

2021



力鵬企業(股)公司永續報告書
Sustainability Report



目錄

報告範疇	2		
經營者的話	3		
1 關於力鵬		3 環境永續	5 企業承諾
1.1 公司沿革	5	3.1 原料使用與採購	24
1.2 紡織產業概況	6	3.2 能源管理	25
1.3 研發之產品	9	3.3 氣候變遷	26
1.4 經營績效	11	3.4 水資源管理	30
1.5 利害關係人之溝通	12	3.5 污染防治管理	31
1.6 重大考量面分析	14	3.6 包材回收	35
1.7 重大考量面排序	15	3.7 環保支出	36
		3.8 違反環境法律和法規之罰款	36
2 公司治理		4 社會責任	
2.1 董事會	17	4.1 回饋鄉里	37
2.2 薪酬委員會與審計委員會	20	4.2 公益活動	40
2.3 風險管理	21	4.3 我的一畝田	41
2.4 內部控制系統	21	4.4 客戶滿意度	42
2.5 資訊的透明揭露	22	4.5 採購管理	46
2.6 公平交易	22		
2.7 道德誠信與法規遵循	22	附錄 : GRI 準則對照表	72

報告範疇

本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。

報告期間及發行管道

報告期間：2021.01.01 - 2021.12.31

發行日期：2022.06 月

發行作業：每年發行本報告書，並於公司網站發佈。

報告書簡述

此報告書包含本公司在經濟面、環境面、社會面及公司治理方面的努力及貢獻。

總公司總管理部邀集相關單位，透過各部門參與報告書之內容討論與編輯方向，由各專責人員進行各項資料蒐集及確認，對於疏漏或需修正之項目，通知各單位編修，務必要求其正確及完整性，作為發行 2021 年的永續報告書之依據。

編寫依據

本報告書的編寫，主要依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，酌參考台灣證券交易所『上市公司編製與申報永續報告書作業辦法』的規定，蒐集利害關係人關心的永續性議題，關注其關心程度及對本公司衝擊影響大小，作為揭露永續性議題範疇。

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，但本著實實在在經營企業、充份揭露的原則，報導企業在經營層面、環境面、公司治理、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

電子信箱：kenny110@lealea.com.tw

TEL：(02)2100-2888、FAX：(02)2581-7763

地址：台北市松江路 162 號 4 樓

如有任何指教，歡迎與我們聯絡！

經營者的話

新冠疫情對全球各方面造成重大的衝擊，而隨著疫苗施打的普及、經濟因素的考量，各國防疫政策逐漸轉為與病毒共存，經濟也開始復甦，雖然運價與塞港問題仍然對國際貿易造成一定的影響，但在業務單位運籌帷幄下，將沖擊降低。在原油價格不斷地推升下，帶動相關原副料價格的攀升，不僅有利於尼龍粒、尼龍絲的銷售，對子公司-伊德石化在化學品貿易的成績，也有正向的幫助，對企業整體營收有顯著地成長。

2021 上半年原料 (CPL) 價格上漲，尼龍粒(絲)報價同步走升，營收呈現大幅成長，Q3 受到東南亞疫情導致供應鏈關廠停工，季末客戶拉貨動能降低，隨著尼龍產品價格跌落，出貨及毛利率均下滑。Q4 受到中國限電、能耗雙控，石化廠陸續被強制歲休，尼龍上游原料 CPL 供應短缺，讓尼龍相關產品報價有所支撐，價格呈現高檔震盪。2022 年 俄烏戰爭形成的地緣政治緊張，導致原物料、能源價格波動劇烈，加上中國疫情再度升溫，各大城市封城管制，使通貨膨脹逐漸惡化。面對國際局勢不穩定，各部門時刻掌握訊息，作好風險評估，利用關係企業垂直整合的優勢，因應環境動盪局面。

國際間、各國政府及民間企業，在氣候變遷、環保議題的層面，對減碳承諾、政策、綠色能源..等，提出各項宣誓，也使得全球能源體系逐漸

修正調整，不同能源供應與需要亦隨之改變，而相關法令及政策逐步加嚴及重新制訂規範，舉凡碳中和的要求期程、COP26 氣候峰會的訴求、歐洲 CBAM 碳關稅 2026 開徵..等，加速各國對此方面的要求力道，對企業而言不僅是未來的趨勢，也是需要面臨調整及轉型的重大議題。

因應全球暖化的趨勢，持續深耕在製程減碳、環保產品的開發(Nylon Plus、Ecoya、ReEcoya..等)，而與上游關係企業合作 CRZ 回收產品的研發及創新，展現我們對資源循環再生的高度重視，亦滿足客人殷切的期望、降低溫室氣體排放，在環境及企業營運中找到適切的平衡點。

內部而言，推動線上學習課程，消除地域及時間的限制，強化員工本質學能。提升風險控管與營運效能，並在永續環境、公司治理、同仁關懷照顧、社會共榮等面向，作為企業經營之當責而努力不懈，以滿足各利害關係人更高的期望。

董事長



1. 關於力鵬

1.1 公司沿革

1.2 紡織產業概況

1.3 研發之產品

1.4 經營績效

1.5 利害關係人之溝通

1.6 重大考量面分析

1.7 重大考量面排序

經營理念

本公司秉持創辦人 勞資齊心協力的精神，對內妥善照顧員工，在經營環節的成本節約、製程效能等方面，對營運每個環節更加精實精進，對外創造經營績效，縱然世界各國持續受到新冠病毒的衝擊、通貨膨脹逐漸惡化..等，但我們仍然在營運方面持續強化系統分析，善用各項數據分析、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。

企業在面對氣候變遷的困難與挑戰的壓力不斷升高，引發我們對生態保育高度的高度重視，為此多年研發掌握循環經濟的趨勢、通過相關安全認證的產品服務，以符合國際法令要求及規範，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，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 創辦人 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。

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。

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，生產高附加價值的家飾布種，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

2022 111 年投資印尼華菱針織，持股比例 82.07%。

1.2 紡織產業概況

產業現況

世界面臨氣候變遷、資源短缺、工業汙染..等狀況，無毒安全、環保、節省能資源的產品，成為現今主流趨勢，法規亦對此方面規範更趨嚴謹，而競爭對手及品牌商均朝此方向開發相關的產品。

各國陸續解封帶動需求漸提升，但仍有國際不平等貿易協議、通貨膨脹..等負面因子影響，而生產端基地的板塊轉移、消費模式、銷售模式的改變，此一趨勢的衝擊已歷經多年，國內紡織業少量多樣的型態已成為常態。

我們不斷的強化關係企業間一貫廠的優勢，因應外在環境的衝擊變化。

歷經中國 CPL 與尼龍切片大幅擴建，台灣尼龍纖維在此威脅下，除盡量

維持國內自給自足的供應鏈生態，積極拓展其它國家，分散中國市場的負面衝擊，多元的朝向客製化、低丹尼、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，才能從紅海中取得一席之地。內部染紗及針織染整方面，深化針織布料業務的拓展，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。

各項風險與危機衝擊著企業營運，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，在這高度激烈競爭的殺戮戰場，開闢另一個生存的空間。



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；後加工段則有染整等服務，其他則為買賣貿易業

- ✧ 尼龍總廠近年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。
- ✧ 環保 GRS 回收再製紡絲級尼龍粒以衍生環保回收尼龍紗，同時供應紡絲添加與工程塑膠應用改質增進附加價值。尼龍材料因其具有高強度與耐衝擊性適用於各種汽車零件，如汽車輪框、車燈罩、風扇/護套..等。帶動尼龍材料於汽車產業應用之衍生需求。
- ✧ 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，大陸及東南亞以其低廉的成本優勢及大量生產，低價進入市場，品牌客戶亦因獲利及經濟考量，導致訂單減少，紡織限用化學品的法規要求日趨嚴格，而增加接單難度及成本上漲的狀況。
- ✧ 全球減碳趨勢，致使能源成本墊高，造成產品總體成本上升。
- ✧ 許多專業人才多往高科技產業發展，不願踏入紡織產業領域，造成人才缺乏，影響產品的研發能量、經驗傳承及行銷的力度。
- ✧ COVID-19 疫情造成各國國境封閉，推展產品不順暢。

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。
- ✧ 尼龍粒轉移對大陸的過份倚賴，日本、印度及其它海外市場的銷售拓展，以彌補其缺口。
- ✧ 近年來開發的環保、綠能產品(Re-Ecoya、NylonPlus®尼龍回收纖維)，為品牌客人所青睞。
- ✧ 寬幅 3.2M 遮光窗簾布，開展家飾布料的競爭力。

因應對策

- ✧ 產學建教合作，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。
- ✧ 透過相關認證，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。規劃減碳能源以因應未來減碳趨勢。
- ✧ 研發競爭門檻高且整合性服務品質之產品，並加強產線自動化、省力化設備，取代人力降低成本，強化自身競爭實力。
- ✧ 線上視訊展覽掌握市場及客戶需求，維持與客戶間的開發商機。

1.3 研發之產品

產品研究發展方向，滿足客戶需求為主要訴求，2022 年初入股印尼華菱針織公司，深化針織布的發展。多樣化的高附加價值產品，除原有紡織用途外，更朝向工塑應用領域，擴大尼龍的應用範圍。而環境保護的理念與節能減碳亦是產品開發的重點，在生產製程中降低能源耗用、溫室氣體排放，更將研發方向專注在廢料回收，已漸漸展現成效，將環保理念轉換成實際的訂單，逐步達成循環經濟的目標。研發的產品如下表所列：



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	押出級及纖維級單絲、工業用纖維、單纖	增加尼龍粒之附加價值並與它廠差異化
透明尼龍	射出級與押出產品物性改質用	
晶澱醚	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	GRS 綠色回收應用
阻燃尼龍紗	黏扣帶、帳篷	阻燃效果
電動車用尼龍粒及纖維	射出、押出級等產品物性改良用，取代客戶現用進口料	增加尼龍粒之附加價值，另耐候特性與輕量化亦符合與它競爭廠差異化方向

各項認證

順應各大品牌、市場及法規要求，舉凡工廠的各項品質、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，展現我們對於環境面的高度重視、員工職業安全照顧的關心：

	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	●	●	
ISO45001 國際職業安全衛生管理系統	●	●	●
GRS 全球回收標準認證	●	●	●
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	●		

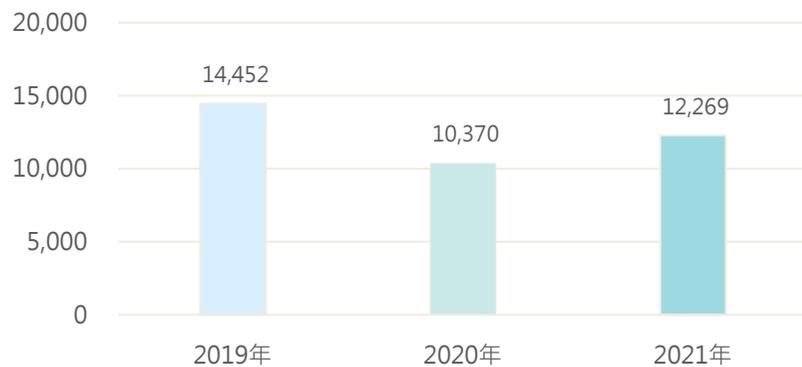
1.4 經營績效

2021 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。

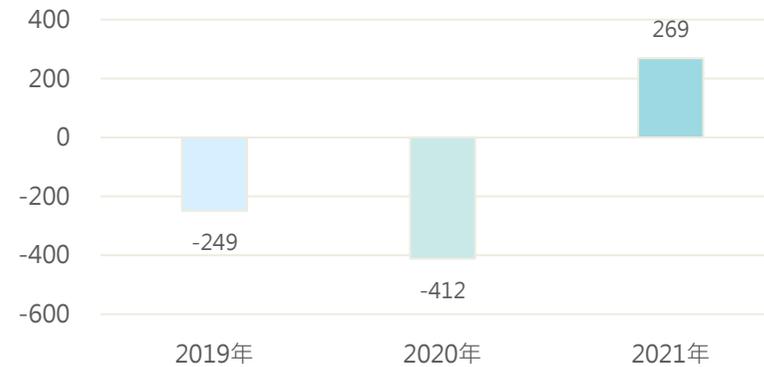
單位：新台幣仟元

項目	2019 年	2020 年	2021 年	增(減)金額
營業收入	14,452,347	10,369,775	12,268,967	1,899,192
營業成本	14,091,788	10,168,838	11,212,329	1,043,491
稅前淨利	-322,087	-533,806	325,082	858,888
本期淨利	-249,366	-412,009	269,155	681,164

年營業額(百萬元)



本期淨利(百萬元)



1.5 利害關係人之溝通

利害關係人鑑別

透過台北管理部召集跨部門單位討論，進行利害關係人的鑑別，在企業經營的道路上，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，建立與其暢通的溝通管道，蒐集其反映的訊息，適當回饋作為內部改善參考依據，儘量滿足這些利害關係人的期望。



利害關係人關係議題及溝通管道

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，作為調整經營策略參考。

對於外部，透過業務、售服、公司發言人、廠務.....等，蒐集公司以外關係人的意見與想法，與內部討論再加以整合，作為營運方向作法的修正參考，而企業內部平日的溝通方式，透過各項會議、工廠早報、員工意見箱、向主管或人力資源部提出建議，負責部門接收後，再作了解及妥善處理。

利害關係者	關心議題	回應部門	溝通方式及頻率
股東	1.公司治理 2.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	1.薪資福利 2.勞動條件 3.營運績效 4.環境安全及衛生管理	職工福委會 人力資源部 單位主管 廠務環安單位	> 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	1.社會回饋 2.環境面法規遵循 3.防制環境污染責任	廠務 環安人員	> 鄰里溝通 > 參與地方活動 > 敦睦鄰里
客戶	1.產品創新及品質 2.產品、服務與客戶關係 3.環境保護	業務單位 研發及商企單位 售服單位 工廠單位	> 參展：展示研發之產品，強化與潛在客戶接觸機會 > 業務及售服人員不定期拜訪客戶 > 客戶滿意度調查 > 到廠查核
供應商	1.採購發包規範 2.供應商管理與評鑑 3.安全衛生管理規定	採購單位 環安人員 使用單位	> 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	1.公司治理 2.法規遵循 3.勞資關係 4.環境污染管理	發言人 廠務 人資部門 環安、公用	> 法令：法令說明會、公聽會，相關單位出席，並符合法令要求 > 相關承辦單位：與政府機關溝通作法，按規定申報相關資訊

