

2019



力麗企業社會責任報告書

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

目錄

報告書概述	2			
經營者的話	3			
關於力麗	4	環境永續	20	企業承諾
1.1 誠信經營-邁向永續	4	3.1 原物料的使用	22	5.1 員工結構
1.2 產業概況及產品與服務	7	3.2 能源管理	22	5.2 人才培育計劃
1.3 經營績效	8	3.3 溫室氣體管理	23	5.3 薪酬待遇保障
1.4 利害關係人溝通與互動	9	3.4 水資源管理	23	5.4 生涯發展規劃
1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	12	3.5 污染防治管理	24	5.5 平衡友善職場
公司治理	13	3.6 環境保護支出	27	5.6 勞資溝通與申訴機制
2.1 董事會	14	3.7 包材回收	28	5.7 員工福利照顧
2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功 能性委員會職責	16	社會責任	30	附錄：GRI 準則對照表
2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管 理	16	4.1 回饋鄉里	30	
2.4 新興風險	18	4.2 公益活動	32	
2.5 落實資訊揭露	18	4.3 客戶滿意度	33	
2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	18	4.4 採購管理	35	
2.7 法規遵循	19			

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 4 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。

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。

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 2019.01.01 - 2019.12.31，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 2019 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。

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

2019 年因原料供過於求及美中貿易戰造成全球經濟趨緩，進而影響未來經濟前景的不確定性，而環保與永續發展一直是全球產業發展最關注的議題之一。近年力麗集團一直戮力於「循環經濟」的投入，從原物料、產品製造、用途與廢棄物處理等，儘量減少浪費，並將廢棄物降至最低。

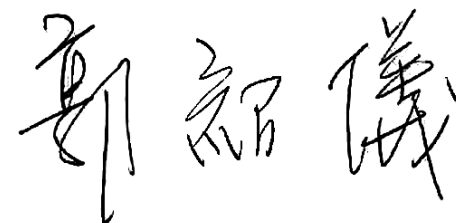
面對種種經營環境的挑戰，近年積極投入生產設備改造，提高差異化、環保產品比例，導入工業 4.0，致力於製程改善、品質穩定、效率提升、流程改造、優化產品組合及聚焦研發高價值產品、推廣綠色環保 (RePET、Ecoya、ReEcoya)，並獲得 Oeko-Tex Standard 100 標準與台灣第一家 GRS 全球回收標準寶特瓶回收的纖維廠商。

中美貿易戰加速了全球往東南亞紡織供應鏈的區域轉移，全球服飾廠下單東南亞地區訂單動能越來越強。為爭取商機，我們將生產基地延伸至印尼生產據點以擴大營運版圖，目前織布和染整廠已逐漸步上軌道，將為公司挹注新的營運效益。

力麗企業成立已 40 年，我們以健全的財務體質為根基，結合關係企業以一條龍的優勢，在綿密產業價值鏈上，帶動營運成長與升級，面臨各項的挑戰，本公司仍將秉持「勤儉、篤實、積極、創新」的理念持續努力。

庚子年初，新冠肺炎肆虐全球，許多國家進行防疫措施而採取封閉式管制，導致經濟活動瞬間停滯，企業停產、歇業不計其數，所帶來的風險前所未見。對於疫情可能產生之營運衝擊，本公司則積極啟動各項緊急應變措施，期以貫徹風險管理。未來本公司仍以聯合國永續發展目標(SDGs)，在營運績效、環境與社會等構面持續履行企業社會責任，以確保永續經營。

董事長



1 關於力麗



1 關於力麗

About Lealea



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維物之原料外，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，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，故造成產能受到壓縮，未來惟有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。

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、南亞及中纖；紡絲級聚酯粒部分外售，部分供應自廠生產聚酯原絲。上游原料POY除由本廠自行供應外，亦向國內特定原絲廠如中纖、中紡等廠商購買，下游銷貨地點亦以國內布廠為主，如力鵬及福懋等，且另有外銷至世界...等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30餘國。

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。

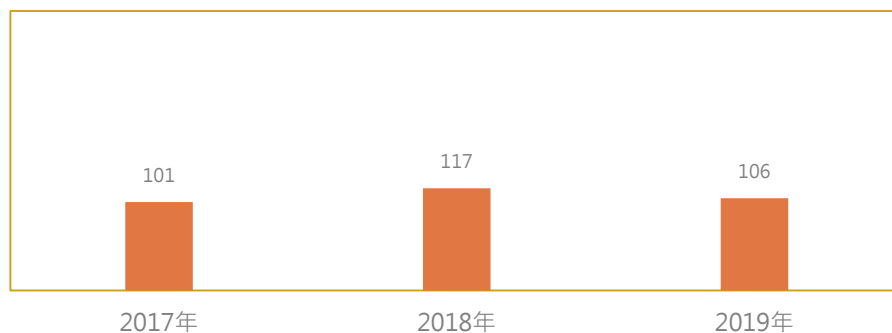


1.3 經營績效

本公司 2017、2018、2019 年營業收入與每股盈餘

年度	2017 年度	2018 年度	2019 年
營業收入(新台幣仟元)	10,117,651	11,694,247	10,554,982
營業成本(新台幣仟元)	9,416,883	10,846,377	9,764,132
營業利益(新台幣仟元)	212,782	337,075	291,977
稅後淨利(新台幣仟元)	-12,936	415,591	52,588
每股盈餘(新台幣元)	-0.01	0.44	0.06

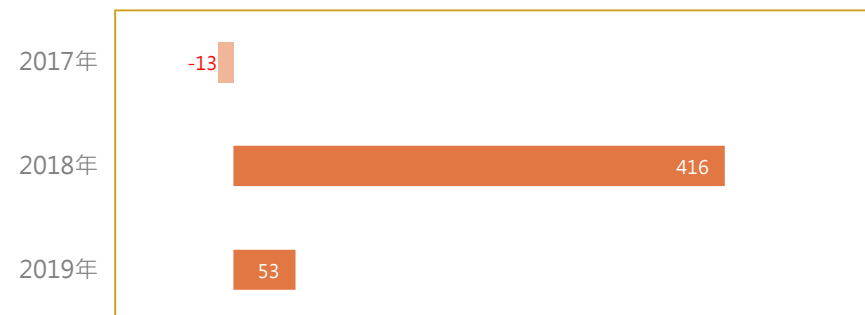
營業收入(單位:億元)



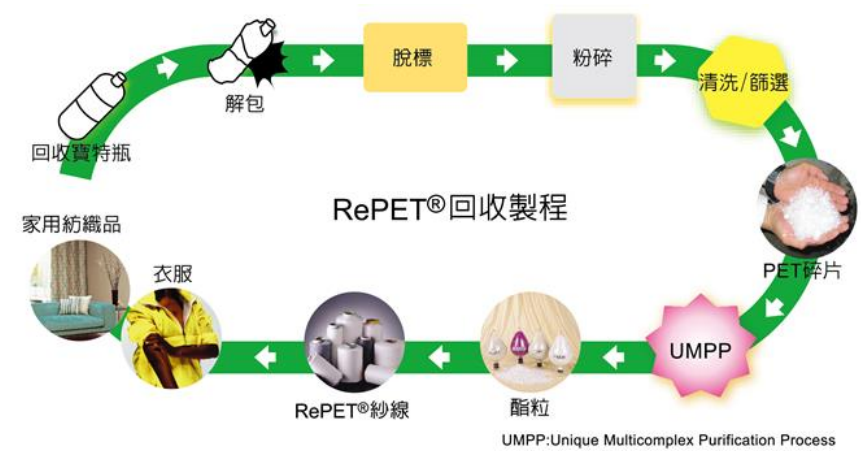
最近年度開發成功之產品

本公司除了積極進行製程改善、新產品研究開發、原有設備的更新及購置最先進的製程設備，以提高品質及生產效率外，並致力資源回收節能減碳新產品的推廣，以降低環境污染，開發成功之產品如下。

稅後淨利(單位:佰萬元)



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
毛性高伸縮紗	滑涼紗	環保回收低熔點纖維
環保回收高收縮纖維		



1.4 利害關係人溝通與互動

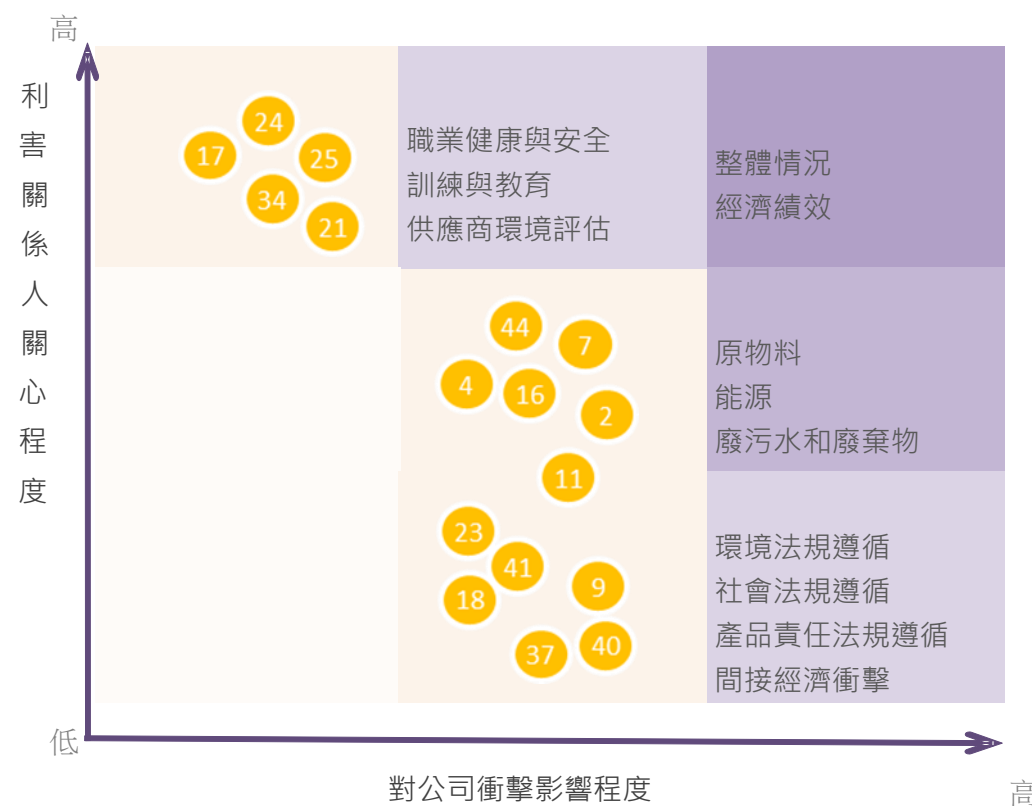
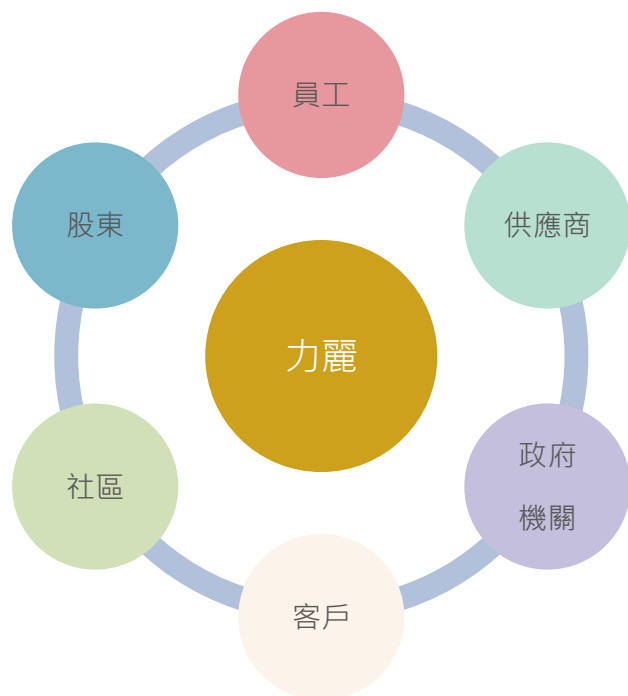
利害關係人鑑別

企業與利害關係人之間的溝通，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，以確切掌握本公司在經濟、環境、社會各項所關注的項目，並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。



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

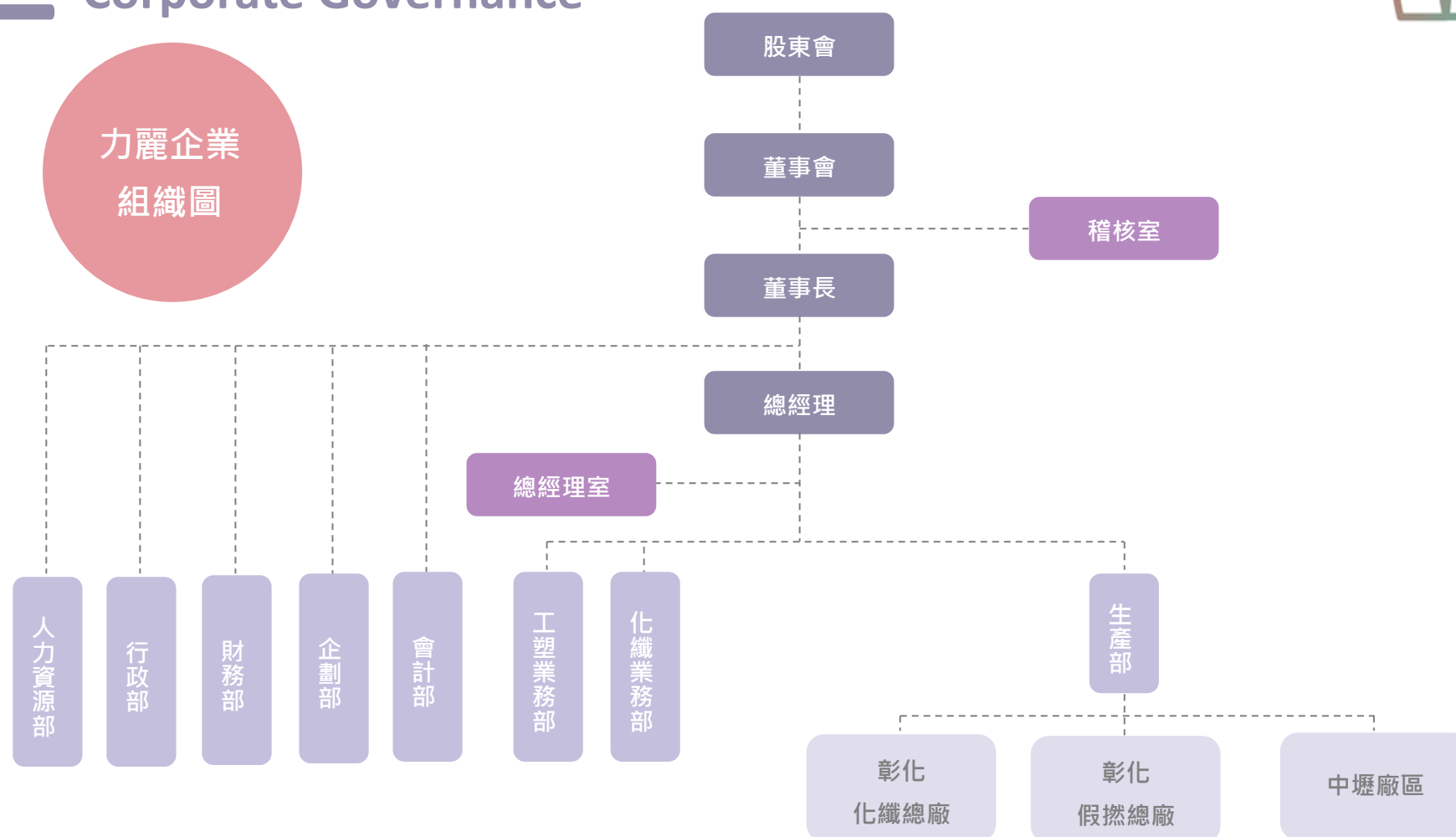
1.5 利害關係人關注議題及溝通管道

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 - 職業健康與安全 - 員工福利	- 廠務會議：對經營成果提供予員工了解 - 員工意見箱：提供員工意見反映與回應 - 獎勵提案改善 - 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 - 福委會：舉辦各類活動及三節禮金
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	- 年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 - 公司網站：投資人專區不定時更新資料 - 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 - 公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊並予以公告
客戶	業務單位	- 產品品質 - 售後服務 - 客戶滿意度 - 產品面的法規遵循	- 國內、外展覽：展示研發之產品，提供予潛在客戶接觸的機會 - 業務與售服人員不定期拜訪客戶：介紹新產品、溝通品質及售服符合客戶期望 - 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 - 法規遵循：定期及不定期蒐集相關法規，以符合相關單位之規定
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	- 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 - 供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通 - 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	- 參與地方里民活動及聽取其對本公司意見作為改善依據 - 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	- 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 - 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

