



長泓膠業  
CHANG HORING RUBBER

# 2020 企業永續報告書

CORPORATE  
SUSTAINABILITY  
REPORT





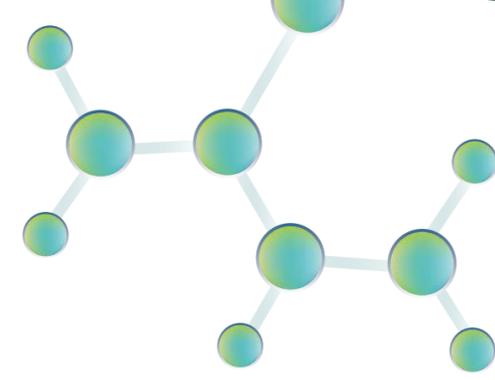
長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

### 經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

# CONTENTS



## 編輯方針 01

## 經營者的話 02

長泓經營理念及永續策略  
2019-2020 年長泓 CSR 亮點績效  
2030 年長泓永續發展目標路徑  
長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

## 1 永續主題管理 12

- |                 |    |
|-----------------|----|
| 1.1 永續主題管理      | 13 |
| 1.2 利害關係人議合     | 15 |
| 1.3 重大主題鑑別      | 21 |
| 1.4 客戶 CSR 稽核成果 | 23 |
| 1.5 報告書內部稽核     | 24 |

## 2 穩健公司治理 26

- |             |    |
|-------------|----|
| 2.1 穩健公司治理  | 27 |
| 2.2 公司概況    | 30 |
| 2.3 市場地位    | 46 |
| 2.4 風險管理與機會 | 48 |
| 2.5 道德誠信    | 51 |
| 2.6 全面品質管理  | 52 |

## 3 低碳綠色環境 54

- |             |    |
|-------------|----|
| 3.1 低碳綠色環境  | 55 |
| 3.2 能源管理及減碳 | 58 |
| 3.3 環境管理系統  | 62 |
| 3.4 水資源管理   | 64 |
| 3.5 環境法規依循  | 65 |



## 封面設計理念：

將化學分子的形象與鏈結精神表現於 CSR 所關心的議題圖像，在點點微光中展望綠色企業未來，宣示深耕本業、不斷在綠色世界的風起雲湧中創新前進。

## 4 樂活幸福職場 66

- |               |    |
|---------------|----|
| 4.1 樂活幸福職場    | 67 |
| 4.2 人力資源概況    | 70 |
| 4.3 人才發展      | 73 |
| 4.4 員工福利與勞動條件 | 83 |
| 4.5 人權維護      | 87 |
| 4.6 職業安全衛生    | 88 |
| 4.7 社會關懷      | 92 |

## 5 價值鏈管理 96

- |                  |     |
|------------------|-----|
| 5.1 價值鏈管理        | 97  |
| 5.2 長泓價值鏈        | 102 |
| 5.3 供應鏈管理        | 102 |
| 5.4 協同客戶綠色永續產品開發 | 105 |
| 5.5 客戶關係維護       | 110 |

## 6 永續行動倡議 112

- |                    |     |
|--------------------|-----|
| ISO 26000 企業社會責任指引 | 113 |
|--------------------|-----|

## 7 附錄 114

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| 7.1 GRI 準則內容索引：一般揭露 | 115 |
| 7.2 GRI 準則內容索引：特定主題 | 116 |
| 7.3 AA1000 外部保證聲明   | 118 |

## 編輯方針

### 敬讀者

非常歡迎您閱讀長泓膠業股份有限公司(以下簡稱長泓)第三本企業永續報告書(前兩版為企業社會責任報告書)。本報告書以全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發行之準則編制,依循「核心(Core)」選項,另報告書額外參照國際相關指引及標準包括:聯合國永續發展目標(SDGs)及 ISO 26000 社會責任指引。

### 永續主題對長泓的意義

本報告書建立在結合長泓公司業務與落實報告原則的基礎上,回覆利害關係人所關心的議題,並在治理、環境及社會這三個層面,呈現 2019-2020 年所投入的努力。本報告之永續主題除依循 GRI 準則議題外,我們也蒐集各利害關係人及國際趨勢等關注議題,並經由永續衝擊及關注程度分析,鑑別出治理、環境及社會共計 18 項重大主題,針對各主題制定管理方針及規劃未來行動計畫,構築長泓永續發展藍圖並致力於達成聯合國的永續發展目標。

### 報告書負責單位及聯絡方式

本報告書由：  
長泓膠業股份有限公司  
總經理室管理與編製



任何意見或指教,歡迎您與我們聯絡：

聯絡人：總經理室 曾君儀  
聯絡信箱：csr@chr.com.tw

公司網址：http://www.chrubber.com.tw/

公司地址：彰化縣鹿港鎮鹿工南三路 38 號

### 報告書期間

本次報告書為第三次發行,報告期間為 2019 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日。本公司報告週期為每兩年發行一次,上次發行時間為 2019 年 8 月,下次發行時間為 2023 年 8 月。

### 報告書範疇邊界

本報告書揭露長泓重要營運地點企業永續的管理與績效表現,內容含經濟、環境與社會面,並呈現兩年重要議題之資料。衝擊邊界內部為長泓一廠、二廠及三廠,外部為各重大主題相關之價值鏈。

### 新增範疇邊界說明

長泓三廠為 2020 年正式啟用之廠房,故其資料內容自 2020 年起開始統計。

### 報告書品質

為確保報告書內容品質,長泓由 CSR 委員會及各部門高階主管,針對報告書內容與資訊的正確性進行稽核,並且通過英國標準協會台灣分公司(BSI)外部保證。本報告書通過 AA1000 保證標準 V3 Type1 中度第三方保證。

### 報告書導讀

為方便讀者快速準確閱讀,本報告書做了以下措施

- 目錄及索引設定每個章節地快速連結符號 ,只需將游標移至您想閱讀地部分點選,即可快速到達該章節。
- 點選報告書每頁右上角符號 ,您可以快速回到目錄頁。
- 點選符號  可以連結到相關議題影片。
- 點選符號  可以進一步連結詳細資訊。
- 符號  代表該重大主題的管理方針。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

### 經營者的話

長泓經營理念及永續策略

2019-2020 年長泓 CSR 亮點績效

2030 年長泓永續發展目標路徑

長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

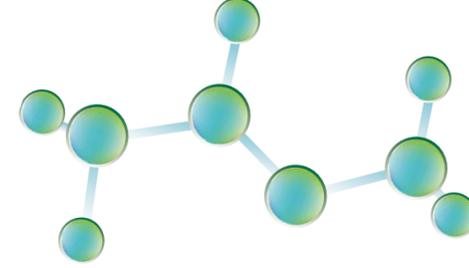
## 經營者的話

長泓膠業成立 20 餘載，歷經了遷廠、擴廠，導入多項品質系統，橡膠材料取得多項國際認證，整合研發能量成立研發中心，設置慈愛社及公益信託基金以回饋社會，這一點一滴的成長，便是為了實現企業社會責任，達成永續發展創造社會共榮。

2018 年取得「TCSA 台灣企業永續報告獎 - 傳統製造業金獎」。2019-2020 年透過 CSR 委員會的運作與執行，希望能以長泓人「勤勉樸實、追根究柢」的特點，不間斷解決世界上面臨的各種挑戰，逐步符應聯合國永續發展目標 (SDGs)，截至 2020 年共符合了 15 點細項，相較於 2018 年多了 6 項。

長泓是以「專注本業」為核心經營理念，養成長泓人「客戶優先、誠信積極」的價值觀，並落實到長泓每一位成員，讓團隊重視客戶、傾聽客戶，解決客戶的問題，提供更好的品質，建立與客戶互信合作的關係，2019 年及 2020 年，客戶滿意度都在 98.5% 以上。

「人才」是讓長泓能永續發展的原動力，公司對於人才投資沒有設上限，長泓自 2014 年起導入「人才發展品質管理系統 (TTQS)」，以系統性的方式培養人才，強化職能發展，規劃人才發展路徑，



2019-2020 年每人平均訓練時數共 37 小時，2020 年更榮獲了「國家人才發展獎」及「TTQS 金牌」的肯定。

經營企業以永續發展為核心，不僅對內部自身而言，更涵蓋上下游供應商、客戶。除持續落實 ISO 50001、ISO 14001、ISO 45001 等系統外，亦在 2020 年響應政府綠能政策，出租三座廠房設置太陽能發電站，其中二廠太陽能發電併入該廠內部電網，生產使用綠電，降低 CO2 排放。長泓成立的「慈愛社」及「公益信託基金」也不斷發光發熱，不間斷地舉辦活動回饋社會，慈愛社也以淨灘及掃街活動做為每年定期性活動，為社區及海洋貢獻一份心力，2019-2020 年共清運 1,063 公斤的垃圾量，並捐款共 34 萬。

回顧 2020 年，全世界受疫情影響甚鉅，上半年一夕之間的需求驟減，下半年的需求反彈，讓全世界措手不及，情勢的快速變化，仰賴團隊的應變能力。非常感謝長泓全體同仁的努力，在去年的各個重要節點，都做了提前的因應措施，讓我們能在逆境中堅持下來。也謝謝所有利害關係人的支持與協助，讓我們在 2020 年跨步向前。

展望未來，世界的局勢快速變動，氣候環境的改變日益增大，延續 2025 年永續發展路徑，治理面以提升生產力 4.0 智慧製造能力為主軸，持續引進自動化設備，推動數位轉型，滿足客戶需求。環境面以各項管理系統為主軸，改善能源使用效率，減少污染產生。社會面內部以人才培育為主軸，提升各職務能力，建構人才發展路徑，提升員工工作環境，外部以社會關懷為主軸，以慈愛社為核心，持續投入慈善愛心志工服務。

長泓深信，永續發展是正能量的無限循環，以企業的獲利作為根基，持續不斷投入回饋各利害關係人，結合供應鏈的影響力共同將永續正能量無限擴大，使未來的世界更為和諧、進步。



長泓膠業 董事長





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

- 長泓經營理念及永續策略
- 2019-2020 年長泓 CSR 亮點績效
- 2030 年長泓永續發展目標路徑
- 長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

## 長泓經營理念及永續策略

### 經營理念



### 永續發展策略及行動計畫



## 2019-2020 年長泓 CSR 亮點績效





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

長泓經營理念及永續策略

2019-2020 年長泓 CSR 亮點績效

○ 2030 年長泓永續發展目標路徑

長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

## 2030 年長泓永續發展目標路徑

	2030 年永續方案	2019-2020 年實際績效	2022 年目標 (短期)	2030 年目標 (中長期)
治理面	擴增產能滿足客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 累計 3 座製造廠 15 條產線</li> <li>• 泰國廠 1 廠 3 條產線</li> </ul>	台灣地區 累計 3 座製造廠 15 條產線	擴增國外新廠，滿足在地供貨
	每年檢討績效予以調整薪酬	薪資較法定最低工資高 1.14-1.20 倍	基本薪資高於法定最低工資	基本薪資高於法定最低工資
	風險評估	評估公司各面向風險建立內控制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 強化風險管理意識</li> <li>• 落實風險監管制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 養成風險管理文化</li> <li>• 降低風險管控成本</li> <li>• 提高管理效益</li> </ul>
	持續呼應聯合國永續發展目標	完成 2019-2020 年度 CSR 報告書	2022 年以前呼應 SDGs 20 項指標	2030 年以前呼應 SDGs 30 項指標
	生產力 4.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建置生產資訊看板</li> <li>• 製程系統化控制</li> <li>• 備藥自動化</li> <li>• 建立自動排程系統</li> <li>• 優化自動包裝系統</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建置滾輪自動裁切設備</li> <li>• 自動備藥系統整合完成</li> <li>• 優化冷卻系統</li> </ul>	全廠機台自動化及智慧化
	提升客戶滿意度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019 年 98.8%</li> <li>• 2020 年 98.3%</li> </ul>	持續維持高客戶滿意度 (98% 以上)	持續維持高客戶滿意度 (98% 以上)
	營業額持續成長計畫	營業額 23 億元	營業額 26 億元	營業額 32 億元
環境面	維持綠色產品 REACH SVHC 符合度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019 年 89%</li> <li>• 2020 年 94%</li> </ul>	尋找符合 REACH 法規之原物料，並加以替代提高符合度	尋找符合 REACH 法規之原物料，並加以替代提高符合度
	維持綠色產品 RoHS 符合度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019 年 99.9%</li> <li>• 2020 年 99.9%</li> </ul>	持續維持高綠色產品符合度	持續維持高綠色產品符合度
	以 2020 年為基準年，降低能源密集度	因 2019 年底新增三廠，故能源密集度重新計算	以 2020 年為基準年，2022 年下降 5%	以 2020 年為基準年，2022 年下降 12%
	以 2020 年為基準年，降低溫室氣體排放強度	因 2019 年底新增三廠，故溫室氣體排放強度重新計算	以 2020 年為基準年，2022 年下降 5%	以 2020 年為基準年，2022 年下降 12%
	溫室氣體每年持續盤查	建立 2014~2020 年溫室氣體報告書	每年持續產出溫室氣體報告書	每年持續產出溫室氣體報告書
	提升廢棄物再利用率	再利用率 43%	再利用率 45%	再利用率 48%
	定期鑑別環境法規符合度	2014-2020 年皆符合環境法規	環保法規符合度 100%	環保法規符合度 100%



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

長泓經營理念及永續策略

2019-2020 年長泓 CSR 亮點績效

○ 2030 年長泓永續發展目標路徑

長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

## 2030 年長泓永續發展目標路徑

	2030 年永續方案	2019-2020 年實際績效	2022 年目標 (短期)	2030 年目標 (中長期)
社會面	落實社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> <li>慈愛社執行</li> <li>公益信託基金 2 年共捐款 335,000 元</li> </ul>	規劃及執行關懷專案	持續規劃及執行關懷專案
	完善人才培育中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>獲得國家人才發展獎</li> <li>人才發展品質管理系統金牌</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>累積人力資本</li> <li>完善人才發展制度</li> </ul>	HC ROI 達 38 以上
	落實職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>轉版 ISO 45001</li> <li>零重大工安</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>零重大工安</li> </ul>	零重大工安
	落實保障人權	-	人權評估及改善	無歧視、無霸凌
	提升員工滿意以上程度 (5 等量表 4 分以上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019 年 62%</li> <li>2020 年 66%</li> </ul>	70%	75%
	推動工作生活平衡	<ul style="list-style-type: none"> <li>設立吸菸區</li> <li>與桃園生命線簽訂「員工協助方案」</li> <li>舉行月主題活動共 6 場次</li> <li>舉辦 1 場次正向心理課程</li> </ul>	導入醫護臨場健康服務	員工滿意度 - 組織氛圍認同滿意以上程度占比 75%
	勞資關係	符合勞基法規定	符合勞基法規定	符合勞基法規定
	強迫與強制勞動	符合勞基法規定	符合勞基法規定	符合勞基法規定



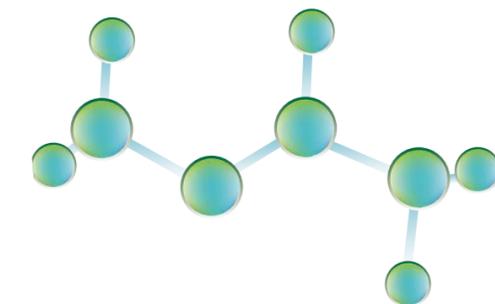
TCSA 報告書金獎頒獎



新製造廠



建置太陽能板





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

長泓經營理念及永續策略

2019-2020 年長泓 CSR 亮點績效

2030 年長泓永續發展目標路徑

○ 長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

## 長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

長泓以永續發展為己任，致力於實踐聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以整體價值鏈提升為考量，展開各環節活動，落實企業社會責任。



**3.9**  
大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。

- 落實供應商評鑑。
- 供應商簽署企業社會責任承諾書，要求供應商執行減少汙染物、有毒物及廢棄物之排放，供應商。回簽率85%。



**8.2**  
透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能。

**8.5**  
讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，實現同工同酬的待遇。

- 持續升級自動化設備，降低勞動負荷，保障員工安全。
- 完善人才培育制度，人均訓練時數2019年18小時，2020年19小時。

**8.6**  
大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人。

**8.8**  
保護勞工的權益，促進工作環境的安全。

- 落實職業安全衛生，重大工安0件。
- 完整員工福利制度。



**4.3**  
確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質受教機會。

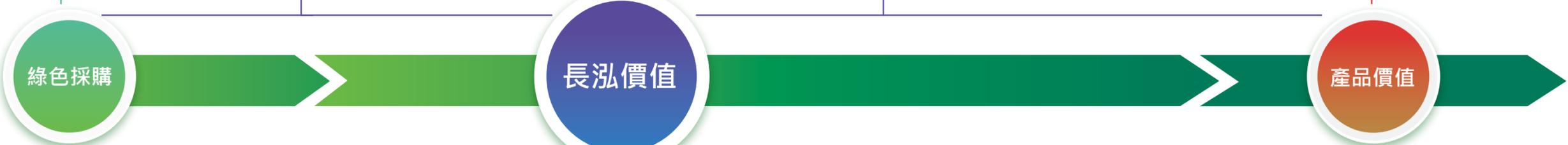
**4.4**  
將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加x%，包括技術與職業技能。

- 設立公益信託基金，幫助弱勢族群，包含孩童、老人，捐助累積金額335,000元。
- 完整專業職能，依照各職務職能進行訓練，人均訓練時數2019年18小時，2020年19小時。



**6.1**  
讓全球的每一個人都有公平的管道，可以取得安全且負擔的起的飲用水。

- 取得飲用水及食品級認證。
- 建置飲用水生產線，飲用水產品銷售數量2019年提升1%，2020年提升15%。



**16.5**  
大幅減少各種形式的貪污賄賂。

**16.6**  
在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度

- 建立內部控制制度。
- 建立員工從業道德行為守則。



**12.4**  
在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物。

- 落實環境管理系統，持續改善環境績效，廢棄物再利用率2019年36%，2020年43%。



**13.3**  
在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。

- 環境管理訓練課程，2019年及2020年進行40人次，250小時訓練。
- 能源管理訓練課程，2019年及2020年進行21人次，59小時訓練。



**14.1**  
預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。

- 自2018年起，慈愛社每年固定舉行淨灘及掃街活動，淨灘清除垃圾量2019年及2020年共1,063公斤。



**11.2**  
提供安全的、負擔的起、可使用的，以及可永續發展的交通運輸系統。

**11.6**  
減少都市對環境的有害影響，其中包括空氣品質、都市管理與廢棄物管理。

- 高性能產品協助車廠降低二氧化碳排放量。
- 落實ISO 14001環境管理系統，持續改善環境績效，廢棄物再利用率2019年36%，2020年43%。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

● 1. 永續主題管理

- 1.1 永續主題管理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 客戶 CSR 稽核成果
- 1.5 報告書內部稽核

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

# 1 永續主題管理

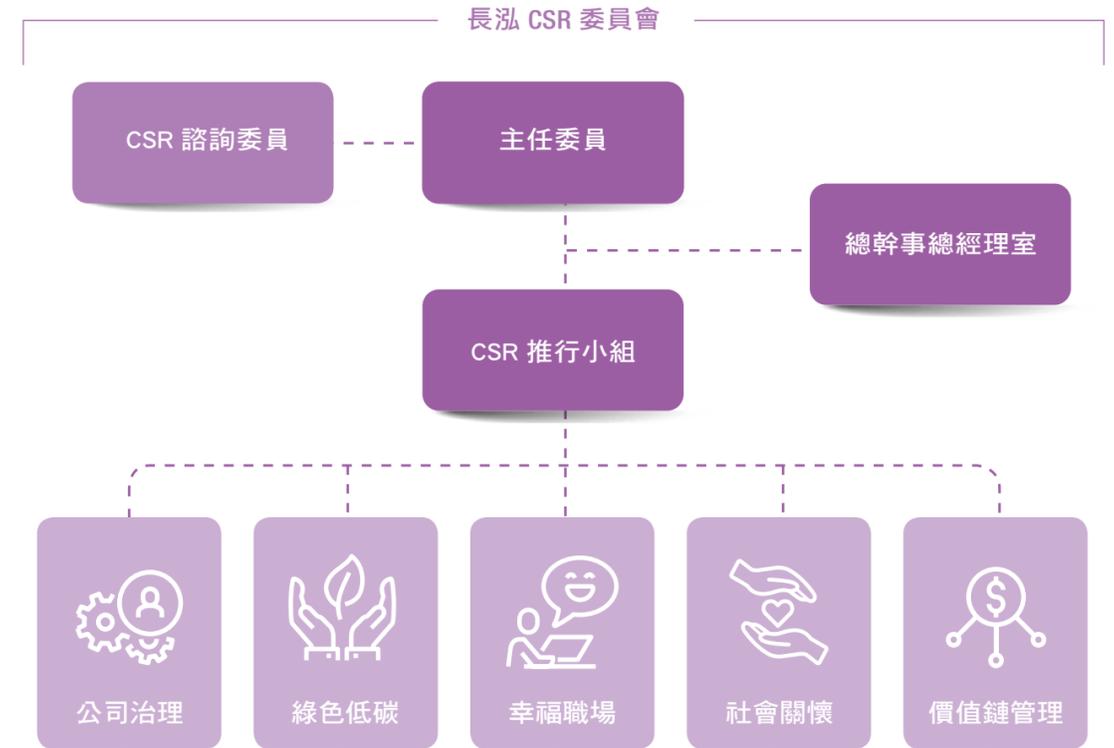
- 1.1 永續主題管理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 客戶 CSR 稽核成果
- 1.5 報告書內部稽核

## 1. 永續主題管理

### 企業永續委員會

長泓為落實永續發展，於 2016 年由董事長授權成立功能性之企業永續委員會 (CSR 委員會)，由董事長擔任主任委員，並由總經理室擔任幕僚及執行單位，負責

該委員會運作、專案協調及資料之蒐集。CSR 委員會為長泓內部最高層級的企業永續組織，成員包括各部門主管及執行幹事。



推行成員	工作職掌
主任委員	負責長泓企業永續之政策、承諾及各項工作之核決
總幹事	負責報告書編輯管理、CSR 委員會之運作
公司治理組	負責公司風險管理、營運績效、智慧製造及內部規章制度
綠色低碳組	負責能源、水、廢水及廢棄物、排放之改善與管理
幸福職場組	負責勞資關係維護、教育訓練及職業安全之提升
社會關懷組	負責對外之永續發展，包含公益活動，環境維護等
價值鏈管理組	負責上游綠色供應管理、綠色產品開發並推廣綠色永續產品



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

## 經營者的話

### 1. 永續主題管理

- 1.1 永續主題管理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 客戶 CSR 稽核成果
- 1.5 報告書內部稽核

### 2. 穩健公司治理

### 3. 低碳綠色環境

### 4. 樂活幸福職場

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 企業社會責任執行發展重大歷程

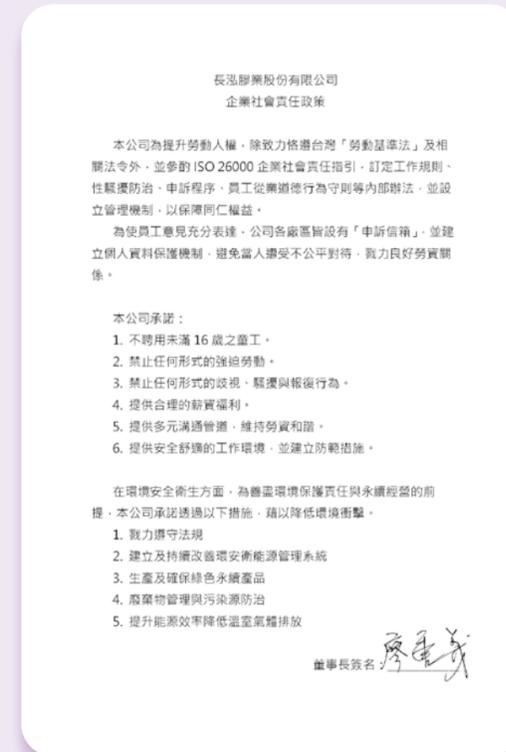


## 企業社會責任政策及承諾

為提升企業社會責任之品質，由 CSR 委員會討論並制定相關政策，再經由董事長核決後正式公告企業社會責任政策，CSR 委員會依此為推動最高指導原則及承諾並確實執行。

## 企業永續委員會運作方式

CSR 委員會依循「P-D-C-A」(規劃-執行-查核-行動)管理模式運作，定期鑑別利害關係人及蒐集檢視利害關係人所關切議題，並制定相關政策及行動計劃。為確保各項重大性議題之落實及目標達成情形，CSR 委員會定期每季辦理重大主題討論，探討各行動計劃目標達成情形及未來方向擬定，由執行幕僚彙整利害關係人議合結果、經濟、環境和社會等相關建議事項及 CSR 報告書，最終經主任委員審核及確認。



● 企業社會責任政策

## 1.2 利害關係人議合

### 鑑別利害關係人

2020 年長泓召集「企業社會責任推行委員」，羅列出可能之利害關係人類別。經由 CSR 委員會討論，就組織營運交流與利害關係人包容性的情況，並依據責任性、影響力、親近度、依賴性、代表性及政策與策略意圖六大原則，對利害關係人進行鑑別。經由 CSR 委員會鑑別出之利害關係人與 2018 年相同，分別為：員工、股東、客戶、社會大眾、合作夥伴、政府機關、原物料供應商、設備供應商等 8 類。



● 鑑別利害關係人



### 利害關係人溝通

利害關係人議合，除透過日常業務以各種方式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道，包括電話溝通、召開會議、滿意度調查、實地拜訪等方式進行。由利害關係人所提出之關切議題，會透過相關單位及本報告回應利害關係人關注之重大主題。



● 廠商到廠開會



● 廠商參訪



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

## 經營者的話

### 1. 永續主題管理

- 1.1 永續主題管理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 客戶 CSR 稽核成果
- 1.5 報告書內部稽核

### 2. 穩健公司治理

### 3. 低碳綠色環境

### 4. 樂活幸福職場

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

利害關係人		
員工		
對長泓的意義	關切議題	溝通方式及頻率
員工為長泓重要的資產，也是公司永續發展的原動力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工福利與權益</li> <li>● 人才吸引與留才</li> <li>● 勞僱關係</li> <li>● 職場健康安全</li> <li>● 強迫與強制勞動</li> <li>● 人才培訓與教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工績效面談（每年）</li> <li>● 員工教育訓練（不定期）</li> <li>● 電子公佈欄（不定期）</li> <li>● 滿意度調查（每年）</li> <li>● 員工申訴機制（不定期）</li> <li>● 員工意見箱（不定期）</li> </ul>
關切議題執行情形及回應		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>員工福利與權益</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依照勞基法規定給予員工基本權利。</li> <li>2. 透過面試時告知、新人訓練、內部系統進行公告發布。</li> <li>3. 提供員工子女獎助學金。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>人才培訓與教育訓練</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體員工參與年度教育訓練計畫制定。</li> <li>2. 依據職能完備率進行專業職能、管理職能訓練。</li> <li>3. 部門輪調學習</li> <li>4. 線上學習 E-learning。</li> <li>5. 外部訓練全額補助。</li> <li>6. 建立優質人才發展品質管理系統 (TTQS 金牌)。</li> <li>7. 榮獲國家人才發展獎。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>職場健康安全</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 轉版為 ISO 45001。</li> <li>2. 落實員工健康照顧。</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>人才吸引與留才</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過人力銀行、就業博覽會及社群網路進行招募。</li> <li>2. 完整的員工福利制度及訓練體系提供員工學習成長的支援</li> <li>3. 績效獎金及分紅制度將經營成果回饋員工。</li> <li>4. 對新進人員進行關懷，了解新人工作需求。</li> <li>5. 定期進行薪資調整。</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>員工關係</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 導入員工協助方案，協助員工解決可能影響工作效能的相關問題。</li> <li>2. 舉辦主題活動。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>強迫與強制勞動</b></li> </ul> <p>擴建廠房增加人員以因應訂單需求，透過機台設備自動化，達到人力妥善配置及降低勞動負擔。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>勞僱關係</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人員皆為不定期契約員工。</li> <li>2. 制訂員工手冊相關規章制度。</li> <li>3. 提供團體保險。</li> <li>4. 提供育嬰假。</li> </ol>



