



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

2020



目錄

報告書概述 2

經營者的話 3

1 關於力麗

1.1 誠信經營-邁向永續 4

1.2 產業概況及產品與服務 6

1.3 經營績效 7

1.4 利害關係人溝通與互動 8

1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 11

3 環境永續

3.1 原物料的使用 23

3.2 能源管理 23

3.3 溫室氣體管理 24

3.4 水資源管理 25

3.5 污染防治管理 26

3.6 環境保護支出 29

3.7 包材回收 30

5 企業承諾

5.1 員工結構 40

5.2 人才培育計劃 47

5.3 薪酬待遇保障 49

5.4 生涯發展規劃 52

5.5 平衡友善職場 54

5.6 勞資溝通與申訴機制 59

5.7 員工福利照顧 60

2 公司治理

2.1 董事會 13

2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責 15

2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理 16

2.4 新興風險 17

2.5 落實資訊揭露 17

2.6 行為準則、道德誠信與公平交易 17

4 社會責任

4.1 回饋鄉里 32

4.2 公益活動 34

4.3 客戶滿意度 36

4.4 採購管理 37

附錄：GRI 準則對照表

61

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 5 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 2020.01.01 - 2020.12.31，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 2020 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

去年新冠疫情，原物料價格與匯率波動、及美中貿易戰等許多不確定性因素，造成營運動能之衰退，面對外在環境的威脅，本公司仍秉持著創辦人郭木生先生「勤儉、篤實、積極、創新」的經營理念，持續投資於循環經濟事業及環保、節能、機功能等新產品之研發，此外亦成立電子材料事業部，以環保聚酯原抽色紗線 Ecoya 打進知名 3C 品牌供應鏈，並開發應用於高端 3C 電子產品。經由設備持續的汰舊換新，將產品達到多元化、複合化、客製化、高值化並應用於車材、服飾、科技等產業，除了因應 RCEP 區域的需求外，對於整體獲利能力將多所助益。

雖然今年新冠疫情持續蔓延，但預計全球經濟復甦下，政府「新南向政策」，開發新興紡織市場以擴大國際市場占有率下，本公司將持續增加印尼力寶龍投資計劃，期望未來於國內研發，統籌接單，達到紗、織、染一貫化一條龍服務，以降低生產成本及 RCEP 對關稅的影響，相信未來可提升海外市場之績效。

展望未來，智慧科技將驅動新的產業革命，網路及新興風險也將成為潛在的重大威脅。主管機關為強化公司治理，於 2020 年 8 月發布「公司治理 3.0-永續發展藍圖」規範，包含強化董事會職能、資訊透明度、利害關係人溝通及接軌國際規範與深化永續治理文化等五大主軸，未來本公司除致力於環境、社會與公司治理的 ESG 的目標外，將以永續經營之普世價值以提升營運效能與風險控管為經營團隊之當責而努力。

董事長 郭木生

1.1 誠信經營-邁向永續

經營理念：【勤儉 篤實 積極 創新】

廠訓：【祥和 求進 積極 創新】

About Lealea

1. 關於力麗

1.2 產業概況及產品與服務

產業現況、未來趨勢及展望

1.3 經營績效

營運成果、拓展環保綠能產品

1.4 利害關係人溝通與互動

鑑別利害關係人、關注永續發展議題

1.5 利害關係人關注議題及溝通管道

與利害關係人建立多元溝通管道

關於力麗 1

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，於六十八年一月十五日奉准設立，並於桃園縣中壢工業區購置廠地。
2. 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，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. 民國七十八年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股票正式在台灣證券交易市場掛牌買賣。
6. 民國八十二年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。
7. 民國八十三年九月為連貫生產流程與整合聚酯纖維之產製能力，辦理現金增資籌設POY廠。
8. 民國八十三年十二月各廠所生產之產品均取得ISO-9001國際認證合格登錄。
9. 民國八十四年籌設POY廠，於八十六年第四季試車完成量產。
10. 民國八十六年推動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。
11. 民國九十年淘汰部份舊假撚機、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，並資遣部份員工。
12. 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)。

13. 民國九十二年六月三十日股東常會通過，斥資新台幣1,002,000千元，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。
14. 民國九十七年以燃煤鍋爐取代燃油設備，於民國九十八年完工使用。
15. 民國九十八年將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，於九十九年十月完工且正式投產。
16. 民國九十八年底開始，汰舊換新34台假撚機台，於民國九十九年陸續安裝投產，至民國一〇三年完全量產銷售。
17. 民國九十九年二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 RecycleStandard) 全球回收標準的寶特瓶回收纖維生產廠商。
18. 民國一〇一年六月斥資新台幣644,169千元，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。
19. 民國一〇二年引進德國最新型的「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。
20. 民國一〇二年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，生產高附加價值聚酯粒。
21. 民國一〇四年引進日本最新ORCA捲取設備，於該年底試車量產，生產細丹尼及環保回收超細丹尼纖維等機能型特殊產品。
22. 民國一〇六年四月購入印尼當地紡織公司70%股權，並於同月完成交易，首度海外佈局。
23. 民國一〇六年四月至一〇九年六月止，印尼子公司共增資美金6,550萬元，以改建廠房及增購新式機台等設備，強化海外生產基地之競爭力。
24. 民國一〇九年九月一日成立「電子材料事業處」，專責研發將聚酯纖維運用在環保回收、3C電子等產品。

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，但在大陸及東南亞各國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，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、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力鵬、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

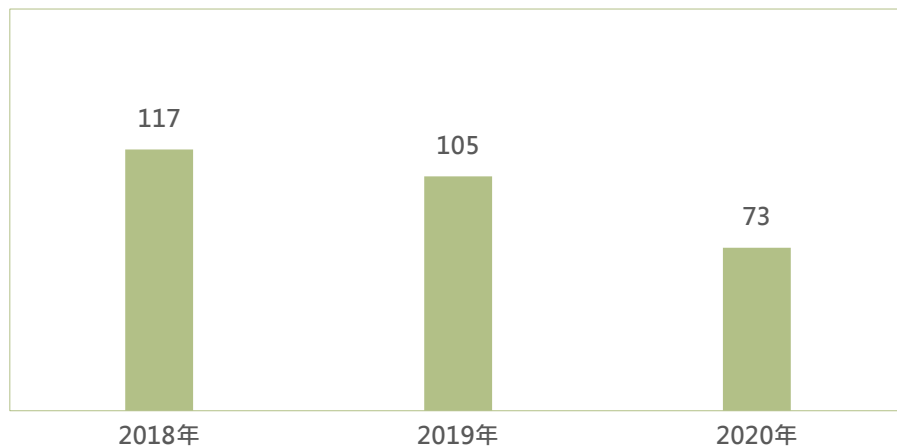
台灣聚酯纖維及聚酯相關產品產能大、品類多且品質穩定，是台灣紡織產業價值鏈中相當具有競爭力的一環，但在強敵環伺的國際競爭環境下，受到新興工業國家以低價競爭，一般規格品之價格已難以競爭，因此除致力於提升品質外，更以穩定性佳、產品差異化以及快速反應等整體優勢提升產品附加價值，同時致力於高科技紡織品的研發，並佈局全球，以提升競爭優勢。

1.3 經營績效

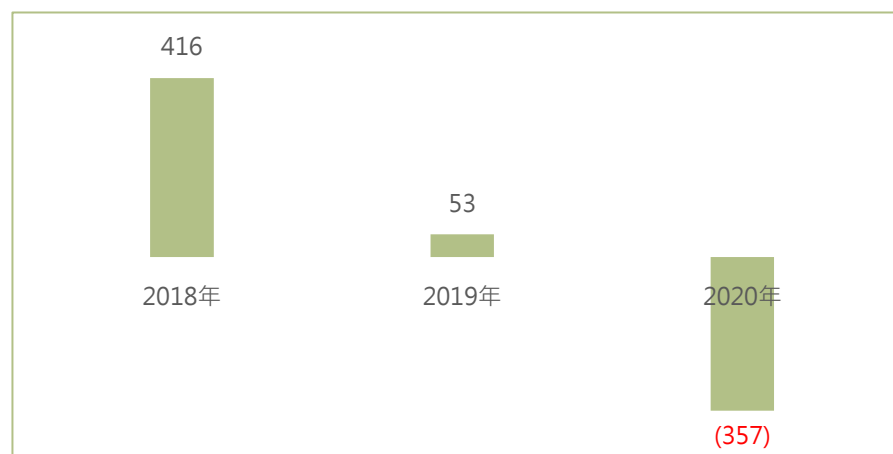
本公司 2018、2019、2020 年營業收入與每股盈餘

年度		2018 年度	2019 年度	2020 年度
營業收入	(新台幣仟元)	11,694,247	10,554,982	7,322,391
營業成本	(新台幣仟元)	10,846,377	9,764,132	7,021,196
營業(損失)利益	(新台幣仟元)	337,075	291,977	(156,488)
稅後(損失)淨利	(新台幣仟元)	415,591	52,588	(357,444)
每股(虧損)盈餘	(新台幣元)	0.44	0.06	(0.38)

營業收入(單位:億元)



稅後(損失)淨利(單位:仟元)



最近年度開發成功之產品

本公司除了積極進行製程改善、新產品研究開發及設備汰舊換新等以提高品質及生產效率外，並致力於資源回收與節能減碳之產品研發，開發成功之產品如下。

開發成功之產品

環保回收原抽色紗	條碼紗、二代條碼紗	晶晶紗
海洋能量紗	千羽紗	環保回收低熔點纖維
生物可分解纖維	TPEE 防水透濕彈性體	CRZ 環保纖維
超彈力紗	毛性超彈力紗	盧卡絲

1.4 利害關係人溝通與互動

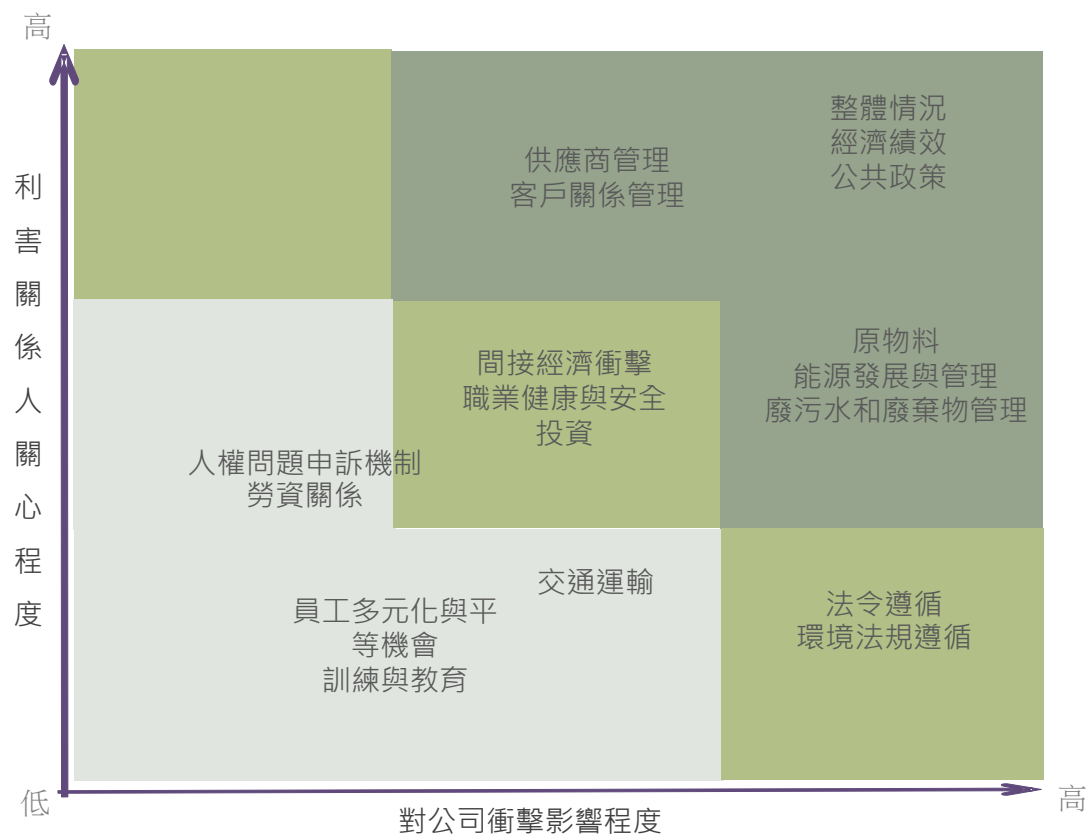
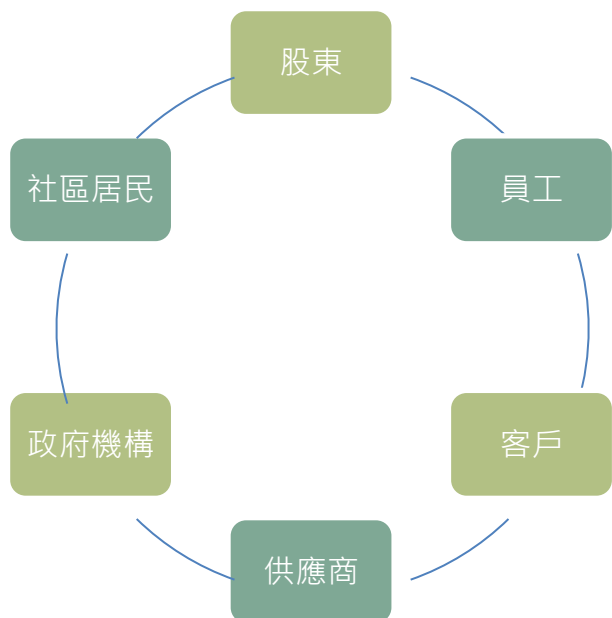
利害關係人鑑別

為達到利害關係人最大利益，本公司對不同的利害關係人：股東、客戶、員工、供應商、政府機關、營運周邊社區居民等建立透明、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。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，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

