



力麗企業社會責任報告書
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

2017

報告書概述	2
-------	---

經營者的話	4
-------	---

1.公司概況	5
--------	---

1.1 誠信經營-邁向永續	5
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	10
1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	12

2.公司治理	14
--------	----

2.1 董事會	16
2.2 審計委員會與薪資報酬委員會 功能性委員會職責	18
2.3 健全內部控制、內部稽核系統 與風險管理	19
2.4 新興風險	20
2.5 落實資訊揭露	20
2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	20
2.7 法規遵循	21

3.永續環境	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	30
3.6 水資源管理	31
3.7 污染防治管理	32
3.8 環境保護支出	36

4.社會責任	38
--------	----

4.1 客戶滿意度	38
4.2 客訴處理	43
4.3 採購管理	44
4.4 公益活動	46
4.5 回饋鄉里	49

5.企業承諾	50
--------	----

5.1 員工結構	52
5.2 平衡友善職場	61
5.3 生涯發展規劃	64
5.4 薪酬待遇保障	65
5.5 勞資溝通與申訴機制	66
5.6 人才培育計畫	67
5.7 員工福利照顧	70

附錄	
GRI G4 對照表	71



關於力麗

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 2 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 2017.01.01 - 2017.12.31，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 2017 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：

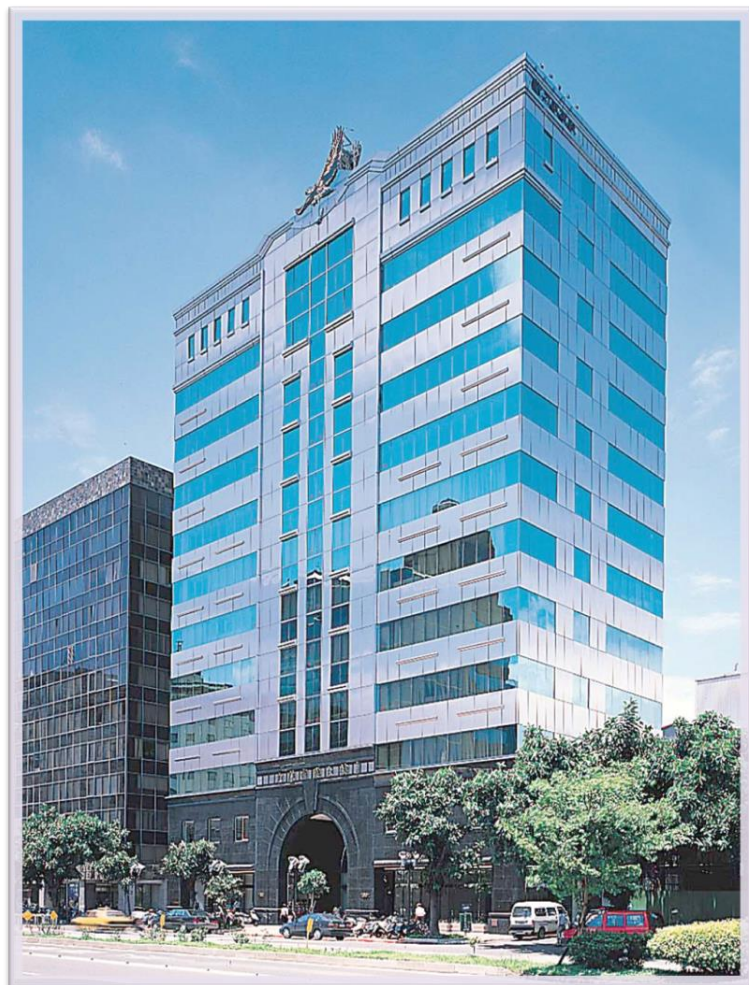
聯絡人：總管理部企劃處 洪小姐

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

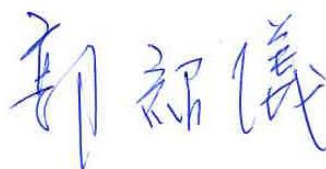
力麗企業成立已 30 餘年，向來秉持著創辦人「勤儉、篤實、積極、創新」的經營理念，專注於核心事業，經由公司治理，期以對員工、股東、社區居民、客戶、供應商、專家及環保團體、政府機關，善盡企業社會責任為目標。

全球環保意識提昇，為了保護生態系統與我們的環境，本公司於「循環經濟」綠色價值鏈的理念上之努力不遺餘力，從原物料、產品製造、用途與廢棄物處理等，儘可能減少浪費，並將廢棄物降至最低。在致力開發各種環保紡織品並深化環保技術的同時，我們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廠商，此外本公司在各段生產製程包含廢水處理、化學品等的使用，並符合 Oeko-Tex Standard 100 標準。因此在取得全球公信力的環保產品認證標籤下，下游消費者對於本公司綠色產品將更具信心。

面對國內外環境的嚴峻，需要不斷的精進企業營運效能與獲利能力，因此本公司採用工業 4.0 的管理及運用新的營運模式，經由強化教育訓練以提升員工的軟實力，相信更能即時有效掌控營運的風險。

近年來，許多品牌商都轉向東南亞設廠，為因應大環境的改變，本公司將生產基地延伸至印尼，為了企業的永續發展，同時也必須達到利害關係人的期待，對於公司治理未來將是我們念茲在茲努力的目標，期待全體同仁共同努力。

董事長



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。
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。
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。
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。
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。
20. 民國九十六年六月十五日本公司股東常會改選董監事。
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。
29. 民國一〇六年四月董事會決議購入印尼當地紡織公司70%股權，並於同月完成交易，首度跨足海外佈局。



1.2 產業概況及產品與服務

▣ 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，並由量的增產轉為差異化功能性產品質的提升，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，提高我國競爭力以創造紡織產業永續發展。

▣ 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；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。POY 除了自行供應外，亦向國內特定聚酯原絲廠購買，所生產加工絲除了銷售國內布廠外，外銷約 70 餘國；本公司瓶級酯粒已銷售至國內主流吹瓶廠、膠片廠，外銷部份計有北非地區、中東地區、東南亞、美洲、歐洲以及中國大陸等國家。



▣ 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、品項多且品質穩定，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，同時致力於高附加價值產品的研發，推廣全球以強化競爭力。

1.3 經營績效

本公司 2015、2016、2017 年營業收入與每股盈餘

年度	2015	2016	2017
營業收入(新台幣仟元)	10,183,408	9,216,539	10,117,651
營業成本(新台幣仟元)	9,435,694	8,645,284	9,416,883
營業利益(新台幣仟元)	361,495	140,132	212,782
稅後淨利(新台幣仟元)	406,185	62,804	-12,936
每股盈餘(新台幣元)	0.43	0.07	-0.01

最近年度開發成功之產品

本公司除了進行新產品研究開發、製程改善及原有設備的更新與購置最先進的製程設備，以提高產品品質及生產效率外；並致力資源回收及節能減碳新產品的推廣，以降低環境污染。

開發成功之產品		
二代條碼紗	易溶除纖維	晶晶紗
深黑 PET	Ecoya 原抽色紗	寶特瓶回收纖維
尼龍雙色調紗	波紋紗	環保回收超細丹尼纖維
麗彩絲	原抽型螢光色紗	環保回收阻燃纖維
濃染纖維	發熱紗	

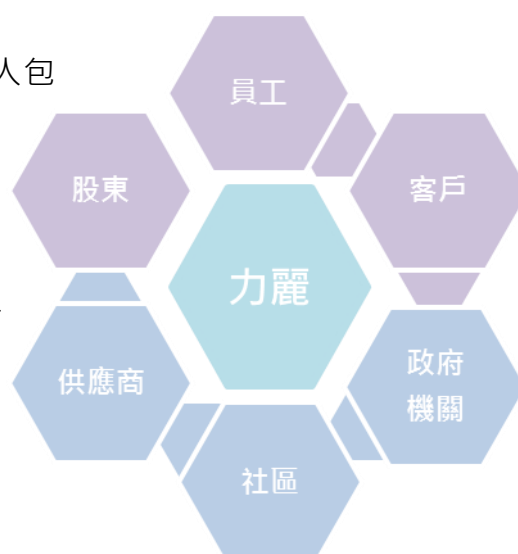


1.4 利害關係人溝通與互動

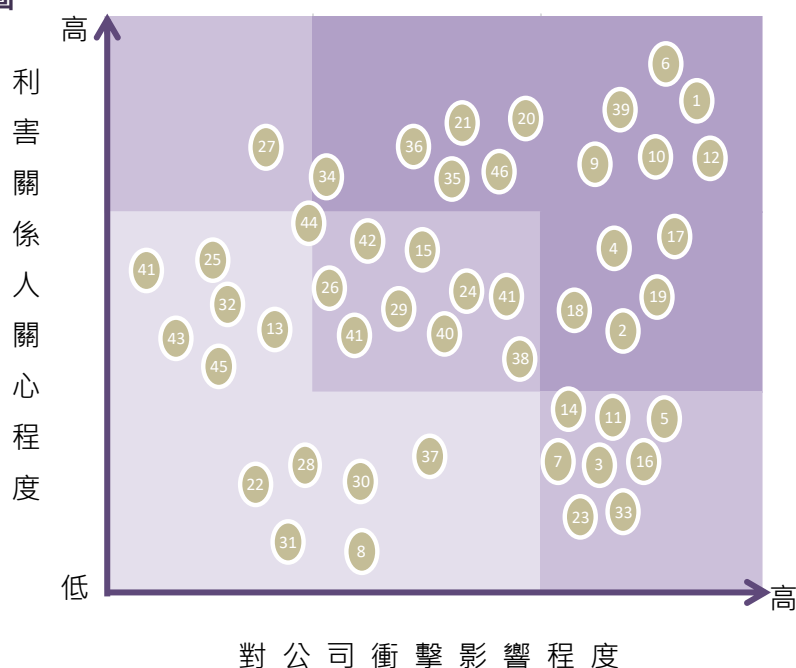
利害關係人鑑別

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。

本公司經由相關單位對不同的利害關係人包括：員工、股東、客戶、供應商、社區居民、政府機關等建立透明、多元的溝通管道，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。



重大考量面分析圖



重大考量面分析

本公司依 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，以鑑別其所關心的永續性議題，作為報告書揭露的主要方向。同時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。

重大考量面排序

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

1.5 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、滿意度調查等多種管道與方式。

利害關係人關心議題及溝通方式詳下表：

利害關係者	回應部門	關注議題	溝通管道及頻率
員工	廠務單位 人力資源部 福委會	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：經營成果提供員工了解 2. 福委會：舉辦各類活動及三節禮金 3. 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 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
客戶	業務單位	產品、服務與客戶關係 產品品質與售服 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. 業務與售服人員不定期拜訪客戶：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，作為改善參考

