



來思達 2024

永續報告書

Corporate Sustainability Report

目錄

董事長的話.....	3	4.1 氣候變遷管理.....	62
關於本報告書.....	4	4.2 能源與溫室氣體管理.....	92
1. 企業概況.....	7	4.3 水資源管理.....	94
1.1 公司簡介.....	8	4.4 廢棄物管理.....	95
1.2 營運概況.....	14	5. 綠色產品.....	96
2. 公司治理.....	19	5.1 產品及服務品質管理.....	97
2.1 公司治理.....	20	6. 員工關懷.....	102
2.2 功能性委員會.....	27	6.1 人權維護.....	103
2.3 誠信經營與法規遵循.....	33	6.2 職場多元共榮.....	105
2.4 資訊安全管理.....	38	6.3 人才培訓.....	109
2.5 風險管理.....	39	6.4 薪酬與福利制度.....	110
2.6 經營績效.....	41	6.5 職業安全衛生.....	113
2.7 客戶關係管理.....	44	7. 社會共榮.....	115
2.8 公協會參與.....	47	7.1 社會關懷.....	116
3. 永續重大性主題.....	48	8. 附錄.....	118
3.1 推動永續政策執行情況.....	49	8.1 GRI Standards 指標索引.....	119
3.2 利害關係人與重大議題鑑別.....	51	8.2 SASB 指標.....	122
3.3 重大性議題.....	55	8.3 TCFD 及上市上櫃公司氣候相關索引.....	124
4. 環境永續.....	61		

董事長的話

作為來思達國際企業的董事長，我們深刻體認到氣候變遷對全球產業及經濟的深遠影響。隨著氣候變遷帶來的挑戰日益加劇，企業在推動永續經營上的責任也更加明顯。在這樣的背景下，我們承諾將積極投入減少碳足跡、提升能源效率、並採用更多環保材料，為我們的下一代創造更為健康、永續的未來。

來思達一向秉持著「誠信經營、品質優先」的理念，我們深知企業的長期成功與社會和環境的健康密不可分。因此，我們將氣候變遷和永續經營視為企業發展的核心戰略。透過改進生產流程、引進綠色能源及推動供應鏈的綠色轉型，我們持續致力於減少環境影響，並以更具責任感的方式運營。

在企業營運方面，我們不僅專注於為客戶提供高品質的家具產品，更致力於創造具長期價值的永續經營模式。我們將與全球合作夥伴共同努力，積極開發創新解決方案，應對全球環境挑戰，並同時促進經濟增長與社會繁榮。來思達將持續引領家具產業，透過可持續發展和創新策略，為世界帶來更好的未來。我們相信，企業的成功不僅在於財務績效，更在於對地球及社會的永續承諾。

關於本報告書

歡迎閱讀來思達國際企業股份有限公司(書中簡稱來思達、我們、本公司)於 2024 年首次出版的永續報告書(簡稱本報告書)，未來將每年定期發行，本報告書旨在向利害關係人揭露本公司於「公司治理」、「社會關懷」、「環境努力」三大面向的努力及成果。隨著全球永續發展的趨勢及對企業責任的期望提升，我們不僅揭露財務資訊，更需關注長期價值創造、資源合理運用及社會福祉的貢獻。

報告邊界範疇

本報告書中，指標揭露以來思達國際企業股份有限公司的台灣總部為主，財務相關數據來源為來思達 2024 年度的個體財務報表，在環境及社會類別的資訊揭露範疇，皆以來思達之台灣母公司為基準進行數據呈現。若涉及其他區域的資訊，將在本報告中作出特別標註與說明。

報告書依循法規、標準及原則

本報告書依循全球永續性報告協會所發布之 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 及證券櫃檯買賣中心所發行之上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法進行報導。同時揭示美國永續會計準則委員會 (SASB) 發布的永續會計準則指標，並提供國際金融穩定委員會 (FSB) 的氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 相關資訊。本報告書於附錄揭露 GRI、SASB、TCFD 指標及上櫃公司氣候相關資訊，供讀者快速檢所及查詢。

揭露時間及週期

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，與財務報表的報告期間相同。本報告書發布日期為 2025 年 8 月 31 日。

本報告書為首次發行，未來每年定期發行一份永續報告書。下版永續報告書發布日期預計為 2026 年 8 月 31 日。

來思達的永續報告書由各部門蒐集資料並提交永續推動小組進行彙整，最終報告經董事會核閱通過後正式發布，確保資訊透明且符合永續目標。

報告書外部確信與查證

為提升永續報告書的資訊品質與可信度，本報告依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》辦理。目前尚未符合法定確信要求，預計於規定時間內完成確信作業，並適時更新相關資訊。

資訊重編

為回應主管機關對永續報告書之審查意見，來思達國際企業股份有限公司於本報告書中進行資訊補充與重編。主要修正內容如下：

1. 員工資訊揭露

依據 GRI 2-7 之要求，於「6.2 職場多元共榮」中補充揭露員工依地區分類之分佈情形表格，以滿足員工分佈依地理區域揭露之要求。

2. 人權政策承諾

依據 GRI 2-23 之要求，於「6.1 人權維護」中增列官方網站於企業社會責任專區揭露與人權相關之承諾，並說明公司尚未另行公佈獨立人權政策之原因及未來揭露之規劃。

3. 重大性議題管理績效

依據 GRI 3-3 之要求，於重大性議題管理表後補充各重大性議題之管理績效指標及追蹤機制，揭露衡量與評估管理成效之指標。

4. 氣候變遷管理

(1) 於「4.1.1 氣候變遷治理」中新增表格，揭露董事會與管理階層對氣候相關風險與機會之監督及治理架構。

(2) 於「4.1.1 氣候變遷治理」中新增表格，揭露氣候風險與機會對業務、策略及財務（短、中、長期）之影響。

(3) 於「4.1.2 氣候變遷策略」中新增表格，揭露極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。

(4) 於「4.1.3 氣候變遷風險管理」中新增表格，說明氣候風險辨識、評估及管理流程整合於整體風險管理制度之方式。

5. 附錄頁數更正

6. 於 TCFD 對照索引附錄中補充揭露《作業辦法》第 4 條之 1 附表二所要求之揭露標的，以強化氣候相關資訊之完整性與可追溯性。

本次修正僅屬揭露補充與資訊更新，不涉及原有數據變更，亦不影響原有資料之正確性與可比性。

聯絡窗口

聯絡部門：來思達國際企業股份有限公司 財務部

地址：台北市內湖區新湖一路 86 號

電話：(02) 8792-5189

公司網站：<https://www.lifestyle-global.com/>

公司 ESG 專區：<https://www.lifestyle-global.com/page/csr>

利害關係人專區：<https://www.lifestyle-global.com/page/stakeholder>

1. 企業概況

公司簡介

營運概況



1.1 公司簡介

來思達成立於 1996 年，總部原設於美國北卡羅萊納州高點市，自 2012 年返台股票上櫃，為台灣少數以自有品牌並以 B2B 銷售全球的國際家具公司。來思達秉持著「誠信經營、顧客至上、品質優先」的理念，專注於家具市場的創新發展，銷售多樣化木製臥室床組、室內、外桌椅、櫥窗，以及單、雙人座型、三人座型及 L 型沙發、電動功能沙發等家具至全球各地，銷售地區以歐美為主要市場，並在全球共擁有 23 家分公司，斥資上億新台幣打造私人展示中心，銷售自家品牌家具外，為需求及供需之間搭建橋樑，建構買賣雙方更有效率的交易模式，為市場及產品爭取更具競爭力的價格。

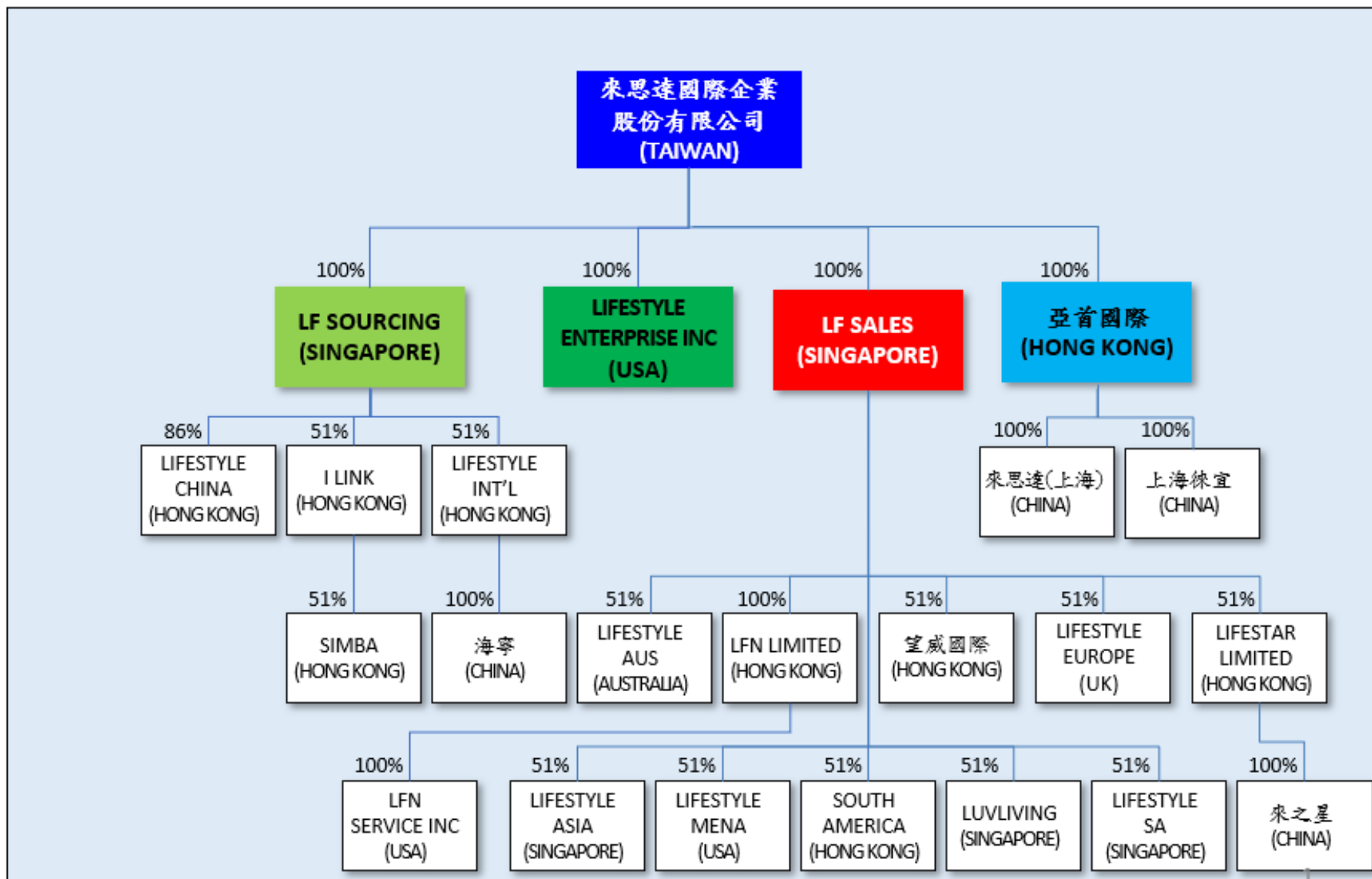
本公司營運據點位於台北市內湖區新湖一路 86 號 3 樓，總面積為 143.96 坪；無配送中心，故配送中心總面積為 0 平方公尺。

來思達基本資料

公司名稱	來思達國際企業股份有限公司
設立日期	1996.12.19
上櫃日期	2004.12.24
股票代碼	8066
總部位置	台北市內湖區新湖一路 86 號 3 樓
員工人數	台灣營運據點：17 人
主要產品	木製傢俱、沙發
主要銷售地區	北美洲

關係企業組織圖

113.12.31



關係企業公司名稱	本公司持有關係企業股權之比例	與本公司之關係
LF SALES HOLDING PTE. LTD	100%	子公司
亞首國際有限公司	100%	子公司
LIFESTYLE ENTERPRISE, INC.	100%	子公司
LF SOURCING HOLDING PTE. LTD.	100%	孫公司
LIFESTYLE EUROPE FURNITURE LIMITED	51%	孫公司
望威國際有限公司	51%	孫公司
LFN LIMITED	100%	孫公司
LIFESTYLE FORBIDDEN CITY SA PTE. LTD.	51%	孫公司
LIFESTYLE HOLDINGS AUSTRALIA & NEW ZEALAND PTY. LTD.	51%	孫公司
Luvliving Pte. Ltd.	51%	孫公司
Lifestyle Asia Holdings Pte. Ltd.	51%	孫公司
LIFESTYLE MENA CORPORATION	51%	孫公司
LIFESTYLE HOLDINGS SOUTH AMERICA LIMITED	51%	孫公司
LFN Services, Inc.	100%	孫公司
來思達(上海)貿易有限公司	100%	孫公司
I LINK WORLD TRADE LIMITED	51%	孫公司
LIFESTYLE INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED	51%	孫公司
Lifestyle China Enterprise Limited	0%	孫公司
Simba International Group Limited	26%	孫公司
海寧來思達進出口有限公司	51%	孫公司
上海徠宜進出口有限公司	100%	孫公司

Lifestar Limited	51%	孫公司
海寧來之星進出口有限公司	26%	孫公司

發展沿革

年份	事蹟
1996	Lifestyle USA 於美國洛杉磯成立。
1998	Lifestyle Singapore 於新加坡成立。
2000	Lifestyle 總部移至美國北卡羅來納州高點市 (美國家具首都)。
2004	於美國高點市建立 The Forbidden City Museum 展示中心。
2005	1. 以 The Forbidden City Furniture Show 為主題參加每個國際大型家具展，包括巴黎、科隆、伯明罕、新加坡、上海、廣州、墨爾本、吉隆坡等地。 創立品牌 Forbidden City、Shanghai。
2006	1. 榮獲北卡羅來納州「年度最佳公司」(Company of the Year)，為當地第二大家具公司。 2. Furniture Today 雜誌評選為「年度成長最快速的家具供應商」(The Fastest Growing furniture Supplier of the year)。第一家在美國高點市舉辦私人家具展的公司。
2007	1. 北卡州唯一公司受邀美國白宮小布希總統之私人盛宴。 全球銷售額達 3 億美金，為北美第八大家具供應商，從 2000 至 2007 更是唯一每年以 50% 速度成長的家具公司。
2008	1. Lifestyle Australia 於澳洲成立。 Lifestyle Europe 於英國成立。
2010	於北京故宮博物院舉辦全球家具菁英會，至今為止是唯一在紫禁城辦家具展的企業。
2011	開始於美國拉斯維加斯(Las Vegas)舉辦私人家具展。
2012	1. Lifestyle 於臺灣市場股票上市。

	成立 Lifestyle Asia。
2013	成立環保皮料品牌 Pellissima，並成為全球最受歡迎的家居皮料。
2014	Lifegreen 取得自義大利的環保蘋果皮 (Apple 9) 專利，並以蘋果皮製成的環保皮料製作家具。
2015	在台灣開設網路零售店面 i-Living，展開 B2C 模式。
2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於台北圓山酒店舉辦 Lifestyle 20 周年慶。 2. 與新興民族文化基金會、謝許英文化藝術基金會共同在義大利托斯卡尼發起「資助歐洲難民兒童計畫」(Casa di Love project)，中華民國總統蔡英文女士親臨圓山飯店發表演講，大力支持此人道救援計畫。 <p>代理上海榮泰太空按摩椅，並請來國際影星黃曉明來台代言。</p>
2017	<ol style="list-style-type: none"> 1. 來思達代理之榮泰系列產品代言人由林志玲接棒。 2. 與電視購物六員環集團異業結盟，宣布跨足電視購物市場。 3. 環保蘋果皮系列沙發於上海國際家具展及美國高點市家具展正式曝光接單。 4. 來思達集團「愛之屋 (Casa di Love)」國際救援，捐贈太陽能照明燈與收音機給墨西哥瓦哈卡州災區。 <p>成立 Luvliving。</p>
2018	成立 DIVANY。
2019	合併營收突破 80 億元，獲利攀峰配息 10 元。
2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事長由謝采琰女士接任。 <p>將於上海設新展場，增加產品能見度以利集團營收。</p>

創辦人介紹

謝貞德，來思達國際企業的創辦人，他以創新大膽的商業思維與堅韌的意志，成功將來思達推向全球市場。他的做事風格深刻詮釋了蘋果創辦人賈伯斯所說的：「那些瘋狂到認為能改變世界的人，正是能改變世界的人」。謝貞德並不是一帆風順的企業家，他在中年時曾經歷投資失敗，背負一億元的債務，但他毫不退縮，毅然前往美國重新創業，將家具產業作為他新事業的起點。

在競爭激烈的家具市場中，謝貞德採取了一系列突破性的策略，使來思達迅速崛起。他推動大規模生產單一產品，以降低成本，並將售價壓低至競爭者的一半。「499 美元，你選貓還是真皮沙發？」這則爭議性廣告為來思達創造了 10 萬套的驚人銷量。這種引人注目的市場推廣手法，讓來思達在競爭激烈的家具市場中脫穎而出。

有別於一般的生意人，謝貞德以超前的眼光，斥資上億元打造私人家具展示中心，讓顧客能沉浸在來思達的家具世界中，讓全世界的買家都知曉「來思達 lifestyle」。他的策略不僅在於提供高品質的家具，更在於為製造商和通路商之間建立一個高效的交易平台，致力於為市場和消費者爭取最具競爭力的價格。

這些大膽且創新的商業模式，正是謝貞德能帶領來思達邁向國際成功的關鍵。他的決心與無畏風格，使來思達成為全球家具市場的領導者，並在全球五大洲擁有逾二十間分公司，展現出他對家具產業的遠見與影響力。

1.2 營運概況

1.2.1 產品介紹

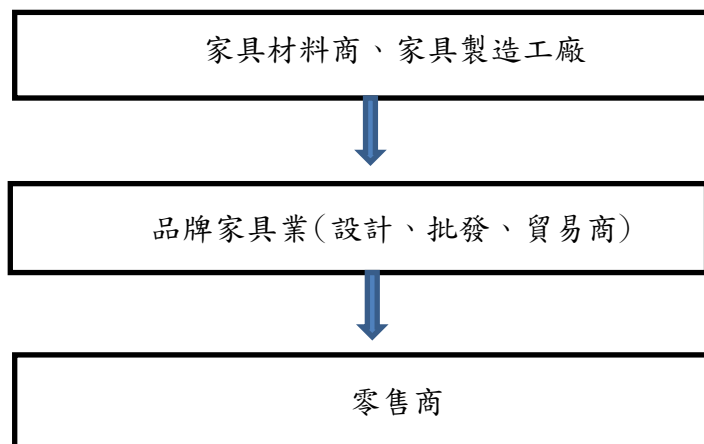
來思達專注於提供高品質的沙發與木製家具，致力於將舒適、設計感與實用性融入每一件產品。我們的沙發系列包含多種風格，從現代簡約、北歐風到經典傳統設計，滿足各類型消費者的需求。每一張沙發皆採用經過嚴格挑選的耐用布料與環保皮革，搭配高密度海綿填充，提供極致的支撐感與長期使用的舒適性。

我們的木製家具系列，包括茶几、餐桌、書架與櫥櫃，選用天然實木與環保板材製成，強調環境永續與耐用性。透過精湛的工藝，我們在細節上追求極致，例如圓滑的邊角設計與流暢的拼接工法，不僅提升使用安全性，也賦予家具優雅的視覺美感。

在價格策略上，來思達致力於維持「高品質、具競爭力價格」的市場定位。透過有效的供應鏈管理與生產技術，我們能降低成本，讓消費者以合理的價格享受高水準的居家產品。

來思達堅持在創新與環保間取得平衡，致力於提升產品的功能性與設計感，同時推動永續發展。我們的產品經過多項國際標準認證，確保每一件家具符合高品質與環保要求，為消費者創造更加健康且安心的居家生活體驗。

1.2.2 價值鏈關係



來思達主要業務為家具銷售，產品製程來自東南亞和中國大陸的原材料供應與製造基地，這些地區提供豐富、成本低的原材料和勞動力，成為來思達維持低生產成本和高效供應的關鍵。來思達主要採取的大規模生產策略，使規模經濟效益最大化，壓低生產成本，進而為全球市場提供具競爭力的產品。

本公司屬於家具產業的中游，主要負責設計、品牌建設與銷售活動。作為一家品牌家具企業，來思達致力於發展自有品牌，並通過 B2B（商業對商業）模式將其產品批發至全球市場。來思達並不進行直接的零售業務，而是將產品批發給零售商與分銷商，並依靠其全球的行銷據點，進行品牌推廣和市場拓展。來思達的 B2B 策略特別強調與全球的零售網絡合作，幫助來思達以較低的營運成本快速將產品推向市場，並在激烈的家具市場競爭中維持一定的優勢，迅速擴展在全球的市場佔有率。

來思達的下游包括全球的家具批發商、零售商和電子商務平台。來思達的產品銷售重心在歐美市場，其中北美市場占比最大，隨著中美貿易摩擦的加劇，美國對中國進口家具徵收高額關稅，這對於依賴中國製造的家具公司造成了挑戰。來思達採取策略來應對這些挑戰，包括將部分生產轉移到其他地區，並加強與其他低成本國家的合作。

1.2.3 部門介紹

部門		主要職掌
稽核		內部控制制度之建立、修訂及執行內控稽核作業。
業務部		<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司海外市場開發、銷售推廣、產品接單等之外銷業務事宜。 2. 顧客服務及市場分析。 3. 公司產品採購及交貨等事宜。
財務及投資部 (公司治理)	財務單位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司財務、經營分析等事宜。 2. 資金運用之管理、銀行往來等事宜。 3. 公司預算管理及控制之作業。 4. 依法令規定向主管機關申報相關財務資訊。
	會計單位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司帳務處理及財務報表編製等事宜。 2. 公司會計作業流程建制、管理與執行。 3. 公司稅務申報等事宜。
	服務單位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股務、公開資訊申報及公告等相關作業。 2. 股東會、董事會及功能性委員會等相關作業。 3. 公司治理等相關作業及投資人關係管理作業。
	投資管理單位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各項投資評估及分析作業。 2. 子公司經營績效評估作業。
管理部		<ol style="list-style-type: none"> 1. 人員招募、勞健保、薪資福利等人事作業。 2. 辦理員工教育訓練及進修事宜。 3. 總務庶務等其他事宜。 4. 公司環境安全、衛生事項之管理。

