

力鵬企業(股)公司永續報告書
Sustainability Report



目錄

編寫依據	2		
經營者的話	3		
1.關於力鵬		3.環境永續	5.企業承諾
1.1 公司沿革	6	3.1 環境政策與管理	29
1.2 紡織產業概況及產品	7	3.2 氣候變遷與能源管理	32
1.3 經營績效	12	3.3 水資源管理	36
1.4 利害關係人之溝通	13	3.4 污染防治管理	37
1.5 重大考量面分析及排序	15		
2.公司治理		4.社會責任	
2.1 董事會	20	4.1 採購管理	42
2.2 薪酬委員會與審計委員會	24	4.2 產品責任	43
2.3 風險管理	25	4.3 回饋鄉里	45
2.4 內部控制系統	25	4.4 公益活動	46
2.5 資訊的透明揭露	26	4.5 產學合作	49
2.6 道德誠信與行為準則	26		
2.7 法規遵循	26		
			5.1 薪酬待遇保障
			55
			5.2 員工福利照顧
			57
			5.3 人才培育計劃
			59
			5.4 平衡友善職場
			61
			5.5 生涯發展規劃
			69
			5.6 員工結構
			70
			附錄：GRI 準則對照表
			77

報告書簡述

報告書包含本公司在經濟面、環境面、社會面及公司治理方面的努力及貢獻。

總管理部邀集相關單位，各部門參與報告書之內容討論與編輯方向，由各專責人員進行各項資料蒐集及確認，對於待修正之各項目，通知相關負責單位，要求其正確及完整性，作為發行 2024 年永續報告書之依據。

報告範疇

報告書的範疇與邊界，以母公司為主體，未包含其它各子公司。

報告期間及發行管道

報告期間：2024.01.01 - 2024.12.31

發行日期：2025.08 月

發行作業：每年發行本報告書，於公司網站發佈。

編寫依據

本報告書的編寫，主要依照全球永續性報告協會標準的規範，依循核心選項之標準及其所列之方針及架構，酌參考台灣證券交易所『上市公司編製與申報永續報告書作業辦法』的規定，蒐集利害關係人關心的永續性議題，關注其關心程度及對本公司衝擊影響大小，作為揭露永續性議題範疇。

報告書之數據來源，依循標準向各單位蒐集資訊，其中財務數據的部份，經由會計師事務所簽證之公開資訊，其它資訊，雖未經第三方公正單位查證及提出保證，但本著實實在在經營企業的精神、充份揭露的原則，報導企業在經營面、環境面、公司治理、及社會公益等方向的成果。

聯絡管道

聯絡人：總管理部企劃處 楊先生

電子信箱：kenny110@lealea.com.tw

TEL：(02)2100-2888、FAX：(02)2100-2688

地址：台北市松江路 162 號 11 樓

如有任何指教，歡迎與我們聯絡！

經營者的話

世界經濟論壇發佈《2024 年全球風險報告》，未來短期(兩年)和長期(十年)風險認知上，環境風險的排名皆名列前茅，而地緣政治、經濟的分歧讓全球協同治理重大風險成為艱難的任務。隨著科技的日新月異，AI 人工智慧浪潮襲捲而來，面對數位化的思維，如何善用這些新科技以提升企業的競爭力，也是未來需要面對的嚴正課題。

過去的一年，俄烏戰爭與通貨膨脹有所趨緩，但原料價格仍受地緣政治和氣候變遷影響，紅海危機亦使得供應鏈混亂，運費也因此飆升，讓國際政經又再次陷入不安定的局面。我們密切掌握原油期貨波動對原副料價格的影響，有效訂定採購策略，並透過國際參展，掌握國際趨勢的脈動，適時修正研發的策略，加深與品牌商的結合，透過差異化、客製化的產線搭配，擺脫前一年的營運谷底，業績因而有雙位數的成長。

全球環保意識高漲，各國透過嚴格的政策與相關法規的推動，台灣也發佈碳費三項子法草案，透過碳定價與市場機制，鼓勵企業進行低碳轉型，邁入碳有價時代。故企業應更主動調整策略，以降低風險，提升競爭力，我們持續推動各項自主減量計劃，檢討減量策略及行動計劃，透過汰換

節能設備、燃料替代、製程改善..等，滾動式的修正，朝向減碳的目標邁進。以低碳環保、永續循環為主軸，持續推動綠能循環經濟計畫，未來分階段達成綠電建置外，也將生產流程、產品研發注入綠色環保的概念，利用自行研發的回收技術，減少原料的使用，優化生產製程，進而有效節能減碳，在全球綠色經濟轉型中，取得競爭優勢。

各國間貿易大戰引發全球緊張的局勢，美國新的關稅政策，亦牽動未來各國的經濟政策、國際關係及全球合作動向的轉變，我們投資印尼的產能，以分散區域風險，並時刻關注局勢變化，運用更靈活的經營方針、定價策略，與品牌緊密結合，來降低關稅及國際局勢變化的衝擊，在 ESG 的其它面向上，朝向經濟、環境、社會共存共榮的方向前進。

董事長



1. 關於力鵬

1.1

公司沿革

1.2

紡織產業概況及產品

1.3

經營績效

1.4

利害關係人溝通

1.5

重大考量面分析及排序



經營理念

秉持創辦人 勞資齊心協力的精神，對內妥善照顧員工，在經營環節、製程效能等方面，對營運每個環節更加精實精進，對外創造經營績效，縱然國際戰事持續未歇、消費降溫、環境風險..等不利因素依然延續，但我們仍持續強化資訊蒐集，善用數據分析，在這大環境中，建立快速反應機制，提升營運的效果及效率。而關係企業間上下游整合的一貫化作業，創造更高附加價值與品質穩定之產品；更以此為基礎，朝向工程塑膠與電子材料的發展方向。

近年來在面對氣候變遷挑戰的壓力不斷升高，引發我們對生態保育高度的重視，多年研發掌握循環經濟的趨勢、通過相關安全認證的產品服務，以符合國際法令要求及規範，提高品牌商信任及黏著度，產品無論量或質方面，都具備相當優異的競爭力，產線方面亦朝向自動化、省力化，取代人力降低成本，朝永續經營之目標前進。

營運據點

地址

台北總公司

台北市松江路 162 號 5 樓 (02)2100-2188

楊梅廠區

桃園市楊梅區新榮里新榮路 339 號

彰化紡織廠

彰化縣芳苑工業區工業路 16 號

彰化尼龍總廠

彰化縣芳苑工業區工業路 33 號



1.1 公司沿革

年份：西元

1975 創辦人 郭木生先生發起，資本額 470 萬元

1976 土城鄉成立印花廠

1985 楊梅廠區，隔年成立染整廠

1987 織布廠正式生產，水噴式織布機 360 台。

1992 台灣證券交易市場掛牌。

1997 彰化縣芳苑工業區興建尼龍紡絲廠，1999 年量產。

1998 芳苑工業區興建尼龍聚合廠，2000 年第 1 季量產。

2000 彰化紡織廠取得三合一認證 (ISO9001 品質管理、
ISO14001 環境管理、OHSAS18001 安全衛生管理) 。

2005 擴充三條尼龍聚合生產線，產能為每日 100 噸，完成後
增加每月 9,000 噸之產能。

2016 重啟楊梅染一廠，新增 520(噸/月)染布及 250(噸/月)染色紗產能，於第 3 季投產。

2019 40 台 3.6 米噴氣織機，生產高附加價值的家飾布種。

2020 投資成立伊德石化子公司及力寶龍能源(股)公司

2022 投資印尼華菱針織，持股比例 82%。

2006 大陸成立孫公司力寶龍 (上海) 國際貿易有限公司。

2007 日產能 300 噸的尼龍聚合二廠投產，尼龍粒產能擴增為
每月 27,000 噸。

2011 彰化織布廠增設噴氣織機 126 台，節約水資源，生產多元產品。

2016 打造尼龍粒第六條生產線，於 2016 年第二季投產。

1.2 紡織產業概況及產品

產業現況

美中政治緊張關係仍在，去中化的影響下，生產基地的轉移、消費銷售模式的改變，諸多的衝擊歷經多年，紡織業投資海外據點及少量多樣的型態已成為常態。大環境的通貨膨脹、國際戰事仍舊未停歇、氣候變遷、..等負面因素，消費力道提升有限，上游營運動能因而較薄弱。

能源成本高漲的趨勢、未來碳成本的提升，多項風險與危機衝擊著企業的發展，持續深耕產品研發差異化，將廢料循環再生、強化環保產品的設計、投入綠色能源的規劃，在這高度激烈競爭的市場中，拉高進入門檻，才能開創生存之道。

環保、節能的產品，成為現今的主流，而伴隨的法規及國際趨勢對此方面的規範更加嚴謹，各品牌商及競爭對手亦朝此方向產品開發。

尼龍的市場供需仍呈現供需失衡狀態，台灣尼龍纖維在此逆境之下，除了盡量維持國內自給自足的生態，並開拓銷售海外其它國家，分散中國大量競價的負面衝擊，多元化朝向客製化、低丹尼、少量多樣、原抽色絲及環保紡織品的方向發展。

織品下游方面，中國大陸、印度、巴基斯坦及越南...等國家的大量出口影響，台灣紡織業的產業結構，轉移至非價格競爭產品，加強功能性布

種、環保性產品之開發，藉由強化附加價值的提升，發揮市場區隔效果，才能在競爭的殺戮市場中佔有一席之地。

內部染紗及針織染整方面，深化針織布料業務的拓展，朝向更專業與技術層次的發展，滿足市場變化及趨勢改變的新需求，並不斷強化關係企業間一貫廠的優勢，因應外在環境的衝擊變化。



產業上下游之關聯

公司主要產品區分兩大部分，在紡織產業上游有尼龍粒、尼龍絲；而在下游所生產布種方面，分為戶外運動用布、流行服飾用布、及家飾用布等；後加工段則有染整等服務；其他則為買賣貿易業務。

- ✧ 尼龍粒除自用外，亦銷售給國內外各大廠，內銷有力麟科技、聚隆、展頌等，外銷的有 MADURA INDUSTRIAL TEXTILES LIMITED、Marubeni Plax Corporation..等客戶，市場遍及日本、印尼、越南、印度、韓國、歐洲等地。尼龍總廠建立一套月產能 300 Tone 化學回收系統，可將廢色布、成衣邊角料...等熔融再製為酯粒，銷售或供抽絲使用。
- ✧ 尼龍絲除自用外並對外銷售，如台灣力麗、國紡企業、弘裕企業、等，亦外銷於中國、日本、越南、泰國、巴西等其他國家。
- ✧ 平針織布所需主要原料為加工絲，主要來源為力麗、台育、集盛等加工絲廠，產品則銷往國內外各品牌商之成衣廠 / 裁剪廠，如 GORE、Adidas、SALEWA、Arc'teryx、Decathlon、Patagonia 等。



產品之優劣因素

不利因素

- ✧ 織布染整方面，大陸及東南亞以其低廉的成本優勢及大量生產，低價進入市場，品牌客戶亦因獲利及經濟考量，導致訂單受影響，紡織限用化學品的法規要求日趨嚴格，而增加接單難度及成本上漲的狀況。
- ✧ 減碳趨勢，致使能源成本墊高，造成產品成本上升。國內電價上漲、耗水費、廢水費..等，未來碳費的開徵，造成製造成本的上升。
- ✧ 人才多往高科技產業發展，不願踏入紡織產業領域，造成人才缺乏，影響產品的研發能量、經驗傳承及行銷的力度。

有利因素

- ✧ 部份規格之尼龍粒、尼龍纖維製造技術，仍具備市場上之競爭優勢。
- ✧ 轉移對大陸的過份倚賴，日本、印度及其它海外市場的銷售拓展，以彌補其缺口。
- ✧ 功機能性、細丹尼、尼龍纖維技術，較具競爭優勢。環保、綠能產品(ReEcoya®、NylonPlus®尼龍回收纖維)，為品牌客人及市場所青睞。
- ✧ 寬幅 3.6M 遮光窗簾布，強化家飾布料的競爭實力。

因應對策

- ✧ 產學建教合作，結合財團法人-紡拓會、紡綜所等資源，提升人力素質及專業的養成。
- ✧ 透過相關認證，如 GRS、bluesign 等認證，符合國際法令規範，提高品牌商信任度，拉高競爭的門檻，以強化公司的國際競爭力。
- ✧ 規劃減碳能源以因應未來減碳趨勢。
- ✧ 研發競爭門檻高且整合性服務品質之產品，並加強產線自動化、省力化設備，取代人力降低成本。

研發之產品

研發管理方針

方針目的	對於客戶需求及減碳趨勢產品，滿足市場需求及提升獲利
管理方案	1.定期參與及客戶拜訪..等，蒐集市場需求以貼近研發方向 2.研發每月檢討開發進度及討論相關問題
評估機制	研發打樣件數及開發轉量產的成果檢討

除原有紡用的紡織品，朝向工塑應用領域，擴大尼龍的應用範圍。另成立電子材料服務團隊，配合力麗企業共同研發，持續爭取其他 3C 品牌訂單，發展高值化市場。

有鑑於淨零排放的永續環境的趨勢，不斷的在綠色設計、綠色生產為導向進行產品的研究發展，在生產製程中檢討如何降低能源耗用、溫室氣體排放，並專注在廢料回收，已展現部份的成果，將環保理念轉換成實際的產品與銷售訂單，達成循環經濟的目標。研發產品如下表：

紗種	用途	特性
尼龍漁網/海洋回收紗	針織服飾、運動、休閒	GRS 綠色回收應用，節約能源及降低碳排
消費前/消費後尼龍收紗	針織服飾、運動、休閒	GRS 綠色回收應用，節約能源及降低碳排
電動車用尼龍粒及纖維/輕量化尼龍粒及纖維	射出級、押出級等產品物性改質用，取代客戶現用進口料	增加尼龍粒之附加價值，另耐熱特性與輕量化亦符合與它競爭廠差異化方向
輪胎回收碳黑環保紗	潛水衣及其它功能性布料	碳回收產品

紗種	用途	特性
其它塑料改質開發	複合材料使用	增加產品尺寸安定性使用
CRZ 高機能環保紗線	可開發用於衣著及非衣著面料	GRS 綠色回收應用，節約能源及降低碳排
環保 ReFLEX 耐磨彈性面料	耐磨彈性面料	面料有天然的彈性且具有良好的耐磨功能，可取代低 OP 布種
生物可分解環保面料	織造刷毛或磨毛布種	減緩微塑膠污染危機
ReEcoya 超細單環保之單絲及複絲	春夏防雨外套及滑雪外套	環保輕薄面料及第三層貼合用布



各項認證

順應各大品牌、市場及法規要求，舉凡工廠的各項品質、職業安全衛生、環境管理、溫室氣體、能源管理..等，透過相關管理系統，展現我們對於環境面的高度重視、員工職業安全照顧的關心：

	楊梅廠區	彰化紡織廠	尼龍總廠
ISO9001 品質管理系統	●	●	●
ISO14001 環境管理系統	●	●	●
ISO45001 國際職業安全衛生管理系統	●	●	●
GRS 全球回收標準認證	●	●	●
bluesign 認證 藍色標誌標準	●		
Oeko-Tex Standard 100	●	●	●
ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查之驗證	●		●

1.3 經營績效

管理方針

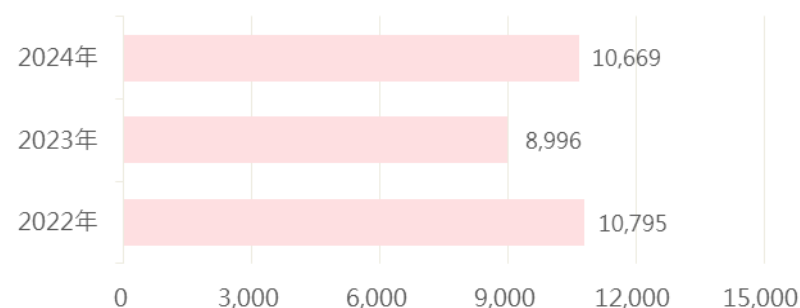
方針目的	提高市場競爭力及獲利
管理方案	1.產品提升機功能性及品質，避免殺價競爭 2.與原副料供應鏈維持穩定關係，訂定安全庫存機制
評估機制	經營會議、每月產銷協調及相關品質檢討

2024 年度未合併子公司營收為 106.69 億元，稅後淨利約為 4 仟萬元，稅後純益率為 0.37%，每股盈餘為 0.04 元。各項財務收支及獲利能力如下表所示。

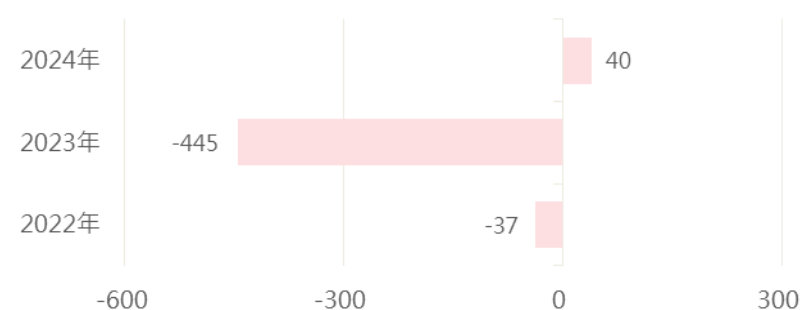
單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	增(減)金額
營業收入	10,795,406	8,996,009	10,669,091	1,673,082
營業成本	10,531,163	9,160,697	10,553,122	1,392,425
稅前淨利	-66,538	-532,212	32,420	564,632
本期淨利	-37,008	-445,006	39,939	484,945

年營業額(百萬元)



本期淨利(百萬元)



