



長興材料工業股份有限公司
Eternal Materials Co., Ltd.

2019

企業社會責任報告書

Corporate
Social
Responsibility
Report



目錄



Contents

編輯原則 02

經營者的話 03

Chapter

1

概況介紹

基本介紹	04
主要產品與服務	04
品牌	06
生產與銷售據點	07
財務表現及獲利能力	17
參與重點產業組織名稱	09
利害關係人	10

Chapter

4

環境保護

永續指標	27
職業安全衛生	39
綠色產品	47
能源管理	52

Chapter

2

公司治理

董事會	13
誠信與道德	16
風險管理	19
薪資報酬委員會	68
審計委員會	15

Chapter

5

社會公益

尊重人權	56
員工任用	59
人才培育與發展	63
薪酬與福利	66
社區社會活動	69

Chapter

3

和諧伙伴

客戶關係	21
供應商合作	22

Chapter

6

附錄

指標對應表	77
查證聲明書	80



編輯原則

報告期間

本報告書揭露 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日本公司各項 CSR 管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊。

報告邊界與範疇

本報告書依合併報表原則設定組織邊界，涵蓋長興材料工業股份有限公司暨旗下主要子公司，並以台灣的營運活動做為本次揭露範疇，部分重大議題範疇則依其影響程度擴及其他地區或國家，並分述於內容中。

撰寫綱領

本報告書參照全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之永續性報告準則 GRI Standards 2016 年版撰寫，內容兼具利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性，並經獨立第三方公正單位臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 依據 AA1000 保證標準與 GRI Standards 進行查驗，確認符合 GRI Standards 核心選項以及 AA1000 第一類型中度保證等級，查證聲明書已列於本報告書附錄供參閱。



報告週期：每年一次。

上一次報告日期：2019 年 6 月 26 日。

下一次報告預定：2020 年 6 月 30 日。

意見回饋

如果您對於本報告書有任何問題、意見與指教，非常歡迎您經由下列管道傳達讓我們知道，協助我們進步改善。

投資人：investor@eternal-group.com

供應商：supplier@eternal-group.com

員工：employee@eternal-group.com

其他：請參閱公司網站 www.eternal-group.com

註：本報告書相關年報之資訊，如有不符者，一律以年報為依循。





經營者的話

各位利害關係人 大家好：

為保障股東權益並兼顧其他關係人及社會大眾福祉，本公司依照主管機關推動之新版公司治理藍圖，持續加強公司治理推展，於 2019 年實際的進展包含：增設公司治理主管、以協助董事會落實公司治理及法令遵循。強化對投資人資訊揭露，發佈英文版本財務報告 / 股東會年報，強化公司官方網頁揭露內容。定期舉行或受邀辦理法人說明會，對外說明公司營運情形。

在經營團隊努力及遵循長興企業文化的信念下，於 2019 年獲列「台灣永續指數」成分股，得此殊榮長興將維持以往提供本身之資源與影響力善盡企業責任。

創造整潔優美的工作環境是長興公司的企業文化之一，建構並維持環保、安全與健康的職場更是集團經營者責無旁貸的責任；在環境面，長興始終維持並精進“工廠即公園”的工作氛圍，對於員工及大眾最直接感受的空汙及臭味問題，除持續加強已執行的源頭減量、清潔能源及溫室氣體排放三位一體的管控措施，在產品的研發及應用，持續朝高固含、無溶劑及水性綠色環保產品的方向推進，以符合外在環境的期待；在工作場所逸散味道的控制，我們投入資源建構密閉式製程生產流程戮力降低可能產生的異味，不以符合法規要求為滿足，而是基於讓同仁的健康多一層保障的態度持續改善，以建立一個友善及健康的工作環境。

長興製程與產品特性多樣化，為加速整合公司資源將安環異常事故發生率持續有效管控並降低，以建立人員安全的工作環境為目標，自 2017 年成立長興集團安環委員會，並於 2018 年起導入製程安全管理系統優化專案。近五年來更致力強化“以人為本”的管理精神與態度，在集團安環願景的導引下，持續灌輸員工安全責任的觀念，以使安全逐步深化內化為長興人日常工作與生活當中；除了強調製程安全持續精進外，也重視員工身心健康關懷機制，除建置系統性的職業健康管理架構，並設立員工心理諮商管道，確保員工在生理與心理均可獲得健康保障。

回饋社會是長興公司創設以來一直不變的企業文化之一。從過去對偏鄉或弱勢團體提供金錢捐助，或提供援助給專業的基金會統籌運用，如今長興公司以創新的「興材料」、「興教育」挑戰直接參與個案，不但捐助金錢，同時也號召內部員工提供專業及熱情，用更好的解決方式來貢獻社會，將社會公益進化 2.0，變成「興公益」。



董事長 高國倫

總經理 毛惠寬

概況介紹

基本介紹

公司全名：長興材料工業股份有限公司
 股票代碼：台灣證交所上市股票代號1717
 主要經營業務：材料之製造、加工及銷售
 設立日期：1964年12月3日
 企業總部：台灣高雄



主要產品與服務

塗料樹脂

長興生產各類塗料樹脂包括：各類醇酸樹脂、各類丙烯酸樹脂、塗料用乳液、飽和聚酯樹脂、高分子量聚酯樹脂、氟碳樹脂、氨基樹脂、壓克力微球及太陽能材料等。除此之外，長興塗料樹脂具有相當完整且專業的研發團隊，皆可配合客戶要求配套供應。塗料樹脂應用包括：建築用各式水性與油性塗料、木器塗料、PU 塗料、捲鋼及罐裝塗料、汽車修補漆、太陽能材料等。

通用樹脂

壓克力感壓接著劑、聚酯多元醇樹脂、水性聚氨脂、高分子量聚酯樹脂、水性紙上光樹脂、固體粉末、可剝膠、焯火劑與光學膠等。

通用樹脂應用包括：各式水性與油性膠帶及商標、製程保護油膠、膜材貼合與背膠、水性聚氨脂、玻纖集束劑、結構膠、硬質發泡、TPU、鞋用膠、各類固著劑、紙品上光 / 膜等處理劑、地板臘用樹脂、印染黏合樹脂、化妝品等。

不飽和聚酯樹脂

長興生產不飽和聚酯樹脂超過 40 年，產品線完整，涵蓋各種不飽和聚酯樹脂的應用領域，此外也生產乙烯基酯樹脂、環氧配方樹脂、阻燃樹脂、結構膠、PU 發泡用聚酯多元醇等樹脂材料。

企業文化

長興公司自 1964 年創業迄今，企業文化一貫以守法、守信、守德 (公德、道德、品德) 及回饋社會為己任，並且注重員工操守與創造整潔優美的工作環境，樹立公司良好形象。

經營理念

長興公司長久以來，堅持製造最優質產品服務客戶、用心照顧員工福利、保障股東權益、尊重利害關係人權益、強化各項公司治理制度，以及善盡企業社會責任為最高經營原則。

有關重要行為規範或公司誠信經營原則，請參閱公司網站：
<https://www.eternal-group.com/WebData/Director02>



長興擁有精良的研發團隊，所研發之多項產品已獲勞氏、DNV、NK 等國際機構認證；藉由精確的行銷策略與完善的售後服務，本產品已成為國內領導品牌，更行銷全球三十餘國。

丙烯酸單體及丙烯酸低聚物

各類丙烯酸單體，包含單官能基單體、二官能基單體、三官能基單體、高官能基單體、高折射率單體、乙氧化或丙氧化第二代單體、己內酯化高官能基單體、剛性單體、無甲苯單體、柔韌單體、生質材料單體等。

目前產品種類齊全，可依據不同客戶要求規格、特性，提供最完美適當之產品服務，並根據市場發展趨勢不斷開發各種特殊單體，以滿足不同應用產業者的技術挑戰。現有台灣路竹廠、大陸珠海廠及大陸蘇州廠三廠生產供應，搭配專屬全自動控制生產設備，產能已為亞洲之冠。

特殊塗料

由於紫外線光固化技術具有節省能源耗用，不含溶劑、低污染、易建立高效率自動化生產線降低成本，應用性能優異，是極具潛力的應用技術。特殊塗料以「UV 應用產品塗料」及「熱固型真空電鍍塗料」二大產品線為主軸，持續開發市場其他應用面需求的產品。

有機矽相關材料

有機矽材料是一類結構獨特、兼具有機和無機雙重特性的化工新型材料，具有熱穩定性、耐候性、抗水性、生理惰性、耐化學腐蝕性、絕緣等優異特點，為歐、美、日等國際大廠的產品發展方向，極具市場應用潛力。有機無機雜化合成生產線以“有機矽微球”、“改性有機矽”與“有機矽樹脂”等為核心技術，持續開發滿足不同市場應用需求的有機矽材料。

- (1) 有機矽微球包含：DF 系列光擴散劑，WJ 系列化妝品級有機矽微球，GP 系列塗料手感劑。目前可以提供不同粒徑及粒徑分佈之產品，可依據不同客戶要求規格、特性，提供完美的解決方案，並根據市場發展趨勢不斷開發各種高性能之產品，幫助我們的客戶提高其產品競爭力。現有珠海和上海兩處生產基地，搭配全自動控制生產設備，為客戶提供穩定優質之產品。
- (2) 改性有機矽產品包含：聚醚改性聚矽氧烷共聚物、聚酯改性聚矽氧烷共聚物、環氧官能團改性聚矽氧烷共聚物、羧基官能團改性聚矽氧烷共聚物、丙烯酸酯改性聚矽氧烷共聚物等。

電路基板

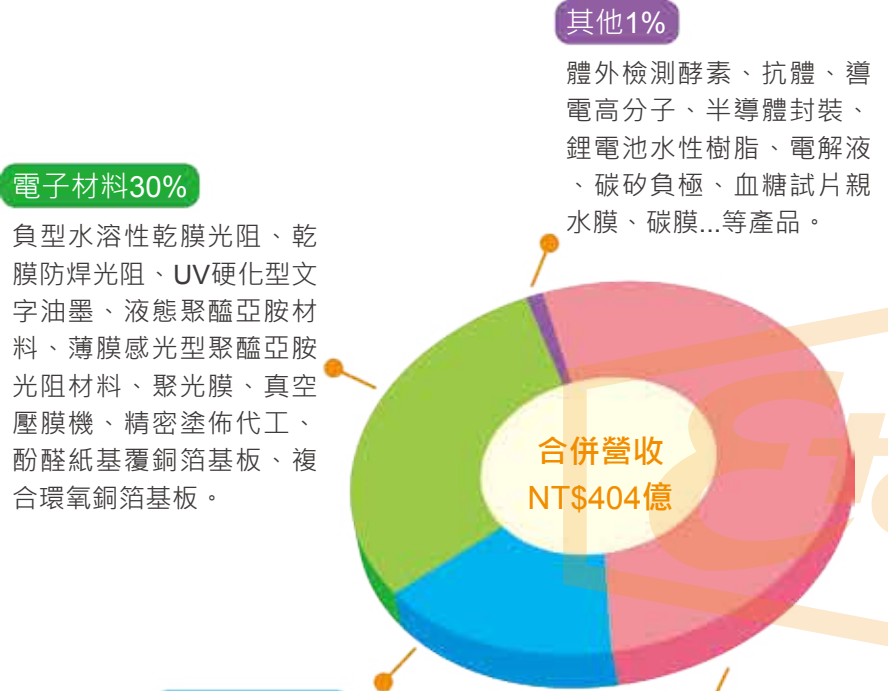
覆銅箔積層板 (包含 CEM-1 環氧樹脂覆合銅箔基板、紙基材酚醛樹脂銅箔積層板、未覆銅箔之酚醛樹脂絕緣板、電木板) 是現今家電及民生消費性電子週邊產品的關鍵材料。配合市場需求演變，在既有技術領域中更深入開發精密銀 / 銅膠貫孔材料及環保材料，提昇產品的應用層級。全廠採用自動化設備，生產流程皆符合 ISO9001、ISO14001 及 OHSAS18001 規定，所有產品榮獲 UL、BSI、VDE 及 CQC 等多項國內外認證許可。『注重服務品質、掌握客戶需求』是長興最基本的行銷理念，並以滿足客戶需求為優先，取得市場領導地位和帶動長興快速發展。

光阻材料

長興多年來以全球佈局、在地經營之發展策略，結合配方設計、精密塗佈技術與全球產銷通路之核心能力，長期深耕印刷電路板產業，透過台灣、中國、日本、美國、歐洲及東南亞等地之生產據點與銷售網絡，以優異的產品品質、技術服務及彈性快速的供貨能力，深獲客戶之青睞與肯定，為全球乾膜光阻產品主要領導供應商之一。2013 年起更新增真空壓膜機業務，可進一步提供材料與設備整合之全方位解決方案，服務客戶。並另有液晶顯示器背光模組用的菱鏡片，觸控面板用之保護膜等產品。

而鑑於各類電子產品對於高機能精密膜材產品之需求日趨增加，近年來以累積多年之精密塗佈製程技術與經驗，積極投入精密塗佈代工業務，與業界共同發展高值化的塗佈產品，服務客戶涵蓋電子、平面顯示器、觸控面板及光電等產業。

2019年產品營業額比重



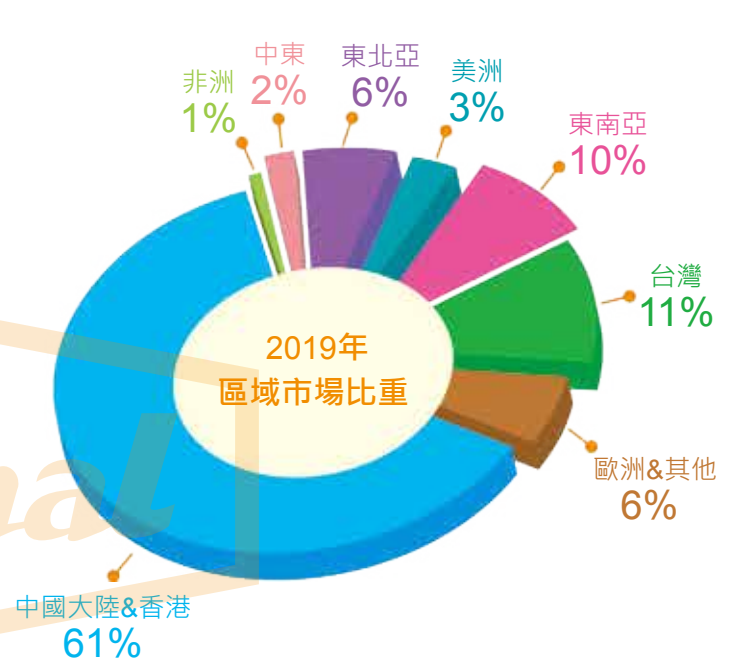
電子材料30%
負型水溶性乾膜光阻、乾膜防焊光阻、UV硬化型文字油墨、液態聚醯亞胺材料、薄膜感光型聚醯亞胺光阻材料、聚光膜、真空壓膜機、精密塗佈代工、酚醛紙基覆銅箔基板、複合環氧銅箔基板。

特用材料17%
單體、寡聚體、特殊塗料、有機硅微球、有機硅助劑、3D UV材料。

合成樹脂52%
醇酸樹脂、油性壓克力塗料樹脂、水性壓克力塗料樹脂、感壓膠和紙上光用樹脂、聚酯多元醇樹脂、氟碳樹脂、聚氨酯樹脂、飽和聚酯樹脂、氨基樹脂、光電材料、太陽能材料、其他塗料樹脂、不飽和聚酯樹脂、乙烯基樹脂、阻燃樹脂、配方環氧樹脂系統、結構膠、發泡用聚酯樹脂。

其他1%
體外檢測酵素、抗體、導電高分子、半導體封裝、鋰電池水性樹脂、電解液、碳矽負極、血糖試片親水膜、碳膜...等產品。

2019年區域市場比重



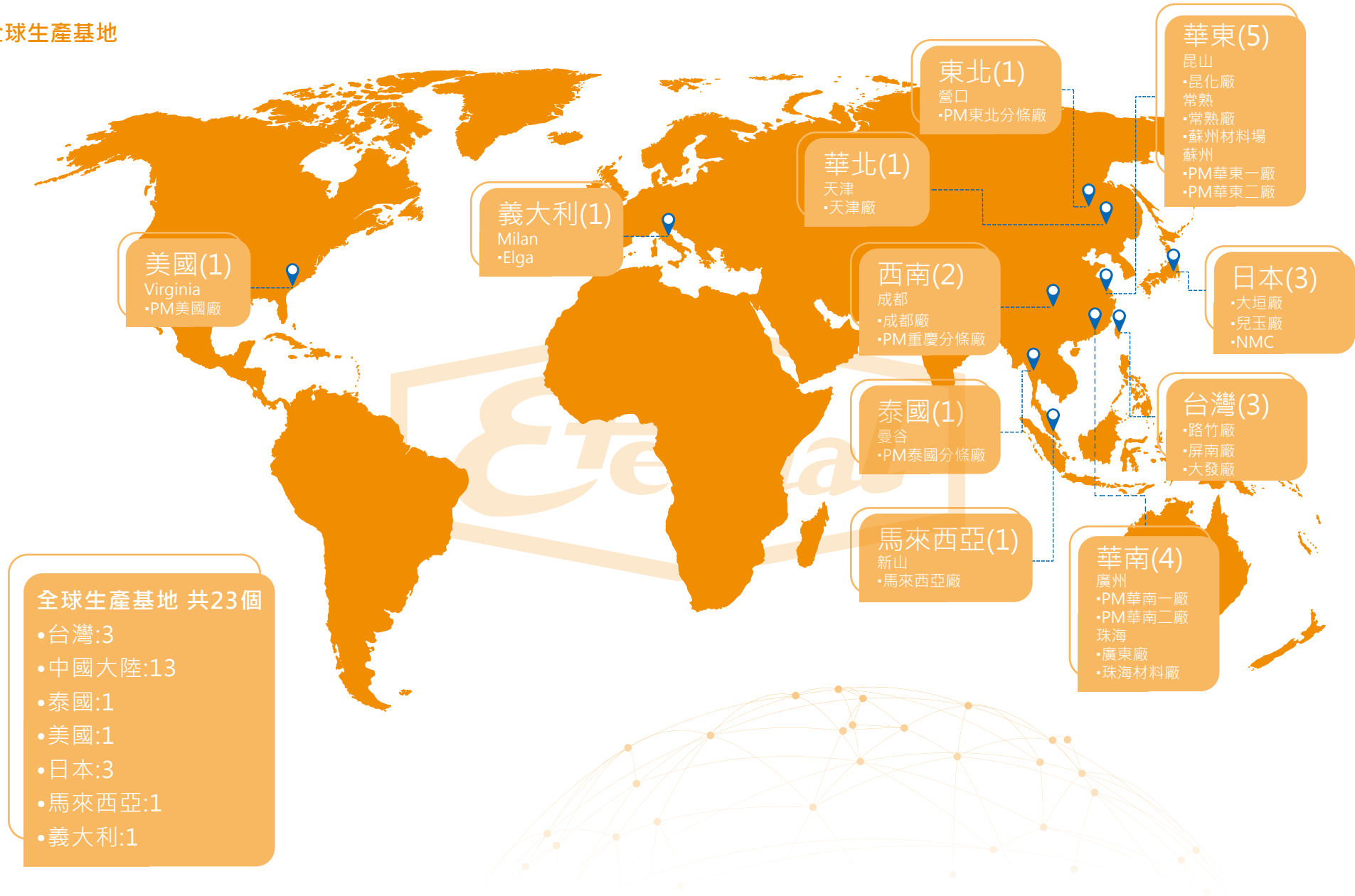
生產與銷售據點

長興公司生產製造基地以台灣、大陸、美國及日本為重點，並密切與日本、美國、德國、法國等國家之技術合作，而銷售據點以全球世界各重點都市做佈局。

台灣生產基地與營業據點



全球生產基地



參與重點產業組織名稱

長興公司持續參與產業相關之公協會定期及不定期會議，討論及提出各種與國家或國際性倡議關聯之產業意見，形成有效良好的溝通機制。

參與重點產業組織	名稱
台灣上市櫃公司協會	會員
全國工業總會	會員
台灣平面顯示器材料與元件產業協會	理事 / 會員
台灣顯示器產業聯合總會	理事 / 會員
台灣區合成樹脂接著劑工業同業公會	副理事長 / 會員
台灣區塗料工業同業公會	監事 / 會員
壬基酚和益毒災聯防組織	組員
台灣區黏性膠帶工業同業公會	榮譽會員
全國毒性化學物質區域聯防組織南區分組	組員
屏東縣屏南工業區廠商協進會	常務監事 / 會員
中華民國強化塑膠協進會	會員
台灣區複合材料工業同業公會	會員
台灣電路板協會	會員
社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
中國化學會	會員

