



 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	8
1.2 外部組織參與	10
1.3 利害關係人溝通與互動	11
1.4 利害關係人關注議題及溝通管道	12
1.5 重大考量面分析	12

3.環境永續

3.1環境政策與管理	28
3.2氣候變遷與能源管理	34
3.3水資源管理	37
3.4污染防治管理	40

4.社會責任

4.1 回饋鄉里	43
4.2 公益活動	45
4.3 產學合作	47
4.4 客戶滿意	50
4.5 採購管理	52

2.公司治理

2.1公司治理架構	17
2.2 董事會	18
2.3 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	21
2.4 董事會績效評估	22
2.5 經營績效	23
2.6 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	24
2.7 新興風險	25
2.8 落實資訊揭露	25
2.9 行為準則、道德誠信、法規遵循與公平交易	26

5.企業承諾

5.1 員工結構	55
5.2 人才培育計劃	62
5.3 薪酬待遇保障	64
5.4 生涯發展規劃	67
5.5 平衡友善職場	69
5.6 勞資溝通與申訴機制	74
5.7 員工福利照顧	75

附錄：GRI 準則對照表	78
--------------	----

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 8 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開發布之資料，並以一般慣用的數值表述方式呈現，本報告書並未經由第三方公正單位查證及提出保證。

報告期間及發行管道

本報告書每年發行之，此次報告期間為 2023.01.01 - 2023.12.31，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 2023 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

《2023 年全球風險報告》揭示全球五大關鍵風險包含經濟、環境、地緣政治、社會與科技，在長期（未來 10 年內）的十大風險中，氣候環境面向的風險則有 6 項，其中以「氣候變遷減緩失敗」列居首位。雖然氣候環境面為長期的重大風險議題，然而卻被認知為準備最欠缺的領域，因此唯有提升整體產業的風險意識，氣候行動失敗的風險才得以有效降低並確保永續經營。

2023 年台灣通過《氣候變遷因應法》設定 2050 淨零排放，為達成目標台灣將開始徵收碳費，接軌國際碳有價化之趨勢，因此本公司以提高綠電之佔比，調節用電之需要以落實低碳。此外因應整體環境風險上升，在營運策略之佈局以分散市場風險、提高車用材料、電子材料、產業用紗開發高值化產品及環保產品以降低衝擊維持營運穩定，並推動「力寶龍綠能循環經濟計畫」，透過固體回收燃料（SRF）及風力發電及成衣回收脫色系統（將下腳紗、下腳胚布、舊衣回收後，由物理法再投入生產），逐步邁向節能減碳的目標。

循環經濟一直為本公司經營之理念，藉由垂直整合之產銷架構，及建立區域供應鏈之優勢，將紡織材料朝向高附加價值並應用於 3C 產品領域，作為未來利基性產品進而提升獲利。此外區域全面經濟夥伴協定(RCEP)於 2022 年正式生效，因應國際大型企業對印尼製造之需求，本公司將持續向印尼滙注資金增加設備投產，提升營收之貢獻。

未來，本公司將積極進行溫室氣體盤查及減量管理並導入 ISO 相關的國際標準認證，並致力前瞻研發持續提升競爭力，專注品質積極推動綠能轉型，期許所有員工本著服務、品質、專業、科技之精神，創造最大價值，達到永續經營共榮之願景。

董事長

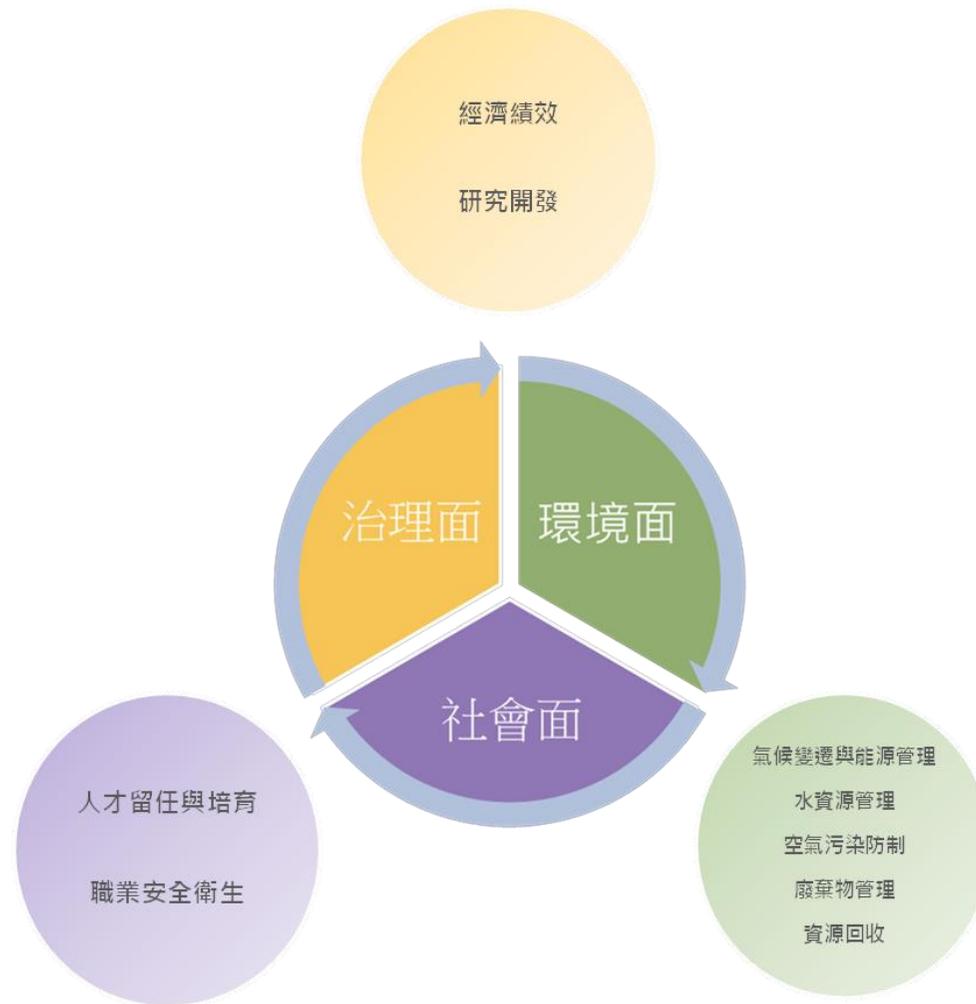


1. 關於力麗

- 1.1 誠信經營-邁向永續
- 1.2 外部組織參與
- 1.3 利害關係人溝通與互動
- 1.4 利害關係人關注議題及溝通管道
- 1.5 重大考量面分析



企業永續發展願景



我們的價值鏈

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、東南亞以及美洲等10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。

主要產品之重要用途

本公司所生產之聚酯粒、聚酯絲及聚酯加工絲，用於下游平織褲料、衣料、家飾布及工業用布。而瓶用酯粒產品主要是供飲料及食品廠吹瓶，作為礦泉水、包裝飲用水、果汁、茶飲料、碳酸飲料、食用油、化妝品及清潔用品等之包裝用瓶，同時也能擠壓成為膠片 (PET Sheet)，供應各種食品、玩具、電器、零配件、手工具及家飾用品等用途之外包裝材。

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：

格紋絲

石墨烯纖維

濃染 CD 纖維

尼龍柔感雨水絲

環保回收濃染 CD 纖維

環保回收低溫染聚酯纖維

超鈍光纖維



公司沿革與營運據點分佈

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 外部組織參與

本公司參與外部相關專業團體，不定期資助公(協)會相關活動，以促進技術與能力之提升及致力於產業發展之影響為目的。

2023年本公司主要參與外部組織

序號	組織名稱
01	人纖公會
02	台灣化學科技產業協進會 TCIA
03	台北市不動產開發商業同業公會
04	中華民國紡織業拓展會
05	全國工業總會
06	針織公會
07	台灣紡織技術協會
08	台灣紡織產業永續發展策進會



利害關係人議合

1.3 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。

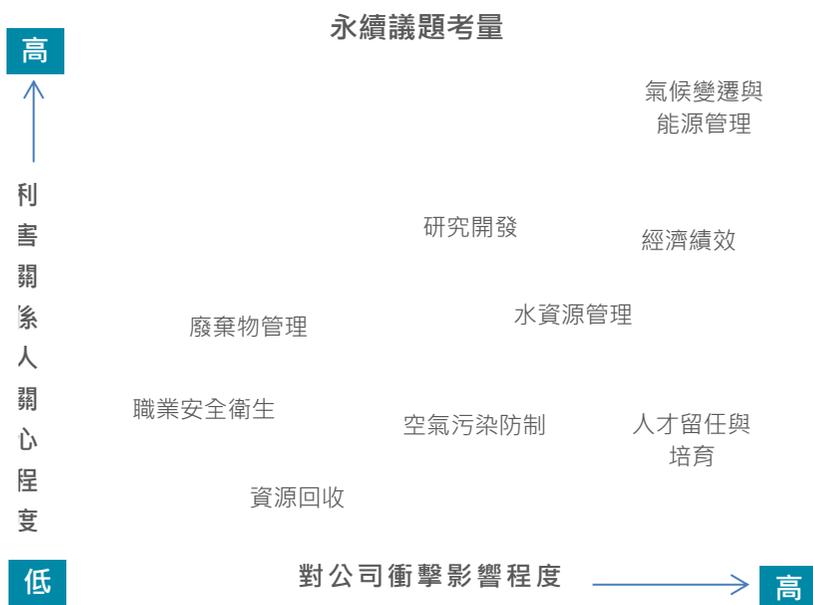


1.4 利害關係人關注議題及溝通管道

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品品質 2. 售後服務與客戶滿意度 3. 研究開發 4. 經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商管理與評估 2. 施工及材質規範 3. 安全衛生規範 	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人員留任與培育 2. 勞資關係 3. 職業安全衛生 4. 員工福利 	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司經濟績效 2. 股利分配 3. 公司治理 4. 研發開發 5. 產品品質 	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環境及法令的遵循 2. 能源耗用與管理 3. 污染防制管理 4. 廢棄物管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社會參與及回饋 2. 廢污水、空污及廢棄物等環境面影響 3. 環境面法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ◆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

1.5 重大考量面分析

本公司重視利害關係人利益並與之交流與溝通，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。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 9 項考量面，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。



重大議題管理

2023 年重大議題列表

ESG 管理面	重大議題	顯著性影響議題
環境面	氣候變遷與能源管理(GRI 302 能源)	電力供應不足造成營運中斷之風險 投資再生能源以綠電及碳中和為目標
	水資源管理(GRI 303 水與放流水)	水資源供應不足造成營運中斷之風險 優於工業區放流水標準，持續追蹤
	空氣污染防治(GRI 305 排放)	符合法規，持續追蹤
	廢棄物管理(GRI 306 廢棄物)	符合法規，持續追蹤
社會面	人才留任與培育(GRI 401 勞雇關係)	產業環境改變，人才招募不易 營造友善職場，提升員工本質學能
	職業安全衛生(GRI 403 職業安全衛生)	落實職業安全管理，降低職災發生率
治理面	經濟績效(GRI 201 經濟績效)	能源費用、碳費徵收及法令規範，成本提升
	研究開發	朝高值化及環保產品之面向發展，提升營收與獲利

重大議題與價值鏈

重大議題經評估後，鑑別相對應的 GRI 特定主題準則之重大議題，優先於報告書中說明

重大議題	意義與重大原因	GRI 準則主題	回應章節(頁碼)
氣候變遷與能源管理	氣候變遷造成環境之改變，營運風險之上升	GRI 302 能源	氣候變遷(P34)
水資源管理	氣候變遷提升水資源風險，涉及生產成本之上升	GRI 303 水與放流水	水資源管理(P37-P39)
空氣污染防治	因應法規之要求，節能減碳之要求，提升營運成本	GRI 305 排放	污染防治管理(P40)
廢棄物管理	合格廢棄物廠商要求廢棄物處理成本上升	GRI 306 廢棄物	污染防治管理(P41)
人才留任與培育	人員本質學能提升，公司方能永續發展	GRI 401 勞雇關係	人才培訓計劃(P62)
職業安全衛生	強化就業環境，執行相關管理作業系統，方能保護員工生命安全	GRI 403 職業安全衛生	平衡友善職場(P71)
經濟績效	公司營運之成長及財務穩定是永續經營之要素	GRI 201 經濟績效	經營績效(P23)
研究開發	持續技術研發以提升市場競爭力，進而提升營運動能與績效	自定主題	研究開發(P7)