1.4 利害關係人之溝通

利害關係人鑑別

台北管理部召集跨部門單位討論，進行利害關係人的鑑別，在企業經營的道路上，內、外部利害關係人有著至關重要的角色，員工、股東、客戶、社區居民、供應商、政府機關等六大利害關係者，建立與其暢通的溝通管道，蒐集其反映的訊息，適當回饋作為內部改善參考依據，一方面改善公司營運，同時也滿足利害關係人的期待。



利害關係人關係議題及溝通管道

為充分了解利害關係人的期許，各單位建立有效且多元的溝通管道，透過他們對本公司在經濟、環境、社會、公司治理等面向的看法與建議，作為調整經營策略參考。

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

利害關係者	關心議題	回應部門	溝通方式及頻率
股東	1.公司治理	發言人	◆ 股東會：每年一次
	2.營運績效	股務	◆ 發言人及股務單位：法說會，解答股東及法人疑問
			◆ 公司網站：不定時更新資訊
			◆ 公開資訊觀測站：每月提供營收、財務及相關資訊予以公告

利害關係者	關心議題	回應部門	溝通方式及頻率
員工	1.薪資福利	職工福委會	◆ 部門會議：溝通工作及營運狀況
	2.勞動條件	人力資源部	◆ 廠務及經營會議：每月或每季經營成果
	3.營運績效	單位主管	◆ 員工意見箱：意見反映與回應
	4.環境安全及衛生管理	廠務環安單位	◆ 福委會：舉辦各類活動 ◆ 講座或早報：宣導職業健康安全之作法與意識
社區居民	1.社會回饋	廠務	◆ 鄰里溝通
	2.環境面法規遵循	環安人員	◆ 參與地方活動
	3.防制環境污染責任		◆ 敦睦鄰里
客戶	1.產品創新及品質	業務單位	◆ 參展：展示研發之產品，強化與潛在客戶接觸機會
	2.產品、服務與客戶關係	研發及商企單位	◆ 業務及售服人員不定期拜訪客戶
	3.環境保護	售服單位	◆ 客戶滿意度調查
	4.能源轉型	工廠單位	◆ 到廠查核
供應商	1.採購發包規範	採購單位	◆ 採購系統：制定規格及需求，作為與廠商溝通依據
	2.供應商管理與評鑑	環安人員	◆ 供應商評估：每年評鑑與溝通
	3.安全衛生管理規定	使用單位	◆ 工安：施工規範及項目的宣導，降低各項傷害的發生
政府機關	1.公司治理	發言人	◆ 法令：法令說明會、公聽會，相關單位出席，並符合法令要求
	2.法規遵循	廠務	◆ 相關承辦單位：與政府機關溝通作法，按規定申報相關資訊
	3.勞資關係	人資部門	
	4.環境污染管理	環安、公用	

外部協會與組織

平日與各公會及協會定期(不定期)交流，透過其協助，藉以了解法規、外在環境及同業營運狀況，分享彼此的經營心得，互助成長。亦不定時參加外界參展及研討會，擴大產品的銷售廣度，蒐集海內外的市場趨勢，作為公司發展及研發方向的參考。

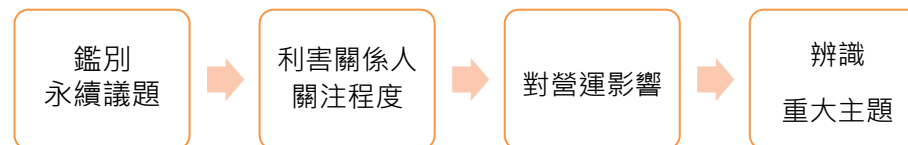
- ◆ 台灣區人造纖維製造工業同業公會
- ◆ 台灣區絲綢印染整理工業同業公會
- ◆ 台灣區絲織工業同業公會
- ◆ 中華民國化學工業責任照顧協會TRCA
- ◆ 內部稽核協會
- ◆ 台北市進出口商業同業公會



1.5 重大考量面分析及排序

由台北總管理部企劃單位，召集各單位開會討論，對於利害關係人關心的議題，鑑別其所關心之永續性議題，作為報告書揭露的參考。

將利害關係人關心之永續性議題，依據其關注程度，從【公司營運衝擊程度】、【利害關係人關切程度】兩大面向，衡量各議題對本公司的影響程度，排序重大性的順序，從經營、環境及社會公益的層面，鑑別關鍵性之議題，作為公司各部門未來方向調整及規劃的參考。



重大考量面排序

經由上述程序作資料蒐集討論及評估後，排序如下，數字越小者，關心程度及衝擊影響越大：

利害關係人關心程度	HIGH	1.營運績效
		2.溫室氣體排放
		3.產品技術與創新
		4.廢水和廢棄物
		5.能源轉型與管理
		9.職業健康與安全
		6.空氣污染防治
		7.勞僱關係與條件
		8.水資源使用與管控
	對公司衝擊影響程度	



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)
營運績效	公司營運之穩健及財務穩定是永續經營之重大要素	GRI 201 經濟績效	經濟績效 (12)
能源轉型與管理	未來能源轉型造成營運成本上升	GRI 302 能源	氣候變遷 (32)
溫室氣體排放	溫室氣體排放造成環境之重大改變，投入資源降低企業溫排	GRI 305 排放	溫室氣體管理(34)
水資源使用與管控	水資源日益缺乏及水災風險，涉及生產中斷	GRI 303 水與放流水	水資源管理 (36)
空氣污染防制	因應法規之要求，節能減碳之要求，提升營運成本	GRI 305 排放	污染防制管理 (37)
廢水和廢棄物	法規要求，合格廢棄物廠商尋找不易，廢棄物處理成本上升	GRI 306 廢棄物	污染防制管理 (37)
勞雇關係與條件	合適人才是企業經營關鍵之一，適才適所方能長治久安	GRI 401 勞雇關係	人才培訓計劃 (59-60)
職業健康與安全	強化就業環境，執行相關管理系統，保護員工及相關人員的安全職場	GRI 403 職業安全衛生	平衡友善職場 (64-67)
產品技術與創新	持續技術研發以強化競爭力，進而提升營運動能與績效	自定主題	研究開發 (10)

2. 公司治理

2.1

董事會

2.2

薪酬委員會與審計委員會

2.3

風險管理

2.4

內部控制系統

2.5

資訊的透明揭露

2.6

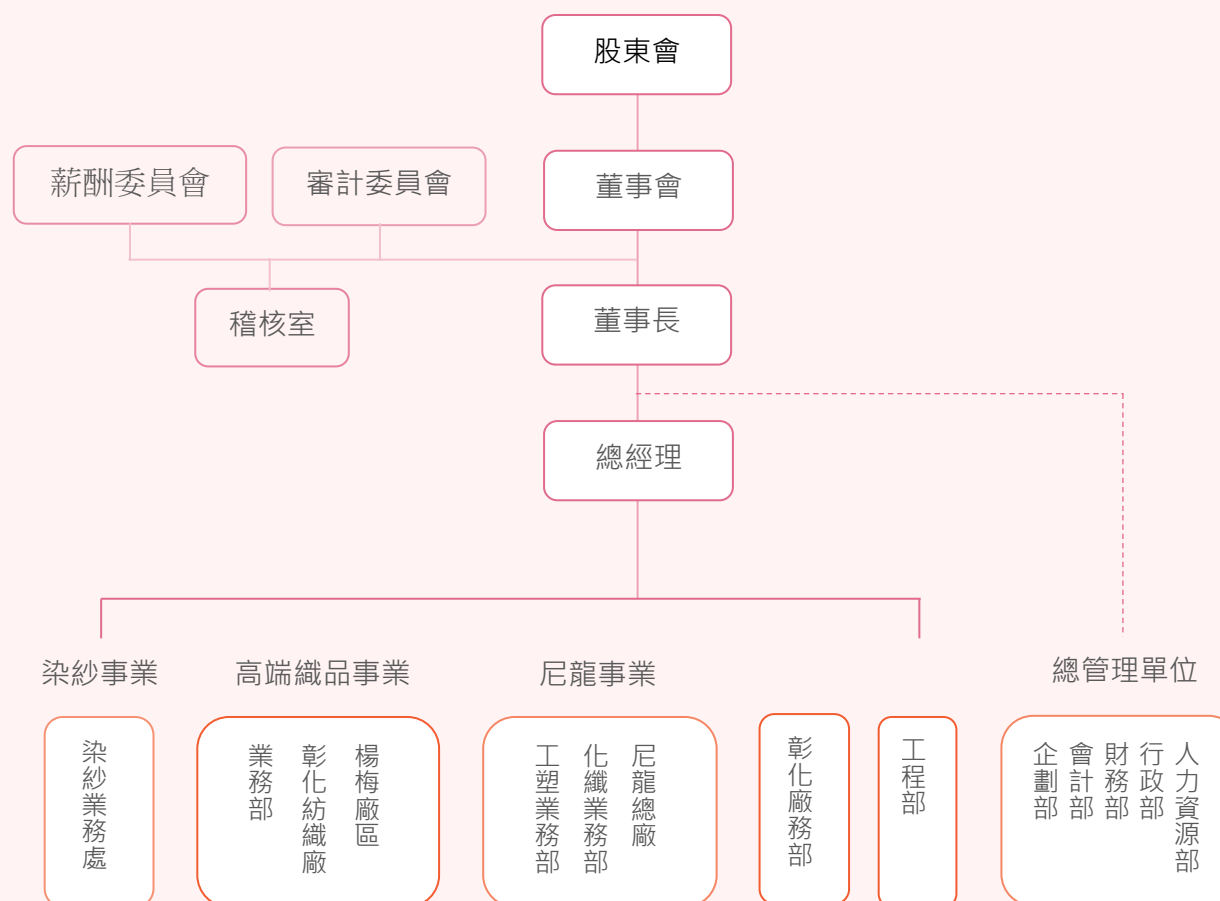
道德誠信與行為準則

2.7

法規遵循



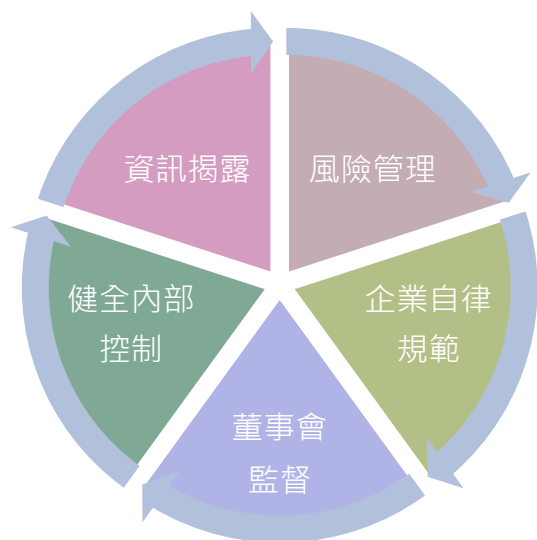
力鵬企業組織圖



公司治理

強化董事會的監督功能、健全內部控制系統、實施風險管理、落實資訊揭露、建立企業自律規範，建立公司治理五大層面的面向。

依循法令規定及公司治理作法，除訂定「公司治理實務守則」，設置薪酬委員會、審計委員會、公司發言人、法說會..等，內、外透明的溝通及揭露資訊，提升企業形象、取得利害關係人的認同，期望符合股東及社會大眾的期待。



2.1 董事會

董事會成員不僅考量其本身專業背景，多元化也是重要因素之一，透過董事會議事規範(依金管會公開發行公司董事會議事辦法之規定)，建立良善的董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能。各經理人定期報導經營成果及數據，分析未來展望，予董事會各成員，以利其掌握充足資訊，對本公司作出客觀判斷及具體有效的建議。

依據「公司章程」及「董事選舉辦法」9席董事(2位女性、其中3席獨立董事)組成董事會，每屆任期3年，依據議事規範召開會議，每季固定召開一次，討論及制定公司營運方向及重大投資業務。



董事會成員

職 稱	姓 名/公司	性別	主要學(經)歷	兼任本公司及其他公司職務
董事長	郭紹儀	男	台灣大學 EMBA 管理學院國際企業管理組	力麗企業、力麗科技、力麟科技、力傑能源、東廷投資、峰儀科技、 力寶龍能源、伊德石化、PT. INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM、 PT. INDONESIA HWALIN KNITTING / 董事長
董事(法人)	力麗企業(股)公司	男	逢甲大學紡織工程系	力豪投資、力贊投資董事長
	代表人童敏雄			本公司總經理； 力寶龍能源公司、伊德石化公司監察人、 PT. INDONESIA HWALIN KNITTING、 PT. INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM 董事
董事(法人)	力茂投資(股)公司	女	美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	力麒建設、山林水環境工程、力麗觀光董事
	代表人郭淑珍			力麗企業董事代表人
董事	陳炳煌	男	台北工專化學工程科	
董事(法人)	順煜投資(股)公司	男	San Maring High School	力麗企業、力麒建設董事代表人
	代表人郭可中			
董事	郭濟綱	男	美國加州波莫納大學飯店管理系	力麒建設(股)公司董事長 宜蘭力麗開發(股)公司、山林紡企業董事長 山林水環境工程、鶴京企業董事
獨董	林耀泉	男	國立台灣大學法律系	立暘法律事務所合夥律師
獨董	高正尚	男	中國文化大學政治學研究所	台灣原鄉社會企業有限公司執行長
獨董	李素琴	女	國立台灣大學財務金融碩士學位	乾坤科技(股)公司總經理室副總經理

董事會運作

董事會職責一方面監督高階經理人的經營成果，對整體營運策略負擔重大責任，確保公司營運公開透明及遵循法令規定，按照議事之規範，每季至少召開 1 次董事會，2024 年實際召開 11 次。

職稱	姓名	實際 出席次數	委託 出席次數	實際 出席率(%)
董事長	郭紹儀	11	0	100%
董事	力麗企業(股)公司 代表人：童敏雄	11	0	100%
董事	力茂投資(股)公司 代表人：郭淑珍	11	0	100%
董事	順煜投資(股)公司 代表人：郭可中	11	0	100%
董事	陳炳煌	11	0	100%
董事	郭濟綱	10	0	91%
獨董	林耀泉	11	0	100%
獨董	高正尚	11	0	100%
獨董	李素琴	9	0	82%

董事及經理人的重大決定，對於經營策略及方向的成敗，獨立董事以其、公正、客觀的角度，提供其專業領域的諮詢，為每次公司的重大營運、決策，執行評估、把關與建議。董事或經理人對於企業機密性之資料，因為可能被競爭對手利用或洩漏，對公司或客戶造成損害，除經授權或法律規定允許公開外，應負有保密義務。

道德行為準則規範其執行業務時，應秉持善良管理人之應盡義務，個人或親屬存有潛在利益衝突時，應主動告知董事會，討論有無損及公司之利益，始能參與該事項之作成與討論，該議案如涉及董事個人之利害關係，應自行迴避，不得代理其他董事行使表決權。

董事、高階經理人之酬金總額占稅後純益比例

年份	2022年(%)	2023年(%)	2024年(%)
酬金總額/稅後純益	-75.94	-6.34	73.57

董事會多元化及獨立性：

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	√	√	√	√		√
陳炳煌	男	√	√		√		√
童敏雄	男	√	√		√		√
郭濟綱	男	√	√				√
郭可中	男	√	√				√
林耀泉	男	√	√			√	√
高正尚	男	√	√			√	√
李素琴	女	√	√	√			√

董事會每年執行一次自我評鑑，了解其營運參與程度、決策品質..等

評估範圍	評估方式	評 估 內 容
董事會	董事會績效 內部自評	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	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 績效評估	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

2.2 薪酬委員會與審計委員會

薪酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，主要在於健全董事及經理人之薪資報酬制度，以獨立、客觀的角度就董事及經理人酬勞及員工分紅配發、調薪及績效獎金案..等，充分討論及評議，訂定合理的薪酬範圍並提報董事會討論。

薪酬委員任期 2024 年 6 月 21 日至 2027 年 6 月 20 日，成員計 3 人，由 3 位獨立董事擔任。2024 年度薪資報酬委員會開會 4 次，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	林耀泉	4	0	100%
委員	高正尚	4	0	100%
委員	李素琴	3	0	75%

審計委員會

審計委員會成員由獨立董事組成，共召開 9 次會議。設立主要目的：

監督公司
財務報表
允當表達

會計師選
(解)任、
獨立性及
績效

內控法令
及實施之
有效性

相關法令
及規則之
遵循

可能存在
或潛在風
險之管控

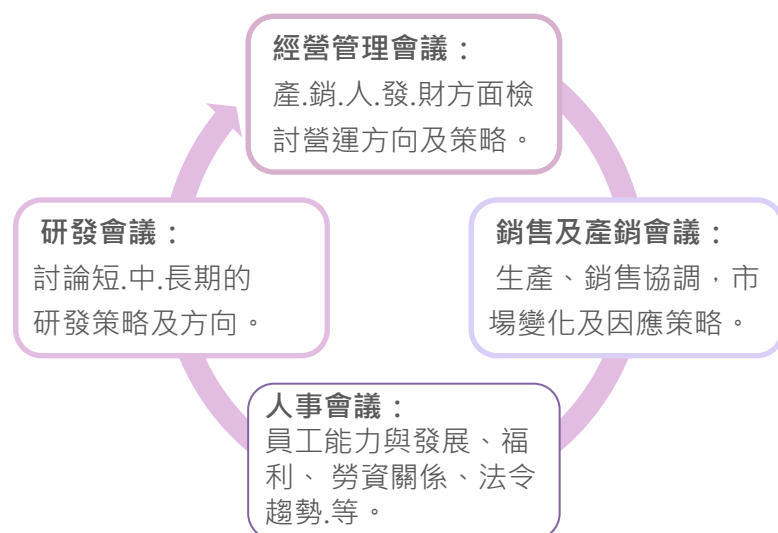
2024 年獨立董事出席情形如下

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	林耀泉	9	0	100%
獨立董事	高正尚	9	0	100%
獨立董事	李素琴	8	0	89%