2 公司治理



2 公司治理 Corporate Governance



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，建立和諧的工作夥伴關係以提升企業形象，進而獲取客戶認同並對股東及社會大眾負責。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。

2.1 董事會

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/總經理 力麗科技董事長 峰儀科技董事長 力麟科技董事長 力傑能源董事長 東廷投資董事長 PT.INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM 董事長

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	陳漢卿	南亞工專纖維工程科	東廷投資(股)公司	本公司/副總經理 力傑能源董事 PT. INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM 董事 力麟科技監察人 力興投資監察人
董事	郭濟安	美國 Fort Hays 州立大學企管系	力贊投資(股)公司	力麒建設董事 山林水環境工程董事 力麗觀光董事 力鶴投資董事 鶴京企業董事
董事	洪宗祺	逢甲大學工業工程系		PT.INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM 副總經理
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 山林水環境工程董事長 力麗觀光董事 力鵬企業董事代表人
董事	郭可中	Syracuse University	順煜投資(股)公司	力鵬企業董事代表人 力麒建設董事代表人
獨董	李道明	日本亞細亞大學經管系		養樂多股份有限公司總經理 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
獨董	盧啟昌	台灣大學機械工程系		瀚宇博德、九齊科技、力麗企業獨立董事

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

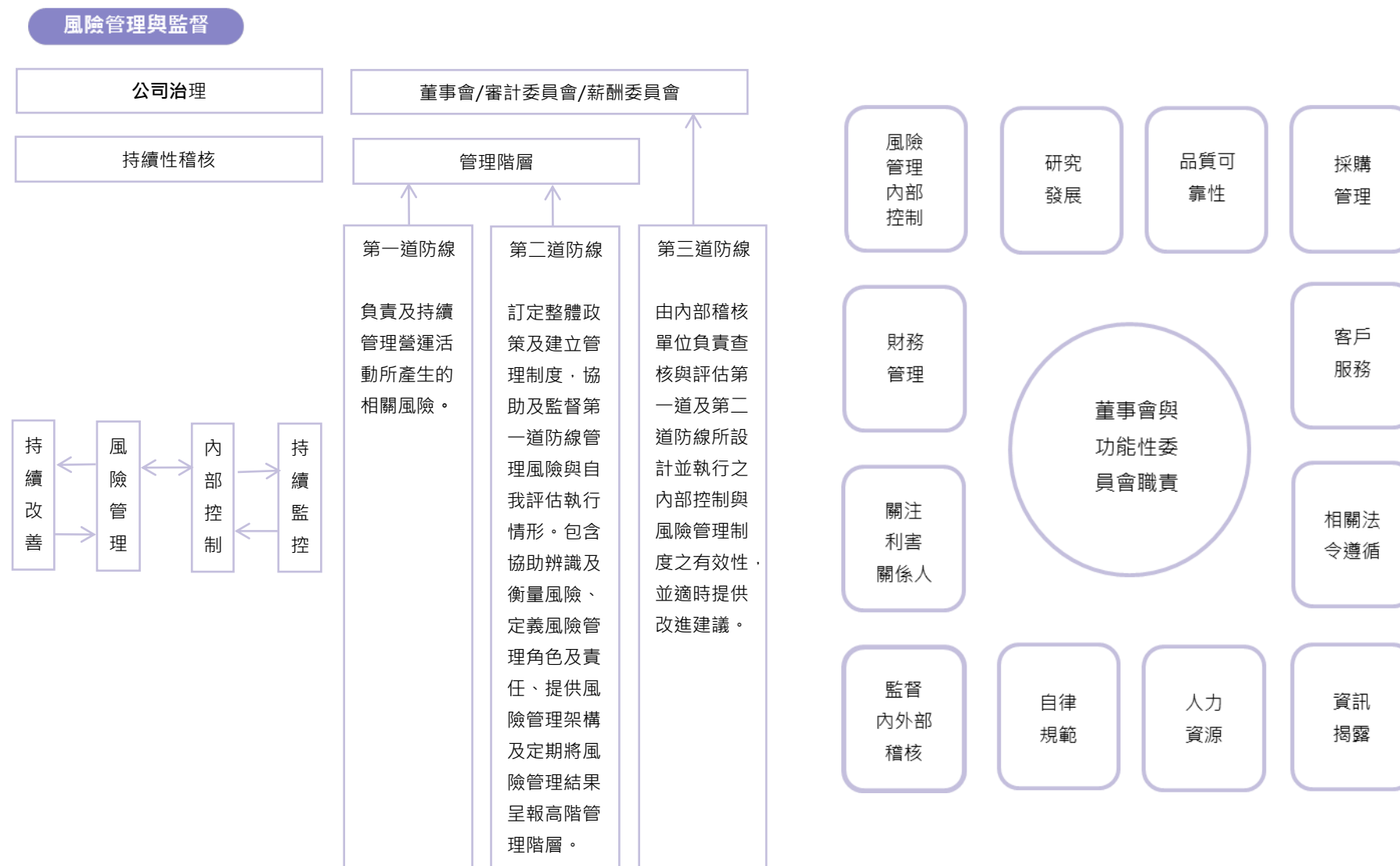
2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責

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 歐宇倫 盧啟昌	2019 年召開會議 7 次
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	2019 年召開會議 8 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「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，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 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，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. 對於層出不窮風險，如新產業掘起、資訊安全、疫情與貿易等衝擊，隨時掌握變局。

2.5 落實資訊揭露

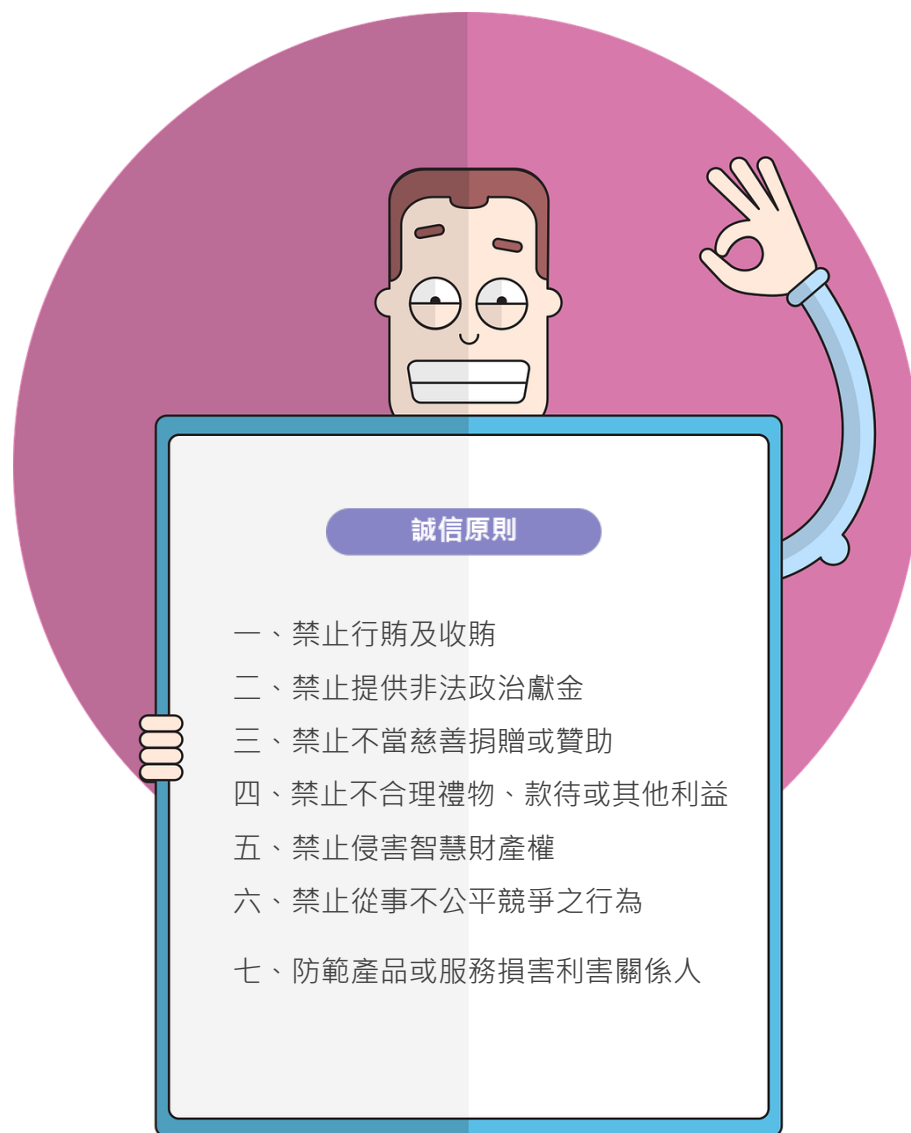
本公司秉持資訊透明化之揭露原則，除了不定期召開法人說明會及年度股東會，說明公司財務及營運狀況外，並在證券交易所「公開資訊觀測站」網站「投資人專區」，即時揭露公司治理狀況、營業公告、財務報表、重大訊息、法人說明會、內部稽核等相關資訊，並發佈法人說明會內容。

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，及與本公司專案合作的公司，簽署專案執行之保密承諾書以保障利害關係人的權益。

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，故對外之採購發包依公平、公開之招標程序，並恪遵公平交易之精神及秉持守法正派經營理念貫徹專業及誠信為之。2019 年本公司無相關違反事件發生。

對於客戶、股東等利害關係人之疑義，經由電話、傳真或電子郵件等管道聯繫，本公司發言人將即時因應並予以處理。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。



2.7 法規遵循

本公司對於本業、經濟、環境、社會、人權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 環境永續

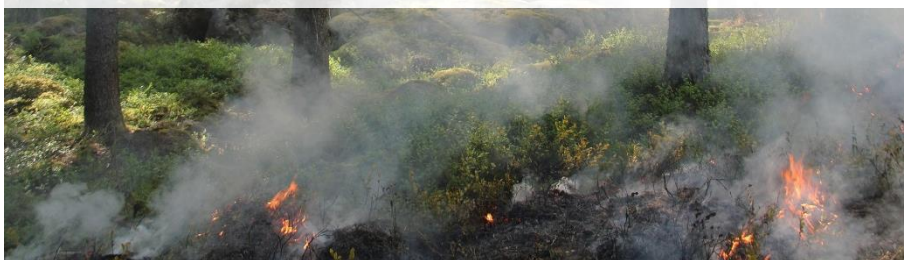


3 環境永續 Sustainability



亞馬遜雨林每年都飽受火災的威脅，2019 年 8 月的一場大火延燒了 16 天，造成最少 50 萬公頃的雨林被焚毀；而在這場大火之前，2019 年 1 月至 8 月期間，亞馬遜雨林已出現逾 4 萬宗火災，與 2018 年同期相比，數量增加了 145% (數據來源：巴西國家太空研究院 (National Institute for Space Research, INPE))。國際綠色組織實地監測發現，主要原因為巴西農牧業的過度砍伐。

在南半球的澳洲，2019 年 9 月也發生叢林大火，火勢範圍更是超越亞馬遜森林大火的好幾十倍。氣候變遷是造成澳洲環境變得乾燥又灼熱的主因，澳洲氣象局宣布「2019 年是澳洲紀錄上最熱、最乾的一年」，也因此引發失控大火，對野生動物與人類造成巨大傷害。雖然大火是因乾旱所導致的，但追根究柢還是人們對環境的破壞。



因為氣候變遷和人為的不當開發，使得近年森林大火頻傳，規模甚至擴大，遠遠超過森林自然恢復的速度，如此惡化下去，森林生態將會弱化，氣候愈來愈乾燥、排碳量愈來愈高，更加劇全球氣候變遷，造成惡性循環。

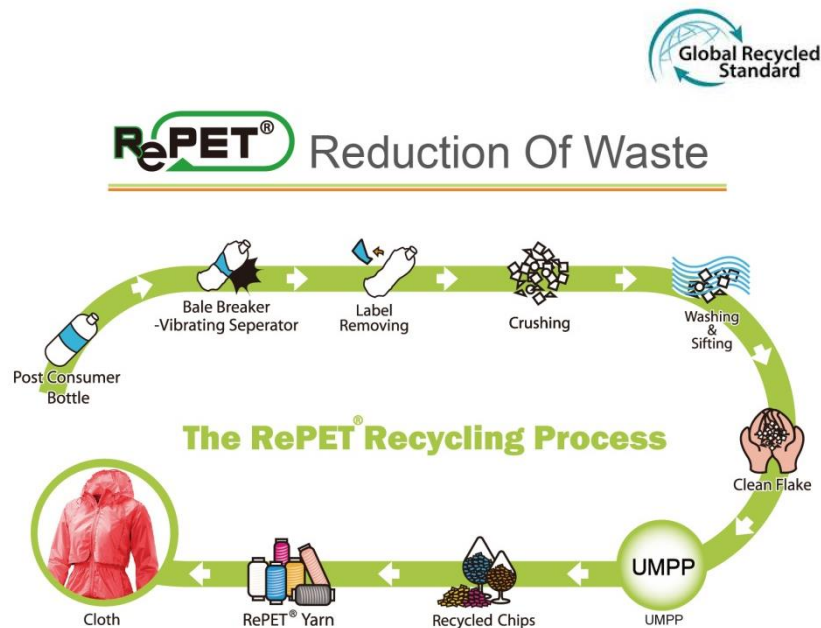
力麗身為國際公民的一份子，為了在企業發展以及環境生態中取得平衡，我們從內部的環保行動開始做起，並養成習慣。



