

# 05

## 樂活幸福職場

5.1 人力資源概況

5.2 人才發展

5.3 員工福利與勞動條件

5.4 人權維護

5.5 職業安全衛生

5.6 社會關懷與投入

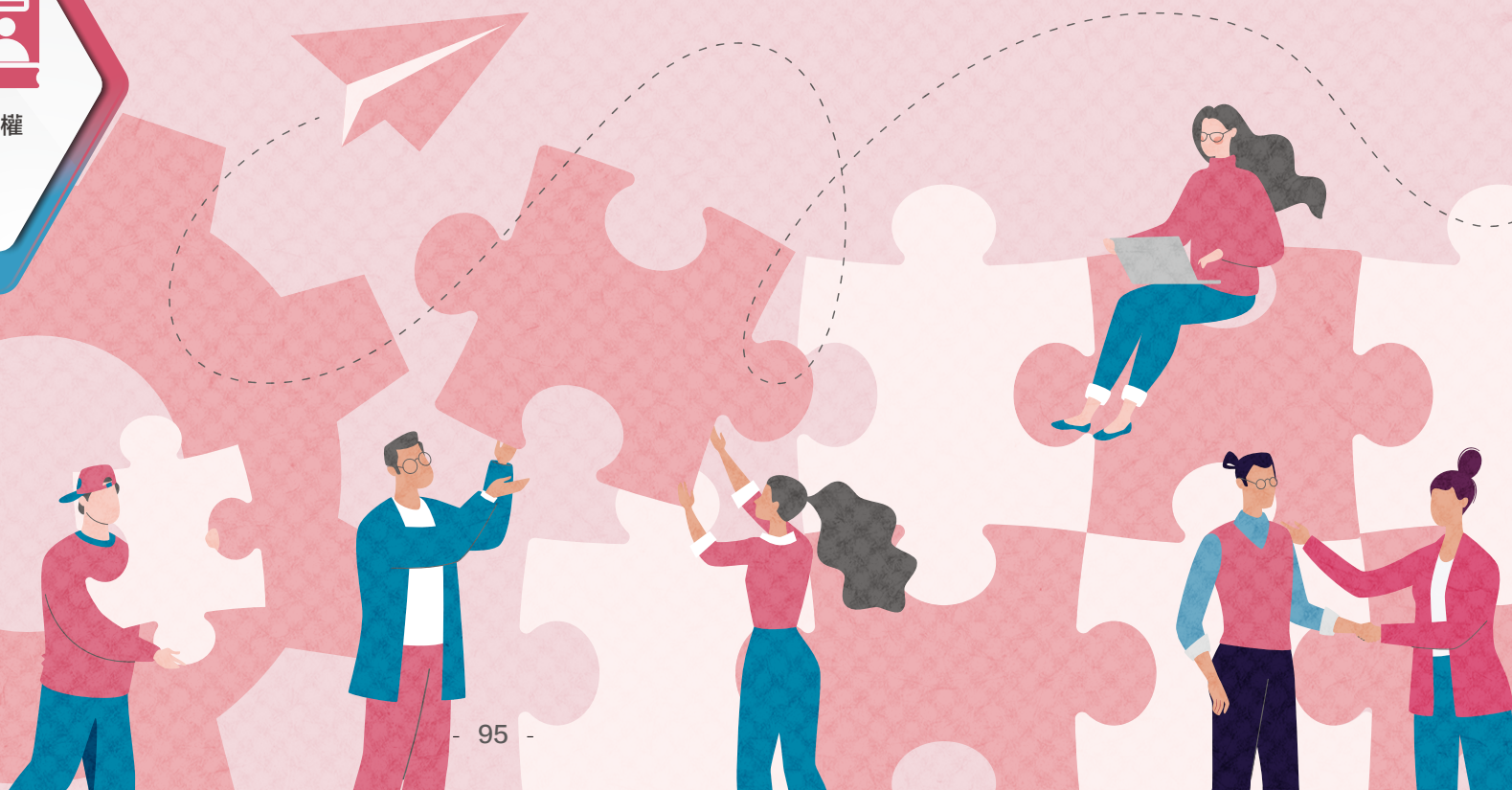




## ◆ 重大主題



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。



## 5.1 人力資源概況

### ◆ 5.1.1 多元員工聘雇狀況

(GRI 2-7)

長泓秉持對國內勞動法令與國際人權基本原則的尊重與遵循，於全球據點落實公平、透明的聘僱制度。我們嚴格遵守「不聘用童工」、「反對任何形式歧視」、「唯才適用」等聘僱原則，確保勞動權益與平等對待。

公司制定並公告「員工手冊」，明確規範雇用、薪資結構、績效考核、福利措施、退休制度與獎懲辦法等事項。晉升評核由人事評議委員會負責審議，確保整體制度運作「公平、公正、

公開」，進一步促進勞資雙方和諧互信。

為保護求職者與員工的個人資料安全，新進人員於面試階段即簽署個資保護聲明書。入職後，公司亦安排新人訓練與職能導向課程，使員工迅速熟悉企業文化、作業安全及資訊安全等制度與規範。

2024 年底，長泓在台灣地區之正式員工總數為 297 人，相較 2023 年 291 人無顯著波動，

其中年齡介於 31 至 50 歲者占比達 74%，以男性員工為主，占比為 83%。泰國子公司則因產業性質影響，男性員工占比 63%，亦展現出傳統製造業常見的性別比例結構。無論設立據點於何地，長泓皆依法訂定人事管理制度，並堅守不因性別、年齡、國籍、宗教、政見等身分差異而產生任何形式歧視，致力打造多元、包容且尊重人權的工作環境。

員工人數統計

| 廠區    | 類別 | 組別      | 2023 年 |     |     |     |           |           | 2024 年 |     |     |     |           |           |
|-------|----|---------|--------|-----|-----|-----|-----------|-----------|--------|-----|-----|-----|-----------|-----------|
|       |    |         | 女性     |     | 男性  |     | 小計<br>(人) | 比例<br>(%) | 女性     |     | 男性  |     | 小計<br>(人) | 比例<br>(%) |
|       |    |         | 人數     | 比例  | 人數  | 比例  |           |           | 人數     | 比例  | 人數  | 比例  |           |           |
| 台灣    | 年齡 | 30 歲以下  | 6      | 2%  | 48  | 16% | 54        | 19%       | 4      | 1%  | 43  | 14% | 47        | 16%       |
|       |    | 31-50 歲 | 39     | 13% | 180 | 62% | 219       | 75%       | 38     | 13% | 183 | 62% | 221       | 74%       |
|       |    | 50 歲以上  | 2      | 1%  | 16  | 5%  | 18        | 6%        | 7      | 2%  | 22  | 7%  | 29        | 10%       |
|       | 國籍 | 國外      | 0      | 0%  | 81  | 28% | 81        | 28%       | 0      | 0%  | 89  | 30% | 89        | 30%       |
|       |    | 台灣      | 47     | 16% | 163 | 56% | 210       | 72%       | 49     | 16% | 159 | 54% | 208       | 70%       |
| 泰國子公司 | 年齡 | 30 歲以下  | 31     | 34% | 31  | 34% | 62        | 69%       | 29     | 25% | 44  | 38% | 73        | 63%       |
|       |    | 31-50 歲 | 10     | 11% | 18  | 20% | 28        | 31%       | 14     | 12% | 29  | 25% | 43        | 37%       |
|       |    | 50 歲以上  | 0      | 0%  | 0   | 0%  | 0         | 0%        | 0      | 0%  | 0   | 0%  | 0         | 0%        |

註 1：員工總人數為每月月底員工人數平均值統計。

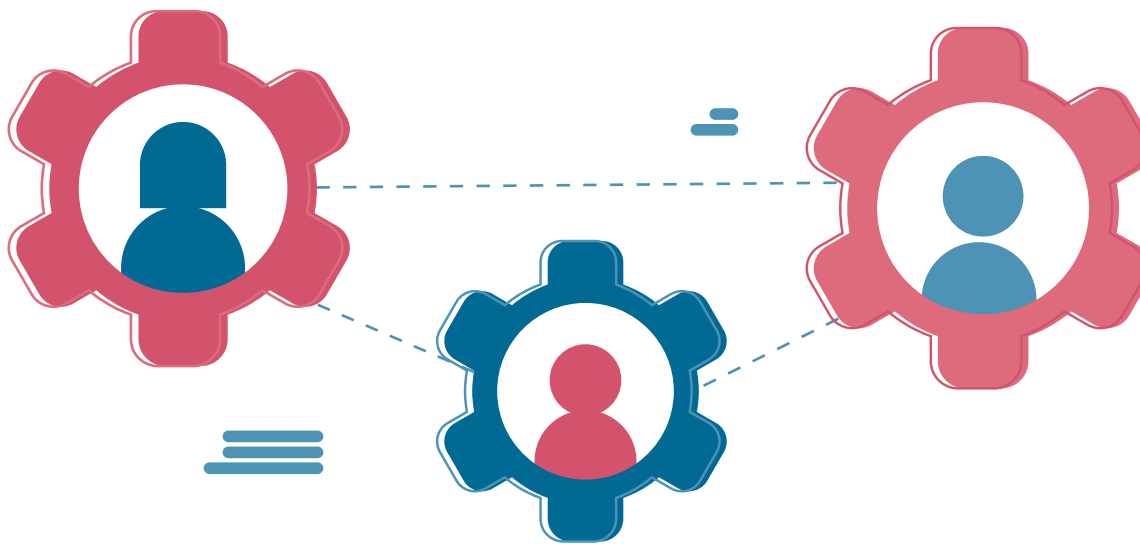
註 2：2023-2024 年在職員工均為正式員工，並無臨時及兼職員工，且主要職務人員（主管、專業及基層人員）均為由長泓自聘。主管皆為台灣人。



### ◆ 5.1.2 健康的人力結構

(GRI 401-1)

健康的人員流動為長泓人力結構注入新活力與創發力。為因應離職人員的缺口及生產量能的提升，2024 年總共聘任新進員工台灣總人數為 44 人，泰國子公司 76 人，總計 120 人。在新進人員年齡分布上，台灣以 31-50 歲的年齡層為多數（占比 61%）；泰國子公司以 30 歲以下年齡層次之（占比 63%）。



