



2016

力麗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 公司概况	4
--------	---

1.1 誠信經營-邁向永續	4
1.2 產業概況及產品與服務	8
1.3 經營績效	9
1.4 利害關係人溝通與互動	11
1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13

2 公司治理	16
--------	----

2.1 董事會	17
2.2 審計委員會與薪資報酬委員會 功能性委員會職責	19
2.3 健全內部控制、內部稽核系統	20
2.4 風險管理	20
2.5 落實資訊揭露	21
2.6 行為準則與道德誠信	22
2.7 公平交易	22
2.8 法規遵循	22

3 環境永續	23
--------	----

3.1 原物料的使用	26
3.2 能源消耗	27
3.3 溫室氣體管理	28
3.4 節能措施與成效	29
3.5 包材回收	31
3.6 水資源管理	32
3.7 污染防治管理	33
3.8 環境保護支出	37

4 社會責任	38
--------	----

4.1 回饋鄉里	38
4.2 公益活動	40
4.3 一畝田認養	42
4.4 客戶滿意度	44
4.5 客訴處理	47
4.6 採購管理	48

5 企業承諾	51
--------	----

5.1 薪酬待遇保障	51
5.2 人才培育計劃	52
5.3 員工福利照顧	53
5.4 平衡友善職場	57
5.5 生涯發展規劃	58
5.6 員工結構	59

附錄

GRI G4 對照表	68
------------	----

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 1 本企業社會責任報告書，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。

報告期間及發行管道

本報告書每年發行之，此次報告期間為 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，未含相關子公司。本報告書中 2016 年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。

撰寫綱領

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。

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 洪小姐

地址：台北市松江路 162 號 6 樓

TEL：(02)2100-2888 (分機 8260)

FAX：(02)2100-2889

電子信箱：hung0612@lipeng.com.tw

公司網站：<http://www.lealeagroup.com.tw/>

經營者的話

力麗企業創立至今已近 40 年，秉持著創辦人「勤儉、篤實、積極、創新」的經營理念，帶動企業持續的成長，對員工、股東、社區居民、客戶、供應商、專家及環保團體、政府機關等，善盡企業社會責任。

本公司以發展永續環境為使命，以垂直整合的優勢不斷的進行研究開發，並朝向資源回收及節能減碳，追求品質之卓越及綠色環保性產品，為研發長期努力之目標，因此我們不斷精進生產流程及成本的控管，以提升營運績效。此外近年推動的 ISO14064 溫室氣體盤查，經由每年提出的改善節能措施及減廢計畫，減少能源耗用，並降低溫室氣體排放為目標。

近幾年本公司持續擴建，提供更多的就業機會，我們提供友善職場環境，持續不斷的培育員工使之適才適所，並為公司及個人發展，達到雙贏的目的。此外員工福利方面，提供員工餐廳、健康檢查、旅遊以及各項社團等活動以照顧員工並維持良好的勞資關係。

本公司除了因應外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之變化，在產、銷、人、發、財各方面之努力，並有效掌握企業營運的風險，為股東創造獲利外，未來仍將持續推動公司治理，以節能減廢降低環境衝擊、關懷回饋社會理念，及利害關係人關心之議題要求等各項實際的行動回應，以達到善盡社會責任的目標，持續的成長。

董事長





公司概況

1 公司概況

1.1 誠信經營-邁向永續

1. 本公司於民國六十七年十二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，並於六十八年一月十五日奉准設立。
2. 本公司於創立之同時即於桃園縣中壢工業區購置廠地，民國七十年中壢一廠及中壢二廠先後完成建廠，生產聚酯纖維加工絲。
3. 民國七十七年，本公司與力穩公司合併，同位於中壢工業區之力穩廠（民國六十九年設廠），正式變更為中壢三廠。
4. 本公司為進一步擴大業務，購得彰化縣芳苑工業區土地，七十九年底開始興建彰化一廠，購入摩擦式假撚機，於八十年第四季陸續試車量產，使產品多元化，供應下游更充足之加工絲。
5. 民國七十九年八月八日本公司股票正式在台灣證券交易市場掛牌買賣。
6. 民國八十一年三月二十七日本公司股東常會改選董監事，新任董事為郭木生、洪能租、洪水龍、林文仲、郭銓慶，新任監察人洪海，任期自八十一年四月十五日起至八十四年四月十四日止。
7. 民國八十二年本公司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，於八十三年第四季全部安裝完成量產銷售。
8. 民國八十三年九月本公司為擴展經營能力，連貫生產流程，整合聚酯纖維之產製能力，辦理現金增資籌設POY廠。
9. 民國八十三年十二月本公司各廠所生產之產品均取得ISO-9001國際認證合格登錄。

10. 民國八十四年五月十日本公司股東常會改選董監事，新任董事為郭木生、洪能租、洪水龍、林文仲、郭銓慶，新任監察人洪海，任期自八十四年五月十日起至八十七年五月九日止。
11. 民國八十四年本公司積極籌設POY廠，於八十六年第四季試車完成量產。
12. 民國八十六年本公司積極推動ISO-14001落實環保品質，彰化一廠於民國八十七年六月取得認證。
13. 民國八十七年四月二十三日本公司股東常會改選董監事，新任董事為郭木生、洪能租、郭紹儀、洪水龍、郭銓慶，新任監察人林文仲，任期自八十七年五月九日起至九十年五月八日止。
14. 本公司所生產之聚酯粒、聚酯原絲、聚酯加工絲，除供應國內各大織布廠作為長纖織物之原料外，同時外銷歐、亞、非等世界各地，品質頗獲好評。
15. 民國九十年第一季本公司因考量整體競爭力，淘汰部份舊假撚機、複撚機及相關附屬設備，中壢一廠、二廠員工依業務調整統籌檢討調配過剩人力，並縮編部份員工。
16. 民國九十年六月十三日本公司股東常會改選董監事，新任董事為郭木生、洪能租、郭紹儀、郭銓慶、林文仲，新任監察人郭俊男，任期自九十年六月十三日起至九十三年六月十二日止。
17. 民國九十年八月三十一日彰化一廠取得三合一認證（ISO9001品質管理、ISO14001環境管理及OHSAS18001安全衛生管理）。
18. 民國九十二年六月三十日股東常會通過，斥資新台幣十億零二百萬元，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。
19. 民國九十三年六月三日本公司股東常會改選董監事，新任董事為郭紹儀、郭木生、郭銓慶、力鵬企業股份有限公司代表人林文仲、洪能租，新任監察人郭俊

男、郭淑珍，任期自九十三年六月三日起至九十六年六月二日止。

20. 民國九十六年六月十五日本公司股東常會改選董監事，新任董事為郭紹儀、郭木生、力鵬企業股份有限公司代表人洪堯欽、楊豪軒、洪宗祺，新任監察人郭俊男、林文仲，任期自九十六年六月十五日起至九十九年六月十四日止。
21. 民國九十七年考量生產成本日漸加重，以燃煤鍋爐取代燃油設備，於民國九十八年完工使用。
22. 民國九十八年規劃將閒置的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，已於九十九年十月完工且正式投產，讓公司未來產品組合更加多元化。
23. 民國九十八年底開始，本公司為擴大業務，汰舊換新34台假撚機台，於民國九十九年開始陸續安裝投產，至民國一〇三年已可完全量產銷售。
24. 民國九十九年二月順利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。
25. 民國一〇一年六月斥資新台幣六億四千四百一十六萬九仟元，向台泥化學工業股份有限公司購買位於芳苑工業區土地，作為後續生產規劃用地。
26. 民國一〇二年為降低成本、提高能源效率所引進德國最新型的「流體化床」熱煤鍋爐完工使用，為全球第一套化纖廠使用「流體化床」的熱煤鍋爐。
27. 民國一〇二年規劃新增聚酯批次聚合設備，於民國一〇三年十一月試車完成量產，規劃生產高附加價值聚酯粒。
28. 民國一〇四年為提升產品競爭力，引進日本最新ORCA捲取設備，於該年底試車量產，計劃生產細丹尼及環保回收超細丹尼纖維等機能型特殊產品。



1.2 產業概況及產品與服務

1.2.1 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，但我國紡織業自 2005 年受到配額取消之激烈衝擊及大陸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，未來將強化垂直整合與水平分工之國際性合作產銷體系，掌握全球運籌，提高我國競爭力，方能創造紡織產業永續發展的基礎。

1.2.2 產業上、中、下游之關聯性

目前本公司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、中美和、東聯及中纖；紡絲級聚酯粒部分，除小部分聚酯粒外售外，絕大部分聚酯產能供應自廠生產聚酯原絲及加工絲。上游原料 POY 除由本廠自行供應外，亦向國內特定聚酯原絲廠如中纖、中紡及日昇圓等廠商購買，下游銷貨地點亦以國內布廠為主，如力鵬及福懋等，且另外銷至世界等國；本公司瓶級酯粒已銷售至國內各大吹瓶廠、膠片廠，外銷部份則為北非地區、中東地區、孟加拉、義大利以及中國大陸等國家。



1.2.3 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產能大、品類多且品質穩定，是台灣紡織產業價值鏈中相當具有競爭力的一環，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與其競爭，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，同時致力於高科技紡織品的研發，並佈局全球以提升競爭優勢。

1.3 經營績效

本公司 2014、2015、2016 年營業收入與每股盈餘

年度	2014	2015	2016
營業收入(新台幣仟元)	11,409,975	10,183,408	9,216,539
營業成本(新台幣仟元)	10,963,921	9,435,955	8,645,324
營業利益(新台幣仟元)	9,248	361,495	140,132
稅後淨利(新台幣仟元)	27,989	268,935	(80,082)
每股盈餘(新台幣元)	0.23	0.43	0.07

1.3.1 最近年度開發成功之產品及用途

本公司致力於提高產品的附加價值，除持續開發符合市場需求的機能性紡織品，對於環保產品的開發亦不遺餘力，不管在節能效益與回收再製產品及各項機能性產品，深受國內外品牌客戶的高度肯定。





紗 種	用 途	特 性
條碼紗、二代條碼紗	平、針織家飾、運動、休閒	最具流行趨勢之衣飾、家飾用纖維，單一纖維具有數種深、淺色條紋效果的獨特美感，是高級織物用紗。
深黑	家飾、服飾	比一般 PET 更低的 L 值效果。
酷彩龍	針織家飾、運動、休閒	尼龍雙色調紗，可依染料比例調整顏色的對比性。
麗彩絲	平、針織家飾、運動	特殊異色麻花效果及節彩效果，單染或雙染皆可，色系不受限制。
濃染纖維	平、針織家飾、運動、休閒	具有深染效果及節省染整能源。
易溶除纖維	平織、運動、休閒	搭配其他纖維可有不同織物效果。
Ecoya	家飾、窗簾、交通工具內裝、服飾用布料	具有高牢度的原抽色紗。
波紋紗	針織經編休閒、運動	經製程後布面呈現類立體感。

