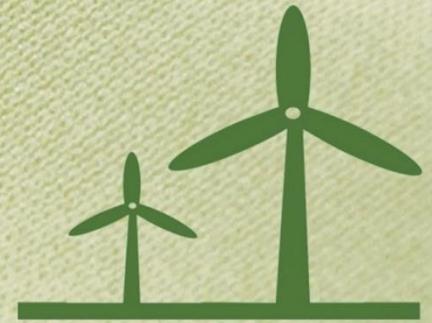


2022



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	5
1.2 產業概況及產品與服務	7
1.3 經營績效	8
1.4 利害關係人溝通與互動	10
1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	11

## 3 環境永續

3.1 原物料的使用	23
3.2 能源管理	23
3.3 氣候變遷	24
3.4 水資源管理	29
3.5 污染防治管理	30
3.6 環境保護支出	33
3.7 違反環境法律和法規之罰款	33
3.8 包材回收	34

## 4 社會責任

4.1 回饋鄉里	37
4.2 公益活動	38
4.3 產學合作	40
4.4 客戶滿意	42
4.5 採購管理	44

## 2 公司治理

2.1 董事會	14
2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	17
2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	17
2.4 新興風險	19
2.5 落實資訊揭露	19
2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	20

## 5 企業承諾

5.1 員工結構	47
5.2 人才培育計劃	54
5.3 薪酬待遇保障	56
5.4 生涯發展規劃	59
5.5 平衡友善職場	61
5.6 勞資溝通與申訴機制	67
5.7 員工福利照顧	68
附錄：GRI 準則對照表	71

## 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 7 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 2022.01.01 - 2022.12.31，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 2022 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

《2022 年全球風險報告》的結果將全球風險統整為五大面向，包含經濟、環境、地緣政治、社會和技術，而在聯合國環境署發布《2022 年排放差距報告》中，證實了至今全球對氣候緩解所做的努力仍然嚴重不足，人類社會極需快速轉型。於是各國陸續提出『2050 淨零排放』的宣示與行動，我國亦於 2022 年 3 月正式公布『臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明』，以呼應全球淨零趨勢。

環保及降碳排已是當前全球的趨勢，集團在減碳及綠能建置的布局已有完整的規劃藍圖，經由「力寶龍綠能循環經濟計畫」從綠色設計→綠色製程→綠色產品，生產一系列環保產品。涵蓋範圍包括環保聚酯再生纖維 RePET<sup>®</sup>、環保原液染色纖維 Ecoya<sup>®</sup>、環保回收原液染色纖維 ReEcoya<sup>®</sup>，及 Closed loop Recycling Zero (CRZ System 零廢料循環系統相關產品，將下腳紗、下腳胚布、舊衣回收後，由物理法再投入生產，未來將進一步擴建色布回收系統)。此外本公司亦朝向風力發電、太陽能及固體回收燃料(SRF)等方面規劃建置，藉由科技之研發逐步進行產業轉型及達到能源轉型、節能減碳的目標。

疫情嚴重衝擊全球經濟，而世界多國因烏俄戰爭，造成能源短缺，面臨通貨膨脹與快速升息，未來可能埋下經濟衰退之隱憂，因此

對於日漸加劇的風險及國內電價調漲錯綜複雜等不利因素，更須就風險之衝擊進行準備與管理。

永續發展是普世價值，未來本公司仍朝向環保綠能產品、利基之車用材料、電子材料、產業用紗等，提高其附加價值與市場開拓而努力。此外於印尼之子公司，至今已佈局多年，在 2022 年『區域全面經濟夥伴協定 (RCEP)』之生效後，相信對於公司未來之營運動能與發展具有正面之影響及意義。

面對外部競爭、法規及總體嚴峻之經營環境，企業必須於 Environmental (環境)、Social (社會)、Governance (公司治理) 之基礎下，永續經營共同創造價值並善盡社會責任，努力守護下一代，與全體伙伴共勉。

董事長 郭紹儀

# 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 RecycleStandard ) 全球回收標準的寶特瓶回收纖維生產廠商。
- 18.民國一〇一年六月斥資新台幣六四四、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8,550萬元，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

我國紡織業雖已發展為完整上、中、下游紡織生產體系，聚酯及尼龍加工絲產品品質及差異化研發更堪稱全球首屈一指，但是近年大陸亦積極由量的增產轉為質的提升，且在其政府政策的扶植下，擁有更具競爭力的價格優勢，因此紡織業界已經重點朝向全環保永續產品，以提升我國競爭力，捍衛紡織王國之領先地位。

### 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宏洲、中紡等廠商購買，下游銷貨地點亦以國內布廠為主，如力鵬、福懋及弘裕等，且另有外銷至世界...等70餘國；本公司瓶級酯粒已銷售至國內主流吹瓶廠、膠片廠，外銷部份計有北非地區、中東地區、東南亞、美洲、歐洲以及中國大陸...等30餘國。

### 產品之各種發展趨勢及競爭情形

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

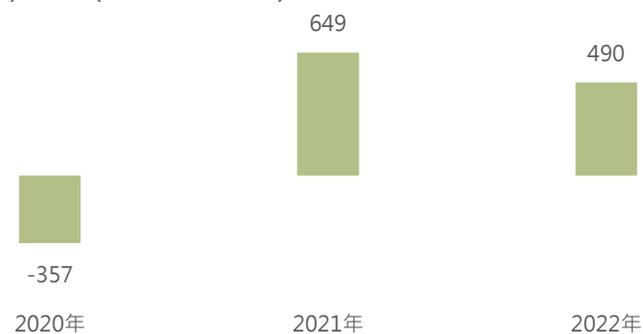


## 1.3 經營績效

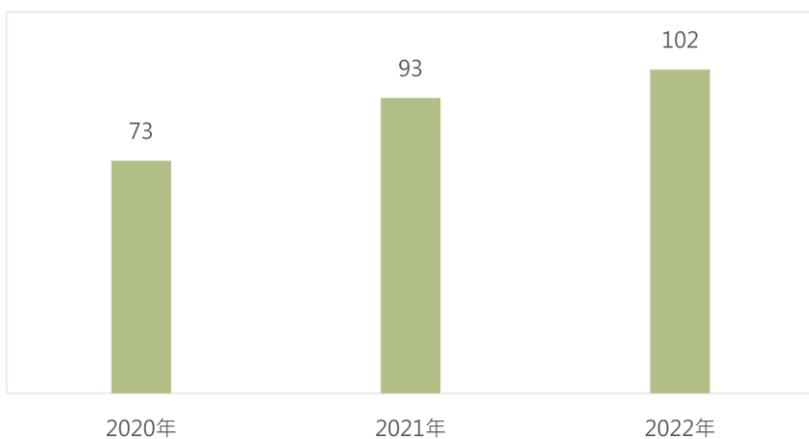
本公司 2020、2021、2022 年營業收入與每股盈餘

年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
營業收入 (新台幣仟元)	7,322,391	9,295,108	10,191,318
營業毛利 (新台幣仟元)	301,076	1,105,688	871,658
營業(損失)利益 (新台幣仟元)	-156,488	223,353	39,793
稅後(損失)淨利 (新台幣仟元)	-357,444	648,800	489,757
每股(虧損)盈餘 (新台幣元)	-0.38	0.68	0.51

稅後(損失)淨利 (新台幣佰萬元)



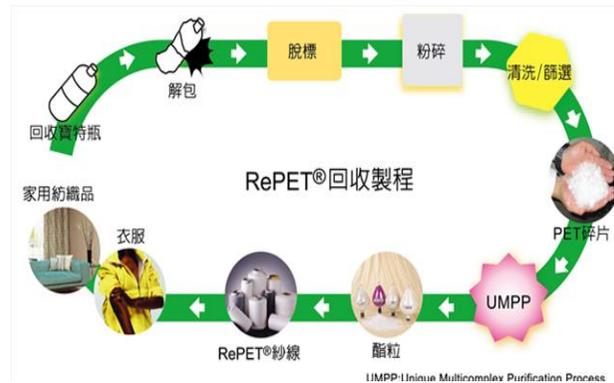
營業收入(單位:億元)



## 最近年度開發成功之產品

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，以達到低廢棄、低污染、低排放之循環經濟，並奠定永續經營價值，開發成功之產品如下：

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	超彈力紗
毛性超彈力紗	濃染 CD 纖維	



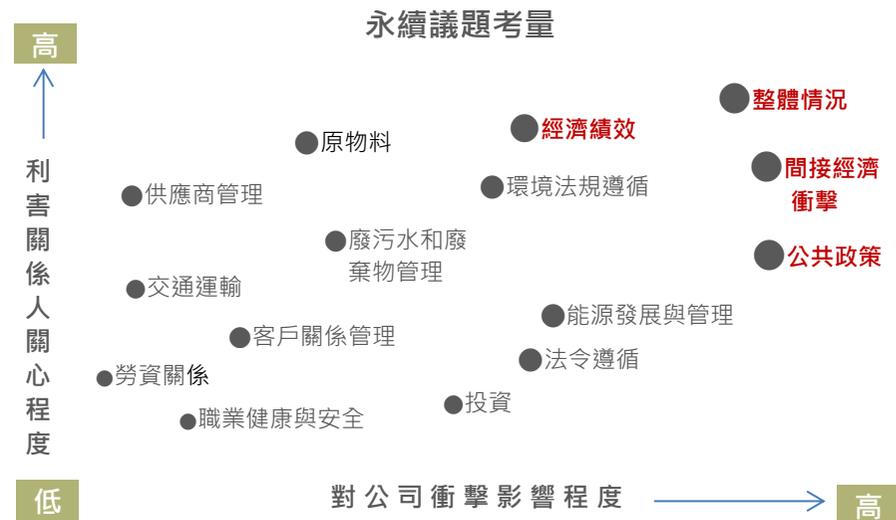
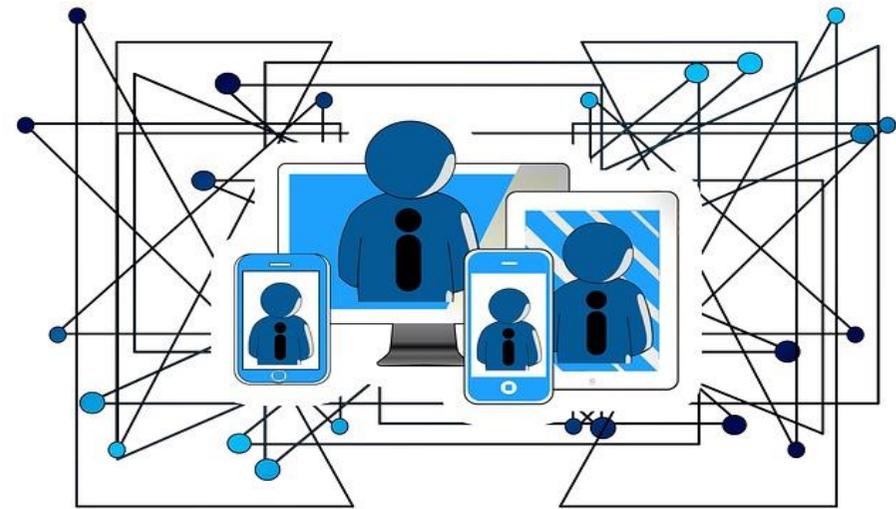
## 1.4 利害關係人溝通與互動

### 利害關係人鑑別

本公司對不同的利害關係人包含客戶、股東、供應商、員工、營運周邊社區居民、政府機關等進行利害關係人鑑別，並建立透明、多元的溝通管道，了解其關切的議題及意見，經由內部與外部間的討論與互動，以確切掌握本公司在經濟、環境、社會等面向所關注的項目，達到利害關係人最大利益並落實永續發展。

### 重大考量面分析

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 15 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，並作為報告書揭露的主要方向及管理方針與未來推動企業社會責任的重要參考。而鑑別的過程係經由公司內部的討論、互動，並根據其工作與外部之關聯性進行之。



## 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	溝通管道與頻率
客戶	業務單位	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 產品品質</li> <li>2. 售後服務</li> <li>3. 客戶滿意度</li> <li>4. 產品面的法規遵循.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆國內、外展覽：展示研發之產品，提供予潛在客戶接觸的機會</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>
股東	股務發言人	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司營運績效</li> <li>2. 股利分配</li> <li>3. 公司治理</li> <li>4. 研發方向</li> <li>5. 法規遵循</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效</li> <li>◆公司網站：投資人專區不定時更新資料</li> <li>◆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</li> <li>◆公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊並予以公告</li> </ul>
供應商	採購單位	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 供應商管理與評估</li> <li>2. 施工及材質規範</li> <li>3. 安全衛生規範</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通</li> <li>◆工安及環境：提供施工廠商規範及約束項目，杜絕各項傷害</li> </ul>
營運周邊社區居民	廠務	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社會參與及回饋</li> <li>2. 廢污水及廢棄物等環境面影響</li> <li>3. 環境面法規遵循</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆參與地方里民活動及聽取其對本公司意見作為改善依據</li> <li>◆專人拜訪鄰里</li> </ul>
員工	廠務單位 人力資源部 福委會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各單位經營績效</li> <li>2. 勞資關係</li> <li>3. 職業健康與安全</li> <li>4. 員工福利</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆廠務會議：對經營成果提供予員工了解</li> <li>◆員工意見箱：提供員工意見反映與回應</li> <li>◆獎勵提案改善</li> <li>◆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</li> <li>◆福委會：舉辦各類活動及三節禮金</li> </ul>
政府機關	廠務 環安 公用單位	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司治理</li> <li>2. 環境及法令的遵循</li> <li>3. 勞資關係</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆各業務負責單位：適時與政府機關部門溝通我方方法的適切性，並按法令規定申報資訊</li> </ul>

