2025 年
來思達國際企業股份有限公司
永續報告書
Sustainability Report

目錄

目錄 2
董事長的話 3
關於本報告書 4
1. 關於來思達 6
1.1 企業簡介 6
1.2 企業架構 8
1.3 產業概論 14
1.4 企業與社會責任 16
2. 公司治理 18
2.1 董事會 18
2.2 功能性委員會 30
2.3 誠信經營與法規遵循 35
2.4 資訊安全 41
2.5 財務資訊 42
2.6 夥伴關係 46
2.7 協會與公協會參與 49
3. 利害關係人 50
3.1 利害關係人鑑別 50
3.2 利害關係人溝通與回應 51
3.3 重大性議題 53
4. 企業及環境永續 60
4.1 企業永續政策 60
4.2 綠色產品 62
4.3 氣候變遷管理 66
4.4 能源與溫室氣體管理 85
4.5 水資源管理 88
4.6 廢棄物管理 90
5. 友善職場及人才永續 91
5.1 人權維護 91
5.2 多元人才 92
5.3 人才培訓 97
5.4 薪酬與福利制度 98
5.5 職場安全 104
6. 社會共榮 108
6.1 社會關懷 108
6.2 社區參與 110
7. 附錄 110
7.1 GRI Standards 準則索引 110
7.2 SASB 指標 115
7.3 TCFD 及上市櫃公司氣候相關索引 117

董事長的話

過去一年，全球產業環境仍在快速變動，氣候變遷、地緣政治與消費行為轉變，使企業營運面臨前所未有的複雜性。面對這些挑戰，來思達始終相信，永續不僅是一套管理框架，更是企業能否提前布局、維持韌性與競爭力的關鍵。2025 年，我們持續以長期視角檢視自身角色，調整策略、深化治理，並以更透明、更負責任的方式推動轉型。對來思達而言，永續發展不只是外部期待，更與我們「誠信、品質、效率」的經營核心深度連結。我們清楚看見，家具與家飾產業正逐漸跨入低碳、循環、數位化的全新賽局。因此，本公司在過去一年著手強化溫室氣體盤查基礎、提升資料品質、展開產品生命週期的初步評估，並與合作夥伴共同探索減碳材質、可回收包材與更具能源效率的運輸方式。

我們也將內部營運視為永續轉型的重要起點。藉由流程優化、資訊系統升級及跨部門協作，我們讓更多員工能參與永續議題的討論與執行。永續治理架構亦同步強化，董事會定期檢視環境與社會風險帶來的影響，在策略層次上提供指導，確保永續行動與公司長期發展方向一致。供應鏈的永續性，是來思達最重視的工作之一。面對氣候風險、材料取得不穩定與法規變動，我們深知沒有任何企業能單打獨鬥。因此，在 2026 年，我們將更積極與供應商合作，導入標準化的 ESG 評估流程，強化廠商管理機制，並持續提升溝通透明度。我們期待透過夥伴關係，共同推動產業朝更高品質、更低衝擊的目標前進。

展望未來，來思達將持續以穩健而務實的方式推動永續策略。我們相信，當企業能兼顧經營績效、環境責任與社會價值時，才能真正成為利害關係人信賴的長期夥伴。2026 年，來思達將以更成熟的永續治理架構、更完善的資料基礎，以及更具前瞻性的策略，持續與所有夥伴攜手，為產業帶來正向影響，並為下一個十年的成長奠定扎實基礎。

關於本報告書

歡迎閱讀來思達國際企業股份有限公司（以下簡稱「來思達」、「我們」、「本公司」）發布之 2025 年永續報告書（以下簡稱本報告書）。本公司自 2024 年起正式揭露永續資訊並建立年度報告機制，今年已邁入第二次出版。我們持續以透明、負責任的方式向利害關係人呈現公司於「公司治理」、「社會共融」、「環境管理」三大面向的策略、行動與成果，展現我們對永續議題的長期承諾。

面對全球永續規範的快速更新，以及產業鏈對企業責任的更高期待，來思達深知永續資訊不僅是補充財務表現的重要內容，更是企業韌性、競爭力與長期價值的關鍵指標。因此，我們持續強化永續治理架構、提升資料揭露品質，並將資源運用效率、氣候相關風險管理及員工與社會福祉視為重要的營運議題。本報告書旨在協助利害關係人更全面理解來思達的永續策略、治理流程與進展，也象徵我們對外公開交流與持續改善的承諾。未來，我們將持續精進永續管理，回應外在環境與政策變化，並以更透明、更一致的資訊揭露，與所有夥伴攜手邁向永續發展的共同願景。

報告邊界範疇

本報告書之揭露範疇以來思達國際企業股份有限公司台灣總部為主體。財務資訊係取自本公司 2025 年度個體財務報表；環境與社會相關之數據則以台灣母公司為計算基礎進行彙整與呈現。若部分內容涉及其他地區或據點，將於各章節中另行註明，以確保資訊來源與範疇具備一致性與透明度。

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，供讀者快速檢索及查詢。

揭露時間及週期

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司 2025 年度財務報告期間一致，本報告書的發布日期為 2026 年 8 月 31 日。

來思達自 2025 年起正式導入永續資訊揭露制度，2026 年為本公司第二次出版永續報告書，每年將定期發佈。

本報告書之內容由各相關部門負責資料蒐集，並由永續推動小組進行彙整與初步審查；最終版本經董事會核閱通過後正式對外發布，以確保揭露資訊之準確性、透明度及與公司永續管理目標的一致性。

外部確信與查證

為提升本永續報告書之資訊品質與可信度，本公司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》進行編製作業。目前本報告尚未完成外部確信程序，預計將於規範時程內辦理確信，並於完成後適時更新相關揭露內容。

資訊重編

2024 年來思達國際企業股份有限公司全年度取水量應為 0.3533，去年錯誤編寫為 0.0047，本年前期數已依照 0.3533 修正。

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. 關於來思達

1.1 企業簡介

來思達國際企業股份有限公司創立於 1996 年，早期總部設於美國北卡羅萊納州高點市，並於 2012 年返台掛牌上櫃。作為台灣少數以自有品牌深耕全球市場、並以 B2B 模式銷售的國際家具公司，來思達始終秉持「誠信經營、顧客至上、品質優先」的核心理念，致力於提供兼具設計、美感與功能性的家具產品。本公司產品線多元，涵蓋木製臥室床組、室內外桌椅、展示櫥窗，以及單人、雙人、三人與 L 型沙發、電動功能沙發等多種系列，銷售版圖遍及全球，以歐美市場為主要銷售重心。為提升品牌競爭力與客戶體驗，來思達在全球設有 18 家子公司，除展示品牌家具外，也協助客戶與供應商建立高效率的交易模式，促進供需雙方的合作與市場價格透明度。

在台灣，來思達營運據點位於台北市內湖區新湖一路 86 號 3 樓，營運面積共 143.96 坪。本公司並未設置配送中心，故配送中心面積為 0 平方公尺。

來思達基本資料

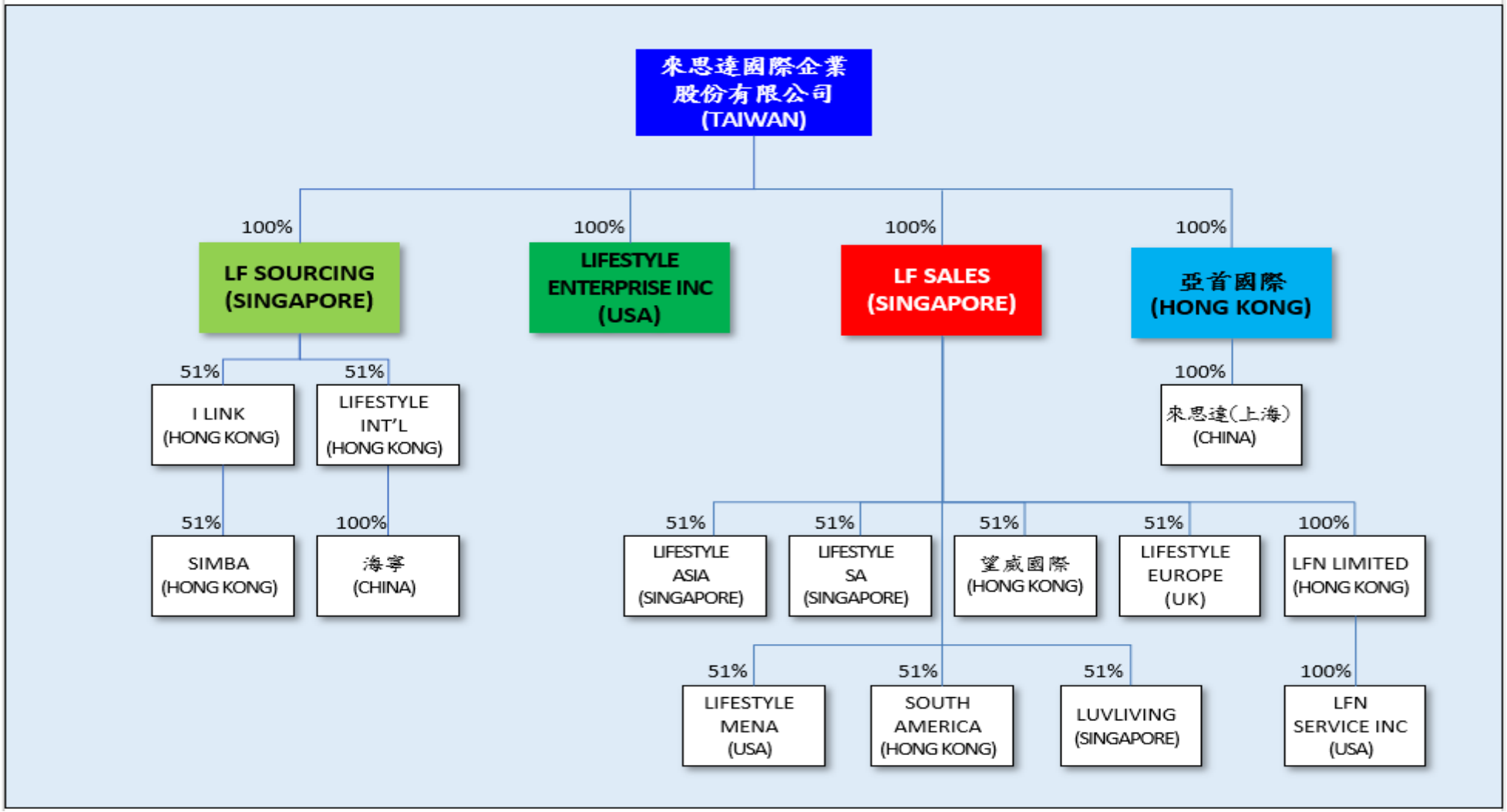
公司名稱	來思達國際企業股份有限公司
設立日期	1996 年 12 月 19 日
上櫃日期	2004 年 12 月 24 日
股票代碼	8066
總部位置	台北市內湖區新湖一路 86 號 3 樓
營運國家	台灣營運據點 17 人
產業類型	傢俱製造與國際品牌貿易產業
主要產品	木製傢俱、沙發
主要銷售地區	北美洲

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 企業架構


來思達國際企業
股份有限公司
(TAIWAN)
100%
LF SOURCING
(SINGAPORE)
100%
LIFESTYLE
ENTERPRISE INC
(USA)
100%
LF SALES
(SINGAPORE)
100%
亞首國際
(HONG KONG)
51%
I LINK
(HONG KONG)
51%
LIFESTYLE
INT'L
(HONG KONG)
100%
來思達(上海)
(CHINA)
51%
SIMBA
(HONG KONG)
100%
海寧
(CHINA)
51%
LIFESTYLE
ASIA
(SINGAPORE)
51%
LIFESTYLE
SA
(SINGAPORE)
51%
望威國際
(HONG KONG)
51%
LIFESTYLE
EUROPE
(UK)
100%
LFN LIMITED
(HONG KONG)
51%
LIFESTYLE
MENA
(USA)
51%
SOUTH
AMERICA
(HONG KONG)
51%
LUVLIVING
(SINGAPORE)
100%
LFN
SERVICE INC
(USA)

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
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
Simba International Group Limited	26%	孫公司
海寧來思達進出口有限公司	51%	孫公司

公司治理架構圖

股東大會
審計委員會
董事會
薪酬委員會
稽核
董事長
總經理
管理部
財務及投資部
(公司治理)
業務部
總務人事
投資管理
會計
財務
股務
業務

部門		主要職掌
薪酬委員會		負責審議高階管理階層之薪酬政策、獎酬制度與績效評估機制，確保薪酬安排合理、公正並與公司長期發展及 ESG 原則一致。
審計委員會		負責監督公司財務報告程序、內部控制制度設計與執行、內外部稽核結果、風險管理流程及法令遵循情形，確保財務資訊透明度與正確性。
稽核		獨立運作單位，負責規劃與執行年度稽核計畫、檢視內部控制運作情形、提出改善建議，並定期向董事會或審計委員會報告，協助公司提升營運效率與控管風險。
業務部		1. 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、公司產品採購及交貨等事宜。
財務及投資管理（公司治理）	財務單位	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作業。
	會計單位	1. 公司帳務處理及財務報表編製等事宜。 2. 公司會計流程建置、管理與執行。 3. 公司稅務申報等事宜。
	股務單位	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	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		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、公司環境安全、衛生事項之管理等其他事宜。

公司治理專職人員

本公司由財務主管及股務單位共同擔任公司治理專責人員，統籌推動公司治理相關事務。其職掌範圍涵蓋董事會與股東會程序之法遵管理、公司登記作業、資訊揭露，以及董事履職協助等事項，並持續精進公司治理制度，以提升透明度與治理品質。主要工作內容如下：

- ✓ **協助董事與獨立董事履行職權**

  定期向董事及獨立董事提供最新法規、公司治理趨勢及本公司營運資訊，並確保資訊提供之即時性與完整性，以利董事有效執行監督職責。必要時協助安排董事與內部稽核主管或簽證會計師進行溝通，協助其充分掌握公司財務與內控制度運作情形。

- ✓ **強化公司治理與議事品質**

  向董事會及獨立董事報告公司治理執行情形，確保董事會、股東會之召開符合法令規範及公司治理守則。於議案審議過程中，適時提醒董事遵循相關法令與利益迴避規範；倘董事會可能產生不符合法規之決議時，提出專業建議與協助。於會議後檢視重大決議與資訊申報內容，以確保資訊揭露正確、及時且符合法規要求。

- ✓ **維護股東及投資人關係**

  安排董事與主要股東、機構投資人或一般股東進行必要之溝通，提供關鍵公司資訊，協助投資人正確理解公司營運與治理情形。專責人員並持續提升資訊透明度，以維護投資人權益與強化資本市場對本公司的信賴。

- ✓ **辦理董事會及股東會之程序作業**

  負責會議之召集、議事資料編製、議事手冊準備及議事錄撰寫，並於法定期限內完成相關程序。對於涉及利益衝突之議案，將事前提醒董事依法辦理迴避。若涉及章程變更、董事改選等事項，則辦理後續公司登記與變更登記事宜，以確保程序完備與法令遵循。

內部稽核組織運作

本公司之稽核單位採獨立運作模式，直接隸屬董事會管理，稽核主管之任免均須經董事會決議，現由一名稽核主管負責統籌相關業務。稽核單位依公司營運特性及內部控制需求，制定年度稽核計畫，覆蓋主要作業循環與管理控制程序。稽核作業完成後，稽核主管將查核結果編製成報告，提交董事長及監察人審閱，並持續追蹤改善情形，確保缺失獲得確實修正。除在定期董事會報告年度稽核進度與重要事項外，如發生重大異常情形，稽核主管亦會立即向監察人呈報。此外，稽核主管依相關法令規範，透過網路申報系統向主管機關完成各項申報作業，包含：

1. 每年度結束後一個月內：申報前一年度稽核人員基本資料及專業時數。
2. 每年度結束後兩個月內：申報前一年度稽核計畫之執行情況。
3. 每年度結束後三個月內：申報前一年度內部控制制度聲明書。
4. 每年度結束後五個月內：申報內部控制制度缺失及異常事項之改善進度。
5. 每年度結束前：申報下一年度年度稽核計畫。

稽核單位透過獨立客觀之審查機制，協助公司強化營運效率、降低風險，並提升整體內控與治理品質。

1.3 產業概論

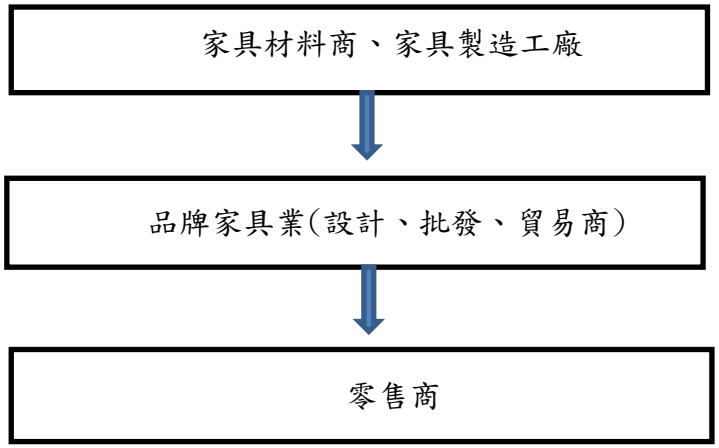
2025 年全球家具產業在疫情後需求回落與高利率環境影響下，整體市場呈現溫和復甦但仍具不確定性。歐美主要市場受通膨壓力與房市低迷影響，消費者對大型耐久財支出轉趨保守，家具需求復甦動能相對遲緩，產業仍處於去庫存與結構調整階段。

在供應鏈方面，全球家具製造仍高度依賴亞洲，其中中國長期為最大生產基地，具備完整供應鏈與成本優勢。然而近年受美中貿易摩擦升溫與關稅政策影響，家具產品已納入課稅範圍，推升進口成本並促使企業加速供應鏈分散，部分產能逐步移轉至越南、印度等地，同時亦有企業回流美國設廠以降低關稅風險。

美國市場方面，家具進口結構仍以中國為主，但政策與地緣政治風險持續干擾供應穩定性，甚至出現運輸量下降與潛在缺貨風險，對價格與通路形成壓力。另一方面，電商通路與品牌直營模式持續發展，企業透過數位化提升銷售效率與顧客體驗，但整體需求仍受利率與房市循環影響，短期成長動能有限。

中國市場則呈現不同發展態勢。受經濟成長放緩與消費信心不足影響，整體家具消費趨於保守，同時本土品牌快速崛起，以價格與在地化優勢搶占市場，使國際品牌競爭壓力加劇。市場逐漸由高速成長轉為成熟競爭階段，企業需強化品牌定位與產品差異化以維持市占。

來思達價值鏈



來思達之主要營運項目為家具產品之設計與銷售，本公司採取自有品牌並以 B2B 模式深耕國際市場。產品製程主要仰賴東南亞及中國大陸之原料供應與製造據點，這些地區具備成熟的供應鏈環境、穩定的產能及具成本競爭力的勞動力，可支撐公司維持長期穩定的生產成本與供貨效率。透過大規模生產所帶來的規模經濟效益，來思達得以提供具價格競爭力的產品組合，在全球市場中維持優勢。在產業價值鏈中，來思達屬於家具產業之中游角色，主要負責產品開發、品牌定位、銷售策略與市場推廣。本公司不直接從事終端零售，而是透過批發與分銷模式，將產品提供給全球的零售商、經銷商及跨境電商平台，並運用各區域的銷售據點進行市場拓展。此營運模式使公司得以以較精簡的營運架構快速擴散產品、降低通路成本，同時提高全球市場滲透率。

在下游客群方面，來思達之主要客戶涵蓋大型家具批發商、連鎖零售商、專業家具店及國際電商平台，銷售市場以歐美地區為主要據點，尤其以北美市場占比最高。近年因中美貿易政策變動，美國對中國家具課徵較高關稅，對依賴中國製造的家具供應商造成一定影響。為降低單一產地風險，本公司持續推動供應鏈多元化，包括調整全球生產佈局、強化與其他低成本國家之合作關係，以提升供應鏈韌性並穩固在主要市場之競爭地位。

1.4 企業與社會責任

我們深信，企業的經營目的並不僅限於財務績效的成長，更在於對社會環境的正向投入與長期價值的創造。身為一家深耕全球家具市場的品牌公司，我們的營運橫跨研發設計、供應鏈整合、全球銷售與客戶服務，涉及多元利害關係人。面對快速變動的全球環境、消費者需求以及永續法規，我們以誠信、正直、責任為核心，持續在營運過程中實踐企業與社會責任，並以穩健、務實的方式推動永續治理。

✓ 以負責任的方式經營企業，強化治理韌性

來思達將公司治理視為永續發展的基石。為確保公司營運穩定，我們依照法規要求設立審計委員會與薪酬委員會，並強化董事會對策略方向、重大風險與永續議題的監督。稽核單位獨立運作，協助檢視內部控制流程與改善管理制度，使企業能在面對供應鏈波動、國際貿易變化與市場需求不確定性時保持良好的營運週期。為提升資訊透明度，我們持續優化資訊揭露流程，並遵循主管機關之永續報告書編製規範，建立更完整的 ESG 管理機制，使利害關係人能清楚瞭解公司在治理、永續策略與經營表現上的努力。

✓ 承擔環境責任，推動低碳與永續材料

家具產業依賴木材、金屬、塑膠、泡棉與各式布料，供應鏈跨國且複雜，環境責任是來思達長期關注的重要議題。我們持續投入時間與資源，採行以下方向：

- 推動永續材料開發與應用：與主要供應商合作導入可回收、再生或低揮發性材料，並推廣降低環境衝擊之包材設計。
- 協助提升供應鏈減碳能力：分享國際市場的減碳要求與法規資訊，協助合作夥伴掌握材料認證、碳足跡管理等資訊。
- 減少營運過程環境負荷：逐步強化數據蒐集能力，以利未來推動能源使用優化、廢棄物減量與內部碳管理。

雖然本公司不直接從事製造，但我們理解供應鏈環境足跡對企業整體永續承諾的重要性，因此未來將持續加強供應商管理、推動綠色採購，並朝向更多永續設計與循環理念發展。

✓ 重視員工發展，打造安全、友善與具成長性的職場

來思達認為員工是企業最重要的資產。為吸引並留住優秀人才，公司致力於提供安全且具支持性的工作環境，並重視人才的學習發展與身心福祉。

- 職場安全與法規遵循：依照職安法規辦理安全教育，並確保辦公環境符合健康與安全標準。
- 人才發展與訓練：提供員工專業訓練、語言課程與進修補助等計畫，並協助主管提升管理與溝通能力。

- 友善職場措施：重視員工工作生活平衡，考量家庭需求、員工權益與職涯發展，提供相關福利政策。

我們相信唯有讓員工在穩定且受尊重的環境中成長，企業才能累積長期動能，強化競爭力。

✓ 善盡社會責任，與社會共同成長

除了提供優質產品與服務外，來思達也關注企業對社會的正向影響力。我們以「回饋、參與、共好」為核心，透過多元方式投入社會議題，包括：

- 促進地方就業與經濟活動：透過全球布局創造就業機會、促進產業供應鏈能力提升。
- 推廣永續消費與負責任採購：在與客戶及合作夥伴的互動中，融入永續理念，鼓勵使用安全、耐用且具環保特性的產品。