公司治理專職人員

本公司由財務主管和股務單位專責處理公司治理事務，負責的工作範圍涵蓋但不限於：提供董事和監察人執行職務所需的資料、依法安排和處理董事會及股東會相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會會議紀錄，及提升公司治理評鑑項目的表現。

1. 協助獨立董事及一般董事履行職責：

定期通知董事會成員有關公司經營領域及公司治理的最新法規修訂，並檢視資訊的機密性，確保提供董事所需的公司資訊，促進董事與業務主管之間的順暢溝通。當獨立董事需要與內部稽核主管或簽證會計師會面以了解公司財務狀況時，協助安排相關會議。

2. 協助董事履行職責：

向董事會、獨立董事和監察人報告公司治理運作情況，確保股東會及董事會的召開符合法規和公司治理守則的要求。在董事執行業務或做出決議時，提醒並協助其遵守相關法規，當董事會可能做出違法決議時，提出建議。會後負責檢查重大決議的訊息發布，確保合法且正確，以保障投資人資訊的公平性。

3. 維護投資人關係：

安排董事與主要股東、機構投資人或其他股東進行交流和溝通，確保投資人獲得足夠的資訊，以合理評估企業在資本市場中的價值，並有效維護股東的權益。

4. 依法辦理會議程序：

在會議日期前進行事前相關作業，負責召集會議並提供相關資料，並在法定期限內製作開會通知、議事手冊及議事錄，另如有涉及利益迴避的議題，會事前提醒，並在會後 20 天內完成會議紀錄。當章程修訂或董事改選時，負責辦理相關變更登記手續。

1.2.4 內部稽核組織運作

本公司的稽核單位直接隸屬於董事會，內部稽核主管的任免需經董事會決議，目前公司配有一位稽核主管。稽核單位依據查核內容編制年度稽核計畫，涵蓋公司營運的主要循環及管理控制，稽核人員會將查核結果形成報告，呈交給董事長及監察人審閱，並對發現的問題進行跟進直到改進為止。稽核主管除了在定期的董事會中報告稽核業務，遇到重大問題時會立即向監察人報告。

此外，稽核主管依規定通過網際網路資訊系統向主管機關申報多項事項，包括：

1. 每會計年度結束後一個月內申報前一年度的稽核人員基本資料及專業訓練時數。
2. 每會計年度結束後兩個月內申報前一年度的年度稽核計畫執行情況。
3. 每會計年度結束後三個月內申報前一年度的內部控制制度聲明書。
4. 每會計年度結束後五個月內申報內部控制制度缺失及異常事項的改善情況。
5. 每會計年度結束前申報下一年度的稽核計畫。

2. 公司治理

公司治理

誠信經營與法令遵循

資訊安全管理

風險管理

經營績效

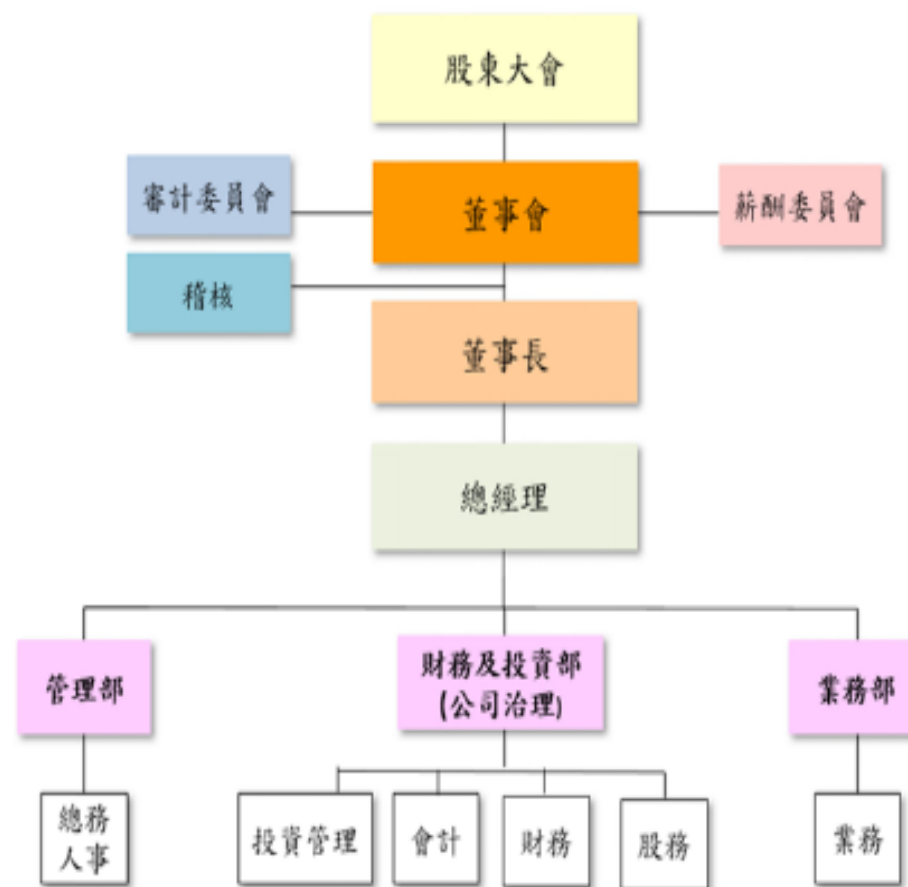
客戶關係管理



2.1 公司治理

董事會為來思達最高治理單位，負責制定公司策略方向，監督管理層的執行情況，定期檢視市場趨勢和環境變遷帶來的風險，並對公司的財務狀況進行審查與監管，以及管理企業永續發展方向、策略目標及實際執行狀況。董事會除了承擔風險管理和法規遵循的責任，確保公司運營符合法律規範，維護股東的權益，同時管理對環境、社會、經濟的衝擊。本屆董事會由 8 位董事組成，3 名為獨立董事，佔 37.5%，符合公司治理要求；3 名為女性董事，展現性別多元的文化。

根據《董事選舉辦法》的規定，董事會的組成應考慮整體配置，並重視成員的多元化，除了基本條件與價值，包括性別、年齡、國籍及文化背景等，同時考量專業知識技能，成員應具備法律、會計、產業、財務、行銷或科技等相關專業背景及產業經驗，確保董事會能有效地指導公司發展，應對各種挑戰，並為公司的長期成長提供堅實的領導和決策支持。本公司僅兩位董事代表人具二等親關係，其他董事皆無互為配偶、二等親以內親屬及證券交易法第 26 條之 3 所載之情事。在 113 年度，來思達家具公司的董事會共召開了 5 次會議，整體出席率達 92%，確保董事會能有效執行決策並維持公司良好的治理運作。為了落實公司治理，提升資訊透明度，公司通過公開資訊觀測站、公司網站以及年報等多種渠道，充分揭露各項相關資訊，以確保外界能及時掌握公司的最新動態和決策。



2.1.1 遴選制度

本公司董事會之選任方法依循《董事選舉辦法》，考量多元化政策和董事會的整體配置需求，強調董事成員必須考量多元化組成，應具備多樣背景與專業技能。選任過程中，應遵循以下幾個重要標準：

1. 基本條件與價值：

包含性別、年齡、國籍及文化背景等多元化因素，確保董事會能從不同角度對企業進行決策。

2. 專業知識技能：

董事會成員應具備法律、會計、產業、財務、行銷、科技等專業背景，並具有相關產業經驗；董事會的整體能力涵蓋營運判斷、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策能力等。

董事選舉採用累積投票制，股東依其所持股份擁有與董事應選席次相同的選舉權，選舉過程中股東可以將選舉權集中投給一人或分配給多位候選人。獨立董事的選任應遵守相關法規，以確保其具有獨立性和專業性。若董事因故解任，導致董事人數少於五人，公司應在下一次股東會進行補選。然而，若董事缺額達到公司章程規定席次的三分之一，公司須在事實發生後的 60 日內召開股東臨時會進行補選。若獨立董事人數未達《證券交易法》第 14 條之 2 第 1 項但書、台灣證券交易所上市審查準則或中華民國證券櫃檯買賣中心規定的標準，則應於最近一次股東會進行補選；若所有獨立董事均已解任，公司須自事實發生日起 60 日內召開股東臨時會進行補選。

本公司董事會成員的組成符合獨立性規範，依據規定，超過半數的董事不得具有配偶或二等親以內的親屬關係，公司目前僅有兩位董事具二等親關係，其他董事均無互為配偶、二等親以內親屬的情形，並符合《證券交易法》第 26 條之 3 的相關規定。

2.1.2 董事會名單

姓名	職稱	性別	年齡	產業經驗					專業能力					永續相關職能
				傢俱貿易	建設	財務會計	投資開發	律師	醫師	經營管理	財務會計	法律	醫學	
謝采琰	董事長	女	41-50	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
丁邦成	董事	男	51-60	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓
謝孟霖	董事	男	31-40	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
丁博輝	董事	男	71-80	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓
黃韻樺	董事	女	41-50	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓
林添裕	獨立董事	男	61-70	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
王聖舜	獨立董事	男	51-60	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
吳怡慧	獨立董事	女	31-40	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓

本公司治理單位的知識、技能、專業能力及豐富經驗，將對推動公司永續發展具有關鍵作用。因此，自下一年度起，每年來思達均會辦理內部永續培訓計畫，該計畫實施之首年度著重於氣候變遷議題。本公司所有董事均會依循該培訓計畫，進修 6 至 12 小時之永續課程。

2.1.3 績效評估

為強化董事會營運效能及落實公司治理，本公司董事會每年應至少進行一次內部績效評估，評估期間應於每年年度結束時依據《董事績效評估辦法》的評估程序及指標進行當年度的績效評估。此外，本公司每三年至少需委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊進行一次董事會績效評估，並於年度結束時執行當年度的外部評估。所有董事會的績效評估結果應在次一年度的第一季結束前完成並呈報。評估範圍涵蓋董事會及功能性委員會，內容包括對公司營運之參與程、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、內部控制等方面，功能性委員會的自評包括對委員會職責的認知、決策品質、內部控制的監督以及委員選任過程等方面，藉由這些評估，公司能有效檢視並優化董事會與委員會的運作，進一步提升公司治理品質。

根據2024年度的評估結果，董事會出席率達到92%，建議持續保持出席率。此外，為了幫助董事更好地了解公司產業，建議於董事會中提供相關的產業介紹，特別是家具業的總體情況，增進董事對產業特性及風險的認識。同時，針對會計師報告或重大財務調整事項，與簽證會計師進行定期討論，以確保財務管理的透明度與準確性。

評估範圍	評估方式	評估週期	評估期間	評估內容	評估結果
董事會	董事會內部自評	每年一次	113/01/01-113/12/31	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事之選任及持續進修。 5. 內部控制。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本年度股東會之董事親自出席率 92%，建議保持董事參與股東會出席率。 2. 董事會可定期向董事介紹家具產業之總體近況，讓董事更加了解產業之特性與風險。 <p>如遇有會計新公報實施或財報有重大調整事項時，簽證會計師可與審計委員會開會討論。</p>
董事會	董事會自評	每年一次	113/01/01-113/12/31	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業及持續進修。 6. 內部控制。 	
功能性委員會	功能性委員會自評	每年一次	113/01/01-113/12/31	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。 	

2.1.4 董事進修狀況

董事姓名	課程名稱	總進修時數
謝采琰	企業財務資訊編製與內部控制規範	6 小時
	永續報告書之編製與監理	
丁邦成	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12 小時
謝孟霖	公司治理趨勢與公司永續發展	6 小時
	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹	
丁博輝	矽光子與共同封裝光學的發展趨勢	6 小時
	碳權交易機制與碳管理應用	
黃韻樺	從勒索病毒、營業秘密保護與誠信經營看企業新興風險管理	6 小時
	企業財務認知-行為財務與公司決策	
林添裕	智慧財產管理—以專利權及營業秘密為中心	6 小時
	董事會績效評估	
王聖舜	金融業在洗錢防制法與打擊資恐的管理趨勢分享	6 小時
	公平待客原則解析	
吳怡慧	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時

2024 年度，所有董事皆依據法規規定完成進修，符合主管機關所訂之進修時數要點。透過持續的學習與課程參與，董事成員得以增進治理知識，掌握產業變化與永續發展趨勢，進一步提升對公司策略與營運風險的判斷力。未來，來思達將持續鼓勵董事參加專業進修課程，強化公司治理韌性，穩健推動營運發展，回應各界對企業永續經營的期待。

2.1.5 董事會及高階經理人薪酬

來思達董事會及高階經理人的薪酬政策依據公司章程及薪酬委員會與董事會的決議訂定，薪酬委員會基於董事及經理人的績效評估及參考同業通常水準，並根據個人表現、公司經營績效及未來風險之合理性進行綜合考量，給予適當薪酬，確保薪酬與公司整體發展相符，以匹配其貢獻和經營成果。

董事（含獨立董事）酬金包括每月報酬、董事酬勞及車馬費等，以及其他具有實質獎勵之措施。依《公司章程》第 20 條規定，董事酬勞不得超過當年度稅前利益之百分之二，依酬勞所屬年度個別董事之董事會出席率及對公司執行業務之貢獻度計算，並經向隔年股東常會報告後，配合公司財務規劃時間發放。

高階經理人（如總經理及副總經理）薪酬由固定薪酬、員工薪酬、年終獎金組成。薪酬委員會依據《公司章程》第 18 條及第 20 條規定，為確保薪酬具競爭力，公司定期參照同業薪酬標準，並根據經理人的績效表現和公司整體經營狀況進行調整，同時考量當前的經濟狀況、未來的經濟發展趨勢及風險因素，進行彈性調整，以提高薪酬政策的激勵效果，促進經理人的積極性；年終獎金則由董事長根據經理人每年度的績效考核結果最終核定發放。此薪酬制度旨在保障經理人的工作積極性，同時激勵其持續為公司創造價值。

2.1.6 利益迴避

本公司已於《董事會議事規範》中明確規定，當董事對董事會議案具有與其本人或其代表之法人相關之利害關係時，應於會議中說明其利害關係的重要內容。倘若該利害關係可能對公司利益產生影響，該董事應予以迴避，不得參與該案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。另依規範，董事之配偶、二親等以內之血親，或與其具有控制或從屬關係之公司，如就議案具利害關係，亦視同董事本人具有利害關係，應依同樣原則辦理。董事會就該類議案之決議，亦遵循《公司法》第 206 條第 4 項準用第 180 條第 2 項之規定，對應利益關係董事不得行使之表決權進行處理，以確保會議決策的客觀性與公司整體利益。為強化制度執行力，本公司亦定期檢視該等利益迴避規範之實施情形，並納入內部稽核及內控稽查範疇，以確保相關規定得以有效落實並持續優化。

2.2 功能性委員會

本公司為健全董事會的監督功能及強化管理機能，根據董事會的規模及獨立董事的人數，設置各類功能性委員會，包括審計委員會、薪酬委員會。功能性委員會需對董事會負責，所提議案須經董事會決議後執行，唯審計委員會依據《證券交易法》第 14 條之 4 的規定，行使監察人職權者不在此限。功能性委員會應制定組織規程，並經董事會決議通過，組織規程的內容需包含委員會的人數、任期、職權事項、議事規則以及在行使職權時公司應提供的資源等細節。這些規範旨在確保各委員會的運作具備足夠的制度保障，從而促進公司治理的透明性與效率，並加強董事會對公司整體營運的監督與支持。

身份別	姓名	是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格			符合獨立性情形								兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員
		商務、法律、財務、會計或公司業務所需相關科系之公立大專院校講師以上	法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員	具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗	1	2	3	4	5	6	7	8	
獨立董事	林添裕			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	0
獨立董事	王聖舜		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	0
獨立董事	吳怡慧		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	0

1. 非為公司或其關係企業之受僱人。
2. 非本公司或其關係企業之董事、監察人。但如為公司或其母公司、子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事者，不在此限。
3. 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
4. 非前三款所列人員之配偶、二等親以內親屬或三等親以內直系血親。
5. 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
6. 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股百分之五以上股東。
7. 非為公司或其關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。
8. 未有公司法第 30 條各款情事之一。

2.2.1 審計委員會

設置審計委員會的主要功用在於協助董事會監督公司關鍵的財務與內控事項，並以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會由全體獨立董事組成，成員數量不得少於3人，其中1人擔任召集人，且至少有1位成員需具備會計或財務的專業背景。委員會中的獨立董事任期為2年，可以連任。如果因某些原因有成員解任，導致人數不足規定或章程要求，公司應在最近一次的股東會上進行補選。如果所有獨立董事均被解任，公司需在事實發生後60天內召開臨時股東會進行補選。

來思達審計委員會成員

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。

職稱	姓名	實際列席率(%)	任期
獨立董事	林添裕	75.0%	112/5/31-115/5/30
獨立董事	王聖舜	100.0%	112/5/31-115/5/30
獨立董事	吳怡慧	100.0%	112/5/31-115/5/30

審計委員會 2024 年運作情形

2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議，委員出席情形如下：

姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際列席率 (%)	備註
林添裕	4	3	1	75.00%	無
王聖舜	4	4	0	100.00%	無
吳怡慧	4	4	0	100.00%	無

審計委員會年度工作重點與運作情形

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在行政有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

審議工作重點包括：

1. 逾期應收帳款審查
2. 民國 112 年度財務報告及營業報告書審查
3. 民國 112 年度盈餘分配審查
4. 簽發民國 112 年內控聲明書審查
5. 更換簽證會計師及簽證會計師獨立性定期評估審查
6. 簽證會計師報酬審議

2.2.2 薪資報酬委員會

薪酬委員會在公司治理結構中具有重要的地位，負責制定董事及經理人的薪資報酬政策與制度，根據市場的標準及公司經營績效對薪酬進行公平且合理的調整，確保薪資結構能夠反映個人的工作表現以及公司未來風險管理的需求。這些政策的制定旨在確保公司長期發展目標的達成，同時為管理層提供適當的激勵機制，促進企業穩健發展。

薪酬委員會的成員必須具備專業資格及相關的工作經驗，並且需遵循《薪酬委員會職權辦法》的規範。委員會的核心成員應由公司獨立董事組成，成員總數不得少於三人，其中一位獨立董事須擔任召集人及會議主席，負責對外代表委員會發言。委員會成員的任期與董事會任期一致，若有成員變動，則應在最近一次董事會上進行補選，以保證委員會能夠正常運作，並持續發揮其職能。受薪酬委員會監督的範圍涵蓋公司的高階經理人，包括總經理、副總經理、協理、財務主管、會計主管以及其他具備管理職務及簽名權限的經理人。這些職位的薪資結構及績效評估皆由薪酬委員會負責，確保其薪酬政策與公司的經營策略保持一致，從而實現公司整體運營與薪酬激勵的協同效應。

來思達薪資報酬委員會成員

來思達的薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每半年召開一次會議。

職稱	姓名	實際列席率(%)	任期
獨立董事	林添裕	75.0%	112/5/31-115/5/30
獨立董事	王聖舜	100.0%	112/5/31-115/5/30
獨立董事	吳怡慧	100.0%	112/5/31-115/5/30

薪資報酬委員會 2024 年運作情形

2024 年度薪資報酬委員會共開會 4 次，委員出席情形如下：

姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際列席率(%)	備註
林添裕	4	3	1	75.00%	無
王聖舜	4	4	0	100.00%	無
吳怡慧	4	4	0	100.00%	無

薪資報酬委員會 2024 年工作重點

1. 民國 112 年度員工酬勞及董事酬勞分派審查
2. 民國 113 年度經理人年終獎金發放範圍審查

薪酬政策

董事（含獨立董事）之酬金：

來思達支付予董事及獨立董事之酬金，係依據薪酬委員會及董事會所通過之董事與功能性委員會酬金給付辦法辦理，內容包含每月報酬、董事酬勞及車馬費等項目。對於已於本公司或子公司領取薪資之一般董事及其代表人，則不另行發放每月董事報酬。董事酬勞部分，依公司章程第 20 條規定，公司年度如有獲利，提撥不超過 2% 作為董事及獨立董事酬勞。

經理人之酬金：

本公司支付予經理人（含經理及副總經理）之酬金項目包含固定薪資、年終獎金及員工酬勞，均依公司章程第 18 條規定辦理。薪資與獎金之給付，係由薪酬委員會依據經理人職務內容、績效表現及公司整體營運成果提出建議，並提報董事會審議通過後實施。年終獎金則視公司年度營運成果與各經理人之績效考核結果，由董事長核定後發放。經理人酬金制度亦定期參考市場同業薪酬水準進行檢視與調整，以確保制度具備外部競爭力與內部公平性，並兼顧激勵效果與組織永續經營需求。

員工之酬金：

本公司員工之酬金包含固定薪資、年終獎金及員工酬勞，薪資制度採職務職等制，並依員工之學經歷、專業能力與年資等因素綜合評定，另參酌市場薪資水準予以訂定，確保薪酬具備合理性與競爭力。年終獎金之發放，則視公司營運狀況並依個別員工績效考核結果，由各部門主管提出建議，經董事長核定後辦理。另依公司章程規定，年度如有獲利，將提撥不低於 1% 作為員工酬勞，分派予經理人及全體員工，以共享營運成果並強化組織向心力。

2.3 誠信經營與法規遵循

在追求永續成長的過程中，誠信經營與法規遵循始終是來思達堅守的核心原則。我們深信，唯有建立透明、公正且合規的經營體系，才能獲得利害關係人長期信任，並在變動快速的產業環境中穩健前行。公司透過完善的內部控制機制、稽核制度與行為準則，引導全體同仁落實誠信文化，並持續強化對各項法規的認識與因應能力，實踐企業社會責任，共築永續經營的堅實基礎。

2.3.1 誠信經營

本公司依據上市上櫃公司誠信經營守則訂定《誠信經營守則》作為企業治理的規範，董事及員工在執行職責時應秉持高度自律，確保業務運營的公正性與透明性。當董事會議案涉及董事本人或其代表的法人有利害關係，且可能損害公司利益時，董事應陳述意見並答詢，但不得參與討論或表決，且需迴避相關程序。董事之間亦應避免不當相互支援，確保決策過程的公正性。此外，若員工在執行公司業務時，發現自身或其家人有潛在的利益衝突，應立即向直屬主管及專責單位報告，主管需提供適當指導，以避免不正當利益的產生。員工亦不得利用公司資源從事外部商業活動，且不得讓外部活動影響工作表現。在政治活動方面，來思達秉持政治中立的立場，不從事任何形式的政治獻金。公司要求員工在工作時間和場所內不得參與或推廣政治活動，也禁止張貼任何與政治活動相關的資料，確保企業專注於其經營目標，維持中立和專業的形象。

