



2018



力鵬企業社會責任報告書

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

報告書概述

經營者的話

1 關於力鵬

1.1 公司沿革

1.2 紡織產業概況

1.3 研發之產品

1.4 經營績效

1.5 利害關係人之溝通

1.6 重大考量面分析

1.7 重大考量面排序

2 公司治理

2.1 董事會

2.2 薪酬委員會與審計委員會

2.3 內部控制系統

2.4 風險管理

2.5 道德誠信與行為準則

2.6 法規遵循

2.7 資訊的透明揭露

2.8 公平交易

3 環境永續

3.1 原物料採購

3.2 能源管理

3.3 溫室氣體盤查

3.4 水資源管理

3.5 污染防治管理

3.6 包材回收

3.7 環保支出

3.8 違反環境法律和法規之罰款

1

3

4

5

7

10

12

13

15

16

17

18

21

23

24

24

24

25

25

27

28

29

31

32

34

38

39

40

4 社會責任

4.1 公益活動

4.2 回饋鄉里

4.3 客戶滿意度

4.4 客訴處理

4.5 採購管理

5 企業承諾

5.1 薪酬待遇保障

5.2 員工福利照顧

5.3 人才培育計畫

5.4 平衡友善職場

5.5 生涯發展規劃

5.6 員工結構

附錄

GRI G4 對照表

41

41

42

45

48

48

51

52

53

56

60

66

68

75

報告書概述

這是本公司所發行的第 3 本企業社會責任報告書，經由台北公司總管理部企劃處召集相關部門，經各部門參與報告書之討論與編輯，並藉此報告書傳達本公司在經濟面、環境面、社會面的貢獻，以及在公司治理等方向的努力。

透過專責人員進行來源資料的確認，對於疏漏或待改正項目，通知各單位修正，實事求是的核對其正確及完整性。



報告範疇

報告書的範疇與邊界，以本公司為主，並未包含所屬各家子公司。

報告期間及發行管道

出版日期：2019.06 月

資料期間：2018.01.01 - 2018.12.31

發行作業：本報告書每年發行之，並於公司網站加以揭露。

撰寫綱領

撰寫此本企業社會責任報告書，除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』規定編製報告書外，主要按照全球永續性報告協會標準的規範，依循核心選項之標準及其所列之方針及架構，蒐集利害關係人關心的永續性議題，依其關心程度及對本公司衝擊影響，作為揭露公司相關永續性議題，在環境、公司治理及社會公益等方面的努力。

本報告書之數據來源，依循標準向各單位蒐集之資訊，其中財務數據的部份，經由會計師事務所簽證之公開資訊，其它資訊，雖未經第三方公正單位查證及提出保證，但本著良善經營企業的原則，誠實揭露公司對經營層面及社會責任所作出的貢獻。

聯絡方式

聯絡人：總管理部企劃處 楊先生

地址：台北市松江路 162 號 4 樓

TEL：(02)2100-2888

FAX：(02)2100-2889

電子信箱：kenny110@lealea.com.tw

如有任何指教或建議，歡迎您提供寶貴意見！

經營者的話

本公司 2018 年合併營收 175.9 億元，較前一年增加 6.07%，綜觀 2018 年前三季度全球經濟情勢佳，國際油價震盪走高，CPL 原料價格平穩，紡織品呈現活絡的需求，然而第四季中國內需疲軟、中美貿易戰愈演愈烈，美國頁岩油產量增加，國際油價急跌，全球經濟震盪，市場需求轉弱，壓縮前三季營運表現。但整體來看仍受惠於國際經濟穩健成長，帶動企業營收、獲利的表現。

我們在台灣耕耘 40 多個年頭，由衷感恩員工的努力及取之於社會的資源，也因如此，企業才得以創造源源不絕的成長動能。除了滿足客戶殷切的期待外，努力為股東及社會創造經濟價值，為因應氣候變遷及環境污染風險，積極將風險轉化為機會，本著持續創新發展的初衷，致力於資源循環再利用、節能減廢、優化製程及提升能源使用效率，研發前瞻永續的綠色紡織品，並符合 Oeko-Tex Standard 100 及 bluesign 的認證標準，讓客戶更具信心，建構出綠色經濟的新價值。

關於員工的工作與身心平衡，鼓勵他們參加各類型的戶外休閒活動、並且提供各項福利措施、照顧員工生活。在社區鄰里方面，與地方溝通聽取心聲，不定期舉辦或參與公益活動，為社會多盡一份心力，搭起互助共榮的橋樑。

面對國際局勢的不變，持續在管理面、成本控管、技術創新，提升產業的競爭力，在工業 4.0 的推展下，更加速營運效率及效果的提升，達到社會大眾對本公司的期待，並且在營運與生態共融前提下，守護美好的家園，也請各位在邁向永續的道路上，不吝給予我們支持、鼓勵及建議。

董事長 郭紹儀



1

關於力鵬

1 關於力鵬

經營理念

我們除了在公司治理方面不斷的努力，舉凡成本擷節、機台效能方面，在企業經營的每一個構面更加精進，對內妥善照顧員工，對外創造營績效，以滿足股東及利害關係人的期望。

台灣紡織品不論在量或質方面，都具備相當優異的競爭力，就產業技術而言，未來以推廣尼龍工程塑膠粒的領域，並開發機能性及綠色環保訴求產品為主，面對全球產能過剩及人工招募的困難，除了利用 ERP 建立快速的反應機制，整合大數據加以分析，以減少人為經驗不足造成的判斷錯誤，作為經驗傳承的基石。

面臨氣候變遷的困境與挑戰，對生態保育的重視和關注，積極通過相關安全認證的產品服務，以符合國際法令規範，提高品牌商信任度，強化國際競爭力，並加強產線自動化、省力化設備，取代人力降低成本，不斷超越其他競爭者，邁向企業永續經營之目標。



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

1.1 公司沿革

年份：民國

64 年	郭木生先生發起，資本額 470 萬元
65 年	土城鄉成立印花廠，生產圖染印花紙及印花布
74 年	購入現址楊梅廠區，隔年成立染整廠
76 年	籌設織布廠，七十七年正式生產，各式水噴式織布機三百六十台，生產各種長纖布料。
78 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。
81 年	股票於台灣證券交易市場掛牌。
82 年	彰化紡織廠於下半年生產，使本公司之產品更具多樣化。
84 年	各廠取得 ISO-9001 認證。
86 年	彰化縣芳苑工業區興建尼龍紡絲廠，八十八年試車量產。
87 年	芳苑工業區興建尼龍聚合廠，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。楊梅廠區第四期廢水工程，放流水遠低於環保署公告放流水標準。
89 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) 。
94 年	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。
95 年	大陸成立孫公司力寶龍 (上海) 國際貿易有限公司。
96 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。

98 年	尼龍總廠為提升競爭力，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。
100 年	彰化織布廠增設噴氣織機計 126 台，不僅節約水資源，更能生產多元產品、提升產能。
101 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。
105 年	斥資約 20 億元打造尼龍粒第六條生產線，該新產線於 105 年第二季投產。
105 年	重啟楊梅染一廠，新增 520(噸/月)染布及 250(噸/月)染色紗產能，於 105 年第三季投產。



1.2 紡織產業概況

產業之現況與發展

紡織業量大的生產型態，不斷受到外在環境、國際貿易高牆的築起、快時尚少量多樣的興起、網路電商平台...等的影響，造成生產端、消費模式、銷售模式的改變，面臨日趨嚴重的競爭與挑戰，為因應外在環境的變化，除了強化關係企業上下游一貫廠的優勢，針對產品多樣性、客製化方面，下游更深化針織布料業務的發展，在染色紗及針織染整方面，朝向更專業與技術層次的發展，滿足市場變化及趨勢改變的新需求，研發出更具附加價值的產品。

以去年來看，本公司尼龍絲之國內市場占有率約 15%，尼龍粒之市占率約 38%。雖然台灣尼龍纖維在全球佔有舉足輕重的角色，但受到中國大陸大量擴充的影響，近幾年銷售有下滑的趨勢，積極拓銷其它國家以分散市場，面對中國的低價競爭，多元的朝向客製化、少量多樣及原抽色絲的方向發展。

在織品方面，由於中國大陸、越南...等國家的出口量增加，台灣紡織業的產業結構轉移至非價格競爭產品，不斷的加強功能性布種之開發，強化高附加價值的提升，發揮區隔效果，達到產業轉型升級的層次。



產業供應鏈之關聯

主要產品包含-尼龍粒、尼龍絲及平(針)織布種；在生產布種方面，包含-戶外運動、流行服飾、家飾用布....等。



- 產品方面提供全方位的整合服務，在多年的市場競爭下，仍具有一定的競爭實力，行銷區域遍及中國、日本、印度、歐洲、美洲等地。
- 運用尼龍 6 為基礎材料，填加色母粒加工製程衍生具功能性能性之母粒，同時供應現有紡絲添加與工程塑膠之改質應用，以增進產品的附加價值。
- 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、Patagonia..等。

產品之優劣因素分析

有利 因素

- 尼龍粒與尼龍纖維製造技術，部份產品在市場上仍具有一定的競爭優勢。
- 尼龍粒歷經大陸的大量擴充，我們也逐步降低對其倚賴程度，在日本及印度市場的銷售都有逐年提升的效果。
- 織品方面，整體戶外品牌訂單營收大幅成長，將產品核心價值及產品差異化傳遞給品牌設計師，借由OUTDOOR品牌的銷售經驗，再把銷售觸角延伸到新市場，穩紮穩打，取得新商機。

不利 因素

- 眾多下游的競爭對手移至大陸及東南亞，低價策略進入市場，品牌客戶因大環境不佳致訂單減少、環保及化學藥品的要求嚴格，增加接單之困難度。
- 新一代的思維，專業人才不願進入紡織業，大大影響行業的升級。

因應 對策

- 全球皆面臨氣候變遷的困境與挑戰，我們積極通過相關安全認證，如GRS、bluesign等認證，以符合國際法令規範管理，提高品牌商信任度，強化國際競爭力。
- 持續進行產學與建教合作，結合財團法人-紡拓會、紡綜所等資源，以提升員工的人力素質及專業人士的養成。
- 在產品結構上，朝少量多樣化開發，研發高質化產品，以因應殺價的競爭態勢。

1.3 研發之產品

研究方向除了滿足市場及顧客的需求，聚焦本業核心技術產品，開發高附加價值、特殊功機能性產品外，並致力於對環境友善的綠色環保產品，將資源回收再利用，經過環保回收製程，研發綠色環保訴求產品，可有效節省自然資源並減少環境負擔，如下所列：



紗種	用途	特性
彈性尼龍粒及纖維	射出級及纖維級鞋布、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，另低比重特性亦符合輕量化需求
工程塑膠改質粒 薄膜級尼龍	射出級產品物性改質用 薄膜級產品物性改質用	增加尼龍粒之附加價值，另低比重特性亦符合輕量化與它廠差異化
尼龍漁網單絲 透明尼龍	押出級及纖維級漁網、工業用纖維、單纖、薄膜 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、回收粒改質	高光透過率、取代 PET 差異化產品、高染整分散均勻性 加工過程具低黏度衰減率利於環保回收
低染尼龍纖維	針織高級服飾、運動、休閒	與一般尼龍纖維複合出呈現雙色調之尼龍加工紗
尼龍螢光紗牢度改善		螢光牢度改善
抗菌尼龍紗		抗菌效果
低吸濕尼龍紗開發		低吸濕
抗黃化紗		抗酚黃化
尼龍回收紗 低沸縮尼龍紗	針織服飾、運動、休閒	綠色回收 尺寸安定性，後染色紗均染性

紗種	用途	特性
白色發熱尼龍紗	冬季衣著用布料、家飾、內裡布用料	高光熱吸收、可染吸濕、排汗、速乾，快速將體熱反應至織物
阻燃尼龍紗	黏扣帶、帳篷	阻燃效果
尼龍夜光紗	運動、休閒	夜光效果
尼龍漸層紗	運動、休閒、寢具	布面漸層效果
尼龍紅外線遮蔽紗	軍用、運動、休閒	紅外線遮蔽紗效果



公司認證

包含品質、職業安全衛生、環境管理、溫室氣體、能源管理..等構面，透過相關管理系統，也同時展現對環境面的維繫、員工職業安全照顧的重視：

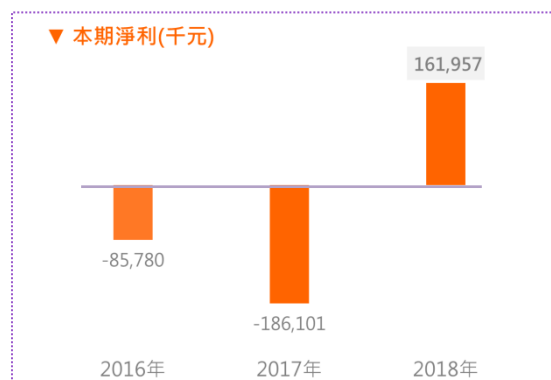
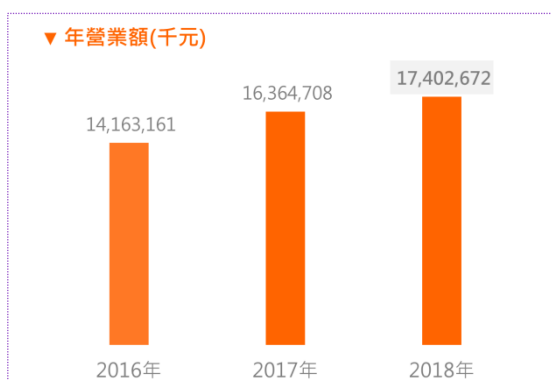
	楊梅廠區	彰化紡織廠	尼龍總廠
ISO9001 品質管理系統	★	★	★
bluesign 認證	★		
Oeko-Tex Standard 100	★		
ISO14001 環境管理系統		★	
OHSAS18001 國際職業安全衛生管理系統	★	★	★
ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查之驗證	★		★
ISO50001 能源管理系統	★		

1.4 經營績效

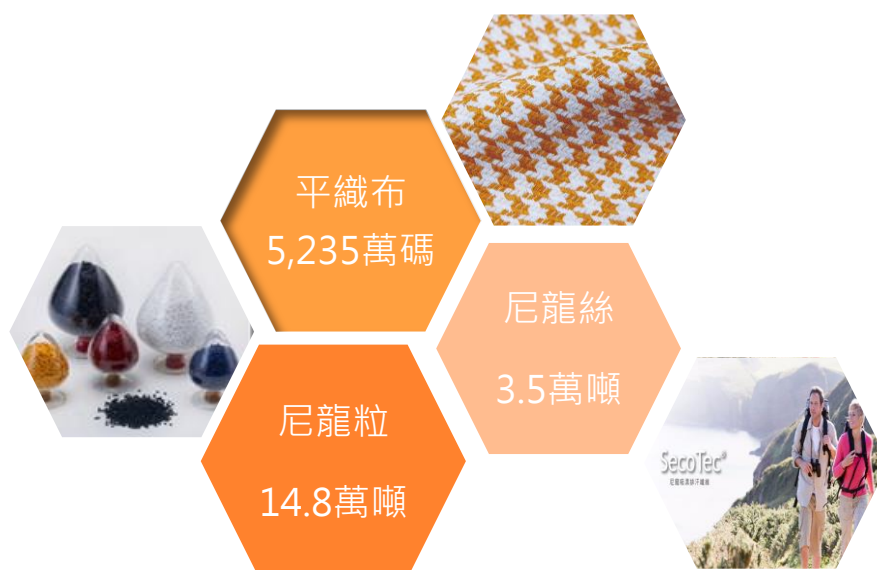
2018 年度未合併子公司營收為 174 億元，稅後淨利為 1.62 億元，稅後純益率為 0.93%，每股盈餘為 0.19 元，損益由負轉正。本公司 2018 年度未合併子公司各項財務收支及獲利能力如下表所示。