● 導入 EAPs



● 萬聖節主題活動

利害關係人		
股東		
對長泓的意義	關切議題	溝通方式及頻率
股東的支持對於長泓永續經營具有正面效益	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 財務績效</li> <li>● 公司永續發展策略</li> <li>● 風險管理</li> <li>● 公司治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東會（每年）</li> <li>● 電話溝通（不定期）</li> <li>● 電子郵件（不定期）</li> </ul>
關切議題執行情形及回應		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>財務績效 - 透過股東會</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 股東會前 20 日寄發股東會開會通知書。</li> <li>2. 每年 6 月底前召開股東會承認前一年營運報告書及財務報表、決議盈餘分派案及公司法規定應由股東會決議事項。</li> <li>3. 股東會後二十日內寄發股東會議事錄。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>風險管理</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 應收帳款變現風險：對逾期客戶設定出貨限制或法律途徑。</li> <li>2. 存貨數量風險：設定安全存量，並依需求適度調整。</li> <li>3. 再融資風險：與主要融資銀行維持關係、與其他銀行保持聯繫。</li> <li>4. 建立內部控制制度，持續進行營運面稽核</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>公司治理</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年第四季召開策略研討會，擬定公司未來行動方案。</li> <li>2. 推動全面品質管理，強化公司各層面經營。</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>公司治理</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>永續發展策略</b></li> </ul> <p>每兩年藉由 CSR 報告書的出版，重新檢視公司現況，擬定永續發展策略</p>	
利害關係人		
客戶 / 合作夥伴		
對長泓的意義	關切議題	溝通方式及頻率
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>客戶</b></li> </ul> <p>對長泓產品的支持，給予長泓在橡膠混練業的領先地位，與客戶保持良好關係，有助於公司永續成長。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>客戶服務</b></li> <li>● <b>產品責任</b></li> <li>● <b>產品品質</b></li> <li>● <b>技術研發</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶滿意度調查（半年）</li> <li>● 品質認證（不定期）</li> <li>● 電話電郵（不定期）</li> <li>● 研發技術交流（不定期）</li> <li>● 到廠拜訪（不定期）</li> <li>● 客戶稽核（不定期）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>合作夥伴</b></li> </ul> <p>給予長泓不同面向的觀點，協助長泓多面向發展，強化永續經營體質。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>客戶</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每半年進行客戶滿意度調查。</li> <li>2. 定期 / 不定期拜訪客戶電話或電子信箱溝通回饋。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>合作夥伴</b></li> </ul> <p>因應需求議題不定期進行面談、電話討論或電子郵件溝通。</p>
關切議題執行情形及回應		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>客戶</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 各業務區域會定期向客戶做教育訓練與技術交流。</li> <li>4. 客戶開發之膠料會定期更新物性報告。</li> <li>5. 新驗證 IATF 16949，已符合車廠需求。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>合作夥伴</b></li> </ul>	

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

- 1.1 永續主題管理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 客戶 CSR 稽核成果
- 1.5 報告書內部稽核

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

利害關係人		
社區及社會大眾		
		
對長泓的意義	關切議題	溝通方式及頻率
提升社會大眾的生活品質，與社會共榮，是長泓應盡的企業社會責任。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社區參與</li> <li>● 社會公益</li> <li>● 溝通管道</li> <li>● 環境管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 志工服務（不定期）</li> <li>● 公益活動（每季）</li> <li>● 公司網站（不定期）</li> <li>● 拜會地方團體（不定期）</li> <li>● 鄰近居民活動（不定期）</li> <li>● 環保教育（不定期）</li> </ul>
關切議題執行情形及回應		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 慈愛社每年定期舉辦關懷弱勢、保護環境、物資捐贈、公益活動。</li> <li>2. 成立公益信託專戶，幫助彰化縣內之兒童、老人、身心障礙，或社會地位弱勢族群。</li> <li>3. 提供逢甲大學化工系獎助學金，培養人才，協助清寒家庭完成學業。</li> </ol>		



● 寒冬助老活動



● 淨灘活動



● 掃街活動



● 捐書義賣活動

利害關係人		
政府機關		
		
對長泓的意義	關切議題	溝通方式及頻率
恪遵政府機關各項法規，並配合不定期查核	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法規符合性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公文（不定期）</li> <li>● 政府說明會（不定期）</li> <li>● 拜訪查檢（不定期）</li> </ul>
關切議題執行情形及回應		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 政府機關相關公文往來：相關法規更新、解釋等。</li> <li>2. 例行性參加政府法規相關說明會、研討會。</li> <li>3. 環境、安全、勞工相關政府單位不定期進行拜訪查核。</li> </ol>		

利害關係人		
設備供應商		
		
對長泓的意義	關切議題	溝通方式及頻率
良好設備供應品質，提升長泓製造與研發能力，改善能源績效，強化多面向永續能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應鏈管理</li> <li>● 採購行為</li> <li>● 協同設計</li> <li>● 設備汰舊換新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商評鑑（不定期）</li> <li>● 電話電郵（不定期）</li> <li>● 承諾書（不定期）</li> </ul>
關切議題執行情形及回應		
<p><b>互動與經營</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 當公司有新政策產出與預計購入新設備時會拜訪供應商。</li> <li>2. 要求設備供應商在設計新生產設備時，必須考量省電、省耗材、易保養、完善的安全防護裝置、低噪音、符合人體工學，且須有長遠節能減碳規劃及未來環保策略藍圖。</li> </ol> <p><b>協同設計</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 機台設計溝通可行的方案產出（性能、節能、價格），試機、下單、交機、驗機。</li> </ol>		



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

- 1. 永續主題管理
  - 1.1 永續主題管理
  - 1.2 利害關係人議合
  - 1.3 重大主題鑑別
  - 1.4 客戶 CSR 稽核成果
  - 1.5 報告書內部稽核
- 2. 穩健公司治理
- 3. 低碳綠色環境
- 4. 樂活幸福職場
- 5. 價值鏈管理
- 6. 永續行動倡議
- 7. 附錄

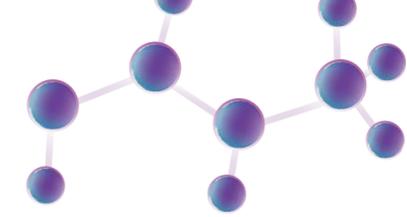
利害關係人		
原物料供應商 		
對長泓的意義	關切議題	溝通方式及頻率
良好的原物料供應品質，給予長泓在橡膠混練業競爭優勢，提升永續經營能力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應鏈管理</li> <li>● 採購行為</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商評鑑（不定期）</li> <li>● 電話電郵（不定期）</li> <li>● 承諾書（不定期）</li> </ul>
關切議題執行情形及回應		
<div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">  供應商評鑑制度         </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年供應商評估表書面評鑑，必要時進行實地評鑑。</li> <li>2. 主要供應商每半年依據品質 / 交期 / 綠色產品 / 配合度分級管理。</li> <li>3. 輔導評比低供應商進行改善，輔導後未能符合的供應商，取消合格供應商資格。</li> <li>4. 借供應商一同實踐企業社會責任。</li> <li>5. 不定期舉辦廠商教育訓練課程。</li> </ol>		



● 遠距教學



● 橡膠研討會



### 1.3 重大主題鑑別

#### 重大主題鑑別流程

本報告書中以重大主題分析流程為方法，鑑別利害關係人所關注且對組織產生衝擊的永續重大主題，以此作為資訊揭露的參考基礎，達到有效溝通的目標。



#### 重大主題調查

鑑別重大主題流程是基於 GRI 準則，以其報告原則與界定報告內容為指引。由於永續主題涵蓋廣泛，除參考 GRI 準則外，我們蒐集各利害關係人及國際趨勢等關注主題，經由委員會討論方式進行相關主題項目確認。2020 年經討論後，在原先基礎上增加全面品質管理，相關主題總計 23 項。

#### 利害關係人關切程度

為了解利害關係人對於長泓鑑別出 23 項主題的關切程度，長泓透過問卷調查方式蒐集利害關係人對永續主題之關注數，共計 93 份有效問卷，並由 CSR 委員會採用 AA 1000 SES 原則衡量利害關係人重要性，將每個主題的關注分數與關係程度加權平均，藉以瞭解利害關係人的關切度。



#### 鑑別衝擊程度

由 CSR 委員會針對上述 23 個相關主題，分別對直接短期財務衝擊、政策相關之績效、同業間之規範及社會規範進行永續衝擊程度分析，並參考 AccountAbility 組織重新定義重大性評分方法，逐一評分影響程度。(AccountAbility 組織 <https://www.accountability.org/>)

#### 重大主題鑑別

長泓依據利害關係人關切度及對各項永續主題的衝擊性，確認重大性議題矩陣，並為考慮涵蓋所有重大主題，定義第 I 區塊為重大主題。第 II 區塊則為一般主題，視需要決定是否揭露。

經重大性矩陣分析並召開 CSR 委員會檢視重大主題的完整性後，重大主題總計 18 個重大主題：治理主題 3 個、環境主題 6 個及社會主題 9 個。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

- 1.1 永續主題管理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 客戶 CSR 稽核成果
- 1.5 報告書內部稽核

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

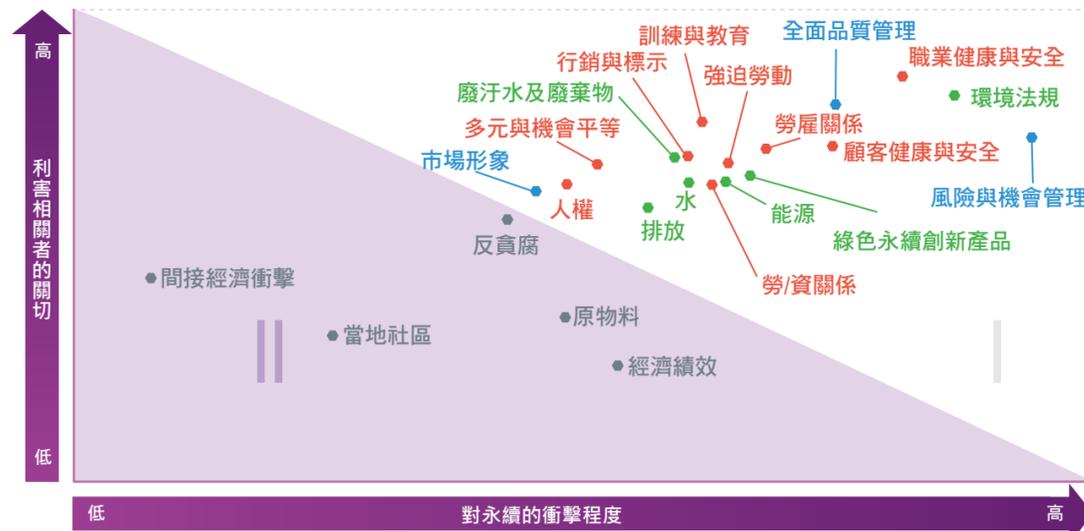
重大主題完整性審查確認

經鑑別為之重大主題，CSR 委員會彙整相關重大性主題鑑別流程及結果資訊，呈 CSR 主任委員審核確認，以確保涵蓋所有重大主題。

非重大主題檢視

經由評估後判定為非重大主題包括：經濟績效、間接經濟衝擊、反貪腐、原物料、當地社區等。其中反貪腐雖不是重大主題，但部分利害關係人關注該主題，因此相關績效我們亦予以揭露於第二章中的道德誠信。

重大主題



<p>經濟重大主題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市場地位 (GRI 202)</li> <li>● 全面品質管理 (自訂)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 風險與機會管理 (自訂)</li> </ul>
<p>環境重大主題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能源 (GRI 302)</li> <li>● 水 (GRI 303)</li> <li>● 排放 (GRI 305)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 廢污水及廢棄物 (GRI 306)</li> <li>● 有關環境保護的法規遵循 (GRI 307)</li> <li>● 綠色永續創新產品 (自訂)</li> </ul>
<p>社會重大主題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞僱關係 (GRI 401)</li> <li>● 勞/資關係 (GRI 402)</li> <li>● 職業安全衛生 (GRI 403)</li> <li>● 訓練與教育 (GRI 404)</li> <li>● 多元與機會平等 (GRI 405)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強迫與強制勞動 (GRI 409)</li> <li>● 人權評估 (GRI 412)</li> <li>● 顧客健康與安全 (GRI 416)</li> <li>● 行銷與標示 (GRI 417)</li> </ul>

1.4 客戶 CSR 稽核成果

2020 年客戶對於長泓企業社會責任相關議題符合度進行稽核，稽核題項共 18 題，分別包含公司治理、職業安全、環境保護、人權與勞動等面向，皆符合客戶期望，顯示長泓於 CSR 執行及推行改善的有效性。

主題	問題	符合性
公司治理	是否確定了與公司活動，服務相關的法規及其它要求？	✓
職業安全	是否針對潛在的或緊急情況 建立相應的應急準備與應付程序？	✓
	緊急應變人員是否受過培訓？緊急應變計畫是否演練並記錄？	✓
	應用與緊急應變的設施是否予以維護，如消防設備？	✓
	特殊作業人員是否經過培養訓練並取得操作證書？	✓
	是否為特殊作業人員，安排健康檢查？	✓
	是否為員工提供適合的勞動防護用品並定期檢查？	✓
	所有的易燃性，腐蝕性和有毒性物質是否有適當的分開及儲存？	✓
環境保護	是否有 ISO 14001 的驗證	✓
	對主要污染物的監測數據是否符合相關標準要求？	✓
	固廢棄物是否依法律法規分類，標識，儲存？	✓
人權	是否識別重要環境元素並有效的控制？	✓
	是否承諾不使用或支援使用童工？	✓
	是否承諾其不使用或支援使用強迫性勞動？	✓
	是否不歧視員工的信仰，種族，社會階層，國籍，宗教，殘障？	✓
勞動	是否承諾其不從事或支持體罰，精神或肉體脅迫以及言語侮辱？	✓
	遵守法律及行業標準工作時間的規定並對超時工作支付額外報酬？	✓
	支付的工資至少達到法定或行業最低工資標準滿足員工的基本需要？	✓



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

● 1. 永續主題管理

- 1.1 永續主題管理
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 客戶 CSR 稽核成果

○ 1.5 報告書內部稽核

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 1.5 報告書內部稽核

使公司 CSR 報告書具完整性、可信度及溝通性，也讓同仁藉由執行內部稽核增加企業社會責任落實之能力，長泓建立 CSR 報告書內部稽核機制。此機制規範報告書外部稽核前需經內部稽核及改善，並將內部稽核及矯正措施成果提報至主任委員。

2021 年因疫情影響因素，CSR 報告書內部稽核則依照分配範圍，於各自座位上進行稽核，稽核時間於 6 月 16 日至 6 月 18 日止。內部稽核計畫及執行現況如下所示：

**長泓膠業股份有限公司  
2020 CSR 報告書內部稽核計畫**

- 內部稽核目的：
  1. 為提升長泓 CSR 報告書品質，並使報告書具完整性、可信度及與利害關係人溝通性。
  2. 透過內部稽核方式讓同仁可以更清楚了解公司 CSR 價值。
- 內部稽核執行方式：
  1. 為使稽核具有獨立性，由各部門具有相關 CSR 訓練者互相交叉的方式進行稽核。
  2. 為使報告書品質符合外部利害關係人關注需求，特聘外部專家針對 TCSA 相關獎項進行初評及提供建議事項。
  3. 內部稽核標準
    - GRI 準則核心選項
    - AA 1000 第一類型 中度保證
    - TCSA 報告獎及績效獎評分準則

內部稽核日期：2021 年 06 月 16 日 -06 月 18 日

2020 年 CSR 內部稽核共計 78 項建議事項，並立即進行修正及改善。

註：TCSA 台灣企業永續獎 (Taiwan Corporate Sustainability Awards)





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

- 2.1 穩健公司治理
- 2.2 公司概況
- 2.3 市場地位
- 2.4 風險管理與機會
- 2.5 道德誠信
- 2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄



## 2 穩健公司治理

- 2.1 穩健公司治理
- 2.2 公司概況
- 2.3 市場地位
- 2.4 風險管理與機會
- 2.5 道德誠信
- 2.6 全面品質管理

### 2.1 穩健公司治理

推動企業永續發展基石以穩健公司治理為主，在公司治理展現成果上除了穩健經濟績效外，同時也包含了不同面向：公司道德誠信原則、產品綠色行銷、完整風險與機會的鑑別對策以及視員工為公司資產等構面。



#### 穩健公司治理的意義

公司秉持「帶動公司成員不斷學習成長並創新，創造高附加價值」的經營理念，顯現出組織中最不可或缺的一環為人力資產，同時我們提供極具市場競爭力的薪酬與完善的福利制度，讓公司成員共同分享經營成果。另因橡膠業的成品應用涉及許多產業與各種安全議題，所以對於材料特性要求也特別嚴峻，因此我們堅持能完整追溯生產履歷的出貨標示，與不斷精進投資各種生產、研發相關設備。為達永續經營的目的，必須制定有效的風險評估制度，控管各面向風險，並實施相對應措施，以規避潛在威脅風險。

#### 穩健公司治理的衝擊

在社會中有更高的評價，並且在市場上也有無可替代的地位，可以幫助公司吸引更多人才加入長泓這個大家庭。橡膠業下游零配件成品大多數應用於交通工具、機械設備、大型機具之關鍵零組件，下游廠商與終端客戶對於上游原物料的產品可回溯性更是影響標示訊息揭露與資料追蹤的關鍵。穩健的風險控管，可以提升公司治理績效，藉以強化客戶對公司的信任感。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

## 經營者的話

### 1. 永續主題管理

### 2. 穩健公司治理

#### 2.1 穩健公司治理

#### 2.2 公司概況

#### 2.3 市場地位

#### 2.4 風險管理與機會

#### 2.5 道德誠信

#### 2.6 全面品質管理

### 3. 低碳綠色環境

### 4. 樂活幸福職場

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 穩健公司治理的管理方法

政策	市場地位	提供合理並優於法規的基本薪資條件；視公司營運狀況及個人績效表現提供績效獎金；視各工作崗位提供不同津貼補助。
	行銷與標示	我們承諾交貨給客戶的每一批產品，都可以用清晰的標示揭露必要資訊。
	風險與機會管理	確實評估潛在風險與機會，提出有效降低風險及把握機會之策略，強化經營能力。
	全面品質管理	讓全體員工皆能參與公司經營各面向品質改善，以滿足顧客需求，提升企業競爭力。
目標	市場地位	維持適當離職率，培植優秀人才。
	行銷與標示	確保每批出貨產品的可追溯性。
	風險與機會管理	降低中高程度風險損失。
	全面品質管理	確保企業競爭能力，提升企業獲利。
資源	市場地位	管理部檢視公司營運狀況、法規、個人表現，調整薪酬。
	行銷與標示	材研部利用儀器檢測原物料是否符合法規，資訊部提供生產履歷系統，最後生產部在產品製造完成後貼上標籤。
	風險與機會管理	各部門依照各管理系統規範評量公司全面風險與機會。
	全面品質管理	成立 TQM 委員會，各組織各功能面皆設有負責人，進行改善統籌。
行動計劃	市場地位	每年檢討績效予以調整薪酬。
	行銷與標示	建立產品履歷追蹤體系並持續精進。
	風險與機會管理	每年定期風險與機會鑑別，擬定風險對應作為。
	全面品質管理	每年依照組織各功能面，擬定品質改善方案。
申訴機制	市場地位	員工可透過員工申訴處理機制或員工滿意度問卷反映，經內部檢視後再進行改善。
	行銷與標示	針對標示問題，客戶可以直接電話申訴，或透過每半年一次問卷式客戶滿意度調查表反映，並藉由內部檢討會議尋求改善。
	全面品質管理	企業內部員工接可透過 QCC、QIT 等品質改善活動，向管理單位提出改善方案。

## 穩健公司治理的有效性評估

- 透過企業社會責任委員會的運作，持續追蹤目標達成程度。
- 行銷與標示：透過客戶滿意度問卷以及客戶外部稽核，持續追蹤其有效性，並持續改善及優化。
- 市場地位：透過員工滿意度問卷或員工意見箱，持續追蹤其有效性。
- 風險與機會評估：透過每年策略會議研討會時所評估之風險，對照每年營運各項績效，檢視其有效性。
- 全面品質管理：參照國家品質獎標準，檢視經營品質改善的可靠依據。

## 穩健公司治理人物訪談 - 廖董事長

### 疫情影響下的營運方針

這次疫情嚴峻且具有高度不確定的特性，對公司營運方針影響，董事長提到：「其實公司最重要的就是風險，尤其是在疫情的影響下，風險的管控更為重要，對長泓而言，絕不可掉以輕心過於樂觀，這是我一直在傳達給管理幹部的，每天審視其疫情對公司、員工、供應商及顧客之影響，以最壞的狀況來規劃並調整，這樣當事情發生時才不會措手不及。像是我們在疫情下建立新的生活及工作模式、減少拜訪、應用通訊科技遠距離會議或者現場工作人員如何分流調配以減少接觸感染之風險。」

### 確保政策指令暢通

疫情的發生帶來很多問題，對公司也造成一定的影響，彈性應變最大關鍵就在於有效的快速溝通，董事長提到：「這段期間的模式已經不是我們以前所想像的到的，內部的管理模式也要做調整，不能一直依賴過去的模式，我們要把靈活度再提高，才能去因應世界快速的改變。就如我最近都在跟業務部、採購部、生產部在談原物料的掌控，我們有將近 80% 的原物料是從國外進口，像現在這個情勢，已經是一個全球供應鏈問題，要克服航運、貨櫃都是一大難處，價格也是一直在快速的變動，我們就要比以往更常去開會討論，去即時的更新最新的資訊，做最快速的決策。我也讓大家在每周一的開會上，互相提出現階段遇到的問題，讓所有人互相溝通協調，用最有效率的方式來應變現在的情況。」

### 做好準備才能握得住機會

董事長提到：「在公司裡面，要提高嗅覺的敏銳度，對所有的事情都要事先規劃。最近很常跟我的管理幹部激盪，我們沒有辦法掌控未來，我們不知道未來什麼時候情況才會好轉，也不知道未來會發生什麼事情，那只有老天爺才知道，但當機會來了，開始復甦好轉，我們準備好了嗎？所以我們從



去年開始大家就有一個共識，開始假設可能的情况，去思考該怎麼處理，遇到了單量暴增的時候，產能是不是能夠跟上，業務如何去協調出真正需求的訂單，當我們準備好了，機會自然就把握得住。我認為到目前為止，我們的表現還是非常具有前瞻性。」

### 投入並創造，才能跟得上世界的變化

董事長說：「我們這個產業是在做材料的，材料這個領域不能只看過去，要看未來，不斷的投入，我們才能開創，才能跟上世界的變化。我也常說要去做對的事，而不只是把事情做對而已，只要看對了方向，我們就去投入，不管是在人才的訓練、設備的投入、廠房的規劃，逐步提升我們的價值，擴大自己的競爭力。」

### 為員工建立信賴與安全感

面對疫情，如何保持員工對公司的信賴與安全感，董事長說到：「我在思考的時候都是以人性為出發點，政策必須符合人性，最重要的是去傾聽員工的心聲，去了解員工的需求是什麼，如果公司能做到，我們就竭盡全力去做。像是近期疫情的關係，員工多少都會擔心會不會有染疫的可能，我們就去擬定防疫因應措施，每天公告政府最新訊息以及定期宣導，目的就是為了把風險降到最低，為員工們創造安全、舒適且安心的工作環境。我很感謝所有的員工，同時也很感謝員工的家人放心的把他們交給公司。相對的，公司也會盡一切所能做到讓大家都放心，並且也會用最誠信、最公開的方式讓大家看到。」



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

○ 2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 2.2 公司概況

### 公司簡介

長泓膠業股份有限公司於 1995 年成立，專門從事各種特殊用途橡膠材料研發、生產，並長期與美國 DuPont、The Dow Chemical Company、The Chemours Company，歐洲 Solvay Specialty Polymers 及日本 ZEON 等世界知名化工大廠合作，建構發展版圖，成為亞洲太平洋地區認可之橡膠混練廠，也為台灣規模最大的橡膠混練公司。長泓持續不斷研發，提供最專業的快速服務與用途廣泛的橡膠材料，如高科技電子業、電機業、醫療業、食品業、飲用水產業、汽車業、傳統產業及石油產業，供應國內外各橡膠製品廠，製做各類橡膠製品，如 O 型圈、汽門油封、墊片、膠管、各類密封件。未來更結合新科技產業，不斷開發高附加價值膠料，並以東協為跳板，進軍國際化。

長泓設立符合財團法人全國認證基金會 TAF 認可之專業橡膠實驗室，依據各國客戶不同之需求及美國材料規範 (ASTM、MIL、UL、AMS)、德國材料規範 (DIN)、日本材料規範 (JIS) 等需求從事確認工作及專業研究發展並提供符合國際水平需求之技術服務。



### 長泓膠業股份有限公司基本資料

公司名稱	長泓膠業股份有限公司	董事長及總經理	廖重義
員工人數	284 人	總部地址	彰化縣鹿港鎮 鹿工南三路 38 號
資本額	新台幣 3.17 億元	主要營運地點	彰化縣鹿港鎮鹿 工南三路 38、40 號 彰化縣鹿港鎮 工業西五路 11 號
設立日期	1995 年 7 月 14 日	淨銷售額	新台幣 2,265 百萬元
主要產品與服務	混練橡膠研發生產及銷售	合併財報實體	長泓膠業股份有限公司