## 2. 公司治理

2.1 董事會

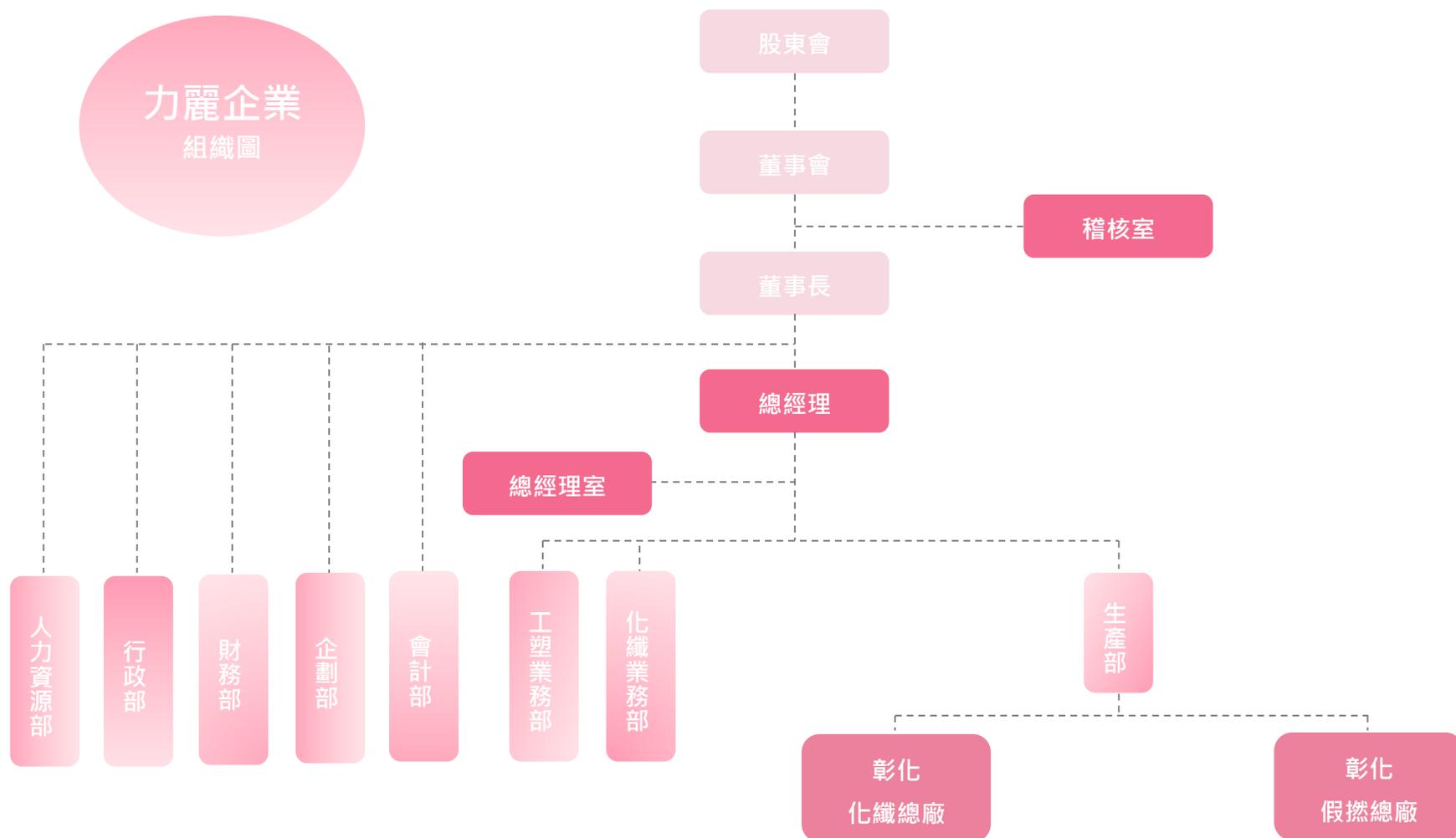
2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責

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



## 2.1 董事會

本公司依據「公司章程」及「董事選舉辦法」選任 9 席董事(含 3 席獨立董事) 組成董事會，每屆任期 3 年。董事會依據「董事會議事規範」召集會議，每季至少一次，制定公司營運策略及決議重大業務。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，並依據「上市上櫃公司董事、監

察人進修推行要點」執行相關作業。經營團隊秉持著永續發展、善盡企業社會責任，建立和諧的夥伴關係並提升企業形象及組織穩定成長的理念下，遵循董事會之政策指導，持續關注新興議題，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 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 PT. Indonesia Hwalin Knitting 董事長"

職稱	姓名	學經歷	法人董事	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	陳漢卿	南亞工專纖維工程科	東廷投資(股)公司	本公司/副總經理 PT. Indonesia Libolon Fiber System 董 事 力麟科技 力興投資 監 察 人
董事	郭濟安	美國 Fort Hays 州立大學企管系	力贊投資(股)公司	力麒建設 力麗觀光 力麗科技 山林水環境工程 力鶴投資 鶴京企業 董 事
董事	洪宗祺	逢甲大學工業工程系		PT. Indonesia Libolon Fiber System 副總經理 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 山林水環境工程 董 事 長 力麗觀光 董 事 力鵬企業 董事代表人
董事	郭可中	Syracuse University	順煜投資(股)公司	力鵬企業 力麒建設 董事代表人

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
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

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。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」等多項目標，以提昇公司的運作資訊透明度和保護股東之權益。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，若議案涉及董事個人之利害時，應自行迴避，不得代理其他董事行使表決權。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。



## 2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責

委員會名稱	主要功能	委員會成員	開會
薪資報酬委員會	以組織整體利益為考量，並以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。	李道明 歐宇倫 盧啟昌	2022 年召開會議 5 次
審計委員會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 監督公司財務報表之允當表達</li> <li>2. 會計師之選(解)任及獨立性及績效</li> <li>3. 公司內部控制遵循相關法令及實施之有效性</li> <li>4. 公司遵循相關法令及規則</li> <li>5. 公司可能存在或潛在風險之管控</li> </ol>	李道明 歐宇倫 盧啟昌	2022 年召開會議 10 次

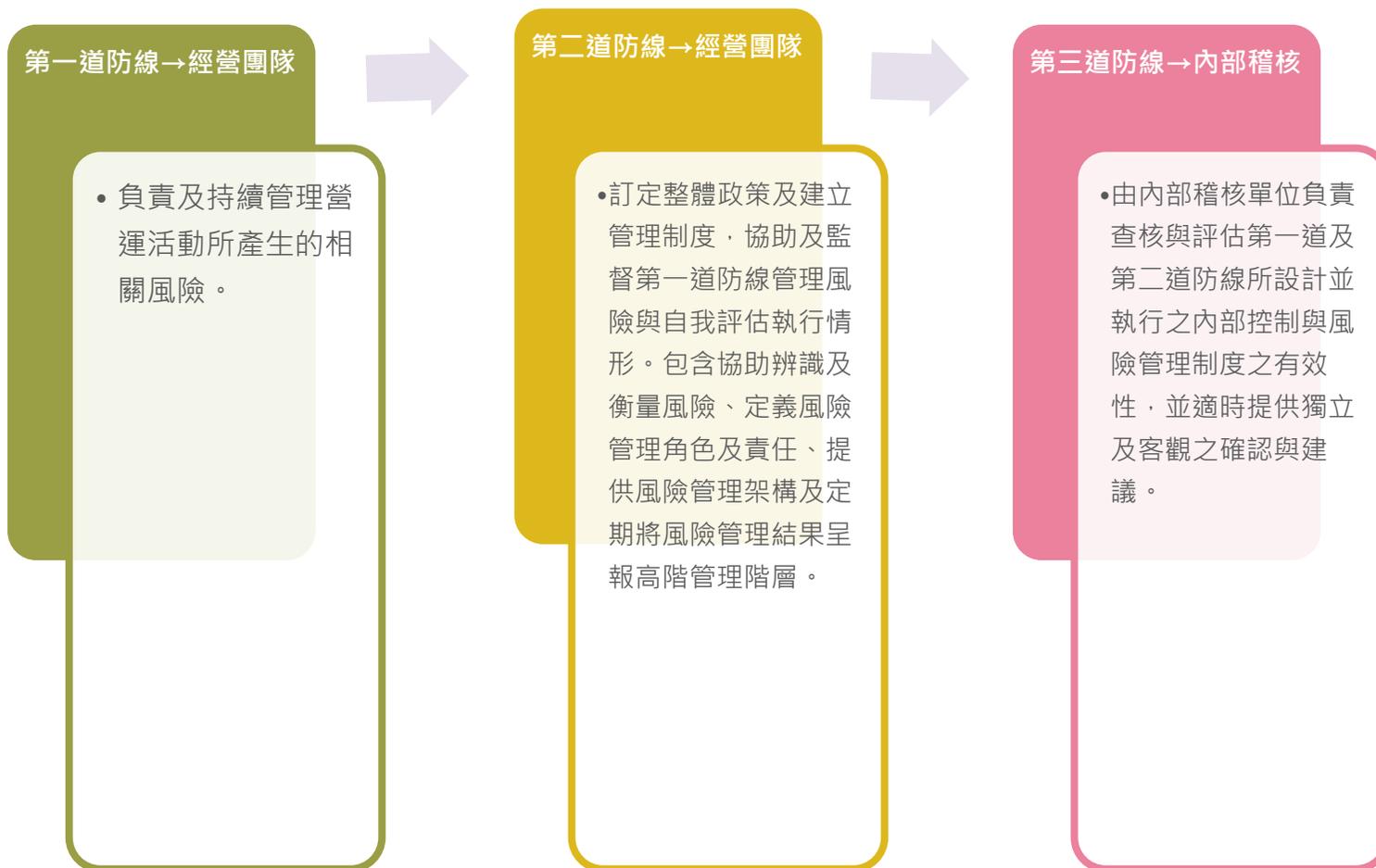
## 2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定建立內部控制，經由定期公開揭露營運及財務資訊、控管經營管理風險、法令遵循以提升公司營運效能與效率、確保資產安全及維護股東權益為目標。

稽核單位隸屬於董事會，內部稽核單位考量各項策略、目標及風險，致力提供強化治理、風險管理及控制過程之各種方法，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，經由內部稽核之運作確保內部控制執行的有效性。

## 風險管理與監督



## 2.4 新興風險

《2022 年全球風險報告》對經濟、地緣政治和環境趨勢，在風險選項與前一年度比較增加了兩個新的風險。這些新的風險包含地緣經濟的對抗與污染對人類健康的危害。因此對於未來逐漸惡化的環境，本公司將持續監控，並以科技研發為基礎，擬定行動計畫逐步朝向「產業轉型」、「能源轉型」之面向努力，同時在發展策略上必然更加審慎因應之。

### 氣候變遷的風險與因應

風險	風險項目	營運衝擊	因應措施
實體風險	溫度上升	冰水設備負荷增加	強化內外換氣加裝變頻設施降
	颱風及大雨	供電中斷	低能耗以提高設備效能
		設備損壞	定期汰舊換新及安全備品
		原水濁度提高	加強防颱措施及巡檢
	旱災	水資源成本提高	屋頂定期檢修
		營運中斷	排水系統之管理
	海平面上升	相關硬體設施淹水導致營運中斷	強化設備及管路保溫
			水資源回收
			定期檢討水資源不合理耗用

風險	風險項目	營運衝擊	因應措施
轉型風險	技術	減碳技術需求提高	尋求節能設備及同業交流
	市場	品牌商對減排要求提高	製程節能改善及節能產品研發
		法規要求溫室氣體盤查及	及綠色能源投資
法規	減排措施	推動溫室氣體盤查及減排措施	

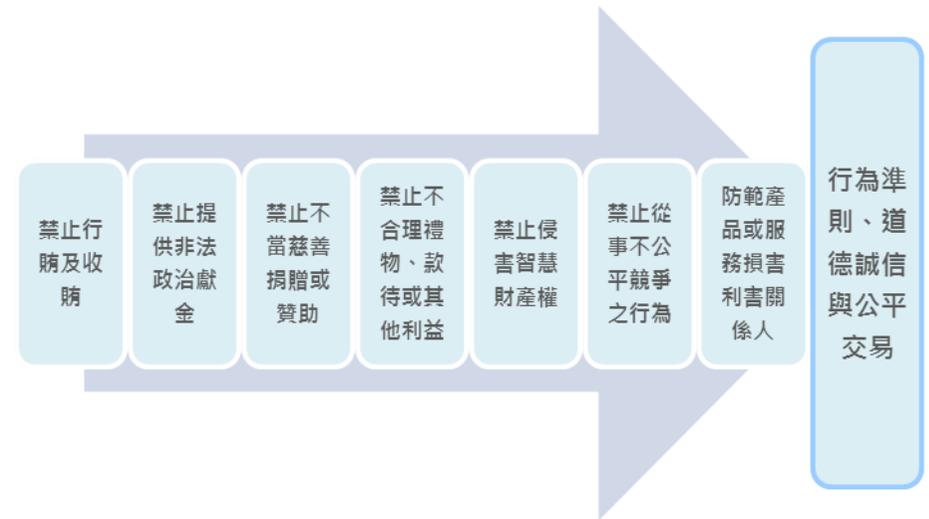
## 2.5 落實資訊揭露

本公司於證券交易所「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，亦經由年度股東會及不定期參加海內外證券商舉辦的投資人說明會，就公司財務、營運狀況及利害關係人之疑義進行溝通，平時之聯絡經由多種管道由發言人予以處理，達到資訊透明之揭露。

## 2.6 行為準則、道德誠信與公平交易

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，因此本公司對外之採購發包係依公平、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。2022年本公司無相關違反事件發生。



## 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

氣候變遷導致全球出現極端氣候現象，近年來歐洲熱浪引發嚴重乾旱與森林大火，然而亞洲則是許多國家水患頻頻；極端天氣事件愈發嚴峻且已在世界各地造成負面衝擊與不可逆的環境危機。身為地球世界村一員，各政府和企業必須立即採取行動，共同阻止氣候危機，保護自然生態，守護地球家園。

近幾十年來，從聯合國氣候變化綱要公約(UNFCCC)的施行，到淨零排放、碳交易、碳關稅等機制的制定，我們正一步步邁向零碳時代。目前全球已有 130 多國提出「2050 淨零排放」的宣示與行動，而台灣亦於 2021 年宣示「2050 淨零轉型」目標，並於 2023 年通過《氣候變遷因應法》，與世界共同邁向淨零，一同化氣候風險為綠色轉型契機。

因應環境永續及淨零排放趨勢，力麗企業持續以綠色設計、綠色生產為導向進行產品的研究發展；力麗零廢料循環系統 CRZ (Closed loop Recycling Zero Waste System)，是將回收寶特瓶(RePET®)、回收聚酯紗(PolyPlus®)或回收尼龍紗(NylonPlus®)等回收材料再製成可使用之紗線，實現搖籃到搖籃的循環設計，為推動共同愛護環境、守護地球的永續設計方案。我們亦致力於製程減碳、環保產品的開發(PolyPlus®、Ecoya®、ReEcoya®...等)，降低生產製程中能源的耗用、溫室氣體的排放，期望藉由低碳永續生產，以落實循環經濟。



### 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	2020年	2021年	2022年	主要供應商
對苯二甲酸(PTA)	公噸	146,924	158,821	129,699	亞東石化
乙二醇(EG)	公噸	56,114	60,594	49,662	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	2020年	2021年	2022年
電力	度 ( KWH )	334,724,940	308,478,420	256,959,996
煤碳	噸	71,177	69,568	41,733
高級柴油	公升	65,629	262,538	94,959
重油	公升	2,543,800	3,419,000	2,283