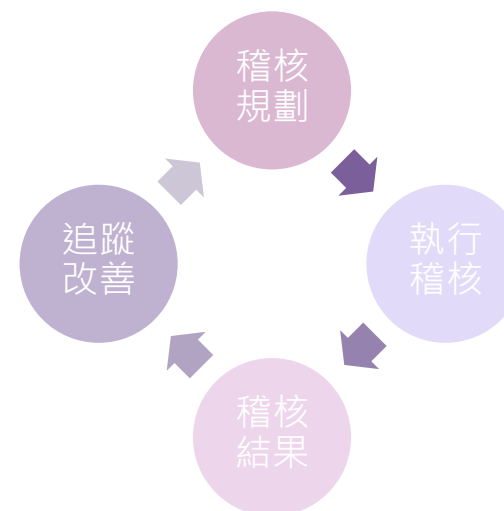
2.3 風險管理

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

重大營運決策，透過權責部門的審慎評估及規劃，經由董事會討論同意後始得執行。財務報表由外部會計師查核、隨時審視內外財經的變化作出較適當之財務因應措施。



2.4 內部控制系統



稽核單位隸屬於董事會，與審計委員會共同協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度，強化內控、稽核，落實公司治理的精神。

內部控制依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定建立架構並將其作業流程制度化及系統化，經由定期公開揭露營運及財務資訊、控管經營管理風險、提升公司營運效能及效率、以確保資產安全及維護股東權益。

稽核主管出席董事會進行稽核事項報告，並定期向獨立董事報告稽核執行情形，同時督促相關單位追蹤改善情形。

按月執行年度稽核計畫，不定期對各相關單位執行專案性查核(上級交辦或依風險狀況)，並協助廠區執行 ISO 管理系統之定期性稽核，每年協助各單位進行內控自評檢查，適時提出建議。

依規定參與內外部之教育訓練、內部稽核協會年會，加強專業知識及風險意識，對各單位進行稽核以減少錯誤、防止弊端、確保經營效果與效率。

2.5 資訊的透明揭露

經營層面秉持資訊透明化之揭露原則，於證券交易所之公開資訊觀測站，即時揭露公司治理的作法、財務報表、營業額公告、重大訊息、法人說明會、內部稽核等相關資訊，並發佈法人說明會內容，提供利害關係人作投資判斷。

本公司設有發言人(由業務主管擔任)，不定期(定期)召開法人說明會及股東大會，面對客戶、股東..等，即時溝通其對公司的疑問及建議，並強化專業媒體面對面的溝通管道，傳達給利害關係人，揭露本公司經營的成果及未來方向。

2.6 道德誠信與行為準則

從業道德行為守則等規範，對於董事、經理人、一般員工及採購人員..等，均應遵守此之規定，於執行業務時，要求不得為本人或他人之利益而有餽贈、回扣、貪污等賄賂行為，重視員工的道德誠信，以合理確保其相關作業及行為，符合企業之倫理，亦要求員工簽署保密協定，以保障利害關係人的權益。

2.7 法規遵循

法規遵循涵蓋蒐集法令變動、法律諮詢、法律教育訓練等，由內部法務人員執行相關作業。

各項營運的運作，遵循政府法令之規範，對於企業而言，是對社會所應盡之責任與義務，在市場銷售方面，亦未涉及任何反競爭行為、壟斷事件，並透過稽核人員定期進行法遵的查核。國際品牌商因應不同國家的法令規定或其本身要求，不定期的查廠，在人權、社會、環境..等層面，以確保我方符合國際的規定與要求。

氣候變遷風險及因應

全球風險報告指出，極端氣事件及氣候行動失敗，所伴隨的環境災害，是可能性及衝擊性較高的風險，全球面臨此重大議題，評估及因應其風險與機會，發展出相應的措施，降低其帶來的衝擊。

風險	風險項目	營運衝擊	因應措施
實體風險	溫度上升	廠區冰水機負荷增加	強化內外換氣
	海平面上升	廠區相關設施淹水致營運中斷	重要設備購置備品
	旱災	水資源成本提高	水資源回收
		營運中斷	定期檢討水資源不合理耗用
	颱風及大雨	供電中斷	電力設備防水措施強化
		設備損壞	定期汰舊換新及安全備品
		原水濁度提高	加強防颱措施及屋頂定期檢修
			各排水及水路之清疏
轉型風險	法規	法規要求溫室氣體盤查及減排措施	溫室氣體盤查及減排措施的推行
	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、綠色能源投資

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

力鵬高度重視職場健康及環境安全，我們全面導入 ISO45001 與 ISO14001 系統，並定期進行環安衛訓練，打造安全、健康、友善的工作場所。

環安衛承諾

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。

推動及健全公司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。

環安衛政策

對公司作業、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。

維護環境保護與達成人員零災害理念要求，遵行環保法規、安全衛生法規等相關範疇積極利用有效資源，做好廢水管制、廢氣排放及減少廢棄物。

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。

3.1.2 環保政策

年度經營方針與精神

力鵬企業以「低碳永續」為主軸，提出兩大年度經營方針總精神：

永續共創力，掌握淨零新契機

低碳為核心，共建綠色新藍圖

這兩大精神強調企業在邁向淨零碳排的過程中，積極發揮協同合作的力量，並以低碳轉型作為企業競爭力的核心。並以「紡織品永續循環」為最終目標，致力於推動紡織產業的資源循環與減碳，並確保產品全生命週期的環保與永續。

關係企業協作與綠能循環經濟

與關係企業-力麗企業攜手合作，推動「力寶龍綠能循環經濟計畫」，共同打造綠色產業鏈。此計畫以「綠能生產、綠色設計、綠色永續世代」為核心理念，具體作法包括：

綠能生產

集團與德國知名環保企業瑞曼迪斯 (REMONDIS) 合資成立「瑞曼迪斯力麗企業」。2024 年 6 月，固體回收燃料 (SRF) 新廠正式動工。該廠將專注於回收廢棄物，製成純綠能燃料棒，成為力鵬未來的綠色能源來源。屆時將大幅提升集團自有綠能比例，並促進廢棄物資源

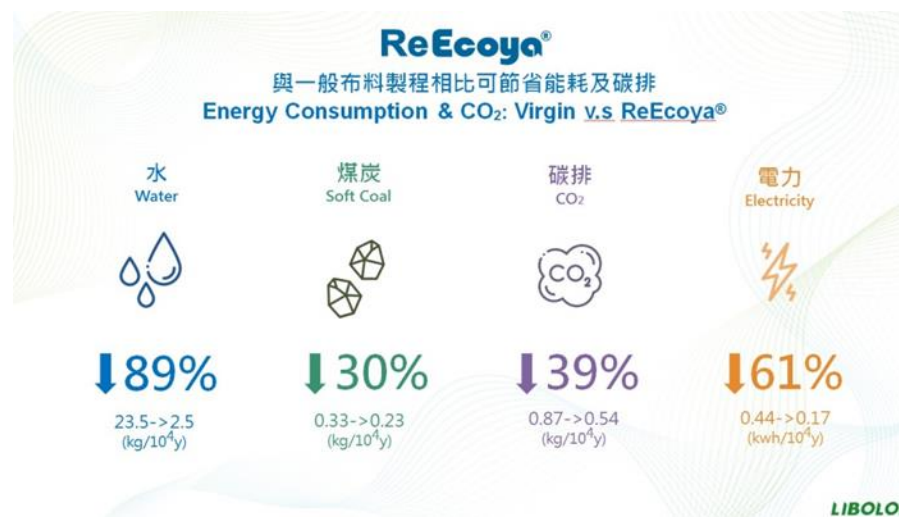
化。太陽能發電部分，目前正持續規劃與建置中，未來將進一步擴大綠色能源佈局。

綠色設計

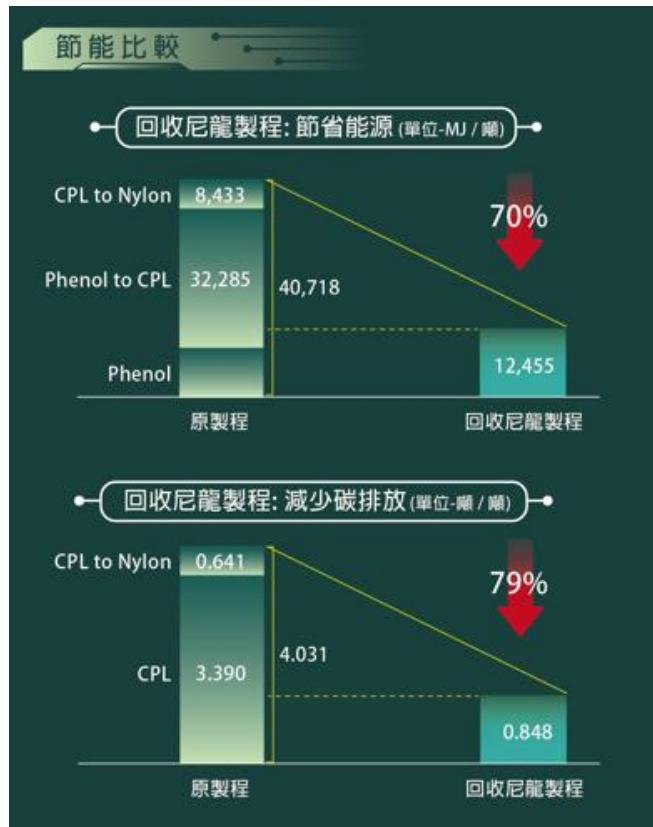
力鵬企業近年來聚焦於高值環保紡織品的開發，積極推動產品創新與環境永續，多項產品已獲多家國際品牌廠商認同，成為力鵬的利基銷售商品。綠色設計不僅提升產品附加價值，同時有效降低生產過程中的耗能與資源使用，顯著減少對環境的衝擊。主要環保產品包括：

環保原液染色纖維 (Ecoya®)：減少染色過程中的水與能源消耗。

環保回收原液染色纖維 (ReEcoya®)：結合回收再利用與原液染色技術，進一步降低碳足跡。

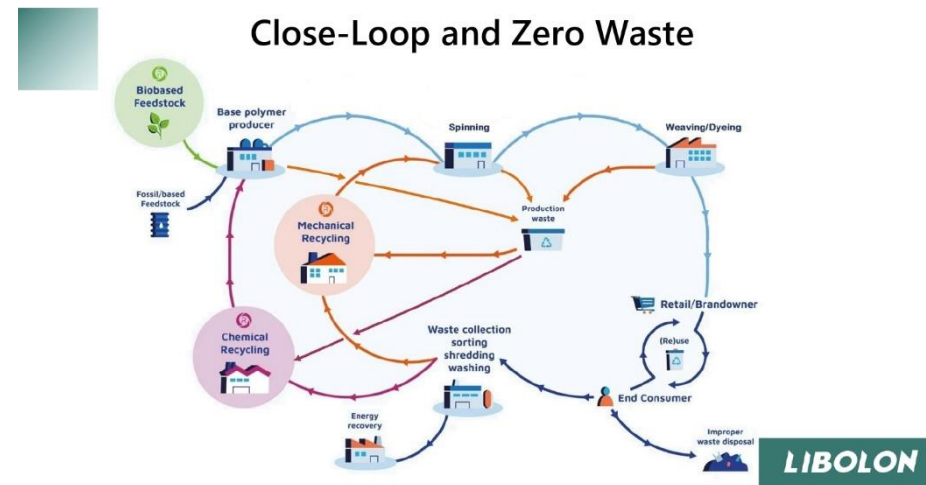


尼龍回收紗 (NylonPlus®)：利用回收尼龍原料生產高品質紗線，可以節省能源與降低碳排放量，有效的保護自然資源，減輕環境的負擔，達到真正的綠色環保。



綠色永續世代

力鵬企業秉持永續經營的核心理念，積極投入綠能產業與設備升級，並將節能減碳、環保回收與永續循環作為產品開發的重點方向。透過與關係企業力麗的緊密合作，發揮集團上下游一條龍整合優勢，全面推動紡織產業的綠色轉型。CRZ System (Closed loop Recycling Zero System) 為力鵬與力麗共同開發的零廢料循環系統，將生產製程中所有下腳廢料回收再製，實現製程“零”排廢的目標，回收材料包括寶特瓶、聚酯紗、尼龍紗、廢布、舊衣等，經物理法再製成可用原料，重新投入生產流程，有效節省自然資源並減少環境負擔。目前集團亦持續投入化學回收技術研發，結合綠能與循環經濟，推動紡織產業邁向高效、低碳、零廢料的綠色永續世代。



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	- 製程優化，以降低能源消耗 - 設備更新與節能升級，以減少能源消耗 - 推動再生能源，如建置太陽能發電系統、SRF 的使用
評估機制	- 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 14064-1 溫室氣體查證系統，並經過內外部查證 - 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 年台灣正式通過《氣候變遷因應法》，明確設定 2050 年達成溫室氣體淨零排放目標，並建立碳定價機制，該法要求企業盤查及申報溫室氣體排放，推動碳費徵收及碳交易市場。歐盟自 2026 年起將實施「碳邊境調整機制」(CBAM)，針對進口產品徵收碳關稅，促使全球供應鏈共同減碳。面對全球碳中和與綠色供應鏈趨勢，力鵬積極推動「力寶龍綠色循環經濟計劃」，以多元措施加速減碳，透過固體廢料回收燃料 (SRF)、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

2024 年力鵬企業能源密集度為 219.4 GJ/營業額(百萬元)。力鵬近年持續淘汰高耗能舊設備，導入高效率馬達、節能照明等，並在各廠區推動節能專案，如空調系統優化、餘熱回收等。隨著設備持續升級與節能專案的深化，待未來市況回穩，營運規模提升時，預期能源密集度將進一步降低。

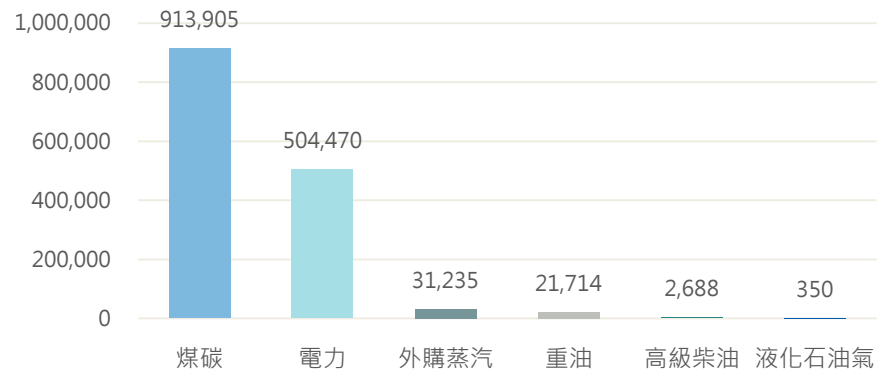
2022 年~2024 年能源使用一覽表

數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

能源	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力	GJ	723,157	634,471	731,612
煤碳	GJ	1,211,666	1,405,861	1,450,403
高級柴油	GJ	7,576	6,199	6,635
燃料油	GJ	99,705	34,111	85,824
液化石油氣	GJ	228	266	350
外購蒸汽	GJ	215,132	27,441	36,488
天然氣	GJ	24,146	24,674	29,096
木顆粒	GJ	0	41,423	99,773
能源總使用量	GJ	2,281,610	2,133,023	2,340,408
營業額	百萬元	10,795	8,996	10,669
能源密集度	GJ/營業額(百萬元)	211.4	237.1	219.4

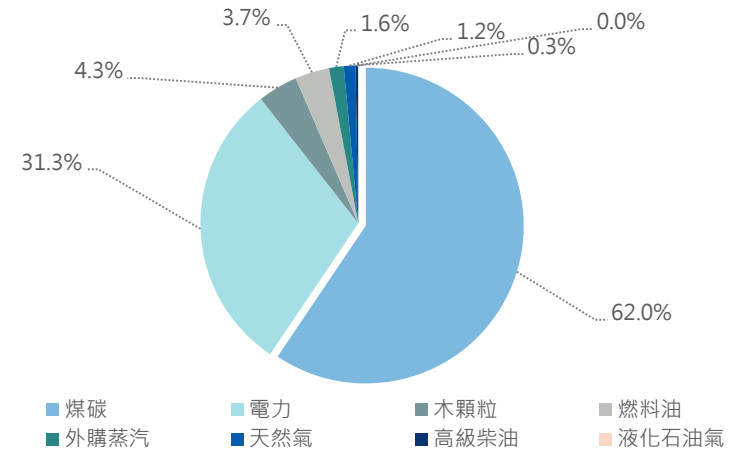
2024年尼龍事業部能源耗用

單位：GJ



數據涵蓋力鵬尼龍總廠

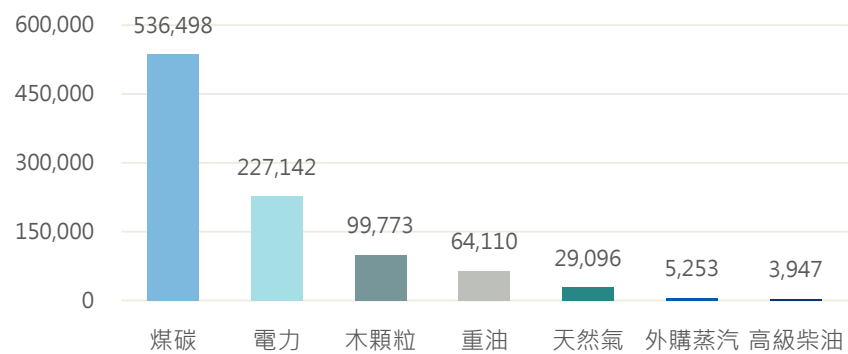
2024年力鵬能耗分布圖



數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

2024年高端織品事業部能源耗用

單位：GJ



數據涵蓋力鵬楊梅廠區、彰化紡織廠



3.2.3 溫室氣體管理

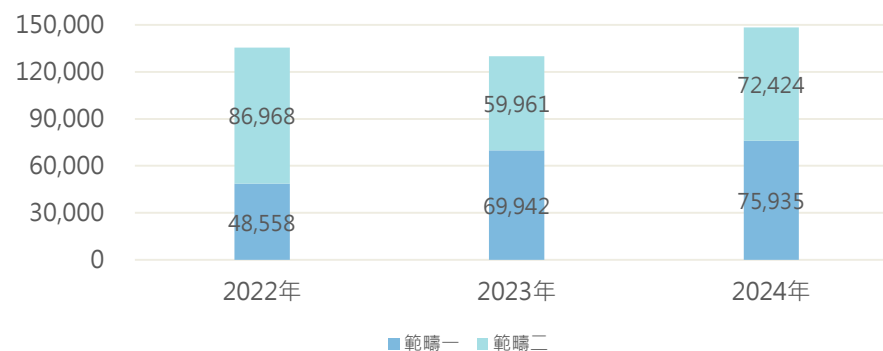
2014 年起：楊梅廠區及尼龍總廠率先導入 ISO 14064-1 溫室氣體管理系統，建立定期盤查與管理流程，掌握排放基礎數據。台北公司與彰化紡織廠亦在 2022 年開始導入，推動集團全面溫室氣體盤查與管制，強化碳管理能力。2024 年力鵬的溫室氣體排放密集度較 2023 年已有明顯下降，顯示節能減碳措施成效逐步顯現。目前力鵬已於楊梅廠區增設天然氣蒸汽鍋爐，預計 2025 年底完工，天然氣相較於傳統燃油或燃煤，能顯著降低廠區溫室氣體排放密集度，搭配未來生質能源的使用，以及 ISO 14064-1 全面盤查與管控，預期未來排放密集度將持續下降，有助於企業達成法規要求與國際減碳目標。