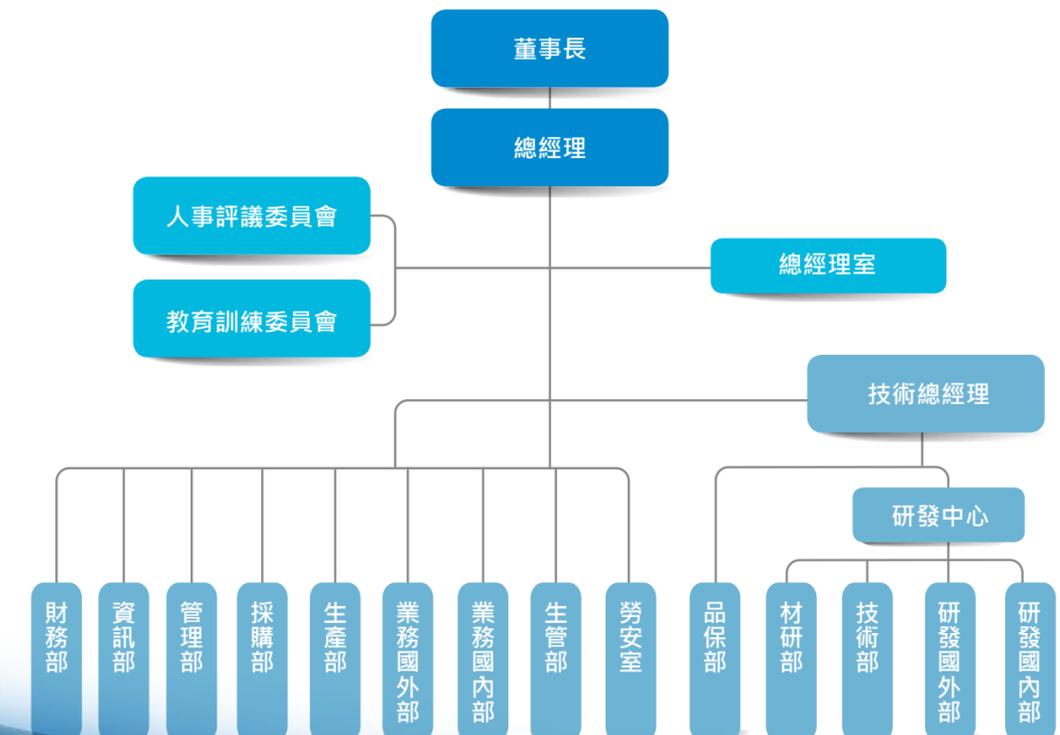
長泓公司  
影音介紹



<https://www.youtube.com/watch?v=ISQ-sm8zhYQ>



### 長泓組織架構圖





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

○ 2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 參加公協會

長泓加入各協會都是以會員方式加入包括：彰化縣工業會、台灣橡膠暨彈性體工業同業公會、彰化縣鹿港彰濱工業區廠商協進會。

## 啟用【長泓三廠】

因應客戶需求量持續擴大，為滿足客戶需求，以及長泓未來的成長考量，建立台灣三廠，並於 2019 年末落成，2020 年正式啟用，設有 5 條生產線。除生產線的擴充外，我們致力於打造自動化生產線，將三廠設定為示範線，引進更多的自動化設備及高規格機台，如德國萬馬力混練機、VMI 過濾機，以提升生產效率與品質，讓橡膠混練提升到一個新的境界。

同時更是讓廠區充斥著明亮、簡潔、乾淨、安全的環境，打破大眾對於傳統的橡膠混練廠的印象，打造出全新的境界。



## 新設立【研發中心】

董事長秉持著服務與專業的領先，不斷追求進步，並作為客戶長期且值得信賴的夥伴，持續不斷投入研發資源，使研發人員深入研究、開發創新，讓長泓在橡膠的領域撞出一片火花，提升品牌價值。



● 研發中心五大產品展示



● 全氣打樣



● 分析儀器室

2020 年在組織不斷成長的推動下，成立「研發中心」，整合原先研發部、技術部與材研部三個功能別，讓資源與流程更加緊密。同時打造新的功能型會議空間「小巨蛋」，提供研發中心人員舉辦技術研討會，引進新的研發與測試用設備，增加新的職務功能，創建新的作業流程，以不斷提升研發能量。改造後的空間讓辦公環境更舒適更明亮，讓同仁能發揮 120% 的效率能力。



● 小巨蛋演講廳



● 研發中心員工休息室



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

### 編輯方針

### 經營者的話

### 1. 永續主題管理

### 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

### 3. 低碳綠色環境

### 4. 樂活幸福職場

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

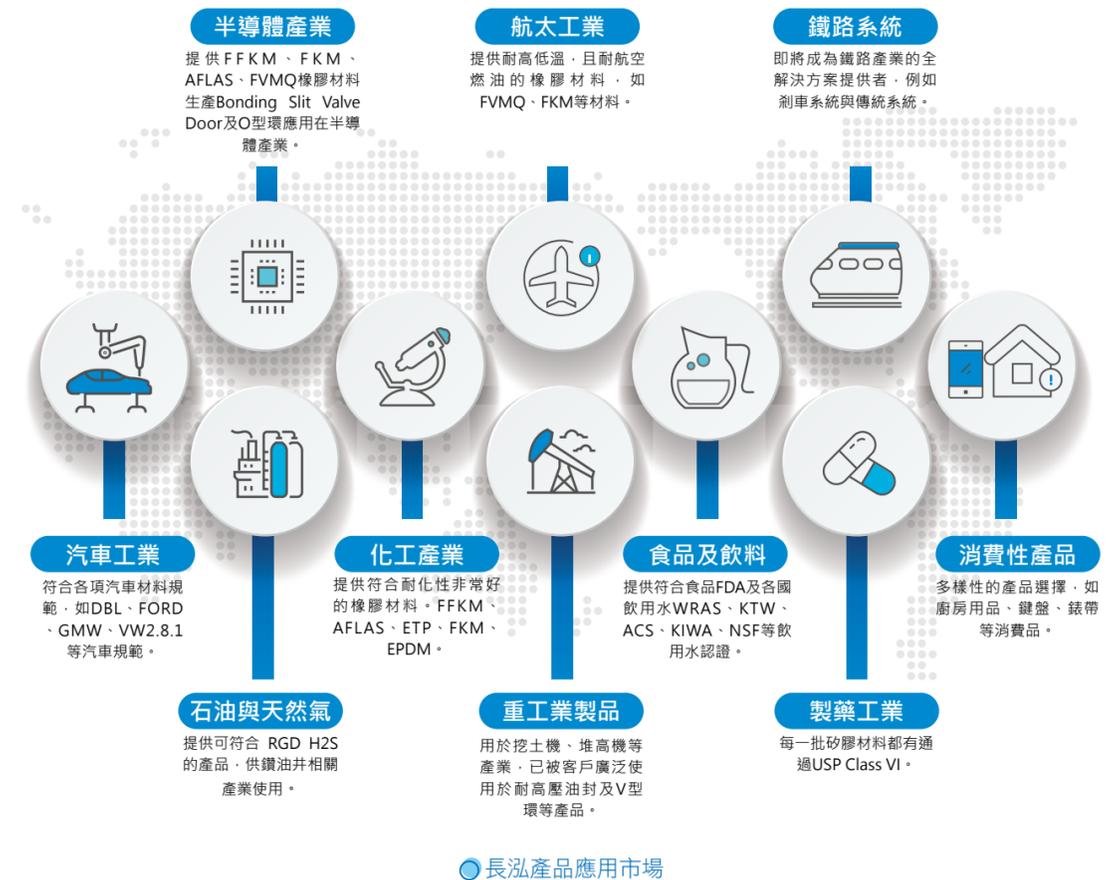
## 長泓產品特色及應用範圍

長泓產品	產品特色 (優點)	產品可應用範圍
聚丙烯酸脂 (ACM)	具備耐高溫、耐潤滑油、耐候性與耐臭氧之特性，為特殊橡膠材質。	汽車業要求密封橡膠具有良好的耐油性和耐熱老化性能。也被稱為 "車用橡膠"。
氟碳橡膠 (FKM/ FPM)	氟碳橡膠是一種高性能橡膠，尤其具備絕佳的耐高溫、耐臭氧、耐氣候、耐氧化、耐芳香族等性質。	適用於汽車業、化學製程、航太與許多工業上。FKM GLT 等級，具備更廣的使用溫度範圍，常應用於航太工業。FKM ETP 等級，常應用於化學工業領域。
丁腈橡膠 (NBR)	NBR 具備絕佳的耐磨耗力，耐非極性油與耐溶劑、耐水與滲透作用。	廣泛應用在耐油 O 型環、墊片、套管、膠管、膠輥、電纜...等應用，在汽車、機械工業、石油、印刷行業中相當重要的材料。
乙烯丙烯橡膠 (EPDM)	具備優良的耐臭氧、耐陽光與耐氣候的性質，在低溫時彈性佳，耐化學的性質也好，對電的絕緣屬性佳	其應用範圍較為廣泛，如：密封圈、汽車密封條、建築密封條、防塵套、電線電纜、煞車系統、飲水系統。
氫化丁腈橡膠 (HNBR)	保有原本丁腈橡膠特性外，更具高度的耐熱、耐臭氧、耐化學機械特質。	廣泛應用在汽車業與煤油業，對於未來環保需求，使用臭氧層無害的冷媒 HCFC 時，可滿足更新的冷卻系統 HFC134a(R134a) 以及 PAG 潤滑油。
矽膠 (Silicone)	矽膠具備絕佳的耐熱、耐臭氧以及耐日照的性質，此外也具備耐化學性和耐溶劑的特質。	矽膠在極端的環境與溫度時表現很好，通常用於汽車、航空業與食品業。同時也具備出色的電絕緣屬性，也常被應用於電子工業。
乙烯 / 丙烯酸橡膠 (VAMAC)	乙烯 / 丙烯酸彈性體 (AEM) 具有優異的低壓縮至橡膠，且具備絕佳的耐高溫、耐熱礦物油、耐流體與耐氣候的性質。	AEM 可選用來替代 HNBR 與 FKM 降低成本。主要應用於汽車產業中。
氯丁二烯橡膠 (CR)	CR 是多功能的彈性體，整體物性表現都相當平衡。具備良好的耐陽光、耐臭氧、耐天候的特質。	氯丁二烯橡膠應用於上千種不同環境，包含汽車、線材與纜線業。
丁基橡膠 (IIR)	丁基橡膠就像 EPDM 具備絕佳的耐化學性與耐極性流體，出色的電氣絕緣性與良好的耐臭氣性。	其特殊物性是低氣體與濕度滲透性，以及高避震性。讓丁基橡膠廣泛應用於膠囊、電線電纜、防水建材、減震材、瓶塞、碼頭防撞墊、橋樑支撐墊與運輸帶等。
羧基化丁腈橡膠 (XNBR)	XNBR 除具有 NBR 特性外，耐磨特性更是優於 NBR。	XNBR 橡膠通常用於動力組裝，例如密封件，也應用於膠管、O 型環、膠輥及各種工業製品。

聚氨酯橡膠 (Polyurethane, AU/EU)	AU 型有絕佳的耐潤滑油、耐燃料油與耐溶劑的性質，易受到水解。EU 型聚脂不易受到水解的侵蝕，具優異的耐磨耗性、高抗張強度與高彈性。	應用於機械產業，尤其是需要較高耐磨力與較高張力的材料。
環氧氯丙烷橡膠 (ECO)	所有環氧氯丙烷橡膠都具備低溫柔軟性、耐潤滑油、耐燃料油，具備優秀的耐氣候與良好的動態特性。	ECO 橡膠，基本上應用於汽車燃油組件與工業領域。

## 長泓產品應用行業

長泓提供全系列混練橡膠之研發及銷售，來生產客戶所需之橡膠原料，更運用客製化來符合客戶所需之規範或要求，並提供全面性的服務。混練橡膠材料的運用層面向當廣泛，如半導體產業、航太工業、電機業、醫療業、食品及飲用水產業、汽車業、傳統產業及石油產業等，參與客戶產品運用需求及後段製程之研討，來協助客戶生產出更具競爭力之產品，並且同時用專業橡膠混練設計研發，來滿足達成客戶期望。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

○ 2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

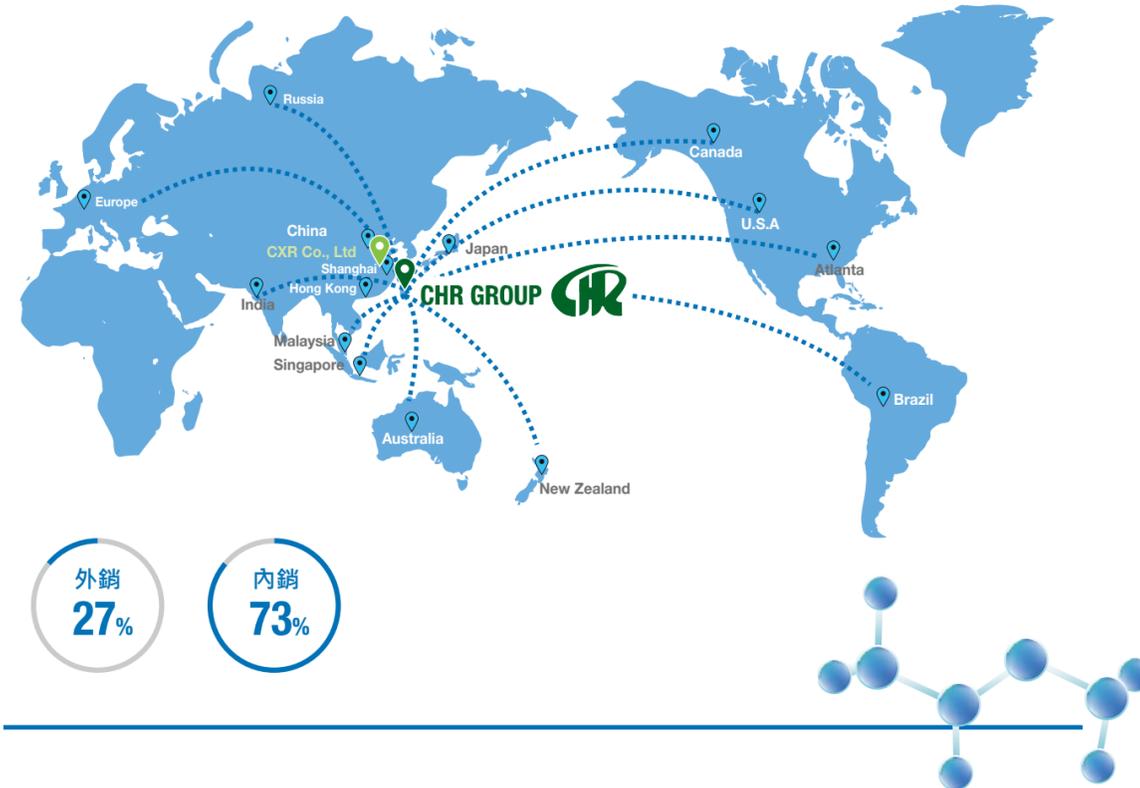
6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 長泓產品應用行業

長泓混練橡膠產品以 2020 年底結算，內銷比例 73%，外銷比例 27%，銷售地區包含歐美日等先進國家。

長泓產品全球銷售市場分布



## 長泓企業識別及品牌



CHR Logo 一個國際知名的橡膠領導品牌，CHR 更是一個對於橡膠混練膠的品質代表，為符合客戶對於品質的各項要求，導入原物料回溯條碼系統，更快的追蹤產品流向及原物料生產履歷，快速發現問題解決問題，同時不斷更新生產機台及研發設備，讓品質、效率達到更高的境界。

綠色 CHR 代表我們對低碳綠色永續產品的精神。

## 長泓智慧製造

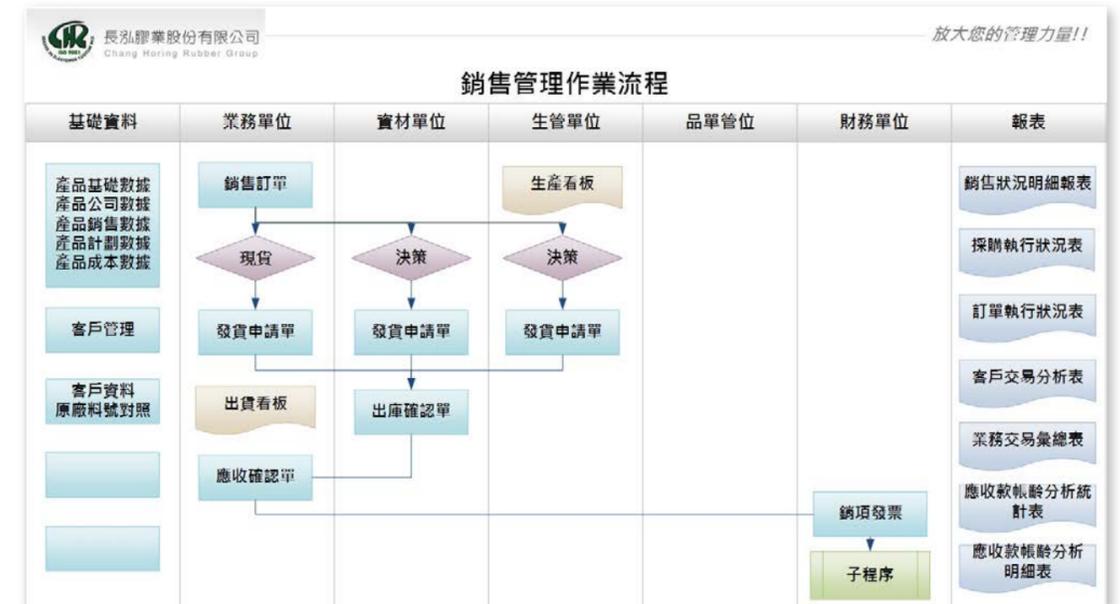
為發揮供應鏈最大綜效，長泓整合了客戶及供應鏈效益並落實在本身製造端，建立了產品履歷制度、自動倉儲及智慧製造，並積極投入最先進研發設備及生產設備，成立新的廠區，來滿足更多客戶需求，以達成既定目標。

### ● 建置 ERP 系統

為使長泓資源運用發揮最高效益，也為了未來建置生產力 4.0 之基礎，長泓建置了企業資源規劃系統 (Enterprise Resource Planning, ERP 系統)。透過系統整合各部門資源，縮短作業時間，快速取得決策資訊。

建置 ERP 系統	ERP 系統效益
<ul style="list-style-type: none"> <li>進銷存管理系統</li> <li>生產製造系統</li> <li>財務成本系統</li> <li>人力資源管理系統</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>縮短單據作業成本</li> <li>提高資料正確性</li> <li>取得即時決策資訊</li> </ul>

● 長泓 ERP 系統及效益



● 長泓 ERP 之一：銷售管理作業系統



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

### 經營者的話

#### 1. 永續主題管理

#### ● 2. 穩健公司治理

##### 2.1 穩健公司治理

##### ○ 2.2 公司概況

##### 2.3 市場地位

##### 2.4 風險管理與機會

##### 2.5 道德誠信

##### 2.6 全面品質管理

#### 3. 低碳綠色環境

#### 4. 樂活幸福職場

#### 5. 價值鏈管理

#### 6. 永續行動倡議

#### 7. 附錄

## 數位時代的變革 - 數位轉型專案負責人

廖冠權、嚴柏青、萬鴻志專訪

2020 年是顛覆性的一年。一場全球範圍的疫情，讓企業營運造成全面性的翻轉，如數位服務發展的加速、線上服務、教學、購物等等，這樣的環境突變，為長泓企業帶來哪些轉變及變革，透過廖冠權、嚴柏青、萬鴻志三人的訪談一起來瞭解長泓轉型的起心動念。



## 時代浪潮，數位轉型



嚴：「我們可以發現自從數位革命的開始，創造了電腦產業，也協助傳統工業更加機械化與自動化，甚至影響今時今日各種科技的突破，像是「人工智慧」、「IIOT」等，這些突破都與數據有著不同層次的關聯。數據可說是新時代的黑金，其重要性媲美原油，已是不爭的事實。」



萬：「我們存在於現今的社會，對於科技的依存度越來越高，科技一直輔助我們改善企業內部，也間接改變組織內部的功能。會這樣說是因為最近拜讀一本書，裡面提到了在數位時代的來臨，企業一直進行數位優化，在優化的過程當中，有機會產生新的商業模式，這樣的轉變叫做數位轉型」

## 數位轉型，勢在必行



萬：「剛我們有聊到科技的進步，會幫助企業提升競爭力，其實我們公司也常用現今的科技來改善，甚至是產生創新的做法。」



廖：「我們在這個部門的職責是提出對於公司經營各面向有利的改善建議，因此常常去關注研究最新議題，而大數據時代、預測、資訊共享、IOT，這些是我們近幾年一直討論到的名詞，是未來的趨勢，甚至是現在進行式。雖說我們一直有在進行改善，但在現有的組織功能中，仍無法將這些議題發揮得淋漓盡致，因此數位轉型，對我們來說就如董事長常說的『做對的事比把事情做對來得更重要』，數位轉型對長泓來說就是對的事情。」

## 破除阻礙，蓄勢待發



廖：「我認為現階段要做到轉型成功，過程中還有許多議題是待解決的，像是整個組織功能的調整、人員能力、轉型過程的規劃、資訊的完整度等等，這些我們必須進行重新盤點，擬定改善計畫，並透過內部不斷持續的溝通，讓大家能慢慢了解到轉型的重要性。因此我們決定去建置了一個跨多功能別的專案小組去討論規劃，把時間軸拉長，以循序漸進的方式進行數位轉型的推動，當案子一件一件的完成之時，我們就可以確定我們正在往數位轉型的道路上，那麼離成功也不遠了。」

## 提升競爭能力，創造企業價值



嚴：「我們剛有聊到在轉型的過程中，組織的管理制度、人員能力都會有一定程度的改變，因為這些改變會讓我們與上個世代的經營方式有所不同，但其目的都是相同的，以提升並保持我們在產業上的競爭力。舉例來說，我們在資訊的流向作些調整，使流程快速正確，過往的訊息資訊也能自動整合及分析，快速提供管理者做決策。」





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

○ 2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

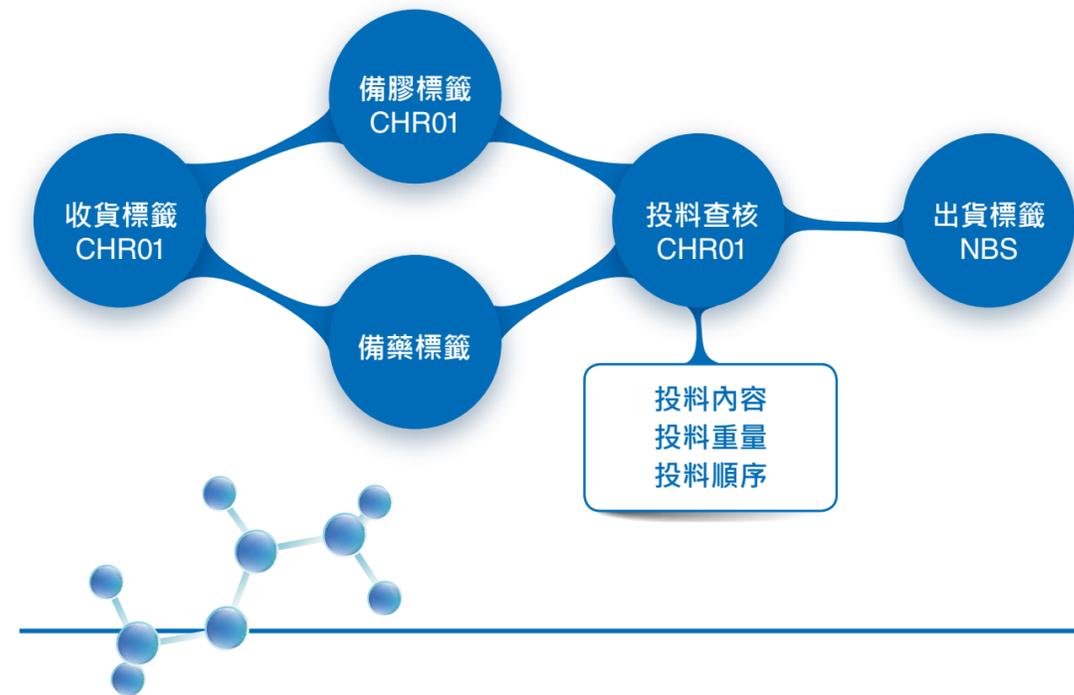
6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 建置生產履歷系統

長泓結合了全面性生產流程，從原物料收貨到最終出貨，全面建置電子化標籤，進行嚴格管控。用簡單的方式，紀錄複雜流程。使用者只要掃描標籤，即可完全得知所有產品資料，如：生產履歷、廠商、有效期限等等，將原物料及每個產品都發了一個身分證。這個身分證即可隨時提供紀錄人、事、時、地、物、量等資訊，並讓人可隨時追朔。

長泓生產履歷系統示意圖



● 長泓生產履歷系統示意圖



● 查核系統設備

## 自動倉儲及智慧製造

為了達到更好的生產效率，給予員工更好的作業環境，我們持續不斷投資自動化生產設備，用機械自動化來降低員工工作負荷。同時，為了使客戶可以清楚的看到及追朔我們的完整生產過程及材料認證需求，如汽車工業、航太工業等，長泓規劃製造自動化工程，投入自動化倉儲、自動計量系統及條碼標籤，提升作業效率及流程，又可以使混練膠品質穩定性提升。更引進了 ERP 電腦系統及 QR-Code 條碼系統，滿足客戶對於混練橡膠嚴苛的要求，朝向智慧製造及關燈工廠之目標前進。



自動倉儲備料



秤料作業



備料履歷貼標



滾輪作業



投料作業



投料檢查



自動切膠



自動切膠



裝箱與生產履歷



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

○ 2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

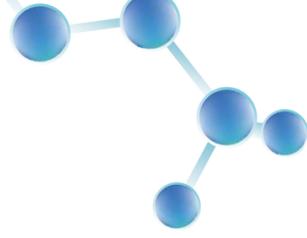
3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄



我們致力於自動化的作業環境，持續不斷朝全自動化方向邁進，也接續投資了更多生產設備。如：自動包裝堆疊棧板設備、自動包裝設備等等。其中包含了產品自動套袋、自動封膜、捆帶、自動黏貼生產條碼標籤，最終由機械手臂協助依照不同堆疊方式的需求來堆疊產品，取代以往人力包裝搬運，從而減輕作業人員的體力負荷，更可以同步提升生產作業效率。

自動化作業流程



自動封膜



自動捆包



自動貼標



自動堆疊

智慧化生產

長泓以生產力 4.0 為目標，持續不斷追求進步，朝向智慧化工廠邁進。三廠建置完成後，導入更多智慧化與自動化設備。生產前透過系統程式審核紀錄物料回秤，再進行投藥，來確保原料的正確性。智慧化的混練程式控制，人員透過製令單掃描 QR-Code，讓程式自動從資料庫取出各段落製程、油品計量及粉體計量，並設定於混練機台中，操作人員只需按啟動鍵，即自動生產。減少人為失誤與維護生產穩定性。



● 智慧化生產平台



● 智慧化生產看板

新設置德國 HF 萬馬力

為了更優質的品質，達到更好的效率，同時為了讓我們的生產模式朝向智慧化、自動化發展，特別從國外引進德國的萬馬力，利用其冷卻效能搭配與廠商合作開發的程式，完成自動控制系統，只需掃描 QR-Code，在按下開始即可由輸送帶進行投料，並由系統控制自動生產。從過去的人工生產轉變成自動化統生產，讓錯誤率、異常率降到最低，持續往更全面的智慧化、自動化邁進。