來思達重視營運透明的重要性，公司在內部規章、年報、網站及其他文宣上，全面揭露誠信經營政策，並於產品發表會、法人說明會等外部活動中強調此理念，確保供應商、客戶及相關業務夥伴都能清楚了解公司的誠信標準與規範。針對具有較高不誠信行為風險的營業活動，來思達建立了嚴格的會計制度與內部控制制度，禁止設立外帳或保留秘密帳戶，並持續檢討和優化相關制度，確保其設計和執行的有效性。內部稽核人員定期對這些制度的遵循情況進行查核，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易，並將稽核結果編寫成報告，提交董事會審議，以確保企業運營中的透明性和合規性。

誠信經營政策

1. 公平交易與反壟斷政策：

公司承諾遵守所有國內外的競爭法規，避免不公平競爭行為，如價格操控、壟斷協議或市場排他性操作。我們確保所有交易條件公開透明，與供應商和客戶保持公平、公正的商業關係。

2. 反貪腐與利益衝突管理：

公司嚴禁任何形式的賄賂、回扣或非法利益交換。員工需遵守內部規範，如遇到利益衝突情況(如與供應商有親屬關係)，需主動申報以避免影響商業決策的公正性。

3. 產品透明與資訊完整：

來思達承諾提供完整且真實的產品資訊，包括材質、產地、保固條款及使用注意事項，避免任何虛假宣傳。若發生產品瑕疵或品質問題，公司將立即通知消費者並主動協助處理退換貨事宜。

4. 供應鏈誠信管理：

公司要求供應商遵守誠信經營標準，包括勞工權益保障及環保政策的落實。我們定期評估供應商的表現，若發現不符誠信規範者，將停止合作並協助其改善。

5. 內部稽核與檢舉機制：

來思達設有內部稽核單位，負責監督公司各項業務的誠信執行情況。公司亦設置匿名檢舉信箱，鼓勵員工或外部人士揭露不法或不道德行為，並保障檢舉人免受報復，確保公司的透明運營。

2.3.2 法規遵循

為確保本公司及內部人員不因未充分了解法規而誤觸或故意違反內線交易相關規定，從而引發訴訟或損害公司聲譽，本公司特制定《防範內線交易管理作業程序》，旨在有效防範內線交易行為，並保障投資人及本公司的合法權益。

來思達嚴格遵守證券交易法第 157 條之 1，對內線交易進行嚴格管理與防範，當公司內部人員知悉可能對公司股票價格產生重大影響的內部資訊時，在消息尚未公開或公開後 18 小時內，禁止以自身或他人名義買入或賣出公司股票或其他具有股權性質的有價證券。

為進一步確保法規遵循，公司對於內部人員的股票交易設有特定控管措施。例如，董事在年度財務報告公告前 30 日及每季財務報告公告前 15 日的封閉期間，禁止進行股票交易；公司要求所有董事、監察人、經理人及受僱人應履行善良管理人之注意義務，遵循誠實信用原則，簽署保密協定並不得洩漏未公開之內部重大資訊。為防止內部重大資訊外洩，內部重大資訊在書面傳遞時應妥善保護，若以電子郵件或其他電子方式傳送，必須使用加密或電子簽章技術。本公司要求定期測試防火牆及相關管控措施，確保資訊安全，進一步保障公司及投資人的合法權益。**2024 年度來思達並無因違法勞動法規而引起訴訟之情事。**

負面衝擊之補救與改善機制

來思達建立「通報、調查、補救、追蹤」之管理流程，作為回應及補救營運過程中可能造成之負面衝擊的主要機制，此機制旨在維護誠信經營的核心價值。本公司鼓勵內外部人員主動舉報任何違法、違規或不道德行為（包含貪污、舞弊、歧視或其他侵害權益情事），以確保企業誠信經營與法規遵循文化的落實。當通報內如涉及一般員工時，應報告至董事長；若涉及董事或高階主管，則應同時報告至董事長及董事會。專責單位與相關主管負責立即查明事實，必要時會有其他部門或法律顧問提供協助。一旦確定被檢舉人違反法規或公司誠信政策，應立刻要求其停止違法行為，並根據情況採取適當處置，必要時還會透過法律途徑請求損害賠償，維護公司聲譽與權益。若檢舉事項涉及違法，公司將通報司法機關或相關廉政單位。檢舉制度要求所有調查過程、結果及相關文件需保存至少五年，若有相關訴訟則需保存至訴訟終結。此外，公司對檢舉事項查證屬實後，會檢討內部控制與作業程序，並提出改進措施，防止同類事件再次發生。

通報與受理流程

步驟	說明
通報管道	來思達設置獨立之檢舉及申訴管道，公告於官方網站與內部網頁，供員工、供應商及其他利害關係人使用。 <ul style="list-style-type: none">檢舉信箱：lifestyle@lifestyle-tw.com檢舉電話：(02)8792-5189 楊先生 檢舉人應提供可供查證之事實與資料，包括被檢舉人基本資訊、事件內容及具體事證，以利調查作業。
調查與補救	接獲檢舉後，專責單位將立即啟動調查程序，必要時邀請其他部門或法律顧問協助。若查證屬實，除要求被檢舉人立即停止違法或不當行為外，公司亦會依情節採取懲處、制度修正或教育訓練等措施；若涉及損害，將依法進行補償或其他適當補救，以維護受影響人員權益。
吹哨者保護	處理檢舉案件之人員均須遵守保密義務，不得洩漏檢舉人身分與檢舉內容，公司承諾不得對檢舉人採取任何報復或不當處置，並視情節提供必要之保護與協助，確保通報機制之安全與信任。
追蹤與有效性評估	每一個案件結案後，專責單位須提交「改善與追蹤報告」，說明處理結果、改善計畫及防範再發措施，並定期向管理階層或董事會報告進度。公司透過內部稽核與管理會議檢視補救措施之執行成效，評估申訴管道之運作、保密性及回覆效率，以確認整體機制之運作效果。
持續改善	公司每年至少檢討一次整體檢舉與補救程序之運作成果，包含案件處理時間、回覆率與改善完成率等指標，並依結果修訂相關管理辦法及教育訓練內容，以強化預防與應變能力。 報告期間內，來思達未發生重大違法、貪腐或勞資爭議事件， 惟仍持續優化制度運作，確保誠信經營與法規遵循文化之永續落實。

誠信經營與法令遵循教育訓練

公司致力於建構以誠信為核心的治理文化，除持續強化內部控制與稽核制度外，也鼓勵全體同仁在日常工作中落實法令遵循與倫理行為準則。雖目前尚未辦理正式教育訓練課程，但公司透過日常行政溝通、主管機關公告事項及內部作業流程，進行相關政令與議題之宣導，並由具備專業背景之同仁適時向經營團隊與部門成員提供制度優化建議。公司將持續強化員工對於誠信經營、公平交易、反貪腐、勞動法令及環境規範等議題的基本認識，作為推動企業責任與永續經營的重要基礎。

反競爭行為與法規遵循

來思達一向秉持公平、誠信之經營原則，並嚴格遵守《公平交易法》等相關法令，致力於營造公平競爭之市場環境。於本報告年度內，公司並未涉及任何反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為相關之法律訴訟、調查或處分案件，亦未接獲主管機關針對此類事項之查核通知或行政處分。公司將持續透過內部教育訓練與合約條款管理，確保全體員工與合作夥伴理解並遵循公平競爭原則，以維護市場秩序與企業信譽。

2.4 資訊安全管理

資訊安全對企業至關重要，保障資料的完整性和機密性，避免資料外洩對企業造成損失。有效的資訊安全管理能提高企業的信任度與業務連續性，確保經營穩定。本公司在資通安全風險管理方面，由總務單位負責，並委託專業電腦管理公司處理電腦設備及資通安全維護工作。公司定期對重要資料進行備份與上鎖保存、測試防火牆及相關管控措施，並盤點資訊資產及資料清冊，以確保數據的完整性和安全性，持續加強資通安全的防護能力。**2024 年度，來思達未曾遭受重大資通安全事件，亦無發生客戶資料外洩之情事。**如發生此類事件，公司會根據實際情況採取必要的應對措施。

為確保企業資訊安全，來思達委託專業電腦資訊公司，不定期實施模擬釣魚測試和工程演練，提升辦公設備對潛在威脅的識別能力。在技術防護方面，來思達於企業網路邊界設置多層防火牆，有效過濾並管控進出流量，防止未經授權的訪問。同時，內部網路透過區隔機制進行分層管理，以降低風險傳遞的可能性。防火牆與安全系統將定期更新與測試，以因應最新的網路威脅。透過結合技術與教育，構築完整的資安管理框架，提升企業防範風險的能力，保障資料和系統的穩定性與安全性。

項目	數量
資訊洩漏數量	0
涉及個人資訊洩漏的百分比 (%)	0.00%
受影響的顧客數量	0

資安管理政策

管理政策	內容
資料保護	設立機房、防火牆並定期備份各電腦檔案
資料分享控管	設立共用槽，並設定僅限相關單位之存取權限
電腦維運安全管理	委任專業電腦公司，定期檢視、維護機房、各電腦與網路之運行及安全檢查

2.5 風險管理

來思達為了有系統性的界定各項風險，由財務部門為主要風險負責單位，設立風險評估流程，提前因應潛在風險，提升企業的抗風險能力和永續發展。



1. 確認風險來源

企業首先需找出可能的風險來源，這可能來自內部（如系統故障、操作疏失）或外部（如市場變動、法規變更、自然災害）。確保所有可能影響企業運作的風險因素皆納入考量。

2. 辨識風險類型

在確認風險來源後，需進一步分類風險，如財務風險、營運風險、法規風險或聲譽風險等，幫助企業更精準地應對不同類型的挑戰。

3. 評估風險影響

針對每項風險，分析潛在影響範圍，包括對營運、財務或聲譽的損害程度，協助企業理解風險的嚴重性，以確保關鍵風險獲得優先處理。

4. 分析風險可能性

了解影響後，需評估風險事件發生的可能性。透過歷史資料和專業判斷，企業能判定風險的發生頻率，將其納入整體管理計劃。

5. 制定因應策略

根據風險的類型、影響與可能性，企業需制定具體的應對策略，如降低風險、風險轉移（如保險）、或制定緊急應變計劃，以減少風險對企業的衝擊。

風險類型	風險敘述	因應方式
匯率風險	<p>本集團係跨國營運，因此受與本公司及各子公司功能性貨幣不同的交易所產生之匯率風險，主要為美元。本集團持有若干國外營運機構投資，其淨資產承受外幣換算風險相關匯率風險。來自未來之商業交易及已認列之資產與負債。</p>	<p>來思達為有效管理匯率風險，制定了以避險為核心的衍生性商品交易策略，使用遠期契約、選擇權及期貨等工具，針對應收、應付款項進行避險操作，避免匯率波動影響財務穩定。公司選擇與穩定合作的金融機構進行交易，以降低信用風險，並透過分工機制由不同人員負責交易、確認及交割，確保作業風險可控。</p> <p>所有交易需經董事長核准並定期評估績效，設定單筆及累計損失的上限，以加強風險控制。公司每月提交交易報告，並在重大損失時對外公告，以維護資訊透明度及投資人信任。</p>
信用風險	<p>本集團之信用風險係因客戶或金融工具之交易對象無法履行合約義務而導致本集團財務損失之風險，主要來自交易對手無法清償按收款條件支付之應收帳款。</p>	<p>本集團係以集團角度建立信用風險之管理。對於往來之銀行及金融機構，設定僅有獲獨立信評等級至少為「A」級者，始可被接納為交易對象。依內部明定之授信政策，集團內各營運個體與每一新客戶於訂定付款及提出交貨之條款與條件前，須對其進行管理及信用風險分析。</p> <p>內部風險控管係透過考慮其財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估客戶之信用品質。個別風險之限額係董事會依內部或外部之評等而制訂，並定期監控信用額度之使用</p>
法規風險	<p>家具主要出口國之一的中國對產業環保性的審查日漸嚴格。</p>	<p>本公司所採用之家具材料，皆以符合環保性及耐用性材質為主，並研發改良目前使用材質以避免對生態造成傷害。對於供應商的合作，也以符合環保政策的供應商為考量，以避免供應商違反環保政策影響生產及出貨。</p>
營運風險	<p>網路銷售營業額逐年增加，影響傳統實體通路業務。</p>	<p>本公司主要客戶為家具批發商、零售商等家具通路，因應電子商務發展所帶動消費方式的改變，本公司維繫已有電子商務客戶並持續開發以網路銷售為主要客戶，目前歐洲子公司已接觸全球知名電商公司，尋求打入其供應鏈之機會，同時協助客戶開發電子商務通路的產品項目。</p>
市場風險	<p>制式家具產品大同小異，且市場競爭激烈趨向客製化。</p>	<p>因應客製化家具的挑戰，本公司在原料採購、製造品質的監督與管控更加重視，本公司每年參考市場消費趨勢開發多項家具新款，以穩定的價格及品質維持客戶的信賴。</p>

2.6 經營績效

民國 113 年全球經濟主要還是受到以美國為首的通貨膨脹影響，全球原預期的美聯儲降息幅度緩慢，致部分美國客戶因營業成本居高不下而產生倒閉情形；另因紅海危機，全球航運價格自下半年度亦逐季增長，影響本公司自民國 113 年下半年起營收下滑，最終於民國 113 年產生營業虧損。且自美國新任總統上任，其競選時的政見例如關稅調整、移民政策，和與其他國家外交政策等，多被市場解讀可能對全球經濟及地緣政治造成不確定之影響，致使美國市場及全球其他市場對產業整體消費支出意願之預估仍趨向保守。在國際政經多變動之經營環境，本公司民國 113 年持續與家具客戶、工廠協調互助、議價，以穩定整體企業營收及財務體質。

單位：新台幣仟元

2024 年公司財務表現	
資產總額	837,971
債務比例	32%
權益比例	68%
直接經濟價值	
營業收入	196,308
分配的經濟價值	
營業成本	159,636
員工薪資福利	22,079
支付出資人款限	29,642
社會投資	0
留存的經濟價值	-15,049

2.6.1 未來發展目標

- **短期目標**

隨著美國新任總統陸續頒布各項與關稅有關的政策，本公司持續致力增加東南亞之出口廠商比重，並且規劃參與各大國際家具展，持續與廠商開發出各項物超所值之商品，希望能持續在各大市場中，繼續為公司取得更好的利潤。

- **長期目標**

隨著消費者對環保議題的重視不斷提升，加上科技發展推動智慧型產品的普及，本公司積極投入環保家具材質的研發，同時結合創新科技功能，提升家具的實用性與附加價值。我們的產品不僅符合市場對永續與環保的期待，也致力於提供智慧化的生活解決方案，滿足現代消費者的需求。在全球市場佈局方面，公司持續推動擴展戰略，除了鞏固既有市場的基礎，我們也積極進軍新興市場和高成長地區，以捕捉更多潛在機會，我們將在這些地區設立業務據點，提供專業的客戶服務與銷售建議，藉此建立深厚的市場基礎，提升品牌的市場影響力。

2.6.2 環保支出

本公司於 2024 年度未因環境污染遭受任何損失、賠償或處罰，相關金額為零。針對目前及未來可能發生的環保支出與對應措施，本公司主要從事買賣業務，並未設有自有工廠進行生產，因此除了正常的環保費用支出外，並無重大環保相關支出或損失。本公司將持續密切關注相關法規，確保合乎法規的運作，同時有效管理各項環保風險，維護企業的永續經營基礎。

2.6.3 稅務政策

本公司致力於貫徹稅務遵循並善盡企業社會責任，以創造企業價值和完善稅務風險管理為核心目標。我們制定了稅務治理政策與移轉訂價政策，並建立了完善的稅務管理制度與治理文化，同時設立了即時且高效的處理程序。透過這些措施，公司不僅強化內部稅務風險管理，更進一步提升企業價值，積極履行企業社會責任及公民義務，並持續推動永續發展，實現企業長期穩健的成長。

單位：新台幣仟元

財務資訊	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	289,417	224,654	196,308
稅前淨利	52,764	27,782	(8,883)
所得稅費用	12,909	5,731	(1,726)
有效稅率	24%	21%	19%
當期支付所得稅	1,277	613	2,962
當期支付所得稅有效稅率	2%	2%	(33%)

2.7 客戶關係管理

來思達致力於在需求和供應之間建構高效平台，扮演通路與生產製造間的最佳橋梁，促進買賣雙方更具效益的交易模式。我們扮演貿易公司的角色以連結採購商與製造商，透過大量製造降低生產成本，使採購商能以更優惠的價格取得高品質產品，雙方皆享受規模經濟帶來的效益。來思達的營運重點聚焦於回答三大核心問題「產品價格是多少？」、「需要銷售多少量？」、「何時開賣？」，藉由精準掌握這些要素，來思達能有效提升交易效率，優化供應鏈運作，並為市場帶來最具競爭力的產品與價格。

本公司已要求供應商於環境保護、職業安全衛生及勞動人權等領域，確實遵循相關法律法規及標準。我們亦持續監督其商品製造過程，並不定期進行審核。此外，公司定期或不定期召開溝通會議，以促進與供應商之間的交流，確保雙方合作能符合永續經營的原則，共同提升供應鏈的透明度及合規性。

2.7.1 供應商

本公司為生產品質穩定的產品，制定供應商管理政策，以確保供應鏈的穩定性、透明度及永續發展。此政策強調供應商需符合本公司對品質、道德經營及環境保護的標準。本公司將進行嚴格的供應商篩選與審核，定期評估供應商的表現，包括產品品質、交期準確性及服務表現，確保所有供應商具備合法資質及符合法規要求。此外，來思達亦注重供應鏈中的社會責任，鼓勵供應商遵循勞工權益保障及環保措施，共同推動永續經營。若供應商發現違反法規或不當行為，本公司將啟動調查程序，必要時終止合作關係。此政策旨在建立長期穩定的合作夥伴關係，確保供應鏈運作高效且符合本公司對品質及永續發展的承諾。

評核供應商五大標準

標準	說明
品質管理	供應商需提供符合規格且穩定品質的產品，以確保最終產品能滿足市場需求。 本公司會定期檢查供應商的產品品質，並要求具備相關認證或品質保證計劃。
交期準確性	確保供應商能按時交貨，避免因延遲交付影響生產計劃和市場供應。 公司會評估供應商的交期表現，並與其協商合理的交貨時程。
價格合理性與成本效益	供應商需提供具有競爭力的價格，同時確保產品符合品質標準。 本公司會持續分析價格結構及市場趨勢，確保雙方達成共贏的合作模式。
合規與道德經營	供應商必須符合相關法規及倫理標準，包括勞動法規、反貪腐政策及公平交易規定。 本公司要求合作夥伴簽署道德守則，以確保供應鏈的誠信運作。
環境保護與永續發展	鼓勵供應商採用環保材料及可持續的生產方式，並遵循當地及國際的環境法規。 本公司優先與積極推動永續發展的供應商合作。

2.7.2 客戶

來思達重視每一位客戶的反饋，將客訴視為改進的重要機會，消費者可透過各子公司傳達任何寶貴意見。透過完善的客訴處理流程，來思達迅速解決客戶問題，深入分析問題根源，確保相似問題不再發生。來思達針對常見客訴進行分類管理，並定期將客訴數據提交至管理層，作為流程優化和產品改進的依據。

在生產端，公司根據客戶反饋調整品質控制流程，確保產品符合市場需求。在服務端，來思達加強內部培訓，提升員工的服務意識與應變能力，避免因溝通不當造成客戶不滿。此外，公司積極優化售後服務流程，為客戶提供更快速、更貼心的解決方案。

客訴處理流程	說明
接收客訴	透過多種管道（如電話、電子郵件、官網或社群平台）即時接收客戶反饋，並由專責客服人員記錄客訴內容，包括產品資訊、問題描述及客戶聯繫方式。
確認與分類問題	根據客訴的性質進行分類，如品質問題、延遲交貨、服務態度或產品損壞。針對不同類型的問題，分派給相應的部門或負責人進一步處理。
問題調查與分析	相關部門需立即展開調查，了解問題的根本原因，包括檢視生產流程、物流狀況或服務過程。調查需在合理期限內完成，以避免拖延客戶問題解決。
提出解決方案	根據問題分析結果，提出適當的解決方案，如產品退換、折扣補償或售後服務支援。確保解決方案符合企業政策且能讓客戶接受。
跟進與回饋	在執行解決方案後，客服人員需聯繫客戶確認其滿意度，並記錄處理結果。針對重複發生的問題，需提交給管理層進行流程優化。

2.8 公協會參與

截至報告年度，來思達尚未參與任何國內或國際性產業公協會、倡議組織或永續聯盟。公司目前聚焦於強化內部營運體質與永續管理機制建構，優先針對碳排管理、供應鏈優化、員工福祉等面向進行深耕發展。雖尚未正式參與外部組織，惟來思達高度重視產業趨勢與法規動態，並透過專業顧問、業界論壇及政策觀測，持續關注相關倡議及發展方向。未來，公司將視營運需求、議題連結性與實際效益，審慎評估參與適當公協會或平台之可行性，期能透過跨界對話與知識交流，促進企業與社會整體永續價值的連動。

3. 永續重大性主題

推動永續政策執行情況

利害關係人與重大主題鑑別

重大性議題管理



3.1 推動永續政策執行情況

來思達永續相關議題由董事會負責最終監督，董事會定期聽取永續管理單位之報告，審議永續發展政策、重大議題管理成效及相關目標達成情形。管理階層負責執行永續策略與行動計畫，並於每年向董事會報告環境、社會及治理績效，確保永續議題之執行與公司經營方向一致。來思達的永續核心以「環境永續、社會共榮與治理透明」三大支柱為基礎。我們相信，唯有在降低環境影響的同時，促進員工、社區與利害關係人的福祉，才能實現真正的永續經營。環境面向上，我們專注於減少碳足跡、推動綠色製造與資源循環；社會面向上，重視包容與共榮，致力於打造平等且安全的工作環境，並積極回饋社會；治理面向上，我們秉持誠信與透明原則，確保決策過程公開負責，並持續與利害關係人保持雙向溝通。

本公司重視永續經營與利害關係人價值創造之平衡，透過負責任的經營實踐與持續創新，來思達不僅追求業務成長，更在全球市場上發揮正向影響力，以實際行動落實對永續未來的長期承諾。