本公司依據準則之核心揭露選項，列示 18 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。



經濟議題	序號	環境議題	序號	社會議題	序號
整體情況	1	環境法規遵循	9	人權問題申訴機制	14
經濟績效	2	廢污水和廢棄物管理	10	職業健康與安全	15
原物料	3	能源發展與管理	11	訓練與教育	16
法令遵循	4	公共政策	12	勞資關係	17
供應商管理	5	交通運輸	13	員工多元化與平等機會	18
客戶關係管理	6				
間接經濟衝擊	7				
投資	8				



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
股東	股務發言人	1. 公司營運績效 2. 股利分配 3. 公司治理 4. 研發方向 5. 法規遵循	1. 年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 2. 公司網站：投資人專區不定時更新資料 3. 發言人及股務單位：不定期法說會，以及回應股東疑問及需求 4. 公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊並予以公告
客戶	業務單位	1. 產品品質 2. 售後服務 3. 客戶滿意度 4. 產品面的法規遵循	1. 國內、外展覽：展示研發之產品，提供予潛在客戶接觸的機會 2. 業務與售服人員不定期拜訪客戶：介紹新產品、溝通品質及售服符合客戶期望 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 4. 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
員工	廠務單位 人力資源部 福委會	1. 各單位經營績效 2. 勞資關係 3. 職業健康與安全 4. 員工福利	1. 廠務會議：對經營成果提供予員工了解 2. 員工意見箱：提供員工意見反映與回應 3. 獎勵提案改善 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
供應商	採購單位	1. 供應商管理與評估 2. 施工及材質規範 3. 安全衛生規範	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 2. 供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通 3. 工安及環境：提供施工廠商規範及約束項目，杜絕各項傷害
政府機關	廠務 環安 公用單位	1. 公司治理 2. 環境及法令的遵循 3. 勞資關係	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 2. 各業務負責單位：適時與政府機關部門溝通我方方法的適切性，並按法令規定申報資訊
營運周邊社區居民	廠務	1. 社會參與及回饋 2. 廢污水及廢棄物等環境面影響 3. 環境面法規遵循	1. 參與地方里民活動及聽取其對本公司意見作為改善依據 2. 專人拜訪鄰里

2.1 董事會 負責整體營運效能並落實公司治理

2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責

評估董事及經理人之薪酬政策及制度，監督財務表達與內控及相關法令執行

2. 公司治理

2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

建立內控與風險管理機制以提升營運效能及效率

Corporate Governance

評估經濟、政治與產業等風險以洞察先機

2.4 新興風險

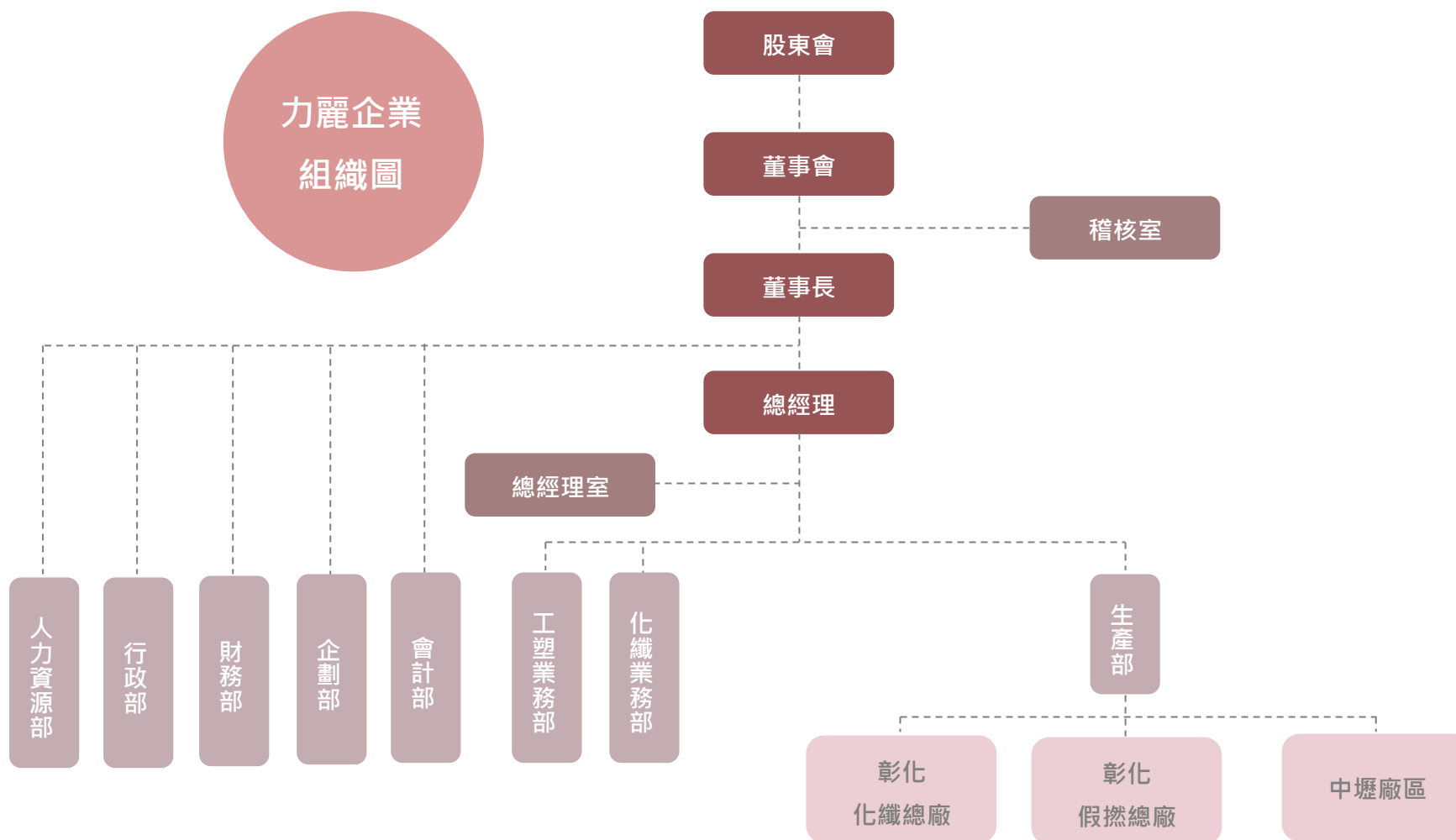
2.5 落實資訊揭露

確保對於利害關係人之資訊對稱性

2.6 行為準則、道德誠信與公平交易

符合道德與規範原則下以維護利害關係人權益

公司治理 2



本公司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。並依據「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。

關於董事會成員之專業領域包括紡織、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，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 力麟科技 峰儀科技 力傑能源 東廷投資 伊德石化 力寶龍能源 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 力麗觀光 山林水環境工程 力鶴投資 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 力麒建設 董事代表人
獨董	李道明	日本亞細亞大學經管系		養樂多總經理
獨董	歐宇倫	台灣大學法律系		立暘法律合夥人/律師 集盛實業獨立董事
獨董	盧啟昌	台灣大學機械工程系		九齊科技 瀚宇博德 獨立董事

董事會職責

董事會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並落實公司治理的運作。

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。

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，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。

2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責

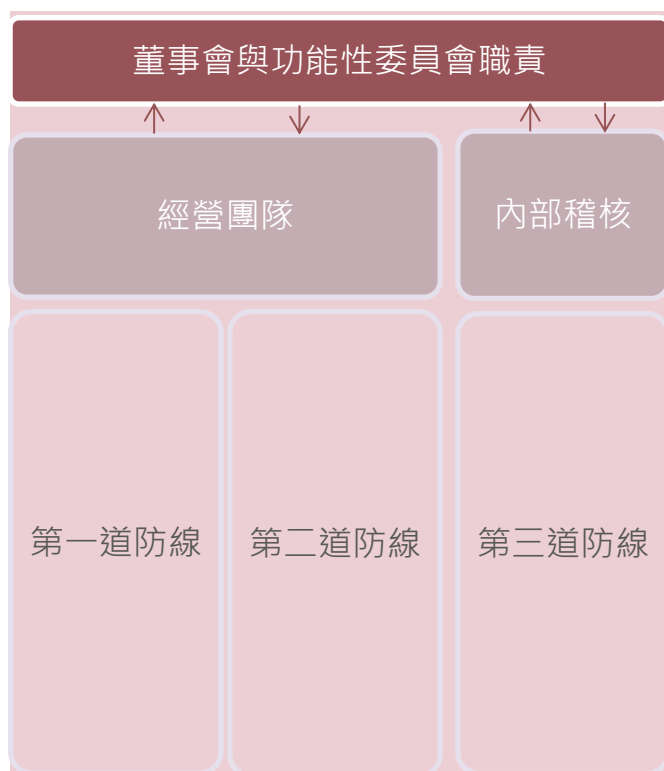
委員會名稱	主要功能	委員會成員	開會
薪資報酬委員會	以組織整體利益為考量，並以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。	李道明 歐宇倫 盧啟昌	2020 年召開會議 2 次
審計委員會	(1).監督公司財務報表之允當表達 (2).會計師之選（解）任及獨立性及績效 (3).公司內部控制遵循相關法令及實施之有效性 (4).公司遵循相關法令及規則 (5).公司可能存在或潛在風險之管控	李道明 歐宇倫 盧啟昌	2020 年召開會議 7 次

2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定建立內部控制，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為目標。

稽核室隸屬於董事會，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。

風險管理與監督



第一道防線

- 負責及持續管理營運活動所產生的相關風險。

第二道防線

- 訂定整體政策及建立管理制度，協助及監督第一道防線管理風險與自我評估執行情形。包含協助辨識及衡量風險、定義風險管理角色及責任、提供風險管理架構及定期將風險管理結果呈報高階管理階層。

第三道防線

- 由內部稽核單位負責查核與評估第一道及第二道防線所設計並執行之內部控制與風險管理制度之有效性，並適時提供改進建議。

2.4 新興風險

因應全球變化趨勢，本公司除了持續關注整體環境之變化，並對可能產生之新興風險展開風險管控並積極尋找機會。

1. 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。
2. 因應未來經濟嚴峻挑戰，本公司將營運範圍延伸至東南亞。
3. 對於層出不窮風險，如貿易戰、疫情延燒、資訊安全、產業變化等衝擊，隨時掌握變局。

2.5 落實資訊揭露

本公司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達到資訊透明化之揭露。

2.6 行為準則、道德誠信與公平交易

本公司對於董事、經理人、一般員工，於執行職務時，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之道德行為準則。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。

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，本公司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。2020 年本公司無相關違反事件發生。

本公司對於利害關係人之疑義，其聯絡管道可經由電話、傳真或電子郵件等方式並由發言人予以處理。此外亦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。

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



3. 環境永續 Sustainability

3.1 原物料的使用 環保政策的核心理念是與天然環境及自然生態體系和諧共存

3.2 能源管理 資源可持續回復，循環再生

3.3 溫室氣體管理

開發友好環境與生態體系的新素材

3.4 水資源管理

水資源發展之政策

永續發展有效之水資源管理

3.5 污染防治管理

期望能減少環境負擔，

3.6 環境保護支出 環境永續、企業永續

為環保上盡一份心力

環境永續 企業永續

3.7 包材回收

環境永續 3

全球暖化與氣候變遷是當前人類必須面對的挑戰，全球對抗氣候變遷的力量已由凝聚發酵轉化為實質行動，從 2005 年開始生效的京都議定書到 2015 年通過的巴黎協定兩項氣候協議，皆為期望能共同遏阻全球暖化趨勢；許多已開發國家與開發中國家已紛紛提出氣候行動與承諾，並設立降低溫室氣體排放目標和計畫，共同為減緩全球暖化目標而努力。

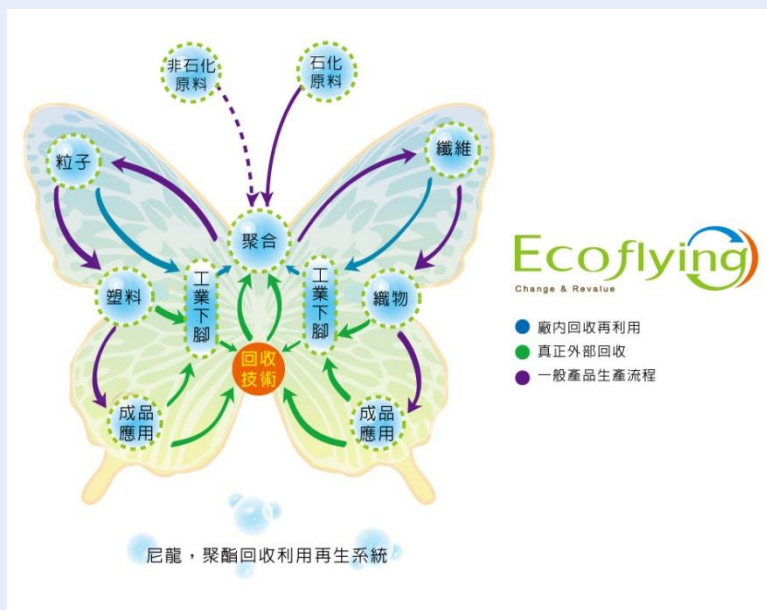
近年來我國在氣候變遷、降低溫室氣體排放做了不少努力；2009 年制定《再生能源發展條例》，2012 年訂出「國家氣候變遷調適政策綱領」，2013 年推動「國家氣候變遷調適行動計畫（102～106 年）」，2015 年通過「溫室氣體減量及管理法」，2017 年再修正「國家因應氣候變遷行動綱領」，2018 年擬定「國家氣候變遷調適行動方案（107～111 年）」，2019 年通過《再生能源發展條例》修正案，明定國內用電大戶應共同參與設置再生能源設備，或儲能裝置，或購買再生能源憑證及繳納代金方式等代替方案；政府透過制定相關條例、政策與行動方案以降低溫室氣體排放，期望能和世界各國共同朝防制全球暖化努力，並追求永續發展。

氣候變遷影響與日俱增，改變刻不容緩，為了因應減碳趨勢，力麗企業對於「資源可持續回復，循環再生」循環經濟的推動不遺餘力，從原物料、產品製造、用途與廢棄物處理等，儘可能減少浪費，把廢棄物降至最低，並將廢棄物轉換為再生資源，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。