● 萬馬力



新設置德國 VMI 過濾機

精準的溫度控制能力滿足橡膠混練上的需求。強大的設計，更協助了長泓達成對品質崇高的要求，讓品質上達到一個新的層次。同時結合智慧化機器，更促使整條生產線充斥著智慧化的結晶。在智慧化、自動化上更往前邁進了一大步，證實關燈工廠不是一個夢想，而是一個長泓追逐的目標。



● 過濾機





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

○ 2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

先進研發設備投入

一直以來我們重視研發，而且由董事長親自督軍，在先進研發設備的投入不遺餘力，常常可以聽到董事長跟研發同仁討論何時要採購哪些先進設備等等。近年來公司持續投資研發設備，分析儀器如：DSC、TMA、TGA、FTIR、Py-GC/MS、XRF、SEM-EDS等；物理性能設備如：高溫精密萬能試驗機、壓縮應力鬆馳設備等，並垂直整合上下游原物料，由專業研發團隊共同投入研發出更先進的橡膠材料，提供給每一位長泓的客戶。

● 認識研發設備



FTIR  
傅立葉紅外光譜

藉由紅外線吸收光譜，可快速分析判定橡膠的材質種類。可直接量測樣品，不需進行樣品前處理。



TGA  
熱重量分析法

了解材料的熱裂解溫度與成分比例，例如：加工油、膠、填充劑等訊息。



顯微型 FTIR  
傅立葉紅外光譜儀

藉由紅外線吸收光譜，透過顯微鏡定位微小汙染物或微量樣品，針對性進行分析與材質判定。



DSC  
差示掃描量熱法

了解材料的熱容量變化，例如：熔點、Tg 點（玻璃轉化溫度）。



TMA  
熱機械分析

藉由樣品的膨脹收縮現象，了解材料的熱容量變化，例如：熔點、Tg 點（玻璃轉化溫度）或是 CTE（膨脹係數）等數據。



SEM-EDS  
掃描式電子顯微鏡及能量分散 X 光譜儀

SEM 為樣品表面和近表面提供高解析度和長景深的圖像。與 EDS 的結合測量，讓 SEM-EDS 可以進行微小範圍的元素分析。



壓縮應力鬆馳設備

恆定變形之後，壓縮作用力隨時間增加而減少現象，可用於橡膠使用壽命預測。



XRF  
光螢光分析

非破壞性檢測，針對 RoHS（重金屬）、無鹵分析。可分析元素範圍 [ 12 鎂 (Mg)-92 鈾 (U) ]。



Py-GC-MS  
熱裂解氣相層析質譜儀

Py-GC/MS 可分析橡膠的有機小分子單體，用此方法分析橡膠，樣品不需要進行前處理，一次實驗可以進行多種成分分析。



高溫精密萬能試驗機

可測試材料應力、應變、循環疲勞，設備具高分辨率與可靠的控制，提高測試結果的可靠性。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

2.2 公司概況

○ 2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 2.3 市場地位

### 員工福利制度化

公司章程第 19 條明確規定，公司每年度決算如有獲利，應提撥百分之一以上為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，員工福利穩定提供，讓我們將經營成果與員工分享。

科目	營業收入	所得稅 + 營業稅	員工福利
2016	1,806	57	212
2017	2,242	67	219
2018	2,317	68	238
2019	2,186	58	249
2020	2,290	79	273

單位：新台幣百萬元

### 市場地位

長泓營運地點係以台灣為重要地區，外籍勞工皆符合台灣法定最低薪資，本國籍基層人員薪資皆遠超過法定最低薪資，五年來比例介於 1.14~1.34 之間。其離職率則參考第四章。

年度	男生與最低比例	女生與最低比例
2016	1.34	1.22
2017	1.22	1.20
2018	1.22	1.15
2019	1.20	1.15
2020	1.16	1.14

註：比例計算為(最低薪資 / 當年度法定最低薪資)



● 完整的訓練制度

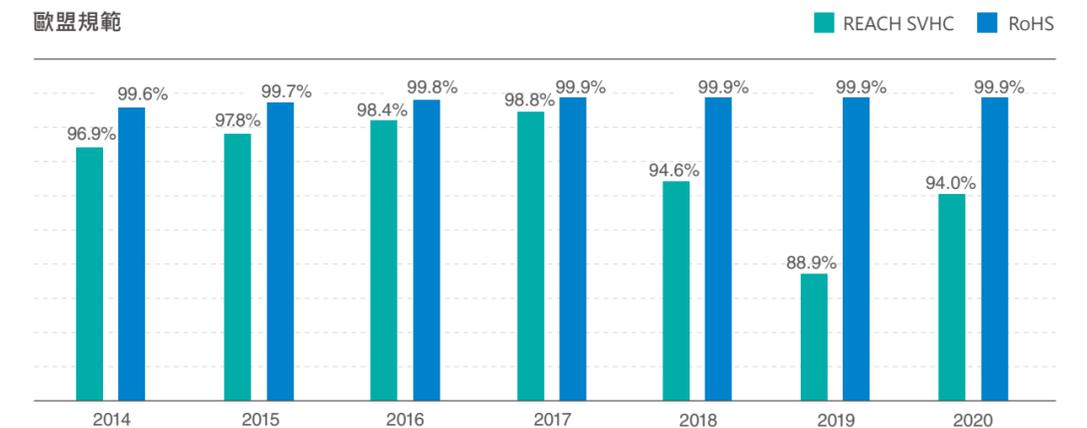


● 完善的員工福利

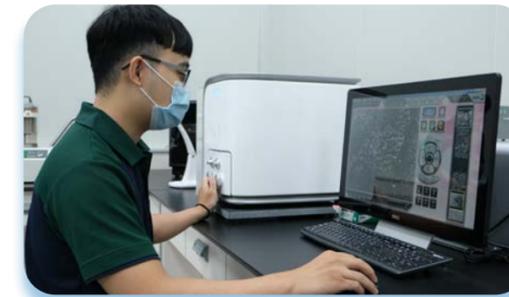
## 行銷與標示

長泓不論何時只要在使用原物料之前，都會利用精密檢測進行各項評估及檢驗，並與供應商保持良好信息傳遞，避免使用到禁用原物料，因為我們致力於食安及環境保護，並嚴格控管。長泓關注各項國際環保規範如化學品登記、評估及授權之機制 (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals System, REACH)、危害性物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS)、PAHs 等，材研部門會對所有原物料進行嚴格管控，依客戶需求可開發完全符合綠色要求之產品，為健康及環境盡一份心力，至 2020 年止從未發生違反行銷與標示之任何法規及罰款。

### 長泓產品法遵符合度趨勢



REACH SVHC 因每年會更新兩次，2019 年因歐盟新增高關注物質 (SVHC) 由原本 197 項，更新到 2020 年 209 項，由於新增的項目中，包含矽橡膠生產過程所需的 D4、D5、D6，因此造成符合度下降，目前已積極尋找可符合的替代原料，並與原料供應商溝通，此外也向客戶宣導規範相關事宜。



● 產品檢測儀器及操作



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

2.2 公司概況

2.3 市場地位

○ 2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

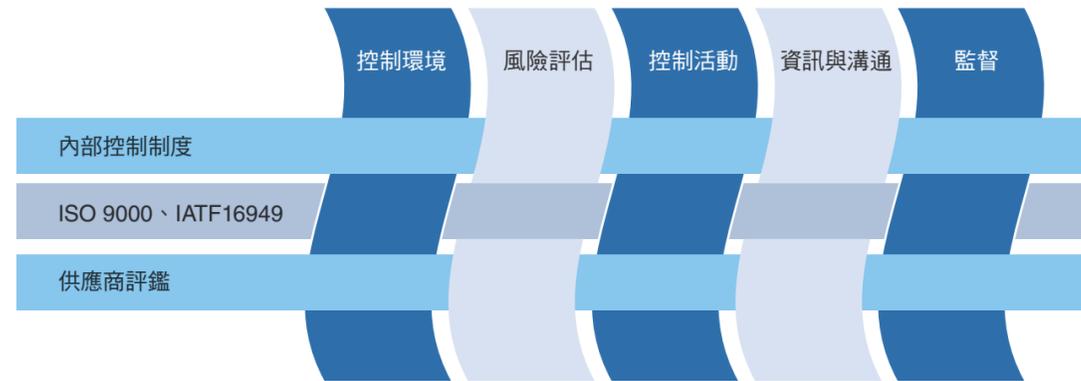
6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 2.4 風險與機會

### 內控制度

長泓內部控制，在於強調風險管理導向的內控機制透過 IT 系統化落實於各個作業層面，並以嚴謹的稽核管理程序來完善內部控制機制，確保公司經營落實法令與相關內部規章，提升營運效率及降低風險，強化長泓在客戶及利益關係人心目中的風險管理形象。



長泓總經理辦公室設有專業獨立的稽核人員，每年針對公司內部各組織及各層級同仁均須透過內控自評，自我檢視遵循情形，並接受稽核小組稽核結果與改善建議，以確保營運效果。



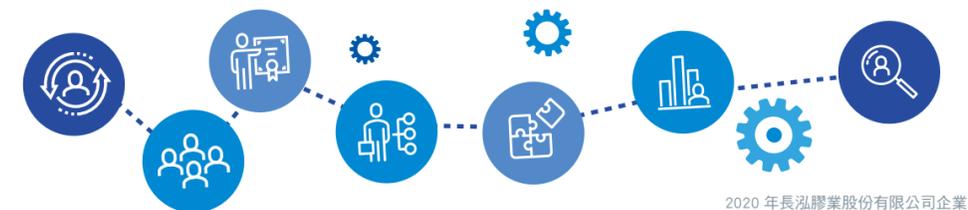
各管理系統設有涵蓋各層級單位稽核小組成員共 26 名，並參與各種不同管理系統稽核，且每年必須參加專業訓練機構所舉辦的稽核業務課程。其兩年度訓練時數達 198 小時。

### 長泓營運風險與機會

長泓藉由每年一次的策略研討會以及不定期的內部稽核，積極審視公司所面臨的風險與機會，經由完善的風險管理與適切的危機處理，達到事前預防及掌握改善營運模式的契機，同時藉由實行企業永續策略以達到長期的風險管理。

風險及機會評估方式依據事件發生可能性、風險發生之嚴重性及事件發生之效益項目進行，並針對上述項目予以鑑別給分，做出需關注高中低之風險及機會，經由我們鑑別為中度及高度風險與機會如下。

長泓風險機會鑑別及對應方法		
風險與機會描述	程度	對應方法
開發重複率偏高，造成開發成本提高，開發效率慢	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>於每周二針對開發案進行討論，提高開發效率</li> <li>逐步建置配方查詢系統，降低重複開發的機率</li> </ul>
組織規模相對大，產生許多冗長作業流程，或無價值性作業，造成營運成本高	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動精實管理，提升作業價值</li> </ul>
職業安全意識抬頭，法令日趨嚴苛，查檢頻繁，恐導致政府罰款	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實廠內環安衛查檢</li> <li>外師輔助訓練，持續改善職業安全</li> </ul>
客戶產品需求改變，非我司現行設備可以滿足，可能影響客戶生產品質	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置符合客戶需求之產線機台</li> <li>強化生產製造能力，以符合客戶需求</li> </ul>
因疫情因素，未來可能有需求反彈的機會	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>精進平準化生產，提升產量</li> <li>利用資訊科技輔助，協助彈性調整生產產線，進一步提升產量</li> </ul>
市場價格變動快速，可能影響公司整體獲利能力	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>建構資源整合系統，整合需求及供應端變化因素，即時彙整分析，以快速應變</li> <li>建構訊息共享機制，快速傳遞市場最新訊息</li> </ul>
組織分工明確，缺乏彈性應變能力，難以系統性執行跨部門作業	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>擬定人才轉型計畫，將功能型人才轉變為應變思考型</li> <li>持續進行人才培育，鼓勵參與跨功能的訓練</li> </ul>





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

○ 2.5 道德誠信

2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 氣候變遷風險與機會

在氣候變遷的風險與機會方面，我們鑑別之風險面向包括法規面向、實質面向及其他面向，說明如下表。

長泓氣候變遷風險與機會及因應作為						
面向	考量面	風險	機會	因應作為		
法規面向	空氣品質惡化警告	主管機關要求產能降載、停產或執行相關環保措施	中	透過節能計劃降低能源耗用、選擇低耗能設備及使用對環境友善之原料	中	以符合法規為前提，強化自我要求，落實企業對環境的保護責任
實質面向	風災、水患、高溫	1. 天然災害頻率與嚴重程度高低，影響產量高低或無法生產 2. 高溫造成橡膠產品劣化，降低產品使用年限	低	提升膠料耐熱、耐冷、耐氧化等特性，可增加客戶對於高品質膠料之需求	高	研發可因應不同氣候下之橡膠半成品並延長其壽命
	缺電（停電）	無法如期交貨或產量降低	低	位於彰濱工業區，供電相對於區外同業穩定與保障，當區外同業受限電影響時，可能吸引下游廠商轉向長泓訂購膠料	高	蒐集潛在客戶資料、陌生拜訪並建立友好關係
	缺水（乾旱）	無法如期交貨或產量降低	中	彰濱工業區擁有淨水廠，工業用水尚能持續供給，比起區外同業質間受限於自來水公司供應，長泓能持續生產受影響程度降低	中	1. 抗旱增設儲水設施，備援冷卻設施之使用 2. 有效利用水資源，減少水資源受氣候影響之吹拂逸散
其他面向	社會與經濟情勢	政府民眾環保意識抬頭及相關環保訴求，促使法規加嚴	高	老舊設備汰舊換新、降低能源的消耗；強調節能生產及加強防制設備處理能力	高	強制識別、蒐集、定期更新相關法規。生產設備、防制設備汰舊換新，以維持其效率及減少耗能，並每年建立能源行動管理方案。



● 風險評估

## 2.5 道德誠信

長泓的核心價值觀「追根究柢、勤勉樸實、客戶優先、誠信積極」儼然說明我們重視道德誠信，亦成為企業文化價值觀之一環。我們制定道德誠信相關法規制度，並由董事長核准及公告實施，以落實道德誠信之基本價值觀。



建立相關法規制度	第 3 條	誠信原則	本公司員工於執行職務時，應注重團隊精神，摒棄本位主義，信守誠實信用之原則，積極進取、認真負責之態度。
	第 6 條	避免利益衝突及圖私利，禁止以下行為	6.1 對於經管或監督之業務，利用職務之便，行直接或間接圖利之行為，以獲取不當利益或其他舞弊之情事 6.2 對於非其經管或監督之事務，利用職權機會或身份圖利 6.3 利用職務上之機會，詐取他人財物 6.4 侵占或竊取公司之設備、財物 6.5 將公司資源或利益輸送給自己或親友之行為，如某些行為屬「公私兩便」，經呈請董事長核准後始可進行 6.6 浮報各項費用、加班時數等
員工申訴處理辦法	第 1 條	目的	為提供員工溝通管道，協助員工解決工作個人權益受損、作業環境不良及不公平待遇等事項，特訂定本辦法。
	第 3 條	申訴方式	3.1 員工如有權益受損，或有其他意見時，得以「員工申訴表」申請，申請書所載之內容應客觀，佐證資料應詳實，匿名、誣陷、黑函及污辱他人文字，申請概不受理。 3.2 由同仁依其所需，可選擇以郵寄、電子郵件或將申請表投入員工意見箱表達意見。公司內部設有 4 個員工意見箱，兩星期會檢視是否有申請表。電子郵件則寄到專用電子郵件帳號 chr@chr.com.tw。實體郵件則寄到 505 彰化縣鹿港鎮鹿工南三路 38 號 管理部 經理收。
性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	第 3 條		本公司由管理部負責性騷擾防治措施推動、申訴與懲戒相關事項，其申訴窗口主要為管理部，其受理電話、電子信箱另行公告，對外並公佈在公司網頁上，以落實本公司防治性騷擾之決心。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

● 2. 穩健公司治理

2.1 穩健公司治理

2.2 公司概況

2.3 市場地位

2.4 風險管理與機會

2.5 道德誠信

○ 2.6 全面品質管理

3. 低碳綠色環境

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 2.6 全面品質管理

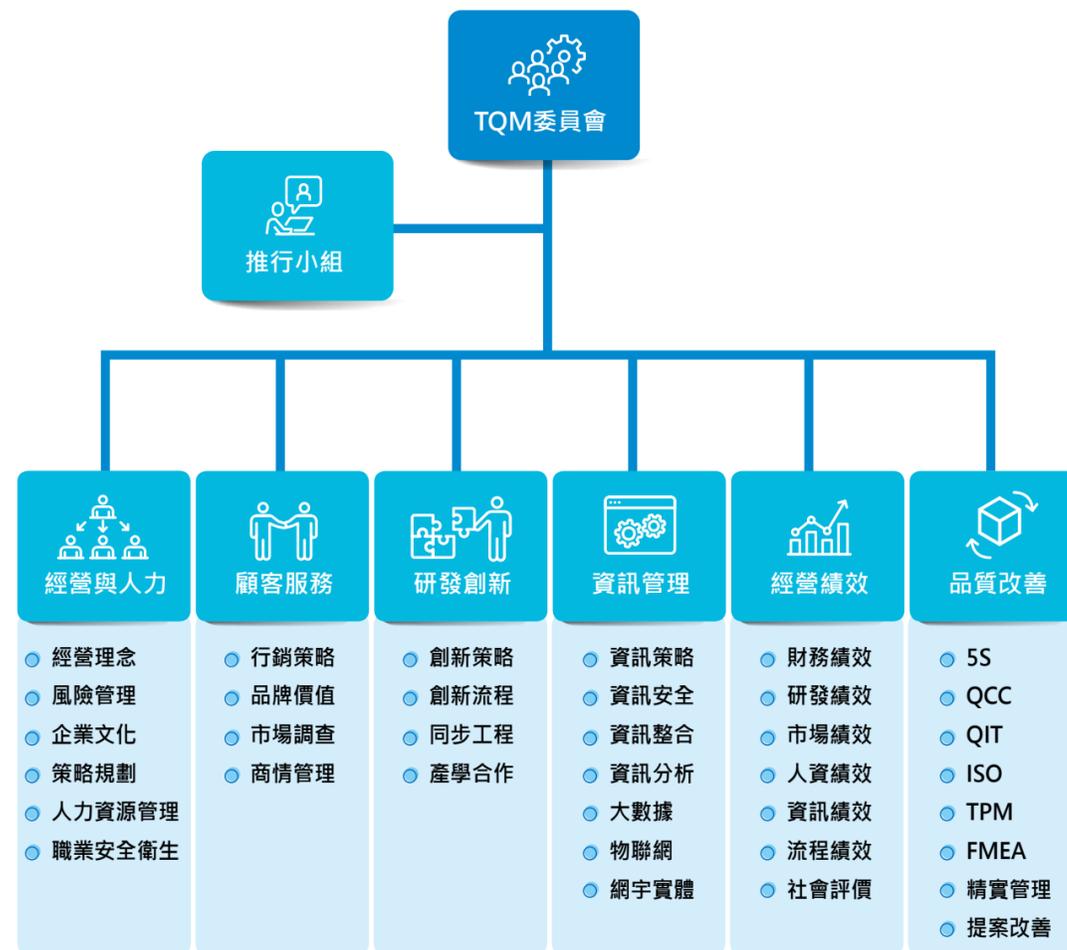
### 全面品質管理對長泓的意義

在品質管理發展的歷史裡，從最原先的產品品質，不斷地演進，直至近代的「全面品質管理」，其核心精神在於，藉由全員參與的過程中，不間斷地改善及落實企業經營各流程面向之品質，以促進企業達到卓越，並朝永續發展而邁進。

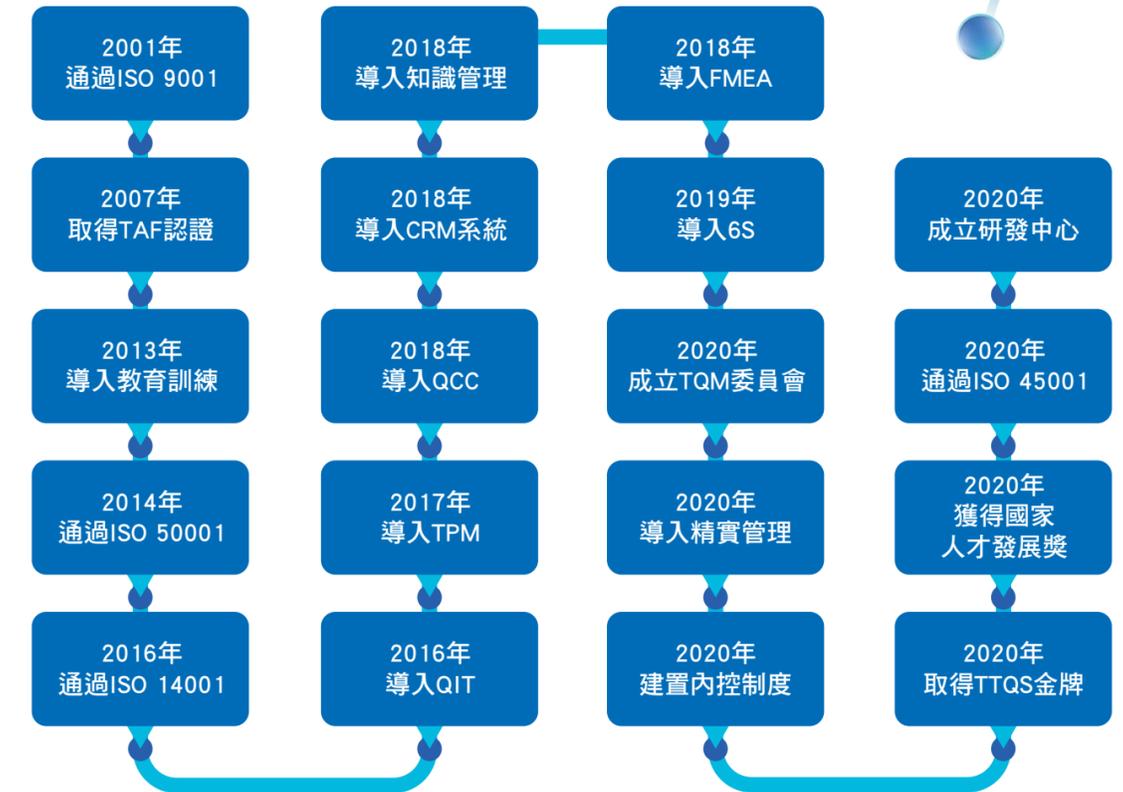
對於長泓來說「全面品質管理」是引領我們邁向卓越，達成企業經營使命願景的重要基石，也是驅動長泓永續發展的原動力，參透其核心理念，逐年檢討改善企業經營各項活動流程及其成果。

### 全面品質管理對長泓的意義

為追求公司卓越經營，強化經營體質，提升各面向經營品質，增加組織競爭力，設置「TQM 委員會」：



### TQM 推行歷程：



### TQM 推行展望：

長泓將規劃五大中心，做為集團運籌，並逐步強化營運各面向功能。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

● 3. 低碳綠色環境

○ 3.1 低碳綠色環境

3.2 能源管理及減碳

3.3 環境管理系統

3.4 水資源管理

3.5 環境法規依循

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 3 低碳綠色環境

3.1 低碳綠色環境

3.2 能源管理及減碳

3.3 環境管理系統

3.4 水資源管理

3.5 環境法規遵循

### 3.1 低碳綠色環境

工業革命以來，經濟快速發展造成氣候變遷與溫室效應、臭氧層破壞、酸雨、霾害、熱帶雨林消失及沙漠化等全球性環境問題，使人類體會到，若為經濟成長而無限制的使用能源資源，勢必危及自然環境與人類的平衡，唯有確保環境生態的穩定，才能達到永續發展。



#### 低碳綠色環境的意義

低碳綠色環境是友善地球、確保人類永續生存的關鍵要項。長泓低碳綠色環境的主要面向包括：能源管理及減碳、污染防治、水資源管理及環境法規依循等。

#### 低碳綠色環境的衝擊

長泓係屬能源大戶，因此受到客戶重視及需符合政府相關法令規範。廠內積極推動綠色生產及節能減碳，新設或變更產線設備時選擇可節能生產設備、使用環保原物料等，並符合相關法規要求。製程產

生之廢棄物及生活垃圾做好分類並資源回收，而無法回收之廢棄物由合法廠商清運處理，以降低環境負荷能力。污水則排放到工業局納管地下水道，由污水廠專責處理。同時為避免限制用水或缺水，調整水資源的使用及進行水資源循環再利用，以減少水資源的浪費。

我們致力於打造一個綠色低碳的友善環境，透過「ISO 14001 環境管理系統」及「ISO 50001 能源管理系統」，持續推動環境保護、污染預防、能源管理及減碳、水資源管理，並恪遵環境及能源法規，為地球盡一份心力。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

● 3. 低碳綠色環境

○ 3.1 低碳綠色環境

3.2 能源管理及減碳

3.3 環境管理系統

3.4 水資源管理

3.5 環境法規依循

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 低碳綠色環境的管理方法

 政策	環安衛能管理	一、風險管理與健康促進，善盡企業社會責任 二、遵守相關法規要求，提供安全工作環境 三、確保資訊與資源取得，持續改善管理績效 四、致力環保與節能生產，達到永續經營目標 五、支持能源績效之設計，考量採購節能產品
 承諾 / 制度	節能減碳	持續推動 ISO 50001 能源管理系統
	環境管理	持續推動 ISO 14001 環境管理系統
 目標	能源密集度	以 2020 年為基準年，2022 年下降 5%
	溫室氣體排放強度	以 2020 年為基準年，2022 年下降 5%
	廢棄物再利用	2022 年再利用率達 45%
 資源	環境議題	相關環境議題皆由管理部、能源推行小組依照 ISO 50001、ISO 14001 及政府法規制定相關政策、目標及行動計畫
 行動計畫	能源管理	每年更新溫室氣體報告書及執行能源行動計畫，持續改善能源績效
	環境管理	每年持續執行環境行動措施，並定期法規符合度鑑別評估，持續改善環境績效

## 低碳綠色環境的有效性評估

節能減碳	每年進行能源管理審查，確認目標達成結果及調整改善因應
環境管理	每年進行環境管理審查，確認目標達成結果及調整改善因應

## 低碳綠色環境訪談

- 陳全興副廠長

### 節能生產，落實減碳

「公司雖屬於傳統製造業，但在思維與觀念是與時俱進的」，陳副廠長說這句話時，眼神透露出公司對他的栽培與期許。陳副廠長回憶著並說起從公司主動邀請業界講師進行節能減碳教育訓練，接著成立能源小組，自己加入成為其中一員，參與規劃與執行節能及能源管理相關之行動計畫。自 2015 年~2020 年透過能源行動計畫，逐步將生產設備汰舊換新、加裝變頻馬達，讓電更有效的被使用（減少用電）。分批將廠內原產線使用水銀燈更換成低耗電 Led 燈，除了明亮度明顯提升，也解決水銀燈亮度有半衰期的問題，且耗電量每盞相差 280W，節電效果可以說更加明顯。要讓節電成為日常習慣，不只是口號，繼續與能源小組腦力激盪，思考廠內各種設備或設施有可能減少用電的可能並且改善。

