



力鵬企業(股)公司社會責任報告書
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

2020



報告範疇

此份報告書的範疇與邊界，以母公司為主體，未包含其它各子公司。

報告書簡述

透過此報告書傳達本公司在經濟面、環境面、社會面的貢獻，以及公司治理方面的努力。

台北總公司總管理部召集相關部門，經由部門間參與報告書之內容討論與編輯方向，分派專責人員進行各項資料的確認，對於疏漏或待修正項目，通知各單位修正之，力求其正確及完整性，發行 2020 年的企業社會責任(Corporate Social Responsibility)報告書。

報告期間及發行管道

發行日期：2021.06 月

報告期間：2020.01.01 - 2020.12.31

發行作業：每年發行本報告書，亦於公司網站予以發佈。

編寫依據

報告書的編撰，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』的規定，主要按照全球永續性報告協會標準的規範，依循核心選項之標準及其所列之方針及架構，蒐集利害關係人關心的永續性議題，了解他們關心的程度及對本公司衝擊影響程度，作為揭露永續性議題範疇。

本報告書之數據來源，依循標準向各單位蒐集資訊，其中財務數據的部份，經由會計師事務所簽證之公開資訊，其它資訊，雖未經第三方公正單位查證及提出保證，但著眼於誠實經營企業、充份揭露的原則，實實在在的報導企業在公司治理、經營層面及社會公益等方向的努力。

聯絡管道

聯絡人 - 總管理部企劃處 楊先生

TEL：(02)2100-2888、FAX：(02)2100-2889

電子信箱：kenny110@lealea.com.tw

地址：台北市松江路 162 號 4 樓

各位閱讀者如有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡！

經營者的話

2020 年紡織業受到美中貿易戰、新冠疫情、物流延遲、匯率變化..等因素影響，產值年減近 2 成，全球的產業鏈亦面臨洗牌，在中國工資與環保規定漸趨嚴格之下，業者為降低政治和經濟風險，近年來生產轉移至東南亞或發展中的國家。

2020 年第四季因油價上漲，原料 CPL 價格亦向上走升，尼龍粒、絲產品跟著調漲，產業景氣從下游的成衣代工廠回溯到中游、上游，整個供應鏈開始嗅到回春的氣息。

第 3 季末成立伊德子公司跨足化學品貿易領域，朝多元化、垂直整合的方向邁進，提供紡織、石化上游業者使用，對整體營收亦產生顯著效益，透過伊德對石化業景氣掌握，提升對紡織市場供需判斷的準確性，據以增強策略執行的效果。為響應國內綠能發電的政策，投資 70% 成立「力寶龍能源」在彰化進行風力發電的規劃，以綠能生產為前提，未來提供生產所需的電力，並減少排碳量。

2020 年 9 月成立電子材料事業部，將化纖產品與 3C 產業異業合作開發，首度打入手機品牌的供應鏈，雖然目前出貨占比還不大，但預期應用範圍會越來越廣。

國際品牌朝向縮減供應鏈的方向，垂直整合、供應鏈區域化、短鏈

化，將成為未來的趨勢，訂單集中在體質穩健、快速反應、據點分散的業者，我們透過少量多樣、國內研發、海外協同製造、一條龍服務、異業結盟，來提升競爭力。

展望 2021 年，在新冠疫苗陸續問世，歐美市場疫情趨緩，消費市場的不確定性逐漸淡化，成衣下單動能轉強，伴隨原料 CPL 等石化價格上漲，尼龍相關產品報價同步走揚，無論是上、中、下游，都感受到景氣回升的氣氛，第一季財報擺脫去年的陰霾由虧轉盈。加上「伊德石化」對母公司的營收貢獻度穩定成長，電子材料的產品應用將持續升溫，營運績效朝向正向發展。但近來變種病毒為全球疫情增添變數，尤其國內疫情升溫，亦造成不穩定的因子。

地球氣候變化越趨異常，今年以來雨水量不足、溫度持續攀升、電力吃緊..等，均造成企業未來經營的風險與不確性，而能源的不足及減碳的意識，也牽動綠色採購商機，未來持續深化環保製程、環保產品及資(能)源的回收再利用，將這些融入產品的應用及開發。在經營面、公司治理、環境與社會面持續精進，並盡心推展各項社會責任工作，讓企業永續及環境共生達到雙贏共榮的局面。

董事長 郭紹儀

1. 關於力鵬

About Lipeng

1.1 公司沿革

經營理念：【勤儉 篤實 積極 創新】

廠訓：【祥和 求進 積極 創新】

1.2 紡織產業概況

產業上下游之關聯 產品之優劣因素

愛護地球發展研究
綠色再生纖維產品

1.3 研發之產品

1.4 經營績效

公司各項財務收支及獲利

1.5 利害關係人之溝通

利害關係人鑑別
建立多元化溝通管道

1.6 重大考量面分析

鑑別永續議題 利害人關注程度
對營運影響辨識重大主題

1.7 重大考量面之排序

重大議題經由資料蒐集討論評估

關於力鵬 1

經營理念

全球持續受到新冠病毒的衝擊，本公司秉持著勞資齊心精神，秉持著創辦人「勤儉、篤實、積極、創新」的四大理念，在成本節約、製程效能等構面，持續於每個營運的細節更加精進，對內妥善照顧員工，對外創造經營績效，滿足所有利害關係人的期望。



營運方面持續強化系統分析實力，善用數據分析、建立快速反應機制，減少人為問題所造成的錯誤機率，提升營運的效果及效率。

在面對氣候持續的變遷困境與挑戰，我們對生態保育高度的重視和關注，也掌握循環經濟的趨勢、通過相關安全認證的產品服務，以符合國際法令規範，提高品牌商信任及黏著度，我們的產品不論在量或質方面，都具備相當優異的競爭力，且朝向產線自動化、省力化設備，取代人力降低成本，朝向永續經營之目標邁進。

營運據點	地 址
台北總公司	台北市松江路 162 號 5 樓(02)2100-2188
楊梅廠區	桃園市楊梅區新榮里新榮路 339 號
彰化紡織廠	彰化縣芳苑工業區工業路 16 號
彰化尼龍總廠	彰化縣芳苑工業區工業路 33 號

1.1 公司沿革

年份：西元

- 1975 郭木生先生發起，資本額 470 萬元
- 1976 土城鄉成立印花廠
- 1985 楊梅廠區，隔年成立染整廠
- 1987 織布廠民國七十七年正式生產，水噴式織布機 360 台，生產各種長織布料。
- 1992 台灣證券交易市場掛牌。
- 1993 彰化紡織廠量產
- 1995 各廠取得 ISO-9001 認證。
- 1997 彰化縣芳苑工業區興建尼龍紡絲廠，民國 88 年量產。
- 1998 芳苑工業區興建尼龍聚合廠，民國 89 年第 1 季量產。
- 2000 彰化紡織廠取得三合一認證 (ISO9001 品質管理、ISO14001 環境管理、OHSAS18001 安全衛生管理)。
- 2005 擴充三條尼龍聚合生產線，產能為每日 100 噸，完成後增加每月 9,000 噸之產能。
- 2006 大陸成立孫公司力寶龍 (上海) 國際貿易有限公司。

- 2007 日產能 300 噸的尼龍聚合二廠，第二季順利投產，尼龍粒產能擴增為每月 27,000 噸。
- 2009 尼龍總廠推動去瓶頸工程，於民國 99 年第 1 季完工，尼龍粒日產能將由 800 噸提升至 1,100 噸。
- 2011 彰化織布廠增設噴氣織機 126 台，節約水資源，生產多元產品、提升產能。
- 2016 打造尼龍粒第六條生產線，於民國 105 年第二季投產。
- 2016 重啟楊梅染一廠，新增 520(噸/月)染布及 250(噸/月)染色紗產能，於民國 105 年第 3 季投產。
- 2019 投資 1.04 億元增設楊梅廠廢水處理工程，提升廢水處理防治能力，為環境永續盡心力。
- 2019 40 台 3.6 米噴氣織機，第二季投產，生產高值家飾布種，挹注新的營運動能。
- 2020 投資成立伊德石化子公司及力寶龍能源(股)公司

1.2 紡織產業概況

產業現況

全球面臨氣候變遷、自然資源短缺、工業汙染..等狀況，以及無毒安全、環保、節省能資源的產品，為現今趨勢，品牌商亦朝此方向開發相關的產品，而本公司亦秉持永續節能、循環經濟發展綠色再生產品作為研發的主軸。



各國封城造成需求端的大幅減少、中美貿易戰、國際不平等的貿易協議..等的影響，致使生產端基地的轉移、消費模式、銷售模式的改變，面臨此一趨勢的衝擊，國內紡織業少量多樣的型態已成為常態，我

們不斷的強化企業一貫廠的優勢，以因應這些外在環境的變化，在產品多樣性、客制化方面，深化針織布料業務的拓展，在染紗及針織染整方面，朝向更專業與技術層次的發展，滿足市場變化及趨勢改變的新需求，研發出更具附加價值的產品。

各項風險與危機衝擊著企業營運，環保等循環經濟也為此產業注入新的商機，持續深耕產品的研發，將廢料循環再生、強化環保產品的設計、投入綠色能源的規劃，才能在這高度競爭激烈的戰場，開闢另一個生存的機會。

中國大陸 CPL 與尼龍切片大幅度的擴建下，台灣尼龍纖維原來在全球佔有率高的角色，已嚴重體到威脅，除了達到國內自給自足的生態外，亦積極拓銷其它國家分散市場，多元的朝向客製化、少量多樣及原抽色絲的方向發展。

下游織品方面，中國大陸、越南...等國家的出口量增加，台灣紡織業的產業結構轉移至非價格競爭產品，不斷的加強功能性布種、環保性產品之開發，強化高附加價值的提升，發揮區隔效果，才能擺脫其它國家的競爭。

產業上下游之關聯

本公司主要產品區分兩大部分，在紡織產業上游有尼龍粒、尼龍絲；而在下游所生產布種方面，分為戶外運動用布、流行服飾用布、及家飾用布等；在後加工段則有染整等服務。



- ✧ 本公司與力麟科技合作開發比 PE、BOPP 薄膜具有更高的強度及阻氣性，比 EVOH、PVDC 薄膜具有低成本和環保方面的優勢之產品。
- ✧ 因應環保回收趨勢增加 GRS 回收再製紡絲級尼龍粒以衍生環保回收尼龍紗，同時供應現有紡絲添加與工程塑膠應用改質增進附加價值。
- ✧ 平(針)織布所需主要原料為加工絲，產品銷往國內外各品牌商，如 H&M、Adidas、Arc'terys、Decathlon、Patagonia 等。

產品之優劣因素

不利因素

- 織布染整方面，競爭對手外移至大陸及東南亞，挾其低廉的成本優勢及大量生產而以低價進入市場、品牌客戶因經濟不佳導致訂單減少、歐美紡織限用化學品要求日趨嚴格而增加接單之困難。
- 現在年輕人的就業方向，許多專業人才多尋求高科技產業發展，而不願進入紡織產業發展，造成人才缺乏，影響產品的研發力道及行銷面的廣度。

有利因素

- 部份規格之尼龍粒、尼龍纖維製造技術，仍具備市場上之競爭優勢。
- 尼龍粒逐步降低對大陸倚賴程度，在日本及印度市場的銷售穩定的提升。
- 環保、綠能產品(Re-Ecoya、NylonPlus®尼龍回收纖維)，產品領先業界為品牌客人所青睞。
- 3.2M 遮光窗簾寬幅布之新產品線，開拓家飾布料的競爭力。

因應對策

- 產學與建教合作，結合財團法人-紡拓會、紡綜所等資源，提升人力素質及專業的養成。
- 經由相關認證，如GRS、bluesign等認證，符合國際法令規範，提高品牌商信任度，拉高競爭的門檻，以強化公司的國際競爭力。
- 深耕競爭門檻高且強調整合性服務品質之強項產品，並加強產線自動化、省力化設備，取代人力降低成本，不斷超越其他競爭者。

1.3 研發之產品

本公司產品研究發展方向，滿足客戶需求為主要訴求，除多樣化的高附加價值產品，跳脫紡織框架，朝工塑領域發展，擴大尼龍的應用範圍。而環境保護的理念與節能減碳政策也是我們產品開發的重點，在生產製程中降低能源耗用、溫室氣體排放，近期更將研發方向專注在廢料回收，已有不錯的成果，成功將環保理念轉換成實際的訂單，達到循環經濟的目標。本公司產品如下表所列：



紗種	用途	特性
彈性尼龍粒及纖維	射出級及纖維級鞋布、工業用纖維、單纖	本質彈性纖維，不需特殊加工就具有彈性效果
工程塑膠改質粒 薄膜級尼龍	射出級產品物性改質用 薄膜級產品物性改質用	增加尼龍粒之附加價值，另低比重特性亦符合輕量化與它廠差異化
尼龍功能性單絲 透明尼龍	押出級及纖維級單絲、工業用纖維、單纖 射出級與押出產品物性改質用	增加尼龍粒之附加價值並與它廠差異化
晶漾醚	射出級及纖維級鞋材布、工業用纖維、單纖、回收粒改質	高光透過率、取代 PET 產品、高染整分散均勻性加工過程具低黏度衰減率利於環保回收

紗種	用途	特性
低染尼龍纖維	針織高級服飾、	與一般尼龍纖維複合出 呈現雙色調之尼龍加工紗
抗菌尼龍紗	運動、休閒	增加洗染後抗菌效果
低吸濕尼龍紗開發		低吸濕與高產品尺寸安定性
尼龍回收紗	針織服飾、運動、休閒	綠色回收
白色發熱尼龍紗	冬季衣著用布料、家飾、 內裡布用料	高光熱吸收、可染 吸濕、排汗、速乾
阻燃尼龍紗	黏扣帶、帳篷	阻燃效果
尼龍夜光紗	運動、休閒	夜光效果
尼龍紅外線遮蔽紗	軍用、運動、休閒	紅外線遮蔽紗效果



各項認證

工廠的各項品質、職業安全衛生、環境管理、溫室氣體、能源管理..等，透過相關管理系統，也展現我們對於環境面的維繫、員工職業安全照顧的重視：

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

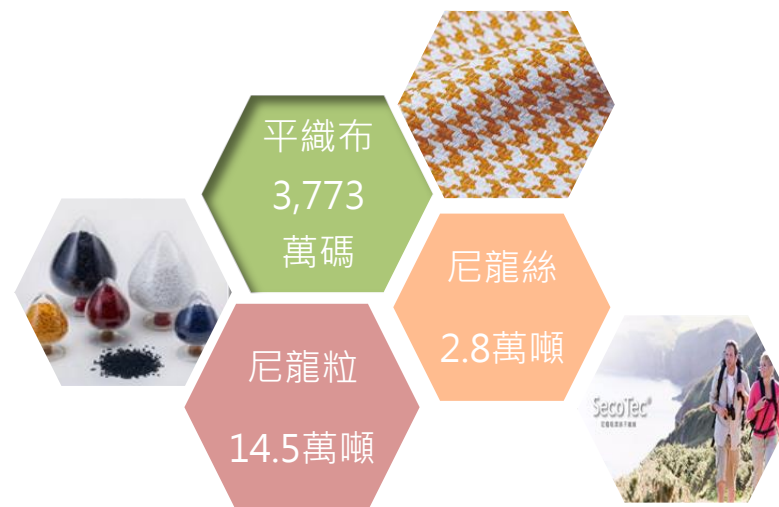
1.4 經營績效

2020 年度未合併子公司營收為 104 億元，稅後淨利為-4.12 億元，稅後純益率為-3.97%，每股盈餘為-0.48 元。各項財務收支及獲利能力如下表所示。

