



利勤實業股份有限公司 ESG永續報告書

目錄

CON

TENTS

01.

前言 004-018

報告書編輯原則
董事長的話
經營團隊的話
公司簡介
董事會介紹
功能性委員會介紹

02.

利勤與利害關係人 019-024

利害關係人鑑別與溝通
股東與投資人
員工
客戶
供應商/承攬商
政府與主管機關
社會團體

03.

永續經營 025-034

企業社會責任準則之永續發展
關於利勤實業
經營績效
法規與風險管控

04.

精益求精 035-048

重大主題管理
能源與水資源
溫室氣體排放
物料與廢棄物

05.

友善社會 049-090

重大主題管理
利勤夥伴架構
職場健康與安全
薪酬福利與退休
社會公益

06.

附錄 091-102

附錄一：GRI永續性報導準則
(GRI準則)對照表
附錄二：永續會計準則SASB對照表
附錄三：證交所要求上市上櫃公司
氣候相關資訊對照表

1.

前言

CHAPTER 1
PREFACE

報告書編輯原則

報告書編輯範疇

本報告書所統計之資料區間為2023年1月1日至2023年12月31日止，為遵守資訊透明與報告資料內容之真實性，報告書內的各項資訊涵蓋範圍包括利勤實業股份有限公司(以下簡稱利勤實業、本公司或我們)所經營的兩個營業據點(斗工廠區、雲科廠區)。

本報告書之資料及數據係由各部門與各廠區提供，並由永續報告書編輯小組彙整編輯，經永續發展委員會各推動中心主管複核修訂後，依循行政程序呈請董事長核定後定稿出版。

報告書中所報告之各項統計數據均來自利勤實業自行統計與調查所得的結果，有關財務數據來源採用依據國際財報準則所統計年度財報內容，經查核後進而公開發表之數據與資訊，相關財報數據均以新臺幣計算。本公司經營步調穩定，本報告書所報導期間並無重大營運變更，亦無資訊重編及報導改變之情形發生，由於本年度為本公司ESG報告書首度發行，故尚未規劃進行外部查證，未來將納入年度計畫內執行。

編輯原則

本報告書內容架構參考GRI(Global Reporting Initiative，全球永續性報告協會)於2021年所公布之永續性報告通用準則2021(Universal Standards 2021)、臺灣證卷交易所「上市櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」作為主要全面報告架構，並使用氣候相關財務報告框架(TCFD，Task Force on Climate-related Financial Disclosures)與SASB永續會計準則(SASB，Sustainability Accounting Standards Board)進行編撰。

報告書編輯原則

發行時間

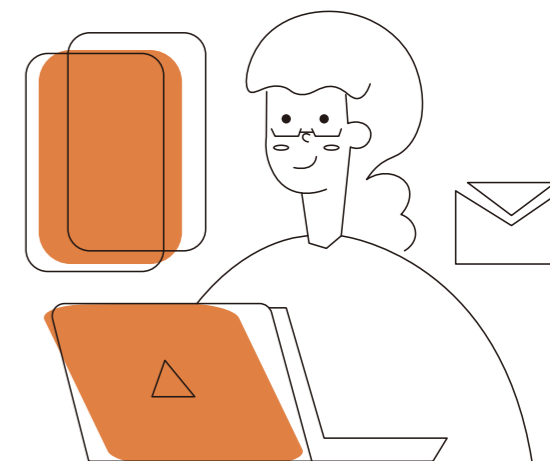
本報告書為利勤實業所編製的第一本永續報告書，後續將於每年發行乙次，並同時於本公司網站上公開發表。

- ◆ 現行發行版本：2024年6月發行。
- ◆ 次一發行版本：預計於2025年6月發行。

編輯團隊聯絡人

對於本報告書內容有任何疑慮或建議，歡迎與我們聯繫並提供您寶貴的意見，聯絡資訊如下：

- ◆ 聯絡人：勞工安全衛生室 龔育玄
- ◆ 聯繫電話：05-5571010 分機1199
- ◆ 聯繫信箱：CSR.ESG@li-cheng.com.tw
- ◆ 公司網站：<http://www.li-cheng.com.tw/>



在我們踏入2024年之際，我們必須回顧過去一年的成就和挑戰，並為未來的發展定下更明確的方向。2023年是一年充滿了變革和挑戰的一年，全球面臨著許多不確定因素和環境壓力，從氣候變遷到全球供應鏈的動盪不安，再到日益加劇的市場競爭，這些挑戰在某種程度上威脅著我們的業務運營和發展。然而，正是在這些挑戰中，我們更清楚體會與勾勒出未來利勤想要的經營理念與成功的長相，這些挑戰促使我們重新審視利勤的經營理念和核心價值，進一步強調了永續經營的重要性。永續經營不僅僅是對環境和社會的責任，更是一種戰略選擇和競爭優勢。它是我們在業務運營中的指南，也是我們對未來的承諾。

利勤的經營願景激勵著我們不斷進化，成為世界級的領導先驅。我們不僅致力於提供紡織品的全面解決方案，更要推動盈利成長，同時提升人們的生活、回饋社會與珍愛地球。這不僅是一句口號，而是我們每一位成員共同的信念和努力目標。利勤的經營使命是我們的行動指南。我們將專注於創建完善整合的系統，專注於客戶卓越、創新的紡織品解決方案和突破性技術。我們相信，通過不斷學習和改進，我們可以不斷提升我們的競爭力和價值。透過文化轉變的啟發，我們共同推動成長，實現更大的價值影響力。

在利勤，我們深信人才是最寶貴的資產。因此，我們致力於打造一個能夠激發無限潛能和創造力的工作環境，為每一位成員提供實現工作成就和理想的平台。我們將持續投資於人才的培訓和發展，鼓勵創新思維和團隊合作，以實現利勤的使命和願景。

2024年，我們將繼續致力於永續發展，持續朝著成為世界級的公司邁進。我們要為這個目標而努力，為我們的客戶、員工、股東和社會創造更大的價值。讓我們攜手共創一個更加繁榮、美好的未來！

在利勤，我們不僅僅是一群工作在同一個辦公室的人，更是一個目標一致的大家庭。持續深化我們的經營團隊的策略和理念，是我們共同努力的方向。共同承接利勤的願景、使命以及核心價值是我們每一個團隊成員共同的信念和行動指南。我們會在每一個經營策略討論會議上，深入討論利勤的願景與使命，並確保我們的經營策略與之保持一致。同時，我們也會進行內外部環境的評估與挑戰分析，以確保我們的策略目標計畫是建立在對市場和行業的深刻理解之上。

從2023年，透過QBR (Quarterly Business Review) 的機制，持續檢視我們執行的成效與進度。這不僅僅是一個追蹤指標的工具，更是一個反思和學習的機會，分析我們在過去一季度所取得的成就和面臨的挑戰，並逐步修正我們的策略和執行計畫，讓我們能夠持續朝著我們的目標前進。

此外，我們更致力於關注公司文化和人文精神的建設。我們相信一個團隊的凝聚力和向心力來自於共同的價值觀和文化信仰。因此，我們會通過各種形式的培訓和活動，來深化我們的核心價值應用，並逐步形成利勤獨特的公司文化。這不僅僅是一個企業的風格和形象，更是我們每一個團隊成員的自豪和認同。我們相信一個有競爭力和創造力的組織是由每一位成員的潛力所組成的，我們會通過各種形式的培訓和發展計畫，來激勵和挖掘每一位成員的潛力，並建立一個激勵人心、充滿活力和創造力的工作環境，以協助公司實現營運目標。

除了企業目標，我們也將持續關注社會回饋和節能減碳的議題。我們希望不僅僅是關注，更是積極參與，因此我們將積極參與節能減碳的行動，同時也希望將健康和運動的元素融入到我們的日常工作和活動中。對於節能減碳，我們不僅僅是口號，更是實踐。我們將透過精實管理的內部工作活動、有效的能源和資源控制、廢水的回收處理，並符合ZDHC move to zero策略，以及在產品開發和生產過程中回收和再利用材料，來降低生產製程的碳排放。同時，我們將持續推動無水染色量產等環保措施，以實現我們的節能減碳目標。在利勤，我們不僅僅是一個企業，更是一個社會責任的體現。我們相信通過我們的努力和行動，我們可以為社會和環境帶來積極的影響，同時實現我們的商業目標！



公司簡介

利勤實業股份有限公司(股票代號4426)目前為全世界3D立體織物(Spacer Fabrics)業界中，擁有一貫化生產製程、先進設備與廣泛技術的專業領導廠。憑藉不同種類的高度科技化與現代化之生產設備，所生產的3D立體織物年產量達1500噸以上。

3D立體織物是近十幾年來紡織業界較特別之產物，在不同領域之應用仍不斷地被廣泛研究及擴充中。本公司所生產之3D立體織物，其厚度可由1mm至25mm，除用於鞋材外尚可被應用於如袋材、帽材、內衣胸罩、一般成衣、床墊、運動器材、醫療、及汽車材料等等領域。

利勤所織造之3D立體織物具有透氣、舒適、輕量、及避震效果之特性，最適合應用於各類運動鞋材上，不論是在運動場上或平時戶外休閒穿著，皆可達到輕鬆舒適、涼爽效果。

目前被各主要品牌如Nike、Converse、Reebok、Asics、Brooks、NB、Herman Miller等廣泛使用，而其市場之接受度頗佳，故可預期未來3D立體織物仍將是運動鞋材中不可缺少之材料。利勤為上述世界性知名運動品牌商指定受邀參展供應商之一，經由每年二次材料展由專業業務人員直接向設計者推廣介紹本公司產品，並同步獲取更多設計上及功能上之創新與需求，因此得以研發出更多更好符合客戶需求之產品，也讓利勤能在3D立體織物上持續邁進屹立不搖。



公司概况

公司名稱	利勤實業股份有限公司
總部位置	雲林縣斗六市斗工十二路5號
創立時間	1997年
資本額	新台幣17.27 億元
總公司	雲林斗六
主要業務	針織網布：99%-其他：1%
員工人數	約600 人
營業收入	新台幣12.9億元(截至2023年12月31日)

公司沿革

以織布為主的利勤實業股份有限公司創立於1997年。利勤自成立以來，透過不斷的研發以及自我要求品質，成為NIKE全球織品唯一策略夥伴廠商，並在2005年與NIKE合作研發，由本公司生產之第一塊全電腦無接縫鞋型圖案立體織物（3D立體織物），並於2005年底在全球市場推出。也因為我們不斷的提昇開發與創新及投入自動化機器設備，和全球多家知名品牌商建立長期合作關係，成為專業3D立體織物供應商。公司沿革可參見官方網站或公司股東會年報。

公協會資格

參與重要公協會及倡議組織

項次	組織名稱	參與意義	會員資格
1	台灣區絲織工業同業公會	藉由參與不同公會組織所提供的教育訓練及最新資訊，增加新的知識及會員間的相互交流，增進共同利益，促進經濟發展。	會員
2	彰化縣工業會		會員
3	財團法人紡織產業綜合研究所		會員
4	公益信託誠品法務會計 研究發展基金會		會員

公司治理

利勤實業以誠實、相互尊重的人文為經營的原則，在營運透明及重視股東權益下，透過經營團隊的監督與制衡制度，讓全體股東、經營團隊、利害關係人的權利與責任關係能更明朗且合理，以確保股東及利害關係人的利益得以最大化，並確保公司治理團隊（董事會）的決策符合利勤的經營宗旨，包括環境、社會和經濟各項主題。有關公司治理之董事會詳細資訊及各項會議召開與決策請參閱本公司官網或年報。

公司治理架構

利勤實業為能逐步達成永續發展並持續強化公司治理架構，本公司董事會通過「公司治理實務守則」，建構董事會之監督管理機能，搭配完善的內部控制制度，以保障各個利害關係人之權益，也透過完善的制度，以因應環境及市場的變化。

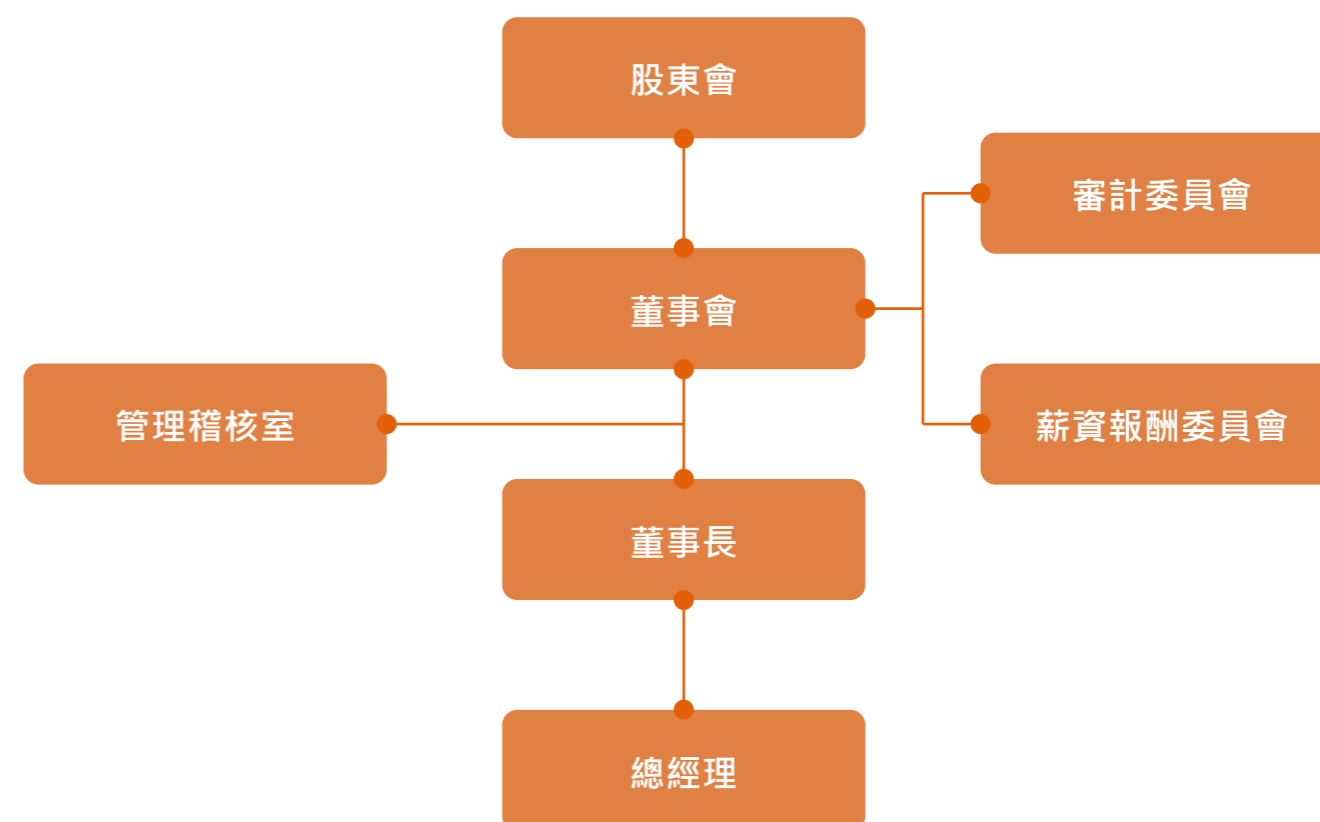
為了提供董事會執行職務之支援並提升董事會效能，利勤實業於 2023 年 6 月設置公司治理主管一職，向董事會報告就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果辦理董事異動相關事宜及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。



公司治理架構

其業務職掌如下：

- ◆ 董事會及股東會議相關事宜。
- ◆ 製作董事會及股東會議事錄。
- ◆ 協助董事就任及持續進修。
- ◆ 提供董事執行業務所需資料及協助董事遵循法令。
- ◆ 向董事會報告就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
- ◆ 辦理董事異動相關事宜及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。



董事會介紹

職責與組成

董事會為本公司最高治理單位，主要負責監督公司長期經營策略、評估風險及評量經營管理團隊之任免與獎酬，以確立公司妥善營運及持續成長。

董事會遵循「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規則」，並規範董事之利益迴避原則。本公司之董事會以忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權對公司及股東負責。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。

