



2018



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	7
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 15

2.1 董事會	16
2.2 薪資報酬委員會與審計委員 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	18
2.4 新興風險	21
2.5 落實資訊揭露	21
2.6 行為準則、道德誠信與公平 交易	21
2.7 法規遵循	22

3 永續環境 23

3.1 原物料的使用	29
3.2 能源消耗	30
3.3 溫室氣體管理	30
3.4 節能措施與成效	32
3.5 包材回收	32
3.6 水資源管理	34
3.7 污染防治管理	36
3.8 環境保護支出	40

4 社會責任 42

4.1 回饋鄉里	42
4.2 公益活動	43
4.3 客戶滿意度	45
4.4 客訴處理	49
4.5 採購管理	50

5 企業承諾 52

5.1 員工結構	53
5.2 人才培育計劃	60
5.3 薪酬待遇保障	63
5.4 生涯發展規劃	65
5.5 平衡友善職場	66
5.6 勞資溝通與申訴機制	70
5.7 員工福利照顧	71

附錄：GRI 準則對照表 74



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 3 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 2018.01.01 - 2018.12.31，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 2018 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，準則) 的規範，依循核心選項標準揭露公司相關永續性議題、策略、目標和措施，在環境保護、公司治理及社會公益等領域，依所列之指導方針及架構撰寫。並酌參考台灣證券交易所『上市公司編製與申報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 4 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

回顧 2018 年，雖然全球經濟在 2018 年前三季仍維持 2017 年的成長態勢，但自第三季起，由於全球兩大經濟體貿易戰的不利因素開始發酵，導致全球風險上升進而影響未來經濟前景的不確定性。

台灣缺乏天然資源，大部分的原物料靠進口，若能經由「自產」的廢棄物轉型「循環經濟」，才能夠創造綠色未來；一直以來本公司藉由不斷的創新、深化環保技術並投入相當的設備成本，致力開發各種環保紡織品及強化資訊能量以提高生產效率，並獲得 Oeko-Tex Standard 100 標準與台灣第一家 GRS 全球回收標準寶特瓶回收的纖維廠商。站在新商業模式與共享經濟的浪頭上，雖然各項風險與危機衝擊企業營運，本公司仍將秉持「勤儉、篤實、積極、創新」的理念持續努力。

新產業快速崛起，創新與效率提升的風潮，是機會也是衝擊，如何在綿密產業價值鏈上，帶動營運成長與升級，會是未來面臨的挑戰。力麗企業成立已近 40 年，除了深耕既有的市場與據點外，近年來於東南亞設立據點，以擴大營運版圖。未來仍將展現永續發展的承諾與決心，倡議聯合國永續發展目標(SDGs)，並對營運績效、環境與社會等構面持續履行企業社會責任，相信在集團員工努力下，必能再造巔峰。

董事長

鄭紹儀





1

關於力麗

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六億四千四百一十六萬九千元，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。
30. 民國一〇六年四月至一〇七年一月止，本公司之印尼子公司共增資美金3,550萬元，用以改建廠房及增購新式機台等設備，為跨足海外生產基地做準備。





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，部分供應自廠生產聚酯原絲。POY 除了自行供應外，亦向國內特定聚酯原絲廠購買；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許多國家。

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，但受到新興工業國家以低價競爭，一般規格品之價格已難與其抗衡，故本公司將致力於品質之提升，並以穩定性佳、產品差異化及快速反應等整體優勢提升產品附加價值，同時強化高科技紡織品的研發，佈局全球，提升競爭優勢。

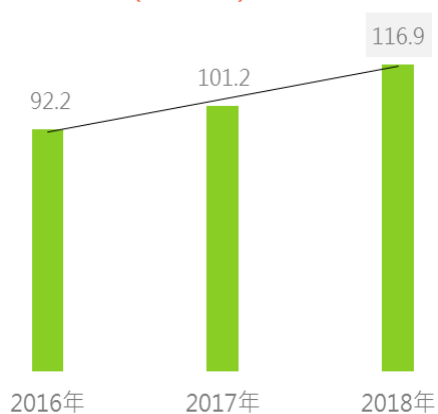


1.3 經營績效

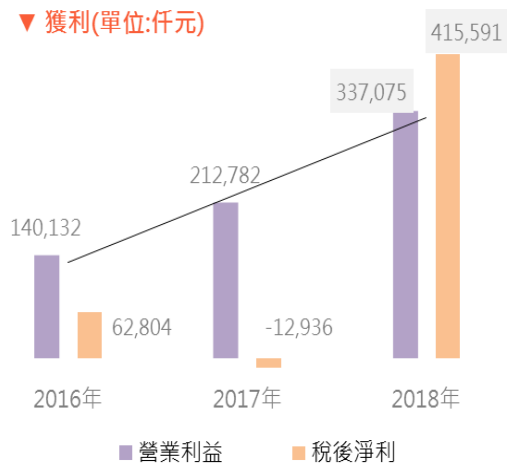
本公司 2016、2017、2018 年營業收入與每股盈餘

年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
營業收入(新台幣仟元)	9,216,539	10,117,651	11,694,247
營業成本(新台幣仟元)	8,645,284	9,416,883	10,846,377
營業利益(新台幣仟元)	140,132	212,782	337,075
稅後淨利(新台幣仟元)	62,804	-12,936	415,591
每股盈餘(新台幣元)	0.07	-0.01	0.44

▼ 營業收入(單位:億元)



▼ 獲利(單位:仟元)



最近年度開發成功之產品

本公司除了新產品研究開發、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	深黑 PET	尼龍雙色調紗
麗彩絲	濃染纖維	易溶除纖維
Ecoya 原抽色紗	波紋紗	原抽型螢光色紗
發熱紗	晶晶紗	寶特瓶回收纖維
環保回收超細丹尼纖維	環保回收阻燃纖維	海洋能量紗
TPEE 彈性體	千羽紗	柔感雨水紗

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

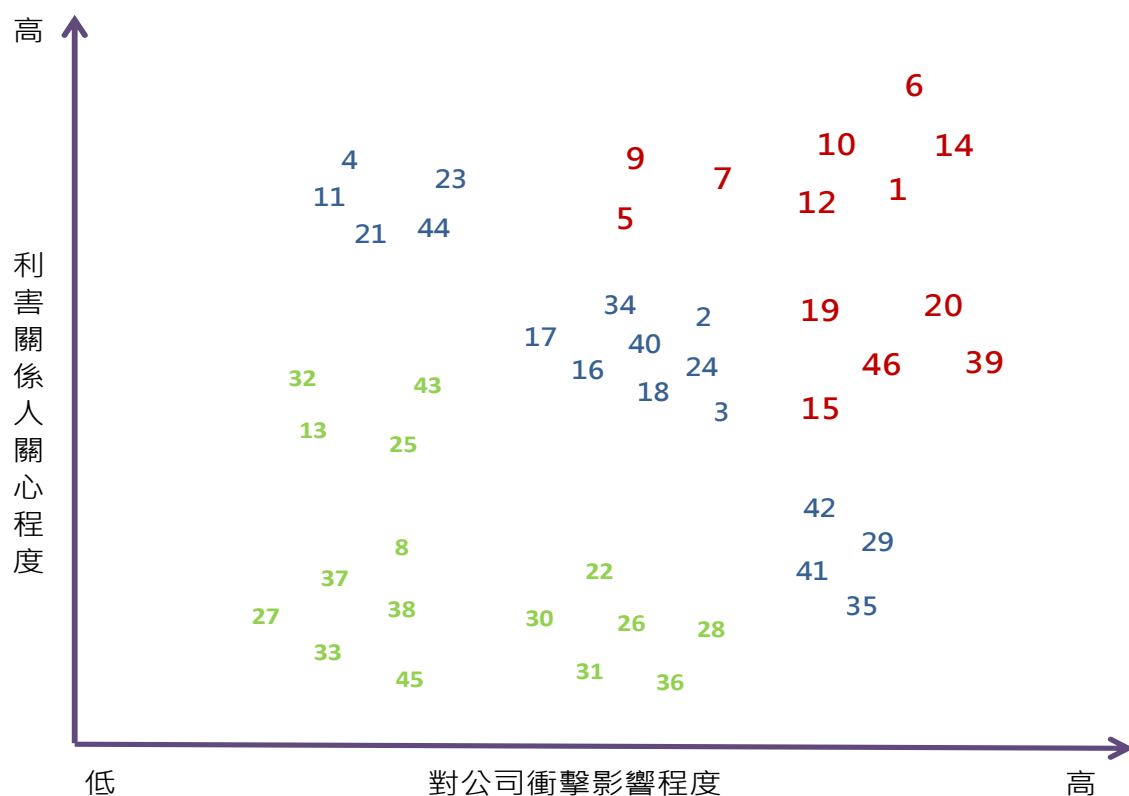
本公司依準則之核心揭露選項，依其列示的 46 項考量面，作為利害關係人問卷設計依據，經評估利害關係人對上述實質性議題關心的程度，及考量對本公司衝擊影響的程度後，彙整出各議題的重要性及優先順序，以鑑別其所關心的永續性議題，作為報告書揭露的主要方向。同時運用多元的溝通管道，與利害關係人儘量達到有效率、效果的溝通。

重大考量面排序

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



重大考量面分析圖



1.5 利害關係人關注議題及溝通管道



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
客戶	業務單位	產品、服務與客戶關係	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
		產品品質	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
		售後服務	3.客戶滿意度：每年調查及統計客戶滿意度情形，據以作為改善的參考
		客戶滿意度	
		產品面的法規遵循	
股東	股務發言人	公司營運績效	1.年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效
		股利分配	2.公司網站：投資人專區不定時更新資料
		公司治理	3.發言人及股務單位：不定期法說會，以及回應股東疑問及需求
		研發方向	4.公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊並予以公告
		法規遵循	
員工	廠務單位	各單位經營績效	1.廠務會議：對經營成果提供予員工了解
	人力資源部	勞資關係	2.員工意見箱：提供員工意見反映與回應，
		職業健康與安全	3.獎勵提案改善
	福委會	員工福利	4.健康講座與早報：不定時宣導提高職業健康安全之作法與意識，落實工安
			5.福委會：舉辦各類活動及三節禮金
政府機關	廠務	公司治理	1.政府各機關法令：藉由參與法令說明會、公聽會等，要求現場各單位符合規定
	環安	環境及法令的遵循	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
	公用單位	勞資關係	



利害關係者	回應部門	關注議題	溝通管道及頻率
營運周邊社區 居民	廠務	社會參與及回饋	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
		廢污水及廢棄物等環境面影響	2.專人拜訪鄰里
		環境面法規遵循	
供應商	採購單位	供應商管理與評估	1.電子採購系統平台：透過系統制式化，作為需求之依據並公開揭露。
		施工及材質規範	2.供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通
		安全衛生規範	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

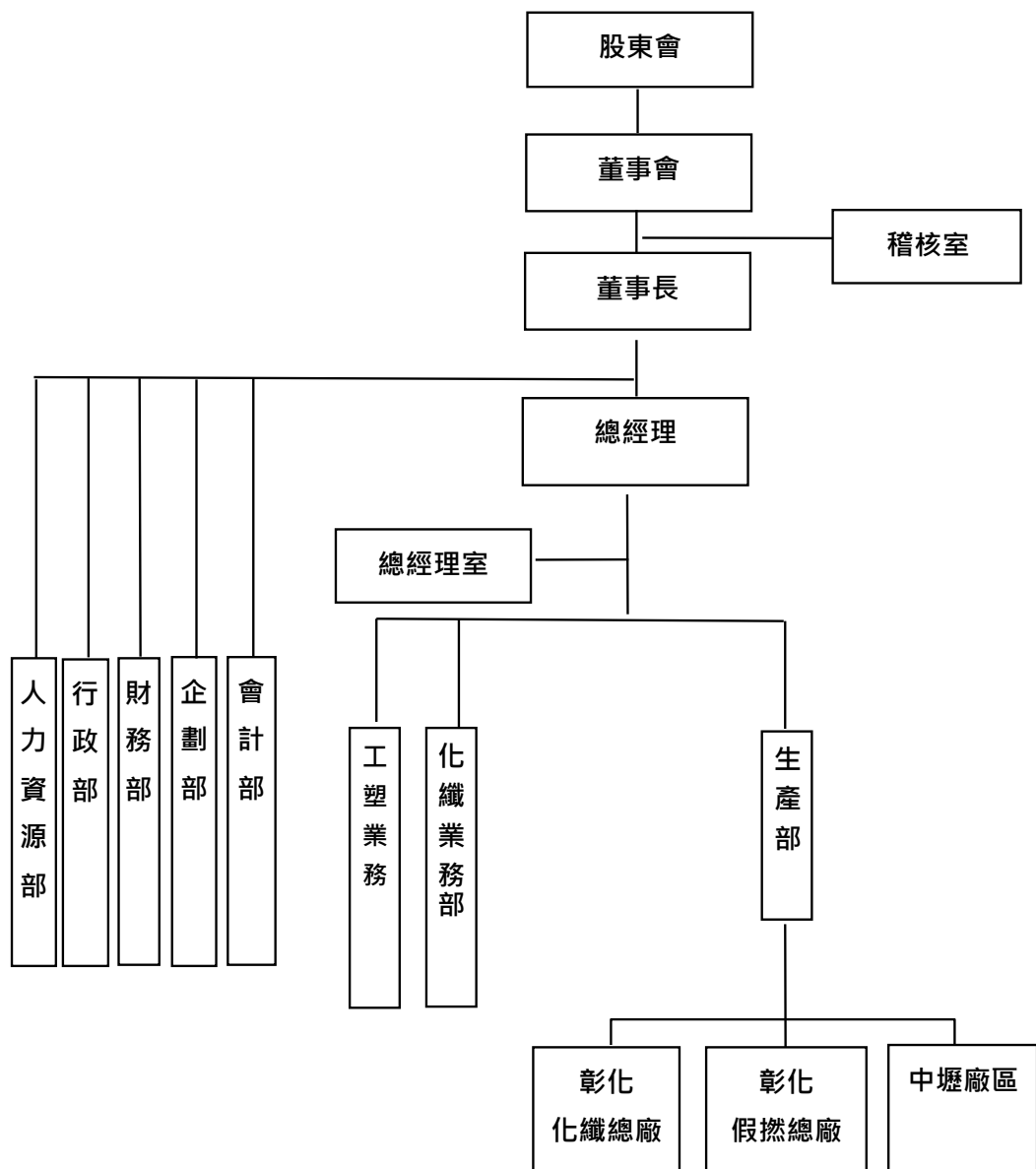




2 公司治理

2 公司治理

組織圖



本公司對於公司治理之推動向來秉持著永續發展、善盡企業社會責任及組織穩定成長的理念，經由設置相關委員會與發言人制度、透明化的資訊揭露與對外溝通的管道，以提升企業形象獲取客戶認同，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。

