得力實業股份有限公司

2022 ESG 永續報告書



CONTENTS

董事長的話 2

報告書編輯要素 3

1. 永續得力

1.1 利害關係人鑑別與溝通 7

1.2 重大主題鑑別與總述 10

2. 得力概況

2.1 重大主題管理 18

2.2 公司簡介 20

2.3 營運績效 26

2.4 風險管理 33

2.5 法規依循 37

3. 卓越管理

3.1 重大主題管理 40

3.2 產品品質管理 42

3.3 客戶服務管理 42

3.4 供應鏈管理 47

4. 環境管理

4.1 重大主題管理 49

4.2 物料與水資源 50

4.3 溫室氣體排放 52

4.4 能源與廢棄物 53

5. 關懷與公益

5.1 重大主題管理 56

5.2 得力人才組成 57

5.3 員工健康與安全職場 63

5.4 員工福利與退休 72

5.5 社會公益活動 75

附錄

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表 83

附錄二：永續會計準則SASB對照表 90

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊 91

董事長的話

近年來永續發展的議題逐漸為企業所重視，ESG 已成為評估企業的重要顯學。

本公司積極落實企業社會責任，在社會貢獻方面展現了以下努力

1.創造就業機會：作為多角化經營的企業，本公司致力於創造就業機會，透過招聘當地居民，提供穩定的工作機會促進地區經濟發展。

2.社會公平與人權保護：我們堅守人權價值觀，遵守國際標準和行業規範，禁止任何形式的歧視和不公平對待。

3.教育與培訓：我們重視教育和培訓的重要性，為員工提供機會進行專業技能培訓和持續學習。

4.慈善捐助：我們致力於社會福利和慈善事業，不定期由董事會通過後對「得力教育基金會」捐贈，以挹注基金會活動經費。

5.盡最大的努力做好環境、氣候及生態保護，包含溫室氣體排放、水及污水等環境污染防治、廢棄物管理等。

在追求持續成長、獲利的同時，也期許能在利潤及社會利益間取得平衡，以達到「取之社會，用之社會」。董事會與管理階層亦會善盡企業經營者的責任，保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益，以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標。

在劇變的大環境中，本公司採多角化經營，面臨後疫情和減碳的雙重衝擊之下，希望能夠掌握永續發展的方向，並力求進步與成長，為企業帶來永續經營價值與長期獲利。未來節能、綠能及循環經濟依舊是本公司事業經營的核心。



董事長：
葉家銘

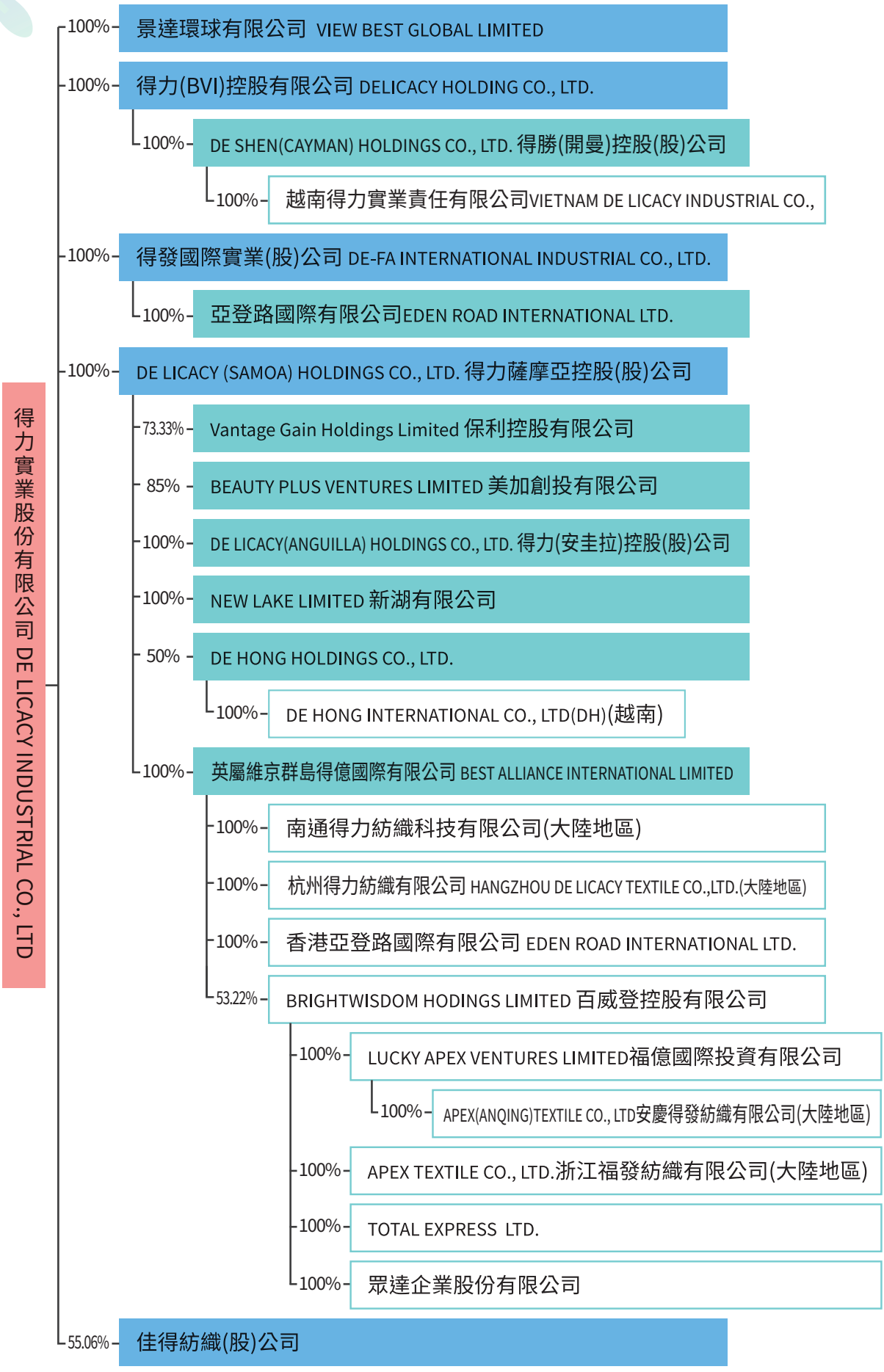
報告書編輯要素

報告書範疇

本報告書為求資訊揭露完整性，所揭露的財務數據皆與公開資訊一致，資料引自得力集團合併財務報告，並經由勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證；環境與社會數據則以集團母公司為揭露範疇，由相關部門自行蒐集統計，經部門主管審核確認，並以國際通用的計算單位呈現。本報告書為首次發行，故無資訊重編等情事，於報導期間亦無重大之營運變更。以下為公司關係企業資料列表：

公司關係企業	
臺灣地區	得發國際實業股份有限公司、佳得紡織股份有限公司、眾達企業股份有限公司
大陸地區	杭州得力紡織有限公司、浙江福發紡織有限公司、安慶得發紡織有限公司、南通得力紡織科技有限公司
越南地區	越南得力實業責任有限公司、DE HONG INTERNATIONAL CO.,LTD(DH)
薩摩亞地區	得力薩摩亞控股 (股) 公司、保利控股有限公司、百威登控股有限公司、DE HONG HOLDINGS CO.,LTD、景達環球有限公司、福億國際投資有限公司、萬好國際有限公司 (薩摩亞)、迅力有限公司 (薩摩亞)
英屬維京群島地區	得億國際有限公司、亞登路國際有限公司、萬好有限公司、迅力有限公司、得力 BVI 控股有限公司、美加創投有限公司
席塞爾地區	TOTAL EXPRESS LTD.
開曼群島地區	得勝 (開曼) 控股股份有限公司
安圭拉地區	得力 (安圭拉) 控股股份有限公司、新湖有限公司
香港地區	亞登路國際有限公司

關係企業組織圖


得力實業股份有限公司 DE LICACY INDUSTRIAL CO., LTD
100% 景達環球有限公司 VIEW BEST GLOBAL LIMITED
100% 得力(BVI)控股有限公司 DELICACY HOLDING CO., LTD.
100% DE SHEN(CAYMAN) HOLDINGS CO., LTD. 得勝(開曼)控股(股)公司
100% 越南得力實業責任有限公司VIETNAM DE LICACY INDUSTRIAL CO.,
100% 得發國際實業(股)公司 DE-FA INTERNATIONAL INDUSTRIAL CO., LTD.
100% 亞登路國際有限公司EDEN ROAD INTERNATIONAL LTD.
100% DE LICACY (SAMOA) HOLDINGS CO., LTD. 得力薩摩亞控股(股)公司
73.33% Vantage Gain Holdings Limited 保利控股有限公司
85% BEAUTY PLUS VENTURES LIMITED 美加創投有限公司
100% DE LICACY(ANGUILLA) HOLDINGS CO., LTD. 得力(安圭拉)控股(股)公司
100% NEW LAKE LIMITED 新湖有限公司
50% DE HONG HOLDINGS CO., LTD.
100% DE HONG INTERNATIONAL CO., LTD(DH)(越南)
100% 英屬維京群島得億國際有限公司 BEST ALLIANCE INTERNATIONAL LIMITED
100% 南通得力紡織科技有限公司(大陸地區)
100% 杭州得力紡織有限公司 HANGZHOU DE LICACY TEXTILE CO.,LTD.(大陸地區)
100% 香港亞登路國際有限公司 EDEN ROAD INTERNATIONAL LTD.
53.22% BRIGHTWISDOM HODINGS LIMITED 百威登控股有限公司
100% LUCKY APEX VENTURES LIMITED福億國際投資有限公司
100% APEX(ANQING)TEXTILE CO., LTD安慶得發紡織有限公司(大陸地區)
100% APEX TEXTILE CO., LTD.浙江福發紡織有限公司(大陸地區)
100% TOTAL EXPRESS LTD.
100% 眾達企業股份有限公司
55.06% 佳得紡織(股)公司

編輯原則與保證

本報告書內容架構參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布的永續性報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)，並參考永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，以及由臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定的「上市公司企業社會責任實務守則」等指引進行編輯。

本報告書資訊揭露期間為 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日），資料及數據係由總公司各單位提供，永續報告書編製小組彙整編輯，經管理部主管複核修訂，再循行政程序送副總經理與董事長核閱後定稿出版。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2022 年 1 月 1 日之前，以及 2022 年 12 月 31 日之後。本報告書經艾法諾國際股份有限公司採用 AA1000 ASv3 2020 中度保證等級，針對報告書中揭露的資訊進行查證。

發行概況

此為得力實業股份有限公司首次發行永續報告書，並將於未來每年發行一本永續報告書。

現行發行版本：2023 年 6 月發行。

聯絡方式

若您對於本報告書內容有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡。

聯絡人：得力實業股份有限公司 管理部

地址：臺南市新市區三舍里 240 號

電話：(06)5992866 #307

電子郵件：chuchu5811@delicacy.com.tw

官網：https;//www.delicacy.com.tw/zh-tw

1. 永續得力

1.1 利害關係人鑑別與溝通 7

1.2 重大主題鑑別與總述 10



一、永續得力

1.1 利害關係人鑑別與溝通

本公司參考 GRI 準則優先列出 12 類利害關係人分別為：股東與其他投資人、員工與其他工作者、政府機關 / 主管機關、供應商、品牌客戶、當地社區、社福組織、金融機構、媒體、產業協會、商業夥伴、專家學者。再透過外部專家依照公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響等項目進行評分，整體總分大於 10 分者為重要利害關係人。最後鑑別出本公司 2022 年之重要利害關係人為股東與其他投資人、員工與其他工作者、政府機關 / 主管機關、供應商及品牌客戶等 5 類利害關係人。

利害關係人溝通

利害關係人	股東與其他投資人		
利害關係人對本公司的意義	投資人與股東是本公司重視的利害關係人之一，為維護股東及其他投資人的權益，本公司秉持誠信與永續經營的原則，透明化揭露公司經營績效。		
溝通管道	股東大會 股東專線 / 信箱 法人說明會 公開資訊觀測站	頻率	每年一次 不定期股東電訪或來訪 每年二次 不定期更新
溝通成效	●除了每年的股東常會以外，公司每半年會召開一次的法人說明會，股東尚可不定期的透過公司網站提問問題，並打電話予發言人及代理發言人，也可以寫 e-mail，溝通管道多元化。 ●召開 1 次股東常會；召開 2 次法人說明會；發布 32 則重大訊息。		

利害關係人	員工與其他工作者		
利害關係人對本公司的意義	員工為公司之根本，要積極傾聽員工心聲、回應員工需求、關注員工工作場所專業安全，唯有維持員工對公司的忠誠與向心力才能打造良好的職場及凝聚集體意識，也才能在產業中保持競爭性做到永續進步成長的目標。		
溝通管道	勞資會議 匿名員工信箱 主管面談 考績核定	頻率	每三個月一次 不定期 不定期 每半年一次
溝通成效	● 依員工個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，規劃個人發展計劃書。 ● 定期舉辦勞資會議。 ● 成立職業安全衛生委員會，並建立安全管理系統 ISO 45001，落實安全衛生。 ● 通過 ISO 14001 環境驗證。		

利害關係人	政府機關 / 主管機關		
利害關係人對本公司的意義	染整業是高度污染的行業，我們嚴格遵循政府機關法令，並積極配合政府政策。集中交易市場 (上市公司股票) 其主要監管單位為證券交易所；以及稅務單位 - 國稅局。		
溝通管道	參加職安署舉辦之宣導會課程 參加證券交易所及國稅局舉辦之講座及相關法令課程 參加環保署舉辦廢水、空污、廢棄物等宣導課程 專責人員複訓	頻率	不定期 不定期 不定期 兩年
溝通成效	●增加專業知識，了解最新法規。		

利害關係人	供應商		
利害關係人對本公司的意義	供應商提供優質產品與服務，為確保雙方權益與供應商間維持良好關係。		
溝通管道	會議 電話 e-mail	頻率	不定期 即時 即時
溝通成效	●建立長期穩定配合之供應商，確保供應鏈穩定。		

利害關係人	品牌客戶		
利害關係人對本公司的意義	品牌客戶是主要業績來源，讓客戶喜歡我們的產品與服務，是業務發展的關鍵。		
溝通管道	e-mail 電話	頻率	即時 即時
溝通成效	●根據品牌客戶需求，有效的提供解決方式，以及滿足品牌客戶期待。		

利害關係人	當地社區		
利害關係人對本公司的意義	身為在地社區的大鄰居，我們期望回饋社會，打造更美好的未來。		
溝通管道	電話	頻率	每季拜訪周邊
溝通成效	●針對環保法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施 。 ●本公司成立得力教育基金會，透過此協會積極投入社會關懷之慈善活動。		

利害關係人	社福組織		
利害關係人對本公司的意義	取之於社會，用之於社會。		
溝通管道	電話 e-mail	頻率	不定期 不定期
溝通成效	●成立得力教育基金會，贊助該基金會辦理人才培育、促進產學合作及各項公益活動的推動。		

利害關係人	金融機構		
利害關係人對本公司的意義	本公司為維護股東及其他投資人之權益，與金融機構建立誠信與永續經營原則，永續提供公司相關重大資金來源。		
溝通管道	e-mail 會議 電話 拜訪	頻率	即時 不定期 即時 不定期
溝通成效	●與金融機構長期穩定配合，並建立穩定之現金流量。		

利害關係人	媒體		
利害關係人對本公司的意義	媒體報導有關公司的任何訊息，都會影響到公司的客戶、廠商及股東投資人。		
溝通管道	電話 e-mail	頻率	不定期媒體電訪或來訪 不定期
溝通成效	●每年至少有二次的法人說明會，媒體會加以報導。 ●公司有任何營收及業績或重大訊息，媒體會加以報導。		

利害關係人	產業協會		
利害關係人對本公司的意義	本公司參與許多公協會組織，除了提供經驗分享及輔導相關平台，希望藉由相關平台群策群力，來共同因應這股國際化之趨勢。		
溝通管道	e-mail 會議 電話 拜訪	頻率	即時 不定期 即時 不定期
溝通成效	●了解產業發展的環境、未來可能的變動趨勢以及會員面臨的難題。 ●提供獨到的專業協助。 ●提供互相學習機會。		

利害關係人	商業夥伴		
利害關係人對本公司的意義	若上游廠商或大環境原料可能出現短缺，彼此之間互相提供情報，以利尋找替代品。		
溝通管道	會議 電話 e-mail	頻率	不定期 即時 即時
溝通成效	✓與商業夥伴維持良好關係及互動，當供應鏈出現問題時就有較多管道能解決問題。		

利害關係人	專家學者		
利害關係人對本公司的意義	會計師主要依據有關法令執行相關查核工作，並定期出具報告。		
溝通管道	會議 電話 e-mail	頻率	不定期 即時 即時
溝通成效	✓會計師依據一般公認會計原則 (IFRS) 及一般公認審計準則 (SAS) 執行查核工作，並依據其查核結果出具「財務報告」。 ✓會計師依據相關稅務法令執行稅務查核工作，並依據其查核結果出具「稅務報告」。		

1.2 重大主題鑑別與總述

本公司永續主題參考 GRI 主題準則、SASB 準則等，彙整出 36 項永續議題。由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

評分結果，經外部專家與公司各部門開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 11 項重大性永續議題。再由外部專家依議題性質，與公司各部門進行綜合性評估，最終把 11 項重大性永續議題歸納出 10 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別

重大主題鑑別結果							
重大主題							
1	法規遵循	2	供應商環境評估	3	供應商社會評估	4	創新研發與技術
5	綠色製造	6	物料	7	經濟績效	8	產品中化學物質的管理
9	能源	10	排放	11	職業安全衛生		
次要主題							
12	訓練與教育	13	當地社區	14	採購實務	15	水與放流水
16	廢棄物	17	勞雇關係	18	勞資關係	19	顧客的健康與安全
20	風險管理	21	反貪腐	22	反競爭行為	23	行銷與標示
24	強迫與強制勞動	25	市場地位	26	間接經濟衝擊	27	稅務
28	員工多元化與平等機會	29	不歧視	30	結社自由與團體協商	31	童工
32	保全實務	33	公共政策	34	客戶隱私	35	生物多樣性
36	原住民權利						

重大主題列表

重大主題列表	法規遵循		
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	法規遵循：	描述組織與重大主題相關的政策或承諾：	
	✓環境法遵 ✓社會經濟法遵 ✓反貪污 ✓反競爭行為 ✓環保法遵 ✓職業安全衛生相關法規	✓經與利害關係人溝通分析後，該主題對於得力公司來說相對重要，如不進行適當管理，得力公司未來有可能面臨相關法規上的處罰；而盡責的管理可降低得力公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力及市占率。	
描述影響衝擊	經濟：	環境：	人：
	✓公司相關單位可能蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律。	✓積極落實循環經濟與減碳之目標，降地對環境的負面衝擊。	✓重視企業社會責任，提高人權保障。 ✓遵守職業安全衛生相關法規，減少職業災害發生，維護職場安全與健康。

實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面 / 負面		
主要影響對象	員工、供應商、客戶、社區、環境、政府主管機關		
負面衝擊之預防或補救措施	✓強調一切營業活動，皆必須符合營業活動當地之相關法令規章。 ✓得力實業公司秉持永續經營，針對法規遵循，竭力推動：		
	對外：	對內：	對供應商：
	✓於公司官網上提供「誠信經營作業程序及行為指南」。	✓於公司內部平台設立誠信經營專區，宣導法令遵循，並舉辦相關教育訓練，宣導法令遵循之重要性。	✓合約載明本公司供應鏈管理政策，要求廠商遵守國際法規及客戶規範，並宣導「誠信經營作業程序及行為指南」，規範廠商誠信交易，堅定反賄絡(貪腐) 等不當行為。
目標與標的	短期：	中長期：	
	✓依其組織功能執掌分類，按其功能所涉之法規，隨時關注法規動向，於有必要時修訂章程或內部辦法，啟動提案作業。 ✓每半年定期檢視法規符合度。	✓公司設置「誠信經營作業程序及行為指南」，負責相關政策推動，法令遵循教育訓練與監督查核機制。 ✓建立誠信經營之企業文化及健全企業發展，永續經營。 ✓持續改善不符合事項。 ✓完全遵守職業安全衛生法規。	