董事會成員之組成依經營型態及發展所需，擬訂適當之董事席次及多元化方針，包括基本條件、專業背景及產業經歷等，使董事會整體具備營運判斷、經營管理、產業知識、危機處理、國際市場觀、會計及財務分析、領導及決策等能力。

利勤實業於公司章程中明定董事選舉係採候選人提名制度選出適任之董事，由董事會就股東或董事提名之董事候選人之資格條件等事項進行事先審查，並將審查結果提供股東參考。

本公司於2023年6月19日股東會依「董事會選舉辦法」選出第七屆董事會成員，其中董事3人、獨立董事3人，任期皆為3年，自2023年6月19日起至2026年6月18日止，董事會成員背景多元，學經歷豐富，領導與決策素質一致。

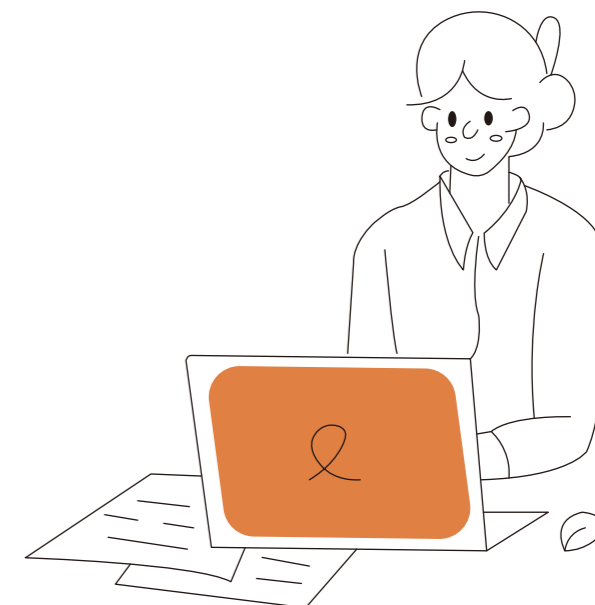
董事會介紹

專業多元成員

為落實公司治理，董事會在任6席董事中，以具備法律、財務、投資、經營或管理企業歷練、歐美人士(具對歐美社會價值觀了解之人士)等，不同專業背景至少各一席為目標；並注重董事會成員組成之性別平等，女性董事席次以達到至少二席為目標。

第七屆董事會成員共6席，其中一席具備法律專業背景、三席具備財務或投資專業背景，另有二席具備大型企業經營歷練，並有一席熟悉歐美社會價值觀之美籍董事，於專業部分已達成董事多元化目標。女性董事席次目前為一席，目標將於第八屆再增加一席女性董事為目標，以落實董事會成員多元化方針。

董事會會議至少每季召開一次，2023年度共召開6次會議，董事會成員積極出席，親自出席(含視訊出席)率達82%。議程包括審核企業經營績效、公司治理、重大投資案等重要議題，並聽取經營團隊之業務報告，透過與經營階層之對話，瞭解實際運作所遭遇的問題，並且在必要時敦促經營團隊進行調整。2023年董事會運作情形及重要決議請參閱本公司年報。



董事會介紹

董事會成員基本資料表

職稱	姓名	國籍	就任日	主要經(學)歷
董事長	洪文耀	台灣	2023.06.19	美國布瑞利大學電腦工程組碩士 利勤實業股份有限公司董事長
獨立董事	林民凱	台灣	2023.06.19	國立中山大學亞太區域研究所社會法組博士 中華法務會計研究發展協會祕書長 執業律師 常廣股份有限公司獨立董事
獨立董事	傅龍明	台灣	2023.06.19	國立成功大學工程科學系博士 國立成功大學工程科學系特聘教授 國立屏東科技大學材料工程研究所合聘教授 科技部複審委員(工程司及生科司)
獨立董事	古源光	台灣	2023.06.19	美國康乃爾大學食品工程 博士 國立屏東大學 榮譽講座教授 美和科技大學 講座教授 義守大學 兼任講座教授 屏東縣政府 副縣長 國立屏東大學 校長
董事	洪江泉	台灣	2023.06.19	彰化高商 利勤實業股份有限公司董事 億富勝投資(股)公司董事
董事	Suzanne Anderson	美國	2023.06.19	Bachelor of Arts Interdisciplinary Studies - EWU Masters Organizational Leadership- Gonzaga University Consultant - Li-Cheng Enterprises Founder - Business Consulting Company NIKE, Inc.

功能性委員會介紹

為了完善董事會之整體功能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，依據相關法規獨立行使職權，並對董事會負責，委員會中所提之議案送交至董事會決議。

審計委員會

審計委員會設立及權責為協助董事會履行其監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及內部控制上的品質和誠信度，必要時與稽核主管及會計師召開會議，並將上述的評估成果送交董事會；此外，審計委員會亦負責審核簽證會計師的獨立性、重要關係人交易之合理性及確保內部控制制度的設計及有效執行。本公司於2020年設置審計委員會，由全體獨立董事共4人擔任，並推派1人擔任會議召集人。目前本公司審計委員會共有三名成員，每季至少召開一次會議，2023年共召開4次，出席率達92%。

薪酬委員會

證券交易法第14條之6第1項明載，股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會，本公司據此設有薪資報酬委員會。

本公司於2011年設置薪資報酬委員會，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。

本公司薪酬委員會成員任期為2023年6月26日至2025年6月25日，薪酬委員會成員共有3名成員，由獨立董事其中3人擔任，並推派1人擔任會議召集人。每年至少召開兩次會議，2023年共召開2次，出席率達83%。

功能性委員會介紹

董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理及提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，利勤實業自從2020年起執行董事會及功能性委員會績效評估；針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會每年定期進行績效評估。

評估作業採用問卷方式自評，評估績效指標主要有以下面向，包括對營運參與程度、決策品質、組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等，2023年董事會績效自評結果尚屬良好，將提送2024年第一季董事會報告，作為持續精進職能之參考。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
全年度	2023.01.01 2023.12.31	董事會內部	董事會自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 董事會決策質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制
		董事自評	個別 董事成員	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	同儕評估	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 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

內部稽核

內部稽核介紹

利勤實業股份有限公司稽核室為一獨立單位，直接隸屬董事會，稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務；除定期向董事會報告稽核業務外，於必要時對公司營運將有危害風險之事端立即向董事長及總經理報告，以落實公司治理之精神。

內部稽核職掌

內部稽核工作係依據董事會通過之年度稽核計畫進行檢查及覆核，範圍涵蓋公司所有作業與子公司監理業務，稽核人員依其發現之內部控制制度缺失與異常事項提出稽核報告並交付監察人查閱，並就缺失採取適當之改善與措施，進而確保內部控制制度得以持續有效實施並做為檢討修正制度的依據。

內部稽核主管及人員任免

依本公司「審計委員會組織規程」、「薪酬管理辦法」及「人員評核程序」規定辦理。稽核主管之任免應經審計委員會同意，並提董事會決議，其薪給、考核由董事長核定；內部稽核人員之任免、考核及薪資報酬，由稽核主管簽報董事長核定。

內部稽核與獨立董事溝通情形

內部稽核主管除定期列席董事會，向董事會成員報告內部稽核業務執行情形外，並每年至少1次與審計委員會委員溝通，2023年實際溝通4次。



2.

利勤與利害關係人

CHAPTER 2
LI CHENG & INTERESTED PARTIES

利害關係人鑑別與溝通

股東與投資人

利勤以健全的經營、揭露營運相關訊息，展現公司經營成效，以增進投資人的支持。

優先關注議題	★營運績效 ★資訊揭露 ★公司治理 ★風險管理 ★永續發展
溝通管道、回應方式及溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月營收資訊 ● 公告公司治理資訊及重大訊息於「公開資訊觀測站」 ● 每年召開一次股東會並出版年報 ● 每年召開一次法說會 ● 設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通

員工

利勤將員工視為重要資產，致力打造一個安全、平等、幸福的職場環境，我們反對任何歧視或迫害勞動行為，加強工作環境安全降低人員工傷危害風險。

優先關注議題	★員工福利 ★員工考核機制 ★勞資關係 ★職業安全與健康 ★在職教育與訓練 ★職涯發展
溝通管道、回應方式及溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季召開福利委員會 ● 總經理信箱、申訴與建言制度 ● 員工與管理階層定期的溝通 ● 公司內部公告 ● 推動「員工關懷與健康照護計畫」，具體實現對員工的協助與關懷 ● 每月勞資會議 ● 勞動法規符合勞工權益

利害關係人鑑別與溝通

客戶

客戶不只是企業收入來源，更是商業上的合作伙伴，彼此有著相當密不可分的重要關係，我們期許彼此互助成長，並共創雙贏。

優先關注議題	★行為準則 ★研發創新 ★人力資源發展 ★勞工權益、安全與健康 ★永續發展 ★產品價格、安全、品質與交期
溝通管道、回應方式及溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過電子郵件保持聯繫 ● 根據客戶的意見回饋進行改善 ● 客戶定期會議及營運狀況評估 ● 參與客戶舉辦之訓練 ● 配合客戶產品、環境、責任等評量指標，並協同預防與持續改善



利害關係人鑑別與溝通

供應商/承攬商

供應商對利勤而言是非常重要的角色，在生產、供貨及公司整體營運有著舉足輕重的地位，更是公司對社會責任與聲譽的風險考量；必須透過與原料供應及承攬廠商合作與溝通，藉此持續提供更優質服務給客戶。

優先關注議題	★ 環保法規 ★ 永續發展策略 ★ 品質與價格 ★ 資訊安全&透明 ★ 供應商管理
溝通管道、回應方式及溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年進行供應商稽核與評核 ● 回饋意見協助改善 ● 供應鏈管理 ● 廢棄物管理 ● 環保法規的遵循

政府與主管機關

依規定遵循政府機關法令及規範，積極配合政策施行，並掌握最新法規趨勢，避免誤觸相關法規、確保穩健永續經營。

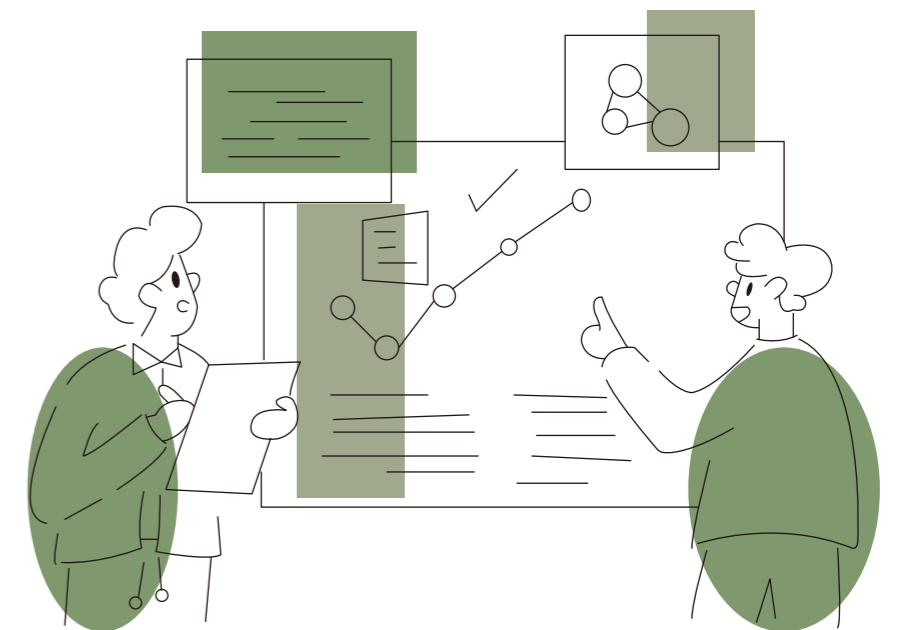
優先關注議題	★ 法規遵循 ★ 公司治理 ★ 主管機關溝通 ★ 勞資關係 ★ 永續發展
溝通管道、回應方式及溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期函文及電子郵件往來 ● 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 ● 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 ● 配合主管機關監理與查核

利害關係人鑑別與溝通

社會團體

經由參加社會團體，增加對社會回饋溝通，提高企業對社會影響力。

優先關注議題	★ 環境保護 ★ 社會參與 ★ 人才培育 ★ 員工多元性與勞動權益
溝通管道、回應方式及溝通頻率	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過參加相關社會團體增加溝通管道 ● 不定期積極參與各式民間社團與學術團體舉辦之論壇、研討會 ● 與雲嘉南多所大專院校產學合作，以期能培養且留住更多人才，為紡織業注入新血 ● 環保法規的遵循



3.

永續經營

CHAPTER 3 SUSTAINABLE DEVELOPMENT

關於利勤實業

公司簡介：企業社會責任準則之永續發展

利勤實業股份有限公司(以下簡稱利勤實業)自成立以來致力於產品的精進及創新，並且重視勞工權益及健康安全，對於環境保護也是利勤實業身為世界公民的重要責任與承諾。利勤實業承諾與員工、合作夥伴等利害關係人共同努力，為保護地球環境、維護利害相關者的權益、善盡企業之社會責任，加上不斷累積永續的綠色競爭力，創造環境友善產品。

利勤實業遵守法規及國際準則致力環境保護，推動節能減碳及資源永續利用，持續改善環境績效，發展永續環境，訂定節能減碳策略。不斷優化生產設施的作業環境，並對供應商提出同樣要求，包括在商業決策時要結合可持續發展原則，善用天然資源，採用乾淨無害的生產製程和防止汙染措施，根據可持續發展原則設計開發產品、物料及技術。

利勤實業追求工作環境的安全、人權及尊嚴受到尊重、正直商業營運、遵守道德操守並致力促進環境保護，同時遵守國家與地區的法律和法規，並參照「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」、「聯合國企業與人權指導原則」(the UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 及其他國際間普遍採用之人權規章包括「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 及「世界人權宣言」(the UN Universal Declaration of Human Rights) 等規範，期望為企業、產業、社會與環境永續盡一份力。

適用標準

本手冊適用ISO14001：2015環境管理系統、ISO45001：2018職業安全衛生管理系統、ISO50001：2018能源管理系統，以下共通部分簡稱「管理系統」。

因本次為第一份ESG永續報告書，故無之前報告資訊重編項目或各項節能績效，計劃以年度為報告頻率。

經營績效

適用標準

本公司秉持誠信經營且為目前全世界具備3D立體織物生產技術中，建立一貫化生產製程、先進設備與廣泛技術的專業領導廠。

本公司於2023年全年營業收入為新臺幣1,292,108仟元，整體綜合損益詳如簡明綜合損益表，如需詳細營運概況與財務資訊，可至本公司網站閱覽相關財報資料。

簡明綜合損益表	
項目/年度	2023年度
營業收入(仟元)	1,292,108
營業毛利(仟元)	232,217
營業損益(仟元)	-22,028
營業外收入及支出(仟元)	-20,783
稅前淨益(仟元)	-42,811
本期稅後淨利(仟元)	-41,948
本期綜合損益總額(仟元)	-39,233
每股盈餘(單位：元)	-0.24

法規與風險管控

公司治理

一、誠信經營：

在所有商業互動關係中都應謹守最高的誠信標準，禁止任何形式的賄賂、貪汙、敲詐勒索和挪用公款。

二、無不正當收益：

不得承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益。此禁令包括無論是直接還是透過第三方間接地承諾、提供、批准、給予或收任何有價之物，以期獲得或保留業務、將業務轉讓他人或獲取不正當收益。

三、資訊公開：

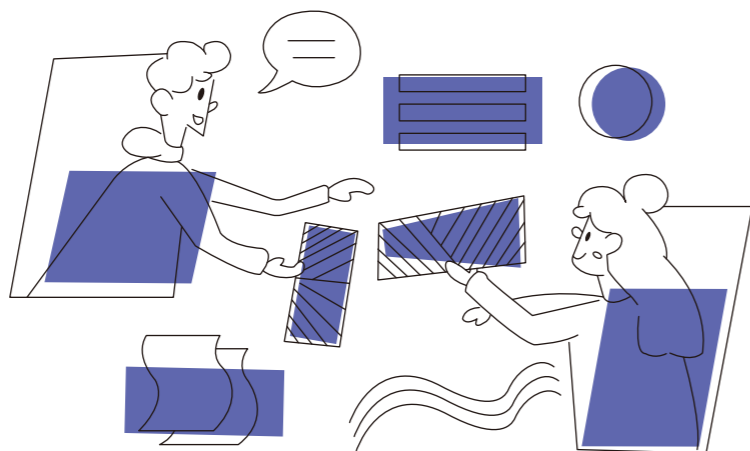
按照適用法規和普遍的行業慣例公開有關參與勞工、健康與安全、環保活動商業活動、組織架構、財務狀況等資料。