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

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

董事會成員

職稱	姓名	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



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
				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	郭可中	Syracuse University	順煜投資股份有限公司	力鵬企業
				力麒建設
				董事代表人
獨董	李道明	日本亞細亞大學		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

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。

董事及經理人其執行職務時應盡善良管理人之注意義務，並以最高的道德倫理標準，及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。本公司於董事會下設置功能性委員會，分別為「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，以「強化董事



會的監督功能」、「健全內部控制系統」、「提升資訊安全風險管理機制」、「落實資訊揭露」、「精進公司的管理體質」、「建立企業自律規範」等，以提升決策的品質與效能，塑造健全的公司治理文化。

2.2 薪資報酬委員會與審計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
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	2018 年召開會議 4 次
		歐宇倫	
		盧啟昌	
審計委員會	(1).監督公司財務報表之允當表達	李道明	2018 年召開會議 7 次
	(2).會計師之選（解）任及獨立性及績效	歐宇倫	
	(3).公司內部控制遵循相關法令及實施之有效性	盧啟昌	
	(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。		

2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

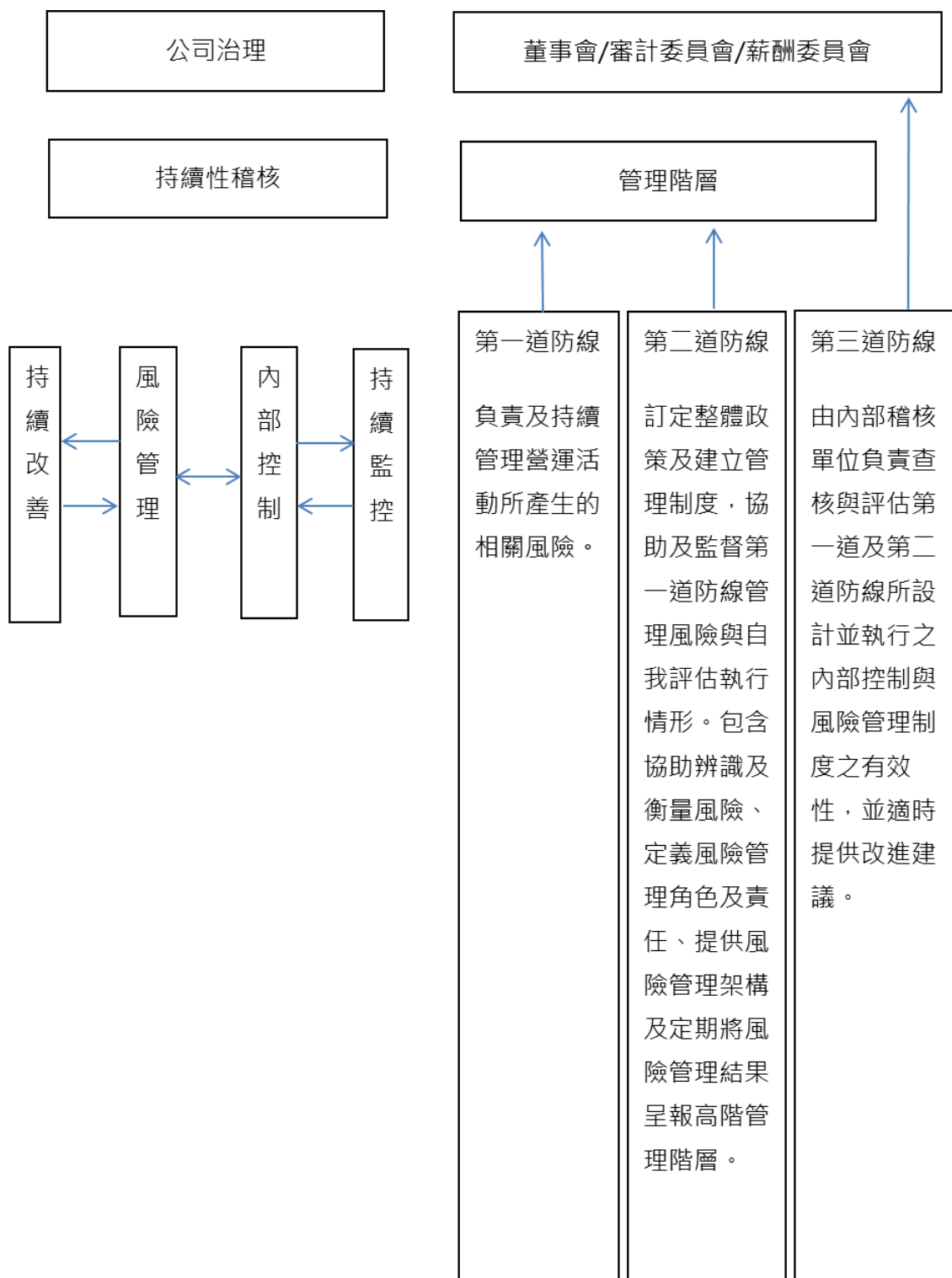
本公司內部控制依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定建立架構並將其作業流程制度化及系統化，經由定期公開揭露營運及財務資訊、控管經營管理風險、提升公司營運效能及效率、以確保資產安全及維護股東權益。

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。



風險管理與監控





2.4 新興風險

因應全球變化趨勢，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.因應未來經濟嚴峻挑戰，將觸角延伸至東南亞。
- 2.因應原物料價格、油價、匯率等變化，本公司除了持續監控價格走勢外，將採取避險措施以降低風險。
- 3.對於新產業崛起、資訊安全、貿易衝擊等風險上升，須隨時掌握變局。

2.5 落實資訊揭露

本公司秉持資訊透明化之揭露原則，除了不定期召開法人說明會及年度股東會，說明公司財務及營運狀況外，並在證券交易所「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。

本公司發言人面對客戶、股東之需求，將即時因應並予以處理。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。此外不定期參加海內外證券商舉辦的投資人說明會，增加與法人的溝通機會，以提升能見度。

2.6 行為準則、道德誠信與公平交易

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，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，以確保日常運作均符合企業倫理。此外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。

本公司為確保公平交易、公平競爭，防止不正當競爭、壟斷、不當市場分配及聯合價格操控等行為，故對外之採購發包須依公平、公開之招標程序，並恪遵公平交易之精神、秉持守法正派經營理念貫徹專業及誠信為之，2018 年本公司無相關違反事件發生。

誠信原則如下：

- 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

本公司對於本業、人權、社會、經濟、環境等層面有關之國內外相關法規，不定期蒐集及專案研究，並彙總相關意見，以有效協助公司業務發展，確保業務均遵循相關法令執行。





3 環保永續

3 永續環境

非再生能源之日益枯竭及化石燃料燃燒排放二氧化碳造成溫室效應之環保問題為全世界共同關注之課題。全球暖化現象在 20 世紀中期以後趨於明顯，大氣和海洋變暖、積雪和冰蓋減少、海平面上升、溫室氣體濃度增加，這些觀測到的現象顯示，全球氣候變暖已經是無庸置疑的。近年來「全球暖化」的名詞漸漸被「氣候變遷」取代，強調氣候的改變，並且不僅僅只有溫度的變化。極端的氣候或天氣事件的變化是一般人談到氣候變遷時最關心的問題。

經濟及科學技術發展，應與環境及生態保護兼籌並顧，面對全球氣候變遷，環境日益惡化，節能減碳及減少溫室氣體排放，已成為地球公民最重要的議題與共同的責任。

台灣土地面積雖小，但人口密集，產業活動能力大，溫室氣體排放量高，作為地球村的一員，節能減碳及減少溫室氣體排放是責無旁貸的任務；台灣在 2015 年 7 月正式施行《溫室氣體減量及管理法》，明訂國家溫室氣體長期減量目標，宣示國家長期減碳目標為於 2050 年降為 2005 年排放量 50% 以下，透過制訂國家減碳政策，推動低碳綠色基礎建設，打造一個對地球友善的環境，以防制全球氣候變遷，追求國家永續發展。

為了對抗氣候暖化減緩氣候變遷，保護生態系統與我們的環境，力麗企業於「循環經濟」的努力不遺餘力，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，持續致力開發各種環保紡織品、開發符合循環經濟趨勢之新素材並深化環保技術。



環保政策

力寶龍環保政策的最核心的理念是與天然環境及自然生態體系和諧共存，我們透過以下方式進行：



以少生多和提高資源生產力



環境化設計



產品的生命週期



環保認證

以少生多和提高資源生產力

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。

環境化設計

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，不僅減少染整製程中用水，能源、廢水與廢氣(如 CO²)約 70~82%。



產品的生命週期

注重「生命週期」(life cycle) 的觀點。自 2003 年起開始進行環保回收紗產品織物的開發、並運用於辦公室壁布。自 2006 年起由彰化聚酯化纖廠開始生產由回收寶特瓶之自有品牌紗 RePET®。

2010 年力寶龍提出「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



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 標準。

力麗已取得環保標章產品認證之產品項目包括 100%寶特瓶回收再生聚酯纖維 RePET DTY (黑色紗)、100%寶特瓶回收再生聚酯纖維 RePET DTY (黑色紗)、100%寶特瓶回收再生聚酯纖維 RePET DTY (本色紗)、100%寶特瓶回收再生聚酯纖維 RePET POY (黑色紗)、100%寶特瓶回收再生聚酯纖維 RePET POY (本色紗)、100%



寶特瓶回收再生聚酯纖維 RePET SDY (黑色紗)以及 100%寶特瓶回收再生聚酯纖維 RePET SDY (本色紗)。

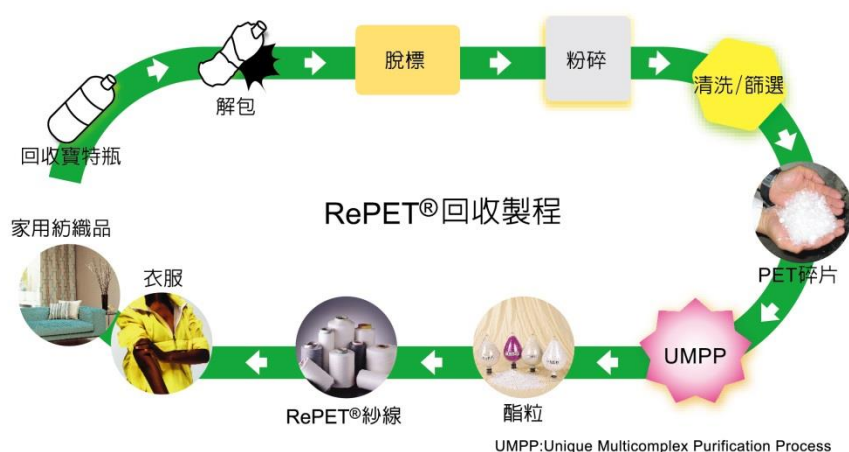
環保產品



環保再生聚酯纖維

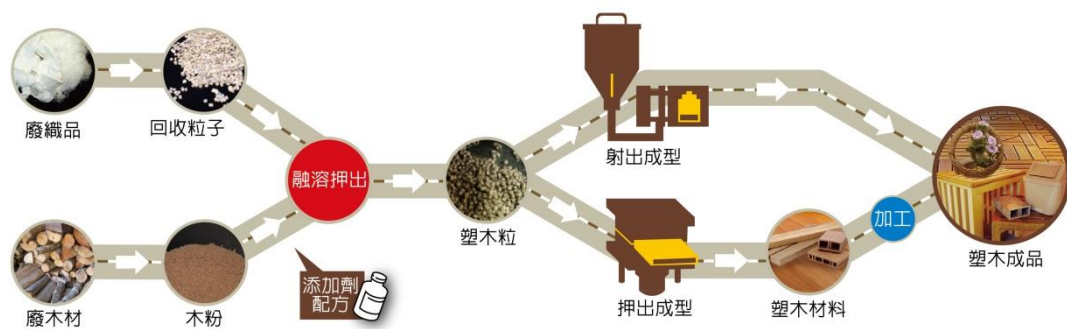


寶特瓶回收纖維 RePET[®]由回收廢棄寶特瓶製成具有良好性質的聚酯纖維，不需石化原料，節省自然資源、減少環境負擔，品質優良適合各種用途。

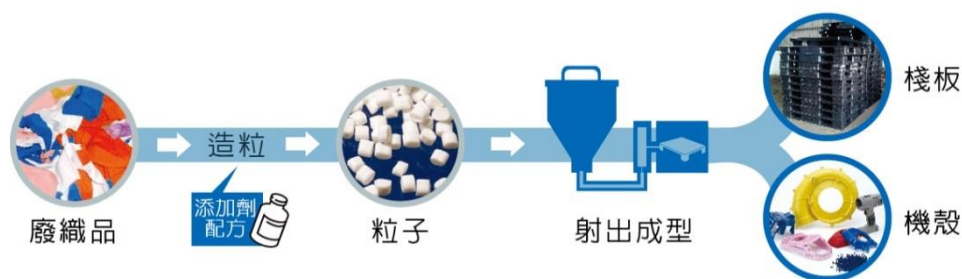


工廠廢棄的紗線、布料下腳、廢布頭等等作分類，利用自行開發的運用高溫複合技術(Compound Technology)與廢棄木屑結合，開發出的 RePET-W 塑木產品，環保塑木兼具塑料和木材的性能優點，並可 100%循環再生，友善於環境。