### 減廢生產，循環利用

製程產出的廢橡膠率不到 1%，故減廢方向朝向廢棄物回收再利用與資源化的可能。透過管理措施將包裝材之紙箱、鐵條、PE 膜等及製程會使用的 PE 袋(HD、LD) 確實分類回收及留用同規格送貨用的棧板國內出貨使用、或內部貨架疊貨使用，而堪用不同規格沒有損壞之棧板，則在 2020 年開始統一集中分類（鐵棧板、木棧板），讓廠商回收，另有部分棧板與供應商協商自行載回重複使用。藉由上述的努力，減廢也能減少公司花費。盤點製程主要污染源為粉塵，為加



強粉塵有效收集及有效處理，每年均花費一定費用以上進行氣罩、袋式集塵機保養及集塵袋更換，而研發部門在配方設計上也是秉持批量剛好，無需誤差添加，避免增加廢棄產生。

### 環保意識提升，我們需要更努力

曾經有一件事情印象深刻，在 2019 年有同仁提出現場飲用的鐵罐、塑膠瓶非常多，是不是可以於現場員工休息室設置分類設施，這樣不會造成瓶瓶罐罐亂丟情況，而當同仁這樣好的建議，後續便於該處設置分類設施，同樣於其他適合地方一併設置。這代表同仁對於資源回收的態度是正確的，且也必須這麼做。陳副廠長說：「持續節能、減廢、減污及循環再利用，才是真正對環境友好及未來繼續共存。我想這是人類現在必須擁有的思維並且貫徹執行。」





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
- 3. 低碳綠色環境
  - 3.1 低碳綠色環境
  - 3.2 能源管理及減碳
  - 3.3 環境管理系統
  - 3.4 水資源管理
  - 3.5 環境法規依循
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

### 3.2 能源管理及減碳

#### 能源管理

由於溫室效應導致極端氣候持續惡化，氣候變遷議題持續受到關注，因此落實節能減碳是無悔策略，也是企業積極努力推動綠色環境永續願景最重要的一環。長泓已知能源管理與節能減碳的重要性，透過 ISO 50001 能源管理系統，達到能源績效持續改善之效益。

長泓設有跨部門的能源管理推行委

員會，由董事長擔任主任委員，同時制定環安衛能政策，並每年規劃、執行能源目標、標的及節能行動計畫，循序漸進改善空調系統、空壓機或製程設備等主要耗能設備，以及藉由系統化的方法，透過日常的管理，持續改善能源績效，同時達到降低能源成本、減少溫室氣體排放之效益。



ISO 50001 能源管理系統內部稽核



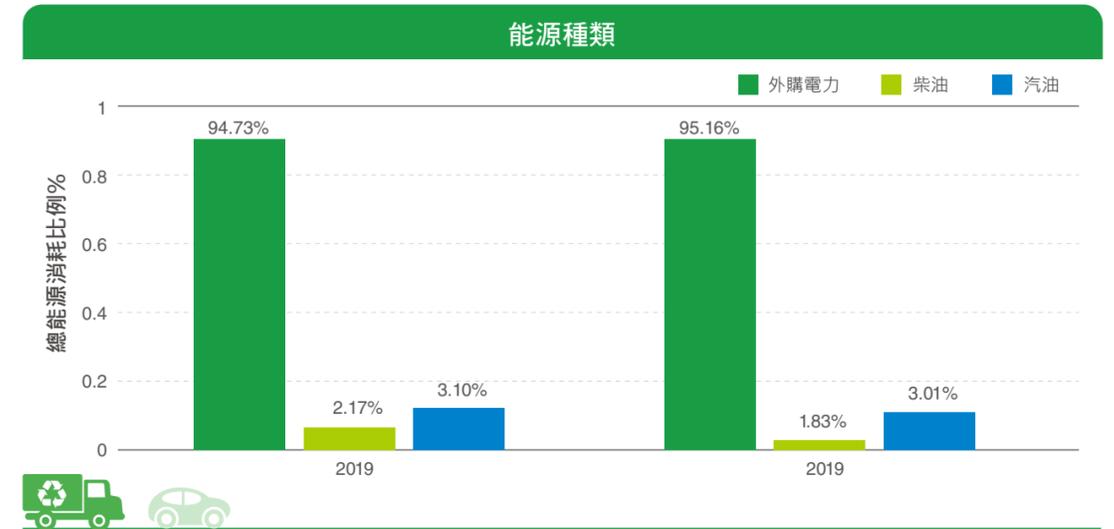
ISO 50001 能源管理系統外部稽核



ISO 50001 證書



長泓能源使用種類包括外購電力、柴油及汽油三種，柴油及汽油等燃料主要用於車輛、機具及緊急發電機，其餘生產設備均使用外購電力，能源使用種類相當單純。2020 年外購電力用量為 10,159,400 度 / 年 (占總能源消耗 95%)、柴油為 20 公秉 / 年 (占總能源消耗 2%)、汽油為 35 公秉 / 年 (佔總能源消耗 3%)，經換算後之能源消耗總量為 38,435,439 MJ / 年。如右圖所示。



2016 年至 2018 年在持續推動節能行動計畫之下，能源密集度呈現逐年降低趨勢，2018 年的能源密集度較 2015 年下降 7.1%。長泓為提升生產品質及增加產能而進行擴廠，並於 2019 年 10 月落成。此次擴廠也有考慮到作業環境廠房舒適度，故規劃產線全部設置空調，而當生產機械、空壓機等設備就定位後便進行試機、生產，故 2019 至 2020 年的用電量及能源密集度均有所增加。後續將以 2020 年為基準年，持續執行節能行動計畫，降低能源密集度，設定 2022 年能源密集度降低 5% 的目標。

科目	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
外購電力 (度 / 年)	6,805,200	7,125,400	8,309,000	8,551,400	8,592,600	10,159,400
柴油 (公秉 / 年)	21	19.90	20.4	19.97	20.14	20.03
汽油 (公秉 / 年)	28	27.47	30.14	29.15	31.03	35.43
能源消耗總量 (MJ / 年)	26,141,847	27,248,337	31,614,240	32,439,424	32,655,124	38,435,439
橡膠成品產量 (公噸)	13,472	14,528.1	17,136.6	18,003	17,495	18,099
能源密集度 (MJ / 公噸)	1,940.41	1,875.57	1,844.84	1,801.89	1866.54	2,123.62

註 1：1 度電=3.6×106 焦耳(J); 1 公秉柴油=3.517×1010 焦耳(J); 1 公秉汽油=3.266×1010 焦耳(J) (資料來源：108 年經濟部能源局能源統計手冊)

註 2：能源密集度 (MJ / 公噸)= 能源消耗總量 / 橡膠成品產量。

註 3：本表為內部的能源消耗，長泓並無外部的能源消耗。

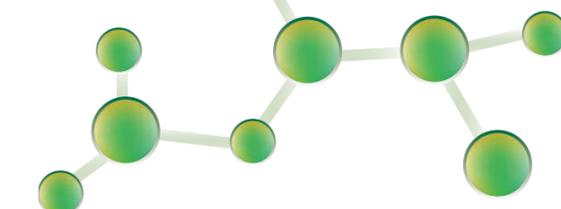


長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
  - 3.1 低碳綠色環境
  - 3.2 能源管理及減碳
  - 3.3 環境管理系統
  - 3.4 水資源管理
  - 3.5 環境法規依循
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄



能源消耗與能源密集度



2020 年響應政府綠能政策，出租廠房屋頂供太陽能光電板設置，共使用 2,992 塊太陽能板（面積為 5,006m<sup>2</sup>），其覆蓋廠房頂樓面積為 56%。2021 年建置完成 945.19 kWp，年平均發電量 1,247,651 度，年可減碳 635.05 噸 CO<sub>2</sub>e，其中二廠太陽能之發電併入該廠內部電網，生產時優先使用綠電。也冀望太陽能光電板鋪設下，降低室內溫度，減少空調用電。



長泓自 2014 年起持續推動各項節能行動計畫，近三年來累計已執行 7 件節能行動計畫，其中有 2 件以製程設備改善計畫為主；2018-2020 年則執行 4 件電燈節電計畫，分別針對產線亮度不足或故障水銀燈進行汰舊換新，並優先更換低耗能 LED 燈。2016 年至 2018 年在持續推動節能行動計畫之下（2015 年為基準年），2018 年全廠累計節電量 267,411 kWh/年，平均累計節電率為 2.7%，溫室氣體排放量累計減少 143 公噸 CO<sub>2</sub>e。2019 年新廠落成，用電量增加，後續將以 2020 年為新的基準年，預計 2022 年節電量 2%。



2020 年能源內訓課程討論分享

年度	行動計畫名稱
2018	現場照明設備水銀燈更換 LED 燈（三樓、大倉）
	現場 55L 密練機（利拿）汰舊換新
2019	現場照明設備水銀燈更換 LED 燈（2F）
	現場 KF1 利拿增設變頻馬達
2020	二廠倉庫照明設備更換（水銀燈改 LED 燈）
	機車棚照明設備更換（T8 改 LED 燈管）
	了解 ISO50001 系統與運作（教育訓練）

溫室氣體排放

長泓依據環保署「溫室氣體盤查登錄作業指引」，採用營運控制權法彙整溫室氣體排放數據，2020 年溫室氣體排放量為 5,333 公噸 CO<sub>2</sub>e/年，所排放的溫室氣體種類包括二氧化碳（CO<sub>2</sub>）、甲烷（CH<sub>4</sub>）、氧化亞氮（N<sub>2</sub>O）及氫氟碳化物（HFCs）四類，並無生質燃料燃燒，因公司係使用單一能源電力，故耗電量多寡，直接影響排放強度

2016 年至 2018 持續推動節能減碳措施（2015 年為基準年），2018 年排放強度較 2015 年降低 6.6%。長泓近兩次溫室氣體排放大幅度增加的原因，分別為 2015 年為改善作業環境及提升產品散熱速度，廠區的生產線約 80% 以上增設空調設備，及 2019 年為提升生產品質和增加產能而進行擴廠，導致用電量略有所增加，同年排放強度降低原因為中美貿易戰影響，造成訂單縮減，因產量多寡直接影響排放強度。2019 年進行新廠落成，重新以 2020 年度作為溫室氣體盤查之基準年。設定 2022 年之排放強度較 2020 年（重新基準年）下降 5% 為目標。

長泓歷年溫室氣體排放統計

年度	範疇一 (直接排放量)	比例	範疇二 (間接排放量)	比例	合計總排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e/年)	橡膠成品產量 (公噸)	排放強度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/公噸)
2015	132	3%	3,770	97%	3,902	13,472	0.290
2016	129	3%	3,947	97%	4,076	14,528	0.281
2017	136	3%	4,603	97%	4,739	17,137	0.277
2018	133	3%	4,737	97%	4,870	18,003	0.271
2019	138	3%	4,374	97%	4,512	17,495	0.258
2020	162	3%	5,171	97%	5,333	18,099	0.295

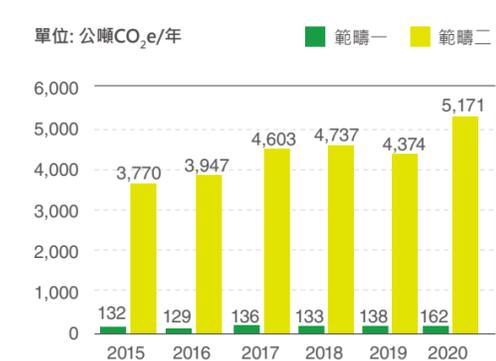
新基準年

註 1：溫室氣體盤查採用 ISO 14064-1 盤查標準，範疇三（其他間接排放）未予以量化。

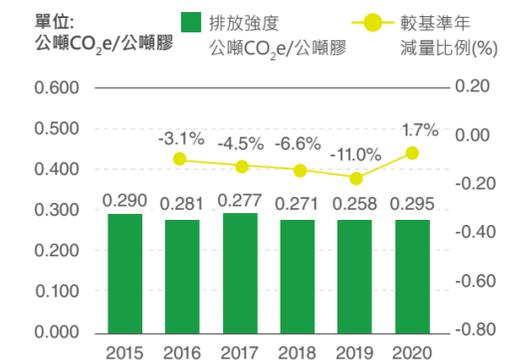
註 2：依據環保署「溫室氣體盤查登錄作業指引」、「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」所提供之盤查原則、計算方法及排放係數。

註 3：採用 IPCC 2007 年第四次評估報告所提供之全球暖化潛勢 (GWP) 值。

長泓公司歷年排放量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)



歷年溫室氣體排放強度及減量比例





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

● 3. 低碳綠色環境

3.1 低碳綠色環境

3.2 能源管理及減碳

○ 3.3 環境管理系統

3.4 水資源管理

3.5 環境法規依循

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

### 3.3 環境管理系統

有鑑於近年來民眾環保意識抬頭及法規日益趨嚴，為順應世界趨勢及符合相關環保法令，必須提升源頭管理觀念及污染防治控制技術。

長泓基於企業社會責任及永續經營之目標，於 2016 年導入 ISO 14001 環境管理系統，並積極投入環境管理及改善環境績效，落實廠內空、水、廢、毒、噪等在生產過程中可能危害環境及人員的因素監控與管理。為使公司能有一致執行方針，訂定環境政策，讓環境政策精神可落實在公司相關事務。

各部門秉持環境政策之精神，每年制定年度目標及行動措施。舉凡改善或提升公司環境績效、生產效率與管理機制者均得以納入，並定期檢討目標達成狀況。



ISO 14001 證書

2018-2020 年節能行動計畫

年度	環境行動措施名稱
2018	BS 產線滾輪剎車噪音改善計畫
2019	垃圾減量計畫
	BF1 備藥間增加氣罩收集粉塵
2020	自來水減量 3%
	防止空油桶區油桶餘料洩漏
	貨車安全里程汰舊換新及可有效降低能耗，減少空污排放

### 污水排放管理

製程產出之污水若未經處理即排放河川，將對於環境衝擊影響深遠，嚴重的話會影響生物棲息、環境惡化及生物食物鏈危害。維護環境最好的方式就是減少源頭的污染排放並符合排放標準，避免污染環境。

長泓位於彰化縣彰濱工業區內，且僅產生生活污水，並無製程廢水產生。因此，並不須設置廢水處理設施，所有廢污水直接由工業區污水廠的管線密閉收集，送至污水廠經物理處理及生物好氧處理，符合放流水排放標準後，由崙尾水道排放。

依據彰化縣彰濱工業區污水廠資料顯示，長泓 2019 至 2020 年的化學需氧量 (Chemical Oxygen Demand, COD) 及懸浮固體 (Suspended solids, SS) 均符合納管標準。另因工業區污水廠之檢測項目並無生物需氧量 (Biochemical oxygen demand, BOD)，故表中未列生物需氧量 (BOD) 資料。其中，因製程所需添加碳黑，易使員工手部、機臺髒污，當量與次數增加時，及使用洗手膏清洗頻率也會影響 COD 與 SS 濃度。為降低 COD 及 SS 濃度，故 2018 年 12 月改用對環境更友善之洗手膏（不含塑膠微粒，不會造成環境二次污染），2019 至 2020 年 COD 濃度及 SS 濃度較 2018 年均有所降低。

此外，長泓產生之廢污水統一經納管由彰濱工業區污水廠處理後的放流水水質，COD 介於 25 ~ 45mg/L，SS 介於 5 ~ 10mg/L，BOD 介於 4 ~ 12mg/L，均遠低於環保放流水標準。目前長泓的廢污水並未被其他的組織再利用。

送至工業區污水廠之原廢污水（水質單位：mg/L）

送至工業區污水廠之原廢污水水質（處理前）		納管標準	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
平均化學需氧量 (COD)	一廠	600 以下	290	219	219	219.8	197
	二廠		38	39	219	134	126
	三廠		-	-	-	15	74
	平均		164	129	219	122	132
平均懸浮固體 (SS)	一廠	300 以下	84	46	73	92	62
	二廠		14	13	130	48	21
	三廠		-	-	-	28	28
	平均		49	29.5	101.5	56	37

-：表示當時未有三廠，故無數據

2020 年針對產線冷氣落地箱及管路保養與整理，發現有多處落地箱的清潔水管（專用沖洗鱗片上附著的粉塵）開關無法拴緊並插在排水孔裡面，經分析兩年污水排放紀錄，發現下大雨時污水排放量大幅增加，經實際觀察，係因排水不及造成廠房內淹水，雨水經由室內排水管至納管，上述為 2017 至 2019 年污水排放量逐年升高之原因。

經內部管制定期巡檢及工程改善，2020 年污水排放量較 2017-2019 年平均排放量減少約 46%。

2014-2020 年污水排放量

廠區別	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
廢污水總排放量（公噸）	7,809	10,866	11,921	12,329	5,420

資料來源：彰化縣彰濱工業區污水廠



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

● 3. 低碳綠色環境

3.1 低碳綠色環境

3.2 能源管理及減碳

3.3 環境管理系統

○ 3.4 水資源管理

○ 3.5 環境法規依循

4. 樂活幸福職場

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 廢棄物管理

長泓於橡膠製造的過程中僅產生廢橡膠混合物、廢塑膠混合物、損壞廢木材棧板、生活垃圾等不可回收之一般事業廢棄物，以及廢紙、廢鐵、廢塑膠、廢銅等可回收廢棄物。並無有害事業廢棄物產生，不但廢棄物種類及性質相當單純，且產生量少，最大宗的廢棄物來自於生活垃圾。

長泓除致力於降低橡膠產品不良率，從源頭減少廢橡膠混合物的產生外，亦做好廢棄物管理工作，2019年三廠正式啟用，因工程施工及裝機造成垃圾量增加，2020年檢討改善，實施包裝材回收再利用，當年度廢棄物再利用率較去年提升18.9%。

廠內設置廢棄物貯存區，並委託合格的清理廠商進行清除及處理作業，以及依法規規定辦理廢棄物網路申報作業。廢棄物處置的方法係依清理商所提供的資訊與建議，並照其專業建議進行廢棄物處理，目前廢棄物清理商尚無違反法規之情事發生。

廢棄物處理統計 (單位: 公噸 / 年)						
廢棄物種類及處理方式		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
回收再利用	小計	58	63	81	78.3	99
焚化處理	廢橡膠混合物	0.9	10.2	7.8	8.9	10.7
	廢塑膠混合物	1	1.2	1.1	3	0.1
	廢木材棧板	0.4	0.8	1	2.8	0
	生活垃圾	93	123	105	124.9	121.9
一般事業廢棄物總量		95	135	115	139.6	132.7
有害事業廢棄物總量		0	0	0	0	0
廢棄物再利用率		38%	32%	41%	35.9%	42.7%

註1：一般事業廢棄物總量為廢橡膠混合物、廢塑膠混合物、廢木材棧板、生活垃圾加總。  
註2：廢棄物再利用率 % = 回收再利用量 / (回收再利用量 + 一般事業廢棄物總量) \* 100。

18.9%

## 3.4 水資源管理

台灣因天生條件的關係，是極度缺水的國家，而環保署歷年來的河川監測資料亦顯示河川污染問題日趨嚴重，導致許多河川因水質不佳無法利用，使得水資源更加匱乏。且因長期普遍性的地下水超抽，而導致地層下陷問題嚴重。

長泓重視超抽地下水的環境問題，因此，水源均取用由台灣自來水公司所提供的自來水，自來水的水源則來自於苗栗縣境內的鯉魚潭水庫。長泓位於彰化縣彰濱工業區內，依據彰濱工業區官網資料顯示，鯉魚潭水庫每日供給量約70萬公噸，每日約可提供1.5萬公噸給彰濱工業區，其日平均用水量佔水庫日供給量的2%。長泓近三年日平均用水量占彰

濱工業區供給量的1%，因此日平均用水量僅佔水庫日供給量的0.02%，取水方式及取水量並未對鯉魚潭水庫及附近居民造成顯著負面影響。

水資源使用量 (噸 / 年)					
廠區別	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
一廠	16,212	14,687	24,911	28,515	17,175
二廠	4,078	4,430	4,653	6,678	5,776
三廠	-	-	-	8,302	20,891
月平均取水量 (噸 / 月)	1,691	1,593	2,464	3,625	3,654

資料來源：台灣自來水公司

-：表示當時未有三廠，故無數據 (33% = 綠化一天約用 40T\*365/43842)

長泓珍惜水資源的取用，我們主要的用水需求為員工生活用水及製程使用之冷卻用水，2020年的總取水量共43,842噸/年。主要是增加三廠用水量，而其中主要響應節能減碳，於廠區種植落雨松、羅漢松等及1000坪草皮，約有33%水是用在對植物的照顧。為有效善用水資源，將製程用水循環回收再利用，製程使用之冷凝水除於冷卻水塔蒸散外，大部分的水均循環回收再利用。



製程循環用水循環示意圖

## 3.5 環境法規遵循

長泓一直以來相當重視環境保護工作，均依法規規定辦理相關環保工作，更於2016年導入ISO 14001環境管理系統，制定環境政策，並每年執行環境目標、標的及行動措施，持續改善環境績效。近7年來，長泓遵守相關環境法規，未有受環保主管機關裁罰之紀錄，未來亦將透過環境管理系統之實施與運作，持續做好環境管理的工作，恪遵環境法規，並達到環境績效持續改善之目標。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

● 4. 樂活幸福職場

○ 4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

4.3 人才發展

4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

4.6 職業安全衛生

4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄



## 4 樂活幸福職場

4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

4.3 人才發展

4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

4.6 職業安全衛生

4.7 社會關懷

### 4.1 樂活幸福職場

長泓堅信穩固的勞雇關係才能營造良好的工作環境，使員工積極的投入生產活動，創造生產力，為此，公平對待以及尊重員工、杜絕職場歧視現象，遵守勞動法令，能讓員工安心工作，為公司創造最大效益。



#### 樂活幸福職場的意義

現今勞資糾紛的產生通常來自於不穩固的勞雇關係，故為利害關係人關注議題之一，包括員工以及員工家屬等均持續關注此議題。且面對高度競爭的全球環境，應將訓練從成本支出的概念，轉變為企業對於人才的投資。

#### 樂活幸福職場的衝擊

員工是長泓最重要的資產，為留住人才及避免發生勞資糾紛，長泓致力於讓員工感受到公司對員工的照顧，並自發性的投入工作，才能創造出最大的價值。員工是公司無可取代的珍寶，長泓向來秉持唯有健康的員工，在安全無虞的工作環境中，才能製造出顧客信賴安全的產品。

現今的工作職場，重視相互尊重，公司遵守勞基法規定，未來也將持續規劃人權相關議題之防治機制，以更健全保障員工的人權。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

## 經營者的話

### 1. 永續主題管理

### 2. 穩健公司治理

### 3. 低碳綠色環境

### ● 4. 樂活幸福職場

#### ○ 4.1 樂活幸福職場

#### 4.2 人力資源概況

#### 4.3 人才發展

#### 4.4 員工福利與勞動條件

#### 4.5 人權維護

#### 4.6 職業安全衛生

#### 4.7 社會關懷

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 樂活幸福職場的管理方法

政策	勞雇關係	以公平、公開、公正的方式對待每位員工，促進勞資和諧關係。
	勞 / 資關係	終止勞雇契約前，依照勞動基準法規定，提前告知員工。
	訓練與教育	配合公司策略及目標，培養員工職務上需具備的知識、技能及態度以提升績效。建構學習型組織，激發員工潛能成為多能工，提高人力素質，增加競爭力。
	強迫或強制勞動	依照勞動基準法規定雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制員工從事勞動，將勞雇關係建立在互相尊重及公正的基礎上。
	人權評估	一、對於員工之招募、任用、考核、升遷以工作能力為考核依據，不因性別、種族、宗教以及政治等因素而有不同，確實遵守法令要求。 二、制訂工作場所騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，基於維護性別工作平等及人格尊嚴。 三、制訂員工申訴處理辦法，協助員工解決工作個人權益受損、作業環境不良及不公平待遇等事項。 四、禁用童工。 五、禁止強迫勞動。 六、提供安全與健康的工作環境。
	多元與機會平等	提供員工性別平等與多元化舒適的工作環境，不因性別、種族、宗教以及政治等因素而有所差別待遇，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。
承諾 / 制度	環安衛能政策	一、風險管理與健康促進，善盡企業社會責任。 二、遵守相關法規要求，提供安全工作環境。 三、確保資訊與資源取得，持續改善管理績效。 四、致力環保與節能生產，達到永續經營目標。 五、支持能源績效之設計，考量採購節能產品。
	勞雇關係 勞 / 資關係	定期檢視法令的異動並即時更新員工手冊以確保遵守法令及每年實施員工滿意度調查來瞭解員工對企業各個方面的滿意程度和意見。
	訓練與教育	落實 TTQS 人才發展品質管理系統。
	多元與機會平等	不因性別種族、宗教以及政治等因素而有所差別待遇。
	職業安全衛生	每年執行計畫管理、改善方法及執行、成效評估及改善，並推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。營造零災害工作環境，保障員工安全健康。

目標	勞雇關係	一、降低員工申訴案件及勞資關係協調，落實提供良好的工作環境，確保同仁權益不受損且能樂在工作環境中。 二、2020 年提升員工滿意度總體滿意程度達 50% 以上。
	勞 / 資關係	遵守法規。
	強迫或強制勞動	遵守法規。
	人權評估	零申訴案件，即時處理，降低申訴案件。
	訓練與教育	TTQS 金牌。
	多元與機會平等	零申訴案件。
資源	職業安全衛生	全年零重大工安。
	勞雇關係	管理部制定員工福利政策。
	勞 / 資關係 強迫或強制勞動	管理部依照勞動基準法檢視內部情況。
	人權評估	管理部制定政策及管理辦法；採購部要求供應商遵守人權相關。法令並簽署「供應商企業社會責任承諾書」。
行動計畫	訓練與教育	管理部及總經理室依訓練品質管理手冊辦訓。
	職業安全衛生	勞安室依 ISO 45001 職業安全衛生管理系統執行相關查檢並進行改善。
	勞雇關係	依法規辦理，並將員工福利制度化。透過員工滿意度問卷調查，對於較低的得分項目進行了解並改善。
	勞 / 資關係	檢視法規，遵守法令要求。
	強迫或強制勞動	擴建廠房增加人員以因應訂單需求，透過機台設備自動化，達到人力妥善配置及降低勞動負擔。
	人權評估	建立性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法及員工申訴處理辦法，並建立人權評估制度（包含供應商）。
訓練與教育	持續優化 TTQS 制度、規劃人才發展計畫。	
多元與機會平等	定期檢視薪資管理辦法與員工手冊。	
職業安全衛生	持續改善工作環境，落實職業安全衛生管理系統。	

## 樂活幸福職場的有效性評估

- 勞雇關係、勞 / 資關係及多元與機會平等：每年度員工申訴案件檢討、員工滿意度問卷檢討、勞資關係協調會、多元的員工意見表達管道。
- 訓練與教育：每 2 年經勞動部勞動力發展署評核 TTQS 人才發展品質管理系統。
- 強迫與強制勞動：零違規勞動法令事件。
- 人權評估：無任何歧視及霸凌事件發生。
- 職業安全衛生：每年進行職業安全衛生管理審查，確認目標達成結果。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境

● 4. 樂活幸福職場

- 4.1 樂活幸福職場
  - 4.2 人力資源概況
- 4.3 人才發展
- 4.4 員工福利與勞動條件
- 4.5 人權維護
- 4.6 職業安全衛生
- 4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