單位：新台幣仟元

項目	2016 年	2017 年	2018 年	增(減)金額
營業收入	14,163,161	16,364,708	17,402,672	1,037,964
營業成本	13,519,886	15,543,203	17,111,248	1,568,045
稅前淨利	-73,071	-255,436	145,653	401,089
本期淨利	-85,780	-186,101	161,957	348,058



主要產品銷量：尼龍粒、尼龍絲、平織布



1.5 利害關係人之溝通

利害關係人鑑別

對於永續發展企業而言，面對外在環境的瞬息萬變，利害關係人有著非常重要的角色，建立與其暢通的溝通管道至為重要，盡量做到立即性回應，作為訂定內部規範的制度及 CSR 政策參考。

透過各單位間的討論，進行利害關係人的鑑別，涵蓋下列：員工、股東、社區居民、客戶、供應商、政府機關。



利害關係人關注議題及溝通管道

建立各單位有效的溝通管道，以了解利害關係人的期望，透過他們對本公司在經濟、環境、社會等面向的想法，作為調整經營層面策略的參考依據。

企業內部而言，提供的溝通管道：員工意見箱、晨報、向主管或人力資源部提出建議，並請相關單位了解及進一步處理；外部而言，經由業務、售服、客戶滿意度調查....等，蒐集這些關係人的想法及建議，對內外部的意見加以整合，據以作為營運方向作法的修正參考。

對於利害關係人所關注的議題、溝通方式及頻率詳如下表：

利害關係者	關注議題	回應部門	溝通管道及頻率
股東	1.經營績效 2.法規遵循 3.公司治理	發言人 股務	1.股東會：每年一次股東會 2.網站：不定時更新資訊 3.發言人及股務單位：平日或法說會，解答股東及法人疑問 4.公開資訊觀測站：每月提供營收、財務及相關資訊予以公告
員工	1.營運績效 2.勞資關係 3.員工福利 4.勞動條件 5.職業健康與安全	員工福委會 人力資源部 廠務單位	1.廠務及經營會議：每月或每季經營成果 2.員工意見箱：意見反映與回應，獎勵提案改善，落實工安 3.福委會：不定期舉辦各類活動 4.健康講座或早報：宣導職業健康安全之作法與意識
營運周邊 社區居民	1.環境面法規遵循 2.廢污水及廢棄物等 環境面責任 3.社會公益	廠務 環安人員	1.參與地方活動 2.拜訪鄰里，作為改善依據
客戶	1.產品品質 2.綠色產品 3.產品、服務與 客戶關係 4.售後服務 5.產品的法規遵循	售服單位 業務單位 商企單位	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 3.客戶滿意度：每年統計滿意度情形，作為改善的依據 4.售服人員不定期拜訪客戶
供應商	1.供應商管理與評鑑 2.安全衛生管理規定	採購單位 使用單位	1.採購系統：制式規格及需求，作為與廠商溝通依據 2.供應商評估：每年評鑑與溝通 3.工安：施工規範及項目，杜絕各項傷害

利害關係者	關注議題	回應部門	溝通管道及頻率
政府機關	1.公司治理	發言人	1.法令：各項法令說明會、公聽會，相關單位出席，符合規定
	2.風險管理	廠務	
	3.勞資關係	環安	2.政府機關網站
	4.環境污染管理	公用	3.業務負責單位：適時與政府機關部門溝通我方作法，按法令規定申報資訊

外部協會與組織

透過各公會及協會，了解法規、外在環境及同業態勢，共享經營心得。不定時參加參展及研討會，擴大產品的銷售廣度，蒐集海內外的市場趨勢。

外部協會與組織
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
內部稽核協會

1.6 重大考量面分析

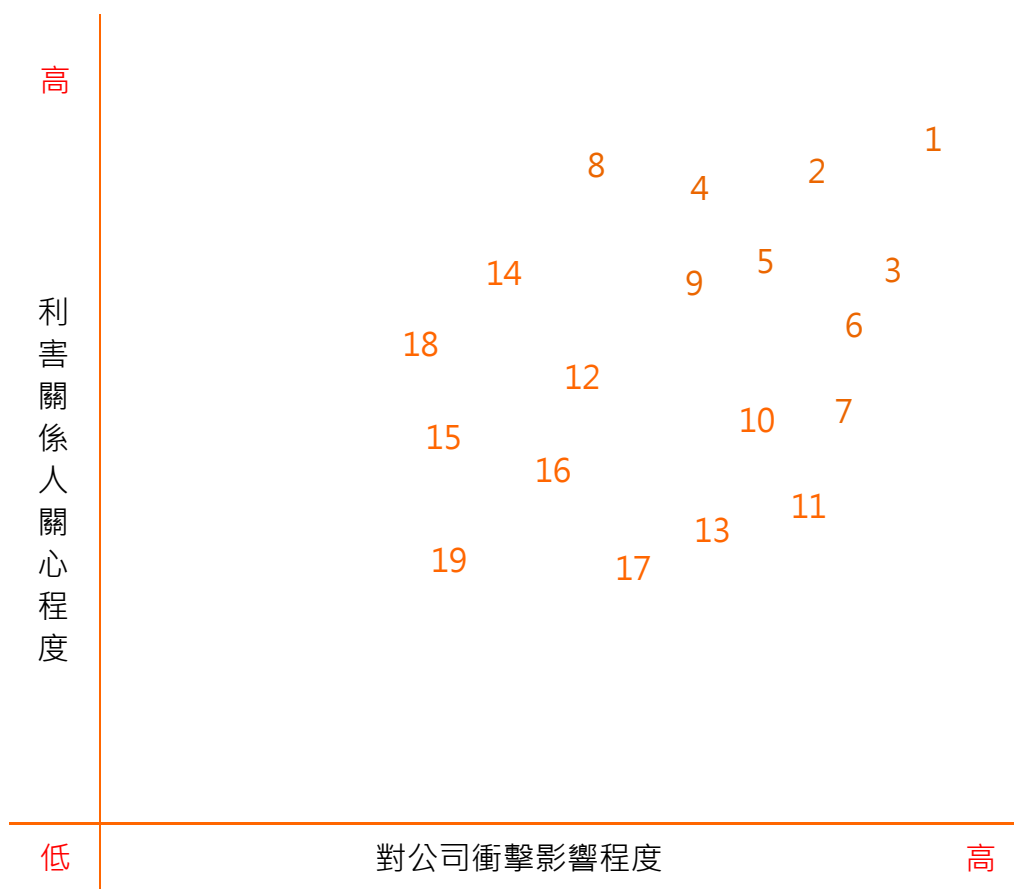


透過企劃安排，邀請各單位討論利害關係人關心的議題，鑑別其所關心永續性議題，作為本報告書揭露的參考，經由各部門之溝通，將這些議題依據利害關係人關注的程度，從《公司營運衝擊程度》、《利害關係人關切程度》兩大面向，評斷各議題對本公司的影響程度，排序重大性的順序，從經營、環境及社會公益的層面，鑑別出關鍵性之議題，作為各部門未來調整方向的參考。

1.7 重大考量面排序

重大議題經由資料蒐集討論及評估後，排序如下，數字越小者，表示關心程度及衝擊影響越大：

- 1.經濟績效、2.廢污水和廢棄物、3.能源、4.排放
- 5.反競爭行為、6.原物料、7.採購實務、8.當地社區
- 9.產品及服務、10.勞僱關係、11.產品責任法規遵循、12.環境法規遵循
- 13.職業健康與安全、14.社會法規遵循、15.員工多元化與平等機會
- 16.水、17.訓練與教育、18.反貪腐、19.人權問題申訴機制

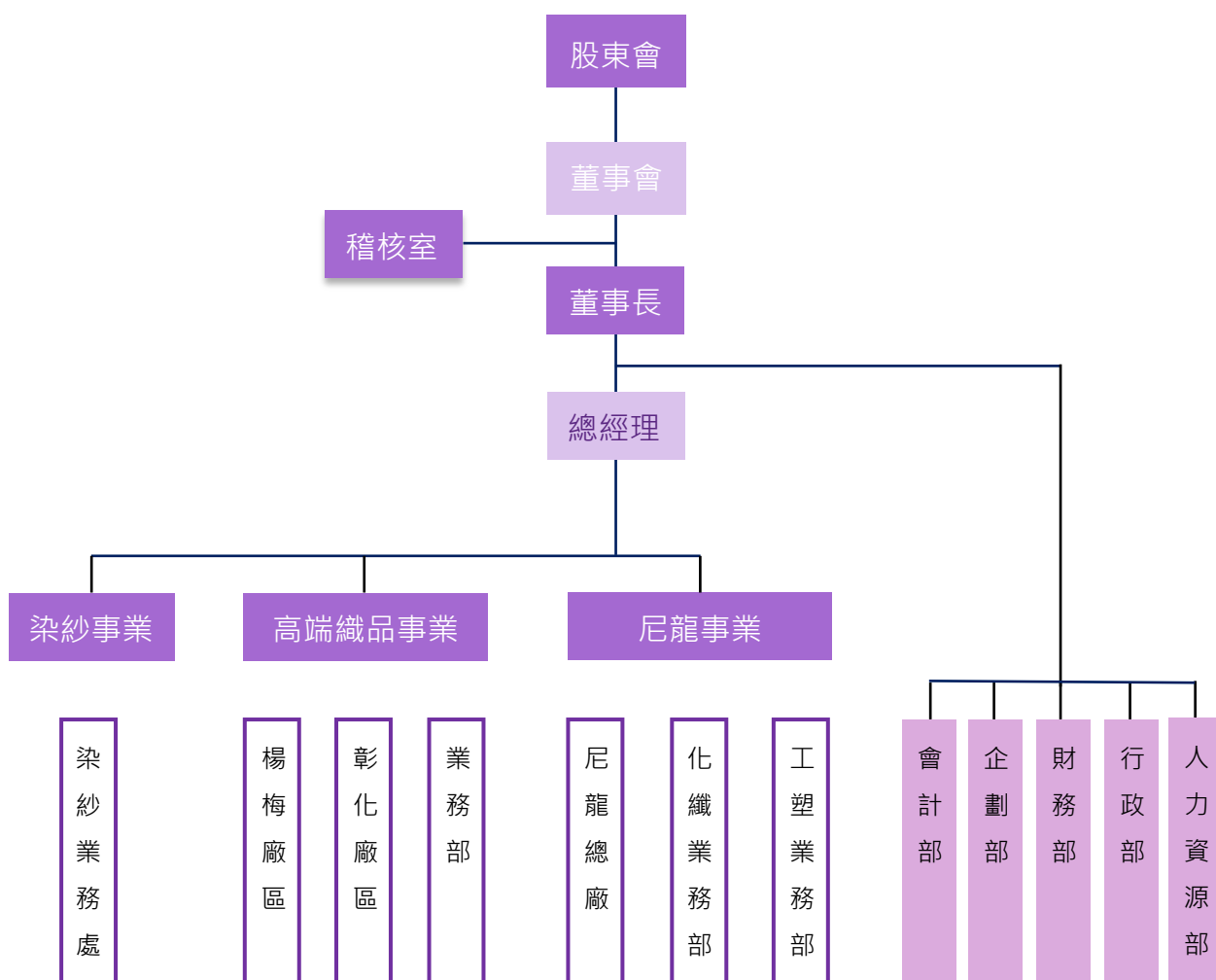




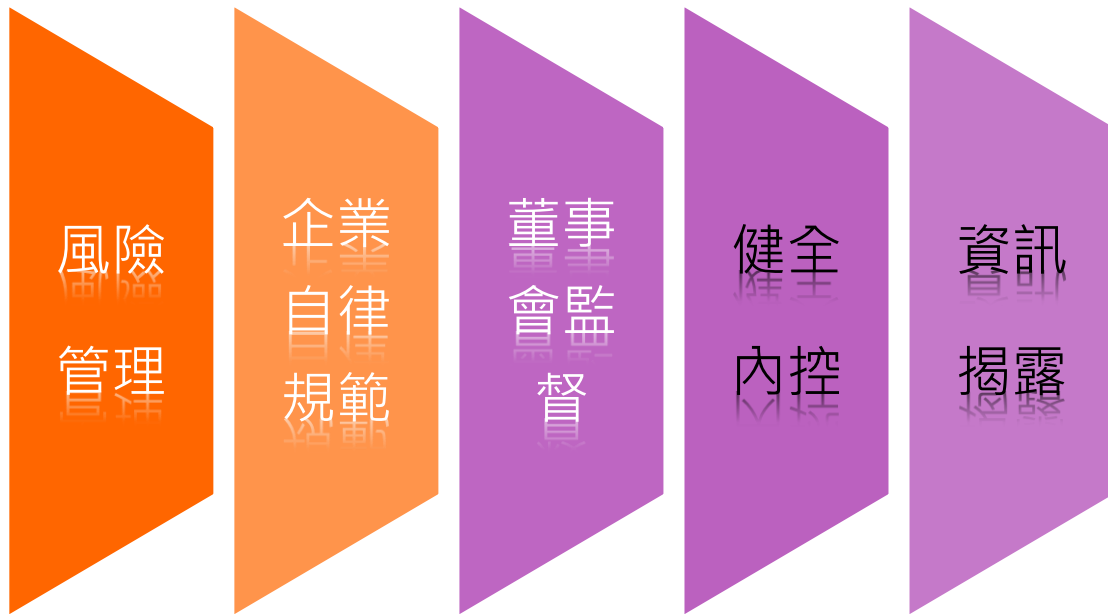
2 公司治理

2 公司治理

力鵬企業組織圖



公司治理的層面上，從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、建立企業自律規範等五大面向。在公司設置薪酬委員會、審計委員會、公司發言人、法說會..等，透過資訊揭露，對內溝通、對外揭露透明資訊，提升企業形象、獲取利害關係人的認同，期望不負股東及社會大眾的期待。



2.1 董事會

各董事會成員均具備所需之專業知識、及素養，透過董事會議事規範(依金管會公開發行公司董事會議事辦法之規定)，建立良善的董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能。

透過有效管理模式，各經理人定期報導經營成果及數據，予董事會各成員，以利其掌握充足資訊的情況，對公司作出客觀且有利的建議。

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，依據議事規範召開會議，每季固定召開一次，探討及制定公司營運方向及重大投資業務。

董事會成員

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、峰儀科技、PT. INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM董事長 3.力寶龍企業董事
董事 (法人)	力麗企業 (股)公司 代表人 謝植元	男	無 淡江大學機械系	力豪投資、力贊投資董事長 本公司尼龍總廠總廠長
董事 (法人)	力茂投資 (股)公司 代表人 郭淑珍	女	無 美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	無 力麒建設、山林水環保工程、鶴京企業董事長 力麗企業、力麗觀光開發董事法人代表人
董事	陳炳煌	男	台北工專 化學工程科	本公司副總經理 鴻興投資董事代表人、 力傑能源監察人代表人、 福麗運通(股)公司董事代表人
董事 (法人)	順煜投資 (股)公司 代表人 郭可中	男	無 Syracuse University	無 力麗企業、力麒建設 董事代表人
董事	郭濟綱	男	美國加州波莫納大學 飯店管理系	巨綱企業、山林紡企業、 朝日商務飯店董事長、 力麒建設董事/總經理 山林水環境工程、力麗觀光開發、 鶴京企業董事
獨董	林耀泉	男	國立台灣大學法律系	立暘法律事務所合夥律師
獨董	高正尚	男	中國文化大學 政治學研究所	台灣原鄉社會企業有限公司執行長
獨董	李素琴	女	國立台灣大學 財務金融碩士學位	乾坤科技股份有限公司總經理室資深處長