類別	單位	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	噸 CO ₂ e	115,796	127,606	135,409
範疇二	噸 CO ₂ e	109,007	80,509	94,354
總排放量	噸 CO ₂ e	224,803	208,115	229,763
營業額	百萬元	10,795	8,996	10,669
排放密集度	噸 CO ₂ e/營業額(百萬元)	20.8	23.1	21.5

數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

尼龍事業部溫室氣體排放

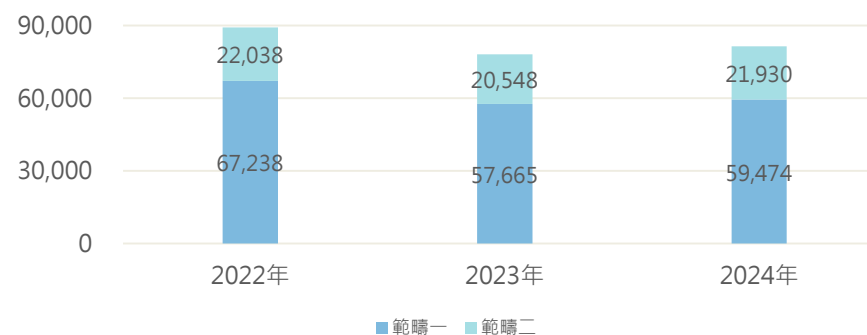
單位：噸 CO₂e



數據涵蓋力鵬尼龍總廠

高端織品事業部溫室氣體排放

單位：噸 CO₂e



數據涵蓋力鵬楊梅廠區、彰化紡織廠

力鵬企業溫室氣體減量策略

提升能源
效率

製程改善管理

製程設備採低耗能技術，降低單位耗能

製程餘熱回收

推廣節約能源；廢料、廢水回收

使用替代
能源

生質能源

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

太陽能發電

風力發電

3.2.4 節能減碳專案推動

力鵬積極鼓勵同仁提出各項節能改善方案，建立完善的提案獎勵制度，對有貢獻的員工給予獎金表揚。各廠區定期（每季）針對節能提案進行討論與經驗交流，促進資訊流通與實踐分享。2024 年力鵬企業共節省 175.9 萬度電(6,333 GJ)，減碳量共 834 噸。

2024 年節能減碳措施方案	節能績效 (度)	減碳績效 (噸)
四期廢水加壓浮除系統加壓循環泵節能案.	38,232	18,122
三號污泥脫水機接收槽污泥輸送泵(5.5KW)汰舊換新	11,880	5,631
空壓機出口壓力調降	129,291	61,284
傳統日光燈管.改為 LED 燈管	147,168	69,758
紡絲廠 2 樓保養室雙燈管 T8 傳統日光燈汰換及修改線路直接通電，改裝 LED 燈管	10,512	4,983
聚一廠廢氣回收系統 VOC 及各系列 VK 冷凝循環泵管路重新配置	43,362	20,554
冷卻循環泵增設變頻器控制	292,000	138,408
廢水處理場增設 1 台高速渦輪無摩擦磁懸浮的離心式鼓風機	297,840	141,176
紡絲廠 B、C 線過熱蒸氣連通使用	788,400	373,702
力鵬合計	1,758,685	833,617

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	- 製程改善與用水管理，優化生產流程，縮短生產時間與加強管理水的使用方式以減少單位產品的用水需求。 - 增添節能設備或更新設備，淘汰高耗水設備，改用節水型機台 - 持續進行節水與水回收方案，強化員工節水意識
評估機制	- 定期彙整用水數據，檢討異常變化 - 持續檢測排放水質，確保符合法規 - 異常處理→即時通報、快速修正

水資源使用

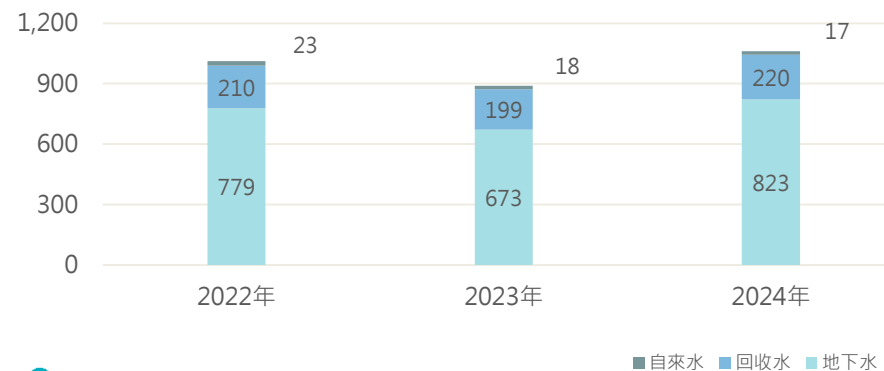
力鵬 2024 年總取水量為 5,366 仟公秉。我們長期投入製程優化，減少不必要的用水環節，且積極開發低耗水、低污染的環保產品。我們的染整機台均選用低浴比節能型設備，並每月檢討單位用水量，針對異常波動進行原因分析與改善，確保用水效率持續提升。

來源	2022 年	2023 年	2024 年
地下水	4,689	4,149	4,891
回收水	364	335	448
自來水	26	22	26
合計	5,079	4,506	5,365

■ 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

尼龍事業部取水量

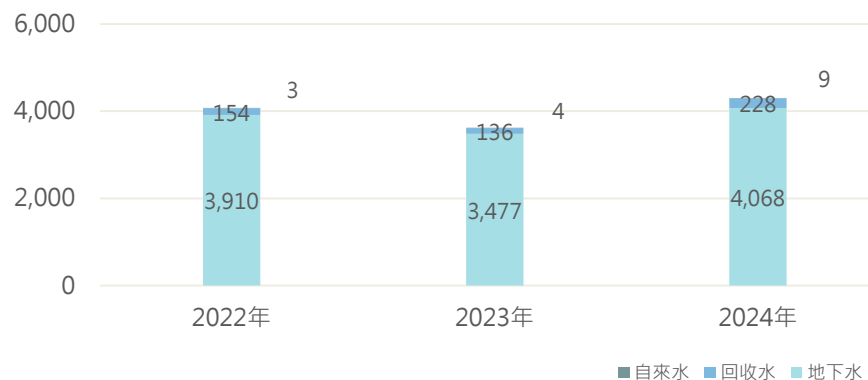
單位：仟公秉



■ 數據涵蓋力鵬尼龍總廠

高端織品事業部取水量

單位：仟公秉



■ 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、彰化紡織廠

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	• 染防制設施強化：空氣污染防制設備新增或更新 • 源頭減量：優化製程、選用低污染原物料、推動節能減碳措施
評估機制	• 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

力鵬持續對各項空氣污染排放源進行定期檢測，所有檢測數據均依法規要求定期申報，確保資訊透明並接受主管機關監督。2024 年力鵬各項空氣污染排放源均經檢測確認且完全符合政府公告之排放標準。

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	產生來源
氮氧化物(Nox)	公噸	61	92	104	鍋爐
硫氧化物(Sox)	公噸	18	25	22	鍋爐
揮發性有機化合物(VOC)	公噸	31	25	34	定型/染布
粒狀污染物(Par)	公噸	18	6	12	鍋爐/定型

數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

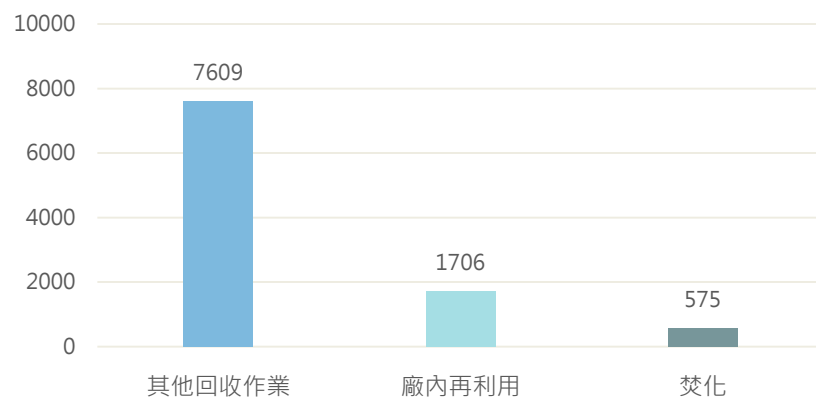
3.4.2 廢棄物管理

管理方針

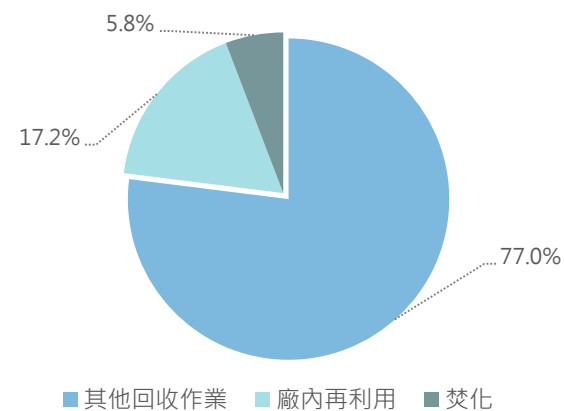
方針目的	降低製程產生之廢棄物並推動廢棄物再利用，落實循環經濟，提升資源使用效率
管理方案	• 設備新增或更新、製程優化 • 嚴格管制各廠廢棄物處理，委託合格廠商清運
評估機制	• 持續推行 ISO14001 環境管理系統，管理廢棄物處理情形

力鵬各廠區產生的廢棄物以一般事業廢棄物為主，另有少量有害事業廢棄物，所有廢棄物均依據法令規定，委託經政府認證合格的清運與處理廠商，確保合規與環境安全，並依規定進行廢棄物產生、清運及最終處理的申報作業，資訊透明且可追溯。我們透過嚴格的廢棄物分類、合規處理及 CRZ System，將生產過程中的可回收物有效循環再利用，不僅符合法規要求，也展現對環境保護與永續經營的堅持。未來將持續優化廢棄物管理，推動資源循環利用，為企業與環境創造雙贏局面。

2024年一般事業廢棄物處理數量 單位：公噸

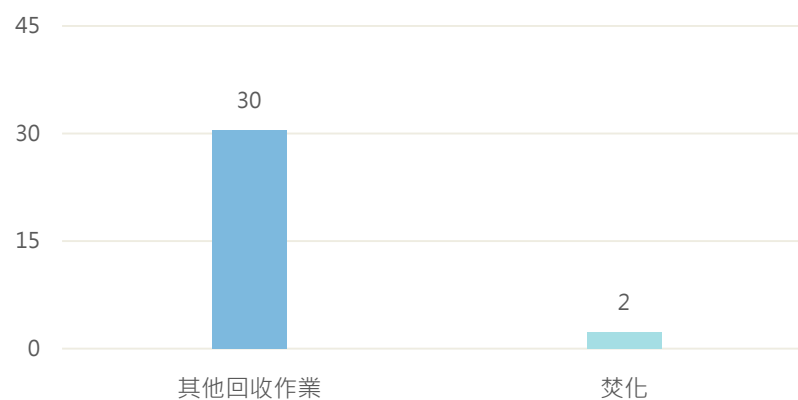


2024年廢棄物處理分布圖



- 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠
- 其他回收作業包含廠外再利用、熱處理、穩定化、物理處理
- 廠內再利用為廠內輔助燃料

2024年有害事業廢棄物處理數量 單位：公噸



力鵬企業廢棄物統計表

單位：公噸

項目	廢棄物代號	類別	處理方式	2022 年	2023 年	2024 年
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	焚化/其他回收作業	510	655	553
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	焚化	37	62	149
	D-0901	有機性汙泥	其他回收作業	256	228	204
	D-1199	一般性飛灰或底渣混合物	其他回收作業	336	433	800
	D-1703	廢潤滑油	其他回收作業	20	0	36
	D-1799	廢油混合物	焚化	0.12	0.00	0.03
	D-1801	生活垃圾	焚化	183	238	319
	R-0802	紡織殘料	廠內再利用	145	148	157
	R-0906	紡織汙泥	其他回收作業/廠內再利用	2,513	2,646	2,617
	R-1106	燃煤飛灰	其他回收作業	3,291	3,972	2,140
	R-1107	燃煤底灰	其他回收作業	1,274	2,383	2,791
	R-0701	廢木材	其他回收作業	0	0	123
	一般事業廢棄物 合計			8,565	10,765	9,890
有害事業廢棄物	B-0347	二甲基甲醯胺	焚化	0.02	0.03	0.06
	B-0399	其他前述化學物質混合物或廢棄容器	焚化	1.07	1.12	0.62
	C-0301	廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24%之酒類廢棄物)	焚化/其他回收作業	17	51	32
	B-0299	其他前述化學物質混合物或廢棄盛裝容器	焚化	0.14	0.11	0.12
	R-0201	廢塑膠	其他回收作業	184	0	0
有害事業廢棄物 合計				203	52	33
力鵬企業總計				8,767	10,817	9,923

數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

3.4.3 廢水排放

紡織染色屬於高耗水、高廢水產生的製程環節，若管理不善，將對環境造成顯著負擔。力鵬積極投入資源，從產品研發到製程管理，致力於降低用水量與廢水排放。我們研發低耗水染色技術與環保產品，減少製程所需用水，降低廢水產生量，每年並投入大量經費與管理資源，確保廢水處理設施運作穩定，排放水質達到甚至優於法規標準。在楊梅廠區，我們的廢水處理採生物接觸氧化法，在處理過程中無需添加大量化學藥劑，減少對土壤與水體的二次污染風險，且所排放的廢水經由回收再處理，可以用於種田、養魚，有助於維持自然生態的和諧。

尼龍總廠

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	法規標準值
排放量	m3	442,320	364,434	428,104	718,181
化學需氧量 COD	mg/L	23	32	48	560
生物需氧量 BOD	mg/L	5	7	11	400
懸浮固體 SS	mg/L	9	12	20	480
廢水處理的方法/技術與說明：活性生物污泥處理系統					
放流水排放處：芳苑(兼社頭織襪) 產業園區服務中心污水下水道系統					
排放目的地：芳苑(兼社頭織襪) 產業園區服務中心污水處理場					

楊梅廠區

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	法規標準值
排放量	m3	3,221,734	2,850,876	3,381,672	
化學需氧量 COD	mg/L	43	50	74	160
生物需氧量 BOD	mg/L	11	14	23	30
懸浮固體 SS	mg/L	7	12	8	30
廢水處理的方法/技術與說明：生物接觸氧化法					
放流水排放處：大堀溪					
排放目的地：大堀溪					

彰化紡織廠

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	法規標準值
排放量	m3	115,289	108,181	113,169	183,412
化學需氧量 COD	mg/L	79	78	85	560
生物需氧量 BOD	mg/L	24	29	27	400
懸浮固體 SS	mg/L	3	6	7	480
廢水處理的方法/技術與說明：化學式處理池					
放流水排放處：芳苑(兼社頭織襪) 產業園區服務中心污水下水道系統					
排放目的地：芳苑(兼社頭織襪) 產業園區服務中心污水處理場					

4. 社會責任

- 4.1 採購管理
- 4.2 產品責任
- 4.3 回饋鄉里
- 4.4 公益活動
- 4.5 產學合作



4.1 採購管理

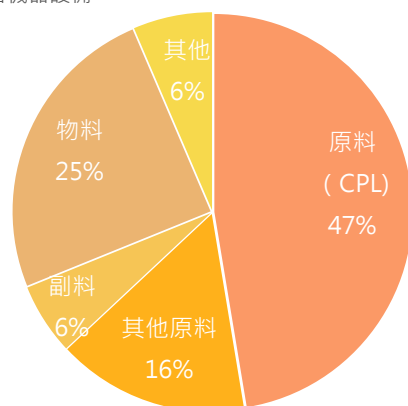
採購管理是實踐永續供應鏈的重要環節，透過「採購管理辦法」建立完善的供應商管理制度與透明的採購流程。再以「供應商評鑑辦法」定期執行供應商評估與調查，以降低供應鏈的風險，提升合作夥伴永續力，並強化企業治理。