1.4 利害關係人溝通與互動

1.4.1 利害關係人鑑別

本公司秉持著創立的初衷與企業社會責任經營理念，經由內部各單位間的討論與互動，並根據其工作與外部之關聯性，進行利害關係人鑑別包括：員工、股東、客戶、供應商、社區居民、政府機關等。

企業與利害關係人之間的溝通，是日常營運活動很重要的一個環結，對於企業成長及落實永續發展上都是至關重要的。本公司經由相關單位對不同的利害關係人建立透明、多元的溝通管道，與利害關係人溝通了解其關切的議題及意見，以確切掌握對於本公司在經濟、環境、社會各項所關注的項目，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。



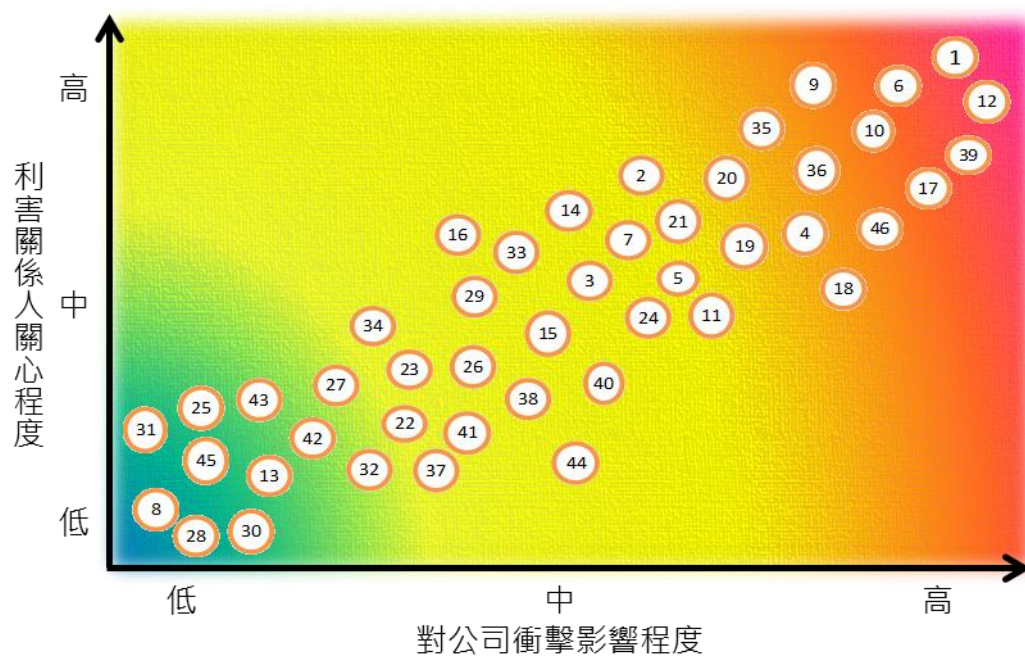
1.4.2 重大考量面分析

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，並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。依 GRI G4 之核心揭露選項，依其列示的 46 項考量面，作為利害關係人問卷設計依據，經評估利害關係人對上述實質性議題關心的程度，及考量對本公司衝擊影響的程度後，彙整出各議題的重要性及優先順序。

1.4.2.1 重大考量面排序

高度風險		中度風險		低度風險	
經濟績效	1	水	7	產品及服務標示	43
環境法規遵循	12	整體情況	14	社會衝擊問題申訴機制	41
社會法規遵循	39	產品及服務	11	投資	25
能源	6	原物料	5	評估	32
廢污水和廢棄物	10	環境問題申訴機制	16	女男同酬	22
產品責任法規遵循	46	間接經濟衝擊	3	顧客隱私	45
勞僱關係	17	勞工實務問題申訴機制	24	公共政策	37
排放	9	供應商勞工實務評估	23	保全實務	30
當地社區	35	供應商人權評估	33	交通運輸	13
反貪腐	36	供應商環境評估	15	原住民權利	31
採購實務	4	供應商社會衝擊評估	40	童工	28
市場形象	2	強迫與強制勞動	29	生物多樣性	8
職業健康與安全	19	反競爭行為	38		
勞資關係	18	行銷溝通	44		
訓練與教育	20	不歧視	26		
員工多元化與平等機會	21	結社自由與集體協商	27		
		人權問題申訴機制	34		
		顧客的健康與安全	42		

1.4.2.2 重大考量面分析圖



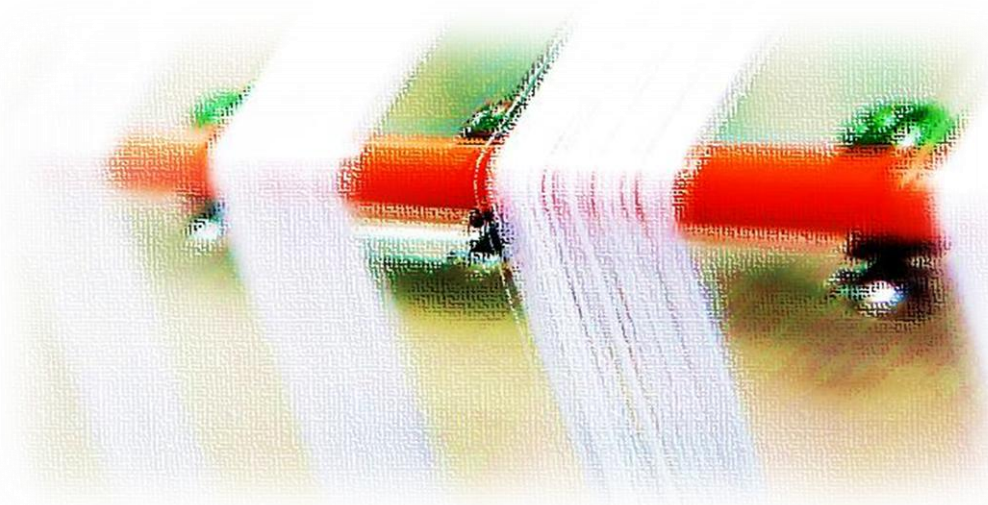
1.5 利害關係人關注議題及溝通管道

本公司對於利害關係人溝通，建立多種管道與方式，包含：網站、股東會、公開資訊觀測站、法人股東參訪、年報、產品型錄、滿意度調查等，除了作為編撰依據外，也是未來推動企業社會責任及擬定策略與目標的重要參考。

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 福委會 廠務單位	各單位經營績效 勞資關係 員工福利 職業健康與安全 職涯發展與教育訓練	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，獎勵提案改善，落實工安 3.福委會：舉辦各類活動及三節禮金 4.健康講座與早報：不定時宣達提高職業健康安全之作法與意識
股東	股務發言人	公司營運績效 股利分配 公司治理 研發方向 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 3.發言人及股務單位：不定期法說會，以及解答股東疑問及需求 4.公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊予以公告
客戶	業務單位	產品、服務與客戶關係 產品品質 售後服務 客戶滿意度 產品面的法規遵循	1.國內、外展覽：展示研發之產品，提供予潛在客戶接觸的機會 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

利害關係者	回應部門	關注議題	溝通管道及頻率
供應商	採購單位	供應商管理與評估 施工及材質規範 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，杜絕各項傷害
營運周邊 社區居民	廠務	社會參與及回饋 廢污水及廢棄物等 環境面影響 環境面法規遵循	1.參與地方里民活動及聽取其對本公司意見作為改善依據 2.專人拜訪鄰里
政府機關	廠務 環安 公用單位	公司治理 環境及法令的遵循 勞資關係	1.政府各機關法令：法令說明會、公聽會，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：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

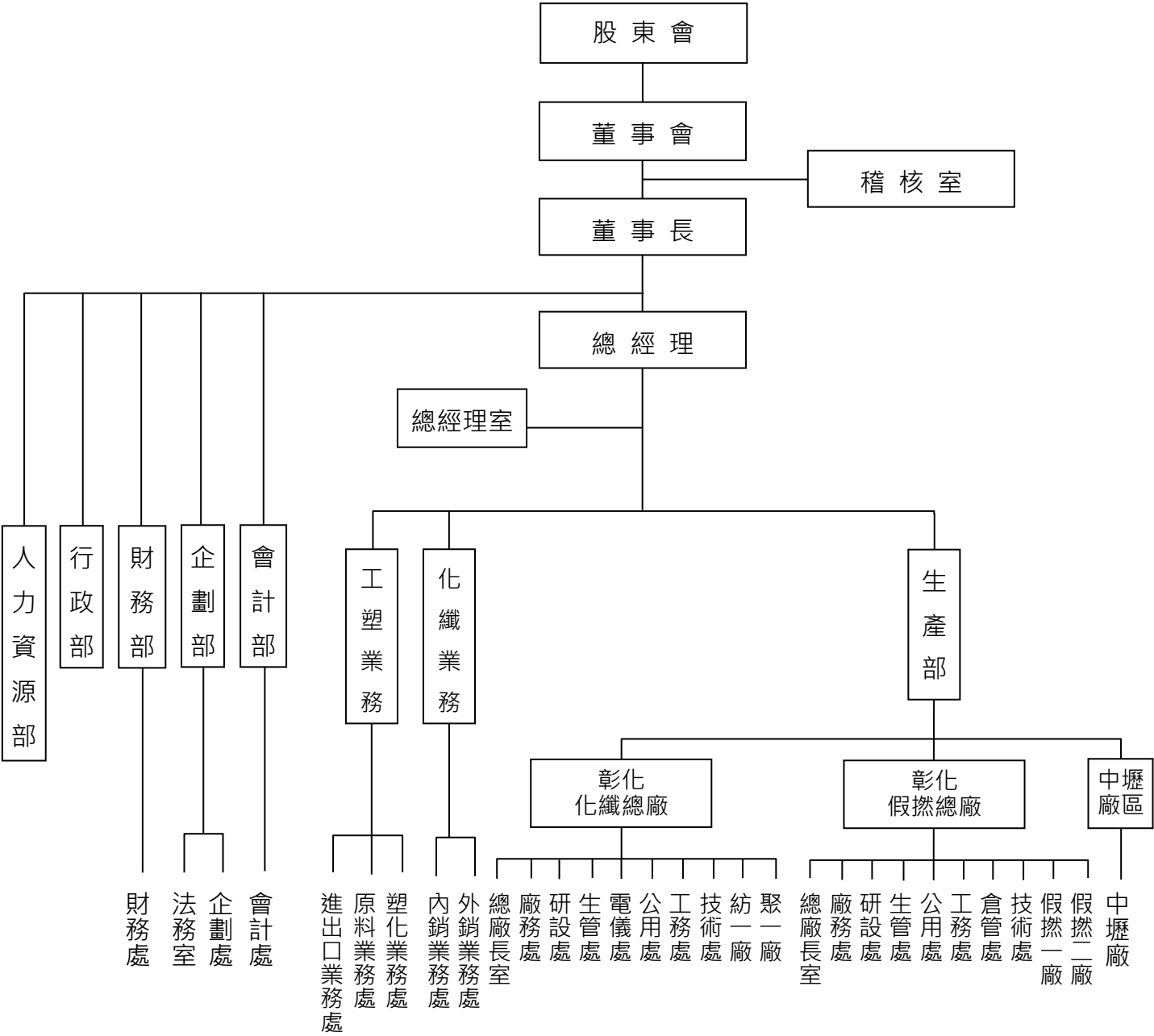




公司治理

2 公司治理

組織圖



本公司向來秉持著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，設置相關委員會與發言人制度，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。