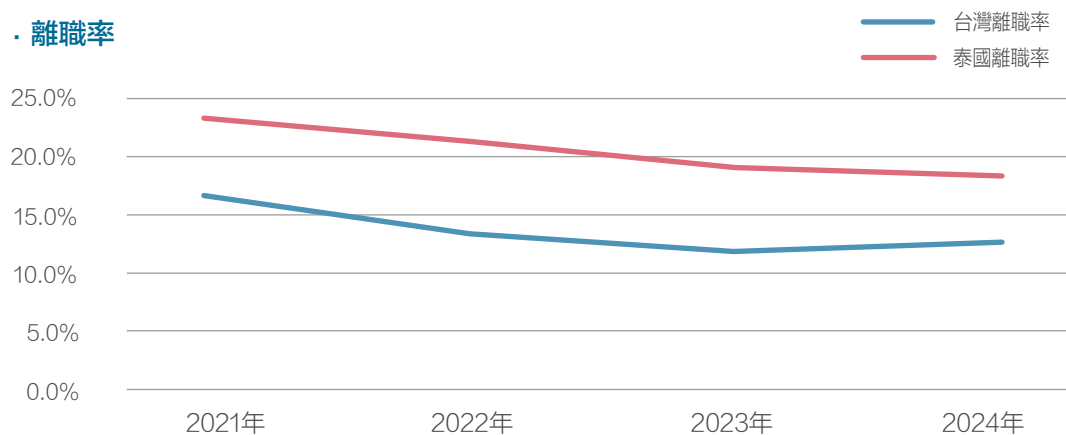
新進員工人數統計

| 廠區    | 類別 | 組別      | 2023 年 |     |    |     |           |           | 2024 年 |     |    |     |           |           |
|-------|----|---------|--------|-----|----|-----|-----------|-----------|--------|-----|----|-----|-----------|-----------|
|       |    |         | 女性     |     | 男性 |     | 小計<br>(人) | 比例<br>(%) | 女性     |     | 男性 |     | 小計<br>(人) | 比例<br>(%) |
|       |    |         | 人數     | 比例  | 人數 | 比例  |           |           | 人數     | 比例  | 人數 | 比例  |           |           |
| 台灣    | 年齡 | 30 歲以下  | 1      | 3%  | 16 | 48% | 17        | 52%       | 1      | 2%  | 16 | 36% | 17        | 39%       |
|       |    | 31-50 歲 | 1      | 3%  | 15 | 45% | 16        | 48%       | 4      | 9%  | 23 | 52% | 27        | 61%       |
|       |    | 50 歲以上  | 0      | 0%  | 0  | 0%  | 0         | 0%        | 0      | 0%  | 0  | 0%  | 0         | 0%        |
|       | 國籍 | 國外      | 0      | 0%  | 19 | 58% | 19        | 58%       | 0      | 0%  | 20 | 45% | 20        | 45%       |
|       |    | 台灣      | 2      | 6%  | 12 | 36% | 14        | 42%       | 5      | 11% | 19 | 43% | 24        | 55%       |
| 泰國子公司 | 年齡 | 30 歲以下  | 22     | 31% | 29 | 41% | 51        | 73%       | 13     | 17% | 35 | 46% | 48        | 63%       |
|       |    | 31-50 歲 | 9      | 13% | 10 | 14% | 19        | 27%       | 8      | 11% | 20 | 26% | 28        | 37%       |
|       |    | 50 歲以上  | 0      | 0%  | 0  | 0%  | 0         | 0%        | 0      | 0%  | 0  | 0%  | 0         | 0%        |



2018 年起導入員工協助方案，持續進行員工關懷，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。2020 年起開始推廣職場健康促進方案，導入醫護臨場服務，提升員工健康意識。在離職人員部分，台灣 2024 年離職員工人數為 42 人，年離職率為 12.6%，主要離職員工為生產部員工，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，離職率維持於 13% 以下。

#### · 離職率



#### 離職人數統計

| 廠區        | 類別 | 組別      | 2023 年 |     |    |     |           |           | 2024 年 |     |    |     |           |           |
|-----------|----|---------|--------|-----|----|-----|-----------|-----------|--------|-----|----|-----|-----------|-----------|
|           |    |         | 女性     |     | 男性 |     | 小計<br>(人) | 比例<br>(%) | 女性     |     | 男性 |     | 小計<br>(人) | 比例<br>(%) |
|           |    |         | 人數     | 比例  | 人數 | 比例  |           |           | 人數     | 比例  | 人數 | 比例  |           |           |
| 台灣        | 年齡 | 30 歲以下  | 1      | 2%  | 9  | 22% | 10        | 24%       | 1      | 2%  | 13 | 31% | 14        | 33%       |
|           |    | 31-50 歲 | 1      | 2%  | 29 | 71% | 30        | 73%       | 5      | 12% | 22 | 52% | 27        | 64%       |
|           |    | 50 歲以上  | 0      | 0%  | 1  | 2%  | 0         | 0%        | 0      | 0%  | 1  | 2%  | 1         | 2%        |
|           | 國籍 | 國外      | 0      | 0%  | 24 | 59% | 24        | 59%       | 0      | 0%  | 12 | 29% | 12        | 29%       |
|           |    | 台灣      | 2      | 5%  | 15 | 37% | 17        | 41%       | 6      | 14% | 24 | 57% | 30        | 71%       |
| 泰國<br>子公司 | 年齡 | 30 歲以下  | 19     | 37% | 21 | 41% | 40        | 78%       | 11     | 22% | 20 | 40% | 31        | 62%       |
|           |    | 31-50 歲 | 5      | 10% | 6  | 12% | 11        | 22%       | 7      | 14% | 12 | 24% | 19        | 38%       |
|           |    | 50 歲以上  | 0      | 0%  | 0  | 0%  | 0         | 0%        | 0      | 0%  | 0  | 0%  | 0         | 0%        |

## 5.2 人才發展

### ◆ 5.2.1 高階主管對人才發展的重視

為使企業永續經營，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，多次在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，帶領著部屬制定計畫、確實執行，重視整個團隊的經營與成長。每年底由同仁與部門主管共同討論，擬定未來發展學習項目，並統整成年度訓練計畫，落實學習成效追蹤評估。

### ◆ 5.2.2 董事長承諾

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。



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 203 人次優秀講師，並頒發獎狀與獎勵金。



鼓勵在職進修，進修後給予學歷津貼，2021 年為強化員工進修實質補助，進修學士者，每學期補助 5000 元；碩士者，每學期補助 10000 元。



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。





### ◆ 5.2.3 亮點績效

#### · 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)」，穩定運作持續 10 年，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 2024 年評核展延資格，延續企業機構版「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。

公司將持續投入「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。除持續精進訓練品質外，公司亦定期檢視並更新員工之能力缺口，透過職能盤點、績效回饋，定期在教育訓練委員會會議進行年度訓練計畫的調整，確保訓練資源能聚焦於關鍵能力之培養與提升。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。



#### 2024年 金牌



#### 2022年 金牌



#### 2020年 金牌



### ◆ 5.2.4 人才發展組織架構

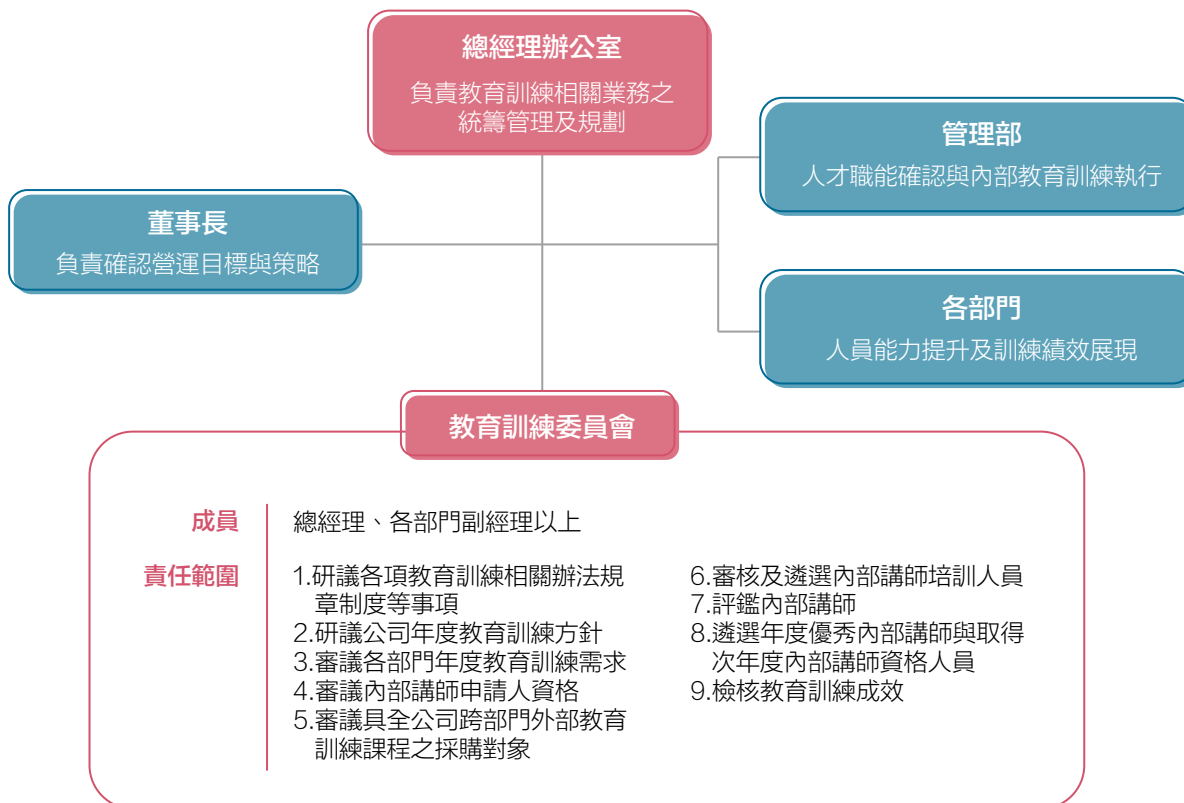
#### · 成立教育訓練委員會

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，落實人才培育，建立學習文化。參與、監督訓練發展流程，以提升教育訓練品質。

#### · 成立內部講師團，傳承長泓 DNA

自 2013 年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有所有員工比為 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)。並為了結合推動線上學習活動，完成錄製微課程之能力，包含數位教材製作、錄製技巧等。讓內部講師依個人講授專長製作線上課程。

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，我們的講師亦會依照客戶提出的需求，設計課程並協助客戶進行人才培訓。統計 2020-2024 年，共執行 13 堂課程，26.5 課程時數和 136 人次訓練。



#### · 內部講課統計

| 年度    | 課堂數 | 時數    | 人次   |
|-------|-----|-------|------|
| 2021  | 11  | 24    | 272  |
| 2022  | 14  | 31.5  | 436  |
| 2023  | 21  | 61    | 548  |
| 2024  | 23  | 50    | 424  |
| Total | 193 | 431.5 | 4052 |



## · 職能發展時程

## ◆ 5.2.5 提升員工職能

(GRI 404-2)

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，2020 年新增數位職能及 2021 年新增綠色職能等模型，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。

2020 年推動數位轉型計畫，建構數位職能模型，分別為一般同仁、基層主管和中高階主管，訂定所需具備的能力，請參考 4.3.8 數位轉型計畫。

|      | 2015-2016年                                                                                   | 2017-2018年                                                                                                                              | 2019-2020年                                                                                                                                                                  | 2021-2024年                                                                                                                                                                                                  |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 核心職能 | <ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦願景、使命、核心價值觀及核心競爭力共識營</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦願景、使命、核心價值觀及核心競爭力共識營</li> <li>共通核心職能考核</li> </ul>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦願景、使命、核心價值觀及核心競爭力共識營</li> <li>共通核心職能考核</li> <li>發展核心職能學習地圖</li> <li>發展核心競爭力量表</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦願景、使命、核心價值觀及核心競爭力共識營</li> <li>共通核心職能考核</li> <li>發展核心職能學習地圖</li> <li>發展核心競爭力量表</li> <li>優化核心職能學習地圖</li> </ul>                                                       |
| 管理職能 | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立三階主管管理職能模型</li> <li>建立管理職能學習地圖</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立三階主管管理職能模型</li> <li>建立管理職能學習地圖</li> <li>管理職能考核</li> <li>AC 管理職能評鑑</li> <li>管理人員學習地圖</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立三階主管管理職能模型</li> <li>建立管理職能學習地圖</li> <li>管理職能考核</li> <li>AC 管理職能評鑑</li> <li>管理人員學習地圖</li> <li>管理職能盤點</li> <li>優化管理職能學習地圖</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立三階主管管理職能模型</li> <li>建立管理職能學習地圖</li> <li>管理職能考核</li> <li>AC 管理職能評鑑</li> <li>管理人員學習地圖</li> <li>管理職能盤點</li> <li>優化管理職能學習地圖</li> <li>新增財務管理與行銷管理職</li> </ul>           |
| 專業職能 | <ul style="list-style-type: none"> <li>進行職類盤點</li> <li>建立各職務專業職能</li> <li>各職務學習地圖</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>進行職類盤點</li> <li>建立各職務專業職能</li> <li>各職務學習地圖</li> <li>專業職能盤點</li> <li>職能落差分析</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>進行職類盤點</li> <li>建立各職務專業職能</li> <li>各職務學習地圖</li> <li>專業職能盤點</li> <li>職能落差分析</li> <li>發展專業職能行為等級</li> <li>專業能力分級評鑑</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>進行職類盤點</li> <li>建立各職務專業職能</li> <li>各職務學習地圖</li> <li>專業職能盤點</li> <li>職能落差分析</li> <li>發展專業職能行為等級</li> <li>專業能力分級評鑑</li> <li>發展專業職能關鍵行為量表</li> <li>建構綠色職能說明書</li> </ul> |
| 數位職能 |                                                                                              |                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>建構數位化職能模型</li> </ul>                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>建構數位化職能模型</li> <li>數位職能盤點</li> </ul>                                                                                                                                 |
| 實際應用 |                                                                                              |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                             | 招募、考核、薪酬、晉升<br>人才管理<br>輪調制度、職涯發展規劃                                                                                                                                                                          |