RePET-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。



環保原液染色紗 Ecoya® 具有高牢度的原抽色紗及螢光紗，Ecoya® 省略大部分染整製程，根據統計，當我們以 Ecoya® 取代一般紡織品時，可大量減少 CO₂ 與 COD 的排放，並大幅度節省用水與化學品。



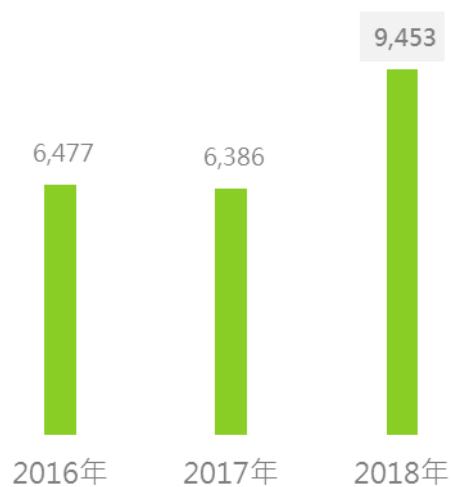


ReEcoya[®]為結合 RePET[®]與 Ecoya[®]的環保產品，以回收廢棄寶特瓶為原料，搭配環保原液染色技術所生產的色紗，同時具備 RePET[®]與 Ecoya[®]優點，能減少環境負擔，為環保上盡一份心力。

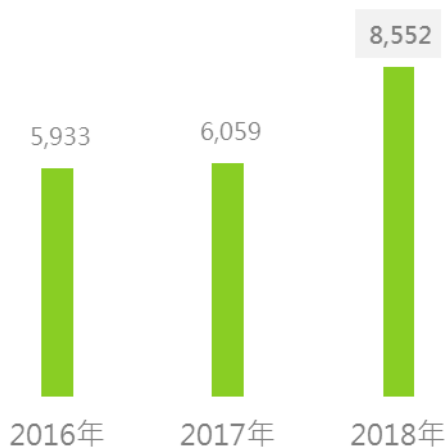


力麗 2018 年回收寶特瓶(PET 碎片)數量與 RePET[®]酯粒、紗線產量較 2016~2017 年成長，我們持續朝減輕能源耗費和垃圾並減少水跟空氣污染方向努力。

▼ 回收寶特瓶(PET碎片)數量(公噸)



▼ RePET酯粒產量(公噸)



▼ RePET紗線產量(公噸)

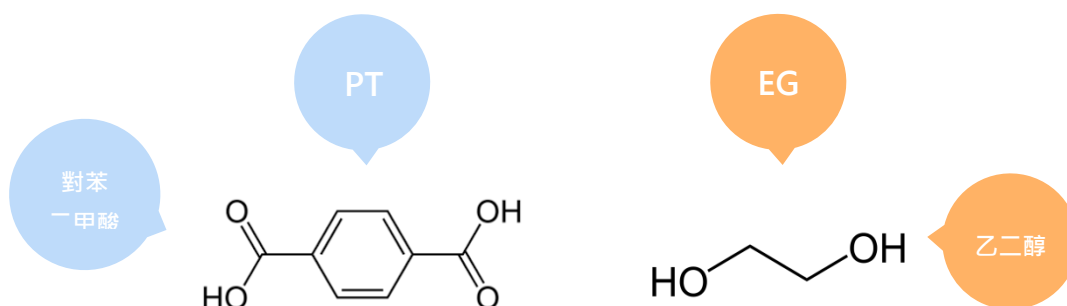


3.1 原物料的使用

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)主要是向亞東石化及中美和兩家公司採購，力麗企業與亞東石化有長期合作關係，原料來源穩定；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。

2016~2018 年主要原料使用量及來源如下表：

原料種類	單位	2016 年	2017 年	2018 年	主要供應商
對苯二甲酸(PTA)	公噸	154,487	152,128	159,439	亞東石化、中美和
乙二醇(EG)	公噸	59,401	59,041	60,298	中纖、東聯、南亞



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	2016 年	2017 年	2018 年
電力	度 (kwh)	330,527,130	333,818,760	334,724,940
煤碳	噸	65,432	68,946	71,177
高級柴油	公升	64,836	61,900	65,629
重油	公升	3,352,000	4,008,310	2,543,800

*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

溫室氣體排放造成的全球氣候變遷，已對人類的生活與生存造成重大的影響，因此國際間繼京都議定書之後，推動巴黎協定以減緩氣候變遷效應，而我國《溫室氣體減量及管理法》在 2015 年 7 月 1 日正式施行，台灣長期減碳目標為在 2050 年將溫室氣體排放量降為西元 2005 年排放量 50% 以下。力麗近年來持續且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

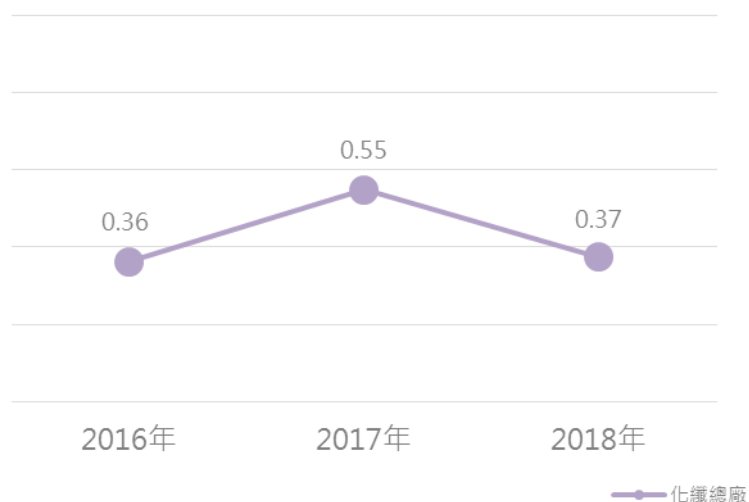
項目 \ 年度	單位	2016 年	2017 年	2018 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	138,472	169,748	145,616
範疇二	公噸 CO ₂ e	66,445	66,996	70,306
總排放量	公噸 CO ₂ e	204,917	236,743	215,922
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	0.36	0.55	0.37



註：

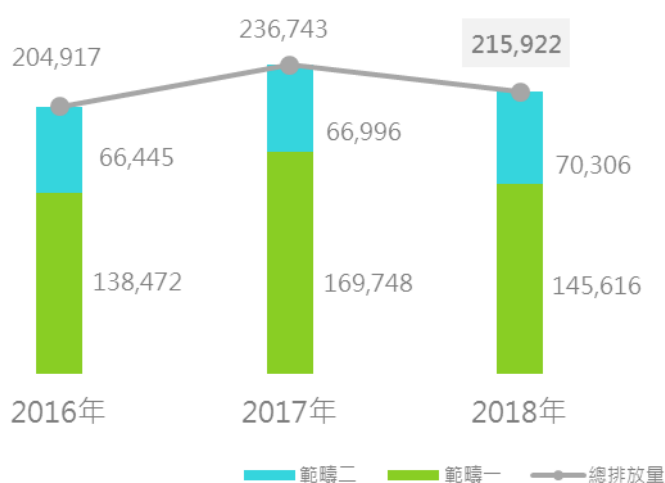
1. 範疇一包括固定式設備之燃料燃燒之排放(例如：天然氣、液化石油氣、重油、柴油...等燃料燃燒之排放)、製程排放(例如：乙炔、焊條、丁烷燃燒之排放)、交通運輸上之移動燃燒源(例如：液化石油氣、柴油、生質柴油、汽油使用之排放)、逸散性的排放源(例如：防銹劑(CO₂)、化糞池(CH₄)、廢水處理上流式厭氧污泥槽(CH₄)...等)。
2. 範疇二為化纖總廠電力使用之排放。

▼ 溫室氣體排放強度



▼ 化纖總廠溫室氣體排放量

單位：公噸CO₂e



3.4 節能措施與成效

伴隨能源使用而大量排放的 CO₂ 等溫室氣體逐漸加速全球暖化，進而加劇氣候變遷造成的衝擊，這些衝擊改變了全球自然環境，也影響社會經濟活動，面對這些變化帶來可能的正面影響與負面威脅，人類宜重新檢視對能源的使用行為，進而思考如何善用能源以減少溫室氣體的排放。整體而言，各國若能採行更具效率的能源使用技術，以及推行公私部門的節能使用行為，藉由公私協力共同推動，將增加節能方案的落實強度與永續經營，也將帶來潔淨、綠色的低碳生活。

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；2018 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 3,386,367 度電、節約效益為 7,369 仟元、溫室氣體減量 1,876 (公噸 CO₂e/度)。(註：2017 年度電力排放係數=0.554 公斤 CO₂e/度)

廠區	方案說明	節電量(度)	減碳績效(噸)
化纖總廠	汰舊換新吸附式乾燥機	693,042	384
	汰舊換新空壓機(600HP*2 台汰舊換新為 1500HP*1 台)	1,261,440	699
	一課加裝 500RT 離心式冰水主機	298,656	165
	一廠一、二課冰水機冰水循環泵一次側變流量系統運作模式	127,982	71
假撚總廠	二廠冰水機冰水循環泵一次側變流量系統運作模式	71,589	40
	二廠 900HP 空壓機及冷凍乾燥機移機壓差改善工程	454,118	252
	試驗機排煙馬達加裝變頻器	21,620	12
	檢一 I 型封箱機 後方轉彎段 C/V 增加省電功能	4,320	2
中壢廠	33J 機台 TCS 專屬高壓改低壓	194,400	108
	冷卻循環幫調整使用	259,200	144

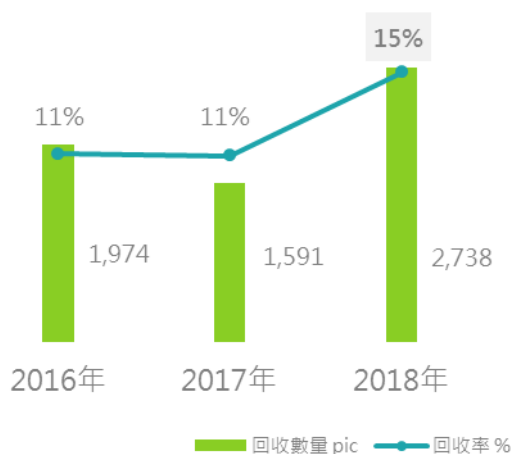
3.5 包材回收

我們希望減少對環境的負擔及傷害，為了守護我們的環境力麗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

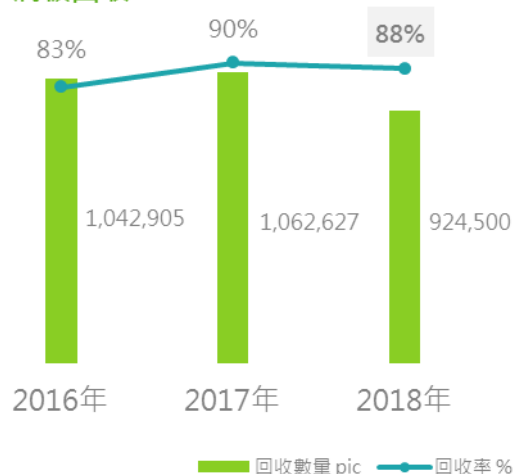
材回收，經由回收廠商向內銷客戶收取紙箱、洞板、紙管、棧板等包材，回收廠商將回收後的包材進行初步整理後，再將未變形、破損的包材交由貨運公司載回給我們使用。各廠區每個月會進行包材回收量、回收率的統計，並檢討回收包材增減之原因，期望能持續維持或增加各項包材回收率，以降低對環境的衝擊，並可減少新包材之採購進而降低包裝成本。各廠包材回收數量與回收率如下所示：