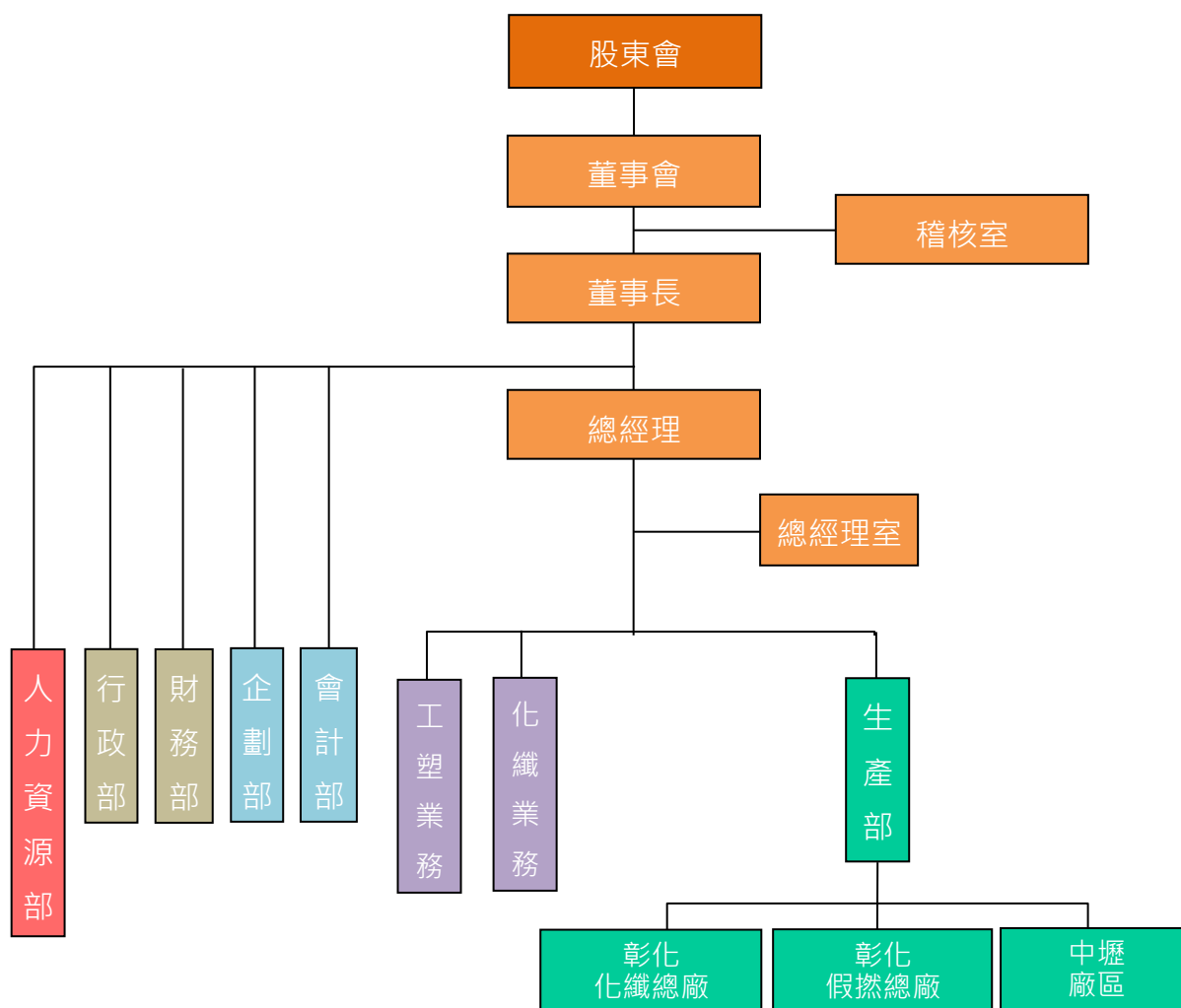
利害關係者	回應部門	關注議題	溝通管道及頻率
股東	股務發言人	公司營運績效 股利分配 公司治理 研發方向 法規遵循	1. 年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 2. 公司網站：投資人專區不定時更新資料 3. 發言人及股務單位：不定期法說會，以及解答股東疑問及需求 4. 公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊予以公告
政府機關	廠務 環安 公用單位	公司治理 環境及法令的遵循 勞資關係	1. 政府各機關法令：法令說明會、公聽會，相關單位出席，要求現場各單位符合其規定 2. 各業務負責單位：適時與政府機關部門溝通我方作法的適切性，並按法令規定申報資訊
供應商	採購單位	供應商管理與評估 施工及材質規範 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



公司治理

2. 公司治理

❖ 組織圖



本公司向來秉持著環境永續發展、善盡企業社會責任及組織穩定成長的理念，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與對外溝通的管道，期以獲取客戶認同、提升企業形象，並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。



❖ 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	張春景	台北工專機械工程科	東廷投資(股)公司	力傑能源董事代表人
董事	許玉書	台中師專	順煜投資(股)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)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 力麗企業獨立董事 集盛實業獨立董事

❖ 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。

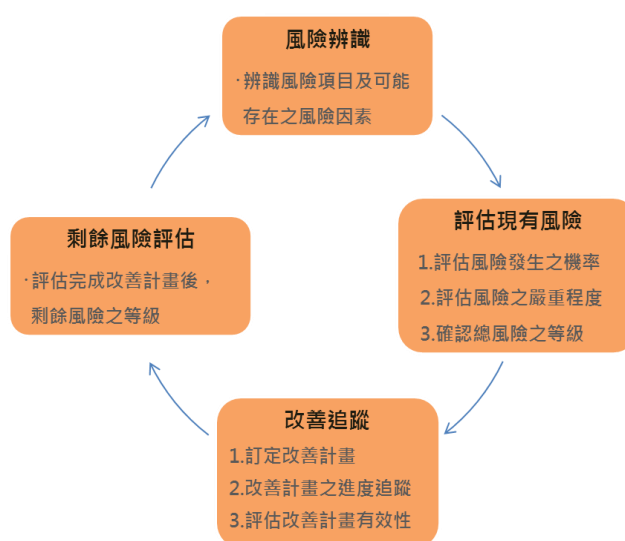
2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責

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	2017年召開會議5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	2017年召開會議2次

2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

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。



風險管理及內部監控系統框架以三道防線架構建置，三道防線架構如下：

防線順序	架構
第一道防線	負責及持續管理營運活動所產生的相關風險。
第二道防線	訂定整體政策及建立管理制度，協助及監督第一道防線管理風險與自我評估執行情形。依照不同的功能性質，第二道防線之權責包含協助辨識及衡量風險、定義風險管理角色及責任、提供風險管理架構及定期將風險管理結果呈報高階管理階層。
第三道防線	由內部稽核單位負責查核與評估第一道及第二道防線所設計並執行之內部控制與風險管理制度之有效性，並適時提供改進建議。

2.4 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.全球經濟環境變化快，將觸角延伸至海外，如東南亞地區等。
- 2.因應油價、匯率及原物料價格變化，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、道德誠信與公平交易

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。

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。2017 年本公司無相關違反事件發生。

誠信經營原則如下：

- 一、禁止行賄及收賄
- 二、禁止提供非法政治獻金
- 三、禁止不當慈善捐贈或贊助
- 四、禁止不合理禮物、款待或其他利益
- 五、禁止侵害智慧財產權
- 六、禁止從事不公平競爭之行為
- 七、防範產品或服務損害利害關係人

2.7 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。



環保永續

3.永續環境

據世界氣象組織稱 2015、2016 和 2017 年是有天氣記錄以來全球氣溫最高的三年。近年來，二氧化碳濃度與地面溫度仍持續上升中，截至 2017 年，不僅 16 年受聖嬰高峰影響為氣溫升高創紀錄的一年，在 17 年未受聖嬰現象影響下又成為沒聖嬰現象中最高溫的一年。這現象反映了地球長期氣候變暖，讓我們經歷了不尋常的天氣，而且這種狀況似乎有越



趨嚴重的現象。台灣在 2015 年 7 月正式施行《溫室氣體減量及管理法》，此為台灣第一部明確授權政府因應氣候變遷的法律，明定了 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。

力麗深知地球受溫室氣體的影響，氣候與環境正逐漸的惡化，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；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，以期能為地球盡一份力、共同遏阻全球暖化趨勢。

環保政策

力麗企業，是環保任務忠實的執行者，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。

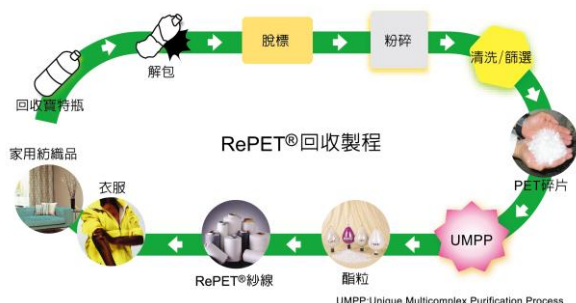


Ecoya®省略大部分染整製程。當我們以Ecoya®取代一般紡織品時，可大量減少CO₂與COD的排放，並大幅度節省用水與化學品。Ecoya®同時提供了更優越的性質，例如耐日光色牢度、耐水色牢度、水洗色牢度以及顏色再現性等。

Ecoya®



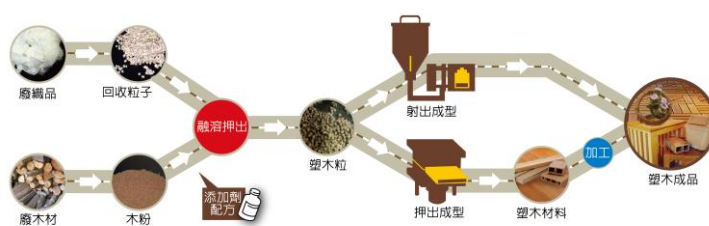
RePET® F
寶特瓶回收纖維



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，力寶龍®開發出RePET®，以回收廢棄寶特瓶生產出具有良好性質的聚酯纖維。藉由此環保的回收製程，綠百代®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。

工廠廢棄的紗線、布料下腳、廢布頭等等作分類後，利用自行開發的高溫複合技術(Compound Technology)與廢棄木屑結合，開發出的 RePET-W 塑木產品 (Wooden Plastic Products)，環保塑木兼具塑料和木材的性能優點，並可 100%循環再生，友善於環境。

RePET® W
塑木複合材料



RePET® P
射出級環保樹脂



RePET-P 原料來自於力寶龍廠內回收下腳，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 原物料的使用

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。

♣ 2015~2017 年主要原料使用量及來源

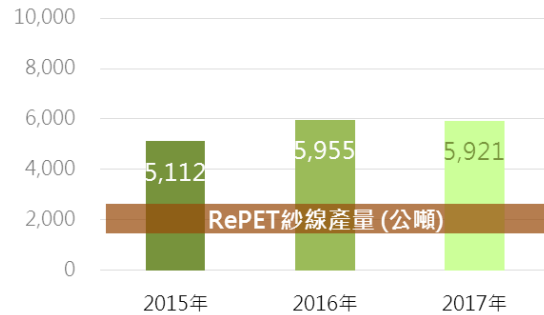
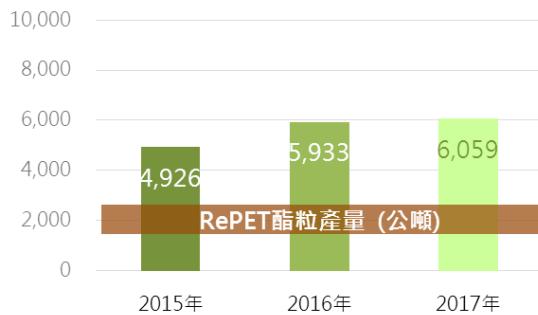
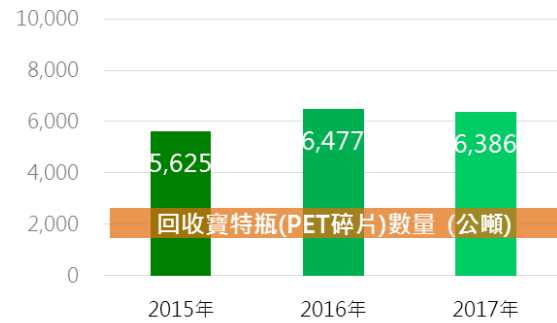
原料種類	單位	數量			主要供應商
		2015 年	2016 年	2017 年	
對苯二甲酸(PTA)	公噸	134,804	154,487	152,128	亞東石化、中美和
乙二醇(EG)	公噸	50,862	59,401	59,041	中纖、東聯、南亞

