



2022 永續報告書 ESG REPORT







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。

編輯方針 5

經營者的話 6

2021-2022 年長泓 CSR 亮點績效	8
長泓經營理念及永續策略	9
2030 年長泓永續發展目標路徑	10
長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)	16

1 永續主題管理 20

1.1 永續主題管理	21
1.2 利害關係人議合	23
1.3 重大主題鑑別	28

2 穩健公司治理 32

2.1 穩健公司治理	32
2.2 公司概況	35
2.3 市場地位	46
2.4 風險管理與機會	47
2.5 道德誠信	49
2.6 全面品質管理	50
2.7 數位轉型	51

3 低碳綠色環境 52

3.1 低碳綠色環境	53
3.2 氣候相關財務揭露 TCFD	56
3.3 能源管理	64
3.4 環境管理系統	67
3.5 環境法規遵循	74

4 樂活幸福職場 75

4.1 樂活幸福職場	76
4.2 人力資源概況	79
4.3 人才發展	81
4.4 員工福利與勞動條件	87
4.5 人權維護	90
4.6 職業安全衛生	97
4.7 社會關懷	104

5 價值鏈管理 108

5.1 價值鏈管理	109
5.2 長泓價值鏈	113
5.3 供應鏈管理	113
5.4 綠色永續創新產品	116
5.5 客戶關係維護	122

附錄 126

GRI 準則內容索引：一般揭露	126
GRI 準則內容索引：重大主題	128
SASB Index：CHEMICALS	134
TCFD 氣候相關財務揭露	136
AA1000 外部保證聲明	137

編輯方針

GRI 2-3、GRI 2-14

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) 第四本 ESG 報告書 (前一版為企業永續報告書)。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, 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)、SASB、TCFD。

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 2021-2022 年所投入的努力。本報書之永續主題除參考 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 15 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。

報告書期間

本次報告書為第四次發行, 報告期間為 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。本公司報告週期為每兩年發行一次, 本次發行時間為 2023 年 8 月, 上次發行時間為 2021 年 8 月, 下次發行時間為 2025 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。

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, 並且通過台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司 (TUV NORD) 外部保證。本報告書通過 AA1000 保證標準 V3 Type 1 中度保證。

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制

有任何意見或指教, 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。

經營者的話

GRI 2-22

2021-2022 年期間，後疫情時代造成數位轉型崛起，產品需求爆發；烏俄戰爭掀起地緣政治風險，影響國際原料走勢；環境劇烈變化促成全球重視環保議題，積極減碳。這些外在的環境變化，持續對企業營運造成衝擊，不斷考驗企業韌性，但也成為澆灌長泓的養分，讓長泓在逆境之中不斷成長蛻變。

與地球環境共存，是企業永續經營的基礎，在氣候環境劇變的情境下，若無法適時減緩，將對企業經營造成莫大挑戰。2022 年長泓參考 TCFD 四大架構，辨識氣候相關風險，模擬對長泓造成的影響程度，據以擬定對應的減緩與補救策略，強化長泓氣候韌性。在減碳議題上，2022 年完成 EPDM 產品碳足跡盤查，藉由檢視盤查結果擬定相關減碳措施，同時尋找開發低碳原料，研發綠色低碳永續產品。

長泓以人權為主軸，落實人權鑑別，制定減緩與補救措施，致力營造學習成長、友善且安全的工作環境，讓每位員工不論在知識技能上亦或是身心狀況上都有健全的發展。我們建構多元的職能架構，除了專業能力外，亦提供友善職場相關訓練，協助員工發展多元能力，2022 年榮獲 TTQS 金牌。員工的身心狀況也是長泓的關注重點，2021 年建立健身房暨視聽活動中心，配合醫護臨場服務以及減脂活動，讓員工在工作之餘也要兼顧身體健康。長泓與社區及社會大眾議合，串聯社會與公司，追求共榮發展，透過「公益信託基金」與「慈愛社」為彰化在地的環境、教育及弱勢挹注能量，



在 ESG 委員會的持續運作下，從治理的角度與利害關係人議和聽取意見，轉納為公司各面向專案計畫並戮力執行，2021 年榮獲 TCSA 企業永續報告獎 - 傳統製造業金獎，2022 年達成 26 項聯合國永續發展目標 (SDGs) 細項目標，較 2020 年提升 11 個。2020 年長泓開始執行數位轉型計畫，並以「數位建設與改善」及「建構創新整合平台」為兩大策略，逐步優化與開創新服務，至 2022 年數位轉型改善案共 50 件，年度效率提升 17,780 小時，在公司各功能的持續運作下，2022 年營收創歷史新高，達到新台幣 32 億。

身為台灣橡膠混練業的領導廠商，期許能成為亞洲最能與客戶共同成長的混練膠廠，我們深知永續的腳步不能停歇，長泓未來仍積極精進 ESG 永續專案，參考國際趨勢，著重強化氣候相關風險、人權以及減碳等相關運作，建構並成為橡膠混練業典範，結合數位科技能力，引領產業轉型，創造共榮共好的永續世界。

長泓膠業 董事長



2021-2022 年長泓 CSR 亮點績效



治理面

- 營收創歷史新高，2021年成長43.2% 2022年成長8%。
- 客戶滿意度：2021年93.8% 2022年98.5%。
- 飲用水及食品級認證數量累計至2022年共126項。
- 2021-2022年完成41件數位轉型專案，降低17,780小時作業時間。
- 2021年榮獲TCSA企業永續報告獎-傳統製造業金獎。



環境面

- 綠色產品符合度REACH SVHC：2021年87%，2022年 89 %。
- 綠色產品符合度RoHS：2021年100%，2022年 100%。
- 2023年取得EPDM膠種ISO 14067證書。
- 2021-2022年環保材料研究件數169件，研發低碳產品。
- 2021年起零使用DINP，提升環境友善度。
- 落實TCFD「氣候相關財務揭露」。



社會面

- 2022年榮獲勞動部人才發展品質系統「金牌」殊榮。
- 2014-2022年零重大工安。
- 公益信託基金幫助弱勢族群，2021-2022年共捐助969,000元。
- 慈愛社投入公益活動，2021-2022年舉辦10場次公益活動，共375人次參與，提升環境整潔共清除1,650公斤垃圾，捐出442袋血。
- 建構數位化職能，推動數位化工具學習，2021-2022年，共累積545小時，金額646,500元，完備率達35.5%，落實員工教育訓練，強化職能發展，人均訓練時數2021年10小時、2022年17小時。
- 員工滿意度：2021年滿意度 63%、2022年滿意度 69%。
- 落實「人權盡職調查」。

長泓經營理念及永續策略

經營理念

長泓的願景

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



長泓的使命

以亞洲為中心放眼全球，提供各種客製化混練膠，以專業能力幫助各產業對橡膠相關需求，做為長期且值得信賴的技術及產能提供者



核心價值觀

- 追根究柢
- 勤勉樸實
- 客戶優先
- 誠信積極



核心競爭力

團隊協同作業與專業服務能力，快速有效全方位解決客戶問題



永續發展策略及行動計畫

GRI 2-22



治理面



環境面



社會面

永續策略

穩建公司治理，
創造永續績效。

堅持綠色永續，
落實環境績效。

培植優秀人才，
持續社會關懷。

永續目標

- 營收持續成長
- 提升客戶滿意度
- 定期風險評估
- 永續新產品研發

- 降低能源密集度
- 提升廢棄物再利用率
- 提高綠色產品符合度
- 符合環境法規

- 精進訓練品質系統
- 定期社會關懷活動
- 提升員工滿意度
- 符合勞基法規
- 維持零重大工安

2030 年長泓永續發展目標路徑

GRI 2-18、GRI 2-22

治理面

2030 年永續方案	2021-2022 年實際績效
擴增產能滿足客戶要求	台灣地區 累積 3 做製造廠 21 條產線 泰國新廠建置中
每年檢討績效予以調整薪酬	薪資較法定最低工資高 1.13-1.21 倍
風險評估	1. 完成內部控制制度建立 2. 完成 2 次風險與機會評估機制
持續呼應聯合國永續發展目標	2022 年呼應 SDGs 26 項細項目標
生產力 4.0	建置 2 條程控打料機台 建置 1 條自動包裝疊棧 建置 2 條自動計量設備
提升客戶滿意度	2021 年 93.8% 2022 年 98.5%
營業額持續成長計畫	2021 年 32 億元 2022 年 35 億元



TCSA 報告書金獎頒獎



：達成，



：部分達成



：未達成

	2022 年目標	2024 年目標 (短期)	2030 年目標 (中長期)
	台灣地區 累計 3 座製造廠 15 條產線	泰國地區擴增 6 條產線	擴增國外新廠，滿足在地供貨
	基本薪資高於法定最低工資	基本薪資高於法定最低工資	基本薪資高於法定最低工資
	1. 強化風險管理意識 2. 落實風險監管制度	1. 強化風險管理意識 2. 落實風險監管制度	1. 養成風險管理文化 2. 降低風險管控成本 3. 提高管理效益
	2022 年以前呼應 SDGs 20 項指標	2024 年以前呼應 SDGs 28 項指標	2030 年以前呼應 SDGs 30 項指標
	全廠機台自動化及智慧化	全廠 25% 產線自動化	全廠機台自動化及智慧化
	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)	持續維持高客戶滿意度 (98% 以上)
	營業額 26 億元	營業額 36 億元	營業額 45 億元



新製造廠

環境面

2030 年永續方案	2021-2022 年實際績效	
維持綠色產品 REACH SVHC 符合度	2021 年 87% 2022 年 89 %	✓
維持綠色產品 RoHS 符合度	2021 年 100% 2022 年 100%	✓
以 2020 年為基準年，降低能源密集度	以 2020 年為基準年，2022 年下降 0.3%	✗
以 2020 年為基準年，降低溫室氣體排放強度	以 2020 年為基準年，2022 年下降 3.4%	✗
溫室氣體每年持續盤查	建立 2021-2022 年溫室氣體報告書	✓
提升廢棄物再利用率	2021 年再利用率 48% 2022 年再利用率 45%	—
定期鑑別環境法規符合度	2021-2022 年因申報錯誤有三次罰鍰	✗



建置太陽能板



：達成，



：部分達成



：未達成

	2022 年目標	2024 年目標 (短期)	2030 年目標 (中長期)
	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	尋找符合 REACH 法規之原物料，並加以替代提高符合度
	持續維持高綠色產品符合度	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，2022 年下降 3%	以 2020 年為基準年，2024 年下降 3%	以 2020 年為基準年，2030 年下降 12%
	以 2020 年為基準年，2022 年下降 3%	以 2020 年為基準年，2024 年下降 3%	以 2020 年為基準年，2030 年下降 12%
	每年持續產出溫室氣體報告書	建立溫室氣體盤查系統	
	再利用率 45%	再利用率 45%	再利用率 48%
	環保法規符合度 100%	環保法規符合度 100%	環保法規符合度 100%



社會面

2030 年永續方案	2021-2022 年實際績效	
落實社會關懷	1. 慈愛社共執行 8 場次慈善活動 2. 公益信託基金 2 年共捐款 969,000 元	
完善人才培育中心	人才發展品質管理系統金牌	
落實職業安全衛生	零重大工安	
落實保障人權	完成人權盡職調查	
	供應商簽署企業社會責任承諾書達 83%	
提升員工滿意以上程度 (5 等量表 4 分以上)	2021 年滿意度 63%。 2022 年滿意度 69%。	
推動工作生活平衡	1. 舉辦 1 場健康減脂活動，共減重 18.kg 2. 申請職場健康啟動計畫 3. 健身房啟動 4. 2022 年員工滿意度 - 組織氛圍認同滿意 以上程度占比 70%	
勞資關係	符合勞基法規定	
強迫與強制勞動	符合勞基法規定	

✅：達成，

⊖：部分達成

❌：未達成

	2022 年目標	2024 年目標 (短期)	2030 年目標 (中長期)
	規劃及執行關懷專案	規劃及執行關懷專案	持續規劃及執行關懷專案
	累積人力資本 完善人才發展制度	累積人力資本 完善人才發展制度	HC ROI 達 38 以上
	零重大工安	零重大工安	零重大工安
	人權評估及改善	人權評估及改善	無歧視、無霸凌
	供應商簽署企業社會責任承諾書達 90%	供應商簽署企業社會責任承諾書達 90%	供應商簽署企業社會責任承諾書達 95%
	70%	72%	75%
	導入醫護臨場健康服務	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%
	符合勞基法規定	符合勞基法規定	符合勞基法規定
	符合勞基法規定	符合勞基法規定	符合勞基法規定

長泓呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

GRI 2-22

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。





1.2 將各年齡層的貧窮男女與兒童人數減少一半

- 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 \$1,304,000 元



3.2 消除可預防的新生兒及五歲以下兒童的死亡率

3.3 消除愛滋病、肺結核、瘧疾以及受到忽略的熱帶疾病，並對抗肝炎、水傳染疾病以及其他傳染疾病

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

- 2021 年正式註銷毒化物 DINP 登記文件，至今 0 使用 DINP
- 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 83%
- 2021 年員工健康檢查加入 B 肝篩檢，及早發現治療



4.1 確保所有的男女學子都完成免費、公平及高品質的小學與中學教育

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。

- 子女獎助學金 2021 及 2022 年共發放 476,500 元
- 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 \$1,304,000 元
- 完整專業職能，依照各職務職能進行訓練，人均訓練時數 2021 年 10 小時，2022 年 17 小時



5.2 消除公開及私人場合中對婦女的各種形式暴力

- 訂有性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法，及人權相關訓練及宣導，降低各種形式暴力



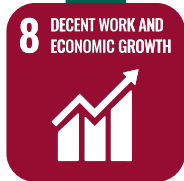
6.1 讓全球的每一個人都有公平的管道，可以取得安全且負擔的起的飲用水。

- 產品取得飲用水及食品級認證
- 建置飲用水專用生產線，飲用水產品銷售金額 2022 年較 2020 年提升 19%



7.2 大幅提高全球再生能源的共享

- 出租廠房屋頂供太陽能光電板設置，2021 及 2022 共發電 1,941,386 度電



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。

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。

- 持續升級自動化設備，降低勞動負荷，保障員工安全
- 完整員工福利制度
- 完善人才培育制度，人均訓練時數 2021 年 10 小時，2022 年 17 小時
- 落實職業安全衛生，重大工安 0 件



9.4 升級基礎設施，改造工商業，使用他們可以永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程

- 導入自動包裝，程式控制混練，朝向乾淨環保的永續製程



10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身分地位。

- 供應商社會責任承諾書
- 完成人權盡職調查，落實計畫執行



11.2 提供安全的、負擔得起的、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。

11.7 為所有的人提供安全的、包容的、可使用的綠色公共空間，尤其是婦女、孩童、老人及身心障礙者。

- 研發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 2021 年 48%，2022 年 38%
- 建置哺乳室，友善職場環境



12.2 實現自然資源的永續管理及有效率的使用

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。

12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

- 太陽能板設置
- 落實環境管理系統，持續改善環境績效，廢棄物再利用率 2021 年 48%，2022 年 45%



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，2021 年及 2022 年進行 95 小時訓練
- 能源管理訓練課程，2021 年及 2022 年進行 62 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，垃圾清除量 2021 年及 2022 年共 1,652 公斤



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

- 落實內部控制制度執行
- 建立員工從業道德行為守則



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

1.1 永續主題管理

1.1.1 企業永續委員會

(GRI 2-9、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-14)

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 (ESG 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，並於每年第 3 季策略研討會向董事長報告執行實績，以及隔年度專案計劃。ESG 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。

長泓 ESG 委員會



ESG 委員會工作職掌

推行成員	負責部門	工作職掌
主任委員	董事長	負責長泓企業永續之政策、承諾及各項工作之核決
總幹事	總經理室	負責 ESG 委員會之運作、報告書編輯管理、利害關係人聯絡總窗口
公司治理組	總經理室、財務部 生產部、研發中心	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	管理部	負責能源、水與放流水、廢棄物、排放之改善與管理
幸福職場組	管理部	負責人權、勞資關係維護、教育訓練及職業安全之提升，
社會關懷組	慈愛社	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	業務部、採購部、研發中心	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

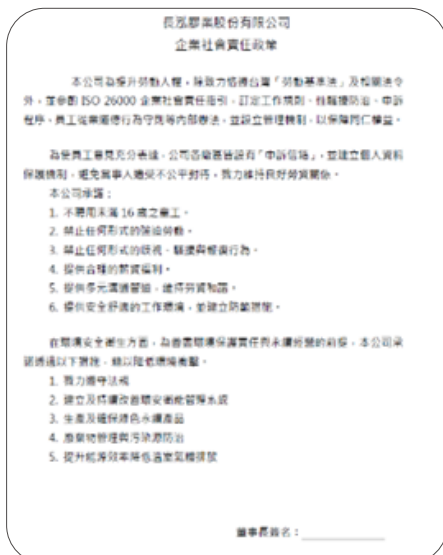
1.1.2 企業永續執行發展重大歷程



1.1.3 企業永續政策及承諾

GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24

為提升企業社會責任之品質，由 ESG 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，ESG 委員會依此為推動最高指導原則及承諾並確實執行。



企劃永續政策

1.1.4 企業永續委員會運作方式

GRI 2-12

ESG 委員會參考「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，ESG 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 ESG 報告書，最終經主任委員審核及確認。

1.2 利害關係人

1.2.1 鑑別利害關係人 GRI 2-29

2022 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 2020 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

1.2.2 利害關係人溝通 GRI 2-16

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。



員工

對長泓的意義	員工為長泓重要的資產，也是公司永續發展的原動力		
關切議題	員工福利與權益 人才吸引與留才	勞僱關係 職場健康安全	強迫與強制勞動 人才培訓與教育訓練
溝通方式及頻率	員工績效面談 189 次 (每年)	員工教育訓練 544 人次 (不定期)	電子公佈欄 17 次 (不定期)
	滿意度調查 2 次 (每年)	員工申訴機制 0 次 (不定期)	員工意見箱 0 次 (不定期)

關切議題執行情形及回應

【員工福利與權益】

1. 依照勞基法規定給予員工基本權利。
2. 透過面試時告知、新人訓練、內部系統進行公告發布。
3. 提供員工子女獎助學金。

【員工關係】

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
2. 舉辦主題活動

【強迫與強制勞動】

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。

【人才培訓與教育訓練】

1. 全體員工參與年度教育訓練計畫制定。
2. 依據職能完備率進行專業職能、管理職能訓練。
3. 部門輪調學習
4. 線上學習 E-learning
5. 外部訓練全額補助
6. 建立優質人才發展品質管理系統 (TTQS 金牌)
7. 榮獲國家人才發展獎

【勞僱關係】

1. 人員皆為不定期契約員工。
2. 制訂員工手冊相關規章制度。
3. 提供團體保險。
4. 提供育嬰假。

【職場健康安全】

1. 轉版為 ISO 45001
2. 落實員工健康照顧

【人才吸引與留才】

1. 透過人力銀行、就業博覽會及社群網路進行招募
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
3. 績效獎金及分紅制度將經營成果回饋員工
4. 對新進人員進行關懷，了解新人工作需求。
5. 定期進行薪資調整。

【人權調查】

1. 進行第一次人權調查，鑑別各人權風險，並擬定因應對策。



聖誕節交換禮



健身房



股東

對長泓的意義	股東的支持對於長泓永續經營具有正面效益			
關切議題	財務績效	公司永續發展策略	風險管理	公司治理
溝通方式及頻率	股東會 2 次 (每年)	電話溝通 20 通 (不定期)	電子郵件 20 次 (不定期)	

關切議題執行情形及回應

【財務績效】透過股東會

股東會前 20 日寄發股東會開會通知書
 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
 股東會後二十日內寄發股東會議事錄

【公司治理】

每年第四季召開策略研討會，擬定公司未來行動方案
 推動全面品質管理，強化公司各層面經營

【風險管理】

應收帳款變現風險：對逾期客戶設定出貨限制或法律途徑
 存貨數量風險：設定安全存量，並依需求適度調整
 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
 建立內部控制制度，持續進行營運面稽核

【永續發展策略】

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

【TCFD】

TCFD 執行監督



客戶 / 合作夥伴

對長泓的意義	客戶		合作夥伴	
	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		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	
關切議題	客戶服務	產品責任	產品品質	技術研發
溝通方式及頻率	客戶滿意度調查 4 次 (半年)		電話電郵 40,000 次 (不定期)	
	研發技術交流 9 次 (不定期)	到廠拜訪 24 次 (不定期)	客戶稽核 37 次 (不定期)	

關切議題執行情形及回應

【客戶】

每半年進行客戶滿意度調查
定期 / 不定期拜訪客戶電話或電子信箱溝通回饋。
各業務區域會定期向客戶做教育訓練與技術交流。
客戶開發之膠料會定期更新物性報告。
新驗證 IATF 16949，已符合車廠需求。

【合作夥伴】

因應需求議題不定期進行面談、電話討論或電子郵件溝通。



橡塑膠展

社區及社會大眾

對長泓的意義	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			
關切議題	社區參與	社會公益	溝通管道	環境管理
溝通方式及頻率	公益活動 8 場 (每季)		公司網站 8 則 (不定期)	
	鄰近居民活動 2 次 (不定期)		環保教育 4 次 (不定期)	

關切議題執行情形及回應

- 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
- 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
- 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。



助老活動



淨灘活動



政府機關

對長泓的意義	恪遵政府機關各項法規，並配合不定期查核		
關切議題	法規符合性		
溝通方式及頻率	公文 73 封 (不定期)	政府說明會 15 次 (不定期)	拜訪查檢 16 次 (不定期)

關切議題執行情形及回應

政府機關相關公文往來：相關法規更新、解釋等。
 例行性參加政府法規相關說明會、研討會。
 環境、安全、勞工相關政府單位不定期進行拜訪查核。



原物料供應商

對長泓的意義	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		
關切議題	供應鏈管理	採購行為	
溝通方式及頻率	供應商評鑑 599 次 (不定期)	供應商拜訪 129 次 (不定期)	承諾書 281 封 (不定期)

關切議題執行情形及回應

【供應商評鑑制度】

每年供應商評估表書面評鑑，必要時進行實地評鑑。
 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。
 輔導評比較低供應商進行改善，輔導後未能符合的供應商，取消合格供應商資格。
 偕供應商一同實踐企業社會責任。
 不定期舉辦廠商教育訓練課程。
 合作開發綠色低碳材料。



參與循環經濟未來永續論壇



供應商稽核



設備供應商

對長泓的意義	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			
關切議題	供應鏈管理	採購行為	協同設計	設備汰舊換新
溝通方式及頻率	供應商評鑑（不定期）		電話電郵（不定期）	承諾書（不定期）

關切議題執行情形及回應

【互動與經營】

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。
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。

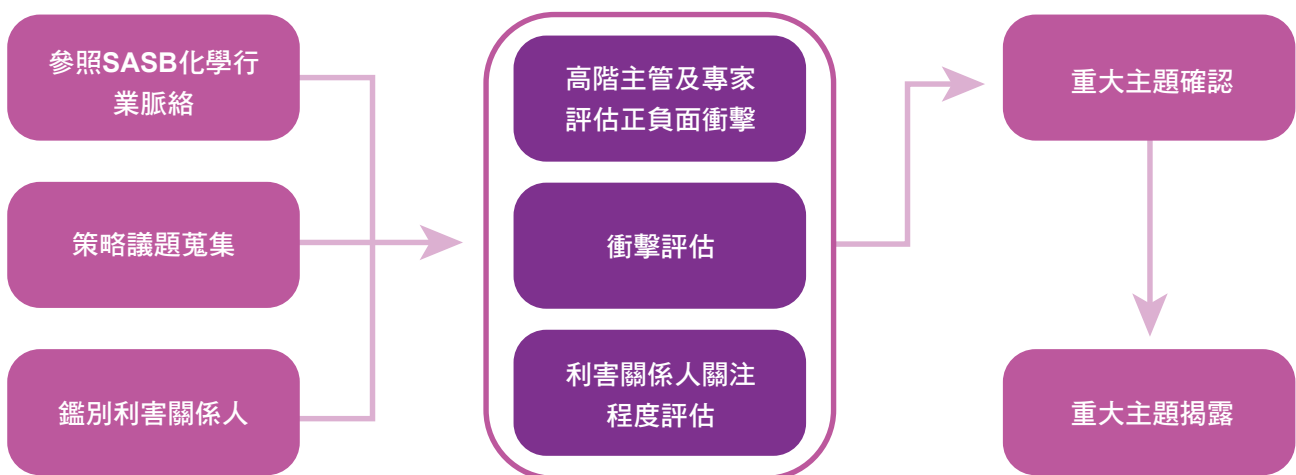
【協同設計】

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。

1.3 重大主題鑑別 GRI 3-3

1.3.1 重大主題鑑別流程 GRI 3-1

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。



1.3.2 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，我們參考蒐集各利害關係人及國際趨勢如 SDGs 等關注主題，經由委員會討論方式進行相關主題項目確認。2022 年經 ESG 委員會整理彙整，維持 2021 年原有主題總計 23 項。

1.3.3 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 77 份有效問卷，並由 ESG 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平均，藉以瞭解利害關係人的關切度。

1.3.4 鑑別衝擊程度

由 ESG 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/>)