外部協會與組織

平日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、外在環境及同業營運狀況，分享彼此的經營心得，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，作為公司發展及研發方向的參考。

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



2. 公司治理

2.1 董事會

2.2 審計委員會與薪資報酬委員會

2.3 風險管理

2.4 內部控制系統

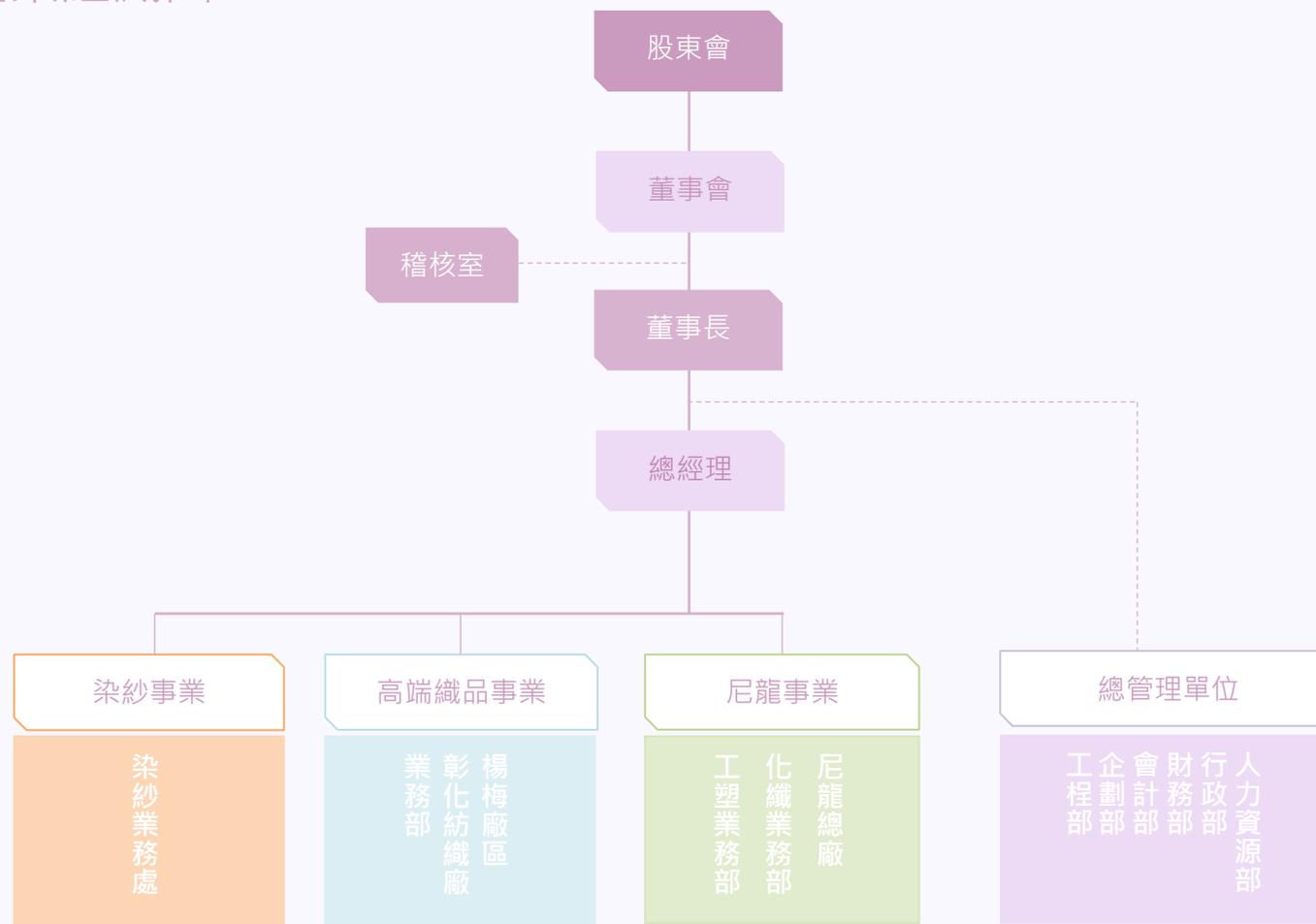
2.5 資訊的透明揭露

2.6 公平交易

2.7 道德誠信與行為準則

2.8 法規遵循

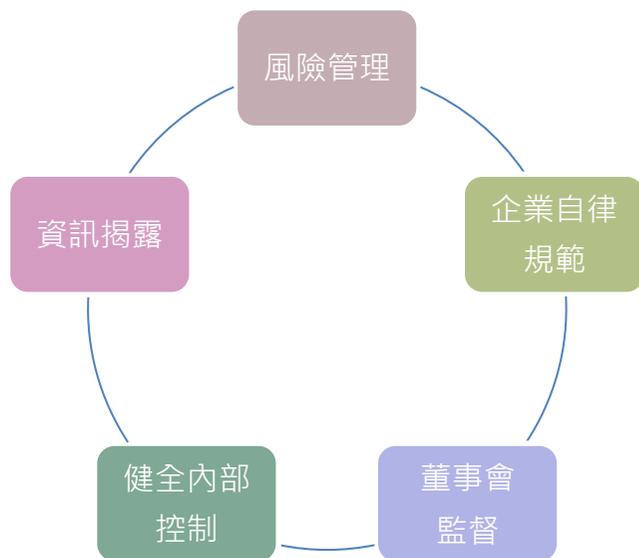
力鵬企業組織圖



公司治理

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。

依循法令規定及公司治理作法，除訂定「公司治理實務守則」，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。



2.1 董事會

董事會成員不僅考量其本身專業背景，多元化也是重要因素之一，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，分析未來展望，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(2位女性、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、PT. Indonesia Hwalin Knitting 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、力寶龍能源公司及伊德石化公司監察人、PT. Indonesia Hwalin Knitting 董事
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、山林水環境工程董事長 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，2021 年實際召開 13 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	12	1	92.3%
董事	力麗企業(股)公司 代表人：童敏雄	13	0	100.0%
董事	力茂投資(股)公司 代表人：郭淑珍	12	0	92.3%
董事	順煜投資(股)公司 代表人：郭可中	13	0	100.0%
董事	陳炳煌	13	0	100.0%
董事	郭濟綱	12	0	92.3%
獨董	林耀泉	13	0	100.0%
獨董	高正尚	13	0	100.0%
獨董	李素琴	11	0	84.6%

董事及經理人的重大決定，對於經營策略及方向的成敗，獨立董事以其、公正、客觀的角度，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。

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。

董事會每年執行一次自我評鑑，以了解其公司營運參與程度、決策品質..等。

董事、高階經理人之酬金總額占稅後純益比例

年份	2019年(%)	2020年(%)	2021年(%)
酬金總額/稅後純益	-12.54	-7.73	8.16

2.2 薪酬委員會與審計委員會

薪酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，主要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，充分討論及評議，訂定合理的薪酬範圍並提報董事會討論。

薪酬委員任期 2021 年 8 月 18 日至 2024 年 8 月 17 日，成員計 3 人，由 3 位獨立董事擔任。2021 年度薪資報酬委員會開會 3 次，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	3	0	100%
委員	高正尚	3	0	100%
委員	李素琴	2	0	66.6%

審計委員會

審計委員會成員由獨立董事組成，2021.8.18 改選連任，共召開 9 次會議。設立主要目的：

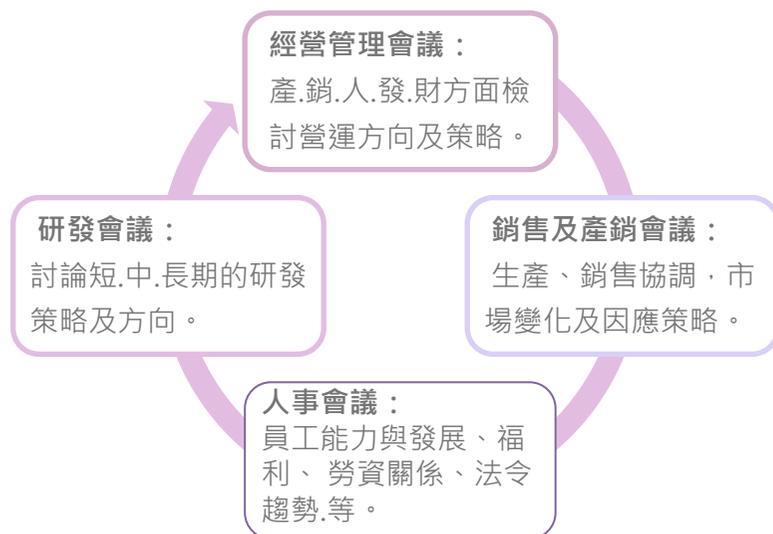


2021 年 獨立董事出席情形

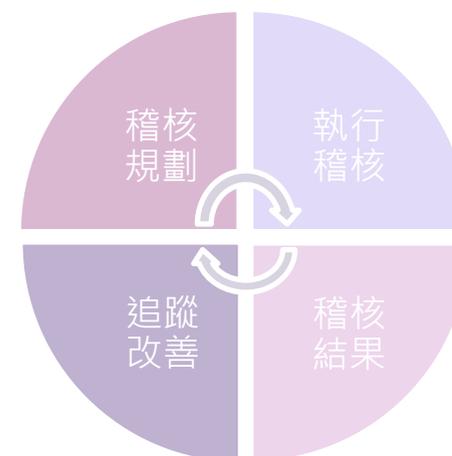
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	林耀泉	9	0	100%
獨立董事	高正尚	9	0	100%
獨立董事	李素琴	7	0	77.7%

2.3 風險管理

新冠疫情、滙率波動、海運成本墊高..等外在環境改變，對可能產生之新興風險，開會討論展開相關管控措施，達到降低及規避風險的目標。由總管理部及相關單位負責公司層級風險管理事務，各單位執行該部門之風險辨識、評估，並推動控管之監督，確保風險管制之持續及有效。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。



2.4 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，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。

稽核人員依規定參與教育訓練、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。

2.5 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。2021 年本公司無相關違反事件發生。

2.7 道德誠信與法規遵循

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。

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

3.1 原物料採購

3.2 能源管理

3.3 氣候變遷

3.4 水資源管理

3.5 污染防治管理

3.6 包材回收

3.7 環保支出

3.8 違反環境法律和法規之罰款

全球**氣候變遷**與溫室效應的影響日趨明顯，減緩氣候變遷的危機在近年被視為最刻不容緩的議題，2021年7月，歐盟執委會公布一系列氣候政策，其中「碳邊境調整機制」(CBAM，又稱碳關稅)，將自2023年起逐步試行，並於2026年正式實施。台灣政府亦預計在2023年開徵碳稅，企業面臨低碳轉型的趨勢已經刻不容緩。

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，我們秉持企業成長與環境永續共存的經營理念，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。我們開發的各種高價值環保紡織品，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。

我們在追求企業基本面成長的同時，也重視環境永續，當前全球對於環保及降低排碳的聲浪不斷升高，力鵬除了環保產品的著墨已是同業中的翹楚外，集團在綠能建置及碳中和的布局已有完整的擘畫藍圖，相信在企業永續發展，力鵬已經準備好了。



3.1 原料使用與採購

力鵬企業非常重視原料使用狀況，我們透過數據分析，持續掌握原料耗用，並透過生產流程的改造及創新的技術，提高原料的使用率。

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 SUB、台灣伊藤忠、UBE 等，另也提高現貨市場的採購量，可有效降低原料採購成本。

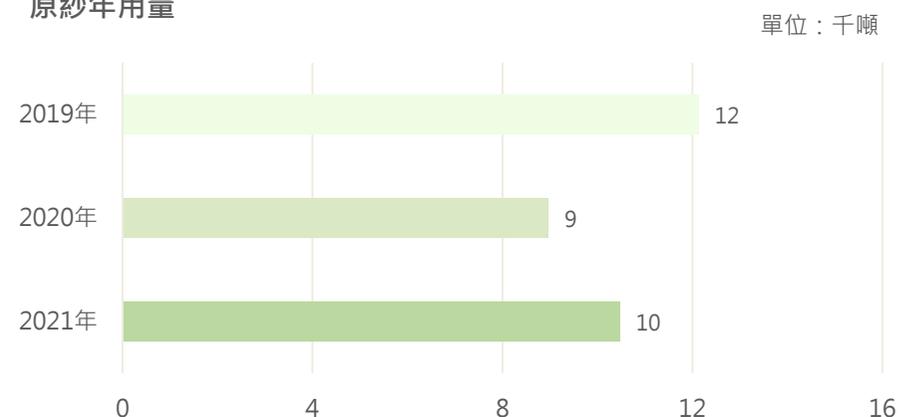
CPL年用量/採購量



原紗使用量

力麗、力鵬縱貫聚合、紡絲、加工絲到織染，是全球少見的一貫廠，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，其他供應商上有中纖及宏洲等加工絲大廠，因其產量大，品質佳，因此本公司可以取得適量、適質及適價的原料，以增加公司獲利。

原紗年用量



3.2 能源管理

能源使用

2019 年~2021 年能源使用一覽表

能源	單位	2019 年	2020 年	2021 年
電力	度 (kwh)	250,721,792	216,622,944	223,582,024
煤碳	噸	52,167	45,528	51,306
高級柴油	公升	362,196	371,957	201,112
重油	公升	620,120	1,039,660	849,932
外購蒸汽	噸	211,438	192,880	163,771
天然氣	M3	829,259	604,378	536,440

 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠。

管理系統建置

力鵬企業以數據化管理各項能源的耗用，並導入相關管理系統如 ISO14001 環境管理系統標準及 ISO50001 能源管理系統標準，協助力鵬優化管理制度。

通過驗證廠區		
ISO14001	環境管理系統標準	尼龍總廠
ISO50001	能源管理系統標準	楊梅廠區

節能方案

力鵬企業重視員工的經驗與意見，我們建立正式的提案改善制度，鼓勵同仁勇於提出各項改善方案，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。2021 年力鵬企業共節省 30.2 萬度電，減碳量共 151 噸。

