



力鵬企業社會責任報告書

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

報告書概述	1		
經營者的話	3		
1.公司概況	5	4.社會責任	44
1.1 公司沿革	5	4.1 客戶滿意度	44
1.2 產業概況及產品與服務	8	4.2 客訴處理	47
1.3 經營績效	10	4.3 採購管理	48
1.4 最近年度開發成功之產品及用途	11	4.4 公益活動	51
1.5 利害關係人溝通與互動	13	4.5 回饋鄉里	52
		4.6 一畝田認養	54
2.公司治理	19	5.企業承諾	56
2.1 董事會	20	5.1 薪酬待遇保障	57
2.2 審計委員會與薪資報酬委員會 功能性委員會職責	24	5.2 人才培育計劃	57
2.3 健全內部控制、內部稽核系統	25	5.3 員工福利照顧	59
2.4 落實資訊揭露	26	5.4 平衡友善職場	63
2.5 公平交易	26	5.5 生涯發展規劃	64
2.6 風險管理	27	5.6 員工結構	65
2.7 法規遵循	27		
2.8 道德誠信與行為準則	27	附錄	
		GRI G4 對照表	73
3.環境永續	28		
3.1 原物料採購	30		
3.2 能源管理	31		
3.3 溫室氣體盤查	32		
3.4 水資源管理	34		
3.5 污染防治管理	37		
3.6 包材回收	40		
3.7 環保支出	42		
3.8 違反環境法律和法規之罰款	42		

報告書概述

此為 力鵬企業股份有限公司(以下簡稱本公司)所發行的第 1 本企業社會責任報告書。由台北公司總管理部企劃處召集各單位，經相關部門參與報告書之討論與編輯，務求數據及資料之正確及完整性。藉由此報告書闡述本公司在經營層面的績效、公司治理作法、永續環境的努力、社會參與、員工照顧與福利等面向的努力。

報告期間及發行管道

本報告書每年發行之，此次報告書之期間 2016.01.01 - 2016.12.31，並於本公司網站加以揭露。

報告範疇

報告範疇與邊界以本公司為主，未包含所屬相關子公司。

撰寫綱領

本報告書內容按全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative · GRI G4) 的規範，依循核心選項之標準，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企業社會責任報告書作業辦法』規定編製報告書。

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，為公司內部蒐集、整理之資訊所統

計的結果，財務數據的部份，經過會計師事務所簽證後之公開資訊，本報告書未經由第三方公正單位查證及提出保證，但本著誠實揭露原則告知社會大眾，我方對社會責任所善盡的努力。

聯絡方式

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 楊先生

地址：台北市松江路 162 號 6 樓

TEL：(02)2100-2888 (分機 8168)

FAX：(02)2100-2889

電子信箱：kenny110@lealea.com.tw

公司網站：<http://www.lealeagroup.com.tw/>



經營者的話

力鵬公司從創立至今已逾 40 年的光景，秉持創辦人的經營理念「勤儉、篤實、積極、創新」，在每一個經營環節，精實的向下紮根，無論成本及管理的每一個層面，我們教育員工勤儉、篤實的性格，而在產品的研發方面，秉持不斷創新的精神，國際各大品牌的產品都有力鵬的縮影，而面對客戶需求及期待，上至原料供應商，再到工廠的每個生產流程，乃至於銷售至客戶，積極的滿足他們的期待，也因上行下效的充分落實此“四大精神”，才能在這 40 多年的洪流中屹立不搖，穩健的成長茁壯。



在綠色產品的研發方面，除了原有功機能性產品外，積極研發的 RePET、Ecoya..等環保性產品，不只在創造商業上的價值，更善盡一份地球公民的責任。在內部管理流程與措施，有效進行風險管控，加上近年導入工業 4.0，未來將大幅提升生產品質及作業效率，以我們多年紮下的核心能力，為企業永續及社會盡最大的努力。

員工是公司最重要的資產，提供友善的職場環境，採人性化的管理，在人員的培訓方面，達到適才適所，為公司及個人發展，創造雙贏的效果。回顧多年以

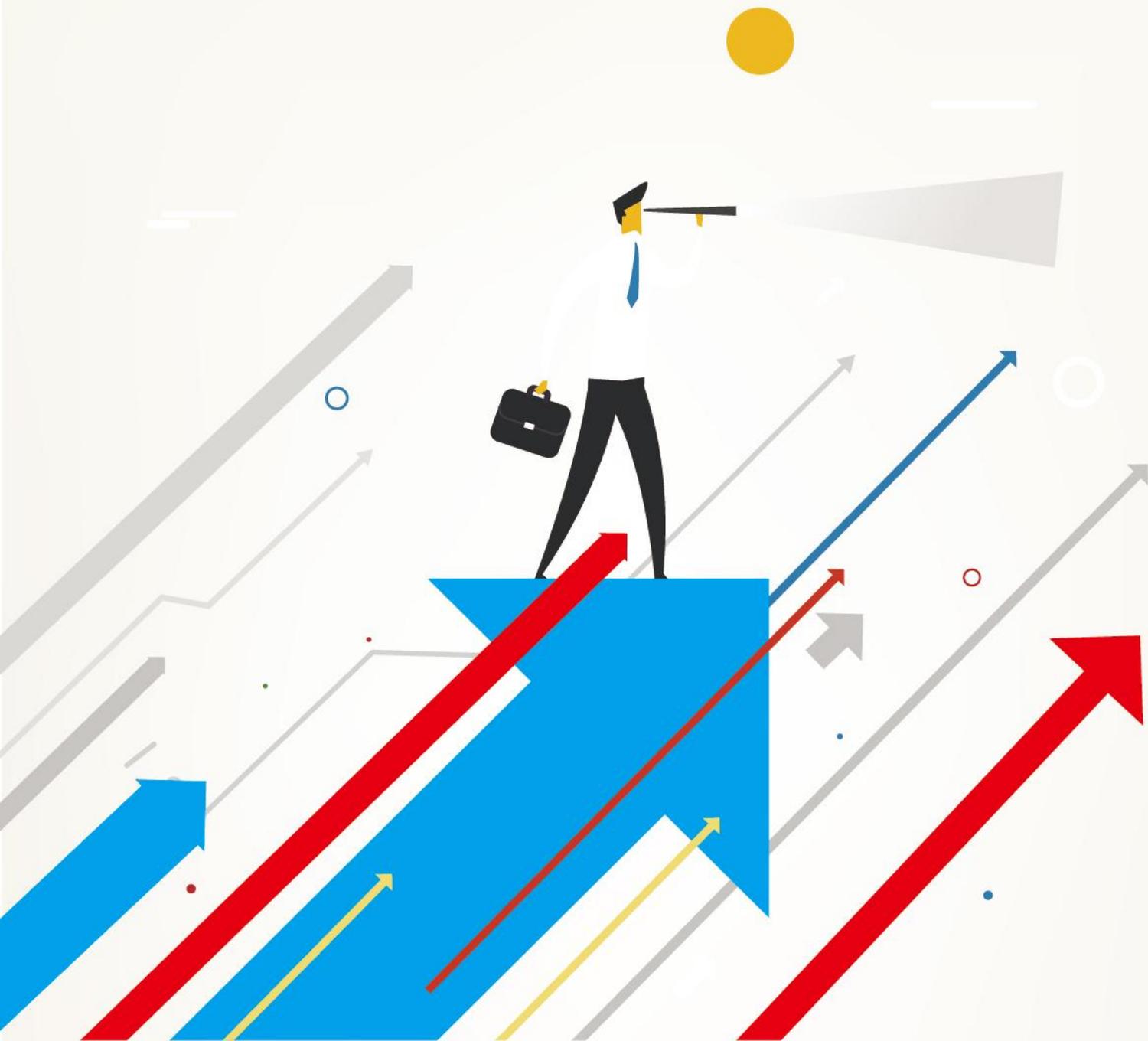
來，持續在這片土地投資耕耘，也增加許多的就業機會，在員工福利方面，工廠餐廳一貫提供均衡飲食的用餐環境、每年例行的健康檢查 為員工身體把關、旅遊活動為員工舒解平日工作壓力、各項運動設施...等，展現我們重視員工的作法，視其為公司最重要的資產。

我們在環境的層面上，除吻合並超越法規的各項規範外，近年推動的 ISO14064 溫室氣體盤查，盤點排放量較大的設備，並每年提出改善的節能措施、以及減廢的計畫，減少能源耗用，並藉由改善案的提出，以降低溫室氣體的排放，善盡地球一份子的責任。



除了在研發、產能的提升、良率的改善，努力為股東創造獲利外，亦推動公司治理，以有效掌握企業營運的風險，對外亦兼顧環境、關懷及回饋社會，並持續在節能減廢、降低環境衝擊方面努力，以達到善盡社會責任的目標。

董事長 鄭紹儀



公司概況

1.公司概況

1.1 公司沿革

1. 民國六十四年—由董事長郭木生先生發起籌設，資本額為 470 萬元。
2. 民國六十五年—於土城鄉成立印花廠，生產圖染印花紙及印花布，（當時我國印花紙、布之主要製造廠商）。
3. 民國七十四年—購得現址楊梅廠區，（佔地 27,458 坪）並於翌年成立染整廠，從事 T / C、全棉等針織布疋之染色整理之加工業務。
4. 民國七十六年—籌設織布廠，七十七年正式生產，共有各式水噴式織布機三百六十台，生產各種長纖布料。
5. 民國七十八年—染整廠再增置各種設備，除原 T / C 全棉等針織布之染整加工之外，並可從事聚酯纖維及尼龍長纖平織布料之染整加工。
6. 民國七十九年—增加資本額為新台幣 5 億元成為公開發行公司。
7. 民國八十一年—股票正式在台灣證券交易市場掛牌買賣。



8. 民國八十一年—於彰化縣芳苑工業區新建廠房，並同時擴增染整設備，實收資本額增為新台幣 10.2 億元。
9. 民國八十二年—彰化紡織廠於下半年生產，使本公司之產品更具多樣化。
- 10.民國八十四年—各廠取得 ISO-9001 認證。
- 11.民國八十六年—於彰化縣芳苑工業區興建尼龍紡絲廠，八十八年試車量產。



- 12.民國八十七年—於彰化縣芳苑工業區興建尼龍聚合廠，於民國八十九年第一季試車量產；另於楊梅廠區擴建染整廠，於民國八十八年第三季試車量產。投資擴建第四期廢水工程，放流水遠低於環保署公告放流水標準。
- 13.民國八十九年—於楊梅廠區興建塗佈廠，月產能 300 萬碼，九十年三月試車量產。
- 14.民國八十九年—彰化紡織廠取得三合一認證 (ISO9001 品質管理、ISO14001 環境管理、OHSAS18001 安全衛生管理)。
- 15.民國九十四年—陸續擴充三條尼龍聚合生產線，產能為每日 100 噸，完成後增加每月 9,000 噸之產能。
- 16.九十五年—於大陸成立孫公司力寶龍 (上海) 國際貿易有限公司。

- 17.民國九十六年完成擴建日產能 300 噸的尼龍聚合二廠，於第二季順利投產，尼龍粒產能擴增為每月 27,000 噸。
- 18.民國九十八年—為提升競爭力，推動去瓶頸工程，於民國 99 年第一季完工，尼龍粒日產能將由 800 噸提升至 1,100 噸，成為全球最大尼龍粒供應商為目標。
- 19.民國九十八年—楊梅織布廠因應市場低價削價競爭，進行噴水織布機汰舊換新，讓公司生產布種更趨多樣化，並朝高附加價值及差異布種發展。
- 20.民國一百年—彰化織布廠增設各式噴氣織機計 126 台，不僅節約水資源，更能生產多元產品、提升產能。
- 21.民國一百零一年—引進各式織機，包括彰化織布廠 18 台噴氣織機、40 台噴水織機及楊梅織布廠 53 台噴水織布機。
- 22.斥資約 20 億元打造尼龍粒第六條生產線，該新產線於一百零五年第二季投產。
- 23.重啟楊梅染一廠，新增 520(噸/月)染布及 250(噸/月)染色紗產能，於一百零五年第三季投產。

營運據點

台北總公司：台北市松江路 162 號 5 樓(02)2100-2188

楊梅廠區：桃園市楊梅區新榮里新榮路 339 號

彰化紡織廠：彰化縣芳苑工業區工業路 16 號

彰化尼龍總廠：彰化縣芳苑工業區工業路 33 號

1.2 產業概況及產品與服務

1.2.1 產業之現況與發展

台灣尼龍纖維的生產量位居全球第三大，僅次於中國大陸及美國的生產量，除了供應國內使用外，更積極拓銷國外市場，近年來，面對中國的低價競爭，更努力的朝客製化、少量多樣及原抽色絲發展。

而在平織布方面，由於中國大陸、印度、巴基斯坦及越南等開發中國家的出口量增加，台灣紡織業為將產業結構轉移至非價格競爭，皆加強高附加價值的功能性布種之開發，至今已逐漸發揮其功效，將能化解國際市場低價競爭之壓力。

1.2.2 產業上、中、下游之關聯性

本公司主要產品區分為兩大部分，在紡織產業上游有尼龍粒、尼龍絲；而在下游所生產布種方面，有戶外運動用布、流行服飾用布、及家飾用布等；在後加工段則有染整等服務。

(1)尼龍粒除供應本公司自用外，亦銷售給國內外各大廠，如台灣聚隆、巴斯夫、義烏華鼎、福建恒捷等客戶，市場遍及日本、印尼、印度、歐洲、美洲等地。

(2)生產尼龍絲所需之原料尼龍粒皆由本公司自行生產，除自用外並對外銷售加工，如台灣福懋、日禱、東隆等，亦外銷於中國、日本、土耳其、巴西等其他國家。

(3)生產平針織布所需主要原料為加工絲，主要來源為力麗、南亞、台育等加工絲廠，產品則銷往國內、外各品牌商之成衣廠 / 裁剪廠，如 H&M、Jack Wolfskin、Arc'terys、Decathlon、Speedo、Stadium 等。

