 32	
治理					
2－9	治理結構與組成	2.1	管理層結構	P. 9-10	
2－10	最高治理單位的提名與遴選	2.1	管理層結構	P. 9-10	
2－11	最高治理單位的主席	2.1	管理層結構	P. 9-10	
2－12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1	管理層結構	P. 9-10	
2－13	衝擊管理的負責人	1.3	重大議題管理方針	P. 16-19	
2－14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1	永續發展小組	P. 9-10	
2－15	利益衝突	—	—	—	
2－16	溝通關鍵重大事件	1.3	重大議題管理方針	P. 16-19	
2－17	最高治理單位的群體智識	2.1	管理層結構	P. 20	
2－18	最高治理單位的績效評估	2.1	管理層結構	P. 20	
2－19	薪酬政策	—	—	P. 33-34	
2－20	薪酬決定流程	—	—	P. 33-34	
2－21	年度總薪酬比率	年度總薪酬比率		—	暫不揭露
		年度總薪資報酬變化比率		—	
策略、政策與實務					
2－22	永續發展策略的聲明	1.1	永續發展策略藍圖	P. 10-11	
2－23	政策承諾（責任商業行為、尊重人權）	2.2	倫理與誠信	P. 20-21	
2－24		2.2	倫理與誠信	P. 20-21	
2－25	補救負面衝擊的程序	1.3	重大議題管理方針	P. 16-19	

2—26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2	倫理與誠信	P. 20-21	
		2.2	倫理與誠信	P. 20-21	
		2.2	倫理與誠信	P. 20-21	
		—	關於力峒	P. 5	
2—27	法規遵循				
2—28	公協會的會員資格				
利害關係人議合					
2—29	利害關係人議合方針	1.2	利害關係人議和	P. 11-12	
2—30	團體協約	—	無團體協約	—	

■ GRI3：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節		頁碼	說明
3-1	決定重大主題的流程	1.3	重大議題分析	P. 12-14	
3-2	重大主題列表	1.3	重大議題揭露	P. 14-15	
重大主題 1：廢棄物與循環利用					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 17	
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4	廢棄物管理	P. 26	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	—	—	—	
306-3	廢棄物的產生	3.4	廢棄物管理	P. 27	
306-4	廢棄物的處置移轉	3.4	廢棄物管理	P. 27	
306-5	廢棄物的直接處置	3.4	廢棄物管理	P. 27	
重大主題 2：職業安全衛生					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 17	
403-1	職業安全衛生管理系統	—	—	—	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4	職業安全衛生	P. 35-36	
403-3	職業健康服務	—	—	—	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4	職業安全衛生	P. 35-36	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4	職業安全衛生	P. 35-36	
403-6	工作者健康促進	—	—	—	
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	—	—	—	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	—	—	—	
403-9	職業傷害	5.4	職業安全衛生	P. 35-36	2023 年無發生職業傷害
重大主題 3：資訊安全					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 19	
—	自訂主題：資安事件	2.5	資訊安全	P. 21-22	
重大主題 4：誠信經營					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 18	
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3	透明與溝通	P. 20-21	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3	透明與溝通	P. 20-21	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	—	—	—	2023 年無貪腐事件

重大主題 5：人才發展					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 18	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3	人力發展與員工福利	P. 33、36	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	—	—	—	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3	人力發展與員工福利	P. 33-34	
重大主題 6：人才吸引與留才					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 17	
401-1	新進員工和離職員工	5.2	人才招聘與留任狀況	P. 32-33	
401-2	全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5.3	人力發展與員工福利	P. 33-35	
401-3	育嬰假	—	—	—	近三年無人享有育嬰假資格
405-1	治理單位和員工的多元化	1.1	永續發展小組	P. 9-10	
		5.1	人力結構與多元聘僱	P. 32	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1	人力結構與多元聘僱	P. 31	
重大主題 7：客戶關係					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 18	
417-1	產品與服務資訊與標示的要求	4.2	綠色產品與服務	P. 28-29	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	—	—	—	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	—	—	—	2023 年無違反行銷傳播相關法規事件
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	—	—	—	2023 年無客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件
重大主題 8：綠色產品與服務					
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	P. 16	
—	自訂主題：提供低碳解決方案	4.2	綠色產品與服務	P. 28-29	

■ GRI 自願揭露主題與指標

準則	揭露項目	對應章節		頁碼	說明
GRI200：經濟主題					
GRI201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4	經營與成果	P. 21	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	—	—	—	目前暫無TCFD
GRI202：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	3.1	人力結構與多元聘僱	P. 31	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1	人力結構與多元聘僱	P. 31	
GRI300：環境主題					
GRI302：能源 2016					
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3	能源管理	P. 25	
302-2	組織外部的能源消耗量	3.3	能源管理	P. 25	
302-3	能源密集度	3.3	能源管理	P. 25	

準則	揭露項目	對應章節		頁碼	說明
302-4	減少能源消耗	3.3	能源管理	P. 26	
GRI305：排放 2016					
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2	溫室氣體管理	P. 24	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2	溫室氣體管理	P. 24	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	—	—	—	
305-5	溫室氣體排放減量	3.2	溫室氣體管理	P. 24	
GRI400：社會主題					
GRI402：勞／資關係 2016					
402-1	關於營運變化的最短預告期	—	—	—	若有重大營運改變，力峒均依當地法令進行預告與通知
GRI406：不歧視 2016					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	—	—	—	2023 年無歧視事件