

2021



力麗企業(股)公司永續報告書
Sustainability Report



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 9

1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 10

3 環境永續

3.1 原物料的使用 18

3.2 能源管理 18

3.3 氣候變遷 19

3.4 水資源管理 23

3.5 污染防治管理 24

3.6 環境保護支出 28

3.7 違反環境法律和法規之罰款 28

3.8 包材回收 29

5 企業承諾

5.1 員工結構 38

5.2 人才培育計劃 45

5.3 薪酬待遇保障 47

5.4 生涯發展規劃 50

5.5 平衡友善職場 52

5.6 勞資溝通與申訴機制 58

5.7 員工福利照顧 59

2 公司治理

2.1 董事會 12

2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責 14

2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理 15

2.4 新興風險 16

2.5 落實資訊揭露 16

2.6 行為準則、道德誠信與公平交易 16

4 社會責任

4.1 回饋鄉里 31

4.2 公益活動 33

4.3 客戶滿意度 34

4.4 採購管理 36

附錄：GRI 準則對照表 62

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 6 本永續報告書，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开发布之資料，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 2021.01.01 - 2021.12.31，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 2021 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永續報告書作業辦法』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

攸關於全球經濟、環境、政治、金融、文化、氣候、網路科技、疾病等範疇，2021 年於通貨膨脹、貿易戰、產業風險、氣候變遷、戰爭、少子化、網路危機與疫情威脅等面向，不論其風險是否跨越國界，對全球的影響似乎超過以往，帶給人類無數的災難。我們發現原來人與人，人與環境之間是如此的緊密而且休戚與共，任何人卻是無法置身事外。

面對這樣的時代，ESG 的訴求勢必成為未來企業永續經營的主流價值，本公司自創業以來一直以創辦人郭木生先生「勤儉、篤實、積極、創新」之精神，秉持以循環經濟為經營理念之初衷。

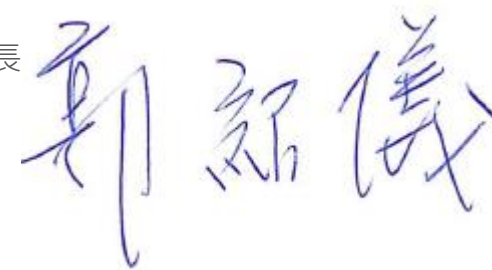
碳排放量的增加造成全球暖化與氣候變遷並加速破壞了環境，綠能之倡議已為全球共識，綠色供應鏈之轉型亦為時勢所趨，於此，本公司與力寶龍關係企業共同擬定「綠能循環經濟計劃」，積極投入綠色能源之建置，包含風力、太陽能、SRF(固體回收燃料)與 CRZ(零廢料回收系統)等，期以達到低廢棄、低污染、低排放之目標，進而未來零排放。

2021 年 COVID-19 疫情與國際政經情勢極為動盪，全球風險居高不下，未來各企業將面臨的風險管理，涵蓋 ESG、法規遵循、數位科技安全、人力資本策略、企業管理等諸多議題。為強化公司治理，主管機關於 2020 年 8 月發佈「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，未來將朝向聯合國宣佈「2030 永續發展目標」

(Sustainable Development Goals) SDGs 之指引目標前進。

我們期待經由 ESG(環境、社會與公司治理)之推動，並內化於企業作為變革之新動能，唯變即是不變，掌握核心競爭能力，以落實永續發展的目標大家共好。

董事長



1. 關於力麗

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

1.4 利害關係人溝通與互動

1.5 利害關係人關注議題及溝通管道

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，中壢廠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，斥資新台幣一、〇〇二、〇〇〇仟元，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 Recycle Standard) 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六四四、一六九仟元，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。
- 25.民國一一〇年投入2.4億元將化纖廠之B4與B6直紡設備改為粒紡設備，並於111年3月完工投入生產。

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。

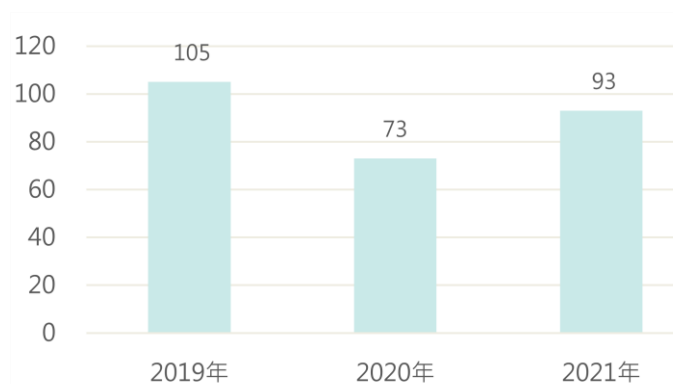


1.3 經營績效

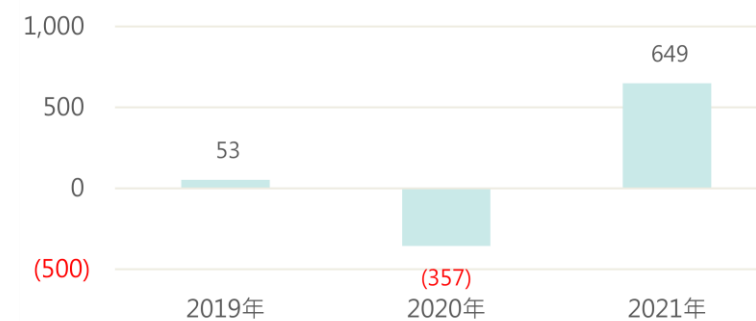
本公司 2019、2020、2021 年營業收入與每股盈餘

年度		2019 年度	2020 年度	2021 年度
營業收入	(新台幣仟元)	10,554,982	7,322,391	9,295,108
營業成本	(新台幣仟元)	9,764,132	7,021,196	8,189,102
營業(損失)利益	(新台幣仟元)	291,977	(156,488)	223,353
稅後(損失)淨利	(新台幣仟元)	52,588	(357,444)	648,800
每股(虧損)盈餘	(新台幣元)	0.06	(0.38)	0.68

營業收入(單位:億元)



稅後(損失)淨利(單位:佰萬元)



最近年度開發成功之產品

低廢棄、低污染、低排放之循環經濟，是永續經營之價值，本公司積極進行製程改善、設備汰舊換新並致力於資源回收與節能減碳之產品研發並提高品質及生產效率，開發成功之產品如下：

開發成功之產品		
製程廢料再製環保回收原抽色紗	環保回收再製 TPEE 防水透濕膜用彈性體	石墨烯纖維
抗菌防霉纖維	低溫染聚酯纖維	環保回收低熔點纖維
生物可分解纖維	阻燃抗菌纖維	



1.4 利害關係人溝通與互動

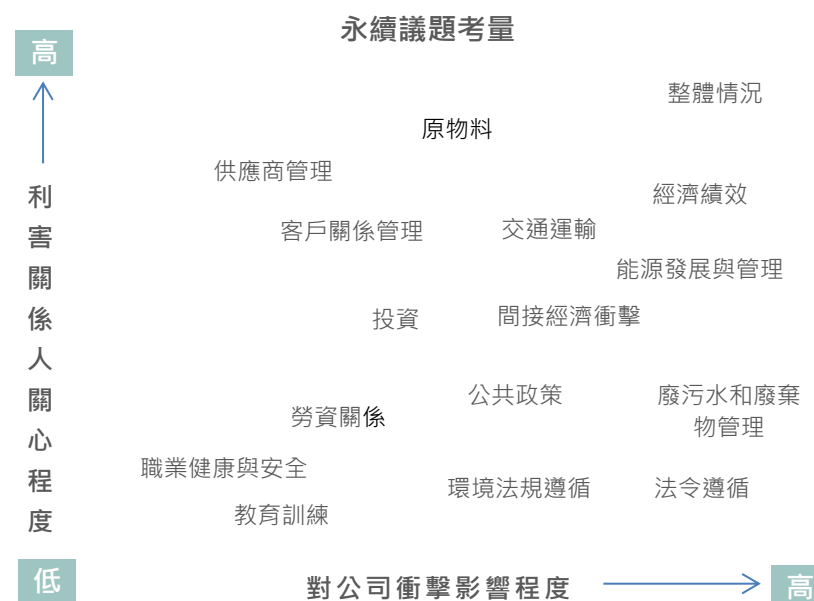
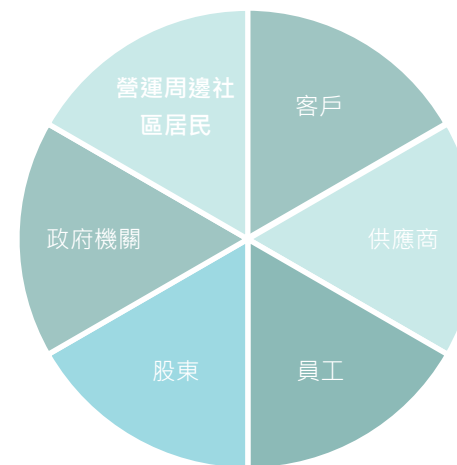
利害關係人鑑別

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

重視利害關係人利益並與之交流與溝通，是落實永續發展之基礎，經由透明、多元的溝通管道，了解其關切的議題與意見，以確切掌握在經濟、環境、社會各項所關注的項目。鑑別的過程，係由公司內部的討論、互動，並根據其工作與外部之關聯性進行之，以此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。

依據利害關係人關注之議題及對公司衝擊之程度，將各議題評估之結果，製作重大議題矩陣圖，本公司依據準則之核心揭露選項，列示 16 項考量面，作為利害關係人問卷設計依據，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。



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
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.	◆國內、外展覽：展示研發之產品，提供予潛在客戶接觸的機會 ◆業務與售服人員不定期拜訪客戶：介紹新產品、溝通品質及售服符合客戶期望 ◆客戶滿意度：每年調查及統計客戶滿意度情形，據以作為改善的參考 ◆法規遵循：定期及不定期蒐集相關法規，以符合相關單位之規定
供應商	採購單位	1. 供應商管理與評估 2. 施工及材質規範 3. 安全衛生規範	◆電子採購系統平台：透過系統制式化，作為需求之依據並公開揭露 ◆供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通 ◆工安及環境：提供施工廠商規範及約束項目，杜絕各項傷害
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	◆廠務會議：對經營成果提供予員工了解 ◆員工意見箱：提供員工意見反映與回應 ◆獎勵提案改善 ◆健康講座與早報：不定時宣導提高職業健康安全之作法與意識，落實工安 ◆福委會：舉辦各類活動及三節禮金
股東	股務發言人	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	◆年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 ◆公司網站：投資人專區不定時更新資料 ◆發言人及股務單位：不定期法說會，以及回應股東疑問及需求 ◆公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊並予以公告
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	◆政府各機關法令：藉由參與法令說明會、公聽會等，要求現場各單位符合規定 ◆各業務負責單位：適時與政府機關部門溝通我方作法的適切性，並按法令規定申報資訊
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	◆參與地方里民活動及聽取其對本公司意見作為改善依據 ◆專人拜訪鄰里

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功能性委員會職責

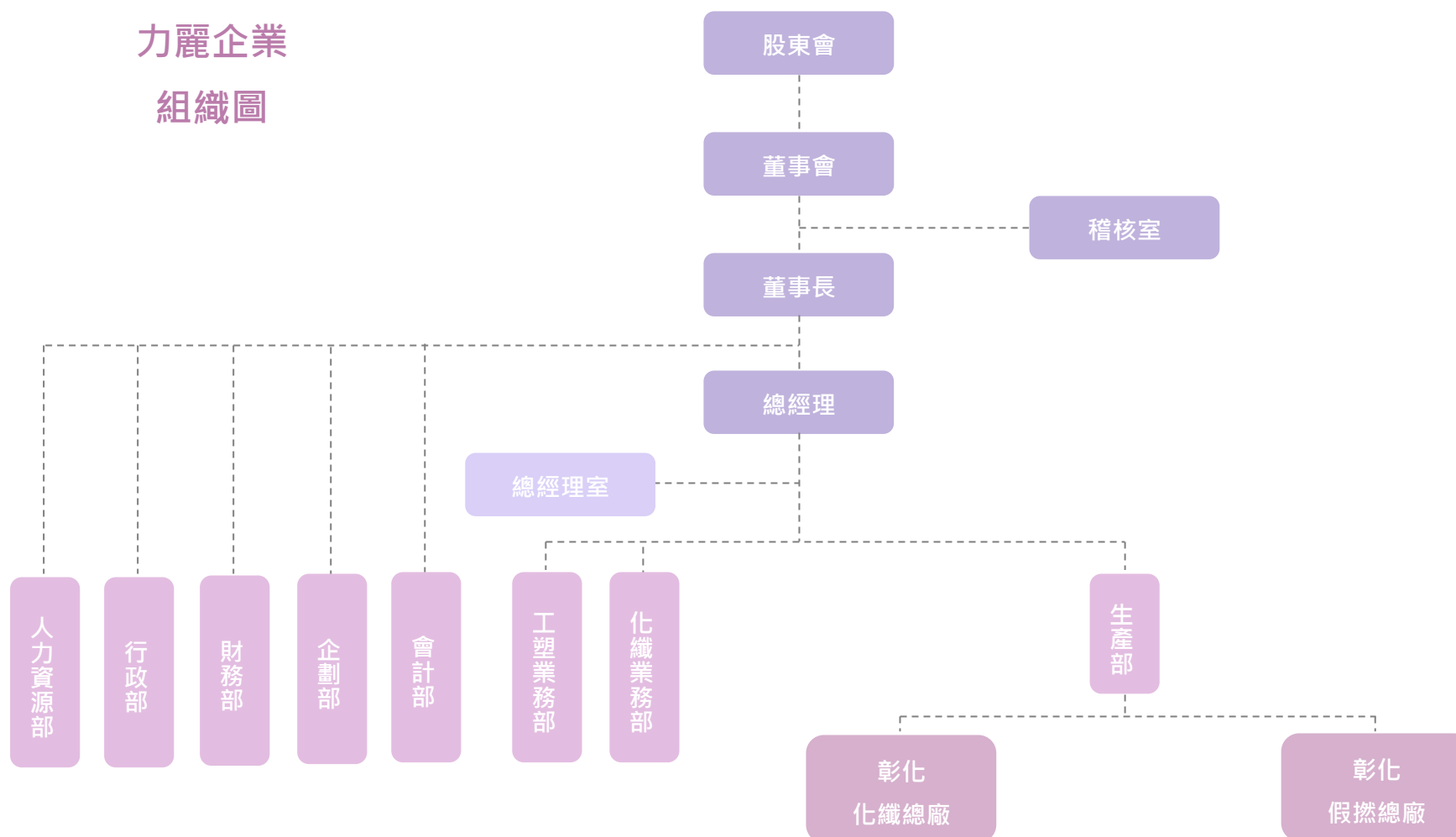
2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

