

力麗企業(股)公司永續報告書 Sustainability Report



目錄

報告書概述	2
經營者的話	3

1.關於力麗

1.1 誠信經營-邁向永續	5
1.2 外部組織參與	8
1.3 利害關係人溝通與互動	9
1.4 利害關係人關注議題及溝通管道	10
1.5 重大考量面分析	11

3.環境永續

3.1 環境政策與管理	27
3.2 氣候變遷與能源管理	33
3.3 水資源管理	36
3.4 污染防治管理	39

4.社會責任

4.1 回饋鄉里	42
4.2 公益活動	43
4.3 產學合作	46
4.4 客戶滿意	50
4.5 採購管理	52

2.公司治理

2.1 公司治理架構	15
2.2 董事會	16
2.3 薪資報酬委員會與審計委員會職責	20
2.4 董事會績效評估	21
2.5 經營績效	22
2.6 健全內部控制、內部稽核系統與風險	23
2.7 新興風險	24
2.8 落實資訊揭露	25

5.企業承諾

5.1 員工結構	55
5.2 人才培育計劃	62
5.3 薪酬待遇保障	64
5.4 生涯發展規劃	67
5.5 平衡友善職場	68
5.6 勞資溝通與申訴機制	73
5.7 員工福利照顧	74
附錄：GR I 準則對照表	77
氣候相關資訊執行情形	82

報告書概述

此為力麗企業股份有限公司(以下簡稱本公司)發行第 9 本永續報告書，經由總管理部召集相關部門參與報告書之討論與編輯，藉以說明本公司在經營績效、公司治理、永續環境、社會參與、員工照顧與福利等面向的努力。

撰寫內容經由鑑別利害關係人關注的永續性議題，從而決定其重大性及優先順序，作為揭露的參考。報告書之數據來源，為內部蒐集之資訊所統計的結果，財務數據的部份，則經過會計師事務所簽證後之公開資訊，部分統計數據則引用政府機關網站公開發布之資料，並以一般慣用的數值表述方式呈現，本報告書並未經由第三方公正單位查證及提出保證。

報告範疇

報告範疇與邊界以本公司為主，未含相關子公司。本報告書中 2024 相關數據均採用國際通用指標呈現，若有推估之情形於各相關章節註明。

報告期間及發行管道

報告期間：2024.01.01 - 2024.12.31

發行日期：2025.08 月

發行作業：每年發行本報告書，於公司網站發佈。

撰寫綱領

報告書內容按全球永續性報告協會(GRI)準則的規範，依循核心選項標準揭露公司相關永續性議題、策略、目標和措施，在環境保護、公司治理及社會公益等領域，依所列之指導方針及架構撰寫。並酌參考台灣證券交易所『上市公司編製與申報永續報告書作業辦法』規定編製報告書。

營運據點

台北總公司：台北市松江路 162 號 11 樓

彰化假撚一廠：彰化縣芳苑鄉芳苑工業區工區七路 16 號

彰化假撚二廠：彰化縣芳苑鄉芳苑工業區工區九路 6 號

彰化化纖總廠：彰化縣芳苑鄉芳苑工業區工業路 38 號

聯絡管道

可於本公司網站下載本報告書，如有任何指教，歡迎與我們聯繫：

聯絡人：總管理部企劃處 洪小姐

地址：台北市松江路 162 號 11 樓

TEL：(02)2100-2888 (分機 8260)

FAX：(02)2100-1835

電子信箱：hung0612@lipeng.com.tw

公司網站：<http://www.lealeagroup.com.tw/>

經營者的話

世界經濟論壇發佈《2024 年全球風險報告》，未來短期和長期風險認知上，環境風險的排名皆名列前茅，而地緣政治、經濟的分歧讓全球協同治理重大風險成為艱難的任務。隨著科技的日新月異，AI 人工智慧浪潮襲捲而來，面對數位化的思維，如何善用這些新科技以提升企業的競爭力，也是未來需要面對的嚴正課題。

2024 年高溫頻創新高，極端氣候事件於全球各地接連發生，氣候變遷衝擊日益加劇。面對此挑戰，我們主動將氣候風險視為創新轉型的契機，積極投入低碳技術的開發與應用，致力於降低產品對環境的衝擊，並朝向無危害物質產品的目標邁進，以滿足市場對綠色永續產品的高度需求。同時，我們持續投資太陽能光電再生能源項目，降低對石化燃料的依賴，並有效提升能源自發自用的比重，強化能源自主性與企業永續韌性。

2023 年，台灣依據《氣候變遷因應法》正式啟動碳定價機制，透過優惠費率鼓勵企業採取實質減量行動，與國際碳有價政策接軌。2024 年 8 月，環境部進一步公告三項碳費子法，包括《碳費收費辦法》、《自主減量計畫管理辦法》以及《碳費徵收對象溫室氣體減量指定目標》，正式宣告台灣邁入碳有價時代。面對政策轉變與未來碳成本上升的趨勢，企業極需主動調整營運策略，以降低風險並強化競爭力。力麗企業積極回應法規發展與產業趨勢，第一時間成立專責單位，全面推動碳管理機

制與自主減量行動。我們持續檢討並優化各項減碳策略與行動計畫，透過導入高效節能設備、推動燃料替代方案、製程改善與能源使用效率提升等多元作法，穩健邁向低碳轉型，實踐企業淨零永續目標。

在國際布局方面，我們於印尼設立的子公司已深耕多年，印尼力寶龍織染廠第三期擴廠計劃已在進行中，未來將進一步，擴大產能降低生產成本，並就近供應品牌需求，強化我們在亞太地區的營運動能與策略優勢。

面對日益嚴峻的國際競爭、法規變革與總體經濟挑戰，企業唯有根植於 Environmental (環境)、Social (社會)、Governance (公司治理) 之基礎下，方能穩健經營、共創價值。我們將持續善盡企業社會責任，守護環境與世代福祉，與全體夥伴攜手邁向更具韌性與希望的未來。

董事長

郭邵儀

1. 關於力麗

- 1.1 誠信經營-邁向永續
- 1.2 外部組織參與
- 1.3 利害關係人溝通與互動
- 1.4 利害關係人關注議題及溝通管道
- 1.5 重大考量面分析



1.1 誠信經營-邁向永續

- 一、本公司於**1978年12月**中旬由董事長郭木生先生發起籌設，創立時實收資本額為新台幣壹仟陸佰萬元整，於**1979年1月15日**奉准設立，並於桃園縣中壢工業區購置廠地。
- 二、**1981年**中壢一廠及二廠先後完成建廠，生產聚酯纖維加工絲。
- 三、**1988年**，與力穩公司合併，同位於中壢工業區之力穩廠（**1980年**設廠），正式變更為中壢三廠。
- 四、**1989年**購得彰化縣芳苑工業區土地，**1990年底**開始興建彰化一廠，購入摩擦式假撚機，於**1991年第4季**陸續試車量產，使產品多元化，供應下游更充足之加工絲。
- 五、**1990年8月8日**，股票正式在台灣證券交易市場掛牌買賣。
- 六、**1993年**辦理現金增資發行特別股、盈餘轉增資及資本公積撥充資本發行普通股，策畫增購新式假撚機台，於**1994年第4季**全部安裝完成量產銷售。
- 七、**1994年9月**，為連貫生產流程與整合聚酯纖維之產製能力，辦理現金增資籌設POY廠。
- 八、**1994年12月**，各廠所生產之產品均取得ISO-9001國際認證合格登錄。
- 九、**1995年**籌設POY廠，於**1997年第4季**試車完成量產。
- 十、**1997年**推動ISO-14001落實環保品質，彰化一廠於**1998年6月**取得認證。
- 十一、**2001年**淘汰部分舊假撚機、複撚機及相關附屬設備，中壢廠廠員工依業務調整統籌檢討調配過剩人力，並資遣部分員工。
- 十二、**2001年8月**，彰化一廠取得三合一認證（ISO 9001品質管理、ISO 14001環境管理及OHSAS 18001安全衛生管理）。
- 十三、**2003年6月30日**股東常會通過，斥資新台幣100,200萬元，向首利實業股份有限公司購買彰化假撚廠，以擴大產業規模。
- 十四、**2008年**以燃煤鍋爐取代燃油設備，於**2009年**完工使用。
- 十五、**2009年**將紡用酯粒產線重新活化，投資固態聚合設備以增加瓶用酯粒的生產線，於**2010年10月**完工且正式投產。
- 十六、**2009年底**開始，汰舊換新34台假撚機台，於**2010年**陸續安裝投產，至**2014年**完全量產銷售。
- 十七、**2010年2月**獲國際環保認證機構Control Union驗證通過，成為台灣第一家獲得GRS（Global Recycle Standard）全球回收標準的寶特瓶回收纖維生產廠商。
- 十八、**2012年6月**斥資新台幣644,169仟元，向台泥化學工業股份有限公司購買芳苑工業區土地，作為後續生產規劃用地。
- 十九、**2013年**引進德國最新型的「流體化床」熱媒鍋爐完工使用，為全球第一套化纖廠使用「流體化床」的熱媒鍋爐。

- 二十、**2013年**新增聚酯批次聚合設備，於**2014年11月**試車完成量產，生產高附加價值聚酯粒。
- 二十一、**2015年**引進日本最新ORCA捲取設備，於該年底試車量產，生產細丹尼及環保回收超細丹尼纖維等機能型特殊產品。
- 二十二、**2017年4月**購入印尼當地紡織公司70%股權，並於同月完成交易，首度海外佈局。
- 二十三、自**2017年4月**至**2020年6月**止，印尼子公司共增資美金8,550萬元，以改建廠房及增購新式機台等設備，強化海外生產基地之競爭力。
- 二十四、**2020年9月1日**成立「電子材料事業處」，專責研發將聚酯纖維運用在環保回收、3C電子等產品。
- 二十五、**2021年**投入2.4億元將化纖廠之B4與B6直紡設備改為粒紡設備，並於2022年3月完工投入生產。
- 二十六、**2024年**花費1.24億元購入太陽光電發電設備，以提升綠能使用比例。



產業之現況與發展

我國紡織業已發展為完整上、中、下游紡織生產體系，而聚酯加工絲在國際市場上產品品質與價格競爭能力更堪稱全球首屈一指，但在大陸及東南亞各國快速且大量擴充各類產品之產能後，必須將發展重點由量的增產轉為質的提升，以具功能性的差異化產品逐漸替代量產規格化產品，注重環保材料的研發和應用，減少對環境的污染和破壞，掌握全球運籌，提高我國競爭力，以創造紡織產業永續發展的基礎。

產業上、中、下游之關聯性

本公司目前所生產之產品有紡絲級聚酯粒、瓶級聚酯粒、聚酯絲及加工絲，其中聚酯粒之上游原料為PTA及EG，供應廠商為亞東石化、東聯、南亞及中纖；紡絲級聚酯粒部分外售，部分供應自廠生產聚酯原絲。上游原料POY除自行供應外，亦向國內特定原絲廠如力鵬、中紡等廠商購買，下游銷貨地點亦以國內布廠為主，如力鵬及福懋等，且另有外銷至世界...等70餘國；本公司瓶級酯粒產品已銷售至國內主流吹瓶廠、膠片廠，外銷市場涵蓋北非地區、中東地區、東南亞、美洲、歐洲以及中國大陸...等30餘國。

產品之各種發展趨勢及競爭情形

台灣聚酯纖維及聚酯相關產品具備高產能、多元品類及品質穩定等優勢，是台灣紡織產業價值鏈中極具競爭力的一環，但在強敵環伺的國際競爭環境下，受到新興工業國家以低價競爭，一般規格品之價格已難以競爭，因此除致力於提升品質外，更以穩定性佳、產品差異化以及快速反應等整體優勢提升產品附加價值，亦積極投入高科技紡織品之研發，並佈局全球，以強化整體競爭優勢。

主要產品之重要用途

本公司生產之聚酯粒、聚酯絲及聚酯加工絲，主要應用於下游之平織褲料、衣料、家飾布料及工業用布領域。瓶用聚酯粒產品則廣泛供應於飲料及食品產業，做為吹瓶原料，用以製造礦泉水、包裝飲用水、果汁、茶飲料、碳酸飲料、食用油、化妝品及清潔用品等之包裝瓶。該產品亦可進一步應用於食品、玩具、電器、零配件、手工具及家飾用品等產品之外包裝材料。

最近年度開發成功之產品

以「低廢棄、低污染、低排放」為核心理念的循環經濟，已成為企業邁向永續經營的重要價值方向。本公司秉持對環境責任的承諾，積極推動製程改善與設備汰舊換新，致力降低資源消耗與環境負荷，並在研發面向投入大量資源，開發具備環境友善、節能減碳特性的創新產品。在提升產品品質與生產效率的同時，也強化產品於永續市場中的競爭力。目前已成功開發的產品如下：



1.2 外部組織參與

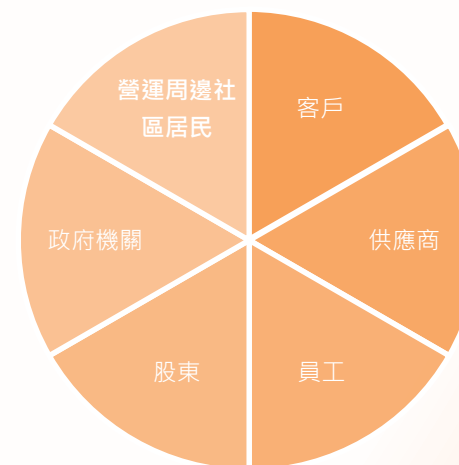
本公司一向重視與產業生態系的連結與互動，積極參與各類外部專業團體，包含產業公會、協會及技術組織，藉此掌握產業趨勢、技術發展方向與政策脈動，強化前瞻視野與競爭應變能力。同時亦秉持回饋產業、共創價值的理念，不定期資助公（協）會舉辦之研討會、講座及推廣活動，支持技術交流與知識傳遞，進一步提升自身技術能量與產業敏感度，並深化與業界的連結，攜手推動產業升級與永續發展。

2024 年本公司主要參與外部組織

序號	組織名稱
1	人纖公會
2	台灣化學科技產業協進會 TCIA
3	台北市不動產開發商業同業公會
4	中華民國紡織業拓展會
5	全國工業總會
6	針織公會
7	台灣紡織技術協會
8	台灣紡織產業永續發展策進會

1.3 利害關係人溝通與互動

為維護利害關係人之最大利益，本公司針對不同類別的利害關係人，包括股東、客戶、員工、供應商、政府機關及營運所在地社區居民，提供透明且多元的溝通管道，藉此了解其關注的議題與建議，準確掌握公司在經濟、環境與社會層面所面對的核心關切事項。透過內部單位間的溝通與討論，並依據其職責與對外關聯性，進行利害關係人鑑別，作為本公司擬定管理方針及未來推動企業社會責任之重要依據。

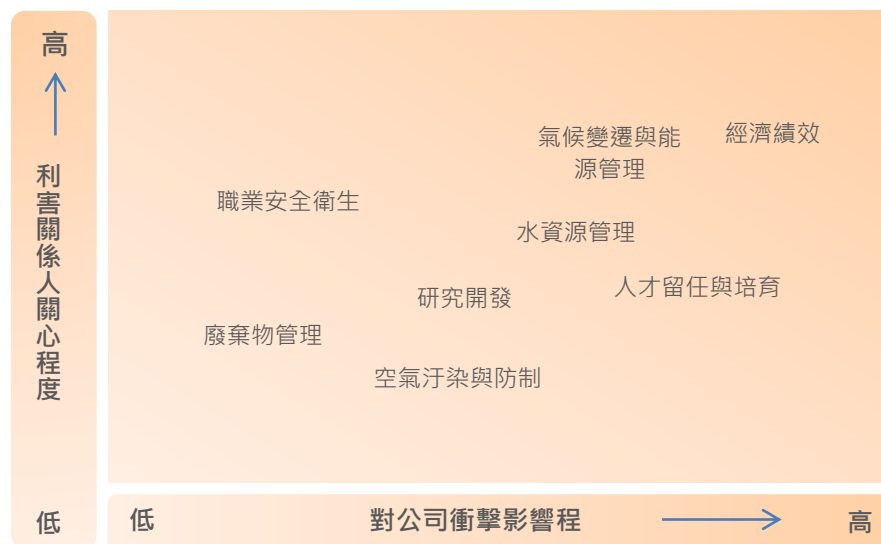


利害關係人組成

1.4 利害關係人關注議題及溝通管道

利害關係者	回應部門	關注議題	溝通管道及頻率
客戶	業務單位	1. 產品品質 2. 售後服務 3. 客戶滿意度 4. 產品面的法規遵循	◆國內、外展覽：展示研發之產品，提供予潛在客戶接觸的機會 ◆業務與售服人員不定期拜訪客戶：介紹新產品、溝通品質及售服符合客戶期望 ◆客戶滿意度：每年調查及統計客戶滿意度情形，據以作為改善的參考 ◆法規遵循：定期及不定期蒐集相關法規，以符合相關單位之規定
供應商	採購單位	1. 供應商管理與評估 2. 施工及材質規範 3. 安全衛生規範	◆電子採購系統平台：透過系統制式化，作為需求之依據並公開揭露 ◆供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通 ◆工安及環境：提供施工廠商規範及約束項目，杜絕各項傷害
員工	廠務單位 人力資源部 福委會	1. 各單位經營績效 2. 勞資關係 3. 職業健康與安全 4. 員工福利	◆廠務會議：對經營成果提供予員工了解 ◆員工意見箱：提供員工意見反映與回應 ◆獎勵提案改善 ◆健康講座與早報：不定時宣導提高職業健康安全之作法與意識，落實工安 ◆福委會：舉辦各類活動及三節禮金
股東	股務發言人	1. 公司營運績效 2. 股利分配 3. 公司治理 4. 研發方向 5. 法規遵循	◆年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 ◆公司網站：投資人專區不定時更新資料 ◆發言人及股務單位：不定期法說會，以及回應股東疑問及需求 ◆公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊並予以公告
政府機關	廠務 環安 公用單位	1. 公司治理 2. 環境及法令的遵循 3. 勞資關係	◆政府各機關法令：藉由參與法令說明會、公聽會等，要求現場各單位符合規定 ◆各業務負責單位：適時與政府機關部門溝通我方作法的適切性，並按法令規定申報資訊
營運周邊社區居民	廠務	1. 社會參與及回饋 2. 廢污水及廢棄物等環境面影響 3. 環境面法規遵循	◆參與地方里民活動及聽取其對本公司意見作為改善依據 ◆專人拜訪鄰里

1.5 重大考量面分析



本公司重視利害關係人之利益，並與其積極交流與溝通，是實踐永續發展的基礎。建立透明且多元的溝通管道，了解利害關係人所關注的議題與意見，有助於本公司精確掌握在經濟、環境與社會各面向的重要關注項目。利害關係人之鑑別，係由公司內部透過討論與互動，並依據各單位工作內容與對外關聯性加以辨識，作為本公司制定管理方針及未來推動企業社會責任的重要依據。