### ◆ 5.2.6 核心訓練類別

(GRI 404-2)

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，共有專業職能、管理職能、通識訓練、講師培訓、數位職能等五個類別。每年年底所有員工包含 ESG 委員會成員，皆擬定年度訓練計畫，強化各類職能。

#### · 完整訓練類別

(GRI 404-1)

員工結束試用期的適應後，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

#### · 核心訓練類別

| 職稱       | OTJ                          | 專業職能類  |        |        |        |        |        | 管理職能類  | 通識訓練類 |       |        |        | 內部講師培訓 | 數位職能類                  |          |
|----------|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|------------------------|----------|
| 協理級以上    | 依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 | 綠色永續訓練 | 高階主管  | 一般通識類 | 職業安全衛生 | 國際標準學程 | 共通核心職能 | 教學認知、教學技能<br>教學知識、教學實戰 | 數據策略運用規劃 |
| (副)經理級以上 |                              |        |        |        |        |        |        |        | 中階主管  |       |        |        |        |                        | 數據演算能力   |
| 課級       |                              |        |        |        |        |        |        |        | 基層主管  |       |        |        |        |                        | 數據分析能力   |
| 組級       |                              |        |        |        |        |        |        |        |       |       |        |        |        |                        |          |
| 一般員工     |                              |        |        |        |        |        |        |        |       |       |        |        |        |                        |          |
| 新進員工     | 人事規章、資訊安全、職業安全衛生、各職務新進人員訓練計畫 |        |        |        |        |        |        |        |       |       |        |        |        |                        |          |

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。

2023 年主管 (課級) 女性平均訓練時數為 41.7 小時，由資訊部主管因應數位轉型訓練方案，參與數位化課程專班 120 小時，積極帶領同仁參與數位轉型課程，依據轉型路徑一步步規劃，分別為數據蒐集與彙整、數據統計分析、視

覺化工具、預測模型及 AI 人工智慧等發展步驟。且數位工具使用循序漸進地安排，先由各部門具備相關能力及潛力同仁參與，課後進行部門內議題研討，成果展現及實際應用後，在拓展至公司全體同仁。

2023 年與 2024 年基層 (直接) 女性平均訓練時數分別為 11.3 小時與 15.6 小時，同仁持續積極參與數位轉型課程與綠色永續課程，協助產能預測持續精準化以及碳盤查等專案。

#### · 2021-2024 年人均訓練時數：

| 員工類別 | 主管 (課級以上) |      | 專業 (間接) |      | 基層 (直接) |      |
|------|-----------|------|---------|------|---------|------|
|      | 男         | 女    | 男       | 女    | 男       | 女    |
| 性別   |           |      |         |      |         |      |
| 2021 | 28.8      | 29   | 17.6    | 8.3  | 4.4     | 3.2  |
| 2022 | 44.6      | 51.1 | 32.8    | 18.2 | 5.4     | 16.5 |
| 2023 | 27.6      | 41.7 | 21.6    | 18.8 | 2.0     | 11.3 |
| 2024 | 19.8      | 20.2 | 15.0    | 14.2 | 3.0     | 15.6 |

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。

註 3：人均訓練時數不包含 OJT 訓練課程時數。

### ◆ 5.2.7 數位職能訓練

#### · 數位轉型計畫

當今的商業環境變化快速，全球化、資訊透明度、競爭加劇等因素都在影響著企業的發展。且隨著環境永續議題的興起，企業不僅要面對市場的競爭壓力，還要承擔社會責任和環境負擔。因此，企業需要持續創新，採用數位轉型的策略，實現商業價值和永續發展的平衡，以滿足不斷變化的市場需求和社會期望。

為了提升各部門利用數位科技快速整合資訊的能力及強化分析技巧，進而提供集團整體未來策略性決策，於2020年訂定「塑造數位文化；提升人員數位化能力」人才發展方針，建置數位職能模型，明訂各階層人員所需培養的能力。



一般同仁  
數據分析  
統計學  
視覺畫圖表



基層主管  
研究方法  
資訊流程  
數據演算



中高階主管  
數位策略  
決策分析  
賦權

| 數位職能相關訓練 |      |      |      |                                  |            |
|----------|------|------|------|----------------------------------|------------|
| 類別       | 年度   | 課程時數 | 上課人次 | 課程名稱                             | 成效         |
| AI       | 2023 | 144  | 27   | 產業 AI 專班 (智慧製造)                  | 2.6.1 轉型策略 |
|          |      |      |      | Rapid Miner 機器學習實作               |            |
|          | 2024 | 13   | 45   | 生成式 AIXChatGPT 工作實務              |            |
|          |      |      |      | Chat GPT 結合辦公作業實務                |            |
| 數據分析     | 2023 | 16   | 44   | 數據分析流程介紹                         |            |
|          |      |      |      | 數據分析演算法介紹                        |            |
|          | 2024 | 9    | 18   | Power BI 進階班                     |            |
| 數位工具     | 2023 | 9    | 41   | RPA 軟體操作：Power Automate          |            |
|          | 2024 | 9    | 28   | Notion 製作技巧－使用入門篇                |            |
|          |      |      |      | 短影音製作實戰班                         |            |
| 開發實務     | 2023 | 23   | 2    | EEP 基礎教育訓練                       |            |
|          |      |      |      | 滲透測試                             |            |
|          | 2024 | 95   | 4    | DevOps 基礎實務                      |            |
|          |      |      |      | 進階微軟 SQL server 資料庫設計與開發實務       |            |
|          |      |      |      | JavaScript 程式語言入門與網頁應用           |            |
|          |      |      |      | Python-Pauto 運用 Python 自動化管理網路設備 |            |



2020 年起，員工依照相對應的階層進行數位職能盤點，分別為一般同仁所需具備的統計、數據分析能力，以及將分析結果視覺化呈現的技巧；基層主管能掌握公司流程，了解如何利用數位化提高流程效率及產品品質，並執行有效的管控方法；而中高階主管需要不斷地學習和了解新的商業模式、市場趨勢和競爭情況，掌握了最新的資訊，才能夠制定出更加符合市場需求和企業目標的策略和方案，領導團隊取得競爭優勢。2022 年職能盤點的完備率為 33.5%，為提升員工數位能力，訂定訓練計畫和補強措施，舉辦包含數位工具應用課程，分別為數據蒐集與彙整、數據統計分析、視覺化工具、預測模型及 AI 人工智慧等發展步驟。統計 2023~2024 年數位相關課程共 16 堂 311 小時訓練，累積人次達 200 人次訓練。經培訓後，統計 2024 年執行成果，數位職能盤點於 2024 年提升 12%，數位職能完備率達 37.6%。

#### · 2020 年~2024 年 數位職能完備率

|         | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 數位職能完備率 | 25.2%  | 27.2%  | 33.5%  | 33.6%  | 37.6%  |

#### ◆ 5.2.8 暢通的晉升管道與績效考核制度 (GRI 404-3)

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，2023 年及 2024 年考核率 100%，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，搭配年度績效考核結果，提供主管與員工雙向溝通管道，累計回收共 720 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，2023 年及 2024 年內部員工晉升主管人數 22 人。



## 5.3 員工福利與勞動條件

### ◆ 5.3.1 穩健的薪資水準

長泓所提供的薪資及福利皆符合法令要求，皆高於法令基本工資，所有正式員工都享有法令規定之保險及退休金計劃。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，一般員工薪資係依據「薪資管理辦法」，依其學經歷、專業知識技術及個人績效表現來決定，每年定期檢視薪資辦法，參考高階主管意見，並最終由董事長核決變更事項。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。

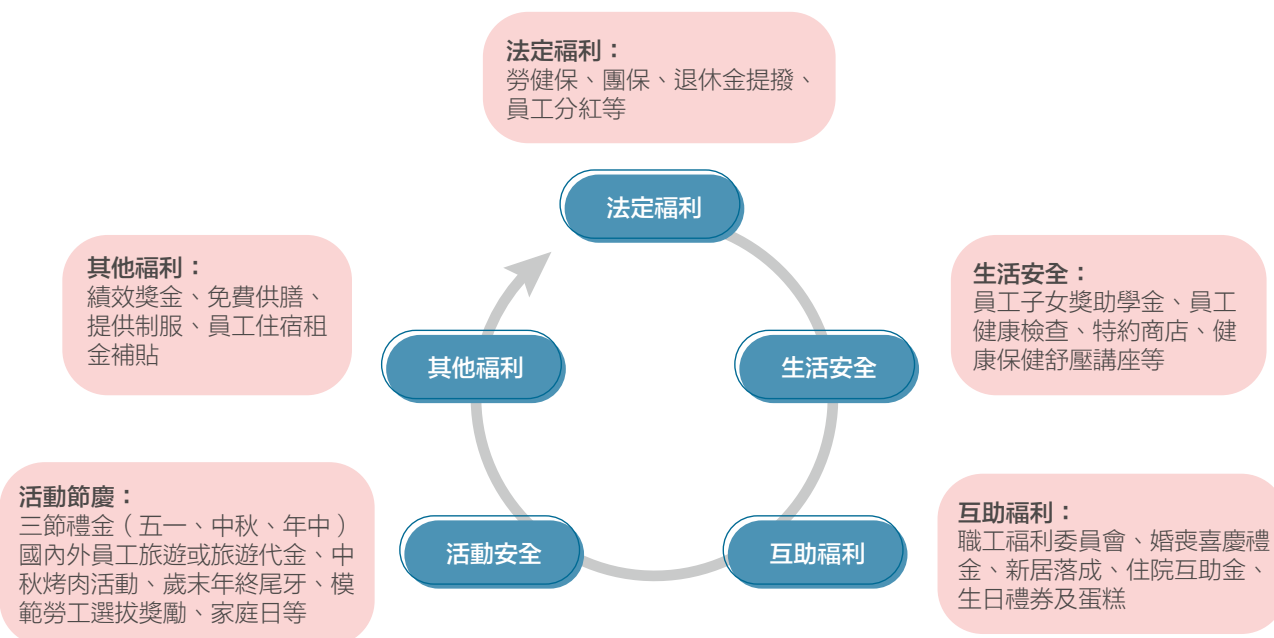
### ◆ 5.3.2 性別平等

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 0.95 : 1。

### ◆ 5.3.3 良好、多元的福利制度

長泓膠業除依法提供育嬰假、退休金等基本福利外，另有團體保險、定期健康檢查、免費供膳、員工子女獎助學金、績效獎金與員工酬勞等措施。員工酬勞部分依公司章程第 19 條明確規定，公司每年度決算如有獲利，應提撥百分之二以上為員工酬勞，由董事會決議現金分派發放，員工福利穩定提供，讓我們將經營成果與員