2.1 董事會

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，每季至少一次，制定公司營運策略及決議重大業務。

董事會成員具備履行職權所需之專業知識、經驗及素養，領域包括紡織、企管、財會、法律等學經歷、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。

本公司依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」執行，董事會成員對於新興議題上持續的了解，及在經營團隊遵循董事會之政策指導下，整體運作情形良好。

2.1.1 董事會成員

職稱	姓名	學經歷	法人董事	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		本公司總經理 力鵬企業董事長 力麗科技董事長 力麟科技董事長 力傑能源董事長 東廷投資董事長 力寶龍企業董事代表人
董事	郭濟安	美國 Fort Hays 州立大學企管系		
董事	洪宗祺	逢甲大學工業工程系		本公司業務經理
董事	郭淑珍	美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	力鵬企業(股)公司	力麒建設董事長兼總經理 山林水環境工程董事長 力麗觀光開發董事 力鵬企業董事代表人
董事	林文仲	台北科技大學管理學研究所	東廷投資(股)公司	力寶龍企業董事代表人
董事	許玉書	台中師專	順煜投資股份有限公司	力麒建設董事 力鶴投資董事 力拓營造 力寶龍企業董事代表人
獨董	李道明	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	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	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

2.1.2 董事會職責

董事會為公司最高的決策團隊，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政策執行成果。

董事及經理人須負起最高的道德倫理標準，其執行職務時應盡善良管理人之注意義務，不得因個人或特定團體的利益而損及公司權益，如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。為使董事會更落實監督、稽核及管理機能，及健全內部控制系統、資訊安全風險管理機制，特別設置功能性委員會，分別為「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，以提升決策的品質與效能。同時以「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。

2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責

委員會名稱	主要功能	委員會成員	開會次數
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 歐宇倫 盧啟昌	2016 年 召開會議 3 次
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 歐宇倫 盧啟昌	2016 年 召開會議 3 次

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。

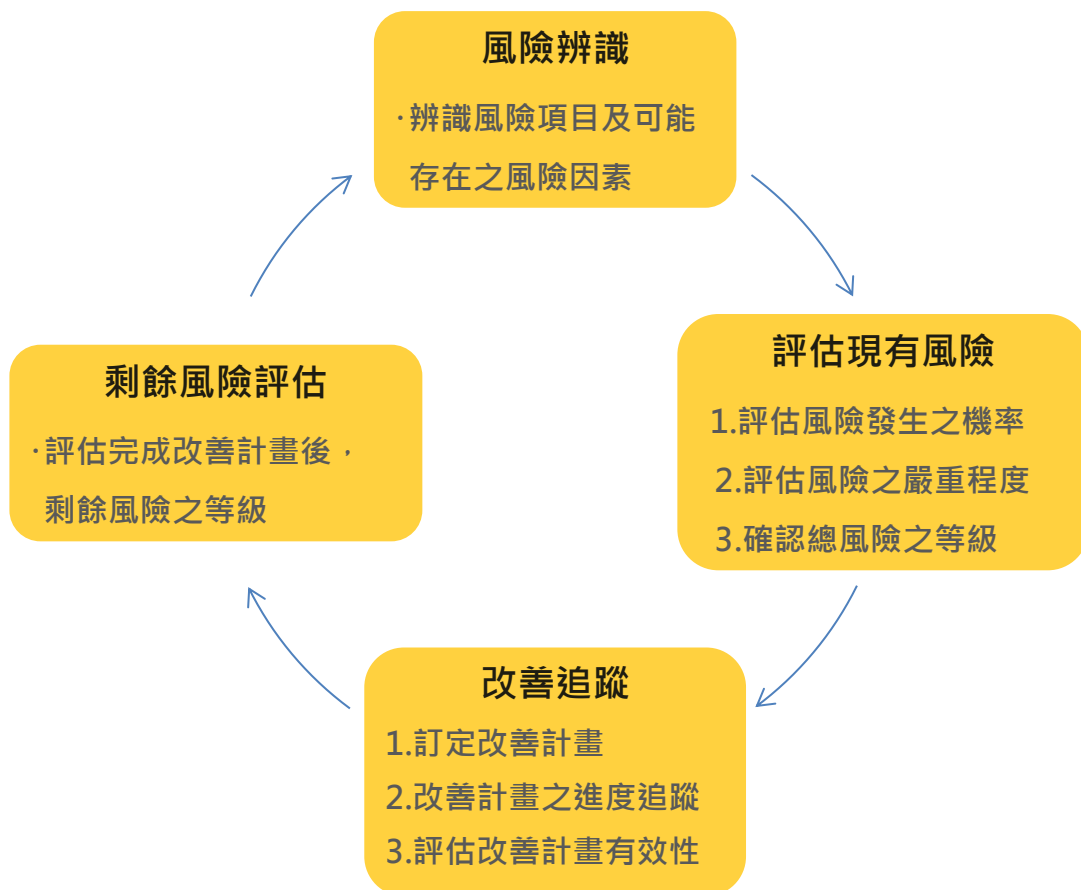
稽核室直接隸屬於董事會，設置稽核主管及稽核專員，與審計委員會共同協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度。稽核主管除定期向獨立董事報告稽核業務外，並列席董事會報告異常事項，同時督促相關單位追蹤改善情形。

2.4 風險管理

本公司將持續精進企業永續之理念，並關注國際永續之趨勢，落實企業治理。

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。





2.4.1 新興風險

本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。

- 1.因應全球經濟環境變化，將觸角延伸至海外，如東南亞地區等。
- 2.近年油價下跌，匯率變化及原物料價格波動大，本公司除了持續監控價格走勢外，將採取相對避險措施以規避風險衝擊。

2.5 落實資訊揭露

本公司秉持資訊透明化之揭露原則，以提供投資人判斷。除了不定期召開法人說明會及年度定期股東會，說明公司財務及營運狀況外，另外在證券交易所「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，並發佈法人說明會內容。此外不定期前往海外參加證券商舉辦的投資人說明會，增加與海外法人的溝通機會。另外本公司設有發言人及投資關係室，由專人直接面對客戶、股東，即時檢討或處理各種需求。任何與本公司之利害關係人有相關疑義者，都可透過電話、傳真或電子郵件等管道聯繫，公司均會在最短時間內回應。

2.6 行為準則與道德誠信

為確保日常運作均符合企業倫理，本公司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。

本公司亦要求所有員工簽署保密協定，以保障利害關係人的權益。而與本公司專案合作的公司，亦簽署專案執行之保密承諾書。

2.7 公平交易

本公司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，故對外之發包、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。

2.8 法規遵循

本公司蒐集、專案研究與本業、人權、社會、經濟、環境等層面有關之國內外相關法規，提供法令遵循相關意見及內部規章，以確保業務均遵循相關法令並有效協助公司業務發展。



環境永續

3 環境永續

近幾十年來，二氧化碳濃度與地面溫度皆持續上升，根據美國國家海洋暨大氣總署

(NOAA) 的報告，截至 2016 年，地球氣溫已連續三年創下現代史上最高紀錄。有鑒於全球暖化現象，2015 年 12 月 12 日聯合國 195 個成員國為了一個共同目標而採取行動，在聯合國氣候峰會中通過《巴黎協定》，以 2100 年前不比工業時代前升溫攝氏 2 度為目標，冀望能共同遏阻全球暖化趨勢。而台灣也在

2015 年 7 月 1 日正式施行《溫室氣體減量及

管理法》，該法是台灣第一部明確授權政府因應氣候變遷的法律，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，以確保國家永續發展。力麗深知地球的氣候與環境，因遭受溫室氣體的影響，正逐漸的惡化中，且了解到地球環境的容受力並非無限的，而全球正朝著這個臨界點邁進；力麗身為地球公民的一份子，為善盡企業之社會責任，將持續致力於低碳、節能與回收再利用之工作計劃，有效節省自然資源並減少環境負擔，以期能為地球善盡一份心力。

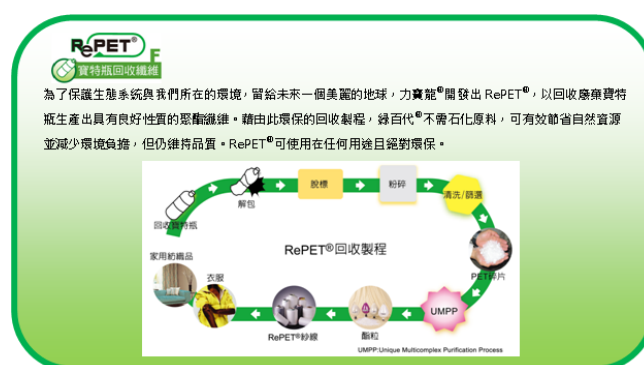


環保政策

力麗企業，是環保任務忠實的執行者，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，為的就是讓生活無負擔、環境更舒適。我們的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，在此原則下，我們的環保政策強調以「以少生多」(producing more from less)和提高資源生產力(resource productivity)的概念，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；並注重產品生產流程之「環境化設計」(design for environment) 之概念，開發環保產品，如自 2000 年起我們開始生產 Ecoya，

織布後免染色，省略大部分染整製程，可大量減少 CO₂ 與 COD 的排放，並大幅度節省用水與化學品；此外，我們也利用回收廢

棄寶特瓶生產出具有良好性質的聚酯纖維 - 自有品牌紗 RePET，藉由環保的回收製程，RePET 不需石化原料，可有效節省自然資源並減少環境負擔，但仍維持品質，RePET 可使用在任何用途且絕對環保。





2010 年 LIBOLON 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。



3.1 原物料的使用

力麗企業聚酯粒主要原料為對苯二甲酸(PTA)及乙二醇(EG)，台灣國內生產對苯二甲酸(PTA)的廠商有中美和、亞東石化、台化三家公司，力麗企業使用的對苯二甲酸(PTA)主要是向中美和及亞東石化兩家公司採購，另外，我們主要是使用中纖、東聯及南亞公司所生產的乙二醇(EG)，原料來源皆在台灣，貨源供應充足穩定。

2014~2016 年主要原料使用量及來源如下表：

原料種類	單位	數量			主要供應商
		2014 年	2015 年	2016 年	
對苯二甲酸(PTA)	公噸	136,972	134,804	154,487	亞東石化、中美和
乙二醇(EG)	公噸	52,161	50,862	59,401	中纖、東聯、南亞