- 🌲 節省公司內部紙張的浪費
- 🍃 不使用免洗餐具
- 💧 棧板、水資源、熱能等等回收使用
- 📈 生產流程合理化，注重效率
- ⚡ 廠區使用省電燈管
- ✅ 員工培養好習慣

政策上以「以少生多」的概念，提高資源生產力，減少商品的原料密集度及能源密集度，消除不必要之原物料、製程、能源，將廢棄物減量至最低程度。

產品研發上，致力於開發友好環境與生態體系的新素材。2003 年起開始進行環保回收紗產品織物的開發，在 2006 年有了成果，彰化聚酯化纖總廠以回收寶特瓶來造粒抽紗，並創立自有品牌，將以回收寶特瓶生產的一系列產品稱之為 RePET®。

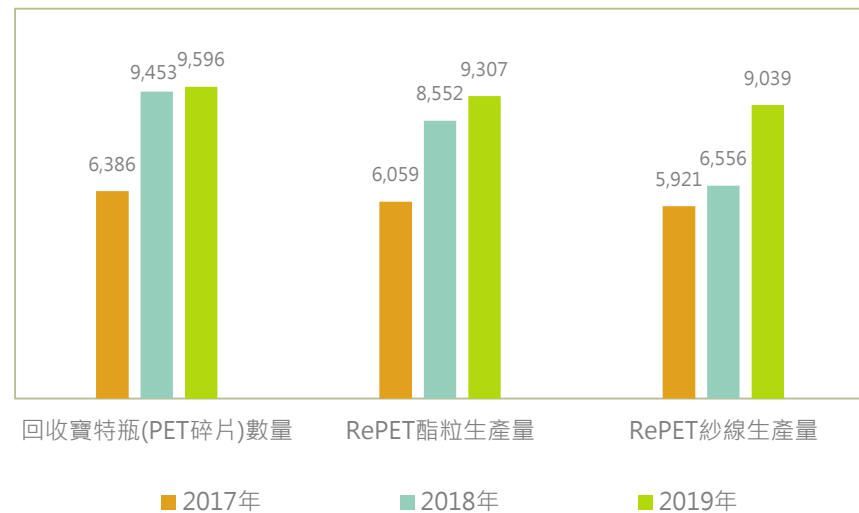


2010 年，力麗成為台灣第一家獲得 GRS (Global Recycle Standard) 全球回收標準認證的寶特瓶回收纖維生產廠商，保證原料來源 100%是回收寶特瓶。

2019 年回收寶特瓶(PET 碎片)數量持續成長，RePET® 酯粒、紗線產量更有大幅的進步，除了環保意識的抬頭，市場對於「物不廉，價不美」的環保產品接受度提高許多以外，主要的原因是我們積極尋求與國際知名連鎖銷售商合作，開創了直接面對消費者的窗口，更能讓資源回收再利用的循環機制趨於完善。

RePET

單位：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，生產乙二醇(EG)的廠商則是有中纖、東聯及南亞公司。在原料的供應上，以國內的廠商為主，快速供貨、保持最適的安全存量是最大的優勢，也能減少國外進口運輸的時間與成本。與原料供應商長期合作的關係，使我們的原料來源穩定，供應充足。

原料種類	單位	2017 年	2018 年	2019 年	主要供應商
對苯二甲酸(PTA)	公噸	152,128	159,439	156,416	亞東石化、中美和
乙二醇(EG)	公噸	59,041	60,298	59,121	中纖、東聯、南亞

3.2 能源管理

能源使用

力麗企業的能源使用量如下表所示：

能源	單位	2017 年	2018 年	2019 年
電力	度 (kWh)	333,818,760	334,724,940	308,478,420
煤碳	噸	68,945	71,177	69,568
高級柴油	公升	61,900	65,629	262,538
重油	公升	4,008,310	2,543,800	3,419,000

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。

節能措施與成效

力麗各廠區提出降低工繳改善方案已行之有年，除了降低成本外，近年提出的方案以「節能減碳」為導向，鼓勵各單位從設備、製程、能源使用...等方面構想。2019 年各廠方案如下表所列，全年約可節省 551 萬度電，溫室氣體減量 2,935 公噸 CO₂e/度。

廠區	方案	節電量(度)	減碳績效(噸)
化纖	聚合製程酯化吸附式冷凍機節電案	3,253,768	1,734
假撚	一、二廠高壓 200HP 單螺桿式空壓機改為雙螺桿式	630,720	336
	一廠消除空調假性需求節能案	749,581	400
	二廠消除空調假性需求節能案	387,020	206
	一廠庫板水洗室 SW1、SW2 及第七水洗室噴霧管路連通	63,720	34
	二廠 JOY 1500HP 空壓機進氣壓差改善案	40,400	22
	JOY 1500H 空壓機及冷凍乾燥機加裝無耗氣自動卻水器	185,019	99
	二廠包檢課轉換機馬達增加省電功能	1,998	1
中壢	33J 機台 TCS 專屬高壓改低壓	194,400	104
力麗合計		5,506,626	2,935

註：2018 年度電力排放係數=0.533 公斤 CO₂e/度。

3.3 溫室氣體管理

在《溫室氣體減量及管理法》尚未通過之前，力麗企業便一直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，2015 年 7 月該法正式開始實施，力麗化纖總廠隨即於同年取得 ISO14064-1 認證，並每年進行第三方查證，以確認數據的正確性，展現環境永續、企業永續的決心！

根據環保署溫室氣體排放數據統計，2017 至 2019 年溫室氣體排放量呈現下降的趨勢，2019 年與 2017 年相比，減量幅度達到 3.9%；而力麗化纖總廠在配合政府政策的推動下，2019 年與 2017 年相比，減量幅度更達到 9.9%。

類別	單位	2017 年	2018 年	2019 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	169,748	145,616	147,425
範疇二	公噸 CO ₂ e	66,996	70,306	65,765
總排放量	公噸 CO ₂ e	236,743	215,922	213,190
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	0.55	0.37	0.42

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 水資源管理

水資源短缺是目前世界面臨的重大問題，全球有三分之一人口生活在高度缺水的環境，而不僅僅是水資源的不足，還包含水汙染問題與糧食生產不足等等層面。有鑒於此，聯合國大會在 1993 年，訂定每年的 3 月 22 日為「世界水資源日」，主要在加強水資源保護，並呼籲人們正視這個問題。2019 年「世界水資源日」的主題為「一個也不落下」(Leaving no one behind)，是希望在 2030 年以前，達成人人都可以享有水且取得安全、負擔得起的飲用水。

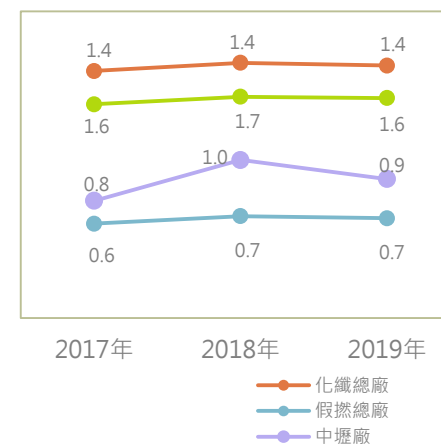
身為世界公民的一份子，力麗持續精進水資源的管理，推動各項節水與水回收方案，提高水資源使用效率，也加強廢水處理，以確保排放的廢水不會造成環境汙染。

力麗企業用水



用水強度

單位：M³/公噸



3.5 污染防治管理

空氣汙染防治

2015 年 5 月世界衛生組織(WHO)在日內瓦舉辦世界衛生大會中提出：各國衛生當局應擔任關鍵性角色，喚起公眾意識，將所有與空氣污染相關的議題納入全國性、區域性和地方層級政策中。為提高民眾與企業對空氣污染的關注度，我國也在 2018 年修訂「空氣汙染防治法」，加強空氣品質維護管理，對企業最主要的影響在提升固定污染源管制力道，並要求企業揭露各項污染源相關資料，以供大眾監督。

而力麗對於環境保護的決心是非常堅定，為了降低鍋爐燃燒所排放的空氣污染物，化纖總廠裝設許多防治設備，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；並依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

項目	單位	2017 年	2018 年	2019 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	150	137	111	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	107	88	165	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	32	28	28	聚合、紡絲、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	21	17	11	鍋爐設備

水汙染防治

化纖總廠廠內設有廢水處理廠，其中包含前處理系統、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等 5 個部分進行廢水處理。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。



化纖總廠

化纖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。

項目	單位	2017 年	2018 年	2019 年	工業區放流水標準
全年放流水排放量	噸	87,195	81,270	118,122	
化學需氧量 COD	mg/L	479	199	327	560
懸浮固體 SS	mg/L	293	102	139	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					
2019 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。

項目	單位	2017 年	2018 年	2019 年	工業區放流水標準
生活廢水處理量	噸	14,819	14,979	14,201	-
化學需氧量 COD	mg/L	199	108	115	560
懸浮固體 SS	mg/L	49	19	24	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

中壢廠亦為撚絲製程，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。

項目	單位	2017 年	2018 年	2019 年	工業區放流水標準
生活廢水處理量	噸	6,404	9,214	8,552	-
化學需氧量 COD	mg/L	230	309	210	480
懸浮固體 SS	mg/L	52	38	34	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，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。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。

單位：噸

項目	廢棄物代碼	類別	2017 年	2018 年	2019 年	處理方式
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	182	379	358	焚化
	D-0403	廢保溫材料	0	1	9	其他
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	1	0	0	焚化
	D-0901	有機污泥	168	232	116	其他
	D-1202	非有害礦渣	0	37	28	掩埋
	D-1703	廢油	39	46	60	再利用
	D-1801	生活垃圾	104	49	44	焚化
	R-1106	燃煤飛灰	2,963	3,475	3,388	再利用
	R-1107	燃煤底灰	981	905	1,093	再利用
一般事業廢棄物 合計			4,438	5,123	5,096	
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	7	0	其他
	C-0301	廢液閃火點小於 60°C	18	0	0	焚化
有害事業廢棄物 合計			18	7	0	
總計			4,457	5,130	5,096	

3.6 環境保護支出

為讓企業發展與環境生態能夠和諧共存，我們謹遵守環境保護及工安衛生相關法令規定，以經濟利益與事業發展不凌駕於環境與生態保護之上為原則，致力於企業與環境永續經營。2019 年環境保護支出共計 1,413 萬元，主要是委外清運廠商定期載運廢棄物與廢水處理廠產生之污泥。

力麗企業環保支出：

2019 年污染防治措施		費用支出(仟元)
廢棄物減量及清運	廢棄物清運支出費用	13,149
污泥處理及清運	廢水處理廠之污泥委外清運及申報費用	983
力麗合計		14,132

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

2019 年力麗違法環境法令案件僅 1 件，並已即時完成改善外，各廠皆無因重大違規遭巨額罰款之情事。

2019 年違反環境法律和法規之罰款

廠別	違反項目	違反內容	罰款金額(元)
力麗企業 (股)公司	廢棄物清理法第 31 條 第 1 項第 1 款	未取得廢塑膠再利用資格業者進行 廢棄物再利用	6,000

污泥乾燥 系統

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



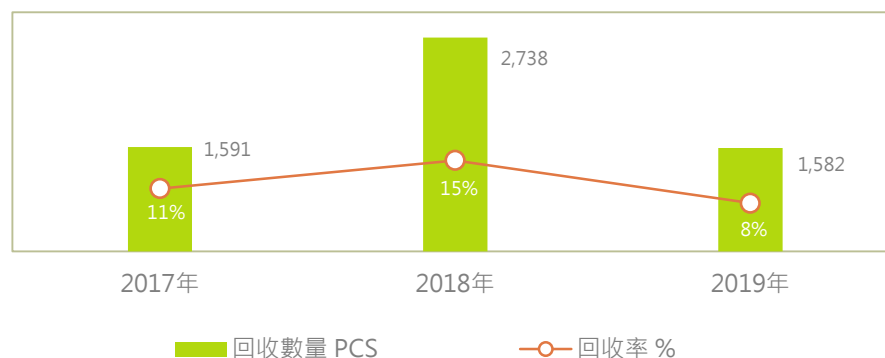
3.7 包材回收

力麗執行包材回收作業從未間斷，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，透過回收廠商向內銷客戶收取紙箱、洞板、紙管、棧板等包材，經過初步整理後，再將未變形、破損的包材載回給我們使用。期望藉由持續地包材回收，降低包裝成本，也降低對環境的衝擊。

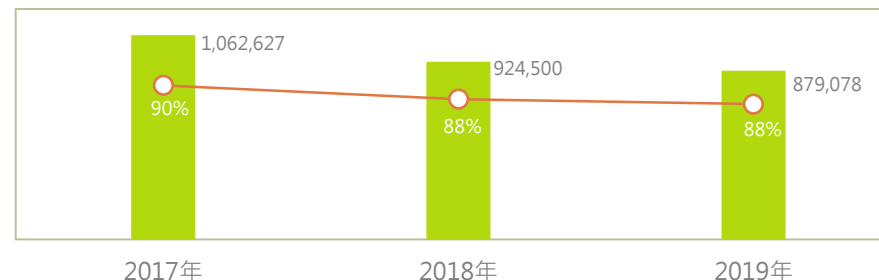
2019 年力麗的產量與銷量皆不甚理想，也影響包材回收的執行，各項包材回收數量都有下降，但回收率並未受到影響，因我們仍堅持我們的信念。