工分享，促進員工身心健康與留才。為提升工作與生活平衡，規劃家庭日、主題日、健康講座、運動課程及自主休息活動。另成立職工福利委員會，提供國內員工旅遊、年節活動，自 2021 年起增設社團活動獎助、健身房暨視聽休息室啟動，支持多元休閒發展。

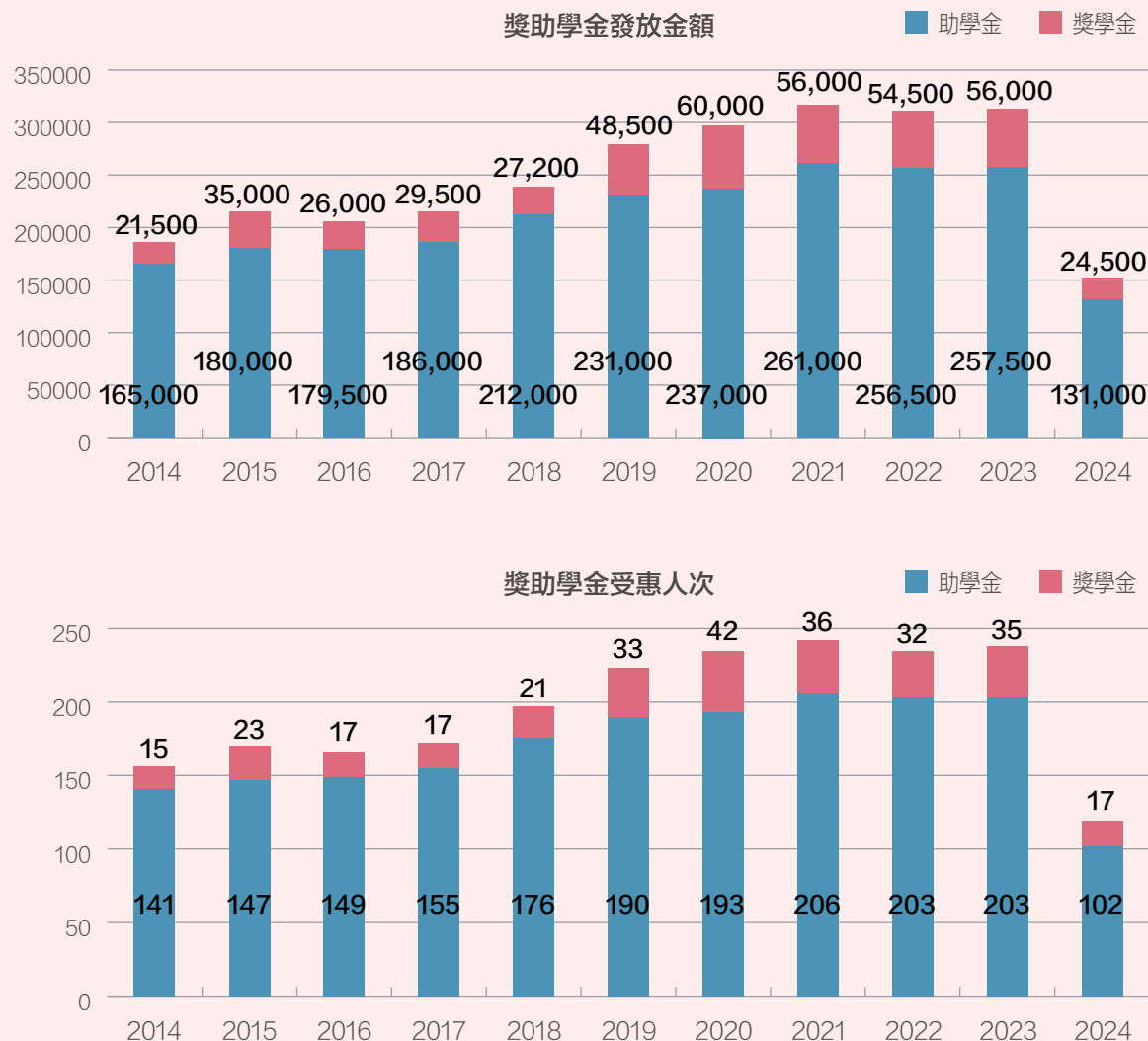


#### ◇ 5.3.3.1 提供員工子女獎助學金

長泓重視下一代教育，每年提供員工子女獎助學金，鼓勵學習向上，培育未來社會發展的人才。提供未來的主人公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。

- 註 1：獎學金：學歷國中以上到大學，學科、操行成績達 80 分以上即可申請。  
 註 2：助學金：從受國民教育後即可申請。  
 註 3：2024 年統計至上半年申請數量，下半年申請於 2025 年辦理，故不列入。  
 註 4：核發標準：國小、國中：1000 元；高（職）中：1500 元；大學：2000 元。

#### · 員工子女獎助學金發放情形





### ◇ 5.3.3.2 金泓獎 – 企業文化獎模範選拔

為獎勵對工作上有所貢獻之員工並予以公開表揚，以激勵士氣，發揮團隊精神，公司於2021年制訂長泓企業文化獎－金泓獎。獎項設定年度新人王、企業文化獎及資深員工等三大項。企業文化獎再分有追根究柢獎、勤勉樸實獎、客戶優先獎、誠信積極獎等四項。當選者，依其獎項給予獎勵金，並於公司重大活動尾牙上進行表揚及訪談，並將其公告周知，使之成為全體同仁學習榜樣。獲得新人王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。



### ◆ 5.3.4 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。

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，以保障女性與母性勞工。

| 歷年申請育嬰留職停薪人數 |       |   |       |   |       |   |       |   |
|--------------|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|
| 年度           | 2021年 |   | 2022年 |   | 2023年 |   | 2024年 |   |
| 性別           | 男     | 女 | 男     | 女 | 男     | 女 | 男     | 女 |
| 享有育嬰留停資格人數   | 17    | 3 | 17    | 3 | 17    | 5 | 14    | 4 |
| 申請人數         | 0     | 0 | 0     | 0 | 1     | 0 | 0     | 1 |
| 復職人數         | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 |
| 復職率          | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 |
| 留任人數         | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 |
| 留任率          | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 | 0     | 0 |

註1：可申請育嬰留停人數計算：依照統計年度近三年內有申請產假與陪产假且當年底仍在職之員工人數計算。

註2：復職率計算公式：當年育嬰假後實際復職人數／當年育嬰假後應該復職人數 x100%。

註3：留任率計算公式：當年休完育嬰假復職後十二個月仍在職人數／當年育嬰假後復職人數 x100%。

## ◆ 5.3.5 勞動及職安法規遵循

(GRI 2-27)

單次裁罰案件金額達 50 萬以上認定為重大違規，2023 及 2024 年皆無重大違規事件。

| 年度     | 案件數 | 案件說明                               | 裁罰金額<br>(新台幣元) | 因應措施                                                                |
|--------|-----|------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------|
| 2023 年 | 3   | » 違法勞動法相關法規：2 件<br>» 違反職安衛相關法規：1 件 | 245,000        | » 強化資訊系統管理，確保依現行勞動法規進行，避免類似情形再次發生。<br>» 辦理員工在職安全教育訓練，提高同仁安全意識與應變能力。 |
| 2024 年 | 3   | » 違法勞動法相關法規：2 件<br>» 違反職安衛相關法規：1 件 | 190,000        | » 優化管理制度，單位定期檢視法規遵循情況，強化內部宣導與稽核。<br>» 加強員工教育訓練提升員工安衛知能，落實作業標準與查核機制。 |

## ◆ 5.3.6 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，透過紙本問卷發放，邀請員工自由填寫，滿意度統計如下圖，整體而言員工滿意以上佔比 66%，中間值佔比 31%，不滿意以下佔比 3%，整體不滿意占比較 2023 年下降 25%。

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。整體意見回覆率 100%，意見改善率 54%，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。

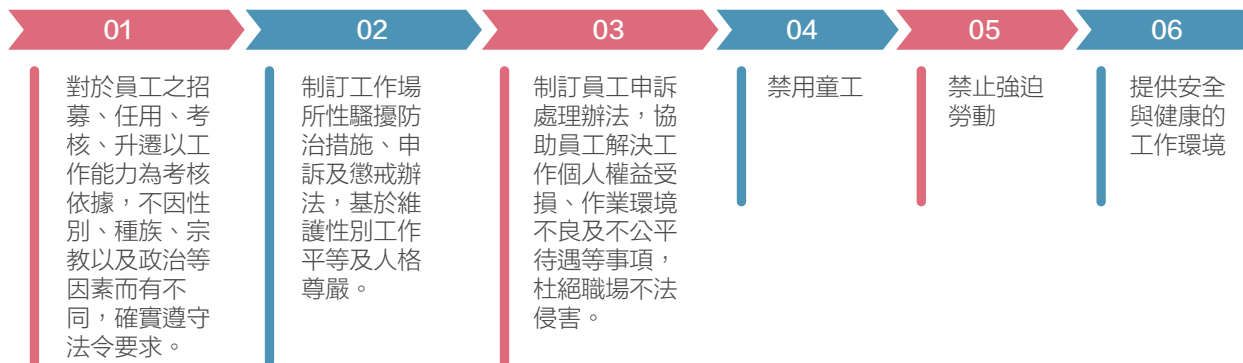
| 年度     | 問卷<br>發送數量 | 有效問卷<br>數量 | 滿意以上<br>佔比 | 中間值<br>佔比 | 不滿意以下<br>佔比 |
|--------|------------|------------|------------|-----------|-------------|
| 2023 年 | 261        | 236        | 64%        | 32%       | 4%          |
| 2024 年 | 269        | 252        | 66%        | 31%       | 3%          |

## 5.4 人權維護

(GRI 2-23、GRI 2-24)

長泓為維護全體員工的基本人權，致力營造良好的工作環境，尊重並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及「國際勞動組織」基本公約的核心勞動標準與當地法令規範制訂人權政策。

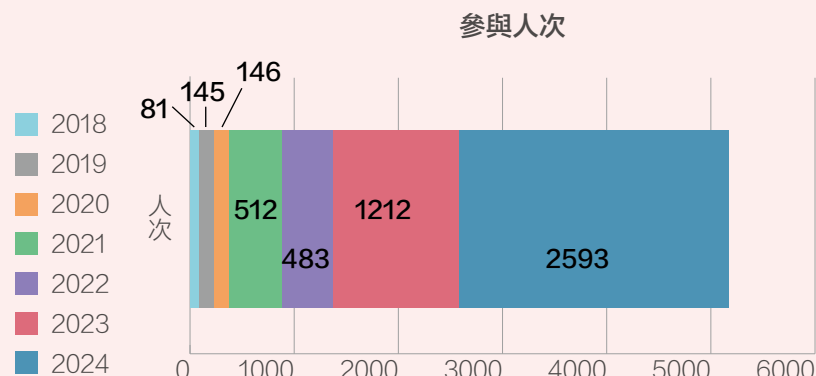
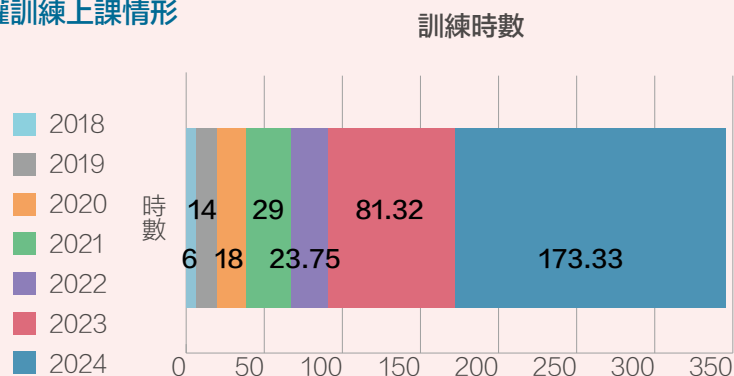
### ◆ 5.4.1 人權政策