重大主題列表	供應商環境評估	
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	✓原料優先挑選符合環保相關認證 (bluesign® standard、GRS、OEKOTEX、BCI 等) 的供應商。	
描述影響衝擊	環境：	人：
	✓優先挑選有符合環保認證的供應商，確保降低生產過程對環境造成的傷害。	✓確認供應商提供商品為無毒無害，以確保我司製作商品對人體無害。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面	
主要影響對象	供應商、客戶、環境	
負面衝擊之預防或補救措施	✓若供應商無法通過環保相關認證，在環保意識抬頭之下，我司生產出來的產品也無法在市場上保持競爭力，出現供應商無法配合通過認證的情形就會進行更替。	
目標與標的	✓持續要求廠商提供環保認證資料。	

重大主題列表	供應商社會評估	
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	✓以當地 (國內) 廠商為主要供應商。	
描述影響衝擊	環境：	人：
	✓降低運輸過程產生碳排放。	✓促進國內經濟發展。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面	
主要影響對象	供應商、環境	
負面衝擊之預防或補救措施	✓若過於仰賴國外廠商，當原料端出現問題時較無法即時反應解決，且進貨成本可能提高，使我司產品價格在市場上失去競爭力。	
目標與標的	✓持續維持目前以當地供應商為主的方針，並持續評估各供應商並汰換不適用廠商。	

重大主題列表	創新研發與技術		
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	✓營業額 5% 用於產品創新研發。 ✓積極參與政府科技專案並與財團法人工研院材化所、紡綜所、紡拓會密切合作。		
描述影響衝擊	經濟：	環境：	人：
	✓提升公司開發能量，促進公司的永續經營。	✓致力於使用環境友善之原料及化學品，從產品設計面即使用環保素材，在染料與助劑使用符合 ZDHC MRSL 限用物質清單規範之化學品，使整個產品開發、加工流程皆符合環保要求。	✓重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等 / 歧視。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面		
主要影響對象	員工、供應商、客戶、社區、環境		
負面衝擊之預防或補救措施	✓與供應鏈討論環保材料替代方案。		
目標與標的	環保材料使用目標百分比：		
	1. 聚酯 ✓短期目標：2023 年 25% ✓中期目標：2026 年 50% ✓長期目標：2030 年 100%	2. 尼龍 ✓短期目標：2023 年 12% ✓中期目標：2026 年 30% ✓長期目標：2030 年 50%	

重大主題列表	綠色製造		
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	✓ 原料使用環保回收素材，並通過 GRS 認證、BCI 認證。		
描述影響衝擊	經濟：	環境：	人：
	✓ 因應全球趨勢採用環保回收材料，配合品牌環保素材開發，拓展環保潮流帶來的經濟效益。	✓ 落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品對環境的負面衝擊。	✓ 加入 BCI 平台持續關照友善棉花種植，對於人權有正面助益。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面		
主要影響對象	員工、供應商、客戶		
負面衝擊之預防或補救措施	✓ 環保原料成本高，提高產品售價以回饋成本支出。 ✓ 將產品原料單純化以解決環保原料因 MOQ(Minimum order quantity)，導致訂單數量受限問題。		
目標與標的	提高非氟撥水劑使用比例：		
	✓ 短期目標：2023 年 50% ✓ 中期目標：2026 年 80% ✓ 長期目標：2030 年 100%		

重大主題列表	物料	
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	✓ 優先使用通過藍色標誌標準 (bluesign® standard) 的染助劑；及使用可回收環保紗線。	
描述影響衝擊	環境：	人：
	✓ 優先挑選有符合環保認證的供應商，確保降低生產過程對環境造成的傷害。	✓ 確認供應商提供商品為無毒無害，以確保我司製作商品對人體無害。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面	
主要影響對象	供應商、客戶、環境	
負面衝擊之預防或補救措施	✓ 我司與多間原料廠商進行交易，若單間廠商缺貨無法買到需求的環保紗，仍可向其他廠商詢價購買。	
目標與標的	✓ 陸續增加可回收環保紗線的購買比例。	

重大主題列表	經濟績效		
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述組織與重大主題相關的政策或承諾：		
	✓穩定經營：健全公司治理、提高資訊透明、保障股東權益。 ✓永續發展：事業持續擴展、發展綠色工廠、綠色能源及綠色創新。 ✓穩固夥伴關係：嚴謹供應鏈管理、共同成長的客戶關係。		
描述影響衝擊	經濟：	環境：	人：
	✓公司相關單位可能蒙受重大財物損失及商譽損失。	✓積極落實工安、環保原則，確保製程穩定運轉。	✓積極推動職業安全管理系統。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面 / 負面		
主要影響對象	員工、股東、客戶、利害關係人		
負面衝擊之預防或補救措施	✓得力公司透過整合策略、數位化轉型與核心競爭力的強化，持續提供經營的績效。		
目標與標的	短期：	中長期：	
	✓推動循環經濟，製程低碳轉型，並落實管理，進行嚴謹的成本控制。	✓公司為了永續發展，除確保公司現有產品競爭力外，並進一步發展友善環境的綠色產品，並積極尋找新的投資發展機會。	

重大主題列表	產品中化學物質的管理		
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	✓本公司產品依照各品牌客戶規範要求及 ZDHC 等國際組織規範。		
描述影響衝擊	經濟：	環境：	人：
	✓藉由化學品管理使化學品更臻制度化、透明化，且更易於追溯，以減少化學品中有害物質帶來之危害	✓於採購端控管輸入化學品，優先選擇經 Bluesign 或 ZDHC Level 認證之化學品，減少有害物質對環境的危害。	✓針對使用化學品人員提供化學品教育訓練，認知化學品危害性，並學習如何預防危害。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面		
主要影響對象	員工、供應商、客戶、環境		
負面衝擊之預防或補救措施	✓依循化學品管理政策執行，並實施年度化學品抽測。		
目標與標的	廠內化學品達 ZDHC Level 3 目標百分比：		
	✓短期目標：2023 年 65% ✓中期目標：2026 年 75% ✓長期目標：2030 年 85%		

重大主題列表	能源 & 排放		
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	✓ 積極配合中央環保署及地方環保局相關的節能減碳政策，並且實施符合經濟部節能減碳及環保法規的措施。		
描述影響衝擊	經濟：	環境：	人：
	✓ 進行能源及排放管理可降低公司受罰的風險。	✓ 透過能源及排放管理，能夠與社會共同創造藍天綠地，同時減少能源浪費。	✓ 藉由有效的能源及排放管理，可以減少對人們健康造成的危害，同時提升員工對於環保的意識。
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 / 潛在 正面 / 負面		
主要影響對象	供應商、客戶、環境		
負面衝擊之預防或補救措施	✓ 設備定期檢修。 ✓ 建立制度化管理，加強人員意識。		
目標與標的	短期：	中長期：	
	✓ 燃煤鍋爐改為天然氣鍋爐。	✓每年達到節能 1% 的目標。	

重大主題列表	職業安全衛生		
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	ISO 45001 職業安全衛生政策：		
	✓ 法規遵循 ✓ 教育訓練 ✓ 持續改善 ✓ 健康關懷 ✓ 風險管理		
描述影響衝擊	人：		
	✓ 遵守職業安全衛生相關法規，減少職業災害發生，維護職場安全與健康。 ✓ 職安管理系統推動對於 ESG 有正面助益。		
實際 / 潛在 正面 / 負面	實際 正面		
主要影響對象	員工、供應商、客戶、政府主管機關		
負面衝擊之預防或補救措施	✓ 每年度透過各單位風險評估，辨識出作業可能危害，並透過列冊管理方式，評估並控制相關風險。 ✓ 本公司針對人員傷亡、財產損失等事件，均實施事故調查，針對發生原因作檢討改善，避免相同事故再發生。		
目標與標的	短期：	中期：	長期：
	✓ 執行 ISO 45001 相關程序	✓ 持續改善不符合事項	✓ 推動 ISO 45001 外部驗證

2. 得力概況

2.1 重大主題管理 18

2.2 公司簡介 20

2.3 營運績效 26

2.4 風險管理 33

2.5 法規依循 37



二、得力概況

2.1 重大主題管理

重大主題：法規遵循		
報導要求	報導要求說明與範例	
本主題重大原因	✓ 經與利害關係人溝通分析後，該主題對於得力公司來說相對重要，如不進行適當管理，得力公司未來有可能面臨相關法規上的處罰；而盡責的管理可降低得力公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力及市占率。 ✓ 落實法令遵循，建立良好企業文化，各項服務及商品皆符合相關法令規範，降低營運風險、受裁罰風險並提升經營績效。	
政策／策略	✓ 法規遵循 (環境法、社會經濟法、反貪污、反競爭行為、環保法)。 ✓ 履行全員參與環境安全衛生管理系統之推行。 ✓ 安全衛生政策： 安全紀律 - 遵守安全衛生法規及公司規定。 工安訓練 - 不斷的訓練宣導及溝通，深植安衛意識。 工安文化 - 宣導正確的安衛行為與態度形成安衛習慣。 持續改善 - 持續安全衛生改善，邁向永續發展。	
目標與標的	短期：	✓ 依其組織功能執掌分類，按其功能所涉之法規，隨時關注法規動向，於有必要時修訂章程或內部辦法，啟動提案作業。 ✓ 員工健檢率維持 90% 以上。
	中長期：	✓ 公司設置「誠信經營作業程序及行為指南」，負責相關政策推動，法令遵循教育訓練與監督查核機制。 ✓ 建立誠信經營之企業文化及健全企業發展，永續經營。 ✓ 提高員工病識感，積極督促就診，治療疾病。 ✓ 因 BMI 過高引發三高導致職業病之發生次數減少。
管理評量機制	✓ 透過外部客戶端稽核機制，定期檢視系統運作有效性。 ✓ 每年針對勞工健康保護四大計畫的評值。	
績效與調整	✓ 定期檢視並持續改善不符合法規事項。 ✓ 員工健檢率達成 97%。	
預防或補救措施	✓ 強調一切營業活動，皆必須符合營業活動當地之相關法令規章。 ✓ 得力實業公司秉持永續經營，針對法規遵循，竭力推動：	
	對外：	✓ 於公司官網上提供「誠信經營作業程序及行為指南」。
	對內：	✓ 於公司內部平台設立誠信經營專區，宣導法令遵循，並舉辦相關教育訓練，宣導法令遵循之重要性。
	對供應商：	✓ 合約載明本公司供應鏈管理政策，要求廠商遵守國際法規及客戶規範，並宣導「誠信經營作業程序及行為指南」，規範廠商誠信交易，堅定反賄絡 (貪腐) 等不當行為。

重大主題：創新研發與技術		
報導要求	報導要求說明與範例	
本主題重大原因	✓ 提升開發能量，促進公司永續經營。	
政策／策略	✓ 營業額 5% 用於產品創新研發。 ✓ 積極參與政府科技專案，並與財團法人工研院材化所、紡綜所、紡拓會密切合作。	
目標與標的	環保材料使用目標百分比：	
	1. 聚酯	2. 尼龍
	✓ 短期目標：2023 年 25%。 ✓ 中期目標：2026 年 50%。 ✓ 長期目標：2030 年 100%。	✓ 短期目標：2023 年 12%。 ✓ 中期目標：2026 年 30%。 ✓ 長期目標：2030 年 50%。
管理評量機制	✓ 新產品企劃案、一年兩次 collection。	
績效與調整	✓ 2022 年環保材料使用已達 尼龍 10%。 聚酯 23%。	
預防或補救措施	✓ 與供應鏈討論環保材料替代方案。	

重大主題：經濟績效		
報導要求	報導要求說明與範例	
本主題重大原因	✓ 若未進行管理，公司相關單位可能蒙受重大財物損失及商譽損失。	
政策／策略	✓ 穩定經營：健全公司治理、提高資訊透明、保障股東權益。 ✓ 永續發展：事業持續擴展、發展綠色工廠、綠色能源及綠色創新。 ✓ 穩固夥伴關係：嚴謹供應鏈管理、共同成長的客戶關係。	
目標與標的	短期：	✓ 推動循環經濟，製程低碳轉型，並落實管理，進行嚴謹的成本控制。
	中長期：	✓ 公司為了永續發展，除確保公司現有產品競爭力外，並進一步發展友善環境的綠色產品，並積極尋找新的投資發展機會。
管理評量機制	✓ 公司透過外部稽核單位審核，定期檢視公司內部控制之完整性及有效性評估。	
績效與調整	✓ 定期檢視並持續改善不符合法規事項。	
預防或補救措施	✓ 得力公司透過整合策略、數位化轉型與核心競爭力的強化，持續提供經營的績效。	

2.2 公司簡介

「得力實業股份有限公司」為撚、織、染一貫化作業之梭織布料上市公司，也是臺灣頗具規模且豐富經驗的生產廠商，以研發導向生產戶外機能服裝、運動休閒服裝、與家飾用途的梭織布料，秉持著「勤勞、研究、親和、誠實」的經營理念，結合與客戶長期穩定之共同市場的開拓，研發出少量多樣、精緻化的產品暢銷全球。

- 產品

西元 2001 年後，鑒於臺灣紡織業漸漸向多功能化、精緻化、快速反應發展，各種高品質布種的技術突破，及上、中、下游的整合，故得力進行垂直及水平之投資，積極加強產業聯盟，秉持積極、創新、第一之經營理念，創造高附加價值布種，研發團隊強化新產品開發，並以多元化及少量多樣精緻經營，發展高機能性布料，同時積極與國際品牌合作新布種開發計畫，提供符合流行趨勢及市場需求之優良產品，使公司能不斷維持高度競爭力。

- 行銷

得力的目標市場包括北美、歐洲、日韓等國際戶外機能與運動休閒品牌，涵蓋功能性戶外服飾、運動休閒服飾、流行男女裝及家飾市場。產品以功能性布料的專業，結合符合趨勢的設計能力，提供戶外機能與運動品牌更多元豐富的選擇，建立完整之國際行銷通路，透過策略聯盟方式與各地區貿易商、代理商及國際知名品牌合作，共創得力之專業形象。並與世界大廠進行商情交流，隨時掌握市場先機，積極參加國際展覽，拓展外銷市場，多元化銷售產品。

因應全球化競爭，得力持續緊密結合客戶，掌握市場通路，快速反應，並提供顧客客製化需求，善盡服務行銷之本質，同時生產與製造過程皆符合國際環保要求，以達永續經營。

基本資料	
公司名稱	得力實業股份有限公司
成立日期	1982 年 07 月 10 日
產業別	紡織業
主要業務	戶外機能服裝、運動休閒服裝、與家飾用途的梭織布料
市場別	上市
股票代碼	1464
董事長	葉家銘
實收資本額	3,845,656 仟元
總部所在位置	臺南市新市區三舍里 240 號
營運據點	臺南總公司 (臺南市新市區三舍里 240 號) 臺南製造廠 (臺南市新市區三舍里 240 號) 臺北辦事處 (臺北市南京東路五段 188 號 10 樓) 大陸浙江 - 杭州得力製造廠 (中國浙江省杭州市下沙杭州經濟技術開發區 14 號大街 15 號) 大陸浙江 - 浙江福發製造廠 (中國浙江省杭州經濟開發區 0 号大街 175 号) 越南得力製造廠 (Lot A-10-CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Hung Commune, Bau Bang District, Binh Duong Province, Vietnam)

總部外觀



持股結構表		
截止日期：2022 年 04 月 19 日		
股東	持有股數	持股比例
金融機構	9,061,516	2.36%
其他法人	163,296,336	42.46%
個人	205,596,791	53.46%
外國機構及外國人	6,611,009	1.72%

本公司之主要目標市場包括北美、歐洲、日本等國際戶外機能用品、運動休閒品牌與男女裝流行品牌。產品涵蓋功能性戶外服飾、運動休閒服飾、流行男女裝、Uniform 及北美、歐洲家飾市場。

公司產品項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
布	臺灣區	品牌客戶	12,724,929	YS
布	東南亞地區	品牌客戶	7,910,204	YS
布	西亞 (印孟巴斯)	品牌客戶	5,935,805	YS
布	境外群島	品牌客戶	4,399,656	YS
布	香港區	品牌客戶	3,652,577.5	YS
布	東北亞區 (日、韓)	品牌客戶	4,026,180	YS
布	中東地阿聯以土塞黎科	品牌客戶	2,989,086	YS
原紗原絲	歐體區 (歐市共同體)	品牌客戶	1,610,151.9	KG

公司產品項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
布	大陸區	品牌客戶	1,550,745	YS
原紗原絲	臺灣區	品牌客戶	1,150,879.4	KG
布	美加區	品牌客戶	546,377	YS
布	歐體區 (歐市共同體)	品牌客戶	310,063	YS
布	臺灣區	品牌客戶	5,004,025	MS
布	中南美阿根智利巴委宏	品牌客戶	21,799	YS
布	北非、中西非	品牌客戶	800	YS
布	紐澳、南非	品牌客戶	656	YS
原紗原絲	大陸區	品牌客戶	180	KG

本公司持續透過參與公協會組織，將自身之營運經驗與同業做交流，2022 年已參加 5 個公協會，如下表所示：

產業公協會、其他會員協會	會員資格
台灣區絲織工業同業公會	一般會員
台灣區製衣工業同業公會	正式會員
台灣區織布工業同業公會	正式會員
台灣區棉布印染整理工業同業公會	會員
台南市工業會	會員

永續經營

得力實業已訂定「編製與申報永續報告書作業辦法」，目前由管理部兼職推動永續發展執行，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，未來將視情況設置專 (兼) 職單位。擬於 2023 年由董事長、董事、總經理等高階管理層組成 ESG 推動組織。組織負責統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，永續報告書之編撰及呈報董事會審核發行，定期檢視績效和目標達成進度，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造；定期向董事會報告永續推動計畫，並由董事會監督各項計畫；定期每半年至少開會一次及不定期召開重大性議題討論。

此外本公司十分重視人權，依照品牌要求參照相關法規及人權發展趨勢訂定人權政策，從事營運活動時遵照所有相關的法律規章，為員工提供安全和健康的工作場所，並透過職前訓練及在職訓練時做人權政策的宣導。在供應商方面，擬規劃交易供應商進行分級管理。透過稽核與調查管理供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德的潛在風險，避免產生治理、環境與社會等負面衝擊，影響供應鏈的營運。與所有合作夥伴持續提升人權相關議題之管理，為國際人權盡一份心力。

治理結構

本公司最高治理單位的主席為董事長，目前董事設置七人 (含獨立董事三位)，任期三年。職責在於指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。為了建立良好之公司治理制度，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」，並揭露於公司網站 (公司治理 / 相關辦法) 及公開資訊觀測站。

董事會成員的提名與遴選，係依據本公司之「董事選舉辦法」及「 公司治理實務守則」第三章強化董事會職能之規範來作業。董事之選任應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求，在提名方面包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識技能：專業背景 (如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經驗等。

