



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	28
1.2 紡織產業概況及產品	7	3.2 氣候變遷與能源管理	33
1.3 經營績效	12	3.3 水資源管理	37
1.4 利害關係人之溝通	13	3.4 污染防治管理	39
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	43
2.2 薪酬委員會與審計委員會	24	4.2 產品責任	44
2.3 風險管理	25	4.3 回饋鄉里	47
2.4 法規遵循	25	4.4 公益活動	48
2.5 資訊的透明揭露	25	4.5 產學合作	52
2.6 道德誠信與行為準則	25		
2.7 內部控制系統	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
			68
			5.6 員工結構
			70
			附錄：GRI 準則對照表
			77

編寫依據

本報告書的編寫，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所列之方針及架構，並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，對其關注程度及對本公司衝擊影響多寡，作為揭露永續性議題範疇。

所蒐集的各種數據來源，財務會計的內容，經由會計師事務所簽證之公開資訊，其它資訊來源，雖未經第三方公正單位查證及提出保證，但本著誠實經營企業、充份揭露的原則，撰寫本公司在經營面、環境面、公司治理、社會公益等方向的努力與貢獻。

報告書簡述

報告書含蓋本公司在經濟、環境、社會及公司治理方面的努力及貢獻。

由總公司總管理部邀集各部門，經由各單位參與報告書之內容討論與編輯方向，由各專責人員進行資料蒐集及確認，待修正之項目，通知相關單位編修，務必要求其正確及完整性，作為發行 2023 年的永續報告書之依據。

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

發行日期：2024.08 月

報告期間：2023.01.01 - 2023.12.31

發行作業：每年發行報告書，並於公司網站發佈。

聯絡管道

聯絡人 - 總管理部企劃處 楊先生

地址：台北市松江路 162 號 4 樓

TEL：(02)2100-2888 、FAX：(02)2581-7763

電子信箱：kenny110@lealea.com.tw

任何指教，歡迎與我們聯絡！

經營者的話

綜觀 2023 年的大環境，通膨、升息、美中地緣政治衝突、氣候變遷..等，使得全球經濟成長放緩，終端消費者買氣下滑，下游廠商庫存水位仍高，加上大陸、東南亞及印度的低價競爭，諸多不確定及高風險因素大大的衝擊去年營運表現。

尼龍原料供貨不穩定，停工損失加大，而國內 CPL 與大陸價差亦過大，故至大陸購入原料，並專船專送，以穩定未來的原料供應，在接單、生產較能掌控得宜，有助於營運向上。織染方面，少量多樣的長期策略奏效，以及分散市場經營，訂單需求穩健成長。轉投資伊德石化銷售量持續放大，貿易量增加、對挹注營收動能有極大助益。

運用垂直整合聚酯及尼龍上下游製造體系的優勢，輔以印尼廠區設備規模及擴建中的織染廠，以及其外銷條件的競爭優勢，透過產業用紗等高價值化產品比例，開發廢料回收環保產品等雙策略，持續修正產品結構、提高附加價值產品的比重。

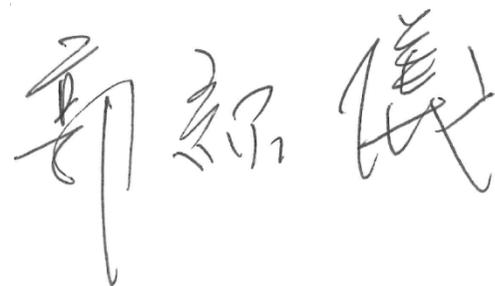
全球淨零排放浪潮與歐美碳邊境調整機制趨勢，我們持續開發及推廣對環境與生態體系友善的新素材(綠色循環概念產品)，與關係企業合作開發 CRZ 環保纖維，將廢紗、廢布回收再利用，節省自然資源，減少環境負擔，搶占國際品牌與歐盟市場的關注，爭取新市場商機。

除前述本業外，集團在轉投資方面，在彰化芳苑規劃與德國環保公司瑞曼迪斯合資興建固體再生燃料 (SRF) 廠，未來切入環保燃料領域。陸上風力發電尚在規劃中，經環評討論作部份縮減，朝既定的綠電方向邁進。

2050 年的淨零碳排成為各國的共識，氣候變遷的因應，成為全球的重要議題，紡織業積極朝向永續循環的發展方向，跳脫以往原料-製造-使用-丟棄的線性價值鏈轉變為迴圈循環系統；環保永續、綠能生產與低碳產品將成為紡織業提升國際競爭關鍵的一環。

全球貿易戰、極端氣候擾亂供應鏈、地緣政治風險升高等不確定性因素，全球經濟仍面臨諸多挑戰；智慧科技驅動新的產業革命及機會，而新興風險也將成為潛在的威脅，儘管環境變化劇大，但我們仍一本初心，不斷的敏銳觀察市場動態、靈活應對變化，各部門做好風險評估與控管，利用關係企業間的優勢，整合資源以應付各項挑戰，在經濟、環境及社會取得多贏的願景邁進。

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

全球面臨氣候變遷的壓力挑戰不斷的升高，作為地球的一份子，引發我們對生態保育的高度重視，順應此一趨勢，研發循環經濟的相關產品，並通過各項安全認證，一方面符合國際法令要求，並提高品牌商信任及黏著度，歷經數十年的磨練，產品在量、質方面，都具有相當優異的競爭力，且朝向產線自動化、省力化及數據化，朝永續經營之目標前進。

整合完成「聚合、紗、織、染、成品布料」最終成品一貫化作業，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發展。秉持創辦人的經營理念，對內上下齊心的精神，妥善照顧員工，在工廠營運、公司治理等方面，對每個環節更加精實重視，創造經營的績效。

縱然國際戰事持續未歇、消費降溫、通貨膨脹持續..等不利因素依然延續，但我們仍持續強化系統分析，善用各項數據分析，在這瞬息萬變的大環境中，建立快速反應機制，提升營運的效果及效率。

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 | 2007 | 日產能 300 噸的尼龍聚合二廠，第二季順利投產，尼龍粒產能擴增為每月 27,000 噸。 |
| 1976 | 成立印花廠 | 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、提升產能。 |
| 1985 | 楊梅廠區，隔年成立染整廠 | 2016 | 尼龍粒第六條生產線，於民國 105 年第二季投產。 |
| 1987 | 織布廠民國七十七年生產，水噴式織布機 360 台，生產各種長纖布料。 | 2016 | 重啟楊梅染一廠，新增 520(噸/月)染布及 250(噸/月)染色紗產能，於民國 105 年第 3 季投產。 |
| 1992 | 台灣證券交易市場掛牌。 | 2019 | 投資 1.04 億元增設楊梅廠廢水處理工程，提升廢水處理防治能力，為環境永續盡心力。 |
| 1995 | 各廠取得 ISO-9001 認證。 | 2019 | 40 台 3.6 米噴氣織機，生產高附加價值的家飾布種，挹注新的營運動能。 |
| 1997 | 彰化縣芳苑工業區興建尼龍紡絲廠，民國 88 年量產。 | 2020 | 投資成立伊德石化子公司及力寶龍能源(股)公司 |
| 1998 | 芳苑工業區興建尼龍聚合廠，民國 89 年第 1 季量產。 | 2022 | 111 年投資印尼華菱針織，持股比例 82.07%。 |
| 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。 | | |
| 2006 | 大陸成立孫公司力寶龍 (上海) 國際貿易有限公司。 | | |

1.2 紡織產業概況及產品

產業現況



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，消費力道仍未有效提升，大幅削減營運動能。而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。

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。

歷經中國 CPL 與尼龍切片大幅產能的供給，供需失衡，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供應鏈生態，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、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，才能在競爭的紅海中佔有一席艱難的地位。

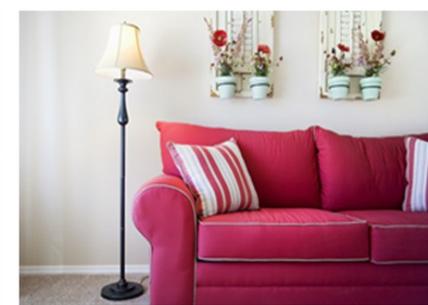
企業內部染紗及針織染整方面，深化針織布料業務的拓展，朝向更專業與技術層次的發展，滿足市場變化及趨勢改變的新需求，不斷強化關係企業間一貫廠的優勢，因應外在環境的衝擊變化。

各項能源成本高漲、碳成本提升、多項風險與危機衝擊著企業的發展，唯有持續深耕產品的研發，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。

產業上下游之關聯

公司的主要產品區分兩大區塊，上游產品有尼龍粒、尼龍絲；而在下游織布及染整方面，生產戶外運動、流行服飾、及家飾用布等。其他則為買賣石化相關產品之貿易業務。

- ◆ 尼龍總廠與關係企業力麟科技合作開發薄膜具更高的強度及阻氣性，具有低成本和環保方面的優勢之產品。
- ◆ 環保 GRS 回收再製紡絲級尼龍粒以衍生環保回收尼龍紗，供應紡絲添加與工程塑膠應用改質增進附加價值。尼龍具高強度與耐衝擊性適用於各種汽車零件，帶動尼龍材料於汽車產業應用之衍生需求。為符合節能需求，開發輕量化材質尼龍供相關尼龍與聚酯複材改質使用。
- ◆ 平(針)織布所需原料為原絲、加工絲，成品銷往國內外各品牌商 H&M、Adidas、SALEWA、Arc'teryx、Decathlon、Patagonia 等。



產品之優劣因素

不利因素

- ◆ 全球減碳趨勢，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。
- ◆ 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，導致訂單減少，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。

有利因素

- ◆ 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，以彌補不足的缺口。
- ◆ 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

因應對策

- ◆ 關係企業間，資源整合互助，提供競爭實力
- ◆ GRS、bluesign 等環保認證，符合國際法令規範，提高品牌商信任度，拉高競爭門檻，以強化公司的國際競爭因應未來減碳趨勢。
- ◆ 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。



研發之產品

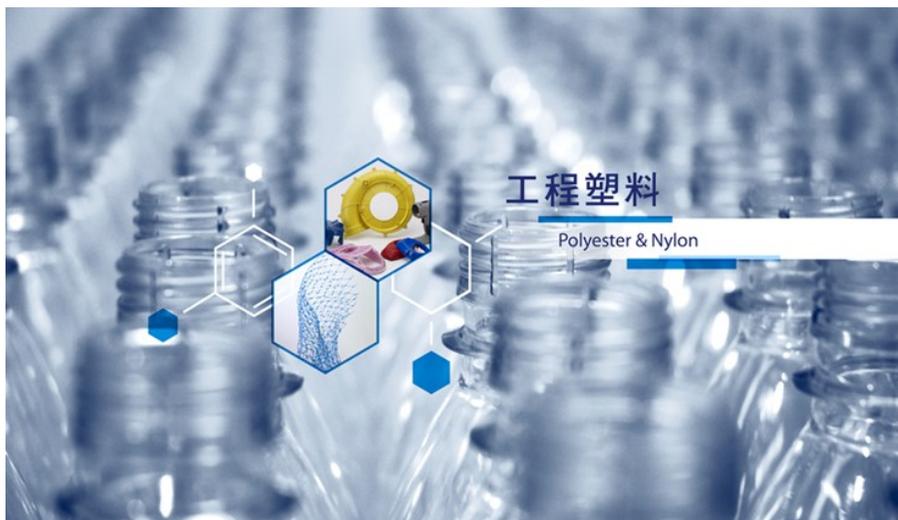
研發管理方針

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
工程塑膠改質粒	射出級產品物性改質用	增加尼龍粒之附加價值，
薄膜級尼龍	薄膜級產品物性改質用	另低比重特性亦符合輕量化與它廠差異化
彈性尼龍粒及纖維	射出級及纖維級鞋布、工業用纖維、單纖	本質彈性纖維，不需特殊加工就具有彈性效果
尼龍功能性單絲	押出級及纖維級單絲、工業用纖維、單纖	增加尼龍粒之附加價值並與它廠差異化
尼龍回收紗	針織服飾、運動、休閒	GRS 綠色回收應用
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
低染尼龍纖維	針織高級服飾、	與一般尼龍纖維複合出 呈現雙色調之尼龍加工紗
抗菌尼龍紗	運動、休閒	增加洗染後抗菌效果
低吸濕尼龍紗開發		低吸濕與高產品尺寸安定性
電動車用尼龍粒及纖維	射出、押出級等產品物性改善用，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

各項認證

外在法規要求及內部自我提升，透過各項管理系統，以因應國際各大品牌、市場及法規規範，工廠各項的品質、職業安全衛生、環境管理、溫室氣體、能源管理..等，展露企業對這片土地的的重視、員工職業安全照顧與關心：

証證項目	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	○		
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

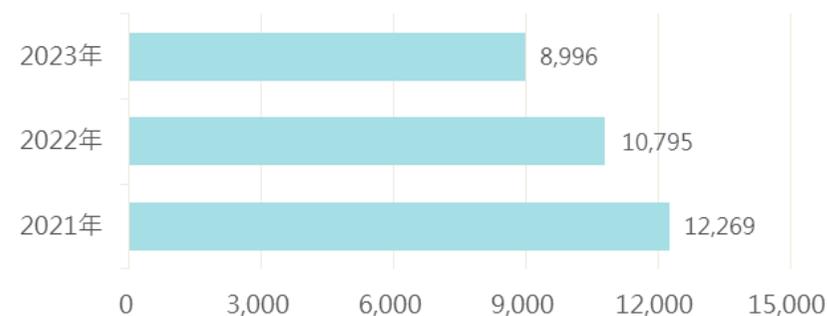
方針目的	提升市場競爭力及獲利
管理方案	1.針對產品提升機功能性及品質，儘量避免紅海的殺價競爭 2.與原副料供應鏈維持穩定關係，並訂定安全庫存機制
評估機制	經營會議、每月產銷協調及相關品質檢討