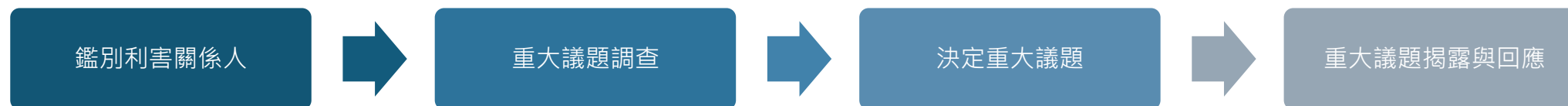
3.1.1 永續政策

政策面向	政策說明
環境保護	推動碳排放減量，提升能源效率。 使用可再生能源，並提升原材料的回收與再利用比例。
社會責任	提供員工多元包容的工作環境，促進性別平等及少數族群的參與。 強化職業健康與安全，定期提供培訓以預防職業災害。 建立員工與公司之間的透明溝通管道，促進良好的勞資關係。 積極參與社區發展與公益活動，擴大社會影響力。
公司治理	完善治理架構，提升董事會在永續議題上的參與。 加強資訊揭露的透明性，確保永續報告書的公開及第三方驗證。 強化風險管理，將永續考量融入企業決策與日常運營。

3.1.2 執行現況與未來展望

目前我們已將多項永續目標納入公司營運計畫中。例如我們的產品設計考慮可回收性，支持循環經濟，公司在製造過程中使用可再生能源及提升原物料的回收利用比例，降低對環境的影響。來思達推出了多元包容計畫，提升女性及少數群體在職場中的參與度，並針對員工的健康和安全推行了全面的培訓與預防機制。我們的內部溝通系統也進一步優化，確保員工能積極參與決策並反映需求。每年編製的永續報告書提供詳細的績效報告，並由第三方機構進行驗證，以強化資訊的公信力。展望未來，我們計畫進一步強化供應鏈的永續發展，確保合作夥伴同樣符合我們的環保及社會責任標準。隨著氣候變遷的挑戰日益嚴峻，我們將積極參與減碳行動，並考慮導入科學基礎減碳目標 (SBTi)。我們也將加大對創新技術的投資，提升產品效能並減少資源浪費。在公司治理方面，我們計畫進一步提升資訊揭露的深度與即時性，並加強董事會在永續議題上的參與度。

3.2 利害關係人與重大議題鑑別



3.2.1 鑑別利害關係人

來思達採用《AA1000 利害關係人參與標準 (2015)》(AA1000 SES) 作為參與機制的核心指導原則，並以依賴程度 (Dependency)、責任關係 (Responsibility)、關注急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspective) 等面向，作為利害關係人識別與評估的依據。透過此方法，我們能夠系統性地辨識在營運過程中對公司具有重大關聯或潛在影響的群體，進而深化對其需求與期望的理解，並作為強化溝通及回應機制的基礎，以提升企業與利害關係人之間的互信與合作。

來思達建立透明的溝通平台，持續追蹤利害關係人合理的需求與期望，誠信處理利害關係人在經濟、社會及環境層面的提問、申訴與建議，同時提供適當的回饋與改善方案以維持有效的雙向溝通。為促進與利害關係人的良好互動，公司亦於官網設立「利害關係人專區」，透過該專區提供專屬聯繫管道，讓利害關係人就永續報告書中的重大主題或其他報告內容提出疑問、建議或申訴，並確保此管道暢通無阻，透過即時回應促進良好的互動，展現來思達對企業社會責任的承諾，進一步鞏固企業與利害關係人之間的信任與合作，共同推動永續發展目標的實現。

經過鑑別，與來思達直接相關之主要利害關係人包含：

- ✓ 員工：員工是公司最寶貴的資產，也是企業成功的基石。來思達致力於實踐透明的雙向溝通，以提升員工滿意度及忠誠度。
- ✓ 客戶：客戶需求是企業產品與服務創新的核心驅動力，來思達迅速回應消費者偏好及市場變化，以維繫客戶的信任及忠誠度。
- ✓ 股東/投資人：股東及投資者為企業成長與穩健運營的關鍵支柱。來思達致力於強化財務透明度及營運績效，追求穩健的長期財務回報，並藉由公開發佈永續報告展現 ESG 承諾，增強市場信任，吸引長期投資。
- ✓ 供應商：供應商為企業供應鏈管理的核心夥伴，其產品與服務的品質直接影響公司履行交付承諾的能力。
- ✓ 政府機構：政府為市場規範與政策的制定者，對企業運營環境有影響。

來思達將持續與利害關係人保持密切且穩定的互動，並結合多方意見，持續推動公司的永續經營。

利害關係人聯絡窗口

利害關係人	聯絡窗口
股東/投資人/政府機關	楊先生 (02)8792-5189
客戶/供應商	王先生 (02)8792-5189

3.2.2 利害關係人溝通與回應

2024 年度的各利害關係人溝通情形以及公司回應情形如下表：

利害關係人	溝通議題	溝通方式或管道	回應方式	2024 年溝通情況
員工	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 薪資福利 ✓ 勞動權益 ✓ 員工健康與安全 ✓ 教育訓練 	員工滿意度調查 公司報告 <u>聯絡人窗口：</u> 楊先生 (02)8792-5189 內部網站或 E-mail： lifestyleglobal@lifestyle-tw.com	<ul style="list-style-type: none"> • 員工三節禮金及生日禮金 • 每年舉辦員工聚餐 	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司之員工福利措施除依勞基法及相關法令辦理外，另設有職工福利委員會推展各項福利制度。除對員工婚、喪、喜、病及生育予以補助外，於員工生日、春節、勞動節、端午節、中秋節致贈禮品或禮券，並於特定節日舉行聚餐以凝聚向心力。
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 產品品質 ✓ 產品價格 ✓ 溫室氣體管理 ✓ 綠色供應商 ✓ 勞動人權與社會關注 	公司官方網站 滿意度調查 <u>聯絡窗口：</u> 王先生 (02)8792-5189	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期發行永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> • 自民國 114 年起每年發行前一年度永續報告書
股東 投資人	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 公司營運狀況 ✓ 經營績效 ✓ 企業誠信 ✓ 公司未來發展 	股東會 / 年報 公司官方網站 法人股東參訪法說會 <u>聯絡窗口：</u> 楊先生 (02)8792-5189	<ul style="list-style-type: none"> • 每年度召開股東大會 • 每年度發布年報與財報資訊 • 發布重大訊息 • 每年定期發行永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> • 民國 114 年 3 月上傳 113 年度財報於公開資訊觀測站 • 共發布 14 則重大訊息 • 民國 114 年 8 月發行 113 年度永續報告書
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 供應鏈管理 ✓ 環境供應商管理 	供應商會議 供應商稽核 <u>聯絡窗口：</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商簽署永續發展相關承諾書 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商永續相關議題稽核與問卷，供應商稽核結果均為合格

利害關係人	溝通議題	溝通方式或管道	回應方式	2024 年溝通情況
		王先生 (02)8792-5189		
政府機構	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 環境安全與勞動法規 ✓ 能源管理政策 ✓ 環保支出統計 ✓ 相關許可申請申報 	公文往來 主管機關檢查 主管機關說明會 法規公告 <u>聯絡窗口：</u> 楊先生 (02)8792-5189	<ul style="list-style-type: none"> • 第三驗證單位定期查證 • 配合主管機關各項政令宣導 • 每年定期發行永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> • 配合主管機關進行政令宣導如下： 依規按時公布公司相關資訊，並進行永續報告書及溫室氣體盤查籌備。 • 本年度皆依法規遵循主管機關之要求並定期申報

3.3 重大性議題

在面對全球永續浪潮與多元利害關係人期待的當下，來思達深知，企業的每一項行動都可能對社會與環境產生深遠影響。因此，我們致力於透過系統性的方式，識別真正對企業營運及利害關係人具有關鍵性的永續議題，作為規劃策略與推動行動的依據。本公司依據 GRI Standards 準則，並參考國內外永續標準與趨勢(如聯合國永續發展目標 SDGs、氣候相關財務揭露 TCFD、永續會計準則 SASB)，搭配內部跨部門會議及外部專業顧問的協助，針對經濟、環境與社會三大面向全面評估，初步盤點出 17 項永續議題。

為真實反映利害關係人的期待，我們設計並發送「外部利害關係人問卷」及「衝擊度問卷」，透過紙本與線上方式調查員工、客戶、投資人、供應商與政府等主要利害關係人對各項議題的關注程度。本次(2024年)共回收有效問卷 49 份。後續，本公司依據問卷回饋結果及專業團隊研析，將關注程度較高的項目視為重大議題，並邀請內外部專家共同審視，確認議題完整性。最終，由高階主管評估重大議題的潛在正負面衝擊程度與發生可能性，完成重大性議題矩陣之繪製，作為後續行動策略聚焦的核心依據。我們相信，唯有正確地理解利害關係人的聲音與當代議題的本質，才能使來思達在追求企業成長的同時，真正實踐對社會與環境的責任，與利害關係人攜手邁向永續共好。

3.3.1 決定重大性議題

透過系統性地識別重大性議題，不僅有助於提升企業回應社會期待的能力，也能協助我們聚焦於真正重要的方向上穩健前行。彙整利害關係人所填答的問卷結果，計算出各項永續議題所對應的數值，我們透過 Z 值了解數值背後所代表的意義，Z 值為正數即代表該議題的分數高於平均水準，視為重大主題。

永續議題	平均數	Z 值	永續議題	平均數	Z 值
公司治理與風險管理	3.85	0.51	水資源管理	3.02	-1.06
營運與財務狀況	4.40	1.52	廢棄物管理	2.94	-1.21
誠信經營及法規遵循	4.29	1.33	空汙管理	2.88	-1.33
供應鏈管理	3.58	0.00	人才吸引與留任	3.79	0.39
資訊安全與客戶隱私	4.04	0.86	員工權益與多元平等	3.92	0.62
公司服務品質	4.04	0.86	員工培訓與訓練	3.90	0.58
永續經營產品創新與開發	3.52	-0.12	職業健康與安全	3.92	0.62
氣候變遷因素	2.85	-1.37	社會投資與參與	3.19	-0.75
能源與溫室氣體管理	2.81	-1.45	-	-	-

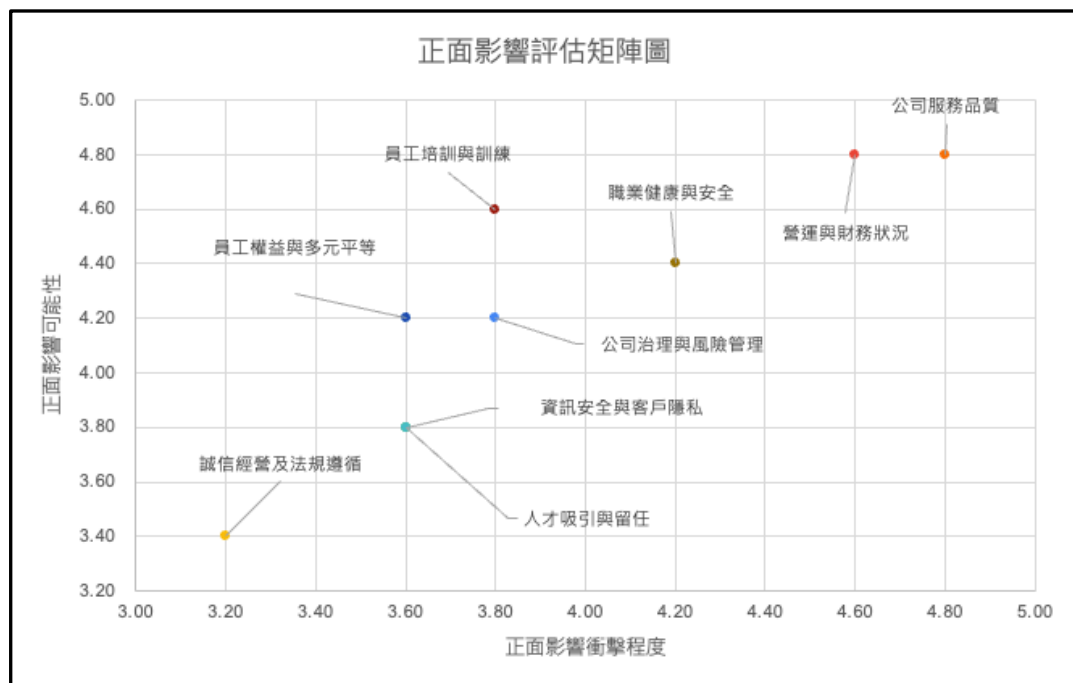
最終，本公司透過 Z 值選出 9 項永續議題為重大議題，分別為：

公司治理與風險管理、營運與財務狀況、誠信經營及法規遵循、資訊安全與客戶隱私、公司服務品質、人才吸引與留任、員工權益與多元平等、員工培訓與訓練、職業健康與安全。

3.3.2 重大性議題揭露與回應

對來思達而言，永續不只是附加在營運之外的責任，而是嵌入企業核心的一種日常判斷與選擇。我們相信，唯有從實務中不斷調整與學習，才能找到真正可執行、可長期實踐的永續解方。因此，我們每年執行重大性議題分析，作為永續策略的起點。2024 年，我們首次導入 GRI 2021 準則，重新檢視利害關係人對各項永續議題的重視程度，以及這些議題對來思達營運的潛在正負面影響與衝擊度。

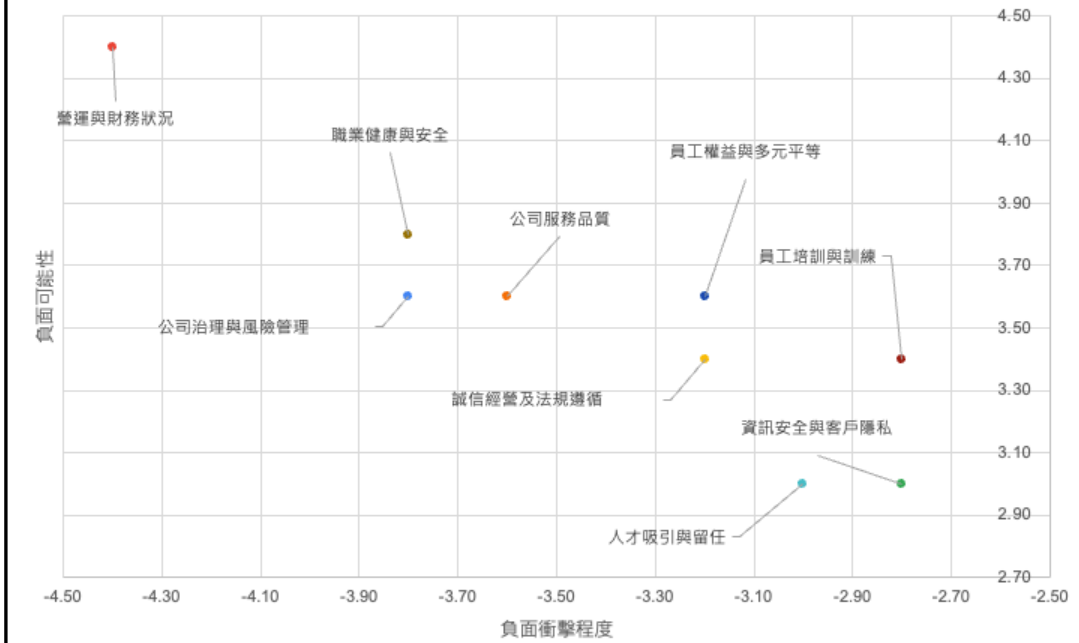
我們以此分析結果，聚焦出關鍵議題，作為設定永續目標與行動方案的核心依據。與在行動層面，我們結合內部績效指標、永續評比機制與業界標竿學習，定期檢視成效並持續優化策略。來思達不僅關注數字，更關心每一項行動是否真實回應了利害關係人的需求，以及是否為未來創造了更有韌性的價值。本公司將永續視為一段與利害關係人共同前進的旅程。我們持續保持透明溝通，主動分享策略進展。



本公司針對 9 項重大性議題加以分析，以內部高階主管為受訪者的衝擊度問卷結果作為依據，編撰出正面影響評估矩陣圖，評估企業內部對於重大性議題的發生可能性及衝擊度程度。

由於數據集中，因此將數據範圍縮小，X 軸(正面影響的衝擊度)的範圍為 3 到 5，Y 軸(正面影響的可能性)的範圍為 3 到 5。由矩陣圖得知，內部主管認為誠信經營及法規遵循為企業帶來正面影響的可能性與衝擊度較低。反之，營運與財務狀況及公司服務品質對於內部高階主管而言，能夠帶來極高的正面影響可能性及衝擊度。

負面影響評估矩陣圖



根據衝擊度問卷中，負面影響項目結果整理出負面影響評估矩陣圖，內部主管認為資訊安全與客戶隱私、人才吸引與留任相較於其他重大性議題，對企業造成的負面影響可能性及衝擊度較小；反之，高階主管一致認為營運與財務狀況對企業所造成負面影響的可能性及衝擊度極高。

重大性議題管理

面向	重大議題	說明	價值鏈			對應章節
			上游	來思達	下游	
治理	公司治理與風險管理	正面：完善治理及風險控制能降低營運風險，提升決策效率。 負面：治理不善可能導致經營失誤及投資人信任危機。		⊙		2.5 風險管理
治理	營運與財務狀況	正面：穩健的財務表現能強化企業競爭力，提升市場信任及吸引投資。 負面：若財務狀況惡化，可能導致資金短缺、業務中斷。		⊙		2.6 經營績效
治理	誠信經營及法規遵循	正面：建立誠信形象有助於提升品牌價值及市場口碑，增強客戶信任。 負面：違反法規或不誠信行為可能引發法律訴訟、罰款及信譽損害。		⊙	⊙	2.3 誠信經營與法規遵循
治理	資訊安全與客戶隱私	正面：強化資安保護提升顧客信任，避免資料外洩風險。 負面：若資訊洩露，企業可能面臨法律責任及顧客流失。		⊙		2.4 資訊安全管理
治理	公司服務品質	正面：優質服務促進顧客滿意與忠誠度，創造更多商機。 負面：服務缺失或品質不佳可能損害品牌形象，減少顧客黏著度。		⊙	⊙	2.7 客戶關係管理
社會	人才吸引與留任	正面：有效吸引及留任人才提升企業創新與競爭力。 負面：若人才流失嚴重，會影響組織穩定及業務發展。		⊙		6.4 薪酬與福利制度
社會	員工權益與多元平等	正面：保障權益及多元文化可提升員工滿意度及生產力。 負面：忽視員工需求或歧視行為會降低士氣並增加離職率。		⊙		6.2 職場多元共榮
社會	員工培訓與訓練	正面：持續提升員工技能及創新能力，邁向永續成長。 負面：若培訓不足，可能導致人才流失及業務停滯。		⊙		6.3 人才培訓
社會	職業健康與安全	正面：健康與安全措施能減少工傷，提升工作效率。 負面：職災頻發會導致生產中斷及額外成本。	⊙	⊙	⊙	6.5 職業安全衛生

重大性議題管理績效指標與成果

本公司依據各重大性議題管理策略，設定相應之績效指標以追蹤執行成效，並透過年度內控、稽核及管理會議進行檢視，確保管理機制具有持續改善之效益。

面向	重大性議題	主要管理措施	代表性績效指標	成效與追蹤方式
治理	公司治理與風險管理	建立內控及風險評估制度	董事會召開次數/出席率、內部稽核改善率	每季向董事會報告風險管理執行情形
治理	營運與財務狀況	穩健財務與獲利管理	營收成長率、毛利率	定期檢討財報並發佈年報
治理	誠信經營及法規遵循	稽核與檢舉制度	通報案件處理率、違規案件數量	每年稽核追蹤改善進度
治理	資訊安全與客戶隱私	資安制度維護	資安事件數量、員工資安訓練完成率	年度資安稽核與滲透測試
治理	公司服務品質	顧客滿意度與回饋	客訴處理率、滿意度調查分數	每季檢討改善方案
社會	人才吸引與留任	招募與留任計畫	員工離職率	每年檢討人力資源報告
社會	員工權益與多元平等	平等就業與性別平權	女性主管比例、平均薪酬差異	年度性別平等分析
社會	員工培訓與訓練	員工發展	平均訓練時數、人均訓練費用	每年教育訓練成效評估
社會	職業健康與安全	安全防護措施	工安事故數量、損失工時率	年度職安稽核與改善追蹤

4. 環境永續

氣候變遷策略

能源與溫室氣體管理

水資源管理

廢棄物管理



4.1 氣候變遷管理

隨著氣候災害日益來思達面對氣候影響的風險增加，本公司由財務部、及投資部、管理部分工，負責公司永續發展的政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，以此來應對氣候變遷所帶來的挑戰。來思達每年重新識別與評估氣候風險，並導入 TCFD 氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 及 IFRS S2 準則，依循「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項指標全面分析來思達的潛在營運風險。

4.1.1 氣候變遷治理

推動企業永續發展需仰賴組織上下的共同參與與持續投入。來思達由董事會擔任氣候風險管理的最高治理單位，負責監督氣候相關風險與機會的識別、評估與因應，確保整體營運策略與行動方針符合法規要求及永續發展趨勢。董事會定期與財務及投資部溝通，掌握氣候變遷可能對公司營運造成之衝擊，並審閱風險評估報告，整合分析潛在之財務與營運風險，以提升公司在氣候治理上的敏捷性與應變能力。

目前公司 ESG 永續發展相關事務由財務及投資部統籌規劃與執行，並將氣候議題納入董事會的重要會議議程。重大項目包括溫室氣體盤查、環境法規遵循、氣候風險辨識與因應策略之研擬與落實，相關進程與成果亦納入年度報告呈現。董事會每年定期聽取經營團隊簡報，就氣候風險所可能產生之短期衝擊、中期調整需求及長期轉型策略進行審慎評估，並於必要時要求管理階層提出補強措施或策略調整，以確保公司持續朝向低碳營運與永續經營目標邁進。

截至報告年度止，來思達董事會成員共 8 名，其中包含 3 名獨立董事，佔比 37.5%，展現公司在公司治理上的獨立性與多元性。董事會由董事長領導，擔任治理核心，負責引導公司長期策略方向與永續發展藍圖，並將氣候變遷風險與機會納入重大決策考量，持續強化治理層對永續議題的洞察與行動力。

層級	主要職責	監督頻率	彙報機制
董事會	為公司最高治理機構，負責審閱氣候變遷管理政策與策略，監督氣候相關風險及機會之辨識、管理與揭露。指派管理階層每年提交氣候相關報告，確保氣候議題納入公司營運決策。	每年一次	管理階層每年向董事會彙報執行成效，並提出改善建議供董事會決策參考。
管理階層 (財務部、投資部)	負責整合氣候變遷相關資訊、進行風險與機會盤點，彙整氣候情境分析成果及減碳措施執行狀況，並提出年度改善建議。	每半年一次	聽取專責執行單位的執行成果，提出改善建議，並向董事會彙報氣候變遷管理的進

