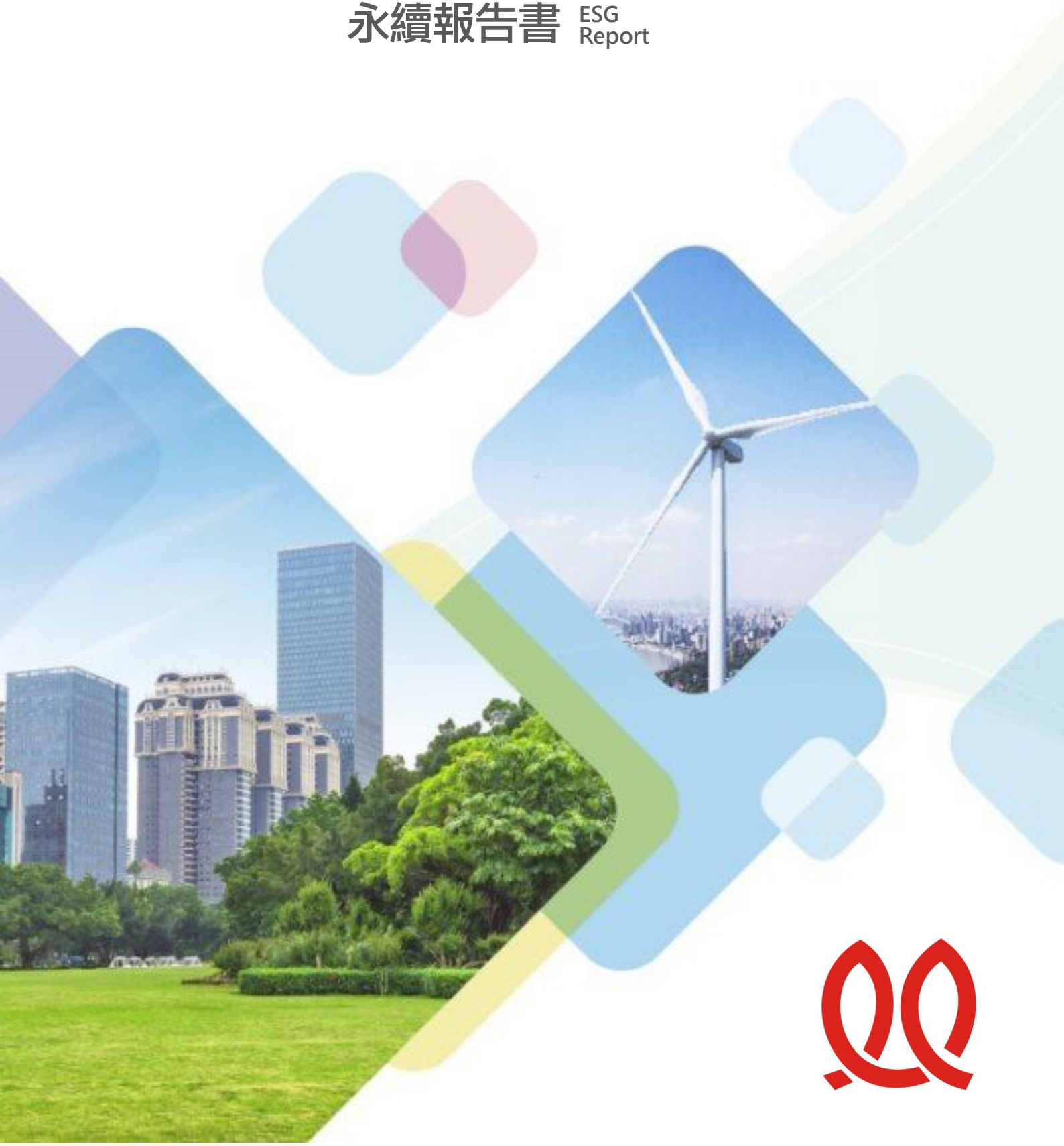


2025

LEALEA ENTERPRISE CO., LTD.

力麗企業股份有限公司

永續報告書 ESG
Report



目錄

1 基本資訊.....	5
1.1 關於本報告書.....	6
1.1.1 報導期間.....	6
1.1.2 依循準則.....	6
1.1.3 邊界範疇.....	6
1.1.4 資訊重編.....	7
1.1.5 內部控制.....	9
1.1.6 聯絡資訊.....	9
1.2 永續策略與績效.....	10
1.2.1 經營者的話.....	10
1.3 利害關係人議合.....	12
1.3.1 鑑別利害關係人.....	12
1.3.2 利害關係人溝通.....	12
1.4 重大議題管理.....	14
1.4.1 重大議題評估流程.....	14
1.4.2 重大議題衝擊管理.....	17
2 公司治理.....	22
2.1 公司簡介.....	23
2.1.1 基本資訊.....	23
2.1.2 營運據點.....	26
2.2 治理結構.....	27
2.2.1 治理架構.....	27
2.2.2 功能性委員會.....	33
2.3 經濟績效.....	35
2.3.1 經濟價值.....	35
2.4 責任商業行為.....	37
2.4.1 誠信經營.....	37
2.4.2 人權政策.....	38
2.4.3 法規遵循.....	39
2.5 風險管理.....	41
2.5.1 風管組織.....	41
2.6 氣候變遷風險機會.....	43

2.6.1 氣候治理.....	43
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	43
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	46
2.6.4 氣候相關指標與目標.....	47
2.7 資訊安全.....	48
2.7.1 資安管理政策.....	48
3 產品服務.....	50
3.1 產品服務.....	51
3.1.1 產品服務簡介	51
3.2 產品健康與安全.....	54
3.2.1 產品品質管理.....	54
3.2.2 客戶關係管理.....	54
4 永續供應.....	56
4.1 產業供應鏈	57
4.1.1 產業概況.....	57
4.1.2 供應鏈結構	57
4.2 供應鏈管理	60
4.2.1 供應鏈管理政策	60
4.2.2 供應鏈稽核成效	61
5 環境友善.....	62
5.1 能源治理.....	63
5.1.1 能源管理.....	63
5.1.2 能源消耗.....	64
5.1.3 節能措施.....	70
5.2 排放監控.....	73
5.2.1 溫室氣體盤查	73
5.3 水源管控.....	75
5.3.1 水資源衝擊評估	75
5.3.2 取水排水耗水.....	79
5.4 廢棄物監管	82
5.4.1 廢棄物衝擊評估	82
5.4.2 廢棄物管理政策	84
5.4.3 廢棄物清運處置	85

6 員工照護.....	88
6.1 人力資本.....	89
6.1.1 人力管理.....	89
6.1.2 人才聘雇.....	89
6.1.3 勞資協議.....	95
6.2 薪酬與福利	97
6.2.1 平等優渥薪酬.....	97
6.2.2 完善福利措施.....	99
6.2.3 友善育兒職場.....	101
6.3 多元發展.....	102
6.3.1 培育訓練.....	102
6.3.2 績效考核.....	104
6.4 職場安全.....	105
6.4.1 職業安全衛生管理	105
6.4.2 職業傷害與職業病	111
7 社會共榮.....	114
7.1 社會投資.....	115
7.1.1 社會投資策略.....	115
7.1.2 社會參與成果.....	116
附錄	119
GRI 準則索引表	120
SASB 準則索引表.....	124
氣候相關資訊	130

1 基本資訊



1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為力麗企業股份有限公司(以下簡稱力麗、本公司或我們)發行永續報告書(以下稱本報告書)，揭露本公司於 2025 年度(2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日)在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準委員會(Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB)所發布之 GRI 準則(GRI Standards)、永續會計準則理事會(Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB)發布之 CG-AA/服飾、配件及鞋類準則及金融穩定委員會(Financial Stability Board，簡稱 FSB)發布之氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD)等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：力麗企業股份有限公司(化纖總廠、彰化一廠、彰化五廠)、德傑有限公司、力寶龍企業(股)公司、力寶龍能源(股)公司、Pt.Indonesia Libolon Fiber System(印尼雅加達辦公室)、力麟科技股份有限公司(彰化廠)、力傑能源股份有限公司(台中儲煤場、芳苑儲煤場)，完整公司列表請詳本公司合併財報(財務報告書-力麗)。

▼本報告書原依前述實體範圍彙整資訊，各章節之揭露範疇如有差異，將於相關章節另行說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量係依循 ISO 14064-1：2018 進行盤查，並經外部第三方查證。查證範圍涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日之溫室氣體排放資訊，包含化纖總廠、彰化一廠、彰化五廠廠區；其餘據點之溫室氣體排放量則由各營運據點自行盤查與統計。另，水資源及廢棄物統計資料，係依各營運據點向當地主管機關申報之數據彙整揭露。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

註：部分鄰近廠區之能資源耗數據，因申報資料時，納管地址採彙整申報，故以納管地址之整體數據合併揭露。

1.1.4 資訊重編

本報告書以下前期資訊已進行重編，詳細內容請詳各項資訊所在章節：

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2023 年合併財務績效	本年度因報告邊界調整，導致營業收入、稅前淨利(淨損)與稅後淨利(淨損)不一致。	本報告書 2023 年營業收入改採用合併財報數據 8,149,113 仟元、稅前淨損為 358,144 仟元、稅後淨損為 315,064 仟元。	2.3.1 經濟價值
2024 年合併財務績效	本年度因報告邊界調整，導致營業收入、稅前淨利(淨損)與稅後淨利(淨損)不一致。	本報告書 2024 年的營業收入改採用合併財報數據 8,269,877 仟元、稅前淨利 264,397 仟元、稅後淨利 246,241 仟元。	2.3.1 經濟價值
2023 年能源使用	本年度因調整能源統計範疇，新增將自產太陽能發電量納入能源總消耗量計算，以致能源總使用量、密集度等資訊與去年報告書不一致。	2023 年能源消耗更新為 1,382,173.659 GJ，能源密集度 213.035(GJ/每百萬元營收)。	5.1.2 能源使用

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2024 年能源使用	本年度因調整能源統計範疇，新增將自產太陽能發電量納入能源總消耗量計算，以致能源總使用量、密集度等資訊與去年報告書不一致。	2024 年能源消耗更新為 1,204,770.873 GJ，能源密集度 194.475(GJ/每百萬元營收)。	5.1.2 能源使用
2023 年溫室氣體排放	衡量方法改變。	2023 年溫室氣體排放量更新為範疇一 48,653.6046 tCO ₂ e、範疇二 108,075.4241tCO ₂ e、範疇三 231,017.1854tCO ₂ e、溫室氣體總排放量 387,746.2141tCO ₂ e，排放強度 59.8(tCO ₂ e/每百萬元營收)。	5.2.1 溫室氣體盤查
2024 年溫室氣體排放	衡量方法改變。	2024 年溫室氣體排放量更新為範疇一 37,294.7457tCO ₂ e、範疇二 102,380.1984tCO ₂ e、範疇三 395,199.7547 tCO ₂ e、溫室氣體總排放量 534,874.6988tCO ₂ e，排放強度 86.3(tCO ₂ e/每百萬元營收)。	5.2.1 溫室氣體盤查
2023 年事業廢棄物處置	衡量方法改變。	2023 年非有害事業廢棄物數量更新為再生利用 1722.070 公噸，其他回收作業 98.220 公噸，非有害事業廢棄物小計為 1820.290 公噸。	5.4.3 廢棄物清運處置
2024 年事業廢棄物處置	衡量方法改變。	2024 年非有害事業廢棄物數量更新為再生利用 601.700 公噸，其他回收作業 260.480 公噸，非有害事業廢棄物小計為 862.180 公噸。	5.4.3 廢棄物清運處置

1.1.5 內部控制

本公司訂有力麗企業股份有限公司永續發展實務守則，由企劃部主管負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度企劃部負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，雖並未經由第三方公正單位查證及提出保證，但由企劃部主管進行報告書初審，並由稽核部主管執行內部稽核，最後由董事長核決後定稿。

1.1.6 聯絡資訊

聯絡單位：力麗企業股份有限公司

聯絡窗口：洪小姐

電話：02-2100-2888(ext.8260)

電子信箱：hung0612@lipeng.com.tw

公司網站：<http://www.lealeagroup.com.tw/>

地址：台北市松江路 162 號

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

2025 年全球經濟持續受到地緣政治衝突、通貨膨脹壓力及各國貨幣政策調整等因素影響，終端消費需求復甦力道不如預期，加上產業供需失衡及市場競爭加劇，企業經營面臨更多不確定性與挑戰。面對快速變動的市場環境，本公司秉持穩健經營與永續發展理念，持續調整產品結構、優化營運體質，並透過市場布局及資源整合，提升企業韌性與競爭優勢。

回顧過去一年，受終端需求疲弱、同業價格競爭及能源與原物料價格波動等因素影響，整體營運表現承受壓力。然而，我們深信挑戰亦是轉型的契機，因此持續推動產品高值化及差異化策略，聚焦核心競爭力之提升，並透過營運效率優化及供應鏈協同合作，降低外部環境變動對企業營運所帶來的影響。

隨著全球氣候變遷議題持續升溫，各國政府及國際品牌對減碳、循環經濟及永續供應鏈之要求日益提高，企業不僅需面對法規遵循的挑戰，更需積極思考如何在環境保護與企業成長之間取得平衡。面對淨零排放與低碳經濟浪潮，本公司將永續發展視為企業核心策略之一，持續關注碳管理政策、氣候風險及國際永續趨勢，並將相關議題納入營運決策之中，逐步建構兼具韌性與永續價值的經營模式。

在環境永續方面，本公司持續推動溫室氣體盤查及能源管理工作，透過導入管理系統與數位化工具，提升數據管理品質及盤查效率，作為後續減碳規劃的重要基礎。同時，藉由製程改善、設備汰舊換新及節能措施推動，持續提升能源使用效率，降低營運過程中的環境衝擊。此外，公司亦積極規劃儲能設備建置及替代能源應用，強化能源管理能力與營運韌性，朝低碳轉型目標穩健邁進。

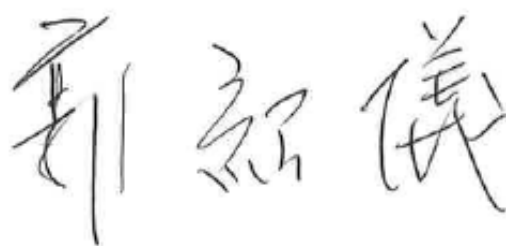
在產品研發與創新方面，本公司持續投入環保材料與綠色產品開發，深化再生材料及循環經濟技術應用，推動 Forever Yarn、生質尼龍 N11、生物可分解聚酯材料、發泡 TPEE 及貼合膠用 PET 聚酯材料等環保產品之研發與市場推廣。同時，透過提高再生原料使用比例及發展高附加價值產品，不斷強化產品差異化優勢，以滿足市場對永續材料日益提升的需求。

此外，本公司持續推動「力寶龍綠能循環經濟計畫」，逐步建構從資源回收、循環再利用到替代能源導入之完整循環體系，積極實踐循環經濟理念。透過織物回

收技術發展及木顆粒等替代燃料應用，提升資源使用效率，降低環境負荷，為實現淨零排放目標奠定基礎。

展望未來，2026 年將是本公司邁向轉型升級的重要里程碑。我們將持續深化低碳轉型行動，加速技術創新與產品升級，並攜手供應鏈夥伴共同落實責任供應鏈管理，將永續理念融入企業經營各個面向。在追求企業成長的同時，我們也將持續兼顧環境保護、社會責任與公司治理，致力創造長期且穩健的永續價值，與所有利害關係人共同迎向更具韌性與競爭力的未來。

董事長

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of three characters: 郭 紹 儀 (Guo Shao Yi).

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

力麗考量公司行業屬性及營運模式，由管理部企劃單位參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對力麗具有影響性及受力麗影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共八類，包含員工、客戶、供應商、政府/主管機關、股東/投資人、金融機構、營運周遭社區居民及非政府組織。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼力麗主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	負責單位	溝通頻率	主要關注議題	溝通管道
客戶	業務單位	不定期	1.產品品質 2.售後服務 3.客戶滿意度 4.產品面的法規遵循	◆國內/外展覽：展示研發之產品，提供予潛在客戶接觸的機會 ◆業務與售服人員不定期拜訪客戶：介紹新產品、溝通品質及售服符合客戶期望 ◆客戶滿意度：每年調查及統計客戶滿意度情形，據以作為改善的參考 ◆法規遵循：定期及不定期蒐集相關法規，以符合相關單位之規定
供應商	採購單位	不定期	1.供應商管理與評估 2.施工及材質規範 3.安全衛生規範	◆電子採購系統平台：透過系統制式化，作為需求之依據並公開揭露 ◆供應商評估：每年針對合格供應商進行評鑑與溝通 ◆工安及環境：提供施工廠商規範及約束項目，杜絕各項傷害

利害關係人	負責單位	溝通頻率	主要關注議題	溝通管道
員工	廠務單位 人力資源部 福委會	不定期	1.各單位經營績效 2.勞資關係 3.職業健康與安全 4.員工福利	◆廠務會議：對經營成果提供予員工了解 ◆員工意見箱：提供員工意見反映與回應 ◆獎勵提案改善 ◆健康講座與早報：不定時宣導提高職業健康安全之作法與意識，落實工安 ◆福委會：舉辦各類活動及三節禮金
股東	股務發言人	不定期	1.公司營運績效 2.股利分配 3.公司治理 4.研發方向 5.法規遵循	◆年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 ◆公司網站：投資人專區不定時更新資料 ◆發言人及股務單位：不定期法說會，以及回應股東疑問及需求 ◆公開資訊觀測站：即時揭露財務及相關資訊並予以公告
政府機關	廠務 環安 公用單位	不定期	1.公司治理 2.環境及法令的遵循 3.勞資關係	◆政府各機關法令：藉由參與法令說明會、公聽會等，要求現場各單位符合規定 ◆各業務負責單位：適時與政府機關部門溝通我方作法的適切性，並按法令規定申報資訊
營運周邊社區居民	廠務	不定期	1.社會參與及回饋 2.廢污水及廢棄物等環境面影響 3.環境面法規遵循	◆參與地方里民活動及聽取其對本公司意見作為改善依據 ◆專人拜訪鄰里
非政府組織	環安 人力資源部	不定期	1.氣候變遷與溫室氣體管理 2.水資源及廢水管理 3.勞工人權與職業安全衛生	◆揭露公司永續發展、環境管理及相關資訊，提供利害關係人查詢與意見反映管道 ◆接收 NGO 對環境、社會及公司治理等議題之意見與建議，並適時回應 ◆透過利害關係人問卷蒐集 NGO 關注議題及意見，作為永續經營策略參考
金融機構	財務	不定期	1.營運績效與財務穩健性 2.風險管理與公司治理 3.氣候變遷與永續發展績效	◆法人說明會及業務拜訪，定期向金融機構說明公司營運狀況、財務績效及未來發展策略 ◆電子郵件、電話聯繫及不定期會議，即時回應金融機構關注事項並維持雙向溝通 ◆公開資訊觀測站、年報及永續報告書，揭露公司財務資訊、公司治理及永續發展績效，提供金融機構查閱與評估

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

力麗由管理部企劃單位每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，目前重大議題結果並未呈報董事會、當期關鍵議題主要由管理部企劃單位決議，但報告書交由董事長審閱、簽核，管理部企劃單位每年將各利害關係人的溝通情形提報至董事長室。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

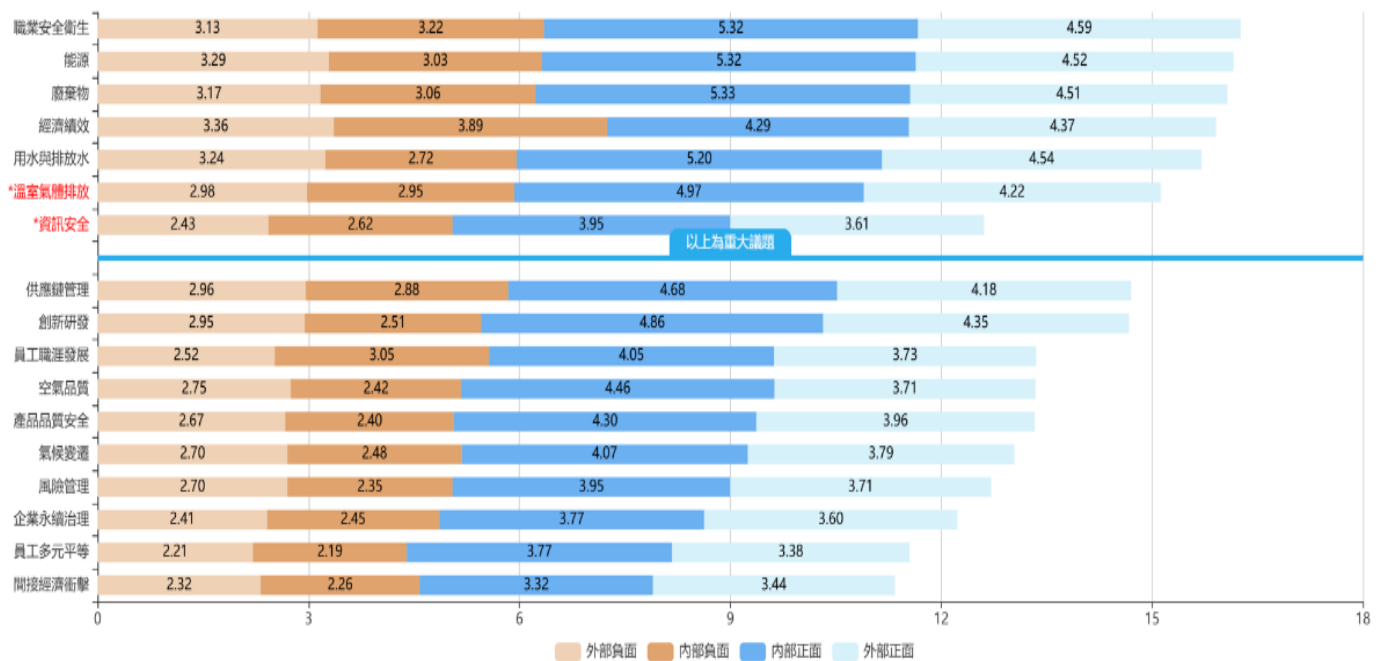
- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI、TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出十七項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2025 年共計回收 321 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 297 份，內外部分別為 70 份與 227 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數，根據三個考量因子進行分數的權重調整，包括 SASB 準則、同業重大議題與歷年重大議題，經計算後按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前五大」作為重大性門檻，另因公司政策對於資訊安全的重視，額外將「資訊安全」納入，共篩選出本期六項重大議題。

