



2024

利勤實業永續報告書

Li Cheng Enterprise ESG Report

CHAPTER 1 前言 5

報告書編輯原則	6
董事長的話	7
經營團隊的話	8
公司簡介	9
董事會介紹	15
功能性委員會介紹	18
永續發展委員會	19

CHAPTER 2 利勤與利害關係人 23

利害關係人鑑別與溝通	24
------------	----

CHAPTER 3 永續經營 27

關於利勤實業	28
企業社會責任準則之永續發展	30
法規與風險管控	32

目錄

TABLE OF CONTENTS



CHAPTER 4 精益求精 37

重大主題管理：環境	39
能源與水資源	40

CHAPTER 5 友善社會 49

利勤夥伴架構	50
人力培育與發展	54
薪資福利與員工關懷	66
職場健康與安全	78
社會公益與參與	85

CHAPTER 6 附錄 89

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	90
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	99
附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	100





CHAPTER 1

前言



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 2024 年 1 月 1 日至 2024 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）所經營的各個營業據點（台灣廠區、越南廠區）。

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，本年度 ESG 報告書尚未進行外部查證，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。

發行時間

◎ 現行發行版本：2025 年 6 月發行。

◎ 次一發行版本：預計於 2026 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：永續發展處 龔先生

◎ 聯繫電話：05-5571010 分機 1265

◎ 聯繫信箱：CSR.ESG@li-cheng.com.tw

◎ 公司網站：<http://www.li-cheng.com.tw/>

董事長的話

我們比以往任何時候都更加清楚：**永續經營已不再只是選項，而是企業必須承擔的核心責任，也是打造長遠競爭力的根基。**面對氣候變遷、資源耗竭以及社會變革帶來的挑戰，企業已無法僅以傳統財務績效作為唯一的經營指標。利勤深信，唯有將永續發展融入企業的核心策略與日常營運，才能在不確定的全球環境中穩健前行，並為所有利害關係人創造長期價值。

基於此信念，我們訂定了明確且具體的減碳目標「2021年起進行自主基本盤查，並設立力求2030年前實現碳排放減量10%。」這不僅是一項具挑戰性的承諾，更是我們對環境負責態度的具體體現。為達成此目標，我們積極優化製程，提升能源效率，並著手導入創新低碳技術。其中，2024年我們戮力於進行Low Carbon Dye製程的生命週期評估(LCA)，透過數據驗證其在降低能源使用、減少用水與減廢等方面的實質成效。這樣的轉型不僅強化了我們在全球市場的競爭力，也代表利勤朝低碳永續供應鏈邁進的重要一步。

2024年，利勤正式成立「永續發展委員會」，進一步將ESG議題納入公司治理架構。此委員會由公司高階主管及跨部門代表組成，負責規劃、審視與監督利勤的永續策略與執行進度。我們深知，永續不能只是口號，更必須落實在公司治理、營運流程及企業文化之中。因此，我們將永續發展列為董事會重要議題，並定期檢視相關風險與機會，以確保公司策略與全球永續趨勢同步接軌。

同年，我們也完成了責任商業聯盟(RBA)驗證，在供應鏈管理面向更邁進一步。透過這項國際認可的驗證體系，利勤不僅強化了對勞工權益、職業安全、環境責任與商業道德的全面承諾，也更進一步落實負責任的供應鏈管理。我們要求供應商遵循相同的倫理與永續標準，並透過定期稽核與績效追蹤機制，共同建立更具韌性與透明的供應鏈體系，進而強化企業整體風險管理與社會責任表現。

在資訊揭露方面，利勤持續強化透明度，並採用更高標準進行ESG績效揭露，包含溫室氣體盤查、水資源管理、員工關懷、供應鏈責任等關鍵面向。我們重視內部數據的精確性，確保所有揭露內容皆真實可信。這樣的努力，不只是為了回應市場與投資人的期待，更是我們展現誠信與負責精神的具體行動。利勤的每一項永續努力，皆以「可被驗證、可衡量、可持續」為原則，落實於我們展開的各項年度行動計畫中。

展望未來，利勤將持續精進風險管理機制，主動識別並應對氣候、法規、供應鏈等潛在風險。同時，我們也將持續尋找綠色創新與低碳轉型的機會，確保企業在變動中保持韌性，並引領產業共同邁向永續未來。

這份ESG報告，不僅是利勤對社會與環境責任的回應，更是我們對所有利害關係人展現永續承諾的具體宣言。我們將秉持一貫的誠信經營精神，以更宏觀的視野與更積極的行動，實踐我們對未來的承諾，並與所有夥伴一同邁向更美好的明天。



經營團隊的話

作為身處營運第一線的經營團隊，我們深刻體會到：「策略的落實，來自每天的行動與每一位同仁的投入。」永續不是遙不可及的口號，而是紮紮實實落在日常營運與決策流程中的工作方式與文化展現。每一次會議、每一項專案、每一個決策，都是邁向永續轉型的重要一環。

2024 年，我們全面調整策略對焦與營運管理的方式，強調短中期目標的實務連結。透過高階策略會議的方向設定，延伸至中基層的任務共識與執行對焦，強化策略推展的紮實度與落實力，確保每一項永續行動皆可持續推進、有跡可循、不斷進化。

同年，利勤位於越南的生產基地也正式邁入穩健量產階段，這對我們的營運體系與管理能力無疑是一項重要的試煉。我們在建構跨國管理機制的同時，深化了對組織核心價值的實踐與延伸——如何將核心價值的理念，跨越地域與文化的差異，真正落實到海外團隊的人才管理、教育訓練與日常運作之中，成為我們策略落地的關鍵挑戰。這項實踐也促使我們持續強化管理系統的標準化、資訊化與透明度，確保全球據點在一致價值觀下保持靈活彈性並發揮最大效能。

我們深知，永續轉型的關鍵不只是制度或技術的建置，更是組織文化與價值觀的深化。因此，我們致力於在每一個營運環節中落實核心價值，讓這些價值不只是牆上的標語，而是真正驅動行為的原則。清晰、透明、值得信賴的溝通機制，搭配團隊協作與跨部門整合，讓組織具備靈活應變的能力，也讓創新與效率自然發生。

同時，我們也深知「人才」是驅動一切變革的關鍵力量。對內，我們持續加碼投資內部培訓、領導力養成與跨部門學習計畫，鼓勵組織內部自主成長，提升問題解決與執行能力，對外，我們積極養成國際人才，配合政府新南向政策，媒合越南籍的國際學生加入利勤團隊，並規劃紮

實的年度培訓計畫，儲備國際型人才。我們希望，每一位利勤人都能在快速變動的環境中成長與發揮影響力，並成為企業價值的實踐者與創造者。

2024 年，我們也在組織內部推動「核心價值實踐行動」，邀請每位同仁在日常工作中分享與價值觀相符的行動實例。這不僅強化了組織文化的共識，也促進彼此之間的理解與信任，使價值觀真正成為團隊協作與溝通的共同語言。

展望未來，經營團隊將持續扮演策略落實的推動者與文化深化的引路人。我們將以更開放的思維、更具前瞻的管理能力，推動利勤邁向具備全球競爭力與永續韌性的企業。跨國營運的挑戰不斷，但我們深信，正是這些挑戰，讓我們的組織不斷進化；正是每一位利勤人的努力，成就我們穩健前行的力量。

我們相信每一位利勤人都能成為核心價值的實踐者與創造者，從每一個行動開始，堆疊出值得信賴、勇於創新、面向未來的利勤。



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。

利勤亦為上述世界性知名運動品牌商指定受邀參展供應商之一，透過每年兩次的材料展，由專業業務人員直接向品牌設計師推廣公司產品，同步掌握最新的設計趨勢與功能需求。因此，我們得以持續研發出更符合客戶期待的創新產品，使利勤在 3D 立體織物領域中持續精進、穩健成長。





公司概況

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：97%- 其他：3%
員工人數	約 678 人 (含越南工廠)
營業收入	新台幣 9.7 億元 (截至 2024 年 12 月 31 日)

LC CORE VALUES 利勤核心價值

Be Transparent 誠實透明樂於分享

Share information openly and respectfully.
誠實、開放且相互尊重的分享。



Integrity Matters 誠信正直

Be honest. Do the right thing.
坦承面對。從當下的資訊、情境做最佳的判斷與決策。



Empower each other 授權與相互支持

Inform, delegate and trust.
知會、工作委派且信任彼此。



Customer Excellence. Priority 客戶導向

Make sure they get great value from your products and service!
確保您的內外部客戶，從您的產品和服務中獲得極大的價值！



Think Creatively Always 創意思維

Creativity and innovation drive all operation aspects, including process, products, materials, and business opportunities and running.
推動創新與新想法在所有營運運作上，包括流程、產品、材料、生意機會與營運面等等。



Sustainability. Protect the Planet 永續發展保護地球

Meet the needs of the future without compromising the present.
持續朝向未來的發展與需求，不受限且滿足於現狀。



Teamwork. Together we win! 團隊運作

When groups of people work together toward a common goal.
一群人共同合作朝著一致的目標前進。



Be Accountable for your actions 當責

Accept responsibility for your performance and actions toward others.
接受並承擔自己的結果表現以及對待他人的行動。





利勤實業公司沿革

LI CHENG ENTERPRISE CO., LTD Company History

1992

公司成立
Established

原名為利冠實業股份有限公司

Formerly known as Li Kuan Enterprise Co., Ltd.



2001

更名利勤實業
Name changed to Li Cheng Enterprise

擴大經營規模及增進經濟效益，與利勤實業股份有限公司合併

For larger operational scale and better economic effects, the Company was merged with the Li Cheng Enterprise Co., Ltd.



1999



入選為 NIKE 之全球少數 QA 供應商

The Company was selected by NIKE as one of its few QA suppliers globally.



2004

登錄興櫃，代號 4426
The Company became GTSE-listed under the code 4426

2004.05 成為 NIKE 全球織品唯一策略夥伴廠商及通過 ADIDAS 實驗室認證。

In May 2004, the Company became the only global strategic partner for global textile fabric and received lab certification by ADIDAS

About Li Cheng

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。

2005

全電腦無接縫鞋型圖案立體織物

Computer-controlled Seamless Upper Pattern Spacer Fabrics

2005.05 彰化線西織廠遷移至雲林斗六工廠。

2005.06 與 NIKE 合作研發，生產之第一塊全電腦無接縫鞋型圖案立體織物，並於 2005 年底在全球市場推出。

In May 2005, the Company's The Changhua Xianxi knitting plant was relocated to Douliu, Yunlin.