2023 年度未合併子公司營收為 89.96 億元，稅後淨利為-4.45 億元，稅後純益率為-4.94%，每股盈餘為-0.51 元。各項財務收支及獲利能力如下表所示。

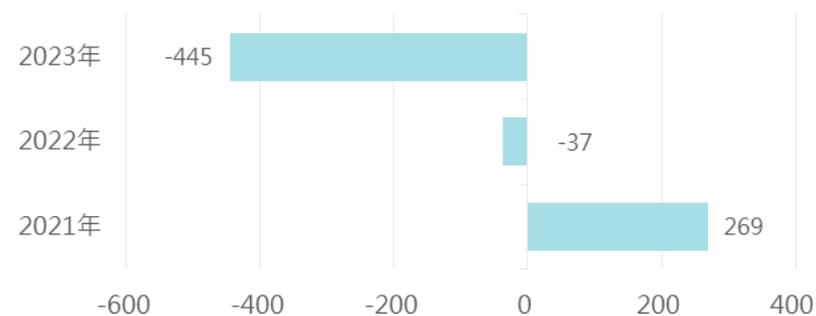
單位：仟元

項目	2021 年	2022 年	2023 年	增(減)金額
營業收入	12,268,967	10,795,406	8,996,009	-1,799,397
營業成本	11,212,329	10,531,163	9,160,697	-1,370,466
稅前淨利	325,082	-66,538	-532,212	-465,674
本期淨利	269,155	-37,008	-445,006	-407,998

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

內、外部利害關係人對企業經營的各項因素，有著莫大重要的影響性，經由管理部邀集跨部門單位討論，進行利害關係人的鑑別 - 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，平時建立與其溝通的管道及方式，經由其反映的訊息，作為改善參考的依據，一方面改善公司營運，也滿足利害關係人的期待。



利害關係人關心議題及溝通管道

企業內各單位建構多重的溝通管道，以充分了解利害關係人的期望，透過他們對本公司在經濟、環境、社會、公司治理等面向的期望與建議，作為修正經營策略的參考。

實際作業上，經由業務、售服、公司發言人、廠務.....等單位，蒐集公司以外關係人的意見與想法，與內部討論整合意見後，作為營運方向的修正參考，而企業內部平日的溝通方式，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，維持公司穩定及提升的契基。

利害關係者	關心議題	回應部門	溝通方式及頻率
客戶	1.產品創新及品質	業務單位	● 業務及售服人員不定期
	2.產品、服務與客戶關係	研發及商企單位 售服單位	● 拜訪客戶
	3.環境保護	工廠單位	● 參展：展示研發之產品，強化與潛在客戶接觸機會
	4.能源轉型		● 客戶滿意度調查
			● 廠區查核

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 2. 勞動條件 3. 營運績效 4. 環境安全及衛生管理	人力資源部 職工福利委員會 單位主管 廠務環安單位	<ul style="list-style-type: none"> ● 廠務及經營會議：每月或每季經營成果 ● 部門會議：溝通營運狀況 ● 福委會：各種福利及活動的舉辦 ● 講座或早報：宣導職業健康安全之作法與意識 ● 員工意見箱：意見反映與回應
股東	1. 營運績效 2. 公司治理	發言人 股務	<ul style="list-style-type: none"> ● 公開資訊觀測站：每月提供營收、財務及相關資訊予以公告 ● 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 ● 股東會：每年一次股東會
供應商	1. 採購發包規範 2. 供應商管理與評鑑 3. 安全衛生管理規定	採購單位 環安人員 使用單位	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購系統：制定規格及需求，作為與廠商溝通依據 ● 供應商評估：每年評鑑與溝通 ● 工安：施工規範及項目的宣導，降低各項傷害的發生
社區居民	1. 環境面法規遵循 2. 社會回饋 3. 環境污染	廠務 環安人員	<ul style="list-style-type: none"> ● 鄰里定期拜訪及溝通 ● 敦親睦鄰 ● 參與地方活動
政府機關	1. 勞資關係 2. 公司治理 3. 法規遵循 4. 環境污染管理	人資部門 廠務 發言人 環安、公用	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令說明會、公聽會，相關單位出席，並符合法令要求 ● 與政府機關溝通，按規定申報相關資訊

外部協會與參與組織

與各公會及協會定期(不定期)交流，透過其協助，藉此了解法規、外在環境及同業營運情形，彼此教學相長，互助成長。並且參加海內外參展及研討會，蒐集海內外的市場趨勢，作為公司發展方向的參考，擴大產品的銷售廣度與機會。

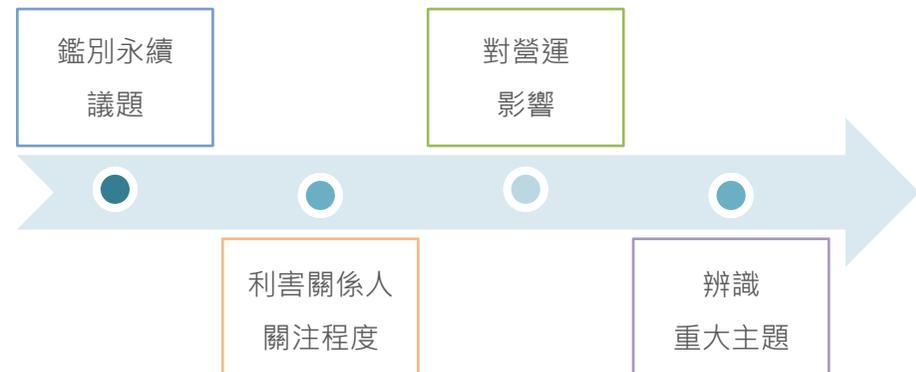
- ✧ 台灣區人造纖維製造工業同業公會
- ✧ 台灣區絲織工業同業公會
- ✧ 台灣區絲綢印染整理工業同業公會
- ✧ 中華民國化學工業責任照顧協會TRCA
- ✧ 台北市進出口商業同業公會
- ✧ 內部稽核協會



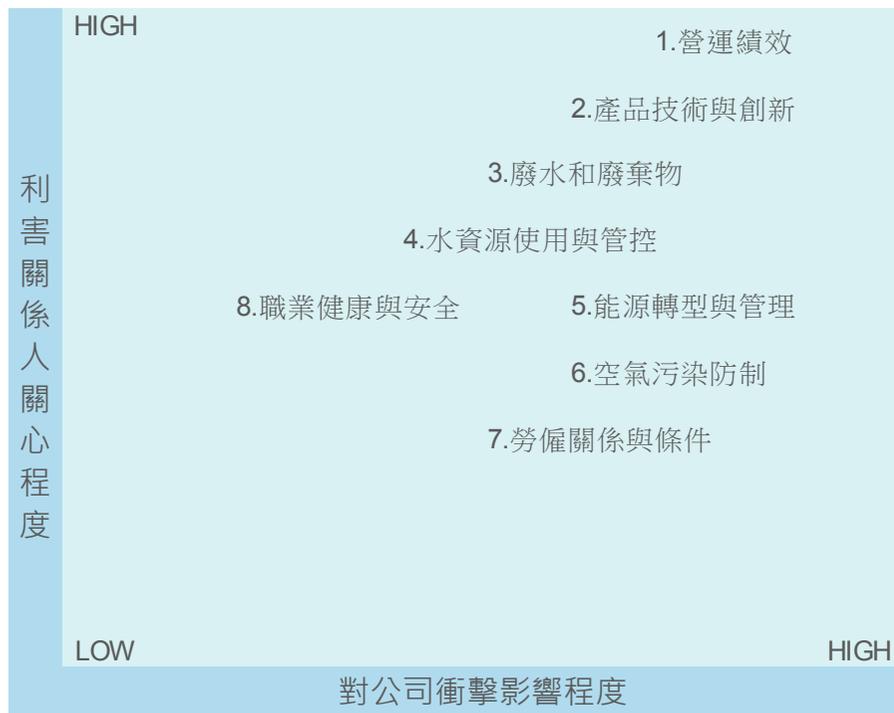
1.5 重大考量面分析及排序

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

依上述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、公司治理及社會公益的層面，鑑別關鍵性之議題，作為公司各部門未來營運方向規劃及調整的參考。



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：



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)
能源轉型與管理	氣候變遷造成環境之改變，未來能源轉型造成營運成本上升	GRI 302 能源	氣候變遷 (33)
水資源使用與管控	氣候變遷提升水資源缺乏及水災風險，涉及生產中斷或成本之上升	GRI 303 水與放流水	水資源管理 (37)
空氣污染防治	因應法規之要求，節能減碳之要求，提升營運成本	GRI 305 排放	污染防治管理 (39)
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	污染防治管理 (38)
勞顧關係與條件	合適人才是企業營關鍵之一，適才適所公司方能長治久安	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)
經濟績效	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)
產品技術與創新	持續技術研發以提升市場競爭力，進而提升營運動能與績效	自定主題	研究開發 (10)

2. 公司治理

2.1 董事會

2.2 薪資報酬委員會與審計委員會

2.3 風險管理

2.4 法規遵循

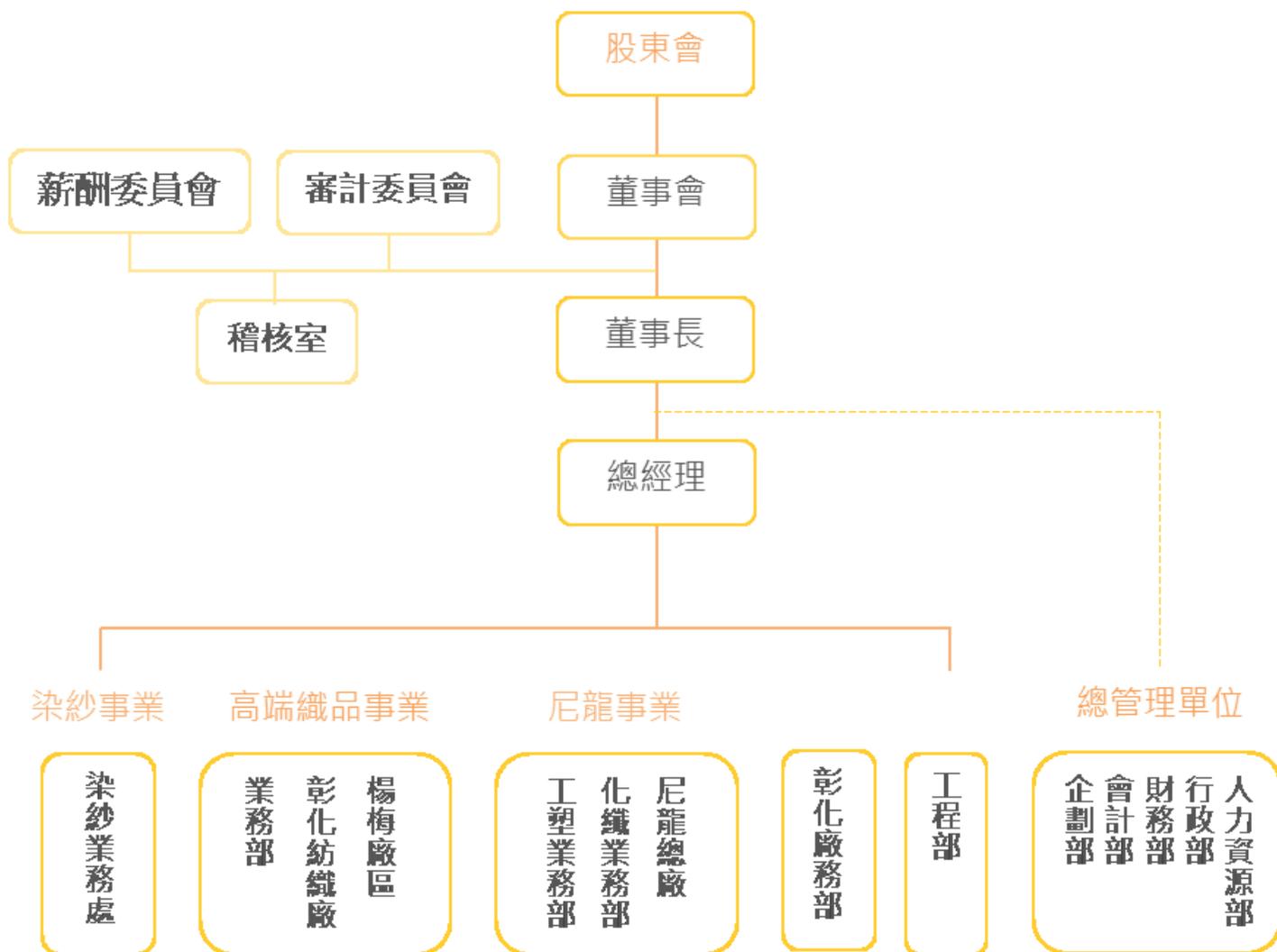
2.5 資訊的透明揭露

2.6 道德誠信與行為準則

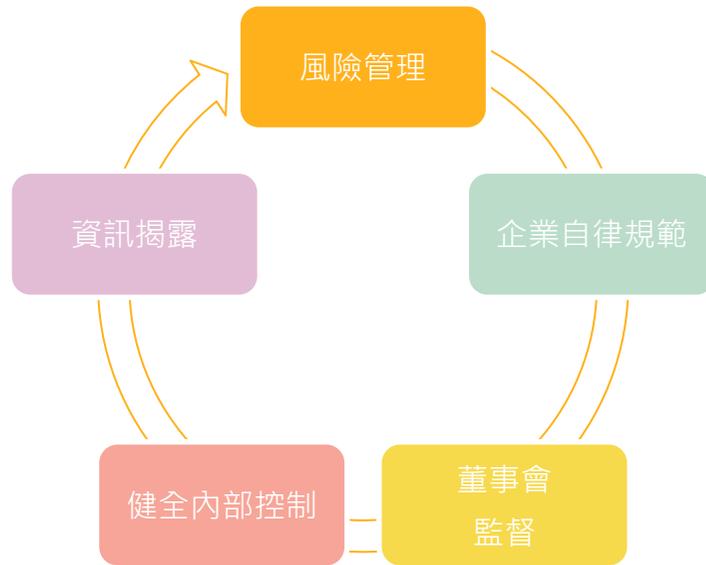
2.7 內部控制系統



力鵬企業組織圖



公司治理



公司治理層面而言，建構五大面向：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。

按照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，定期透過各種管道溝通及揭露訊息，以提升公司形象、取得利害關係人的認同，期望符合股東及社會大眾的期望。