### ◆ 5.4.2 人權政策訓練參與情形：

自 2018 年起，公司不定期安排工作安全訓練、溝通協調、職場不法侵害等內訓課程、新人訓練及日常宣導，透過員工滿意度問卷調查回饋，強化申訴溝通管道。人權政策訓練參與情形：至 2024 年，累計上課時數 173.33 小時，共計 2593 人次參與。

#### · 人權訓練上課情形



### ◆ 5.4.3 申訴管道及機制

(GRI 2-25、GRI 2-26)

#### ◇ 5.4.3.1 暢通的溝通管道

為提供員工暢通的溝通管道，協助其解決與工作相關之權益受損、作業環境不良及不公平待遇等問題，公司訂有《員工申訴處理辦法》。員工如有權益受損或任何意見，得填具員工申訴表，向管理部提出申訴。管理部在受理後，將於一個月內完成處理、回應並結案，並全程負責保密，保障申訴人權益。

此外，為防治性騷擾事件、落實性別平等，公司亦訂有《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》。員工如遭遇性騷擾情事，可儘速填寫性騷擾申訴表，由管理部受理並負責處理、回應及結案，同樣自受理日起一個月內完成，並確保資訊保密。性騷擾防治之教育與宣導則由訓練部門負責推動。

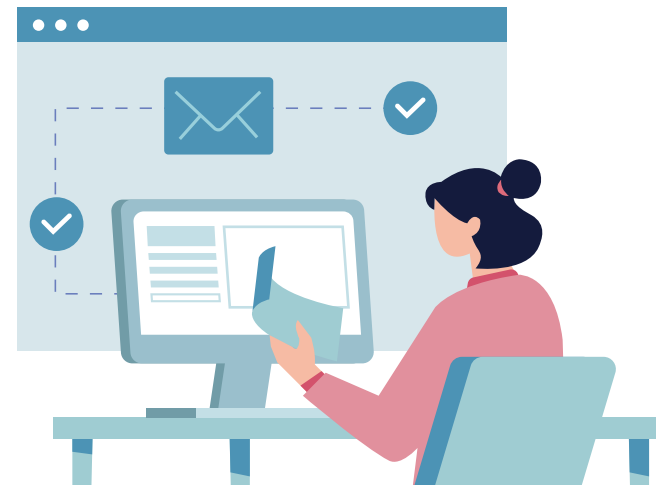
目前公司提供多元的申訴與溝通管道，包含：

1. 《員工申訴處理辦法》
2. 員工意見箱
3. 年度績效面談
4. 員工滿意度問卷調查

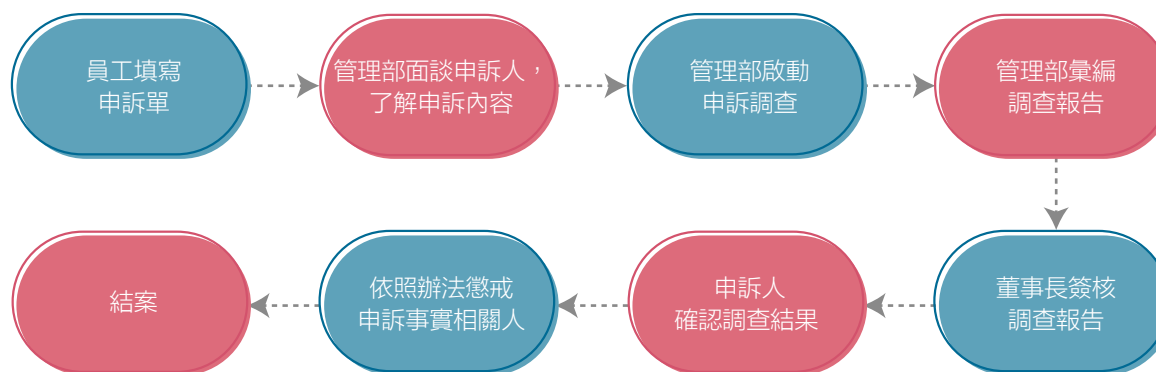
#### ◇ 5.4.3.2 申訴制度及作業流程

由同仁們依其所需，選擇適當溝通管道，表達意見。以下分為兩種申訴方式：

1. 員工意見箱：公司內部共設置 4 個員工意見箱供員工投遞，於每兩星期定期檢視是否有申請表，員工可透過申請表填寫，可選擇是否匿名。
2. 郵寄、電子郵件：
  - A. 專用電子郵件帳號：csr@chr.com.tw
  - B. 郵件：505 彰化縣鹿港鎮鹿工南三路 38 號 管理部 經理收



#### · 流程：





#### ◇ 5.4.3.3 員工申訴及建議

關於人權申訴調查結果，2023 年共受理 4 件申訴，其中 3 件為移工相處議題，皆已妥善處理。2024 年已接獲 2 件人權申訴案件，已處理完成，持續追蹤，並透過溝通改善措施強化職場友善氛圍。歷年滿意度調查及年度績效面談均列入人權議題觀察指標，能透過多元管道表達意見。整體而言，公司持續優化申訴處理流程，強化回應機制，作為改善人權風險的重要依據。

| 溝通管道   | 員工申訴 |      | 員工意見箱 |      | 年度績效面談 |      | 員工滿意度問卷調查 |      |
|--------|------|------|-------|------|--------|------|-----------|------|
| 年度     | 申訴件數 | 處理件數 | 回饋件數  | 處理件數 | 回饋件數   | 處理件數 | 回饋件數      | 處理件數 |
| 2021 年 | 0    | 0    | 0     | 0    | 3      | 3    | 2         | 2    |
| 2022 年 | 0    | 0    | 0     | 0    | 2      | 2    | 4         | 4    |
| 2023 年 | 4    | 4    | 0     | 0    | 0      | 0    | 1         | 1    |
| 2024 年 | 2    | 2    | 0     | 0    | 2      | 2    | 2         | 0    |

#### ◆ 5.4.4 人權調查

為落實人權政策並確保其有效性，自 2021 年起每兩年定期執行人權盡職調查，藉此識別潛在人權議題、進行風險評估，並設計相應的減緩與補償措施，以實踐我們對人權維護的承諾與責任。

本公司透過完整的盡職調查流程，包含議題鑑別、風險評估、減緩措施及持續改善，已有效履行人權保障責任。

1. 議題鑑別：蒐集、辨識及確認基本人權、工作環境健康安全等人權相關議題。
2. 風險評估：針對各項人權議題，透過風險評估工具，評估風險等級。
3. 減緩措施：針對高風險議題發生處理或預防狀況進行調查與說明，研擬減緩措施以減少衝擊。
4. 資訊揭露：每兩年重新檢視並公開揭露盡職調查結果，以有效管理人權，遵守法規。



#### ◇ 5.4.4.1 人權議題鑑別

根據聯合國人權指導原則，建立潛在人權議題的清單，並根據發生機率及嚴重程度進行風險評估，實施人權盡職調查。

| 人權議題      | 發生情形                                                                                                                                                   |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 隱私保護      | 未妥善管理員工的個人資料與資訊，或與客戶商業往來時未妥善管理客戶個人資料，以致發生資料被盜取、外洩或濫用，且相關資訊無法依其意見刪除或調整。                                                                                 |
| 人身自由與安全健康 | 1、發生職場霸凌，或者是騷擾行為（例如性騷擾），危及員工、供應商之人身安全，或使其身心受到負面影響。<br>2、未提供工作者足夠的操作訓練與安全知識，或因員工在高壓力環境下工時過長、且未提供法定健康措施，造成對員工身心的不良影響。                                    |
| 工作與勞動條件保障 | 1、工作環境或勞動條件不符合法定要求，導致員工基本工作權利（如工時、薪資、健康安全、平等待遇等）無法被保障，或是透過不合理使用其他勞雇契約（如大量契約工、派遣工、外勞等）剝奪正當工作需求。<br>2、透過不當要求或威脅（如工資、身心暴力等），迫使工作者遭受強迫勞動之情事，如強制性加班、須少報工時等。 |
| 言論與表達自由   | 不設置安全、有效的管道讓員工發表意見，或以高壓方式管制、抑制各方言論，如透過訴訟、恫嚇、威脅等方式，使發表言論對象受到生命、工作或生活上的脅迫。                                                                               |
| 禁用童工      | 於晉用新進人員時未查核人員年紀是否有謊報而造成聘用到 12 歲以下童工。                                                                                                                   |
| 不歧視       | 於員工招募、升遷以及給予待遇時，有與工作表現無關的不公平的作法。                                                                                                                       |
| 家庭生活權     | 於職場環境中難以獲得照顧家庭或家人的機會。例如因無法申請育嬰留停與產假，或者公司沒有提供哺乳室或育兒支持等措施。                                                                                               |

#### ◇ 5.4.4.2 人權風險評估

1. 調查方法：召集幸福職場推行小組進行問卷調查評估。
2. 評估方式：依據人權議題之發生機率及嚴重程度進行風險評估分級。
3. 風險定義：幸福職場推行小組依照長泓內控制度中風險與機會評估機制，以發生機率與影響程度作為評估風險機會等級，並定義中高等級以上風險與機會並擬定相對應減緩措施，發生機率與發生影響性相關定義如下：  
35 分 ( 含 ) 以上為高度風險；18-34 分之間為中度風險；17 分 ( 含 ) 以下低度風險。

經受訪者問卷調查結果，風險與機會分數及人權風險矩陣結果如下：

| 人權議題      | 發生情形                                                                                                                                                   | 發生可能性 | 影響程度 | 風險分數 |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| 隱私保護      | 未妥善管理員工的個人資料與資訊，或與客戶商業往來時未妥善管理客戶個人資訊，以致發生資料被盜取、外洩或濫用，且相關資訊無法依其意見刪除或調整。                                                                                 | 2     | 3    | 6    |
| 人身自由與安全健康 | 1、發生職場霸凌，或者是騷擾行為（例如性騷擾），危及員工、供應商之人身安全，或使其身心受到負面影響。<br>2、未提供工作者足夠的操作訓練與安全知識，或因員工在高壓力環境下工時過長、且未提供法定健康措施，造成對員工身心的不良影響。                                    | 4     | 5    | 20   |
| 工作與勞動條件保障 | 1、工作環境或勞動條件不符合法定要求，導致員工基本工作權利（如工時、薪資、健康安全、平等待遇等）無法被保障，或是透過不合理使用其他勞雇契約（如大量契約工、派遣工、外勞等）剝奪正當工作需求。<br>2、透過不當要求或威脅（如工資、身心暴力等），迫使工作者遭受強迫勞動之情事，如強制性加班、須少報工時等。 | 2     | 3.5  | 7    |
| 言論與表達自由   | 不設置安全、有效的管道讓員工發表意見，或以高壓方式管制、抑制各方言論，如透過訴訟、恫嚇、威脅等方式，使發表言論對象受到生命、工作或生活上的脅迫。                                                                               | 2     | 4    | 8    |
| 禁用童工      | 於晉用新進人員時未查核人員年紀是否有謊報而造成聘用到 12 歲以下童工。                                                                                                                   | 1     | 1    | 1    |
| 不歧視       | 於員工招募、升遷以及給予待遇時，有與工作表現無關的不公平的作法。                                                                                                                       | 1.5   | 3.5  | 5.25 |
| 家庭生活權     | 於職場環境中難以獲得照顧家庭或家人的機會。例如因無法申請育嬰留停與產假，或者公司沒有提供哺乳室或育兒支持等措施。                                                                                               | 1.5   | 3.5  | 5.25 |