### 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；2022年各廠區執行之降低工繳方案如下表所列，2022年力麗企業共節省 277 萬度電，減碳量共 1,411 噸。

廠區	方案	節電量(度)	減碳績效(噸)
化纖	聚一 CP1 酯粒輸送系統改造案	371,395	189
	一廠 TMT 假撚機台改 ATF-1500 型高效率生產設備節能案	1,107,133	564
	二廠 TMT 假撚機台改 ATF-1500 型高效率生產設備節能案	782,207	398
	二廠一樓水洗室泵浦節能改善案	186,140	95
	二廠假撚機排熱排油煙管保溫節能案	181,065	92
假撚	一廠假撚機排熱排油煙管保溫節能案	78,512	40
	二廠三樓送風車葉片更換案	62,208	32
	檢二 H 型封箱機 增加省電功能案	1,440	1
	軟水系統再生週期時間調整案	1,080	1
力麗合計		2,771,180	1,411

### 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 月正式開始實施，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，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。

2023 年《溫室氣體減量及管理法》修正為《氣候變遷因應法》，目前力麗假撚總廠正在進行 ISO14064-1 認證，積極進行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 2022 年溫室氣體排放強度為 0.36 CO<sub>2</sub>e/產量公噸，然而假撚總廠 2022 年初估的溫室氣體排放強度為 1.04 CO<sub>2</sub>e/產量公噸，未來我們將持續力行節能減碳，包括透過製程改善、機台耗能方式改善、電力驅動設備耗能改善...等方式，為永續環境盡一份心力。

#### 化纖總廠

類別	單位	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一	公噸 CO <sub>2</sub> e	128,476	129,796	90,107
範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	60,599	60,693	68,277
總排放量	公噸 CO <sub>2</sub> e	189,075	190,489	158,385
溫室氣體排放強度	公噸 CO <sub>2</sub> e/產量公噸	0.39	0.40	0.36

\*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(CO<sub>2</sub>)、化糞池(CH<sub>4</sub>)、廢水處理上流式厭氧污泥槽(CH<sub>4</sub>)...等)。
2. 範疇二為化纖總廠電力使用之排放。

#### 假撚總廠

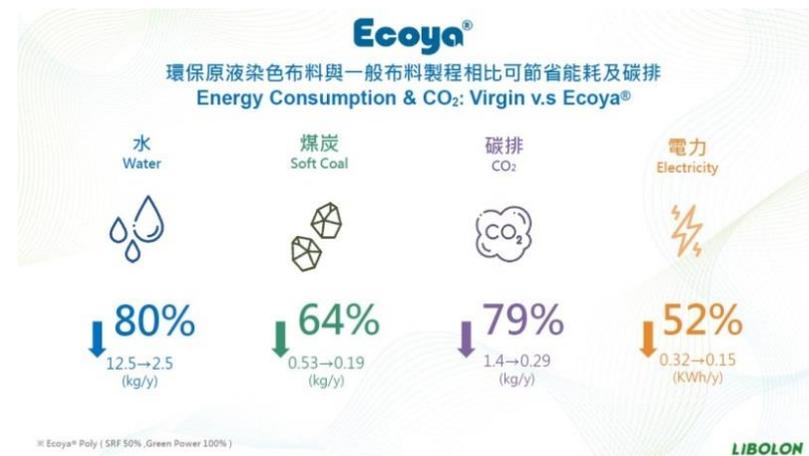
類別	單位	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一	公噸 CO <sub>2</sub> e	-	-	634
範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	-	-	62,957
總排放量	公噸 CO <sub>2</sub> e	-	-	63,591
溫室氣體排放強度	公噸 CO <sub>2</sub> e/產量公噸	-	-	1.04

\*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(CO<sub>2</sub>)、化糞池(CH<sub>4</sub>)、廢水處理上流式厭氧污泥槽(CH<sub>4</sub>)...等)。
2. 範疇二為假撚總廠電力使用之排放及外購蒸汽、外購冰水之排放。
3. 2022 年數據為初盤數字，由 SGS 驗證中。

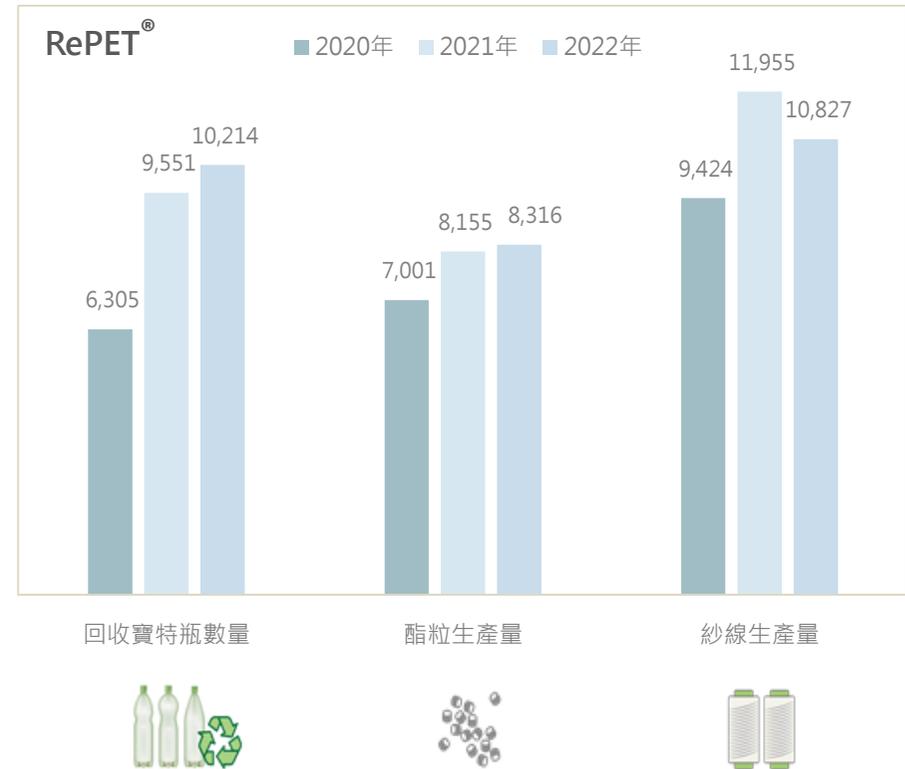
## 綠色產品設計

因應環境永續及淨零排放趨勢，我們致力於製程減碳、環保產品的開發，我們的綠色產品，包括環保再生聚酯纖維(RePET<sup>®</sup>)、環保原液染色纖維(Ecoya<sup>®</sup>)、環保回收原液染色纖維(ReEcoya<sup>®</sup>)、回收聚酯紗(PolyPlus<sup>®</sup>)等產品。力麗零廢料循環系統 CRZ (Closed loop Recycling Zero Waste System)，是將回收寶特瓶(RePET<sup>®</sup>)、回收聚酯紗(PolyPlus<sup>®</sup>)或回收尼龍紗(NylonPlus<sup>®</sup>)等回收材料再製成可使用之紗線，已取得 GRS 認證，在生產製程中降低能源的耗用、溫室氣體的排放，期望藉由低碳永續生產，以落實循環經濟。





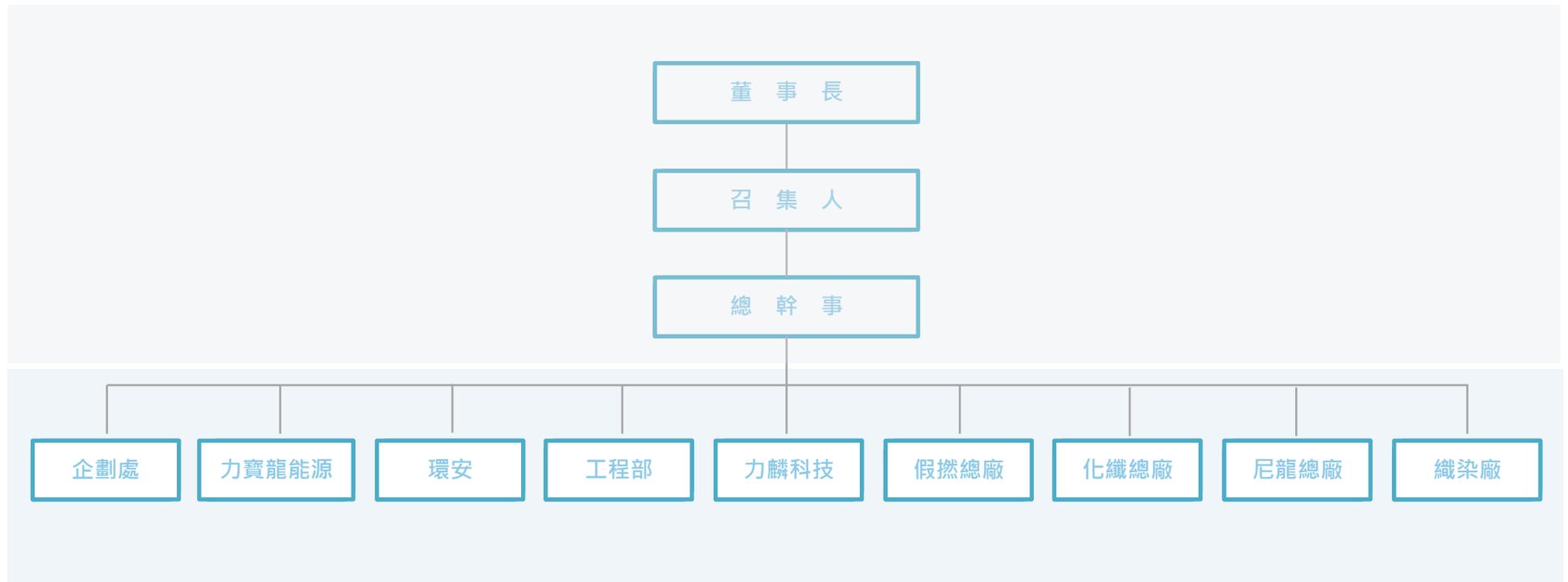
2022 年不論在回收寶特瓶(PET 碎片)數量、RePET<sup>®</sup> 酯粒與 RePET<sup>®</sup> 紗線產量皆較去年成長，力麗企業將持續在生產面朝提升資源使用效率努力，利用廢棄物再生原料取代石化原料再製環保產品，增加資源的使用效率及循環率，降低廢棄物產生，實踐循環經濟，創造永續價值。



## 溫室氣體因應減量小組

2015 年各國簽訂《巴黎氣候協定》，同意將全球平均升溫控制在攝氏 2 度之內，並以攝氏 1.5 度為目標進行減碳規劃。隨後聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)於 2018 年發布特別報告，進一步確認限制升溫攝氏 1.5 度的目標，並建立全球必須採取的行動基準：2030 年前，全球碳排放量需減半，並且最晚在 2050 年前達到淨零碳排(Net zero)。台灣在 2021 年宣示將 2050 年淨零排放列為國家長期減碳目標，並於 2023 年通過《氣候變遷因應法》，由「能源轉型」走向「淨零轉型」，落實持續減排，善盡共同保護地球環境之責任。

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。



## 溫室氣體減量策略

### 提升能源效率

- 製程改善管理
- 製程設備採最低耗能技術
- 製程餘熱回收
- 推廣節約能源
- 廢料、廢水回收
- 降低單位耗能

### 替代燃料

- 新設機台耗能方式檢討與開發
  - 生質能
  - 固體回收燃料(SRF)
  - H2 ( 氫、氨未來燃料應用技術的開發 )
  - 其它

### 發展再生能源

- 規劃建置綠能設施
  - 太陽能發電
  - 風力發電

## 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 2022 年自用發電量為 153,527 度，搭配未來風力發電建置，提高集團再生能源的使用率。



### 3.4 水資源管理

極端氣候造成世界各地洪災、旱災不斷，然而淡水資源有限，開源節流已是全球共同責任。本公司非常重視各廠區的水資源運用，逐月檢討各產品單位用水量，並持續推廣節約能源措施，以提高水資源使用效率。除了生產製程上進行節能節水、廢水回收外，亦積極地研發節能節水相關產品，為維護地球永續生態共同努力。

力麗企業 2022 年總用水量 506 仟公秉，用水強度 1.36M<sup>3</sup>/公噸，近 3 年用水強度為逐年遞減趨勢。



#### 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制法規定定期進行監檢測紀錄及申報，申報項目包含氮氧化物、硫氧化物、粒狀污染物及揮發性有機空氣污染物，近三年排放量均符合法規排放標準。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制設備包含旋風集塵設備、袋式集塵設備、乾式排煙脫硫設備、溼式排煙脫硫設備、選擇性觸媒還原器及洗滌塔。

項目	單位	2020年	2021年	2022年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	80	84	50	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	54	40	20	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	23	22	44	聚合、紡絲、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	8.26	8.17	3.20	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。2022 年化纖總廠全年放流水排放量為 136,135 噸，2022 年平均排放化學需氧量(COD)為 163 mg/L、懸浮固體(SS)為 71 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2020 年	2021 年	2022 年	工業區放流水標準
全年放流水排放量	噸	123,015	145,490	136,135	-
化學需氧量 COD	mg/L	278	269	163	560
懸浮固體 SS	mg/L	21	127	71	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，其他廢水則排放至芳苑工業區污水處理廠進行處理。2022 年全年廢水處理量為 40,128 噸，2022 年平均排放化學需氧量(COD)為 161mg/L、懸浮固體(SS)為 36 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2020 年	2021 年	2022 年	工業區放流水標準
生活廢水處理量	噸	24,491	29,143	40,128	-
化學需氧量 COD	mg/L	136	145	161	560
懸浮固體 SS	mg/L	33	32	36	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。

單位：公噸

項目	廢棄物代碼	類別	2020 年	2021 年	2022 年	處理方式
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	341	345	144	焚化/其他
	D-0403	廢保溫材料	0	10	12	其他
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	0	2	0	焚化
	D-0901	有機污泥	54	0	0	其他
	D-1202	非有害礦渣	23	23	0	掩埋
	D-1703	廢油	13	60	19	再利用
	D-1801	生活垃圾	4	20	41	焚化
	R-0906	紡織污泥	43	98	108	再利用
	R-1106	燃煤飛灰	3,007	3,125	2,495	再利用
	R-1107	燃煤底灰	610	250	42	再利用
	R-0201	廢塑膠	0	0	221	再利用
		合計		4,095	3,934	3,082

### 3.6 環境保護支出

2022 年環境保護支出共計 1,141 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：

2022 年污染防治措施		費用支出(仟元)
廢棄物減量及清運	廢棄物清運支出費用	10,814
污泥處理及清運	廢水處理廠之污泥委外清運及申報費用	594
力麗合計		11,409

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 2022 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