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 (CPL)	11	2%	47%
其他原料	63	9%	16%
副料	72	10%	6%
物料	494	69%	25%
其他	79	11%	6%
總計	719	100%	100%

註 1：其他原料：加工絲、原紗、胚布等項目

註 2：其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

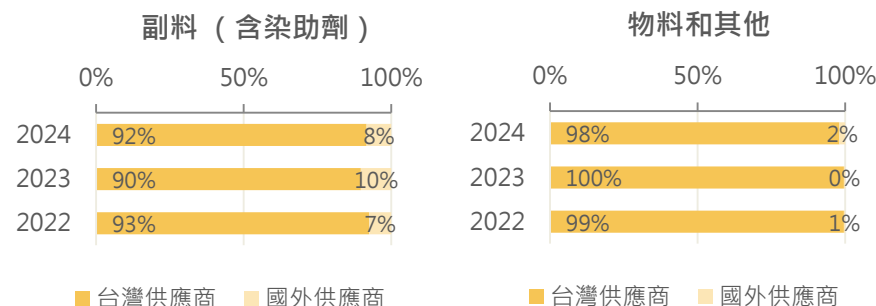
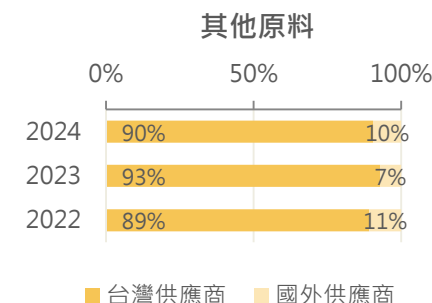
註 3：以上數據統計不包含機器設備。



支持在地採購

為支持營運所在地經濟發展、促進在地就業及減少供應鏈環境衝擊，我們積極推動當地採購的策略，持續尋求提高當地原材料或本地生產產品採購比重的可能性，以進一步強化在地經濟影響力。透過長期合作與技術輔導，協助在地供應商提升管理能力與競爭力，實現共同成長。

台灣國內生產己內醯胺 (CPL) 的供應商是中石化 (CPDC) 為本公司 CPL 長期合作供應商，因國內需求量大於供應量，本公司和國外大廠亦有長期合作關係。除了 CPL 原料採購之外，其他原料、副料、物料等優先以台灣當地供應商採購為主。2024 年的原料(不含 CPL)、副料、物料和其他之當地採購金額比例為 90% 以上。



4.2 產品責任

力鵬深知產品安全與環境保護對客戶及消費者的重要性，因此所有產品及服務均嚴格遵循政府法規及國際準則。針對客戶隱私保護，我們亦嚴格遵守保密協定，妥善管理客戶資料安全。

我們持續推動各項國際認證，目前已取得 Oeko-Tex Standard 100 認證，確保產品不含對人體健康有害的物質。同時通過 bluesign 認證，驗證生產過程中全面考量環境保護、資源效率與使用者健康安全，有效降低製程對環境和人體的衝擊。另外，為響應循環經濟與資源再生的國際趨勢，我們導入 GRS (Global Recycled Standard) 認證體系，確保產品中使用的再生材料來源透明、符合標準且可追溯，有效減少環境負擔，滿足客戶對永續材料日益提升的需求。

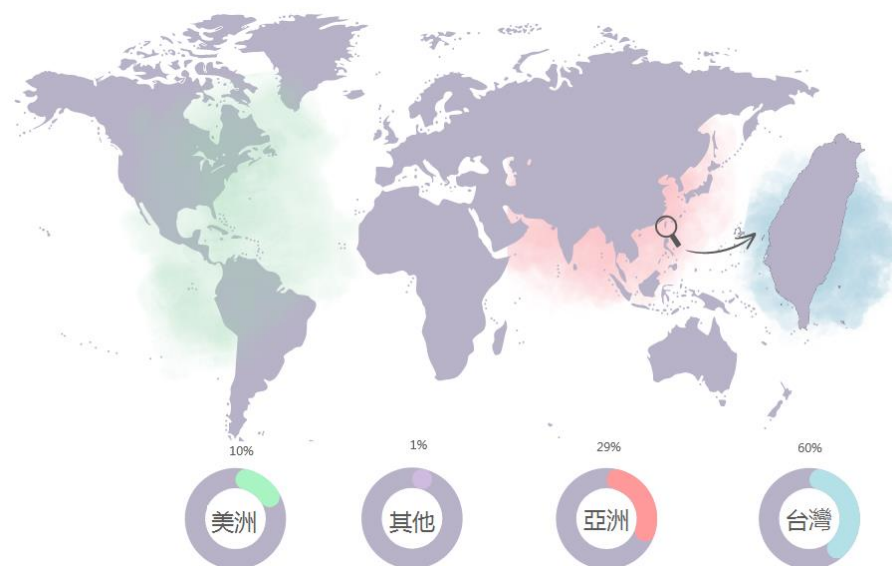
管理方針

方針目的	配合整體行銷策略，配合客戶需求開發出新產品，提升技術研發能力及公司獲利
管理方案	提供穩定的產品品質，提升客戶滿意度
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。
申訴機制	客戶若對產品品質不滿意，則執行客訴處理流程。

主要商品之銷售地區

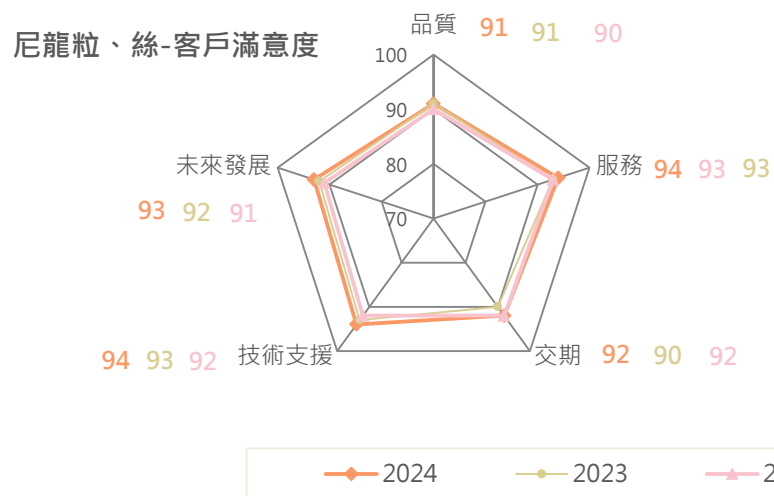
目前本公司所生產之主要產品為尼龍粒、絲及平織布、針織布。

- (1). 尼龍粒除部分供應本公司自用外，亦銷售給國內外各大廠，外銷市場遍及日本、印尼、越南、印度、韓國、歐洲、美洲等地。
- (2). 生產尼龍絲所需之原料尼龍粒皆由本公司自行生產，尼龍絲除自用外並對外銷售，亦外銷於中國、日本、土耳其、巴西等其他國家。
- (3). 平針織產品則銷往國內外各品牌商之成衣廠 / 裁剪廠。



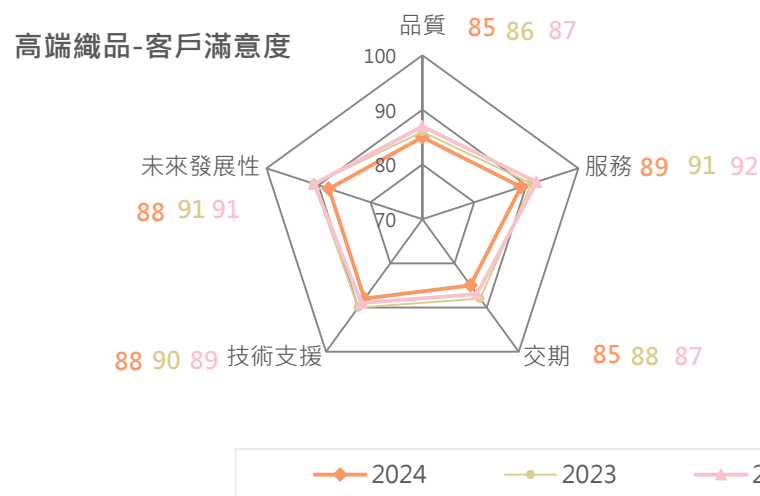
客戶滿意度

為強化客戶關係並掌握市場需求動向，力鵬每年定期執行客戶滿意度調查，主要針對各業務人員交易金額較大的核心客戶，以及當年度新開發之重點客戶進行蒐集，以確切掌握客戶建議與潛在需求，作為內部改善與創新服務的重要依據。



分數分布	2022 年	2023 年	2024 年
90 分以上	39	55	43
80-89 分	25	24	14
70-79 分	1	1	0
69 分以下	0	0	0
合計客戶數	65	80	57

2024 年整體滿意度調查的結果，高端織品為 87 分，對於滿意度的下滑，我們已進一步針對分數較低的客戶回覆加強改善，強化企業對客戶聲音的回應力，深化雙方夥伴關係，未來也將擴大改善範圍，提升客戶滿意程度。



分數分布	2022 年	2023 年	2024 年
90 分以上	16	15	14
80-89 分	9	11	15
70-79 分	4	3	4
69 分以下	1	1	0
合計客戶數	30	30	33

4.3 回饋鄉里

力鵬企業以落實企業社會責任作為永續發展的核心目標之一，秉持「取之於社會、用之於社會」的經營理念，積極推動社會發展，並以「地方發展」、「公益關懷」與「產學合作」三大主軸，透過各項公益活動與社會參與，強化與在地社區的連結，更實際投入資源，推動社會福利與弱勢扶助，致力於提升整體社會福祉。

未來，我們也將持續透過制度化與行動化的方式，將社會責任融入日常營運與決策過程中，以具體作為實現企業與社會共好的永續願景。



華山創世基金會

2024 年社會參與一覽表

類別	對象	總金額
地方發展	二林扶輪社	
	芳苑社區發展協會	
	彰化縣芳苑鄉公所	
	彰化縣警察之友會	
	彰化縣二林義消防火宣導分隊	
公益關懷	台灣基督長老教會	1,494 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	二林工商等 29 校	
	國立中央大學	
	紡拓會	
	台灣毛衣編織工業同業公會	
	台灣區人造纖維製造工業同業公會	
	中華民國工業區廠商聯合總會	

4.4 公益活動

全國產業園區為地球減碳快樂跑

工業區廠商聯合總會為響應政府「淨零碳排」轉型政策，與經濟部產發署及產業園區管理局於彰化鹿港玻璃媽祖廟，盛大舉辦第一屆「全國產業園區為地球減碳快樂跑暨市集園遊會」，此次活動聚焦「減碳」與「健康」，希望參與者在快樂跑中跑出健康、跑向永續。力鵬有幸躬逢其盛，和參與的 40 幾個產業園區共同提倡綠色行動，藉此建立更緊密的合作關係，共同推動園區永續經營。



by Kate



伯立歐蕎麥公益路跑

力鵬長期致力於推動在地公益與促進員工健康行動，自「伯立歐蕎麥公益路跑」創辦以來，連續多年參與並贊助該活動，與主辦單位伯立歐基金會攜手合作，持續傳遞正向社會影響力，透過路跑倡議身心障礙者關懷議題，同時推廣蕎麥友善農業，帶動地方產業發展。

我們員工及眷屬每年都踴躍參與，以實際行動支持公益理念。活動不僅促進員工健康與團隊凝聚，更將愛心投入社會公益，體現企業落實社會責任的承諾。



捐血活動

為實踐企業社會責任，並強化對社區健康的支持，力鵬每年舉辦捐血活動，鼓勵員工以實際行動參與公益。透過與捐血中心合作，定期安排廠區或台北公司的捐血車活動，有助於穩定醫療用血供應，減緩社會資源壓力，提升員工的社會參與感與健康意識，也是企業與員工共同實踐永續價值的具體展現。

2024 年舉辦捐血活動場次：2 場

員工參與人數：44 人

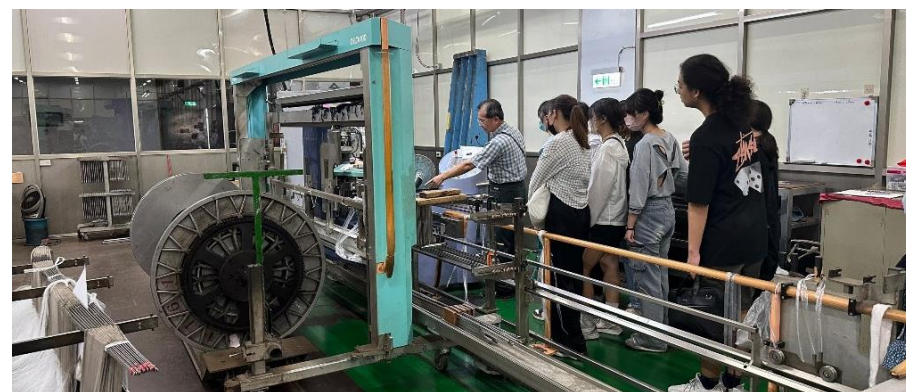
累積捐血袋數：60 袋(換算約為 15,000 CC 血量)



4.5 產學合作

力鵬企業持續積極推動產學合作專案，協助學界與業界建立實質連結。2024 年關係企業攜手，首次與台灣毛衣編織工業同業公會合作，共同推動「LIBOLON 產學合作典範計畫」，針對中南部資源相對有限的學校提供實質協助。

參觀工廠



挑選布樣



成果發表

本計畫專為樹德科技大學、實踐大學高雄校區及嶺東科技大學三校學生量身打造，由企業贊助其畢業展所需的服裝布料，協助學生克服製作資源不足的挑戰。同時也特別舉辦一場專屬的畢業服裝走秀展示活動，讓學生得以向業界專業人士展現其創意與成果，為未來職涯鋪路。

透過此次合作，力鵬不僅發揮企業在資源鏈結與同業公會交流合作上的優勢，更具體實踐培育新世代設計人才的承諾，進一步鞏固產業與教育之間的互動橋樑。

樹德科技大學



嶺東科技大學



實踐大學高雄校區



5. 企業承諾

5.1 薪酬待遇保障

5.2 員工福利照顧

5.3 人才培育計劃

5.4 平衡友善職場

5.5 生涯發展規劃

5.6 員工結構



照顧員工，營造幸福職場

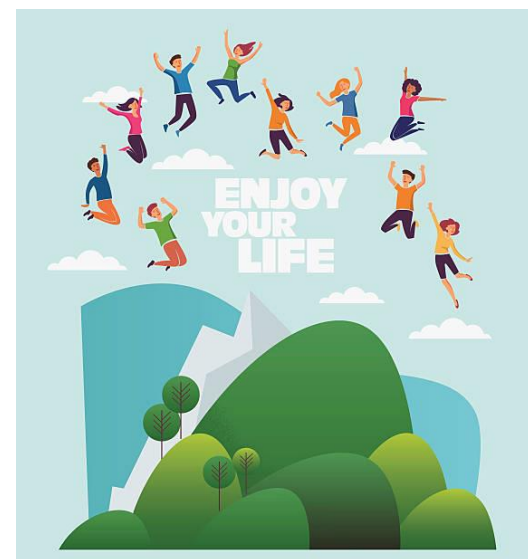
本公司一向重視員工發展，提供具有競爭力的薪資水平，連續多年調薪，創造和諧優質的工作環境及規劃多元的教育訓練，獎勵員工優秀表現，我們秉著集團精神—勤儉、篤實、積極、創新的理念，以及感恩的心來回饋社會。透過「薪酬待遇保障」、「員工福利照顧」、「人才培育計劃」、「生涯發展規劃」、「平衡友善職場」、「勞資溝通與申訴機制」、六大面向，打造優質工作環境。

力鵬企業為營造幸福友善的勞動環境，除了遵守勞基法之規定，給予員工各項優渥的福利及照顧，透過各項善待員工的具體表現，產生幸福認同公司，營造以員工身心靈健康發展的幸福職場，提升員工內在的工作滿意感、成就感，關懷員工整體福祉，員工樂在其中，帶著工作滿足感回家，成為企業永續經營的共同好夥伴。

人才是公司重要的資產，不斷培育人才，創新研發，落實員工長期工作生活平衡規劃，提供完整訓練架構及多元學習管道，增強員工職場競爭力，參與跨部門專案的學習機會，藉由知識經驗之傳承與管理，塑造學習型組織文化，累積智慧資本，協助員工能力成長與規劃未來職涯發展，創造企業永續經營，公司在全球化競爭與挑戰下，才能不斷地強化競爭優勢。全體員工致力以『專業專精，領先群倫』為共同目標，著重以『服務』、『品質』、『專業』、『科技』做為對客戶的保證，積極努力開創力麗集團全球化目標。

力鵬企業提供員工進修機會及教育訓練，培養專業知識及第二專長，增進工作能力，鼓勵並贊助員工成立有利身心健康之社團，提供員工完善的福利（旅遊補助、子女獎學金、膳宿與休閒設備等等）。

我們秉持公平正義與尊重的基本社會倫理原則，對企業內部員工及其家庭、投資股東、供應鏈體系、工廠鄰近社區、及社會大眾等體現我們企業應盡的道義本份，是我們長期以來的基本信念，也是我們所認知的企業存在之最重要的基本價值。