#### ◇ 5.4.4.3 人權議題風險管理與持續改善

長泓重視員工人權保障，持續進行人權風險評估。公司將定期審視人權管控機制，確實管控人權議題風險，評估減緩措施改善的有效性，公司持續透過制度優化、教育訓練與強化溝通機制，以預防職場風險並打造友善職場環境。

2024 年持續進行人權議題辨識與評估，結果與前次一致，皆以「人身自由與安全」為主要

關注議題（中風險）。針對 2023 年發生之四件申訴案件，其中三件與外籍移工溝通相處問題有關，2024 年發生之兩件申訴案也歸屬於此類別，公司已妥適介入調查與處理，持續強化預防與應對機制。

| 人權議題      | 人權風險評估 | 減緩措施                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人身自由與安全健康 | 中風險    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新人入職時即辦理人權政策宣導及職業安全教育訓練，落實法規遵循。</li> <li>2. 定期辦理安全訓練課程，提升安全意識，降低風險發生機率。</li> <li>3. 推動多元溝通機制，建立具名與匿名並存之申訴管道，確保回應與保密原則，杜絕職場不法侵害。</li> <li>4. 設置醫護臨廠服務及員工協助方案（EAPs），提供員工健康與心理諮詢並設立關懷專線。</li> <li>5. 積極宣導職場友善與反霸凌政策，強化人權意識。</li> <li>6. 強化外籍移工關懷與跨文化理解，改善宿舍條件，設置宿舍管理員並定期座談，促進良好互動與文化融合。</li> </ol> |





## 5.5 職業安全衛生

### ◆ 5.5.1 設置職業安全衛生管理系統及委員會

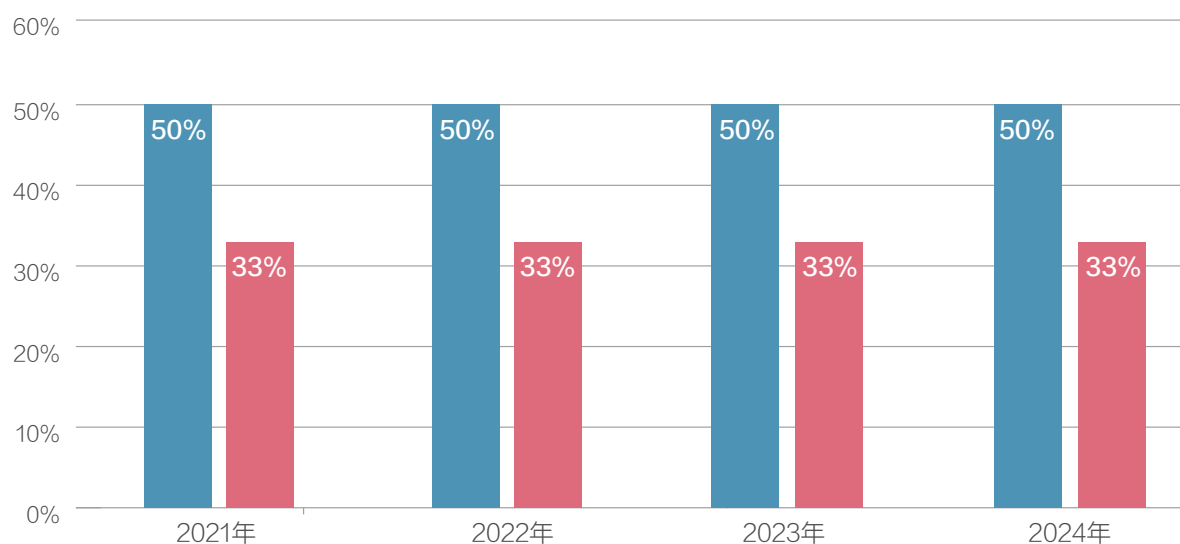
(GRI 403-1、GRI 403-4)

長泓深知職業安全衛生是員工與其家屬長期關注的重要議題，因此為了打造健康安全的工作環境，自 2018 年起已導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，並於 2020 年完成 ISO 45001 的轉版，落實各項安全管理措施至今運作順暢。為進一步強化雙向溝通與決策機制，公司依據職業安全衛生法第 23 條規定成立職業安全衛生委員會，由董事長擔任主任委員，會議決議內容由董事長裁決，並指定執行秘書 1 人，職業安全衛生人員 1 人，及各委員共 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。

長泓一廠與二廠已完成職業安全衛生管理系統的驗證，除持續保持系統有效運行外，也不斷地進行改善與優化，三廠則已將一、二廠的管理制度導入並實際運轉，致力於將整體職業安全衛生標準向一致性發展。長泓對於員工的工作安全一視同仁，不分國籍，依法提供安全的工作環境與完善的防護機械與設備，同時透過定期實

施安全教育訓練與提供適當的個人防護具來降低風險，對於承攬商亦會在進場前清楚說明施工過程中可能發生之危害，並要求所有作業均符合法規規範。此外，泰國廠也將於 2025 年導入 ISO 45001 輔導，預計九月系統即可正常運行，讓整體職業安全衛生管理能與總部標準接軌。

#### · 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%

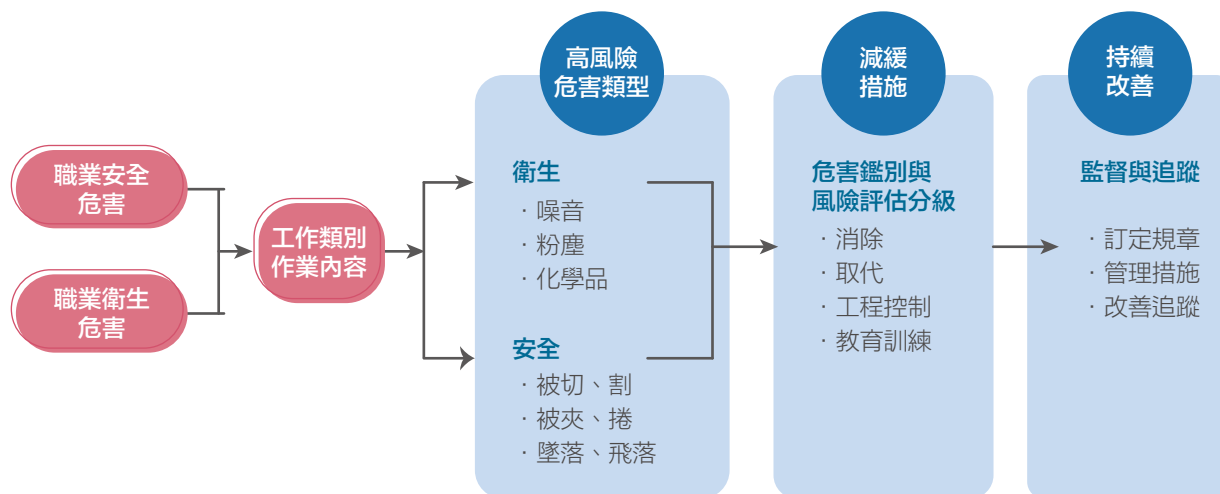
### ◆ 5.5.2 重視職業安全衛生

(GRI 403-3、GRI 403-5、GRI 403-8、GRI 403-9、GRI 403-10)

長泓重視職業安全衛生議題，依職業安全衛生法進行危害鑑別與風險評估，台灣廠高風險類型主要有噪音、粉塵、夾捲等，並改善員工各項職業安全衛生管理措施，如下表所示。



#### · 職業安全衛生危害鑑別與風險評估



| 高風險類型 | 台灣廠改善作法                                                                                                                                                                |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 噪音    | 陸續汰換電風扇散熱機組改採用密閉式冷房冷卻，減少噪音                                                                                                                                             |
| 粉塵    | 全面提升集塵機吸力，有效減少粉塵逸散                                                                                                                                                     |
| 夾捲    | 1. 2022 年員工使用切膠機發生工傷，於 2023 年陸續將廠內全部切膠機加裝密閉式安全門<br>2. 2023 年員工使用利拿機發生工傷，經討論與評估，於 2024 年陸續將廠內全部利拿機加裝主動式防護光閘<br>3. 2024 年員工使用分條機發生工傷，於當年度陸續將廠內全部分條機滾筒除原本上方已有防護罩，在下方也全部加裝 |

### ◆ 5.5.3 員工健康促進與管理

(GRI 401-3、GRI 403-2、GRI 403-3、GRI 403-6、GRI 403-7、SASB RT-CH-320a.2)

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噪音作業。公司依職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，致力於員工健康保護，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。另有教育訓練倘作業過程中遇到危險，可以依職業安全衛生法第 18 條行使退避權，待到安全區後通報該作業主管。



#### ◇ 5.5.3.1 健康檢查

長泓重視員工健康為企業永續的基礎與責任，每年定期辦理超過法定標準之免費健康檢查，健檢項目價值為法定最低標準的三倍。委託健康顧問公司依職安法進行健康分級、關心面談，並建立所有員工的健康服務紀錄，此資料僅作為職場安全與作業風險評估之用不作為其他用途，由勞安室機密保管。非員工作業，皆會主動告知承攬商依職安法需替其員工辦理健康檢查或特殊健康檢查，亦主動要求團膳廠商依規定辦理健康檢查，並落實衛生狀況查核及佐證查驗。



| 2024 年特別危害健康作業健康管理統計表 |      |        |    |    |    |           |
|-----------------------|------|--------|----|----|----|-----------|
| 廠區                    | 危害類別 | 健康管理分級 |    |    |    | 四級改善方案    |
|                       |      | 一級     | 二級 | 三級 | 四級 |           |
| 一廠                    | 粉塵   | 58     | 4  | 0  | 0  | 依聽力防護計畫執行 |
|                       | 噪音   | 33     | 26 | 0  | 3  |           |
| 二廠                    | 粉塵   | 7      | 1  | 0  | 0  | 依聽力防護計畫執行 |
|                       | 噪音   | 6      | 1  | 0  | 1  |           |
| 三廠                    | 粉塵   | 27     | 0  | 0  | 0  | 依聽力防護計畫執行 |
|                       | 噪音   | 15     | 11 | 0  | 1  |           |

#### ◇ 5.5.3.2 母性健康保護、人因工程、過負荷、職場不法侵害等保護

本公司訂定「母性健康保護計畫」，於臨場服務時提供相關危害評估表供員工填寫，經醫護人員評估與健康指導後，依結果進行適當之工作安排與調整，確母性員工之安全與健康。同時，亦推動「人因性危害預防計畫」及「異常工作負荷預防計畫」，透過標準化量表進行風險評估與需求調查，建置資料庫進行系統性管理與追蹤，針對具潛在風險之員工提供適當處置（健康指導）。另為防範職場不法侵害情事，持續辦理相關教育訓練，提升全體員工之保護意識，營造健康、安全與友善的工作環境。