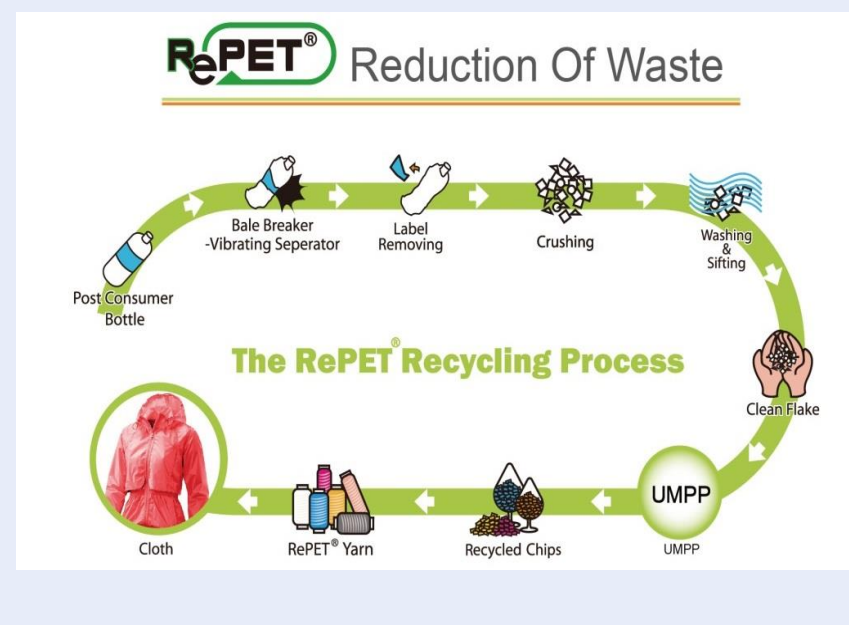


我們的環保政策的核心理念是與天然環境及自然生態體系和諧共存，2010 年提出「EcoFlying-尼龍、聚酯回收再利用計畫」，使用工廠產生的廢下腳，經過回收製程再造之後製成寶特瓶回收纖維、塑木複合材料、射出級環保樹脂等 RePET® 產品。

■ Ecoflying 計畫



■ RePET 製程



近年來亦持續開發各種環保紡織品，例如：環保原液染色纖維 Ecoya®、環保回收原液染色纖維 ReEcoya®、CRZ 環保纖維...等產品，以達到延續產品生命力的目標。

ReEcoya®為結合 RePET®與 Ecoya®的環保產品，以回收廢棄保特瓶、廢紗、廢布為原料，搭配 Ecoya®色母粒所製成的色紗，其生產製程省略了大部分染整製程，相較於一般紡織品，其製程大量減少 CO² 與 COD 的排放，並大幅度節省用水與化學品；CRZ 環保纖維則是將廢紗、廢布回收再利用，再製成環保纖維，該產品由回收廢料再製，不需石化原料，能節省自然資源，減少環境負擔。

力麗企業將持續致力開發友好環境與生態體系的新素材，藉由生產兼具回收再生、減廢、節能與省水的功能的環保紡織品，期望能減少環境負擔，為環保上盡一份心力。

》 ReEcoya 製程



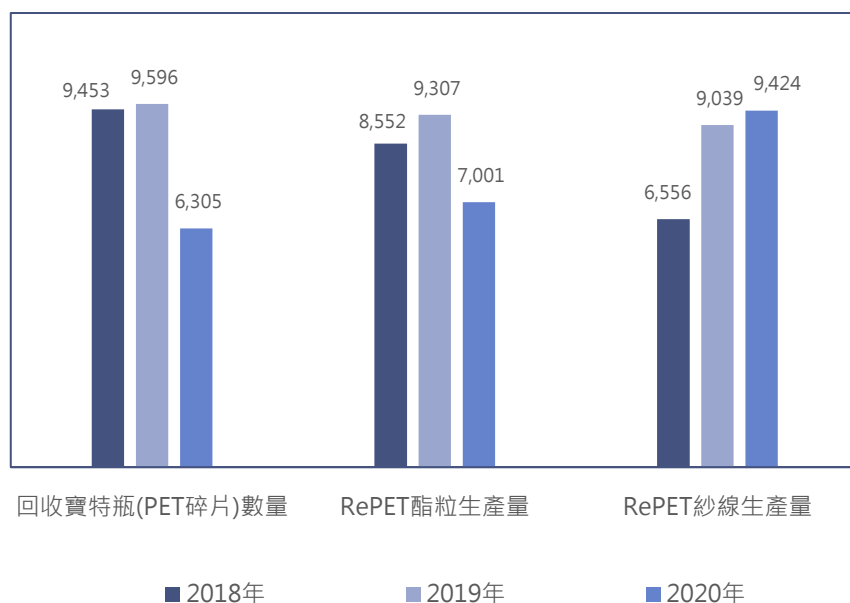
》 CRZ 環保紡織品製程



2020 年回收寶特瓶(PET 碎片)數量與 RePET[®]酯粒產量雖然較 2018、2019 年前兩年減少，但 RePET[®]紗線產量仍較前兩年成長，且力麗企業將持續在生產面朝提升資源使用效率努力，利用廢棄物再生原料取代石化原料再製環保產品，增加資源的使用效率及循環率，降低廢棄物產生，實踐循環經濟，創造永續價值。

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	2018 年	2019 年	2020 年	主要供應商
對苯二甲酸(PTA)	公噸	159,439	156,416	146,924	亞東石化
乙二醇(EG)	公噸	60,298	59,121	56,114	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	2018 年	2019 年	2020 年
電力	度 (kWh)	334,724,940	308,478,420	246,176,400
煤碳	噸	71,177	69,568	63,514
高級柴油	公升	65,629	262,538	63,206
重油	公升	2,543,800	3,419,000	1,863,980

*註：2018、2019 年數據涵蓋化纖總廠、假撚總廠、中樞廠；2020 年數據涵蓋化纖總廠、假撚總廠；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；2020 年各廠區執行之降低工繳方案如下表所列，全年度約可節省 2,648,374 度電、節約效益為 5,141 仟元、溫室氣體減量 1,347 (公噸 CO₂e/度)。(註：2019 年度電力排放係數=0.509 公斤 CO₂e/度)

廠區	方案	節電量(度)	減碳績效 (噸)
化纖	低壓離心機汰舊換新	2,359,229	1,200
	假撚機台環境控制焓差節能案	258,948	132
假撚	二廠 900HP 空壓機排熱風車溫控運轉節能案	21,615	11
	檢一課 CASE 儲存線增加省電功能	8,582	4
力麗合計		2,648,374	1,347

*註：2019 年度電力排放係數=0.509 公斤 CO₂e/度。



3.3 溫室氣體管理

碳排放所造成的溫室效應導致氣候變化劇烈，各國政府皆積極推動溫室氣體管理措施，我國亦推動國內節能減碳及相關溫室氣體管制計畫，期望建立低碳經濟及環境永續發展之社會。

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；然而在《溫室氣體減量及管理法》尚未通過之前，力麗企業即積極參與經濟部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，落實節能降耗與減碳的決心。

力麗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(HFCS)、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，2020 年溫室氣體排放強度較 2019 年下降 5%，未來力麗企業將持續力行節能減碳，為永續環境盡一份心力。

類別	單位	2018 年	2019 年	2020 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	145,616	147,425	128,476
範疇二	公噸 CO ₂ e	70,306	65,765	60,599
總排放量	公噸 CO ₂ e	215,922	213,190	189,075
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	0.37	0.42	0.39

*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

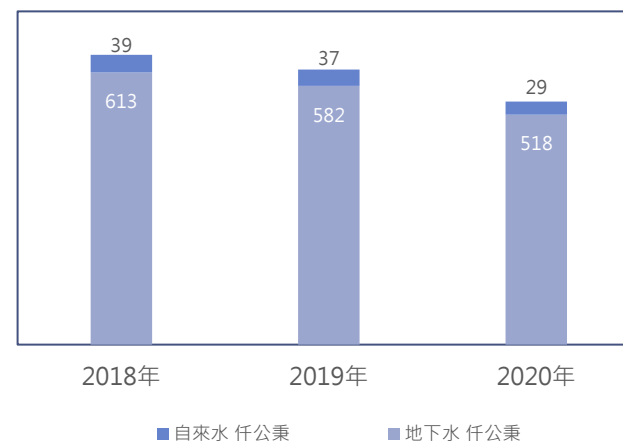
氣候變遷、人口增加、貧富差距，以及工業所造成的污染，使得全球水資源匱乏日益嚴重，根據聯合國數據顯示，全球人口中，有 40 億人每年至少有一個月都面臨缺水問題，其中 16 億人口，則是沒辦法獲取乾淨跟安全飲用水。

2020 年沒有颱風登入台灣，2021 年使得台灣正面臨多年來最嚴重的缺水問題，特別是西部地區，部分水庫蓄水量，已經降到只剩下一成。

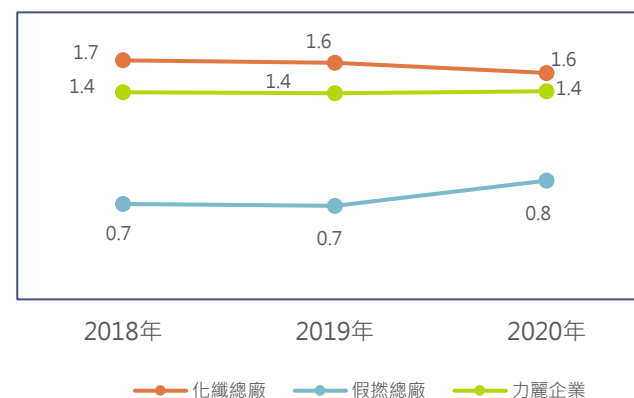
在全世界追求永續發展過程中，如何開發與運用珍貴的環境資源，水資源管理為地球公民所必須共同面對之課題，力麗企業也在水資源的使用與管理上進行用水規劃、持續進行節水與水回收方案，以提高水資源使用效率。

力麗企業 2020 年總用水量 547 仟公秉，用水強度 $1.4\text{M}^3/\text{公噸}$ ，其中假撚總廠用水強度較去年增加的主要因為，該廠 2020 年總產量較 2019 年總產量減少 23%，然而，就整體而言力麗企業近 3 年用水強度約當變化不大。

力麗企業用水



用水強度



*註：2018、2019 年數據涵蓋化纖總廠、假撚總廠、中壢廠；2020 年數據涵蓋化纖總廠、假撚總廠。

3.5 污染防治管理

空氣污染防治

我國為改善空氣品質，維護國民健康與生活環境，環保署積極推動空氣污染防制法修正與訂定更具體作為及目標，2017 年 12 月提出「空氣污染防制行動方案」，期達成 2019 年細懸浮微粒(PM2.5)紅害降低至 499 次以下、PM2.5 年平均濃度 18 微克/立方公尺之目標。在各部會及地方政府努力執行各項空氣污染改善工作下，2019 年已達成階段性改善目標。



由於空氣污染來源眾多，需採取多元化空氣污染改善措施，方能有效提升空氣品質，以達成 PM2.5 空氣品質標準年平均濃度 15 微克/立方公尺之目標，環保署已依 2018 年 8 月 1 日修正公布空氣污染防制法第 7 條授權規定，持續精進前項方案改善措施，統整各類管制重點，規劃「空氣污染防制方案（2020 年至 2023 年）」，並於 2020 年 5 月 22 日經行政院核定，期達成 2023 年 PM2.5 年平均濃度符合空氣品質標準 15 微克/立方公尺目標，並兼顧臭氧改善，削減揮發性有機物排放量。

污染排放為空氣品質管制的重要元素，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	2018 年	2019 年	2020 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	137	111	80	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	88	165	54	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	28	28	23	聚合、紡絲、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	16.72	10.78	8.26	鍋爐設備

水污染防治

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。2020 年化纖總廠全年放流水排放量為 123,015 噸，2020 年平均排放化學需氧量(COD)為 278 mg/L、懸浮固體(SS)為 21 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2018 年	2019 年	2020 年	工業區放流水標準
全年放流水排放量	噸	81,270	118,122	123,015	-
化學需氧量 COD	mg/L	199	327	278	560
懸浮固體 SS	mg/L	102	139	21	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

2020 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。2020 年全年生活廢水處理量為 24,491 噸，2020 年平均排放化學需氧量(COD)為 136mg/L、懸浮固體(SS)為 33 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2018 年	2019 年	2020 年	工業區放流水標準
生活廢水處理量	噸	14,979	14,201	24,491	-
化學需氧量 COD	mg/L	108	115	136	560
懸浮固體 SS	mg/L	19	24	33	480

生活廢水處理方法：由芳苑工業區污水處理廠處理

》廢水處理



廢棄物管理

力麗企業各廠區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	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	379	358	341	焚化/其他
	D-0403	廢保溫材料	1	9	0	其他
	D-0901	有機污泥	232	116	54	其他
	D-1202	非有害礦渣	37	28	23	掩埋
	D-1703	廢油	46	60	13	再利用
	D-1801	生活垃圾	22	26	4	焚化
	R-1106	燃煤飛灰	3,475	3,388	3,007	再利用
	R-1107	燃煤底灰	905	1,093	610	再利用
	R-0906	紡織污泥	0	0	43	再利用
一般事業廢棄物 合計			5,096	5,078	4,095	
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	7	0	0	其他
有害事業廢棄物 合計			7	0	0	
總計			5,103	5,078	4,095	

3.6 環境保護支出

為善盡環境保護之責任及永續經營，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。2020 年環境保護支出共計 1,168 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、維護環保污染防治設備並實施環境保護防制措施。

力麗企業環保支出：

2020 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	10,960
污泥處理及清運	廢水處理廠之污泥委外清運及申報費用	718
力麗合計		11,679

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

旋風分離器、脈動式袋式集塵器、無觸媒還原(SNCR)設備、

蒸氣鍋爐一套 乾式排煙脫硫、濕式排煙脫硫

近 3 年違法環境法令案件共 2 件，已即時完成改善，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：