2.1 董事會

依據「公司章程」及「董事選舉辦法」9席董事(其中3席獨立董事、2位女性)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。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。

董事會成員除考量其專業背景，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。



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
	力麗企業(股)公司			力豪投資、力贊投資董事長
董事(法人)	代表人童敏雄	男	逢甲大學紡織工程系	本公司事業部總經理； 力寶龍能源公司及伊德石化公司監察人、 PT. INDONESIA HWALIN KNITTING、 PT. INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM 董事
	力茂投資(股)公司			
董事(法人)	代表人郭淑珍	女	美國耶魯大學企業管理碩士公共衛生碩士	力麒建設、山林水環境工程董事長 力麗企業、力麗觀光董事代表人
董事	陳炳煌	男	台北工專化學工程科	本公司總經理、力傑能源監察人、福麗運通(股)公司董事
	順煜投資(股)公司			
董事(法人)	代表人郭可中	男	San Maring High School	力麗企業、力麒建設董事代表人
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)公司總經理 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

董事會職責在於對營運整體策略負擔重大責任，除了監督高階經理人的經營成果，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，2023 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	100.0%
董事	力茂投資(股)公司 代表人：郭淑珍	10	0	90.9%
董事	順煜投資(股)公司 代表人：郭可中	4	2	36.3%
董事	陳炳煌	11	0	100.0%
董事	郭濟綱	9	0	81.8%
獨董	林耀泉	11	0	100.0%
獨董	高正尚	11	0	100.0%
獨董	李素琴	10	0	90.9%

董事及經理人的決策，對於經營方向成敗具有重大影響性，而獨立董事以其公正、客觀的角度，提供專業領域的諮詢，為公司的重大營運、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，應負有決對保密義務。

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	2021年	2022年	2023年
酬金總額/稅後純益	8.16%	-75.94%	-6.34%

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，了解其公司營運參與程度、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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制
董事	董事成員績效 自評	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制
功能性委員會 (審計/薪酬)	功能性委員會 績效評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制

2.2 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 2021 年 8 月 18 日至 2024 年 8 月 17 日，成員計 3 人，由 3 位獨立董事擔任。2023 年度薪資報酬委員會開會 3 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	3	0	100%
委員	高正尚	3	0	100%
委員	李素琴	2	0	66.6%

審計委員會

審計委員會成員由獨立董事組成，2021.8.18 改選連任，共召開 8 次會議，2023 年獨立董事出列席情形如下。

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	8	0	100%
獨立董事	高正尚	8	0	100%
獨立董事	李素琴	7	0	87.5%



2.3 風險管理

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，各項重大的營運決策，透過權責部門的審慎評估及規劃執行，確保風險管制之持續及有效性。匯率波動、升息循環、俄烏及以哈戰事持續、海運成本墊高..等外在環境，對可能產生之新興風險，召集相關單位展開管控措施，而財務報表由外部會計師查核、審視內外財經的變化作出適當之因應措施。

經營管理會議：

產.銷.人.發.財方面檢討營運方向及策略。

銷售及產銷會議：

生產、銷售協調，市場變化及因應策略。

研發會議：

討論短.中.長期的研發策略及方向。

人事會議：

員工能力與發展、福利、勞資關係、法令趨勢.等。

2.4 法規遵循

法令規章對於企業而言，是對社會所應盡之責任與義務，各項營運的運作，遵循政府法令之規範，在市場銷售方面，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，另外在人權、社會、環境..等層面，國際品牌商因應不同國家的法令規定或其本身的要求，不定期的查廠，以確保我方符合國際上規定與要求。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。

2.5 資訊的透明揭露

秉持資訊透明、公開原則，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、重大訊息、法人說明會、內部稽核等相關資訊，發佈法人說明會內容，提供利害關係人作投資判斷。

設有發言人(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，即時溝通其疑問及建議。強化專業媒體面對面的溝通管道，傳達給利害關係人，本公司的營運成果及未來規劃方向。

2.6 道德誠信與行為準則

訂定從業道德行為守則等標準規範，對於董事、經理人、一般員工及採購人員..等，均應遵守此之規範，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，以合理確保運作符合企業之倫理，亦要求員工簽署保密協定，以保障利害關係人的權益。

氣候變遷風險及因應

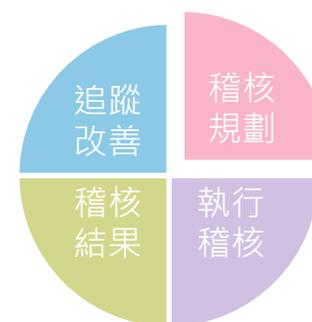
全球風險報告指出，極端氣事件及氣候行動失敗，所伴隨的環境災害，是可能性及衝擊性較高的風險，故氣候變遷是全球所面臨的重大議題，評估及因應其風險與機會，發展出相應的措施，降低其帶來的衝擊。

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	
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

2.7 內部控制系統

稽核隸屬於董事會，為強化內控、稽核，落實公司治理的精神，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執行情形。

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。



稽核主管於董事會報告稽核報告內容，並定期向獨立董事報告稽核執行情形，並督促相關單位追蹤改善。

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。

3. 環境永續

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



3.1 環境政策與管理

3.1.1 環安衛的政策與承諾

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

環安衛政策

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

環安衛承諾

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

3.1.2 環安衛溝通管道

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



3.1.3 環保政策

力鵬以「紡織品永續循環」的最終目標，結合關係企業-力麗企業合作推動「力寶龍綠能循環經濟計畫」。

我們主張：**綠能生產 + 綠色設計 = 綠色永續世代**

綠能生產

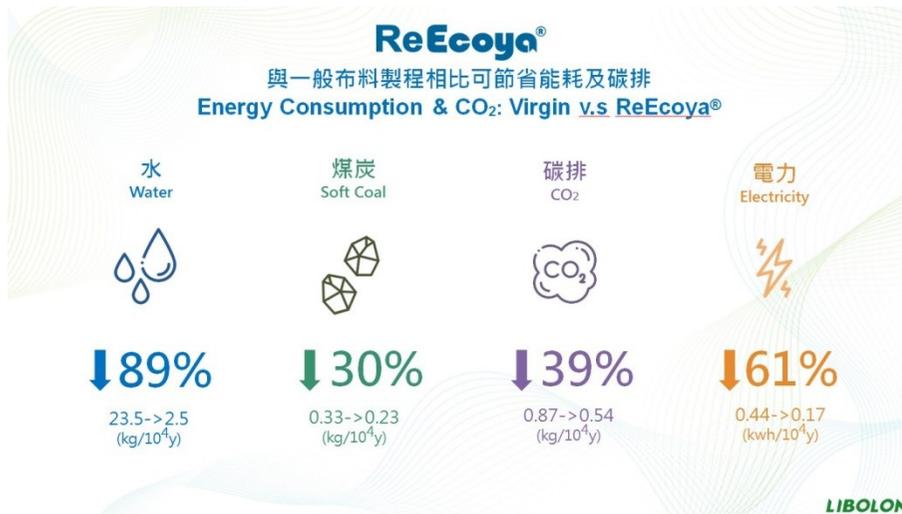
集團與德商瑞曼迪斯(REMONDIS)合資成立「瑞曼迪斯力麗企業」，其固體回收燃料(SRF)新廠已於2024年6月動工，SRF廠未來將回收廢棄物，製成純綠能燃料棒，為力鵬未來的綠色能源，預計於2027年完工。風力發電、太陽能部分，目前持續規劃建置中。

綠色設計

當前快時尚當道，但在大量紡織品的生產背後，其所產生的耗能及大量的廢布、廢紗，亦對環境造成嚴重的負擔。力鵬近年來將重心著重於各種高值環保紡織品的開發，如環保原液染色纖維(Ecoya[®])，環保回收原液染色纖維(ReEcoya[®])等尼龍回收紗(NylonPlus[®])。產品除維持優質的品質外，亦可減少生產耗能及資源，大量降低對環境的衝擊。

ReEcoya

當我們以 Ecoya®、ReEcoya® 取代一般紡織品時可省略大部分染整製程。並可大量減少 CO2 與 COD 的排放，及大幅度節省用水與化學品。



利用廢紗、廢布經過熔融押出的物理回收過程所產生的回收尼龍紗線具良好品質且環保的特性，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

在企業永續經營的理念下，力鵬除積極投入綠能產業及設備外，產品開發項目亦著重在節能減碳、環保回收永續循環。我們偕同關係企業-力麗，運用集團上下游一條龍的資源，開發 CRZ System(Closed loop Recycling Zero System-零廢料循環系統)，將製程中所有下腳廢料回收再製，達到製程“零”排廢。我們亦導入所有功機能性產品技術，使回收再製產品更全面應用在各種機能性纖維。未來配合各階段紡織產業及品牌進行紡織原料永續循環工作，如下游客戶製程廢料、鞋材邊料回收再製、品牌服飾回收再製等。因應環境永續及淨零排放趨勢，我們持續致力於製程減碳、環保產品的開發，在生產製程中降低能源的耗用與溫室氣體的排放，期望藉由低碳永續生產，以落實循環經濟，實現綠色永續世代。



全面降碳排 Total Reduction of CO₂

上游至下游 全面減水減碳
Upper to Down Stream - Reduce Water & CO₂



3.1.4 環境管理系統與環保認證

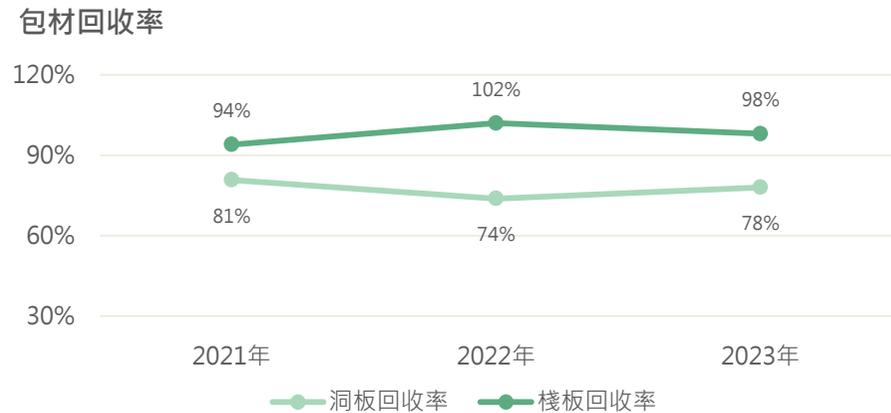
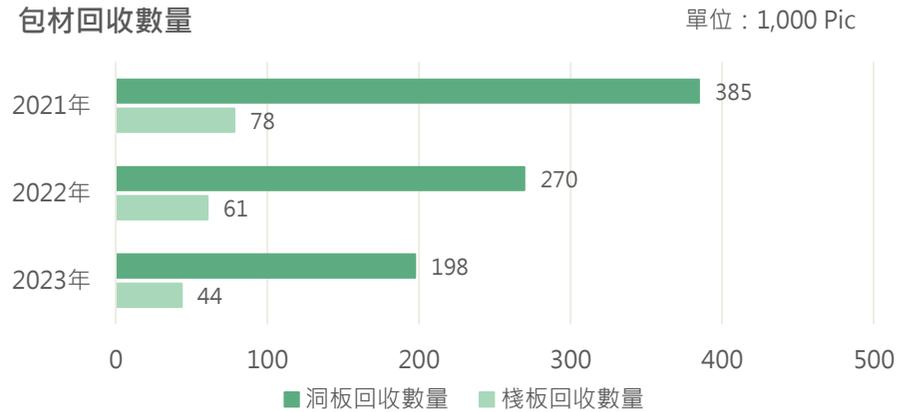
力鵬企業各據點導入 ISO45001 職業安全衛生管理、ISO14001 環境管理、ISO 14064-1 溫室氣體盤查，協助力鵬優化管理制度。我們的各項產品亦陸續取得全球回收標準(GRS)、生態紡織品標準 100 (OEKO-TEX® Standard 100)、藍色標誌(bluesign®)等環保認證，降低經營活動對環境的衝擊，落實循環經濟。