#### ◇ 5.5.3.3 健康促進活動

根據 2022 年員工體檢報告顯示，腰圍首次列入異常項目前三名，反映出久坐與缺乏運動對健康的影響。為此，規劃關於腰圍與體態改善之健康促進計畫－腰瘦站，腰瘦讚特訓班。透過「日行七千步、每週達成三天」的活動設計，持續推動為期三個月的健康行動，期間維持三個月，協助員工控制腰圍、體重及體態。總計 19 名員工報名參加，其中 15 位成功達標，

在活動結束後腰圍減少 2 公分以上，展現良好的健康促進成效與員工參與意願。

除持續關注員工身體健康外，自 2024 年起，本公司將心理健康納入職場健康促進重點，推動正念練習與內在照顧，協助員工穩定心緒、提升專注力與自我照顧能力，邀請國立彰化師範大學老師，以溫柔且具啟發性的方式，引導同仁透過飲食靜觀與自我觀照練習，開啟內在覺察之門。本次活動為心靈關懷系列活動之一，後續將持續規劃員工心理健康促進課程。



#### ◇ 5.5.3.4 打造健康職場，榮獲國家級健康促進標章肯定

長泓於 2024 年榮獲衛生福利部國民健康署「健康促進標章」認證，肯定長泓推動無菸環境、營造友善職場等面向，具體健康活動深獲肯定，持續朝向打造永續健康職場目標邁進。





#### ◇ 5.5.3.5 員工協助方案

2018 年起導入員工協助方案，與「桃園市生命線員工協助方案服務中心」合作，落實人本關懷，提升員工服務效能，未來因應員工關係趨勢進行調整。員工協助方案內容有多元諮詢服務系統，包含心理諮詢、法律諮詢及健康諮詢。

#### 多元諮詢服務



#### ◆ 5.5.4 職安衛運作管理

(SASB RT-CH-410b.1)

##### ◇ 5.5.4.1 化學品安全管理

依「職業安全衛生法」第十條及「危害性化學品標示及通識規則」第十七條規定，訂立本公司化學品危害通識計畫，化學品依下列重點管理：

1. 源頭管制，相關單位請購化學品時，應要求供應商提供危害標示及安全資料表（SDS），資料異動時亦同。
2. 化學品入廠請購單位依 SDS 及相關規定進行驗收。
3. 化學品應張貼危害標示及使用地點、存放地點須放置 SDS。
4. 進行化學品分級管理（Chemical Control Banding, CCB），採取相關工程改善、風險減緩措施。
5. 定期實施作業環境監測及特殊健康檢查，追蹤確保員工之健康。
6. 廢棄物、盛裝容器，依規定委託合格廠商進行清除、處置

##### ◇ 5.5.4.2 作業環境監測

2024 年度委託環境檢測機構實施作業環境監測，結果顯示均符合法定標準，測定結果說明如下：

| 監測項目（單位）                                   | 法定標準 | 2023 年      |              |    | 2024 年       |               |             |
|--------------------------------------------|------|-------------|--------------|----|--------------|---------------|-------------|
|                                            |      | 一廠          | 二廠           | 三廠 | 一廠           | 二廠            | 三廠          |
| 第四種粉塵<br>（可呼吸性粉塵） $\text{mg} / \text{m}^3$ | 5    | $\leq 0.04$ | $\leq 0.03$  | —  | $\leq 0.11$  | $\leq 0.11$   | $\leq 0.09$ |
| 第四種粉塵<br>（總粉塵） $\text{mg} / \text{m}^3$    | 10   | $\leq 0.6$  | $\leq 0.07$  | —  | $\leq 0.43$  | $\leq 0.31$   | $\leq 0.05$ |
| 噪音 dBA                                     | 90   | $\leq 89.3$ | $\leq 85.2$  | —  | $\leq 86.9$  | $\leq 83.1$   | $\leq 86.7$ |
| 乙醇 ppm                                     | 1000 | —           | $\leq 1.561$ | —  | $\leq 0.113$ | $\leq 17.084$ | —           |
| 硫酸 $\text{mg} / \text{m}^3$                | 1    | —           | —            | —  | $\leq 0.003$ | —             | —           |

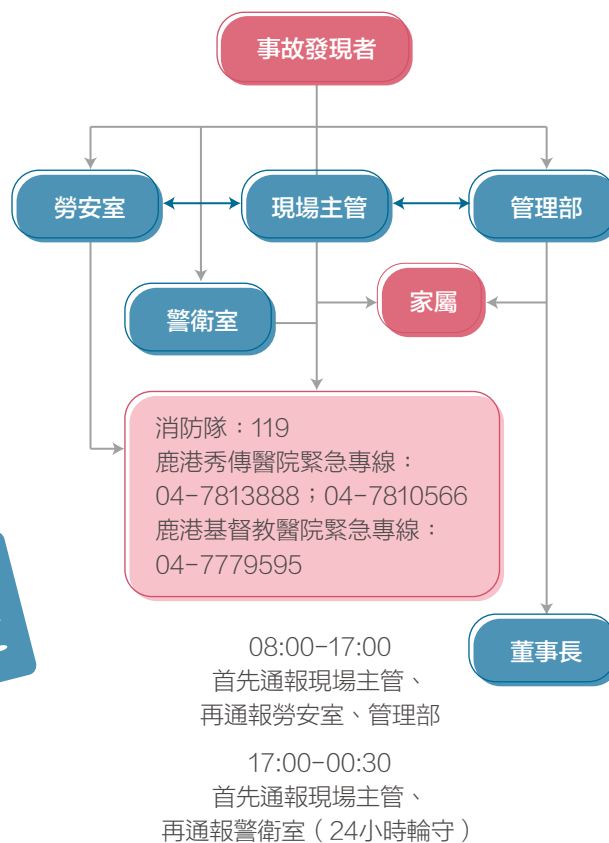
### ◆ 5.5.5 職業安全衛生事故通報

(GRI 2-8、SASB RT-CH-320a.1)

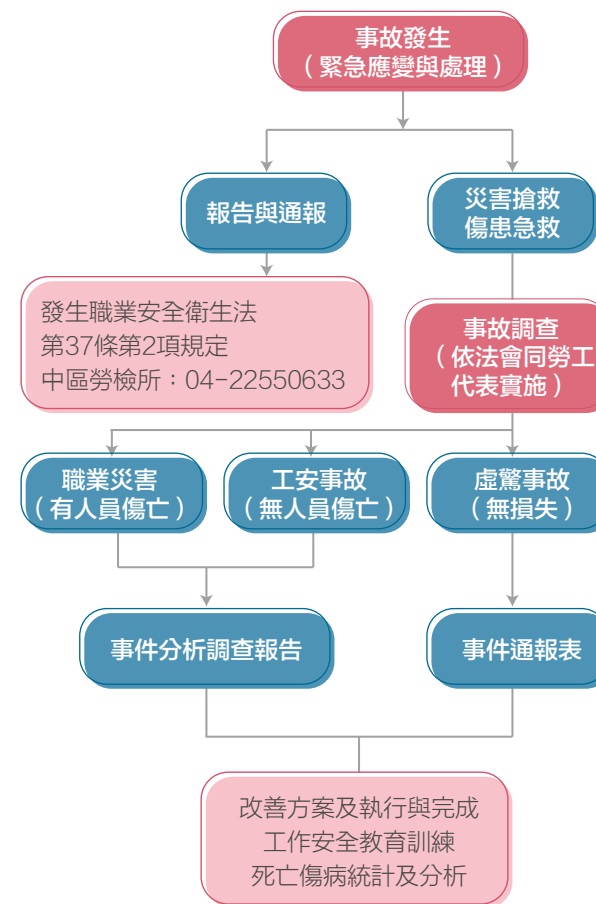
公司訂有職業安全衛生事故通報流程，若有事故發生亦依規定進行通報並進行事故發生調查。而事故發生分成實際發生事故及虛驚事故，虛驚事故公司鼓勵員工能積極通報，可由事件發現者、事件者或其主管提出，在依發生情況決定是否進行事件調查。



#### · 事故調查流程



#### · 職業安全衛生通報流程



除急救、搶救之必要，不得破壞現場。  
通報及分析調查報告交由勞安室彙整並保存

長泓統計非員工工作者數量，包含非定期工程合約承攬商，如水電維修、設備汰舊換新、機具保養等，皆納入職業安全衛生管理系統實施，2023 年及 2024 年，非員工工作者人數如下表，工作內容依不同專案類型分別規劃執行，未排除任何非員工工作者。

#### · 長泓膠業近兩年非員工工作者人數變化情形

| 廠區  | 台灣廠    |        | 泰國廠    |        |
|-----|--------|--------|--------|--------|
| 類別  | 2023 年 | 2024 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 保全  | 8      | 8      | 3      | 3      |
| 承攬商 | 71     | 86     | 本期不揭露  | 本期不揭露  |
| 總計  | 79     | 94     | 3      | 3      |

註 1：承攬商非由公司直接聘雇，但其工作是由公司委託，主要工作類型為設備維修、水電維修、膳食供應等。  
 註 2：台灣廠保全常駐 3 位，1 位機動，共兩廠，總計 8 人。  
 註 3：泰國廠保全常駐 2 位，1 位機動，共一廠，總計 3 人。  
 註 4：泰國廠 2023 及 2024 年沒有統計，預計下期報告書揭露。

台灣廠 2021~2024 年期間，依職安法規定按時申報「職業災害統計網路填報系統」，及每年透過所有工作者與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。2024 年

3 月生產線同仁因誤判分條機輸送帶發生異常，在未斷電及未通報主管逕行排除，攀爬機台，導致手指被轉動鍊條夾傷，後經中區職安中心處分。公司內部檢討並針對該工傷進行工程改善，除原鍊條上方有防護蓋，另在該鍊條下方加裝防護蓋，連動同款設備一併水平展開進行改善。

| 類別／<br>職業災害統計 |         | 2021 年   |          |          | 2022 年   |          |          | 2023 年   |          |          | 2024 年   |          |          |
|---------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|               |         | ROIR (%) | SOIR (%) | OIMR (%) | ROIR (%) | SOIR (%) | OIMR (%) | ROIR (%) | SOIR (%) | OIMR (%) | ROIR (%) | SOIR (%) | OIMR (%) |
| 長泓員工          | 100 萬工時 | 7.39     | 0        | 0        | 7.37     | 1.84     | 0        | 7.40     | 0        | 0        | 9.02     | 0        | 0        |
|               | 20 萬工時  | 1.48     | 0        | 0        | 1.47     | 0.37     | 0        | 1.48     | 0        | 0        | 1.80     | 0        | 0        |
|               | 總經歷工時   | 540,936  |          |          | 542,656  |          |          | 540,776  |          |          | 554,304  |          |          |
| 承攬商 (非員工)     |         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |

註 1：可記錄之職業傷害比率 (Recordable Occupational Injury Rate, ROIR %) = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 x [200,000 or 1,000,000]  
 註 2：嚴重的職業傷害比率 (Serious Occupational Injury Rate, SOIR %) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 x [200,000 or 1,000,000]  
 註 3：職業傷害所造成的死亡比率 (Occupational Injury Mortality Rate, OIMR %) = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 x [200,000 or 1,000,000]  
 註 4：嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害  
 註 5：可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害  
 註 6：自 2017 年開始蒐集資料至今，尚未有員工、非員工因職業病關係致使死亡