1.2.3 產品之各種發展趨勢及競爭情形

台灣紡織品的不論在量產或是品質方面，具有相當優異的競爭力，而就產業技術而言，未來將以推廣尼龍粒於工程塑膠領域之應用並開發機能性及綠色環保訴求產品為主，上述二項將是本公司未來之競爭力。本公司尼龍廠規模大、設備新、成本低、品質佳，因此極具競爭力；而平織布雖面臨中國大陸及其他發展中國家的急起直追，但自研發中心成立以來，大大提升本公司之競爭力，化解全球性競爭之威脅。

1.2.4 公司認證

透過以下各系統認證，在品質、職業安全衛生、環境管理、溫室氣體..等構面，展現出我們不但重視品質，同時對員工的職業安全照顧、環境面的維持及身為地球公民一份子對環境的重視：

- 楊梅廠區 -

ISO9001 品質管理系統、Blue Sign 認證、Oeko-Tex Standard 100

OHSAS18001 國際職業安全衛生管理系統

ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查之驗證

- 彰化紡織廠 -

ISO9001 品質管理系統、ISO14001 環境管理系統

OHSAS18001 國際職業安全衛生管理系統、

- 尼龍總廠 -

ISO9001 品質管理系統、OHSAS18001 國際職業安全衛生管理系統

ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查之驗證

1.3 經營績效

財務收支及獲利能力分析：2016 年度未合併子公司營收為 141 億，稅後淨損為 8,578 萬元，稅後純益率為-0.61%，每股虧損為 0.1 元。本公司 2016 年度未合併子公司各項財務收支及獲利能力如下表所示。2016 年前 3 季原物料價格處於低迷狀態，顧客觀望的心理因素導致下游需求疲軟，第四季由於國際局勢相對穩定，供需產生變化，原物料價格攀升，客戶購買意願提高，銷售轉而漸入佳境，但全年表現仍與預期有落差。

單位：新台幣仟元

項	目	2014 年	2015 年	2016 年	增(減)金額
財 務 收 支	營業收入	22,325,638	16,609,289	14,163,161	-2,446,128
	營業成本	21,580,324	16,235,854	13,519,886	-2,715,968
	稅前淨利	407,570	24,228	-73,071	-97,299
	本期淨利	348,239	20,989	-85,780	-106,769



1.4 最近年度開發成功之產品及用途

新產品開發以顧客需求為導向，結合市場潮流趨勢，整合一貫生產，給予客戶最滿意的產品。本公司的研發致力於發展節能、環保產品，優化製程減廢、循環再生資源、溫室氣體排放減量，降低對環境的衝擊。我們的努力已獲各大品牌客戶的支持與認證，成為優良供應商，已量產之產品，如下表所列：



紗 種	用 途	特 性
低染尼龍紗	針織高級服飾、運動、休閒	與一般尼龍纖維複合，呈現雙色調之尼龍加工紗
清涼節能尼龍紗	夏季衣著用布料、家飾、內裡布用料	高光熱輻射阻抗、吸濕、排汗、速乾，快速將體熱導到四周環境
節能昇溫尼龍紗	冬季衣著用布料、家飾、內裡布用料	高光熱吸收、吸濕、排汗、速乾，快速將體熱反應至織物
彈性尼龍粒 / 紗	射出級及纖維級鞋材、工業用纖維、單纖	本質彈性纖維，不需特殊加工就具有彈性效果
工程塑膠改質粒	射出級產品物性改質用	增加尼龍粒之附加價值並與它廠差異化
薄膜級尼龍粒	薄膜級產品物性改質用	
尼龍漁網單絲	押出級及纖維級漁網、工業用纖維、單纖、薄膜	

紗 種	用 途	特 性
透明尼龍粒	射出級產品物性改質用	增加尼龍粒之附加價值並與它廠差異化
晶漾醚	射出級及纖維級鞋材布、工業用纖維、單纖	高光透過率、取代PET差異化產品、高染整分散均勻性
環保阻燃尼龍粒 / 紗	押出級及纖維級、工業用纖維、單纖、薄膜	具符合阻燃要求產品
節能螢光尼龍粒 / 紗		具符合螢光物性要求產品
尼龍環保回收紗	射出級及纖維級鞋材布、工業用纖維、單纖	一般尼龍纖維複合之尼龍紗用途
尼龍銅抗菌紗	運動、衣著用布料、	抗菌效果



1.5 利害關係人溝通與互動

1.5.1 利害關係人鑑別

為善盡企業社會責任，本公司與利害關係人間之溝通，視為日常營運活動重要的項目，而對於企業成長及落實永續發展上亦是至關重要的元素，本公司由相關單位對不同的利害關係人建立透明、多方面的溝通管道，透過這些方式，經由利害關係人的辨識與溝通，多方了解其關切的議題及給予的意見，確切掌握其對於本公司在經濟、環境、社會等面向所關注的項目，除了提供本報告呈現的參考，更作為本公司管理方針及未來推動企業社會責任的重要參考依據。利用以下方式鑑別 6 類利害關係人及其所關注的議題：



本著公司創立的初衷、經營理念、企業社會責任..等面向，經由內部各單位間的討論與互動，根據其工作與外部之關聯性，進行利害關係人鑑別，包括以下之利害關係者：員工、股東、社區居民、客戶、供應商、政府機關。

本公司除了在本業紮實的經營外，也非常重視各層面利害關係人之建議，除了透過官方網站揭露公司、產品、公司治理及企業社會責任...等資訊外，並提供聯絡窗口負責蒐集相關利害關係人的建議，提高內外部的意見交流，以充分掌握其想法及需求。而內部亦提供暢通的溝通管道，包含員工信箱、早報、向主管或人力資源部提出，在收到相關意見時，進行了解及處理。

1.5.2 重大考量面分析

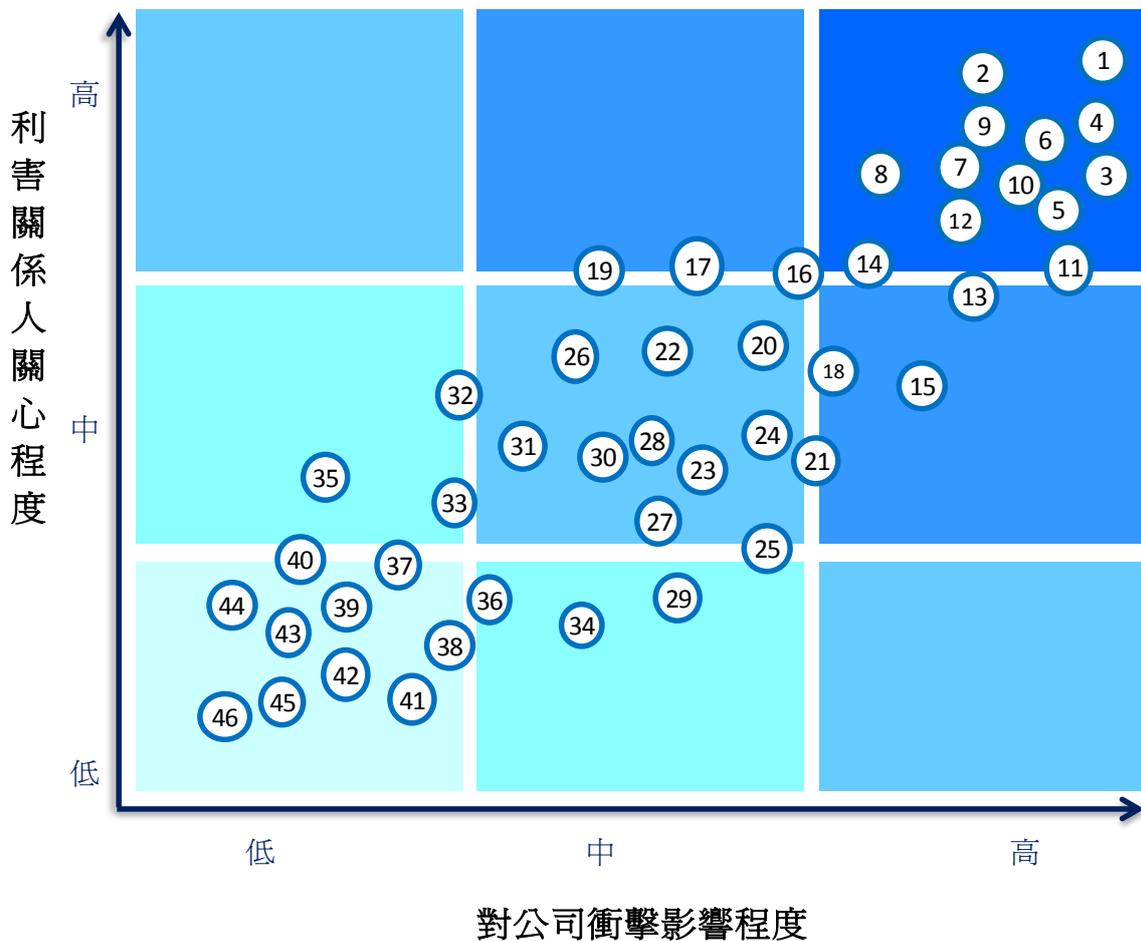
本公司運用多元的溝通管道，與利害關係人儘量達到有效率、效果的溝通，再了解利害關係人所關注的議題，鑑別其所關心的永續性議題，作為報告書揭露的主要方向。此次經由內部各部門之協調與溝通，依 GRI G4 之核心揭露選項，將 46 項議題依據利害關係人問卷回收的方向，再分析各利害關係人之關注議題，做為未來與各利害關係人溝通、回應之重要依據，依問卷統計排序結果與各廠高階主管討論後，按照「利害關係人關切程度」與「對公司營運衝擊程度」兩個構面，進行高、中、低三個強度分析，排列出優先順序，鑑別出重大議題，做為本年度報告書揭露之重點。藉由這些資訊的揭露，跟利害關係人進行溝通，表達我們在企業經營、環境維護以及社會公益的各層面所作的努力。

1.5.3 重大考量面排序

各利害關係人關注本公司的重大議題經上述評估後，排序如下，數字越小者，關心程度及衝擊影響越大：

- 1.經濟績效、2.環境法規遵循、3.社會法規遵循、4.能源
- 5.廢污水和廢棄物、6.產品責任法規遵循、7.勞僱關係、8.排放
- 9.當地社區、10.反貪腐、11.採購實務、12.市場形象

- 13.職業健康與安全、14.勞/資關係、15.訓練與教育、
- 16.員工多元化與平等機會、17.水、18.強迫與強制勞動、19.整體情況
- 20.反競爭行為、21.產品及服務、22.原物料、23.環境問題申訴機制
- 24.間接經濟衝擊、25.不歧視、26.勞工實務問題申訴機制
- 27.結社自由與集體協商、28.人權問題申訴機制、29.顧客的健康與安全
- 30.供應商勞工實務評估、31.供應商人權評估、32.行銷溝通
- 33.產品及服務標示、34.社會衝擊問題申訴機制、35.顧客隱私、36.童工
- 37.供應商環境評估、38.生物多樣性、39.供應商社會衝擊評估
- 40.女男同酬、41.投資、42.評估、43.公共政策
- 44.原住民權利、45.保全實務、46.交通運輸



1.5.4 利害關係人關注議題及溝通管道

對於利害關係人溝通，建立多種管道與方式，包含：公司網站、年度股東會、公開資訊觀測站、法人股東參訪、公司年報、產品型錄、滿意度調查...等，而對於利害關係人關心議題及溝通方式詳如下表：

利害關係者	回應部門	關注議題	溝通管道及頻率
員工	人力資源部 員工福委會 廠務單位	1.各單位經營績效 2.勞資關係 3.員工福利 4.職業健康與安全 5.職涯發展與教育	1.廠務會議：對經營成果提供予員工了解 2.員工意見箱：提供員工意見反映與回應 3.福委會：舉辦各類活動 4.健康講座或早報：不定時宣達職業健康安全之作法與意識
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	1.年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 2.公司網站：投資人專區不定時更新資料、揭露研發產品 3.發言人及股務單位：不定時法說會，以及解答股東疑問及需求 4.公開資訊觀測站：即時提供財務及相關資訊予以公告
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	1.不定期參與地方里民活動及聽取其對本公司意見 2.專人拜訪鄰里，作為改善依據

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、服務與客戶關係 2.產品品質 3.售後服務 4.客戶滿意度 5.產品的法規遵循	1.國內、外展覽：展示研發之產品，強化與潛在客戶接觸機會 2.業務不定期拜訪客戶：介紹新產品、溝通品質及售服 3.客戶滿意度：每年統計不同項目之客戶滿意度情形，據以作為改善的參考 4.售服人員不定期拜訪客戶
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	1.電子採購系統：透過系統將需求公開揭露，作為制式規格及需求之依據 2.供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通 3.工安及環境：提供施工廠商規範及約束項目，降低不必要之工傷
政府機關	廠務 環安 公用單位	1.公司治理 2.環境規範及法令的遵循 3.勞資關係	1.政府各機關法令：法令說明會、公聽會，請相關單位出席，要求現場各單位符合其規定 2.各業務負責單位：不定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

1.5.5 參與組織與倡議

藉由參加外部之各公會組織，並透過國際性參展及研討會議，強化自身產品推廣外、蒐集海內外的市場情報，與同業交流彼此截長補短，期望對紡織產業有所貢獻，在追求企業的發展之下，同時亦關注環境永續的發展。