廠區	2021 年節能減碳措施方案	節能績效 (度)	減碳績效 (噸)
尼龍總廠	紡一廠 3 樓現場 ABLINE 機台後方日光燈具汰換為 LED 燈具	22,075	11
	紡一廠 2F 物檢室日光燈管汰換為 LED 燈管	7,884	4
	紡一廠 2 樓現場 BLINE 日光燈管汰換為 LED 燈管	28,382	14
	紡一廠 3 樓現場 C LINE 機台後方日光燈具汰換為 LED 燈具	9,461	5
	公用 1F 電氣室照明改善	1,971	1
	紡一廠 1F 電氣室照明改善	2,628	1
	紡一廠 2 樓現場 CLINE 日光燈管汰換為 LED 燈管	18,922	9
	早報廣場區照明路燈改為 LED 路燈	8,081	4
	鍋爐純水系統-純水供水泵節能案	11,925	6
楊梅廠區	四期廢水場-鼓風機節能案	190,080	95
	力鵬合計	301,409	151

3.3 氣候變遷

溫室氣體盤查

力鵬長期關注企業永續議題，自 2014 年起，在楊梅廠區及尼龍總廠導入 ISO 14064-1 管理系統，進行溫室氣體排放盤查，每年進行一次第三方查證。目前亦規劃在彰化紡織廠導入，積極推動全面溫室氣體盤查與管制。2021 年，雖然尼龍粒、尼龍絲產量較前一年度下降，但在我們不斷的著力於碳排放的控制與生產製程的效率提升，整體溫室氣體排放強度呈現持平的狀態；在楊梅廠區部分，排放強度則是較前一年度下降。

💡 尼龍總廠

單位：CO₂e

類別	2019 年	2020 年	2021 年
範疇一	36,865	31,509	30,836
範疇二	162,850	137,173	123,781
總排放量	199,714	168,681	154,617

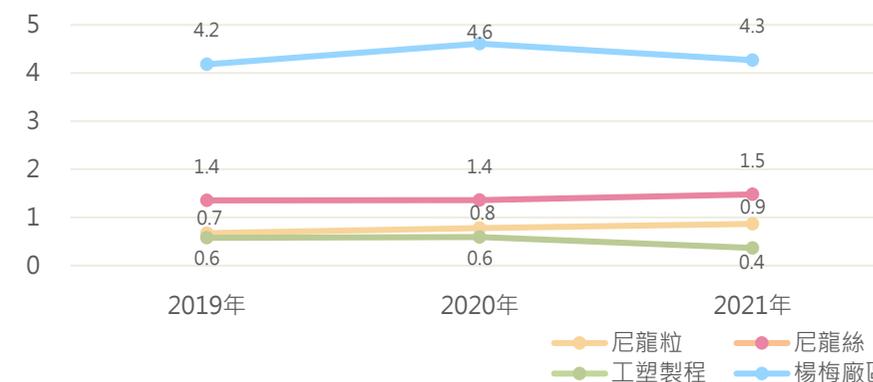
💡 楊梅廠區

單位：CO₂e

類別	2019 年	2020 年	2021 年
範疇一	70,352	61,567	63,470
範疇二	22,396	18,536	21,179
總排放量	92,749	80,103	84,649

溫室氣體排放強度

單位：公噸 CO₂e/產量公噸



綠色產品設計

力鵬近年來著重於開發各種高價值環保紡織品如環保原液染色纖維 (Ecoya) · 環保回收原液染色纖維(ReEcoya)等 · 兼具高品質及友善環境等功能 · 其各項優勢如下圖所示：

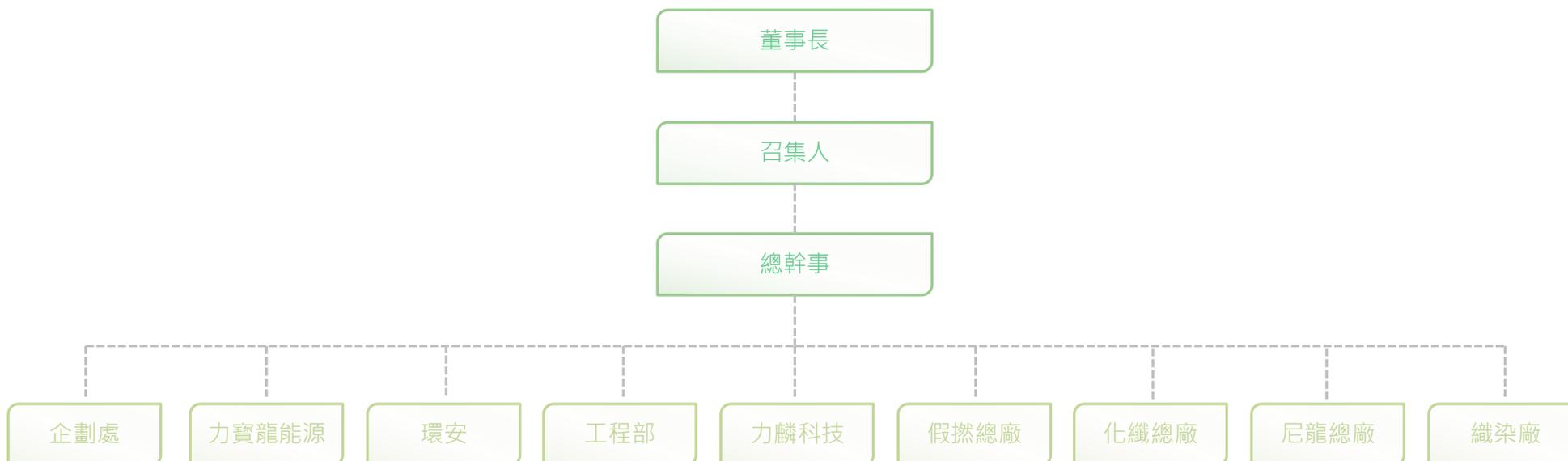


力寶龍 環保政策



溫室氣體因應減量小組

力鵬企業及力麗集團相關企業近年來因新產品開發受到客戶肯定，在供應量需求的快速成長下，各生產單位設備不斷更新與產能擴充，能源需求也隨之增加。為因應溫室氣體減量及淨零排碳的長遠計畫，集團關係企業成立專案小組，負責確實有效的做好各生產單位的能源管理，除平日的節能減碳之外，更需要朝各種綠能開發，以期達成淨零排碳的終極目標。小組成員囊括生產單位的電力及公用部門相關主管、環安相關主管以及工程之相關主管等。



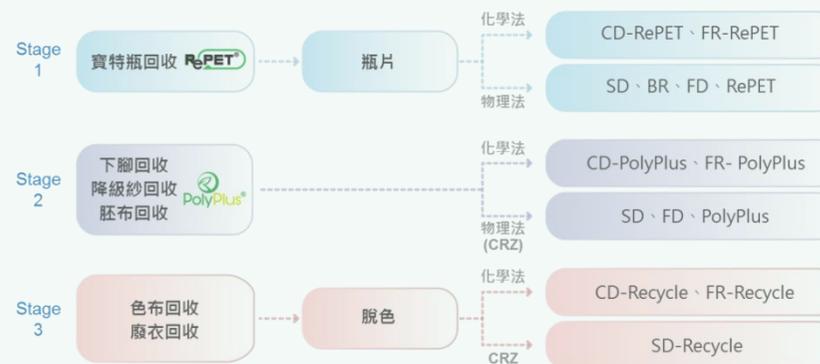
再生能源建置

力鵬企業偕同集團相關企業皆已在各廠房屋頂完成建置太陽能板，集團為支持使用再生能源，減少溫室氣體排放，更成立力寶龍能源公司，規劃未來建置風力發電場，供給集團關係企業使用。目前力鵬太陽能主要是外廠承租使用，未來將視風力發電建置情況購回使用。



力寶龍 PET 胚布回收創新技術

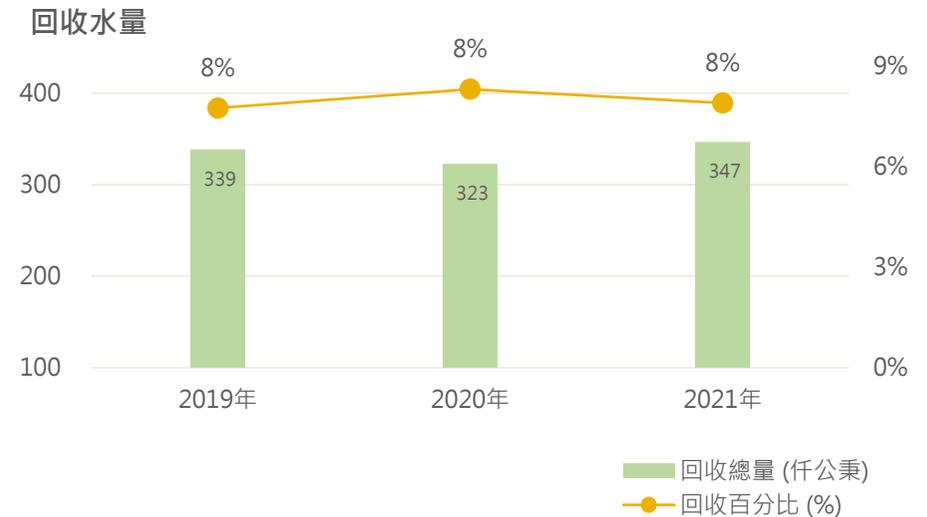
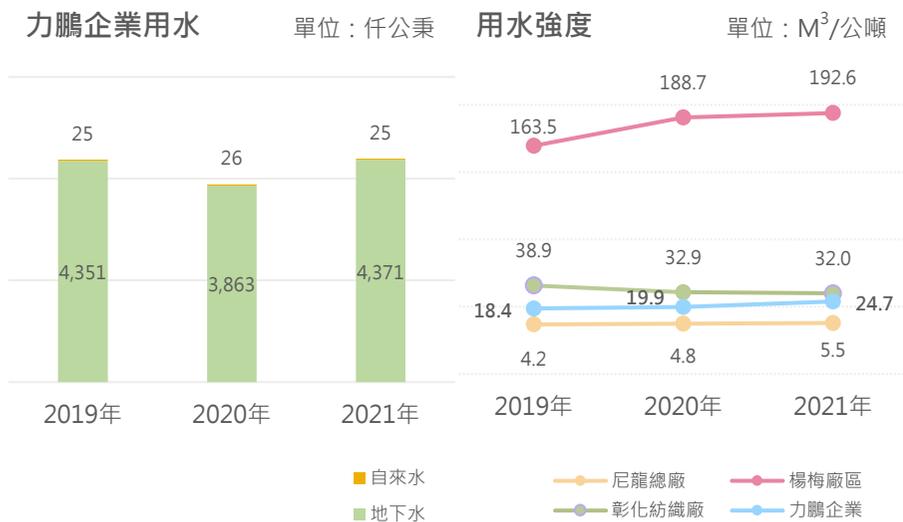
快時尚服飾的流行背後，大量廢衣、廢布流入落後國家，如智利、非洲等，據統計每年流入智利的廢衣約有 5.9 萬噸，造成當地嚴重的環境衝擊。力鵬身為地球公民，運用集團上下游一條龍的資源，積極研發寶特瓶、廢布、廢衣回收技術，並製作成環保回收產品。未來力鵬會積極推廣相關產品，為環境永續盡一份心力。



3.4 水資源管理

2021 年上半年，台灣面臨了 56 年來最嚴重旱災，不但各地水庫蓄水量拉起警報，各項農作、工業、民生等用水，皆受到極大衝擊。力鵬長期以來持續進行製程改善，並研發各項環保產品來節省生產用水，我們在製程中、鍋爐等設備開發回收水的使用，且在染整機台的購買皆選用低浴比節能機台。力鵬企業 2021 年總用水量 4,396 仟公秉，用水強度 24.7M³/公噸，較去年增加主因為產能大幅減少。

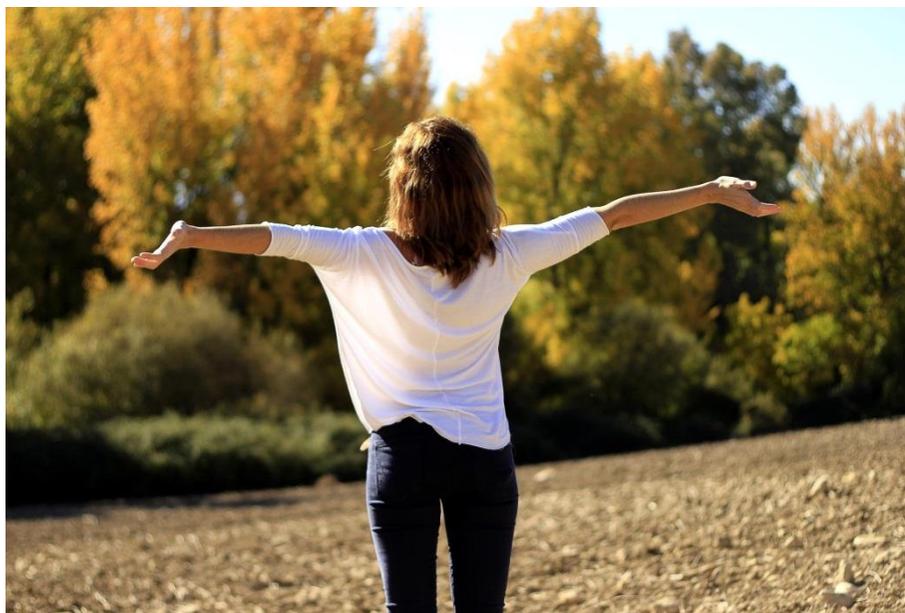
力鵬不只在製程中降低用水，我們也不斷開發回收用水方案，。2021 年力鵬回收水量為 347 仟公秉，回收百分比 8%。



3.5 污染防治管理

空氣汙染排放管理

力鵬持續改善各項生產製程及公用流體設備並嚴格管制，楊梅廠區於 2021 年增設臭氧脫硝系統，對降低氮氧化物(Nox)的排放有顯著效益。我們針對空氣汙染排放皆有定期檢測且依法申報空汙數據，確保其各項排廢均符合法令，2021 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，且力鵬合計排放量較 2020 年排放量減少 35%。



尼龍總廠

項目	單位	2019 年	2020 年	2021 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	20	17	17	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	29	25	16	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	55	45	40	聚合/紡絲/廢水
粒狀污染物 Par	公噸	1	2	2	鍋爐設備

楊梅廠區

項目	單位	2019 年	2020 年	2021 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	93	95	35	鍋爐
硫氧化物 Sox	公噸	29	8	7	鍋爐
揮發性有機化合物 VOC	公噸	7	3	3	定型/染布
粒狀污染物 Par	公噸	10	8	14	鍋爐/定型

彰化紡織廠

項目	單位	2019 年	2020 年	2021 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	1	0	0	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	0	0	0	無
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	無