參與重點產業組織	名稱
中華民國產業科技發展協進會	會員
台灣化學科技產業協進會	常務理事 / 會員
台灣奈米技術產業發展協會	會員
生質材料產業化聯誼會	諮詢委員 / 會員
中華民國高分子學會	會員
高雄市毒災聯防小組	組員
高雄市商業會	會員
中華民國工業安全衛生協會	會員
中華民國化學工業責任照顧協會	監事 / 會員
中華民國內部稽核協會	會員
中華民國工商協進會	副理事長 / 會員
高雄市工業會	理事 / 會員
高雄市進出口商業同業公會	理事長 / 會員
台灣精碳產業協會	理事 / 會員

外部倡議

長興公司於 2019 年申請加入 SusChem (<http://www.suschem.org>)，主要適用之營運據點為台灣，並涵蓋各項相關之利害關係人。此倡議乃遵循 SusChem 可持續的低碳經濟，避免或適應重大氣候變化的影響並支持動態的創新和工業生態系統，以及 SusChem 五個主要政策方向：Competitiveness、Circular Economy、Energy Union、Digital Single Market、Bioeconomy。

利害關係人

長興公司遵循聯合國的「全球永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 在公司治理、環境保護和社會公益三大領域中持續落實地球公民的責任，無論在就業、尊重人權、促進健康與福祉、禁用童工、氣候行動.....等議題上，我們致力於遵守國內法令及國際規章。

企業社會責任政策

長興秉持永續成長的經營理念，不斷地在企業中塑造守法、守信、守德(公德、道德、品德)、回饋社會、創造整潔優美工作環境的企業文化。

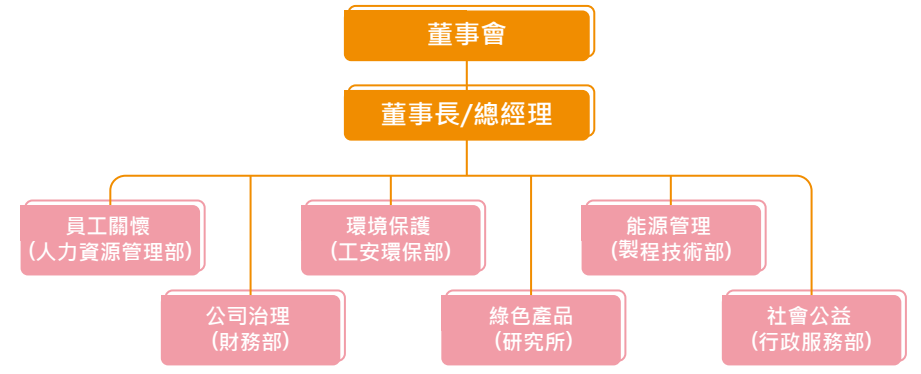
為了善盡環保責任，我們不但投入龐大經費進行設備投資及改善，並積極研發對環境友善的綠色產品，使其對環境的衝擊降到最低。

在安全管理方面，長興一向極為重視工業安全衛生及消防，除了不斷檢討改善製程本質之安全性外，並定期舉辦教育訓練，將相關知識全面落實於工作環境中。

「員工」是企業重要的資產，長興除遵守各項勞動法令規章，更致力於照護員工身心之健康，不斷地檢討各項員工福利措施及進修訓練制度，以維持良好的互動機制並促進勞資關係和諧。

長興以「公司治理」、「社會公益」及「環境保護」等三大領域持續自我審視，永不間斷履行對利害關係人之責任。

CSR 運作架構



利害關係人之鑑別

利害關係人之識別是推動企業社會責任的核心工作，經由各部門人員，針對目前關鍵利害關係人及其重視的議題充分交流，以及輔以「AA1000SES 2015 利害關係人參與準則」中之建議，考量相依度(dependency)、責任度(responsibility)、緊張度(tension)、影響力(influence)及多元觀點(diverse perspectives)，並與相關人員取得共識，進而繪製成表，做為報告書揭露內容的重要參考依據。2019年長興公司審視外部法規、科技、競爭、市場、文化、社會以及經濟環境；無論是國際性、全國性、區域性或是地方性等背景，與內部的價值、文化、知識以及績效等方面的了解，鑑別出公司營運的六大類利害關係人，主要分別為投資人、客戶、員工、供應商/承攬商、政府、社區，並建立各種管道及溝通方式，提供利害關係人暢通及多元的溝通機制。



與利害關係人之溝通

長興公司與利害關係人之溝通除藉由下列日常營運的多元管道提供互動交流外，並在公司網站上設有溝通信箱，主要內容大致分為：員工、投資人、客戶、供應商...等分類，且依據不同分類分別設有內部專責人員處理相關的議題或諮詢。

利害關係人	關心議題	溝通管道	溝通頻率
投資人	經營績效 資訊揭露 重大訊息 公司網站	股東會 年報 發言人 公開資訊觀測站 法說會 公司網站	每年 每年 不定期 依需求 依需求 即時
客戶	產品品質 交期 服務 客訴管道	客戶滿意度調查 拜訪 Email、電訪 技術支援 公司網站	每年 不定期 不定期 依需求 即時
員工	薪酬制度 教育訓練 福利措施 安全衛生 健康促進	溝通會議 Email 單位主管訪談 職工福利委員會 公司內部公告 公司網站	不定期 不定期 每半年 每季 不定期 即時
供應商 / 承攬商	供應商評鑑 供應商分級管理 承攬商施工安全管理	Email 電話交流 邀請供應商來訪 承攬商會議 公司網站	不定期 不定期 不定期 每年 即時
政府	法規遵循 安全衛生 環境保護 產業升級	參加各項法規宣導 參與草案訂定 參訪、公文或問卷調查 獎項競賽 工業區會議 公司網站	依需求 依需求 依需求 不定期 每年 即時
社區	社區參與 公益活動	落實敦親睦鄰 持續扶助弱勢 公司網站	依需求 依需求 即時

重大性議題判別議合程序及管理方針

Step.1
 依循外部來源：蒐集各種國際永續指引、綱領、政府主管機關所提出之關切議題，並且參考外部專家意見及標竿企業之學習。

Step.2
 檢視公司內部來源：各部門業務內容可能接觸或影響的利害關係人，以及經由溝通管道得到之利害關係人所關注的議題進行判別與分類。

Step.3
 召集CSR相關成員，考量內外部來源、利害關係人意見及產業特性等等，確認重大性議題對公司之潛在影響，和對經濟、環境和社會的正面或負面衝擊。

Step.4
 資料彙整後，以「影響利害關係人的評估」與「經濟、環境和社會的顯著衝擊」為向度，進一步完成 CSR 重大性議題鑑別，共得到具重大性關鍵議題，計18項，其中已將環境保護的法規遵循，以及社會經濟法規遵循整併為一個法規遵循的議題，將供應商環境評估及供應商社會評估，統整為供應商評估，相關的管理方針並在本報告書中參照GRI Standards的指標內容回應。



經彙整後具重大性考量面與議題

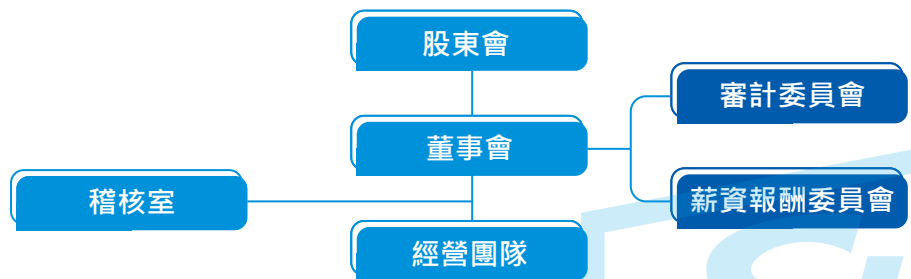
面向	議題	內容	指標
經濟面	經濟績效	組織所產生及分配的直接經濟價值	201-1
		組織擬定之福利計畫範圍	201-3
	市場地位	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	202-1
		雇用當地居民為高階管理階層的比例	202-2
	採購	來自當地供應商的採購支出比例	204-1
	反競爭行為	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	206-1
環境面	能源	組織之能源耗用量	302-1
		能源密集度	302-3
		能源減量結果與作法	302-4
	水	總耗水量	303-1
	排放	直接溫室氣體排放量 (範疇一)	305-1
		間接溫室氣體排放量 (範疇二)	305-2
		溫室氣體排放強度	305-4
		溫室氣體減量	305-5
		氮氧化物、硫氧化物和其他主要氣體的排放量	305-7
	廢棄物	按類別及處置方法劃分的廢棄物	306-2
	有關環境保護的法規遵循	違反環境法令被處罰巨額罰款的總額，以及所受金錢以外的制裁的次數	307-1
	供應商環境評估	採用環境標準篩選新供應商	308-1
		供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	308-2

面向	議題	內容	指標
社會面	勞雇關係	新進員工和離職員工	401-1
		在重要營運據點對全職員工提供之福利	401-2
		依性別劃分，育嬰假後恢復工作和留任率	401-3
	職業安全衛生	職業健康與安全中，員工代表所占比例	403-1
		依區域和性別分析傷害類型及工傷率，職業疾病發生率，損失天數比例、缺勤率及因公死亡人數	403-2
		從事職業病高風險職業的員工	403-3
		與工會協定中，健康安全相關的主題	403-4
	訓練與教育	按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數	404-1
	員工多元化與平等機會	治理單位與員工的多元化	405-1
		女性對男性基本薪資加薪酬的比率	405-2
	不歧視	歧視事件以及所採取的改善行動	406-1
	童工	公司及重要供應商是否雇用童工以及是否有危害童工的作業場所，企業所採取有助廢除童工的措施	408-1
	人權	人權政策或程序的員工訓練	412-2
	當地社區	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	413-1
對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動		413-2	
供應商社會評估	使用社會標準篩選之新供應商	414-1	
	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	414-2	
社會經濟法規遵循	違反社會與經濟領域之法律和規定	419-1	

公司治理

董事會

一、治理組織架構



109年04月20日；單位：仟股、%

股東結構 數量	金融機構	其他法人	個人	外國機構 及外人	合計
人數	12	150	33,576	212	33,950
持有股數	91,669	319,151	645,448	184,012	1,240,280
持股比例	7.39	25.73	52.04	14.84	100

二、董事會設置

本公司按公司章程規定，設董事 11 人（含獨立董事 3 人），任期 3 年，由股東就候選人名單中選任之，連選得連任。董事選舉採候選人提名制度，董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。

本屆董事於 2019 年股東常會選任，共有 11 席，具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之豐富工作經驗與專業資格；其中 3 席為獨立董事，各獨立董事就其專精領域提供客觀及專業之意見，協助董事會制定對公司最有利的決策，獨立董事選任依「公開發行公司獨立董事設置及應遵行事項辦法」。

董事會以每季至少召集一次為原則，董事長係經董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表本公司。關於董事成員之學經歷、進修情形、兼任其它公司職務情形及會議出席情形等資訊，請參考本公司官網 (<https://www.eternal-group.com>) 及股東會年報。

董事會成員名單：

職稱	姓名	性別	就任日期	主要學 / 經歷
董事長	高國倫	男	2019.06.26	美國南加州大學企管碩士 本公司董事長 兼本公司執行長
董事	楊淮焜	男	2019.06.26	東吳大學會計系 本公司副總經理
董事	高英智	男	2019.06.26	中原大學物理系 台灣好奇(股)公司董事長
董事	黃梧桐	男	2019.06.26	成功大學化工系 本公司副總經理
董事	光陽工業股份有限公司 代表人：柯俊斌	男	2019.06.26	淡江大學管理科學碩士 光陽工業(股)公司執行長 長陽開發科技(股)公司董事

職稱	姓名	性別	就任日期	主要學 / 經歷
董事	謝錦坤	男	2019.06.26	中山大學企管碩士 本公司副董事長、總經理、 總營運長
董事	蕭慈飛	男	2019.06.26	政治大學企管碩士 本公司副董事長、策略長、 總經理
董事	顏淑雯	女	2019.06.26	成大企管系 本公司副總經理、行政管理長
獨立 董事	洪麗蓉	女	2019.06.26	成大會計系 資誠聯合會計師事務所執業會 計師及合夥人
獨立 董事	許睿元(註)	男	2019.06.26	輔仁大學法學博士 中原大學、淡江大學及 玄奘大學助理教授 萬國法律事務所律師
獨立 董事	羅立群	男	2019.06.26	香港理工管理學博士 普羅全球金融資訊(股)公司、 普羅管理顧問(股)公司執行長

註：許睿元獨立董事因研究教學繁忙，遂自 2019 年 12 月 31 日起辭任本公司獨立董事，缺額將於 2020 年股東常會中補選。

年齡分布如下：

	年齡層分布		
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
人數	0	1	10

三、公司治理及運作情形

公司治理主管設置

本公司經 2019 年 05 月 10 日董事會決議通過，指定財務主管劉秉誠擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。劉秉誠部長已具備公開發行公司從事財務主管職務經驗達三年以上。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

2019 年度業務執行情形如下：

- 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：
 - 針對法規要求之相關規章及法令，於本年度就任時提供董事會成員。
 - 檢視並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
 - 獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。
 - 依照公司產業特性及董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事年度進修計畫及安排課程。
- 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：
 - 向董事會、獨立董事、審計委員會報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
 - 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規。
 - 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。

3. 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
4. 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程及董事改選事務。

2019 年度進修情形如下：

序號	進修機構	課程名稱	進修期間		進修時數	當年度進修總時數
			起	迄		
1	台灣投資人關係協會	董事資訊權與公司配合義務之範圍及實務分析	07/31	07/31	3	12
2	財團法人金融研訓院	公司治理講堂(第42期)	09/10	09/10	3	
3	台灣董事學會	中堅企業永續指數：獲利成長與企業永續之雙贏關鍵	10/15	10/15	3	
4	財團法人金融研訓院	公司治理講堂-剖析危機管理策略和發言技巧	10/29	10/29	3	

四、功能性委員會

為強化董事會之監督功能，本公司董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」兩個功能性委員會。

審計委員會

1. 為強化董事會之監督功能，本公司於 2016 年 6 月設置「審計委員會」，取代原監察人職權。
2. 審計委員會旨在協助董事會監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令規則及公司存在或潛在風險之管控，2019 年共召開 5 次會議，總出席率為 87 %。
3. 審計委員會審議的事項主要包括：
 - (1) 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
 - (2) 內部控制制度有效性之考核。
 - (3) 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
 - (4) 涉及董事自身利害關係之事項。
 - (5) 重大之資產或衍生性商品交易。
 - (6) 重大之資金貸與、背書或提供保證。
 - (7) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
 - (8) 簽證會計師之委任、解任或報酬。
 - (9) 財務、會計或內部稽核主管之任免。
 - (10) 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
 - (11) 其他公司或主管機關規定之重大事項。

4. 根據中華民國法律規定，審計委員會的成員應由全體獨立董事組成，本公司審計委員會之設置已符合法令規定，其召集人為具有財務專長之豐富工作經驗與專業資格。
5. 審計委員會為履行其職責，依法有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師及員工間皆有聯繫之管道。審計委員會也有權聘請及監督律師、會計師或其他顧問，協助其執行職務。
6. 審計委員會組織規程請參考本公司網站或公開資訊觀測站。
7. 審計委員會成員

落實誠信

長興公司的企業文化為「守法、守信、守德」，是長興上下每一份子都必須遵守的規範核心。長興公司與關係企業間有業務往來者，本於公平合理之原則，就相互間之業務相關作業訂定書面規範。對於簽約事項應明確訂定價格條件與支付方式，並杜絕非常規交易情事。與關係人及股東間之交易或簽約事項亦應依照前項原則辦理，並嚴禁利益輸送情事。與往來銀行及其他債權人、員工、消費者、供應商、社區或公司之利益相關者，保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益。當利害關係人之合法權益受到侵害時，公司秉誠信原則妥適處理。

依相關法令及規定，秉持即時、正確及完整之公開原則，辦理資訊揭露事宜，使全體股東及利害關係人均得隨時充分知悉並易於取得本公司相關資訊，以保障投資人權益。為提高重大訊息公開之正確性及時效性，本公司選派全盤瞭解公司各項財務、業務或能協調各部門提供相關資料，並能單獨代表公司對外發言者，擔任公司發言人及代理發言人。設有一人以上之代理發言人，且任一代理發言人於發言人未能執行其發言職務時，能單獨代理發言人對外發言。為落實發言人制度，明訂統一發言程序。遇有發言人或代理發言人異動時，即辦理資訊公開。

運用網際網路之便捷性架設網站，建置公司財務業務相關資訊及公司治理資訊，以利股東及利害關係人等參考。並設有專人負責維護，所列資料詳實正確並即時更新，以避免有誤導之虞。法人說明會之財務、業務資訊依證券交易所之規定輸入其指定之網際網路資訊申報系統，並透過公司網站或其他適當管道提供查詢。