化纖總廠

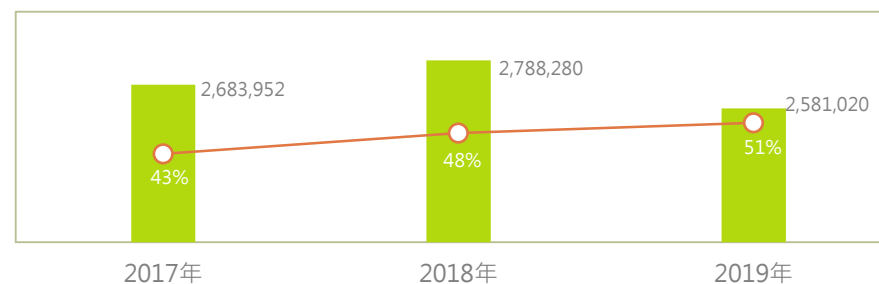
紙箱回收



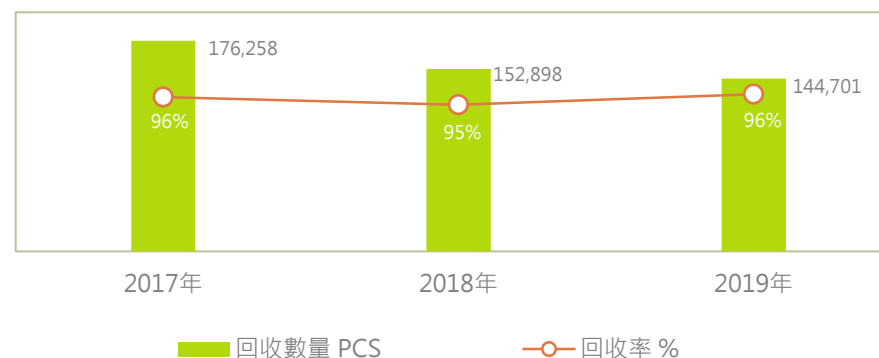
洞板回收



紙管回收

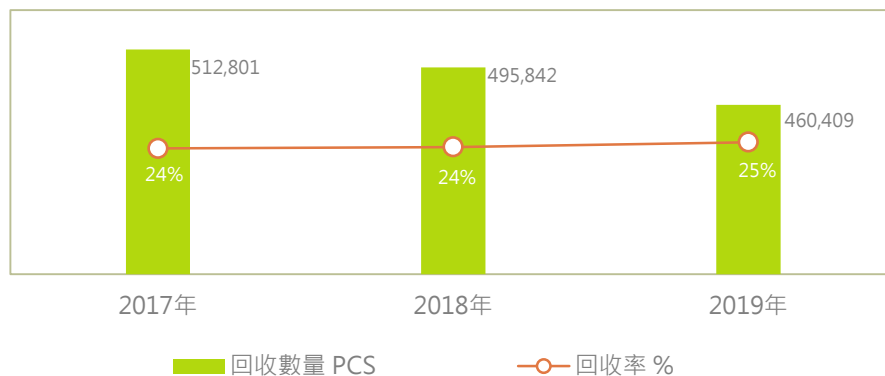


棧板回收



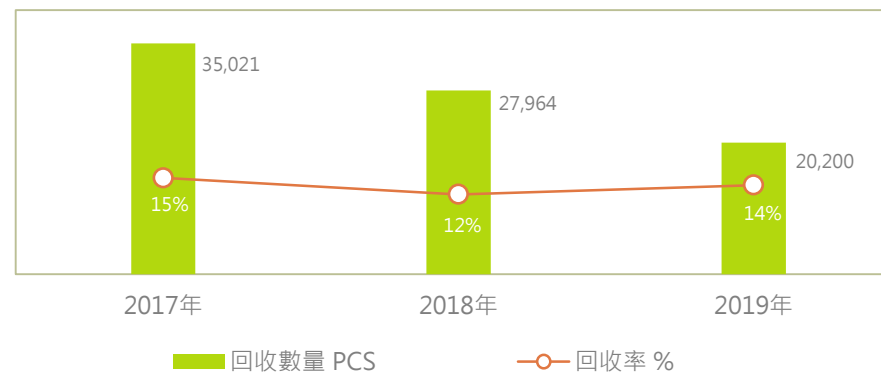
假撚總廠

紙箱回收



中壢廠

紙箱回收



Ecoflying 計劃

2010 年提出「EcoFlying-尼龍、聚酯回收再利用計畫」，使用生產製程產生的廢下腳，經過回收再造之後製成 RePET-P, RePET-W 等產品，達到延續產品生命力的目標。

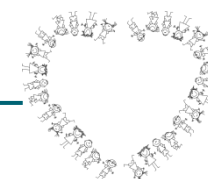


4 社會責任



4 社會責任

Social Responsibility



力麗秉持公平正義與尊重的基本社會倫理原則，對企業內部員工及其家庭、投資股東、供應鏈體系、工廠鄰近社區、及社會大眾等體現企業應盡的道義本份，是我們長期以來的基本信念，也是我們所認知的企業存在之最重要的基本價值。

4.1 回饋鄉里

集團主要的生產基地設立在彰化縣芳苑工業區，為當地提供廣大的就業機會，也帶動了地方繁榮。為持續推動地區的發展，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，資助其在地基礎建設的修繕。



2019 年彰化縣消防局芳苑分隊面臨消防警備車需汰舊換新之際，但因經費有限，進而尋求企業協助；長期經營在地生活的我們當然義不容辭的決定提供幫助。在廠務單位策劃簡單的捐贈儀式下，沒有媒體的大肆報導，僅心存著回饋鄉里的初衷。



我們重視人才養成，為了培養後代以及讓清寒學生安心學習，針對鄰近 27 所中小學，補助教育器材與儀器設備費用，並提供獎學金獎助績優清寒學生，希望能嘉惠所有學子，培育未來人才。



除此之外，無論是參與公益團體的活動，照顧弱勢族群，或地方各界的敦親睦鄰等等，都是不遺餘力。



4.2 公益活動

伯立歐蕎麥公益路跑

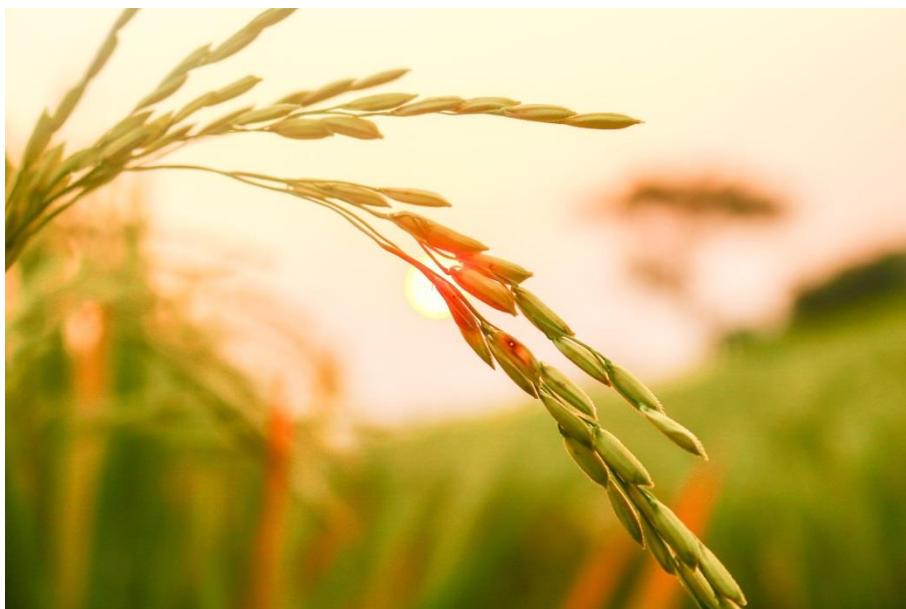
由彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會主辦的「2019 Polio Run VI 伯立歐蕎麥公益路跑」活動，今年同樣選擇在彰化二林舉辦。二林鎮為台灣蕎麥種植面積最廣的地方，12 月份是蕎麥花開的季節，街道兩旁都是雪花般的蕎麥花，每年的賽事都選定在這個蕎麥花海盛開的時分舉辦，因此深受當地居民的喜愛，也吸引了超過 2,600 名跑者報名參加。這場為公益而跑的活動，主要目的是希望建立伯立歐家園給弱勢及殘障朋友一個終老的安身之處，如此深具意義的活動，本公司每年都給予贊助協辦，並讓員工實際地參與，以行動支持對身障朋友的重視與關懷。



一畝田

台灣農作物產量最多、從業人口最多、種植面積最廣，就是稻米，但我們吃的卻大多是進口的外國米。然而種植稻米對於地下水補注、調節微氣候、美化景觀等方面都有重要貢獻，如何延續下去是個關鍵。透過直接契作，由企業認養的「一畝田」活動，讓農民收割的稻米得以順利行銷，企業認養的田地所獲得的農產品，作為企業禮贈品或提供員工福利，除了在眾多年節禮品中產生新意，也間接達到善盡企業社會責任，讓永續的理念，可以從企業經營延伸到環境保護。

「對土地友善，讓環境永續」的信念，讓我們可以結合在一起！

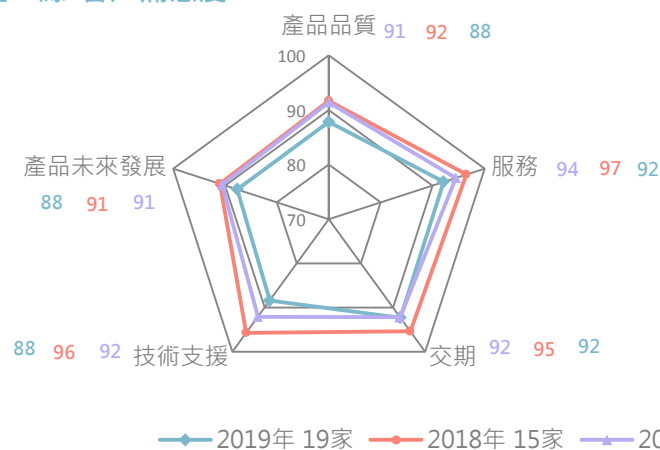


4.3 客戶滿意度

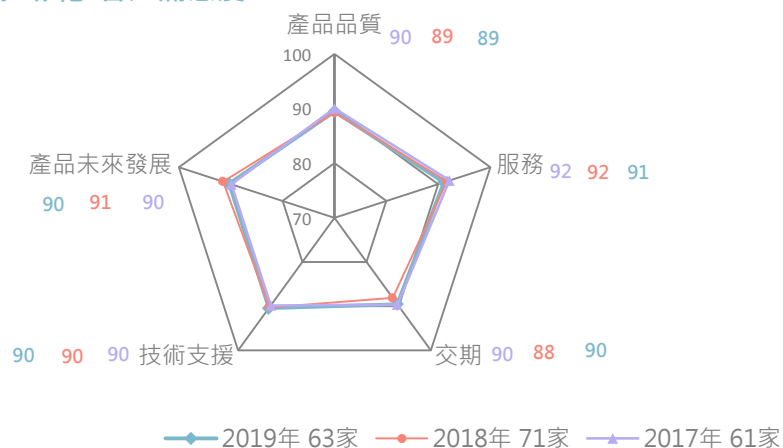
力麗企業擁有全自動化的生產線，無論是大量或客製化生產，皆能彈性選擇，縱貫聚合至織品生產，並垂直整合上下游廠的體系，及累積了 40 年的技術、經驗與知識，能提供客戶更完整的服務及客製化的整體解決方案。

2019 年我們發放 93 份滿意度調查問卷，共回收 93 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 74 家客戶。2019 年整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為 90 分、加工絲為 90 分。已連續 3 年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現 90 分以上的滿意程度。

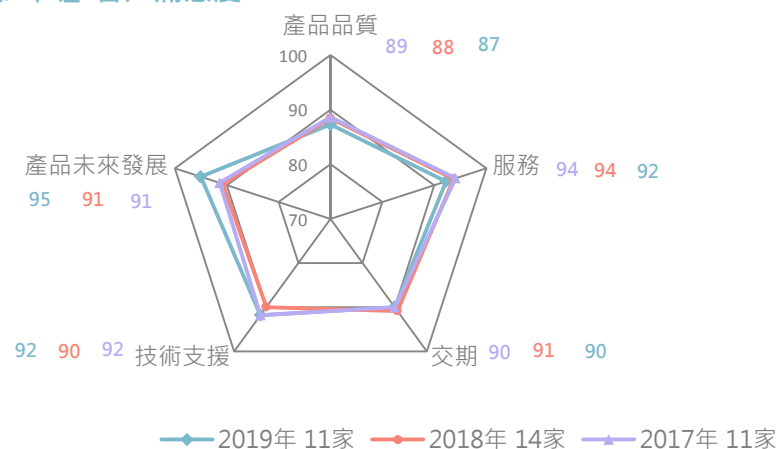
聚酯粒、絲-客戶滿意度



加工絲-彰化-客戶滿意度



加工絲-中壢-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	2017 年	2018 年	2019 年
90 分以上	15	14	10
80-89 分	3	1	9
70-79 分	1	0	0
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	19	15	19

✎ 加工絲

分數分布	2017 年	2018 年	2019 年
90 分以上	45	49	43
80-89 分	23	32	25
70-79 分	4	4	6
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	72	85	74

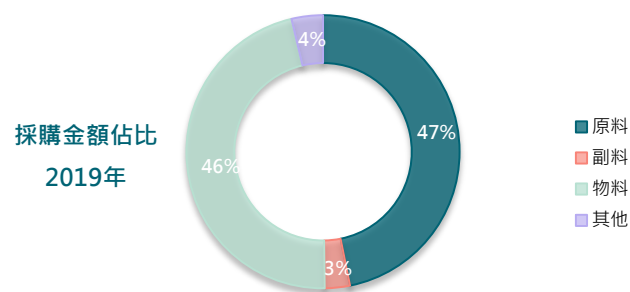
4.4 採購管理

力麗企業請採購作業已完全 E 化，使用者首先登入「線上採購管理系統」請購，經過線上簽核流程後成立請購單，系統彙整後依類別通知原副料採購小組及採購處，透過集中採購的模式，大幅提升了請採購流程的效率，更能匯集共同的需求，大量採購，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，也能即時掌握所需物品的庫存與行情，經由公開透明的詢比價，以取得更合理的採購價格。

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	19	3.0%	46.8%
副料	35	5.6%	3.0%
物料	510	81.5%	46.5%
其他	62	9.9%	3.7%
總計	626	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。



力麗長期致力於對抗品的開發，在供應商的選擇上以台灣本地的廠商為主，本著感謝之心及尊重的態度公平對待供應商的貢獻，與其建立友好環境與不破壞生態之生產作業模式，如此才能保有長期互信共存的合作體系。

2019 年，力麗國內外的供應商家數為 626 家，其中台灣在地的供應商為 602 家，在地供應商比例達 96.2%，已連續 3 年呈現上升的趨勢。

在地供應商比例	2017 年	2018 年	2019 年
台灣供應商家數	627	632	602
台灣供應商比例	95.7%	96.0%	96.2%

5 企業承諾



5 企業承諾 Commitment



隨著時代的推進、觀念轉變，企業不再僅是追求營利，須身肩負起社會責任，並更加注重「人」相關的議題，為此，力麗企業於集團官網的投資人專區發佈人權政策。其中，員工與企業的關係密切，是重要的利害關係人，企業對於員工不再僅是管理，而應從其角度及需求出發。

本章以員工結構做為前導，再以「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」六大面向進行介紹，及說明力麗企業如何實踐員工所重視的議題。



5.1 員工結構

力麗企業均聘用正式全職員工。2019 年整體而言，男性多於女性，年齡以 30~50 歲的青壯年為主，年資以未滿 3 年者偏多。從職場多元性來看，外籍員工佔約 3 成、共僱用 18 名身心障礙人士。本節就各營運據點之性別、當地居民、流動率等做細項統計。

男女比例

依台灣勞動部最新公佈的「性別勞動統計專輯(107 年)」數據顯示，我國從事製造業的平均人數為 306.4 萬人，其中男性為 191.6 萬人(63%)、女性為 114.8 萬人(37%)。從事該行業的男女結構穩定，近十年來，性別比例幾乎未有變化。