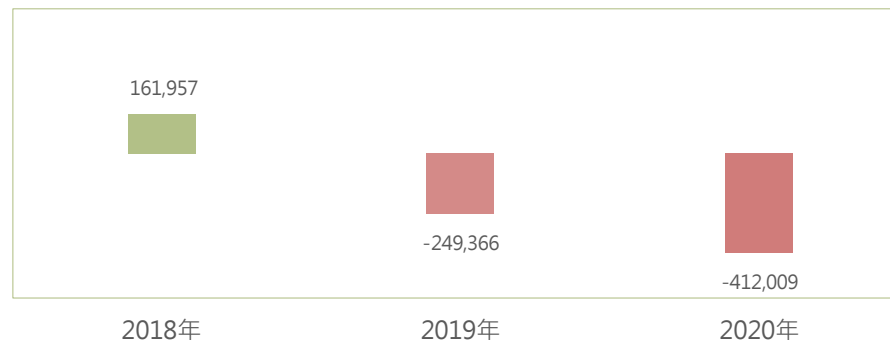
單位：新台幣仟元

項目	2018 年	2019 年	2020 年	增(減)金額
營業收入	17,402,672	14,452,347	10,369,775	-4,082,572
營業成本	17,111,248	14,091,788	10,168,838	-3,922,950
稅前淨利	145,653	-322,087	-533,806	-211,719
本期淨利	161,957	-249,366	-412,009	-162,643

年營業額(百萬元)



本期淨利(千元)



1.5 利害關係人之溝通

利害關係人鑑別



企業經營的道路上，內、外部利害關係人有著至關重要的角色，員工、股東、客戶、社區居民、供應商、政府機關等六大利害關係者，主要是透過台北管理部召集跨部門單位作討論，進行利害關係人的鑑別，建立與其暢通的溝通管道，蒐集其反映的訊息，即時性的回饋，儘量達成這些利害關係人的期望。

利害關係人關係議題及溝通管道

公司內部平日的溝通方式，透過工廠早報、員工意見箱、向主管或人力資源部提出建議，負責的部門接收並進一步了解及處理；外部而言，經由業務、售服、廠務.....等，蒐集公司外部關係人的想法及建議，針對內外部的意見加以整合，作為營運方向作法的修正參考。

為充分了解利害關係人的期望，各單位建立有效且多元的溝通管道，透過他們對本公司在經濟、環境、社會、公司治理等面向的看法與建議，作為我方調整經營策略及 CSR 方面的參考。

利害關係者	關心議題	回應部門	溝通方式及頻率
股東	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 營運績效 	發言人 股務	<ul style="list-style-type: none"> ● 股東會：每年一次股東會 ● 發言人及股務單位：法說會，解答股東及法人疑問 ● 公司網站：不定時更新資訊 ● 公開資訊觀測站：每月提供營收、財務及相關資訊予以公告

利害關係者	關心議題	回應部門	溝通方式及頻率
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運績效 ● 薪資福利 ● 勞動條件 ● 環境安全及衛生管理 	部門主管 員工福委會 人力資源部 廠務單位	<ul style="list-style-type: none"> ● 部門會議：溝通營運狀況 ● 廠務及經營會議：每月或每季經營成果 ● 員工意見箱：意見反映與回應 ● 福委會：舉辦各類活動 ● 講座或早報：宣導職業健康安全之作法與意識
社區居民	<ul style="list-style-type: none"> ● 防制環境污染責任 ● 環境面法規遵循 ● 社會回饋 ● 社區共榮 	廠務 環安人員	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與地方活動 ● 敦睦鄰里
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品創新及品質 ● 產品、服務與客戶關係 	業務單位 商企單位 售服單位	<ul style="list-style-type: none"> ● 參展：展示研發之產品，強化與潛在客戶接觸機會 ● 業務不定期拜訪客戶 ● 客戶滿意度調查 ● 售服人員不定期拜訪客戶
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購發包規範 ● 供應商管理與評鑑 ● 安全衛生管理規定 	採購單位 環安人員 使用單位	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購系統：制定規格及需求，作為與廠商溝通依據 ● 供應商評估：每年評鑑與溝通 ● 工安：施工規範及項目的宣導，降低各項傷害的發生
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 勞資關係 ● 環境污染管理 	發言人 廠務 人資部門 環安、公用	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令：法令說明會、公聽會，相關單位出席，並符合法令要求 ● 業務負責單位：適時與政府機關部門溝通作法，按規定申報資訊

外部協會與組織

與各公會及協會定期(不定期)交流，透過其協助，藉以了解法規、外在環境及同業態勢，共同分享經營心得，互助成長。亦不定時參加外界參展及研討會，擴大產品的銷售廣度，蒐集海內外的市場趨勢，並可作為公司發展方向及研發方向的參考。

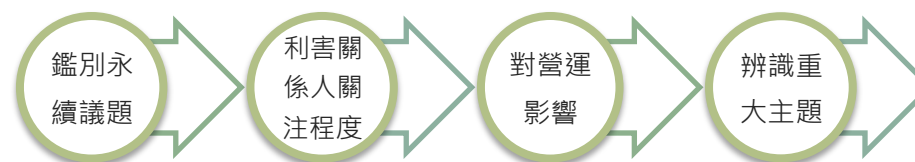
外部協會與組織

- ◆ 台灣區人造纖維製造工業同業公會
- ◆ 台灣區絲綢印染整理工業同業公會
- ◆ 台灣區絲織工業同業公會
- ◆ 社團法人台灣化學科技產業協進會
- ◆ 內部稽核協會

1.6 重大考量面分析

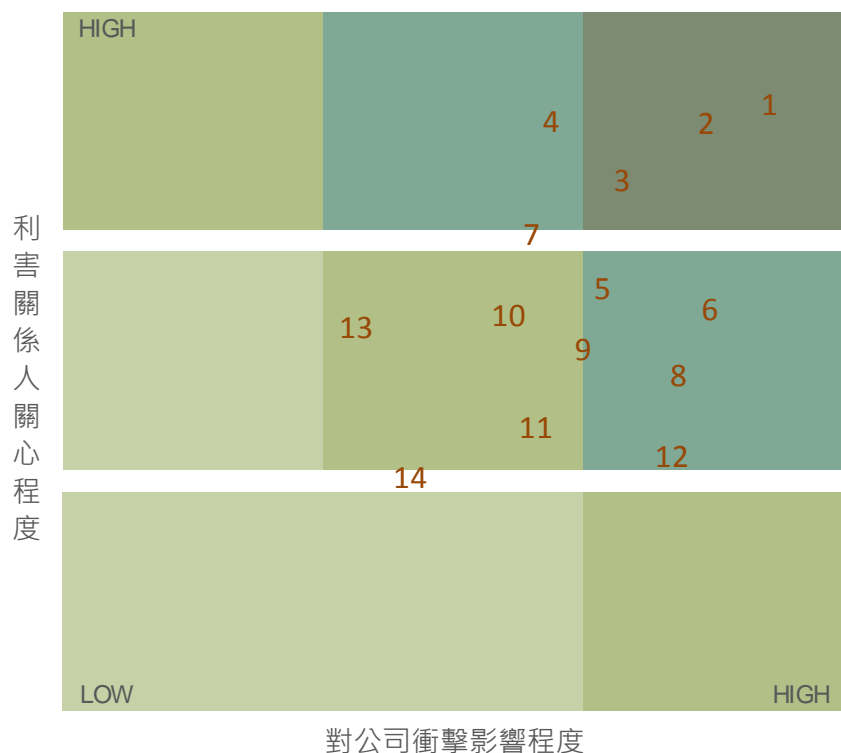
對於利害關係人關心的議題，由台北總管理部企劃單位，召集各單位開會討論，鑑別其所關心之永續性議題，作為此份報告書揭露的參考。

將利害關係人關心之永續性議題，依據其關注程度，從【公司營運衝擊程度】、【利害關係人關切程度】兩大面向，衡量各議題對本公司的影響程度，排序重大性的順序，從經營、環境及社會公益的層面，鑑別關鍵性之議題，作為公司各部門未來方向調整及規劃的參考。



1.7 重大考量面排序

經由上述 1.6 程序作資料蒐集討論及評估後，排序如下，數字越小者，關心程度及衝擊影響越大：



- 1. 營運績效、2. 廢水和廢棄物、3. 能源管理、
- 4. 產品技術與創新、5. 溫室氣體排放、6. 水資源使用與管控
- 7. 環境法規遵循、8. 勞僱關係、9. 社區參與
- 10. 訓練與教育、11. 原物料採購、12. 產品責任法規遵循
- 13. 職業健康與安全、14. 職業健康與安全

2.1 董事會 建立良善的董事會治理制度

2.2 薪酬委員會與審計委員會
健全監督功能及強化管理機能

2. 公司治理

執行內控查核
維持其有效性

2.3 內部控制系統

2.4 風險管理 潛在風險之管控

Corporate Governance

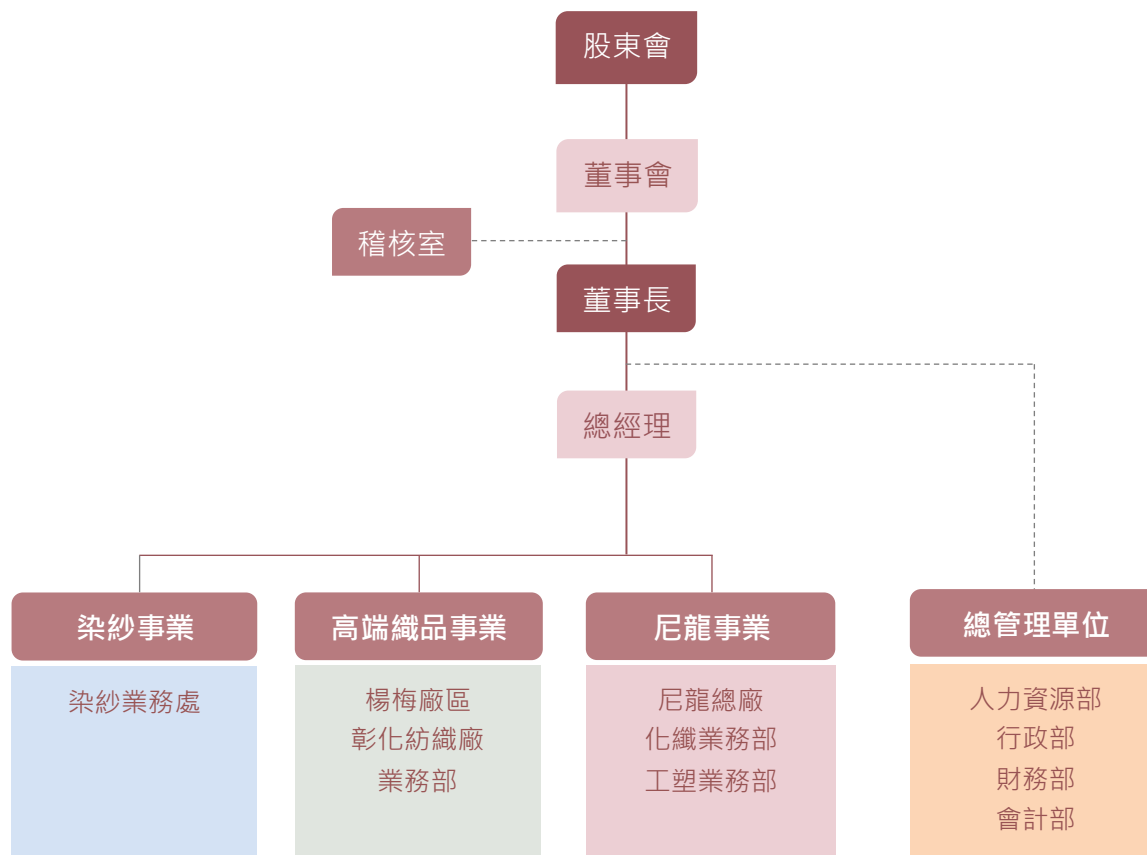
2.5 資訊的透明揭露
揭露公司治理的作法、財務報表等資訊

2.6 公平交易 確保公平交易 公平競爭

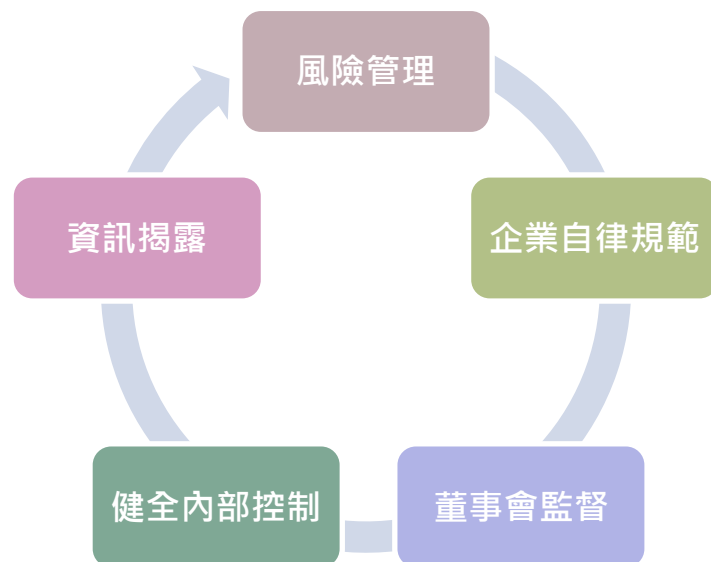
2.7 道德誠信與行為準則 秉持專業誠信
遵守道德行為守則

2.8 法規遵循 守法守規的經營企業

公司治理 2



公司治理



依據法令規定及公司治理作法，設置薪酬委員會、審計委員會、公司發言人、法說會..等，內、外透明的溝通及揭露資訊，提升企業形象、取得利害關係人的認同，期望符合股東及社會大眾的期待。

公司治理層面，建立五大面向：強化董事會的監督功能、健全內部控制系統、實施風險管理、落實資訊揭露、建立企業自律規範。

2.1 董事會

董事會成員均需具備所需之專業知識、及素養，透過董事會議事規範(依金管會公開發行公司董事會議事辦法之規定)，建立良善的董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能。各經理人定期報導經營成果及數據，以及分析未來的展望，予董事會各成員，以利其掌握充足資訊，對本公司作出客觀判斷及具體有效的建議。

依據「公司章程」及「董事選舉辦法」9 席董事(其中 3 席獨立董事)組成董事會，每屆任期 3 年，依據議事規範召開會議，每季固定召開一次，討論及制定公司營運方向及重大投資業務。



董事會成員

職 稱	姓 名/公司	性 別	主要學(經)歷	兼任本公司及其他公司職務
董事長	郭紹儀	男	台灣大學 EMBA 管理學院國際企業管理組	本公司總經理；力麗企業、力麗科技、力麟科技、力傑能源、東廷投資、峰儀科技、力寶龍能源、伊德石化、PT. INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM 董事長、
董事(法人)	力麗企業(股)公司代表人 童敏雄	男	逢甲大學紡織工程系	本公司副總經理；力豪投資、力贊投資董事長、力寶龍能源公司監察人
董事(法人)	力茂投資(股)公司代表人 郭淑珍	女	美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	力麒建設、山林水環保工程董事長 力麗企業、力麗觀光董事代表人
董事	陳炳煌	男	台北工專化學工程科	本公司副總經理；力傑能源監察人代表人、福麗運通(股)公司董事
董事(法人)	順煜投資(股)公司代表人 郭可中	男	San Maring High School	力麗企業、力麒建設董事代表人
董事	郭濟綱	男	美國加州波莫納大學飯店管理系	力麒建設(股)公司總經理、宜蘭力麗開發(股)公司董事長 山林水環境工程、鶴京企業董事
獨董	林耀泉	男	國立台灣大學法律系	立暘法律事務所合夥律師
獨董	高正尚	男	中國文化大學政治學研究所	台灣原鄉社會企業有限公司執行長
獨董	李素琴	女	國立台灣大學財務金融碩士學位	乾坤科技(股)公司總經理室副總經理