2.4 新興風險

2.5 落實資訊揭露

2.6 行為準則、道德誠信與公平交易

力麗企業 組織圖



2.1 董事會

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。

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 Pt. Indonesia Hwalin Knitting 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	力麟科技 董事長 本公司/副總經理 力傑能源 Pt. Indonesia Libolon Fiber System 董事 力麟科技 監察人 力興投資 監察人
董事	郭濟安	美國 Fort Hays 州立大學企管系	力贊投資(股)公司	力麒建設 董事 力麗觀光 董事 山林水環境工程 董事 力鶴投資 董事 鶴京企業 董事
董事	洪宗祺	逢甲大學工業工程系		Pt. Indonesia Libolon Fiber System 副總經理 Pt. Indonesia Hwalin Knitting 董事
董事	郭淑珍	美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	力鵬企業(股)公司	力麒建設 董事長 山林水環境工程 董事長 力麗觀光 董事 力鵬企業 董事代表人
董事	郭可中	Syracuse University	順煜投資(股)公司	力鵬企業 董事 力麒建設 董事
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		瀚宇博德 精成科技 獨立董事

董事會職責

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」，落實「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」等目標，因此董事會除了對總體營運政策負起責任外，並監督高階管理階層的政策執行成果以提升決策品質及效能，塑造健全的公司治理文化。

此外董事及經理人其執行職務時應盡善良管理人之注意義務，應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 審計委員會與薪資報酬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	2021 年召開會議 4 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	2021 年召開會議 9 次

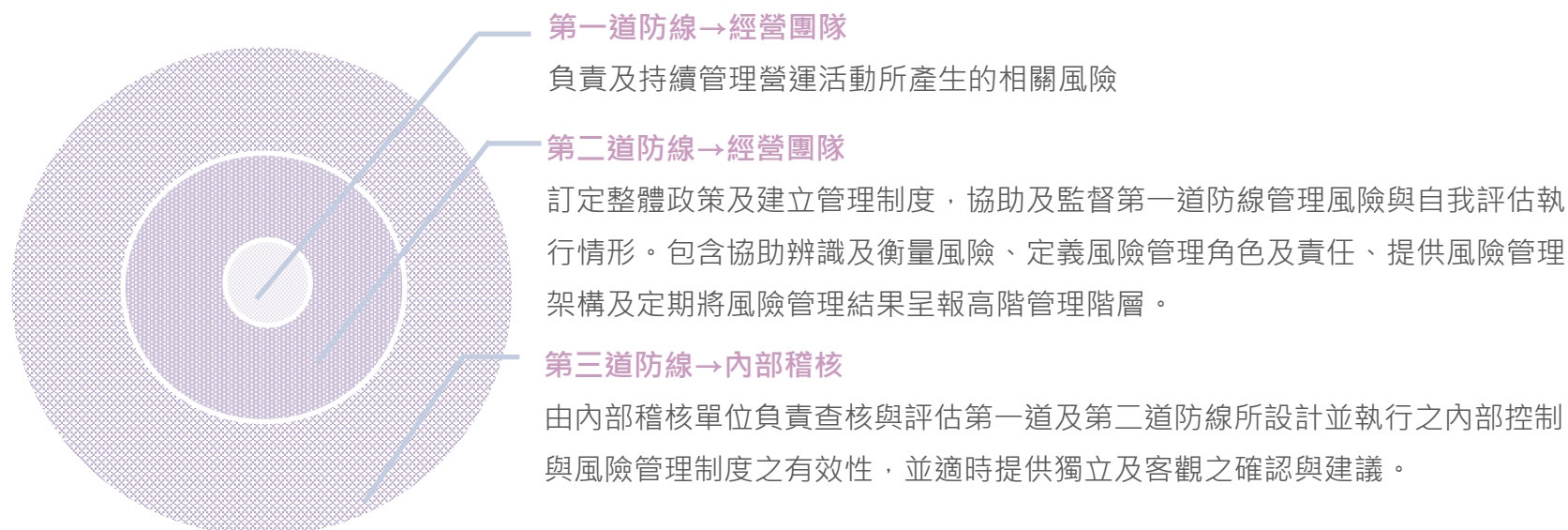
2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

內部控制以達成營運、報導及遵循等三項控制目標，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、法令遵循以提升公司營運效能及效率、確保資產安全及維護股東權益為目標。

內部稽核單位考量各項策略、目標及風險，致力於提供強化治理、風險管理及控制過程之各種方法，並客觀的提供相關之確認，為組織與利害關係人增加價值。

稽核單位隸屬於董事會，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



2.4 新興風險

經濟、環境、政治、社會、資安等風險層出不窮，近幾年 COVID-19 對於全球的影響超乎以往。因應全球變化之趨勢，本公司除了持續關注並積極控管新興風險尋找機會外，對於逐漸惡化的環境，未來將持續監控如：通膨、貿易戰、產業風險、氣候變遷、戰爭、疫情、少子化及資訊安全等面向，並採取避險措施以降低風險。未來本公司將持續朝永續發展的道路上邁進，同時也為這塊深愛的土地盡一份心力。

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。2021 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

3.1 原物料的使用

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 環境保護支出

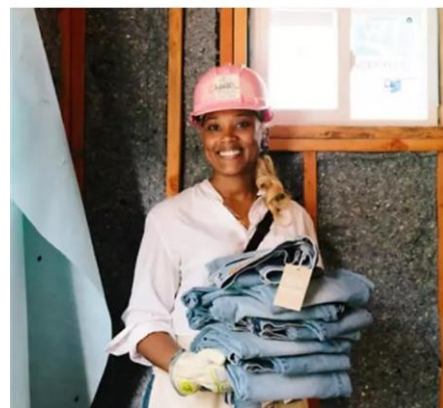
3.7 違反環境法律和法規之罰款

3.8 包材回收

全球**氣候變遷**與溫室效應的影響與日俱增，減緩氣候變遷的危機在近年被視為最刻不容緩的議題，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，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，力麗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，力麗已經準備好了。



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	2019 年	2020 年	2021 年	主要供應商
對苯二甲酸(PTA)	公噸	156,416	146,924	158,821	亞東石化
乙二醇(EG)	公噸	59,121	56,114	60,594	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	2019 年	2020 年	2021 年
電力	度 (kWh)	308,478,420	246,176,400	277,818,608
煤碳	噸	69,568	63,514	60,363
高級柴油	公升	262,538	63,206	91,240
重油	公升	3,419,000	1,863,980	4,837

*註：2019 年數據涵蓋化纖總廠、假撚總廠、中壢廠；2020、2021 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及降低工繳方案；2020 年各廠區執行之降低工繳方案如下表所列，2021 年力麗企業共節省 30.2 萬度電，減碳量共 151 噸。

廠區	方案	節電量(度)	減碳績效 (噸)
化纖	冰水泵浦加裝變頻器	101,703	51
	一課第一、二、三水洗室泵浦節能改善案	623,404	313
假撚	二課第五、六水洗室泵浦節能改善案	363,225	182
	二廠三樓水洗室泵浦節能改善案	207,611	104
	二課 pin 機台區空調節流改善	27,130	14
	力麗合計	2,648,374	1,347

3.3 氣候變遷

溫室氣體盤查

我國《溫室氣體減量及管理法》在 2015 年 7 月 1 日正式施行，力麗企業於 2014 年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，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。目前規劃在假撚總廠導入，積極推動全面溫室氣體盤查與管制，落實節能降耗與減碳的決心。化纖總廠 2021 年溫室氣體排放強度為 0.4 CO₂e/產量公噸，未來我們將持續力行節能減碳，為永續環境盡一份心力。

類別	單位	2019 年	2020 年	2021 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	147,425	128,476	129,796
範疇二	公噸 CO ₂ e	65,765	60,599	60,693
總排放量	公噸 CO ₂ e	213,190	189,075	190,489
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/產量公噸	0.42	0.39	0.40

*註

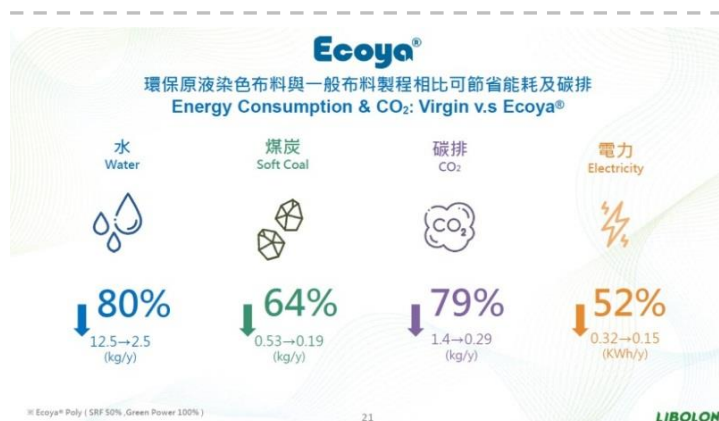
1. 範疇一包括固定式設備之燃料燃燒之排放(例如：天然氣、液化石油氣、重油、柴油...等燃料燃燒之排放)、製程排放(例如：乙炔、焊條、丁烷燃燒之排放)、交通運輸上之移動燃燒源(例如：液化石油氣、柴油、生質柴油、汽油使用之排放)、逸散性的排放源(例如：防銹劑(CO₂)、化糞池(CH₄)、廢水處理上流式厭氧污泥槽(CH₄)...等)。
2. 範疇二為化纖總廠電力使用之排放。

力寶龍 環保政策

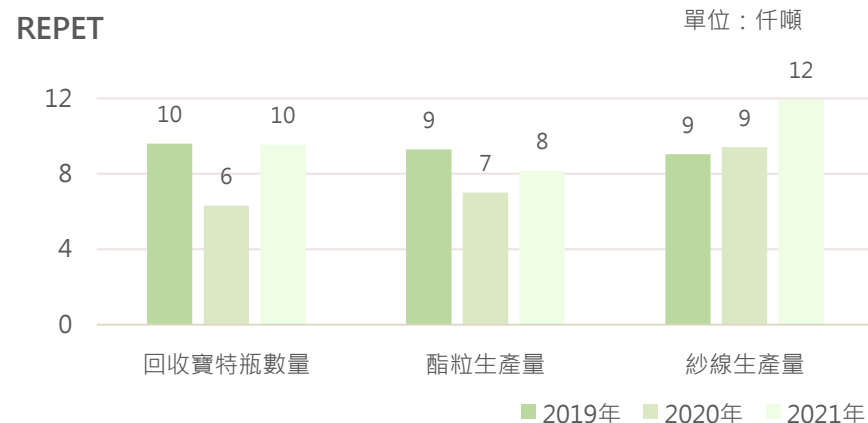


綠色產品設計

力麗企業 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。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®、等產品。

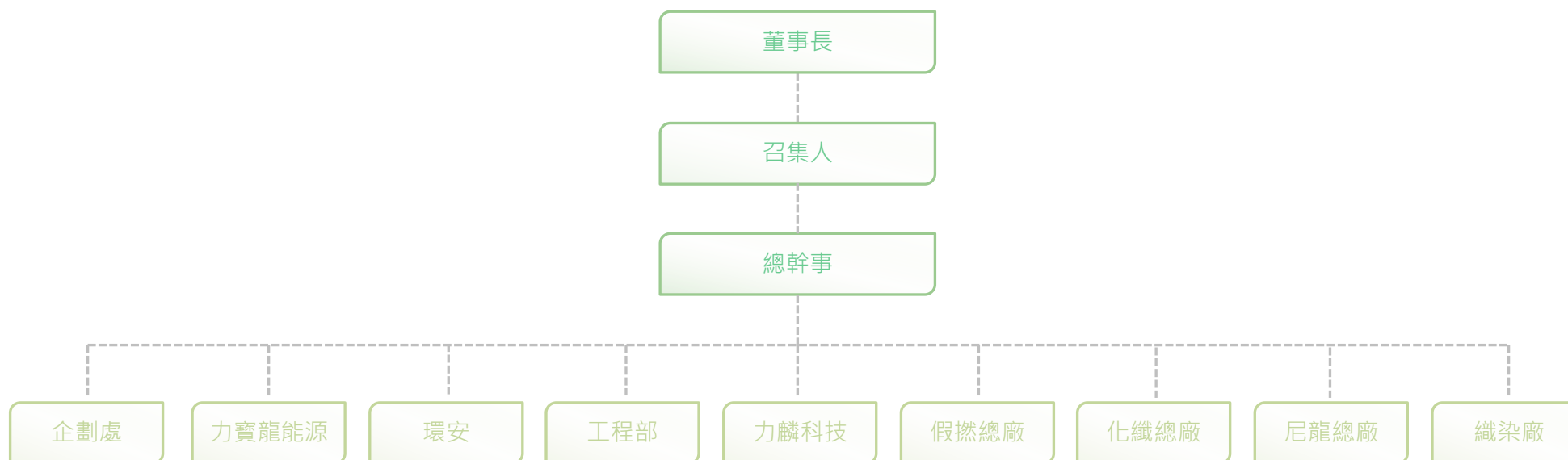


2021 年不論在回收寶特瓶(PET 碎片)數量與 RePET® 酯粒、紗線產量皆較去年成長，力麗企業將持續在生產面朝提升資源使用效率努力，利用廢棄物再生原料取代石化原料再製環保產品，增加資源的使用效率及循環率，降低廢棄物產生，實踐循環經濟，創造永續價值。