廢水排放管理

在紡織製程中，染色是屬於高用水製程，力鵬為確保廢水排放符合法令規定，我們除了每年投入大量經費及管理，在 2019 年於楊梅廠區擴建第四期廢水排放設備，採生物接觸氧化法，保持了天然環境與自然生態的和諧，在楊梅廠區所排放的廢水經由回收再處理，可以種田、養魚，我們並積極研究廢水回收再利用方案，可於非生產設備使用，達到環境與企業和睦相處。

尼龍總廠

項目	單位	2019 年	2020 年	2021 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	385,417	498,825	454,420	718,181
化學需氧量 COD	mg/L	232	27	27	560
生物需氧量 BOD	mg/L	53	6	6	400
懸浮固體 SS	mg/L	142	9	11	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	2019 年	2020 年	2021 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	2,938,283	2,538,491	3,004,194	
化學需氧量 COD	mg/L	65	64	55	160
生物需氧量 BOD	mg/L	18	16	15	30
懸浮固體 SS	mg/L	6	9	11	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	2019 年	2020 年	2021 年	法規標準值
全年放流水排放量	m3	111,920	98,395	109,826	183,412
化學需氧量 COD	mg/L	86	71	91	560
生物需氧量 BOD	mg/L	0	23	24	400
懸浮固體 SS	mg/L	3	15	17	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。

項目	廢棄物代號	類別	2019年(噸)	2020年(噸)	2021年(噸)	處理方式
一般事業 廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	1,164	825	446	焚化/其他/再利用
	D-0803	廢布	15	0	0	焚化
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	33	40	19	焚化
	D-0901	有機性污泥	898	721	249	其他
	D-1199	一般性飛灰或底渣混合物	272	601	932	穩定化
	D-1202	非有害礦渣	18	15	13	掩埋
	D-1703	廢潤滑油	35	14	8	再利用/其他
	D-1799	廢油混合物	0.19	0.00	0.03	焚化
	D-1801	生活垃圾	100	88	122	焚化
	R-0802	紡織殘料	286	153	129	再利用、廠內作為輔助燃料
	R-0906	紡織污泥	1,900	1,799	2,002	再利用/廠內作為輔助燃料
	R-1106	燃煤飛灰	3,519	2,715	3,087	再利用
R-1107	燃煤底灰	1,140	1,006	1,150	再利用	
一般事業廢棄物	合計		9,380	7,976	8,156	
有害事業 廢棄物	B-0347	二甲基甲醯胺	0.31	0.14	0.13	焚化
	B-0399	其他前述化學物質混合物或廢棄容器	1.09	0.31	0.64	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)	87	52	257	焚化/再利用
	R-1106	廢塑膠			172	再利用
	B-0222	重鉻酸鉀 < 毒性化學物質第二類 >	0.06	0.00	0.00	焚化
	B-0299	其他前述化學物質混合物或廢棄盛裝容器		0.12	0.04	焚化
有害事業廢棄物	合計		88	53	429	
總計			9,469	8,029	8,585	

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。

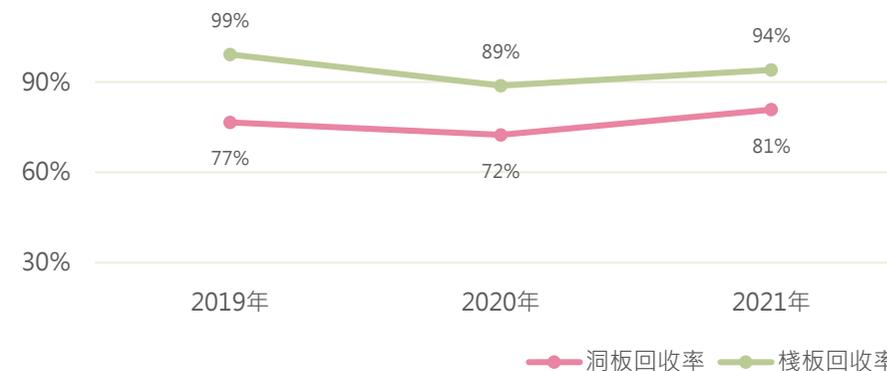
環保認證

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

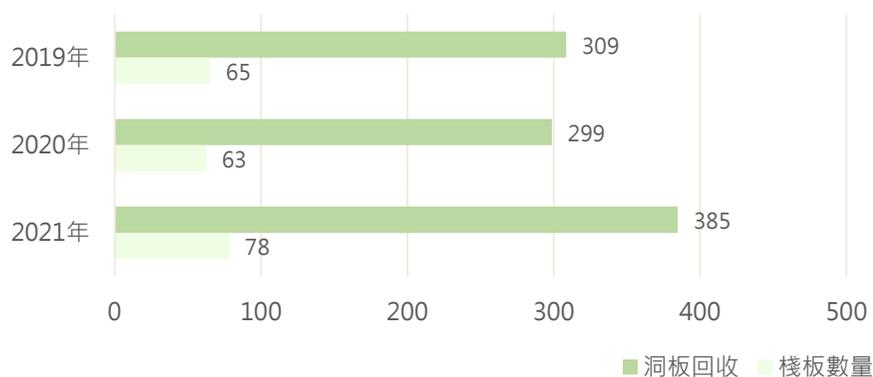
力鵬企業執行包材回收已行之有年，我們協同內銷客戶，回收洞板、棧板，減少包材與廢棄物的產生，我們並成立專責棧板部門修復再利用，減少包材與廢棄物的產生，達到環境保護的目的。除此之外，我們也從自身做起，主動將供應商的包材利用回程車回收給對方。我們的棧板回收率每年都近乎 90% 以上，洞板回收率近三年皆高於 70% 以上，期望讓資源再利用，降低對環境的衝擊。

力鵬包材回收率



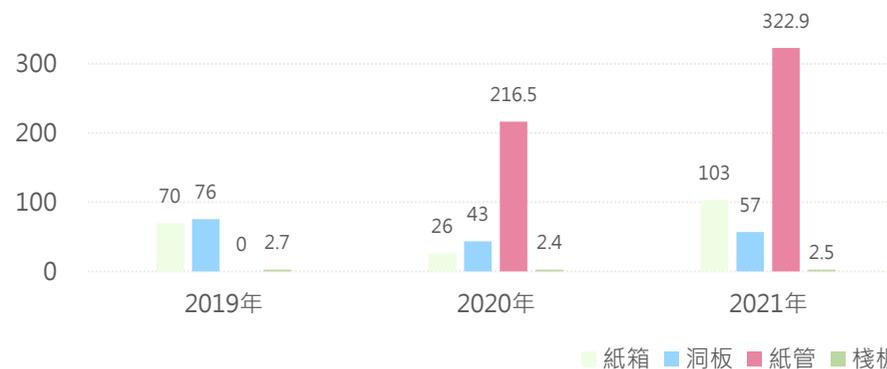
力鵬包材回收

單位：1,000 pcs



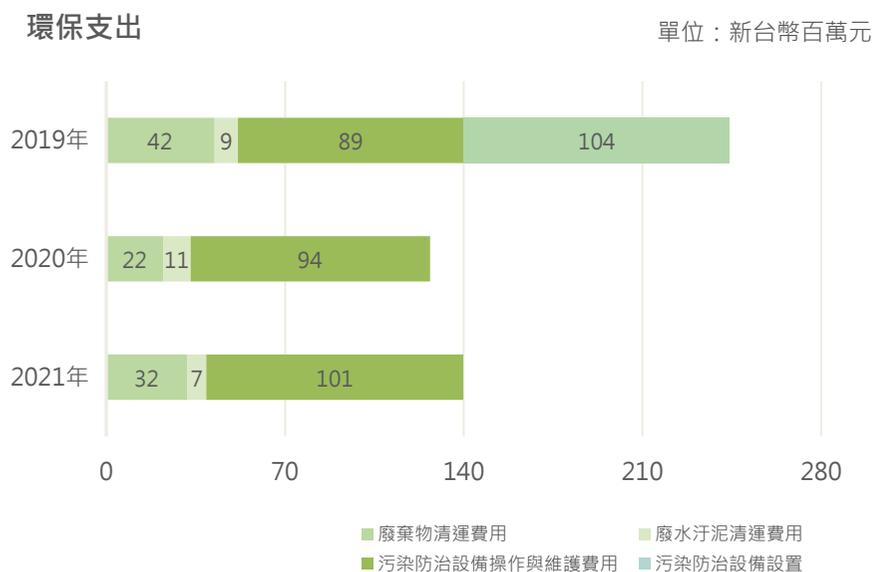
回收給原料廠商包材數量

單位：1,000 pcs



3.7 環保支出

力鵬遵守環境保護及工安衛生相關法令規定，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 2021 年環保支出達 1 億 3 仟 9 佰萬元，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。



3.8 違反環境法律和法規之罰款

力鵬企業於 2021 年無違反環境相關法令之情事，若有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。



4. 社會責任

4.1 回饋鄉里

4.2 公益活動

4.3 我的一畝田

4.4 客戶滿意度

4.5 採購管理

社會回饋及參與

全球 COVID-19 新型冠狀病毒肺炎疫情延燒逾兩年，世界各行各業經濟仍受到了大衝擊，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。2021 年 5 月中台灣疫情開始升溫，有的縣市已進入第三級疫情警戒，大部分的活動都取消舉辦，學校畢業典禮也改成遠距離舉行，雖沒辦法像往年實體參加活動支持，本公司仍盡一份心，捐贈給一些機構團隊如：彰化縣吾愛關懷協會，彰化縣二林高級中學，彰化縣二林鎮新生國民小學，彰化縣義勇消防總隊二林義消防火宣導分隊，華山創世基金會，路上教會，喜樂小兒麻痺關懷協會等。未來力鵬將持續善盡社會責任。

4.1 回饋鄉里

贊助鄰近村里活動

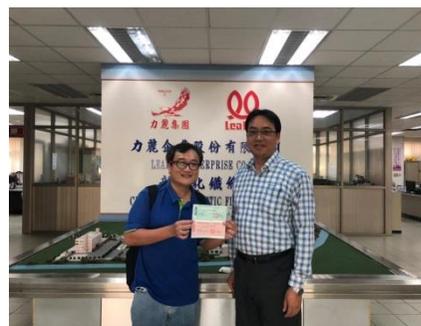
本公司一直以來與社區鄰里都保持著良好的互動關係，我們積極與社區組織互動及主動提供資源。除了在不斷努力創造經濟價值外，同時每年我們也固定編列預算資助華山創世基金會、喜樂小兒麻痺關懷協會及吾愛關懷協會，希望能夠透過他們幫助更多需要幫助的弱勢老人，幫弱勢長輩安度晚年，也幫身心障礙朋友找回自信及社會參與的權利。



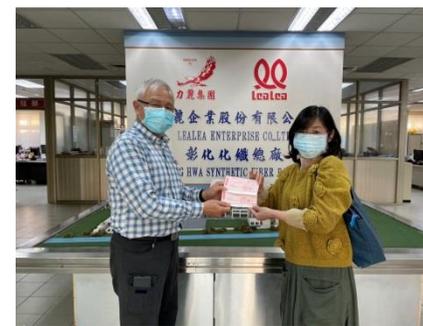
2021 年捐款給華山創世基金會



2021 年捐款給華山創世基金會



2021 年捐款給喜樂小兒麻痺關懷協會



2021 年捐款給吾愛關懷協會

人才培養一直以來是我們重視的項目之一，為鼓勵以及讓學生們可以安心學習，我們每年都會提供贊助給鄰近學校。2021 年本公司捐贈給兩所在二林鎮的學校：新生國民小學和二林高級中學。



2021 年捐贈彰化縣二林鎮新生國民小學



2021 年補助彰化縣立二林高高級中學



我們深知每一位消防員都很辛苦在為社會服務，確保每位民眾的安全，工作風險相較其他職業也高許多，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，消防隊都會在我們優先捐款的名單裡。2021年跟往年一樣，公司持續有捐贈給彰化縣義勇消防總隊二林義消防火宣導分隊。



2021年捐贈彰化縣義勇消防總隊

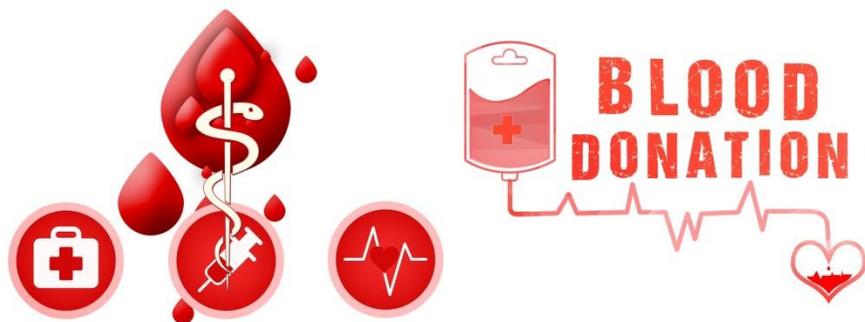


2021年捐贈彰化縣義勇消防總隊二林義消防火宣導分隊



4.2 公益活動

除提供捐款外，我們也參加了捐血活動，以具體行動回饋社會，拯救他人生命。我們也鼓勵同仁們養成捐血救人的習慣，勇於發揮愛心。



捐血一袋 救人一命

- 為響應公益，芳苑工業區廠協會與彰化縣武元宮善心功德會合辦捐血活動。
- 期望工業區會員廠商及鼓勵所屬能踴躍參與，以期發揮社會公益之推動。

◇ 活動日期：110年4月21日(星期三)

◇ 活動時間：上午9:30~下午4:00

◇ 活動地點：芳苑工業區服務中心廣場

◇ 當天請攜帶身分證來捐血



2021年財團法人基督長老教會彰化中會路上教會活動

4.3 我的一畝田



力麗集團一畝田認養活動源自於 2008 年，係透過 PayEasy 合作認養稻田，結合企業福利規劃，讓員工們體驗農夫收割時的辛勞及分享收穫的喜悅。PayEasy 在一畝田規劃上為聯合本土企業將關懷角度投向本土種植面積最大、從業人口最多的稻米產業，希望幫助辛苦的稻農順利行銷栽種的稻米，透過號召大家認養稻農的米糧及參訪稻田，創造人與土地及農業的親近感，不僅從經濟弱勢地區作從事農產品的贊助亦對台灣地震重建區進行關懷，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，除了善盡企業社會責任外，也達到在眾多年節禮品中產生新意，這與公司的傳遞溫暖與關懷社會的理念相同，故得以與 PayEasy 配合延續執行。活動歷經幾年後，PayEasy 也透過平台及各大先驅企業的拋磚引玉，大家對於一畝田的認同已進入純熟期，而力麗集團更想對創始人的故鄉子弟給予鼓勵。