廠區	ISO14001	ISO45001	ISO14064-1
楊梅廠區	V	V	V
尼龍總廠		V	V
彰化紡織廠	V	V	



3.1.5 包材回收

我們的棧板回收率每年皆在 90%以上，洞板回收率近三年皆接近於 80%。近兩年包材回收數量的下降，主因為訂單及產量減少影響。



數據涵蓋力鵬尼龍總廠

3.2 氣候變遷與能源管理

管理方針

方針目的	降低能源耗用與溫室氣體排放對環境之衝擊，並符合國家法令減量要求
管理方案	<ul style="list-style-type: none"> • 製程改善管理，以降低能源消耗 • 新購節能設備或更新設備，以減少能源消耗 • 建置太陽能發電系統，提升綠電使用比例
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> • 定期統計分析各廠區能源耗情形，檢討單位能源耗用增減之原因 • 持續推行 ISO 14064-1 溫室氣體查證系統，並經過外部驗證 • 每年統計各廠區各項改善方案及降低工繳方案成效，並檢討規劃次年度節能減碳方案

3.2.1 氣候變遷

2023 年台灣通過《氣候變遷因應法》，設定 2050 年溫室氣體淨零排放，並接軌國際當前的碳有價化趨勢。歐盟方面也啟動氣候防線，「碳邊境調整機制」(Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM)，預計 2026 年起開始實施，顯示為改善氣候危機，全球設定淨零目標的行動力正在迅速上升。考量全球對碳中和、淨零排放、綠能趨勢及客戶的需求，力鵬積極推進「力寶龍綠色循環經濟計劃」，透過固體廢料回收燃料 (SRF)、風力發電及成衣回收脫色廠等項目，加速實現既定目標，朝減碳方向邁進。

3.2.2 能源使用

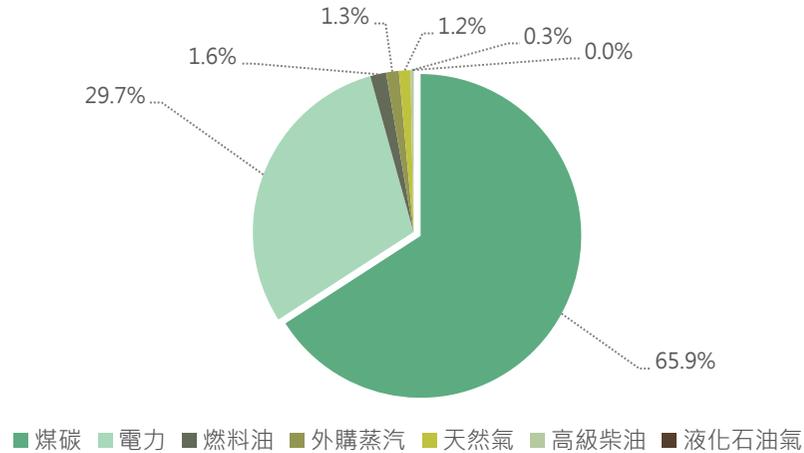
2021 年~2023 年能源使用一覽表

能源	單位	2021 年	2022 年	2023 年
電力	GJ	805,079	723,157	634,471
煤碳	GJ	1,028,642	1,211,666	1,405,861
高級柴油	GJ	7,073	7,576	6,199
燃料油	GJ	34,910	99,705	34,111
液化石油氣	GJ	353	228	266
外購蒸汽	GJ	222,502	215,132	27,441
天然氣	GJ	20,215	24,146	24,674
能源總使用量	GJ	2,118,773	2,281,610	2,133,023
營業額	百萬元	12,269	10,795	8,996
能源密集度	GJ/營業額(百萬元)	172.7	211.4	237.1

☑ 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

2023 年力鵬企業能源密集度為 237.1 GJ/營業額(百萬元)，較 2022 年及 2021 年增加原因主要為營業額減少。力鵬近年積極進行設備汰舊換新，以及在各場域推行各項節能減碳專案，待未來市況回穩，可望降低能源密集度。

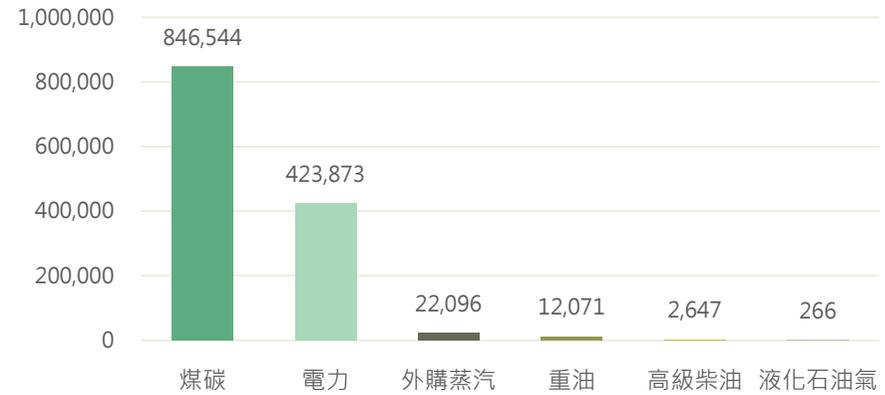
2023年力鵬能耗分布圖



☑ 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

2023年尼龍事業部能源耗用

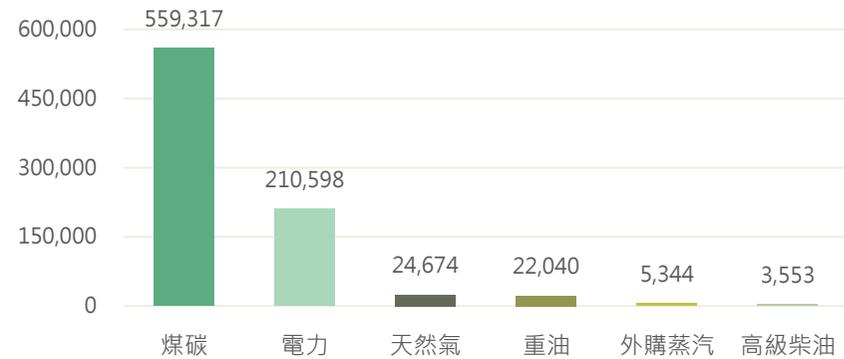
單位：GJ



☑ 數據涵蓋力鵬尼龍總廠

2023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

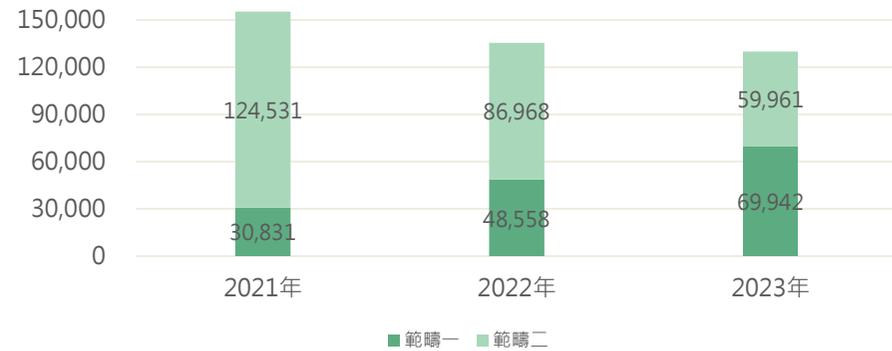
力鵬自 2014 年起，在楊梅廠區及尼龍總廠導入 ISO 14064-1 管理系統，進行溫室氣體排放盤查。彰化紡織廠在 2022 年亦開始導入，積極推動全面溫室氣體盤查與管制，落實節能減碳政策。2023 年因尼龍市況不佳，營業額較前兩年下降，導致排放密集度較前兩年上升。目前力鵬已著手規劃於楊梅廠區增設天然氣蒸汽鍋爐，以及未來生質能源的使用，能有效降低溫室氣體排放密集度。

類別	單位	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	噸 CO ₂ e	94,702	115,796	127,606
範疇二	噸 CO ₂ e	146,006	109,007	80,509
總排放量	噸 CO ₂ e	240,708	224,803	208,115
營業額	百萬元	12,269	10,795	8,996
排放密集度	噸 CO ₂ e/營業額(百萬元)	19.6	20.8	23.1

☑ 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

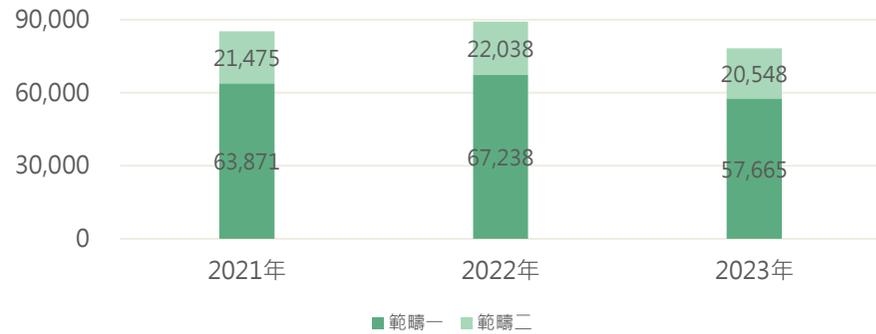
單位：噸 CO₂e



☑ 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

溫室氣體減量策略

提升能源效率

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

使用替代能源

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

發展再生能源

- 規劃建置綠能設施
 - 太陽能發電
 - 風力發電

3.2.4 節能減碳專案推動

力鵬企業鼓勵同仁勇於提出各項節能改善方案，我們提供獎金表揚提案人員，各廠區提案並於各季度經營檢討提出討論，以達資訊交流之綜效。2023 年力鵬企業共節省 149.3 萬度電(5,378 GJ)，減碳量共 738 噸。

2023 年節能減碳措施方案	節能績效 (度)	減碳績效 (噸)
B 系列大循環與 D 系列並聯	85,536	43
40T/H 蒸汽鍋 爐:一次風機及引風機節 案	265,592	131
一期廢水廠-魯式鼓風機節能案	550,282	272
染二廠壓縮空氣冷凍乾燥機節 能	34,300	17
染二廠空壓機節能改善案-100HP 高 效能 永磁式變頻螺旋式空壓機	324,000	160
空調水洗室噴霧泵更新、升級 IE3 馬 達、閥 件管路更新	131,220	65
800HP 空壓機二台壓力調整	102,731	51
力鵬合計	1,493,661	738

3.3 水資源管理

管理方針

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

3.3.1 水資源使用

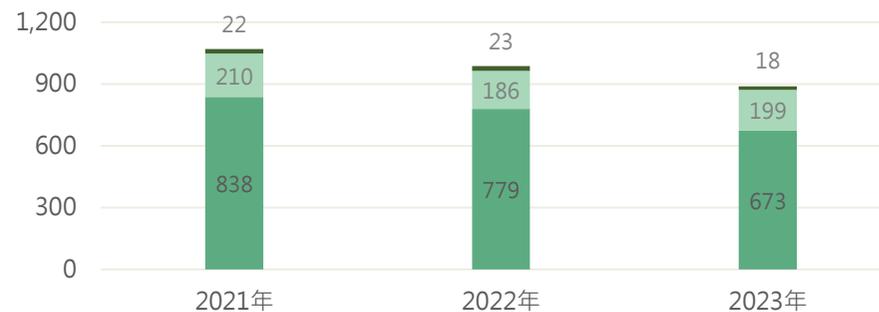
力鵬企業 2023 年總取水量為 4,507 仟公秉，力鵬長期以來持續進行製程改善，並研發各項環保產品來，且在染整機台皆選購低浴比節能機台。在水資源的管理上，我們進行用水規劃並持續進行節水與水回收方案，並逐月檢討各產品單位用水量，以提高水資源使用效率。

來源	2021 年	2022 年	2023 年
地下水	4,371	4,689	4,149
回收水	347	340	335
自來水	25	26	22
合計	4,743	5,055	4,507

☑ 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

■ 自來水 ■ 回收水 ■ 地下水

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

■ 自來水 ■ 回收水 ■ 地下水

3.3.2 廢水排放

在紡織製程中，染色是屬於高耗水製程，相對也產生大量廢水，力鵬除積極研發低耗水的環保產品，每年亦投入大量經費及管理，確保廢水排放對環境污染降到最低。我們在 2019 年於楊梅廠區擴建第四期廢水排放設備，採生物接觸氧化法，保持了天然環境與自然生態的和諧，在楊梅廠區所排放的廢水經由回收再處理，可以種田、養魚，我們並積極研究廢水回收再利用方案，可於非生產設備使用，達到環境與企業和睦相處。

尼龍總廠

項目	單位	2021 年	2022 年	2023 年	法規標準值
排放量	m3	454,420	442,320	364,434	718,181
化學需氧量 COD	mg/L	27	23	32	560
生物需氧量 BOD	mg/L	6	5	7	400
懸浮固體 SS	mg/L	11	9	12	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	2021 年	2022 年	2023 年	法規標準值
排放量	m3	3,004,194	3,221,734	2,850,876	
化學需氧量 COD	mg/L	55	43	50	160
生物需氧量 BOD	mg/L	15	11	14	30
懸浮固體 SS	mg/L	11	7	12	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	2021 年	2022 年	2023 年	法規標準值
排放量	m3	109,826	115,289	108,181	183,412
化學需氧量 COD	mg/L	91	79	78	560
生物需氧量 BOD	mg/L	24	24	29	400
懸浮固體 SS	mg/L	17	3	6	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