年	公司	違反項目	違反說明	罰款金額(元)
2018	力麗企業(股)公司	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
2019	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



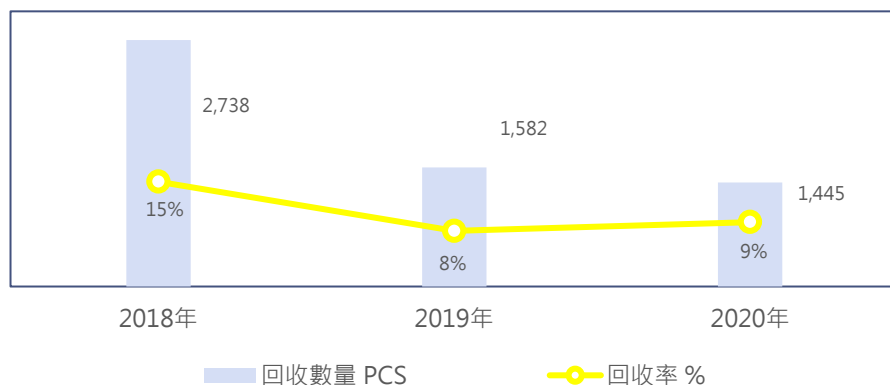
3.7 包材回收

為了能讓資源能夠循環再利用、創造更大價值，力麗企業一直持續執行包材回收作業，減少包材與廢棄物的產生，達到環境保護的目的。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。

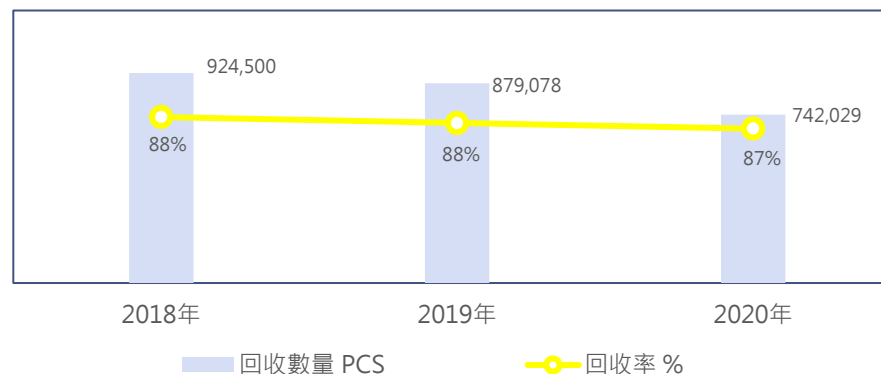
2020 年力麗企業的產量與銷量較 2019 年減少，影響包材回收執行成果，多項包材回收數量下降，但我們仍會持續堅持我們的信念，繼續執行包材回收作業，促進資源回收再利用，減少資源浪費。

化纖總廠

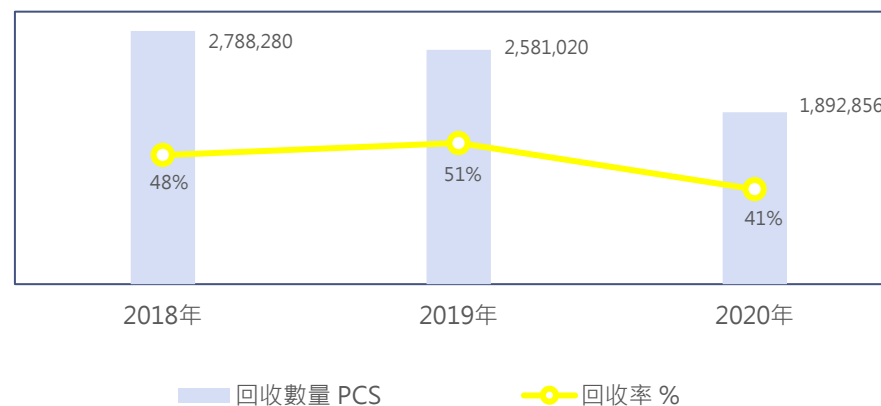
紙箱回收



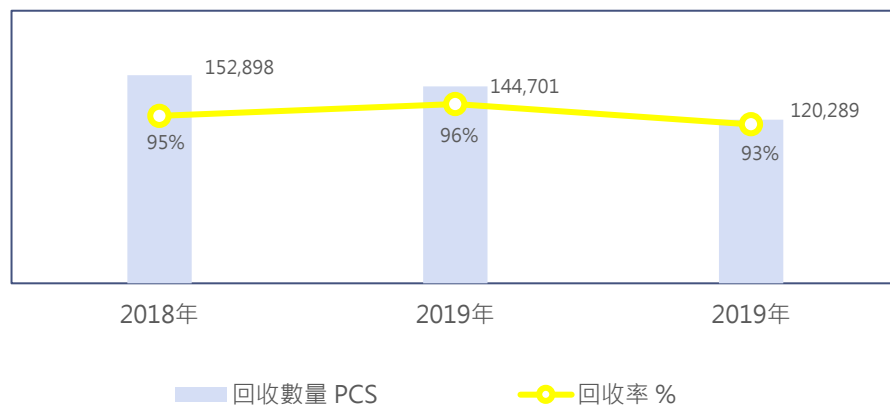
洞板回收



紙管回收

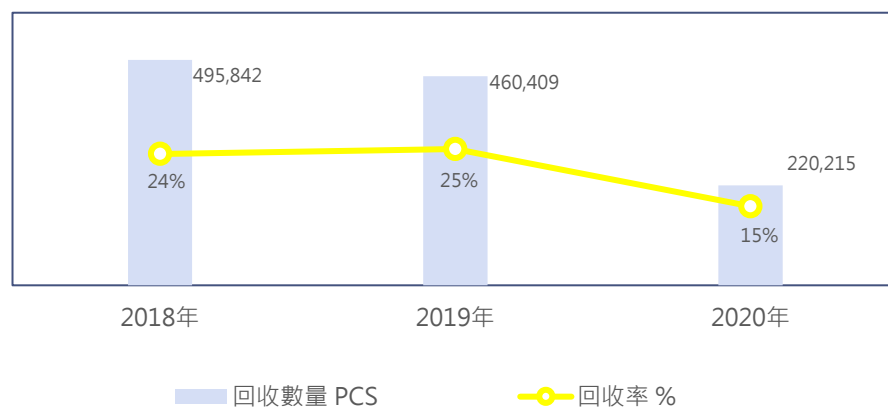


棧板回收



假撚總廠

紙箱回收



4. 社會責任

Social Responsibility

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

4.3 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

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

社會責任 4

力麗企業創立之時，即是以發展永續經營環境及落實企業社會責任為目標，一路走來秉持著「勤儉、篤實、積極、創新」的理念經營企業，並堅持根植台灣、胸懷世界的決心。

4.1 回饋鄉里

彰化縣二林鎮出生的集團創辦人-郭木生 總裁為了回饋鄉里，也為均衡區域發展，將主要的生產基地設立在彰化縣芳苑工業區，提供週邊鄉鎮居民廣大的就業機會，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，贊助彰化縣民防總隊義警大隊、彰化縣警友會、及二林義消防火宣傳分隊。義消隊員們也會安排時間到廠區替我們的員工做消防演練，以幫助瞭解消防基礎知識，對於火災的防範意識與應變能力，並學習如何正確使用滅火器及消防噴水槍。



我們重視人材養成，為了培養後代以及讓清寒學生能安心學習，針對鄰近 28 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，並以行動參與路上教會舉辦的弱勢家庭課後陪讀活動。

除此之外，無論是贊助社福機構，參與公益團體的活動，關懷照顧弱勢朋友，或地方各界的敦親睦鄰等等，都是由企業本身帶頭做起，到員工們的身體力行，為回饋社會所付出、貢獻一份心力，以體現我們長期以來貫徹的基本信念。



4.2 公益活動

伯立歐蕎麥公益路跑

連結彰化縣多場馬拉松賽事的「彰化馬拉松嘉年華」，是目前台灣期間最長、範圍最廣的馬拉松活動，而壓軸的「2020 Polio Run VII 伯立歐蕎麥公益路跑」活動，是彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會為籌建伯立歐家園所舉辦的，今年已邁入第7屆，本屆吸引了超過 3,000 名跑者報名，其中不乏知名人士、藝人參加。這場被稱作「地表最有愛的公益路跑」，本公司每年都給予贊助，一起為這些弱勢朋友終老的家園來努力，以行動支持伯立歐家園興建計畫。



2020伯立歐蕎麥公益路跑

淨灘活動

2020 年是我們一次與全球知名的運動用品店-「迪卡儂」共同舉辦淨灘活動，透過此次的活動能更瞭解，日常生活產生了哪些廢棄物是會造成海洋污染，藉由淨灘還原大自然該有的原貌，反思如何減少一次性的垃圾，以保護海洋生態。

迪卡儂致力於保護「地球」這個最大的運動場，在全產業鏈努力實踐環境永續策略，研發超過 3,000 種環保產品，而本集團作為其重要的綠色供應商，就是因為有著共同的理念，才能長期合作，一起為實踐理念而努力！

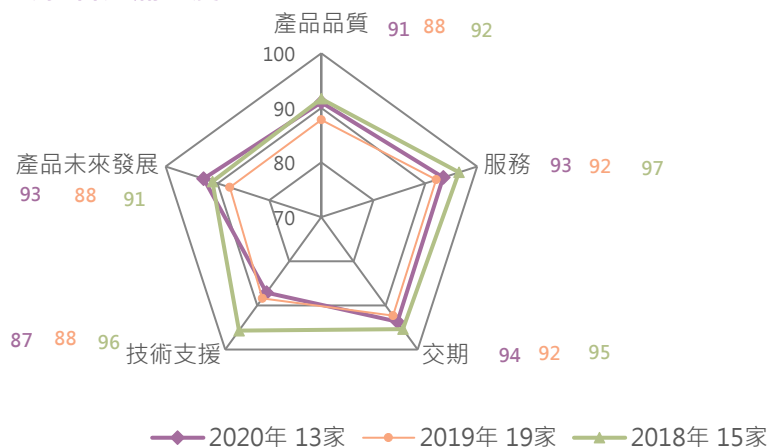


4.3 客戶滿意度

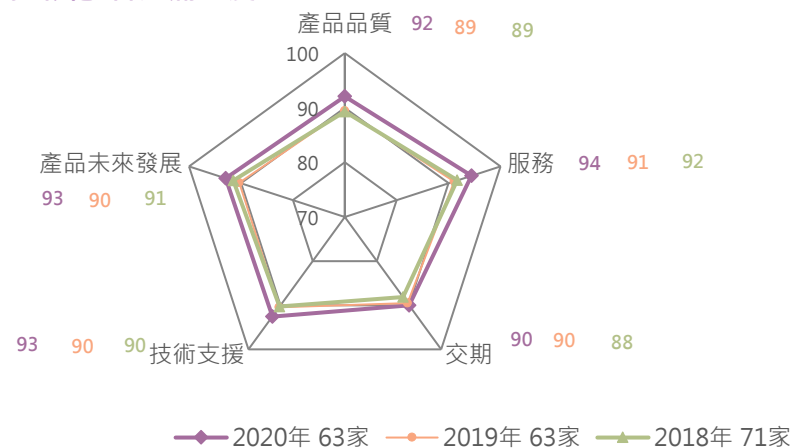
力麗全廠區採標準化作業流程並建立自動化生產系統，品質自動監測與自動落紗、搬運、包裝系統，提升生產效率並減少人為疏失。上下游垂直整合也使聚酯原絲的取得及品質的要求更能充分掌握，達成產品一貫化之目標，更能提供客戶完整的服務。

2020 年我們發放 83 份滿意度調查問卷，共回收 83 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 13 家客戶，加工絲主要針對國內外 70 家客戶。2020 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 90 分以上的滿意程度。

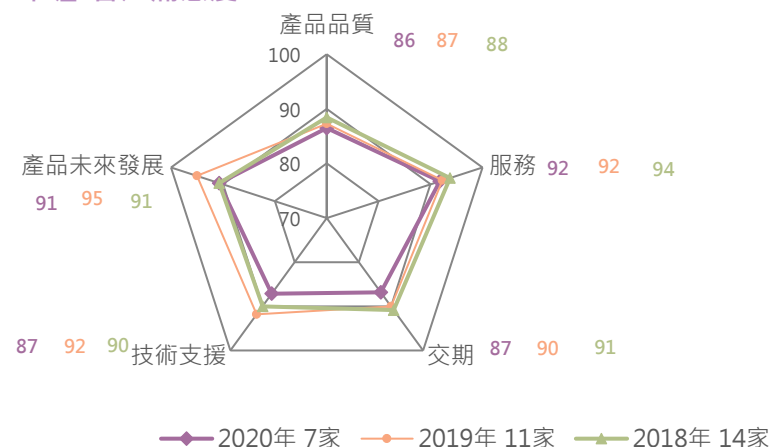
聚酯粒、絲-客戶滿意度



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	2018 年	2019 年	2020 年
90 分以上	14	10	10
80-89 分	1	9	3
70-79 分	0	0	0
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	15	19	13

加工絲

分數分布	2018 年	2019 年	2020 年
90 分以上	49	43	48
80-89 分	32	25	19
70-79 分	4	6	3
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	85	74	70

4.4 採購管理

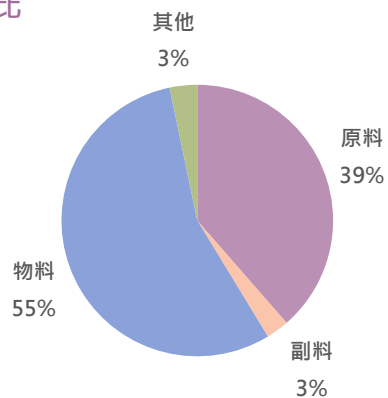
力麗企業由原副料採購小組統籌對苯二甲酸(PTA)、乙二醇(MEG)等大宗原副料的採購業務，結合銷售狀況、生管排程、及價格波動的趨勢，及時反應，以調整原副料的採購策略。採購處則負責除了原副料之外的其他品項之採購作業。為穩定採購流程的品質，我們以嚴格標準並依循採購管理流程及作業規範，選擇合適的供應廠商。透過各種管道，確實掌控及監督供應商營運狀況，以建立長期互信共存的合作體系。