產品責任

力鵬團隊在品質方面都把最優良的產品和服務提供給客戶，並且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。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，從生產織造段、染整到後加工段，為了達到品質全面管理，更能提供客戶完整的服務及客制化的解決方案。

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 環保標準及 bluesign 驗證，並監督確保達到要求水平。為了讓客戶能夠安心購買我們的產品，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。

4.4 客戶滿意度

為了更了解客戶需求，每年度本公司各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。

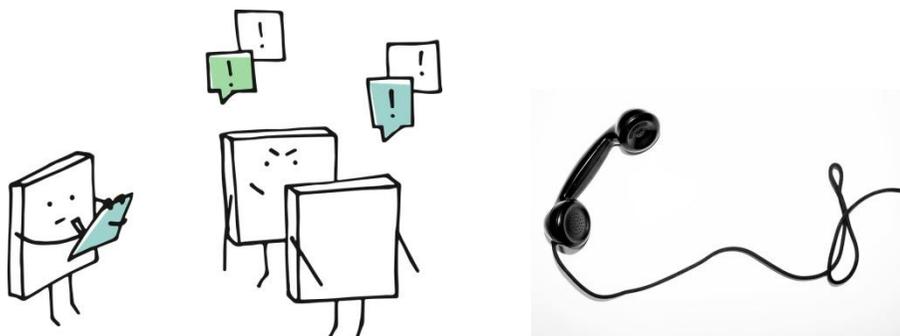
尼龍事業滿意度調查問卷項目包括：產品品質、服務、交期、技術支援、產品未來發展性。針對滿意度分評分在 80 分以下之客戶，以及客戶其他建議事項，本公司均進行檢討追蹤及研擬改善對策，並將改善狀況回報客戶。

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。

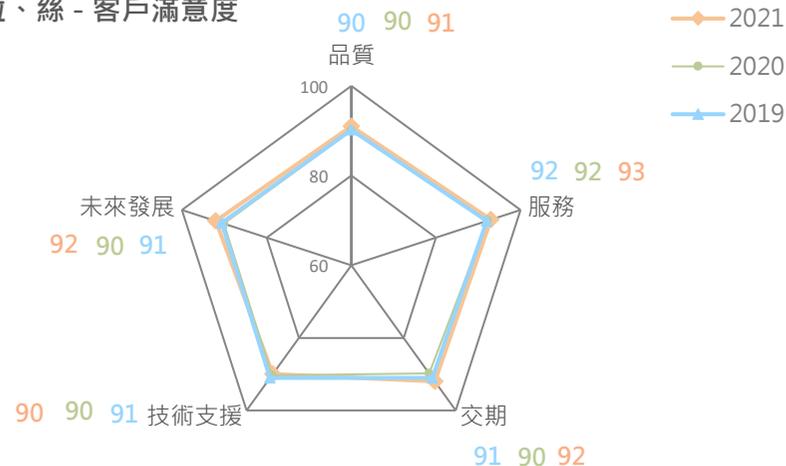
2021 年尼龍事業共收回 56 家客戶問卷，較 2020 減少 4 家客戶，較 2019 年減少 2 家客戶。近三年的整體客戶滿意度調查結果表現為滿意，各項目平均分數都落在 90 分以上。

年度	調查客戶數	品質	服務	交期	技術支援	未來發展
2021	56	91	93	92	90	92
2020	60	90	92	90	90	90
2019	58	90	92	91	91	91

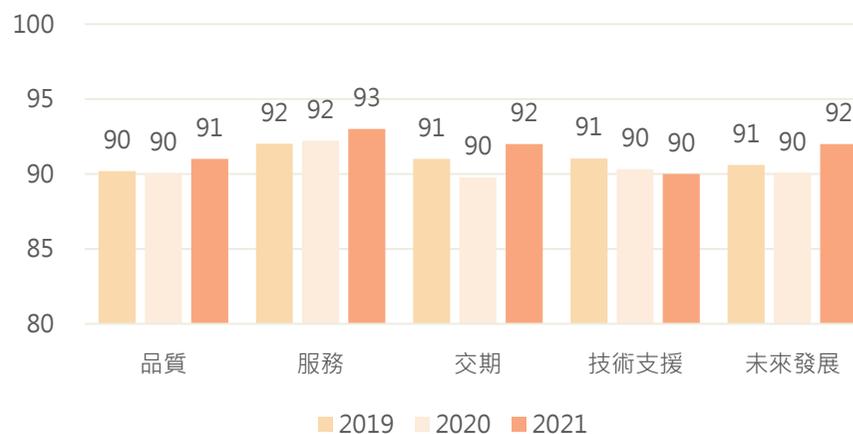
2021 年較 2020 年表現，可觀察到產品品質、服務、交期、未來發展平均分數都上升 1 到 2 分，而技術支援表現跟去年相當。相比之下 2019 年表現，產品品質、服務、交期、未來發展平均分數都上升 2 分，而技術支援表現下降 1 分。



尼龍粒、絲 - 客戶滿意度



尼龍粒、絲 - 客戶滿意度

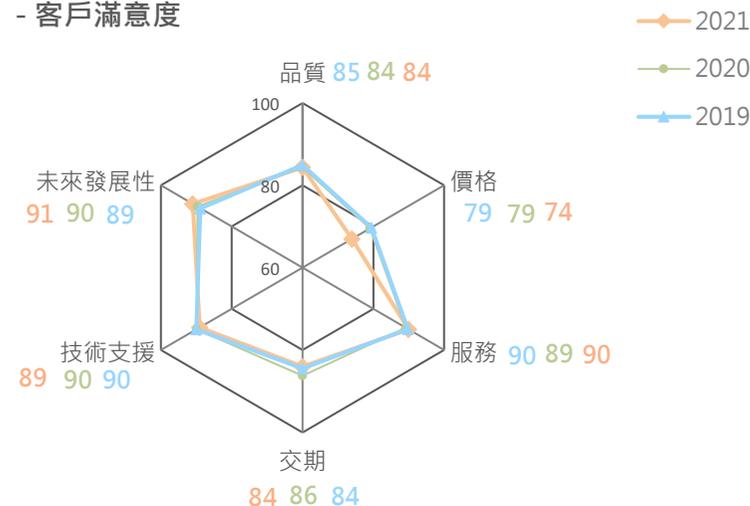


2021 年高端織品事業共收回 29 家客戶問卷，較 2020 減少 4 家，較 2019 年回收問卷數減少 9 家。整體客戶滿意度調查結果表現為滿意，除了產品價格總平均分數為 80 分以下外，其餘各項目平均分數都落在 80 分以上。2021 年度綜合表現顯示跟 2020 年度及 2019 年度的結果類似。

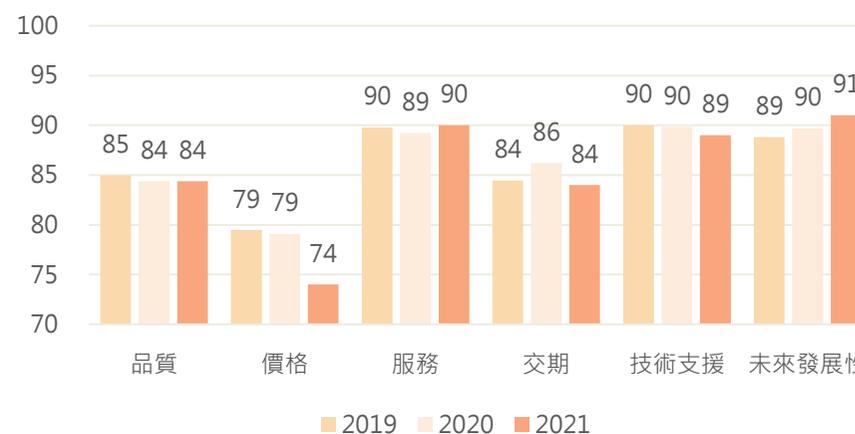
年度	調查客戶數	品質	價格	服務	交期	技術支援	未來發展性
2021	29	84	74	90	84	89	91
2020	33	84	79	89	86	90	90
2019	38	85	79	90	84	90	89

2021 年相較於 2020 年表現，顯示服務及未來發展性都提升 1 分，品質表現持平，另外產品價格、交期及技術支援顯示下滑狀況。相比 2019 年表現，2021 年度整體表現顯示產品品質、價格及技術支援有小幅下滑狀況，而服務及交期保持持平，產品未來發展性上升 2 分。因全球疫情在 2021 年仍嚴峻的關係，交貨時間也受到影響而延遲，我們竟最大努力讓每個訂單都能準時抵達到客戶手裡。

高端織品 - 客戶滿意度



高端織品 - 客戶滿意度



2021 年客戶滿意度分數分布(客戶數)

尼龍事業在 2021 年共對 56 家客戶進行滿意度調查，其中有 41 家客戶給予 90 分以上之評分，較 2020 年大幅增加 9 家，較 2019 年增加 3 家；評分給予 80 分-89 分的客戶共有 13 家，評分給予 70 分-79 分的客戶共有 2 家，沒有客戶給予 69 分以下之評分，整體 2021 年度客戶給予尼龍事業的認可有大幅提升。

尼龍粒、絲

能源	2019 年	2020 年	2021 年
90 分以上	38	32	41
80-89 分	18	26	13
70-79 分	1	2	2
60-69 分	1	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	58	60	56

高端織品事業在 2021 年共對 29 家客戶進行滿意度調查，其中有 7 家客戶給予 90 分以上之評分，較 2020 年減少 3 家，較 2019 年減少 11 家，其中因為 2021 年度調查客戶家數減少。評分給予 80 分-89 分的客戶仍然佔最大比率共有 15 家，較 2020 年減少 2 家，較 2019 年增加 1 家；評分給予 70 分-79 分的客戶共有 5 家，較前兩年增加，最後評分給予 60 分-69 分的客戶共有 2 家，並且沒有客戶給予 59 以下之評分。

高端織品

能源	2019 年	2020 年	2021 年
90 分以上	18	10	7
80-89 分	14	17	15
70-79 分	4	3	5
60-69 分	2	3	2
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	38	33	29

4.5 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。

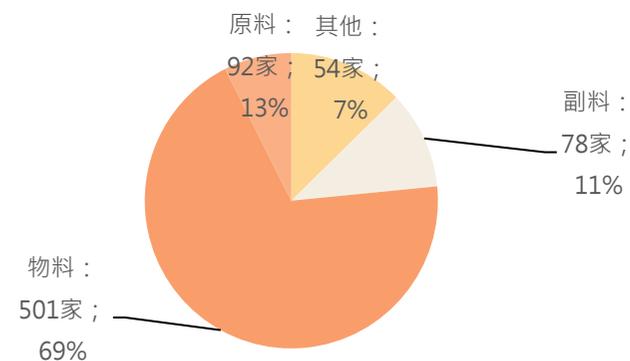
國際情勢瞬息萬變，原副料採購小組需結合銷售狀況、生管排程、及價格波動的趨勢，即時反應，並調整採購策略，以降低缺料停工或價格飆漲的風險。原副料之外的其他品項都歸採購處的作業範圍，透過集中採購的模式，請購者透過「線上採購管理系統」將需求物品類別、規格尺寸、數量、需用期限、用途等請購相關資訊鍵入系統，經過簽核流程後成立請購單。

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	92	12.7%	66.5%
副料	78	10.8%	5.8%
物料	501	69.1%	24.6%
其他	54	7.4%	3.1%
總計	725	100.0%	100.0%

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。

表格為尼龍事業及高端織品事業 2021 年整年度的採購狀況，原料採購金額為我們最高的採購支出，佔整年度的採購金額的 60% 以上，原料供應商家數佔比為 13%；次高採購金額為物料佔 24.6%，物料供應商家數佔比為 69%，主要為了降低企業風險，我們都會分散跟多家供應商做採購。副料和其他商品採購金額佔總金額的 8.9%，副料供應商家數佔 11%，另外其他類供應商家數佔 7%。

供應商家數



註 1：其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

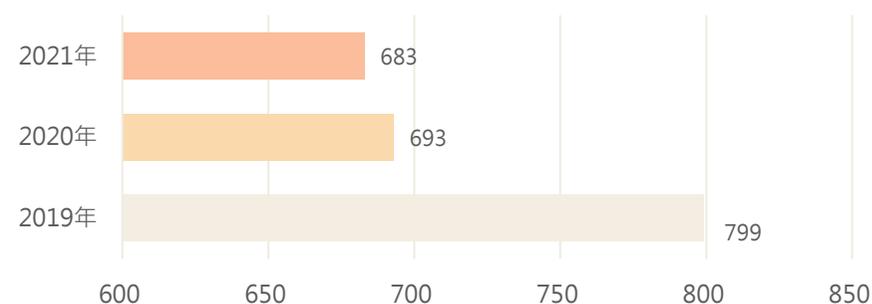
註 2：以上數據統計不包含機器設備。

為使本公司能適時的買到適價、適量及品質良好的原、副、物料及其他商品，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，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	2019 年	2020 年	2021 年
台灣供應商家數	799	693	683
台灣供應商比例	95.5%	95.5%	94.2%
國外供應商家數	39	33	42
國外供應商比例	4.4%	4.5%	5.8%

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，本公司優先選擇台灣在地生產之供應商。2021 年，力鵬國內外的供應商家數為 725 家，其中台灣在地供應商比例達 94.2%，共有 683 家，國內外供應商家數較 2020 年減少 1 家、較 2019 年增加 113 家，雖 2021 年度國內供應商家較 2020 年小幅減少 10 家，但國內供應商家數整體仍佔 9 成以上。

台灣供應商家數



5. 企業承諾

5.1 薪酬待遇保障

5.2 員工福利照顧

5.3 人才培育計劃

5.4 平衡友善職場

5.5 生涯發展規劃

5.6 員工結構

照顧員工，營造幸福職場

力鵬企業一向重視員工發展，提供良好的待遇報酬、創造和諧優質的工作環境及有規劃的多元教育訓練，營造以員工身心靈健康發展的幸福職場，提升員工內在的工作滿意感、成就感，關懷員工整體福祉，員工樂在其中，帶著工作滿足感回家，成為企業永續經營的共同好夥伴。