全球環保意識提昇，為了保護生態系統與我們所在的環境，留給未來一個美麗的地球，我們致力於開發各種環保紡織品並持續深化紡織品環保技術，我們開



發出 RePET—由廢棄寶特瓶碎片製成之寶特瓶回收聚酯粒與寶特瓶回收纖維；力麗於 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，此認證使 RePET 的生產履歷更透明化，保證從原料來源一定是 100%回收寶特瓶，而各段生產製程包含廢水處理、化學品的使用，均符

合 Oeko-Tex Standard 100，社會責任也依國際勞動組織 (ILO) 標準。我們獲得 GRS 認證標籤後，將可提供全球客戶具全球公信力的環保產品認證標籤，並使下游消費者有信心購買真正綠色品質的 RePET 環保紡織品。

RePET	單位	2014 年	2015 年	2016 年
回收寶特瓶(PET 碎片)數量	公噸	5,887	5,625	6,477
RePET 酯粒產量	公噸	5,984	4,926	5,933
RePET 紗線產量	公噸	5,184	5,112	5,955

3.2 能源消耗

力麗企業的能源使用量如下表所示：

能源	單位	2014 年	2015 年	2016 年
電力	度(kWh)	326,797,850	327,861,304	330,527,130
煤碳	噸	60,143	67,736	65,432
高級柴油	公升	60,654	76,298	64,836
重油	公升	2,803,540	3,581,870	3,352,000

*註：數據涵蓋化纖總廠、假撚總廠、中壢廠；石化燃料所產出蒸汽量每年約有 78%外售，供關係企業製程使用。



3.3 溫室氣體管理

台灣在 2015 年 7 月 1 日正式施行《溫室氣體減量及管理法》，中央主管機關透過盤查登錄制度掌握重大排放源排放量，並結合相關部會的獎勵及補助機制，鼓勵自願減量行動且會同相關部會訂定排放源效能標準及相關自願減量誘因機制，鼓勵事業儘早進行減量；近年來我們積極參與工業局舉辦的相關產業溫室氣體自願減量推動會議，並於 2014 年推行化纖總廠進行溫室氣體盤查與建置溫室氣體管理系統，以確實掌握溫室氣體之排放狀況，經過內部查證與第三方查證作業，已於 2015 年取得 ISO14064-1 認證；化纖總廠之營運邊界包括直接、能源間接與其他間接之溫室氣體排放，主要之溫室氣體排放為二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFC_s)、六氟化硫(SF₆)五類，近三年化纖總廠溫室氣體排放量如下表所列：

化纖總廠

項目 \ 年度	單位	2014 年	2015 年	2016 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	143,241	163,510	138,472
範疇二	公噸 CO ₂ e	60,542	61,203	66,445
總排放量	公噸 CO ₂ e	203,783	224,713	204,917
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	0.58	0.64	0.36

註 1：範疇一包括固定式設備之燃料燃燒之排放(例如：天然氣、液化石油氣、重油、柴油...等燃料燃燒之排放)、製程排放(例如：乙炔、焊條、丁烷燃燒之排放)、交通運輸上之移動燃燒源(例如：液化石油氣、柴油、生質柴油、汽油使用之排放)、逸散性的排放源(例如：防銹劑(CO₂)、化糞池(CH₄)、廢水處理上流式厭氧污泥槽(CH₄)...等)。

註 2：範疇二為化纖總廠電力使用之排放。

3.4 節能措施與成效

綠色紡織品的範疇包含原物料選用、產品製造、使用方向與用後棄置等；若就設計層面，現階段朝向原物料選用天然、有機、可回收的項目，在產品製造方面，則以節能、減廢與無毒的製程設計為重點，而使用方向以節能、過濾與耐久為重點，在用後棄置設計方面，則回歸生態循環的自然分解，或資源回收與無污染為考量重點。



近年來力麗企業持續鼓勵各廠區從設備、製程、產品結構、能源使用...等方面發想各種節能減碳措施，執行降低工繳方案；2016 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 2,900,000 度電、節約效益為 7,445 仟元、溫室氣體減量 1,536 (公噸 CO₂e/度)。

(註：2016 年度電力排放係數=0.529 公斤 CO₂e/度)

廠別	處別	方案名稱
化纖總廠	聚一	BPIII製程產出之EG量，可全數回流製程，不經EG回收系統回收以降低能耗
化纖總廠	聚一	BP/BPIII/CPI 酯化溫度調降改善紡況，降低酯化槽能耗
化纖總廠	公用	#2水塔傳動軸改善，減輕驅動負荷
化纖總廠	公用	螺旋式空壓機更新轉子，提升效率
假撚總廠	公用	一、二、三課空壓系統管路連接節能案
假撚總廠	公用	原有18台尼龍專區，配合產況改為集中8台尼龍專區，餘10台改回聚酯生產區
假撚總廠	公用	一課假撚機吸絲馬達排熱管修改工程
假撚總廠	撚一	噴嘴對抗品開發，降低AIR耗用量
假撚總廠	撚一	單JET雙孔，降低AIR用量
中壢廠	公用	汰換廠區為省電燈具（由40W T8燈管改為20W LED燈）



3.5 包材回收

為保護地球、防止環境污染，我們一直持續執行包材回收作業，我們向內銷



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，經由回收廠商向內銷客戶收取紙箱、洞板、紙管、棧板等包材，回收廠商將回收後的包材進行初步整理後，再將未變形、破損的包材交由貨運公司載回給我們使用。各廠區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。

各廠包材回收率

化纖總廠

回收包材項目	2014 年 回收率	2015 年 回收率	2016 年 回收率
紙箱	8.0%	9.3%	10.6%
洞板	92.8%	93.8%	82.7%
紙管	54.9%	55.6%	44.4%
棧板	96.7%	96.8%	89.6%

假撚總廠

回收包材項目	2014 年 回收率	2015 年 回收率	2016 年 回收率
紙箱	29.9%	30.0%	28.0%

中壢廠

回收包材項目	2014 年 回收率	2015 年 回收率	2016 年 回收率
紙箱	34.5%	15.8%	11.2%
棧板	94.0%	93.7%	95.0%



3.6 水資源管理

隨著人口結構與產業結構的改變，因應經濟發展，用水需求只會不斷增加，加上全球氣候異常，乾旱、水災頻繁，水資源供應的不確定性是全球要面臨的主要風險之一，聯合國水資源組織 (UN-Water) 於 2015 年亦指出若再不改革水資源的使用、管理，全球最快在 15 年後就會面臨缺水危機。所以水資源的使用與控管是各企業需面對的重要課題，做好水資源的控管與規劃是各企業的責任。

力麗企業各廠之主要水源來自自來水及地下水，水資源使用狀況如下：

化纖總廠

用水量	單位	2014年	2015年	2016年
自來水	M ³	8,819	10,091	9,327
地下水	M ³	58,870	62,561	79,591
用水強度	M ³ /產量公噸	0.22	0.25	0.31
用水強度	M ³ /員工人數	157.42	185.81	229.17

假撚總廠

用水量	單位	2014年	2015年	2016年
自來水	M ³	12,588	14,723	13,718
地下水	M ³	37,652	36,090	41,515
用水強度	M ³ /產量公噸	0.47	0.48	0.59
用水強度	M ³ /員工人數	89.08	88.37	98.81

中壢廠

用水量	單位	2014年	2015年	2016年
自來水	M ³	6,131	10,059	11,238
用水強度	M ³ /產量公噸	0.51	0.84	0.92
用水強度	M ³ /員工人數	76.64	115.62	120.84

3.7 污染防治管理

3.7.1 空氣污染防治

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、粒狀污染物及揮發性有機空氣污染物，近三年排放量均符合法規排放標準。化纖總廠內的鍋爐均設有空氣污染防制設備以降低鍋爐燃燒所排放的空氣污染物，提升廠區環境空氣品質，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。

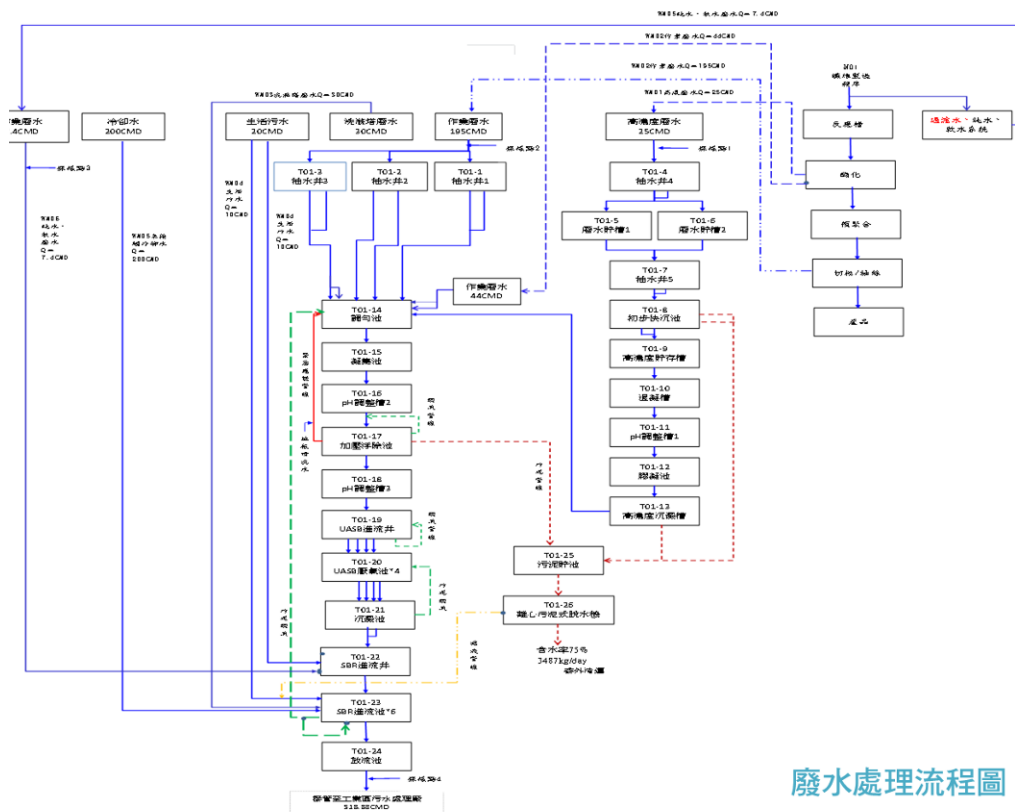
化纖總廠

年度 污染物種類	單位	2014 年	2015 年	2016 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	109	131	165	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	104	95	138	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	30	29	32	製程、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	31	48	19	鍋爐設備

3.7.2 水污染防治

化纖總廠

化纖總廠內設有廢水處理場，將製程中產生含有機物的廢水分為高、低濃度兩部分，低濃度廢水經凝集浮除後，部分廢水引入稀釋高濃度廢水至 4,000~6,000 mg/L，再經厭氣系統(UASB)處理，部分低濃度廢水與 UASB 出流水合併再經批式活性污泥將有機物分解成 CO₂ 及 H₂O；廢水處理場包含五個部分，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進行廢水處理。