1.3.5 鑑別正 / 負面及實際 / 潛在衝擊評估

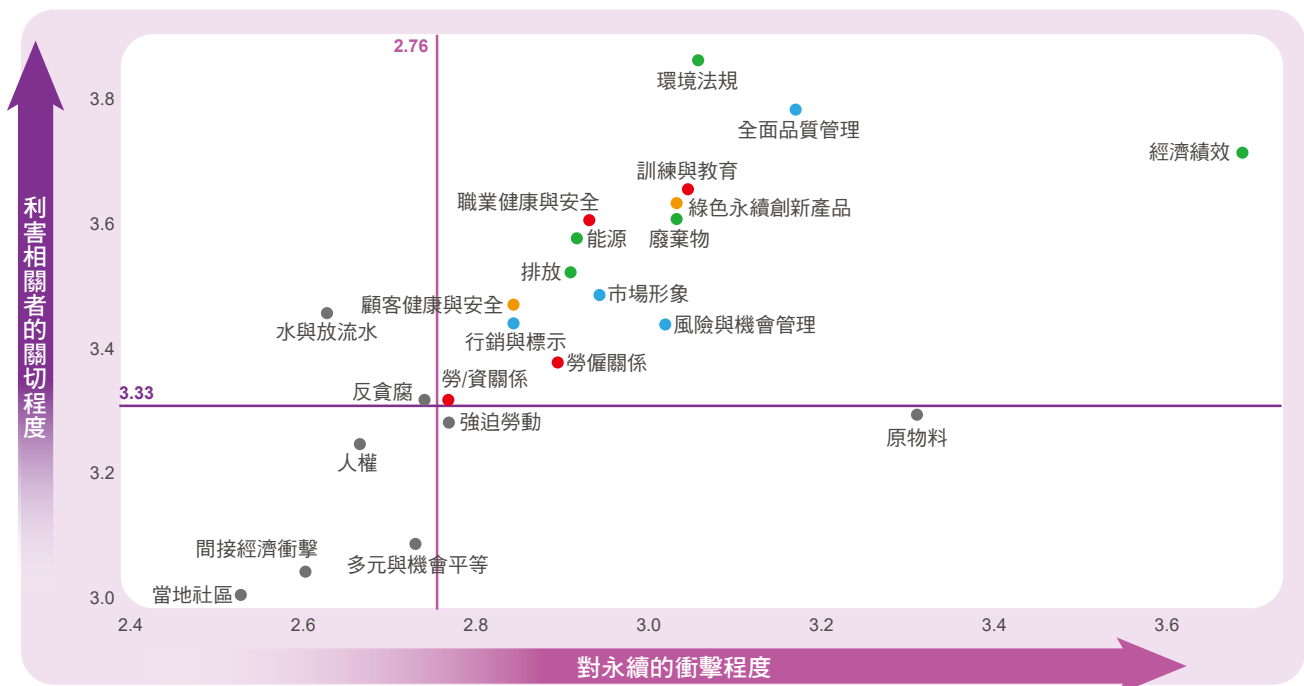
為了解長泓在各主題上所產生的正面、負面、實際、潛在影響，設計「內部管理」、「法規相關」、「直接財務影響」、「社會與社區情境」等 4 個情境，並召集高階主管 (專家) 鑑別各主題在不同情境的影響性。

1.3.6 重大主題鑑別 GRI 3-2

長泓依據員工、客戶、合作夥伴、社區與社會大眾、供應商、政府機關及股東等利害關係人關切度及 ESG 委員會對各項永續主題的衝擊性，確認重大性議題矩陣，為考慮涵蓋所有重大主題，定義利害關係人及衝擊程度大於第 1 四分位數為重大主題，不在此範圍內的主題則視需要決定是否揭露。

經重大性矩陣分析並召開 ESG 委員會檢視重大主題的完整性後，重大主題總計 15 個重大主題：治理主題 4 個、環境主題 5 個及社會主題 6 個。

重大主題分析矩陣



重大主題對照表

主題	GRI code	分數	排名	內部 管理	法規 相關	直接 財務	社會與 社區	
	SASB code							
經濟績效	GRI 201	7.4	1					
	-							
全面品質管理	-	6.96	2					
環境法規	GRI	6.92	3					
	RT-CH-530a.1							
綠色永續創新產品	-	6.70	4					
	RT-CH-410a.1							
訓練與教育	GRI 404	6.67	5					
	-							
廢棄物	GRI 306	6.65	6					
	RT-CH-150a.1							
職業健康與安全	GRI 403	6.55	7					
	RT-CH-320a.1							
	RT-CH-320a.2							
能源	GRI 302	6.51	8					
	RT-CH-130a.1							
風險與機會管理	-	6.48	9					
排放	GRI 305	6.44	10					
	RT-CH-110a.1							
市場形象	GRI 202	6.44	11					
	-							
顧客健康與安全	GRI 416	6.33	12					
	RT-CH-410b.1							
行銷與標示	GRI 417	6.30	13					
	RT-CH-410b.1							
勞雇關係	GRI 401	6.29	14					
	-							
勞 / 資關係	GRI 402	6.11	15					
	-							

1.3.7 重大主題完整性審查確認

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

: 正面實際衝擊
 : 正面潛在衝擊
 : 負面實際衝擊
 : 負面潛在衝擊

	行動計劃		對應章節
	持續精進 (正面)	減緩及補救 (負面)	
		落實 TCFD 運作，減緩氣候變遷可能帶來的財務衝擊。	CH3
	落實 TQM 運作，強化各流程 PDCA		CH2
		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。	CH3
	研發綠色永續產品，友善環境，提升市場競爭力		CH5
	持續優化 TTQS 制度，規劃人才發展計畫		CH4
	優化廢棄物回收管理	搜尋各類廢棄物可回收廠商，提升廢棄物再利用率	CH3
	辦理職場健康促進活動，取得職場健康促進標章		CH4
	持續運作 ISO 50001，執行各項節能計畫	製程優化改善，縮短製造時間，降低耗電	CH3
	持續運作風險與機會管理機制		CH2
	持續進行溫室氣體盤查，並執行減碳計畫	生產設備優化，減少粉塵排放量	CH3
	檢視法規並每年檢討績效予以調整薪酬		CH2
	持續檢視各項原料法規，並研發低污染產品		CH5
	建立產品履歷追蹤體系並持續精進		CH2
	落實人權盡職調查，規劃員工各項福利措施，提升人員留任率		CH4
	持續檢視勞動法規更新狀況		CH4

1.3.8 非重大主題檢視

經由評估後判定為非重大主題包括：水與放流水、人權、反貪腐、強迫勞動、多元與機會平等、間接經濟衝擊、原物料、當地社區等。其中水與放流水雖不是重大主題，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三章中的道德誠信。人權因 GRI 2021 已成為必要揭露內容，故揭露於第四章中，強迫勞動及多元與機會平等則合併於人權中揭露。

A stylized landscape illustration in shades of blue and teal. It features rolling hills, a tree, and a silhouette of a family (two adults and a child) walking on a hill. The background has a pattern of small dots and a network of lines connecting points.

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
- 2.7 數位轉型

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。



2.1.1 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，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。

2.1.2 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。



2.1.3 穩健公司治理的管理方法 GRI 2-25、GRI 3-3

 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。
 行動計畫	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	持續落實 TQM 運作，強化各流程 PDCA。
 申訴機制	市場地位	執行供應鏈評鑑管理機制。
	行銷與標示	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。
	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。

2.1.4 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。
- 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。
- 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。
- 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。

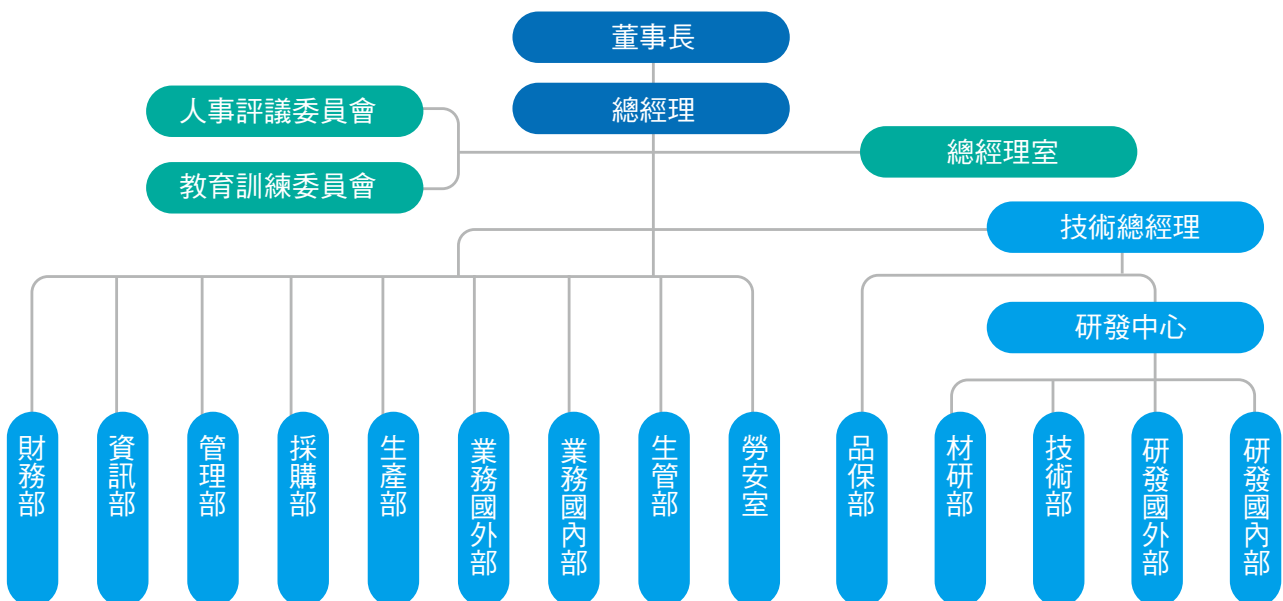
2.2 公司概况

2.2.1 公司簡介 GRI 2-1、GRI 2-2、GRI 2-6、GRI 2-9、GRI 2-11

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。

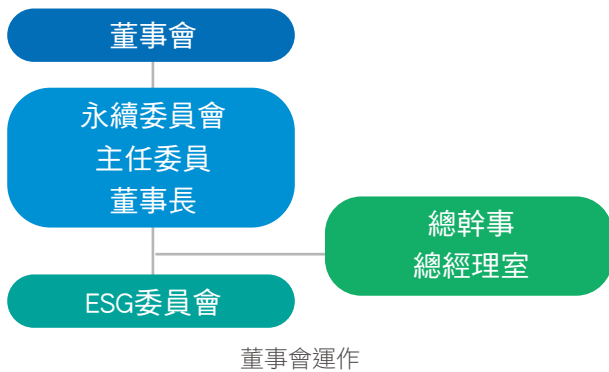
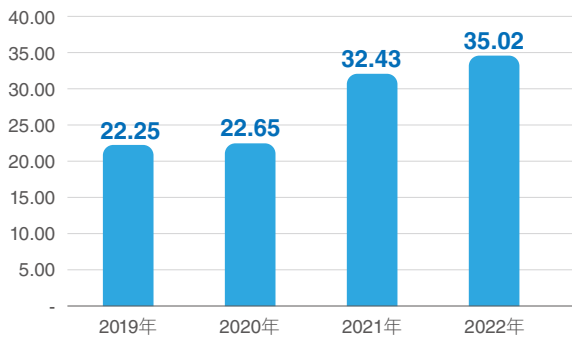
長泓設立符合財團法人全國認證基金會 TAF 認可之專業橡膠實驗室，依據各國客戶不同之需求及美國材料規範 (ASTM、MIL、UL、AMS)、德國材料規範 (DIN)、日本材料規範 (JIS) 等需求從事確認工作及專業研究發展並提供符合國際水平需求之技術服務。

資料類別	2022 年相關資料說明	
公司名稱	長泓膠業股份有限公司	
員工人數	300 人	
資本額	新台幣 4.4 億元	
設立日期	1995 年 7 月 14 日	
主要產品與服務	混練橡膠研發生產及銷售	
董事長及總經理	廖重義	
總部地址	台灣彰化縣鹿港鎮鹿工南三路 38 號	
主要營運地點	台灣彰化縣鹿港鎮鹿工南三路 38、40 號 台灣彰化縣鹿港鎮工業西五路 11 號	
淨銷售額	新台幣 3,501 百萬元	
合併財報實體	長泓膠業股份有限公司	長泓公司影音介紹 



長泓組織架構圖

4 年營收



2.2.2 董事會架構運作

GRI 2-10、GRI 2-15、GRI 2-18、GRI 2-20、GRI 2-21

長泓膠業係屬非公開發行公司，依公司法及公司章程規定，本公司設立董事 5 人，監察人 1 人，其中董事男性 3 位，佔比 60%；女性 2 位，佔比 40%，皆為 50 歲以上。長泓膠業董事會為最高決策單位，主席為董事長，兼任公司高階管理階層職務，監督公司整體營運管理。2022 年本公司董事會共召開 3 次，董事會實際出席率 100%，董事平均任期為 15 年。董事會下設「ESG 委員會」，負責審議永續發展重要議案。董事會每季至少召開一次董事會，有效的監督公司管理階層業務內容及決議重大業務，並確保公司守法、各項業務及財務之資訊透明。為有效執行獨立監督及制衡之機制，各項議案均提經董事會報告及討論。若涉及董事自身或其代表之法人之利害關係而有害於公司利益之虞者應予迴避，符合利害關係人之最大利益。

2022 年董事會出席率表

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	廖重義	3	100%	無
董事	吳國賢	3	100%	無
董事	陳淑惠	3	100%	無
董事	吳美惠	3	100%	無
董事	吳懋群	3	100%	無

董事會利益迴避

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事對利害關係議案迴避之執行情形、於其他董事會任職狀況、從 2000 年至 2022 年止，未發生利益衝突等上述之情況。

董事會績效評估

為提升董事會運作效能，針對董事會及功能性委員會整體運作成效納入企業永續指標，例如：「法令遵循」、「公司治理」、「風險控管」及「企業永續與企業社會責任」等項目，以確保董事會及功能性委員會能於公司治理、公司營運與企業永續實踐等各方面克盡職責，並每年執行一次董事會暨功能性委員會績效評估作業，由董事會、各功能性委員會成員及董事會議事單位就各項指標進行績效評估，並由董事會議事單位彙整評估結果提報至董事會。

績效評估面向

- 董事會 (ESG 委員會功能性委員會) 組成與結構
- 內部關係經營與溝通
- 監督公司財務營運情形
- 監督公司內稽內控、風險管理及法令遵循運作
- 內控運作
- 公司履行企業永續目標與任務之掌握

2.2.2 參加公協會 GRI 2-28

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。

2.2.3 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



全氟打樣



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。2021 年建構研發數據整合平台，串聯各系統研發數據，使得研發人員能快速開發符合客戶需求配方。



小巨蛋演講廳



研發中心員工休息室

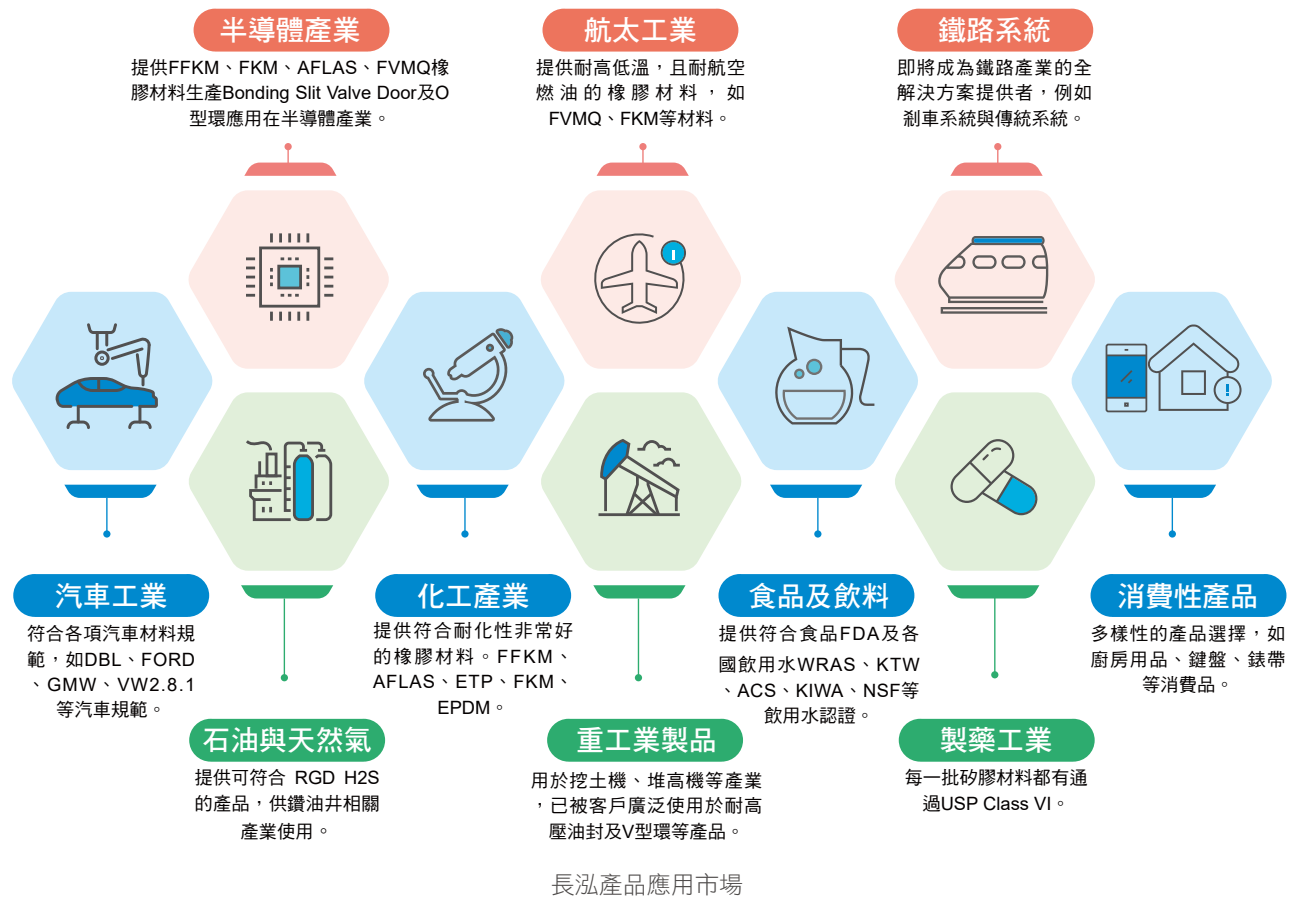
2.2.4 長泓產品特色及應用範圍

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。
全氟素彈性體 (FFKM)	全氟素彈性體是市場上最耐化學腐蝕的產品，具有出色的耐高溫與耐化性，在嚴苛環境中，對有機酸、強酸、強鹼、酮類有傑出抵抗力。	由於全氟素彈性體具備絕佳的耐高溫性與耐化學性質，其產品被應用具有嚴苛環境要求的產業如：半導體業、化工 / 食品 / 製藥產業、石油與天然氣產業以及航太產業
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	在以磷酸酯 (phosphate-ester) 為基礎的液壓液 (hydraulic fluids) 以及以乙二醇為基礎的煞車油系統，因此乙丙橡膠是密封零件材料較佳的選擇。
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。

長泓產品	產品特色 (優點)	產品可應用範圍
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。
氟矽橡膠 (FL-Silicone)	保有矽橡膠的特性，同時溫度範圍更寬廣，且具有很好的耐候性能、介電特性、不燃性或低可燃性、且無色無味。	特別可用於在航空、航太中密封件應用。用於極端環境。通常靜態應用且在起伏較大的溫度範圍內是一個不錯的選擇。同時適用於許多汽車部件，例如長期暴露在戶外的汽車部件、汽車內部飾部件、適用於動力系統及燃油系統部件等等。
乙烯 / 丙烯酸橡膠 (VAMAC)	乙烯 / 丙烯酸彈性體 (AEM) 具有優異的低壓縮歪橡膠，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氧性。	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、橋樑支承墊與運輸帶等。
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，例如密封件與雨刷 (rod wipers)，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 型聚酯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。

2.2.5 長泓產品應用行業 GRI 2-6

長泓提供全系列混練橡膠之研發及銷售，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。



2.2.6 長泓產品銷售市場 GRI 2-6

長泓混練橡膠產品以 2022 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



2.2.7 長泓智慧製造

為發揮供應鏈最大綜效，長泓整合客戶及供應鏈並落實在本身製造端，建立產品履歷制度、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，滿足客戶需求，以達成永續發展目標。

2.2.7.1 擴增產線，投資新自動化機台

因應客戶需求量持續擴大，為滿足客戶需求，以及長泓未來成長考量，2020 年正式啟用台灣三廠，設有 5 條生產線。除生產線的擴充外，致力打造自動化生產線，將三廠設定為示範線，引進更多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，讓橡膠混練提升到新層次。



新廠

投資新自動化機台：HF 萬馬力及 VMI 過濾機

為了達到更好的生產效率及品質，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，用機械自動化降低員工工作負荷。2020 年從國外引進德國 HF 萬馬力及 VMI 過濾機，利用其冷卻效能及精準溫度控制能力，搭配與廠商合作開發的自動控制系統，只需掃描 QR-Code，再按下開始即可由輸送帶進行投料，並由系統控制自動生產，讓生產模式朝向智慧化、自動化發展。

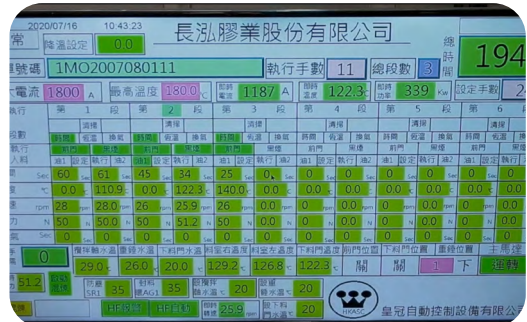


過濾機

2.2.7.2 生產智慧化

長泓以生產力 4.0 為目標，規劃製造自動化工程，持續不斷追求進步，朝向智慧化工廠邁進。近五年投入自動化倉儲、自動計量系統、自動滾輪、自動吊掛冷卻、自動封膜捆帶、自動貼生產標籤、自動堆疊，截至 2022 年止，示範線自動化程度達 75%。

備料階段：生產前透過系統程式審核紀錄物料回秤，再進行投藥，確保原料的正確性。



智慧化生產看板

備料階段



自動倉儲備料



秤料作業



備料履歷貼標

混練階段：人員透過 QR-Code 掃描製令單，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。

混練階段



投料檢查



投料作業

滾輪階段：人員透過 QR-Code 掃描製令單，代入製程資料，自動調整翻薄次數及尺寸。

滾輪及冷卻階段



自動滾輪作業



自動吊掛冷卻

包裝階段



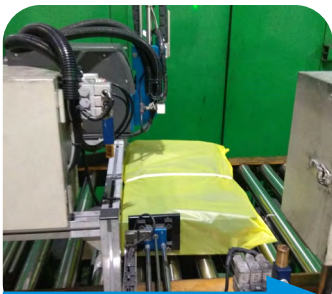
自動切膠



自動封膜



自動捆包



自動貼標

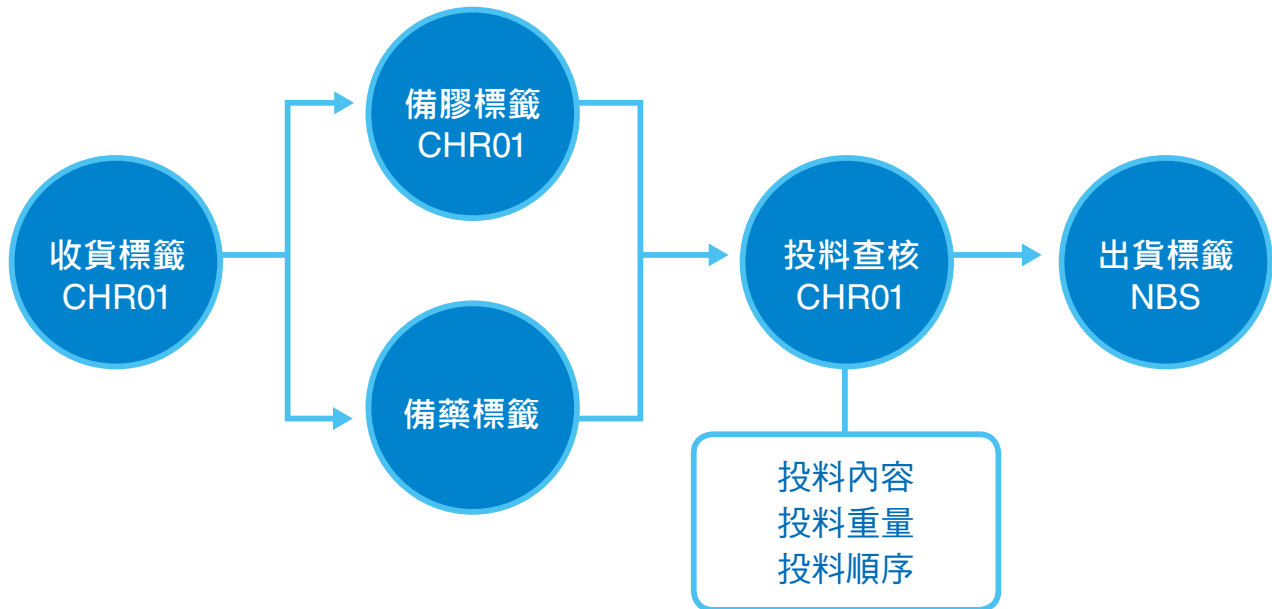


自動堆疊

2.2.7.3 建置生產履歷系統

GRI 417-1、GRI 417-2、GRI 417-3

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，並讓人可隨時追溯。自公司成立至 2022 年止從未發生違反產品資訊與標示相關法規以及行銷傳播相關法規。



長泓生產履歷系統示意圖

2.2.8 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、壓縮應力鬆弛設備等，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。

2.2.9 認識研發設備



FTIR 【傅立葉紅外光譜】 Fourier Transform Infrared Spectroscopy

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】 Thermogravimetric Analysis

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】 Micro Fourier Transform Infrared Spectroscopy