董事會運作

董事會職責一方面監督高階經理人的經營成果，對整體營運策略負擔重大責任，確保公司營運公開透明及遵循法令規定，按照議事之規範，每季至少召開 1 次董事會，2020 年實際召開 9 次。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
董事長	郭紹儀	9	0	100.0%
董事	力麗企業(股)公司 代表人：童敏雄	9	0	100.0%
董事	力茂投資(股)公司 代表人：郭淑珍	9	0	100.0%
董事	順煜投資(股)公司 代表人：郭可中	9	0	100.0%
董事	陳炳煌	9	0	100.0%
董事	郭濟綱	8	0	88.9%
獨董	林耀泉	9	0	100.0%
獨董	高正尚	9	0	100.0%
獨董	李素琴	9	0	100.0%

獨立董事以其公正、客觀的角色，提供其專業領域的諮詢，為每次公司的重大營運、決策、執行評估、把關與建議。董事或經理人對於企業機密性之資料，因為可能被競爭對手利用或洩漏，對公司或客戶造成損害，除經授權或法律規定允許公開外，應負有保密義務。

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

董事、高階經理人之酬金總額占稅後純益

年份	2018年(%)	2019年(%)	2020年(%)
酬金總額/稅後純益	18.54	-12.54	-7.73

2.2 薪酬委員會與審計委員會

薪酬委員會

薪酬委員任期:2018年6月12日至2021年6月11日,成員計3人,由3位獨立董事擔任。2020年度薪資報酬委員會開會2次,委員資格及出席情形如下:

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	林耀泉	2	0	100%
委員	高正尚	2	0	100%
委員	李素琴	2	0	100%

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人,成立宗旨在於健全董事及經理人之薪資報酬制度,以獨立、客觀的角度就董事及經理人酬勞及員工分紅配發、調薪及績效獎金案..等,予以討論及評核,訂定合理的薪酬範圍並提報董事會討論。

審計委員會

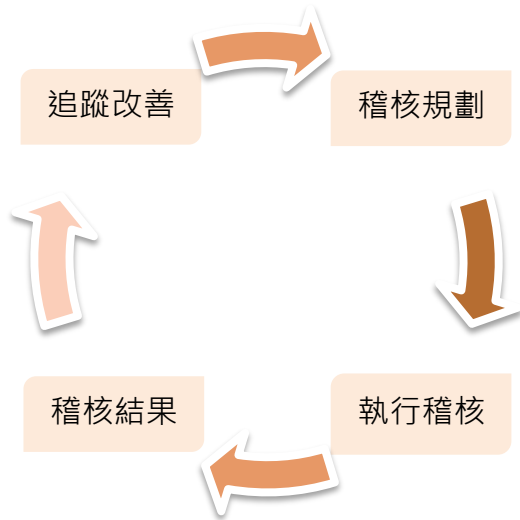
審計委員會每年至少開會2次,成員由獨立董事組成,2020年召開8次會議。設立主要目的:



2020年獨立董事出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	林耀泉	8	0	100%
獨立董事	高正尚	8	0	100%
獨立董事	李素琴	8	0	100%

2.3 內部控制系統



稽核人員隸屬於董事會，為強化內控、稽核，落實公司治理的精神，與審計委員會共同協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度。

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。

稽核主管出席董事會進行稽核事項報告，並定期向獨立董事報告稽核執行情形，同時督促相關單位追蹤改善情形。

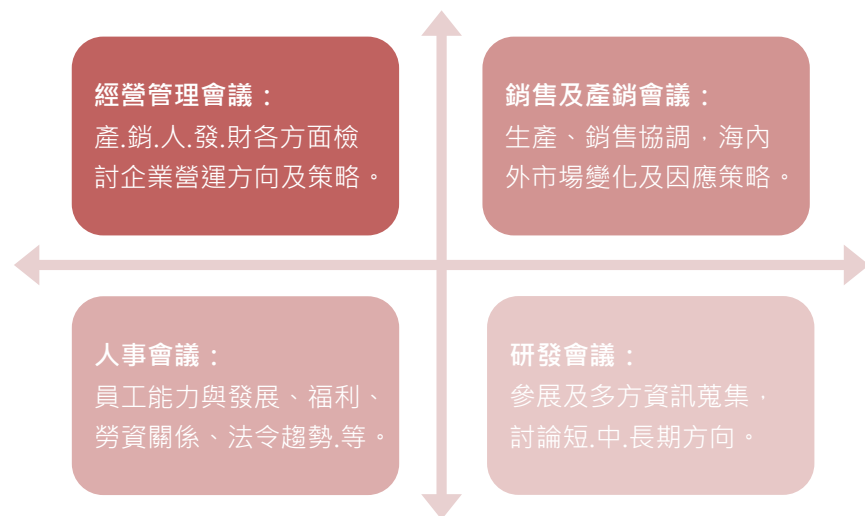
按月執行年度稽核計畫之工作，不定期對各相關單位執行專案性查核(上級交辦或依風險狀況)，並協助廠區執行 ISO 管理系統之定期性稽核，每年協助各單位進行內控自評檢查，適時提出建議。稽核人員依法規定參與教育訓練，並參與內部稽核協會年會，加強專業知識及風險意識，對各單位進行稽核以減少錯誤、防止弊端、確保經營效果與效率。

2.4 風險管理

近來新冠疫情、海運成本墊高、水資源缺乏、台幣升值等外在環境改變，對可能產生之新興風險展開管控措施，以達到降低及規避風險的目標。由總管理部負責公司層級風險管理事務，由各單位執行該部門之風險辨識、評估，並推動控管之監督，以確保風險管理機制之持續及有效。

公司內部重大的營運決策，透過權責部門的審慎評估及規劃，經由董事會討論同意後始得執行。財務報表由外部會計師查核、隨時審視內外財經的變化作出較適當之財務因應措施。稽核單位依各單位評估的風險高低，作為稽核計畫的參考，並依證交所規定，按期向董事會報告，確保有效的控管機制之運作。

透過各種會議掌握風險，將影響予以控制或降低，同時找出新機會。



2.5 資訊的透明揭露

本公司經營方面，秉持資訊透明化之揭露原則，於證券交易所之公開資訊觀測站，即時揭露公司治理的作法、財務報表、營業額公告、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，提供利害關係人作投資判斷。

本公司設有發言人(由業務主管擔任)，不定期(定期)召開法人說明會及股東大會，並強化專業媒體面對面的對外溝通管道，傳達給利害關係人，揭露本公司經營的成果及未來方向。面對客戶、股東..等，即時溝通其對公司的疑問及建議。

2.6 公平交易

守法循規的經營理念，秉持專業及誠信，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，各項採購案，依公平、公開之招標及採購程序，提升發包、採購效率與品質，並嚴格遵守公平交易之精神。2020年本公司無相關違反事件發生。

2.7 道德誠信與行為準則

訂定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..等，均應遵守此之規範，於執行業務時，要求不得為本人或他人之利益而有餽贈、回扣、貪污等賄賂行為，重視員工的道德誠信，以合理確保運作符合企業之倫理，亦要求員工簽署保密協定，以保障利害關係人的權益。

2.8 法規遵循

法令規章對於企業而言，是對社會所應盡之責任與義務，各項營運的運作，遵循政府法令之規範，在市場銷售方面，未涉及任何反競爭行為、壟斷事件，並透過稽核人員定期進行法遵的查核，另外在人權、社會、環境..等層面，國際品牌商因應不同國家的法令規定或其本身的要求，不定期的查廠，以確保我方符合國際上規定與要求。法規遵循涵蓋蒐集法令變動、法律諮詢、法律教育訓練等，由內部法務人員執行相關作業。

3. 環境永續 Sustainability

3-1 原料使用與採購 縱貫聚合到織品生產，為世界少見的一貫廠，具有上下垂直整合的體系

3-2 能源管理 數據化管理，節省486萬度電，減碳量共247噸

3-3 溫室氣體盤查 致力於碳排放的控制與生產製程的效率提升

3-4 水資源管理 持續進行製程改善，並縮短生產時間、加強回收水使用

3-5 污染防治管理 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

3-6 包材回收 成立專責部門，資源完全再利用

3-7 環保支出

3-8 違反環境法令和法規之罰款 違反事件加強管理並立即改善

環境永續 3

2020 年，新冠肺炎(Covid-19)在全世界持續蔓延，至 2020 年 12 月，影響了 190 個國家，超過 7,000 萬人感染，及 150 萬人死亡。直到 2021 年，全球仍因疫情而動盪不安，而自然界也一樣的災難頻傳，澳洲森林大火由 2019 年延燒到 2020 年，燃燒面積達 1,710 萬公頃，估計超過 10 億動物於大火中葬生；美國加州野火年年肆虐，到 2020 年達到高峰，燒毀超過 315 萬英畝的土地；北極圈亞伯利亞大火、亞馬遜雨林延燒一年的火勢、東非蝗災等，皆脫離不了氣候變遷，全球暖化的影響。

2020 年全球溫度，為有紀錄以來第二高溫紀錄，台灣亦刷新了高溫的紀錄，大自然的反撲顯而易見的十分兇猛，身為地球公民的一份子，力鵬企業致力於綠能紡織、環境永續、企業永續的使命與目標，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。我們開發的環保紡織品，如環保聚酯再生纖維(RePET)、環保原液染色纖維(Ecoya)、環保回收原液染色纖維(ReEcoya)等，皆獲得品牌客戶非常高的評價，在友善環境方面，更兼具回收再生、減廢、節能與省水的功能。

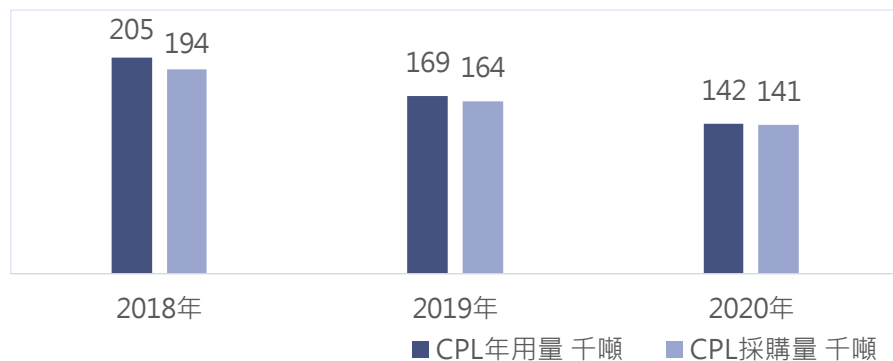


3.1 原料使用與採購

CPL 使用量及採購量

尼龍相關產品如尼龍粒、尼龍絲等，主要原料為己內醯胺(CPL)。我們與台灣國內唯一生產的廠商有長期合作關係，供料穩定。但由於國內原量供應量不足，為維持原料穩定，本公司和國外大廠亦有長期合作關係，如住友化學、UBE、FIBRANT 等，另也提高現貨市場的採購量，來源有俄羅斯、波蘭、墨西哥等國家，可有效降低原料採購成本。

CPL年用量/採購量

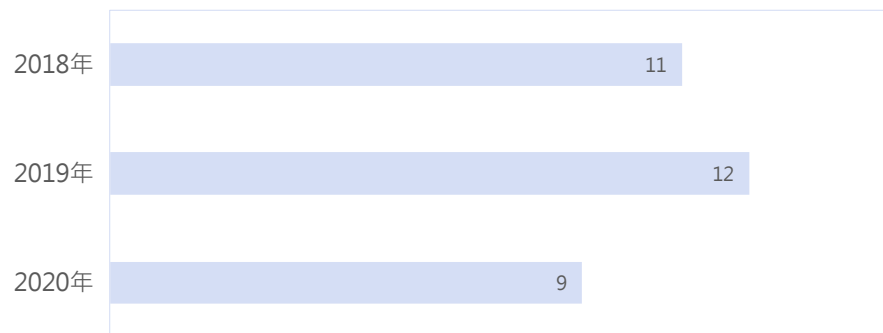


原紗使用量

力麗、力鵬縱貫聚合到織品生產，為世界少見的一貫廠，具有上下垂直整合的體系，因此力鵬在織品原料部分，主要原料來源為關係企業-力麗企業所提供加工絲，加上國內紡織產業十分完整，亦有南亞及台育等國內大廠提供的原料，產量、品質、價格俱佳。

原紗年用量

單位：千噸



3.2 能源管理

能源使用

2018 年~2020 年能源使用一覽表

能源	單位	2018 年	2019 年	2020 年
電力	度 (kwh)	261,670,000	250,721,792	216,622,944
煤碳	噸	52,868	52,167	45,528
高級柴油	公升	214,937	362,196	371,957
重油	公升	1,513,000	620,120	1,039,660
外購蒸汽	噸	210,799	211,438	192,880
天然氣	M3	868,165	829,259	604,378



節能方案

力鵬企業以數據化管理各項能源的耗用，管理部門每月彙整各廠區能源單位用量，針對異常使用量共同檢討。各廠區每年度提出節能改善方案，並於各季度經營管理會議審查其成效。2020 年力鵬企業共執行 6 項節能改善方案，共節省 486 萬度電，減碳量共 247 噸。

廠區	方案說明	節電量(度)	減碳績效 (噸)
尼龍總廠	紡一廠 2 樓中檢台日光燈管汰換為 LED 燈管	7,884	4
	紡一廠 3 樓現場 DLINE 日光燈具汰換為 LED 燈具及燈管	15,768	8
	特高壓開關場及變壓器室照明改善	28,251	14
	紡一廠 2 樓現場 ALINE 日光燈具汰換為 LED 燈管	31,536	16
楊梅	廠房照明節能	394,332	201
	行政大樓招牌燈及機車車棚照明節能	8,208	4
力鵬合計		485,979	247

3.3 溫室氣體盤查

自 2014 年起，力鵬遵照 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，且每三年進行一次第三方查證。2020 年，由於 Covid-19 的影響，不論在尼龍粒、尼龍絲亦或下游織造、染整，產能皆呈現下降的趨勢。我們不斷的著力於碳排放的控制與生產製程的效率提升，在上游尼龍製程，整體溫室氣體排放強度未有明顯的增加；在下游織品部分，雖然整體產量減少 24%，但排放強度也僅增加 10%。

尼龍總廠

單位：CO₂e

類別	2018 年	2019 年	2020 年
範疇一	37,210	36,865	31,509
範疇二	166,357	162,850	137,173
總排放量	203,567	199,714	168,681

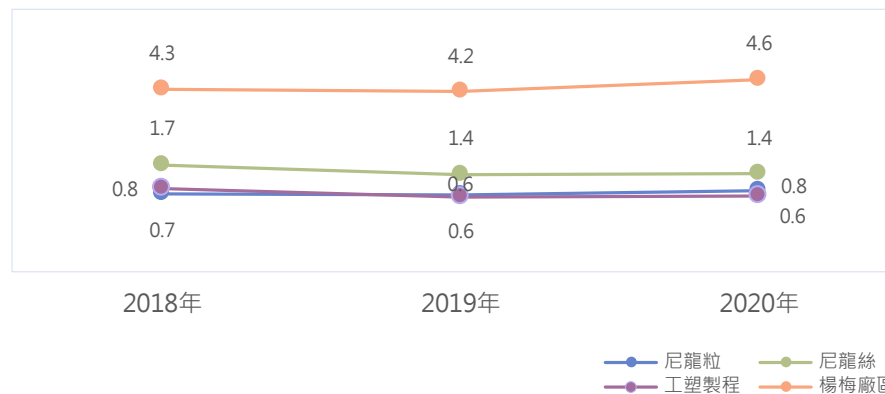
楊梅廠區

單位：CO₂e

類別	2018 年	2019 年	2020 年
範疇一	68,542	70,352	61,567
範疇二	24,073	22,396	18,536
總排放量	92,615	92,749	80,103