董事會成員普遍須具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

一、營運判斷能力。

二、會計及財務分析能力。

三、經營管理能力。

四、危機處理能力。

五、產業知識。

六、國際市場觀。

七、領導能力。

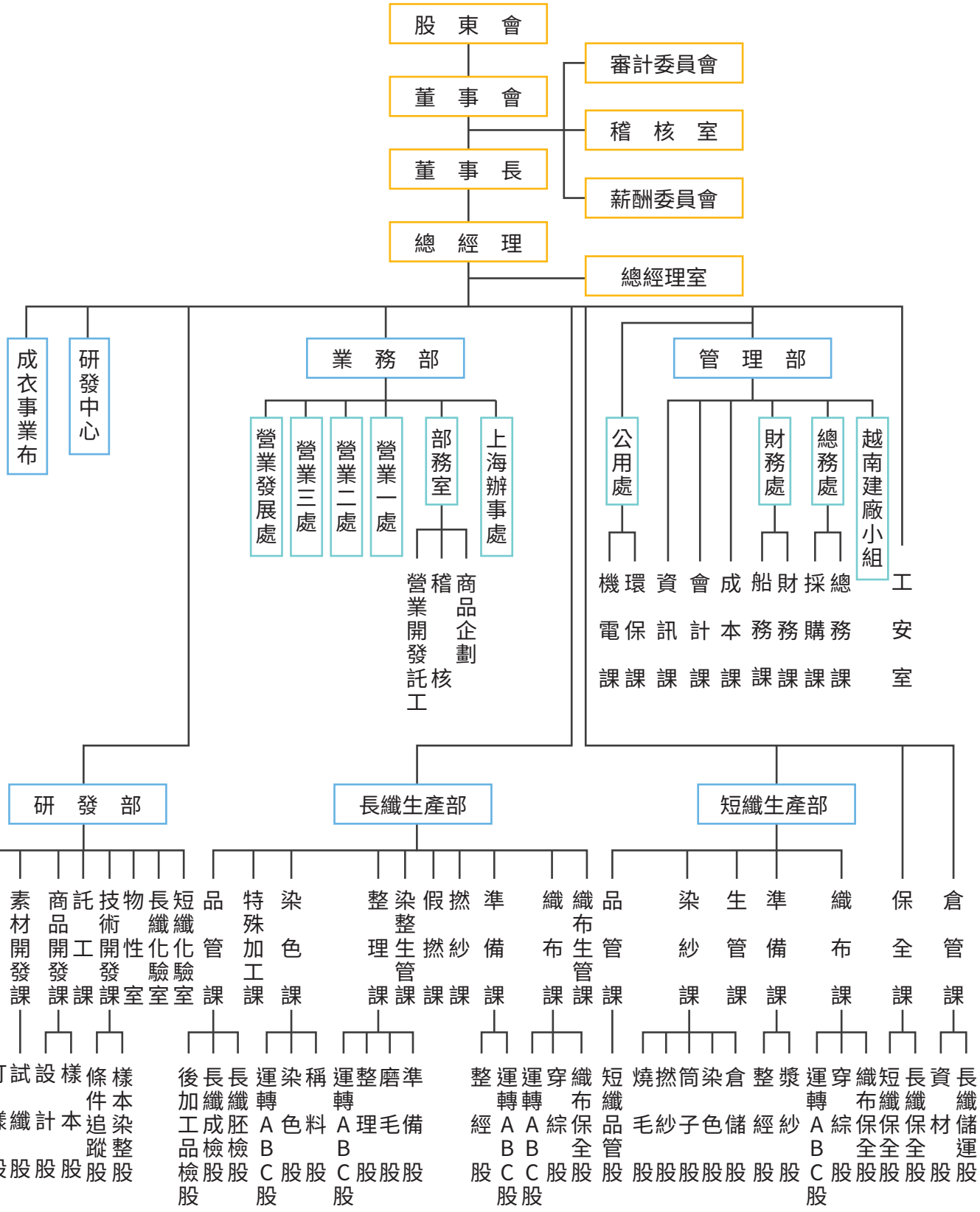
八、決策能力。

本公司為保障股東權益、公平對待股東原則，制定公平、公正、公開之董事選任程序，鼓勵股東參與，並依公司法之規定採用單記名累積選舉法以充分反應股東意見。董事區分為非獨立董事及獨立董事二組同時進行投票，以得選舉權數較多者當選之。除經主管機關核准者外，依規定董事間有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

當董事長同時兼任總經理為避免利益衝突，本公司遵循公司法規定，董事對於會議之事項，有自身利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，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。

董事會相關資訊

得力公司組織系統結構


股東會
董事會
董事長
總經理
審計委員會
稽核室
薪酬委員會
總經理室
成衣事業布
研發中心
業務部
營業發展處
營業三處
營業二處
營業一處
部務室
營業開發託工
稽核
商品企劃
上海辦事處
管理部
公用處
機電課
環保課
資訊課
會計課
成本課
船務課
財務處
財務課
採購課
總務處
總務課
越南建廠小組
工安室
研發部
研企課
設計股
打樣股
素材開發課
試織股
商品開發課
設計股
樣本股
託工課
技術開發課
條件追蹤股
物性室
長纖化驗室
樣本染整股
短纖化驗室
長纖生產部
品管課
後加工品檢股
特殊加工課
長纖成檢股
長纖胚檢股
染色課
運轉ABC股
染色股
稱料股
整理課
運轉ABC股
染整生管課
整理股
假撚課
磨毛股
撚紗課
準備課
準備股
織布課
整經股
織布生管課
運轉ABC股
穿綜股
織布保全股
短纖生產部
品管課
短纖品管股
染紗課
燒毛股
撚紗股
筒子股
生管課
染色股
倉儲股
準備課
整經股
漿紗股
織布課
運轉ABC股
穿綜股
織布保全股
保全課
短纖保全股
長纖保全股
倉管課
資材股
長纖儲運股

下表為公司董事會所有成員列表：

職稱	姓名	性別	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
						銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	葉家銘	男	2008/06/06	南加州大學研究所、得力實業(股)公司協理	註2		V					V
法人董事	葉家豪	男	2006/06/14	NEW YORK UNIVERSITY研究所、杭州得力紡織有限公司副董事長	註3		V			V		V
法人董事	葉偉立	男	2014/06/20	南加州大學研究所、得力實業(股)公司經理	註4		V	V				V
法人董事	游逸能	男	2021/08/31	得力實業(股)公司執行副總經理兼財會主管	無	V	V	V		V		V
獨立董事	黃俊仁	男	2017/06/08	華夏工專化工系、福穩實業(股)公司總經理、瀚品國際股份有限公司董事長	無	V	V					V
獨立董事	蘇柏誠	男	2017/06/08	淡江大學應用化學系、力誠實業股份有限公司總經理	無	V	V	V	V			V
獨立董事	蔡其均	男	2020/06/10	美國南加州大學公共行政系、伯騏貿易有限公司副董事長	無		V	V				V

註：

1. 董事會成員30~50歲6位，50歲以上1位。
2. 董事長葉家銘，目前兼任本公司總經理；福發國際投資(股)公司、福穩實業(股)公司、永益投資(股)公司及華榮貿易(股)公司董事長；得盛新能源(股)公司、得發國際實業(股)公司法人董事代表人兼董事長；浙江福發紡織有限公司、得陽股份有限公司、盛博股份有限公司、杭州得力紡織有限公司、銀岸國際有限公司、安慶得發紡織有限公司、得國貿易(股)公司、得能(股)公司、得日(股)公司、得行(股)公司、福景實業(股)公司、金林創投有限公司及南通得力紡織科技有限公司法人董事代表人；得力(安圭拉)控股(股)公司、新湖有限公司、亞登路國際有限公司、景達環球有限公司、美加創投有限公司及EDEN ROAD Inernational Iimited(香港亞登路)法人董事代表人兼負責人；福華投資(股)公司、福勝國際貿易(股)公司、福發實業(股)公司、新展企業(股)公司及鉅亨貿易(股)公司董事；得勝(開曼)控股(股)公司、得力BVI控股有限公司、DE HONG HOLDINGS CO.,LTD、得信投資有限公司及辰豐有限公司負責人；東明纖維工業(股)公司及杰森紡織(股)公司監察人。

3. 法人董事福華投資 (股) 公司代表人葉家豪先生，目前兼任本公司副董事長；福勝國際貿易 (股) 公司、權業投資 (股) 有限公司董事長；浙江福發紡織有限公司、安慶得發紡織有限公司、眾達企業 (股) 公司法人董事代表人兼董事長；金林創投有限公司法人董事代表人兼負責人；力興有限公司、福億國際投資有限公司、TOTAL EXPRESS LTD、百威登控股有限公司及新威登資本有限公司負責人；杭州得力紡織有限公司、得發國際實業 (股) 公司、得盛新能源 (股) 公司、南通得力紡織科技有限公司法人董事代表；福華投資 (股) 公司、福發國際投資 (股) 公司、福穩實業股份有限公司、銀岸國際有限公司、美加創投有限公司董事；得陽 (股) 公司、盛博 (股) 公司、得日 (股) 公司及得行 (股) 公司法人監察人代表人。
4. 法人董事福華投資 (股) 公司代表人葉偉立先生，目前兼任福華投資 (股) 公司、晨曦國際投資 (股) 公司董事長；福發國際投資 (股) 公司、福勝國際貿易 (股) 公司、迅力有限公司、美加創投有限公司、銀岸國際有限公司及鉅亨貿易 (股) 公司董事；杭州得力紡織有限公司、浙江福發紡織有限公司、佳得紡織 (股) 公司、DE HONG HOLDINGS CO.,LTD、安慶得發紡織有限公司、金林創投有限公司及南通得力紡織科技有限公司法人董事代表人；福穩實業 (股) 公司監察人；得發國際實業 (股) 公司法人監察人代表人；越南得力實業責任有限公司、ALPHABAY INVESTMEN LIMITED 負責人。

2.3 營運績效

本期與去年同期差異說明：

1. 營業收入及營業毛利增加：主係因近期世界各國對新冠肺炎多採取與病毒共存的政策，是以訂單回溫，出貨正常所致。
2. 營業損失增加：主係因交期延誤採用空運出口，且因疫情影響運費上漲，致使外銷空運費及海運費增加；因本年度獲利較佳，因此發放的薪資及提列之獎金增加，致使營業費用 (薪資) 大幅攀升所致。
3. 營業外收入及支出增加：主係本年度美元升值幅度較大，淨兌換利益及遠期外匯評價利益較去年度增加所致。
4. 本期綜合損益總額增加：主係因本年度美元升值幅度較大，認列國外營運機構財務報表換算之兌換利益所致。

項目／年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (仟元)	8,594,659	10,475,685	12,277,001
營業毛利 (仟元)	1,243,681	1,603,811	1,782,714
營業損益 (仟元)	3,155	371,065	131,023
營業外收入及支出 (仟元)	(294,957)	(177,052)	361,999
稅前淨利 (仟元)	(291,802)	194,013	493,022
本期稅後淨利 (仟元)	(206,633)	195,922	406,232
本期綜合損益總額 (仟元)	(224,404)	54,988	652,166
每股盈餘 (元)	(0.54)	0.48	0.95
員工福利金額 (仟元)	249,933	160,625	176,972
股利 (仟元)	115,370	96,141	153,826

項目／年度	2020 年	2021 年	2022 年
員工薪資 (含員工福利)（仟元)	1,337,900	1,148,431	1,381,151
留存經濟價值 (仟元)	781,490	1,192,566	1,175,248
支付出資人款項 (仟元)	293,087	248,495	340,958
支付政府的款項 (仟元)	(85,169)	(1,909)	86,790
社區投資 (仟元)	4,340	4,034	2,746

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※ 產生的直接經濟價值：收入。

※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

政府補助項目與金額			
項目	補助單位	補助案說明	補助金額（元）
同質高伸縮運動休閒紡織品製造應用技術開發計畫	經濟部工業局	該計畫係以酯系素材進行紡織品開發，包含加工紗、織物與 TPEE 彈性聚酯進行同質性紡織品開發。除了建立同質紡織品之開發技術，企業亦進行員工創業，申設成立鉅權國際股份有限公司。	13,190
可重複使用防護衣開發計畫	經濟部工業局	完成可重複使用耐水洗 10 次醫療用等級防護衣開發，並協助公司建立跨產業應用開發經驗。	12,250
總計			25,440

公司治理是確保公司有效營運、也是企業落實社會責任的重要途徑。得力相關權責單位與各利害關係人溝通之重大事件，經追蹤後呈報董事會，在報導期間依事件之性質分類，其統計件數為：環境面 6 件、經濟面 3 件跟社會面 2 件，詳細內容，請參閱章節 1.1 利害關係人鑑別與溝通。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」經董事會通過訂定「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，規範本公司董事會每年應執行董事會績效評估。

董事會績效評估管理辦法	
評估週期及期間	●本公司董事會每年應依據辦法之評估程序及評估指標執行董事會績效評估。 ●董事會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。
評估範圍及方式	●評估範圍：整體董事會、個別董事成員、所屬功能性委員會之績效評估。 ●評估方式：董事會內部自評、董事會成員自評、功能性委員會自評。
評估程序	●由董事及董事會所屬功能性委員會相關成員自評，分別以「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」進行。
評估項目	●董事會績效評估：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。 ●個別董事成員績效評估：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。

董事會進修

依據「上市上櫃公司治理實務守則」規定，為引導公司董事加強其經驗交流與切磋互動，進而促使公司董事提升其專業知能與法律素養，培養其優異特質與決斷能力，使其能積極有效落實公司治理制度。本公司 2022 年依照「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每位董事進修時數 6 小時。透過「董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度」及「公司治理與證券法規」進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	葉家銘	2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	
法人董事代表人	葉家豪	2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
法人董事代表人	葉偉立	2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	
法人董事代表人	游逸能	2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	
獨立董事	黃俊仁	2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	
獨立董事	蘇柏誠	2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	
獨立董事	蔡其均	2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2022/12/26	財團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	

薪資報酬委員會

本公司為健全公司治理，並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，2011 年 11 月 14 日依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」正式設立薪資報酬委員會，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」。協助董事會在公司經營績效、個人表現、同業水準及未來風險等因素之綜合考量下，研訂公司董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策與相關措施，並定期評估之。

薪資報酬委員會其人數不得少於三人，過半數成員應由獨立董事擔任並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。薪資報酬委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之即日起算三個月內召開董事會補行委任；但因獨立董事成員解任且無其他獨立董事者，在公司依第八條規定補選獨立董事前，得先委任不具獨立董事資格者擔任薪資報酬委員會成員，並於獨立董事補選後委任之。目前本公司薪資報酬委員會共有三名成員，分別為召集人獨立董事黃俊仁、獨立董事蘇柏誠及江淑清委員。2022 年共召開四次會議，平均親自出席率 100%。

薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。

二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。年報中應揭露董事及經理人之績效評估結果，及薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

本公司董事、監察人執行職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬依其對公司營運參與之程度及貢獻之價值，於不超過本公司核薪辦法所訂最高階薪資百分之十五之內議定之；如公司年度決算有盈餘時，另依公司章程第十九條規定分配酬勞，董監事酬勞不得高於可供分配盈餘百分之三。本公司支付總經理及副總經理薪資係依「薪資管理辦法」敘薪標準規定，並依所擔任之職務內容及參考同業水準核薪；員工分紅則依年度決算盈餘，依公司章程第二十六條規定及員工績效表現評定發放。而本公司給付酬金之政策及金額每年均依據法令規定於年報中揭露，且盈餘分配係經董事會通過。

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
臺灣	4.76	1

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

審計委員會

本公司 2017 年 06 月 08 日依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」正式成立審計委員會，並訂定「審計委員會組織規程」。審計委員會由三名獨立董事組成，分別為召集人黃俊仁及二位委員蘇柏誠及蔡其均。2022 年共召開八次會議，平均親自出席率 100%。

審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

一、公司財務報表之允當表達。

二、簽證會計師之選 (解) 任及獨立性與績效。

三、公司內部控制之有效實施。

四、公司遵循相關法令及規則。

五、公司存在或潛在風險之管控。

利益迴避機制

針對董事之利益迴避訂有明確制度，如董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，依公司法規定不得加入討論及表決。另亦落實公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

2022 年度董事會共召開 8 次會議，有利益迴避之情形如下：

董事長葉家銘

1. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第五案 - 本公司董事長葉家銘、副董事長葉家豪及總經理葉偉立 2021 年年終獎金發放討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼副董事長葉家豪、法人董事代表人兼總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
2. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第八案 - 董事長葉家銘、副董事長葉家豪及總經理葉偉立調薪討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
3. 2022 年 3 月 24 日第十七屆第十四次董事會：討論事項第十三案 - 解除董事長葉家銘、法人董事代表人兼副董事長葉家豪及法人董事代表人兼總經理葉偉立競業禁止之限制案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
4. 2022 年 6 月 17 日第十七屆第十七次董事會：討論事項第八案 - 總經理葉偉立辭任，遺缺由董事長葉家銘兼任討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
5. 2022 年 11 月 10 日第十七屆第十九次董事會：討論事項第十五案 - 本公司轉投資 53.22% 之子公司 BRIGHT WISDOM HOLDINGS LIMITED(Samoa) 擬處分 LUCKY APEX VENTURES LIMITED(Samoa) 之 100% 股權暨大陸地區投資事業安慶得發紡織有限公司之 83.19% 股權。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。

法人董事葉家豪

1. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第五案 - 本公司董事長葉家銘、副董事長葉家豪及總經理葉偉立 2021 年年終獎金發放討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼副董事長葉家豪、法人董事代表人兼總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
2. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第八案 - 董事長葉家銘、副董事長葉家豪及總經理葉偉立調薪討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
3. 2022 年 3 月 24 日第十七屆第十四次董事會：討論事項第十三案 - 解除董事長葉家銘、法人董事代表人兼副董事長葉家豪及法人董事代表人兼總經理葉偉立競業禁止之限制案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
4. 2022 年 6 月 17 日第十七屆第十七次董事會：討論事項第八案 - 總經理葉偉立辭任，遺缺由董事長葉家銘兼任討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。

5. 2022 年 11 月 10 日第十七屆第十九次董事會：討論事項第十五案 - 本公司轉投資 53.22% 之子公司 BRIGHT WISDOM HOLDINGS LIMITED(Samoa) 擬處分 LUCKY APEX VENTURES LIMITED(Samoa) 之 100% 股權暨大陸地區投資事業安慶得發紡織有限公司之 83.19% 股權。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。

法人董事葉偉立

1. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第五案 - 本公司董事長葉家銘、副董事長葉家豪及總經理葉偉立 2021 年年終獎金發放討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼副董事長葉家豪、法人董事代表人兼總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
2. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第八案 - 董事長葉家銘、副董事長葉家豪及總經理葉偉立調薪討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
3. 2022 年 3 月 24 日第十七屆第十四次董事會：討論事項第十三案 - 解除董事長葉家銘、法人董事代表人兼副董事長葉家豪及法人董事代表人兼總經理葉偉立競業禁止之限制案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
4. 2022 年 6 月 17 日第十七屆第十七次董事會：討論事項第八案 - 總經理葉偉立辭任，遺缺由董事長葉家銘兼任討論案。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。
5. 2022 年 11 月 10 日第十七屆第十九次董事會：討論事項第十五案 - 本公司轉投資 53.22% 之子公司 BRIGHT WISDOM HOLDINGS LIMITED(Samoa) 擬處分 LUCKY APEX VENTURES LIMITED(Samoa) 之 100% 股權暨大陸地區投資事業安慶得發紡織有限公司之 83.19% 股權。利害關係人董事長葉家銘、法人董事代表人兼任副董事長葉家豪及法人董事代表人兼任總經理葉偉立檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經代理主席 (獨立董事黃俊仁) 徵詢全體出席董事一致通過。

法人董事游逸能

1. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第六案 - 財務主管暨會計主管游逸能執行副總經理 2021 年年終獎金發放討論案。利害關係人法人董事代表人兼任財務主管暨會計主管執行副總經理游逸能檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經主席徵詢全體出席董事一致通過。
2. 2022 年 1 月 14 日第十七屆第十三次董事會：討論事項第六案 - 財務主管暨會計主管游逸能執行副總經理 2021 年年終獎金發放討論案。利害關係人法人董事代表人兼任財務主管暨會計主管執行副總經理游逸能檢附利害關係說明書，並迴避此案表決。此案經主席徵詢全體出席董事一致通過。
3. 2022 年 3 月 24 日第十七屆第十四次董事會：討論事項第十四案 - 解除法人董事代表人兼執行副總經理游逸能競業禁止之限制案。利害關係人法人董事代表人兼任財務主管暨會計主管執行副總經理游逸能迴避此案表決。此案經主席徵詢全體出席董事一致通過。

2.4 風險管理

氣候變遷風險

氣候變遷風險	
治理單位	得力實業以公司治理單位作為全公司環境、社會及治理面等相關議題的治理架構，其中包括氣候變遷減緩與調適及能源管理議題，公司治理單位每年定期向董事會報告氣候變遷與能源管理的議題。在能源管理部分，本公司則透過節能減碳方式檢核能源消耗與碳排放情況。
風險類別	本公司 2022 年採用 TCFD 方法鑑別營運過程的轉型風險及實體風險，鑑別出 8 大風險項目，分別為： 1. 排放報告義務 2. 產品和服務強制法規 3. 轉型至低碳成本 4. 市場的不確定性 5. 材料成本的增加 6. 企業別污名化 7. 降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化 8. 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
機會類別	本公司鑑別出 8 大機會項目，未來將逐年檢視因應作為，建立韌性的氣候變遷文化，分別為： 1. 節能運輸與生產 2. 水資源的回收再利用 3. 綠能的開發 4. 低碳產品的研究和發展 5. 市場需求變化 6. 市場供給和需求的變化 7. 參與再生能源發展計畫 8. 資源替代方案增加
策略	分析未來氣候衝擊下的風險項目與鑑別對得力實業之衝擊層面。
風險管理	本公司透過氣候變遷風險矩陣進行相關風險鑑別與排序，並藉由風險路徑了解各項關鍵風險因子對得力實業營運所造成的財務衝擊，並盤點因應策略。
指標和目標	本公司制定溫室氣體排放、水資源使用、廢棄物排放、空氣污染物質排放等管理指標，並持續追蹤能源及溫室氣體排放量。
碳定價基礎	本公司目前沒有制定碳定價。