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



DSC 【差示掃描量熱法】 Differential Scanning Calorimetry

了解材料的熱容量變化，例如：熔點、T_g 點（玻璃轉化溫度）。



TMA 【熱機械分析】 Thermomechanical Analysis

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、T_g 點（玻璃轉化溫度）或是 CTE（膨脹係數）等數據。



XRF 【X 光螢光分析】 X-ray Analysis

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)〕



SEM-EDS 【掃描式電子顯微鏡及能量分散 X 光譜儀】 Scanning Electron Microscope-Energy Dispersive X-ray Spectroscopy

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。



Py-GC-MS 【熱裂解氣相層析質譜儀】 Pyrolysis-Gas Chromatography–Mass Spectrometry

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】 Precision Universal Tester

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



【壓縮應力鬆弛設備】 Compressive stress relaxation

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

2.3 市場地位

2.3.1 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。

員工福利

單位：新台幣百萬元

科目	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	2,317	2,186	2,290	3,376	3,540
所得稅 + 營業稅	68	58	79	166	186
員工福利	238	249	273	350	367

2.3.2 市場地位

GRI 202-1、GRI 202-2

長泓重要營運據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，其中 2022 年女性比例高於男性，原因為考量基層人員性質（作業員、助理技術員）對於女性員工工作誘因較低，為提升誘因，提高薪資程度，五年來比例介於 1.13~1.22 之間，當地高階主管任用比例近五年皆為 100%，其離職率則參考第四章。

最低薪資及法定最低薪資比

年度	男生與最低比例	女生與最低比例
2018	1.22	1.15
2019	1.20	1.15
2020	1.16	1.14
2021	1.21	1.13
2022	1.15	1.18

註：比例計算為包含長泓一、二、三廠（最低薪資 / 當年度法定最低薪資）

雇用當地高階主管比例

年度	當地高階比例
2018	100%
2019	100%
2020	100%
2021	100%
2022	100%

註 1：當地係指公司所處國家

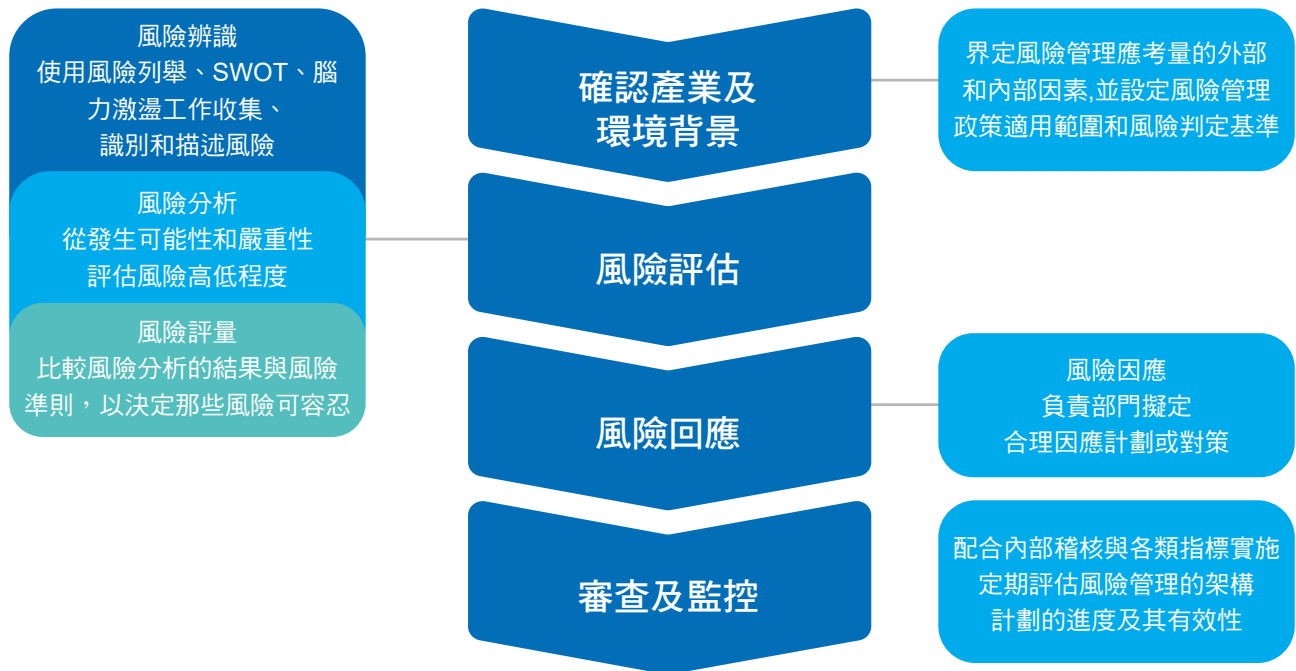
註 2：高階係指理級以上主管

註 3：重要營運據點為台灣

2.4 風險管理與機會

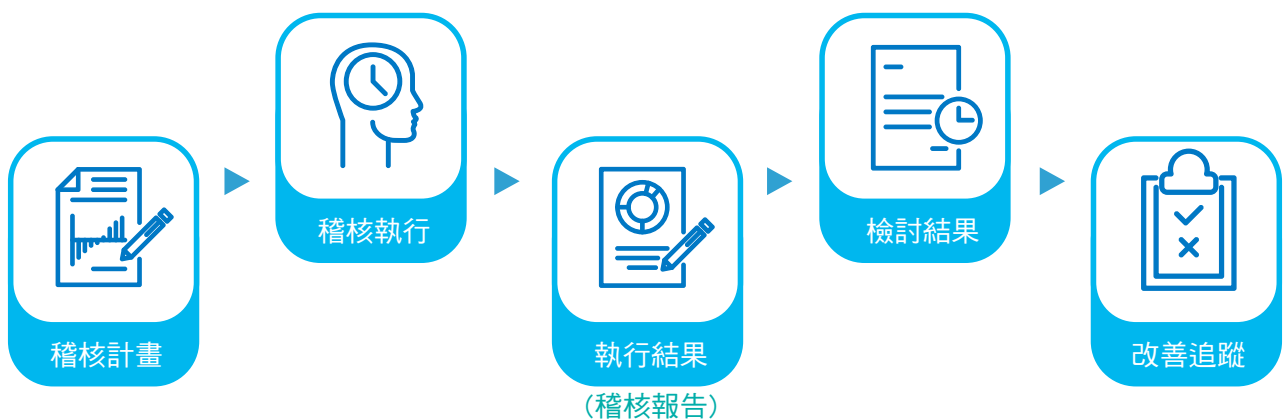
2.4.1 內控制度

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。



風險管理架構圖

長泓總經理辦公室設有專業獨立的稽核小組，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。



稽核程序流程

2.4.2 長泓經營機會與風險

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。

長泓經營風險機會鑑別及減緩措施

面向	風險類別	風險	風險等級	減緩措施
治理	資訊安全	惡意軟體	高風險	定期進行作業系統及安全性漏洞更新、病毒偵測預防
治理	資訊安全	網路釣魚	高風險	社交工程演練、資安認知教育訓練
治理	法規	法規日趨嚴格，原料使用受限	中風險	建立環規成分資料庫，定期比對成分內容，並且建立替代料清單
治理	研發	研發資源無有效整合，降低開發時效	中風險	數位優化，將資料庫整合方便資料運用與分析
治理	庫存	景氣衰退，庫存金額及週轉天數過高	中風險	1. 定期審視庫存占比高的物料，請業務 / 生管部反饋物料處理方式 2. 業務即時傳遞客戶資訊 3. 設定庫存警戒線，邀請生管 / 業務召開對策會議
環境	氣候變遷	詳細內容請詳 TCFD 報告 p.56		
環境	環保	PE 袋無法有效回收	中風險	使用可添加置產品內部的熱熔袋
環境	環保	集塵灰無法有效回收	高風險	建立可回收集塵灰裝置
環境	能源	儀器分散至不同空間擺放，並開 24 小時冷氣，導致能耗提高	中風險	集中作業環境需低溫的儀器，調整室內溫度（作業 24 度、公設 26 度）
環境	法規	違反環境法規	低風險	定期確認法規正確性，並確實遵守法規。
社會	人權議題	詳細內容請詳人權盡職調查報告 p.90		
社會	職業安全	發生重大工傷	低風險	確實落實職業安全訓練及宣導，日常設備點檢及維護。
社會	人才發展	員工職能無法滿足公司發展需求	低風險	每年定期進行職能落差分析，擬定年度補強訓練計劃，確認學習成效。
社會	勞動法規	違法勞動法規，公司資料揭露於政府網站	中風險	定期確認法規正確性，並確實遵守法規。

2.5 道德誠信

GRI 2-25、GRI 2-26

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。



相關制度	摘要
員工從業道德行為守則	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 csr@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，其中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。

2.6 全面品質管理

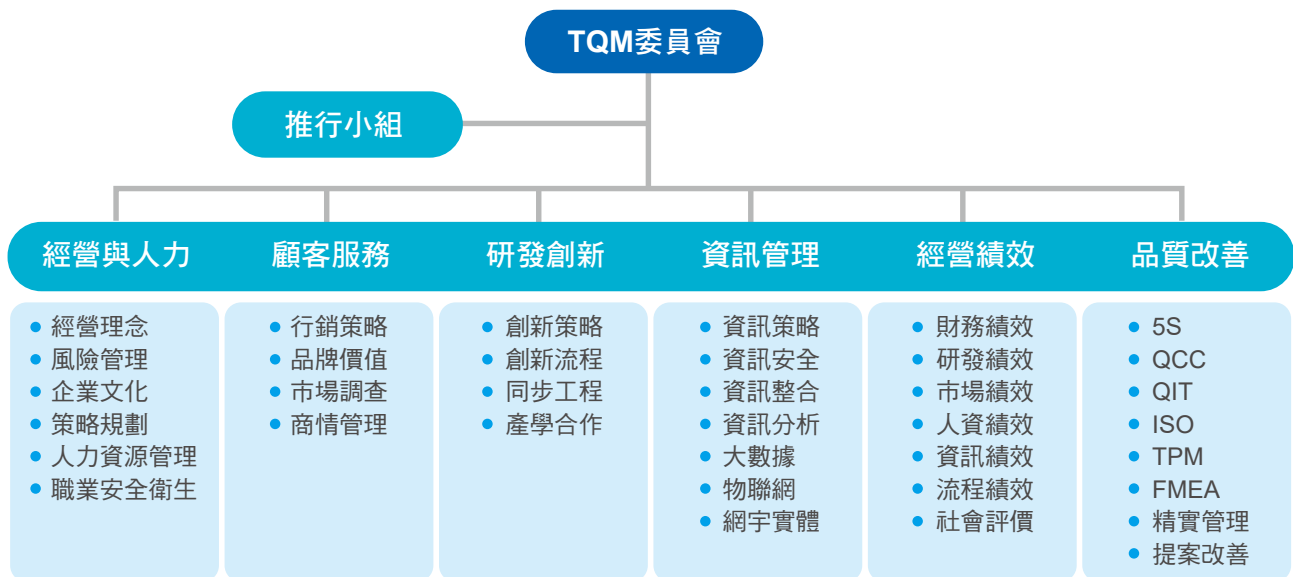
2.6.1 全面品質管理對長泓的意義

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。

2.6.2 全面品質管理委員會與權責

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」：

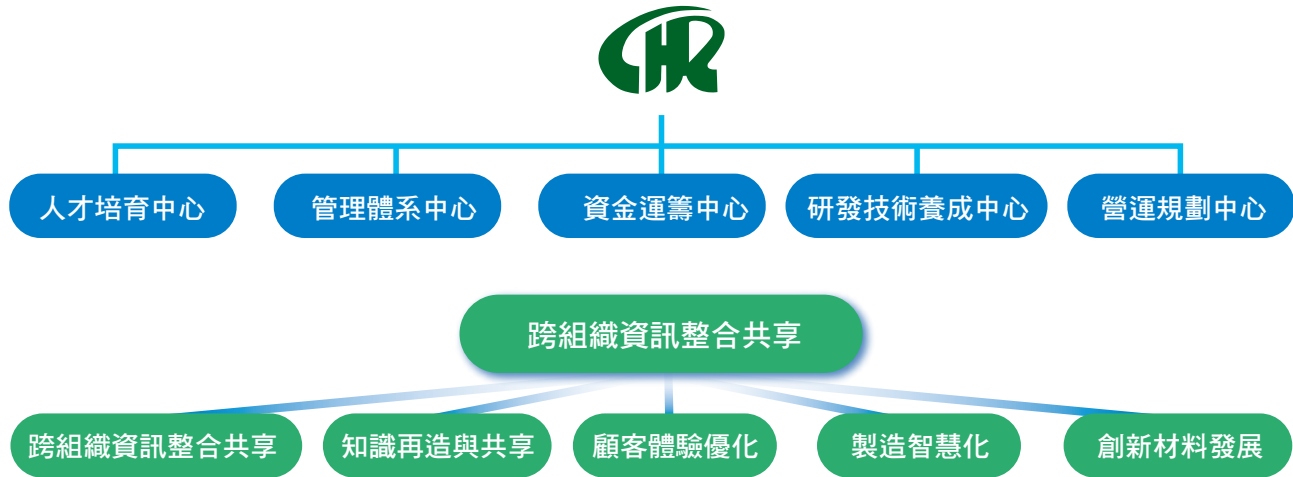


2.6.3 TQM 推行歷程：



2.6.4TQM 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。



2.7 數位轉型

自疫情以後，推升產業積極數位轉型，成為各公司策略發展重心，長泓自 2020 年末開始推動數位轉型，從人才的訓練到專案改善皆不遺餘力推動，發展兩大策略。

策略一「數位建設與改善」：強化內部數位建設，陸續將紙本作業系統化，系統作業則進行流程優化，其中包含 RPA 應用，藉由流程自動化機器人，改善作業效率。近兩年共完成 24 件【數位建設與改善】專案，年省作業時間 17,174 小時。

策略二「創新整合平台」：藉由新技術以及新工具引進，建立整合性平台，包含數據共享、技術資源共享、AI 應用及 e-Service 客戶服務平台，整合公司內外資源，提升作業與決策效率。近兩年共完成 2 件創新平台建置，26 件數據應用，年省報表製作時間 1,146 小時，提升開發速度 6.4%

數位轉型策略	策略細項	成效
策略一 數位建設與改善	數位化	共完成 50 建改善案，年省 17,780 小時作業時間，提升決策效率。
	系統改善	
	RPA 應用	
策略二 創新整合平台	數據平台	完成平台建置，強化經驗共享與搜尋效率，提升開發速度 6.4%。
	技術資源整合	
	AI 應用平台	開發中
	E-Service 客戶服務平台	



3 低碳綠色環境

- 3.1 低碳綠色環境
- 3.2 氣候相關財務揭露 TCFD
- 3.3 能源管理
- 3.4 環境管理系統
- 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，使人類體會到若無限制的使用能資源的經濟成長，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。



3.1.1 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。

3.1.2 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。



3.1.3 低碳綠色環境的管理方法

GRI 2-25、GRI 3-3、SASB RT-CH-530a.1)

 政策	經濟績效	運行 TCFD，鑑別氣候變遷所帶來的風險與機會，量化財務影響，並提出減緩因應對策，降地營運風險。
	環安衛能管理	風險管理與健康促進，善盡企業社會責任 遵守相關法規要求，提供安全工作環境 確保資訊與資源取得，持續改善管理績效 致力環保與節能生產，達到永續經營目標 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	經濟績效	降低氣候變遷風險損失。
	能源密集度	以 2020 年為基準年，2024 年下降 3%
	溫室氣體排放強度	以 2020 年為基準年，2024 年下降 3%
	廢棄物再利用	2024 年再利用率達 45%
 資源	經濟績效	綠色低碳小組評估氣候變遷風險與機會。 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	經濟績效	落實 TCFD 運作，減緩氣候變遷可能帶來的財務衝擊。
	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
	環境法規	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。

3.1.4 低碳綠色環境的有效性評估

- 經濟績效：透過風險與機會評估機制以及財務影響金額，檢視風險等級程度。
- 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

低碳永續發展訪談

綠色低碳的起始點，碳足跡盤查

許課長：

我們其實一直以來都有針對能源跟環境部分進行相對應的改善措施，例如我們自主進行溫室氣體盤查，成立能源管理小組，致力節能減排的相關行動，因此我認為長泓是一直往這方向再走。若是談到各國推出的碳關稅，這就很嚴重了，可能會影響到客戶的採購決策，因此我們就必須瞭解產品的有多少碳足跡，2022 年我們便針對出口到歐美國家較大的膠種進行一次碳足跡盤查，不盤不曉得，一盤發現在整個產品生命週期中有 80% 的碳足跡來自於主要原料及原料運輸，這對未來要減碳來說是一大挑戰，我們的原料大部分是仰賴進口居多，且又是石化產業的分支，碳排要降首先還是得看原材料端的變化。

強化碳管理，邁向永續道路

洪誌陽副理：

確實若以研發的角度來說，產品配方原料不變的情況下，是難以降低碳排放的。在這個議題開始發酵前，我們已請採購及材研部門尋找及測試相關低碳產品，所幸有找到一些低碳原料，也找了幾間客戶協助測試，但能否正式導入就要看未來我們所設計的配方能夠符合客戶要求，我自己是對於這方面來說信心滿滿。

許琇華副理：

剛剛許課長有提到，80% 的碳足跡是來自於主要原料以及原料運輸，在這方面有兩大方向可以逐步調整，一個是使用綠色航道，一個是原料就近採購，這兩大方案配合在一起，就更有機會能降低運輸階段的碳足跡。短期來看以就近採購這條路是最快能降低運輸碳排的方式，我們也積極的與供應商協商後續的改善方案，讓整條供應鏈能更為綠色。另外一部分是我們可以嘗試走綠色航道，看成本上的差異會有多少，或許未來綠色航道普及且成本下降，也可以進一步降低運輸的碳排放。



3.2 氣候相關財務揭露 TCFD GRI 201-2

長泓重視氣候變遷對環境以及企業所造成的影響，2022 年起依據「氣候相關財務揭露 TCFD」倡議的四大管理架構，擴大氣候相關風險及機會鑑別，以及財務影響評估，擬定減緩及補救措施，提升長泓對氣候變遷的韌性。

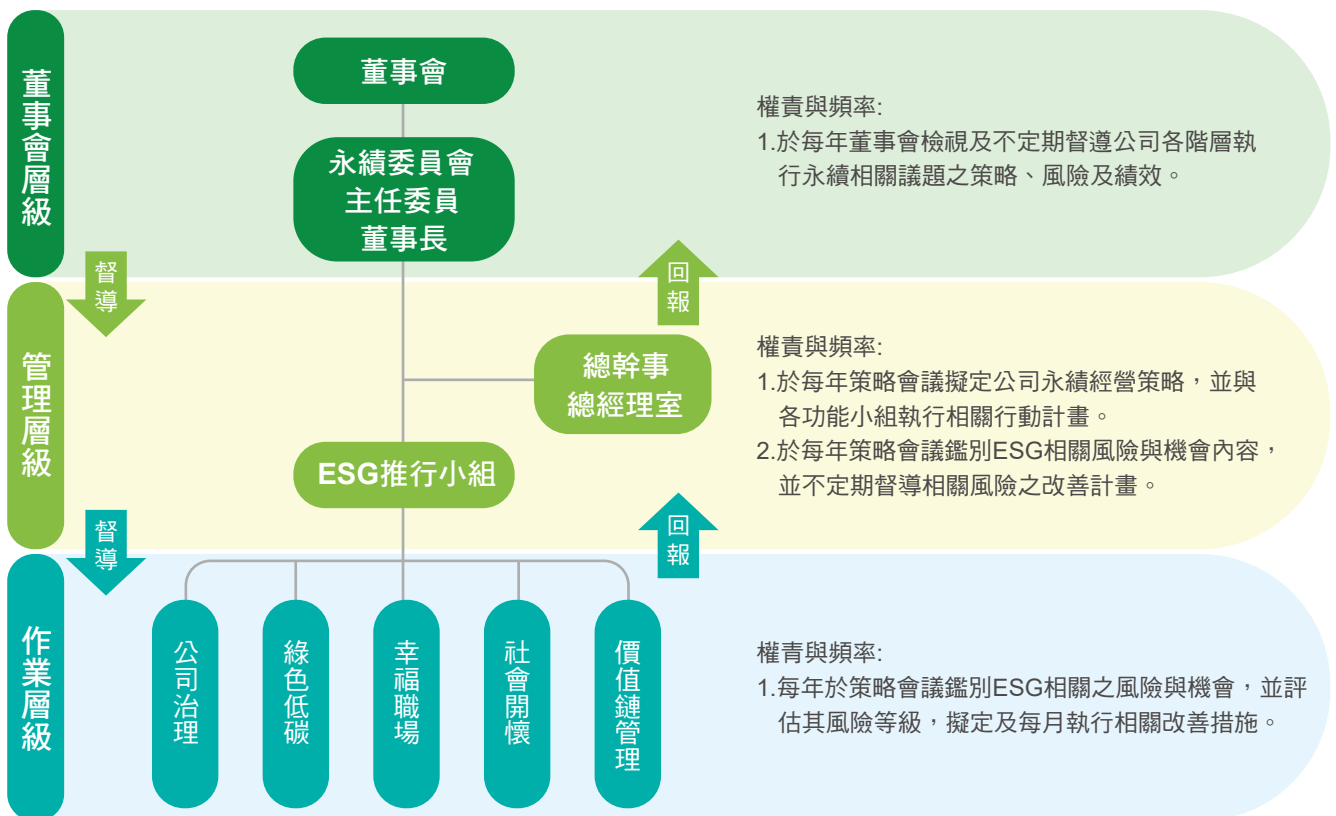
3.2.1 氣候治理 GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-24

3.2.1.1 董事會對氣候相關風險與機會的監督

長泓秉持永續經營，於 2016 年起由董事長授權成立功能性之企業永續委員會 (ESG 委員會)，持續投入推動公司治理、綠色永續、社會公益、社會關懷，以達永續共融，並委由 ESG 委員會協助監督企業相關永續及氣候變遷管理作為，由 ESG 委員會之各推行小組，定期向管理階層報告各活動執行進度與執行績效，再由管理單位向董事會呈報。

3.2.1.2 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色

長泓所成立的 ESG 委員會為內部最高層級的企業永續組織，係由董事長擔任主任委員，總經理室擔任幕僚及執行單位，負責該委員會運作、協調及資料蒐集，ESG 推行小組則由各部門最高主管擔任，並依照部門特性，領導參與各功能小組執行永續及氣候相關策略擬定、風險鑑別、風險評估、改善活動。



長泓氣候治理架構

3.2.2 氣候變遷策略

3.2.2.1 鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會

長泓依據 TCFD 架構，分別鑑別「轉型風險」、「實體風險」及「機會」，並依照風險與機會評估，揭露短中長期重大氣候相關議題，2022 年召集 CSR 推行小組中 - 綠色低碳工作小組成員，依據政策法規、技術、市場、實體風險、資源效率、能源來源、產品和服務、韌性等 8 個面向，展開小組討論，共鑑別出 8 項轉型風險，4 項實體風險，3 項機會。

綠色低碳工作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，依照內部風險與機會評估定義 18 分 (含以上) 為中高風險與機會，需擬定相對應控制、減緩或移轉措施，經評估後共有 3 項轉型風險、2 項實體風險、1 項機會。

轉型風險

1. 台灣綠能配套措施不足導致缺電
2. 國外環保法規加嚴
3. 2050 淨零目標，導致航定價提升
4. 設備節能技術不足
5. 使用再生原料困難
6. 客戶淨零排放宣言
7. 環保意識提高，許多原料供應商停止生產高汙染原料
8. 因產業屬性，會被民眾認為是高污染產業

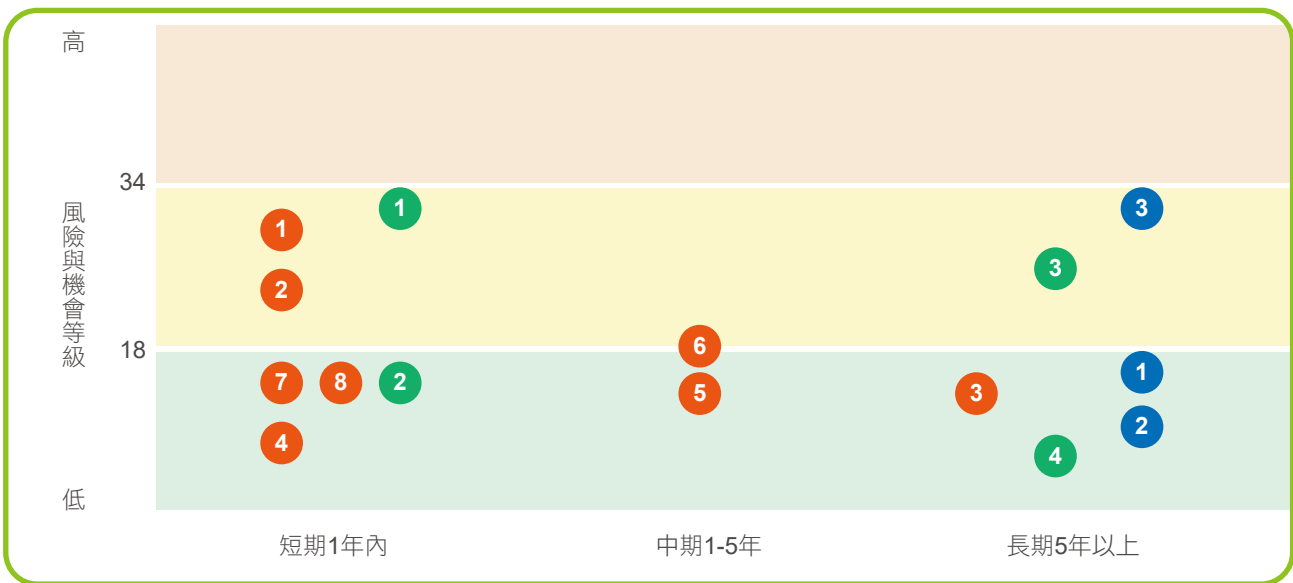
實體風險

1. 氣候異常導致缺水
2. 氣候異常導致淹水
3. 氣溫升高
4. 溫室效應造成海平面上升

機會

1. 使用太陽能發電
2. 參與碳交易市場
3. 推廣低碳產品與服務

氣候相關風險與機會



氣候相關風險與機會矩陣圖

3.2.2.2 不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境) 之韌性

為使長泓具備面對未來嚴峻的氣候變遷所需的韌性，參考 TCFD 架構建議，分別就轉型與實體風險類型的最嚴重情境，評估氣候相關議題對公司營運所造成的影響，並對評估結果擬定對應策略。長泓參考 IPCC AR6 SSP1-1.9 極低排放減緩情境，評估轉型風險，另參考 IPCC AR5 RCP8.5 極高排放情境，評估實體風險。