本公司依據利害關係人關注議題的程度及其對公司的影響程度，評估各項議題，並製作重大議題矩陣圖。依據相關準則之核心揭露項目，列出 8 項評估面向，作為設計利害關係人問卷之依據，以鑑別其關心的永續議題，並作為本報告書揭露內容之主要方向。

2024 年重大議題列表

ESG 管理面	重大議題	顯著性影響議題
環境面	水資源管理(GRI 303 水與放流水)	◆水資源供應不足造成營運中斷之風險 ◆優於工業區放流水標準，持續追蹤
	氣候變遷與能源管理(GRI 302 能源)	◆電力供應不足造成營運中斷之風險 ◆投資再生能源以綠電及碳中和為目標
	空氣污染防治(GRI 305 排放)	◆符合法規，持續追蹤
	廢棄物管理(GRI 306 廢棄物)	◆符合法規，持續追蹤
社會面	人才留任與培育(GRI 401 勞雇關係)	◆產業環境改變，人才招聘不易 ◆營造友善職場，提升員工本質學能
	職業安全衛生(GRI 403 職業安全衛生)	◆落實職業安全管理，降低職災發生率
治理面	經濟績效(GRI 201 經濟績效)	◆能源費用、碳費徵收及法令規範，成本提升
	研究開發	◆朝高值化及環保產品之面向發展，提升營收與獲利

重大議題與價值鏈

重大議題經評估後，鑑別相對應的 GRI 特定主題準則之重大議題，優先於報告書中說明。

重大議題	意義與重大原因	GRI 準則主題	回應章節(頁碼)
水資源管理	氣候變遷提升水資源風險，涉及生產成本之上升	GRI 303 水與放流水	水資源管理(P36-P38)
氣候變遷與能源管理	氣候變遷造成環境之改變，營運風險之上升	GRI 302 能源	氣候變遷 (P33-P36)
空氣污染防制	因應法規之要求，節能減碳之要求，提升營運成本	GRI 305 排放	污染防制管理(P39)
廢棄物管理	合格廢棄物廠商要求廢棄物處理成本上升	GRI 306 廢棄物	污染防制管理(P40)
人才留任與培育	人員本質學能提升，公司方能永續發展	GRI 401 勞雇關係	人才培訓計劃(P62-P63)
職業安全衛生	強化就業環境，執行相關管理作業系統，方能保護員工生命安全	GRI 403 職業安全衛生	平衡友善職場(P68-P72)
經濟績效	公司營運之成長及財務穩定是永續經營之要素	GRI 201 經濟績效	經濟績效(P22)
研究開發	持續技術研發以提升市場競爭力，進而提升營運動能與績效	自定主題	研究開發(P8)



2. 公司治理

2.1

公司治理架構

2.2

董事會

2.3

薪資報酬委員會與審計委員會職責

2.4

董事會績效評估

2.5

經營績效

2.6

健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

2.7

新興風險

2.8

落實資訊揭露

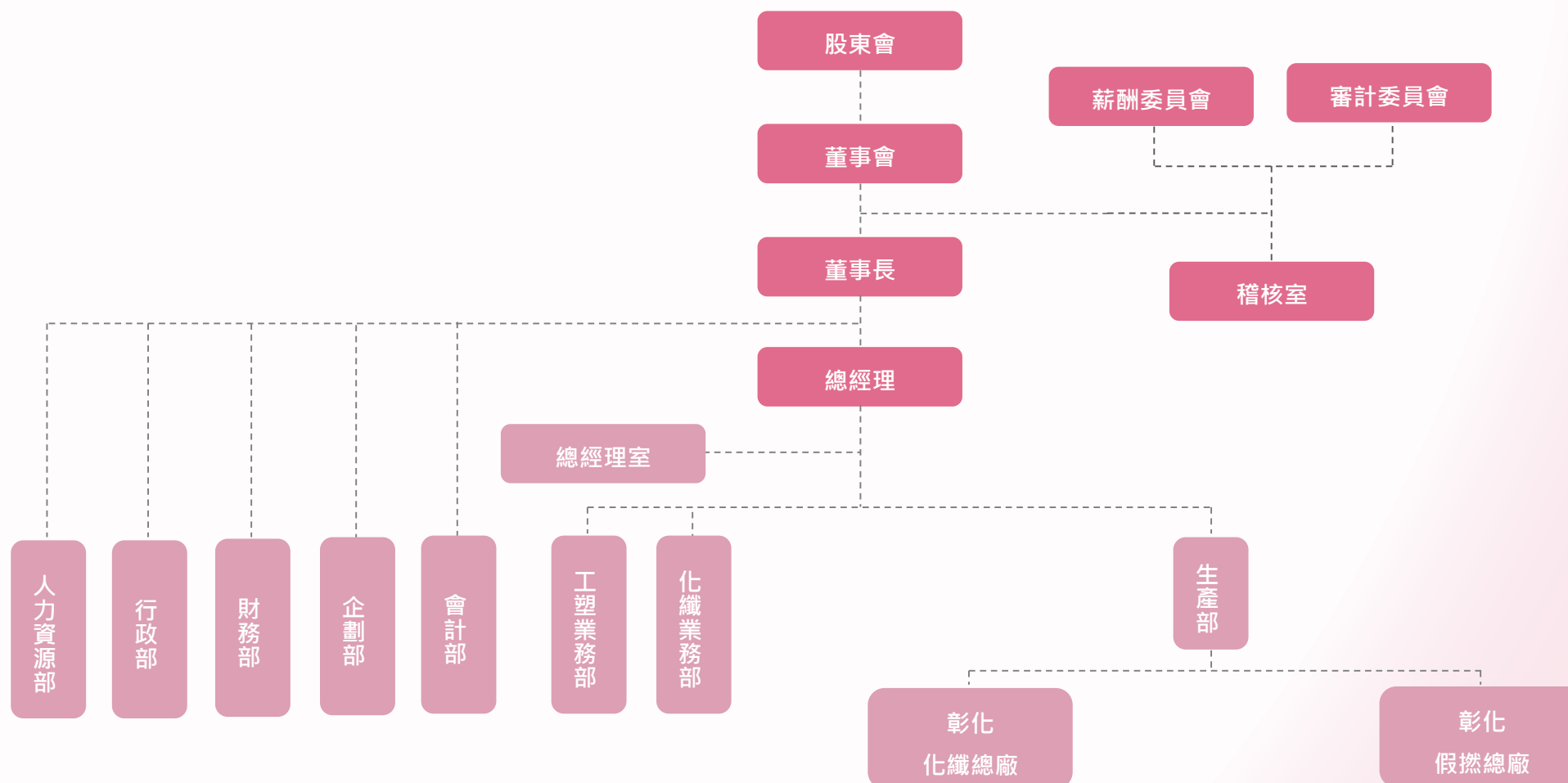
2.9

行為準則、道德誠信、法規遵循與公平交易



2.1 公司治理架構

力麗企業組織圖



2.2 董事會

本公司秉持永續發展、善盡企業社會責任及組織穩定成長之理念，經由設置相關委員會與發言人制度、透明化資訊揭露與對外溝通管道，建立和諧的工作夥伴關係，以提升企業形象，進而爭取客戶認同，並對股東及社會大眾負責。依據「公司章程」及「董事選舉辦法」選任9席董事(含3席獨立董事)組成董事會，每屆任期3年。董事會依據「董事會議事規範」召集會議，每季至少一次，制定公司營運策略及決議重大業務。

關於董事會成員之專業領域包括紡織、企管、財會、法律等學經歷，並具備履行職權所需之專業知識、經驗、決策領導及危機處理能力，以因應經濟、社會等各方面環境的變遷。

本公司依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」執行相關作業，對於新興議題持續的關注，及經營團隊遵循董事會之政策指導下，整體運作情形良好。

董事會成員

職稱	姓名/法人董事	學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	郭紹儀	臺灣大學 EMBA 管理學院國際企業管理組	力鵬企業 董事長
			力麗科技 董事長
			力麟科技 董事長
			峰儀科技 董事長
			力傑能源/東廷投資 董事長
			伊德石化/力寶龍能源 董事長
			Pt. Indonesia Libolon Fiber System 董事長
			Pt. Indonesia Hwalin Knitting 董事長

董事會成員

職稱	姓名/法人董事	學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	東廷投資(股)公司		力麟科技 董事長
	代表人：陳漢卿	南亞工專纖維工程科	本公司/總經理 Pt. Indonesia Libolon Fiber System 董事 力麟科技/力興投資 監察人
	力贊投資(股)公司		無
董事	代表人：郭濟安	美國 Fort Hays 州立大學企管系	山林水環境工程 副董事長 力麒建設/力麗科技/力麗觀光 董事 力鶴投資/鶴京企業 董事
	洪宗祺	逢甲大學工業工程系	Pt. Indonesia Hwalin Knitting 董事
	力鵬企業(股)公司		力茂投資/力興投資/鴻興投資 董事長
董事	代表人：郭淑珍	美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	力銘建設 董事長 力麒建設/山林水環境工程/力麗觀光 董事 力鵬企業 董事代表人
	順煜投資(股)公司		力鵬企業/力麒建設 董事
	代表人：郭可中	San Maring High School	力鵬企業/力麒建設 董事代表人
獨董	李道明	日本亞細亞大學經管系	養樂多 董事長
獨董	歐宇倫	台灣大學法律系	立暘法律 合夥人/律師
			集盛實業/破基科技 獨立董事
獨董	盧啟昌	台灣大學機械工程系	瀚宇博德 獨立董事

董事會成員多元化

董事會成員專業涵蓋管理、法律、財會、公共衛生並具有商務、財務、公司業務之經驗，協助公司營運決策及治理。

姓名	性別	經營管理	領導決策	財務會計	產業知識	法律專業	國際觀
郭紹儀	男	V	V	V	V		V
郭淑珍	女	V	V	V	V		V
陳漢卿	男	V	V		V		V
洪宗祺	男	V	V		V		V
郭濟安	男	V	V				V
郭可中	男	V	V				V
李道明	男	V	V	V			V
盧啟昌	男	V	V	V			V
歐宇倫	男	V	V			V	V

董事、高階經理人之酬金總額占稅後純益比例

年度	2022 年	2023 年	2024 年
酬金總額/稅後純益	7.35%	-9.04%	10.50%



董事會運作情形

2024 年度董事會開會 10 次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
董事長	郭紹儀	9	1	90%
董事	力鵬企業股份有限公司 代表人：郭淑珍	10	0	100%
董事	東廷投資股份有限公司 代表人：陳漢卿	9	0	90%
董事	洪宗祺	4	0	40%
董事	力贊投資股份有限公司 代表人：郭濟安	10	0	100%
董事	順煜投資股份有限公司 代表人：郭可中	10	0	100%
獨董	李道明	10	0	100%
獨董	盧啟昌	10	0	100%
獨董	歐宇倫	9	0	90%

董事會授權董事長、高階主管與總管理部，共同規劃執行永續及氣候相關減排措施，並成立綠能減碳推動委員會以落實永續發展。

董事會職責

本公司於董事會下設置功能性委員會，分別為「薪資報酬委員會」及「審計委員會」，落實「強化董事會的監督功能」、「健全內部控制系統」、「精進公司的管理體質」、「建立企業自律規範」、「提升資訊安全風險管理機制」、「落實資訊揭露」等目標，因此董事會除了對總體營運政策負起責任外，並監督高階管理階層的政策執行成果以提升決策品質及效能，塑造健全的公司治理文化。

此外，董事及經理人其執行職務時，應盡善良管理人之注意義務，並遵循最高的道德倫理標準，不得因個人或特定團體的利益而損及公司權益。凡議案涉及董事個人之利害時，應自行迴避，且不得代理其他董事行使表決權。



2.3 薪資報酬委員會與審計委員會職責

委員會名稱	主要功能	委員會成員	開會
薪資報酬委員會	以組織整體利益為考量，並以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。	李道明 盧啟昌 歐宇倫	2024 年召開會議 4 次
審計委員會	1.監督公司財務報表之允當表達 2.會計師之選（解）任及獨立性及績效 3.公司內部控制遵循相關法令及實施之有效性 4.公司遵循相關法令及規則 5.公司可能存在或潛在風險之管控	李道明 盧啟昌 歐宇倫	2024 年召開會議 7 次

薪資報酬委員會運作情形

本屆薪酬委員會委員計三人，任期為 2022 年 6 月 24 日至 2024 年 6 月 23 日，2024 年度薪資報酬委員會開會 4 次，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	李道明	4	0	100%
委員	盧啟昌	4	0	100%
委員	歐宇倫	4	0	100%

審計委員會運作情形

2024 年度審計委員會開會 7 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨董	李道明	7	0	100%
獨董	盧啟昌	7	0	100%
獨董	歐宇倫	6	1	81.71%

2024 年總薪酬比率 8.979：1、總薪酬變化比率：142.64%。

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。

年度總薪資報酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

2.4 董事會績效評估

本公司於 2025 年 3 月 14 日董事會提報績效評估結果。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2024.01.01~2024.12.31	董事會	董事會 績效內部自評	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。
		董事	董事成員 績效自評	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 (審計/薪酬)	功能性委員會 績效內部自評	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。

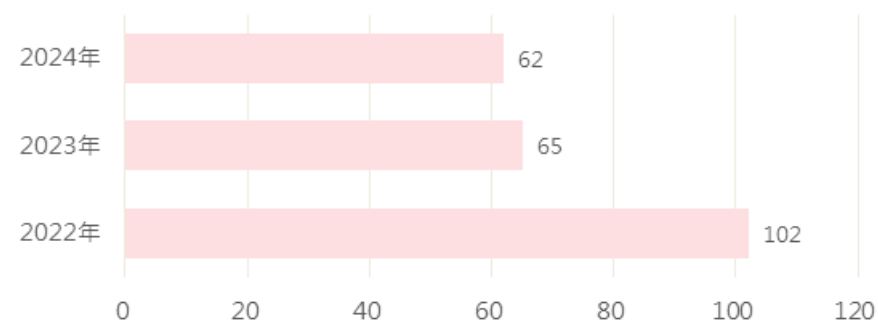
2.5 經營績效

本公司 2022、2023、2024 年營業收入與每股盈餘

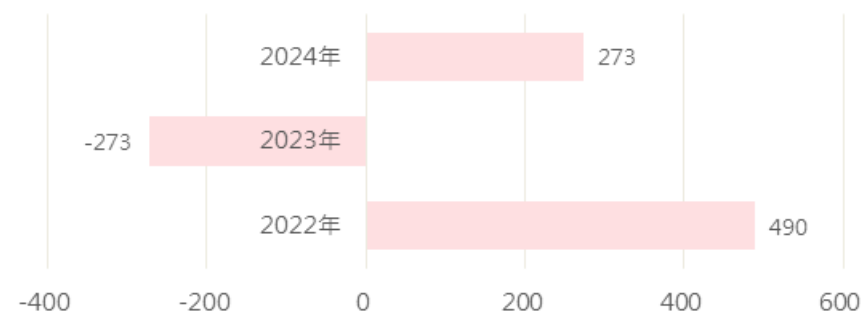
年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	10,191,318	6,488,051	6,195,330
營業成本(仟元)	9,322,672	6,693,089	6,130,484
稅前(損失)利益(仟元)	611,826	-318,215	313,612
稅後(損失)淨利(仟元)	489,757	-273,376	272,542
每股(虧損)盈餘(元)	0.49	-0.28	0.28



營業收入(單位:億元)



稅後(損失)淨利(單位:佰萬元)



2.6 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

內部控制以達成營運目標、財務報導及法規遵循等三項控制目標。本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定建立內部控制，經由定期公開揭露營運及財務資訊、控管經營管理風險、法令遵循以提升公司營運效能及效率、確保資產安全及維護股東權益為目標。

本公司內部稽核單位考量公司整體策略、目標及風險，致力於提供強化治理、風險管理及控制過程之各種方法，並客觀的提供相關之確認，為組織與利害關係人增加價值。

稽核單位隸屬於董事會，稽核主管除定期向獨立董事報告稽核業務外，並列席董事會報告異常事項，同時督促相關單位追蹤改善情形。

風險管理與監督

第一道防線→經營團隊	第二道防線→經營團隊	第三道防線→內部稽核
負責及持續管理營運活動所產生的相關風險。	訂定整體政策及建立管理制度，協助及監督第一道防線管理風險與自我評估執行情形。包含協助辨識及衡量風險、定義風險管理角色及責任、提供風險管理架構及定期將風險管理結果呈報高階管理階層。	由內部稽核單位負責查核與評估第一道及第二道防線所設計並執行之內部控制與風險管理制度之有效性，並適時提供獨立及客觀之確認與建議。



2.7 新興風險

《2024 年全球風險報告》提醒人們，世界局勢正受氣候變遷與地緣政治衝突兩大危機嚴重影響，全球的前景仍充滿著不確定性，全球面臨地緣、人口、科技以及氣候變遷等四方面結構的系統性轉變。因應全球風險變化，本公司除了持續關注並積極控管新興風險尋找機會外，對於逐漸惡化的環境，未來將持續監控如：通膨、貿易戰、產業風險、氣候變遷、戰爭、少子化及資訊安全等面向，並採取避險措施以降低風險。未來本公司將持續朝永續發展的道路上邁進，同時也為這塊深愛的土地盡一份心力。

兩年（短期）風險	十年（長期）風險
1. 虛假訊息	1. 極端氣候事件
2. 極端氣候事件	2. 地球系統巨變
3. 社會兩極分化	3. 生物多樣性損失與生態系統崩壞
4. 網路不安全	4. 自然資源短缺
5. 國家間衝突	5. 虛假訊息
6. 經濟機會缺乏	6. 人工智慧技術的不良結果
7. 通貨膨脹	7. 非自願性移民
8. 非自願移民	8. 網路不安全
9. 經濟衰退	9. 社會兩極分化
10. 污染	10. 污染

資料來源：世界經濟論壇《2024 年全球風險報告》



2.8 落實資訊揭露

本公司除不定期召開法人說明會及年度股東會，說明公司財務及營運狀況外，亦透過證券交易所「公開資訊觀測站」網站「投資人專區」，即時揭露公司治理狀況、營業公告、財務報表、重大訊息、法人說明會、內部稽核等相關資訊，藉此達到資訊透明化之揭露。

2.9 行為準則、道德誠信、法規遵循與公平交易

本公司對於董事、經理人、一般員工於執行職務時，不得為本人或他人之利益而有賄贈、回扣、貪污等賄賂行為，以確保日常營運均符合企業倫理與尊重人權之道德行為準則。此外亦要求全體員工簽署保密協定，及與本公司專案合作的公司，簽署專案執行之保密承諾書以保障利害關係人的權益。為確保公平交易與公平競爭，防止不正當競爭、壟斷、不當市場分配及聯合價格操控等行為，本公司對外之採購發包依公平、公開之招標程序，並恪遵公平交易之精神及秉持守法、正派經營之理念，貫徹專業及誠信原則。2024 年本公司無相關違反前述之事件發生。

重大違規事件

2024 年力麗公司無重大違規事件。2024 年共有 3 件違規，皆為化纖總廠脫色廠未依照核定工程圖樣及說明書施工，違反建築法第 39 條規定，共罰鍰 36,000 元。(註：重大違法事由依照「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之規定。