我們相信一家企業在成長的同時，也有義務回應社會的期待，使發展成果能惠及更多人。

✓ 永續未來的承諾

面對全球永續趨勢、國際碳政策及消費者對環保產品的期待，來思達將持續強化永續治理架構，積極提升供應鏈韌性，並深化低碳材料與環保設計之應用。我們將秉持長期承諾及務實精神，透過跨部門協作、利害關係人溝通與資料透明化，朝向更具責任感、創新能力與永續競爭力的企業藍圖邁進。來思達深信，企業的成功不僅來自市場的肯定，更來自對社會與環境的正向貢獻。我們將持續以行動落實企業與社會責任，與所有利害關係人攜手創造更穩健且永續的未來。

2. 公司治理

2.1 董事會

董事會為來思達國際企業股份有限公司之最高治理機構，負責確立公司長期發展方向、監督管理階層之營運績效，並就市場趨勢、產業變動與重大風險進行定期檢視。董事會肩負財務監督、風險管理、法規遵循與永續發展治理等多重職責，確保公司營運符合法令要求、維護股東權益，並兼顧對環境、社會與經濟之整體影響。

2.1.1 多元組成

本屆董事會由 8 名董事組成，其中 3 名為獨立董事，占 37.5%，符合主管機關與公司治理常規之要求；另有 3 名女性董事，展現公司對性別多元與包容文化的重視。在組成原則上，公司依據《董事選舉辦法》規範，強調董事會應具備多元背景與專業專長。除性別、年齡、國籍及文化背景之外，成員亦需具備法律、會計、產業經營、財務、行銷或科技等領域之專業知識，以強化董事會在策略規劃、監督管理與永續治理方面的健全性與效能。本屆董事中僅有兩位為二等親關係之代表人，其他董事間並無配偶、二等親內親屬或《證券交易法》第 26-3 條所載情事。

2025 年度，董事會共召開 5 次會議，整體出席率達 92%，顯示董事會積極履行職責並確保公司治理運作之穩定與有效性。董事會透過持續性的監督、報告審議與風險評估，協助公司在快速變動的國際環境中維持競爭力並推動永續發展。為落實資訊透明度與公司治理原則，來思達透過公開資訊觀測站、公司網站及年度報告等多元管道對外揭露重大營運資訊、董事會運作情形及永續相關資料，使利害關係人能即時掌握公司最新動態，強化市場對公司的信任與專業形象。

董事會應具備之能力			
營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力
產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力

職 稱	國籍或註冊地	姓名	性別年齡	選(就)任日 期	任期	初次選任日期	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事		
									職稱	姓名	關係
董事長	中華民國	思享家國際(股)公司	不適用	112.05.31	3 年	101.08.27	無	無	無	無	無
	中華民國	代表人: 謝采琁	女 41-50 歲	112.05.31	3 年	101.06.29	本公司董事長 Lifestyle Universal Pte. Ltd 董事長 瓊德國際(股)公司董事長	本公司董事長 Lifestyle Universal Pte. Ltd 董事長 瓊德國際(股)公司董事長	謝許英文化藝術基金會代表人	謝孟霖	二等親
董事	中華民國	思享家國際(股)公司	不適用	112.05.31	3 年	101.08.27	無	無	無	無	無
	中華民國	代表人: 丁邦成	男 51-60 歲	112.05.31	3 年	107.11.01	本公司財務長暨公司治理主管 永邑國際集團(股)公司獨立董事 鑫囍創業(股)公司獨立董事 傳誠投資顧問(股)公司副總經理 資誠聯合會計師事務所協理	本公司財務長暨公司治理主管 永邑國際集團(股)公司獨立董事 鑫囍創業(股)公司獨立董事 來思達(上海)貿易有限公司 監察人	無	無	無
董事	中華民國	財團法人謝許英文化藝術基金會	不適用	112.05.31	3 年	109.08.18	無	無	無	無	無
	中華民國	代表人: 謝孟霖	男 31-40 歲	112.05.31	3 年	106.11.01	本公司總經理 Lifestyle Enterprise, Inc. (USA)董事 亞首國際有限公司業務總經理 思享家國際(股)公司董事長	本公司總經理 Lifestyle Enterprise, Inc. (USA)董事 亞首國際有限公司業務總經理 思享家國際(股)公司董事長	思享家國際(股)公司代表人	謝采琁	二等親
董事	中華民國	財團法人臺北市蔡瀚儀慈善基金會	不適用	112.05.31	3 年	109.08.18	無	無	無	無	無
	中華民國	代表人: 丁博輝	男 71-80 歲	112.05.31	3 年	107.05.29	台北榮民總醫院醫師 台北馬偕醫院醫師 台北市蔡瀚儀慈善基金會董事長	台北市蔡瀚儀慈善基金會董事長 雲林縣姚丙丁文教基金會董事長	無	無	無

職 稱	國籍或註冊地	姓名	性別年齡	選(就)任日 期	任期	初次選任日期	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事		
									職稱	姓名	關係
董事	中華民國	三洋開發投資有限公司	不適用	112.05.31	3 年	112.05.31	無	無	無	無	無
	中華民國	代表人:黃韻樺	女 41-50 歲	112.05.31	3 年	112.05.31	三洋開發投資有限公司 法人代表人	三洋開發投資有限公司 法人代表人	無	無	無
獨立董事	中華民國	林添裕	男 61-70 歲	112.05.31	3 年	106.05.26	詮億建設(股)公司 董事長兼總經理	詮億建設(股)公司 董事長兼總經理	無	無	無
獨立董事	中華民國	王聖舜	男 51-60 歲	112.05.31	3 年	101.06.29	博聖法律事務所合夥律師 誠泰法律事務所律師	博聖法律事務所合夥律師	無	無	無
獨立董事	中華民國	吳怡慧	女 31-40 歲	112.05.31	3 年	112.05.31	誠謹會計師事務所主持會計師 資誠聯合會計師事務所主查	誠謹會計師事務所主持會計師	無	無	無

姓名	職稱	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	
謝采琁	董事長	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
丁邦成	董事	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓
謝孟霖	董事	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
丁博輝	董事	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓
黃韻樺	董事	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓
林添裕	獨立董事	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
王聖舜	獨立董事	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
吳怡慧	獨立董事	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓

本屆董事具有豐富的國際市場經驗與多年產業實務經驗，能針對家具供應鏈管理、品牌營運策略、跨國銷售模式及全球貿易趨勢提出具洞察力之建議。同時，董事會亦有成員具備深厚的財務與會計背景，可協助公司在資金運用、財務揭露與風險管理上維持穩健；亦有具備法遵與治理專長的董事，能有效監督公司法令遵循與內部控制系統的運作。此外，部分董事具備科技與數位應用方面的專業，有助於公司在智慧家具、數位行銷與營運數據化等領域的布局。

2.1.2 董事會運作情形

董事會是來思達公司治理架構的核心，負責確立企業長期發展方向、監督經營團隊的營運績效，並維護股東及利害關係人之權益。在全球家具市場快速變動、供應鏈風險與永續議題日益受到重視的環境下，來思達持續強化治理制度的完整性，並以透明、誠信與負責任的原則作為公司營運的基礎。為提升治理效能與前瞻性，董事會持續檢視並調整公司內部治理相關規範，包括《公司治理實務守則》、《防範內線交易管理辦法》以及各項內部控制程序，以確保公司治理架構與國內外法規要求、永續策略及企業風險管理方向保持一致。此一持續性改善過程，使公司在面對市場變化、永續發展需求及利害關係人期待時，能以更穩健的治理架構支撐決策。

2025 年度，董事會共召開 5 次會議，各項議案皆在董事充分掌握資訊後進行討論與審慎評估，再依程序依法決議通過。公司亦依相關規範於會前提供完整會議資料並提前通知全體董事，使其得以在充分理解議案背景與影響之下進行決策，以提升治理品質與決策效率。董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	應出席次數 (A)	實際出席率% (B/A)	備註
董事長	謝采琁	5	0	5	100.0	-
董事	丁邦成	5	0	5	100.0	-
董事	謝孟霖	5	0	5	100.0	-
董事	丁博輝	5	0	5	100.0	-
董事	黃韻樺	4	1	5	80.0	-
獨立董事	林添裕	5	0	5	100.0	-
獨立董事	王聖舜	5	0	5	100.0	-
獨立董事	吳怡慧	5	0	5	100.0	-

2.1.3 遴選制度

來思達的董事會遴選制度以公平、透明與多元為核心原則，並依循《董事選舉辦法》及相關法令規範執行。公司在進行董事提名與選任時，著重整體治理效能與組成上的多樣性，期望透過不同背景與專業的融合，強化董事會在策略制定、風險管理與永續治理上的判斷能力。在遴選過程中，公司會綜合評估候選人的個人特質與專業能力，主要考量原則如下：

1. 重視多元組成與基本條件

   公司希望董事會能反映多元觀點，因此在評估候選人時，會將性別、年齡、國籍與文化背景納入整體考量，使董事會能以更全面並兼具跨文化視角的方式參與決策。此外，也會評估候選人的品格操守、聲譽與獨立思考能力，以確保董事能在治理上維持客觀性與公正性。

2. 專業能力與產業經驗

   考量家具產業的國際化與跨國營運特性，公司期望董事成員能具備多元專業背景，包括法律、會計、財務、產業經營、行銷、科技應用等領域。候選人亦需具備營運判斷、風險管理、國際市場觀點與策略規劃能力，並能在董事會中發揮其專長，使整體治理更具深度與前瞻性。

董事選舉制度

董事選舉採累積投票制，股東可依持股比例分配選舉權給一位或多位候選人，使股東能更具彈性地支持其認同的董事人選。獨立董事之選任則依相關法規辦理，以確保其獨立性與專業性，並使其能在職務上充分發揮監督功能。如有董事因故解任，公司將依法規時程辦理補選：

- 當董事總席次不足五人時，應於下次股東會補選；
- 若董事缺額達章程所定席次的三分之一，則須於 60 日內召開股東臨時會補選。針對獨立董事，若因解任使人數低於《證券交易法》及相關規範要求，應於最近一次股東會補選；如全數獨立董事解任，則需於 60 日內召開臨時股東會完成補選。

獨立性與法遵要求

公司亦重視董事會的獨立性，並依據《證券交易法》第 26 條之 3 的規範，確保超過半數之董事間不得具配偶或二等親以內之親屬關係。本公司目前僅有兩位董事為二等親代表人，其他成員皆無不符合法規之情形，董事會整體組成亦符合獨立性規定。

2.1.4 利益迴避

為確保董事會決策之公正與客觀，來思達已於《董事會議事規範》中明確建立利益衝突管理原則。當董事本人或其所代表之法人就董事會議案具有利害關係時，董事須於會中主動說明利害關係之內容及可能影響，以利會議成員充分掌握相關資訊。若該利害關係可能對公司利益造成影響，該董事即應依規定進行利益迴避，不得參與議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。此外，若董事之配偶、二親等以內血親，或與其具有控制或從屬關係之企業涉及相關利害關係，亦視同董事本人，必須依相同程序遵循法令，以確保程序透明與決策公正。董事會對此類議案之表決，亦依《公司法》第 206 條第 4 項及第 180 條第 2 項規定辦理，將具有利害關係之董事排除於表決權行使之外，確保公司利益獲得優先保障。

為提升制度之執行效能，本公司將利益迴避程序納入內控及內部稽核查核項目，定期檢視制度落實情形，並依營運需求與法規更新適時調整相關規範。透過持續性的管理與監督，公司得以維持董事會運作的獨立性與透明度，並強化整體公司治理品質。

2.1.5 績效評估

在全球企業治理環境快速變動、永續議題持續升溫的當下，董事會的運作效能已成為企業維持競爭力的重要基礎。面對外在市場的不確定性、國際法規的日益嚴格、供應鏈風險與永續治理要求的提高，來思達深知董事會在引導企業方向、監督管理階層與確保透明治理上的關鍵角色。有效的董事會運作，不僅影響公司在策略制定、風險控管與資源配置上的決策品質，更是企業能否在長期發展中兼顧經營績效與永續價值的核心驅動力。

基於此認知，本公司建立了一套完整且制度化的董事會績效評估機制，透過定期檢視董事會及功能性委員會的運作情形，了解治理體系在實務運作上的成效與改進空間。評估制度的目的不僅在於遵循法規，更在於促使董事會能以更前瞻、更專業的角度回應外在環境變化，加強治理效能，使董事會真正成為公司長期永續發展最重要的支柱。為提升評估的客觀性與深度，本公司除進行年度內部自評外，2025 年亦委託外部獨立專業評鑑，使評估結果更具公信力且能與國內外治理實務接軌。

A. 年度內部績效評估

公司每年於會計年度結束後，依據《董事績效評估辦法》之程序，針對董事會運作情形進行內部自評。評估面向包含：

評估範圍	評估方式	評估週期	評估時間	評估內容	評估結果
董事會	董事會內部自評	每年一次	2025.01.01-2025.12.31	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	1. 本年度股東會之董事親自出席率為97.5%，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。 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。
董事會	董事會自評	每年一次	2025.01.01-2025.12.31	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	

評估範圍	評估方式	評估週期	評估時間	評估內容	評估結果
				6. 內部控制	
功能性委員會	功能性委員會自評	每年一次	2025.01.01-2025.12.31	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. 功能性委員會成員組成及選任 5. 內部控制	

B. 外部績效評鑑

為提升評估的獨立性與專業性，2025 年起來思達委託外部專業機構執行董事會績效評鑑。外部評估內容涵蓋治理結構健全度、決策流程完善性、資訊透明度、董事會與功能性委員會職能落實程度等項目，並與國內外治理最佳實務進行比較。外部機構亦提供建議與改善方向，作為公司後續調整董事會組成、提升決策品質與規劃董事職能訓練的重要參考。

C. 評鑑結果摘要與改善方向

根據 2025 年度的評估結果，董事會整體出席率達 97.5%，顯示董事積極參與公司治理。評估建議未來可加強以下面向：

- 建立透明且具實質效益的決策溝通模式：針對重大營運決策（如美國新展廳購置及配套現金增資案），經營團隊在正式提案前，會先就成本效益與董事充分溝通，提升董事會決策效率與共識度，並協助董事掌握資金用於償還融資、降低負債比的財務效益。此外，獨立董事與內部稽核互動密切，能即時就稽核報告進行討論與回饋，強化風險與稽核監督成效。
- 積極回應永續與法規趨勢：公司已展現對 ESG 議題的重視，包含因應國際環保法規調整採購策略，並配合主管機關要求修正薪資結構，提升基層員工福利，將永續理念落實於業務與人力資源管理中。董事會由具多元專業背景與豐富經驗之董事及獨立董事組成，涵蓋財務、管理、法律與工程等領域，能提供專業意見並確實履行董事職責。
- 嚴謹的風險控管與顧問諮詢機制：經營團隊與獨立董事、法律及會計顧問保持緊密聯繫。在執行業務或營運方向異動前，均先徵詢律師與會計師意見，確保法遵合規性，並透過穩定的顧問團隊背景（如資深會計師經驗）強化治理基礎。

- 落實董事會成員傳承與任期規範：公司嚴格遵守獨立董事任期不超過三屆（九年）之法規要求，並已提前規劃改選及人才接替機制，確保董事會具備持續進步的動能與獨立監督的客觀性。

- 目前會計師與董事為溝通多以書面或由財務長轉達。建議簽證會計師於每季或年度審計計畫啟動前，主動列席董事會進行口頭報告（含查核重點、關鍵查核事項及法規更新），以強化問責性並避免資訊在會議或流程中被簡化。
- 鑑於採購業務深受全球環保法規影響，建議董事會進修課程納入「全球稅務規劃」、「歐盟永續法規」、「碳排減量規範」及「生物多樣性法規」等實務議題，以協助董事於決策時預判跨國政策對供應鏈之衝擊。

透過年度內部績效評估與本年度首次導入的外部專業評鑑，來思達對董事會運作的強項與需要強化之處都有更全面且具體的掌握。這些評估結果不僅提供董事會自我檢視的基礎，也成為公司未來精進治理制度與優化決策流程的重要參考依據。展望未來，來思達將持續以穩健的治理步調深化董事會職能，並強化與管理階層、功能性委員會及外部利害關係人的溝通連結，使董事會能在多變的全球環境中保持敏捷與前瞻性。隨著國際對資訊透明度、風險管理、永續策略與供應鏈責任的要求逐步提升，公司將依據評估建議逐年調整治理架構，包括完善董事持續進修機制、提升議事流程效率、強化永續議題融入決策及擴大外部治理資源的導入。

此外，公司亦將強化董事會在永續治理中的角色，讓董事會不僅是策略制定與監督的核心，更是推動氣候風險管理、社會責任、道德經營與利害關係人溝通的重要推手。透過制度化的評鑑循環與跨部門治理機制的成熟化，來思達將持續提升治理品質，使董事會在組織中發揮更大的引領作用。來思達深信，良好的公司治理是企業穩健成長與永續發展的根本。未來我們將持續秉持透明與誠信原則，運用評估成果驅動改進，以確保董事會能在公司轉型、供應鏈變化及全球永續趨勢下，持續提供穩定、有力且具前瞻性的治理與決策支持，與所有利害關係人共同打造具韌性且可長期發展的企業。

2.1.6 董事會進修情形

在快速變動的國際環境與永續規範下，董事會成員需具備持續學習與跨領域知識整合的能力，方能有效監督公司營運並引導企業朝正確方向發展。來思達深知董事專業能力與治理品質息息相關，因此積極推動董事持續進修制度，協助董事掌握最新法規要求、產業變動、永續趨勢與風險議題，使其在參與重大決策時能具備充分判斷能力，強化公司治理效能。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(年度合計)
董事長	思享家國際股份有限公司 代表人：謝采琁	2025/07/22	證券暨期貨發展基金會	公司治理主管如何協助企業完善內控制度	6
		2025/07/23	證券暨期貨發展基金會	公司治理、公平待客原則與金融消費者保護	
董事	思享家國際股份有限公司 代表人：丁邦成	2025/06/24	台灣金融研訓院	公司治理論壇	12
		2025/07/03	證券暨期貨發展基金會	股東會、經營權與股權策略	
		2025/08/05	證券暨期貨發展基金會	員工與董事薪酬議題探討	
		2025/08/12	華南永昌綜合證券(股)公司	證券法規研習	
董事	財團法人謝許英文化藝術基金會 代表人：謝孟霖	2025/09/18	證券暨期貨發展基金會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	6
		2025/09/18	證券暨期貨發展基金會	實踐企業永續經營:性平三法之法律責任案例解析	
董事	財團法人臺北市蔡瀚儀慈善基金會 代表人：丁博輝	2025/08/28	證券暨期貨發展基金會	數位金融大革命:穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	6
		2025/12/03	證券暨期貨發展基金會	AI 發展與資安風險	
董事	三洋開發投資有限公司 代表人：黃韻樺	2025/09/10	證券暨期貨發展基金會	企業財務報表舞弊案例探討	6
		2025/12/02	證券暨期貨發展基金會	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹	
獨立董事	林添裕	2025/09/09	證券暨期貨發展基金會	ESG 評鑑指標與實務因應策略	6
			證券暨期貨發展基金會	背信與特殊背信罪之解析與案例分享	
獨立董事	王聖舜	2025/03/11	台灣金融研訓院	友善公平對待高齡客戶及高齡保戶權益相關法規介紹	12
		2025/05/23	台灣專案管理協會	洗錢防制及打擊資恐	
		2025/11/21	保險事業發展中心	公司治理專題講座-再生能源的發展現況與挑戰	
		2025/12/05	保險事業發展中心	公司治理專題講座-永續風險管理與治理	

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(年度合計)
獨立董事	吳怡慧	2025/07/04	會計師公會全聯會專教會	從司法實務看洗錢防制法	12
		2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	
		2025/07/31	會計師公會全聯會專教會	會計師事務所傳承策略	

2025 年度，來思達董事會全體成員均依主管機關相關規範完成進修要求，並符合董事持續進修時數之規定。透過參與治理、財務、風險管理、永續發展與產業趨勢等多元課程，董事得以持續強化專業能力，深入掌握國內外法規更新、產業環境變化及 ESG 新興議題，進而提升在策略監督與重大決策上的敏銳度與判斷品質。本公司亦持續強化董事進修制度，鼓勵董事參加外部研討會、論壇與專業訓練，並適時提供產業與國際趨勢簡報，使董事會得以保持前瞻視野，面對市場與永續議題時更具應對能力。未來，來思達將持續深化董事專業職能發展，提升治理韌性，強化決策品質，以回應利害關係人對公司永續經營與負責任治理之期待。

2.2 功能性委員會

在來思達的治理架構中，功能性委員會是支持董事會的重要延伸，也是協助董事會提升決策品質與監督效能的核心力量。公司在組織規模與獨立董事人數的基礎上設置審計委員會與薪酬委員會，使專業議題能交由具備相應背景的委員深入討論，以確保各項治理議題能被審慎評估、有效監督並回應市場與利害關係人的期待。功能性委員會對董事會負責，所提出之審議意見或建議均經董事會決議後執行；惟審計委員會依《證券交易法》第 14 條之 4 得行使監察人職權者不在此限。為確保其運作具備明確規範與制度基礎，各委員會皆依規定訂有組織規程，內容涵蓋委員會的組成、人數、任期、職責範圍、議事規則，以及公司在委員會行使職權時應提供的行政支援與必要資源等。透過這些制度性設計，委員會得以在行使監督與審議任務時保持獨立、專業與高效率。在實際運作中，功能性委員會將專業且複雜的議題進行前置審查，使董事會在面對重大財務、風險管理、薪酬政策或治理議案時，能以更充分的資訊、更清晰的脈絡與更具深度的分析進行決策。透過功能性委員會的協助，董事會得以專注於整體策略與治理方向，使來思達在穩健經營與永續發展的道路上保持更強的治理韌性與前瞻視野。

2.2.1 審計委員會

在來思達的公司治理架構中，審計委員會扮演確保財務透明度與強化內控品質的重要角色。隨著全球市場環境日趨複雜，財務資訊的正確性、內控制度的健全性以及風險識別能力都與企業永續經營息息相關。本委員會由全體獨立董事組成，成員皆具備獨立性與專業判斷能力，並由其中一位具會計或財務專業背景者擔任召集人。委員會透過定期會議與持續性的溝通機制，審視公司財務報導的適切性、簽證會計師之獨立性與績效、內部控制制度的運作情況，以及公司遵循法規與內部規範的狀況。同時，委員會亦負責關注公司面臨的重大或潛在營運風險，並適時向董事會提出改善建議，以確保公司在成長與轉型過程中，能維持高標準的財務誠信與治理透明度。審計委員會不僅是財務審查機構，更是公司在面對外在挑戰時的第一道治理防線。透過專業審議與跨部門協作，委員會協助董事會掌握關鍵資訊、提升風險管理能力，並以獨立、客觀的方式確保公司持續朝向穩健與永續的發展軌道前進。