董事、高階經理人之酬金總額占稅後純益比例

2016年(%)	2017年(%)	2018年(%)
- 0.17	- 8.76	18.54

董事會運作

董事會為公司最高的經營決策團隊，對整體營運策略負擔重大責任，亦監督高階經理人的經營成果。依照議事之規範，每季至少召開 1 次董事會，2018 年實際召開 8 次，獨立董事以其獨立、客觀的角色，提供其專業領域的諮詢，為每次公司的重大營運、決策，執行評估、把關與建議：

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	8	0	100%
董事	力茂投資股份有限公司 代表人：郭淑珍	8	0	100%
董事	順煜投資股份有限公司 代表人：郭可中	8	0	100%
董事	陳炳煌	8	0	100%
董事	郭濟綱	6	0	75%
獨董	林耀泉	5	0	100%
獨董	高正尚	5	0	100%
獨董	李素琴	4	0	80%
獨董	李道明	3	0	100%
獨董	盧啟昌	3	0	100%
獨董	歐宇倫	2	0	67%

董事或經理人對於企業進(銷)貨客戶之資料，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務，因為可能被競爭對手利用或洩漏，對公司或客戶可能造成損害的可能性。

董事及經理人的權利重大，任何決定都影響著經營成敗。道德行為準則，規範其執行業務時，應秉持善良管理人之應盡義務，避免個人或親屬存有潛在利益衝突時，應主動告知董事會，討論有無損及公司之利益，始能參與該事項之作成與討論，該議案如涉及董事個人之利害關係，應自行迴避，不得代理其他董事行使表決權。



2.2 薪酬委員會與審計委員會

薪酬委員會

薪資報酬委員會，由獨立董事擔任召集人，以客觀的角度就董事及經理人酬勞及員工分紅配發、調薪及績效獎金案..等，加以討論及評核，據以訂定合理的薪酬範圍並提報董事會討論。

該委員會成員計3人，由3位獨立董事擔任。本屆委員任期：107年6月12日至110年6月11日(下表前3位為新任)，107年度薪資報酬委員會開會2次(A)，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	林耀泉	1	0	100%
委員	高正尚	1	0	100%
委員	李素琴	0	0	0%
委員	李道明	1	0	100%
委員	盧啟昌	1	0	100%
委員	歐宇倫	1	0	100%

審計委員會

審計委員會的成員由獨立董事組成，每年至少開會2次，2018年召開會議5次。

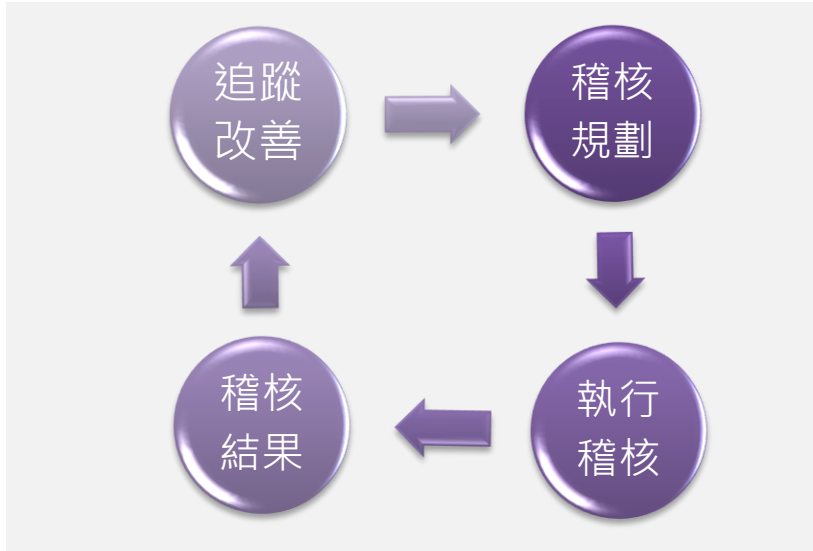
設立主要目的：

- 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。

2018年 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	林耀泉	3	0	100%
獨立董事	高正尚	3	0	100%
獨立董事	李素琴	3	0	100%
獨立董事	李道明	2	0	100%
獨立董事	盧啟昌	2	0	100%
獨立董事	歐宇倫	2	1	50%

2.3 內部控制系統



依內控處理準則之規定，將內控作業流程制度化及系統化，並定期公開營運及財務資訊、管控營運的風險、提升公司營運效能及效率、確保資產保全及維護股東權益。

稽核隸屬於董事會，設置稽核主管及稽核專員，為強化內控及稽核，落實公司治理的精神，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。依法規定參與教育訓練，並參與內部稽核協會年會，加強專業知識及風險意識，對各單位進行稽核的工作，確保經營效果與效率。稽核主管出席董事會進行稽核事項報告，並定期向獨立董事報告稽核執行情形，同時督促相關單位追蹤改善情形。

在內部稽核作業方面，除了年度稽核計畫，按月執行稽核工作，並不定期對各相關單位執行專案性查核，以及ISO管理系統之定期性稽核，每年協助各單位進行內控自評檢查，並適時提出建議。

2.4 風險管理

經營層面之重大決策，透過權責部門的評估，經董事會討論同意後始得執行。稽核單位依各單位評估的風險高低，作為稽核計畫的參考，並依證交所規定，按期向董事會報告，確保有效的控管機制之運作。

整體外在環境之改變，對可能產生之新興風險展開管控措施，並尋找機會。由總管理部負責公司層級風險管理事務，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及有效。

2.5 道德誠信與行為準則

對於董事、經理人、一般員工及採購人員..等，均應遵守從業道德行為守則規範，於執行業務時，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，重視員工的道德誠信，以合理確保營運運作符合企業之倫理，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。

2.6 法規遵循

遵守法令規章對於企業來說，是企業應盡責任，也是經營過程對社會應盡之義務。內部而言，由法務人員提供法律諮詢、蒐集法令變動、法律教育訓練，定期由稽核人員進行法遵的查核，在實際經營層面，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，國際品牌商不定期的查廠，以確保我方符合規定及國際上的要求。

2.7 資訊的透明揭露

本公司設有發言人(由業務主管擔任)，直接面對客戶、股東..等，即時溝通其對公司的疑問及建議。並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，強化專業媒體面對面的對外溝通管道。

證券交易所之公開資訊觀測站，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，秉持資訊透明化之原則，提供利害關係人作投資判斷。亦或不定期或定期召開法人說明會及股東大會，傳達給利害關係人，揭露本公司經營的成果。

2.8 公平交易

各項採購案，依公平、公開之招標及採購程序，提升發包、採購效率與品質，並嚴格遵守公平交易之精神。貫徹專業及誠信，秉持守法正派經營理念，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。2018年本公司無相關違反事件發生。



3 環保永續

3 環境永續

環保政策

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，我們將環保與節能的理念深耕於製程之中，偕同客戶開發流行性的環保產品，讓環保及機能的概念也可在流行服飾中實現，我們主要透過以下方式進行：



提高資源生產力

減少商品的原料密集度及能源密集度。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。減少商品的原料密集度及能源密集度。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。



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%。



產品生命週期

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

在環保認證方面，我們陸續取得 Oeko-Tex Standard 100、OHSAS18001、ISO14001、Bluesign®standard、ISO14064、ISO50001 等認證。

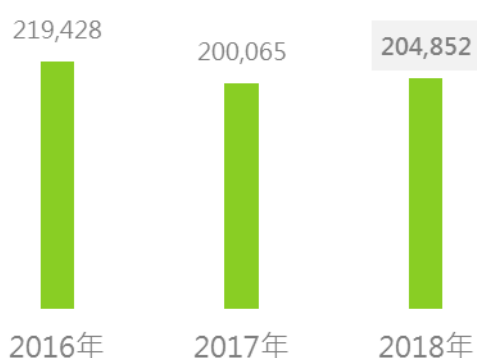
3.1 原料使用與採購

CPL 使用量及採購量

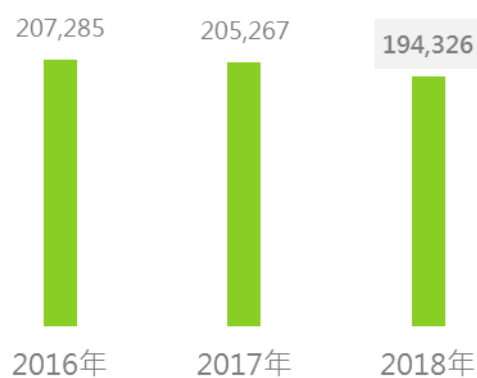
尼龍絲、尼龍粒原料為己內醯胺(CPL)，為減少運輸成本及環境負擔，我們於國內採購比例高達 40%以上。當然，為維持原料供應穩定，我們與國外供應商也有長期配合如 SBU、DSM 等大廠。在現貨市場部分，主要來源有俄羅斯、白俄、東歐、墨西哥等國家。

單位：公噸

▼ CPL年用量



▼ CPL年採購量

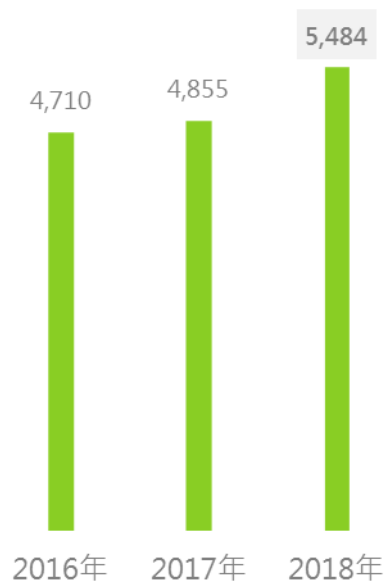


原紗使用量

織品部分，主要原料來源為關係企業-力麗企業所提供之原絲、加工絲，其他亦有南亞及台育等國內加工絲大廠，因其產量大、品質佳，本公司可以取得適量、適質及適價的原料。

▼ 原紗年用量

單位：公噸



3.2 能源管理

能源使用

2016 年~2018 年能源使用一覽表：

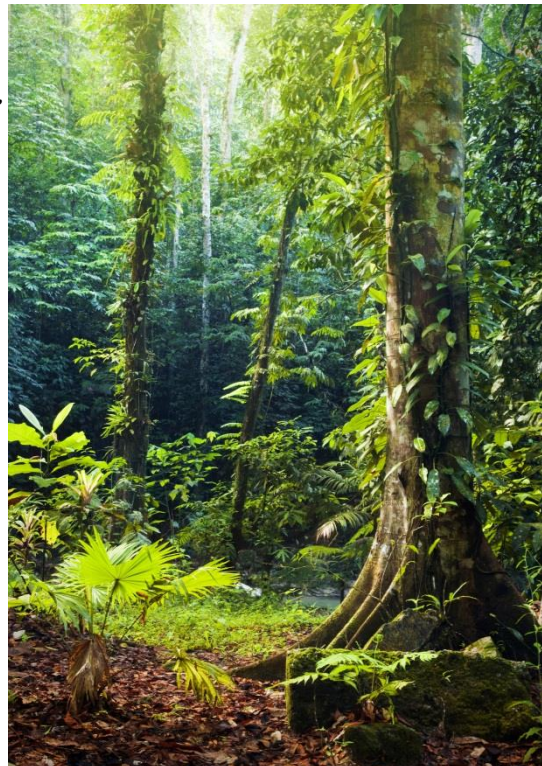
能源	單位	2016 年	2017 年	2018 年
電力	度 (kwh)	251,666,563	266,424,400	261,670,000
煤碳	噸	42,426	53,632	52,868
高級柴油	公升	244,224	217,373	214,937
重油	公升	1,349,478	2,114,700	1,513,000
外購蒸汽	噸	204,039	206,010	210,799
天然氣	M3	0	243,523	868,165

♻️ 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠。

♻️ 2017 年 9 月起彰化紡織廠蒸汽鍋爐使用天然氣為燃料。

節能方案

面對低碳時代的來臨，企業對於能源的使用上必須更有策略及效率。有鑑於此，力鵬企業對於能源的控管十分的重視。每月管理部門彙整各廠區的能源單位用量，針對異常使用量提出檢討。每年度各廠區須提出能源改善方案，於年底由管理部進行審核，每個季度於經營管理會議審查其成效。2018 年力鵬企業共執行 8 項節能改善方案，共節省 804 萬度電(2017 年為 250 萬度電)，減碳量共 4,406 噸(2017 年為 1,918 噸)。



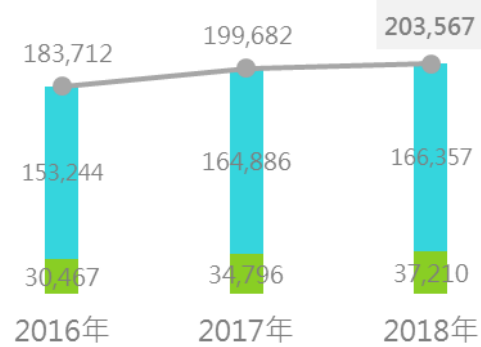
廠區	方案說明	節電量(度)	減碳績效 (噸)
尼龍	聚一廠運轉泵浦新增變頻器*2	72,503	40
	聚二廠運轉泵浦新增變頻器*2	111,171	62
	公用冷凍機空壓機冷卻水泵&冷卻水塔風車及送聚二冷凍水泵增設變頻器改善	5,530,454	3,064
楊梅	40T 鍋爐二次風機新增變頻器	67,764	38
	深水井泵 30HP 馬達改變頻器運轉	112,593	62
	深水井泵 60HP 馬達改變頻器運轉	240,539	133
彰紡	空壓機冷卻水泵及風車加變頻器控制	257,973	136
	空調送、回風車及噴霧泵加變頻器	1,650,492	871
力鵬合計		8,043,489	4,406



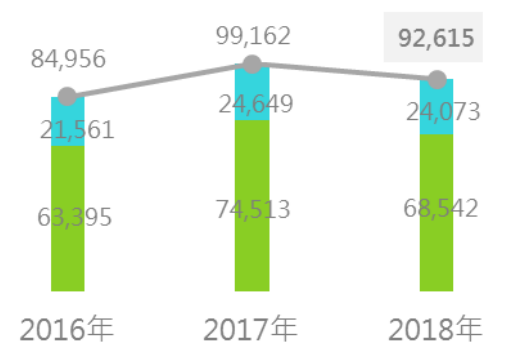
3.3 溫室氣體盤查

依照ISO14064-1標準，力鵬企業自2014年起，進行溫室氣體盤查及外部查證作業，查驗範圍為尼龍廠區及楊梅廠區。藉由系統性的盤查及第三方查證，確認數據的正確性，依此訂定溫室氣體策略，並推動各項節能方案。