3.4 污染防治管理

3.4.1 空氣污染防治

管理方針

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

力鵬企業各項空氣污染排放皆進行定期檢測且依法申報空污數據，確保其各項排廢均符合法令，2023 年我們在製程中所產生的揮發性有機化合物，均符合排放標準。

項目	單位	2021 年	2022 年	2023 年	產生來源
氮氧化物(Nox)	公噸	52	61	92	鍋爐
硫氧化物(Sox)	公噸	23	18	25	鍋爐
揮發性有機化合物(VOC)	公噸	42	31	25	定型/染布
粒狀污染物(Par)	公噸	16	18	6	鍋爐/定型

☑ 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

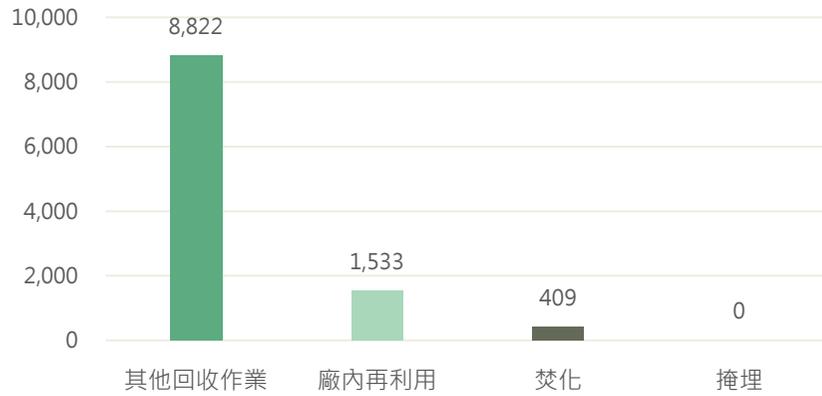
3.4.2 廢棄物管理

管理方針

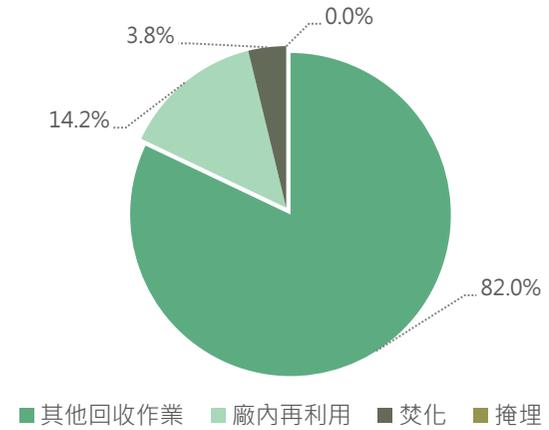
方針目的	降低製程產生之廢棄物並進行廢棄物再利用，以落實循環經濟並減低對環境之衝擊
管理方案	<ul style="list-style-type: none"> • 設備新增或更新，以減少廢棄物的產生 • 嚴格管制各廠廢棄物處理，委託合格廠商清運
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> • 持續推行 ISO14001 環境管理系統，管理廢棄物處理情形

力鵬企業各廠區的廢棄物主要為一般事業廢棄物及少量之有害事業廢棄物，所有廢棄物均依法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，並依規定進行申報。我們的 CRZ System(Closed loop Recycling Zero System-零廢料循環系統)，可將力鵬產生的廢紗、廢布回收後，再投入生產，達成資源再利用的循環，實現力鵬環境永續的經營理念

2023年一般事業廢棄物處理數量 單位：公噸



2023年廢棄物處理方式分布圖



2023年有害事業廢棄物處理數量 單位：公噸



- ✔ 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



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	2021年	2022年	2023年
一般事業廢棄物	D-0299	廢塑膠混合物	焚化/其他回收作業	446	510	655
	D-0899	廢纖維或其他棉、布等混合物	焚化	19	37	62
	D-0901	有機性污泥	其他回收作業	249	256	228
	D-1199	一般性飛灰或底渣混合物	其他回收作業	932	336	433
	D-1202	非有害礦渣	掩埋	13	0	0
	D-1703	廢潤滑油	其他回收作業	8	20	0
	D-1799	廢油混合物	焚化	0.03	0.12	0.00
	D-1801	生活垃圾	焚化	122	183	238
	R-0802	紡織殘料	廠內再利用	129	145	148
	R-0906	紡織污泥	其他回收作業/廠內再利用	2,002	2,513	2,646
	R-1106	燃煤飛灰	其他回收作業	3,087	3,291	3,972
R-1107	燃煤底灰	其他回收作業	1,150	1,274	2,383	
一般事業廢棄物 合計				8,156	8,565	10,765
項目	廢棄物代號	類別	處理方式	2021年	2022年	2023年
有害事業廢棄物	B-0347	二甲基甲醯胺	焚化	0.13	0.02	0.03
	B-0399	其他前述化學物質混合物或廢棄容器	焚化	0.64	1.07	1.12
	C-0301	廢液閃火點小於 60°C(不包含乙醇體積濃度小於 24%之	焚化/其他回收作業	257	17	51
	B-0299	其他前述化學物質混合物或廢棄盛裝容器	焚化	0.04	0.14	0.11
	R-0201	廢塑膠	其他回收作業	172	184	0
有害事業廢棄物 合計				429	203	52
力鵬企業總計				8,585	8,767	10,817

☑ 數據涵蓋力鵬楊梅廠區、尼龍總廠、彰化紡織廠

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

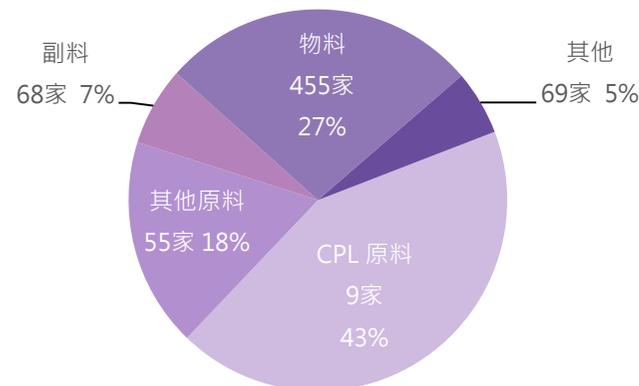
4. 5 產學合作



4.1 採購管理

本公司產品之主要原料之一為己內醯胺 (CPL)，2023 年採購金額佔比 43%。除了 CPL，其他原料 加工絲、原紗、胚布也佔了 18% 的採購金額。供應加工絲原料之廠商有力麗、台育、東帝龍、東隆等加工絲大廠，因其產量大，品質佳，因此本公司可以取得適量、適質及適價的原料，以增加公司獲利。

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)	9	1%	43%
其他原料	55	8%	18%
副料	68	10%	7%
物料	455	69%	27%
其他	69	11%	5%
總計	656	100%	100%



註 1：其他原料：加工絲、原紗、胚布等項目

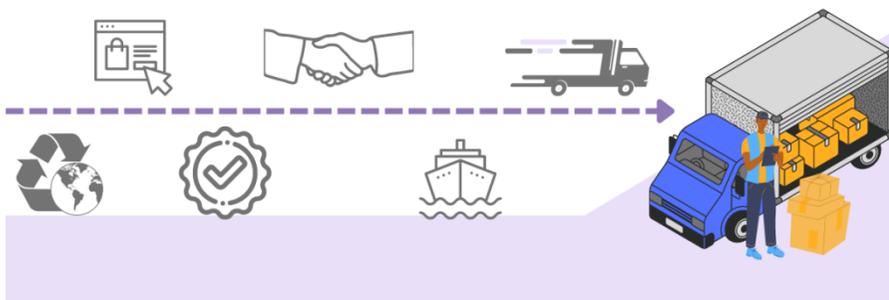
註 2：其他類別包含化學材料、燃料、藥劑等項目。

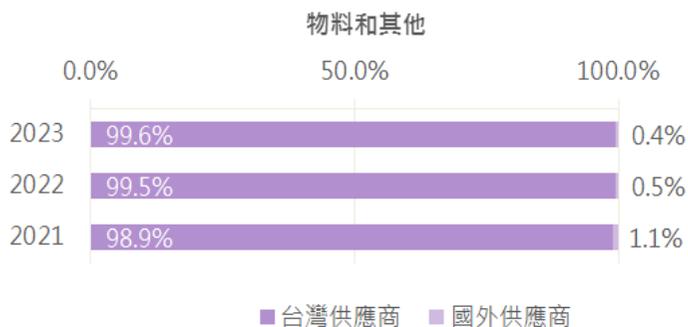
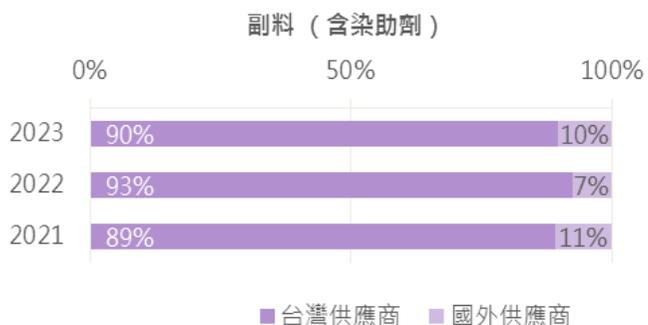
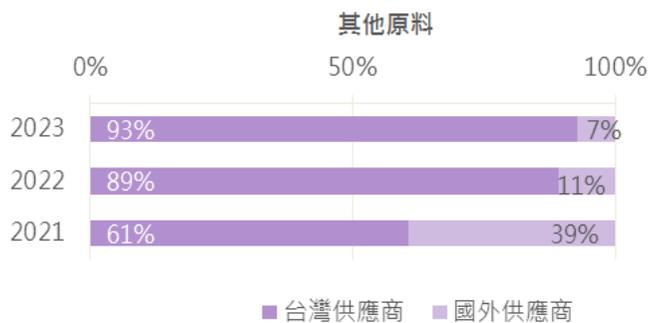
註 3：以上數據統計不包含機器設備。

支持在地採購

本公司建立綠色供應鏈體系，請供應商提供符合法規要求的證明，以致力提升整體供應鏈的社會責任，依循採購管理流程及作業規範，並定期評鑑，選擇合適的供應廠商，建立長期互信共存的合作體系。

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。2023 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

本公司主要生產的產品區分為兩大部分，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，有戶外運動用布、流行服飾用布、及家飾用布等；在後加工段則有染整和其他後加工服務。本公司各項產品遵守政府規範的品質安全各項法令，也是 ZDHC 有害化學物零排放組織的會員。完成 ISO9001 品質管理及 Oeko-Tex Standard 100，確保產品不危害人體健康。對產品與服務之行銷及標示，係遵循相關法規及國際準則，對客戶隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，設有客服單位及利害關係人專區保護消費者權益政策及提供申訴管道。

管理方針

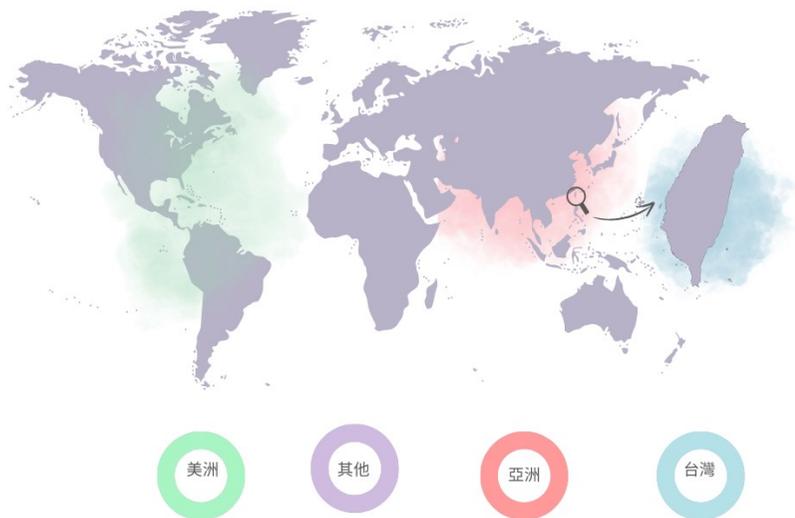
方針目的	配合整體行銷策略，配合客戶需求開發出新產品，提升技術研發能力及公司獲利
管理方案	提供穩定的產品品質，提升客戶滿意度
評估機制	1.定期篩選特定客戶，交寄「客戶滿意度調查表」，實施調查。 2.不定期拜訪客戶，或參與國內外展覽及座談，作為持續改善依據。
申訴機制	客戶若對產品品質不滿意，則執行客訴處理流程。



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。

- ✧ 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。
- ✧ 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。
- ✧ 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

為了更了解客戶需求，本公司各事業業務單位每年度將定期對國內外客戶進行客戶滿意度調查，並提供客戶滿意度問卷讓客戶填寫。問卷收集回來後，由營管單位負責彙整分析資料，並將資料轉給廠區，讓廠區與業務能進一步了解客戶需求，改善我們的產品及服務，提高客戶滿意度。