對於利害關係人之疑義，本公司提供電話、傳真或電子郵件等多元溝通管道，並由發言人統籌回應。此外亦不定期參加海內外證券商舉辦的投資人說明會，增加與法人的溝通機會，以提升能見度。

1. 禁止行賄及收賄

2. 禁止提供非法政治獻金

3. 禁止不當慈善捐贈或贊助

4. 禁止不合理禮物、款待或其他利益

5. 禁止侵害智慧財產權

6. 禁止從事不公平競爭之行為

7. 防範產品或服務損害利害關係人

3. 環境永續

3.1 環境政策與管理

3.2 氣候變遷與能源管理

3.3 水資源管理

3.4 污染防治管理



3.1 環境政策與管理

3.1.1 環安衛的政策與承諾

企業若欲永續發展，必須重視環境資源的保護並積極履行相關責任。力麗企業配合政府環境法規，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001 環境管理系統，同時訂定環境安全衛生政策。透過定期舉辦相關教育訓練，提升員工的安全意識，預防職業災害發生，致力於營造安全健康的工作場域。

力麗企業環安衛政策

環安衛政策

對公司作業、產品或活動之衝擊是合宜的。

對預防及持續體系改善的承諾。

相關法規及其它要求事項之符合性。

相關教育訓練之定期實施。

實施內部檢測，維持環安衛管理系統，達到持續改善之目的。

環安衛承諾

建立合乎 ISO 45001 職業安全衛生管理系統政策，滿足國家法令條文或客戶特別要求。

全員依據公司頒發作業程序書、作業指導書，落實職業安全衛生管理系統並持續改善，達到環安衛計劃目標。

健全職前及在職人員教育，使全員及相關工作者知道什麼是對的事，並選派訓練合格的人員擔任工作。

利用內部稽核，督促規章持續執行。

透過矯正與預防措施，追蹤改善結果，使系統正常運作，落實環境品質與安全衛生，以消除危害及降低環安衛風險。

加強電腦自動化控制系統，減少人為失誤，使人員安全與品質更進一層保障。

所有之客戶相關環安衛要求，均經公司與客戶確認後，再進行生產，將合乎規格之產品，交貨給客戶。

全員遵行品質計劃、設計與製造，管制產品品質。

持續改善公司工作環境，消除及降低環安衛風險及衝擊，以提供所有工作者安全健康的工作環境及條件，預防工作相關的傷害及不健康。

推動及健全公司參與及諮商的管道、廣納工作者/工作者代表的提案，以持續改善管理系統。

3.1.2 環安衛溝通管道

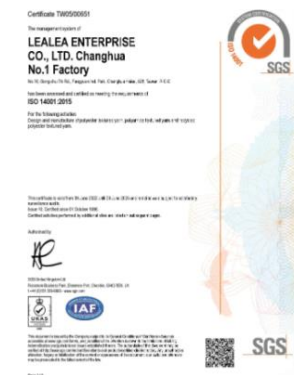
力麗企業設有多元的內外部溝通機制，以促進環境保護及職業安全衛生相關事宜的有效交流。對內，員工可透過早報會、物料需求計劃會議、安全衛生委員會會議及設置之意見箱等方式，反映或諮詢有關職業安全衛生與環境議題。對外，利害關係人則可透過主管機關、經濟部芳苑(兼社頭織襪)產業園區服務中心，或各廠區的警衛室提出申訴；相關事項將由廠務單位進行回應與後續處理，確保意見能夠被妥善接收與回覆。

3.1.3 環保政策

力麗企業以實現「紡織品永續循環」為最終目標，積極推動「力寶龍綠能循環經濟計畫」，並自主研發 CRZ (Closed loop Recycling Zero Waste) 零廢料循環系統。該系統可有效回收並再製紡織產業鏈在生產過程中產生的下腳料、邊料及降級品，實現廢棄物於各製程階段的全面循環利用。此循環系統不僅大幅降低產業廢棄物產生，也促進聚酯纖維材料的再生應用，進而減少對石化原料的依賴與碳排放，達成材料再生、節能減碳與資源永續的核心目標。此外，公司導入 ISO 45001 職業安全衛生管理、ISO 14001 環境管理、ISO 14064 溫室氣體盤查與 ISO 14067 產品碳足跡等標準，並取得全球回收標準 (GRS) 認證，透過低碳與永續導向的生產管理，持續降低營運對環境的衝擊，實踐循環經濟理念。



ISO14064-1 化纖總廠



ISO14001 假撚總廠



ISO14064-1 假撚總廠





ISO14067 假撚總廠



ISO14067 假撚總廠

管理方針

方針目的	持續精進並開發具環境友善特性的創新產品，透過提升產品差異化與綠色價值，強化市場競爭力與附加價值
管理方案	藉由設備汰舊換新與技術升級，強化研發能量，推動產品創新與製程優化
評估機制	新產品發表 定期召開研發會議討論產品開發進度

我們主張**綠色生產+綠色設計=綠色永續世代**

綠色生產

為實踐循環經濟與環境永續，力麗企業積極推動綠色生產策略，從原料選擇到製程整合，全面落實低碳、低耗能的環保理念：

再生原料應用

以廢棄物再生原料替代石化原料，減少對天然資源的依賴，降低環境負荷。

一條龍環保製程整合

建構涵蓋紗、織、染（CRZ）串聯式生產系統，透過整合式製造流程，提升生產效率，同時有效降低能源耗用與溫室氣體排放。

資源高效利用與循環再生

提高原物料使用效率與回收再利用率，減少製程中廢棄物的產生，落實資源循環最大化。

綠色產品設計

我們的綠色產品，包括環保再生聚酯纖維(RePET[®])、環保原液染色纖維(Ecoya[®])、環保回收原液染色纖維(ReEcoya[®])、回收聚酯紗(PolyPlus[®])等產品。

環保再生聚酯纖維(RePET[®])

- 以回收廢棄寶特瓶為原料，加以獨創製程所生產，具有良好品質的環保回收聚酯纖維。
- 不需石化原料，可有效節省自然資源並減少環境負擔。
- 可提供客戶符合GRS認證30%~100%的回收比例，更可以多種獨創製程生產各機功能性及環保原抽色紗，使RePET[®]兼具多重環保及多重機能性。



環保原液染色纖維(Ecoya[®])

- 具有高牢度的原抽色紗及螢光紗。
- 可省略大部分染整製程。
- 當我們以Ecoya[®]、ReEcoya[®]取代一般紡織品時，可大量減少CO₂ 與COD的排放，並大幅度節省用水與化學品。



環保回收原液染色纖維(ReEcoya®)

- 結合RePET®與Ecoya®的環保產品。
- 同時具備RePET®與Ecoya®優點。



回收聚酯紗(PolyPlus®)

- 利用廠內紡絲、織布時產生的廢紗廢布與其餘下腳料，經過粉碎、熔融、聚合、造粒，將原先的廢棄材料再生成有價值的紡絲原料。
- 透過物理回收製程，回收聚酯纖維具有如同一般聚酯的優良品質。
- 有效減少能源損耗及降低二氧化碳排放量。

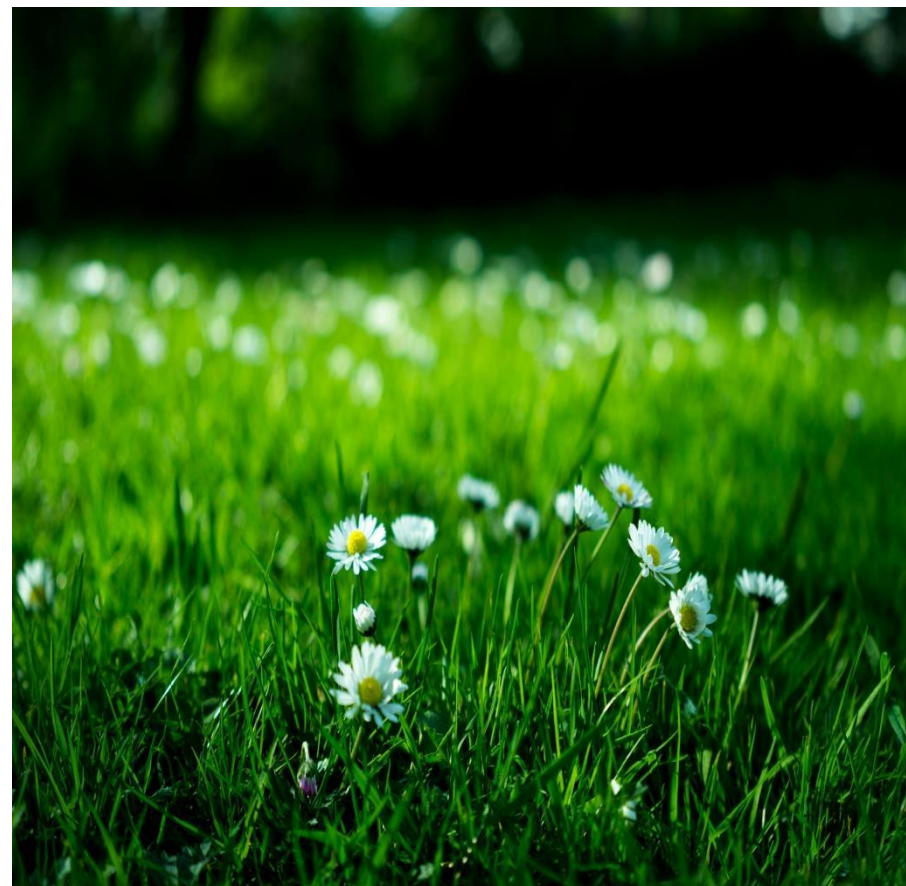


綠色永續世代

秉持企業永續經營理念，力麗企業積極投入綠能產業與節能設備導入，並將永續思維深植於產品開發之中，專注於節能減碳、環保回收與資源循環再利用的創新技術。為實現製程「零」排廢的目標，公司投資建置 CRZ (Closed loop Recycling Zero Waste) 生產設備，全面回收製程中產生的下腳料與廢料，進行再製利用。更進一步，我們已成功開發並啟動成衣回收脫色廠，可有效處理回收聚酯成衣、廠內邊角料與不良品，實現廢成衣的再生利用。此外，公司將環保回收技術應用於機能性纖維領域，導入各類功能性加工技術，提升回收材料的附加價值與產品應用範圍。未來，我們將持續與紡織產業上下游及品牌客戶合作，拓展永續回收範圍，涵蓋如下游客戶製程廢料、鞋材邊料回收、品牌服飾回收等，再製為新型綠色材料。



面對全球淨零排放與循環經濟趨勢，力麗企業致力於減碳製程的優化與環保產品的創新研發，持續降低能源消耗與溫室氣體排放，邁向低碳製造，落實永續轉型，共創綠色永續新世代。



3.2 氣候變遷與能源管理

管理方針

方針目的	有效控管能源使用與碳排放，降低環境衝擊，並符合法規減量標準
管理方案	•透過製程優化與管理，提升能源使用效率，降低整體能耗 •採購節能設備或汰換老舊設備，以達成節能減碳目標 •建置太陽能發電設施，提升綠電使用比例
評估機制	•定期彙整並分析各廠區能源使用狀況，針對單位能源消耗之變動進行原因探討與效益評估 •持續推行 ISO 14064 溫室氣體查證系統，並經過第三方機構驗證 •各廠區執行之節能改善與降低工繳措施之成果，並據以檢討與規劃下一年度之節能減碳策略

3.2.1 氣候變遷

為因應全球氣候危機並邁向淨零碳排，台灣於 2023 年通過《氣候變遷因應法》，明確設定 2050 年溫室氣體淨零排放的國家目標，並參照《巴黎氣候協定》的國際精神，推動各項減碳政策。2024 年《氣候變遷因應法》中明定未來將實施碳費徵收制度，由政府依排碳量向企業課徵碳費，以引導產業進行減碳轉型與能源結構優化，這也象徵台灣正式邁入「碳有價」時代。

同年，歐盟亦啟動「碳邊境調整機制 (CBAM) 」試行，針對高碳排產品如鋼鐵、水泥、鋁等，若輸入歐盟市場，必須購買 CBAM 憑證，預

計於 2026 年正式上路。此舉顯示全球已加速淨零轉型腳步，未來企業若未能積極減碳，將面臨更高的營運成本與出口壓力。

有鑑於國內碳費政策推進及國際市場對低碳產品的要求日益嚴格，力麗企業積極展開碳管理行動，推動「力寶龍綠色循環經濟計畫」，包括導入固體回收燃料 (SRF) 、建置太陽能光電設備，並設置成衣回收脫色處理廠等多項措施，以提升資源循環效率、減少碳排放，朝向綠色生產與低碳轉型穩健邁進。

3.2.2 能源使用

力麗企業的能源使用來源主要包括電力、煤碳、高級柴油、重油與外購蒸汽，其中以電力與煤碳為主要消耗能源。2024 年全年度能源總消耗量為 1,235,462 GJ，較 2023 年減少 11.86%；能源密集度則較前一年增加 0.52%。



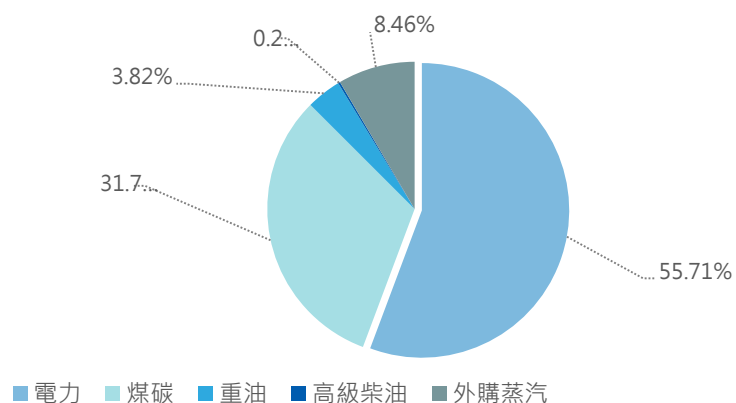
近三年力麗企業能源使用量如下表所示：

能源	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力	GJ	925,267	733,090	688,231
煤碳	GJ	1,062,405	541,262	392,745
高級柴油	GJ	3,340	3,251	2,785
重油	GJ	92	9,486	47,189
外購蒸汽	GJ	53,690	114,632	104,512
能源總使用量	GJ	2,044,794	1,401,721	1,235,462
營業額	百萬元	10,191	6,488	6,195
能源密集度	GJ/營業額(百萬元)	195.4	198.4	199.4

註 1：計算涵蓋化纖總廠、假撚總廠

註 2：參考經濟部能源局公告的電力、高級柴油、重油、外購蒸汽之能源使用量轉換因數，分別為 860Kcal/KWh、8,400Kcal/L、9,600 Kcal/L、660,000 Kcal/t

2024年能耗分布圖



數據涵蓋力麗化纖總廠、假撚總廠

3.2.3 溫室氣體管理

力麗企業自 2014 年起積極參與經濟部工業局推動的產業溫室氣體自願減量計畫，展現對氣候行動的高度重視。化纖總廠於同年即取得 ISO 14064 溫室氣體盤查與查證標準認證，並持續每年進行第三方驗證，以確保碳排數據的準確性與透明度。假撚總廠亦於 2023 年完成 ISO 14064 認證，未來將同樣遵循年度查證機制。為落實企業社會責任與環境永續承諾，公司全面推動溫室氣體盤查與排放管理，強化節能減碳作為，積極降低碳足跡，為地球環境永續盡一份責任。

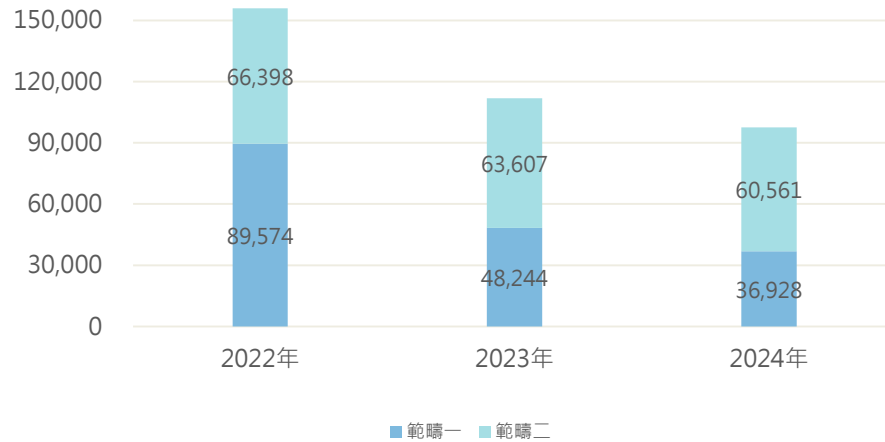
2024 年，力麗企業範疇一與範疇二之總溫室氣體排放量為 143,765 公噸 CO₂e，較 2023 年下降 7.88%；溫室氣體排放密集度 23.2 公噸 CO₂e / 每百萬元營業額，較前一年下降 3.53%。

力麗企業近三年溫室氣體排放量一覽表：

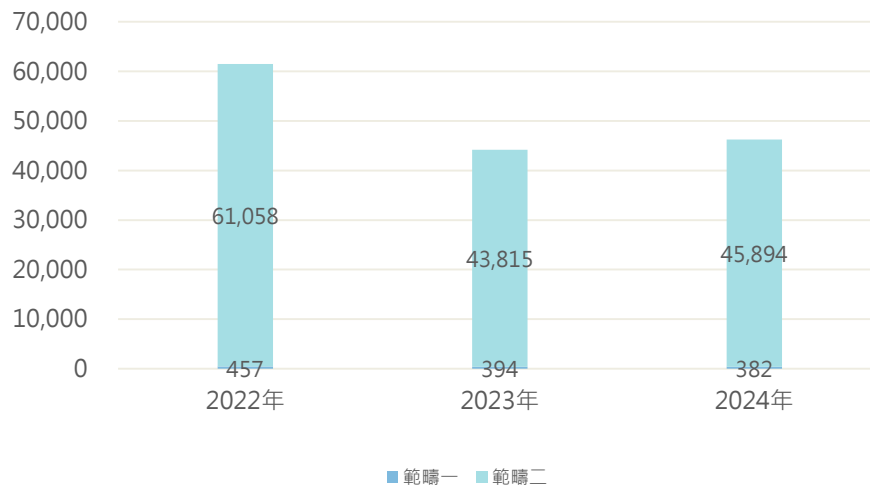
類別	單位	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	噸 CO ₂ e	90,032	48,638	37,310
範疇二	噸 CO ₂ e	127,456	107,422	106,455
總排放量	噸 CO ₂ e	217,488	156,060	143,765
營業額	百萬元	10,191	6,488	6,195
排放密集度	噸 CO ₂ e/營業額(百萬元)	21.3	24.1	23.2

數據涵蓋力麗化纖總廠、假撚總廠

化纖總廠溫室氣體排放



假燃總廠溫室氣體排放



溫室氣體減量策略

提升能源效率

- 優化製程管理，提升整體能源使用效率
- 使用低耗能製程設備，減少不必要能耗
- 建置製程餘熱回收系統，提高能源再利用率
- 推廣節約能源
- 實施廢料與廢水回收再利用，提升資源循環效益
- 降低產品單位能源消耗，強化生產效率