2. 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 董事會

2.3 薪資報酬委員會與審計委員會職責

2.4 董事會績效評估

2.5 經營績效

2.6 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

2.7 新興風險

2.8 落實資訊揭露

2.9 行為準則、道德誠信、法規遵循與公平交易

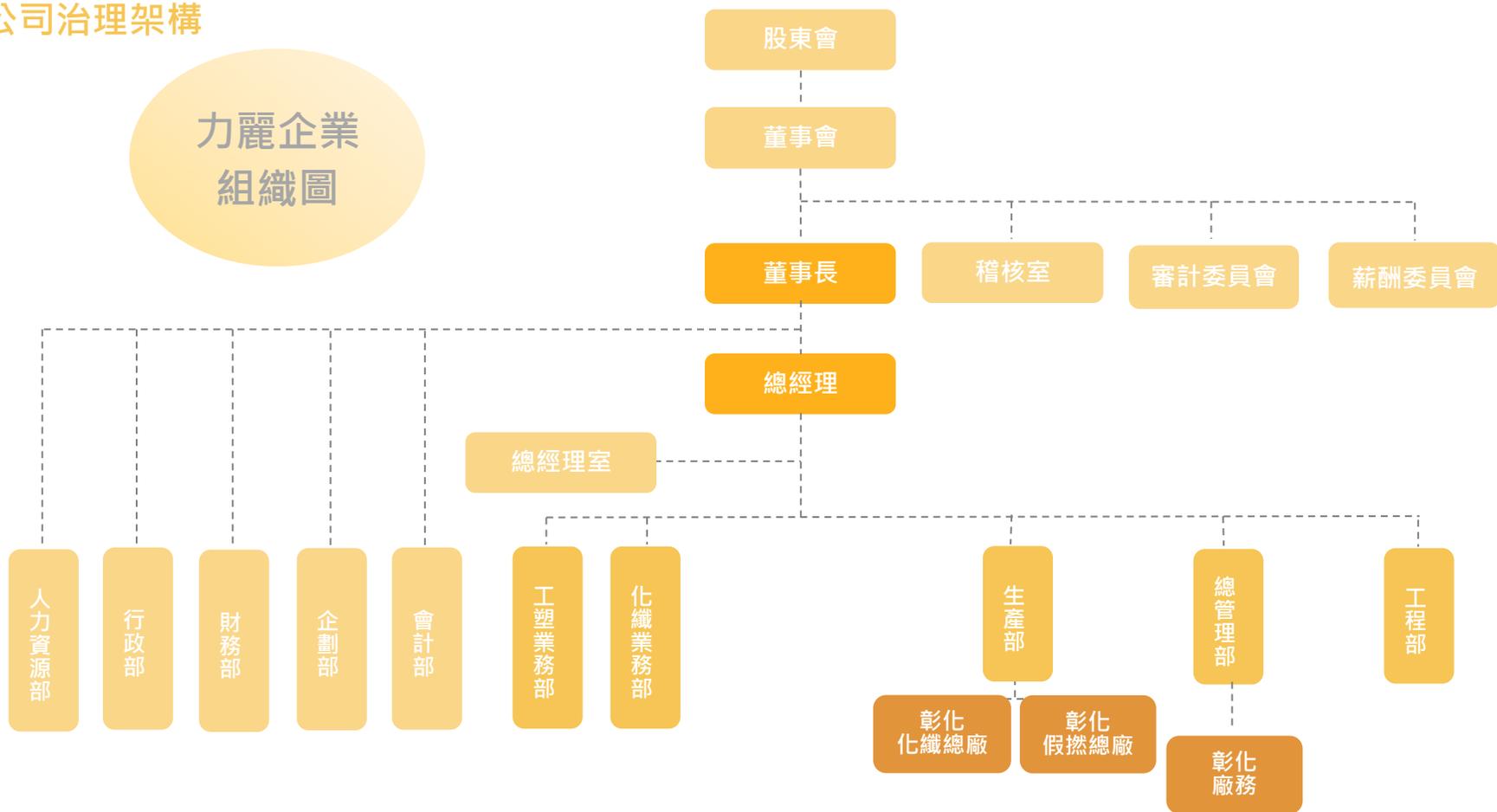


永續管理

管理方針目的

本公司永續發展事務由董事會作為最高決策督導單位，推動永續發展及治理執行

2.1 公司治理架構



2.2 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涵蓋管理、法律、財會、公共衛生並具有商務、財務、公司業務之經驗，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，遵循董事會之政策指導，及持續關注新興議題，以提升企業形象及組織穩定成長。

董事會成員

職稱	姓名/法人董事	學經歷	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 力鵬企業 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 董事長 Pt.Indonesia Libolon Fiber System 董事長 Pt.Indonesia Hwalin Knitting 董事長"

職稱	姓名/法人董事	學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	東廷投資(股)公司		力麟科技 董事長
	代表人：陳漢卿	南亞工專纖維工程科	本公司/總經理 Pt.Indonesia Libolon Fiber System 董事 力麟科技及力興投資 監察人
董事	力贊投資(股)公司		
	代表人：郭濟安	美國 Fort Hays 州立大學企管系	力麒建設 董事 力麗觀光 董事 力麗科技 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	力鵬企業(股)公司		力茂投資 力興投資 鴻興投資 董事長
	代表人：郭淑珍	美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	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	順煜投資(股)公司		力鵬企業董事、力麒建設董事
	代表人：郭可中	San Maring High School	力鵬企業及力麒建設 董事代表人
獨董	李道明	日本亞細亞大學經管系	養樂多 董事長
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 獨立董事

董事會成員多元化

董事會成員專業涵蓋管理、法律、財會、公共衛生並具有商務、財務、公司業務之經驗，協助公司營運決策及治理。

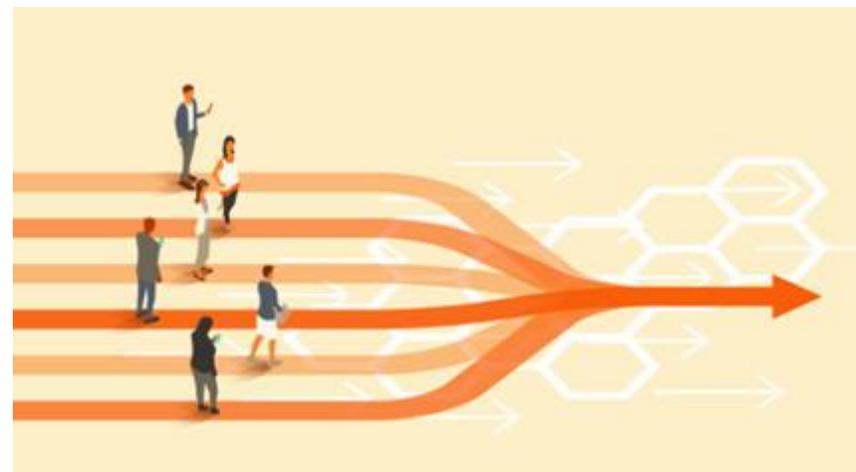
姓名	性別	經營管理	領導決策	財務會計	產業知識	法律專業	國際觀
郭紹儀	男	✓	✓	✓	✓		✓
郭淑珍	女	✓	✓	✓	✓		✓
陳漢卿	男	✓	✓		✓		✓
洪宗祺	男	✓	✓		✓		✓
郭濟安	男	✓	✓				✓
郭可中	男	✓	✓				✓
李道明	男	✓	✓	✓			✓
盧啟昌	男	✓	✓	✓			✓
歐宇倫	男	✓	✓			✓	✓

董事、高階經理人之酬金總額占稅後純益比例

年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
酬金總額/稅後純益	4.71%	7.89%	-10.38%

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。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盡善良管理人之注意義務，不得因個人或特定團體的利益而損及公司權益，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。



2.3 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	2023 年召開會議 3 次
審計委員會	<ol style="list-style-type: none"> 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	2023 年召開會議 9 次

2.4 董事會績效評估

本公司於 2024 年 3 月 15 日董事會提報績效評估結果。

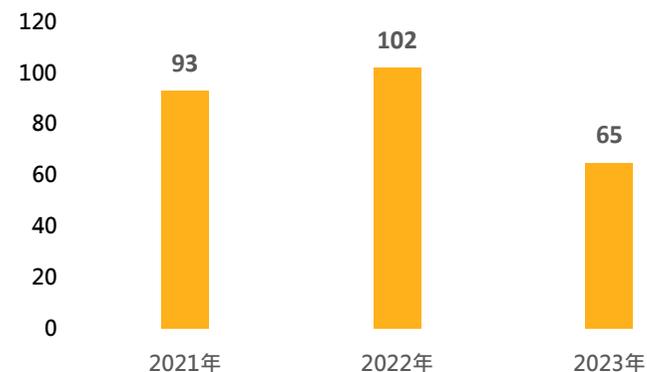
評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	112.01.01 ~ 112.12.31	董事會	董事會 績效內部自評	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事之選任及持續進修。 5. 內部控制。
		董事	董事成員 績效自評	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業及持續進修。 6. 內部控制。
		功能性委員會 (審計/薪酬)	功能性委員會績效內部自評	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。

2.5 經營績效

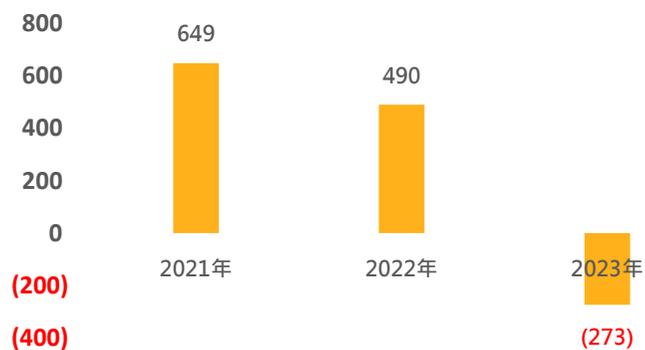
本公司 2021、2022、2023 年營業收入與每股盈餘

年度		2021 年度	2022 年度	2023 年度
營業收入	(仟元)	9,295,108	10,191,318	6,488,051
營業毛利	(仟元)	8,189,102	9,322,672	6,693,089
營業(損失)利益	(仟元)	223,353	39,793	(544,967)
稅後(損失)淨利	(仟元)	648,800	489,757	(273,376)
每股(虧損)盈餘	(元)	0.68	0.49	(0.28)

營業收入(單位:億元)



稅後(損失)淨利(單位:佰萬元)



2.6 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理

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。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。

稽核主管除列席董事會報告異常事項外，並定期向獨立董事報告稽核業務，督促相關單位追蹤改善情形，並適時提供獨立與客觀之建議。

風險管理與監督



2.7 新興風險

《2023 年全球風險報告》揭示全球五大關鍵風險包含經濟、環境、地緣政治、社會與科技，而氣候環境面仍然為長期的重大風險。對於未來逐漸惡化的環境，本公司之營運策略將以科技研發為基礎，擬定行動計畫逐步朝向「產業轉型」、「能源轉型」之面向持續努力。

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
	旱災	原水濁度提高	加強防颱措施及巡檢
		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
			推動節能減碳活動

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減排措施	及綠色能源投資 推動溫室氣體盤查及減排措施

2.8 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，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，此外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。

2.9 行為準則、道德誠信、法規遵循與公平交易

本公司對於董事、經理人、一般員工，於執行職務時，與自身有利害關係時應予以迴避，故不得為本人或他人之利益而有餽贈、回扣、貪污等賄賂行為，以確保公平交易、公平競爭並防止不正當競爭、壟斷、不當市場分配及聯合價格操控等行為，確保日常運作符合企業倫理之道德行為準則。

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。並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，

配合法令落實制度之訂定，並定期就相關業務進行內控自行評估及作成報告，此外 2023 年本公司無相關違反事件發生。

行為準則、道德誠信與公平交易

- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止行賄及收賄
- 禁止不合理禮物、接待或其他利益
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止侵害智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人

3. 環境永續

- 3.1 環境政策與管理
- 3.2 氣候變遷與能源管理
- 3.3 水資源管理
- 3.4 污染防治管理



3.1 環境政策與管理

3.1.1 環安衛的政策與承諾

重視環境資源與履行環境保護的責任是企業永續經營的重要一環，力麗企業遵循政府制定的各項環境相關法令，導入 ISO45001 職業安全衛生管理與 ISO14001 環境管理系統，並訂定環安衛政策，定期進行環安衛訓練，加強員工的職場安全，降低事故風險和杜絕職災，建構安全與健康的工作環境。

力麗企業環安衛政策

政策

- 對本廠作業、產品或活動之衝擊是合宜的。
- 對預防及持續體系改善的承諾。
- 相關法規及其它要求事項之符合性。
- 相關教育訓練之定期實施。
- 實施內部檢測，維持環安衛管理系統，達到持續改善之目的。

承諾

- 建立合乎 ISO 45001 職業安全衛生管理系統政策，滿足國家法令條文或客戶特別要求。
- 全員依據公司頒發作業程序書、作業指導書，落實職業安全衛生管理系統並持續改善，達到環安衛計劃目標。
- 健全職前及在職人員教育，使全員及相關工作者知道什麼是對的事，並選派訓練合格的人員擔任工作。
- 利用內部稽核，督促規章持續執行。
- 透過矯正與預防措施，追蹤改善結果，使系統正常運作，落實環境品質與安全衛生，以消除危害及降低環安衛風險。
- 加強電腦自動化控制系統，減少人為失誤，使人員安全與品質更進一層保障。
- 所有之客戶相關環安衛要求，均經公司與客戶確認後，再進行生產，將合乎規格之產品，交貨給客戶。
- 全員遵行品質計劃、設計與製造，管制產品品質。
- 持續改善廠內工作環境，消除及降低環安衛風險及衝擊，以提供所有工作者安全健康的工作環境及條件，預防工作相關的傷害及不健康。
- 推動及健全廠內參與及諮商的管道，廣納工作者/工作者代表的提案，以持續改善管理系統。

3.1.2 環安衛溝通管道

員工可透過早報、物料需求計劃會議、安全衛生委員會會議及意見箱等管道諮詢與溝通有關之職業安全衛生與環境相關事宜；外部利害關係人可透過主管機關、經濟部芳苑（兼社頭織襪）產業園區服務中心或各廠區警衛室提出申訴，申訴內容將轉由廠務單位進行回覆及處理。