層級	主要職責	監督頻率	彙報機制
			展與執行成效。
專責執行單位(財務部、管理部)	執行溫室氣體盤查、蒐集能源與排放數據、追蹤各部門節能減碳計畫成效，並定期回報管理階層。	每季一次	向管理階層(財務部、投資部)彙報並納入公司永續績效檢討會議。

4.1.1.1 氣候相關風險與機會之治理

面對氣候變遷法規日益趨嚴及極端氣候事件帶來的潛在衝擊，來思達積極辨識並因應來自營運內外部的氣候風險，同時評估其中潛在之氣候相關機會，作為提升企業韌性與創造永續價值之契機。永續發展相關事務由財務及投資部統籌推動，定期執行符合 TCFD 框架的氣候風險與機會評估，並將評估結果納入公司營運策略與風險管理流程之中。來思達亦制定《永續發展實務守則》，作為公司推動 ESG 的核心依據，內容涵蓋公司治理、促進環境永續、維護社會公益及強化企業社會責任資訊揭露等多個面向，藉此建立系統化的永續發展架構，提升組織對氣候與社會變遷的整體應變能力與責任履行程度。

4.1.2 氣候變遷策略

永續發展是本公司策略發展的核心，而氣候變遷始終是來思達不可忽視的關鍵永續議題。因此，本公司致力於全面識別氣候相關風險，積極探索潛在氣候機會，並將其納入業務策略的制定與調整。這些措施不僅確保公司能夠有效應對氣候挑戰，也使永續發展成為營運流程中不可或缺的一環，進一步強化企業競爭力與長期韌性。於辨認可合理預期將影響公司展望之氣候相關風險與機會時，本公司參考「國際財務報導準則第 S2 號之行業基礎施行指引第 3 冊——裝修材料與家具(以下簡稱『IFRS S2 行業基礎施行指引第 3 冊』)」中各揭露主題並考量其適用性導入情境分析。

自 2024 年起，本公司每年度運用情境分析技術以協助氣候相關風險與機會之辨認，以及強化氣候相關風險評估作業。在情境分析的過程中，本公司辨認不同情境下可能產生哪些氣候相關風險與機會，並透過評估對營運成本、收入創造能力、營運中斷、供應鏈議題及公司之重大事件，判斷哪些氣候相關風險與機會可能對公司展望有較大幅度之財務影響。

氣候變遷風險與機會鑑別流程

以下為本公司氣候變遷風險與機會鑑別流程，涵蓋從識別、評估、分析到調適的各個階段，確保能夠系統性的因應氣候挑戰。

步驟一	風險與機會識別、評估	公司透過內部訪談及 TCFD 揭露架構，分析潛在的風險與機會，進一步掌握氣候變遷對營運與財務的影響。
步驟二	TCFD 問卷發放與回收	公司深入了解各種風險和機會對營運的具體影響，包括影響的時間點、來源，以及財務層面的潛在衝擊，並透過量化問卷發放，鑑別出氣候相關風險與機會。
步驟三	分析氣候相關衝擊	根據 TCFD 指引及情境分析工具，我們將進行相應的財務揭露，以清楚說明我們對氣候變遷相關風險與機會的理解及應對策略。
步驟四	因應調適	目前我們已識別出潛在的風險和機會，接下來將針對這些風險和機會制定相應的應對措施，並計劃在後續會議中跟進進展。最終，我們將向董事會報告風險管理情況，確保管理層對應對氣候變遷風險的策略有清晰的了解。

隨著氣候變遷加劇，來思達積極運用 TCFD 框架，深入評估氣候相關風險與機會對企業財務的衝擊及影響期間。透過分析碳稅、供應鏈中斷、極端天氣等風險，並識別再生能源投資及低碳產品開發等機會，來思達有效制定短、中、長期策略，減少潛在財務風險並提升市場競爭力。

透過財務及投資部的討論，本公司 2024 年識別並彙整了 16 項氣候相關風險因子。透過問卷調查的方式，系統性評估這些風險因子對營運的潛在風險。在評估過程中，依據不同時間軸：短期（2024-2026 年）、中期（2027-2030 年）及長期（2031-2050 年）——分析各時期可能面臨的轉型風險與實體風險。針對所辨識的風險，公司同步制定相應的管理策略，以有效提升應對氣候變遷的能力，並積極發掘潛在機會，確保企業在永續發展的道路上穩健前行。

期間	定義	與策略性決策規劃時程之連結
短期	1 至 3 年（2025 年至 2027 年）	本公司重大決策之規劃週期平均約為兩年，兩年為期重新檢視與調整。
中期	3 至 5 年（2028 年至 2030 年）	本公司策略性決策預期在五年內會有明顯成效。
長期	5 年以上（2031 年至 2050 年）	本公司積極配合政府「2050 年淨零排放路徑」及相關政策，規劃於 2050 年達成淨零排放。

期間	主要氣候風險與機會	影響面向	對業務、策略、財務之影響	因應措施
短期	政策與法規變動，如碳費徵收、資訊揭露義務等。	財務	需投入額外成本以應對盤查、驗證及報告揭露，短期內增加支出。	強化碳盤查管理程序、建立內部能源及排放監控機制。
中期	轉型風險，如低碳產品需求增加、供應商減碳要求等。	業務與策略	若未即時調整產品結構與採購策略，恐降低市場競爭力。	導入節能設備、採用低碳材料並強化供應鏈合作。
長期	實體風險，如極端氣候導致供應中斷、物流延誤等。	業務與營運	可能影響進口時程與庫存調度，增加營運成本。	分散供應來源、建立安全庫存並導入綠色運輸方案。

氣候相關風險與機會於經營模式及價值鏈相關影響

本公司所辨認出之風險與機會對本公司整體均有影響，對於價值鏈的不同產生不同的影響；氣候變遷帶來的挑戰與機遇，使公司必須積極調整經營策略，以確保可持續發展及競爭優勢。

風險/機會類別		風險/機會描述	風險集中於經營模式/價值鏈的何處		
			上游	本公司	下游
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化： 極端天氣可能影響全球供應鏈穩定與運輸效率，導致交期延誤。	◎	◎	◎
	長期性	平均氣溫上升： 恐提高倉儲與製程中的能源需求，增加營運成本。	◎		
	長期性	海平面上升： 沿海地區倉儲、港口與物流節點面臨淹水風險，影響進口運輸與存貨管理。	◎	◎	◎
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價： 可能增加原物料、製造與運輸過程的總成本。	◎		
	政策和法規	強化排放量報導： 監管機關對碳排數據揭露要求日增，需投入更多資源進行數據盤查與揭露。		◎	
	政策和法規	產品服務要求與監管： 法規趨嚴可能要求傢俱產品需符合更高的環保標準或材料來源透明度。	◎	◎	
	政策和法規	訴訟風險： 若產品與製造過程未符合法規或造成環境負面影響，企業恐面臨法律責任與聲譽損害。		◎	
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務： 市場對低碳、可回收傢俱需求增加，原有產品可能逐漸失去競爭力。	◎	◎	

風險/機會類別	風險/機會描述	風險集中於經營模式/價值鏈的何處		
		上游	本公司	下游
技術	新技術投資失敗： 導入新材料或綠色製程若無法成功商轉，將造成投資損失與資源浪費。		◎	
技術	低碳技術轉型成本： 設備更新、製程調整及原料替換將帶來高額初期資本支出。		◎	
市場	客戶行為變化問題： 客戶傾向購買環保、永續認證產品，可能影響傳統傢俱產品銷售。		◎	◎
市場	市場訊息不確定性： 永續政策變動快速，企業難以掌握中長期的經營方向與市場需求。		◎	
市場	原物料上漲： 氣候變遷導致木材、紡織品等天然原料供應不穩，價格波動風險升高。	◎	◎	◎
市場	消費者偏好變化： 對環保設計與可持續性包裝需求上升，傳統產品設計需重新調整。		◎	◎
名譽	產業污名化： 傢俱製造若被視為高耗材、高碳排產業，恐遭市場負面標籤與評比排除。		◎	◎
名譽	利害關係人關注與負面回饋增加： 投資人與大宗客戶對永續表現要求升高，回應不力恐影響合作關係。		◎	
機會	市場 開發低碳產品： 使用再生材料或模組化設計的環保傢俱，以符合綠色市場趨勢。		◎	◎
	技術 投資再生能源設備： 在製造廠區或倉儲空間導入太陽能系統，降低營運碳足跡與能源成本。	◎	◎	

風險/機會類別		風險/機會描述	風險集中於經營模式/價值鏈的何處		
			上游	本公司	下游
	技術	優化內部設備： 更新為節能型設備與智慧能源管理系統，有助於提升生產效率與節能表現。		◎	

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之目前及預期影響描述

來思達每兩年定期檢討公司重大長期策略性目標，本年度適逢檢討週期，訂定兩大願景「2050年淨零排放」與「低碳轉型」，以回應2050年淨零排放之國家政策，並展現支持《巴黎協定》的決心；另立第三大願景「營運持續目標」，期許本公司在不斷變遷的時局中達成永續經營。本公司詳細揭露為因應氣候相關風險與機會，經營模式及資源分配的目前及預期變動，並說明公司計畫如何達成所設定任何與氣候相關之目標，以及法令規範所需達成之目標，確保主要使用者能夠充分了解這些變動對公司的影響。

風險/機會類別		風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	暫無影響。	訂定風險政策，分析潛在風險影響，並制定因應對策，調整經營策略以提升氣候韌性。	氣候變遷已對農業、能源、物流等上游產業造成實質衝擊，導致原物料供應延誤、品質不穩或成本上升，進而影響企業的生產排程與成本控管，加大營運風險與客戶滿意度壓力。	未來極端氣候將可能破壞特定區域的基礎建設與供應體系，擴大供應鏈中斷風險。企業須強化供應商風險評估、分散採購來源，並建立緊急應變計畫，打造更具彈性的全球或在地供應網絡。
	長期性	平均氣溫上升	暫無影響。	持續優化倉儲管理，有效掌握存貨狀況及物流情形，縮短商品恢復期間，維持公司正常營運。	原物料等氣候敏感產業已出現生產周期變化與品質不穩，影響供應穩定性；物流環節也受高溫影響，導致運輸效率下降與損耗增加。	氣溫上升將加劇部分地區原料與勞動力的可得性問題，增加整體供應鏈風險。企業將需重新評估供應網絡配置，並導入氣候調適方案以

風險/機會 類別	風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響		
		目前	預期	目前	預期	
	海平面上升	暫無影響。	需進行營運據點遷移、設施重建與保險成本調整評估，進而改變企業的地理佈局與中長期營運策略，亦可能影響人才佈局與顧客接觸模式。	沿海供應商、港口與物流節點面臨更高的洪水風險，影響原料進出與產品配送的穩定性，增加供應延誤與貨損的風險。	維持價值鏈穩定與永續。 海平面上升將可能導致重要交通與貿易基礎設施受損或遷移，影響全球供應鏈連通性。企業需重新設計供應鏈佈局與應變計畫，以確保營運連續性與降低地緣氣候風險。	
轉型 風險	政策和法規	暫無影響。	未來隨著永續訴訟案例增加及規範趨嚴，企業經營決策將需更重視法遵與 ESG 風險，導入法律風險管理與預警機制，避免聲譽與財務損失。	對供應商與合作夥伴的合規要求提高，企業需強化稽核與契約條款，以防供應鏈違規導致連帶法律責任。	訴訟風險將擴及整體價值鏈管理，未來需建立更完善的法遵協作機制與透明的責任分配架構，確保上下游行為符合規範並降低整體法律風險。	
	市場	客戶行為變化問題	消費者對永續、低碳與透明供應的需求提高，迫使企業調整產品設計、包裝與行銷內容，以符合市場期待並維持品牌競爭力。	未來客戶將更重視企業的 ESG 表現與價值主張，企業經營模式需向價值導向與永續轉型，強化顧客參與與品牌信任關係。	客戶需求快速變動導致供應鏈須具備更高的彈性與反應速度，尤其在產品開發、庫存管理與交付流程上需加強協調與數據應用。	隨著個人化與即時回應需求上升，價值鏈將轉向數位化與敏捷化發展，企業需建立更緊密的上下游協作體系，以快速適應市場與顧客行為的變化。
	市場	市場訊息不確定	暫無影響。	企業將加強數據驅動的決策模式，提升預測與風險管理能力，並加大對彈性經營模式的投資，以應對未來可能的市場不穩定性。	供應鏈面臨需求不確定與價格波動，影響庫存管理與交付效率，進而對成本控制與服務承諾造成壓力，需要調整供應商合作條件與訂單處理流程。	隨著市場資訊的不確定性持續存在，企業將更注重供應鏈的多元化與風險分散，並加強與關鍵供應商的合作協議，提升供應鏈的靈活性與適應能力。

風險/機會 類別	風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
		目前	預期	目前	預期
名譽	利害關係人關注與負面回饋增加	暫無影響。	未來利害關係人參與將更加積極，企業須納入多方回饋進行策略調整，推動更透明、負責任的治理模式，以維繫信任與永續聲譽。	部分利害關係人已開始關注供應鏈環境與社會風險，企業需強化對供應商的監督與稽核機制，以減少外部批評與潛在負面事件。	預期未來外部壓力將驅使企業建立更高標準的價值鏈管理體系，包括導入人權與環境盡職調查流程，確保整體供應鏈符合社會期望與合規要求。
政策和法規	產品服務要求與監管	現行環保、碳排與產品安全等監管要求日益嚴格，企業需強化產品設計、標示與資料揭露流程，以符合規範並避免違規處分。	因應政府法規，訂定內部政策，如：為減少碳成本而節能減碳，並調整業務模式以提升合規能力與市場競爭力。	供應鏈須配合提供產品碳足跡、材料來源與生產過程等資訊，導致企業需投入更多資源進行數據蒐集與溝通協調，延長產品上市時間。	隨監管要求延伸至整體價值鏈，未來企業需全面建立供應商合規制度與稽核機制，並強化產品全生命周期管理，確保供應鏈符合日益嚴苛的法規與顧客要求。
技術	以低碳商品替代現有產品與服務	企業需重新檢視現有產品組合與生產流程，投入研發資源開發低碳商品。	未來低碳產品將成為市場主流，企業若能成功轉型將提升品牌形象與市場占有率，並獲得政策支持與綠色採購機會，帶動營運模式升級。	導入低碳商品需供應鏈配合調整生產工藝與包裝設計，造成初期協調與認證壓力，並需強化上下游溝通。	未來整體價值鏈將朝低碳、永續方向重組，企業需建立與具備永續能力的供應商合作機制，並導入碳足跡追蹤與產品生命週期管理，實現從源頭到終端的減碳效益。
技術	新技術投資失敗	新技術導入若未達預期效果，可能造成資金、時間與人力的損失，進而拖延原有營運優化計畫，影響現階段競爭力與成本控制。	若缺乏完善的技術評估與試點驗證流程，未來企業在導入創新技術時將面臨更高的風險與保守態度，影響整體數位轉型與永續升級的推進速度。	若牽涉供應鏈轉型，失敗可能導致供應鏈配合度下降、設備閒置或運作中斷，進而破壞既有供應協同效率。	長期來看，技術失誤將削弱價值鏈對創新與永續的投入動能，需建立更謹慎的合作試點與技術風險分攤機制，以保障供應鏈整體穩定與共同成長潛力。
技	低碳技術轉型成本	導入低碳技術需投入大量資	隨政策推動與市場趨勢發展，	部分供應商尚未具備低碳技術轉	低碳技術將驅動供應鏈升級，企業

風險/機會 類別	風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
		目前	預期	目前	預期
術		本支出與技術轉型資源，短期內增加營運壓力，並可能影響原有產能與營收表現。	低碳轉型將成為企業競爭門檻，未來若無法有效控管轉型成本，恐失去市場機會與投資人信心。	型能力，可能造成協作落差與成本轉嫁，影響整體價值鏈的穩定性與效率。	需協助供應商共同轉型，建立技術合作與成本分攤機制，以實現整體減碳效益並穩固長期夥伴關係。
市場	消費者偏好變化	消費者對永續、健康、低碳與在地產品的偏好日益明確，企業需調整產品設計、行銷策略與通路配置，以回應市場需求，增加短期調整壓力。	未來企業將需更靈活地因應多變的消費行為與價值觀，定期進行消費者偏好調查，評估企業營運績效，做滾動式調整。	為回應偏好變化，企業需與供應鏈協同開發新材料、新包裝規格，短期內增加開發與溝通成本，並壓縮交期彈性。	消費者對產品全生命週期透明度與永續性的要求升高，未來企業需建立可追溯、可驗證的價值鏈管理機制，確保從原料到銷售端都能回應顧客期待。
名譽	產業污名化	暫無影響。	若產業長期處於負面觀感之中，企業將面臨政策限縮、資金取得困難與人才流失風險，需主動轉型並強化 ESG 治理以重建公信力與產業定位。	暫無影響。	未來供應鏈將面臨更高的審視與壓力，企業需攜手價值鏈成員共同推動正面改變與透明揭露，改善整體產業形象，避免因連帶關係擴大負面效應。
政策和法規	提高溫室氣體排放定價	暫無影響。	內部減碳宣導、汰換耗能設備、使用節能設備。	供應鏈中碳排放較高的環節將面臨成本轉嫁壓力，企業需重新評估供應商選擇與採購策略，導致成本結構變化與合作模式調整。	預期未來碳定價將驅動整體價值鏈的碳管理轉型，企業需建構碳盤查與排放資料透明機制，並與供應商共同制定減碳目標，以降低整體碳足跡與費用風險。
政策	強化排放量報導義務	企業需依規定建立溫室氣體盤查與揭露機制。	未來報導義務將更趨全面與即時，企業需將碳管理納入核心	企業需向供應商取得碳排數據以完成間接排放揭露，增加上下游資	強化報導義務將推動整體供應鏈碳透明化，企業需建立全面的碳數

風險/機會 類別		風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
和 法 規				營運流程，發展長期減碳路徑並提升資訊揭露的準確性與可驗證性，以符合監管與投資人要求。	訊整合與協作難度，並可能影響既有供應商合作關係。	據追蹤與管理架構，協助供應鏈成員提升碳揭露能力，共同因應法規與市場壓力。
	市場	原物料上漲	直接推高生產成本，壓縮利潤空間，企業需調整產品定價或內部成本結構以維持財務穩定。	開發環保原料供應商。	成本壓力沿供應鏈傳導，可能導致供應商調漲價格或交貨能力降低，影響生產排程與庫存管理，增加供應鏈不確定性。	未來企業需重構供應鏈策略，包括多元化採購來源、簽訂長期合約或進行策略儲備，同時強化與關鍵供應商的協作，以提升整體抗風險能力。
機 會	技 術	優化內部設備	導入高效率設備有助於立即降低能源使用與營運成本，提升生產效率與資源利用率，改善現階段財務表現與永續績效。	設備優化將成為企業數位與低碳轉型的基礎，有助於長期打造具能源韌性與環保競爭力的經營模式，強化市場與投資人信心。	設備升級可提升產品品質與交付穩定性，增強對客戶需求的即時回應能力，並有助於強化企業在供應鏈中的角色。	透過內部設備現代化，企業能推動價值鏈標準提升，促進上下游採用高效設備與綠色技術，形成整體供應鏈的技術升級與減碳效益擴散。
	市場	積極開發低碳產品	可強化企業品牌永續形象，吸引關注環保議題的消費者群體，並拓展新市場需求，提升產品差異化競爭力。	隨著低碳成為市場主流，企業將可藉此建立長期成長動能與營運優勢，並符合政策、投資人及國際供應鏈的永續採購標準。	開發低碳產品需整合供應商原料、製程與包裝等資訊，提升對上游的協作要求，促進供應鏈共創與數據透明。	未來低碳產品將成為價值鏈核心，驅動上下游共同投入研發與減碳技術，促進整體供應鏈升級並提高綠色競爭門檻。
	技 術	投資再生能源設備	導入再生能源設備如太陽能、風能可降低對傳統能源	長期可建立能源自主性與穩定性，降低未來能源價格波動與	使用綠電可強化企業作為低碳供應商的角色，提升下游客戶對其	未來將有助於推動整體供應鏈邁向低碳轉型，企業可與合作夥伴共

風險/機會 類別	風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
		目前	預期	目前	預期
		的依賴，減少能源支出與碳排放，提升現階段營運的環境績效與成本效率。	碳定價風險，並提升企業在永續發展與綠色投資市場中的競爭優勢。	產品的接受度與品牌信任，創造即時市場回饋。	享綠能資源與減碳成果，打造具氣候韌性的永續價值鏈。

氣候相關風險與機會對策略與決策之影響

風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
		目前	預期
實體風險	立即性 氣候模式發生極端變化	針對高風險資產導入智慧化產險配置，降低廠區氣候災損衝擊；定期優化營運持續管理系統，強化企業營運韌性與快速復原能力。	持續強化廠區風險保障，配置產險以分散氣候災害損失，同步優化營運持續管理系統，完善備援與復原機制。針對易受水資源壓力或水災影響地區，將評估製造與倉儲據點的設置與遷移可行性，確保營運穩定與永續成長動能。
	長期性 平均氣溫上升	定期維護生產與照明設備，結合智慧電表與能源管理系統，即時掌握用電趨勢與效率；同步透過員工培訓強化節能意識，全面提升廠區能源使用效益與營運永續性。	規劃於廠區架設太陽能光電設備作為自用綠電來源，降低對集中式能源系統的依賴，強化能源自主性與碳排管理效益。
	長期性 海平面上升	位於低窪或沿海地區的廠區與倉儲設施面臨淹水與侵蝕風險上升，企業需投入資源於防洪強化、排水設施升級及保險保障，導致營運預算中災害防範支出占比提高，壓縮其他資源配置彈性。	未來海平面持續上升將加速企業重新評估據點選址與區域佈局，可能啟動廠區遷移或產能轉移規劃，同時加大在氣候韌性基礎建設與營運調適技術的投資，資源分配將更聚焦於長期風險管理與基礎建設升級。