使用替代燃料

檢討並開發新設機台之低碳能源應用模式，包括：

- 生質能燃料
- 固體回收燃料(SRF)
- H2 (氫、氨未來燃料應用技術的開發)
- 其他

發展再生能源

規劃建置綠能發電設施，提升自有再生能源比重，包括：

- 太陽能發電
- 風力發電

3.2.4 節能減碳專案推動

為落實節能減碳目標，我們積極推動製程改善，並持續鼓勵各廠區從設備、製程、產品結構及能源使用等面向，發掘並執行多項節能減碳措施；2024 年各廠區執行之降低工繳方案如下表所列，全年度約可節省 933,448 度電(3,361 GJ)，以及溫室氣體減量約 443 (公噸 CO₂e/度)。

廠區	方案	節電量 (度/年)	減碳績效 (公噸 CO ₂ e/度)
化纖總廠	空調回風車負載調整運轉	166,622	79
	一廠增設 TMT 細丹尼專用假撚機(8 台) 節能案	586,678	278
	一廠空調主機加裝 TIMER 控制運轉時間節能案	69,300	33
假撚總廠	二廠增設 TMT PIN 假撚機(4 台)節能案	3,748	2
	二廠空調主機加裝 TIMER 控制運轉時間節能案	107,100	51
合計		933,448	443

註：使用 2023 年度電力排放係數=0.494 公斤 CO₂e/度計算

3.3 水資源管理

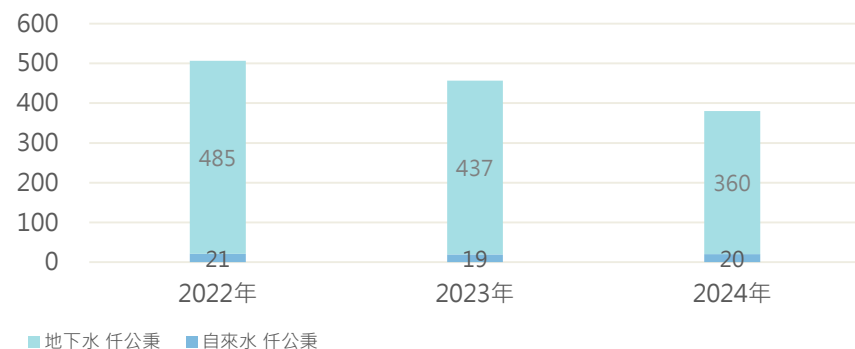
管理方針

方針目的	致力於降低水資源使用量與廢水排放，減緩水資源耗竭，並減少對環境的衝擊
管理方案	• 優化生產流程、縮短生產時間，強化用水管理以降低總體用水量 • 增添節能設備或更新設備，以減少水資源消耗 • 持續推動節水措施與水回收方案，以提高水資源使用效率
評估機制	定期統計分析各廠區水資源耗用情形，檢視單位用水變化，掌握異常波動原因 • 各廠排放之廢水符合工業區放流水標準

3.3.1 水資源使用

力麗企業 2024 年用水量 380 仟公秉，近三年用水量為逐年遞減趨勢。力麗企業重視水資源的永續利用，持續推動用水規劃與節水管理措施。透過各項節水與水回收方案的推行，強化製程用水效率，並對各產品單位用水量進行每月監控與檢討，持續提升整體水資源使用效益。

力麗企業取水量



數據涵蓋力麗化纖總廠、假撚總廠

化纖總廠近三年取水量

類別	單位	2022 年	2023 年	2024 年
自來水	仟公秉	7	8	8
地下水	仟公秉	450	345	334
合計	仟公秉	457	353	342

假撚總廠近三年取水量

類別	單位	2022 年	2023 年	2024 年
自來水	仟公秉	15	11	13
地下水	仟公秉	34	92	25
合計	仟公秉	49	103	38

3.3.2 廢水排放

化纖總廠

化纖總廠廠內設有廢水處理廠，每日可處理約 400 噸的廢水；廢水處理廠包含五個部分，分別為前處理系統、化學處理系統、厭氣處理系統、喜氣處理系統及污泥處理系統，經上述多重處理程序後，製程所產生之廢水可達放流水標準，最終排放至芳苑（兼社頭織襪）產業園區服務中心污水處理廠進行後續集中處理。2024 年化纖總廠全年放流水排放量為 91,870 噸，2024 年平均排放化學需氧量(COD)為 172 mg/L、懸浮固體(SS)為 22 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	法規標準值
年放流水排放量	噸	136,135	105,460	91,870	190,311
化學需氧量 COD	mg/L	163	115	172	560
懸浮固體 SS	mg/L	71	14	22	480

廢水處理的方法/技術與說明：化學處理及生物處理

放流水排放處：納管入孔

排放目的地：芳苑(兼社頭織襪)產業園區服務中心污水處理廠

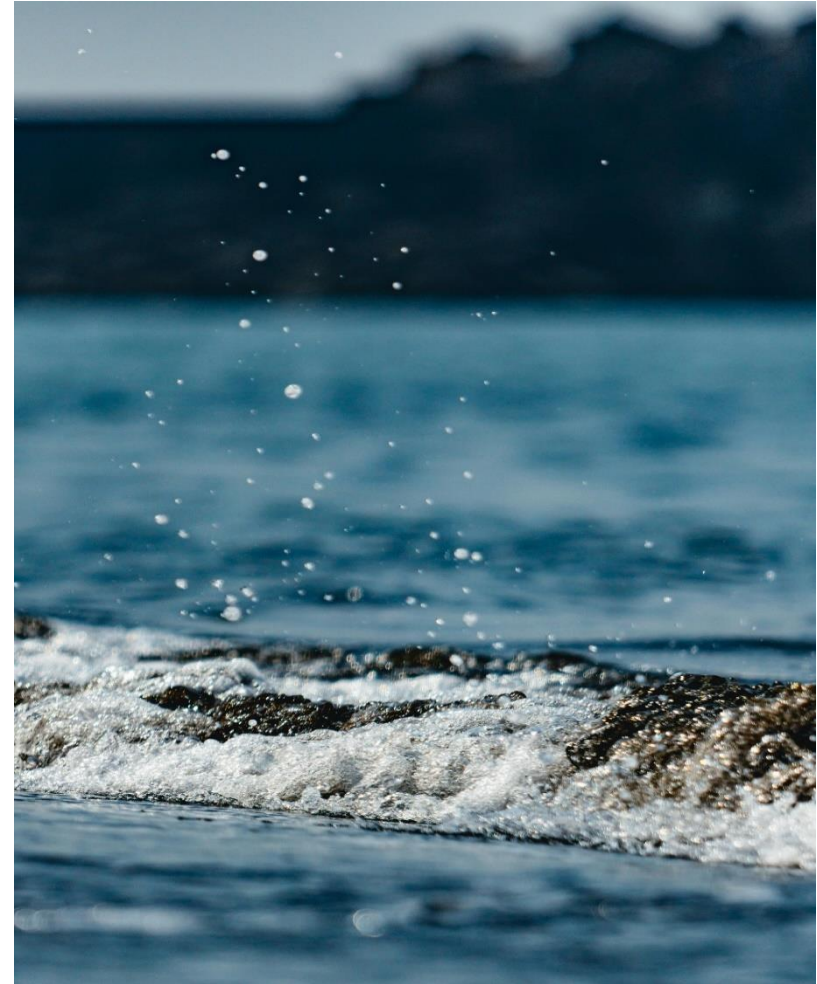
數據涵蓋力麗化纖總廠

假撚總廠

假撚總廠為撚絲製程，因廠內無化學製程故並未產生製程廢水，而廠內生活廢水則排放芳苑（兼社頭織襪）產業園區服務中心污水處理廠進行處理。2024 年全年廢水處理量為 47,403 噸，2024 年平均排放化學需氧量(COD)為 150 mg/L、懸浮固體(SS)為 31 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	工業區 放流水標準
生活廢水處理量	噸	40,128	42,388	47,403	-
化學需氧量 COD	mg/L	161	166	150	560
懸浮固體 SS	mg/L	36	27	31	480
生活廢水處理方法：芳苑(兼社頭織襪)產業園區服務中心污水處理廠					

數據涵蓋力麗假撚總廠



3.4 污染防治管理

3.4.1 空氣污染防治

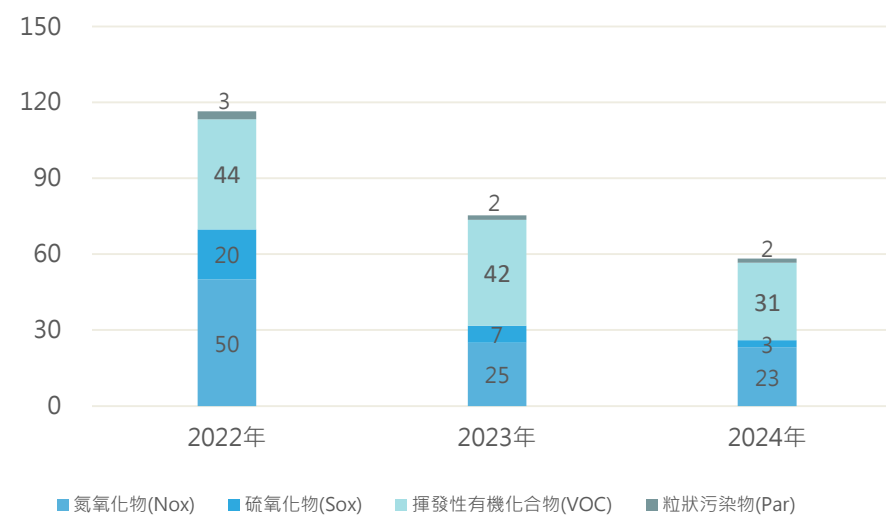
管理方針

方針目的	致力於降低空氣污染物排放，減少對環境與周遭社區的影響
管理方案	• 持續新增或汰換空氣污染防制設備，以強化污染物處理效率，降低總體排放量 • 建立與執行各廠區排放源之空氣污染評估與監控機制，確保符合法規與標準
評估機制	• 定期進行監檢測紀錄及申報排放量 • 持續推行 ISO14001 環境管理系統，管理空氣污染排放量

力麗企業化纖總廠依空氣污染防制法規定定期進行監檢測紀錄及申報，申報項目包含氮氧化物、硫氧化物、揮發性有機污染物及粒狀污染物，近三年排放量均符合法規排放標準。我們持續新增或更新空氣污染防制設備，並優化生產製程及公用流體系統，以減少污染源排放，其中相關空氣污染防制設備包含旋風集塵設備、袋式集塵設備、乾式排煙脫硫設備、溼式排煙脫硫設備、選擇性觸媒還原器及洗滌塔。

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	50	25	23	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	20	7	3	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	44	42	31	製程、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	3	2	2	鍋爐設備

力麗企業近三年主要空氣污染物排放量：



數據涵蓋力麗化纖總廠



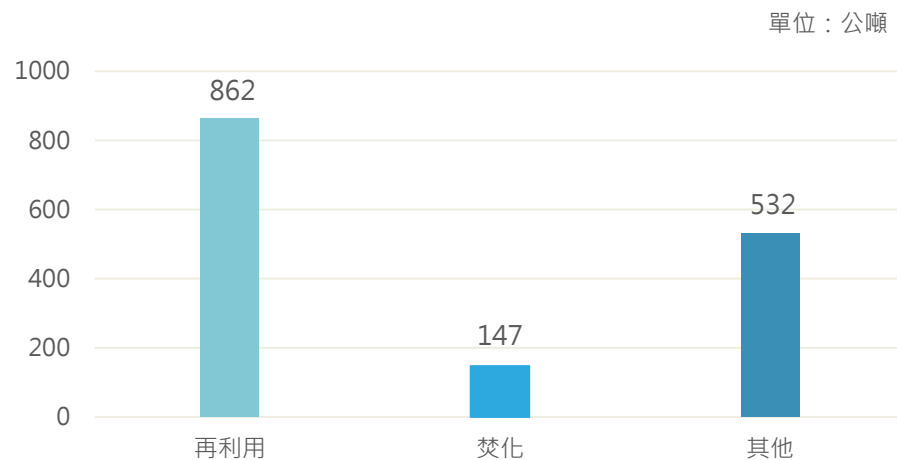
3.4.2 廢棄物管理

管理方針

方針目的	降低製程產生之廢棄物並進行廢棄物再利用，以落實循環經濟並減低對環境之衝擊
管理方案	- 設備新增或更新，優化生產流程，減少製程端廢棄物產生 - 合法處理與嚴格控管各廠廢棄物處理，委託合格廠商清運
評估機制	持續推行 ISO14001 環境管理系統，系統性監控廢棄物產生、分類、儲存與處理流程，強化管理成效與透明度

力麗企業各廠區所產生之廢棄物均屬一般事業廢棄物，近三年未產生任何有害事業廢棄物。所有廢棄物皆依所在地環保法令規定，進行妥善清運與處理。

2024年一般事業廢棄物處理數量



數據涵蓋力麗化纖總廠、假撚總廠

單位：公噸

項目	廢棄物代號	類別	處理方式	2022 年	2023 年	2024 年
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	焚化	144	100	94
	D-0403	廢保溫材料	其他	12	0	0
	D-1703	廢潤滑油	其他	19	23	44
	D-1801	生活垃圾	焚化	41	87	54
	R-0201	廢塑膠	再利用	221	0	0
	R-0701	廢木材	再利用	0	44	209
	R-0906	紡織污泥	再利用	108	54	51
	R-1106	燃煤飛灰	再利用	2,495	1,722	602
	R-1107	燃煤底灰	再利用	42	0	0
	D-1199	一般性飛灰或底渣混合物	其他	0	0	488
合計				3,082	2,030	1,542

註 1：其他處置作業包含物理處理、熱處理

註 2：數據涵蓋力麗化纖總廠、假撚總廠

4. 社會責任

4.1 回饋鄉里

4.2 公益活動

4.3 產學合作

4.4 客戶滿意

4.5 採購管理



4.1 回饋鄉里

力麗深耕在地，主動與工廠所在地社區建立長期互動關係。透過贊助在地活動、參與地方建設、支持地區發展計畫等方式，促進地方經濟發展與社區共融，強化企業與地方的情感連結；除此之外，為實踐「取之於社會、用之於社會」的理念，我們從多個面向積極投入社會參與，尤其聚焦在弱勢族群扶助、教育資源支持、長期關懷與照顧服務，以促進企業與社會的共榮共好。



華山創世基金會

2024 年社會參與一覽表

類別	對象	總金額
地方發展	二林扶輪社	1,085 仟元
	芳苑社區發展協會	
	彰化縣二林鎮公所	
	彰化縣警察之友會	
	彰化縣二林義消防火宣導分隊	
	芳苑國小	
公益關懷	路上教會	1,085 仟元
	華山社福慈善基金會	
	彰化縣吾愛關懷協會	
	彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會	
產學合作	二林工商等 29 校	
	紡拓會	
	台灣毛衣編織工業同業公會	
	台灣區人造纖維製造工業同業公會	
	中華民國工業區廠商聯合總會	

4.2 公益活動

全國產業園區為地球減碳快樂跑

工業區廠商聯合總會為響應政府「淨零碳排」轉型政策，與經濟部產發署及產業園區管理局於彰化鹿港玻璃媽祖廟，盛大舉辦第一屆「全國產業園區為地球減碳快樂跑暨市集園遊會」，此次活動聚焦「減碳」與「健康」，希望參與者在快樂跑中跑出健康、跑向永續。力麗有幸躬逢其盛，和參與的 40 幾個產業園區共同提倡綠色行動，藉此建立更緊密的合作關係，共同推動園區永續經營。



伯立歐蕎麥公益路跑

力麗長期致力於推動在地公益與促進員工健康行動，自「伯立歐蕎麥公益路跑」創辦以來，連續多年參與並贊助該活動，與主辦單位伯立歐基金會攜手合作，持續傳遞正向社會影響力，透過路跑倡議身心障礙者關懷議題，同時推廣蕎麥友善農業，帶動地方產業發展。

我們每年皆動員員工及眷屬踴躍參與，以實際行動支持公益理念。活動不僅促進員工健康與團隊凝聚，更將愛心投入社會公益，體現企業落實社會責任的承諾。



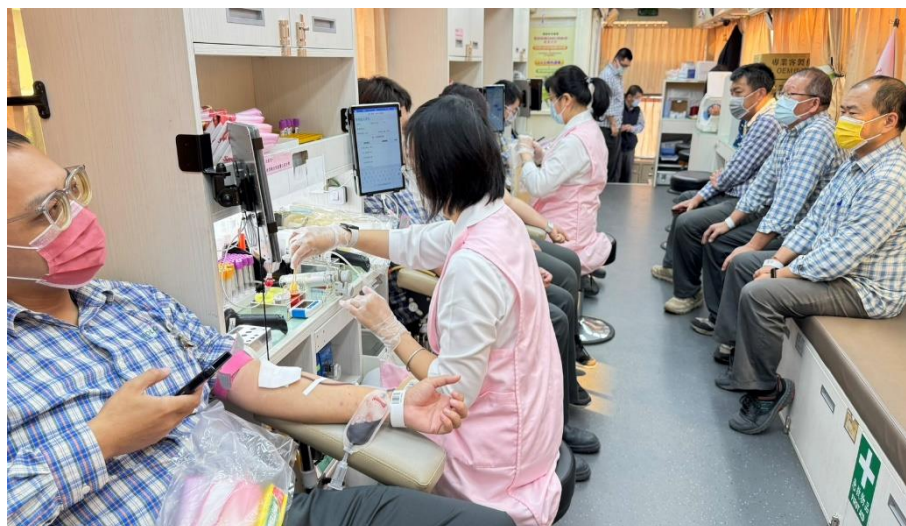
捐血活動

為實踐企業社會責任，並強化對社區健康的支持，力麗每年舉辦捐血活動，鼓勵員工以實際行動參與公益。透過與捐血中心合作，定期安排廠區或台北公司的捐血車活動，有助於穩定醫療用血供應，減緩社會資源壓力，提升員工的社會參與感與健康意識，也是企業與員工共同實踐永續價值的具體展現。

2024 年舉辦捐血活動場次：2 場

員工參與人數：81 人

累積捐血袋數：121 袋(換算約為 30,250 CC 血量)



4.3 產學合作

力麗企業持續積極推動產學合作專案，協助學界與業界建立實質連結。2024 年關係企業攜手，首次與台灣毛衣編織工業同業公會合作，共同推動一項具產業社會責任精神的產學支持計畫，針對中南部資源相對有限的學校提供實質協助。

參觀工廠



挑選布樣



成果發表

本計畫專為樹德科技大學、實踐大學高雄校區及嶺東科技大學三校學生量身打造，由企業贊助其畢業展所需的服裝布料，協助學生克服製作資源不足的挑戰。同時也特別舉辦一場專屬的畢業服裝走秀展示活動，讓學生得以向業界專業人士展現其創意與成果，為未來職涯鋪路。