廢水處理場內廢水處理設施每日可處理量約 400 噸，將製程廢水處理到放流水標準後，排放至芳苑工業區污水處理廠。2016 年全年放流水排放量為 87,140 噸，2016 年平均排放化學需氧量(COD)為 317 mg/L、懸浮固體(SS)為 101 mg/L，優於工業區放流水標準。

年度 項目	單位	2014 年	2015 年	2016 年	工業區 放流水標準
全年放流水排放量	m ³	66,336	71,199	87,140	—
化學需氧量 COD	mg/L	374	375	317	560
懸浮固體 SS	mg/L	148	183	101	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：芳苑工業區污水處理廠					
2014-2016 年有/無嚴重洩漏事件：無					

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至芳苑工業區污水處理廠進行處理。2016 年全年生活廢水處理量為 22,559 噸，2016 年平均排放化學需氧量(COD)為 178 mg/L、懸浮固體(SS)為 40 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目 \ 年度	單位	2014 年	2015 年	2016 年	工業區 放流水標準
生活廢水處理量	噸	20,882	22,554	22,559	—
化學需氧量 COD	mg/L	367	367	178	560
懸浮固體 SS	mg/L	93	93	40	480
生活廢水處理方法：由芳苑工業區污水處理廠處理					

中壢廠

中壢廠為撚絲製程，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至中壢工業區污水處理廠進行處理。2016 年全年生活廢水處理量為 8,362 噸，2016 年平均排放化學需氧量(COD)為 206 mg/L、懸浮固體(SS)為 33 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目 \ 年度	單位	2014 年	2015 年	2016 年	工業區 放流水標準
生活廢水處理量	噸	4,815	8,473	8,362	—
化學需氧量 COD	mg/L	137	158	206	480
懸浮固體 SS	mg/L	27	24	33	320
生活廢水處理方法：由中壢工業區污水處理廠處理					

3.7.3 廢棄物管理

力麗企業化纖總廠、假撚總廠、中壢廠的廢棄物主要為一般事業廢棄物，廠內所有廢棄物均依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理；一般事業廢棄物包括聚合製程產生的廢塑膠混合物、設備保養產生的廢潤滑油、廠內員工生活區產生之生活垃圾、設備保溫產生之廢耐火材、空污袋式防制設備產生之廢纖維或其他棉/布等混合物、廢水處理場產生之紡織污泥以及煤炭鍋爐燃燒產生之煤灰，其中廢塑膠混合物、生活垃圾與廢纖維或其他棉/布等混合物是由合格廠商進行焚化處理；廢潤滑油是由合格廠商進行回收再利用處理；紡織污泥與煤灰則是交由合格廠商進行再利用處理。

力麗企業廢棄物統計

類別	廢棄物代碼	項目 (單位:公噸)	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	231	232	189	焚化
	D-1703	廢潤滑油	22	29	36	回收再利用
	D-1801	生活垃圾	403	325	364	焚化
	D-0501	廢耐火材	0	0	6	其他
	D-0899	廢纖維或其他 棉、布等混合物	0	0	1	焚化
	R-0906	紡織污泥	153	68	63	再利用
	R-1101	煤灰	6,686	4,469	4,021	再利用
合計			7,494	5,122	4,679	

3.8 環境保護支出

力麗企業重視環境保護，深覺企業得以永續經營，需倚靠每個地球人共同維繫大環境，為了善盡對環境的社會責任，公司投入相關環保經費包括：委外清運公司定期載運、實施環保污染防治措施等，2016 年環境保護支出共計 1,700 萬元。

在近 3 年違法環境法令案件僅 1 件，皆即時完成改善外，各廠皆無因重大違規遭巨額罰款之情事。

最近年度因污染環境所受損失及處分金額

項目/年度	2013年	2014年	2015年
違反件數	無	無	1件
違反說明	-	-	1. 廢棄物清理法第28條第一項 2. 廢棄物清理法第31條第一項第一款
處分情形	-	-	12仟元

力麗企業防制設備項目

化纖總廠固定污染源防制設備	
汽電共生廠一套	觸媒還原(SCR)設備
蒸氣鍋爐二套	旋風分離器、濕式排煙脫硫
熱媒鍋爐二套	無觸媒還原設備、旋風分離器、脈動式袋式集塵器、乾式排煙脫硫
蒸氣鍋爐一套	旋風分離器、脈動式袋式集塵器、無觸媒還原(SNCR)設備、乾式排煙脫硫、濕式排煙脫硫

力麗企業環保支出

2016年污染防治措施		費用支出 (單位：新台幣仟元)
廢棄物減量及清運	一般事業廢棄物清運處理	5,867
廢水污泥處理及清運	1. 廢水處理廠污水處理申報 2. 廢水處理廠污泥委外清運處理	3,637
廢水處理廠整年度操作、運轉費用	含藥品費、電費、用人、修繕、折舊等費用等	6,901
廢氣排放處理	VOC運轉費用	590

在可利用的事業廢棄物透過當地回收廠商收購加以運用，所得到的收入提撥 3 成回饋給員工職工福利金，不僅達到回收再利用的減廢環保效益，更可讓辛勞的公司員工同等感受公司對大環境維護的心意亦加以推廣人人隨手做環保的美德。



社會責任

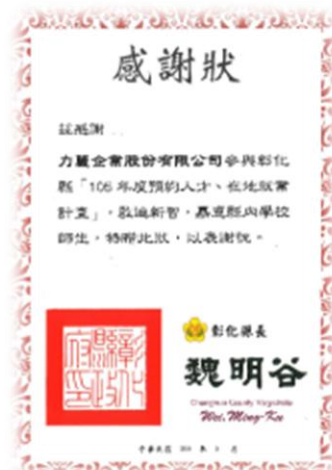
4 社會責任



社會回饋及參與

4.1 回饋鄉里

彰化出身的集團創辦人—郭木生 總裁，初期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，在得知芳苑工業區開闢即將完工時，希望延攬有規模的產業進駐，雖然在芳苑工業區設廠運輸上距離港口較遠，在外銷的運送成本上會相對增加，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，以供食供住解決偏遠員工住宿問題，期將年輕人留在家鄉打拼，並對臨近 27 所中小學提供獎學金與補助教學儀器設備費用等，既得照顧員工也兼顧其子女，讓員工更能無後顧之憂的投入工作。



回饋鄉里的重任由總裁交付到現任董事長郭紹儀的肩上，為了持續推動地區的發展，由公司每年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活動，都是不遺餘力。



在一次偶然的機會接觸到以辦理相關社會福利與慈善事業為目的的「二林私立基督教喜樂保育院」，因其關懷照顧弱勢朋友，並協助政府推動社會福利的宗旨，與本公司在地區發展的理念相近；因此本公司除了長期提供對喜樂保育院的捐贈外，更發起員工一起投入為其做善事，訂購喜樂水餃，以幫助身心障礙的朋友們能自力更生，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，為回饋鄉里社會付出、貢獻一份心力，就是以愛來讓世界更美好的最佳展現！



4.2 公益活動

翱翔盃慢速壘球公益賽

本公司自辦集團內部的員工年度慢速壘球比賽，主要的目的是為提倡員工多運動，培養默契精神同時凝結各廠向心力進行交流，也無形中培養了員工的愛心。在練習的過程中，主動陪同彰化家扶中心的小朋友所組成的翱翔鷹壘球隊一起參與練習，並贊助他們練習所需的球衣、球鞋...等，此舉也讓公司福委會深受感動，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，也幫助這些朋友們努力去追求夢想。我們相信喜愛運動的孩子們不會變壞。至 2016 年彰化家扶翱翔鷹壘球隊已成立屆滿 10 年，他們的努力大家都有目共睹，也讓我們的同仁們共同感到驕傲。



『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，這幾年國內也掀起了路跑運動的風氣，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。這項路跑活動持續到今年已經邁入第三年了，每年本公司都給予贊助協辦，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。目前這件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向群眾與社會互動。



4.3 一畝田認養

一畝田認養活動源自於 2008 年，係透過 PayEasy 合作認養稻田，結合員工福利規劃，讓大家體驗農夫耕種的辛勞及分享收割時的喜悅。PayEasy 在一畝田規劃上是聯合本土企業將關懷角度投向種植面積最大、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，透過號召大家認購稻農的米糧及參訪稻田，建立了人與土地及農業的親近感，不僅可以從經濟弱勢地區作從事農產品的贊助，同時也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，也作為企業禮贈品或提供為員工福利，除了由眾多年節禮品中傳達了珍貴的情誼之外，也間接達到了善盡企業的社會責任，這與公司致力於傳遞溫暖與關懷社會的理念互相契合，故得以與 PayEasy 配合延續執行。歷經幾年後，PayEasy 也透過平台及各大先驅企業的拋磚引玉，同仁對於一畝田的認同已進入純熟期，而力麗集團同仁們更期盼創始人對故鄉子弟給予鼓勵的初衷得以實現。



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，參與實地耕作；並認為友善的自然農法是最好的耕作方法，堅持有機栽培，不用化肥、除草劑、農藥，更不用含有化學成分的有機複合肥料，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，作為公司員工的年節禮品或送給往來客戶及廠商，以實際行動支持這位在地青年「對土地友善，讓環境永續」的信念！



產品責任

4.4 客戶滿意度

力麗企業生產的聚酯加工絲，原料有 80% 以上是自己生產的聚酯絲，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。

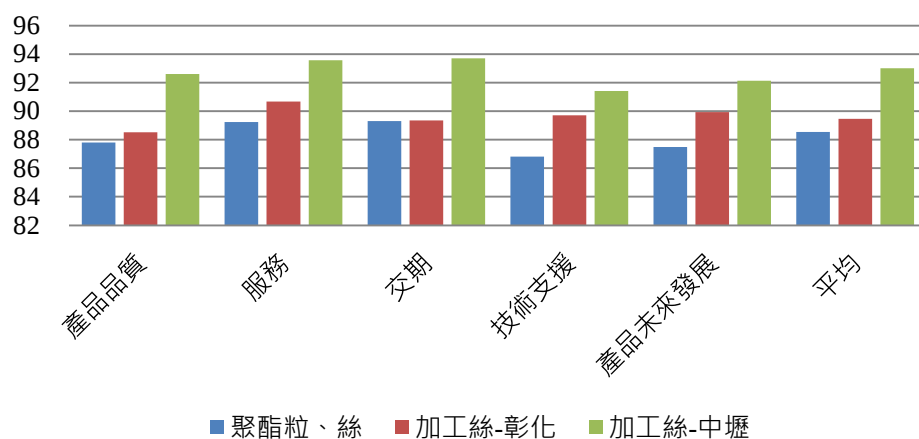


2016 年，力麗的客戶滿意度調查對象：聚酯粒、絲主要針對國內外 22 家客戶，加工絲主要針對國內外 80 家客戶。整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為 88.5 分、加工絲為 89.5 分。已連續 3 年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現平均 80 分以上的滿意程度。