化纖總廠

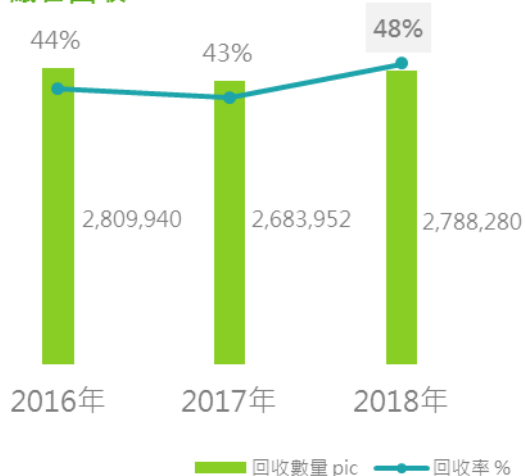
▼ 紙箱回收



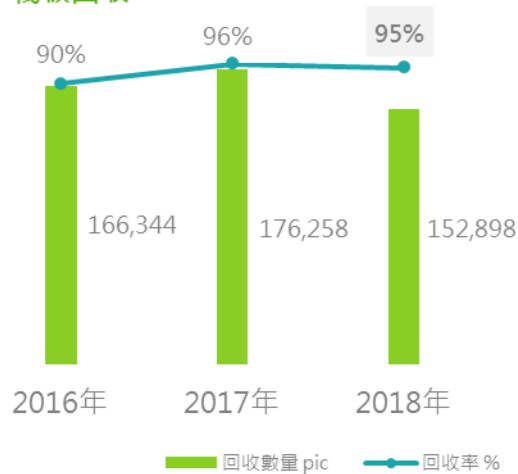
▼ 洞板回收



▼ 紙管回收

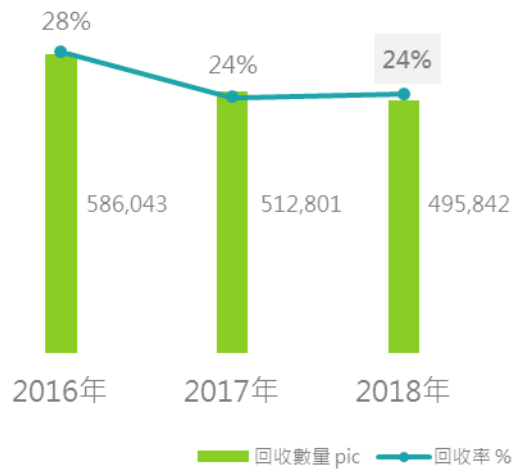


▼ 棧板回收



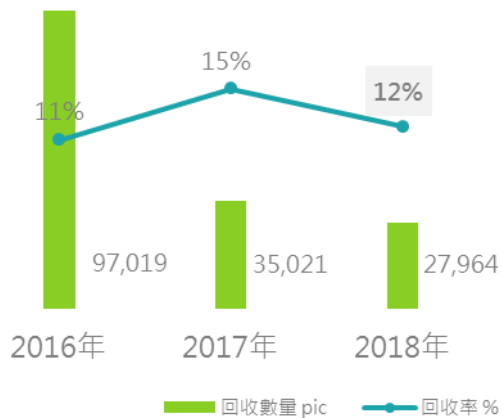
假撚總廠

▼ 紙箱回收

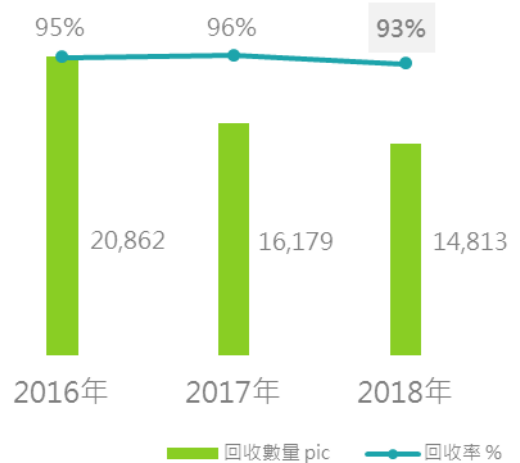


中壢廠

▼ 紙箱回收



▼ 棧板回收



3.6 水資源管理

水是永續發展的核心，全球生物與環境生態系統，以及人類的文明發展之運作皆離不開水資源。無論水從地下、湖或其他地方而來，只要善用並將水存放在

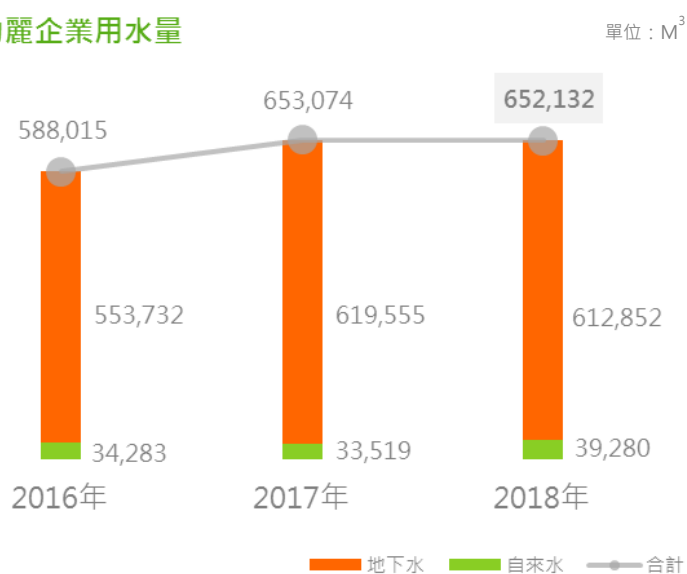


原來的地方，不僅可減少對環境衝擊，還有助於人類開發出資源使用效率高，並具有高經濟價值的農作物，進而提升產品價值與社會效益。

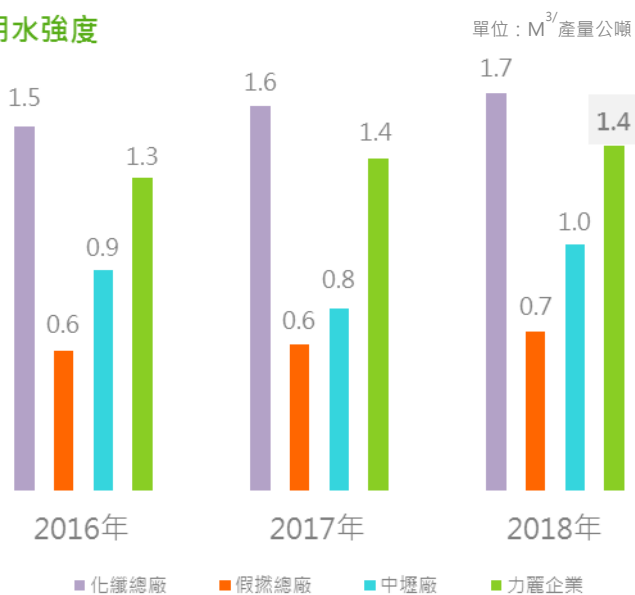
在全世界追求永續發展過程中，如何開發與運用珍貴的環境資源，水資源管理為地球公民所必須共同面對之課題，企業也需在水資源的使用與管理上進行用水規劃、持續進行節水與水回收方案，以提高水資源使用效率。

力麗企業各廠的主要水源來自自來水及地下水，水資源使用狀況如下：

▼ 力麗企業用水量



▼ 用水強度



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

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	165	150	137	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	138	107	88	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	32	32	28	製程、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	19	21	17	鍋爐設備

水污染防治

化纖總廠廠內設有廢水處理廠，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；廢水處理廠包含五個部分，分別為前處理系統、化學處理系統、厭氣處理系統、喜氣處理系統及污泥處理系統進行廢水處理。



廢水處理廠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。2018 年全年放流水排放量為 81,270 噸，2018 年平均排放化學需氧量(COD)為 199 mg/L、懸浮固體(SS)為 102 mg/L，優於工業區放流水標準。

化纖總廠

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	工業區放流水標準
全年放流水排放量	噸	87,140	87,195	81,270	-
化學需氧量 COD	mg/L	317	479	199	560
懸浮固體 SS	mg/L	101	293	102	480

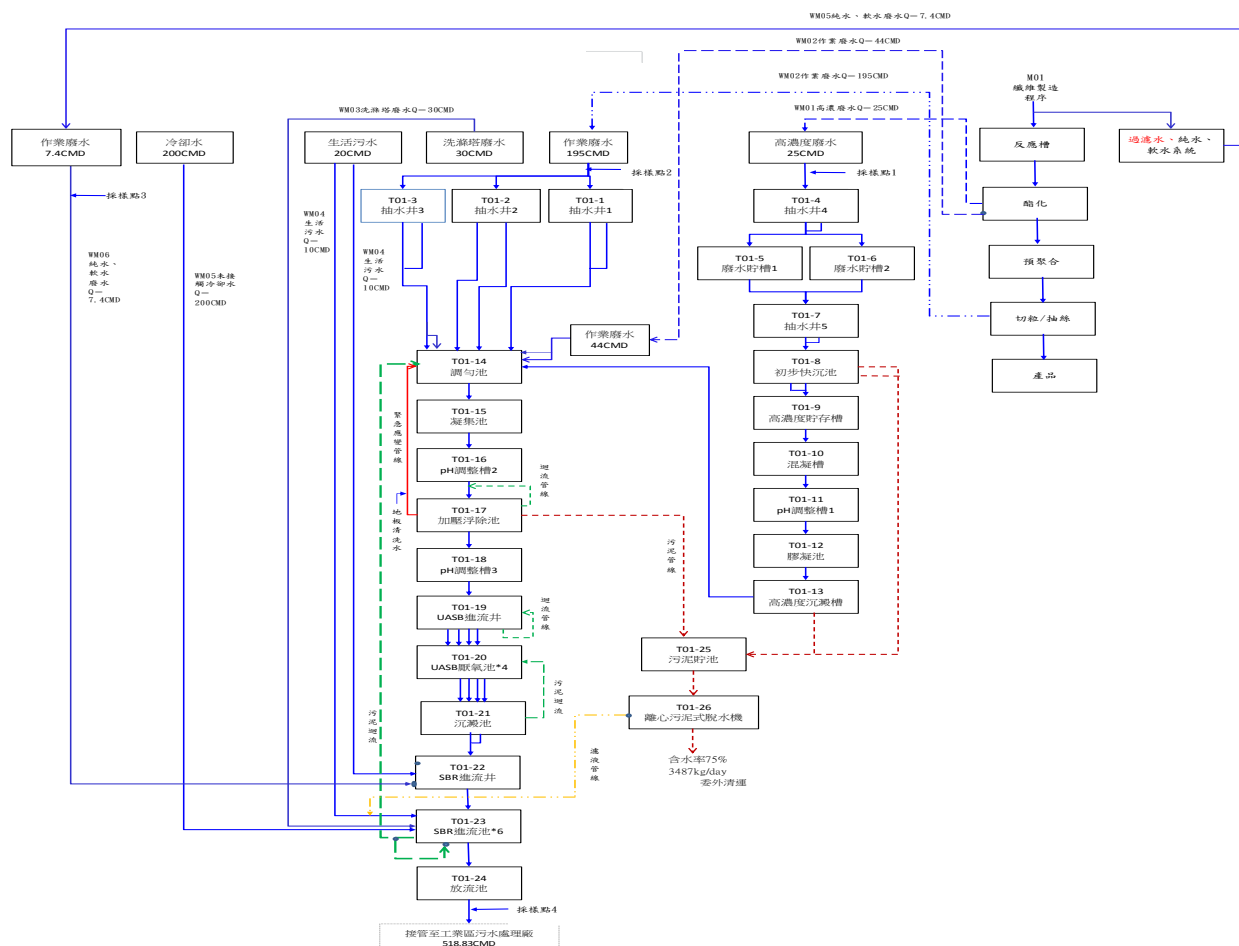
廢水處理的方法/技術與說明：化學處理及生物處理

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

2018 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。2018 年全年生活廢水處理量為 14,979 噸，2018 年平均排放化學需氧量(COD)為 108mg/L、懸浮固體(SS)為 19 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	工業區放流水標準
生活廢水處理量	噸	22,559	14,819	14,979	-
化學需氧量 COD	mg/L	178	199	108	560
懸浮固體 SS	mg/L	40	49	19	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。2018 年全年生活廢水處理量為 9,214 噸，2018 年平均排放化學需氧量(COD)為 309 mg/L、懸浮固體(SS)為 38 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年	工業區放流水標準
生活廢水處理量	噸	8,362	6,404	9,214	-
化學需氧量 COD	mg/L	206	230	309	480
懸浮固體 SS	mg/L	33	52	38	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，2018



年度有 7 公噸的有害事業廢棄物 C-0119 係為空污 SCR (註 1) 防制設備產生；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、設備保溫產生之廢保溫材料、紡絲製程產生非有害礦渣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；非有害礦渣是由合格廠商進行掩埋處理；煤灰則是交由合格廠商進行再利用處理。(*註 1：SCR 選擇性脫硝觸媒還原反應器)

力麗企業廢棄物統計

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	189	182	379	焚化
	D-0403	廢保溫材料	0	0	1	其他
	D-0501	廢耐火材	6	0	0	其他
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	1	1	0	焚化
	D-0901	有機污泥	0	168	232	其他
	D-1202	非有害礦渣	0	0	37	掩埋
	D-1703	廢油	36	39	46	再利用
	D-1801	生活垃圾	95	104	49	焚化
	R-0906	紡織污泥	63	0	0	再利用
	R-1101	煤灰	4,021	0	0	再利用
	R-1106	燃煤飛灰	0	2,963	3,475	再利用
	R-1107	燃煤底灰	0	981	905	再利用
一般事業廢棄物 合計			4,410	4,438	5,123	
有害事業廢棄物	C-0119	其他含有毒重金屬且超過溶出標準之混合廢棄物	0	0	7	其他
	C-0301	廢液閃火點小於 60°C	0	18	0	焚化
有害事業廢棄物合計			0	18	7	
總計				4,410	4,457	5,130

廢棄物申報代碼變動說明：

○2016 前(含)：R-0906 紡織污泥，2017 年：D-0901 有機污泥。

○2016 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

綠色永續環境需由地球公民共同守護。為了善盡對環境的社會責任，力麗企業重視環境保護，投入相關環保經費包括：委外清運公司定期載運廢棄物與廢水處理廠產生之污泥、設置環保污染防治設備並實施環境保護防制措施，2018 年環境保護支出共計 1,214 萬元。近 3 年違法環境法令案件僅 1 件，已即時完成改善外，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：