職稱	姓名	選(就)任日期	主要學(經)歷
獨立董事 / 審計委員會召集人	羅立群	2019.06.26	香港理工管理學博士 普羅全球金融資訊(股)公司、 普羅管理顧問(股)公司執行長
獨立董事	洪麗蓉	2019.06.26	成大會計系 資誠聯合會計師事務所執業會計師 及合夥人
獨立董事	許睿元 (註)	2019.06.26	輔仁大學法學博士 中原大學、淡江大學及 玄奘大學助理教授 萬國法律事務所律師

註：許睿元獨立董事因研究教學繁忙，遂自 2019 年 12 月 31 日起辭任本公司審計委員會委員及薪資報酬委員會委員。

本公司人員於執行業務過程，嚴禁直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務等行為。

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

長興公司訂有「反托拉斯法」遵循管理辦法以利員工做為守法依循之基礎。公司自成立以來，並未涉及任何反競爭、反托拉斯和壟斷行為的爭議或法律訴訟，亦無發生任何未遵守上述相關法律規定之情形。

反貪腐與道德行為

長興公司以企業文化與經營理念，作為誠信之基礎政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。本公司誠信經營守則第十二條明令「禁止行賄及收賄」，本公司之董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。

組織所產生及分配的直接經濟價值

長興公司 2019 年度合併營收淨額計 404 億元，與 2018 年度相較減少 6.78%；在營業績效方面，稅前淨利為 29.14 億元，比上年度增加 56.33%，稅後淨利歸屬於母公司業主為 24.66 億元，每股稅後盈餘為 1.99 元。



財務表現及獲利能力分析

1. 財務表現：

單位：新台幣仟元

項目	108 年金額
營業收入	40,363,238
營業毛利	7,856,953
營業利益	2,335,050
營業外收入及支出	578,881
稅前淨利	2,913,931
本期淨利	2,428,081
本期其他綜合損失之稅後淨額	(945,873)
本期綜合利益總額	1,482,208
淨利歸屬於母公司業主	2,466,356
淨利歸屬於非控制權益	(38,275)
綜合損益總額歸屬於母公司業主	1,531,715
綜合損益總額歸屬於非控制權益	(49,507)
每股盈餘 (元)	1.99

2、獲利能力分析：

單位：%

項目	比率
資產報酬率	5
權益報酬率	11
稅前純益占實收資本比率	23
純益率	6
每股盈餘 (元)	1.99

2016-2018 年合併報表表現：

(一) 簡明資產負債表 - 合併

單位：新台幣仟元

項目	年度 (註 1)	最近五年度財務資料					當年度截至 109 年 03 月 31 日財務資料
		104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	
流動資產		28,929,485	30,440,271	33,149,934	30,666,571	30,227,516	29,257,507
不動產、廠房及設備		16,149,813	17,263,366	18,466,249	18,792,384	17,435,546	16,924,714
無形資產		49,428	38,266	318,014	385,279	343,782	402,477
其他資產		3,988,950	4,060,153	4,531,308	4,516,045	5,789,885	5,989,444
資產總額		49,117,676	51,802,056	56,465,505	54,360,279	53,796,729	52,574,142
流動負債	分配前	9,533,629	13,416,662	18,124,943	14,482,801	15,828,650	13,737,375
	分配後	11,066,883	15,072,576	18,704,513	15,599,053	註 2	註 2
非流動負債		17,196,292	17,146,165	17,272,451	18,252,309	16,048,344	16,953,614
負債總額	分配前	26,729,921	30,562,827	35,397,394	32,735,110	31,876,994	30,690,989
	分配後	28,263,175	32,218,741	35,976,964	33,851,362	註 2	註 2
歸屬於母公司業主之權益		21,865,027	20,692,420	20,506,760	21,003,079	21,415,337	21,398,644
股本		10,221,690	11,039,425	11,591,397	12,402,795	12,402,795	12,402,795
資本公積		359,884	359,900	359,900	356,046	356,046	356,046
保留盈餘	分配前	8,691,967	8,868,023	8,497,081	8,755,131	10,099,185	10,310,924
	分配後	6,340,978	6,660,137	7,106,113	7,638,879	註 2	註 2
其他權益		2,591,486	425,072	58,382	(510,893)	(1,442,689)	(1,671,121)
庫藏股票		0	0	0	0	0	0
非控制權益		522,728	546,809	561,351	622,090	504,398	484,509
權益總額	分配前	22,387,755	21,239,229	21,068,111	21,625,169	21,919,735	21,883,153
	分配後	20,854,501	19,583,315	20,488,541	20,508,917	註 2	註 2

註 1：上表財務資料業經會計師查核簽證或核閱。

註 2：本公司民國 108 年度之盈餘分配尚未經股東會決議。

(二) 簡明綜合損益表 - 合併

單位：新台幣仟元

項目	年度 (註)	最近五年度財務資料					當年度截至 109 年 03 月 31 日財務資料
		104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	
營業收入		38,486,943	38,679,640	41,551,117	43,300,155	40,363,238	7,629,515
營業毛利		8,746,889	8,582,499	7,438,276	7,279,839	7,856,953	1,621,950
營業損益		3,397,427	3,129,593	1,861,551	1,813,005	2,335,050	311,600
營業外收入及支出		93,693	62,718	409,058	50,966	578,881	(61,212)
稅前淨利		3,491,120	3,192,311	2,270,609	1,863,971	2,913,931	250,388
繼續營業單位本期淨利		2,872,776	2,606,155	1,864,100	1,492,323	2,428,081	203,445
停業單位損失		0	0	0	0	0	0
本期淨利 (損)		2,872,776	2,606,155	1,864,100	1,492,323	2,428,081	203,445
本期其他綜合損益 (稅後淨額)		(654,615)	(2,313,351)	(494,191)	(600,017)	(945,873)	(239,881)
本期綜合損益總額		2,218,161	292,804	1,369,909	892,306	1,482,208	(36,436)
淨利歸屬於母公司業主		2,871,636	2,626,384	1,909,634	1,550,515	2,466,356	211,739
淨利歸屬於非控制權益		1,140	(20,229)	(45,534)	(58,192)	(38,275)	(8,294)
綜合損益總額歸屬於母公司業主		2,229,465	357,343	1,416,409	952,243	1,531,715	(16,693)
綜合損益總額歸屬於非控制權益		(11,304)	(64,539)	(46,500)	(59,937)	(49,507)	(19,743)
每股盈餘 (元)		2.60	2.27	1.54	1.25	1.99	0.17

註：上表財務資料業經會計師查核簽證或核閱。

風險管理

長興公司採行既有之內部控管機制及管理架構，管理企業營運面臨之相關風險，事業單位與功能單位依職責分工進行風險辨識並採行相對應之避免、降低、轉移或承受風險之管理策略與因應措施。事業單位與功能單位管理階層亦在每月定期召開之高階主管會議中檢視與企業營運相關之內外在變化，包含外部環境變化如全球經濟、金融環境、產業鏈、產品技術、客戶與市場以及工安與環保議題等，內部環境變化如內部人員、法律遵循及工安環保作業流程等，分析可能為企業營運及永續發展帶來之威脅與機會。

經相關單位討論及進行多面向風險評估分析後，對於企業營運存在重大威脅之項目，按其風險重大程度採行相對應風險管控措施，同時也不斷藉由強化內部風險管控機制，增加面臨風險事件發生時之緊及應變能力，並透過與外部合作廠商及同業交流與共同學習，提升對於各類風險的辨識及管理能力，以應對變化莫測的外部環境。

長興公司營運以研發、製造及銷售為主，並無從事高風險、高槓桿之財務性投資，對於資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之對象、金額及範圍嚴謹，風險可控。由於外銷市場占本公司營收相當大之比率，故匯率變動對本公司損益可能具有影響，因此一向注意國際市場之匯率波動情形，並持續執行下列因應措施：

- (1) 財務單位與往來金融機構之外匯部門保持密切聯繫，隨時蒐集匯率變化之相關資訊，充分掌握國際間匯率走勢及變化資訊，以積極應變匯率波動所產生之負面影響。以掌握匯率變動的走勢，作為遠匯買賣及結匯之參考依據。
- (2) 財務單位定期對外幣淨資產(負債)應避險部位作出內部評估報告，據以呈報公司管理階層進行判斷應採行之避險措施。

- (3) 對於較多資產外幣部位，採取增加外幣融資部位或買賣遠期外匯之避險措施。
- (4) 開立外幣存款帳戶，視實際資金需求及匯率走勢，調節所持有外幣部位。
- (5) 儘量以同幣別之銷貨收入支應採購支出，以達自動避險效果。將銷售國外產品收入之外幣現金用來支應採購原料產生之外幣應付款項，利用資產管理以規避大部份之匯兌風險，故僅需對外幣淨資產(負債)部份依匯率波動幅度狀況，採取其他工具規避匯兌風險，如增加外幣融資部位或買賣遠期外匯等操作，適時規避匯率變動風險。
- (6) 業務單位在向客戶報價前，依據財務部對外幣匯率之預估，綜合考量與評估後，以決定適當且合理之商品報價。



價值、原則、標準及行為規範

長興公司基於建立守法、守信、守德之企業文化與誠信經營，及健全發展良好之商業運作架構，訂有「公司治理規定」、「誠信經營守則」、「法令遵循管理辦法」與「檢舉制度實施暨管理辦法」等內部規章制度，明確揭示本公司誠信經營政策，要求公司及旗下子公司之整體營運活動行為均應遵循相關法規及規範，禁止不誠信及違法之行為，適用對象包含本公司及集團企業與組織董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人，以守法、守信、守德(公德、道德、品德)之企業文化與經營理念，作為誠信之基礎政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

本公司為防範不誠信行為所訂定之防範方案，除符合公司及集團企業與組織營運所在地之相關法令外，並於訂定防範方案過程中與相關利害關係人積極溝通，防範方案之範圍涵蓋下列行為之防範措施：

- 行賄及收賄。
- 提供非法政治獻金。
- 不當慈善捐贈或贊助。
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 從事不公平競爭之行為。
- 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

本公司及集團企業於商業往來之前，考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，並避免與有不誠信行為紀錄者進行交易，同時並要求本公司及集團企業之董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得

直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。此外，本公司及集團企業之董事對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，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。董事間亦應自律，不得不當相互支援。本公司董事及經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

本公司設有檢舉制度，相關措施包含：

- 建立並公告內部獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員使用。
- 指派檢舉受理之專責人員或單位，如發現檢舉情事涉及董事或高階主管，或經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。



客戶關係



管理方針

追求全面產品的品質保證及完善的客戶服務，並朝向滿足客戶個別化需求為導向，落實「研究、開發、創新、環保」精神，以立足深耕台灣，放眼世界五大洲。秉持客戶為上的良好客戶關係，以客戶為導向的產品及品質，加強售後服務與客戶滿意等三大原則服務客戶。

考量產業特性，及善盡告知義務，本公司已將產品標籤加註下列警語：「本產品僅供工業用途，禁止用於食品，包裝容器須按當地環保相關法規妥善處理。」

另將新簽訂之產品銷售合同附加下列條款：「買方已清楚了解並承諾本合同所列產品僅限於工業化學品之用途，不可使用於食品之製造或摻配等，且會按當地環保相關法律規定妥善處理本合同所列產品之包裝容器。」希望藉此加強客戶端對產品的正確應用，另亦強調包裝容器之處理必須考量環境之保護與衝擊。

為確保公司產品品質及服務品質，建立以客戶為導向的品質系統。長興公司每年至少進行一次客戶滿意度調查，滿意度調查表內容涵蓋業務人員服務、訂貨交期、產品品質、技術服務等項目；依客戶回饋資料進行討論，並依業務、產銷、技術等權責單位指派人員進行改善及優化。

2019 年客戶滿意度調查結果

業務人員	交期達成度	產品	技術服務
4.6	4.6	4.5	4.4

※ 滿分為 5

除滿意度調查之外，長興公司更會對於客戶所關注的產品各項事宜進行個別的技术服務；此技術服務之提供，乃專業技術工程與研發人員與客戶端工程人員共同找出問題疑義並共謀解決之機制，此一作法即為長興公司深化與客戶的鏈結，促使雙方不僅僅是產品的買賣關係，也是能夠共同解決問題的穩定夥伴關係。



供應商合作

運輸管理

揭露範圍：台灣



管理方針

長興台灣地區之陸上運輸商須為取得政府核可合法營業者，運輸商承運之貨品如屬交通部所管制之危險物品或環保署列管之毒性化學物質時，應符合交通部及環保署對於運輸安全(含危險物品及毒化物)之規定，確保原料供應滿足生產需求並安全運送。

對於進入各廠區之運輸車輛，嚴格要求遵守廠區安全衛生相關規定，如行車動線、煙火管制等。離廠後，嚴格要求運輸商在運送過程嚴格遵守政府法令，確保所有運作完全符合安全要求，防止運輸意外事故發生。

項目	管理事項
法規相關	嚴格要求運輸商遵守政府相關法令規定，辦理危險物品載運作業。
	載運車輛均須經交通監理單位檢查合格，並取得當地公路監理機關核發之「臨時通行證」始可行駛。
	確實接受主管機關及本公司訓練、檢查及監督。

項目	管理事項
設備管理	運輸車輛應依道路交通安全規則之定期檢驗規定辦理檢驗，檢驗不合格不得入廠承運。
	運輸車輛應配置檢驗合格之滅火器與緊急應變所需用具。
	裝設行車紀錄器並確保運作正常，如發生交通事故，或對駕駛員、貨品及車輛本身等造成危害之異常事件發生時，該行車紀錄器所紀錄之檔案資料應妥善保存。
人員管理	嚴格要求駕駛人員遵守「嚴禁煙火」規定並隨車配置緊急應變器材至少包括止漏器材、個人防護具等。
	運輸商應雇用具有相關證照、危險物品運送訓練合格之人員擔任駕駛人，隨車護送人員亦同。
	運輸商首次入廠承運前，應接受各廠之安全衛生訓練及危害告知。
	槽車司機及現場作業人員於操作裝卸作業前，應確認是否穿戴安全防護裝備。
人員管理	運輸商應具備異常事故(如貨品洩漏、火災或爆炸等)之緊急應變處理能力，在載運過程中如發生異常事故時，駕駛員應立即採取緊急應變處理措施以防止異常事故持續擴大。
	運輸商車輛進入長興廠區應遵守相關安全、衛生、環保規定，運輸商駕駛人應配合長興公司實施呼氣酒精濃度抽測，如測得駕駛人有酒精濃度大於0者，甲方有權要求乙方另調派人員前來交接承運。

有效性評估

運輸商評鑑：自 2018 年起重新訂定運輸商評鑑表，提升運輸安全承攬聘用標準。持續評估其績效，對改善達成標準者繼續錄用，否則予以淘汰，減少運輸意外事故的發生，保障大眾生命安全及環境福祉。

運輸商評鑑項目：符合政府主管機關法令要求、車輛資源、以往交易物源資源充足程度、臨時急單出貨服務力、正常交貨準時程度、運輸途中產品儲存搬運品質、出貨途中跟催查詢能力、顧客抱怨分析與處理、對司機管制及合約簽訂、對待工作的責任和態度等。

評鑑結果分為 A 級：90 分以上、B 級：75-89 分、C 級：60-74 分、D 級：60 分以下，評鑑為 C 的運輸商降低採購量，評鑑為 D 的運輸商則評估是否有特殊性或取消其資格。

評鑑結果	A	B	C	D
2017	0	7	0	0
2018	12	5	0	0
2019	12	7	0	0

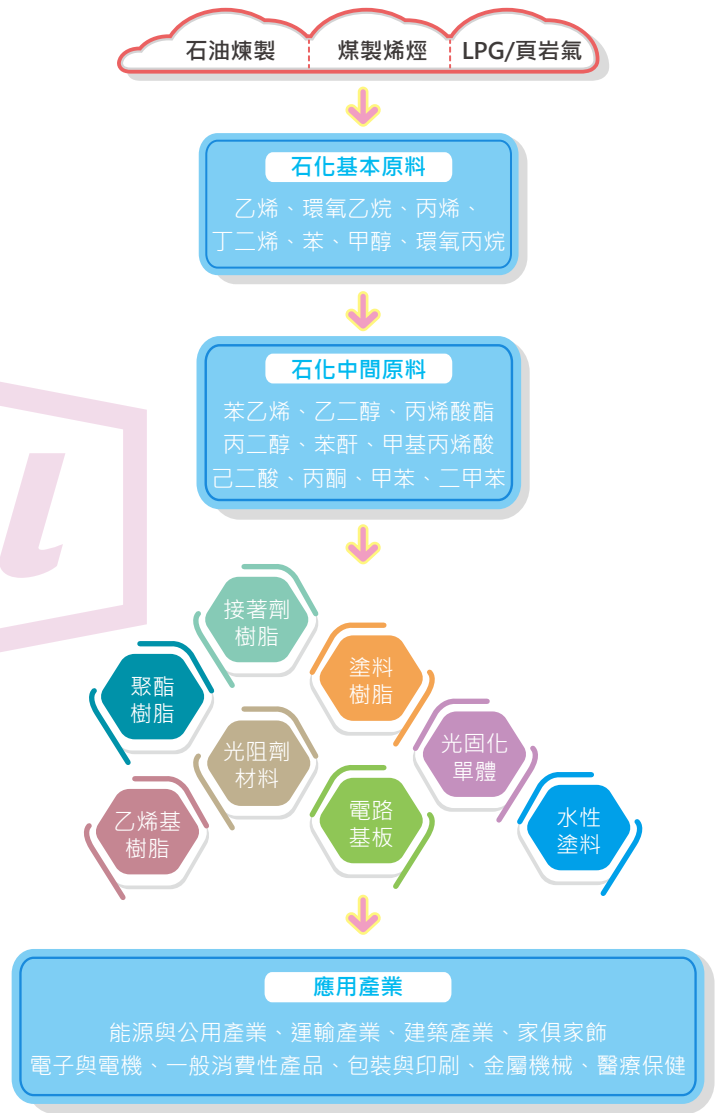
供應商評鑑與考核

揭露範圍：臺灣

管理方針

長興集團原料品項超過 1000 項，透過整合集團內外部資源，強化採購管理綜效功能，以確保供應商原料品質穩定及正常供應，在有效的風險控管下以採購量及重要性分別實施階層採購：一、集團各地工廠所需大宗原料採用集團全球採購，發揮集團採購優勢；二、依公司產品屬性所成立之三個大陸採購中心負責其產品之重要原料採購，以有效整合各廠購料品項；三、價格具競爭性且易於當地取得之原料則採用當地採購，以建立合理、效率且具競爭力之供應鏈為目標，與供應商成為互相信賴的合作夥伴，期許對社會及環境永續盡一份力量。