## 4.2 人力資源概況

### 員工聘雇狀況

長泓人員聘僱制度，均依照國內相關勞動法規辦理，並符合國際公約基本勞動人權的要求，以不聘用童工、不歧視、唯才適用等原則進行人員進用。為遴選與留用優秀人才，訂有「員工手冊」，針對雇用關係、薪資、績效考核、福利、請假、退休、獎懲等予以明確規定，並透過召開人事評議委員會，審議員工相關晉升資格，秉持公平、公開、公正的方式對待每位員工，增進勞資和諧關係。

為保障個人資料與隱私，在面試階段會與面試者簽訂個資聲明書，以承諾保密個人資料。同時於新進人員入職後，向新

進人員安排公司簡介以及職能相關教育訓練說明，藉此讓新進人員對公司沿革、公司文化、組織架構、公司福利制度、人事規定以及工作內容有所了解。

在員工聘僱方面，長泓截至 2020 年底的員工總人數共計 284 人，均為正式員工，總人數相較於 2018 年增長 22 人。年齡分布，以 31-49 歲人數為最多（占比 70%）。性別比例上，長泓屬於傳統製造業的生產工廠，男性員工占多數（占比 85%）。

長泓針對人事相關規定都有明確規範，不因性別、年齡、國籍、宗教、政治等因素，而有差別對待。

在職同仁性別、年齡、國籍統計													
類別	組別	2019 年 (284 人)						2020 年 (284 人)					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30 歲以下	13	5%	79	28%	92	32%	9	3%	66	23%	75	27%
	31-49 歲	32	11%	150	53%	182	64%	34	12%	163	57%	197	69%
	50 歲以上	0	0	10	4%	10	4%	0	0	12	4%	12	4%
國籍	國外	0	0	75	26%	75	26%	0	0	74	26%	74	26%
	台灣	45	16%	164	58%	209	74%	43	15%	167	59%	210	74%

註 1：員工總人數為每月月底員工人數平均值統計。

註 2：2020 年在職員工均為正式員工，並無臨時及兼職員工，且主要職務人員（主管、專業及基層人員）均為由長泓自聘。主管皆為台灣人。



### 健康的人力結構

健康的人員流動為長泓人力結構注入新活力與創發力。2020 年為因應產能擴增需求，總共聘任新進員工總人數為 47 人。在新進人員年齡分布上，以 31-49 歲的年齡層為多數（占比 53%）；30 歲以下年齡層次之（占比 47%）。

新進同仁性別、年齡、國籍統計													
類別	組別	2019 年						2020 年					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30 歲以下	4	5%	39	50%	43	55%	2	4%	20	43%	22	47%
	31-49 歲	1	1%	34	44%	35	45%	1	2%	24	51%	25	53%
	50 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
國籍	國外	0	0%	32	41%	32	41%	0	0%	24	51%	24	51%
	台灣	5	6%	41	53%	46	59%	3	6%	20	43%	23	49%
新進員工總人數		78 人						47 人					
員工總人數		284 人						284 人					
新進率		27.5%						16.5%					

2018 年起導入員工協助方案，進行員工關懷，了解離職原因。當員工提出離職時，透過面談瞭解其離職原因，建立良好的溝通管道，藉此發現公司未來可改善之處。另外，安排專業講師，進行主管敏感度訓練及溝通協調技巧課程，強化主管同理心及關懷技巧，致力提升職場友善程度。在離職人員部分，2020 年離職員工人數為 46 人，年離職率為 13.9%，主要離職員工為生產部人員，透過離職面談資料分析，主要原因在於長時間重複性動作導致員工離職動機。整體而言，離職率仍較 2019 年下降 0.3%。

離職同仁性別、年齡、國籍統計													
類別	組別	2019 年						2020 年					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30 歲以下	1	2%	20	36%	21	38%	4	9%	19	41%	23	50%
	31-49 歲	4	7%	30	55%	34	62%	2	4%	21	46%	23	50%
	50 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
國籍	國外	0	0%	23	42%	23	42%	0	0%	23	50%	23	50%
	台灣	5	9%	27	49%	32	58%	6	13%	17	37%	23	50%
新進員工總人數		55 人						46 人					
員工總人數		284 人						284 人					
新進率		1.7%						1.4%					



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

● 4. 樂活幸福職場

4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

○ 4.3 人才發展

4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

4.6 職業安全衛生

4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 模範勞工 - 劉子玉訪談專欄

### 當選模範勞工的您， 對長泓職場的印象

加入長泓讓我在人生中學習到很多的東西，傳產相對是穩定的工作，但在世界日異月新之下，環保意識提高，市場需求供給需要多元思維，創造更多友善對待環境的方法，公司這方面一直有成長並持續永續經營，保障我們穩定的工作，員工福利也會越來越好。公司提供給同仁很多內外訓的課程，讓我可以更容易融入工作內容，並且很有興趣可以去了解不同面向，尤其在測試技術上挑戰，新的大客戶需要更積極排程測試，而我們與開發專員來往之間的溝通相對很重要，才能快速應用客戶所需規範內容，完成客戶的案子，以及很多實驗室管理規範並不是可以馬上著手，需靠外訓學習新知，融會貫通運用在公司上。其中，實驗室會接觸到許多危險物品，相對同仁之間職業安全意識格外注重，如何提升保護上意識，這些在公司內部訓練課程，都會增強我們的知識資本，多元學習的內容也提升我們工作過程中的成就感。



### 對於未來的您， 在長泓職場的期待

在公司中，學習到最多的部分是換位思考以及與人溝通的技巧，測試並不是第一線服務客戶的工作，而是對公司產品與內部同仁，測試流程都有訂定規範，但客戶交期要求，會讓我們必須調整工作步調，盡快提供測試數據給予業務，而得到客戶認同，也利於研發專員在開發案，依據數據準確性來調整配方，所以理性的用專業，並調整心態上的改變，給予自身成長。因應客戶的需求必須適時調整自己的工作，運用公司給予學習之專業，這是未來在職場上我想要持續邁進的領域，我也看到例如技術部黃副理，測試過程需要持之以恆的投入，那種堅持解決問題的精神也著實影響到我。另外，公司很願意投資實驗室，基本上是一種無形提升服務客戶的品質，協助客戶各種產品的規範，這是我認為在公司帶來高度成就感地方。團結合作展現出員工都有與公司共同的目標。希望公司能夠開創更多的產品，因應未來發展趨勢。

## 4.3 人才發展

### 高階主管對人才發展的重視

為使企業朝向永續經營邁進，持續不斷的培育人才是長期的目標，也是長泓的共識，因此將培育部屬的責任明訂於高階主管的職務說明書上。董事長深感人才發展的重要性，在多次的會議中表達對傳承的看法，說明「傳承」組織才得以持續前進。並期許部門主管要勇於接受挑戰，帶領部屬制定的計畫、確實執行，重視整個團隊的經營與成長。

### 董事長承諾

#### 承諾事項



員工參與教育訓練給予「公假」，並補助交通費、食宿及訓練課程費用。



將員工參與年度教育訓練的時數納入考核，其結果與獎金、調薪幅度作為連結。



鼓勵在職進修，進修後給予學歷津貼。



肯定內部講師團，親自頒發內部講師團團長、副團長及內部講師證書，連續七年累積表揚 125 人次優秀講師，並頒發獎狀與獎勵金。



每年定期舉辦「董事長心談」，親自聽取各部門主管對於部門轉型、佈局想法及人才發展規劃簡報，並彙整出中長期人才發展重點及強化方向。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
- 4. 樂活幸福職場
  - 4.1 樂活幸福職場
  - 4.2 人力資源概況
  - 4.3 人才發展
    - 4.4 員工福利與勞動條件
    - 4.5 人權維護
    - 4.6 職業安全衛生
    - 4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

亮點績效



● 2020 年國家人才發展獎 - 頒獎典禮

國家人才發展獎

國家人才發展獎為我國人力資源領域首屈一指的尊榮獎項，將人力資源發展趨勢由訓練 (Training) 轉化為強調學習 (Learning) 的概念，並關注於績效的連結性與人才發展的創新性。本公司於 2020 年榮獲勞動部「國家人才發展獎 (National Talent Development Awards,NTDA)」大型企業獎，獲獎家數僅 7 家，肯定公司於人才發展體系、人才發展績效連結及人才發展創新性與擴散效益的表現。

公司近年來貫徹學習型組織，成立教育訓練委員會、內部講師團、培育 TQM 人才及建構知識庫等人才發展專案，皆獲得良好的績效表現，未來將持續維持原有的人才發展架構，並推行具創新性、符合未來市場或科技趨勢之專案，提供企業轉型所需之動能。



人才發展品質管理系統 (TTQS)

持續推動與優化員工訓練發展的品質，自 2014 年起導入行政院勞動部勞動力發展署「人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System,TTQS)」，歷經 6 年的淬鍊，訓練計劃逐步整合企業理念與組織策略，並將五大構面 (PDDRO) 與 19 項指標融入辦訓流程，提升整體辦訓品質及有效性評估。於 2020 年評核，榮獲企業機構版「金牌」殊榮，肯定本公司的教育訓練品質以及對人才發展的重視。

未來將持續投入「人才發展品質管理系統 (TTQS)」，並藉由顧問輔導及評核機制，落實教育訓練的品質管理。期許在員工工作之餘，能透過計畫性的訓練，有效提升專業能力，並達成專案目標，完成組織經營目標以及獲得等值的報酬。



● TTQS 金牌

人均訓練時數

公司於 2020 年人均訓練時數為 19 小時，提供了充足的教育訓練，近幾年來對於訓練的項目及時數已日趨穩定，員工培訓至今，已累積了完整的訓練歷程，在專業能力上能夠滿足工作要求。未來將持續針對新的議題進行訓練規劃，如 2021 年數位轉型是公司必經的路程，為了提升人才數位力，已規劃了相關商業智慧與數據分析等課程。

2016 年 -2020 年每人平均訓練時數





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

● 4. 樂活幸福職場

4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

○ 4.3 人才發展

4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

4.6 職業安全衛生

4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

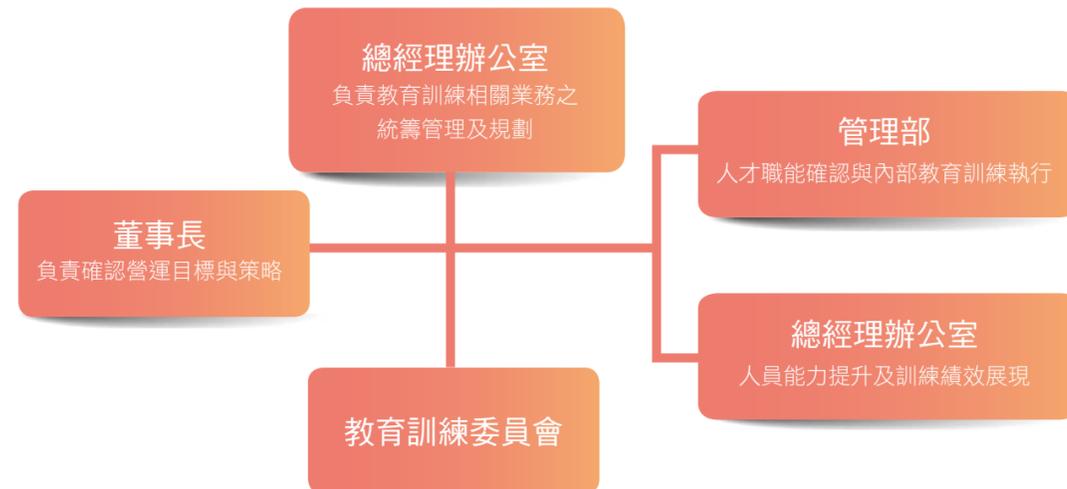
7. 附錄

長泓近期人才發展重要紀事



成立教育訓練委員會

有鑑於人才培育對組織的重要性，於 2013 年成立教育訓練委員會，並獲得高階主管的支持，積極提升訓練品質、規劃訓練政策及檢核訓練成果。



教育訓練委員會

- 成員：總經理、各部門副理級以上
- 責任範圍：
  1. 審議各項教育訓練相關辦法與規章制度等事項。
  2. 研擬公司年度教育訓練方針。
  3. 審議各部門年度教育訓練需求。
  4. 審議內部講師申請人資格。
  5. 審議具全公司跨部門外部教育訓練課程之採購對象。
  6. 審核及遴選內部講師培訓人員。
  7. 評鑑內部講師。
  8. 遴選年度優秀內部講師與取得次年度內部講師資員。
  9. 檢核教育訓練成效。

成立內部講師團，傳承長泓 DNA

本公司自 2013 年即著力於培育內部講師，篩選具備重要知識、技能的員工參與，經評鑑後成為專業講師。2014 年亦成立內部講師團，訂定內部講師組織章程，定期檢討訓練課程品質，提升講授技巧、講師間經驗分享及交流。目前長泓內部講師占所有員工比為 20%，提供足夠的資源進行員工在職訓練 (On the-job-Training ,OJT) 及專業知識教導 (Off-the-job Training ,Off-JT)。

本公司秉持著與客戶共同成長的使命、願景，做為長期且值得信賴的橡膠業夥伴，我們的講師亦會依客戶提出的需求，協助客戶進行人才培訓，統計 2017 年至今，共累計授課 43 次。

暢通的晉升管道與績效考核制度

績效管理為組織發展重要管理行為與工具，且長泓重視員工的升遷機會，為建立跨單位間職涯層級與人才衡量標準的一致性與公開透明的機制，訂有「績效管理辦法」，全體員工 (含移工) 每年定期發放績效考核表，依工作目標及個人表現進行個人績效考核，並依此作為調薪的依據；表現優異者，另有專案調薪，以及暢通的晉升管道。升遷方面做到適才適所、合理升遷，藉以達成公司的永續發展經營。並於 2020 年度導入部門績效面談機制 (僅試用期滿以上台籍員工)，透過績效面談紀錄表，搭配年度績效考核表結果，提供主管與員工雙向溝通管道，回收共 169 份面談紀錄。

企業內部晉升措施是激勵員工及培養員工向心力的好方法，也是長泓人才發展策略之一。透過員工皆與主管訂定年度績效目標，公司每半年績效考核實行，員工的能力可以有所檢核，在晉升制度上，員工對未來的職涯規畫亦可與公司的整體發展配合，提高員工適才適性發展機會。長泓也建立員工多元學習平台提升能力，培育符合公司發展所需人才，內部員工晉升比例為百分之百，2019-2020 年晉升管理職人數占總員工人數平均 7%。

內部晉升	2016 年		2017 年		2018 年		2019 年		2020 年	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
	12	5%	14	5%	24	10%	22	7%	19	7%



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

### 經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境

### ● 4. 樂活幸福職場

- 4.1 樂活幸福職場
- 4.2 人力資源概況
- 4.3 人才發展
- 4.4 員工福利與勞動條件
- 4.5 人權維護
- 4.6 職業安全衛生
- 4.7 社會關懷

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 提升員工職能

為具體、明確的提升員工的專業能力，本公司自 2015 年起導入職能系統，逐項發展共通核心職能、管理職能、專業職能等模型、建立職能學習地圖做為人才發展的基礎，運用於招募甄選、考核、薪酬及晉升，後續將擴及到輪調制度、關鍵人才職涯規劃等。透過逐年改善，以完善各個職能之學習地圖，冀望透過學習地圖的引導，推動員工培育各種能力，以因應所擔任職務的能力要求。

職能發展時程			
	2015-2016 年	2017-2018 年	2019-2020 年
核心職能	● 舉辦願景、使命、核心價值觀及核心競爭力共識營	● 共通核心職能考核	● 發展核心職能學習地圖 ● 發展核心競爭力量表
管理職能	● 建立高階、中階及基層主管管理職能模型 ● 建立管理職能學習地圖	● 管理職能考核 ● AC 管理職能評鑑 ● 管理人員學習地圖	● 管理職能盤點 ● 優化管理職能學習地圖
專業職能	● 進行職類盤點 ● 工作分析 ● 建立各職務專業職能 ● 各職務學習地圖	● 專業職能盤點 ● 職能落差分析	● 發展專業職能行為等級 ● 專業能力分級評鑑
實際應用		招募、考核、薪酬、晉升	人才管理 輪調制度、職涯展規劃

## 新進人員訓練

為使新進人員能更快速了解公司規定及熟悉工作內容，將新進人員訓練規範在核心訓練類別中，每位新人於入職起，制定其培訓計畫，說明三個月內所需學習的工作項目與目標，以降低新人的疑慮與不確定感。並透過輔導員協助新進人員學習，及規劃主管定期關懷，聆聽其想法與意見，給予友善的工作環境。

2018 年 -2020 年新進留任率			
	2018 年	2019 年	2020 年
新進留任率	54%	65%	64%

註：(當年新進人數 - 當年新進離職人數) / 當年新進人數

## 核心訓練類別

公司以職能發展為基礎，規劃有系統且符合需求的訓練類別，共有 OJT 訓練、專業職能、管理職能、通識訓練、講師培訓等五大類。

職稱	OJT	專業技能						管理職能	通職訓練				講師培養	
協理級以上	單位需求不定期實施	業務行銷訓練	研發創新訓練	生產製造訓練	品質管理訓練	資訊管理訓練	經營管理訓練	國際化管理訓練	高階主管	行政文書訓練	職業安全訓練	ISO 管理訓練	共通核心職務	教學技能、教學知識
(副)經理級									中階主管					
課級									基層主管					
組級														
一般員工														
新進員工	人事規章、資訊安全、職業安全衛生、新人導師 (Mentor) 培訓計畫													

## 完整訓練類別

員工經試用期結束後，踏上公司學習路徑，學習專業且多元的知識技能，並期許能激發員工潛能，除了本身工作內容外，也能學習其他專業內容，提高人力素質，增加競爭力。公司每年依照訓練需求，由教育訓練委員會及內部講師團規劃及舉辦了許多的課程，每位員工皆可報名參加，提供平等且完整的教育訓練。

公司於 2019 至 2020 年無女性直接員工；另外在專業（間接）平均訓練時數之性別差異，主因為在自願性選擇課程中，參與時數較長課程的男女比例落差所導致，如 2020 年內部講師培訓 (31 小時)、TWI 基層主管 (18 小時) 和 2019 年多媒體作業製作 (18 小時) 等，但課程選擇意願與規畫皆不因性別而有所限制。

2019-2020 年人均訓練時數：						
員工類別	主管 (課級)		專業 (間接)		基層 (直接)	
性別	男	女	男	女	男	女
2019 年	61.1	82.4	28.4	19.5	2.5	N/A
2020 年	65.0	75.4	32.0	19.9	4.8	N/A

註 1：(直接)係指為公司直接員工，部門為生產部和品檢課之非管理職員工。

註 2：(間接)係指為公司間接員工，部門為除了生產部和品檢課以外之非管理職員工。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

● 4. 樂活幸福職場

4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

○ 4.3 人才發展

4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

4.6 職業安全衛生

4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 人才轉型專案

有鑑於科技的日新月異，員工的思維也必須與時俱進。公司為推動人才轉型計畫，達到將功能型人才轉變為應變思考型人才，規劃每年一次辯論會活動及每季一次未來性議題研討會，以激勵同仁思考，並建立不斷思考的組織氛圍。

### 辯論會：

為提升員工思辯能力，以提升企業解決問題能力，故以全體員工為對象，請中華辯論推廣協進會講師對員工進行訓練，並邀請賈培德先生擔任評審，給予思辨的意見。辯論會過程中，辯士們鎖定著題目定義，針對兩方的問題點一問一答，考驗著雙方的邏輯與反應能力。



● 辯論會成員、董事長及裁判長賈培德先生進行合影

### 研討會：

#### ● 每季一次未來性議題研討會

研討會旨在探討與企業經營發展相關之未來性議題，對象為管理階層，將思考面向由以往的現階段問題解決，轉變為前瞻性思考，擴大管理人員的思考面向，以利企業將來面臨轉型或變革時，能率先凝聚共識，成功轉型。2020年共舉辦3場研討會，探討長泓未來經營面向的議題，分別是：

- 企業文化：探討如何營造企業文化，並利用企業文化招募及訓練公司人才。
- 未來產業：探討產業未來發展動向，作為技術開發及業務拓展之策略擬定。
- 大數據：探討大數據如何應用在公司內部，並作為預測分析提供決策使用。

#### ● 每周一次開發研討會

在橡膠技術上，為提供客戶良好品質的膠料，除了引進最新的儀器外，每週會由技術總經理帶領，針對技術難題進行研討。



● 長泓用人思維 - 研討會



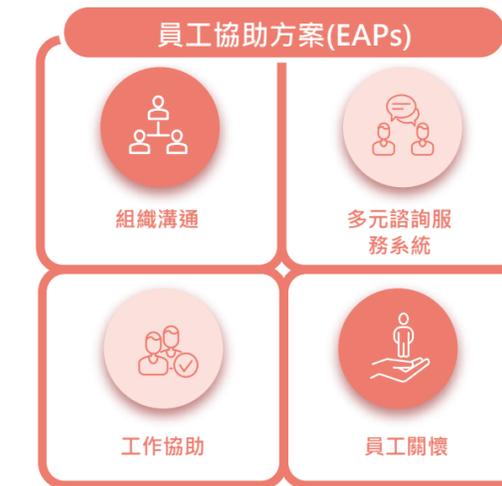
● 技術研討會

## EAPs 專案課程

公司設有員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)，旨在透過協助性的措施，增進員工身心健康、提升工作效率與職場幸福感。

為了推動員工協助方案，公司在組織溝通、員工關懷及工作協助面向，特別規劃了一系列的軟性課程。

- 主管課程：建立友善職場環境、主管敏感度訓練、績效管理制度。
- 共同課程：溝通協調技巧、情緒管理與壓力調適、正向心理思維與正念減壓。



● 員工壓力釋放技巧

## 逢甲大學參訪

公司協助逢甲大學化工系辦理校外參訪，提供學校師生與企業近距離接觸的機會，並透過實際參訪公司研發中心及生產流程，認識橡膠混練的工作內容與樣貌。過程中能了解企業所需的技術與人才需求，讓參訪學生能提早思考就業方向及儲備就業技能。

公司也藉此推廣公司理念，宣傳長泓招牌，截至目前為止，研發人員畢業自逢甲大學化工系之比例達3成，顯示公司在學校的人才招募上，是具有吸引力的。



● 逢甲大學化工系參訪



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

### 經營者的話

#### 1. 永續主題管理

#### 2. 穩健公司治理

#### 3. 低碳綠色環境

#### ● 4. 樂活幸福職場

4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

4.3 人才發展

##### ○ 4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

4.6 職業安全衛生

4.7 社會關懷

#### 5. 價值鏈管理

#### 6. 永續行動倡議

#### 7. 附錄

## 模範勞工 - 劉伊婷訪談專欄

我是劉伊婷，在生產部擔任廠務人員，在長泓從單身到結婚有小孩，這期間感受到公司對員工的照顧，甚至有幸能獲選模範勞工，一路上要感謝的人真的很多。

### 勤勉樸實、紮實訓練

從一入職便能感受到公司的熱情，主管與同事們很年輕，主管常與我們分享公司願景、使命及核心價值觀，工作中願意關心員工聆聽員工心聲，部門間有更多的互動及討論，期許大家一同成長與改變。除了員工關懷之外，一入職公司也安排了輔導員規劃新人訓練，讓我對環境不會感到陌生；在專業訓練上，公司安排內部專業講師及外部講師授課，曾上過 EXCEL 課程與 QC 七大手法，來檢視改善自身工作；在管理職能訓練上，參與外聘講師授課的 TWI 基層主管課程，經由工作指導、工作改善、工作關係三大主軸再搭配運用實務案例進行研討及實做，強化自身能力，在職場上能以系統式方式處理事務，由於我的工作較常需要與現場組長互動，現在會讓自己先思考這個問題發生的原因，將可能的異常都先排除完後，如果還有問題，再來與組長了解，也加速問題的處理，這也是上完課及當選模範勞工後自己的改變。

### 關心員工也關心眷屬

公司一直以來都很照顧員工，甚至把員工的家人也一起一並照顧，像在尾牙抽獎時有眷屬獎、增產報國獎、小孩紅包；開工時眷屬及小孩也有紅包，當時董事長還開玩笑地問我，如果肚子裡有，馬



上再給你一包哦！除了讓我覺得受寵若驚之外，也覺得很溫馨；最期待每兩年公司舉辦的員工旅遊，可以趁這個時候帶著眷屬及小孩一起參加，加上近年公司成立慈愛社，邀請員工及眷屬一起做公益，讓自己與公司的連結更加親密。

### 永續經營，前景無限

能獲得模範勞工的肯定，首先感謝主管及同事們的支持，而模範勞工意味本身需具備一定的標竿能力，供其他職員仿效看齊，對於員工而言是一個很高的榮譽，未來會繼續腳踏實地，努力完成工作任務。

公司自 1995 年成立以來超過 25 載，現為全台灣最大最專業橡膠混練廠，因具備不斷創新且願意栽培後進，公司規模仍持續擴大，如果你對工作有強烈企圖心，很歡迎成為我們的一份子。



## 4.4 員工福利與勞動條件

### 穩健的薪資水準

為使企業達到永續經營，持續成長獲利的情況下，帶動員工薪資水準，長泓持續檢視內部薪資政策，2021 年度通過語言津貼新增，結合公司鼓勵外語人才跨足全球市場訓練政策。

### 性別平等

公司薪資政策針對管理、直接與間接人員皆有系統性成長規劃，不因性別、種族、宗教以及政治等因素而有所差別待遇，其中，性別差異上女性薪資水準與男性無明顯差異，平均而言為 0.93:1。

在多元治理方面，整體配置朝向董事由不同性別、年齡、專業知識及背景組成。2019 年與 2020 年長泓董事會成員共 5 席，並設有 1 位監察人。女性董事成員 2 席，男性董事成員 3 席。平均年齡 60.4 歲（介於 53-67 歲）。

### 良好、多元的福利制度

在福利制度方面，長泓員工除享有基本法規給予之福利如育嬰假及退休金外，為促進員工身心健康與生活平衡，並留用人才，提供員工團體保險、健康檢查、免費供膳、員工子女獎助學金、績效獎金、員工認股及分紅等福利；為使工作與生活能達到平衡，規劃員工關係活動計畫舉辦家庭日、主題日、健康講座、運動舒壓課程及廠內員工自主休息活動等項目。長泓成立職工福利委員會，除提供國內員工旅遊福利，2021 年起新增獎助成立之社團活動。



職工福利委員會：婚喪喜慶禮金、新居落成、住院互助金、生日禮券及蛋糕。

三節禮金（五一、中秋、年終）、國內外員工旅遊或旅遊代金、中秋烤肉活動、歲末年終尾牙、模範勞工選拔獎勵、家庭日等。

員工子女獎助學金、員工健康檢查、特約商店、健康保健舒壓講座等。

勞健保、團保、退休金提撥、員工分紅等。

績效獎金、免費供膳、提供制服、員工住宿租金補貼



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境

● 4. 樂活幸福職場

- 4.1 樂活幸福職場
- 4.2 人力資源概況
- 4.3 人才發展
- 4.4 員工福利與勞動條件
- 4.5 人權維護
- 4.6 職業安全衛生
- 4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