根據長泓風險鑑別結果，分別以轉型與實體風險分數較高的，評估組織在策略上的韌性。

情境模擬表

風險項目	轉型風險：缺電	實體風險：乾旱缺水
情境類別	IPCC AR6 SSP1-1.9	IPCC AR5 RCP8.5
情境假設	估計 21 世紀末升溫可控制在 1.5 度 c 以下，政府以快速降低火力發電措施，做為積極控制溫室氣體排放	估計 21 世紀末升溫超過 3.4 度 c 以上，根據 NCDR 評估乾旱問題，危害度達 3 級，暴露度達 4 級
對長泓影響	電力供應不穩定，跳電風險增加，導致機台無法運作，訂單損失	機台無法降溫，致使產品品質不穩定，造成訂單流失
財務風險	停電發生，其影響金額約佔營收 0.16%	乾季末停水 1 天損失成本，佔營收約 0.586%
對應策略	採購低耗電生產設備 內部節能措施	設置儲水設施 簽訂買水契約

*SSP5-8.5 的情境為全球面對氣候風險管制最弱，因此造成氣候變遷最嚴重的情況，可用來評估實體風險。

*SSP1-1.9 的情境為全球面對氣候風險管制最強，因此這些管制措施會影響企業轉型，用來評估轉型風險。

a. 轉型風險

使用最嚴謹的氣候減緩措施，使 21 世紀末升溫可控制在 1.5oc 以下，世界各國必須以零碳能源為主，而非低碳能源，故我國政府短中期降低火力發電的燃煤發電比例，提高天然氣發電比例，長期降低整體火力發電比例，提高再生能源發電比例為目標，然而再生能源的供電穩定度不如火力發電，未來有可能產生跳電風險。依照台灣電力公司所公布的再生能源發電量來看，台灣係以太陽能以及風力發電為主要再生能源，根據台灣電力公司資料顯示近 3 年系統概況，最低備轉容量與最高尖峰負載皆落於 2022 年，近 5 年內 2022 年及 2023 年備轉容量率低於 6% 的天數分別為 3 天以及 2 天，若有單一火力發電機組故障，跳電的風險將上升。

近 5 年備轉容量率低於 6%

四、近 5 備轉容量率低於 6%、備轉容量低於 90 萬瓦

8. 近 5 年備轉容量率 <6%	2019 年	0
	2020 年	0
	2021 年	3
	2022 年	2
	2023 年	0

資料來源：台灣電力公司，近五年系統概況

2022 年 3 月國發會發佈【台灣 2050 淨零排放路徑及策略說明】，當中指出電力需求量年均成長 2%，再生能源目標為 60-70%、火力發電為 20-27%、氫氣發電為 9-12%，抽蓄水力為 1%。2022 年 6 月 29 日備轉容量 3.37% 左右達到警戒範圍，故以當日各類發電為例。由下表得知 2050 年再生能源總發電量必須提升 9.5 倍才能符合淨零目標，但也突顯再生能源的不穩定性，提高跳電風險。

淨零目標電力模擬

發電類型	2022 年		2050 年		發電量變化率
	發電量萬瓩	發電占比	發電量萬瓩	目標占比	
火力	3,060	85%	1,247	20%	-59%
再生	417	12%	4,365	70%	947%
抽水	105	3%	62	1%	-41%
氫氣	0	0%	561	9%	
總發電量	3,582	100%	6,236	100%	

b. 實體風險

長泓以 IPCC AR5 RCP8.5 為情境，參考 TCCIP 氣候圖集中的水文應用篇，圖集顯示未進行嚴格氣候變遷減緩措施下，將產生極端氣候，包含強降雨或乾旱等。經內部進行各項實體風險鑑別，與財務風險評估後，乾旱為影響長泓最為嚴重的因子，發生乾旱所造成的缺水問題，使得長泓難以取得水資源，導致機台無法冷卻，進而造成製程不穩定及提高死料風險，影響長泓營運。長泓水資源均取用台灣自來水公司所提供的自來水，水源則位於鯉魚潭水庫，故情境模擬以鯉魚潭水庫所在位置為主要範疇。另外水資源也會有跨縣市調配的可能，故以長泓公司所在地為次要範疇，因此本次情境模擬以苗栗縣以及彰化縣為範疇，選用最大連續不降雨日，以及乾季總雨量進行模擬，模擬情況如下：

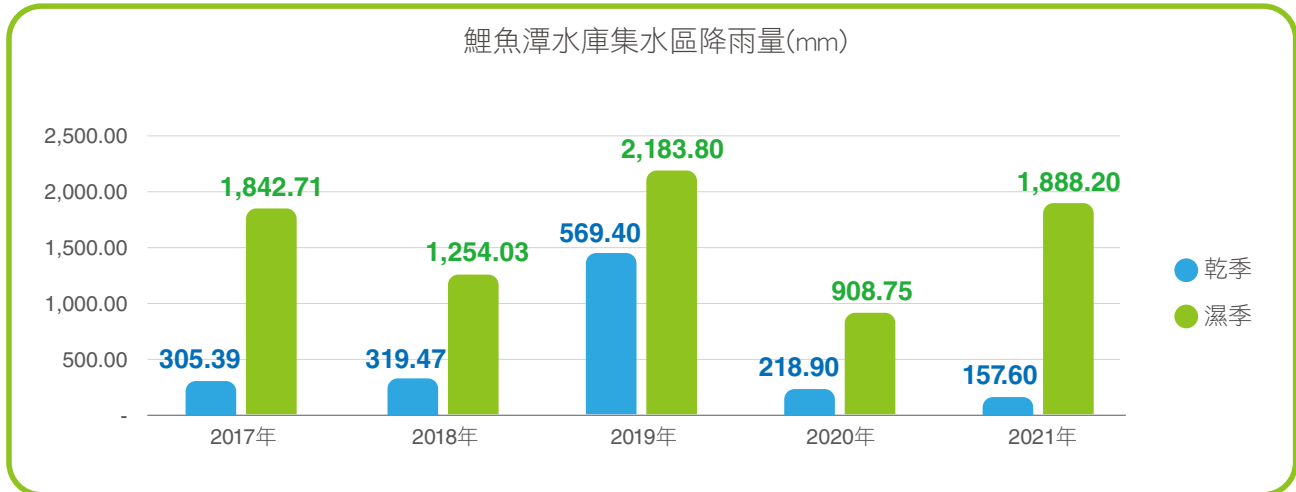
降雨量模擬

評估 範疇	所在 縣市	關鍵指標	基 期	單 位	世紀中		世紀末		4°C 情境	
					變化率	預估值	變化率	預估值	變化率	預估值
長泓膠業 所在縣市	彰化縣	年最大連續不降雨日	64	日	5.4%	67	8.0%	69	7.9%	69
		乾季總雨量	245	mm	-4.1%	235	-14.0%	210	-14.2%	210
鯉魚潭水庫	苗栗縣	年最大連續不降雨日	49	日	6.3%	52	10.0%	54	13.9%	56
		乾季總雨量	526	mm	-4.3%	504	-13.6%	455	-15.5%	445

註：乾季：11 至 4 月，年最大連續不降雨日：一年中連續最多單日累積降雨量少於 1mm 之日數，基期為 1986-2005 年

另因 IPCC AR5 的比較基期是 1986-2005 年，比較年度較遠，故長泓參考「經濟部水利署防災資訊網」中的水庫蓄水統計表，整理 2017-2021 年鯉魚潭水庫集水區降雨量 (mm)(如右圖)，結合乾季總雨量模擬表可得知，在 IPCC AR5 RCP8.5 為情境下，乾季會越來越乾，且不下雨日數會增多，導致水量未來有告急可能。

因長泓取水來源主要為鯉魚潭，另外以鯉魚潭集水區面積作為基礎，依照上表所得知乾季總雨量變化，推算日後鯉魚潭水庫在乾季時，每日將會減少多少噸水資源。經計算後的乾季期間，在世紀中期每日減少 6,684 噸水，世紀末期每日減少 21,141 噸水，當升溫達到 4°C 情境，每日減少 24,094 噸水。



表：水庫水量模擬

鯉魚潭	集水區面積 (公頃)	乾季減少量 mm	減少水量 (T/ 乾季)	減少水量 (T/ 日)
世紀中乾季減少雨量	5,345	23	1,209,851	6,684
世紀末乾季減少雨量	5,345	72	3,826,507	21,141
4°C 情境	5,345	82	4,361,092	24,094

註：

1. 乾季減少量：基期 - 預估值 (基期 * 變化率)，單位 mm
2. 減少水量：集水區面積 * 10000 (換算平方公尺) * 乾季減少量 (公尺) = 減少水量 (T/ 乾季)
3. 1 立方公尺的水 = 1 噸水
4. 乾季為 11-4 月，共計 181 天

依據「經濟部水利署水利規劃試驗所，強化中部水資源分區因應氣候變遷水資源管理調適能力研究，2012」整理內容，苗栗縣、台中市、彰化縣在 IPCC AR5 的報告情境中，缺水缺口共計 63.75 萬噸 / 日，顯示未來供水狀況將持續惡化。



各區缺水缺口

單位：萬噸 / 日

缺水缺口情況	苗栗縣		臺中市		彰化縣	
	AR4	AR5	AR4	AR5	AR4	AR5
需求量	45.0		170.8		48.8	
地表水供水能力	16.8	13.8	165.5	164.9	4.3	2.95
地下水供應量	3.5		10.0		26.0	
區域受支援量	10.0		-38.0		8.0	
供需缺水缺口	14.8	17.8	33.3	34.1	10.5	11.85

* 臺中市支援苗栗縣 10 萬噸 / 日，支援彰化縣 8 噸 / 日及區外農業用水 20 萬噸 / 日

出處：整理自「經濟部水利署水利規劃試驗所，強化中部水資源分區因應氣候變遷水資源管理調適能力研究，2012」

3.2.2.3 長泓在策略和財務規劃的氣候相關風險與機會

GRI 2-25

風險與機會描述	台灣綠能配套措施不足導致缺電	國外環保法規加嚴	客戶淨零排放宣言
風險與機會	轉型風險	轉型風險	轉型風險
風險與機會類別	政策和法規	政策和法規	市場
影響時間長度	短	短	中
對長泓的影響	電力供應不穩定，跳電風險增加，導致機台無法運作，訂單損失	符合法規產品數量下降，造成國外訂單流失	造成訂單流失
潛在財務影響	營收下降	交付歐美國家營收下降	營收下降
財務影響金額	近三年備轉容量率低於 6%，備轉容量平均為 164.58 萬瓩。台灣平均一台火力發電機組發電量為 56.8 萬瓩近三年備轉容量率低於 6% 平均天數為 1.67 天 / 年，故假設每年會有 1 天備轉容量率低於 6%，導致停電發生，其影響金額約佔營收 0.16%	盤點直接以及間接交付至歐美國家訂單營收共，因交給客戶後可能有不同用途，故假設不確定性 20%。以近年來 REACH 規範越來越嚴苛，且長泓不符合率約為 11.4%，經計算後其營收損失佔營收約 4.6%	有機會宣示淨零排放的客戶，通常都是規模較大，且會與國際掛牌公司有商務往來，故假設累積佔長泓業績前 70% 的客戶為基礎。這當中以銷往國外訂單最為急迫有可能會流失，假設客戶有 5% 訂單是銷往國外，其營收損失佔營收約 4.03%
減緩控制對策	更換能耗效率較高的設備	替換可符合環保法規原料	低碳材料替換

風險與機會描述	氣候異常導致缺水	氣溫升高	國際對減碳議題提升，環保材需求增加
風險 與機會	實體風險	實體風險	機會
風險與機會類別	立即性	長期性	產品 / 服務
影響時間長度	短	長	長
對長泓的影響	機台無法降溫導致產品品質不穩定，造成訂單流失	氣溫升高夏季延長，用電需求提高，電價上漲，導致電力成本提高	提高銷售機會
潛在財務影響	營收下降	電力成本增加	低碳產品營收增加
財務影響金額	停水好發時間為乾季末期，乾季定義上為11-4月，故假設4月份有機率發生1天停水事件，計算1天營收損失約佔營收0.586%	原夏季月份為6-9月，因目前夏季有越來越長的趨勢，政府單位已延長夏季時間從5/16-10/15日，同時調漲電費。依照修改後的夏季區間及最新電價，以2022年使用電費模擬，電力成本增加金額約佔營收比例0.2%	目前已找出一種低碳原料可導入配方使用，根據其原料使用限制，篩選出產品類別，統計近3年平均銷售，並以10%做為成長預估，成長金額約佔營收比例0.14%
減緩控制對策	設置儲水設施	更換能耗效率較高的設備	推廣低碳產品與服務

3.2.3 氣候變遷風險管理

3.2.3.1 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程 GRI 2-25

長泓於年底策略研討會中，經由 CSR 推行小組中的「綠色低碳小組」參考 IPCC 研究報告、溫管法、相關期刊內容、台灣電力公司公開資料、經濟部水利署公開資料、內部稽核單位工作底稿及外部稽核單位相關建議，鑑別相關風險與機會，並會同財務部進行財務量化分析，檢視現有措施，並擬定完整因應對策。



流程項目	相關人員	作業內容	實施時間
氣候風險與機會因子調查	綠色低碳小組	參考國內外法令、文獻以及公司內外稽建議內容，羅列氣候相關風險與機會因子。	每年第四季
氣候風險與機會等級評估	綠色低碳小組	依照內控制度所定義的風險與機會評估標準，進行評估。	每年第四季
財務量化評估	財務部	依照鑑別出的潛在財務影響，量化為實際金額。	每年第一季
鑑別重大氣候風險與機會	綠色低碳小組	依照內控制度定義，中高風險/機會，及具有重大性。	每年第一季
擬定減緩、轉移、承受、控制對策	綠色低碳小組	由綠色低碳小組針對重大氣候風險與機會，擬定相對應策略內容。	每年第一季
執行與結果追蹤	綠色低碳小組、總經理室、董事會	由綠色低碳小組執行相關對策，總經理室追蹤執行狀況，並半年回報給董事會了解	全年度

3.2.3.2 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程整合組織整體風險管理制度

長泓將氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程整合到整體風險管理制度中。依據長泓內部控制之風險評估，與相關 ISO 系統整合共同鑑別與衡量風險，由總經理室發起，各部門參與溝通協調，其風險鑑別與衡量，並將氣候相關風險納入重要風險因子，通過更新風險管理政策、程序和數位工具來實現。此外，長泓還將氣候相關風險納入其風險報告和監測系統中，以便即時檢測和應對風險。



綜上所述，氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程應該整合到長泓的風險管理制度中，有效地應對這些風險，並由總經理室與內部不同部門的密切合作和協調，以確保風險管理制度的有效實施且不斷地優化和完善風險管理制度，以應對不斷變化的氣候相關風險。

3.2.4 氣候指標和目標

指標	能源	溫室氣體排放	廢棄物
	能源密集度	溫室氣體排放強度	廢棄物再利用率
2022 年目標	以 2020 年為基準年，2022 年下降 5%	以 2020 年為基準年，2022 年下降 5%	再利用率 38%
2025 年目標	以 2020 年為基準年，2025 年下降 6%	以 2020 年為基準年，2025 年下降 6%	再利用率 45%
2030 年目標	以 2020 年為基準年，2030 年下降 12%	以 2020 年為基準年，2030 年下降 12%	再利用率 48%
2022 年實績	以 2020 年為基準年，2022 年下降 0.3%	以 2020 年為基準年，2022 年下降 3.4%	2022 年再利用率 38%
詳細資料	請見 p.65	請見 p.68	請見 p.70

3.3 能源管理

3.3.1 能源管理 GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4、SASB RT-CH-130a.1

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 證書



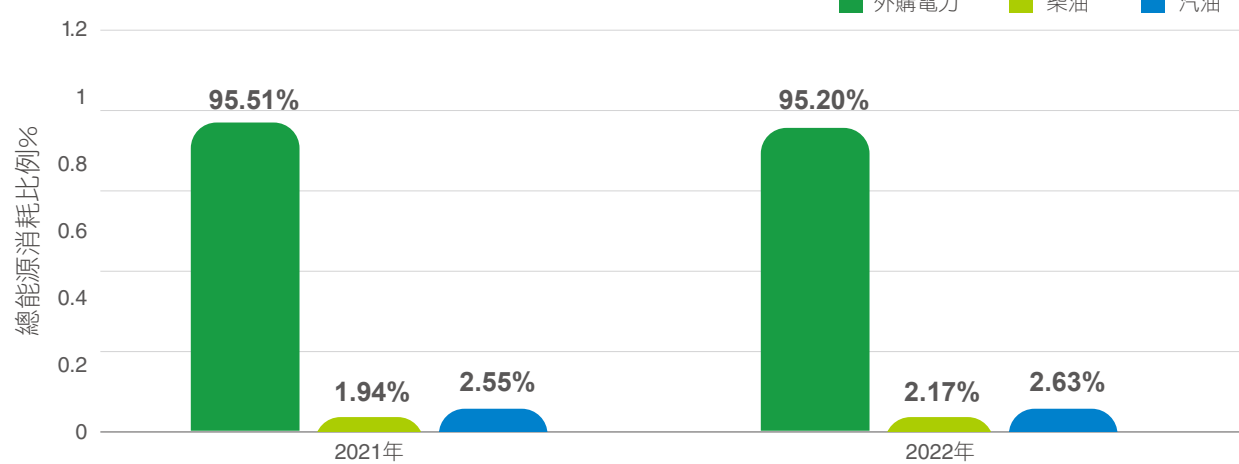
ISO 50001 能源管理系統內部稽核



ISO 50001 能源管理系統外部稽核

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。2022 年外購電力用量為 11,181,560 度 / 年 (占總能源消耗 95%)、柴油為 26.1 公秉 / 年 (占總能源消耗 2%)、汽油為 34 公秉 / 年 (佔總能源消耗 3%)，經換算後之能源消耗總量為 42,283 GJ/ 年。如右圖所示。

能源種類



2020 年至 2022 年在持續推動節能行動計畫之下，2022 年的能源密集度較 2020 年下降 0.3%。2022 年能源密集度較 2021 年高 6%，係因整體公共、輔助設施用電不變之下，因產量下降無法填滿產能，因此導致能源密集度上升。後續持續以 2020 年為基準年，執行電力節能行動計畫，如獨立各產線電燈電源開關、安裝冰水主機自動開關裝置、更換節能設備等，以降低能源密集度，設定 2024 年能源密集度降低 5% 的目標。

能源消耗統計與能源密集度

SASB RT-CH-000.A

基準年

能源種類	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
外購電力 (GJ/ 年)	29,912.40	23,942.92	24,091.24	29,731.38	34,724.56	31,237.57
製冷消耗 (GJ/ 年)	-	6,842.12	6,842.12	6,842.46	9,234.35	9,016.04
柴油 (GJ/ 年)	717.47	702.34	708.32	704.46	856.53	918.03
汽油 (GJ/ 年)	984.37	952.04	1,013.44	1,157.14	1,097.87	1,111.64
再生燃料消耗 (GJ/ 年)	-	-	-	-	-	-
出售能源 (GJ/ 年)	-	-	-	-	-	-
橡膠成品產量 (公噸)	17,137	18,003	17,495	18,099	23,096	19,972
能源密集度 (GJ/ 公噸)	1.845	1.802	1.867	2.124	1.988	2.117

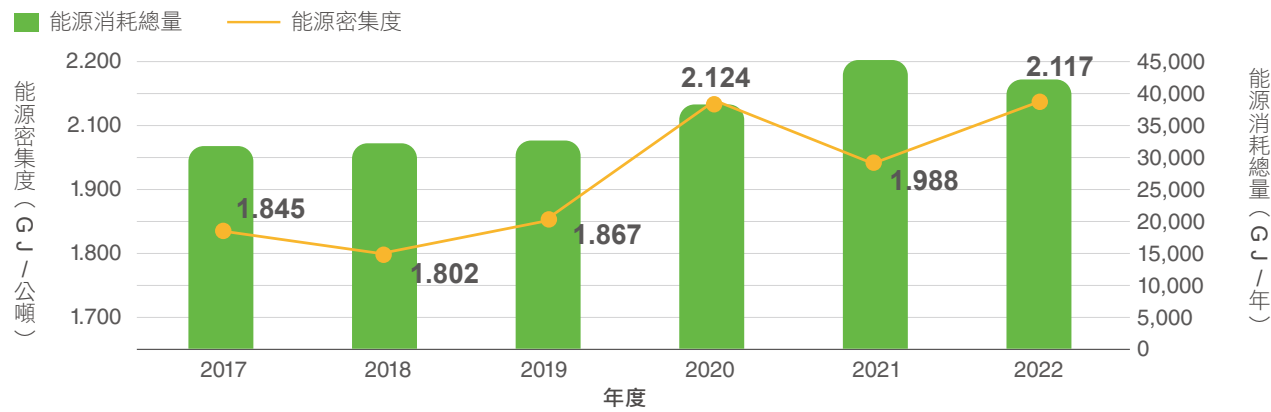
註 1：1 度電 = 3.6×10^6 焦耳 (J)；1 公秉柴油 = 3.517×10^{10} 焦耳 (J)；1 公秉汽油 = 3.266×10^{10} 焦耳 (J) (資料來源：110 年經濟部能源局能源統計手冊)

註 2：能源密集度 (GJ/ 公噸) = 能源消耗總量 / 橡膠成品產量

註 3：能源密集度包含組織內部之燃料、電力及製冷

註 4：本表為公司內部的能源消耗 (內部無供熱消耗、蒸汽消耗)、且無外部的能源消耗 (出售電力、出售供熱、出售製冷、出售蒸汽)

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 5,006m²），其覆蓋廠房屋頂面積為 56%。2021 年建置完成 945.19 kWp，2022 年共發電 1,232,951 度，減碳 627.57 噸 CO₂e，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，同時太陽能光電板鋪設下，有效降低室內溫度 1-2° C，能減少空調用電。



廠房上有太陽能光電板



製造電能



降低溫度



節省電力



節碳

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 11 件節能行動計畫，其中有 3 件以製程設備改善計畫為主；2021-2022 年則執行 2 件生產單位節電計畫，分別針對利拿機、滾輪機、過濾機、輸送帶更換節能型設備。2020 年至 2022 年在持續推動節能行動計畫之下，2022 年全廠累計節電量 130,904 kWh/年，平均累計節電率為 1.2%，溫室氣體排放量累計減少 66.63 公噸 CO₂e。2019 年新廠落成，用電量增加，後續以 2020 年為新的基準年，2024 年，預計累計節電量 4%。



2020 年能源內訓課程討論分享

2020-2022 年節能行動計畫

GRI 302-5

年度	行動計畫名稱
2020	KF1 利拿馬達更換變頻馬達
	二廠倉庫節能照明設備更換
	機車棚節能照明設備更換
	機車棚照明設備自動開關裝置
	ISO50001 系統與運作 (教育訓練)
2021	三期大倉更換節能燈具
	三期大倉照明分區控制
	醫療級倉空調溫度自動調節
	KF1 更換節能利拿
2022	更換 BB1 產線節能滾輪、過濾機、輸送帶
	行政大樓冰水主機安裝自動控制系統

3.4 環境管理系統

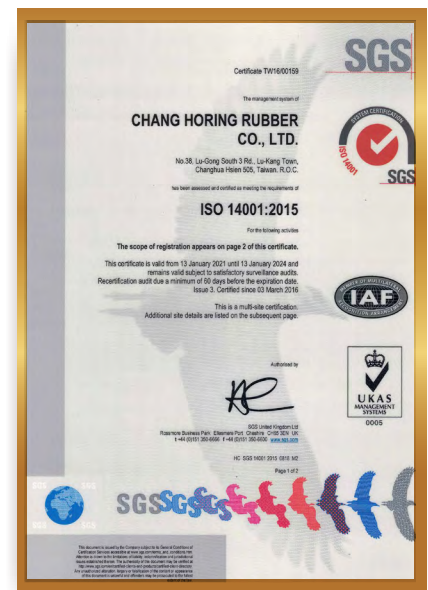
有鑑於近年來民眾環保意識抬頭及法規日益趨嚴，為順應世界趨勢及符合相關環保法令，必須提升源頭管理觀念及污染防治控制技術。

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。

2020-2022 年環境行動措施

年度	環境行動措施名稱
2020	自來水減量 3%
	防止空油桶區油桶餘料洩漏
2021	棧板回收率增加 5%
2022	PE 袋減量及回收 10%



ISO 14001 證書

3.4.1 溫室氣體排放

GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4、SASB RT-CH-110a.1、SASB RT-CH-110a.2

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，2022 年溫室氣體排放量為 5,791 公噸 CO₂e/年，所排放的溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O) 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，直接影響溫室氣體排放強度。

長泓對於溫室氣體排放擬定相對應管理策略及計畫

	範疇一	範疇二
2023 年目標	2020 為基準年，降低 2%	2020 為基準年，降低 1%
2030 年目標	2020 為基準年，降低 3%	2020 為基準年，降低 7%
實績	降低 1.7% 排放強度	節電率 1.2%
改善策略	貨車路線最佳化	生產設備汰舊換新、生產工藝調整