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	24	4.1%	38.6%
副料	39	6.7%	2.7%
物料	458	78.4%	55.4%
其他	63	10.8%	3.3%
總計	584	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



力麗持續推動採購在地化，為加強與在地供應商的夥伴關係，彼此相互扶持、成長，我們共同致力於對抗品的開發，降低對國外原廠的依賴，提升自主設計與製造能力。提高國內供應之比例，以扶植國內產業，帶動相關產業升級，更可促進地方的經濟發展與就業機會，與配合良好的供應商創造雙贏的局面。

2020 年，力麗國內外的供應商家數為 584 家，其中台灣在地的供應商為 562 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	2018 年	2019 年	2020 年
台灣供應商家數	632	602	562
台灣供應商比例	96.0%	96.2%	96.2%

Commitment

- ## 5. 企業承諾
- 5.1 員工結構 相信人才是公司重要資產
 - 5.2 人才培育計劃 提供多元學習管道與工具
 - 5.3 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
 - 5.4 生涯發展規劃 協助員工職涯規劃和退休規劃的服務
訂定內部制度的作業辦法
 - 5.5 平衡友善職場 安全為企業穩定經營的根本
健康的員工才有健全成長的企業
 - 5.6 勞資溝通與申訴機制 建立和諧的勞資關係
 - 5.7 員工福利照顧 提供完善的福利與照護
重視員工為永續經營的夥伴

企業承諾 5

力麗企業秉持人才是重要資產，也是公司永續經營的基礎，近年來積極建置多元完善的職工福利、員工生活照顧活動及勞資溝通管道等，善盡照顧員工的責任，塑造友善的職場環境，以期留住優秀人才。

借由貫徹創辦人「勤儉、篤實、積極、創新」的核心價值觀，讓員工能夠內化價值內涵，激發個人潛能，進而產生組織凝聚力；並透過「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，促使每位員工都能獲得妥善照顧，共創經營佳績、邁向永續經營。

薪酬待遇保障

- ◆薪資結構
- ◆報酬比率
- ◆績效考核

員工福利照顧

- ◆福利項目
- ◆生活照顧
- ◆福利金投入
- ◆各類社團

生涯發展規劃

- ◆職涯規劃
- ◆退休規劃

平衡友善職場

- ◆員工關懷
- ◆安心職場

勞資溝通與申訴機制

人才培育計劃

- ◆訓練制度
- ◆訓練時數

5.1 員工結構

力麗企業無聘用約聘職，全體皆為正式之全職員工。2020 年整體企業人力結構，年齡以 30~50 歲的青壯年為主、男女比例以男性較女性為多、年資以未滿 3 年者居多。依職場多元性的角度切入，本公司外籍員工約佔總員工數之 3 成、共僱用 19 名身心障礙人士。本節就各營運據點之性別、管理階層、流動率等做細項統計。

男女比例

力麗企業聘僱政策無分性別，但因製造業營運據點屬性差異，招聘人才專業背景需求不同，以致於性別比例有所差距。

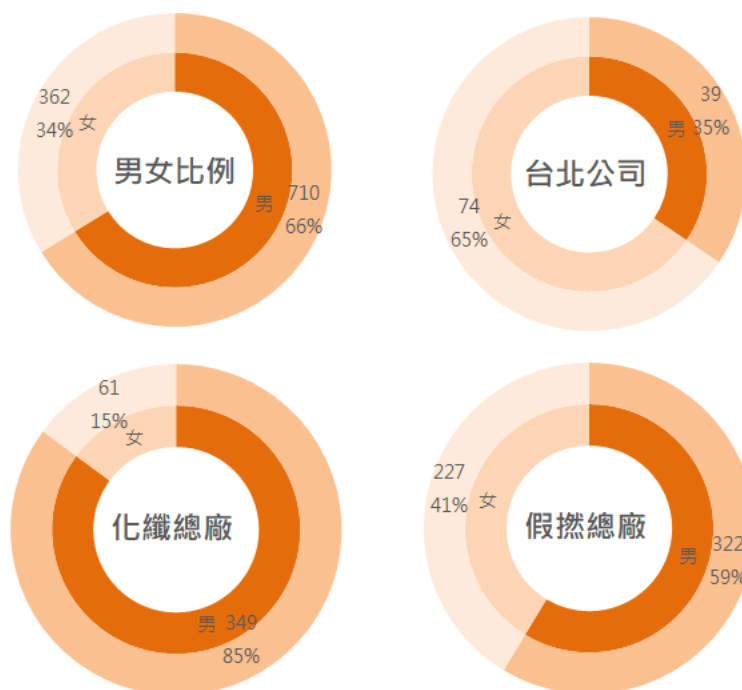
檢視台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(108 年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 306.6 萬人，其中男性為 190.7 萬人(62%)、女性為 115.9 萬人(38%)，較去年相比僅 1% 差異，顯示從事該行業的性別比例結構變化不大。

力麗企業 2020 年總人數為 1,072 人，男性 710 人、女性 362 人，佔比分別約 66%、34%，男女比例近似台灣製造業整體結構。

2020 年力麗企業人力結構

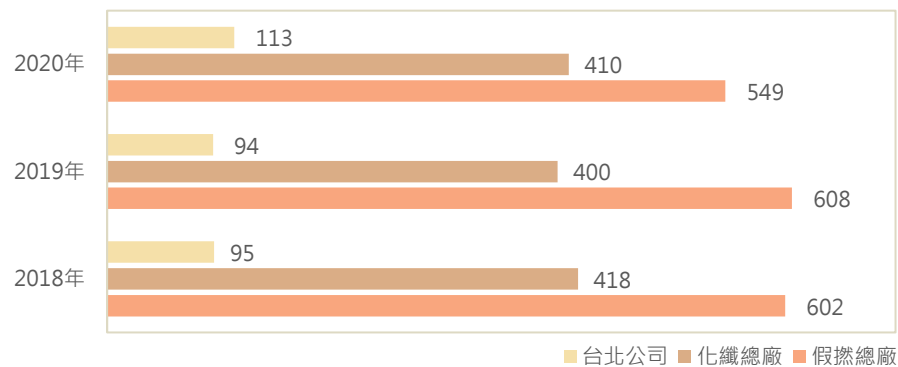
	台北公司	化纖總廠	假撚總廠	合計
男性	39	349	322	710
女性	74	61	227	362
總人數	113	410	549	1,072

2020 年各營運據點男女比例

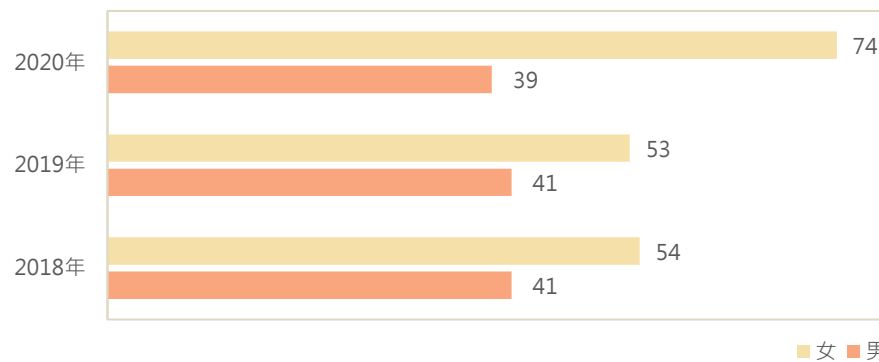


2018 年~2020 年各營運據點人數變化

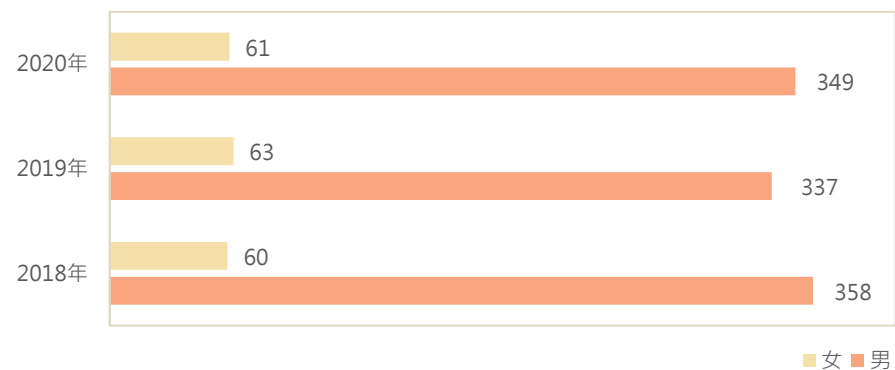
三年期人數變化



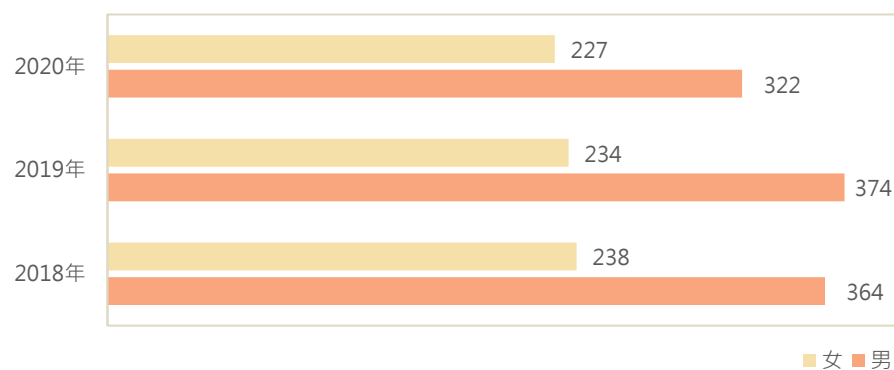
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



管理階層統計

2020 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%，與去年持平。

2020 年管理階層為當地居民²者，共計 32 名，佔總管理階層 71%，較去年 69% 上升。假撚廠區管理階層全數聘用當地居民；化纖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，故屬當地居民者佔 45%，比例較去年 40% 上升。

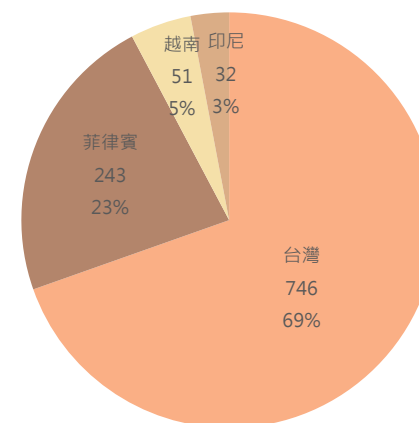
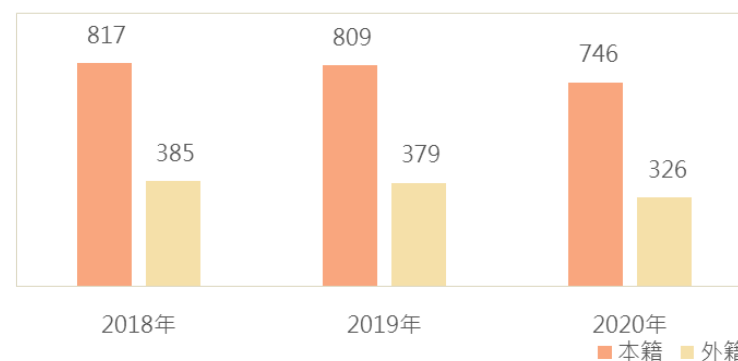
2020 年管理階層之當地居民人數統計

管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	10	12	22	45%
化纖總廠	12	1	13	92%
假撚總廠	10	0	10	100%
合計	32	13	45	71%

註 1. 管理階層係指職級為經副理級以上人員。

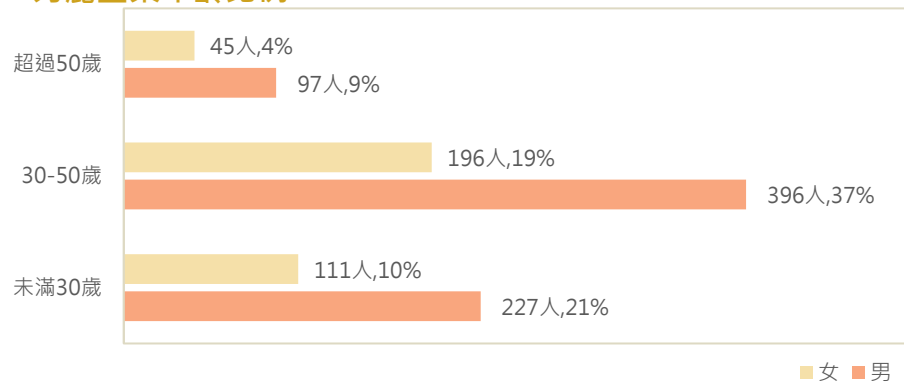
註 2. 依戶籍地認定：台北公司以戶籍設於雙北者認定、化纖/假撚總廠則以彰化和台中縣市者。

2020 年外籍員工共 326 名，佔總人數 30%，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。