3.1.3 環保政策

力麗以「紡織品永續循環」的最終目標，推動「力寶龍綠能循環經濟計畫」，由力麗自行開發零廢料循環系統 CRZ (Closed loop Recycling Zero Waste System)，將紡織產業鏈生產過程中所產生的下腳料、邊料及降級品，利用 CRZ 全回收系統進行不同方式的回收再製，讓紡織產業鏈的各段廢棄物均能有效地循環再生。此系統的建置不僅能減少產業鏈的廢棄物，更能達到聚酯纖維紡織材料的永續再生，減少石化原料的使用，更能降低產品的總排碳量，以達到永續循環、材料再生、節能減碳的目標。我們導入 ISO45001 職業安全衛生管理、ISO14001 環境管理、ISO 14064 溫室氣體盤查、ISO 14067 產品碳足跡，並取得全球回收標準(GRS)認證，期望藉由低碳永續生產管理，降低經營活動對環境的衝擊，落實循環經濟。



ISO45001:2018 化纖總廠

ISO14001:2015 假撚一廠

ISO14067:2018 假撚總廠



ISO14064-1:2006 化纖總廠



ISO14064-1:2006 假撚一廠



ISO14064-1:2006 假撚二廠

管理方針

方針目的	持續優化和開發環境友善之產品與創新，提升產品附加價值
管理方案	設備的新增或更新，進行新產品研究開發
評估機制	新產品發表 定期研發會議討論產品開發進度

我們主張綠色生產+綠色設計=綠色永續世代

綠色生產

- 利用廢棄物再生原料取代石化原料，減少對自然資源的使用。
- 紗、織、染 CRZ 串聯，環保回收一條龍整合製造，生產製程中降低能源的耗用及溫室氣體的排放。
- 增加資源的使用效率及循環率，降低廢棄物產生。



綠色產品設計

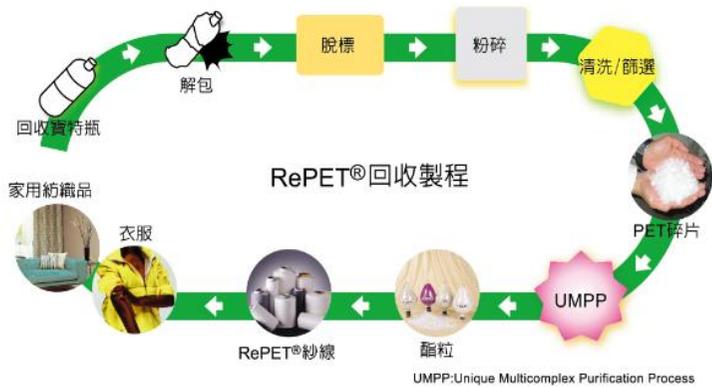
我們的綠色產品，包括環保再生聚酯纖維(RePET[®])、環保原液染色纖維(Ecoya[®])、環保回收原液染色纖維(ReEcoya[®])、回收聚酯紗(PolyPlus[®])等產品。



RePET[®]

環保再生聚酯纖維(RePET[®])

- 以回收廢棄寶特瓶為原料，加以獨創製程所生產，具有良好品質的環保回收聚酯纖維。
- 不需石化原料，可有效節省自然資源並減少環境負擔。
- 可提供客戶符合 GRS 認證 30%~100%的回收比例，更可以多種獨創製程生產各種機能性及環保原抽色紗，使 RePET[®] 兼具多重環保及多重機能性。



Ecoya[®]

環保原液染色纖維(Ecoya[®])

- 具有高牢度的原抽色紗及螢光紗。
- 可省略大部分染整製程。
- 當我們以 Ecoya[®]、ReEcoya[®] 取代一般紡織品時，可大量減少 CO₂ 與 COD 的排放，並大幅度節省用水與化學品。



ReEcoya

環保回收原液染色纖維(ReEcoya®)

- 結合 RePET®與 Ecoya®的環保產品。
- 同時具備 RePET®與 Ecoya®優點。



PolyPlus®

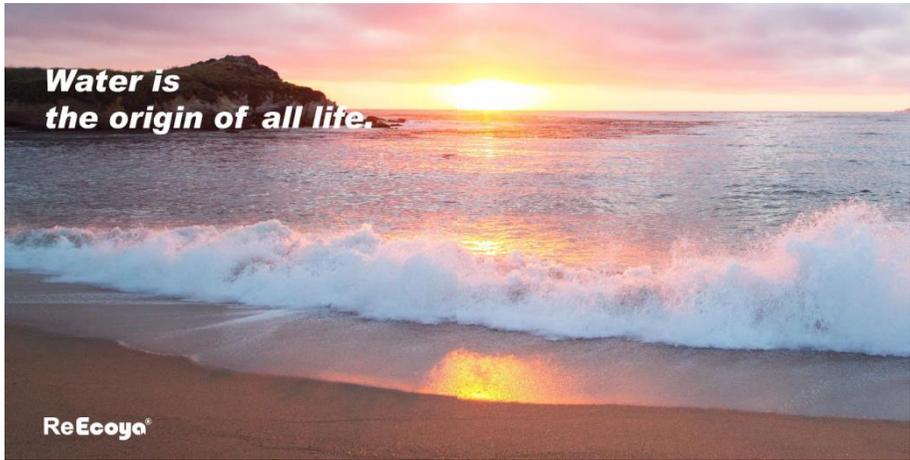
回收聚酯紗(PolyPlus®)

- 利用廠內紡絲、織布時產生的廢紗廢布與其餘下腳料，經過粉碎、熔融、聚合、造粒，將原先的廢棄材料再生成有價值的紡絲原料。
- 透過物理回收製程，回收聚酯纖維具有如同一般聚酯的優良品質。
- 有效減少能源損耗及降低二氧化碳排放量。



綠色永續世代

在企業永續經營的理念下，力麗除積極投入綠能產業及設備外，產品開發項目亦著重在節能減碳、環保回收與永續循環。因此投入 CRZ 生產設備，將製程中所有下腳廢料回收再製，達到製程“零”排廢，目前我們已成功開發成衣回收脫色廠並開始投產，可將回收聚酯成衣、廠內邊角料與廢品回收，將廢成衣再利用；我們亦導入所有功機能性產品技術，使回收再製產品更全面應用在各種機能性纖維；未來配合各階段紡織產業及品牌進行紡織原料永續循環工作，如下游客戶製程廢料、鞋材邊料回收再製、品牌服飾回收再製等。

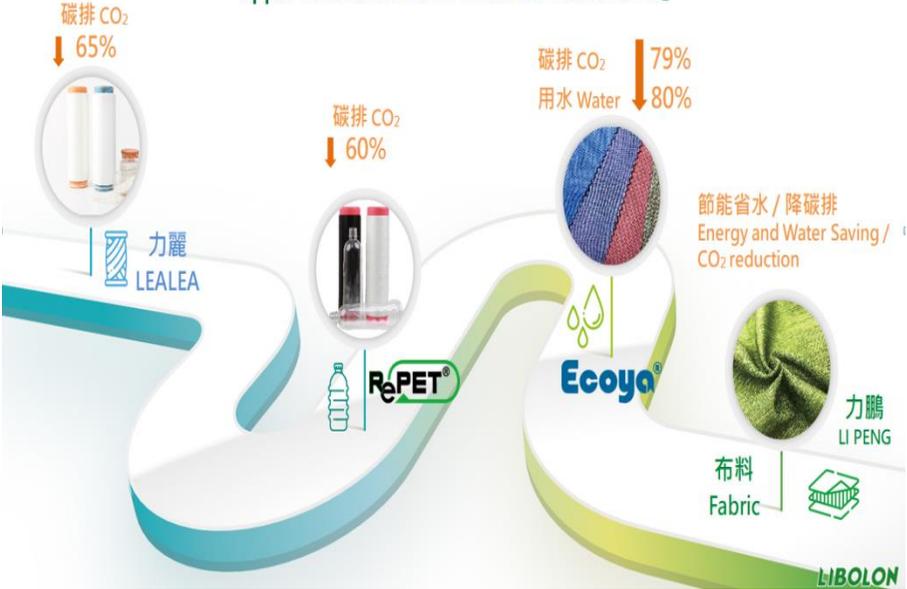


因應環境永續及淨零排放趨勢，我們持續致力於製程減碳、環保產品的開發，在生產製程中降低能源的耗用與溫室氣體的排放，期望藉由低碳永續生產，以落實循環經濟，實現綠色永續世代。

全面降碳排 Total Reduction of CO₂

上游至下游 全面減水減碳

Upper to Down Stream - Reduce Water & CO₂



3.2 氣候變遷與能源管理

管理方針

方針目的	降低能源耗用與溫室氣體排放對環境之衝擊，並符合國家法令減量要求
管理方案	<ul style="list-style-type: none"> • 製程改善管理，以降低能源消耗 • 新購節能設備或更新設備，以減少能源消耗 • 建置太陽能發電系統，提升綠電使用比例
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> • 定期統計分析各廠區能源耗情形，檢討單位能源耗用增減之原因 • 持續推行 ISO 14064 溫室氣體查證系統，並經過外部驗證 • 每年統計各廠區各項改善方案及降低工繳方案成效，並檢討規劃次年度節能減碳方案

3.2.1 氣候變遷

2023 年台灣通過《氣候變遷因應法》，立法精神與宗旨遵循巴黎氣候協定，設定 2050 年溫室氣體淨零排放，為達成前項目標，台灣將開始徵收碳費，接軌國際當前的碳有價化趨勢。歐盟也啟動氣候防線，2023 年「碳邊境調整機制」(Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) 開始試行上路，規範碳密集型產品若進口到歐盟，必須購買憑證 (CBAM Certificates) 才能將其產品銷往歐洲市場，預計 2026 年起開始實施；這顯示為改善氣候危機，全球設定淨零目標的行動力正在迅速上升，全世界正朝淨零目標前進。

考量全球對碳中和、淨零排放、綠能趨勢及客戶的需求，力麗積極推進「力寶龍綠色循環經濟計劃」，透過固體廢料回收燃料 (Solid recovery fuel, SRF)、風力發電及成衣回收脫色廠等項目，加速實現既定目標，朝減碳方向邁進。

3.2.2 能源使用

力麗企業能源使用主要包含電力、煤碳、高級柴油和重油，其中能源的使用以電力和煤碳為主。2023 年消耗能源總量為 1,287,089GJ，較前一年減少 35.36%，能源密集度則較前一年增加 1.54%。

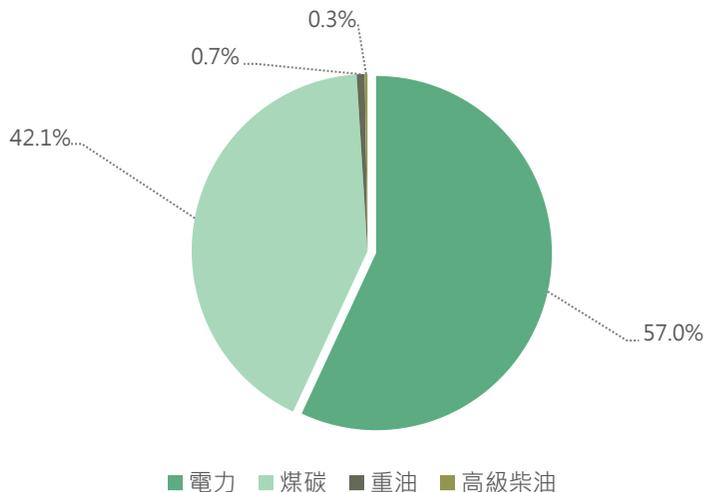
近三年力麗企業能源使用量如下表所示：

能源	單位	2021 年	2022 年	2023 年
電力	GJ	1,000,375	925,267	733,090
煤碳	GJ	1,536,667	1,062,405	541,262
高級柴油	GJ	3,209	3,340	3,251
重油	GJ	194	92	9,486
能源總使用量	GJ	2,540,446	1,991,104	1,287,089
營業額	百萬元	9,295	10,191	6,488
能源密集度	GJ/營業額(百萬元)	273.3	195.4	198.4

註 1：計算涵蓋化纖總廠、假撚一廠與二廠

註 2：參考經濟部能源局公告的電力、高級柴油、重油之能源使用量轉換因數，分別為 860Kcal/KWh、8,400Kcal/L、9,600 Kal/L

力麗企業2023年能源耗用分布圖



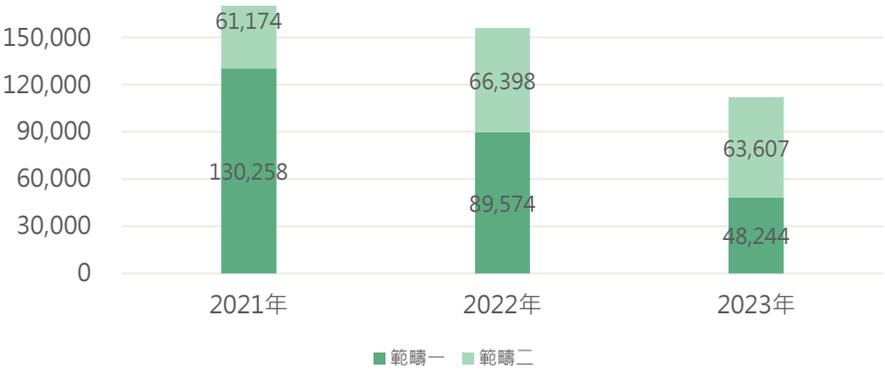
3.2.3 溫室氣體管理

力麗於 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 認證，並每年進行第三方查證；力麗假撚總廠則是於 2023 年取得 ISO14064 認證，未來亦每年進行第三方查證；我們積極進行全面溫室氣體盤查與管制，落實節能減碳，實踐企業社會責任政策，為愛護地球盡一份心力。力麗企業 2023 年溫室氣體排放量 (範疇一+ 範疇二) 為 155,973 公噸 CO₂e，較前一年度減少 45.96%；溫室氣體排放密集度為 24.0 CO₂e/營業額新台幣百萬元，較前一年度增加 12.65%，主要為 2023 年公司營收下降所造成。