2021 年至 2022 持續推動節能減碳措施（2020 年為基準年），2022 年排放強度較 2020 年降低 1.8%。2022 年排放強度較 2021 年提升 3.4%，係因整體公共、輔助設施用電不變之下，因產量下降無法填滿產能，導致排放強度上升。設定 2024 年之排放強度較 2020 年（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 ₂ e/ 年)	橡膠 成品 產量 (公噸)	排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 公噸)
2017	136	3%	4,603	97%	4,739	17,137	0.277
2018	133	3%	4,737	97%	4,750	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
2021	177	3%	6,215	97%	6,392	23,096	0.277
2022	174	3%	5,691	97%	5,865	19,972	0.294

註 1：範疇一除冷媒引用 IPCC AR6 評估報告所提供之全球暖化潛勢 (GWP) 值，其他皆使用 IPCC 2006 係數。

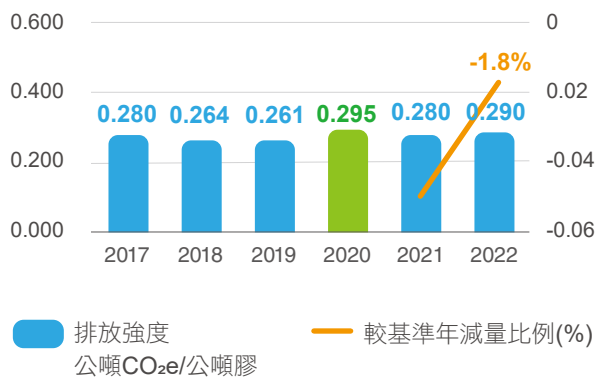
註 2：範疇二只涵蓋電力，引用國內經濟部能源局電力排放係數。

註 3：範疇三其他間接排放在本報告內容暫未列入。

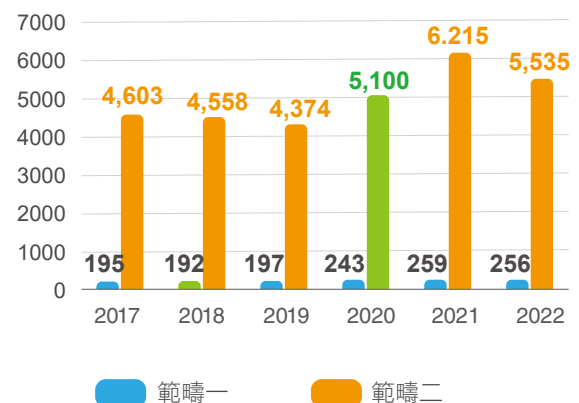
註 4：依據環保署「溫室氣體盤查登錄作業指引」、「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」所提供之盤查原則、計算方法及排放係數。

註 5：本公司部分之冷氣設備使用冷媒為 R22，屬於蒙特婁議定書管制項目，2022 年度參酌專家建議，納入排放總量計算。

長泓歷年溫室氣體排放強度
及減量比例



長泓公司歷年排放量(公噸CO₂e)



3.4.2 空氣品質 (SASB RT-CH-120a.1)

長泓於橡膠生產製造過程中，會產生揮發性有機化合物 (Volatile Organic Compound, VOCs)，排放源為所使用的橡膠原膠，無其他污染源排放。我們每季依法辦理空氣汙染防制費申報作業，並以行政院環保署所認可之美國環保署排放係數資料庫 (SCC CODE) 來計算 VOCs 排放量。

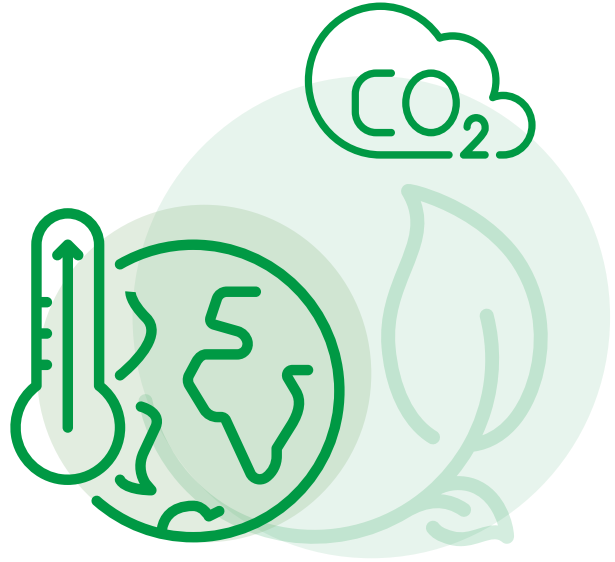
空氣汙染排放

統計單位：KG

空氣汙染源	2021 年	2022 年
VOCs	23,944	20,578
NOx	0	0
SOx	0	0
HAPs	0	0

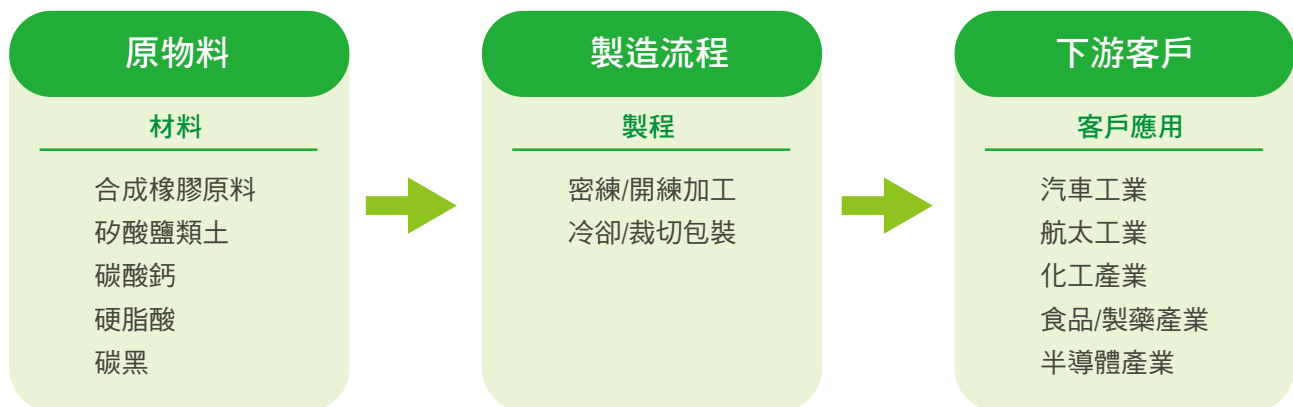
註：全廠總排放量 (Kg VOCs) = 合成橡膠總量 * 排放係數 (2.036Kg VOCs/Kg 合成橡膠)

資料來源：空氣汙染防制費申報費用



3.4.3 廢棄物管理 (GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5、SASB RT-CH-150a.1)

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。



產生廢棄物:

包裝材料:含紙、打包帶、
鐵條、PE袋、塑膠
棧板:木頭、鐵、塑膠類型

產生廢棄物:

廢橡膠混合物
廢塑膠混合物
事業活動產生的一般性垃圾

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，亦重視各項廢棄物管理工作，2022 年實施 PE 袋回收再利用，整年度回收共 13 噸，除減少垃圾處理費支出，並增加回收收入。

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。

廢棄物處理統計

單位：公噸 / 年

廢棄物種類及處置方式			2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
回收 / 焚化	種類	處置移轉					
回收再利用	紙	離場	45	46	57	70	53
	鐵	離場	23	23	31	26	37
	塑膠	離場	6	2	5	11	8
	PE 袋	離場	-	-	-	-	13
	鐵桶	離場	6	7	6	7	36
	回收再利用小計		81	78	99	114	147
事業廢棄物 (焚化處理)	廢橡膠混合物	離場	7.8	8.9	10.7	15.11	29.3
	廢塑膠混合物	離場	1.1	3	0.1	2.85	11.8
	廢木材棧板	離場	1	2.8	0	0.6	5.9
	生活垃圾	離場	105	124.9	121.9	100.39	129.36
	一般事業廢棄物小計		115	139.6	132.7	118.95	176.36
	有害事業廢棄物小計		0	0	0	0	0
廢棄物再利用率			41.3%	35.9%	42.7%	48.9%	45.4%

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

註 3: 廠內所有廢棄物處置方式皆是離廠處理。

3.4.3 水資源管理 GRI 303-1、GRI 303-2

水資源風險管理與策略 SASB RT-CH-140a.3

參考 TCCIP 氣候圖集中的水文應用篇，以 IPCC AR5 RCP8.5 的情境下，有濕季越濕，乾季越乾的趨勢。而台灣因地形關係，水資源保持不易，雨季降下的雨量難以保存到乾季使用，因此未來的乾季缺水風險會急速上升，尤其是在 3-4 月之間風險最高。

長泓用水主要來自於三大需求，「員工生活用水」、「綠化用水」、「製程用水」，依據水資源處理類別，可分為「納入污水管」、「儲水池水循環再利用」、「流入地下水」、「植被吸收」，其可能遭遇風險如下：



用水需求	水資源處理類別	風險因子	風險分析
員工生活用水	納入污水管	污水管破裂	長泓製程用水用於冷卻，不直接接觸產品，因此僅有生活污水，申報污水排放係以一般產業申報，若污水外洩並不會造成重大污染。自長泓建廠以來僅發生過 1 次污水管破裂，發生可能性極低。
製程用水	儲水池水循環再利用	蒸散量過高導致取水量提升	依據 IPCC AR5 RCP8.5 情境，搭配桑士偉法計算可能蒸散量，以世紀中為目標評估，每年可能蒸散量約 112mm，換算長泓蓄水池的蒸散量約 7.47 噸，以 2022 年取水量 29,065 噸來看，只佔 0.026%，影響性不大。
綠化用水	植被吸收	有害物質流入地下水	綠化用水主要取自於鯉魚潭所供給的自來水，故不會有有害物質流入地下水，但若輸送管線破裂，則有可能混雜其他物質。
	流入地下水		

風險評估

風險因子	對長泓影響	風險分數	風險等級
乾季缺水	若停止供水降造成機台無法運作。	35	高
取水量造成附近居民負面影響	取水量過高，壓縮居民生或用水量，導致觀感不佳	2	低
污水管破裂	將造成污水流入地下水，影響取水民眾身體健康，嚴重違法相關法令，造成停工	6	低
有害物質流入地下水	將造成地下水污染，影響取水民眾身體健康，嚴重違法相關法令，造成停工	10	低
蒸散量過高導致取水量提升	取水量提升將造成水費提高	2	低

對策因應

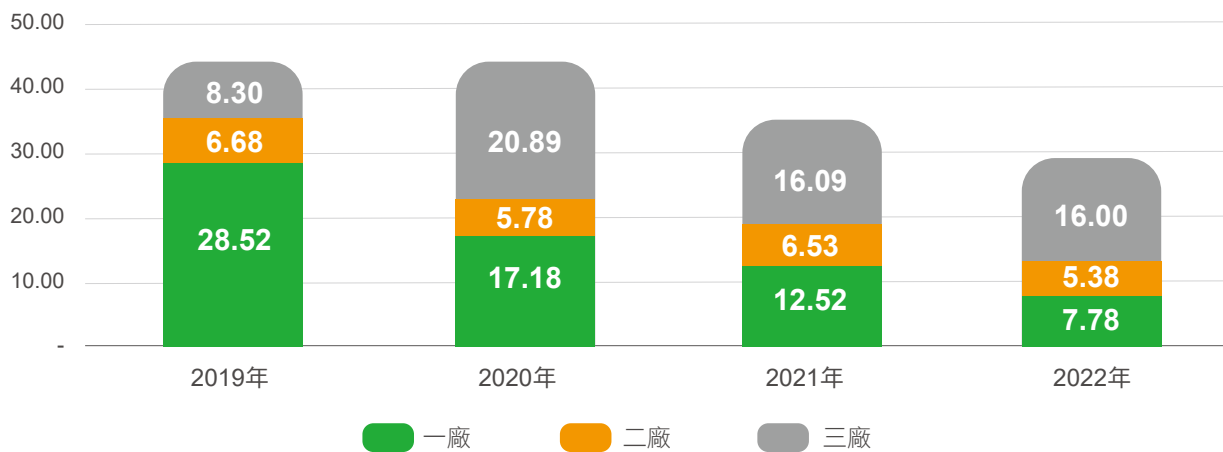
風險因子	乾季缺水
取 / 用水	取水
風險描述	以 IPCC AR5 RCP8.5 的情境下，有濕季越濕，乾季越乾的趨勢，並容易發生在 3-4 月，若停止供水降造成機台無法運作。
風險等級	高
因應對策	擴大儲水設備
目標	2022 年以前完成 48 噸儲水設施
實績	2021 年完成 48 噸儲水設施

水資源取用 GRI 303-3、SASB RT-CH-140a.1

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 700 百萬公升 (70 萬噸)，每日約可提供 15 百萬公升 (1.5 萬噸) 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。

取水量(百萬公升/年)



註 1：長泓取水量皆取自於台灣自來水公司 (第三方的水)

註 2：1 百萬公升 = 1000 噸

資料來源：台灣自來水公司

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，2022 年的總取水量共 29,605 噸 / 年。2020 年至 2022 年長泓一廠陸續發現地面下自來水管路破裂，經修繕後，自 2020 年開始自來水用量逐年下降。

污水排放 GRI 303-4、SASB RT-CH-140a.1、SASB RT-CH-140a.2

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 2018 至 2022 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。

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

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	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
平均化學需氧量 (COD)	一廠	600 以下	219	219.8	197	168	235.6
	二廠		219	134	126	104	129.5
	三廠		-	15	74	123	134.5
	平均		219	122	132	131.6	166.5
平均懸浮固體 (SS)	一廠	300 以下	73	92	62	35.2	54.2
	二廠		130	48	21	27.3	23
	三廠		-	28	28	57.4	42.7
	平均		101.5	56	37	39.9	39.9

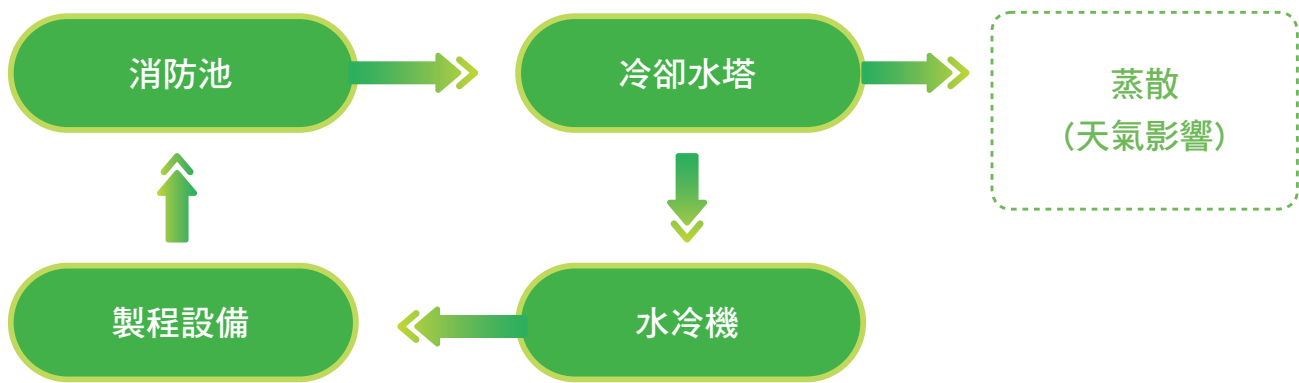
-：表示當時未有三廠，故無數據

污水排放經 2020 年的工程改善及後續之定期巡檢、維護保養，目前主要影響污水排放量為員工人數及加班的人 / 時數。

2018-2022 年污水排放量

廠區別	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
一至三廠廢污水總排放量 百萬公升	11.921	12.329	5.420	7.487	6.706

註 1：1 百萬公升 = 1000 噸



製程循環用水循環示意圖

3.5 環境法規遵循

GRI 2-27、RT-CH-530a.1

長泓一直以來相當重視環境保護工作，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。

2021 年至 2022 年違反環保法規說明

年度	2021	2021	2022
違反事件	貯存區之廢橡膠、集塵灰，於 IWR&MS 系統誤植申報貯存量	環保局進行製程稽查，發現使用未登載於事業廢棄物清理計畫書中的原料。	公司 2021 年便註銷毒化物 DINP 核可證，卻仍在 IWR&MS 系統誤植申報使用。
裁罰金額	NT \$6,000	NT \$6,000	NT \$6,000
改善說明	安排同仁參加環保局舉辦之廢棄物申報說明會	完成廢棄物清理計畫書變更	1. 完成廢棄物清理計畫書變更 2. 安排同仁外訓並取得環境保護專責及技術人員之合格證書，預防申報錯誤



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。

重大議題



勞雇關係



勞/資關係



訓練與教育



職業安全衛生

4.1.1 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。

4.1.2 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。

衝擊
邊界

直接衝擊



長泓

4.1.3 樂活幸福職場的管理方法

GRI 2-25、GRI 3-3、GRI 402-1、SASB RT-CH-530a.1



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。 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。
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。



承諾 / 制度

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	落實推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。達成零災害工作環境，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。
	職業安全衛生	全年零重大工安。
 資源	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」。
	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。
 行動計畫	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。
	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。
	訓練與教育	持續優化 TTQS 制度、規劃人才發展計畫。
	職業健康與安全	辦理職場健康促進活動，取得職場健康促進標章

4.1.4 樂活幸福職場的有效性評估

- 一、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。
- 二、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。
- 三、強迫與強制勞動：零違規勞動法令事件。
- 四、人權評估：無任何歧視及霸凌事件發生。
- 五、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。

4.2 人力資源概況

4.2.1 員工聘雇狀況 GRI 2-7

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 2022 年底的員工總人數共計 300 人，均為正式員工，總人數相較於 2020 年增長 16 人。年齡分布，以 30-50 歲人數為最多 (占比 75%)。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 84%)。

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	2021 年 (292 人)						2022 年 (300 人)					
		女性		男性		小計	比例	女性		男性		小計	比例
		人數	比例	人數	比例	(人)	(%)	人數	比例	人數	比例	(人)	(%)
年齡	30 歲以下	12	4%	59	20%	71	24%	8	3%	51	17%	59	20%
	30-50 歲	37	13%	172	59%	209	72%	40	13%	186	62%	226	75%
	50 歲以上	0	0	12	4%	12	4%	0	0	15	5%	15	5%
國籍	國外	0	0	82	29%	82	28%	0	0	86	30%	86	29%
	台灣	49	17%	161	57%	210	72%	48	16%	166	58%	214	71%

註 1: 員工總人數為每月月底員工人數平均值統計。

註 2: 2022 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。

4.2.2 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，2022 年總共聘任新進員工總人數為 53 人。在新進人員年齡分布上，以 30-50 歲的年齡層為多數 (占比 64%)；30 歲以下年齡層次之 (占比 34%)。

新進同仁性別、年齡、國籍統計

類別	組別	2021 年						2022 年					
		女性		男性		小計	比例	女性		男性		小計	比例
		人數	比例	人數	比例	(人)	(%)	人數	比例	人數	比例	(人)	(%)
年齡	30 歲以下	5	8%	31	47%	36	55%	0	0%	18	34%	18	34%
	30-50 歲	2	3%	28	42%	30	45%	4	9%	30	57%	34	64%
	50 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2%	1	2%
國籍	國外	0	0%	35	53%	35	53%	0	0%	29	55%	29	55%
	台灣	7	11%	24	36%	31	47%	4	8%	20	38%	24	45%
新進員工總人數		66 人						53 人					
員工總人數		292 人						300 人					
新進率		22.6%						17.7%					

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，2022 年離職員工人數為 46 人，年離職率為 13.4%，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 2021 年下降 3.2%。

離職同仁性別、年齡、國籍統計

類別	組別	2021 年						2022 年					
		女性		男性		小計	比例	女性		男性		小計	比例
		人數	比例	人數	比例	(人)	(%)	人數	比例	人數	比例	(人)	(%)
年齡	30 歲以下	1	2%	31	54%	32	56%	4	9%	11	24%	15	33%
	30-50 歲	2	4%	23	40%	25	44%	1	2%	29	63%	30	65%
	50 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
國籍	國外	0	0%	26	46%	26	46%	0	0%	25	54%	25	54%
	台灣	3	5%	28	49%	31	54%	5	11%	16	35%	21	46%
離職員工總人數		57 人						46 人					
員工總人數		292 人						300 人					
平均月離職率		1.7%						1.3%					

4.3 人才發展

4.3.1 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。

4.3.2 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 149 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。

4.3.3 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 8 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 2022 年評核，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。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。

2020 年金牌：



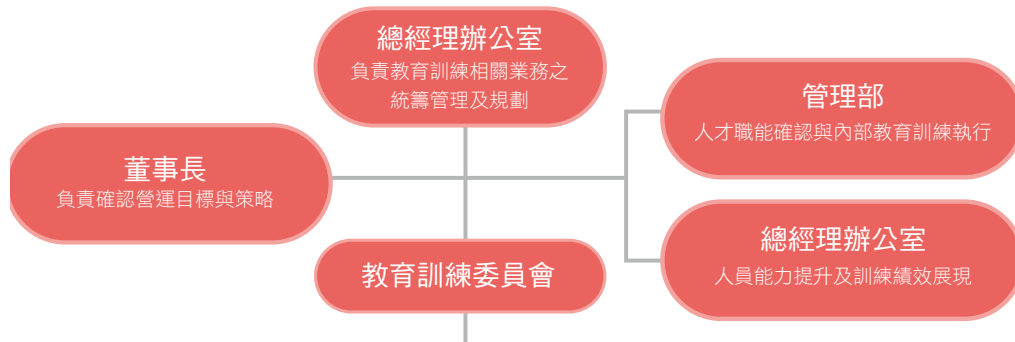
2022 年金牌：



4.3.4 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。



成員：

總經理、各部門副理級以上

責任範圍：

1. 研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格人員
9. 檢核教育訓練成效

教育訓練委員會

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。目前長泓內部講師佔所有員工比為 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 2020-2022 年，共執行 10 堂課程，19.5 課程時數和 108 人次訓練。

內部講課統計：

年度	課堂數	時數	人次
2016	20	40	261
2017	25	20	568
2018	23	46	528
2019	34	86	567
2020	22	55	448
2021	11	24	272
2022	14	31.5	436
Total	102	203.5	1924

4.3.5 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，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 378 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百，2021-2022 年晉升管理職人數佔總員工人數平均 7%。

內部晉升比例

	2018 年		2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
內部晉升	24	10%	22	7%	19	7%	17	6%	6	2%

4.3.6 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，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。

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		

4.3.7 核心訓練類別 GRI 2-17

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。每年年底所有原工包含 ESG 委員會成員，皆擬定年度訓練計畫，強化各類能力。

核心訓練類別

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、教學實戰 教學認知、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													

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 -2022 年新進留任率

年度	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
新進留任率	54%	65%	64%	56%	76%

註：(當年新進人數 - 當年新進離職人數) / 當年新進人數

完整訓練類別

GRI 404-1、GRI 404-2

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 2021 年受疫情影響，整體訓練時數減少許多，疫情趨緩後，2022 年正常辦理教育訓練，提供多元且專業的培訓課程。在 2022 年專業 (間接) 平均訓練時數之性別差異，部分同仁參與較高時數之訓練，如廢棄物專業技術人員 (74 小時)、MVC5+.NET Core MVC(80 小時) 等，導致造成男女人均訓練時數之差異。

2022 年基層 (直接) 女性平均訓練時數為 16.5 小時，由生產部主管積極帶領同仁參與數位轉型課程，並應用於生產數據分析、標準工時訂定及產能預測等專案。

2021-2022 年人均訓練時數

員工類別	主管 (課級)		專業 (間接)		基層 (直接)	
	男	女	男	女	男	女
2021 年	28.8	29	17.6	8.3	4.4	3.2
2022 年	44.6	51.1	32.8	18.2	5.4	16.5

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。

4.3.8 亮點人才專案

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。

為了實現數位轉型，公司訂定了 110~117 年共三階段的數位轉型路徑，秉持著數位化、數位優化及數位轉型的脈絡進行。



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。



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。

2020 年~2022 年 數位職能完備率

	2020 年	2021 年	2022 年
數位職能完備率	25.2%	27.2%	33.5%

註：可用直條圖或折線圖，展現逐步提升的感覺。

2020 年職能盤點的完備率為 25.2%，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，提升人員數位工具操作及清理、分析數據的能力，如 Power BI、Rapid Miner 和 Python 等…。課程：大數據應用課程，提供數據應用及數位轉型的新思維，了解企業流程中可應用的情境，如大數據行銷、工業 4.0 關鍵核心和數據分析與數位轉型課程等…。統計 2020~2022 年數位相關課程共 28 堂 545 小時訓練，累積人次達 343 人次訓練。

數位工具應用課程，舉行成果發表會，由中高階主管進行評比，聆聽學員的使用情境、基礎數據蒐集以及分析面向，展現實際運用於工作流程中的效益。



中高階主管聽取學員成果



董事長親自頒獎鼓勵



董事長於尾牙獎勵競賽成果

經培訓後，統計 2022 年執行成果，數位職能盤點於 2022 年提升 33%，數位職能完備率達 33.5%；依各流程管控指標及數據分析能力，訂定管理指標，建置率達 53%；以及數位專案執行率累積共達 82%，預計完成第一、二階段整頓期和建置期之目標，優化公司內部流程，有效提升工作效率並降低營運成本。

4.4 員工福利與勞動條件 GRI 401-2

4.4.1 穩健的薪資水準 GRI 2-19、GRI 2-20

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。

4.4.2 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 0.91:1。

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。2021 年與 2022 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 62.4 歲（介於 55~69 歲），治理單位成員在性別比例上並無明顯差異。