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；力麗在 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，不僅表示力麗可提供全球客戶具全球公信力的環保產品認證標籤，也使下游消費者有信心購買真正綠色品質的 RePET 環保紡織品。





在 2016-17 年回收及生產數據越趨穩定，反應了力麗對 RePET 環保紡織品的堅持是持續不間斷的。



3.2 能源消耗

♣ 能源使用量

能源	單位	2015 年	2016 年	2017 年
電力	度(kWh)	327,861,304	330,527,130	333,818,760
煤破	噸	67,736	65,432	68,946
高級柴油	公升	76,298	64,836	61,900
重油	公升	3,581,870	3,352,000	4,008,310

*註：數據涵蓋化纖總廠、假撚總廠、中壢廠；其中石化燃料所產出蒸汽量每年約有 80% 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。

♣ 2015~2017 年度化纖總廠溫室氣體排放量

項目 \ 年度	單位	2015 年	2016 年	2017 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	163,510	138,472	169,748
範疇二	公噸 CO ₂ e	61,203	66,445	66,996
總排放量	公噸 CO ₂ e	224,713	204,917	236,743
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	0.64	0.36	0.55

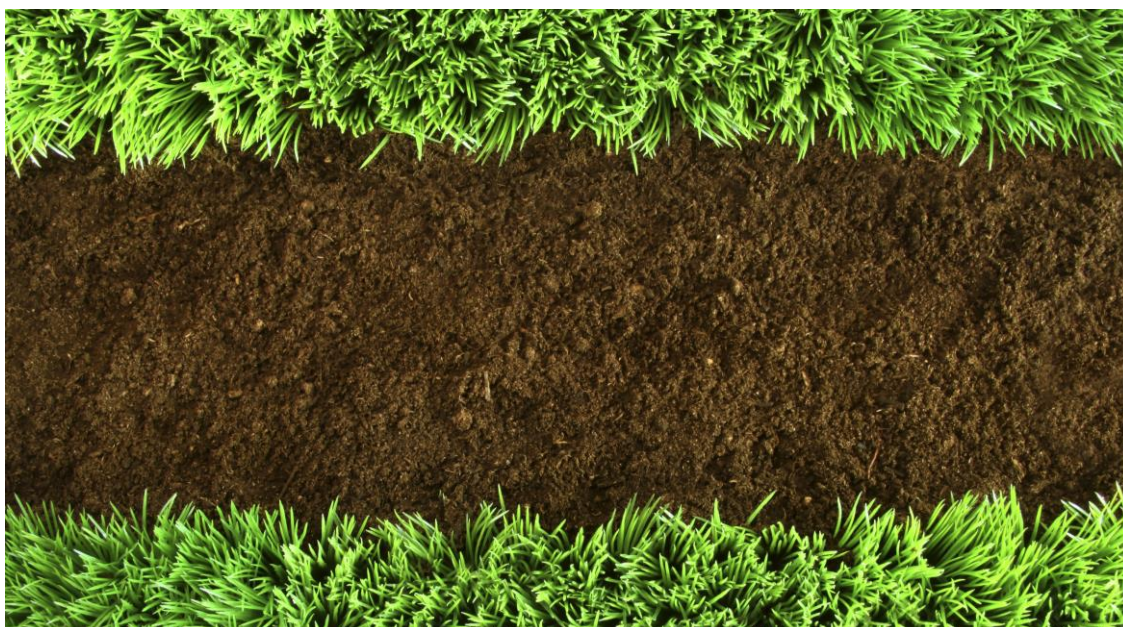
註：

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)。
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；2017 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 1,491,106 度電、節約效益為 4,148 仟元、溫室氣體減量 789 (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	聚一廠	BP 生產條件調整熱媒循環泵節能
化纖總廠	公用處	鍋爐給水熱能回收案
假撚總廠	公用處	假撚一、二廠空調加裝自動監控系統節能案
假撚總廠	公用處	二廠 JOY 離心空壓機後部冷卻器改善案
假撚總廠	公用處	二廠行政大樓 60RT 冰水機冰水及冷卻水循環泵節流節能案

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	2015 年回收率	2016 年回收率	2017 年回收率
紙箱	9.3%	10.6%	10.5%
洞板	93.8%	82.7%	90.1%
紙管	55.6%	44.4%	43.0%
棧板	96.8%	89.6%	95.8%

假撚總廠

回收包材項目	2015 年回收率	2016 年回收率	2017 年回收率
紙箱	30.0%	28.0%	23.8%

中壢廠

回收包材項目	2015 年回收率	2016 年回收率	2017 年回收率
紙箱	15.8%	11.2%	14.6%
棧板	93.7%	95.0%	95.6%

3.6 水資源管理

水是地球上一切生機的命脈，在全球氣候異常，乾旱、水災頻繁，水資源供應的不確定性已成為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。隨著經濟發展、人口結構以及產業結構的改變，加上近年來氣候變遷造成降水趨勢變化的影響，可用水資源的開發及現有水資源的管理已成為民生的重要課題，各企業更需在水資源的使用與控管上做好規劃來響應。

♣力麗企業各廠之主要水源來自自來水及地下水，各廠的水資源使用狀況

化纖總廠				
用水量	單位	2015 年	2016 年	2017 年
自來水	M ³	10,091	9,327	8,838
地下水	M ³	62,561	79,591	80,136
用水強度	M ³ /產量公噸	0.25	0.31	0.24
用水強度	M ³ /員工人數	185.81	229.17	219.69
假撚總廠				
用水量	單位	2015 年	2016 年	2017 年
自來水	M ³	14,723	13,718	16,273
地下水	M ³	36,090	41,515	41,024
用水強度	M ³ /產量公噸	0.48	0.59	0.62
用水強度	M ³ /員工人數	88.37	98.81	97.44
中壢廠				
用水量	單位	2015 年	2016 年	2017 年
自來水	M ³	10,059	11,238	8,408
用水強度	M ³ /產量公噸	0.84	0.92	0.77
用水強度	M ³ /員工人數	115.62	120.84	90.41

3.7 污染防治管理

♣空氣污染防治

力麗企業化纖總廠依空氣污染防治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。

化纖總廠排放量

年度 污染物種類	單位	2015 年	2016 年	2017 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	131	165	150	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	95	138	107	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	29	32	32	製程、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	48	19	21	鍋爐設備

♣水污染防治

【化纖總廠】廠內設有廢水處理場，將製程中產生含有機溶劑的廢水分為高、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



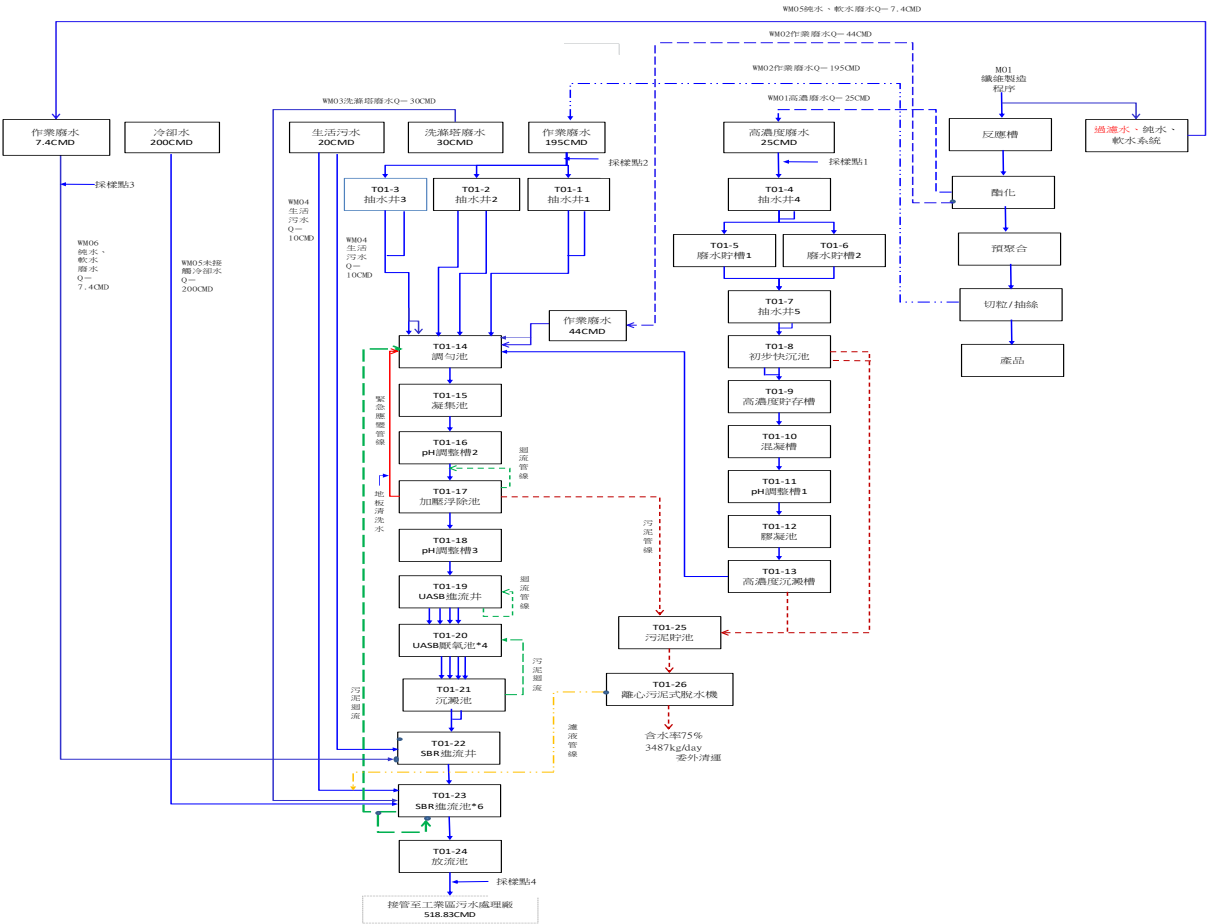
出流水合併再經批式活性污泥將有機物分解成 CO₂ 及 H₂O；廢水處理場包含五個

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約 400 噸的廢水，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。2017 年全年放流水排放量為 87,195 噸，2017 年平均排放化學需氧量(COD)為 479 mg/L、懸浮固體(SS)為 293 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目 \ 年度	單位	2015 年	2016 年	2017 年	工業區放流水標準
全年放流水排放量	m ³	71,199	87,140	87,195	-
化學需氧量 COD	mg/L	375	317	479	560
懸浮固體 SS	mg/L	183	101	293	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					
2015-2017 年 有/無 嚴重洩漏事件：無					