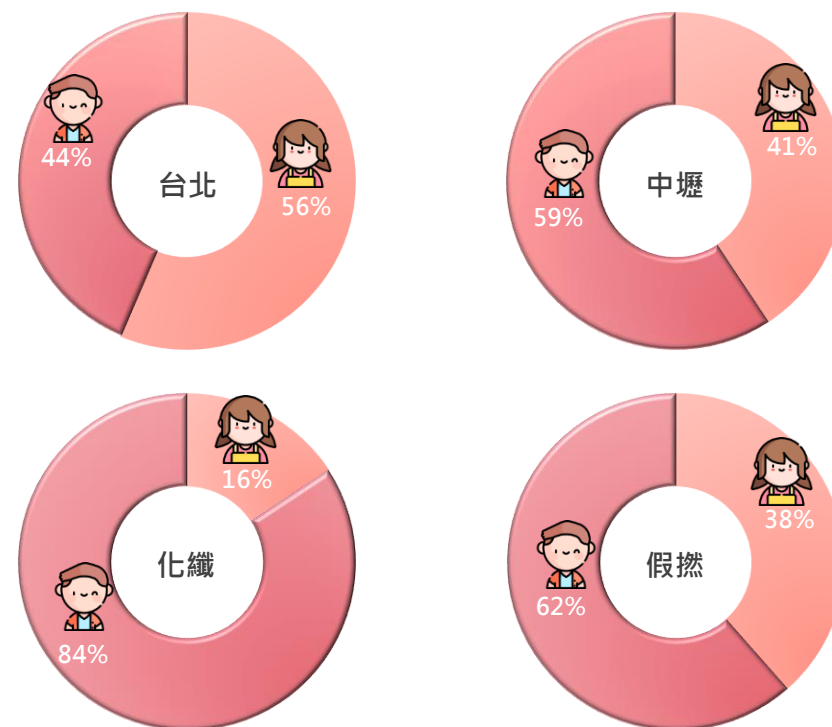
力麗企業 2019 年總人數為 1,188 人，男性 803 人、女性 385 人，佔比分別約 68%、32%，與台灣製造業男女結構大致相符。因營運據點屬性存有差異，招聘的人才專業背景需求不同，而造成男女比例不盡相同。以化纖總廠為例，因生產製程需具備理工背景，故應聘人員大多為男性，以致於性別比例差異顯著。

力麗企業男女結構穩定，近三年，各營運據點的性別比例、人數均未有巨大變動。

2019 年力麗企業人力結構

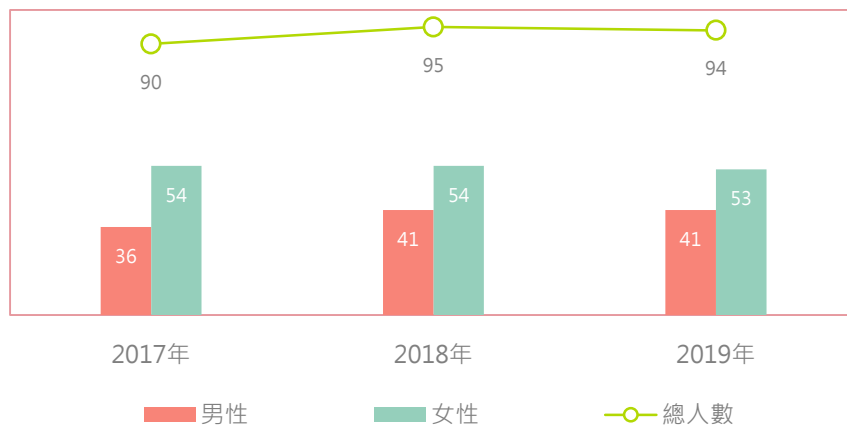
		台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠	合計
	男性	41	51	337	374	803
	女性	53	35	63	234	385
	總人數	94	86	400	608	1,188

2019 年各營運據點男女比例

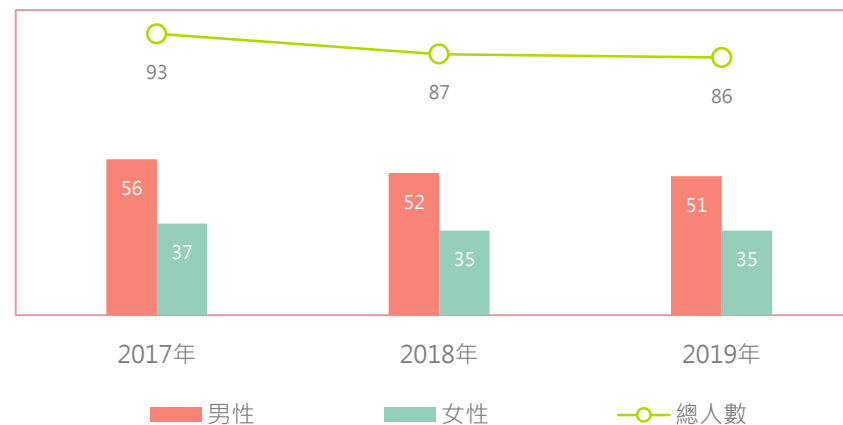


2017 年~2019 年各營運據點人數變化

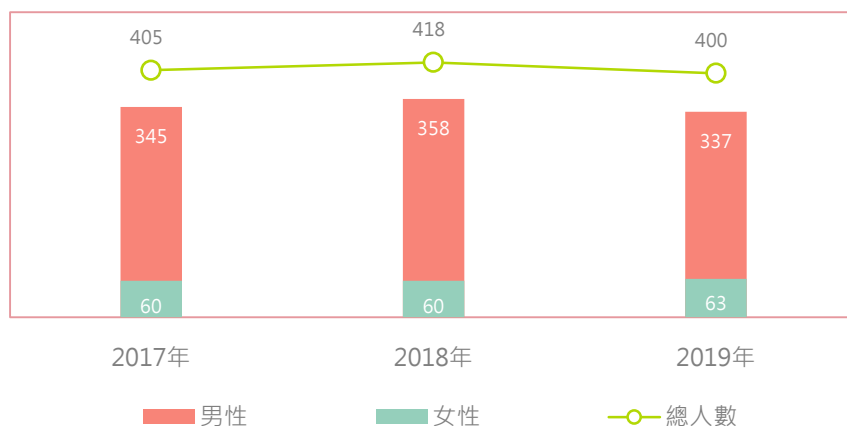
台北公司



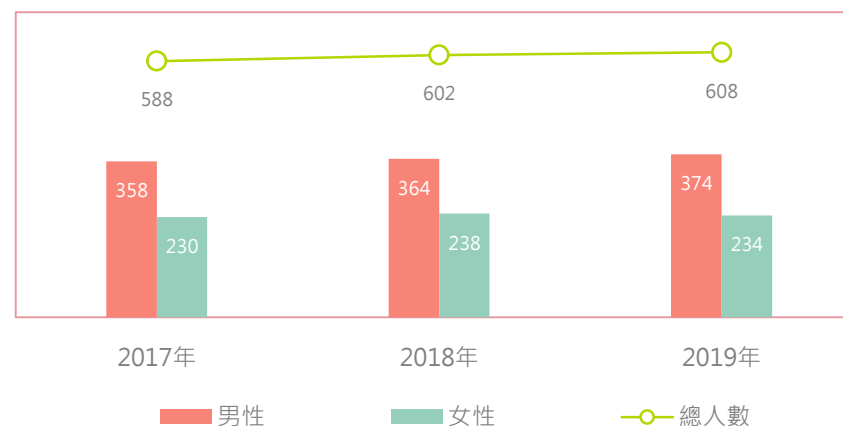
中壢廠區



化纖總廠



假撚總廠



管理階層統計

2019 年力麗管理階層¹總人數為 45 人，男性 34 名、女性 11 名，女性主管佔整體主管比例為 24%，較去年 19%有上升狀況，主係因台北公司增 3 名女性主管所致。



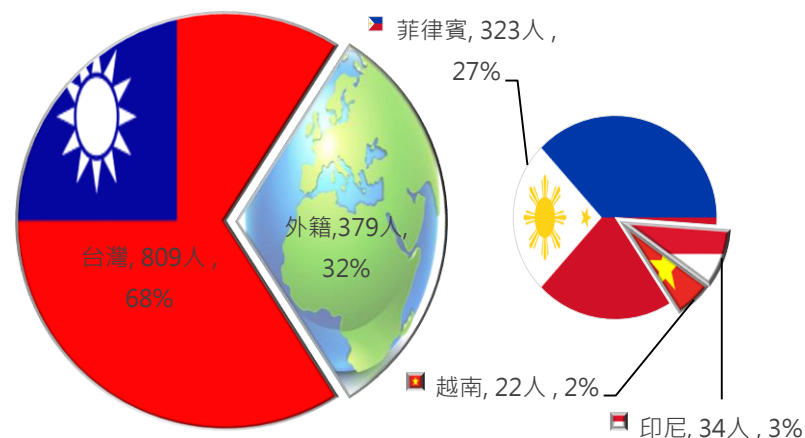
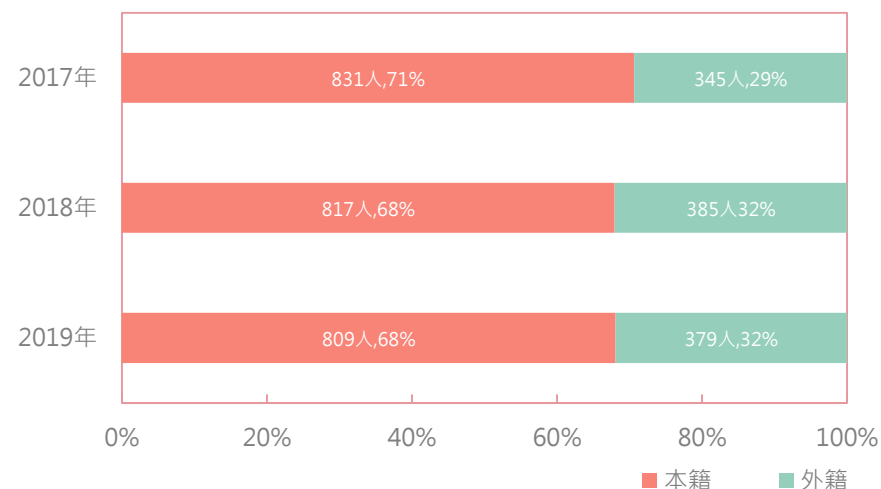
2019 年管理階層為當地居民²者，共計 31 名，佔總管理階層 69%，較去年 71%下降，係因新增的主管階層中，有兩名為非當地居民。化纖及假撚廠區聘用當地居民逾 90%；台北公司因據點位在台灣首都，外來人口眾多，故屬當地居民者僅佔 40%；中壢廠區規模小，總管理階層人數僅 1 名，佔比呈極端值。

2019 年管理階層之當地居民人數統計

管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	8	12	20	40%
中壢廠區	0	1	1	0%
化纖總廠	12	1	13	92%
假撚總廠	11	0	11	100%
合計	31	14	45	69%

外籍和身心障礙人數

2019 年外籍員工共 379 名，佔總人數 32%，佔比與去年相同。身心障礙人士³共聘用 18 名。

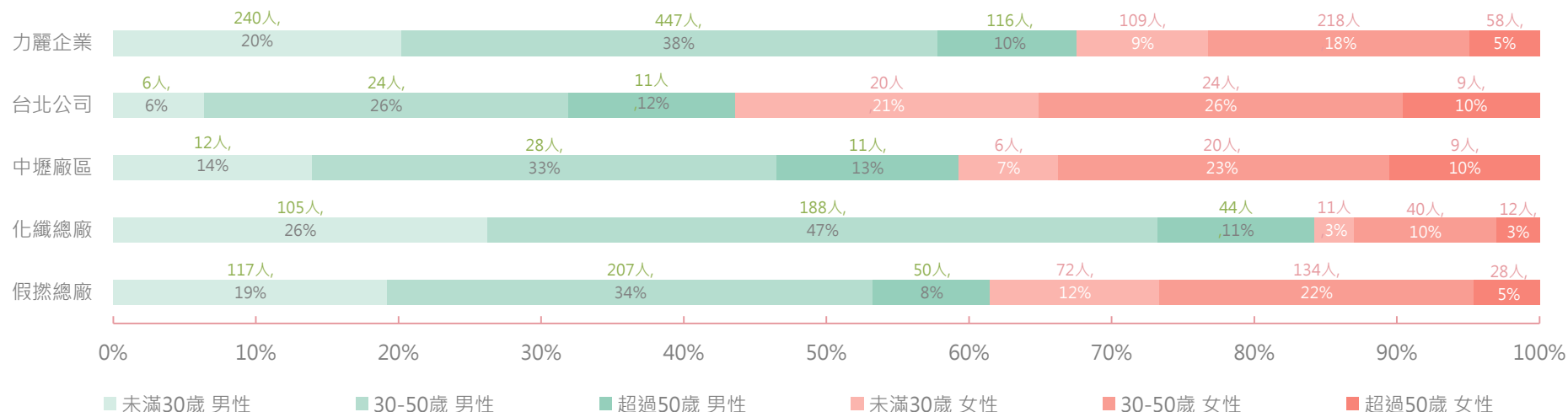


註 1.管理階層係指職級為經副理級以上人員。

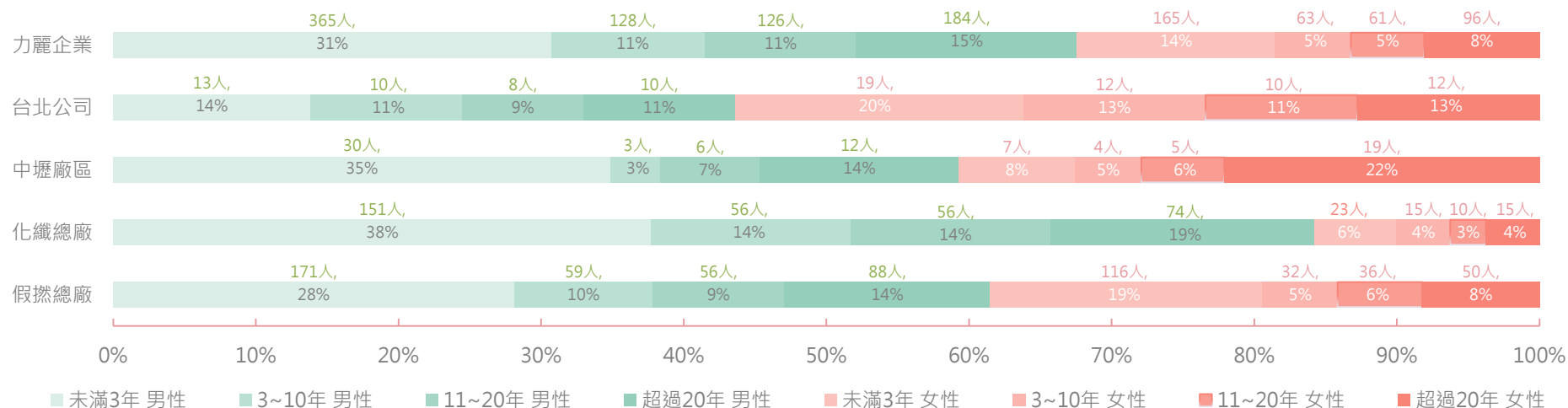
註 2.依戶籍地認定：台北公司以戶籍設於雙北者認定、中壢廠區為桃園、化纖/假撚總廠則以彰化和台中縣市者。