溫室氣體因應減量小組

力麗企業及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。



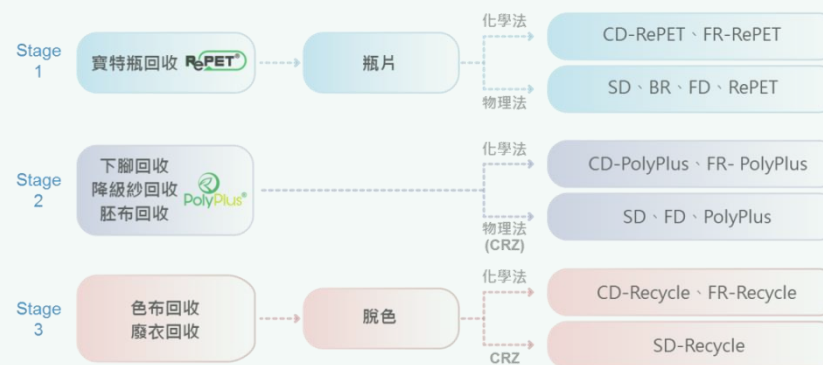
再生能源建置

力麗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。力麗企業於 2021 年自用發電量為 155,142 度，搭配未來風力發電建置，提高集團再生能源的使用率。



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。力麗身為地球公民，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。未來力麗會積極推廣相關產品，為環境永續盡一份心力。

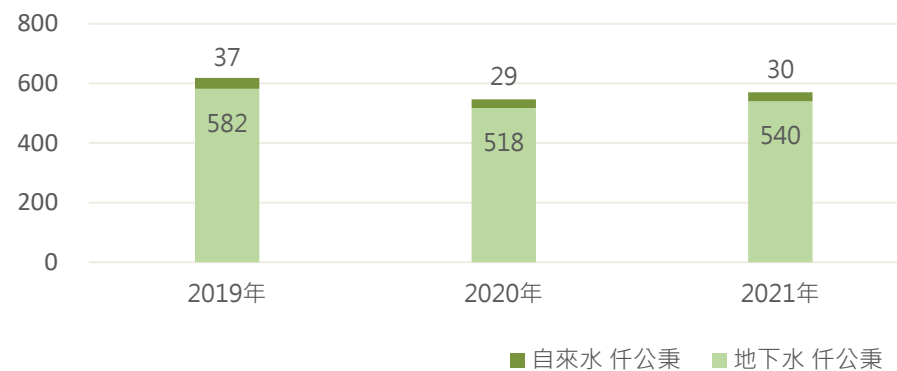


3.4 水資源管理

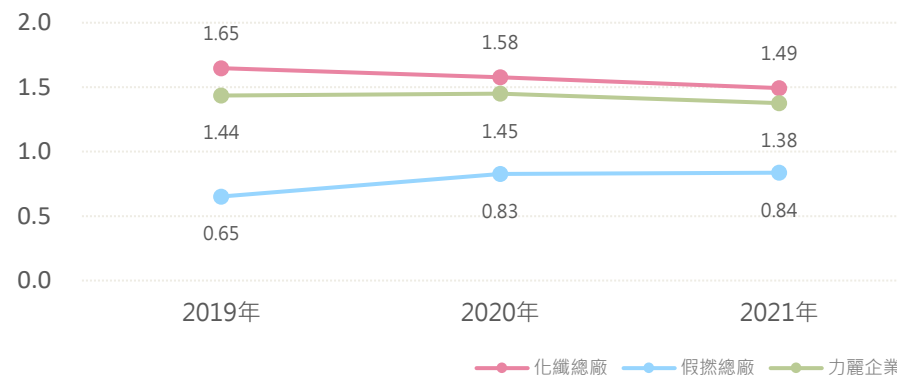
2021 年上半年，台灣面臨了 56 年來最嚴重旱災，不但各地水庫蓄水量拉起警報，各項農作、工業、民生等用水，皆受到極大衝擊。力麗企業非常重視各廠區的水資源運用，我們逐月檢討各產品單位用水量，並持續進行節水與水回收方案，以提高水資源使用效率。2021 年總用水量 570 仟公秉，用水強度 $1.38\text{M}^3/\text{公噸}$ ，用水強度較 2020 年大幅下降。其中假撚總廠主要因產品結構調整，導致用水強度較去年些微增加。



力麗企業用水



用水強度

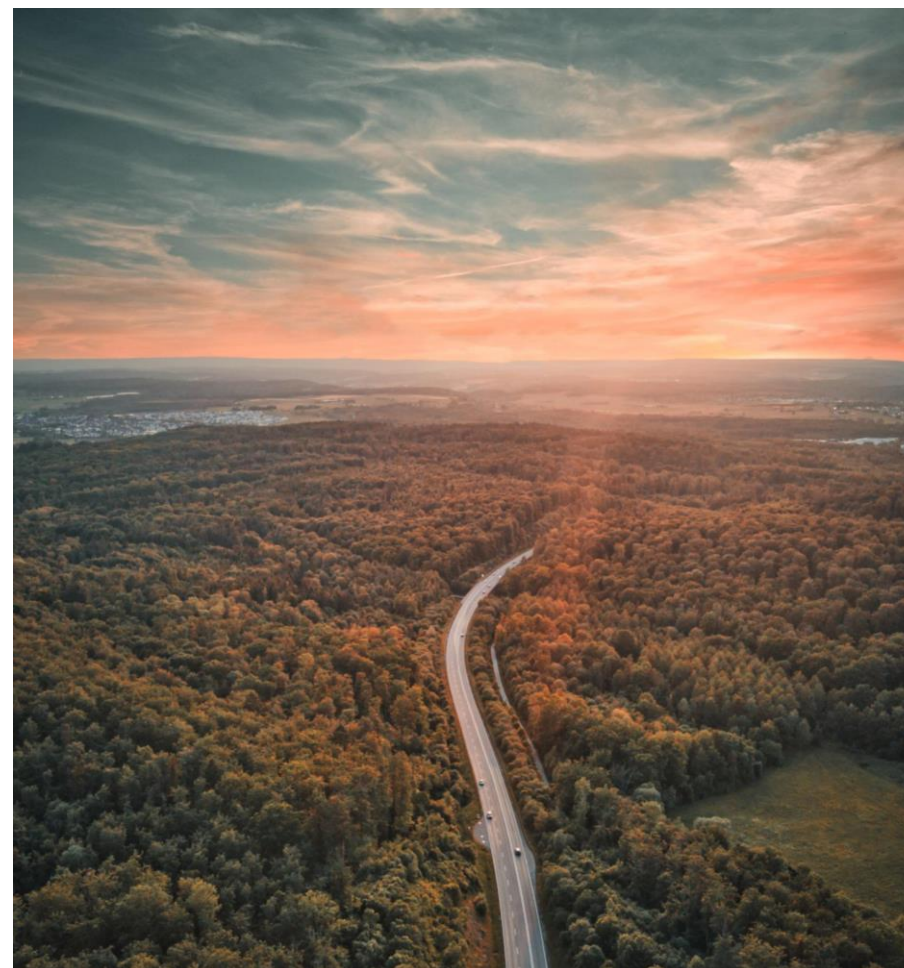


3.5 污染防治管理

空氣污染防治

力麗企業化纖總廠依空氣污染防治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。持續改善各項生產製程及公用流體設備並嚴格管制，其中相關空氣污染防治設備包含旋風集塵設備、袋式集塵設備、乾式排煙脫硫設備、溼式排煙脫硫設備、選擇性觸媒還原器及洗滌塔。

項目	單位	2019 年	2020 年	2021 年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	111	80	84	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	165	54	40	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	28	23	22	聚合、紡絲、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	11	8	8	鍋爐設備



水污染防治

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，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。將製程廢水處理到放流水標準後，排放至芳苑工業區污水處理廠。2021 年化纖總廠全年放流水排放量為 145,490 噸，2021 年平均排放化學需氧量(COD)為 269 mg/L、懸浮固體(SS)為 127 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2019 年	2020 年	2021 年	工業區放流水標準
全年放流水排放量	噸	118,122	123,015	145,490	-
化學需氧量 COD	mg/L	327	278	269	560
懸浮固體 SS	mg/L	139	21	127	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					

假撚總廠

假撚總廠為撚絲製程，廠內無化學製程故並未產生製程廢水，其他生活廢水則排放至芳苑工業區污水處理廠進行處理。2021 年全年生活廢水處理量為 24,143 噸，平均排放化學需氧量(COD)為 145mg/L、懸浮固體(SS)為 32 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2019 年	2020 年	2021 年	工業區放流水標準
生活廢水處理量	噸	14,201	24,491	29,143	-
化學需氧量 COD	mg/L	115	136	145	560
懸浮固體 SS	mg/L	24	33	32	480
生活廢水處理方法：由芳苑工業區污水處理廠處理					

廢棄物管理

力麗企業各廠區的廢棄物均為一般事業廢棄物，近三年已無產生有害事業廢棄物，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		廢棄物代碼		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	358	341	345	焚化/其他		
	D-0403	廢保溫材料	9	0	10	其他		
	D-0899	廢纖維或其他棉.布等混合物	0	0	2	焚化		
	D-0901	有機污泥	116	54	0	其他		
	D-1202	非有害礦渣	28	23	23	掩埋		
	D-1703	廢潤滑油	60	13	64	其他		
	D-1801	生活垃圾	26	4	16	焚化		
	R-0906	紡織污泥	0	43	98	再利用		
	R-1106	燃煤飛灰	3,388	3,007	3,125	再利用		
	R-1107	燃煤底灰	1,093	610	250	再利用		
合計			5,078	4,095	3,934			

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 環境保護支出

2021 年環境保護支出共計 1,219 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：

2021 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	11,658
污泥處理及清運	廢水處理廠之污泥委外清運及申報費用	541
力麗合計		12,199

力麗企業防制設備項目：

化纖總廠固定污染源防制設備	
汽電共生廠一套 觸媒還原(SCR)設備	
蒸氣鍋爐二套	旋風分離器、濕式排煙脫硫
熱媒鍋爐二套	無觸媒還原設備、旋風分離器、脈動式袋式集塵器、乾式排煙脫硫
蒸氣鍋爐一套	旋風分離器、脈動式袋式集塵器、無觸媒還原(SNCR)設備、乾式排煙脫硫、濕式排煙脫硫

3.7 違反環境法律和法規之罰款

力麗企業於 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。



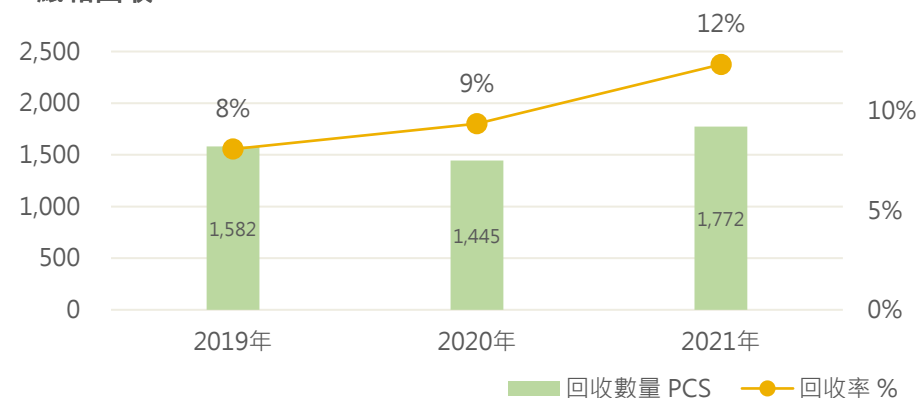
3.8 包材回收

力鵬企業執行包材回收已行之有年，我們協同內銷客戶，我們向內銷客戶宣導包材回收的信念，透過回收廠商向內銷客戶收取紙箱、洞板、紙管、棧板等包材，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。

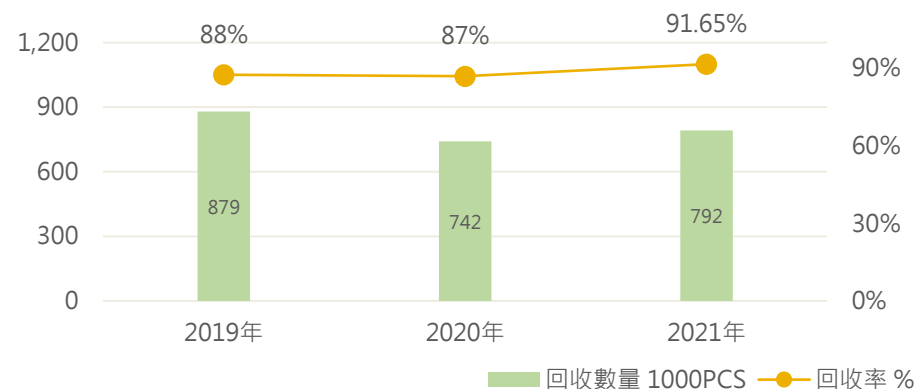
2021 年力麗企業的產量與銷量較 2019 年減少，影響包材回收執行成果，多項包材回收數量下降，但我們仍會持續堅持我們的信念，繼續執行包材回收作業，促進資源回收再利用，減少資源浪費。