風險 / 機會類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	碳費制度上路促使企業須針對排放熱點進行盤查與成本內部化，營運預算中須新增碳費支出與管理費用，資源需重新分配於碳數據蒐集、合規申報及內部減碳專案執行，短期內壓縮其他營運或研發預算。	企業將加速低碳轉型策略，如導入節能設備、使用再生能源等，資源配置將轉向中長期的碳管理系統建置、低碳技術投資與供應鏈減碳協作，成為未來營運韌性與競爭力的關鍵。
	政策和法規	強化排放量報導	投入資源建立溫室氣體盤查機制、內部稽核流程與報導制度，增加人力、系統建置與顧問費用支出，造成管理成本上升並需重新調整資源配置。	企業經營模式將納入碳數據治理與跨部門整合流程，資源將持續轉向碳資訊系統建置、員工教育訓練與供應鏈資料整合，以提升透明度、降低法遵風險並強化 ESG 競爭力。
	政策和法規	產品服務要求與監管	為符合產品碳足跡、環保標章、安全規範等監管要求，企業需調整設計流程、提升材料合規性與加強資訊揭露，導致品質管理、法遵審查與客戶溝通所需資源顯著增加	隨法規持續收緊與消費者期待提升，企業將須導入永續產品設計、全生命周期管理與可追溯系統，營運模式將從成本導向轉為合規與價值導向，資源配置將向研發創新、法遵科技與供應鏈協作傾斜，以確保長期競爭力與市場接軌。
	政策和法規	訴訟風險	企業需強化法遵審查與內部控管流程，增加對法務、稽核與外部顧問的依賴，資源配置偏向風險預防與爭議管理支出，降低突發事件對營運的衝擊。	隨全球法規日趨嚴格及利害關係人維權意識抬頭，企業將需納入訴訟風險評估於策略規劃，強化合約管理與 ESG 透明化，資源將更多投入於預警系統、合規訓練與跨部門風險治理，以鞏固企業韌性與信譽。
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務	為導入低碳產品，來思達需重新盤點現有代理商品，優先汰換高碳足跡材質（如重度加工木材、非環保塗料等），並投入資源於挑選具環保認證或可追溯來源的商品，同時強化與品牌原廠的低碳產品資訊溝通，提升前	未來低碳居家趨勢將加速發展，來思達需優化產品組合策略，主動引進綠色認證、模組化、生產碳排透明的傢俱品牌，並強化碳資訊揭露與客戶教育。資源將逐步轉向開發低碳商品通路、數位化碳足跡展示平台與與供應

風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
		目前	預期
		端行銷與業務端的訓練與轉介能力。	商的永續合作計畫，以提升整體品牌價值與市場競爭力。
技術	新技術投資失敗	若導入的數位銷售系統、智慧物流或永續展示技術未如預期運作，將導致前期投入的資金、人力與時間成本難以回收，影響現階段經營效率，並使來思達需調整內部資源分配以進行問題排解與應急處理。	可能使企業在未來採用創新工具或擴大轉型布局時更趨保守，降低技術導入動能。來思達將需在資源配置上強化前期風險評估、導入試點計畫與供應商驗證流程，未來資源將更聚焦於可行性驗證與分階段導入，避免單點技術失誤對整體營運造成系統性影響。
技術	低碳技術轉型成本	為因應永續趨勢，來思達需投入資源於引進具低碳足跡的傢俱品牌、更新展示空間節能設備、優化物流方式(如併單配送或使用電動車等)，短期內將增加資本支出與營運成本，壓縮行銷、通路開發等既有預算。	隨碳定價與法規收緊，低碳轉型將成為傢俱代理業的基本門檻。來思達需調整營運模式，長期投入碳盤查工具、數位管理平台與供應商協作機制，資源分配將轉向永續採購策略、綠色產品訓練與碳效益溝通，強化品牌競爭力與通路永續價值。
市場	客戶行為變化問題	隨著消費者越來越重視環保材質、產品來源透明化與空間客製化服務，來思達需即時調整產品組合、導入綠色認證商品，並加強線上展示與諮詢服務。這使得資源分配須偏重於商品資訊揭露、業務訓練與通路互動優化。	未來客戶對低碳、健康與高效空間解決方案的需求將持續增強，來思達需導入數據分析掌握消費行為，並深化客製化選品與虛實整合服務模式。資源配置將逐步轉向數位化平台建置、永續價值傳遞與顧客體驗創新，以維持品牌吸引力與市場適應力。
市場	市場訊息不確定性	面對原物料價格波動、國際運輸不穩與政策變化等訊息不確定因素，來思達在商品進口、存貨調度與通路策略上需保持高度彈性，資源需分配至風險監控、人員應變訓練與庫存管理強化，以維持營運穩定。	隨著市場變動頻率加快，需建立更即時的市場情報機制與彈性經營模式，例如縮短進貨週期、導入數據化銷售預測系統，並靈活調整產品組合。未來資源將集中於提升決策靈敏度、建立預警機制與跨部門協作能力，以提

風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
		目前	預期
			升整體抗風險與應變力。
市場	原物料上漲	木材、金屬、布料等原物料價格上漲，推升代理商品的進貨成本，需調整商品組合與定價策略，同時吸收部分成本以維持市場競爭力。資源分配上將偏向採購談判、成本控管與價格彈性分析，壓縮部分行銷與新品推廣預算。	若原物料價格長期維持高檔，需導入更具永續性與成本效益的產品策略，例如開發替代材質、拓展在地低碳供應商。未來資源配置將轉向策略採購、供應鏈多元化管理與市場價格敏感度分析，確保營運穩定性與利潤空間。
名譽	消費者偏好變化	需調整選品標準，優先導入綠色認證與多功能商品，並強化門市與線上平台的商品資訊透明度。資源配置上需提升於商品策展、通路教育與客戶溝通層面。	未來偏好將更加重視產品的環境價值與個人化體驗，來思達需轉型為「生活風格策展者」，並導入數據分析以精準掌握市場動態與顧客偏好。資源將逐步轉向品牌價值傳遞、顧客體驗優化與數位化互動工具開發，以強化顧客黏著與市場回應速度。
名譽	產業污名化	傢俱產業面臨森林砍伐、過度包裝與碳排高等負面觀感，需投入更多資源於產品資訊揭露、品牌溝通與顧客教育，以回應消費者疑慮並維持信任，造成原本用於業務拓展與銷售活動的預算受到擠壓。	若產業形象長期未改善，將影響本公司與永續品牌的合作機會，甚至限制進入綠色採購或國際市場的可能性。預期未來經營模式需納入更多永續元素，如碳足跡管理、原物料溯源與社會責任行動，資源將轉向永續認證導入、跨產業倡議參與與聲譽管理策略，重建品牌價值與產業信任。
名譽	利害關係人關注與負面回饋增加	面對投資人、顧客與 NGO 對產品來源、環境足跡與企業作為的關注升高，來思達需即時回應並提供更多資訊揭露與透明溝通，導致品牌管理、公關與法遵人力需求增加，壓縮其他業務與行銷資源配置。	未來企業的社會責任與永續表現將直接影響與利害關係人的合作信任與商業機會，將需建立長期、系統化的利害關係人溝通機制，並投入資源於 ESG 資訊揭露、永續聲譽經營與跨部門回應流程，轉化外部壓力為品牌

風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
		目前	預期
			價值的增強動能。
機會	技術	開發低碳產品	<p>優先引進具環保認證、低碳製程或再生材料的傢俱商品，並重新配置行銷與培訓資源，加強通路端對永續價值的理解與傳遞。</p> <p>藉此提升品牌形象與拓展綠色採購市場。經營模式將進一步導向以「永續選品與價值傳遞」為核心，資源將持續投入於供應商合作開發、碳資訊數位化、顧客教育與品牌策略，推動企業從傳統代理走向永續轉型平台角色。</p>
	技術	投資再生能源設備	<p>為降低碳排與電力成本，來思達若於展示中心或倉儲據點投資太陽能等再生能源設備，將需投入初期資本支出與維運管理資源，短期內可能壓縮其他營運或通路拓展預算。</p> <p>再生能源將成為企業減碳與自主管控能源風險的關鍵資產。來思達未來可透過綠電自用、憑證交易或向上游品牌示範節能實踐，強化其永續定位。資源配置將朝向能源管理、碳足跡揭露與永續價值溝通平台發展，提升整體營運韌性與市場競爭力。</p>
	技術	優化內部設備	<p>若導入高效照明、空調與智慧電表等節能設備，將能即時改善能源使用效率與碳排表現，同時提升營運環境品質。短期內雖需投入資本支出與技術整合成本，但可有效降低電費支出與營運風險。</p> <p>內部設備的持續優化將成為企業邁向數位化與低碳營運的基礎，未來可透過能源數據的可視化與管理，強化ESG 報告透明度與合規能力。資源配置將逐步導向智慧管理系統建置、人員節能意識培訓與設備維護策略整合，促進營運效率與永續價值雙重提升。</p>

氣候相關風險與機會對報導期間財務狀況、財務績效及現金流量之影響

本公司所辨認出之風險與機會對本公司整體均有影響，對於短、中、長期的影響不同與其在報導期間財務影響如下：

風險 / 機會類別	風險 / 機會描述	可能影響之時間區間			報導期間財務影響	
		短期	中期	長期		
轉型風險	市場	原物料上漲		◎		此風險可能影響區間為中期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	低碳技術轉型成本			◎	此風險可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。
	市場	客戶行為變化問題	◎			此風險可能影響區間為短期，但報導期間內尚無此風險問題。
	政策和法規	提高溫室氣體排放定價			◎	此風險可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。
	名譽	消費者偏好轉變		◎		此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	政策和法規	強化排放量報導義務	◎	◎	◎	此風險可能影響區間為短期、中期及長期，對本期攸關財務影響如下：本期因強化排放量報導義務如永續報告書編制及溫室氣體相關盤查，產生相關支出38萬元。
	政策和法規	產品服務要求與監管		◎	◎	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	政策和法規	訴訟風險		◎		此風險可能影響區間為中期本期尚無攸關之財務影響。
	技術	新技術投資失敗		◎	◎	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加		◎		此風險可能影響區間為中期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	以低碳商品替代現有產品與服務		◎	◎	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
實體風險	市場	市場訊息不確定		◎	◎	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	長期性	平均氣溫上升			◎	此風險可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。

	立即性	氣候模式發生極端變化	◎	◎	◎	此風險可能影響區間為短期、中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	長期性	海平面上升			◎	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
機會	市場	開發低碳產品			◎	此機會可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	投資再生能源設備			◎	此機會可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	優化內部設備	◎			此機會可能影響區間為短期，本公司擬使用能耗低的設備，如：變頻冷氣；進行數位轉型優化，降低紙張用量。

氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

針對辨識之氣候相關風險與機會，公司制定應對策略與行動計畫，並說明策略上的韌性，例如因應 2°C 或更嚴苛情境所進行的低碳經濟轉型，以及實體風險不斷增加的組織與情境。

在 TCFD 框架下，依循 IPCC (The Intergovernmental Panel on Climate Change) 第六次氣候變遷評估報告中提及的 SSP1-2.6 和 SSP5-8.5 作為評估實體風險的情境選擇。「共享社會經濟路徑」(SSP, Shared Socioeconomic Pathway) 旨透過加入社會經濟發展元素，豐富過往僅考量溫室氣體變化的代表濃度路徑 (RCP) 情境。來思達透過臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (TCCiP) 公開互動圖表進行情境分析，設定 SSP1-2.6 和 SSP5-8.5 為未來模擬情境。

氣候變遷情境：包括溫室氣體排放情境、國家溫室氣體減量目標等。

時間範疇：涵蓋公司報導期間，包含短期、中期、長期的時間點。

區域影響：不同地理區域的氣候變遷影響，如乾旱、洪水等災害的頻率和嚴重程度。

情境分析使用之時間區隔

短期	中期	長期
民國 116 (2027) 年至 117 (2028) 年	民國 118 (2029) 年至 125 (2036) 年	民國 126 (2037) 年至 139 (2050) 年

氣候韌性評估總表：分析範圍設定於主要營運地點（台灣）

風險/機會類別		風險/機會描述	主要假設	選用情境	時間區隔	評估影響及韌性能力
轉型 風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	1. 營運所在司法管轄區之氣候相關政策依據我國現行政策規劃，預計持續採行「2050 淨零排放路徑」。 2. 國家或地區層級變數之影響依據科技部及中央研究院環境變遷研究中心等單位聯合發布之臺灣氣候變遷評析更新報告，就氣候模式而言，臺灣冬季將逐步縮短、年總降雨量逐步增加，且暴雨降雨強度有增加趨勢。	2050 年淨零排放情境 (NZE)	民國 116 年至 139 年	1. 韌性能力：來思達已將情境分析結果納入每年檢討會議中，並據此制定相對策，以有效降低風險。相關策略詳見「應風險之經營模式及資源分配變動說明」。 2. 評估影響：根據情境分析的結果(參見實體風險情境分析：不同情境下之風險程度)，本公司在極高度排放情境 (SSP5-8.5) 下，就中期及長期而言有中度至高度不等的立即性實體風險；在中度排放情境 (SSP2-4.5) 下，本公司長期而言很可能發生立即性實體風險如颱風及洪水。
	政策和法規	強化排放量報導				
	政策和法規	產品服務要求與監管				
	政策和法規	訴訟風險				
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務				
	技術	新技術投資失敗				
	技術	低碳技術轉型成本				
	市場	客戶行為變化問題				
	市場	市場訊息不確定性				
	市場	原物料上漲				
	名譽	消費者偏好變化				
	名譽	產業污名化				
名譽	利害關係人關注與負面回饋增加					
實體 風險	名譽	氣候模式發生極端變化		1. SSP2-4.5		
	長期性	平均氣溫上升		2. SSP5-8.5		
	長期性	海平面上升				

轉型風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	轉型風險情境分析			
	情境	2050年淨零排放情境		
	時間區隔	短期	中期	長期
原物料上漲	風險程度	低度	中度	高度
低碳技術轉型成本		低度	中度	高度
客戶行為變化問題		低度	中度	高度
提高溫室氣體排放定價		低度	中度	高度
消費者偏好轉變		低度	中度	高度
強化排放量報導義務		低度	中度	高度
產品服務要求與監管		低度	中度	高度
訴訟風險		低度	中度	高度
新技術投資失敗		低度	中度	高度
利害關係人關注與負面回饋增加		低度	中度	高度
以低碳商品替代現有產品與服務		低度	中度	高度
市場訊息不確定		低度	中度	高度
產業汙名化		低度	中度	高度

實體風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	實體風險情境分析						
	情境	SSP2-4.5			SSP5-8.5		
	時間區隔	短期	中期	長期	短期	中期	長期
平均氣溫上升	風險程度	中度	中度	高度	低度	高度	高度
氣候模式發生極端變化		低度	中度	高度	低度	高度	高度
海平面上升		低度	低度	中度	低度	中度	高度

氣候相關情境分析

轉型風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
<p>SSP2-4.5</p> <p>全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。</p>	<p>可能面臨國內外碳管理政策趨嚴帶來之成本增加與營運挑戰。進口產品若產地國尚未導入低碳製程，將導致碳足跡偏高，未來若我國實施「碳關稅」或「碳盤查揭露義務」，公司可能需投入額外成本取得原廠環境資訊、第三方查證或再生材料證明，增加採購與營運支出。</p> <p>此外，來思達若未能及時提供綠色產品資訊，可能無法滿足企業端或大型零售平台對 ESG 商品要求，喪失部分業務機會。部分進口品亦可能因碳密集度高而被市場排擠，增加存貨週轉壓力與庫存調整風險。預估未來 2 至 5 年間，原物料與認證查驗成本將小幅上升，整體營運毛利率將面臨一定壓縮。</p>
<p>SSP5-8.5</p> <p>全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。</p>	<p>消費者意識仍可能逐步提升，若公司產品未導入任何綠色標章或環境資訊揭露，將落後於同業之形象經營，影響品牌信任與客戶留存度。此外，在此高排放背景下，未來若突然進入全球政策轉向時期，因前期缺乏碳治理準備，將需一次性付出更高之調整成本，增加資本支出與內部制度建置壓力。</p> <p>以政府政策 2030 年收取碳費一噸 1200 至 1800 元為估計，並依照本公司目前推估排碳量達 45.332 公噸 CO₂e，預估碳費為 5.43 萬元至 8.16 萬元，對公司整體成本估算，影響較小；另依照假設出口國家對每公噸碳排放徵收 20 美元的碳關稅，將導致營業成本增加。</p>

實體風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
<p>SSP2-4.5</p> <p>全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。</p>	<p>一旦原產地（如東南亞或中國地區）因洪災、熱浪或乾旱影響製程與運輸，將可能造成交期延誤或成本上升，增加倉儲壓力與通關調整費用。</p> <p>雖然風險相對可控，但仍需提早建立「供應地區分散性」、「緊急替代供應商名單」等風險管理機制，以減少異常氣候帶來的營運干擾。財務面將表現在物流成本波動與備貨周期拉長所增加之營運資金需求。</p>

情境	估計可能之財務影響
SSP5-8.5 全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	將對公司營運造成更直接且頻繁的衝擊。主要風險包含：颱風與暴雨導致港口癱瘓或貨櫃滯留、供應來源國乾旱引發原料短缺、熱浪對倉儲物流環境產生管理壓力（如空調電費大幅上升、產品包裝材變形等）。 若發生多點物流中斷或產品損失，將對公司造成額外進口運費、臨時倉儲租用成本與訂單違約風險，進一步影響財務預測穩定性與毛利率水準。此外，頻繁的氣候異常可能迫使公司增加保險支出或承擔無法轉嫁之運輸損失。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

情境	主要風險 / 機會項目	潛在財務影響	影響期間	韌性策略與管理作法
SSP2-4.5	政府強化排放量揭露及碳費制度	需支付盤查及資訊揭露成本約新台幣 38 萬元	中期	逐步導入節能設備與再生能源，降低碳排放支出
	綠色採購與環保意識抬頭	提升環保材質與低碳產品之市場需求，有助營收成長	長期	強化產品環保設計與 ESG 行銷策略，掌握轉型機會
SSP5-8.5	港口洪災、颱風等極端氣候導致進口延誤	短期物流與倉儲成本增加，營運週期拉長	短期	分散供應商地區、調整進貨週期以降低中斷風險

4.1.3 氣候變遷風險管理

氣候相關風險辨認、評估

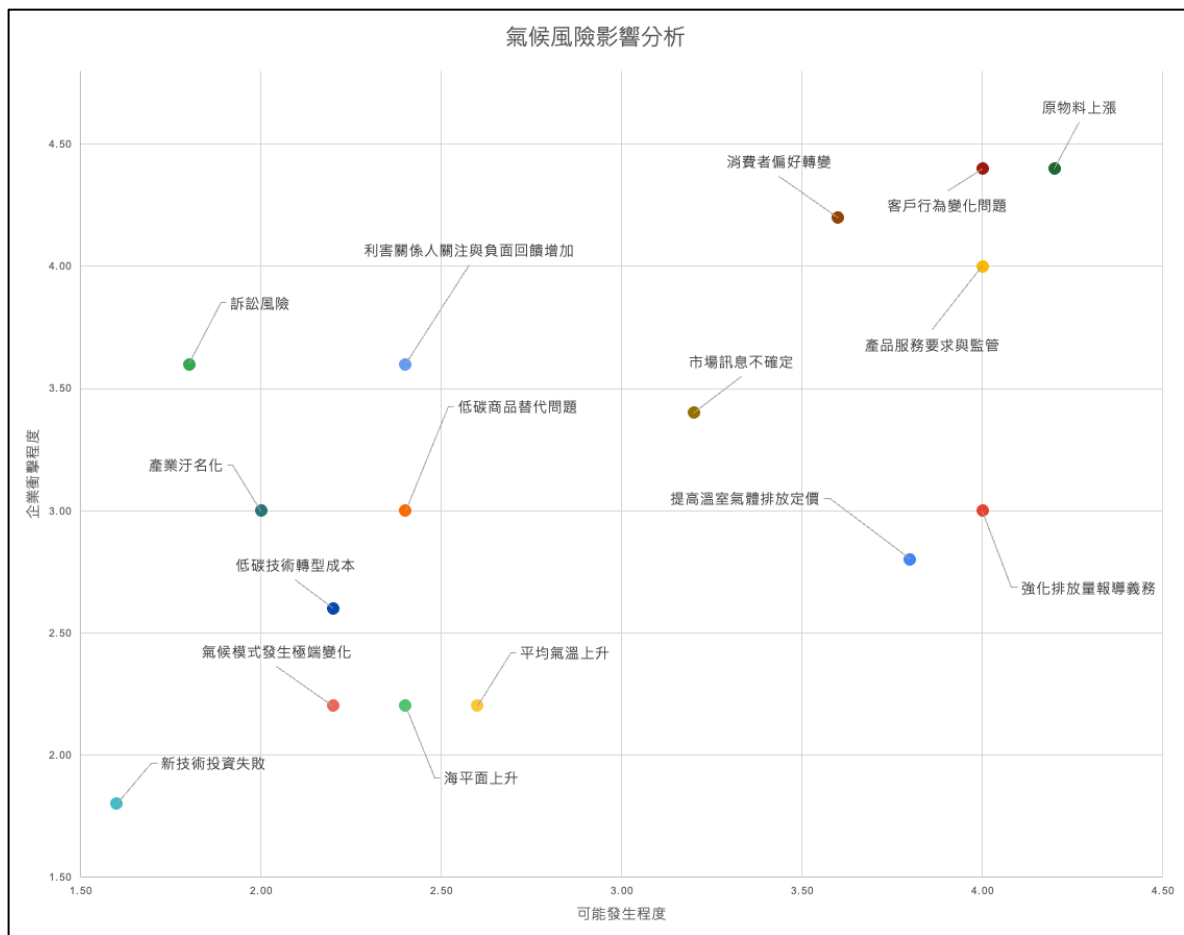
因應氣候變遷可能對營運環境造成之影響，來思達參考 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，逐步建立氣候風險之識別與評估流程，作為因應未來環境變化與提升營運穩定性之依據。相關作業由財務部股務單位主責執行，並視實際營運特性與外部趨勢資訊，針對潛在實體風險與轉型風險進行盤點與說明。

於風險識別層面，公司著重於與本業營運較具關聯性之氣候因子，例如極端氣候可能對供應時程、作業安排與設施使用之影響，碳管理政策變動對成本結構與法遵要求所造成之壓力，及客戶對於減碳與環境責任之期待等。評估階段則以定性分析為主，輔以可能影響範圍與衝擊程度之綜合判斷，提供管理階層作為資源分配與作業優化之參考。未來，公司將依據外部法規與市場趨勢調整評估重點，逐步擴充相關資料之蒐集面向與分析深度，並配合內部作業需求，持續精進氣候風險之管理作業，以降低不確定性對營運可能帶來之干擾。