我們相信落實員工工作生活長期平衡，必能提高員工創造力和解決問題的能力，協助員工能力成長與規劃未來職涯發展，提供員工參與跨部門專案的學習機會。人才是公司重要的資產，唯有不斷培育人才，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）。

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。

本公司為營造幸福友善的勞動環境，除了遵守勞基法之規定，給予員工各項優渥的福利及照顧，透過各項善待員工的具體表現，產生幸福認同公司，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。



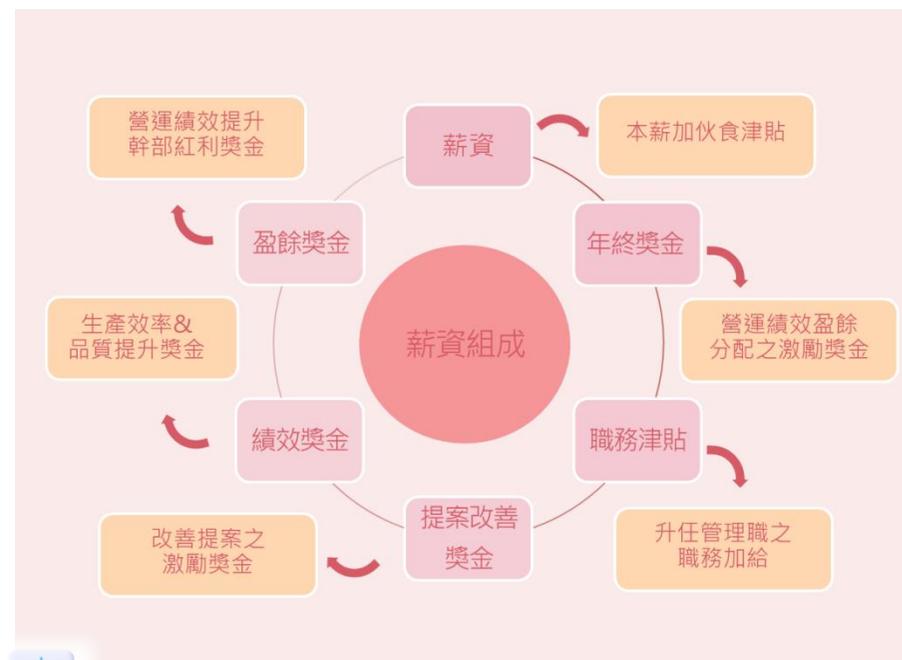
5.1 薪酬待遇保障

薪資結構

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。2021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。



薪酬相關規章制度已頒布發行的文件有

「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」

報酬比率

力鵬公司 2021 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，尼龍總廠及楊梅廠區次之；非管理職則是尼龍總廠性別報酬比率略高於台北公司及彰化紡織廠與楊梅廠區。

2021 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 2021 年 1 月 1 日起，每月基本工資調整為 24,000 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。

2021 年男性薪資報酬比率(女性為 1)

員工類別	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
管理階層	1.4	1.2	1.1	-
非管理階層	1.2	1.2	1.3	1.1

2021 年非擔任主管職務之全時員工薪資數

力鵬企業	全時員工數	薪資平均數/月	薪資中位數/月
2021 年	1,272	46,252	41,602

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

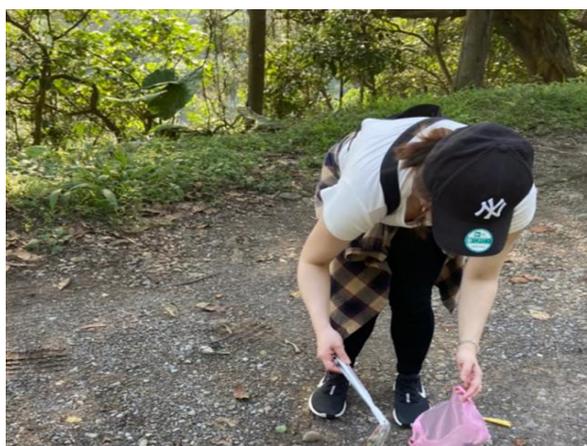
本公司希望每一位員工能有健康的身心靈，除了安心工作全力發揮其能力專長外，也照顧員工的休閒生活，專設職工福利委員會，負責辦理國內外旅遊活動、三節禮券、生日禮券、勞動節禮卷、結婚禮金、生育禮金、員工子女教育補助申請、喪葬及住院慰問金、團體保險及鼓勵員工成立多元化社團，每個社團均能申請社團經費補助款（淨山、網球、單車、桌球、籃球、趣味手作、烹飪、歡樂卡拉 OK、健康瑜珈、熱血排球、日文、壘球、慢跑、三鐵、淨灘、水族研究、綠野、有氧舞蹈、美術...）等，以滿足員工在工作之餘有正當適合的各項休閒娛樂。



為了增強員工的凝聚力，豐富集體生活，因應新冠肺炎疫情影響甚廣，取消年度員工旅遊，改以發放現金模式，發放資格：109.12.31 前到職者(每人 3,000 元)。110.01.01~110.06.30 前到職者(每人 1,500 元)。2021 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。為配合政府防疫措施，降低員工群聚風險，2021 年暫緩集團年度各項球類運動賽事及年終尾牙春酒等活動。

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，不定期提供集團員工限定-GOHIKING 限時優惠，例如：中秋購物禮金 300 元(滿額現抵)，多項優惠。員工為響應減緩氣候變遷、拯救海洋生物，舉辦淨灘活動，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 2021/7/17(六) 于永興海埔地海堤舉辦 LIBOLON 淨灘日活動，亦因疫情嚴峻，已延期舉辦。

社團活動



5.3 人才培育計劃

訓練時數

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，2021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，尼龍總廠及彰化紡織廠非管理職較管理階層時數高，尼龍總廠及彰化紡織廠本年度女性管理階層無受訓時數。

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)
楊梅廠區	管理職	男性	28	2.5
		女性	16	16.0
	非管理職	男性	2,456	7.2
		女性	1,918	7.9
尼龍總廠	管理職	男性	188	11.8
		女性	0	0.0
	非管理職	男性	5,674	20.3
		女性	615	15.0
彰化紡織廠	管理職	男性	11	11.0
		女性	0	0.0
	非管理職	男性	2,132	26.7
		女性	2,483	24.1

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。

2021 年全球受 Covid-19 疫情影響，企業正面臨諸多嚴峻考驗，許多實體訓練課程大都取消，為使幹部學習不中斷，籌劃與數位學習平台合作，共同推動企業數位學習，讓教育訓練更彈性及多元化，幹部能隨時掌握全球趨勢與世界脈動，進而從新知到心智，從思維到職能得以全面提升。



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育嬰需求。為提倡母性保護認知，提供女性專用的哺集乳室和母乳存放冰箱，給女性同仁安全舒適無虞的環境集乳，亦按月提繳勞工退休金與提撥勞工退休準備金，於員工達到法定退休條件時依法給付退休金，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。

據國際勞工組織定義，歧視（就業與職業）公約之第一條第(1)項明確宣示「歧視」一詞包括：基於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會門閥等因素，所做足以損害或取消就業與職業方面機會與待遇平等之任何區分、排斥或優惠，本公司為消弭職場歧視，提供各類管道以利員工進行溝通與申訴，2021年並無接獲任何員工投訴案及歧視案。



新冠肺炎防治

2021年新冠肺炎疫情影響全球甚廣，力鵬企業為防止疫情繼續擴大，配合政府防疫措施，加強公告落實防疫政策，上班進入公司實施體溫量測，並宣導員工出入要消毒手部，於各辦公室出入口均放置自動感應提供酒精消毒；平時多洗手戴口罩，於疫情爆發時進行員工分流上班，及減少會議與會人數，防範員工群聚，禁止部門聚餐，維持安全的社交距離，加強環境檢查及消毒，防止員工於上班空間群體染疫。



<p>落實勤洗手</p> <ul style="list-style-type: none"> • 入口設置酒精 • 進出各場所後勤洗手 	<p>體溫量測</p> <ul style="list-style-type: none"> • 設紅外線測溫儀，額溫超過37.5度禁止進入 • 上下班測量額溫並回報 	<p>戴口罩</p> <ul style="list-style-type: none"> • 進入大樓、廠區全程配戴口罩 
<p>員工分流</p> <ul style="list-style-type: none"> • 分組居家上班 • 異地辦公 	<p>維持社交距離</p> <ul style="list-style-type: none"> • 設排隊分隔線 • 規定電梯搭乘上限 • 員工用餐設置分隔板 	<p>避免群聚</p> <ul style="list-style-type: none"> • 取消員工旅遊及大型活動 • 暫停社團活動 • 減少洽工及開會 • 嚴禁群聚聚餐 
<p>追蹤管制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 進出實聯制記錄 • 外籍同仁外出管制 • 居家隔離、檢疫、自主管理等，需填寫防疫調查表並呈報 	<p>加強環境消毒</p> <ul style="list-style-type: none"> • 辦公大樓、廠區進行消毒 • 電梯按鈕每2小時定時消毒 	<p>協助疫苗施打</p> <ul style="list-style-type: none"> • 協助外籍同仁依意願施打新冠疫苗 

2021 年台北公司及各廠區育嬰申請及復職狀況

台北公司	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	1	1
應復職人數(B)	0	2	2
已復職數人數(C)	0	2	2
該年度復職滿一年人數(D)	0	0	0
前一年(2020年)已復職人數(E)	0	2	2
復職率(=C/B)	0%	100%	100%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

楊梅廠區	男性	女性	合計
申請人數(A)	1	2	3
應復職人數(B)	0	0	0
已復職數人數(C)	0	0	0
該年度復職滿一年人數(D)	0	0	0
前一年(2020年)已復職人數(E)	0	0	0
復職率(=C/B)	0%	0%	0%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

尼龍總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	1	0	1
應復職人數(B)	0	0	0
已復職數人數(C)	0	0	0
該年度復職滿一年人數(D)	0	1	1
前一年(2020年)已復職人數(E)	0	1	1
復職率(=C/B)	0%	0%	0%
留任率(=D/E)	0%	100%	100%

彰化紡織廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	1	1
應復職人數(B)	0	1	1
已復職數人數(C)	0	1	1
該年度復職滿一年人數(D)	0	1	1
前一年(2020年)已復職人數(E)	0	0	0
復職率(=C/B)	0%	100%	100%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

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。

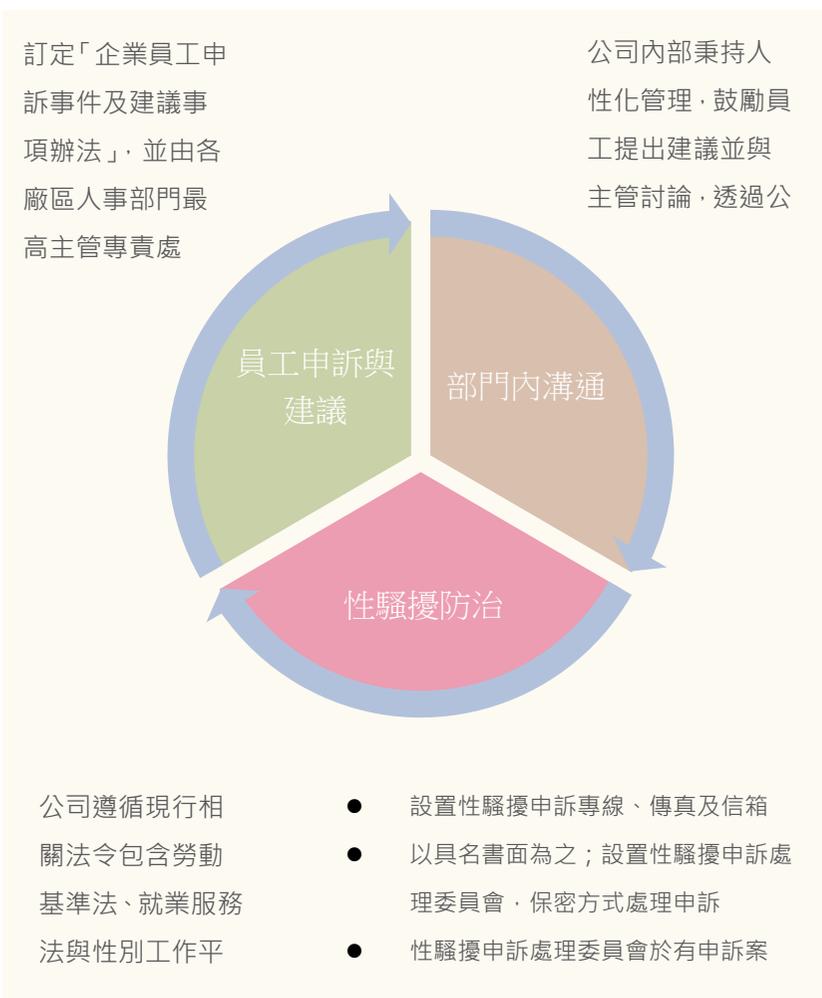
哺集乳室 Breastfeeding Room



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。

2021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	尼龍總廠	彰化紡織廠
男性缺勤率	0.1%	0.6%	1.1%	0.3%
女性缺勤率	1.0%	0.7%	0.2%	0.5%
整體缺勤率	1.1%	1.3%	1.3%	0.8%

2021 年力鵬企業未有因公死亡事件，職災事故共計 10 起，楊梅廠區及彰化紡織廠各 3 起事故，尼龍總廠 4 起事故，台北公司為零職災。

2021 年楊梅廠區	男性	女性	合計
受傷次數	1	2	3
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	16	0	16
失能傷害頻率 ²	1.32	4.11	5.43
失能傷害嚴重率 ³	21.00	34.00	55.00

🍷 傷害說明：一起切割，一起交通事故。

2021 年尼龍總廠	男性	女性	合計
受傷次數	4	0	4
死亡人數	0	0	0
損失日數	24	0	24
失能傷害頻率	4.76	0.00	4.76
失能傷害嚴重率	28.55	0.00	28.55

🍷 傷害說明：一起噴濺，三起交通事故。

2021 年彰化紡織廠	男性	女性	合計
受傷次數	2	1	3
死亡人數	0	0	0
損失日數	55	21	76
失能傷害頻率	4.18	2.09	6.27
失能傷害嚴重率	114.86	43.86	158.72