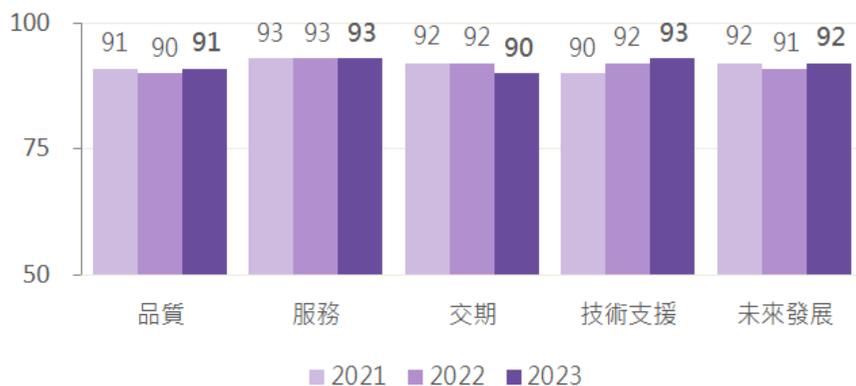
本公司產品均以消費者為導向，服務客層廣泛，產品多樣化，在價格上更能因應各種不同階層之市場需求。因應未來市場需求，本公司將持續擴大產品範圍，除衣飾用布繼續作縱向深耕發展，並致力於家飾用布與工業用布領域的拓展；近幾年經由大家的努力，已經獲得肯定。

未來本公司將繼續投入環保相關產品發展，結合各相關領域產業，形成環保聯盟，共同為環境保護而努力。

尼龍事業在 2023 年對 80 家客戶進行了滿意度調查，各項目的滿意度調查平均分數都達到 90 分以上。

尼龍-分數分布	2021 年	2022 年	2023 年
90 分以上	41	39	55
80-89 分	13	25	24
70-79 分	2	1	1
69 分以下	0	0	0
合計客戶數	56	65	80

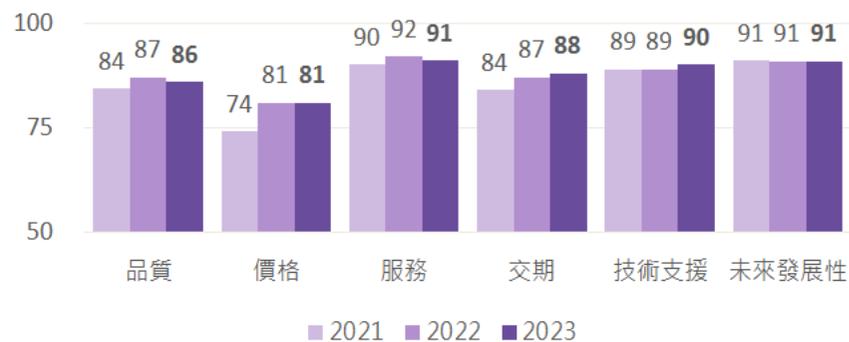
尼龍粒、絲 - 客戶滿意度



高端織品事業在 2023 年共對 30 家客戶進行滿意度調查，調查問卷項目共 6 項包括：產品品質、價格、服務、交期、技術支援及未來發展性。各項目的平均分數都達到 81 分以上。

高端-分數分布	2021 年	2022 年	2023 年
90 分以上	7	16	15
80-89 分	15	9	11
70-79 分	5	4	3
60-69 分	2	1	1
合計客戶數	29	30	30

高端織品 - 客戶滿意度



社會回饋及參與

2023 年社會參與一覽表

類別	對象	總金額
地方發展	五俊社區發展協會	1,084 仟元
	芳苑社區發展協會	
	後寮社區發展協會	
	彰化縣芳苑鄉公所	
	彰化縣警察之友會	
	彰化縣勞資關係協進會	
	彰化縣芳苑鄉海牛觀光協會	
公益關懷	彰化縣義消防火宣導分隊	1,084 仟元
	台灣基督長老教會	
	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	台灣絲織公會	1,084 仟元
	實踐大學	
	中國文化大學	
	二林扶輪社	
	二林工商等 23 校	

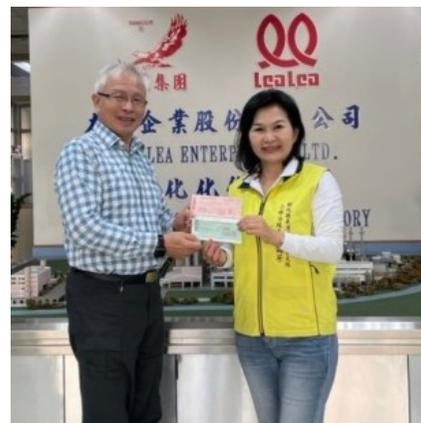
隨著社會的發展和全球化的進程，企業不僅僅是經濟活動的主體，更是社會的一份子，承擔著重要的社會責任。企業的成功不僅取決於經濟效益，更取決於對社會的貢獻。本公司長期以來積極投入社會公益，與員工一起參加公益活動已成為企業文化之一。我們公司未來，力鵬將繼續秉持這一理念，深化與本地社區的聯繫，積極履行企業公民責任，為社區的進步和福祉不懈努力。

4.3 回饋鄉里

回饋鄉里一直是台灣公司堅持的重要使命之一。企業的成功離不開社會的支持和滋養，因此在實現經濟增長的同時，我們始終不忘回報社會。



芳苑五俊社區發展協



二林義消防火宣導隊

4.4 公益活動



芳苑社區發展協會



吾愛關懷協會



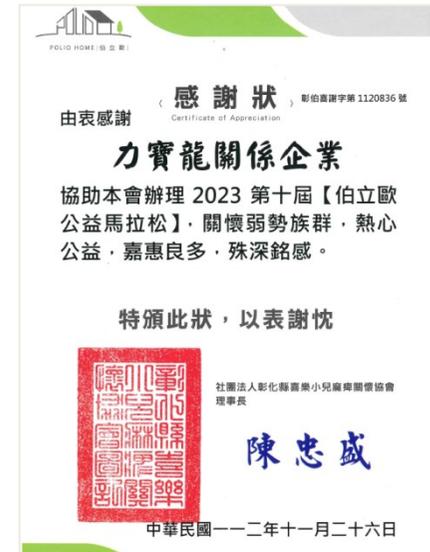
芳苑鄉海牛觀光協會



華山創世基金會

贊助公益活動

2023年11月26日社團法人彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會舉辦伯立歐蕎麥公益路跑活動，這是一項由身心障礙者發起的公益路跑活動，活動設有7公里、11公里和21公里三個組別。他們希望通過這次路跑活動籌集建設經費，同時鼓勵身心障礙者積極走出戶外。力鵬公司贊助了此次活動，公司員工也參加了本馬拉松活動。我們希望通過支持這類活動，幫助身心障礙朋友重拾自信，增進他們的社會參與權利。



捐血活動

自 112 年起，我們定期舉辦捐血活動。捐血活動的目的是增加社區內的血液庫存，以支援醫院迫切需要血液的病患。同時，我們致力於提升公眾對捐血重要性的認識，並鼓勵更多人加入捐血行列，共同為社會的健康和福祉盡一份心力。



2023 年 3 月 13 日彰化廠區 捐血活動



LIBOLON 力寶龍

捐血救人 珍愛生命

— 捐愛心血 一生公益情 —

- ♥ 捐血時間：112年11月30日（四）09:30-16:30
- ♥ 捐血地點：台北市中山區松江路162號
- ♥ 捐血贈禮：GOHIKING商品提貨券
- ♥ 主辦單位：力寶龍關係企業
- ♥ 協辦單位：台北捐血中心
TBSF Taipei Blood Center, TBSF

2023 年 11 月 30 日力寶龍-台北辦公室大樓- 捐血活動

我的一畝田

為促進台灣稻米產業發展並善盡企業之社會責任，同時取得安全、優質的台灣稻米，我們公司從 2008 年起開始一畝田活動，每年採購稻米贈與員工或顧客，以保護農地不被打壓。我們愛心認養五公頃稻田，以支持彰化縣二林鎮的在地農夫。他們透過最自然的農作方法，堅持不用化肥、除草劑與農藥的有機栽培，以保護環境生態，就是這樣對環境保護的理念，讓我們更義無反顧的以實際行動來支持在地青年；我們並將認購的有機米，廣發給員工、客戶、廠商與往來銀行，傳達「永續」的信念。



支持 在地農夫



轉達



4.5 產學合作

為推動台灣紡織產業人才培育，秉持取之於社會，用之於社會的精神，我們從 2022 年起與學校進行產學合作計劃。為加強教育界與產業界雙向交流，建立良好的相互關係與穩定的人才來源，我們提供獎助學金，以支持與鼓勵學生實踐他們的夢想。



2023 年 3 月 7 日 嶺東科大參觀工廠（楊梅廠區）



嶺東科大 拜訪台北辦公室



2023 年 4 月 28 日 樹德科大 拜訪



2023 年 5 月 10 日 實踐高雄校區 拜訪

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，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有規劃的多元教育訓練，獎勵員工優秀表現，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。

我們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。人才是公司重要的資產，不斷培育人才，創新研發，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。



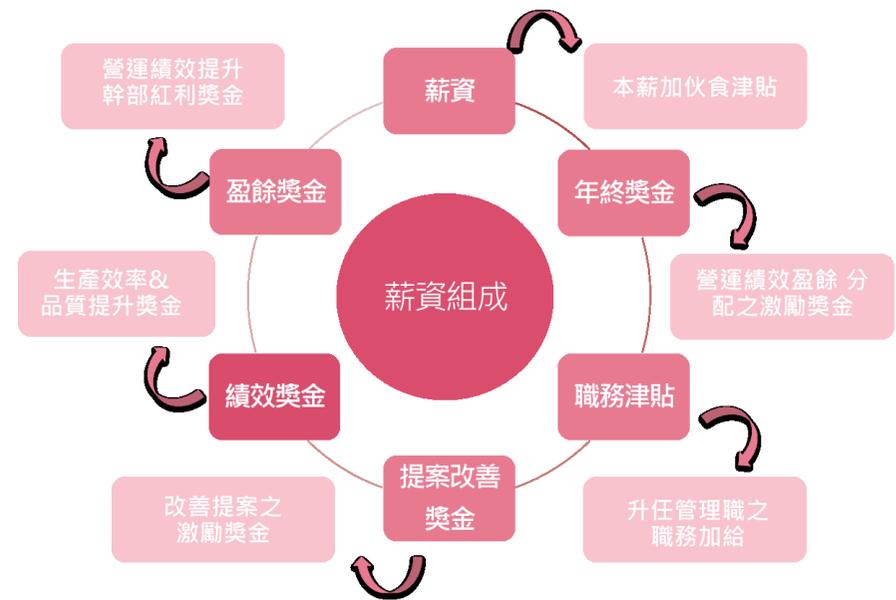
5.1 薪酬待遇保障

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，並依公司營運績效狀況，員工與企業共同成長共享成果。

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。2023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，2021年~2023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 2023 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；非管理職則是尼龍總廠性別報酬比率略高於台北公司及彰化紡織廠與楊梅廠區。2023 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 2023 自 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 26,400 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。

2023 年男性薪資報酬比率(女性為 1)

註 1.管理階層係指職級為經副理級以上人員。

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	1.4	1.1	1.1	-
非管理階層	1.2	1.2	1.1	1.1

2023 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/月	薪資中位數/月
2023 年	1,251	46,500	42,083

2023 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	1.3	1.1	1.2	1.1
女性	1.3	1.1	1.1	1.1

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

本公司希望每一位員工能有健康的身心靈，除了安心工作全力發揮其能力專長外，也照顧員工的休閒生活，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(淨山、育樂桌球、桌遊、籃球、趣味手作、烹飪、歡樂卡拉 OK、健康瑜珈、熱血排球、日文、壘球、慢跑、三鐵、淨灘、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 旅遊津貼 員工子女教育補助
社團活動	羽球 網球 桌球 籃球 健康瑜珈等 趣味手作 烹飪社
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
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，福委會於 112.07.01 ~112.07.02 舉辦「溪頭日月潭」二日員工旅遊，除了犒賞員工的辛勞之餘，亦能在休閒環境中，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」訂為公司的傳統活動，由福委會定期舉辦，於 2023/5/13(六)舉行集團第十六屆力麗盃慢速壘球比賽，每隊球員人數為 30 人，分別男生 15 人，女生 15 人；其參加人員需具有工號(含外籍勞工、工讀生)方可參加比賽，比賽獎金發放方式：第一名：100,000 元及冠軍獎盃一座；第二名 80,000 元及亞軍獎盃一座；第三名 65,000 元及季軍獎盃一座；第四名 50,000 元；第五名 2 隊各 30,000 元；第六名 2 隊各 20,000 元；其餘隊伍各 15,000 元參賽獎金，以表達公司對各球隊同心同力的鼓勵。

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限定-GOHIKING，感恩回饋特賣會限時優惠，有滿額現抵，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 天員工購福利特賣會。員工為響應減緩氣候變遷、拯救海洋生物，舉辦淨灘活動，淨山後舉辦社團聚餐，同時響應愛護地球，並增進員工之間的交流與溝通。

社團活動



5.3 人才培育計劃

訓練時數

因應大環境變動劇烈，我們注重高階主管人員的管理能力、知識與管理行為，提升員工技能，以因應環境變化及市場需求，是力鵬公司著重的課題之一，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，2023年，台北公司教育訓練取消。其餘營運據點依性別來看，依員工性別來區分，各營運據點的男性平均訓練時數大多較女性多。

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	1,780	35
	女性	2,025	20
楊梅廠區	男性	3,815	10
	女性	1,905	8
尼龍總廠	男性	6,057	20
	女性	741	16
彰化紡織廠	男性	2,066	24
	女性	2,304	24

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，管理階層指的是經副理級以上人員。由於管理階層人數佔總人數比例低，故按受訓總時數統計，受訓總時數遠低於非管理職，平均時數來看，尼龍總廠及彰化紡織廠非管理職較管理階層時數高。