溫室氣體排放強度

單位：公噸 CO₂e/產量公噸



Ecoya®省略了大部分染整製程。根據統計，當以 Ecoya®取代一般紡織品時，可大量減少 CO₂ 與 COD 的排放，並節省用水與化學品。



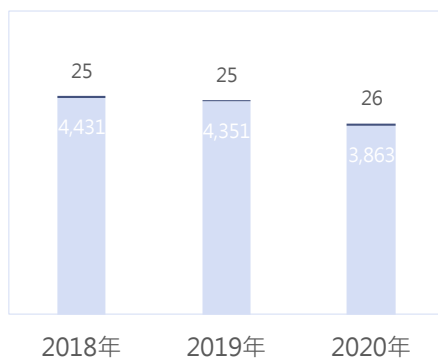
3.4 水資源管理

台灣由於地形狹長，河川多湍急且流域面積小，因此蓄水能力較差。而在本報告書撰寫期間，台灣正面臨 52 年來的降雨新低，各地水庫蓄水量也拉起警報。面對水情的吃緊，力鵬早已持續進行製程改善，並縮短生產時間、加強回收水使用等方式，來節省生產用水量，優化製程中的單位用水。力鵬企業 2020 年總用水量 3,888 仟公秉，用水強度 19.8 M³/公噸，較去年增加主要因疫情造成產能大幅減少，而用水量較高的楊梅廠區，原已連續三年下降的用水強度亦因產能下降的關係，2020 年為 188.7 M³/公噸。

力鵬不只在製程中降低用水，我們也不斷開發回收用水方案，但在 2020 年，亦因產能減少，回收水量無法顯著增加。2020 年力鵬回收水量為 323 仟公秉，回收百分比 8%。

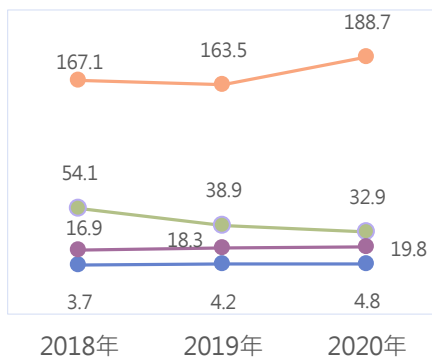
力鵬企業用水

單位：仟公秉



用水強度

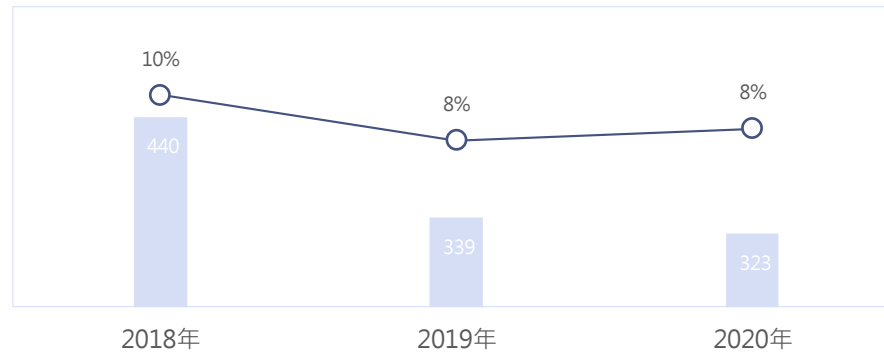
單位：M³/公噸



■ 自來水
■ 地下水

● 尼龍總廠 ● 楊梅廠區
● 彰化紡織廠 ● 力鵬企業

回收水量

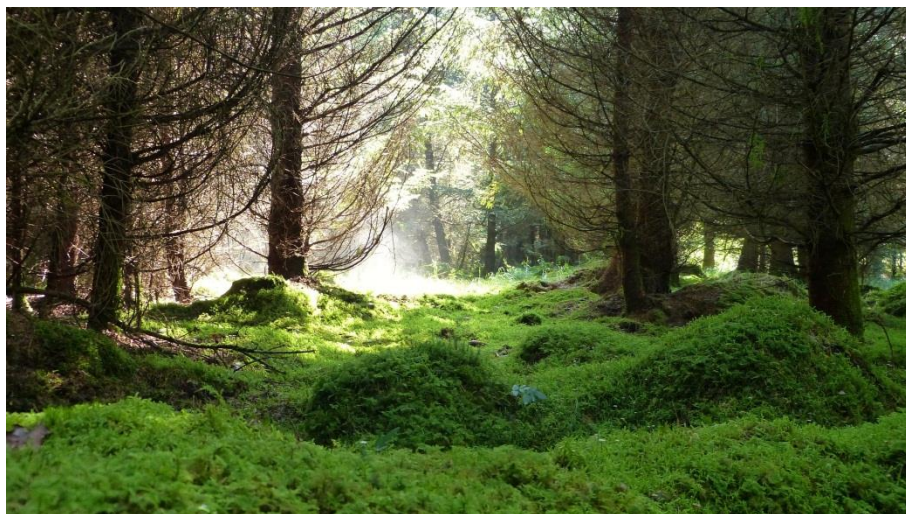


■ 回收總量 (仟公秉) ○ 回收百分比 (%)

3.5 污染防治管理

空氣汙染排放管理

力鵬各廠區皆以最嚴格的標準，來管制各項生產製程及公用流體設備，確保其各項排廢均符合法令，我們的空氣汙染防制設定皆有定期檢測且依法申報空汙數據。2020年我們在製程中所產生的揮發性有機化合物，均符合當地的排放標準。



尼龍總廠

項目	單位	2018年	2019年	2020年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	18	20	17	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	25	29	25	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	60	55	45	聚合/紡絲/廢水
粒狀污染物 Par	公噸	2	1	2	鍋爐設備

楊梅廠區

項目	單位	2018年	2019年	2020年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	93	93	95	鍋爐
硫氧化物 Sox	公噸	34	29	8	鍋爐
揮發性有機化合物 VOC	公噸	8	7	3	定型/染布
粒狀污染物 Par	公噸	10	10	8	鍋爐/定型

彰化紡織廠

項目	單位	2018年	2019年	2020年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	1	1	0	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	0	0	0	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	0	0	0	無
粒狀污染物 Par	公噸	0	0	0	鍋爐設備

廢水排放管理

力鵬環保政策最核心的理念是與天然環境及自然生態體系和諧共存，我們將環保與節能的理念深耕於製程之中。尤以在紡織製程中，染整製程是屬於高用水，我們採生物接觸氧化法，在楊梅廠區所排放的廢水經由回收再處理，處理過後的水可以種田、養魚，達到環境與企業和睦相處。我們每年投入大量經費及管理，確保廢水排放符合法令規定，並積極研究廢水回收再利用方案，降低廢水排放量，加上產能減少，在 2020 年力鵬各廠廢水排放量皆為近 3 年新低。

尼龍總廠

項目	單位	2018 年	2019 年	2020 年	法規標準值
全年放流水排放量	m ³	414,143	400,130	385,417	718,181
化學需氧量 COD	mg/L	70	96	232	560
生物需氧量 BOD	mg/L	16	22	53	400
懸浮固體 SS	mg/L	6	30	142	480
廢水處理的方法/技術與說明：活性生物污泥處理系統					
放流水排放處：芳苑工業區污水下水道系統					
排放目的地：芳苑工業區污水處理場					

楊梅廠區

項目	單位	2018 年	2019 年	2020 年	法規標準值
全年放流水排放量	m ³	3,341,696	2,938,283	2,538,491	
化學需氧量 COD	mg/L	69	65	64	160
生物需氧量 BOD	mg/L	18	18	16	30
懸浮固體 SS	mg/L	11	6	9	30
廢水處理的方法/技術與說明：生物接觸氧化法					
放流水排放處：大堀溪					
排放目的地：大堀溪					

彰化紡織廠

項目	單位	2018 年	2019 年	2020 年	法規標準值
全年放流水排放量	m ³	156,008	111,920	98,395	183,412
化學需氧量 COD	mg/L	95	86	71	560
生物需氧量 BOD	mg/L	0	0	23	400
懸浮固體 SS	mg/L	12	3	15	480
廢水處理的方法/技術與說明：化學式處理池					
放流水排放處：芳苑工業區污水下水道系統					
排放目的地：芳苑工業區污水處理場					

廢棄物管理

力鵬企業為杜絕汙染，主張先從源頭減量，減少製程中廢料的產生，且在廠區內不使用一次性餐具，並妥善管理及清運廢棄物。

項目	廢棄物代號	類別	2018 年	2019 年	2020 年	處理方式
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	1,282	1,164	825	焚化/其他
	D-0803	廢布	26	15	0	焚化
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	26	33	40	焚化
	D-0901	有機性污泥	938	898	721	其他/再利用
	D-1199	一般性飛灰或底渣混合物	344	272	601	穩定化
	D-1202	非有害礦渣	20	18	15	掩埋
	D-1703	廢潤滑油	46	35	14	再利用
	D-1799	廢油混合物	0	0	0	焚化
	D-1801	生活垃圾	104	100	88	焚化
	R-0802	紡織殘料	60	286	153	再利用
	R-0906	紡織污泥	2,251	1,900	1,799	再利用/廠內作為輔助燃料
	R-1106	燃煤飛灰	2,915	3,519	2,715	再利用
	R-1107	燃煤底灰	1,312	1,140	1,006	再利用
一般事業廢棄物 合計			9,324	9,380	7,976	
有害事業廢棄物	B-0347	二甲基甲醯胺	0.3	0.3	0.1	焚化
	B-0399	其他前述化學物質混合物或廢棄容器	0.8	1.1	0.3	焚化
	C-0301	廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24%之酒類廢棄物)	119	87	52	焚化/再利用
	B-0222	重鉻酸鉀 < 毒性化學物質第二類 >		0.1	0.0	焚化
	B-0299	其他前述化學物質混合物或廢棄盛裝容器			0.1	焚化
有害事業廢棄物 合計			120	88	53	
總計			9,444	9,469	8,029	

環保理念

力鵬企業最核心的環保理念是與天然環境及自然生態體系和諧共存，我們透過 4 個方式進行：

減少商品的原料密集度及能源密集度。致力於消除不必要之原物料、製程、能源之浪費與將廢棄物減廢至最低程度。

提高資源
生產力

開發環保產品如 Ecoya®，織布後免染色，減少染整製程中用水、能源、廢水與廢氣(如 CO2)約 70~82%。

環境化
設計

產品
生命週期

我們提出「EcoFlying-尼龍、聚酯回收再利用計畫」，使用工廠產生的廢下腳，經過回收製程再造之後製成 RePET-P, RePET-W 等產品。

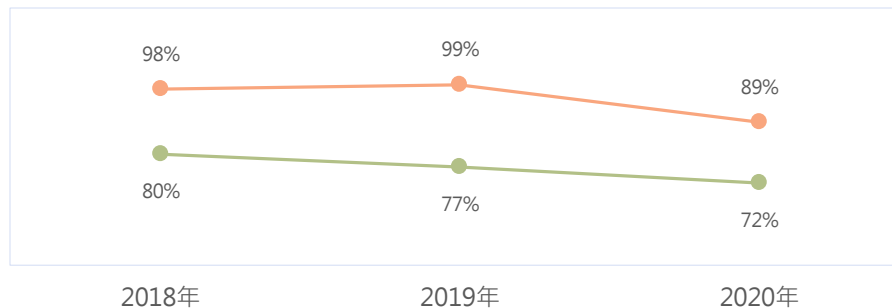
環保認證

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

3.6 包材回收

力鵬協同內銷客戶，回收洞板、棧板，並成立專責部門修復再利用。除此之外，我們也從自身做起，主動將供應商的包材利用回程車回收給對方。我們的棧板回收率每年都近乎 100%，洞板回收率近三年皆高於 70% 以上。我們精益求精，定期由管理部檢討回收比率，並持續尋找回收來源，期望讓資源能完全再利用，並可減降低包裝成本。

力鵬包材回收率

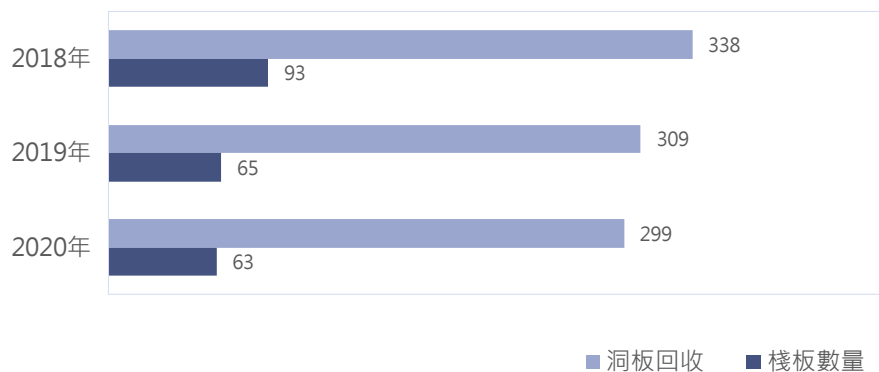


回收率計算方式：包材回收總量/包材出廠總量

洞板回收率 棧板回收率

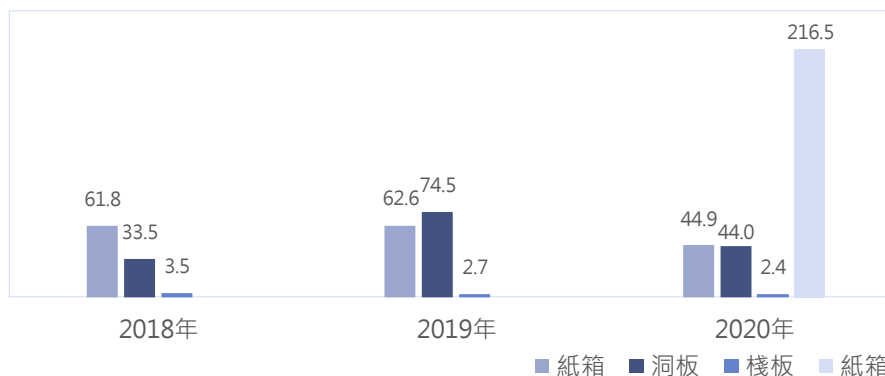
力鵬包材回收

單位：1,000 pcs



回收給原料廠商包材數量

單位：1,000 pcs



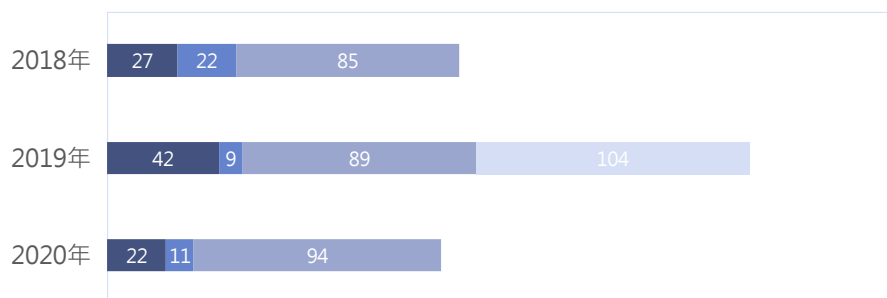
3.7 環保支出

包含廢棄物委外清運、汙泥清運及申報、廢水及廢氣處理等，力鵬企業於 2020 年環保支出達 1 億 2 仟 6 佰萬元。

力寶龍 環保政策

環保支出

單位：新台幣百萬元



- 廢棄物清運費
- 廢水汙泥清運費
- 污染防治設備操作與維護費用
- 污染防治設備設置

]



3.8 違反環境法律和法規之罰款

力鵬於 2020 年有一筆 30 萬元違反空氣污染防治法罰款繳交，發生時間為 2020 年 2 月，繳交時間為 2020 年 12 月，針對違反事件我們加強管理並立即改善，以確保相同事件不再發生。