化纖總廠

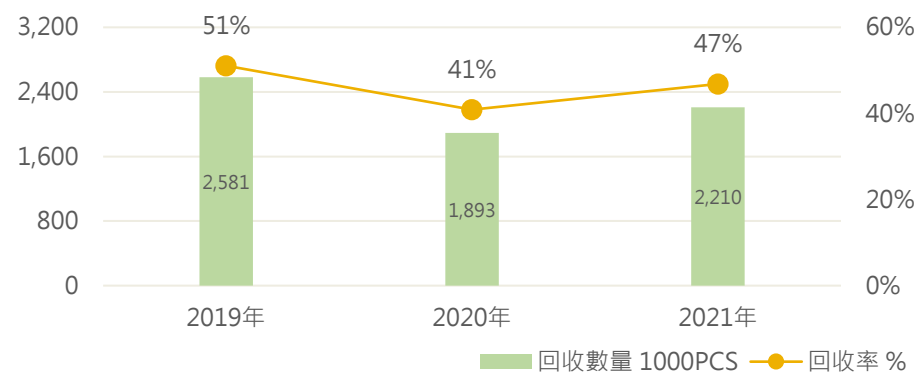
紙箱回收



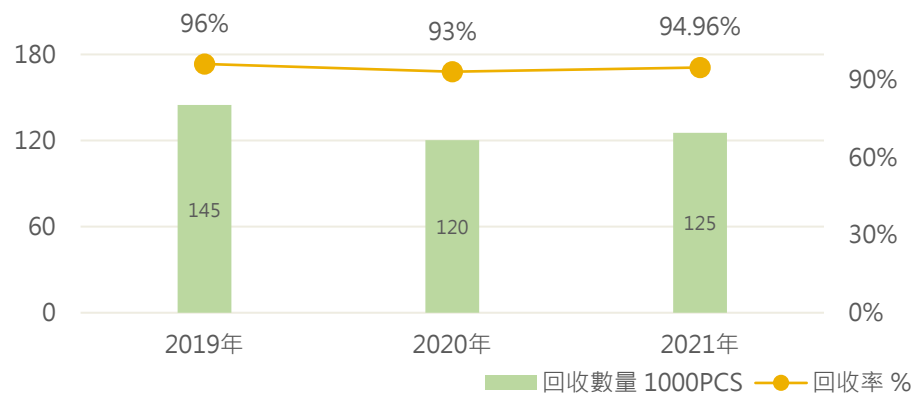
洞板回收



紙管回收

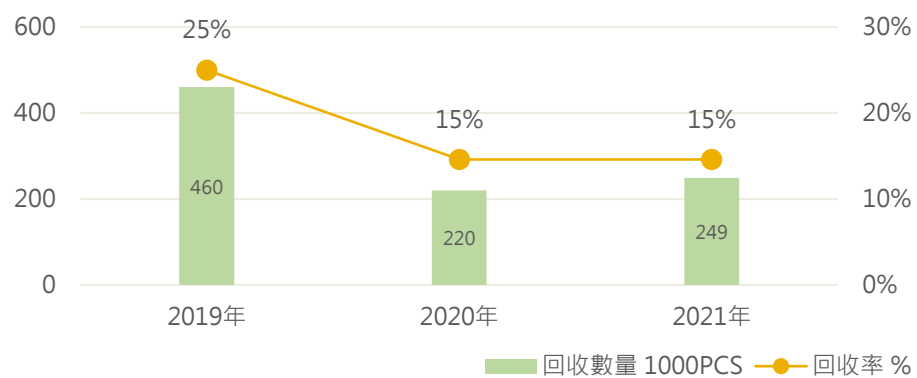


棧板回收



假撚總廠

紙箱回收



4. 社會責任

4.1 回饋鄉里

4.2 公益活動

4.3 客戶滿意度

4.4 採購管理

力麗企業，源起於彰化二林，使我們更重視區域經營與發展，時時關心社會公益，配合多元創新與環保第一的信念，以落實企業社會責任為目標，讓企業與地方有更緊密的情感。

4.1 回饋鄉里

歷經一番的努力，力麗於 79 年正式掛牌上市，也因「飲水思源，回饋鄉里」的念頭，集團創辦人-郭木生 總裁在上市後即返回故鄉彰化芳苑工業區購買土地，興建廠房，創造廣大的就業機會，成功地將年輕人留在家鄉打拼，也帶動了地方繁榮。

企業經營有成之外，推動社會公益與地區發展也是不落人後，公司每年計畫性的支持與贊助地方機構、公益團體，為回饋故里，推動社會福利貢獻一份心力。



台灣面臨少子女化的問題，各行各業人材的養成與培育成為重要的課題，力麗積極尋找與大專院校建教合作的機會，透過產學交流，實現技職教育與產業實務的結合，提供需兼顧經濟與學習的學生有進修與就業的機會，也可滿足企業人力需求，穩定產業人力，減少人員流動，達到雙贏的局面。

投資教育就是投資未來，為了培養後代，嘉惠地方學子，我們長期提供獎助學金，並補助鄰近 28 所中小學教育器材與儀器設備費用，也透過捐贈華山、喜樂等慈善機構，幫助弱勢學生及其家庭，善盡企業應盡之社會責任。



4.2 公益活動

捐血活動

由於新冠肺炎疫情持續漫延，讓原本血液庫存量就不足的台灣呈現更欠缺的狀態。為了響應公益，體現企業關懷，並提升員工健康意識，擔任芳苑工業區廠協會副理事長的彰化廠務蔡俊仲協理積極鼓勵同仁踴躍參與彰化芳苑工業區廠協會與彰化縣武元宮善心功德會合辦的捐血活動，期望藉由企業與個人齊心號召熱血人士挽起袖子，為醫療資源盡一份力量，以發揮社會公益之推動。



一畝田

為促進台灣稻米產業發展並善盡企業之社會責任，同時取得安全、優質的台灣稻米，進而以一畝田認養的方式支持在彰化二林投入生態保育工作，推動有機耕種的在地農夫。透過最自然的農作方法，堅持不用化肥、除草劑、農藥的有機栽培，以發展環境永續，就是這樣對環境保護的理念，讓我們更義無反顧的以實際行動來支持在地青年，再藉由認購的有機米，廣發給員工、客戶、廠商、往來銀行，傳達「永續」的信念。



4.3 客戶滿意度

力麗持續積極擴張全球行銷網絡，結合 e 化優勢，加強生產技術及製程管理，尋求最佳的生產模式，以差異化、客製化、高附加價值產品來滿足不同客戶的需求。對於日趨嚴格的環保相關規定，我們甚至以超越法規的標準，來符合品牌商的要求，力求以完整的售前與售後服務成為全球客戶的最佳選擇。

2021 年我們發放 89 份滿意度調查問卷，共回收 89 份，回收率 100%。以交易量較大的客戶作為滿意度調查對象，聚酯粒、絲主要針對國內外 15 家客戶，加工絲主要針對國內外 74 家客戶。2021 年整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為 90 分、加工絲為 92 分。已連續 5 年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現 90 分以上的滿意程度。



客戶滿意度分數分布(客戶數)

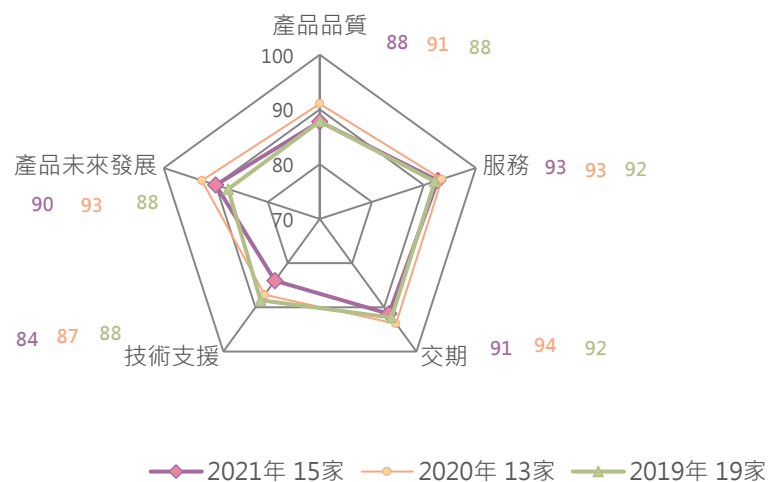
聚酯粒、絲

分數分布	2019 年	2020 年	2021 年
90 分以上	10	10	8
80-89 分	9	3	7
70-79 分	0	0	0
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	19	13	15

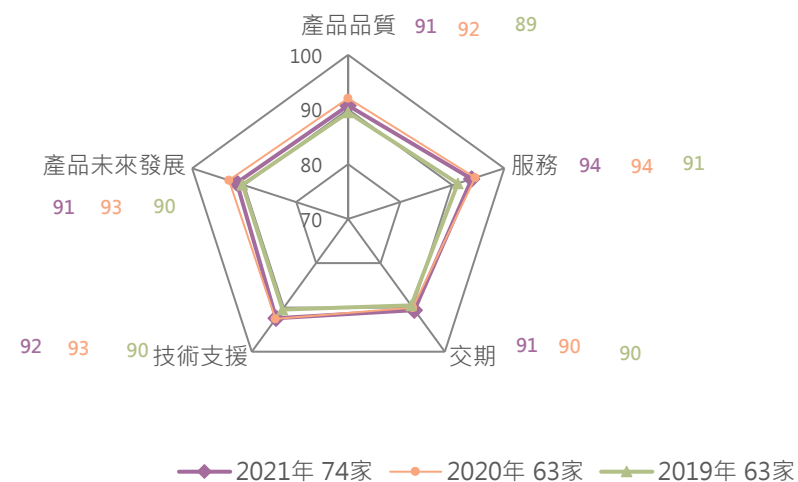
加工絲

分數分布	2019 年	2020 年	2021 年
90 分以上	43	48	51
80-89 分	25	19	19
70-79 分	6	3	4
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	74	70	74

聚酯粒、絲-客戶滿意度



加工絲-客戶滿意度



產品別	調查客戶數	產品品質	服務	交期	技術支援	產品未來發展	平均
2021 年	15 家	88	93	91	84	90	90
2020 年	13 家	91	93	94	87	93	93
2019 年	19 家	88	92	92	88	88	90

產品別	調查客戶數	產品品質	服務	交期	技術支援	產品未來發展	平均
2021 年	74 家	91	94	91	92	91	92
2020 年	63 家	92	94	90	93	93	92
2019 年	63 家	89	91	90	90	90	90

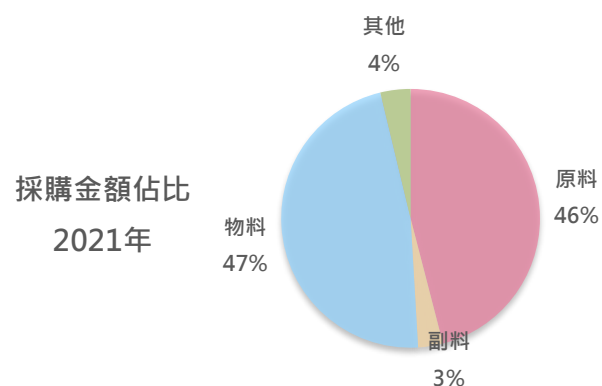
4.4 採購管理

與本公司往來之供應商均需通過書面評鑑，於評鑑合格建檔後方可納入往來之合作廠商。每季針對供應商之交期準確性、品質成績、協調性進行評估，對供應商名單作出適時的調整，篩選出適合與本公司長期合作之優質夥伴廠商。

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	29	4.9%	46.0%
副料	41	6.9%	3.1%
物料	456	77.2%	47.2%
其他	65	11.0%	3.8%
總計	591	100.0%	100.0%

💡 其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

💡 以上數據統計不包含機器設備。



力麗重視優質的長期合作夥伴，我們依據供應商特性及其所提供的產品進行分類管理，並以在地採購優先為策略，促進在地經濟發展，確保維持營運穩定，加速生產效率，在環保的議題上，也大大減少運輸期間產生的碳排放量。

在地供應商比例	2019 年	2020 年	2021 年
台灣供應商家數	602	562	567
台灣供應商比例	96%	96%	96%

2021 年，力麗國內外的供應商家數為 591 家，其中台灣在地的供應商為 567 家，在地供應商比例達 96%，已連續 3 年呈現上升的趨勢。

5. 企業承諾

5.1 員工結構

5.2 人才培育計劃

5.3 薪酬待遇保障

5.4 生涯發展規劃

5.5 平衡友善職場

5.6 勞資溝通與申訴機制

5.7 員工福利照顧

員工與企業關係密切，企業應善盡照顧員工的責任，塑造友善的職場環境，以留住優秀人才；秉持人才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。

力麗企業注重「人」相關的議題，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，並貫徹創辦人「勤儉、篤實、積極、創新」的核心價值觀，產生組織凝聚力。從員工的角度及需求出發，使員工獲得妥善照顧，邁向永續發展、共創經營佳績。



5.1 員工結構

力麗企業全體皆為正式全職員工，無聘用約聘職。2021 年整體企業人力結構，男性較女性為多、年齡以 30~50 歲的青壯年為主、年資以未滿 3 年者居多。依職場多元性的角度切入，本公司僱用 25 名身心障礙人士，較去年增加 6 人；外籍員工約佔總員工數近 3 成。本節就各營運據點之性別、管理階層、流動率等做細項統計。