力麗企業近三年溫室氣體排放量一覽表：

類別	單位	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	噸 CO ₂ e	130,258	90,032	48,638
範疇二	噸 CO ₂ e	61,174	127,456	107,422
總排放量	噸 CO ₂ e	191,432	217,488	156,060
營業額	百萬元	9,295	10,191	6,488
排放密集度	噸 CO ₂ e/營業額(百萬元)	20.6	21.3	24.1

化纖總廠溫室氣體排放



假燃總廠溫室氣體排放



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

使用替代燃料

- 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

3.2.4 節能減碳專案推動

我們積極進行製程改善，持續鼓勵各廠區從設備、製程、產品結構、能源使用...等方面，發想各種節能減碳措施與執行降低工繳方案；2023年各廠區執行之降低工繳方案如下表所列，全年度約可節省 3,036,424 度電(10,934 GJ)、節約效益為 6,943 仟元、溫室氣體減量 1,500 (公噸 CO₂e/度)。

廠區	方案	節電量 (度/年)	減碳績效 (公噸 CO ₂ e/度)
化纖 總廠	Q2S 風車皮帶輪更換	281,314	139
	一廠 IR 900HP 空壓機汰舊換新節能案(二台)	2,270,586	1,122
	一廠 TMT ATF-21 型假撚機機台 IAD 自動落紗	176,113	87
假撚	系統查修漏節能案		
總廠	二廠 TMT ATF-21 型假撚機機台 IAD 自動落紗	250,765	124
	系統查修漏節能案		
	二廠 200HP 空壓機用冷凍乾燥機汰換	57,646	28
合計		3,036,424	1,500

註：2023 年度電力排放係數=0.494 公斤 CO₂e/度

3.3 水資源管理

管理方針

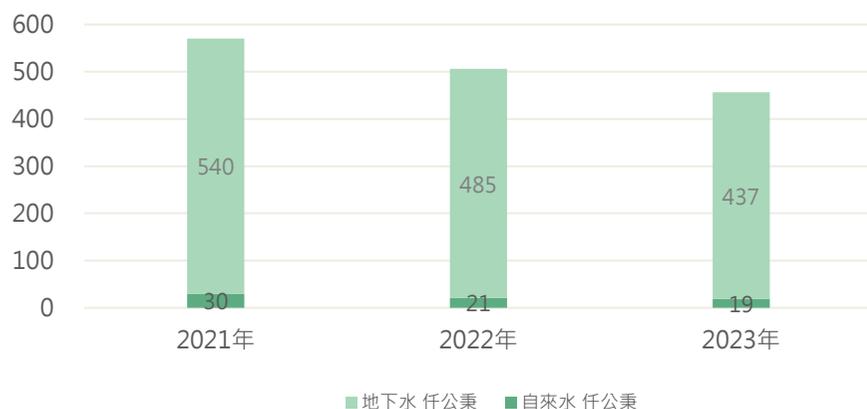
方針目的	降低水資源之使用與廢水量，減少水資源耗竭與降低對環境之衝擊
管理方案	<ul style="list-style-type: none"> 製程改善管理，縮短生產時間與加強管理水的使用方式以降低水資源消耗 增添節能設備或更新設備，以減少水資源消耗 持續進行節水與水回收方案，以提高水資源使用效率
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期統計分析各廠區水資源耗用情形，檢討單位用水增減之原因 各廠排放之廢水符合工業區放流水標準

3.3.1 水資源使用

在水資源的使用與管理上，我們進行用水規劃並持續進行節水與水回收方案，並逐月檢討各產品單位用水量，以提高水資源使用效率。

力麗企業 2023 年總用水量 389 仟公秉，近三年用水量為逐年遞減趨勢。

力麗企業取水量



化纖總廠近三年用水量

類別	單位	2021年	2022年	2023年
自來水	仟公秉	9	7	8
地下水	仟公秉	499	450	345
合計	仟公秉	509	457	353

假撚總廠近三年用水量

類別	單位	2021年	2022年	2023年
自來水	仟公秉	21	15	11
地下水	仟公秉	41	34	92
合計	仟公秉	62	49	104

3.3.2 廢水排放

化纖總廠

化纖總廠廠內設有廢水處理廠，每日可處理約 400 噸的廢水；廢水處理廠包含五個部分，分別為前處理系統、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進行廢水處理。

廢水處理廠將製程廢水處理到放流水標準後，排放至芳苑(兼社頭織襪)產業園區服務中心污水處理廠。2023 年化纖總廠全年放流水排放量為 105,460 噸，2023 年平均排放化學需氧量(COD)為 115 mg/L、懸浮固體(SS)為 14 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2021年	2022年	2023年	工業區放流水標準
全年放流水排放量	噸	145,490	136,135	105,460	-
化學需氧量 COD	mg/L	269	163	115	560
懸浮固體 SS	mg/L	127	71	14	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(兼社頭織襪)產業園區服務中心污水處理廠

假撚總廠

假撚總廠為撚絲製程，因廠內無化學製程故並未產生製程廢水，而廠內生活廢水則排放芳苑（兼社頭織襪）產業園區服務中心污水處理廠進行處理。2023 年全年廢水處理量為 42,388 噸，2023 年平均排放化學需氧量(COD)為 166mg/L、懸浮固體(SS)為 27 mg/L，優於工業區放流水標準。

項目	單位	2021 年	2022 年	2023 年	工業區 放流水標準
生活廢水處理量	噸	29,143	40,128	42,388	-
化學需氧量 COD	mg/L	145	161	166	560
懸浮固體 SS	mg/L	32	36	27	480

生活廢水處理方法：芳苑(兼社頭織襪)產業園區服務中心污水處理廠



3.4 污染防治管理

3.4.1 空氣污染防治

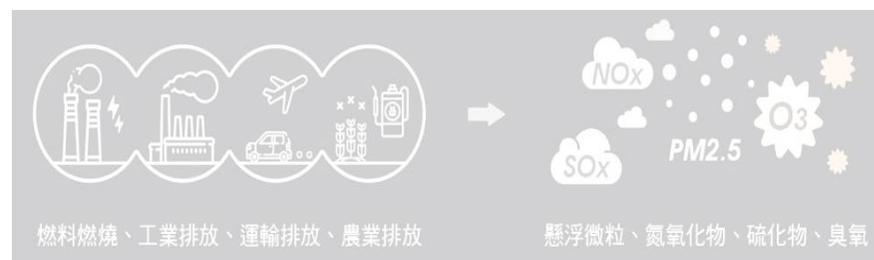
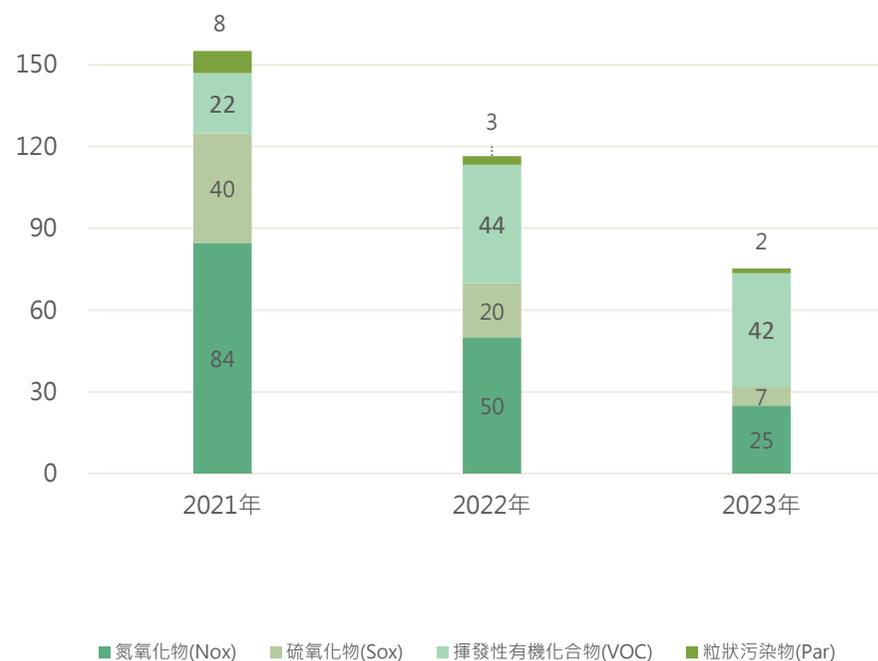
管理方針

方針目的	降低空氣污染排放對環境之衝擊
管理方案	<ul style="list-style-type: none"> • 空氣污染防制設備新增或更新，以減少污染物的排放 • 嚴格管制各廠排放之空氣
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> • 定期進行監檢測紀錄及申報排放量 • 持續推行 ISO14001 環境管理系統，管理空氣污染排放量

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、揮發性有機污染物及粒狀污染物，近三年排放量均符合法規排放標準。我們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	2021年	2022年	2023年	產生來源
氮氧化物 Nox	公噸	84	50	25	鍋爐設備
硫氧化物 Sox	公噸	40	20	7	鍋爐設備
揮發性有機化合物 VOC	公噸	22	44	42	製程、廢水
粒狀污染物 Par	公噸	8	3	2	鍋爐設備

力麗企業近三年主要空氣污染物排放量：



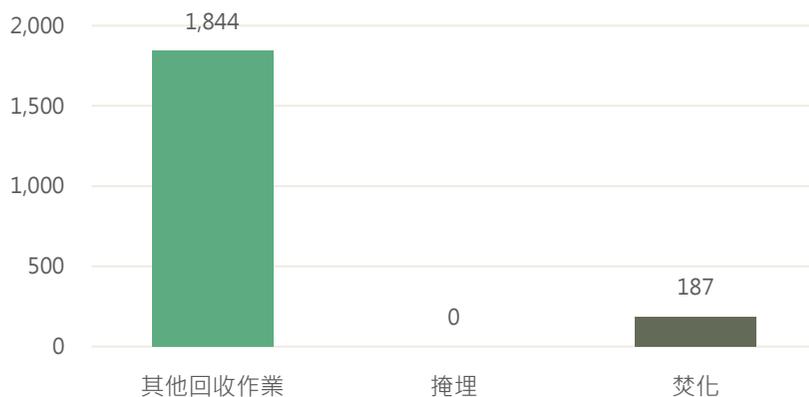
3.4.2 廢棄物管理

管理方針

方針目的	降低製程產生之廢棄物並進行廢棄物再利用，以落實循環經濟並減低對環境之衝擊
管理方案	<ul style="list-style-type: none"> •設備新增或更新，以減少廢棄物的產生 •嚴格管制各廠廢棄物處理，委託合格廠商清運
評估機制	•持續推行 ISO14001 環境管理系統，管理廢棄物處理情形

力麗企業各廠區的廢棄物均為一般事業廢棄物，近三年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。

2023年一般事業廢棄物處理數量



單位：公噸

項目	廢棄物代號	類別	處理方式	2021年	2022年	2023年
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	焚化	345	144	100
	D-0403	廢保溫材料	其他回收作業	10	12	0
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	焚化	2	0	0
	D-1202	非有害礦渣	掩埋	23	0	0
	D-1703	廢潤滑油	其他回收作業	60	19	23
	D-1801	生活垃圾	焚化	20	41	87
	R-0201	廢塑膠	其他回收作業	0	221	0
	R-0701	廢木材	其他回收作業	0	0	45
	R-0906	紡織污泥	其他回收作業	98	108	54
	R-1106	燃煤飛灰	其他回收作業	3,125	2,495	1,722
R-1107	燃煤底灰	其他回收作業	250	42	0	
合計				3,934	3,082	2,030

註：其他回收作業包含物理處理、再利用處理



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



4.1 回饋鄉里

力麗企業創立之時，即是以發展永續經營環境及落實企業社會責任為目標向前邁進，秉持「取之社會、用之社會」的精神，以「地方發展」、「公益關懷」、「產學合作」為主要發展的方向，對企業內部員工及其家庭、投資股東、供應鏈體系、工廠鄰近社區、社會大眾、及產業未來等擔負起企業應盡的責任，為回饋故里，推動社會福利貢獻一份心力，讓企業與地方更加緊密。