In June 2005, the Company collaborated with NIKE to jointly develop and produce its first Computer-controlled Seamless Upper Pattern Spacer Fabrics, which was launched in the global market at the end of 2005.

2018

投資越南設廠

Further Investments by Plant Establishment in Vietnam

2018.04 因應營運規模擴充及市場需求，經董事會決議至越南設廠。

In April 2018, resolved by the Board of Directors, the Company established plants in Vietnam in response to upscaled operations and increased market demands.

2011

正式掛牌上市

The Company received official registration at the TWSE

因應營運規模擴充，購入斗六擴大工業區土地

The Company purchased lands in the Douliu Expansion Industrial Zone in response to its upscaled operations.



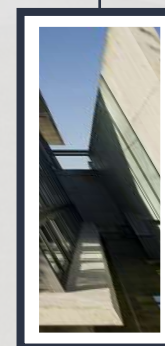
2014

雲科織廠投入生產

Yunlin Textile Facilities Entered Production

2014.06 斗六雲科織廠正式加入生產線。

Yunlin Textile Facilities Entered Production
In June 2014, our textile facilities in Yunlin Technology Industrial Park entered commission.



2024

越南廠正式營運

Vietnam Plant Entered Production

2023.10 啟用典禮後試營運
2024 正式營運

In October 2023, the Plant was put to commissioning following inauguration ceremony
In 2024, the Plant was put into official operations.



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

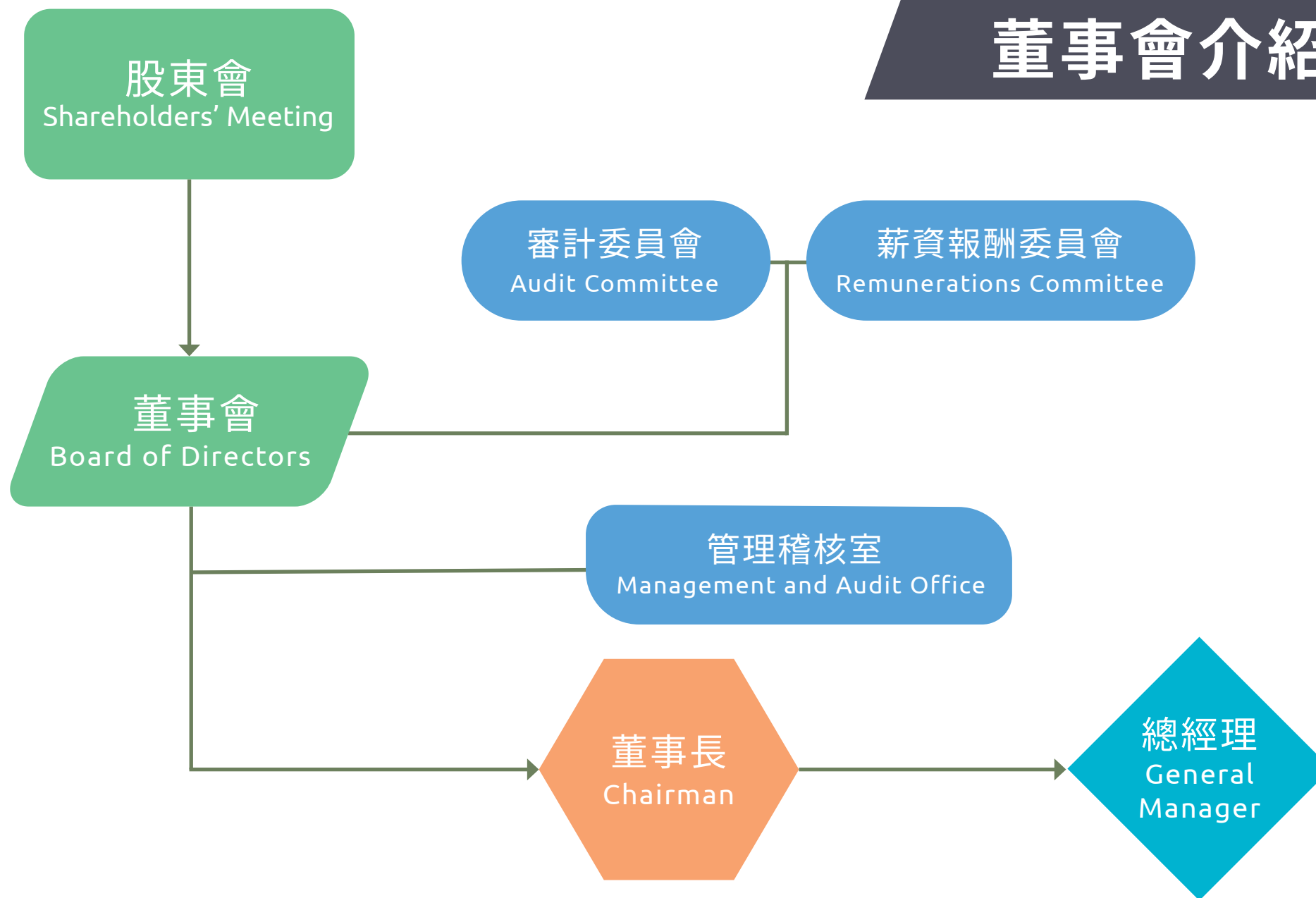
利勤實業為能逐步達成永續發展並持續強化公司治理架構，本公司董事會通過「公司治理實務守則」，建構董事會之監督管理機能，搭配完善的內部控制制度，以保障各個利害關係人之權益，也透過完善的制度，以因應環境及市場的變化。

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。

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 4 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。

專業多元成員

為落實公司治理，本公司設定董事會成員多元化目標：在七席董事中，至少各有一位具備法律、財務、投資、企業經營或管理經驗，以及熟悉歐美社會價值觀（即具歐美背景或理解歐美價值觀之人士）；同時也重視性別平等，女性董事席次目標為至少二席。

本公司第七屆董事會共 7 席，其中包括：一席具法律專業背景、三席具財務或投資專業背景、兩席具大型企業經營經驗，以及一席為熟悉歐美社會價值觀之美籍董事，已符合多元專業組成之目標。目前女性董事席次為二席，已達成原先設定之性別平等目標。

本公司將持續推動董事會多元化發展，預計於第八屆董事會中進一步增加一席女性董事，強化性別平衡；同時持續依據公司治理守則，延攬具備多元背景與專業能力之成員，確保董事會具備廣泛視野與決策品質。

董事會會議至少每季召開一次，2024 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 73%。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。2024 年董事會運作情形及重要決議請參閱本公司年報。

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	國立中山大學亞太區域研究所 社會法組博士執業律師
獨立董事	林民凱	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	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
獨立董事	張琪琪	台灣	2024.06.18	六暉控股股份有限公司總經理室協理 台新綜合證券資本市場部業務經理
獨立董事	黃全期	台灣	2024.06.18	理明有限公司負責人
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
董 事	Suzanne Anderson	美國	2023.06.19	Bachelor of Arts Interdisciplinary Studies - EWU Masters Organizational Leadership- Gonzaga University



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四名成員，每季至少召開一次會議，2024 年共召開 4 次，出席率達 86%。

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 18 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，2024 年共召開 2 次，出席率達 83%。

永續發展委員會

利勤秉持企業社會責任與可持續發展的理念，於 2024 年正式依照

法規成立「永續發展委員會」，其組織隸屬於董事會轄下，委員會成員由部分董事及相關部門高階主管所組成，任期與董事會屆期相同，人資長為委員會召集人及會議主席。每年至少召開 1 次會議。每年第四季向董事會報告永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

以系統化的管理方式，推動環境、社會與公司治理（ESG）相關工作。我們堅信，企業的成功不僅在於業務發展與財務績效，更在於對社會與環境的正向影響，因此，我們將永續發展視為企業治理的重要核心，積極落實相關行動。

永續發展委員會的秉持利勤核心願景「提升人們的生活、回饋社會與珍愛地球」，這一願景不僅指引企業的發展方向，也展現了我們對未來社會與環境的承諾。為確保永續發展策略的有效執行，委員會下設四大功能小組，包括「環境永續」、「社會責任」、「公司治理與風險管理」以及「ESG 策略小組」。各小組分別負責規劃與推動不同面向的 ESG 政策，確保企業能夠從內部治理到外部影響，全面實踐可持續發展目標。

環境永續小組專注於減少碳足跡、推動綠色能源與資源再生；社會責任小組致力於員工福祉、社區關懷及公益行動；公司治理與風險管理小組確保企業運營的透明度與法規遵循；ESG 策略小組則負責擬定企業的長期可持續發展計畫，確保各項措施能夠階段性推展並落實。

企業的可持續發展需要具體行動與明確目標，我們期待通過制度化管理與策略規劃，在業務發展的同時，實現對環境、社會及經濟的綜合價值，為企業的長遠發展奠定穩固基礎。





內部稽核

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，2024 年實際溝通 4 次。

內部稽核系統運作流程



定期呈報審計委員會及董事會

出具稽核報告書

依計劃進行例行性稽核

提呈審計委員會及董事會核準

編制年度稽核計劃

內部檢視各部門循環別風險性





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 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，2024 年董事會績效自評結果尚屬良好，將提送 2025 年第 1 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 董事長	2024.01.01 2024.12.31	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



CHAPTER 2

利益與利害關係人



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	◆ 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	◆ 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 ◆ 每季勞資會議 ◆ 勞動法規符合勞工權益

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	◆ 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

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	◆ 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	◆ 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。

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	◆ 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。



CHAPTER 3

永續經營



關於利勤實業

2024 年永續成果展現

公司治理與風險管理 Governance



- 成立利勤永續發展委員會致力於永續策略方針擬定
- 持續通過 Higg FEM/FLSM 年度合規認證
- 啟動全球管理運作
- 台灣 HRM 系統升級，連結內部簽核整合，超過 20 個表單作業線上化
- 越南廠進入量產爬升

G

環境永續 Environment



- Low Carbon Dye 工廠進行 LCA 評估，實際盤查相較於傳統水染的能源使用與碳排差異。
- 啟動集團太陽能建置專案
- 啟動重新規劃溫室氣體盤查計畫，以合理設定集團 2030 減碳戰略目標
- 持續通過 RCS 年度認證，並以持續提升產品材料可回收比例及確保材料可溯性