透過此次合作，力麗不僅發揮企業在資源鏈結與同業公會交流合作上的優勢，更具體實踐培育新世代設計人才的承諾，進一步鞏固產業與教育之間的互動橋樑。

樹德科技大學



嶺東科技大學



實踐大學高雄校區



4.4 客戶滿意

管理方針

方針目的 建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，以達到企業永續經營之目標

管理方案 利用客觀的檢測系統，綜合評估客戶對本公司產品或服務的滿意度

評估機制
1.定期篩選特定客戶，交寄「客戶滿意度調查表」，實施調查
2.不定期拜訪客戶，或參與國內外展覽及座談，作為持續改善依據

為強化客戶關係並掌握市場需求動向，力麗每年定期執行客戶滿意度調查，主要針對各業務人員交易金額較大的核心客戶，以及當年度新開發之重點客戶進行回饋蒐集，希望能確切掌握客戶建議與潛在需求，作為內部改善與創新服務的重要依據。未來也將持續擴大樣本範圍，提升調查制度化程度，進一步強化企業對客戶聲音的回應力，深化雙方夥伴關係。

2024 年我們發放 101 份滿意度調查問卷，共回收 101 份，回收率 100%。以各業務人員交易金額前 5 大的客戶與新客戶作為滿意度調查對象，聚酯粒、絲主要針對國內外 30 家客戶，加工絲主要針對國內外 71 家客戶，2024 年整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為 92 分、加工絲為 92 分，已連續 8 年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現 90 分以上的滿意程度。

客戶滿意度分數分布(客戶數)

聚酯粒、絲

分數分布	2022 年	2023 年	2024 年
90 分以上	19	33	21
80-89 分	12	18	9
70-79 分	0	0	0
60-69 分	1	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	32	51	30

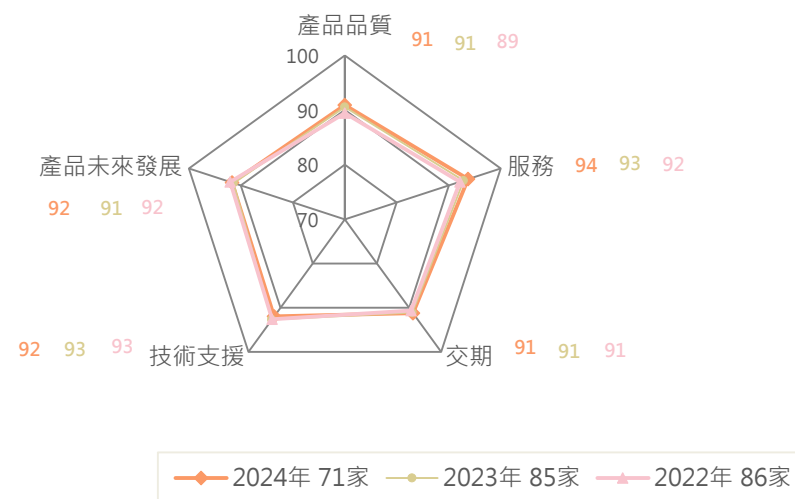
加工絲

分數分布	2022 年	2023 年	2024 年
90 分以上	54	56	44
80-89 分	29	27	27
70-79 分	3	2	0
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	86	85	71

聚酯粒、絲-客戶滿意度



加工絲-客戶滿意度



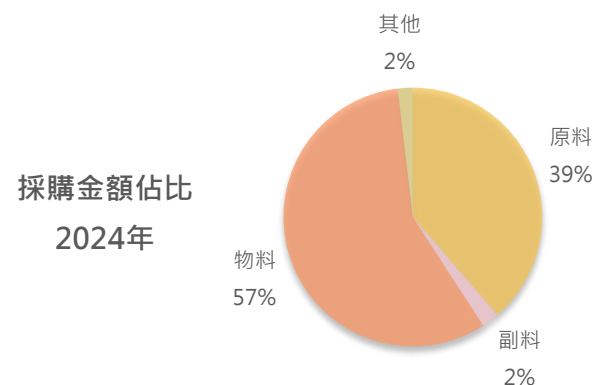
4.5 採購管理

採購管理是實踐永續供應鏈的重要環節，透過「採購管理辦法」、「供應商評鑑辦法」，確保採購活動符合環保、社會責任及誠信經營的原則。為符合相關認證，我們優先選用低碳足跡、可再生、可回收材料，並與合作夥伴共同提升永續力，強化企業治理。

原副物料類別	供應商家數	供應商家數佔比	採購金額佔比
原料	21	4%	39%
副料	29	6%	2%
物料	390	78%	57%
其他	58	12%	2%
總計	498	100%	100%

其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

以上數據統計不包含機器設備。



為支持營運所在地經濟發展、促進在地就業及減少供應鏈環境衝擊，我們積極推動當地採購的策略，持續尋求提高當地原材料或本地生產產品採購比重的可能性，以進一步強化在地經濟影響力。透過長期合作與技術輔導，協助在地供應商提升管理能力與競爭力，實現共同成長。

在地供應商比例	2022 年	2023 年	2024 年
台灣供應商家數	552	489	482
台灣供應商比例	96%	97%	97%

2024 年，力麗國內外的供應商家數為 498 家，其中台灣在地的供應商為 482 家，已連續 11 年在地供應商比例達 95% 以上。

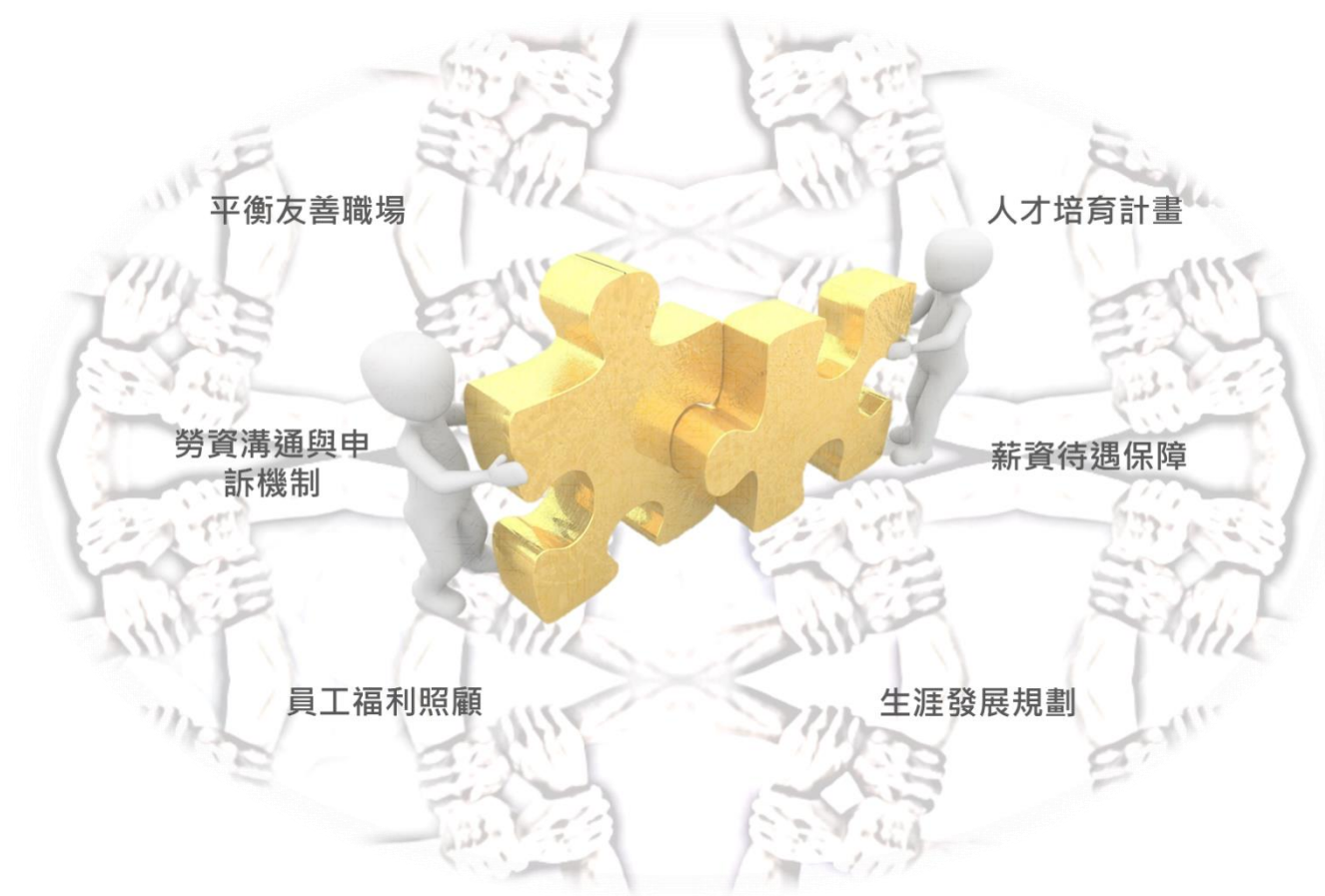
5. 企業承諾

- 5.1 員工結構
- 5.2 人才培育計劃
- 5.3 薪酬待遇保障
- 5.4 生涯發展規劃
- 5.5 平衡友善職場
- 5.6 勞資溝通與申訴機制
- 5.7 員工福利照顧



創辦人常以「取之於社會，用之於社會」來勉勵後進，強調企業對社會的回饋是責無旁貸的責任。企業與員工之間的關係密切，因此企業應該充分履行照顧員工的責任，營造友善的職場環境，以吸引和留住優秀人才。

力麗企業特別重視員工發展，堅持相信人才是公司重要的資產，透過以下六大面向來打造優質工作環境：「人才培育計畫」、「薪酬待遇保障」、「生涯發展規劃」、「平衡友善職場」、「勞資溝通與申訴機制」、「員工福利照顧」；並貫徹創辦人「勤儉、篤實、積極、創新」的核心價值觀，產生組織凝聚力。從員工的角度出發，力麗企業致力於提供妥善的照顧，促進永續發展，並共同創造經營佳績。



5.1 員工結構

力麗企業的全體員工均為正式全職員工，並無約聘職位。根據 2024 年的整體人力結構，以男性較女性為多、年齡以 30~50 歲的青壯年為主、年資以 3-10 年者居多。同時，我們僱用 22 名身心障礙人士，外籍員工約佔總員工數約 3 成。

本節將針對各營運據點的性別比例、管理階層構成及員工流動率等進行細項統計。

性別比例

力麗企業聘僱政策無分性別，但因招聘人才專業背景需求不同、製造業營運據點屬性差異，以致性別比例有所差異。

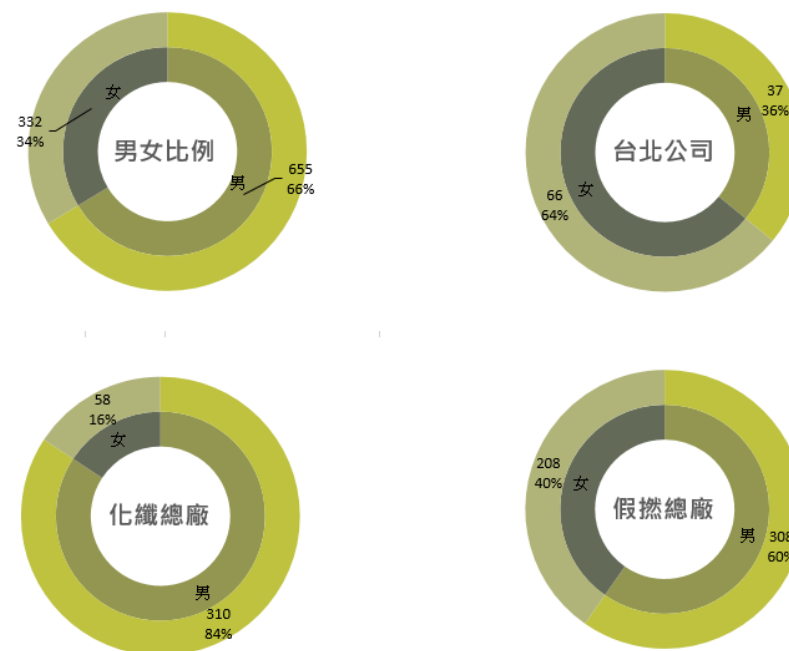
檢視台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(2023 年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 300.5 萬人，其中男性為 186.6 萬人(62%)、女性為 113.9 萬人(38%)，比例與 2022 年相同，顯示從事該行業的性別比例結構變化不大。

力麗企業 2024 年總人數為 987 人，男性 655 人、女性 332 人，佔比分別約 66%、34%，男女比例近似台灣製造業整體結構。

2024 年力麗企業人力結構

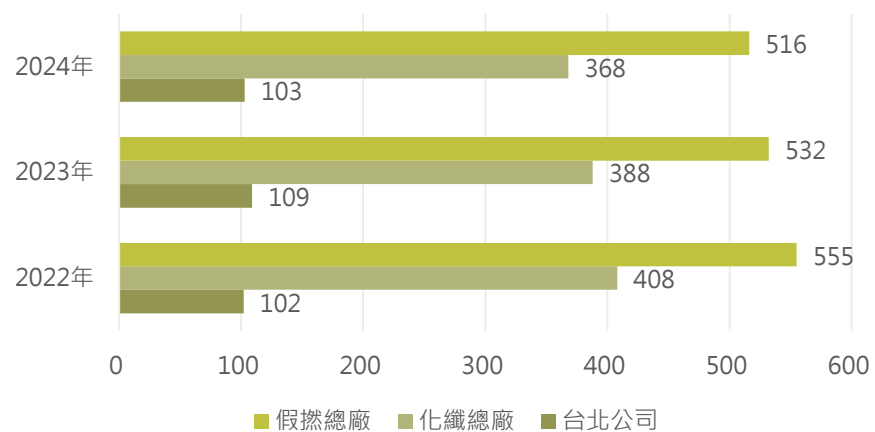
人力結構	台北公司	化纖總廠	假撚總廠	合計
男性	37	310	308	655
女性	66	58	208	332
總人數	103	368	516	987

2024 年各營運據點性別比例

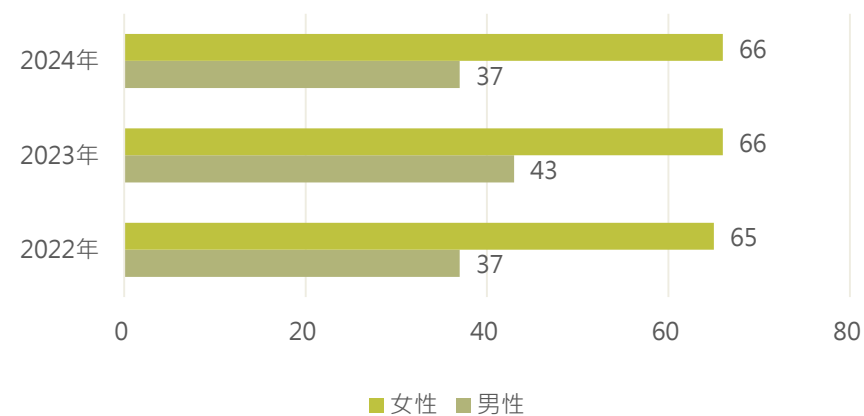


2022 年~2024 年各營運據點人數變化

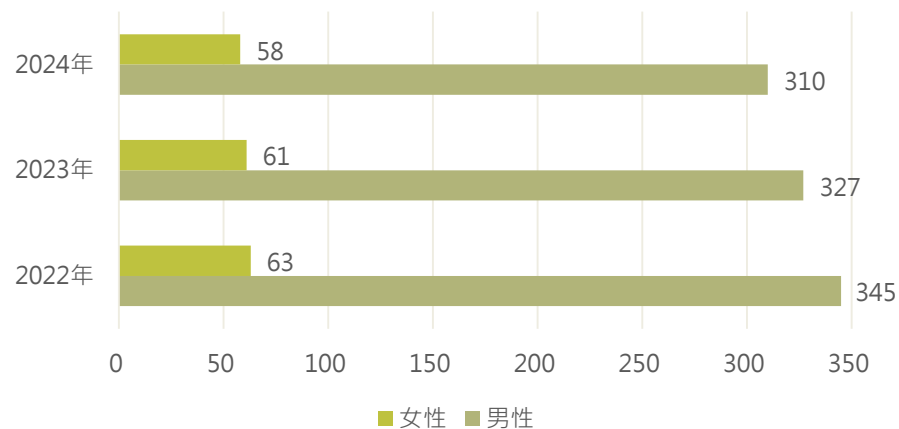
三年期人數變化



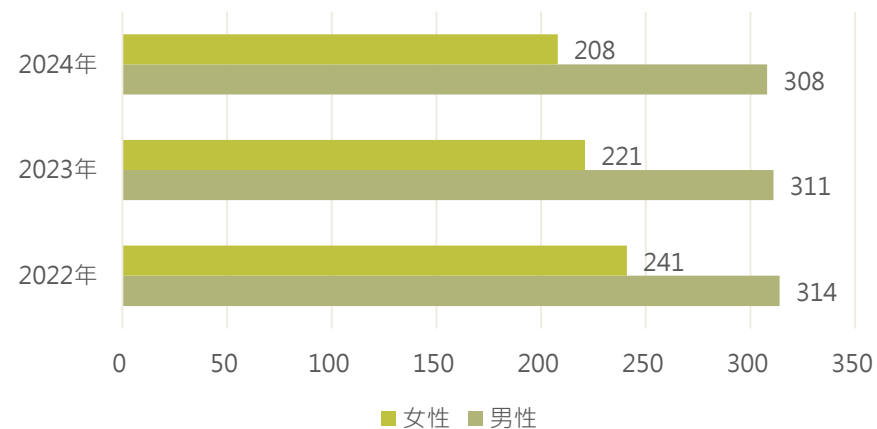
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



管理階層統計

2024 年力麗管理階層¹總人數為 39 人，男性 29 名、女性 10 名，女性主管佔整體主管比例為 26%，較去年 22%微幅增加。

2024 年管理階層為當地居民²者，共計 34 名，佔總管理階層 87%。假撚總廠管理階層全數聘用當地居民；台北公司屬當地居民者佔 76%，較去年微幅下降。

2024 年管理階層之當地居民人數統計

管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	13	4	17	76%
化纖總廠	11	1	12	92%
假撚總廠	10	0	10	100%
合計	34	5	39	87%