2023 年社會參與一覽表

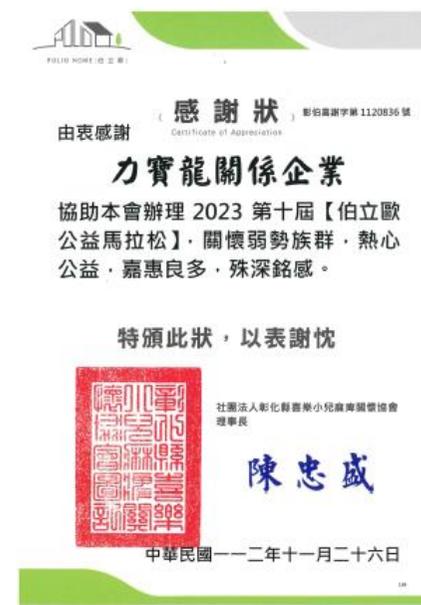
類別	對象	總金額
地方發展	芳苑社區發展協會	
	後寮社區發展協會	
	五俊社區發展協會	
	彰化縣二林鎮公所	
	彰化縣警察之友會	
	彰化縣勞資關係協進會	
	彰化縣芳苑鄉海牛觀光協會	
	彰化縣二林義消防火宣導分隊	
公益關懷	路上教會	920 仟元
	華山社福慈善基金會	
	彰化縣吾愛關懷協會	
	彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會	
產學合作	二林扶輪社	
	紡拓會	
	全國工業總會	
	實踐大學等 2 所學校	
	二林工商等 29 所學校	



4.2 公益活動

伯立歐蕎麥公益路跑

為了鼓勵身心障礙者走出戶外，迎向積極正向的未來，並喚起社會大眾對身心障礙議題的關注，因而開始舉辦「伯立歐公益馬拉松」活動，今年已邁入第 10 屆，儼然成為彰化縣路跑活動的年度盛事。結合力麗與在地企業，以及社區相關團體資源，凝聚地方團結的力量，共同以愛與行動來關心身心障礙朋友，有錢出錢，有力出力，協助身心障礙者早日完成長照無障礙溫馨家園的夢想。



捐血活動

台灣缺血的狀況日益嚴重，這是一連串因少子化、高齡化社會衍生的醫療問題。近年隨著高齡少子化，能捐血的國人減少，又因長者增加提高用血量，對血液的供需層面更是雪上加霜。

為了推廣捐血的好處多多，養成員工定期捐血的好習慣，我們每年都在彰化廠區舉辦捐血活動，提供一些小禮品，鼓勵員工挽袖捐血。由於大家都非常踴躍，今年還加開了台北總公司的場次，讓我們一起來捐血捐愛！



4.3 產學合作

為推動台灣紡織產業人才培育，力寶龍關係企業與毛衣工會共同規劃與嶺東科技大學、樹德科技大學、實踐大學進行產學合作計劃，接待上述三所院校師生參訪，由各單位同仁擔任解說員，帶領同學們了解生產流程、布的種類與特性。參訪過程中，說明紗線是如何織成胚布，在染整成鮮豔的色布，實地參觀加上完整的講解，讓同學們更深刻了解織品工藝。也為穩定產業人才來源，加強教育界與產業界雙向交流，盡我們最大的心力。

嶺東科技大學



樹德科技大學



實踐大學



4.4 客戶滿意

管理方針

方針目的 建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，以達到企業永續經營之目標

管理方案 利用客觀的檢測系統，綜合評估客戶對本公司產品或服務的滿意度

評估機制

- 1.定期篩選特定客戶，交寄「客戶滿意度調查表」，實施調查
- 2.不定期拜訪客戶，或參與國內外展覽及座談，作為持續改善依據

力麗採用產品一貫化的生產模式，與力鵬藉由橫跨並垂直整合的研發體系，成為亞洲地區橫跨尼龍、聚酯領域，可提供聚合、紡絲、織布、染整及後加工等各段服務的唯一品牌，提供客戶更完整的服務及客製化的整體解決方案，全方位滿足客戶需求。

2023年我們發放136份滿意度調查問卷，共回收136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51家客戶，加工絲主要針對國內外85家客戶，2023年整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為92分、加工絲為91分，已連續7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)

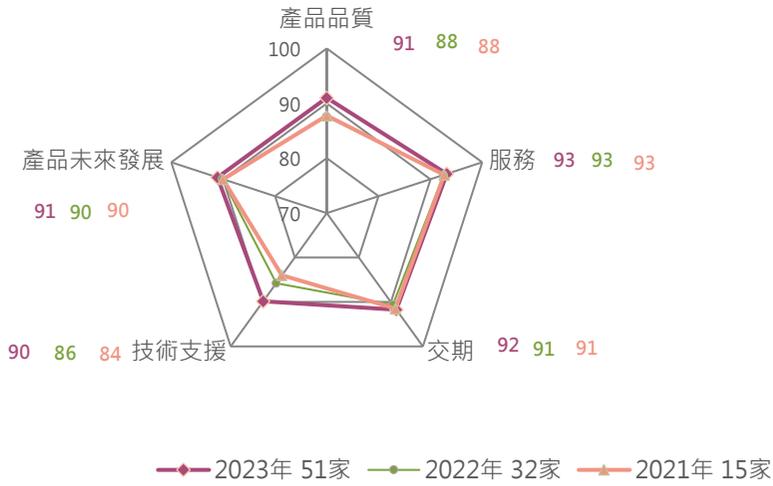
聚酯粒、絲

分數分布	2021年	2022年	2023年
90分以上	8	19	33
80-89分	7	12	18
70-79分	0	0	0
60-69分	0	1	0
59分以下	0	0	0
合計客戶數	15	32	51

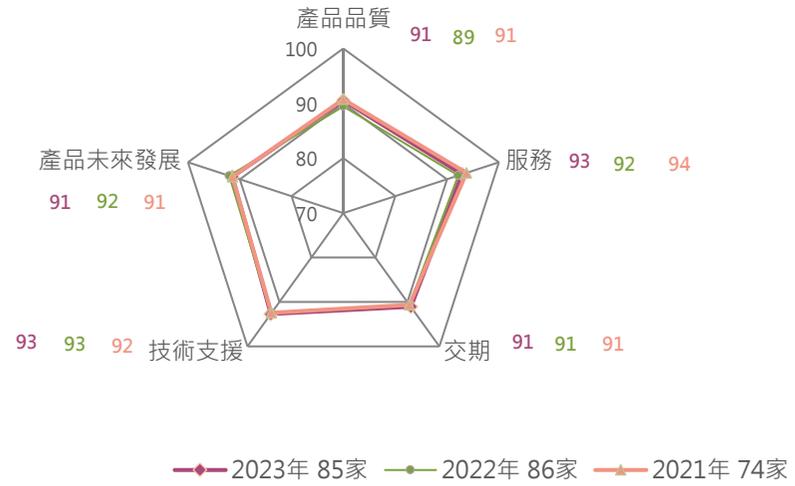
加工絲

分數分布	2021年	2022年	2023年
90分以上	51	54	56
80-89分	19	29	27
70-79分	4	3	2
60-69分	0	0	0
59分以下	0	0	0
合計客戶數	74	86	85

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
2023年	51家	91	93	92	90	91	92
2022年	32家	88	93	91	86	90	90
2021年	15家	88	93	91	84	90	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
2023年	85家	91	93	91	93	91	91
2022年	86家	89	92	91	93	92	91
2021年	74家	91	94	91	92	91	92

4.5 採購管理

在企業永續經營發展的基礎下，我們與供應商建立穩定、互信的合作關係，透過「採購管理辦法」、「供應商評鑑辦法」，定期評估並篩選出適合長期合作之優質夥伴，與我們一起共同成長，攜手創造產業蓬勃發展。

台灣為力麗的主要營運據點，我們秉持著提升本地產業發展，扶植在地供應商精進技術與品質，互助互惠，以在地採購優先的策略，與優良廠商建立良好的合作關係，能夠確保供貨穩定，也能提升售後服務的效率，也可降低產品運送所產生的交期不確定性與溫室氣體排放。

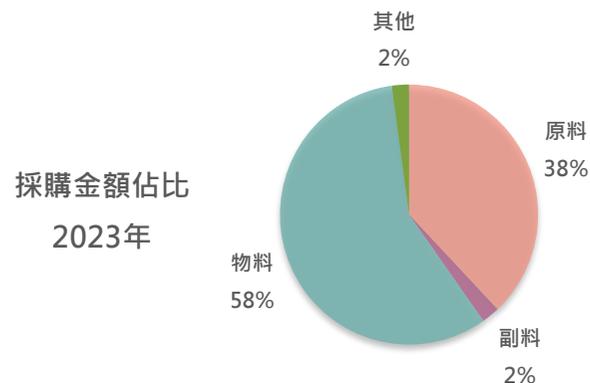
原副物料類別	供應商家數	供應商家數佔比	採購金額佔比
原料	24	5%	38%
副料	29	6%	2%
物料	390	77%	58%
其他	62	12%	2%
總計	505	100%	100%

在地供應商比例	2021 年	2022 年	2023 年
台灣供應商家數	567	552	489
台灣供應商比例	96%	96%	97%

2023 年，力麗國內外的供應商家數為 505 家，其中台灣在地的供應商為 489 家，已連續 10 年在地供應商比例達 95% 以上。

⌘ 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。



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



創辦人常以「取之於社會，用之於社會」來勉勵後進，堅信社會回饋是每個企業體對社會的一份責任，當義不容辭。企業與員工的關係密不可分，有責任保障員工的福祉，打造融洽的工作環境，以留住優秀人才。人才是持續經營的核心，近年來積極推動各種措施，如完善的福利制度、員工生活照顧活動，以及加強勞資溝通管道等，增進員工對企業的歸屬感，建立組織凝聚力，實現永續發展的目標。

勞資溝通與申訴機制

平衡友善職場

員工關懷
安心職場
管理方針

人才培育計劃

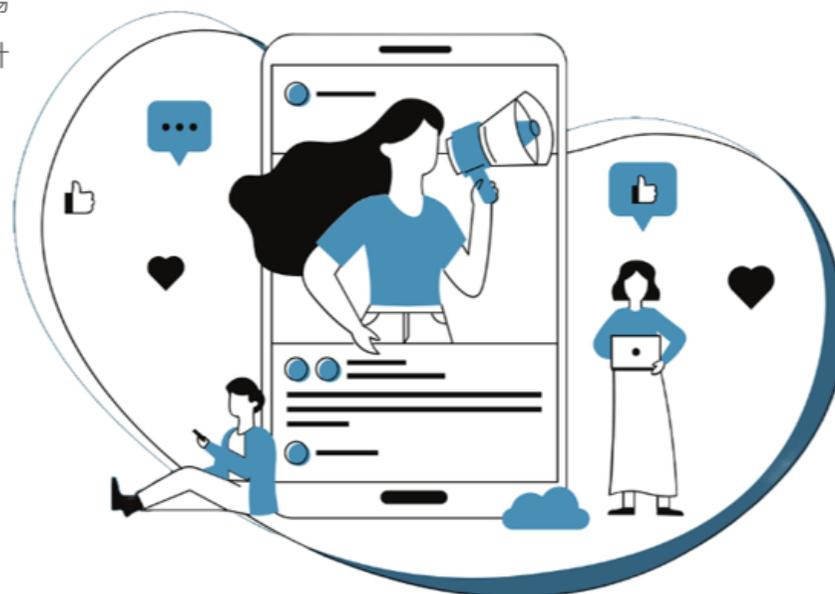
訓練制度
訓練時數

生涯發展規劃

職涯規劃
退休規劃

員工結構

性別比例
管理階層統計
年齡比例
年資比例
流動比率
教育程度



薪酬待遇保障

薪資結構
報酬比率
績效考核

員工福利照顧

管理方針
福利項目
福利金投入
生活照顧
各類社團

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。2023 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 3~10 年者居多。依職場多元性的角度切入，本公司僱用 21 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。

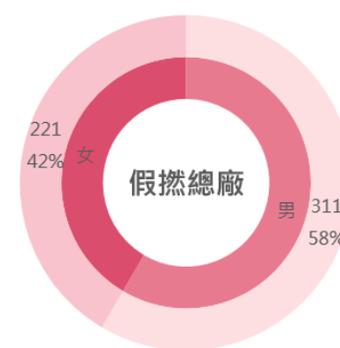
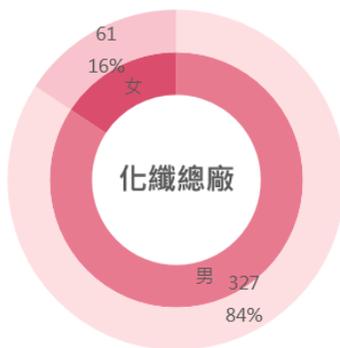
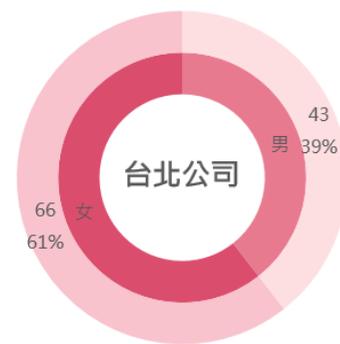
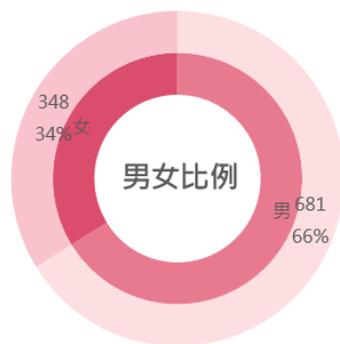
檢視台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(111 年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 301 萬人，其中男性為 185.8 萬人(62%)、女性為 115.3 萬人(38%)，較去年比例一致，顯示從事該行業的性別比例結構變化不大。