性別比例

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

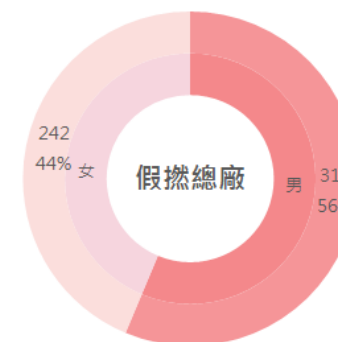
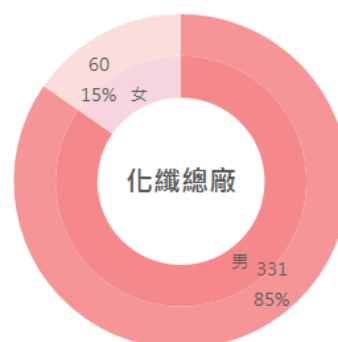
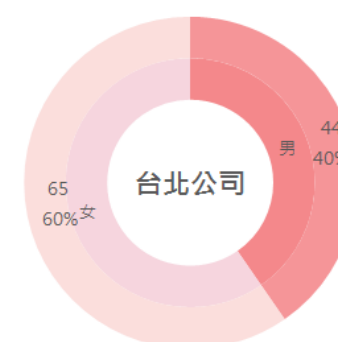
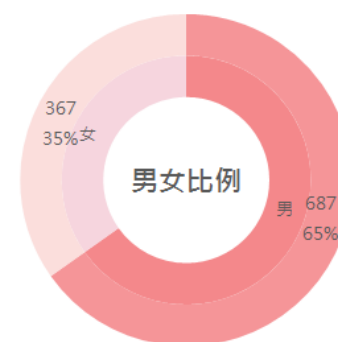
檢視台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(109 年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 304.1 萬人，其中男性為 189.3 萬人(62%)、女性為 114.7 萬人(38%)，比例與去年相同，顯示從事該行業的性別比例結構變化不大。

力麗企業 2021 年總人數為 1,054 人，男性 687 人、女性 367 人，佔比分別約 65%、35%，男女比例近似台灣製造業整體結構。

2021 年力麗企業人力結構

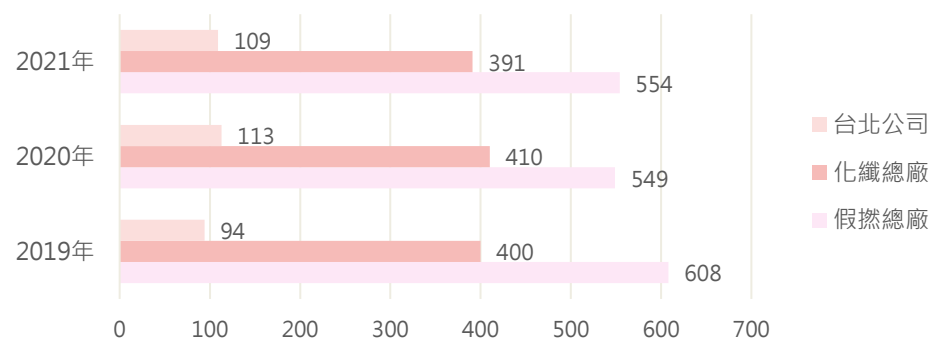
	台北公司	化纖總廠	假撚總廠	合計
男性	44	331	312	687
女性	65	60	242	367
總人數	109	391	554	1,054

2021 年各營運據點性別比例

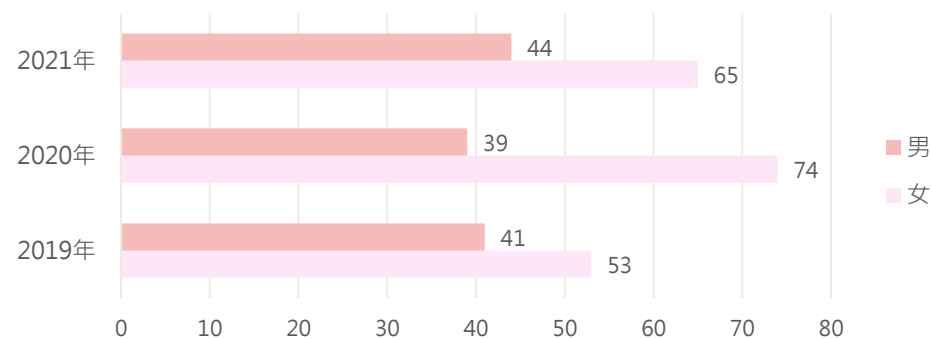


2019 年~2021 年各營運據點人數變化

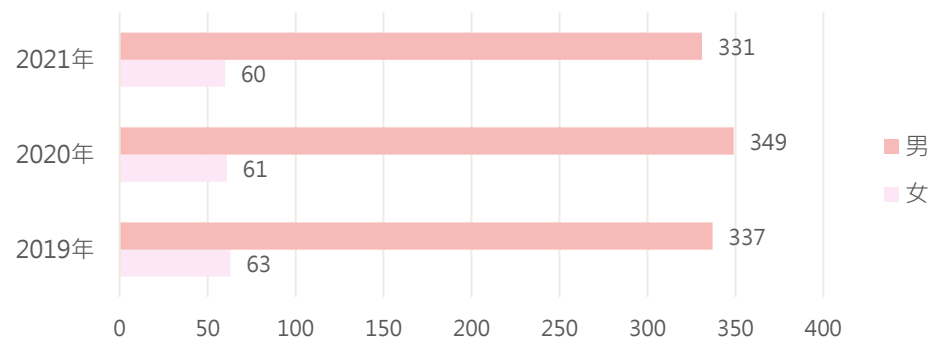
三年期人數變化



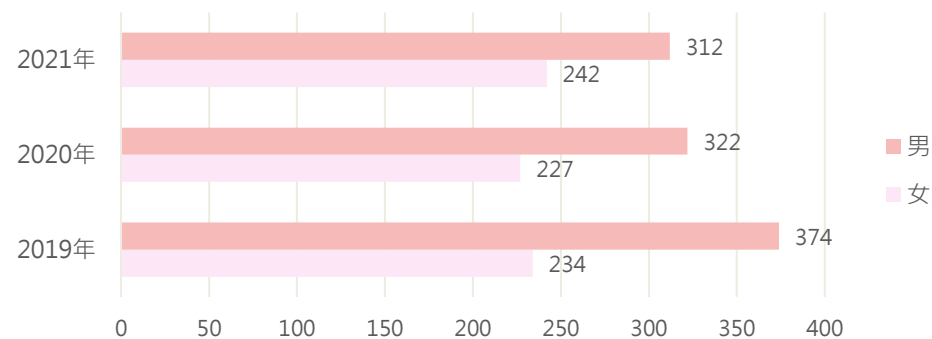
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



管理階層統計

2021 年力麗管理階層¹總人數為 44 人，男性 34 名、女性 10 名，女性主管佔整體主管比例為 23%，較去年 24% 微幅降低，主係因台北公司減少 1 名女性主管所致。

2021 年管理階層為當地居民²者，共計 42 名，佔總管理階層 95%，較去年 71% 上升。化纖及假撚廠區管理階層全數聘用當地居民；台北公司屬當地居民者佔 89%，較去年 45% 顯著上升。

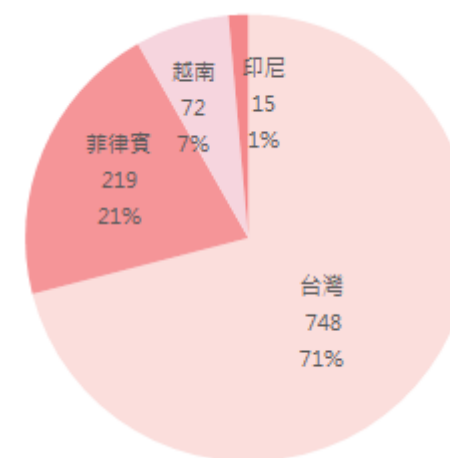
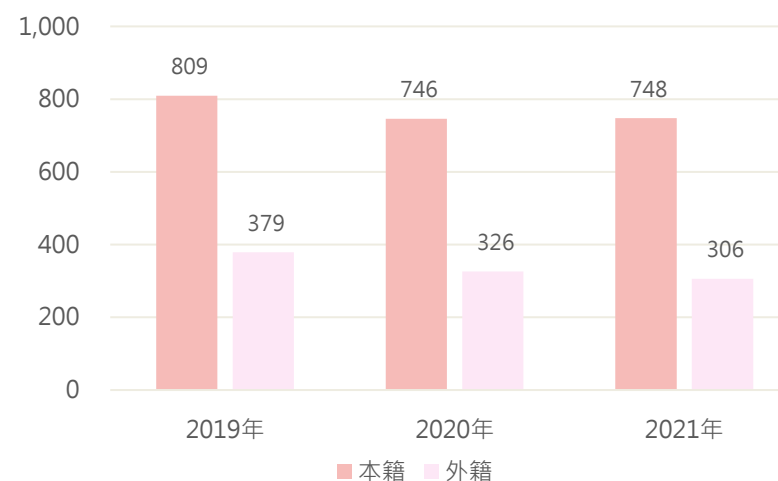
2021 年管理階層之當地居民人數統計

管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	17	2	19	89%
化纖總廠	14	0	14	100%
假撚總廠	11	0	11	100%
合計	42	2	44	95%

註 1. 管理階層係指職級為經副理級以上人員。

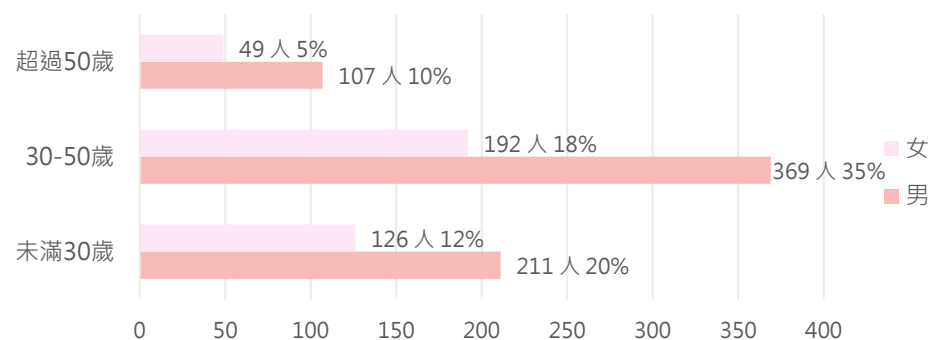
註 2. 依戶籍地認定：台北公司以戶籍設於雙北者認定、化纖/假撚總廠則以彰化和台中縣市者。