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
聚酯粒、絲	22	87.8	89.2	89.3	86.8	87.5
加工絲-彰化	73	88.5	90.7	89.4	89.7	89.9
加工絲-中壢	7	92.6	93.6	93.7	91.4	92.1

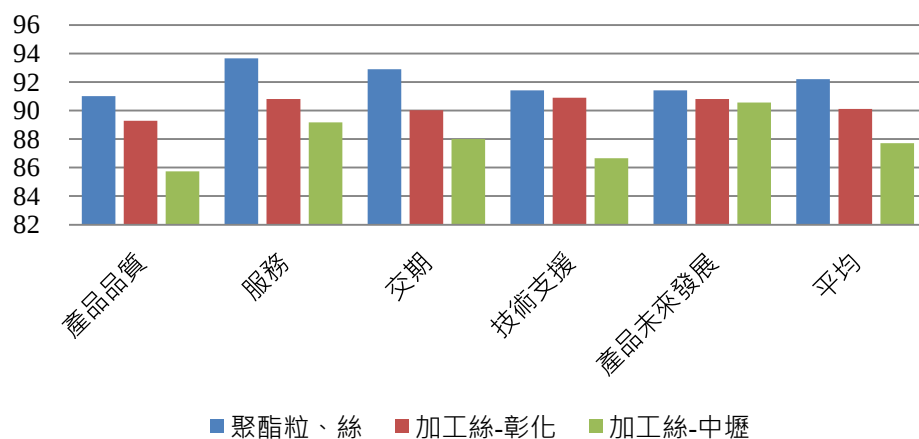
2016年客戶滿意度



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
聚酯粒、絲	15	91.0	93.7	92.9	91.4	91.4
加工絲-彰化	89	89.3	90.8	90.0	90.9	90.8
加工絲-中壢	9	85.7	89.2	88.0	86.7	90.6

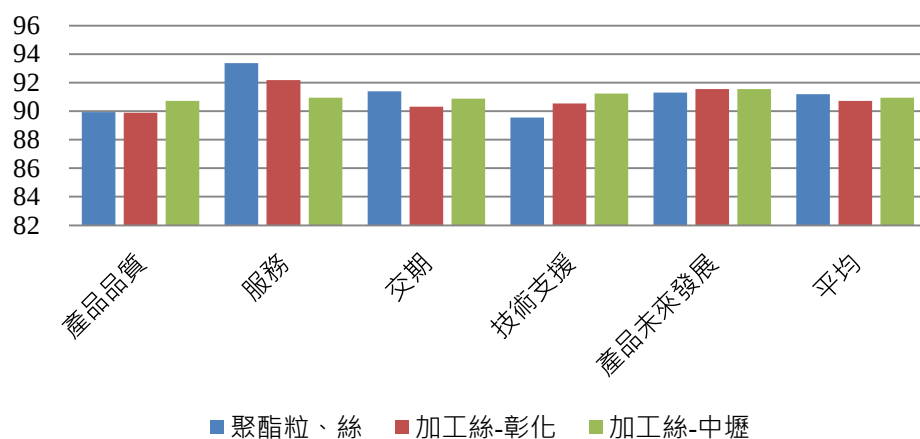
2015年客戶滿意度



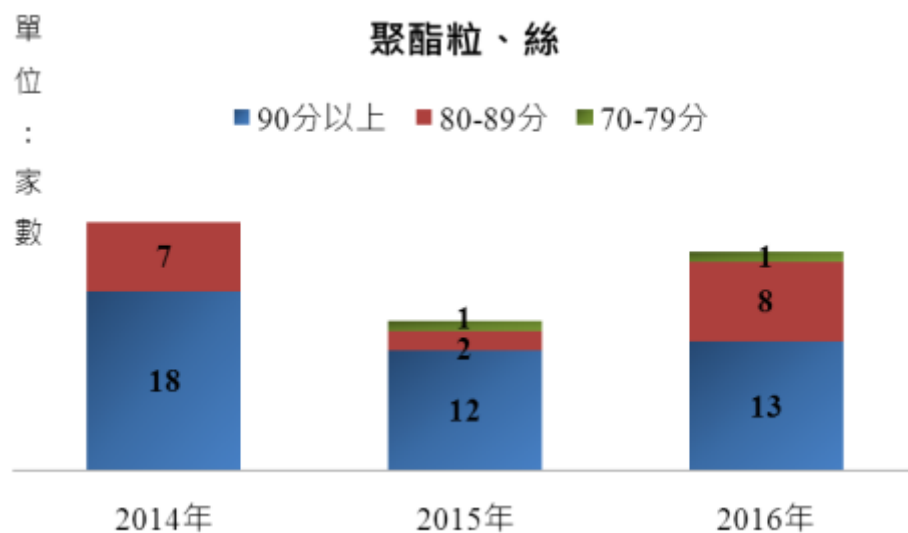
2014 年

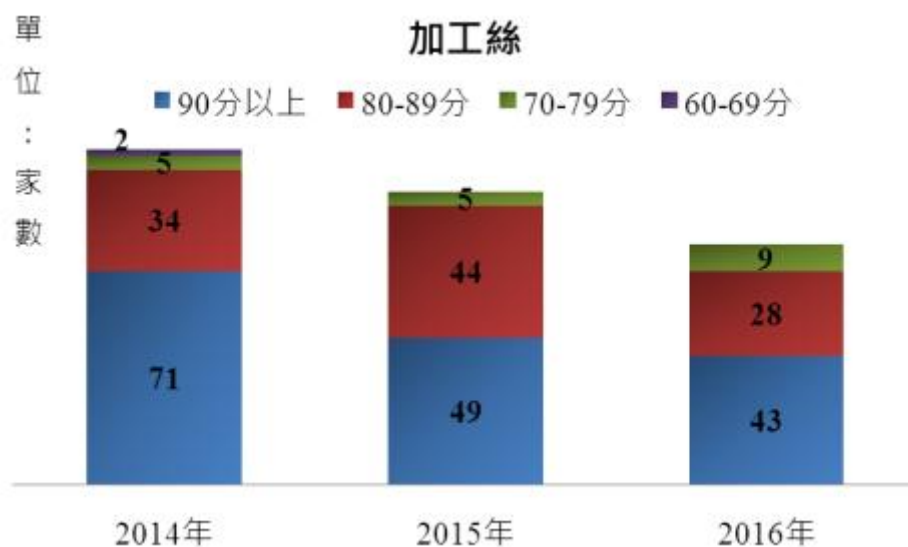
產品別	評估客戶數	產品品質	服務	交期	技術支援	產品未來發展
聚酯粒、絲	25	89.9	93.4	91.4	89.6	91.3
加工絲-彰化	96	89.9	92.2	90.3	90.5	91.6
加工絲-中壢	16	90.7	90.9	90.9	91.3	91.6

2014年客戶滿意度



客戶滿意度分數分布(客戶數)





4.5 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，針對客戶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。從業務單位接收到客戶的申訴起，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與支援，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，更能即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，一直是我們力寶龍品牌的核心價值。



4.6 採購管理

力麗集團係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，大幅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，經由公開透明的詢比價，以取得更合理的採購價格。

力麗集團採購單位集中於兩個單位：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，達到以量與價合理對應的目的。



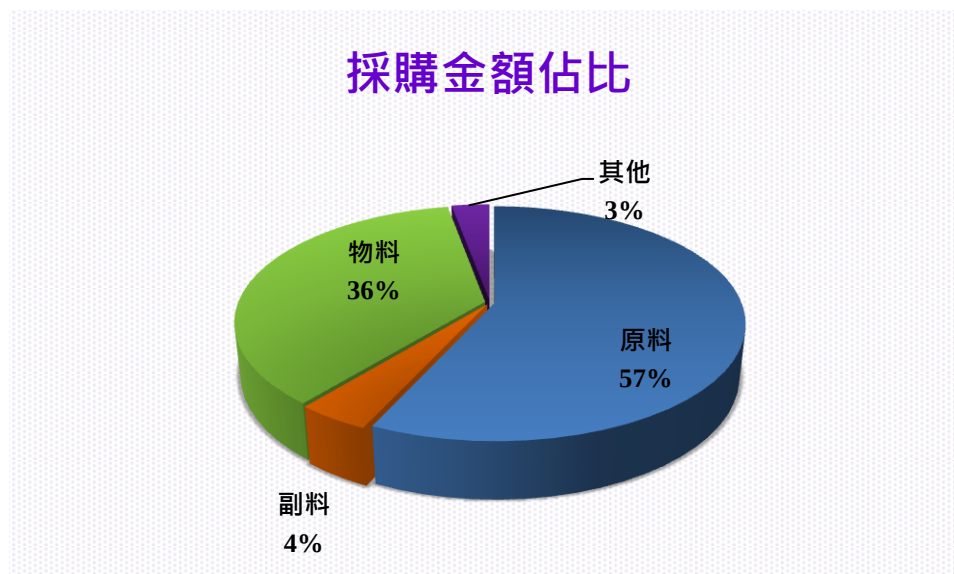
為使公司能適時的買到適價、適量及品質合乎要求的原、副、物料，並適切的管理供應商，訂定供應商評鑑應每季一次，針對交期準確性、品質成績、協調性進行評估。每年第四季召集相關單位召開評鑑會議，就評鑑結果進行對供應商之決議事項，包含：是否增加採購數量、簽訂長期合約或取消資格。評鑑結果分為 A、B、C 三個等級，A 級供應商可依實際需要得增加採購數量及簽訂長期合約；B 級供應商符合合格標準，維持正常採購或簽約機會；C 級供應商得取消資格一年，並盡可能要求改善之，如供應商承諾期限內改善或因專業、市場需要，須經事業部副總經理(含)以上主管特准者方得進行。

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	2.22%	82.13%
其他	660	97.78%	17.87%
總計	675	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	23	3.41%	56.88%
副料	34	5.04%	4.04%
物料	544	80.59%	36.17%
其他	74	10.96%	2.90%
總計	675	100.00%	100.00%

註 1：其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

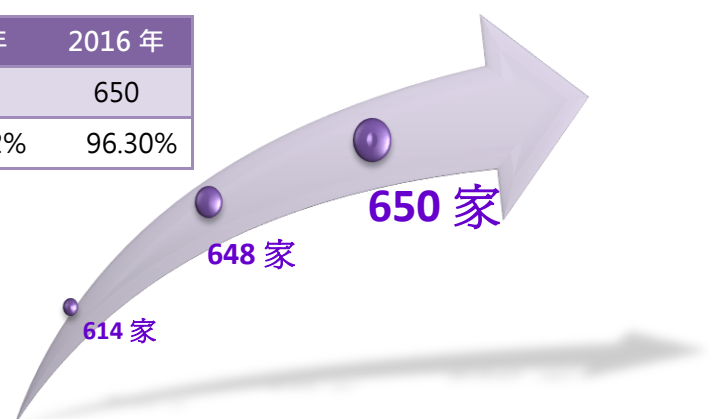
註 2：以上數據統計不包含機器設備。



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，力麗企業國內外的供應商家數為 675 家，其中台灣在地的供應商為 650 家，在地供應商的家數是持續成長，比例也高達 96.3%。