四、知識產權：

應當尊重知識產權，須以保護知識產權的方法傳遞技術和生產知識，並必須保護客戶和供應商的資料。

五、隱私：

保護所有業務來往者(包括供應商、客戶和員工)的個人資料與隱私，在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。



法規與風險管控

社會責任與人權

一、禁止強迫勞動：

- (一) 不得雇用監獄勞工、契約(賣身)奴工、抵債勞工或經由人口販賣而來的勞工。
- (二) 受雇者不得受任何形式的恐嚇、脅迫進行勞動或因表達不同的政治言論、觀點而受到脅迫、處罰，進行勞動。
- (三) 不得要求員工將身份證件正本(例如護照、旅遊或居留證、國際身份證明文件或學業證明)寄存在雇主方、勞工仲介或他方作為雇傭條件，也不得要求「保證金」以取得上述證件。
- (四) 承擔外國工人的雇傭資格費用，包括招聘代理機構/職業介紹所費用、簽證、體檢、工作許可證與工作登記等方面的費用。
- (五) 勞工有權根據適用法律和集體協議，於合理的通知期限之後自由終止其工作，且不得施加不當處罰。

二、禁止雇用童工：

- (一) 不得僱用15歲以下的兒童。如果完成法定義務教育年齡高於15歲，則不得僱用低於完成義務教育年齡的兒童。
- (二) 不得安排未滿18歲的員工從事對其身心健康有危害的工作，且應制定相對應流程，以鑒別可能造成危害的工作任務，例如，處理危險化學品或工作環境接近此類化學品、操作危險機器、從事夜間工作，或在國家/地區法律規定中存在危害的其他任務。

三、禁止家庭代工：

不得在正規工作場所以外的地方，安排任何形式的家庭工作生產、提供與利勤有關的產品與服務。

法規與風險管控

四、禁止歧視與虐待：

- (一) 不得因為員工性別、容貌、五官、種族、階級、出生地、語言、思想、宗教、年齡、身心障礙狀況、性取向、懷孕狀況、婚姻狀況、國籍、政治見解、星座、血型、(實際的或感知的)疾病狀況、家庭責任、所加入的工會、社會或民族背景或者任何其他受國家/地區法律保護的狀況，而在招募、雇用、薪資、福利、訓練機會、工作任務分配、升遷獎懲和解聘過程中有歧視及無意識偏見之行為，所有的決定應該以員工的工作能力為唯一依據。
- (二) 男女應共享同工同酬原則。
- (三) 必須採取有效的措施來保護外籍勞工免受任何形式的歧視，並且為他們的特殊狀況提供適當的協助服務。
- (四) 為處於懷孕、分娩、哺乳期的女性員工提供適當且合理的設施，並採取合理措施來保護孕期婦女免於從事危險工作。
- (五) 採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。

五、薪酬：

- (一) 薪酬應等同或超過法定基本工資和同行業工資標準中較高者，並應提供法定福利。
- (二) 按照法律規定的加班工資率支付加班費。
- (三) 按時且直接支付薪酬，並提供紀錄清楚的薪資單。
- (四) 員工必須享受有薪年假。



法規與風險管控

六、福利措施：

- (一) 各項法定保險(勞保、健保、就業保險與勞退提撥)。
- (二) 提供伙食津貼。
- (三) 定期勞工健康檢查。
- (四) 同仁婚喪喜慶補助、公傷慰問金與生育補助。
- (五) 定期舉辦員工同樂會與國內旅遊等。
- (六) 機車停車場，且設置孕婦專屬機車停車位。
- (七) 特約商店購物折扣。

七、合理工時：

- (一) 工作時數不應超過當地法律規定的最大限度，每日工時不得超過12小時。
- (二) 每週的工作時數不應超過60小時(包括加班)，所有加班必須是自願的。
- (三) 每7天至少享有一天(24小時)的休假。

八、自由結社：

- (一) 尊重員工按照自己的選擇參加並組織社團和集體談判的權利。
- (二) 任何員工或待聘員工不得因參加合法工會活動或其他自由結社活動，包括行使組建工會的權利，而遭到解雇、歧視、騷擾、脅迫或報復。
- (三) 應建立並貫徹執行勞資爭議解決機制，提供申訴管道並即時回應與調整。

申訴與檢舉制度

一、目的：

為增進團結和諧、保障員工權益，協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項，規範受理相關申訴案件處理程序以及相關調查展開與回覆，並規範員工申訴的範疇與處理流程，以員工能安心自在工作，營造友善工作環境為宗旨。

二、一般申訴範圍：

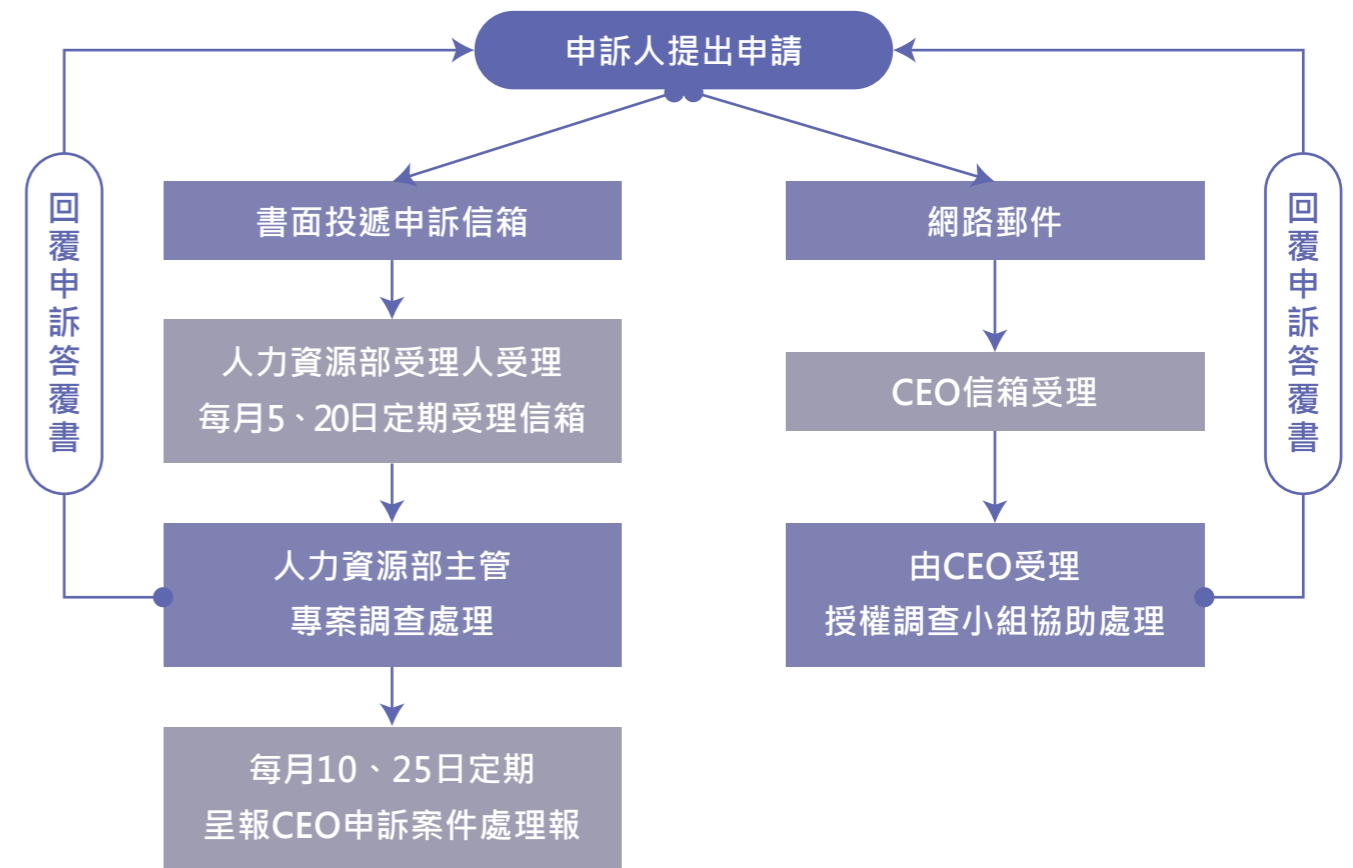
本公司員工，於在職期間發生下列情事，並能證明者，得提出申訴：

- (一) 因本公司現行之制度、規章、辦法或行政措施未盡事宜或執行疏失，致損害其合法權益者。
- (二) 對獎懲之決定有異議，且有具體證明者。
- (三) 因本公司其他員工之違法、濫權或不當對待行為，致侵犯權益或影響正常工作者。
- (四) 對職務升遷、或工作調派認為處置不當，而影響其權益者。
- (五) 對公司工作環境與政策推展認為有悖於企業永續發展，並恐對於員工合規工作環境與合法權益有負向影響者。
- (六) 其他與公務有關，有提申訴之必要且能證明者。

三、申訴方式：

- (一) 具名申訴：申訴之提出為書面投遞申訴信箱提出方式或運用網路郵件申訴提出，並附加證明事項以個人或數人聯合具名方式向員工申訴處理委員會提出。
- (二) 匿名申訴：其所陳述之內容經審查認為有調查之必要者，進行分案處理，並作為內部檢討之參考。

申訴流程圖



四、受理申訴單位及管道：

- (一) 專用投訴信箱：由人力資源部受理。
- (二) 專用投訴電子信箱：hr@li-cheng.com.tw
- (三) 聯絡電話：
05-5571010#1260 管理部
05-5571010#1281、1282 勞工安全衛生室

五、檢舉管道：

- (一) 檢舉受理單位：由管理部受理。
- (二) 檢舉地址：雲林縣斗六市斗工十二路5號
- (三) 專用投訴電子信箱：管理部07120.adm02@li-cheng.com.tw
- (四) 檢舉電話：
05-5571010#1260 管理部
05-5571010#1281、1282 勞工安全衛生室

4.

精益求精

CHAPTER 4
OPERATION EXCELLENCE

精益求精

重大主題管理：能源

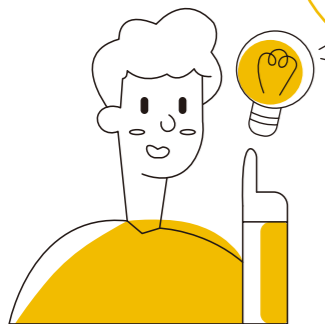
利勤實業自成立以來致力於產品的精進及創新，並且重視勞工權益及健康安全，對於環境保護也是利勤實業身為世界公民的重要責任與承諾。利勤實業承諾與員工、合作夥伴等利害關係人共同努力，為保護地球環境、維護利害相關者的權益、善盡企業之社會責任，加上不斷累積永續的綠色競爭力，創造環境友善產品。

利勤實業遵守法規及國際準則致力環境保護，推動節能減碳及資源永續利用，持續改善環境績效，發展永續環境，訂定節能減碳策略。不斷提高生產設施的作業環境，並對供應商提出同樣要求，包括在商業決策時要結合可持續發展原則，善用天然資源，採用乾淨無害的生產製程和防止汙染措施，根據可持續發展原則設計開發產品、物料及技術。

為履行前揭承諾，本公司將貫徹以下能源政策承諾：

我們承諾做到：

遵循能源法規，善盡社會責任
提供資訊資源，促進目標達成
提高能源績效，節能設計採購
推動全員參加，落實能源永續



精益求精

重大主題管理：環境

本公司是專業生產3D立體織物，環境保護是本公司身為世界公民的重要責任與承諾，為保護地球環境、善盡企業之社會責任，本公司向其所有員工、客戶及社會大眾承諾，每一管理運作均以可靠的、符合環境保的方式進行，藉環境管理系統ISO 14001的導入與貫徹實施，提升環境管理績效並持續改善。

我們承諾做到：

遵守環保法規
預防污染改善
節能回收減廢
持續環境改善



ISO 14001

為便於全體員工、客戶與社會大眾了解本公司推動「環境管理系統」落實減廢節能之決心，以上述的口號方式表達。

為了本公司在綠色產品上的管理，除以上之「環境政策」口號外，本公司為符合環保法規ISO 14001，我們以下列重點，作為未來的努力方向：

- 一、建立並確實維持文件系統，提供ISO 14001系統可以有效運作與執行。
- 二、運用PDCA之循環制度，確保本公司產品、活動及服務之過程，均能達到環境目標、標的之符合持續改善的精神。
- 三、遵守相關的環保法令規章及其他環境管理要求事項。

能源與水資源

能源

一、目標：

公司使用的能源以車輛動力能、熱能、電能為主，熱能主要以燃燒天然氣產生，車輛動力能主要以使用柴、汽油產生，所有電能為外購電力，因此能源目標以天然氣、柴油、汽油、電力為主要標的。

二、策略：

由於本公司已通過ISO 50001：2018之認證，節氣與節電策略以透過ISO 50001系統的運行，提出節能改善行動計畫，達到設定之目標，並規劃以下策略達成汽柴油年度節能目標：

- 節能策略1：透過倉管課的規劃，提出貨車最佳化的行車路線與貨品合併運送計畫，達到柴油年節約量212公升。
- 節能策略2：透過管理部的規劃，提出公務車最佳化的行車路線與人員共乘計畫，並確實做好行前檢查作業，確保公務車的最佳狀態，達到汽油年節約量126公升。

計量年度	2023年			
	電力/千瓦特 (kWh)	天然氣/ 立方米(m³)	汽油/ 公升(L)	柴油/ 公升(L)
廠區/單位				
石榴廠區	10,141,696	2,717,898	19,735	11,754
雲科廠區	6,278,120	298,185	0	0
員林廠區	745,500	0	0	0
總計	17,165,316	3,016,083	19,735	11,754

能源與水資源

用水

一、目標：

本公司使用的水資源有三種，分別為自來水、地下水與製程用軟水，因此用水以節約自來水、地下水與軟水為主要目標。

二、策略：

由於本公司之自來水與地下水為混合後供廠區使用，並稱為清水，又清水主要大宗用途為經過軟水製程以產生軟水，供現場製程使用，因此節水策略以節約軟水為主，即可間接降低自來水及地下水之耗用，規劃以下策略達成年度節水目標：

- 節水策略：透過生管部與染廠的合作，提出製程優化改善方案，達到軟水年節水量0.0208噸/公斤，即生產每公斤的布需達節約20.8公斤軟水的目標，並間接改善自來水及地下水之耗用。

計量年度	2023年		
	自來水*度數 / 立方公尺(m³)	地下水*度數 / 立方公尺(m³)	軟水*度數 / 立方公尺(m³)
廠區/單位			
斗工廠區	86,539	435,370	815,716
雲科廠區	15,912	0	9,565
員林廠區	3,141	0	0
總計	105,592	435,370	825,281

能源與水資源

廢水

一、目標：

本公司設有廢水處理場，並納管斗六工業區污水處理營運中心，由於長期致力於廢水水質改善，本公司之廢水水質已遠低於納管標準，2021年由污水處理營運中心檢測之SS為31.6mg/L、COD為68.2mg/L、pH值為7.5，此水質已達放流水等級，因此持續實施廢水減廢策略。

二、策略：

利用以下廢水減廢策略，將廢水排放品質維持在目標年之設定值範圍內，確保廢水的排放品質優於現行法規。

- 減廢策略1：確實執行水污染防治措施之相關規定，降低廢水中SS、COD的排放量，並將pH值維持在7-9之間。
- 減廢策略2：提出染助劑配方減量方案，降低製程中染助劑的使用總量，達到降低廢水中SS、COD排放量的目標，並將pH值維持在7-9之間。
- 減廢策略3：透過與廠商討論及研討會的研究，減少原廢水中的含油率，提升生物處理池的處理效率與生物存活期。

計量年度	2023年
廠區/單位	總廢水-度數 / 立方公尺m ³
斗六工業區	609,205,000
雲科工業區	18,188,000
總計	627,393,000

能源與水資源

廢氣

一、目標：

本公司之廢氣排放以鍋爐廢氣與製程廢氣為主，現行法規之廢氣排放濃度標準為粒狀污染物(下稱PM)=30mg/Nm³、SOx=50ppm、NOx=100ppm，為了優於法規限值，更進一步維持廢氣排放品質，本公司將廢氣排放等級分為三級，說明如下：

第1級

廢氣排放濃度小於法規標準值之50%

PM < 15mg / Nm³,
SOx < 25ppm,
NOx < 50ppm.