廠別	繳款日期	違反內容	罰款金額(元)
尼龍總廠	2020/12	空氣污染防治法第 20 條第 1 項及第 2 項	300,000

廢水處理系統



4.1 回饋鄉里

持續以實際行動回饋社會發展善盡社會責任

4.2 公益活動

永續經營為理念 積極投入社會公益

4. 社會責任

4.3 客戶滿意度

售後服務配合提供必要性技術性之協助
追求完美品質之心 把優良產品和服務提供客戶

產品品質 服務 交期 技術支援未來發展表現明顯提升

Social Responsibility

4.4 採購管理

供應商是企業在永續發展及履行社會責任不可缺關鍵夥伴
圓滿解決客戶訴求 增進客戶滿意程度及信賴感

社會回饋及參與

社會責任 4

新型冠狀病毒(COVID-19) 擴散全球，讓世界各行各業經濟受到了大衝擊，為照顧當地居民，促進當地經濟，自力鵬企業成立以來，以「奉獻之心」對企業內部員工及其他家庭、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。除了努力創造經濟價值、強化企業內部管理，我們長期以來也積極投入社會公益，參與地方公益活動以促進當地參與，且希望更深化之於社會的正面影響。今年本公司參與及贊助的機構團隊包括：彰化縣吾愛關懷協會 - 冬令救濟送暖、重陽敬老活動，後寮國小 60 週年校慶，芳苑義勇警察中隊，二林消防局義消分隊，華山創世基金會，路上教會，喜樂小兒麻痺關懷協會，淨灘活動等。未來力鵬將持續以實際行動回饋社會發展，善盡社會責任。

4.1 回饋鄉里

贊助鄰近村里活動

人才培養一直以來是我們重視的項目之一，為鼓勵及讓學生們可以安心學習，我們都會辦法獎學金給優秀學子。所以我們也常收到鄰近學校的邀請參加校慶。今年我們很榮幸被邀請參加後寮國小 60 週年校慶。



2020年彰化縣芳苑鄉後寮國小60週年校慶

2020年彰化縣後寮國小60週年校慶

本公司除了在不斷努力創造經濟價值外，同時也積極與社區組織互動及主動提供資源，讓我們一直以來與社區鄰里都保持著良好的互動關係。2020年由同仁代表參加與贊助吾愛關懷協會舉辦的活動。另外，我們每年固定編列預算資助華山創世基金會，讓他們可以幫助更多需要幫助的弱勢老人，幫弱勢長輩安度晚年。



2020年重陽敬老活動



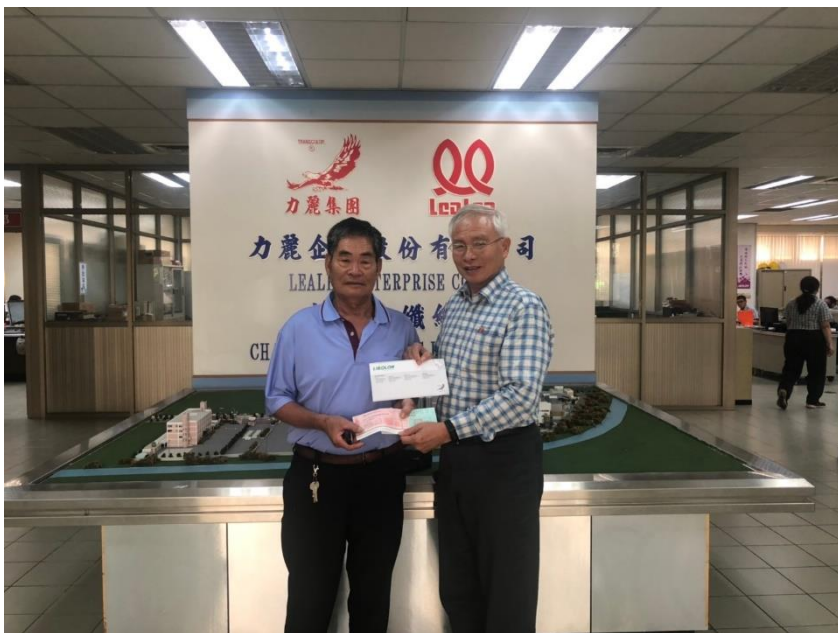
2020年冬令救濟送暖活動



本公司代表(蔡協理) 交付捐款給華山創世基

警察和消防員都在為社會服務，確保每位民眾的安全。我們深知每一位警察和消防員工作的辛苦，工作風險也較其他職業高許多。例如疫情期間，他們也是屬於第一線高風險人員，因為他們需要站在第一線，協助確診感染者及確診者家屬，因此我們希望能盡一份能力來協助他們。每年在編列預算時，警方局和消防隊都會在我們優先捐款的名單裡。

下圖為 2020 年彰化二林義消中隊在跟各廠區同仁宣導及做模擬消防演練。



2020 年捐款給義警中隊



4.2 公益活動

Together We Save Our Earth, Starting from Our Oceans!



Saving marine lives,
one animal at a time.





力鵬除了積極研發生產環保產品、推廣綠色環保 (RePET、Ecoya、ReEcoya) 外，我們也以行動舉辦淨灘活動。在 2020 年 10 月我們到桃園永安魚港沿岸海灘進行淨灘，目的是希望透過淨灘能更瞭解日常生活產生的一些廢棄物，藉由撿垃圾還原大自然該有的原貌，反思如何減少一次性的垃圾，保護海洋生態。

當天我們與客戶「迪卡儂」相約一起淨灘，一眼看過去那片海灘算是蠻乾淨的，只有少許的垃圾，不過後來發現沙灘底下掩蓋著巨大的帳篷布，一開始發現時只有一小角布面，深挖後才發現體積龐大，因此號召多人一同協助，有人挖土有人拔布，花了半小時時間才將整塊布拔出，其他同仁也撿到許多繩子，玻璃瓶，塑膠瓶等。

以後我們也將鼓勵更多的同仁參加，出動更多的人力，同心協力保護我們的地球母親，還給海洋生物一個安全的家。

為發揚身心障礙自理精神，鼓勵社會正想積極分歧，每年我們都會提供贊助以，並鼓勵同仁們參加喜樂小兒麻痺關懷協會舉辦的「POLIO RUN VII」路跑，以行動支持及關懷身障朋友。本次路跑在今年已邁入第七年，同樣選擇在彰化二林舉辦。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息之處。



2020 年喜樂愛加倍馬拉松路跑活

此公益路跑每年都選擇在蕎麥花開的季節舉行，蕎麥花每年約在十月的前後四十至五十天盛開，所以此路跑也被稱蕎麥公益路泡，2020 年度路跑在 11 月 29 日舉行。



2020 年喜樂愛加倍馬拉松路跑活動



2020 年路上教會弱勢家庭課後陪讀活動

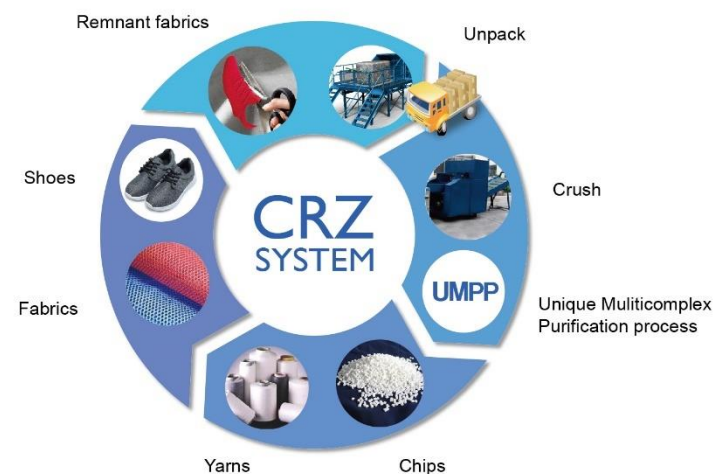
產品責任

力鵬團隊在品質方面擁有者追求完美之心，希望把優良的產品和服務提供給客戶，另外我們也希望能夠跟客戶保持良好的合作關係，雙方相互收益，共同發展。

力鵬企業底下的尼龍事業具備國際先進自動化生產設備，一貫化生產流程，為亞洲地區最大 Nylon 6 粒製造商之一。此外，高端織品事業所產之各種布類品質穩定，收到國內外各知名品牌商的肯定。近年來更積極轉型研發生產電子布種、尼龍色紗布種、高技能性服飾用布及產業生產用布包含 3 米 6 幅寬之布，以一貫化作業之流程，生產織造段到染整後加工段，為了達到品質全面管理，創造市場競爭優勢，更能提供客戶完整的服務及客制化的整體解決方案。

我們深知環保一直以來是全球的關注與重視之議題，於是除了自身致力於節能減排以外，我們同時也向所有供應商推廣國際通行的 ISO 環保標準，並監督確保達到要求水平。未來我們將持續朝向多元化環保產品開發，愛護地球，降低社會面臨的環境問題，讓客戶能夠安心使用我們的產品，並滿足客戶需求。

CRZ Closed Loop Recycling Zero Waste System



4.3 客戶滿意度

為了更了解客戶需求，每年度本公司個事業業務單位將定期對國內外客戶進行客戶滿意度調查，提供客戶滿意度問卷填寫，客戶將以非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意等評分標準填寫問卷，問卷收集回來後由營管單位負責彙整分析資料，並把資料轉給廠區，讓廠區與業務能夠進一步了解客戶需求，並改善我們的產品及服務，提高客戶滿意度，提升公司的品牌形象。

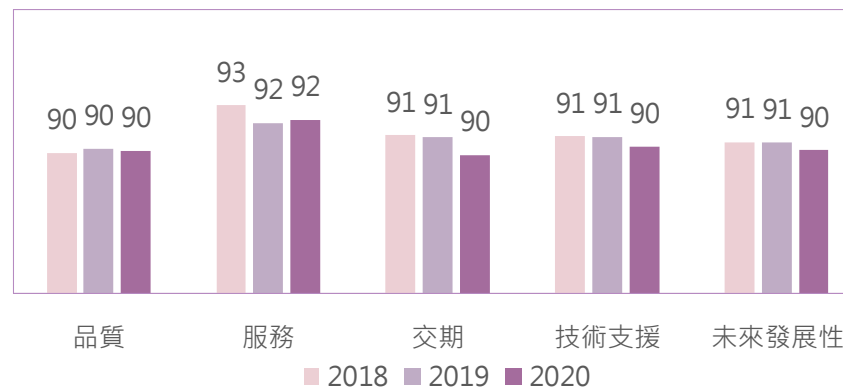
尼龍事業滿意度調查問卷項目包括：產品品質、服務、交期、技術支援、產品未來發展性。針對滿意度分數落在 80 分以下的客戶，以及客戶其他建議事項，我們均進行檢討追蹤及研擬改善對策，並將改善狀況回報客戶。

2020 年尼龍事業共收回 60 家客戶問卷，較 2019 增加 2 家客戶，較 2018 年的問卷回收數一樣。近三年的整體客戶滿意度調查結果表現為滿意，各項目平均分數都落在 90 分以上。

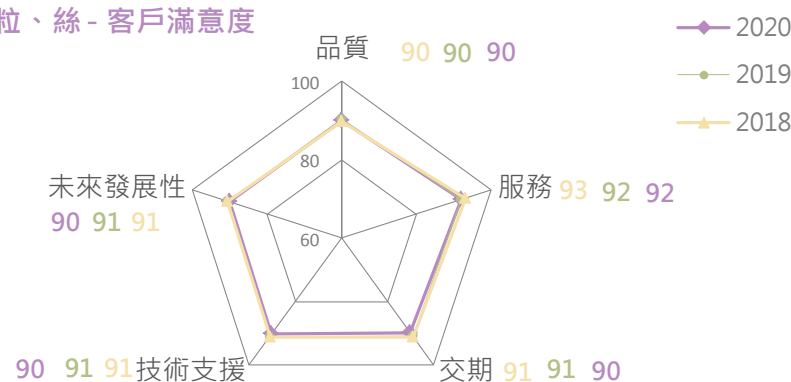
年度	調查客戶數	品質	服務	交期	技術支援	未來發展性
2020	60	90	92	90	90	90
2019	58	90	92	91	91	91
2018	60	90	93	91	91	91

相較於 2019 年表現，顯示交期、技術支援、產品未來發展平均分數小幅下滑 1 分，而品質與服務表現相當，然服務表現小幅下滑。另外相較於 2018 年表現，除了品質平均分數相當外，其他項目都顯示往下降。

尼龍粒、絲 - 客戶滿意度



尼龍粒、絲 - 客戶滿意度



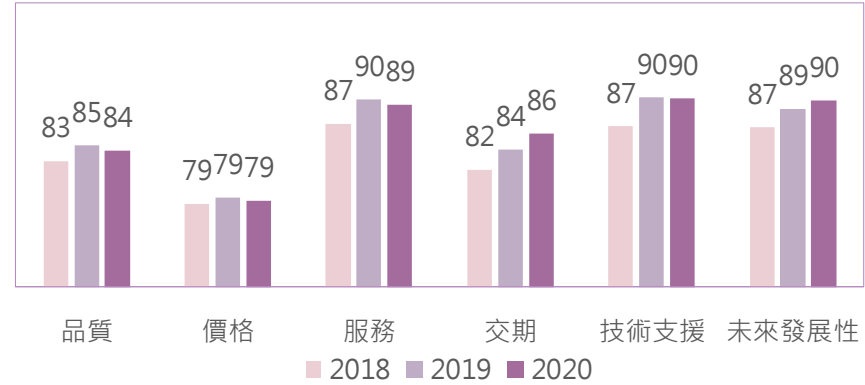
高端織品事業滿意度調查問卷包含6大項目：產品品質、產品價格、服務、交期、技術支援、產品未來發展性。針對每項的滿意度分數落在平均分數以下之客戶，以及客戶其他建議事項，我們均進行檢討追蹤及研擬改善對策，並將改善狀況回報客戶。

2020年高端織品事業共收回33家客戶問卷，較2019減少5家，較2018年回收問卷數相當。整體客戶滿意度調查結果表現為滿意，除了產品價格總平均分數為79分外，另外各項目平均分數都落在80分以上。本年度綜合表現顯示跟2019年度及2018年度的結果類似，主要為滿足客戶們的需求，我們採取小量多樣的行銷策略。

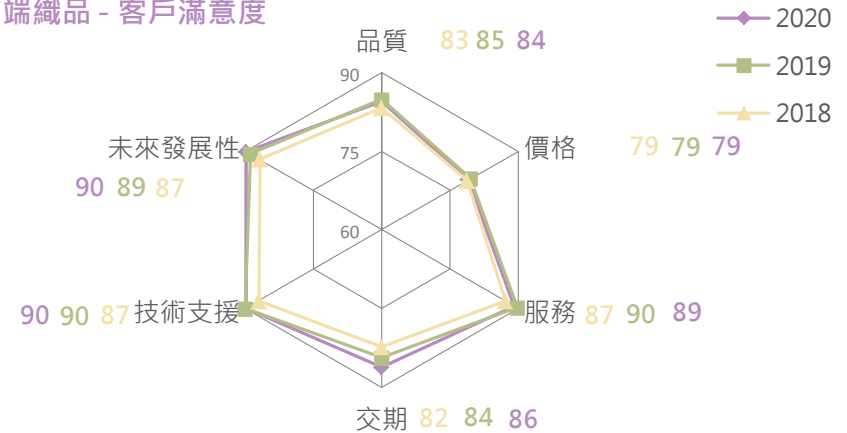
年度	調查客戶數	品質	價格	服務	交期	技術支援	未來發展性
2020	33	84	79	89	86	90	90
2019	38	85	79	90	84	90	89
2018	33	83	79	87	82	87	87

相較於2019年表現，顯示交期及產品未來發展性明顯提升，價格及技術支援表現持平，另外產品品質及服務顯示小幅下滑。另外相較於2018年表現，今年度整體表現明顯較好。雖然2020年全球因COVID-19疫情關係，交貨時間多少也會受到影響而延遲，但我們竟最大努力讓每個訂單都能準時抵達客戶那邊，所以可以看到我們交期總平均分數在疫情期間沒有下滑，反而提升。