### ◆ 5.5.6 職業安全衛生持續改善

台灣廠 2024 年將廠內主要生產設備之一的利拿機全部裝設光電式煞車系統 (2023 年發生 1 件工傷)，只要設備在作動中，人員進入感應區域，設備便會自動停止，加強作業安全性。公司守護員工將作業安全擺第一，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。

| 2021-2024 年 職業安全衛生行動計畫 |                                     |
|------------------------|-------------------------------------|
| 年度                     | 行動計畫名稱                              |
| 2021                   | 利拿機增設主動式光電煞車系統 (BK2、BK3、BK4、BF1 產線) |
|                        | 一期中央走道地板凹凸不平修繕工程                    |
| 2022                   | 利拿機增設主動式光電煞車系統 (KF1、KF2 產線)         |
|                        | 傾料機設置主動式光電煞車系統 (KF3 產線)             |
|                        | 一期屋頂採光罩設置防墜鐵板防止踏穿墜落                 |
|                        | BB1 產線 2F 黑煙補給下料斗區上下設施改善            |
| 2023                   | 全廠自動切膠機加裝安全門                        |
| 2024                   | 利拿機設置主動式光電煞車系統 (設置 45L、55L、75L 機台)  |
|                        | 傾料機設置主動式光電煞車系統 (設置 KF 產線)           |

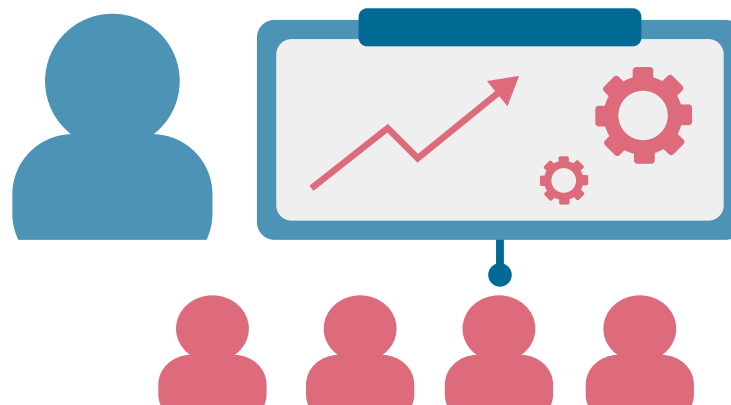
### ◆ 5.5.7 職業安全衛生教育訓練

長泓重視員工教育訓練，且依職業安全衛生法，員工應接受職業安全衛生相關教育訓練，2023 年、2024 年訓練統計分別如下表：

單位：人次

| 課程類別         | 2023 年 | 2024 年 |
|--------------|--------|--------|
| 職業安全衛生法規     | 99     | 19     |
| 新人教育訓練       | 33     | 43     |
| 工作安全教育訓練 OJT | 882    | 2334   |
| 證照、證書回訓      | 24     | 18     |

註：職業安全衛生法規包含一般性的訓練或特定作業危害





5.6 社會關懷與投入

(SASB RT-CH-210a.1)

◆ 5.6.1 社會永續行動

長泓秉持「企業永續、回饋社會」的經營理念，致力於在營運成長的同時，積極善盡企業社會責任。透過內部永續發展目標規劃，持續整合公益策略與核心價值，擴大對社會的正向影響力，實踐永續發展的承諾。

依據內部風險與影響評估，長泓在水資源、碳排放與空氣污染等環境面向，對社區並未造

成重大環境衝擊（參考 CH3 水資源管理、CH3 溫室氣體排放與 SASB Index 指標）。然而，長泓仍積極投身公益，持續關注社會弱勢族群需求，將企業能量延伸至社區各個面向，善盡企業公民角色。

在公益實踐上，長泓秉持「助人為快樂之本」的信念成立「長泓慈愛社」，結合員工與眷

屬之力量，積極投入關懷弱勢、環境保護與社區公益服務，將溫暖與善意傳遞至社會各個角落。為深化長期公益影響力，並系統化公益行動，更進一步成立「長泓膠業慈善與教育基金公益信託」，長期投入在地弱勢扶助、教育發展、弱勢兒少與高齡關懷等多元公益面向，落實企業回饋社會的長期承諾。

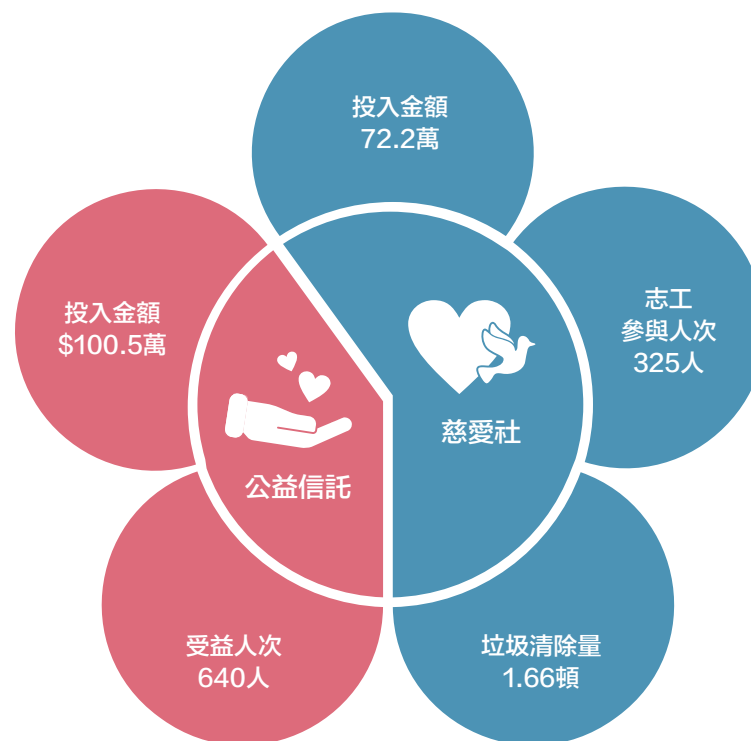
|        |                                                                                                                                                     |                                                                                                                  |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 經營理念   | 聚焦橡膠事業混練本業，發揮專業能力與客戶共同成長，促進組織持續發展，帶動組織成員不斷學習成長，努力創造產業高附加價值，分享員工回饋社會                                                                                 |                                                                                                                  |
| 願景     | 成為亞洲最能與客戶共同成長的混練膠廠，追求服務與專業領先                                                                                                                        |                                                                                                                  |
| 社會永續目標 | <div> <div>1 消除貧窮</div> <div>3 健康與福祉</div> <div>4 優質教育</div> <div>6 淨水和衛生</div> <div>10 減少不平等</div> <div>12 責任消費與生產</div> <div>14 海洋生態</div> </div> |                                                                                                                  |
| 社會永續行動 | 方向                                                                                                                                                  | 行動                                                                                                               |
|        | 人                                                                                                                                                   | 1. 設立公益信託基金，幫助孩童及老人。<br>2. 提供逢甲大學化工系獎學金，培育產業人才。<br>3. 弘道寒冬助老活動，以行動傳遞溫暖，實現社會包容。<br>4. 世界展望會親子關懷闖關活動，提升弱勢家庭社會關注行動。 |
|        | 環境                                                                                                                                                  | 1. 舉辦掃街及淨灘活動，守護地方環境及海洋生態。<br>2. 供應鏈合作開發綠色材料，降低環境負荷。                                                              |

## ◆ 5.6.2 社會投入溝通

| 活動                | 合作對象           | 溝通成果                                                                 |
|-------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------|
| 逢甲大學<br>化工系獎學金    | 逢甲大學           | 每年捐助獎學金總金額 20 萬。                                                     |
| 弘道寒冬助老活動          | 弘道老人<br>福利基金會  | 長期關注老人及小孩教育議題，與弘道討論後促成助老活動，每年定期舉辦一次陪伴弱勢長輩採購年貨的活動，讓志工與長輩在冷冷的冬天有暖暖的互動。 |
| 世界展望會<br>親子關懷闖關活動 | 世界展望會          | 2024 年與世界展望會交流後，規劃辦理企業親子日，透過親子闖關活動提升同仁與家屬對弱勢兒少議題的關注，共有 21 人次志工參與。    |
| 掃街淨灘活動            | 鹿港鎮、<br>福興鄉清潔隊 | 與鹿港鎮、福興鄉清潔隊連繫，了解鹿港、福興區域的環境需求，舉辦掃街及淨灘活動共 4 場，垃圾清除 1.66 噸。             |
| 綠色材料開發            | 供應商            | 3.1.5.2 供應商合作改善案                                                     |

## ◆ 5.6.3 社會投入

長泓膠業始終相信，企業的成長來自社會的支持，長期投入在地公益行動。一路走來，我們不只專注於本業發展，更積極投入各項公益行動，讓善的力量在每個角落發生。2023-2024 社會投入如下圖



#### ◆ 5.6.4 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，自 2021-2024 年共捐贈 2,309,000 元，受益 1526 人次。

| 年度   | 內容                                        | 金額        | 受益人次  |
|------|-------------------------------------------|-----------|-------|
| 2019 | 弘道寒冬助老計畫                                  | 120,000   | 150   |
| 2020 | 捐贈伸港李 OO 一家                               | 20,000    | 1     |
| 2020 | 弘道寒冬助老計畫                                  | 120,000   | 40    |
| 2020 | 世界展望會國內助學計畫                               | 75,000    | 10    |
| 2021 | 捐助彰化縣政府，作為彰化縣內嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 急難救助使用 | 200,000   | 200   |
| 2021 | 捐助財團法人台灣世界展望會中區辦事處國內特況家庭暨數位學習計畫           | 159,000   | 35    |
| 2021 | 弘道寒冬助老計畫                                  | 200,000   | 218   |
| 2022 | 捐助財團法人台灣世界展望會彰化兒童助學及特況提案                  | 210,000   | 14    |
| 2022 | 弘道寒冬助老計畫                                  | 200,000   | 218   |
| 2023 | 今周刊贈書計畫                                   | 90,000    | 50    |
| 2023 | 捐助財團法人台灣世界展望會彰化兒童助學及特況提案                  | 225,000   | 15    |
| 2023 | 弘道寒冬助老計畫                                  | 200,000   | 215   |
| 2024 | 萍蓬草兒童劇團公益演出贊助                             | 50,000    | 150   |
| 2024 | 捐助財團法人台灣世界展望會彰化兒童助學及特況提案                  | 240,000   | 10    |
| 2024 | 弘道寒冬助老計畫                                  | 200,000   | 200   |
|      | 總計                                        | 2,309,000 | 1,526 |

#### ◆ 5.6.5 長泓慈愛社

##### ◇ 5.6.5.1 親子公益：小舉動 大愛心

鼓勵同仁攜子女共同參與公益行動，只要當年度累積參加 2 次以上活動，即可獲得公司提供之禮物及公開表揚獎勵，藉由實作成為孩子的榜樣，落實寓教於樂、代代傳善的理念。



#### ◇ 5.6.5.2 淨灘及掃街活動，守護地方文化

自 2019 年起持續於鹿港桂花巷藝術村周邊進行掃街活動，迄今已累計 6 場次、371 人次參與。清掃區域涵蓋藝術村、小鹿公園、圖書館、公會堂及周邊街道，透過親子一同行動，維護文化景點整潔，延續鹿港文藝氛圍。

從 2018 年起，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 7 場次，共有 478 人次響應參與，總垃圾清出量達 5 噸。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！透過實地清掃與競賽元素，提升參與度與教育意義，並將海洋保護理念拓展至家庭與社區，展現企業對在地環境的深刻承諾。



#### ◇ 5.6.5.3 捐血活動

展現出你的熱血，熱血共行，這兩年，長泓慈愛社持續號召志工加入捐血活動，至今年已累積舉辦 4 次活動，以期望緩解血荒之災。未來也會持續參與，對於社會公益做出更多貢獻。



#### ◇ 5.6.6 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，每年總計金額 20 萬，協助清寒家庭順利完成學業。



逢甲大學－領取獎助學金學生感謝信