第2級

廢氣排放濃度介於法規標準值之50%-80%間

15mg / Nm³ < PM < 24mg / Nm³,
25ppm < SOx < 40ppm,
50ppm < NOx < 80ppm.

第3級

廢氣排放濃度大於法規標準值之80%

PM > 24mg / Nm³,
SOx > 40ppm,
NOx > 80ppm.

能源與水資源

二、策略：

以廢氣排放濃度符合第1級為目標，根據檢測報告可知，本公司2021年由第三方單位檢測之PM為1.2 mg / Nm³、SOx為4.2 ppm、NOx為25.8ppm，符合自訂之第1級標準，且遠低於現行法規標準。利用以下廢氣減廢策略，將廢氣排放品質維持在第1級的廢氣排放濃度標準內，確保廢氣的排放品質優於現行法規。

- 減廢策略1：確實執行空污防治計畫之相關規定，並維持空污防治設備的妥善率，降低鍋爐廢氣中PM, SOx, NOx的排放量。
- 減廢策略2：提出製程優化改善方案，降低製程廢氣的含油量，達到降低製程廢氣中PM, SOx, NOx排放量的目標。

計量年度	石榴工業區			雲科工業區		
	排放標準	總合	年平均監測值 (ppm)	排放標準	總合	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs-P002	X	95	23.75	X	0	0
揮發性有機物 VOCs-P001	X	122	30.50	X	275.37	68.84
粒狀汙染物 TSP-P002	X	9	2.25	X	4.34	1.09
粒狀汙染物 TSP-P001	X	0	0.00	X	2.45	0.61
硫氧化物 SOx-P002	50	0.71	0.18	50	0	0
硫氧化物 SOx-P001	50	0.09	0.02	50	0	0
氮氧化物 NOx-P002	100	214.5	53.70	100	133.31	33.33
氮氧化物 NOx-P001	100	1.43	0.36	100	123.5	30.88

能源與水資源

廢棄物

一、目標：

本公司主要產出的廢棄物包含生活垃圾、廢布廢纖維、污泥、紙類，並依照廢棄物清運計畫書妥善處理廢棄物，因此在減廢的目標上即是以減少上述4類主要廢棄物的產生量為主。

二、策略：

- (一) 減廢策略1：透過各生產端及管理部將事業廢棄物在釋出前加以分類，萃取有用資源並處理後，減少生活垃圾與廢布、廢纖維，達到年度設定減量0.0005公斤/公斤目標。
- (二) 減廢策略2：透過各行政部門及生產部門提出之無紙化簽核程式，減少紙類列印之系統優化的方案，達到年紙類減量0.0004公斤/公斤的目標。
- (三) 減廢策略3：透過動能部能源課的研究，將廢污泥含水率降低，減少污泥的含水量，達到年污泥減量0.0088公斤/公斤的設定目標。

計量年度	2023年			
	再利用布/公斤(kg)	污泥/公斤(kg)	廢布/公斤(kg)	生活垃圾/公斤(kg)
廠區/單位				
斗工廠區	359,690	169,850	59,500	31,900
雲科廠區	105,420	70,910	0	14,835
總計	465,110	240,760	59,500	46,735

能源與水資源

溫室氣體

一、目標：

溫室氣體(Greenhouse gas, GHG)排放已成為全球最關注的風險議題，共計有七大類，分別為CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃，我國更於110年國慶演說時宣布「2050淨零排放目標」，因應全球共識，本公司擬採循序漸進的方式逐步達成減碳目標，在此階段之戰略目標以節能與節水的方式達成減碳為主。

本公司之GHG排放分為二類，分別為內部GHG排放與外部GHG排放，說明如下：

(一) 內部GHG排放：

- 1.直接GHG排放：能源使用過程中直接產生的GHG排放，如：車輛使用汽柴油、燃燒天然氣，將此定義為範圍一之GHG排放。
- 2.間接GHG排放：外購能源間接產生的GHG排放，如：水、電，將此定義為範圍二之GHG排放。

(二) 外部GHG排放：包含所有因應公司營運所需，以及在與上下游廠商交易過程中間接產生的GHG排放，將此定義為範圍三之GHG排放，一般包含以下四種類型：

- 1.交通運輸造成之間接GHG排放。
- 2.公司使用產品(上游)造成之間接GHG排放。
- 3.使用來自公司之產品(下游)造成之間接GHG排放。
- 4.其他來源造成之間接GHG排放。

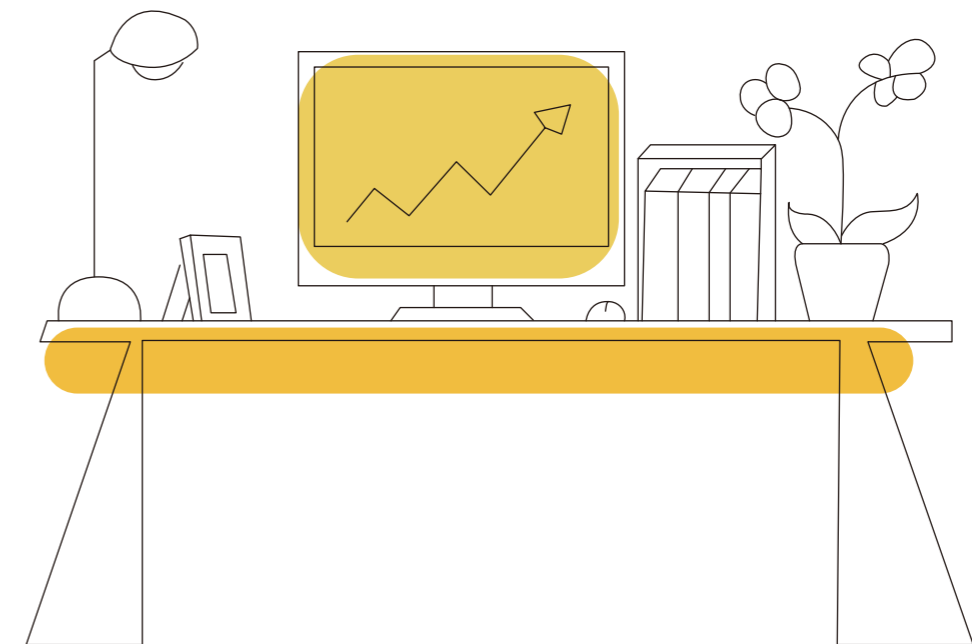
其中較易制定策略達到GHG排放減量的為交通運輸造成之間接GHG排放，如：員工通勤出差、原物料、回收、廢棄物、拍賣布之運輸.....等，因此在此階段之戰略目標以降低交通運輸造成之間接GHG排放為主。最後，將本公司內外部之GHG排放量加總後，再針對總GHG排放量設定減碳戰略目標，將能更客觀的評估減碳成效。

能源與水資源

(三) 內部GHG排放量(範圍一與範圍二)：

針對公司內部GHG排放的直接性減碳計畫，目前並無有效可行的方案，但節能對減碳有一定的成效，因此採用能源與資源總量換算成GHG排放量的方式評估減碳成效，說明如下：

- 1.能源：將天然氣、柴油、汽油、電力之使用量，經由經濟部能源局公布之能源產品單位熱值表與電力排碳係數換算成GHG排放量。
- 2.資源：將自來水之使用量依照自來水公司公告之自來水排碳係數換算成GHG排放量。



能源與水資源

(四) 外部GHG排放量(範圍三)：針對公司營運所需，將本公司貨品運輸過程及人員通勤或出差中所造成的GHG排放，記錄於OP-A-SH-014-B「範圍三之溫室氣體排放清單」中，並將公里數轉換成油耗，再經由經濟部能源局公布之能源產品單位熱值表將油耗換算成GHG排放量。最後將之轉換值加總定義為本公司之總排碳量，減碳戰略目標以減少換算後的總排碳量為主。

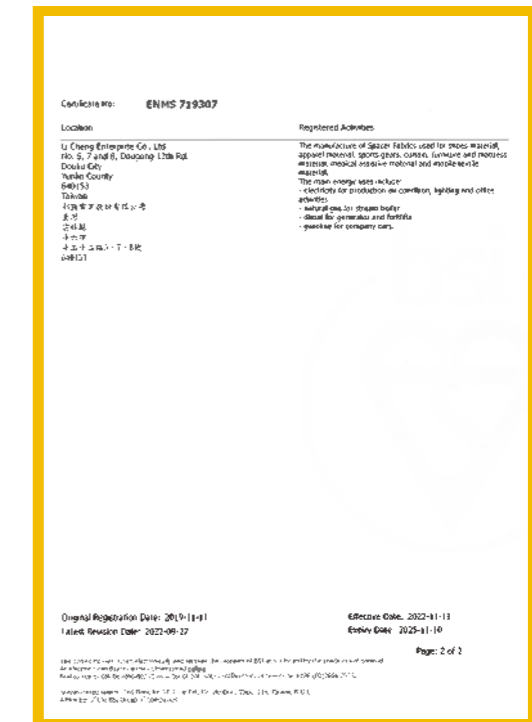
二、策略：

本公司將依照以下方式估算減碳成效：

- (一) 能源排碳量：將電力、天然氣、汽柴油之使用量經由經濟部能源局公布之能源產品單位熱值表與電力排碳係數換算成排碳量。
- (二) 資源排碳量：將自來水使用量依照自來水公司公告之自來水排碳係數換算成排碳量。
- (三) 總排碳量 = 能源排碳量 + 資源排碳量。
- (四) 除了利用上述能源與用水的節能、節水策略間接達成減碳目標外，另外規劃以下策略達成年度減碳戰略目標：
 1. 減碳策略1：透過與上下游公司協調的方式，將需求貨品合併運送，減少不同品項運送的趟次。
 2. 減碳策略2：透過各廠區的內部協調，將需求貨品一次性運送，再分送至各廠區，減少同品項運送的趟次。

能源與水資源

項目	排放量
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸CO2e)	14,470.00
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸CO2e)	4,731.00
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸CO2e)	19,201.00
組織特定度量值 (年出貨量：公斤KG)	2,623,974.00
溫室氣體排放強度 (公噸CO2e/ 年出貨量：公斤KG)	0.01
組織特定度量值 (年度營業額：萬元)	129,210.80
溫室氣體排放強度 (公噸CO2e/ 年度營業額：萬元)	0.15

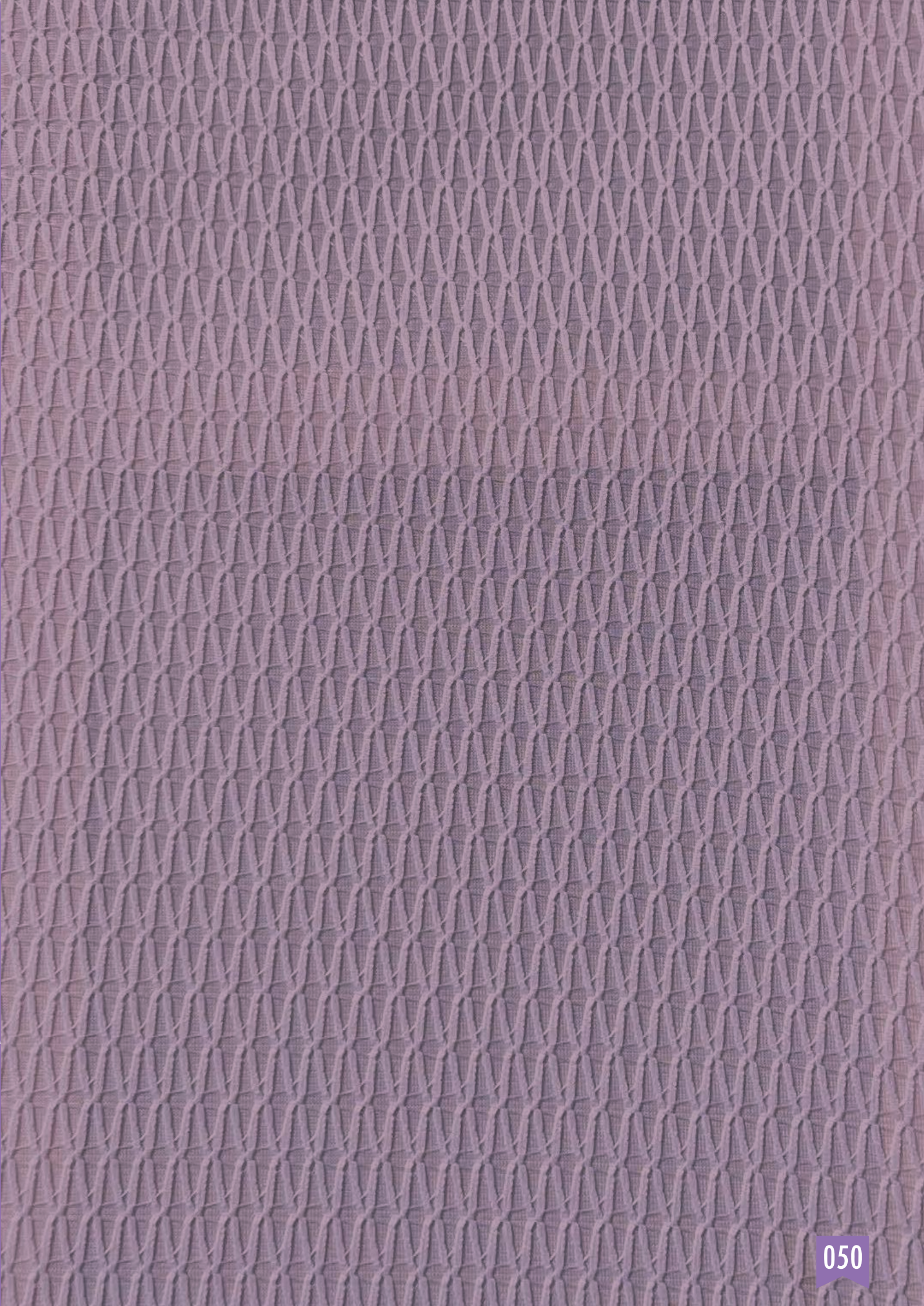
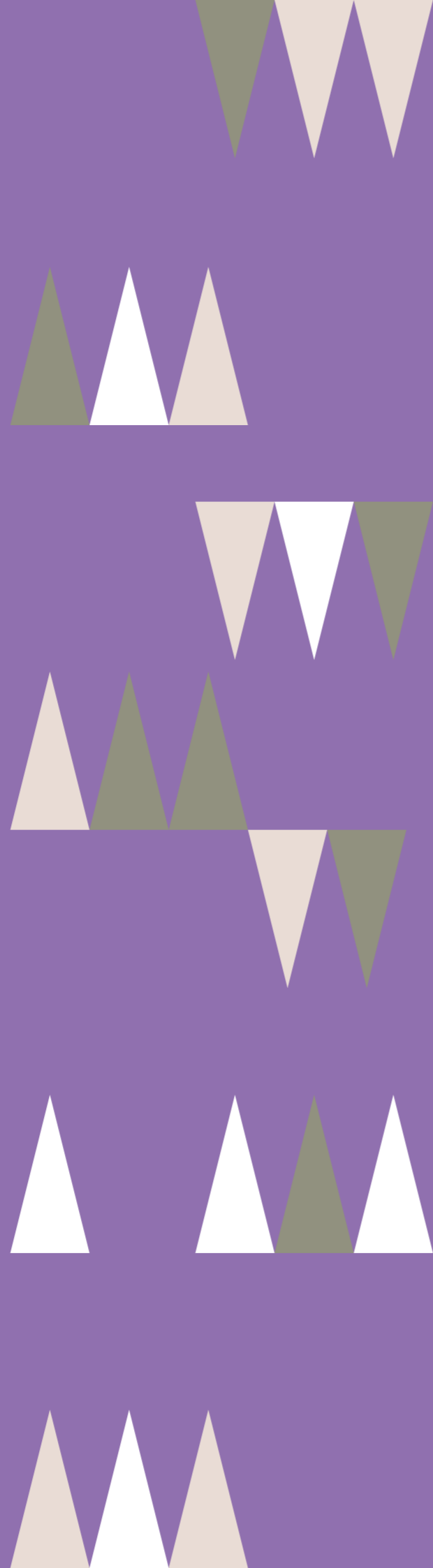


ISO 50001

5.