🍷 傷害說明：一起夾傷，一起踩空，一起交通事故。

註 1. 損失日數：以日曆天計。

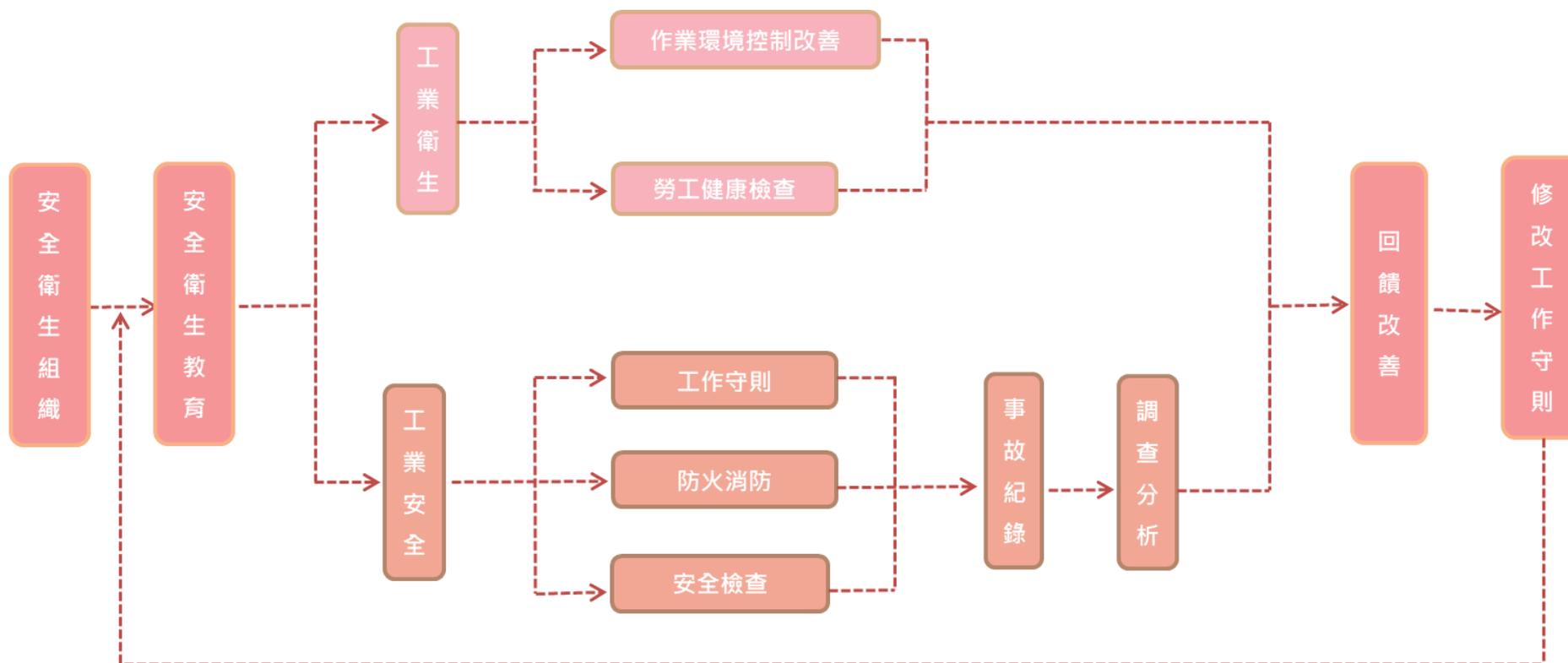
註 2. 失能傷害頻率：即受傷次數*10⁶/總工作時數(年)。

註 3. 失能傷害嚴重率：即損失日數*10⁶/總工作時數(年)。



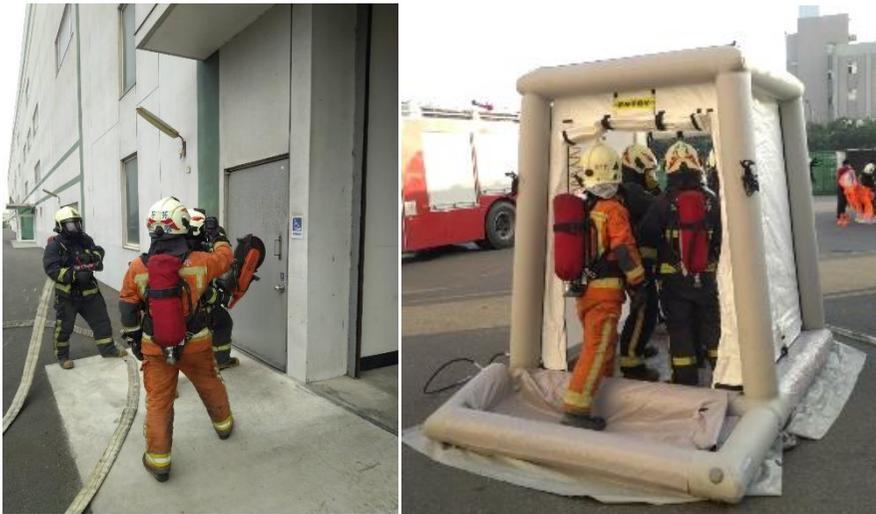
安心職場

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 2021/05 到廠實地執行自衛消防編組訓練，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。



本公司重視員工安全和衛生的工作環境，通過國際標準組織 ISO45001 職業健康安全管理系統認證，加強傷害預防措施，實施職業安全衛生政策，保障所有員工的安全與健康，確保工作場所的安全，並有系統管理職業安全衛生風險及改善績效制定，以職業健康安全為目標，避免各項活動相關的危害。



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。2021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	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
2021年	千元	14,218	46,913	27,624	14,966

總金額(元)	單位	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
2021年	(元/人)	89,419	78,319	81,729	81,335

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，2021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/每人每學期
幼稚園	500元
國小	500元
國中	800元
高中職(含五專前三年)	1,000元
大專(含五專後二年)及大學	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。

5.6 員工結構

截至 2021 年 12 月底，力鵬企業正職員工為 1,280 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 9.6 年。其中聘用本籍員工 838 人，外籍員工 442 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

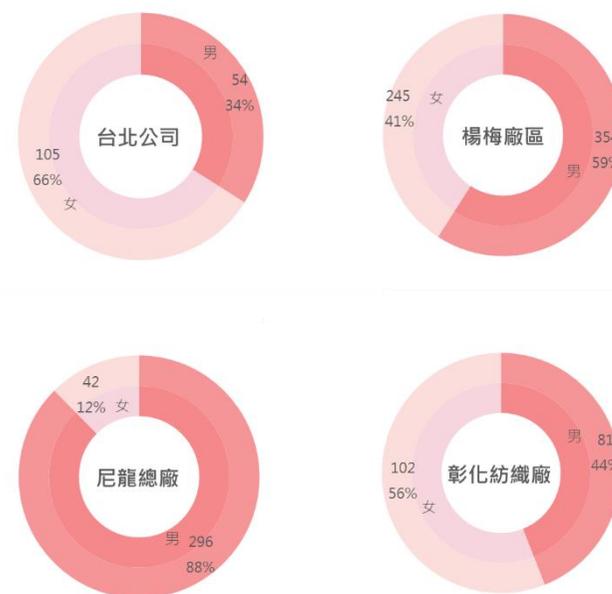
力鵬企業員工總人數為 1,280 人，在男女比例的分布上，男性 785 人佔 61%，女性 495 人佔 39%，在聘僱政策上無分性別，惟因各廠專業人才背景需求不同，以致於性別比例上有明顯的差距。

2021 年力鵬企業人力結構

	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠	合計
男性	54	354	296	81	785
女性	105	245	42	103	495
總人數	159	599	338	184	1,280

依台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(109年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 304.1 萬人，其中男性為 189.3 萬人(62%)、女性為 114.7 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。

2021 年各營運據點男女比例

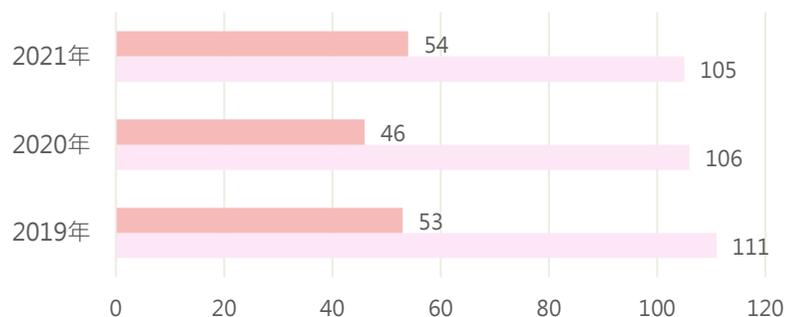


力鵬公司秉持公平公正之招募人才政策，透過嚴謹的面試過程，錄取認同企業文化的優秀人才，使員工在各個專業崗位上盡情發揮、貢獻所長。營運據點屬性不同，與員工性別分布比例有攸關關係。

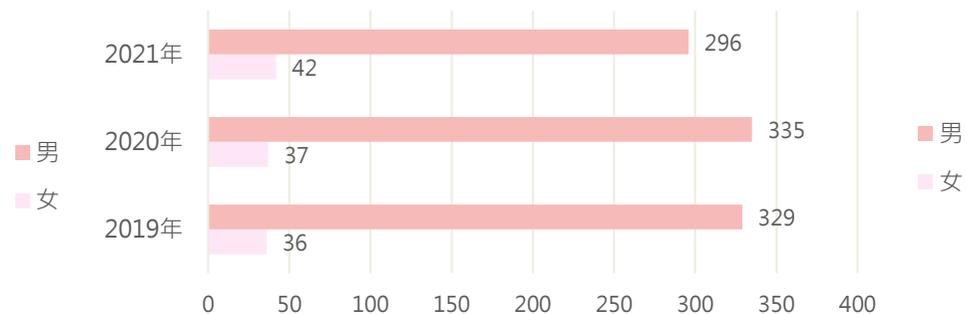
尼龍總廠男性比例遠高於女性，而台北公司則反之，尼龍總廠因製程繁複需求，聘用人員大多需具備理工背景，導致男性從業人數較多；台北的工作內容多與財務、文書行政相關，女性人數自然相對較多。

2019年~2021年各營運據點人數變化

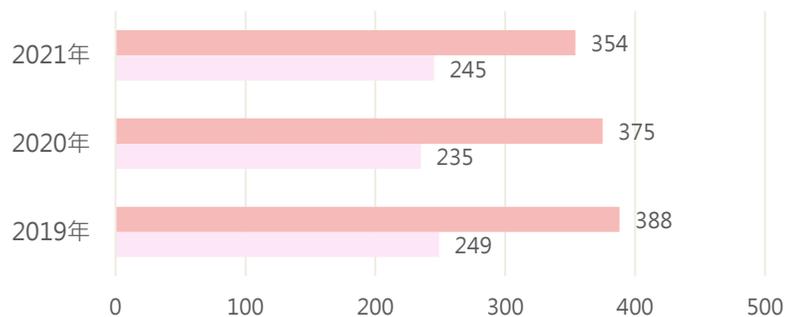
台北公司



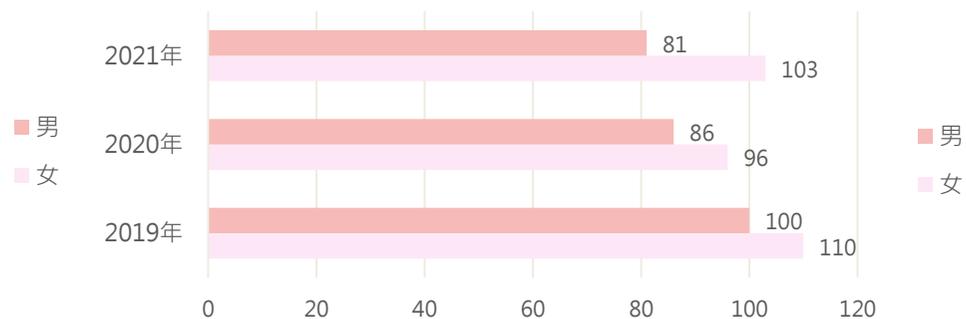
尼龍總廠



楊梅廠區



彰化紡織廠



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，2021 年管理階層為當地居民者，共計 50 名，佔管理階層總人數 85%。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，2021 年管理階層總人數為 59 人，男性為 45 名、女性為 14 名，女性主管佔整體主管比例為 24%，與去年佔比相當。

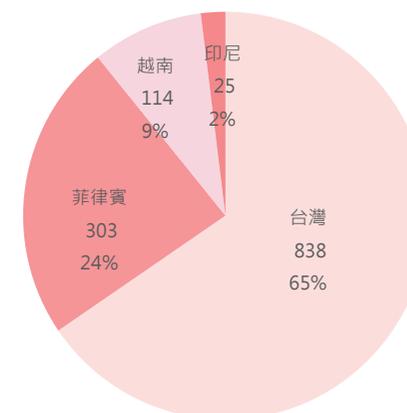
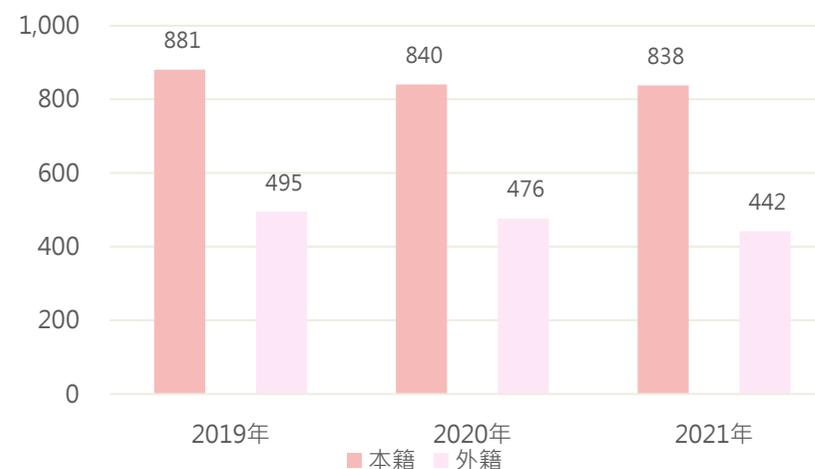


2021 年管理階層之當地居民人數統計

	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	24	5	29	83%
楊梅廠區	9	3	12	75%
尼龍總廠	17	0	17	100%
彰化紡織廠	0	1	1	0%
合計	50	9	59	85%