▼ 尼龍總廠溫室氣體排放量



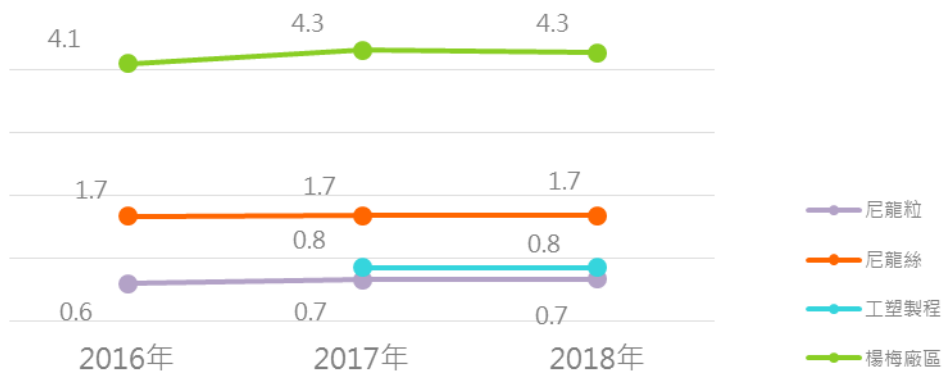
▼ 楊梅廠區溫室氣體排放量



單位：CO2e

■ 範疇二 ■ 範疇一 — 總排放量

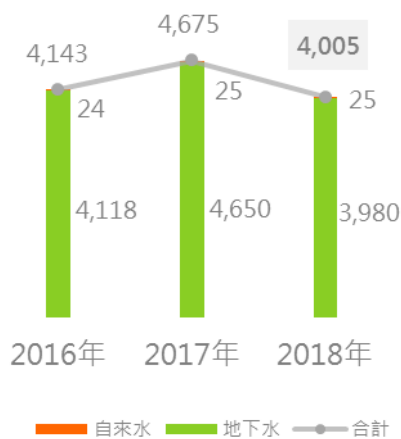
▼ 溫室氣體排放強度



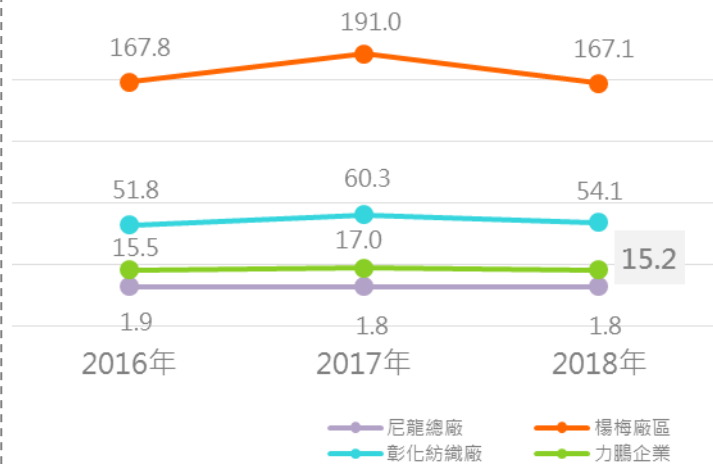
3.4 水資源管理

台灣因地域特性，雖雨量豐沛，但降雨約有 80% 分布於 5-10 月，且因地形陡峭，蓄水量不足降雨量 40%，水資源實為不足，因台灣列為世界上缺水國家之一。力鵬企業不論各段產品，尤其下游染整部分，皆需大量用水，因此我們透過製程改善，縮短生產時間，加強回收水使用等手段，來控管用水量。我們對水管制十分的重視，每季於經營會議上檢討各項產品的單位用水量，藉由不斷的檢討與改善，優化製程中的用水量。力鵬企業 2018 年總用水量 4,005 仟公秉，用水強度 15.2 M³/公噸，皆為 2016 年來最低。

▼ 力鵬企業用水量 單位：仟公秉

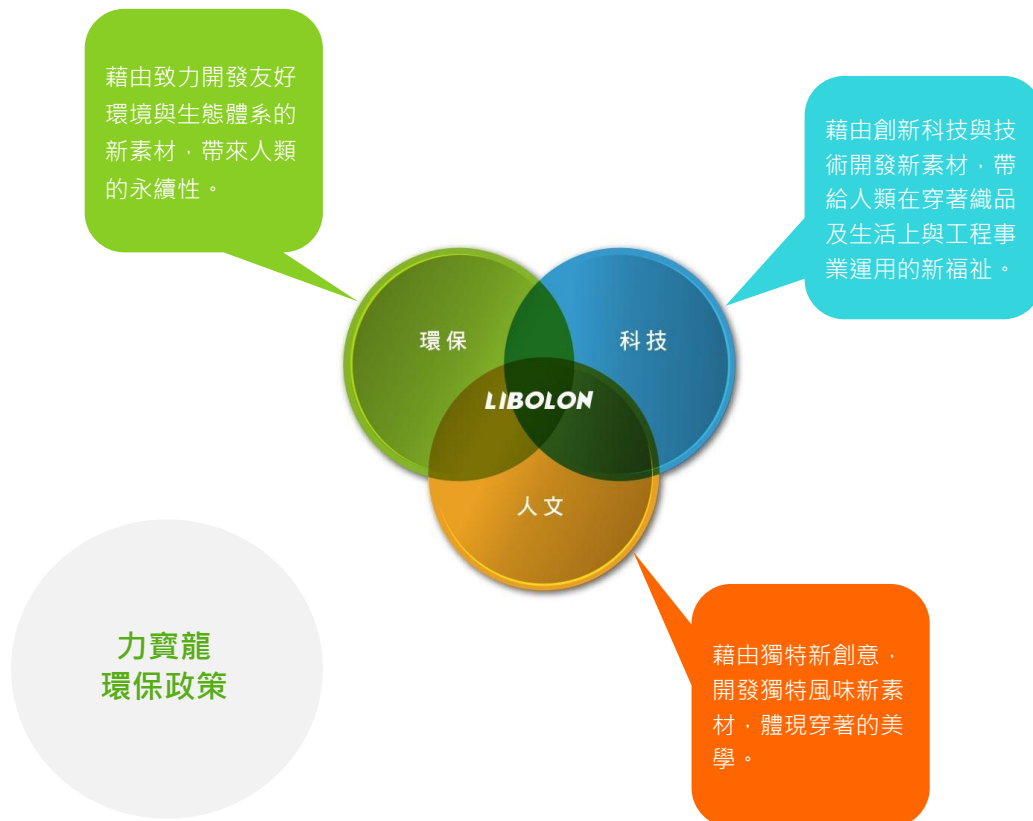
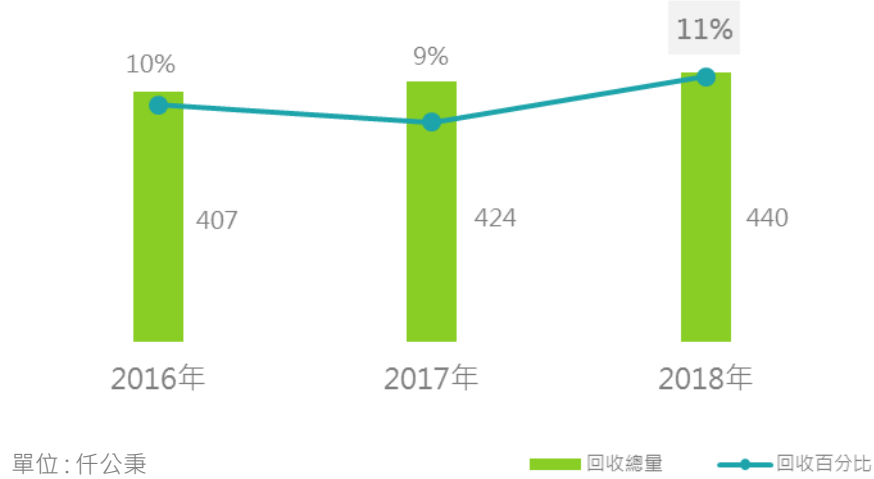


▼ 用水強度 單位：M³/公噸



力鵬企業持續努力於水資源回收再利用，且不斷開發節流方案。在 2018 年回收水量為 440 仟公秉，為近 3 年新高，加上用水量的節約，回收百分比 11%亦為 3 年新高，對於水資源的保護我們將持續有所行動，善盡地球公民的責任。

▼ 回收水量



3.5 污染防治管理

空氣汙染排放管理

空汙議題在台灣已成為眾所關注的焦點，如何控管商業活動中所產生的空氣汙染，是企業刻不容緩的也無可避免的議題。力鵬企業各廠區皆有嚴格的空汙防制設備，並依法定期檢測及申報空汙數據，在製程中所產生的揮發性有機化合物，也均符合各地的排放標準。在 2017 年中，彰化紡織廠蒸汽鍋爐由燃油改裝為燒天然氣，在各項空汙排放數據於 2018 年皆有明顯降低，我們將陸續規劃其他廠區改裝天然氣鍋爐。

尼龍總廠

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	16	18	18	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	33	27	25	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	37	63	60	聚合.紡絲.廢水
粒狀污染物 Par	公噸	2	3	2	鍋爐設備

楊梅廠區

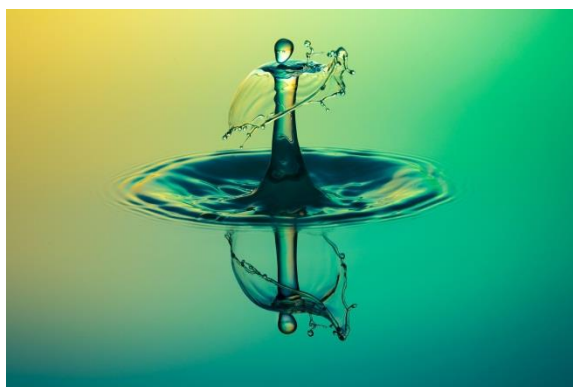
項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	51	134	93	鍋爐
硫氧化物 Sox	公噸	63	131	34	鍋爐
揮發性有機化合物 VOC	公噸	8	8	8	定型、染布
粒狀污染物 Par	公噸	26	10	10	鍋爐、定型

彰化紡織廠

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	2	2	1	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	4	3	0	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	0	0	0	無排放
粒狀污染物 Par	公噸	0	0	0	鍋爐設備

廢水排放管理

染整是屬於高用水型工業，經由染整產生的廢水屬於生物難分解之廢水，力鵬楊梅染整廠所排放的廢水經由回收再處理，處理過後的水可以種田、養魚，達到環境及企業和睦相處。



力鵬每年均投入大量心力及經費，確

保廢水排放符合法令規定，我們的廢水處理均經過各項完善及繁複的程序，並積極研究廢水回收再利用方案，降低廢水排放量。在 2018 年力鵬企業各廠廢水排放量皆為近 3 年新低。

尼龍總廠廢水排放

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	445,255	414,143	400,130	626,705
化學需氧量 COD	mg/L	199	70	96	560
生物需氧量 BOD	mg/L	0	16	22	400
懸浮固體 SS	mg/L	38	6	30	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	2016 年	2017 年	2018 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	3,398,186	3,950,119	3,341,696	
化學需氧量 COD	mg/L	64	74	69	160
生物需氧量 BOD	mg/L	17	19	18	30
懸浮固體 SS	mg/L	14	14	11	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					

彰化紡織廠廢水排放

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	170,329	169,235	157,139	183,412
化學需氧量 COD	mg/L	64	142	95	560
生物需氧量 BOD	mg/L	0	0	0	400
懸浮固體 SS	mg/L	12	17	12	480

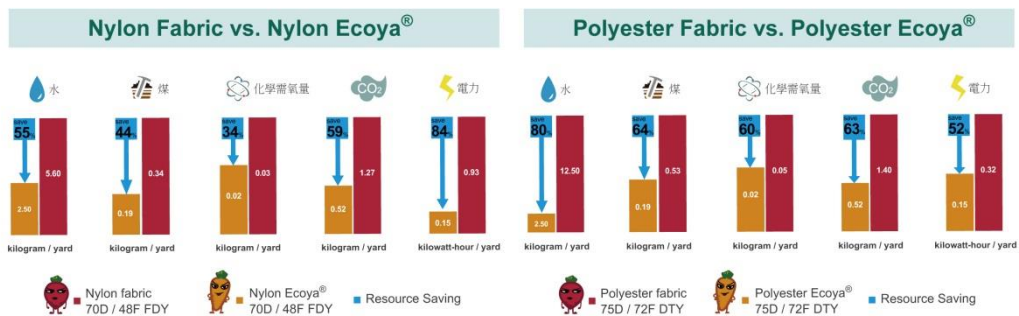
廢水處理的方法/技術與說明：化學式處理池

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



染整製程中，需耗費大量的水資源及化學原料並排放大量的廢水 COD，且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，當以 Ecoya®取代一般紡織品時，可大量減少 CO₂ 與 COD 的排放，並節省用水與化學品。



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。

水洗色牢度	耐水色牢度	耐曬色牢度	
ISO 105-C06	ISO 105-E01	ISO 105-B02 400hrs	
5	5	深色	鮮明
		5	5

廢棄物管理

力鵬企業為杜絕汙染，主張先從源頭減量，減少製程中廢料的產生，且在廠

區內不使用一次性餐具，並妥善管理及清運廢棄物。

單位：公噸

項目	廢棄物代號	類別	2016年	2017年	2018年	處理方式
一般事業 廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	474	429	1,282	焚化
	D-0803	廢布	15	52	26	焚化
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	13	52	26	焚化
	D-0901	有機性污泥	100	1,421	938	其他
	D-1199	一般性飛灰或底渣混合物			344	固化
	D-1202	非有害礦渣			20	掩埋
	D-1703	廢潤滑油	9	33	46	再利用
	D-1799	廢油混合物		0	0	焚化
	D-1801	生活垃圾	206	225	104	焚化
	R-0802	紡織殘料	288	113	60	再利用
	R-0906	紡織污泥	1,516	1,457	2,251	再利用
	R-1106	燃煤飛灰	2,347	2,780	2,915	再利用
	R-1107	燃煤底灰	1,092	1,402	1,312	再利用
一般事業廢棄物 合計			6,060	7,964	9,324	
有害事業 廢棄物	B-0347	二甲基甲醯胺	0	0	0	焚化
	B-0399	其他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)	77	104	119	焚化
有害事業廢棄物 合計			79	105	120	
總計			6,139	8,068	9,444	

汙泥乾燥系統

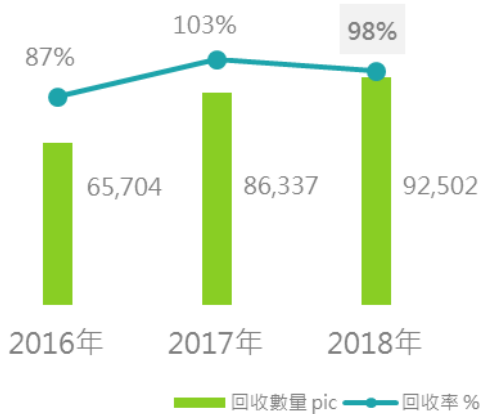
運用蒸汽的高溫將廢水區所產生的汙泥烘乾，可使汙泥含水率由 85% 下降至 45%~50%。可減少清運的費用及運送過程中所產生的排碳量。



3.6 包材回收

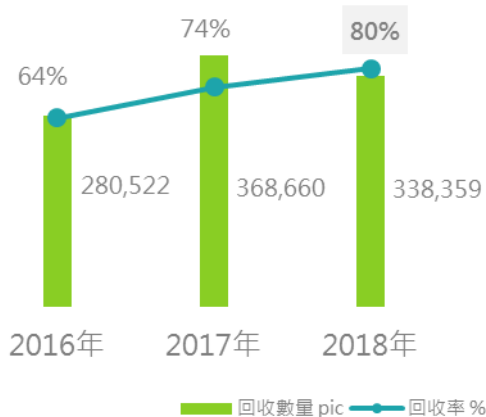
力鵬企業了解地球資源越趨匱乏，資源再利用的行動絕對刻不容緩，而我們對於包材回收作業一向不遺餘力，協同內銷客戶，並經由回收廠商收取洞板、棧板等包材，再重複的進行使用。我們對於包材回收的狀況十分重視，相關部門絞盡腦汁尋求回收來源，並定期檢討回收比率，目標讓資源能完全再利用，並可減降低包裝成本。