來思達審計委員會成員組成

職稱	身份別	姓名
召集人	獨立董事	林添裕
委員	獨立董事	王聖舜
委員	獨立董事	吳怡慧

2025 年度，來思達審計委員會共召開 5 次會議，針對公司營運與財務相關之重大議題進行審議與監督。委員會主要審查事項涵蓋年度及季度財務報表之編製與揭

露品質、內部控制制度執行成效與改善追蹤、簽證會計師之查核結果與溝通報告、合規作業與風險管理進展，以及其他涉及營運穩定性與財務透明度的重要議題。各項議案均經委員充分討論後作成決議，並由委員以其專業背景提出具體建議，以協助公司提升財務資訊品質、強化風險控管及優化內控流程。透過制度化的審議機制與持續性的監督，審計委員會有效發揮獨立監督功能，使董事會能在完整資訊基礎上進行決策，並確保公司治理運作符合法令規範、營運透明與永續發展要求。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率（%）
召集人	林添裕	5	0	100.0
委員	王聖舜	5	0	100.0
委員	吳怡慧	5	0	100.0

審計委員會年度工作重點

審計委員會日期	期別	證券交易法第 14 條之 5 相關議案內容	審計委員會決議結果	公司對審計委員會意見之處理
2025.03.13	第 2 屆第 7 次	逾期應收帳款審查。	同意照案通過	提送董事會決議
		2024 年度財務報告及營業報告書。		
		2024 年度盈虧撥補。		
		簽發 2024 年內控聲明書。		
		修改公司章程。		
		更換簽證會計師及簽證會計師獨立性定期評估。		
		簽證會計師報酬。		
2025.05.07	第 2 屆第 8 次	修訂背書保證作業程序。		
		辦理私募普通股。		
2025.05.13	第 2 屆第 9 次	逾期應收帳款審查。		
		本公司 100%持有之美國子公司 Lifestyle Enterprise, Inc. 取		

審計委員會日期	期別	證券交易法第 14 條之 5 相關議案內容	審計委員會決議結果	公司對審計委員會意見之處理
		得美國不動產。		
		為公司 100%持有之美國子公司 Lifestyle Enterprise, Inc. 融資保證。		
2025.08.11	第 2 屆第 10 次	逾期應收帳款審查。		
2025.11.11	第 2 屆第 11 次	擬辦理 2025 年現金增資。		
		2026 年度稽核計畫。		
		修訂內控辦法。		
		逾期應收帳款審查。		

2.2.2 薪酬委員會

薪酬委員會負責建立公平、合理且具競爭力的薪酬制度，是公司人力資本管理與永續治理的重要一環。面對市場環境變動與人才結構調整，薪酬委員會致力於確保董事、高階管理階層之薪酬政策能兼具激勵效果與風險控管，並與公司策略方向及長期永續目標保持一致，使薪資制度能有效支持企業穩健成長。薪酬委員會依據《薪酬委員會職權辦法》運作，由全體獨立董事組成，成員至少三人，並由其中一名獨立董事擔任召集人兼主席，負責會議主持及對外代表等職務。委員會成員均具備專業背景與相關產業或治理經驗，能從市場標準、企業績效、風險管理及永續治理等面向提供專業判斷。委員會成員的任期與董事會同步，若成員因故異動，董事會將於最近一次會議補選，以維持其運作之完整性與專業性。

薪酬委員會的監督範圍涵蓋本公司高階經營團隊，包括總經理、副總經理、協理、財務主管、會計主管及其他具管理責任或簽核權限之經理人。委員會負責審議並建議各階層薪酬政策、報酬結構、績效評估方式及年度調整機制，確保薪酬安排能反映職務權責、個人績效、公司整體營運成果與未來發展需求。

來思達薪酬委員會成員

職稱	身份別	姓名
召集人	獨立董事	林添裕
委員	獨立董事	王聖舜
委員	獨立董事	吳怡慧

2025 年度，來思達薪酬委員會由獨立董事擔任召集人，負責統籌委員會議題之審議與溝通。委員會依公司治理實務及《薪酬委員會職權辦法》規定，原則上每年至少召開兩次會議，必要時亦可視業務需求追加臨時會議。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率（%）
召集人	林添裕	2	0	100.0
委員	王聖舜	2	0	100.0
委員	吳怡慧	2	0	100.0

薪酬委員會年度工作重點

日期	議案重點	決議結果
2025.03.13	2024 年度員工酬勞及董事酬勞	同意照案通過
2025.11.11	2025 年度經理人年終獎金發放範圍	同意照案通過

董事及高階主管薪酬政策

來思達的薪酬制度以「公平、透明、與公司長期發展目標一致」為核心原則，並由薪酬委員會依據市場標準、公司營運成果與職務權責等因素進行整體規劃。公司在薪酬政策的制定過程中十分重視外部競爭力與內部公平性，確保薪酬安排能吸引並留任優秀治理人才與高階經營團隊，同時激勵其在公司永續發展上發揮影響力。

- **董事與獨立董事之薪酬**

  董事（含獨立董事）之薪酬係依公司整體治理需求、職責負擔、專業貢獻與市場水準等因素辦理，並由薪酬委員會審議後報請董事會核定。董事薪酬項目包含固定報酬、出席費與功能性委員會相關酬金等。公司年度若有盈餘，則依章程規定提撥一定比例作為董事及獨立董事之酬勞，並由董事會依個別職務、參與程度及對公司治理所作之貢獻進行分配，確保酬金給付兼具合理性與績效連結。

- **高階主管之薪酬政策**

  高階主管（含總經理、副總經理及具管理職責之主管）之薪酬由固定薪資、年度獎金與員工酬勞等項目組成。薪酬委員會會依據主管之職務內容、績效表現、領導責任、專業能力、組織目標達成度以及公司整體營運成果，提出薪酬調整與獎酬建議，並提報董事會審議通過後實施。年度獎金之發放則會綜合考量公司年度營收、獲利、經營績效及各主管之個別績效評核結果，以確保獎酬制度能兼具激勵效果與風險控管，並與公司長期策略目標保持一致。公司亦定期參考同業市場薪酬水準進行檢視，以確保薪酬制度具備外部競爭力、內部公平性與永續激勵功能，使公司能持續吸引並留任具備國際觀與管理能力的優秀人才，支撐企業長期的穩健成長。

2.3 誠信經營與法規遵循

2.3.1 誠信經營

來思達將誠信經營視為企業治理的核心基礎，也是維持利害關係人信任與公司長期競爭力的重要承諾。本公司依循主管機關規範訂定《誠信經營守則》，要求全體董事、管理階層與員工在執行業務時，以誠實、透明與自律為原則，並將公平交易與避免不當利益視為日常營運的基本準則。於員工層級，公司亦建置完善的利益衝突通報與管理流程。員工若在執行職務時發現自身或家屬可能涉及利益衝突，須立即向主管或專責單位通報，以便進行判斷與處置，避免影響公司利益或造成不當得利。員工不得利用公司資源從事外部商業活動，也不得讓私人利益影響其專業表現。

來思達在政治活動方面一貫保持中立立場，不捐助政治獻金，亦不鼓勵在工作場合進行政治相關活動或宣傳，以維護專業、穩健且與公司營運無關的政治中立形象。為確保誠信經營政策的落實，公司透過內部規章、網站、年報、教育訓練與供應商溝通等多元管道，向員工、客戶與合作夥伴清楚傳達誠信標準與行為準則。對於具有較高風險的經營活動，公司建置嚴謹的會計制度與內部控制機制，明確禁止設立外帳或秘密帳戶，亦不與具不誠信紀錄之供應商或交易對象合作。內部稽核單位定期檢視各項制度的執行情形，並對重要流程進行查核，以確保誠信政策落實於日常運作中。稽核結果將彙整成報告呈交董事會，作為持續改善內部控制與提升經營透明度的重要依據。透過完整的制度、監督與持續精進機制，來思達致力於打造誠信、透明且永續的企業文化。

誠信經營政策

- ✓ 公平交易與市場競爭原則

  來思達承諾遵循國內外公平交易法規，並以透明、公開及對等的方式進行商業活動。公司嚴禁任何形式的壟斷協議、價格操控、限制競爭或排他性合作行為，並要求所有業務往來皆遵循誠信實用原則。與客戶、供應商的互動皆以資訊對稱與公平條件為基礎，避免因不當市場操作影響產業秩序與利害關係人權益。
- ✓ 反貪腐與利益衝突防範

  公司明確禁止接受或提供任何形式的賄賂、回扣、非法佣金或不當利益，並對可能影響商業判斷之利益衝突採取零容忍態度。員工與管理階層若遇到與自身或親屬相關之利益衝突情形，須依程序即時申報，由主管及專責單位進行判斷與處置，確保所有商業決策皆以公司利益為優先考量。
- ✓ 產品資訊透明與誠實揭露

  作為全球傢俱品牌供應商，來思達重視產品資訊的完整性與準確性。公司承諾清楚揭露產品材質、來源、功能、維護方式及保固內容，避免誤導性宣傳或隱匿資訊。若產品於市場上發生品質異常或可能影響消費者權益的問題，公司將主動說明並迅速啟動後續處理流程，包括退換貨、改善或召回等措施，展現對品質與消費者安全的重視。

✓ 供應鏈誠信與責任管理

來思達要求合作廠商遵循誠信經營標準，並將勞動條件、人權保障、環境法規遵循與商業倫理列為供應鏈管理的核心審查項目。公司定期進行供應商評估及風險檢視，必要時要求提出改善計畫；若合作夥伴涉及重大違規或無法符合要求，公司將終止合作，以維護供應鏈的透明度、責任性與整體品質。

✓ 內部稽核與檢舉保護機制

公司設置獨立的內部稽核單位，負責定期查核各項業務流程是否遵循誠信經營政策、內部控制制度及相關法規，並將查核結果提報董事會。為強化內外部監督，公司亦設立匿名檢舉管道，接受員工、客戶或外部利害關係人提出違法、不當或不道德行為之通報。公司承諾保護檢舉人身份，並嚴禁任何形式的報復行為，以確保檢舉制度的安全性與有效性。

反競爭行為

來思達始終以公平交易與誠信經營作為商業活動的核心原則，並全面遵循《公平交易法》及相關國內外競爭法規，避免任何可能妨礙市場效率或影響產業秩序之行為。公司要求所有業務活動，包括定價流程、合作模式、通路安排及市場溝通，皆應以公開透明、尊重競爭機制及不排除競爭者為基本前提進行。公司於 2025 年度期間，未涉及任何反競爭行為、反托拉斯、壟斷或價格操縱等相關之法律訴訟或調查案件，亦未接獲主管機關針對公平交易議題的查核或行政處分，顯示公司在市場營運中遵循法令且維持良好紀錄。

2.3.2 法規遵循

來思達重視法規遵循在公司治理中的關鍵角色，並將合法合規視為維持市場信任與企業永續經營的重要基礎。為避免內部人員因未充分理解法令規範而誤觸法規，並降低內線交易等不當行為可能對公司聲譽與投資人權益造成之風險，本公司依主管機關規範訂定《防範內線交易管理作業程序》，作為內線資訊管理與交易控管之核心制度。公司嚴格遵守《證券交易法》第 157 條之 1，明定所有內部人於知悉未公開之重大資訊期間，不得以本人或他人名義買賣公司股票或其他具股權性質之有價證券，並禁止於資訊公開後 18 小時內進行相關交易，以確保交易行為的公平性與市場秩序的健全。

為強化內部控管，本公司針對董事、經理人與相關職務人員設置交易封閉期間，於年度財務報告公告前 30 日及季度財務報告公告前 15 日禁止內部人進行公司股票交易，降低因掌握資訊時間差而產生的法規風險。所有內部人亦需遵循誠信原則與善良管理人注意義務，簽署保密協定，並不得洩漏未公開之重大資訊。在資訊安全管理方面，公司要求內部重大資訊於傳遞時必須受到妥善保護，紙本文件需依權限管理保存；電子資料傳輸則必須採用加密、授權或電子簽章等技術，以降低資訊外洩風險。公司亦定期測試防火牆與資安控管機制，確保資訊系統之安全性與穩定性，使重大資訊能在安全的環境下進行管理與使用。透過制度化的管理、持續性的監控與法規遵循要求，來思達得以維持高度透明且符合法令規範的治理環境。

2025 年度，公司並無因違反相關法令而遭主管機關裁罰或發生重大訴訟之情形，顯示整體合規制度運作良好。

註：本報告所稱「重大違規」，係指經主管機關認定之重大違法案件（如重大裁罰、勒令停工 / 停業、撤銷或廢止許可、重大缺失限期改善等），或對公司營運、財務（例如單一案件可能導致重大金額損失 / 負債）、聲譽造成顯著影響之訴訟與爭議案件；亦包括涉及反托拉斯、反競爭、舞弊、重大環境污染或重大職災等，足以影響公司永續經營或利害關係人權益之情事。

2.3.3 誠信經營教育訓練

目前公司尚無針對誠信經營、反貪腐或商業道德之獨立教育訓練課程。然而，來思達深知誠信文化的建立需要制度、流程與員工行為一致性的共同支持，因此已逐步展開相關政策架構與溝通措施，並將誠信經營視為公司治理中長期推動的重要項目。現階段，公司主要以制度規範與內控流程作為誠信與反貪腐管理的基礎，包括《誠信經營守則》、《行為準則》、利益衝突申報機制、《防範內線交易管理作業程序》及資訊安全管理規範等，提供員工明確的行為指引。主管與具關鍵職責之同仁亦會透過會議、業務審核及日常管理，向員工重申誠信要求、反貪腐規範與應遵循的內部流程，確保員工能在日常工作中落實正確的行為準則。公司亦已展開反貪腐政策的溝通措施，包括：

- 於公司內部網站、內部規章及人事文件中公開誠信經營政策、利益衝突申報流程及反貪腐行為禁止事項。
- 供應商與合作夥伴在簽訂合約時，需確認遵循公司誠信與反貪腐規範，並禁止任何形式的賄賂、回扣或不正當利益。
- 於管理階層與關鍵職務會議中，定期溝通內控要求及反貪腐風險提醒，使高風險單位能依其業務特性提高警覺。

為提升誠信文化之成熟度，來思達已規劃逐步導入正式教育訓練制度，包括：

- 將誠信經營與反貪腐內容納入新進人員訓練，確保員工從到職開始即可理解公司要求與行為準則。
- 針對採購、財務、會計、業務等高風險職務導入進階訓練，使其了解賄賂、回扣、利益衝突及不當招待等風險案例與應對方式。
- 逐年建立並揭露受訓人數、時數與受訓比例，使誠信經營資訊更透明。
- 規劃年度政策宣導（包含內部公告、主管提醒、電子簡報等），讓反貪腐規範成為日常作業的一部份。

透過制度化的政策溝通、風險提醒以及未來教育訓練的逐步導入，來思達將持續提升反貪腐管理的成熟度，使誠信經營成為公司文化的一部分，並符合國際永續與治理的揭露要求。

2.3.4 溝通管道

在來思達，我們把溝通視為連結彼此的重要橋樑。公司建立了多種溝通方式，讓員工、客戶、合作夥伴與投資人都能在需要時找到合適的窗口，清楚表達意見與期待。透過定期會議、供應商聯繫管道、股東互動，我們希望打造一個開放、透明、願意傾聽的環境，使每一位利害關係人都能參與公司成長並成為共同前進的力量。

對象	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

2.3.5 負面事件補救機制

來思達重視利害關係人的權益，並將「誠信、透明、可追溯」視為處理負面衝擊事件的核心原則。為確保營運過程中可能產生的違法、違規、不道德或侵害權益之情事能獲得妥善處理，公司建立「通報—受理—調查—補救—追蹤—改善」之制度化流程，使所有利害關係人可透過正式管道反映問題並獲得適切回應。

通報與受理

公司設置獨立且可匿名使用的檢舉管道，公開於官方網站與內部網頁，供員工、供應商與外部利害關係人提出通報：

- 檢舉信箱：lifestyle@lifestyle-tw.com
- 檢舉電話：(02)8792-5189 楊先生

通報內容須包含可供查證之資訊，如事件敘述、涉及人員、相關證據等，以利後續調查程序。

調查程序與補救措施

相關通報由專責單位啟動調查，必要時可邀集跨部門主管或外部法律顧問參與。若調查結果屬實，公司將依事件性質採取適當處置，包括：

- 立即阻止違法或不當行為
- 對行為人進行懲處或管理改善
- 進行損害賠償或權益補償
- 修訂相關制度或強化內控
- 安排相關教育訓練或輔導措施

若案件涉及法律責任，公司將依法通報司法或主管機關，確保問題獲得妥善處理。案件結案後，專責單位須編製「改善與追蹤報告」，內容包括調查結果、改善計畫、責任歸屬與後續追蹤情況，並定期向管理階層或董事會報告。公司透過內部稽核、管理會議等方式檢視補救措施的執行成效，確認流程是否落實、風險是否消除並持續監控再發可能性。

來思達每年度檢視檢舉與補救流程的運作成效，包含案件處理時程、改善完成率、資訊透明度與系統使用情況，並據此調整內部作業規範，以強化預防與應變能力。在本報告期間，公司未發生重大違法、舞弊、貪腐或勞資爭議事件。然而，公司仍持續優化制度細節，確保負面衝擊處理流程能保持獨立性、可信度與高效性，使誠信經營文化深植於組織運作之中。

吹哨者保護

為維護檢舉管道的可信度，公司嚴格要求調查人員保密，不得揭露檢舉人身分。公司承諾禁止任何形式的報復，包括降調、解僱、薪資減損或其他不利處置，並視需要提供額外保護與協助，使通報人能安心反映問題。

2.4 資訊安全

隨著數位化程度提升，資訊安全已成為企業營運穩定性與信任度的重要關鍵。來思達將資料安全、系統可用性與防護能力視為營運管理的一部分，並致力於透過制度、技術與外部專業資源，建置一套完整且具有韌性的資通安全管理架構，確保公司與利害關係人資訊不受威脅。本公司之資通安全風險管理由管理部統籌，並委託專業資訊服務公司協助維護電腦設備、資安防護與系統管理。公司定期盤點資訊資產、更新資料清冊，並針對關鍵檔案進行備份、離線保存及授權管理，以確保資料完整性與可追溯性。此外，公司定期測試防火牆與資安控管機制，確保各項防護措施可有效阻擋未授權連線與外部攻擊。

為提升資訊安全意識，公司與外部專業廠商合作，不定期進行社交工程演練（如模擬釣魚信件）、弱點掃描與資安測試，協助員工辨識潛在威脅，強化人為防禦層級。在技術面，公司於網路邊界部署多層防火牆，並採用網路區隔管理策略，將不同系統與部門進行分層控管，以降低單一風險對整體營運造成擴散影響。相關設備與安全系統亦會定期更新、修補弱點並進行效能測試，以因應不斷演變的資安威脅。

2025 年度，公司無發生重大資安事故、惡意攻擊造成的營運中斷，亦無客戶資料外洩之情事。未來，若遭遇資安事件，公司將依事件嚴重程度啟動通報與應變機制，迅速進行隔離處置、調查原因、通知受影響對象並採取補救措施，以降低衝擊並保障利害關係人權益。來思達將持續以技術防護與員工意識提升雙軌並行的方式強化資通安全防護能力，透過外部專業合作、制度性管理及定期檢視，確保公司資訊環境具備足夠的韌性與安全性，支撐企業長期穩健與永續的發展。

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

資訊安全管理政策

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 財務資訊

穩健的財務表現是企業維持競爭力與推動永續轉型的重要基礎。來思達在面對國際景氣變動、供應鏈布局調整及消費市場波動的挑戰下，仍持續強化財務體質、提升營運效率，並以透明的資訊揭露回應利害關係人對企業財務穩健性的期待。本章節呈現本公司於年度內的財務成果、資源配置與長期策略方向，展現公司在成長與永續平衡間的持續投入。

2.5.1 經營績效

單位：新台幣仟元

2025 年公司財務表現	
資產總額	609,802
債務比例	28%
權益比例	72%
直接經濟價值	
營業收入	211,838
分配的經濟價值	
營業成本	311,746
員工薪資福利	22,417
支付出資人款項	1,948
社會投資	-
支付政府的款項	6,033
留存的經濟價值	
(130,306)	

2.5.2 稅務政策

來思達將稅務遵循視為企業治理與永續經營的重要基礎，秉持誠信透明的原則，致力於建立健全的稅務管理架構，以確保公司在全球營運中均能依法申報、如期繳納並妥適規劃稅務事項。本公司已訂定相關稅務治理政策與移轉訂價制度，並透過標準化的內部流程，以降低稅務風險、提升管理效率，強化企業在稅務治理上的責任。公司採取審慎且合規的態度處理所有稅務事項，包含監控跨國交易的稅負風險、定期檢視移轉訂價資料、維持清楚的文件保存制度，並依據法規變動調整稅務策略。此外，公司亦重視與主管機關的溝通與合作，確保資訊透明並及時回應外部查核需求，以降低稅務爭議的可能性。

透過完善的治理制度與風險管理機制，來思達不僅強化其內部控制與財務透明度，也實踐良好企業公民的角色，善盡應有的稅負義務，支持公共建設與社會發展。未來，公司將持續掌握國際稅務趨勢，提升稅務遵循能力，並在穩健經營的前提下，兼顧利害關係人期待與企業永續價值。

單位：新台幣仟元

財務資訊	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	289,417	224,654	196,308	211,838
稅前淨利（淨損）	52,764	27,782	(8,883)	(135,518)
所得稅費用（利益）	12,909	5,731	(1,726)	(32,114)
有效稅率	24%	21%	19%	24%
當期支付所得稅	1,277	613	2,962	6,033
當期支付所得稅有效稅率	2%	2%	(33%)	(4%)

2.5.3 風險管理

在全球市場與供應鏈環境快速變動的情況下，健全的風險管理系統是企業維持營運穩定與永續發展的關鍵。來思達由財務與投資部統籌風險管理作業，導入制度化、前瞻性的風險辨識流程，協助公司提早掌握可能衝擊營運的內外部因素，並建立有效的控管與應變機制，以提升組織韌性。公司採取「辨識—評估—因應—監控」的循環式管理架構，透過跨部門合作與例行檢視，持續強化風險控管能力。

1. 辨識風險來源

   來思達定期檢視可能影響營運的風險因素，並依據產業特性納入內部營運、供應鏈、法規、市場與外部環境等多面向評估。這些風險包括市場需求變化、匯率與價格波動、資訊系統異常、法規更新、供應鏈環境要求以及突發災害等。