力麗 公司重大議題鑑別結果



議題排序	2024 年	2025 年
1	經濟績效	職業安全衛生
2	氣候變遷與能源管理	低碳營運
3	水資源管理	廢棄物
4	人才留任與培育	經濟績效
5	研究開發	用水與排放水
6	職業安全衛生	資訊安全

註：根據內部主管討論決議，能源與溫室氣體排放在紡織產業中屬於關聯性高的兩個環境議題，故將此二議題整合成「低碳營運」議題，用以完整具脈絡性地描述相關資訊。

相較前期重大議題鑑別結果，本年度增加低碳營運、資訊安全議題，此外因「水資源管理」的議題涵蓋內容有所調整，今年度更名為「用水與排放水」，另去年度的氣候變遷與能源管理、水資源管理、人才留任與培育及研究開發未達本年度重大性門檻及已涵蓋進其他重大議題中一併討論等，因此非為本年度重大議題，我們仍會維持與監督既有的管理措施，減少對經濟、環境或人權的衝擊。

Step 3.重大議題資訊報導

由管理部企劃單位判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由管理部企劃單位主管再次審閱報告書內容，並交由董事長審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4.持續檢視

每年由管理部企劃單位定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事長為力麗負責決議及監督力麗重大議題之管理方式，並指派總管理部企劃單位負責永續重大議題管理相關事務，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化與改善建議；同時建立多元利害關係人溝通管道，每年彙整利害關係人意見，評估其關注議題之類型及影響程度，據以研擬因應措施或回應方針，並向董事長報告。

重大議題列表

▼2025 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								1-2 年	3-5 年	5 年以上			
低碳營運	GRI302 GRI305	1.推動能源管理與減碳措施，提升能源效率，降低環境衝擊。 2.導入節能設備及優化製程，提升營運效率與低碳競爭力。	1.若減碳成效未達要求，可能影響市場競爭力及接單機會。 2.低碳轉型需投入資源，短期可能增加營運成本。	1.持續優化製程及能源管理，提升能源效率，降低碳排放。 2.導入節能設備並推動再生能源，提升低碳營運成效。 3.推動資源回收利用及節能宣導，降低環境負荷。	採購	製造	客戶	1.持續推動生產製程改善，提升能源使用效率。 2.導入替代燃料，以降低煤炭使用量及碳排放。 3.提升再生能源使用量，降低營運碳足跡。	擴大綠色設計、綠色製程及綠色產品之推動範圍，以達成節能減碳與低碳轉型目標。	1.以 2022 年為基準年，2030 年化纖總廠總用電量較基準年下降 6.0%、彰化一廠及彰化五廠總用電量較基準年下降 5.9%。 2.以 2018 至 2022 年平均值為基準，化纖總廠 2030	1.逐步以木顆粒取代燃煤，降低排放量並持續改善。 2.購置太陽能板，提供企業綠電來源。	1.訂定節能減碳目標及推動計畫，定期檢視執行情形與改善成效。 2.推動各項節能措施，並定期追蹤能源使用績效。 3.通過 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全	5.1 章節、5.2 章節

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								1-2 年	3-5 年	5 年以上			
										年溫室氣體排放量較基準年下降 8.3%；以 2022 年為基準年，彰化一廠及彰化五廠 2030 年溫室氣體排放量較基準年下降 5.9%。		衛生管理系統驗證。 4.依 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，掌握排放現況並作為減量管理依據。	
廢棄物	GRI306	落實廢棄物管理，提升環境管理績效。	1.廢棄物處理成本增加，可能提高營運成本。 2.廢棄物處置過程，可能產生溫室氣體及污染物。	1.推動設備更新及製程改善，減少廢棄物產生。 2.落實環境管理及法規遵循。		日常營運	客戶	落實廢棄物管理，提升資源利用效率，降低環境負荷。	1.持續推動改善製程及設備，降低廢棄物產生量。 2.提高廢棄物回收再利用比例，降低焚化及掩埋量。	持續推動廢棄物減量及資源回收，提升資源循環效率。	1.落實廢棄物分類管理，依法委託合格機構處理。 2.推動回收再利用及製程改善，降低廢棄物產生。 3.導入循環經濟理念，提升資源使用效率。	持續推行 ISO 14001 環境管理系統，強化廢棄物管理及處理成效。	5.4 章節
用水與排放水	GRI303	建置廢水回收系統，提升水資源循環利用率，	1.用水及廢水處理成本增加，可能提	1.持續優化製程及用水管理，降低整體用水量。		日常營運	客戶	1.確保各廠區放流水符合環保法規及排放標準。	1.持續優化製程，降低用水量。	建立循環用水機制，提升回收再利用效益。	1.持續監測放流水水質，確保符合法規要求。	1.定期統計各廠區用水情形，追蹤用水變化。	5.3 章節

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要 管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標				管理評估 機制	報告 書 對應 章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司 營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成 進度說明		
								1-2 年	3-5 年	5 年以上			
		降低環境負荷。	高營運支出。 2.水資源短缺，可能影響生產及供應穩定。	2.導入節水設備，提升水資源使用效率。 3.推動節水及水回收再利用，提升水資源循環利用率。				2.推動節水改善專案，降低非必要用水。	2.強化用水管理，提升用水效率。 3.推動廢水回收，降低新鮮水取用。		2.建立用水監測機制，定期追蹤用水情形。 3.加強設備維護及製程改善，降低異常耗水。 4.透過製程改善及回收再利用措施，減少廢水產生量。	2.確保各廠區放流水符合法規標準。	
職業安全衛生	GRI403	1.持續改善工作環境，預防工作傷害，保障全體同仁整體福祉。 2.透過定期舉辦安全衛生與專業職能培訓，使各項認知內化至每位員工。	1.多元製程潛在風險：若現場管制不當，可能對作業同仁肢體安全造成物理性重擊。 2.環境與化學品危害：若防護具配戴不落實，可能對工作者	1.雙體系驗證與守法合規。 2. PDCA 持續改善與內部稽核。 3.全員安全意識與職能培訓。 4.自動化本質安全提升。 5.多元諮商與工	供應商	員工	客戶	1.落實系統合規與全面防禦。 2.維持管理系統有效性、強化全員風險認知、確保事件百分之百矯正。	1.智能製程升級與全員溝通深化。 2.導入智能化科技防護、強化本質安全、活化雙向諮商管道。	1.全自律安全文化與永續職場環境。 2.邁向全面安全文化、融入高階治理考核、推動工作者全方位身心健康。	1.已建立整套教育訓練課程，確保新進同仁及在職同仁都能有完整的安全認知。 2.各廠區環安衛管理，建立同步管理基礎原則，及作業指導程序。	1.決策與監督：定期呈報最高階層管理審查。 2.執行與審議：每季定期召開「職業安全衛生委員會」。 3.稽核與驗證：通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。	6.4 章節

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								1-2 年	3-5 年	5 年以上			
		3.落實環安衛要求與管理，有效降低員工與承攬商的現場作業風險。	聽力或呼吸道健康造成重大影響。	作者參與。									
經濟績效	GRI201-1 GRI201-4	1.穩健營運，提升企業競爭力與永續經營能力。 2.提供穩定就業及薪資福利，創造經濟價值。 3.穩定提供產品與服務，支持客戶營運，並促進產業及地方經濟發展。	1.經濟環境變動，可能影響營運及獲利。 2.法規要求提高，可能增加營運成本。 3.永續轉型投入，短期可能影響經營績效。	1.持續推動製程改善及設備更新，提升營運效率。 2.推動節能減碳及產品升級，強化市場競爭力。 3.持續投入研發創新，提升產品附加價值。 4.關注市場及法規變化，適時調整營運策略。 5.推動能源管理及溫室氣體盤查，降低營運風險。	供應商	員工	地方經濟	1.以「轉型升級年」為營運方針，持續推動轉型升級。 2.優化產品結構，提升產品競爭力。 3.持續改善製程，提升營運效率。	1.持續推動設備汰舊換新，提升生產效率。 2.持續投入產品研發，提升產品競爭力。	1.持續拓展市場，提升企業競爭力。 2.落實永續經營，創造長期經濟價值。	1.成功開發各項綠色產品。 2.開發差異化產品提升附加價值。	1.每季檢視經營績效及改善情形。 2.定期召開董事會，檢視營運策略。 3.經由第三方會計師確認之財務報告。	2.3.1 章節

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要 管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標				管理評估 機制	報告 書 對應 章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司 營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成 進度說明		
								1-2 年	3-5 年	5 年以上			
資訊安全	GRI418	1.提升資訊系統穩定性，降低營運風險。 2.保護公司及客戶資訊，提升資訊安全。 3.增進利害關係人信任。	1.資安投入增加，可能提高營運成本。 2.資安事件可能影響營運及商譽。	1.建立資訊安全管理機制，維護資訊資產安全。 2.落實權限管理及資安防護，降低資安風險。 3.建立備份機制，確保系統持續運作。 4.持續辦理資安管理及稽核，提升防護能力。	供應商	日常營運	客戶	1.持續執行網路資安控管。 2.落實資料存取權限管理。 3.落實異地備份及資安防護。	持續推動資訊安全政策，確保資訊安全及系統持續運作。	持續落實資訊安全政策及資訊安全管理制 度。	1.2025 年末發生資訊安全事件。 2.已建置資訊安全管理流程，持續投入相關資源，強化資訊安全防護能力及資訊系統安全。	1.內部稽核、管理審查。 2.第三方公證單位外部稽核。	2.7.1 章節

註：本管理方針列表僅係列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

2 公司治理



2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

力麗成立於 1979 年，主要從事紡絲級聚酯粒、瓶級聚酯粒、聚酯絲及加工絲等產品之研發、製造與銷售，總部位於台灣台北市，並在台灣彰化縣與印尼等地設有製造工廠與辦公處等。

公司名稱	力麗企業股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
總部位置	台北市松江路 162 號
產業類別	紡織業
主要產品或服務	本公司生產之聚酯粒、聚酯絲及聚酯加工絲，主要應用於平織服裝布料、家飾及工業用布等領域；其中瓶用聚酯粒則廣泛用於飲料與食品包裝，作為各類瓶裝產品之原料，並延伸應用於食品、玩具、電器及日用品之外包裝材料。
實收資本額	9,955,950,590 元
淨銷售額	7,113,054,000 元
員工人數	1,882 人

公司沿革：

- 一、本公司於1978年12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1979年1月15日奉准設立，並於桃園縣中壢工業區購置廠地。
- 二、1981年中壢一廠及二廠先後完成建廠，生產聚酯纖維加工絲。
- 三、1988年，與力穩公司合併，同位於中壢工業區之力穩廠（1980年設廠），正式變更為中壢三廠。
- 四、1989年購得彰化縣芳苑工業區土地，1990年底開始興建彰化一廠，購入摩擦式假撚機，於1991年第4季陸續試車量產，使產品多元化，供應下游更充足之加工絲。
- 五、1990年8月8日，股票正式在台灣證券交易市場掛牌買賣。
- 六、1993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1994年第4季全部安裝完成量產銷售。
- 七、1994年9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。
- 八、1994年12月，各廠所生產之產品均取得ISO 9001國際認證合格登錄。

- 九、1995年籌設POY廠，於1997年第4季試車完成量產。
- 十、1997年推動ISO 14001落實環保品質，彰化一廠於1998年6月取得認證。
- 十一、2001年淘汰部分舊假撚機、複撚機及相關附屬設備，中壢廠員工依業務調整統籌檢討調配過剩人力，並資遣部分員工。
- 十二、2001年8月，彰化一廠取得三合一認證（ISO 9001品質管理、ISO 14001環境管理及OHSAS 18001安全衛生管理）。
- 十三、2003年6月30日股東常會通過，斥資新台幣100,200萬元，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。
- 十四、2008年以燃煤鍋爐取代燃油設備，於2009年完工使用。
- 十五、2009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2010年10月完工且正式投產。
- 十六、2009年底開始，汰舊換新34台假撚機台，於2010年陸續安裝投產，至2014年完全量產銷售。
- 十七、2010年2月獲國際環保認證機構Control Union驗證通過，成為台灣第一家獲得GRS（Global Recycle Standard）全球回收標準的寶特瓶回收纖維生產廠商。
- 十八、2012年6月斥資新台幣644,169仟元，向台泥化學工業股份有限公司購買芳苑工業區土地，作為後續生產規劃用地。
- 十九、2013年引進德國最新型的「流體化床」熱媒鍋爐完工使用，為全球第一套化纖廠使用「流體化床」的熱媒鍋爐。
- 二十、2013年新增聚酯批次聚合設備，於2014年11月試車完成量產，生產高附加價值聚酯粒。
- 二十一、2015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。
- 二十二、2017年4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。
- 二十三、自2017年4月至2020年6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。
- 二十四、2020年9月1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。
- 二十五、2021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2022年3月完工投入生產。

- 二十六、2024年花費1.24億元購入太陽光電發電設備，以提升綠能使用比例。
- 二十七、2025年1月投資力寶龍能源約新台幣6,367萬元，以布局再生能源並提升能源自主能力。
- 二十八、2025年8月參與力麟科技股份現金增資新台幣1.4億元，以強化其財務體質及營運發展。
- 二十九、2025年10月，因全球聚酯市場產能過剩、需求減少及成本上升等因素，經董事會決議停止化纖廠直紡設備生產，以優化產能及人力配置、降低營運虧損。

公協會會員：

力麗持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2025 年本公司加入 22 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
芳苑工業區廠商協進會	一般會員
塑膠原料工業同業公會	一般會員
彰化縣勞資關係協進會	一般會員
中華民國公開發行公司股務協會	一般會員
日本塑膠容器衛生協會	一般會員
台灣針織工業同業公會	一般會員
台北市不動產開發同業公會	一般會員
中華壓力容器協會	一般會員
人造纖維同業公會	一般會員
護理師護士公會	一般會員
彰化縣工業會	一般會員
台灣省鍋爐協會	一般會員
台灣區織布工業同業公會	一般會員
印尼雇主協會	一般會員
印尼雇主協會 - 普瓦卡塔縣分會	一般會員
彰化縣警察之友會	一般會員
台灣紡織技術協會	一般會員
台灣毛衣編織工業同業公會	一般會員
紡織產業永續發展策進會	一般會員

公協會組織	會員身分
台灣清真產業推廣協會	一般會員
日本化學研究機構 JCII	一般會員
會計研究發展基金會	一般會員

2.1.2 營運據點

▼力麗營運佈局

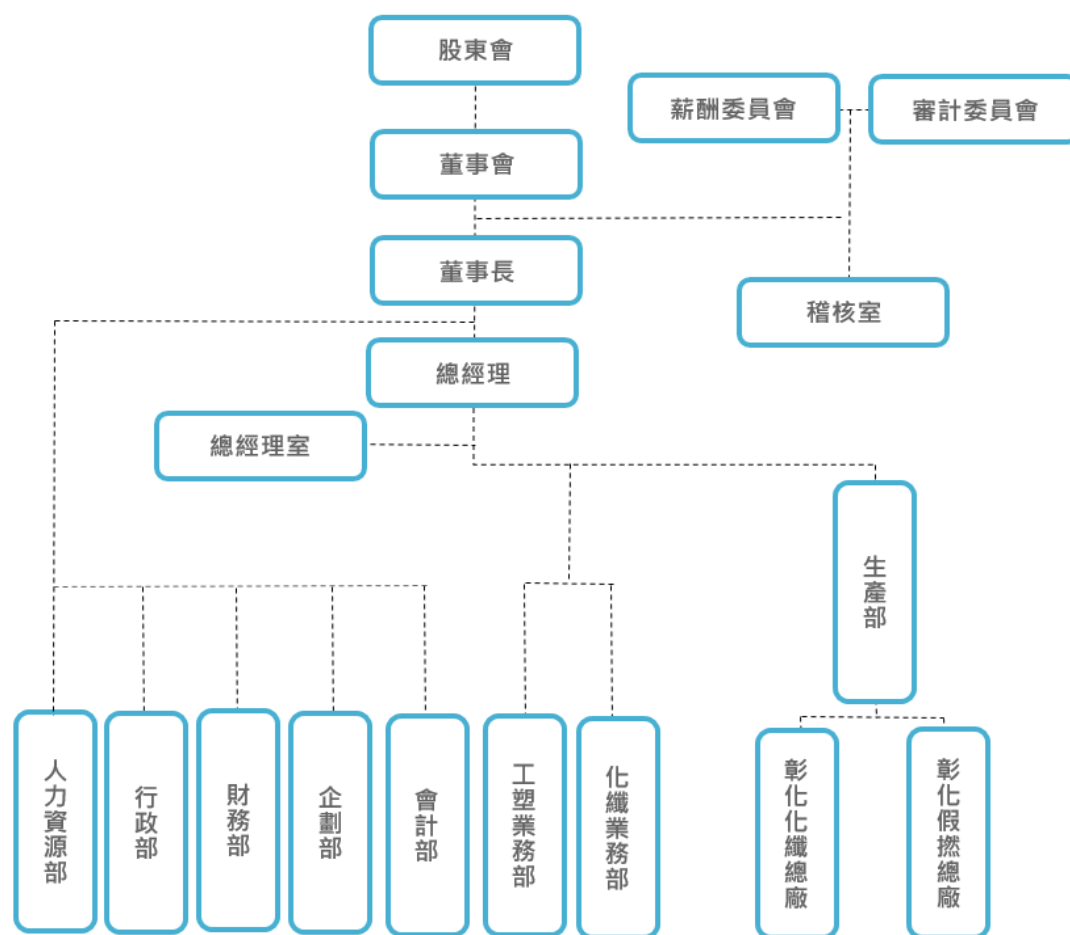
地區	營運據點業務性質	營運據點數量
台北市	總公司辦公室、子公司辦公室、旗下品牌實體門市	11
台中	台中儲煤場	1
彰化縣	化纖總廠、彰化一廠、彰化五廠、力麟科技(彰化廠)、芳苑儲煤場、力寶龍能源(股)公司	6
印尼	印尼雅加達辦公室、印尼力寶龍廠區	2
新北市	旗下品牌新莊門市	1
高雄市	旗下品牌義大門市	1

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

力麗企業組織圖



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 9 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事），男女比為 7:2。

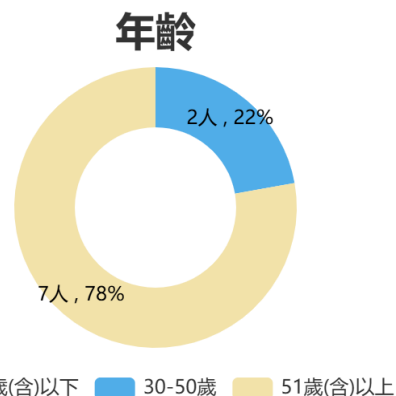
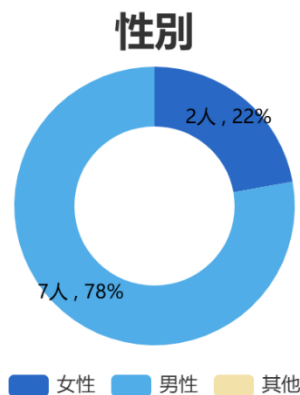
力麗原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 11 次董事常會，平均出席率為 96.8%。各董事出席情形與議案內容請詳力麗 2025 年年報第 17 頁。

▼力麗董事資料(本屆董事會任期：2025 年 06 月 13 日至 2028 年 06 月 13 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	郭紹儀	男性	51 歲(含)以上	-	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、PT Indonesia Libolon Fiber System、PT Indonesia Hwalin Knitting / 董事長		
董事	3	洪宗祺	男性	51 歲(含)以上	-	PT Indonesia Hwalin Knitting / 董事		
董事	3	力鵬企業股份有限公司 (法人代表人：郭淑珍)	女性	51 歲(含)以上	-	力銘建設 / 董事長；力麒建設、力麗觀光 / 董事；力鵬企業、山林水環境工程 / 董事代表人		
董事	3	東廷投資股份有限公司 (法人代表人：陳漢卿)	男性	51 歲(含)以上	擔任本公司總經理	PT Indonesia Libolon Fiber System / 董事；力麟科技、力興投資 / 監察人		
董事	3	力贊投資股份有限公司 (法人代表人：郭濟安)	男性	30-50 歲	-	力麒建設、力麗觀光、力麗科技 / 董事；山林水環境工程 / 副董事長；力鶴投資、鶴京企業 / 董事代表人		
董事	3	順煜投資股份有限公司 (法人代表人：郭可中)	男性	30-50 歲	-	力鵬企業、力麒建設 / 董事代表人		
獨立董事	3	詹以珍	女性	51 歲(含)以上	-	緯創德林聯合會計師事務所 / 合夥會計師；倍力資訊 / 董事代表人	V	V
獨立董事	3	盧啟昌	男性	51 歲(含)以上	-	瀚宇博德 / 獨立董事	V	V
獨立董事	3	施雲鵬	男性	51 歲(含)以上	-	崑鼎綠能環保 / 顧問	V	V