供應鏈分布



供應商年度評鑑與考核

台灣總公司每年安排對未來可能合作對象、新供應商、具寡占性，或採購頻率高之重要供應廠商進行現場稽核，以瞭解供應商工廠管理現況及追蹤改善事項。未來台灣及大陸地區原料採購人員將逐年對所有合格原料供應商抽樣進行現場稽核，了解工廠運作現況與管理模式及是否符合企業社會責任目標。

年度	供應商實地稽核與考察廠商
2016	44
2017	59
2018	42
2019	25

並於第一季進行供應商年度評鑑，挑選重要原料品項供應商，依照年用量規模(分為四級:5000噸以上,1000-5000噸,100-1000噸,100噸以下)各級挑選代表的原料品項，展開原料供應商評鑑。評分標準分別為：供應商是否為ISO合格廠商佔10分，是否有環安衛系統佔10分，是否有影響環境與社會記錄佔20分，供應商是否附檢驗表佔10分，交貨品質合格佔30分，交期是否準時佔20分。評鑑結果分為A級：90分以上、B級：75-89分、C級：60-74分、D級：60分以下。評鑑為C的供應商要求改善並降低購量，評鑑為D的供應商則評估是否有特殊性或停止採購。2018年評鑑結果，供應商皆表現優良，並無C級、D級情事。未來大陸地區將比照台灣地區評鑑方式進行其供應商年度評鑑。

評鑑結果	評鑑原料品項	A	B	C	D
2016	17	37	5	0	0
2017	11	23	7	1	0
2018	20	41	2	0	0
2019	20	39	7	0	0

原料來源多元供應

供應商為長興長期合作之夥伴，彼此合作，相互成長。為了開拓新原料與新供應商，確保原料來源多元供應，集團亦建立樣品試驗管理流程，評估新原料與新供應來源，並透過「樣品試驗委託申請單」、「索取外部樣品暨跨廠區領料申請單」，達到化學品入廠審核及樣品測試進度管理。

年度	樣品試驗	索取外部樣品	合計
2015	145	0	145
2016	183	11	194
2017	176	21	197
2018	51	34	85
2019	87	17	104

當地採購比例

針對各地區工廠的原料需求，長興採購政策以開發當地供應商為主，並要求其遵守所在國家地區的安全衛生法規要求。優先對當地供應商採購能夠降低原料運輸產生的環境衝擊外，開拓當地供應商更能達到原料穩定供應及縮短運輸時效。但由於國內產業製程需求，部分國內無生產或供應量不足之原料須向國外採購，且須維持第二供應來源之風險管理，故仍有一定比例向國外採購。2019年台灣當地原料採購金額比例為73%。

年度	當地採購金額比例	進口採購金額比例
2017	66%	34%
2018	72%	28%
2019	73%	27%

供應商社會責任承諾

揭露範圍：台灣



管理方針

長興以永續發展為企業經營理念，並參考聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals) 之精神，視供應鏈為其價值鏈的重要延伸，為了讓供應商夥伴能夠瞭解，並符合我們對相關安全及道德的標準，確保供應鏈工作環境的安全、保障員工受到尊重並富有尊嚴、落實環保並遵守道德操守，長興除要求供應商完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規外，透過書面文宣、相關會議，將長興『守法、守信、守德』的文化，傳達給所有往來供應商，期望藉此傳達與落實企業社會責任，與供應商一起推動永續經營。

2017年起長興制定並要求所有新進供應商簽署「供應商行為準則」(Supplier Code of Conduct)，明確將道德、法遵、健康和 safety 機制列入規範，要求供應商遵守社會面 (勞工與人權、健康與安全及道德與誠信條款)，遵守環境面 (不使用法令禁止的原材料、減少廢棄物排放、遵守環保法規，並保障公眾的健康和安全) 等。另新供應商是否取得 ISO 14001、ISO 45001 證書、企業社會責任報告書雖然依供應商規模、特性不一，無法列入遴選廠商的必要條件，但亦同時列入評估新供應商的參考依據，希望藉此提升供應鏈對永續的重視與關注。

自 2017 年第四季度原料採購實施以來至 2019 年，在選擇或簽訂合約的供應商中，台灣地區已累計有 143 家供應商參與簽署，採購占比約 58%。既有供應商將逐年納入簽署，規劃 5 年將再重新簽署。另外，多數大型、國際性供應商已有進行每年 CSR 年度報告揭露，更是供應商企業社會責任具體實踐，將增列供應商 CSR 報告在全體供應商的占比

年度	簽署供應商行為準則累計家數	供應商總家數	簽署供應商占全部供應商家數比例	已簽署供應商年度採購金額占比
2017	32	448	7%	48%
2018	73	454	16%	58%
2019	143	464	31%	58%

8

就業與經濟成長

勞工與人權
不強制勞動，不非法雇用員工
禁用童工、不歧視

3

健康與福祉

健康與安全
保證工作安全、促進員工健康

12

責任消費與生產

環境保護
不使用法令禁止的原材料、減少廢棄物排放

16

和平與正義制度

道德與誠信
避免招待及送禮、資訊公開不造假
不洩漏客戶資料、誠信原則

2019 年度長興透過供應商評鑑以及工廠實地參訪稽核對供應商的環境衝擊 / 社會衝擊進行評估，本年度評鑑廠商共計 46 家，評分級別如下，A 級：90 分以上、B 級：75-89 分、C 級：60-74 分、D 級：60 分以下。評分結果顯示 A 級：39 家，B 級：7 家，C 級：0 家，D 級：0 家，經評估供應商的環境面（廢棄物 / 廢水處理流程）、社會面（勞資關係、是否有影響社會之紀錄等），2019 年長興未發現任何主要供應商因環境、勞工、人權或社會衝擊事件而發生任何違法情事。

未來將採用供應商自我揭露方式進行問卷調查，新供應商要求 100% 實行自我揭露調查，供應商自評問卷將以「供應商行為準則」的內容擇優列為評估項目，規劃評分標準和評選辦法，進行新供應商之環境與社會評估，以篩選出符合環境與社會標準之供應商夥伴。期望能於 2021 年全面透過供應商自評問卷評估、鑑別並管理供應鏈中顯著實際與潛在的負面衝擊，與供應商攜手善盡企業社會責任之理念。



永續指標

環境保護政策與理念

鑒於環境管理與安全衛生管理之密切相關性，長興公司已將環境管理系統與安全衛生管理系統合而為一，長興公司以永續發展為企業經營理念，為善盡尊重生命及珍愛地球之社會責任，我們承諾遵守下列之準則：

(一) 遵守法規要求、落實執行到位

安全衛生環保是企業經營發展不可分割的一環，我們將秉持遵守法規原則，落實各項作業管制，切實執行設施安全運轉，保護員工及工作環境之安全。

(二) 全員融入參與、推動持續改善

安全衛生環保是全體員工共同的責任，我們將以健康促進、危害消除及環境保護的原則，持續做好促進、預防及改善對策，以避免人員傷害、異常事故及環保事件的發生。

(三) 力求安全生產、研發綠色產品

透過製程的安全設計，防止產品對環境有任何危害及不良影響，並積極研發綠色節能產品以降低環境衝擊並提高資源使用效率。

(四) 有效訓練溝通、提昇安環文化

積極讓員工接受安全衛生環保之教育訓練，透過各種管道諮詢員工之意見以達有效溝通，加強員工緊急應變能力並融入生活習慣之中，以提升企業之安全衛生環保文化。



Eternal

長興材料工業股份有限公司

安全衛生環境政策

長興集團以永續發展為企業經營理念，為善盡尊重生命及珍愛地球之社會責任，我們承諾遵守下列之準則：

- 一、遵守法規要求，落實執行到位
安全衛生環保是企業經營發展不可分割的一環，我們將秉持遵守法規原則，落實各項作業管制，切實執行設施安全運轉，保護員工及工作環境之安全。
- 二、全員融入參與，推動持續改善
安全衛生環保是全體員工共同的責任，並鼓勵工作者及其代表參與和諮詢，我們將以健康促進、危害消除及環境保護的原則，持續做好促進、預防及改善對策，以避免人員傷害、異常事故及環保事件的發生。
- 三、力求安全生產，研發綠色產品
透過製程的安全設計，防止產品對環境有任何危害及不良影響，並積極研發綠色節能產品以降低環境衝擊並提高資源使用效率。
- 四、有效訓練溝通，提昇安環文化
積極讓員工接受安全衛生環保之教育訓練，透過各種管道諮詢員工之意見以達有效溝通，加強員工緊急應變能力並融入生活習慣之中，以提升企業之安全衛生環保文化。

總經理： 

董事長： 

日期：2020年4月6日

一、溫室氣體

揭露範圍：台灣及大陸廠區

管理方針

自工業革命以來，工業活動製造大量溫室氣體並排放至大氣環境中，導致溫室氣體效應增強；全球暖化造成氣候變遷亦直接或間接影響到自然生態系統，為了環境資源永續發展，減緩人為溫室效應已刻不容緩。長興集團身為地球村之一份子，支持聯合國氣候高峰會提出的溫室氣體減量，自 2005 年聯合國京都議定書通過生效後，即遵循 ISO 14064-1 國際規範進行包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs) 及六氟化硫 (SF₆)、全氟碳化物 (PFCs)、三氟化氮 (NF₃) 等 7 類溫室氣體排放狀況盤查，並依盤查結果進一步展開相關減量及管制等措施，以善盡企業社會責任。



衝擊

長興集團為善盡社會責任及地球村一份子，雖屬低能耗及溫室氣體排放之產業，廠區之溫室氣體排放量低於當地政府現階段需列管盤查及登錄門檻之標準，惟本集團仍持續每年自主盤查並進行如燃料重油改為乾淨低污染之天然氣、改換變頻式馬達、辦公室更換省電型燈泡、整改鍋爐提升燃燒效率等節能專案，以增加集團產品在國際上之競爭力。

(一) 溫室氣體排放及減量之管理方法

1. 政策

- 1.1 配合執行當地政府最新法令政策。
- 1.2 非屬公告排放源即自主進行溫室氣體盤查。
- 1.3 持續推動檢討自主減量政策。

2. 目標

- 2.1 各生產製程，皆採用最佳可行技術規劃生產，每年擬定節能、節電及降低溫室氣體排放之減量方案。
- 2.2 臺灣每年參加工業局溫室氣體抵換專案輔導，透過第三方確證及環保署審查以取得公司碳權抵換額度。

(二) 有效性評估方法

1. 由各廠區負責人主持，定期召開會議檢討能源管控指標及集團節能經驗分享。
2. 集團於 2011 年委託第三方公正單位 (台灣衛理國際品保驗證股份有限公司，BV) 進行臺灣三個生產據點之 2005 年盤查數據進行查證並取得證書，再依據其查證方法建立集團程序書規範 (HSD-ENP-04 溫室氣體盤查管理作業程序書)，要求臺灣及大陸各廠依此規範進行數據盤查。
3. 其中排放量較大之路竹廠每年仍持續委託第三方公正單位 (台灣衛理國際品保驗證股份有限公司，BV) 進行盤查數據查證。
4. 台灣透過工業局輔導團隊，審查並確認減量成果之合理性及正確性，並申請取得碳權額度。

(三) 溫室氣體排放量盤查

為掌握台灣廠區溫室氣體排放量盤查基礎，台灣三廠於 2011 年進行 2005~2010 年之溫室氣體排放量盤查，經評估後採用 2005 年為台灣三廠之溫室氣體排放量基準年，經台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 BV 進行盤查數據查證並取得證書 (2005 基準年數據如下表)；依據 BV 查證通過的盤查方法所訂立的「HSD-ENP-04 溫室氣體盤查管理作業程序書」，各生產據點依據當地主管機關公告之盤查指引及係數等規定，進行每年自主性溫室氣體盤查。2019 年台灣總計範疇一、範疇二及總排放量分別為 36,814、41,004、77,818 噸 Co₂e，而大陸則分別為 73,682、71,423、145,106 噸 Co₂e，集團合計範疇一、範疇二及總排放量分別為 110,496、112,427 及 222,924 噸 Co₂e

其中台灣廠區因針對高能耗或低燃燒效率等生產設備，逐步執行汰換工程，故 2019 年溫室氣體總排放量較 2018 年減少 2.2%，較 2017 年減少 3.2%，2020 年仍會持續加強控制溫室氣體的排放量；

範疇三其他間接排放之量化方法，因計算所需相關數據蒐集困難，且不易確認其準確性，故參酌國際間普遍採用之方式，僅以定性盤查為主，並明列各項目於當年度盤查清單與排放源鑑別表，依據 ISO14064-1 規範，不納入排放量盤查計量。

另參照 1989 年國際「蒙特婁議定書」簽署同意禁用足以破壞臭氧層之氟氯碳化物 (CFC) 起，長興集團已於當年度立即盤查並汰換改用環保冷媒 (R410A 等)，目前集團均已無破壞臭氧層物質 (ODS) 存在。

生產據點	2005 基準年 (噸 Co ₂ e)		
	範疇一	範疇二	總排放量
《台灣》			
路竹廠	49,329	27,936	77,265
大發廠	12,212	11,153	23,365
屏南廠	14,112	10,251	24,363
小計	75,653	49,340	124,993

生產據點	2017 年 (噸 Co ₂ e)			2018 年 (噸 Co ₂ e)			2019 年 (噸 Co ₂ e)		
	範疇一	範疇二	總排放量	範疇一	範疇二	總排放量	範疇一	範疇二	總排放量
《台灣》									
路竹廠	20,732	23,284	44,015	19,886	23,443	43,329	17,871	22,719	40,590
大發廠	5,503	8,672	14,175	6,119	8,850	14,969	6,152	8,632	14,784
屏南廠	12,135	10,067	22,201	11,462	9,879	21,341	12,791	9,653	22,444
小計	38,370	42,022	80,392	37,467	42,172	79,639	36,814	41,004	77,818
《大陸》									
PM 華南一廠	10,219	8,563	18,782	6,207	8,419	14,626	4,577	7,857	12,434
PM 華南二廠	5,741	6,024	11,765	1,339	6,018	7,357	1,573	5,595	7,168
成都廠	3,522	1,257	4,779	2,888	1,008	3,896	1,499	980	2,480
重慶分條廠	6	386	392	315	372	687	1,331	308	1,639
廣東廠	9,150	24,958	34,108	8,818	18,922	27,740	5,951	18,095	24,047
珠海材料廠	12,872	34,553	47,425	35,971	10,618	46,589	38,730	11,349	50,079
PM 東北分條廠	104	375	479	198	465	663	202	340	542
PM 華東一廠	655	3,495	4,150	869	2,933	3,802	2,070	5,005	7,075
昆化廠	4,678	9,244	13,922	4,618	4,448	9,066	4,892	4,756	9,648
天津廠	4,582	8,027	12,609	5,347	8,143	13,490	4,255	8,364	12,619
常熟廠	3,178	4,817	7,995	2,921	2,455	5,376	2,710	2,585	5,295
蘇州材料廠	3,266	5,433	8,699	2,954	6,015	8,969	5,893	6,188	12,080
小計	57,973	118,163	176,136	72,445	68,816	142,636	73,682	71,423	145,106
集團總計	96,021	160,185	256,207	10,9912	11,1988	222,275	110,496	112,427	222,924

(四) 溫室氣體排放強度

依據環保署查證指引規範，溫室氣體排放強度定義為：特定產品之年排放總量與年產量之比值，單位為公噸 Co₂e / 公噸 - 產品，故本報告書以此作為排放強度，2018 年台灣及大陸之溫室氣體排放強度分別為 0.364 及 0.368 噸 Co₂e/ 公噸 - 產品，集團總計為 0.367 噸 Co₂e/ 公噸 - 產品，2019 年台灣及大陸之溫室氣體排放強度分別為 0.383 及 0.413 噸 Co₂e/ 公噸 - 產品，集團總計為 0.402 噸 Co₂e/ 公噸 - 產品。

2019 年本集團總排放強度略高於 2018 年度，後續本集團將持續改善設備能耗及節能減碳等管理作業，以善盡企業為全球公民之責。

地區	項目	2017	2018	2019
台灣	溫室氣體總排放量 (噸 Co ₂ e)	80,392	79,639	77,818
	產品產量 (公噸)	238,266	218,613	203,131
	溫室氣體排放強度 (噸 Co ₂ e/ 公噸 - 產品)	0.337	0.364	0.383
大陸	溫室氣體總排放量 (噸 Co ₂ e)	176,136	142,636	145,105
	產品產量 (公噸)	391,235	387,769	351,565
	溫室氣體排放強度 (噸 Co ₂ e/ 公噸 - 產品)	0.450	0.368	0.413
總計	溫室氣體總排放量 (噸 Co ₂ e)	256,207	222,275	222,924
	產品產量 (公噸)	629,501	606,382	554,696
	溫室氣體排放強度 (噸 Co ₂ e/ 公噸 - 產品)	0.407	0.367	0.402

註 1：資料來源：產品產量 - 長興集團產品系統資料庫；溫室氣體總排放量 - 長興集團溫室氣體盤查系統資料庫。

註 2：台灣為路竹廠、大發廠及屏南廠 3 個廠區；大陸為 PM 華南一與二廠、成都廠、重慶分條廠、廣東廠、珠海材料廠、PM 東北分條廠、PM 華東一廠、昆化廠、天津廠、常熟廠及蘇州材料廠等 12 個廠區。

(五) 抵換專案減量申請成效

配合環保署為鼓勵國內產業早期投入溫室氣體減量行動，所制定之抵換專案申請減量誘因機制；長興集團亦積極配合本項減量抵換計畫之申請，以獲得碳權管制時之抵換額度；路竹廠之 UP 熱媒鍋爐燃料以較乾淨天然氣替代專案經工業局輔導並經由台灣衛理國際品保險證公司 (BV) 確證及經環保署註冊審查通過，獲得計入期十年減量 10,340 公噸二氧化碳當量之抵換額度，長興集團亦將持續推動減量專案之碳權申請。



二、廢氣物

揭露範圍：台灣及大陸廠區



管理方針

全分類零廢棄是長興集團廢棄物管理之最終目標，以廢棄物資源化作為優先處理之管理策略，除藉由原物料減量、綠色生產技術開發等源頭管理措施，以減少廢棄物產出，達到廢棄物減量外，更積極推動廢棄物再利用，以落實廢棄物資源化循環 (Reduce、Reuse、Recycle, 3R)

衝擊

各國廢棄物相關法規日趨嚴格，且隨著民眾越加重視生活品質及社會環保團體之抗爭，對於廢棄物處理業者的處理合規及總量處理的監控更是嚴格要求，致使廢棄物處理變成一個處理資源嚴重不足的狀況，不論是臺灣或大陸，廢棄物處理機構不足且處理業者每年提高處理費用，使企業之部分廢棄物難以尋求合適的處理廠商願意接收廢棄物，嚴重造成公司營運的風險，故廢棄物減量及廢棄物積極尋找處理廠商有效去化廠內廢棄物成了企業必須不斷努力的重點工作。