2. 分類並界定風險

   依其性質與影響面向，公司將風險區分為財務風險、信用風險、營運風險、法規風險、資訊安全風險及市場風險等，作為後續評估與管理的基礎，並協助建立適當的報告與監控流程。

3. 風險影響程度分析

   每項風險均會評估其對營運、財務、人員安全或企業聲譽的潛在衝擊程度，並依其重大性排序，確保高風險議題可優先被監督與處理。

4. 發生可能性評估

   公司透過歷史資料、產業趨勢及專業判斷，分析風險事件發生頻率，作為制定管控策略的重要依據。

5. 制定因應策略與控管措施

   依據風險屬性，公司採取不同策略，例如：

   - 降低風險：加強作業標準、提升資訊安全防護。
   - 風險轉移：投保產品責任險、火險、貨物運輸險等。
   - 風險接受：影響有限且可控者納入例行監控。
   - 緊急應變：制定災害、資安、供應鏈中斷等應變計畫

主要風險類型之敘述與因應作法

風險類型	風險敘述	因應作法
匯率風險	來思達為跨國營運模式，主要以美元為交易貨幣，因此受匯率波動影響。外幣換算差異亦可能影響海外子公司之財務表現。	本公司 2025 年利息費用佔本期營收 0.45%，對獲利影響不大。而由於本集團主要從事外銷，因此較易受到匯率波動而影響獲利增減，故本集團對於匯率有嚴密控管流程以監督外匯變動情形並適時調整對策。
信用風險	客戶未能依約付款或交易對象信用惡化，可能導致公司無法收回應收款項。	本公司長期向美聯信（CIT）集團申請應收帳款承購（售）業務，對大多數客戶之訂單皆有保險理賠保障；董事會依法令規定進行應收帳款逾期審查。
法規風險	家具產業主要生產地（如中國、東南亞）對環保法規日益嚴格，可能影響供應鏈穩定性。	本公司及子公司隨時注意國內外重要政策及法律修訂之情形，並評估其對公司之影響，最近年度國內外重要政策及法律變動對本公司及子公司財務業務並無重大影響。
營運風險	電子商務蓬勃，傳統通路模式逐漸受到影響，市場銷售方式快速變化。	本公司主要客戶為家具批發商，而非終端零售消費者。前者採購屬性仍較傾向於展場實體選購，而非線上購買。
市場風險	家具產品同質性高且客製化需求提升，市場競爭激烈。	本公司產品主以大量採購以進行成本控管、提升毛利為主，並讓客戶亦更好取得物美價廉之商品，故與客製化市場方向不同。

2.6 夥伴關係

2.6.1 供應商管理

來思達深知供應鏈是公司營運最關鍵的基礎之一，特別是在家具產業中，原物料來源、製程品質、供應穩定度與永續承諾皆直接影響產品價值與客戶信任。因此，公司推動供應商管理政策，以「品質穩定、誠信合作、環境友善、風險可控」為核心原則，確保供應鏈具備透明度、韌性及長期發展能力。本公司之主要供應鏈位於東南亞、中國大陸，涵蓋木材、金屬五金、布料、機能配件及成品代工等不同類別。供應商需通過來思達既定的選商與評估制度，內容包含品質管理能力、交期履約率、環安衛規範遵循、社會責任承諾、成本結構健全性與長期合作意願等指標。透過這套制度，公司得以確保供應商均具備合法資質並符合國內外法規要求。

來思達於前述主要家具出口國皆設有子公司負責供應商管理，包括工廠實地訪查（視地區情形）、文件審查、績效審核與改善追蹤。若供應商出現重大違規、品質問題或不符合公司誠信與永續要求，將視情節要求改善或終止合作，以維持供應鏈之穩定與負責任性。在永續發展方面，公司持續與供應商進行溝通，鼓勵採用較低環境衝擊的材料（如 FSC 認證木材、低甲醛板材、可回收包材等），並依產品特性逐步推動替代材質。公司亦重視供應鏈的勞工權益與職安衛議題，要求合作夥伴遵循基本人權原則，不得使用童工、強迫勞動或違反工時規範。

供應商評核五大標準

評核面向	說明
品質管理	供應商需具備穩定的品質控管能力，提供符合規格之產品；公司定期稽核其品質紀錄、測試資料及相關認證。
交期履約能力	評估供應商生產能力、物流安排與交期穩定度，避免延遲影響客戶交付與市場供貨。
價格合理性與成本結構	供應商需具備透明、具競爭力且可長期合作的成本結構，公司也會參考市場價格與原物料波動。
合規與誠信經營	必須遵守相關法規、職安衛要求、不得涉及貪腐、舞弊，並需簽署本公司《誠信與道德規範》。
環境與永續發展能力	評估供應商是否採用低環境衝擊材料、執行節能減廢措施、符合國際或當地環境法規。

2.6.2 綠色供應商

在全球家具市場逐漸轉向永續材料與負責任採購的趨勢下，來思達持續推動供應鏈轉型，以「環境友善、節能高效、循環材質」為核心，推動綠色供應商管理政策，期望與供應鏈夥伴共同打造具韌性的永續生產體系。來思達鼓勵供應商採用更低碳、更安全且更具環境保護效益的原料，例如低甲醛板材、FSC 或其他合法來源木材、可回收或減量包材、低揮發性有機物（VOC）塗料等。公司亦會於供應商選商程序中納入環保相關指標，優先與具備環保認證、循環材料應用能力或積極投入綠色生產之廠商合作，藉此降低產品生命週期對環境造成的衝擊。

此外，供應商需配合當地與國際環保法規，如空污排放、水污染、廢棄物管理等標準，並接受來思達定期審查，包括：環境管理文件、合規證明、工廠現場（視地區）稽核及績效追蹤。若供應商於環保項目中表現未達要求，公司將要求其提出改善計畫，必要時啟動降階合作或退場程序，以確保整體供應鏈的永續性。

為協助供應鏈升級，來思達也積極分享產業趨勢、永續標準與材料替代方向，透過日常溝通及產品開發合作，引導供應商逐步導入節能製程與廢棄物減量措施，提升資源使用效率。未來，透過與供應商共同推動環境責任，來思達期望打造完整、低衝擊且具備前瞻性的綠色供應鏈，從源頭降低碳排放與環境負荷，並為客戶提供更安全、永續且具競爭力的家具產品。

2.6.3 客戶關係管理

來思達深耕國際家具市場多年，主要以 B2B 模式協助全球採購商、零售商與製造夥伴建立高效率的供應鏈連結。公司定位為「需求與供應之間的整合平台」，透過掌握產品設計、價格評估、市場時程與供應鏈管理，協助客戶快速導入具競爭力的商品，並降低其採購成本與營運不確定性。作為家具供應鏈的關鍵橋樑，來思達聚焦於三項核心資訊透明化：產品價格、預估銷售量、上市時程。藉由清晰掌握市場需求並整合供應端資源，公司能有效提升交易效率、縮短商品導入時間並協助客戶提高市場反應速度。此營運模式使雙方皆能受惠於規模經濟，並在瞬息萬變的市場中保持競爭力。

來思達高度重視客戶合作過程中的品質管理與服務體驗，並將「反饋導向」列為持續改善的重要基礎。公司已建立標準化客訴管理機制，由全球不同地區的子公司負責接收客訴並統一彙整至總部。透過即時接收反饋、跨部門調查與原因分析，公司能在第一時間提出對應解決方案，並確保改善措施落實於生產端與物流端。此外，公司定期分析客訴類型與趨勢，將結果提交至管理階層做為品質控管與供應鏈調整的依據。在生產端，公司會依客訴內容調整品質檢驗作業、優化生產流程或修訂包裝規格，確保產品符合客戶所在市場的標準與需求。在服務端，公司透過內部教育訓練強化業務與客服人員的應對能力，提高訊息溝通的清楚度與反應速度，降低因誤解或流程落差造成的客戶不滿。

為提供更全面的服務，公司亦持續優化售後支援系統，包括更完整的問題回報表單、跨國協作的客服流程以及定期性的客戶滿意度交流，作為改善產品設計、供應鏈效率與合作策略的重要依據。透過精準溝通與持續改善，來思達希望與全球客戶建立長期、穩健且具策略性的合作關係。

客訴關係管理

順序編號	流程階段	說明
1	接收客訴	透過電話、Email、官網表單、社群平台或子公司回報即時接收反饋。客服人員記錄產品資訊、問題內容與客戶聯絡方式。
2	問題分類	依據問題類型（品質、包裝、運輸、交期、售後服務等）分類並分派至相關部門處理。
3	原因調查	審查生產流程、物流記錄或供應商作業，分析問題根源，並於合理時程內完成調查。
4	提出解決方案	依調查結果提供退換貨、補償、產品調整或改善措施等，以符合法規與公司政策。
5	追蹤與回饋	客服確認客戶滿意度並紀錄結果；定期分析重複性問題並提交給管理階層與品質部門進行流程或產品優化。

2.7 協會與公協會參與

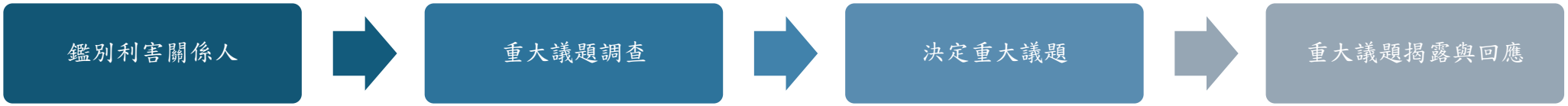
截至本報告年度，來思達尚未加入國內或國際性之產業公協會、專業倡議平台或永續聯盟。公司目前仍以強化內部治理體系與永續管理基礎為優先工作，包括溫室氣體盤查制度完善、供應鏈永續管理、資訊透明度提升以及員工照護等核心面向。透過建立穩健的內部運作機制，公司得以確保永續策略具有一致性與執行力。

雖尚未正式參與外部組織，來思達仍密切關注全球家具產業動態及永續發展趨勢，並透過產業報告、專業顧問諮詢、業界研討會與政策觀測機制，掌握 ESG 議題的最新發展，包括國際碳規範、供應鏈責任、綠色材料使用與勞動權益等議題，作為內部決策與流程優化的參考。

展望未來，來思達將依據營運需求、永續策略方向與議題相關性，審慎評估是否參與適當的公協會或產業平台，例如家具產業公會、永續供應鏈聯盟或負責任採購等倡議組織。公司期望透過跨界合作與知識交流，促進永續議題的共同推動，並與產業夥伴攜手提升家具產業的整體永續競爭力。

3. 利害關係人

3.1 利害關係人鑑別



來思達依循《AA1000 利害關係人參與標準（AA1000 SES, 2015）》作為利害關係人管理流程的重要依據，並以依賴程度（Dependency）、責任（Responsibility）、關注議題急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspective）等五大面向進行系統性的辨識與分析。透過此架構，公司得以全面性掌握在營運、供應鏈與外部環境中，對公司具有重大影響或受公司影響之利害關係人群體。

基於鑑別結果，來思達建立了對應之溝通與管理機制，蒐集並回應利害關係人在經濟、社會與環境議題上的期待與需求。公司於官網設置「利害關係人專區」，提供專屬聯繫管道，使利害關係人可就永續報告內容、議題關切、建議或申訴提出意見。透過透明的回應流程，公司確保意見能被妥善接收與處理，並成為持續改善的重要依據，強化雙向溝通的信任基礎。來思達的主要利害關係人類型如下：

- ✓ 員工：員工是企業最核心的資產。來思達重視人員照護與職涯發展，透過透明的溝通、完善福利制度與具體的回饋機制，確保員工能在安全、友善的環境中成長，並提升整體組織韌性。
- ✓ 客戶：客戶的需求是產品設計與服務優化的主要推力。公司透過市場回饋機制、客訴分析與定期交流掌握變動趨勢，確保提供符合市場需求的高品質產品，並維持長期合作關係。
- ✓ 股東 / 投資人：股東與投資人是企業永續經營的重要支持者。來思達維持財務透明與穩健經營原則，透過公開資訊觀測站、股東會及年度永續報告書提供完整資訊，以提升投資信心並創造長期價值。
- ✓ 供應商：供應商是公司供應鏈品質與永續性的關鍵環節。公司強化供應商審核、品質管理與永續要求，並透過定期溝通與績效考核建立長期穩定的合作關係。
- ✓ 政府機構：政策與法規直接影響企業營運環境。來思達持續遵循法規要求，並配合法規申報、產業管理與政策變動進行調整，以確保營運合法性與持續性。

透過系統性的利害關係人鑑別與溝通機制，來思達能持續掌握外部期待與產業趨勢，並將其納入永續策略與經營決策中，確保企業在快速變動的市場中仍能維持穩健、負責任且具長期競爭力的發展方向。

3.2 利害關係人溝通與回應

2025 年度的各利害關係人溝通情形及公司回應已於 2025 年 8 月 11 日報告於董事會。

利害關係人	溝通議題	溝通方式或管道	回應方式	2025 年溝通情況
員工	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 • 聯絡人窗口：林先生 (02)8792-5189 • 內部網站： lifestyleglobal@lifestyle-tw.com	• 員工三節禮金及生日禮金 • 每年舉辦員工聚餐 • 每年定期發行永續報告書	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	產品品質 產品價格 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 • 聯絡窗口：王先生 (02)8792-5189	• 每年定期發行永續報告書	自 2025 年起每年發行前一年度永續報告書。
股東 投資人	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 • 聯絡窗口：楊先生 (02)8792-5189	• 每年召開股東大會 • 每年發佈年報與財報資訊 • 發佈重大訊息 • 每年定期發行永續報告書	• 2025 年 3 月上傳 2024 年度財報於公開資訊觀測站 • 共發佈 14 則重大消息 • 2025 年 8 月發行 2024 年度永續報告書
供應商	供應鏈管理 環境供應商管理	• 供應商會議 • 供應商稽核 • 聯絡窗口：王先生 (02)8792-5189	• 供應商簽署永續發展相關承諾書	供應商永續相關議題稽核問卷，供應商稽核結果均為合格。
政府機構	環境安全與勞動法規	• 公文往來	• 第三驗證單位定期查證	• 配合主管機關進行政令宣導如下：

利害關係人	溝通議題	溝通方式或管道	回應方式	2025 年溝通情況
	能源管理政策 相關許可申請申報	• 主管機關說明會 • 法規公告 • 聯絡窗口：楊先生 (02)8792-5189	• 配合主管機關各項政令宣導 • 每年定期發行永續報告書	依規按時發佈公司相關資訊，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回報。

3.3 重大性議題

在永續發展已成為全球企業共同語言的當下，如何掌握真正影響企業本質運作與利害關係人權益的議題，已成為來思達制定永續策略的重要基礎。本公司依循 GRI Standards（2021 版）基於「衝擊為本」的重大性原則，並輔以國際框架與產業趨勢（如 SDGs、TCFD、SASB 家具產業指標等），建立一套具一致性與透明度的重大性分析程序，以確保議題選定能真實反映公司營運特性與外部期待。

本年度，公司透過跨部門會議及專業顧問協助，從營運流程、供應鏈環節、內外部環境風險與國際永續趨勢進行全盤檢視，初步盤點出涵蓋經濟、環境與社會三大面向的永續議題清單。為確保選定議題具有代表性，公司進一步蒐集主要利害關係人之意見，包括員工、客戶、供應商、股東與投資人及政府機關等，並透過「利害關係人關注度問卷」與「衝擊度問卷」 評估其對各項議題的期望。

2025 年度共回收有效問卷 64 份，並依據回饋結果將各項議題依「關注程度」與「企業衝擊程度」進行量化分析。後續，來思達邀集管理階層與跨部門主管，對各議題的潛在風險、影響範圍、可控程度與利害關係人關切進行再度審視，確保議題範圍與內容能完整反映公司營運情境。完成矩陣分析後，即形成本年度重大性議題清單，做為永續報告書資訊揭露重點與後續 ESG 行動策略的主要依據。重大議題將納入既有管理方案與年度永續目標，並持續透過利害關係人溝通及風險管理程序進行檢討與滾動式調整。來思達相信，唯有精準理解組織可能造成或承受的影響，並以此為基礎建立透明、可回應的永續治理架構，方能在企業成長與環境社會責任之間取得平衡，攜手利害關係人共同推動永續價值的提升。

3.3.1 重大性議題回顧

為確保永續管理方向與外部環境及利害關係人期待保持一致，來思達每年定期檢視重大性議題的適切性，並重新回顧各議題在當年度的實際衝擊、管理績效與改善成效。透過年度回顧，我們得以確認哪些議題仍需持續關注、哪些需要調整管理策略，並即時反映產業環境、客戶需求與法規趨勢的變化。此過程不僅強化永續治理的前瞻性，也確保公司所揭露的資訊與行動能持續貼合企業實務與市場脈動，為後續永續策略制定提供重要基礎。

面向	2024 年重大性議題	代表性績效指標	2025 年追蹤
治理	公司治理與風險管理	董事會召開次數/出席率、內部稽核改善率	✓ 董事會召開次數：5 ✓ 董事成員平均出席率：97.5% ✓ 內部稽核改善率：100%
治理	營運與財務狀況	營收成長率、毛利率	✓ 營收成長率：7.9%

面向	2024 年重大性議題	代表性績效指標	2025 年追蹤
			✓ 毛利率：17%
治理	誠信經營與法規遵循	通報案件處理率、違規案件數量	✓ 通報案件處理率：不適用 ✓ 違規案件數量：0
治理	資訊安全與客戶隱私	資安事件數量、員工資安訓練完成率	✓ 資安事件數量：0 ✓ 員工資安訓練完成率：不適用
治理	公司服務品質	客訴處理率、滿意度調查分數	✓ 客訴處理率：不適用 ✓ 滿意度調查分數：不適用
社會	人才吸引與留任	員工離職率	✓ 員工離職率：12%
社會	員工權益與多元平等	女性主管比例、平均薪酬差異	✓ 女性主管比例：12.5% ✓ 男女平均薪酬差異：243,035 元
社會	員工培訓與訓練	平均訓練時數、人均訓練費用	✓ 平均訓練時數：5.625 時 ✓ 人均訓練費用：4,744 元
社會	職業健康與安全	工安事故數量、損失工時率	✓ 工安事故數量：0 ✓ 損失工時：0

綜合本年度的回顧結果，來思達確認既有重大議題仍與公司營運特性及利害關係人期待高度相關，同時部分議題在外部環境與市場變化的影響下，其重要性已有所提升。透過回顧過程，我們不僅檢視了管理成效，也找出仍需加強的面向，作為下一年度精進策略與資源投入的依據。重大性議題的回顧讓公司能從實際執行經驗中重新校準方向，確保治理重點、行動項目與永續策略能持續貼合當代挑戰。未來，來思達將延續此年度性檢視機制，使重大議題管理保持動態調整與持續改善，支持企業在永續道路上更穩健前進。

3.3.2 重大性議題鑑別

對來思達而言，永續並非單一專案或外加責任，而是深度融入企業治理與日常決策的核心思維。為確保永續策略與公司營運脈絡緊密連結，我們每年定期執行重大性議題鑑別與更新，作為規劃永續方向與管理重點的重要依據。在 2025 年度，來思達延續 GRI 2021 準則架構，透過更系統性的流程檢視利害關係人對各項議題的關注程度，並評估每項議題可能帶來的正向機會與負向衝擊。分析過程結合跨部門討論、管理階層判斷以及外部顧問建議，使議題鑑別結果更貼近公司實際營運情形與外部環境變化。

最終彙整的重大議題為公司後續永續管理的核心基礎，作為行動方案、資源投入與 KPI 設定的明確方向。來思達亦透過定期追蹤、內部績效檢視以及外部標竿比較，確保持續優化各項管理措施。透過制度化的重大性分析流程，我們得以更精準地掌握利害關係人的期待，並在快速變動的市場環境中提升企業韌性，持續推動永續價值的深化與落實。

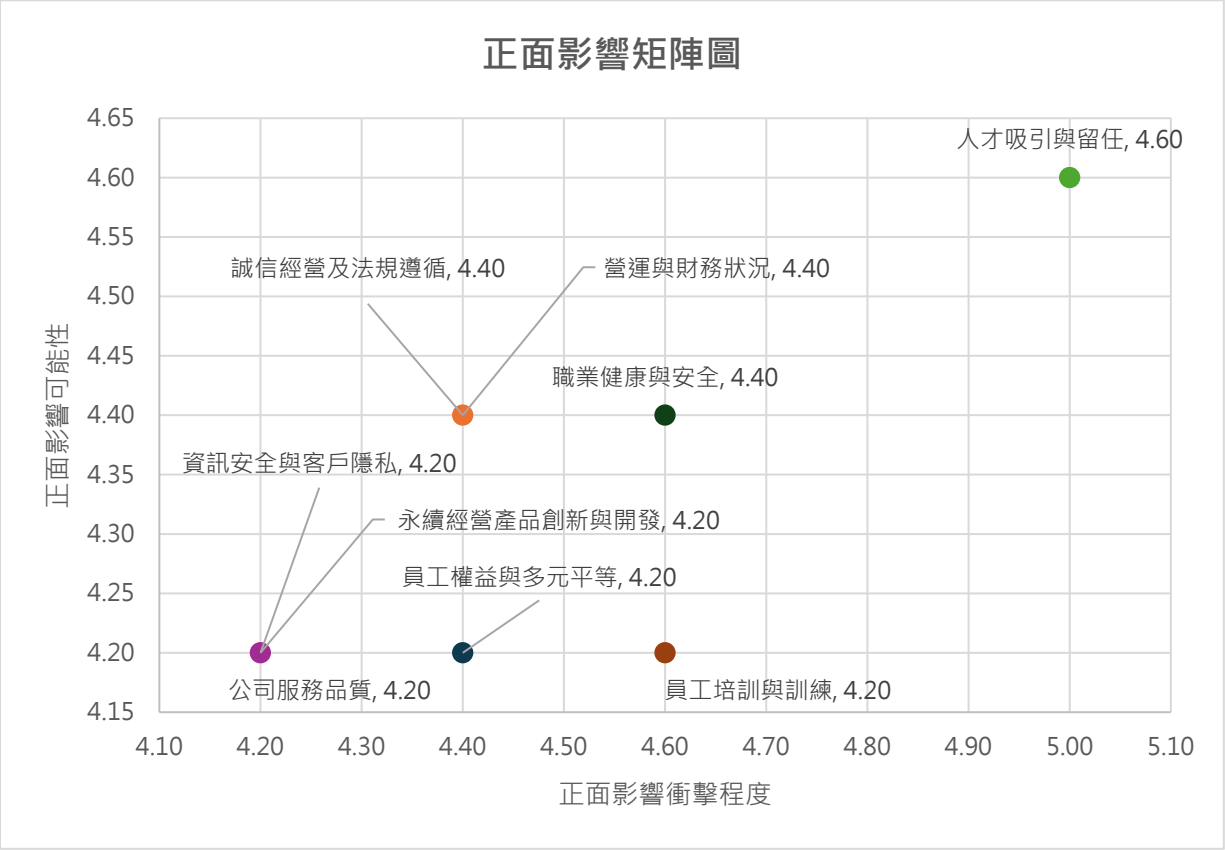
重大性議題	平均分數	Z 值
公司治理與風險管理	3.63	-0.48
營運與財務狀況	4.20	1.35
誠信經營與法規遵循	4.19	1.30
供應鏈管理	3.66	-0.38
資訊安全與客戶隱私	4.16	1.20
公司服務品質	4.19	1.30
永續經營創新與開發	3.78	0.02
氣候變遷因素	3.41	-1.17
能源與溫室氣體管理	3.33	-1.41