廢水處理流程圖



【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。2017 年全年生活廢水處理量為

14,819 噸，2017 年平均排放化學需氧量 (COD) 為

199mg/L、懸浮固體(SS)為 49 mg/L，優於工業區放流水標準。



項目 \ 年度	單位	2015 年	2016 年	2017 年	工業區 放流水標準
生活廢水處理量	噸	22,554	22,559	14,819	-
化學需氧量 COD	mg/L	367	178	199	560
懸浮固體 SS	mg/L	93	40	49	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。2017 年全年生活廢水處理量為

6,404 噸，2017 年平均排放化學需氧量 (COD) 為 230

mg/L、懸浮固體(SS)為 52 mg/L，優於工業區放流水標準。



項目 \ 年度	單位	2015 年	2016 年	2017 年	工業區 放流水標準
生活廢水處理量	噸	8,473	8,362	6,404	-
化學需氧量 COD	mg/L	158	206	230	480
懸浮固體 SS	mg/L	24	33	52	320
生活廢水處理方法：由中壢工業區污水處理廠處理					

♣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，2017 年度有 18 公噸的有害事業廢棄物-C0301 係為上游紡絲廠因清洗濾桿所使用的 TEG 化學劑，此終以焚化處理；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；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

單位：公噸

類別	廢棄物代碼	項目	2015 年	2016 年	2017 年	處理方式
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	232	189	182	焚化
	D-1703	廢潤滑油	29	36	39	回收再利用
	D-1801	生活垃圾	325	364	328	焚化
	D-0501	廢耐火材	0	6	0	其他
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	0	1	1	焚化
	R-0906	紡織污泥	68	63	0	再利用
	R-1101	煤灰	4,469	4,021	0	再利用
	R-1106	燃煤飛灰	-	-	2,963	再利用
	R-1107	燃煤底灰	-	-	981	再利用
	D-0901	有機污泥	-	-	168	其他
有害事業廢棄物	C-0301	廢液閃火點小於 60°C	-	-	18	焚化
合計			5,122	4,679	4,681	

廢棄物申報代碼變動說明：

①2016 前(含)：R-0906 紡織污泥，2017 年：D-0901 有機污泥。

②2016 前(含)：R-1101 煤灰，2017 年：R-1106 燃煤飛灰、R-1107 燃煤底灰。



3.8 環境保護支出

力麗企業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，公司重視環境保護，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，2017 年環境保護支出共計 1,526 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	2015 年	2016 年	2017 年
違反件數	1	0	0
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

2017 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	6,628
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	1,431
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	6,738
廢氣排放處理	VOC 運轉費用	461

力麗企業透過當地回收廠商收購在公司內所產生的可利用的事業廢棄物，所得到的收入提撥 3 成回饋員工工作職工福利金，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



產品責任

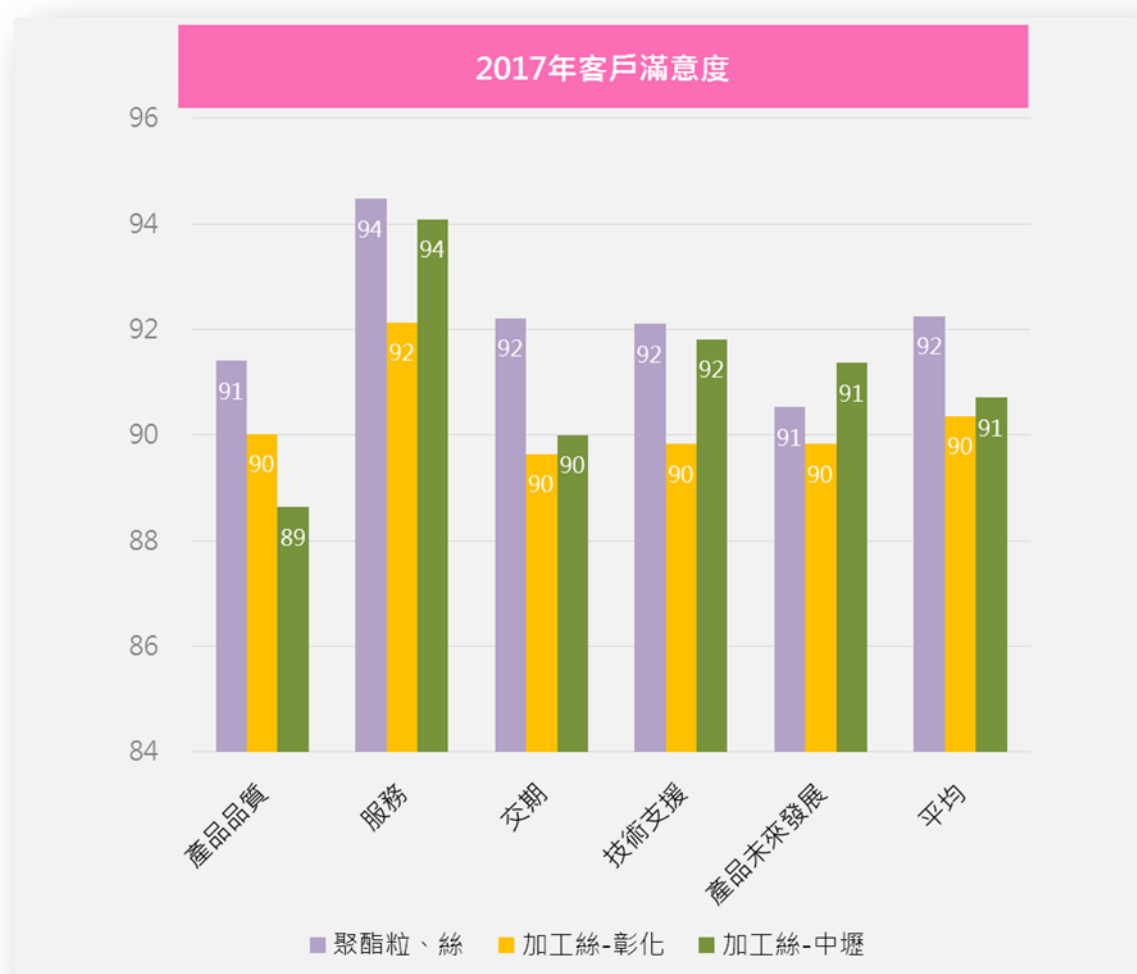
4.1 客戶滿意度

力麗企業原以生產聚酯加工絲為主，為達上中游垂直整合與策略聯盟之經營目標，使聚酯原絲的取得及品質的要求更能充分掌握，達成產品一貫化之目標，決定著手往上游發展，設立化纖總廠，生產聚酯粒與聚酯絲。力麗全廠區採標準化作業流程並建立自動化生產系統，品質自動監測與自動落紗、搬運、包裝系統，提升生產效率並減少人為疏失，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。與客戶溝通方面，建立以客戶為導向的品質系統，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，或客戶建議事項，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。

2017 年我們發放 91 份滿意度調查問卷，共回收 91 份，回收率 100%。以交易量較大的客戶作為滿意度調查對象，聚酯粒、絲主要針對國內外 19 家客戶，加工絲主要針對國內外 72 家客戶。整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為 92.3 分、加工絲為 90.4 分。已連續 3 年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現 80 分以上的滿意程度。

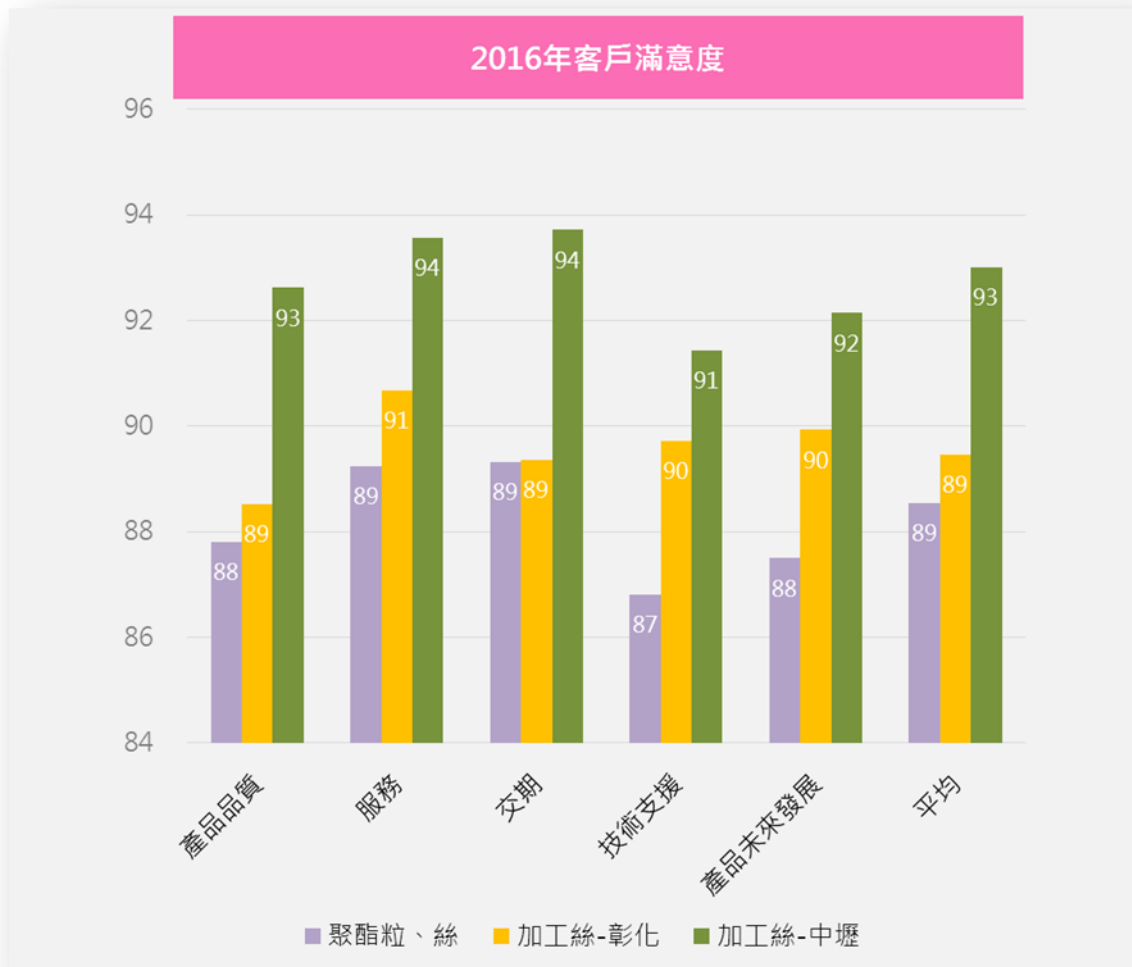
♥ 2017 年

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	19	91.4	94.5	92.2	92.1	90.5
加工絲-彰化	61	90.0	92.1	89.6	89.8	89.8
加工絲-中壢	11	88.6	94.1	90.0	91.8	91.4