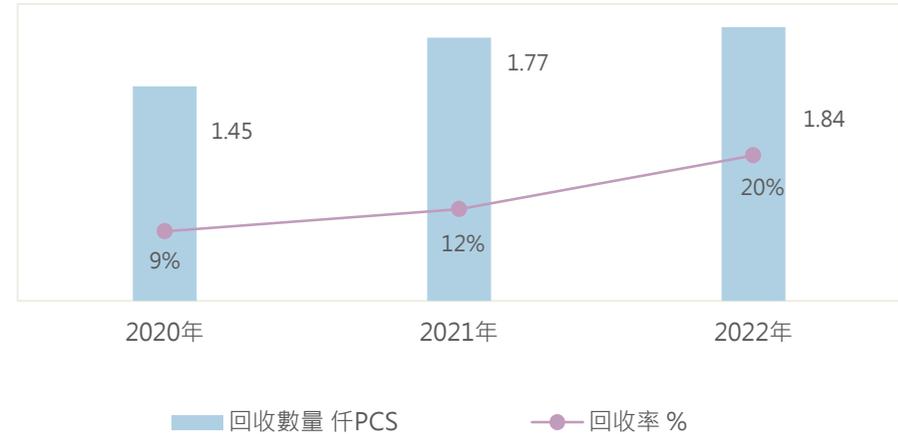
地球的資源有限，為了能讓資源能夠循環再利用、創造更大價值，力麗企業一直持續執行包材回收作業，減少包材與廢棄物的產生，達到環境保護的目的。我們向內銷客戶宣導包材回收的信念，邀請內銷客戶一起進行包材回收，透過回收廠商向內銷客戶收取紙箱、洞板、紙管、棧板等包材，經過初步整理後，再將未變形、破損的包材載回繼續利用。期望藉由持續地包材回收，降低包裝成本，也降低對環境的衝擊。

我們的洞板回收率每年約 9 成以上，然而棧板回收率則最佳，2022 年棧板回收率達 97%，雖然紙管、紙箱的回收率不到 5 成，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。

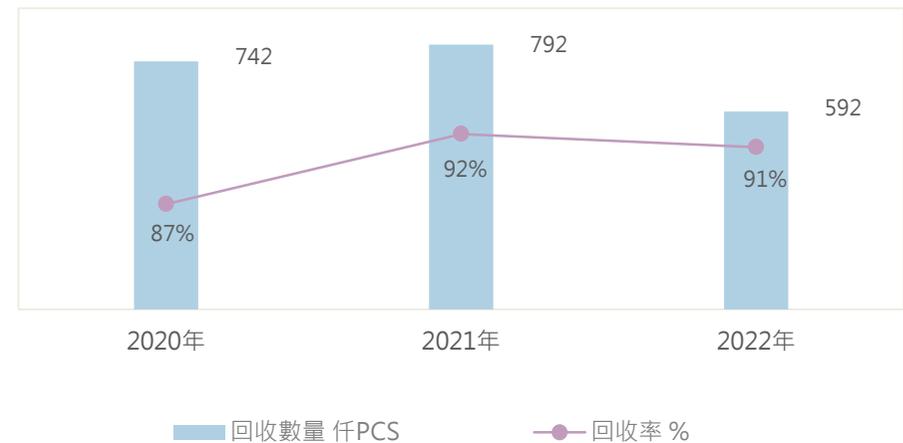


### 化纖總廠

#### 紙箱回收

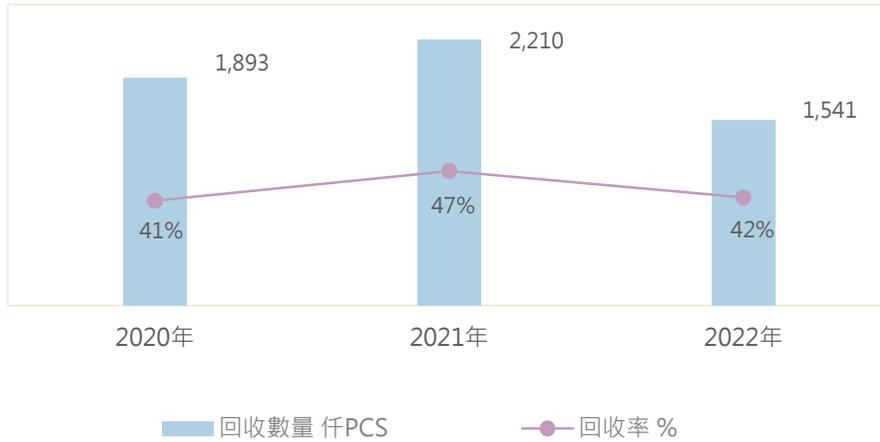


#### 洞板回收



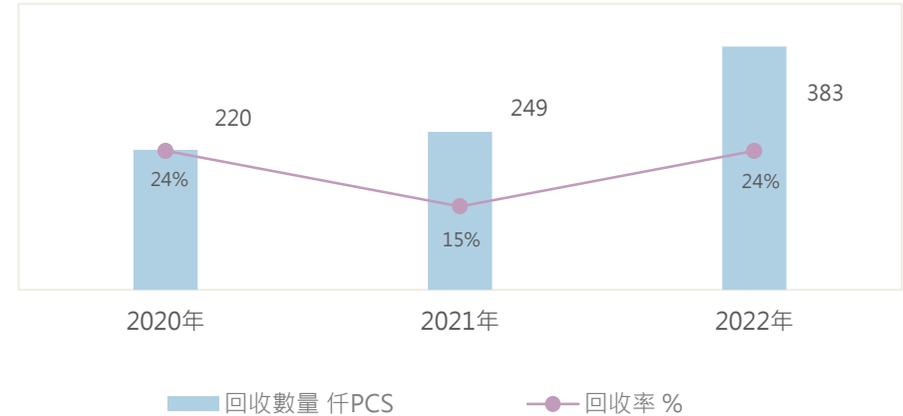
### 化纖總廠(續)

#### 紙管回收

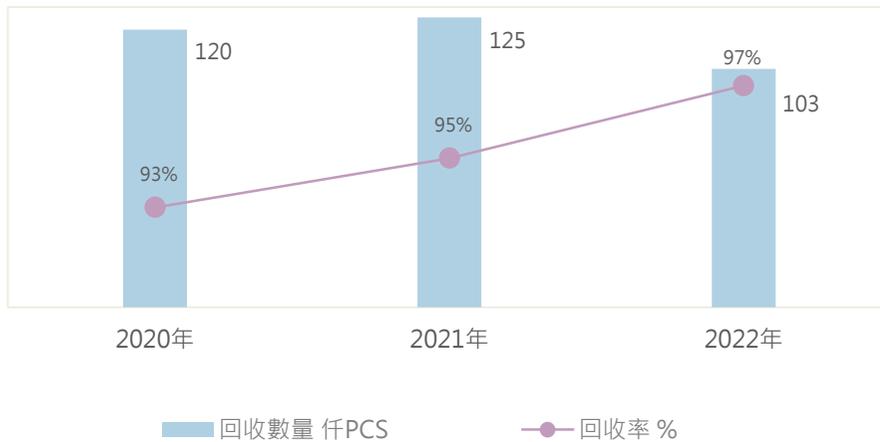


### 假撚總廠

#### 紙箱回收



#### 棧板回收



## 4. 社會責任

- 4. 1 回饋鄉里
- 4. 2 公益活動
- 4. 3 產學合作
- 4. 4 客戶滿意
- 4. 5 採購管理

從彰化二林的小布莊，一直到力麗企業，我們始終堅持在地經營與發展。為保護集團發跡的故里，工廠很早就取得 ISO14001 環境管理認證，秉持著環保第一的信念，與永續經營的目標，創造企業存在之最重要的社會價值。

#### 4.1 回饋鄉里

力麗企業以彰化縣芳苑工業區為主要的生產基地，公司每年計畫性的支持與贊助地方機構、公益團體，為推動社會公益、福利與地區發展盡最大的心力，共同創造地方繁榮。



地方產業發展，不僅是可以創造就業機會，帶動地方人口成長與商機，為了培養後代、孕育人才，嘉惠地方學子，力麗長期提供獎助學金，並補助鄰近 28 所中小學教育器材與儀器設備費用，成功地將年輕人留在家鄉打拼。

我們也積極地與慈善組織共同推動社會福利，透過捐贈華山創世基金會、喜樂小兒麻痺關懷協會等慈善機構，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

### 一畝田

有機稻田可以作為生物的棲地，調節氣候和水土涵養，為促進台灣稻米產業發展，支持有機生態保育工作，力麗以一畝田認養的方式扶持在彰化二林有機耕種的在地農夫，使用最自然的農作方法，不用化學肥料、除草劑、農藥的有機栽培，不僅改善土質，也能間接減緩全球暖化。再藉由認購的有機米，廣發給員工、客戶、廠商、往來銀行，表達對土地感激，以及對下一代的關懷。



## 伯立歐蕎麥公益路跑

台灣的身心障礙人口已接近 120 萬人，其中彰化縣領有身心障礙手冊人口總數已增加至 8 萬人，且隨著身心障礙者與其照顧者都逐漸高齡化，此雙重老化的現象讓身心障礙者老年安養問題更是刻不容緩。

為解決身心障礙老年安養問題，彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會希望藉由路跑活動來籌募建設經費，並鼓勵身障者走出戶外。今年以是第 9 屆舉辦路跑活動，力麗企業每年都會贊助與支持此項有意義的活動，也請大家跟著我們一起「為愛啟程」。



## 感謝狀

彰伯喜謝字第 1110507 號  
Certificate of Appreciation

由衷感謝

**力麗企業股份有限公司**

協助本會辦理 2022 年 第九屆  
【伯立歐蕎麥公益路跑】，關懷弱勢族群，熱心公益，嘉惠良多，殊深銘感。

特頒此狀，以表謝忱



社團法人彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會  
理事長

**陳忠盛**

中華民國一一年十二月四日

### 4.3 產學合作

為推動台灣紡織產業人才培育，力寶龍關係企業共同規劃與輔仁大學織品服裝學系、中國文化大學紡織工程學系、實踐大學服裝設計學系等三所系所進行長期產學合作計劃，除了提供獎助學金外，也為學生各項發表會與展覽提供紡織素材，加強教育界與產業界雙向交流，建立良好的相互關係，穩定產業人才來源，善盡企業社會責任。

#### 輔仁大學織品服裝學系

輔仁服裝週競賽，贊助布料作為作品的素材。



輔仁服裝週實際發表。



## 中國文化大學紡織工程學系

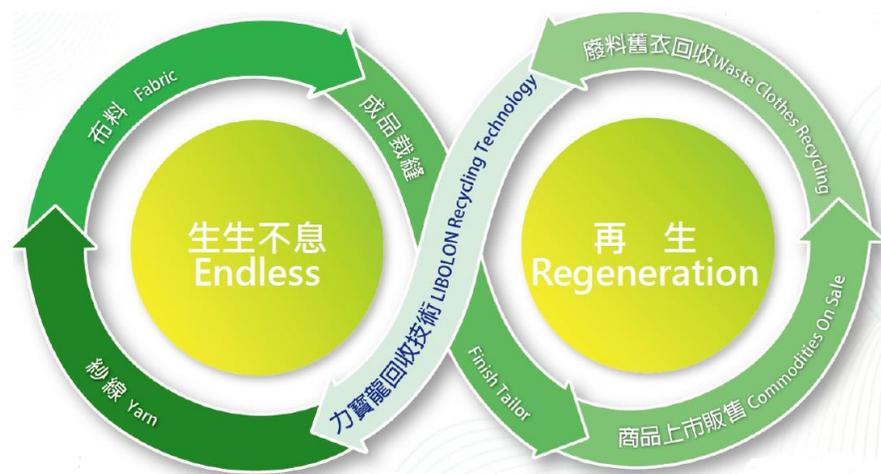
TITAS 台北紡織展契合全球脈動，主推「永續環保」為核心主題之一。在節能減廢議題成為各個產業的矚目焦點下，力麗展出以水循環經濟、綠色再生纖維「RePET®環保聚酯再生纖維」、「ReEcoya®回收原液染色纖維」等綠色環保概念產品，以順應全球淨零碳排趨勢。展出期間，特別邀請文化紡織系老師與學生到我們的攤位參訪，傳達永續環保的理念。



## 實踐大學服裝設計學系

實踐大學自有品牌「PRAXES」，每年都會參加國際展演，明年計劃參與東京時尚產業展 Fashion World Tokyo (FaW)，此展是日本最大規模的時尚展，集結最新永續時尚、流行成衣、箱包、鞋類、飾品配件、布料輔料、時尚科技相關產品。為了做好萬全的準備，我們已先提供幾項環保紗線與布料，期望同學的創新設計能獲得好的迴響，也能推廣台灣產業與環境永續理念。

實踐大學校內各大展演活動，包含時裝週皆集中在 3~5 月，力麗也將提供紡織素材做為展演之用，屆時也會蒞臨現場支持時裝週活動。



## 4.4 客戶滿意

力麗以滿足終端消費者為主要考量因素，提出由最上游原素材原料與紗線之研究開發，至下游之布料設計與生產的完整解決方案。藉由橫跨並垂直整合的研發體系，積極朝向價值鏈整合，並加入行銷企劃功能，使研發與市場需求緊密結合，全方位滿足客戶需求。

2022年我們發放118份滿意度調查問卷，共回收118份，回收率100%。以各業務人員交易金額前5大的客戶與新客戶作為滿意度調查對象，聚酯粒、絲主要針對國內外32家客戶，加工絲主要針對國內外86家客戶，2022年整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為90分、加工絲為91分，已連續6年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現90分以上的滿意程度。

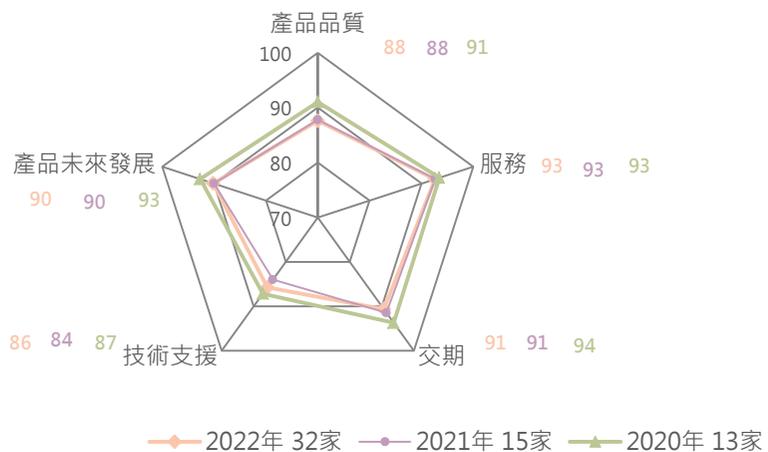


### 客戶滿意度分數分布(客戶數)

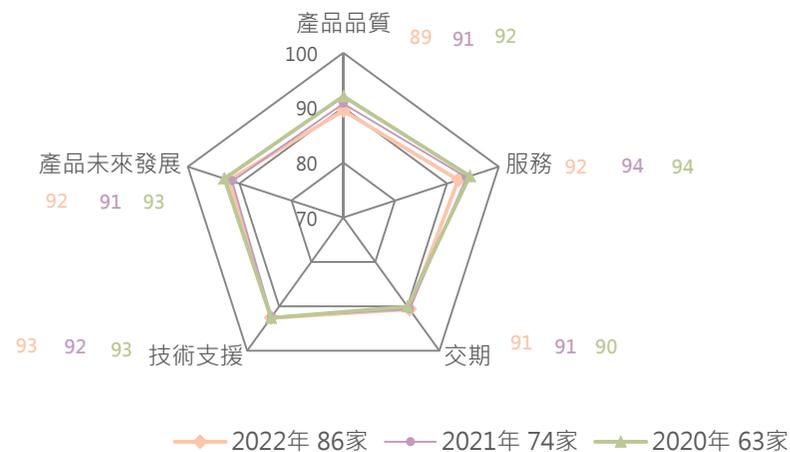
聚酯粒、絲			
分數分布	2020年	2021年	2022年
90分以上	10	8	19
80-89分	3	7	12
70-79分	0	0	0
60-69分	0	0	1
59分以下	0	0	0
合計客戶數	13	15	32