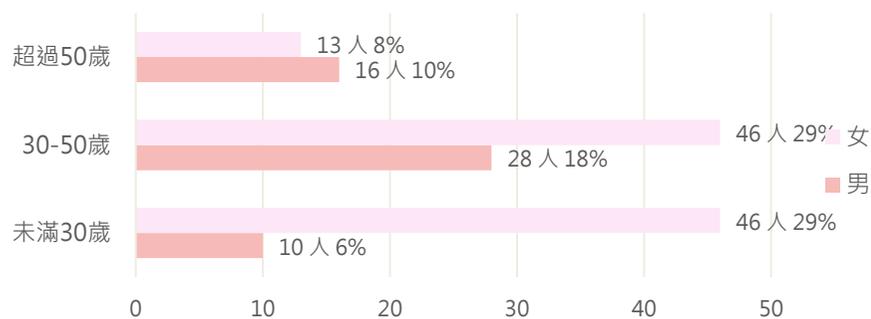
外籍和身心障礙人數

2021 年外籍員工共 442 名，佔總人數 35%，佔比較去年微幅下降；身心障礙人士共聘用 22 名，人數較去年增加 16%。

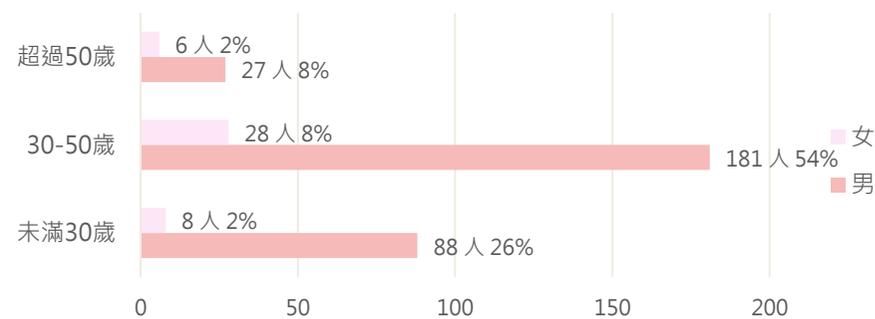


年齡比例

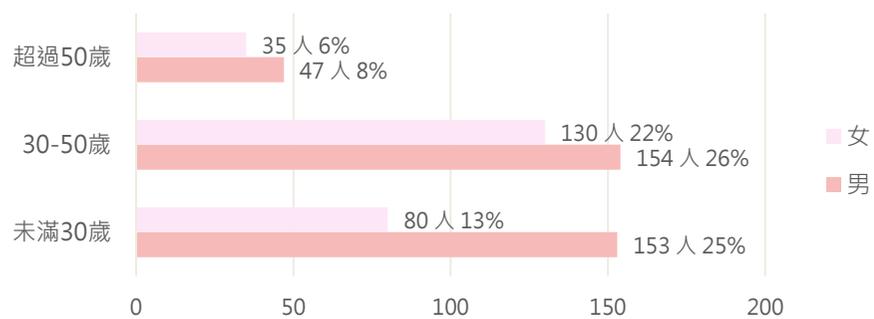
台北公司



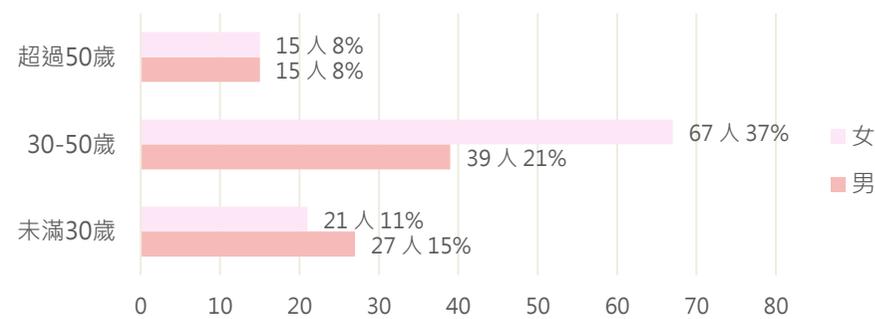
尼龍總廠



楊梅廠區



彰化紡織廠



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 4 位，男性 4 位；依任職區域，尼龍總廠男性佔比逾 98%，顯著偏高，台北公司則女性達 81%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	79	52%	73	48%
	30~50 歲	25	51%	24	49%
	超過 50 歲	3	38%	5	62%
任職區域	台北公司	7	19%	30	81%
	楊梅廠區	48	54%	41	46%
	尼龍總廠	28	82%	6	18%
	彰化紡織廠	24	49%	25	51%
合計		107	51%	102	49%

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 82% 及 54%，顯著偏高，台北公司則女性達 81%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	98	65%	52	35%
	30~50 歲	52	73%	19	27%
	超過 50 歲	4	50%	4	50%
任職區域	台北公司	6	19%	26	81%
	力鵬楊梅	64	68%	30	32%
	力鵬尼龍	57	98%	1	2%
	力鵬彰紡	27	60%	18	40%
合計		154	67%	75	33%



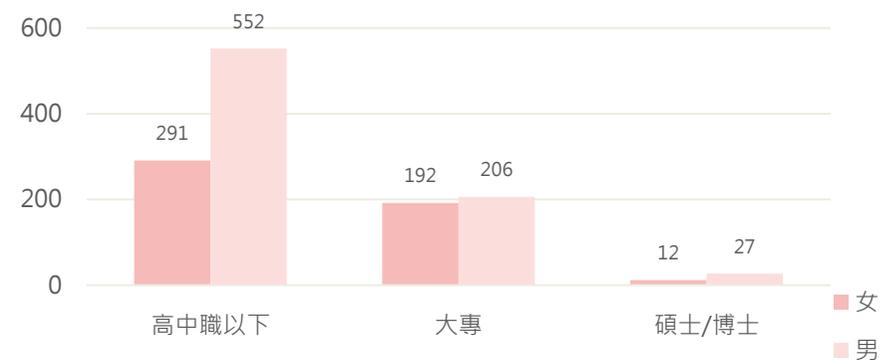
教育程度

2021 年學歷統計數據顯示，台北公司以大專為主，女多於男。其餘營業據點以高中職以下為主，男多於女。

2021 年各營業據點依學歷統計

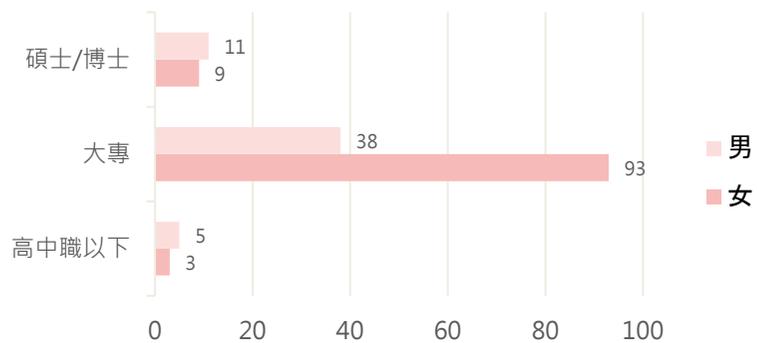
營運據點	高中職以下	大專	博士/碩士	合計
台北公司	8	131	20	159
楊梅廠區	458	130	11	599
尼龍總廠	224	106	8	338
彰化紡織廠	153	31	0	184
總計	843	398	39	1,280

力鵬企業學歷統計-依性別

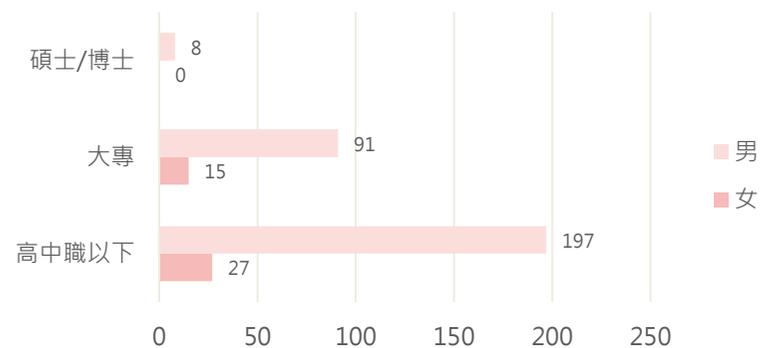


2021 年各營業據點學歷統計-依性別

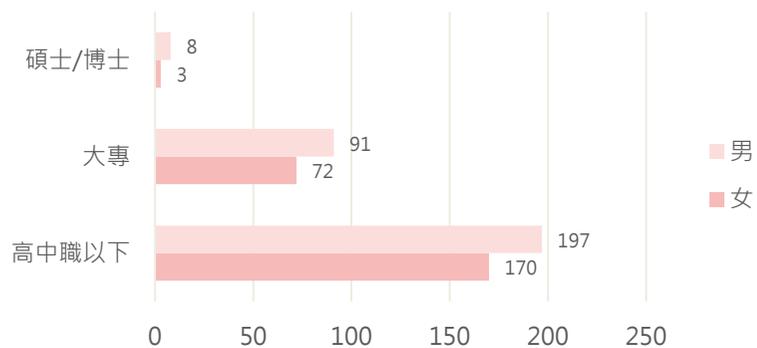
台北公司



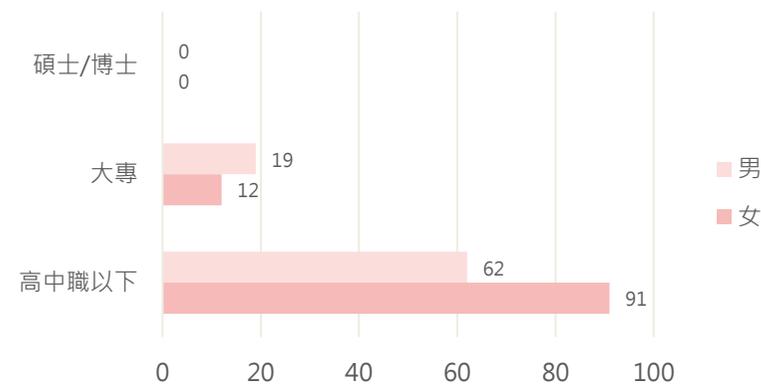
尼龍總廠



楊梅廠區



彰化紡織廠



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	
	核心	102-1	組織名稱	報告書概述	1
	核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	1.2 紡織產業概況	6-8
	核心	102-3	總部位置	1. 關於力鵬/營運據點	4
	核心	102-4	營運據點	1.1 公司沿革	5
	核心	102-5	所有權與法律形式	1.1 公司沿革	5
	核心	102-6	提供服務的市場	1.2 紡織產業概況	6-8
			1.1 公司沿革	5	
	核心	102-7	組織規模	1.2 紡織產業概況	6-7
組織概況			1.4 經營績效	11	
	核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.6 員工結構	65
	核心	102-9	供應鏈	4.4 採購管理	46-47
			1.1 公司沿革	5	
	核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	1.2 紡織產業概況	6-7
	核心	102-11	預警原則或方針	2.4 風險管理	21
	核心	102-12	外部倡議	2.3 內部控制系統	21
	核心	102-13	公協會的會員資格	1.5 利害關係人之溝通/ 外部協會與組織	14

通用準則	核心要求	披露項目	對應章節	頁碼
策略	核心	102-14 決策者的聲明	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	2.7 道德誠信與行為準則	22
治理	核心	102-18 治理結構	2 公司治理	17-20
		102-19 授予權責	董事會運作	19
		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	17-18
		102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	利害關係人關注議題及溝通管道	12-13
		102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.1 董事會	17-18
		102-23 最高治理單位的主席	2.1 董事會	17-18
		102-24 最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會	17
		102-25 利益衝突	董事會運作	19
		102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	董事會運作	19
		102-28 最高治理單位的績效評估	董事會運作	19

通用準則	核心要求	揭露項目	對應章節	頁碼
治理			2.1 董事會	
		102-29 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	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	17-22
		102-30 風險管理流程的有效性	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	17-22
		102-31 經濟、環境和社會主題的檢視	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	19-20
		102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	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	17-22
		102-33 溝通關鍵重大事件	董事會運作	19
		102-34 關鍵重大事件的性質與總數	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	17-22
		102-35 薪酬政策	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	20
		102-36 薪酬決定的流程	薪酬委員會	20
利害關係人溝通	核心	102-40 利害關係人團體	利害關係人鑑別	12
	核心	102-42 鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別	12

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	6-7
		201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	1.4 經營績效	11
	採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.2 員工福利照顧	51
	反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.4 採購管理	46-47
環境	物料	301-1	所用物料的重量或體積	董事會及相關人員運作	22
		301-3	回收產品及其包材	2.5 道德誠信與行為準則	
	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 原料採購與使用	24
		302-4	減少能源消耗	3.6 包材回收	35
	水	303-1	依來源劃分的取水量	3.2 能源管理	25
		303-3	回收及再利用的水	3.2 能源管理	25
	排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.4 水資源管理	30
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.4 水資源管理	30
		305-4	溫室氣體排放密集度	3.3 溫室氣體盤查	26
		305-5	減少溫室氣體的排放量	3.3 溫室氣體盤查	26
		305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大的氣體排放	3.2 能源管理	25
	廢污水和廢棄物	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	31
		306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5 污染防治管理	32
	有關環境保護的	307-1	違反環保法規	3.8 違反環境法律和法規之罰款	36

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	6-7
		201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	1.4 經營績效	11
	採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.2 員工福利照顧	51
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.4 採購管理	46-47
	反貪腐	205-2	有關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	22
環境	物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.1 原料採購與使用	24
		301-3	回收產品及其包材	3.6 包材回收	35
	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	25
		302-4	減少能源消耗	3.2 能源管理	25
	水	303-1	依來源劃分的取水量	3.4 水資源管理	30
		303-3	回收及再利用的水	3.4 水資源管理	30
	排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體盤查	26
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體盤查	26
		305-4	溫室氣體排放密集度	3.3 溫室氣體盤查	26
		305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)、及其他重大的氣體排放	3.5 污染防治管理	31
	廢汗水和廢棄物	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	32
	物	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5 污染防治管理	33
	有關環境保護	307-1	違反環保法規	3.8 違反環境法律和法規之罰款	36

特定主題準則	GRI 準則標題	揭露項目	對應章節	頁碼
社會		401-1 新進員工和離職員工	5.6 員工結構	65-71
	勞雇關係	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 員工福利照顧	51-52
		401-3 育嬰假	5.4 平衡友善職場	57
	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	5.4 平衡友善職場	59-60
		訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育計劃
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		5.5 生涯發展規劃	64
	員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	5.6 員工結構	65-71
		405-2 女男基本薪資和薪酬的比率	5.1 薪酬待遇保障	49-50
	不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4 平衡友善職場	55
	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	37-41