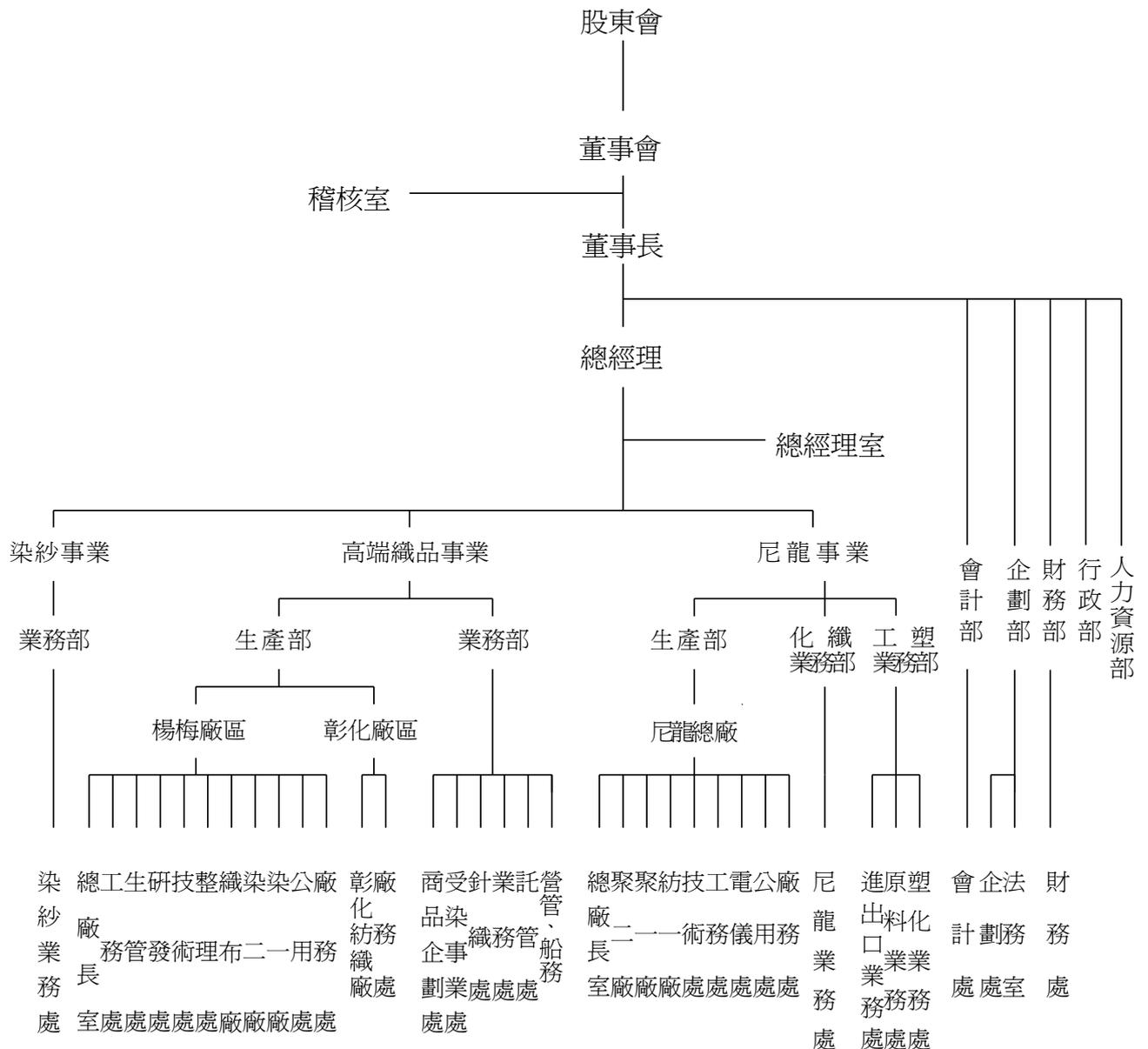
- 台灣區人造纖維製造工業同業公會
- 台灣區絲綢印染整理工業同業公會
- 台灣區絲織工業同業公會
- 社團法人台灣化學科技產業協進會



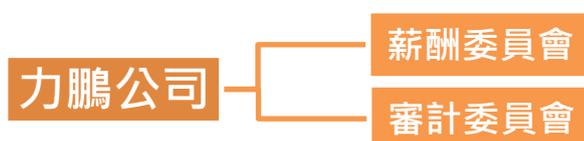
公司治理

2. 公司治理

組織圖



秉持組織穩定成長及環境永續發展的理念，善盡企業社會責任。經由公司治理之推動，設置相關委員會(薪酬委員會、審計委員會)與發言人制度、法說會..等，藉由透明化的資訊揭露，開啟對外溝通的管道，期以提升企業形象、獲取客戶認同，建立和諧的工作夥伴關係及對股東及社會大眾負責。「強化董事會的監督功能」、「健全內部控制系統」、「實施風險管理」、「落實資訊揭露」、「精進公司的管理體質」、「建立企業自律規範」為策略，塑造健全的公司治理文化。



2.1 董事會

以董事會為最高公司治理單位，其代表股東，除股東會各項決議外，亦遵循公司章程、董事會議事規範、公司法、證券交易法等相關規定，秉持道德規範，防止有損害公司及股東利益之行為發生。

董事會成員均具備履行職權所需之專業知識、經驗及素養，橫跨紡織、法律、企管、財會等學經歷、決策領導及危機處理能力等，以因應經濟、社會等各方面環境的變遷。透過長期以來有效的管理模式，經營階層團隊定期且正確的呈報經營成果及數據，予董事會各成員，以利其做出對公司較有利的建議與決策。

本公司依據「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，每季固定召開一次，探討及制定公司營運方針、決議重大業務。

2016年董事會成員與職務(附表)

職稱	姓名	性別	主要學(經)歷	兼任本公司及其他公司職務
董事長	郭紹儀	男	台灣大學EMBA管理學院國際企業管理組	1.兼任本公司總經理 2.力麗企業、力麗科技、力麟科技、力傑能源、東廷投資董事長 3.力寶龍企業董事
董事 (法人)	力麗企業(股)公司		無	力豪投資、力贊投資董事長
	代表人 謝植元	男	淡江大學機械系	本公司尼龍總廠總廠長
董事 (法人)	力茂投資(股)公司		無	無
	代表人 郭淑珍	女	美國耶魯大學企業管理碩士 公共衛生碩士	力麒建設、山林水環保工程董事長 力麗企業、力麗觀光開發董事
董事	陳炳煌	男	台北工專 化學工程科	本公司 副總經理
董事 (法人)	順煜投資(股)公司		無	力麗企業董事 力麒建設董事
	代表人 劉文良	男	美國耶魯大學 公共衛生博士	無
董事	郭濟綱	男	美國加州波莫納大學 飯店管理系	巨網企業、山林紡企業、朝日商務飯店董事長、力麒建設董事

職稱	姓名	性別	主要學(經)歷	兼任本公司及其他公司職務
獨董	李道明	男	日本亞細亞大學	養樂多股份有限公司總經理 力麗企業獨立董事
獨董	盧啟昌	男	台灣大學機械工程系	光群雷射科技、九齊科技、 力麗企業獨立董事
獨董	歐宇倫	男	台灣大學法律系	立暘法律事務所律師 力麗企業、集盛實業獨立董事

2.1.1 支付董事、監察人、高階經理人之酬金總額占稅後純益比例

2015年度(%)		2016年度(%)	
本公司	財務報告內 所有公司	本公司	財務報告內 所有公司
0.7684%	0.7684%	(0.169)	(0.169)

2.1.2 董事會運作情形

依據規範每季至少召開 1 次董事會，而 2016 年實際召開 8 次，獨立董事以其超然獨立的角色，在每次董事會時，提供其專業領域的諮詢，一起為公司的重大營運及決策作出把關與良善的建議：

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	8	0	100%
董事	力麗企業股份有限公司 代表人：謝植元	7	0	87.5%
董事	力茂投資股份有限公司 代表人：郭淑珍	7	0	87.5%
董事	順煜投資股份有限公司 代表人：許玉書	5	0	62.5%
董事	陳炳煌	8	0	100%
董事	郭濟綱	8	0	100%
獨董	李道明	7	0	87.5%
獨董	盧啟昌	8	0	100%
獨董	歐宇倫	6	0	75%

● 董事會運作

董事會為公司最高的經營決策團隊，負責公司治理的運作，除了對總體營運政策負起責任外，亦監督高階管理階層的經營執行成果。

誠信是企業經營的基石，為使全體員工了解及遵守此一經營理念，建立良好的行為準則及商業規範，而在董事及經理人方面，其位高權重，著實須負起最高

的道德倫理標準，爰參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則」制訂本公司之「道德行為準則」，規範其執行職務時應盡善良管理人之注意義務，董事或經理人應以客觀及有效率的方式處理公務，以避免個人或其配偶、父母、子女或二親等以內之親屬利益董事或經理人對於公司經營、業務等事項有潛在利益衝突時，應主動告知董事會，並經董事會充分商討認無害於公司利益之虞後，使得參與該事項之作成與討論。同時亦規定議案如有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。

董事或經理人對於公司本身或其進(銷)貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。

2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責

2.2.1 薪酬委員會

本公司於101年訂定「薪資報酬委員會運作之管理作業」，依據其作業成立薪資報酬委員會，以健全公司之薪資報酬制度及作法，其以專業客觀的角度就董監事酬勞及員工分紅配發、員工調薪及績效獎金案..等，加以討論及評核，將議案決議訂定合理的薪酬範圍並提報董事會，以供其決策之參考。

本公司之薪資報酬委員會委員計3人，由3位獨立董事擔任。本屆委員任期：2015年6月10日至2019年6月09日，最近(2016)年度薪資報酬委員會開會2次，委員資格及出席情形如下：

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	2	0	100%
委 員	盧啟昌	2	0	100%
委 員	歐宇倫	2	0	100%

2.2.2 審計委員會運作情形

為了提升董事會之監督效能，本公司設置審計委員會，由3位獨立董事組成，每年開會至少2次，2016年召開會議4次，出席率100%。設立主要目的：

- (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).相關法令及規則之遵循
- (5).公司可能存在或潛在風險之管控。

2016年開會4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(%)
獨立董事	李道明	4	0	100%
獨立董事	盧啟昌	4	0	100%
獨立董事	歐宇倫	4	0	100%

2.3 健全內部控制、內部稽核系統

本公司內部控制依據金融監督管理委員會訂定之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定建立架構並將其作業流程制度化及系統化，並定期公開營運及財務資訊、控管經營管理風險、提升公司營運效能及效率、以確保資產安

全及維護股東權益。

稽核室直接隸屬於董事會，每年必須持續進修專業的稽核課程，不斷精進其專業能力，並對各單位進行稽核的工作，確保經營效果與效率。設置稽核主管及稽核專員，與審計委員會共同協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度。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。

2.4 落實資訊揭露

秉持資訊透明化之揭露原則，以提供利害關係人作投資判斷。除了不定期召開法人說明會及股東大會，說明公司經營的成果，在證券交易所「公開資訊觀測站」網站「投資人專區」，亦即時揭露公司治理的作法、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，並發佈法人說明會內容。

不定期前往海外參加證券商舉辦的投資人說明會，與海外法人的溝通機會，增加與專業媒體面對面的對外溝通管道。另外本公司設有發言人(由業務主管擔任)，由專人直接面對各客戶、股東..等，即時溝通其對公司的疑問及建議。

2.5 公平交易

秉持守法正派經營理念，貫徹專業及誠信，為確保公平交易、公平競爭，以防止不正當競爭、壟斷、不當市場分配及聯合價格操控等行為，對外之發包、採購案，謹依公平、公開之招標程序，提升發包、採購效率與品質，並恪遵公平交易之精神。2016年本公司無相關違反事件發生。

2.6 風險管理

總管理部負責公司層級風險管理事務，並由各單位執行該部門之風險辨識、評估並推動控管之監督及改善計畫，以確保風險管理機制之持續有效。公司持續關注整體環境之變化，並對可能產生之新興風險展開管控措施，同時尋找機會。

營運層面之重大決策(如：投資案、背書保證、資金貸與..等)，透過權責部門的效益評估，經董事會通過後始得執行。稽核單位依各單位評估的風險高低，作為稽核計畫的規劃方向，依證交所規定，按期向董事會報告，藉此確保相關有效的控管機制之運作。

2.7 法規遵循

本公司抱持經營務實原則，配合政府法令規章，在市場銷售方面，未涉及任何反競爭行為、壟斷事件，另外在人權、社會、環境..等層面，亦不時配合國際品牌商的查廠，在上述各面向，對於企業來說，遵守各項法令規章是責無旁貸的責任，也是經營過程對社會應盡之義務。

2.8 道德誠信與行為準則

本公司重視員工的道德誠信，為合理確保營運相關運作符合企業之倫理，訂定員工從業道德行為守則等標準規範，對於董事、經理人、一般員工及採購人員，於執行職務時，要求不得為本人或他人之利益而有餽贈、回扣、貪污等賄賂行為。同時亦要求所屬員工簽署保密協定，以保障利害關係人的權益。



環境永續



環保行動

LIBOLON從自身開始實行各種環保行動，以節少能源的浪費

3.環境永續

近年來全球日益重視環境保護的議題，身為地球村的一份子，力鵬企業深知保護環境是我們責無旁貸的任務。我們的紡織品在生產、使用與廢棄過程中，都必須考慮到對於生產環境、消費者與廢棄物處理方面是否符合環境保護的標準。我們秉持與環境共存的理念，持續開發環保產品，提升能源效率，致力推動各項節能減碳方案，在經濟發展與永續經營間，期待能找到最佳的平衡點。

環境政策

力鵬企業環保政策最核心的理念是與天然環境及自然生態體系和諧共存，在我們的產品與製程中處處可見低碳、節能與回收再利用等等設計，我們透過 4 個方式進行：

「以少生多」和提高資源生產力-

減少商品的原料密集度(material intensity)及能源密集度 (energy intensity)。致力於消除不必要之原物料、製程、能源之浪費與將廢棄物減廢至最低程度。

注重產品生產流程之「環境化設計」-

開發環保產品如 Ecoya®，織布後免染色，減少染整製程中用水，能源、廢水與廢氣(如 CO2)約 70~82%。

注重「生命週期」(life cycle)-

自 2003 年起開始進行環保回收紗產品織物的開發、並運用於辦公室壁布。
自 2006 年起關係企業-力麗聚酯化纖廠開始生產由回收寶特瓶之自有品牌紗 RePET®。
2010 年我們提出「EcoFlying-尼龍、聚酯回收再利用計畫」，使用工廠產生的廢下腳，經過回收製程再造之後製成 RePET-P, RePET-W 等產品，達到延續產品生命力的目標。



環保認證-

包含外部協力廠商，我們的致力於所有生產過程中，不使用或減少有毒物的擴散，在環保認證方面，我們陸續取得 Oeko-Tex Standard 100、OHSAS18001、ISO14001、Bluesign®standard、ISO14064 等認證。