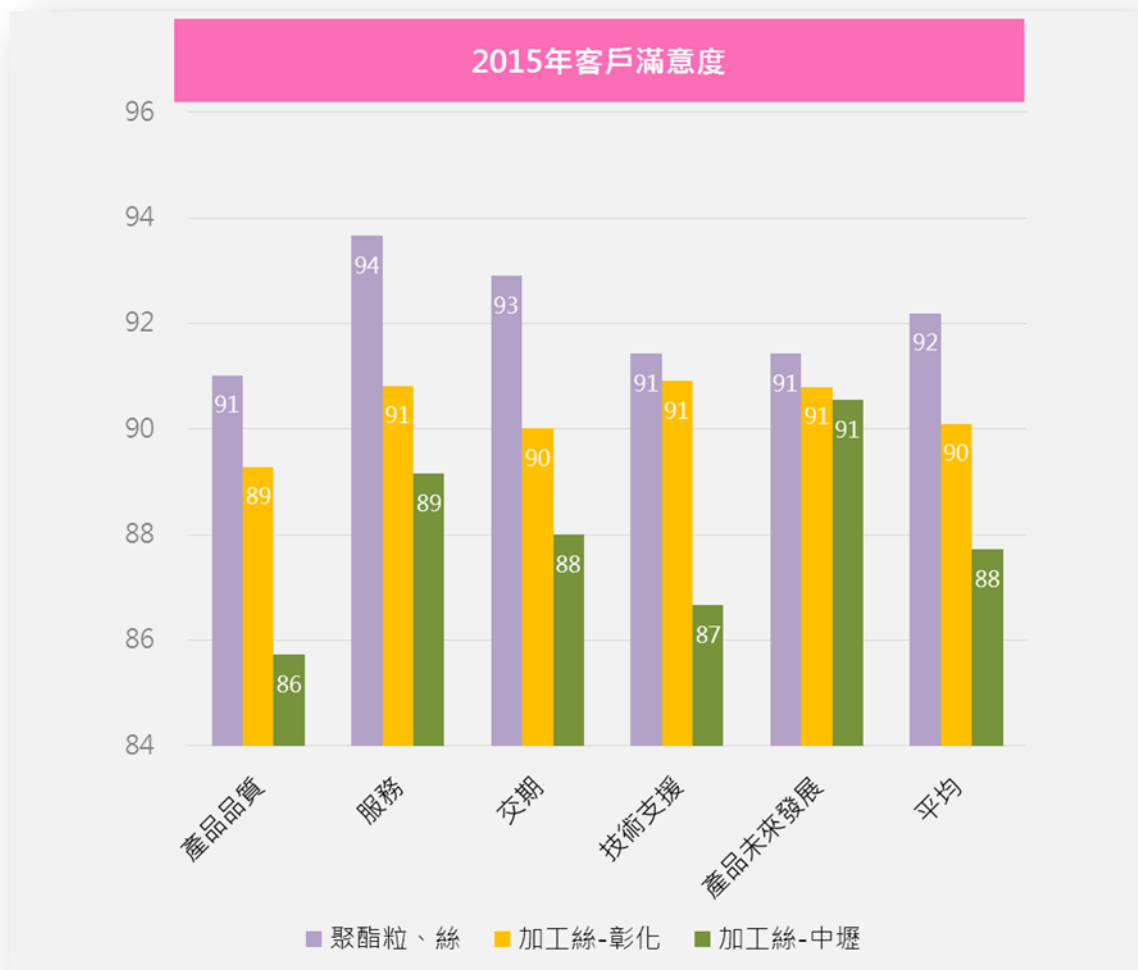
♥ 2016 年

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



♥ 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



客戶滿意度分數分布(客戶數)

♥ 聚酯粒、絲

分數分布	2015 年	2016 年	2017 年
90 分以上	12	13	15
80-89 分	2	8	3
70-79 分	1	1	1
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	15	22	19

♥ 加工絲

分數分布	2015 年	2016 年	2017 年
90 分以上	49	43	45
80-89 分	44	28	23
70-79 分	5	9	4
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	98	80	72

4.2 客訴處理

從業務單位接受到客戶的申訴抱怨起，即發動客訴處理程序，將客訴案件輸入客訴處理報告表後轉由內部相關權責單位調查分析，以釐清問題根源，依客戶反應的問題進而改善處理或開立矯正預防措施紀錄表，以防止類似的客訴案件再次發生；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，針對各方反應之品質缺失，更能及時找出問題的根本所在，適時溝通與處理以降低品質異常所帶來的風險，增進客戶滿意程度和信賴感，力求以完整的售前與售後服務成為全球客戶的最佳選擇。



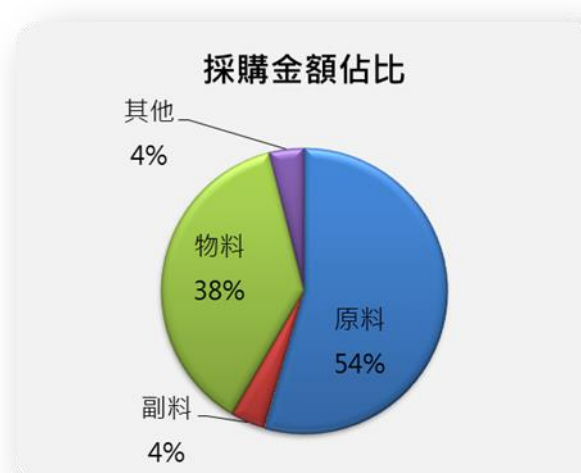
4.3 採購管理

力麗企業採購單位集中於原副料採購小組及採購處。國際情勢瞬息萬變，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，並調整採購策略，以降低缺料停工或價格飆漲的風險。原副料之外的其他品項都歸採購處的作業範圍，透過集中採購的模式，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，經過簽核流程後成立請購單。線上系統除了減少紙張的浪費，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，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。透過系統也能即時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。

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	27	4.12%	54.50%
副料	33	5.04%	3.92%
物料	536	81.83%	37.65%
其他	59	9.01%	3.92%
總計	655	100.00%	100.00%

💰其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

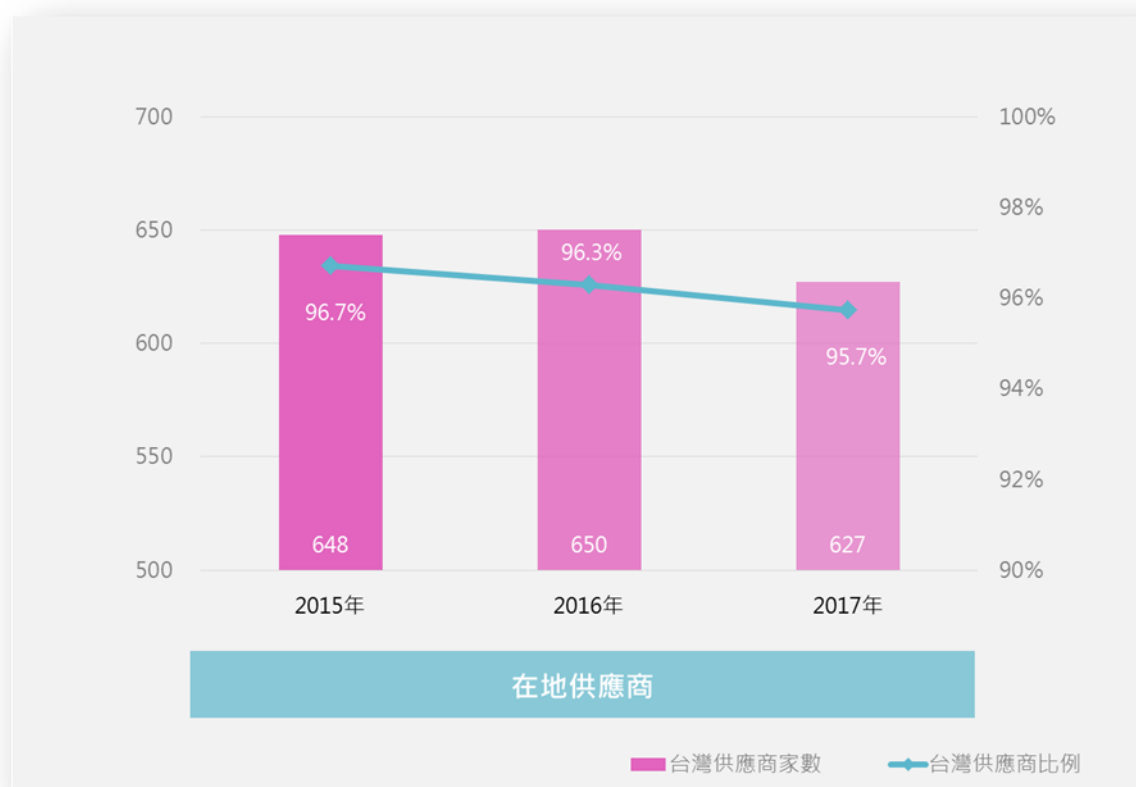
💰以上數據統計不包含機器設備。



力麗長期致力於對抗品的開發，因此在供應商的選擇上，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。

2017 年，力麗國內外的供應商家數為 655 家，其中台灣在地的供應商為 627 家，在地供應商比例達 95.73%。

在地供應商比例	2015 年	2016 年	2017 年
台灣供應商家數	648	650	627
台灣供應商比例	96.72%	96.30%	95.73%



社會回饋及參與

4.4 公益活動

♥ 2017 GoHiking 石門水庫國際路跑賽



力麗集團長久以來秉持著環保的信念，透過旗下戶外用品通路 GoHiking 推行舊衣回收的活動，將廢織品重製利用製成塑木綠建材；2017 年以 GoHiking 名義舉辦石門水庫國際路跑賽，活動以「For the Earth，堅持為地球」為號召，吸引近 4500 名來自 9 個國家的路跑好手參加。將具有環保特色布料作為本次活動紀念衣的原料，以環保意識結合路跑，洗滌消費者忙碌的生活，體驗在石門水庫獨一無二的賽道美景和跑馬樂趣。



賽事共有 3 個組別，分別是減碳半馬組(21K)、節能樂跑組(11K)，以及永續健走組(4K)。郭紹儀董事長親自領跑 21 公里減碳半馬組，身體力行呼籲大家多親近戶外，享受與大自然共存的美好，並一同「關心環保，愛地球」。

♥『前進就對了』喜樂愛加倍-二林蕎麥花海公益路跑活動

喜樂小兒麻痺關懷協會為了打造身心障礙朋友的安養機構「伯立歐家園」，舉辦了一場由身心障礙者發起的路跑活動「前進！就對了！」這也是全國輪椅參賽者「推著輪椅」與一般參賽者共同挑戰 21 公里的創舉，身心障礙朋友與一般跑者攜手在賽道上努力的精神令人感動，也因此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。



♥ 2017 台北世界大學運動會

第二十九屆夏季世界大學運動會於 2017 年 8 月 19 日至 8 月 30 日在台北市舉行，為台灣首次舉辦世界大學運動會，是繼 2009 年高雄世運、台北聽奧之後台灣承辦的第三個綜合性國際體育賽事，也是台灣有史



以來主辦過層級最高的國際體育賽事，共有 145 個國家與地區參與，參賽運動員總計 7,639 人，隨隊人員則達 3,758 人。根據這一屆官方數據，總共售出了 72 萬張賽事門票，平均上座率是 87%，遠遠超過上一屆南韓光州世大運的 52%。門票收益超過台幣 1.4 億元，讓國際大學體育總會會長馬蒂特辛大力稱讚是"最成功的賽事"。

台灣因為國際地位特殊，較少承辦國際級的綜合體育賽事，這屆的世大運，剛開始時更是發生了抗議年金改革"反年改"團體抗議，一度蒙上陰影。但是這 12 天來，受到許多熱情地台灣民眾支持，卻創下了許多台灣賽事紀錄。