5.1 薪酬待遇保障

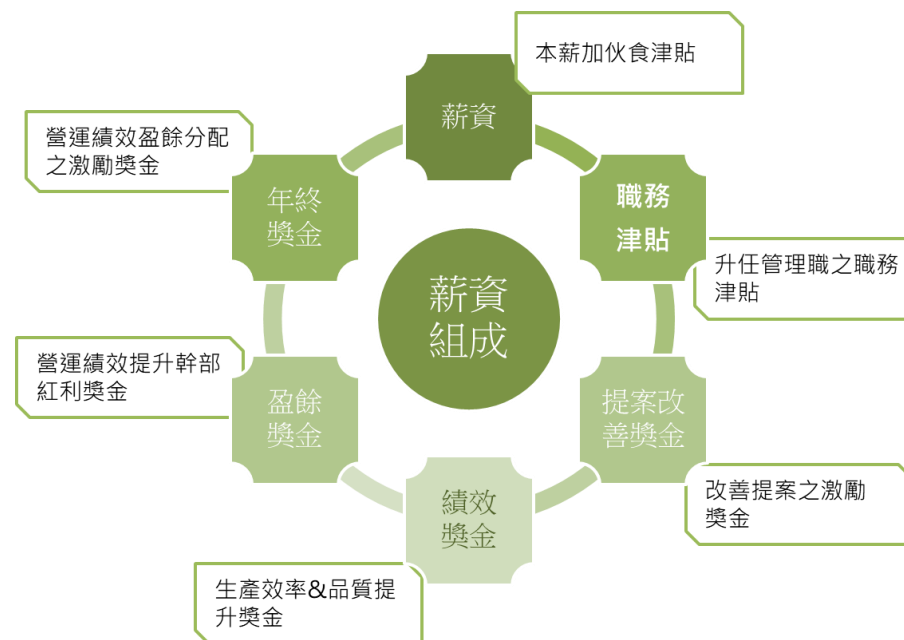
薪資結構

力鵬公司堅持以重視員工福利為原則，備有完善的薪資制度，有基本薪資、績效獎金、年度獎金及各項競賽津貼，本公司相信每位員工皆應受到公平的對待與尊重，對於員工的努力貢獻，予以正面的肯定，讓員工能竭盡所能發揮專長，為獎勵員工勤奮工作，提昇生產效率，增進獲利能力，依年度獎金辦法與員工分享經營成果。

依據公司人員晉升審查辦法，本公司每年均會進行員工績效考核，作為員工調薪/晉升、年獎派發之依據。2024 年各營運據點之員工，全員進行公平考核，一視同仁，未有國籍、性別、職等之區分

同時公司也體認有良好的勞資關係，才能促進企業內部的和諧，得以提升企業的競爭力；我們不惜在勞資關係投注大量的資金，每年檢視廠區在地的基本薪資水平，2022 年~2024 年整體平均調薪 2%~4%

以確保員工薪資具有競爭力，並提供良好的員工福利來留住人才及吸引優秀的人才，且以規劃員工福利為主要的目標，致力於建立積極正向的勞資關係，並導入勞資雙向有效溝通，可透過員工意見箱、員工諮詢服務等開放且透明的溝通管道，維持良好互動，以建立更和諧的勞資關係。



薪酬相關規章制度已頒布發行的文件有

「00100-A2-014 年度獎金給付辦法」、「00100-A2-034 薪資辦法」、
「00100-A2-035 人員晉升審查辦法」、「00100-A2-057 員工考核辦法」

報酬比率

力鵬公司 2024 年薪資總額之性別報酬比率，男性平均高於女性。彰化紡織廠因管理階層無女性員工，未能進行比較。其中，以台北公司之管理階層性別報酬比率差距略高，尼龍總廠及楊梅廠區次之；非管理職則是楊梅廠區性別報酬比率略高於台北公司及彰化紡織廠與尼龍總廠。2024 年力鵬企業，以基層員工按性別對當地基本薪資之報酬比，目前台灣基本工資並未有區域性差異，勞動部公告自 2024 自 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 27,470 元，力鵬企業的基層員工是指三職等以下人員，於各營運據點的員工薪資均高於法定標準。

2024 年男性薪資報酬比率(女性為 1)

員工類別	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
管理階層	1.2	1.1	1.1	-
非管理階層	1.1	1.2	1.1	1.0

2024 年非擔任主管職務之全時員工薪資數

力鵬企業	全時員工數	薪資平均數/人	薪資中位數/人
2024 年	1,257	611 仟元	553 仟元

2024 年基層員工按性別對當地基本薪資之報酬比率

性別報酬比率	力鵬台北	力鵬楊梅	力鵬尼龍	力鵬彰紡
男性	1.7	1.7	1.3	1.3
女性	1.5	1.5	1.3	1.4

績效考核

為落實薪資管理與升遷獎懲，確保每位員工能在公平、公正風範下，有調整薪資來源的基礎，於每年六月及十二月各考核乙次，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。考核人員依各級別、類別區分，由所屬三階主管依序考核評論，填寫考核表前對考核人員做細項評核，考核等級為優等者須加予評語，考核結果作為年度調薪比例依據，亦為晉升與職務適任的判斷標準。



考核內容：

考勤與獎懲 (20%)

按員工年度出缺勤情形與獎懲記錄等計算

工作考核 (80%)

工作表現 (30%)：人才培訓、責任感、團隊精神

本質學能 (20%)：企劃力、執行力

專業素養 (30%)：溝通協調、領導統御、人際關係

5.2 員工福利照顧

本公司照顧員工的休閒生活，希望每一位員工能有健康的身心靈，能安心工作發揮其能力專長，另專設職工福利委員會，負責辦理國內外旅遊活動、三節禮券、生日禮券、勞動節禮卷、結婚禮金、生育禮金、員工子女教育補助申請、喪葬及住院慰問金、團體保險及鼓勵員工成立多元化社團，每個社團均能申請社團經費補助款（育樂桌球、桌遊、籃球、趣味手作、烹飪、歡樂卡拉 OK、健康瑜珈、日文、壘球、慢跑、植栽、美食、踏青、登山、巧點、綠野、有氧舞蹈、美學...）等，以滿足員工在工作之餘有正當適合的各項休閒娛樂。員工可參與社團活動達到紓解工作壓力、增進身體健康及相互交流的目的，進而提升向心力。

福利項目	內 容
禮券津貼	三節禮券 生日禮券 勞動節禮卷 福利金結餘 旅遊津貼 員工子女教育補助
社團活動	壘球 網球 育樂桌球 籃球 健康瑜珈 趣味手作 烹飪社 有氧舞蹈社
保險健檢	勞保 健保 團體保險 員工年度定期健康檢查
旅遊活動	國外旅遊活動 國內旅遊活動 健行親子一日遊 大型文康活動
婚喪喜慶	結婚禮金 生育禮金 喪葬補助 住院慰問金

為了增強員工的凝聚力，豐富集體生活樂趣，走出戶外加強身心健康，促進家庭和樂，並達到增進員工情誼，鼓勵員工攜帶家人朋友參加 2024 年「紡織業健行暨聯誼摸彩活動」，於 4 月 21 日（星期日）上午 9 時 00 分至 9 時 40 分，自行集合捷運大安森林公園站 2 號出口，以參加證換取詳細路線圖後即陸續出發，能在休閒環境中，藉由輕鬆的氣氛，戶外優美風景，陶冶性情更可拉近上司與部屬的相互距離，增進同仁間的團隊精神。為提倡集體球類運動及舒緩緊張的工作壓力，運動休閒更顯其重要性，進而將「壘球比賽」及「桌球比賽」訂為公司的傳統活動，由福委會定期舉辦，由各廠區分別組隊參加年度競賽活動。

每年不定期舉辦多場員工戶外商品特賣會，員工可享以專屬優惠價格購入商品，不定期提供集團員工，品牌限時員購特賣會、員購夏末特賣會、員購換季出清等，感恩回饋限時優惠，提供滿額現抵，多項優惠；為服務廠區同仁，GOHIKING 也會安排到各廠區巡迴舉辦限時 3 天員購福利特賣會。員工為響應減緩氣候變遷，熱心參與企業分享減碳行動，「一起分享愛，減廢愛地球」的行動，透過分享及再利用閒置物品，使資源得以循環再生。此舉不僅展現對環境永續的重視，亦具體落實減少浪費、降低環境負荷之目標，共同邁向綠色低碳、永續發展的未來。

社團活動

力鵬企業重視員工的身心健康與工作生活平衡，提供充足的經費補助，積極鼓勵員工自主籌組各類社團活動，透過多元社團的成立與運作，員工得以培養正當興趣、紓解工作壓力，同時增進跨部門同仁間的互動與情誼，營造團結合作的企業文化。目前公司已成立多個社團，包括手作社、瑜珈社、籃球社、羽球社、有氧社、路跑社、桌球社等，活動內容涵蓋靜態與動態項目。各社團定期舉辦活動，公告鼓勵員工積極參與，也成為推動健康職場與快樂工作的有力推手。



5.3 人才培育計劃

訓練時數

因應大環境變動劇烈，提供更具彈性和多樣化的學習方式，線上學習，以因應環境變化及市場需求，是力鵬公司著重的課題之一，我們注重高階主管人員的管理能力、知識與管理行為，提供多面向的學習管道與工具，透過此類專案精進領導階層的教育訓練，由台北公司主導年度幹部教育，提供兩天一夜的專題訓練課程。營運據點依性

別來看，男性總訓練時數大多較女性多，台北公司則是女性較男性高。按員工類別統計，力鵬企業將員工類別區分為管理階層、非管理職兩類，其中，管理階層指得是經副理級以上人員。以平均每人受訓時數來看，台北公司及彰化紡織廠男性受訓時數較高。

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	1,586	32
	女性	1,809	17
楊梅廠區	男性	4,690	12
	女性	4,028	17
尼龍總廠	男性	1,243	4
	女性	118	3
彰化紡織廠	男性	2,327	27
	女性	417	5

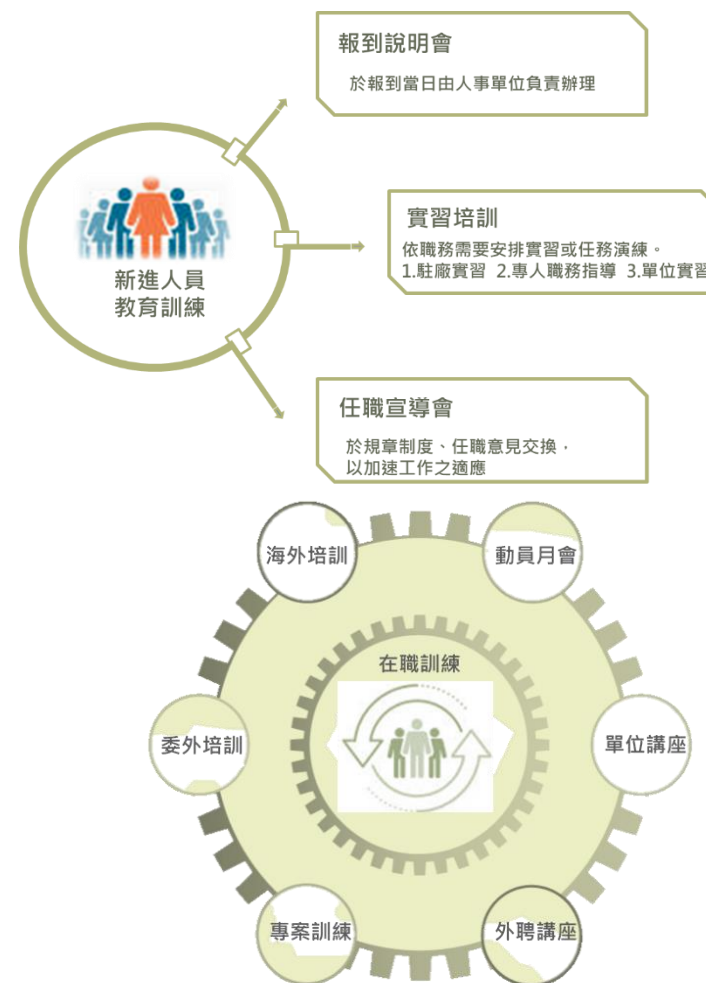
教育訓練



訓練制度

力鵬企業每年均會舉辦各項訓練，以充實員工專業知識或工作實務所需。其中以幹部訓練為年度最大之訓練活動，每年邀集各廠區四職等以上同仁，顛覆了傳統教育訓練的模式。於外訓場地進行兩天一夜之專題訓練課程；透過專業幹部訓練，可培育出公司合適的中高階主管人員，以應付未來企業發展或交班規劃，並融入企業文化的元素，以培養出與公司理念或價值觀一致的同仁，公司提供員工進修機會及教育訓練，培養其專業知識及第二專長，充實員工工作知能，擴展其生活領域，以及培養工作倫理，並提昇工作效能。一般教育訓練分為新人訓、在職訓兩類，依所擔任的職務崗位需求，提供各類細項訓練課程。

本公司為提高人力素質，並按不同職級、不同業務性質的員工依其所需進修學習，以增進員工之工作知識及技能，進而提升其於企業內外之競爭力並發揮所長，本公司並訂有人員在職進修辦法，其進修及訓練實施長短期培訓、出國培訓、指派培訓及特殊培訓等多項計畫。



5.4 平衡友善職場

為提供幸福健康的舒適職場環境，保障員工生活能無後顧之憂，是力鵬永續經營的重要關鍵，照顧員工、提供員工安心的工作環境與生活是我們的基本信念，讓員工把公司當成是第二個家，員工生活安定幸福，於工作表現上，同心盡力，在工作與家庭雙贏下，使公司整體經營持續進步突破創新。而安全衛生等訓練，則是針對工廠之職場環境安全進行特別教育，同時亦對防災進行相關演練，加強員工對災害事故之預防和瞭解。

為協助員工兼顧事業與家庭，本公司提供給假標準更優於勞動法令標準，員工可享有申請休特別休假、婚假、喪假、公假、公傷假、陪產假、產假、病假、生理假、事假、育嬰假等各類假別，支持公司員工不分性別依個人需求均可提出育嬰需求。為提倡母性保護認知，提供女性專用的哺集乳室和母乳存放冰箱，給女性同仁安全舒適無虞的環境集乳，亦按月提繳勞工退休金與提撥勞工退休準備金，於員工達到法定退休條件時依法給付退休金，並提供精美退休紀念品，充分展現本公司致力於員工照顧及工作保障之卓越成效，使員工對本公司經營管理有強烈信任度與認同感。

力鵬企業透過人權政策宣誓及宣達，以消弭職場歧視，並提供員工溝通與申訴的管道，實務上更藉由關懷員工生活及注

重勞工安全的工作環境來落實理念，以期符合員工需求的無歧視友善工作環境。

根據國際勞工組織定義，歧視（就業與職業）公約之第一條第(1)項明確宣示「歧視」一詞包括：基於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會門閥等因素，所做足以損害或取消就業與職業方面機會與待遇平等之任何區分、排斥或優惠，本公司為消弭職場歧視，提供各類管道以利員工進行溝通與申訴，2024 年並無接獲任何員工投訴案及歧視案。



2024 年台北公司及各廠區育嬰申請及復職狀況

台北公司	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	0	0
應復職人數(B)	0	1	1
已復職數人數(C)	0	1	1
該年度復職滿一年人數(D)	0	0	0
前一年(2023 年)已復職人數(E)	0	0	0
復職率(=C/B)	0%	100%	100%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

楊梅廠區	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	5	5
應復職人數(B)	0	4	4
已復職數人數(C)	0	0	0
該年度復職滿一年人數(D)	0	0	0
前一年(2023 年)已復職人數(E)	0	0	0
復職率(=C/B)	0%	0%	0%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

員工關懷

公司為響應政府鼓勵員工育嬰，員工可依個人需求，向公司申請育嬰留職停薪以及在「性別工作平等法」等規定下，依個人需求提出展延或提前復職之申請。力鵬企業提供哺集乳室，室內張貼使用說明、提供冰箱存放母乳，以便女性產後持續餵哺母乳，哺集乳室內懸掛宣傳海報，強化員工對於母性保護政策的認知。



為關懷員工健康、落實企業永續責任，力鵬企業每年第四季均會定期安排全體員工健康檢查，與專業醫療機構合作，邀請醫療團隊親赴各廠區，提供到廠健檢服務，讓員工無需特別請假或奔波前往醫院，即可安心完成健康檢查。此健檢服務涵蓋範圍廣泛，包含基本身體檢查、視力與聽力測試、骨質密度、肺功能等儀器檢測項目，亦包括血液、尿液檢驗，以及肝功能、腎功能等多項生化指標檢查，並進一步提供胸腔 X 光等影像檢查項目，以全面掌握員工的健康狀況。

此外，現場亦設有醫師問診服務，員工可針對個人健康、慢性疾病、生活習慣等議題與專業醫師進行深入交流與諮詢。藉由此完善的健康檢查制度，公司不僅強化員工健康意識與預防醫學觀念，也體現企業對員工福祉的重視與承諾，進而營造更安全、健康與幸福的職場環境。



勞資溝通與申訴機制



公傷統計

力鵬企業相當重視相關職業災害事故的預防，工廠每日都會進行早報宣導工安注意事項以及推動五零運動，進行安全衛生教育訓練，搭配防災實務演練，提升各廠區員工災害應變能力，並將發生的公傷案件深切檢討發生原因並擬訂改善對策，以杜絕相同事故再次發生。此外，為了更有效降低員工職場意外事故的發生，高風險作業時，更需加強安全防護措施以降低工作危險，改善人員潛在風險，以期能建立安全、健康及舒適的工作環境。

2024 年力鵬企業整體缺勤率約 1.0%，假別除了公假外，各類假別項目，如：工傷假、事/病假.....均涵蓋在內。各據點缺勤狀況如下表

營運據點	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
男性缺勤率	0.4%	0.4%	0.9%	0.3%
女性缺勤率	1.5%	0.4%	0.1%	0.5%
整體缺勤率	1.9%	0.8%	1.0%	0.8%