加工絲			
分數分布	2020年	2021年	2022年
90分以上	48	51	54
80-89分	19	19	29
70-79分	3	4	3
60-69分	0	0	0
59分以下	0	0	0
合計客戶數	70	74	86

### 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
2022年	32家	88	93	91	86	90	90
2021年	15家	88	93	91	84	90	90
2020年	13家	91	93	94	87	93	93

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
2022年	86家	89	92	91	93	92	91
2021年	74家	91	94	91	92	91	92
2020年	63家	92	94	90	93	93	92

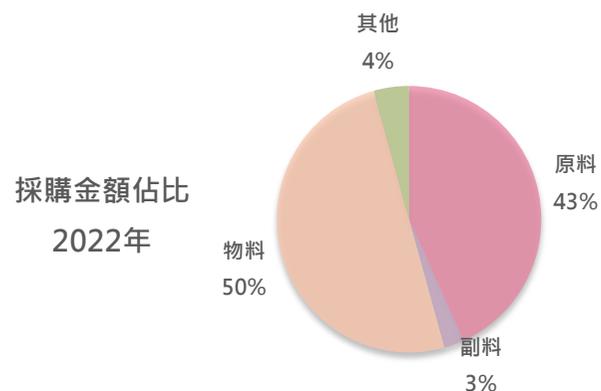
## 4.5 採購管理

每個供應商都是力麗的重要夥伴，我們重視與供應商的穩定合作關係，更著重其誠信經營、品質、環境保護的落實程度，在交易前皆會進行適當評估。確認成為合作夥伴後，每季也會定期追蹤，必要時對供應商名單作出適時的調整，篩選出適合長期合作之優質夥伴。

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	0	43%
副料	41	0	2%
物料	456	1	50%
其他	65	0	4%
總計	591	1	100%

⌘ 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。



力麗將提升本地產業發展視為企業社會責任的重要一環，為達到雙贏的局面，我們積極扶植在地供應商提升技術與品質，進而提高在地採購量，未來也將持續推動供應鏈在地化。以在地採購優先的策略，除了確保營運穩定，提升生產效率，也降低因運輸因素產生的交期不確定性。

在地供應商比例	2020年	2021年	2022年
台灣供應商家數	562	567	552
台灣供應商比例	96%	96%	96%

2022年，力麗國內外的供應商家數為577家，其中台灣在地的供應商為552家，已連續9年在地供應商比例達95%以上。

## 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

力麗企業注重「人」相關的議題，以「人才培育計劃」、「薪酬待遇保障」、「生涯發展規劃」、「平衡友善職場」、「勞資溝通與申訴機制」、「員工福利照顧」六大面向，說明力麗企業如何實踐員工所重視的議題，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。

重視人才是一個企業成功的重要關鍵之一，企業吸引、培養和保留優秀的人才，並激勵員工發揮潛力，從而達成個人及公司的長期目標，共創雙贏。從員工的角度及需求出發，近年來力麗企業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，致力打造優質的工作環境，妥善照顧員工，邁向永續發展。



## 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。2022 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 20 名身心障礙人士；外籍員工約佔總員工數約 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。

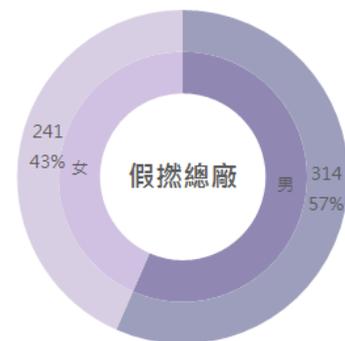
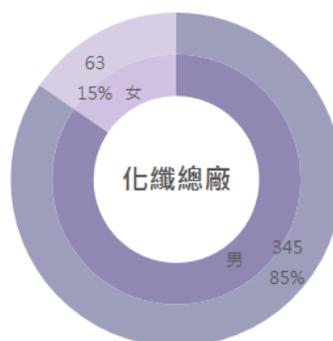
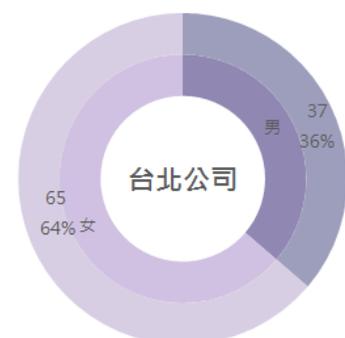
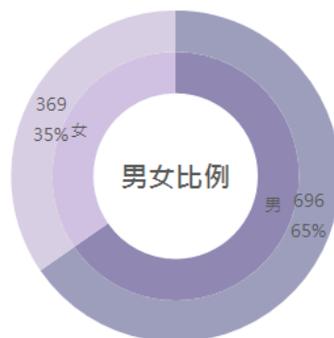
檢視台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(110 年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 302 萬人，其中男性為 186.9 萬人(62%)、女性為 115.1 萬人(38%)，比例與去年相同，顯示從事該行業的性別比例結構變化不大。

力麗企業 2022 年總人數為 1,065 人，男性 696 人、女性 369 人，佔比分別約 65%、35%，男女比例近似台灣製造業整體結構。

2022 年力麗企業人力結構

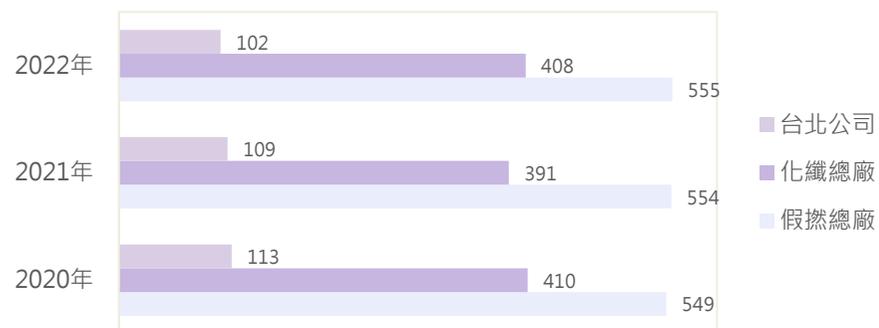
類別	台北公司	化纖總廠	假撚總廠	合計
男性	37	345	314	696
女性	65	63	241	369
總人數	102	408	555	1,065

2022 年各營運據點性別比例

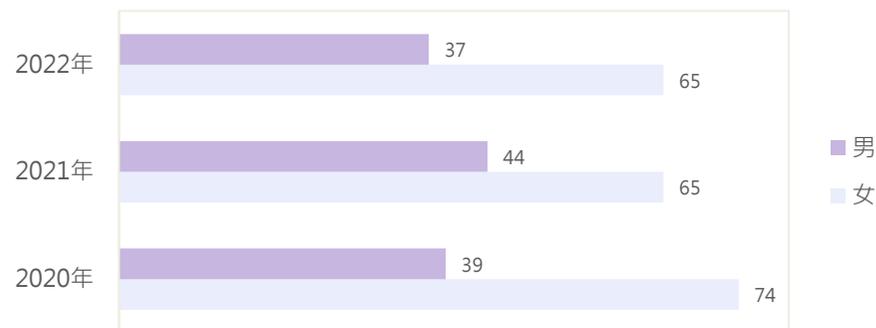


## 2020年~2022年各營運據點人數變化

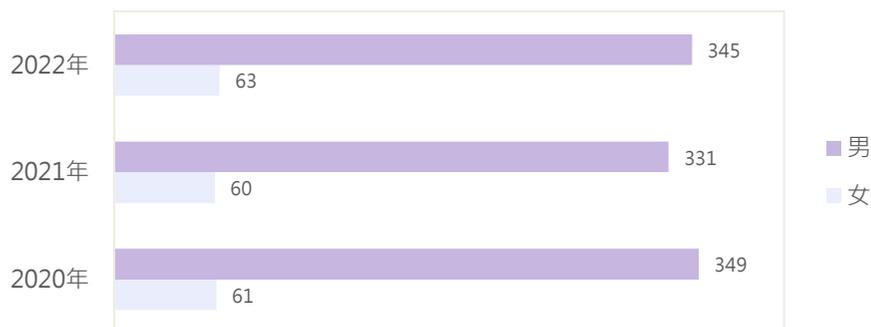
## 三年期人數變化



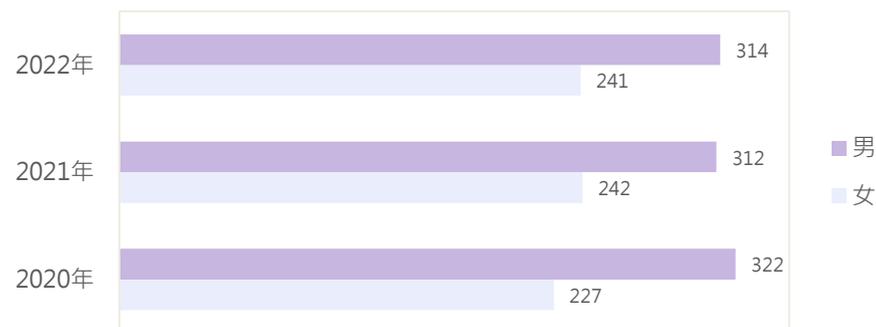
## 台北公司



## 化纖總廠



## 假撚總廠



## 管理階層統計

2022 年力麗管理階層<sup>1</sup>總人數為 54 人，男性 41 名、女性 13 名，女性主管佔整體主管比例為 24%，較去年 23% 微幅增加，主係因台北公司增加 3 名女性主管所致。

2022 年管理階層為當地居民<sup>2</sup>者，共計 51 名，佔總管理階層 94%。化纖管理階層全數聘用當地居民；台北公司屬當地居民者佔 92%，較去年 89% 上升。

### 2022 年管理階層之當地居民人數統計

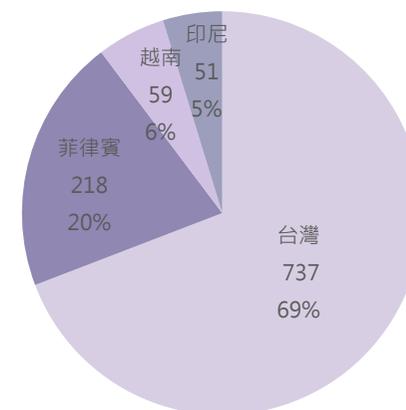
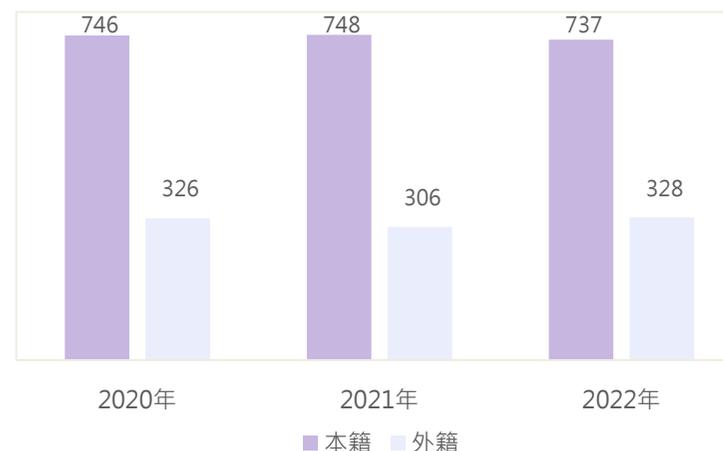
管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	22	2	24	92%
化纖總廠	19	1	20	95%
假撚總廠	10	0	10	100%
合計	51	2	54	94%



註 1. 管理階層係指職級為經副理級以上人員。

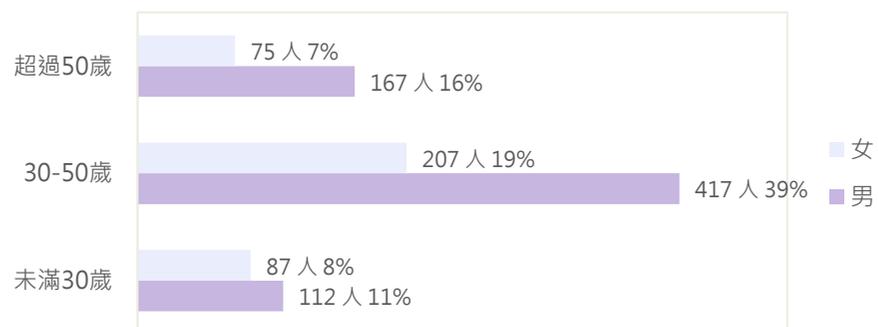
註 2. 依戶籍地認定：台北公司以戶籍設於雙北者認定、化纖/假撚總廠則以彰化和台中縣市者。