### 提供員工子女獎助學金

提供未來的主人完善與良好的教育是國家進步的基石。長泓為鼓勵所屬員工重視子女的教育，每年提供子女獎助學金，以鼓勵子女致力學習、積極向上，使其對未來充滿愛與希望。

### 模範勞工選拔獎勵

為慶祝「五一」勞動節，並鼓勵長泓全體員工堅守崗位，盡忠職守，特訂定「模範勞工選拔辦法」。表揚之模範勞工以公司部門為選拔單位，由各部門自行推薦1~2人參與選拔活動。當選模範勞作者，依其名次給予不同程度之獎勵金，並於公司重大產銷會議上進行表揚與公告周知，以資鼓勵。且第一名者得參加彰濱工業區服務中心之模範勞工選拔及彰化縣政府之模範勞工選拔。



● 模範勞工選拔獎勵金頒發

### 主題日

2019年起透過舉辦「主題活動日」，增加跨部門員工互動，強化員工關係的和諧，並促進員工對公司的歸屬感。籌辦了兒童節、母親節、父親節、中秋節、萬聖節、聖誕節等豐富活動，共邀同仁一同來參與，共累計414人次參加。

員工子女獎助學金發放情形			
年度	員工受惠子女人次		總金額
2014	助學金	141	\$165,000
	獎學金	15	\$21,500
2015	助學金	147	\$180,000
	獎學金	23	\$35,000
2016	助學金	149	\$179,500
	獎學金	17	\$26,000
2017	助學金	155	\$186,000
	獎學金	17	\$29,500
2018	助學金	176	\$212,000
	獎學金	21	\$27,200
2019	助學金	190	\$231,000
	獎學金	33	\$48,500
2020	助學金	95	\$117,000
	獎學金	20	\$28,500

註：●獎學金：學歷國中以上到大學，學科、操性成績達80分以上即可申請。  
●助學金：從受國民教育後即可申請。  
●2020年統計至上半年申請數量，下半年申請於2021年辦理，故不列入（核發標準：國小、國中：1000元；高（職）中：1500元；大學以上：2000元）。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

### 經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境

### ● 4. 樂活幸福職場

- 4.1 樂活幸福職場
- 4.2 人力資源概況
- 4.3 人才發展
- 4.4 員工福利與勞動條件
- 4.5 人權維護
- 4.6 職業安全衛生
- 4.7 社會關懷

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 電影日

員工一直是帶動長泓成長的好夥伴，平日為了工作勞辛勞力，下班後卻無力享受生活，長泓秉持著工作與生活互相平衡的理念，舉辦員工電影日活動，並包下一廳讓有攜帶小孩的眷屬，可以無後顧之憂地來欣賞電影。而獨自前往的員工，也可以與同事一同觀賞，讓員工們能在工作之餘，有個共同小話題，舒緩工作壓力。

此次的電影活動，特別選在有電影院的百貨公司，讓員工們在看完電影後，能從容的尋找各式各樣的美食作為午餐，飯後還能與家人逛街買東西，為平日工作的辛勞充電，度過美好的假日。



● 長泓電影日 包場

## 中秋聯歡晚會



## 尾牙抽獎活動、開工領紅包



## 良好的勞雇關係與勞資關係

為保障員工權益，協助其了解各項法令，公司定期舉辦勞資會議，提供員工申訴管道讓員工受損的權益達到立即性的處理，建立友善的信賴關係，預防違法與爭議事件發生，營造友好穩固的勞雇關係。

在勞資關係方面，亦依據勞動基準法規定，在員工手冊訂有員工工資遣相關規定，舊制員工並依法享有退休金。此外，針對選擇新制之員工，依新制「勞工退休金條例」規定，按月提撥月投保金額 6% 的退休金。

## 勞動條件

長泓依據勞動基準法相關規範辦理，近三年皆遵守相關勞動法令以及公司規範，並無任何違反事件發生。

## 4.5 人權維護

長泓為維護全體員工的基本人權，我們承諾並持續推動有關勞動條件、性別平等相關人權維護工作，所有營運據點均進行人權檢視及評估。

- 制訂員工申訴處理辦法，協助員工解決工作個人權益受損、作業環境不良及不公平待遇等事項。
- 對於員工之招募、任用、考核、升遷以工作能力為考核依據，不因性別差異而有不同，確實遵守法令要求。
- 制訂工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，基於維護性別工作平等及人格尊嚴。
- 禁用童工。
- 提供安全與健康的工作環境。
- 禁止強迫勞動。

## 暢通的溝通管道

為提供員工暢通的溝通管道，協助員工解決工作個人權益受損、作業環境不良及不公平待遇等事項，我們訂有「員工申訴處理辦法」。員工如有權益受損或有任何意見時，得向管理部提出員工申訴表，並自受理之日起一個月內處理、回應及結案，同時申訴處理單位應負保密義務。

此外，為防治員工遭受性騷擾及維護性別平等，長泓訂有「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，員工遇有性騷擾行為，得儘速提出性騷擾申訴表，管理部為申訴受理單位且負有保密義務，並自受理之日起一個月內處理、回應及結案。性騷擾防治教育及宣導則由訓練部門負責。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

## 經營者的話

### 1. 永續主題管理

### 2. 穩健公司治理

### 3. 低碳綠色環境

### 4. 樂活幸福職場

4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

4.3 人才發展

4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

○ 4.6 職業安全衛生

4.7 社會關懷

### 5. 價值鏈管理

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 員工滿意度調查

增進員工的認同及對公司的向心力，長泓設計六大類，總計 38 項員工關切的議題進行滿意度調查，於 2021 年 01 月 25 日至 01 月 29 日，透過紙本問卷發放，邀請員工自由填寫，總計發送問卷數量為 261 份，有效問卷為 215，滿意度統計如下圖，整體而言員工滿意以上占比 65%，中間值佔比 29%，不滿意以下佔比 7%，相較於 2018 年滿意以上大幅成長 21%。

自 2020 年開始，公司將員工滿意度問卷上所提出的問題加以歸類，共分成溝通協調、環境設備、管理制度及福利四大類。長泓重視員工的心聲，透過主管會議與各部門主管討論合適的解決方案，以公告信件的方式正式回覆員工意見。體整意見回覆率 100%，意見改善率 52%，對於公司規章制度不清楚或無法立即改善的意見則一一向員工說明。

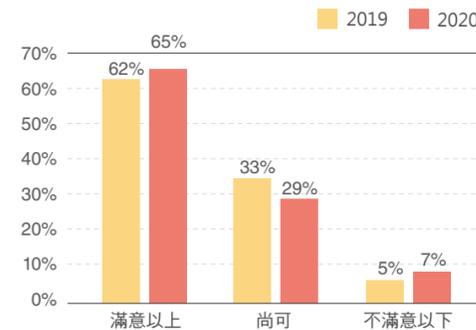
## 4.6 職業安全衛生

### 設置職業安全衛生委員會

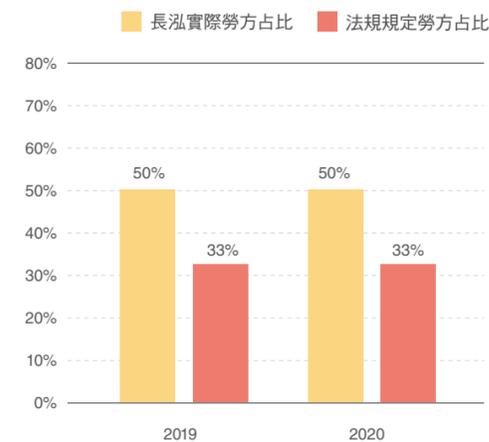
長泓一廠、二廠已完成職業安全衛生管理系統建置，除維持系統有效運行外並持續改善、優化。三廠則因落成不久，已逐步規劃將一、二廠管理制度帶入並運轉。對於員工工作安全係不分國籍的重視，依法進行工作安全教育訓練及提供適當的防護具，對於承攬商除進場施工危害告知說明，另要求相關作業進行須符合職安法之要求。

長泓依據我國職業安全衛生法第 23 條規定，設有職業安全衛生委員會，每季召開會議討論職業安全衛生相關議題，提供雇主與員工面對面溝通職業安全衛生議

### 2019-2020 員工滿意度調查



### 職業安全衛生委員會勞方佔比

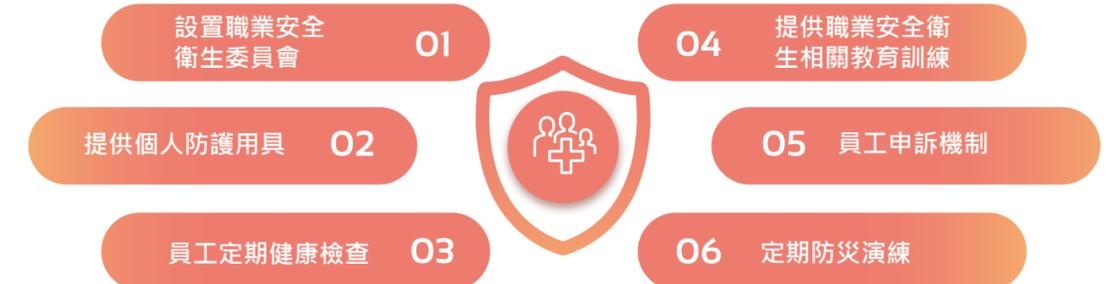


註：勞方代表比例 = 勞方代表人數 / 委員會總人數 \* 100%

題的正式管道，為安全及衛生管理的最高審議組織。由董事長擔任主任委員，並指定執行秘書 1 人，職業安全衛生人員 1 人，及各委員（勞方代表）共 10 人，委員會成員包括職業安全衛生人員、部門主管、研發人員、生產單位人員等。依法規規定，勞方代表應佔委員會三分之一，而委員會由員工推派之勞方代表共有 5 人，已達委員會成員二分之一，而委員會之決議內容均以員工為考量。

## 重視職業安全衛生

長泓重視職業安全衛生議題，我們提供員工各項職業安全管理衛生措施，包括：



我們每年辦理職業安全衛生相關教育訓練，包括新進人員入職時均應接受相關訓練及在職之相關操作人員每年接受單點教育訓練，並派員外訓有關危險設備及機械操作、粉塵作業主管、乙級勞工安全衛生管理、甲種職業安全衛生業務主管等訓練。

長泓在 2019-2020 年期間，均依法規規定按時申報「職業災害統計網路填報系統」，依我國職業安全衛生法規定計算 2020 年長泓員工、承攬商之失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR)、失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) 均為 0，及每年員工健康檢查由醫師判定為與工作有關之職業病為 0，無員工因職業災害死亡事件發生，且並未發生承攬商因為作業活動而產生疾病、傷害、失能或死亡等事故。近七年來有關勞檢單位之職業安全衛生稽查結果並無違法事件發生。同時公司訂有職業安全衛生事故通報流程，若有事故發生亦依規定進行通報並進行事故發生調查。

類別 / 職業災害統計	2019 年		2020 年	
	FR	SR	FR	SR
長泓員工	0	0	0	0
承攬商	0	0	0	0

註 1：失能傷害頻率 FR：每百萬經歷工時中，所有失能傷害人次數（小數點以下三位不計）。

註 2：失能傷害嚴重率 SR：每百萬經歷工時中，所有失能傷害總損失日數（小數點以下不計）包括上下班交通事故。

傷病缺勤率	2016 年		2017 年		2018 年		2019 年		2020 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	0.55%	0.07%	0.61%	0.03%	0.51%	0.11%	0.9%	0.32%	0.4%	0.05%

註：缺勤率 = (缺勤時數 / 應上班時數) \* 100%。

傷病缺勤率是指員工因無能力工作所造成的缺勤時數，如病假、公傷假。

### 職業安全衛生法符合性

	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
違反件數	0	0	0	0	0	0	0



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
- 4. 樂活幸福職場
  - 4.1 樂活幸福職場
  - 4.2 人力資源概況
  - 4.3 人才發展
  - 4.4 員工福利與勞動條件
  - 4.5 人權維護
  - 4.6 職業安全衛生
  - 4.7 社會關懷

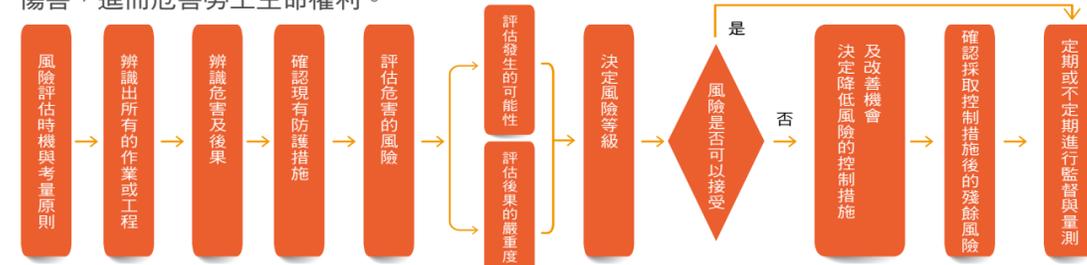
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄



職業安全衛生為利害相關人最關注議題之一，包括員工、員工家屬等均持續關注此議題。因此為了創造員工安全健康的工作環境，已於 2018 年完成建置 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統並落實管理，2020 年完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統轉版，同年推行小組成員提出安全建議，公司無償提供生產部同仁工作安全鞋，打造安全健康幸福企業，讓員工感受在長泓上班是幸福、安全無虞的。

**員工健康管理**

依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，長泓進行廠區所有作業危害辨識及風險評估，而具高風險為作業環境之粉塵作業及乙醇作業。我們均依業安全衛生法規定辦理，提供員工定期健康檢查及個人防護用具，致力於保護員工健康，避免員工因工作過程對身體健康造成傷害，進而危害勞工生命權利。



**2018-2020 年 職業安全衛生行動計畫**

年度	行動計畫名稱
2018	BF 備藥間增加氣罩收集粉塵
	預防移動式卸貨平台油壓失能工程改善
2019	全廠堆高機增設倒車蜂鳴器及電燈
	固定式斜坡平台(碼頭)防滑工程改善
2020	更換全廠不堪用損壞之貨架
	公司全部貨車裝設行車紀錄器及倒車顯影
	溫控室開口作業設置防墜設施

2020 年度委託環境檢測機構實施粉塵及乙醇作業環境監測，結果顯示粉塵及乙醇作業均符合法定標準，測定結果說明如下：

<b>粉塵作業</b>	粉塵作業問題經由設置氣罩之工程改善，已得到有效控制，經實施作業環境監測測定，空氣中可呼吸性粉塵為 0.049mg/m <sup>3</sup> ，符合可呼吸性粉塵 8 小時日時量平均值 5mg/m <sup>3</sup> 之規定，其測定值遠低於法規標準。另於作業現場要求員工配戴個人防護用具，以減少暴露。
<b>有機溶劑 (乙醇) 作業</b>	有機溶劑乙醇揮發問題透過設置氣罩之工程改善，可有效被收集，經實施作業環境監測測定空氣中乙醇濃度為 58.6ppm，符合乙醇 8 小時日時量平均值 1000ppm 之規定，且其測定值遠低於法規標準，我們仍於該作業區設置防爆裝置。另於作業現場要求員工配戴個人防護具，以減少暴露。
<b>員工健康檢查</b>	健康是一輩子的事，不管是為了家人，還是為了自己，都應該為了健康好好把關。長泓視員工為家人看待，每年定期舉辦健康檢查，並優化健檢項目，升級為精緻健檢，為員工的健康把關，健檢項目總價值高於法定最低值之 3 倍。健康檢查總體成果顯示，員工整體健康狀況維持良好，沒有任何因工作環境而造成的直接傷害。



● 員工健康檢查

**女性健康保護**

依據職業安全衛生法訂有「作業母性健康保護計畫」，並提供母性健康危害評估給予受評人填寫，經評估後適性安排工作允以保障。

為落實幸福職場營造友善環境，公司設立「哺集乳室」，讓有哺乳需求的女性有個隱密且溫馨的空間，公司及職工福利委員會亦與附近績優托兒機構簽約享有優惠。員工可依「性別工作平等法」及「員工手冊」等規定向公司申請育嬰留職停薪，育嬰留職期間仍可於公司投保勞健保。



● 哺(集)乳室

**歷年申請育嬰留職停薪人數**

年度	2017 年		2018 年		2019 年		2020 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
性別								
人數	0	1	0	0	0	3	0	0



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理

2. 穩健公司治理

3. 低碳綠色環境

● 4. 樂活幸福職場

4.1 樂活幸福職場

4.2 人力資源概況

4.3 人才發展

4.4 員工福利與勞動條件

4.5 人權維護

4.6 職業安全衛生

○ 4.7 社會關懷

5. 價值鏈管理

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 4.7 社會關懷

本著回饋及關懷社會，長泓成立「長泓慈愛社」，帶著員工及家屬一起做公益、關懷弱勢，保護環境，以助人為快樂之本為精神，延續長泓精神。且設立「長泓膠業慈善與教育基金公益信託」，持續投入基金關懷在地弱勢族群，讓社會每一個角落都感受到溫暖。

### 公益信託

公益信託旨在達成彰化縣之兒童及少年、老人及身心障礙等社會或經濟地位弱勢族群福利之增進、婦女權益之提升，2019-2020 年捐贈內容及活動包括：

- 捐贈及參與弘道老人福利基金會彰化區獨居弱勢長輩關懷計畫，2 年共計捐贈 24 萬元，並陪伴長輩辦年貨，用服務看見長輩需要，共累計扶助 200 位長輩。
- 捐贈世界展望會彰化區國內助學計畫共計 75,000 元，資助 10 名彰化地區弱勢家庭學子穩定求學。



● 寒冬助老活動



### 長泓慈愛社

保護環境：環保意識抬頭，地球與家需要我們

#### ● 掃街公益活動

自 2019 年起，連續兩年長泓慈愛社在彰化鹿港的桂花巷藝術村附近進行掃街活動，在社員們及親朋好友號召下，共累積約 82 人次參與。掃街的範圍包含了桂花巷藝術村、小鹿公園、圖書館、公會堂及周邊的道路，都是清掃範圍。桂花巷藝術村周圍是個充滿文藝氣息的地方，藝術村本身是由日式建築改造而成的觀光景點，每逢假日是人潮滿滿。周邊的小鹿公園是附近居民假日的休閒場所，鄰近的圖書館則是文化養成的聚集地，希望藉由這樣大人帶著小孩一起身體力行進行清掃活動，維護在地的環境整潔，讓這文藝氣息不受一絲汙染，也希望我們的活動能啟發更多的人，一起維護鄉里間的環境。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
- 4. 樂活幸福職場
  - 4.1 樂活幸福職場
  - 4.2 人力資源概況
  - 4.3 人才發展
  - 4.4 員工福利與勞動條件
  - 4.5 人權維護
  - 4.6 職業安全衛生
  - 4.7 社會關懷
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議
7. 附錄

● 淨灘公益活動

從 2018 到 2020 年，長泓慈愛社不間斷地持續進行淨灘活動，至今年為止已累積舉辦 3 場次，共有 158 人次響應參與，總垃圾清出量達 1,873 公斤。根據海洋淨灘認養系統查詢，在 2020 年裡，就已清出 30.6 噸的垃圾量，這還不包括未被統計到，可見垃圾量相當可觀，這也是為什麼慈愛社每年皆會舉辦一次的淨灘活動，身為海線的企業，海線的人民，海岸的乾淨程度自當需由我們來守護！

另外淨灘活動加入了競賽的元素，前三名的隊伍可以獲得禮券，肯定大家的努力付出，慈愛社成員也帶著自己的家人或好朋友一起來進行淨灘，讓這富有教育意義的活動拓展至更多人，增進彼此關係。



逢甲大學化工系獎學金

公司持續培育產業界人才，自 2012 年起，提供逢甲大學化學工程學系獎學金，每學期 5 位名額，協助清寒家庭能順利完成學業。



● 逢甲大學 - 領取獎助學金學生感謝信

頂洲國小校舍翻新

董事長持續回饋在地鄉里，與多位善心人士協助台南學甲區頂洲國小進行老舊危險校舍的改建工程，讓師生與社區享有更完善的學習空間。



● 董事長於頂洲國小合影



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場

● 5. 價值鏈管理

- 5.1 價值鏈管理
- 5.2 長泓價值鏈
- 5.3 供應鏈管理
- 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
- 5.5 客戶關係維護

6. 永續行動倡議

7. 附錄



# 5 價值鏈管理

- 5.1 價值鏈管理
- 5.2 長泓價值鏈
- 5.3 供應鏈管理
- 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
- 5.5 客戶關係維護

## 5.1 價值鏈管理

### 價值鏈管理的意義

價值鏈管理是長泓擴散永續理念的重要因素，因此將價值鏈建構在供應商、長泓及客戶三者。透過客戶關係管理機制與供應商評鑑制度及供應商企業社會責任承諾書簽屬，提升綠色原料使用，強化永續供應綜效。長泓本身則研發綠色材料，建構專屬生產線，並協助客戶開發永續產品，取得各項國際認證，藉以推動價值產品使用。穩固價值鏈管理，可發揮 1+2>3 的最佳效益，達成永續發展目標。



### 價值鏈管理的衝擊

沒有客戶及供應商，企業將無法生存。因此我們攜手客戶及供應商落實企業社會責任及永續發展，創造客戶與供應鏈共存共榮的價值。

面對多變的供應鏈環境，長泓將客戶需求、供應商採購，研發製造有效地組織，以降低黑天鵝事件之影響，並能快速、靈活的響應客戶之需求。長泓擁有豐富的供應鏈管理經驗，且不斷地精進優化管理，以創造客戶與供應鏈共存共榮的價值。



### 價值鏈策略規劃

在全球化趨勢下，整體價值鏈從區域性提升到全球性的規模，如何進行更趨繁雜的供應鏈管理並優化供應鏈，是長泓走向全球化經營最重要的策略課題。透過全面性檢視整體價值鏈進行全球供應鏈策略與網路規劃，找出各環節改善機會點，使供應鏈具有彈性成為該企業的核心能力，並擴展新興市場使之成為獲利來源、增加營運收入。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
- 5. 價值鏈管理
  - 5.1 價值鏈管理
  - 5.2 長泓價值鏈
  - 5.3 供應鏈管理
  - 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
  - 5.5 客戶關係維護
6. 永續行動倡議
7. 附錄

即時價值鏈分析

當長泓邁向全球化市場過程中，使得價值鏈中各個環節的協作更加緊密。從原物料成本、供給及價格的起伏，市場需求預測的高度不穩定等種種挑戰，皆深刻影響著長泓價值鏈中的每一作業活動。正因其複雜度與日俱增，長泓在供應鏈管理任一環節都持續地精進以創造出更具有附加價值之活動。

長泓透過風險導向，將以辨識之風險同時深入至庫存管理、產銷規劃、銷售渠道、產品定價、市場策略等活動內容，以精準修正各環節的腳步連動，使顧客與供應商對長泓之供應鏈管理的理解與作法。

價值鏈再進化

後續規劃將搭配數位轉型，將整合資料及趨勢等各種參數導入預測模型，不再只是依循過往經驗或舊有資料的匯報，而是從顧客及供應商相互溝通的資料中淬煉出為企業精準預測未來的洞見，找出埋藏在價值鏈活動細節中的改善機會。



價值鏈管理的方法

政策	顧客健康與安全	以客戶優先的組織文化，提供符合客戶要求有關於健康與安全規範的產品。
	綠色永續創新產品	採購綠色材料以及配合技術開發，產出綠色創新產品。
承諾 / 制度	顧客健康與安全	客戶關係管理機制。
	綠色永續創新產品	供應鏈評鑑管理機制、藉由風險管理辨識供應鏈各個工作環節之風險並因應之。
目標	顧客健康與安全	客戶滿意度 95% 以上、降低價值鏈管理之風險。
	綠色永續創新產品	妥善原物料備援方案、妥善原物料節能。
資源	顧客健康與安全	技術部及材研部確保材料符合客戶要求規範。
	綠色永續創新產品	供應商提供綠色原料、長泓偕同客戶開發綠色產品配方。
行動計畫	顧客健康與安全	執行供應鏈評鑑管理機制。
	綠色永續創新產品	協同客戶綠色永續產品開發、提高價值鏈資訊數位整合。

價值鏈管理的有效性評估

透過每年供應商評鑑機制，及客戶滿意度調查，來檢視合格供應商及客戶滿意的情況。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場

● 5. 價值鏈管理

- 5.1 價值鏈管理
  - 5.2 長泓價值鏈
  - 5.3 供應鏈管理
  - 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
  - 5.5 客戶關係維護

6. 永續行動倡議

7. 附錄



## 從內部活動創造競爭優勢 - 價值鏈訪談人物誌

—業務部江洋吉、蔡佳良、採購部劉居晏、研發中心梁鈺佳



2019 年來中美貿易戰、反覆不定的疫情，在種種困苦的環境下，長泓是如何在困境中，逆勢成長，這次專訪透過長泓最核心的價值鏈單位「業務部、採購部、研發中心」的角度，來瞭解長泓是如何把價值鏈發揮最大化。

### 後疫情時代的超前部署

「在疫情影響的初期之下，需求端大幅減弱，所有產業都是一片慘澹，當然包括我們與客戶，但飯還是要吃，總有一天還是會有需求反彈的時候，因此我們業務團隊特地加強了客戶端的連結，除了日常拜訪客戶，我們花費更多時間去進行市場訊息蒐集並與客戶持續討論未來走向的可能性，這樣的作法讓我們在後疫情的時代能看到需求稍回穩的跡象，並提前做好相關因應措施。也是向客戶展現我們對他們的重視，大家都是在同一條船上，所以更應該同心協力一起度過危機。」

### 持續不間斷的採購政策，減緩黑天鵝事件對價值鏈影響

「採購部在好幾年前，我們就有遇到一些無預警缺、斷貨的事件，尤其是美國供應商的白色填充劑事件讓我印象深刻。那時的震撼教育，讓大家都一致認為這是個很大的風險因素，因此在那之後與研發人員達成共識，進行關鍵供應商的備源方案，每年盤點、尋找可靠的第二及第三供應源，即便這樣做要花費龐大的人力及儀器測試成本，但也是因為這樣一點一滴的累積，才能減緩這兩年遇到的黑天鵝事件的影響，以現在來看，當初的決定是完全正確的。」

### 適時模式調整，永續價值鏈發展

「2020 年是嚴苛的一年，我們觀察到，在各地停擺一段時間後，爆發性的需求其實讓大家都措手不及，不管是供應端，還是需求端，其實都人仰馬翻，預期性的心理也造成整個供應鏈失序。」

「我們在經營客戶上，追求著發揮專業能力與客戶共同成長，促進組織持續發展。因此我們也與客戶協商，調整既有的做法，確保有真實需求的客戶，能拿到原物料，當然這樣的作法在最近也有了一些成效，我們可以最大化的去減少缺貨造成單一客戶缺料的影響性，讓客戶不會受到太大的衝擊影響，讓我們在價值鏈上永續發展。」

### 整合集團資源，創造顧客價值

「經歷疫情的這段時間，公司部門間的連結更為緊密，像是我們改變了原有的作業模式，讓資訊能在集團內以更有效率的方式互通，快速整合各方的資源，加快我們運作速度。舉例來說，我們集團分散在亞洲三處，各自的原料供應來源略有不同，所以在各地存有自己的測試資料，因此整合集團的資料後，我們可以去快速的搜尋已測試過的內容，加快測試速度。」