氣候變遷風險	
溫室氣體盤查計畫	自 2014 年起，依環保署規定，揭露公司溫室氣體排放量，得力實業整體生產廠區每年均通過 ISO 14064-1 查證，我們亦將查證範圍逐步擴及建築與海外營運據點。歷年來，電力使用為得力溫室氣體主要排放範疇，得力實業溫室氣體減量策略，以廠內能源管理為主，並輔以再生電力導入。本公司 2022 年使用重油 623.5 公秉，共產生 2,013.8025 公噸 CO_2e，使用天然氣 1,013.3070 千立方公尺，共產出 2,099.0522 公噸 CO_2e，使用煙煤 22,349.35 公噸，共產出 45,140.9516 公噸 CO_2e，使用電力 66,746.1120 千度，共產出 33,973.7710 公噸 CO_2e，此為本公司主要排放量項目，本公司 2022 年總排放量為 83,395.100 公噸 CO_2e。
外部保證或確信	2014 年進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 2021 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。

風險與機會的潛在財務影響		
類型	風險與機會項目	潛在財務風險
轉型風險	排放報告義務	營運成本增加 營收減少
轉型風險	產品和服務強制法規	營運成本增加 營收減少
轉型風險	轉型至低碳成本	營運成本增加 資本支出增加 資產價值增加 營收減少
轉型風險	市場的不確定性	營運成本增加 營收減少
轉型風險	材料成本的增加	營運成本增加 營收減少
轉型風險	企業別污名化	營運成本增加 資本支出增加 營收減少
實體風險	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化	營運成本增加 資本支出增加 資產價值降低 營收減少
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	營運成本增加 資本支出增加 營收減少
機會類型	節能運輸與生產	營運成本降低
機會類型	水資源的回收再利用	營運成本降低
機會類型	綠能的開發	營收增加
機會類型	低碳產品的研究和發展	營收增加
機會類型	市場需求變化	營收增加
機會類型	市場供給和需求的變化	營收增加
機會類型	參與再生能源發展計畫	營運成本降低 資產價值增加
機會類型	資源替代方案增加	營運成本降低 資產價值增加

氣候風險鑑別流程

建立共識

- 為了解氣候變遷對於得力實業潛在之財務風險與機會，由得力實業ESG編制小組委員會 - 管理部協理主持，邀集相關部門主管同仁召開，組成ESG工作小組，建立對指引了解與共識。

蒐集風險清單

- 依據 TCFD 建議的風險清單、國際相關研究報告、產業特性與標竿分析，建立氣候風險清單，其中轉型風險包含政策法規、科技、市場、商業聲譽 4 類；實體風險則包含急性與慢性的氣候風險 2 類。最後羅列 16項為得力實業之攸關的風險議題。

情境設定

- 以升溫 2°C，作為繪製各因子衝擊路徑之情境。

鑑別重大 氣候風險 繪製風險 矩陣圖

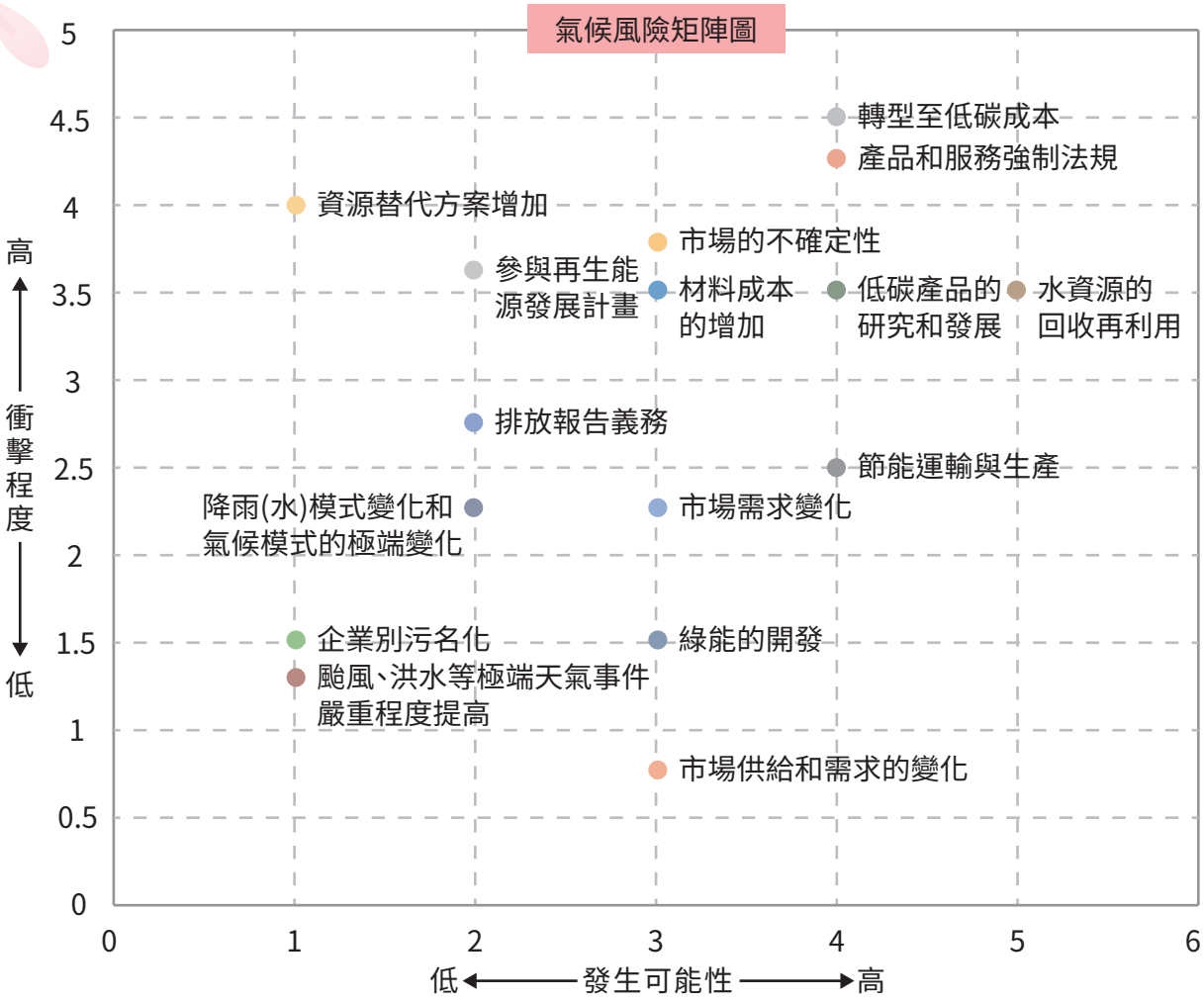
- 根據潛在衝擊程度、潛在脆弱度、風險發生可能性三面向進行評估，並將氣候風險分級為高、中、低三個等級。

管理與回應

- 針對高風險議題，盤點得力實業現有作為與未來因應方向。

評量財務衝擊程度

- 針對高風險、潛在衝擊程度高且得力實業潛在脆弱度高之風險進行財務衝擊衡量。



- 排放報告義務
- 轉型至低碳成本
- 材料成本的增加
- 降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化
- 節能運輸與生產
- 綠能的開發
- 市場需求變化
- 參與再生能源發展計畫
- 產品和服務強制法規
- 市場的不確定性
- 企業別污名化
- 颱風、洪水等極端天氣事件 嚴重程度提高
- 水資源的回收再利用
- 低碳產品的研究和發展
- 市場供給和需求的變化
- 資源替代方案增加

保障勞工權益

得力實業積極推動企業社會責任，秉持共好的精神訂定「企業社會責任政策」，內容包含勞工、移民、健康及安全與環境等相關規範。透過誠信經營的公司治理、關懷員工、重視環保議題及社區關懷等各方面的具體行動，將永續概念落實在公司各項營運決策及行動中，並透過職前訓練及在職訓練時做「企業社會責任政策」的宣導。

為善盡社會公民的責任，本公司遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所揭示的原則，致力於改善勞工條件，以提升勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境。為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形。在嚴格遵守以上原則之下，本公司與供應商未曾有使用童工、使用年少工作者從事危險工作及強迫員工超時工作、加班之情事。

此外，由勞工成立工會，爭取勞工自身勞動及工作權益，並協助處理勞資爭議、團體協商等活動。本公司定期與工會及勞方代表召開勞資會議，就各項議題交換意見，充分進行溝通。2022 年共召開 4 次勞資會議，以強化勞資關係之穩定性。亦成立職工福利委員會，由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。報導期間員工全年職工福利金主要為辦理國內旅行、餐費補助、員工生日禮金等。

2.5 法規依循

本公司藉由管理社會、經濟、環境法規風險，盡力確保本公司符合相關法規要求，落實企業社會責任之基本事項。若發生單一事件罰款累計金額達 100 萬元以上，或公司遭政府單位勒令停工等違規事件，即定義為重大違規事件。於報導期間未發生重大違規事件，且未涉及反競爭行為、壟斷行為和反托拉斯之法律訴訟事件。其他違反法規之事項及改善方式如下：

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	機械設備捲夾危害	處罰鍰 12 萬元整	職業安全衛生設施規則 43 條 1 項	設備已設置護蓋
	操作人員未經訓練合格		職業安全衛生設施規則	已置辦廠內訓練課程
總計	事件數：2 件；罰款總額：新台幣 120,000 元。			

反貪腐制度

本公司雖未進行貪腐風險評估，但基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

亦於「企業社會責任政策」中制定反貪腐相關事項，敘明與其他企業交易時，均不得與對方員工達成造成利益衝突的交易。此外，無論是與公務人員或民營機構之工作人員或認證人員處理業務，均不得對其員工提供禮品或娛樂招待，及不容忍、允許或參與賄賂、貪污或不道德行為，並針對所有新進人員均會實施「企業社會責任政策」宣導說明。

目前未曾發生貪腐事件，若未來發生貪腐事件將追究相關人員行政責任，並研提興革建議、導正缺失，涉及刑責者，除持續蒐報情資並函送偵辦外，亦全力配合檢廉單位偵查。

檢舉案件受理流程：

管理部門接獲檢舉案件→行政調查之方式蒐集相關證據，並研析違法、違紀之事實→追究行政責任或函送司法機關偵辦。

檢舉管道如下，另外設有專用實體信箱 (實體佈告欄旁)：

檢舉管道	
受理單位	管理部
通信地址	臺南市新市區三舍里 240 號
檢舉電話	06-5011081
檢舉傳真	06-5011075
電子郵件	complainDL @ delicacy.com.tw

降低負面衝擊

為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，得力實業於 2021 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證標準及 2022 年取得監督審核通過證明，為公司建立和監督有效的環境管理系統，希望提高資源利用率和生產力並降低成本，最後透過外部稽核評估是否符合標準要求。透過調查了解供應鏈狀況，並進行供應商管理，以防止、處理、補救或控制潛在的和不利的永續性影響。本公司並在「企業社會責任政策」中，明確說明本公司對禁用童工、勞工管理、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事、基本人權、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。

此外，因應政府 2050 年淨零排放目標，為了鑑別及降低外部環境變遷如氣候異常對企業所帶來的衝擊，能有效控管溫室氣體的排放量，本公司自 2014 年導入 ISO 14064，藉由溫室氣體盤查或計畫的量化、監督、報告及確證或查證之清晰度與文件一致性，以利進行溫室氣體管理，持續推動企業永續發展目標，為整個產業、社會與環境的永續性盡一份力。並由研發中心主導，成立跨部門團隊參與節能專案 CLP(Carbon Leadership Project)，藉由能源專家協助，進行能源與環境評估。同時參與相關培訓課程，共同設定減碳目標並擬定減少溫室氣體排放的計劃與可行方案，可望能有效的達到減碳目標，逐年減少服飾供應鏈的污染。

經由審慎評估與預算編列後，由相關單位執行相關減碳方案。為響應節能減碳並提高潔淨能源之使用比例，2022 年將廠內重油鍋爐改裝為天然氣鍋爐，且另設置天然氣鍋爐以汰換重油鍋爐，可降低鍋爐燃料燃燒產生之溫室氣體排放，對環境污染衝擊性較小，以達成減少溫室氣體排放的目的；且使用天然氣作為燃料不需預熱，可減少鍋爐加熱過程之化石能源，實踐本公司節能減碳的承諾。

3. 卓越管理

3.1 重大主題管理 40

3.2 產品品質管理 42

3.3 客戶服務管理 42

3.4 供應鏈管理 47

三、卓越管理

3.1 重大主題管理

重大主題：供應商環境評估		
報導要求	報導要求說明與範例	
本主題重大原因	✓ 因全球對環境保護意識越來越高，也許多客戶會開始要求提供環保認證，對供應商要求提供環保認證，可使公司產品持續保持競爭力。	
政策／策略	✓ 原料優先挑選符合環保相關認證 (bluesign® standard、GRS、OEKOTEX、BCI 等) 的供應商。	
目標與標的	短期：	✓ 持續要求現有廠商提供並更新環保認證資料。
	中期：	✓ 逐步增加有環保認證原料的使用，並汰換無法達到要求之廠商。
	長期：	✓ 逐年提升環保材質使用量，建立永續經營供應鏈。
管理評量機制	✓ 若供應商無法提供我司產品必要的環保認證，就更換其他供應商。	
績效與調整	✓ 近年持續有更換原料廠商或原料種類。	
預防或補救措施	✓ 與多間供應商合作，當有不適任供應商隨時能進行汰換。	

重大主題：供應商社會評估	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	✓ 尋找當地供應商，以降低運輸過程中產生的碳排量，且若過於依賴海外進口，原料端出現問題時較難即時反應。
政策／策略	✓ 以當地 (國內) 廠商為主要供應商。
目標與標的	✓ 持續維持目前以當地供應商為主的方針，並持續評估各供應商並汰換不適用廠商。
管理評量機制	✓ 目前無詳細評量機制，主要依供應商的產品品質、採購價格、服務速度及態度，決定是否進行汰換。
績效與調整	✓ 2021 年當地原物料供應商數量 299 間，2022 年已增至 336 間。
預防或補救措施	✓ 與多間供應商合作，當有不適任供應商隨時能進行汰換。

重大主題：綠色製造			
報導要求	報導要求說明與範例		
本主題重大原因	✓ 透過實踐綠色製造，公司可以落實減碳、減廢、友善環境的目標，進而提升企業形象與營運效益。		
政策／策略	✓ 使用非氟撥水劑。		
目標與標的	提高非氟撥水劑使用比例： 計算公式：年度非氟撥水劑使用量 / 年度總撥水劑使用量		
	短期目標	中期目標	長期目標
	✓ 2023 年 50%。	✓ 2026 年 80%。	✓ 2030 年 100%。
管理評量機制	✓ 以採購量使用量管制。		
績效與調整	✓ 2022 年已達 46%。		
預防或補救措施	✓ 與供應商討論替代方案。 ✓ 環保原料成本高，提高產品售價以回饋成本支出。 ✓ 將產品原料單純化以解決環保原料因 MOQ(Minimum order quantity)，導致訂單數量受限問題。		

重大主題：產品中化學物質的管理			
報導要求	報導要求說明與範例		
本主題重大原因	✓ 客戶及各國法規對於產品中化學物質要求日趨嚴格，若未對有害物質加以管理亦對於環境及人體影響甚鉅。		
政策／策略	✓ 優先採購符合 Bluesign 或 ZDHC Level 1 以上之化學品，若未能符合須出具化學品檢測報告。 ✓ 逐步提升化學品符合 ZDHC Level 3 百分比。		
目標與標的	短期目標	中期目標	長期目標
	✓ 2023 年 65% 化學品符合 ZDHC Level 3	✓ 2026 年 75% 化學品符合 ZDHC Level 3	✓ 2030 年 85% 化學品符合 ZDHC Level 3
管理評量機制	✓ 每年以 Incheck Report 檢視目標達成度。		
績效與調整	✓ 2022 年 ZDHC Level 3 化學品已達目標。		
預防或補救措施	✓ 若化學品 ZDHC Level 3 百分比未達目標，則擬定化學品替代計畫，並與生產單位討論替代可行性。		

3.2 產品品質管理

本公司 2022 年國內財務 (原物料) 採購金額佔總採購金額比例為 82.17%、國內工程 (建築與設備) 採購金額佔總採購金額比例為 1.96%、國內修繕採購金額佔總採購金額比例為 0.59%，故國內採購金額佔總採購金額比例為 84.72%，國外採購金額佔總採購金額比例則為 15.28%，採購主要以臺灣當地供應商為主，以降低運輸過程產生的運輸成本及碳排放。

以下為本公司國內外採購之佔比：

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
財物 (原物料)	國內	312	87.07	299	87.98	336	82.17
	國外	10	9.40	19	9.62	13	15.28
工程 (建築與設備)	國內	65	2.65	56	1.62	68	1.96
	國外	0	0	0	0	0	0
修繕	國內	59	0.87	56	0.78	51	0.59
	國外	0	0	0	0	0	0
總計		446	100%	446	100%	446	100%

說明：國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區 (如：美國、越南等)。

3.3 客戶服務管理

得力實業依照各品牌客戶規範要求，如 Under Armour、adidas、UNIQLO、迪卡儂、lululemon、PUMA 等國際品牌標準，進行產品檢驗，使產品符合品牌要求標準，並符合品牌化學品限用物質的規範，此外，公司內部的物性室已通過第三方認證，藉由物性測試如色牢度、耐水性、耐磨、拉力等，以確保產品品質。本公司產品 100% 符合法規要求，於報導期間內未發生違反產品與服務的健康和安全法規、資訊標示相關法規、行銷傳播相關法規。

產品取得安規認證項目統計		
產品項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品比例
紡織面料 成品布	Oeko-Tex Standard 100	100%
紡織面料 化學品使用 (染料、助劑)	bluesign® 環保認證	bluesign 化學品比例 78%
環保回收布料	GRS(全球回收標準)	環保回收紗佔比 30%

備註：

1. 紡織面料、成品布：
   得力布料已通過 Oeko-Tex Standard 100 (CLASS I) 檢測，並取得證書，表示所有生產的成品布皆無有害物質殘留。
2. 紡織面料、化學品使用 (染料、助劑)：
   bluesign 化學品佔比 (月平均值 %)=(每月使用 bluesign 核可的化學品數量 / 每月使用化學品總數量)÷12。
3. 環保回收布料：
   環保回收紗佔比 = 環保回收紗採購量 / 原紗採購總量。

項目名稱	認證名稱	認證說明
環境	ISO 14001 (環境管理系統認證)	因應綠色永續政策，得力於 2022 年完成 ISO 14001 環境管理系統認證有效性。透過 ISO 14001 認證，建立環境管理系統以降低對環境的衝擊，提升組織對於永續發展能力，並達成下列優勢： 1. 建立環境保護控制方針和環境管理基礎。 2. 控制並減少重大的環境因素。 3. 確保環境管理與組織策略目標一致。 4. 重視風險與機會管理，降低污染事故所造成的環境損失。 5. 可提高監測環境的能力和效率，促進體制的改革和調整。
化學品使用 (染料、助劑)	bluesign® 環保認證	為了持續環保永續的政策，得力於 2012 年成為業界最嚴格之歐洲第三方公證 bluesign® 系統合作夥伴，且產品取得 bluesign® approved 的紡織品認證。此認證為全球眾多紡織供應鏈廠商所採用，致力對環境傷害的衝擊降到最低，確保紡織生產的過程和產品能完全符合生態、健康，制定消費安全的嚴格規範。2022 年得力持續更新 bluesign® 認證，以確保製程與產品皆能符合規範。
成品布	Oeko-Tex Standard 100 (環保紡織品標準)	全球統一的檢測和認證體系，禁止製造商使用或受法律規範的有害物質，特別是已知有害健康的化學物質，保障消費者安全和健康。2022 年得力也持續更新 Oeko-Tex Standard 100 標準認證，以確保生產的成品布無有害物質殘留。
環境	Higg Index-FEM	由 SAC 設立一套標準可幫助服裝業、鞋業、零售業和工廠進行環境和社會責任管理績效的自我評估，並持續改善。包含 FEM 工廠環境管理模組、FSLM 社會與勞工模組。 FEM(Facility Environment Module) 工廠環境管理模組 1. 得力自 2019 年起開始執行 Higg index 驗證，每年完成一次自我評估，並選用 SAC 認可的第三方驗證機構完成 FEM 驗證，評估環境可持續發展的表現。經由使用 Higg Index，可以發現減少對環境影響的改善機會，並且透過供應鏈管理，從原料採購到成品完成的過程，持續改善以維持永續性。 2. 包括以下 7 項稽核項目： (1)Environmental Management System 環境管理系統 (2)Energy and Greenhouse Gas Emissions 能源和溫室氣體排放 (3)Air Emissions 廢氣 (4)Water Use 用水 (5)Wastewater 廢水 (6)Waste Management 廢棄物管理 (7)Chemicals Management 化學品管理