氣候變遷風險辨識、評估及管理流程

來思達已將氣候風險辨識、評估及管理流程整合於整體風險管理制度中，具體整合方式如下表：

流程階段	整合方式	責任單位	評估頻率
風險辨識	將氣候風險納入年度企業風險盤點流程，與營運、財務及法規風險一併列入評估清單。	財務部及投資部	每年一次
風險評估	採用公司風險矩陣方法，依衝擊程度與發生可能性進行量化評分，並與整體企業風險管理架構整合。	內部稽核單位	每半年一次
風險管理	評估結果納入年度內控與永續績效報告，並於管理會議及董事會報告中追蹤執行情形。	管理階層（財務部、投資部）	每年向董事會報告一次
改善與追蹤	定期檢討氣候風險管理措施之成效，根據外部法規變化與實際營運狀況進行修正。	專責執行單位（財務部、管理部）	每年檢討一次



來思達於 2024 年鑑別了 16 項氣候變遷相關風險，並透過發問卷予內部高階主管，以深入調查分析。以次調查共回收 5 份有效問卷。根據調查結果，本公司將氣候變遷風險的衝擊程度與可能性繪製成氣候風險與機會矩陣圖，以此為基礎判別與制定相關政策以及公司的環保目標。

本公司對所辨認及評估公司之氣候相關風險與其他各類風險併同考量，根據其可能發生程度 (X 軸) 給予乘數 1 至 5 之權重，並根據其對企業的衝擊程度 (Y 軸) 給予乘數 1 至 5 之權重，進行排序並繪製矩陣圖。由於問卷回收後統計出的數據較為集中，故在製作矩陣圖時，將 X 軸數值調整為 1.5 至 4.5；Y 軸數值調整為 1.5 至 4.5。

項次	風險項目	風險類別	可能發生程度	企業衝擊程度	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	氣候風險	3.80	2.80	中
2	強化排放量報導義務		4.00	3.00	中
3	產品服務要求與監管		4.00	4.00	高
4	訴訟風險		1.80	3.60	中
5	低碳產品替代問題		2.40	3.00	低
6	新技術投資失敗		1.60	1.80	低
7	低碳技術轉型成本		2.20	2.60	低
8	客戶行為變化問題		4.00	4.40	高
9	市場訊息不確定		3.20	3.40	高
10	原物料上漲		4.20	4.40	高
11	消費者偏好變化		3.60	4.20	高
12	產業汙名化		2.00	3.00	低
13	利害關係人關注與負面回饋增加		2.40	3.60	中
14	氣候模式發生極端變化		2.20	2.20	低
15	平均氣溫上升		2.60	2.20	低
16	海平面上升		2.40	2.20	低

氣候相關機會辨認、評估

在辨識與分析氣候機會的過程中，來思達導入情境分析工具，並參考國際能源總署（IEA）提出的「2050 淨零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）」為參考架構，結合台灣國家發展委員會於《2050 淨零排放路徑及策略總說明》所揭示之關鍵策略，作為本公司評估氣候機會的重要依據。同時，我們亦回歸企業自身的商業環境，綜合考量產業動態、技術創新、政策誘因與市場需求等面向，預判可能帶來競爭優勢的氣候機會，並據以擬定階段性行動策略。藉此，我們期望在低碳轉型的過程中，不僅回應法規與社會期待，更能積極掌握新興機會，轉化為企業成長動能。

未來，本公司將持續強化氣候機會管理能力，將永續目標納入核心營運策略，靈活回應全球減碳趨勢所帶來的政策與市場變革，促進企業穩健發展，並為利害關係人創造長期、具韌性的永續價值。

機會類型	氣候情境假設	對機會辨認之影響及使用情況
開發低碳產品	隨著臺灣與全球共同邁向 2050 淨零排放目標，產品全生命週期碳排將逐步被納入法規或市場採購標準，對傢俱產業而言，將促使材料選用、設計模式與環保標章要求全面升級。	政府機關與大型企業在採購時日益重視產品碳足跡與永續認證，預計導入再生材料、模組化設計及可回收包裝概念，開發具環保潛力之低碳傢俱產品，搶佔轉型市場的先機，並強化品牌綠色形象。
投資再生能源設備	因應 2050 淨零排放路徑，政府將持續擴大企業綠電使用比率之政策要求，並逐步推動再生能源義務擴大適用對象，企業自備綠電能力成為競爭門檻之一。	預期未來將納入綠電責任範疇，故規劃於自有倉儲或生產設施設置太陽能系統，提升自發用電比例。此舉除可降低長期用電成本外，亦有助於滿足客戶對供應鏈綠電揭露的要求，提升 ESG 表現與接單優勢。
優化內部設備	為實現 2050 淨零排放目標，各行業面臨提高能效與降低碳排的營運轉型壓力，傳統高耗能設備將逐步被市場與政策淘汰，促使企業投入設備升級與節能管理。	來思達針對營運據點進行節能盤點，規劃更新照明、空調與物流設施等高耗能設備，並導入智慧能源監控系統以優化能效。透過系統性節能管理，可提升營運效率、爭取政府補助，並展現企業落實轉型承諾之具體作為。

4.1.4 氣候風險指標與目標

來思達依循國家淨零政策發展方向，將配合政府推動時程，積極規劃與落實溫室氣體減量行動，以具體目標回應氣候變遷帶來的營運風險與轉型壓力。本公司設定於 2030 年達成範疇一與範疇二溫室氣體排放較基準年減少 5%，並以 2050 年實現範疇一與範疇二總體減排達 25% 為長期目標。為朝目標邁進，公司將逐步汰換高耗能設備，導入節能型與智慧能源管理系統，並透過內部能效優化、綠電導入等多元手段，提升整體能源使用效率，強化營運韌性與氣候調適能力。

溫室氣體絕對總排放量表

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇一	固定	0.0000	3.4246
	移動	3.2401	
	逸散	0.1844	
範疇二	外購電力	41.9081	41.9081

單位：公噸/二氧化碳排放當量

溫室氣體相關策略性目標，以及相應之指標與目標

策略性目標	指標				基期 (113 年)	目標				
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標範圍	目標類型	目標期間	里程碑/期中目標
2050 年淨零排放	範疇 1 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	3.4246	3.4246	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 139 年	每年下降 1%

策略性目標	指標				基期 (113年)	目標				
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標範圍	目標類型	目標期間	里程碑/期中目標
	範疇2 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO2e)	量化	41.9081	41.9081	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 139 年	
	範疇1 及 範疇2 溫室氣體總排放量 (合計數)	公噸二氧化碳排放當量 (tCO2e)	量化	45.333	45.333	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 139 年	

同時，公司將強化內部宣導與教育訓練，提升全體員工的環保意識，促使同仁充分理解減碳的重要性，並主動參與節能降耗行動。來思達也將與供應鏈夥伴緊密合作，攜手推動低碳轉型，確保從生產、運輸到銷售各環節皆符合低碳標準，實踐全價值鏈減碳。透過這些具體行動，來思達將邁向 2030 年與 2050 年的階段性減碳目標，為下一代打造更永續、負責任的未來。

4.2 能源與溫室氣體管理

來思達深知企業運營對氣候變遷所帶來的潛在影響，積極落實能源管理以減少溫室氣體排放。依據《溫室氣體盤查議定書》(GHG Protocol) 標準進行排放量計算，本公司首次進行溫室氣體盤查，並將 2024 年設為未來排放量的基準年，將二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮等溫室氣體對氣候變遷的影響轉化為二氧化碳當量，計算範疇一、範疇二及部分範疇三排放，以精確掌握公司在製造、運輸及各業務活動過程中的排放數據。

各類別排放量報告	2024 年	佔比
範疇一、直接溫室氣體排放	3.4246 公噸 CO ₂ e	7.55%
範疇二、能源間接溫室氣體排放	41.9081 公噸 CO ₂ e	92.45%
總排放量	45.333 公噸 CO ₂ e	100.00%

2024 年能源總消耗

能源種類	使用量	單位：GJ (十億焦耳)	比例
汽油	1,542.5500 公升	49.1416	13.86%
非再生電力	84,834.3000 度	305.4035	86.14%
再生電力	0.0000 度	0.0000	0.00%
共計		354.5451	100.00%

來思達營運所需電力皆由台灣電力公司供應 (100%)，使用來源為區域電網之混合電力。截至報告年度止，本公司尚未採購再生能源或申請再生能源憑證，營運用電之再生能源使用比例為 0%。未來將持續關注國內再生能源政策與市場機制發展，並評估導入綠電或取得再生能源憑證之可行性，以逐步優化能源使用結構，朝向低碳營運目標邁進。

公司積極推動綠能轉型計畫，2024 年開始逐步引進可再生能源，以降低範疇二的間接排放。公司在營運據點加裝高效節能設備，及導入智能化管理系統以優化能源使用效率，並設置具體的排放減量目標，期望於 2030 年減少 25% 的碳排放量。此外，公司也積極推動綠色供應鏈政策，確保主要供應商也同步減少碳排放。來思達深刻了解企業節能減碳對環境及未來發展的重要性，因此積極執行多項節能減碳專案，涵蓋辦公室空調溫度調控、全區 LED 照明及自動感應燈具安裝、回收分類推廣，以及採用節能標章設備等措施，致力於減少能源消耗和碳排放，為環境保護與永續發展貢獻一份力量。

節能減碳實績

- ✓ 辦公室室內空調調整與最適溫度：春夏（4 至 9 月）24~26 度；秋冬（10 至 3 月）21~23 度。
- ✓ 使用 LED 燈具、使用自動感應燈具。
- ✓ 提倡員工回收分類。
- ✓ 接近全面使用、汰換為貼有節能標章認證之設備。

4.3 水資源管理

來思達主要水源來自台灣自來水公司，主要用於員工和消費者的日常生活用水。由於用水量有限，對當地水資源無顯著影響，使用過的污水皆排入下水道系統，因此無需進行放流水水質檢測。本公司對於節水相當重視，我們優先使用具節水標章的設備，如省水龍頭及馬桶，並導入自動感應水系統，避免不必要的浪費。2024 年來思達的取水量為 0.0047 千立方公尺，排水量為 0.0047 千立方公尺，耗水量為 0.0000 千立方公尺。

年度	2024 年
全年度取水量	0.0047
全年度排水量	0.0047
全年度耗水量	0.0000
來思達員工人數	17 人
人均用水數	0.00028

單位：千立方公尺

取水量	
年度	2024 年
地表水（總量）	0.0047
地下水（總量）	0.0000
海水（總量）	0.0000
產出水（總量）	0.0000
總取水量	0.0047

單位：千立方公尺

4.4 廢棄物管理

公司持續推動廢棄物管理措施，鼓勵員工於日常作業中落實垃圾分類與減量觀念。目前營運場所所產生之廢棄物，皆屬一般事業廢棄物，並依規定分類後交由合格清運業者處理，無涉及有害物質。2024 年度本公司僅統計一般廢棄物清運量，尚未針對可回收物進行重量化管理，後續將評估完善相關紀錄與追蹤機制。未來，公司將持續強化各部門減量與分類意識，並逐步導入回收項目之重量化管理，降低營運對環境之影響，穩健朝向減廢、節能與永續發展目標前進。

來思達產生廢棄物種類及總量				
廢棄物種類		處理方式	2024 年廢棄物總量	單位
一般廢棄物		焚化處理	5.8703	公噸
事業廢棄物	非有害廢棄物 (可回收)	無統計	無統計	公噸
	非有害廢棄物 (不可回收)	無統計	無統計	公噸
	有害廢棄物	無	0.00	公噸
營業廢棄物總量		-	5.8703	公噸
營業廢棄物密集度		-	0.0299	公噸/百萬營業額

5. 綠色產品

產品及服務品質管理



5.1 產品及服務品質管理

來思達在面對日益高漲的動物保護與環保聲浪下，逐步減少對真皮材料的依賴，轉而專注於研發環保皮革材料。傳統真皮的使用不僅涉及動物權益問題，還伴隨著嚴重的環境影響，尤其是製作過程中使用的化學品對環境造成的污染。此外，牲畜養殖對氣候變遷的影響，也引發了外界對碳足跡的關注。來思達秉持著「對地球好，就是對自己好」的理念，開發出多種替代材料，包括具備真皮質感的合成皮革，藉此減少對動物性原料的依賴，同時兼顧環保與資源再利用的需求。

5.1.1 產品中的化學相關風險說明

本公司關注產品所含化學物質對使用者健康及環境可能造成之潛在影響，並致力於降低化學風險，以回應日益嚴格之法規要求及客戶對產品安全的期待。針對產品中可能使用之化學成分（如塗料、黏著劑、防腐處理劑等），本公司依據 REACH、RoHS 及台灣《毒性及關注化學物質管理法》等相關法規進行合規性評估。除遵守進口法規外，亦主動要求供應商提供安全資料表（SDS）與無毒性聲明，作為原物料採購與進料驗收之依據。

本公司產品開發與品管單位合作建立化學風險初步識別清單，針對已知高關注物質（SVHC）進行優先檢測與替代方案評估，並結合法規規範與實際暴露情境進行風險等級衡量，以作為替代、限用或設計改善之依據。雖目前尚未全面導入產品碳足跡與第三方無毒認證機制，惟本公司正逐步推進原料資訊透明化，並評估導入更高標準之綠色產品指標（如 GREENGUARD、FSC 認證材質等）之可行性。未來，來思達將持續強化供應鏈的化學品管理能力，並以更嚴謹之產品安全審查流程，作為打造永續傢俱產品的重要一環，進一步保障使用者健康、強化品牌信任，並提升 ESG 評比競爭力。

5.1.2 包裝減量與環境影響管理

產品從製造、運輸到消費者手中過程中的環境影響，其中包裝為不可忽視的重要環節。本公司持續檢視包裝材料使用情形，致力於透過設計優化與材料選擇，降低包裝對環境的衝擊。目前，本公司規劃於未來採取以下措施以減少包裝對環境之影響：

減少一次性包材使用：優先採購可重複使用之緩衝材料，降低塑膠泡棉與難分解材質之使用比例。

導入模組化包裝設計：針對部分產品進行尺寸標準化包裝設計，以提升物流效率並降低整體包材用量。

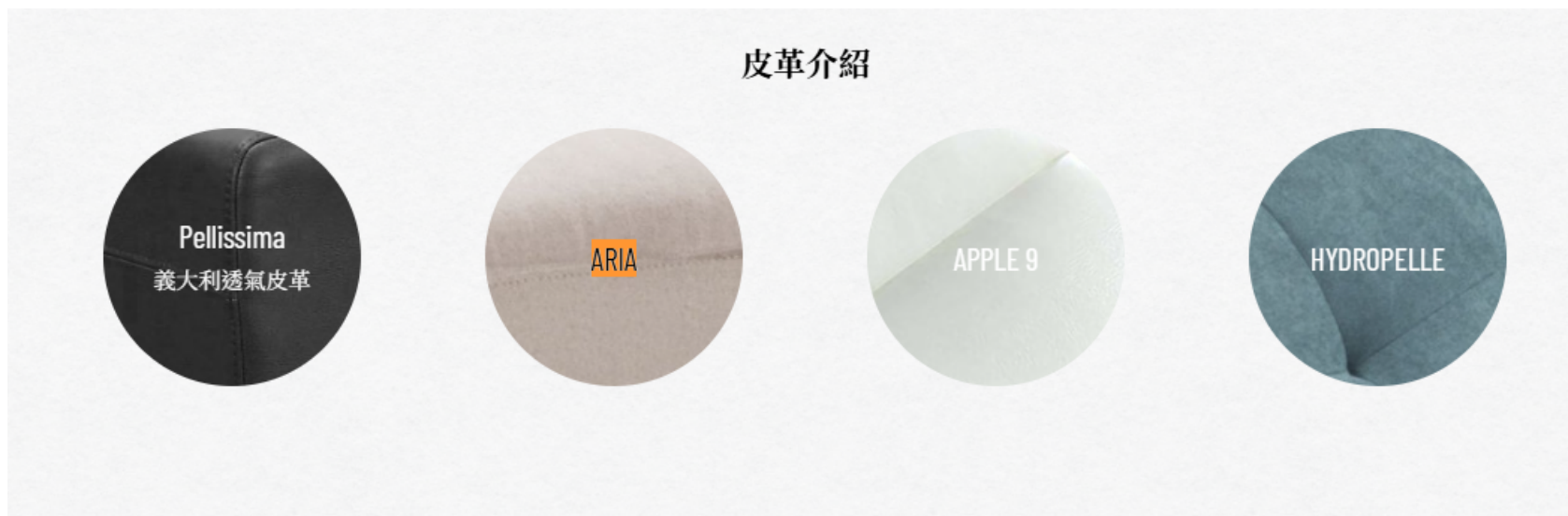
採用可回收或具環保標章材料：部分外箱改用 FSC 認證紙材，並規劃逐步擴大使用範圍。

雖然目前尚未全面導入包裝環境影響的量化指標與第三方驗證制度，本公司將此議題視為未來綠色設計的重要推進方向。預計自 2025 年起，逐步導入包裝碳排與回收率之內部監測機制，並配合國際永續包裝趨勢，持續提升整體產品包裝在運輸效率與環境負荷間的平衡表現。

5.1.3 綠色產品列表

Pellissima：PU 材質的仿皮材質，與義大利百年高檔沙發品牌 Valmori 合作。

：觸感與真皮相似的先進纖維，是一種比真皮更具透氣性的面料。



透過積極開發環保皮革等綠色材料，來思達滿足市場需求並實現永續發展。不僅減少碳足跡，也促進資源循環再利用，降低法規風險，並優化營運成本，為企業帶來長期的競爭優勢。

1. 減碳效益：碳足跡減少

傳統真皮生產涉及牲畜養殖與大量水資源消耗，每公斤真皮產生約 65 公斤的二氧化碳排放。來思達選用環保皮革替代真皮，大幅降低碳排放，促進企業的碳中和目標。

2. 降低法規風險與符合 ESG 要求

環保材料的使用有助於降低法規風險。隨著全球對碳排放的管控日益嚴格，來思達積極採用永續材料，不僅符合國際 ESG 標準，還降低因法規變動可能帶來的罰款風險，永續行動增加了參與碳交易的機會，使企業在市場中保持競爭力。

3. 降低營運成本：創新材料提高效益

創新材料的應用能有效降低營運成本，使用蘋果渣等替代材料比傳統原料成本低，且能減少供應鏈風險，提升生產效率。由於環保材料的製程中需耗用較少能源和水資源，來思達得以同時實現成本控制與永續發展。

來思達透過永續材料的使用，成功減少碳排放、促進資源循環、減輕法規壓力，同時提升成本效益。雖然目前相關產品尚未取得第三方認證之環境或社會永續標章（故獲第三方認證環境或永續認證的產品收入為 0 元），但本公司將其視為內部推動永續設計的第一步。這些努力不僅強化品牌形象，也為未來取得永續標準鋪路，進一步奠定企業穩健成長的基礎，展現永續經營的價值與可能性。

5.1.4 產品品質管理

來思達致力於在產品生命週期的每一環節中落實嚴格的品質管理，以保障產品符合市場需求，提升顧客滿意度，並強化品牌信譽。針對家具業，產品品質管理不僅在於確保產品的穩定性與耐用性，還須兼顧健康與安全，特別是產品材料及生產過程中的有害物質控制。完整的品質管理涵蓋從設計、原物料選擇、生產製程到最終交付與售後服務的每一個階段，藉此減少生產成本、降低瑕疵率，並提高顧客忠誠度，為企業的永續發展與競爭力奠定基礎。

✓ 供應鏈與合作夥伴管理

來思達重視供應鏈的健康與安全標準，定期對供應商進行評估，確保原材料符合公司品質要求及安全標準。我們要求供應商提供相關品質證書與檢測報告，以確保材料在生產過程中不會產生有害物質。同時，與物流服務商的密切合作，確保產品在運輸過程中得到妥善的保護，避免損壞或劣化，維持產品品質的穩定性。

✓ 售後服務與顧客回饋

來思達重視售後服務體系的建立，提供保固、維修及退換貨服務，確保顧客對產品的滿意度。我們設立顧客回饋機制，蒐集市場反應及使用者意見，尤其針對顧客在使用過程中遇到的健康與安全問題進行分析。依據這些回饋，我們持續優化產品設計與製程，提升產品的整體品質與安全性，確保產品滿足顧客的健康需求。

6. 員工關懷

人權維護

職場多元共融

人才培訓

薪酬與福利制度

6.1 人權維護

基於《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》的框架，來思達制定了《企業社會責任守則》，致力為員工提供一個安全與健康的工作環境。本公司認同且承諾遵守全球相關勞動法規，致力於保障員工的合法權益，並尊重國際公認的基本勞動人權原則，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式的強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等。同時，嚴格避免任何可能危害員工基本權利的情事，並以此為基礎建立人力資源政策，確保無論性別、種族、年齡、婚姻或家庭狀況，所有員工都能在公平的條件下享有同等的報酬、雇用條件、訓練和升遷機會。

來思達致力於與員工保持密切溝通，定期設立對話渠道，鼓勵員工參與公司經營管理並發表意見，保障其知情權與參與權。在勞資協商方面，我們充分尊重員工代表的協商權，並積極提供相關資訊與必要設施，以促進雙方有效互動，確保工作條件及權益的協商在公平、公正的基礎上進行。公司承諾，對於任何可能影響員工的營運變動，將會以合理方式提前通知，以維護員工的知情權。

在員工健康與安全保障上，本公司提供適當的健康與急救設施，並持續降低工作環境中的風險因素，致力於職業災害的預防，以確保員工在職涯發展中得到充分的健康保障。此外，公司設立完善的培訓機制，為員工提供充足的資源與機會，幫助其提升專業技能，支持職涯成長。

來思達亦高度重視產品與服務品質，嚴格依循政府法規及產業標準進行監控，並承諾於行銷和廣告活動中秉持誠信原則，避免任何形式的誤導或欺瞞。公司積極履行社會責任，參與難民救濟、實物捐贈及偏鄉關懷等公益活動，以推動社會發展與教育進步。同時，來思達與供應商緊密合作，持續降低供應鏈對環境及社會可能帶來的負面影響，致力於提升企業社會責任表現。

本公司已於官方網站之企業社會責任專區揭露對環境保護、勞動條件及社會責任等相關承諾，並以此為人權管理之基礎。惟目前尚未另行制定獨立之〈人權政策〉文件，主要係因現行《企業社會責任守則》及相關管理制度已涵蓋人權尊重核心原則與執行方向，足以支撐公司日常運作之人權管理需求，公司將儘速啟動人權政策整合作業，完成正式核定及公告後，將會同步揭露於官方網站之永續專區，以進一步強化資訊透明度與國際接軌。