▼ 棧板回收



回收率計算方式：包材回收總量/包材出廠總量

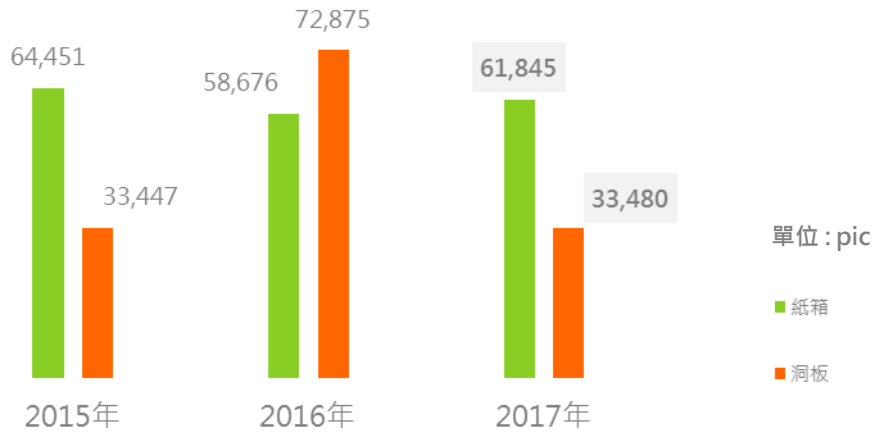
▼ 洞板回收



回收率計算方式：包材回收總量/包材出廠總量

另外，我們也從自身做起，利用回程車將原料供應商之包材，回收給供應商。
 2018 年洞板數量回收數量 33,480 片較 2017 年大幅下降，主因為部分洞板可留下自用，導致回收量減少。

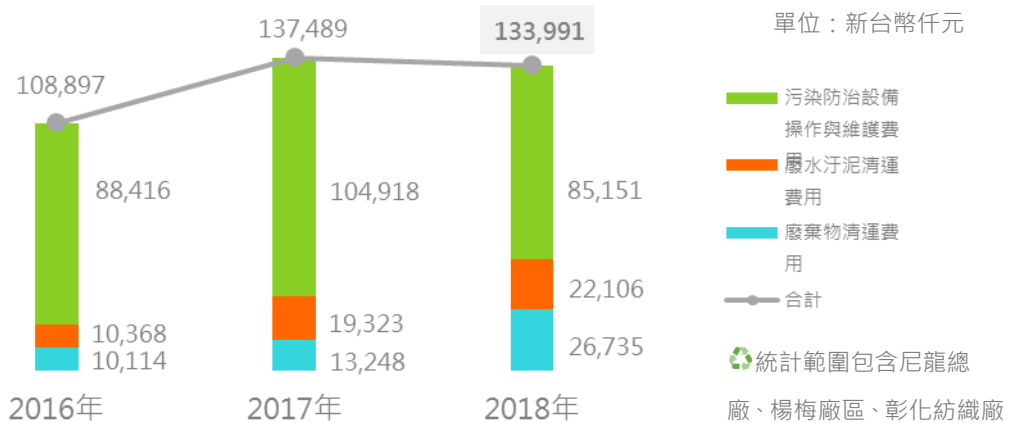
▼ 回收給原料商包材數量



3.7 環保支出

包含廢棄物委外清運、汙泥清運及申報、廢水及廢氣處理等，力鵬企業於 2018 年環保支出達 1 億 3 仟多萬元。

▼ 環保支出



3.8 違反環境法律和法規之罰款

力鵬企業於 2018 違反環境法規共 1 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	繳款	違反項目	違反內容	罰款金額(元)
彰化紡織廠	2018/12/10	水	水污染防治法第 28 條第 1 項	21,000

藉由內部習慣的改善，落實環保行動

01 節省公司內部紙張的浪費

02 不使用免洗餐具

03 棧板、水資源、熱能等等回收使用

04 生產流程合理化，注重效率

05 廠區使用省電燈管

06 員工培養好習慣





4 社會責任

4 社會責任

本公司秉持保護環境與回饋社會之原則，長期以來投入及贊助地方公益活動如：愛加倍馬拉松路跑、芳苑公所路燈認養、芳苑派出所廳舍修繕贊助、弱勢團體經費贊助等，及不遺餘力地回應環境保護行動。未來將持續以實際行動回饋社會發展，讓共存共榮的理念得以實現。

社會回饋及參與

4.1 公益活動

『 Polio Run V 前進就對了 』路跑活動



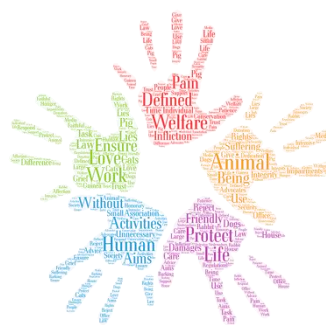
為發揚身心障礙自理精神，鼓勵社會正想積極分歧，彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會在芳苑工業區及二林市區歷年來都有舉辦『 Polio Run V 前進就對了 』路跑活動。這項路跑活動從 2014 年 12 月開始舉辦，至 2018 年已邁入第五年，每年本公司都有贊助協辦，並與同仁積極參與在其中，透過行動與身心障礙朋友一

一起在賽道上努力。希望能為他們提升自我價值，宣揚人權等普世價值，和他們一同克服身體的障礙勇敢圓夢。

這項路跑和一般路跑的不同是在賽道上可以看到許多特別的風景，參賽的身障朋友們以手搖車、競速輪椅、電動輪椅、等輔具，與一般跑者揮著汗水相互打氣下完成比賽。這是一場勇者無懼的賽事，本公司期盼透過參與此活動，能與社區居民更多交流與互動，並希望能與同仁一起捐贈愛心至台灣的每個角落。

4.2 回饋鄉里

據彰化縣二林鎮公所最近廿幾年人口統計資料顯示人口有逐漸減少情形，主要因為二林區位距離交通運輸軸偏遠，在交通不便情況下，對工業發展不利，並且農業為主要經濟來源長期不振，導致青壯年人口外出謀生。雖然芳苑工業區位置不佳，距離港口較遠，對企業會增加一定運送成本，但為了回饋鄉里，彰化縣二林鎮出身的郭紹儀董事長，仍於 2017 年在芳苑工業區新建子公司“力麟科技(股)公司”，希望能創造更多就業機會給當地居民，讓青壯年人們能留在家鄉打拼，提升當地的經濟韌性。除此之外，本公司每年也有編列預算贊助給彰化二林與芳苑的公所、派出所、義消中隊、也積極參與公益團體的活動、照顧弱勢族群等，希望促進鄉村發展。



瑪喜樂建廠募款餐會

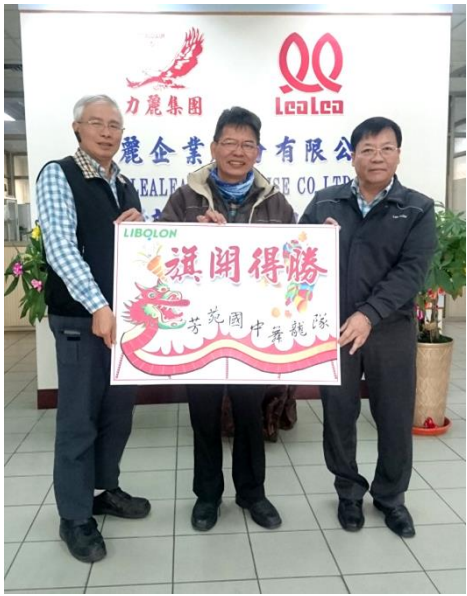
力鵬企業長期捐助給喜樂基金會，2018 年 6 月 7 日榮幸被邀請參與喜樂建廠募款餐會，該新建園區預計能夠提供 60 位身障朋友就業，並每年提供職業訓練給他

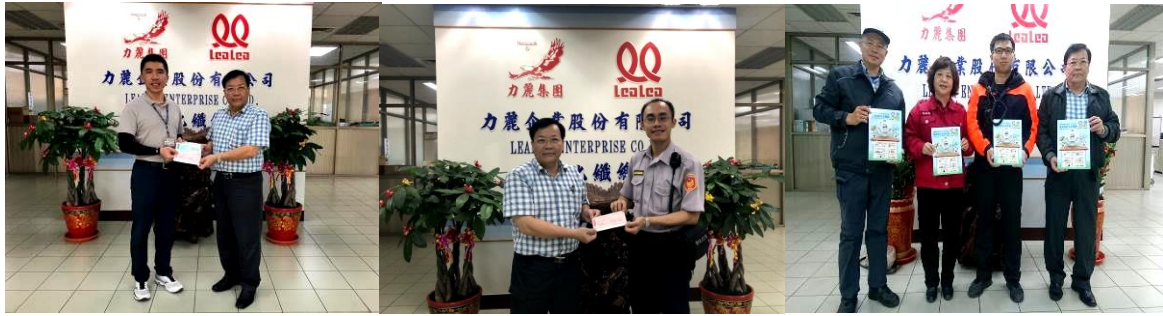
們，我們希望能與喜樂共同為弱勢朋友打造更多的就業機會，使他們生活得到改善，可獲取同等受到尊重而有自信的工作生涯，幫助他們找到幸福。



贊助芳苑派出所廳舍修繕、公所路燈認養、二林義消中隊、芳苑國中舞龍

力鵬企業除了持續努力創造經濟價值外，也不斷努力提高企業社會價值，透過積極與社區組織互動及主動的提供資源，讓本公司長期以來與社區鄰里都保持著良好的互動關係。每年公司編列預算贊助給當地的派出所、公所、消防隊等，讓辛苦為社會服務的成員們能夠得到最佳的設施。本公司於 2018 年提供的贊助為：芳苑派出所廳舍修繕、芳苑公所路燈認養、二林義消中隊宣導、及芳苑國中舞龍隊參加國際比賽，透過贊助貢獻一份心力，期望能與當地社區共同成長，及為社區鄰里創造出一個安全，舒適環境。





贊助華山基金會老人年菜活動

台灣社會已經進入高齡社會，這也意味著每年需要得到我們幫助的老人人數將越來越多，不僅照顧需求提高，加上獨居及身體退化導致行動不便等因素，且沒有經濟能力的情況下，使高齡老人群組生活顯得更加困難與艱辛。因此本公司於 2018 年特別提供贊助給華山基金會老人年菜活動，希望能給高齡老人一些關懷與溫暖。



產品責任

力鵬團隊在品質方面擁有者追求完美之心，希望把高質量和安全之產品和服務提供給客戶。我們也提供廣泛的產品類別，從 Nylon 6 粒到各種長織布類，各受到國內外知名品牌客戶之肯定與讚許。未來我們將朝向多元化環保產品開發，保護地球，降低社會面臨的環境問題，讓客戶能夠安心使用我們的產品，並滿足客戶需求。



4.3 客戶滿意度

本公司各事業業務單位每年會定期對國內外客戶進行滿意度調查，請客戶以非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意等評分標準，對產品品質、服務、交期、技術支援、產品未來發展等五大類別進行評分，以期望了解客戶最關注的議題及其關注程度，並改善我們的產品及服務，提高客戶滿意度，提升公司的品牌形象。

2018 年，力鵬企業的客戶滿意度調查結果：尼龍粒、絲部分主要針對國內外 60 家大客戶實施滿意度調查，較去年增加 12 家客戶數，整體平均分數為 91，每項調查分數都較去年跟前年高；高端織品部分主要針對國內外 31 家大客戶進行滿意度調查，較去年增加 2 家客戶數，整體平均均分為 85，尼龍粒、

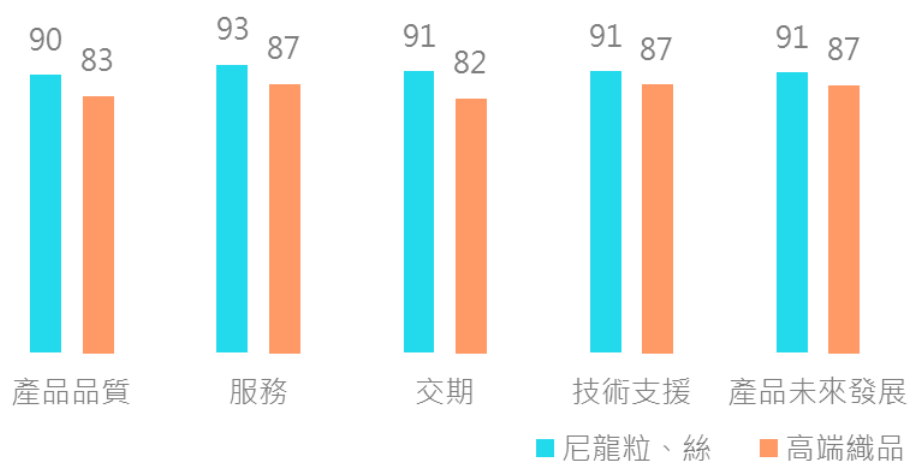


絲與高端織品已持續 3 年均呈現平均 80 分以上的滿意程度。我們將針對 2018 年調查結果，訂定未來顧客滿意度目標，且針對評分較低部分，會持續加強其不足之處。

2018 年滿意度調查 (尼龍粒、絲與高端織品)

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	60	90	93	91	91	91
高端織品	31	83	87	82	87	87

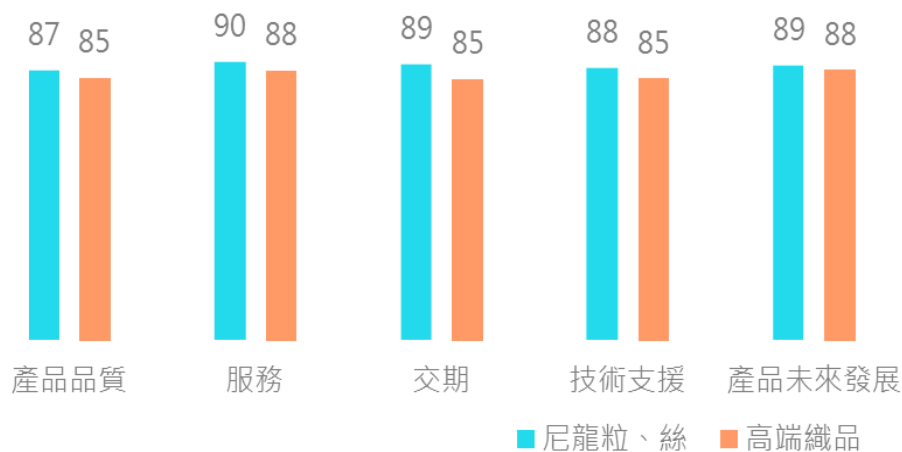
▼ 2018年滿意度調查



2017 年滿意度調查 (尼龍粒、絲與高端織品)

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	46	87	90	89	88	89
高端織品	29	85	88	85	85	88

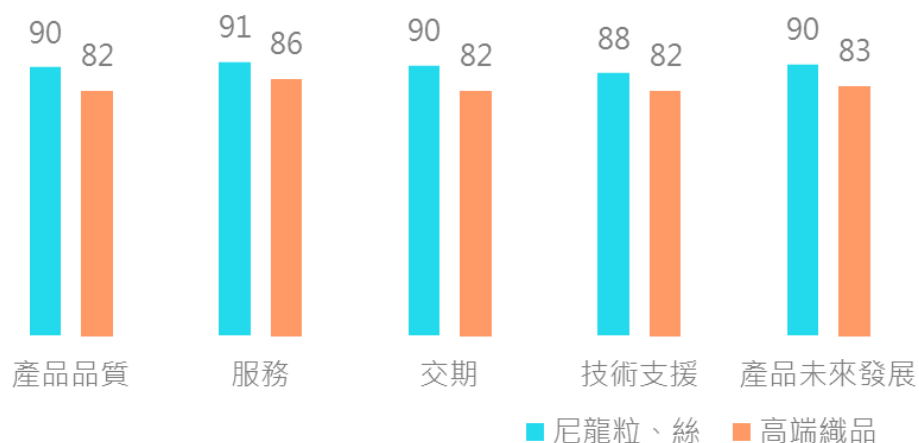
▼ 2017年滿意度調查



2016 年滿意度調查 (尼龍粒、絲與高端織品)