項目名稱	認證名稱	認證說明
企業社會責任	Higg Index-FSLM	FSLM(Facility Social & Labor Module) 工廠社會 & 勞工模組 1. 得力自 2020 起每年完成一次自我評估，並藉由第三方驗證機構完成 FSLM 驗證，評估社會責任管理系統之可持續發展性。 2. 模組包括以下 11 項稽核項目： (1)Recruitment and Hiring 招聘和雇傭 (2)Working Hours 工時 (3)Wages and Benefits 薪資與福利 (4)Employee Treatment 員工待遇 (5)Employee Involvement 員工參與 (6)Health and Safety 健康與安全 (7)Termination 契約終止 (8)Management Systems 管理系統 (9)Facility workforce standards and those of value chain partners 工廠勞動力標準和價值鏈的合作夥伴 (10)External engagement on social and labor issues with other facilities or organizations 對於社會責任和勞工議題方面的外部參與組織如工會等 (11)Community engagement 社區參與
環保回收布料	GRS (全球回收標準)	規範使用再生原料的重要認證，其規定包含回收內容、採購生產、銷售監管、社會責任和環境實踐以及化學品限制的要求。GRS 的目標是增加產品中回收材料的使用，並減少 / 消除其生產所造成的危害，確保紡織供應鏈符合規範 (Content requirement)、提供良好的工作條件，並減少有害的環境和化學影響。2022 年得力已獲得 GRS 認證。
環境	ZDHC (有害化學物質零排放計劃) 廢水檢測	ZDHC(Zero Discharge of Hazardous Chemicals) 是紡織、皮革及鞋類產業中推動有害化學物質於生產端零排放的機構，這四個關鍵領域分別是 : 化學品管理《生產限用物質清單 (MRSL)》和《一致性準則》、廢水水質檢測、審查協議和研究、兩個交叉領域的數據和訊息共享及培訓。 自 2018 年起，得力每年進行兩次 ZDHC 廢水檢測以監控對環境的危害性。在撥水劑使用方面，由於撥水劑大都為含氟化合物，會產生全氟化合物 (PFCs) 物質影響環境，得力已全面停用危害度大的碳八 (C8) 含氟撥水劑，並逐步提高無氟撥水劑的使用比例，藉由廢水檢測報告結果提出改善方案，以減少對環境的危害。
環境	ISO 14064-1 (溫室氣體排放查證)	因應淨零排放趨勢，得力於 2014 年開始進行溫室氣體盤查，根據 ISO 14064 系列標準，作為溫室氣體盤查與查證方法。其中，ISO 14064-1 對組織或企業活動所產生的溫室氣體進行盤查，針對碳盤查的設計、發展、管理及報告原則與要求，設定一致性的規範與量化標準。

以下為外部證書：

bluesign® 環保認證

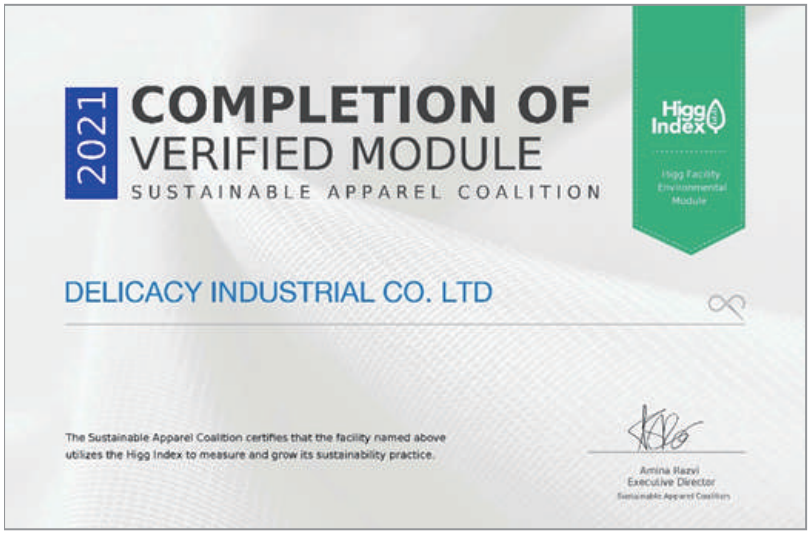




Oeko-Tex Standard 100



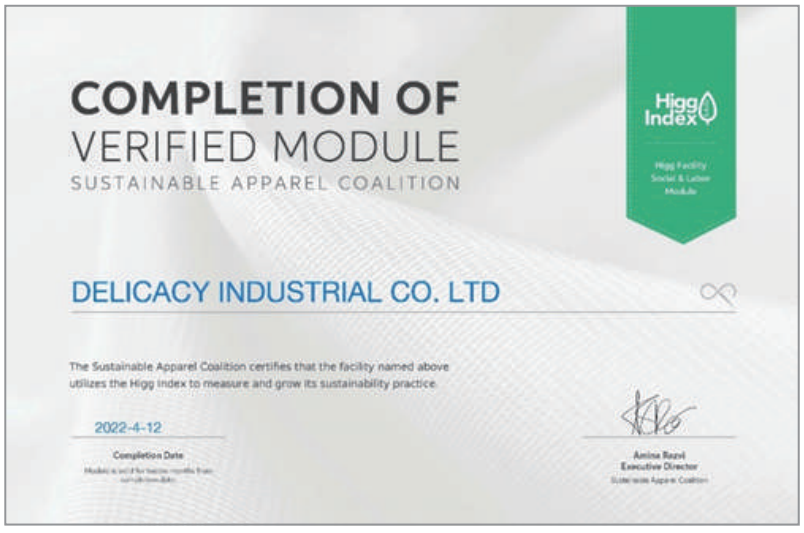
Higg Index-FEM



ISO 14001 (環境管理系統認證)



Higg Index-FSLM



ISO 14064-1(溫室氣體排放查證)



GRS(全球回收標準)


IDFL LABORATORY AND INSTITUTE

SCOPE CERTIFICATE

DE LICACY INDUSTRIAL CO., LTD.

Global Recycled Standard (GRS)
- Version 4.0 -


DE LICACY INDUSTRIAL CO., LTD.
Global Recycling Standard (GRS)









ZDHC(有害化學物質零排放計劃)
廢水檢測報告

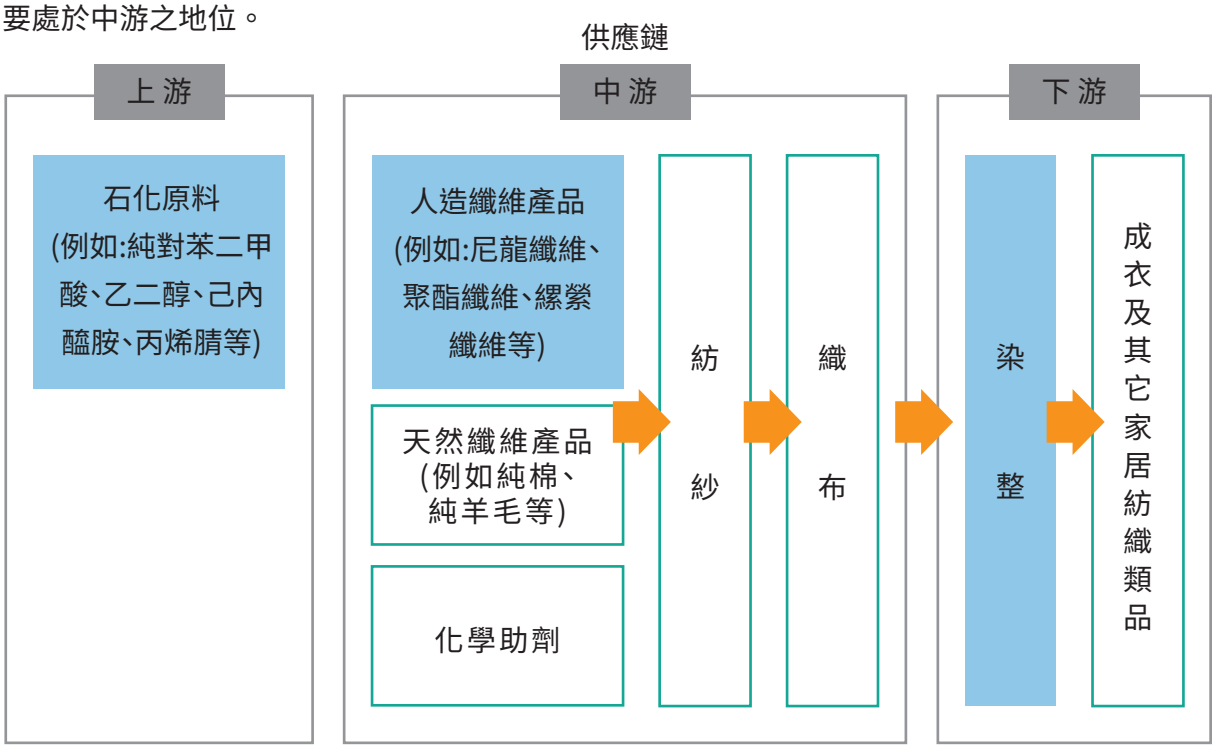

TEST REPORT

客戶隱私

本公司非常重視客戶隱私，並致力於確保客戶的個人資訊得到妥善保護。我們明確了解到客戶信任是建立良好商業關係的基礎之一。因此產品若具有客戶商標或者獨有性質，產品展示布卡資料皆有顯示 Copyright 提示，並與品牌客戶簽定 NDA 保密協定。透過以上措施的執行，本公司於報導期間內未收到關於侵犯客戶隱私、資訊洩漏或遺失客戶資料之投訴。

3.4 供應鏈管理

紡織產業鏈主要可分為石化原料、纖維、紡紗、織布、染整以及成衣等六大項，其中上游為石化原料，經製造成尼龍纖維、聚酯纖維、嫘縈纖維、碳纖維等人造纖維產品後，再紡成紗線，然後經織造成布疋，再經漂白、染色、印花、塗佈、整理等染整程序，裁製縫合為成衣製品或其他相關紡織商品。本公司及子公司主要產品為長、短纖織物，在整體紡織產業體系中主要處於中游之地位。



資料來源:產業價值鏈平台。

本公司依產品品質、交期、價格、服務等面向挑選供應商，並汰換不適用供應商，以建立長期穩定合作夥伴。物料方面以當地廠商為主，以降低運輸過程產生的運輸成本及碳排放，並增加供應鏈的反應能力。環保方面篩選符合環保相關認證 (bluesign® standard、GRS、OEKOTEX、BCI 等) 的供應商，持續要求廠商提供環保認證資料，並增加可回收環保紗的購買比例。確保供應商在生產過程中降低對環境的衝擊，同時確認提供的產品為無毒無害，以打造永續供應鏈。目前尚未使用 ISO 14001 環境管理系統、社會標準來評鑑既有供應商，擬 2023 年下半年開始製作承諾書，要求供應商簽核並遵守勞動人權、勞動安全、禁止歧視、禁用童工等規範。

4. 環境管理

4.1 重大主題管理 49

4.2 物料與水資源 50

4.3 溫室氣體排放 52

4.4 能源與廢棄物 53

四、環境管理

4.1 重大主題管理

重大主題：物料		
報導要求	報導要求說明與範例	
本主題重大原因	✓ 優先挑選有符合環保認證的供應商，可降低生產過程對環境造成的傷害，並確保我司製作商品對人體無害。	
政策／策略	✓ 優先使用通過藍色標誌標準 (bluesign® standard) 的染助劑；及使用可回收環保紗線。並以當地 (國內) 廠商為主要供應商，減少運輸過程產生之碳排量。	
目標與標的	短期：	✓ 保持環保紗購買比率至少在 20% 左右。
	中期：	✓ 陸續增加環保紗使用量預期 2030 年達到 30% 以上。
	長期：	✓ 持續嘗試新型環保材料，增加綠色產品使用率，建立綠色產業鏈。
管理評量機制	✓ 每季統計數量進行審查。	
績效與調整	✓ 相較於 2020 年環保紗購買比率 17.20%，2022 年已增加到 19.96%。	
預防或補救措施	✓ 若環保紗購買比率不如預期，會與生產單位進行溝通與合作，積極增加環保紗原料的使用。	

重大主題：能源 & 排放	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	✓ 本公司認為排放管理是一個相對重要的議題，若無法有效控制溫室氣體排放，將有可能面臨相關法規的處罰。因此，積極推行盡責的排放管理可降低公司風險成本，並提高產品在永續議題上的競爭力。
政策／策略	✓ 積極配合中央環保署及地方環保局相關的節能減碳政策，並且實施符合經濟部節能減碳及環保法規的措施。
目標與標的	✓ 本公司溫室氣體排放以 2014 年為基準年，短期目標為 5 年內減少 5% 的溫室氣體排放，中期目標為 2030 年前減少 50% 的溫室氣體排放，長期目標為 2050 年前各營運據點溫室氣體排放為零。
管理評量機制	✓ 本公司依 ISO 14001、ISO 14064-1 及內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	✓ 相較於 2014 基準年，本公司 2017 年度溫室氣體排放已降低 3%，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。 ✓ 相較於 2014 年排放總量為 77,296.100 公噸 CO_2e，2019 年排放總量為 85,304.552 公噸 CO_2e，增加 9.38%。
預防或補救措施	✓ 設備定期檢修。 ✓ 建立制度化管理，加強人員意識。

4.2 物料與水資源

原物料管理

2022 年因訂單減少導致原絲採購數量減少；原紗則因訂單轉移至越南廠而減少耗用。本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料耗用表					
原物料名稱名稱	單位	是否可再生	2020 年	2021 年	2022 年
原絲	KG	不可再生	6,282,453	10,146,046	8,701,894
原紗	KG	可再生	1,117,914.750	1,433,100.500	1,373,727.375
染助劑	KG	不可再生	1,994,211.5	2,860,307.0	2,897,240.0
漿料	KG	不可再生	925,801.25	1,435,400.00	1,345,165.00

備註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。
3. 原絲：人造纖維，如 POLYESTER、NYLON。
4. 原紗：天然纖維，如棉、麻、羊毛。
5. 染助劑：化學藥劑。
6. 漿料：化學藥劑。

為促進環境永續發展，本公司購買的染助劑優先使用通過藍色標誌標準 (bluesign® standard) 的環保驗證。並購買 GRS 認證的可回收環保紗線，近年原絲購買環保紗數量比例約 20%。同時做好廢紙、廢鐵、廢 PE 袋回收，2022 年廢紙、廢鐵回收率 100%、廢 PE 袋回收率 44%。

回收量				
項目	單位	2020 年	2021 年	2022 年
廢紙	KG	729,990	933,660	939,170
廢鐵	KG	88,480	67,730	84,100
廢 PE 袋	KG	15,280	18,210	17,160

水資源管理

公司營運所在地點位於臺南市新市區三舍里 240 號，其主要水源來自烏山頭水庫。根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示位在水資源中低風險區域。本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，並積極改善製程耗水量，將可利用之水資源發揮更大效益。數年來努力執行後，廢水處理量已從每日 8、9 千噸降至 5、6 千噸。

得力實業公司用水量			
年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	1,529.06	2,001.88	2,034.28
排水量 (百萬公升)	1,529.06	2,001.88	2,034.28
耗水量 (百萬公升)	0.00	0.00	0.00
廠內循環用水量 (百萬公升)	0.00	0.00	0.00
水回收再利用率 (%)	0.00	0.00	0.00
組織特定度量 (單位)	產量 (碼)	產量 (碼)	產量 (碼)
組織特定度量值	21,180,280	23,656,000	23,298,616
用水密度	0.00007	0.00008	0.00009

註：
1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量)*100%。
3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升)/ 組織特定度量值。
4. 組織符定度量單位，原則上每年度之單位以不變動為主，單位可填入：
   一、產品單位。
   二、產量 (如：公噸、公升，或百其瓦特)。
   三、大小 (如：平方公尺樓地板面積)。
   四、全職員工數。
   五、貨幣單位 (收入或銷售)。

水污染項目之排放量及排放標準						
檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
COD	160	100	160	95	160	90

4.3 溫室氣體排放

項目	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放 ($kgCO_2e$)	38,718.3496	39,072.4777	49421.3291
範疇二：間接溫室氣體排放 ($kgCO_2e$)	29,050.5601	32,999.0061	33973.7710
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 ($kgCO_2e$)	67,768.9097	72,071.4838	83,395.1001
組織特定度量 (產量 (碼))	21,180,280	23,656,000	23,298,616
溫室氣體排放強度 ($kgCO_2e$/ 產量 (碼))	0.0032	0.0030	0.0036

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019、2021 年電力排放係數 =0.509 $kgCO_2e$/kWh；2020 年電力排放係數 =0.502 $kgCO_2e$/kWh。

2022 年由於公司的產量增加，揮發性有機物 (VOCs)、粒狀污染物 (TSP)、硫氧化物 (Sox)、氮氧化物 (NOx) 等排放量也隨之增加。為了改善空氣品質，公司未來將積極採取措施，減少污染物的排放。值得一提的是，本公司於報導期間未排放氟氯碳化物 (CFCs)、氟氯烴 (HCFCs)、海龍 (Halon)、四氯化碳 (CCl4)、1,1,1- 三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷等破壞臭氧層之物質 (ODS)。公司將繼續秉持綠色發展理念，保護環境，維護生態平衡。

空氣污染排放如下表所示：

檢測項目	2020 年	2021 年	2022 年
	排放量 (kg)	排放量 (kg)	排放量 (kg)
揮發性有機物 VOCs	5,866.60	6,531.99	6,531.18
粒狀污染物 TSP	5,857.10	7,400.76	9,731.19
硫氧化物 SOx	19,306.449	31,999.609	27,110.449
氮氧化物 NOx	25,925.779	29,887.320	34,790.781

註：重大氣體如：氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。

4.4 能源與廢棄物

能源使用狀況

本公司由於疫情的影響，2020 年的能源使用量較低，而在景氣因素的影響下，2021 年和 2022 年的能源使用量逐漸上升。近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度／年	57,373,792	65,735,072	66,805,151
	GJ	206,545.65	236,646.26	240,498.54
柴油使用量	L ／年	48,138	53,725	55,736
	GJ	1,691.84	1,888.20	1,958.88
燃料油使用量	KL ／年	610.5	833.0	623.5
	GJ	24.52	33.46	25.04
天然氣（LNG）使用量	m^3	847,624	1,009,153	1,013,302
	GJ	28,371.67	33,778.37	33,917.24
組織特定度量	單位	產量 (碼)	產量 (碼)	產量 (碼)
組織特定度量值		21,180,280	23,656,000	23,298,616
能源總消耗量	GJ	236,633.68	272,346.29	276,399.71
能源強度	GJ/ 產量 (碼)	0.0112	0.0115	0.0119

說明：

1. 蒸汽熱值係數及蒸汽排放係數請廠商向蒸汽供應商詢問。
2. 蒸氣熱值係數若無舊資訊，均填寫最新係數。
3. 組織特定度量為排放強度之分母，可為貨幣單位 (收入、銷售)、產量 (公噸、公升、百萬瓦數、全職員工總數或大小 (平方公尺面積))
4. 請填入組織特定度量單位，原則上每年度之單位以不變動為主，單位可填入：
   1. 產品單位
   2. 產量 (如：公噸、公升，或百萬瓦特)
   3. 大小 (如：平方公尺樓地板面積)
   4. 全職員工數
   5. 貨幣單位 (收入或銷售)
5. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
6. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m3；1 kcal=4.184 KJ。
7. 電力使用量：生產廠 66,746,112 度；台北辦事處 59,039 度。

節能成果

雖然本公司銷售之產品無法為客戶降低能源耗用量，但本公司努力降低自身的能源耗用量，將照明逐漸更換為省電 LED 燈，傳統日光燈耗電量約 200w/ 盞，而 LED 燈耗電量約 45w/ 盞，換一盞可省約 78% 的電，於 2022 年更換約 200 盞，減少 31,000W 能源耗損，減少約 16,368kg 碳排放量。此外，2023 年將四座燃重油鍋爐改為三座天然氣鍋爐，逐年減少排碳 15%。

廢棄物管理

本公司目前沒有產出有害廢棄物，而非有害廢棄物以 2022 年蒸氣鍋爐及熱媒鍋爐所產生之燃煤底灰最多，共佔比 55.7%。廢棄物皆委由合格清運及處理機構依廢棄物清理法之相關規定辦理。同時依環保署管制規定，將產出申報至環保署網站。運送車輛亦裝置 GPS(Global Positioning System) 追蹤系統，藉此掌握廢棄物流向，並於後續取得合格處理機構開立之妥善處理證明。