E

社會責任 Social



- 通過 RBA 認證稽核廠商
- 集團女性主管比例 44%
- 利勤核心價值企業文化推動與深化
- 提升 UOF 平台運用於內部管理簽核、企業公告、員工自助服務及溝通
- 2024 年 1111 人力銀行幸福企業銀獎
- 在地學校深耕 – 建教合作與獎學金回饋
- 雲林縣健康促進認證

S

2025 年永續推展計畫

公司治理與風險管理 Governance



- 專責永續發展處設立，致力於永續發展各項工作推展與落實
- 集團 ERP 升級專案啟動與執行，支持跨國生產運作
- 集團總部台中辦公室 ICC 啟用，管理模式逐步調整
- 越南廠持續量產爬升。重新定位台灣與越南生產策略與定位

G

環境永續 Environment



- 完成 Low Carbon Dye 的 LCA 完整評估，並強化生產製程運用
- 台灣廠區停車場車棚太陽能自建專案執行
- 重新擬定台灣各廠區溫室氣體盤查準備與盤查時間規劃擬定
- 員工永續環保提升訓練，持續強化全體員工企業永續意識及共同實現環境策略

E

社會責任 Social



- 持續利勤核心價值企業文化推動與深化
- 與品牌合作提倡企業內部運動精神與活動
- 企業廢布再生專案執行 - 公益團體合作
- 持續在地學校深耕與建教合作

S



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量。

適用標準:

本手冊適用 ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統、ISO 50001:2018 能源管理系統,以下共通部分簡稱「管理系統」。

永續經營績效

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 2024 年全年度營業收入為新臺幣 969,984 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。

項目 / 年度	2024 年度	2023 年度
營業收入 (仟元)	969,984	1,292,108
營業毛利 (仟元)	(34,944)	232,217
營業損益 (仟元)	(274,588)	(22,028)
營業外收入及支出 (仟元)	51,163	(20,783)
稅前淨益 (仟元)	(223,425)	(42,811)
本期稅後淨利 (仟元)	(235,507)	(41,948)
本期綜合損益總額 (仟元)	(5,345)	2,715
每股盈餘 (單位：元)	(1.36)	(0.24)

簡明綜合損益表



法規與風險管控

壹、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、給予或收受任何有價之物，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。

貳、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。

四、禁止歧視與虐待：

- (一) 不得因為員工性別、種族、宗教、年齡、階級、語言、思想、黨派、籍貫、外國移工、出生地、容貌、五官、身心障礙、星座、血型、疾病狀況、人類免疫缺乏病毒 (愛滋病毒、HIV 病毒) 感染、家庭責任、性取向、懷孕狀況、婚姻狀況、國籍、政治見解、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，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。

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、工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。

參、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。

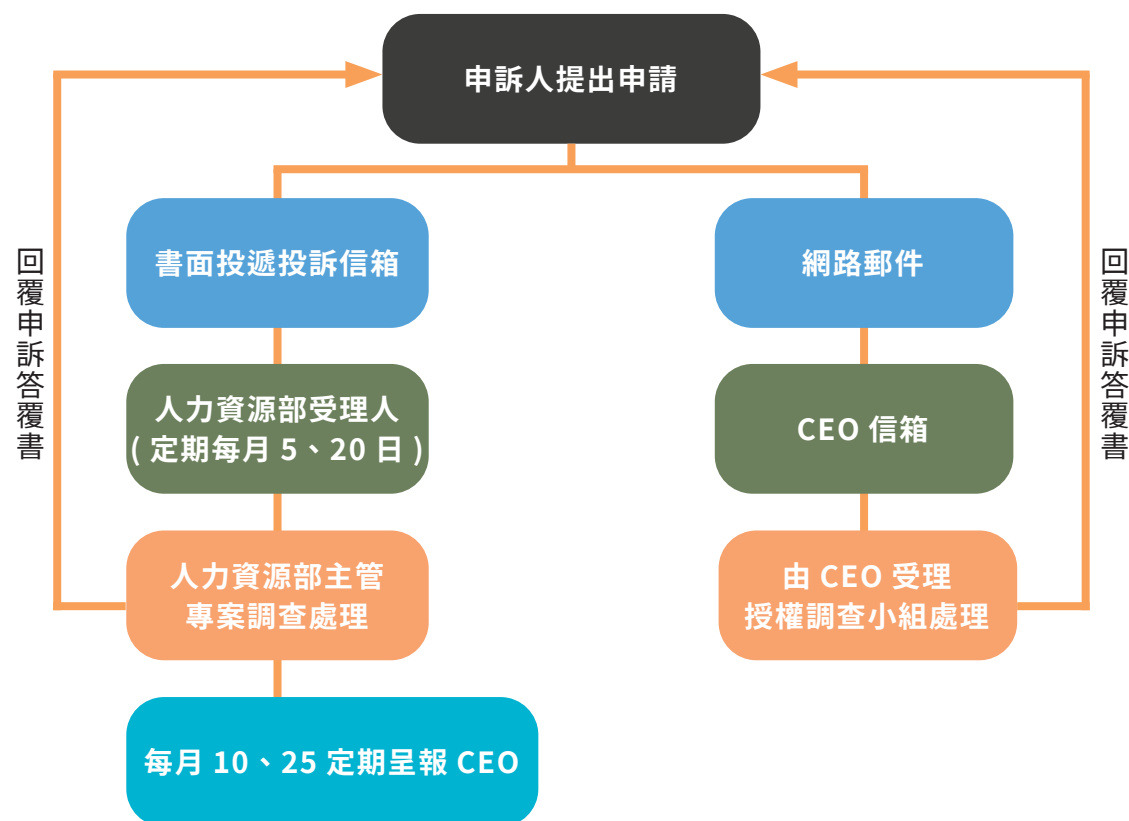


三、申訴方式：

- (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。
- (二) 匿名申訴：其所陳述之內容經審查認為有調查之必要者，進行討之參考。

四、受理申訴及檢舉單位及管道：

- (一) 專用實體信箱：由人力資源部受理。
- (二) 專用電子信箱：CEO E-mail: james.hung@li-cheng.com.tw
HR E-mail: hr@li-cheng.com.tw





CHAPTER 4

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。
”

重大主題管理：環境

本公司是專業生產 3D 立體織物公司，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、符合環境保護的方式進行，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。”

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

壹、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 1~2.5%。

◎ 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 1~3%。

計量年度	2024 年度			
廠區 / 單位	電力 / 千瓦特 (kWh)	天然氣 / 立方米 (m ³)	汽油 / 公升 (L)	柴油 / 公升 (L)
石榴廠區	9,092,400	2,541,943	7,705	19,320
雲科廠區	6,102,000	164,632	0	0
員林廠區	811,400	0	0	0
越南廠區	3,179,616	207,497	0	200
總計	19,185,416	2,914,072	7,705	19,520

貳、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	2024 年度		
廠區 / 單位	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)
石榴廠區	69,834	444,836	683,805
雲科廠區	19,876	0	5,559
員林廠區	3,282	0	0
越南廠區	55,897	0	0
合計 (total)	92,992	444,836	689,364



參、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31.6 mg/L、COD為68.2 mg/L、pH值為7.5，此水質已達放流水等級。且本公司亦每半年進行一次ZDHC之廢水檢測，確保廢水排放品質同時符合國際標準。因廢水品質優於國家及國際標準，故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	2024 年度
廠區 / 單位	總廢水 - 度數 / 立方公尺 m ³
斗六工業區	534,635
雲科工業區	5,993
越南廠區	50,309
合計 (Total)	590,937

肆、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、SO_x=50ppm、NO_x=10ppm，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：廢氣排放濃度小於標準值之 50%，即：

PM < 15mg / Nm³,

SO_x < 25ppm,

NO_x < 50ppm.

第 2 級：廢氣排放濃度介於 50%-80% 間，即：

15mg / Nm³ < PM < 24mg / Nm³,

25ppm < SO_x < 40ppm,

50ppm < NO_x < 80ppm.

第 3 級：廢氣排放濃度大於 80%，即：

PM > 24mg / Nm³,

SO_x > 40ppm,

NO_x > 80ppm. °

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、SO_x 為 4.2 ppm、NO_x 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, SO_x, NO_x 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, SO_x, NO_x 排放量的目標。



廠區	斗六工業區			雲科工業區		
檢測項目	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

伍、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	2024 年度			
廠區 / 單位	再利用布 / 公斤 (kg)	污泥 / 公斤 (kg)	廢布 / 公斤 (kg)	生活垃圾 / 公斤 (kg)
斗工廠區	410,620	333,290	44,822	10,285
雲科廠區	58,170	63,620	7,719	6,110
越南廠區	0	0	3,096	5,660
合計 (total)	468,790	396,910	55,637	22,055



溫室氣體排放

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，以台灣廠區為此階段之實施對象，目標以節能與節水的方式達成減碳。

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 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：外購能資源間接產生的 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。

(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，因此分為能源與資源兩類計算排

放量，並進行減碳策略擬定及成效評估，計算方式說明如下：

能源：將天然氣、柴油、汽油、電力之使用量，經由環境部訂定之「溫室氣體排放係數」計算碳排放量。

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碳排放量。

(四) 外部 GHG 排放量 (範疇三)：

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，再經由環境部訂定之「溫室氣體排放係數」計算 GHG 排放量。





二、策略：本公司將依照以下方式估算減碳成效：

1. 能源排碳量：將電力、天然氣、汽柴油之使用量經由環境部訂定之「溫室氣體排放係數」計算碳排放量。
2. 資源排碳量：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排碳量。
3. 總排碳量 = 能源排碳量 + 資源排碳量。
4. 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：

◎ 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。

◎ 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。

項目	排放量
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	5,570.38
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	7,711.62
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO ₂ e)	13,282.00
組織特定度量值 (年出貨量：公斤 KG)	2,236,587.01
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 年出貨量：公斤 KG)	0.01
組織特定度量值 (年度營業額：萬元)	95,223.00
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 年度營業額：萬元)	0.14



CHAPTER 5

友善社會



利勤夥伴架構

人力資源管理

公司人力概況

截至 2024 年底，利勤國內海外員工總數達 678 人，台灣有 579 人，越南有 99 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，2024 年國內海外共有約 23 人，台灣 10 人，越南 13 人。

整體利勤平均年齡，台灣為 35.5 歲，越南為 33.7 歲。管理職的年齡分布，台灣與越南 80% 以上都落在 31-50 歲的族群。同時管理層級學歷大學以上，2024 年台灣為 59%，相較於 2023 年略為下降，越南為 44%。