重大性議題	平均分數	Z 值
水資源管理	3.41	-1.17
廢棄物管理	3.41	-1.17
空污管理	3.44	-1.07
人才吸引與留任	3.88	0.31
員工權益與多元平等	3.80	0.07
員工培訓與訓練	3.92	0.46
職業健康與安全	4.14	1.15
社會投資與參與	3.67	-0.33

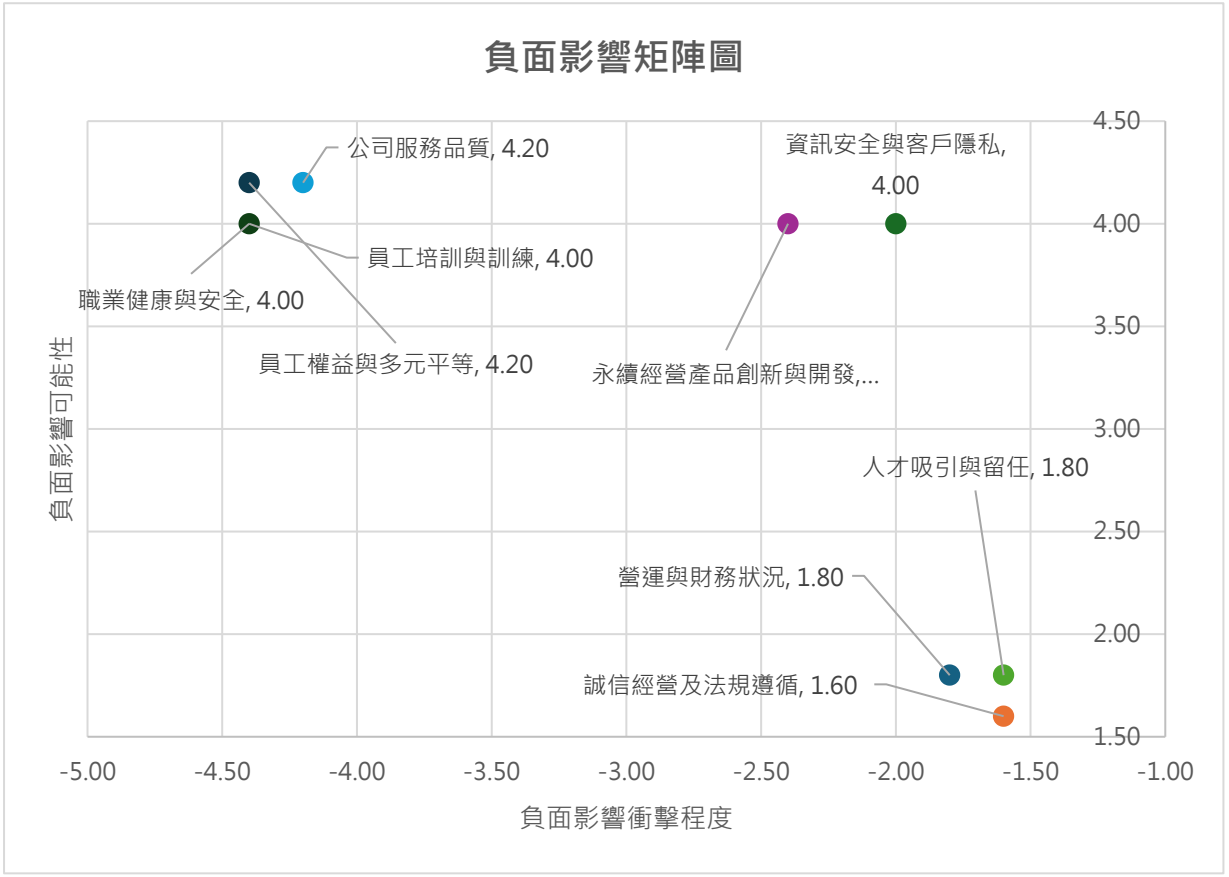
透過系統性辨識重大議題，不僅能提升本公司回應社會期待與利害關係人關注的能力，也有助於將資源與管理重點聚焦於最具影響力的方向，穩健推動永續發展。本公司彙整利害關係人問卷回覆結果，將各項永續議題量化並進行統計分析，進一步以 Z 值檢視各議題相對於整體平均之差異；當 Z 值為正數，表示該議題得分高於平均水準，爰列為重大主題。最終，本公司依據 Z 值結果選出 9 項重大永續議題，分別為：**營運與財務狀況**、**誠信經營及法規遵循**、**資訊安全與客戶隱私**、**公司服務品質**、**永續經營創新與開發**、**人才吸引與留任**、**員工權益與多元平等**、**員工培訓與訓練**、**職業健康與安全**。

3.3.3 重大性議題揭露與回應

對來思達而言，永續並非獨立於營運之外的附加責任，而是融入企業核心的日常思考與決策方式。我們相信，唯有在實務推動中持續調整、反思並累積學習，才能形成真正可落地、可長期實踐的永續作法。因此，本公司每年執行重大性議題分析，作為永續策略規劃與資源配置的重要起點。2024 年，來思達首次導入 GRI 2021 準則，重新檢視利害關係人對各項永續議題之關注程度，同時評估各議題對公司營運可能造成之正負面影響與衝擊程度，並以分析結果聚焦關鍵議題，作為永續目標設定與行動方案規劃之核心依據。於行動推進上，本公司結合內部績效指標、外部永續評比機制與同業標竿學習，定期檢視執行成效並持續優化策略，除關注量化成果外，更重視各項作為是否能實質回應利害關係人的期待，並為公司創造更具韌性的長期價值。來思達將永續視為一段與利害關係人共同前進的旅程，持續透過透明溝通主動揭露策略進展與改善方向。



本公司針對所辨識之 9 項重大性議題進一步進行影響評估，並以內部高階主管為受訪者之衝擊度問卷結果為基礎，編製正面影響評估矩陣，以評估公司內部對重大性議題之發生可能性及其正面影響衝擊程度之判斷。考量本次回覆分布較集中，矩陣圖之呈現範圍調整為 X 軸（正面影響之衝擊度）4.10 至 5.10 分、Y 軸（正面影響之可能性）4.15 至 4.65 分。依矩陣圖結果顯示，內部主管普遍認為「公司服務品質」、「資訊安全與客戶隱私」、「永續經營產品創新與開發」等所帶來正面影響之可能性與衝擊程度相對較低；相對地，「人才吸引與留任」、「職業健康與安全」等則被評估為具較高正面影響可能性與衝擊程度之議題，顯示其對公司核心營運與價值創造的重要性。



依據衝擊度問卷之負面影響評估結果，本公司彙整並繪製負面影響評估矩陣圖，以呈現各重大性議題在「發生可能性」與「衝擊程度」上的相對位置。矩陣分析顯示，內部主管普遍認為「誠信經營與法規遵循」、「營運與財務狀況」及「人才吸引與留任」相較其他重大性議題，對企業可能造成之負面影響發生可能性與衝擊程度較低；反之，高階主管一致認為「公司服務品質」、「職業健康與安全」、「員工權益與多元平等」及「員工培訓與訓練」若發生相關風險事件，對企業造成負面影響之可能性與衝擊程度相對較高，為需優先管理與持續強化之重點議題。

面向	重大性議題	說明	價值鏈			對應章節
			上游	來思達	下游	
治理	營運與財務狀況	正面：財務穩健可支撐研發投入與營運韌性，提升利害關係人信心。 負面：營收波動或資金壓力恐影響投資與交付能力，增加營運風險。		V		2.5 財務資訊
治理	誠信經營及法規遵循	正面：健全法遵與廉潔文化可降低違規風險，維護商譽與合作關係。 負面：違規或舞弊事件可能引發罰鍰、訴訟與信任崩落，造成重大損失。		V		2.3 誠信經營與法規遵循
治理	資訊安全與客戶隱私	正面：資安治理到位可提升客戶信任，強化關鍵任務場域的合作黏著度。 負面：資安事件或個資外洩可能導致營運中斷、賠償責任與聲譽受損。		V	V	2.4 資訊安全
治理	公司服務品質	正面：服務品質提升可降低客訴與退貨，強化品牌口碑與續約 / 回購。 負面：交期失準或售後不佳易造成客戶流失，並放大負評與商譽風險。		V	V	2.3 誠信經營與法規遵循
治理	永續經營產品創新與開發	正面：創新與永續導向產品可提高差異化與附加價值，擴大市場機會。 負面：研發延誤或產品不符需求會造成成本增加與市場時機錯失。	V	V		4.2 綠色產品
社會	人才吸引與留任	正面：穩定的人才結構可提升研發與交付效率，強化組織競爭力。 負面：缺工或高流動率可能導致專案延遲、知識流失與成本上升。		V		5.4 薪酬與福利制度
社會	員工權益與多元平等	正面：公平友善職場可提升向心力與生產力，降低勞資風險。 負面：歧視或不當待遇事件可能引發申訴與負面輿論，影響招募與品牌。	V	V	V	5.2 多元人才
社會	員工培訓與訓練	正面：系統化培訓可提升專業能力與工作品質，降低作業錯誤。 負面：訓練不足易造成品質不穩、工安風險與客戶服務落差。		V	V	5.3 人才培訓
社會	職業健康與安全	正面：完善職安衛管理可降低事故與停工風險，維持穩定營運。 負面：職災事件可能造成人員傷害、法律責任與營運中斷，並損及聲譽。	V	V	V	5.5 職場安全

重大性議題績效指標

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	營運與財務狀況	成本與獲利結構檢討	營收成長率、毛利率	定期向管理階層報告重大財務風險與改善措施
治理	誠信經營及法規遵循	內外部稽核機制	違規（或裁罰）案件數	追蹤改善進度並定期彙報管理階層
治理	資訊安全與客戶隱私	資安教育訓練與委外稽核	資安事件數量	定期檢視風險與改善計畫
治理	公司服務品質	顧客回饋與客訴管理流程	客訴處理率	追蹤改善方案與再發率
治理	永續經營產品創新與開發	研發投入與產品路線圖管理	新品營收占比	年度回顧產品策略與市場回饋
社會	人才吸引與留任	績效考核與薪酬福利檢討	員工離職率	定期追蹤招募與留任成效並提出改善措施
社會	員工權益與多元平等	平等就業與反歧視政策	平均薪酬差異（性別薪酬比）	定期宣導與教育訓練
社會	員工培訓與訓練	職能地圖與教育訓練規劃	平均訓練時數	彙整訓練成果並滾動修正年度課程規劃
社會	職業健康與安全	教育訓練與緊急應變演練	工安事故件數	年度職安稽核與定期巡檢，追蹤改善進度

4. 企業及環境永續

4.1 企業永續政策

面對全球永續治理趨勢加速升溫與價值鏈責任日益提升，來思達深刻意識到永續不僅是企業的外部要求，更是內部治理韌性與市場競爭力的關鍵來源。為回應利害關係人的期待並強化營運永續性，公司將 ESG 原則融入治理結構與日常營運，透過制度化政策、跨部門協作與董事會監督機制，建立一套具前瞻性且可持續改善的永續管理架構。以下為來思達的永續政策：

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。 ✓ 強化風險管理，將永續考量融入企業決策與日常營運。

4.1.1 永續政策現況

來思達的永續治理核心由董事會負責最終監督，透過年度會議、專案簡報及不定期管理報告，掌握公司在環境、社會與治理面向的整體表現。董事會負責審議永續發展政策、監督重大衝擊管理、核定重要永續目標，並確保永續議題納入營運決策之中，作為公司治理的重要一環。在執行層級方面，來思達由管理階層擔任永續衝擊管理之負責人，包含跨部門整合、政策落實與年度行動追蹤，並由永續推動小組執行各項 ESG 計畫。永續推動小組負責永續資料蒐集、重大議題分析、利害關係人溝通與年度績效追蹤，每年向董事會報告執行情況，確保永續策略與營運方向一致。

目前公司永續管理以「環境永續、社會共榮、治理透明」三大主軸為基礎。環境面向著重於減碳、資源使用效率與供應鏈環境責任；社會面向聚焦於員工照護、多元包容與職安衛；治理面向則以誠信經營、資訊透明與風險管理為核心。這些政策構成來思達永續體系的運作基礎，亦作為各項永續計畫推動的指引方向。

4.1.2 永續執行目標與展望

為深化永續政策的落實，來思達每年將重大議題結果與內外部趨勢納入永續目標擬訂，透過跨部門協作推動具體行動，包括產品環境影響降低、供應鏈永續審查、人員安全與福祉提升、資訊透明度強化等面向，並定期檢視管理成效。

- ✓ 環境方面，公司持續推動回收材質應用、減少廢棄物及提升能源使用效率，並探索減碳策略，包括可再生能源使用、物流效率提升與供應鏈環保要求。未來將評估導入更科學化的碳管理工具，如 SBTi 減碳目標設定，以實際行動回應全球氣候變遷挑戰。
- ✓ 社會面向，公司將延續多元包容與員工照護政策，持續提升職安衛管理與職能培訓，並加強職場溝通機制打造更具支持性的工作環境。同時，公司將擴大與社會公益、社區活動的合作，推動更具連結性的社會貢獻。
- ✓ 治理面向，公司將持續提升資訊透明度，加強董事會在永續領域的參與，並優化跨部門永續管理流程，提升整體永續治理成熟度。此外，公司將深化供應鏈永續稽核，確保合作夥伴符合公司之環保與社會責任標準。

展望未來，來思達將以更前瞻的視角調整永續策略，建立可量化績效目標，並透過持續溝通、創新與制度化管理，與利害關係人攜手推動永續價值，強化企業韌性與長期競爭力。

4.2 綠色產品

在全球家具市場快速轉型、消費者對環境友善產品需求日益提升的趨勢下，來思達深知產品本身即是企業永續影響的核心來源。產品的材質選擇、製造方式、耐用度與使用周期，都與環境衝擊密切相關。因此，來思達將「綠色產品」視為推動永續策略的重要支柱之一，並以減少產品生命週期衝擊、提升資源效率與導入低環境負擔材料為目標，持續優化產品設計與研發方向。公司致力於導入更環保的材料選項、提升產品耐用性、減少包材浪費，並與供應鏈合作推動低碳及可回收材質的應用。透過綠色設計理念與創新研發，來思達期望為全球客戶提供更安全、耐用且符合環境期待的家具產品，同時降低生產過程對環境的影響，實踐企業在產品端的永續責任。

4.2.1 產品管理與風險

來思達深知產品安全與品質是家具產業最關鍵的競爭基礎，也是消費者信任企業的重要來源。因此，公司建立一套涵蓋材料端、製程端、包裝端與產品生命週期風險的產品管理架構，作為確保產品安全、降低環境負荷與維持市場競爭力的重要基礎。

化學物質與產品安全管理

針對家具常用之黏著劑、塗料、防腐處理劑等化學品，來思達依循國際相關法規進行合規評估，並要求供應商提供安全評估及相關聲明為進料依據。公司以產品全生命週期的概念管理品質，從設計、原物料選擇、生產製程、物流運輸到售後支援皆設立品質標準。供應商需提供品質證書、檢測報告與合規證明，確保材料安全無虞；在物流端，優化包裝防護與運輸流程，降低損壞率並維持產品完整性。

包裝與運輸風險

為降低運輸與包材使用造成的環境影響，公司推動模組化包裝、標準化尺寸、採用可回收或 FSC 認證紙材，並逐步減少使用難以分解的一次性材料。未來將導入包裝碳排與回收率的內部監測機制，以量化環境衝擊。

顧客安全與市場風險

來思達維持完善的售後服務系統，提供保固、維修與退換貨服務，並透過顧客回饋機制蒐集使用者意見，特別針對與產品安全、材料氣味、結構穩定性相關的問題進行分析並持續改善。

4.2.2 綠色產品介紹

隨著全球家具市場逐漸朝向低碳、環保與循環經濟發展，來思達將「綠色產品」視為企業永續策略中最具實質影響力的核心行動之一。綠色產品不僅反映公司對環境責任的承諾，更是提升市場競爭力與品牌價值的關鍵。本公司以材料減碳、產品安全、循環利用與包裝優化為主要推動方向，持續與供應鏈合作開發更環保、更具功能性且具市場接受度的永續家具產品。

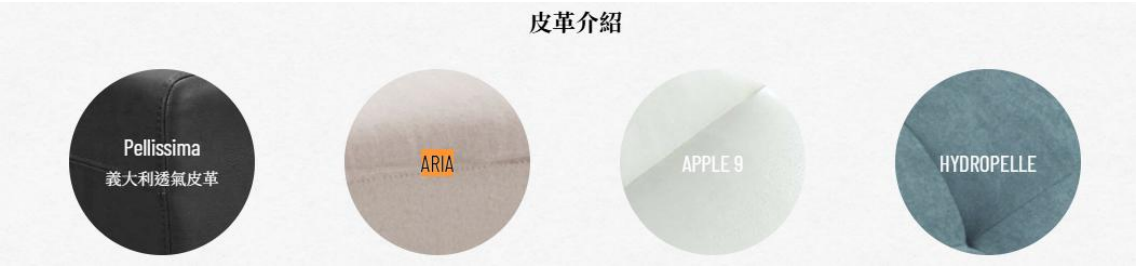
永續材料研發與應用

來思達積極投入替代性材料與低環境衝擊材質的開發與測試，逐步降低對傳統高污染、高碳排材料的依賴。主要永續材料方向包括：

1. 偏低環境負擔的合成皮革材料，包括：

- Pellissima PU 環保皮革：具良好耐磨性及柔軟度，碳排明顯低於真皮；已導入多款熱銷沙發及座椅產品。
- 高透氣合成纖維皮革：強調舒適度、透氣性與穩定性，適用於長時間使用的傢俱，如休閒椅與功能型沙發。

這些材料不僅符合耐用與安全標準，也大幅降低皮革供應鏈對環境（如鞣製污染、水足跡）造成的影響。



循環與低碳設計理念

來思達參考「綠色設計六原則」概念，未來將依產品特性逐步落實，包含：

- Reduce 減量：降低使用非必要材料、縮短製程浪費。
- Reuse 再利用：提升產品中可拆解與可替換零件的比例。

- Recycle 回收：強化可回收材質使用比例，如塑膠、金屬、紙材等。
- Renew 使用再生材料：逐步導入 FSC 木材、回收纖維布料等。
- Responsible 合規與安全：避免使用高污染或危害性材料。
- Reform 創新改良：持續開發更具環保效益的新型材質。

透過將永續設計理念融入產品生命週期，可有效降低原材料使用、提升資源效率並減少後端廢棄物產生。

綠色產品的環境效益與市場價值

永續材料與設計的導入不僅改善環境衝擊，也帶來實質的市場與產品效益，包括：

- 碳排放降低：替代材料碳足跡較真皮下降 60-90%，有效減少整體產品的碳排放。
- 耐用度提升：環保皮革與合成纖維在抗污、耐磨上通常表現優於真皮，延長產品使用週期。
- 符合市場趨勢：歐美市場對 PFAS、VOC、SVHC 等管制愈加嚴格，綠色產品更容易通過法規要求。

這讓綠色產品在國際買家與大型零售商中具有越來越高的採用意願，成為市場成長的重要推力。

綠色供應鏈合作與品質控管

綠色產品的推動需要供應鏈參與，來思達因此建立降低環境衝擊的合作模式：

- 導入 FSC 或合法來源木材，避免使用環境風險較高之木種。
- 要求供應商提供環境合規證明（如 RoHS、REACH SVHC、低甲醛證書）。
- 推動供應商提升表面處理、化學品使用與廢水管理的環保能力。

透過共同研發與透明化環保資訊，來思達得以維持產品品質並同時提升環境表現。

4.3 氣候變遷管理

近年極端氣候事件頻率與強度不斷升高，氣候變遷已成為直接影響全球供應鏈與企業營運韌性的關鍵風險。身為國際家具供應鏈的一環，來思達深刻意識到氣候衝擊可能對生產地、供應鏈運物流與市場需求帶來實質影響，因此將氣候風險管理視為永續治理的重要基礎。為回應氣候相關議題，公司由財務與投資部及管理部共同分工，負責永續政策擬定、氣候風險辨識、管理制度建置與相關行動計畫之推動。來思達每年定期執行氣候風險重新盤點，並依循 TCFD 氣候相關財務揭露架構與 IFRS S2 準則，從「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四大構面全面評估氣候變遷對公司營運可能造成的影響，作為制定應對策略的重要依據。

4.3.1 氣候變遷治理

推動氣候韌性與永續發展需要組織自上而下的投入，因此來思達將氣候議題正式納入公司治理架構，由董事會擔任氣候風險管理的最高監督單位。董事會負責審視氣候風險與機會、核定相關策略方向，並確保公司營運方針與全球低碳趨勢及法規要求保持一致。針對氣候變遷可能造成的財務或營運衝擊，董事會會透過定期管理報告掌握最新情勢，並審閱氣候風險評估成果，以強化企業在面對外部變化時的敏捷度與應變力。

在執行面，公司由財務與投資部統籌永續發展事務，負責落實與氣候相關的管理政策與行動計畫，包括溫室氣體盤查、氣候風險辨識、環境法規遵循、減碳策略推動與相關成效追蹤。氣候議題自 2024 年起正式列為董事會年度固定議程之一，由經營團隊定期向董事會報告短期衝擊、中期調整需求與長期轉型方向，使治理層能充分掌握進度，並在必要時要求補強措施或調整永續策略。截至報告年度止，來思達董事會由 8 名董事組成，其中包含 3 名獨立董事，獨立董事占比達 37.5%，展現公司在治理結構上的獨立性與多元性。董事會由董事長統籌領導，負責引導公司長期發展藍圖，並將氣候相關風險與機會納入重大營運決策。透過強化治理層的參與與監督，來思達得以持續提升企業在氣候議題上的洞察、準備與行動能力，穩健邁向低碳永續的營運模式。

層級	主要職責	監督頻率	彙報機制
董事會	負責審議氣候變遷相關政策與策略方向，並監督氣候風險與機會的辨識、管理及資訊揭露。指派管理階層每年提交氣候相關報告，確保氣候議題能納入營運決策流程。	每年一次	管理階層每年向董事會彙報議題執行成效，提出改善建議供董事會決策。
管理階層	負責整合公司氣候相關資訊，執行風險與機會盤點，彙整氣候情境分析結果及各項減碳措施的推動進度，並於年度檢討中提出後續改善與強化建議。	每半年一次	聽取專責單位的執行成果，並向董事會匯報執行成效。
專責執行單位	執行溫室氣體盤查，追蹤各部門的節能減碳計畫成效，定期將結果彙報給管理階層。	每季一次	向管理階層彙報並將結果納入公司永續