力麗企業 2023 年底總人數為 1,029 人，男性 681 人、女性 348 人，佔比分別約 66%、34%，男女比例近似台灣製造業整體結構。

2023 年力麗企業人力結構

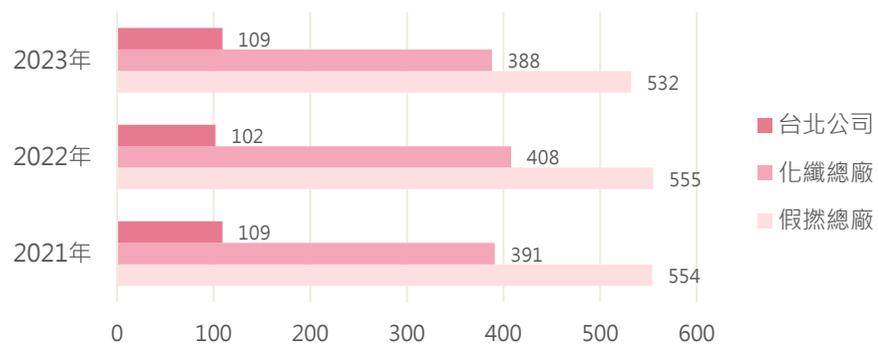
人力結構	台北公司	化纖總廠	假撚總廠	合計
男性	43	327	311	681
女性	66	61	221	348
總人數	109	388	532	1,029

2023 年各營運據點性別比例

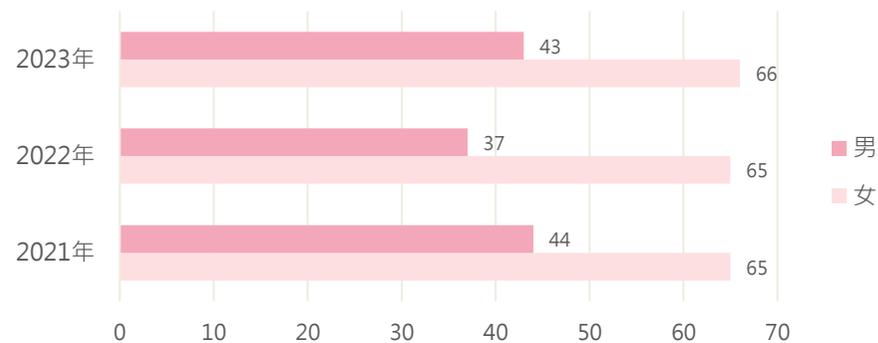


2021年~2023年各營運據點人數變化

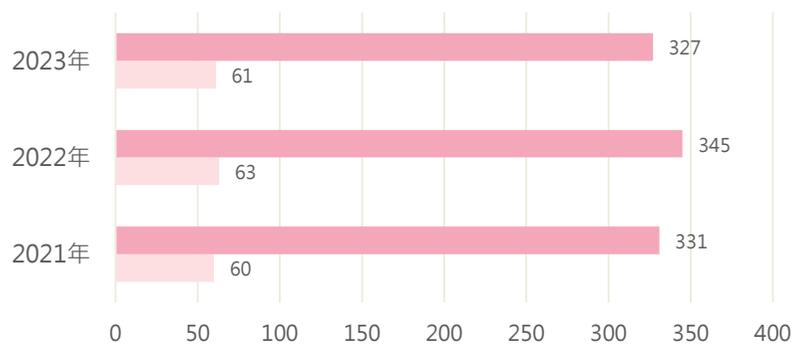
三年期人數變化



台北公司



化纖總廠



假撚總廠



管理階層統計

2023 年力麗管理階層¹總人數為 49 人，男性 38 名、女性 11 名，女性主管佔整體主管比例為 22%，較去年 24% 微幅減少。

2023 年管理階層為當地居民²者，共計 45 名，佔總管理階層 92%。假撚管理階層全數聘用當地居民；台北公司、化纖總廠屬當地居民者比率較去年微幅下降。

2023 年管理階層之當地居民人數統計

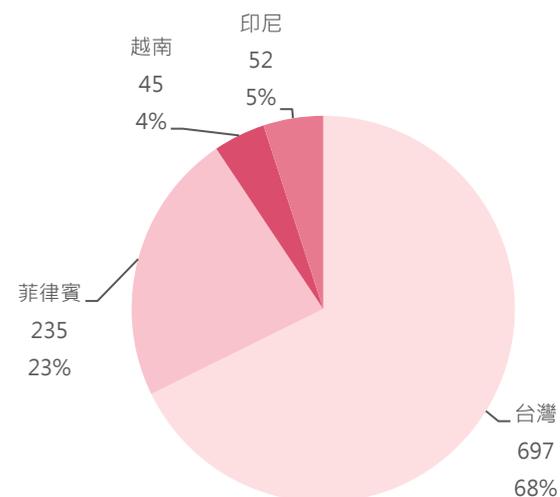
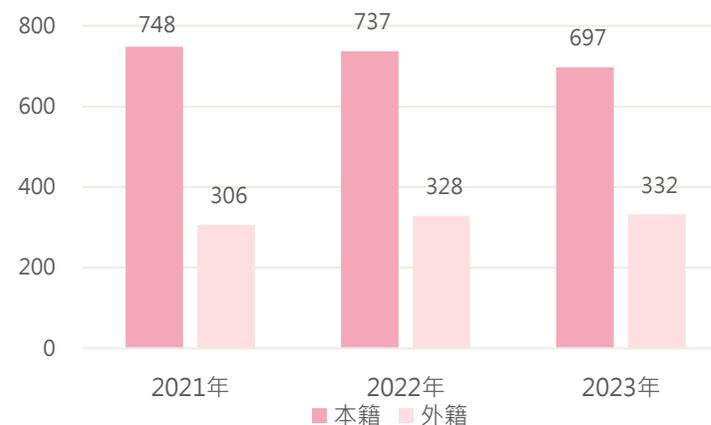
管理階層人數	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	20	3	23	87%
化纖總廠	11	1	12	92%
假撚總廠	14	0	14	100%
合計	45	4	49	92%



註 1. 管理階層係指職級為經副理級以上人員。

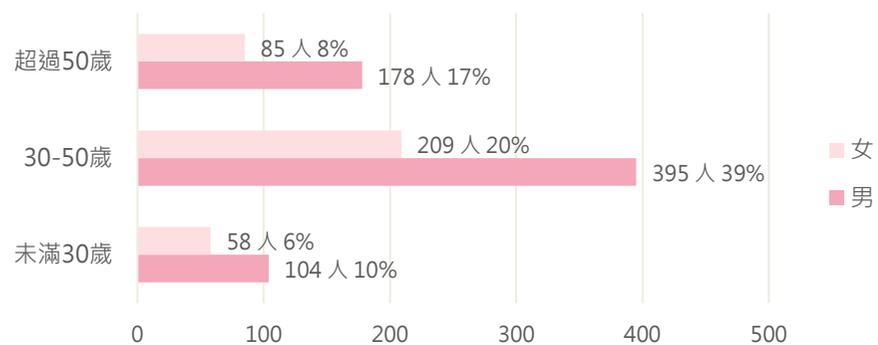
註 2. 依戶籍地認定：台北公司以戶籍設於雙北者認定、化纖/假撚總廠則以彰化和台中縣市者。

2023 年外籍員工共 332 名，佔總人數 32%，佔比較去年微幅上升；共聘用 21 位身心障礙人士。

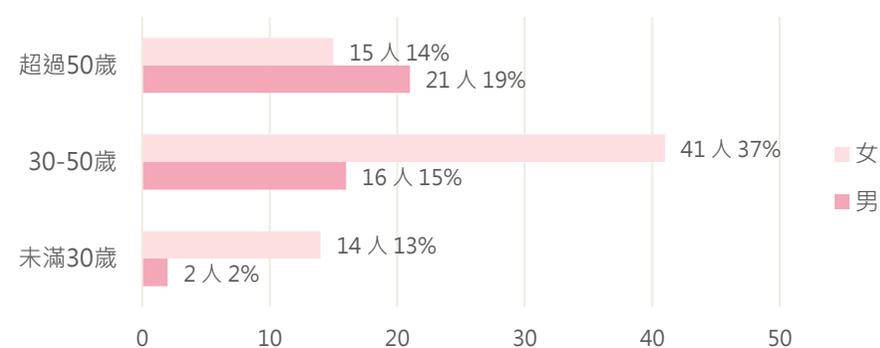


年齡比例

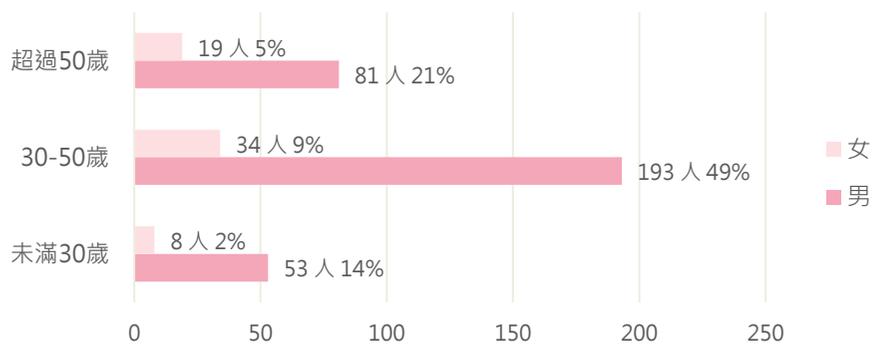
力麗企業年齡比例



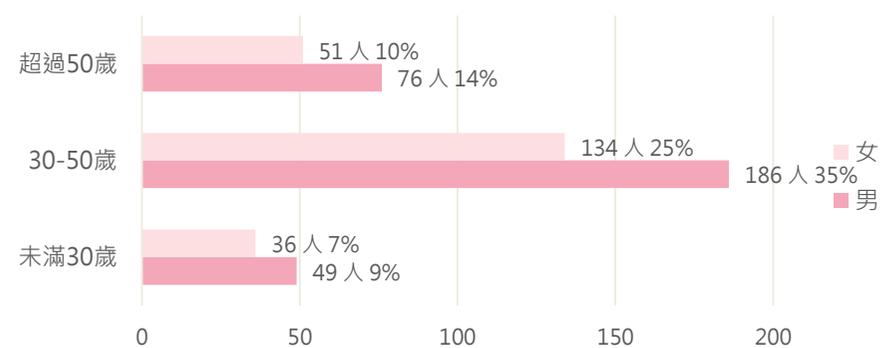
台北公司



化纖總廠

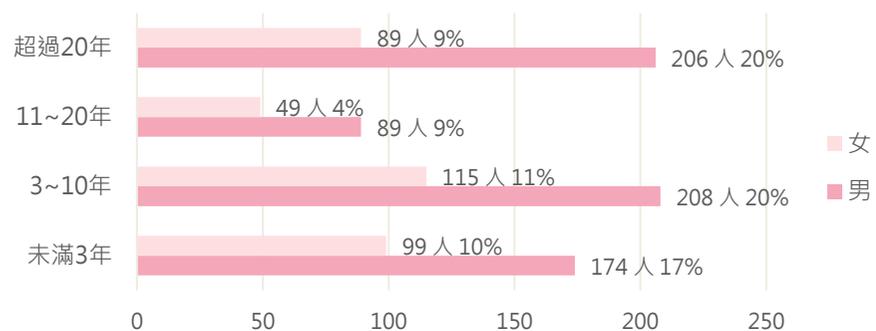


假撚總廠

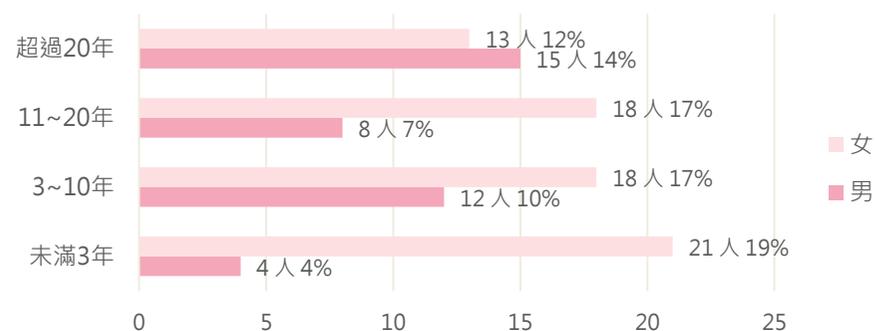


年資比例

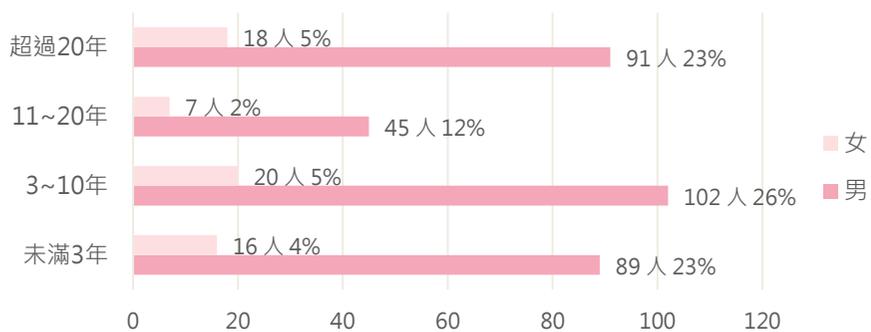
力麗企業年資比例



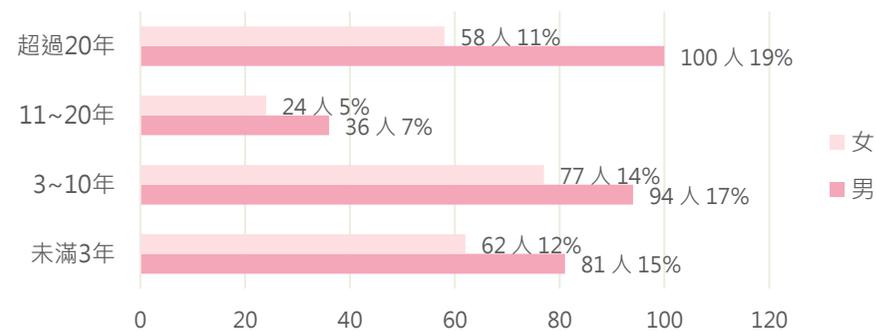
台北公司



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 69%、女性 31%；以年齡層來看，未滿 30 歲男性人數最高；依任職區域，化纖廠區男性佔比為 90%，顯著偏高，台北公司則女性達 68%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	42	68%	20	32%
	30~50 歲	28	68%	13	32%
	超過 50 歲	3	100%	0	0%
任職區域	台北公司	6	32%	13	68%
	化纖總廠	37	90%	4	10%
	假撚總廠	30	65%	16	35%
合計		73	69%	33	31%