管理層 年齡分布	年度	台灣		越南	
		2023	2024	2023	2024
30 歲以下		6.38%	0.00%	8.00%	11.76%
31-50 歲		80.85%	82.93%	80.00%	85.29%
51 歲以上		12.77%	17.07%	12.00%	2.94%

管理職 教育分布	年度	台灣		越南	
		2023	2024	2023	2024
博士		4.26%	4.88%	0.00%	0.00%
碩士		12.77%	14.63%	0.00%	0.00%
大學		46.81%	39.02%	48.00%	44.12%
副學士 (專科)		12.77%	17.07%	32.00%	35.29%
高中職以下		23.40%	24.39%	20.00%	20.59%

職務職群類別

利勤致力於使命願景的實現，持續推展與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：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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、執执行程序運作無虞。
- (4) 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，2024 年更進一步完成職涯雙軌運行的架構，讓同仁與組織系統內，有更清晰的職涯發展路徑。



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，針對每個預定離職的同仁，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。台灣區域新進 / 離職率持定，越南廠於 2024 年下半年進到量產階段，配合生產計劃逐步新增人力，但仍需持續觀察人員離職流動與當地人力市場動向。

年齡 \ 性別	台灣				越南			
年齡層	女		男		女		男	
	離職	新進	離職	新進	離職	新進	離職	新進
<31 歲以下	28	47	38	50	8	16	16	24
31-50 歲	57	21	40	25	10	27	21	27
>51 歲以上	2	1	4	0	1	0	1	0
總計	87	69	82	75	19	43	38	51
比例	51.48%	47.92%	48.52%	52.08%	33.33%	45.74%	66.67%	54.26%

總人數	748	156
新進率	19.3%	60.3%
離職率	22.6%	36.5%

員工缺勤率

利勤持續關注員工在職場所的狀況，除了工作上的協助、了解困難與需求，亦關心其缺勤狀況。2024 台灣缺勤率有微幅下降，越南人員流動較為頻繁，缺勤率控制於 10% 上下。

缺勤率 \ 年度	台灣		越南	
	2023	2024	2023	2024
缺勤率	8.89%	8.36%	9.75%	11.56%



人力培育與發展

教育訓練體系

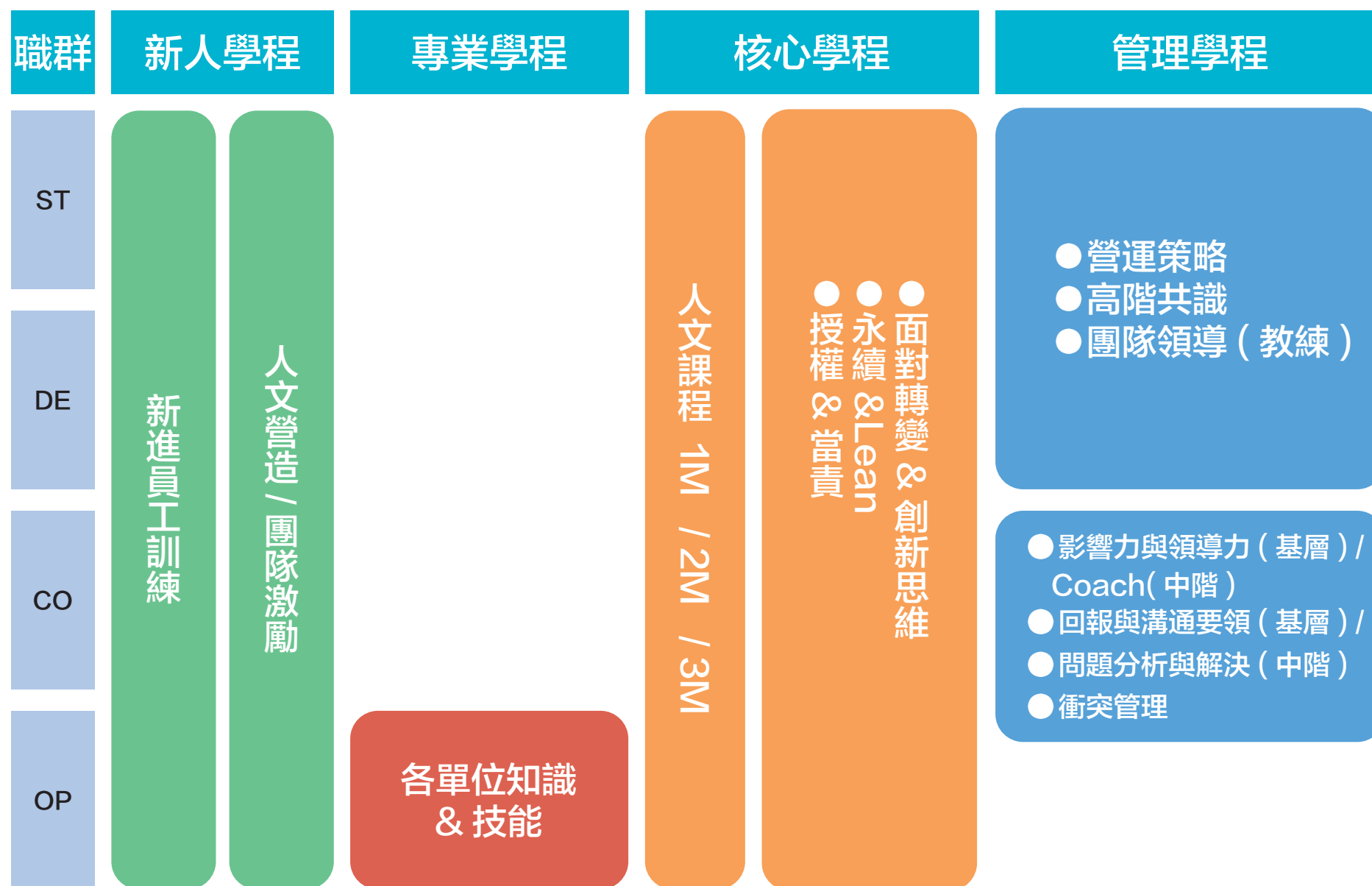
為配合組織發展需求、系統性提升人力素質與能力，根據利勤的使命、願景、核心價值、策略目標，訂定教育訓練體系、政策與年度訓練計畫。訓練需求包含三個層級：

- (1) 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。
- (2) 部門層面：因應部門整體需要，規劃的相關課程。
- (3) 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。

- (1) 新人學程：提供新進員工共通訓練與職前專業訓練。
- (2) 核心學程：根據公司定義之核心職能所衍伸之訓練。
- (3) 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。
- (4) 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。

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，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、影片欣賞等多元互動，提升同仁更深刻的學習體會與內化。

高階主管 offsite 策略會議

2024 年度規劃 2 次高階主管 offsite 的策略討論會議並階段性為 ELT、LTSD 的團隊，經營團隊共同審視營運狀況，也加入中階主管參與策略會議，動態檢視與修正公司年度策略目標，期待加速政策傳遞與執行的效率，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，並聚焦關鍵訊息的傳遞，持續培養各階層主管經營企業的知識與能力，強化溝通協調運作，是現階段非常重要的一個環節。

高階主管 ELT (Executive Leadership Team) offsite 策略會議

我們回顧 2023 年的優先事項與成果，並確認 2024 年的策略聚焦點，包括財務概況、銷售趨勢及市場分析。此外，年度生產的準備與越南生產計劃也將是重點討論內容，確保生產與供應鏈的順利運作。理解現況後，團隊討論重點在於確立 2024 年的行動計劃。我們將策略轉化為目標設定，透過分組討論細化行動方案，並確認成功的關鍵要素與執行方案，確保每個行動計劃都能落實。最後，我們討論關於企業文化與治理，強調核心價值及政策落實，探討正向行為與改進措施。此外，針對夥伴期待的養成方向進行深入討論，確保文化的傳遞能支持企業長遠發展。

2024 下半年度，我們更深度的讓 LTSD 團隊參與策略的展開，搭配 LTSD 團隊的加入，開展出六大方向 顧客服務 - 縮短交期、台灣產能與新生意、越南業務與研發團隊建立、越南產能提升、新生意發展 (醫療 / 車材 / 家飾 / 服飾)，潛力人才接班作為 2025 年度執行重點，期間搭配 LTSD 會議的運作，積極讓策略目標轉為日常運作項目並定期追蹤執行狀況。





2024 年教育訓練規劃和重點如下：

隨著公司積極拓展國際市場，2024 年度專注在基層潛力人才之養成，以及管理團隊需具備更彈性的領導能力與國際視野。因此，課程聚焦在逐步強化以下面向

管理技巧養成：高階領導之教練技巧，中基層主管的日常業務領導

基礎運作機制強化：培訓同仁之回報與溝通技巧，並同步提供國際企業運作之基礎知識，讓同仁逐步養成國際企業之運作觀念。

持續優化內部機制與企業文化傳遞：優化績效管理作業與宣導企業核心價值讓同仁的工作價值觀能趨於一致，以提升組織整體競爭力。

訓練主題	培訓目標
1. Coaching 教練技巧	提升高階主管輔導潛力人才與激勵團隊的能力，建立人才發展文化。
2. 中基層主管培訓	強化新晉主管與現任主管的管理基礎，提高決策參與品質與執行力。
3. 回報與溝通技巧	培養清晰回報與有效溝通的能力，確保跨部門與國際溝通順暢。
4. 國際企業之海外運作	瞭解國際市場運作模式，應對多元文化與跨國業務挑戰。
5. 績效制度優化與執行	優化績效考核機制，合理的檢視員工績效與組織目標的達成狀況。
6. 核心價值實務研討	透過實例討論與分享，深化員工對企業核心價值的理解與落實。



搭配利勤定義之訓練藍圖推展，在 2024 年度，我們關注主管發展和效能提升。以下是我們在關鍵領域所進行的訓練，培訓對象涵蓋 ST、DE、CO、潛力 OP 四大職群：

Coach 教練領導

延續 2023 年的 Coach 教練領導培訓，在 2024 年持續深化領導者，怎麼運用 Coach 輔導的技巧，連結到工作回饋與績效溝通的應用機制，培養領導者成為啟發型教練，從欣賞式的探詢與回饋，激發同仁的優點與潛力，對組織創造更大價值，並且提高整體工作滿意度。