4.4.3 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。

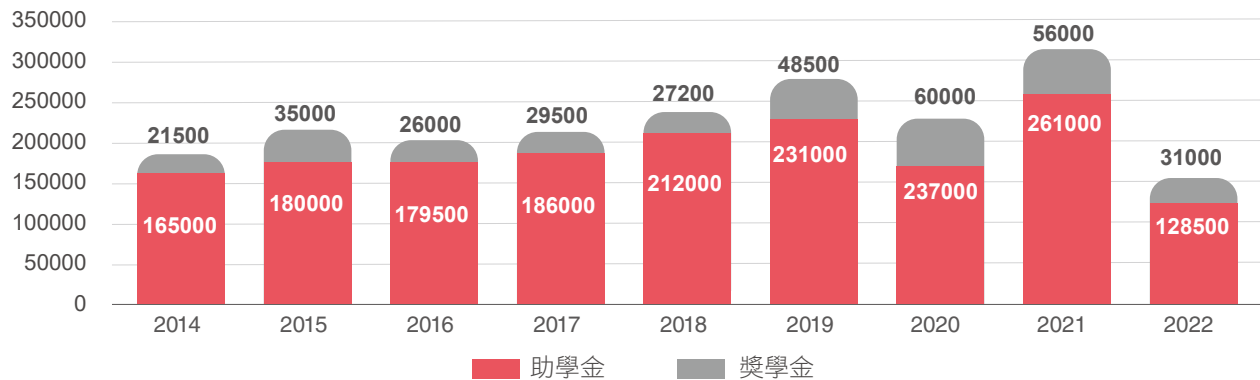


提供員工子女獎助學金

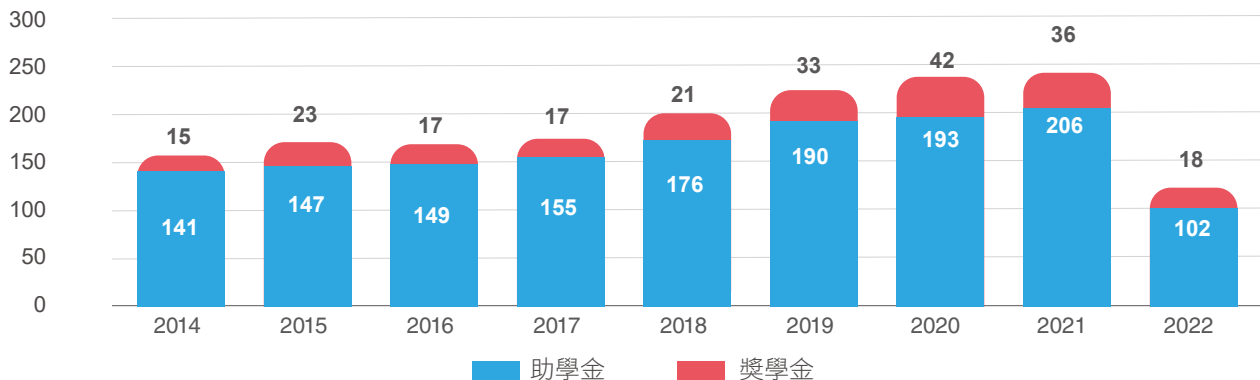
提供未來的主人完善與良好的教育是國家進步的基石。長泓為鼓勵所屬員工重視子女的教育，每年提供子女獎助學金，以鼓勵子女致力學習、積極向上，使其對未來充滿愛與希望。

員工子女獎助學金發放情形

獎助學金發放金額



獎助學金受惠人次



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。

2022 年統計至上半年申請數量，下半年申請於 2023 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)

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。



企業文化獎獎者



尾牙抽獎活動、開工領紅包

4.4.4 良好的勞雇關係

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。

4.4.5 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 (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。

4.5.1 人權政策

1. 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。
2. 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。
3. 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，杜絕職場不法侵害。
4. 禁用童工
5. 禁止強迫勞動
6. 提供安全與健康的工作環境



4.5.2 人權調查流程

每兩年定期執行人權盡職調查，透過對潛在人權議題進行鑑別、風險評估、設計減緩措施及持續改善等流程，已善盡人權維護之承諾與責任。

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。

4.5.3 申訴管道及機制

GRI 2-25、GRI 2-26)

1. 申訴管道：(1) 員工申訴管理辦法 (2) 員工意見箱 (3) 年度績效面談 (4) 員工滿意度問卷調查。
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：

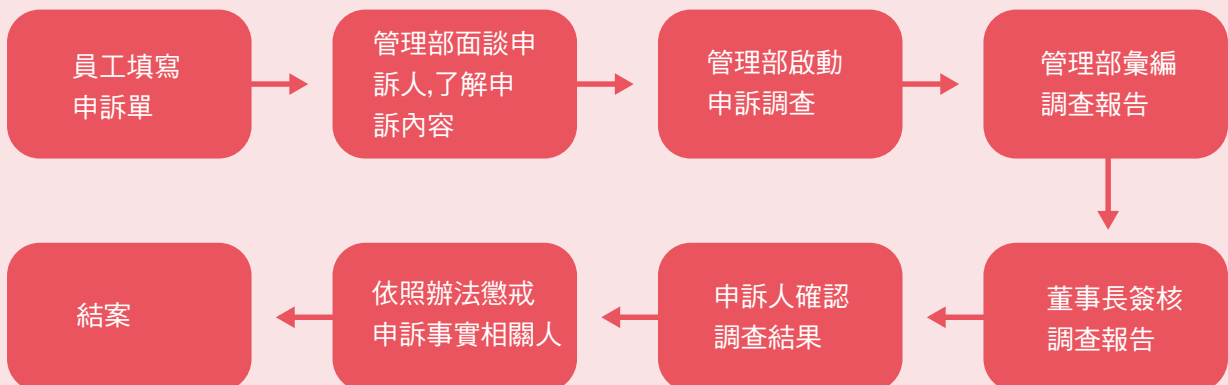
甲、員工意見箱：公司內部共設置 4 個員工意見箱供員工投遞，於每兩星期定期檢視是否有申請表，員工可透過申請表填寫，可選擇是否匿名。

乙、郵寄、電子郵件：

A. 專用電子郵件帳號：csr@chr.com.tw

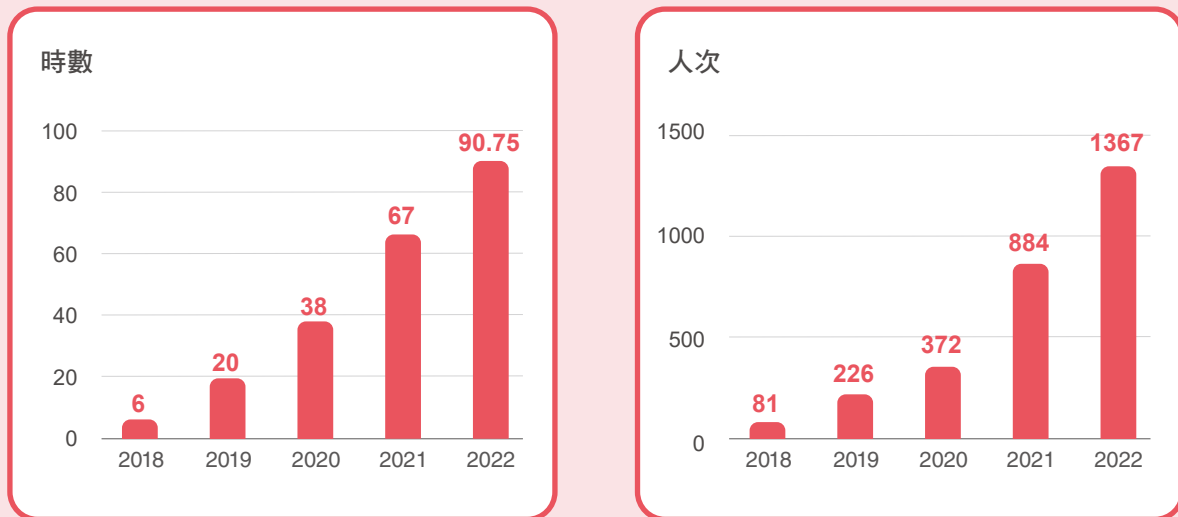
B. 郵件：505 彰化縣鹿港鎮鹿工南三路 38 號 管理部 經理收

3. 流程：



4.5.4 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 2022 年，累計上課時數 90.75 小時，共計 1367 人次參與。



人權訓練上課情形

4.5.5 人權申訴調查結果

年度 \ 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	
	申訴件數	處理件數	申訴件數	處理件數	申訴件數	處理件數	申訴件數	處理件數
2021 年	0	0	0	0	3	3	2	2
2022 年	0	0	0	0	2	2	4	4

4.5.6 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。

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 / 機會；18-34 分之間為中度風險 / 機會；17 分 (含) 以下低度風險 / 機會。

發生機率			
等級	程度分類	定性說明	定量說明
1	極低	一般情況下不會發生	每年發生 1 次以下
2	低	極少情況下會發生	每半年發生 1 次以上
3	中等	某些情況下會發生	每季發生 1 次以上
4	高	較多情況下會發生	每月發生 1 次以上
5	極高	常常會發生	每週發生 1 次以上

嚴重程度			
等級	程度分類	等級	可補救性
1-2	極輕微	對身心健康及安全影響甚微	1 年內可以恢復原狀或消除其影響力
3-4	輕微	對身心健康及安全有輕度影響：輕微傷害或疾病 (無工時損失)	需 1-3 年恢復原狀或消除其影響力
5-6	中等	對身心健康及安全有中度影響：造成傷害需進行復健 (有工時損失)	需 3-5 年恢復原狀或消除其影響力
7-8	重大	對身心健康及安全有嚴重影響：導致身心障礙	需 5-10 年恢復原狀或消除其影響力
9-10	極大	對身心健康及安全有重大影響：導致死亡	不太可能恢復原狀或消除其影響力

4.5.7 人權議題鑑別及評估

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。 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。 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。

4.5.8 人權盡職調查

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	風險與機會分數
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。	1	4.5	4.5
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。 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。	3	6	18
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。 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。	2.5	5.5	13.75
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。	2.5	3	7.5
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。	2	1.5	3
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	3.5	3.5

4.5.9 人權議題持續改善

2022年長泓膠業人權風險評估結果，人身自由與安全為中風險，其他議題皆為低風險。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，以有效管理人權。亦持續透過「教育訓練」及「強化員工溝通」等方法執行整體人權風險議題之減緩措施，全面提升管理者與員工之人權意識。

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	新人入職時進行公司人權政策宣導及職業安全教育訓練，遵守法規。 持續推動職業安全教育訓練課程，強化安全意識，降低風險發生的機率。 創造友善及開放的工作環境，宣導公司提供給員工多元溝通管道，讓員工能在具名或匿名及保密原則情況下，勇於表達意見，杜絕職場不法侵害。 推動醫護臨廠服務，提供員工健康諮詢面談。 建置員工協助方案，提供心理諮詢及專線服務。 建構友善職場，持續宣導職場不法侵害。

4.5.10 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。

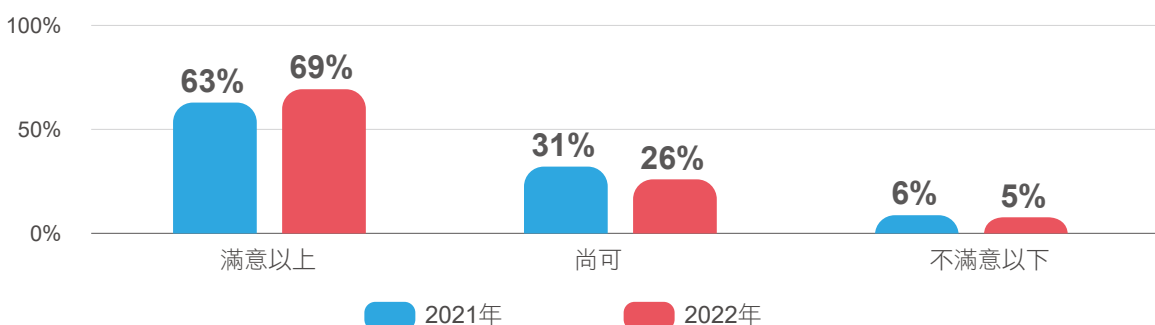
為落實人權政策及確保政策的有效性，自 2021 年開始啟動人權盡職調查，對潛在的人權議題進行識別、風險評估，並設計減緩措施及補償措施，以善盡人權維護之承諾與責任調查結果。

4.5.11 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 2023 年 02 月 07 日至 02 月 10 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 275 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 69%，中間值佔比 26%，不滿意以下佔比 5%，相較於 2020 年滿意以上大幅成長 8%。

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 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。

2021-2022年員工滿意度調查



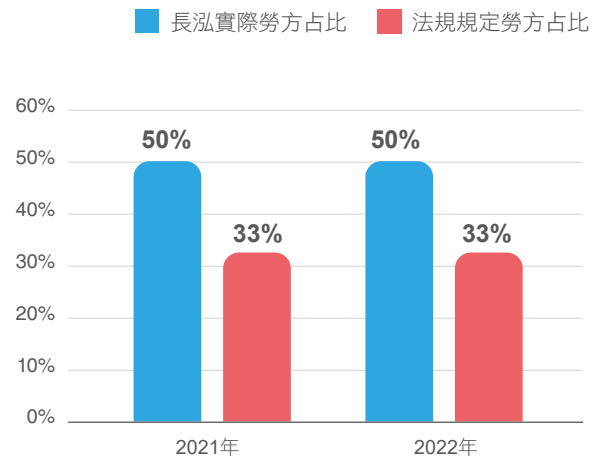
4.6 職業安全衛生

4.6.1 設置職業安全衛生管理系統及委員會

GRI 403-1、GRI 403-4、GRI 403-5

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。

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%

4.6.2 重視職業安全衛生

GRI 2-8、GRI 403-3、GRI 403-4、GRI 403-8、GRI 403-9、GRI 403-10、SASB RT-CH-320a.1

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



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。非員工部分，除進行廠內危害告知教育訓練，特定的維繕作業，亦會請承攬其原廠商負責提供其員工在職教育訓練或相關回訓資料以資佐證人員符合入廠作業資格。

長泓 2021~2022 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」，除計算 2022 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)，並參照 GRI 403-9 計算可記錄之職業傷害比率 (Recordable Occupational Injury Rate, ROIR)、嚴重的職業傷害比率 (Severe Occupational Injury Rate, SOIR)、職業傷害所造成的死亡比率 (Occupational Injury Mortality Rate, OIMR)，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。2022 年 5 月生產線同仁因生產發生異常，在未斷電及未通報主管逕行排除，導致手指受傷，後經中區職安中心處分，因應此次工傷，調整該機作業方式再增設一道阻隔安全門，該同款設備一併進行改善。

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，(節錄程序書) 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。

長泓統計工作由組織控制除員工之外的非員工工作者數量，最常見的類型為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，另有小部分定期承攬契約如保全等，皆納入職業安全衛生管理系統實施，2022 年估計約有 360 人 / 年，非員工工作者之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。

類別 / 職業 災害統計		2021 年			2022 年		
		ROIR(%)	SOIR(%)	OIMR(%)	ROIR(%)	SOIR(%)	OIMR(%)
長泓 員工	100 萬工時	7.39	0	0	7.37	1.84	0
	20 萬工時	1.48	0	0	1.47	0.37	0
	總經歷工時	540,936			542,656		
承攬商 (非員工)		0	0	0	0	0	0

註 1：可記錄之職業傷害比率 = 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 = 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 = 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：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

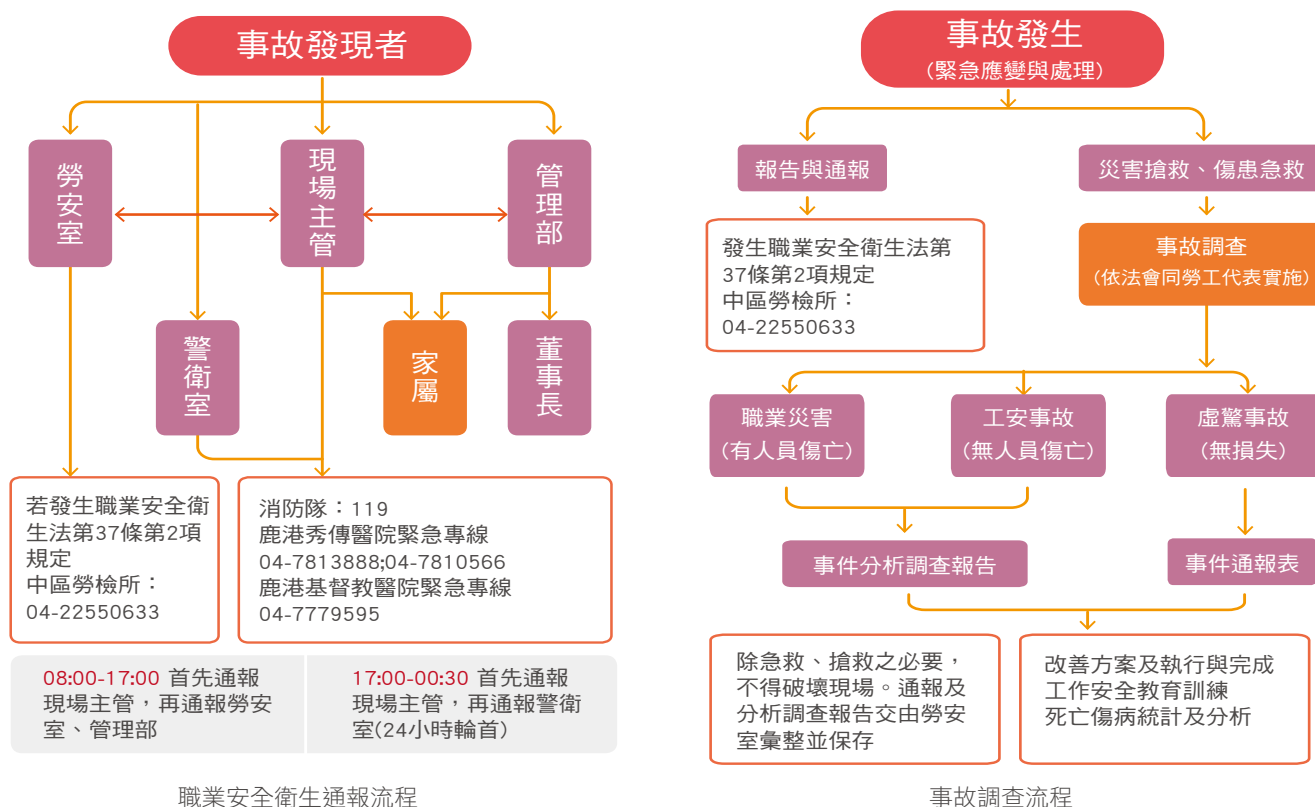
	2018 年		2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
傷病缺勤率	0.51%	0.11%	0.9%	0.32%	0.4%	0.05%	1.11%	0.26%	2.63%	1.08%

註 1：傷病缺勤率 = (缺勤時數 / 應上班時數) x 100%

註 2：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

	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
違反件數	0	0	0	0	0	0	1



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。2021 年生產部同仁透過會議腦力激盪，提出主動式預防安全裝置建議並分別於 2021 年及 2022 年，將主要生產設備之一的利拿機裝設光電式煞車系統，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。

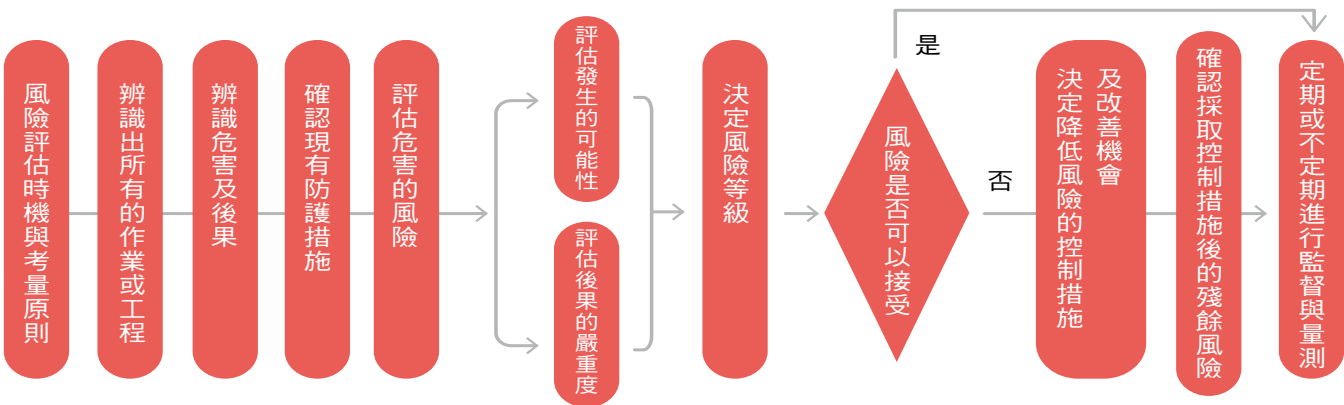
2021-2022 年 職業安全衛生行動計畫

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

4.6.3 員工健康管理 GRI 403-2、GRI 403-3、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。另有教育訓練倘作業過程中若有遇到危險，可以依職安法第 18 條行使退避權，待到安全區後通報該作業主管。

作業危害辨識及風險評估流程



工作 步驟	可能發生原因的情境	評估風險				降低風險措施
		嚴重度	頻 率	機率	風險 等級	
堆高機 作業 - 搬運	使用堆高機搬運時，因車速過快且剎車失靈，導致衝撞到其他作業人員	A	6	6	4	車輛限速
	沒注意到人物造成撞傷	A	6	6	4	車輛限速、限速標示、開大燈提醒
	堆高機載貨物時，牙叉液壓撐桿突失壓，導致貨物倒塌	B	6	6	4	車輛限速
備藥秤 重	秤藥時，藥品細粉易揚起，未戴口罩易吸入	A	6	4	4	磅秤上加裝氣罩收集藥粉
回庫	領料過程，堆高機迴轉未注意貨架或堆貨時撞到貨架，致使貨架倒塌發生危險	B	6	6	4	貨架更新

並對作業可能造成的疾病風險之進行職業危害風險評估

作業類別	操作機器	可能發生的職業病	現有控制／保護措施			評估風險				降低風險措施
			工程控制措施	管理措施	個人防護具	嚴重度	頻率	機率	風險等級	
粉塵作業	滾輪機利拿機	塵肺症（第四種粉塵）	氣罩收集	教育訓練 環境監測 特殊健檢	口罩	C	10	2	3	原物料考量以低毒性為原則
噪音作業	滾輪機利拿機	聽力損失		教育訓練 環境監測 特殊健檢	耳塞	C	10	2	3	針對機具設置防音措施

實驗室化學品危害分析 SASB RT-CH-410b.1

長泓有害性化學品僅實驗室微量使用，但仍針對所有化學品進行危害分析，分析比例 100%。

[illegible]

廠內監測作業 (SASB RT-CH-120a.1)

2022 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：

- 粉塵作業

粉塵作業經由設置氣罩之工程改善，已達到有效控制，最近一次實施作業環境監測測定，空氣中

可呼吸性粉塵平均濃度為 0.362 mg/m³，符合可呼吸性粉塵 8 小時日時量平均值 5 mg/m³ 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，並制定工作安全 SOP，以減少暴露。

- 有機溶劑（乙醇）作業

有機溶劑乙醇揮發作業透過設置氣罩之工程改善，可有效被收集，最近一次實施作業環境監測測定空氣中乙醇濃度為 31.79 ppm，符合乙醇 8 小時日時量平均值 1000 ppm 之規定，且其測定值雖遠低於法規標準，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，並制定工作安全 SOP，以減少暴露。

員工健康檢查

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。對於員工健康，委託配合健康顧問公司依職安法進行健康分級、協助員工，並建立所有員工的健康服務紀錄，該資料僅用於評估是否處於安全的作業環境，不作為其他用途，該資料由勞安室機密保管。

非員工部分，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。只有於團膳公司現場查看相關衛生情況時，會直接要求其提供員工有辦理檢查之佐證。



員工健康檢查

4.6.4 女性健康保護 GRI 401-3、GRI 403-3

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，育嬰留停期間仍可於公司投保勞健保。



哺（集）乳室

年度	2017 年		2018 年		2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
可申請育嬰留停資格人數	18	5	22	4	19	6	17	5	17	3	17	3
申請人數	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
復職人數	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
復職率	0	100%	0	0	0	67%	0	0	0	0	0	0
留任人數	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
留任率	0	100%	0	0	0	67%	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產假且當年底仍在職之員工人數計算。

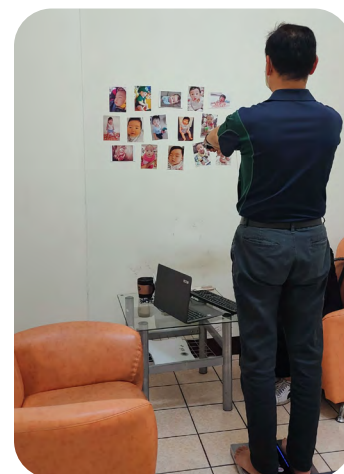
註 2：復職率計算公式：當年育嬰假後實際復職人數 / 當年育嬰假後應該復職人數 x100%。

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%。

4.6.5 職場健康促進 (GRI 403-3、GRI 403-6)

110 年健身房暨視聽活動中心啟動，透過導入醫護職場服務，開始推動職場健康計畫，規劃健康促進講座，111 年舉辦「減脂享「瘦」，一起健康大作戰」活動，為期三個月，透過減脂增肌活動，協助員工控制體脂肪、重量及體態，培養良好的運動與飲食習慣，展開活動前進行身體質量測前測及規劃一堂講座課程「增肌減脂，你一定要知道的事」，共邀同仁一同來參與，共 28 人次參加，累積 1,215 健身房運動人次、共減重 18.15 公斤、降低 32.20% 體脂。