管理方法

1. 政策

- 1.1 依據當地政府公告之廢棄物規定進行處理及申報。
- 1.2 降低源頭產出，確實執行廢棄物分類及減量，積極研發綠色生產技術。
- 1.3 事業廢棄物積極尋求以再利用取代焚化或掩埋之處理方式。

2. 具體行動

- 2.1 制定廢棄物減量管理目標，並納入廠區年度重點工作項目。
- 2.2 加強落實乾淨包裝材及太空袋分類，可增加再利用比例，並因此減少焚化處理對環境之衝擊。
- 2.3 源頭調整以減少原料包裝廢棄容器產出：
 - a. 協調上游供應商回收重複使用原料桶。
 - b. 由小包裝改大包裝。
 - c. 使用桶槽儲存及管線輸送。
- 2.4 木棧板改用高強度塑料棧板或加強型木棧板，以減少木棧板的破損及廢棄。
- 2.5 製程洗釜溶劑或氫氧化鈉重複使用，確認效能不佳才廢棄處理。
- 2.6 評估產出廢棄物的途徑，在生成過程增加設備投資，減少產生廢棄物之數量。
- 2.6 對已產出之廢棄物，增加設備投資以達減積減量，降低在委外處理運輸及處理成本的負擔。
- 2.7 成品裁邊廢膜進行保護膜、基材及膠液樹脂之分離，經適當處理調配後回收至製程使用。
- 2.8 取樣過程收集之樹脂或樹脂成品久存品重新回摻回製程使用。
- 2.9 銅箔基板成品包裝紙材減量改善。
- 2.10 成品過濾以不織布濾網取代鐵製濾網，減少廢溶劑清洗量。

(一) 有效性評估

1. 台灣各廠每年委託第三方公正單位 (台灣衛理國際品保驗證股份有限公司, BV) 進行長興集團 ISO14001 環境管理系統的查核工作, 並取得證書的持續有效性, 查核內容包括各廠重點廢棄物管理指標, 定期檢討廢棄物減量目標達成率及減量提案之有效性等。
2. 台灣及大陸廠區廢棄物產出、貯存及處理量的控制, 定期受集團監督管制, 對部分處理情形不佳之廢棄物, 會召開會議定期檢討。
3. 每年進行廠區環保績效評鑑, 以考核廠區廢棄物管理落實度, 並將評鑑結果納入廠區管理層之績效考核。
4. 廠區會對配合中之各處理機構進行不定期查訪現勘及跟車追蹤, 以確認所有一般及有害類的廢棄物其清除及處理的過程均依經主管機關審查核定的方法被合法處置。

(二) 廢棄物總產生量

2019 年台灣及大陸等區域之事業廢棄物, 均於當地進行處理, 並未輸出至其他國家; 台灣及大陸的廢棄物總產生量分別為 9.80 及 39.51 仟公噸 / 年, 總計為 49.31 仟公噸 / 年。

台灣及大陸各廠區因應廢棄物委外處理的成本逐年增加, 廢棄物的處理廠商亦是僧多粥少, 愈來愈難找到配合對象, 故長興持續執行廢棄物源頭減量、回收製程再利用、增購廢棄物濃縮減量等設備, 以嚴控廢棄物產出, 在大陸地區 2016 年新增 2 家, 2017 年新增 1 家生產工廠的情況下, 廢棄物的產生量仍能維持在一個穩定的總量排出的狀況。

生產據點	2017 年	2018 年	2019 年
	事業廢棄物產生量 (仟公噸 / 年)	事業廢棄物產生量 (仟公噸 / 年)	事業廢棄物產生量 (仟公噸 / 年)
台灣小計	9.67	9.71	9.80
大陸小計	25.26	26.86	39.51
集團總計	34.93	36.57	49.31

註: 資料來源係各廠區依據當地主管機關之規範及申報規定進行計算。

長興集團廢棄物依前述廢棄物管理方針及管理方法的要求執行後, 其產出的廢棄物需委外進行處理, 處理方式依廢棄物的特性及大環境處理廠商的處理能力為原則, 基本上依處理方式分為焚燒、填掩及再利用為三大類別, 其中台灣及大陸事業廢棄物之法令將再利用之管理規範、分類及申報均已涵蓋回收行為, 2019 年台灣及大陸廠區三大類產生數據如下表:

2019 年度	有害 / 一般	焚燒	填埋	再利用
		(仟公噸 / 年)	(仟公噸 / 年)	(仟公噸 / 年)
台灣	有害廢棄物	3.65	0.00	0.74
	一般廢棄物	1.59	0.64	2.84
大陸	有害廢棄物	36.12	0.04	1.83
	一般廢棄物	0.00	1.46	0.00

(三) 廢棄物清理費用支出

長興集團所產出之事業廢棄物均依當地法令之規定清除及處理，2019 年各廠之改善及清理費用如下表。

地區	2019 年總清理費用 (萬元)
台灣	5,658
大陸 (RMB)	4,089

空氣污染防治

揭露範圍：台灣及大陸廠區

➤ 管理方針

長興製程之空氣污染物皆需經過收集及處理並以環保署公告之標準檢測方法檢測符合法令標準才能排放，除固定排放源的排放濃度及總量管控應遵循主管機關要求外，設備元件的 VOCs 亦通過接管收集及定期檢測加以管控。

衝擊

粒狀污染物 (TSP) 對人體呼吸功能有不良影響。硫氧化物 (SOx) 具有刺激性氣味且衍生酸雨。氮氧化物 (NOx) 亦會造成酸雨，且造成大氣中臭氧濃度上升。設備元件的揮發性有機物 (VOCs) 對現場勞工的人體健康危害較前三項直接，亦影響大氣臭氧濃度。

管理方法

政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 守法守德：排放應符合法令規定，善盡企業環保責任。 2. 降低排放：從源頭管理及末端治理減少污染物排放，降低環境衝擊。
管理系統	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續推行 ISO 14001 環境管理系統，通過體系管理達到合規及減排之目標。 2. 執行定期評估及升級審核機制：結合最新法規與處理情況，及時因應；當評估結果預警時，提升至廠級管理階層，制定改善方案。
目標、標的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 源頭控制：在原料採購及製程設計等階段評估環境風險，減少污染物產生。 2. 收集處理：優先考量製程廢氣是否有回用之可能，建廠時選用最佳之處理設備。 3. 檢測管理： <ul style="list-style-type: none"> ● 聚焦監測：固定排放源及設備元件均依管理規定頻率進行檢測監管。 ● 預防異常：定期監控運行工況，避免大量異常排放。
申訴機制	<p>當周邊居民對廠區排放有疑慮時，可通過電話等方式溝通，按管理程序規定，及時處理。</p>
特定行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. VOCs 管控：通過收集及接管儘量減少設備元件，亦對設備元件進行分級管理，加強對高洩漏風險點位的管控，有效減少 VOCs 排放。 2. 為改進工作環境空氣品質，降低對周邊居民的生活影響，通過硬體收集及定期檢測等方式加強異味管理，優化群眾對化工企業的評價。 3. 持續改善：為持續改善或加嚴法令公布，採取處理設備更新或更換低污染燃料以降低污染。

有效性評估

- 嚴格執行檢測頻率，結合污染防制設備在線監測、廠區自行監測、定期第三方檢測，確保合規排放，杜絕超標排放。
- 將 [TSP、SOx、NOx、VOCs 排放達標]、[製程異常排放]、[居民投訴] 列為重要績效指標項目，若有異常即時處理，每月匯總檢討結果上報廠級管理階層。當發現排放不穩定、居民投訴異常等狀況時，需及時提出改善方案。
- 每年年終集團評鑑檢視每個廠區環保績效，考核是否執行評估及改善，並檢視改善措施有效性。加嚴標準及減排成效為加分項，評鑑結果與廠級管理層績效掛鉤。

積極推動空氣污染防治

以資源最大化及減排為主旨，長興集團在建廠時，均會評估制程廢氣回用之可能，優先設置非破壞式回收處理設備，如深冷設備回收製程廢氣中的溶劑等，現共有 8 套深冷系統。針對無法回收之廢氣，亦選用最新之焚燒設備達到最佳焚燒效率，現共有 7 套 TO，20 套 RTO；並通過潔淨能源天然氣替代重油，及更新 RTO 焚化爐以減少粒狀污染物及硫氧化物的排放。已建成的生產工廠每年持續推行清潔生產專案，在節約能源的同時，亦減少了排放。大陸工廠 2019 年的 SOx、NOx、TSP 排放量較上一年度分別減排 29.50%、24.46%、22.47%。

除內部檢視之外，長興集團亦積極應對政府監管要求。近年大陸政府對空污管控不斷加嚴，並於 2015 年公告合成樹脂業的行業排放標準，集團評估後認為樹脂工廠的 NOx 治理能力需進一步提升，故在法規正式實施前投資焚燒爐脫硝設備，總計投資額為 2005 萬 RMB。並且因氟碳樹脂製程廢氣成份特殊，為提高治理效能，另投資 1955 萬 RMB 設置二套專用的焚燒設施。

設備元件無組織 VOCs 管理亦是加強監控的推動重點。除了一般設備元件，針對儲槽設置儲槽呼吸閥閥口接管、槽車打料裝載逸散使用廢氣平衡管減少裝載逸散、水封或冷凝後輸送至廢氣焚燒處理系統，杜絕呼吸逸散。設備元件除依政府要求執行全廠區建檔及第三方檢測外，亦自行建立 KPI 列管，推行元件分級管理制度，高洩漏風險點位由廠內每兩周自行檢測監控；並結合硬件更新，如更換高效能無軸封泵浦以杜絕軸封逸散，全面減少設備元件之逸散排放。由於台灣主管機關針對設備元件加強加嚴標準及稽查，除了法定之定期委外檢測，另投入大量管理能量自檢、另購置價昂之紅外線檢測設備 GasFindIR 由專人進行監測，或另委由第三方執行 GasFindIR 監測，以及早發現洩漏點位並執行克漏。

經委外檢測及自行加強自檢措施的管理下，台灣三廠區每季大於洩漏標準 (2,000PPM) 之洩漏率 (%) 皆低於 0.02% 以下。

年度	地區	設備元件點數	Q1 洩漏率 (%)	Q2 洩漏率 (%)	Q3 洩漏率 (%)	Q4 洩漏率 (%)
2018	路竹廠	32,579	0.003	0.004	0.000	0.000
	大發廠	12,049	0.000	0.000	0.017	0.009
	屏南廠	41,662	0.010	0.010	0.000	0.000
2019	路竹廠	38,510	0.000	0.000	0.000	0.000
	大發廠	11,711	0.000	0.000	0.017	0.000
	屏南廠	41,203	0.007	0.007	0.002	0.002

2019 年台灣及大陸的 VOCs 排放量如下：

年度	地區	硫氧化物 (SOx) 排放量	氮氧化物 (NOx) 排放量	粒狀污染物 (TSP) 排放量	揮發性有機物 (VOCs) 排放量
2017	台灣	42.98	74.70	10.18	122.92
	大陸	38.42	140.92	10.89	34.12
2018	台灣	35.36	76.45	10.93	93.22
	大陸	25.42	103.78	9.3	15.41
2019	台灣	30.42	81.00	4.13	100.47
	大陸	17.92	78.40	7.21	18.18

注：煙道排放量係依據委託具當地政府認證之檢測機構之檢測結果計算，設備元件 VOCs 排放量則依當地政府公告係數進行核算；相關數據均上報環保局（排放量單位：噸）；

長興集團 2019 年之空污防制投資費用如下表

地區	2019 年空污防制費用 (萬元)
台灣	7,670
大陸 (RMB)	1,381

水污染防治

揭露範圍：臺灣及大陸廠區

管理方針

長興製程主要水污染物為 COD 及 SS，除排放濃度及總量管控應遵循主管機關要求外，還通過制定排放濃度之內部管控加嚴標準等措施杜絕超標排放，避免異常排放。

優先減少製程廢水產生及排放廢水回收末端治理，善盡企業環保責任。



衝擊

水質污染會危害生命健康及生態環境，影響人類與水體內的所有動植物的生存。若污染物沒有經過適當有效的處理就直接或是間接排放到水體，將對水體產生不同程度的影響。

管理方法

政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 守法守德：排放符合法令規定，善盡環保責任。 2. 內部加嚴：制定重點管控污染物廠內加嚴標準，杜絕超標排放之可能。 3. 異常預防：硬體設計與管理制度結合，避免洩漏異常出廠。
管理系統	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續推行 ISO 14001 環境管理系統，通過體系管理達到合規減排之目標。 2. 執行定期評估及升級審核機制：結合最新法規與處理情況，衡量治理系統負荷。當評估結果預警時，提升至廠級管理階層，制定改善方案。
目標、標的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 源頭控制：在原料採購及製程設計等階段評估環境風險，從源頭減少污染。 2. 分流收集：製程廢水、冷卻水、雨水分流收集，降低環境衝擊。 3. 末端處理：各生產工廠依廢水產生源之特性，分別設置廢水處理設施。 4. 定期檢測：在線監測實時監控，每日檢測廢水處理設施各處理單元及放流口廢水濃度，定期委託第三方檢測放流水質，準確掌控污染防治情況。
資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 廢水處理設備： <ul style="list-style-type: none"> • 自主提升：依製程排污成份特性，檢討適用的濃縮設備及後端應用之廠商，以達到廢水特定成份可以回用的目標，並降低以廢水處理後再排放到承受水體的環境負荷。 • 評估改善：當制程變更或新增產線時，同步評估是否影響排放，視需求增加防治設施。 • 法規因應：法規更新即時評估合規性，檢討現有系統負荷，提出改善措施。 2. 應變設備：增設事故應急廢水池，異常事故發生時可有效收集洩漏物質、消防搶救廢水、污染雨水，確保不擴散到廠外。
特定行動	<p>氣味管控：為有效加強管理廠區周界空氣品質，以及現場操作人員之健康風險，已完成或加強各廢水收集池及廢水處理設施各處理單元之加蓋作業，並將廢水產生收集之廢氣導引至廢氣防制設備，以減少異味逸散。</p>

有效性評估

- 生產工廠經討論後擬定廠內加嚴標準，作為管理紅線，可在水質異常波動初期作出因應措施，並上報廠長檢討處理系統負荷，有效避免超標排放。
- 嚴格執行檢測頻率，結合在線監測、每日 COD 檢測、定期第三方檢測，監控排放水質，避免異常出廠。
- 將 [COD&SS 排放濃度及排放量]、[廢水排放總量] 列為重要績效指標項目，發生異常時根據管理程序即時處理，每月檢討 KPI 達成率情況上報廠級管理階層。
- 每年年終集團評鑑檢視每個廠區環保績效，考核是否執行評估及改善，並檢視改善措施有效性。加嚴標準及減排成效為加分項，評鑑結果與廠級管理層績效掛鉤。
- 密切關注法令動態，評估及擬定符合度改善方案，確保合規排放。

積極推動水污染防治

因工廠建址主要以工業區為主，並且均未設置於當地國家之保護區內，長興集團目前有 2 家工廠（台灣及大陸各 1 家）廢水處理後排放目的地為河川，其他則排入工業區污水處理廠，處理方法為好氧生物處理、MBR 處理及厭氧處理法；目前亦積極向大陸當地政府部門爭取將廠區處理達標廢水再排入當地汙水處理廠處理後再排放水體以降低水體衝擊。為減少廢水排放，長興集團嚴格執行分流收集，製程廢水與清淨下水通過管道分流；並通過閘門管控，槽區圍堰閘門及廠區雨水總閘平時均處於關閉狀態，杜絕洩漏異常排放。為防止土壤及地下水污染，推行既有埋地管線地上化工程；針對無法地上化的槽池，需披覆不滲水材質，並每年進行廢水收集儲槽、水池、管線之防漏檢查。

為減少環境衝擊，長興各生產工廠亦積極提升治理系統的處理能力，2019 年台灣投資 601 萬元、大陸投資 301 萬元 (RMB) 於廢污水改善。台灣生產工廠 2019 年的廢水 SS、COD 排放量均較上一年度分別減排 5.03 %、4.35%。

2017 年底，昆山政府因河川水質惡化，臨時推行廢水限排要求。昆山工廠持續推行廢水減量工作，並利用貯流設施降低臨時政策對生產的影響。為避免政府過度關注，昆山工廠亦在積極溝通，爭取儘快接入市政污水處理系統，避免直排河川。

年度	地區	廢水排放量 (萬噸/年)	懸浮固體物 (SS) 排放量 (噸/年)	化學需氧量 (COD) 排放量 (噸/年)
2017	台灣	22.98	2.84	18.59
	大陸	11.44	0.80	4.88
2018	台灣	21.48	2.07	14.66
	大陸	12.03	1.74	5.68
2019	台灣	20.40	1.98	14.77
	大陸	17.78	2.63	6.25



環境法規遵循

管理方針

長興集團關注之當地及國際相關的環境法規包含空污、水污、廢棄物、噪聲及毒化物等相關法令之合規執行與草案風險預判。近年來因環境品質惡化，環境法規多有加嚴，其中大陸政府針對大氣環境的藍天保衛戰進行大氣監測預警的紅橙黃藍燈號及企業配合降產減排的管制措施，長興集團除了積極配合法規要求，配合當地政府空品不良季節之因應作為，並藉此重新審視及調整產品結構之因應對策，除符合法規外，亦使長興在此大環境嚴控的嚴峻環境下亦能達到環保及業績達標的目標。

隨著群眾環保意識提升，新聞亦加大了對環境污染事件的報導力度，製造業對環保法令的符合度受到更大關注，故遵守環境法規對企業運營及品牌形象愈加重要。



管理方法

政策與制度

1. 公司安全環境政策包含 [遵守法規要求、落實執行到位]，落實於長興之守法、守信、守德企業文化。
2. 制定 [法令查核管理作業程序書]，依程序規定，對新增 / 修訂法規進行符合度及合規性評估，根據評估結果提出因應措施並列管追蹤；對現行適用法規定期全面檢討符合性及不符合項目改善。
3. 藉由定期檢測及現場巡查，檢視生產工廠對環境法規的符合性，於巡查記錄提出不符合問題及責任單位，由該單位提出改善措施，並追蹤至完成。

目標標的

年度績效評估時，將環境法規符合度納入考量，影響各單位年終績效。

申訴機制

1. 內部溝通途徑包含：法令符合性查核、提案改善系統、電話、會議等。
2. 外部溝通途徑包含：電話、郵件、拜訪、意見單等。



衝擊

長興集團對法令合規性評估有完整的追蹤、評估及因應系統。安環人員會主動關注環保法令更新，判斷相關性後及時告知相關人員並一起評估合規情況，及時採取因應措施，確保環保法遵循的及時性與合規性。若因違反法令而收到環保罰單，不僅是金額的損失，亦對公司形象及投資者意願造成巨大衝擊，故長興集團對相關的環境法規均十分重視。