廠別	違反日期	違反項目	違反說明	罰款金額(元)
化纖總廠	2018/8/23	水污染防治法第 18 條	未依規定按次記錄污泥產生量並每月統計	10,000

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：

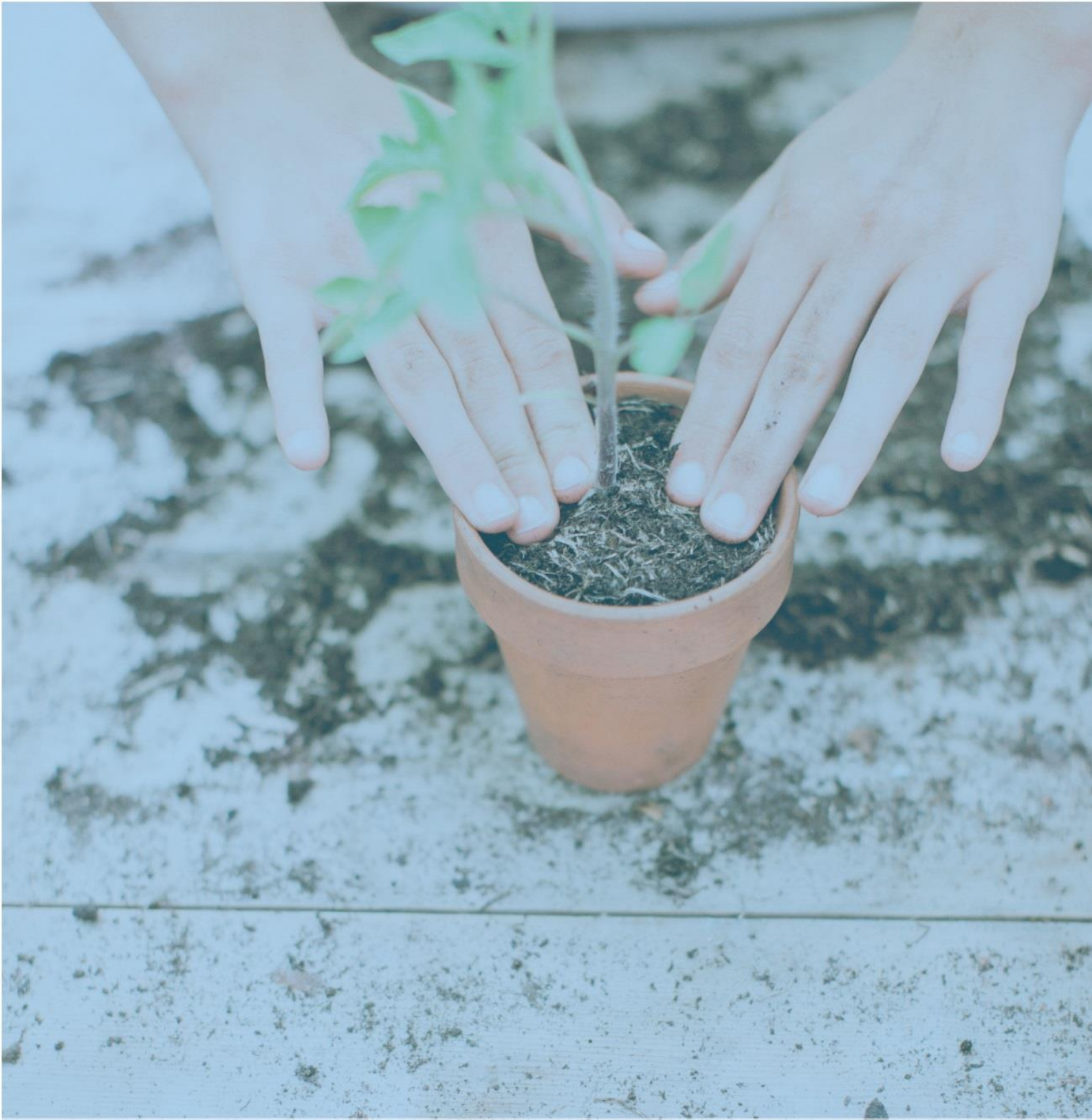
2018 年污染防治措施		費用支出 (單位：新台幣千元)
廢棄物減量及清運	廢棄物清運支出費用	10,258
污泥處理及清運	廢水處理廠之污泥委外清運及申報費用	1,879





長期以來力麗企業透過當地回收廠商收購公司內所產生的可利用的事業廢棄物，其中所得到的收入提撥 3 成回饋於員工職工福利金，不僅達到回收再利用的減廢環保效益，公司員工亦能感受到公司對大環境維護的心意。力麗企業與每位員工大家心中都存著守護環境的行動力，一齊為環境盡份心力。





4 社會責任

4 社會責任



社會回饋及參與

4.1 回饋鄉里



彰化二林出身的集團創辦人-郭木生 總裁，為了回饋鄉里，創造地方的工作機會與繁榮，決定將主要的生產基地設立在彰化芳苑工業區，除建廠提供就業機會外，並提供獎學金獎助績優清寒學生，希望能嘉惠所有績優清寒學子，培育未來



人才。對家鄉的情感延續到現任的郭紹儀董事長，為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、及二林義消防火分隊，資助在地基礎建設的修繕，並積極參與公益團體的活動，協助照顧弱勢族群。



4.2 公益活動

『前進就對了』喜樂愛加倍-二林蕎麥花海公益路跑活動

由彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會主辦「2018 Polio RUN V 前進就對了！二林蕎麥花海公益路跑」，今年邁入第五屆了，這次活動強調社區資源的融合，結合二林、芳苑、大城、竹塘四鄉鎮特色的 15 個補給站，更有商家提供烤全豬、厚切牛肉、紅酒、龍蝦...等美食，吸引全台各地約 2,500 名跑者一同共襄盛舉，包含身障跑者約 200 人，更動員了近 700 位志工協助，主辦單位特別規劃無障礙活動會場、平緩的賽道路線，讓參賽的身障朋友們以手搖車、競速輪椅、電動輪椅等輔具，與一般跑者相互打氣下完成半馬壯舉，這也是這幾年最受身障朋友們歡迎的體育盛事，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。





瑪喜樂水餃工廠募款計畫

「我想工作」的心聲，不只是一般人對好工作的期待，更是身心障礙者心中的渴望，瑪喜樂基金會從 2018 年起開始規劃興建水餃工廠，欲增加 200 多個工作機會給身心障礙族群，讓他們能夠憑靠自己的雙手自給自足，也減輕家中的負擔。建廠總預算 1 億 6 千萬元，需倚靠各位行善者以愛扶持，才能讓計畫順利進行。一直以來，力麗企業提供給「二林私立基督教喜樂保育院」各項物資或捐贈不曾間斷，如此有意義的計畫當然也不能缺席，讓我們共同為推動社會福利與在地發展貢獻一份心力！





產品責任

4.3 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，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。

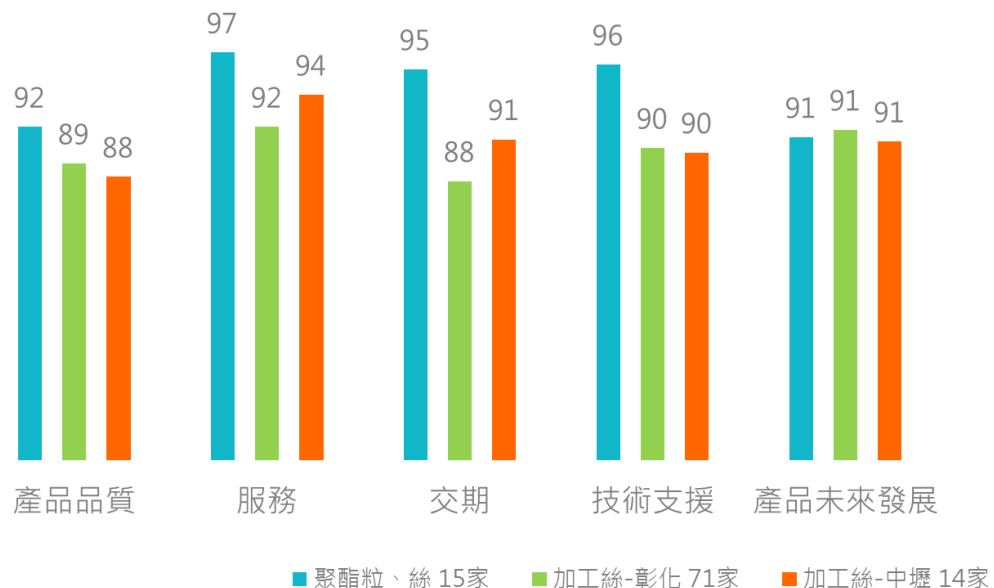


2018 年我們發放 100 份滿意度調查問卷，共回收 100 份，回收率 100%。以交易量較大的客戶作為滿意度調查對象，聚酯粒、絲主要針對國內外 15 家客戶，加工絲主要針對國內外 85 家客戶。2018 年整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為 93 分、加工絲為 90 分。已連續 3 年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現 80 分以上的滿意程度。

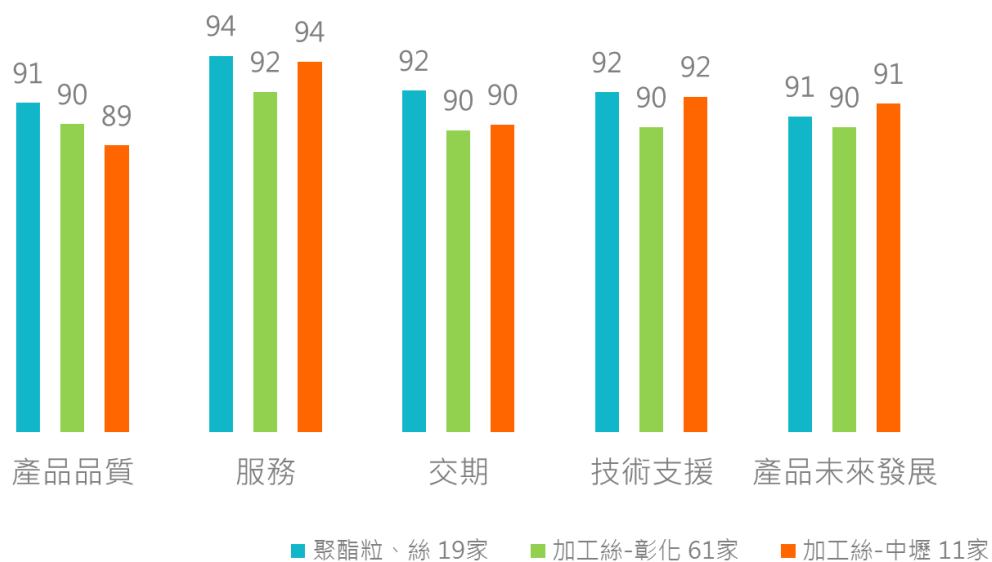
2018 年

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 家	92	97	95	96	91
加工絲-彰化	71 家	89	92	88	90	91
加工絲-中壢	14 家	88	94	91	90	91

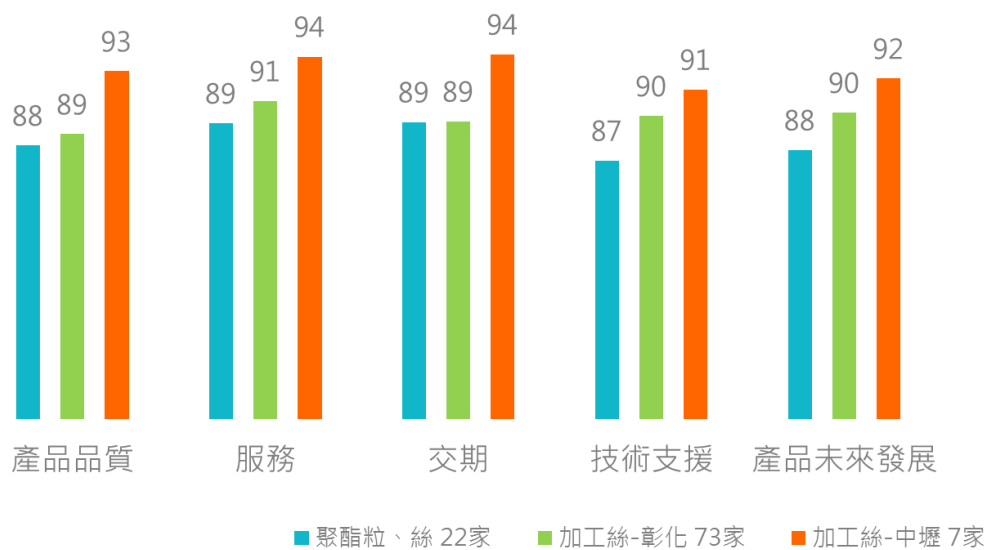
▼ 2018年客戶滿意度



▼ 2017年客戶滿意度



▼ 2016年客戶滿意度

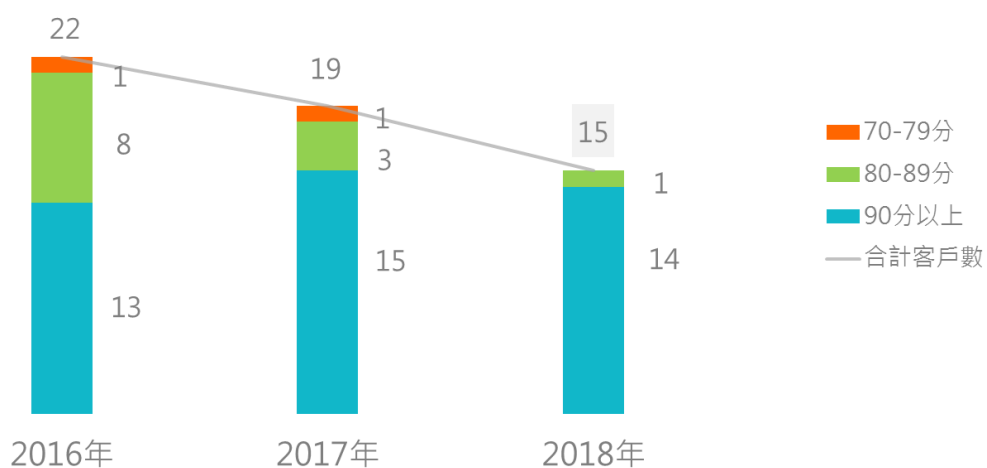


客戶滿意度分數分布(客戶數)

聚酯粒、絲

分數分布	2016 年	2017 年	2018 年
90 分以上	13	15	14
80-89 分	8	3	1
70-79 分	1	1	0
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	22	19	15

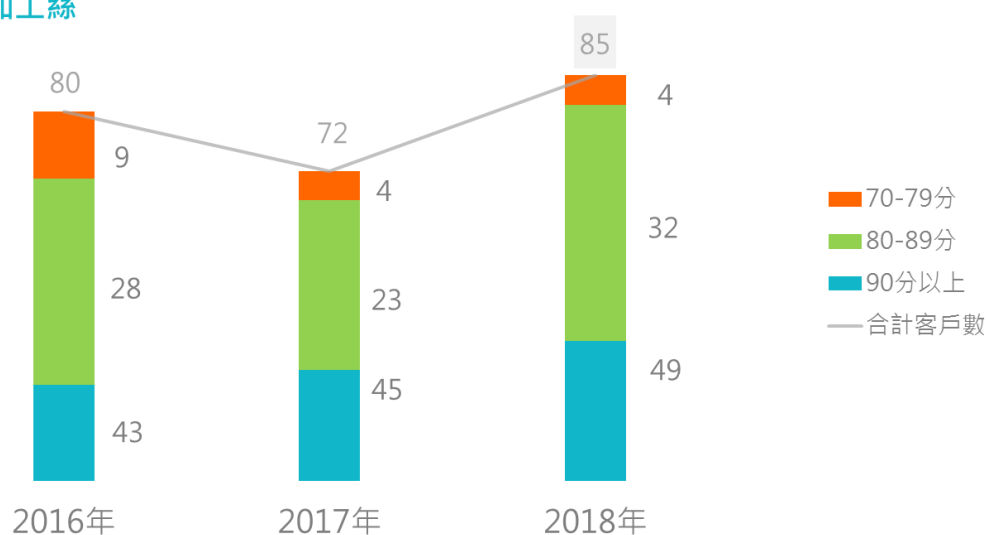
▼ 聚酯粒、絲



加工絲

分數分布	2016 年	2017 年	2018 年
90 分以上	43	45	49
80-89 分	28	23	32
70-79 分	9	4	4
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	80	72	85