2024 年力鵬企業未有因公死亡事件，職災事故共計 5 件，於楊梅廠區 1 起廠內受傷事故，尼龍總廠有 3 起廠外交通事故，彰化紡織廠 1 起廠內受傷事故，台北公司為零職災。

2024 年楊梅廠區	男性	女性	合計
受傷次數	0	1	1
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	0	48	48
失能傷害頻率 ²	0.00	0.63	0.63
失能傷害嚴重率 ³	0.00	241.43	241.43

● 傷害說明：一起廠內壓傷事故。

2024 年尼龍總廠	男性	女性	合計
受傷次數	3	0	3
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	130.5	0	130.5
失能傷害頻率 ²	4.02	0	4.02
失能傷害嚴重率 ³	174.96	0	174.96

● 傷害說明：三起廠外交通事故。

2024 年彰化紡織廠	男性	女性	合計
受傷次數	0	1	1
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	0	29.38	29.38
失能傷害頻率 ²	0	2.40	2.4
失能傷害嚴重率 ³	0	70.60	70.60

● 傷害說明：一起廠內壓傷事故。

註 1.損失日數：以日曆天計。

註 2.失能傷害頻率：即受傷次數*10⁶/總工作時數(年)。

註 3.失能傷害嚴重率：即損失日數*10⁶/總工作時數(年)。

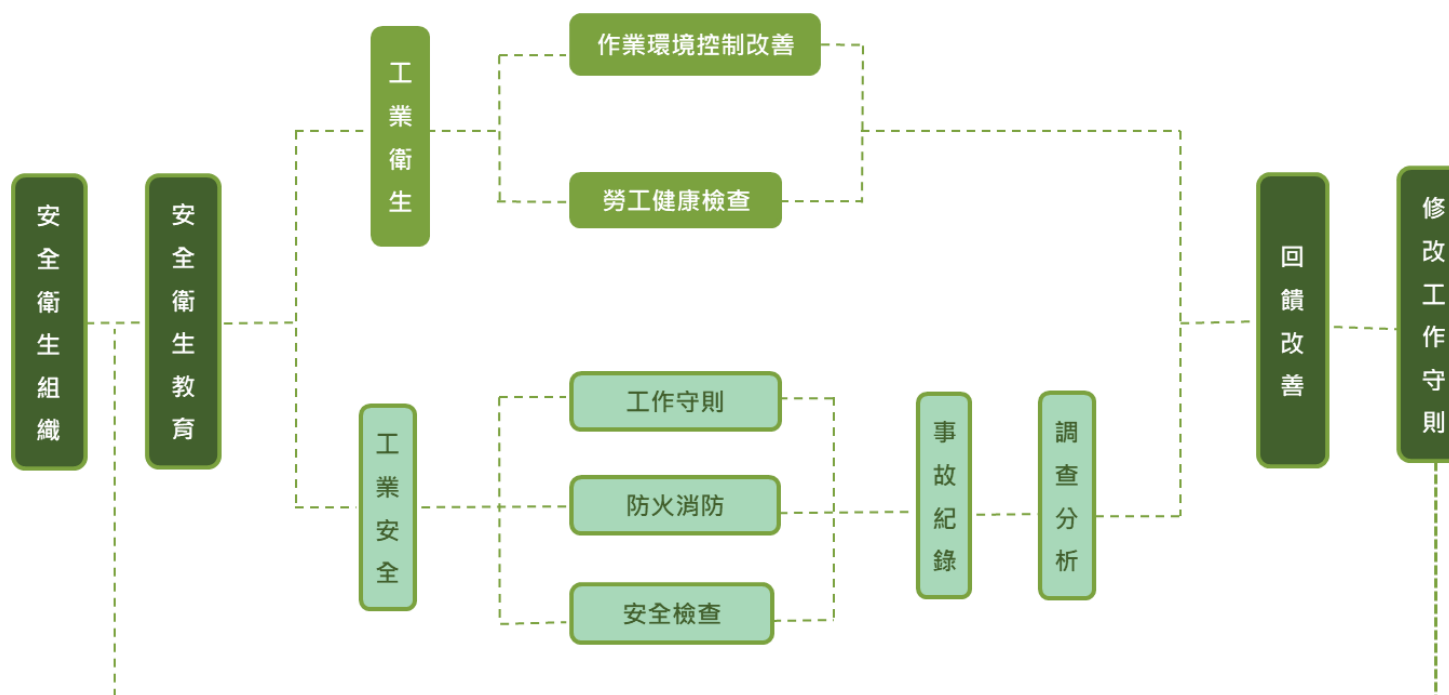


安心職場

管理方針

方針目的	持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害、促進員工健康
管理方案	須先消除所有危害或風險之潛在根源，以減少職安衛相關風險
評估機制	持續推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，落實安全衛生目標

力鵬企業為加強員工的職場安全，降低事故風險和杜絕職災發生是企業穩定經營的根本，其中以著重工安議題並保障員工生命安全為第一要務，使員工安心，為降低事故風險和減少職場傷害，於各廠均設有安全衛生組織，制定相關文件以利遵循。本公司的安全衛生管理流程如下圖所示。



力鵬企業的職災預防對策，主要透過早報宣導及五零運動實施執行之，由部門主管於每日早上交接班時段宣布重點注意事項並追蹤工作現場之問題回報與處理情形；五零運動即為「操作零失誤、設備零故障、品質零缺點、環境零污染、工安零災害」，要求員工落實以提升工作環境品質，並搭配「0100-A2-050 零災害安全時數獎勵辦法」給予達標單位適當的獎勵金來激勵員工。

彰化廠區定期召開安全衛生管理審查會議，配合彰化縣消防局第四大隊於 2024/11/15 到廠實地執行自衛消防編組訓練，配合廠區建物及消防水源設備，針對場所火災潛勢分析及戰力分析，最後兵棋推演，模擬面對各種災害發生時，該如何正確執行相關作業流程的演練，廠區依各救災自衛消防編組，實地操作消防訓練。



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



福利金投入

力鵬依法成立職工福利委員會，福委會致力於增進員工工作與家庭生活平衡為目標，關懷員工身心靈健康、家庭經濟狀況與生活品質提申升並提供多元學習的機會，每年度訂定年度計劃及預算編列，規劃項目包括子女獎助學金、喪葬補助、年節禮券、生日禮券、員工旅遊補助及親子健行戶外活動、社團活動、舉辦聯合球類比賽等。

福利金收入來源項目有依相關法規規定的勞健保及團險支付，還有節日禮金、各類津貼補助、福利金結餘配發給員工。2024 年總投入額及人均金額，據點間的人均金額差異，主要受期間人數變動而影響到勞健保之投入額，餘福利項目的投入金額未有過大差異。

總金額(元)	單位	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
2024 年	千元	13,652	51,905	27,179	14,319
平均金額(元)	單位	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
2024 年	(元/人)	87,513	81,998	151,839	42,114



力鵬企業為照顧員工家庭幼小子女成長，於各據點與其周邊的托兒服務機構簽訂合約，同仁得以優惠價格取得托兒服務，力鵬實施此政策已逾十餘年，以期增加員工因工作與家庭需要兼顧而繼續留在職場的就業機率，以減少因協調工作與家庭間的平衡而產生的壓力，使員工無後顧之憂、生涯規劃能更加穩定。

為增進員工家庭安康和樂，福委會設有員工子女教育補助，依不同學齡層提供相應之金額補貼，2024 年分別於 3 月及 10 月配合學校開學日程，實施開辦員工子女教育補助申請。



員工子女教育補助標準

學齡層	補助金額/每人每學期
幼稚園	700 元
國小	700 元
國中	1000 元
高中職(含五專前三年)	1,500 元
大專(含五專後二年)及大學	2,000 元

5.5 生涯發展規劃

職涯規劃

本公司珍惜愛護員工，提供完整的內部輪調制度，藉由員工生涯規劃調查與了解，依員工意願，及公司用才需求，培養員工第二專長，適才適所，人盡其用，配合公司發展需求，栽培職場新技能，鼓勵員工報考相關技能執照，並提供相關證照補助，以提昇職場價值，員工有多重性選擇，更能夠軌式生涯發展計劃，如管理職、幕僚職、生產職等職務，使員工生涯與職涯相互結合，並致力於塑造多元學習環境及充滿樂趣的工作氛圍，可協助員工提升工作滿意度及工作效率，以吸引向心力強且最優秀的人才，進而增強員工向心力並降低人員的流動。

員工的生涯發展規劃，公司的人力資源部扮演極為重要的橋樑角色，力鵬企業就現有資源，協助員工職涯規劃和退休規劃兩方面的服務，均訂有相關內部制度的作業辦法。

退休規劃

力鵬企業每年進行退休金精算作業，自成立年度起，即並依勞基法五十六條第二項規定辦理勞工退休金之提撥，完成足額提撥，涵蓋正式員工比例為 100%，員工服務年資滿期申請退休後，能有充足的經濟基礎，生活無虞。此外，員工在職期間，公司每年提供年度健康檢查，提醒員工時常關注自身健康狀況，並有專職醫師為員工解答健康疑問，即早發現身體警訊，即便離職退休後也能維持健康活力。

部份退休人士，因退休後的生活改變，重心從工作崗位轉移，易造成心理適應不良的問題，嚴重者可能會產生憂鬱症。力鵬公司支持員工成立各類社團活動，鼓勵在職同仁踴躍參與，除了排解工作壓力及調節身心靈外，亦可藉此培養個人興趣，參與公司舉辦的社會公益活動，讓員工體驗到熱心助人的快樂及增加與外界互動頻率。這些在職期間的活動，有助於退休同仁適應未來生活及拓展老年社交，不會因失去工作重心後而無所適從。



5.6 員工結構

截至 2024 年 12 月底，力鵬企業正職員工為 1,308 人，營運據點分布於台北地區、楊梅地區及彰化地區等；平均年齡為 40.95 歲，平均年資為 10.13 年。其中聘用本籍員工 803 人，外籍員工 505 人，並提供就業機會予身心障礙人士，協助弱勢團體能在社會有平等的工作權。

男女比例

力鵬企業員工總人數為 1,308 人，在男女比例的分布上，男性 830 人佔 63%，女性 478 人佔 37%，在聘僱政策上無分性別，惟因各廠專業人才背景需求不同，以致於性別比例上有明顯的差距。

2024 年力鵬企業人力結構

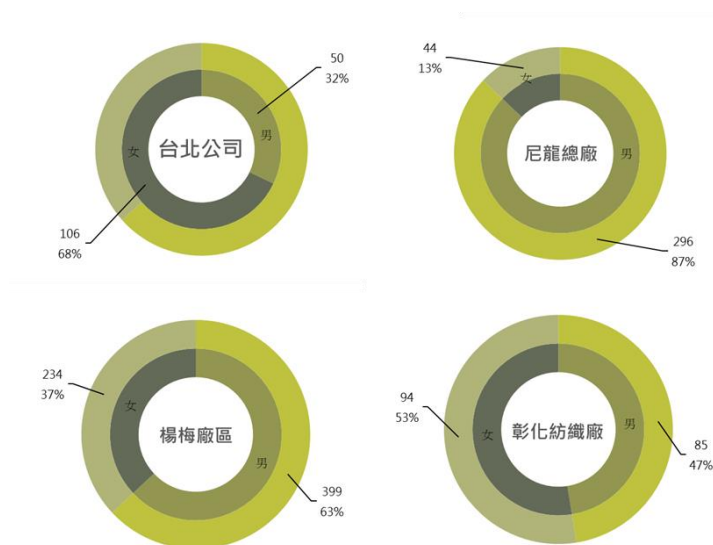
	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠	合計
男性	50	399	296	85	830
女性	106	234	44	94	478
總人數	156	633	340	179	1,308

依台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(2023 年)」數據，我國從事製造業的平均人數為 300.5 萬人，其中男性為 186.6 萬人(62%)、女性為 113.9 萬人(38%)，比例與 2022 年相同，力鵬企業男女比例近似台灣製造業整體結構，顯示製造業的性別比例結構變化不大。

2024 年各營運據點男女比例

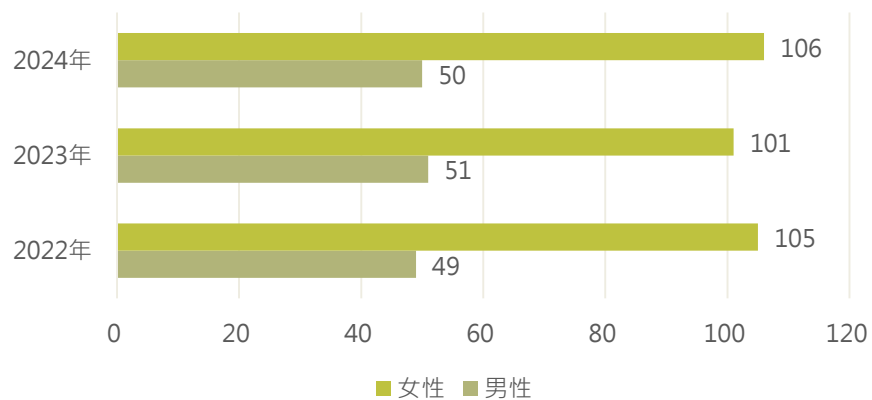
力鵬公司秉持公平公正之招募人才政策，透過嚴謹的面試過程，錄取認同企業文化的優秀人才，使員工在各個專業崗位上盡情發揮、貢獻所長。營運據點屬性不同，與員工性別分布比例有攸關關係

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

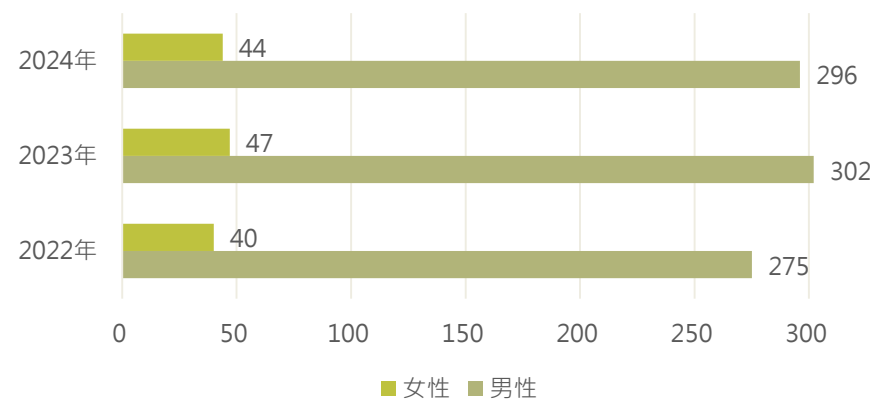


2022 年~2024 年各營運據點人數變化

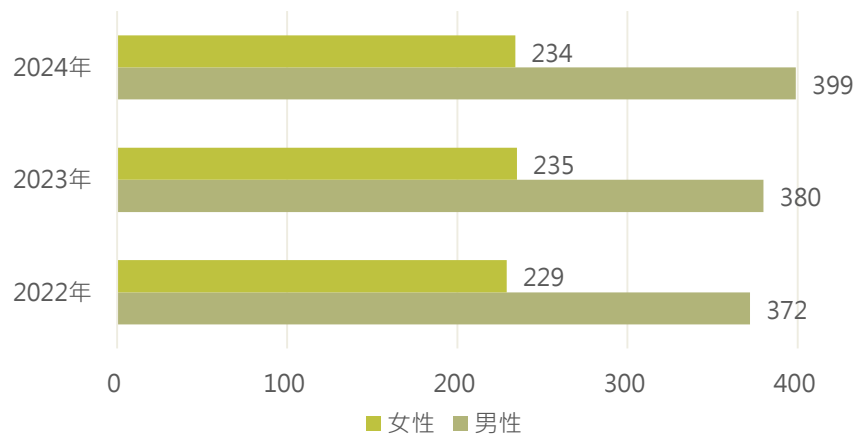
台北公司



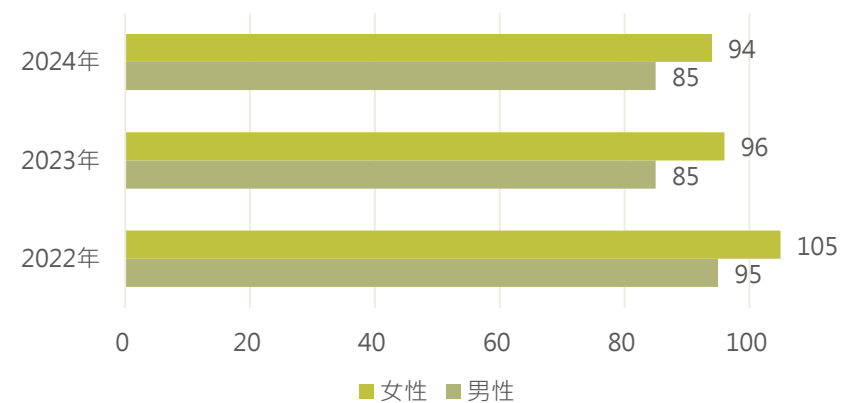
尼龍總廠



楊梅廠區



彰化紡織廠



管理階層統計

力鵬企業為回饋鄉里、根留臺灣及促進當地就業率，優先聘用當地居民，2024 年管理階層為當地居民者，共計 52 名，佔管理階層總人數 90%。力鵬企業員工依類別區分管理階層(經副理級以上)及非管理階層，2024 年管理階層總人數為 58 人，男性為 44 名、女性為 14 名，女性主管佔整體主管比例為 24%，較去年佔比略為增加。