離職人員：整體離職人員男性佔 86%、女性 14%；以年齡層來看，30~50 歲男性人數最高；依任職區域，化纖與假撚男性佔比 100%，台北公司則女性達 68%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	28	72%	11	28%
	30~50 歲	49	96%	2	4%
	超過 50 歲	0	0%	0	0%
任職區域	台北公司	6	32%	13	68%
	化纖總廠	40	100%	0	0%
	假撚總廠	31	100%	0	0%
合計		77	86%	13	14%



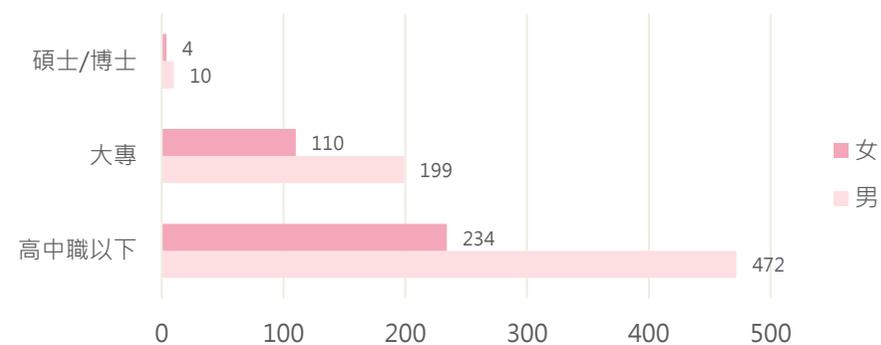
教育程度

2023 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 88%，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	8	96	5	109
化纖總廠	258	122	8	388
假撚總廠	440	91	1	532
總計	706	309	14	1,029

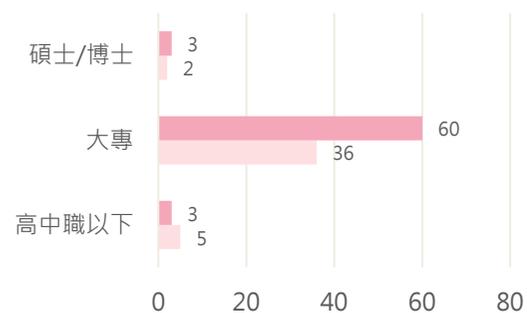
2023 年力麗企業學歷統計-依性別

力麗企業學歷統計-依性別

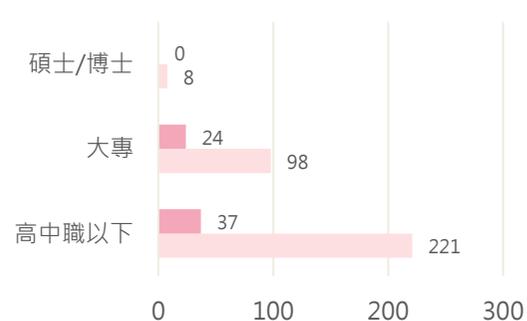


2023 年各據點學歷統計-依性別

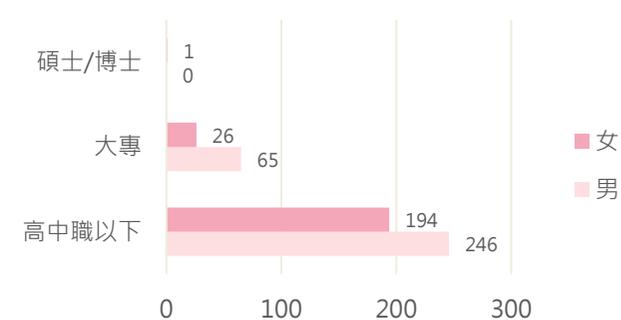
台北公司



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

為提供給同仁更加彈性和多元化的學習方式，教育訓練經數位轉型後，目前採線上、線下併行之模式，完整結合虛擬與實體課程。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，更好地了解外部趨勢；實體幹部訓練有助於加強各部門職員的技能，並提升管理和決策能力，從而培養國際化視野，建立深厚的國際觀和商業素質，以做出最佳的決策。

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	704	16.4
	女性	1,326	20.1
化纖總廠	男性	6,590	20.2
	女性	893	14.6
假撚總廠	男性	7,391	23.8
	女性	5,677	25.7
合計		22,581	21.9



5.3 薪酬待遇保障

為了提升員工的表現和歸屬感，公司提供優良的薪酬福利制度，吸引並保留所需的人才，讓員工能在公司無後顧之憂地持續發展。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，每年檢討並視需要更新，並依據職務和職級需求提供相應的薪酬待遇。

薪資結構



報酬比率

整體而言，2023 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、假撚總廠比率持平、台北公司管理階層比率微幅下降。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。

2023 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	1.7	1.4	1.0
非管理階層	1.2	1.2	1.2

2023 年非擔任主管職務之全時員工薪資數

力麗企業	全時員工數	薪資平均數/月	薪資中位數/月
2023 年	1,020 人	42,750 元	37,167 元

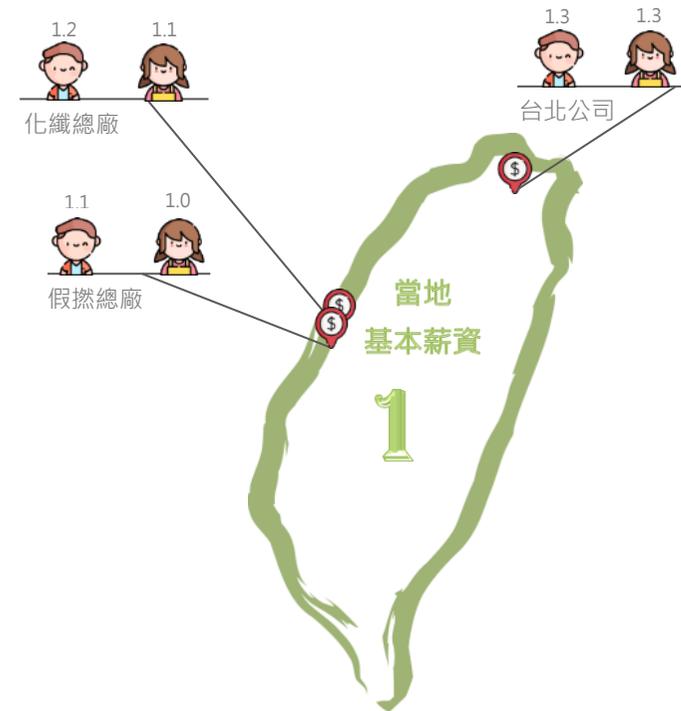


註 3. 基層員工指得是三職等以下人員。

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，2023 年每月基本工資調整為 26,400 元，力麗企業的基層員工 3 於各營運據點均高於法定標準。2023 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

考核期間⁸：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"> • 工作表現 • 本質學能
---	--

主管評核

核定	覆核	初核
----	----	----

考核等級⁹

優	良	甲	乙	丙
---	---	---	---	---

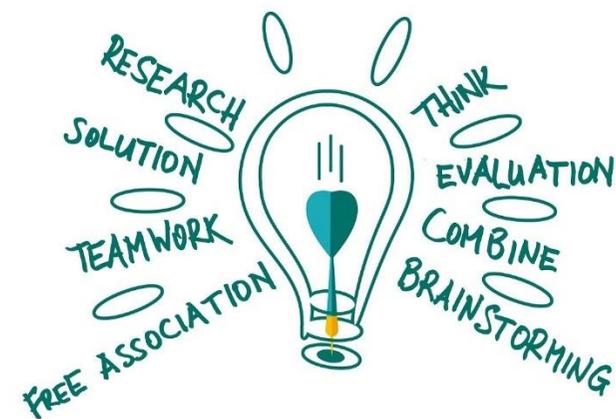


註 6.同一職等受考核人員共用，完成考核後由人力資源部歸檔。

註 7.受考核人員每人一張，由各單位留存，日後備查。

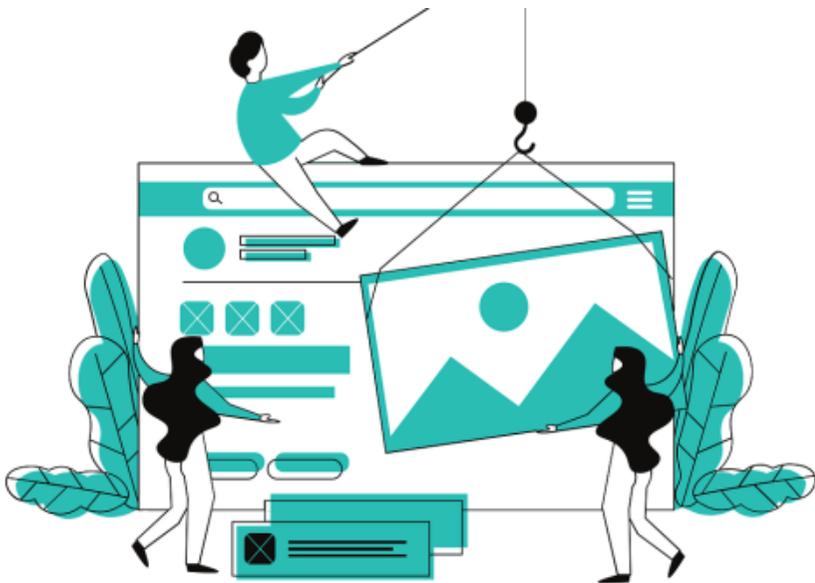
註 8.6月後入職人員，於12月考核乙次，作為當年考核評等。12月新進人員未參加到考核者，年終成績一律暫以甲等評之。

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

企業目標與員工的生涯計劃，如能相結合，能提升員工滿意度，增強員工向心力並減少人員流動。人力資源部提供員工職涯、退休規劃方面的服務，並訂有相關的作業辦法。



職涯規劃

“活到老，學到老”不僅是個人發展的理念，也是適應現代職場快速變化和挑戰的必要策略。終身學習的重要性在於它能夠豐富個人的知識和技能，使人們適應快速變化的社會。通過不斷學習可保持競爭力、提升職業發展，並幫助人們更快適應新的技術和環境變化，保持靈活性和適應力。力麗提供多種書籍和雜誌供員工免費借閱，閱讀可鍛鍊思考能力、開拓視野，提升員工的自主學習意願。此外，建立實習制度讓員工深入了解工作流程，實施在職訓練，並公司提供證照補助，鼓勵員工考取技能證照，不斷提升工作技能。

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

退休規劃

退休規劃的重要性在於確保個人在退休後能夠維持舒適的生活品質，並減少財務上的壓力。隨著年齡增長，收入來源可能減少或停止，而生活開銷和醫療需求卻可能增加。由於退休後首當其衝的便是薪資收入減少，力麗企業所適用「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。透過有效的退休規劃，個人可以預先準備退休後的經濟需求，確保有足夠的儲蓄和投資來支持長期的生活開支。

部分退休人士，由於生活型態的改變，若未能妥善規劃空閒時間，可能會出現適應不良的情況，這突顯了培養多元休閒活動習慣的重要性。這些活動應依照個人的興趣、體能及生活方式來選擇，並有助於提升退休生活的品質。透過養成規律的休閒習慣和保持良好的人際互動，不僅能維護身心健康，還能增強自我價值感。因此，公司鼓勵在職員工積極參與各類社團活動，深入發掘個人興趣，參加多樣化的休閒活動，享受更加豐富多彩的人生。企業也支持員工在退休後展開新的人生階段，並在退休前提供妥善的財務、社交和休閒等方面的規劃協助。

對於退休後有意願再就職的同仁，力麗企業設有「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雇用與職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先。為了消除職場歧視，力麗企業提供多種溝通和申訴管道（詳見下節 5.6 勞資溝通與申訴機制），積極推廣無歧視的工作環境，並採取人性化措施，確保員工能在多元且友善的環境中工作。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。



員工關懷

有健康的員工才会有健全成長的企業，力麗重視員工健康，每年安排健康檢查服務，包括抽血驗尿、視聽力、骨密度、肺功能等項目，避免員工奔波於醫院之間。

根據內政部公布人口統計資料，台灣新生兒 13.5 萬人再創歷史新低，顯示台灣地區生育率持續下降的趨勢，為提高生育意願，力麗建立完整生育福利制度，支持員工不分性別均可提出育嬰需求。為讓所有母親在工作時能夠感到放心，公司為女性提供專用的哺乳室，並設立使用規範。這些哺乳室位置便捷，配備明顯標識和母乳存放冰箱，方便產後員工自主安排時間進行哺乳、集乳。