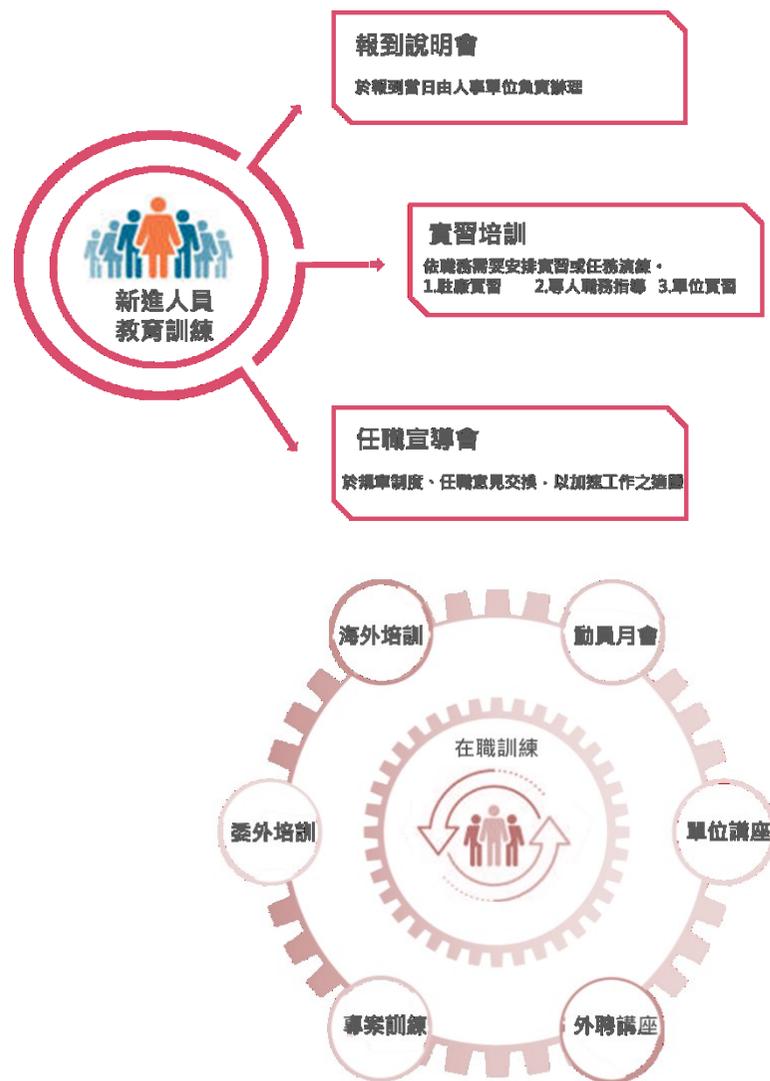
教育訓練



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，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，以致培養出與公司理念或價值觀一致的同仁，顛覆了傳統教育訓練的模式。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，增進其工作權，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、陪产假、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並提供各類溝通，以消弭職場歧視，員工有進行溝通與申訴的管道，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，2023年並無接獲任何員工投訴案及歧視案。



2023 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)	1	1	2
應復職人數(B)	1	1	2
已復職數人數(C)	0	1	1
該年度復職滿一年人數(D)	0	1	1
前一年(2021年)已復職人數(E)	0	1	1
復職率(=C/B)	0%	100%	50%
留任率(=D/E)	100%	100%	100%

楊梅廠區	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	2	2
應復職人數(B)	0	0	0
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(2021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%

尼龍總廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	1	1	2
應復職人數(B)	0	2	2
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(2021年)已復職人數(E)	0	1	1
復職率(=C/B)	0%	0%	0%
留任率(=D/E)	0%	0%	0%

彰化紡織廠	男性	女性	合計
申請人數(A)	0	1	1
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(2021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%

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。

力鵬企業每年第四季均會安排員工健康檢查，與相關醫療院所合作，協助安排醫院健檢團隊至各廠區，為公司同仁進行到廠檢測的貼心服務。同仁不必自行挪出時間至醫院健檢，亦可確保在職同仁均有享用到此資源福利，除了有基本、視聽力、骨質密度、肺功能等等搭配儀器檢查多項檢查項目外，還有血液、尿液、肝功能、腎功能等多項生化檢查及 X 光高科技影像檢查，尚有醫師問診服務，員工有醫療、自身健康等諮詢項目，均可與醫師進行深入了解及探討相關狀況。



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。

2023 年力鵬企業整體缺勤率約 2.8%，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	0.3%	0.6%	4.4%	2.3%
女性缺勤率	1.0%	0.4%	0.7%	2.6%
整體缺勤率	1.3%	1.0%	5.1%	5.0%



2023 年力鵬企業未有因公死亡事件，職災事故發生於楊梅廠區一起廠外交通事故，彰化紡織廠 3 起廠內受傷事故，台北公司及尼龍總廠等為零職災。

2023 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	16	16
失能傷害頻率 ²	0.00	2.16	2.16
失能傷害嚴重率 ³	0.00	4.32	4.32

 傷害說明：一起廠外交通事故。

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)。



2023 年彰化紡織廠	男性	女性	合計
受傷次數	1	2	3
死亡人數	0	0	0
損失日數 ¹	30	71	101
失能傷害頻率 ²	2.57	5.14	7.70
失能傷害嚴重率 ³	75.74	182.30	258.05

 傷害說明：一起為撞傷，一起捲入，一起夾傷。

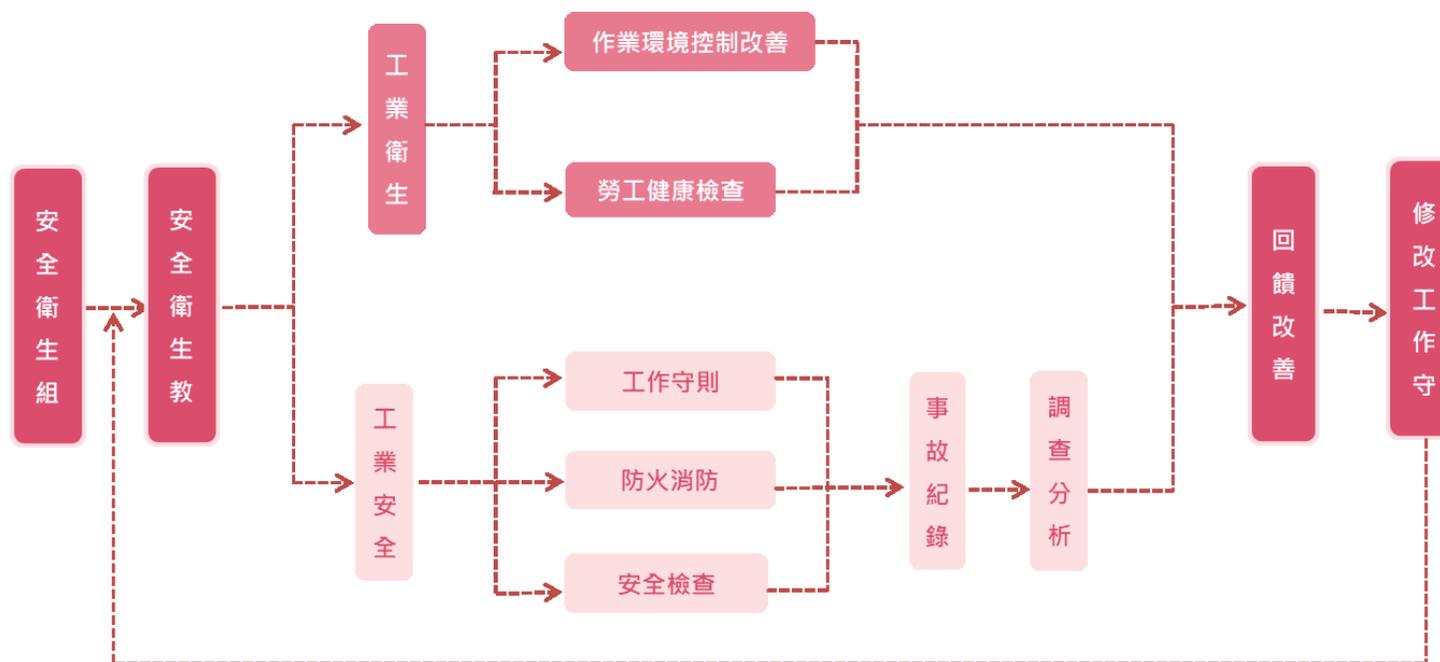


安心職場

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，並邀請彰化縣消防局第四大隊於 2023/05/10 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。2023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
2023年	千元	13,493	47,286	23,884	14,438
總金額(元)	單位	台北公司	楊梅廠區	尼龍總廠	彰化紡織廠
2023年	(元/人)	88,773	76,888	68,435	79,770



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，2023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，更能夠多軌式生涯發展計劃，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

力鵬企業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 40.91 歲，平均年資為 10.21 年。其中聘用本籍員工 813 人，外籍員工 484 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，全體皆為正式全職員工，無聘用約聘職。

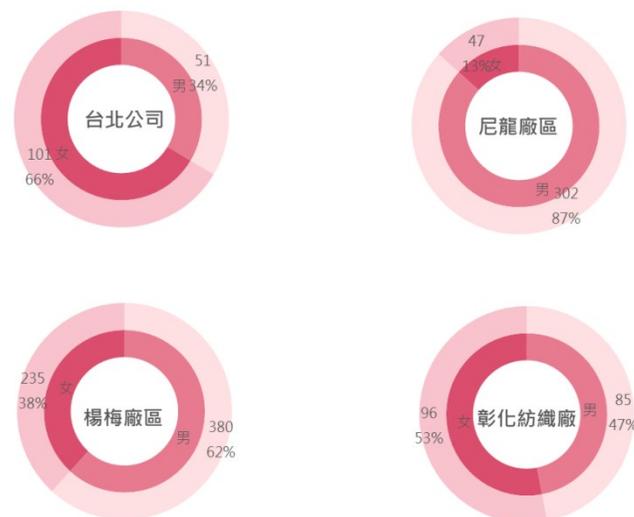
男女比例

力鵬企業員工總人數為 1,297 人，在男女比例的分布上，男性 818 人佔 62%，女性 479 人佔 38%，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。

2023 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	51	380	302	85	818
女性	101	235	47	96	479
總人數	152	615	349	181	1,297

依台灣勞動部最新公佈「性別勞動統計專輯(111 年)」數據，按行業大類別觀察，111 年兩性就業者均以從事製造業所占比率最高，男性為 62%、女性為 38%，從事該行業的性別比例結構變化不大。



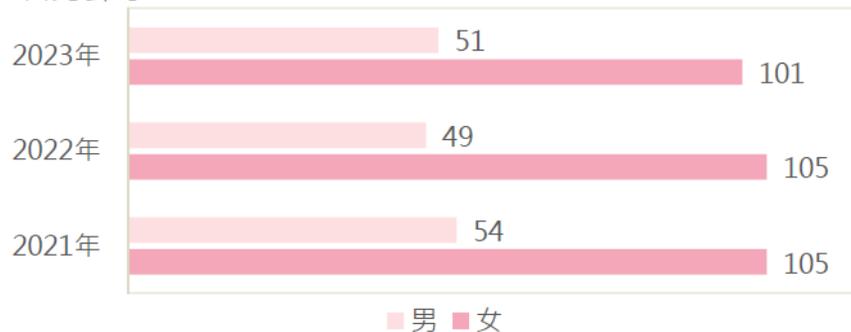
2023 年各營運據點男女比例

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

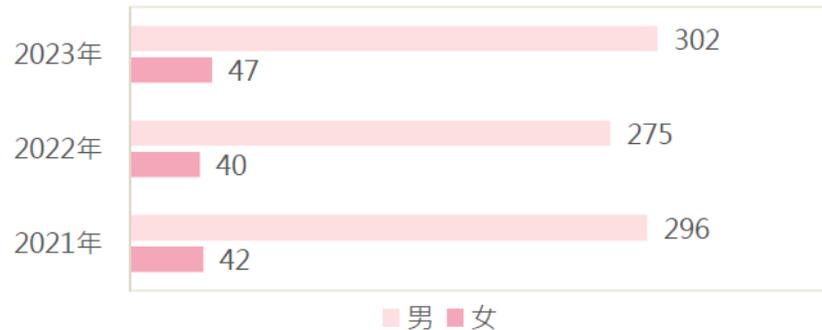
尼龍總廠男性比例遠高於女性，而台北公司則反之，尼龍總廠因製程繁複需求，聘用人員大多需具備理工背景，導致男性從業人數較多；台北的工作內容多與財務、文書行政相關，女性人數自然相對較多。

2021 年~2023 年各營運據點人數變化

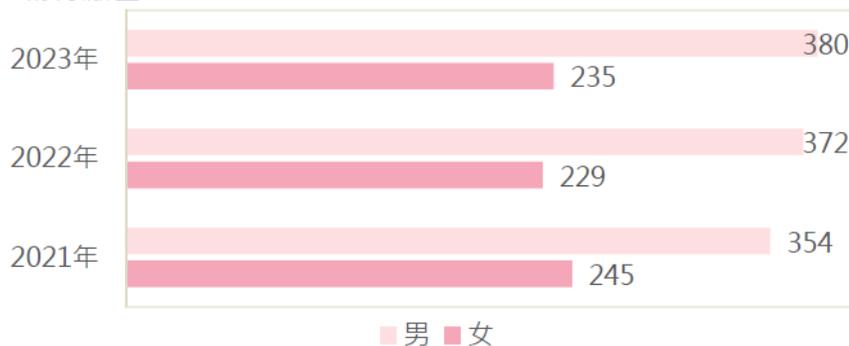
台北公司



尼龍總廠



楊梅廠區

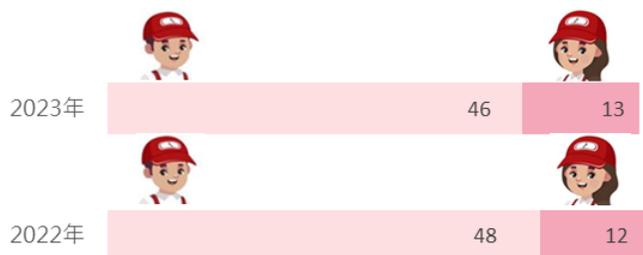


彰化紡織



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，2023 年管理階層為當地居民者，共計 47 名，佔管理階層總人數 80%。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，2023 年管理階層總人數為 59 人，男性為 46 名、女性為 13 名，女性主管佔整體主管比例為 22%，與去年佔比相當。