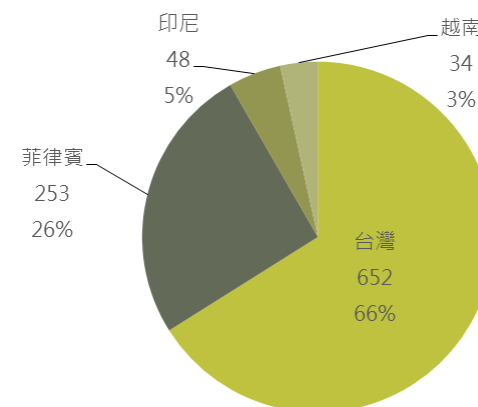
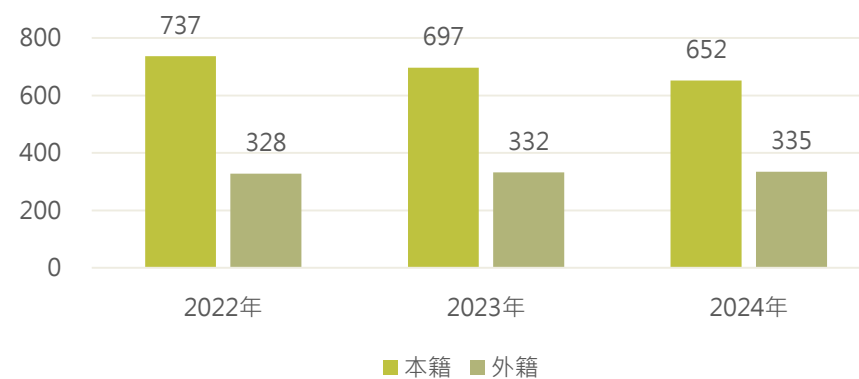
註 1.管理階層係指職級為經副理級以上人員。

註 2.依戶籍地認定：台北公司以戶籍設於雙北者認定、化纖/假撚總廠則以彰化和台中縣市者。

外籍和身心障礙人數

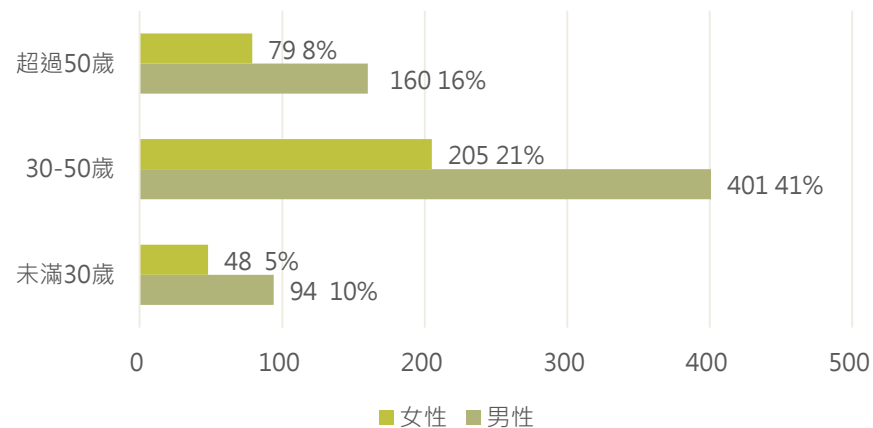
本公司 2024 年外籍員工共 335 名，佔總人數 34%，佔比較去年微幅上升，主要為菲律賓籍居多；身心障礙人士共聘用 22 位，人數較去年增加 1 名。

本國與外籍人數比

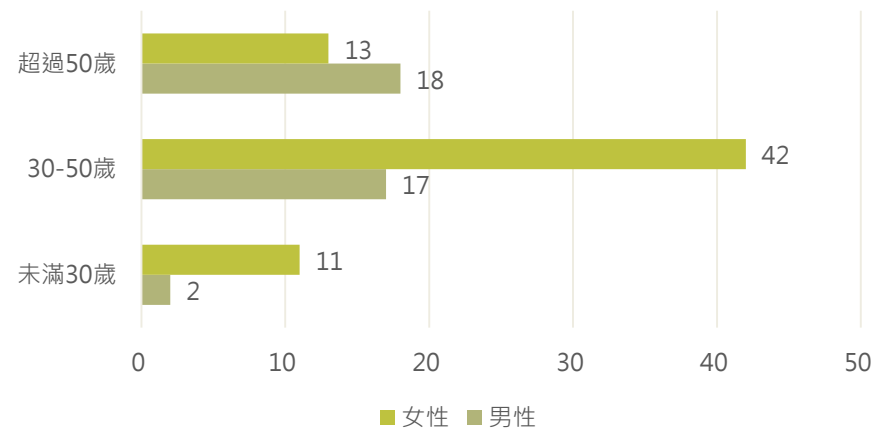


年齡比例

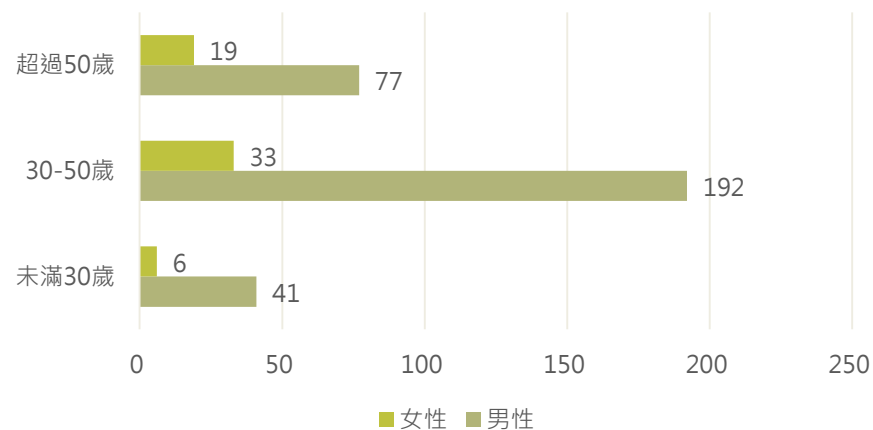
力麗企業年齡比例



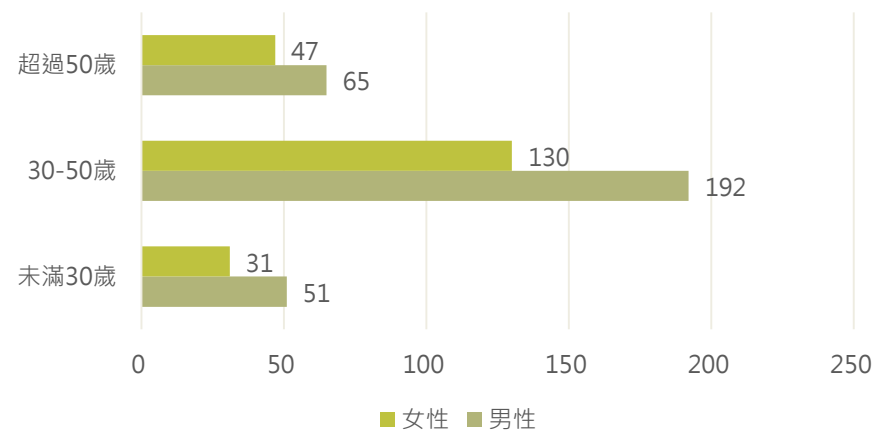
台北公司



化纖總廠

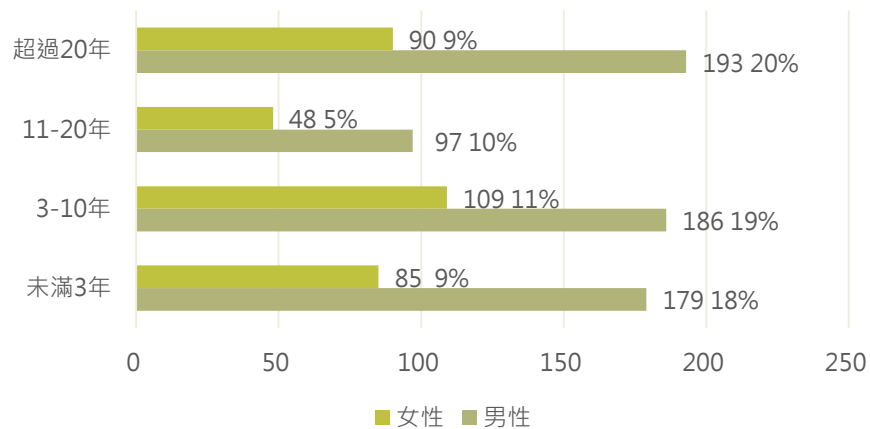


假撚總廠

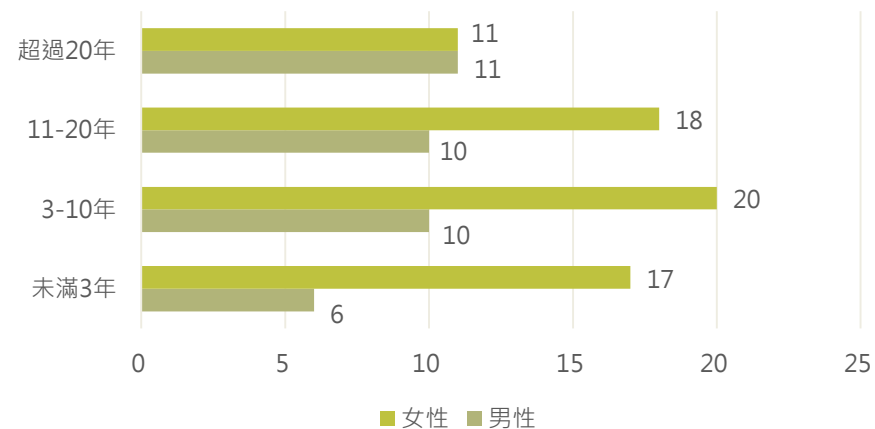


年資比例

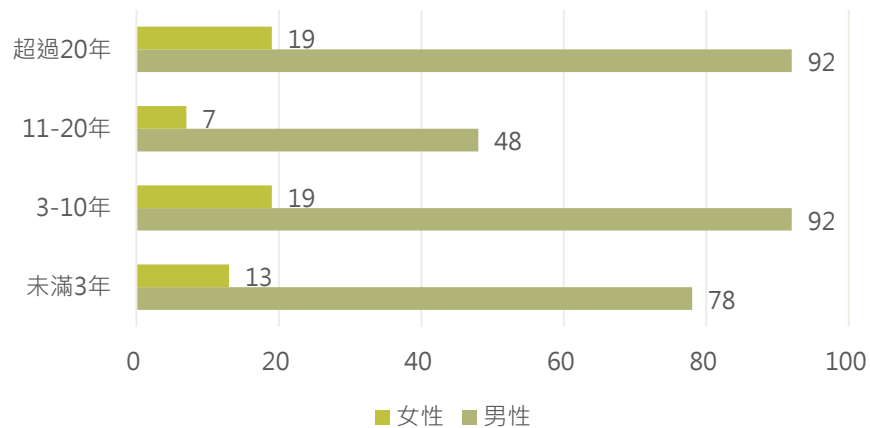
力麗企業年資比例



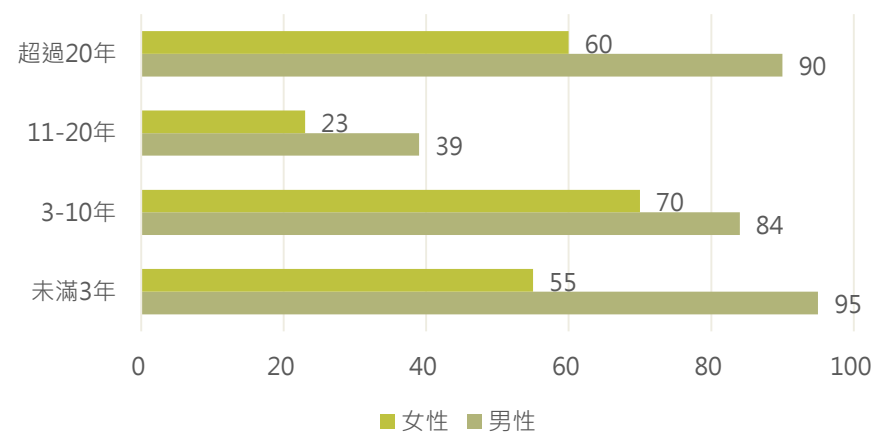
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



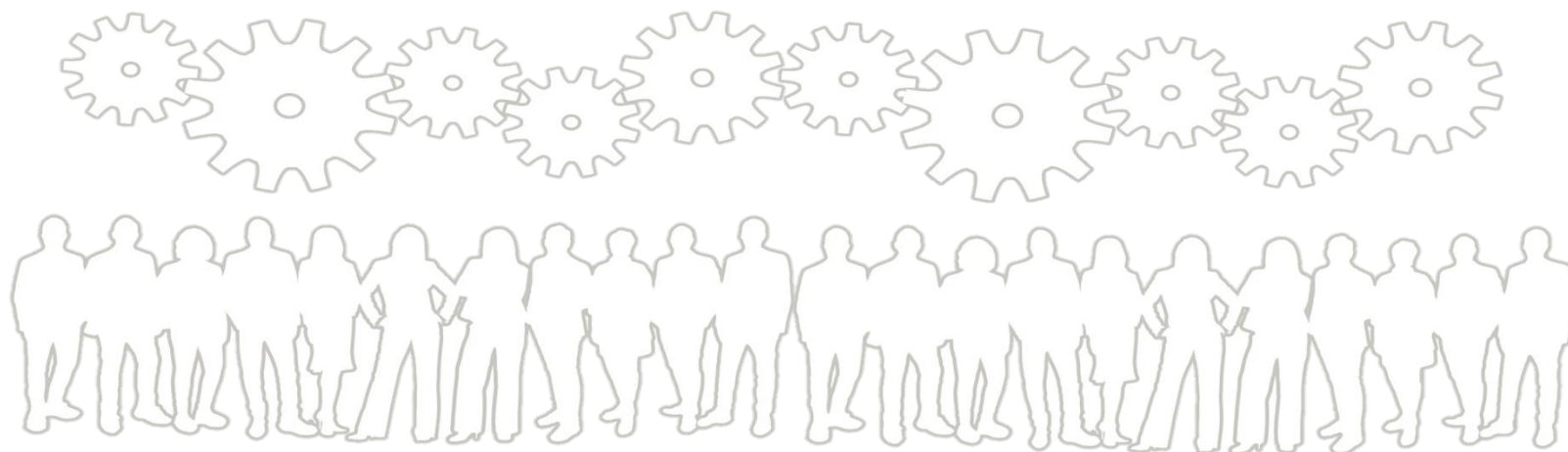
流動比率

新進人員：整體新進人員男性佔 62%、女性 38%；以年齡層來看，以 30-50 歲佔比較高；依任職區域，以假撚總廠較高。

類別	項目	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	21	26%	16	20%
	30-50 歲	25	30%	15	18%
	超過 50 歲	5	6%	0	0%
任職區域	台北公司	4	5%	9	11%
	化纖總廠	15	18%	3	4%
	假撚總廠	32	39%	19	23%
合計		51	62%	31	38%

離職人員：整體離職人員男性佔 54%、女性 46%；以年齡層來看，以 30~50 歲佔比較高；依任職區域，以化纖總廠男性佔比為 25%較高。

類別	項目	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	3	6%	8	17%
	30-50 歲	13	27%	11	23%
	超過 50 歲	10	21%	3	6%
任職區域	台北公司	5	10%	10	21%
	化纖總廠	12	25%	1	2%
	假撚總廠	9	19%	11	23%
合計		26	54%	22	46%



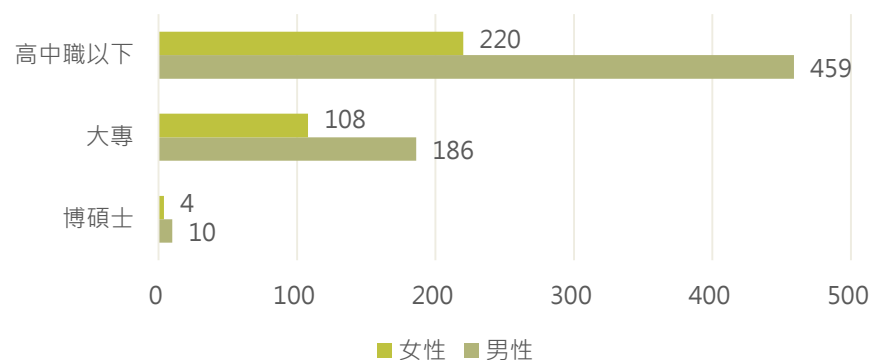
教育程度

2024 年學歷統計結果，力麗學歷整體統計以高中職以下居多，佔 69%，男性多於女性；台北公司以大專為主，女性較多；其餘據點以高中職以下為主，男多於女。

營業據點	高中職以下	大專	博士/碩士	合計
台北公司	8	89	6	103
化纖總廠	241	120	7	368
假撚總廠	430	85	1	516
總計	679	294	14	987

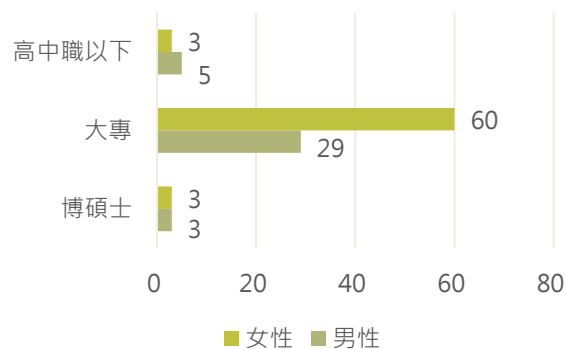
2024 年力麗企業學歷統計-依性別

力麗企業學歷統計-依性別

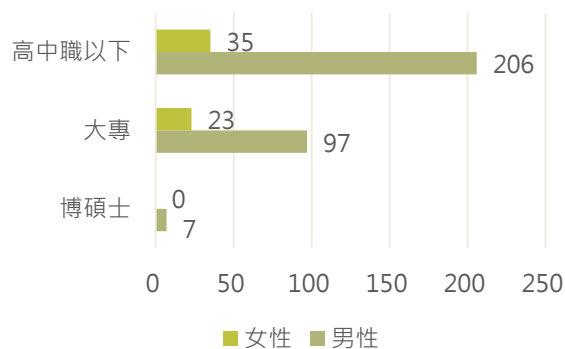


2024 年各據點學歷統計-依性別

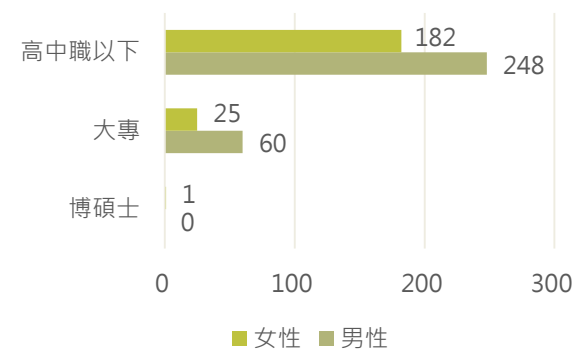
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