2022 年外籍員工共 328 名，佔總人數 31%，佔比較去年 29% 上升；共聘用 20 位身心障礙人士。

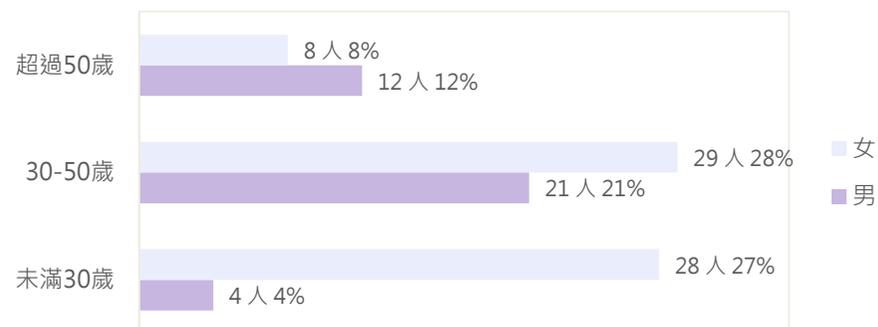


## 年齡比例

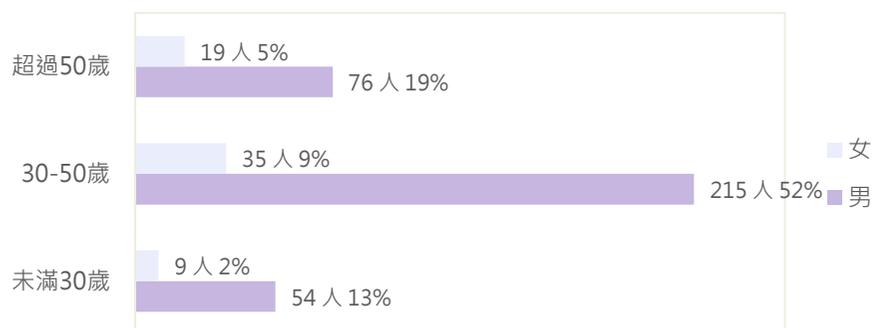
### 力麗企業年齡比例



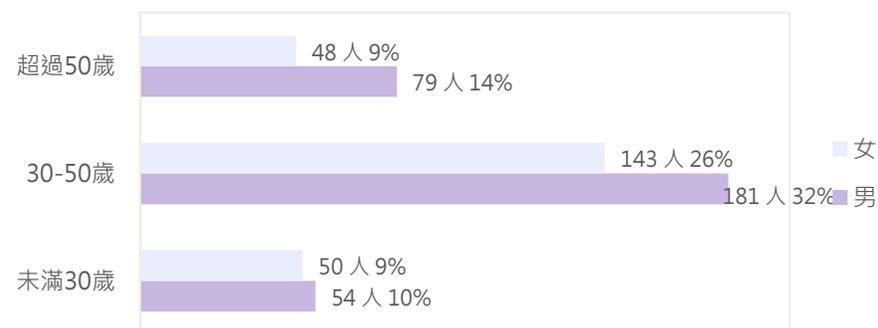
### 台北公司



### 化纖總廠

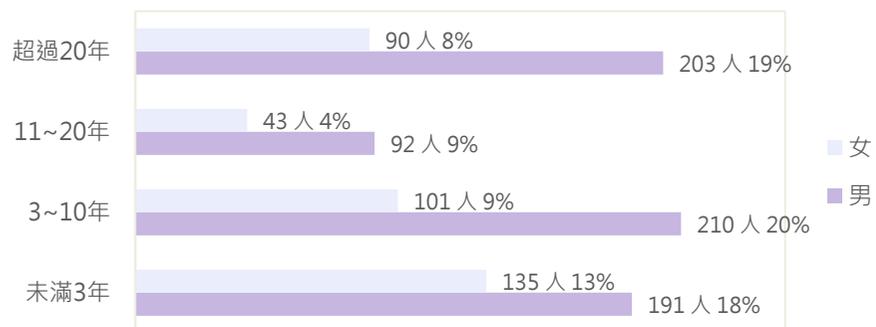


### 假撚總廠

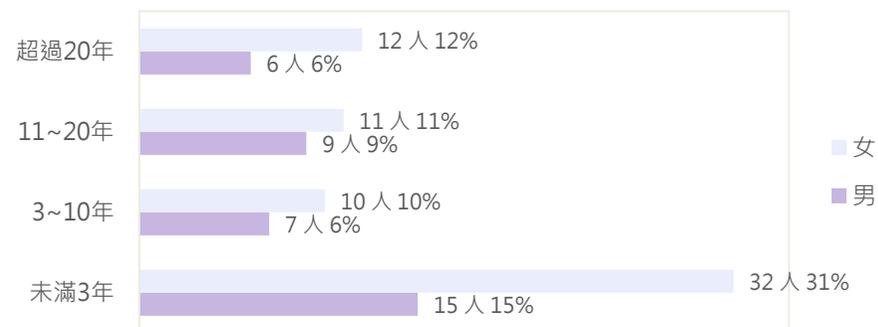


## 年資比例

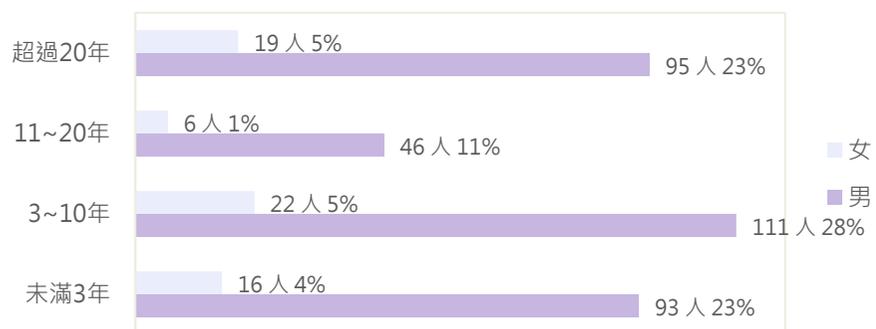
### 力麗企業年資比例



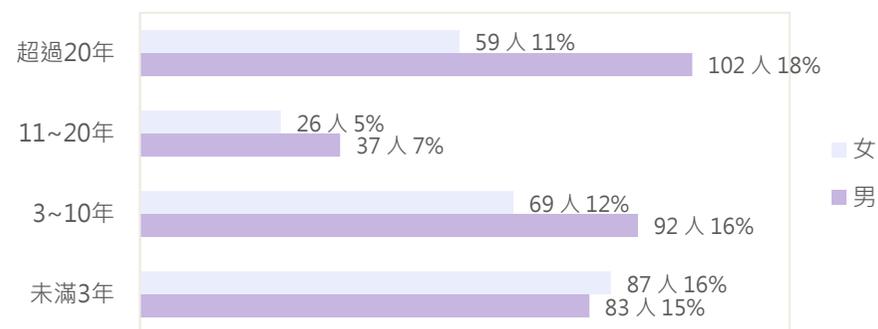
### 台北公司



### 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 65%、女性 35%；以年齡層來看，未滿 30 歲及 30~50 歲皆男性佔比較高；依任職區域，化纖廠區男性佔比為 87%，顯著偏高，台北公司則女性達 50%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	66	59%	45	41%
	30~50 歲	59	72%	23	28%
	超過 50 歲	6	67%	3	33%
任職區域	台北公司	7	50%	7	50%
	化纖總廠	59	87%	9	13%
	假撚總廠	65	54%	55	46%
合計		131	65%	71	35%

離職人員：整體離職人員男性佔 75%、女性 25%；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 90%，顯著偏高，台北公司則女性達 55%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	51	91%	5	9%
	30~50 歲	62	66%	32	34%
	超過 50 歲	10	71%	4	29%
任職區域	台北公司	5	45%	6	55%
	化纖總廠	56	90%	6	10%
	假撚總廠	62	68%	29	32%
合計		123	75%	41	25%



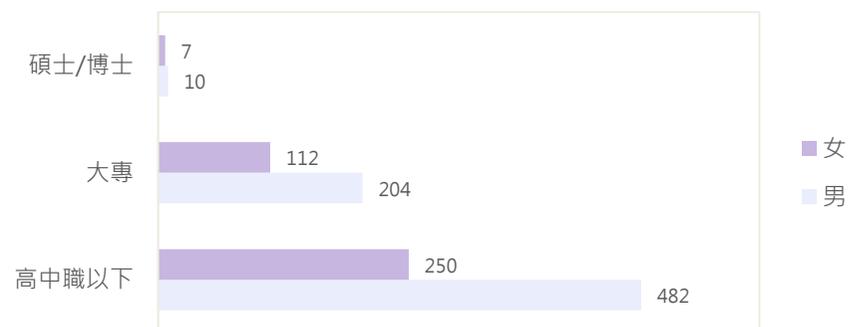
## 教育程度

2022 年學歷統計結果，力麗學歷整體統計以高中職以下居多，佔 69%，男性多於女性；台北公司則以大專為主，佔 77%，女性偏多；其餘據點以高中職以下為主，男多於女。

營運據點	高中職以下	大專	博士/碩士	合計
台北公司	15	79	8	102
化纖總廠	257	142	9	408
假撚總廠	460	95	0	555
總計	732	316	17	1,065

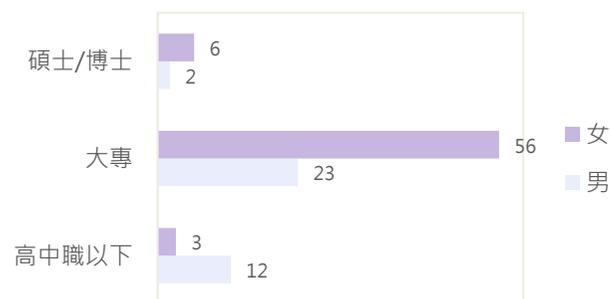
## 2022 年力麗企業學歷統計-依性別

### 力麗企業學歷統計-依性別

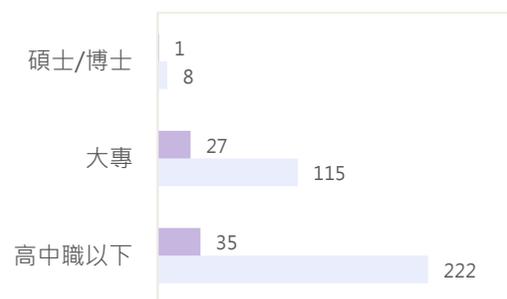


## 2022 年各據點學歷統計-依性別

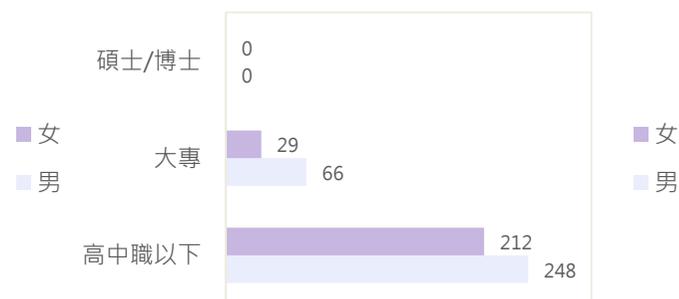
### 台北公司



### 化纖總廠



### 假撚總廠



## 5.2 人才培育計劃

### 新人教育訓練

#### 報道說明會

- 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



## 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

因應疫情影響進行數位轉型，教育訓練與學習平台合作，讓學習模式更彈性、多元化。與過去傳統課堂相比，線上學習能即時了解同仁學習歷程、完整呈現組織培訓績效。加強各部門職員的技能養成、管理到決策的學習進程、外界趨勢的掌握等，有效提升職能及培養洞悉全球市場的國際視野，建立深厚的國際觀與商業素質，做出最佳決策。

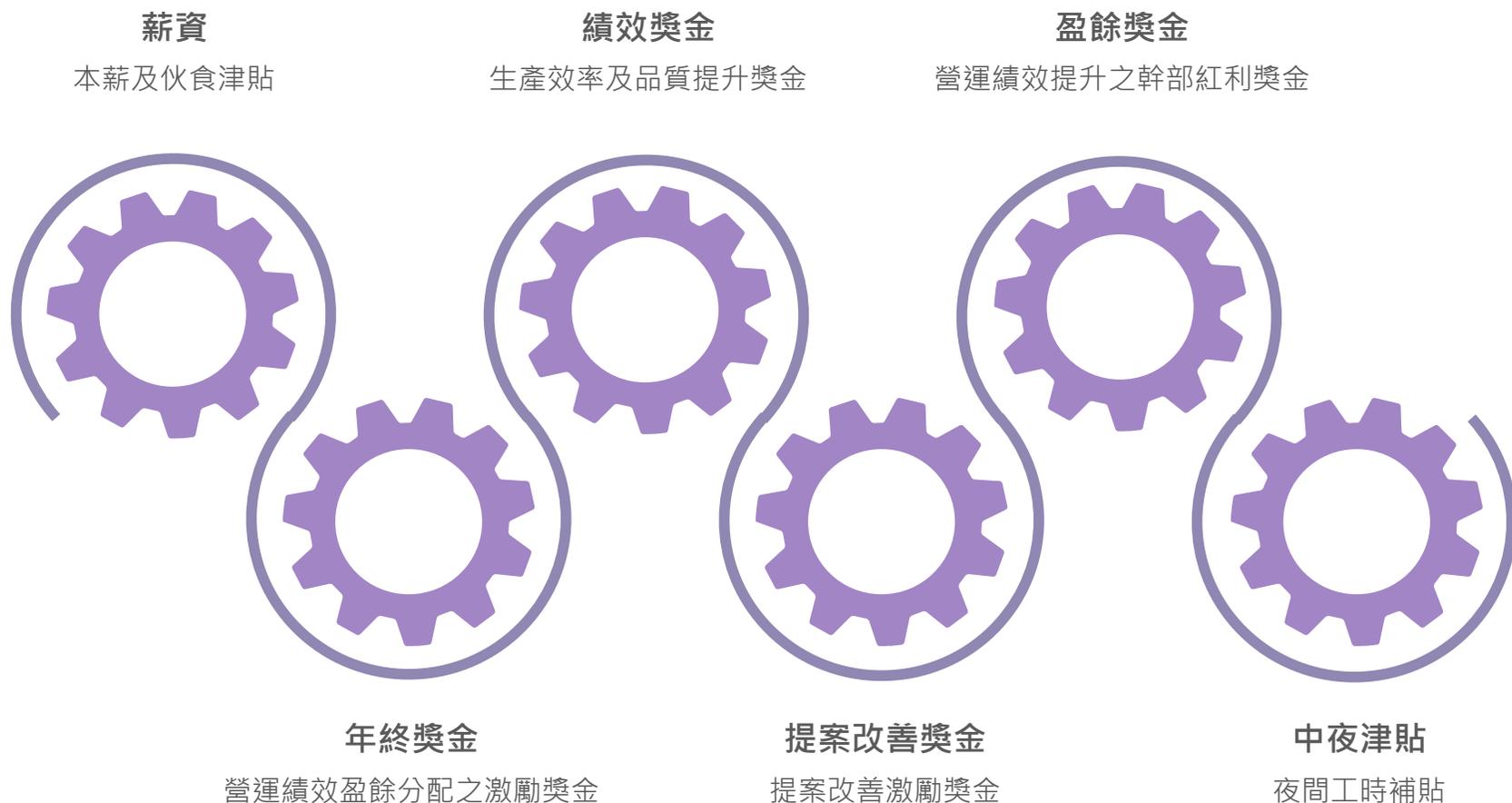
任職區域	性別	總受訓時數(小時)	平均時數(小時/人)
台北公司	男性	506	13.7
	女性	858	13.2
化纖總廠	男性	2,106	6.1
	女性	78	1.2
假撚總廠	男性	2,263	7.2
	女性	66	0.3
合計		5,877	5.5



## 5.3 薪酬待遇保障

為提升士氣、增加工作滿意度、吸引及保留優秀員工，設有良好的薪酬福利制度。考量到近年物價水準增漲，調薪 2%~4%，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，2022 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，化纖總廠微幅下降、台北公司比率微幅上升。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。