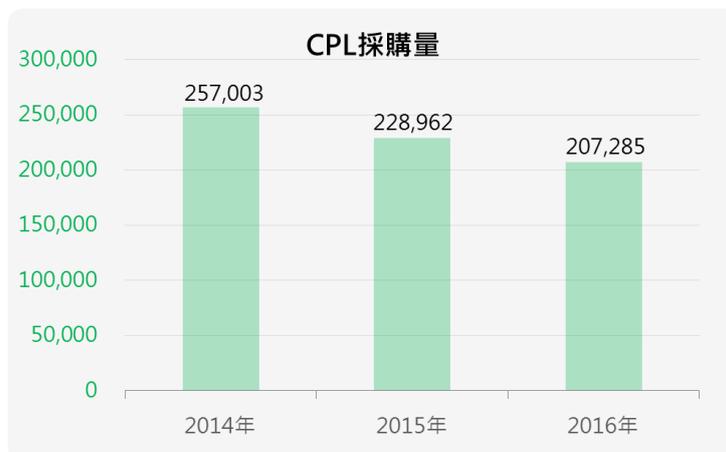


RePET-原料來自於力鵬廠內回收下腳，經由高溫加熱與射出成型，不添加木粉，製造出射出級環保樹脂。使用環保樹脂取代現有塑膠，不僅能夠減少塑膠對人體的傷害，也能減少對地球的負擔。



3.1 原物料採購

力鵬企業產品主要產品有上游的尼龍粒、尼龍絲；下游的平織布、針織布及染整加工。大宗的使用原料為己內醯胺(CPL)，我們非常重視原料供應的價格及穩定，與國內原料大廠長期合作，減少運輸上的成本及所造成的環境負擔。但由於國內原料供給不及需求，我們與國外供應商大廠也有長期配合，如住友化學、BASF、FIBRANT、DOMO 等。另外我們也提高現貨市場的採購量，來源有俄羅斯、白俄羅斯、東歐及墨西哥等國家，以降低原料成本。



3.2 能源管理

3.2.1 能源使用

2014 年~2016 年力鵬企業能源使用一覽表：

能源	單位	2014 年	2015 年	2016 年
電力	度 (kWh)	239,577,000	245,805,400	251,666,563
煤碳	噸	29,970	34,163	42,426
高級柴油	公升	224,326	287,608	244,224
重油	公升	8,436,964	1,821,469	1,349,478
外購蒸汽	噸	158,209	180,990	204,039

註：數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠。

3.2.2 節能方案

隨著地球的資源日趨缺乏，力鵬企業了解能源的管理與使用效率的重要性。各廠區每年度提出各項節能改善方案，由總管理部進行審查，並於每季經營管理會追蹤及檢討執行成果。2016 年力鵬企業共執行 15 項節能改善方案，主要方式維設備改善、汰舊換新等，共節省 398.4 萬度電，減碳量共 2,108 公噸。

廠區別	方案說明	節電量(度)	減碳績效 (噸)
尼龍總廠	聚一廠 A、B、C 及 D 系列單體抽除系統整合	380,160	201
	聚一廠冷凍水及空調冰水泵加變頻控制	1,100,974	582
	空氣乾燥機吸附劑更換，縮短吸附劑吸濕後乾燥時間用電	323,270	171
	紡一廠 5F 散熱風扇改為無動力散熱球	25,920	14
	自動倉儲走道照明水銀燈具汰換為 LED 燈	28,236	15
	聚二廠 E 系列乾燥上段風車一台加裝高壓變頻器降頻運轉	98,040	52
	E 系列冷卻塔之氮氣風車減少運轉台數	884,760	468
	聚二廠 L 系列乾燥風車加裝高壓變頻器降頻運轉	294,300	156
	聚二廠 L 系列 MVR 風車加裝高壓變頻器降頻運轉	457,800	242

廠區別	方案說明	節電量(度)	減碳績效 (噸)
楊梅廠區	織機加裝變頻器	2,792	1
	2 台烘乾機空壓機整合	1,080	1
	深水井泵 75HP 馬達改以變頻器運轉	5,573	3
彰化紡織廠	提高冰水主機出水設定溫度節能案	97,950	52
	空調附屬設備部份停機節能案	272,484	144
	廢水處理調勻池輸送泵浦節能案	11,294	6
力鵬合計		3,984,633	2,108

3.3 溫室氣體盤查

地球暖化問題日趨嚴重，各國政府對於排碳量的管理也愈加嚴格。聯合國氣候峰會於2015年通過《巴黎協定》，冀望能透過各國溫室氣體的減量，來降低氣候變遷風險與影響。台灣在2015年7月1日正式施行《溫室氣體減量及管理法》，明定2050年長期減量目標及以5年為一期的階段管制目標，以期能逐步健全我國面對氣候變遷調適能力，並致力達成我國溫室氣體長期減量目標。力鵬企業基於敬天、愛地、護地球的理念，每年度持續推動節能減碳各項方案，透過不斷的檢討及改善，努力達成減碳目標。2014年尼龍總廠與楊梅廠區導入 ISO 14064-1(溫室氣體盤查) 驗證，依照ISO 14064-1的規範，進行溫室氣體盤查，項目以範疇一與範疇二為主，我們藉由盤查結果，搭配高效率的管理，提昇企業及整個供應鏈的減碳成效，並經由第三方認證單位，取得ISO 14064-1證書。2016年尼龍總廠溫室氣體總排碳量為210,872公噸CO₂e，排放強度為0.43公噸CO₂e/產量公噸；楊梅廠區溫室氣體總排放量為84,953公噸CO₂e，排放強度為5.53CO₂e/產量公噸。

尼龍總廠

類別	單位	2014 年	2015 年	2016 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	25,667	24,688	30,467
範疇二	公噸 CO ₂ e	148,461	166,474	153,244
總排放量	公噸 CO ₂ e	174,128	191,162	183,712
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	0.25	0.38	0.36

楊梅廠區

類別	單位	2014 年	2015 年	2016 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	74,435	68,548	63,395
範疇二	公噸 CO ₂ e	18,217	19,218	21,561
總排放量	公噸 CO ₂ e	92,652	87,767	84,956
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	8.32	6.63	5.53

力寶龍的研發理念



3.4 水資源管理

近年來極端氣候頻現，全球平均氣溫隨時間日漸升高，世界各地頻頻傳出乾旱災情。而在紡織製程中，水資源一向是不可或缺的流體，尤以染整製程最為耗水。有鑑於此，我們對於水資源管理十

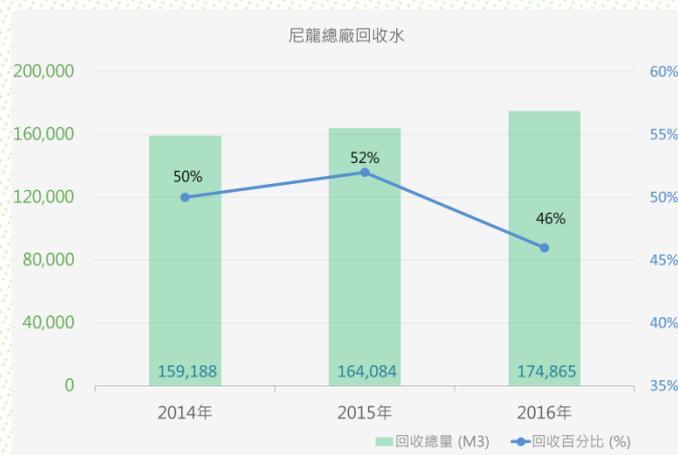


分的重視。力鵬企業各生產據點的用水來自於自來水、井水，另外我們透過製程中的水回收，循環再利用，並積極開發各種節流開源的方案。我們將精益求精，努力改善製程，持續水資源管理的完善。





在上游尼龍製程，我們
2016 年回收水使用比例高
達 46%，2014 年及 2015
年皆高於 50%以上。



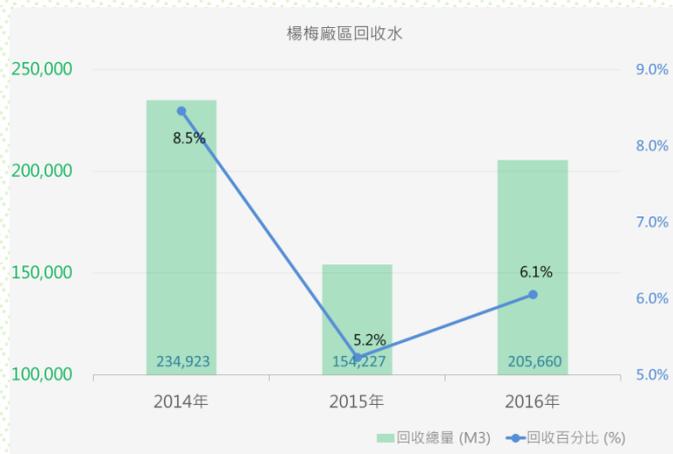
回收來源：

1. 聚合製程預除水塔廢水回收至切粒水循環系統
2. 聚合製程真空噴射器廢水回收至單體抽除水循環系統
3. 聚合製程除濕塔冷凝水回收至切粒水循環系統
4. 聚合製程蒸氣冷凝水回收至蒸氣鍋爐系統
5. 理水區砂濾塔×3 清洗水回收至氣曝水池
6. 理水區軟化塔×2 再生逆洗、快洗水回收至氣曝水池
7. 理水區活性炭塔再生逆洗、清洗水回收至曝水池
8. 理水區樹脂塔及混床塔檢測水回收至軟水池
9. 理水區樹脂塔 D 套再生慢洗後半段、清洗水回收
10. 理水區混床塔再生逆洗、清洗水回收至軟水池
11. 室外管架蒸氣冷凝水回收至蒸氣鍋爐系統
12. 空調冷凍盤管冷凝水回收至洗滌水池

註 1：未將各製程循環用水量納入回收總量計算中

註 2：回收百分比計算公式=回收水量÷(總用水量-蒸散及損耗量)

在染整製程，除回收水的使用外，我們積極研發提昇各布種的滿缸量，降低每噸布用水量。



回收來源：

1. 蒸氣冷凝回收水
2. 處理後廢水回收- 用於清洗污泥脫水機、熱媒煤碳鍋爐洗滌塔

註：回收百分比計算公式=回收水量÷總用水量



3.5 污染防治管理

力鵬企業的各项排放均經過嚴格處理，避免造成環境的汙染，且透過製程的改善，從源頭降低各項汙染的排放，並符合國內各項法令規定。

3.5.1 空氣汙染排放管理

在紡織製程中，包含上游的聚合段、下游的織布段、染整段，所使用的蒸汽鍋爐及熱媒鍋爐，皆有燃燒的廢氣排放。力鵬企業各廠的鍋爐(蒸汽、熱媒)均設有空氣汙染防制設備，並依法定期檢測及申報各項空污數據，申報項目包含氮氧化物、硫氧化物、粒狀汙染物及揮發性有機空氣汙染物，近三年來均符合法令標準。



尼龍總廠

項目	單位	2014 年	2015 年	2016 年	產生來源 (製程/設備)
氮氧化物 Nox	公噸	38	20	16	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	45	28	33	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	13	65	37	聚合、紡絲、廢水
粒狀汙染物 Par	公噸	9	2	2	鍋爐設備

楊梅廠區

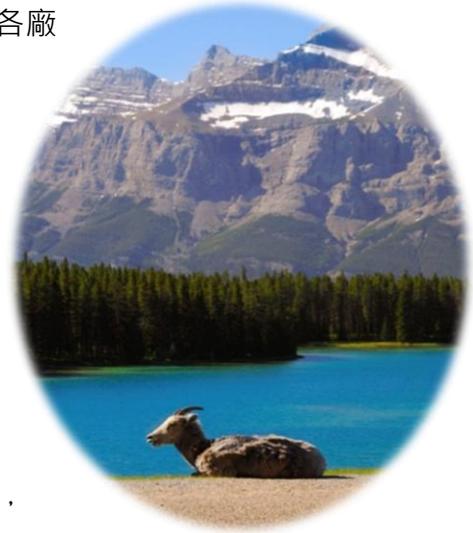
項目	單位	2014 年	2015 年	2016 年	產生來源 (製程/設備)
氮氧化物 Nox	公噸	58	64	51	鍋爐
硫氧化物 Sox	公噸	59	37	63	鍋爐
揮發性有機化合物 VOC	公噸	6	8	8	定型、染布
粒狀汙染物 Par	公噸	18	10	26	鍋爐、定型

彰化紡織廠

項目	單位	2014 年	2015 年	2016 年	產生來源 (製程/設備)
氮氧化物 Nox	公噸	2	2	2	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	2	3	4	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	0	0	0	無排放 VOC 製程
粒狀污染物 Par	公噸	0	0	0	鍋爐設備

3.5.2 廢水排放管理

力鵬企業對於廢水排放有既定的流程及規範，各廠所排放的污水均有完善的處理程序，以降低廢水排放對環境所造成的影響。在紡織業中，尤以染整布料需使用大量的水資源，且在加工過程中需添加各種染料助劑，因此我們在後續的廢水處理均經過各項繁複的程序，並定期檢驗，確保廢水排放符合法令規定。我們積極改善製程，從源頭減少用水，並回收廢水再利用，降低廢水排放量。



尼龍總廠廢水排放

項目	單位	2014 年	2015 年	2016 年	法規標準值
全年放流水排放量	m ³	373,578	376,270	445,255	626,705
化學需氧量 COD	mg/L	92	55	199	560
生物需氧量 BOD	mg/L	0	0	0	400
懸浮固體 SS	mg/L	19	17	38	480

廢水處理的方法/技術與說明：活性生物污泥處理系統

放流水排放處：芳苑工業區污水下水道系統

排放目的地：芳苑工業區污水處理場

楊梅廠區廢水排放

項目	單位	2014 年	2015 年	2016 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	2,776,075	2,942,187	3,398,186	
化學需氧量 COD	mg/L	65	58	64	160
生物需氧量 BOD	mg/L	17	13	17	30
懸浮固體 SS	mg/L	13	12	14	30

廢水處理的方法/技術與說明：生物接觸氧化法

放流水排放處：大堀溪

排放目的地：大堀溪

彰化紡織廢水排放

項目	單位	2014 年	2015 年	2016 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	139,682	146,520	170,329	183,412
化學需氧量 COD	mg/L	68	87	64	560
生物需氧量 BOD	mg/L	0	0	0	400
懸浮固體 SS	mg/L	10	9	12	480