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	90	91	90	88	90
高端織品	32	82	86	82	82	83

▼ 2016年滿意度調查



2018 年客戶滿意度分數分布(客戶)

尼龍粒、絲

分數分布	2016 年	2017 年	2018 年
90 分以上	32	19	39
80-89 分	16	24	18
70-79 分	4	3	3
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	52	46	60

高端織品

分數分布	2016 年	2017 年	2018 年
90 分以上	1	8	11
80-89 分	17	15	14
70-79 分	13	4	6
60-69 分	1	1	1
59 分以下	0	1	1
合計客戶數	32	29	33

4.4 客訴處理

本公司客訴由「矯正與預防措施辦法」所管制。當客戶對本公司產品有建議或投訴時，可透過公司官網的服務專線及電子信箱聯絡我們，或也可直接聯繫業務人員陳述意見。當客訴發生時，由負責業務第一時間了解客戶原因、初步處理及回應，並建立客戶處理報告表，接著轉知相關部門專人處理；如需要時將通知生產部前往現場做檢驗確認或業務人員到現場取樣轉回廠區分析，並將調查分析、改善對策及矯正預防告知客戶，用最短的時間內圓滿解決訴求，增進客戶滿意程度 and 信賴感。



4.5 採購管理

力鵬企業深知供應商是企業在永續發展及履行社會責任不可缺的關鍵合作夥伴。我們對待供應商都於公正、公開、公平的採購方式，希望能與供應商夥伴一起提升勞動人權、安全健康及改善環境，盡到社會責任，達到永續發展之目標。

力鵬企業採購單位集中於原副料採購小組及採購處，採購流程由請購人員透過「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，經過簽核流程後成立請購單。線上系統除了能減少紙張的浪費，降低簽核所需的時間，大幅提升請採購流程的效率之外，更能匯集共同的需求，並且能夠掌握所需物品的庫存與行情，經由公開透明的尋比價，以取得更合理的採購價格。在 2018 年力鵬企業採購金額比率最高為原料，佔全體採購金

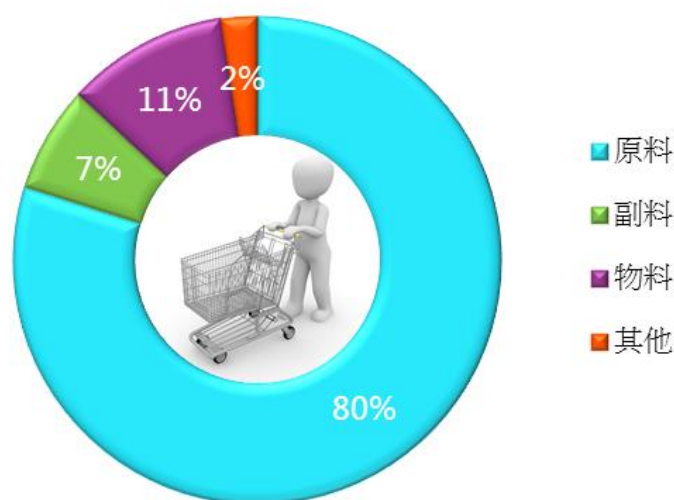
額的 80% 共有 108 家供應商、副料佔 7% 共有 75 家供應商、物料佔 11% 共有 567 家供應商、其他類佔 2% 共有 82 家供應商。

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	108	13%	80%
副料	75	9%	7%
物料	567	68%	11%
其他	82	10%	2%
總計	832	100%	100%

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。

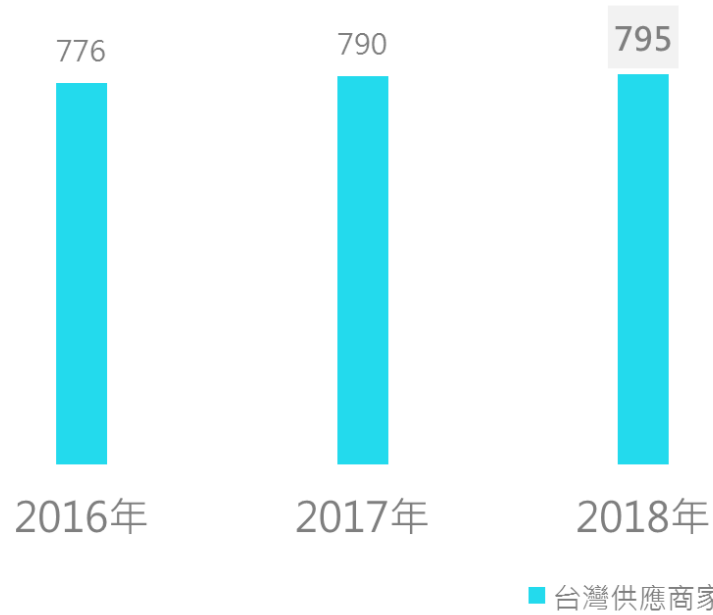
▼ 採購金額佔比



力鵬供應商所在地以台灣地區為主，佔整體的供應商比例 96%，其餘 4% 分散在世界各國的公司。2018 年台灣供應商共有 795 家，在選擇上依國內為主，主要希望能夠促進地方經濟發展與就業機會，除此之外也考慮到進口會有運輸上所造成能源消耗、運費成本及時間。另外，國內供應商也能夠快速供貨，讓公司能維

持最適的安全存量，保持良好的產品品質。

▼ 台灣供應商家數



在地供應商比例	2016年	2017年	2018年
台灣供應商家數	776	790	795
台灣供應商比例	96%	96%	96%





5

企業承諾

5 企業承諾

照顧員工，營造幸福職場

力鵬企業提供員工進修機會及教育訓練，培養專業知識及第二專長，增進工作能力，鼓勵並贊助員工成立有利身心健康之社團，提供員工完善的福利（旅遊補助、子女獎學金、膳宿與休閒設備等等）。我們秉持公平正義與尊重的基本社會倫理原則，對企業內部員工及其家庭、投資股東、供應鏈體系、工廠鄰近社區、及社會大眾等體現我們企業應盡的道義本份，是我們長期以來的基本信念，也是我們所認知的企業存在之最重要的基本價值

隨著世界資訊發展，力鵬企業一向重視員工發展，依市場多樣化的需求，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全球化目標。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。透過「薪酬待遇保障」、
「員工福利照顧」、「人才培育
計劃」、「生涯發展規劃」、「平
衡友善職場」、「勞資溝通與申
訴機制」、六大面向，打造優質
工作環境。



5.1 薪酬待遇保障

力鵬公司堅持以重視員工福利為原則，備有完善的薪資制度，有基本薪資、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，讓員工能竭盡所能發揮專長，並依公司營運績效狀況，與企業共同成長並共享成果。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，每年檢視廠區在地的基本薪資水平，

以確保員

工薪資具有競爭

力，並提供良好的員工福利來留住人才及吸引優秀的人才，且以規劃員工福利為主要的目標，致力於建立積極正向的勞資關係，並導入勞資雙向有效溝通，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 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多元化社團（羽球、單車、桌球、籃球、趣味手作、烹飪、歡樂卡拉 OK、健康瑜珈、熱血排球、日文、壘球、慢跑、三鐵、淨灘、水族研究、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，在每一個廠區創建初始，必先健全基本的食、宿及休閒健康設施，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、聖誕晚會，及舉辦各項公益活動、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。







5.3 人才培育計劃

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，我們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。我們

亦持續投

資人力培養計

劃，透過實

體課程培訓及

團隊工作學習，強

化我們的員工在職能力，

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，

員工的創新精神、能力技術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。



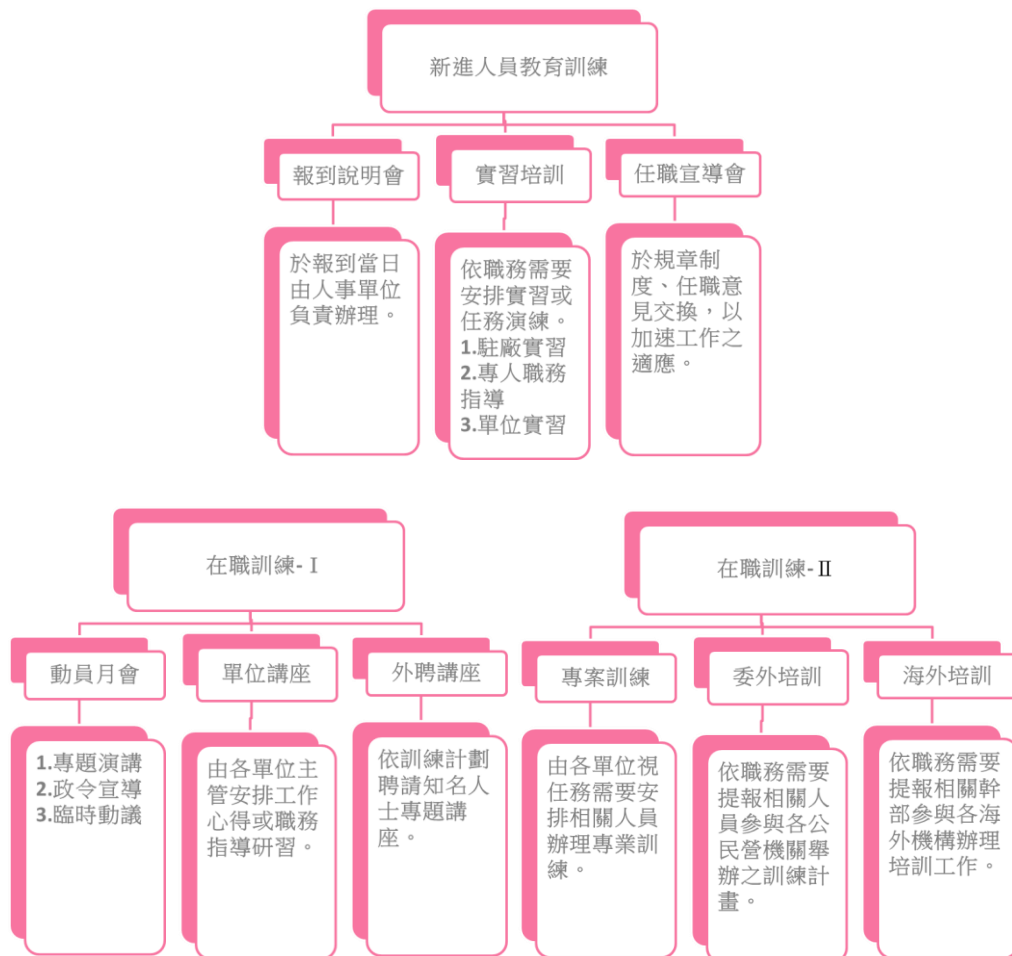
教育訓練





訓練制度

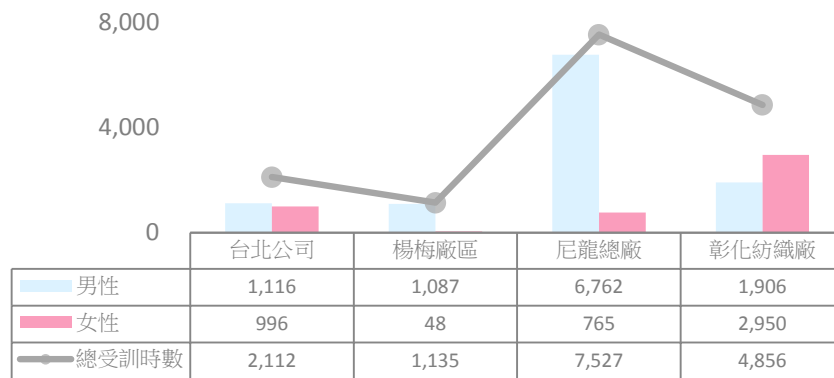
力鵬企業每年均會舉辦各項訓練，藉以凝聚員工向心力充實員工專業知識或工作實務所需。其中以幹部訓練為年度最大之訓練活動，每年邀集各廠區四職等以上同仁，於外訓場地進行兩天一夜之專題訓練課程；透過專業幹部訓練，可培育出公司合適的中高階主管人員，以應付未來企業發展或交班規劃，並融入企業文化的元素，以致培養出與公司理念或價值觀一致的同仁，顛覆了傳統教育訓練的模式。公司提供員工進修機會及教育訓練，培養其專業知識及第二專長，增進其工作權，充實員工工作知能，擴展其生活領域，以及培養工作倫理，並提昇工作效能。一般教育訓練分為新人訓、在職訓兩類，依所擔任的職務崗位需求，提供各類細項訓練課程。



訓練時數

依員工性別來區分，各營運據點的男性總訓練時數較女性多，特別是尼龍總廠最為顯著，此部份受男女結構比例影響所致。

▼2018年教育訓練時數 男性 女性 總受訓時數



▼2018年平均教育訓練時數 by 性別

單位: Hrs/人

性別	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
男性♂	9.00	14.49	21.07	20.95
女性♀	7.55	16.00	25.50	25.88

◎依員工性別的平均人數進行統計，平均受訓時數，差距不大，除了台北公司，男性平均時數略高於女性外，其餘營運據點，女性受訓時數略高於男性。

按員工類別統計，力鵬企業將員工類別區分為管理階層、非管理職兩類，其中，管理階層指得是經副理級以上人員。由於管理階層人數佔總人數比例低，故按受訓總時數統計，受訓總時數遠低於非管理職。以平均時數來看，尼龍總廠、彰化紡織廠非管理職較管理階層時數高。台北公司、楊梅廠區則反之。

▼2018年平均教育訓練時數 by 員工類別

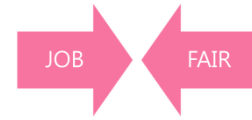
單位: Hrs/人

員工類別	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
管理階層	15.60	15.18	16.60	9.00
非管理職	6.47	14.45	21.59	23.76

◎依員工類別的平均人數進行統計，平均受訓時數，有比較明顯的差距，尼龍總廠、彰化紡織非管理職平均時數高於管理階層。

5.4 平衡友善職場

為提供幸福健康的職場環境，必須要員工生活能無後顧之憂，把公司當成是員工的第二個家，員工生活安定幸福，於工作表現上，全力發揮其專長，盡心盡力，在工作與家庭雙贏下，使公司整體經營持續進步突破創新。而安全衛生等訓練，則是針對工廠之職場環境安全進行特別教育，同時亦對防災進行相關演練，加強員工對災害事故之預防和瞭解。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、产假、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卓越成效，使員工對本公司經營管理有強烈信任度與認同感。





員工多元化與平等對待

為了秉持「以人為本」的基礎，力鵬公司一向致力於營造無歧視的工作環境。公司管理且承諾不得因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、人種、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團會員或者婚姻狀況等，於招聘及僱用實踐上(如晉升、獎賞和培訓等)歧視員工，促使受聘員工皆能專心致志、發揮所長。各項管理政策亦遵循政府規範之法令，並時時更新法令調整之影響。

無童工及未成年工保護



隨著人權觀念的發展興盛，公司將員工勞動權益列為重點指標，絕無聘僱童工及未成年工從事危險工作之行為。除了遵守勞基法規定外，亦符合國際人權等法規規範，對客戶等利害關係人負責。於2018年聘用員工期間未曾發生違反人權或歧視事件，亦無接獲相關申訴案件。



身心障礙者僱用

力鵬企業努力實踐無歧視的工作環境，對於身心障礙者亦提供公平的工作機會及平等的對待，尋找適合其專長的工作並予以錄用。2018年度，身心障礙者錄用員工人數已達17人，佔全體員工比例達1.4%，相對於法定應錄用人數12人，已超額錄用5人，足見力麗企業不只對法令規定予以支持，亦以實際行動展現關懷弱勢勞動者之工作權益。