友善社會

CHAPTER 5 SOCIAL RESPONSIBILITY



利勤夥伴架構

人力資源管理

公司人力概況

截至2023年底，利勤台灣員工總數達630人，員工組成包括正式員工、部分工時制人員、實習生、工讀生等，另利勤統計非員工工作者，如工程合約承攬商、外包清潔人員、委外保全人力等，2023年共有約673人。

整體員工平均年齡為35.2歲，男女比例為男性：50.63%、女性：49.37%，人員結構朝年輕化與性別平等，提倡創意與自由工作表現為方向。在管理階層中，女性主管占比從2022年46%小幅提升到2023年48.94%；且管理職階層主要比例為31-50歲，大學以上教育背景佔了70%以上。

管理職年齡分布/年度	2022	2023
30歲以下	6%	6.38%
31-50歲	84%	80.85%
51歲以上	10%	12.77%

教育背景分布(管理職) /年度	2022	2023
博士	4%	4.26%
碩士	14%	12.77%
大學	46%	46.81%
副學士(專科)	14%	12.76%
高中職以下	22%	23.40%

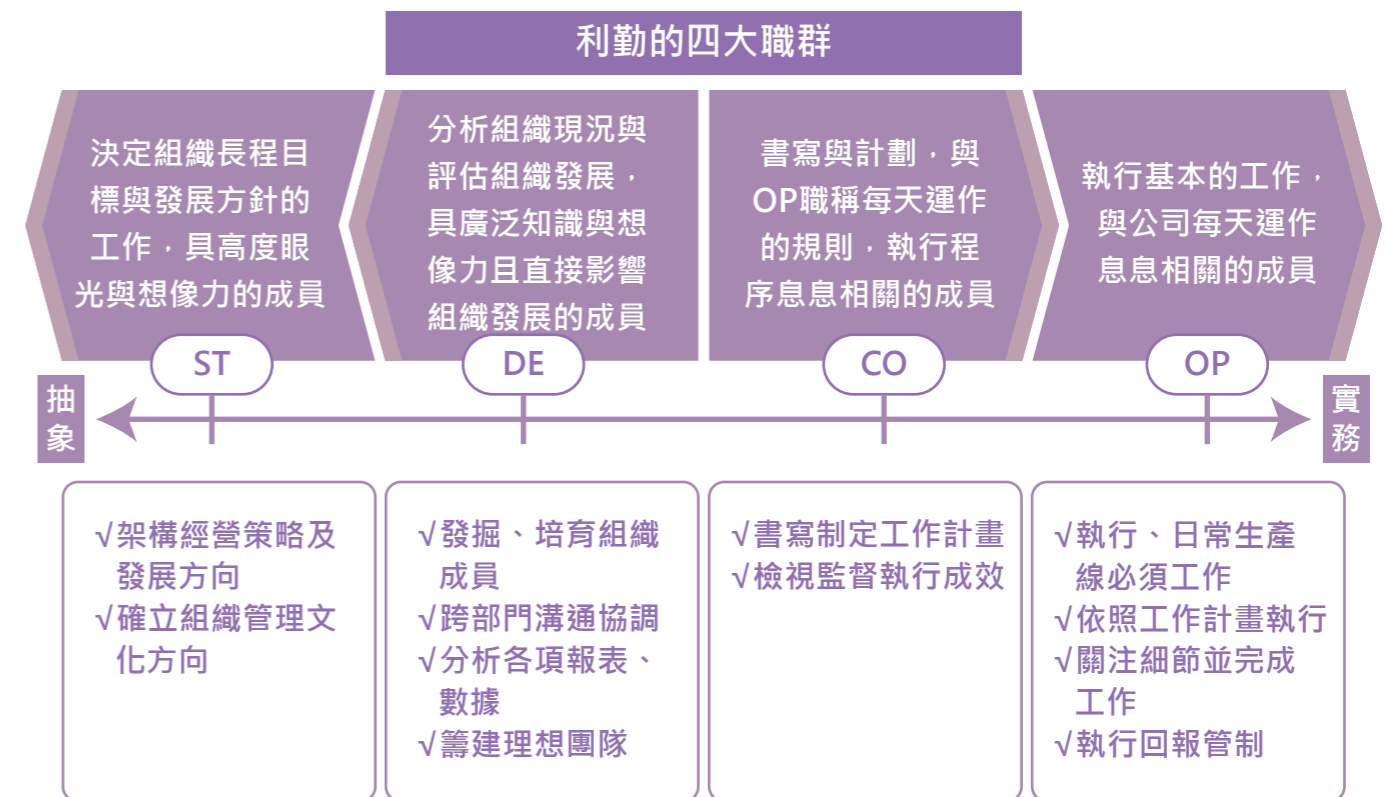
利勤夥伴架構

職務職群類別

利勤重視企業內部的人文發展，並使每一位同仁清楚了解工作定位與貢獻價值，員工於利勤的職涯發展、組織層級分工與管理權責，以四大職群來定義：

- 一、ST(Strategic 韜略)：決定組織長程目標與發展方針的工作，具高度眼光與想像力的成員。
- 二、DE(Developer 崇協)：分析組織現況與評估組織發展，具廣泛知識與想像力且直接影響組織發展的成員，能夠協助公司策略方向擬定與大方向的工作布局。
- 三、CO(Coordinator 制引)：協助書寫與計劃，並監督OP職群確認每天根據運作規則、執行政程序運作無虞。
- 四、OP(Operator 常存)：執行基本的工作，與公司每天運作息息相關的成員，以專業知識與技能為主要貢獻。

四大職群連結對應組織層級與功能職位運作，也與績效貢獻價值檢視與持續職涯升遷發展緊密連結。



利勤夥伴架構

人員新進離職狀況

從2023年起，為進一步了解同仁選擇離開的原因，有效控制人員的流動，針對每個預訂離職的同仁，分別由主管與人力資源部各別進行與談，了解員工狀況以及思考公司可以調整改善的重點。2023年整體離職員工男性相對比例高於女性，於2023年共有120位新進入職，男女比例各半。新進員工整體比例為14.93%，主要仍以31歲以下的年輕族群為主。

年齡 / 性別	女		男	
	離職	新進	離職	新進
年齡層				
<31歲以下	37	42	55	30
31-50歲	32	14	46	30
>51歲以上	1	0	3	4
總計	70	56	104	64
比例	8.71%	6.97%	12.94%	7.96%
總人數	804(含2023離職)			
新進率	14.93%			
離職率	21.64%			

員工缺勤率

利勤持續關注員工在職場的狀況，除了工作上的協助、了解困難與需求，亦關心其缺勤狀況。台灣整體缺勤率相較於2022年為9.09%，下降到2023年8.89%。

缺勤率 / 年度	2022年	2023年
缺勤率	9.09%	8.89%

利勤夥伴架構

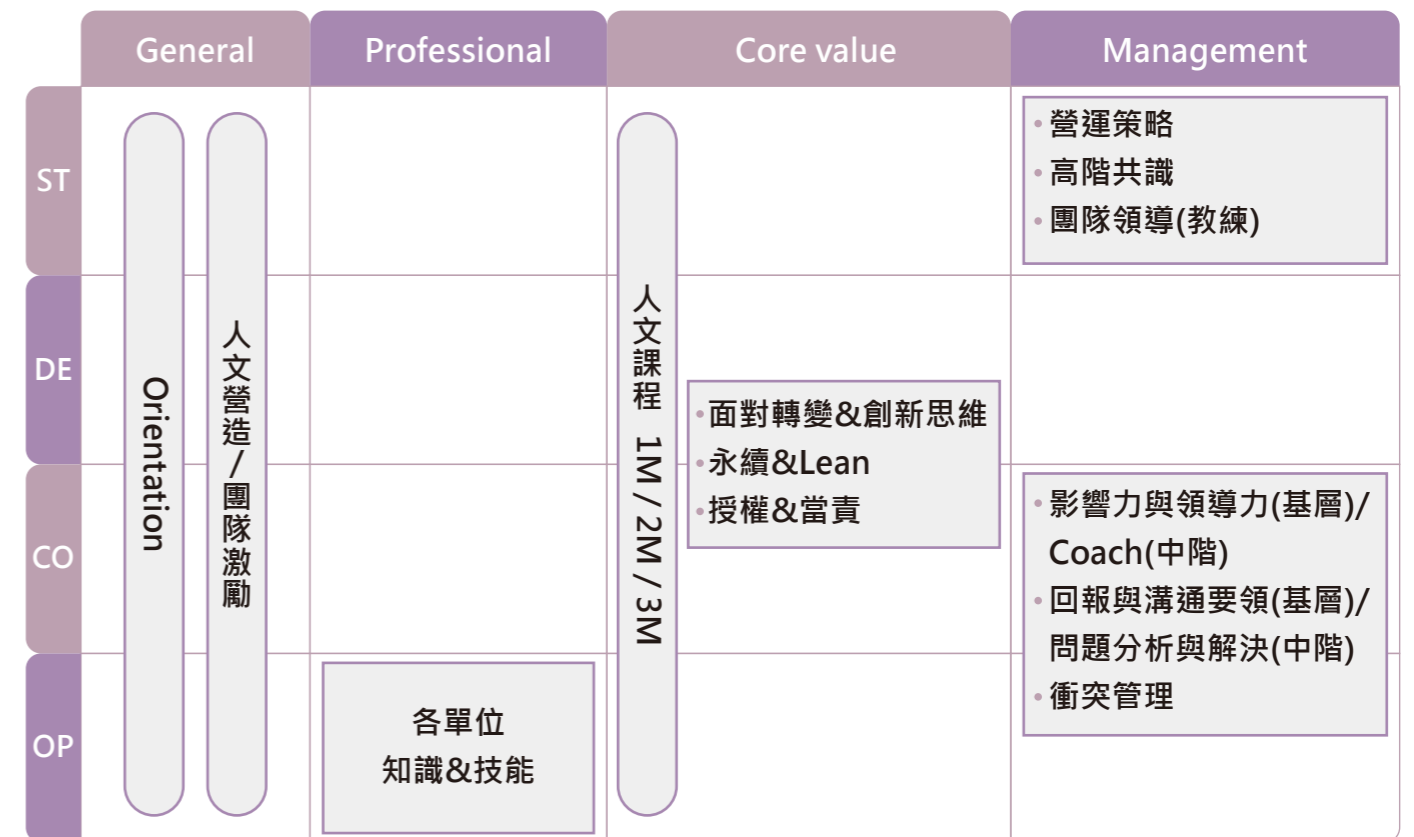
人力培育與發展

教育訓練體系

為配合組織發展需求、系統性提升人力素質與能力，根據利勤的使命、願景、核心價值、策略目標，訂定教育訓練體系、政策與年度訓練計畫。訓練需求包含三個層級：

- 一、組織層面：因應年度經營目標，規劃策略發展需要之相關課程，以提升策略執行能力。
- 二、部門層面：因應部門整體需要，規劃的相關課程。
- 三、個人層面：根據固定工作評核、年度職能評鑑或試用期評核...等，盤點員工在核心、管理及專業職能的缺口，規劃相關課程，以強化員工管理能力、文化觀念、專業知識與技術能力。

根據經營目的與各層面訓練需求，擬定訓練體系包含新人學程、核心學程、管理學程及專業學程。



利勤夥伴架構

- 一、新人學程：提供新進員工共通訓練與職前專業訓練。
- 二、核心學程：根據公司定義之核心職能所衍伸之訓練。
- 三、管理學程：針對基、中、高階主管規劃之管理課程，以提升管人理事能力並建立一致性管理語言。
- 四、專業學程：包含各功能屬性員工之工作領域的專業知識、技術、觀念等實務專業課程，及因應法規要求所開辦之課程。

每一年審視員工學習狀況，擬定年度訓練計畫，針對不同需求進行外部機構訓練、委外內部培訓、單位內部訓練、OJT等與訓練預算編列執行。同時針對潛在人才制定IDP（個人發展計畫），結合員工崗位能要求與未來發展期待，透過年度績效管理回饋與主管評估，掌握員工個人能力提升的缺口，規劃年度訓練以及單位內工作上的專案訓練及任務指派，階段性確保同仁個人能力提升符合崗位與未來組織需求。

新進員工訓練

為儘快讓新進員工熟悉工作環境，並了解公司體制，於人員報到後應立即進行新人訓練，除共同訓練項目外，其部門內應分別提供專業培訓。共同訓練項目包括：公司簡介、人事規章、一般安全衛生管理、危害通識課程、安全衛生緊急應變訓練、能源管理政策、手機禁用宣導等。同時搭配課堂測驗，確保同仁受訓後，都能夠充分理解公司基本體制，能夠更快進入工作狀況。

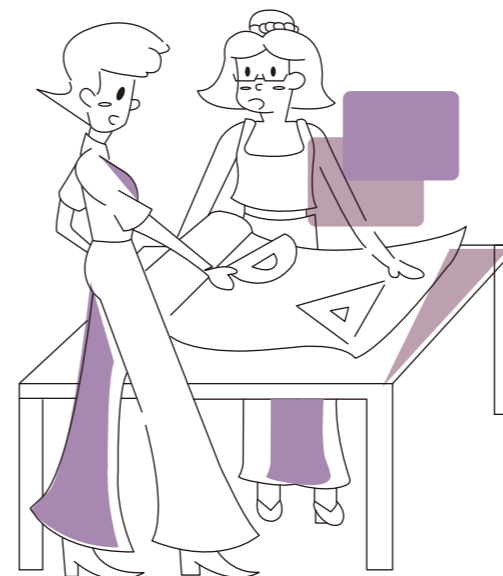
利勤夥伴架構

1M-3M 人文訓練

利勤重視員工的核心價值展現，並著墨於公司企業文化的人文培訓，特別針對新進人員分別在入職滿一個月、兩個月、三個月階段，進行人文系統的訓練與員工關懷。

- 1M：以認識夥伴、認識公司主要功能流程、四大職群、以及基礎特質：誠實、相互尊重為主要的培訓內容。
- 2M：分享兩個月的入職體驗分享，進一步讓新夥伴了解團隊合作的重要性以及如何運用到日常工作中。
- 3M：經過近三個月的工作學習與環境適應，接下來讓同仁更深刻了解利勤的使命、願景、核心價值，並且連結到在公司內的長期發展，工作表現與行為期待的展現，公司員工的每一份子，都是塑造公司企業文化的重要推手。

新進員工在入職三個月內，每個月階段性漸進式的更了解公司，也藉由培訓過程，對於新進同仁有更多觀察與關懷，也可以讓同仁認識跨部門功能的夥伴，透過分組討論、個案分析、分享發表、影片欣賞等等多元互動，提升同仁更深刻的學習體會與內化。



利勤夥伴架構

高階主管offsite策略會議

每年度規劃1-2次高階主管offsite的策略討論會議，外部環境變化快速，透過SWOT與相關利害關係人分析，動態檢視與修正公司年度策略目標，共同審視公司各項重點工作進度與議題，整合跨部門的步伐與對焦資源投入，確保能相互因應支持，降低障礙與風險，確保公司營運能夠如計畫持續推進。對於高階領導團隊來說，也透過每次的策略會議討論，跨功能團隊交流，對於持續培養主管經營企業的知識與能力，是非常重要的一個環節。