針對廢棄物清運及處理廠商之管理方式，除了依環保署規定外，同時不定期派人跟車清除業者車輛，確保有運送至聯單指定地點，並交付處理業者，且依規定時間合法處理完成。此外，本公司進行廢棄物減量與再利用工作，期能實質減少末端廢棄物產出量，提供源頭減量及廢棄物再利用技術之建議，提升廢棄物再利用率，例如：將廢布等由焚化改為再利用做成燃料棒。

公司廢棄物產生與處理情形			
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場	
項目		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
D-0899 廢纖維及其他棉、布等混合物	非有害	90.98	焚化 (含能源回收)
D-1801 事業活動產生之一般性垃圾	非有害	166.16	焚化 (不含能源回收)
D-2399 廢原料空桶	非有害	52.11	其他回收作業
D-0902 無機性污泥	非有害	505.67	其他處置作業
D-0299 廢塑膠混合物	非有害	9.3	焚化 (不含能源回收)
D-0701 廢木材棧板	非有害	2	焚化 (不含能源回收)
R-0701 廢木材	非有害	4.12	再使用準備
R-0801 廢人造纖維	非有害	243.27	再使用準備
R-0906 紡織污泥	非有害	628.85	再使用準備
R-1107 燃煤底灰	非有害	2,136.26	再使用準備

5. 關懷與公益

5.1 重大主題管理 56

5.2 得力人才組成 57

5.3 員工健康與安全職場 63

5.4 員工福利與退休 72

5.5 社會公益活動 75

五、關懷與公益

5.1 重大主題管理

重大主題：職業安全衛生			
報導要求	報導要求說明與範例		
本主題重大原因	✓ 職業安全衛生為公司重視以人為本的治理精神，若缺少對安全衛生的重視，再多金錢也不能挽回生命的可貴。		
政策／策略	✓ 本公司有制定 ISO 45001 管理系統，有制定安全衛生政策		
目標與標的	短期目標	中期目標	長期目標
	✓ 執行 ISO 45001 相關程序。	✓ 持續改善不符合事項。	✓ 推動 ISO 45001 外部驗證。
管理評量機制	✓ 透過客戶端檢視稽核安全衛生相關事項		
績效與調整	✓ 自動檢查完成率 100%- 達標 (已完成) ✓ 2022 年度職災發生低於 2021 年 - 未達標 (增加 1 件) ✓ 防護具發放紀錄每月繳回 - 達標 (已完成) ✓ 消防設備每月檢查一次 (各單位)- 達標 (已完成) ✓ 教育訓練計畫完成度達 95%- 達標 (已完成) ✓ 參加政府宣導會至少 10 場次 - 未達標 (疫情影響) ✓ 安全衛生缺失改善率高達 90%- 未達標 (部分單位未改善)		
預防或補救措施	✓ 每年度透過各單位風險評估，辨識出作業可能危害，並透過列冊管理方式，評估並控制相關風險。 ✓ 本公司針對人員傷亡、財產損失等事件，均實施事故調查，針對發生原因作檢討改善，避免相同事故再發生。		

5.2 得力人才組成

得力實業 2022 年員工人數共 840 人，正職員工數為 780 人、臨時員工數為 60 人、全職員工數 780 人、兼職員工數 60 人。其中女性員工 462 人、男性員工 378 人。門禁安全則委外由國雲保全公司承攬，2022 年共 3 人。

員工人數				
地區	契約類型	女性	男性	總數
臺灣	員工數	462	378	840
	正職員工數	435	345	780
	臨時員工數	27	33	60
	全職員工數	435	345	780
	兼職員工數	27	33	60

註：
1. 性別由員工自行認定。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人 (臺灣為有投勞保之員工)。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 臨時：簽訂定期契約之個人。
5. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
6. 兼職：排除全職之員工。
7. 本表計算採用人數 / 全時等量法。
8. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
9. 本公司無時數保證員工：女性 27 人、男性 33 人，共 60 人
10. 正職員工數 + 臨時員工數 = 全職員工數 + 兼職員工數 = 員工數

非員工工作者		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
門口保全人員	承攬一年一簽	3

本公司 6 職等以上人員，包含正副課長、正副處長、經副理、協理、副總、執行副總、總經理為高階管理階層。為了強化與地方的和諧關係，並使員工工作之穩定性最大化，本公司高階管理階層皆為臺灣人。

年度			2020	2021	2022
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	20	21	24
		51 歲以上	22	21	23
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	12	5	6
		51 歲以上	8	12	12
主管人員總計			62	59	65
非主管理人員	男性	30 歲以下	101	95	101
		30-50 歲	137	139	152
		51 歲以上	73	70	78
	女性	30 歲以下	115	124	118
		30-50 歲	212	225	248
		51 歲以上	95	84	78
非主管理人員總計			733	737	775
總計			795	796	840

說明：本公司課長級以上屬主管人員。

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	13	1.64	33	4.15	17	2.14	46	5.78	27	3.21	61	7.26
30-50 歲	19	2.39	31	3.90	37	4.65	39	4.90	63	7.50	73	8.69
51 歲以上	3	0.38	6	0.75	8	1.01	2	0.25	25	2.98	8	0.95
合計新進人數	105				149				257			
員工總人數	795				796				840			
總新進率 (%)	13.21				18.72				30.60			

說明：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

年	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	32	4.03	62	7.80	23	2.89	37	4.65	21	2.50	67	7.98
30-50 歲	28	3.52	49	6.16	34	4.27	33	4.15	47	5.60	49	5.83
51 歲以上	13	1.64	18	2.26	12	1.51	9	1.13	15	1.79	14	1.67
合計離職人數	202				148				213			
員工總人數	795				796				840			
總離職率 (%)	25.41				18.59				25.36			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 本公司新進與離職率偏高，原因為本公司屬傳統產業，鄰近科學園區，染整廠區之工作環境較熱且休假方式非固定，招募與留任較困難。

員工多元化與平等機會

本公司於 2022 年聘用少數或弱勢群體共 8 人，未曾發生侵害原住民權利之情事，近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度			2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	3
		51 歲以上	3	1	3
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	3	2
		51 歲以上	0	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵 (如經濟、生理、政治、社會) 的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

本公司不分男女薪資皆符合勞基法，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，2022 年薪酬比例如下表：

各職別薪酬比例	人數		總年薪 (新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	18	47	13,030,322	30,760,140	1.11	1
非管理職	444	331	188,575,552	154,312,192	0.91	1
直接人員	263	247	117,320,408	116,330,760	0.95	1
間接人員	199	131	84,285,456	68,741,584	0.81	1

備註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率)：為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。

營運變更之最少公告期限

得力實業依循政府勞動基準法規定，並參酌國際公認基本勞動人權原則 (包含「聯合國企業和人權指導原則」、「工作基本原則與權利宣言」、「世界人權宣言」)，同時訂有「得力實業股份公司社會責任政策」暨工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。

本公司遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係，公司與供應商皆不會強迫員工超時工作。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。

二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。

三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

雖未與員工簽署團體協約，但為促進勞資和諧，增進事業發展及保障員工勞動權益，本公司有訂定工作規則，約定待遇、工時、休假、受僱、調動與解僱、退休與撫卹、健康與安全等相關議題之勞動條件。另為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於 10 至 30 天前預告終止勞動契約。

教育訓練

本公司保全系統部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練等訓練，保全接受人權政策或程序之訓練比例為 100%。

本公司依據「職業安全衛生法」、「職業安全衛生教育訓練規則」、「消防法」等相關法規，訂定「得力實業股份有限公司安全衛生教育訓練計畫」。使全體員工具有安全衛生相關作業知識，不單只是以法規規定為最低要求，更期望藉由教育訓練激勵實踐並建立制度，達成實際成效，增進員工專業技能。本公司重視員工訓練，除每年新進訓練、辦理證照及工業安全教育訓練外，也依照員工工作需要安排外派受訓。

項目／類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位／性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	47	18	331	444	247	263	131	199
受訓總時數	小時	24	26	60	62	1020	1122	460	445
平均受訓總時數	小時／人	0.51	1.44	0.18	0.14	4.13	4.27	3.51	2.24
受訓費用	元	7,000	8,200	20,000	22,000	243,600	241,600	178,000	172,000

註：

1.(管理職總人數 + 非管理職總人數)= 營運據點總人數。

2.(直接人員總人數 + 間接人員總人數)= 營運據點總人數。

得力實業教育訓練














公平績效管理制度

本公司辦公室有自動化考績維護系統，由單位主管上線評分後，送簽給董事長才算完成簽核流程。考核標準如下：

1. 一般員工：出勤狀況 10%、責任心 20%、工作品質 30%、工作達成 30%、協調服從 10%
2. 幹部：責任心 30%、判斷力 10%、忠誠度 20%、執行力 10%、工作效率 30%

接受績效考核之比例				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例 (%)	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例 (%)	100	100	100	100

5.3 員工健康與安全職場

職業安全衛生委員會

本公司設有職業安全衛生委員會，藉此落實良好職業安全衛生管理，維護安全衛生的工作環境。其中資方代表 3 人、勞方代表 5 人、廠護 1 人、職業安全衛生相關工程人員 1 人、職業安全衛生人員 3 人，共 13 人。於每三個月至少開會一次，並辦理下列事項：

1. 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
2. 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
3. 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
4. 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
5. 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
6. 審議各項安全衛生提案。
7. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
8. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
9. 審議職業災害調查報告。
10. 考核現場安全衛生管理績效。
11. 審議承攬業務安全衛生管理事項。
12. 其他有關職業安全衛生管理事項。

得力實業股份有限公司職業安全衛生委員會名冊

委員名冊	職務	單位名稱	職稱	姓名	入會日期	備註
	主任委員	長纖生產部	副總	蔡奇修	111.05.25	資方代表
	委員	短纖染紗課	處長	王凱弘	111.05.25	資方代表
	委員	產業工會	理事長	方子明	111.05.25	勞方代表
	委員	機電課	課長	邱樟泯	111.05.25	
	委員	總務課	課長	張淑惠	111.05.25	資方代表
	委員	研發化研室	儲備幹部	林俊賢	111.05.25	勞方代表
	委員	機電課	專員	楊國基	111.05.25	勞方代表
	委員	醫務室	廠護	黃淇宣	111.05.25	
	委員	工安室	工安	鄔孟華	111.05.25	
	委員	長纖織布課	組長	李春佑	111.05.25	勞方代表
	委員	倉管課	儲備幹部	曾雅裕	111.05.25	勞方代表
	執行秘書	工安室	工安	賴哲聖	111.05.25	
	幹事	工安室	工安	賴蓁儀	111.05.25	

製表人：賴蓁儀 111.05.25 更新

職業安全衛生管理

本公司依職業安全衛生管理辦法規定，制定 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，藉此保護全體同仁的安全與健康，範圍涵蓋新市廠區所有員工及台北辦事處共計 840 人，佔總人數 100%；其他非員工比例約 0%。

依據職業安全衛生管理系統 PDCA 原則，只要風險等級高於等於 3 之相關風險，本公司將持續記錄，直到風險有效降低為止。2022 年風險評估共列出 3 級風險 33 件、4 級風險 12 件、5 級風險 3 件，合計 48 件列管風險。

風險等級	判定基準	因應對策
5	非常高度風險	不可接受風險，立即檢討現有保護、控制措施之完整性，並持續擬定改善方案
4	中高度風險	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。
3	中度風險	暫時可接受，但需要注意目前管制狀況
2	低度風險	可接受，以現有方式管理
1	忽略風險	可忽略，不改善。

在決定職業安全衛生管理系統的範圍時必須考慮下列事項：

1. ISO 45001 國際標準及 CNS 45001 國家標準所提及的內外部議題；
2. ISO 45001 國際標準及 CNS 45001 國家標準所提及相關要求；
3. 考量所規劃的工作或已執行的工作相關的活動。

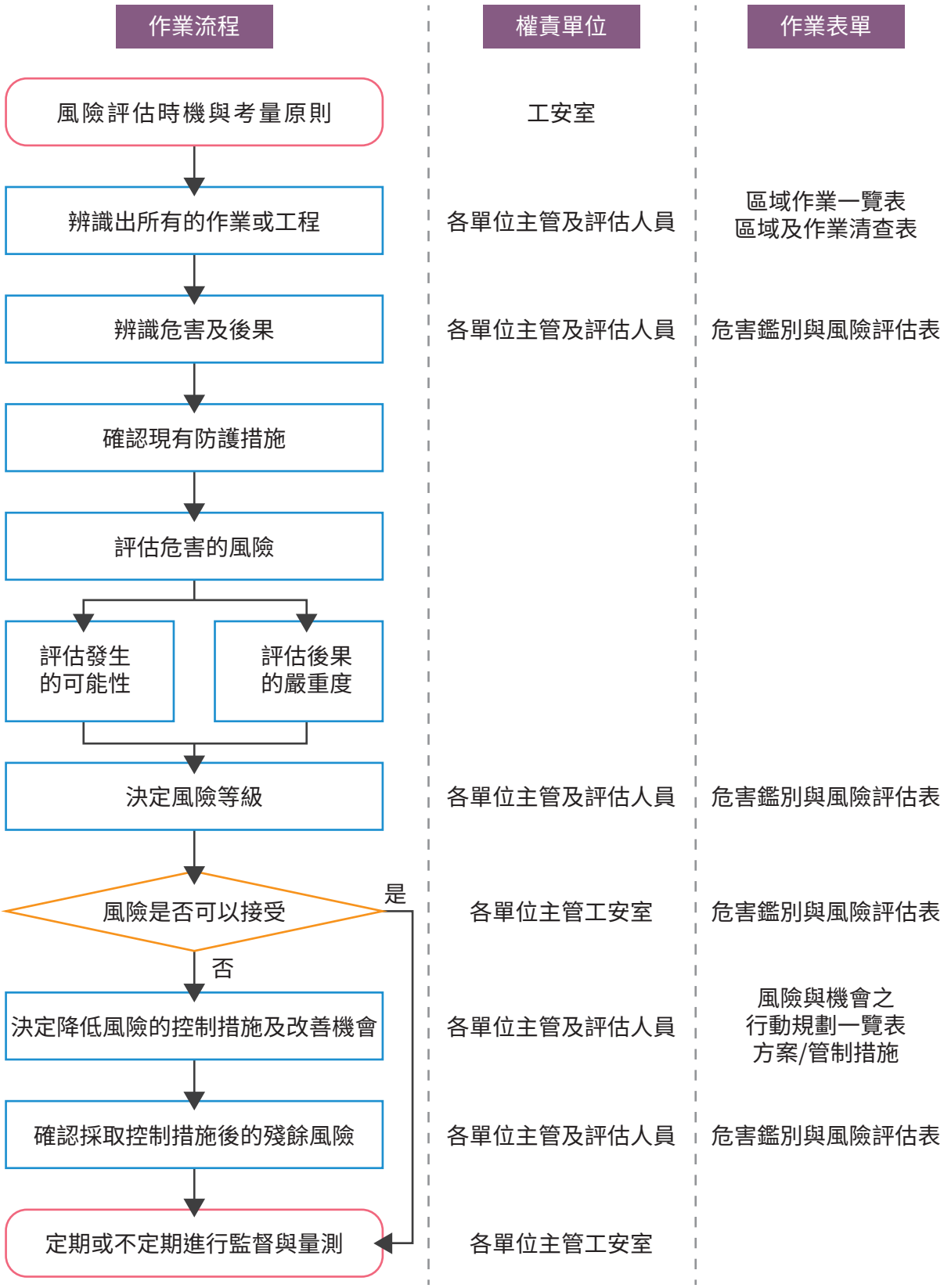
・風險評估執行人員：

需為職業安全衛生管理系統培訓人員，並充分了解風險等級及危害控制相關措施。

・危害辨識及風險評估的原則包括：

1. 依據各單位之職務辨識出所有須執行的作業。
2. 依據生產、工程或服務等之流程辨識出所有的作業。
3. 須涵蓋例行性作業及非例行性作業，包含正常操作、異常處理、保養情形及緊急狀況處理等作業。
4. 訂有標準作業程序。
5. 須涵蓋組織控制下所有可能出現在本公司及所屬工地工廠的人員所執行的相關作業，包括員工、承攬人、供應商、訪客及其他利害相關者等。
6. 非人為操作的作業、半自動化或自動化等製程亦須包含在內。
7. 同類型或共通性的作業可以召開跨部門會議共同討論、確認及整合，例如：差旅、上下班交通、飲水機清洗等作業。

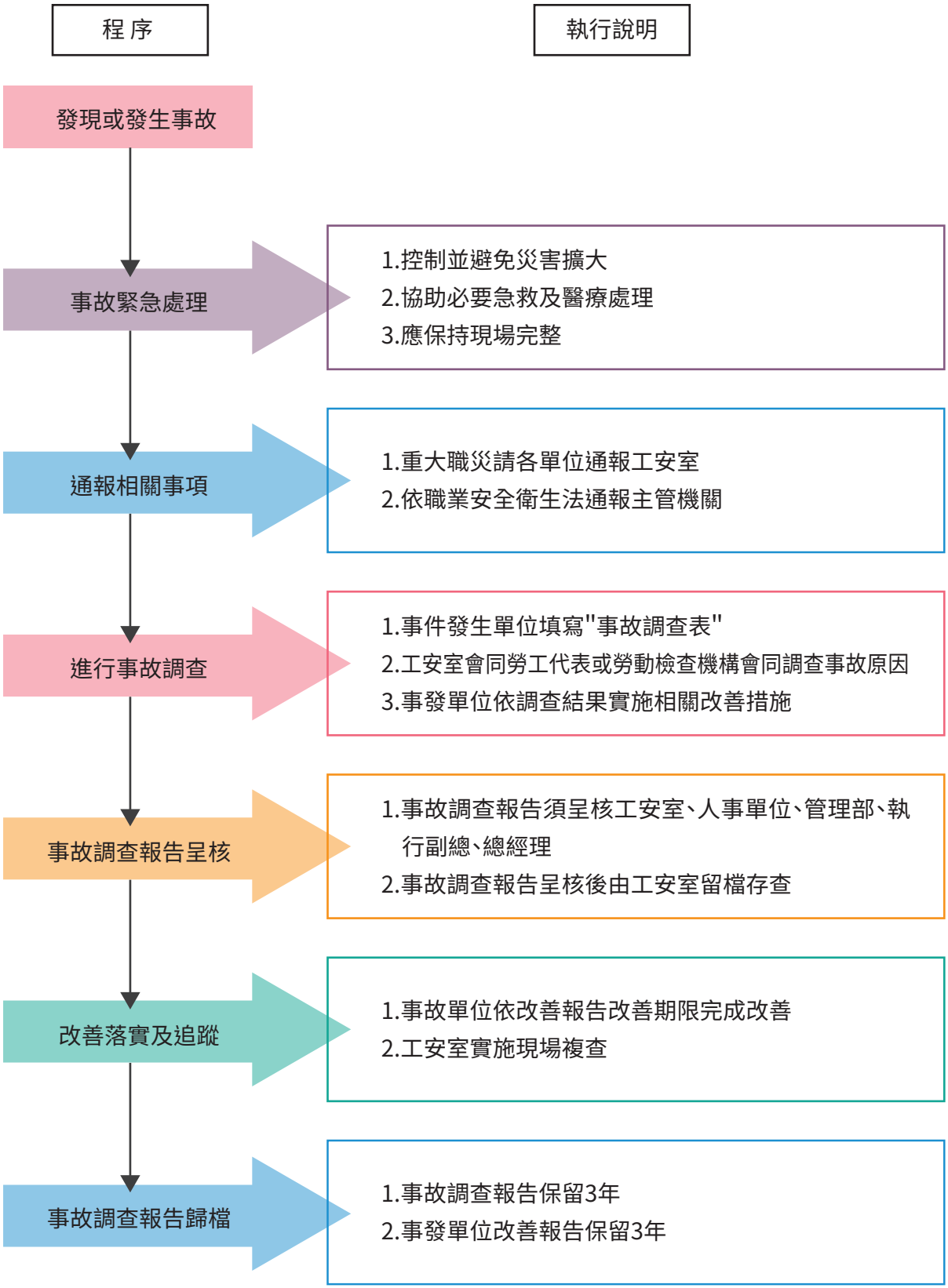
危害辨識及風險評估流程圖



・調查程序之執行：

分為「初步調查」與「正式調查」兩部分進行。事件發生後，發生事件單位應立即執行「初步調查」，並於一週內將事件調查報告送工安室或管理部，工安室、管理部依事件調查層級，籌組事件調查小組進行正式調查。