5.2 人才培育計劃



力麗企業的教育訓練分為新人訓練和在職訓練兩類，根據不同職務崗位的需求，提供各類專業訓練課程。

專業訓練：依據員工的職級和業務性質，設計相應的進修學習計畫。

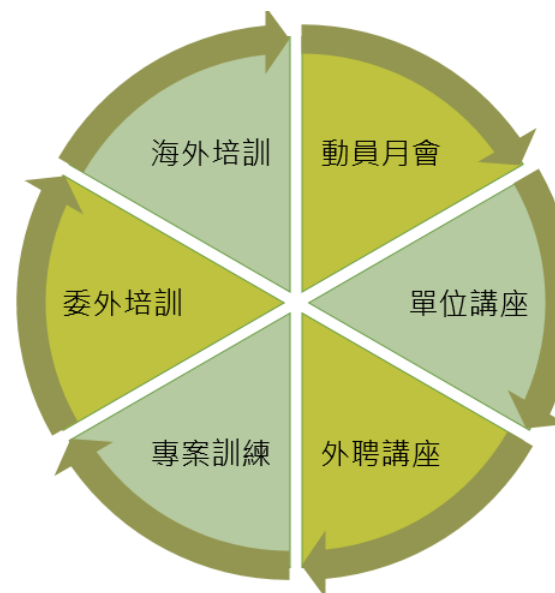
提升競爭力：透過增進工作知識與技能，提升員工在企業內外的競爭力，並發揮其專長。

本公司制定了在職進修辦法，提供多元化的培訓計畫，具體包括：

進修機會：鼓勵員工參與進修，增強專業知識及第二專長。

充實知能：提升員工的工作權，擴展其生活領域。

工作倫理：培養良好的工作倫理，進而提高工作效能。



訓練時數

為了給同仁提供更具彈性和多樣化的學習方式，經過數位轉型後，我們目前採用線上和線下相結合的教育訓練模式，將虛擬課程與實體課程完美融合。線上學習能夠即時追蹤同仁的學習進度，並全面呈現組織的培訓成效，讓我們能更好地掌握外部趨勢。而實體的幹部訓練則有助於提升各部門員工的技能，同時增強他們的管理和決策能力，從而培養國際化的視野，建立深厚的國際觀和商業素質，以便做出最佳決策。

每年我們都會舉辦各類訓練，以增強員工的專業知識及工作實務能力。其中，幹部訓練是年度最大的訓練活動，每年邀請各廠區同仁參加為期兩天一夜的專題訓練課程。通過這些專業的幹部訓練，我們能夠培養出適合公司需求的中高階主管，以應對未來的企業發展或交班計畫，並融入企業文化，培養出與公司理念和價值觀一致的同仁，從而顛覆傳統的教育訓練模式。

任職區域	性別	總受訓時數(小時)	平均時數(小時/人)
台北公司	男性	485	13.1
	女性	1,110	16.8
化纖總廠	男性	8,414	27.1
	女性	1,126	19.4
假撚總廠	男性	8,775	28.5
	女性	6,093	29.3
總計		26,002	26.3

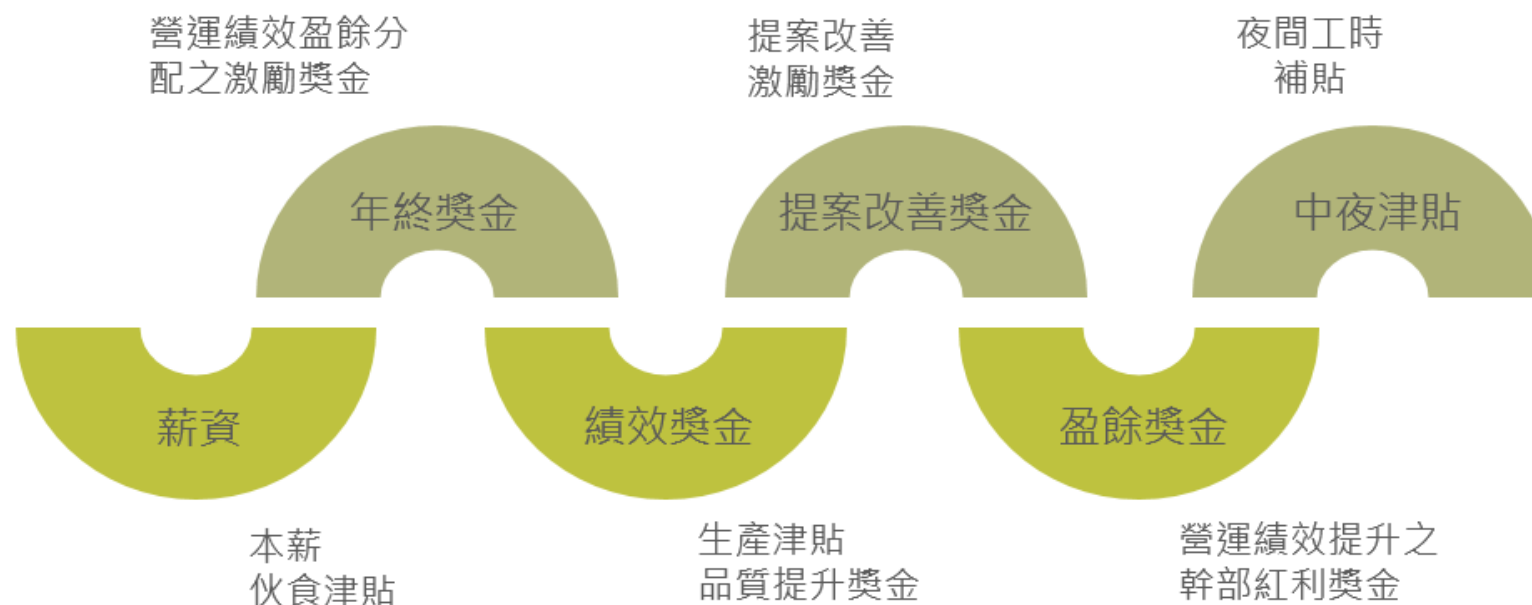


5.3 薪酬待遇保障

為了提升員工的表現和歸屬感，公司建立了完善的薪酬福利制度，旨在吸引和留住所需的人才，讓員工能在公司中持續發展，無後顧之憂。

- 新進人員的起薪標準由人力資源部根據就業市場行情資訊制定。
- 每年進行檢討，並在必要時進行更新。
- 薪酬待遇根據職務和職級的需求，給予相應的調整。

薪資結構



報酬比率

整體而言，2024 年薪資總額之性別報酬比率，男性略為高於女性；和去年相比，各營運據點比率持平。男性薪資報酬比率及非擔任主管職務之全時員工薪資數如下表。

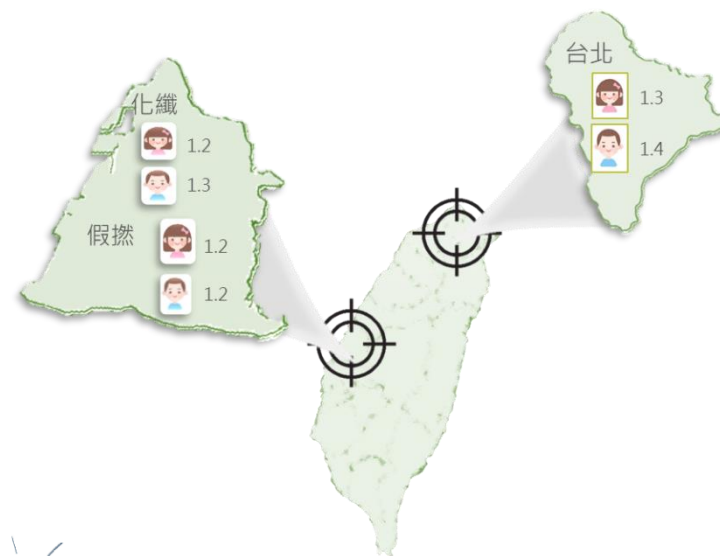
2024 年男性薪資報酬比率 (女性為 1)

員工類別	台北公司	化纖總廠	假撚總廠
管理階層	1.71	1.44	1.02
非管理階層	1.17	1.18	1.10

2024 年非擔任主管職務⁵之全時員工薪資數與前一年度之差異

力麗企業	全時員工數 (人)	薪資平均數 (仟元)	薪資中位數 (仟元)
2024 年	948	544	472
2023 年	1,020	513	446
差異	-7.1%	6.0%	5.8%

台灣基本工資未有區域性差異，2024 年每月基本工資調整為 27,470 元，力麗企業的基層員工³於各營運據點均高於法定標準。2024 年力麗企業基層員工按性別對當地基本薪資之報酬比率⁴如下圖所示。



註 3. 基層員工指得是三職等以下人員。

註 4. 報酬比率，四捨五入保留至小數第 1 位。

註 5. 此處的主管職務與員工類別的管理階層有所不同，故人數存有差異，管理階層定義詳註 1。主管職務係按台財證 920001301 號函之定義進行統計。非擔任主管職務之全時員工，即為扣除主管職

績效考核

為落實薪資管理與升遷制度，透過績效考核之目的，來提升組織與個人績效，並依照公司制定之「員工考核辦法⁹」，以明確的績效指標及評核制度並定期進行檢視，再藉由評核結果落實獎酬差異化及升遷參考依據，用以激勵員工以有效達成公司營運目標。

項目	說明
考核對象	基層人員~總經理
考核期間 ⁸	每年六月及十二月各考核乙次

任職區域	性別	應接受考核之員工	接受定期績效考核	比例 ⁶
		人數	員工人數	
管理階層 ⁷	男性	29	29	100%
	女性	10	10	100%
非管理階層	男性	626	626	100%
	女性	322	322	100%
總計		987	987	100%



註 6.考核比例 = 當年度接受定期績效考核人數 / 當年度應接受考核人數。

註 7.管理階層：6 職等(含)以上。

註 8.6 月後入職人員，於 12 月考核乙次，作為當年考核評等。12 月新進人員未參加到考核者，年終成績一律暫以甲等評之。

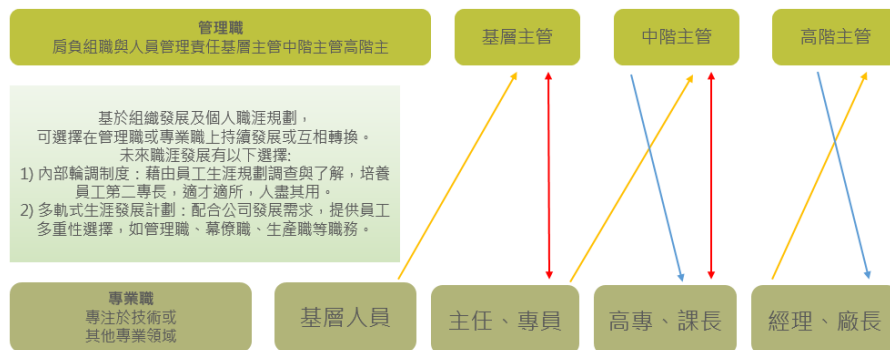
註 9.考核結果作為年度調薪比例依據，亦為晉升與職務適任的判斷標準。

5.4 生涯發展規劃

企業目標與員工的生涯計劃相結合，可以提升員工滿意度、增強向心力並減少人員流動。為此，人力資源部提供職涯及退休規劃服務，並制定相關作業辦法。

職涯規劃

力麗企業為員工提供優渥的待遇，且透過完整考核制度（詳見 5.3 薪酬待遇保障），以確保員工能夠獲得合理的調薪和晉升機會，這是對他們努力的肯定。員工的工作滿足感對其工作表現和流動率有直接影響。公司透過調查來了解員工的興趣和未來發展意向，並提供完善的內部輪調制度，幫助員工發揮專長並持續成長，進而提高工作滿意度。人力資源部根據公司的發展需求，為員工提供多樣的職涯選擇，如管理職、幕僚職和生產職等，讓員工有機會探索不同的生涯計劃，並在職場上展現出色的表現。



退休規劃

退休生活標誌著人生另一個階段的開始，主要具有三個主要特點：經濟收入減少、休閒的時間增多及社會關係的改變，這些都需要在生活的各個層面進行調整。首先退休後，工作收入的減少是最直接的影響。為了應對這一變化，本公司所遵循的「勞工退休金條例」下的退休金制度，是由政府管理的確定提撥退休計畫；力麗企業每年會進行退休金的精算，以確保員工在退休後的基本經濟無後顧之憂。

對於希望在退休後繼續工作的同仁，公司設有「聘用退休人員管理辦法」，不限制年齡，為有意願的退休人士提供就業管道，並建立多元化的工作環境，讓他們能夠持續參與職場活動。

退休制度	提撥情形
(舊制) 依據勞動基準法提撥	依員工服務年資得到之基數與退休前六個月之平均薪資計算。每月退休準備金提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之勞工退休準備金專戶。
(新制) 依勞工退休金條例提撥	依員工薪資每月提撥 6% 退休金，存至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。



5.5 平衡友善職場

根據國際勞工組織的定義，歧視是指基於種族、膚色、性別、宗教、政治立場、血統或社會地位等因素，對僱傭和職業機會造成損害或取消平等對待的行為。為了消除職場中的歧視，力麗企業提供多種溝通與申訴渠道，便於員工表達意見和提出問題（詳見下節 5.6 勞資溝通與申訴機制）。公司致力於營造無歧視的工作環境，制定相關政策，並提供人性化的措施，確保員工能在多元友善的環境中工作。

員工關懷

力麗企業重視員工的健康，每年安排健檢團隊為同仁提供檢測服務，確保每位員工都能享有體檢資源，避免不必要的奔波。健康檢查項目包括抽血驗尿、視聽力測試、骨質密度檢查及肺功能測試等。員工也可以就自身的健康狀況向醫生諮詢，因為我們相信，健康的員工是企業持續成長的基礎。

根據內政部公布的人口統計資料，台灣新生兒數量創下歷史新低，顯示生育率持續下降。為了提高員工的生育意願，力麗企業建立了完整的生育福利制度，不分性別，支持所有員工提出育嬰需求。為了讓母親在工作時感到安心，公司特別設置了專用的哺乳室，並制定了使用規範。這些哺乳室位置便利，配備明顯標識和母乳存放冰箱，方便產後員工自主安排時間進行哺乳或集乳。



2024 年化纖無育嬰申請及復職者；台北和假撚的育嬰申請及復職狀況詳下表。

台北公司	男性	女性	合計
申請人數 (A)	0	1	1
應復職人數 (B)	0	0	0
已復職數人數 (C)	0	0	0
該年度復職滿一年人數 (D)	0	0	0
前一年(2023 年)已復職人數 (E)	0	0	0
復職率 (=C/B)	0.00%	0.00%	0.00%
留任率 (=D/E)	0.00%	0.00%	0.00%

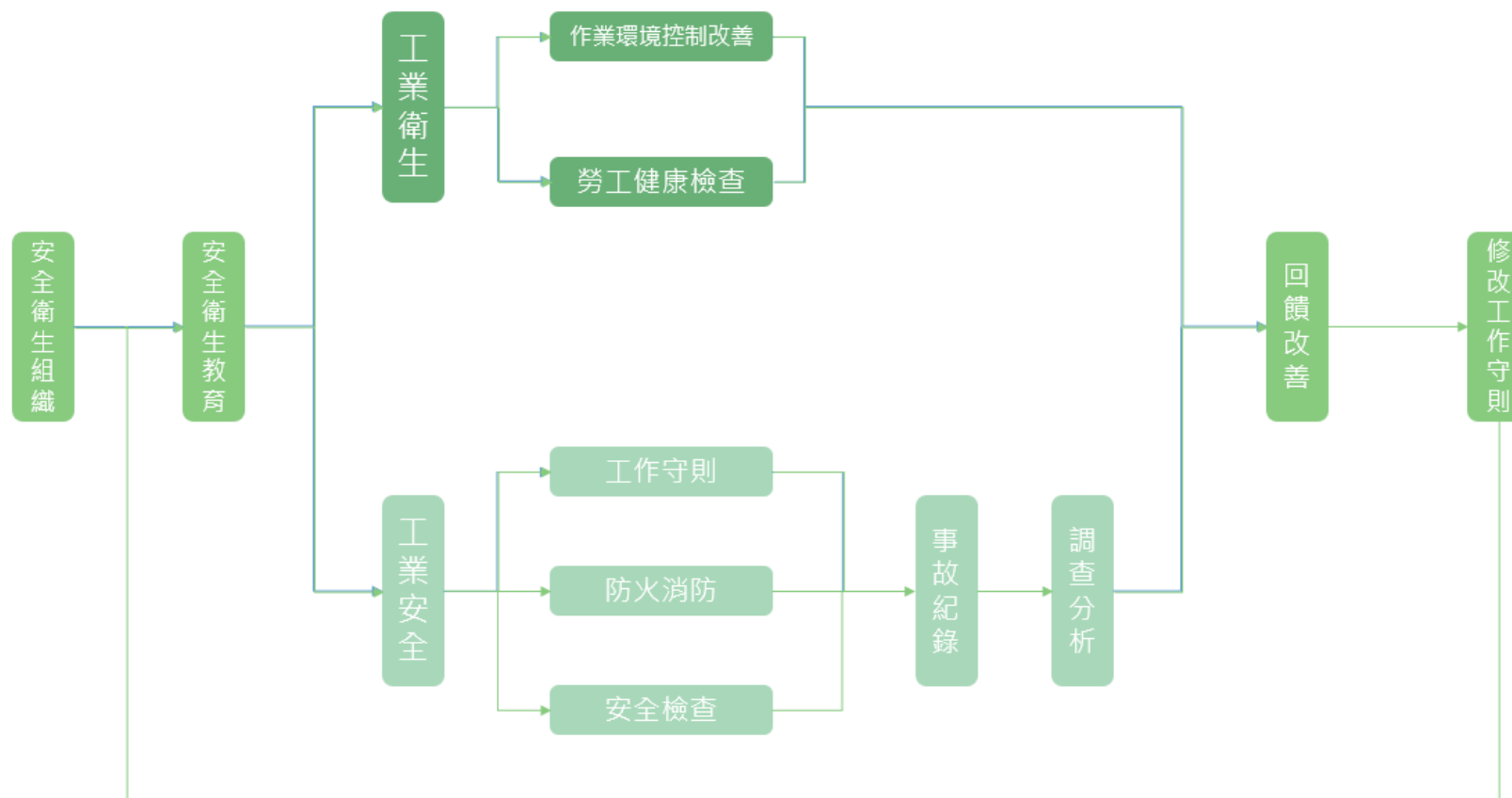
假撚總廠	男性	女性	合計
申請人數 (A)	1	0	1
應復職人數 (B)	0	0	0
已復職數人數 (C)	1	3	4
該年度復職滿一年人數 (D)	0	2	2
前一年(2023 年)已復職人數 (E)	0	2	2
復職率 (=C/B)	0.00%	0.00%	0.00%
留任率 (=D/E)	0.00%	100.00%	100.00%

力麗企業為了減輕員工在扶養子女方面的經濟壓力，提供從幼兒園到大學各階段的學費補助。此外，公司與周邊的托兒服務機構簽訂合約，使員工能以優惠價格享受托兒服務。這些措施旨在鼓勵生育並降低育兒成本，我們認為兒童的托育和照護不僅是家庭的責任，也是政府、企業和整個社會共同承擔的義務。



安心職場

為保障員工安全、降低事故風險，力麗企業設置職業安全衛生委員會，定期針對安全衛生教育訓練、健康管理和職業災害等進行審議並追蹤。安全為企業穩定經營的根本，慎重看待工安議題、杜絕職場傷害，方能使員工安心。力麗企業的安全衛生管理流程如下圖所示。