高階主管offsite策略會議



高階主管offsite策略會議

利勤夥伴架構

主管培訓

搭配利勤定義之訓練架構，在2023年度，特別注重主管發展和效能提升。以下是我們在三個關鍵領域所進行的訓練，培訓對象涵蓋ST、DE、CO三大職群：

一、Coach教練領導

我們在2023年度推動了Coach教練領導培訓，培養領導者成為啟發型教練。通過培訓，我們強調了正確的溝通、適當的提問和激勵他人的技能。這項培訓促進了更開放的領導風格，有助於激發員工潛力，提高整體工作滿意度。

二、中基層主管培訓

中基層主管培訓包含了日常管理期間需要面臨的衝突解決、發揮影響力和工作委派等內容。這些課程聚焦在中基層主管的協作和領導能力，期間也透過了解自身及他人的溝通、領導、衝突解決模式，使其能更好地應對挑戰。我們期待養成中基層主管在解決衝突、影響部屬和有效委派工作方面取得了實質進步，進一步增強團隊的協作能力。

三、Lean

在提升軟性的管理能力以外，我們同時注重Lean觀念建立及應用，透過好的管理與執行，提高業務流程效能。並透過Lean的實踐，優化流程、減少浪費，提高生產效率，同時達到了節約資源的目標，符合我們對可持續營運的承諾。

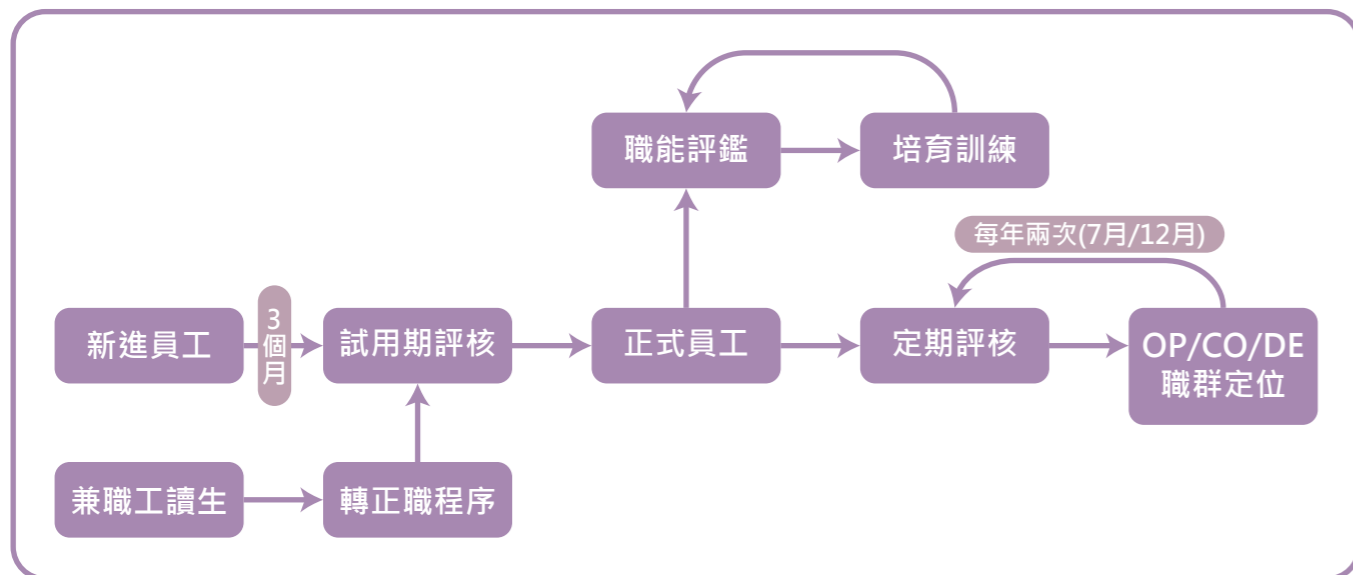
利勤夥伴架構

專業培訓

根據不同的功能體系對應的職位，皆有定義基本需具備職能(包括專業知識與技能)，於員工試用期三個月通過後，會先進行第一次的職能評鑑，確認員工是否都符合工作所需的職能，如有不符合的狀況，會同時啟動人員年度訓練規劃，透過OJT、內部訓練、工作調整、外部培訓、或者專案任務等，去協助員工提升職能，並於每年9-10月重新檢視員工進步狀況，員工職能的落差為訓練需求的基礎，同時也作為規劃隔年年度訓練計畫之依據。

2023年教育訓練規範和重點如下：

- 一、強化領導階層與策略展開與相應溝通能力，辨識並培養儲備人才。
- 二、提高生產效率與品質並減少浪費。
- 三、中階管理層之日常管理與提升影響力。



利勤夥伴架構

整體訓練人次與時數

我們提供全面的培訓計畫，確保所有員工無論職位或性別，都能平等獲得學習資源。在過去年度，我們統計了公司整體的訓練時數，並將其區分為管理職和非管理職以及性別兩大類別的統計。統計顯示在各個群體人均受訓時數上相近，透過訓練，我們建立一個平等、多元且具有包容性的工作環境，讓每位員工都能充分發揮潛力，實現個人和公司的共同成功。

對於管理職的員工，我們提供了針對領導和管理技能的高效培訓，以支持他們在職場中的成長與發展需要。同時，非管理職員工專注於他們職務需求的相關訓練，且由資深人員傳遞關鍵資訊，確保他們具備所需的技能和知識得以完成工作。

類別		管理職		非管理職		總計
		男	女	男	女	
訓練總人次	人次	211	148	1,088	1,751	3,198
受訓總時數	小時	739	477.5	4,345	4,739	10,300.5
平均受訓總時數	小時/人次	3.5	3.2	4.0	2.7	3.2

註：平均受訓總時數 = 受訓總時數 / 總人次。

績效管理機制

利勤針對員工的教育背景、工作經歷與潛力展現，派任合適職務給每位加入利勤的員工。為協助新進員工快速融入團隊，我們透過定期/不定期與談與績效管理評核，評估其適應狀況、工作表現與發展潛力，以安排適宜的教育訓練。若有合適之管理職務空缺，優先考量內部員工晉升，升任標準以工作表現為主。

利勤績效管理系統以四大職務職群進行劃分，針對不同職群的定位與貢獻方式，設立考核之工作表現與核心特質標準。我們每年執行 2 次績效評估，並與員工進行績效面談。除了新進未滿 3 個月員工以及離職員工，進行績效考核評估的員工比例為100%。在績效評核的過程中，為確保其公平性，除了主管的單向評核外，每位同仁的工作表現至少會有2-3位以上共同評估回饋者，從不同的角度與工作互動觀察，給予更完整的評估面向。

利勤夥伴架構

員工推薦獎金

利勤深信，優秀的團隊是企業成功的重要因素。為了促進優質人才的引進，建立了人才推薦獎勵機制。無論是推薦人或被推薦人都能在其中獲得實質的獎勵。回顧2023年，已有32人次因推薦員工順利留任而獲得獎勵。

這項制度強調公司對員工參與拓展團隊的高度重視。透過員工推薦，我們得以快速發現潛在的優秀人才，同時增進團隊的多元性和實力。這個獎金制度的實施，體現了我們公司對於員工貢獻的重視，並激勵了更多的合作和互信。

員工離職與談

在員工有其他職涯的選擇時，利勤重視員工離職與談的過程，視之為企業永續發展的重要一環。透過開放且誠懇的離職談話，我們積極聆聽離職員工的反饋，以深入了解其離開的原因。這不僅有助於提升我們的組織文化，更能夠迅速響應並改進工作環境，確保每位員工在公司都能獲得尊重。我們承諾持續精進離職談話的品質，以建立一個彼此尊重、開放溝通的工作環境，讓每位員工在公司的歷程都是有價值且有意義的。



利勤夥伴架構

人才儲備

利勤深信人才是企業永續發展的關鍵，因此在2023年度我們積極推動人才儲備計畫，我們在四大面向各展開了不同的人才養成計畫：

一、儲備幹部 - 內部人才梯隊養成：

我們重視內部人才的培育，除了提供現職主管相關訓練以外，特別針對潛力人才進行內部人才梯隊的養成。透過在織、染廠的作業輪調，我們培養多面向管理人才，使其在不同工作環境中獲得豐富經驗。這不僅有助於潛力人才擴展原有知識及技能，同時也強化了內部團隊的合作與跨領域合作。

二、實習生計畫 - 與在地學校合作：

利勤與中南部在地學校合作，並積極參與教育部的各類人才養成計畫，促成產、官、學三方的合作，開展實習生的人才養成計畫。我們選擇紡織、機械、化工相關等不同背景的實習生，提供為期0.5年~2年不等的實習機會。並提供在地學校畢業生優渥的留任機制及年資計算方式，透過這項計畫，我們提前投入培育未來的專業人才，同時促進產業與學界的合作，實現共贏。



利勤夥伴架構

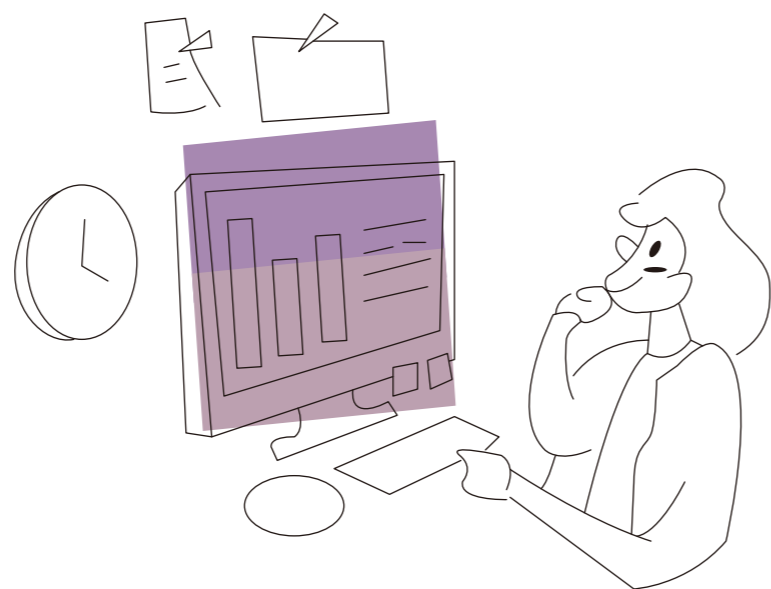
三、飛越計畫 - 在地培訓與海外實戰深耕：

利勤越南廠的成立，我們規劃了飛越的人才養成計畫。這個計畫透過在台灣培訓的專業能力後往越南實戰深耕管理技能，以培養越南廠的中基層主管為目標，並透過這種跨國培訓模式，我們不僅強化了員工的國際視野，也為公司的全球擴張奠定了堅實的人才基礎。

四、台越菁英人才獎學金計畫 - 合作培育未來產業菁英：

利勤與台灣國立成功大學合作，推出台越菁英人才獎學金計畫，以獎勵優秀在學學生。這不僅有助於養成未來的產業人才，同時也提供越南海外工廠的就業機會，聚焦在台就學的越南學生透過在台文化深耕與專業的養成，實踐多元文化融合。

通過人數	台籍學生	越籍學生	合計
2023	3位	1位	4位
2022	2位	2位	4位



薪資福利與員工關懷

薪資福利

一、2023年平均員工薪資為NTD42,245，每年都會重新檢視公司營運狀況與市場水平、調薪趨勢等，確保薪資福利給予能合情合理。

二、公司相關補助申請：

(一) 結婚禮金及喪葬奠儀、節日獎金、退休禮金：

我們深知生活中的重要時刻需要特別的關懷，因此，利勤實業為每位員工提供結婚禮金和喪葬奠儀、節日獎金的福利。在這些重要時刻感受到公司溫暖的陪伴和支持。

(二) 公傷慰問金、職災補償及撫恤管理：

為確保員工在工作中的安全，我們提供全面的公傷慰問金、職災補償及撫恤管理，讓員工安心投入工作，專注於事業發展。

三、團險、差旅險：

(一) 利勤實業致力於為員工提供全方位的保險照護，讓員工在工作中感受到安心和支持，團險項目包含：

- | | |
|----------------|------------|
| 1.意外傷害險 | 6.重大燒燙傷 |
| 2.火災或溺水事故身故保險金 | 7.加護病房補償金 |
| 3.航空意外身故保險金 | 8.住院慰問金補償 |
| 4.醫療保險金 | 9.燒燙傷病房補償金 |
| 5.住院補償金 | |

(二) 為使海外派駐、出差人員能安心於海外服務，針對人員增加投保差旅險，項目包含有：

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1.意外身故或喪葬費用保險金 | 6.重大燒燙傷保險金 |
| 2.意外身故關懷保險金 | 7.傷害醫療保險金 |
| 3.意外失能保險金 | 8.海外突發疾病住院醫療保險金 |
| 4.水陸大眾運輸交通意外身故或喪葬費用保險金 | 9.海外突發疾病住院醫療補償保險金 |
| 5.航空大眾運輸交通意外身故或喪葬費用保險金 | 10.海外突發疾病門診醫療保險金 |
| | 11.海外突發疾病急診醫療保險金 |
| | 12.海外醫療專機運送服務之提供 |

薪資福利與員工關懷

四、完備退休制度

利勤實業除了依法協助員工辦理勞保、勞退相關請領手續，更提供退休人員歡送會，贈送退休人員紀念品及賀卡，這是我們對長期為公司辛勤工作的資深員工所設立的專屬制度，認可與慰勉我們資深同仁對於公司對長年辛勞付出。

五、彈性遲到29分鐘不扣薪請假

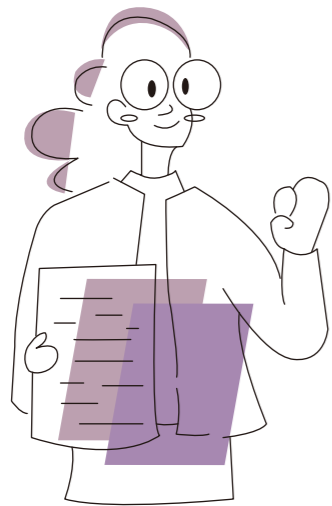
在這個快節奏的生活中，我們了解意外狀況難以避免，交通堵塞可能發生。因此，利勤實業允許員工在遲到不超過29分鐘的情況下，不會減少員工的薪水，也無需煩惱請假手續；不讓員工為了擔心遲到影響薪資收益，而忽略自身交通安全。

六、主管健身課程

公司主管的身心健康亦是確保公司永續經營的基礎，除了定期身體健康檢查外，也搭配每周固定安排2小時健身課程，由外部專業健身教練針對個別主管狀況與需求，給予具強度的心肺與核心肌群的訓練，在忙碌工作之餘，能維持運動的好習慣，兼顧健康的照護。

七、福委會活動 (員工活動、尾牙、特約商店)

在利勤實業，我們以多元的福委會活動為員工帶來更豐富的生活體驗，我們引以為傲的福委會提供超過50間特約商店的優惠，包含食衣住行育樂等各方面，年度更有盛大的尾牙春酒，為員工工作和生活帶來歡樂時光。



薪資福利與員工關懷



春酒感恩餐會



尾牙餐會

薪資福利與員工關懷

員工關懷

一、職醫照護

依據「勞工健康保護規則」規定，設置專職勞工護理人員，依法執行勞工保護規則事項，並與特約臨場服務醫師共同推動特殊保護、健康照護、健康促進三大面向之全方位健康管理，2023年度共12場職醫臨場服務，其中執行6次現場健康環境評估、1場聽力保護教育訓練及66名人員執行健康諮詢，執行狀況如下。

2023年職醫與職護健康諮詢統計表	
類別	人數
異常負荷評估	24人
母性保護關懷(孕期至產後復工)	10人
人因危害評估	3人
健康諮詢	2人
聽力保護面談關懷	25人
鉻酸二級面談追蹤	2人