環保罰單與改善計劃

2019 年台灣及大陸共計 5 件環保罰單如下表，長興集團會依每一外部稽查缺失採取通報、跨廠區全面檢討、擬定改善措施、監控及追蹤之機制，以期能符合各式法令標準，朝全集團零罰單為目標。

廠區	罰款說明	罰款金額	改善措施
路竹廠	2019/2/14 設備元件 VOC 超標	10 萬元	三廠區 1. 元件洩漏風險分級及自檢 2. 經常操作元件作業後自檢 3. 非典型元件自檢 4. 紅外線儀器掃描及檢測 5. 委外檢測機構檢測比對 6. 元件清單隨時更新
路竹廠	2019/9/27 設備元件 VOC 超標	10 萬元	
大發廠	2019/12/5 設備元件 VOC 超標	10 萬元	
天津廠	2019/4/30 危險化學品庫存量與安全生產日報不符	3 萬元 (RMB)	修改“安全生產日報表”統計方式，並確實填報
常熟廠	2019/5/21 甲類危化品未儲放於專用倉庫	5 萬元 (RMB)	依化學品危險分類儲存專用倉庫



職業安全衛生

管理方針

建立可控風險的環境與作業，灌輸員工拒絕不可控風險的態度為出發之“知道危險才能避險”及“預防為先”之風險觀念，以提供一個無傷害和無事故的工作環境，並防止所有與工作有關的疾病和健康問題為長興的管理方針，並持續優化及有效落實職業安全衛生管理系統的各项要求。

衝擊

享有健康與安全的工作環境已是普遍被認知的人權，也是長興與各利害相關人關注的重大議題，長興透過各項安全與健康管理制度與活動的有效推動與落實，每年重新檢討修訂安環策略與管理重點，以建構一個可以讓勞工安心工作且舒適的工作職場，進而形塑一個永續發展的企業文化。



管理目標

建立零職災、零事故及零職業病的安全工作職場。

短期：

- 安全：製程安全與職業安全並重，建立高風險項目之標準作業程序，各層級同仁重新訓練認知並依標準執行。
- 衛生：作業環境定期測定及健康管理系統結合運用，掌握工作環境與員工健康的風險資訊，構築基本防線。

中期：

- 安全：依據 (Process Safety Lifecycle ;PSLC) 建立製程安全管理系統，提升製程風險辨識能力，並精進機械與設備完整性 (MI) 管理系統，建立指標監控製程安全績效。
- 衛生：從監測數據的分析與管理，有效減少或阻斷源頭有害因子對人員的危害。

長期：

- 安全：建立高標準的安全文化，採取積極的領先指標以發掘潛在風險及早改善，構築安全零事故的職場環境。
- 衛生：產品生命週期資料庫、環境監測數據庫與健康管理資料雲的結合，提前掌握人員健康危害的風險及早消除。



職業安全衛生管理系統

遵循 ISO 國際標準組織發佈之職業安全衛生管理系統 (ISO45001:2018)，在既有 OHSAS 18001 的管理制度的架構下，預計 2020 年 6 月接受公正獨立之第三方驗證機構法商 (BV) 轉版驗證審查，並且不以取得證書為滿足，將在外部輔導顧問的協助下，不斷精進企業的職業安全衛生管理系統。

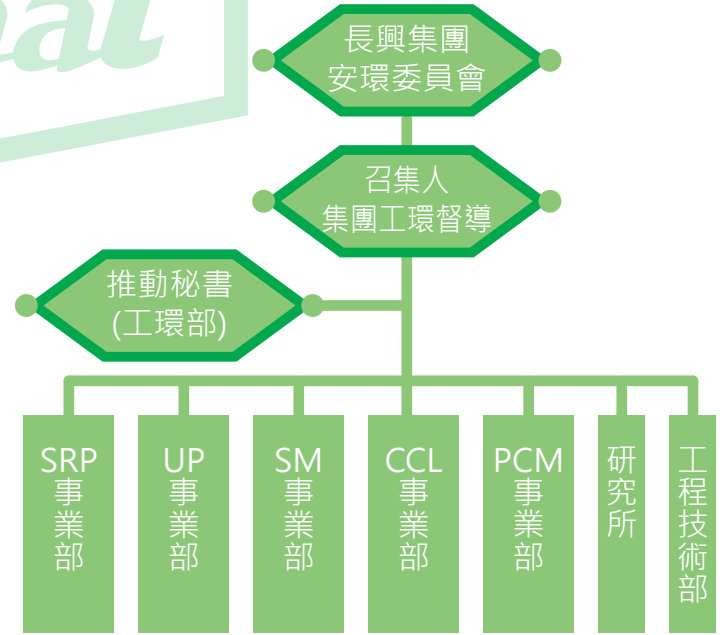
長興公司依企業文化、安環政策及每年檢討修訂的安環策略重點，由集團工環部及各廠區提出對應的年度安環計畫，經上呈核准後據以實施，並在每年底由集團啟動廠區安環評鑑工作，對於績優廠區給予激勵並建立廠區觀摩學習的互助管理模式，對於評鑑結果落後廠區也提供公司資源持續提升其安環績效。



推行職業安全衛生組織

集團安環委員會：

長興集團自 2017 年成立集團安環委員會，由總經理指派集團工環督導 (副總經理) 擔任集團安環委員會召集人，各事業部部長、工程技術部部長及研究所所長擔任委員會委員，工環部擔任委員會推動秘書，並依安環委員會設定之職掌：“審核推動集團安環工作的規劃及執行，整合公司資源落實集團安環標準化及提升安環績效落後單位”，每季檢討研議、推動及監控績效，如會議結論有需要公司投入資源的專案項目，則於董事長主持的高階會議呈報核定後實施，例如自 2018 年起開始推動的 PSLC 製程安全管理系統，就是在強化製程安全風險辨識能力的提升與管控，並全面性訓練廠區主管與製程安全工程師的製程安全技術能力。委員會運作至今已召開 13 次會議，對於集團安環績效及各部門人員安環意識的提升均有極大助力。



廠區職業安全衛生委員會：

長興集團重視人員工作環境的安全與健康，在集團安環策略、安環委員會研擬推動的安環方向上，透過廠長層級的職業安全衛生委員會及員工參與，每季與勞工代表溝通以凝聚勞資雙方共識，讓安環政策落實於長興工作職場中；每季由廠長召開的職業安全衛生委員會，除了研議、推動、協調與監控廠區各單位安全環境與健康的落實等事項，讓員工代表參與與諮詢，也積極參與政府機關與外部專業安環機構所舉辦的法令及職業安全衛生活動，統計 2019 年職業安全衛生委員會組織運作層級集相關職能參與的人數如表。

營運地點「職業安全衛生委員會」組成表					
類別	營運地點	總公司	路竹廠	大發廠	屏南廠
主任委員		行政服務部部長	廠長	廠長	廠長
委員		3	23	8	29
勞方委員		13	8	4	22
勞工代表比例		81.2	34.7	33.3	43.1

註：(1) 職業安全衛生委員會依法設立及運作，委員成員包含廠長(主任委員)、部門主管、職業安全衛生人員、專家及醫護人員，勞工代表皆在 1/3 委員席次以上。
 (2) 大陸地區廠區雖沒「職業安全衛生委員會組織」，仍有廠務會議及其他活動達到勞資團體協約，以制訂共同遵守安全衛生的規範。

勞資安全衛生團體協約

長興公司每年與總體員工選出之工會代表進行勞資安全衛生之定期會議，故團體協約所涵蓋的總員工數為百分之百。2019 年職業安全衛生委員會會議內容與工會討論項目，與工會正式協約討論事項在整體會議事項 233 條佔 21%。

其他未於會中討論之安全衛生項目，則邀請勞工代表共同制定職業安全工作守則，報請勞動檢查機構備查，為團體共同遵守安全衛生之規範。

職業災害統計分析

長興公司職業災害統計資料，主要是依國內勞動主管機關公佈重要職業災害統計指標，選擇失能傷害頻率 FR、失能傷害嚴重率 SR 及失能傷害綜合指數 FSI，統計數字不包括上下班交通事故、輕傷等護理事件。

2017 年至 2019 年員工失能傷害頻率及失能傷害嚴重率與全國化學原材料製造業比較，長興集團在 2019 年度失能傷害指數分別為 0.27、1 及 0.02，均低於全國化學原材料製造業 1.31、676 及 0.94，並且無發生死亡事故；2019 年度缺勤率 (Absence Rate) 為 0.6 %。

年度	長興材料公司 (台灣廠區)			化學原材料製造業		
	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	失能傷害綜合指數	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	失能傷害綜合指數
2017	0.63	3	0.04	1.26	209	0.51
2018	1.35	65	0.30	0.80	194	0.39
2019	0.27	1	0.02	1.31	676	0.94

註：1. 依據職業安全衛生署職業安全衛生管理系統績效認可資訊暨申請平台 109 年 2 月 12 日公布「106 年度至 108 年度各行業總合傷害指數平均值」(https://osha-performance.osha.gov.tw); 中華民國行業標準分類原為基本材料製造業，依主管機關調整更動為化學原材料製造業。
 2. 失能傷害頻率 (F.R)：失能傷害件數 ×1,000,000/ 總經歷工時
 3. 失能傷害嚴重率 (S.R)：失能傷害損失日數 ×1,000,000/ 總經歷工時
 4. 失能傷害綜合指數 (F.S.I)：√ ((SR×FR)/1000)
 5. 缺勤率 (A.R)：缺勤工時 (病假 + 工傷假) / 應出勤工時 ×100%
 6. 失能傷害日數：不包括受傷當日，但包括中間所經過之日數 (包括國定例假日、事業單位停工日)。

2019 年男女性的失能傷害指數

區域	男性			女性		
	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	失能傷害綜合指數	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	失能傷害綜合指數
台灣	0.35	2	0.02	0	0	0
說明	男性職災共計 1 件，撞傷 1 件。			無女性職災案件		

註：台灣廠區：高雄總公司、路竹廠、大發廠、屏南廠

安全衛生管理的評估

長興公司依據安全衛生管理策略，在執行過程每月於廠區廠務會議、母公司高階主管會議追蹤執行績效，每季於廠區的職業安全衛生委員會、集團安環委員會檢討修訂推動作法，每年頒布廠區安全衛生環保評鑑標準，對台灣及大陸各廠實施年度評鑑 (包含主動式管理及被動式異常指標) 以驗收執行成效，並於總經理年初主持之集團安環會議上公佈成績，透過不斷的檢討修正以達到管理目標。

安全衛生教育訓練

長興公司所有人員及協力廠商在作業前都必須參加廠區舉辦安全衛生教育訓練，經過測試合格才可以在現場進行作業，每年根據年度教育訓練計劃進行有關安全衛生訓練，訓練課程內容包含環境、衛生及安全相關主題，譬如 PPE 個人防護配備、製程風險評估、廠區緊急應變、人因工程和空水廢毒相關法規要求等等。屬於法令要求應具備合格證照之作業，或是長興公司指定應具有的資質項目者，在人員尚未取得資格前，不得從事相關之作業。

為提升安全衛生管理，邀請國內專家輔導製程安全推動計劃，強化集團內部製程風險評估，由源頭研發至產製過程，確保生產製程安全無虞，以提升長興公司的製程安全管理能力；為強化人員遇到異常事故發生時的緊急應變能力，強化緊急應變技能，辦理消防訓練中心滅火及消防設備操作訓練，除 2018 年在南區應變中心辦理集團大型化學災害緊急應變專業訓練外，更於廠內模擬化學品洩漏以及局限空間作業事故救援演練，皆以防止事故發生時可以第一時間予以消除，降低事故發生後對於人員及利害關係人之衝擊。



消防設備操作訓練



化學品洩漏應變演練



局限空間救援演練



消防訓練中心滅火訓練

供應商及協力廠商管理

為確保採購之物料、設備、工程之安全符合本公司安環政策，由品質、安全環境、採購及設計部門，對於新供應商和承攬商進行能力評估，審核資質通過才得成為供應商和協力廠商；對於已合作之廠商，亦定期進行稽核與評核，以確保其資質有效性，除了資質的審核，長興公司也會和供應商及協力廠商召開座談會進行雙向溝通，以使作業順利進行，以避免事故發生；而於 2019 年度共發生二件承攬商事故，均為大發廠清運廠商遭夾傷及物料運輸商遭化學品噴濺，事故發生原因已召開事故調查並進行相關管理之改善。

進入工廠之承攬商工作者皆須經過廠區危害告知訓練及測試，方得入廠施作。且經訓練的人員必須於規定之訓練頻率內在進行複訓及測試，以確保承攬商工作者瞭解工廠相關管理制度、設備及環境，以避免於工作場所作業造成危害。

2019 年承攬商訓練時數統計

性別	男	女	合計
訓練時數	3129	149	3278
人次	1926	86	2012
平均時數	1.62	1.73	1.62

統計對象：路竹廠、大發廠及屏南廠

對於配合之運輸商，為落實承攬商作業安全，不僅在長興公司內之工作場所，對以運輸商平時運輸安全，亦定期向運輸商進行危險物運輸、事故應變之教育訓練，並在合約規範內要求投保定額保險，以維護運輸行車及保護一般路人的安全。



運輸商安全教育訓練



協力廠商安全溝通

員工健康關懷

高風險作業、特別危害健康管理

長興公司為照顧員工健康，以優於法令之檢查頻率及項目實施員工健康檢查，依健康檢查結果及應用健檢軟體統計分析功能，結合工作場所環境監測數據、廠區安環及醫護人員對工作場所健康危害風險診斷進行綜合檢討，以掌握員工的健康訊息並加以提前預防。2019年長興公司特殊作業項目健康檢查未發生法規判定之職業病，職業病率 ODR 為 0%，而 2019 年度特殊作業健康檢查結果判定為二級管理的人員（二級管理：健康檢查異常與工作無關）已由工廠護理師安排由職業專科醫師進行關懷面談。

大陸地區特殊健康檢查異常者，則進行健康追蹤管理，並評估職務崗位異動與否，給予健康關懷。

單位	噪音	粉塵	二異氰酸二異佛酮異氰酸甲	甲醛	二甲基甲醯胺	鉻酸及其鹽類	鎳及其化合物	正己烷
路竹廠	10	29	5	17	10	0	1	0
大發廠	3	0	1	0	0	0	0	0
屏南廠	0	0	1	43	0	1	0	1

註：表列為二級管理人員共計 122 位、無三級以上管理人員（三級管理：健康檢查異常無法確定與工作有關，四級管理：健康檢查異常與工作有關。）

職場員工健康管理

對於員工超時工作過負荷、工作場所人因工學以及母性員工保護，制訂健康促進計畫及提昇健檢軟體功能促進健康管理，以避免促發心血管疾病、肌肉骨骼傷害及增加母嬰危害的預防。

健康管理項目	工作內容
母性健康保護	針對懷孕起至分娩後一年內之女性員工，從事有母性健康危害之虞的工作，採取包括危害評估與控制、職業專科醫師面談指導、風險管理及工作適性安排等。
工作場所人因工學	員工作業因不良姿勢、過度施力、重複性動作而促發肌肉骨骼疾病，採取相關工程改善措施。
異常工作負荷促發疾病	員工因工時長、輪班及其他異常工作形態，所造成精神緊張引起腦、心血管疾病，給予健康指導、調整工時及更換工作內容等措施。 ※ 部分廠區已聘請心裡諮詢師，進行員工諮詢。
職場安全防護	員工在職場上遭受暴力、性騷擾，採取辨識與評估、工作適性安排、危害預防及溝通技巧訓練等，員工免於職場暴力遭受不法侵害之工作環境。 ※ 設有口頭、書面或電子信箱申訴管道。

每年計劃安排舉辦健康專題講座、自衛防身術、衛教小常識公告，實施健康飲食、每週一天素食運動，強化員工體適能、舉行員工樂活健走，紓解職場壓力、成立壘球、瑜珈、登山、露營等社團活動。



職場主管壓力與情緒管理



施打流感疫苗活動



反菸檳拒毒宣示



醫護人員衛教諮詢



反毒宣導活動

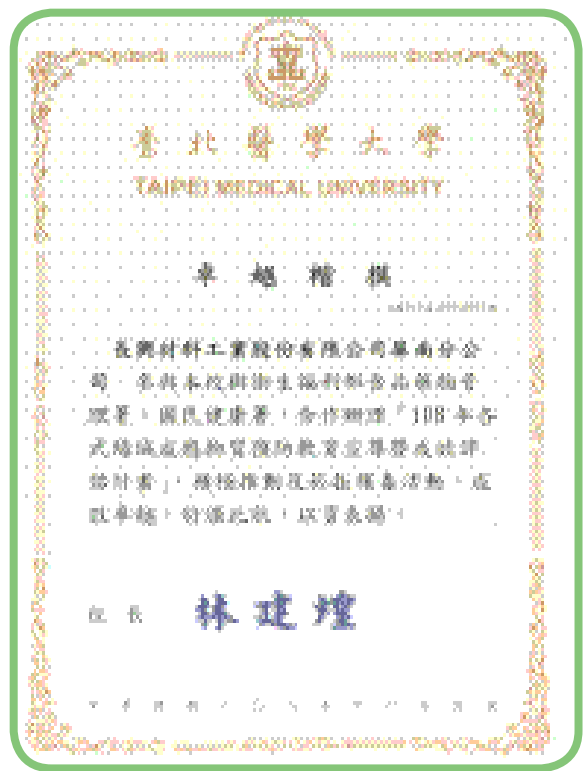


核心初階人因工程訓練

推動無菸健康職場、降低二手菸害、捐血活動，預防肥胖、降低三高，辦理減重比賽等健康促進活動，更舉辦居家易發生的意外時，需緊急救護的心肺復甦 (CPR) 急救訓練，並鼓勵員工及廠區主動參與健康職場自主認證。

健康職場經驗外部分享

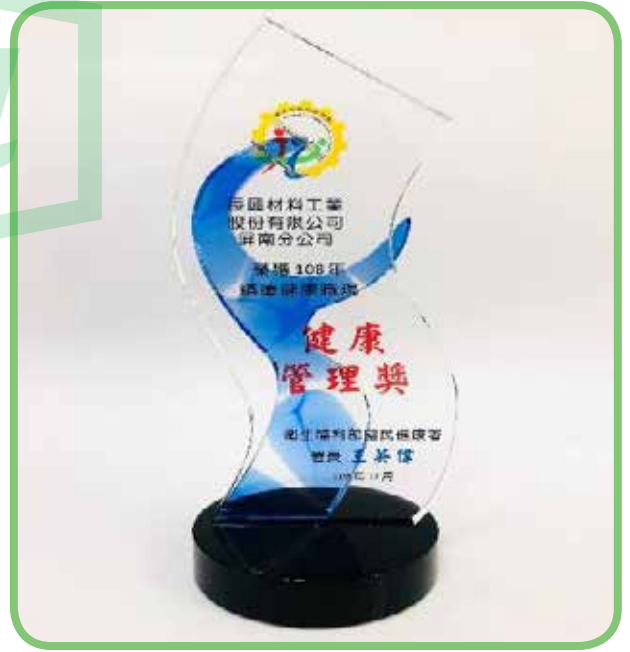
為使外界瞭解營造員工健康職場，且善盡企業社會責任，積極參與主管機關舉辦之健康職場活動，屏南廠於 2019 年得到各式場域癮物質預防教育宣導暨成效評估計畫之卓越獎，並榮獲健康職場之健康管理獎，參與屏東縣政府相關之健康促進及安衛等活動。