高端織品 - 客戶滿意度



高端織品 - 客戶滿意度



2020 年客戶滿意度分數分布(客戶數)

尼龍事業在 2020 年的 60 家國內外客戶的滿意度調查對象裡，其中有 32 家客戶給的評分高於 90 分、較 2019 年及 2018 年明顯有減少了 5 家以上、但仍是今年滿意度調查裡家數佔比最多的分布，評分給予 80 分-89 分的客戶共有 26 家、明顯跟前兩年多，最後評分給予 70 分-79 分的客戶共有 2 家、較 2019 年增加 1 家、較 2018 年減少一家，另外沒有客戶給予我們 69 分以下的評分。

尼龍粒、絲

分數分布	2018 年	2019 年	2020 年
90 分以上	39	38	32
80-89 分	18	18	26
70-79 分	3	1	2
60-69 分	0	1	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	60	58	60

高端織品事業在 2020 年的 33 家國內外客戶的滿意度調查對象裡，其中有 10 家客戶給的評分高於 90 分、較 2019 年減少 8 家、較 2018 年減少 1 家，評分給予 80 分-89 分的客戶佔最大比率共有 17 家、較 2019 年及 2018 年增加 3 家，評分給予 70 分-79 分的客戶共有 3 家、較前兩年少，最後評分給予 60 分-69 分的客戶共有 3 家、趨勢看起來有逐漸增加，而沒有客戶給予 59 以下的評分。

高端織品

分數分布	2018 年	2019 年	2020 年
90 分以上	11	18	10
80-89 分	14	14	17
70-79 分	6	4	3
60-69 分	1	2	3
59 分以下	1	0	0
合計客戶數	33	38	33

4.4 採購管理

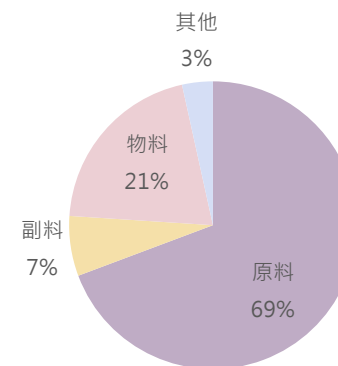
本公司深知供應商是企業在永續發展及履行社會責任不可缺的關鍵合作夥伴。我們對待供應商都於公正、公開、公平的採購方式，希望能與供應商夥伴一起提升勞動人權、安全健康及改善環境，盡到社會責任，達到永續發展之目標。

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，即時反應，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	88	12.1%	69.3%
副料	79	10.9%	6.7%
物料	490	67.5%	20.5%
其他	69	9.5%	3.5%
總計	726	100.0%	100.0%

表格是尼龍事業及高端織品事業 2020 年整年度的採購狀況，原料採購金額是我們最高的採購支出，佔一半以的整體採購金額，原料供應商家數佔比為 12.1%；次高採購金額為物料佔 20.5%，物料供應商家數佔比為 67.5%。為了降低企業風險，我們都會分散跟多家供應商做採購。副料及其他商品採購金額大約佔整體的 10%，而物料供應商家數大約佔 20%。

採購金額佔比



註 1：其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

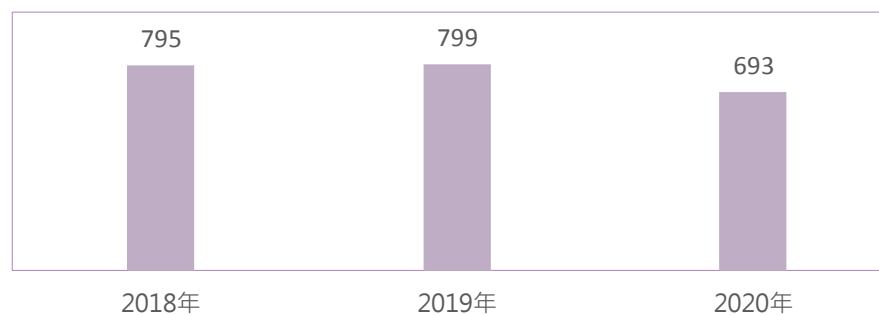
註 2：以上數據統計不包含機器設備。

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

在地供應商比例	2018 年	2019 年	2020 年
台灣供應商家數	795	799	693
台灣供應商比例	95.6%	95.5%	95.5%
國外供應商家數	37	39	33
國外供應商比例	4.4%	4.5%	4.5%

為能夠加速生產效率，促進在地經濟發展，增加就業機會，避免進口所產生的運輸成本及時間，亦減少因運輸所造成的能源消耗，在採購策略上，我們優先選擇台灣在地生產之供應商。2020 年，力鵬國內外的供應商家數為 726 家，其中台灣在地供應商比例達 95.5%，共有 693 家，較 2019 年減少 106 家，較 2018 年增加 102 家，雖然整體國內供應商家屬明顯減少，但依比例來看今年度跟前兩年國內供應商比例為持平，主要是因為 2020 年總採購金額大幅下降，導致供應商家屬不管是國內還是國外都有大幅減少。

台灣供應商家數



Commitment

5.1 薪酬待遇保障

完善的薪資制度 開放透明的溝通管道 維持良好互動

5.2 員工福利照顧

重視員工為永續經營的夥伴
堅持相信人才是公司重要資產

5. 企業承諾

5.3 人才培育計劃

建立更和諧的勞資關係提供多方面的學習管道與工具
透過此類專案經近領導階層教育訓練

5.4 平衡友善職場

全體員工致力以專業專精
領先群倫為共同目標

5.5 生涯發展規劃

協助員工職涯規劃和退休規劃的服務
均訂相關內部制度的作業辦法

5.6 員工結構

關懷員工生活及勞工安全的工作環境來落實理念

照顧員工，營造幸福職場

本公司遵守勞基法之規定，給予員工各項優渥的福利及照顧，員工也認同公司理念，我們秉著集團精神—勤儉、篤實、積極、創新的理念，以及感恩的心來回饋社會。透過「薪酬待遇保障」、「員工福利照顧」、「人才培育計劃」、「生涯發展規劃」、「平衡友善職場」、「勞資溝通與申訴機制」、六大面向，打造優質工作環境。

隨著資訊科技演變及新世代人才崛起，力鵬企業一向重視員工發展，並依市場多樣化的需求，積極攬才與留才，關懷員工真正的需要，重視員工為永續經營的共同夥伴，堅持相信人才是公司重要的資產，唯有培育人才，及最完整的研發、製造與服務能量，長期支持公司在全球化競爭與挑戰下，才能不斷地強化競爭優勢。全體員工致力以『專業專精，領先群倫』為共同目標，著重以『服務』、『品質』、『專業』、『科技』做為對客戶的保證，積極努力開創力麗集團全球化目標。

力鵬企業提供員工進修機會及教育訓練，培養專業知識及第二專長，增進工作能力，鼓勵並贊助員工成立有利身心健康之社團，提供員工完善的福利（旅遊補助、子女獎學金、膳宿與休閒設備等等）。

企業承諾 5

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



5.1 薪酬待遇保障

力鵬公司堅持以重視員工福利為原則，備有完善的薪資制度，有基本薪資、績效獎金、年度獎金及各項競賽津貼，本公司相信每位員工皆應受到公平的對待與尊重，對於員工的努力貢獻，予以正面的肯定，讓員工能竭盡所能發揮專長，並依公司營運績效狀況，與企業共同成長並共享成果。

同時公司也體認有良好的勞資關係，才能促進企業內部的和諧，得以提升企業的競爭力；我們不惜在勞資關係投注大量的資金，每年檢視廠區在地的基本薪資水平，以確保員工薪資具有競爭力，並提供良好的

員工福利來留住人才及吸引優秀的人才，且以規劃員工福利為主要的目標，致力於建立積極正向的勞資關係，並導入勞資雙向有效溝通，可透過員工意見箱、力麗園地內部刊物、員工諮詢服務等開放且透明的溝通管道，維持良好互動，以建立更和諧的勞資關係。

依據公司人員晉升審查辦法，本公司每年均會進行員工績效考核，作為員工調薪/晉升、年獎派發之依據。2020年各營運據點之員工，全員進行公平考核，一視同仁，未有國籍、性別、職等之區分。



報酬比率

力鵬公司 2020 年薪資總額之性別報酬比率，男性平均高於女性。彰化紡織廠因管理階層無女性員工，未能進行比較。其中，以台北公司之管理階層性別報酬比率差距略高，楊梅廠區及尼龍總廠次之；非管理職則是台北公司及尼龍總廠性別報酬比率略高於彰化紡織廠與楊梅廠區。

2020 年力鵬企業，以基層員工按性別對當地基本薪資之報酬比，目前台灣基本工資並未有區域性差異，勞動部公告自 2020 年 1 月 1 日起，每月基本工資調整為 23,800 元，力鵬企業的基層員工是指三職等以下人員，於各營運據點的員工薪資均高於法定標準。

2020 年男性薪資報酬比率(女性為 1)

員工類別	台北公司	尼龍總廠	彰化紡織廠	尼龍總廠
管理階層	1.4	1.2	-	1.2
非管理職	1.2	1.1	1.1	1.2

2020 年非擔任主管職務之全時員工薪資數

力鵬企業	全時員工人數	薪資平均數/月	薪資中位數/月
2020 年	1,272	41,250	36,000

績效考核

為落實薪資管理與升遷獎懲，確保每位員工能在公平、公正風範下，有調整薪資來源的基礎，於每年六月及十二月各考核乙次，考核人員依各級別、類別區分，由所屬三階主管依序考核評論，填寫考核表前對考核人員做細項評核，考核等級為優等者須加予評語，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。



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(30%); 人才培訓、責任感、團隊精神

本質學能(20%); 企劃力、執行力

專業素養(30%); 溝通協調、領導統御、人際關係

5.2 員工福利照顧

本公司希望每一位員工能有健康的身心靈，除了安心工作全力發揮其能力專長外，也照顧員工的休閒生活，專設職工福利委員會，負責辦理國內外旅遊活動、三節禮券、生日禮券、勞動節禮卷、結婚禮金、生育禮金、子女獎助學金、喪葬及住院慰問金、團體保險及鼓勵員工成立多元化社團，每個社團均能申請社團經費補助款（羽球、單車、桌球、籃球、趣味手作、烹飪、歡樂卡拉 OK、健康瑜珈、熱血排球、日文、壘球、慢跑、三鐵、淨灘、水族研究、綠野、有氧舞蹈、美術...）等，以滿足員工在工作之餘有正當適合的各項休閒娛樂。

為了增強員工的凝聚力，豐富集體生活，今年以發放國內住宿券模式，02/29 前到職同仁(每人一張住宿券)，員工可以在【樓蘭山莊、明池山莊、日月潭之 月潭館、日潭館】以上四館適用，住宿券內容包含：雙人房住宿一晚 (含 2 客早餐)、雙人晚餐套餐、及雙人下午茶套組、住宿券假日不加價。2020 年宜蘭力麗威斯汀度假酒店亦提供集團員工多項入住優惠，讓員工在工作之餘放鬆身心。

每年不定期舉辦多場員工戶外商品特賣會，員工可享以專屬優惠價格購入商品，舉辦排球社&淨灘社&三鐵社聯合淨山活動，淨山後舉辦社團聚餐，同時響應愛護地球，並增進員工之間的交流與溝通。本年度因應新冠肺炎疫情尚未穩定，社團集社以小班制為主，避免近距離交談並佩戴口罩，亦多次提供次氯酸鈉水(漂白水)，免費發放給台北公司同

仁領取，疫情指揮中心也建議大型活動應延期或取消，集團也以防疫為重，原定 05/23 舉辦第十六屆力麗盃慢速壘球比賽活動，已延期舉辦。



社團活動





5.3 人才培育計劃

因應大環境變動劇烈，我們注重高階主管人員的管理能力、知識與管理行為，提升員工技能，以因應環境變化及市場需求，是力鵬公司著重的課題之一，提供多面向的學習管道與工具，透過此類專案精進領導階層的教育訓練，2020年因疫情影響，台北公司教育訓練取消。其餘營運據點依性別來看，依員工性別來區分，各營運據點的男性總訓練時數較女性多，楊梅廠區、彰化紡織廠及尼龍總廠則是女性較男性高。按員工

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

教育訓練

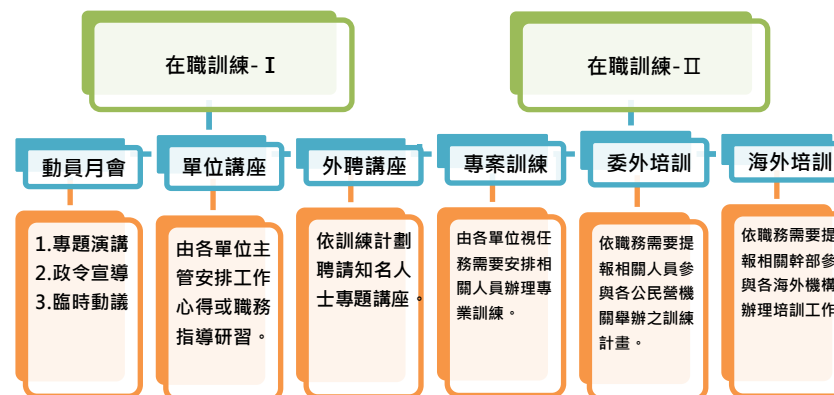


任職區域	員工類別	性別	總受訓時數 (小時)	平均時數 (小時/人)
尼龍總廠	管理職	男性	119	9.2
		女性	-	-
	非管理職	男性	5,554	17.3
		女性	637.5	17.7
彰化紡織廠	管理職	男性	1	1.0
		女性	-	-
	非管理職	男性	1,788	21.0
		女性	2,178	22.7
楊梅廠區	管理職	男性	16	1.3
		女性	-	-
	非管理職	男性	1,752	4.8
		女性	786	3.4

訓練制度

力鵬企業每年均會舉辦各項訓練，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專題訓練課程；透過專業幹部訓練，可培育出公司合適的中高階主管人員，以應付未來企業發展或交班規劃，並融入企業文化的元素，以致培養出與公司理念或價值觀一致的同仁，顛覆了傳統教育訓練的模式。公司提供員工進修機會及教育訓練，培養其專業知識及第二專長，增進其工作權，充實員工工作知能，擴展其生活領域，以及培養工作倫理，並提昇工作效能。一般教育訓練分為新人訓、在職訓兩類，依所擔任的職務崗位需求，提供各類細項訓練課程。

2020 年的幹部訓練 3/7-8 計畫於麻布山林進行兩天一夜的充實課程，此為力鵬企業年度最大的團體訓練活動，各據點四職等以上同仁均集結一起受訓，本次課程主題為「團隊賦能，群策群力」，惟因疫情嚴峻，取消團體幹部訓練。



5.4 平衡友善職場

為提供幸福健康的舒適職場環境，保障員工生活能無後顧之憂，讓員工把公司當成是第二個家，員工生活安定幸福，於工作表現上，同心盡力，在工作與家庭雙贏下，使公司整體經營持續進步突破創新。而安全衛生等訓練，則是針對工廠之職場環境安全進行特別教育，同時亦對防災進行相關演練，加強員工對災害事故之預防和瞭解。為協助員工兼

顧事業與家庭，本公司提供給假標準更優於勞動法令標準，員工可享有申請休特別休假、婚假、喪假、公假、公傷假、陪产假、產假、病假、生理假、事假、育嬰假等各類假別，支持公司員工不分性別依個人需求均可提出