聽力保護教育訓練課程



職醫面談

薪資福利與員工關懷

二、員工健康檢查

公司規劃優於法規的健康檢查頻率，65歲同仁每年定期檢查；65歲以下同仁每三年進行一般健檢，定期追蹤員工健康狀況，2021年共417人參與，詳如下表。

員工健康檢查人數與費用統計總表		
一般健康檢查		
類別	一般員工	主管
檢查項目	基本體格檢查、視力檢查、聽力檢查、理學檢查、尿液檢查、血液常規檢查、白血球分類計數、肝功能檢查、酒精性肝炎檢查、膽機能檢查、胰臟功能檢查、腎功能檢查、尿酸檢查糖尿病檢查、血脂肪篩檢、膽固醇進階檢查、心血管危險因子、心臟功能檢查B型肝炎檢查、C型肝炎檢查、癌症檢查胸部X光檢查、超音波檢查、心電圖檢查	基本體格檢查、視力檢查、聽力檢查、理學檢查、尿液檢查、尿沉渣檢查、血液常規檢查、白血球分類計數、肝功能檢查、酒精性肝炎檢查、膽機能檢查、胰臟功能檢查、腎功能檢查、尿酸檢查糖尿病檢查、血脂肪篩檢、膽固醇進階檢查、心血管危險因子、心臟功能檢查B型肝炎檢查、C型肝炎檢查、癌症檢查胸部X光檢查、超音波檢查、心電圖檢查
檢查人數	395人	22人
檢查費用	197,500元	61,600元

依法定特殊作業及公司環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，每年安排特殊作業健康檢查，公司執行項目包含噪音、鉻酸等特殊作業，掌握員工健康狀況，並且訂定聽力保護計畫，每年進行聽力保護宣導、提供防護具及分級管理面談，2023年度特殊體檢共150人參與。



員工一般健康檢查

薪資福利與員工關懷



2023年度特殊體檢

新進人員依法規及錄取之工作區，安排體檢項目，並予以補助，檢查報告由職護進行管理及保存，依照公司健康保護作業辦法，進行健康管理分級，安排面談關懷。

每年與鄰近院所合作舉辦四癌篩檢活動，並於公司系統及餐廳放置相關健康衛教單張，提升同仁預防勝於治療之觀念。

依據健檢報告結果及勞工四大防範計畫，進行健康管理分級，個別化安排面談關懷。

薪資福利與員工關懷



2023年四癌篩檢活動



員工活動



公司通識訓練



教育訓練-聽力保護



職醫臨檢服務

薪資福利與員工關懷

三、育嬰假

利勤實業明白家庭中新生命的降臨需要充分的陪伴，因此，我們提供充分的育嬰假期，確保員工有足夠的時間陪伴寶寶成長，並且同時確保員工恢復原職的權力，我們理解每位員工的狀況不同，利勤實業希望我們的員工能夠更輕鬆地實現事業和家庭的平衡。2023符合資格申請育嬰留停且執行申請的比例平均約30%，且約7成比例申請復職。

2023年申請育嬰留停人數

項目	女	男
育嬰資格	27	15
申請人數	10	3
申請率	37.04%	20.00%
應復職人數	7	3
申請復職	5	2
復職率	71.43%	66.67%
上一年度復職人數	1	0
上一年度復職滿一年人數	0	0

薪資福利與員工關懷

四、勞資會議

我們了解與員工的充分交流是建立互信合作基礎的重要環節，利勤每月定期舉辦勞資會議，讓員工的聲音能夠得到及時的回應，共同建立一個和諧且共融的工作環境。

五、外籍座談會

海外員工是我們大家庭中不可或缺的一份子，定期座談會是一個促進溝通的平台，旨在更全面地了解和滿足員工的需求，確保員工在公司的生活更加愉快和順暢。

六、員工申訴管道

我們深深明白每位員工的意見和建議對公司的成長至關重要。因此，我們在公司各處設置員工意見箱以及專用電子信箱，方便員工在任何時間、任何地點都能夠分享想法和建議，同時有專責人員管理收信並制定完整的處理流程，確保每一份意見都得到適切的關注和回應。

七、多元員工進用(外籍勞工/身心障礙員工)

利勤實業擁抱多元文化，以平等和包容的態度迎接來自世界各地的員工，目前公司已有多名有優秀的越南和印尼籍員工；同時我們致力於創造公平的就業會，熱情歡迎身心障礙員工的加入。

健康安全工作環境

身心障礙員工照護-金展獎

利勤著力於身心障礙人員的照顧，於人事規章訂定聘用身心障礙者相關流程及辦法。針對身心障礙人員進行工作適性評估適任職務，並協助新進員工進行工作規劃與訓練；同時協助員工申請就業所需輔具，排除就業困難，並規劃教育訓練年度計畫表，精進員工工作能力，提供多樣的職涯發展措施。

更榮幸的是利勤於2023年，從全國40個單位脫穎而出，榮獲勞動部全國第21屆金展獎「身心障礙者績優獎」，雲林縣長張麗善親貼紅榜祝賀，這是對於利勤團隊很大的肯定與鼓勵，我們將持續貢獻致力於身心障礙員工照護的使命。

2023年利勤聘用身心障礙員工狀況		
性別	年齡	人數
男性	30歲以下	0
	30-50歲	5
	50歲以上	0
女性	30歲以下	0
	30-50歲	0
	50歲以上	0

健康安全工作環境



張麗善縣長頒發金展獎合影

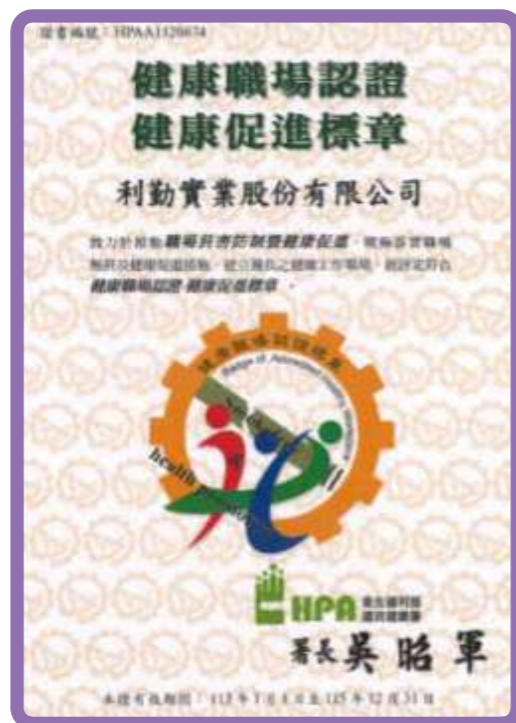


張麗善縣長頒發金展獎合影

健康安全工作環境

雲林縣健康促進認證

利勤訂定10項健康相關作業標準書及優於法規之健康政策，包含提供充足醫療設備及耗材、哺乳室空間及孕婦友善機車停車格、無菸環境、健康專區設置、健康諮詢預約、懷孕報備系統、健康講座及四癌篩檢活動等，提升人員健康促進意識及行為，更於2023年榮獲國健署健康職場認證及雲林縣健康職場認證，由雲林縣副縣長謝淑亞親發獎狀祝賀。



健康職場認證標章



職場健康與安全

職業安全衛生政策

利勤實業股份有限公司主要從事紡織及染整業，在秉持安全至上、永續經營的理念下，本公司所有組織之人員將共同努力推動ISO45001職業安全衛生管理系統，建立符合安全衛生無虞的環境。

我們承諾：

1. 尊重生命：

各級主管及全體員工有責任確保其管轄範圍內設備、人員之安全與健康，以降低包括承攬商、供應商、契約工、臨時工及外包等人員受傷、火災、感電、墜落、交通事故、財產損失等風險，以達成「零災害、零事故、零污染」目標，並建立完善的健康檢查制度，促進健康管理與員工福利。

2. 符合法規要求：

遵守職業安全衛生法規中目前符合適用的法令規章，及本公司需遵守的其他要求事項。

3. 落實教育訓練：

推動職業安全衛生管理相關訓練及活動，使本公司全體員工認知職業安全衛生政策及各自應負之責任，本政策將向大眾公開並定期審查以確保其適用性。

4. 滿足客戶需求：

保證由本公司出貨之產品為高品質，現場作業環境及職業安全衛生符合法規上的要求，保障全體員工處於安全之作業環境。

5. 持續推動職業安全衛生政策：

持續推動改善職業安全衛生管理與績效的活動，預防傷害與疾病的發生，降低本公司全體員工的職業傷害及財產損失，並加強承攬商之管理，致力避免因承攬作業引起的危害。本政策將依據內、外部稽核，定期或不定期檢討內容，並向利害關係者公開，以確保本政策之適切性及可實行性。

職場健康與安全

利勤職安衛管理系統

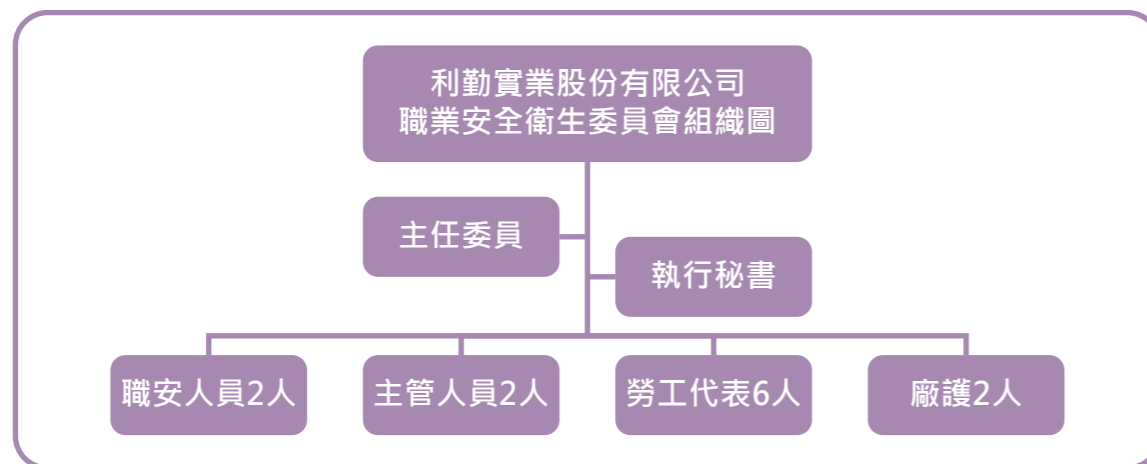
利勤以員工健康及職場安全為首重，為提供員工安全的工作環境及為使工作環境更趨安全及完善，於2011年導入臺灣職業安全衛生管理系統OHASA 18001：2007，並在2020年轉版取得ISO45001：2018證書；藉由導入系統化的安全衛生管理來建立安全的工作環境，以降低工作場所的危害風險，並結合PDCA的規劃與運作及定期內、外部的稽核，來推動整體的管理成效，提升整體安全衛生水準。

利勤除透過職業安全管理系統之外，並制定了「職業安全衛生危害風險評估鑑別管理辦法」在利勤各廠的管理上導入了工作危害辨識、風險評估及事故調查等流程，針對各項作業可能造成人員傷害或事故，進行全面性危害與機會鑑別，並對職業安全衛生管理績效加以檢討及評估其控制效果，來提供職業安全管理系統的規劃方向與依據，藉以降低各作業項目的風險等級。

安全衛生委員會

本公司依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。委員會組織包含主任委員、執行秘書及委員(納編部門主管、勞工代表、職安人員、職護人員等)共16人，其中勞工代表6人，佔委員會人數37.5%。

本委員會每季召開兩次，並與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題。



職場健康與安全

職業安全衛生管理審查

利勤導入ISO 45001職業安全衛生管理系統作為提升員工安全的基石，而管理審查程序對於確保公司管理系統的有效性至關重要。管理系統以PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環為基礎，在年度會議中評估管理系統的有效性，檢討相關措施和年度目標的達成狀況。同時，公司每年均通過外部單位的稽核，透過第三方的檢視及認證，確保管理系統的有效性。

公司透過危害鑑別與風險評估、內部稽核、法規鑑別及定期巡檢等過程，提出共5項職業安全衛生改善方案及33項矯正措施，於結案時評估其成果，並利用這些資訊來決定持續改進管理系統的適用性、適切性和有效性的機會，以確保公司在職業安全衛生管理方面的不斷改進和適應。

鑑別工作危害風險與事故調查(統計)

本公司於2023年度進行之危害鑑別與風險評估，鑑別出職業安全衛生相關危害共753項，並已將危害控制在可接受的低風險範圍內。

另於2023年共進行17次事故調查，均已完成調查，並會同相關單位完成改善措施。

職場健康與安全

工傷件數 & 事故類型統計

利勤為有效防止職業病與職業災害之發生，管理人員不定期至各單位實施作業安全巡查，同時將勞工安全相關作業規範、職業安全衛生管理系統相關規範及安全資料表公告於工作場所並定期宣導。

當同仁對工作場所所有不安全之疑慮時，本公司於「緊急事件準備與應變管理辦法」中已明文訂定「執行業務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所」，並且制定不安全狀況之通報流程，使工作者可立即進行通報。

員工職業傷害統計表

年度	2023年
總經歷工時	1,158,785
職業傷害所造成的死亡人數	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	0
職業傷害所造成的死亡比率 %	0.00
嚴重的職業傷害比率 %	0.00
可記錄的職業傷害比率 %	0.00

職場健康與安全

非員工工作者之職業傷害統計表

年度	2023年
總經歷工時	5544
職業傷害所造成的死亡人數	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	0
職業傷害所造成的死亡比率 %	0.00
嚴重的職業傷害比率 %	0.00
可記錄的職業傷害比率 %	0.00

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。

職場健康與安全

職安衛教育訓練

2023年度共舉辦23場職業安全衛生教育訓練，共計751人次，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。

承攬商管理

承攬商在事業經營上是一個十分重要的合作夥伴，為了能使每一個來到利勤協助的承攬商夥伴，都能安全地完成工作及獲得相關的保障，我們制定了「承攬商安全作業管理規範」，並建立本公司承攬商職業安全衛生及環保管理制度，以確保本公司及承攬商之人員與財產安全並達到環境保護之目的。

針對利勤在2023年間，計有承攬商進廠辦理設備修繕等總計410件次，執行承攬商安全教育395件次、承攬商參與人數計1,580人次。



消防建築安全-消防演習(防火毯介紹)



消防建築安全-消防演習(滅火器實作)

職場健康與安全

化學品管理(限制性物質管理/培訓)

本公司從採購到生產，以及使用後的廢棄化學品，透過系統管理並致力於減少有害物質的使用，善盡社會企業責任，確保員工在接觸使用時的安全，已降低化學品對環境造成的危害。

有鑑於此，本公司特別制定了「化學品作業管理規範」，明確訂定化學品自購入、貯存、使用至廢棄之明確程序，以作為全體員工之作業規範，並確保公司全體員工及設備之安全，減少環境污染的危害及降低廢料處理成本。

另為使員工於作業時能避免災害，保護環境及保障身體健康，並加強員工的危害認知與防護等觀念，透過演練作業培養其對工作環境之危害認知及災害預防所需的安全衛生觀念與知識。