註 3.去年報告書揭露 2018 年聘用人數為 9 名，實際應為 18 名，此為漏計假撚總廠之數據所致。

年齡比例



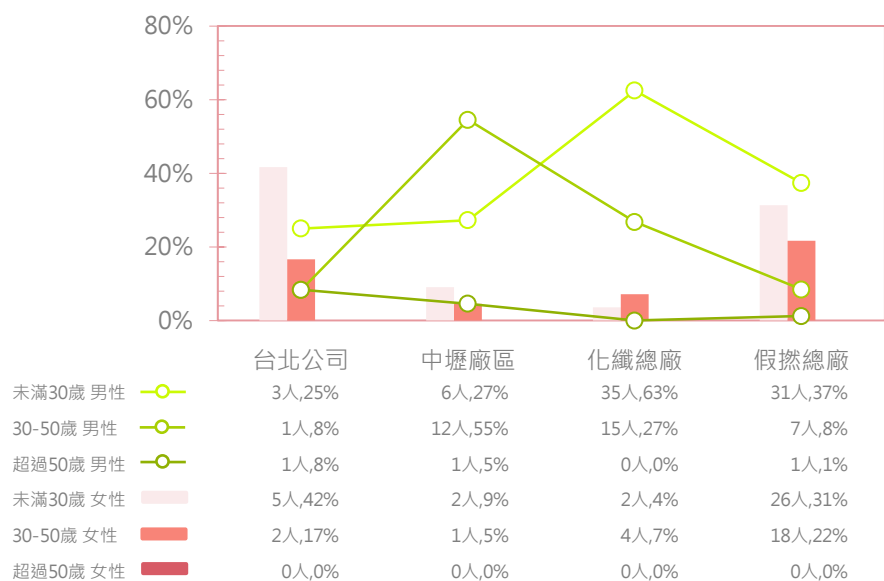
年資比例



流動比例

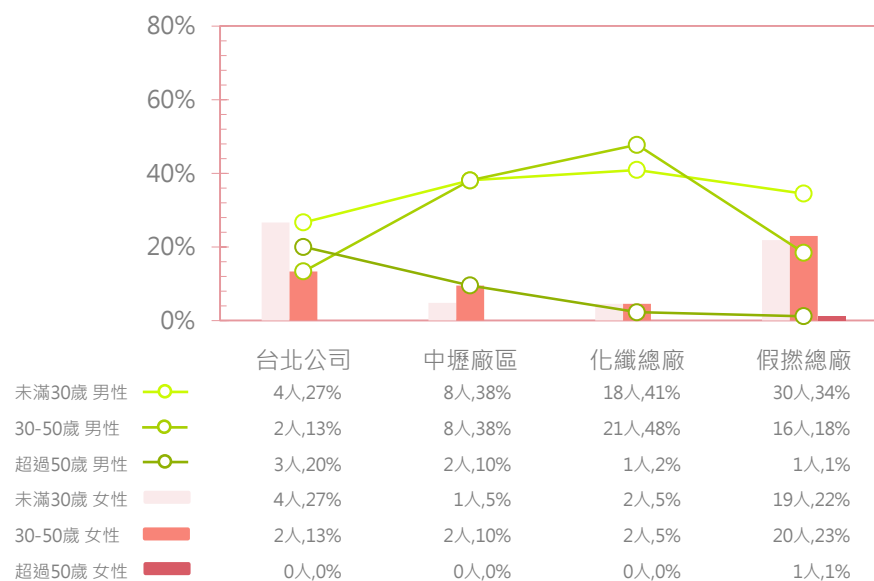
新進人員：中壢、化纖以男性佔比顯著，逾 80%；不分性別，以年齡層來看，中壢廠區以 30~50 歲為主，佔約 60%，餘據點則以未滿 30 歲為主，逾 60%。

營運據點	男性(人)	女性(人)	總人數	男性%	女性%
台北公司	5	7	12	42%	58%
中壢廠區	19	3	22	86%	14%
化纖總廠	50	6	56	89%	11%
假撚總廠	39	44	83	47%	53%
合計	113	60	173	65%	35%



離職人員：中壢、化纖以男性佔比顯著，逾 80%；不分性別，以年齡層來看，台北未滿 30 歲者佔 53%，餘據點以未滿 30 歲和 30~50 歲為主，佔約各半。

營運據點	男性(人)	女性(人)	總人數	男性%	女性%
台北公司	9	6	15	60%	40%
中壢廠區	18	3	21	86%	14%
化纖總廠	40	4	44	91%	9%
假撚總廠	47	40	87	54%	46%
合計	114	53	167	68%	32%



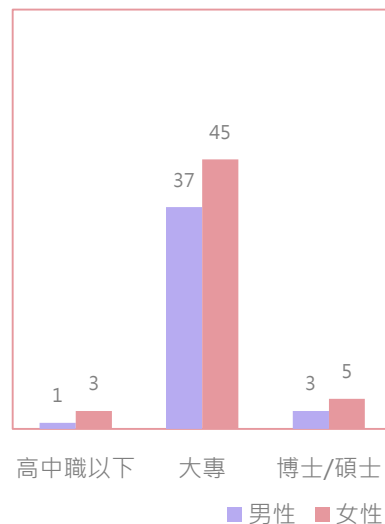
教育程度

2019 年學歷統計結果同去年，台北公司以大專為主，女多於男。
餘據點以高中職以下為主，男多於女。

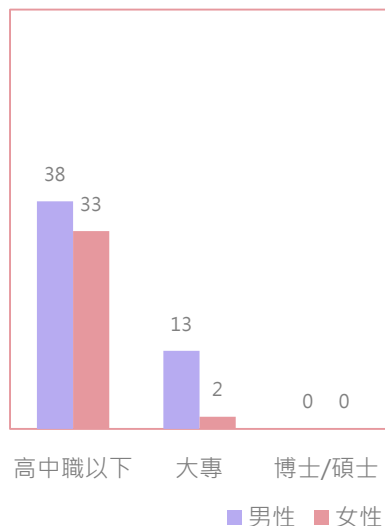
營運據點	高中職以下	大專	博士/碩士	合計
台北公司	4	82	8	94
中壢廠區	71	15	0	86
化纖總廠	264	127	9	400
假撚總廠	500	108	0	608
總計	839	332	17	1,188

2019 年各據點學歷統計-依性別

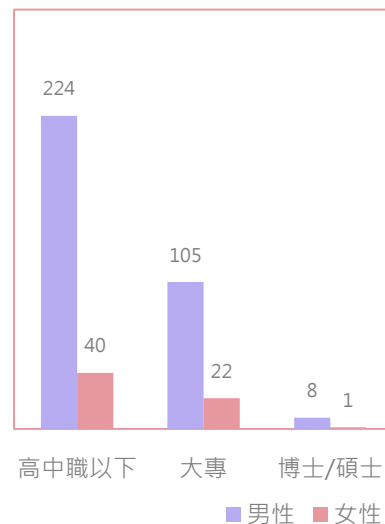
台北公司



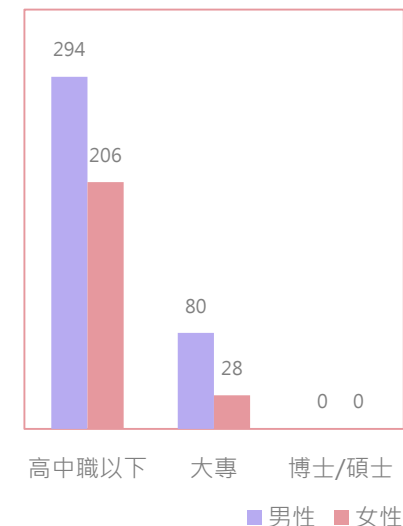
中壢廠區



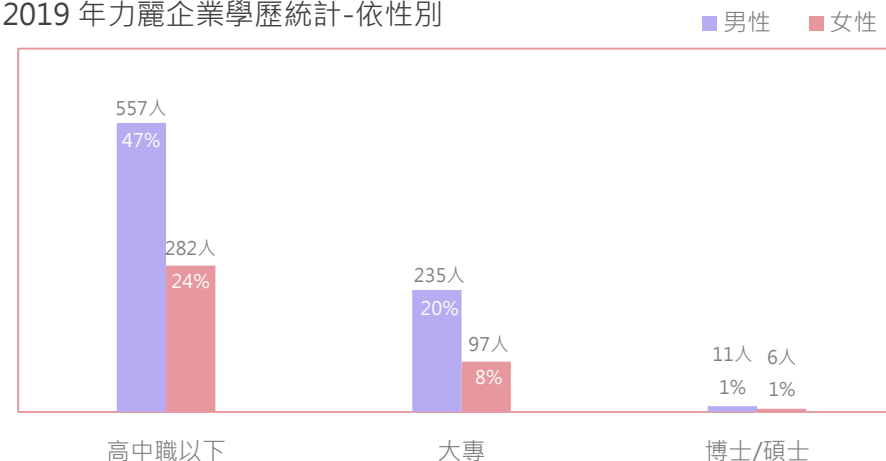
化纖總廠



假撚總廠



2019 年力麗企業學歷統計-依性別



5.2 人才培育計劃



00100-A2-007 教育訓練辦法

00100-A2-040 員工證照補助辦法

00100-A3-006 教育訓練規定

00100-A2-051 員工在職進修辦法

00100-A2-009 就學員工公假請假辦法

00100-A2-055 幹部培育訓練辦法

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劃。

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

2019 年平均訓練時數，男性高於女性；台北公司和中壢廠區之管理階層平均訓練時數高於非管理職，化纖總廠、假撚總廠則反之。

2019 年平均訓練時數-依性別

性別	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
男性	14.63	20.08	16.88	20.76
女性	13.81	17.83	12.32	19.74

2019 年平均訓練時數-依員工類別

員工類別	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
管理階層	16.80	36.00	6.31	14.64
非管理職	13.46	18.96	16.49	20.58

訓練課程

2019 年於麻布山林進行兩天一夜的幹部訓練。此為力麗企業年度最大訓練活動，各據點四職等以上同仁均集結於此外訓，本次課程主題為「投資自己 栽培他人」，透過活動分析個人興趣、公司優缺點及面臨的問題，藉由小組活動進行腦力激盪和團隊合作。本次幹部訓練，出席人數共 88 名、訓練支出總額為 405,680 元。



2019 年幹部訓練



小組活動：超越巔峰之疊疊樂

外訓課程除了幹部訓練外，依不同崗位屬性進行進修研習。依課程名稱，2019 年外訓課程可分為營運相關、研發及環安衛三類。

力麗企業動員月會主題多元，2019 年以醫療保健講題居多，其次為職場相關，尚有自然生態、安全宣導、心靈成長及理財規劃之主題。

營運相關

- 會計主管進修課程
- IFRS9.16內稽內控實務解析課程
- 子公司稽核實務課程
- 舞弊真防與AI應用
- 內稽VS成本控管&競爭策略

研發

- 日本布料差別化加工與素材

環安衛

- 起重機及吊掛作業
- 鍋爐操作人員訓練
- 堆高機操作訓練
- 職業安全衛生訓練
- 勞工安全衛生回訓
- 急救人員在職訓練
- 輻射防護在職訓練
- 保安監督人員在職訓練
- 防火管理人員複訓
- 高壓氣體特定設備操作訓練
- 公用設備節約能源研習



自然生態 1 月 台灣桃花源
4 月 看見台灣蝴蝶生態



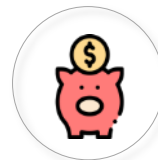
職場相關 2 月 工作就是職業，職業與興趣能否兼得？
7 月 制訂策略規劃與行銷策略
12 月 印尼力寶龍簡介



安全宣導 3 月 事故案例解析與防禦性駕駛觀念



醫療保健 5 月 簡單搞懂世界上最厲害的醫生-免疫系統
6 月 視力保健知多少
9 月 職場紓壓-身心保健 DIY
11 月 分享一段恐怖的經歷-體認健康與保險的重要



理財規劃 8 月
黃金退休人生



心靈成長 10 月
走出台灣人的朝聖之路

5.3 薪酬待遇保障

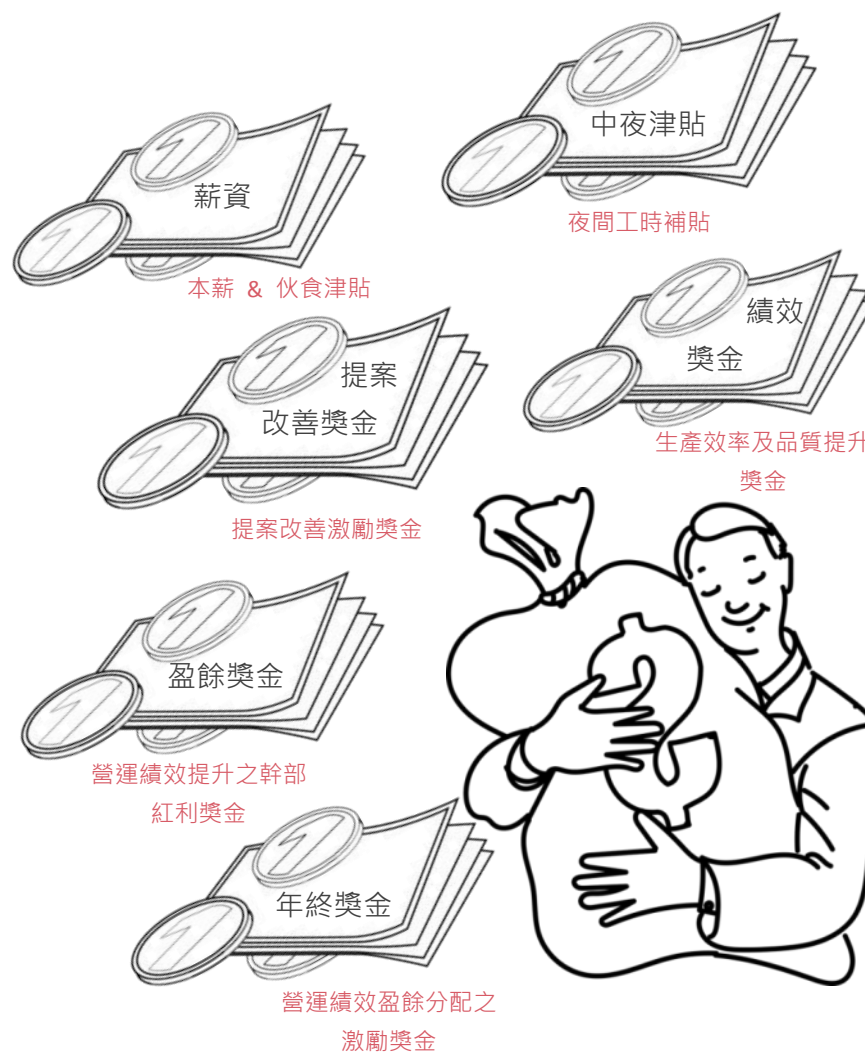
力麗企業於招募人才時，視職務職級需求，給予相應的薪酬待遇。新進人員的起薪標準，由人力資源部蒐集就業市場行情資訊訂定，每年檢討並於必要時進行更新。

此外，每年均會進行員工考核，依據考核績效可作為員工調薪/晉升、年獎派發之依據。2019 年各營運據點之員工，均有進行考核，未有國籍、性別、職等之區分。

為保障員工權益，力麗企業將作業標準及相關規定予以制度化。針對薪酬相關已建立的文件有「00100-A2-014 年度獎金給付辦法」、「00100-A2-034 薪資辦法」、「00100-A2-035 人員晉升審查辦法」、「00100-A2-057 員工考核辦法」。