事件調查流程


程 序
執行說明
發現或發生事故
事故緊急處理
1.控制並避免災害擴大
2.協助必要急救及醫療處理
3.應保持現場完整
通報相關事項
1.重大職災請各單位通報工安室
2.依職業安全衛生法通報主管機關
進行事故調查
1.事件發生單位填寫"事故調查表"
2.工安室會同勞工代表或勞動檢查機構會同調查事故原因
3.事發單位依調查結果實施相關改善措施
事故調查報告呈核
1.事故調查報告須呈核工安室、人事單位、管理部、執行副總、總經理
2.事故調查報告呈核後由工安室留檔存查
改善落實及追蹤
1.事故單位依改善報告改善期限完成改善
2.工安室實施現場複查
事故調查報告歸檔
1.事故調查報告保留3年
2.事發單位改善報告保留3年

・員工保障：

1. 員工於執行工作時，可以自行停止或離開其所認為之立即性危害。
2. 員工對工作安全及健康有疑慮時，可反應給單位主管、通報工安室或至線上意見信箱或本公司實體信箱反應。
3. 為保護員工執行以上行為免予處分，本公司訂有以下措施：
   (1) 單位主管權限可處理者，由單位內部自行處理。若單位處分申訴員工，如確認為事實，將開人評會檢討主管行為。
   (2) 通報工安室為工安室紀錄，資訊不對外公開，工安室與員工無利益衝突，故不存在處分問題。
   (3) 公司線上意見信箱及實體信箱均為匿名舉報，相關資訊不公開。

・供應商與承攬商之管理及稽核措施：

1. 承攬商進廠施工前，由權責單位會同承攬商施工現場負責人至施工現場勘查，告知施工內容及安全衛生相關危害。
2. 進廠前須繳交危害告知單、施工人員名冊及保險等相關資料至工安室審核。
3. 施工時，權責單位及工安室不定時至現場查核。

教育訓練

本公司藉由持續的教育訓練與宣導，提升員工面對緊急事件之應變能力及安全觀念，以降低工安意外事故，減少員工傷害，教育訓練成果及成效良好。

報導期間職業安全衛生相關的訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
甲種職業安全衛生業務主管	1	800
荷重 3 公噸以下堆高機駕駛 - 初訓	2	12,740
第一種壓力容器在職訓練	3	1,200
化學品危害通識訓練	148	0
特定化學物質作業主管在職訓練	1	900
2022 年上半年度消防演練 - 消防隊指導	20	0
急救人員在職訓練 - 專班	42	12,000
化學品應變暨逃生演練 - 實作	77	0
逃生演練	278	0
COVID-19 教育宣導	417	0
交通安全宣導	300	0
有機溶劑作業主管 - 初訓	1	3,200

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
安全衛生政策教育訓練	344	0
鍋爐暨第一種壓力容器在職訓練 - 專班	27	10,500
荷重 3 公噸以下堆高機駕駛在職訓練 - 專班	27	10,500
固定式起重機操作人員在職訓練	1	600
化學品管理教育訓練	14	0
有機溶劑作業主管在職訓練	1	900
鍋爐暨第一種壓力容器操作人員在職訓練	1	400
固定式起重機操作人員在職訓練	2	1,200
危害性化學品 - 宣導會	1	0
荷重 3 公噸以下堆高機操作 - 初訓	15	70,875
安全衛生宣導會	2	0
化學品管理教育訓練	16	0
工安雲端推廣說明會	1	0
GRI403 準則宣導說明會	1	0
2022 年下半年度消防演練 - 消防隊指導	27	0
荷重 3 公噸以下堆高機操作 - 初訓術科加強班	14	18,000
荷重 3 公噸以下堆高機操作 - 初訓	2	12,740
固定式起重機操作人員 - 初訓	1	9,875
保安監督人員在職訓練	2	5,400
保安檢查人員在職訓練	1	2,700

備註：

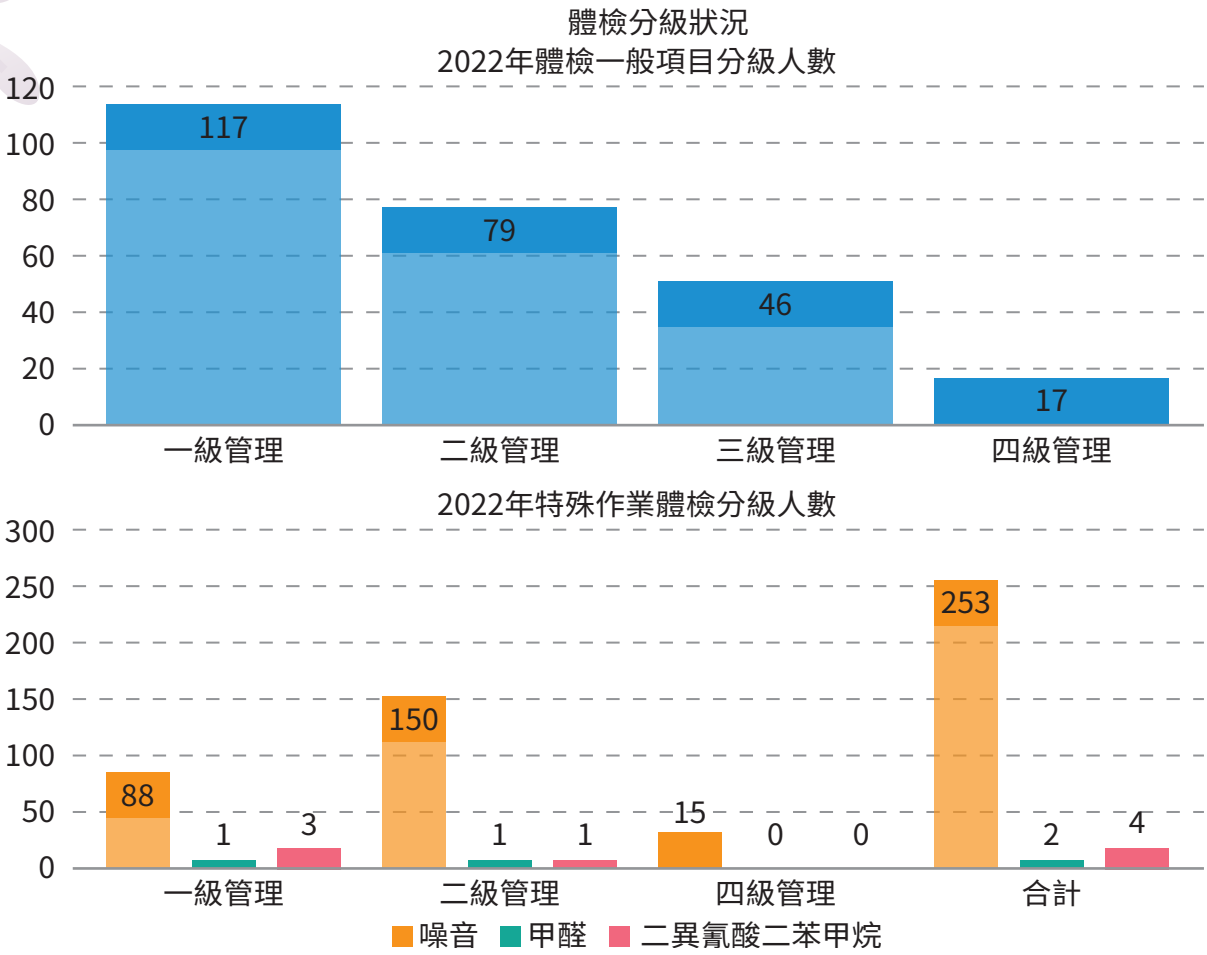
1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
3. 職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

健康維護

本公司依據《職業安全衛生法第 20 條》及勞工健康保護規則訂定勞工健康檢查相關事項，提供全體員工完善的健康檢查，確保每一位員工都能掌握自身健康狀況。一般健檢項目包括成人健康檢查的血壓、血糖、總膽固醇、肝功能、腎功能及尿蛋白檢查等，提前發現潛在病因。

此外，針對執行危害健康之作業員工，例如包含噪音、甲醛、二異氰酸二苯甲烷作業，依法執行每年 1 次特殊作業健康檢查，2022 年共 259 位接受檢查。並依照健康檢查分級制度進行健康管理。透過完整的健康風險分級管理制度，及早發覺高發生率族群，持續從源頭工程改善及後端之健康照護雙管齊下，營造更健康舒適之工作環境。對於身體不適且懷疑與工作相關之族群，擬訂職業衛生關懷機制。

一般健檢分級管理單			
一級管理	二級管理	三級管理	四級管理
正常	三高其中之一	三高 (須包含其中 2 高)	三高
		代謝症候群	代謝症候群
	BP>140/90	BP>160/100	BP>180/110
	CXR：肺紋增加、肺部小鈣化	CXR：肺部纖維化、陳舊性肺結核、肺結節 <1CM	CXR：肺結節 >1CM、肺部陰影、肺浸潤疑似肺結核、氣胸、肺部腫瘤、肺積水
	BMI：24-27	BMI：27-30	BMI ≧ 30
	腰圍：男≧ 90cm；女≧ 80cm		
	T-CHOL：200-400	T-CHOL：400-600	T-CHOL>600
	HDL：男≦ 40；女≦ 50		
	LDL：136-160	LDL：160-200	LDL ≧ 200
	TG：150-250	TG：250-500	TG ≧ 500
	Sugar AC：100-126	Sugar AC：126-180	Sugar AC>180
	Uric acid：7-8	Uric acid：8-10	Uric acid>10
	SGPT：80-200	SGPT：200-300	SGPT>300
	Cr：1.3-2	Cr：2.0-3.0	Cr>3.0
	Hgb：♂：11-13；♀：9-11	Hgb：♂：9-11；♀：7-9	Hgb：♂ <9；♀ <7
	HBsAg：positive	B 肝合併 GPT：80-200	B 肝合併 GPT>200
	Urine OB：+/- ~ +	Urine OB：++ ~ +++	Urine OB：++++
	Urine protein：+/- ~ +	Urine protein：++ ~ +++	Urine protein：++++
	血壓異常者連續自我量測二週，如仍偏高且有不適之生理反應，轉介廠醫評估就醫，並定期追蹤。	廠醫諮詢衛教	廠醫諮詢衛教



說明：依據體檢報告進行管理分級判定，二級管理員工由醫護室進行衛教諮詢，三、四級管理員工則安排於廠醫駐場時進行健康關懷，必要時建議定期至醫院進行追蹤就診或服藥治療。心血管疾病個案，若控制不佳者，則進行加班時數控管。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診、 胸部 X 光 (大片) 攝影檢查、尿蛋白、尿潛血、 血色素、白血球數 、血糖、血清丙胺酸轉胺酶 (ALT)、肌酸酐 (creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇、腹部超音波
檢查人數 (人)	434
檢查費用 (仟元)	108.5
特殊健康檢查	
檢查項目	聽力檢查
檢查人數 (人)	259
檢查費用 (仟元)	0

備註：

1. 體檢頻率為每三年一次一般體檢，每人 250 元，65 歲以上則每年一次；每一年一次特殊健檢。
2. 一般健康檢查為 2021 年
3. 特殊健康檢查為 2022 年 (特殊健康檢查費用由於勞保局有職業病預防經費支付，故費用為 0 元)

本公司規範廠區全面禁菸，並告示於本公司大門守衛室，當訪客及施工人員進入廠區時，均由守衛人員告知。

廠區禁菸圖片





於報導期間內本公司未有員工、非員工之工作者罹患職業病，且未有非員工之工作者發生職業傷害，而對於發生職業傷害之員工本公司則採取以下對策進行改善：

一、切、割、擦傷職災：2022 年已檢討手工具使用時有安全性不足之情形，經安委會提案建議，目前已汰換、更新手工具。

二、上下班交通事故頻傳：公司於 2022 年加強交通安全宣導，提高同仁騎車、開車之安全意識，減少交通事故發生頻率。

員工之職業傷害情形				
類別	項目	2020	2021	2022
總工時	女性總經歷工時	923,962	881,832	905,091
	男性總經歷工時	750,966	690,832	721,232
	總經歷工時	1,674,928	1,572,664	1,626,323
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人 (次) 數	1	0	0
	男性死亡人 (次) 數	0	0	0
	總計死亡人 (次) 數	1	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	1
	總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	1

員工之職業傷害情形				
類別	項目	2020	2021	2022
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人 (次) 數	2	4	5
	男性總計職業傷害人 (次) 數	8	4	7
	總計職業傷害人 (次) 數	10	8	12
職業傷害所造成的死亡比率		0.6	0.0	0.0
嚴重的職業傷害比率		0.00	0.00	0.61
可記錄的職業傷害比率		5.97	5.09	7.38

註：
1. 職業傷害所造成的死亡比率 =(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 =〔嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數)/ 工作小時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 =〔可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/ 工作小時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6. 職業傷害發生類型：上下班公路交通事故、被切 / 割 / 擦傷、跌倒、物體飛落、衝撞、被夾 / 被捲、墜落 / 滾落、被撞。

安全職場

本公司制定「企業社會責任政策」，明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等；並訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，員工申訴管道有專線電話、傳真、專用信箱 (實體佈告欄旁) 或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

於 2021 年及 2022 年共計 2 件性騷擾申訴案，二件案件皆成立性別平等委員會，除人力資源部門主管為當然委員外，餘委員由總經理就申訴個案指定本公司在職員工擔任，其中女性委員皆有二分之一以上之比例，兩案性別平等委員會共召開五次會議，皆由委員會投票表決。

5.4 員工福利與退休

本公司薪資符合臺灣勞動基準法規定，不分男女基層人員標準薪資不低於基本薪資，無其他性別和不揭露性別之基層人員。

截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下：

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣	1.14：1	1.07：1

員工完善福利

員工為公司之根本，本公司致力於提供給員工多元、完善的各項福利，例如：成立員工持股會、國內外旅遊補助、設立員工餐廳、員工保險、三節禮金、生日禮金、年終獎金等多項福利，打造值得長期投入的優良職場。

本公司重要營運據點 (即總部所在地及大多數員工工作地點) 有四處：

1. 臺灣一處：得力實業股份有限公司
2. 中國二處：杭州得力紡織有限公司、浙江福發紡織有限公司
3. 越南一處：越南得力實業責任有限公司

得力實業股份有限公司 - 員工福利

1. 員工持股會：正職新進人員到職滿三個月後即可選擇是否加入員工持股會，委由中國信託辦理，加入者會於薪資裡補發 1,000 元持股獎勵金，再代扣 2,000 元用於購買公司股票，員工離職或退休之際便可選擇拿回股票自行買賣或是由中國信託直接賣出轉換現金入帳。
2. 國外旅遊補助：新進員工年資滿兩年後依據福委會公告名單發放，名單上的員工可憑團費或機票收據等申請國外旅遊補助兩萬元，如未出國旅遊者也可以領 6,500 元。
3. 國內旅遊補助：每年由福委會規劃行程並開放符合資格員工自由報名，員工本人免費，如當次房間價格太高可能需要部份負擔差額，員工可攜眷但眷屬需自費。
4. 設立員工餐廳、福利社：公司每餐補助 10 元，提供餐券給員工購買訂餐。
5. 南部廠區備有汽、機車停車場，免費提供停放。
6. 員工保險：因公國外出差同仁，全程享有意外保險及意外醫療保險、員工團體保險也含壽險、意外險、重大傷病 (癌症等)。
7. 禮金：發放員工三節禮金、生日禮金，並視當年度營運狀況決定是否發放年中紅利。
8. 其他補助：員工結婚、子女結婚、新居落成、子女滿月、喪葬都可憑相關證明申請補助。
9. 年終獎金：年節前所有在職員工都會依據當年度考績核發年終獎金。
10. 定期健康檢查：年資滿一年的員工提供基礎健康檢查，安排醫院到公司內部執行檢查。
11. 夏季津貼：現場高溫區加發 3 個月夏季津貼。
12. 證照考試：全額提供一次專業證照考證費用，如考取證照後公司另會給予相關專業津貼。
13. 課級以上主管福利：直屬部下婚喪喜慶禮金 / 奠儀補助 / 探病禮品費補助，減少主管負擔，主管本身請事病假不予扣薪。

杭州得力紡織有限公司 - 員工福利

1. 餐費補助：每人每月 150 元人民幣。
2. 中秋禮金：每人 200 元人民幣及一盒月餅。
3. 員工結婚：子女結婚及直系親屬喪葬，每人 800 元人民幣。
4. 年終獎金：依公司實際營運狀況發放。
5. 夏季津貼：每年 6 ~9 月發放 4 個月高溫津貼。

浙江福發紡織有限公司 - 員工福利

1. 餐費補助：行政及常日班人員每人每月 176 元人民幣，生產輪班制人員每人每月 418 元人民幣。
2. 中秋禮金：中秋超市卡每人 200 元人民幣及一盒月餅。
3. 年終獎金：依公司實際營運狀況發放。
4. 夏季津貼：每年 6 -9 月發放 4 個月高溫津貼。

越南得力實業責任有限公司 - 員工福利

1. 員工伙食：公司提供免費便當，另加給 68 萬 VND/ 月伙食補貼。
2. 員工保險：社會保險、醫療保險、失業保險、工傷保險。
3. 年終獎金：年節前所有在職員工依年資考績核發年終獎金。
4. 獎金：激勵獎金 (生產達標)、全勤獎金。
5. 每年基本底薪調升。
6. 定期健康檢查：一年 1~2 次基礎健康檢查，安排醫療單位到公司內執行檢查。
7. 特休：享有 12~15 天 / 年。
8. 其他補助：員工結婚、喪葬，可憑相關證明申請補助。
9. 禮金：節日禮金 (中秋節、春節)，若公司有盈利會有核發紅利金。
10. 工會其他禮金：生日禮金、節日禮金 (婦女節、中秋節、元旦節、春節)、住院補助、孕婦補助。

員工旅遊







員工退休制度

自 2005 年 7 月 1 日起新制人員依據勞工退休條例規定每月由公司提撥 6% 至勞工退休金帳戶，員工本身也可自由選擇是否自行從薪資中提繳退休金到專戶，最高提繳數也可到 6%；舊制人員每月依薪資總額 2%~15% 範圍提撥到臺灣銀行退休金專戶，並於每年三月之前試算當年度可退休人員的金額，若有不足則補足至退休金專戶，待員工屆滿退休提出申請時，依據該員工退休前六個月完整月份薪資平均後乘上退休年資基數給予應得退休金。

育嬰留停情形

本公司 2022 年育嬰留停復職率為 100%，近三年育嬰留停情形如下表：

年度	2020 年			2021 年			2022 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	5	5	2	6	8	1	4	5
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	5	5	2	6	8	1	4	5
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	5	5	0	4	4	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	5	5	0	4	4	1	2	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	5	5	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	100	100	-	100	100	100	100	100
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	-	100	100	-	20	20	-	50	50

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 =2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 %= 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 %= 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

5.5 社會公益活動

得力教育基金會

本公司大股東及關係人於 2016 年間發起成立「財團法人得力教育基金會」，集資創立基金計新台幣三千萬元，並於 2016 年 4 月 25 日獲主管機關教育部許可設立。本公司、關係企業及大股東於每年視盈餘狀況捐助「得力教育基金會」，以挹助基金會活動經費。本公司不定期由董事會通過後對「得力教育基金會」捐贈。

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明	
捐贈 - 得力教育基金會	25,000,000	2016 年 200 萬 2017 年 300 萬 2018 年 500 萬 2019 年 500 萬	2020 年 400 萬 2021 年 400 萬 2022 年 200 萬

基金會以回饋社會、促進產業創新發展、人才培育及促進產學合作為宗旨，依有關法令規定辦理下列業務：

1. 襄助紡織、成衣、服飾時尚產業人才教育與發展 (如贊助相關系所獎學金、設立短期訓練班等)。
2. 設置獎助學金，鼓勵家境清寒之優秀大學生。
3. 推廣產業創新發展相關活動。
4. 推動學術界與產業合作發展交流有關之工作。
5. 推動關懷弱勢、協助就學就業之工作。
6. 其他符合本會設立宗旨之相關公益性教育事務。