▼ 加工絲



4.4 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。



4.5 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	21	3.2%	53.1%
副料	39	5.9%	3.1%
物料	529	80.4%	40.6%
其他	69	10.5%	3.1%
總計	658	100.0%	100.0%

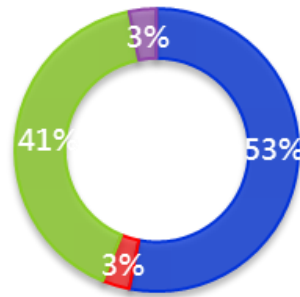
✳ 其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

✳ 以上數據統計不包含機器設備。



採購金額佔比

2018年



■ 原料
■ 副料
■ 物料
■ 其他



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。

2018 年，力麗國內外的供應商家數為 658 家，其中台灣在地的供應商為 632 家，在地供應商比例達 96%。



在地供應商比例	2016 年	2017 年	2018 年
台灣供應商家數	650	627	632
台灣供應商比例	96.3%	95.7%	96.0%



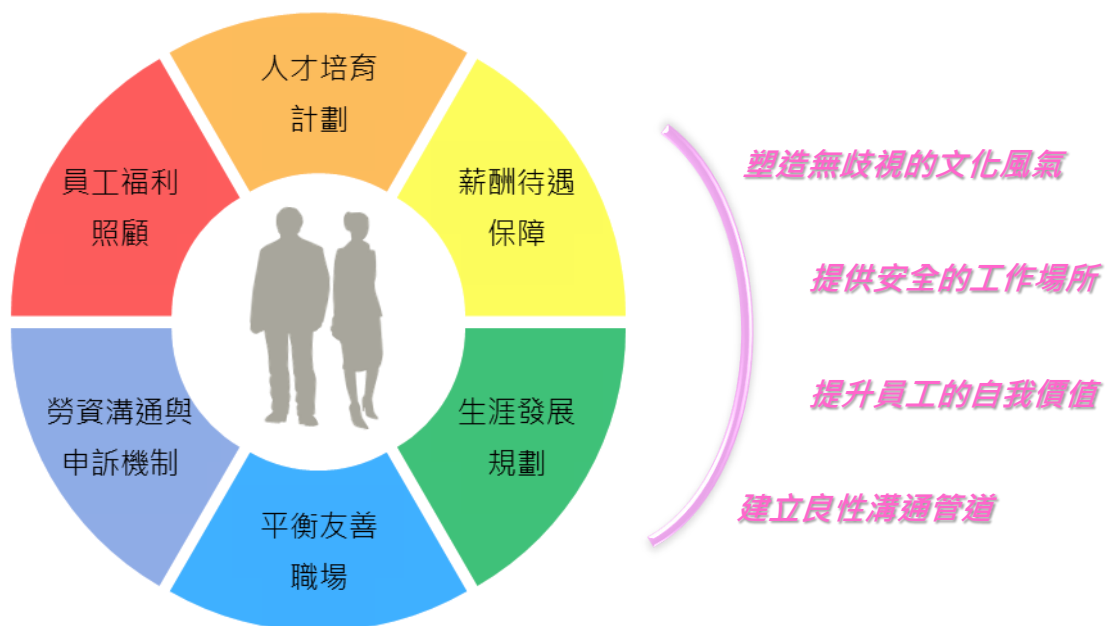


5

企業承諾

5 企業承諾

力麗企業秉持「以人為本」的精神，透過「人才培育計劃」、「薪酬待遇保障」、「生涯發展規劃」、「平衡友善職場」、「勞資溝通與申訴機制」、「員工福利照顧」六大面向，打造優質工作環境。



員工為力麗企業的茁壯成長根基，力麗須是員工的強力後盾。公司聆聽員工意見、了解員工需求，適時適當調整政策進行反饋，以達到兩相扶持、共存共榮局面。力麗深知企業的永續發展是員工安定生活的最大保障，將會貫徹創辦人「勤儉、篤實、積極、創新」的經營理念，使營運績效最大化，以用來回饋員工。



5.1 員工結構

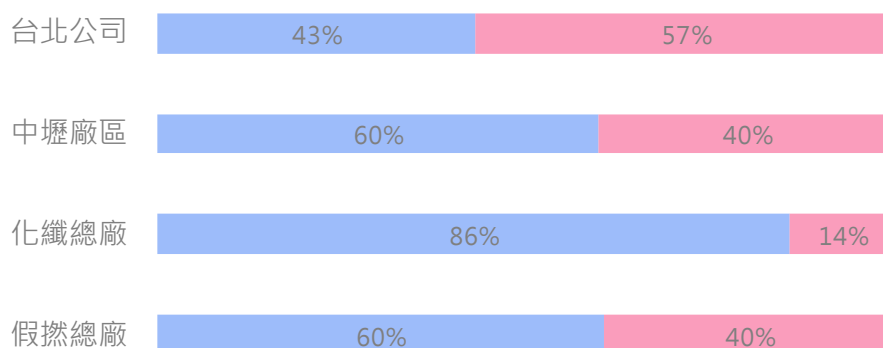
力麗企業員工均為正式員工。除了本籍員工，亦有聘用來自東南亞國家的外籍人士及提供就業機會予身心障礙人士。力麗職場的多元性由此可見一斑。本節將以男女比例、管理階層統計、年資結構等多角度進行統計分析。

男女比例

依據台灣勞動部最新公佈的「性別勞動統計專輯(106年)」，該數據顯示，106年我國從事製造業的平均人數為304萬5千人，其中男性為190萬5千人、女性為114萬人，約當於男性63%、女性37%。

力麗企業107年總人數為1,202人，男性815人、女性387人，佔比分別約為68%、32%。與台灣製造業男女結構大致相符。

▼2018年力麗企業人力結構



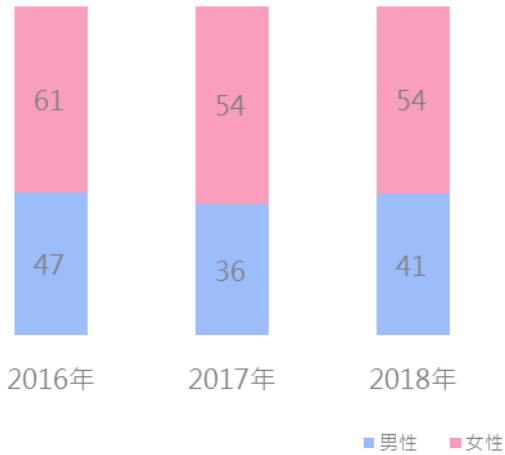
	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠	合計
■ 男性	41	52	358	364	815
■ 女性	54	35	60	238	387
總人數	95	87	418	602	1,202

力麗企業於招募政策未有性別歧見，細究於各營運據點的性別比例，可發現化纖總廠男性比例遠高於女性，而台北公司則反之。造成此差異主要是受營運據點屬性影響，化纖總廠因製程需求，聘用人員大多需具備理工背景，故，男性從業人數較多；台北的工作內容多與財務、行政相關，女性人數自然偏多。

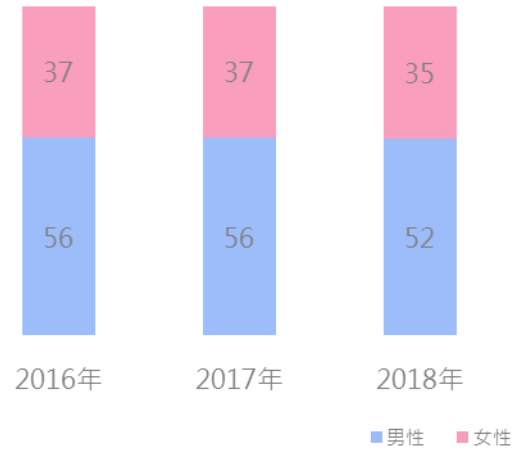


經檢視近三年（2016~2018 年）各營運據點的男女人數，由下方的四張圖表可知，力麗企業的男女結構及員工數量穩定，未有劇烈幅度變化。

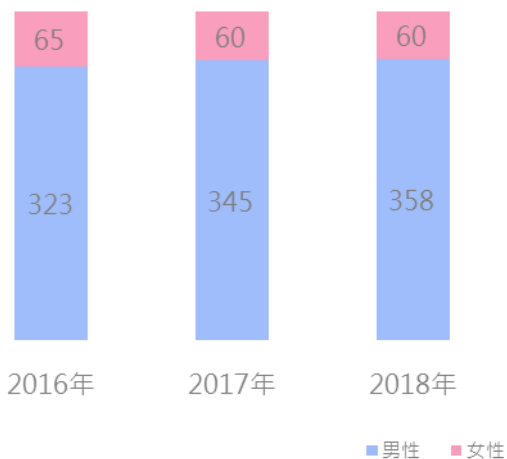
▼台北公司



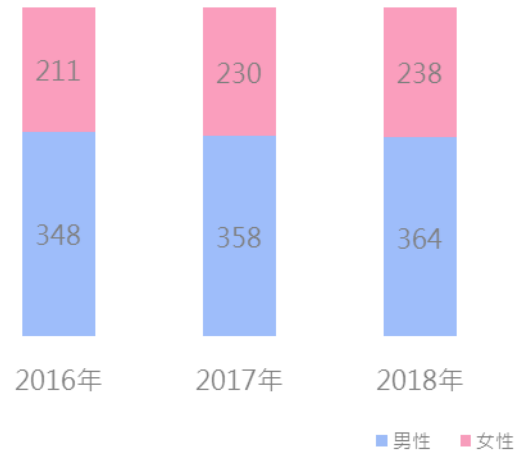
▼中壢廠區



▼化纖總廠



▼假撚總廠



管理階層統計

力麗企業將員工類別依管理階層(經副理級以上)、非管理階層進行區分。2018 年管理階層總人數為 42 人，男性為 34 名、女性為 8 名，女性主管佔整體主管比例為 19%，與去年佔比相同。

經參考台灣勞動部最新公佈的「國際性別統計(106 年)」資料，亞洲地區除了新加坡外，整體而論，女性擔任主管的比率仍較歐美國家低。據數據顯示，台灣女性主管比率逐年攀升，於 2017 年達到 27.7%。反觀力麗企業，因產業屬性之故，



結構上男性多於女性，女性擔任主管的比率自然會再往下降。

表 10-4 民意代表、主管及經理人員女性之比率

單位：％

項目別	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
中華民國	17.5	17.9	19.4	20.5	21.6	23.2	25.0	25.4	25.3	26.8	27.7
韓國	8.8	9.5	8.6	9.4	10.1	11.0	11.5	11.1	10.3	9.9	12.5
新加坡	30.4	31.4	31.3	34.3	33.9	33.8	33.7	33.9	34.0	35.2	34.5
日本	9.2	9.3	10.7	11.1	11.4	11.0	11.2	11.3	12.4	12.9	13.2
美國	42.7	42.7	42.7	43.0	43.1	43.7	43.4	43.7	43.6	43.8	44.0
法國	37.8	38.5	38.1	38.5	39.3	39.3	36.0	32.7	31.7	32.9	33.4
德國	28.7	29.2	29.7	29.9	30.3	28.6	28.9	29.0	29.3	29.3	29.2
義大利	33.7	33.4	33.8	32.8	25.1	26.0	26.9	26.6	26.6	27.6	27.5
英國	34.4	34.8	35.6	35.7	34.6	34.4	34.0	35.3	35.4	36.0	36.2
荷蘭	28.0	28.1	28.5	28.6	29.3	28.8	24.6	25.4	26.0	25.4	26.6
比利時	33.9	32.7	34.0	34.1	29.9	32.5	31.3	31.7	32.6	32.6	33.4
瑞典	31.6	32.1	32.5	31.3	34.3	35.6	35.6	37.0	39.8	39.2	39.0
瑞士	30.4	30.2	31.5	33.0	33.7	33.7	33.4	34.5	35.6	35.9	34.0
挪威	31.6	31.5	34.0	34.4	31.5	32.2	32.8	35.4	36.0	37.6	38.4
冰島	29.9	32.7	33.3	34.5	40.0	41.2	36.8	35.3	41.2	35.0	30.0

資料來源：中華民國－行政院主計總處「人力資源調查」；日本－勞働力調査 <http://www.stat.go.jp/>；
 韓國－<http://kosis.kr/eng/>；新加坡－<http://www.mom.gov.sg/>；
 美國－<http://www.bls.gov/cps/tables.htm#charemp>；其餘－ILOSTAT Database。

註：上方圖表引用自勞動部「國際性別統計(106年)」資料

力麗企業為促進當地就業率，優先聘用當地居民。2018 年管理階層為當地居民者，共計 30 名，佔總管理階層 71%。

管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	7	11	18	39%
中壢廠區	0	1	1	0%
化纖總廠	12	0	12	100%
假撚總廠	11	0	11	100%
合計	30	12	42	71%

註1.當地居民：依戶籍地址認定。

註2.台北公司-戶籍為雙北、中壢廠區-戶籍為桃園、化纖總廠及假撚總廠-戶籍為彰化及台中縣市者。

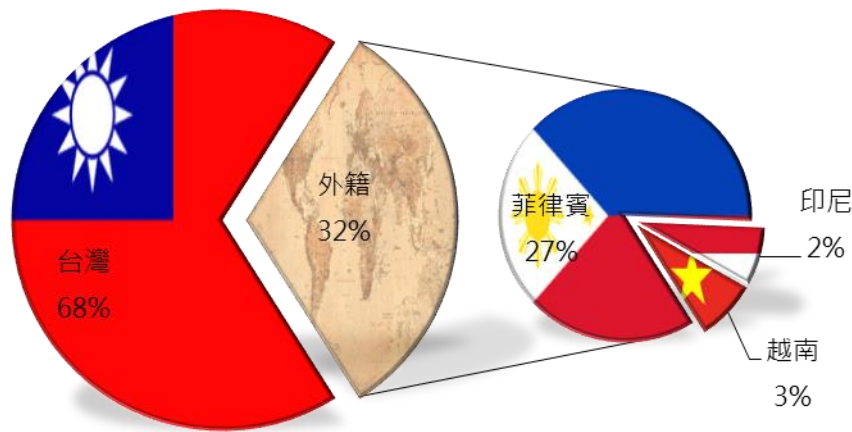
依據點檢視分析，台北為台灣重要的行政及經濟重心，外來人口眾多，故，管理階層為當地居民者僅佔 39%；中壢廠區因管理階層人數僅 1 名，不具參考價值；化纖總廠和假撚總廠聘用管理階層為當地居民比例達 100%。