2021 年外籍員工共 306 名，佔總人數 29%，佔比較去年微幅下降；身心障礙人士共聘用 25 位，人數較去年增加 6 名。

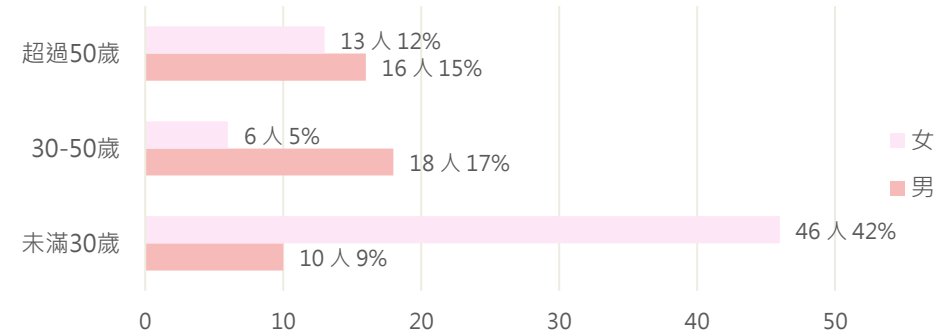


年齡比例

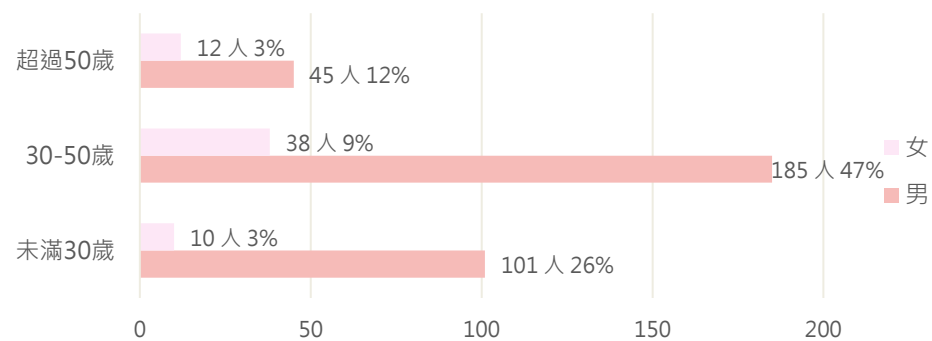
力麗企業年齡比例



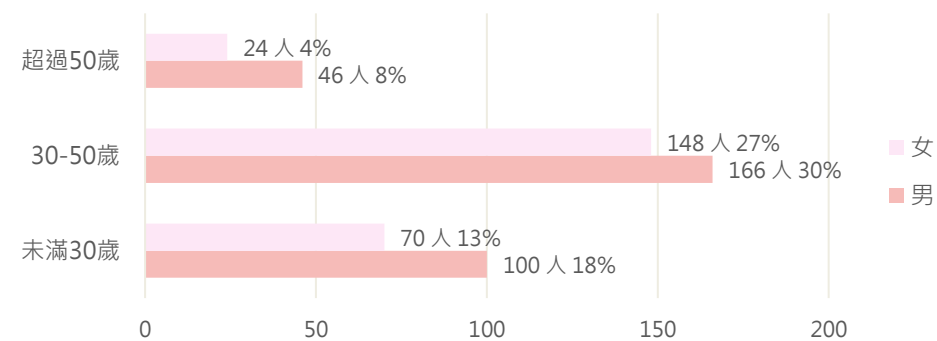
台北公司



化纖總廠

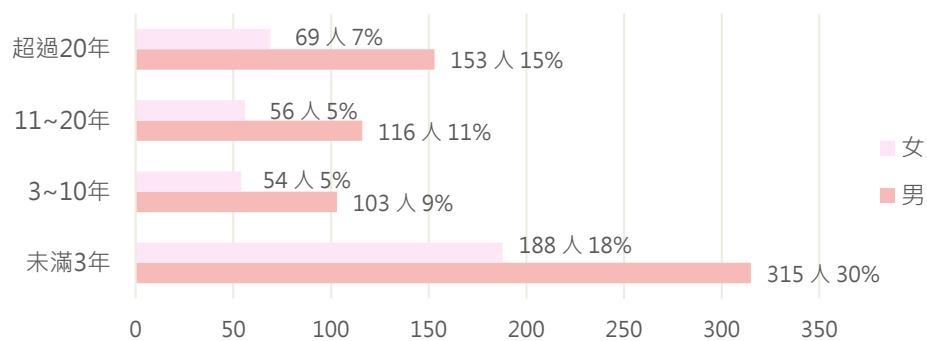


假撚總廠

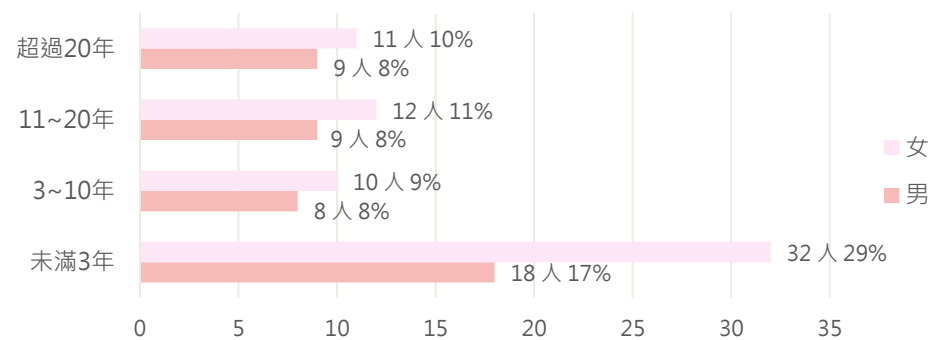


年資比例

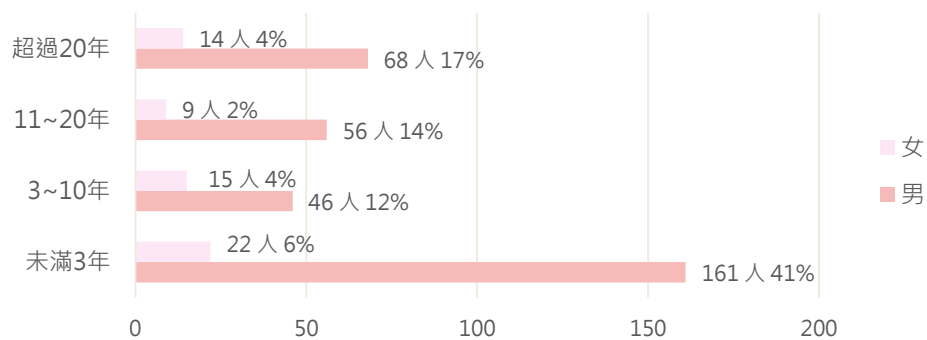
力麗企業年資比例



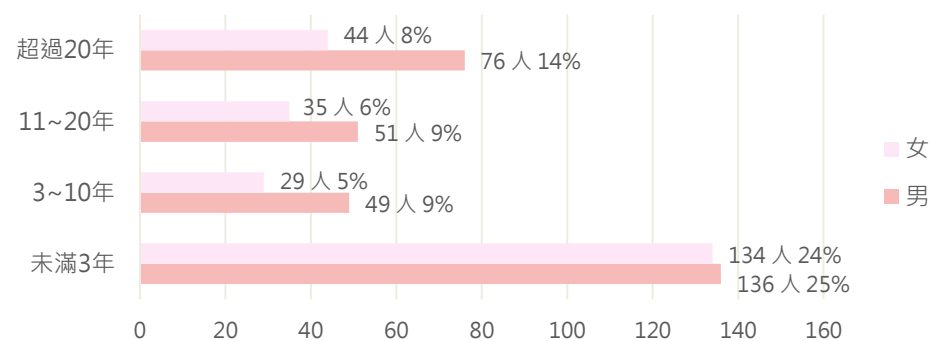
台北公司



化纖總廠



假撚總廠



流動比率

新進人員：整體新進人員男性佔 56%、女性 44%；以年齡層來看，未滿 30 歲以男性佔比較高，30~50 歲則是女性佔比高；依任職區域，化纖廠區男性佔比為 76%，顯著偏高，台北公司則女性達 86%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	61	60%	40	40%
	30~50 歲	27	44%	35	56%
	超過 50 歲	7	87%	1	13%
任職區域	台北公司	1	14%	6	86%
	化纖總廠	37	76%	12	24%
	假撚總廠	57	50%	58	50%
合計		95	56%	76	44%

離職人員：整體離職人員男性佔 63%、女性 37%；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，化纖男性佔比逾 70%，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	82	62%	50	38%
	30~50 歲	37	63%	22	37%
	超過 50 歲	2	100%	0	0%
任職區域	台北公司	6	33%	12	67%
	化纖總廠	34	71%	14	29%
	假撚總廠	81	64%	46	36%
合計		121	63%	72	37%



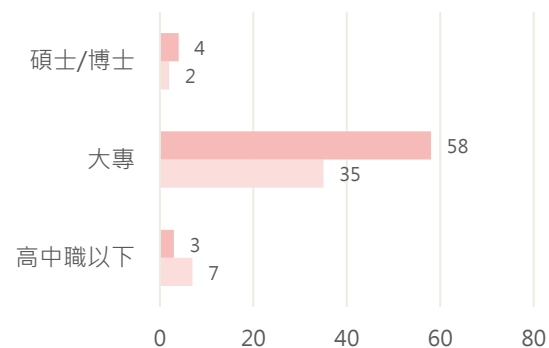
教育程度

2021 年學歷統計結果，力麗學歷整體統計以高中職以下居多，佔 67%，男性多於女性；台北公司則以大專為主，佔 85%，女性偏多；餘據點以高中職以下為主，男多於女。

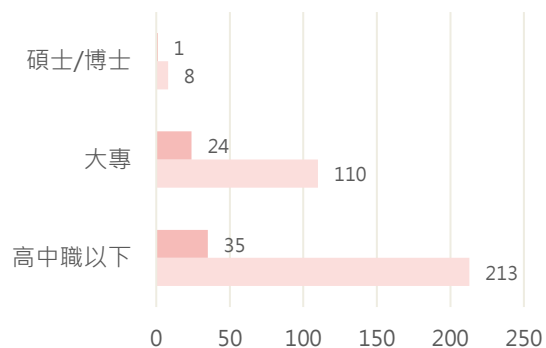
營運據點	高中職以下	大專	碩士/碩士	合計
台北公司	10	93	6	109
化纖總廠	248	134	9	391
假撚總廠	453	101	0	554
總計	711	328	15	1,054

2021 年各據點學歷統計-依性別

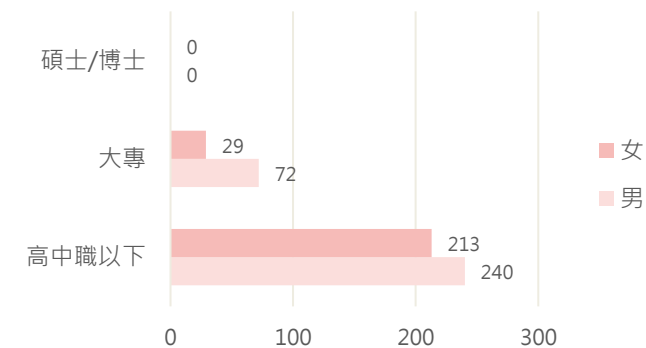
台北公司



化纖總廠

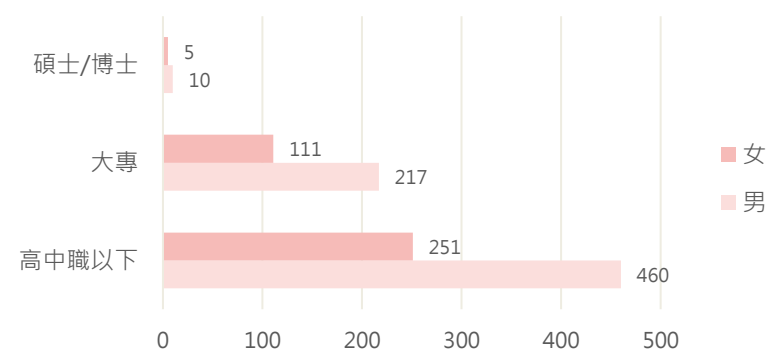


假撚總廠



2021 年力麗企業學歷統計-依性別

力麗企業學歷統計-依性別



5.2 人才培育計劃

新人教育訓練

報道說明會

- 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

2021 年因疫情影響，台北公司取消實體課程，籌劃與數位學習平台合作，讓教育訓練更彈性、多元化。其餘營運據點依性別來看，受到男女結構比例影響，各據點男性之總訓練時數皆較女性為多。員工類別區分為管理階層、非管理職兩類，因管理階層人數佔總人數比例較低，總受訓時數管理職遠低於非管理職。依平均時數來看，亦是非管理職多於管理職，惟假撚總廠女性平均時數多於男性。

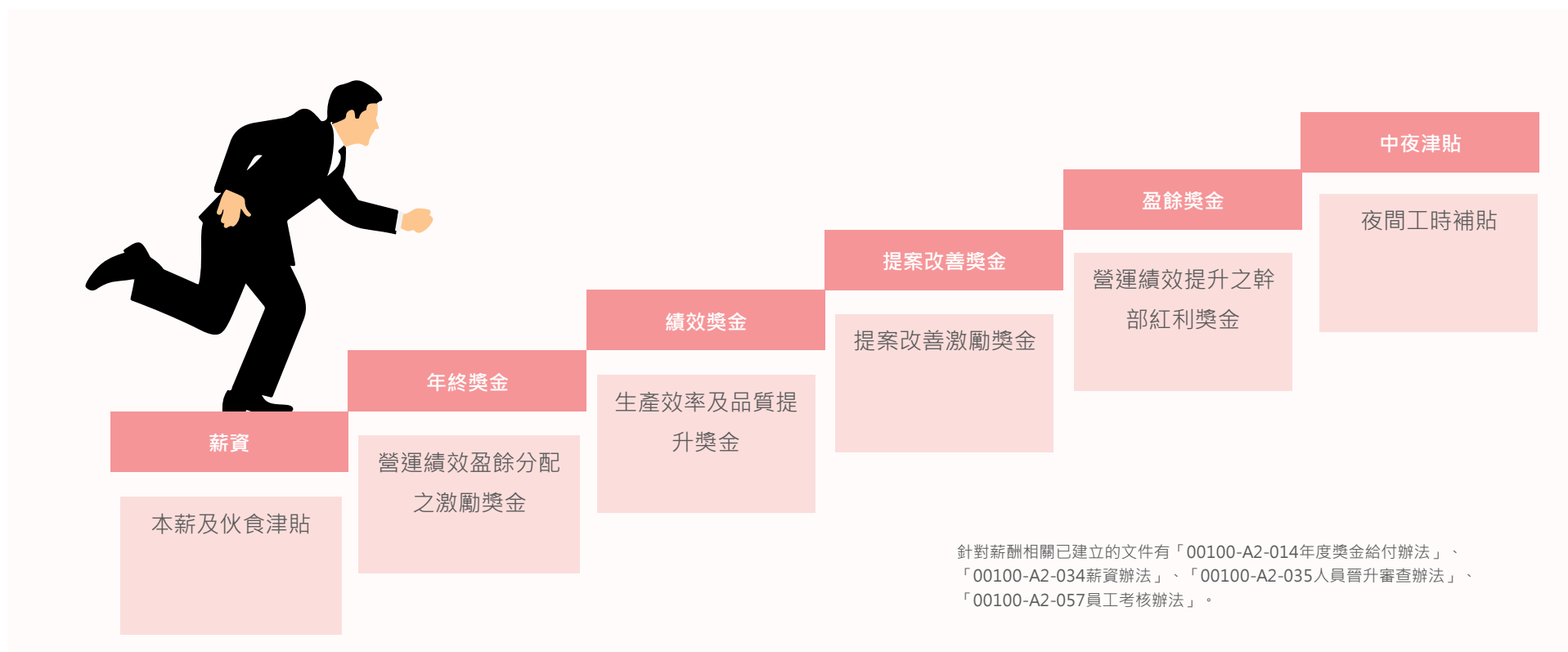
任職區域	員工類別	性別	總受訓時數(小時)	平均時數(小時/人)
化纖總廠	管理職	男性	83	6.9
		女性	0	0.0
	非管理職	男性	5,795	18.2
		女性	922	15.9
假撚總廠	管理職	男性	131	13.1
		女性	17	17.0
	非管理職	男性	7,046	23.3
		女性	6,039	25.1