2022 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	1.9	1.4	1.0
非管理階層	1.2	1.2	1.2

2022 年非擔任主管職務<sup>5</sup>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
2022 年	1,002 人	49,583 元	43,250 元

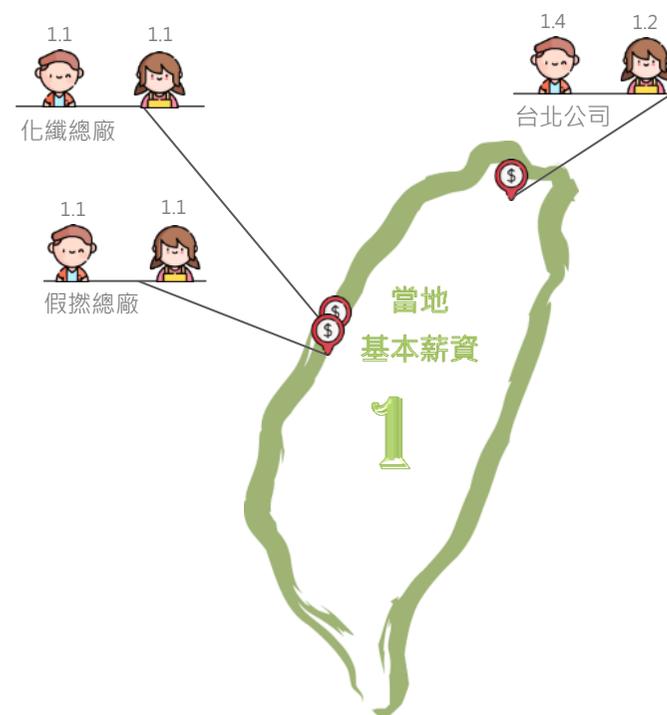


註 3. 基層員工指得是三職等以下人員。

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，2022 年每月基本工資調整為 25,250 元，力麗企業的基層員工<sup>3</sup>於各營運據點均高於法定標準。2022 年力麗企業基層員工按性別對當地基本薪資之報酬比率<sup>4</sup>如下圖所示。



## 績效考核

員工考核表<sup>6</sup>

個人評核表<sup>7</sup>

對象：基層人員～總經理

考核期間<sup>8</sup>：每年六月及十二月各考核乙次

考核內容：

<p>考勤與獎懲 (20%)</p> <p>按員工年度出缺勤情形與獎懲記錄等計算。</p>	<p>工作考核 (80%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作表現</li> <li>• 本質學能</li> <li>• 專業素養</li> </ul>
---	--

主管評核

核定	覆核	初核
----	----	----

考核等級<sup>9</sup>

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

人力資源部提供員工職涯規劃和退休規劃方面的服務，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

隨著時代發展，如何適應社會變化、保持頭腦活躍和靈活性至關重要，進而衍生出終身學習，即俗話「活到老學到老」的概念。終身學習可以應用到各個方面，包括學術知識、職業技能及興趣愛好等；不僅能夠豐富人生，還可以提高個人的競爭力和適應能力。力麗鼓勵多類型的書籍與雜誌予員工免費借閱，藉著閱讀鍛鍊思考力、開拓視野，提升員工自主學習意願；透過實習制度實地深入瞭解工作流程，落實在職訓練。除此之外，亦提供相關證照補助，激勵員工報考技能執照，持續精進工作技能。

力麗提供良好的待遇，設有考核制度 (詳 5.3 薪酬待遇保障) 給予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，通過了解員工的興趣、未來的發展意向，制訂內部輪調制度，使其盡其所長並持續成長，提升滿意度。人力資源部根據公司發展需求，提供多種選擇，如管理職、幕僚職、生產職等，使員工有機會實施不同的生涯計劃，在職場的舞台上有良好的表現。

## 退休規劃

退休即迎接生活的另一個階段，整體取決於財務狀況、個人的興趣和生活目標。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，各方面皆面臨調適。退休後首當其衝的便是薪資收入減少，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。

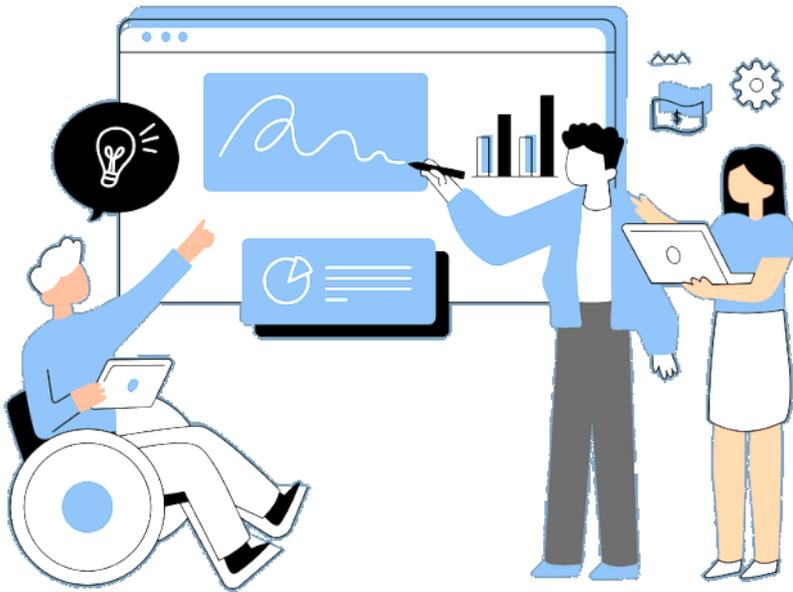
部份退休人士，因退休後的生活型態改變，若無適當的規劃空間時間，易發生適應不良的狀況，顯示多元休閒活動習慣之重要性。藉由養成規律休閒活動、維持良好的人際互動，有助於維繫身心健康及肯定自我價值。因此，力麗企業鼓勵在職員工踴躍參與各類社團活動，深入探索個人興趣，參與休閒活動，享受人生的方式將更多、更廣。支持員工於退休後展開新的里程，協助員工在退休前妥善規劃財務、社交、休閒等生活轉變。

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

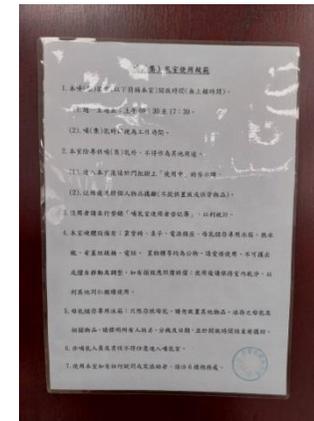
公司規定在聘雇、薪酬、訓練機會、升級、解雇或退休等事務上，不可有任何基於種族、社會階級、國籍、宗教、殘廢、性別、性取向、懷孕或婚姻狀況、政黨的歧視行為，並且不得要求歧視性的醫學檢查。力麗企業為消弭職場歧視，提供各類管道以利員工進行溝通與申訴(詳下節 5.6 勞資溝通與申訴機制)，致力推廣無歧視的工作環境，提供人性化的措施，使員工能享有多元友善的工作環境。



## 員工關懷

力麗重視員工健康，每年皆安排健檢團隊提供檢測服務，確保同仁均享有體檢資源並避免來回奔波。檢查項目有抽血驗尿、視聽力、骨質密度、肺功能等，同仁亦可就自身健康狀況諮詢問診醫生，相信有健康的員工才会有健全成長的企業。

根據內政部公布人口統計資料，自台灣人口驚見負成長以來，台灣已連續三年死亡人數大於出生數，2022年新生兒數不到14萬，創歷史新低。力麗支持員工不分性別均可提出育嬰需求，鼓勵員工生育，並建立完整生育福利制度，讓具親職身分的工作者可以發展屬於自己的工作家庭兼顧方式。為女性母乳哺育提供專用的哺（集）乳室，並訂定哺(集)乳室使用規範。設置位置便於受僱者使用，設有明顯標示和母乳存放冰箱，產後員工可自行安排時間集乳。營造職場友善哺乳環境，讓媽媽們上班更安心。



2022 年台北無女性申請育嬰；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)	2	1	3
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(2021年)已復職人數(E)	0	1	1
復職率(=C/B)	0%	100%	100%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

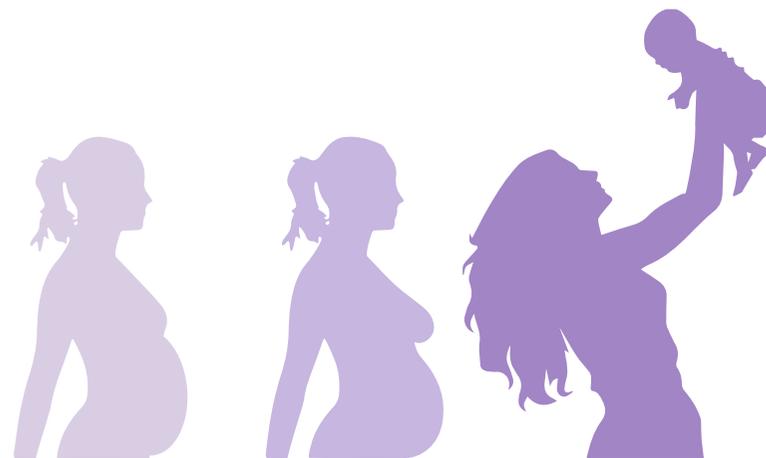
假撚總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	1	1	2
應復職人數(B)	0	0	0
已復職數人數(C)	0	2	2
該年度復職滿一年人數(D)	0	0	0
前一年(2021年)已復職人數(E)	0	1	1
復職率(=C/B)	0%	0%	0%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

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

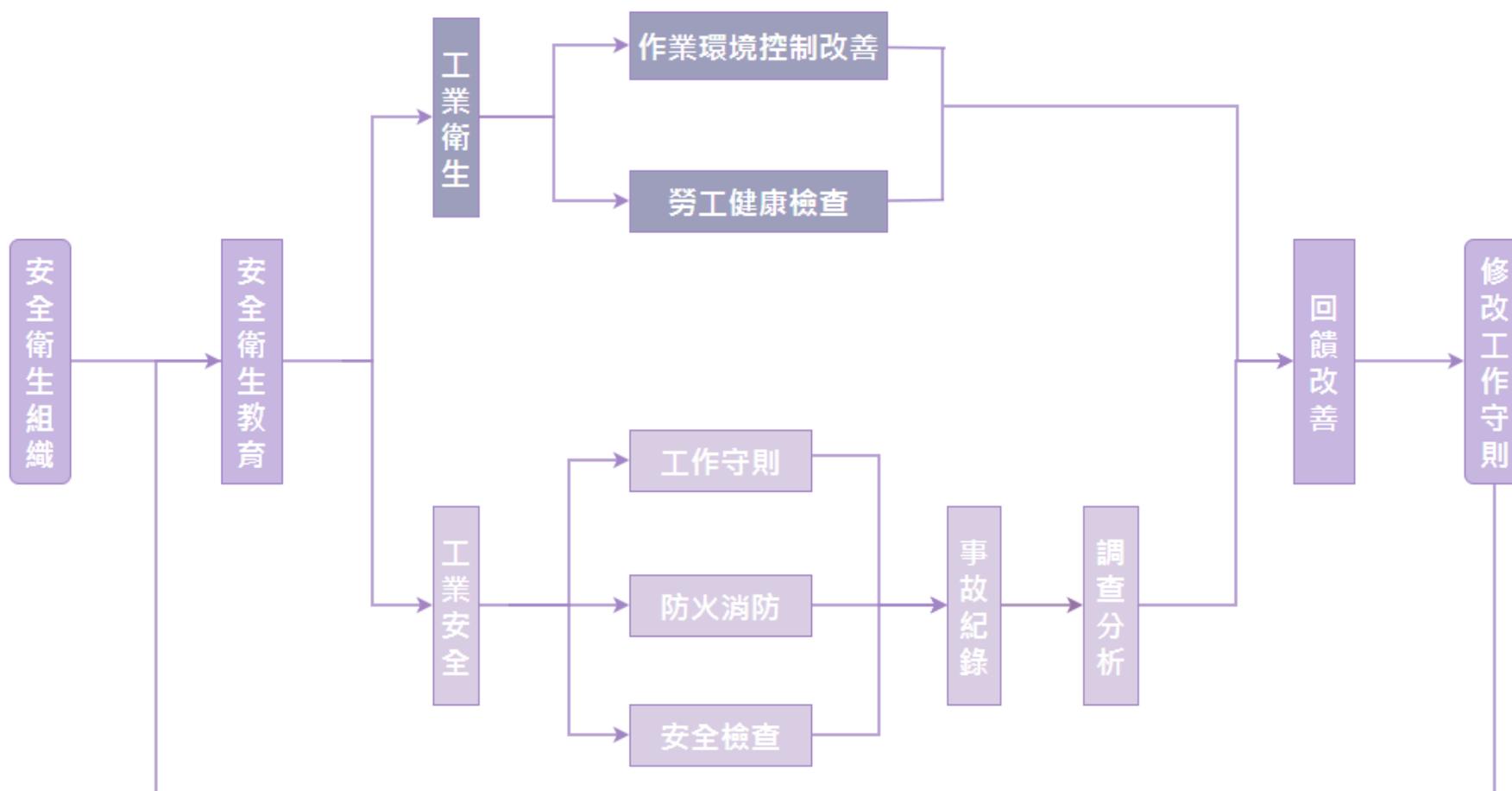
學齡層	補助金額(元)	
幼兒園	每人每學期	500
國小	每人每學期	500
國中	每人每學期	800
高中職(含五專前三年)	每人每學期	1,000
大專(含五專後二年，限日校)及大學	每人每學期	1,500

此外，公司向各據點周邊的托兒服務機構簽訂合約，員工可以用優惠價格得到托兒服務，安心托育、放心工作，有效提升托育服務的功能。



## 安心職場

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，舉辦避難逃生演練，保障員工安全、降低事故風險。慎重看待工安議題、強化職場安全監督管理；持續降低職業災害，使員工安穩工作，營造安心的勞動環境。力麗企業的安全衛生管理流程如下圖所示。



2022 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/病假等，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	0.2%	7.2%	4.6%
女性缺勤率	0.9%	1.4%	4.0%
整體缺勤率	1.1%	8.5%	8.6%

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，保障員工的安全與健康。為避免工安事件發生，由職業安全衛生業務主管、職業安全衛生人員及職業安全衛生委員會組成安全衛生組織；職業安全衛生管理委員會定期開會並留存其會議紀錄。

Certificate TW15/10652

The management system of

**LEALEA ENTERPRISE  
CO., LTD. Changhua  
No.1 Factory**

No.16, Gongye Rd., Jingshan Dist. Park, Changhua Home, 531, Taiwan, R.O.C.

has been assessed and certified as meeting the requirements of

ISO 45001:2018

For the following activities:

Design and manufacture of polyester textured yarn, polyamide textured yarn and recycled polyester textured yarn.