育嬰假後復職

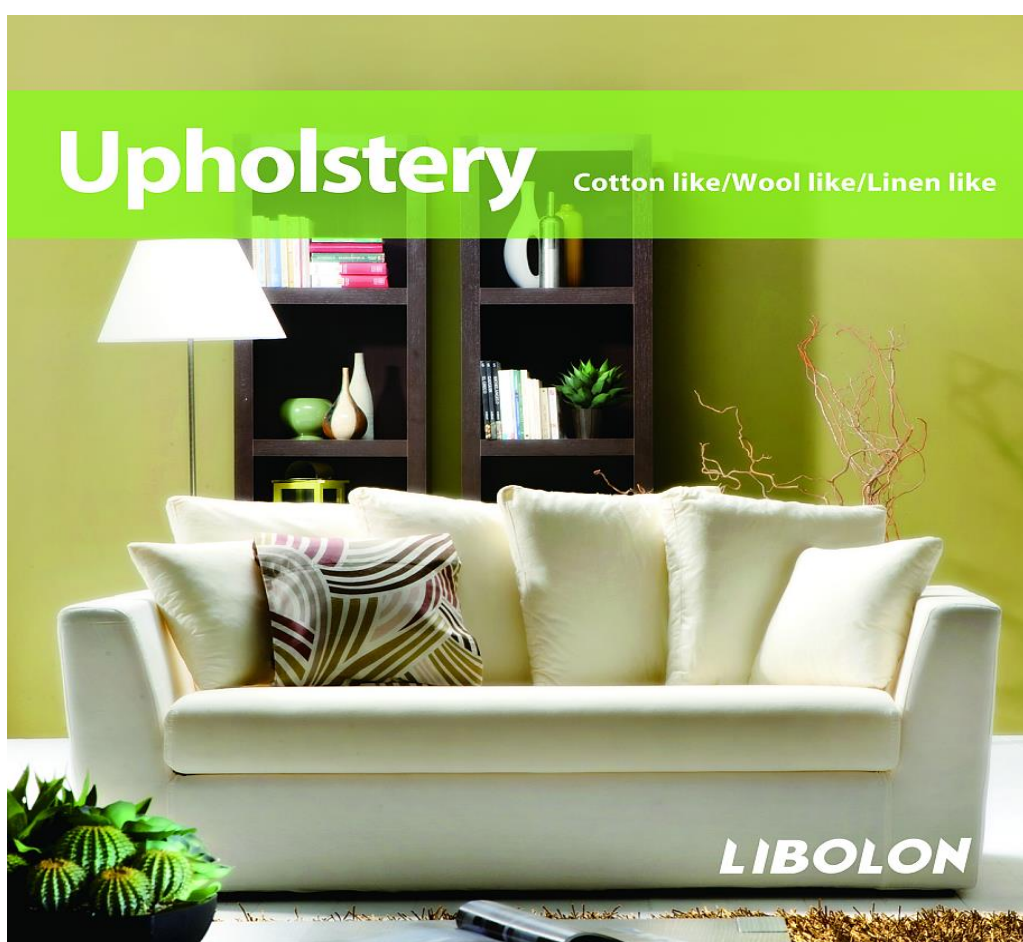
公司為響應政府鼓勵員工育嬰，員工可依個人需求，向公司申請育嬰留職停薪以及在「性別工作平等法」等規定下，依個人需求提出展延或提前復職之申請。力鵬企業提供補集乳室，室內張貼使用說明、提供冰箱存放母乳，以便女性產後持續餵哺母乳，補集乳室內懸掛宣傳海報，強化員工對於母性保護政策的認知。



力鵬員工不分性別均可視個人符合育嬰需求條件，即可向公司提出申請，2016年至 2018 年度員工申請育嬰留職停薪以女性同仁佔大多數，男性佔 17%，女性佔 83%，員工期滿復職比例整體男女合計約為 64%。

2016~2018 年度育嬰假申請與復職人數

2018 年	性別	2016 年	2017 年	2018 年
申請人數	男性♂	1	3	1
	女性♀	7	7	10
	合計	8	10	11
已復職人數	男性♂	0	1	1
	女性♀	3	1	5
	合計	3	2	6
當年度復職滿一年人數	男性♂	0	0	1
	女性♀	3	1	2
	合計	3	1	3



台北公司 2018 年有 2 位女性員工申請及應復職人員，2017 年復職於 2018 年仍在職人數共計 2 名，留任率 100%。楊梅廠區 2018 年男性 1 名、女性 7 名有育嬰留停需求，當年度復職率 100%。尼龍總廠 2018 年未有申請育嬰留停，當年度已復職人數為 1 名女性員工，當年度復職滿一年人數有 1 名男性員工，留任率 100%。彰化紡織廠 2018 年有女性 1 名申請育嬰留停，於當年應復職人數為 1 名，復職率 100%。

2018 年	性別	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
申請人數(A)	男性♂	0	1	0	0
	女性♀	2	7	0	1
	合計	2	8	0	1
應復職人數(B)	男性♂	0	1	0	0
	女性♀	2	1	0	1
	合計	2	2	0	1
已復職人數(C)	男性♂	0	1	0	0
	女性♀	2	1	1	1
	合計	2	2	1	1
當年度復職滿一年人數(D)	男性♂	0	0	1	0
	女性♀	2	0	0	0
	合計	2	0	1	0
前一年(2017年)已復職人數(E)	男性♂	0	0	1	0
	女性♀	2	0	0	0
	合計	2	0	1	0
復職率 ¹	男性♂	-	-	-	-
	女性♀	100%	100%	-	100%
	合計	100%	100%	-	100%
留任率 ²	男性♂	-	-	100%	-
	女性♀	100%	-	-	-
	合計	100%	-	100%	-

註 1：復職率=C/B。

註 2：留任率=D/E。



註 3：2017 年(含)前未有留任率統計，原復職率公式為 C/A。



公傷統計

力鵬企業相當重視相關職業災害事故的預防，工廠每日都會進行早報宣導工安注意事項以及推動五零運動，進行安全衛生教育訓練，搭配防災實務演練，提升員工災害應變能力，並將發生的公傷案件深切檢討發生原因並擬訂改善對策，以杜絕相同事故再次發生。此外，為了更有效降低員工職場意外事故的發生，高風險作業時，更需加強安全防護措施以降低工作危險，改善人員潛在風險，以期能建立安全、健康及舒適的工作環境。2018 年度，力鵬企業發生 2 件公傷事故案件，事後討論事故發生原因，提出災害原因分析，說明直接原因、間接原因及基本原因，及針對各案提出改善措施，並於結案後說明改善成果。

公傷預防對策

項目	內容	說明
 早報宣導	<ul style="list-style-type: none">☒ 每日進度☒ 每日重點事項☒ 新政策宣布	部門主管透過早報宣導時段，宣布重點注意事項，並追蹤工作現場之問題回報與處理情形，有效掌握現場工作進度與狀況。
 五零運動	<ul style="list-style-type: none">☒ 操作零失誤☒ 設備零故障☒ 品質零缺點☒ 環境零污染☒ 工安零災害	公司透過宣導與執行五零運動，提升工作環境與品質，同時透過進行各廠廠內評比，要求員工實際執行並追蹤了解其成效。

2018 年職災統計		台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
受傷次數	男性♂	0	0	2	0
	女性♀	0	0	0	0
	合計	0	0	2	0
死亡人數	男性♂	0	0	0	0
	女性♀	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
損失日數 ¹	男性♂	0	0	42	0
	女性♀	0	0	0	0
	合計	0	0	42	0
失能傷害頻率 ²		0.00	0.00	2.15	0.00
失能傷害嚴重率 ³		0.00	0.00	44.61	0.00

註 1.損失日數：以日曆天計。

註 2.失能傷害頻率：即受傷次數*10⁶/總工作時數(年)。

註 3.失能傷害嚴重率：即損失日數*10⁶/總工作時數(年)。



5.5 生涯發展規劃

職涯規劃

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，依員工意願，及公司用才需求，培養員工第二專長，適才適所，人盡其用，配合公司發展需求，栽培職場新技能，鼓勵員工報考相關技能執照，並提供相關證照補助，以提昇職場價值，員工有多重性選擇，更能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。

退休規劃

力鵬企業每年進行退休金精算作業，自成立年度起，即並依勞基法五十六條第二項規定辦理勞工退休金之提撥，完成足額提撥，涵蓋正式員工比例為 100%，員工服務年資滿期申請退休後，能有充足的經濟基礎，生活無虞。此外，員工在職期間，公司每年提供年度健康檢查，提醒員工時常關注自身健康狀況，並有專職醫師為員工解答健康疑問，即早發現身體警訊，即便離職退休後也能維持健康活力。

部份退休人士，因退休後的生活改變，重心從工作崗位轉移，易造成心理適應不良的問題，嚴重者可能會產生憂鬱症。力鵬公司支持員工成立各類社團活動，鼓勵在職同仁踴躍參與，除了排解工作壓力及調節身心靈外，亦可藉此培養個人興趣，參與公司舉辦的社會公益活動，讓員工體驗到熱心助人的快樂及增加與外界互動頻率。這些在職期間的活動，有助於退休同仁適應未來生活及拓展老年社交，不會因失去工作重心後而無所適從。



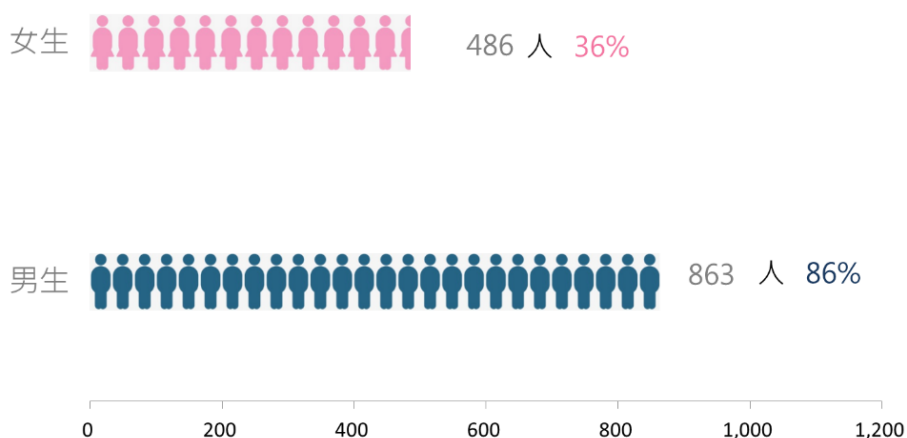
5.6 員工結構

截至 2018 年 12 月底，力鵬企業正職員工為 1,349 人，營運據點分布於台北地區、楊梅地區及彰化地區等；平均年齡為 37.4 歲，平均年資為 8 年。其中聘用本籍員工 868 人，外籍員工 481 人，並提供就業機會予身心障礙人士，協助弱勢團體能在社會有平等的工作權。

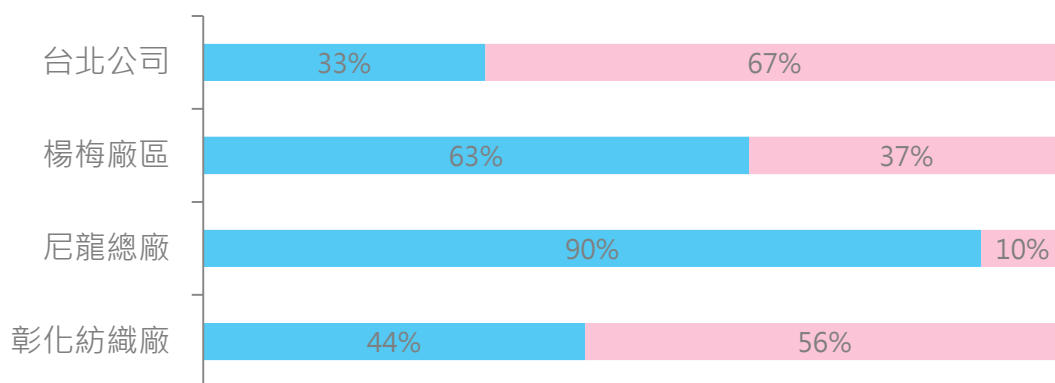
男女比例

力鵬企業員工總人數為 1,349 人，在男女比例的分布上，男性 863 人佔 64%，女性 486 人佔 36%，與台灣勞動部最新公佈的「性別勞動統計專輯(106 年)台灣製造業男女結構大致相當。

▼ 2018年男女比例

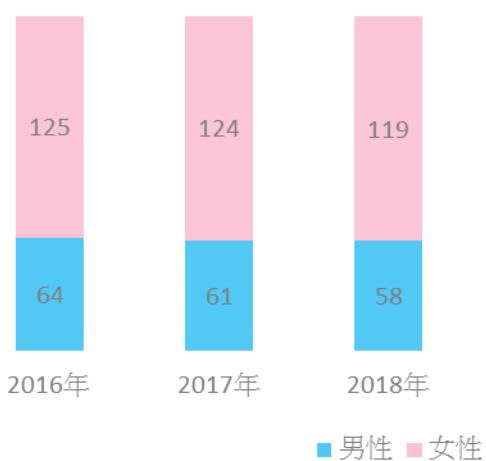


▼2018年力鵬企業人力結構

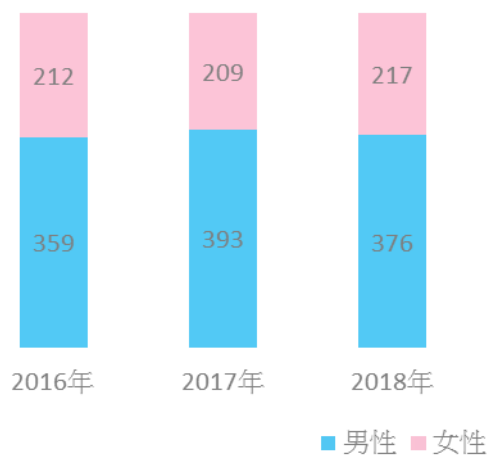


	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠	合計
■ 男性	58	376	338	91	863
■ 女性	119	217	36	114	486
總人數	177	593	374	205	1,349

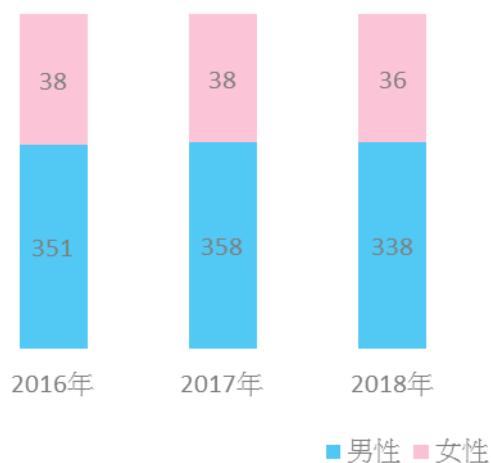
▼台北公司



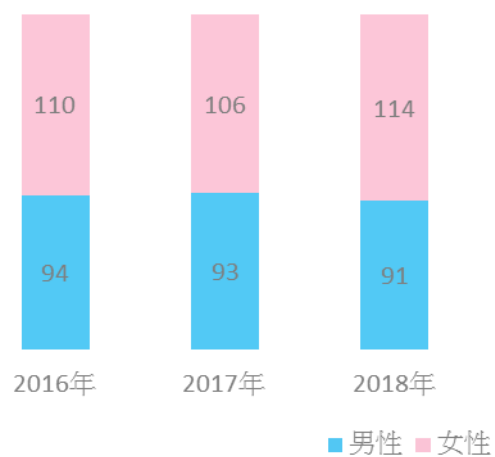
▼楊梅廠區



▼尼龍總廠



▼彰化紡織廠



尼龍總廠男性比例遠高於女性，而台北公司則反之，尼龍總廠因製程繁複需求，聘用人員大多需具備理工背景，導致男性從業人數較多；台北的工作內容多與財務、文書行政相關，女性人數自然相對較多。