5.3 薪酬待遇保障

為提升員工表現和歸屬感，公司設有良好的薪酬福利制度，吸引並挽留企業所需人才，讓員工在公司持續發展無後顧之憂。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，每年檢討並於必要時更新，視職務、職級需求，給予相應的薪酬待遇。

薪資結構



報酬比率

整體而言，2021 年薪資總額之性別報酬比率，男性略為高於女性；和去年相比，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。

2021 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	1.5	1.0
非管理職	1.2	1.3	1.2

2021 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
2021 年	1,027 人	46,925 元	40,644 元

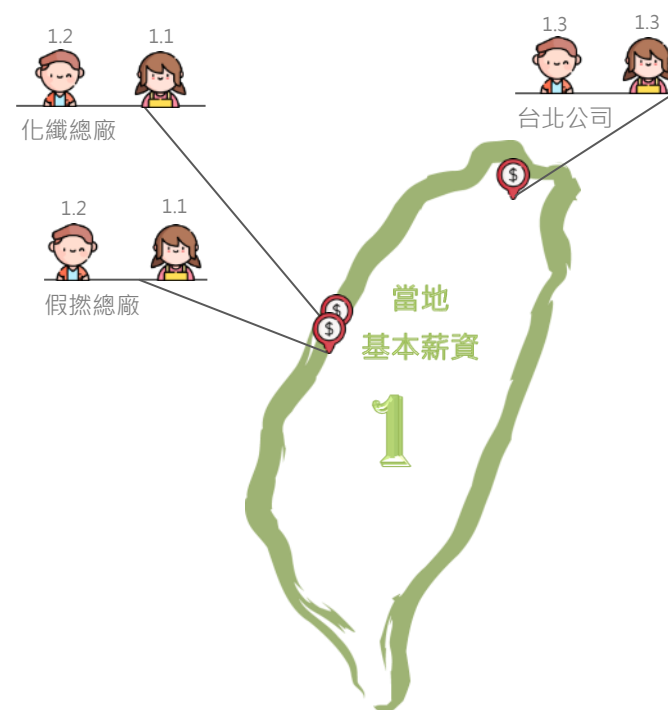


註 3.基層員工指得是三職等以下人員。

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。

台灣基本工資未有區域性差異，2021 年每月基本工資調整為 24,000 元，力麗企業的基層員工³於各營運據點均高於法定標準。2021 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。



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

優	良	甲	乙	丙
---	---	---	---	---



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

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

企業目標與員工的生涯計劃，如能相結合，可提升工作滿意度、加強員工向心力，進而提升效率、增進士氣並降低人員流動，產生雙贏的局面。



職涯規劃

近代因知識更替迅速，舊知識很快就被新知識取代，因而衍生出終身學習的概念，即俗話常說的「活到老學到老」，如果要在快速變遷的世界保持競爭力，就必須維持不斷自我精進。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。力麗為提升員工自主學習意願，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；落實在職訓練，透過實習讓員工實地深入瞭解工作流程。除此之外，亦鼓勵員工報考技能執照，並提供相關證照補助，持續精進工作技能。

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）予員工完善的調薪與晉升機會，做為對員工的肯定。員工的工作滿足感，直接影響工作表現及流動率，藉由調查及了解員工的興趣、未來的發展意向，本公司提供完整的內部輪調制度，使其發揮所長並持續成長，提升滿意度。人力資源部根據公司發展需求，提供員工多種選擇，如管理職、幕僚職、生產職等，讓員工有機會實施不同的生涯計劃，使員工在職場舞台上有良好的表現。

退休規劃

退休生活是人生另一個階段的開始，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，生活各層面均面臨調適。首先，退休後首當其衝的便是工作收入減少。本公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶；力麗企業每年進行退休金精算，為使員工於退休後的基礎經濟無煩惱。

部份退休人士，因退休後的生活型態改變，休閒時間增加而不知如何運用，若無適當安排休閒時間，易造成適應不良的問題，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、維持良好的人際互動，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，協助探索個人興趣，幫助退休同仁深耕愛好及拓展老年社交，支持員工於退休後展開新的里程，協助員工在退休前妥善規劃財務、社交、休閒等生活轉變。

對於退休後有意願再就職的同仁，設有「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。力麗企業為消弭職場歧視，提供各類管道以利員工進行溝通與申訴(詳下節 5.6 勞資溝通與申訴機制)。力麗企業致力於推廣無歧視的工作環境，制定員工職場平權相關政策、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

力麗重視員工健康，每年皆安排健檢團隊替同仁提供檢測服務，以確保同仁均享有體檢資源並避免員工來回奔波。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，相信有健康的員工才會有健全成長的企業。

根據內政部公布人口統計資料，自去年台灣人口驚見負成長以來，台灣已連續兩年死亡人數大於出生數，今年新生兒數更是創歷史新低。力麗鼓勵員工生育，支持員工不分性別均可提出育嬰需求，並且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。在職場友善措施方面，為女性母乳哺育提供專用的哺（集）乳室和母乳存放冰箱，產後員工可自行安排時間集乳。



2021 年台北有 1 位女性申請育嬰；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)	0	1	1
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)	1	1	2
復職率(=C/B)	0%	0%	0%
留任率(=D/E)	100%	0%	50%

假撚總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	2	2
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	0	0
前一年(2019 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%

力麗為減輕員工扶養負擔，員工子女幼兒園至大學各個就學階段均提供補助。

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

此外，公司向各據點周邊的托兒服務機構簽訂合約，讓員工以優惠價格獲得托兒服務，鼓勵生育、降低育兒成本，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。

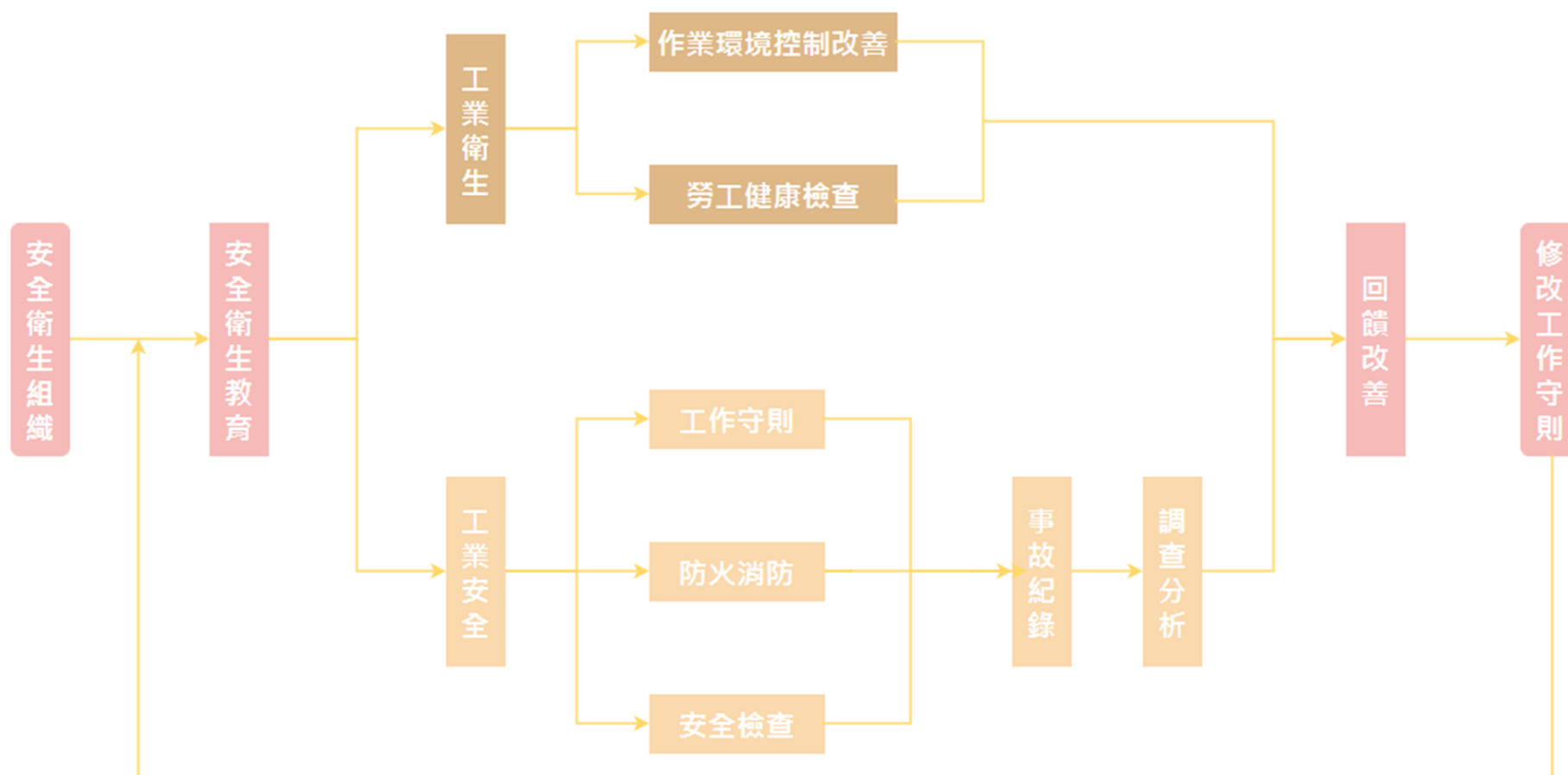
哺(集)乳室使用規範

1. 本哺(集)乳室(以下簡稱本室)開放時間(早上至下午)：
 - i. 週一至週五：上午 08：30 至 17：30。
 - ii. 哺(集)乳時間視工作時間。
2. 本室除專供哺(集)乳外，不得作為其他用途。
 - i. 進入本室後請於門把處上「使用中」的標示牌。
 - ii. 使用後應將個人物品搬離(不得隨意放置或留置物品)。
3. 使用者請自行登錄「哺乳室使用表登記簿」以利統計。
4. 本室所有物品均為公物，請愛惜使用，不可擅自搬出或隨意移動及調整，如有損壞應照價賠償；使用後請保持室內乾淨，以利其他同仁繼續使用。
5. 母乳儲存專用冰箱：只限存放母乳，請勿放置其他物品。冰存之母乳及相關物品，請標明所有人員姓名、分機及日期，並於開放時間結束前搬回。
6. 非哺乳人員及男性不得任意進入哺乳室。



安心職場

為保障員工安全、降低事故風險，力麗企業設置職業安全衛生委員會，定期針對安全衛生教育訓練、健康管理和職業災害等進行審議並追蹤。安全為企業穩定經營的根本，慎重看待工安議題、杜絕職場傷害，方能使員工安心。力麗企業的安全衛生管理流程如下圖所示。



2021 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%	1.4%	0.5%
女性缺勤率	1.1%	0.4%	0.5%
整體缺勤率	1.4%	1.8%	1.1%

力麗企業重視安心職場的建立，通過 ISO45001 職業健康安全管理系統認證，並落實系統化管理，保障所有員工的安全與健康。藉由早報宣導及五零運動做為職災預防對策，進行安全衛生教育訓練，建立防範災害事故的正確觀念。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。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「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。此外，定期舉辦綜合演練，將員工編組、分班，掌控滅火器及消防栓性能、強化滅火及自救逃生方法、加強防火逃生常識。



2021 年力麗企業未有因公死亡事件，職災事故共計 6 件，化纖廠區 2 件及假撚廠區 4 件事故，台北公司為零職災。

2021 年化纖總廠	男性	女性	合計
受傷次數	2	2	4
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹⁰	38	42	80
失能傷害頻率 ¹¹	1.36	1.36	2.72
失能傷害嚴重率 ¹²	25.82	28.53	54.35

💡 傷害說明:一件為踩空，一件為交通事故。

2021 年假撚總廠	男性	女性	合計
受傷次數	2	0	2
死亡人數	0	0	0
損失日數	16	0	16
失能傷害頻率	2.17	0.00	2.17
失能傷害嚴重率	17.37	0.00	17.37

💡 傷害說明:兩件夾傷，撞傷害、割傷害各一件。

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)。



通報班

- 消防機關報案並確認已報案
- 向廠所內部人員緊急廣播及通報
- 聯絡有關人員
- 適當進行場所內廣播，應避免發生驚慌



滅火班

- 指揮成員展開滅火工作
- 使用滅火器、消防栓進行滅火工作
- 與消防隊連繫並協助



避難引導班

- 於起火層及其上方樓層，傳達開始避難指令
- 開放並確認緊急出口開啟
- 移除造成避難障礙之物品
- 無法及時避難及需要緊急救助人員之確認及通報
- 運用繩索等，劃定警戒區
- 操作避難器具、擔任避難引導



安全防護班

- 立即前往火災發生地區，關閉防火鐵捲門、防火門
- 緊急電源確保、鍋爐等用火用電設施停止使用
- 電梯、電扶梯之緊急處置



救護班

- 緊急救護所之設置
- 受傷人員之緊急處理
- 與消防人員聯絡並提供資訊

新冠肺炎防治

2021 年新冠肺炎疫情影響甚廣，為防止疫情蔓延，力麗即時公告防疫政策、宣導並落實勤洗手、戴口罩、體溫量測；進行員工分流、避免群聚、維持社交距離並加強環境消毒；協助員工施打疫苗及實行追蹤管制。加強執行相關措施、保障員工健康，確保有效控制疫情。