註：本公司董事長未兼任總經理或其他高階管理職務。

董事性別及年齡分布圖



▼董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	郭紹儀	√	√		√		√	√					
董事	洪宗祺	√	√		√		√	√					
董事	力鵬企業股份有限公司 (法人代表人：郭淑珍)	√	√		√		√	√					
董事	東廷投資股份有限公司 (法人代表人：陳漢卿)	√	√		√		√	√					
董事	力贊投資股份有限公司 (法人代表人：郭濟安)		√				√						
董事	順煜投資股份有限公司 (法人代表人：郭可中)	√											
獨立董事	詹以珍			√									
獨立董事	盧啟昌			√						√			
獨立董事	施雲鵬	√	√		√	√		√			√		

董事進修

力麗每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年董事參與之課程或論壇包含從董監角度看國內商用不動產概況-上市櫃公司資產活化、董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起、AI 發展與資安風險及誠信經營、員工舞弊與檢舉制度 (含性平) 等課程，全體董事累積之進修時數為 57 小時。2025 年各董事進修項目請參考力麗 2025 年年報第 41~42 頁。

董事及高階主管薪酬結構

力麗董事薪酬由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據，本公司目前尚未建立薪酬索回機制。2025 年董事之酬金、董事酬金請參考力麗 2025 年年報第 14 頁。

力麗高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資請參考力麗 2025 年年報第 15 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

力麗董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考力麗 2025 年年報第 63 頁。

董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會 (含審計委員會、薪酬委員會及個別董事成員) 之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理。董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知
- 對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

本公司目前尚未委任外部薪酬顧問。董事及高階管理階層之薪酬目前尚未與 ESG 績效連結。本公司透過內部控制制度及內部稽核制度之運作，並由董事會及審計委員會監督相關制度之執行情形，以強化營運管理及法令遵循。

2025 績效評估結果：

力麗本年度內部評估結果顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。而本公司今年尚未委託外部獨立機構對董事會進行績效評估。2025 年評鑑結果分數為 3.94 分（滿分 5 分）；等級為優（極優為最高等級），本公司已將報告結果提報予董事會。力麗 2025 年年報第 18 頁。

▼ 董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	平均 3.94 分； 等級優 (滿分 5 分； 最高極優等級)
每年一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	平均 4.45 分； 優等級 (滿分 5 分； 最高極優等級)
每年一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會	平均 4.39 分； 優等級 (滿分 5 分； 最高極優等級)
每年一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	薪酬委員會	平均 4.33 分； 優等級 (滿分 5 分； 最高極優等級)

利益衝突管理

力麗董事會議事規範及審計委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：力麗 2025 年年報第 48~49 頁。

此外，本公司制定誠信經營守則、董事及經理人道德行為準則等，由人事部門監督行為準則的落實。截至 2025 年底止，力麗並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

總管理單位

力麗企業股份有限公司設有管理部企劃單位作為公司永續發展推動單位。管理部企劃單位負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，雖未陳報董事會，但有呈董事長審閱。除了下列表格外，主要推動項目，包含自主減量計畫、太陽能發電增設計畫、儲能設備增設計畫、永續報告書、節能設備汰換規劃...等。未來將於 2026 年持續提報 IFRS S1、S2 之執行情形。

▼2026 年專案小組與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議
2026 年 01 月 27 日	委任 IFRS 永續揭露準則導入案	無
2026 年 03 月 16 日	IFRS 永續揭露準則導入計畫案	無

台灣於 2024 年 8 月公告《碳費收費辦法》、《自主減量計畫管理辦法》及《碳費徵收對象溫室氣體減量指定目標》三項碳費相關子法，後續並公告《碳費徵收費率》，逐步建立碳費徵收制度及相關配套措施。依據法令規定，企業得提出自主減量計畫，並承諾達成主管機關指定之溫室氣體減量目標，經審核通過後可適用優惠碳費費率。本公司將持續推動各項節能減碳措施，並配合相關法規要求，

評估申請自主減量計畫之可行性，以爭取適用優惠費率，降低碳費支出，並持續提升低碳轉型效益。

薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共三人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2025 年 06 月 13 日至 2028 年 06 月 12 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每季召開一次會議，2025 年改選前召開一次會議，改選後召開二次會議，出席情況請參照力麗 2025 年年報第 28 頁。薪酬政策於 2025 年提報予薪酬委員會，同意比例為 100%，因此決議通過比照辦理。本年度員工與董事酬勞於 2026 年 06 月 09 日於股東會決議通過。

審計委員會

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2025 年 06 月 13 日至 2028 年 06 月 12 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年改選前召開四次會議，改選後召開六次會議，出席率請參照力麗 2025 年年報第 19 頁。審計委員會執行情形請參考力麗 2025 年年報第 20 頁。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

財務管理方式

每年由各部門編列次一年度資本支出，經相關部門彙總後，提交董事長審核通過。每季由財務部門彙總當期財務報表，並與前期經營狀況比對，提交高階主管會議討論，檢討改進營運方針。力麗各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網。

2025 年全球經濟環境持續受到地緣政治風險、通貨膨脹及貨幣政策調整等因素影響，整體市場需求復甦動能有限，產業競爭仍然激烈。本公司營運亦受終端需求疲弱、同業價格競爭及能源與原物料成本波動等因素影響，整體營運表現承受壓力。面對市場環境變化，本公司持續推動產品結構優化，朝高附加價值及差異化產品發展，並透過市場多元布局、提升營運效率及強化成本控管等措施，以降低外部環境波動之影響。

2025 年度合併營業收入為新台幣 71.13 億元，較 2024 年度減少 13.99%；稅後淨損為新台幣 8.91 億元。主要銷售產品包括加工絲 43,671 噸、瓶用酯粒 28,712 噸、聚酯粒 3,001 噸、聚酯原絲 3,186 噸、煤炭 366,907 噸、長纖織物 2,485 萬碼及尼龍薄膜 3,529 噸。未來本公司將持續強化核心競爭力，提升經營效能，並朝穩健經營及永續發展目標邁進。

總結 2025 年，本公司合併營收為 7,113,054 仟元；合併稅後淨損 890,759 仟元，稅後每股虧損 0.78 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼力麗合併財務績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	8,149,113	8,269,877	7,113,054
稅前淨利(淨損)(仟元)	(358,144)	264,397	(959,907)
稅後淨利(淨損)(仟元)	(315,064)	246,241	(890,759)
每股盈餘(虧損)(元)	(0.28)	0.28	(0.78)
現金股利(元/股)	0	0	0.00

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2025 年度之分配數經 2026 年 06 月 09 日股東會決議通過)。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入（營業收入及營業外收入）共計 7,340,988 仟元，分配之總金額為 8,231,747 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(78.9%)、員工薪資與福利(11.1%)、其他支出(7.3%)。

▼近一年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	7,113,054
	金融投資收入	46,942
	資產銷售收入	2,403
	權利金收入	0
	取得政府補助款	5,420
	其他收入	173,169
產生的直接經濟價值		7,340,988
經濟分配	營運成本	6,492,450
	員工薪資與福利	912,689
	支付給出資人款項	122,760
	支付給政府款項	100,294
	社區投資	670
	其他支出	602,884
分配的經濟價值		8,231,747
保留的經濟價值		(890,759)

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

政府財務補助

本公司力麗企業股份有限公司等營運據點之股權結構中，包含政府股權占比低於 0.1%等，另 2025 年共計取得 5,420 仟元政府補助，性質主要為僱用獎助、勞工保險局補助款、產業升級創新平台計畫補助款、布局海外市場計畫（研發專案補助）、因應國際情勢強化經濟條例-利息補助及新購機器優惠補貼等。

▼2025 年取自政府的財務補助

國家	據點	政府股權 占比(%)	政府總補助額(仟元)		
			2023 年	2024 年	2025 年
台灣	力麗企業股份有限公司	0	0	0	5
台灣	彰化一廠	0	0	0	130
台灣	化纖總廠	0	0	0	242
台灣	力麟科技股份有限公司	0	0	0	4,098
印尼	Pt.Indonesia Libolon Fiber System	0	0	0	945
合計			0	0	5,420

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依循上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

力麗依不同組織層級分配誠信經營政策之執行責任。董事會為誠信經營政策之最高監督層級，審議誠信經營守則及相關重大制度，並監督政策之落實情形；董事長、總經理及高階管理階層負責傳達誠信經營之重要性、督導相關制度執行，並就重大違規或申訴案件進行決策及資源協調。

誠信經營之日常推動及跨部門協調由總管理部統籌，負責相關規範之更新與傳達、申訴與檢舉案件之受理，以及後續處理情形之追蹤。各事業部、部門及廠區主管則於日常管理中協助傳達誠信經營相關理念與要求，並依實際情形配合公司相關事項之推動與處理。

本公司目前尚無盡職調查與預警原則相關機制，未來會視營運情況評估是否納入。

責任商業行為政策承諾如下，由董事長核准通過公告發行，相關政策承諾適用範圍涵蓋母子公司，並另公布於公司網站公司治理-投資人專區-力麗。

政策規範	引用文獻（政府官方文件、準則、倡議等）
防範內線交易作業管理辦法	「○○股份有限公司內部重大資訊處理作業程序」參考範例總說明
道德行為準則	上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例
誠信經營守則	上市櫃公司誠信經營守則
公司治理實務守則	上市上櫃公司治理實務守則
董事會績效評估辦法	「董事會績效評估辦法」參考範例
永續發展實務守則	上市上櫃公司永續發展實務守則

利害關係人溝通與預防

力麗為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、利用公司內部網站公告以及發布於公司官方網站持續宣導，以利審查及篩選。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	員工任職同意書 (含誠信經營須知)	100%

檢舉申訴機制

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，力麗各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過公司官網 (利害關係人聯絡資訊-力麗)，視情節由相關單位受理、並就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

另有獨立稽核監督檢舉事件後續處理狀況，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案分析風險類別 (如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等)，重大違法定義依照「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之規定。

2.4.2 人權政策

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)、聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)、聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)及國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，經董事長核准後，適用範圍涵蓋母子公司員工，並將相關政策公布於官方網站人權政策-力麗，以保障員工與利害關係人之基本權利。

人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人了解各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦不定期採用正式或非正式會議、專用網站、合同協議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範。

人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由人事單位負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

2025 年中並未發生人權事件、歧視事件、違反員工結社自由及團體協商權事件、童工事件、強制勞動事件及侵害原住民權益事件等情事之案件。相關案件如有發生，將呈專責部門調查與審理，依照各事件情節輕重判定懲處方式，亦同步擬定人權管理改善措施，並且於相關訓練課程中將案件納入加強宣導，以降低未來人權事件發生之頻率。

2.4.3 法規遵循

本公司 2025 年重大違反法規事件，共違反 0 件環境法規、0 件社會法規、0 件治理與經濟法規及 0 件產品與服務法規。重大違法定義依照「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之規定，包括造成公司重大損害或影響、遭主管機關命令停工或撤銷污染相關許可證，或單一事件罰鍰累計達新臺幣 100 萬元以上者。

▼近二年繳納罰鍰情形

年度	2024 年	2025 年
繳納當年度發生之違規事件 罰鍰(件數)	3	3
繳納當年度發生之違規事件 罰鍰(元)	36,000	210,000
繳納以前年度發生之違規事 件罰鍰(件數)	0	0
繳納以前年度發生之違規事 件罰鍰(元)	0	0

註：本公司 2024 年及 2025 年皆無非金錢制裁案件。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

本公司之風險管理組織依據「上市上櫃公司治理實務守則」第 27 條規定，於本公司董事會下成立之管理部作為風險管理之最高權責單位，並由各部門單位作為風險管理之執行機構。

• 內部控制制度與治理架構

本公司已建立內部控制制度與風險管理機制，並由董事會及經理人負責制度之建立、執行與維護。依據 2025 年度內部控制制度聲明書，本公司內部控制制度係為合理確保營運之效果及效率、財務報導之可靠性及相關法令之遵循等目標之達成，並依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，定期檢視控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督等五大構面之有效性。

• 審計委員會監督機制

本公司於 2016 年設置審計委員會取代監察人制度，負責監督內部控制制度之有效性及重大風險事項之管理，包括取得或處分資產、衍生性商品交易、資金貸與、背書保證及重大財務業務行為等事項，並定期審閱財務報告及內部控制制度自行評估結果，以強化公司治理與風險監督機制。

• 風險管理與法令遵循

本公司已建立風險管理與法令遵循機制，並訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「防範內線交易作業管理辦法」及各項管理制度，透過教育訓練與宣導，提升員工風險意識及法令遵循觀念。新進人員亦於職前訓練中接受相關規範與誠信經營要求之說明，以落實內部控制及風險管理文化。

• 主要風險類型與因應措施

本公司持續關注營運相關風險，包括利率及匯率波動、通貨膨脹、國內外政策與法規變動、科技變遷及資通安全等議題。

針對金融風險，公司透過長短期資金配置調整、強化現金流管理及自然避險方式降低利率與匯率波動影響；並持續關注國際政經與金融市場變化，以降低對營運及獲利之衝擊。

針對資通安全管理，本公司已建立資通安全風險管理架構，於 2023 年設置資安主管及配置資安人員，並委託專業團隊協助推動資訊安全政策與管理措施。公司已建置防火牆、病毒防護、權限控管、VPN 認證、異地備份及應變復原機制等資安管理措施，以維護資訊之機密性、完整性與可用性。

2025 年無重大資通安全事件發生。

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

董事會監督與管理階層職責

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現對於氣候治理的重視。

本公司由董事長、高階主管與總管理單位共同規劃並推行與氣候變遷相關之溫室氣體盤查作業及減排措施以落實永續發展，公司內部亦成立力寶龍綠能減碳推動委員會，應對全球氣候變遷淨零碳排目標，進而減緩全球暖化對環境和生態的影響。

目前尚未經由董事會決議通過成立 ESG 相關功能性委員會，未來將視情況成立氣候相關專責單位。

整合風險管理制度

本公司建有風險管理組織架構、政策及管理方針，風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。另考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，永續發展專責單位定期鑑別與追蹤氣候變遷議題以因應與管控等相關事務，以期能更加迅速應對氣候相關風險與機會。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考國內外技術報告、所在地法規規範、國內外同業相關揭露等文件，篩選出與本公司攸關之 39 項氣候風險與機會；並進一步召集相關部門及徵詢外部顧問專家觀點，從風險與機會之「衝擊/獲益程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司以「風險影響程度」與「發生可能性」任意一項達 4 分以上為門檻，據此篩選本公司重大氣候相關風險與機會【政策和法規風險】碳稅。此外，紡織業近年仍受到國際政治經濟情勢變動、產業競爭加劇、原物料及能源價格波動，以及相關環境法規變化等多重因素影響，因此由管理者主觀將【政策和法規風險】再生能源法規與【產品與服務機會】開發低碳產品和服務兩項加入重大風險與機會項目中，其對本公司之實際與潛在影響，詳見下一小節。

▼氣候變遷風險矩陣圖

風 險 影 響 程 度	發生可能性						
	5						
	4						
	3			【技術風險】低碳產品 / 服務需求 【實體風險】颱風	【市場風險】原物料成本提高 【政策和法規風險】強制申報	【政策和法規風險】 碳稅	
	2		【商譽風險】不良名聲 【實體風險】強風	【市場風險】市場訊息不確定性 【政策和法規風險】自願性倡議 【實體風險】乾旱(少雨) 【政策和法規風險】一般環境法規 【政策和法規風險】產品標示法規與標準 【政策和法規風險】空氣污染管制 【政策和法規風險】產品效率法規與標準 【技術風險】低碳技術轉型 【技術風險】新技術投資 【政策和法規風險】總量管制交易與排放 交易 【實體風險】淹水(暴雨) 【實體風險】閃電 【政策和法規風險】國際公約 / 協議	【政策和法規風險】再生能源法規 【市場風險】顧客偏好改變 【政策和法規風險】燃料稅 / 能源 稅		
	1			【實體風險】PM2.5			
	0						
		0	1	2	3	4	5

▼氣候變遷機會矩陣圖

機會影響程度	發生可能性						
	5						
	4						
	3				【資源使用效率機會】回收再利用 【能源來源機會】使用低碳能源 【能源來源機會】採用獎勵性政策 【產品與服務機會】開發低碳產品和服務 【產品與服務機會】開發和 / 或增加低碳商品和服務 【韌性機會】參與可再生能源項目並採用節能措施		
	2			【資源使用效率機會】使用更高效率的生產和配銷流程 【市場機會】進入新市場 【能源來源機會】使用新技術 【資源使用效率機會】採用更高效率的運輸方式	【產品與服務機會】消費者偏好轉變 【資源使用效率機會】減少用水量和耗水量 【產品與服務機會】業務活動多元化 【韌性機會】能源替代 / 多元化 【市場機會】善用公共部門獎勵辦法		
	1						
	0						
		0	1	2	3	4	5

2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會的監督與推動下，系統性評估氣候相關風險與機會（碳稅、再生能源法規及開發低碳產品和服務）對營運、策略與財務之實際與潛在影響。評估時綜合考量影響程度、時間與地域範疇、價值鏈涉入範圍及財務影響等面向，並據以擬訂因應策略與行動計畫，以即時應對氣候變遷所帶來之風險與機會，強化組織之氣候韌性。為掌握其於不同期間之影響，將時間區間界定為：短期 1-2 年、中期 3-5 年、長期 5 年以上。

▼重大氣候風險與機會之財務影響及管理行動

主類別	子類別	重大風險與機會項目	說明	風險與機會之財務影響	預期發生時間	管理行動說明	管理行動之財務影響
轉型風險	政策和法規風險	碳稅	造成溫室氣體排放之商品 / 服務，依照排放量來徵收的一種環境稅(含碳費)	營業收入減少 成本費用增加	短期	碳稅政策已納入公司經營規劃評估，並依政府相關規範提出自主減量計畫。	營業收入增加 成本費用增加 資本支出增加 負債增加
	政策和法規風險	再生能源法規	為推廣再生能源，增進能源多元化，制定相關規範	營業收入減少 成本費用增加	中期	再生能源相關法規已逐步推動能源使用轉型，雖目前對本公司適用性有限，仍需因應政策要求朝能源多元化發展。未來隨再生能源與資源回收再製趨勢成為主流，可能促使公司調整能源結構與生產模式，帶來轉型成本及營運上的挑戰與風險。	營業收入增加 成本費用增加 資本支出增加 負債增加
機會	產品與服務機會	開發低碳產品和服務	透過研發與創新開發新的低碳排產品和服務，使組織可提升相關研發與技術，提高競爭力	營業收入增加	短期	本公司因應全球產業趨勢，持續投入新產品與服務之研發與創新，目前已執行相關策略，包括提高綠色能源使用比例及導入更高回收原料產品設計。此舉不僅有助於提升產品附加價值與市場競爭力，亦可掌握低碳轉型所帶來之發展機會。	營業收入增加 成本費用增加 資本支出增加 負債增加

2.6.4 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會之管理策略，建立涵蓋溫室氣體排放、能源使用、水資源及廢棄物管理等面向之氣候相關指標，定期追蹤數據趨勢與管理成效，以掌握氣候變遷對營運活動之影響。

在低碳轉型與資源管理方面，持續朝向溫室氣體減量、能源效率提升、再生能源使用、用水效率改善及資源循環利用等方向推動，並透過盤查與監測機制、製程優化、設備汰換及管理措施，逐步提升營運韌性與資源使用效率。

有關各項環境管理策略、具體目標、執行措施、量化數據及本年度達成情形，請參閱「環境友善」章節。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資安單位以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

為了保護客戶隱私與資訊安全，本公司於 2023 年 6 月設立資安主管，並配置 1 名兼任之資安人員。另委託關係企業力麗科技(股)公司配合本公司資安單位統籌與執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。

資安單位主要負責訂定與執行資訊安全政策與建立顧客資料保護規範，以及資訊安全事件處理、預防及降低資訊安全事件發生後之損失。

為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，依循個人資料保護法、個人資料保護法施行細則等建置資訊安全管理流程，適用於全公司各部門。

具體資訊管理方案：

- 網際網路資安控管：架設防火牆、定期病毒掃描等。
- 資料存取管控：依據職能賦予不同存取權限、調離人員取消原有權限、遠端登入資訊系統應經適當核准等。
- 應變復原機制：落實異地備份、定期檢討網路安全控制措施等。

投入資通安全管理之資源：

- 網路硬體設備如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾。
- 軟體系統如備份管理軟體、VPN 認證及加密軟體等。
- 投入人力如定期備份及備份媒體異地存放之執行、每年會計師稽核等。

為因應多變的科技攻擊，例如：惡意釣魚攻擊、分散式阻斷服務攻擊(DDoS)、進階持續性攻擊(APT)及社交工程攻擊等，本公司已制定資訊安全政策，確保資訊安全之落實，並透過內部稽核與外部會計師稽核定期評估與衡量本公司資安政策之有效性，並反饋給本公司資安單位做進一步追蹤與改善。

資通安全政策如下：

為落實資安管理，公司訂有內部控制制度，藉由全體同仁共同努力，期望達成下列政策目標：

- 資訊之機密性、完整性。
- 確保依據部門職能規範資料存取。
- 確保資訊系統之持續運作。
- 防止未經授權修改或使用資料與系統。

對資訊安全事件的因應與處理，若發生資安事件將由資安單位擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

本公司於 2025 年發生疑似資訊安全事件共 0 件(包含主管機關或第三方投訴事件)。

▼近三年資安事件數量 (單位：件)

資訊安全事件	2023 年	2024 年	2025 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
資訊安全事件總數	0	0	0

▼近三年客戶個資投訴事件數量 (單位：件)

個資投訴事件	2023 年	2024 年	2025 年
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
投訴事件總數	0	0	0
經證實造成客戶資訊外洩、失竊或遺失的事件總數	0	0	0