2020~2022 年度得力教育基金會捐贈實績

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
獎助學金 - 本國籍各院校大學部或獨立學院之學生	2,780,000	本會為促進公益及良善之目的，協助全國各公私立大學及獨立學院家境清寒，或家庭突遭變故之優秀學生完成學業，特訂定設置清寒獎助學金。發放 108 學年第二學期清寒獎助學金計 76 名及 109 學年第一學期清寒助學金計 63 名，每名新台幣兩萬元。 時間：2020/3/1~2020/3/31 與 2020/9/1~2020/9/30
現金捐贈 - 臺南市南區省躬國民小學	100,000	捐助臺南市南區省躬國民小學「學校教育儲蓄戶」，幫助弱勢家庭、家庭突遭變故或因其他特殊狀況造成家庭經濟困難之學生。 時間：2020/4/1~2020/4/30
現金捐贈 - 黃 **、黃 **	89,078	台南市民黃 ** 因罹患肺癌，於 2019 年 6 月驟逝，得年 42 歲，遺有妻及子女三人，黃員壯年過世家中經濟頓失支柱，由本會補助黃員子女每學期學雜費至完成學業。 時間：2020/4/1~2020/9/30
現金捐贈 - 臺南市臺灣原住民族永續發展協會	200,000	臺南市臺灣原住民族永續發展協會主要業務在為臺南市永康、仁德等地區原住民族中小學生進行課後輔導，目前收容 56 位學生，由於公部門補助有限，協會經費相當拮据，本會贊助經費新台幣貳拾萬元整。課後扶植計畫對當地原住民族家庭及學生均有正面效益。時間：2020/5/1~2020/5/31
現金捐贈 - 臺南市政府社會局社會救助金專戶	200,000	捐款新台幣貳拾萬元至台南市社會局社會救助金專戶，並指定用於「弱勢家庭子女教育及就學經費」專款專用。協助台南市弱勢及貧困家庭學生安心就學完成學業。 時間：2020/6/1~2020/6/30

公益活動名稱	金額（新台幣元）	說明
現金捐贈 - 社團法人中華安得烈慈善協會	300,000	社團法人中華安德烈慈善協會以「弱勢扶助、急難救助、災害援助及教育推廣」為核心工作，每月提供台灣地區 15 歲以下弱勢家庭兒童一份食物箱，以幫助弱勢家庭兒童健康、快樂成長。本會贊助新台幣參拾萬元整。關懷台灣地區 0-15 歲弱勢家庭兒少，提供即時、適需的資源，以幫助兒少的身心健全發展。 時間：2020/7/1~2020/7/31
現金捐贈 - 方 **、方 **	101,337	台南市民方 ** 因罹患嚴重心臟病及致命性心律不整，於 2020 年 6 月驟逝，得年 46 歲，遺有妻及子女三人，方員壯年過世家中經濟頓失支柱，由本會補助方員子女大學每學期學雜費。 時間：2020/8/1~2020/8/31
現金捐贈 - 財團法人慶福社會福利慈善事業基金會	130,000	本會於中元節期間會同財團法人慶福社會福利慈善事業基金會等單位及個人共同捐贈白米予弱勢團體、低收入戶等等，今年共同捐贈 52,000 斤白米，本會捐贈白米 5,000 斤每斤 26 元，捐贈金額合計新臺幣壹拾參萬元整。 時間：2020/9/1~2020/9/30
現金捐贈 - 財團法人歡喜希望社會福利基金會	100,000	財團法人歡喜希望社會福利基金會每年 12 月間均舉辦寒冬扶老助弱濟貧活動，本會贊助新台幣壹拾萬元整。給予社會弱勢者更多的關懷與鼓勵。 時間：2020/10/1~2020/10/31
現金捐贈 - 社團法人新北市伯特利全人關懷協會	100,000	社團法人新北市伯特利全人關懷協會，成立宗旨在照顧都市原住民孩子、新移民孩童及中低收入戶子女，由家長自由捐獻，由於多為弱勢家庭，每月有捐獻之家長僅十多人，經費十分拮据，本會捐助該協會新台幣壹拾萬元整。提升弱勢家庭子女在社會的競爭力。 時間：2020/12/1~2020/12/31
現金捐贈 - 方 **、方 **	147,356	台南市民方 ** 因罹患嚴重心臟病及致命性心律不整，於 2020 年 6 月驟逝，得年 46 歲，遺有妻及子女三人，方員壯年過世家中經濟頓失支柱，由本會補助方員子女大學每學期學雜費。 時間：2021/2/1~2021/8/31
獎助學金 - 本國籍各院校大學部或獨立學院之學生	2,520,000	本會為促進公益及良善之目的，協助全國各公私立大學及獨立學院家境清寒，或家庭突遭變故之優秀學生完成學業，特訂定設置清寒獎助學金。發放 109 學年第二學期清寒獎助學金計 63 名及 110 學年第一學期清寒助學金計 63 名，每名新台幣兩萬元。 時間：2021/3/1~2021/3/31 與 2021/9/1~2021/9/30
現金捐贈 - 黃 **、黃 **	103,814	台南市民黃 ** 因罹患肺癌，於 2019 年 6 月驟逝，得年 42 歲，遺有妻及子女三人，黃員壯年過世家中經濟頓失支柱，由本會補助黃員子女每學期學雜費至完成學業。 時間：2021/3/1~2021/10/31

公益活動名稱	金額（新台幣元）	說明
現金捐贈 - 臺南市臺灣原住民族永續發展協會	180,000	臺南市臺灣原住民族永續發展協會主要業務在為臺南市永康、仁德等地區原住民族中小學生進行課後輔導，目前收容 55 位學生，由於公部門補助有限，協會經費相當拮据，本會贊助經費新台幣壹拾捌萬元整。課後扶植計畫對當地原住民族家庭及學生均有正面效益。 時間：2021/7/1~2021/7/31
現金捐贈 - 財團法人慶福社會福利慈善事業基金會	130,000	本會於中元節期間會同財團法人慶福社會福利慈善事業基金會等單位及個人共同捐贈白米予弱勢團體、低收入戶等等，本會捐贈白米 5,000 斤每斤 26 元，捐贈金額合計新臺幣壹拾參萬元整。 時間：2021/8/1~2021/8/31
現金捐贈 - 社團法人中華安得烈慈善協會	50,000	社團法人中華安得烈慈善協會以「弱勢扶助、急難救助、災害援助及教育推廣」為核心工作，關懷台灣 0-15 歲弱勢家庭兒少，提供即時、適需的資源，以幫助兒少的身心健全發展。該會籌辦「孩子的藝想世界」以協助提升偏鄉、弱勢家庭兒少閱讀寫作能力，本會贊助經費新台幣伍萬元整。 時間：2021/10/1~2021/10/31
現金捐贈 - 方 **	46,979	台南市民方 ** 因罹患嚴重心臟病及致命性心律不整，於 2020 年 6 月驟逝，得年 46 歲，遺有妻及子女三人，方員壯年過世家中經濟頓失支柱，由本會補助方員子女大學每學期學雜費。其方員長女方 ** 已大學畢業。 時間：2022/2/1~2022/8/31
獎助學金 - 本國籍各院校大學部或獨立學院之學生	2,520,000	本會為促進公益及良善之目的，協助全國各公私立大學及獨立學院家境清寒，或家庭突遭變故之優秀學生完成學業，特訂定設置清寒獎助學金。發放 110 學年第二學期清寒獎助學金計 60 名及 111 學年第一學期清寒助學金計 66 名，每名新台幣兩萬元。 時間：2022/3/1~2022/3/31 與 2022/9/1~2022/9/30
現金捐贈 - 黃 **、黃 **	119,592	台南市民黃 ** 因罹患肺癌，於 2019 年 6 月驟逝，得年 42 歲，遺有妻及子女三人，黃員壯年過世家中經濟頓失支柱，由本會補助黃員子女每學期學雜費至完成學業。 時間：2022/3/1~2022/10/31
現金捐贈 - 臺南市臺灣原住民族永續發展協會	150,000	臺南市臺灣原住民族永續發展協會主要業務在為臺南市永康、仁德等地區原住民族中小學生進行課後輔導，目前收容 52 位學生，由於公部門補助有限，協會經費相當拮据，本會贊助經費新台幣壹拾伍萬元整。課後扶植計畫對當地原住民族家庭及學生均有正面效益。 時間：2022/7/1~2022/7/31

公益活動名稱	金額（新台幣元）	說明
現金捐贈 - 社團法人中華安得烈慈善協會	50,000	社團法人中華安得烈慈善協會以「弱勢扶助、急難救助、災害援助及教育推廣」為核心工作，關懷台灣 0-15 歲弱勢家庭兒少，提供即時、適需的資源，以幫助兒少的身心健全發展。該會將籌辦 2022 年「藝鳴驚人」學藝競賽以增進偏鄉、弱勢家庭兒少閱讀寫作及美術繪畫的興趣與能力。本會贊助經費新台幣伍萬元整。 時間：2022/7/1~2022/7/31
現金捐贈 - 財團法人慶福社會利慈善事業基金會	133,000	本會於中元節期間會同財團法人慶福社會利慈善事業基金會等單位及個人共同捐贈白米予弱勢團體、低收入戶等等，本會捐贈白米 5,000 斤每斤 26.6 元，捐贈金額合計新臺幣壹拾參萬參仟元整。 時間：2022/8/1~2022/8/31
現金捐贈 - 財團法人歡喜希望社會福利基金會	100,000	財團法人歡喜希望社會福利基金會每年 12 月間均舉辦寒冬扶老助弱濟貧活動，本會贊助新台幣壹拾萬元整。給予社會弱勢者更多的關懷與鼓勵。 時間：2022/10/1~2022/11/30
捐贈總金額		10,351,156 元

活動剪影





致贈毛毯予花蓮縣政府教育處，由傅縣長代表接受



致贈毛毯予基隆市大光兒少之家



致贈毛毯予桃園市大園區弘化懷幼院



致贈毛毯予桃園市大園區懷德風箏緣地育幼院



致贈毛毯予臺灣省私立臺灣國際兒童村



致贈毛毯予基督教更生團契桃園市少年之家



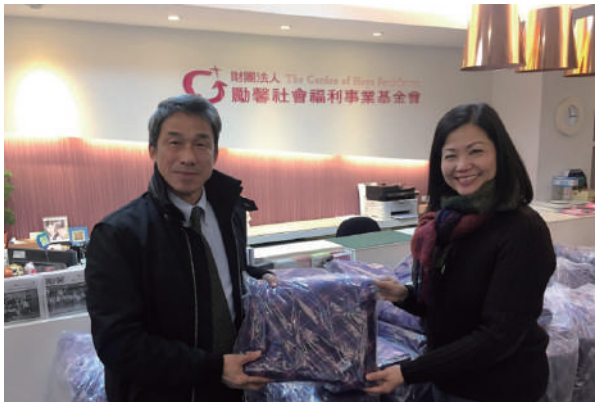
致贈毛毯予桃園市樂活育幼院



致贈毛毯予天主教善牧社會福利基金會



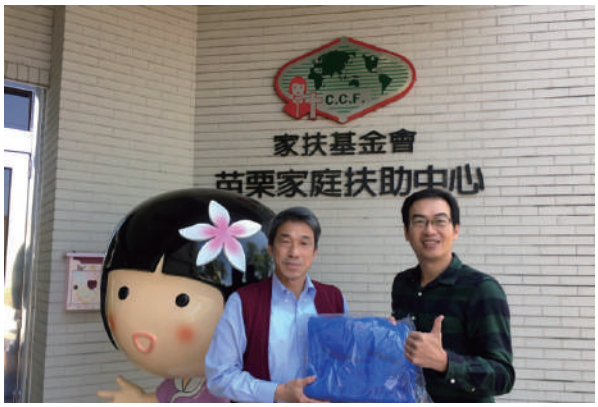
致贈毛毯予新北市普賢慈海家園



致贈毛毯予勵馨社會福利慈善事業基金會



致贈毛毯予宜蘭縣員山鄉慈懷園



致贈毛毯予家庭扶助基金會苗栗縣家扶希望學園



致贈毛毯予天主教苗栗縣聖方濟少女之家



致贈毛毯予天主教新竹縣德蘭兒童中心



致贈毛毯予天主教新竹縣藍天家園



致贈毛毯予臺中市向陽兒童少年關懷中心



致贈毛毯予彰化縣慈生仁愛院



致贈毛毯予家庭扶助基金會雲林縣家扶希望學園



致贈毛毯予雲林縣信義育幼院

附錄

附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表 83
附錄二：永續會計準則SASB對照表 90
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊 91

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	得力實業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022.01.01-2022.12.31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

「*」為重大主題

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.2 公司簡介	20	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯要素	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯要素	3	
	2-4	資訊重編	報告書編輯要素	3	
	2-5	外部保證 / 確信	報告書編輯要素	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 公司簡介 3.4 供應鏈管理	20 47	
	2-7	員工	5.2 得力人才組成	57	
	2-8	非員工的工作者	5.2 得力人才組成	57	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 公司簡介	20	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 公司簡介	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司簡介	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司簡介	20	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司簡介	20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司簡介	20	
	2-15	利益衝突	2.3 營運績效	26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 營運績效	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 營運績效	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 營運績效	26	
	2-19	薪酬政策	2.3 營運績效	26	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 營運績效	26	
	2-21	年度總薪酬比率	2.3 營運績效	26	
4. 策略、政策與實務					

GRI 準則 類別 / 主題	編 號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁 碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	2-23	政策承諾	2.4 風險管理	33	
	2-24	納入政策承諾	2.4 風險管理	33	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 法規依循	37	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 法規依循	37	
	2-27	法規遵循	2.5 法規依循	37	
	2-28	公協會的會員資格	2.2 公司簡介	20	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
	2-30	團體協約	5.2 得力人才組成	57	
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
* 經濟績效					
GRI 3 經濟績效 重大題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	18	
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	26	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4 風險管理	33	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 員工福利與退休	72	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	26	
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 2016	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	5.4 員工福利與退休	72	自願揭露
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟 衝擊主題 揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會公益活動	75	自願揭露
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會公益活動	75	自願揭露
採購實務					

GRI 準則 類別 / 主題	編 號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁 碼	省略 / 備註
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 產品品質管理	42	自願揭露
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主 題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 法規依循	37	自願揭露
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 法規依循	37	自願揭露
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 法規依循	37	自願揭露
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行 為主題揭 露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 法規依循	37	自願揭露
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
* 物料					
GRI 3 物料重大 主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	49	
GRI 301 物料主題 揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 物料與水資源	50	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.2 物料與水資源	50	
	301-3	回收產品及其包材	4.2 物料與水資源	50	
* 能源					
GRI 3 能源重大 主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	49	
GRI 302 能源主題 揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能源與廢棄物	53	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	資訊 取得不易
	302-3	能源密集度	4.4 能源與廢棄物	53	
	302-4	減少能源消耗	4.4 能源與廢棄物	53	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4 能源與廢棄物	53	
水與放流水					

GRI 準則 類別 / 主題	編 號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁 碼	省略 / 備註
GRI 303 水與放流水 主題管理 揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 物料與水資源	50	自願揭露
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 物料與水資源	50	自願揭露
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	4.2 物料與水資源	50	自願揭露
	303-4	排水量	4.2 物料與水資源	50	自願揭露
	303-5	耗水量	4.2 物料與水資源	50	自願揭露
* 排放					
GRI 3 排放重大 主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	49	
GRI 305 排放主題 揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	52	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	52	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	52	資訊 取得不易
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體排放	52	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 能源與廢棄物	52	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.3 溫室氣體排放	52	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.3 溫室氣體排放	52	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主 題管理揭 露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 能源與廢棄物	53	自願揭露
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 能源與廢棄物	53	自願揭露
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 能源與廢棄物	53	自願揭露
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 能源與廢棄物	53	自願揭露
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 能源與廢棄物	53	自願揭露
GRI 306 廢汙水 和廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	在報導期 間沒有發 生此情事
* 供應商環境評估					

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3 供應商環境評估重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	40	
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	47	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	47	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工福利與退休	72	自願揭露
	401-3	育嬰假	5.4 員工福利與退休	72	自願揭露
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
* 職業安全衛生					
GRI 3 職業安全衛生重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理	56	
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 員工健康與安全職場	63	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 員工健康與安全職場	63	
	403-3	職業健康服務	5.3 員工健康與安全職場	63	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 員工健康與安全職場	63	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 員工健康與安全職場	63	
	403-6	工作者健康促進	5.3 員工健康與安全職場	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	5.3 員工健康與安全職場	63	

GRI 準則 類別 / 主題	編 號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁 碼	省略 / 備註
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 員工健康與安全職場	63	
	403-9	職業傷害	5.3 員工健康與安全職場	63	
	403-10	職業病	5.3 員工健康與安全職場	63	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	-	-	本公司無提升員工職能及過渡協助方案
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 員工健康與安全職場	63	自願揭露
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4 風險管理	33	自願揭露
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 風險管理	33	自願揭露
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 風險管理	33	自願揭露

GRI 準則 類別 / 主題	編 號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁 碼	省略 / 備註
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
原住民權利					
GRI 411 原住民 權利主題 揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2 得力人才組成	57	自願揭露
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會公益活動	75	自願揭露
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會公益活動	75	自願揭露
* 供應商社會評估					
GRI 3 供應商 社會評估 重大主題 管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	40	
GRI 414 供應商 社會評估 主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	47	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	47	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康 與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 客戶服務管理	42	自願揭露
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 客戶服務管理	42	自願揭露
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.3 客戶服務管理	42	自願揭露
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3 客戶服務管理	42	自願揭露
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 客戶服務管理	42	自願揭露
客戶隱私					

GRI 準則 類別 / 主題	編 號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁 碼	省略 / 備註
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 客戶服務管理	42	自願揭露
* 法規遵循					
GRI 3 法規遵循 重大主題 管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	18	
* 創新研發與技術					
GRI 3 創新研發 與技術 重大主題 管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	18	
* 綠色製造					
GRI 3 綠色製造 重大主題 管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	40	
* 產品中化學物質的管理					
GRI 3 產品中化 學物質的 管理重大 主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	10	
	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	40	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：服飾、配件與鞋類					
揭露 主題	指標 編號	揭露 指標	性質	報告內容 章節對照	頁 碼
NA	CG-AA-000.A	一階與一階以外之供應商數量	量化	3.2 產品品質管理	42
產品中化學物質的管理	CG-AA-250a.1	遵守限用物質法規的描述說明	討論與分析	3.3 客戶服務管理	42
	CG-AA-250a.2	評估和管理產品中與化學品相關的風險和 / 或 危害的描述說明	討論與分析	3.3 客戶服務管理	42

產業別：服飾、配件與鞋類					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
供應鏈中的環境衝擊	CG-AA-430a.1	一階與一階以外之供應商符合廢水排放許可 和 / 或 合約的百分比	量化	不適用	-
	CG-AA-430a.2	一階與一階以外之供應商完成永續成衣聯盟發布之永續性測量工具「Higg Index FEM」評估或類似環境數據評估的百分比	量化	不適用	-
供應鏈中的勞工狀態	CG-AA-430b.1	一階與一階以外之供應商已完成勞動相關行為準則稽核之百分比；由第三方單位完成稽核之百分比	量化	3.4 供應鏈管理	47
	CG-AA-430b.2	供應商勞動相關行為準則稽核後不合格的比率和相關改善行動的比率	量化	3.4 供應鏈管理	47
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的勞工、環境、健康與安全風險	討論與分析	3.4 供應鏈管理	47
原物料溯源	CG-AA-440a.1	描述原物料採購相關的環境與社會風險	討論與分析	3.4 供應鏈管理	47
	CG-AA-440a.2	有獲得第三方認證，達成環境 和 / 或社會永續發展標準的原材料百分比	量化	3.3 客戶服務管理	42

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目		對應章節	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。	2.4 風險管理	33
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)。	2.4 風險管理	33
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.4 風險管理	33
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。	2.4 風險管理	33
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。	-	-
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。	-	-
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-

	項目	對應章節	頁碼
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。	-	-
9.	溫室氣體盤查及確信情形。	附件 1-1	92

附表 1-1

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
□資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 □資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ■資本額未達 50 億元之公司	■母公司個體盤查 □母公司個體確信 □合併財務報告子公司盤查 □合併財務報告子公司確信

範疇一	總排放量（公噸 CO_2e）	密集度（公噸 CO_2e/千元）	確信機構	確信情形說明
母公司	49.42	0.000002	艾法諾國際股份有限公司	本公司於 2022 年 7 月取得溫室氣體查證聲明書。
子公司	-	-		
…（註 1）	-	-		
合計	49.42	0.000002		
範疇二	**總排放（公噸 CO_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/千元）**		
母公司	33.97	0.000001		
子公司	-	-		
…（註 1）	-	-		
合計	33.97	0.000001		
範疇三（得自願揭露）	-	-		



得力實業
股份有限公司