各式場域成癮物質預防教育宣導暨成效評估計畫 - 卓越楷模獎



績優健康職場健康管理獎



屏東縣政府勞資一起走，健康久久久感謝狀



綠色產品

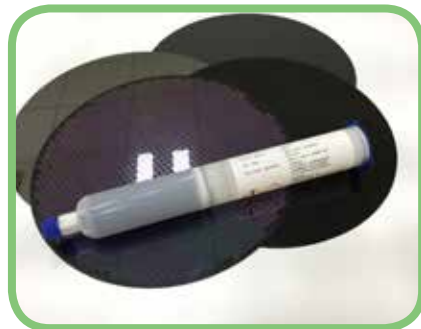
綠色產品開發策略

長興公司持續致力於新產品開發——以「綠色電子構裝材料」、「聚醯亞胺材料」、「功能性環保型塗料暨合成樹脂」、「環保型免沖洗 CTP 感光膠」、「生醫材料」、「儲能材料」及「高頻材料」與世界潮流接軌，並致力於開發綠色產品、綠能產業產品研發，以設計低耗能、低傷害、低污染、高效效之應用材料作為企業綠色產品開發的目標。

「綠色電子構裝材料」

•符合 RoHS 及 WEEE 法規，減少環境污染及負擔

長興發展綠色電子構裝材料，如 LDI 型乾膜光阻劑、薄膜型 Solder Mask、LED 用高反射率油墨、新型銅箔基板、晶圓級液態封裝膠，符合 RoHS 法令限 / 禁用對人體或環境有害的物質；並將減量、再使用、回收之 3R 特性導入產品設計減少對能源、環境與自然資源可能造成的影響程度（如 WEEE 之規範）。



先進封裝將物聯網 (IoT)、人工智慧 (AI) 及 5G 連接串起引領到許多新科技應用。台灣於晶圓製造及封測產業都屬全球領先地位，長興公司配合龍頭廠商客製化其先進製程：將不同功能之晶片或記憶體整合在一起進行晶圓級或面板級封裝，是未來高階封裝主流。更因在地優勢快速回饋 / 材料往上整合，形成產業更強之競爭力。

長興公司目前已開發之晶圓級液態封裝膠概分為扇入型 (Fan-in)、扇外型 (InFO)、及覆晶封裝底膠材料與結構製程合而為一的 MUF(Mold Under Fill) 三種。主要應用在物聯網 (IoT)、車用電子、及人工智慧 (AI) 產品。

「聚醯亞胺材料」

•符合 RoHS 與 REACH 法規，減少列管溶劑使用量或以其他溶劑取代。

常用合成聚醯亞胺樹脂所使用的溶劑具有高毒性與環境危害性，因此在 2015 年度後便大量減少使用比率，我們也持續和客戶溝通，希望客戶能夠改用不含管制溶劑的產品，期望在 2022 年後，新開發產品中所使用的溶劑不再含有管制性化學品。

•開發可鹼性水溶液顯影材料，減少客戶有機溶劑使用量。

目前市面上販售之負型感光顯影用材料都為有機溶劑顯影材料。此類顯影溶劑多為可燃液體。吞食、吸入或皮膚吸收有害。除對皮膚和呼吸道有刺激性，對眼部有強烈刺激作用。為了減少顯影時的危害與廢溶劑的處理。我們開發可使用 K_2CO_3 或 Na_2CO_3 水溶液顯影之聚醯亞胺材料。目前新產品已全面設計為可無機鹼水溶液顯影，大幅減少顯影用溶劑。

「功能性環保型塗料暨合成樹脂」

- 開發高效、易潔、多功能之光觸媒材料
- 開發高耐候性，高抗沾污性 高持久性的高檔氟碳樹脂塗料塗裝
- 符合 TN-031 標章，可見光穿透度達到至少 70% 以上

提升國家競爭力：氟碳樹脂的核心技術門檻高，是高端樹脂最重要的一塊拼圖，而且是絕對不可或缺的材料之一。長興投入資源，積極研發以往台灣欠缺的氟碳樹脂，為台灣科技注入新動力與新能量！

完成進口取代：氟碳樹脂市場過去長期被國外壟斷，長興利用既有研發優勢，建構健全的智慧財產權管理制度，並運用工程部設備設計能力，產出符合客戶需求之氟碳產品，扭轉過去台灣完全需仰賴進口的劣勢。

綠色節能產品：長興集團以永續發展為企業經營理念，致力於安全生產及研發綠色產品，將對環境有危害的氟單體，轉化產出對環境有益的耐候產品，善盡尊重生命及珍愛地球之社會責任。

氟碳樹脂 - 歷年已取得 11 項相關專利，並取得經濟部主辦之第三屆奈米產業科技菁英獎在內的 3 個獎項。

◇持續創新：

身為氟碳樹脂的技術領導者，長興公司不間斷地與客戶、學研機構及供應商合作，研發出水性氟碳樹脂、高固含氟碳樹脂及粉體氟碳樹脂等產品，並持續投入資源，以維持氟碳樹脂技術領先地位。

◇綠色與節能產品：

為響應國家推動節能政策，生產綠色產品成為長興的發展方針，未來氟碳樹脂團隊將更積極研發綠色與節能產品，以降低環境衝擊並提高資源使用效率。

VOC 可與空氣中的氮氧化合物結合，在太陽光的照射下會生成兩種汙染物：一種叫做二次有機顆粒物，或二次有機氣溶膠 (SOA)，是大氣中 PM2.5 的一個重要組成部份，另一種汙染物則是光化學產生的臭氧，臭氧是光化學煙霧的主要標誌之一；因此 VOC 一方面導致 PM2.5 的產生，形成現在成是很普遍的霧霾，另一方面 VOC 也導致近地面臭氧濃度增高，使得光化學煙霧汙染更加嚴重，所以 VOC 不容小覷，它是四大汙染物之一，對人體健康與環境影響極大。

熱固型氟碳粉末塗料具有優異的耐候性，長時間不需要重塗，所以使用氟碳粉末塗料能夠消滅因溶劑型塗料在重塗過程中所產生的 VOC，而且熱固型氟碳粉末塗料在塗裝過程中所產生的 VOC 基本為零，可以看做是減少 VOC 的最終塗裝。

利用修飾型奈米光觸媒 TiO₂，提高光觸媒在可見光波長範圍的吸收能力以迎合室內塗料的需求 溶劑型，水性有機無機混成樹脂功能性無機粒子 (如具紅外線阻隔功能) 奈米研磨分散技術及設備；共同組合，可得具不同功能的塗料樹脂，利用無機粒子的功能性，如光觸媒的超親水自潔、分解、殺菌、除臭、反射紅外線功能等，結合有機無機混成樹脂的無機端，再利用有機端與一邊不同基材的結合附著，可創造出易於塗裝使用的功能性塗層，並可利用光觸媒的高折射率及超親水性，結合有機無機樹脂，在太陽能玻璃產生自組裝結構，可產生抗反射 / 自潔效果，提高光電轉換效率及自潔持久性。

光觸媒在本公司數年來的投入研發，已能逐漸從光觸媒奈米無機粒子的研發到樹脂的研發，分散技術的配合，除專利取得的技術自主外，也能整合至易於使用的階段；後續發展至不同基材的使用，可見光型、隔熱自潔、太陽能玻璃抗反射 / 自潔功能功能塗層等研發，將是未來一大創新突破。

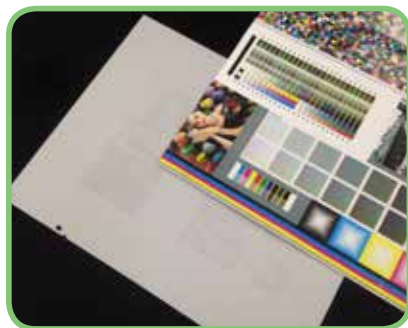
長興公司發展之綠色光觸媒材料，可吸收紫外線或可見光，產生自由基，可對有機物質分解並且符合 TN-031 標章，因此具有分解、殺菌、除臭及表面自清潔（超親水性功能）。應用於室外自潔塗料，室內殺菌除臭塗料，衍生玻璃用自潔隔熱透明塗料，目前列為大陸北京建築科學院的行業規格標準，可有效達到至少 70% 以上可見光穿透度。

「環保型免沖洗 CTP 感光膠」

•開發 CTP 感光膠，經製版設備塗佈及曝光後，無需經任何化學處理，可直接上機顯影印刷，達到省時、快速、環保的新一代印刷產品，預計全台每年可節省 1.02 億公升的水及 168 萬公升的強鹼。

面對現代環保問題日益嚴重，高污染的印刷產業受到全球政府高度關切。事實上，印刷所帶來的環境污染中，油墨排名第一，但緊隨其後的潤版液、顯影廢液、版材廢品等都和版材相關。所以，如果從如何在版材領域環保角度考慮，無非是兩個重要方向：減少或者避免製版過程中顯影液廢液的產生；減少或者避免印刷過程中潤版液的使用。其中顯影廢液為強鹼溶液，以台灣一年的印刷版用量為例，將產出 168 萬公升的強鹼廢液，以及 10194 萬公升的清水清洗，這些清洗廢液若未經處理流入民間用水，將對環境與國民健康有嚴重影響。

目前環保型 CTP（電腦直接製版）版材，不論在技術、材料上或市場上都是由國外大廠所把持，台灣身為亞洲印刷產業重鎮，長興公司也因應環保需求，開發環保型免沖洗 CTP 感光膠。經由製成 CTP 版材後，無需經由任何的化學相關處理，藉由製版設備曝光，即可上機顯影印刷，徹底地切斷了製版過程對水的污染。相較於傳統 PS 版材，新型



CTP 版材的使用者具有低碳環保優勢、縮短製版流程、更高製版質量、降低製作成本，節省廠房空間...等。繼國外大廠後，長興公司也發揮核心技術，加入環保的一員，為綠色印刷注入新的力量。

「生醫材料」

•開發無環境汙染，100% 符合生醫材料規範 ISO 13485 的體外診斷生醫材料

全世界人口老化、慢性病人數攀升，對於醫療資源需求將大幅增加，特別在於慢性病管理與監測，預估 2050 年全球慢性病人數將成長 2-3 倍，故協助人類疾病預防和診斷相關產品因應而生，研究報告指出 2025 年全球每人在醫療照顧中，監控、檢測與預防醫學支出占比將提升 10% 以上，尤其是在發展中國家及新興工業化國家。



長興公司為因應社會的需求，有著開發生醫材料的計畫，例如：血糖試片相關材料、人體接觸性材料、生物可降解材料...等以及快篩試紙與試劑，例如：檢驗試劑之抗體、酵素、試片、高分子吸收材料...等。

2018 年長興生物材料技術組規劃發展快篩試紙與相關試劑，年度達成體外診斷用抗體（4 株）、檢測試片（4 型）、體外診斷用酵素（4 種）之階段開發。2019 年於新北汐止成立長興北部生醫據點，強化相關研發能量，同時建構必要設備、確保實驗設施保養與維修及強化人員基礎操作訓練，其中過程均落實友善環境的政策，並完成 4 個產品品項之 ISO 13485 認證。未來將結合核心技術與設備優勢，著重製程優化，提升產能與產率，達到開發無環境汙染體外診斷生醫材料的終極目標。

「儲能材料」

- 開發新型高容量矽基負極材料、水性黏著劑與功能性添加劑，有效提升電池能量密度、循環壽命與電池安全性。

鋰離子電池已在近年成為各類型可攜式消費性電子產品上最普遍使用的儲能電池，並以高能量密度、高功率密度、安全性能好、循環壽命長、低汙染等諸多優點被廣泛應用於電動車、風力發電...等搭配的電池系統。

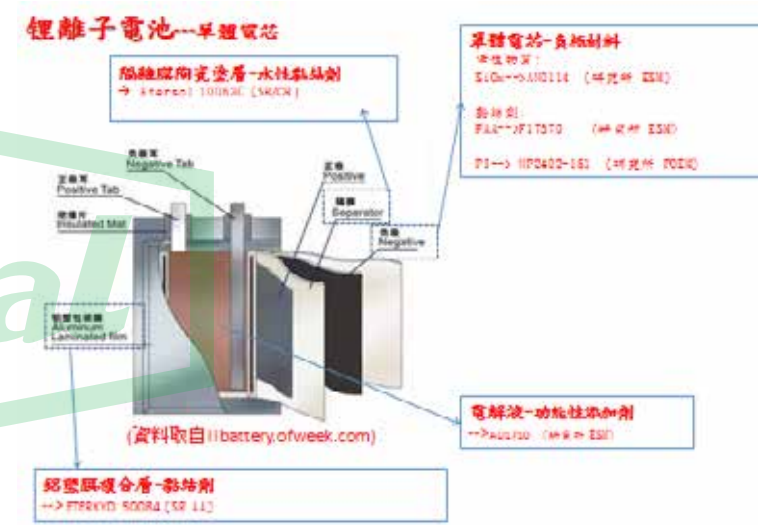
目前長興公司所發展的鋰離子電池相關材料有：新型矽碳負極材料、黏結劑、電解液添加劑等，這幾種材料也正是目前鋰離子電池產業中最關鍵材料。因應全球電動車迅速發展，矽基負極材料為提升電池能量密度關鍵材料之一，有效搭配適當黏著劑與功能性添加劑，將可以有效改善矽基材料充放電過程中體積膨脹而造成電池壽命衰退與安全性問題，加速新型動力電池開發與電動車發展。

長興已投入人力在新型矽碳負極材料、黏結劑、電解液添加劑等，研發人力同時包括有材料、平台測試、配方調整和市場開發方面人才，外部資源則尋找已有相當潛力的研究單位或廠商，互相合作來共同完成此一艱鉅任務。

矽碳負極材料、黏結劑、電解液添加劑三個材料目前已經達成的進度。

1. 矽碳負極材料：已建立了小型量產線，但整體製程、原料和成品的規格尚在調整，短期內會有產品產出。
2. 黏結劑：已解決眾多競爭對手無法克服的極板脆裂問題，且對於抑制矽碳負極材料衰退、延長電池循環壽命有良好效果，與客戶接洽和送樣測試階段中，並已獲取部分客戶認證，批量出貨中。長興已在樹脂領域深耕 50 餘年，能依據客戶需求開發所需產品。

3. 電解液添加劑：樣品送樣客戶測試之反應良好尤在高溫儲存、高電壓、抑制產氣效果卓越，客戶已通過 IATF16949 認證，並批量採購中，目前長興已著手中試設備建立。



期望未來一年可達成：

1. 矽碳負極材料：小型量產線運作順利，並建立完善製程、原料和成品的規格。有小量產品銷售。
2. 黏結劑：確立並穩定製程、原料和成品的規格。能通過大客戶的品質驗證。
3. 電解液添加劑：中試產線建立順利，能穩定出貨，並開發一系列產品，來搭配矽碳和樹脂等產品，一起推廣。

「高頻材料」

- 開發高耐熱、高頻用液晶高分子聚脂，應於於 5G 通訊世代
- 響應循環經濟，液晶高分子聚脂屬熱塑型聚脂材料，具有可塑成型性、量產性、再加工性高及可回收再利用
- 開發液晶高分子薄膜，結合台灣中下游電子產業，補足高頻軟板供應鏈

提升國家競爭力：液晶高分子聚脂核心技術門檻高，是高端樹脂最重要的一塊拼圖，而且是絕對不可或缺的材料之一。長興投入資源，積極研發以往台灣欠缺的液晶高分子聚脂，為台灣科技注入新動力與新能量！

完成進口取代：液晶高分子市場過去長期被國外壟斷，長興利用既有研發優勢，建構健全的智慧財產權管理制度，並運用工程部設備設計能力，產出符合客戶需求之聚脂產品，扭轉過去台灣完全需仰賴進口的劣勢。

綠色節能產品：長興集團以永續發展為企業經營理念，致力於安全生產及研發綠色產品，積極發展熱塑型高階工程塑料。除耐熱性以及力學強度滿足特種工程複材使用外，更具有熱塑、量產、再加工以及可回收利用特性。

補足產業供應鏈關鍵缺口：台灣為電子科技大國，加工、組裝廠皆為世界領導地位。但上游供應材料主要掌握於日本、美國大廠。長興集團除樹脂合成外，另發展液晶高分子薄膜製程，突破日本壟斷局勢。現整合中下游，產出軟性電路基板。

◇持續創新：

隨 5G 世代來臨，民生應用領域往高頻率發，針對高頻環境下對於新材料的規格要求。長興以樹脂合成作為核心技術，發展新一代液晶高分子材料。

◇綠色與節能產品：

為響應國家推動節能政策，生產綠色產品成為長興的發展方針，未來針對軟板基材推動循環經濟。相關塑料回收後，經混煉加工後再利用。



能源管理

管理方針

長興公司於 2012 年成立集團能源推動小組，由總經理定期主持召集會議，逐年檢討能源管控指標，目標以 2014 年度各種能源單耗為基線，自 2015 年起每年各種能源單耗降 1% 至 2024 年止合計各種能源使用單耗減量合計 10%，並將各廠區節能改善案例彙總分享，以期對環境保護作出貢獻。

執行：

- 2019 年度長興材料集團配合國家能源政策與目標，積極參與政府機關相關節能輔導活動，並將節能改善成果彙總成案例分享。
- 各廠區及事業單位須提報管控每月產能及各類能源單耗，並針對能源使用效率擬定專案改善。
- 2014 年度起，重油燃燒設備逐步升級汰換為天然氣燃燒設備。
- 參加經濟部能源局舉辦 2017 年度集團企業成立內部節能服務團。
- 集團照明設備逐步汰換為節能燈具。
- 轉動設備汰舊換新，採用高效率 IE3 馬達。
- 冰水主機汰舊換新，導入變頻式冰水主機。
- 路竹廠空壓設備系統整合，並採用遠端監控系統管理空壓系統運轉效率。
- 製程調整改善生產能源使用效率。