3 產品服務



3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

我們主張**綠色生產+綠色設計=綠色永續世代**

綠色生產

為實踐循環經濟與環境永續，力麗積極推動綠色生產策略，從原料選擇到製程整合，全面落實低碳、低耗能的環保理念：

再生原料應用：以廢棄物再生原料替代石化原料，減少對天然資源的依賴，降低環境負荷。

一條龍環保製程整合：建構涵蓋紗、織、染(CRZ)串聯式生產系統，透過整合式製造流程，提升生產效率，同時有效降低能源耗用與溫室氣體排放。

資源高效利用與循環再生：提高原物料使用效率與回收再利用率，減少製程中廢棄物的產生，落實資源循環最大化。

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(Ecoya[®])、環保回收原液染色纖維(ReEcoya[®])、回收聚酯紗(PolyPlus[®])等產品。

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機功能性及環保原抽色紗，使 RePET[®]兼具多重環保及多重機能性。



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。



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。



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

力麗以 CRZ(Closed loop Recycling Zero Waste)生產技術與成衣回收脫色技術，將永續基因深化於機能纖維的每一次創新中。面對全球淨零浪潮，我們不僅在廠內積極落實「零排廢」與低碳製程，更將攜手價值鏈上下游與全球品牌夥伴，持續擴大永續回收版圖、降低溫室氣體排放。力麗將持續扮演產業綠色轉型的核心發動機，以實質的環境績效，共創淨零永續新世代。



3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

為滿足全球市場對高規格與綠色紡織品的雙重需求，我們將產品認證明確區分為兩大核心領域，以科學數據與第三方驗證落實品質承諾：

- 產品安全品質：

我們長期落實 ISO 9001 品質管理系統，從原料投入、紗線、假撚加工到檢驗出貨皆維持高度標準化生產；同時，主要產品均通過 OEKO-TEX® Standard 100 等國際生態紡織品標準驗證與 bluesign® 藍色標章，嚴格控管化學品與有害物質殘留，確保製程與最終產品都不含有害物質，具備最高規格的安全健康品質。

- 製程永續品質：

面對大品牌對低碳原料與誠信供應鏈的嚴格要求，我們透過綠色產品的生產技術，全面串聯 GRS 全球回收標準與 ISCC PLUS 質量平衡認證。我們不只提供環保材料，更保證從原料、製程到出貨皆具備數據透明且 100% 可追溯的「綠色誠信品質」。

展望未來，力麗將持續精進品質管理程度，將以既有的安全與永續品質為基礎，深耕低碳製造，持續引進國際前瞻性認證，以兼具功能與環境友好的高附加價值產品，深化與全球合作夥伴的雙贏關係。

3.2.2 客戶關係管理

力麗建立以客戶為導向的品質系統，透過滿意度調查表、不定期拜訪及國內外展覽座談，客觀評估產品與服務表現。

我們每年定期針對核心交易客戶與年度重點新客戶進行回饋蒐集，並將建議直接導入內部的品質改善與技術創新流程。未來，力麗將持續擴大調查樣本範圍、提升機制的制度化程度，落實對客戶需求的有效回應，深化長期夥伴關係。

2025 年我們發放 93 份滿意度調查問卷，共回收 93 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 35 家客戶，加工絲主要針對國內外 58 家客戶，2025 年整體滿意度調查的結果，聚酯粒、絲為 93 分、加工絲為 91 分，已連續 9 年，聚酯粒、絲與加工絲均呈現 90 分以上的滿意程度。

▼ 聚酯粒、絲之客戶滿意度調查

分數分布	2023 年	2024 年	2025 年
90 分以上	33	21	29
80-89 分	18	9	5
70-79 分	0	0	1
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	51	30	35

年度	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
2025 年	35 家	92	95	93	89	92	93
2024 年	30 家	90	94	92	93	92	92
2023 年	51 家	91	93	92	90	91	92

▼ 加工絲之客戶滿意度調查

分數分布	2023 年	2024 年	2025 年
90 分以上	56	44	39
80-89 分	27	27	18
70-79 分	2	0	1
60-69 分	0	0	0
59 分以下	0	0	0
合計客戶數	85	71	58

年度	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
2025 年	58 家	91	93	90	91	91	91
2024 年	71 家	91	94	91	92	92	92
2023 年	85 家	91	93	91	93	91	91

4 永續供應



4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司深耕紡織產業上、中游，主要生產聚酯粒、聚酯絲、加工絲。面對整體產業從傳統勞力密集，走向高科技、綠色永續及智慧製造的轉型關鍵期，本公司的商業環境與供應鏈關係相較 2024 年已發生了顯著變動。其中，鑑於全球瓶用酯粒產能過剩，產品面臨低價競爭，本公司為即時止損並優化營運結構，已決議停止瓶用酯粒之生產。

台灣聚酯纖維由上游聚合、紡絲乃至織布染整，產業鏈相當完整，種類多元且品質優良。產業聚落集中，可快速交貨是台灣紡織產業極具競爭力的重要因素。而在氣候議題不斷升溫的趨勢下，回收再生、安全防護、低碳綠色產品等相關領域高值化產品，勢必成為兵家必爭之地。

本公司企業總部與主要生產基地設在台灣，所生產之產品銷售橫跨東南亞、美洲、歐洲等市場，其中以台灣、東南亞、美洲為主要銷售市場，占營收 70% 以上。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如石化製造、人造纖維製造等，提供本公司 PTA、EG、聚酯粒、聚酯絲、尼龍絲。經過假撚加工後，本公司將加工絲提供給下游關係企業力鵬或其他織布廠，進行織布染整；或其他產業應用，如車材、電子材料等產業用紗。

▼力麗價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	石化製造業	技術密集
	人造纖維製造業	技術密集
本公司	紡織製造業	技術密集
下游：客戶	紡織廠	勞力密集
	產業用紗之品牌客戶	技術密集

價值鏈上游供應商

本公司供應商提供生產製造、設備維修所需之原副料、物料等，2025 年累積供應商達 449 家，於本公司重要營業據點台灣中，使用當地供應商占採購預算比率為 98.9%。

※「當地」：重要營運據點之國家-台灣。

※「重要營運據點」：組織總部所在之國家-台灣

本公司依照「採購管理辦法」、「供應商評鑑辦法」對供應商進行管理，第一階

供應商為採購貢獻金額占 5% 以上者，2025 年第一階供應商共計 7 家。其餘為第二階供應商，2025 年第二階供應商共計 442 家。

2025 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 66.8% 以上，較去年低，乃因停止瓶用酯粒之生產後，使得原副料的採購金額大幅降低。第一階供應商所在地區較去年並無變化。

▼2025 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	7	台灣	生產製造所需之原料、包裝材料	長期、契約	66.8%
第二階供應商	442	台灣	生產製造、設備維修所需之原副料、物料	長期、短期、契約、非契約	33.2%

※第一階供應商：採購金額占總金額 5% 以上之主要供應商。

※第二階供應商：第一階供應商以外之供應商。

▼近三年供應商數量比較（單位：家）

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	7	7	7
第二階供應商	496	492	442

▼近三年供應商採購金額占比比較（單位：%）

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	71.6%	67.6%	66.8%
第二階供應商	28.4%	32.4%	33.2%

價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游包含關係企業力鵬與其他紡織廠、產業用紗之品牌客戶，本公司提供下游生產織造所需之加工絲。2025 年關係企業力鵬與其他紡織廠、產業用紗之品牌客戶所在地區較去年並無變化。

▼2025 年下游客戶彙整

下游類型	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
紡織廠	台灣	加工絲	長期、短期、契約、非契約
產業用紗之品牌客戶	美洲、歐洲	配合產業應用研發	長期、契約

※下游客戶數量眾多、應用廣泛，難以估算各類型客戶家數。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置「採購管理辦法」、「供應商評鑑辦法」進行供應商管理，並逐步將永續發展相關要求納入供應商合作與風險管理機制中，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。供應鏈管理政策包含：新供應商評估、現有供應商風險管理、及供應商改進輔導三個階段。對象涵蓋原副料供應商、與生產品質有關之供應商，如包裝材料、生產消耗品等。

▼ 供應商管理三階段

供應商登錄管理	供應商評核項目	供應商改進措施
「採購管理辦法」、「供應商評鑑辦法」、供應廠商資格調查表、合格廠商評鑑表	經營管理、製造能力、品管制度、技術水準、機器設備、環境、品質、交期、協調性	輔導、複稽作業、限期改善措施、

新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據「供應商評鑑辦法」之永續發展環境與營運狀況進行篩選與評核。新供應商若具備 ISO 14001，將優先取得合作資格。供應商提供商品或服務必須符合我們的環境與安全衛生要求，採購單位也需不定期告知供應商我們的政策及要求，避免造成可能之環境衝擊與人員生命、財產之損失，與供應商一同履行社會責任是我們的長期目標。若供應商違反本公司採購管理規範，本公司可要求限期改善，或終止與解除合約。

現有供應商風險管理

本公司每季根據「供應商評鑑辦法」，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期、協調性等面向進行考核。未來我們也考慮將供應商之環境衝擊風險（如能源使用、溫室氣體、水足跡、廢棄物等）與社會衝擊風險相關（如不歧視、員工結社與團體協商的自由、反童工、強迫勞動與弱勢族群等）進行調查與評估。評比分為 A、B、C 級，A 級、低風險、75 分數以上、合格者得依實際需要增加採購數量或簽訂長期合約；若為 B 級、中風險、60-74 分數、保留者則為合格標準，維持正常採購或簽約機會；C 級、高風險、60 分數以下、不合格者則取消資格一年，並限期改善。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，採取加強溝通與訓練、限期改善措施等方式，避免未來產生潛在的衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及反覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4.2.2 供應鏈稽核成效

2025 年，本公司依據內部「供應商評鑑辦法」，落實 ISO 9001 之供應商績效評估要求，每季度針對常態合作之供應商進行嚴格考核，其中常態合作並納入年度定期評鑑機制者為 102 家，核心評鑑面向涵蓋「產品品質」、「產品交期」及「協調性」。

本年度共完成 102 家供應商之定期評鑑，報導期間末有不合格之供應商，分級管理成效如下：

評鑑分級	評分標準	2025 年供應商 常態家數(佔比)	對應之採購管理成效與因應措施
A 級 (合格)	75 分以上	69 家(68%)	優先採購合作：納入優先採購名單，本年度已與 69 家合格供應商簽訂長期供應合約或增加採購份額，建立穩定夥伴關係。
B 級 (保留)	60 - 74 分	33 家(32%)	維持正常營運：列為保留名單，維持正常採購與續約機會，並由採購單位持續進行日常追蹤與溝通。
C 級 (不合格)	60 分以下	0 家(0%)	落實汰劣輔導：本年度共 0 家廠商因評分不足列為不合格。依本公司規定，若供應商評為 C 級，將取消其合作資格一年，並限期要求提出改善計畫，進行事後檢討與輔導。

雖然本公司目前尚未正式將 ESG 三大面向納入供應商的實質考核分級中，但我們深知綠色供應鏈對於企業韌性的重要性。為了提早鑑別並減緩供應鏈潛在之環境與社會衝擊，預計於未來逐步將 ESG (環境、社會、公司治理) 納入供應商評鑑體系中。

5 環境友善



5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

能源短缺、全球暖化及氣候變遷議題日益受到關注，能源管理與能源轉型已成為全球永續發展及能源政策的重要方向。能源的選擇與使用不僅影響企業營運成本，亦與環境保護、能源安全及溫室氣體排放等議題息息相關。因此，提高能源使用效率、降低能源消耗及推動低碳能源應用，已成為企業永續經營的重要課題。

近年來，台灣積極推動能源轉型政策及淨零排放目標，持續提升再生能源發電占比，並逐步建立碳定價機制。隨著《氣候變遷因應法》施行及碳費制度推動，企業將面臨更高的溫室氣體管理要求與潛在碳成本壓力。因此，強化能源管理、提升能源使用效率及降低溫室氣體排放，不僅有助於減少環境衝擊，亦能降低未來碳費及能源成本上升對營運造成之影響。

本公司深知能源使用與溫室氣體排放對環境及氣候變遷之影響，持續推動節能減碳及能源效率提升措施，透過製程優化、設備更新、能源管理、替代燃料導入及再生能源應用等方式，降低能源消耗與碳排放，提升資源使用效率，朝低碳轉型及永續經營目標邁進。

為強化能源管理效能，本公司由各廠區公用部門與電儀部門負責量測、蒐集及統計各營運據點之能源使用情形，定期分析能源耗用趨勢及能源績效表現，並依據營運需求及節能減碳政策制定節能改善計畫與短、中、長期管理目標。同時定期追蹤及檢討各項節能措施執行成效，監督能源政策落實情形，並適時調整能源管理策略及改善方案，以確保能源管理目標之達成。

為強化環境及氣候管理，本公司已建置完善之環境及溫室氣體管理機制，並通過 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查及 ISO 14067 產品碳足跡驗證；同時取得 GRS、RCS、ISCC、bluesign®及 OEKO-TEX® Standard 100 等國際認證，持續推動循環材料應用及環境友善產品開發，以降低產品生命週期之環境衝擊，提升企業永續競爭力。

能源管理權責單位	力麗-化纖總廠公用&儀電單位	定期彙整、監測及分析各廠區能源使用情形，針對能源耗用異常或單位能源消耗變動進行原因分析與改善效益評估，以提升能源使用效率。
	力麗-彰化一廠公用&儀電單位	負責追蹤各廠區節能改善措施及降低工繳成本方案之執行成果，定期檢討執行成效，並據以規劃下一年度節能減碳目標及推動策略。
	力麗-彰化五廠公用&儀電單位	
	力麟科技-公用&儀電單位	協助推動節能專案、設備效能提升及能源管理措施，持續精進能源績效表現。
	印尼力寶龍-公用&儀電單位	配合公司能源管理政策，提供能源使用數據及分析報告，作為管理階層制定能源管理目標及決策之依據。

5.1.2 能源消耗

2025 年度力麗能源總消耗量為 1,692,079.624 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 237.886(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以化石燃料為大宗，約占總能耗 38.4%，其次為外購電力（非再生能源） 38.4%，鑑於化石燃料及外購電力為能源使用之主要構成項目，本公司持續推動製程優化、綠色產品設計及能源效率提升等措施，以降低能源消耗及溫室氣體排放。

2025 年本公司能源密集度較 2023 年及 2024 年增加，主要因為本年度首次依合併子公司概念進行數據彙整，擴大報告書揭露之組織邊界所致。雖納入子公司後集團整體營業收入規模增加，惟因新增納入之子公司屬高耗能製造製程，其能源消耗增幅高於營收增幅，致使能源密集度較前期提高。

另本年度能源使用結構中，固體再生燃料(SRF)、生質燃料、再生外購電力及外購蒸氣之投入量較往年增加，主因除組織邊界擴大納入子公司外，亦反映本公司持續推動能源轉型策略，逐步以低碳燃料及再生能源取代部分化石燃料，以降低整體溫室氣體排放強度。

此外，太陽能投入量較歷年增加，係因持續建置與導入自有再生能源設施，以提升再生能源使用比例並強化能源使用效率。

整體而言，本年度能源組成變動係反映公司積極推動能源結構優化與低碳轉型策略之結果，並持續透過提升再生能源使用及替代燃料比例，降低對傳統化石燃料之依賴。

未來，本公司將持續推動能源管理及節能改善工作，透過設備汰舊換新及製程設備改善，以提升能源使用效率並降低電力消耗，同時，將以空壓系統節能改善、高效率馬達汰換及生產排程最佳化為主要推動方向，以降低單位產品能源消耗，提升整體能源使用效益。

▼力麗能源消耗分析表 (單位：十億焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
外購再生 能源	固體再生燃料	0.000	0.000	30,814.311	0.0%	0.0%	1.8%
	生質燃料	0.000	0.000	167,727.379	0.0%	0.0%	9.9%
	外購電力	0.000	0.000	84,242.962	0.0%	0.0%	5.0%
	其他	0.000	0.000	0.000	0.0%	0.0%	0.0%
外購非再 生能源	化石燃料	553,998.643	442,718.516	650,287.077	40.1%	36.7%	38.4%
	外購電力	733,090.256	688,231.024	649,913.338	53.0%	57.1%	38.4%
	外購熱能	0.000	0.000	28,022.329	0.0%	0.0%	1.7%
	外購冷能	0.000	0.000	0.000	0.0%	0.0%	0.0%
	外購蒸汽	114,632.188	104,512.544	94,019.839	8.3%	8.7%	5.6%
	其他	0.000	0.000	0.000	0.0%	0.0%	0.0%
自產能源	太陽能	540.123	543.724	3,047.064	0.0%	0.0%	0.2%
	風力能	0.000	0.000	0.000	0.0%	0.0%	0.0%
	水力能	0.000	0.000	0.000	0.0%	0.0%	0.0%
出售能源	蒸氣	20,087.551	31,234.936	15,994.675	1.5%	2.6%	0.9%
再生能源總消耗量		540.123	543.724	285,831.716	0.0%	0.0%	16.9%
非再生能源總消耗量		1,401,721.087	1,235,462.085	1,422,242.582	101.4%	102.5%	84.1%
出售能源總量		20,087.551	31,234.936	15,994.675	-1.5%	-2.6%	-0.9%
能源總消耗量		1,382,173.659	1,204,770.873	1,692,079.624			

能耗項目	能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)	213.035	194.475	237.886	註 1：熱值採用經濟部能源署網站公告之最新能源產品單位熱值表、部分能源蒸餘油(燃料油)，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量；部分能源如蒸餘油(燃料油)、廢木材、半煙煤、汽油、柴油、蒸氣、液化石油氣、天然氣及棕櫚殼，則採用自廠熱值係數或印尼 ESDM (能源與礦產資源部) 進行計算。 註 2：本公司屬製造業，能源使用與生產活動及營運規模具高度關聯性，故以營業收入(百萬元)作為能源密集度之計算分母，以呈現單位營收所對應之能源消耗情形。 註 3：出售能源-蒸氣，主要出售予力鵬企業股份有限公司尼龍總廠。 註 4：能源總消耗量=再生能源總消耗量+非再生能源總消耗量-出售能源總量 註 5：能源密集度計算所涵蓋之能源類型包括直接能源(如燃煤、柴油、天然氣、生質燃料等)及間接能源(外購電力)，並包含自產再生能源(太陽能)之能源消耗量。 註 6：本表能源消耗量係以組織內部營運所使用之能源為計算範圍，包含直接能源、外購電力及自產再生能源，未涵蓋供應鏈、產品運輸、員工通勤或其他組織外部之能源消耗。		

▼固體再生燃料細項分析

能耗項目	能源消耗量(GJ)		
	2023 年	2024 年	2025 年
廢木材	0	0	30,814.311

▼生質燃料細項分析

能耗項目	能源消耗量(GJ)		
	2023 年	2024 年	2025 年
其他(生質燃料)	0	0	167,727.379

▼化石燃料燃料細項分析

本公司自 2025 年起開始盤點範疇三相關項目，並同步擴大報告書揭露之組織邊界，首次將子公司納入統計範圍。因此，2023 年至 2024 年之車用汽油、液化石油氣、煙煤及天然氣等化石燃料數據，係以既有營運據點為範圍，與 2025 年合併後揭露範圍不同，故不具直接可比性。

能耗項目	能源消耗量(GJ)		
	2023 年	2024 年	2025 年
蒸餘油(燃料油)	9,486.067	47,189.165	131,208.115
車用汽油	0.000	0.000	4,311.432
柴油	3,250.661	2,784.718	6,294.042
液化石油氣	0.000	0.000	45.307

能耗項目	能源消耗量(GJ)		
	2023 年	2024 年	2025 年
亞煙煤(其他)	541,261.914	392,744.633	135,041.681
煙煤	0.000	0.000	207,747.174
天然氣	0.000	0.000	165,639.327

▼自產能源使用情形分析

自產能源項目	單位	總產量			使用量			售出量		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
(自產)太陽能	度 (kWh)	150,000	1,034,544	14,214,676	150,000	151,000	846,214	0	883,544	13,368,462

註：本公司廠區內之太陽能發電設備，於 2023 年期間其所有權及營運權並非本公司所有，故無相關能源數據。該設備已於 2024 年 12 月起正式收回自用並進行餘電出售，相關再生能源數據將自 2025 年起納入統計揭露；另 2023 至 2025 年期間所申請之再生能源憑證，則於本年度起納入揭露。

5.1.3 節能措施

力麗以 2022 年為基準年，進行溫室氣體自主減量，透過設備節能改善、製程優化及再生能源導入等措施，預計 2030 年化纖總廠總用電量較基準年下降 6.0%、彰化一廠及彰化五廠總用電量較基準年下降 5.9%。

另外，化纖總廠以 2018 至 2022 年溫室氣體排放量之平均值為基準，預計 2030 年溫室氣體排放量較基準年下降 8.3%；然而，彰化一廠及彰化五廠則是以 2022 年為基準年，預計 2030 年溫室氣體排放量較基準年下降 5.9%。

本公司於 2025 年透過以下措施共節能 4653.8109GJ 以及減少 612.6123 tCO₂e 排放：

汰舊換新

- 彰化一廠一課 500RT 冰水機汰舊換新，更換高能效冰水機，比較汰換前後之耗電效率，汰換後一年可節省用電 232,023.75 度。
- 彰化一廠、彰化五廠 900HP 空壓用冷凍乾燥機汰舊換新，減少空壓出口壓差，空壓機使用電力可降低，汰換後彰化一廠一年可節省用電 51,247.917 度、彰化五廠一年可節省用電 43,357.5 度。
- 彰化一廠空調冷卻水塔汰舊換新，增加冷卻水塔熱交換效率，汰換後冷卻水出水溫度可降低 1.6°C，2025 年可節省用電 24,276 度。