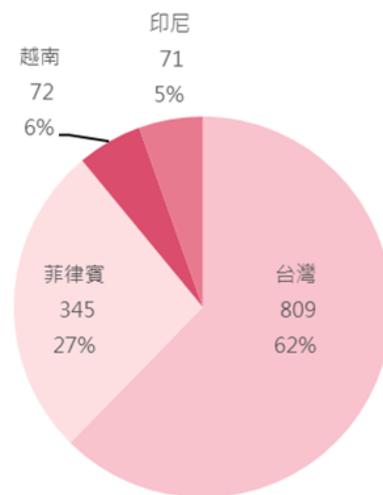
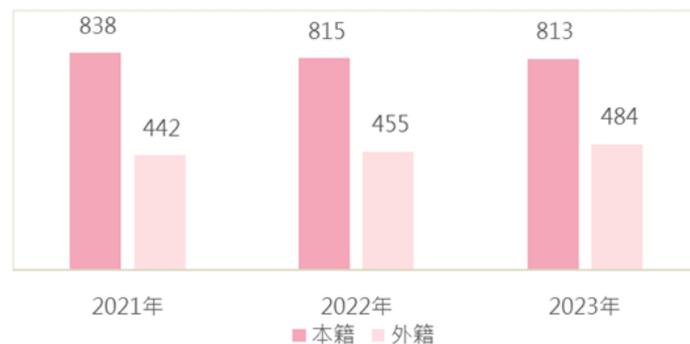


2023 年管理階層之當地居民人數統計

	當地居民	非當地居民	總計	當地%
台北公司	22	8	30	73%
楊梅廠區	11	1	12	92%
尼龍總廠	14	3	17	82%
彰化紡織廠	0	0	0	0%
合計	47	12	59	80%

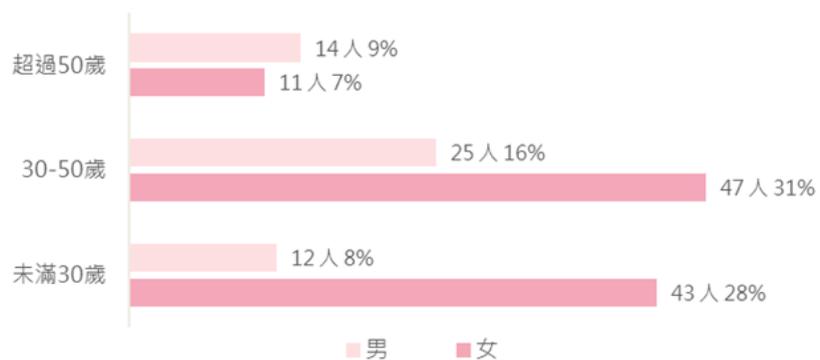
外籍和身心障礙人數

2023 年外籍員工共 484 名，佔總人數 37%，佔比較去年微幅增加；身心障礙人士共聘用 20 名，人數占比與去年相當。

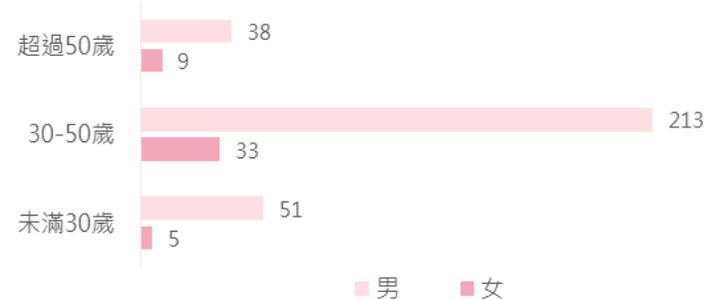


年齡比例

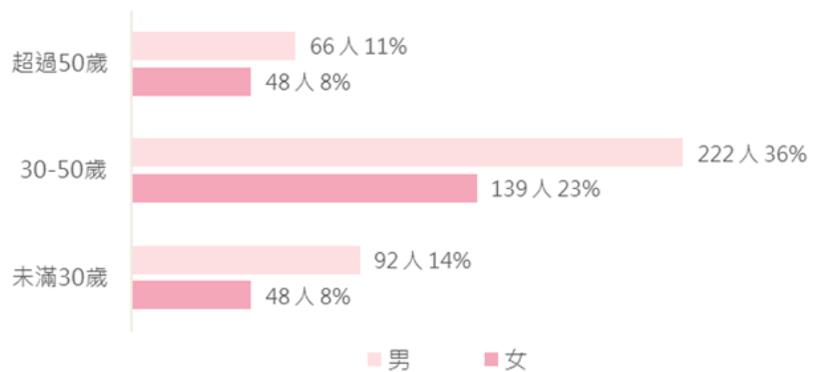
台北公司



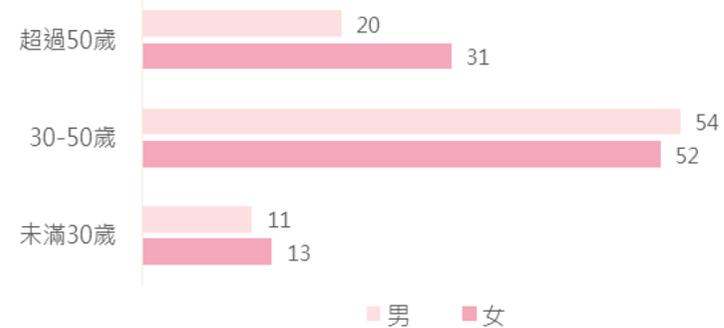
尼龍總廠



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 6 位，男性 5 位；依任職區域，尼龍總廠男性佔比 82%，顯著偏高，台北公司則女性達 82%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	70	59%	48	41%
	30~50 歲	49	57%	37	43%
	超過 50 歲	5	45%	6	54%
任職區域	台北公司	6	18%	28	82%
	楊梅廠區	66	67%	32	33%
	尼龍總廠	28	82%	6	18%
	彰化紡織廠	24	49%	25	51%
合計		124	58%	91	42%



離職人員以年齡層來看，未滿 30 歲與 30~50 歲以男性佔比較高；依任職區域，尼龍總廠及彰化紡織廠區以男性佔比較高均為 100%，顯著偏高，台北公司則女性達 84%。

類別	項目	男		女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	42	56%	33	44%
	30~50 歲	57	75%	19	25%
	超過 50 歲	8	67%	4	33%
任職區域	台北公司	5	16%	26	84%
	力鵬楊梅	64	68%	30	32%
	力鵬尼龍	30	100%	0	0%
	力鵬彰紡	8	100%	0	0%
合計		107	66%	56	34%



教育程度

2023 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。

2023 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	121	20	152
楊梅廠區	482	125	8	615
尼龍總廠	235	108	6	349
彰化紡織廠	153	28	0	181
總計	881	382	34	1,297



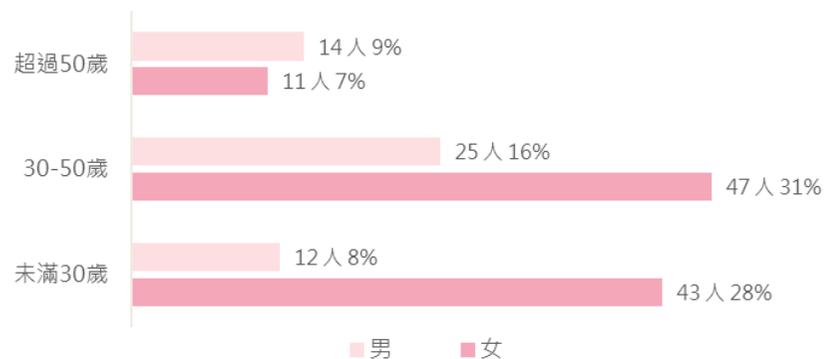
2023 年力鵬企業學歷統計-依性別

力鵬企業學歷統計-依性別

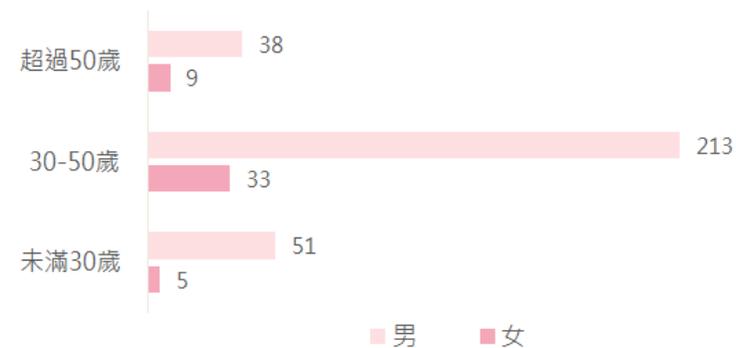


2023 年各營業據點學歷統計-依性別

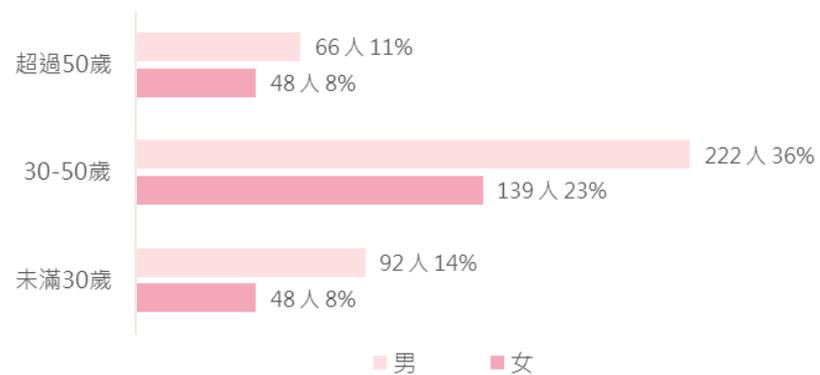
台北公司



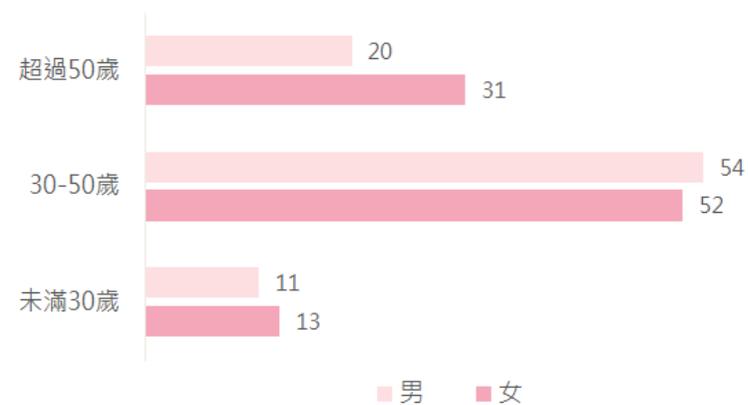
尼龍總廠



楊梅廠區



彰化紡織廠



附錄：GRI 準則對照表

GRI 2：一般揭露 2021

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	5~6
	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	1.2 紡織產業概況及產品 4.1 採購管理	7~9 43~44
	2-7 員工	5.6 員工結構	72
	2-9 治理結構及組成	力鵬企業組織圖	16
治理	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
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
策略、政策與實務	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	2.3 風險管理	25
			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	25
	2-27	法規遵循	2.4 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	1.4 利害關係人之溝通	13-14
	2-30	團體協約	1.4 利害關係人之溝通	13-14

GRI 3：重大主題 2021

	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	26
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	5.6 員工結構	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	43~44
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	25
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	33~34
	302-3 能源密集度	3.2 氣候變遷與能源管理	33
	302-4 減少能源消耗	3.2 氣候變遷與能源管理	36
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	38
	303-3 取水量	3.3 水資源管理	37
	303-4 排水量	3.3 水資源管理	38
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	35
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2 氣候變遷與能源管理	35
	305-4 溫室氣體排放強度	3.2 氣候變遷與能源管理	35
	305-5 溫室氣體排放減量	3.2 氣候變遷與能源管理	36
	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	39
GRI 306 : 廢棄物	306-3 廢棄物的產生	3.4 污染防治管理	39~41
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治管理	39~41
	306-5 廢棄物的直接處置	3.4 污染防治管理	39~41

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	76
	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
			5.4 平衡友善職場	70
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
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 平衡友善職場	65
	403-3	職業健康服務	5.4 平衡友善職場	63
	403-6	工作者健康促進	5.4 平衡友善職場	63
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 平衡友善職場	66
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 人才培育計畫	59
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育計畫	60
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 薪資待遇保障	56
GRI 406 : 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4 平衡友善職場	61、64
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	47~48
			4.4 公益活動	48~51