中基層主管培訓

延續 2023 年度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。2024 年度我們搭配公司內部的情境及遊戲體驗，讓中基層主管理解員工在接收指令及執行期間會有哪一些盲點，並透過重申公司的管理之資源及機制，使其能更好地應對挑戰。我們期待在中基層主管的養成可以更貼近實務的運作與傳達，進一步增強團隊的協作能力。

回報與溝通要領培訓課程

透過課程建立內部同仁之回報、溝通觀念，強調以信任為基礎，完整溝通出發點；強調同仁溝通前應進行準備，將資訊正確且精準地傳達給主管進行判斷，課堂間透過豐富的案例，讓同仁練習到對上、平級、跨部門、海內外、對外部的溝通，以強化公司逐漸往國際企業運行的溝通基礎。

國際企業之海外運作

透過主管旅外經驗分享，培養同仁掌握國際市場運作的核心要素。分享內容涵蓋國際貿易的權責、海關關務、國際支付與資金流、稅務規劃、商業活動實務，以及合約條款的關鍵注意事項。透過實務案例與討論，讓同仁理解跨國業務的挑戰與應對策略，期待養成同仁未來在運作國際業務時具備基礎概念，能做出較妥善之判斷。

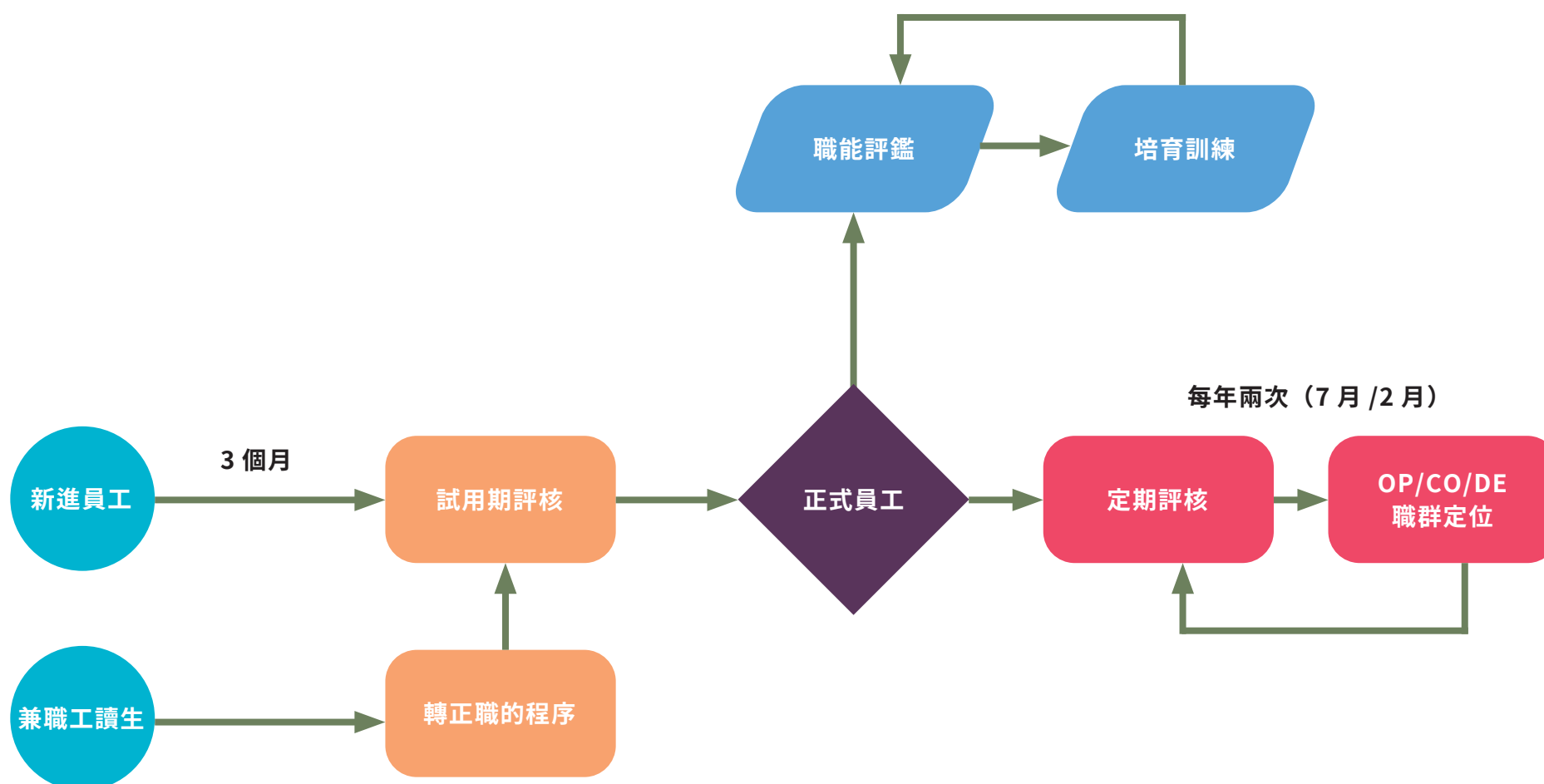
利勤核心價值應用小型工作坊

2024 年度我們透過核心價值工作坊深化員工對利勤核心價值的理解，並將工作價值觀鼓勵在日常工作中的實踐。工作坊由核心價值的回顧與定義、行為案例討論、小組交流在工作上核心價值行為的觀察，並採取互動式有獎徵答，幫助同仁在實際情境中應用公司的八大核心價值。透過本次的案例討論與經驗分享，我們也觀察、收集各單位的行為展現，做為日後強化企業文化的重要資訊，搭配制度或配套措施，為企業的永續發展逐步奠定基礎。



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。



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。

此外，本次報告加入越南區 2024 年訓練時數進行分析，無論是管理職還是非管理職員工，受訓時數皆顯示出穩定的學習投入。越南區管理職員工的人均受訓時數相較高，除了符合當地法規的培訓以外，顯示公司對管理層的培訓重視，確保他們在廠建期間具備良好的知識、領導與決策能力。

我們致力於建立一個持續學習的環境，讓不同層級與職位的員工都能獲得必要的職能發展，這不僅提升個人競爭力，也為公司的長期發展奠定堅實基礎。透過這些培訓計畫，我們鼓勵員工發揮潛能，為公司及個人創造更多價值。

國家	台灣					越南				
類別	管理職		非管理職		總計	管理職		非管理職		總計
	男	女	男	女		男	女	男	女	
訓練總人次	255	196	1,865	2,149	4,465	21	8	83	78	190
受訓總時數	562.5	395	3,841.5	5,009.5	9,808.5	170	44	551	450	1,215
平均受訓總時數 (小時 / 人次)	2.21	2.02	2.06	2.33	2.20	8.1	5.5	6.6	5.8	6.4

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，我們進行 360 度的回饋機制，除了主管的評核外，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。

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 2024 年，已有 7 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。

人才儲備

利勤深信人才是企業永續發展的關鍵，因此在 2024 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、工業設計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。

三、東海大學工業設計系產學合作專案

本公司為培育新世代設計人才，與東海大學工業設計系合作，透過「產品開發」課程，讓學生深入了解 3D 立體經編織物的特性與應用，提升其產品開發與設計實務能力，並強化設計創新思維。

合作內容與執行方式

本計畫採產學合作模式，由三位專任教師帶領學生，從市場分析、品牌定位、消費者需求出發，透過設計思考流程（同理、釐清、發想、原型、驗證）進行產品開發。本公司提供專業講座、技術諮詢及布料資源，讓學生將企業經營模式、織物設計與工業生產概念融入創新設計。同時，學生在過程中深化創意發想，提升對軟質材料的運用理解，進一步拓展設計可能性。

設計挑戰與成果展現

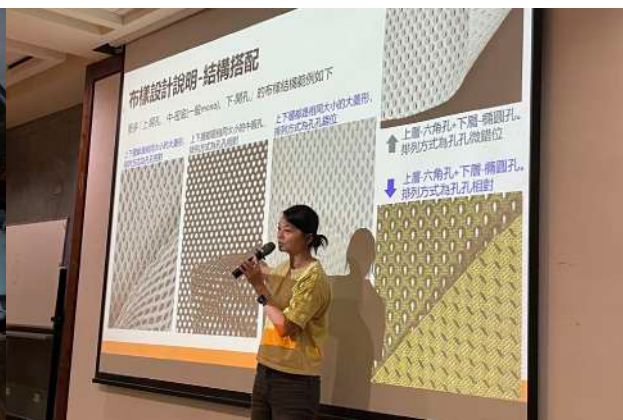
學生需獨立或團隊開發至少一件使用 3D 立體織物占比 50% 以上的設計作品，並發揮材料的機能與實用特性。課程進行後，學校更加重視軟質材料應用，進一步投資工業縫紉機設備，提升學生的實作能力。最終成果於各階段發表與審查驗證，並成功獲得學校在設計展上的合作邀請，展現學生的創意實力與產業接軌潛力。

四、台越菁英人才獎學金計畫 - 合作培育未來產業菁英：

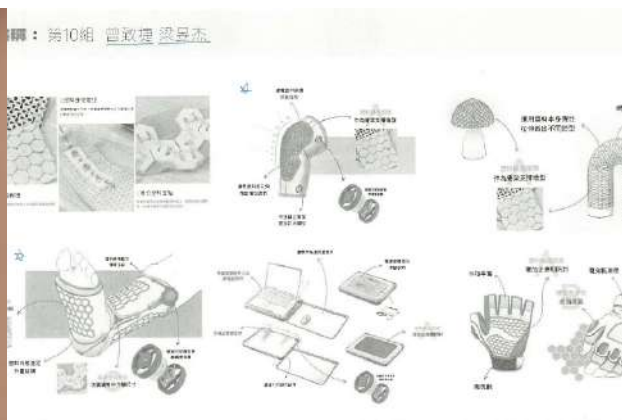
利勤與台灣國立成功大學合作，推出台越菁英人才獎學金計畫，以獎勵優秀在學學生。這不僅有助於養成未來的產業人才，同時也提供越南海外工廠的就業機會，聚焦在台就學的越南學生透過在台文化深耕與專業的養成，實踐多元文化融合。