在地供應商比例	2014 年	2015 年	2016 年
台灣供應商家數	614	648	650
台灣供應商比例	96.24%	96.72%	96.30%





企業承諾

5 企業承諾



人才是公司重要的資產，力麗企業善待員工，員工也認同公司理念，我們秉持集團一貫的精神—勤儉、篤實、積極、創新，以及感恩的心來回饋社會。隨著世界資訊發展，市場多樣化的需求，本公司將以『服務』、『品質』、『專業』、『科技』做為對客戶的保證，全體員工致力以『專業專精，領先群倫』為共同目標，期盼開創力麗集團成為二十一世紀中燦爛耀眼的新先驅者。

5.1 薪酬待遇保障

本公司有完善的薪資制度，堅持以重視員工福利為原則，對於員工的努力貢獻，予以正面的肯定，並依營運績效狀況共同分享成果。力麗企業相信每位員工皆應受到公平的對待與尊重，設有薪資、績效與年度獎金及各項競賽津貼，同時建立積極正向的勞資關係，重視雙向溝通，設有員工意見箱、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，以建立和諧的勞資關係。

5.2 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，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，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：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專長，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。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）等，以服務及照顧員工各項生活需求。每年更規劃精彩年終晚會及摸彩活動、辦理各種旅遊健行、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。



年度桌球比賽



年度壘球比賽



年度員工旅遊



▲日本九州

◀澎湖、桃園仙谷

年度尾牙



年度健檢



✚ 健走活動



✚ 社團活動



▲ 有氧舞蹈 排球 ▶
▼ 桌球 瑜珈 美食 登山 籃球 單車



5.4 平衡友善職場

幸福健康的職場環境，像是員工的第二個家，工作與家庭均需雙贏，員工生活無後顧之憂，全力發揮其專長，使公司整體經營能不斷進步、突破創新。為協助員工兼顧事業與家庭，本公司提供員工特別休假、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，給假標準優於勞動法令標準，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之強烈信任度與認同感。

育嬰留停申請及復職人數表

力麗		2014年	2015年	2016年
申請人數	男性	0	0	3
	女性	1	0	3
	合計	1	0	6
復職人數	男性	0	0	2
	女性	0	1	2
	合計	0	1	4
該年度復職滿一年人數	男性	0	0	2
	女性	0	0	2
	合計	0	0	4
復職率 ^{*1}	男性	-	-	67%
	女性	-	-	67%
	合計	-	-	67%
留任率 ^{*2}	男性	-	-	67%
	女性	-	-	67%
	合計	-	-	67%

註：*1 復職率= 實際復職人數 / 應復職人數

*2 留任率= 該年度復職滿一年人數 / 上一年度復職人數

5.5 生涯發展規劃

本公司愛護員工，更珍惜員工，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，人盡其才，有完整的內部輪調制度，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

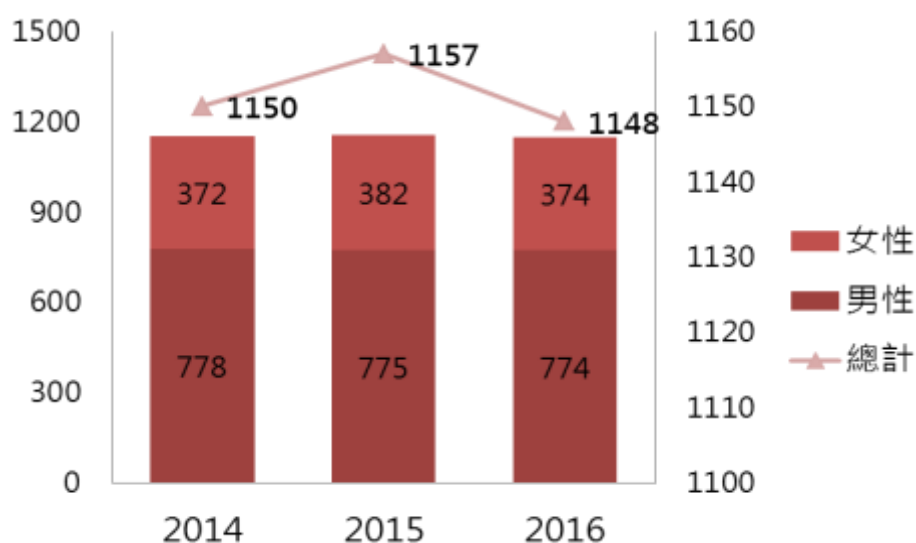
5.6.1 男女比例：

力麗企業屬製造業，性別比例通常以男性居多，主係化纖總廠從業人員中，多需具備理工科系背景之人員，故男性員工居多。近年整體性別比例差異變化不大。

各廠區員工男女人數及比例

力麗	性別	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
台北公司	男性	30	39%	45	43%	47	44%
	女性	46	61%	59	57%	61	56%
	合計	76	100%	104	100%	108	100%
中壢廠區	男性	42	53%	47	54%	56	60%
	女性	38	48%	40	46%	37	40%
	合計	80	100%	87	100%	93	100%
化纖總廠	男性	360	84%	327	84%	323	83%
	女性	70	16%	64	16%	65	17%
	合計	430	100%	391	100%	388	100%
假撚總廠	男性	346	61%	356	62%	348	62%
	女性	218	39%	219	38%	211	38%
	合計	564	100%	575	100%	559	100%

員工男女人數歷年變化



5.6.2 年齡比例：

力麗企業員工年齡分布上，主要多屆在 30-50 歲之年齡層，係因公司內部組成穩定，流動率不高。此外，近年來亦有漸漸增加未滿 30 歲之員工比例，主要為公司致力於招募新血，儲備幹部之培養。

各廠區員工年齡分佈人數及比例

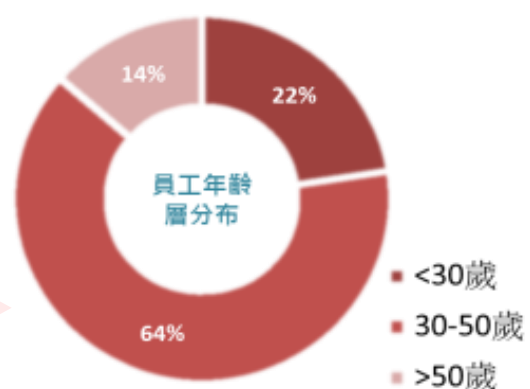
力麗	台北公司	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性	1	1%	4	4%	6	6%
	女性	9	12%	14	13%	17	16%
	合計	10	13%	18	17%	23	21%
30-50歲	男性	23	30%	31	30%	30	28%
	女性	36	47%	42	40%	39	36%
	合計	59	78%	73	70%	69	64%
超過50歲	男性	6	8%	10	10%	11	10%
	女性	1	1%	3	3%	5	5%
	合計	7	9%	13	13%	16	15%
總計		76	100%	104	100%	108	100%

力麗	中壢廠區	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性	1	1%	3	3%	14	15%
	女性	3	4%	5	6%	4	4%
	合計	4	5%	8	9%	18	19%
30-50歲	男性	33	41%	37	43%	36	39%
	女性	33	41%	31	36%	27	29%
	合計	66	83%	68	78%	63	68%
超過50歲	男性	8	10%	7	8%	6	6%
	女性	2	3%	4	5%	6	6%
	合計	10	13%	11	13%	12	13%
總計		80	100%	87	100%	93	100%

力麗	化纖總廠	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性	83	19%	78	20%	75	19%
	女性	14	3%	16	4%	13	3%
	合計	97	23%	94	24%	88	23%
30-50歲	男性	237	55%	208	53%	200	52%
	女性	42	10%	37	9%	37	10%
	合計	279	65%	245	63%	237	61%
超過50歲	男性	40	9%	41	10%	48	12%
	女性	14	3%	11	3%	15	4%
	合計	54	13%	52	13%	63	16%
總計		430	100%	391	100%	388	100%

力麗	假撚總廠	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性	92	16%	102	18%	89	16%
	女性	52	9%	53	9%	41	7%
	合計	144	26%	155	27%	130	23%
30-50歲	男性	228	40%	225	39%	223	40%
	女性	145	26%	143	25%	141	25%
	合計	373	66%	368	64%	364	65%
超過50歲	男性	26	5%	29	5%	36	6%
	女性	21	4%	23	4%	29	5%
	合計	47	8%	52	9%	65	12%
總計		564	100%	575	100%	559	100%

2016 年力麗企業員工年齡層分布



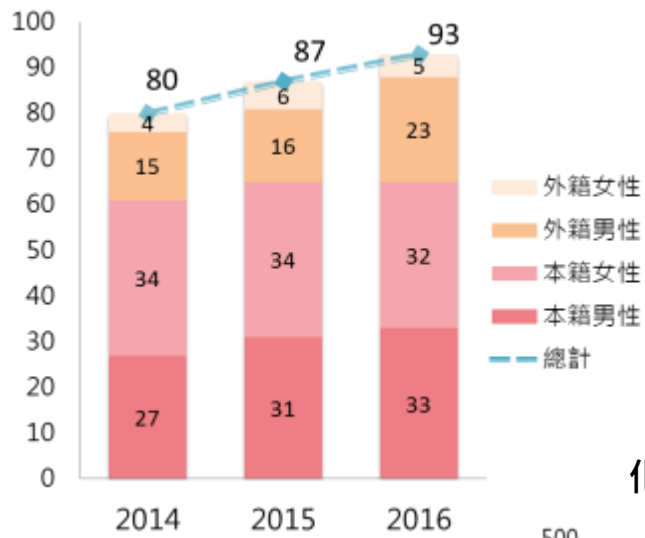
5.6.3 本外籍員工人數：

為回饋鄉里及促進地方繁榮，力麗優先聘用當地員工，以創造當地更多的就業機會，本公司員工大多以本國籍員工為主，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。然而人才是公司重要的資產，力麗企業善待員工，員工也認同公司理念，全體朝著相同目標，公司穩定成長，共同創造新紀元。本公司為培訓優秀人才，適時舉辦內部教育訓練及外派受訓等多項規劃，以提升員工專業能力的養成，人盡其才，適才適所，同時藉由籌辦集團各項球類運動競賽，使員工能保持身心健康，進而凝聚同仁間的向心力，及致力塑造以『廠』為家的職場環境，並善盡社會責任，邁向永續經營目標。