落實勤洗手

- 入口設置酒精
- 進出各場所後勤洗手

體溫量測

- 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

戴口罩

- 進入大樓、廠區全程配戴口罩

員工分流

- 分組居家上班
- 異地辦公

維持社交距離

- 設排隊分隔線
- 規定電梯搭乘上限
- 員工用餐設置分隔板

避免群聚

- 取消員工旅遊及大型活動
- 暫停社團活動
- 減少洽工及開會
- 嚴禁群聚共餐

追蹤管制

- 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

加強環境清消

- 辦公大樓、廠區進行清消
- 電梯按鈕每2小時定時消毒

協助疫苗施打

- 協助外籍同仁依意願施打新冠疫苗

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。
- 2021 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

- 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。

5.7 員工福利照顧

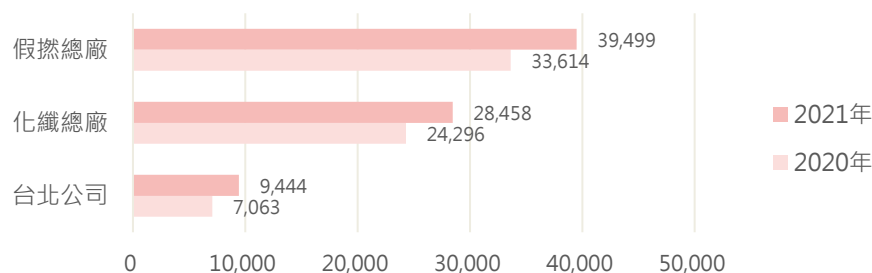
力麗企業設有職工福利委員，統籌、推進及督導員工福利相關事宜，範圍涵蓋保險補助、休閒育樂、促銷優惠等，多方位照護員工需求、促進同仁的福利，以鼓舞工作士氣，強化勞資合作關係。為配合防疫、避免群聚，2021 年取消運動賽事和年終尾牙等活動，並以發放現金模式取代國外員工旅遊。本節介紹力麗企業提供的各類福利項目內容、福利金投入統計、員工生活照顧，分享各類社團活動的舉辦成果。

保險	獎金	禮券	補助	其他
• 勞健保 • 勞工退休金 • 團體保險 • 意外險 • 職災保險	• 年終獎金 • 盈餘獎金	• 三節禮券 • 生日禮券 • 勞動節禮券	• 生育津貼及子女教育金 • 員工本人及一等親婚喪喜慶 • 工務電話知通話費 • 私車公用之油費	• 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

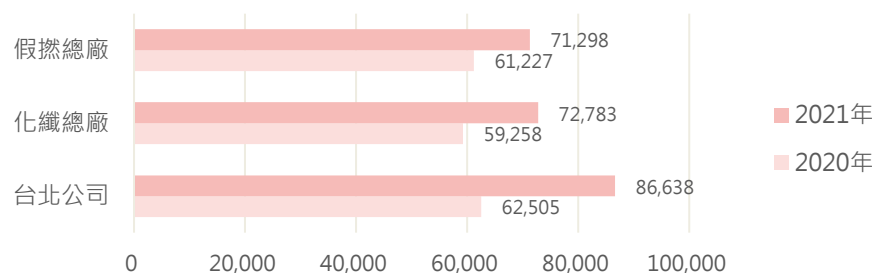
福利金投入

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 2021 年及 2020 年進行比較，顯示整體 2021 年福利金投入總金額及人均金額皆較 2020 年增加。

總金額(千元)



人均金額(元/人)



福利金投入: 2020 年總金額及人均金額部分數字誤植，於 2021 年更正。

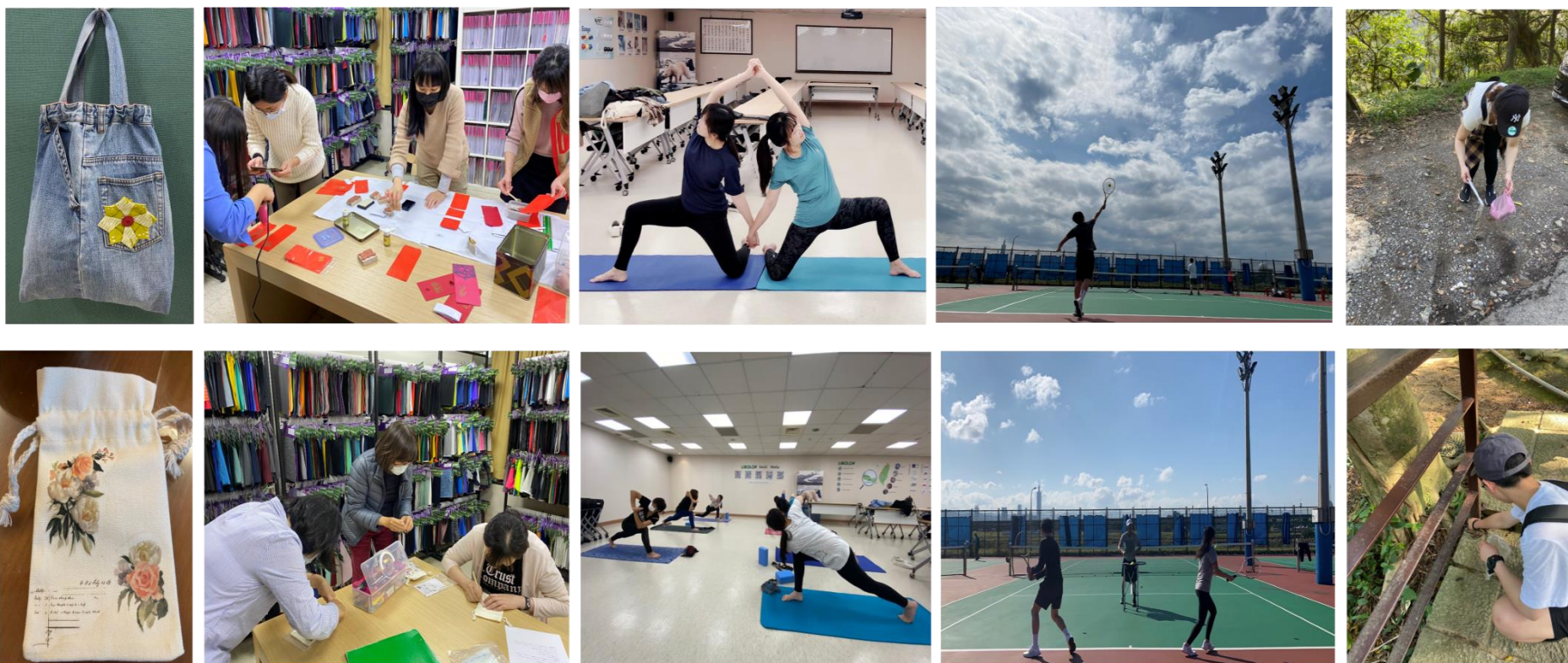
生活照顧

力麗企業提供貼心的照護，重視個人與組織的成長。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，打造便利舒適的工作環境。各廠區設有桌球桌、投籃機、跑步機等多樣運動器材，員工可於休息或下班時間使用；生產部提供餐飲住宿，設有安全便利的員工宿舍、免費伙食。力麗亦重視員工興趣，每月進書籍或期刊，類型豐富多元，包括各項暢銷雜誌，涵蓋旅遊、休閒、藝術、電腦、商管、財稅/法令、經貿/政治，供員工線上系統免費借閱。鼓勵同仁都能享受自己的工作和生活，盡情發揮所長。



各類社團

力麗提供充足的經費補助，鼓勵員工自主成立各類社團，除了培養正當興趣外，也可提昇同仁間情誼。目前有多個社團成立，包括手作、瑜珈、網球、羽球、淨山、淨灘、烹飪社等，期望所有員工擁有健康的身心，在工作與生活之間達到平衡。



附錄：GRI 準則對照表

GRI102: 一般揭露

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
組織概況	核心	102-1	組織名稱	報告書概述	2	
	核心	102-2	主要品牌、產品與服務	1.2 產業概況及產品與服務	6	
	核心	102-3	組織總部所在位置	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
	核心	102-4	組織營運所在的國家數量及國家名 (包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
	核心	102-5	所有權的性質與法律形式	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
	核心	102-6	組織所提供服務的市場(包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型)	1.2 產業概況及產品與服務	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	員工組成簡介	5.1 員工結構	38-44	
	核心	102-9	組織的供應鏈	4.4 採購管理	36	
	核心	102-10	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	1.1 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務	4-5 6	
核心	核心	102-11	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	15	
	核心	102-12	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	15	

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
			境與社會規章、原則或其他倡議			
	核心	102-13	列出組織參與的公協會 (如產業公協會) 和國家或國際性倡議組織的會員資格			無
策略	核心	102-14	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	經營者的話	3	
衝擊、風險及機會		102-15	描述關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話	3	
倫理與誠信	核心	102-16	述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	16	
		102-17	1. 對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線 2. 對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	16	
治理	核心	102-18	組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		102-19	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	

考量面向	核心 要求	揭露項目 編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
		102-20	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		102-21	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 2.5 落實資訊揭露 2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	10 16	
		102-22	最高治理機構及其委員會的組成	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	12-14	
		102-23	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	12-14	
		102-24	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	12-14	
		102-25	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	12-14	
		102-26	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		102-27	為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	

考量面向	核心 要求	揭露項目 編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
		102-28	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		102-29	最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		102-30	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		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	12-14	
		102-32	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		102-33	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	
		102-34	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	12-15	

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
		102-35	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策，在經濟、環境和社會目標的績效標準如何與薪酬政策連結	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會、審計委員會	12-14	
		102-36	薪酬決定的流程	2.2 薪資報酬委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-15	
		102-37	尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	2.2 薪資報酬委員會 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	14-15	
利害關係人溝通	核心	102-40	列出組織進行議合的利害關係人群體	1.4 利害關係人溝通與互動	9-10	
	核心	102-41	受集體協商協定保障之總員工數比例			無團體協約
	核心	102-42	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.4 利害關係人溝通與互動	9-10	
	核心	102-43	1.與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行 2.客戶滿意度調查的結果	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 4.3 客戶滿意度	10 34-35	
	核心	102-44	1.利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項 2.客戶滿意度調查的結果	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 4.3 客戶滿意度	10 34-35	
報導實務	核心	102-45	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	1.1 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	4-8	

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
報導實務	核心	102-46	界定報告內容和考量面邊界的流程	1.4 利害關係人溝通與互動	9-10	
	核心	102-47	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	1.4 利害關係人溝通與互動	9-10	
	核心	102-48	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因			無
	核心	102-49	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變			無
	核心	102-50	報告期間（如會計年度或日曆年度）	報告期間及發行管道	2	
	核心	102-51	上一次報告的日期（如果有）	報告期間及發行管道		2020年6月
	核心	102-52	報告週期（如每年一次、兩年一次）	報告期間及發行管道	2	
	核心	102-53	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	聯絡方式	2	
	核心	102-54 102-55 102-56	1.組織選擇的「依循」選項及外部查證 2.報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	撰寫綱領	2	

GRI103：管理方針

揭露項目 編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
103-1	對每個重大考量面，說明組織內部/外部在考量面上的邊界	1.4 利害關係人溝通與互動	9-10	
103-2	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊/勞工實務/社會衝擊申訴之數量	5.6 勞資溝通與申訴機制	58	2021 年未有申訴案件

特地主題準則：

特定主題	GRI準則標題	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
經濟	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 誠信經營-邁向永續	4-5	
				1.2 產業概況及產品與服務	6	
				1.3 經營績效	7-8	
		201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會			無
		201-3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	5.7 員工福利照顧	59-61	
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	48	
市場地位		202-2	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工結構	40	
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	36	
反貪腐		205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險			無

特定主題	GRI 準則標題	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
		205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 董事會 2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	12-14 16	
環境	物料	301-1	所用原物料的重量或體積	3.1 原物料的使用	18	
		301-2	使用再生原物料的百分比	3.3 氣候變遷	20	
		301-3	回收產品及其包材	3.8 包材回收	29-30	
	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	18	
		302-4	減少能源的消耗	3.2 能源管理	18	
	水	303-1	依來源劃分的總取水量	3.4 水資源管理	23	
		303-2	因取水而受顯著影響的水源			無
	排放	305-1	直接溫室氣體排放（範疇一）	3.3 氣候變遷	19	
		305-2	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.3 氣候變遷	19	
		305-4	溫室氣體排放強度	3.3 氣候變遷	19	
		305-5	減少溫室氣體的排放量	3.2 能源管理 3.8 包材回收	18 29-30	
		305-7	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.5 污染防治管理	24	

特定主題	GRI 準則標題	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
	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	25	
		306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	3.5 污染防治管理	26	
		306-3	嚴重洩漏的總次數及總量	3.5 污染防治管理		無
		306-4	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比			無
	有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	3.7 違反環境法律和法規之罰款	28	
	供應商環境評估	308-2	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動			無
社會	勞雇關係	401-1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	5.1 員工結構	43	
		401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	5.7 員工福利照顧	59-61	
		401-3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.5 平衡友善職場	53	
	勞/資關係	402-1	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期			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	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
	職業安全衛生	403-2	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	5.5 平衡友善職場	55-56	
	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	5.2 人才培育計劃	46	
		404-2	加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫	5.4 生涯發展規劃	50-51	
		404-3	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.3 薪酬待遇保障 5.4 生涯發展規劃	47 50	
	員工多元化與平等機會	405-1	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	5.1 員工結構	38-44	
		405-2	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率	5.3 薪酬待遇保障	48	
	不歧視	406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	5.6 勞資溝通與申訴機制	58	
	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	31-32	
	顧客健康與安全	416-2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數			2021 年無違反產品與服務之健康與安全之相關案件

特定主題	GRI 準則標題	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
	社會經濟法規遵循	419-1	1.違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	16	2021 年無環境罰款，亦無違反產品
				3.6 環境保護支出	28	與服務之健康與安全之相關案件