外籍和身心障礙人數

2018 年力麗企業全體員工為 1,202 人，外籍員工共計 385 人，佔總人數 32%。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 3% 和 2%。

▼2018年本外籍統計

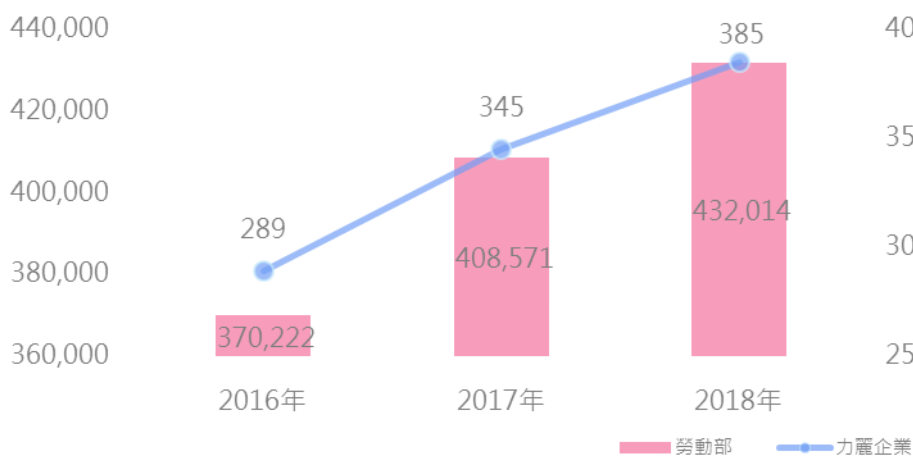


以性別進行統計，外籍男性 215 名、外籍女性 170 名，男性 56%、女性 44%，男性略高於女性。外籍男性佔總員工數為 18%、

外籍女性則為 14%。

本公司招募以本國員工為主，但易耗體力的職位，較難招募得到，故聘用東南亞員工來滿足職缺。自勞動部公佈的「勞動統計月報」資料發現，來台從事製

▼外籍工作者人數統計



造業的外籍人士逐年遞增，由此可窺見，台灣製造業對於外籍的需求越來越大，未來也

只會增不會減。力麗企業外籍員工數亦呈攀升趨勢。

力麗企業重視工作平等，並落實無歧視職場。於 2018 年聘用身心障礙人士共計 9 名。



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		中壢廠區		化纖總廠		假撚總廠	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿 30 歲	男性♂	3	3%	14	16%	105	25%	91	15%
	女性♀	16	17%	5	6%	10	2%	66	11%
	合計	19	20%	19	22%	115	28%	157	26%
30-50 歲	男性♂	22	23%	25	29%	205	49%	220	37%
	女性♀	29	31%	21	24%	38	9%	142	24%
	合計	51	54%	46	53%	243	58%	362	60%
超過 50 歲	男性♂	16	17%	13	15%	48	11%	53	9%
	女性♀	9	9%	9	10%	12	3%	30	5%
	合計	25	26%	22	25%	60	14%	83	14%
總計		95	100%	87	100%	418	100%	602	100%

力麗企業以 30~50 歲的青壯年為主，各地佔比均逾 50%。台北和中壢的中高年組(↑ 50 歲)略高於青年組(↓ 30 歲)；化纖及假撚青年組佔比較中高年組高。

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		中壢廠區		化纖總廠		假撚總廠	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿 3 年	男性♂	10	11%	27	31%	163	39%	151	25%
	女性♀	18	19%	7	8%	18	4%	111	18%
	合計	28	29%	34	39%	181	43%	262	44%
3-10 年	男性♂	13	14%	4	5%	62	15%	63	10%
	女性♀	13	14%	4	5%	17	4%	36	6%
	合計	26	27%	8	9%	79	19%	99	16%
11~20 年	男性♂	9	9%	6	7%	56	13%	57	9%
	女性♀	11	12%	5	6%	10	2%	37	6%
	合計	20	21%	11	13%	66	16%	94	16%
超過 20 年	男性♂	9	9%	15	17%	77	18%	93	15%
	女性♀	12	13%	19	22%	15	4%	54	9%
	合計	21	22%	34	39%	92	22%	147	24%
總計		95	100%	87	100%	418	100%	602	100%



台北公司的年資分佈相較平均。餘據點「11~20 年、超過 20 年之合計」和「未滿 3 年」比例相當。針對「未滿 3 年」的部份，主要是受外籍員工期滿歸國的人員異動所致。由此可見跟營運屬性具些關聯性。

流動比率

2018 年除中壢廠外，各據點新進流動率>離職流動率。

▼2018 年各據點流動統計 by 性別

營運據點	新進人員				離職人員			
	性別人數		流動比率		性別人數		流動比率	
	男性♂	女性♀	♂	♀	男性♂	女性♀	♂	♀
台北公司	8	10	8%	11%	4	6	4%	6%
中壢廠區	13	4	15%	5%	16	5	18%	6%
化纖總廠	66	12	16%	3%	46	9	11%	2%
假撚總廠	93	50	15%	8%	76	34	13%	6%

以性別來看，除了台北公司女性流動人數略多於男性外，餘據點，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		中壢廠區		化纖總廠		假撚總廠	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進人員	未滿 30 歲	14	15%	8	9%	47	11%	84	14%
	30-50 歲	2	2%	8	9%	30	7%	58	10%
	超過 50 歲	2	2%	1	1%	1	0%	1	0%
	合計	18	19%	17	20%	78	19%	143	24%
離職人員	未滿 30 歲	7	7%	7	8%	23	6%	43	7%
	30-50 歲	2	2%	14	16%	30	7%	66	11%
	超過 50 歲	1	1%	0	0%	2	0%	1	0%
	合計	10	11%	21	24%	55	13%	110	18%

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

▼ 2018 年各據點教育程度分布統計

教育程度	性別	台北公司		中壢廠區		化纖總廠		假撚總廠	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
博士/碩士	男性♂	3	3%	0	0%	9	2%	0	0%
	女性♀	5	5%	0	0%	1	0%	0	0%
	合計	8	8%	0	0%	10	2%	0	0%
大專	男性♂	37	39%	13	15%	102	24%	84	14%
	女性♀	48	51%	2	2%	21	5%	26	4%
	合計	85	89%	15	17%	123	29%	110	18%
高中職以下	男性♂	1	1%	39	45%	247	59%	280	47%
	女性♀	1	1%	33	38%	38	9%	212	35%
	合計	2	2%	72	83%	285	68%	492	82%
總計		95	100%	87	100%	418	100%	602	100%

統計 2018 年力麗企業的員工學歷，台北公司以大專為主，女性多於男性。其餘廠區則以高中職為主，男性多於女性。



5.2 人才培育計劃

訓練制度

力麗提供員工進修機會及教育訓練，培養專業知識及第二專長，增進工作權。為充實工作知能，擴展生活領域及培養工作倫理，並提昇工作效能。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。

新進人員教育訓練

報到說明會

於報到當日由人事單位負責辦理。

實習培訓

依職務需要安排實習或任務演練。

- 1.駐廠實習
- 2.專人職務指導
- 3.單位實習

任職宣導會

於規章制度、任職意見交換，以加速工作之適應。

在職訓練

動員月會

- 1.專題演講
- 2.政令宣導
- 3.臨時動議

單位講座

由各單位主管安排工作心得或職務指導研習。

外聘講座

依訓練計劃聘請知名人士專題講座。

專案訓練

由各單位視任務需要安排相關人員辦理專業訓練。

委外培訓

依職務需要提報相關人員參與各公民營機關舉辦之訓練計畫。

海外培訓

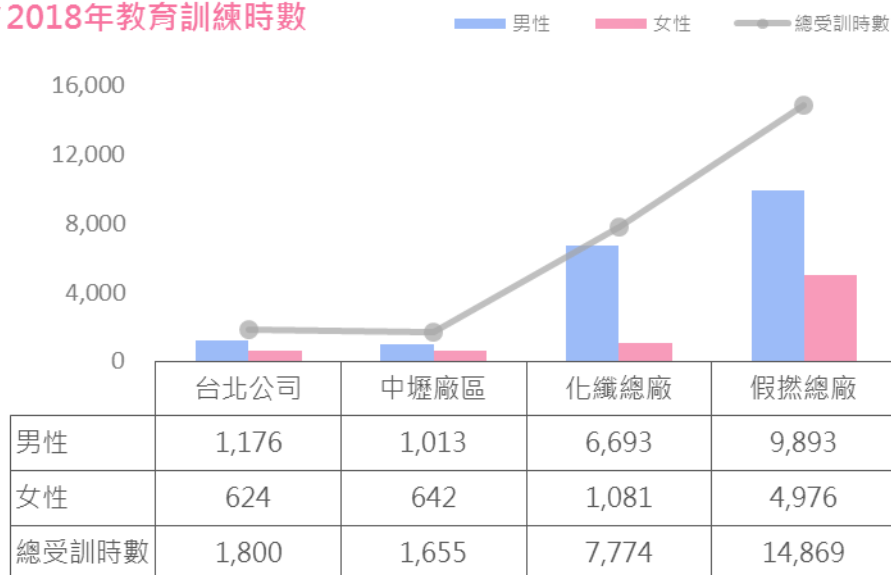
依職務需要提報相關幹部參與各海外機構辦理培訓工作。



訓練時數

依性別來看，各營運據點的男性總訓練時數較女性多，特別是化纖廠區、假撚廠區最為顯著，此部份受男女結構比例影響所致。

▼2018年教育訓練時數



依性別的平均人數進行統計，人均受訓時數，未有顯著差距，除了假撚廠區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。

▼2018 年平均教育訓練時數 by 性別

性別	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
男性♂	9.72	18.42	20.59	26.67
女性♀	10.40	20.06	25.74	21.54

按員工類別統計，力麗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，按時數總計，受訓時數遠低於非管理職。以平均時數來看，化纖廠區、假撚廠區非管理職較管理階層時數高。台北公司、中壢廠區則反之。

▼2018 年平均教育訓練時數 by 員工類別

員工類別	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
管理階層	16.00	23.00	13.00	12.60
非管理職	8.28	18.93	21.39	24.90

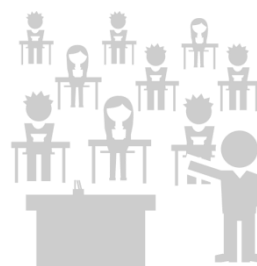
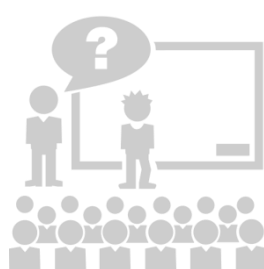


力麗企業教育訓練課程當中，以幹部訓練為年度最大的訓練活動，四職等以上的同仁均會受邀參與兩天一夜的外訓。課程內容以系列方式進行規劃，與前一年內容具連貫性。此外，亦



會搭配潮流趨勢讓同仁獲取新知。透過訓練課程，同仁間進行意見交換和腦力激盪，於幹部訓練結束後，相關文件和紀錄均進行妥善歸檔留存。2018 年幹部訓練出席人

數達 86 名，人均時數 12 小時，訓練支出總額為 394,138 元。



5.3 薪酬待遇保障

薪資結構

力麗企業的薪資制度，除了給予薪資保障外，並設有各項獎金、津貼。員工於工作上的努力及貢獻，力麗企業透過完善的薪酬制度，將對員工的感謝與肯定進行實質化。如：提案改善

的激勵獎金，或是

將營運實

績回

饋予

員工

的

盈餘獎金及年終獎金。藉由薪資制度留住人才、吸引人才，強化員工的向心力。



報酬比率

「勞基法之基本薪資」對各營運據點的「基層員工之標準薪資」比率，可參閱左下圖。2018 年台灣基本薪資為 22,000 元，未有區域性的差異。以此為基準，

統計各營



運點的基層員工薪資報酬比率發現，力麗

企業給薪優於勞基法規定，其中，台北公

司薪酬較其他營運據點高，係因考量台北

消費偏高，故，給薪標準亦相應拉高。此外，男

女薪酬比例約當相同，未有顯著差異，可證明力麗

企業核薪是依據能力及經歷，未有性別歧視

的狀況。

註 1：報酬比率，四捨五入保留至小數第 1 位。

註 2：基層員工指得是三職等以下人員。



管理階層的性別報酬比率，化纖總廠主要是受男女結構比例落差影響，故薪資較女性主管高。假撚總廠的管理階層及各營運據點的非管理職，男性薪資總額略高於女性。

2018 年	員工類別	薪資總額	
		男性♂	女性♀
台北公司	管理階層	2.0	1
	非管理職	1.1	1
中壢廠區	管理階層	-	-
	非管理職	1.1	1
化纖總廠	管理階層	1.4	1
	非管理職	1.2	1
假撚總廠	管理階層	1.1	1
	非管理職	1.2	1

績效考核

透過客觀公正的考核制度，做為員工調薪、晉升依據。力麗企業一視同仁，不分國籍、性別、職等，2018 年各營運據點全員均有進行考核。



5.4 生涯發展規劃

職涯規劃

力麗企業透過訓練制度(詳 5.2 人才培育計劃)，提升員工崗位職能。透過考核制度(詳 5.3 薪酬待遇保障)使員工有調薪、晉升的機會。藉由證照補助，鼓勵員工報考相關技能執照，以提昇職場價值。力麗企業 2018 年證照外訓課程執行狀況，可參閱下節 5.5 平衡友善職場之安心職場介紹。