廢水處理的方法/技術與說明：化學式處理池

放流水排放處：芳苑工業區污水下水道系統

排放目的地：芳苑工業區污水處理場

3.5.2 廢棄物管理

針對廢棄物管理，力鵬企業秉持天然環境及自然生態體系和諧共存的理念，在製程中減少廢料的產生，並加強廢棄物的回收。我們對廢棄物的處置均符合法令的規定，並嚴格執行廢棄物的分類，主要分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，委託合格廠商清運，處理方式有焚化及外部組織再回收利用。

汙泥乾燥系統



運用蒸汽的高溫將廢水區所產生的汙泥烘乾，可使汙泥含水率由 85% 下降至 45%~50%。可減少清運的費用及運送過程中所產生的排碳量。

廢棄物處理

單位：公噸

類別	廢棄物代碼	項目	2014 年	2015 年	2016 年	處理方式
一般事業 廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	447	415	474	焚化
	D-0803	廢布	83	0	15	焚化/再利用
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	33	0	13	焚化
	D-0901	有機性污泥	312	357	100	再利用
	D-1703	廢潤滑油	16	20	9	再利用
	D-1801	生活垃圾	62	391	206	焚化
	R-0802	紡織殘料	0	0	288	焚化
	R-0906	紡織污泥	2,371	1,735	1,516	再利用
	R-1106	燃煤飛灰	2,191	2,467	2,347	再利用
R-1107	燃煤底灰	2,369	1,931	1,092	再利用	
一般事業廢棄物合計			7,884	7,315	6,060	
有害事業 廢棄物	B-0347	二甲基甲醯胺	0	0	0	焚化
	B-0399	其他前述化學物質混合物或廢棄容器	1	1	1	焚化
	C-0301	廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24%之酒類廢棄物)	1	2	77	焚化
有害事業廢棄物合計			3	3	79	

3.6 包材回收

力鵬企業已持續執行包材回收作業多年，我們不斷向內銷客戶宣導包材回收的信念，邀請內銷客戶一起進行包材回收，並經由回收廠商向內銷客戶收取洞板、棧板等包材。我們於每個月會進行包材回收量、回收率的統計，並檢討回收包材增減之原因，期望能持續維持或增加各項包材回收率，以降低對環境的衝擊，並可減少新包材之採購進而降低包裝成本。另外，我們也將從原料進貨的包材，回收給原料供應商重複使用。

包材回收數量

單位：pic



*回收率計算方式：包材回收總量/包材出廠總量

回收給原料商包材數量

單位：pic

項目	2014 年	2015 年	2016 年
紙箱	378,050	338,260	325,910
洞板	6,805	16,282	33,447



3.7 環保支出

力鵬企業為善盡環境保護的責任，每年均投入大量的人力及環保相關經費，以確保友善地球環境。包含廢棄物委外清運、汙泥清運及申報、廢水及廢氣處理等，我們於 2016 年環保支出達 1 億 8 百多萬元。



廢棄物清運費	廢水汙泥清運費	污染防治設備操作與維護費用	合計
10,114	10,368	88,416	108,897

註：統計範圍包含尼龍總廠、楊梅廠區、彰化紡織廠

單位：新台幣仟元

3.8 違反環境法律和法規之罰款

2016 年度力鵬企業違反環境法規共 2 件(如下表所示)，針對違反事件我們加強管理並立即改善，以確保相同事件不再發生。

廠別	違反日期 (年/月/日)	違反項目	違反內容	罰款金額(元)
楊梅廠	2016/7/21	空氣	未取得許可進行生產	100,000
楊梅廠	2016/12/11	水	超出放流水標準	2,496,000



在染整製程中，需耗費大量的水資源及化學原料，製造流程繁複並排放大量的廢水 COD。且因生產所需的熱能，所燃燒的煤炭或重油排放大量的 CO₂。Ecoya[®]省略了大部分染整製程。根據統計，當我們以 Ecoya[®] 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。Ecoya[®] 同時提供了更優越的性質，例如耐日光色牢度、耐水色牢度、水洗色牢度以及顏色再現性等。



Think
Green





社會責任

4.社會責任



產品責任

4.1 客戶滿意度

力寶龍是亞洲地區橫跨尼龍、聚酯領域，並能提供聚合、紡絲、織布、染整及後加工等各段服務的唯一品牌。在一貫化生產線的管控下，更能提供客戶完整的服務及客製化的整體解決方案。透過與客戶的溝通，建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，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，做為持續改善的依據，以達到企業永續經營之目標。滿意度調查項目包括：產品品質、服務、交期、技術支援、產品未來發展。針對滿意度分數落在 80 分以下的客戶，或客戶有不滿意的項目，我們均進行檢討追蹤及研擬改善對策，並將改善狀況回報客戶。

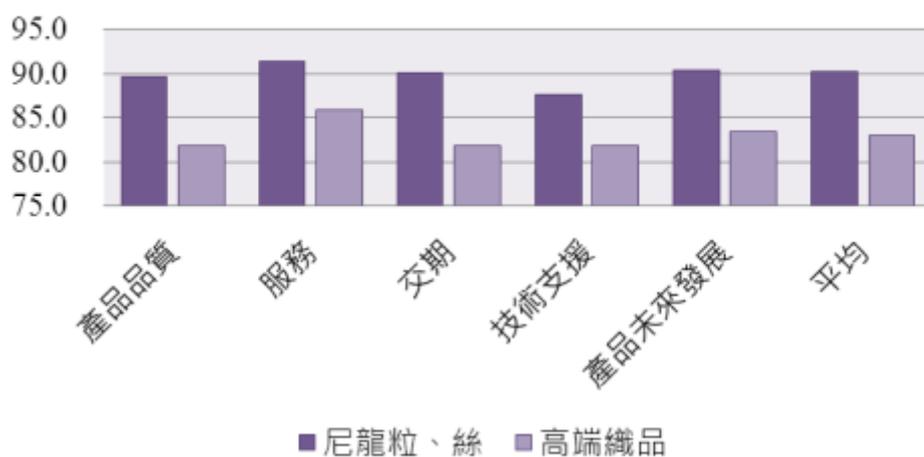
2016 年，力鵬的客戶滿意度調查對象：尼龍粒、絲主要針對國內外 52 家客戶，高端織品主要針對國內外 32 家客戶。整體滿意度調查的結果，尼龍粒、絲為

90.3 分、高端織品為 83.0 分。已連續 3 年，尼龍粒、絲與高端織品均呈現 80 分以上的滿意程度。

2016 年

產品別	調查客戶數	產品品質	服務	交期	技術支援	產品未來發展
尼龍粒、絲	52	89.6	91.4	90.2	87.7	90.5
高端織品	32	81.9	85.9	81.9	81.9	83.4

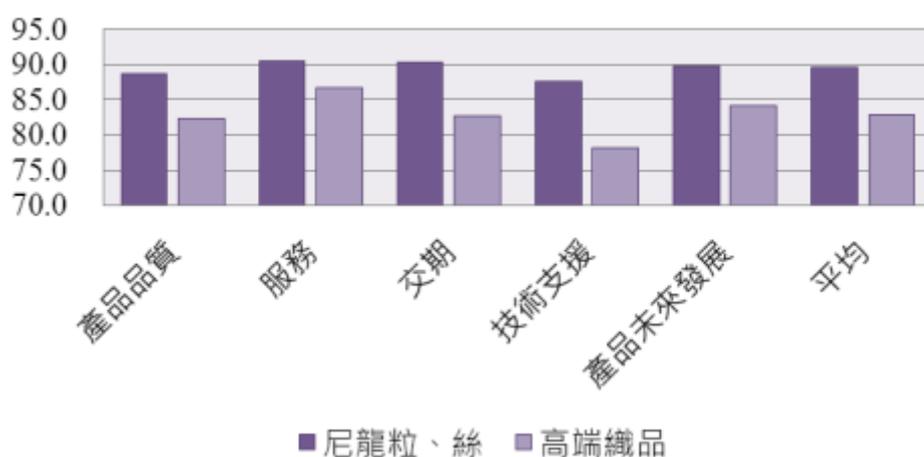
2016年客戶滿意度



2015 年

產品別	調查客戶數	產品品質	服務	交期	技術支援	產品未來發展
尼龍粒、絲	66	88.8	90.6	90.4	87.7	89.8
高端織品	34	82.4	86.7	82.8	78.2	84.1

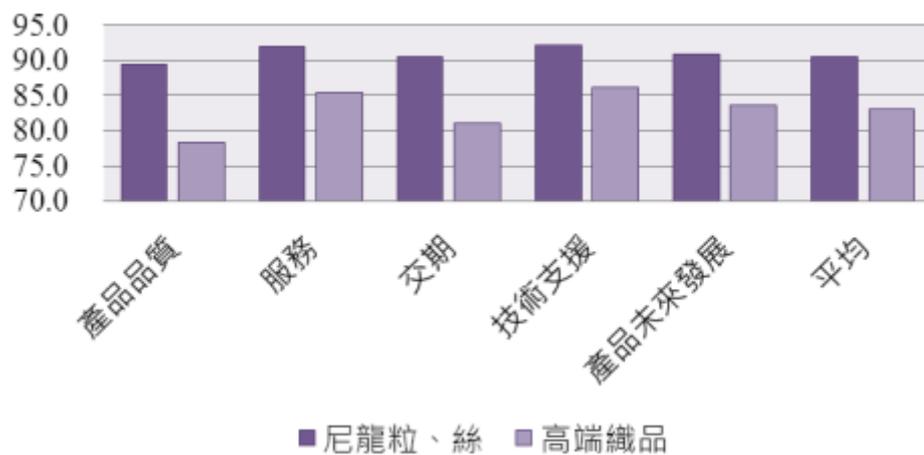
2015年客戶滿意度



2014 年

產品別	調查客戶數	產品品質	服務	交期	技術支援	產品未來發展
尼龍粒、絲	74	89.4	92.0	90.5	92.1	90.8
高端織品	30	78.4	85.4	81.1	86.2	83.7

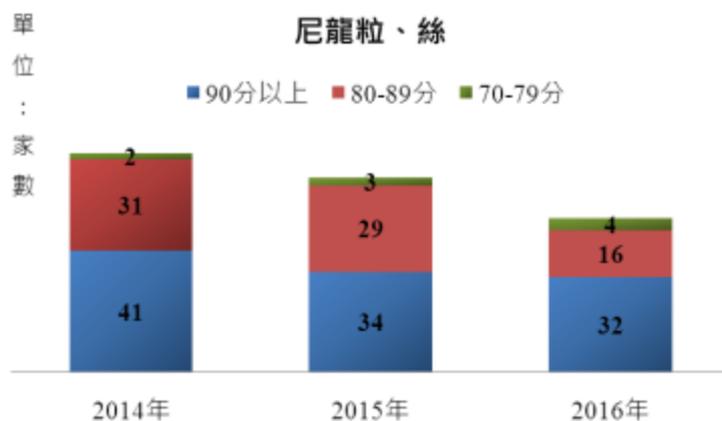
2014年客戶滿意度



客戶滿意度分數分布(客戶數)

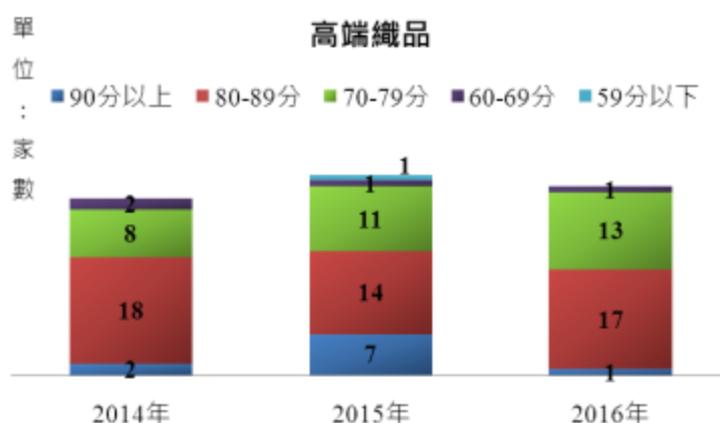
尼龍粒、絲

分數分布	2014 年	2015 年	2016 年
90 分以上	41	34	32
80-89 分	31	29	16
70-79 分	2	3	4
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	74	66	52



高端織品

分數分布	2014 年	2015 年	2016 年
90 分以上	2	7	1
80-89 分	18	14	17
70-79 分	8	11	13
60-69 分	2	1	1
59 分以下	0	1	0
合計客戶數	30	34	32



4.2 客訴處理

為有效處理客訴案件，加強對客戶之服務功能，增進客戶滿意程度和信賴感，我們訂定了有效的客訴處理程序，針對各方面反應之品質缺失，適時溝通與諮詢處理，防止再度發生。從業務單位接受到客戶的申訴起，即發動客訴處理程序，將客訴案件輸入客訴抱怨單後轉由內部各權責單位溝通諮詢，以釐清問題根源；售後服務單位配合提供必要性或技術性之協助或支援，在最短的時間內解決或降低客戶的問題。在垂直整合、一貫化的生產線下，更能及時找出問題的根本所在，有效降低品質異常的問題。追求卓越的品質，一直是我們的核心價值。

4.3 採購管理

力麗集團遵循品質管理系統及職業安全衛生管理系統之「採購管理辦法」，請購者透過「線上採購管理系統」將需求物品類別、規格尺寸、數量、需用期限、用途等請購相關資訊鍵入系統，經過辦法規定的簽核流程後成立請購單，系統將會通知對應的採購單位，進行採購作業。利用「線上採購管理系統」作業除了減少紙張的浪費，降低簽核所需的時間，長期合作的供應商夥伴也可登入我們的系統報價，大大地提升請採購流程的效率。建置「線上採購管理系統」更能掌握所需物品的即時庫存與行情，公開透明的尋比價，讓我們可以取得更合理的採購價格。