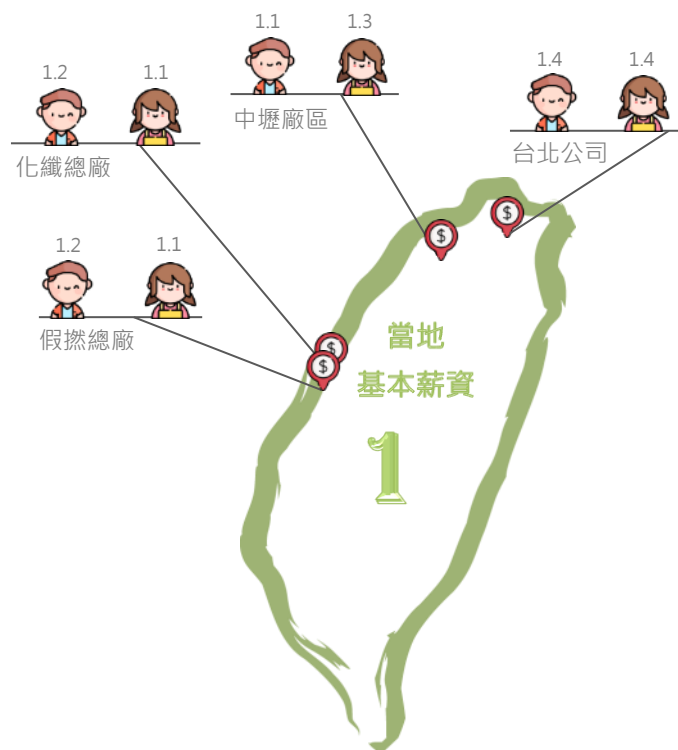
本節將針對薪資結構、報酬比率、績效考核，分別進行重點介紹，以利讀者快速了解力麗企業的體制與現狀。

薪資結構



報酬比率

台灣基本工資未有區域性差異，勞動部公告自2019年1月1日起，每月基本工資調整為23,100元。力麗企業的基層員工⁴於各營運據點均高於法定標準。2019年力麗企業，將基層員工按性別對當地基本薪資之報酬比率⁵如下圖所示。



整體而論，2019年薪資總額之性別報酬比率，男性高於女性。中壢廠區因管理階層僅1名，未能進行比較。與2018年相較，台北公司與假撚總廠之管理階層性別報酬比率有拉近；非管理職則是台北公司性別報酬比率拉大，中壢廠區反之。

2019年男性薪資報酬比率(女性為1)

員工類別	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
管理階層	1.9	-	1.4	1.0
非管理職	1.2	1.0	1.2	1.2

2019年非擔任主管職務⁶之全時員工薪資數

力麗企業	全時員工數	薪資平均數/月	薪資中位數/月
2019年	1,167人	42,667元	37,250元



註4.基層員工指得是三職等以下人員。

註5.報酬比率，四捨五入保留至小數第1位。

註6.此處的主管職務與員工類別的管理階層有所不同，故，人數存有差異，管理階層定義詳註1。
主管職務係按台財證920001301號函之定義進行統計。非擔任主管職務之全時員工，即為扣除主管職務之人數。

績效考核



註 7 .同一職等受考核人員共用，完成考核後由人力資源部歸檔。

註 8 .受考核人員每人一張，由各單位留存，日後備查。

註 9 .6月後入職人員，於12月考核乙次，作為當年考核評等。
12月新進人員未參加到考核者，年終成績一律暫以甲等評之。

註 10. 考核結果作為年度調薪比例依據，亦為晉升與職務適任的判斷標準。



員工考核表⁷

個人評核表⁸

對象：基層人員～總經理

考核期間⁹：每年六月及十二月各考核乙次

考核內容：

考勤與獎懲（20%）

按員工年度出缺勤情形與獎懲
記錄等計算。

工作考核（80%）

- 工作表現
- 本質學能
- 專業素養

主管評核

核定	覆核	初核
----	----	----

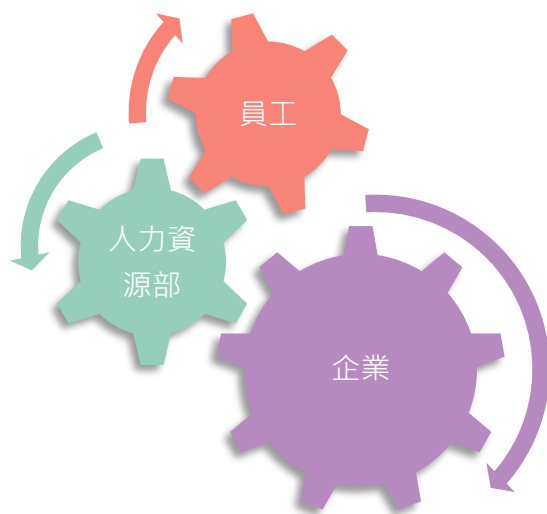
考核等級¹⁰

優	良	甲	乙	丙
---	---	---	---	---

5.4 生涯發展規劃

企業協助員工進行生涯發展規劃，為企業永續發展的一環、企業社會責任之一。企業的組織生涯管理與員工的個人生涯計劃，如能相契合、相互滿足，可協助員工提升工作滿意度及工作效率，進而增強員工向心力並降低人員的流動。

力麗員工的生涯發展規劃，人力資源部扮演重要的橋樑角色，力麗企業就現有資源，提供予員工職涯規劃和退休規劃兩方面的服務，均訂有相關的作業辦法。



職涯規劃

力麗企業透過訓練制度(詳 5.2 人才培育計劃)協助員工進行職涯的縱向或橫向發展。為加深員工的縱向技能，除了進行單位講座外，企業鼓勵員工報考技能執照，並予以相應的補助。2019 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。

力麗建有內部輪調機制，以培養員工第二專長，協助拓寬橫向的領域知識。人力資源部雖未替所有員工進行定期的職涯發展檢核，但會視組織的發展需求，調查與了解員工的興趣、未來的發展意向，讓員工有更多的職務選擇，如管理職、幕僚職、生產職等，使員工有機會實現多軌式的生涯規劃。

此外，搭配考核制度(詳 5.3 薪酬待遇保障)，除了是作為對員工的肯定，更使其得以有調薪、晉升的機會，使員工於個人財富或職場的舞台發揮上，能取得滿足及成就感。

2019 年有 3 名女性非管理職晉升為管理階層；因應企業的發展需求，員工得以有更多的機會選擇，經了解其意向及規劃，有 2 名同仁調派至其他的營運據點發展。

退休規劃

員工依生涯規劃或內外在因素，如有退休計劃，可按公司頒布的「00100-A2-016 員工退休辦法」提出申請。為感謝員工對公司的付出及秉持照顧退休的員工精神，力麗企業建有「00100-A2-044 退休員工表揚辦法」，除贈送退休員工禮品並進行表揚外，年終主動發出邀請函，歡迎歷年退休人員回公司或廠區參加歲末聯歡晚會，以瞭解、關心其退休後情形。

退休後，生活各層面均須面臨調適。首當其衝的便為經濟面，退休後不再有工作收入，為使其於退休後的基礎經濟無煩惱，本公司自成立年度起，便依法進行勞工退休金的提撥，正式員工涵蓋率為 100%，且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。另外，為促進在職員工提前為自身進行理財規劃的意識，於 2019 年 8 月動員月會即安排與此相關的講題——黃金退休人生。

其次須做調適的即為健康面。力麗企業每年均提供免費健康檢查乙次，使員工在職期間年年關注自身健康狀況、即早發現身體警訊，離職退休後也能維持健康活力。2019 年的動員月會更安排了 4 場與醫療保健相關的講題，足以顯示力麗企業對於員工健康的重視。

因退休後的生活改變，部份人士有適應不良的狀況，影響到心理層面，嚴重者可能會產生憂鬱症。力麗企業鼓勵在職員工踴躍參與各類社團活動，除了調節身心靈及釋放工作壓力外，可協助挖掘或培養出個人興趣，增添休閒生活的充實性。並藉由企業與社會公益活動的結合，讓員工增加與外界互動頻率，體驗到熱心助人的樂趣。上述的種種在職期間活動，有益於同仁及早適應退休生活及拓展社交圈。不會因失去工作重心後而無所適從。

對於退休後想再就職的同仁，於其在職期間所受的教育訓練，有望促進繼續就業能力，利於展開後續的求職活動。力麗企業職場多元化，年齡不設限，設有「00100-A2-047 聘用退休人員管理辦法」，提供了退休有志人士一個就業管道。



5.5 平衡友善職場

力麗企業為消弭職場歧視，透過人權政策宣誓及宣達並提供各類管道以利員工進行溝通與申訴(詳下節 5.6 勞資溝通與申訴機制)。除此之外，實務上更藉由關懷員工及注重安全的工作環境來落實理念，以期貼近員工需求及達成個體無差別化的無歧視友善工作環境。

員工關懷

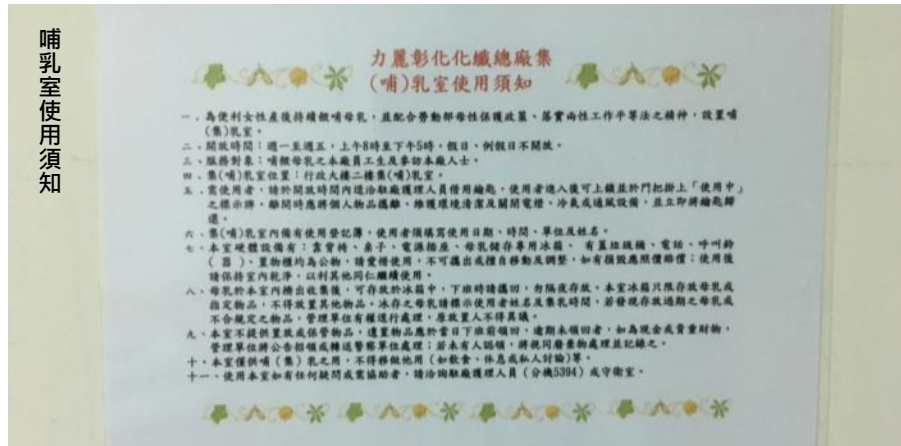
力麗自員工的健康及家庭生活照顧來表達關懷。為確保同仁均享到體檢資源及時間方便性，特與院方搭建合作，每年安排健檢團隊替同仁提供檢測服務。除了多項檢測項目，員工可就自身健康、醫療問題等，向問診醫師請益及深入了解。



為使員工可自主安排工作與兼顧到其家庭照顧，支持員工不分性別均可提出育嬰需求。為提倡母性保護認知，提供專用的哺集乳室和母乳存放冰箱，張貼政府機關的宣傳海報。2019 年台北和中壢未有育嬰需求亦無當年度應復職人員；化纖和假撚的育嬰申請及復職狀況詳下表。

化纖總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	1	1	2
應復職人數(B)	0	0	0
已復職人數(C)	0	0	0
該年度復職滿一年人數(D)	0	1	1
前一年(2018 年)已復職人數(E)	0	1	1
復職率(=C/B)	-	-	-
留任率(=D/E)	-	100%	100%

假撚總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	2	1	3
應復職人數(B)	1	1	2
已復職人數(C)	2	0	2
該年度復職滿一年人數(D)	1	2	3
前一年(2018 年)已復職人數(E)	2	1	3
復職率(=C/B)	200%	0%	100%
留任率(=D/E)	50%	200%	100%



為減輕員工扶養負擔，福委會設有員工子女教育補助，依不同學齡層提供相應之金額補貼，2019 年分別於 2 月、8 月發佈公告(公告序號分別為 20190215B01、20190829B01)開放予員工進行申請。

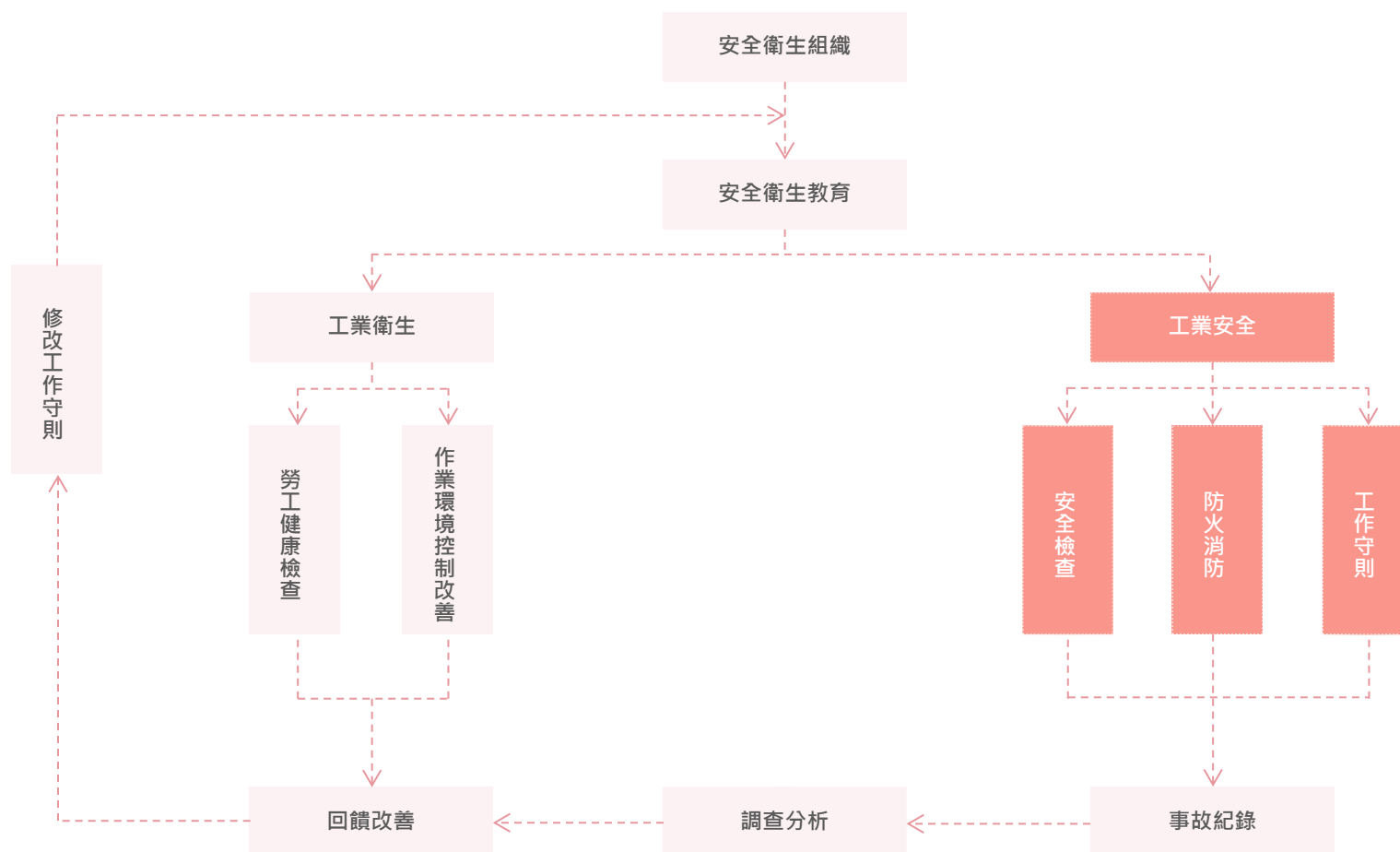
員工子女教育補助標準

學齡層	補助金額
幼稚園	每人每學期 500 元
國小	每人每學期 500 元
國中	每人每學期 800 元
高中職(含五專前三年)	每人每學期 1,000 元
大專(含五專後二年，限日校)及大學	每人每學期 1,500 元