2024 年力麗企業各據點缺勤狀況如下表，假別除了公假外，如：工傷假、事/病假.....均涵蓋在內。

營運據點	台北公司	化纖總廠	假撚總廠
男性缺勤率	0.25%	0.60%	0.81%
女性缺勤率	1.09%	0.85%	0.13%
整體缺勤率	1.34%	1.46%	0.94%

為避免工安事件發生，由職業安全衛生業務主管、職業安全衛生人員及職業安全衛生委員會組成安全衛生組織；職業安全衛生管理委員會定期召開會議，並留存會議紀錄。公司加強員工對災害事故預防的了解，進行安全衛生教育訓練，配合防災實務演練，以提升員工的災害應變能力，維護安全健康的工作環境，獲得 ISO45001 職業安全衛生管理認證。



2024 年力麗企業未有因公死亡事件，職災事故共計 7 件，化纖總廠 5 件及假撚總廠 2 件事故，台北公司為零職災。

化纖總廠	男性	女性	合計
受傷次數	5	0	5
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹⁰	68.81	0	68.81
失能傷害頻率 ¹¹	6.51	0	6.51
失能傷害嚴重率 ¹²	89.62	0	89.62

傷害說明: 交通事故、滑倒及壓傷

假撚總廠	男性	女性	合計
受傷次數	0	2	2
死亡人數	0	0	0
損失日數	0	45.00	45.00
失能傷害頻率	0	2.76	2.76
失能傷害嚴重率	0	41.46	41.46

傷害說明: 交通事故及夾傷

註 10.損失日數：以日曆天計。

註 11.失能傷害頻率：即受傷次數*10⁶/總工作時數(年)。

註 12.失能傷害嚴重率：即損失日數*10⁶/總工作時數(年)。

管理方針

方針目的	促進員工健康、預防與減少職業災害、持續降低安全衛生風險
管理方案	設備的汰舊換新、強化員工對災害事故預防與演練，提升員工應變能力
評估機制	以系統性管理，並持續推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統

制定自衛消防訓練計畫，針對逃生困難或火災高風險地點進行演練，並模擬夜間和假日的人力情況進行訓練。演練分為通報、滅火、避難引導、安全防護及救護等小組，確保滅火、通報和避難訓練的有效執行。



通報班

- 消防機關報案並確認已報案
- 向廠所內部人員緊急廣播及通報
- 聯絡有關人員
- 適當進行場所內廣播，應避免發生驚慌



滅火班

- 指揮成員展開滅火工作
- 使用滅火器、消防栓進行滅火工作
- 與消防隊連繫並協助



避難引導班

- 於起火層及其上方樓層，傳達開始避難指令
- 開放並確認緊急出口開啟
- 移除造成避難障礙之物品
- 無法及時避難及需要緊急救助人員之確認及通報
- 運用繩索等，劃定警戒區
- 操作避難器具、擔任避難引導



安全防護班

- 立即前往火災發生地區，關閉防火鐵捲門、防火門
- 緊急電源確保、鍋爐等用火用電設施停止使用
- 電梯、電扶梯之緊急處置

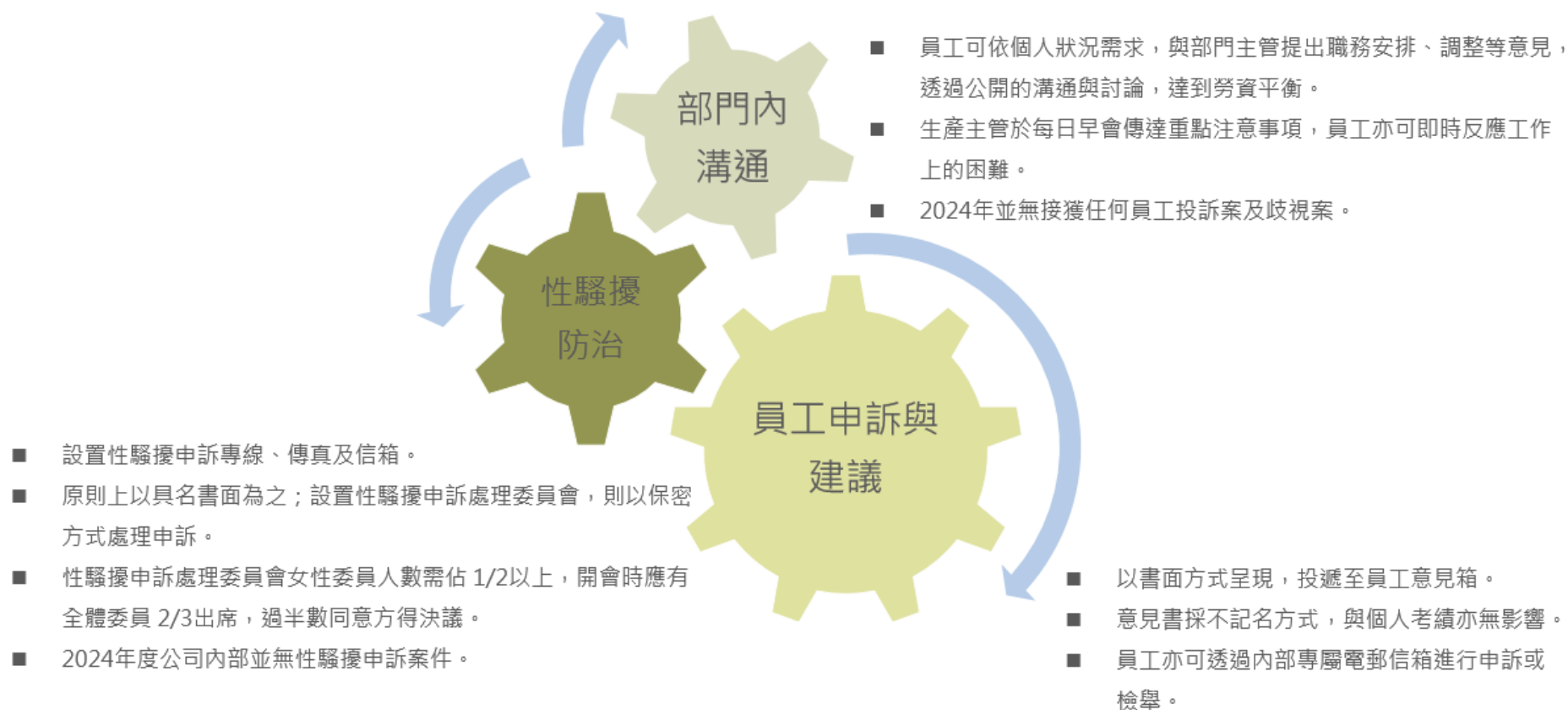


救護班

- 緊急救護所之設置
- 受傷人員之緊急處理
- 與消防人員聯絡並提供資訊



5.6 勞資溝通與申訴機制



5.7 員工福利照顧

力麗企業秉持「以人為本」的經營理念，持續推動完善的員工照顧制度。雖未設立工會，公司仍透過多元溝通機制積極維護員工權益，確保勞資雙方互信與合作。依據《勞資會議實施辦法》，本公司每季於總公司及各廠區定期召開勞資會議，作為員工意見反映與政策交流之平台。同時，透過即時電子公告及各部門例行會議，建立雙向溝通與訊息同步機制，確保重大營運資訊與政策能即時傳達，讓全體同仁充分瞭解公司發展方向與決策內容。

在員工保障與獎酬方面，公司提供具市場競爭力的薪酬制度與完善的福利措施，並將部分年度淨利作為員工酬勞，以實際行動分享營運成果，提升員工歸屬感與向心力。此外，公司設有「職工福利委員會」，負責統籌、推動及監督各項員工福利措施，內容涵蓋保險補助、休閒娛樂、節慶慰問及促銷優惠等多面向項目，期望全方位滿足員工需求，提升生活品質與工作滿意度。透過完善的福利規劃與多元關懷措施，力麗企業不僅有效激勵員工士氣，更深化勞資合作關係，營造具凝聚力與幸福感的職場環境。

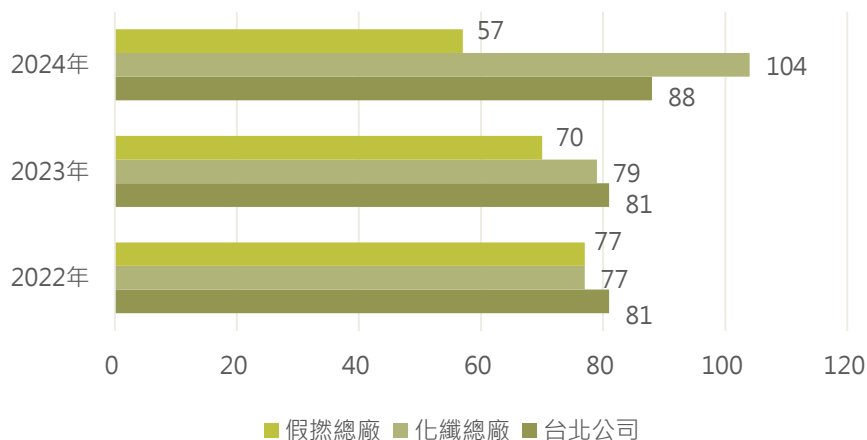
本節將進一步說明公司員工福利內容、福利金投入概況與員工關懷措施，並分享各項社團活動成果，展現力麗企業對員工幸福與永續發展的承諾。



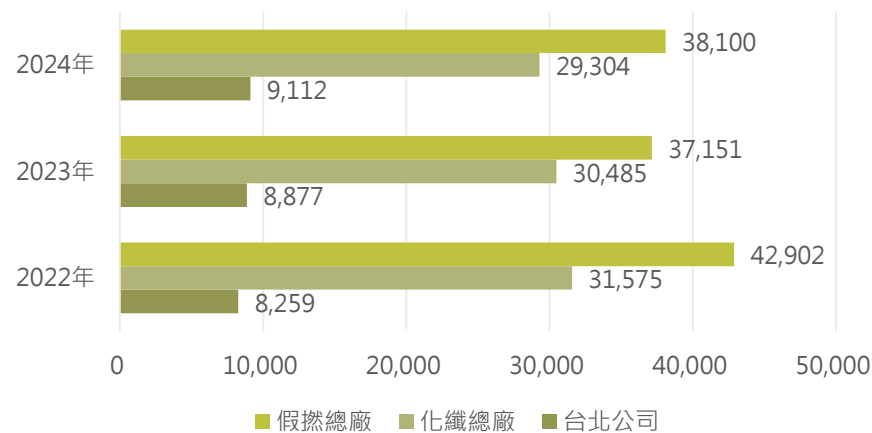
福利金投入

員工的保險及福利項目，包含勞健保、團險、節日禮金、婚喪補助、旅遊津貼、子女教育補助金、福利金結餘分發。各營運據點總投入金額及人均金額統計如下表，將 2022~2024 年進行比較，整體上 2024 年福利金投入總金額較少，但人均金額是增加的。

人均金額(仟元/人)



總金額(仟元)



生活照顧

力麗企業致力於提供周到的照護，重視個人與組織的共同成長。台北辦公室位於中山區，交通便利，鄰近捷運站和多條公車路線，擁有明亮寬敞的辦公空間，為員工打造舒適的工作環境。各廠區配備桌球桌、投籃機、跑步機等多種運動器材，員工可在休息或下班後自由使用。此外，生產部門提供餐飲和住宿服務，設有安全便利的員工宿舍和免費餐食。力麗企業也重視員工的興趣，每月購入各類書籍和期刊，並提供線上系統供員工免費借閱。公司鼓勵員工享受工作與生活，充分發揮其潛能。

各類社團

力麗提供充足的經費補助，鼓勵員工自主成立各類社團，除了培養正當興趣外，也可提昇同仁間情誼。目前有多個社團成立，包括手作、瑜珈、籃球、羽球、有氧、路跑、桌球社等，期望所有員工擁有健康的身心，在工作與生活之間達到平衡。



附錄：GRI 準則對照表

GRI 2：一般揭露

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
組織與報導實務	2-1	組織詳細資訊	報告書概述 1.1 誠信經營-邁向永續	2 5~6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書概述	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概述	2	
	2-4	資訊重編	無重編		
	2-5	外部保證/確信	報告書概述	2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	產業之現況與發展 4.5 採購管理	7~8 52	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構	15	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會	16~19	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會	16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 董事會	16~19	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 董事會	16~19	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 董事會	16~19	
	2-15	利益衝突	2.2 董事會	19~20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 董事會	16	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 董事會	16~19	董事及公司治理主管所受永續相關訓練，詳年報第 39 至 40 頁

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.4 董事會績效評估	21	
	2-19	薪酬政策	2.3 薪資報酬委員會與審計委員會 功能性委員會職責	20	相關薪酬政策及績效關聯性連結，詳年報 第 12 至 16 頁
	2-20	薪酬決定流程	2.3 薪資報酬委員會與審計委員會 功能性委員會職責	20	
	2-21	年度總薪酬比例	2.2 董事會	18~20	
策略、政策與實 務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	2.2 董事會	16	
	2-24	納入政策承諾	2.2 董事會	16	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.6 健全內部控制、內部稽核系統 與風險管理 3.1 環境政策與管理	23 28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.9 行為準則、道德誠信、法規遵 循與公平交易	25	
	2-27	法規遵循	2.9 行為準則、道德誠信、法規遵 循與公平交易	25	
	2-28	工協會的會員資格	1.2 外部組織參與	9	
利害關係人議 合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通與互動 4.4 客戶滿意	9~10 50~51	
	2-30	團體協約	5.7 員工福利照顧	74	

GRI 3：重大主題

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	1.5 重大考量面分析	11~13	
	3-2	重大主題列表	1.5 重大考量面分析	12	
	3-3	重大主題管理	1.5 重大考量面分析	12~13	

GRI：特定主題準則揭露

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5 經營績效	22	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.7 新興風險	24	
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 採購管理	52	
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 氣候變遷與能源管理	33~34	
	302-3	能源密集度	3.2 氣候變遷與能源管理	33~34	
	302-4	減少能源消耗	3.2 氣候變遷與能源管理	36	
水與放流水	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	37~38	
	303-3	取水量	3.3 水資源管理	36~37	
	303-4	排水量	3.3 水資源管理	37~38	
排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2 氣候變遷與能源管理	34~35	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2 氣候變遷與能源管理	34~35	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 氣候變遷與能源管理	34	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 氣候變遷與能源管理	36	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他顯著的氣體排放	3.4 污染防治管理	39	

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
廢棄物	306-3	廢棄物的產生	3.4 污染防治管理	40	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治管理	40	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 污染防治管理	40	
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工結構	60	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.7 員工福利照顧	74~76	
	401-3	育嬰假	5.5 平衡友善職場	69	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 平衡友善職場	70~72	
	403-3	職業健康服務	5.5 平衡友善職場	68	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 平衡友善職場	70~72	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 平衡友善職場	70~72	
	403-6	工作者健康促進	4.2 公益活動	45	
			5.5 平衡友善職場	68	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 平衡友善職場	70~72	
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育計劃	63	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 產學合作	46~49	
			5.2 人才培育計劃	62~63	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 薪酬待遇保障 5.4 生涯發展規劃	64~65 67	
員工多元化與 平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工結構	55~61	
	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比率	5.3 薪酬待遇保障	64~65	

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.6 勞資溝通與申訴機制	73	
當地社區	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1 回饋鄉里	42	
			4.2 公益活動	43~45	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.5 採購管理	52	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 採購管理	52	

氣候相關資訊執行情形

編號	項目	執行情形								
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。	目前由董事長、高階主管與總管理部共同規劃並推行與氣候變遷相關之溫室氣體盤查作業及減排措施以落實永續發展，公司內部亦成立力寶龍綠能減碳推動委員會，應對全球氣候變遷淨零碳排目標，進而減緩全球暖化對環境和生態的影響。								
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）。	氣候相關風險與機會雖短期內對於公司所處之行業並無重大影響，然而長期下氣候議題對於公司之影響將逐年加大；本公司短期內將持續進行生產製程改善以節約資源、減少碳排放，長期將擴大綠色設計、綠色製程、綠色產品的範圍以達到節能減碳的目標。								
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<table><tr><th>氣候風險</th><th>潛在財務影響</th></tr><tr><td>自然災害（颱風、水災、旱災）</td><td>可能會使得公司設備毀損或者嚴重致使停工，導致營運成本增加。</td></tr><tr><td>溫室氣體總量管制與碳關稅、碳費</td><td>公司的營運和成本結構受影響，進而影響到公司財務獲利。</td></tr><tr><td>氣溫上升</td><td>用電量增加將使得生產成本與碳排放量增加。</td></tr></table>	氣候風險	潛在財務影響	自然災害（颱風、水災、旱災）	可能會使得公司設備毀損或者嚴重致使停工，導致營運成本增加。	溫室氣體總量管制與碳關稅、碳費	公司的營運和成本結構受影響，進而影響到公司財務獲利。	氣溫上升	用電量增加將使得生產成本與碳排放量增加。
氣候風險	潛在財務影響									
自然災害（颱風、水災、旱災）	可能會使得公司設備毀損或者嚴重致使停工，導致營運成本增加。									
溫室氣體總量管制與碳關稅、碳費	公司的營運和成本結構受影響，進而影響到公司財務獲利。									
氣溫上升	用電量增加將使得生產成本與碳排放量增加。									

編號	項目	執行情形						
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。	<table><tr><th>風險項目</th><th>管理策略</th></tr><tr><td>溫室氣體排放與能源管理</td><td> - 製程改善管理 - 製程設備採最低耗能技術 - 製程餘熱回收 - 推廣節約能源 - 廢料、廢水回收 - 降低單位耗能 </td></tr><tr><td>廢棄物管理</td><td> - 執行循環經濟，以「零下腳」做為目標，利用廢棄物再生原料取代石化原料再製環保產品，增加資源的使用效率及循環率，降低廢棄物產生。 - 依法落實執行廢棄物處理，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，減少對環境的衝擊。 </td></tr></table>	風險項目	管理策略	溫室氣體排放與能源管理	- 製程改善管理 - 製程設備採最低耗能技術 - 製程餘熱回收 - 推廣節約能源 - 廢料、廢水回收 - 降低單位耗能	廢棄物管理	- 執行循環經濟，以「零下腳」做為目標，利用廢棄物再生原料取代石化原料再製環保產品，增加資源的使用效率及循環率，降低廢棄物產生。 - 依法落實執行廢棄物處理，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，減少對環境的衝擊。
風險項目	管理策略							
溫室氣體排放與能源管理	- 製程改善管理 - 製程設備採最低耗能技術 - 製程餘熱回收 - 推廣節約能源 - 廢料、廢水回收 - 降低單位耗能							
廢棄物管理	- 執行循環經濟，以「零下腳」做為目標，利用廢棄物再生原料取代石化原料再製環保產品，增加資源的使用效率及循環率，降低廢棄物產生。 - 依法落實執行廢棄物處理，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，減少對環境的衝擊。							
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。	目前暫無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。						
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。	目前暫無因應管理氣候相關風險之轉型計畫。						

編號	項目	執行情形
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前暫無使用碳定價之規劃工具。
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。	目前暫無設定氣候相關目標。
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。	溫室氣體盤查數據請詳報告書 3.2.3 溫室氣體管理。