					總數						總數
1	 日本	37	27	37	101	6	 烏克蘭	12	11	13	36
2	 韓國	30	22	30	82	7	 朝鮮	12	5	6	23
3	 中華臺北	26	34	30	90	8	 義大利	9	6	17	32
4	 俄羅斯聯邦	25	31	38	94	9	 中國	9	6	2	17
5	 美國	16	19	16	51	10	 伊朗	8	4	11	23

如此盛大的國際賽事，力麗很榮幸能貢獻一份心力，提供賽會人員包含組委會(EC 人員)、場館人員、貴賓、裁判、競賽助理、國際技術委員、維安、志工、貴賓接待人員、醫護行政人員、媒體記者之賽會期間所穿著的 POLO 衫共 9,000 件，金額超過 1,600 萬。服裝設計及尺寸是依據 2017 台北世大運執委會核定之設計及尺寸製作，POLO 衫素材就是選用本公司所開發的 RePET 寶特瓶回收聚酯纖維，利用回收廢棄寶特瓶生產出具有良好性質的聚酯纖維，不需要使用石化原料，可有效節省自然資源，減少環境的負擔。

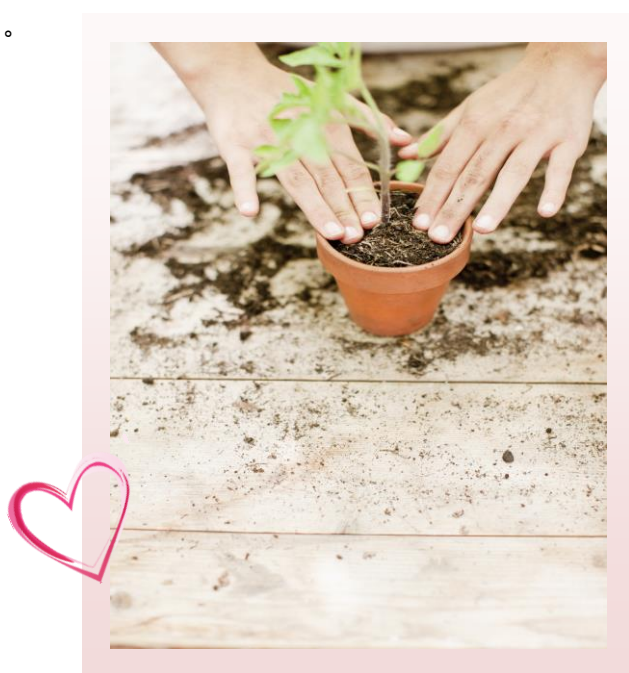


4.5 回饋鄉里



彰化二林出身的郭紹儀董事長，為了回饋鄉里，並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，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，也都是不遺餘力。

除此之外，本公司長期提供「二林私立基督教喜樂保育院」各項物資或捐贈，與其共同推動社會福利與在地發展。





企業承諾

5.企業承諾



力麗企業一直以來始終秉持「人才」是公司最重要資產的理念，對於員工的投資與照護，從來不曾停止。除了提供良好的員工福利以外，更重視創建安全且平等的工作環境、給予學習成長的空間、安排適才適所的職務，始終如一的精神理念深深獲得員工認同。在工作之餘，亦透過舉辦各式球類運動會、健行淨山、參與社團、講座分享等，促使員工的身、心、靈皆達到平衡健康，進而凝聚同仁間的向心力，邁向永續經營。



5.1 員工結構



員工多元化與平等對待

為了秉持「以人為本」的基礎，力麗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2017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

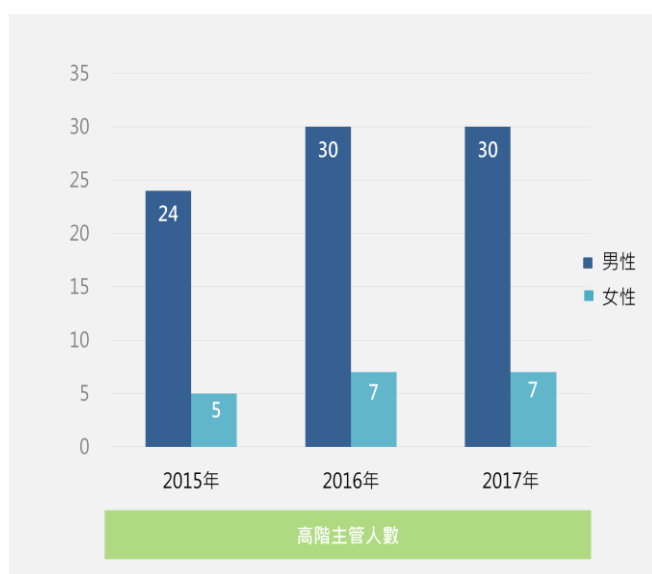
力麗企業努力實踐無歧視的工作環境，對於身心障礙者亦提供公平的工作機會及平等的對待，尋找適合其專長的工作並予以錄用。2017年度，身心障礙者錄用員工人數已達17人，佔全體員工比例達1.4%，相對於法定應錄用人數12人，已超額錄用5人，足見力麗企業不只對法令規定予以支持，亦以實際行動展現關懷弱勢勞動者之工作權益。

✿男女比例

力麗企業屬於製造業，各廠區之製程有別，因此，雖聘僱政策無分性別，然對於實際錄用之員工，部份廠區之性別比例仍無可避免有所差距。例如：化纖總廠因製程與化學、機械相關性高，多需具備理工科系背景之人員，致從業人員以男性居多；反觀台北公司，因工作內容多屬財務與行政性質，則以女性員工居多。

各廠員工男女比例表

力麗	性別	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
台北公司	男性♂	45	43%	47	44%	36	40%
	女性♀	59	57%	61	56%	54	60%
	合計	104	100%	108	100%	90	100%
中壢廠區	男性♂	47	54%	56	60%	56	60%
	女性♀	40	46%	37	40%	37	40%
	合計	87	100%	93	100%	93	100%
化纖總廠	男性♂	327	84%	323	83%	345	85%
	女性♀	64	16%	65	17%	60	15%
	合計	391	100%	388	100%	405	100%
假撚總廠	男性♂	356	62%	348	62%	358	61%
	女性♀	219	38%	211	38%	230	39%
	合計	575	100%	559	100%	588	100%



►力麗企業高階主管在2017年度總人數為37人，其中為女性主管者共7人，佔整體主管比例約19%。

✿年齡比例

力麗企業員工在年齡分布上，主要多屆在 30-50 歲之年齡層，由中壯年組成公司主要勞動力來源，主因公司發展穩定、組織成熟，故流動率不高。此外，近年來亦有漸漸增加 30 歲以下之員工比例，主要為公司致力於招募新血以及儲備幹部之培養。

各廠員工年齡比例表

年齡	台北公司	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性♂	4	4%	6	6%	5	6%
	女性♀	14	13%	17	16%	16	18%
	合計	18	17%	23	21%	21	23%
30-50歲	男性♂	31	30%	30	28%	18	20%
	女性♀	42	40%	39	36%	30	33%
	合計	73	70%	69	64%	48	53%
超過50歲	男性♂	10	10%	11	10%	13	14%
	女性♀	3	3%	5	5%	8	9%
	合計	13	13%	16	15%	21	23%
總計		104	100%	108	100%	90	100%

年齡	中壢廠區	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性♂	3	3%	14	15%	12	13%
	女性♀	5	6%	4	4%	5	5%
	合計	8	9%	18	19%	17	18%
30-50歲	男性♂	37	43%	36	39%	32	34%
	女性♀	31	36%	27	29%	23	25%
	合計	68	78%	63	68%	55	59%
超過50歲	男性♂	7	8%	6	6%	13	14%
	女性♀	4	5%	6	6%	8	9%
	合計	11	13%	12	13%	21	23%
總計		87	100%	93	100%	93	100%

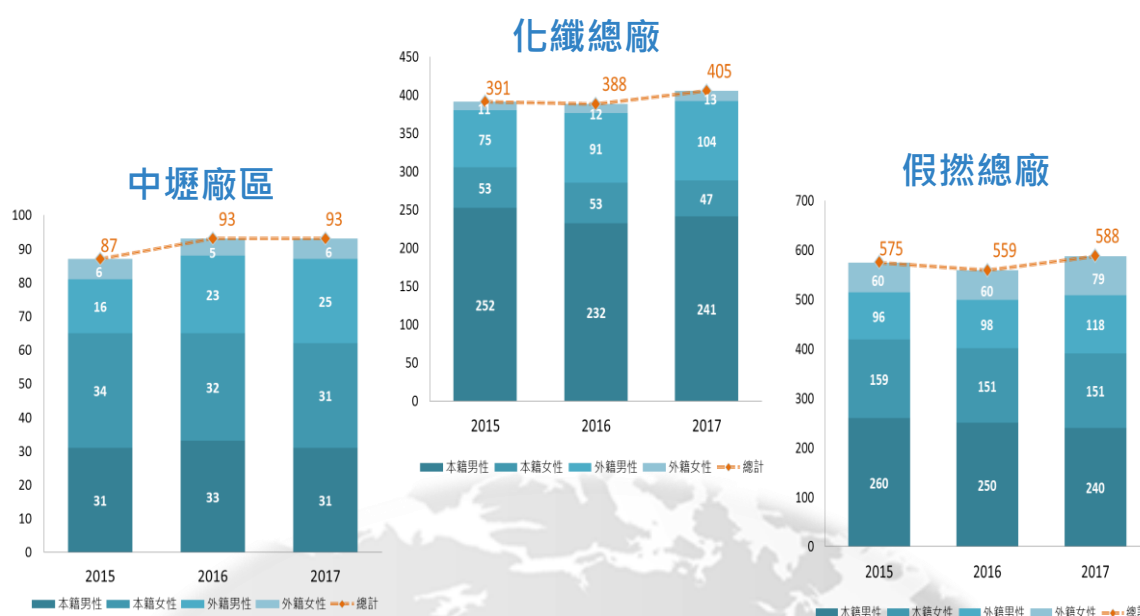
年齡	化纖總廠	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性♂	78	20%	75	19%	80	20%
	女性♀	16	4%	13	3%	12	3%
	合計	94	24%	88	23%	92	23%
30-50歲	男性♂	208	53%	200	52%	218	54%
	女性♀	37	9%	37	10%	36	9%
	合計	245	63%	237	61%	254	63%
超過50歲	男性♂	41	10%	48	12%	47	12%
	女性♀	11	3%	15	4%	12	3%
	合計	52	13%	63	16%	59	15%
總計		391	100%	388	100%	405	100%

年齡	假撚總廠	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	男性♂	102	18%	89	16%	100	17%
	女性♀	53	9%	41	7%	59	10%
	合計	155	27%	130	23%	159	27%
30-50歲	男性♂	225	39%	223	40%	209	36%
	女性♀	143	25%	141	25%	138	23%
	合計	368	64%	364	65%	347	59%
超過50歲	男性♂	29	5%	36	6%	49	8%
	女性♀	23	4%	29	5%	33	6%
	合計	52	9%	65	12%	82	14%
總計		575	100%	559	100%	588	100%



✿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。本公司員工仍以本國籍為主，然部份耗用體力性質的工作，經招募無法滿足公司需要，就該不足之人數引進東南亞地區之外籍員工替代，其中又以菲律賓籍員工佔大多數，自 2015~2017 年，菲律賓籍員工成長近 10%，替補了本籍之人力缺口。故於 2017 年度，外籍員工人數佔整體員工人數約 30%。