管理階層統計

力鵬企業為回饋鄉里、根留臺灣及促進當地就業率，優先聘用當地居民，2018 年管理階層為當地居民者，共計 37 名，佔管理階層總人數 73%。力鵬企業員工依類別區分管理階層(經副理級以上)及非管理階層，2018 年管理階層總人數為 51 人，男性為 37 名、女性為 14 名，女性主管佔整體主管比例為 27.5%，與去年佔比相當。

▼2018 管理階層員工 by 居民

管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	19	8	27	70%
楊梅廠區	7	3	10	70%
尼龍總廠	11	1	12	92%
彰化紡織廠	0	2	2	0%
合計	37	14	51	73%





註 1. 當地居民：依戶籍地址認定。

註 2. 台北公司-戶籍地為雙北、楊梅廠區-戶籍地為桃園、尼龍總廠及彰化紡織廠-戶籍地為彰化和台中線市。

依據點檢視分析，台北為台灣重要的行政及經濟重心，外來人口眾多，故，管理階層為當地居民者佔 70%；楊梅廠區管理階層人數 10 名佔 70%；尼龍總廠管理階層人數 12 名佔 92%；彰化紡織廠管理階層只有 2 位，比例不具參考價值。

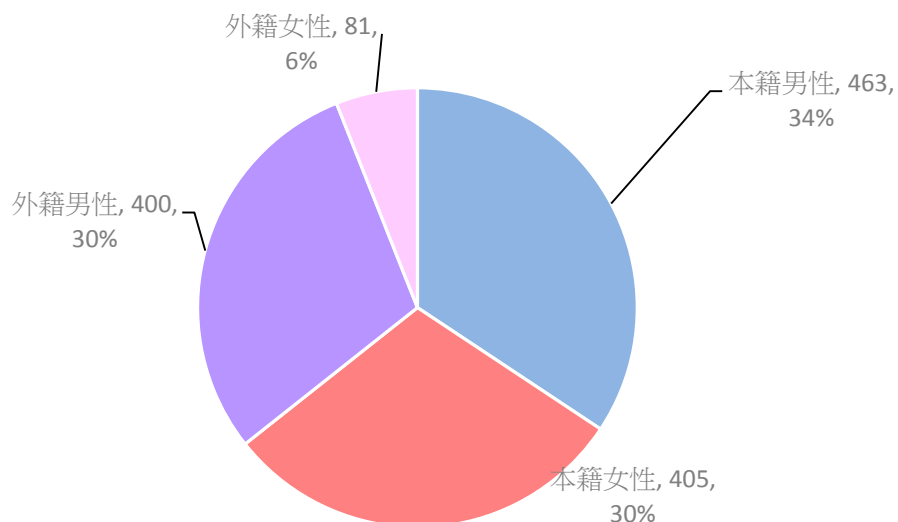
外籍和身心障礙人數

2018 年底力鵬企業員工總人數為 1,349 人，聘僱外籍員工有共計 481 人，佔總人數 36% 其中以菲律賓為大宗，比例高達 27%；越南及印尼員工比例低，分別為 5% 和 4%，連續觀察三年來的數據，外籍員工人數逐年攀升，主因目前臺灣僱用的外籍人員中主要還是以體力付出為主的產業外勞，由此可見，台灣製造業對於外籍勞工的需求越來越大，未來也只會增不會減。

國籍	2016		2017		2018	
 菲律賓	205	18%	286	24%	363	27%
 印尼	0	0%	2	0%	56	4%
 越南	84	7%	57	5%	62	5%
 台灣	859	75%	831	71%	868	64%
合計	1148	100%	1176	100%	1,349	100%

以性別進行統計，外籍男性 400 名、外籍女性 81 名，外籍男性佔總員工數為 30%、外籍女性則為 6%。另本公司重視工作平等，並落實無歧視職場。於 2018 年聘用身心障礙人士共計 9 名。

2018 年本外籍性別人數及佔比



年齡比例

▼2018 年各據點年齡分布統計

年齡層級	性別	台北公司		楊梅廠區		尼龍總廠		彰化紡織廠	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿 30 歲	男性♂	9	5%	138	23%	86	23%	14	7%
	女性♀	43	24%	52	9%	4	1%	23	11%
	合計	52	29%	190	32%	90	24%	37	18%
30-50 歲	男性♂	32	18%	186	31%	220	59%	61	30%
	女性♀	61	34%	128	22%	26	7%	76	37%
	合計	93	53%	314	53%	246	66%	137	67%
超過 50 歲	男性♂	17	10%	52	9%	32	9%	16	8%
	女性♀	15	8%	37	6%	6	2%	15	7%
	合計	32	18%	89	15%	38	10%	31	15%
總計		177	100%	593	100%	374	100%	205	100%

力鵬企業員工在年齡比例的分布上，主要多介於在 30-50 歲之年齡層級。

年資比例

▼2018 年各據點年資分布統計

年資層級	性別	台北公司		楊梅廠區		尼龍總廠		彰化紡織廠	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿 3 年	男性♂	16	9%	202	34%	168	45%	40	20%
	女性♀	50	28%	85	14%	9	2%	45	22%
	合計	66	37%	287	48%	177	47%	85	41%
3-10 年	男性♂	17	10%	93	16%	61	16%	6	3%
	女性♀	28	16%	64	11%	4	1%	7	3%
	合計	45	25%	157	26%	65	17%	13	6%
11~20 年	男性♂	11	6%	49	8%	87	23%	22	11%
	女性♀	21	12%	31	5%	16	4%	14	7%
	合計	32	18%	80	13%	103	28%	36	18%
超過 20 年	男性♂	14	8%	32	5%	22	6%	23	11%
	女性♀	20	11%	37	6%	7	2%	48	23%
	合計	34	19%	69	12%	29	8%	71	35%
總計		177	100%	593	100%	374	100%	205	100%

台北公司的年資分佈相對較平均，「未滿 3 年」比例較高的部份，主要是受外籍員工期滿歸國的人員異動所致，與營運屬性亦具關聯性。

流動比率

力鵬企業在員工招募方向，除了在人力市場招募專業人士、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。2018 年，各據點新進流動比率均與離職流動率相關，差異不大。

▼2018 年各據點年資分布統計 by 性別

營運據點	據點 總人數	新進人員				離職人員					
		流動 人數	性別		流動比率		流動 人數	性別		流動比率	
			男性♂	女性♀	♂	♀		男性♂	女性♀	♂	♀
台北公司	177	36	9	27	5%	15%	39	11	28	6%	16%
楊梅廠區	593	176	116	60	20%	10%	179	122	57	21%	10%
尼龍總廠	374	68	66	2	18%	1%	73	70	3	19%	1%
彰化紡織廠	205	42	22	20	11%	10%	29	21	8	10%	4%

依性別劃分，除了台北公司女性流動人數較男性多外，其餘營運據點，流動性別以男性人數較多。

▼2018 年各據點流動統計 by 年齡層

流動類別	營運據點	台北公司		楊梅廠區		尼龍總廠		彰化紡織廠	
	總人數	177		593		374		205	
新進人員	未滿 30 歲	24	14%	89	15%	37	10%	28	14%
	30-50 歲	12	7%	81	14%	31	8%	14	7%
	超過 50 歲	0	0%	6	1%	0	0%	0	0%
	合計	36	20%	176	30%	68	18%	42	20%
離職人員	未滿 30 歲	21	12%	60	10%	28	7%	13	6%
	30-50 歲	17	10%	109	18%	44	12%	15	7%
	超過 50 歲	1	1%	10	2%	1	0%	1	0%
	合計	39	22%	179	30%	73	20%	29	14%

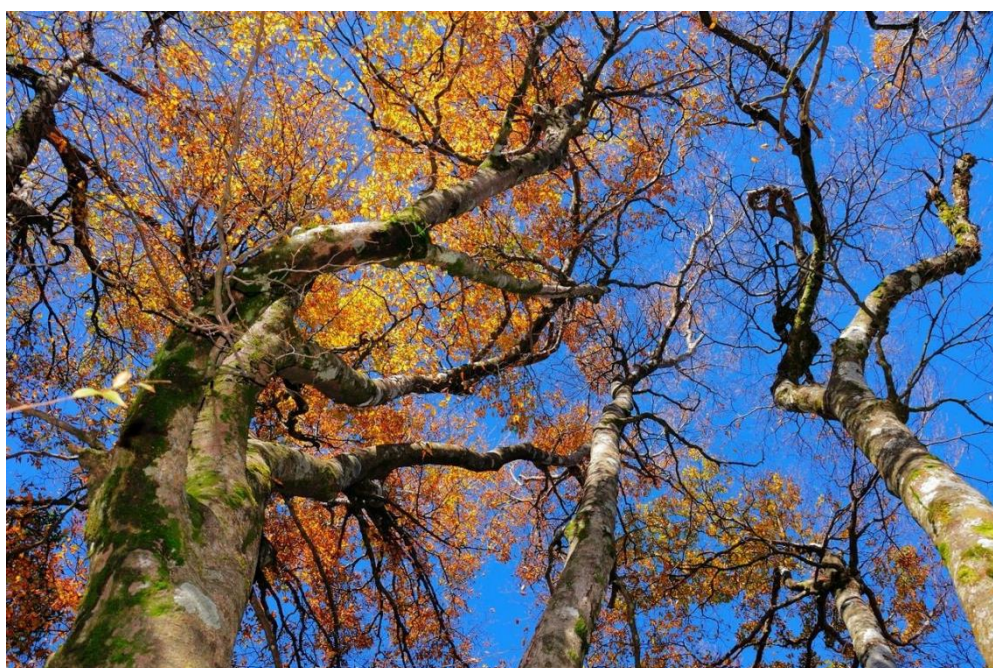
依年齡層劃分，大體而言，新進流動以未滿 30 歲為主，30-50 歲次之。離職流動，台北以未滿 30 歲為主，餘據點則以 30-50 歲為主。

教育程度比率

統計 2018 年力鵬企業的員工學歷，台北公司以大專為主，女性多於男性。其餘營運據點則以高中職為主，大多男性多於女性，惟彰化紡織廠是女性多於男性。

▼2018 年各據點教育程度分布統計

教育程度	性別	台北公司		楊梅廠區		尼龍總廠		彰化紡織廠	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
博士/碩士	男性♂	5	3%	6	1%	8	2%	0	0%
	女性♀	9	5%	3	1%	0	0%	0	0%
	合計	14	8%	9	2%	8	2%	0	0%
大專	男性♂	46	26%	64	11%	90	24%	18	9%
	女性♀	97	55%	67	11%	15	4%	10	5%
	合計	143	81%	131	22%	105	28%	28	14%
高中職以下	男性♂	7	4%	306	52%	240	64%	73	36%
	女性♀	13	7%	147	25%	21	6%	104	51%
	合計	20	11%	453	76%	261	70%	177	86%
總計		177	100%	593	100%	374	100%	205	100%



附錄

GRI 準則對照表

GRI 100 一般標準揭露

GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼
組織概況	102-1 組織名稱	報告書概述	1
	102-2 活動、品牌、產品與服務	1.2 紡織產業概況	8-9
	102-3 總部位置	1 關於力鵬/營運據點	5
	102-4 營運據點	1.1 公司沿革	5-6
	102-5 所有權與法律形式	1.1 公司沿革	5
	102-6 提供服務的市場	1.2 紡織產業概況	7-8
		1.1 公司沿革	5-6
	102-7 組織規模	1.2 紡織產業概況	7
		1.4 經營績效	12
	102-8 員工與其他工作者的資訊	5.6 員工結構	68-74
	102-9 供應鏈	4.5 採購管理	48-50
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	1.1 公司沿革	5-6
		1.2 紡織產業概況	7
102-11 預警原則或方針	2.4 風險管理	24	
102-12 外部倡議	2.3 內部控制系統	23	
102-13 公協會的會員資格	1.5 利害關係人之溝通/ 外部協會與組織	15	
	102-14 決策者的聲明	經營者的話	3
策略	102-14 決策者的聲明	經營者的話	3
倫理與誠信	102-16 價值、原則、標準及行為規範	2.5 道德誠信與行為準則	24
治理	102-18 治理結構	2 公司治理	18-21
	102-19 授予權責	董事會運作	20-21
	102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	2.1 董事會	18
		102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	利害關係人關注議題及溝通管道
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.1 董事會	18-19
	102-23 最高治理單位的主席	2.1 董事會	19
	102-24 最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會	18
	102-25 利益衝突	董事會運作	20-21

GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼
治理	102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	董事會運作	20-21
	102-28 最高治理單位的績效評估	董事會運作	20-21
	102-33 溝通關鍵重大事件	董事會運作	20-21
	102-36 薪酬決定的流程	薪酬委員會	21-22
利害關係人溝通	102-40 利害關係人團體	利害關係人鑑別	13
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別	13
	102-43 與利害關係人溝通的方針	利害關係人關注議題及溝通管道	13-15
	102-43 鑑別與選擇利害關係人	4.3 客戶滿意度	45-47
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項		
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人關注議題及溝通管道	13-15
報導實務	102-45 合併財務報表中所包含的實體	1 關於力鵬	4-5
		2 公司治理/組織圖	17
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	撰寫綱領	2
	102-47 重大主題表列	1.6 重大考量面分析	15-16
		1.7 重大考量面排序	
	102-50 報導期間	報告期間及發行管道	1
	102-51 上一次報告書的日期	報告期間及發行管道	1
	102-52 報導週期	報告期間及發行管道	1
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	聯絡方式	2
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	撰寫綱領	2
	102-55 GRI 內容索引	撰寫綱領	2
	102-56 外部保證/確信	撰寫綱領	2
102-56 外部保證/確信	撰寫綱領	2	
管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界	利害關係人關注議題及溝通管道	13-15
	103-1 解釋重大主題及其邊界	利害關係人關注議題及溝通管道	13-15

GRI 200 特定標準揭露

GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼
經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司沿革	5-6
		1.2 紡織產業概況	7
		1.4 經營績效	12
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	48-50
反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	董事會及相關人員運作 2.5 道德誠信與行為準則	24

GRI 300 特定標準揭露

GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼
物料	301-1 所用物料的重量或體積	3.1 原料採購與使用	28
	301-3 回收產品及其包材	3.6 包材回收	38
能源	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	29
	302-4 減少能源消耗	3.2 能源管理	30
水	303-1 依來源劃分的取水量	3.4 水資源管理	32
	303-3 回收及再利用的水	3.4 水資源管理	33
排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體盤查	31
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體盤查	31
	305-4 溫室氣體排放密集度	3.3 溫室氣體盤查	31
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的氣體排放	3.5 污染防治管理	34
廢汙水和廢棄物	306-1 依水質及排放目的地所劃分的排放量	3.5 污染防治管理	35
	306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5 污染防治管理	37
有關環境保護的法規遵循	307-1 違反環保法規	3.8 違反環境法律和法規之罰款	40

GRI 400 特定標準揭露

GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼
勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.6 員工結構	68-69 73
	401-2 關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利照顧	53
	401-3 育嬰假	5.4 平衡友善職場	63
職業安全衛生	403-2 傷害類別，傷害、職業病、損 工日數、缺勤等比率，以及因 公死亡件數	5.4 平衡友善職場	66
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均 時數	5.3 人才培育計劃	59
訓練與教育	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.5 生涯發展規劃	66-67
	405-1 治理單位與員工的多元化	5.6 員工結構	71
員工多元化與 平等機會	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和 發展計畫的營運活動	4.2 回饋鄉里	42-44
當地社區	419-1 違反社會與經濟領域之法律和 規定	2.6 法規遵循	24
社會經濟法規 遵循			