設備改善

- 化纖總廠：將 ST 送風機由運轉 2 台改運轉 1 台，降低耗電，2025 年可節省用電 462,447.7 度。
- 力麟科技：粉碎機風車轉速加裝變頻器減少電力消耗，2025 年可節省用電 7,020 度。
- 彰化一廠、彰化五廠 JOY 空壓機中間冷卻器更換，壓縮空氣由 47°C 降至 37°C，溫度下降 10°C，約可減少空壓機耗能 3%，彰化一廠 2025 年可節省用電約 246,637 度、彰化五廠 2025 年可節省用電約 208,664 度。
- 五廠自動化空盤巡迴 C/V 馬達增加省電功能，2025 年可節省用電 8,775 度。

參數修改

- 彰化一廠包檢課包裝線套袋機馬達省電裝置修改，縮短套袋機空轉時間、啟動省電裝置，2025 年可節省用電約 7,982 度。

未來，本公司將持續推動能源管理及節能改善工作，透過製程優化與管理改善，持續提升能源使用效率，降低整體能源消耗與溫室氣體排放。同時，將持續導入節能設備及汰換高耗能老舊設備，並以空壓系統節能改善、高效率馬達汰換及生產排程最佳化等措施，提升設備能源使用效率，達成節能減碳目標，朝低碳營運與永續發展目標邁進。

▼力麗節能分析表

節能措施	能源類別	計算(鑑別)模式	節能量	節能量(GJ)	節能量(tCO ₂ e)
汰舊換新	電力	每降低空壓出口壓力 1kg/cm ² ，空壓機使用電力可降低 6%	51,247.9170 kWh	184.5345 GJ	24.2915 tCO ₂ e
汰舊換新	電力	每降低空壓出口壓力 1kg/cm ² ，空壓機使用電力可降低 6%	43,357.5000 kWh	156.1226 GJ	20.5515 tCO ₂ e
汰舊換新	電力	本案係針對空調冰水主機汰換前後之耗電效率進行比較，依設備容量(RT)、能源效率(kW/RT)、運轉時數及實際負載率估算年耗電量，再據以計算節電效益及投資回收年限。	232,023.7500 kWh	835.4758 GJ	109.9793 tCO ₂ e
汰舊換新	電力	依經濟部能源局空調節能資料，冷卻水溫度每降低 1°C，約可降低空調主機耗電 2%。本案冷卻水出水溫度降低 1.6°C，故可作為節能效益估算依據。	24,276.0000 kWh	87.4135 GJ	11.5068 tCO ₂ e
參數調整	電力	本案係針對套袋機馬達運轉邏輯進行控制改善，透過縮短設備無紗空轉停止時間，以及新增滿線自動停止功能，減少設備非必要空轉時間，以降低馬達耗電量。	7,982.0000 kWh	28.7417 GJ	3.7835 tCO ₂ e
設備(單元)改善	電力	本案係針對自動化空盤巡迴線 C/V 輸送系統進行 PLC 控制邏輯改善，將輸送線分段控制，並新增閒置自動停機功能，於無空盤進入時自動停止各段 C/V 馬達運轉，以降低設備非必要耗電。	8,775.0000 kWh	31.5972 GJ	4.1594 tCO ₂ e
設備(單元)	電力	ST 送風機原運轉 2 台→改運轉	462,447.7000	1,665.1909	219.2002

節能措施	能源類別	計算(鑑別)模式	節能量	節能量(GJ)	節能量(tCO ₂ e)
改善		1 台；量測電流值	kWh	GJ	tCO ₂ e
設備(單元) 改善	電力	粉碎機風車轉速加裝變頻器減少電力消耗；電表統計	7,020.0000 kWh	25.2778 GJ	3.3275 tCO ₂ e
設備(單元) 改善	電力	彰化一廠依空壓系統節能經驗資料，壓縮空氣溫度每降低 10°C，約可降低空壓機耗能 3%，故本案以出口溫度降低 10°C 作為節能效益估算依據。	246,637.0000 kWh	888.0954 GJ	116.9059 tCO ₂ e
設備(單元) 改善	電力	彰化五廠依空壓系統節能經驗資料，壓縮空氣溫度每降低 10°C，約可降低空壓機耗能 3%，故本案以出口溫度降低 10°C 作為節能效益估算依據。	208,664.0000 kWh	751.3615 GJ	98.9067 tCO ₂ e
合計				4,653.8109 GJ	612.6123 tCO ₂ e

註：節能措施將 ST 送風機由運轉 2 台改運轉 1 台能源減量係依設備規格、運轉條件及節能效益評估進行推估減少之二氧化碳排放量；其餘節能措施之節電量為直接量測結果。

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

溫室氣體盤查標準

力麗依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依營運影響程度、預期使用、係數取得及數據來源等因素評估排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查之依據。本公司並委由外部第三方執行查證化纖總廠、彰化一廠及彰化五廠之溫室氣體盤查結果。

本公司自 2015 年起執行溫室氣體自主盤查，化纖總廠自 2022 年起依循 ISO 14064-1：2018 標準進行溫室氣體盤查，故以 2022 年為基準年，持續追蹤及管理組織溫室氣體排放情形。

組織邊界及報告邊界

2025 年度組織邊界涵蓋本公司所有營運據點，報告邊界包括類別 1、類別 2、類別 3 及類別 4。其中，類別 1 涵蓋固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性排放源；類別 2 涵蓋外購電力及外購蒸汽；類別 3 涵蓋主要原物料運輸、廢棄物運輸、員工通勤及商務旅行；類別 4 涵蓋購買商品、廢棄物處置及上游租賃資產使用。另經重大性評估後，類別 5 及類別 6 未納入本年度溫室氣體盤查。透過上述盤查範圍，鑑別組織邊界內主要溫室氣體排放源。盤查之溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)等 7 種溫室氣體。

排放係數

我們採用排放係數法計算，依活動數據乘以相應排放係數及全球暖化潛勢值(GWP)，換算成二氧化碳當量(CO₂e)，並以公噸二氧化碳當量(tCO₂e)為單位。排放係數來源為環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，全球暖化潛勢值(GWP)則採用 IPCC 第五次評估報告(AR5)所公告之數值。

溫室氣體排放量及密集度

2025 年力麗溫室氣體總排放量為 481,670.2341tCO₂e，以營業收入(百萬元)為強度換算單位，溫室氣體排放強度為 67.7tCO₂e/百萬元營業收入。

考量 2025 年度與 2022 年基準年度之組織邊界存在差異，歷年溫室氣體排放量及排放強度之數據可比性受到一定程度影響，因此不宜直接以年度數據進行排放

增減績效比較。未來將持續依一致之盤查邊界進行溫室氣體排放量追蹤與管理，並逐步提升歷年數據之可比性，作為後續溫室氣體減量及氣候行動之管理依據。

▼溫室氣體排放量分析表（單位：tCO₂e）

項目		2022	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一		90,031.6669	48,653.6046	37,294.7457	73,058.7139
範疇二		127,455.9731	108,075.4241	102,380.1984	96,321.1758
範疇三		353,738.2526	231,017.1854	395,199.7547	312,290.3444
溫室氣體總排放量		571,225.8926	387,746.2141	534,874.6988	481,670.2341
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)		56.1	59.8	86.3	67.7
生質排放量	範疇一	-	-	-	16,771.9367
	範疇三	-	-	-	0.0000
	合計	-	-	-	16,771.9367

註 1：2025 年為本公司首次完成母企業及各子公司之溫室氣體盤查，盤查據點涵蓋台北公司、化廠總廠、彰化一廠、彰化五廠、力寶龍企業(股)公司(萬芳、吉林、信義、師大、新莊門市)、力寶龍能源(股)公司、力傑能源(股)公司(台中、芳苑儲煤場)、Pt.Indonesia Libolon Fiber System、力麟科技(股)公司。2022 年至 2025 年陸續增加各據點之自主盤查，2025 年度首次於本報告書揭露相關數據，因此本年度之排放量僅作為未來年度追蹤及管理之基準值，不宜與歷年數據直接比較。

註 2：本年度盤查範疇暫不包含義大專櫃。主因該據點相關數據收集與評估時程尚不完整，為維護整體數據揭露之品質，本公司預計於 2026 年建置完善之數據收集機制後，再行納入溫室氣體盤查範疇計算。

註 3：經第三方查證範疇一與範疇二溫室氣體排放總量，採用所在地基準與市場基準下，其核算結果均相同。

註 4：年報申報之數據係依當時初估資料填報，後續經溫盤查證發現部分數值需調整，爰已於本報告書修正更新，最終資訊請以本報告書內容為準。

註 5：本報告書所呈現之排放強度(tCO₂e/每百萬元營收)，係依範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體排放量加總做為統計範圍進行計算。

5.3 水源管控

5.3.1 水資源衝擊評估

隨著全球暖化加劇，極端氣候事件發生頻率日益增加，對全球水資源供應及企業營運帶來重大挑戰。例如，洪水可能造成廠區淹水及設備損壞，影響生產運作；乾旱則可能導致水資源供應不足，進而衝擊產業發展及農業生產。此外，若企業未妥善管理廢（污）水排放，亦可能對生態環境及周邊社區居民健康造成影響。

本公司深知水資源為企業永續經營的重要基礎，因此持續建置及強化水資源管理機制，定期評估營運活動對水資源之依賴程度及相關風險，並辨識取水、用水、排水及廢（污）水管理對環境與利害關係人之影響。透過落實水資源風險管理、提升用水效率及加強廢（污）水處理與回收再利用措施，降低營運活動對水環境之衝擊。

力麗參考 ISO 14001 環境管理系統標準，運用此系統架構進行水資源管理，透過風險辨識與 PDCA（計畫-執行-查核-矯正）循環來有效減少用水、降低廢水排放並落實水回收與管理，管理範圍包含化纖總廠、彰化一廠、彰化五廠、力麟科技及 Pt.Indonesia Libolon Fiber System。

▼水資源關係圖

據點	水資源關係圖
化纖總廠	- 自來水廠→行政區用水/飲用水→廠內廢水處理系統→污水管理中心 - 地下水→廠內水處理系統→機台生產→廠內廢水處理系統→污水管理中心
彰化一廠	- 自來水廠→行政區用水/飲用水→廠內污水匯流收集系統→污水管理中心 - 地下水→公用設備→廠內污水匯流收集系統→污水管理中心
彰化五廠	- 自來水廠→行政區用水/飲用水→廠內污水匯流收集系統→污水管理中心 - 地下水→公用設備→廠內污水匯流收集系統→污水管理中心
力麟科技	自來水廠→行政區用水/飲用水→廠內污水匯流收集系統→尼龍總廠廢水處理系統→污水管理中心
Pt.Indonesia Libolon Fiber System	水庫→廠內理水水處理→行政區、染整廠/織布廠/工務公用設備用水→廠內廢水處理系統→河川

水資源衝擊評估方法

水資源風險與影響路徑評估

本公司參考世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的水資源風險評估工具(Water Risk Atlas)，鑑別據點所在地之水資源壓力及各項風險程度。並參考 PwC 的環境衝擊路徑報告，評估各據點水源來源地、排放水目的地及取水與廢水水質等，對周遭環境或社會的影響項目與影響程度。

▼力麗各據點水資源壓力與水資源風險值

據點	所在地	水資源壓力	實體風險 (水量)	實體風險 (水質)	名譽與轉型風險	整體風險值
化纖總廠	台灣 彰化縣	低等-中低 (10-20%)	中高(2-3)	中高(2-3)	低(0-1)	低-中(1-2)
彰化一廠	台灣 彰化縣	低等-中低 (10-20%)	中高(2-3)	中高(2-3)	低(0-1)	低-中(1-2)
彰化五廠	台灣 彰化縣	低等-中低 (10-20%)	中高(2-3)	中高(2-3)	低(0-1)	低-中(1-2)
力麟科技	台灣 彰化縣	低等-中低 (10-20%)	中高(2-3)	中高(2-3)	低(0-1)	低-中(1-2)
Pt.Indonesia Libolon Fiber System	印尼 普哇加達市	高(40-80%)	極高(4-5)	極高(4-5)	高(3-4)	極高(4-5)

▼力麗各據點水資源環境衝擊路徑評估

據點	水源來源地	排放水目的地	水資源依賴性 (Dependency)	潛在環境影響 (Impact)	風險評估
化纖總廠	自來水、地下水	廠內廢水處理系統→污水管理中心→河川	生產製程及公用設備需仰賴地下水及自來水供應，其中地下水為重要製程用水來源。	地下水取用可能影響區域地下水位及水資源供給；製程廢水若管理不當，可能增加受納系統污染負荷。	芳苑地區屬沿海地區，存在地下水位下降及鹽化風險；未來可能面臨地下水管制及取水成本增加風險。
彰化一廠	自來水、地下水	廠內污水匯流收集系統→污水管理中心→河川	公用設備運轉需仰賴地下水供應，自來水則供行政及生活使用。	地下水取用可能對區域水資源造成壓力；廢水主要為生活污水及設備排水，環境衝擊較低。	主要風險來自地下水資源管理及供水穩定性。
彰化五廠	自來水、地下水	廠內污水匯流收集系統→污水管理中心→河川	公用設備仰賴地下水供應，自來水作為生活及行政用水來源。	地下水取用可能增加區域水資源負荷；廢水經收集後納入集中處理系統。	與彰化一廠相同，主要風險來自地下水資源管理及供水穩定性。
力麟科技	自來水	廠內污水匯流收集系統→尼龍總廠廢水處理系統→污水管理中心→河川	主要依賴自來水供應日常營運需求。	生活污水經集中處理後排放，對環境影響相對有限。	水資源風險較低，主要為供水穩定性及法規遵循風險。
Pt.Indonesia Libolon Fiber System	水庫水(Jatiluhur Reservoir)	廠內廢水處理系統→河川	染整、織布及公用設備運作高度依賴水庫供水。	製程廢水可能含有 COD、BOD、色度及懸浮固體等污染物，若處理不當可能影響河川水質及水生生態。	受氣候變遷及降雨變化影響，可能面臨供水穩定性風險；河川排放須持續符合當地環保法規要求。

排放水水質標準

本公司依據各營運所在地相關法規規範訂定排放廢(污)水管理標準，所有製程產生之廢(污)水均經廠內廢水處理設施妥善處理，製程產生之廢(污)水均經廠內廢水處理設施妥善處理，確認符合《放流水標準》、芳苑工業區暨社頭織襪產業園區下水道系統用戶下水水質標準及各營運所在地相關法規要求後，始依實際情形進行回收再利用、排放至專用污水下水道系統，或委託合法處理機構進行處理。

本公司持續監測及管理放流水水質，優先關注物質包括化學需氧量(COD)、生化需氧量(BOD)、懸浮固體(SS)、酸鹼值(pH)，並定期委託合格檢測機構進行採樣分析，以確認各項排放濃度符合主管機關規定及各污水下水道系統納管標準，降低對水體環境及生態系統之影響，落實污染預防及水資源永續管理。

據點	地區	水質指標	法規最低標準	水質檢測結果
化纖總廠	台灣 彰化縣	化學需氧量(COD)	560mg/l	61mg/l 符合法規標準
		懸浮固體(SS)	480mg/l	9mg/l 符合法規標準
		酸鹼值(pH)	5.0~9.0	7.7 符合法規標準
彰化一廠	台灣 彰化縣	化學需氧量(COD)	560mg/l	153mg/l 符合法規標準
		懸浮固體(SS)	480mg/l	.34mg/l 符合法規標準
		酸鹼值(pH)	5.0~9.0	7.7 符合法規標準
彰化五廠	台灣 彰化縣	化學需氧量(COD)	560mg/l	183mg/l 符合法規標準
		懸浮固體(SS)	480mg/l	42mg/l 符合法規標準
		酸鹼值(pH)	5.0~9.0	8.3 符合法規標準
力麟科技	台灣 彰化縣	化學需氧量(COD)	560mg/l	129mg/l 符合法規標準
		懸浮固體(SS)	480mg/l	16mg/l 符合法規標準
		酸鹼值(pH)	5.0~9.0	7.9 符合法規標準
Pt.Indonesia Libolon Fiber System	印尼 普哇加達市	化學需氧量(COD)	115mg/l	46mg/l 符合法規標準
		懸浮固體(SS)	40mg/l	4mg/l 符合法規標準
		酸鹼值(pH)	6.0~9.0	6.5 符合法規標準

5.3.2 取水排水耗水

2025 年力麗總取水量為 2,584.618 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 420.669 千立方公尺，總排水量為 1,984.445 千立方公尺，總耗水量為 600.173 千立方公尺。

相較於 2024 年，2025 年取水量增加，主要係因本年度擴大揭露範圍，將子公司 Pt.Indonesia Libolon Fiber System、力麟科技、力寶龍各門市及力傑能源納入水資源統計邊界，使整體取水量、排水量及耗水量較前一年度增加。

若排除統計邊界變動因素，化纖總廠因 2025 年部分聚合產線停產，製程用水需求下降，致使取水量及排水量較 2024 年減少。

本公司持續依循 GRI 303 及水資源管理政策，監測各據點取水、用水及排放情形，並透過製程優化、設備改善及回收再利用措施提升用水效率。未來將持續追蹤各營運據點用水績效，逐步降低對外部水資源之依賴，提升水資源使用效率及營運韌性。

另因台北總公司辦公室係承租商業大樓，力寶龍義大專櫃係承租百貨公司專櫃，其取水量及排水量已包含於大樓及百貨公司管理費中，由大樓管理單位及百貨公司統一管理與計費，本公司無法取得個別取水量及排水量數據，故未納入本報告水資源統計範圍。

▼取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	2,163.949	2,163.949
地下水	淡水	437.000	0.000	360.000	0.000	398.091	0.000
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
海水	淡水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
產出水	淡水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
第三方的水	淡水	19.000	19.000	20.000	20.000	22.578	0.000
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
總取水量		456.000	0.000	380.000	0.000	2,584.618	2,163.949
取自水資源壓力地區比例(%)		0.000		0.000		83.700	
回收水量		1.480		1.530		311.817	
回收百分比(%)		0.320		0.400		12.100	

註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

▼排水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

排水終點類別	水質指標	排水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0.000	0.000	0.000	0.000	1,902.154	1,902.154
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
地下水	淡水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
海水	淡水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他的水	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
第三方的水	淡水	42.388	0.000	47.403	0.000	44.818	0.000
	其他的水	105.460	0.000	91.870	0.000	37.473	0.000
總排水量		147.848	0.000	139.273	00.000	1,984.445	1,902.154

▼耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2023		2024		2025	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	456.000	0.000	380.000	0.000	2,584.618	2,163.949
總排水量	147.848	0.000	139.273	0.000	1,984.445	1,902.154
總耗水量	308.152	0.000	240.727	0.000	600.173	261.795
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0.000		0.000		43.600	

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物衝擊評估

前言

本公司參考國內外環境衝擊報告，以生命週期各階段（原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段）為考量，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄物可能對環境及社會的衝擊，據以繪製出本公司的價值鏈與廢棄物衝擊脈絡圖。

廢棄物衝擊評估

本公司營運過程所產生之廢棄物包含有害事業廢棄物及非有害事業廢棄物，其中以非有害事業廢棄物為主，占總廢棄物產生量 99.998%，主要類型包括煤渣、污泥及一般性飛灰或底渣混合物等。

針對各類廢棄物可能對環境及營運活動造成之潛在影響，本公司依據廢棄物性質及相關法規要求，建立相應之管理機制與處理措施，落實分類、貯存、清除及最終處置管理。由權責管理單位定期追蹤、監督及評估各項管理措施之執行成效，以降低廢棄物對環境及社會之衝擊，並避免對組織營運及周遭環境造成負面影響。

▼力麗價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
化纖總廠	自身營運活動	產品製程	一般性飛灰或底渣混合物	非有害事業廢棄物	其他直接處置作業(非回收)	合格清運處理機構	若管理不當可能造成環境污染
	自身營運活動	產品製程	廢木材	非有害事業廢棄物	其他回收作業	合格清運處理機構	增加廢棄物處理負荷
	自身營運活動	產品製程	廢塑膠混合物	非有害事業廢棄物	焚化處理	合格清運處理機構	增加廢棄物處理負荷
	自身營運活動	產品製程	燃煤飛灰	非有害事業廢棄物	再生利用	合格清運處理機構	粉塵逸散可能影響空氣品質
	自身營運活動	產品製程	廢潤滑油	非有害事業廢棄物	其他直接處置作業(非回收)	合格清運處理機構	洩漏可能造成土壤及水體污染
	自身營運活動	產品製程	污泥	非有害事業廢棄物	其他回收作業	合格清運處理機構	可能影響土壤及水體品質
	自身營運活動	辦公室日常廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	非有害事業廢棄物	焚化處理	合格清運處理機構	增加廢棄物處理及碳排放負荷