性保護認知，提供女性專用的哺集乳室和母乳存放安全舒適無虞，提繳勞工退休準備金，於員工



育嬰需求。為提倡母乳存放冰箱，給女性同仁的環境集乳，亦按月金與提撥勞工退休金與提撥勞工退休

達到法定退休條件時依法給付退休金，並提供精美退休紀念品，充分展現本公司致力於員工照顧及工作保障之卓越成效，使員工對本公司經營管理有強烈信任度與認同感。

力鵬企業透過人權政策宣誓及宣達並提供各類溝通，以消弭職場歧視，員工有進行溝通與申訴的管道，實務上更藉由關懷員工生活及注重

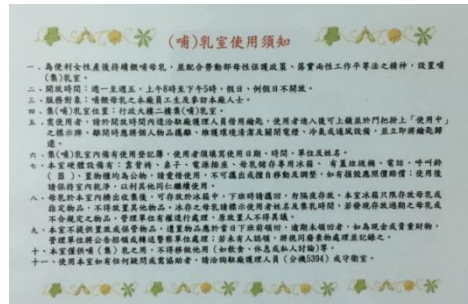
勞工安全的工作環境來落實理念，以期符合員工需求的無歧視友善工作環境。

彰化紡織廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	1	1	2
應復職人數(B)	1	1	2
已復職人數(C)	1	1	2
該年度復職滿一年人數(D)	0	0	0
前一年(2019年)已復職人數(E)	0	0	0
復職率(=C/B)	100%	100%	100%
留任率(=D/E)	-	-	-

尼龍總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	1	1
應復職人數(B)	0	1	1
已復職人數(C)	0	1	1
該年度復職滿一年人數(D)	0	1	1
前一年(2019年)已復職人數(E)	0	0	0
復職率(=C/B)	-	100%	100%
留任率(=D/E)	-	-	-

員工關懷

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



力鵬企業每年第四季均會安排員工健康檢查，與相關醫療院所合作，協助安排醫院健檢團隊至各廠區，為公司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，亦可確保在職同仁均有享用到此資源福利，除了有基本、視聽力、骨質密度、肺功能等等搭配儀器檢查多項檢查項目外，還有血液、尿液、肝功能、腎功能等多項生化檢查及 X 光高科技影像檢查，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探討相關狀況。



勞資溝通與申訴機制



公傷統計

力鵬企業相當重視相關職業災害事故的預防，工廠每日都會進行早報宣導工安注意事項以及推動五零運動，進行安全衛生教育訓練，搭配防災實務演練，提升各廠區員工災害應變能力，並將發生的公傷案件深切檢討發生原因並擬訂改善對策，以杜絕相同事故再次發生。此外，為了更有效降低員工職場意外事故的發生，高風險作業時，更需加強安全防護措施以降低工作危險，改善人員潛在風險，以期能建立安全、健康及舒適的工作環境。

2020 年力鵬企業整體缺勤率約 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	楊梅廠區	彰化紡織廠	尼龍總廠
男性缺勤率	0.1%	0.8%	0.3%	0.7%
女性缺勤率	1.0%	0.6%	0.7%	0.1%
整體缺勤率	1.1%	1.3%	1.0%	0.8%



2020 年力鵬企業未有因公死亡事件，職災事故共計 5 起，楊梅廠區及尼龍總廠各 2 起事故，彰化紡織廠 1 起事故，台北公司為零職災。

2020 年楊梅廠區	男性	女性	合計
受傷次數	2	0	2
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	239	0	239
失能傷害頻率 ²	1.66	0	1.66
失能傷害嚴重率 ³	197.94	0	197.94

☝ 傷害說明：一起為交通事故，一起為手指夾傷。

2020 年尼龍總廠	男性	女性	合計
受傷次數	2	0	2
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	30	0	30
失能傷害頻率 ²	2.74	0	2.74
失能傷害嚴重率 ³	41.15	0	41.15

☝ 傷害說明：一起為化學品接觸，一起為夾傷。

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)。

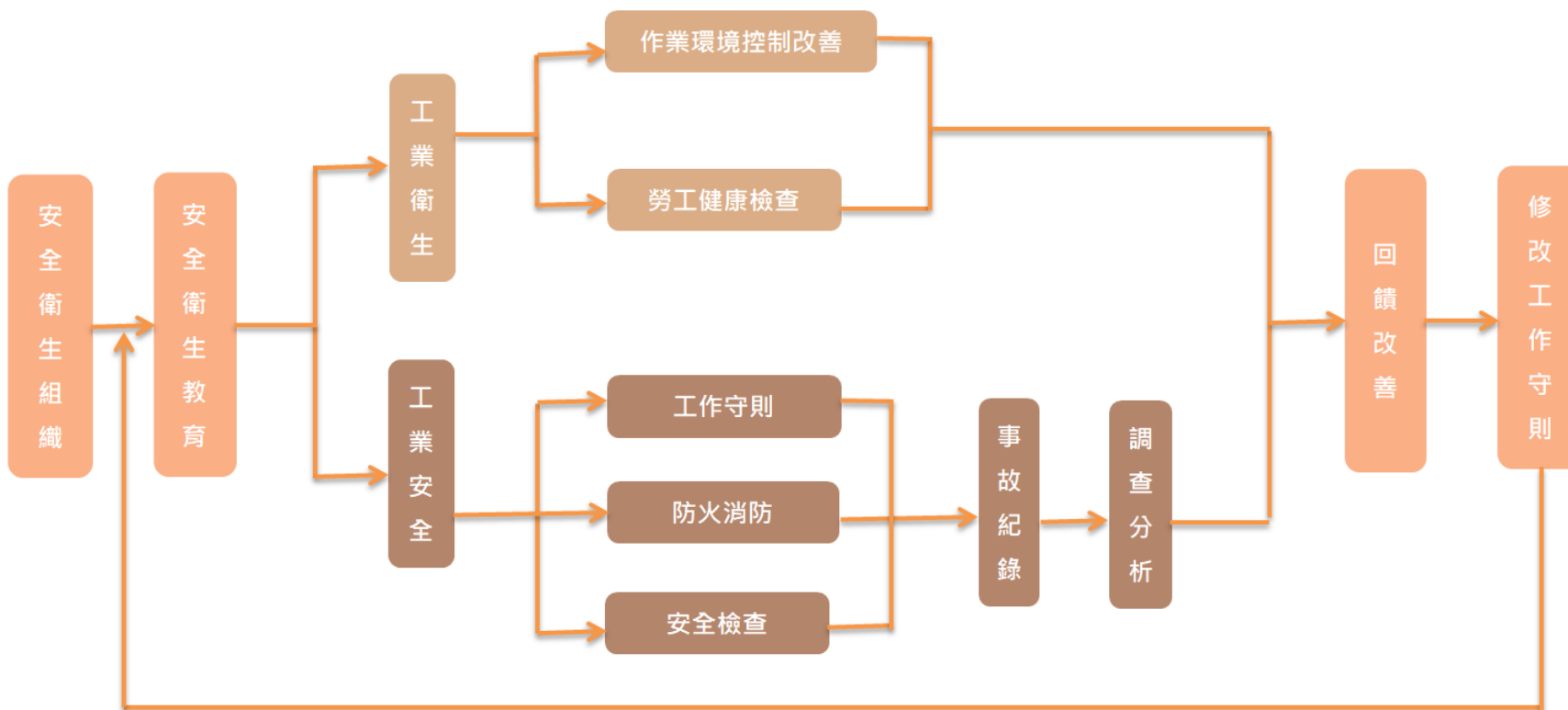
2020 年彰化紡織廠	男性	女性	合計
受傷次數	0	1	1
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	0	13	13
失能傷害頻率 ²	0.00	2.40	2.40
失能傷害嚴重率 ³	0.00	31.23	31.23

☝ 傷害說明：交通事故。



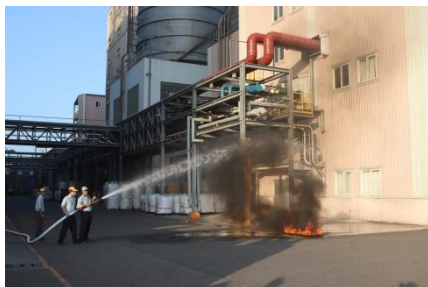
安心職場

力鵬企業為加強員工的職場安全，降低事故風險和杜絕職災發生是企業穩定經營的根本，其中以著重工安議題並及保障員工生命安全為第一要務，使員工安心，為降低事故風險和減少職場傷害，於各廠均設有安全衛生組織，制定相關文件以利遵循。本公司的安全衛生管理流程如下圖所示。



力鵬企業的職災預防對策，主要透過早報宣導及五零運動實施執行之，由部門主管於每日早上交接班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員工。

彰化縣消防局第四大隊芳苑分隊於 2020/11 到廠實地執行救災救護組合訓練，配合廠區建物及消防水源設備，針對場所火災潛勢分析及戰力分析，最後兵棋推演，模擬面對各種災害發生時，該如何正確執行相關作業流程的演練，廠區依各救災自衛消防編組，實地操作訓練。



福利金投入

福利金收入來源項目有依相關法規規定的勞健保及團險支付，還有節日禮金、各類津貼補助、福利金結餘配發給員工。2020年總投入額及人均金額，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。

總金額(元)	單位	台北公司	尼龍總廠	彰化紡織廠	楊梅廠區
2020年	千元	11,994	24,104	12,752	37,728
人均金額(元/人)	單位	台北公司	尼龍總廠	彰化紡織廠	楊梅廠區
2020年	(元/人)	73,136	64,795	70,064	61,849

總金額(元)	單位	台北公司	尼龍總廠	彰化紡織廠	楊梅廠區
2020年	千元	11,994	24,104	12,752	37,728
2019年	千元	12,401	24,357	14,067	41,125

力鵬企業為照顧員工家庭幼小孩子成長，於各據點與其周邊的托兒服務機構簽訂合約，同仁得以優惠價格取得托兒服務，力鵬實施此政策已逾十餘年，以期增加員工因工作與家庭需要兼顧而繼續留在職場的就業機率，以減少因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。

為增進員工家庭安康和樂，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，2020年分別於2月及9月配合學校開學日程，實施開辦員工子女教育補助申請。

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



5.5 生涯發展規劃

職涯規劃

本公司珍惜愛護員工，提供完整的內部輪調制度，藉由員工生涯規劃調查與了解，依員工意願，及公司用才需求，培養員工第二專長，適才適所，人盡其用，配合公司發展需求，栽培職場新技能，鼓勵員工報考相關技能執照，並提供相關證照補助，以提昇職場價值，員工有多重性選擇，更能多軌式生涯發展計劃，如管理職、幕僚職、生產職等職務，使員工生涯與職涯相互結合，並致力於塑造多元學習環境及充滿樂趣的工作氛圍，可協助員工提升工作滿意度及工作效率，以吸引向心力強且最優秀的人才，進而增強員工向心力並降低人員的流動。

員工的生涯發展規劃，公司的人力資源部扮演極為重要的橋樑角色，力鵬企業就現有資源，協助員工職涯規劃和退休規劃兩方面的服務，均訂有相關內部制度的作業辦法。



退休規劃

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

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



力鵬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。時員工，即為扣除主管職務之人數。

5.6 員工結構

截至 2020 年 12 月底，力鵬企業正職員工為 1,306 人，營運據點分布於台北地區、楊梅地區及彰化地區等；平均年齡為 38.6 歲，平均年資為 8.8 年。其中聘用本籍員工 840 人，外籍員工 476 人，並提供就業機會予身心障礙人士，協助弱勢團體能在社會有平等的工作權。

男女比例

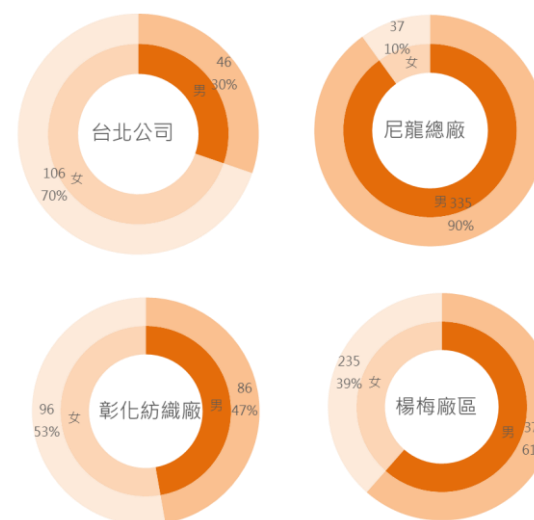
力鵬企業員工總人數為 1,316 人，在男女比例的分布上，男性 863 人佔 64%，女性 486 人佔 36%，在聘僱政策上無分性別，惟因各廠專業人才背景需求不同，以致於性別比例上有明顯的差距。

2020 年力鵬企業人力結構

	台北公司	楊梅廠區	彰化紡織廠	尼龍總廠	合計
男性	46	375	86	335	842
女性	106	235	96	37	474
總人數	152	610	182	372	1,316

依台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(108年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 306.6 萬人，其中男性為 190.7 萬人(62%)、女性為 115.9 萬人(38%)，較去年相比僅 1% 差異，顯示從事該行業的性別比例結構變化不大。

2020 年各營運據點男女比例

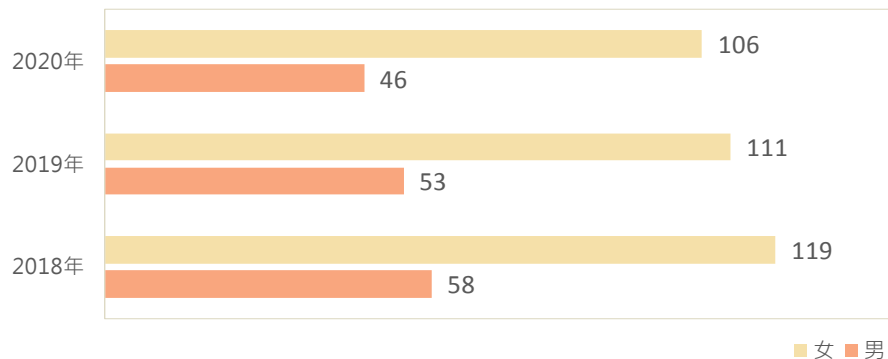


力鵬公司秉持公平公正之招募人才政策，透過嚴謹的面試過程，錄取認同企業文化的優秀人才，使員工在各個專業崗位上盡情發揮、貢獻所長。營運據點屬性不同，與員工性別分布比例有攸關關係

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

2018年~2020年各營運據點人數變化

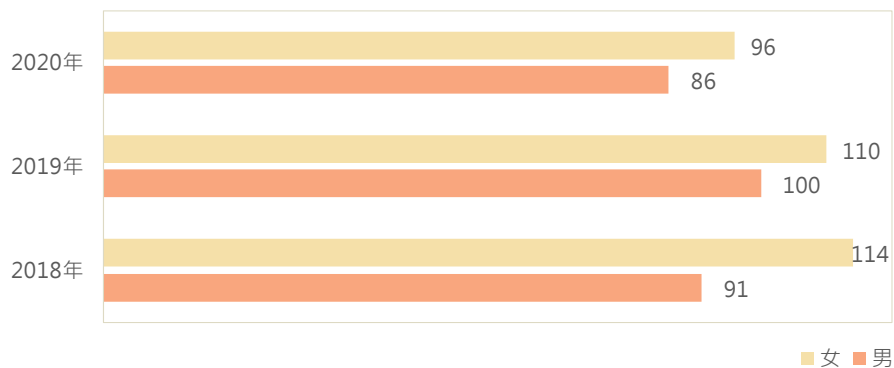
台北公司



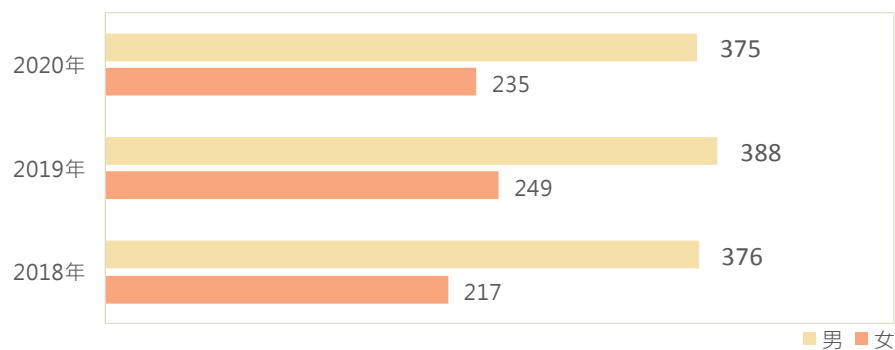
尼龍總廠



彰化紡織廠



楊梅廠區



管理階層統計

力鵬企業為回饋鄉里、根留臺灣及促進當地就業率，優先聘用當地居民，2020年管理階層為當地居民者，共計42名，佔管理階層總人數76%。力鵬企業員工依類別區分管理階層(經副理級以上)及非管理階層，2020年管理階層總人數為56人，男性為42名、女性為14名，女性主管佔整體主管比例為25%，與去年佔比相當。