東海大學工業設計系參訪利勤公司



設計概念提案發表會



設計概念提案發表回饋筆記



作品集

金獎作品

金獎作品 - 主視覺

銀獎作品

銀獎作品 - 主視覺

【台越菁英人才獎學金各國籍通過人數】

年度 \ 國籍	台籍學生	越籍學生	合計
2024	3 位	1 位	4 位
2023	3 位	1 位	4 位

五、新南向產學國際專班 - 持續深耕越南潛力人才

公司長期關注人才發展與銜接公司海外工廠之永續經營，積極推動國際合作，2024 年度，申請加入教育部與勤益科技大學 化工與材料工程系新南向產學合作專班，為越南優秀學生提供專業學習與職場實習機會。

本次專班招收學業成績優異且具備 A2 中文語言能力的越南高中畢業生，透過完整的課程學習與產業實習規劃，強化專業技能與實務經驗。本次公司提供 12 位名額，搭配學程於三年級一週四天的必修實習，及四年級選修的延續，期望在畢業前培養即戰力並縮短學用落差。

透過此計畫積極培育國際技術人才，未來也預計提供同學在台灣留任機會，亦可選擇回鄉加入公司在越南的據點，不僅促進產學對接與跨國人才流動，也提升公司的國際競爭力。



薪資福利與員工關懷

一、員工薪距

2024 年平均員工薪資為 NTD42,322，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) 工傷慰問金、職災補償及撫恤管理

為確保員工在工作中的安全，我們提供全面的工傷慰問金、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
2. 火災或溺水事故身故保險金
3. 航空意外身故保險金
4. 醫療保險金
5. 住院補償金
6. 重大燒燙傷
7. 加護病房補償金

8. 住院慰問金補償

9. 燒燙傷病房補償金

(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

2. 意外身故關懷保險金

3. 意外失能保險金

4. 水陸大眾運輸交通意外身故或喪葬費用保險金

5. 航空大眾運輸交通意外身故或喪葬費用保險金

6. 重大燒燙傷保險金

7. 傷害醫療保險金

8. 海外突發疾病住院醫療保險金

9. 海外突發疾病住院醫療補償保險金

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

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、福委會活動（員工活動、尾牙、特約商店）

在利勤實業，我們深信員工的幸福是企業成功的基石。因此，我們透過多元化的員工福利與福委會活動，致力於為每位同仁打造更充實、美好的生活體驗。

（一）多元特約商店優惠，滿足生活所需

我們的福委會攜手超過 60 家特約商店，涵蓋食、衣、住、行、育、樂各方面，提供員工最實用的福利方案。這些特約商店包括全台連鎖品牌及在地特色商家，讓同仁在日常生活中都能享受專屬優惠。此外，我們也不定期推出加碼商家折扣，舉辦星巴克試飲活動，帶給員工更多驚喜與福利。

針對外籍員工，我們特別提供優惠內容翻譯及線上地圖連結，讓來自不同國家的同仁也能輕鬆查詢並使用特約商店的優惠，確保所有員工都能感受到公司的貼心關懷。

（二）年度盛會，共享榮耀與歡樂時光

尾牙春酒盛宴，每年我們舉辦盛大的尾牙與春酒，讓全體同仁齊聚一堂，共享美食與歡樂時光。年終感謝餐會於國際三好國際酒店舉行年度盛宴，活動包含歌舞表演、摸彩抽獎、餐會留影等，為一整年的努力畫下完美句點。去年，超過百位同仁獲得額外獎金與獎品，現場氣氛熱烈，歡笑不斷！

年終感恩活動照片



七、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，2024 年度共 12 場職醫臨場服務，其中執行 4 次現場健康環境評估、1 場急救人員內部教育訓練及 65 名人員執行健康諮詢，執行狀況如下。

2024 年台灣職醫與職護健康諮詢統計表	
類別	人數
異常負荷評估	20 人
母性保護關懷 (孕期至產後復工)	5 人
人因危害評估	5 人
健康諮詢	10 人
聽力保護面談關懷	10 人
鉻酸二級面談追蹤	1 人
中高齡評估	21 人



員工健康

為了保障員工的身心健康並符合公司對社會責任的承諾，我們在員工健康檢查方面規劃了超越法規要求的頻率及福利，並在法規要求的基礎上，進一步提升檢查安排的靈活性，具體措施如下。

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，2024 年共 331 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、醫師理學問診、尿液十項檢查、血液常規檢查、白血球分類、紅血球分類、血小板分類、肝功能檢查、腎功能檢查、糖尿病檢查、血脂肪檢查、膽固醇篩檢、危險因子指數、胸部 X 光檢查、癌胚胎 CEA 篩檢	基本體格檢查；視力檢查、聽力檢查、醫師理學問診、尿液十項檢查、血液常規檢查、白血球分類、紅血球分類、血小板分類、肝功能檢查、腎功能檢查、糖尿病檢查、血脂肪檢查、膽固醇篩檢、危險因子指數、胸部 X 光檢查、癌胚胎 CEA 篩檢、腹部超音波、甲狀腺超音波、頸動脈超音波、胃潰瘍檢查、非侵襲性 C13 呼氣幽門桿菌檢查
檢查人數	314 人	17 人
檢查費用	157,000 元	51,000 元

- 醫療團隊巡迴健康檢查：為提升員工健康管理便利性，公司安排醫療團隊巡迴至各大廠區，提供員工便捷的健康檢查服務。

- 駐外生產部門員工的健康檢查安排：對駐外生產部門員工，公司提供彈性健康檢查安排，減少員工返台需求並保持工作靈活性。員工可自行選擇符合需求的醫療機構和檢查時間，公司全額承擔健康檢查費用，以郵件通知的形式提前提供健康檢查的相關信息，包括國內醫療機構的選擇參考、檢查項目等，確保員工能夠在方便的時間內完成檢查，從而減少業務運作上的影響。
- 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，2024 年度特殊體檢總計參加人數為 140 人。

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，2024 年新進人員共 99 名，需面談人員共 5 名，皆已結案。

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，2024 年度共 39 名人員參與。

為了提升員工的健康意識並鼓勵積極參與預防接種，每年與鄰近醫療機構合作，舉辦流感疫苗注射活動。2024 年度，我們進一步結合政府資源，推出「左流右新，健康安心」注射活動，員工接種新冠疫苗後可獲得 100 元全家禮卷作為獎勵，鼓勵員工主動參與。除了疫苗接種活動，我們還在公司系統及餐廳內張貼健康衛教單張，向員工普及健康知識，強化「預防勝於治療」的理念。2024 年度，共有 44 名員工參與了此項健康促進活動，顯示員工對於健康管理的高度關注與積極參與。

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。



巡迴特殊體檢



聽力保護宣導



2024 年流感疫苗注射活動

報到處



醫師評估



疫苗注射



注射過程





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，利勤希望我們的員工能夠更輕鬆地實現事業和家庭的平衡。2024 年符合資格申請育嬰留停且執行申請的比例平均約 69.44%，且約 50% 比例申請復職。

2024 年申請育嬰留停人數

項目	2024 年		2023 年	
	女	男	女	男
育嬰資格	20	16	27	15
申請人數	20	5	10	3
申請率	100%	31.25%	37.04%	20.00%
應復職人數	15	5	7	3
申請復職	7	3	5	2
復職率	46.67%	60.00%	71.43%	66.67%
上一年度復職人數	6	3	1	0
上一年度復職滿一年人數	4	2	0	0

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機會，熱情歡迎身心障礙員工的加入。

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。

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 and 滿足員工的需求，確保員工在公司的生活更加愉快和順暢。





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後安排適任職務，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。

更榮幸的是利勤曾於 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。

2024 利勤聘用多元族群員工狀況

項目 / 性別		年齡	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	1
		30-50 歲	3
		50 歲以上	1
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		50 歲以上	0

備註：

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。

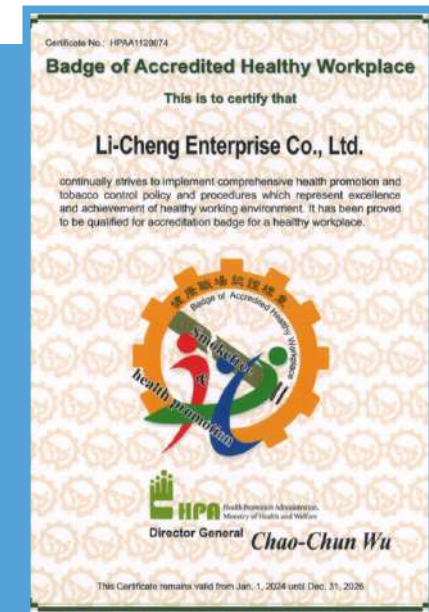
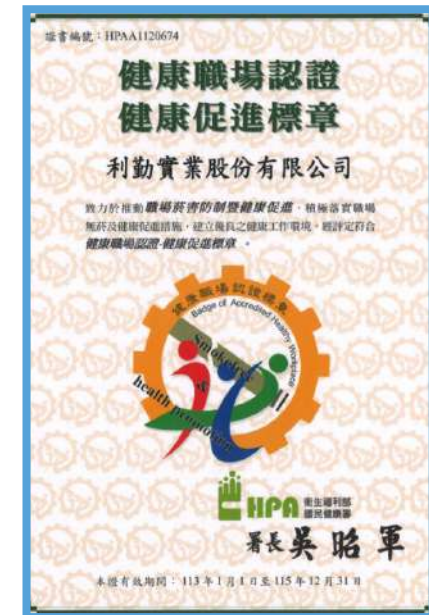
雲林縣健康促進認證

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，更榮獲國健署 2024 年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。

通過 RBA 稽核認證廠商

利勤於 2024 年 12 月通過 RBA 第三方稽核，作為 RBA（責任商業聯盟）典範的示範工廠，始終致力於確保勞工權益，特別關注外籍工作者的保護與照顧。我們積極遵循國際勞工組織（ILO）的標準，確保所有勞工，不論其國籍，都能享有安全、公平和尊嚴的工作環境。我們認識到外籍勞工在語言、文化、法規理解等方面可能面臨的挑戰，透過制定專門的支持計畫，包括語言協助、法律諮詢及文化融入活動，幫助他們順利適應工作和生活。

此外，自 2018 年起，利勤率先推行「招募零付費政策」，遠遠超越當地法令的要求，展現了我們對品牌客戶和社會的責任承諾。此政策旨在徹底消除勞工在招聘過程中可能面臨的任何經濟負擔，確保他們不需支付任何形式的招聘費用。我們相信，只有在勞工得到全面保護和尊重的情況下，才能打造可持續和負責任的供應鏈，進而為客戶、員工及社會創造長期的價值。



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 ISO 45001 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。