國籍	2015年		2016年		2017年	
菲律賓	180	16%	205	18%	286	24%
印尼	0	0%	0	0%	2	0%
越南	84	7%	84	7%	57	5%
台灣	893	77%	859	75%	831	71%
合計	1157	100%	1148	100%	1176	100%

✿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年者，則相對穩定。

各廠員工年資比例表

年資	台北公司	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性♂	8	8%	11	10%	7	8%
	女性♀	17	16%	17	16%	17	19%
	合計	25	24%	28	26%	24	27%
3~10年	男性♂	22	21%	17	16%	13	14%
	女性♀	16	15%	15	14%	15	17%
	合計	38	37%	32	30%	28	31%
11~20年	男性♂	8	8%	11	10%	7	8%
	女性♀	13	13%	16	15%	8	9%
	合計	21	20%	27	25%	15	17%
超過20年	男性♂	7	7%	8	7%	9	10%
	女性♀	13	13%	13	12%	14	16%
	合計	20	19%	21	19%	23	26%
總計		104	100%	108	100%	90	100%

年資	中壢廠區	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性♂	24	28%	34	37%	33	35%
	女性♀	9	10%	8	9%	10	11%
	合計	33	38%	42	45%	43	46%
3~10年	男性♂	2	2%	3	3%	3	3%
	女性♀	5	6%	4	4%	2	2%
	合計	7	8%	7	8%	5	5%
11~20年	男性♂	12	14%	8	9%	6	6%
	女性♀	13	15%	8	9%	6	6%
	合計	25	29%	16	17%	12	13%
超過20年	男性♂	9	10%	11	12%	14	15%
	女性♀	13	15%	17	18%	19	20%
	合計	22	25%	28	30%	33	35%
總計		87	100%	93	100%	93	100%

年資	化纖總廠	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性♂	128	33%	124	32%	134	34%
	女性♀	27	7%	26	7%	23	6%
	合計	155	40%	150	39%	157	40%
3~10年	男性♂	58	15%	57	15%	63	16%
	女性♀	8	2%	9	2%	12	3%
	合計	66	17%	66	17%	75	19%
11~20年	男性♂	129	33%	109	28%	72	18%
	女性♀	22	6%	22	6%	14	4%
	合計	151	39%	131	34%	86	22%
超過20年	男性♂	12	3%	33	9%	64	16%
	女性♀	7	2%	8	2%	11	3%
	合計	19	5%	41	11%	75	19%
總計		391	100%	388	100%	393	100%



年資	假攪總廠	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿3年	男性♂	155	27%	140	25%	145	25%
	女性♀	100	17%	85	15%	105	18%
	合計	255	44%	225	40%	250	43%
3~10年	男性♂	45	8%	52	9%	61	10%
	女性♀	20	3%	26	5%	30	5%
	合計	65	11%	78	14%	91	15%
11~20年	男性♂	112	19%	96	17%	74	13%
	女性♀	73	13%	65	12%	47	8%
	合計	185	32%	161	29%	121	21%
超過20年	男性♂	44	8%	60	11%	78	13%
	女性♀	26	5%	35	6%	48	8%
	合計	70	12%	95	17%	126	21%
總計		575	100%	559	100%	588	100%

✿流動比率

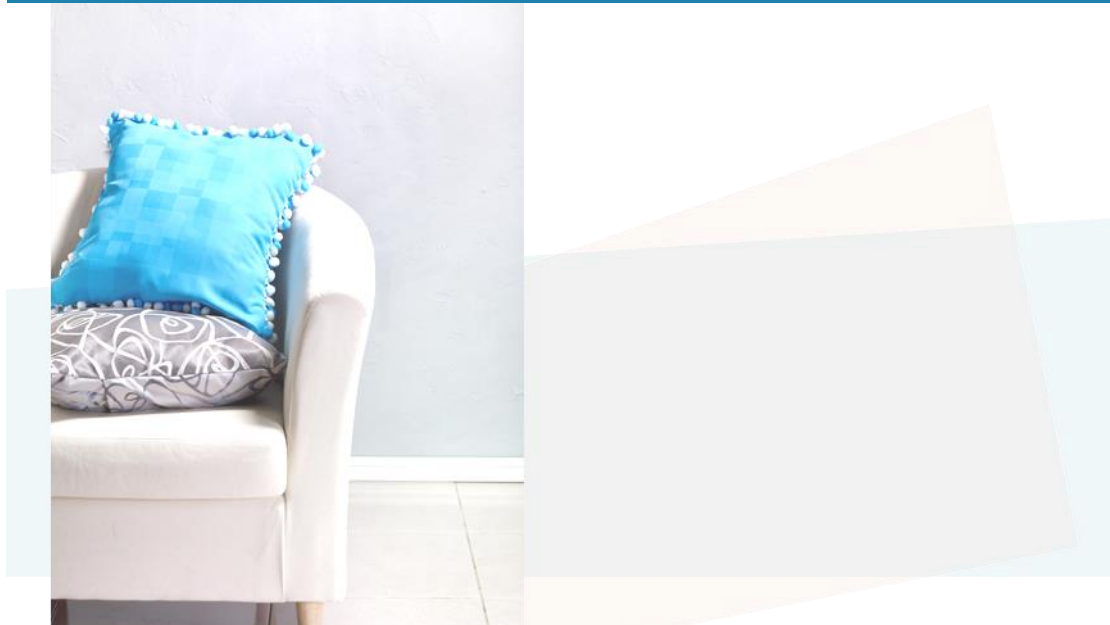
力麗企業以永續經營發展為策略，在員工招募方向，因產業變遷及公司發展需求，除了在人力市場招募專業人士外，更積極與政府相關單位配合人才招聘策略，並與各大專院校進行產學雙軌合作計畫，推動產學計畫，致力整合企業與校園資源，縮短理論與實務之差距，培養多元方向專業的人才。

各廠員工流動比率表

台北公司	年齡	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	6	86%	19	76%	4	67%
	30-50歲	1	14%	6	24%	2	33%
	超過50歲	0	0%	0	0%	0	0%
	總計	7	100%	25	100%	6	100%
離職人員	未滿30歲	2	33%	10	59%	2	33%
	30-50歲	4	67%	6	35%	3	50%
	超過50歲	0	0%	1	6%	1	17%
	總計	6	100%	17	100%	6	100%

中壢廠區	年齡	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	10	40%	16	62%	15	60%
	30-50歲	15	60%	9	35%	8	32%
	超過50歲	0	0%	1	4%	2	8%
	總計	25	100%	26	100%	25	100%
離職人員	未滿30歲	2	33%	10	59%	9	39%
	30-50歲	4	67%	6	35%	13	57%
	超過50歲	0	0%	1	6%	1	4%
	總計	6	100%	17	100%	23	100%

化纖總廠	年齡	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	43	53%	35	60%	51	55%
	30-50歲	33	41%	22	38%	39	42%
	超過50歲	5	6%	1	2%	2	2%
	總計	81	100%	58	100%	92	100%
離職人員	未滿30歲	26	49%	24	44%	23	40%
	30-50歲	25	47%	29	54%	34	59%
	超過50歲	2	4%	1	2%	1	2%
	總計	53	100%	54	100%	58	100%



假撚總廠	年齡	2015年		2016年		2017年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿30歲	94	61%	79	64%	99	64%
	30-50歲	52	34%	42	34%	54	35%
	超過50歲	9	6%	2	2%	2	1%
	總計	155	100%	123	100%	155	100%
離職人員	未滿30歲	51	49%	65	58%	52	45%
	30-50歲	49	47%	46	41%	61	53%
	超過50歲	5	5%	2	2%	2	2%
	總計	105	100%	113	100%	115	100%

5.2 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，更能使公司整體經營不斷進步、突破創新。為協助員工兼顧事業與家庭，本公司為響應政府育嬰政策，不僅提供員工產假及陪產假，更鼓勵同仁育嬰留職停薪以及假後復職，且為照護育嬰假後復職但仍有哺育需求之女性員工，特於各廠區設置女性專用哺乳室。此外，提供員工安全的工作環境以有效減少職災事故與工傷；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，皆充分展現公司致力於工作保障及員工照顧之成效，使員工對本公司經營管理富有信任度與認同感。

哺集乳室設立



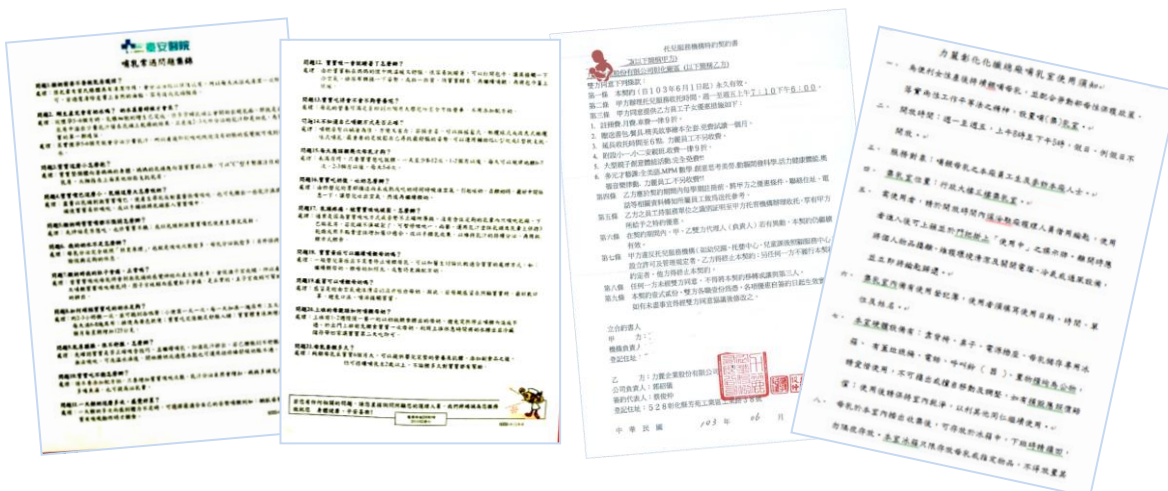
育嬰假後復職

公司為響應政府鼓勵員工育嬰，員工可依個人需求在「性別工作平等法」等規定下，向公司申請育嬰留職停薪，並可依個人需求提出展延或提前復職之申請。至2017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%，員工期滿復職比例約為17%。

2015~2017 年度育嬰假申請與復職人數

育嬰假後復職	性別	2015年 ☁	2016年	2017年
申請人數	男性 ♂	0	3	1
	女性 ♀	0	3	5
	合計	0	6	6
復職人數	男性 ♂	0	2	0
	女性 ♀	1	2	1
	合計	1	4	1
該年度復職滿一年人數	男性 ♂	0	2	0
	女性 ♀	0	2	1
	合計	0	4	1
復職率 ☁	合計	100%	67%	17%

- ☁：2015 年度之復職率為 100%，主因該年度之復職員工在 2014 年度申請育嬰假，且實際 2014 年申請人數僅 1 人，因跨年度之故，使得 2015 年度無申請人數卻有復職人數，故復職率應為 100%。
- ☁：復職率= 復職人數 / 申請人數，但因有跨年度之情形，故 2017 年度之復職率目前偏低。