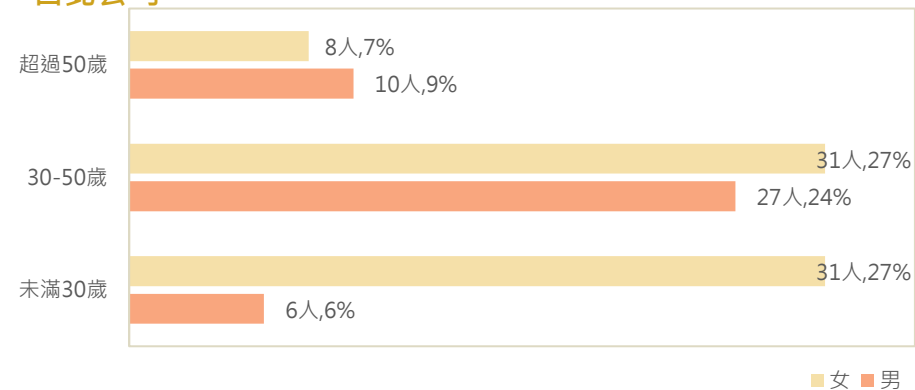


年齡比例

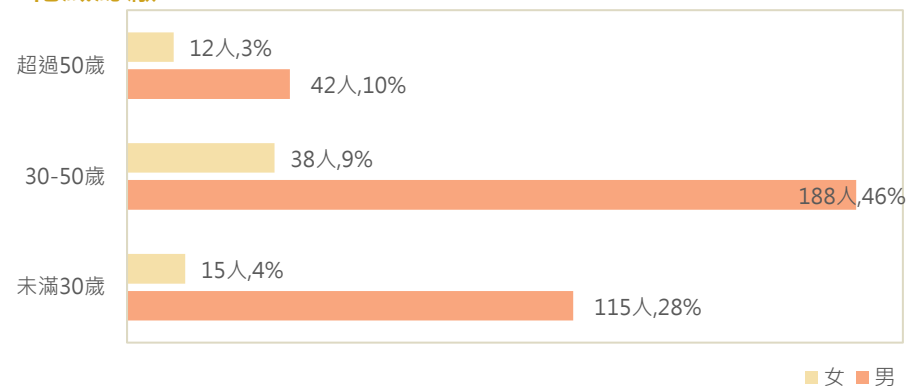
力麗企業年齡比例



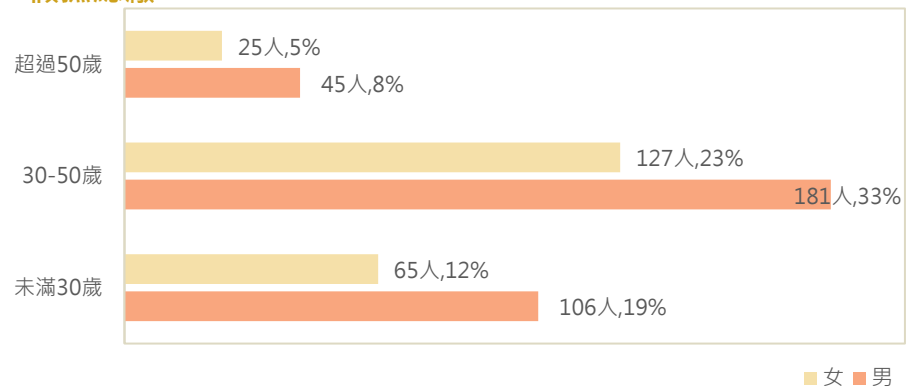
台北公司



化纖總廠

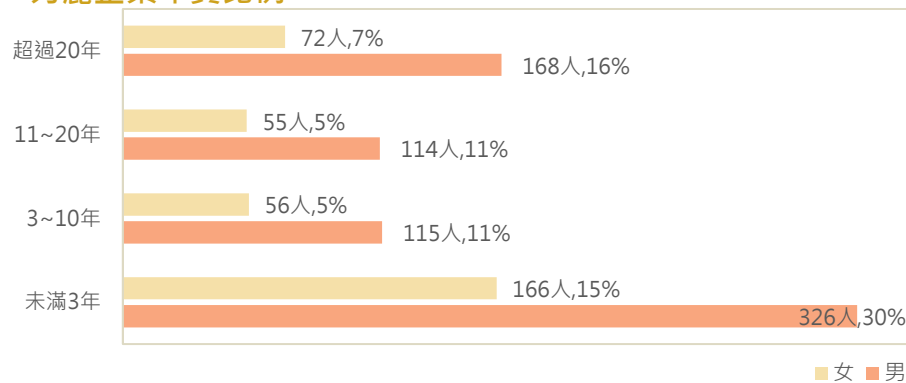


假撚總廠

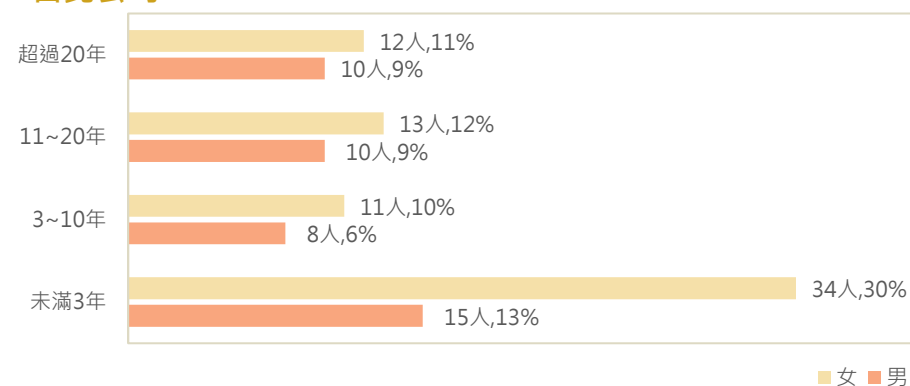


年資比例

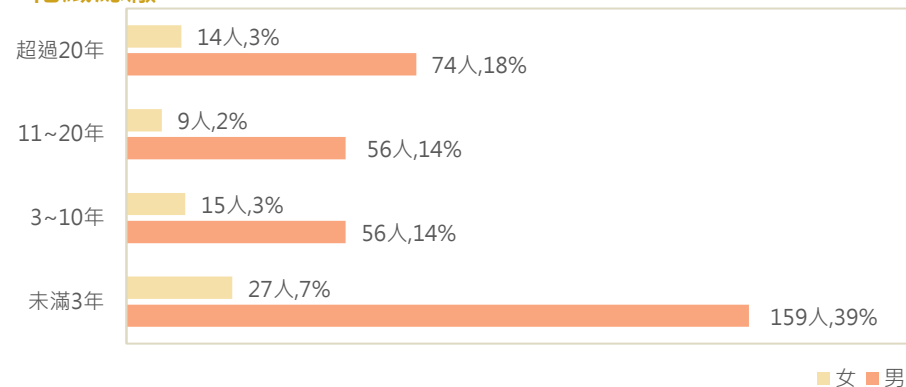
力麗企業年資比例



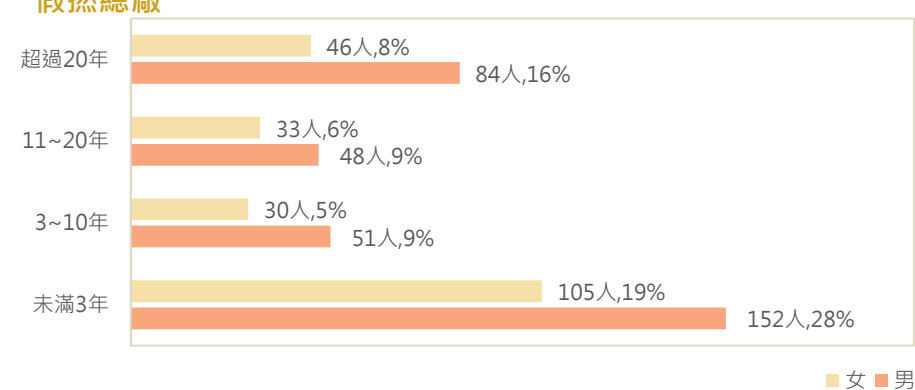
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



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 2 位皆為男性；依任職區域，化纖廠區男性佔比逾 80%，顯著偏高，台北公司則女性達 68%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	47	54%	40	46%
	30~50 歲	31	57%	23	43%
	超過 50 歲	2	100%	-	-
任職區域	台北公司	9	32%	19	68%
	化纖總廠	38	83%	8	17%
	假撚總廠	33	48%	36	52%
合計		80	56%	63	44%

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，化纖以男性佔比逾 80%，顯著偏高，台北公司則女性達 67%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	65	68%	31	32%
	30~50 歲	55	72%	21	28%
	超過 50 歲	-	-	-	-
任職區域	台北公司	5	33%	10	67%
	化纖總廠	47	87%	7	13%
	假撚總廠	68	66%	35	34%
合計		120	70%	52	30%



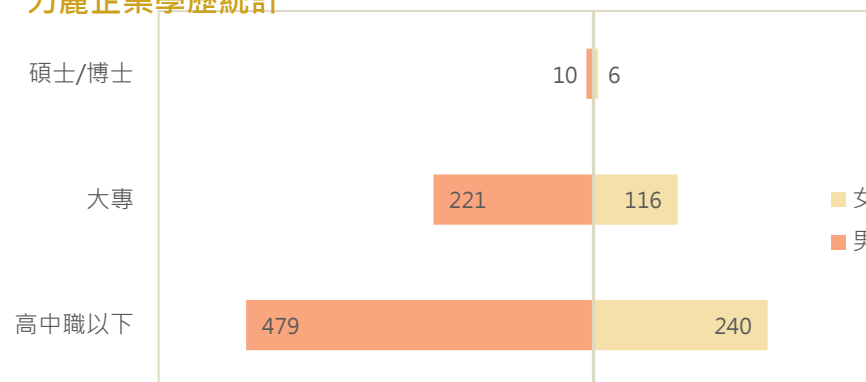
教育程度

2020 年學歷統計結果，整體力麗學歷統計以高中職以下居多，男性多於女性；台北公司則以大專為主，女性偏多；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	5	101	7	113
化纖總廠	274	127	9	410
假撚總廠	440	109	0	549
總計	719	337	16	1,072

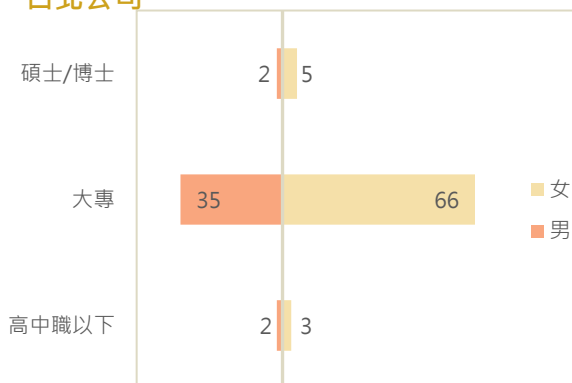
2020 年力麗企業學歷統計-依性別

力麗企業學歷統計

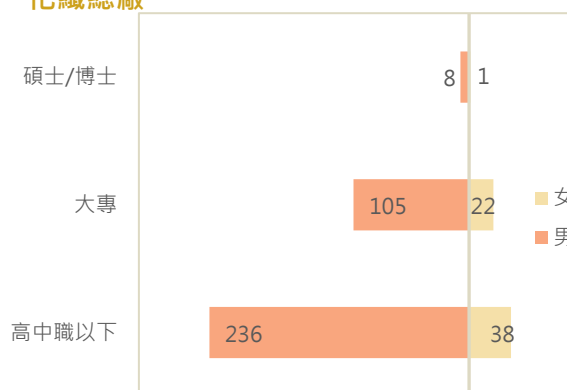


2020 年各據點學歷統計-依性別

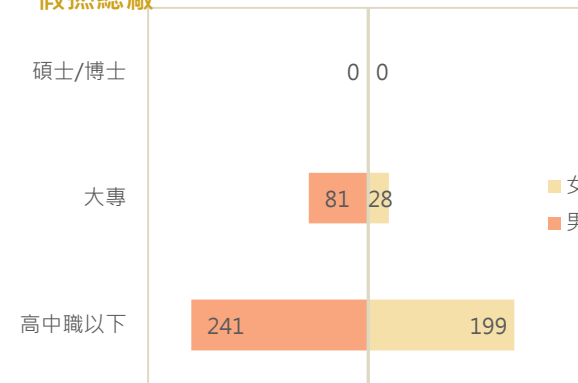
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



5.2 人才培育計劃

新人教育訓練

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

00100-A2-007 教育訓練辦法

00100-A3-006 教育訓練規定

00100-A2-009 就學員工公假請假辦法

00100-A2-040 員工證照補助辦法

00100-A2-051 員工在職進修辦法

00100-A2-055 幹部培育訓練辦法

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

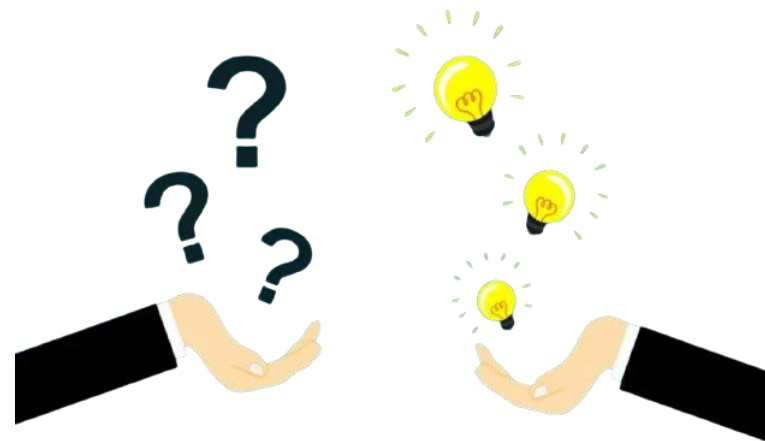
海外培訓

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

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，各據點男性之總訓練時數皆較女性為多，此部份受男女結構比例影響所致。將員工類別區分為管理階層、非管理職兩類，管理階層係指經副理級以上之人員，總受訓時數管理職遠低於非管理職，是因為管理階層人數佔總人數比例較低，因此按時數總計差異懸殊。依平均時數來看，亦是非管理職多於管理職、男性多於女性，惟假撚總廠女性管理職平均時數多於男性管理職。

任職區域	員工類別	性別	總受訓時數(小時)	平均時數(小時/人)
化纖總廠	管理職	男性	67	6.1
		女性	-	-
	非管理職	男性	5,792	17.1
		女性	869	14.7
假撚總廠	管理職	男性	126	14.0
		女性	17	17.0
	非管理職	男性	7,260	23.2
		女性	5,027	22.2



5.3 薪酬待遇保障

薪資結構

為吸引並挽留企業所需人才，公司設有良好的薪酬及福利制度，以提升員工表現與歸屬感，讓員工在公司持續發展無後顧之憂。

招募人才時，視職務、職級需求，給予相應的薪酬待遇。新進人員之起薪標準由人力資源部蒐集就業市場行情資訊訂定之，每年檢討並於必要時予以更新。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」。