利勤職安衛管理系統

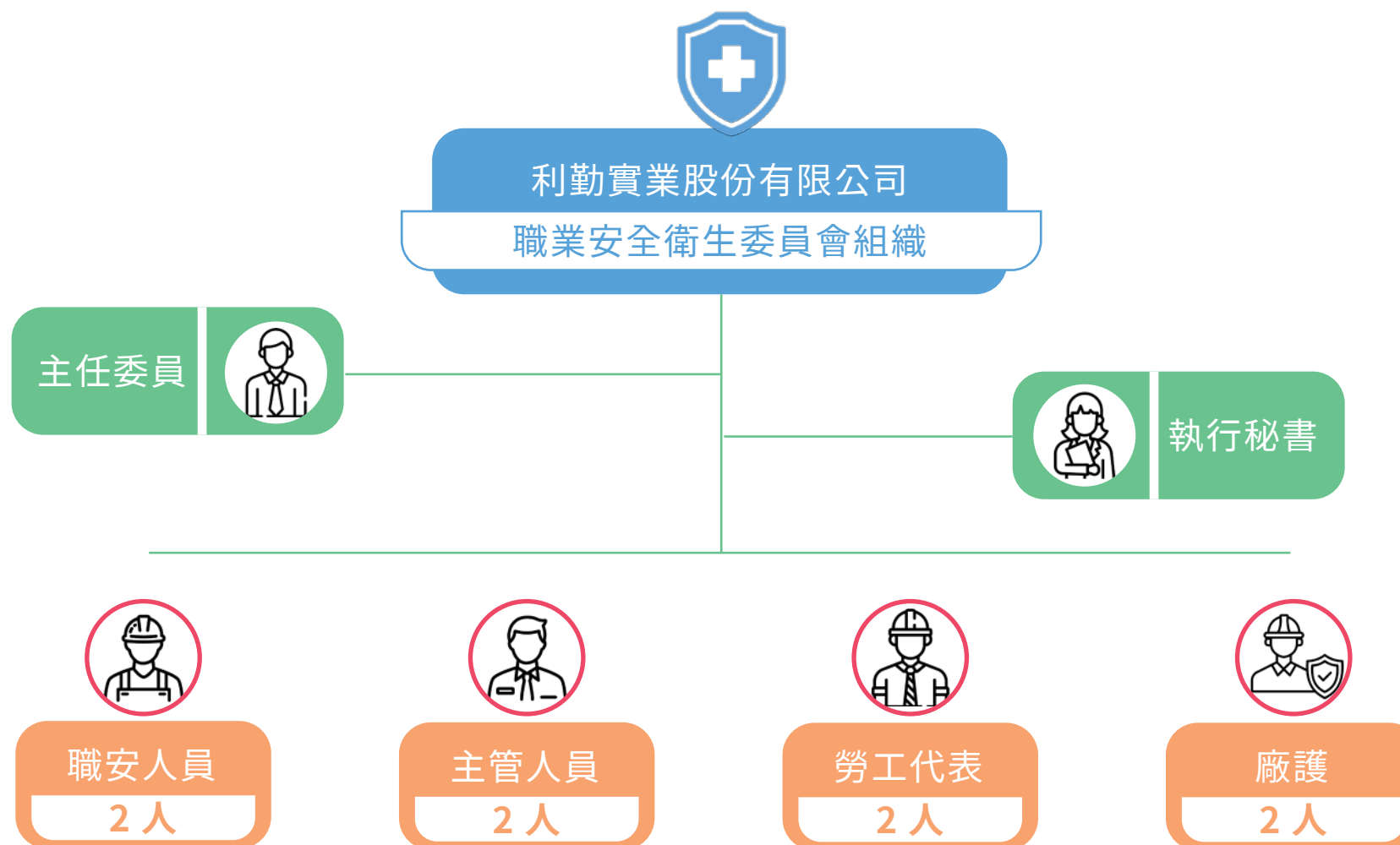
利勤以員工健康及職場安全為首重，為提供員工安全的工作環境及為使工作環境更趨安全及完善，於 2011 年導入臺灣職業安全衛生管理系統 OHASA 18001：2007，並在 2020 年轉版取得 ISO45001：2018 證書；藉由導入系統化的安全衛生管理來建立安全的工作環境，以降低工作場所的危害風險，並結合 PDCA 的規劃與運作及定期內、外部的稽核，來推動整體的管理成效，提升整體安全衛生水準。

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度提出建議，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）

本公司歷年來進行之危害鑑別與風險評估，共鑑別出職業安全衛生相關危害 763 項，配合 2024 年所進行的事故調查共 15 次，新增需改善風險計 10 件次並均已會同相關單位完成改善措施，將危害控制在可接受的低風險範圍內。



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。

2024 年員工作業場所職業傷害統計表

總經歷工時	1,279,152
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。	



職安衛教育訓練

2024 年度共舉辦 8 場職業安全衛生教育訓練，共計 1,618 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。

消防建築安全－消防演習（滅火器實作）



CPR 及 AED 操作教學

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。在 2024 年間，計有承攬商進廠辦理設備修繕等總計 268 件次，執行承攬商安全教育 255 件次、承攬商參與人數計 1,522 人次。

2024 年非員工工作者之職業傷害統計	
總經歷工時	6,088
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。	



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，以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

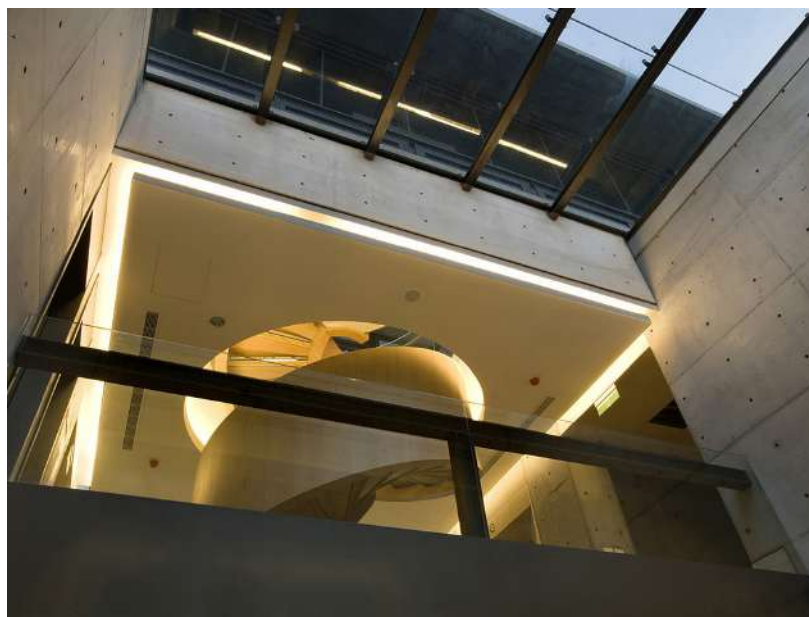


社會公益與參與

利勤秉持取之於社會、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，利勤不間斷地關注公益、公共活動及環境保護的事項，期能盡一份心力回饋社會。

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。

2024 年度慰問一心育幼院、雲林世界和平會及創世植物人安養院等社會福利單位；持續關懷弱勢族群。



創世清寒植物人安養院感謝狀

★112年服務績效★
全台17所清寒植物人安養院、3處分會，前後安養2,744位植物人，歷年到宅服務13,842位植物人及重度臥床老人，減輕超過16,000多個家庭負擔。

「植愛」
植物人照護是一條漫長而艱辛的路，創世提供專業照護，也邀請您植下愛的種子，溫暖每個傷心的植物人家庭。
救一個植物人
等於救一個家庭

★[新建第18家-花蓮分院]
花蓮地區目前有1,061位植物人及重度失能者，為紓解這些家庭困境，籌建創世花蓮分院，預計服務90床，落實「在地安養」。
郵撥22322998(備註:愛回來)
電話:(05)537-7855撐舟小組

財團法人
創世社會福利基金會
雲林縣斗六市公正街39號
640

電話: 05-5377855 傳真: 05-5377822
郵撥: 22322998 戶名: 創世基金會(簡稱)
網址: <http://www.genesis.org.tw>
雲林縣斗六市斗工十二路5號

利勤實業股份有限公司 君

謝卡(收據)

其實您也能諒解
我雖有口
卻不能說一聲謝謝
—植物人—

附言:
衛部教字第1121364733號

近府立案文件:
財團法人登記證書: 台北地方法院登記簿第五四冊第廿五頁第一二九一號
原係台北市社會局核准設立: 77年6月3日北市社三字18035號
現為內政部政務處核准設立: 83年2月16日台(83)內社字第8378535號
台北市國稅局扣繳單統一編號00969129(捐贈善款可減免所得稅)

財團法人創世社會福利基金會捐助收據

捐助人	利勤實業股份有限公司						
編號	1364001002994	日期	2024/12/27	方式	現金	用途	植愛-寒士吃飽30
住址	雲林縣斗六市斗工十二路5號						
金額	新台幣參萬元整 (NT\$30,000)						
統編	16229261						

董事長: 會計: 孫雅萍 出納: 沈玉嫻



一心育幼院感謝狀

愛心紅包樹活動

響應「世界和平會」發起之「愛心紅包樹」公益活動，邀請員工共同認捐紅包或發票，將新春祝福與實質關懷送至經濟困難家庭的孩子手中，讓孩子感受到祝福與陪伴。透過活動參與，也強化內部公益文化，提升同仁社會參與意識與向心力，擴大公益影響力。



環境友善活動

2022 年起積極參與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，2024 年種植面積達 0.82 公頃，植栽數約 2700 餘株。



正 本

送件人：蘇建
檔 號：
保存年限：

農業部林業及自然保育署南投分署 函

地址：542016 南投縣草屯鎮史館路 456 號

承辦人：黃連決
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 113 年 12 月 2 日

發文字號：投企字第 1134331269 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：無

主旨：檢送貴公司捐款認養本分署 111 年度第 6 號(即 113 年度記海 16 號、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經費執行情形及成果照片各 1 份，請查收。

說明：

- 一、依據認養造林契約書第六條規定辦理。
- 二、本案造林契約內工項及貴公司所捐款項共新臺幣 8 萬 3,043 元整已全數執行完竣，感謝貴公司對植樹造林減碳之認同及貢獻。