此外，經由內部輪調制度，調查與了解員工生涯規劃，以培養員工第二專長。力麗企業發展蒸蒸日上，配合公司發展需求，員工擁有更多的選擇，如管理職、幕僚職、生產職等職務，讓員工有機會進行多軌式的生涯規劃。

退休規劃

力麗企業自成立年度起，即依法令規定辦理勞工退休金之提撥，涵蓋正式員工比例為 100%。每年進行退休金精算，並依勞基法五十六條第二項規定，完成足額提撥。讓員工退休後，基礎經濟無煩惱。此外，員工在職期間，每年均有一次的免費健康檢查，提醒員工年年關注自身健康狀況、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，造成後續心理調試及適應不良的問題，嚴重者可能會產生憂鬱症。力麗企業提供各類社團活動，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，亦可從中挖掘或培養個人興趣，並藉由力麗企業與社會公益活動的結合，讓員工體驗到熱心助人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生活及拓展社交圈。不會因失去工作重心後而無所適從。



5.5 平衡友善職場

力麗企業致力於推廣無歧視環境，提供人性化的政策措施，注重工作環境的安全性。期望透過此理念及實際行動，達成平衡友善職場。

員工關懷



2018 年健康檢查 in 中歷廠區

力麗企業每年均會安排員工健康檢查，與院方做搭配，安排醫院健檢團隊至廠區，為力麗同仁進行到廠檢測的貼心服務。同仁不必自行挪出時間至醫院健檢，企業亦可確保在職同仁均有享用到此資源服務。

除了有抽血驗尿、視聽力、骨質密度、肺功能等多項檢查項目。尚有醫師問診服務，員工有醫療、自身健康等諮詢項目，均可與醫師進行深入了解及討論。



2018 年彰化廠區：抽血檢驗



2018 年醫師
問診服務



健康檢查不分國籍



力麗員工不分性別均可視個人育嬰需求提出申請。台北公司 2018 年未有申請及應復職人員，2017 年復職於 2018 年仍在職人數共計 1 名，留任率 100%。化纖總廠 2018 年未有申請，於當年應復職人數為 1 名，復職率 100%。假撚總廠 2018 年男性 2 名、女性 1 名有育嬰留停需求，當年度復職率 100%。

2018 年	性別	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
申請人數(A)	男性♂	0	0	0	2
	女性♀	0	0	0	1
	合計	0	0	0	3
應復職人數(B)	男性♂	0	0	0	2
	女性♀	0	0	1	1
	合計	0	0	1	3
已復職人數(C)	男性♂	0	0	0	2
	女性♀	0	0	1	1
	合計	0	0	1	3
當年度復職滿一年人數(D)	男性♂	0	0	0	0
	女性♀	1	0	0	0
	合計	1	0	0	0
前一年(2017 年)已復職人數(E)	男性♂	0	0	0	0
	女性♀	1	0	0	0
	合計	1	0	0	0
復職率 ¹	男性♂	-	-	-	100%
	女性♀	-	-	100%	100%
	合計	-	-	100%	100%
留任率 ²	男性♂	-	-	-	-
	女性♀	100%	-	-	-
	合計	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。

力麗企業提供補集乳室，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。



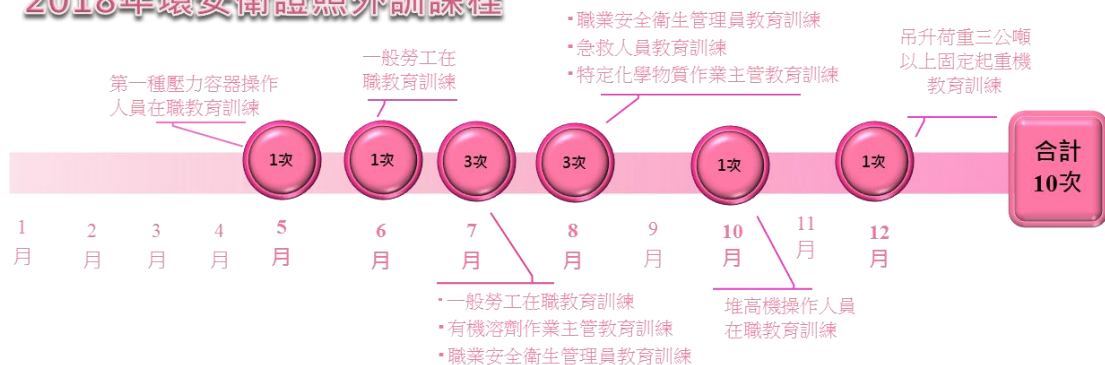
安心職場

力麗企業重視職場安全，透過早報宣導及五零運動，做為職災預防對策。為加強員工對災害事故預防及了解，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。



力麗企業 2018 年環安衛內訓時數達 1,291 小時。環安衛證照外訓開課達 10 次。開課時程及課程項目可參閱下圖。

2018年環安衛證照外訓課程



2018 年力麗企業缺勤率為 1%~2%，各營運據點之缺勤統計如下。假別除公假外，各類假別，如：事假、病假、工傷假、特休假等項目，均已涵括在內。

2018 年	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
缺勤率	1.8%	1.3%	1.0%	1.4%

2018 年力麗企業未有因公死亡事件，職災事故共計 2 起。台北公司、中壢廠區零災害，化纖總廠、假撚總廠各一起，均為交通事故。彰化廠區於 2019 年 3 月起，提供員工反光帶，加強員工人身安全，以期降低事故發生機率。2018 年傷害頻率、



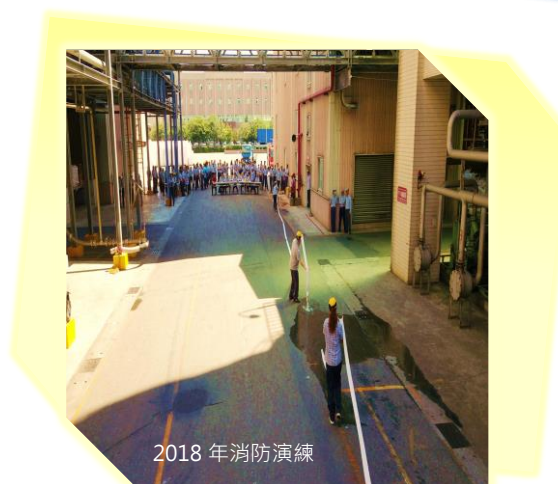
傷害嚴重率統計如下方表格。

2018 年職災統計		台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
受傷次數	男性♂	0	0	0	1
	女性♀	0	0	1	0
	合計	0	0	1	1
	工傷說明	0	0	交通事故	交通事故
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	0	1
	女性♀	0	0	8	0
	合計	0	0	8	1
失能傷害頻率 ²		0.00	0.00	1.08	0.64
失能傷害嚴重率 ³		0.00	0.00	8.63	0.64

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)。



5.6 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. 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. 生產主管於每日早會傳達重點注意事項，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。

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。



員工申訴 與建議

1. 以書面方式呈現，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. 2018年並無接獲任何員工投訴案及歧視案。

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. 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1/2以上。
4. 其他相關處理及調查均依公司辦法執行。
5. 2018年度公司內部並無性騷擾申訴案件。



禁止性騷擾
DOW ABUSE PREVENTION

性騷擾 防治



5.7 員工福利照顧

力麗員工的福利，主要由員工福利委員會進行統籌規劃。除了各類保險補助外，亦相當重視員工的生活娛樂。每年規劃的盛大活動有五一勞動晚會、運動賽事、年終尾牙及摸彩活動，與全體員工共襄盛舉。

福利項目



福利金投入

力麗企業 2018 年投注於員工的保險及福利的金額項目，可分為勞健保、團險、節日禮金、婚喪補助、旅遊津貼、子女教育補助金、福利金結餘。各營運據點總投入金額及人均金額，統計如下表。

▼ 2018 年保險及補助金一覽表

2018 年	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
總金額	6,433,388	5,518,100	25,173,108	37,706,298
人均金額	67,720	63,426	60,223	62,635



生活照顧

2018 年
月均
用餐人次

中壢廠：5,787 人
化纖廠：11,455 人
假撚廠：19,733 人

2018 年
月均
住宿人數

中壢廠：40 人
化纖廠：152 人
假撚廠：201 人

除了餐飲住宿提供，亦設有休閒設備，員工於休息或下班時間可使用。

此外，力麗企業每月有進書籍期刊，員工可透過線上系統進行借閱。每年出品的力麗園地，已持續出刊到第 39 期，員工可經由內部期刊進行生活經驗分享及文藝創作。能動能靜的休閒娛樂，豐富員工的日常生活。



各類社團



2018 年巧點社



2018 年有氧舞蹈



2018 年踏青社





2018 年藝品社



2018 年愛玩客&美食社聯合活動

年度活動



2018 年第 14 屆壘球比賽



2018 年桌球比賽



2018 年年終尾牙及摸彩活動



附錄：GRI 準則對照表

通用準則

GRI102：一般揭露

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
組織概況	核心	102-1	組織名稱	報告書概述	1-2	
	核心	102-2	主要品牌、產品與服務	1.2 產業概況及產品與服務	7-8	
	核心	102-3	組織總部所在位置	1.1 誠信經營-邁向永續	4-6	
	核心	102-4	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	4-6	
	核心	102-5	所有權的性質與法律形式	1.1 誠信經營-邁向永續	4-6	
	核心	102-6	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	7-8	
	核心	102-7	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	4-6 7-8 9	
	核心	102-8	員工組成簡介	5.1 員工結構	53-59	
	核心	102-9	組織的供應鏈	4.5 採購管理	50-51	
	核心	102-10	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	4-6 7-8	
	核心	102-11	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.4 新興風險	21	
	核心	102-12	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	18-20	
	核心	102-13	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
策略	核心	102-14	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	
倫理與誠信	核心	102-16	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	21-22	



GRI102：一般揭露

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
治理	核心	102-18	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	22	
		102-19	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	
		102-20	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	
		102-21	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	12-14	
		102-22	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	22	
		102-23	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	
		102-24	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	
		102-25	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	
		102-26	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	
		102-28	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	
		102-33	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1 董事會	16-18	
		102-36	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	22	
利害關係人溝通	核心	102-40	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	10-12	
	核心	102-41	受集體協商協定保障之總員工數比例	5.1 員工結構	53-59	



GRI102：一般揭露

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
利害關係人溝通	核心	102-42	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	10-12	
	核心	102-43	1.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 2.客戶滿意度調查的結果	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 4.3 客戶滿意度	12-14 45-49	
	核心	102-44	1.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 2.客戶滿意度調查的結果	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 4.3 客戶滿意度	12-14 45-49	
	核心	102-45	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	4-6 7-8 9	
報導實務	核心	102-46	界定報告內容和考量面邊界的流程	撰寫綱領	1-2	
	核心	102-47	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	10-12	
	核心	102-48	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	
	核心	102-49	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	
	核心	102-50	報告期間（如會計年度或日曆年度）	報告期間及發行管道	1	
	核心	102-51	上一次報告的日期（如果有）			2018年6月
	核心	102-52	報告週期（如每年一次、兩年一次）	報告期間及發行管道	1	
	核心	102-53	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	聯絡方式	2	
	核心	102-54 102-55 102-56	1.組織選擇的「依循」選項及外部查證 2.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



GRI103：管理方針

核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
核心	103-1	對每個重大考量面，說明組織內部/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	12-14	
核心	103-2	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊/勞工實務/社會衝擊申訴之數量	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 5.6 勞資溝通與申訴機制	12-14 70	2018 年未有申訴案件

特定主題準則

特定主題	GRI 準則標題	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
經濟	經濟績效	201-1	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	4-6 7-8 9	
		201-2	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	23-29	
		201-3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	5.7 員工福利照顧	71-30	
	市場地位	202-2	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工結構	54-55	
	間接經濟衝擊	203-1	基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊	4.1 回饋鄉里	42-43	
	採購實務	204-1	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之的比例	4.5 採購管理	50-51	
	反貪腐	205-1	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
環境	物料	205-2	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 21-22	
		301-1	所用原物料的重量或體積	3.1 原物料的使用	29	
		301-2	使用再生原物料的百分比	3 永續環境	26-29	未換算百分比，僅描述有相關產品及年產量



特定主題	GRI 準則標題	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
環境	能源	302-1	組織内部的能源消耗量	3.2 能源消耗	30	
		302-2	組織外部的能源消耗量			無
		302-3	能源密集度			無
		302-4	減少能源的消耗	3.4 節能措施與成效	32	
	水	303-1	依來源劃分的總取水量	3.6 水資源管理	34-35	
		303-2	因取水而受顯著影響的水源			無
	排放	305-1	直接溫室氣體排放（範疇一）	3.3 溫室氣體管理	30-31	
		305-2	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.3 溫室氣體管理	30-31	
		305-4	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體管理	30-31	
		305-5	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	32 32-34	
		305-7	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	36-39	
	廢汙水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	3.7 污染防治管理	36-39	
		306-2	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	36-39	
		306-3	嚴重洩漏的總次數及總量			無
		306-4	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
	有關環境保護的法規遵循	307-1	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	40	
	供應商環境評估	308-2	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
社會	勞雇關係	401-1	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	58	
		401-2	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	71-30	
		401-3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.5 平衡友善職場	67	
	勞/資關係	402-1	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			依政府法令



特定主題	GRI 準則標題	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
社會	職業安全衛生	403-2	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	5.5 平衡友善職場	68-69	
		404-1	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	61-62	
		404-2	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	5.4 生涯發展規劃	65	
		404-3	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	5.3 薪酬待遇保障	64	
員工多元化與平等機會		405-1	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	53-59	
		405-2	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	5.3 薪酬待遇保障	63-64	
不歧視		406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	5.6 勞資溝通與申訴機制	70	
當地社區		413-1	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	4.1 回饋鄉里	42-43	
顧客健康與安全		416-2	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			2018 年無違反產品與服務之健康與安全之相關案件
社會經濟法規遵循		419-1	1.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 2.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	2018 年無環境罰款，亦無違反產品與服務之健康與安全之相關案件