力鵬企業採購單位集中於幾個單位：尼龍、織品原副料採購小組、及採購處。全球政治、經濟環境與氣候不斷地變遷，容易造成能源價格的波動，也直接影響到原副料價格。因此，原副料採購小組需結合銷售狀況、生管排程、及價格波動的趨勢，及時反應，並調整原副料的採購策略，降低原料短缺或價格飆漲的風險。除了原副料之外，其他品項都歸採購處的作業範圍，透過集中採購的模式，再搭配「線上採購管理系統」的輔助，能匯集共同的需求，一起採購，以增加議價的空間，降低採購成本，達到以量制價的目的。



為使本公司能適時的買到適價、適量及品質合乎要求的原、副、物料，並適

切的管理供應商，訂定供應商評鑑應每季一次，針對交期準確性、品質成績、協調性進行評估。每年第四季召集相關單位召開評鑑會議，就評鑑結果進行對供應商之決議事項，包含：是否增加採購數量、簽訂長期合約或取消資格。評鑑結果分為 A、B、C 三個等級，A 級供應商可依實際需要得增加採購數量及簽訂長期合約；B 級供應商符合合格標準，維持正常採購或簽約機會；C 級供應商得取消資格一年，並儘可能要求改善之，如供應商承諾期限內改善或因專業、市場需要，須經事業部副總經理(含)以上主管特准者方得進行。

供應商比例	供應商家數	供應商家數佔比	採購金額佔比
前 15 大供應商	15	1.86%	83.76%
其他	793	98.14%	16.24%
總計	808	100.00%	100.00%

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	102	12.62%	82.57%
副料	75	9.28%	5.48%
物料	552	68.32%	8.99%
其他	79	9.78%	2.96%
總計	808	100.00%	100.00%

註 1：其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

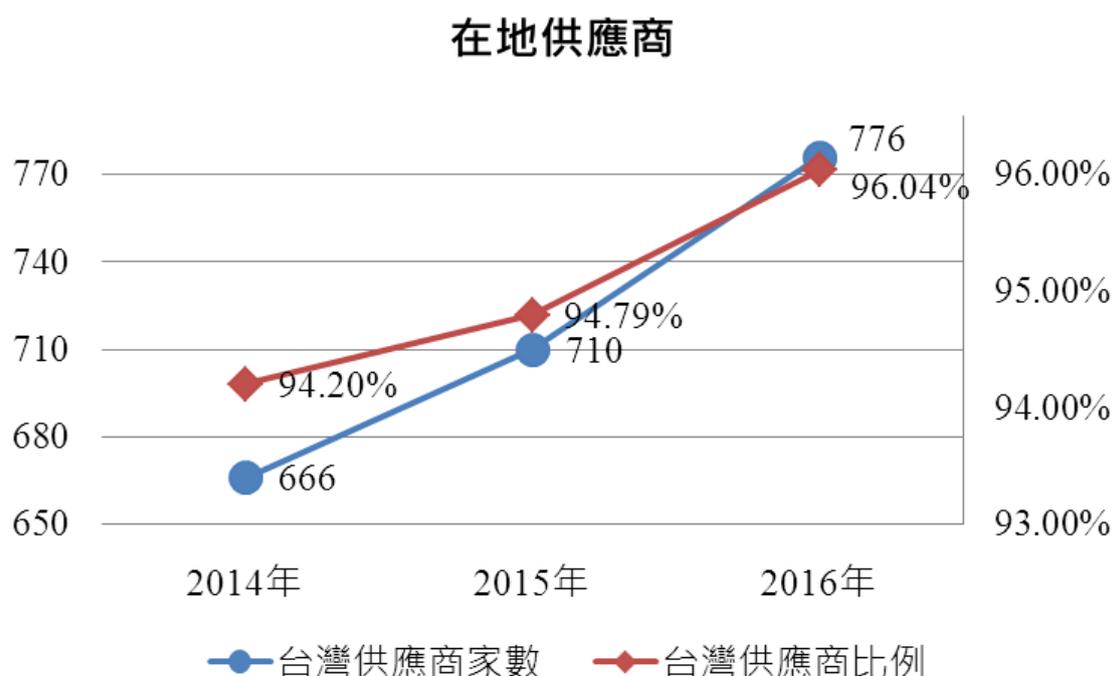
註 2：以上數據統計不包含機器設備。



所有的供應商均是我們重視的合作夥伴，彼此相互扶持、成長是我們共同的目標。在供應商的選擇上，以台灣本地的廠商為主，除了促進地方的經濟發展與就業機會，快速供貨、保持最適的安全存量是最大優點，還可以獲得較及時、完整的售後服務，也可避免進口所產生的運輸成本及時間，減少因運輸所造成的能源消耗。

2016 年，力鵬國內外的供應商家數為 808 家，其中台灣在地的供應商為 776 家，在地供應商的家數是持續成長，比例也達 96.04%。

在地供應商比例	2014 年	2015 年	2016 年
台灣供應商家數	666	710	776
台灣供應商比例	94.20%	94.79%	96.04%



社會回饋及參與

4.4 公益活動

翱翔盃慢速壘球公益賽

本公司從自辦集團內部的員工慢速壘球賽起，主要的目的是提倡員工多運動，培養默契亦凝結各廠向心力進行交流，也無意間發現員工愛心的一面。在練習的過程中，會陪同彰化家扶中心的小朋友所組成的翱翔鷹壘球隊一起練習，並贊助他們練習所需的衣服、球鞋...等，此舉也讓公司福委會因此而開會提案討論，展開對家扶翱翔鷹壘球隊的支持與鼓勵。透過舉辦翱翔盃慢速壘球公益賽，邀請協力廠商、中區客戶及地方人士一同共襄盛舉，募得獎金全數捐給彰化家扶翱翔鷹壘球隊，實質地改善其生活所需，也幫助小朋友努力去追求夢想。我們相信愛運動的小孩不會變壞。至 2016 年彰化家扶翱翔鷹壘球隊已成立滿 10 年，他們的努力大家都看得見，讓舉辦公益賽的我們同感驕傲。



『前進就對了』二林全國半程公益路跑活動

跑步對多數人來說是個簡單、容易上手的國民運動，這幾年國內也興起路跑運動的風氣，但身障朋友卻因許多的限制而難以參與，國內也鮮少舉辦專為身障者設計的路跑活動。因此，為了響應國際身心障礙者日，並倡導及落實「尊重差異、共同參與」精神，由彰化縣政府發起，喜樂小兒麻痺關懷協會承辦，於二林

鎮中正國小舉辦「國際身障日『前進就對了』二林全國半程公益路跑活動」，讓身障者可以手搖車、電動輪椅等方式完成半馬的挑戰。這項路跑活動今年已經邁入第三年，每年本公司都有贊助協辦，並讓員工實際地參與，以行動支持對身障朋友的重視與關懷，現在這年度盛事已是許多身障朋友每年最期待的活動，希望透過這樣的方式鼓勵身心障礙者走出去與社會互動。



4.5 回饋鄉里

彰化出身的集團創辦人-郭木生 總裁，創業的第一家店就開在彰化的二林，也因為他對家鄉有著深厚的情感，在得知芳苑工業區即將完工時，更是毫不猶豫地選擇在此處紮根，雖然在芳苑工業區設廠會離港口比較遠，在外銷的運送成本上一定會增加，但為了回饋鄉里，創造地方的工作機會與繁榮，總裁還是毅然決然地回鄉投資；除了蓋工廠創造工作機會之外，還在廠內設餐廳、建宿舍，讓工廠的員工免費包吃包住，不需要擔心吃飯的問題，成功地將年輕人留在家鄉打拼，並提供獎學金與補助儀器設備費用給鄰近 27 所中小學，照顧員工也照顧其子女，讓員工更能無後顧之憂的投入工作。



回饋鄉里的重任交到現任郭紹儀董事長的肩上，為了持續推動地區的發展，我們每年都會編列預算贊助彰化二林與芳苑的義警中隊、彰化縣警友會，及贊助二林義消防火分隊，以進行地方各項災害預防的宣導。除此之外，無論是參與公益團體的活動，照顧弱勢族群，或地方各界的敦親睦鄰等等，都是不遺餘力。

在一次偶然的機會接觸到彰化二林的「私立基督教喜樂保育院」，保育院以辦理相關社會福利與慈善事業為目的，關懷照顧弱勢朋友，並協助政府推動社會福利，與本公司在地區發展的理念相近；因此本公司除了長期對喜樂保育院的捐贈外，更發起員工一起做善事，訂購喜樂水餃，幫助身心障礙的朋友能自力更生，擁有一份穩定的工作。

企業在追求營利之餘，也承擔了社會責任的重擔，從公司本身帶頭做起，到員工們的身體力行，為回饋社會所付出、貢獻一份心力，就是愛讓世界更美好的最佳展現！



4.6 一畝田認養



力麗集團一畝田認養活動源自於 2008 年，係透過 PayEasy 合作認養稻田，結合企業福利規劃，讓員工們體驗農夫收割時的辛勞及分享收穫的喜悅。PayEasy 在一畝田規劃上為聯合本土企業將關懷角度投向本土種植面積最大、從業人口最多的稻米產業，希望幫助辛苦的稻農順利行銷栽種的稻米，透過號召大家認養稻農的米糧及參訪稻田，創造人與土地及農業的親近感，不僅從經濟弱勢地區作從事農產品的贊助亦對台灣地震重建區進行關懷，讓農民收割的稻米得以順利行銷，企業認養的田地所獲得的農產品，作為企業禮贈品或提供員工福利，除了善盡企業社會責任外，也達到在眾多年節禮品中產生新意，這與公司的傳遞溫暖與關懷社會的理念相同，故得以與 PayEasy 配合延續執行。活動歷經幾年後，PayEasy

也透過平台及各大先驅企業的拋磚引玉，大家對於一畝田的認同已進入純熟期，而力麗集團更想對創始人的故鄉子弟給予鼓勵。

在因緣際會下，知道同樣身為二林子弟的洪挺凱，擁有屏東科技大學生物機電研究所碩士學歷，因論文是研究有關農機具自動化機械改造，為了將所學付諸行動，因而放棄很好的工作機會，自己捲起袖子、褲管去種稻；並認為友善的自然農法是最好的耕作方法，不但堅持有機栽培，不用化肥、除草劑、農藥，就連含有化學成分的有機複合肥料也不用，如此對有機耕作的衝勁與熱情深受董事長的感動，決定支持這位用心在台灣這塊土地上種植有機米的年輕人。藉由一畝田認養的合作方式認購洪挺凱的有機米，將其中的八成作為公司員工的年節禮品，剩下兩成則送給往來客戶、廠商、及銀行，以實際行動來支持在地青年。「對土地友善，讓環境永續」的信念，讓我們可以結合在一起！





企業承諾

5.企業承諾

力鵬企業重視員工，員工也支持公司理念

隨著世界資訊發展，市場多樣化的需求，力鵬企業重視員工，堅持相信人才是公司重要的資產，全體員工致力以『專業專精，領先群倫』為共同目標，著重以『服務』、『品質』、『專業』、『科技』做為對客戶的保證，積極努力開創力麗集團成為二十一世紀中燦爛耀眼的新天地。本公司遵守勞基法之規定，給予員工各項優渥的福利及照顧，員工也認同公司理念，我們秉著集團精神—勤儉、篤實、積極、創新的理念，以及感恩的心來回饋社會。



5.1 薪酬待遇保障

力鵬公司有完善的薪資制度，堅持以重視員工福利為原則，設有薪資、績效獎金、年度獎金及各項競賽津貼，本公司相信每位員工皆應受到公平的對待與尊重，對於員工的努力貢獻，予以正面的肯定，並依公司營運績效狀況共同分享其成果。同時公司也體認有良好的勞資關係，才能促進企業內部的和諧，得以提升企業的競爭力；我們不惜在勞資關係投注大量的資金，提供良好的員工福利來留住人才及吸引優秀的人才，規劃員工福利為主要的目標，致力建立積極正向的勞資關係，並導入雙向溝通，可透過員工意見箱、力麗園地內部刊物、員工諮詢服務等開放且透明的溝通管道，維持良好互動，以建立更和諧的勞資關係。

5.2 人才培育計劃

我們持續投資人力培養計劃，透過實體課程培訓及團隊工作學習，強化我們的員工，讓每一位員工在工作崗位上能安心工作並全力發揮其專長，有系統化的教育訓練：近來大環境變動劇烈，提升員工技能以因應環境變化是本公司著重的課題之一，員工的創新精神、能力的自我提升日顯重要，為加強員工的創新精神和競爭能力，新人引導說明會、任職宣導會、實習培訓管理訓練、專業訓練、語文及電腦養成訓練。我們也注重高階主管人員的管理能力、知識與管理行為，每年均籌備幹部教育訓練，提供多面向的學習管道與工具，透過此類專案精進領導階層的教育訓練，以職務位階規劃完整管理課程，以培養幹部職能。





5.3 員工福利照顧

為讓每一位員工安心工作並全力發揮其能力專長，公司設有職工福利委員會，負責辦理國內外旅遊活動、三節禮券、生日禮券、勞動節禮卷、結婚禮金、生育禮金、子女獎助學金、喪葬及住院慰問金、團體保險及鼓勵社團活動及補助成立社團（羽球、單車、桌球、籃球、手作、烹飪、卡拉 OK、瑜珈、排球、日文、壘球、慢跑、綠野、有氧舞蹈、美術...）等，以服務及照顧員工各項生活需求。

本公司秉持「以廠為家」的理念，在每個廠區創建初始，必先健全基本及休閒設施，再以員工長期福祉作為考量，積極規劃各項完善的福利制度，並參考國家法令、社會民情、及企業文化，使員工生活無後顧之憂。每年更規劃精彩年終晚會及摸彩活動、五一勞動節晚會，及舉辦各種旅遊健行、運動比賽、提供優質員工定期健康檢查、生活講座，豐富員工之身心靈發展。