正本：利勤實業股份有限公司

副本：

分署長李政賢



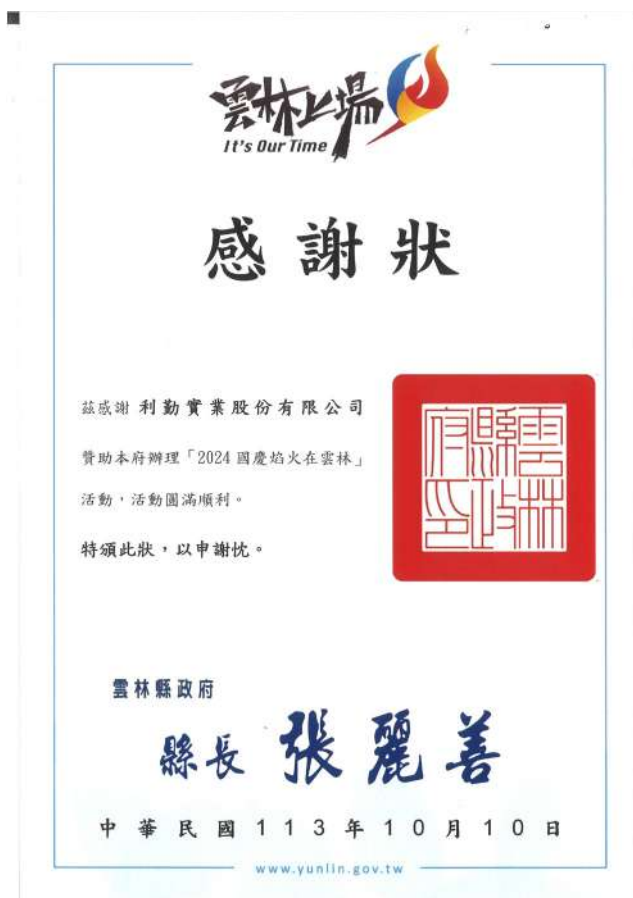
第 1 頁 共 2 頁



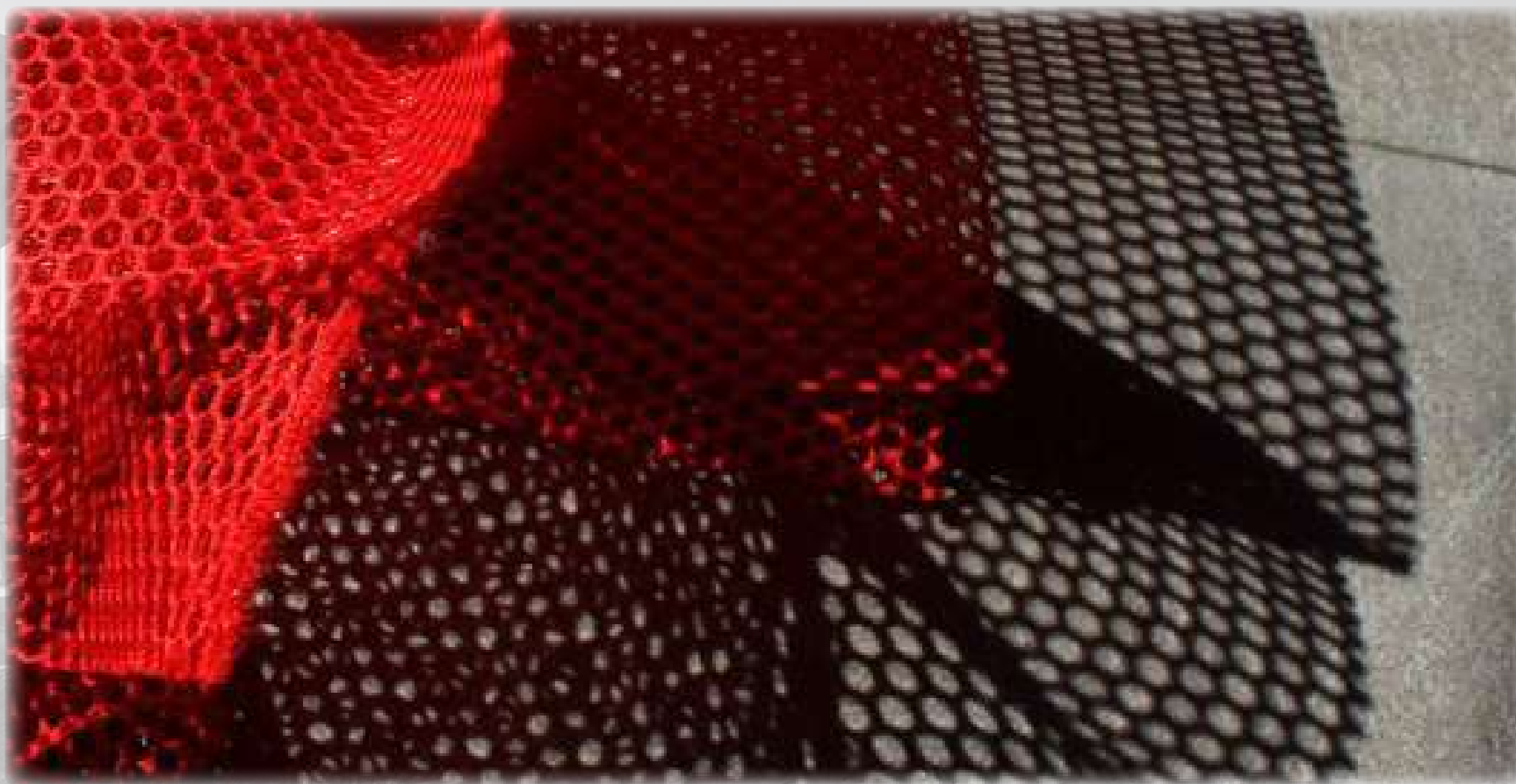
公共活動 - 國慶焰火在雲林

為實踐企業社會責任與推動在地文化發展，利勤於 2024 年度贊助「國慶焰火在雲林」活動，支持國家級慶典舉辦。透過參與公共活動，強化企業與政府及社區之合作關係也展現利勤對於推動本土文化與社會連結的重視。秉持共好共榮的理念，未來也將持續透過多元形式投入社區發展與社會文化永續。

註：此活動由政府機關統籌規劃，並依循相關安全與環保法規辦理。



1111 人力銀行幸福企業銀獎



CHAPTER 6

附錄



附錄一：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 2024.01.01~2024.12.31 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	2-1	組織詳細資訊	關於利勤實業	30	
GRI 2 一般揭露 2021	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	5	
	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	30	
	2-7	員工	人力資源管理	52	
	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	12	
	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	13	
	2-12	最高治理單位的監督衝擊管理角色	董事會介紹	13	
	2-13	衝擊管理的負責人	董事會介紹	13	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事會介紹	13	
	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	
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	7	
	2-23	策略承諾	經營團隊的話	7	
	2-24	納入政策承諾	經營團隊的話	7	
	2-25	補救負面衝擊的程序	經營團隊的話	7	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴與檢舉制度	37	
	2-27	法規遵循	申訴與檢舉制度	37	
	2-28	公協會的會員資格	參與重要公協會與倡議組織	11	
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	23	
	2-30	團體協約	利勤夥伴架構	51	



GSI 準則 類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於利勤實業	30	
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	溫室氣體排放	48	
	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	67	
	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	201-1	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		
	201-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	利勤夥伴架構	51	
間接經濟衝擊					
GRI203 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	社會公益與參與	88	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會公益與參與	88	
採購實務					
GRI204 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					
GRI205 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	34	
	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	34	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	法規與風險管控	34	
反競爭行為					
GRI206 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					
GRI207 稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	永續經營	29	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	法規與風險管控	34	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	永續經營	29	
	207-4	國別報告	不適用		

GSI 準則 類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	
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	42	
	302-2	組織外部的能源消耗量	能源與水資源	42	
	302-3	能源密集度	能源與水資源	42	
	302-4	減少能源消耗	精益求精	39	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	精益求精	39	
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	42	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	能源與水資源	42	
	303-3	取水量	能源與水資源	42	
	303-4	排水量	能源與水資源	42	
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	社會公益與參與	88	
	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	廢棄物	47	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物	47	
GRI 306 廢棄物 主題管理揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	廢棄物	47	
	306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物	47	
	306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物	47	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	不適用		

GSI 準則 類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	
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	51	
	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	法規與風險管控	34	
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			
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		



重大主題揭露

GSI 準則 類別 / 主題	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 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	
GRI 3：重大主題 2021	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	友善社會	50	
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	80	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職場健康與安全	80	
			403-3	職業健康服務	職場健康與安全	80	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職場健康與安全	80	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職場健康與安全	80	
			403-6	工作者健康促進	職場健康與安全	80	
			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	職場健康與安全	80	
	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的工作者	職場健康與安全	80	
			403-9	職業傷害	職場健康與安全	80	
			403-10	職業病	職場健康與安全	80	
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	34	
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	39	
GRI 305	排放主題揭露 2016		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	48	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	48	
			305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放	48	
			305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	48	
			305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	48	
			305-6	臭氧層破獲物質 (ODS) 的排放	溫室氣體排放	48	
			305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (Sox)，及其他顯著的氣體排放	溫室氣體排放	48	
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	29	
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	29	
			416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	法規與風險管控	34	
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	法規與風險管控	34	
			417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	法規與風險管控	34	
			417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	法規與風險管控	34	
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	39	
GRI 301	物料主題揭露 2016		301-1	所用物料的重量或體積	廢棄物	47	
			301-2	使用回收再利用的物料	廢棄物	47	
			301-3	回收產品及其包材	廢棄物	47	



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)							
？	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		
	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		
	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	不適用		
			414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及 所採取的行動	不適用		
重大主題：勞雇關係 & 勞資關係 & 訓練與教育 (勞雇關係 GRI 401、勞 / 資關係 GRI 402、訓練與教育 GRI 404)							
GRI 3：重大主題 2021	勞雇關係 & 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	勞雇關係主題揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	利勤夥伴架構	51	
			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	51	
			401-3	育嬰假	利勤夥伴架構	51	
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	利勤夥伴架構	51	
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	利勤夥伴架構	51	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	利勤夥伴架構	51	
			404-3	定期接受績效與職業發展檢核 的員工百分比	利勤夥伴架構	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-250a.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	42
	CG-AA-250a.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	42
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-430b.2	供應商勞動相關行為準則稽核後，部不合格的比例和相關改善行動的比例。	量化	不適用	
	CG-AA-430b.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-440a.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-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	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	34
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	34
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	34
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	34
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	34
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	34
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	42
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	能源與水資源	42