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
彰化一廠	自身營運活動	辦公室日常廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	非有害事業廢棄物	焚化處理	合格清運處理機構	增加廢棄物處理負荷
	自身營運活動	產品製程	廢潤滑油	非有害事業廢棄物	其他直接處置作業(非回收)	合格清運處理機構	洩漏可能造成環境污染
彰化五廠	自身營運活動	辦公室日常廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	非有害事業廢棄物	焚化處理	合格清運處理機構	增加廢棄物處理負荷
	自身營運活動	產品製程	廢潤滑油	非有害事業廢棄物	其他直接處置作業(非回收)	合格清運處理機構	洩漏可能造成環境污染
力麟科技	自身營運活動	辦公室日常廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	非有害事業廢棄物	焚化處理	合格清運處理機構	增加廢棄物處理負荷
	自身營運活動	產品製程	其他前述化學物質混合物或廢棄盛裝容器	有害事業廢棄物	焚化處理	合格清運處理機構	若管理不當可能造成環境及健康危害
	自身營運活動	產品製程	非有害性混合廢液	有害事業廢棄物	焚化處理	合格清運處理機構	可能造成水體污染
Pt.Indonesia Libolon Fiber System	自身營運活動	產品製程	煤渣	非有害事業廢棄物	掩埋處理	合格清運處理機構	若未妥善處理，可能造成土壤及環境污染
	自身營運活動	產品製程	污泥	非有害事業廢棄物	掩埋處理	合格清運處理機構	若管理不當，可能影響土壤及水體品質
	自身營運活動	產品製程	化學品包材	非有害事業廢棄物	掩埋處理	合格清運處理機構	若棄置不當，可能造成環境污染
	自身營運活動	產品製程	廢油	非有害事業廢棄物	其他回收作業	合格清運處理機構	若洩漏可能污染土壤及地下水
	自身營運活動	產品製程	化學品桶	非有害事業廢棄物	掩埋處理	合格清運處理機構	可能殘留化學物質，造成環境風險
	自身營運活動	產品製程	廢電燈	有害事業廢棄物	掩埋處理	合格清運處理機構	含汞等物質，可能危害人體健康及環境

5.4.2 廢棄物管理政策

廢棄物管理單位

本公司設有專責管理單位，負責營運過程所產生事業廢棄物之分類、貯存、清除、處置及申報作業，並依循各營運據點所在地之環境保護法規辦理相關管理程序及定期申報作業，確保廢棄物管理符合法令要求。

所有廢棄物均依所在地環保法令規定進行妥善分類、清運及處理，並委託具合法資格之清除處理機構執行後續處置作業。

力麗廢棄物管理權責單位：

- 廢棄物分類：生產部門
- 廢棄物儲存：生產部門
- 廢棄物數據蒐集：環安部門
- 廢棄物申報：環安部門
- 廢棄物處理-委外處理：環安部門

廢棄物處置方式

本公司廢棄物皆委外處理，透過內部管理系統定期記錄各類廢棄物之種類、數量及流向資訊，並依實際量測結果彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物均委託具合法資格之廢棄物清除及處理機構進行清運與處置。於廢棄物清運完成後，本公司依據清運業者提供之廢棄物遞送聯單（或相關處理證明文件），核對清運數量與廠內量測重量之一致性，此外，本公司定期執行廢棄物管理稽核及流向追蹤作業，確認受託清除處理機構依相關法規及合約要求完成廢棄物處置。

5.4.3 廢棄物清運處置

廢棄物產生量及處置方式總覽

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 3,135.468 公噸，其中有害事業廢棄物為 0.056 公噸，佔 0.0%；3,135.412 公噸為非有害事業廢棄物，佔 100.0%。本年度廢棄物產生量較 2024 年增加 104.76%，主要係因本年度擴大揭露範圍，將子公司 Pt.Indonesia Libolon Fiber System、力麟科技、力寶龍各門市及力傑能源納入統計邊界，使整體廢棄物產生量較前一年度增加。

若排除組織邊界變動之影響，化纖總廠因 2025 年部分聚合產線停產，生產活動減少，帶動製程相關廢棄物產生量下降，因此既有營運據點之廢棄物產生量較 2024 年呈減少趨勢。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，力麗企業股份有限公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2025 年本公司 0.0% 有害事業廢棄物及 7.7% 非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量 7.7%。

▼ 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0.056	0.000	0.056	0.000
	非有害事業廢棄物	3,135.412	242.688	2,892.724	0.000
	總量	3,135.468	242.688	2,892.780	0.000
2024 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	1,541.480	862.180	679.300	0.000
	總量	1,541.480	862.180	679.300	0.000
2023 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	2,030.390	1,820.290	210.100	0.000
	總量	2,030.390	1,820.290	210.100	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

事業廢棄物處置移轉說明

事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

本公司採回收方式處理之廢棄物主要包括廢木材、燃煤飛灰及紡織污泥等，回收處理方式以其他回收作業為主。2025 年處置移轉的廢棄物量共 242.688 公噸，均委由外部合格第三方機構進行處理；其中廠內自行處理量為 0.000 公噸，委外第三方離場處理量為 242.688 公噸。本年度廢棄物再生利用量較 2024 年減少 89.9%、其他回收作業量較 2024 年減少 30.16%，主因為化纖總廠 2025 年部分聚合產線停產，生產活動及產能利用率下降，致使製程相關廢棄物產生量同步減少，因此廢棄物再生利用量及其他回收作業量均較 2024 年呈下降趨勢。

▼按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置 移轉 方式	2023			2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害 事業 廢棄 物	再使 用準 備	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	再生 利用	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他 回收 作業	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	小計	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
非有 害事 業廢 棄物	再使 用準 備	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	再生 利用	0.000	1,722.070	1,722.070	0.000	601.700	601.700	0.000	60.778	60.778
	其他 回收 作業	0.000	98.220	98.220	0.000	260.480	260.480	0.000	181.910	181.910
	小計	0.000	1,820.290	1,820.290	0.000	862.180	862.180	0.000	242.688	242.688

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

事業廢棄物直接處置說明

事業廢棄物直接處置之方式

除轉作回收處理之廢棄物外，其餘廢棄物以焚化處理(含能源回收)、掩埋處理、其他直接處理方式進行最終處置。本公司2025直接處置的廢棄物量共2,892.780公噸，皆為委外第三方處置；其中廠內自行處理量為0.000公噸，委外第三方處理量為2,892.780公噸。

本年度廢棄物直接處置量較2024年增加325.84%，主要係因本年度擴大報告書揭露範圍，將子公司Pt.Indonesia Libolon Fiber System、力麟科技、力寶龍各門市及力傑能源納入統計邊界，使整體廢棄物產生量較前一年度增加。

若排除組織邊界變動因素，既有營運據點因部分聚合產線停產及生產活動調整，製程相關廢棄物產生量呈下降趨勢。因此，本年度最終處置量增加主要係受揭露範圍擴大影響，而非既有營運據點廢棄物管理績效下降所致。

▼按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2023			2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.008
	焚化處理(不含能源回收)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.048	0.048
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.056	0.056
非有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	0.000	186.690	186.690	0.000	147.500	147.500	0.000	156.024	156.024
	焚化處理(不含能源回收)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	2,299.540	2,299.540
	其他直接處理	0.000	23.410	23.410	0.000	531.800	531.800	0.000	437.160	437.160
	總量	0.000	210.100	210.100	0.000	679.300	679.300	0.000	2,892.724	2,892.724

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

6 員工照護



6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

人才培育與職涯發展力麗企業視人才為企業永續經營的核心資產，秉持「勤儉、篤實、積極、創新」的集團精神，致力於建構學習型組織。公司提供具競爭力的薪酬待遇與多元教育訓練架構，鼓勵員工透過專業進修、第二專長培養及跨部門專案合作，全面深化職場競爭力與累積智慧資本。我們透過完善的生涯發展規劃與知識經驗傳承，協助同仁自我實踐，齊心以「專業、品質、服務、科技」為客戶提供核心價值，攜手開創全球化競爭優勢。

幸福職場與社會責任為營造幸福友善的勞動環境，本公司超越勞基法基本規範，從「薪酬保障、福利照顧、人才培育、生涯規劃、友善職場、勞資溝通」六大面向切入，關懷員工整體福祉。我們提供旅遊補助、子女獎學金及各類身心健康社團等優渥福利，落實工作與生活平衡，全面提升員工的歸屬感與成就感。力麗始終秉持公平、正義與尊重的倫理原則，將這份感恩與關懷延伸至員工家庭、股東、供應鏈及鄰近社區，體現企業應盡的社會責任與永續價值。

6.1.2 人才招聘

截至 2025 年底止，力麗全體員工共計 1,882 人，包含正職員工 1,212 人、臨時員工 670 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 1,877 人、無時數保證 5 人，無兼職員工。

此外，力麗及海內外子公司部分事務（包含：保全、廠區維護等）係委由承包商或其他外部單位負責，惟海外子公司因當地法令未強制要求申報工時，且過去尚未完整記錄人數及資料整合，故海外子公司之外部工作者未包含在年底人員數統計中；另部分廠區之外部工作者為定期合約，於 2025 年底公司無外部工作者。2025 年度報告書涵蓋的範疇擴大，涵蓋力麗旗下所有子公司（包含國內外公司及工廠），故與前幾年度相較，員工人數有所提升。

▼2025 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家		合計
		印尼	台灣	
全體員工	男性	604	654	1258
	女性	304	320	624
	其他	0	0	0
	小計	908	974	1882

聘僱類型	性別	國家		合計
		印尼	台灣	
正職員工	男性	412	414	826
	女性	165	221	386
	其他	0	0	0
	小計	577	635	1212
臨時員工	男性	192	240	432
	女性	139	99	238
	其他	0	0	0
	小計	331	339	670
全職	男性	599	654	1253
	女性	304	320	624
	其他	0	0	0
	小計	903	974	1877
兼職	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	其他	0	0	0
	小計	0	0	0
無時數保證	男性	5	0	5
	女性	0	0	0
	其他	0	0	0
	小計	5	0	5

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

▼近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2023 年底	2024 年底	2025 年底
男性員工人數	681	655	1,258
女性員工人數	348	332	624
員工總人數	1029	987	1,882

員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 67%及 33%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 50%。另依法聘雇身心障礙者 43 人，落實本公司多元平等之理念。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自四個國籍，非據點當地員工約占 66%；為促進多元任用同時發展海外營運市場，海外員工占總員工人數達 48%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 79%高階主管為當地居民，僅 6 位主管為外國籍。

註：當地之定義為所在營運據點之本國籍員工；高階主管定義為 8 職等以上主管。

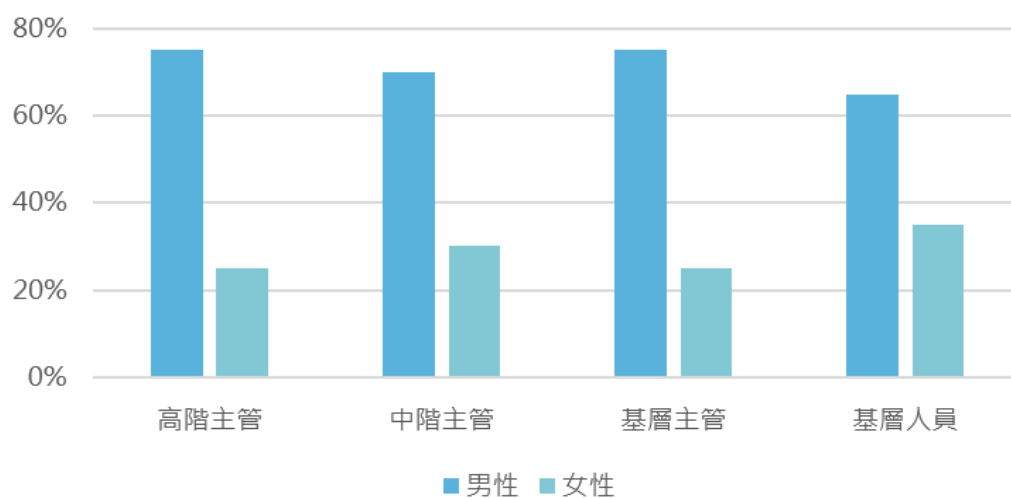
▼2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		28	81	314	1459	1882
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		1%	4%	17%	78%	100%
多元指標						
性別	男性	21	57	236	944	1258
	女性	7	24	78	515	624
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	1	5	19	587	612
	30-50 歲	9	33	190	711	943
	51 歲(含)以上	18	43	105	161	327
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		1	2	5	35	43
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	2	5	15	3	25
	高等教育	21	54	149	217	441
	中等教育	5	22	150	1233	1410
	初等教育	0	0	0	6	6
國籍	本國籍	22	33	229	364	648
	外國籍	6	48	85	1095	1234

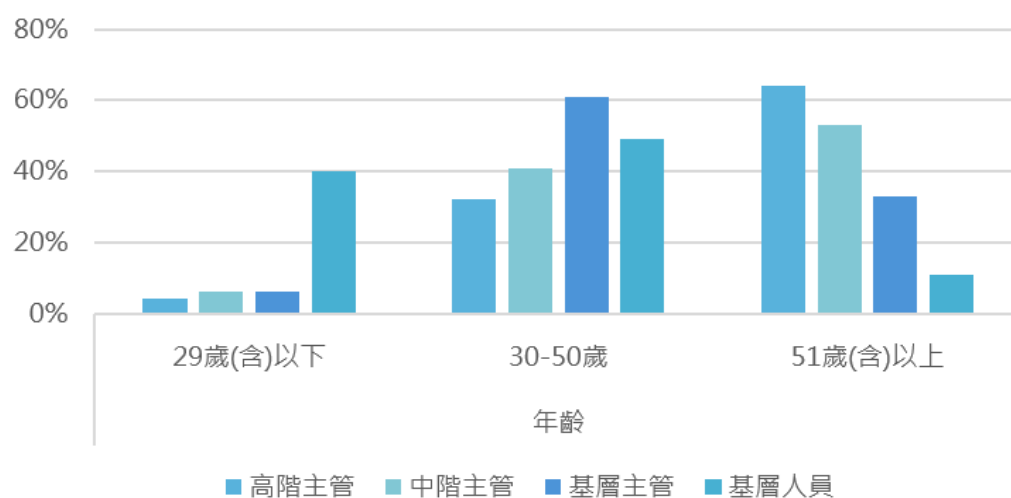
註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

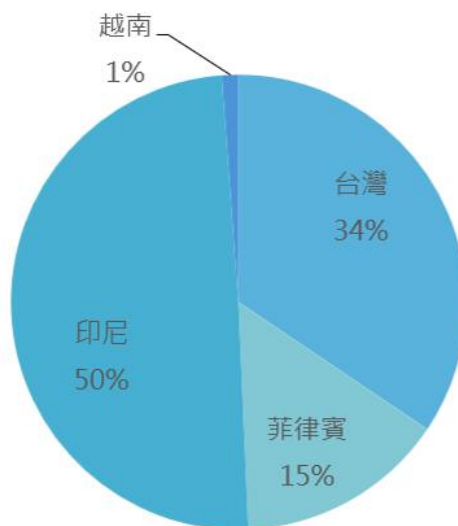
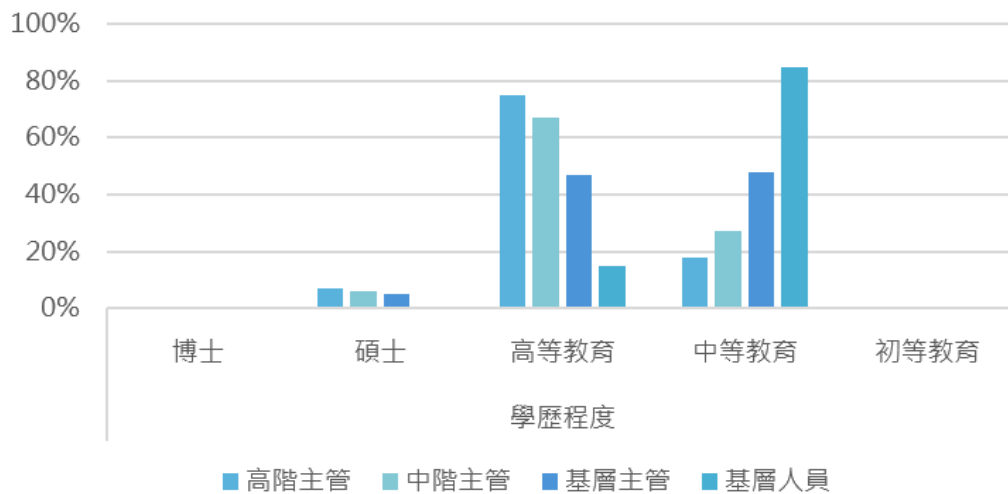
各職級男女比例



各職級年齡比例



學歷程度



註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 185 位新進員工，包含男性 97 位、女性 88 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 221 位員工離職（含 28 位屆齡退休人員），含 139 位男性及 82 位女性，離職原因包括家庭照護、個人生涯規劃、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

力麗資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

▼2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家		總計	新進比率 (%)
		印尼	台灣		
男性	29 歲(含)以下	39	28	67	8%
	30-50 歲	13	13	26	
	51 歲(含)以上	0	4	4	
	小計	52	45	97	
女性	29 歲(含)以下	37	13	50	14%
	30-50 歲	13	23	36	
	51 歲(含)以上	0	2	2	
	小計	50	38	88	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	0	0	0	
總計		102	83	185	10%

註 1：男性新進比率=男性新進人員總數÷年底在職男性員工總數

註 2：女性新進比率=女性新進人員總數÷年底在職女性員工總數

註 3：其他性別新進比率=其他性別新進人員總數÷年底在職其他性別員工總數

註 4：合計新進比率=全體新進人員總數÷年底在職員工總數

▼2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家		總計	離職比率 (%)
		印尼	台灣		
男性	29 歲(含)以下	24	29	53	11%
	30-50 歲	7	51	58	
	51 歲(含)以上	10	18	28	
	小計	41	98	139	
女性	29 歲(含)以下	23	14	37	13%
	30-50 歲	6	26	32	
	51 歲(含)以上	0	13	13	
	小計	29	53	82	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	0	0	0	
總計		70	151	221	12%

註 1：男性離職比率=男性離職人員總數÷年底在職男性員工總數

註 2：女性離職比率=女性離職人員總數÷年底在職女性員工總數

註 3：其他性別離職比率=其他性別離職人員總數÷年底在職其他性別員工總數

註 4：合計離職比率=全體離職人員總數÷年底在職員工總數

6.1.3 勞資協議

力麗一向尊重並關懷勞工，致力於建立良好和諧之勞資關係。截至 2025 年底，力麗內部雖未成立工會，亦未簽訂團體協約（團體協約受保障之員工百分比為 0%）。

然而，為確保全體工作者的集體諮商權益、基本勞動條件與福祉，公司全面依法落實「推動及健全廠內參與及諮商管道」之承諾，建構多元、開放且透明的雙向集體互動平台。2025 年度內部具體執行成果如下：

- **定期召開勞資會議（2025 年實績）：**本公司每季定期舉辦勞資會議，由勞資雙方民主推選出同等人數之代表出席。2025 年度共依法召開 4 次勞資會議，討論主題廣泛涵蓋「勞動條件檢討與建議」、「員工福利促進」、「職場安全改善提案」以及「職場多元化與跨文化平等政策」等重大議題。所有議案均製成正式會議記錄，並由相關權責單位追蹤且百分之百落實執行，確保員工實質享有不低於團體協約精神之集體權益保障。

- **多元功能性溝通管道：**除了每季的勞資會議外，廠區內部亦定期召開職工福利委員會、環境安全衛生委員會等功能性溝通會議，讓基層同仁、工作者代表能與管理階層直接對話。
- **暢通之意見反映與申訴機制：**同仁可透過員工意見信箱、性騷擾申訴委員會等管道，採取具名或匿名方式表達意見或提供建議。管理團隊接獲反映後，秉持積極回應原則，於時限內啟動溝通與專案協助。
- **新進人員權益宣導：**公司針對所有新進同仁安排專屬通識課程，確保每位新進工作者在入廠初期，即詳細知悉公司之集體諮商管道、意見反映權利及相關福利規範。

杜絕職場霸凌與完善反報復機制

力麗對任何形式的非歧視與不法侵害採取「零容忍」態度。為打造友善、和諧的公司文化，公司嚴格依照勞動部制定之《執行職務遭受不法侵害預防指引》與內部申訴辦法。不論是具名或匿名管道，公司皆配置完善的起案、保密訪查與「不法侵害評審會」審議機制，且在案件結束後設有定期關懷，嚴禁任何形式的職場報復行為，切實保障工作者的身心健康與勞動尊嚴。

經內部專責小組統計，2025 年度力麗未收到任何關於職場不法侵害（霸凌）或不當性騷擾之員工申訴案件（當年度相關申訴案件受理總數為 0 件）。公司未來將持續落實日常宣導與預防管理，戮力維持「零霸凌、零騷擾」之友善職場環境。

▼員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每三個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 4 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。
性騷擾申訴	提供內部申訴專線、email 信箱，並設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，委員會女性人數需佔 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。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

薪酬政策與多元同工同酬

本公司高度重視留才與育才，致力提供具競爭力的薪酬條件與完善福利。我們的敘薪標準全面參照營運所在地之勞動法規、同業市場行情及當地生活水平訂定，落實多元平等包容職場。

起薪與報酬皆遵循同工同酬原則，絕不因性別、種族、宗教、年齡或婚姻狀況等因素而有差異。同仁之最終薪酬（含基本薪資與獎酬）均依據工作年資、專業經驗及職務職責進行客觀核定。力麗員工薪資由本薪、伙食津貼及各項獎金組成，每年亦依據整體營運狀況實施年度調薪，並連結個人績效表現發放考核獎金，以激勵卓越人才與企業共同成長。

2025 年性別報酬比率說明

2025 年本公司薪資總額之性別報酬比率（男性對女性）呈現男性平均高於女性之趨勢，其主因為產業特性、職務類別與年資分佈之差異。各據點實質表現說明如下：

- **管理階層：**台北總公司因高階管理職之性別分布與資歷結構，性別報酬比率差距略高；另彰化一、五廠之性別報酬比例女性高於男性。
- **非管理階層：**台北總公司之性別報酬比例女性是高於男性；化纖總廠、彰化一、五廠表現相對平穩。

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 4.03 倍；因最高薪酬個人之年度總薪酬與前期相較無異動，故最高薪酬個人年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 0%，其比率計算對象為本公司總經理與全體員工年度薪酬比較，其核算標準皆係指歸屬當年度之員工薪資並採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資、加班費及非經常性薪資，惟不包括退職退休金。