薪資

- 本薪及伙食津貼

年終獎金

- 營運績效盈餘分配之激勵獎金

績效獎金

- 生產效率及品質提升獎金

提案改善獎金

- 提案改善激勵獎金

盈餘獎金

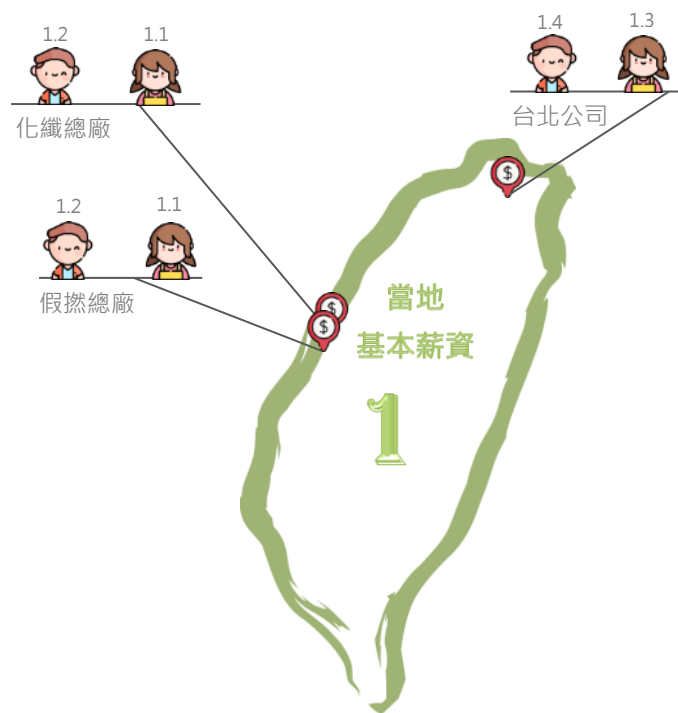
- 營運績效提升之幹部紅利獎金

中夜津貼

- 夜間工時補貼

報酬比率

台灣基本工資未有區域性差異，2020 年每月基本工資調整為 23,800 元，力麗企業的基層員工³於各營運據點均高於法定標準。2020 年力麗企業基層員工按性別對當地基本薪資之報酬比率⁴如下圖所示。



整體而言，2020 年薪資總額之性別報酬比率，男性略為高於女性，與去年相比台北公司比率微幅下降。男性薪資報酬比率及非擔任主管職務之全時員工薪資數如下表。

2020 年男性薪資報酬比率(女性為 1)

員工類別	台北公司	化纖總廠	假撚總廠
管理階層	1.8	1.4	1.0
非管理職	1.2	1.2	1.2

2020 年非擔任主管職務⁵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
2020 年	1,114 人	40,333 元	35,000 元



註 3. 基層員工指得是三職等以下人員。

註 4. 報酬比率，四捨五入保留至小數第 1 位。

註 5. 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

員工考核表⁶

個人評核表⁷

對象：基層人員～總經理

考核期間⁸：每年六月及十二月各考核乙次

考核內容：

考勤與獎懲（20%）

按員工年度出勤勤情行與獎懲
記錄等計算。

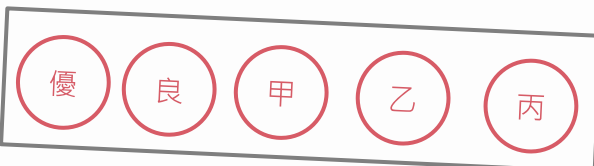
工作考核（80%）

- 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⁹



註 6.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 7.受考核人員每人一張，由各單位留存，日後備查。

註 8.6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。

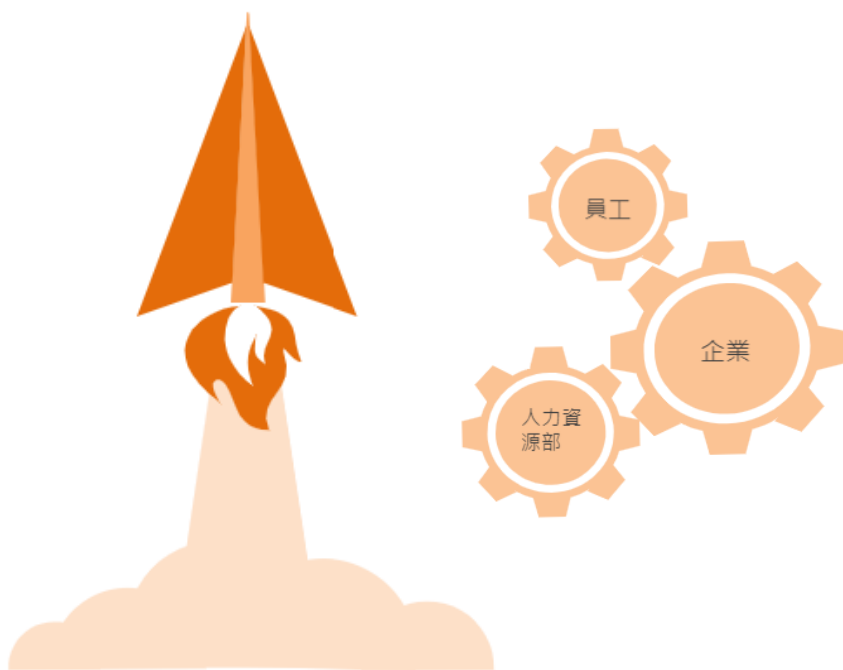
註 9.考核結果作為年度調薪比例依據，亦為晉升與職務適任的判斷標準。



5.4 生涯發展規劃

力麗企業協助員工規劃生涯發展，以期員工個人生涯規劃與組織發展能相輔相成，有效提升員工的滿意度，進而增強員工向心力並降低人員的流動。

人力資源部在員工的生涯發展規劃方面，擔任重要的角色，並訂有相關的作業辦法，提供職涯規劃和退休規劃兩方面的服務。



職涯規劃

近代世界因為知識和科技發展、經濟結構轉型，知識更替迅速，舊知識很快就被新知識取代，因而衍生出終身學習的概念，即我們所常說的「活到老學到老」或「學無止境」。有鑑於此，力麗鼓勵員工報考技能執照，並提供相關證照補助，強化員工專業力。除此之外，亦提供多類型的書籍與雜誌予員工免費借閱，拓展知識的廣度及深度。

本公司提供完整的內部輪調制度，藉由調查及了解員工的興趣、未來的發展意向，人力資源部根據公司發展需求，提供員工多重性選擇，如管理職、幕僚職、生產職等，使員工有機會發展不同的生涯計劃。

員工的工作滿足感，直接影響工作表現及效率。力麗提供員工良好的待遇，設有考核制度 (詳 5.3 薪酬待遇保障) 予員工有完善調薪與晉升的機會，做為對員工的肯定；增加工作滿足感，使員工在職場的舞台上有良好的表現，與企業達到雙贏的局面。

退休規劃

退休生活有三個主要特點：經濟收入減少、休閒的時間增多及社會關係的改變，是人生另一個階段的開始，生活各層面均面臨調適。首先，退休後首當其衝的便為經濟面，工作收入即減少。為使員工於退休後的基礎經濟無煩惱，力麗企業每年進行退休金精算，自成立年度起即依法令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%。

部份退休人士，因退休後的生活改變，重心從工作崗位轉移，休閒時間增多而不知如何運用，若無妥善安排休閒時間，易造成心理適應不良的問題，顯示多元休閒活動習慣之重要性。藉由規律休閒活動之養成，可保持與人互動的機會，有助於維繫身心健康及肯定自我價值。因此，力麗企業鼓勵在職員工踴躍參與各類社團活動，協助探索、培養個人興趣並充實自我，幫助退休同仁適應未來生活及拓展老年社交，不會因為失去工作重心而無所適從。

力麗亦關心同仁退休後情形，年終時主動發邀請函，歡迎歷年退休人員回公司或廠區參加歲末聯歡晚會同樂。對於退休後想再就職的同仁，設有「00100-A2-047 聘用退休人員管理辦法」，不設限年齡，提供退休有志人士就業管道、建立多元就職的工作環境。



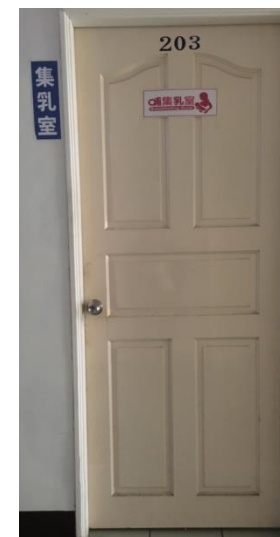
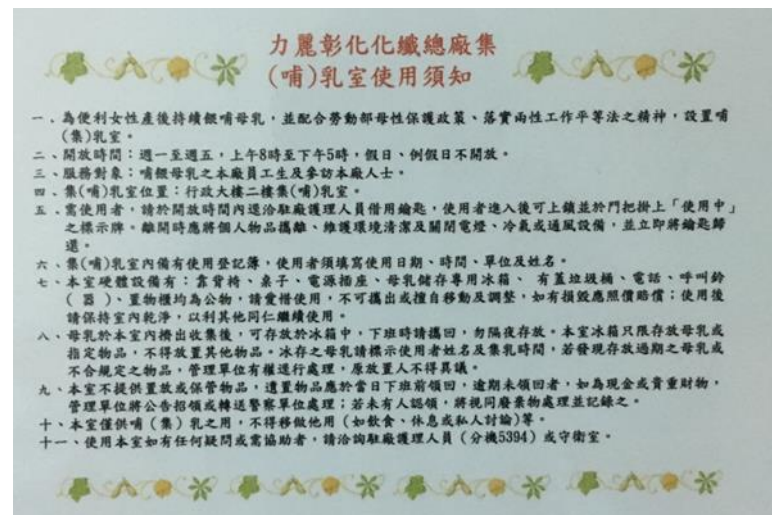
5.5 平衡友善職場

根據國際勞工組織定義，歧視可基於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會門閥所作足以損害或取消僱傭與職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先。力麗企業致力於推廣無歧視的工作環境，「避免歧視」相關政策之頒布與有效執行則是利害關係人及社會對企業的基本要求。因此，力麗制定員工多元與職場平權相關政策、提供人性化的措施，使員工能享有多元友善的工作環境。

員工關懷

有健康的員工才會有健全成長的企業，力麗重視員工健康，每年均會安排健檢團隊替同仁提供檢測服務，避免員工來回奔波，並可確保在職同仁享用到此服務，檢查項目有抽血驗尿、視聽力、骨質密度、肺功能等，員工亦可就自身健康狀況諮詢問診醫生。

根據內政部公布人口統計資料，109 年台灣人口驚見負成長，顯示台灣地區生育率持續下降的趨勢，已是不爭的事實。力麗為鼓勵員工生育，建立完整生育福利制度，使員工在工作之餘同時兼顧到家庭照顧。除了支持員工不分性別均可提出育嬰需求以外，在職場女性友善措施方面，提供專用的哺（集）乳室和母乳存放冰箱，產後員工可自行安排時間集乳，以兼顧母乳哺育。



2020 年台北未有育嬰需求；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)	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)	-	-	-

假撚總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	5	5
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)	1	0	1
前一年(2019 年)已復職人數(E)	2	0	2
復職率(=C/B)	-	-	-
留任率(=D/E)	50%	-	50%

此外，力麗對員工子女自小學至大學各個就學階段均提供補助費，以降低員工扶養負擔。2020 年分別於 2 月、9 月發佈公告(公告序號分別為 20200226B03、20200902B01)開放予員工進行申請。

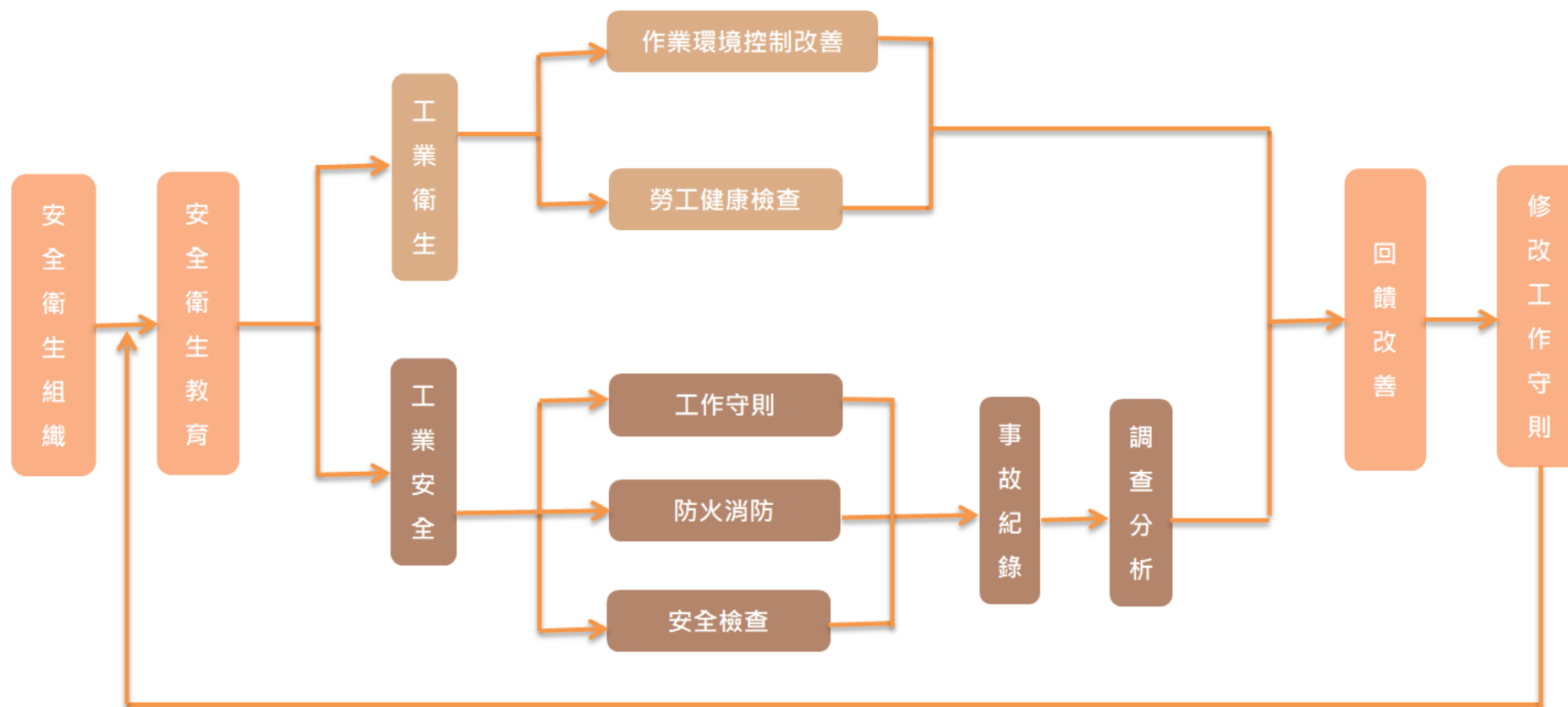
員工子女教育補助標準

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

力麗企業了解兒童托育及照護不再僅是家庭的責任，也是政府、企業和整體社會的共同責任。公司為鼓勵生育、降低育兒成本，向各據點周邊的托兒服務機構簽訂合約，讓員工得以優惠價格獲得托兒服務，使勞工在工作時無後顧之憂，安定工作情緒、提高生產能力。