2023 年台北為 1 位女性申請育嬰、1 位應復職；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	0	0
應復職人數(B)	0	0	0
已復職數人數(C)	1	0	1
該年度復職滿一年人數(D)	0	0	0
前一年(2022年)已復職人數(E)	0	2	2
復職率(=C/B)	0%	0%	0%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

假撚總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	2	3	5
應復職人數(B)	0	1	1
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(2022年)已復職人數(E)	0	2	2
復職率(=C/B)	0%	200%	200%
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

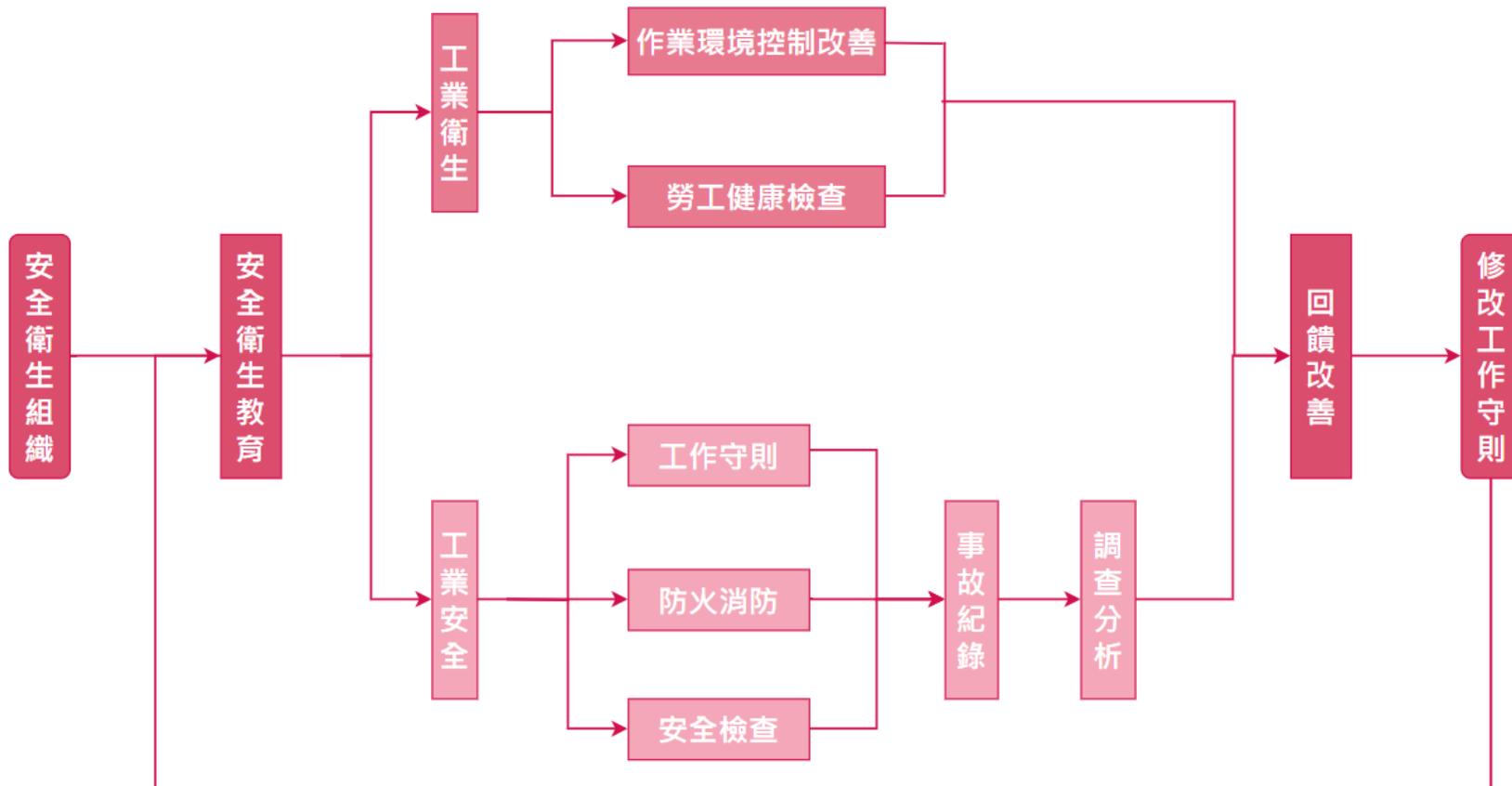
學齡層	補助金額(元)	
幼兒園	每人每學期	700
國小	每人每學期	700
國中	每人每學期	1,000
高中職(含五專前三年)	每人每學期	1,500
大專(含五專後二年)及大學(正常學年)	每人每學期	2,000

此外，為鼓勵生育、降低育兒成本，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，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，促進提供安全健康的工作場所，預防與工作有關之傷害及健康影響，並持續改進職業安全衛生績效。為保障員工的安全及減少事故風險，定期審查和追蹤安全衛生教育、健康管理和職業災害問題，並舉行逃生演練。公司高度重視工作安全議題，加強職場安全監督，持續改進措施以降低職業災害發生率，確保員工在穩定和安全的工作環境中工作，創造令人安心的勞動環境。力麗企業的安全衛生管理流程如下圖所示。



2023 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	0.1%	4.4%	3.1%
女性缺勤率	0.6%	0.8%	2.2%
整體缺勤率	0.8%	5.2%	5.3%

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召開會議，並留存會議紀錄。公司加強員工對災害事故預防的了解，進行安全衛生教育訓練，配合防災實務演練，以提升員工的災害應變能力，維護安全健康的工作環境，獲得 ISO45001 職業安全衛生管理認證。



2023 年力麗企業未有因公死亡事件，職災事故共計 3 件，無死亡事件，台北公司為零職災。

化纖總廠	男性	女性	合計
受傷次數	1	0	1
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹⁰	96	0	96
失能傷害頻率 ¹¹	1.31	0.00	1.31
失能傷害嚴重率 ¹²	125.47	0.00	125.47
傷害說明:撞傷			

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 ¹⁰	39	0	39
失能傷害頻率 ¹¹	1.91	0.00	1.91
失能傷害嚴重率 ¹²	37.18	0.00	37.18
傷害說明:撞傷及砸傷			

註 10.損失日數：以日曆天計。

註 11.失能傷害頻率：即受傷次數*10⁶/總工作時數(年)。

註 12.失能傷害嚴重率：即損失日數*10⁶/總工作時數(年)。

管理方針

方針目的

預防與減少職業災害、持續降低安全衛生風險、促進員工健康

管理方案

透過設備汰舊換新、加強員工對災害事故預防並搭配防災實務演練，提升員工災害應變能力

評估機制

持續推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統

制定自衛消防訓練計畫，針對逃生困難或火災高風險地點進行演練，並模擬夜間和假日的人力情況進行訓練。演練分為通報、滅火、避難引導、安全防護及救護等小組，確保滅火、通報和避難訓練的有效執行。



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

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。
- 2023 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。
- 2023 年度公司內部並無性騷擾申訴案件。

5.7 員工福利照顧

管理方針

分針目的	為使員工樂在工作，提供各項福利措施
管理方案	提供員工休假、獎金、保險、住宿、餐飲等福利

力麗企業設立職工福利委員會，負責統籌、制定和審核員工福利相關事宜。委員會推動小型康樂聚餐、婚喪喜慶津貼、旅遊保險補助、書刊雜誌等，涵蓋休閒娛樂和促銷優惠等多方面福利，全面照顧員工需求及激勵士氣，加強勞資合作關係。本節介紹了力麗企業提供的各類福利項目內容，福利預算投入情況，以及對員工生活的關懷，同時展現各社團活動的舉辦成果。



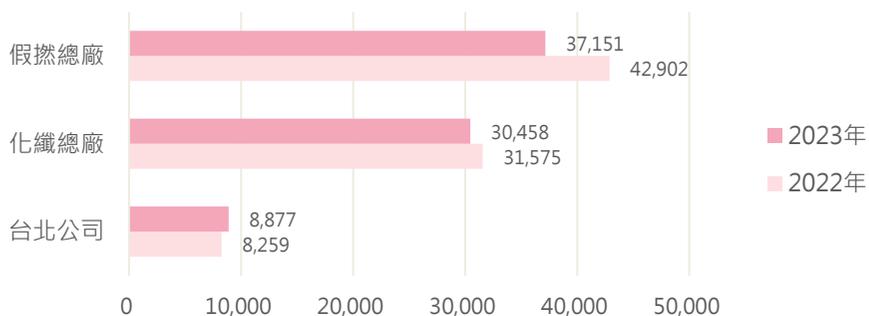
福利項目

保險	勞健保
	勞工退休金
	團體保險
	意外險
獎金	職災保險
	年終獎金
禮券	盈餘獎金
	三節禮券
	生日禮券
補助	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
其他	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 2023 年及 2022 年，整體上 2023 年福利金投入總金額及人均金額較去年度減少。

總金額(仟元)



人均金額(元/人)



生活照顧

力麗企業注重員工照顧，為生產部門員工提供宿舍和免費伙食。各工廠區域設有桌球桌、投籃機、跑步機等多樣運動設施，員工可以在休息或下班時間使用。公司每月提供各類書籍和期刊，供員工在線系統免費借閱，涵蓋旅遊、休閒、藝術、電腦、商業管理、財務稅務和經貿等各個領域的暢銷雜誌，幫助員工探索自我，發現感興趣的領域，並從中獲得持續進步的動力。公司鼓勵所有同事充分享受工作和生活，發揮個人長處。



各類社團

力麗企業提供充足的經費鼓勵員工自主成立各類社團，目前已成立多個社團，涵蓋運動、手工藝、環保、烹飪、益智等多個領域。與有相同愛好的人一起參與活動，是實現工作與生活平衡的一種良好方式。無論是追求手作的樂趣、熱愛運動，還是希望為環境盡一份心力，都可以通過參加社團活動來實現。學習新的興趣愛好和知識可以豐富人生、提升自信心，讓生活更加多姿多彩，使人們更有能力面對生活中的挑戰，有助於加強同事之間的友誼，促進健康的身心發展。



附錄:GRI 準則

GRI 2：一般揭露

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
組織與報導實務	2-1	組織詳細資訊	報告書概述 1.1 誠信經營-邁向永續	2 8~9	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書概述	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概述	2	
	2-4	資訊重編	無重編		
	2-5	外部保證/確信	報告書概述	2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	我們的價值鏈 4.5 採購管理	6~7 52	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構	17	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會	18~21	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會	18	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 董事會	18~21	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 董事會	18~21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 董事會	18	
	2-15	利益衝突	2.2 董事會	21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 董事會	18	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 董事會	18~20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.4 董事會績效評估	22	

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
	2-19	薪酬政策	2.3 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	21	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 薪資報酬委員會與審計委員會功能性委員會職責	21	
	2-21	年度總薪酬比例	2.2 董事會	20	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	2.2 董事會	18	
	2-24	納入政策承諾	2.2 董事會	18	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.6 健全內部控制、內部稽核系統與風險管理	24	
			3.1 環境政策與管理	29	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.9 行為準則、道德誠信、法規遵循與公平交易	26	
	2-27	法規遵循	2.9 行為準則、道德誠信、法規遵循與公平交易	26	
2-28	工協會的會員資格	1.2 外部組織參與	10		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通與互動	11~12	
	2-30	團體協約	1.3 利害關係人溝通與互動	11~12	

GRI 3:重大主題

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	1.5 重大考量面分析	13~15	
	3-2	重大主題列表	1.5 重大考量面分析	14	
	3-3	重大主題管理	1.5 重大考量面分析	14~15	

GRI :特定主題準則揭露

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5 經營績效	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.7 新興風險	25	
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 採購管理	52	
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 氣候變遷與能源管理	34~35	
	302-3	能源密集度	3.2 氣候變遷與能源管理	34	
	302-4	減少能源消耗	3.2 氣候變遷與能源管理	37	
水與放流水	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	38~39	
	303-3	取水量	3.3 水資源管理	37~38	
	303-4	排水量	3.3 水資源管理	38~39	
排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2 氣候變遷與能源管理	35	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2 氣候變遷與能源管理	35	

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 氣候變遷與能源管理	35	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 氣候變遷與能源管理	37	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)·及其他顯著的氣體排放	3.4 污染防治管理	40	
廢棄物	306-3	廢棄物的產生	3.4 污染防治管理	41	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治管理	41	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 污染防治管理	41	
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工結構	60	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.7 員工福利照顧	75~77	
	401-3	育嬰假	5.5 平衡友善職場	70	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 平衡友善職場	71~73	
	403-3	職業健康服務	5.5 平衡友善職場	69	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 平衡友善職場	71~73	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 平衡友善職場	71~73	
	403-6	工作者健康促進	5.5 平衡友善職場	69	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 平衡友善職場	71~73	
	403-9	職業傷害	5.5 平衡友善職場	72~73	

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育計劃	63	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育計劃	62~63	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 薪酬待遇保障 5.4 生涯發展規劃	66 67	
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工結構	55~61	
	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比率	5.3 薪酬待遇保障	65	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.6 勞資溝通與申訴機制	74	
當地社區	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1 回饋鄉里 4.2 公益活動	43~46	