▼各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	管理職	非管理職
台北地區	1:0.62	1:1.28
化纖總廠(含力寶龍能源)	1:0.73	1:0.85
彰化一、五廠	1:1.04	1:0.89
力麟科技股份有限公司(彰化廠)	-	1:1.06

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：管理職定義為 6 職等以上主管；非管理職定義為 5 職等以下員工。

註 3：台北地區包含總公司及據點位在台北之子公司；力麟科技股份有限公司(彰化廠)管理職無對應職級的女性員工。

註 4：本表數據範圍僅限台灣地區據點（約占集團總員工數 54%），海外據點因各地勞動法規及市場薪酬結構差異顯著，目前尚未建立集團一致的資料蒐集與彙整機制，故未納入本次統計。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2025 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.05~1.25 倍。

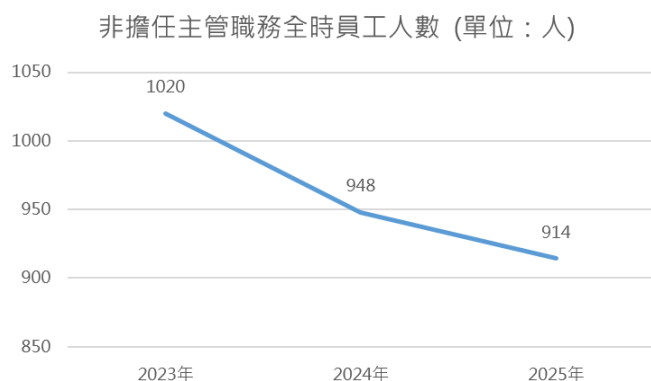
▼重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	城市	男	女	平均
台北地區	台北市	1.26	1.24	1.25
化纖總廠(含力寶龍能源)	彰化縣	1.09	1.05	1.07
彰化一、五廠	彰化縣	1.06	1.05	1.05
力麟科技股份有限公司(彰化廠)	彰化縣	1.09	1.08	1.09

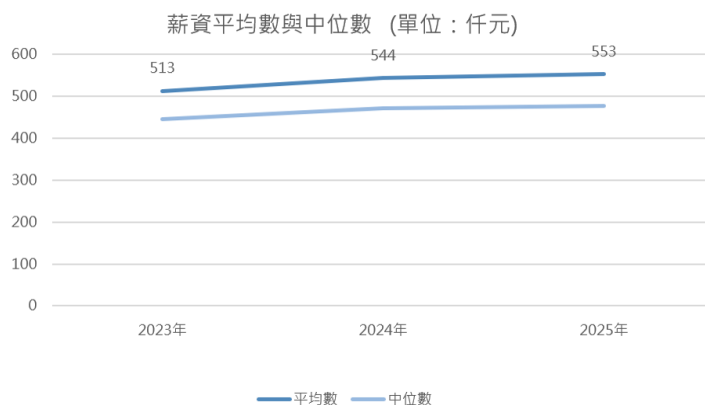
註：2025 年台灣當地法令每月基本薪資為 28,590 元。

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2025 年非擔任主管職務之全時員工人數為 914 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 553 千元及 477 千元。2025 因為年度調薪原因相較前一年度增加。

三年非擔任主管職務全時員工人數趨勢圖



三年薪資平均數與中位數趨勢圖



6.2.2 完善福利措施

力麗秉持「以人為本」的經營理念，持續推動完善的員工照顧制度。雖未設立工會，公司仍透過多元溝通機制積極維護員工權益，確保勞資雙方互信與合作。制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

▼力麗標準福利

項目	說明
保險	- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 - 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
優於法令的給假福利	- 優於勞動基準法給予特休假 - 員工可享有特別休假、婚假、喪假、公假、公傷假、陪產假、產假、病假、生理假、事假、育嬰假、家庭照顧假等各類假別，支持公司員工不分性別依個人需求均可提出育嬰需求。
婚喪生育及年節禮金	- 生育補助 - 三節獎金 - 生日禮金 - 婚喪禮金

▼力麗其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	- 健康檢查補助 - 旅遊津貼 - 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程) - 員工子女教育補助 - 私車公用油資補助
福利活動	- 員工旅遊 - 尾牙活動 - 社團活動 - 年度家庭日
其他	- 彈性工時 - 廠區免費員工宿舍及伙食

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制	於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休制度請參考力麗 2025 年年報第 63 頁。

6.2.3 友善育兒職場

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、與企業合作提供托兒相關優惠、優於法規的家庭照護假、彈性上下班制、提供從幼兒園到大學各階段的學費補助等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2025 年本公司申請育嬰留停的復職率為 100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。復職一年後仍在職之留任率為 0%，其中幾位員工因家庭規劃因素而離職。

▼育嬰假人員分析

	2025 年			2024 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	3	2	5	1	1	2	2	3	5
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	3	2	5	1	1	2	2	3	5
當年度育嬰留停應復職人數(C)	2	1	3	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	2	1	3	1	3	4	1	2	3
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	2	2	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0	2	2	0	4	4
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
復職率(%) (=D/C)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
留任率(%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

力麗致力於建構全方位的人才培育機制。為全面提升人力素質與同仁在海內外的核心競爭力，公司特訂定《人員在職進修辦法》，針對不同職級與業務性質之同仁，系統化規劃「長短期培訓、出國培訓、指派培訓及特殊培訓」等多項專案計畫，提供同仁深化專業知識與拓展第二專長的進修機會，進而擴展生活領域並建立卓越的工作倫理。

本公司的日常教育訓練依同仁發展階段，主要區分為「新人訓」與「在職訓」兩大體系，並依據同仁所擔任的職務崗位需求，提供精準且多元的細項訓練課程，全方位充實工作知能、提升組織營運效能。為持續深植同仁的專業知識與實務營運能力，我們每年針對不同職能規劃多元訓練藍圖。其中，「幹部訓練」為年度核心培訓盛事，每年定期召集各廠區主管與具潛力的同仁，參與為期兩天一夜的密集式專題訓練。

學習管道	培訓課程
在職訓練(On job training)	新人訓練、實習培訓
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
委外培訓	外語強化課程
工作輪調	管理與領導力課程
海外培訓	動員季會

2025 年總共開設 778 班次課程，共培訓 15,515 人次，累積 34,491.00 人時數，整體而言人均受訓時數為 18.33 小時。

2025 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	588	11,992	29,776.00
專業職能課程	125	1,806	2,824.00
通識課程	72	1,711	1,819.00
外語強化課程	0	0	0.00
管理領導課程	1	6	72.00
其他	0	0	0.00
合計	786	15,515	34,491.00

2025 年男性平均受訓時數為 20.97 小時，女性平均受訓時數為 13.01 小時。男女平均受訓時數的差異主要是因受職務類別、人員結構及業務需求影響；由於不同性別員工於各職類之分布有所差異，而各職類所需之訓練內容與時數亦不相同，因而造成平均受訓時數之差異。

▼各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2023 年	2024 年	2025 年
男性	21.56	26.98	20.97
女性	22.69	25.08	13.01

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2025 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

▼各職級平均受訓時數

職級	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	-	-	4.13
中階主管	7.63	35.33	9.67
基層主管	-	-	25.17
基層人員	19.39	25.97	17.61

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

註：2023 年與 2024 年僅分管理職和非管理職計算時數

員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場，而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，力麗對於希望在退休後繼續工作的同仁，公司設有「聘用退休人員管理辦法」，不限制年齡，為有意願的退休人士提供就業管道，並建立多元化的工作環境，讓他們能夠持續參與職場活動。

若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作，本公司除依法給付資遣費外，另依法提供謀職假，讓員工得於工作時間請假外出。

6.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予董事長裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2025 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職、留職停薪及外籍非管理職之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

▼各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	411	1258	33%
女性	221	624	35%
其他	0	0	-
合計	632	1882	34%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

▼各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	9	28	32%
中階主管	33	81	41%
基層主管	230	314	73%
基層人員	360	1459	25%
合計	632	1882	34%

▼各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	男性	女性	其他
高階主管	38%	14%	-
中階主管	39%	46%	-
基層主管	75%	69%	-
基層人員	22%	30%	-

註：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

力麗視全體工作者為公司的核心資產。為體現「安全第一、挑戰零災害」的最高營運原則，並預防安全與衛生風險帶來之潛在負面衝擊，我們以當地職安衛法規與 ISO 45001 職業健康安全系統標準為基石，全面建構覆蓋各廠區之管理系統，並依法設置高階主管領軍之「職業安全衛生委員會」。

本公司秉持 PDCA (規劃-執行-檢查-行動) 的持續改善精神，透過定期環境監測、員工健康檢查及嚴格的內部與外部稽核評估機制，全面鑑別作業場所之危害因子。我們積極落實法規規範，除實施完善的安全管理程序外，更配合當前產業趨勢，加強電腦自動化控制系統以推動本質安全，減少人為失誤。同時，我們透過矯正與預防措施動態追蹤改善成效，全方位保障全體同仁、承攬商與合作夥伴的生命財產安全，打造和諧優質的永續職場環境。

本公司部分營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各該營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例請詳下表。其餘營業據點包含總公司與業務辦公室及印尼生產工廠，其說明如下：

- 總公司與業務辦公室：因屬於非製造業之純辦公場域，業務規模與製程風險低（依法歸類為第三類低風險事業），故未納入 ISO 45001 第三方驗證範圍。然內部仍落實日常辦公室安全衛生宣導與不法侵害防制，保障辦公同仁之福祉。
- 印尼生產工廠：因印尼當地並無強制性之特殊職安衛驗證法令，故現階段未進行第三方 ISO 45001 認證與申請證書。然為貫徹公司對「工作者安全第一」之承諾，廠區內部已建置專責「公安室」，配置專業安衛管理人員進行日常巡檢、風險監測與安全教育訓練，確保海外同仁之勞動環境與本質安全皆獲得妥善維護。

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註1}				排除之工作者類型
			員工(人)	占比 ^{註2} (%)	外部工作者(人)	占比 ^{註3} (%)	
化纖總廠	ISO45001	所有工作場所	380	100%	0	0%	廠區外部工作者
彰化一廠	ISO45001	所有工作場所	338	100%	0	0%	廠區外部工作者
彰化五廠	ISO45001	所有工作場所	225	100%	0	0%	廠區外部工作者
力麟科技	ISO45001	所有工作場所	75	100%	0	0%	廠區外部工作者

註1：本公司採用員工 100%計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：涵蓋之員工占比=受雇勞工/(受雇勞工+非受雇勞工)

註 3：涵蓋之工作者占比=非受雇勞工/(受雇勞工+非受雇勞工)

註 4：廠區外部工作者屬於非定期性勞工之非員工工作者，無歸屬至 ISO45001 工作者範圍中，但入廠工作期間皆有保險相關保障。

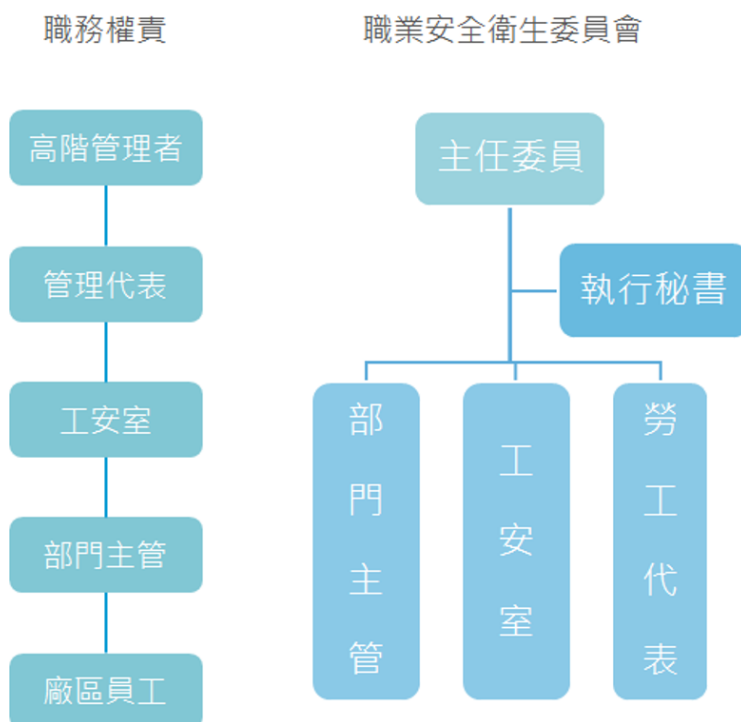
職業安全衛生委員會

力麗職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，各廠區據點皆有所屬委員會，如下：

廠區	主任委員	委員會人數	勞工代表	勞工占比
化纖總廠	總廠長	28	10	35.7%
彰化一廠	總廠長	24	8	33.3%
彰化五廠	總廠長	18	6	33.3%
力麟科技彰化廠	廠長	13	4	30.8%

職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓力麗全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。



工作者溝通與通報機制

為落實環安衛政策中「推動及健全廠內參與及諮商管道」之承諾，公司建構了由職安衛管理小組主導的雙向諮商與獨立通報機制：

- **匿名多管道溝通：**工作者可透過匿名專線與專門信箱 c8179@lealea.com.tw 隨時對職安衛提出回饋、溝通與諮詢。針對廠內外籍同仁之溝通需求，公司配置具外語能力之同仁或委託專業翻譯人員作為溝通窗口，消除語言壁壘，落實平等諮商。
- **主動舉報與績優獎勵(與績效連動)：**依據本公司《職業安全衛生管理辦法》，我們積極鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所中的不安全跡象與安全衛生隱憂。公司建立「主動通報績優獎勵機制」，凡舉報潛在重大職安衛風險並協助查證屬實之內部員工或外部工作者，將給予實質獎勵與表揚，將職安文化轉化為全員自律之核心 DNA。
- **落實重大風險「退避權」：**若工作場所存在當下極有可能發生之立即性風險，工作者可在不危及其他工作者安全的情形下，依法行使「退避權」，自行停止作業並退至安全場所，同步向部門主管及職安衛管理小組報告；公司不得因此予以解僱、不給付停止作業期間工資或其他不利處分。
- **事故調查與決議公告：**管理小組接獲通報後，必須立即執行根本原因分析(RCA)，評估危害發生的可能性與危險程度，制定緊急處理與矯正措施，並提交職業安全

衛生委員會審議。最終的調查、改善進度與決議結果將透明化公告予全體工作者，確保全員共同監督，全面減少危險事件發生。

職業安全衛生風險評估

力麗依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定標準化之《職業安全衛生管理辦法》，由職業安全衛生委員會轄下之「職安衛管理小組」專責執行。為確保評估之科學性與專業度，公司定期針對小組成員辦理危害辨識專業訓練，並全額補助與鼓勵成員取得外部職安衛證照。

為確保職安衛風險防禦防線穩固，職安衛管理小組採取**年度例行性評估與動態非例行性評估**雙軌制：

- **年度例行性風險矩陣評估：**管理小組每年主動檢視各地營運點、廠區製程及上下游承攬商之工作場域。依據危險嚴重度(Severity)與危害發生可能性(Likelihood)，並結合現有防護設施之有效性，將風險由高至低嚴格分類為：【高度風險】、【中高風險】、【低度風險】與【忽略風險】四個級別，據以評估可能產生的重大職災或職業病類別。
- **中高風險優先控制與優化：**針對評估結果屬「中高風險」及「高度風險」之項目，一律強制設置控制與工程改善措施（如增設自動化隔離防護、光柵或聯鎖安全系統）。管理小組每年定期召開檢討會議進行流程優化，全面檢視管理架構與控制缺失，並於下一次職安衛委員會議上進行改善進度追蹤評估，確保風險控制達到 PDCA 循環改善之目的。
- **非例行性事件觸發機制（動態變更管理）：**除例行性評估外，凡面臨以下三大非例行性事件時，公司將立即啟動變更管理(Management of Change, MOC)與額外風險評估：
 - (1)工作場域之製程設備、原物料或操作程序發生重大改變。
 - (2)發生可記錄事故或嚴重職災事故（如虛驚事件、人員受傷）。
 - (3)收到工作者或外部利害關係人之重大投訴事件。經額外評估後，將立即修正原判定之風險級別，並滾動式調整預防措施，以最高效率阻絕不安全狀態，防範災害事件於未然。

▼風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	- 優先處理風險，立即檢討現有保護、控制措施之完整性，並持續制定改善方案。 - 勉強可接受風險，各單位於管理方案編列時，應優先考量改善此等級風險，進一步檢討，決定改善作法。
中度風險	暫時可接受，但需要注意目前管制狀況或可採取改善機會。
低度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
忽略風險	現況接受，無須採取任何措施。

▼力麗工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
化纖總廠	設備運轉作業	噪音危害	- 配戴耳塞、耳罩 - 降低曝露時間
彰化一廠	設備運轉作業	噪音危害	- 配戴耳塞、耳罩 - 降低曝露時間
彰化五廠	設備運轉作業	噪音危害	- 配戴耳塞、耳罩 - 降低曝露時間
力麟彰化廠	設備運轉作業	噪音危害	- 配戴耳塞、耳罩 - 降低曝露時間

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，力麗全體員工每年必須接受一般職安衛教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	基礎安全衛生教育訓練、危害通識、聽力保護計畫、消防訓練暨緊急應變計畫等。	全體員工	1~72 小時/1 次
職安衛證照訓練	甲、乙級鍋爐操作人員、堆高機操作人員、第一種壓力容器操作人員、高壓氣體特定設備操作人員、有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、高空工作車操作人員等。	操作人員	1~64 小時/1 次
職業危害	職場不法侵害防治講座	4 職等以上員工	1~3 小時/1 次

職業健康服務及健康促進活動

本公司每年定期推動全面性危害辨識與風險評估。經委員會評估，「高噪音作業」與「堆高機作業」為現場工作者可能面臨重大風險之關鍵核心因子。為消弭潛在職業傷害與職業病風險，公司從作業工程管制、個人防護具配戴、醫療健康監測三大維度建立嚴格的防禦機制，除了定期舉辦教育訓練外，並由公司專責職安人員落實日常現場稽查，確保防護具絕非流於形式，而是發揮實際物理阻隔效果。同時與特約職業醫學科醫師與專任職場護理師合作，提供完善醫療健康監測與職業健康服務，確保同仁可安心就業。

於個人健康促進方面，力麗提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，因此力麗每年度安排健康講座、防癌篩檢、駐點醫師問診等服務，並舉辦運動類社團活動等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

▼2025 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
員工健康照護	• 每週三、五全廠區進場員工測量血壓
健康講座	• 定期舉辦健康講座 亞健康的您~小心成為三高一族-白蘭氏吳惠琪營養師
緊急醫療講座	• AED 操作、心肺復甦、止血方式、急救順序
年度減重比賽	• 員工自行報名參加，比賽前三名獲頒獎勵

供應商職安衛稽核

力麗除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。

屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給與供應商 3 個月改善期，於 3 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。

屬於嚴重性者，本公司可暫停合格供應商資格，停止合作；後續正式取消其合格廠商資格。

此外，本公司亦對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如力麗職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

6.4.2 職業傷害與職業病

力麗制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向公安室轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。公安室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、主管機關或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，公安室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

力麗一向重視全球各營運據點之工作者安全，並持續精進職安衛數據的透明度與完整性。2025 年度，集團整體之職業災害（含可記錄職業傷害）總計 41 起案件，其中 0 件屬嚴重事件、0 件為死亡事件。本年度職業災害事故率（TRIR）為 20.8。此一數據相較於前兩年度（2023 年之 1.42；2024 年之 3.24）呈現明顯增高趨勢，其核心主因與內部檢討機制說明如下：

母子公司管理邊界之全面認列：自 2025 年起，本公司為了深化集團永續治理與合規透明度，首度將子公司（包含海外據點）之完整職安衛紀錄全面納入範疇。因統計基期邊界擴大，導致整體件數與事故率在數據上呈現上升波動。

印尼生產工廠高事故率之核心原因檢討：針對本年度子公司（印尼廠）事故比率較高的情況，公司職安衛管理小組與印尼廠公安室深入進行根本原因分析（RCA），檢討結果發現，主要肇因係由「上下班交通事故」和「現場同仁設備操作不當」兩大因素所致。同時，印尼廠在職災判定上採取高度從寬的自主管理標準（凡至廠內醫護室擦藥或至外部診所、醫院就醫不論傷勢一律列計），亦使得事故次數與比率偏高。

外部工作者（承攬商）零災害表現：除內部同仁外，力麗亦積極落實供應鏈與承攬商之安全防護監督。海外子公司因當地法令未強制要求申報工時，且過去亦無紀錄人數，故海外子公司之外部工作者未包含在 2025 年度統計中。2025 年度，化纖總廠、彰化一廠之外部工作者總工作時數為 4,944 小時，上述外部工作者於

廠區及相關範疇內執行工作時，均無發生任何職業災害案件與職業病案件（職災與職業病件數皆為 0 件），切實貫徹了共同作業安全管理的承諾。

▼員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2023 年	2024 年	2025 年
工作總時數(小時)	2,116,327	2,157,554	1,968,608
職業傷害死亡人次 (次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 註 1	0.0	0.0	0.0
嚴重職業傷害人次 (次) 註 2	0	0	0
嚴重職業傷害比率 註 3	0.0	0.0	0.0
可記錄事故人次 (次) 註 4	3	7	41
可記錄事故比率 註 5	1.42	3.24	20.8
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率 註 6	0.0	0.0	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。依據台灣法規要求，上下班通勤交通事故亦須納入申報，故可記錄事件數將包含該類事件。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

▼員工歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

事件類型	2023 年		2024 年		2025 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	1	0	3	0	33	0
化學性危害	0	0	0	0	2	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	2	0	4	0	6	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	3	0	7	0	41	0