安心職場

安全是一個企業穩定經營的根本，必須慎重看待工安議題並以保障員工安全為第一要務，方能使員工安心。力麗企業為降低事故風險和杜絕職場傷害，於各廠均設有安全衛生組織，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。

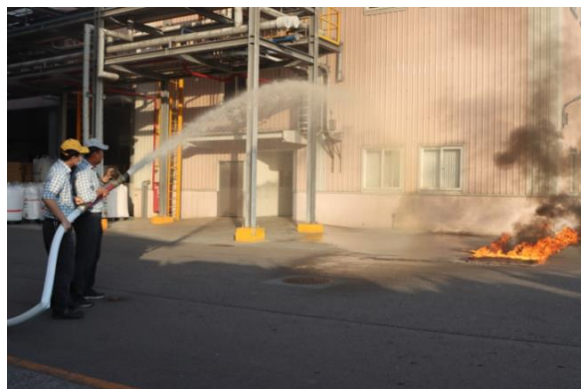


2020 年力麗企業各據點缺勤狀況如下表，假別除了公假外，各類假別項目，如：工傷假、事/病假.....均涵蓋在內。

營運據點	台北公司	化纖總廠	假撚總廠
男性缺勤率	0.3%	0.9%	0.6%
女性缺勤率	0.8%	0.2%	0.8%
整體缺勤率	1.1%	1.1%	1.4%

力麗企業重視安心職場的建立，由五零運動及早報宣導做為職災預防對策，進行安全衛生教育訓練搭配演習，強化員工對防範災害事故的正確觀念。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，配合「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予以鼓勵；早報宣導由部門主管於每日早上時段宣布重點注意事項，追蹤工作現場處理情形並回報。





2020 年力麗企業未有因公死亡事件，職災事故共計 4 起，化纖及假撚廠區各 2 起事故，台北公司為零職災。

2020 年化纖總廠	男性	女性	合計
受傷次數	2	0	2
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹⁰	46	0	46
失能傷害頻率 ¹¹	2.37	0.00	2.37
失能傷害嚴重率 ¹²	54.61	0.00	54.61

 傷害說明：一起為捲夾事故，一起為跌倒。

2020 年假撚總廠	男性	女性	合計
受傷次數	1	1	2
死亡人數	0	0	0
損失日數	22	8	30
失能傷害頻率	0.78	0.78	1.57
失能傷害嚴重率	17.24	6.27	23.51

 傷害說明：一起為捲夾事故，一起為撞傷。

註 10.損失日數：以日曆天計。

註 11.失能傷害頻率：即受傷次數*10⁶/總工作時數(年)。

註 12.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。
- 2020 年並無接獲任何員工投訴案及歧視案。



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。



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。
- 2020 年度公司內部並無性騷擾申訴案件。



5.7 員工福利照顧

力麗企業設有職工福利委員統籌、推進及督導員工福利相關事宜，範圍涵蓋保險補助、休閒育樂、促銷優惠等多方位照護員工需求、促進同仁的福利，以鼓舞工作士氣，強化勞資合作關係。2020 年因新冠肺炎疫情影響甚廣，為配合防疫避免群聚取消年終尾牙及運動賽事等活動，以發放住宿券模式取代國外員工旅遊。本節介紹 2020 年力麗企業提供的各類福利項目內容、福利金投入統計、員工生活照顧，分享各類社團活動的舉辦成果代表性照片。

保險

- 勞健保
- 勞工退休金
- 團體保險
- 意外險
- 職災保險

獎金

- 年終獎金
- 盈餘獎金
- 特別獎金

禮券

- 三節禮券
- 生日禮券
- 勞動節禮券

補助

- 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

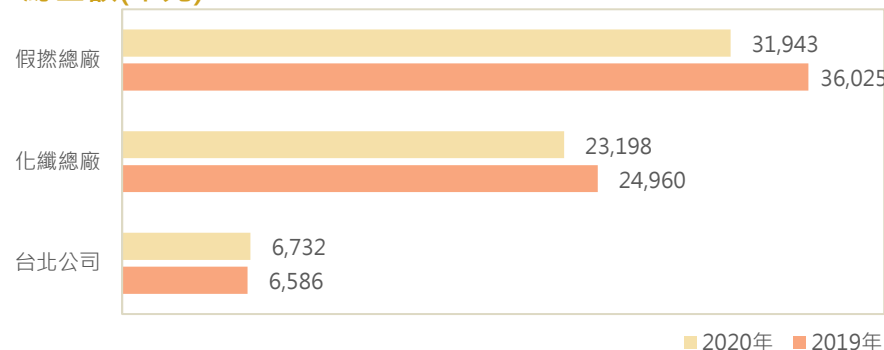
其他

- 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

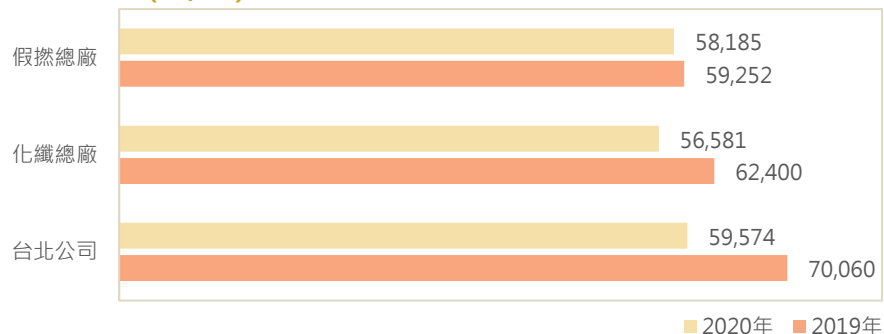
福利金投入

員工的保險及福利項目，包含勞健保、團險、節日禮金、婚喪補助、旅遊津貼、子女教育補助金、福利金結餘分發。各營運據點總投入金額及人均金額統計如下表，將 2020 年及 2019 年進行比較，顯示整體 2020 年福利金投入總金額及人均金額皆較 2019 年減少。

總金額(千元)



人均金額(元/人)



生活照顧

力麗企業提供輕鬆有趣的工作環境，重視個人與組織的成長，以及提供貼心的照護。台北辦公室坐落於中山區，鄰近捷運站及多線公車站牌，明亮寬敞的辦公室空間，用心打造便利舒適的工作環境。各廠區設有多樣運動器材，如：桌球桌、投籃機、跑步機等，員工可於休息或下班時間使用，以達到工作與休閒間的平衡；生產部提供餐飲住宿，設有安全便利的員工宿舍、免費伙食。2020 年各廠月均用餐人數、月均住宿人數，統計如下表。力麗亦重視員工興趣，每月進書籍或期刊，類型豐富多元，涵蓋旅遊、休閒、藝術、電腦、商管、財稅/法令、經貿/政治，其中包括行遍天下、商業週刊、Live 互動英語、VOGUE 等暢銷雜誌，供員工經由線上系統免費借閱。希望每位同仁都能享受自己的工作以及生活，盡情發揮所長。

2020 年	月均用餐人數	月均住宿人數
化纖總廠	181	159
假撚總廠	245	175

各類社團



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	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	活動、品牌、產品與服務	1.2 產業概況及產品與服務	6	
	核心 102-3	總部位置	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
	核心 102-4	營運據點	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
	核心 102-5	所有權與法律形式	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
	核心 102-6	提供服務的市場	1.2 產業概況及產品與服務	6	
	核心 102-7	組織規模	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
			1.2 產業概況及產品與服務	6	
			1.3 經營績效	7-8	
	核心 102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 員工結構	40-46	
	核心 102-9	供應鏈	4.4 採購管理	37-38	
	核心 102-10	組織與其供應鏈的重大改變	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
			1.2 產業概況及產品與服務	6	
策略	核心 102-11	預警原則或方針	2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	核心 102-12	外部倡議	2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	核心 102-13	公協會的會員資格			無
	核心 102-14	決策者的聲明	經營者的話	3	

考量面向	核心要求	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
衝擊、風險及機會		102-15 關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話	3	
倫理與誠信	核心	102-16 價值、原則、標準及行為規範	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	17	
		102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	17	
治理	核心	102-18 治理結構	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	13-15 15 16	
		102-19 授予權責	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	13-15 15 16	
		102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	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	13-15 15 16	
		102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 2.5 落實資訊揭露 2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	11 17 17	
		102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	13-15 15	
		102-23 最高治理單位的主席	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	13-15 15	
		102-24 最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	13-15 15	



考量面向	核心要求	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
	102-25	利益衝突	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	102-28	最高治理單位的績效評估	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	102-30	風險管理流程的有效性	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會.審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	

考量面向	核心要求	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
利害關係人溝通	核心	102-33 溝通關鍵重大事件	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
		102-34 關鍵重大事件的性質與總數	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
		102-35 薪酬政策	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	15	
		102-36 薪酬決定的流程	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
		102-37 利害關係人的參與	2.1 董事會	13-15	
			2.2 薪資報酬委員會	15	
			2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	16	
	核心	102-40 利害關係人團體	1.4 利害關係人溝通與互動	8-10	
	核心	102-41 團體協約			無團體協約
	核心	102-42 鑑別與選擇利害關係人	1.4 利害關係人溝通與互動	8-10	
	核心	102-43 與利害關係人溝通的方針	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	11	
			4.3 客戶滿意度	36-37	
	核心	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	12	
			4.3 客戶滿意度	36-37	

考量面向	核心要求	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
報導實務	核心	102-45 合併財務報表中所包含的實體	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
			1.2 產業概況及產品與服務	6	
			1.3 經營績效	7-8	
	核心	102-46 界定報告書內容與主題邊界	1.4 利害關係人溝通與互動	8-10	
	核心	102-47 重大主題表列	1.4 利害關係人溝通與互動	8-10	
	核心	102-48 資訊重編			無
	核心	102-49 報導改變			無
	核心	102-50 報導期間	報告期間及發行管道	2	
	核心	102-51 上一次報告書的日期	報告期間及發行管道		2020 年 6 月
	核心	102-52 報導週期	報告期間及發行管道	2	
	核心	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	聯絡方式	2	
	核心	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	撰寫綱領	2	
	核心	102-55 GRI 內容索引	撰寫綱領	2	
	核心	102-56 外部保證/確信	撰寫綱領	2	

GRI103：管理方針

核心要求	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
核心	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人溝通與互動	8-10	
核心	103-2 管理方針及其要素	5.6 勞資溝通與申訴機制	59	2020 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	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	4-5 6 7-8	
		201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.3 溫室氣體管理	24	
		201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.7 員工福利照顧	60-62	
	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	50	
	市場地位	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工結構	42	
	採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.4 採購管理	38	
	反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點			無
		205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 董事會運作情形	13-15	
			2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	17-18	
環境	物料	301-1 所用物料的重量或體積	3.1 原物料的使用	23	
		301-2 使用的可再生物料	3 永續環境	19-22	
	能源	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	23	
		302-4 減少能源消耗	3.2 能源管理	23	
	水	303-1 依來源劃分的取水量	3.4 水資源管理	25	
		303-2 因取水而受顯著影響的水源			無

特定主題	GRI 準則標題	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
	排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體管理	24	
		305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體管理	24	
		305-4 溫室氣體排放密集度	3.3 溫室氣體管理	24	
		305-5 溫室氣體排放減量	3.2 能源管理 3.7 包材回收	23 30-31	
		305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)·及其他重大的氣體排放	3.5 污染防治管理	26	
	廢汙水和廢棄物	306-1 依水質及排放目的地所劃分的排放量	3.5 污染防治管理	27	
		306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5 污染防治管理	28	
		306-3 嚴重洩漏	3.5 污染防治管理	27	
		306-4 廢棄物運輸			無
	有關環境保護的法規遵循	307-1 違反環保法規	3.6 環境保護支出	29	
社會	供應商環境評估	308-2 供應鏈對環境的負面影響·以及所採取的行動			無
	勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.1 員工結構	45	
		401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.7 員工福利照顧	60-62	
		401-3 育嬰假	5.5 平衡友善職場	55	
	勞/資關係	402-1 關於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

特定主題	GRI 準則標題	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
職業安全衛生	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	5.5 平衡友善職場	57-58	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育計劃	48	
訓練與教育	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 生涯發展規劃	52-53	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 薪酬待遇保障	49	
			5.4 生涯發展規劃	52	
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工結構	40-46	
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	5.3 薪酬待遇保障	50	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.6 勞資溝通與申訴機制	59	
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1 回饋鄉里	32-33	
顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			2020 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	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易 3.6 環境保護支出	17-18 29	2020 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