✿公傷統計

力麗企業對於歷年相關職業災害事故相當重視，持續將發生的案件深切檢討並擬訂改善對策，以預防事故再發生。此外，為了更有效降低員工職場意外事故的發生，工廠都會進行早報宣導以及五零運動，以期能建立安全、健康及舒適的工作環境。2017 年度，力麗企業並未發生任何公傷案件。

公傷預防對策

項目	內容	說明
 早報宣導	☐ 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	☐ 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。

2015~2017 年度公傷統計

年度	2015年	2016年	2017年
公傷次數	8	2	-
公傷時數	1,085	2,248	-



退休規劃

力麗企業為保障員工退休生活，自成立年度起即依法令規定辦理勞工退休金之提撥，且於2005年7月勞動部開辦勞工退休金新制時，亦提供原先採舊制之員工得自由選擇新舊制，不論新制或舊制，退休金制度涵蓋正式員工比例為百分之百。另外，本公司每年皆進行退休金精算，並依勞基法五十六條第二項規定，完成足額提撥。

5.3 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，人盡其用，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。



績效評核	說明	備註
期間	每年六月及十二月各考核乙次	*六月份以後新進人員，於當年十二月考核乙次，考核評等即為當年度的評等 *十二月份新進人員未及參加考核時，計算年終成績一律暫以甲等為考核評等
對象	基層人員(含外籍勞工)~總經理	*不含離職員工與留職停薪之員工
文件	- 員工考核表 各單位同一職等受考核人員共同使用，先由人力資源部填寫考勤與獎懲欄位後，送各直屬三階主管核定 - 個人評核表 受考核人員每人一張，由所屬三階主管於填寫考核表前對受考核人員做細項評核	*完成之考核表，應由人力資源部統一評核簽字後，轉送各有關單位為調薪、升遷、獎懲及年終獎金核算之處理 *考核作業完成後，其考核表資料轉回人力資源部歸檔 *個人評核表由各單位自行存檔，供日後查詢
內容	- 工作考核 按工作表現、本質學能及專業素養設計衡量指標等，佔比80% - 考勤與獎懲 按員工年度出缺勤情形與獎懲記錄等計算，佔比20%	
成績	考核分數分為5個等級，分別為優、良、甲、乙及丙，評核分數同分入選後卻超過各等級人數上限者，可並列為該評核等級	*考核結果除作為年度調薪比例依據外，同時也做為晉升與職務適任考量的判斷標準，考核後的薪資調整無性別差異

5.4 薪酬待遇保障

職場中的每位員工皆應受到公平的對待與尊重，薪資行情由人力資源部門每年蒐集就業市場資訊訂定、檢討及更新，且酌情參考學、經歷以為核薪標準，另依職務不同亦給予績效獎金及職務津貼，給薪標準優於勞基法，可謂是訂有完善的薪資制度。此外，對於員工的努力付出，也給予正面的肯定，特別再依年度整體收益發放合理獎金以為報酬，並設有年度調薪、異動調薪、到職屆滿定期調薪、特別調薪等辦法，以拔擢優秀員工。符合員工需求，除能強化勞資間夥伴關係，亦能提升員工滿意度與留任率。



5.5 勞資溝通與申訴機制

力麗一向重視勞工權益，注重員工管理，落實法令規定，藉此創建積極正向的勞資關係。透過設立員工意見箱、員工諮詢服務等，開放且透明的溝通管道，傾聽員工的聲音，達到充分溝通以建立和諧的勞資關係。除此之外，針對職場不法侵害亦設有申訴機制，包含「職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「企業員工申訴及建議辦法」等。

 部門內溝通	公司內部秉持人性化管理，鼓勵員工提出建議並與主管討論，充分照顧員工需求。	1. 透過部門會議，員工可依個人狀況需求，與部門主管提出職務安排、調整等意見，透過公開的溝通與討論，達到勞資平衡。 2. 生產部門每日早會，由主管傳達重點注意事項，員工亦可即時反應工作上的困難。 3. 公司內部設有刊物「力麗園地」，企業同仁皆可以透過投稿表達對公司的想法。
 員工申訴與建議	公司訂定「企業員工申訴事件及建議事項辦法」，並由各廠區人事部門最高主管專責處理。	1. 申訴或建議等內容均需以書面方式呈現，並投遞至員工意見箱。 2. 意見書採不記名方式，與個人考績亦無影響。 3. 員工亦可透過內部專屬電郵信箱進行申訴或檢舉。 4. 2017年並無接獲任何員工投訴案。
 性騷擾防治	公司遵循現行相關法令包含勞動基準法、就業服務法與性別工作平等法等，並制訂「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」公告全體員工。	1. 設置性騷擾申訴專線、傳真及信箱。 2. 性騷擾之申訴，原則上以具名書面為之；設置性騷擾申訴處理委員會，則以保密方式處理申訴。 3. 性騷擾申訴處理委員會於有申訴案時，經總經理遴選並設置委員人數7人，除人事部門最高主管為當然委員外，其他委員需在本公司任職，女性委員人數需佔二分之一以上。 4. 其他相關處理及調查均依公司辦法執行。 5. 2017年度公司內部並無性騷擾申訴案件。

5.6 人才培育計劃

鑒於大環境的日新月異，提升員工技能與競爭力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全力發揮其專長並持續成長。從入職日起即有一系列的教育訓練，使新進職員可以更快速的與實務接軌。此外對於高階主管的管理能力及軟實力的培養，亦每年籌備幹部教育訓練，提供多面向的學習管道與工具，藉此精進管理階層的思考邏輯、表達與溝通、管理與評估能力等，為不同的職務位階規劃相應的管理課程，以培養幹部職能。



✿訓練時數

公司舉辦各種訓練，藉以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訓練課程；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。

2017 年度力麗企業訓練場次、人數及時數彙總

種類	動員月會 ☁	幹部訓練	教育訓練	安全衛生訓練
場次	8	1	23	7
總參加人數	172	83	134	2,186
總時數	8	12	135	7,388
總費用	-	410,020	57,229	4,000

☁動員月會邀請公司內部資深同仁經驗分享為主，故無相關費用。



✿補助考照

為培養優秀同仁持續進修，公司內部設有考取證照或參加外訓之相關補助，以期能加強員工專業能力，促使工作更加順暢無虞。此外，若因實務上操作而需具備之專業證照，公司站在鼓勵員工之立場，同時基於對相關法令規定遵守之考量，通過內部申請後，亦皆會予以補助。

2016~2017 年度補助考照資料彙總

年度	2016年		2017年
廠區	中壢廠區	假撚總廠	化纖總廠
證照名稱	急救人員	職業衛生管理師/ 勞工健康服務護理人員	乙鍋操作人員/ 勞工健康服務護理人員
補助費用	3,200元	5900元/7,500元	114,780元/7,500元
申請人數	1人	1人/1人	12人/1人
取得證照(Y/N)	Y	Y/Y	N(2)Y(10)/Y

✿產學合作

力麗企業致力於公司製程的革新、創新，同時善盡社會責任之理念，每年皆與各大專院校及其研究所學生進行產學合作，以滿足營運之需求。在 2015 年時產學實習人數為最高，而後逐年減少，主因為力麗企業彰化廠區位於芳苑，距各大學院校略為偏遠，未來將視實際廠區作業，再調整產學實習生人數之安排。

2015~2017 年度產學實習生人數

學校名稱	2015年	2016年	2017年
中央大學	0	1	0
中州科大	10	0	0
彰師大	4	6	0
總計	14	7	0

5.7員工福利照顧

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，負責辦理員工福利相關事宜。此外，每年更規劃精彩年終晚會及摸彩活動、辦理各種登山健行、運動比賽、生活講座，豐富員工之身心靈發展。

✿運動賽事



▣路跑活動
▣桌球隊/桌球比賽
▣壘球比賽/壘球隊



✿社團活動



▣窈窕有氧社/烹飪社
▣手做社/美食社

✿年節活動



▣年終尾牙
▣聖誕節交換禮物/51聯歡晚會



✿健康檢查



▣ 抽血
▣ 驗光/理學檢查



✿員工旅遊

▣ 首爾/遊樂園



員工福利

- 享有勞保、健保及勞工退休金提撥。
- 全額補助員工團體保險、意外險及職災保險。
- 享有年終獎金、盈餘獎金、員工分紅入股。
- 享有特別休假、婚假、喪假、公假、公傷假、陪產假、產假、病假、生理假、事假、育嬰假等各類假別。
- 集團員工本人及一等親之婚喪喜慶均有補助。
- 提供員工三節、生日禮券、年度健檢。
- 補助員工生育津貼及子女教育獎助學金。

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	4	
	G4-3	組織名稱	報告書概述	1-3	
	G4-4	主要品牌、產品與服務	1.2 產業概況及產品與服務	8	
組織概況	G4-5	組織總部所在位置	1.1 誠信經營-邁向永續	5-7	
	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	5-7	
	G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1 誠信經營-邁向永續	5-7	
	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/受患者的類型）	1.2 產業概況及產品與服務	8	
	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	5-7 8 9	
	G4-10	員工組成簡介	5.1 員工結構	52-60	
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	5.7 員工福利照顧	70-72	
	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 產業概況及產品與服務	5-7 8	
	G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.4 新興風險	20	
	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、內部稽核系統與風險管理	19	
	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
	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	5-7 8 9	
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	撰寫綱領	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 利害關係人溝通與互動	10-11	
鑑別重大考量面與邊界	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	12-13	
	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	12-13	
	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			無
	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			無
	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	1.4 利害關係人溝通與互動	10-11	
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.4 利害關係人溝通與互動	10-11	
	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	12-13	
利害關係人議合	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	12-13	

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）			2016.01.01-2016.12.31
	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	3	
	G4-32	組織選擇的「依循」選項及外部查證	撰寫綱領	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	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	18	
	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	16-18	
	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	16-18	
	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	12-13	
	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	18	
	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	16-18	
	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	16-18	
	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	16-18	
	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	16-18	
	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	16-18	
	G4-49	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1 董事會	16-18	
倫理與誠信	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	18	
	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、道德誠信與公平交易	20-21	

特定標準揭露

GRI G4 指標			報告書對應章節	頁碼	備註
考量面	編號	指標內容			
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	5-7 8 9	
	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. 永續環境	23-25	
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	5.7 員工福利照顧	70-72	
	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	4.5 回饋鄉里	49	
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
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	
能源	G4-EN3	組織内部的能源消耗量	3.2 能源消耗	27	
	G4-EN5	能源密集度			無
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.4 節能措施與成效	29	
	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.6 水資源管理	31	
水	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	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.7 污染防治管理	32-35	
	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	31	
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 污染防治管理	32-35	
	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
	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	36-37	
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	36-37	
	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	12-13	2017年未有申訴案件
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	5.1 員工結構	52-60	
	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	5.7 員工福利照顧	70-72	
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.7 員工福利照顧	70-72	

GRI G4 指標			報告書對應章節	頁碼	備註
考量面	編號	指標內容			
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	5.7 員工福利照顧	70-72	
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	5.6 人才培育計劃	67-69	
	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	5.3 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	5.6 人才培育計劃	67-69	
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	5.1 員工結構	52-60	
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	5.1 員工結構	52-60	
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	12-13	2017年未有申訴案件
不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	5.2 平衡友善職場	61-63	
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	49	
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、道德誠信與公平交易	16-18 20-21	
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	5.5 勞資溝通與申訴機制	66	
	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			2017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	4.1 客戶滿意度	39-43	
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	22	2017年沒有違反產品與服務相關法令之案件