勞資關係

本公司之勞資關係管理以《勞動基準法》為依據，確保員工的出缺勤、例假日、請假及休假等運作皆符合法規與公司人事規章。為促進勞資關係的和諧，公司設立了勞資協調會議組織，定期每季召開會議，討論和解決相關問題，確保雙方能夠順暢溝通，避免勞資糾紛。

來思達於 2024 年度並未因勞資糾紛遭受任何損失，亦無預期未來會發生勞資糾紛或因此產生相關損失之情形。透過定期的協商機制，公司積極管理並處理潛在的勞資問題，持續維護雙方良好的合作關係，並確保所有員工的權益與公司規章一致，進一步促進公司內部的穩定與和諧。

團體協約

本公司重視與全體員工之溝通與合作，致力於營造和諧的勞資關係。本公司尚未與任何工會簽訂團體協約。目前，員工之勞動條件係依據勞動基準法及相關法令規定辦理，並透過定期舉辦員工座談會、意見回饋機制及內部溝通平台，維持良好的溝通管道與工作環境。

6.2 職場多元共榮

6.2.1 員工組成

來思達 2024 年母公司員工總人數為 17 人，較前一年無顯著變動。其中，男性 9 人 (53%)、女性 8 人 (47%)，所有員工皆為全職，無定期契約或兼職人員。報告期間內及與前期相比，非員工工作者人數亦無顯著變化。公司持續遵循公平就業原則，無因性別、年齡、種族、身心狀況或其他差異而產生就業歧視或相關訴訟，報告年度內亦無因就業歧視產生之金額損失或罰鍰紀錄。未來，我們將持續擴大身心障礙者的就業機會，促進多元共融，進一步提升公司整體競爭力與永續韌性。

類別	合計		類別	合計	
	男性	女性		男性	女性
經理人	3	2	小於 30 歲	1	-
直接人員	-	-	30 至 50 歲 (含)	7	8
間接人員	6	6	大於 50 歲	1	-
合計	9	8	合計	9	8
永久聘僱員工 ^{註1}	-	-	原住民身份	-	-
臨時員工 ^{註2}	-	-	身障人士	-	-
合計	-	-	其他 (請說明)	-	-
全職員工 ^{註3}	9	8	合計	-	-
兼職員工 ^{註4}	-	-			
無時數保證員工 ^{註5}	-	-			
合計	9	8			

註 1：永久聘僱員工，即簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

註 2：臨時員工，即簽訂有期限（固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或被原代理職務的員工回任）。

註 3：全職員工，即每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

註 4：兼職員工，即每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註 5：無時數保證員工，即沒有被保證每天、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。（零時工、待命員工）

6.2.2 員工新進與離職率

2024 年來思達新進員工總人數為 0 人，離職員工為 2 人；新進率為 0%、離職率為 6%。

新進員工人數			員工新進率		
類別	台灣		類別	台灣	
	男性	女性		男性	女性
2022 年	1	1	2022 年	5%	5%
2023 年	1	-	2023 年	5%	-
2024 年	-	-	2024 年	-	-

報告年度內，來思達台灣營運據點員工自願離職率僅 1 位。此反映公司營運環境穩定，並顯示基層人員之工作滿意度與留任意願良好；非自願離職率亦為 0。公司持續強化人員甄選機制與管理制度，確保用人合適性與穩定性。

6.2.3 任用當地人才

來思達台灣的主要營運據點位於台北市內湖區，公司員工居住地區主要集中於北部地區，反映營運重心以台北市為核心，公司持續秉持在地聘用原則，促進區域就業率的提升以及組織的穩定。

本公司之員工均為全職員工，故於下表內不再細分員工類別，下表為本公司之員工居住地比例：

年度	地區	人數(人)	佔比(%)
2023年	台北市	12	71%
	新北市	5	29%
2023年合計	-	17	100%
2024年	台北市	12	71%
	新北市	5	29%
2024年合計	-	17	100%

6.2.4 性別平權

來思達積極推動性別平權，致力於營造公平的工作環境。公司內部的性別比例展現了這項承諾：女性員工佔總員工數的 47%，女性在主管職位中的比例為 40%，而在高階主管層級，女性佔比則達到 40%。另揭露男、女性同仁的薪資統計，並依照是否為主管職位分類。這些數據顯示來思達在促進職場性別多元化以及平等機會上的努力，也強化了女性在企業決策及管理中的參與。

2024 年度，來思達並無因就業歧視而導致之金錢制裁與損失。

女性員工、主管、高階主管比例

人權指標	女性佔總員工百分比 (%)	女性佔總主管百分比 (%)	女性佔高階主管百分比 (%)
2022 年	45%	40%	40%
2023 年	47%	40%	40%
2024 年	47%	40%	40%

女性對男性基本薪資加薪酬之百分比

員工類型	男性 (%)	女性 (%)
主管	57%	43%
非主管	53%	47%

6.3 人才培訓

優秀人才是企業永續發展與創新的基石，公司重視打造友善且具成長性的工作環境，並積極規劃未來的人才發展機制，以吸引並留任具專業能力與創新思維的優秀人才。來思達期許成為專業工作者信賴的雇主，未來也將逐步完善招募策略與員工職涯支持機制，打造以員工為核心、重視發展的企業文化。目前，公司尚未設置正式之內部訓練課程，惟已透過職工福利委員會制度提供旅遊與進修補助等福利，支持員工自主學習與生活平衡。同仁可依職務需求向部門主管申請參與外部訓練課程，強化專業技能與工作效能。未來，來思達將依據營運發展與人力資源需求，逐步建立系統化的人才培訓架構，持續提升員工職能，並協助同仁在職涯發展中穩健成長，與公司一同邁向永續經營的目標。

6.4 薪酬與福利制度

來思達的薪酬政策嚴格遵循相關法規，確保所有員工享有平等的待遇，不因種族、性別、年齡、宗教信仰等因素受到不公平對待。來思達致力於建立一個具競爭力且符合市場標準的薪酬制度，以吸引、激勵並留住人才，保障每位員工的權益。

員工的薪酬結構由固定薪酬、年終獎金及員工酬勞組成。固定薪酬基於職務和職等，並綜合考量員工的學歷、經歷、專業能力及年資等因素，參照外部市場的薪酬標準進行調整。年終獎金依據公司的年度營運狀況及每位員工的績效考核結果，由各部門主管和董事長核定後發放。依據公司章程規定，當年度扣除員工酬勞前的稅前利益彌補虧損後，如有盈餘，公司將提撥不低於百分之一的利潤作為員工酬勞，以現金或股票形式發放，該酬勞包括符合條件的從屬公司員工。具體的酬勞發放辦法由董事會制訂，在確保合法合規的前提下，來思達嚴格遵守公平薪酬原則，絕不因員工的種族、性別、年齡、婚姻狀況或其他非工作相關因素而給予差異化待遇。

由於來思達並無兼職員工，亦無員工於物流中心任職，故無店內及物流中心之最低薪資以及每小時平均工資。

本公司 2024 年及 2023 年平均員工福利費用分別為 1,227 仟元及 1,356 仟元；2024 年及 2023 年度平均員工薪資費用分別為 1,031 仟元及 1,164 仟元；2024 年及 2023 年度平均員工薪資費用調整變動分別為-11.43%及-9.28%。來思達 2024 年的薪資中位數為 714 仟元。

非擔任主管職務之全時員工資訊						
員工薪資總額 (仟元)	員工人數-年度平均 (人)	員工薪資-平均數 (仟元/人)		員工薪資-中位數 (仟元/人)		每股盈餘 (元/股)
		113 年	112 年	113 年	112 年	
9,025	13	694	680	714	745	(0.24)

6.4.1 年度總總薪酬比率

2024 年所有員工不包括薪酬最高之個人薪酬中位數為新台幣 757,602 元，相較於 2023 年所有員工不包括薪酬最高之個人薪酬中位數為新台幣 735,936 元，增加 3%。所有員工不包括薪酬最高之個人薪酬平均數為新台幣 973,822 元，相較於 2023 年所有員工不包括薪酬最高之個人薪酬平均數為新台幣 891,484 元，增加 9%。來思達堅守利潤共享的經營方針，將營運成果妥善分配，適時回饋員工，確保員工能共同享有企業的成長成果。

年度	年度總薪酬比率 (%)	年度總薪資報酬變化比率 (%)
2022 年	366%	918%
2023 年	377%	108%
2024 年	345%	-123%

註 1：年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

註 2：年度總薪酬報酬變化比率：薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率。

註 3：排除到職未滿 6 個月的正職員工。

6.4.2 福利措施

來思達設有完善的員工福利措施，除了依據《勞動基準法》及相關法令保障員工基本權益外，考量員工的各方面需求，從生活、工作到健康，致力打造一個完善的企業福利體系，讓員工在舒適且安全的環境下工作，感受我們對同仁們的重視及關懷。來思達設有職工福利委員會，負責推動多樣化的福利制度，於婚喪喜慶及生育等情況提供補助，並在員工生日、春節、端午節、中秋節、勞動節及聖誕節等重要節日時致贈禮品或禮券。

為了促進員工之間的交流和凝聚向心力，本公司每年至少舉辦一次員工聯誼活動，並不定期舉辦各項活動以加強內部的團隊合作。除了福利制度，公司也為員工規劃健檢方案，補助員工進行健康檢查，以保障他們的健康，並提供團體保險以加強員工的保障，確保同仁在職場中的安全感與福利待遇。此外，來思達每年一聚員工的績效表現發放年終獎金及紅利，藉此感謝員工的努力與貢獻，並激勵員工持續在工作中追求卓越。我們也嚴格依照勞動法規，保障員工的各項假勤權利，確保其工作權益不受侵害。

退休金

來思達依據《勞工退休金條例》，於 2005 年 7 月 1 日起，實施確定提撥的退休金辦法，適用於所有本國籍員工。公司每個月根據員工的薪資，按 6% 的比例提撥退休金至勞保局管理的員工個人專戶，並根據累積的專戶金額與收益，員工可以選擇在退休時一次性領取或按月領取退休金。2024 和 2023 年度，來思達公司依照退休金辦法認列的退休金成本分別為新台幣 841 仟元和 884 仟元。

6.5 職業安全衛生

員工是企业最珍贵的资产，他们的智慧与创造力为公司的持续创新注入无限的可能性。来思达努力提供安全、舒适的工作环境与丰富的发展机会，让每位员工都能发挥潜力，共同创造企业的成功。

➤ 工作环境

公司主要工作环境为办公室，并与办公大楼的管理委员会密切合作，每年至少进行一次消防安全检查。办公室内的安全设施完善，每个隔间皆配有烟雾侦测器，开放座位区则每三排座位装设一个烟雾侦测器。此外，公司的通风系统、逃生设备及逃生通道均维护良好，确保在紧急情况下能迅速、安全地撤离。

➤ 安全促进

除了依法为员工办理劳工保险及全民健康保险，公司每年主动为全体员工投保团体保险，提供更多的保障。

为加强办公室的安全，公司在大楼门禁管制上也配合大楼管理委员会，办公大楼设有管理员及监视器辅助监控，并在夜间及假日进一步加强人员进出管理，确保员工及公司财产的安全。

6.5.1 職業安全衛生管理系統

来思达致力于建立并维护一个稳定、健康且安全的工作环境，确保职场健康与安全的管理成效。

来思达家具公司承诺遵循以下职业安全卫生管理方针：

- ✓ **遵守法规：**严格遵循各项国际及当地职业安全卫生相关法规，并定期检视符合性。
- ✓ **风险控制：**针对辨识出的风险进行评估及分级管理，制定相应控制措施，以达到事故预防的目标。
- ✓ **持续改进：**定期检讨并优化安全管理措施，以提升职场安全卫生管理系统的效能。
- ✓ **员工参与：**鼓励员工积极参与安全卫生培训及风险防范，并建立有效的沟通机制。

来思达家具公司高度重视员工的安全意识，帮助员工掌握风险识别和意外处理的知识与技能。

6.5.2 危害辨識、風險評估及事故調查

來思達秉持「員工安全至上」的原則，致力於為每位員工提供安全、健康的工作環境。我們積極推動職業安全衛生管理系統，全面落實危害辨識、風險評估及事故調查程序，確保風險防控和持續改進的實現。

✓ 危害辨識

來思達定期進行工作場所的危害辨識，涵蓋辦公環境等所有可能對員工健康和 safety 造成威脅的因素。每年進行現場檢查和跨部門討論，由專業安全衛生團隊和各部門主管共同參與，確保辨識過的全面性與準確性。

✓ 風險評估

職場安全對於企業永續運營的重要性不容小覷，來思達建立了嚴謹的風險評估及管理機制，以確保作業環境的安全與員工的健康。本公司透過系統化的危害辨識，全面評估物流、產品展示及辦公場所中的潛在風險，並根據風險的嚴重性和發生頻率進行分期管理，針對高風險區域設置嚴格的控制措施，包括採用安全輔助設備、優化操作流程及提供定期的專業安全培訓。為確保風險管理碩去的持續有效，公司定期進行風險再評估，並依據最新的安全標準進行改善與優化。

職場災害統計表

統計/年度		2022 年	2023 年	2024 年
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0%	0%	0%
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0%	0%	0%
可記錄的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0%	0%	0%

7. 社會共榮

社會關懷



7.1 社會關懷

來思達在企業經營中，始終將公益視為不可或缺的一部份，不斷推動社會福祉與可持續發展。為延續集團創辦人謝貞德先生的母親——謝許英女士一生的慈善精神，來思達於 2016 年成立了「財團法人謝許英文化藝術基金會」，致力於推廣文化藝術，提升社會的文化素養。在國際人道救援方案，來思達同樣不遺餘力，設立「愛之屋 (Casa Di Love)」國際救援計畫，持續關注國際救災，為災區居民提供基本生活所需物資。

同時，來思達集團在核心業務——家具製造領域，也持續關注勞工權益、自然保育及環境復育等議題。公司選擇優化生產流程之供應商，減少對環境的影響，並致力於提升產品的環保效益，實現製造與消費之間的平衡。來思達積極參與當地社區的公益行動，期望能夠拋磚引玉，透過尊重並支持弱勢群體，將資源和愛心傳遞到有需要的地方，促進社會的和諧與進步。

財團法人謝許英文化藝術基金會

財團法人謝許英文化藝術基金會由謝貞德先生於 2016 年 1 月創立，旨在延續其母親謝許英女士一生的慈善精神，致力於推動文化藝術的公益活動。此基金會以推廣文化藝術為核心宗旨，積極協助各級學校與非營利組織推動相關活動，提升社會的文化素養，並通過慈善行動承襲謝許英女士的慈愛精神。

謝許英女士 (1920-1993)，彰化北斗人，是台灣知名的社會活動家與政治人物。年輕時在台灣醫療資源匱乏的時代，因目睹嬰兒夭折的慘況，決心赴日本九州產婆學校學習助產技術，成為北斗地區少數的專業助產士之一。婚後，謝許英丈夫謝慶順早逝，她獨力撫養三名年幼的兒子成長。謝許英女士不僅在助產領域貢獻卓著，也積極投身政治，曾任北斗鎮民代表、彰化縣議員及連任四屆台灣省議員，並於 1987 年成為唯一的女性增額監察委員。謝許英女士創立了「大通清寒獎學金」與「扶幼教育獎學金」，幫助貧困兒童獲得教育機會，並熱心參與婦女與社會公益事業。她因其慈悲行善的精神，被譽為「大菩薩產婆英」及「彰化媽祖婆」。為了承繼謝許英女士的無私奉獻精神，謝許英文化藝術基金會持續辦理各類文化藝術公益活動，協助推動教育與慈善事業，延續她對社會的深厚關懷。此基金會不僅致力於推廣藝術文化，還積極促進社會的公益發展，成為謝許英女士大愛精神的具體實踐。

愛之屋 Casa di Love

來思達集團旗下「新興民族文教基金會」及「謝許英文化藝術基金會」共同發起 CASADI LOVE 專案，在義大利托斯卡尼建立愛之屋 (Casa di Love)，資助歐洲難民孤兒，秉持著愛心無國界的精神，以身為台灣人民的一員，相信愛的力量可以傳遞到世界的各個角落。

CASADI LOVE 計畫成立之背景來自於敘利亞和利比亞內戰，當內外武力衝突導致動盪不安的政治局勢時，數十萬難民陷於困頓、無家可歸，據統計，2016 年透過南義大利永續歐洲的難民已達數十萬。於是來思達集團及旗下基金會，於 2016 年啟動救援義大利難民計畫。本著家具製造、代理的本業與資源，成立愛之屋 (Casa di Love)，讓流離失所的難民與孤兒有所依歸。

愛之屋 (Casa di Love) 2017 年亦針對墨西哥強震所帶來的嚴重災情，捐贈 320 組太陽能照明燈與收音機，給墨西哥瓦哈卡州災區，持續推動人道關懷以及愛無國界的精神。藉由以身作則的方式，期許能帶起更多來自台灣的人道關懷。

8. 附錄

GRI standard 指標索引

SASB 指標

TCFD 索引



8.1 GRI Standards 指標索引

編號	揭露指標	章節	頁數
GRI 2 一般揭露			
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	8
2-2	組織永續報導中包含實體	關於本報告書	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡	關於本報告書	4
2-4	資訊重編	關於本報告書	4
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 營運概況	14
2-7	員工	6.2 職場多元共榮	105
2-8	非員工的工作者	6.2 職場多元共榮	105
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	20
2-11	最高治理單位主席	2.1 公司治理	20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 推動永續政策執行情況	49
2-13	衝擊管理的負責人	3.1 推動永續政策執行情況	49
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	20
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	20
2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 推動永續政策執行情況	49
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	20
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	20
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	20

		6.4 薪酬與福利制度	110
2-20	薪酬決定流程	6.4 薪酬與福利制度	110
2-21	年度總薪酬比率	6.4 薪酬與福利制度	110
2-22	永續發展策略的聲明	3.1 推動永續政策執行情況	49
2-23	政策承諾	6.1 人權維護	103
2-24	納入政策承諾	6.1 人權維護	103
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營與法規遵循	33
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營與法規遵循	33
2-27	法規遵循	2.3 誠信經營與法規遵循	33
2-28	公協會的會員資格	2.8 公協會參與	47
2-29	利害關係人議合方針	3.2 利害關係人與重大議題	51
2-30	團體協約	6.1 人權維護	103
GRI 3 重大主題			
3-1	決定重大主題的流程	3.3 重大性議題	55
3-2	重大主題列表	3.3 重大性議題	55
3-3	重大主題管理	3.3 重大性議題	55
營運與財務狀況			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟績效	2.6 經營績效	41
公司治理與風險管理			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營與法規遵循	33
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為	2.3 誠信經營與法規遵循	33
資訊安全與客戶隱私			

418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 資訊安全管理	38
公司服務品質			
301-2	使用的可再生物料	5.1 產品及服務品質管理	97
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.1 產品及服務品質管理	97
員工權益與多元平等			
401-1	新進員工和離職員工	6.2 職場多元共榮	105
405-1	治理單位與員工的多元化	6.2 職場多元共榮	105
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.2 職場多元共榮	105
職業健康與安全			
403-1	職業安全衛生管理系統	6.5 職業安全衛生	113
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.5 職業安全衛生	113
403-9	職業傷害	6.5 職業安全衛生	113
員工培訓與訓練			
404-2	提升員工職能及過度協助方案	6.3 人才培訓	109
人才吸引與留任			
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.2 職場多元共榮	105
405-1	治理單位與員工的多元化	6.2 職場多元共榮	105

8.2 SASB 指標

主題	指標項目	類別	計量單位	代碼	章節	頁數
能源管理	(1) 總能源消耗量	量化	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	CG-MR-130a.1	4.2 能源與溫室氣體管理	92
	(2) 來自電網之用電比例					
	(3) 再生能源使用比例					
資料安全	關於識別與處理資料安全風險之管理方式說明	討論與分析	無適用	CG-MR-230a.1	2.4 資訊安全管理	38
	(1) 資料外洩事件數量	量化	數量 百分比(%)	CG-MR-230a.2	2.4 資訊安全管理	38
	(2) 其中為個資外洩之比例					
(3) 受影響客戶數量						
勞動實務	(1) 店內與物流中心員工平均時薪	量化	報告幣別 百分比(%)	CG-MR-310a.1	6.4 薪酬與福利制度	110
	(2) 低於法定基本工資之員工比例(按地區分類)					
	(1) 自願離職率	量化	百分比(%)	CG-MR-310a.2	6.2 職場多元共榮	105
(2) 非自願離職率(限店內與物流中心員工)						
	因勞動法規違規訴訟所產生之金額損失總額	量化	報告幣別	CG-MR-310a.3	6.2 職場多元共榮	105
多元與共榮	(1) 各層級(高階管理層、非執行管理層、一般員工)中 性別與多元族群代表性之比例	量化	百分比(%)	CG-MR-330a.1	6.2 職場多元共榮	105
	因就業歧視相關法律訴訟所產生之金額損失總額	量化	報告幣別	CG-MR-330a.2	6.2 職場多元共榮	105
產品來源與行銷	來自經第三方認證具環保或社會永續標準產品之營收	量化	報告幣別	CG-MR-410a.1	5.1 產品及服務品質管理	97
	關於評估與管理產品中化學物質風險與危害之程序說明	討論與分析	不適用	CG-MR-410a.2	5.1 產品及服務品質管理	97
	關於減少包裝對環境影響之策略說明	討論與分析	不適用	CG-MR-410a.3	5.1 產品及服務品質管理	97

活動指標	類別	代碼	章節	頁數
(1) 營運據點數量 (2) 配送中心數量	量化	CG-MR-000.A	1.1 公司簡介	8
(1) 營運據點總面積 (單位：m ²) (2) 配送中心總面積 (單位：m ²)	量化	CG-MR-000.B	1.1 公司簡介	8

8.3 TCFD 及上市上櫃公司氣候相關索引

面向	TCFD 建議揭露項目	氣候相關資訊執行情形	對應章節
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷管理 (頁 62,63)
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷管理 (頁 64-77)
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷管理 (頁 78,79,84,85)
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	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。	4.1 氣候變遷管理 (頁 80-85)
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷管理 (頁 86-89)
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。		
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		
指標與目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	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。	4.1 氣候變遷管理 (頁 90,91)
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	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。	
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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	

面向	TCFD 建議揭露項目	氣候相關資訊執行情形	對應章節
		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。	
	-	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前本公司尚無內部碳定價等規劃。