層級	主要職責	監督頻率	彙報機制
			績效討論會議。

4.3.1.1 氣候相關風險與機會治理

面對全球氣候治理加速與各國法規日益趨嚴，來思達持續強化對氣候相關風險與機會的辨識與評估，並將其視為提升營運韌性與發展永續競爭力的重要基礎。公司由財務及投資部統籌推動氣候相關管理作業，定期依循 TCFD 架構進行氣候風險與機會盤點，並將分析結果納入營運策略、風險管理流程與中長期規劃，以確保公司能及早應對極端氣候與轉型政策所帶來的衝擊。此外，公司制定《永續發展實務守則》作為推動 ESG 的核心方針，涵蓋公司治理、環境永續、社會公益及資訊揭露等面向，藉由制度化的管理框架支持氣候行動與其他永續議題之落實。透過此架構，來思達得以更全面應對外部環境變化，強化組織在氣候變遷情境下的治理能力與責任實踐。

4.3.2 氣候變遷策略

永續發展是來思達策略布局的核心主軸，而氣候變遷更是公司長期營運中不可忽視的關鍵議題。因此，我們致力於全面辨識氣候相關風險，並同步探索由低碳轉型帶來的潛在機會，使其成為公司業務策略調整與中長期規劃的重要依據。透過將氣候因子納入決策流程，來思達不僅能提前因應氣候衝擊，也能強化企業韌性並掌握永續轉型的競爭優勢。在辨識可能影響公司展望的氣候風險與機會時，本公司參考《IFRS S2 行業基礎施行指引第 3 冊—裝修材料與家具》之揭露主題，並依循其適用性導入情境分析，以提升風險辨識之完整性與前瞻性。

自 2024 年起，來思達每年運用情境分析工具進行氣候風險與機會的系統化評估。在分析過程中，公司透過不同氣候情境的設定，針對可能產生的實體風險、轉型風險與相關機會進行盤點，並評估其對營運成本、收入結構、供應鏈穩定性、營運中斷風險及重大財務事項的潛在影響程度。此分析結果亦作為風險管理、策略調整與未來投資決策的重要依據，協助公司更完善地面對氣候變遷所帶來的挑戰與機會。

氣候變遷風險與機會

以下為本公司氣候變遷風險與機會之鑑別流程，從風險與機會的初步識別、影響程度評估，到情境分析與調適措施擬定，形成一套完整且可持續運作的管理機制，確保來思達能以系統化方式回應氣候挑戰並強化營運韌性。

1. 風險與機會辨識、評估：

   公司透過內部訪談以及 TCFD 揭露架構，分析公司潛在的風險與機會，進一步掌握氣候變遷對公司營運與財務的影響。

2. TCFD 問卷發放與回收：

   公司透過盤點氣候議題對營運所可能造成的影響，進一步分析其發生時點、來源及財務層面的潛在衝擊，並藉由量化問卷調查評估各項氣候風險與機會的重要性，以作為後續風險鑑別與管理決策的依據。

3. 分析氣候相關衝擊：

   依循 TCFD 指引並結合情境分析結果，公司將進行財務影響揭露，明確呈現氣候變遷風險與機會對營運的可能衝擊，以及公司所採取的因應策略與管理方向。

4. 因應調適：

   本公司已完成氣候相關風險與機會的初步識別，後續將依其重要性與影響程度制定相應的管理與因應措施，並透過跨部門協作定期追蹤執行情形。相關進展與管理結果將於後續會議中持續檢視，並提報董事會，以確保高階管理層能清楚掌握氣候風險管理策略及其推動狀況。

隨著全球氣候風險持續升高，來思達在 2025 年持續運用 TCFD 架構強化氣候相關風險與機會的分析，並聚焦其對公司財務與營運績效的潛在影響。透過辨識碳

費與碳稅制度、供應鏈中斷風險、極端天氣造成的物流影響等實體與轉型風險，同時評估再生能源應用、低碳材料導入與綠色產品開發等氣候機會，公司得以建立符合短、中、長期需求的氣候因應策略，在降低財務風險的同時提升整體競爭力。在財務與投資部的協作下，公司於 2025 年重新盤點並彙整 16 項氣候相關風險因子，並透過量化問卷的方式，系統性評估各風險對營運的潛在衝擊程度。評估過程依循時間尺度區分為短期（2025－2027 年）、中期（2028－2032 年）與長期（2033－2050 年），分別檢視不同階段可能面臨的轉型風險與實體風險，確保分析結果與氣候情境趨勢保持一致。

針對已識別的風險，公司同步擬定管理對策，包括供應鏈韌性提升、能源效率改善、材料替代策略與產品端減碳布局等措施，持續強化組織面對氣候衝擊的調適能力。同時，公司積極發掘符合市場趨勢的氣候相關機會，如綠色產品、低碳供應鏈合作與永續材料研發，作為推動永續成長的重要基礎。透過年度性的盤點、量化分析與策略調整，來思達將持續強化氣候韌性，確保企業在永續轉型的路徑上穩健前行。

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 2032 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（2033 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、盤查與揭露義務強化）	財務	因應碳費制度及相關盤查、驗證與揭露要求，短期內營運成本上升。	建立完整碳盤查流程、導入內部能源與排放監測系統、提升法規因應能力。
中期	轉型風險與市場變化 （如低碳產品需求提升、供應鏈減碳要求）	業務與策略	若未及時調整材料策略或產品組合，可能降低市場競爭力與客戶合作意願。	擴大低碳材料使用、導入節能技術、強化供應鏈合作並推動共同減碳。
長期	實體風險 （如極端氣候造成供應鏈中斷、物流延誤）	營運	可能影響跨國運輸、進貨節奏及庫存管理，進而增加營運成本與不確定性。	分散生產與採購據點、建立緩衝庫存、提升物流彈性並導入更具韌性的綠色運輸方案。

氣候相關風險與機會於經營模式及價值鏈相關影響

本公司所辨識之氣候相關風險與機會，均對整體營運及價值鏈不同環節產生程度不一的影響。氣候變遷所帶來的挑戰與新興機會，促使公司必須持續調整營運模式與策略方向，以提升韌性、強化競爭力並確保永續發展能長期落實。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險集中於價值鏈的何處		
			上游	來思達	下游
實體風險	立即性	**氣候模式發生極端變化**：極端降雨、暴風或異常高溫等事件可能造成物流延誤、供應鏈中斷，進而影響原物料進貨節奏與交貨可靠度。	V	V	V
	長期性	**平均氣溫上升**：氣溫逐年升高可能使倉儲、辦公及運輸過程的能源消耗增加，導致冷氣負載提升與能源成本上升。	V		
	長期性	**海平面上升**：沿岸港口、物流倉儲與轉運設施面臨淹水或浸水風險，恐造成貨物延遲、損壞或進出口中斷。	V	V	
轉型風險	政策和法規	**提高溫室氣體排放定價**：隨碳費、碳稅或碳邊境措施逐步導入，原物料、加工程序與跨境運輸的成本將同步上升，壓縮利潤空間。	V	V	
	政策和法規	**強化排放量報導**：法規要求愈趨嚴格，企業需投入更多資源進行溫室氣體盤查、第三方驗證與數據管理，提高管理成本。	V	V	
	政策和法規	**產品要求與監管**：永續標準日益嚴格，傢俱產品可能需符合更高的環保材質比例、低揮發性有機物（VOCs）要求或材料溯源規範。	V	V	V
	政策和法規	**訴訟風險**：若產品品質、材料來源或製造過程違反環保或安全法規，可能導致客訴、召回、訴訟及品牌聲譽受損的風險。	V	V	
	技術	**以低碳產品替代現有產品與服務**：低碳、可回收、永續材料產品市場需求快速增加，若未及時調整產品線，現有產品競爭力可能逐漸下降。	V	V	
	技術	**新技術投資失敗**：若導入的新材料或綠色製程在品質、成本或市場端成效不如預期，可能導致研		V	V

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險集中於價值鏈的何處		
			上游	來思達	下游
		發與設備投入無法回收，產生資本損失與內部資源錯配。			
	技術	**低碳技術轉型成本**：設備汰換、製程優化及原物料替換，將在導入初期帶來較高資本支出與營運成本壓力，需透過中長期效益方能攤提。	V	V	
	市場	**客戶行為變化問題**：客戶若逐步轉向選購具環保標示、低碳或具認證之產品，傳統產品線如未及時調整，可能面臨訂單減少或價格競爭力下降。		V	V
	市場	**市場訊息不確定性**：各國永續政策與市場標準持續更新，易造成企業在中長期產品定位、投資方向與庫存規劃上承受較高不確定性風險。		V	
	市場	**原物料上漲**：氣候變遷造成林木、紡織纖維等天然原料供應不穩，可能引發價格波動與缺料風險，進而推升產品成本。	V	V	V
	市場	**消費者偏好變化**：終端消費者對環保設計、減塑包裝與可回收材質的期待提高，若產品設計更新不及，恐削弱品牌形象與市場吸引力。			V
	名譽	**產業污名化**：家具產業若被外界視為高耗材、高碳排行業，可能在永續評比、採購標準或品牌合作中遭到排除，影響商機與聲譽。	V	V	V
	名譽	**利害關係人關注與負面回饋增加**：投資人、大型通路及品牌客戶對減碳與永續績效的要求逐年升高，如揭露與作為不足，可能引發質疑、壓力或合作關係弱化。		V	
機會	市場	**開發低碳產品**：透過導入低碳材料、提升產品可回收性或優化製程減碳設計，可強化產品永續競爭力，滿足市場對環保家具的需求，並拓展新商機。		V	V
	市場	**選用綠色供應商**：優先與具備環境認證、低碳生產能力或永續管理制度的供應商合作，可降低供應鏈碳足跡，同時提升產品的環境友善性與整體價值。		V	V

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之目前預期及預期影響描述

來思達每兩年定期檢視公司重大長期策略目標，並在最新一輪檢討中，持續以「2050 年淨零排放」、「低碳轉型」及「營運持續目標」三大願景作為永續發展的核心方向。一方面回應國家 2050 淨零政策與國際《巴黎協定》目標，另一方面也藉由中長期路徑規畫，提升企業在面對外部環境不確定性時的營運韌性。本公司依循 TCFD 與 IFRS S2 架構，系統性盤點氣候相關風險與機會，並評估其對經營模式與價值鏈之目前與未來影響，同時說明後續調整經營模式與資源配置的方向，以及公司達成氣候相關目標與符合法規要求的規劃，協助報告使用者更全面理解氣候議題對來思達的實質影響。

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
轉型風險	市場	市場訊息不確定性	原物料價格波動、國際貿易政策調整及永續規範變化，均增加營運決策的不確定性，公司已透過定期檢視市場資訊與財務規劃，以降低短期衝擊。	未來將持續強化數據與情境分析能力，提升對市場變化的預測與應變能力，並調整商業模式，使營運規畫保留更多彈性空間。	需求起伏及價格變動使訂單安排與庫存策略更具挑戰，供應鏈需在成本控管與交期穩定間取得平衡。	公司將與關鍵供應商建立更長期且具彈性的合作模式，透過多元採購與風險分散，提升整體價值鏈的穩定度。
	市場	原物料上漲	木材、金屬、布料等原物料價格上揚，推高整體進貨成本，公司需透過價格調整、產品組合優化與內部成本控管維持獲利水準。	未來將更積極評估替代材質與提升產品單價附加價值，以減緩成本壓力對獲利的影響，並檢視長期採購與儲備策略。	成本壓力沿供應鏈傳導，可能導致供應商調整生產規模或交貨條件，增加庫存與交期管理難度。	公司將強化多元化採購與長期合作合約，並與關鍵供應商共同規畫成本優化與產品升級，以提升整體價值鏈的抗壓能力。
機會	市場	開發低碳產品	公司已將部分行銷與培訓資源轉向永續選品與低碳產品的推廣，提升通路端傳遞永續價值的能力。	低碳產品將有助於公司取得綠色採購與國際供應鏈合作機會，資源將持續投入於與供應商共開發、碳資訊數位化及顧客教育，強化公司作為永續平	開發低碳產品需供應鏈提供更多材料與製程資訊，促進上游在環保材質選用與製程改善方面的投入。	隨低碳產品比重提高，上下游將共同投資於減碳技術與認證，提升整體供應鏈的門檻與差異化優勢。

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
				台的角色。		
	市場	選用綠色供應商	公司已逐步將材料合規、環境認證與供應商永續承諾納入採購評估指標，優先與具有環保標準、合法來源與基本碳管理能力的供應商合作，有助提升產品永續性並減少後端法遵風險。	未來將推動更完整的綠色採購制度，包括供應商永續評分、材料環境足跡審查與定期稽核。營運模式將逐漸轉向永續導向採購，使永續能力成為採購決策的核心，提高企業整體低碳競爭力並拓展綠色市場商機。	鼓勵供應商使用低碳材料、再生材質與節能製程，使部分原料與成品的環境負荷逐步降低。公司與供應商間的溝通頻率提高，促進上下游對原料透明度與來源合法性的重視。	綠色供應商的比重提升後，可帶動整體價值鏈朝低碳化與高透明度方向發展，包括材料溯源、產品碳足跡揭露、環境認證取得等。未來公司與供應商將共同建立減碳目標與合作計畫，提升整體供應鏈的永續成熟度與市場競爭力。

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
	市場	市場訊息不確定性	公司在進貨、庫存與通路配置上保留彈性，並投入資源強化市場監測與內部溝通，以降低外部波動對營運的影響。	未來資源將集中在強化預測工具、導入銷售數據分析與情境模擬，提升決策靈敏度與跨部門協作效率，打造具彈性的經營模式。
	市場	原物料上漲	公司透過議價、產品組合調整及定價策略因應原物料上漲，並增加採購與成本控管相關資源投入。	未來將更積極導入替代材質與多元化供應策略，資源將偏向策略採購、供應商管理與市場敏感度分析，以平衡成本與穩定供貨。
機會	市場	開發低碳產品	公司已將部分行銷與培訓資源轉向永續選品與低碳產品的推廣，提升通路端傳遞永續價值的能力。	低碳產品將有助於公司取得綠色採購與國際供應鏈合作機會，資源將持續投入於與供應商共開發、碳

				資訊數位化及顧客教育，強化公司作為永續平台的角色。
	市場	選用綠色供應商	逐步將永續條件納入採購流程，包含供應商的環境認證、材料來源合法性與基本減碳承諾。為此，資源配置上需投入更多時間與人力進行供應商資訊確認、文件蒐集與品質評估，並調整原有採購標準，使永續表現成為供應商選擇的必要項目。	建立更完整的綠色採購制度，如供應商永續評分、碳排資訊提供要求與定期稽核機制。資源將進一步投入於供應商永續管理系統、資料整合、現勘或第三方審查等項目，使採購策略從成本導向轉向永續導向，提升整體供應鏈的低碳韌性與長期競爭力。

氣候相關風險與機會對報導期間財務與狀況、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	市場訊息不確定性	V	V		此風險可能影響區間為短期及中期，然報導期間內尚無財務影響。
	市場	原物料上漲		V	V	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		V	V	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。
	市場	選用綠色供應商		V	V	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。

氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

針對所辨識出的氣候相關風險與機會，來思達已制定相應的管理策略及行動計畫，並持續評估公司在不同氣候情境下的營運韌性，包括在 2˚C 甚至更嚴峻的高排放情境中，企業將如何推動低碳轉型、調整營運模式與提升實體風險的調適能力。在氣候情境評估方面，公司採用 TCFD 所建議的分析架構，並參考 IPCC 第六次評估報告內容，選用 SSP2-4.5（低排放路徑）與 SSP5-8.5（高排放路徑）作為主要評估基準。「共享社會經濟路徑」（SSP）相較於過往僅以溫室氣體濃度推估的 RCP 模式，能更全面地納入社會、經濟、技術發展等因素，使企業能以更貼近實際的方式理解未來風險。來思達並透過「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）」之公開資料進行情境模擬，針對溫度、降雨、極端氣候頻率等變化進行分析，作為後續策略制定與營運調整的依據。情境分析的架構涵蓋以下面向：

- **氣候變遷情境**：納入不同溫室氣體排放路徑、國家減量以及可能的產業要求。
- **時間範疇**：依公司營運特性區分為短期、中期及長期，全面評估風險出現的時間點與影響層次。
- **區域影響**：檢視不同地理區位、可能面臨的氣候風險，包括乾旱、洪水、颱風強化增加等，並評估對物流、供應商與市場需求可能造成之衝擊。

藉由結合情境分析結果與企業現況，來思達得以強化策略韌性，提前部署營運調適與低碳轉型措施，確保公司能在多變的氣候環境中維持穩定成長。

情境分析使用之時間區隔

短期	中期	長期
2025 年至 2027 年	2028 年至 2032 年	2033 年至 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	市場	市場訊息不確定性	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)	2027 年至 2050 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，並據此制定相應對策，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。
	市場	原物料上漲				

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	中度
市場訊息不確定性		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
SSP2-4.5 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。	在此情境下，預期台灣及主要進口國將加速建立碳排報導與碳定價制度，公司面臨之成本項目可能持續上升，包括： • 碳盤查、碳足跡資料取得與第三方查驗費用增加： 由於產品來源需提供更多環境資訊，公司需向原廠索取生產排放數據、材料證明等，預估將使採購管理費用增加。 • 進口產品碳成本上升風險： 若原料與製造國尚未導入低碳技術，其產品碳足跡將偏高，未來若政府推動「碳關稅」或「產品碳標示制度」，可能導致公司增加額外營運成本。 • ESG 商品要求提高： 若公司缺乏綠色產品資訊，可能無法進入大型零售平台或企業採購清單，產生銷售機會損失。 • 庫存與週轉風險上升： 碳密集度高的產品可能逐漸遭市場排擠，進而造成庫存去化難度提高。 以現階段趨勢估計，未來原物料環境認證、查驗與供應鏈資料管理成本皆將小幅上升，對公司營運毛利率造成一定壓力。
SSP5-8.5	在高排放情境下，整體政策與市場變動將更不穩定，對公司可能造成以下財務衝擊：

情境	估計可能之財務影響
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。	• 永續形象與市場競爭弱化： 若公司商品缺乏環境標章或永續資訊揭露，易因消費者意識提高而落後同業，影響品牌忠誠與客戶維繫。 • 政策急趨轉向時需一次性投入大量成本： 因前期缺乏足夠碳治理準備，一旦政策突然收緊，公司可能需短期內大量投入資源於碳盤查、管理制度建置與資訊揭露，造成營運壓力。 • 碳費與碳關稅成本增加： 以政府預估 2030 年碳費 每噸 1,200 至 1,800 元換算，本公司目前排放量噸 56.757tCO₂e，推估碳費 6.81 萬元至 10.22 萬元（影響幅度相對有限）。然若出口國對高碳產品加徵每噸 20 美元之碳關稅，將使少數特定高排放商品的進口成本顯著上升。 • 採購成本與通路壓力增加： 當國際品牌要求供應鏈提供環境資訊，而公司無法即時回應時，將影響合作機會及通路佈局彈性。 整體而言，SSP5-8.5 之風險不僅來自直接成本，也包含市場份額流失與策略調整成本，若後續政策收緊，可能帶來更高的調適與轉型壓力。

實體風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
SSP2-4.5 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。	在此情境下，極端氣候事件雖未全面惡化，但仍可能出現季節性衝擊： • 供應來源國（東南亞、中國等）若遭遇洪災、乾旱、熱浪等事件，將造成製造端與港口物流運作受阻，導致交期延誤、進口成本提高、船期調整與臨時運輸費用增加、倉儲壓力與庫存週轉天數拉長。 • 財務面可能出現的影響包括物流成本波動（運費調整、改航費用）、增加備貨天數所需的營運資金、倉儲成本及保管費用上升、特殊氣候造成的貨損需提列額外損失準備。 公司需提前導入「供應鏈地區分散」、「備援供應商名單」、「風險地區訂單比重管控」等機制，以降低短期營運干擾與財務波動。
SSP5-8.5	在高排放情境下，實體衝擊更直接且不可預測，包含：

情境	估計可能之財務影響
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。	• 極端降雨、強颱風導致主要港口癱瘓或貨櫃滯留，造成大量延遲交付與急件改航費用。 • 乾旱影響供應國原料生產、產能下降，導致原料價格波動與供應不穩，增加採購成本。 • 熱浪造成倉儲與運輸環境壓力，包含空調與控溫設備用電費大幅上升、包材受熱變形、產品表面或材質受損、高溫增加人員作業風險與缺工機率。 • 財務層面之衝擊將更顯著，如額外運輸與港口調度費用、臨時倉儲租用成本、因交期中斷導致的訂單違約風險、氣候異常造成的貨損、補償或報廢成本、保險費率上升或自負額提高等。 極端氣候事件的累積效應將進一步影響毛利率不穩定、財務預測的準確度、庫存結構與備貨策略調整成本。此外，若不可抗力事件頻繁，公司可能需持續提高保險支出或承擔無法轉嫁的營運損失，進一步加大財務壓力。

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	政府強化碳排放揭露及碳費制度	支付盤查及資訊揭露成本約新台幣 23 萬元	中期	逐步導入節能設備與再生能源，降低碳排放
	綠色採購與環保意識抬頭	開發環保材質與低碳產品，有助於營收成長	長期	強化產品設計與行銷策略
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，營運與週轉週期拉長	短期	分散供應商地區與進貨週期

4.3.3 氣候變遷風險管理

氣候相關風險辨認、評估

因應氣候變遷對營運環境可能帶來的衝擊，來思達依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，逐步建置系統化的氣候風險識別與評估流程，作為公司調整策略與提升營運韌性的核心依據。氣候相關作業由財務部股務單位主責推動，並結合外部氣候趨勢、產業政策動向及本業特性，定期盤點公司所面臨之實體風險與轉型風險，作為後續管理與揭露的基礎。

在風險識別階段，公司聚焦於與主要營運活動關聯度較高的氣候因子，例如：極端氣候事件可能造成的供應延誤、物流中斷與設施使用限制；碳費與新法規對成本結構與合規要求的影響；以及客戶對低碳產品與負責任供應鏈的期待提升等。評估過程以定性分析為主，並綜合考量影響範圍、衝擊程度與可能發生期間，提供管理階層作為資源配置、營運調整與風險控管的重要參考依據。未來，來思達將持續依據國際永續規範、政府氣候政策及市場趨勢，調整氣候風險評估重點，同步擴充資料蒐集與實質衝擊分析的深度與範圍。公司亦將配合內部管理需求與風險治理架構，持續優化氣候變遷管理流程，以降低不確定性對營運可能造成的干擾，強化整體組織面對氣候挑戰的韌性。

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	將氣候相關實體風險與轉型風險納入年度企業風險盤點程序，並結合營運模式、供應鏈狀況及法規趨勢，形成年度風險清冊。	財務部、投資部	每年一次
風險評估	依據公司既有風險矩陣，按衝擊程度與發生可能性進行量化評分，並與整體 ERM（企業風險管理）流程與內控制度整合。	內部稽核單位	每半年一次
風險管理	評估成果納入年度內控檢討及永續管理議題，於管理階層及董事會報告中進行追蹤，作為策略調整及資源配置之依據。	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	依外部法規、氣候變遷趨勢與營運狀況定期檢討既有管理措施之有效性，必要時更新風險因應策略與相關程序。	專責執行單位 （財務部、管理部）	每年檢討一次