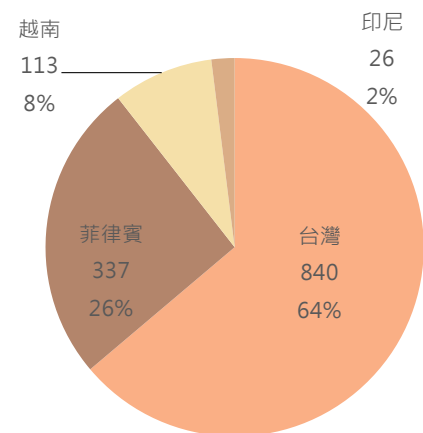
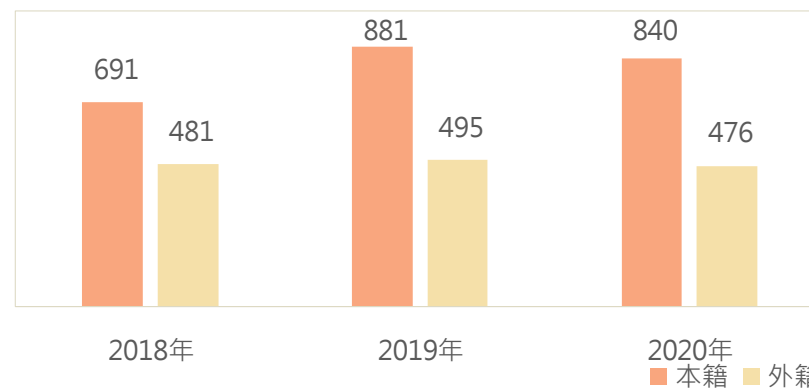


2020年管理階層之當地居民人數統計

管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	10	8	18	56%
尼龍總廠	14	0	14	100%
彰化紡織廠	1	0	1	100%
楊梅廠區	9	3	12	75%
合計	34	11	45	76%

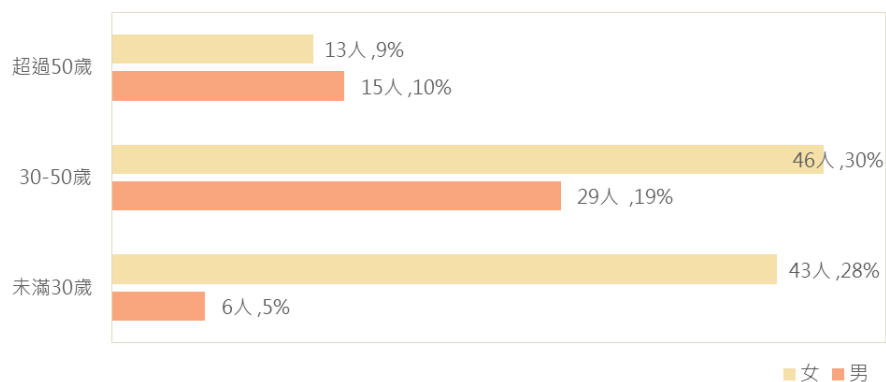
外籍和身心障礙人數

2020年外籍員工共476名，佔總人數36%，佔比較去年微幅下降；身心障礙人士共聘用19名，人數較去年增加。

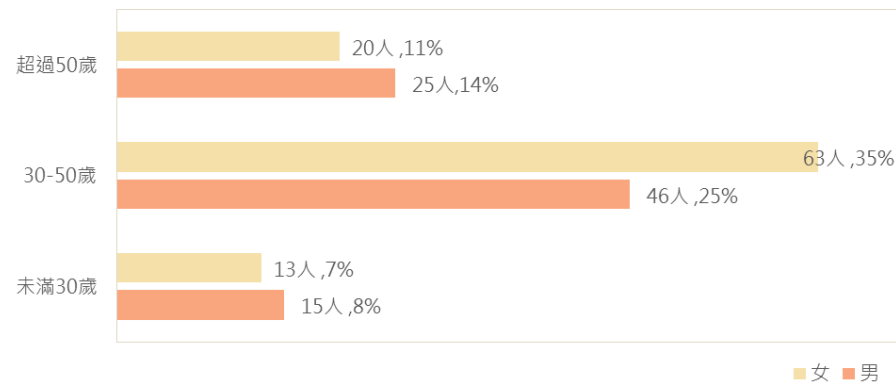


年齡比例

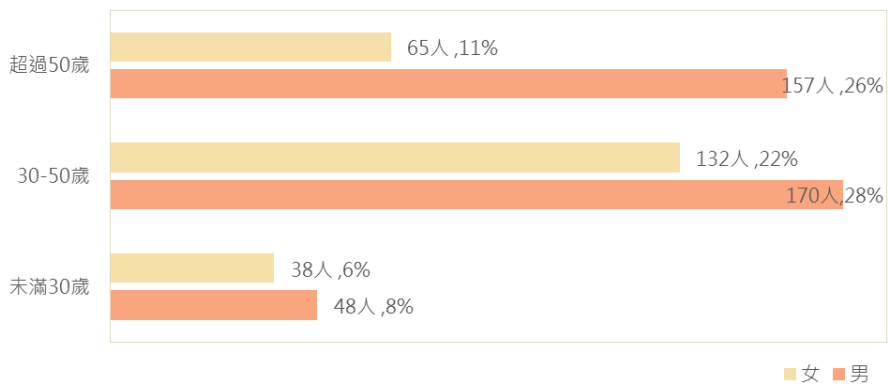
台北公司



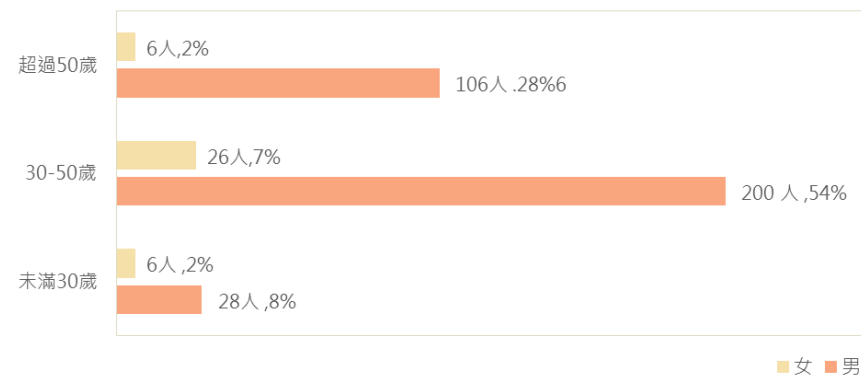
彰化紡織廠



楊梅廠區



尼龍總廠



流動比例

新進人員：以年齡層來看，未滿 30 歲與 30~50 歲以男性佔比較高，超過 50 歲女性 6 位，男性 4 位；依任職區域，尼龍總廠男性佔比逾 95%，顯著偏高，台北公司則女性達 76%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	98	46%	31	15%
	30~50 歲	46	22%	26	12%
	超過 50 歲	4	2%	6	3%
任職區域	台北公司	5	24%	16	76%
	尼龍總廠	40	95%	2	5%
	彰化紡織廠	7	54%	6	46%
	楊梅廠區	96	71%	39	29%
合計		148	70%	63	30%

離職人員：以年齡層來看，未滿 30 歲與 30~50 歲以男性佔比較高；依任職區域，尼龍總廠及楊梅廠區以男性佔比較高分別為 100%及 70%，顯著偏高，台北公司則女性達 77%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	100	38%	47	18%
	30~50 歲	72	27%	33	13%
	超過 50 歲	3	1%	8	3%
任職區域	台北公司	7	23%	23	77%
	尼龍總廠	45	100%	0	0%
	彰化紡織廠	14	44%	18	56%
	楊梅廠區	109	70%	47	30%
合計		175	67%	88	33%



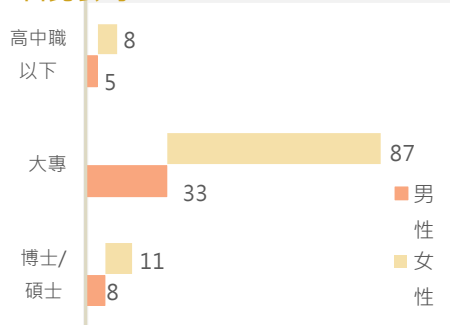
教育程度

2020 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。

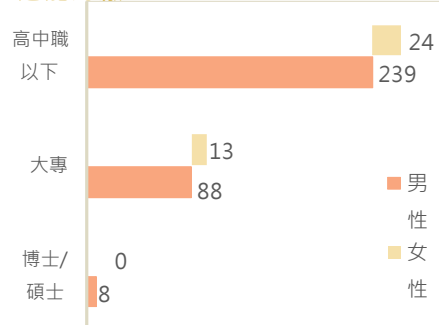
營運據點	高中職以下	大專	博士/碩士	合計
台北公司	13	120	19	152
尼龍總廠	263	101	8	372
彰化紡織廠	150	32	0	182
楊梅廠區	469	131	10	610
總計	895	384	37	1,316

2020 年各據點學歷統計-依性別

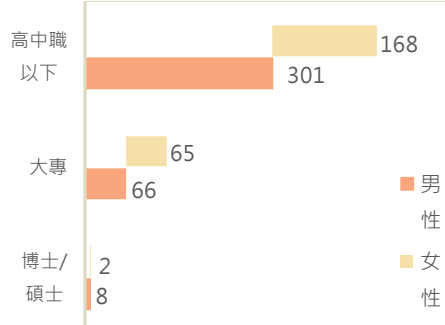
台北公司



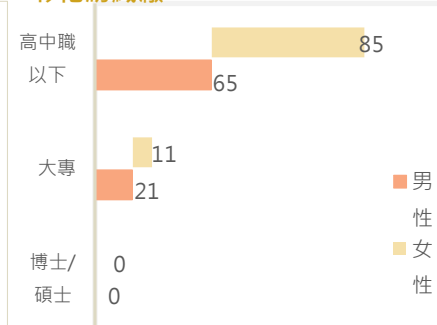
尼龍總廠



楊梅廠區

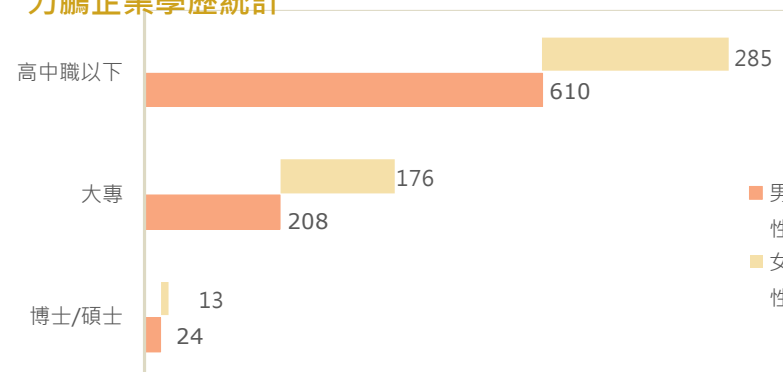


彰化紡織廠



2020 年力鵬企業學歷統計-依性別

力鵬企業學歷統計



附錄：GRI 準則對照表

通用準則	核心要求	揭露項目	對應章節	頁碼	
組織概況	核心	102-1	組織名稱	報告書概述	1
	核心	102-2	主要品牌、產品與服務	1.2 紡織產業概況	5-7
	核心	102-3	組織總部所在位置	1. 關於力鵬/營運據點	3
	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 公司沿革	4
	核心	102-5	所有權的性質與法律形式	1.1 公司沿革	4
	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 紡織產業概況	5-7
	核心	102-7	組織規模	1.1 公司沿革 1.2 紡織產業概況 1.4 經營績效	4 5-6 10
	核心	102-8	員工組成簡介	5.6 員工結構	62
	核心	102-9	組織的供應鏈	4.4 採購管理	44-45
	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 公司沿革 1.2 紡織產業概況	4 5-6
	核心	102-11	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.4 風險管理	20
	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 內部控制系統	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	1.5 利害關係人之溝通/ 外部協會與組織	13

通用準則	核心要求	揭露項目	對應章節	頁碼
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	2
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	2.7 道德誠信與行為準則	21
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 公司治理	15-19
		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	董事會運作	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	16-17
		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	利害關係人關注議題及溝通管道	11-12
		102-22 最高治理機構及其委員會的組成	2.1 董事會	16-17
		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	17
		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
		102-25 最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	董事會運作	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	董事會運作	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	董事會運作	18		

通用準則	核心要求	揭露項目	對應章節	頁碼	
治理		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 風險管理、2.4 內部控制系統	16-21
		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 風險管理、2.4 內部控制系統	16-21
		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	19
		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 風險管理、2.4 內部控制系統	16-21
		102-33	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	董事會運作	18-19
		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 風險管理、2.4 內部控制系統	16-21
		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	19
		102-36	薪酬決定的流程	薪酬委員會	19
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	利害關係人鑑別	11
	核心	102-42	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	利害關係人鑑別	11

通用準則	核心要求	揭露項目	對應章節	頁碼
利害關係人 溝通	核心	102-43 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	利害關係人關注議題及溝通管道	11-12 41-43
	核心	102-44 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	利害關係人關注議題及溝通管道	11-12
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.關於力鵬 2.公司治理/組織圖	3 15
	核心	102-46 界定報告內容和考量面邊界的流程	撰寫綱領	1
	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	1.6 重大考量面分析 1.7 重大考量面排序	13-14
	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）	報告期間及發行管道	1
	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	1
	核心	102-54 #N/A	撰寫綱領	1
	核心	102-55 #N/A	撰寫綱領	1
	核心	102-56 #N/A	撰寫綱領	1
	核心	102-56 報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	撰寫綱領	1
管理方針	核心	103-1 對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	利害關係人關注議題及溝通管道	13-14
	核心	103-1 每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	利害關係人關注議題及溝通管道	13-14

特定主題準則	GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼	
經濟	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 紡織產業概況	5-6
				1.4 經營績效	10
	201-3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	5.2 員工福利照顧	49	
	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	44-45
	反貪腐	205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	董事會及相關人員運作 2.5 道德誠信與行為準則	21
環境	物料	301-1	所用原物料的重量或體積	3.1 原料採購與使用	23
		301-3	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	3.6 包材回收	31
	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	24
		302-4	減少能源的消耗	3.2 能源管理	24
	水	303-1	依來源劃分的總取水量	3.4 水資源管理	26
		303-3	水資源回收及再利用的百分比及總量	3.4 水資源管理	26
	排放	305-1	直接溫室氣體排放（範疇一）	3.3 溫室氣體盤查	25
		305-2	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.3 溫室氣體盤查	25
		305-4	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體盤查	25
		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	27
	廢汙水和廢棄物	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	28
		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	29
	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 違反環境法律和法規之罰款	33

特定主題準則	GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼
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	5.6 員工結構	62
		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	5.2 員工福利照顧	49
		401-3 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.4 平衡友善職場	54
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	5.4 平衡友善職場	54
訓練與教育	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	5.3 人才培育計劃	52
	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	5.5 生涯發展規劃	61
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	5.6 員工結構	62
	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	5.1 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	5.4 平衡友善職場	54
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	33-36