食物攝取也是造成員工健康異常的原因之一，故公司主動提供健康的員工餐，要求配合的團膳公司應配置營養師，並對其供餐進行飲食設計、營養之監督。非員工則鼓勵與公司員工一同享用員工餐，除降低其外出交通風險，更可以降低身體負擔。



4.7 社會關懷 (SASB RT-CH-210a.1)

經內部分析長泓對社區的危害程度，以及與社區利害關係人溝通，長泓在用水方面非用水大戶，取水也非水資源壓力區（參考 CH3 水資源管理），碳排部分也非碳排大戶（參考 CH3 溫室氣體排放），空氣汙染僅 VOCs 少量排放（參考 SASB Index），故對社區無重大危害影響。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。

4.7.1 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，2021-2022 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 40 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 369,000 元，投入數位學習設備購置、助學金補助，資助 30 名彰化地區弱勢家庭學子穩定求學。
- 因新冠肺炎疫情肆虐，故對於受新冠疫情影响之單位進行捐贈，捐贈彰化縣政府 20 萬供新冠疫情急難使用；附近醫療院所需物資，捐贈彰濱秀傳、鹿基 2 間醫院各捐贈約 5 萬元物資，共計 10 萬元。



4.7.2 長泓慈愛社

自 2022 年起，慈愛社推出「小舉動 大愛心」親子集點卡，鼓勵同仁之小孩一同參加活動，只要當年度累積參加 2 次活動，公司另外提供小禮物獎勵。所謂寓教於樂，身體力行，一同來作為孩子的榜樣。

掃街公益活動

自 2019 年起，長泓慈愛社持續在彰化鹿港的桂花巷藝術村附近進行掃街活動，已成為必做的活動之一，在社員們及親朋好友號召下，共累積約 203 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。



淨灘公益活動

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 5 場次，共有 272 人次響應參與，總垃圾清出量達 3,286 公斤。根據海洋淨灘認養系統查詢，在這兩年裡，彰化縣共清出 14.1 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。



捐血活動

這兩年，受新冠疫情影响全台鬧血荒的時刻，在 2022/11/27 疫情較為趨緩時，於鹿港鎮立體育場舉辦捐血活動。現場除了公司的同仁外，也有非常多熱血的民眾與我們一起捐出熱血。謝謝熱血的民眾與同仁，為這社會盡一份心力。

捐血做公益是項熱血的活動，幫助所有需要者在危急的時刻免於危難，長泓在未來也會持續參與，對於社會公益做出更多貢獻。



4.7.3 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 ►



健康小趣談 - 小小改變就好

生產部 勝傑

公司導入醫護臨場服務，經過醫師及護理師的面談，發現自己更要好好控制血糖，先從飲食開始控制，飯量減少，菜吃多一點，當然有提到戒菸…戒菸嘛…可能有點難，知道自己還年輕，要從年輕開始好好保養，試著努力運動，醫生也建議可多走樓梯多運動，我也會開始加入公司健身房活動。

生產部 浚騰

知道自己開刀後需更加注意飲食及適時運動，很感謝護理師的提醒如何進行生活上照顧，公司目前壯年期的員工人數較多，透過每年安排的健康檢查，搭配護理師的健康面談，可以替許多同仁解惑。人大多時候不會因為一些身體上的小病小痛就特別去看家醫科，結果到最後真的不舒服時往往都是比較嚴重了。公司能提供醫護臨場服務，對公司、員工都很好，可以讓同仁多加注意自身的健康狀況。

財務部 雅萍

因自身的工作環境會久坐，透過與護理師的健康面談，知道長期久坐對身體的危害是相當多的，因此如果有時間的話，會多走動。不過當下班後，是連坐的時間都沒有，往往忙到晚上 9 點、10 點才能休息一下。公司每年也有定期安排員工健康檢查，當有數值異常時，可儘速安排就醫檢查，了解狀況早期發現早期治療。

記得剛生完第一胎後做員工健康檢查，在檢查腹部超音波時，當時有照到一塊小息肉，說是稍微追蹤留意一下就好，然後再懷第二胎時照超音波時，那塊息肉已經長大到 5 公分了，後來在生完第二胎後，聽從醫生建議安排開刀切除。很感謝公司每年定期安排員工健康檢查，是個很好的福利。

因衛福部、醫院及月子心中等多提倡哺餵母乳好處多，而公司也有設置哺乳室，提供有在擠母乳的媽媽使用空間相當方便。

品保部 志平

透過護理師的健康面談可以更了解自己的健康狀況，當下也可以跟醫護人員諮詢一些健康事情，因為平時也不會特別去看醫生。不過通常走出去會議室之後就會按照自己的生活習慣來，但透過定期醫護提醒，真的會比較注意自己的身體健康狀況。

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 綠色永續創新產品
- 5.5 客戶關係維護

5.1 價值鏈管理

5.1.1 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。



5.1.2 價值鏈管理的衝擊

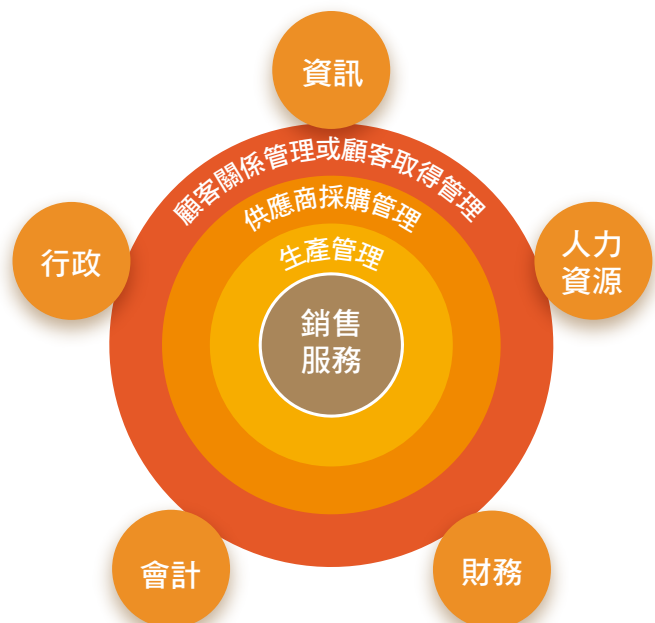
沒有客戶及供應商，企業將無法生存。因此我們攜手客戶及供應商落實企業社會責任及永續發展，創造客戶與供應鏈共存共榮的價值。

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。



5.1.3 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。



5.1.4 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。

5.1.5 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。



5.1.6 價值鏈管理的方法

GRI 2-25、GRI 3-3、SASB RT-CH-530a.1

 政策	顧客健康與安全	以客戶優先的組織文化，提供符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。

5.1.7 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。

後疫情時代營運策略－業務

隨著全球疫情的爆發，加上中美抗爭和烏俄戰爭。後疫情下 Over booking 情況，美國升息造成許多企業需求急速冷卻，市場被迫面臨前所未有的挑戰。需要在這個不確定和不穩定的環境下維持業務運轉。為了幫助長泓應對後疫情時代的挑戰，業務施經理提出以下營運策略：

1. 培養海外在地業務

為了培養出優秀的海外業務人員，我們採取以下措施。首先，了解當地的文化背景與商業環境，以便更好地與當地客戶進行溝通。其次，提供專業培訓，包括銷售技巧、產品知識、文化禮儀等方面的培訓，從而提高業務人員的專業素質。最後，定期與海外業務人員進行線上會議，分享經驗、解決問題、提升團隊凝聚力，進而提高整個團隊的業績。

2. 運用數據和科技

數據和科技在後疫情時代中顯得更加重要。業務團隊需要運用數據和科技來提高業務效率、降低成本、增強創新力和營銷策略。其中，數據分析可以幫助業務更好地了解客戶需求和市場趨勢，從而制定更加精確的業務策略；而科技應用可以幫助企業業務經理實現業務自動化、提高生產力和效率。

3. 保持靈活性

後疫情時代是一個變革的時代，業務團隊需要保持靈活性，並及時調整策略以應對不斷變化的環境。業務需要保持對市場變化的敏感度，及時調整產品和服務的定位和定價；同時，需要根據客戶的反饋調整營銷策略，提高客戶滿意度和粘性。在這個過程中，靈活性是非常重要的，只有保持靈活性，才能更好地應對市場變化和客戶需求。

4. 加強與客戶的溝通和互動

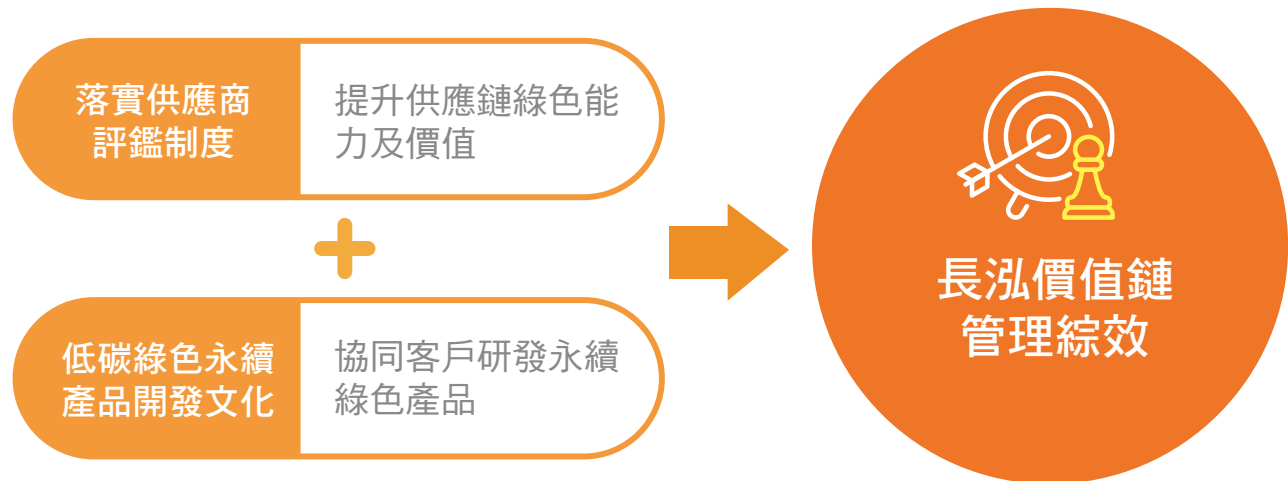
在後疫情時代中，客戶的需求和期望也在不斷變化。業務團隊需要加強與客戶的溝通和互動，了解客戶的需求和反饋，及時調整業務策略以滿足客戶需求。業務及業務經理需要建立客戶反饋機制，及時了解客戶的需求和反饋，並根據客戶的反饋調整產品和服務的定位和定價。同時，長泓業務團隊還需要加強與客戶的溝通和互動，建立更加緊密的客戶關係，提高客戶的忠誠度和粘性。

總之，後疫情時代是一個充滿挑戰和機遇的時代。長泓膠業業務施經理提此營運策略，以應對挑戰和把握機遇，實現企業的長期發展。



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。

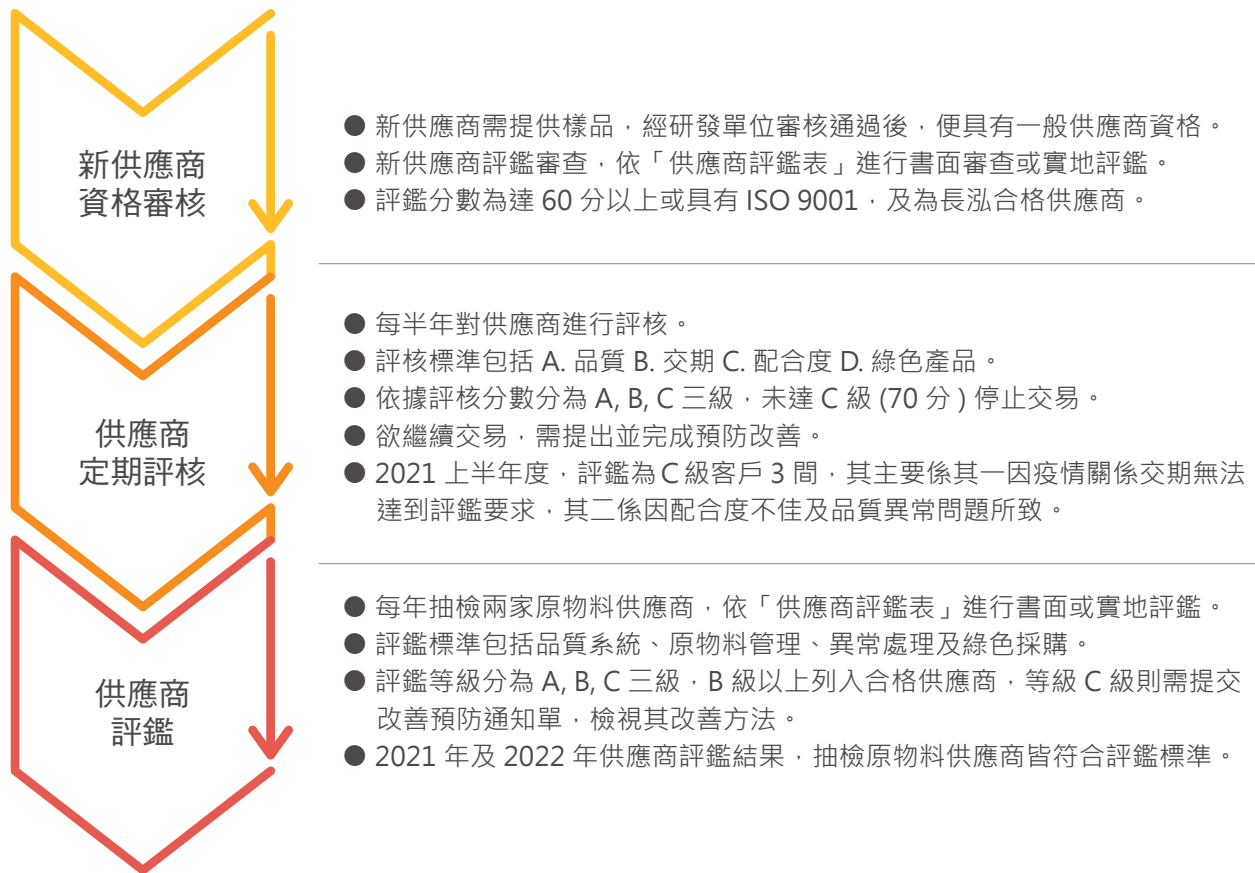
5.3.1 供應商企業社會責任承諾書

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。2021年及2022年供應商企業承諾書發放162家及177家，回簽家數134家及147家，兩年回簽率各別為82.7%及83%。

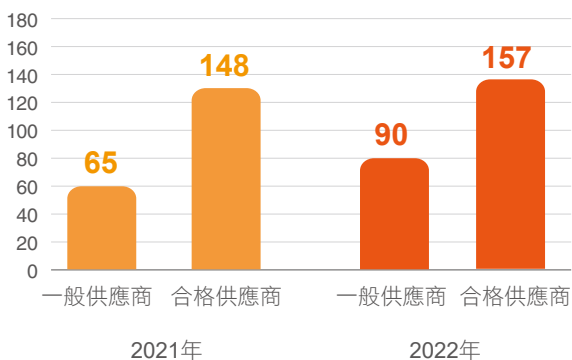
5.3.2 供應商管理制度 GRI 2-6

長泓在供應商定期評核制度已邁入第十二年，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機制，藉以強化供應商能力。

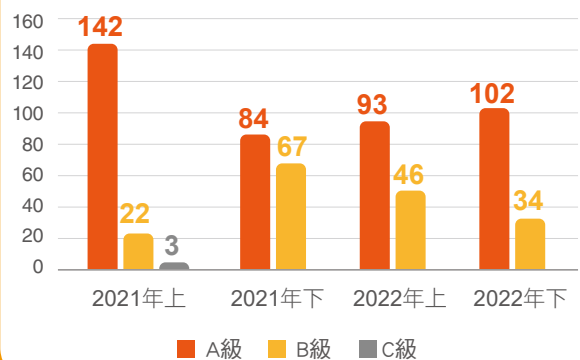
供應商評鑑針對主要廠商及重要產品選擇性進行書面自評，必要時需進行實地評鑑，若因交貨逾期、品質不良、違反公安規定者將優先列入評鑑對象。供應商評鑑所涵蓋之範圍，不僅應用在現有供應商，我們也將此制度運用在新供應商的審核，只要達到相關標準，同樣可以成為合格供應商



新供應商資格審核

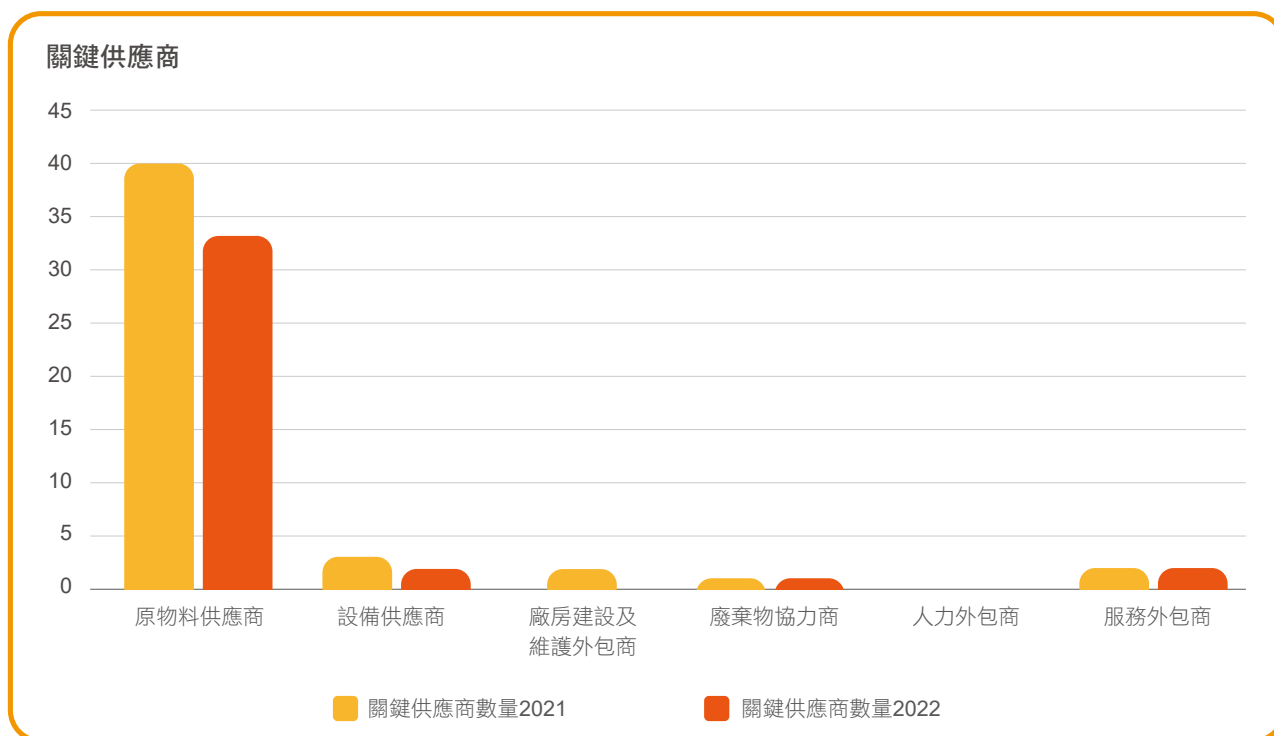


供應商定期評核



5.3.3 供應商特性 GRI 2-6

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，對公司產品製造之品質、交期有重大影響，或是採購金額達一定金額或比例之供應商，列為必要納入管理之重要供應商。



5.3.4 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，於 2021 年和 2022 年共進行了 10 場次和 12 場次的交流，並在之後對內發表了 35 篇和 28 篇的研究報告，有助於新材料的開發與創新。



5.4 綠色永續創新產品

為了實現綠色永續產品的發展，長泓擬定兩大綠色產品永續策略，開發低汙染且具高附加價值創新產品。

5.4.1 策略一：高關注化學物質評估與替代料尋找

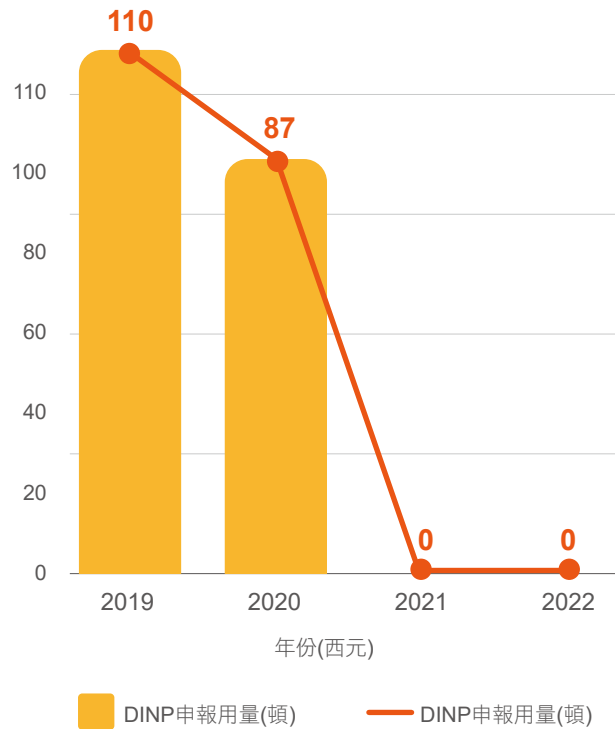
GRI 416-1、GRI 416-2、SASB RT-CH-410b.2

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，材研部門對所有原物料進行嚴格管控，以降低對於人類及環境的衝擊，如近年來高度討論的 DINP，被歸屬於 REACH 附錄 17 限制化學品，2020 年後逐步替換，2021 年零使用 DINP。

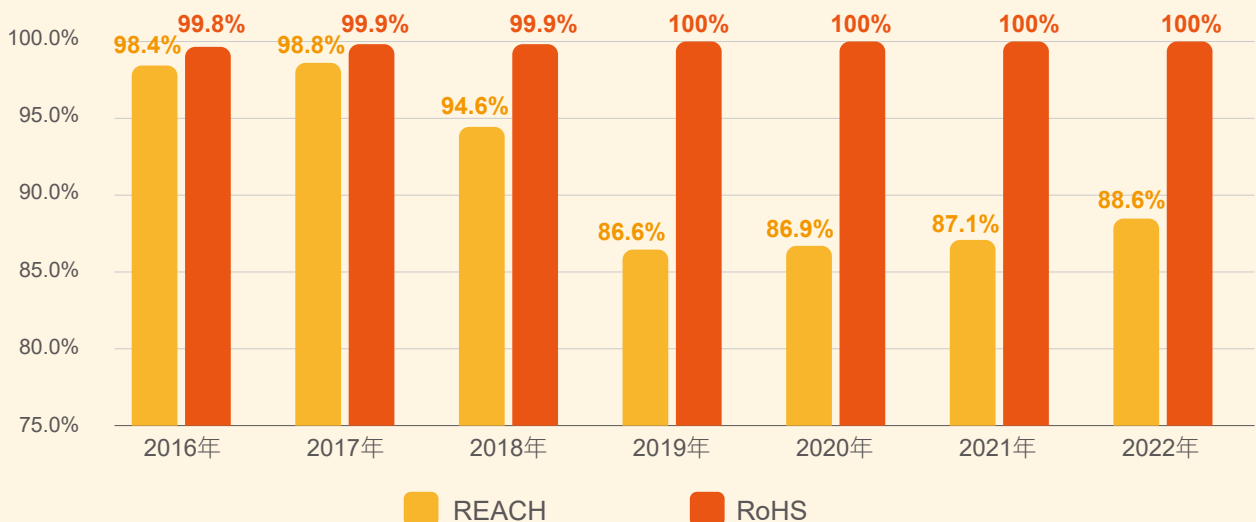
2019 年因歐盟新增高關注物質 (SVHC) 由原本 197 項，更新到 2022 年 224 項，由於新增的項目中，包含矽橡膠生產過程所需的 D4、D5、D6，因此造成符合度下降。目前已積極尋找可符合的替代原料，並與原料供應商溝通，此外也向客戶宣導規範相關事宜，經這 4 年的研究與替代，REACH 符合程度 2022 年較 2019 年提升 2%。

為健康及環境盡一份心力，自公司成立至 2022 年止從未發生違反產品相關的健康和安全之任何法規及罰款。

年份(西元)DINP申報用量(噸)