演練內容包含

- ✓ 禁限用物質清單宣導
- ✓ SDS安全資料表與危害標示
- ✓ 正確使用化學品與PPE個人防護設備
- ✓ 緊急情況因應及安排各項演練

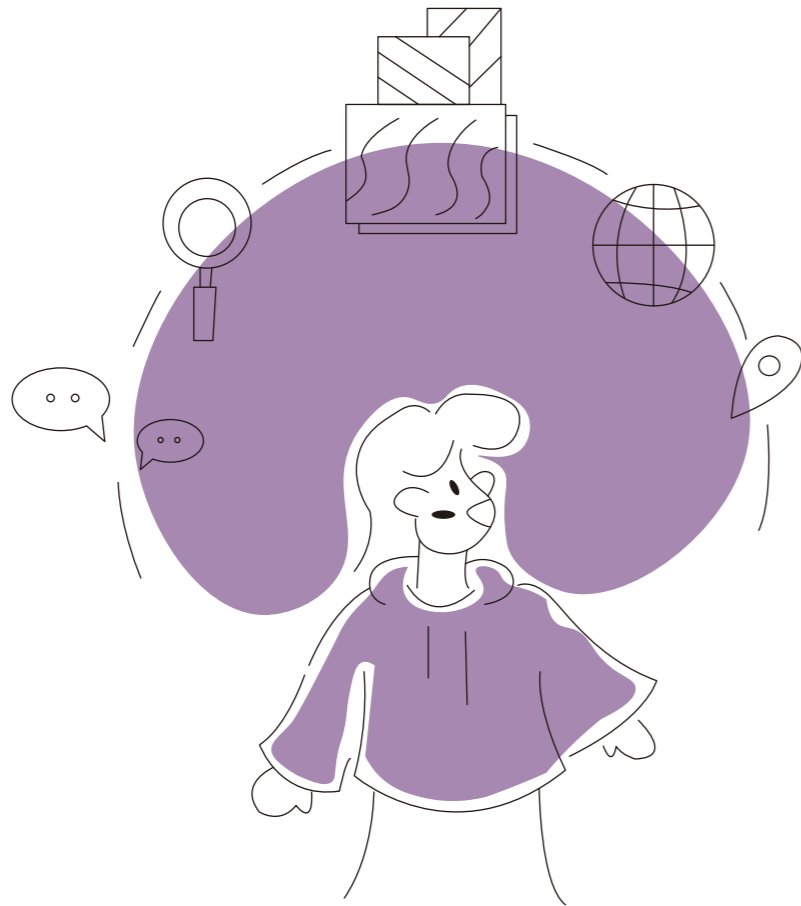


化學品洩漏演練

社會公益

本公司秉持取之於社會、用之於社會之理念，且公司之存在與建立，均仰賴於社會各界的支持與合作關係，為善盡企業社會責任，使企業永續經營，本公司正致力於公益活動及環保植樹活動上，2023年度共計慰問一心育幼院、信義育幼院、雲林啟智協會及創世植物人安養院等社會福利單位；另外在雲林縣麥寮鄉計種植木麻黃、黃槿、草海桐、相思樹、白千層及苦楝等樹種，種植面積達0.82公頃，植栽數約2700餘株。

因本公司主要營運活動均於公司內部，且生產工廠均坐落於工業區內，並具備完善環保設備與機制，故對當地社區並無負面衝擊之可能。



社會公益



一心育幼院感謝狀



信義育幼院感謝狀

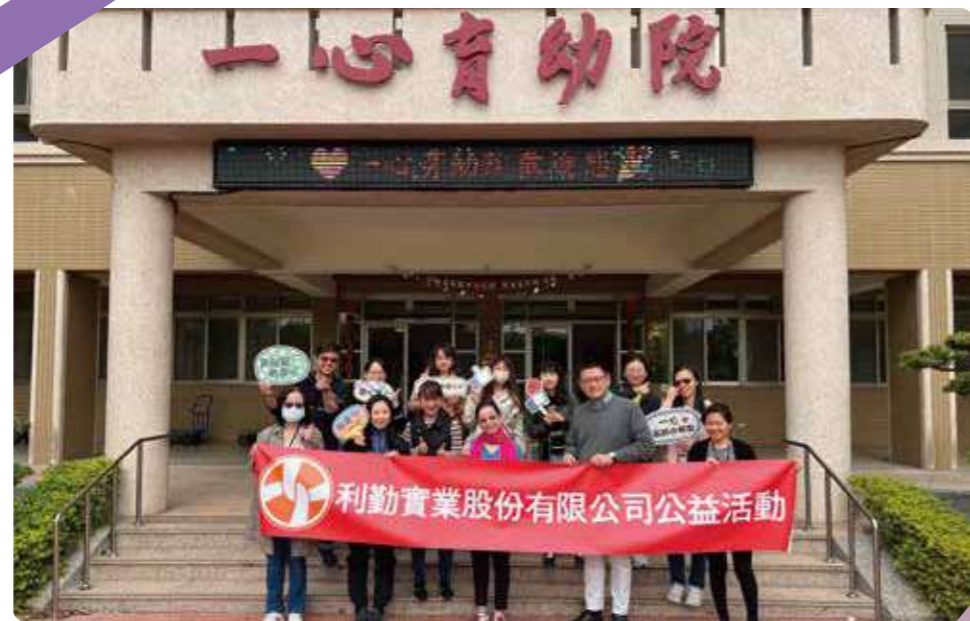


雲林啟智協會感謝狀



創世清寒植物人安養院感謝狀

社會公益



一心育幼院慰問



一心育幼院慰問

社會公益



信義育幼院慰問



信義育幼院慰問

社會公益



雲林啟智協會慰問



雲林啟智協會慰問

社會公益



創世清寒植物人安養院慰問



創世清寒植物人安養院慰問

農業部林業及自然保育署南投分署112年度企業認養經費執行情形

農業部林業及自然保育署南投分署112年度企業認養經費執行情形
 認養單位： 利勤實業有限公司 契約捐款金額： 83,043 元(新台幣)

年度記號	契約記碼	地點	面積 (公頃)	本(112)年度實行情形			備註 (認養年度)
				本年度施作內容	末次工項驗收時 每公頃成活株數	截至112年11月15 日已核銷經費(元)	
112-海11	111-海6	雲林縣麥寮鄉橋頭段	0.82	刈草(2次)	3,400	55,771	111-113年

植樹造林執行成果

正本

檔 號: A202311023
 保存年限: 2023.11.22

農業部林業及自然保育署南投分署 函

地址: 542016南投縣草屯鎮文都路456號
 承辦人: 黃連欣
 電話: 049-2365226分機2222
 傳真: 049-2365581
 電子信箱: suju@forest.gov.tw

640153
 雲林縣斗六市斗工十二路5號

受文者: 利勤實業股份有限公司

發文日期: 中華民國112年11月20日
 發文字號: 投企字第1124331495號
 送別: 普通件
 密等及解密條件或保密期限:
 附件: 如主旨

主旨: 貴公司認養本分署111年度造林預定案第海6號(即112年度記海11號)雲林縣麥寮鄉許厝寮段許厝寮小段面積0.82公頃造林地撫育工作,檢送本(112)年度認養經費執行情形表及成果照片各1份,請查照。

說明: 依據認養造林契約書第六條規定辦理。

正本: 利勤實業股份有限公司
 副本:

分署長李政賢

植樹造林執行成果公文



ISO 45001



6.

附錄

CHAPTER 6
APPENDIX

GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表

使用聲明	利勤實業股份有限公司GRI準則報導 2023.01.01~2023.12.31期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
GRI 1使用	GRI 1：基礎2021
適用GRI 行業準則	N/A

GSI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	備註
1.組織與報導實務					
GRI 2 一般揭露2021	2-1	組織詳細資訊	關於利勤實業	27	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯原則	5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯原則	6	
	2-4	資訊重編	報告書編輯原則	5	
	2-5	外部保證/確信	報告書編輯原則	5	
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	關於利勤實業	27	
	2-7	員工	人力資源管理	51	
	2-8	非員工的工作者	利勤夥伴架構	51	
3.治理					
GRI 2 一般揭露2021	2-9	治理結構及組成	公司治理架構	11	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理架構	12	
	2-11	最高治理單位的主席	董事會介紹	15	
	2-12	最高治理單位的監督衝擊管理角色	董事會介紹	15	
	2-13	衝擊管理的負責人	董事會介紹	15	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事會介紹	15	
	2-15	利益衝突	功能性委員會介紹	16	
	2-16	溝通關鍵重大事件	功能性委員會介紹	16	
	2-17	最高治理單位的群體智識	功能性委員會介紹	16	
	2-18	最高治理單位的績效評估	功能性委員會介紹	16	
	2-19	薪酬政策	功能性委員會介紹	16	
	2-20	薪酬決定流程	功能性委員會介紹	16	
	2-21	年度總薪酬比率	功能性委員會介紹	16	

GSI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	備註
4.策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營團隊的話	8	
	2-23	策略承諾	經營團隊的話	8	
	2-24	納入政策承諾	經營團隊的話	8	
	2-25	補救負面衝擊的程序	經營團隊的話	8	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴與檢舉制度	33	
	2-27	法規遵循	申訴與檢舉制度	33	
	2-28	公協會的會員資格	參與重要公協會與倡議組織	10	
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	利害關係人鑑別與溝通	21	
	2-30	團體協約	利勤夥伴架構	51	



附錄一

GSI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	備註
特定主題準則：200系列（經濟的主題）					
經濟績效					
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	關於利勤實業	27	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	溫室氣體	45	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	薪資福利與員工關懷	64	
	201-4	取自政府之財務援助	不適用		
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	不適用		
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	利勤夥伴架構	63	
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	社會公益	83	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會公益	83	
採購實務					
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	不適用		
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	法規與風險管控	30	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的 溝通與訓練	法規與風險管控	30	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	法規與風險管控	30	
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	不適用		
稅務					
GRI 207 稅務主題 主題揭露2016	207-1	稅務方針	永續經營	26	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	法規與風險管控	30	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人 溝通與管理	永續經營	26	
	207-4	國別報告	不適用		

附錄一

GSI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	備註
特定主題準則：300系列（環境的主題）					
能源					
GRI 302 能源 主題揭露2016	302-1	組織內部的能源消耗量	能源與水資源	36	
	302-2	組織外部的能源消耗量	能源與水資源	36	
	302-3	能源密集度	能源與水資源	36	
	302-4	減少能源消耗	精益求精	34	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	精益求精	34	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題揭露2018	303-1	共享水資源之相互影響	能源與水資源	39	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	能源與水資源	39	
	303-3	取水量	能源與水資源	39	
	303-4	排水量	能源與水資源	39	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露2018	304-1	組織所擁有、租賃	不適用		
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性 方面的顯著衝擊	不適用		
	304-3	受保護或復育的棲息地	社會公益	83	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	不適用		
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	物料與廢棄物	44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	物料與廢棄物	44	
GRI 306 廢棄物 主題管理揭露2020	306-3	廢棄物的產生	物料與廢棄物	44	
	306-4	廢棄物的處置移轉	物料與廢棄物	44	
	306-5	廢棄物的直接處置	物料與廢棄物	44	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露2016	306-3	嚴重洩漏	不適用		

附錄一

GSI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	備註
特定主題準則：400系列（社會的主題）					
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	利勤夥伴架構	63	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比例	不適用		
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	法律與風險管控	30	
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	不適用		
童工					
GRI 408 童工 主題揭露2016	408-1	營運據點或供應商使用童工之重大風險	不適用		
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與供應商	不適用		
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	不適用		
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露2016	411-1	涉及傷害原住民權利的事件	不適用		
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	不適用		
	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	不適用		
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露2016	415-1	政治捐獻	不適用		
客戶隱私					
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	不適用		

附錄一

重大主題揭露

GRI編號	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 3 : 重大主題2021	管理方針		3-1	決定重大主題的流程	功能性委員會介紹	16	
	管理方針		3-2	重大主題列表	不適用		
重大主題：產品化學物質的管理&職業安全衛生(職業安全衛生GRI 403)							
GRI 3 : 重大主題2021	產品化學物質的管理&職業安全衛生管理方針		3-3	重大主題管理	職業安全衛生政策	76	
GRI 403	職業安全衛生主題 管理揭露2018		403-1	職業安全管理系統	職場健康與安全	77	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	鑑別工作危害風險與事故調查	78	
			403-3	職業健康服務	員工健康檢查	68	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	安全衛生委員會	77	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	81	
			403-6	工作者健康促進	職場健康與安全	68	
			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	利勤職安衛管理系統	77	
			403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者	利勤職安衛管理系統	77	
			403-9	工作者健康促進	員工健康檢查	68	
			403-10	工作者健康促進	員工健康檢查	68	
重大主題：風險管理							
GRI 3 重大主題2021	風險管理 管理方針		3-3	重大主題管理	法規與風險管控	29	

附錄一

GRI編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI準則 揭露內容	對應章節	頁碼	備註
重大主題：排放(排放GRI 305)							
GRI 3： 重大主題2021	排放管理方針		3-3	重大主題管理	精益求精	34	
GRI 305	排放主題 揭露2016		305-1	直接(範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體	45	
			305-2	能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體	45	
			305-3	其他間接(範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體	45	
			305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體	45	
			305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體	45	
			305-6	臭氧層破壞物質 (ODS)的排放	溫室氣體	45	
			305-7	氮氧化物(NOx)、 硫氧化物(Sox)及 其他顯著的氣體排放	溫室氣體	45	
重大主題：顧客的健康與安全&行銷與標示(顧客健康與安全GRI416、行銷與標示GRI417)							
GRI 3： 重大主題2021	顧客的健康與安全& 行銷與標示管理方針		3-3	重大主題管理	永續經營	26	
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	永續經營	27	
			416-2	違反有關產品與 服務的健康和安全 法規之事件	社會責任與人權	30	
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	申訴與檢舉制度	33	
			417-2	未遵循產品與服務 之資訊與標示 相關法規的事件	申訴與檢舉制度	33	
			417-3	未遵循行銷傳播 相關法規的事件	申訴與檢舉制度	33	
重大主題：物料(GRI 301)							
GRI 3： 重大主題2021	物料管理方針		3-3	重大主題管理	精益求精	34	
GRI 301	物料主題 揭露2016		301-1	所用物料 的重量或體積	物料與廢棄物	44	
			301-2	使用回收再 利用的物料	物料與廢棄物	44	
			301-3	回收產品及其包材	物料與廢棄物	44	

附錄一

GRI編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI準則 揭露內容	對應章節	頁碼	備註
重大主題：供應商環境評估&供應商社會評估(供應商環境評估GRI 308、供應商社會評估GRI414)							
GRI 3： 重大主題2021	供應商環境評估& 供應商社會評估 管理方針		3-3	重大主題管理	不適用		
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	不適用		
			308-2	供應鏈中負面的 環境衝擊以及 所採取的行動	不適用		
GRI 414	供應商環境評估 主題揭露2016		414-1	使用環境標準 篩選新供應商	不適用		
			414-2	供應鏈中負面的 環境衝擊以及 所採取的行動	不適用		
重大主題：勞僱關係&勞資關係&訓練與教育(勞僱關係 GRI 401、勞/資關係 GRI 402、訓練與教育GRI 404)							
GRI 3： 重大主題2021	勞僱關係& 勞資關係& 訓練與教育管理方針		3-3	重大主題管理	友善社會	50	
GRI 401	勞僱關係主題 揭露2016		401-1	新進員工和離職員工	利勤夥伴架構	63	
			401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或 兼職員工)的福利	利勤夥伴架構	63	
			401-3	育嬰假	利勤夥伴架構	63	
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	不適用		
GRI 4042	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	2023年教育 訓練規劃	60	
			404-1	提升員工職能及 過渡協助方案	友善社會	50	
			404-2	定期接受績效與 職業發展檢核的 員工百分比	公司人力概況	51	

附錄二

永續會計準則SASB對照表

產業別：紡織、布料類					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容 章節對照	頁碼
產品中化學物質的管理	CG-AA-250 a.1	遵守限用物質法規的描述說明	描述與分析	能源與水資源	39
	CG-AA-250 a.2	評估和管理產品與化學品相關的風險和/或危害的描述說明	描述與分析	能源與水資源	39
供應鏈中的環境衝擊	CG-AA-430 a.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-430 a.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-430 b.1	一階與一階以外供應商完成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	不適用	
	CG-AA-430 b.2	供應商勞動相關行為準則稽核後，不合格的比例和相關改善行動的比例	量化	不適用	
	CG-AA-430 b.3	描述供應鏈中最大的勞工、環境、健康與安全風險	描述與分析	不適用	
原物料溯源	CG-AA-440 a.1	描述原物料採購相關的環境與社會風險	描述與分析	不適用	
	CG-AA-440 a.2	有獲得第三方認證，達成環境或社會永續發展標準的原材料百分比	量化	不適用	
N/A	CG-AA-000. A	一階與一階以外之供應商數量	量化	不適用	

附錄三

證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	報告內容章節對照	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。	法規與風險管控	30
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)。	法規與風險管控	30
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	法規與風險管控	30
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整理風險管理制度。	法規與風險管控	30
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。	法規與風險管控	30
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。	法規與風險管控	30
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用	
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。	能源與水資源	39
9.溫室氣體盤查及確信情形。	能源與水資源	39