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	0.64	-0.74	中
2	強化排放量義務報導		1.54	-0.37	中
3	產品服務要求與監管		0.34	-0.74	中
4	訴訟風險		-0.86	-0.37	低
5	低碳產品替代問題		-0.26	0.00	中
6	新技術投資失敗		-1.17	-1.11	低
7	低碳技術轉型成本		-0.26	0.37	中
8	客戶行為變化問題		-0.56	-0.37	低
9	市場訊息不確定性		1.54	2.58	高
10	原物料上漲		1.54	2.22	高
11	消費者偏好轉變		-0.56	0.00	中
12	產業污名化		-1.17	-0.37	低
13	利害關係人關注與負面回饋增加		-0.86	0.00	中
14	氣候模式發生極端變化		-1.17	-0.37	低
15	平均氣溫上升		0.94	-0.37	中
16	海平面上升		0.34	-0.37	中

氣候相關機會辨認、評估

在評估氣候變遷可能帶來的正面影響時，來思達採用情境分析作為核心工具，並以國際能源總署（IEA）提出之「2050 淨零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）」為參考基準，同時對照臺灣國家發展委員會《2050 淨零排放路徑與策略總說明》中的重點方向，作為辨識氣候相關機會的重要依據。透過此架構，我們得以從政策推動、技術進步、市場躍升以及營運模式轉型等面向，全面檢視氣候機會對公司的潛在助益。

在情境推演之外，來思達亦從企業自身營運特性出發，整合產業動態、客戶需求、永續消費趨勢與品牌合作機會等資訊，提前掌握有望創造競爭優勢的發展方向。例如，提高綠色產品滲透率、採用低碳製程與材料、推動供應鏈合作減碳等皆被視為未來的重要成長契機。本公司並依據各類氣候機會的成熟度與可行性，規劃短、中、長期行動策略，使其逐步內化至營運決策中。未來，來思達將持續提升氣候機會管理能力，將永續與低碳轉型的目標更緊密地融入核心策略與業務布局，強化對全球政策趨勢與市場變化的回應速度。藉由前瞻布局，我們期望將氣候機會轉化為驅動企業成長的長期動能，並為利害關係人創造更具韌性與永續性的價值。

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	全球與臺灣持續推動 2050 淨零排放，產品碳足跡、材料可回收性與全生命週期環境資訊的要求愈趨嚴格。預期未來傢俱產品需符合低碳材料使用、環保標章或可回收設計等規範，綠色產品將成為市場主流。	法規與市場對低碳商品需求提高，使企業得以以再生木材、環保纖維、模組化設計、低揮發性塗料等作為差異化亮點。來思達可藉由導入具永續認證的商品線、提升碳資訊透明度與導入循環概念，加速搶佔綠色消費及政府採購市場，提升永續品牌形象與競爭優勢。
選用綠色供應商	受淨零政策推動，各國加速落實供應鏈減碳要求，包含碳盤查義務、材料溯源透明度與減碳承諾採購（SBTi）。碳管理將從企業本身延伸至上游供應鏈。	企業將逐步採用「永續採購」標準，選擇具備環保材料、低碳製程、環境管理認證（如 ISO 14001）或再生能源使用比例較高的供應商。來思達可優先與符合永續要求的供應商合作，減少間接排放風險，同時提升產品競爭力並強化供應鏈韌性。此策略亦有助於滿足客戶與大型零售平台對供應鏈 ESG 要求。

4.3.4 氣候風險指標與目標

來思達依循國家淨零轉型策略，配合政府推動時程，逐步強化溫室氣體管理與減量作為，將氣候行動視為企業營運韌性的重要基礎。本公司已訂定中長期減碳路徑，預計於 2030 年達成範疇一及範疇二排放量較基準年減少 5%，並以前瞻視角規劃至 2050 年達成 25%減排的長期目標，作為回應氣候變遷風險與轉型要求的具體承諾。為實現上述目標，來思達將持續推動高耗能設備汰換、強化辦公場域之能效管理，並逐步導入節能設備與智慧能源監控系統，以提升整體能源使用效率。未來亦將視營運條件與市場供應情形，評估綠電採購、自建再生能源等方案，透過多元減碳措施強化公司之營運韌性與氣候調適能力，穩健朝淨零方向前進。

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	固定排放	0.0000	2.9165
	移動排放	2.7231	
	逸散排放	0.1935	
範疇二	外購電力	39.9864	39.9864
範疇三	與燃料和能源相關的活動	13.1594	13.1594

單位：公噸 / 二氧化碳排放當量

資訊重編與數據修正說明

本公司於 2025 年度年報發布後，針對溫室氣體排放數據進行相應調整，主要修正原因與說明如下：

電力排放係數：經濟部能源署於 115 年 6 月發布 114 年度產業電力排碳係數，本公司於年報發布時尚未取得最新數據，今依據最新公告係數重新計算並進行數據更新。

逸散排放係數：針對冷媒設備之逸散排放係數進行調整。

移動源排放係數：針對公務車輛之移動源排放係數進行調整。

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				基準年（2024 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 (tCO2e)	量化	2.9165	3.4246	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	每年下降 1%
	範疇 2 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO2e)	量化	39.9864	41.9081	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 3 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO2e)	量化	13.1594	-	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 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	42.903	45.333	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	

同時，來思達將持續強化內部溝通與教育訓練，提升全體員工對節能減碳的理解與參與度，使永續意識真正融入日常營運與工作流程。公司也將深化與供應鏈夥伴的協作，從原料選用、製程規劃、物流配送到終端銷售等各環節推動低碳化，確保整體價值鏈朝同一方向邁進，形塑更具韌性且符合國際趨勢的供應網絡。透過內外部共同努力，來思達將穩健推動各項減碳行動，逐步落實 2030 年與 2050 年的減碳願景，為企業、環境與下一代打造更永續且負責任的未來。

4.4 能源與溫室氣體管理

來思達深知企業營運活動可能對氣候造成實質影響，因此積極推動能源管理與溫室氣體盤查，以建立系統化的減碳基礎。本公司依循《溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）》進行排放量計算，並採營運控制法界定組織邊界，將公司對其營運活動具有管理控制權之據點與作業納入盤查範圍。來思達於 2024 年首次完成盤查作業，並將該年度訂為後續減量管理之基準年。盤查範圍涵蓋範疇一、範疇二及部分範疇三排放，並將二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫及三氟化氮等七大類溫室氣體，依其全球暖化潛勢（GWP）轉換為二氧化碳當量，以完整呈現公司在設備運轉、能源使用、物流運輸及其他關鍵業務活動中的排放量。透過盤查，來思達得以更精準掌握排放來源與熱點，作為未來減碳策略制定與進度追蹤的基礎，持續朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

各類別排放量報告	2024 年	佔比	2025 年	佔比
範疇一	3.4246 公噸 CO2e	7.55%	2.9165 公噸 CO2e	5.20%
範疇二	41.9081 公噸 CO2e	92.45%	39.9864 公噸 CO2e	71.33%
範疇三	N/A	0.00%	13.1594 公噸 CO2e	23.47%
總排放量	45.333 公噸 CO2e	100.00%	56.062 公噸 CO2e	100.00%
排放密集度(排放量/百萬營業額)	0.231290	N/A	0.264646	N/A

能源總消耗

能源種類	2024 年			2025 年		
	使用量	單位：GJ	比例	使用量	單位：GJ	比例
汽油	1,542.5500 公升	49.1416	13.86%	1232.92 公升	39.1589	11.25%
非再生電力	84,834.3000 度	305.4035	86.14%	85,807.6623 度	308.9076	88.75%
再生電力	0.0000 度	0.0000	0.00%	0.0000 度	0.0000	0.00%
共計	-	354.5451	100.00%	-	348.0664	100.00%

來思達目前營運所需電力由台灣電力公司全數供應，使用電力皆來自台電區域電網之混合電力來源。本公司尚未採購再生能源或取得再生能源憑證，因此本年度

營運用電之再生能源使用比例為 0%。雖然目前仍以傳統電力為主，來思達已開始關注國內再生能源發展趨勢與政府推動之綠電政策，包括再生能源購電（Green Power Purchase）、綠色電力憑證（T-REC）等市場機制。未來，公司將視營運需求、成本效益與供應穩定性，逐步評估導入綠電或採購憑證的可行性，並規劃將其納入能源管理與減碳策略中，以提升能源使用效率，進一步優化排放結構。透過持續檢視能源管理現況並擬定階段性行動，來思達將朝向低碳營運目標邁進，強化企業在永續轉型過程中的韌性與競爭力。

節能減碳

公司自 2024 年起加速推動綠能轉型，逐步導入再生能源與節能技術，以降低範疇二之間接排放並提升能源使用效率。為落實低碳營運，來思達已於營運據點導入高效節能設備與智能化能源管理系統，透過即時監測與用能分析優化整體能源配置，並依據公司減碳路徑設定明確目標，以 2030 年減碳 50%為階段性成果指標。除自我管理外，公司亦積極推動綠色供應鏈政策，要求主要供應商逐步揭露與降低其溫室氣體排放，並將能源效率與永續表現納入合作評估項目，確保整體價值鏈共同朝低碳轉型方向前進。

在營運層面，來思達深刻理解節能與減碳對永續發展的重要性，因此持續推動多項改善措施，包括空調溫度管理、照明節能設備汰換、廢棄物分類強化與節能標章設備採購等，透過日常行動實質降低能源消耗與碳排放，展現企業對環境保護的長期承諾。

減碳實績

- ✓ 空調設定最適節能溫度

  春夏（4-9 月）：24-26 度。

  秋冬（10-3 月）：21-23 度。
- ✓ 照明設備優化

  全面採用 LED 節能燈具。

  逐步導入自動感應燈具，減少無效耗電。

- ✓ 資源循環與行為倡導

  推廣員工回收分類與減廢行動。

  辦公區域推動無紙化作業、減少不必要列印。

- ✓ 設備節能化

  逐年汰換老舊設備，改採具節能標章之家電及辦公設備。

  節能設備使用率已接近全面覆蓋。

4.5 水資源管理

面對全球氣候變遷與水資源日益緊縮的趨勢，企業需要以更謹慎與永續的方式管理水資源。來思達雖非高用水性質產業，但仍將負責任的用水管理視為企業環境治理的重要一環。公司透過用水盤點、設備節水化以及生活用水效率提升等實際措施，降低營運對區域水資源的依賴，確保不對社會及環境造成負擔。同時，我們也持續透過內部宣導與設施改善，推動全員共同參與節水行動，使水資源管理逐步朝向更精準、更永續的方向發展。

來思達之營運用水主要由台灣自來水公司供應，使用範圍以員工與訪客的日常生活用水為主，並無生產製程型用水。由於用水量極低，對所在地區水資源並未造成實質負擔；使用後之生活污水皆依規定排入市政下水道系統，營運型態不涉及製程排放，因此無需進行放流水水質監測或申報。公司持續關注用水效率並落實節水管理，逐步汰換為具節水標章之設備（如省水龍頭、雙段式節水馬桶等），並導入自動感應水龍頭以減少不必要用水。此外，亦透過內部宣導提升同仁節水意識，降低資源浪費。2025 年，來思達之總取水量為 0.4011 千立方公尺，排水量為 0.4011 千立方公尺，年度耗水量為 0.0000 千立方公尺，顯示水資源使用以生活用水為主，並維持高度穩定與效率。

年度	2024 年	2025 年
年度取水量	0.3533	0.4011
年度排水量	0.3533	0.4011
年度耗水量	0.0000	0.0000
來思達員工人數	17	17
人均用水數	0.02078	0.02359

單位：千立方公尺

取水量		
年度	2024 年	2025 年
地表水（總量）	0.3533	0.4011
地下水（總量）	0.0000	0.0000
海水（總量）	0.0000	0.0000

取水量		
年度	2024 年	2025 年
產出水（總量）	0.0000	0.0000
總取水量	0.3533	0.4011

單位：千立方公尺

4.6 廢棄物管理

來思達持續落實廢棄物管理，並將減量與分類視為營運日常的一部分。公司透過內部宣導與辦公環境管理，鼓勵員工在日常作業中確實執行垃圾分類、避免一次性用品使用並提升資源回收意識。目前營運場所產生之廢棄物皆屬一般事業廢棄物，經分類後由合格清運業者依相關法規處理，全年度無有害事業廢棄物產生。2025 年度公司已統計一般廢棄物之清運量，惟尚未就可回收物進行重量化紀錄。未來，來思達將逐步完善廢棄物管理資料，包括回收項目之量化追蹤、跨部門減廢目標設定及定期檢視管理成效，以提升資源使用效率、降低廢棄物產出，並減輕營運對環境的潛在負荷。公司將持續朝向「源頭減量—分類落實—提升回收」的循環模式邁進，逐步強化企業環境治理能力，實現減廢與永續的長期願景。

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	2025 年廢棄物總量	單位
一般廢棄物		焚化處理	5.8703	5.8109	公噸
事業廢棄物	非有害廢棄物（可回收）	無統計	無統計	無統計	公噸
	非有害廢棄物（不可回收）	無統計	無統計	無統計	公噸
	有害廢棄物	無	0.00	無	公噸
營業廢棄物總量		-	5.8703	5.8109	公噸
營業廢棄物密集度		-	0.0299	0.0274	公噸 / 百萬營業額

5. 友善職場及人才永續

5.1 人權維護

來思達以國際人權原則為基礎，將「尊重人」視為企業治理與日常管理的核心精神。公司參考《聯合國世界人權宣言》、《UNGPs》以及《ILO 基本原則》作為內部制度的主要依循，並將人權理念融入《企業社會責任守則》與人力資源管理流程，使人權保護真正成為組織文化的一部分。在人才管理上，公司堅持提供安全、健康且無歧視的工作環境，避免任何形式的不當待遇，並確保所有員工在雇用、薪酬、職涯發展與培訓機會上皆受到公平對待。來思達重視每位同仁的職涯與身心需求，並透過制度化的管理流程確保基本勞動權益能落實於日常，例如透明的任用制度、跨部門溝通機制，以及針對工作環境安全所設計的預防措施。

來思達也十分重視與員工的日常對話。公司透過會議、管理者溝通、內部回饋管道等方式，讓員工能直接表達意見；當組織面臨可能影響員工權益的政策變動時，亦會以合理時間提前告知，維護同仁的參與權與知情權。職場安全方面，公司提供必要的健康設備與作業環境檢查，同時持續改善風險較高的作業情況，讓員工在穩定、安全的環境中工作與成長。

在社會責任與產品面，公司承諾遵守相關法令，並以誠信原則推動產品資訊揭露與行銷活動，避免造成消費者誤導。過程中亦與供應商保持協作，要求其遵循勞動與環境相關規範，使供應鏈體系在品質、責任與永續上保持一致。針對人權治理架構，目前雖尚未獨立制定《人權政策》，但既有之《企業社會責任守則》已涵蓋主要的人權原則與管理方向。為與國際趨勢更加接軌，公司將推動正式的人權政策制定與揭露，未來將公開於永續專區中，以提高整體透明度並加強利害關係人信任。

<u>勞資關係</u>

2024 年度，來思達未發生任何因勞資爭議所造成的財務損失，整體勞資互動也維持穩定。公司透過定期召開的協商與溝通機制，能在問題萌芽前即時處理並化解潛在疑慮，使雙方在透明、平等的基礎上建立信任關係。在日常管理上，公司亦致力確保各項人事制度與法規要求一致，包含工時、休假、薪資與工作條件等均依法落實，並落實員工意見反映管道，協助同仁在遇到問題時能有適當的回饋途徑。透過上述機制，來思達有效維持勞資雙方的良好合作，也進一步提升組織穩定性與員工對公司的信賴感。

5.2 多元人才

在全球競爭激烈、產業快速變動的環境中，人才不僅是企業營運的基石，更是推動創新與永續轉型的核心力量。來思達深信，唯有打造一個兼具多元、平等與包容的工作環境，才能吸引不同背景的優秀人才，讓組織在多元觀點的交流中不斷成長。公司在招募、任用與培訓等流程中，均秉持公平原則，不因性別、年齡、種族、婚姻狀況、宗教信仰或其他非工作相關因素而有所差別對待。我們鼓勵員工在安全、尊重且具支持性的環境中展現才能，並透過持續提升的福利制度與職涯發展機會，協助每位同仁在不同階段找到最適合自己的職涯道路。來思達將多元人才視為企業長期競爭力的重要軸心，未來亦將透過制度建置與文化深化，讓「多元與包容」成為日常運作的一部分，與所有員工共同打造更具韌性與前瞻性的組織。

5.2.1 員工組成

截至 2025 年底，來思達母公司員工總數為 16 人，整體規模與前一年相當，未出現明顯變動。其中男性 8 人（50%）、女性 8 人（50%），全體同仁皆以全職方式聘用，無定期契約或兼職人員；非員工工作者的使用情形在本年度亦無明顯變化。公司一貫遵循公平就業與多元共融原則，落實不歧視政策，未因性別、年齡、種族、身心狀況或其他非工作因素而影響招募、升遷與薪資待遇。報告期間內，公司並未接獲任何與就業歧視相關的申訴或衍生損失，也無相關罰鍰紀錄。展望未來，來思達將持續推動更具包容性的職場文化，包含擴大身心障礙者的就業機會、提升不同背景人才的參與度，讓多元化成為支持企業創新與永續發展的重要動能。

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	-	-
直接人員	-	-	30 至 50 歲（含）	6	8
間接人員	5	6	大於 50 歲	2	-
合計	8	8	合計	8	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）	-	-

類別	合計		類別	合計	
	男性	女性		男性	女性
全職員工[註3]	8	8	合計	-	-
兼職員工[註4]	-	-			
無時數保證員工[註5]	-	-			
合計	8	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)

非員工的工作者

來思達於 2025 年度並未聘用任何非員工工作者，公司所有業務皆由正式員工直接執行，亦無透過承攬、派遣、外包或短期臨時性人力支援等方式補充人力。因此，本公司之營運模式與人力配置均不涉及非員工工作者的管理議題。若未來因營運需求增加外部人力，公司也將要求合作單位遵守勞動權益、薪資與安全規範，確保所有受公司影響之工作者皆能獲得適當保障。截至本報告年度止，來思達未使用非員工工作者，相關指標亦無需揭露人數、比例或重大變動情形。

5.2.2 員工新進與離職率

來思達視人才為企業營運的重要基礎，員工新進與離職情形不僅反映組織的吸引力，也象徵企業文化與工作環境的穩定度。公司持續透過友善職場環境、穩健的薪酬制度及彈性的溝通機制，維持人力結構的健康與穩定。2025 年度，來思達整體人力規模維持平穩，員工新進與離職情形均不顯著。公司全年共有 1 名新進同仁加入（新進率 6%），並有 2 名員工離職（離職率 12%），離職原因以個人生涯規劃為主，無大規模或異常離職情況；在性別與年齡層的分布上，各組別亦無明顯波動。本公司之離職情形與產業平均水準相比保持在相對穩定的區間，顯示職場環境具吸引力與留任能力。

新進員工人數			員工新進率		
類別	男性	女性	類別	男性	女性
2024 年	-	-	2024 年	-	-
2025 年	-	1	2025 年	-	6%

離職員工人數			員工離職率		
類別	男性	女性	類別	男性	女性
2024 年	1	1	2024 年	6%	6%
2025 年	1	1	2025 年	6%	6%

5.2.3 任用當地人才

來思達的主要營運據點設於台北市內湖區，營運重心與行政中心皆位於北部，都會區職場聚落成熟、人力供給穩定，因此公司員工居住地主要分布於台北市與新北市。此分布情形在 2024 與 2025 年度均維持高度一致，顯示來思達的營運模式與人力配置具備穩定性，也反映公司長期以「在地聘用」為核心的用才策略。公司的全體員工皆為全職編制，無派遣、約聘或臨時人力，組織規模雖精實，但人力結構穩定，離職與新進變動幅度亦不大。員工居住地區集中於北部，使員工通勤相對便利，也有助於提升工作效率與留任率。未來，來思達將持續以北部為主要人才招募範圍，並在營運需求穩定成長的情況下，逐步擴大在地人才吸納，促進區域就業與組織長期穩健發展。

年度	地區	人數	佔比
2023 年	台北市	12 人	71%
	新北市	5 人	29%
2023 年合計	-	17 人	100%
2024 年	台北市	12 人	71%
	新北市	5 人	29%
2024 年合計	-	17 人	100%
2025 年	台北市	11 人	69%
	新北市	5 人	31%
2025 年合計	-	16 人	100%

5.2.4 性別平權

來思達將性別平權視為企業永續發展的重要基礎，並將「平等、尊重、無歧視」納入人力資源制度與職場文化建置中。公司深信，多元背景與性別的組成能帶來更豐富的觀點與決策品質，亦能促進組織創新、提升團隊合作效率，並強化整體 ESG 韌性。

截至 2025 年底，來思達整體員工性別比例維持均衡（男性 50%、女性 50%），在招募、任用、薪酬、升遷與教育訓練等面向，皆依據員工能力與職務需求進行安排，不因性別、婚姻、懷孕或家庭照顧責任而有差別待遇。公司未出現任何與性別歧視相關之申訴、爭議或罰則紀錄，顯示公司內部制度與管理實務運作良好。

支持女性參與職涯發展

來思達重視女性員工在組織中的參與角色，並致力於提供公平的職涯發展條件。公司不僅在一般職務維持性別平衡，也積極鼓勵女性參與管理與專業決策。除日常工作安排外，公司也透過員工訓練、績效制度與跨部門協作方式，使所有同仁無論性別皆能獲得展現能力與發展職涯的機會。未來，公司將持續透過教育訓練、職涯規劃及內部溝通，降低性別刻板印象對職涯選擇的影響，讓女性人才在不同職能領域中都能獲得同等支持與發展空間。

友善包容的工作環境

來思達致力於打造尊重差異的工作氛圍，提供無騷擾、無歧視的職場環境，包括：

- ✓ 主管不得因性別、懷孕、家庭照顧責任等因素影響任用與考評。
- ✓ 公司提供彈性休假制度，支持員工兼顧家庭與工作。
- ✓ 設立意見反映與申訴管道，以保護遭遇不公平對待的員工。

透過上述制度，公司確保所有同仁皆能在安全、友善的環境中工作，強化內部信任感與組織向心力。

5.3 人才培訓

來思達深信，人才是企業永續成長最關鍵的驅動力，也是維持組織競爭力與創新能力的重要資產。為使員工能在穩定且具支持性的環境中發揮所長，公司致力於打造友善、透明與具延展性的人才發展文化，即便目前尚未全面建置正式的內部訓練制度，仍持續透過多元方式支持同仁的職能精進與個人發展。在職場培育方面，公司鼓勵主管依據同仁實際工作需求與個別職涯方向，協助規劃外部課程參訓，如專業證照、產業趨勢研習、語言課程與實務技能訓練等。員工可向所屬部門提出申請，由主管協助評估需求與推薦合適資源，使學習能兼具彈性與適用性。此外，公司提供員工進修補助、旅遊補助與其他福利措施，讓同仁在職涯學習與生活平衡之間取得更佳整合。