歐盟規範

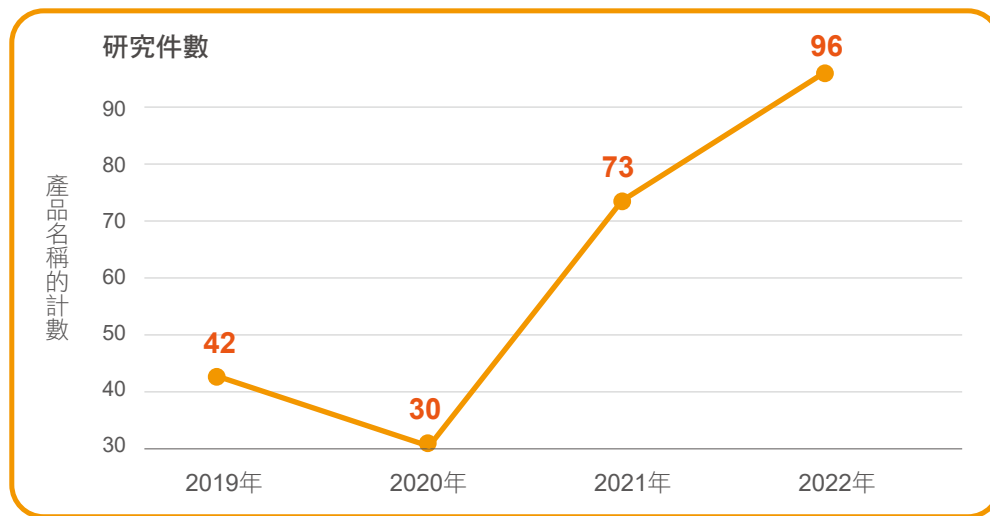


5.4.2 策略二：材料研究，提升資源使用效率，開發綠色永續產品

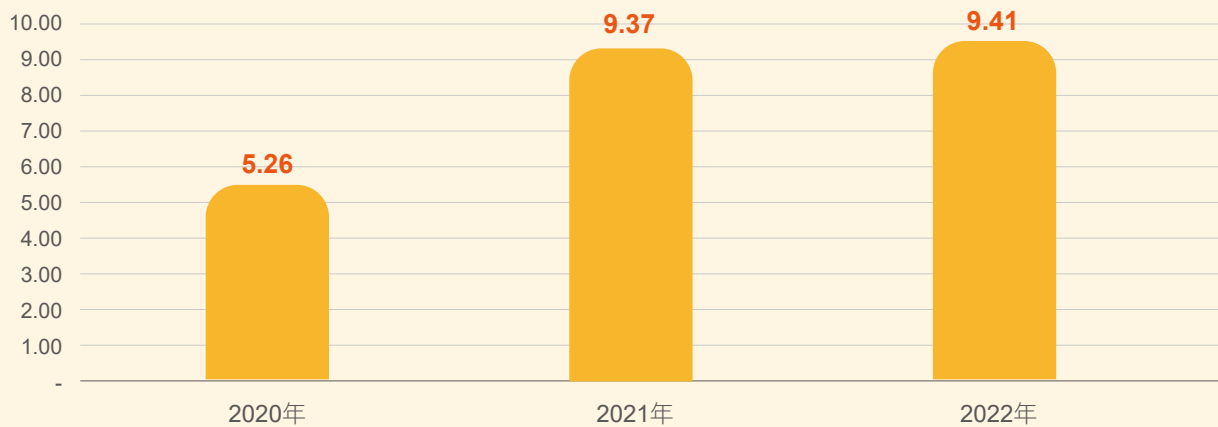
5.4.2.1 產品資源效率提升 SASB RT-CH-410a.1、SASB RT-CH-410b.2

材研部門定期針對「環保材料導入」及「新材料導入」進行研究，並將相關建議提供給研發部門做配方設計與修改，以提升資源使用效率，降低廢品產生。2019 至 2022 年共累積 241 件研究件數。

研發部門則參照材研部門研究成果，於產品設計及設計變更兩個環節，調整膠料配方內容與比例，增加產品使用壽命，提升產品資源使用效率，近三年平均成長 39%。



提升產品使用壽命營收(千萬)



5.4.2.2 開發綠色認證產品

長泓一直以來都以達到客戶的需求為目標，規範，提供客製化混練膠，滿足客戶對混練膠原料的需求。我們攜手客戶共同開發符合各項國際規範及認證之產品，確保產品健康及安全性，包括飲用水規範、汽車認證、密封件及食品級認證，使且膠料皆符合規範以達到永續發展。

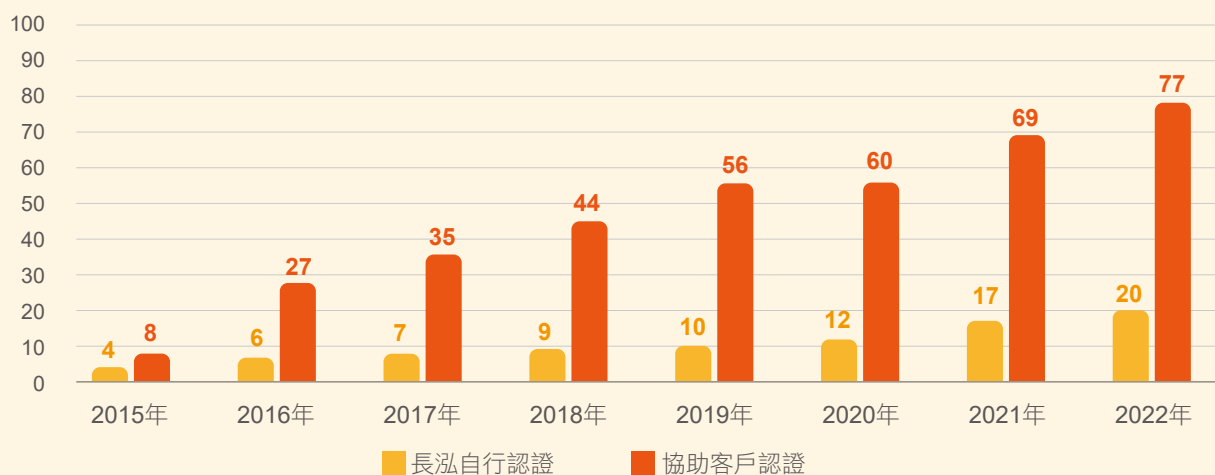


乾淨飲用水認證

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。

取得飲用水國際認證累計次數



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，都有規範到亞硝酸物質，雖設計飲用水配方時已排除含亞硝酸物質，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	LGOG	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統及輔料都必須出具 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

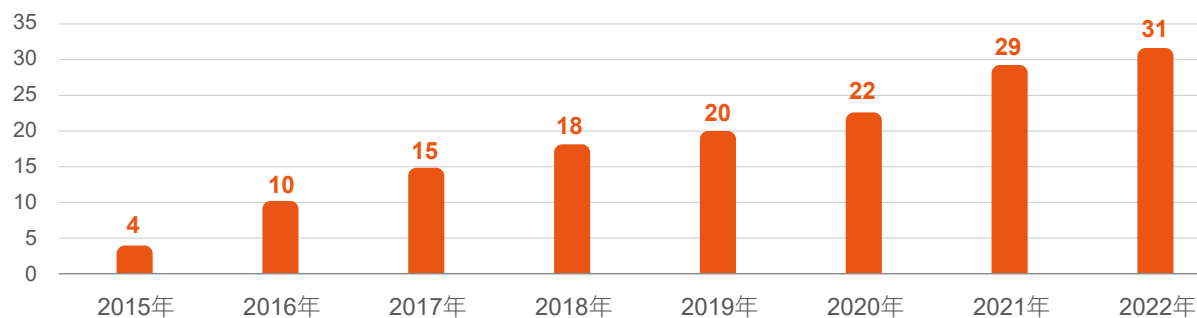
各國認證	LGOG	說明
歐盟 REACH		歐盟 REACH (for the Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals) : 化學品之註冊、評估、授權及禁限用 (管制)
歐盟 REACH SVHC		歐洲化學署針對可能致癌、致突變及具有生殖毒性的物質 (統稱 CMR 物質)，或者具有持久性、生物累積性之毒性物質 (統稱 PBT 物質)，以及高持久性及高生物累積性之物質 (統稱 vPvB) 物質，經審核及評估後，從中挑選危害性最高之物質，稱為高度關注物質 (SVHC)。資料來源
歐盟 RoHS		歐盟 RoHS(Restriction 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。

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



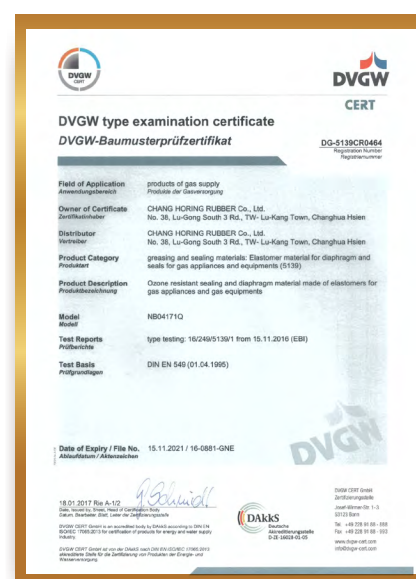
食品認證小知識

各國認證	LGOG	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

DVGW 小知識

各國認證	LGOG	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，成立到今已超過 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		具有耐久性及可靠性、良好的安裝及維護、具有先進的控制及使用者良好的舒適度、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

5.4.4TAF 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

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。



5.5.1 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。



5.5.2 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。

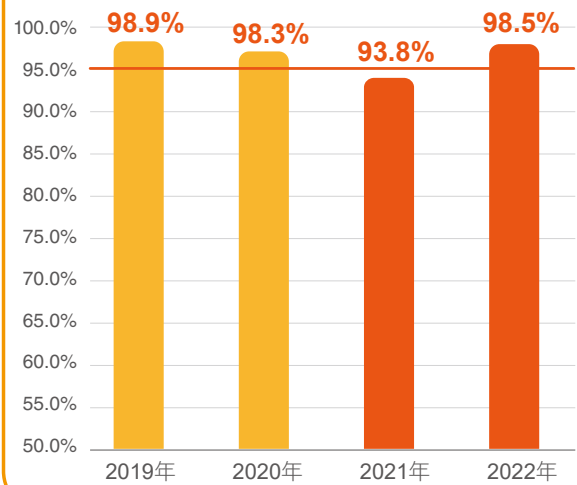
5.5.3 客戶滿意度調查

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。檢討 2021 年滿意度低於 95%，主要係因上半年疫情後需求急速擴大，廠內交期天數過長，以至於客戶較為不滿，經與客戶協調更改下單方式、頻率，以及擴大廠內產能後，2021 年下半年客戶對於交期天數的滿意度回升，2022 年滿意度回到正常水準。

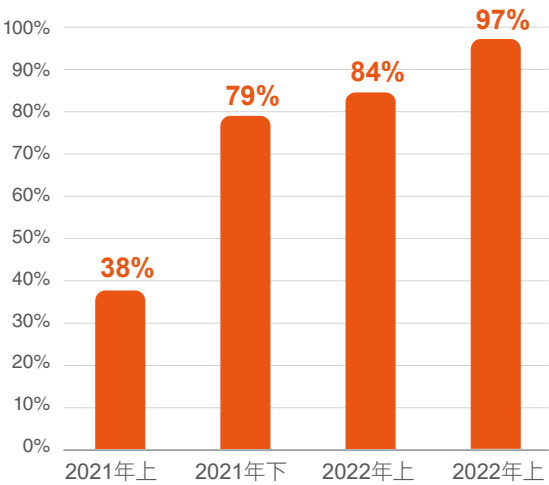
客戶滿意度調查項目

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

長泓顧客滿意度調查歷年績效



對產品交期的天數之滿意度





附錄

GRI 準則內容索引：一般揭露

GRI 準則內容索引：重大主題

SASB Index：CHEMICALS

TCFD 氣候相關財務揭露

AA1000 外部保證聲明

使用說明	長泓膠業已按 GRI 準則進行揭露，揭露期間為 2021.01.01-2022.12.31
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無 GRI 行業準則，參考 SASB Chemicals

GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊			p.34
2-2	組織永續報導中包含的實體			p.34
2-3	報導期間、頻率及聯絡人			p.5
2-4	資訊重編	無資訊重編		
2-5	外部保證 / 確信			
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係			p.35、39、40、114、115
2-7	員工			p.79
2-8	非員工的工作者			p.98
治理				
2-9	治理結構及組成			p.21、35、36
2-10	最高治理單位的提名與遴選			p.36
2-11	最高治理單位的主席			p.35、36
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色			p.21、56
2-13	衝擊管理的負責人			p.21、56



GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色			p.5、p.21
2-15	利益衝突			p.36
2-16	溝通關鍵重大事件			p.23
2-17	最高治理單位的群體智識			p.84、85
2-18	最高治理單位的績效評估			p.10、36
2-19	薪酬政策			p.87
2-20	薪酬決定流程			p.36、87
2-21	年度總薪酬比率		" 保密規定限制 屬公司機密資訊 "	
政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明			p.6、9、10、16、22
2-23	政策承諾			p.22、90
2-24	納入政策承諾			p.22、56、90
2-25	補救負面衝擊的程序			p.34、49、54、61、62、77、91、111
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制			p.49、91
2-27	法規遵循			p.74
2-28	公協會的會員資格			p.37
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針			p.23
2-30	團體協約	無團體協約		

重大主題：GRI 3 / 主題準則 2021 / 其他來源

GRI 主題準則 2021 / 其他來源	揭露要求	報告書章 節或說明	省略理由	省略說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	CH1			p.28
3-2	重大主題列表	CH1			p.29、30
3-3	重大主題管理				p.28
重大主題					
經濟績效					
3-3 重大主題管理		CH3			p.54
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	CH3	保密規定限制	長泓非公開發行公司，依內部保密規定，除營收之外相關費用皆不對外公開。其保密規定將經內部討論修正後，GRI 201-1 相關內容於下期報告書揭露。	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	CH3			p.56
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	CH3	保密規定限制	長泓非公開發行公司，依內部保密規定，除營收之外相關費用皆不對外公開。其保密規定將經內部討論修正後，GRI 201-3 相關內容於下期報告書揭露。	
	201-4 取自政府之財務援助	CH3	保密規定限制	長泓非公開發行公司，依內部保密規定，除營收之外相關費用皆不對外公開。其保密規定將經內部討論修正後，GRI 201-4 相關內容於下期報告書揭露。	



重大主題：GRI 3 / 主題準則 2021 / 其他來源

GRI 主題準則 2021 / 其他來源	揭露要求	報告書章 節或說明	省略理由	省略說明	頁碼
全面品質管理					
3-3 重大主題管理		CH2			p.34
自訂重大主題		CH2			p.50
環境法規					
3-3 重大主題管理		CH3			p.46
SASB Chemicals 2018 法律及監管 環境管理	RT-CH-530a.1 在環 境與社會議題上， 公司對於政府監管 與政策規劃的立場	CH3			p.74
綠色永續創新產品					
3-3 重大主題管理		CH5			p.111
SASB Chemicals 2018 產品設計於 使用階段效率的提 升	RT-CH-410a.1 可於 使用階段提升資源 效率之產品營收	CH5			p.116、 117
訓練與教育					
3-3 重大主題管理		CH4			p.77
GRI 404 訓練與教 育 2016	404-1 每名員工每 年接受訓練的平均 時數	CH4			p.85
	404-2 提升員工職 能及過度協助方案	CH4		b. 無團體協約，故不適 用	p.85
	404-3 定期接受績 效及職業發展檢核 的員工百分比	CH4			p.83

重大主題：GRI 3 / 主題準則 2021 / 其他來源

GRI 主題準則 2021 / 其他來源	揭露要求	報告書章 節或說明	省略理由	省略說明	頁碼
廢棄物					
3-3 重大主題管理		CH3			p.54
GRI 306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	CH3			p.69
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	CH3			p.69
	306-3 廢棄物的產生	CH3			p.69
	306-4 廢棄物的處置移轉	CH3			p.69
	306-5 廢棄物的直接處置	CH3			p.69
職業健康與安全					
3-3 重大主題管理		CH4			p.77
GRI 403 職業安全 衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	CH4			p.97
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	CH4			p.100
	403-3 職業健康服務	CH4			p.100、 102、103
GRI 403 職業安全 衛生 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	CH4			p.97
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	CH4			p.97
	403-6 工作者健康促進	CH4			p.103



重大主題：GRI 3 / 主題準則 2021 / 其他來源

GRI 主題準則 2021 / 其他來源	揭露要求	報告書章節或說明	省略理由	省略說明	頁碼
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	CH4			p.100
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	CH4			p.97
	403-9 職業傷害	CH4			p.97
	403-10 職業病	CH4			p.97
能源					
3-3 重大主題管理		CH3			p.54
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	CH3			p.64
	302-2 組織外部的能源消耗量		資訊無法取得 / 不完整	組織外部能源使用尚未取得完整資訊，於下期報告書揭露	
	302-3 能源密集度	CH3			p.64
	302-4 減少能源的消耗	CH3			p.64
	302-5 降低產品和服務的能源需求	CH3			p.66
風險與機會管理					
3-3 重大主題管理		CH2			p.34
自訂重大主題		CH2			p.48
排放					
3-3 重大主題管理		CH3			p.54
GRI 305 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	CH3			p.68

重大主題：GRI 3 / 主題準則 2021 / 其他來源

GRI 主題準則 2021 / 其他來源	揭露要求	報告書章 節或說明	省略理由	省略說明	頁碼
GRI 305 排放 2016	305-2 間接 (範疇二) 溫室氣體排放	CH3			p.68
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		資訊無法取得 / 不完整	範疇三尚未取得完整資訊，於下期報告書揭露	
	305-4 溫室氣體排放強度	CH3			p.68
	305-5 溫室氣體排放減量	CH3			p.68
市場形象					
3-3 重大主題管理		CH2			p.34
GRI 202 市場地位 2016	202-1 依性別基層人員薪資與當地最低薪資的比例	CH2			p.46
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	CH2			p.46
顧客健康與安全					
3-3 重大主題管理		CH5			p.111
GRI 416 顧客健康與安全 2016	"416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊"	CH5			p.116
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	CH5			p.116



重大主題：GRI 3 / 主題準則 2021 / 其他來源

GRI 主題準則 2021 / 其他來源	揭露要求	報告書章 節或說明	省略理由	省略說明	頁碼
行銷與標示					
3-3 重大主題管理		CH2			p.34
GRI 417 行銷與標 示 2016	417-1 產品和服務 資訊與標示的要求	CH2			p.43
	417-2 未遵循產品 與服務之資訊與標 示相關法規的事件	CH2			p.43
	417-3 未遵循行銷 傳播相關法規的事 件	CH2			p.43
勞雇關係					
3-3 重大主題管理		CH4			p.67
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和 離職員工	CH4			p.80
	401-2 提供給全職 員工福利	CH4			p.87
	401-3 育嬰假	CH4			p.103
勞 / 資關係					
3-3 重大主題管理		CH4			p.77
GRI 402 勞 / 資關 係 2016	402-1 重大營運變 化的最短預告期	CH4	不適用	b. 無團體協約，故不適 用	p.77

SASB Index : CHEMICALS

主題	指標代碼	指標	2021	2022	說明	對應章節或頁碼
溫室氣體	RT-CH-110a.1	1. 範疇一溫室氣體排放量 (t-CO ₂ e)	177	174		p.67
		2. 範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規規範之百分比 (%)	0%	0%		p.67
	RT-CH-110a.2	管理範疇一排放之長期與短期策略或計畫、減量目標之探討	參考 CH3			p.67
空氣品質	RT-CH-120a.1	氮氧化物 (NO _x) (t)	0	0		p.69
		硫氧化物 (SO _x) (t)	0	0		p.69
		揮發性有機物 (VOCs) (t)	23.94	20.58		p.69
		有害空氣污染物 (HAPs) (t)	0	0		p.69
		粉塵 (mg/m ³)	0.111	0.362	廠內監測	p.101
		有機溶劑 (乙醇) (ppm)	<0.025	31.79		p.101
能源管理	RT-CH-130a.1	總能源消耗量 (GJ)	46,025	42,283		p.64
		電網電力百分比 (%)	100%	100%		p.64
		再生能源百分比 (%)	0%	0%		p.64
		自產能源總量 (GJ)	0	0		p.64
水資源管理	RT-CH-140a.1	總取水量 (t)	35,137	29,153		p.72
		總用水量 (t)	27,650	22,447		p.72
		於高或極高水資源壓力區域之取水量及用水量所占百分比 (%)	0%	0%		p.72
	RT-CH-140a.2	違反水質相關排放許可、標準和法規的案件數量	0	0		p.72
	RT-CH-140a.3	描述水資源管理風險和策略，以及減輕風險的做法	參考 CH3			p.70
有害廢棄物管理	RT-CH-150a.1	有害廢棄物產生量	0	0		p.69
		有害廢棄物回收百分比	0%	0%		p.69
社區關係	RT-CH-210a.1	討論參與管理與社區利益相關的風險和機會的過程	參考 CH4			p.104



SASB Index : CHEMICALS

主題	指標代碼	指標	2021	2022	說明	對應章節或頁碼
勞工安全衛生	RT-CH-320a.1	總可記錄事故率 (TRIR)	1.48%	1.47%	無約聘員工	p.98
		死亡率	0%	0%	無約聘員工	p.98
	RT-CH-320a.2	評估、監控及減少員工與約聘勞工長期（慢性）健康風險暴露之工作說明	參考 CH4			p.100
產品設計於使用階段效率的提升	RT-CH-410a.1	可於使用階段提升資源效率之產品營收	93,735,659	94,053,856		p.117
化學品安全與環境管理	RT-CH-410b.1	含有全球化學品統一分類和標籤制度 (GHS) 第 1 類及第 2 類健康與環境危害物質的產品百分比 (%)	0	0		p.101
		此類產品已進行危害評估所占百分比 (%)	100%	100%		p.101
	RT-CH-410b.2	管理關注化學品及發展可降低人類與環境衝擊之替代產品的發展策略	參考 CH5			p.116、117
基因改造生物	RT-CH-410c.1	基因改造產品 (GMO) 佔整體營收之比例	0%	0%	本公司產品非基因改造產品	
法律及監管環境管理	RT-CH-530a.1	在環境與社會議題上，公司對於政府監管與政策規劃的立場	參考 CH3、4、5			p.54、74、77、111
營運安全、緊急準備與應變	RT-CH-540a.1	製程安全事故次數 (PSIC) (PSTIR)	0	0	非屬於職安法定義需進行製程安全評估行業	
		製程安全事故率	0%	0%		
		製程安全事故嚴重率 (PSISR)	0%	0%		
	RT-CH-540a.2	運輸事故件數 - 公路	0	0		
營運活動指標	RT-CH-000.A	混練膠生產量 (t)	23,096	19,972		p.65

架構	TCFD 建議揭露項目	對應章節
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督	CH3
	管理階層評估和管理氣候相關風險與機會	CH3
策略	組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	CH3
	組織在業務、策略合財務規劃的氣候相關風險與機會	CH3
	情境分析 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)	CH3
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	CH3
	氣候相關的風險管理流程	CH3
	風險鑑別和評估管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	CH3
指標與目標	氣候相關風險與機會所使用的指標	CH3
	範疇 1、2、3 溫室氣體排放和相關風險	CH3
	目標管理及實際績效	CH3

AA1000 外部保證聲明



確信聲明書

長泓膠業股份有限公司永續報告書

台灣德國北德技術監視顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受長泓膠業股份有限公司(以下簡稱長泓膠業公司)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性標準(GRI 準則)及相關多項標準，執行 2022 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及保證標準

- 確信聲明與長泓膠業公司 2022 年永續報告書披露範疇一致，報導期間為 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日(兩年一次)。
- 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證長泓膠業公司遵循 AA1000 當責性原則的要求，不包含對於報告書涵蓋的資訊數據之可信賴度的查證。
- 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 化學行業永續會計指標。

預期使用者

本聲明書的預期使用者為長泓膠業公司的利害關係人。

保證型態與等級

依照 AA1000 保證標準第三版的第一應用類型，中度保證等級的要求。

意見聲明

長泓膠業公司參考 GRI 永續性標準與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關原則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利益相關者的需求與期待，完成了有效的溝通並達成永續發展績效目標，TUV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。

確信長泓膠業公司參考 SASB 化學行業永續會計指標揭露相關主題。

查證方法

我們的查證服務係根據前述保證標準與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。我們的查證包含下列活動：

第 1 頁，共 3 頁



* 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。

* 確信本地或國家法規的預期；公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。

* 文件於 GRI 準則應要求書寫下審覈紀錄與報告內容評估。

* 與經理級和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行訪談。

* 與涉及永續發展管理、收集資訊與報告準備的相關人員訪談。

* 詢問重要的組織發展及檢閱內部審計結果。

* 針對 AA1000 (2018) 當責性原則及其它保證標準要求進行審查。

結論

報告書中針對包容性、重大性、回應性及衝擊性等 AA1000 當責性原則查證結果如下：

包容性：

長泓膠業公司透過 利害關係人溝通及問卷 方式，識別利害關係人及其關注之議題，識別利害關係人的議會，永續發展委員會及專家進行多方論證，決定重大議題。長泓膠業公司針對8個利害關係人及國際趨勢等關注議題，經由永續衝擊及關注程度分析，引用問卷方式，識別出治理、環境及社會共計15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。

重大性：

長泓膠業公司參考GRI準則的指引及SASB化學行業永續會計指標揭露相關主題，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定出報告書重大主題優先順序。

回應性：

長泓膠業公司的永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害關係人關注的重大議題。

衝擊：

長泓膠業公司永續報告書完整的識別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監督、量測該衝擊的影響性，透過公司的治理建立短、中、長期的回應策略規劃。

第 2 頁，共 3 頁



GRI 永續報告準則

長泓膠業公司的永續報告書，參考 GRI 1-GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的主題準則，符合應揭露事項的要求。

限制

長泓膠業公司的財務報告由該公司委任之勤業眾信聯合會計師事務所簽證。

破壞數據僅包含範疇一及範疇二且為自行估算未經第三方查證。

獨立聲明與範疇

TUV NORD 集團是監督、測試與認證的領導者，在全球超過 70 個以上的國家經營事業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明：品質、環境、社會與道德審核及訓練：企業永續報告確信。

TUV NORD 與長泓膠業公司為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時與長泓膠業公司或任何其他附屬機構與利害關係人並無利益衝突。關於長泓膠業公司的永續報告書，TUV NORD 依據與長泓膠業公司議定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由長泓膠業公司負責回應。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並受過 AA1000 AS v3 當責性訓練的 CSAP 查證執業資格認證，查證團隊根據其資格、應有的知識以及產業的經驗，於本委託任務中提供專業意見。

Jack Yeh
總經理

簽發日期：2023 年 07 月 27 日
台灣德國北德技術監視顧問股份有限公司
台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室



AA1000
Certified Assurance Provider
100-71

第 3 頁，共 3 頁





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