5.4 平衡友善職場

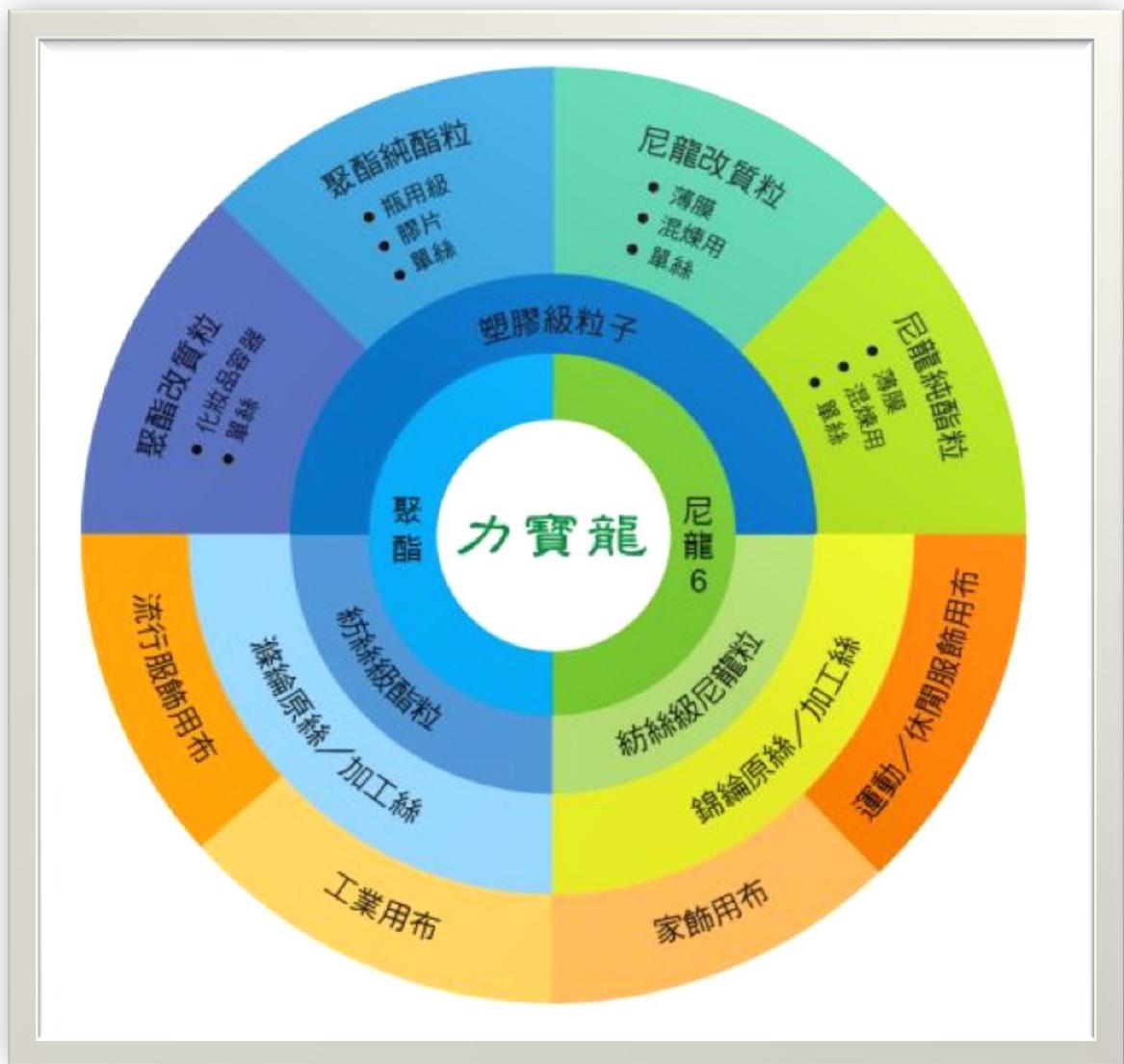
為使公司整體經營有不斷進步突破創新，必須要員工生活能無後顧之憂，及提供幸福健康的職場環境，把公司當成是員工的第二個家，在工作與家庭方面均需雙贏，全力發揮其專長。為協助員工兼顧事業與家庭，本公司提供給假標準更優於勞動法令標準，員工可享有申請休特別休假、婚假、喪假、公假、公傷假、陪产假、產假、病假、生理假、事假、育嬰假等各類假別，及提供哺乳室，給女性同仁安全舒適的環境集乳，亦按月提繳勞工退休金與提撥勞工退休準備金，於員工達到法定退休條件時依法給付退休金，並提供精美退休紀念品，充分展現本公司致力於員工照顧及工作保障之成效，使員工對本公司經營管理有強烈信任度與認同感。

育嬰假留停

力鵬		2014	2015	2016
申請人數	男性	2	1	1
	女性	4	3	7
	合計	6	4	8
復職人數	男性	1	0	0
	女性	1	2	3
	合計	2	2	3
該年度復職滿一年人數	男性	1	0	0
	女性	1	2	3
	合計	2	2	3
復職率*1	男性	50%	0%	0%
	女性	25%	67%	43%
	合計	33%	50%	38%
留任率*2	男性	50%	0%	0%
	女性	25%	67%	43%
	合計	33%	50%	38%
註：				
*1 復職率=	實際復職人數 / 應復職人數	52%	50%	43%
*2 留任率=	該年度復職滿一年人數 / 上一年度復職人數	33%	20%	38%

5.5 生涯發展規劃

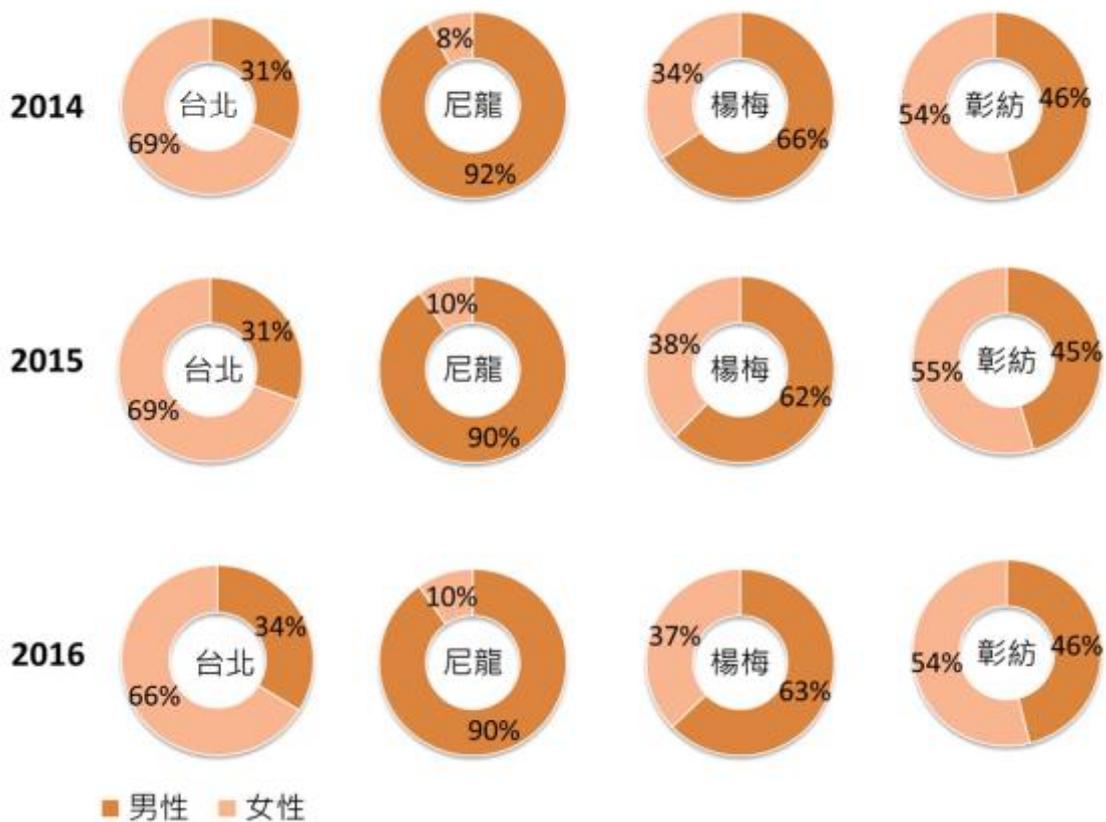
本公司愛護員工，更珍惜員工，有提供完整的內部輪調制度，藉由員工生涯規劃調查與了解，培養員工第二專長，適才適所，人盡其用，配合公司發展需求，提供員工多重性選擇，更有多軌式生涯發展計劃，如管理職、幕僚職、生產職等職務，使員工生涯與職涯相互結合，並致力於塑造多元學習環境及充滿樂趣的工作氛圍，以吸引向心力強且最優秀的人才。



5.6 員工結構



5.6.1 男女比例



力鵬	台北	2014	2015	2016	力鵬	楊梅	2014	2015	2016
性別	男性	57	55	64	性別	男性	300	303	359
	女性	124	125	125		女性	158	184	212
	合計	181	180	189		合計	458	487	571

力鵬	彰紡	2014	2015	2016	力鵬	尼龍	2014	2015	2016
性別	男性	85	85	94	性別	男性	310	335	351
	女性	99	102	110		女性	27	36	38
	合計	184	187	204		合計	337	371	389

5.6.2 年齡比例

力鵬	台北	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	11	6%	11	6%	14	7%
	女性	39	22%	35	19%	35	19%
	合計	50	28%	46	26%	49	26%
30-50歲	男性	37	20%	36	20%	40	21%
	女性	81	45%	84	47%	83	44%
	合計	118	65%	120	67%	123	65%
50歲以上	男性	9	5%	8	4%	10	5%
	女性	4	2%	6	3%	7	4%
	合計	13	7%	14	8%	17	9%
總計		181	100%	180	100%	189	100%

力鵬	楊梅	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	67	15%	70	14%	97	17%
	女性	24	5%	42	9%	50	9%
	合計	91	20%	112	23%	147	26%
30-50歲	男性	203	44%	199	41%	220	39%
	女性	109	24%	113	23%	126	22%
	合計	312	68%	312	64%	346	61%
50歲以上	男性	30	7%	34	7%	42	7%
	女性	25	5%	29	6%	36	6%
	合計	55	12%	63	13%	78	14%
總計		458	100%	487	100%	571	100%

力鵬	尼龍	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	82	24%	87	23%	99	25%
	女性	6	2%	8	2%	8	2%
	合計	88	26%	95	26%	107	28%
30-50歲	男性	216	64%	229	62%	226	58%
	女性	19	6%	22	6%	23	6%
	合計	235	70%	251	68%	249	64%
50歲以上	男性	12	4%	19	5%	26	7%
	女性	2	1%	6	2%	7	2%
	合計	14	4%	25	7%	33	8%
總計		337	100%	371	100%	389	100%

力鵬	彰紡	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	18	10%	15	8%	16	8%
	女性	13	7%	16	9%	20	10%
	合計	31	17%	31	17%	36	18%
30-50歲	男性	62	34%	66	35%	71	35%
	女性	76	41%	74	40%	78	38%
	合計	138	75%	140	75%	149	73%
50歲以上	男性	5	3%	4	2%	7	3%
	女性	10	5%	12	6%	12	6%
	合計	15	8%	16	9%	19	9%
總計		184	100%	187	100%	204	100%

5.6.3 本外籍員工人數

本著回饋鄉里及促進地方繁榮，優先聘用當地員工，以創造當地更多的就業機會，員工大多也以本國籍員工為主，除部份耗用體力性質的工作經招募無法滿足公司需要，始得就該不足人數以引進外籍員工替代。

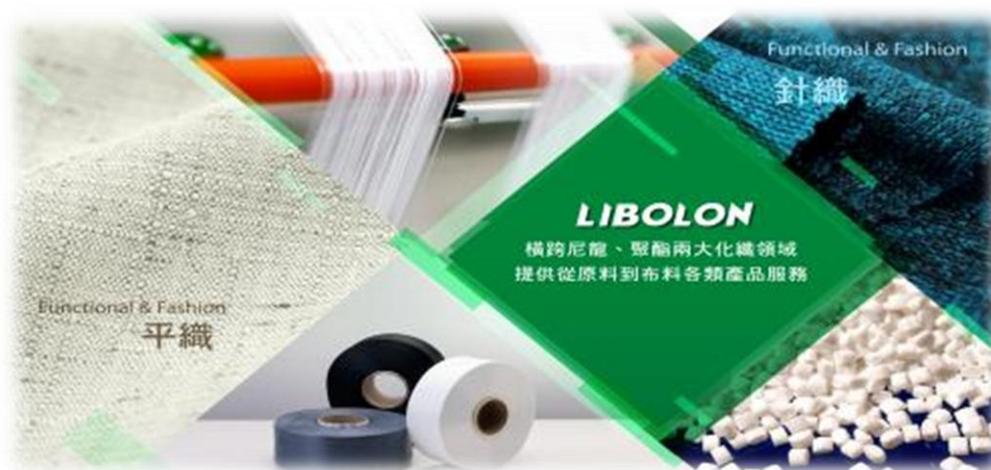
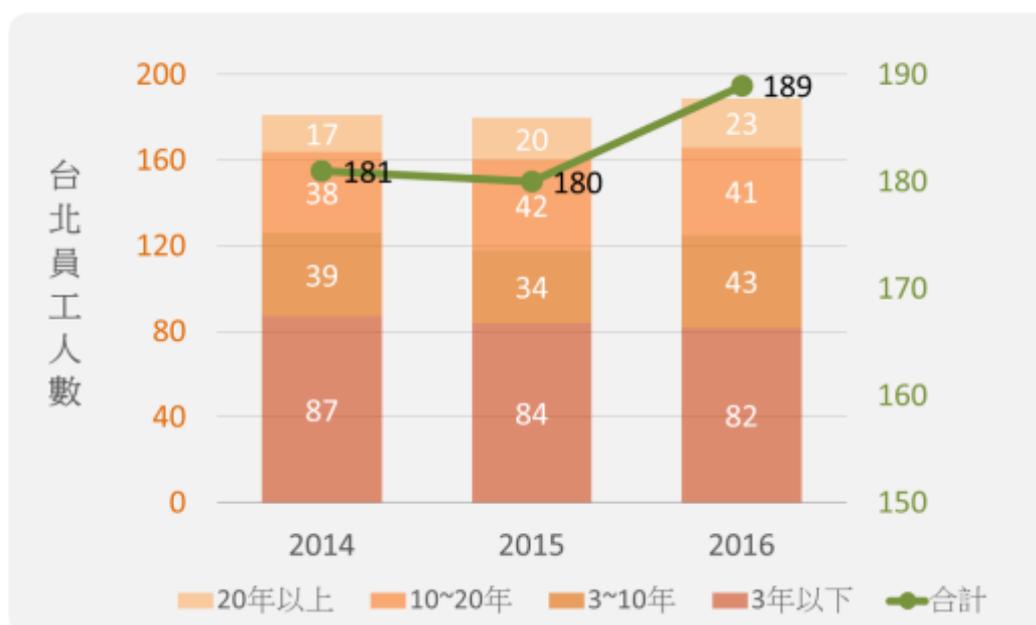
力鵬	楊梅	2014	2015	2016
本籍	男性	187	176	186
	女性	135	152	164
	合計	322	328	350
外籍	男性	113	127	173
	女性	23	32	48
	合計	136	159	221