This certificate is valid from 06 June 2022 until 06 June 2025 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.

Issue 4. Certified since 06 June 2019.

Certified activities per additional sites are listed on subsequent pages.

Authorized by

SGS Taiwan Ltd.  
No. 106-1, Wu Kong Road, New Taipei Industrial Park, Wu Kong District, New Taipei City 24603, Taiwan  
T +886 (02) 2206 3000 www.sgsgroup.com



This document is issued by the Competent Authority to the General Conditions of Certification. Services provided at all sites are certified, and conditions for alteration are shown in the conditions of validity. Any alteration to the certificate must be approved by the Competent Authority. The Competent Authority reserves the right to conduct unannounced audits. Any unannounced audit may be conducted at any time and at the discretion of the Competent Authority. Any unannounced audit may be conducted at any time and at the discretion of the Competent Authority.

Page 1 / 2

Certificate TW17/00243

The management system of

**Lea Lea Enterprise Co., Ltd.  
(Chang Hua Polyester Fibers Plant)**

No. 38, Gongye Rd., Jingshan Dist. Park, Changhua 531, TAIWAN, R.O.C.

has been assessed and certified as meeting the requirements of

ISO 45001:2018

For the following activities:

Design and manufacture polyester chips of textile grade, polyester chip of bottle grade &amp; polyester filaments, including recycle polyester materials.

This certificate is valid from 28 February 2022 until 28 February 2025 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.

Issue 3. Certified since 28 February 2020

Authorized by

SGS Taiwan Ltd.  
No. 106-1, Wu Kong Road, New Taipei Industrial Park, Wu Kong District, New Taipei City 24603, Taiwan  
T +886 (02) 2206 3000 www.sgsgroup.com



This document is issued by the Competent Authority to the General Conditions of Certification. Services provided at all sites are certified, and conditions for alteration are shown in the conditions of validity. Any alteration to the certificate must be approved by the Competent Authority. The Competent Authority reserves the right to conduct unannounced audits. Any unannounced audit may be conducted at any time and at the discretion of the Competent Authority. Any unannounced audit may be conducted at any time and at the discretion of the Competent Authority.

Page 1 / 1

2022 年力麗企業未有因公死亡事件，職災事故共計 1 件，台北公司、化纖總廠為零職災。

2022 年假撚總廠	男性	女性	合計
受傷次數	0	1	1
死亡人數	0	0	0
損失日數 <sup>10</sup>	0	4	4
失能傷害頻率 <sup>11</sup>	0.00	0.82	0.82
失能傷害嚴重率 <sup>12</sup>	0.00	3.27	3.27

傷害說明：一件為跌倒。

註 10.損失日數：以日曆天計。

註 11.失能傷害頻率：即受傷次數\*10<sup>6</sup>/總工作時數(年)。

註 12.失能傷害嚴重率：即損失日數\*10<sup>6</sup>/總工作時數(年)。



制訂自衛消防編組訓練計畫，針對避難逃生不易或易發生火災之處辦理演練，並模擬夜間及假日人力辦理演練，分組為通報、滅火、避難引導、安全防護及救護班，落實滅火、通報及避難訓練之實施。



#### 通報班

- 消防機關報案並確認已報案
- 向場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

因應「嚴重特殊傳染性肺炎」傳播風險，力麗即時宣導防疫政策。防疫具體行動包含落實勤洗手、戴口罩、體溫量測及實行追蹤管制；發放快篩試劑、進行環境消毒、維持社交距離等。加強執行相關措施、保障員工健康，確保有效控制疫情。

### 體溫量測

- 設紅外線測溫儀，額溫超過37.5度禁止進入

### 勤洗手、戴口罩

- 入口設置酒精
- 進出各場所後勤洗手
- 進入大樓、廠區全程配戴口罩

### 維持社交距離

- 安排預防性局部人員分流
- 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

### 加強環境清消

- 辦公大樓、廠區進行清消
- 電梯按鈕定時消毒
- 提供次氯酸鈉水(漂白水)，免費發放給同仁。

### 追蹤管制

- 實聯制記錄，進入大樓須掃描QR code。
- 個人及密切接觸之親友，如有疫情狀況，主動回報事業部最高主管、台北人事主管，並填寫"防疫調查表"。

### 快篩試劑領取

- 疑似感染新冠肺炎症狀者、與確診者接觸、與確診者足跡重疊、居家隔離(檢疫、自主健康管理)之同仁，可向公司領取快篩試劑，列冊填寫使用紀錄。

## 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。
- 2022 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」，由各廠區人事部門最高主管專責處理。

- 以書面方式呈現，投遞至員工意見箱。
- 意見書採不記名方式，與個人考績亦無影響。
- 員工亦可透過內部專屬電郵信箱進行申訴或檢舉。



### 性騷擾防治

公司遵循現行相關法令，包含勞動基準法、就業服務法與性別工作平等法等，並制訂「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」公告全體員工。

- 設置性騷擾申訴專線、傳真及信箱。
- 原則上以具名書面為之；設置性騷擾申訴處理委員會，則以保密方式處理申訴。
- 性騷擾申訴處理委員會女性委員人數需佔 1/2 以上，開會時應有全體委員 2/3 出席，過半數同意方得決議。
- 2022 年度公司內部並無性騷擾申訴案件。

## 5.7 員工福利照顧

力麗企業設有職工福利委員，統籌、訂定及審核員工福利相關事宜，推動保險補助、休閒育樂、促銷優惠等，多方位照顧其需求，鼓舞員工士氣，強化勞資合作關係。為配合防疫，2022 年取消運動賽事、員工旅遊與年終尾牙等活動。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，展現各類社團活動的舉辦成果。

### 保險

- ◆ 勞健保
- ◆ 勞工退休金
- ◆ 團體保險
- ◆ 意外險
- ◆ 職災保險

### 獎金

- ◆ 年終獎金
- ◆ 盈餘獎金

### 禮券

- ◆ 三節禮券
- ◆ 生日禮券
- ◆ 勞動節禮券

### 補助

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

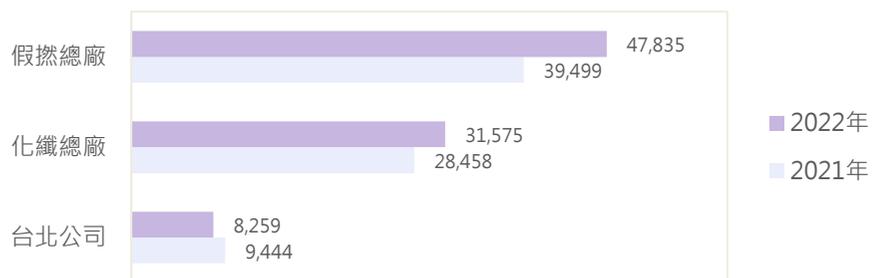
### 其他

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

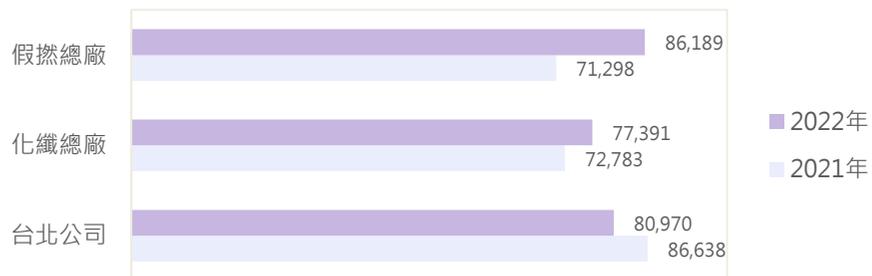
## 福利金投入

員工的保險及福利項目，包含勞健保、團險、節日禮金、婚喪補助、旅遊津貼、子女教育補助金和福利金結餘分發。各營運據點總投入金額及人均金額統計如下表，比較 2022 年及 2021 年，整體上 2022 年福利金投入總金額及人均金額皆較去年度增加。

### 總金額(千元)

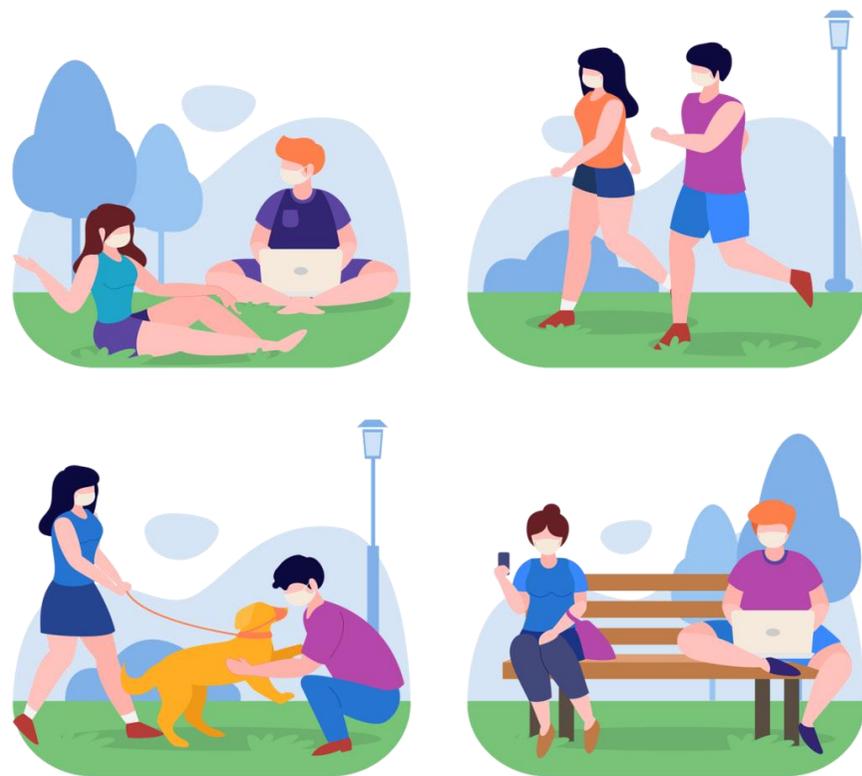


### 人均金額(元/人)



## 生活照顧

力麗企業重視員工照顧，提供生產部門員工宿舍及免費伙食，並在各廠區設有桌球桌、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。公司每月進書籍或期刊，供員工線上系統免費借閱；種類豐富多元，包括各項暢銷雜誌，內容涵蓋旅遊、休閒、藝術、電腦、商管、財稅和經貿，協助探索自我並找出感興趣的領域，從中獲得不斷前進的動力。期許公司成長與員工發展齊頭並進、相輔相成。



## 各類社團

加入社團，享受與有共同愛好的人一起參與活動，是實現工作生活平衡的一種良好方式。力麗鼓勵員工自主成立各類社團並提供充足的經費補助，目前有多個社團成立，包括手作、瑜珈、淨山、淨灘和烹飪社等。無論是喜歡手做的樂趣、熱愛運動，還是想為地球盡一份心力，皆可透過社團活動達成；除了培養正當興趣外，也可提昇同仁間情誼，擁有健康的身心。



## 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	7	
	核心	102-3	組織總部所在位置	1.1 誠信經營-邁向永續	5-6	
	核心	102-4	組織營運所在的國家數量及國家名(包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)	1.1 誠信經營-邁向永續	5-6	
	核心	102-5	所有權的性質與法律形式	1.1 誠信經營-邁向永續	5-6	
	核心	102-6	組織所提供服務的市場(包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型)	1.2 產業概況及產品與服務	7	
	核心	102-7	組織規模	1.1 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	5-6 7 8	
	核心	102-8	員工組成簡介	5.1 員工結構	47-53	
	核心	102-9	組織的供應鏈	4.5 採購管理	44	
	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	5-6 7	
	核心	102-11	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.3 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	17-18	
	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	17-18	

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
	核心	102-13	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	
		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	描述組織之價值、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	20	
		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	20	
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 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-19	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	

考量面向	核心 要求	揭露項目 編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
		102-20	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-21	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道 2.5 落實資訊揭露 2.6 行為準則、道德誠信與公平交易	11 19 20	
		102-22	最高治理機構及其委員會的組成	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	14-16 17	
		102-23	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	14-16 17	
		102-24	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	14-16 17	
		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 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	14-16 17	
		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 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-27	為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	

考量面向	核心 要求	揭露項目 編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
		102-28	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評 量流程	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-29	最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產 生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-30	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會 議題風險管理流程之有效性上的角色	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-31	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險 與機會之頻率	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	14-16 17	
		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 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-33	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	
		102-34	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和 總數，以及後續所採取的處理和解決機制	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計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	14-16 17 17	

考量面向	核心要求	揭露項目編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
		102-35	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策，在經濟、環境和社會目標的績效標準如何與薪酬政策連結	2.1 董事會 2.2 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	14-16 17	
		102-36	薪酬決定的流程	2.2 薪資報酬委員會與審計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	17 17	
		102-37	尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	2.2 薪資報酬委員會與審計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	17 17	
利害關係人溝通	核心	102-40	列出組織進行議合的利害關係人群體	1.4 利害關係人溝通與互動	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	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 4.4 客戶滿意	11 42-43	
	核心	102-44	利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	11	
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	5-6 7 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
	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	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	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		2021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	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	67	2022 年未有申訴案件

## 特定主題準則：

特定主題	GRI 準則標題	揭露項目 編號	內文揭露重點	報告書對應章節	頁碼	備註
經濟	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 誠信經營-邁向永續	5-6	
				1.2 產業概況及產品與服務	7	
				1.3 經營績效	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	2.4 新興風險	19	
				5.7 員工福利照顧	68-70	
				201-3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	
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	57	
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	49	
採購實務		204-1	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之的比例	4.5 採購管理	44	
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	14-16 20	
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	23	
		301-2	使用再生原物料的百分比	3.3 氣候變遷	25-26	
		301-3	回收產品及其包材	3.8 包材回收	34-35	
	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	23	
		302-4	減少能源的消耗	3.2 能源管理	23	
	水	303-1	依來源劃分的總取水量	3.4 水資源管理	29	
		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	24	
		305-2	能源間接溫室氣體排放量 ( 範疇二 )	3.3 氣候變遷	24	
		305-4	溫室氣體排放強度	3.3 氣候變遷	24	
		305-5	減少溫室氣體的排放量	3.2 能源管理 3.8 包材回收	23 34-35	
		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	30	

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	31	
		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	32	
		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	33	
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	52	
		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	68-70	
		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	62	
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	64-65	
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	55	
		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	59-60	
		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	56	
				5.4 生涯發展規劃	59	
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	47-53	
		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	57	
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	67	
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	37-38	
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			2022 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 3.6 環境保護支出	20 33	2022 年無環境罰款，亦無違反產品與服務之健康與安全之相關案件