力麗企業於各據點均有與其周邊的托兒服務機構簽訂合約，員工得以優惠價格取得托兒服務，力麗實施此政策已逾十餘年，以期降低員工因工作與家庭無法兼顧而被迫離開就業市場機率或無法協調工作與家庭間的平衡而產生的壓力，使員工無後顧之憂、生涯規劃能更加穩定。

安心職場

須保障員工生命安全，方能使員工安心。為杜絕職場傷害及降低事故風險，力麗企業於各廠均設有安全衛生組織，各據點架構及執行重點大多一致，且分別均建有文件以利遵循。力麗企業的安全衛生管理流程如下圖所示。



2019 年力麗企業整體缺勤率約 1.2%，假別除了公假外，各類假別項目，如：工傷假、事/病假.....均涵蓋在內。各據點缺勤狀況如下表。

營運據點	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假攔總廠
男性缺勤率	0.4%	0.5%	0.6%	0.5%
女性缺勤率	0.7%	0.2%	0.2%	0.9%
整體缺勤率	1.1%	0.7%	0.8%	1.4%

力麗企業的職災預防對策，主要透過早報宣導及五零運動執行之。早報宣導由部門主管於每日早上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；五零運動即為「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」，要求員工落實以提升工作環境品質，並搭配「0100-A2-050 零災害安全時數獎勵辦法」給予達標單位適當的獎勵金來激勵人心。



此外，為加強員工了解災害事故的嚴重性及預防重要性，每年均排有安全衛生訓練課程，搭配實務演練，提升其災害應變能力。



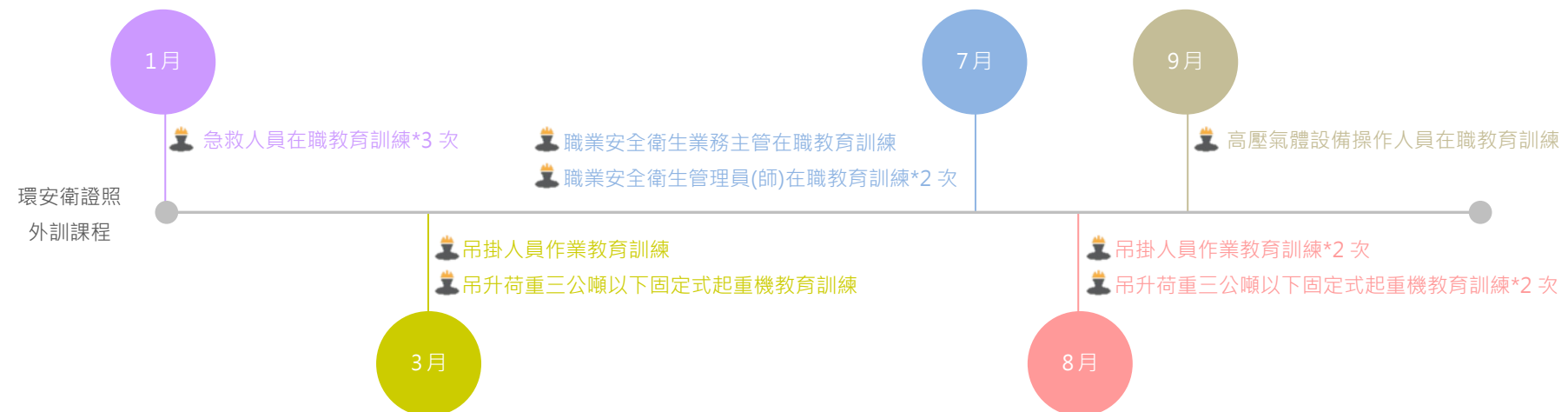
2019 年力麗企業未有因公死亡事件，職災事故共計 4 起，其中台北公司、中壢廠區零災害。2019 年環安衛內訓時數 449 小時、環安衛證照外訓開課共 13 次。

2019 年化纖總廠	男性	女性	合計
受傷次數	1	0	1
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹¹	23	0	23
失能傷害頻率 ¹²	1.07	0.00	1.07
失能傷害嚴重率 ¹³	24.57	0.00	24.57

💡 傷害說明：夾傷，屬作業傷害。

2019 年假撚總廠	男性	女性	合計
受傷次數	1	2	3
死亡人數	0	0	0
損失日數	16	37	53
失能傷害頻率	0.67	1.34	2.01
失能傷害嚴重率	10.71	24.78	35.49

💡 傷害說明：一起為插傷事故，屬作業傷害。餘兩起則為交通事故。



註 11.損失日數：以日曆天計。

註 12.失能傷害頻率：即受傷次數*10⁶/總工作時數(年)。

註 13.失能傷害嚴重率：即損失日數*10⁶/總工作時數(年)。

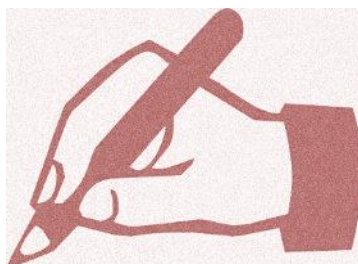
5.6 勞資溝通與申訴機制



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。

- 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。
- 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。
- 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

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。

- 以書面方式呈現，投遞至員工意見箱。
- 意見書採不記名方式，與個人考績亦無影響。
- 員工亦可透過內部專屬電郵信箱進行申訴或檢舉。
- 2019 年並無接獲任何員工投訴案及歧視案。



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。

- 設置性騷擾申訴專線、傳真及信箱。
- 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。
- 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。
- 其他相關處理及調查均依公司辦法執行。
- 2019 年度公司內部並無性騷擾申訴案件。

5.7 員工福利照顧

力麗設有職工福利委員，員工福利大多由其進行統籌規劃。員工福利照顧範圍，含各類保險補助、生活娛樂、優惠促銷活動等。

2019 年發起多場特賣會，員工可用專屬優惠價格購入。4~6 月籌辦「濟州島五日團體行、上海五日自由行」二擇一的員工旅遊，並予以補助。分別於 4 月、10 月排有健行，4 月為紡織業聯辦之「紡織業健行暨聯誼摸彩活動」，10 月則為集團舉辦的「觀音山健行活動」，參加人員均可取得領取紀念品及摸彩券，摸彩獎項達 27 項，數量共 137 個。

每年固定規劃的盛大活動則有五一勞動晚會、運動賽事、年終尾牙暨摸彩活動，全體員工均可共襄盛舉。不僅員工本人，像是壘球比賽、年終尾牙均可攜眷聯袂出席。其中壘球比賽，參賽者對於賽事的投入可獲得榮譽感，觀賽者則可享受賽事未知結果的緊張快感，而現場尚規劃遊樂器材及小吃攤、限時限量的下午茶，適合攜幼帶老同遊。

本節介紹 2019 年力麗企業所提供的各類福利項目內容、福利金投入統計、各層面的員工生活照顧，分享各類社團和年度活動的舉辦成果之代表性照片。

福利項目

保險 Insurance

- 勞健保
- 勞工退休金
- 團體保險
- 意外險
- 職災保險

獎金 Bonus

- 年終獎金
- 盈餘獎金
- 特別獎金

禮券 Gift Voucher

- 三節禮券
- 生日禮券
- 勞動節禮券

補助 Allowance

- 生育津貼及子女教育金
- 員工本人及一等親婚喪喜慶
- 公務電話之通話費
- 私車公用之油費

其他 Other

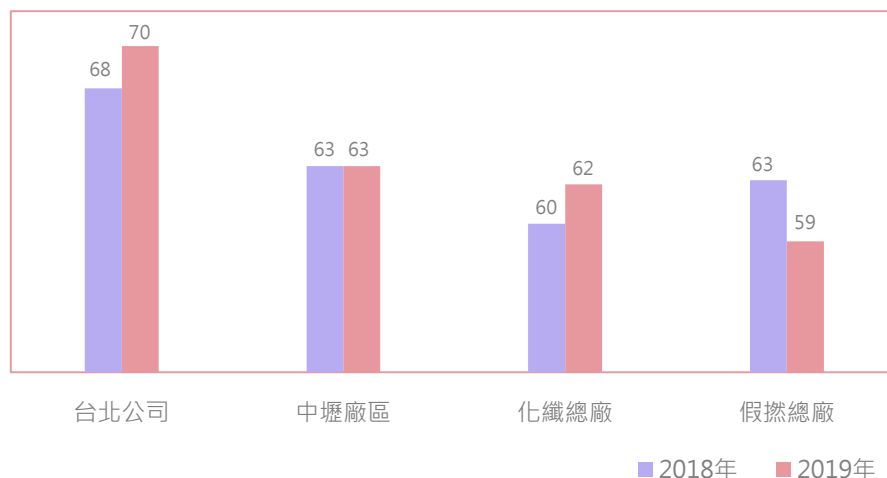
- 每年1~2次員工旅遊
- 年度健康檢查
- 鼓勵社團活動及補助成立
- 生產部免費宿舍及伙食

福利金投入

福利金投注項目有勞健保、團險、節日禮金、各類津貼補助、福利金結餘分發。2019 年總投入額及人均金額，統計如下表，據點間的人均金額差異，主要受期間人數變動而影響到勞健保之投入額，餘福利項目的投入金額未有過大差異。

2019 年	台北公司	中壢廠區	化纖總廠	假撚總廠
總金額(元)	6,585,648	5,454,480	24,959,923	36,025,096
人均金額(元/人)	70,060	63,424	62,400	59,252

近兩年人均福利金投入狀況(仟元/人)，如下圖所示。台北公司、化纖總廠為增加、中壢廠區持平、假撚總廠則為減少。人均增減數額約 0~3,000 元。



生活照顧

力麗企業提供能動能靜的休閒娛樂。廠區均設有運動器材，如：桌球桌、投籃機、跑步機.....，員工可於休息或下班時間使用。力麗每月均會進書籍或期刊，類型包羅萬象區分八類：旅遊、休閒、藝術、電腦、商管、財稅/法令、經貿/政治、其他，員工可經由線上系統進行借閱。每年固定出品 1~2 期的力麗園地¹⁴，員工可藉此分享生活經驗、文藝創作，如對公司的想法或建議亦可投稿於此，作為一個溝通管道。

生產部提供餐飲住宿，設有安全便利的員工宿舍、免費伙食。2019 年各廠月均用餐人次、月均住宿人數，統計如下表。

2019 年	月均用餐次數 ¹⁵	月均住宿人數
中壢廠區	5,420	37
化纖總廠	11,585	160
假撚總廠	18,141	227



註 14. 力麗集團出品的期刊，主要做為內部交流使用。2019 年因故停刊。

註 15. 2018 年報告書數據應為餐次數，文字誤書寫為人次數，在此說明補正。

各類社團



2019 年踏青社



2019 年桌球社



2019 年有氧舞蹈社



2019 年美食社



2019 園藝研究社



2019 年巧點社

年度活動



2019 年運動賽事：力寶龍盃桌球賽



2019 年運動賽事：第 15 屆力麗盃慢速壘球比賽



2019 年五一勞動節聯歡晚會



2019 年年終尾牙暨摸彩活動

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	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	
	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	
	核心	102-7	組織規模	1.1 誠信經營-邁向永續	4-6	
				1.2 產業概況及產品與服務	7	
				1.3 經營績效	8-9	
	核心	102-8	員工組成簡介	5.1 員工結構	37-42	
	核心	102-9	組織的供應鏈	4.4 採購管理	35	
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	4-6	
				1.2 產業概況及產品與服務	7	
核心	102-11		組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16-17	

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
	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	16-17	
	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	
衝擊、風險及機會		102-15	描述關鍵衝擊、風險及機會	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	18	
		102-17	1. 對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線 2. 對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	18	
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	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		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 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	

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
		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 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		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	2.5 落實資訊揭露 2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	18	
		102-22	最高治理機構及其委員會的組成	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	14-16	
		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 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	14-16	
		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 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	14-16	
		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 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	14-16	
		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 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		102-27	為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	

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
		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 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		102-29	最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		102-30	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		102-31	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	14-16	
		102-32	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		102-33	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		102-34	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	

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
		102-35	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策，在經濟、環境和社會目標的績效標準如何與薪酬政策連結	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	14-16	
		102-36	薪酬決定的流程	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
		102-37	尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-17	
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	9-11	
	核心	102-41	受集體協商協定保障之總員工數比例			無團體協約
	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	9-11	
	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 33-34	
	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 33-34	

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
報導實務	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	4-9	
	核心	102-46	界定報告內容和考量面邊界的流程	1.4 利害關係人溝通與互動	9-11	
	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	9-11	
	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	2	
	核心	102-51	上一次報告的日期（如果有）	報告期間及發行管道		2019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	2	
	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	2	

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	1.4 利害關係人溝通與互動	9-11	
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	5.6 勞資溝通與申訴機制	56	2019 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	4-6	
				1.2 產業概況及產品與服務	7	
				1.3 經營績效	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	20-21	
		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	57-59	
市場地位		202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 薪酬待遇保障	47	
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	39	
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	30-31	
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	4.4 採購管理	35	

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
	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
		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	14-16	
				2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	18	
環境	物料	301-1	所用原物料的重量或體積	2.7 法規遵循	19	
		301-2	使用再生原物料的百分比	3.1 原物料的使用	22	
	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3 永續環境	21	
		302-4	減少能源的消耗	3.2 能源消耗	22	
	水	303-1	依來源劃分的總取水量	3.2 能源消耗	22	
		303-2	因取水而受顯著影響的水源	3.4 水資源管理	23	
	排放	305-1	直接溫室氣體排放（範疇一）			無
		305-2	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.3 溫室氣體管理	23	
		305-4	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體管理	23	
		305-5	減少溫室氣體的排放量	3.3 溫室氣體管理	23	
				3.2 能源消耗	22	
	廢汙水和廢棄物			3.7 包材回收	28-29	
		305-7	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.5 污染防治管理	24	
		306-1	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	3.5 污染防治管理	24-25	
		306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	3.5 污染防治管理	26	
		306-3	嚴重洩漏的總次數及總量			無

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	有關環境保護的法規遵循 供應商環境評估	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
		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	3.6 環境保護支出	27	
		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
	勞/資關係 職業安全衛生 訓練與教育	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	41	
		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	57-59	
		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	51	
		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			無團體協商，最短預告期依政府法令執行
		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	54-55	
		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	44	

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
		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	49-50	
		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 5.4 生涯發展規劃	46 49	
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	37-42	
		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	47	
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	56	
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	30-31	
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			2019 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	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易 2.7 法規遵循 3.6 環境保護支出	18-19 19 27	2019 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