雖然目前公司尚未導入完整的職能發展架構，來思達已著手規劃未來之人才發展藍圖，包含：建立核心職能模型、完善新進同仁的教育訓練內容、規劃管理職之領導力課程、導入環境永續與公司治理相關訓練等方向。這些規畫將逐步落實，以支持員工在不同階段累積所需能力，同時強化整體組織的營運韌性與永續競爭力。我們將持續依據營運規模、人才結構與永續策略，發展一套更系統化、可追蹤且能呈現成效的人才培育體系，讓員工在公司不僅能穩健成長，也能透過持續學習與自我挑戰，與企業一同邁向長期永續發展的目標。

5.4 薪酬與福利制度

來思達深信，具競爭力的薪酬制度與完善的福利規劃，是吸引與留任優秀人才的關鍵基礎，更是企業永續經營的重要一環。公司致力於打造一個公平、透明且與市場接軌的薪酬架構，確保每位同仁的努力都能獲得合理回饋，同時維持組織的穩定與向心力。我們持續關注產業薪酬趨勢、政府政策與員工需求變化，透過年度檢視與調整，使薪酬制度更具激勵性與競爭力，展現公司對人才價值的重視。

薪酬政策與制度

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。

薪資與福利費用資訊

來思達定期檢視薪資與福利支出，確保薪酬制度能反映市場水準並維持組織競爭力，以下揭露本公司 2023 至 2025 年度之員工薪資與福利費用。

年度	平均員工福利費用（仟元）	平均員工薪資費用（仟元）	年度薪資費用調整變動	員工薪資中位數（仟元）
2023 年	1,356	1,164	-9.28%	745
2024 年	1,227	1,031	-11.43%	714
2025 年	1,162	972	-5.72	696

非擔任主管職務之全時員工資訊			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
員工薪資總額（仟元）	9,525	9,025	7,558
員工人數 – 年度平均（人）	14	13	11
員工薪資 – 平均數（仟元 / 人）	680	694	687
員工薪資 – 中位數（仟元 / 人）	745	714	696
每股盈餘（元 / 股）	0.74	(0.24)	(3.49)

5.4.1 年度總薪酬比率

2025 年本公司所有員工（不含薪酬最高者）之薪酬中位數為 809,000。相較於 2024 年的 757,602 元，呈現適度成長，反映來思達在面對市場環境變化時，仍持續維持具競爭力的薪酬水準。平均薪酬亦較前一年提升，延續過往兩年薪酬成長趨勢，顯示公司在營運規模維持穩健的情況下，仍積極將營運成果回饋於員工，並重視薪酬公平與薪資結構透明度。

來思達長期秉持「利潤共享」精神，將薪酬政策視為吸引與留任人才的重要基礎。公司持續透過績效導向的薪酬制度、合理的調薪機制及獎酬安排，確保員工與公司能共同成長、共享營運成果。未來亦將定期檢視薪酬結構與市場薪資變化，確保各職務在同業中保持競爭力，並促進內部薪酬公平，支持公司永續經營所需的人才韌性。

年度	年度總薪酬比率（%）	年度總薪資報酬變化比率（%）
2023 年	377%	108%
2024 年	345%	-123%
2025 年	301%	-1203%

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。

5.4.2 福利措施

來思達重視每一位同仁的福祉，認為良好的福利制度是支持員工身心健康、提升工作品質並強化組織向心力的重要基礎。因此，我們依循《勞動基準法》及相關法令，建構兼具健康、安全與生活平衡的福利體系，並隨企業成長持續滾動式優化，使員工能在友善且具支持性的環境中發揮專業、穩健發展。

多元且友善的福利措施

1. 生活照護與補助

- 於婚喪喜慶、生育等人生重大時刻提供補助或慰問。
- 於生日、春節、端午節、中秋節、聖誕節及勞動節發放禮金或禮品，增加員工的歸屬感與節慶溫度。
- 不定期舉辦員工聯誼與團隊活動，促進部門間合作與凝聚力。

2. 健康安全與保險保障

- 補助員工定期健康檢查，確保同仁掌握自身健康狀況。
- 為全體員工投保團體保險，提高突發事故時的保障強度，提升工作安全感。

3. 工作與生活平衡

- 依據法規保障各類假別與休假權益，使員工得以兼顧工作與生活。
- 鼓勵員工參與進修與自我成長，並依職務需求申請外部培訓課程。

4. 績效獎酬與激勵

- 依年度績效及公司營運成果，發放年終獎金與紅利，讓員工共享營運成果。
- 依公司章程辦理員工酬勞分配，以提升員工投入感與長期留任意願。

退休金制度

來思達依循《勞工退休金條例》持續完善退休保障制度，提供員工穩定且具保障性的退休金累積機制。自 2005 年 7 月 1 日起，公司全面採用「確定提撥制」之退休金辦法，適用於全體本國籍同仁。公司每月依員工薪資提撥 6%至勞保局管理的個人專戶，並由政府統一運作與管理基金收益，使員工於退休後可依自身需求選擇一次領取或按月領取退休金，確保其在退休後仍具備穩健的經濟支持。

為確保退休金制度運作透明與確實，來思達每年均依規定認列相關退休金費用。2025 年度，公司依據確定提撥制認列之退休金成本為 761 仟元，相較 2024 年的 841 仟元與 2023 年的 884 仟元，提撥水準持續且穩定。來思達將持續依法規調整與員工需求檢視退休制度的可行性與適切性，確保每位同仁在專業發展之外，也能擁有完善、安心且具彈性的退休規劃。

育嬰假

來思達依照《性別工作平等法》保障員工申請育嬰留職停薪之權利，並提供彈性復職安排。2025 年度，公司內符合申請育嬰留停資格之員工為 1 人，實際提出申請之案例為 1 人，因此本年度相關復職率與留任率皆為 100%。未來，公司將持續完善工作與家庭平衡之支持制度，鼓勵同仁在家庭照護需求出現時能安心提出申請。

項目	男性	女性	合計
符合申請育嬰留停資格之員工	0	1	1
實際提出育嬰留停申請人數	0	1	1
育嬰留停期間結束預定復職人數	0	1	1
實際如期復職人數	0	1	1
復職滿 12 個月仍在職人數	0	1	1
育嬰留停復職率	0%	100%	100%
育嬰留停留任率	0%	100%	100%

團體協約與員工結社權

來思達重視勞資合作與職場民主，並視和諧的勞資關係為企業永續發展的重要基礎。截至 2025 年度，本公司尚未成立工會，亦未與工會簽訂團體協約。目前員工之勞動條件皆依據《勞動基準法》及相關法令規範辦理，並透過既有的人力資源制度與管理流程保障員工權益。雖尚未成立工會，來思達充分尊重員工依法組織或加入工會之自由，若未來員工有意自行成立工會或加入外部工會，公司將秉持開放態度，提供必要之協助與資源（如場地、資訊提供等），並依規定進行後續之協商與溝通，確保員工能以集體方式表達意見並參與決策。

為確保員工意見能被充分聽見，公司既有的溝通管道亦持續運作，包括定期員工座談會、主管例會、匿名意見反映機制以及各式內部溝通平台，讓員工可隨時提出工作環境、薪資福利、制度改善等建議。管理階層也會定期回應並研議具體改善措施，以維持透明、尊重與互信的溝通文化。來思達將持續完善勞資合作體制，確保員工的結社自由、協商權與參與權皆能受到尊重，並在公司成長過程中同步提升員工福祉與職場品質。

5.5 職場安全

每一位員工都是推動企業成長與創新的核心，因此來思達致力於提供安全、健康且具保護性的工作環境，是公司最重要的經營責任之一。雖本公司主要營運型態為一般辦公室環境，並非高危害職場，但我們仍以高標準落實職業安全衛生管理，透過制度、預防措施與員工參與，打造穩定且具韌性的工作場域。來思達主要工作場域為辦公空間，公司與大樓管理委員會密切合作，確保建物安全標準皆符合法規，大樓每年定期進行消防安全檢查，包含消防栓、滅火器、逃生指示、火警警報系統等項目，並由專業廠商維護。辦公室內部亦設置完善安全設備：

- ✓ 每個隔間均配置煙霧偵測器，開放式辦公區則每三排座位配置一組感知設備。
- ✓ 公共區域通風系統與空調過濾裝置定期維護，降低空氣品質風險。
- ✓ 逃生動線保持暢通並每半年巡檢，確保緊急事件時能安全撤離。

安全促進與保障

來思達依法為所有員工投保勞保、健保，並每年主動為全體員工投保團體保險，包含傷害醫療、意外保障等內容，以提升職場及非職場風險的應對能力。此外，公司與大樓管委會共同規劃安全門禁管理：

- ✓ 辦公大樓內設有專責管理員進行 24 小時進出控管。
- ✓ 全棟配置監視系統，夜間與例假日強化人員進出審核。
- ✓ 門禁卡僅限員工使用，訪客需由櫃檯協助登記管制。

5.5.1 職安管理系統

來思達重視每位員工的健康與安全，並依循《職業安全衛生法》及相關規範，逐步建立適用於辦公室型態之職業安全衛生管理架構。雖本公司營運環境為低危害類型，但仍以「預防優先、持續改進」為核心原則，採取系統化方式降低職場風險，維持安全、健康與具保護性的工作環境。公司由管理階層負責職安衛政策方向，並指定專責單位定期執行安全巡檢、設備維護與危害辨識。各部門主管則負責日常安全管理與問題通報，員工亦可提出風險回報與改善建議，共同維護職場安全。

危害辨識與風險管理

針對辦公場域常見風險（如跌倒、用電安全、設備故障、照明不足、緊急撤離等），公司每年至少進行一次危害辨識與風險評估，並據此採取改善措施，例如：

- 定期檢查插座、線路及辦公室設備。
- 維護通風、照明及消防設備。
- 確保逃生通道與出口保持通暢。

緊急應變與安全設備

公司依大樓規範參與年度消防演練，並定期檢視避難示意圖、緊急照明及逃生路徑。辦公室內設置煙霧偵測器、滅火器與監視系統，夜間及例假日亦採門禁管制，以保障人員與場域安全。

員工參與與教育

公司鼓勵員工主動回報危害因子，並透過內部會議與日常溝通提醒安全注意事項。管理階層會將回報事項納入改善追蹤，確保員工意見能即時被回應，提升職安文化。

每年檢討職安管理成效，包含巡檢紀錄、改善項目、演練成果與設備維護情形，並依據營運需求與法規更新調整管理措施，強化職場安全韌性。

5.5.2 職安風險管理

來思達以「預防為先、持續改善」為核心理念，建構適用於辦公環境的職業安全衛生管理流程，並將危害辨識、風險評估與事故調查視為維護員工安全的重要基礎。公司每年針對工作場域進行全面性的巡檢，包含用電設備、照明、通風、動線規劃及緊急逃生系統等項目，藉由跨部門合作與現場訪查，確保能充分掌握潛在風險來源。

在風險評估方面，公司依據危害的嚴重性與可能性進行分級管理，並針對較高風險項目制定相應的預防措施，例如改善操作設備、優化流程、強化環境維護及進行必要的安全提醒。這些評估結果也會定期檢討與更新，以確保管理作法能跟上環境變動與最新法規要求。如遇職場事故或異常事件，公司將啟動事故調查程序，釐清原因、提出改善方案並追蹤執行成效，避免類似情況再次發生。透過系統性的管理方式，來思達持續降低職災風險，打造安全穩定的職場環境。

統計項目	2023 年	2024 年	2025 年
職業傷害死亡事故（人）	0	0	0
職業傷害死亡比例	0%	0%	0%
嚴重職業傷害（人）	0	0	0
嚴重職業傷害比例	0%	0%	0%
可記錄之職業傷害（人）	0	0	0
可記錄之職業傷害比例	0%	0%	0%

5.5.3 員工健康管理

來思達重視每位員工的身心健康，認為健康是支持工作效率與企業永續經營的重要基礎。為協助員工維持良好健康狀態，公司逐步建構一套完善的健康管理機制，涵蓋危害預防、健康風險評估與改善追蹤等功能，讓同仁能在安全、穩定且具支持性的環境中工作。本公司依循相關法規定期安排員工進行健康檢查，包含一般體格檢查、驗血及其他必要項目；針對法規認定之特定風險族群，則依規範進行較高頻率之檢查，以協助早期辨識可能的健康異常。主管在接獲健檢異常回饋時，將提供必要協助與彈性調整，並引導員工進行後續追蹤或就醫建議，避免因未處理之問題擴大至職場健康與安全風險。

在日常工作環境管理方面，公司定期巡查辦公空間的照明、座椅、桌面高度、電線配置及空調品質，並針對久坐或姿勢不良等人因風險提出改善建議，降低肌肉骨骼不適或長期職業病的可能性。公司亦透過團體保險補強健康保障，有效降低突發疾病或意外事故對員工與家庭的衝擊。

在健康資訊管理方面，公司將員工健康檢查結果、保險資料與任何健康相關資訊視為高度機密資料，僅限經授權之專責人員以加密方式存取與管理。所有健康資料皆遵循個人資料保護法原則，並確保不會因員工參與健檢或揭露健康狀況而受到差別對待。公司強調，健康資訊不會作為人事決策（例如升遷、職務調整）的依據，亦明確要求主管遵守相關規範，確保制度公平與透明。

未來，來思達將持續強化健康管理功能，逐步導入身心健康照護、壓力管理提示、人因工程改善等措施，並定期檢視制度成效，使健康成為支持每位員工穩健成長與提升工作韌性的核心基礎。

6. 社會共榮

來思達深信，企業的成長不僅來自營運績效，更源自與周遭社會一同前進的力量。我們視自己為社區的一份子，並以「共好、共享、共成長」作為社會參與的核心精神，希望透過實際行動與資源投入，回應在地需求、支持弱勢族群，並創造具長期影響力的社會價值。在日常營運中，公司優先聘用當地人才，促進區域就業並帶動地方經濟活力；同時也透過公益活動、物資捐贈與社區合作方案，持續關懷弱勢、支持教育與生活需求，將企業的力量轉化為讓社會更好的具體行動。未來，來思達將持續鏈結內外部資源，深化與社區的互動，共同打造更有韌性、更友善的生活環境。

6.1 社會關懷

來思達始終相信，企業的價值不僅體現在營運成果，更來自回饋社會的深度與廣度。秉持著「善念延續、愛心循環」的信念，公司多年來以不同形式投入公益行動，將關懷帶入文化、教育、弱勢扶助與國際救援等領域。這份承諾也源自集團創辦人謝貞德先生與其母親——謝許英女士，長期投入公益的精神，成為來思達推動社會共好的根本基礎。

財團法人謝許英文化藝術基金會

為延續謝許英女士一生投入助產、公共事務與公益服務的精神，來思達於 2016 年成立「財團法人謝許英文化藝術基金會」。基金會以推廣文化藝術為主要使命，透過協助學校、非營利組織及地方文化團體辦理展演與教育活動，積極提升社會整體的文化涵養，讓藝術成為拉近人與社會之間距離的橋梁。謝許英女士（1920–1993）生於彰化北斗，是醫療落後年代的專業助產士，更是深具影響力的地方與中央民意代表。她畢生致力於婦幼照護、教育資助與弱勢扶助，被地方人士譽為「大菩薩產婆英」與「彰化媽祖婆」。基金會的使命即是承繼她的慈心與信念，將愛與文化力量持續傳遞給下一代。

國際人道救援：愛之屋 Casa di Love

來思達集團旗下的新興民族文教基金會與謝許英文化藝術基金會於 2016 年共同發起 Casa di Love（愛之屋）國際救援計畫，於義大利托斯卡尼成立安全庇護空間，協助因敘利亞與利比亞內戰而流離失所的難民與孤兒。Casa di Love 致力提供基本生活照護、教育支持與社會融入協助，展現台灣企業跨越國界的人道關懷。除了長期救援，中期亦曾因應重大災害投入緊急物資，包括在 2017 年墨西哥強震後，捐贈 320 組太陽能照明燈與手搖式收音機前往瓦哈卡州災區，協助當地居民在基礎設施受損下仍能獲得必要資訊與照明。來思達期望透過持續的行動，喚起更多企業與民眾對全球弱勢議題的注意，讓「愛無國界」不只是一句口號，而是能被看見、被延續的力量。

6.2 社區參與

來思達深信企業的永續成長必須建立在與在地社區的互助、連結與共同發展之上。公司將「社區參與」視為企業社會責任的重要實踐面向，透過公益行動、文化支持與在地人才聘用等方式，回饋公司扎根的社區環境，並與地方建立長期信任關係。來思達母公司主要營運據點位於台北市內湖區，本公司亦將「營運所在地」作為核心社區範圍，同時考量部分公益合作對象屬全國性團體，因此社區關懷亦涵蓋台北市、新北市與跨縣市弱勢族群。透過聚焦在地需求與擴大公益覆蓋面，來思達致力於創造更具溫度且實質的社會價值。

7. 附錄

7.1 GRI Standards 準則索引

使用聲明：來思達 2025 年永續報告書為依循 GRI 準則，報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

使用 GRI 1：基礎 2021

適用之 GRI 行業準則：不適用

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	4
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	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
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業簡介	6

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-7	員工	5.2.1 員工組成	92
2-8	非員工的工作者	5.2.1 員工組成	92
治理			
2-9	治理結構與組成	2.1.1 多元組成	18
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.3 遴選制度	23
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 多元組成	18
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1.1 永續政策現況	61
2-13	衝擊管理的負責人	4.1.1 永續政策現況	61
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	4.3.1 氣候變遷治理	66
2-15	利益衝突	2.1.4 利益迴避	24
2-16	溝通關鍵重大事件	3.3.3 重大性議題揭露與回應	56
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.6 董事會進修情形	28
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.5 績效評估	25
2-19	薪酬政策	2.2.2 薪酬委員會	33
2-20	薪酬決定流程	2.2.2 薪酬委員會	33
2-21	年度總薪酬比率	5.4.1 年度總薪酬比率	100
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	4.1.2 永續執行目標與展望	61
2-23	政策承諾	2.3.1 誠信經營	35
		2.3.2 法規遵循	37
		4.1.2 永續執行目標與展望	61

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
		5.1 人權維護	91
2-24	納入政策承諾	2.3.3 誠信經營教育訓練	38
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.5 負面補救機制	39
		2.4 資訊安全	41
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 利害關係人溝通與回應	51
2-27	法規遵循	2.3.2 法規遵循	37
2-28	公協會的會員資格	2.7 協會與公協會參與	49
利害關係人議和			
2-29	利害關係人議和方針	3.1 利害關係人鑑別	50
2-30	團體協約	5.4.2 福利措施	101

GRI 3 重大主題			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.3.2 重大性議題鑑別	55
3-2	重大主題列表	3.3.3 重大性議題揭露與回應	56
3-3	重大主題管理	3.3.3 重大性議題揭露與回應	56
經濟			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5.1 經營績效	42
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.3.3 氣候變遷風險管理	80
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4.2 福利措施	101
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.3 任用當地人才	94

GRI 3 重大主題			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6.1 供應商管理	46
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.3 誠信經營教育訓練	38
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3.1 誠信經營	35
207-1	稅務方針	2.5.2 稅務政策	43
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.5.3 風險管理	44
環境			
302-1	組織內部的能量消耗	4.4 能源與溫室氣體管理	85
302-2	組織外部的能量消耗	4.4 能源與溫室氣體管理	85
302-3	能源密集度	4.4 能源與溫室氣體管理	85
303-3	取水量	4.5 水資源管理	88
303-4	排水量	4.5 水資源管理	88
303-5	耗水量	4.5 水資源管理	88
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.4 氣候變遷指標與目標	83
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.4 氣候變遷指標與目標	83
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3.4 氣候變遷指標與目標	83
305-5	溫室氣體排放減量	4.4 能源與溫室氣體管理	85
306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	90
306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	90
社會			
401-1	新進員工和離職員工	5.2.2 員工新進與離職率	94
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4.2 福利措施	101

GRI 3 重大主題			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
401-3	育嬰假	5.4.2 福利措施	101
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5.1 職安管理系統	105
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5.2 職安風險管理	106
403-3	職業健康服務	5.5.3 員工健康管理	107
405-1	治理單位與員工多元化	5.2.1 員工組成	92
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權維護	91

7.2 SASB 指標

表 1：永續揭露主題及指標

指標項目	類別	計量單位	代碼	章節	頁數
零售及配銷之能源管理					
(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳（GJ） 百分比（%）	CG-MR-130a.1	4.4 能源與溫室氣體管理	85
資料安全					
對辨認及因應資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	CG-MR-230a.1	2.4 資訊安全	41
(1) 資料洩漏數量 (2) 屬於個人資料洩漏之百分比 (3) 受影響之客戶數量	量化	數量 百分比（%）	CG-MR-230a.2	2.4 資訊安全	41
勞動實務					
(1) 平均時薪 (2) 賺取最低工資之店內及配銷裝新員工之百分比，按地區別	量化	數量 百分比（%）	CG-MR-310a.1	5.4.1 年度總薪酬比率	100
店內及配銷中心員工之： (1) 自願離職率 (2) 非自願離職率	量化	百分比（%）	CG-MR-310a.2	5.2.2 員工新進與離職率	94
與違反勞動法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	CG-MR-310a.3	5.1 人權維護	91
勞工多元及包容性					
針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層及 (c) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元文化群體之代表性之百分比	量化	百分比（%）	CG-MR-330a.1	5.2.1 員工組成	92
與違反就業歧視有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	CG-MR-330a.2	5.2.1 員工組成	92

指標項目	類別	計量單位	代碼	章節	頁數
產品取得、包裝與行銷					
經第三方環境或社會永續取得標準認證之產品收入	量化	表達貨幣	CG-MR-410a.1	4.2.2 綠色產品介紹	64
對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	討論及分析	不適用	CG-MR-410a.2	4.2.1 產品管理與風險	62
對減少包裝對環境影響之策略之討論	討論及分析	不適用	CG-MR-410a.3	4.2.2 綠色產品介紹	64

表 2：活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
(1) 零售地點及 (2) 配銷中心之數量	量化	數量	CG-MR-000.A	1.1 企業簡介	6
(1) 零售空間及 (2) 配銷中心之總面積	量化	平方公尺	CG-MR-000.B	1.3 產業概論	14

7.3 TCFD 及上市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	頁數
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	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。	4.3.1 氣候變遷治理	66
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)。	4.3.2 氣候變遷策略	68
	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。	4.3.2 氣候變遷策略	68
	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。	4.3.2 氣候變遷策略	68
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 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。	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。	4.3.3 氣候變遷風險管理	80
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。	4.3.4 氣候變遷指標與目標	83
	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。	4.3.4 氣候變遷指標與目標	83
	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。	4.3.4 氣候變遷指標與目標	83

面向	TCFD 建議揭露項目	氣候相關資訊執行情形	對應章節	頁數
	N/A	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。	