力鵬	尼龍	2014	2015	2016
本籍	男性	196	206	192
	女性	26	35	34
	合計	222	241	226
外籍	男性	114	129	159
	女性	1	1	4
	合計	115	130	163

力鵬	彰紡	2014	2015	2016
本籍	男性	55	54	56
	女性	78	77	77
	合計	133	131	133
外籍	男性	30	31	38
	女性	21	25	33
	合計	51	56	71

5.6.4 年資比例

力鵬	台北	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
3年以下	男性	24	13%	23	13%	26	14%
	女性	63	35%	61	34%	56	30%
	合計	87	48%	84	47%	82	43%
3~10年	男性	13	7%	9	5%	12	6%
	女性	26	14%	25	14%	31	16%
	合計	39	22%	34	19%	43	23%
10~20年	男性	13	7%	16	9%	16	8%
	女性	25	14%	26	14%	25	13%
	合計	38	21%	42	23%	41	22%
20年以上	男性	7	4%	7	4%	10	5%
	女性	10	6%	13	7%	13	7%
	合計	17	9%	20	11%	23	12%
總計		181	100%	180	100%	189	100%



力鵬	楊梅	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
3年以下	男性	175	38%	183	38%	242	42%
	女性	46	10%	66	14%	89	16%
	合計	221	48%	249	51%	331	58%
3~10年	男性	38	8%	34	7%	39	7%
	女性	42	9%	48	10%	52	9%
	合計	80	17%	82	17%	91	16%
10~20年	男性	67	15%	65	13%	53	9%
	女性	48	10%	47	10%	45	8%
	合計	115	25%	112	23%	98	17%
20年以上	男性	20	4%	21	4%	25	4%
	女性	22	5%	23	5%	26	5%
	合計	42	9%	44	9%	51	9%
總計		458	100%	487	100%	571	100%

力鵬	尼龍	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
3年以下	男性	173	51%	184	50%	200	51%
	女性	8	2%	10	3%	11	3%
	合計	181	54%	194	52%	211	54%
3~10年	男性	61	18%	61	16%	44	11%
	女性	3	1%	5	1%	5	1%
	合計	64	19%	66	18%	49	13%
10~20年	男性	76	23%	86	23%	101	26%
	女性	16	5%	21	6%	21	5%
	合計	92	27%	107	29%	122	31%
20年以上	男性	0	0%	4	1%	6	2%
	女性	0	0%	0	0%	1	0%
	合計	0	0%	4	1%	7	2%
總計		337	100%	371	100%	389	100%

力鵬	彰紡	2014		2015		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
3年以下	男性	31	17%	37	20%	45	22%
	女性	28	15%	32	17%	42	21%
	合計	59	32%	69	37%	87	43%
3~10年	男性	10	5%	7	4%	6	3%
	女性	6	3%	6	3%	6	3%
	合計	16	9%	13	7%	12	6%
10~20年	男性	36	20%	30	16%	28	14%
	女性	47	26%	35	19%	28	14%
	合計	83	45%	65	35%	56	27%
20年以上	男性	8	4%	11	6%	15	7%
	女性	18	10%	29	16%	34	17%
	合計	26	14%	40	21%	49	24%
總計		184	100%	187	100%	204	100%

5.6.5 流動比率

面對產業急速變遷及公司發展需求，力鵬企業以永續經營發展為策略，在員工招募方向，除了在人力市場招募專業人士外，更積極努力與政府相關單位配合人才聘用策略，推動產學計畫，致力整合企業與校園資源，並各大專院校進行產學雙軌合作計畫，縮短理論與實務之差距，培養多元方向專業的人才。



各廠區員工異動人數及比例

力鵬	台北	2014		2015		2016	
新進人員		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	男性	9	17%	6	11%	12	24%
30歲以下	女性	16	30%	26	48%	18	35%
	合計	25	47%	32	59%	30	59%
	男性	8	15%	7	13%	4	8%
30-50歲	女性	18	34%	15	28%	16	31%
	合計	26	49%	22	41%	20	39%
	男性	2	4%	0	0%	0	0%
50歲以上	女性	0	0%	0	0%	1	2%
	合計	2	4%	0	0%	1	2%
總計		53	100%	54	100%	51	100%

力鵬	楊梅	2014		2015		2016	
新進人員		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	男性	63	39%	42	28%	82	37%
30歲以下	女性	18	11%	32	21%	34	15%
	合計	81	51%	74	49%	116	52%
	男性	61	38%	58	38%	70	32%
30-50歲	女性	13	8%	16	11%	28	13%
	合計	74	46%	74	49%	98	44%
	男性	4	3%	2	1%	7	3%
50歲以上	女性	1	1%	1	1%	1	0%
	合計	5	3%	3	2%	8	4%
總計		160	100%	151	100%	222	100%

力鵬	尼龍	2014		2015		2016	
新進人員		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	男性	42	47%	61	59%	57	56%
30歲以下	女性	4	4%	6	6%	6	6%
	合計	46	52%	67	65%	63	62%
	男性	41	46%	33	32%	36	35%
30-50歲	女性	2	2%	3	3%	3	3%
	合計	43	48%	36	35%	39	38%
	男性	0	0%	0	0%	0	0%
50歲以上	女性	0	0%	0	0%	0	0%
	合計	0	0%	0	0%	0	0%
總計		89	100%	103	100%	102	100%

力鵬	彰紡	2014		2015		2016	
新進人員		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	男性	4	14%	9	31%	17	27%
30歲以下	女性	5	18%	5	17%	17	27%
	合計	9	32%	14	48%	34	54%
	男性	15	54%	7	24%	18	29%
30-50歲	女性	4	14%	6	21%	11	17%
	合計	19	68%	13	45%	29	46%
	男性	0	0%	0	0%	0	0%
50歲以上	女性	0	0%	2	7%	0	0%
	合計	0	0%	2	7%	0	0%
總計		28	100%	29	100%	63	100%

力鵬 台北		2014		2015		2016	
離職員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	8	17%	5	13%	8	20%
	女性	16	35%	14	36%	15	37%
	合計	24	52%	19	49%	23	56%
30-50歲	男性	8	17%	4	10%	3	7%
	女性	13	28%	15	38%	13	32%
	合計	21	46%	19	49%	16	39%
50歲以上	男性	0	0%	1	3%	1	2%
	女性	1	2%	0	0%	1	2%
	合計	1	2%	1	3%	2	5%
總計		46	100%	39	100%	41	100%

力鵬 楊梅		2014		2015		2016	
離職員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	40	31%	30	25%	40	29%
	女性	12	9%	9	8%	20	14%
	合計	52	40%	39	33%	60	43%
30-50歲	男性	51	40%	64	54%	53	38%
	女性	20	16%	12	10%	17	12%
	合計	71	55%	76	64%	70	50%
50歲以上	男性	6	5%	2	2%	9	6%
	女性	0	0%	1	1%	0	0%
	合計	6	5%	3	3%	9	6%
總計		129	100%	118	100%	139	100%

力鵬 尼龍		2014		2015		2016	
離職員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	29	45%	46	51%	28	38%
	女性	3	5%	5	5%	6	8%
	合計	32	50%	51	56%	34	46%
30-50歲	男性	30	47%	35	38%	34	46%
	女性	1	2%	2	2%	2	3%
	合計	31	48%	37	41%	36	49%
50歲以上	男性	1	2%	2	2%	4	5%
	女性	0	0%	1	1%	0	0%
	合計	1	2%	3	3%	4	5%
總計		64	100%	91	100%	74	100%

力鵬 彰紡		2014		2015		2016	
離職員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	5	25%	8	25%	11	27%
	女性	5	25%	4	13%	11	27%
	合計	10	50%	12	38%	22	54%
30-50歲	男性	5	25%	8	25%	12	29%
	女性	5	25%	12	38%	7	17%
	合計	10	50%	20	63%	19	46%
50歲以上	男性	0	0%	0	0%	0	0%
	女性	0	0%	0	0%	0	0%
	合計	0	0%	0	0%	0	0%
總計		20	100%	32	100%	41	100%

附錄：GRI G4 對照表

一般標準揭露

編號	指標內容	報告書對應章節	頁碼	備註
策略及分析				
G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	經營者的話	3-4	
組織概況				
G4-3	組織名稱	報告書概述	1	
G4-4	主要品牌、產品與服務	1.2 產業概況及產品與服務	8-9	
G4-5	組織總部所在位置	1.1 公司沿革	7	
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名 (包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)	1.1 公司沿革	6-7	
G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1 公司沿革	5-6	
G4-8	組織所提供服務的市場(包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型)	1.2 產業概況及產品與服務	8-9	
G4-9	組織規模	1.1 公司概況 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	5-10	
G4-10	員工組成簡介	5.6 員工結構	65-66	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	5.3 員工福利照顧	59-62	
G4-12	組織的供應鏈	4.3 採購管理	48-50	
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	1.1 公司沿革 1.2.2 產業上、中、下游之關聯性	7-8	
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.6 風險管理	27	
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	2.3 健全內部控制.內部稽核系統	25-26	
G4-16	列出組織參與的公協會(如產業公協會)和國家或國際性倡議組織的會員資格	1.5.5 參與組織與倡議	18	

編號	指標內容	報告書對應章節	頁碼	備註
鑑別重大考量面與邊界				
G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	1.1 公司概況 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	5-10	
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	撰寫綱領	1	
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	1.5.2 重大考量面分析 1.5.3 重大考量面排序	14-15	
G4-20	對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	1.5.4 利害關係人關注議題及溝通管道	16-17	
G4-21	每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	1.5.4 利害關係人關注議題及溝通管道	16-17	
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因			首次編輯
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變			首次編輯
利害關係人議合				
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	1.5.1 利害關係人鑑別	13-14	
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.5.1 利害關係人鑑別	13-14	
G4-26	與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	1.5.4 利害關係人關注議題及溝通管道	16-17	
G4-27	利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	1.5.4 利害關係人關注議題及溝通管道	16-17	
報告書基本資料				
G4-28	報告期間（如會計年度或日曆年度）	報告期間及發行管道	1	
G4-29	上一次報告的日期（如果有）			首次編輯
G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	報告期間及發行管道	1	
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	聯絡方式	2	
G4-32	組織選擇的「依循」選項及外部查證	撰寫綱領	1	
G4-33	報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	撰寫綱領	1	未經外部保證/確信

編號	指標內容	報告書對應章節	頁碼	備註
治理				
G4-34	組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	2.2 公司治理	20-25	
G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	2.1.2 董事會運作情形	23-25	
G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	2.1.2 董事會運作情形	23-25	
G4-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	1.5.4 利害關係人關注議題及溝通管道	16-17	
G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	2.2 公司治理	20-25	
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	2.1 董事會	20-22	
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	2.1 董事會	20-24	
G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	2.1.2 董事會運作情形	23-24	
G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	2.1.2 董事會運作情形	23-25	
G4-43	為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	2.1.2 董事會運作情形	23-25	
G4-44	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	2.1.2 董事會運作情形	23-25	
G4-49	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1.2 董事會運作情形	23-25	
G4-52	薪酬決定的流程	2.2.1 薪酬委員會	24	
倫理與誠信				
G4-56	述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	2.8 道德誠信與行為準則	27	

特定標準揭露

考量面	編號	指標內容	報告書對應章節	頁碼	備註
經濟					
經濟績效	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司沿革 1.2 產業概況及產品服務 1.3 經營績效	5-9	
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	5.3 員工福利照顧	59-62	
市場形象	G4-EC6	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.6 員工結構	67	
間接經濟衝擊	G4-EC7	基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 回饋鄉里	52-53	
採購實務	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	4.3 採購管理	48-50	
環境					
原物料	G4-EN1	所用原物料的重量或體積	3.1 原物料採購	30	
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	31	
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.2 能源管理	31-32	
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.4 水資源管理	34-35	
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	3.4 水資源管理	35-36	
排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇一)	3.3 溫室氣體盤查	32-33	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	3.3 溫室氣體盤查	32-33	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體盤查	32-33	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.5 污染防治管理	37-38	
廢污水和廢棄物	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放水量	3.5 污染防治管理	38-39	
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	3.5 污染防治管理	40	
產品及服務	G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	3.6 包材回收	40-41	
法規遵循	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	3.8 違反環境法律和法規之罰款	42	

考量面	編號	指標內容	報告書對應章節	頁碼	備註
整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	3.7 環保支出	42	
環境問題申訴機制	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量			2016年無申訴案件
社會-勞工實務和尊嚴勞動					
勞僱關係	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	5.6 員工結構	65-72	
	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工福利照顧	59-62	
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.4 平衡友善職場	63	
訓練與教育	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育計劃	57-58	
	G4-LA10	加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫	5.5 生涯發展規劃	64	
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.2 人才培育計劃 5.6 員工結構	57-58 65-72	
員工多元化與平等機會	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	5.6 員工結構	65-72	
勞工實務問題申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量			2016年無申訴案件
社會-人權					
不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動			2016年無歧視事件
社會-社會					
當地社區	G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	4.5 回饋鄉里 4.6 一畝田認養	52-53 54-55	
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1.2 董事會運作情形 2.8 道德誠信與行為準則	23-24 27	

考量面	編號	指標內容	報告書對應章節	頁碼	備註
社會-產品責任					
顧客的健康與安全	G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數			2016年無相關案件
產品及服務標示	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	4.1 客戶滿意度	44-47	
法規遵循	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	2.7 法規遵循	27	2016年無相關案件