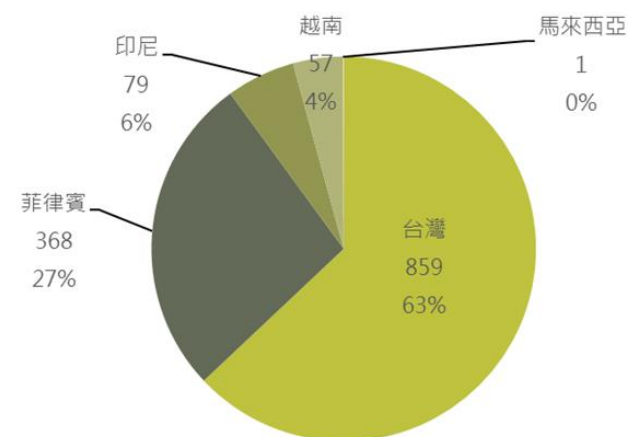
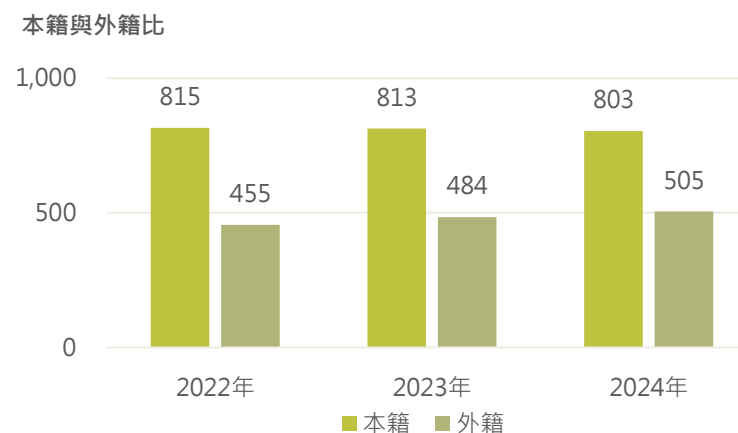


2024 年管理階層之當地居民人數統計

	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	23	4	27	85%
楊梅廠區	15	0	15	100%
尼龍總廠	13	2	15	87%
彰化紡織廠	1	0	1	100%
合計	52	6	58	90%

外籍和身心障礙人數

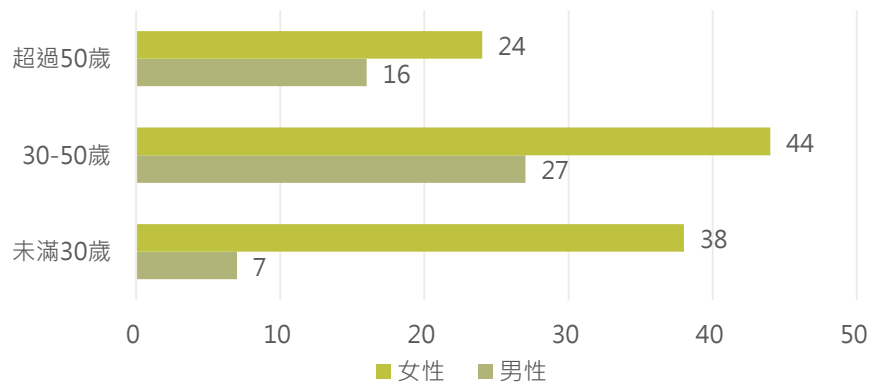
2024 年外籍員工共 505 名，佔總人數 39%，佔比較去年微幅增加；身心障礙人士共聘用 20 名，人數占比同去年。



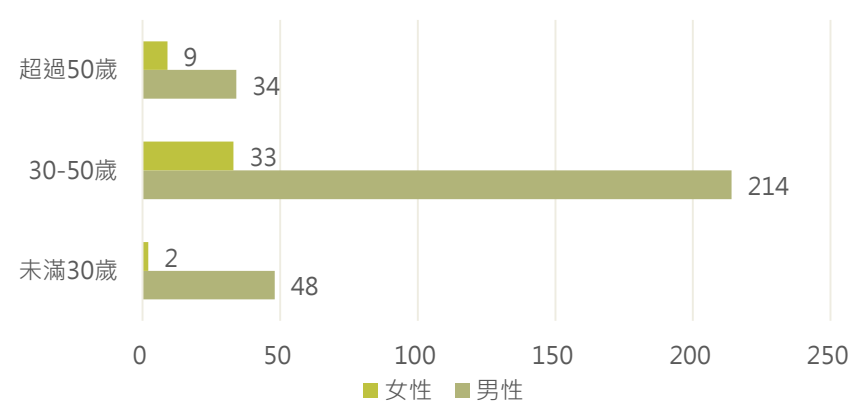
年齡比例

力鵬企業整體員工年齡比例以 30-50 歲人數最多，男性 543 人佔 55%，女性 285 人佔 29%，其次以超過 50 歲人數較多，男性 144 人佔 15%，女性 114 人佔 12%，未滿 30 歲人數最少，男性 143 人佔 14%，女性 79 人佔 8%。

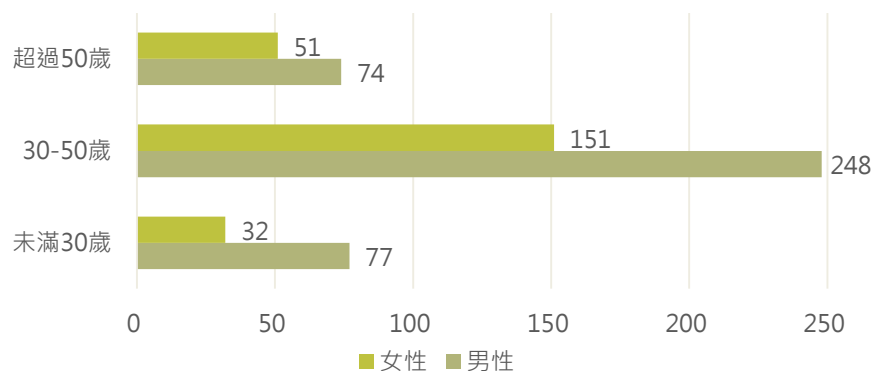
台北公司



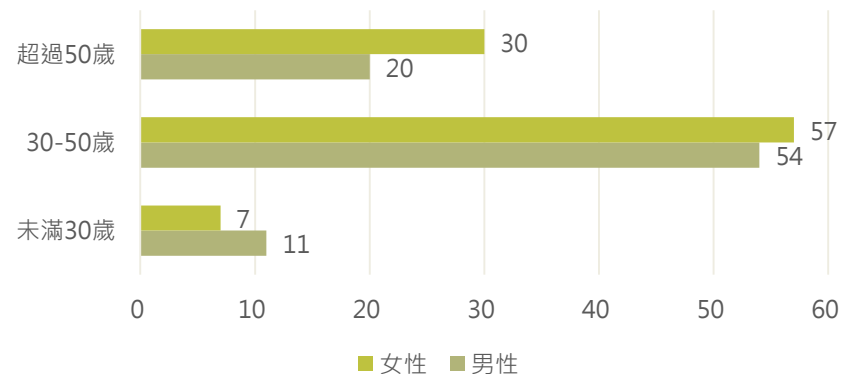
尼龍總廠



楊梅廠區



彰化紡織廠



流動比例

新進人員：以年齡層來看，未滿 30 歲與 30~50 歲以男性佔比較高，超過 50 歲女性 0 位，男性 4 位；依任職區域，尼龍總廠男性佔比 97%，顯著偏高，台北公司則女性達 76%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	53	33%	32	20%
	30~50 歲	39	24%	32	20%
	超過 50 歲	4	3%	0	0%
任職區域	台北公司	8	24%	25	76%
	楊梅廠區	50	63%	30	38%
	尼龍總廠	35	97%	1	3%
	彰化紡織廠	3	27%	8	73%
合計		96	60%	64	40%

離職人員：以年齡層來看，未滿 30 歲以女性佔比較高，30~50 歲男女性比例相當；依任職區域，尼龍總廠以男性佔比較為 95%，顯著偏高，彰化紡織廠女性達 67%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	18	11%	24	25%
	30~50 歲	23	24%	22	23%
	超過 50 歲	7	7%	1	1%
任職區域	台北公司	13	37%	22	63%
	楊梅廠區	13	39%	20	61%
	尼龍總廠	20	95%	1	5%
	彰化紡織廠	2	33%	4	67%
合計		48	51%	47	49%



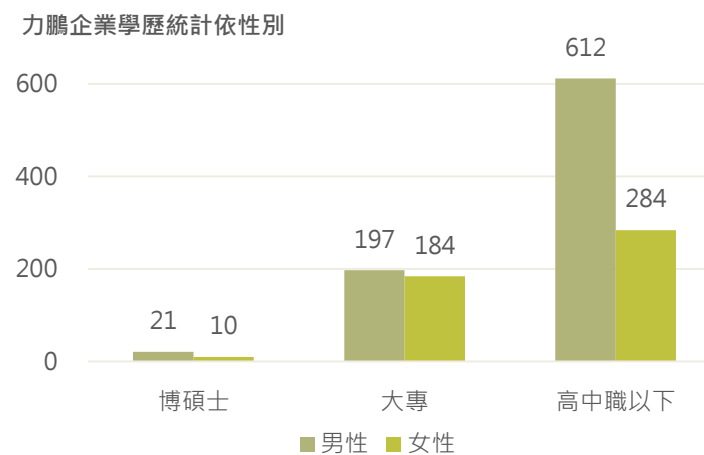
教育程度

2024 年學歷統計數據顯示，台北公司以大專為主，女多於男。其餘營業據點以高中職以下為主，男多於女。

2024 年各營業據點依學歷統計

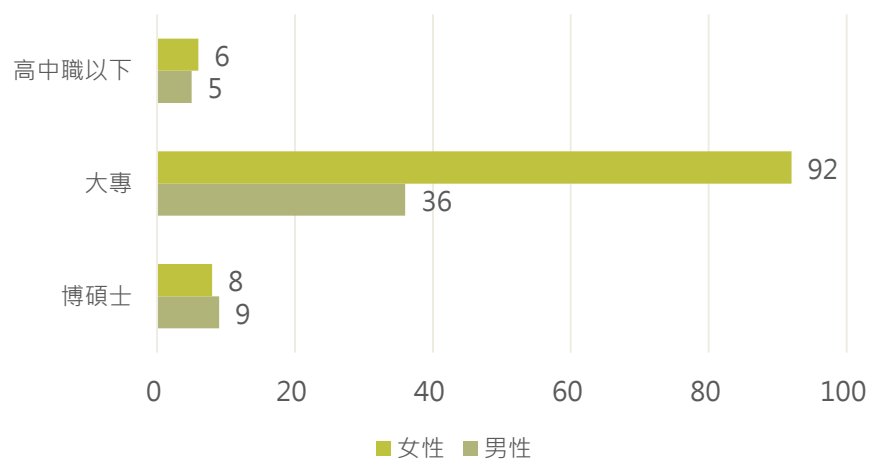
營運據點	高中職以下	大專	博士/碩士	合計
台北公司	11	128	17	156
楊梅廠區	500	125	8	633
尼龍總廠	235	99	6	340
彰化紡織廠	150	29	0	179
總計	896	381	31	1,308

2024 年力鵬企業學歷統計-依性別

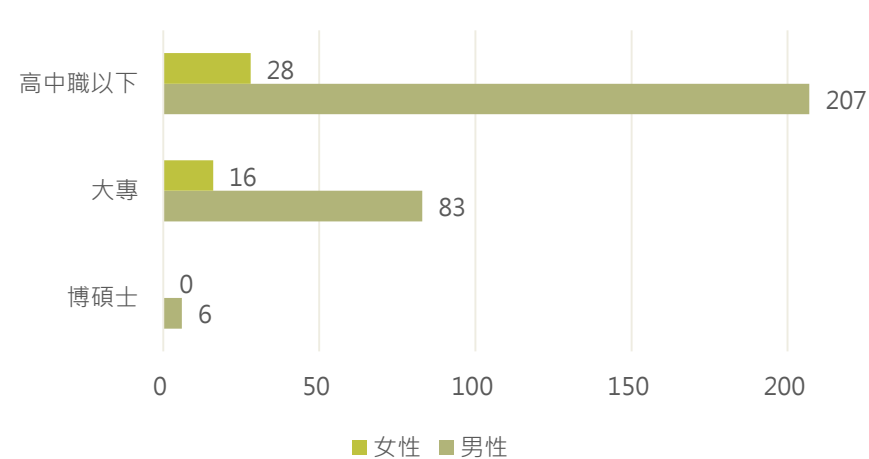


2024 年各營業據點學歷統計-依性別

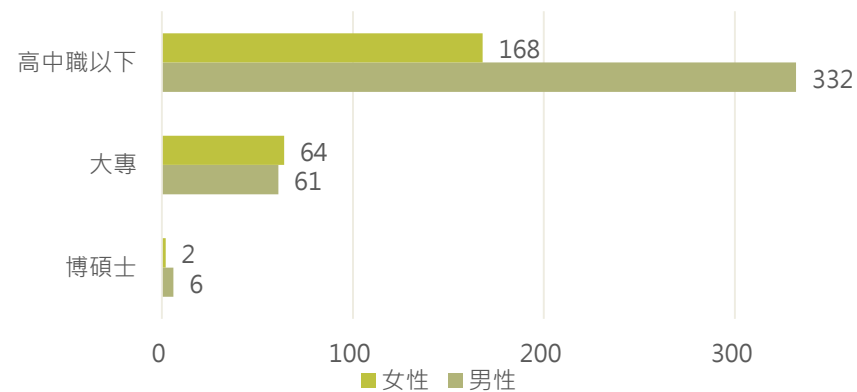
台北公司



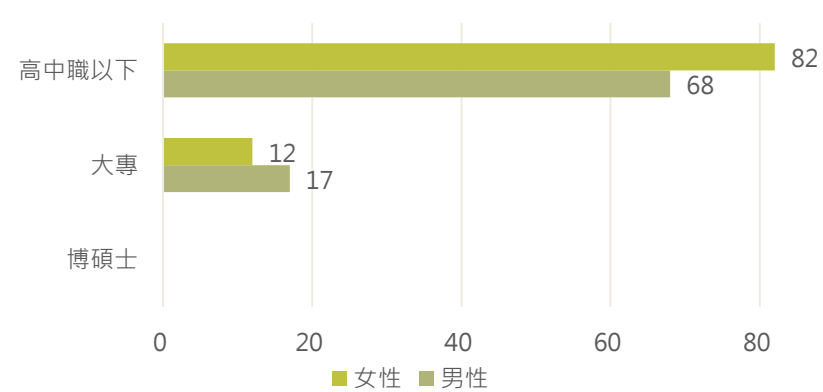
尼龍總廠



楊梅廠區



彰化紡織廠



附錄：GRI 準則對照表

GRI102：一般揭露

GRI 準則標	揭露項目	章節	頁碼
組織與報導實務	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司沿革	5
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告範疇	2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告期間及聯絡管道	2
	2-4 資訊重編	無重編	
	2-5 外部保證/確信	編寫依據(無保證/確信)	2
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1 採購管理	42
	2-7 員工	5.6 員工結構	70
治理	2-9 治理結構及組成	力鵬企業組織圖	19
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會	20-23
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 董事會	21
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會運作	22
	2-13 衝擊管理的負責人	董事會運作	22
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	董事會運作	22
	2-15 利益衝突	董事會運作	22
	2-16 溝通關鍵重大事件	董事會運作	22
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 董事會	21,23
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 董事會	23

GRI 準則標	揭露項目	章節	頁碼
治理	2-19 薪酬政策	薪酬委員會	24
	2-20 薪酬決定流程	薪酬委員會	24
	2-21 年度總薪酬比例	董事會運作	22
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	2.1 董事會	20
	2-24 納入政策承諾	2.1 董事會	20
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 環境政策與管理	29
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.6 道德誠信與行為準則	26
	2-27 法規遵循	2.7 法規遵循	25
	2-28 工協會的會員資格	外部協會與參與組織	15
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	4.2 產品責任	43~44
	2-30 團體協約	1.4 利害關係人之溝通	13-14

GRI 3：重大主題 2024

GRI 準則標	揭露項目	章節	頁碼
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	1.5 重大考量面分析及排序	15-16
	3-2 重大主題列表	1.5 重大考量面分析及排序	16-17
	3-3 重大主題管理	1.5 重大考量面分析及排序	16-17

特定主題準則揭露

GRI 準則標	揭露項目	章節	頁碼
GRI 201：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經濟績效	12
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷風險及因應	27
GRI 202：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	5.1 薪酬待遇保障	56
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.6 員工結構	72
GRI 204：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 採購管理	42
GRI 205：反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.6 道德誠信與行為準則	26
GRI 302：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	32-33
	302-3 能源密集度	3.2 氣候變遷與能源管理	32
	302-4 減少能源消耗	3.2 氣候變遷與能源管理	35
GRI 303：水與放流水	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	36
	303-3 取水量	3.3 水資源管理	36
	303-4 排水量	3.4 污染防治管理	40
GRI 305：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	34
	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	34
	305-4 溫室氣體排放強度	3.2 氣候變遷與能源管理	34
	305-5 溫室氣體排放減量	3.2 氣候變遷與能源管理	35
	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	37
GRI 306：廢棄物	306-3 廢棄物的產生	3.4 污染防治管理	37-39
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治管理	37-39
	306-5 廢棄物的直接處置	3.4 污染防治管理	37-39

GRI 準則標	揭露項目	章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.6 員工結構	74
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 員工福利照顧	57
	401-3 育嬰假	5.4 平衡友善職場	62
GRI 403：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 平衡友善職場	66-67
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 平衡友善職場	64-65
	403-6 工作者健康促進	4.4 公益活動	48
GRI 404：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育計劃	59
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.5 產學合作	49~52
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 薪酬待遇保障	56
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	5.6 員工結構	72
	405-2 女性對男性基本薪資和薪酬的比率	5.1 薪酬待遇保障	56
GRI 413：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	4.3 回饋鄉里	45
		4.4 公益活動	46~48
GRI 414：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.1 採購管理	42
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1 採購管理	42