「另一個例子是建構在我們本身的經營理念，是以開發客製化膠料為主，因此我們已經累積了許多的開發經驗，再加上其他廠區所累積出來的，我們整合在一起，可以給客戶更加合適的解決方案，創造顧客價值。」





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

### 經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場

### ● 5. 價值鏈管理

- 5.1 價值鏈管理
- 5.2 長泓價值鏈
- 5.3 供應鏈管理
- 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
- 5.5 客戶關係維護

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 5.2 長泓價值鏈

供應商及客戶為長泓價值鏈管理主要的對象，為了讓長泓價值鏈提升整體社會與環境的永續價值，落實供應商評鑑制度，協助供應商提升企業社會責任。長泓將本身綠色企業文化延伸至客戶端，協同客戶研發永續綠色產品，將永續的理念傳達至社會，發揮長泓價值鏈管理綜效。往年長泓對價值鏈的評估主要以供應商評鑑及客戶滿意度調查為主，為對未來快速變化的環境有所因應，後續預計以多個面向，如流程管理、合作關係方法、資訊科技整合及速度與敏捷度等面向，檢討衡量價值鏈之有效性。



## 5.3 供應鏈管理

供應鏈為長泓重要營運夥伴的一環，主要的供應鏈為原物料及設備供應商。我們相當重視供應鏈整體的永續價值，為了提升供應鏈企業社會責任及綠色供應能力，長泓落實供應商評鑑制度，強化供應鏈管理及提升供應鏈品質及綠色能力。

### 供應商企業社會責任承諾書

長泓偕同供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」，要求供應商承諾在勞工權益與人權、環境保護及誠信經營道德規範，以落實供應商企業社會責任，並做為供應商評鑑項目必要條件之一。2019年及2020年供應商企業承諾書發放136家及155家，回簽家數114家及132家，兩年回簽率各別為84%及85%。



● 供應商企業社會責任承諾書

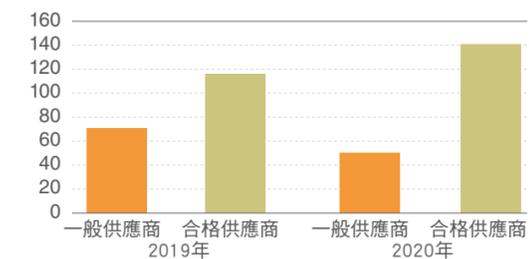
## 供應商管理制度

長泓在供應商定期評核制度已邁入第十年，對供應商評核主要目的是為了確保長泓原物料品質，及穩定的生產狀況，因此定期對供應商進行評核，並要求未達標準之供應商進行改善。這些年來，長泓秉持著永續發展的理念，落實供應商評鑑制度及合格供應商管理机制，藉以強化供應商能力。

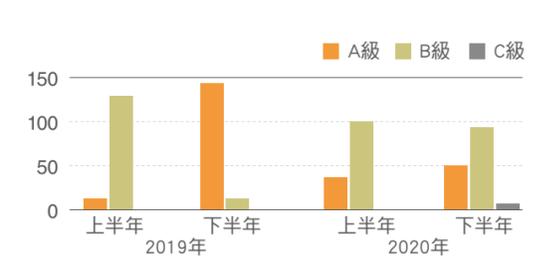
供應商評鑑針對主要廠商及重要產品選擇性進行書面自評，必要時需進行實地評鑑，若因交貨逾期、品質不良、違反公安規定者將優先列入評鑑對象。供應商評鑑所涵蓋之範圍，不僅應用在現有供應商，我們也將此制度運用在新供應商的審核，只要達到相關標準，同樣可以成為合格供應商。



### 關鍵供應商家數



### 供應商定期評核





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場

● 5. 價值鏈管理

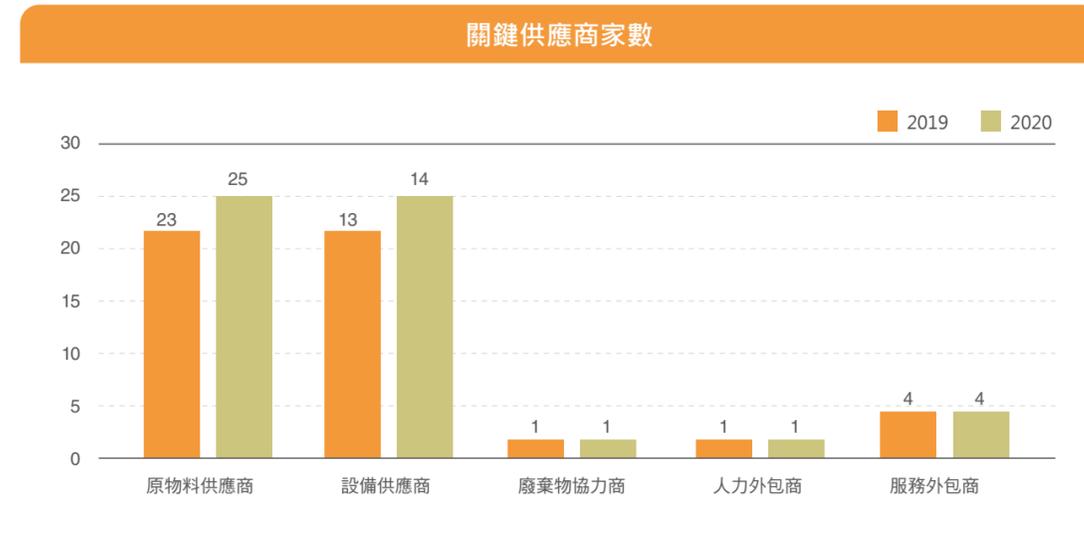
- 5.1 價值鏈管理
- 5.2 長泓價值鏈
- 5.3 供應鏈管理
- 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
- 5.5 客戶關係維護

6. 永續行動倡議

7. 附錄

### 供應商特性

長泓供應商分類特性為原料供應商、設備供應商、廠房建設及維護外包商、廢棄物協力商、人力外包商及服務外包商等。其判斷關鍵供應商標準，原物料供應商及設備供應商及廠房建設及維護外包商年交易額達 1000 萬以上；廢棄物處理與清運廠商年交易額達 500 萬以上為關鍵供應商。



### 供應商定期研討

由採購部門接洽，定期與供應商進行技術交流，研討原物料的特性與趨勢，有助於新材料的開發與創新。



## 5.4 協同客戶綠色永續產品開發

長泓一直以來都以達到客戶的需求為目標，協助客戶開發符合規範之產品，提供客製化混練膠，滿足客戶對混練膠原料的需求。為了實現綠色永續產品的發展，我們攜手客戶共同開發符合各項國際規範及認證之產品，包括飲用水規範、汽車認證、密封件及食品級認證，且膠料皆符合健康與安全規範以達到永續發展。



### 乾淨飲用水認證

為確保人們健康，生活中的飲用水必須確保乾淨無虞。在多數已開發國家，針對飲用水各相關設備、供水管道及配件都設有相對應檢驗標準，如美國 NSF、英國 WRAS、德國 KTW 及法國 ACS 等機構皆可授與相關認證。

長泓具有專業混練膠研發及生產能力，可提供客戶各項飲用水認證材料。





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

### 編輯方針

### 經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場

### ● 5. 價值鏈管理

- 5.1 價值鏈管理
- 5.2 長泓價值鏈
- 5.3 供應鏈管理
- 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
- 5.5 客戶關係維護

### 6. 永續行動倡議

### 7. 附錄

## 飲用水產品專用生產線

主要硫磺體系的 EPDM、NBR、CR、NR、SBR 等都常會用到含亞硝酸胺物質的促進劑，而飲用水認證如美國 NSF、德國 KTW 等的飲用水規範，都有規範到亞硝酸胺物質，雖設計飲用水配方時已排除含亞硝酸胺物質，但為避免共用產線帶來汙染而造成客訴，所以我們獨立產線，生產飲用水配方膠料，提供給客戶好的膠料品質。

## 飲用水認證小知識

各國認證	LOGO	說明
美國 NSF		NSF(National Sanitation Foundation) 簡稱美國國家衛生基金會，為一個非營利性質的獨立組織，工作重點集中在水、食物、空氣和環境等因素對公共健康的影響，致力研究制定標準以及檢測方法的評估等相關課題上。
英國 WRAS		英國 WRAS 認證是由英國水務中心 WRc-nsf 管理和頒發的飲用水安全方面的認證，是通往英國市場的必備許可證明。在國外，凡是與食水接觸的產品公司在提供產品時必須驗收的手續之一就是查看是否有符合相關標準要求的認證，而 WRAS 的認可是最有說服力的證明，缺少 WRAS 認證的產品將不被採納。
德國 KTW		KTW 是德國飲用水行業非金屬部件的檢測實驗認可，代表德國聯邦健康部門飲用水系統選材與健康評估權威部門，它是德國 DVGW(德國氣體與水協會)的實驗室。所有出口歐洲的飲用水系及輔料都必須出具 KTW 認證。第 W 270 項條例「微生物在非金屬材質上的傳播標準」主要保護飲用水不受生物雜質污染。
法國 ACS		ACS 是法國衛生認證機構發佈的標準，ACS 檢測主要涉及材料和製品置於水中是否析離出重金屬，軟化劑和穩定劑等物質，有機物測試用於檢測影響材料的特性，包括製品接觸飲用水後，水質的口感，氣味和顏色等指標；材料性能檢測材料的機械性能等等。



● 長泓協助客戶開發飲用水認證產品



## 汽車認證

汽車科技日新月異，使用安全及具環保永續利用，並符合法規的產品，為目前世界共同的目標，如歐盟 REACH、RoHS、PAHs、UL 等，同時藉由環保安全產品的使用，保護自然環境，為人類永續生存的福祉而努力。

長泓取得汽車相關認證包括：DBL6038、VW 2.8.1、FORD STANDARDS、VOLVO STANDARDS、UL 94V0 for Flammability materials (橡膠耐燃認證)、FMVSS 302、Federal Motor Vehicle Safety Standard (聯邦汽車安全標準)、UL 157 Gaskets and Seals (汽車墊片及密封件認證) 等。

## 汽車認證小知識

各國認證	LOGO	說明
歐盟 REACH		歐盟 REACH (for the Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals)：化學品之註冊、評估、授權及禁限用(管制)。
歐盟 Reach SVHC		歐洲化學署針對可能致癌、致突變及具有生殖毒性的物質(統稱 CMR 物質)，或者具有持久性、生物累積性之毒性物質(統稱 PBT 物質)，以及高持久性及高生物累積性之物質(統稱 vPvB) 物質，經審核及評估後，從中挑選危害性最高之物質，稱為高度關注物質(SVHC)。資料來源
歐盟 RoHS		歐盟 RoHS(Restriction of the use of Hazardous Substance): 歐盟 RoHS 指令旨在禁止電氣與電子設備中有害物質的使用，從而保護人類健康與環境。
德國 PAHs		PAHs(polycyclic aromatic hydrocarbon):- 多環芳香烴通常存在於石化產品、橡膠、塑膠、潤滑油、防銹油、不完全燃燒的有機化合物中等，目前美國環境保護署(US EPA)、歐盟 2005/69/EC 指令(REACH 附錄 17)、德國 LFGB Section 30、德國 GS Mark、全球汽車申報物質清單(GADSL) 均有相關規範。
美國 UL		UL (Underwriter Laboratories Inc.)：從事安全試驗和鑒定的機構。研究確定各種材料、裝置、產品、設備、建築等對生命、財產有無危害，藉由產品的安全認證，讓人身健康和財產安全作出貢獻。



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

## 編輯方針

## 經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場

## 5. 價值鏈管理

- 5.1 價值鏈管理
- 5.2 長泓價值鏈
- 5.3 供應鏈管理
- 5.4 協同客戶綠色永續產品開發
- 5.5 客戶關係維護

## 6. 永續行動倡議

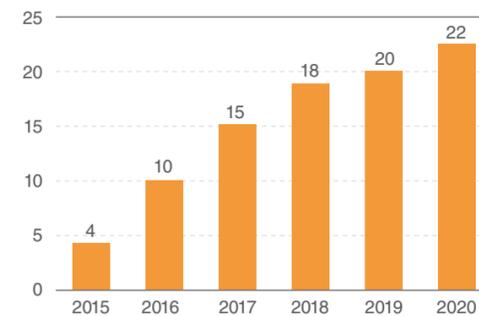
## 7. 附錄

## 食品級認證

民以食為天，食物是人在日常生活中不可或缺的。近年來食安問題不斷發生，與食物接觸產品的安全性，為目前消費者關注的問題。因此與食品接觸的材料，應確認其安全無毒，不將有害物質成分傳遞到食品中。長泓藉由開發符合 FDA(Food and Drug Administration) 及中國國標 (GB) 相關食品規範的橡膠材料，確保食品接觸材料品質與安全性，以保障公眾的食品消費安全。

長泓的橡膠配方可以符合美國 FDA 法規章節 21CFR LIST (包含橡膠製品規範)，以幫助客戶更進一步取得美國食品級 NSF51 認證能力。除符合美國 FDA 標準外，2018 年長泓也開發橡膠配方可通過中國 GB 食品安全國家標準中 GB 4806.11 及 GB 9685 的法規規範要求。為使食品用橡膠在製程中不受汙染，長泓將生產線獨立，使食品用產品和工業用產品獨立分開，進一步滿足更多客戶對於 FDA 及 GB 材料即時的供貨及穩定的品質。

長泓協助客戶取得  
食品級國際認證累計次數



## 食品認證小知識

各國認證	LOGO	說明
美國 FDA		FDA 是食品藥物管理局 (Food and Drug Administration) 的簡稱，隸屬於美國衛生教育福利部，負責藥品、食品、生物製品、化妝品、醫療器械以及藥品等的審批和監督，並確保產品的安全性為重要使命。
中國 GB		GB 是中華人民共和國國家標準，簡稱國標。由中國國務院標準化行政主管部門負責訂立及頒布。目的是為保障人身健康生命安全、國家安全、生態環境安全以及滿足經濟社會管理基本需要的技術要求。



## 密封件認證

橡膠密封件是許多機械與汽車零件裝置重要元件，在防止潤滑液或其他物質洩漏過程中，扮演十分重要的角色。因此可藉由新的橡膠密封材料開發技術與通過 DVGW(Deutscher Verein des Gas - und Wasserfaches) EN 549 物性規範，解決洩漏和使用壽命的問題，來減少環境污染與使用安全的重要途徑。

德國 EN549 天然氣燃氣用具和燃氣設備的密封件和隔膜的橡膠材料產品認證，於 2009 年來台灣的客戶生產的橡膠製品出口歐洲國家愈來愈頻繁，為了協助客戶能夠取得更多的訂單，長泓技術部開發並取得德國天然氣 EN549 認證，並協助更多的客戶取得更多出口歐洲的機會及商機。



EN549 天然氣認證

## TAF 認證實驗室

長泓擁有專業的實驗室，並取得國際認證 TAF(ISO 17025) 證書，完整的測試設備並可以符合美國 ASTM，歐洲 ISO，日本 JIS 及德國 DIN 橡膠標準。具備公信力的實驗數據，幫助客戶更快速取得國際客戶對於橡膠的嚴格要求，提供客戶最值得信賴的各項技術資訊。



TAF 認證實驗室證書

## DVGW 小知識

各國認證	LOGO	說明
德國 DVGW		DVGW，全名 Deutscher Verein des Gas - und Wasserfaches，德國國家燃氣水業標準。是歐洲最大的天然氣行業及水行業認證機構，成立至今已超過 150 年，其涵蓋了所有的燃氣及水行業所需的認證遵循的程序。擁有 DVGW 品質標誌，表示這個產品對消費者而言是一個高品質且可靠的產品。
DVGW 品質標誌具有特性		具有耐久性及其可靠性、良好的安裝及維護、具有先進的控制及使用良好的舒適度、至少 10 年的備件供應、具有良好的操作、操作使用期間具有合理使用能源、符合環保特性。資料來源



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場

● 5. 價值鏈管理

- 5.1 價值鏈管理
- 5.2 長泓價值鏈
- 5.3 供應鏈管理
- 5.4 協同客戶綠色永續產品開發

○ 5.5 客戶關係維護

6. 永續行動倡議

7. 附錄

## 5.5 客戶關係維護

長泓一貫的傳統乃秉持著協同客戶共同成長的理念，與客戶共同開發永續產品，客戶的成長就是長泓的成長，因此長泓以客戶為第一優先考量，不僅重視客戶的觀點，且透過客戶關係管理來了解客戶的真實需求外，我們也提供暢通的客戶溝通管道，輔以良好的客訴處理流程，快速解決客戶的問題，配合卓越技術能力，穩固顧客信任。

○ 客訴處理流程



### 客戶技術交流與授課

長泓能夠擁有數十年的橡膠技術及經驗，乃是與客戶長期的交流與探討所累積下來的果實。我們專業的研發及業務團隊，是秉持著與客戶共同成長的理念，協助客戶共同開發所需橡膠材質，並進行技術交流；由客戶端提出訓練需求，委由長泓內部講師進行授課，協助客戶永續經營。



### 客戶關係管理落實

長泓建構一體化的資訊策略，提供全面性的品質銷售。長泓的團隊定期對客戶進行拜訪，由董事長親自帶領團隊針對客戶開發需求進行腦力激盪，藉由資訊系統的管理，針對客戶的現況進行分析，並由系統統計數據來判斷驗證客戶真實的需求，以持續優化服務客戶的品質，強化客戶忠誠度，提升客戶的滿意度。

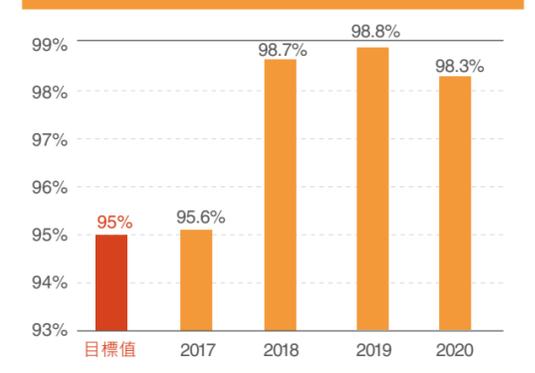
### 客戶滿意度調查

為量化客戶心中感受程度，長泓每半年進行客戶滿意度調查。調查問卷分成產品交期、穩定度、技術能力、回應性及客訴處理等共計 13 個面向，以非常滿意及滿意加總年平均分數 95% 為目標值，並逐項檢討低於目標值 95% 以下之項目進行檢討分析及回應。在 2017 年時，因大部分客戶對於交期不滿意，使得滿意度降低至 95.6%，經過內部檢討，提高客戶常用膠種的庫存量及改善生產流程，使產能提升後，顧客滿意度 2019 年 98.8%，2020 年 98.3%，皆維持在高滿意目標內。2020 年滿意度略微降低 0.5%，客戶較不滿意的為產品穩定性，經內部分析主因是現場人員離職率有較高的情形，新進人員操作手法較為不熟悉，所造成的產品變異，透過離職面談資料分析，清楚了解現場人員較無法接受長時間重複性動作，後續會持續往自動化邁進，讓機器進行重複性作業，降低因操作產生的產品變異。

#### 客戶滿意度調查項目

A1 產品交期準時性	C2 新產品(樣品)開發的技術與能力
A2 產品交期的天數	C3 新產品(樣品)開發的交期
B1 產品使用上(加工性)	D1 訂單回覆的速度
B2 產品穩定性	D2 提供各項產品資料服務
B3 產品包裝	E1 業務人員報價速度
C1 技術/客服人員提供給您的技術諮詢服務	E2 業務人員客訴、異常處理
	E3 業務人員及助理人員服務態度

#### 長泓客戶滿意度調查歷年績效





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理

- 6. 永續行動倡議
  - ISO 26000 企業社會責任指引

7. 附錄

## 6 永續行動倡議

ISO 26000 企業社會責任指引

### ISO 26000 企業社會責任指引

章節	內容架構	對應章節
6.2 組織治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立治理機制及功能</li> <li>● 落實社會責任原則</li> </ul>	2. 穩建公司治理
6.3 人權	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 維護基本及進階人權</li> <li>● 考量人權原則</li> </ul>	4. 樂活幸福職場
6.4 勞動實務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 創造工作貢獻社會</li> <li>● 維持勞動權利及公平責任</li> </ul>	4. 樂活幸福職場
6.5 環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實環境責任</li> <li>● 重視環境議題</li> </ul>	3. 低碳綠色環境
6.6 公平運作實務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公平運作實務</li> <li>● 倫理行為標準</li> </ul>	2.4 道德與誠信





長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議

● 7. 附錄

- 7.1 GRI 準則內容索引：一般揭露
- 7.2 GRI 準則內容索引：特定主題
- 7.3 AA1000 外部保證聲明



7 附錄

- 7.1 GRI 準則內容索引：一般揭露
- 7.2 GRI 準則內容索引：特定主題
- 7.3 AA1000 外部保證聲明

7.1 GRI 準則內容索引：一般揭露

一般標準 GRI 102:2016			頁碼
組織概況	102-1	組織名稱	31
	102-2	活動、品牌、產品及服務	31、34-36
	102-3	總部位置	31
	102-4	營運活動地點	31
	102-5	所有權的性質與法律形式	31
	102-6	提供服務的市場	35-36
	102-7	組織規模	31、36
	102-8	員工及其他工作者資訊	70-71
	102-9	供應鏈	102-104
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大改變
	102-11	預警方針或原則	48-50
	102-12	外部倡議	無外部倡議
	102-13	公協會的會員資格	32
策略	102-14	最高決策者的聲明	2-3
道德與誠信	102-16	價值、原則、標準和行為規範	4、51
治理	102-18	治理結構	13、31
利害關係人議合	102-40	利害關係人團體	16-20
	102-41	團體協約	無工會
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	15
	102-43	與利害關係人溝通方針	15-20
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	16-20
報告參數	102-45	合併財報所包含之實體	31
	102-46	界訂報告書內容及主題邊界	1、21-22
	102-47	重大主題列表	21-22
	102-48	資訊重編	1
	102-49	報告重大改變	1、32
	102-50	報告期間	1
	102-51	最近報告日期	1
	102-52	報告週期	1
	102-53	報告聯繫人	1
	102-54	報告依循 GRI 選項	1
	102-55	內容索引	112-117
	102-56	外部保證	118



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議

7. 附錄

- 7.1 GRI 準則內容索引：一般揭露
- 7.2 GRI 準則內容索引：特定主題
- 7.3 AA1000 外部保證聲明

## 7.2 GRI 準則內容索引：特定主題

重大性主題	管理方針與揭露	頁碼	
<b>經濟議題</b>			
市場地位 GRI 202 : 2016	GRI 202 管理方針：2016		27-28
	202-1	依性別基層人員薪資與當地最低薪資的比例	46
風險與機會管理	-	自訂主題	48-50
全面品質管理	-	自訂主題	52-53
<b>環境議題</b>			
能源 GRI 302 : 2016	GRI 302 管理方針：2016		55-56
	302-1	組織內部的能源消耗量	59-60
	302-3	能源密集度	59-60
	302-4	減少能源的消耗	59-60
水與放流水 GRI 303 : 2016	GRI 303 管理方針：2016		55-56
	303-1	共享水資源之相互影響	62 64-65
	303-2	與排水相關衝擊的管理	62
	303-3	取水量	65
	303-5	耗水量	65
排放 GRI 305 : 2016	GRI 305 管理方針：2016		55-56
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	61
	305-2	間接（範疇二）溫室氣體排放	61
廢污水及廢棄物 GRI 306 : 2016	GRI 306 管理方針：2016		55-56
	306-1	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	62-64
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	64
有關環境保護的 法規遵循 GRI 307 : 2016	GRI 307 管理方針：2016		55-56
	307-1	違反環境法規	65
綠色永續 創新產品	-	自訂主題	105-109

重大性主題	管理方針與揭露	頁碼	
<b>社會議題</b>			
勞僱關係 GRI 401 : 2016	GRI 401 管理方針：2016		67-69
	401-1	新進員工和離職員工	70-71
	401-2	提供給全職員工福利	83-86 88-91
勞 / 資關係 GRI 402 : 2016	GRI 402 管理方針：2016		67-69
	402-1	重大營運變化的最短預告期	68、87
職業安全衛生 GRI 403 : 2016	GRI 403 管理方針：2018		67-69
	403-1	職業安全衛生管理系統	88、90
	403-2	危害辨識、風險評估、集事故調查	89-90
	403-3	職業健康服務	90-91
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	88
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	88-89
	403-6	工作者健康促進	88-91
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	90
	403-9	職業傷害	89
	403-10	職業病	89
訓練與教育 GRI 404 : 2016	GRI 404 管理方針：2016		67-69
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	79
多元與機會平等 GRI 405 : 2016	GRI 405 管理方針：2016		67-69
	405-1	治理單位與員工的多元化	70、83
強迫與強制勞動 GRI 409 : 2016	GRI 409 管理方針：2016		67-69
	409-1	嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商	87、102
人權評估 GRI 412 : 2016	GRI 412 管理方針：2016		67-69
	412-3	包含人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	102
顧客健康與安全 GRI 416 : 2016	GRI 416 管理方針：2016		97-99
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	105
行銷與標示 GRI 417 : 2016	GRI 417 管理方針：2016		27-28
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	47



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

編輯方針

經營者的話

1. 永續主題管理
2. 穩健公司治理
3. 低碳綠色環境
4. 樂活幸福職場
5. 價值鏈管理
6. 永續行動倡議

7. 附錄

- 7.1 GRI 準則內容索引：一般揭露
- 7.2 GRI 準則內容索引：特定主題
- 7.3 AA1000 外部保證聲明

7.3 AA1000 外部保證聲明



獨立保證意見聲明書

2020 年長泓膠業股份有限公司企業永續報告書

英國標準協會與長泓膠業股份有限公司(簡稱長泓)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2020 年長泓膠業股份有限公司企業永續報告書進行評估和查證外，與長泓並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2020 年長泓膠業股份有限公司企業永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查長泓提供之相關資訊所作成之結論，因此查證範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由長泓一併回覆。

查證範圍

長泓與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範圍與 2020 年長泓膠業股份有限公司企業永續報告書揭露之報告範圍一致。
  2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估長泓遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
- 本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2020 年長泓膠業股份有限公司企業永續報告書內容，對於長泓之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、長泓所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關長泓 2019 及 2020 年的經濟、社會及環境等績效資訊是誠正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了長泓對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就長泓所提供之足夠證據，表明其依據 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於長泓政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 13 與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2020 年報告書反映出長泓已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會及環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了長泓之包容性議題。

重大性

長泓公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了長泓之重大性議題。

回應性

長泓執行來自利害關係人的期待與看法之回應。長泓已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了長泓之回應性議題。

衝擊性

長泓已經並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。長泓已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了長泓之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

長泓提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了長泓的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份企業永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為長泓負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2020128  
2021-07-30

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.



長泓膠業股份有限公司  
CHANG HORING RUBBER CO., LTD.

彰化縣鹿港鎮鹿工南三路38號

04-7810868

[www.chrubber.com.tw](http://www.chrubber.com.tw)