虛驚事故

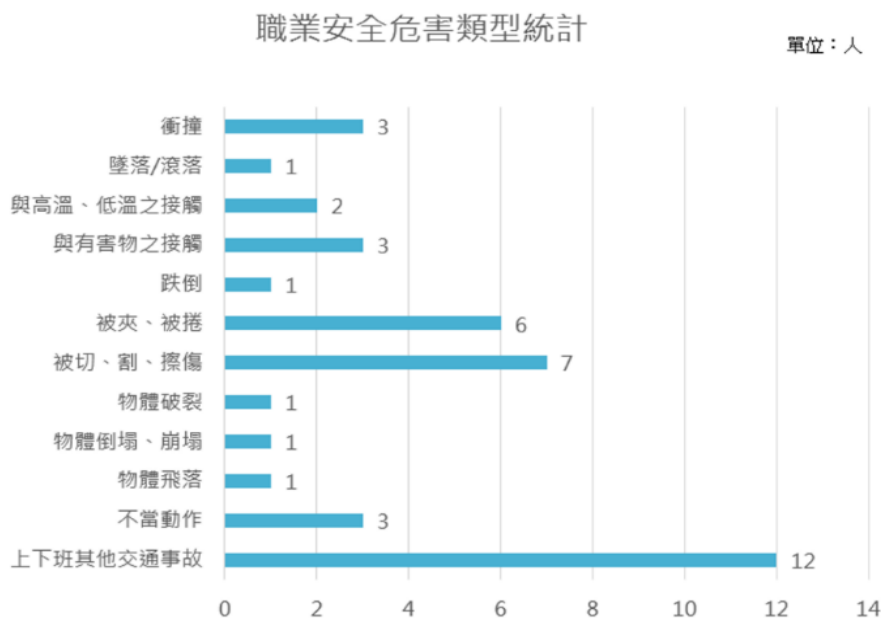
每一次重大事故的背後都有大量潛在的虛驚事件。因此，公司將「虛驚事故的主動通報」視為安全文化轉型與源頭減災的「領先指標」，並透過廠區主動申報與預警機制，在災害發生前搶先攔阻風險。2025 年度內部具體統計結果與預防改善措施如下：

2025 年虛驚事件統計說明：在本年度集團所錄得的職安衛紀錄中，整體共發生 29 起虛驚事件。經過委員會與公安單位深入分析，該 29 起虛驚事件之發生主因，主要集中於「切、割傷」及「夾傷」兩大製程作業風險，並因而觸動了廠區內部的預警警報系統。由於同仁落實主動申報，且預警系統即時發揮功效，上述事件在當下皆及時得到控制，並未擴大演變為實際的重大職業傷害。

精進現場標準作業程序 (SOP) 與預防改善措施：面對「切、割傷」與「夾傷」等潛在隱患的預警反饋，力麗秉持「隱患即改」的管理精神，已全面啟動相應之現場防禦與管理升級措施：

- **標準作業程序 (SOP) 全面強化：**針對涉及切割與夾點之機械操作、機台清車及保養流程，全面重新檢視並落實強化現場工作人員的標準作業程序 (SOP)，嚴格執行「停機、斷電、掛牌 (LOTO)」之安全管制。
- **針對性安全認知宣導：**針對一線操作同仁及外籍帶班同仁，開辦防範危害之專題教育訓練，確保同仁完全理解操作風險，避免往後因人為疏忽造成實際災害。

▼2025 年虛驚事故統計表



▼近三年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	2023 年	2024 年	2025 年
虛驚事故件數	3	7	29
虛驚事故率	1.42	3.24	14.73

7 社會共榮



7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

力麗致力於回應利害關係人，投入公司資源於社會參與，並以聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)為本公司之社會參與指導綱要。我們依據本公司之營運能力，透過實際的作為，連結與回應 SDG1 消除貧窮、SDG2 消除飢餓、SDG3 良好健康與福祉、SDG4 優質教育、SDG6 淨水與衛生、SDG9 產業創新與基礎建設、SDG10 減少不平等、SDG11 永續城市與社區...等關鍵目標。

我們以評估、計畫、執行及回饋的步驟，架構我們的社會參與流程。

評估：評估本公司對 SDGs 的負面影響與正面影響。

計畫：提出降低負面影響與提升正面影響的規劃與策略。

執行：依據計畫執行我們的活動與方案，降低負面影響與提升正面影響。

回饋：評估計畫、活動與方案的績效，確認是否達到目標，並作為未來修正計畫、活動與方案的依據。

我們參考 B4SI，作為力麗的社會參與活動管理流程，期望以本公司的核心運營能力，提升利害關係人的福祉，創造正向社會價值，並降低人權危害等負面影響，發揮企業的社會影響力。

為評估本公司社會參與專案所帶來的社會效益，力麗參考企業社會影響力框架(Business for Societal Impact, B4SI)之方法學架構，以量化方式來衡量資源投入所帶來的產出效益以及社會影響力。

透過社會影響力評估方法學，有助於我們有效地追蹤活動與方案之成效，同時作為企業優化活動方案與決策之參考依據，未來力麗也將依循此方式，持續投入並定期追蹤改善，期望讓資源獲得最有效率的配置，深化社會參與。

▼ 社會參與類型之金額統計表

社會參與類型	金額 (單位：元)	比例 (單位：百分比)
慈善捐助	408,657	18.87%
社區參與	457,424	21.13%
商業活動	1,298,990	60.00%
總計	2,165,071	100%

註 1：慈善捐助—提供慈善單位、非營利組織、社區單位等機構，一次性或間歇性的支持。

註 2：社區參與—長期與社區或外部組織發展合作計畫，以幫助社會問題獲得改善或解決。

註 3：商業活動—結合企業的核心本業，連結與公司業務相關的公益活動。

▼社會參與之資源投入方式金額統計表

資源投入方式	金額 (單位：元)	比例 (單位：百分比)
現金捐贈	1,881,261	86.89%
實物捐贈	283,810	13.11%
時間成本	0	0.00%
管理費用	0	0.00%
總計	2,165,071	100%

7.1.2 社會參與成果

力麗投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與社區公益、人才培育等計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

▼2025 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	專案名稱	資源投入 (單位：元)				對應之 SDGs
		現金捐贈	實物捐贈	時間成本	管理費用	
環境保護	環境清潔參與	5,714	0	0	0	SDG3 良好健康與福祉,SDG11 永續城市與社區
	自行車道設置	120,000	0	0	0	SDG9 產業創新與基礎建設,SDG11 永續城市與社區
社區營造	2025 年開齋節禮品	0	263,810	0	0	SDG9 產業創新與基礎建設,SDG11 永續城市與社區
	防火宣導及技能訓練	40,000	0	0	0	SDG3 良好健康與福祉,SDG11 永續城市與社區
	社區歲末活動	5,400	0	0	0	SDG11 永續城市與社區
	社區守望相助訓練	15,000	0	0	0	SDG11 永續城市與社區
	警察之友會費	100,000	0	0	0	SDG11 永續城市與社區
教育培力	育才計劃	1,198,990	0	0	0	SDG4 優質教育,SDG10 減少不平等
	畢業生獎學金	201,800	0	0	0	SDG4 優質教育
產學合作	產學合作	100,000	0	0	0	SDG4 優質教育
健康促進	捐血活動	1,500	0	0	0	SDG3 良好健康與福祉
公益募捐	援助 AS SALAM 講習會	6,857	0	0	0	SDG4 優質教育,SDG6 淨水與衛生

社會參與 發展面向	專案名稱	資源投入 (單位：元)				對應之 SDGs
		現金捐贈	實物捐贈	時間成本	管理費用	
	捐贈三隻山羊	0	20,000	0	0	SDG1 消除貧窮,SDG2 消除飢餓
	弱勢家庭兒少服務計畫	25,000	0	0	0	SDG1 消除貧窮,SDG10 減少不平等
	到府服務車公益計畫	30,000	0	0	0	SDG3 良好健康與福祉
	冬令救濟送暖活動	10,000	0	0	0	SDG1 消除貧窮
	重陽節敬老活動	6,000	0	0	0	SDG3 良好健康與福祉
	方舟募款餐會	15,000	0	0	0	SDG1 消除貧窮

▼2025 年社會參與專案實績

專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
2025 年開齋節禮品	開齋節分送禮品給公司周邊社區居民與第三軍區 (KODAM III Siliwangi) 官員	營運周邊社區居民	增進與周邊社區的友好關係
環境清潔參與	捐贈予 Kembangkuning 村政府，以維護環境清潔	營運周邊社區居民	改善社區環境清潔
援助 AS SALAM 講習會	提供給公司內部講習會管理人員，用於慈善活動	營運周邊社區居民	社區弱勢關懷
捐贈三隻山羊	分別贈送給 Kembangkuning 村、Cilegong 村及 Jatiluhur 區公所，每年宰牲節各一隻山羊	營運周邊社區居民	增進與周邊社區的友好關係
育才計劃	補助員工子女學費、生活費、書本費，並提供印尼分公司員工赴台灣就學的機會，畢業後將安排至印尼工廠任職	員工	減輕員工子女就學負擔
產學合作	配合毛衣編織公會，與大專院校產學合作	非營利組織	服裝設計發表會
防火宣導及技能訓練	彰化縣義勇消防總隊與二林義消防火宣導分隊各項宣導及技能訓練費用	營運周邊社區居民	宣導消防安全
捐血活動	贊助芳苑工業區廠商協進會捐血活動摸彩	營運周邊社區居民	支持醫療用血需求
社區歲末活動	贊助芳苑社區歲末圍爐活動費用	營運周邊社區居民	增進與周邊社區的友好關係
社區守望相助訓練	後寮村社區守望相助隊訓練費	營運周邊社區居民	提升社區安全
畢業生獎學金	致贈二林工商等 29 校畢業生獎學金	營運周邊社區居民	人才培育
弱勢家庭兒少服務計畫	贊助台灣基督長老教會弱勢家庭兒少服務計畫	非政府組織	關懷弱勢家庭



專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
到府服務車公益計畫	華山社福慈善基金會到府服務車公益計畫	非政府組織	關懷弱勢家庭
自行車道設置	彰化縣二林鎮公所自行車道設置綠化認養等	營運周邊社區居民	自行車道綠化維護
冬令救濟送暖活動	贊助彰化縣吾愛關懷協會三合村冬令救濟送暖活動	非政府組織	關懷弱勢家庭
重陽節敬老活動	贊助彰化縣吾愛關懷協會三合村重陽節敬老活動	非政府組織	關懷樂齡長輩
警察之友會費	2025 年擔任彰化縣警察之友會芳苑辦事處主任會費	營運周邊社區居民	協助會務推動
方舟募款餐會	贊助瑪喜樂社福基金會方舟募款餐會	非政府組織	關懷弱勢家庭

附錄



GRI 準則索引表

使用聲明：力麗已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	23	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	6		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	6		
		1.1.6 聯絡資訊	9		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	7		
	2-5 外部保證/確信	1.1.5 內部控制	9		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	57		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	23		
		6.1.2 人才招聘	89		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	89		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	27		
		2.2.2 功能性委員會	33		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	27		
		2.2.2 功能性委員會	33		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	27		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	14	2-12-a.~c.	現階段由管理層負責推動永續策略、重大議題及管理相關之衝擊議題，董事長負責監督。
		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
		2.2.2 功能性委員會	33		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	14	2-13-a.~b.	現階段由管理層負責推動永續策略、重大議題及管理相關之衝擊議題，董事長負責監督。
		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.5 內部控制	9	2-14-a.~b.	現階段由董事長負責永續永續報告書之核決、定稿。
		1.4.1 重大議題評估流程	14		
		2.2.2 功能性委員會	33		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	27		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	33	2-16-a.~b.	2025 年度 ESG 相關重大情事皆經董事長審閱，2026 年起，IFRS 永續準則導入案將交由董事會決議。
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	27		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	27		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	27	2-19-b.	董事及高階管理階層薪酬雖尚未與 ESG 績效連結，但皆遵循政府法規機制執行。
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	27	2-20-a.-iii.	董事及高階管理階層之薪資雖未委任外部薪酬顧問協助制訂，但由董事會及審計委員會監督，以達成內控及遵循法令。
		2.2.2 功能性委員會	33		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	97		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	10		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	37		
		2.4.2 人權政策	38		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	37		
		2.4.2 人權政策	38		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
		2.4.1 誠信經營	37		
		2.4.2 人權政策	38		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	37		
		2.4.2 人權政策	38		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	39		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	23		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	12		
		1.3.2 利害關係人溝通	12		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	95		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	14	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	17		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
職業安全衛生					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	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	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	105		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	111		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	111		
低碳營運					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	64		
	302-2 組織外部的能源消耗量	-	-	302-2 a.~c.	尚未建立外部能源數據蒐集機制
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	64		
	302-4 減少能源消耗	5.1.3 節能措施	70		
	302-5 降低產品和服務的能源	-	-	302-5	未涉及降低產

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	需求			a.~d.	品能源需求
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	73		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	73		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	73		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	73		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.1.3 節能措施	70		
廢棄物					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物衝擊評估	82		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	82		
		5.4.2 廢棄物管理政策	84		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物清運處置	85		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	85		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.3 廢棄物清運處置	85		
經濟績效					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	35		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	35		
用水與排放水					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3.1 水資源衝擊評估	75		
GRI 303：水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.1 水資源衝擊評估	75		
	303-3 取水量	5.3.2 取水排水耗水	79		
	303-4 排水量	5.3.2 取水排水耗水	79		
	303-5 耗水量	5.3.2 取水排水耗水	79		
資訊安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7.1 資安管理政策	48		

SASB 準則索引表

使用聲明：力麗已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：CG-AA

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	備註
指標	CG-AA-250a.1	產品中化學品之管理	維持遵循限制物質法規之流程之討論	討論及分析	1.力麗的化學品採購政策，嚴格遵循國際、國家及地方法規，並符合 Higg Index FEM、ZDHC MRSI 與品牌客戶的化學品要求，確保供應鏈合規、安全、透明及可持續。 2.要求供應商提供完整的化學品安全數據表 (SDS)、合規聲明及第三方檢測報告 (如有需要)，並定期對供應商進行審核，確保其化學品符合本公司政策及 Higg 要求。	-	-	-		
指標	CG-AA-250a.2	產品中化學品之管理	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	討論及分析	1.建立化學品管理辦法，規範實驗室化學品	-	-	-		

指標 類型	SASB 指 標編號	揭露主 題	揭露項目	性質	年度揭露情 形	單位	報告書所在 章節	頁 碼	省略說明	
									省略的 揭露項 目	備註
			論		的請購、驗收、儲存、使用、洩漏處理及廢棄回收之流程，避免造成環境及人員危害。 2.化學品應依《危害性化學品標示及通識規則》之規定進行分類及標示，並請廠商提供有效之物質安全資料表(SDS)，並每三年更新一次。					
指標	CG-AA-430a.1	供應鏈中之環境影響	(1)一階供應商場所於遵循廢水排放許可或合約協議之百分比	量化	42.86%	百分比(%)	-	-		抽核採購金額占比5%以上之供應商，共7家，符合家數為3家
			(2)一階以外之供應商場所於遵循廢水排放許可或合約協議之百分比		-	百分比(%)	-	-		現無專案查核機制，致資料取得不易
指標	CG-AA-430a.2	供應鏈中之環境影響	(1)一階供應商場所已完成永續服飾聯盟之Higg場所環境模組(Higg	量化	14.29%	百分比(%)	-	-		抽核採購金額占比5%以上之供

指標 類型	SASB 指 標編號	揭露主 題	揭露項目	性質	年度揭露情 形	單位	報告書所在 章節	頁 碼	省略說明	
									省略的 揭露項 目	備註
			FEM)評估或類似環境資料評估之百分比							應商，共 7 家，符合家數為 1 家
			(2)一階以外之供應商場所已完成永續服飾聯盟之 Higg 場所環境模組 (Higg FEM)評估或類似環境資料評估之百分比		-	百分比(%)	-	-		現無專案查核機制，致資料取得不易
指標	CG-AA-430b.1	供應鏈中之勞動條件	(1)一階供應商場所已依勞動行為守則查核之百分比	量化	-	百分比(%)	-	-		現無專案查核機制，致資料取得不易
			(2)一階以外之供應商場所已依勞動行為守則查核之百分比		-	百分比(%)	-	-		現無專案查核機制，致資料取得不易
			(3)由第三方查核人員進行之總查核次數之百分比		-	百分比(%)	-	-		現無專案查核機制，致資料取得不易
指標	CG-AA-430b.2	供應鏈中之勞動條件	(1)供應商勞動行為守則查核之優先不合格比率	量化	-	比率	-	-		現無專案查核機制，致資料取得不易
			(2)供應商勞動行為守則查核相關之改正行		-	比率	-	-		現無專案查核機制，

指標 類型	SASB 指 標編號	揭露主 題	揭露項目	性質	年度揭露情 形	單位	報告書所在 章節	頁 碼	省略說明	
									省略的 揭露項 目	備註
			動比率							致資料 取得不 易
指標	CG-AA- 430b.3	供應鏈 中之勞 動條件	(1)供應鏈中最 大之勞動風險 描述	討論 及分 析	-	-	-	-		現無專 案查核 機制， 致資料 取得不 易
			(2)供應鏈中最 大之環境、健 康與安全風險 描述		-	-	-	-		現無專 案查核 機制， 致資料 取得不 易
指標	CG-AA- 440a.3	原料取 得	(1)優先原料之 清單	討論 及分 析	PTA、EG、 聚酯粒、回 收瓶片、聚 酯絲、尼龍 絲、回收下 腳	-	-	-		
			就每一優先原 料：(2)最可能 威脅取得之環 境或社會因素		PTA、EG、 聚酯粒、聚 酯絲、尼龍 絲：原油生 產國之區域 衝突。 回收瓶片、 回收下腳： 回收相關環 境法規的符 合性。	-	-	-		
			就每一優先原 料：(3)討論與 環境或社會因 素有關之營業 風險或機會		PTA、EG、 聚酯粒、聚 酯絲、尼龍 絲：原油生 產國之區域 衝突，造成 原料供應量 與價格大幅 波動。 回收瓶片、	-	-	-		

指標 類型	SASB 指 標編號	揭露主 題	揭露項目	性質	年度揭露情 形	單位	報告書所在 章節	頁 碼	省略說明	
									省略的 揭露項 目	備註
					回收下腳： 回收相關的 環境法規符 合程度影響 供應穩定度 與品質。					
			就每一優先原 料：(4)因應營 業風險與機會 之管理策略		PTA、EG、 聚酯粒、聚 酯絲、尼龍 絲：選擇信 用良好且具 一定規模之 廠商，並保 持長期友好 互惠的合作 關係，以確 保供貨穩 定。 回收瓶片、 回收下腳： 須符合 GRS 相關規範， 確保環保產 品均可通過 GRS 認證。	-	-	-		
指標	CG-AA- 440a.4	原料取 得	(1)所購買優先 原料之數額， 按原料別	量化	PTA： 23712 公噸 EG：9728 公噸 聚酯粒： 17481 公噸 回收瓶片： 5558 公噸 聚酯絲： 10556 公噸 尼龍絲： 2982 公噸 回收下腳： 145 公噸	公噸(t)	-	-		
			(2)經第三方環 境或社會標準 認證之每一優		PTA：0 公 噸 EG：0 公噸	公噸(t)	-	-		GRS 認證

指標 類型	SASB 指 標編號	揭露主 題	揭露項目	性質	年度揭露情 形	單位	報告書所在 章節	頁 碼	省略說明	
									省略的 揭露項 目	備註
			先原料之數 額，按標準別		聚酯粒： 3897 公噸 回收瓶片： 5558 公噸 聚酯絲： 316 公噸 尼龍絲：17 公噸 回收下腳： 145 公噸					
活動 指標	CG-AA- 000.A		(1)一階供應商 之數量	量化	7	數量	-	-		採購金 額占比 5%以 上之供 應商， 共 7 家
			(2)一階以外之 供應商之數量		442	數量	-	-		

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請詳章節 2.6.1 氣候治理	43
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	請詳章節 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	46
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請詳章節 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	46
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請詳章節 2.6.1 氣候治理	43
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	目前暫無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	請詳章節 1.4.2 重大議題衝擊管理、5.1.3 節能措施	17、70
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前暫無使用碳定價之規劃工具	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	目前暫無設定氣候相關目標	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。		130-131

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
2024 年：母公司範疇一 37,295、範疇二 102,380；範疇一與二之密集度 22.55。
2025 年：合併財務報表之母子公司範疇一 73,059、範疇二 96,321；範疇一與二之密集度 23.81。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

2024 年溫室氣體查驗作業委請 SGS 台灣檢驗科技(股)公司採用 ISO 14064-3：2019 標準對本公司化纖總廠及彰化一廠&彰化二廠進行盤查，其中範疇一、範疇二為合理保證等級，範疇三為有限保證等級。

2025 年溫室氣體查驗作業委請 SGS 台灣特驗科技(股)公司採用 ISO 14064-3：2019 標準對本公司化纖總廠及彰化一廠&彰化五廠進行盤查，其中範疇一、範疇二為合理保證等級，範疇三為有限保證等級。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

以 2018 至 2022 年平均值為基準，化纖總廠 2030 年溫室氣體排放量較基準年下降 8.3%；以 2022 年為基準年，彰化一廠及彰化五廠 2030 年溫室氣體排放量較基準年下降 5.9%。

本公司希望透過下列具體行動進一步落實溫室氣體減量政策：

- 1.提升綠電使用比例。
- 2.各廠區提出溫室氣體減量計畫。
- 3.鼓勵同仁發想節能環保相關製程改善，並依據成本節約比重頒發個人激勵獎金。
- 4.購買節能機台。
- 5.建置太陽能發電系統。

經由上列各項逐步實踐公司的淨零排放目標，並於 116 年完成個體公司溫室氣體盤查資訊之確信。目標達成情形請參考章節 5.2.1 溫室氣體盤查。