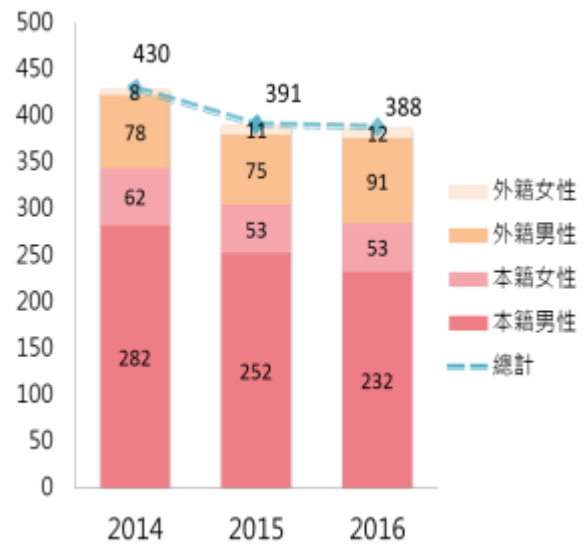


中壢廠區

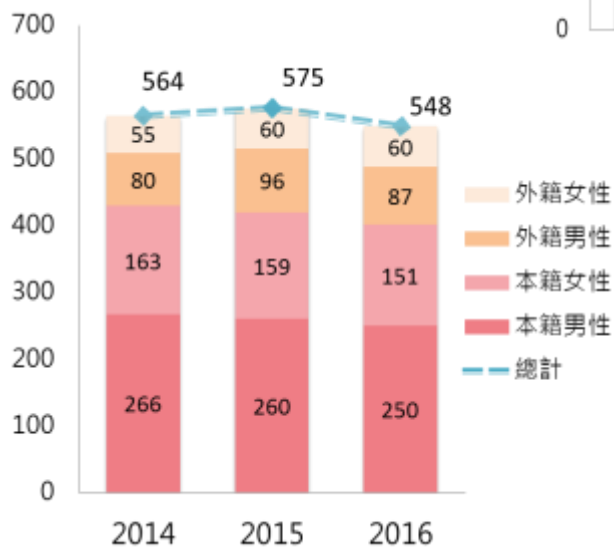
各廠區本外籍員工人數



化纖總廠



假撚總廠



註：台北公司無外籍員工。

5.6.4 年資比例：

力麗企業員工之年資比例變動不大，多數變動在年資未滿 3 年以下者，主係因應營運狀況增加人力及部分廠區現場工作量較繁重所致之變動，然 11~20 年及超過 20 年之年資增減情形，則相對穩定。

力麗	台北公司	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性	3	4%	8	8%	11	10%
	女性	9	12%	17	16%	17	16%
	合計	12	16%	25	24%	28	26%
3~10年	男性	11	14%	22	21%	17	16%
	女性	13	17%	16	15%	15	14%
	合計	24	32%	38	37%	32	30%
11~20年	男性	9	12%	8	8%	11	10%
	女性	12	16%	13	13%	16	15%
	合計	21	28%	21	20%	27	25%
超過20年	男性	7	9%	7	7%	8	7%
	女性	12	16%	13	13%	13	12%
	合計	19	25%	20	19%	21	19%
總計		76	100%	104	100%	108	100%

力麗	中壢廠區	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性	17	21%	24	28%	34	37%
	女性	6	8%	9	10%	8	9%
	合計	23	29%	33	38%	42	45%
3~10年	男性	3	4%	2	2%	3	3%
	女性	6	8%	5	6%	4	4%
	合計	9	11%	7	8%	7	8%
11~20年	男性	12	15%	12	14%	8	9%
	女性	13	16%	13	15%	8	9%
	合計	25	31%	25	29%	16	17%
超過20年	男性	10	13%	9	10%	11	12%
	女性	13	16%	13	15%	17	18%
	合計	23	29%	22	25%	28	30%
總計		80	100%	87	100%	93	100%

力麗	化纖總廠	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性	151	35%	128	33%	124	32%
	女性	26	6%	27	7%	26	7%
	合計	177	41%	155	40%	150	39%
3~10年	男性	58	13%	58	15%	57	15%
	女性	13	3%	8	2%	9	2%
	合計	71	17%	66	17%	66	17%
11~20年	男性	138	32%	129	33%	109	28%
	女性	25	6%	22	6%	22	6%
	合計	163	38%	151	39%	131	34%
超過20年	男性	6	1%	12	3%	33	9%
	女性	13	3%	7	2%	8	2%
	合計	19	4%	19	5%	41	11%
總計		151	35%	128	33%	124	32%

力麗	假撚總廠	2014年		2015年		2016年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性	145	26%	155	27%	140	25%
	女性	98	17%	100	17%	85	15%
	合計	243	43%	255	44%	225	40%
3~10年	男性	41	7%	45	8%	52	9%
	女性	18	3%	20	3%	26	5%
	合計	59	10%	65	11%	78	14%
11~20年	男性	125	22%	112	19%	96	17%
	女性	80	14%	73	13%	65	12%
	合計	205	36%	185	32%	161	29%
超過20年	男性	35	6%	44	8%	60	11%
	女性	22	4%	26	5%	35	6%
	合計	57	10%	70	12%	95	17%
總計		564	100%	575	100%	559	100%



5.6.5 流動比率：

力麗企業以永續經營發展為策略，在員工招募方向，因產業急速變遷及公司發展需求，除了在人力市場招募專業人士外、更積極與政府相關單位配合人才聘用策略，並於各大專院校進行產學雙軌合作計畫，推動產學計畫，致力整合企業與校園資源，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

台北公司	年齡層	2014年		2015年		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	11	73%	6	86%	19	76%
	30-50歲	4	27%	1	14%	6	24%
	超過50歲	0	0%	0	0%	0	0%
	總計	15	100%	7	100%	25	100%
離職員工	未滿30歲	9	47%	2	33%	10	59%
	30-50歲	9	47%	4	67%	6	35%
	超過50歲	1	5%	0	0%	1	6%
	總計	19	100%	6	100%	17	100%

中壢廠區	年齡層	2014年		2015年		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	1	8%	10	40%	16	62%
	30-50歲	11	92%	15	60%	9	35%
	超過50歲	0	0%	0	0%	1	4%
	總計	12	100%	25	100%	26	100%
離職員工	未滿30歲	0	0%	7	37%	4	22%
	30-50歲	8	100%	11	58%	13	72%
	超過50歲	0	0%	1	5%	1	6%
	總計	8	100%	19	100%	18	100%

化纖總廠	年齡層	2014年		2015年		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	50	60%	43	53%	35	60%
	30-50歲	34	40%	33	41%	22	38%
	超過50歲	0	0%	5	6%	1	2%
	總計	84	100%	81	100%	58	100%
離職員工	未滿30歲	26	46%	26	49%	28	48%
	30-50歲	29	52%	25	47%	29	50%
	超過50歲	1	2%	2	4%	1	2%
	總計	56	100%	53	100%	58	100%

假撙總廠	年齡層	2014年		2015年		2016	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	128	65%	94	61%	79	64%
	30-50歲	69	35%	52	34%	42	34%
	超過50歲	1	1%	9	6%	2	2%
	總計	198	100%	155	100%	123	100%
離職員工	未滿30歲	83	62%	51	49%	65	58%
	30-50歲	50	37%	49	47%	46	41%
	超過50歲	1	1%	5	5%	2	2%
	總計	134	100%	105	100%	113	100%



附錄：GRI G4 對照表

一般標準揭露

GRI G4 指標			報告書對應章節	頁碼	備註
考量面	編號	指標內容			
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	
組織概況	G4-3	組織名稱	報告書概述	1-2	
	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 誠信經營-邁向永續	4-7	
	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 誠信經營-邁向永續	4-7	
	G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1 誠信經營-邁向永續	4-7	
	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 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	4-7 8-9 9-10	
	G4-10	員工組成簡介	5.6 員工結構	59-67	
	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	53-56	
	G4-12	組織的供應鏈			無
	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 誠信經營-邁向永續 1.2.2 產業上、中、下游之關聯性	4-7 8	
	G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.4 風險管理	20-21	
	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	20	
	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			無
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 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	4-7 8-9 9-10	
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	撰寫綱領	1-2	
	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	1.4.2 重大考量面分析	12-13	
	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 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
	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 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
	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
	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	1.4.1 利害關係人鑑別	11	
利害關係人議合	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.4.1 利害關係人鑑別	11	
	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 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
	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 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	

GRI G4 指標			報告書對應章節	頁碼	備註
考量面	編號	指標內容			
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	1-2	
	G4-33	報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	撰寫綱領	1-2	未經外部保證/確信
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 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責	19	
	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 董事會	17-19	
	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 董事會	17-19	
	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 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
	G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責	19	
	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	17-19	
	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	17-19	
	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 董事會	17-19	
	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 董事會	17-19	
	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 董事會	17-19	
	G4-49	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1 董事會	17-19	
	G4-52	薪酬決定的流程	2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責	19	
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	2.6 行為準則與道德誠信	22	

特定標準揭露

GRI G4 指標				報告書對應章節	頁碼	備註
類別	考量面	編號	指標內容			
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 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	4-7 8-9 9-10	
		G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	3 環境永續	23-25	
		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	53-56	
		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			無
	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	4.1 回饋鄉里	38-40	
	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			無
環境	原物料	G4-EN1	所用原物料的重量或體積	3.1 原物料的使用	26-27	
		G4-EN2	使用再生原物料的百分比	3.1 原物料的使用	26-27	未換算百分比，僅描述有相關產品及年產量
	能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.2 能源消耗	27	
		G4-EN5	能源密集度			無，僅消耗量，台南未有密集度，亦為排放強度(除產量)3.3
		G4-EN6	減少能源的消耗	3.4 節能措施與成效	29-30	
	水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.6 水資源管理	32	
		G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源			無
	排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	3.3 溫室氣體管理	28	
		G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.3 溫室氣體管理	28	
		G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體管理	28	
		G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.4 節能措施與成效 3.5 包材回收	29-30 31	
		G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.7.1 空氣污染防治	33	
		G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	3.6 水資源管理	32	
	廢污水和廢棄物	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	3.7.3 廢棄物管理	36	
		G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量			無
		G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄I、II、III、VIII視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比			無
	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 環境保護支出	37	
	整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	3.8 環境保護支出	37	
		G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動			無
	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	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	2016未有申訴案件
社會	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	59-67	
		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	53-56	
		G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.3 員工福利照顧	53-56	

GRI G4 指標				報告書對應章節	頁碼	備註
類別	考量面	編號	指標內容			
社會	勞/資關係	G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期			無
		G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	5.3 員工福利照顧	53-56	
	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	52	
		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	58	
		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	52	
	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	59-67	
	女男同酬	G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率	5.6 員工結構	59-67	
	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	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	2016未有申訴案件
	不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	5.4 平衡友善職場	57	
	當地社區	G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	4.1 回饋鄉里 4.3 一畝田認養	38-40 42-43	
	反貪腐	G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險			無
		G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 董事會運作情形 2.6 行為準則與道德誠信	17-19 22	
	法規遵循	G4-SO8	違反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			無，環境罰款3.8
	社會衝擊問題申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量			無
		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年無違反產品與服務之健康與安全之相關案件
		G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	4.4 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	2.8 法規遵循	22	2016年沒有違反產品與服務相關法令之案件