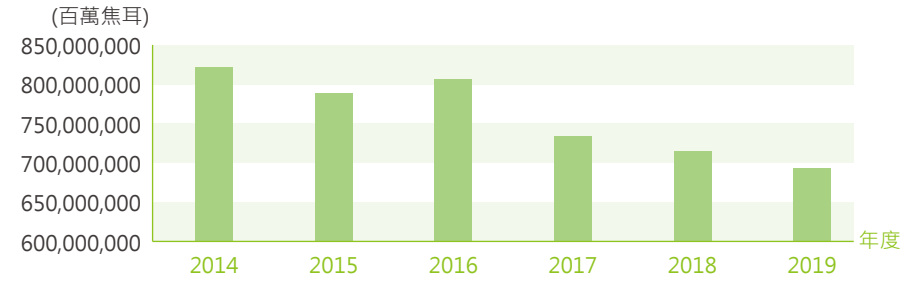
能源消耗量

揭露範圍：台灣廠區（路竹廠、大發廠、屏南廠）

各類能源耗用表

年度	電 (度)	燃料油 (公秉)	天然氣 (度)	外購蒸汽 (噸)	能源總用量 (百萬焦耳)	備註
2014	79,544,904	10,447	1,401,621	22,995	822,883,034	1. 能源基線 2. 重油鍋爐逐年汰換為天然氣系統
2015	78,674,400	6,260	5,086,043	22,403	788,643,592	
2016	80,297,438	5,388	6,065,505	26,105	806,604,849	1. 新建研究所 B 棟大樓 啟用
2017	79,332,024	4,724	5,675,489	16,619	735,427,426	
2018	76,687,600	3,862	6,100,405	19,992	716,617,214	1. 集團空壓機汰舊換新 (台灣廠區)
2019	76,223,000	3,219	6,876,517	11,488	694,777,305	1. 路竹廠空壓系統整合 2. 變頻式冰水主機導入

長興材料能源總用量



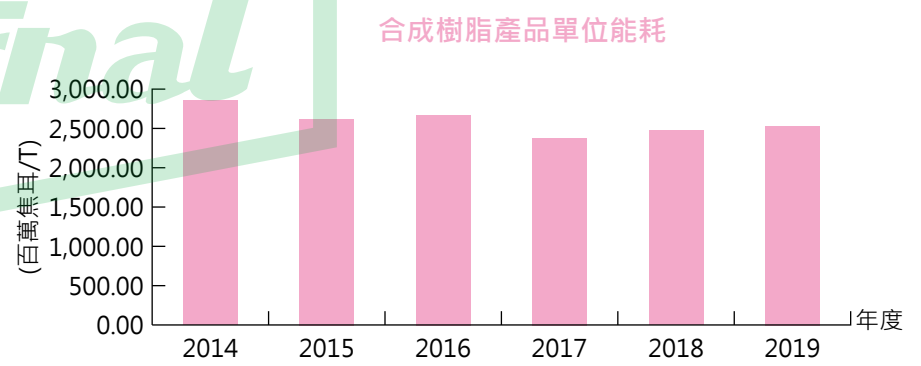
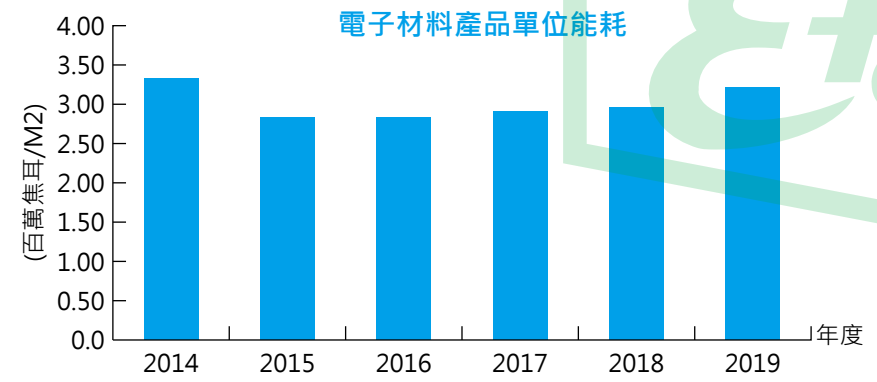
能源密集度

揭露範圍：台灣廠區（路竹廠、大發廠、屏南廠）

因本公司各類產品眾多，本報告書以產品屬性分成合成樹脂、電子材料產品進行單位能耗數據揭露。

產品類別	單位能耗	年度						備註
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	
電子材料	百萬焦耳 / M2	3.34	2.83	2.82	2.91	2.96	3.22	
合成樹脂	百萬焦耳 / T	2,839	2,611	2,657	2,353	2,459	2,518	

產品單位能耗：



減少能源的消耗：

揭露範圍：台灣廠區（路竹廠、大發廠、屏南廠）

減少能源消耗改善項目如下：

項目	投資費用 (萬元)	節電 (千 - 度 / 年)	節熱 (Mcal / 年)	節水 (度 / 年)	節省費用 (萬元 / 年)	CO ₂ 排放減量 (噸)
照明節能改善案	106.6	106.2			27.5	56.6
路竹廠 空壓系統整合及汰舊換新	289.0	545.1			136.3	290.5
屏南廠 空壓系統管理改善專案	145.0	154.9			46.45	82.5
路竹廠、大發廠 冰水機汰舊換新 (導入變頻式冰水主機)	893.0	646.1			161.5	344.4
大發廠 PUMP 更新為 IE3 高效率泵	221.9	92.9			22.3	49.5
大發廠 空調箱更新	155.8	47.9			12	25.5
路竹廠 OB-801 熱媒鍋爐更新	947.0		422,013		157.4	882.0
路竹廠 TO-802 廢氣鍋爐爐頭更新	850.0		540,442		258	648.0
路竹廠 TO-803 廢液鍋爐爐頭更新	740.0		746,524		356.4	895.0
路竹廠 蒸氣冷凝水回收	200.0		258,060	391	61	0.1
製程設備及流程改善	179.4	267.7	236,989	0	122.16	219.5
合計	4,727.7	1,860.7	2,204,028	391	1361.01	3,493.6
節能 (百萬焦耳)			15,926,785			

備註：CO₂ 排放減量 (噸) 計算方式採用工研院提供 106 年度集團節能服務團「總節能量」及「CO₂ 抑低量」計算表之碳排放係數。

依來源劃分的取水量

揭露範圍：台灣廠區（路竹廠、大發廠、屏南廠）

取水來源：市政供水

廠區 \ 年度	2014 用水量 (度)	2015 用水量 (度)	2016 用水量 (度)	2017 用水量 (度)	2018 用水量 (度)	2019 用水量 (度)	備註
路竹廠	271,729	242,507	219,663	280,101	257,753	237,345	2019 年度： 1. 冷卻水塔排放調控 2. 蒸氣冷凝水回收
大發廠	94,906	94,928	91,609	99,901	89,486	95,765	
屏南廠	115,287	115,425	118,776	119,449	110,497	117,560	
總計	481,922	452,860	430,048	499,451	457,736	450,670	





尊重人權

人力資源管理方針

人才是長興公司最重視之資產，因此我們致力提升員工人力資本(知識、技能與態度)素質，使人力有效運用並完成公司整體經營之目標；並協助員工專業能力發展與組織能力提升。

政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 選：吸引優秀且符合企業文化之優質人才。 2. 訓：人才培育與組織能力提升。 3. 用：人力運用與貢獻度提升。 4. 留：留住優秀人才。 5. 員工關係：提升員工工作滿意度。
管理系統	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據公司內部相關人事管理規章執行人資業務，定期檢視並提出改善方案。 2. 持續推行 TTQS 人才發展品質系統，通過體系管理達到訓練效益與人才發展之目標。
目標、標的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重視人權：公司承諾遵守社會企業責任相關國際規範及國內勞動相關法令，秉持「尊重人權」、「禁止不法歧視」、「禁用童工」、「禁止強迫勞動」、「適才適所」、「提供員工安全與舒適的工作環境」等原則。而零童工、零強迫勞動事件、零不法歧視申訴案，更是公司最基本的管理政策要求。 2. 人員選任與留用：公平對待所有員工，適才適所，並維持與提升公平、健全的人才發展環境。因留才措施得宜，歷年來母公司管控正式員工離職率低於 5%、大陸子公司正式員工離職率低於 15%，顯示相關人資措施有效留任人才。 3. 學習與職涯發展：提升人力資本，協助員工專業能力發展與組織能力提升。在集團訓練政策下，以每年人均訓練時數 30 小時以上為目標。 4. 薪酬與福利：每年透過衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對整體薪酬政策做出適當調整，對於公司關鍵職務之績優人員，以整體薪酬具市場競爭力 P75 以上為目標，吸引及留任優秀人才。
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司員工及應徵者對於工作相關事項或對公司有需反應及意見回饋，可透過員工申訴信箱進行申訴。 2. 公司員工若對職場不法侵害相關事宜有需反應及意見回饋，可直接向人資單位提出申訴。

尊重人權

長興公司承諾遵守社會企業責任相關國際規範及國內勞動相關法令，秉持「尊重人權」、「禁止不法歧視」、「禁用童工」、「禁止強迫勞動」、「適才適所」、「提供員工安全與舒適的工作環境」等原則，不分種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以工會會員身為由予以歧視或禮遇，另為充分表達對維護人權的決心，長興公司依據聯合國世界人權宣言揭示「長興公司人權政策」，並公開揭露於公司網站 <https://www.eternal-group.com/WebData/Director02>，且定期檢討內部員工權益相關辦法與程序書，致力維護與落實勞動人權。

零童工及未成年工管理

長興公司各營業據點均遵循國際社會準則、當地法規及長興公司企業社會責任準則，相關人員聘僱管理作業程序書中明確規範不得任用未滿 16 歲之童工，及任何可能造成僱用童工的行為皆不允許，故經再次檢視長興公司絕無聘僱 16 歲(含)以下的童工。

雖無僱用童工之可能，惟基於社會責任，仍建立相關童工僱用補救措施，以進行風險控管。一旦證實發生，需第一時間呈報人力資源管理部主管，並由人資主管向上彙報。對此人資解決方案(包含中止合約、聯繫父母或法定監護人送其回家、必要的補償、人資招聘人員關於身份識別的培訓，以及加強身份識別系統的功能)，並確實執行且紀錄。

相關控制措施包含聘僱程序(錄取者需提供身分證影本、學歷證明及相關資料)、人事管理系統年齡預警，以確保招募程序不會有誤用童工及未成年工的可能。若證實已聘僱滿 16 歲未滿 18 歲者，人資單位將確保不使未成年工從事危險性或有損性之工作，每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 40 小時，並不得於午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作。繼續工作二小時，至少應有 15 分鐘之休息時間，並規定應於每週星期六或星期日擇一日休息，作為例假不得工作...等保護措施。

禁止強迫勞動

長興公司提供同仁良好工作條件與合理工時，保障所有員工應在出於自願的情況下提供勞務，公司尊重員工自由權利，包括僱傭自由、離職自由等，同時也不得對員工在工作場所中的行動自由設置不合理的限制。

禁止強迫勞動的具體作為包含：禁止要求員工於受僱之初或期間繳納押金或寄存任何學歷、學位、身份證、護照正本等重要證件；所有被聘用的勞工必須以自願為原則，不允許任何強迫或利用詐欺手段引誘員工來公司上班；休息時間不得干涉員工與公事無涉之行動自由；工作需要加班時，員工可有正當理由拒絕加班，任何人不得強迫他人加班，任何人不得歧視、威脅、恐嚇、侮辱、扣減其正常薪資；各階主管負責工作支援、教導、分派時，不得使用任何如限制行動、毆打、辱罵、威脅等手段；在員工完成法律規定的離職手續後，員工有自由離開工作崗位或終止僱傭的權利，禁止以任何形式拖延員工離職時間。

為有效管控，具體相關規定規範於相關程序書、員工手冊、新人訓練宣導、主管課程說明強迫勞動定義及後果、申訴管道供員工反映問題等。



禁止不法歧視

長興公司各營業據點均遵循國際社會準則、當地法規及長興公司企業社會責任準則，落實內部相關聘僱管理規定、性騷擾防治、職場暴力等相關規定，並落實內控檢核程序以杜絕不法歧視確保工作平等。

另外，為確保公司同仁在工作職場中能免於職場不法侵害的影響（包含職場暴力、性騷擾等），公司於新人訓練、員工手冊及主管培育課程中，均教導員工與主管相關權益與違法的影響。另為確保溝通與申訴管道暢通，公司設立申訴管道（人力資源管理部部長信箱及電話），及多種溝通管道，除了可利用公司官方網站留言、各廠區廠長信箱等，並定期召開福利委員會、勞資會議等。

年	地區	事件分類	台灣地區		大陸及其它地區	
			申訴事件	處理並結案	申訴事件	處理並結案
2018		性騷擾事件	1	1	0	0
		職場暴力	1	1	0	0
		性騷擾事件	0	0	0	0
2019		職場暴力	0	0	0	0
		其他申訴事件	0	0	0	0

人權保障措施

為致力於勞動人權之保障，除內部控制檢核制度推動外，長興公司持續進行人權保障相關訓練，2018年開辦24梯次職場防護及申訴/溝通管道實體課程。在擴大舉辦實體課程後，於2019年為新進人員建立數位課程-職場暴力防治宣導（主管版及員工版）兩種，當年度人權總訓練時數為21小時，平均應受訓人數均授有0.3小時訓練時數；針對現有員工亦透過長興公司人權政策於官網上的公告進行宣導，因此本公司人權政策受訓之員工為百分之百。後續仍會持續推展相關訓練活動，以保障勞動權益。

人權訓練包含如下：

- (1) 於新人訓練中提供相關法規遵循宣導，內容包含：禁止職場暴力、禁止童工、反歧視、反性騷擾、及相關法令宣導並提供健康與安全的環境。
- (2) 提供性騷擾線上課程，內容包含：性騷擾預防、及性騷擾事件處理及申訴辦法。

育嬰留職停薪

為使員工可兼顧個人與家庭照顧之需求，依照『性別工作平等法』之規定辦理相關事宜(包括設置哺乳室，路竹廠區與幼教單位簽訂特約...等)，當同仁遇服役、育嬰、重大傷病等情況，需要較長時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿再復職，以體貼員工個人特殊狀況。2019年以育嬰留停為例，共有12位同仁申請育嬰留職停薪，其中因男性有4人，女性有8人，復職率及留任率如附表。

項目	性別	2019				合計
		男	%	女	%	
2019年符合育嬰留停申請資格人數(A)		169	83%	34	17%	203
2019年實際申請育嬰留停人數(B)		4	33%	8	67%	12
原應於2019年育嬰留停復職人數(C)		3	25%	9	75%	12
2019年實際復職人數(D)		3	27%	8	73%	11
復職率(D/C)		100%		89%		
2018年申請復職人數(E)		2	22%	7	78%	9
2018年申請復職後服務滿一年人數(F)		2	22%	7	78%	9
育嬰留停復職留任(F/E)		100%		100%		

註1：可申請育嬰留停人數計算：2017年至2019年內有申請產假與陪產假之員工人數計算

註2：復職率計算公式：2019年育嬰假後實際復職人數/2019年育嬰假後應該復職人數x100%

註3：留任率計算公式：2018年休完育嬰假復職後十二個月仍在職人數/2018年育嬰假後復職人數x100%

溝通管道

長興公司重視與勞資間的溝通，期待與員工透過良性的互動中，建立積極正向的員工關係。長興公司每季舉辦勞資會議及職工福利委員會會議，會議中與員工溝通企業經營重點工作、勞動條件事項、員工福利政策等。另，公司尊重同仁依法結社及組織工會自由，故大陸地區各子公司各自設有工會；台灣地區設有長興公司關係企業工會整合各廠區員工意見，更具有勞方一致的代表性，於2019年台灣員工參與工會組織的比例為82%，每年定期舉辦勞資會議，對於公司重大議題變動或法令/政策改變時，亦會透過溝通會議進行協商與討論。

在台灣地區，2019年共舉辦4場勞資會議暨高階主管座談會、4場職工福利委員會會議，在各事業單位內，亦每月召開跨部門月會，內容包括公司政策宣導、意見溝通、員工薪酬福利事項溝通等，逐步彙總意見並提供經營管理階層作為制度推動的支持來源之一。長興公司每兩年進行員工意見調查，針對2018年的調查結果落後5項議題中，邀請事業單位共同研擬改善方案，包含員工晉升及機效管理辦法、強化員工績效面談機制、強化激勵與升遷的連結、高階主管參與早會或定期會議中與同仁分享營運願景及意見交流等，均於2019年陸續進行改善並持續精進。

在大陸各廠，則有工會、職工代表大會及廠務會議等，由不同形式的員工代表及幹部組成，視實際需求不定期召開會議或參加政府所舉行的會議、訓練與活動並由各廠區因應當地狀況及需求，進行多元溝通互動模式，也因此當法令變動或內部有重大營運變化時(若有涉及法令需告知員工營運變化的預告，將會依法規定期限前通知員工)，公司與員工均可透過多重溝通管道進行訊息的揭露，以及時提供資訊與意見互動，形成正向的工作環境。

員工任用

管理方針

吸引優秀且合適人才加入長興公司，並維持與提升公平、健全的人才發展環境。

長興公司任用政策秉持「尊重人權」與「適才適所」的原則，遵守各地勞動法令，在招募過程中，尊重所有人才皆有公平的徵選機會，以達到面試徵選的公平性。

在工作地點分布上，長興公司約有 40% 員工的工作地點位於主要營運據點台灣。長興公司的海外子公司分布於中國大陸、美國、日本、泰國、越南、印度、印尼、韓國、義大利等地區。除此之外，長興公司重視員工的多樣性，除在台灣、中國大陸進行大量招募外，我們也積極延攬全球各地人才。



人力結構

截至 2019 年 12 月底，全球員工總數為 4797 人，其中包含正式員工 4782 人，契約人員 10 人，派遣人員 5 人。台灣員工總數 1924 人，相較 2018 年降低 1.2%，其中間接人力 1638 人，直接人力 286 人；男性與女性比例為 78% 與 22%，30 歲 ~50 歲的員工 67.5%，並有 54.8% 同仁服務年資超過 10 年以上。大陸地區人力總數 2344 人，其中間接人員共 1660 人，直接人力 684 人；男性與女性比例為 75% 與 25%，30 歲 ~50 歲的員工 75%，並有 32% 同仁服務年資超過 10 年以上。其它地區正式人力總數 529 人，其中間接人力 314 人，直接人力 215 人；男性與女性比例為 75% 與 25%，30 歲 ~50 歲的員工 39%，並有 22% 同仁服務年資超過 10 年以上。因為長興公司屬製造業的產業特性因素，男性員工比例較高 (女性員工佔全體員工 23.7%)，但女性主管仍有相當比例 (15%)，在長興公司人才的聘僱、晉升、績效考核、薪資等制度並不受性別影響。



地區		台灣地區			大陸地區			其他地區		
項目		男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
人力結構	正式員工	1490	422	1912	1767	577	2344	396	130	526
	契約人員	3	4	7	0	0	0	1	2	3
	派遣人員	5	0	5	0	0	0	0	0	0
	總數	1498	426	1924	1767	577	2344	397	132	529

註：其它地區包含日本、泰國、美國、越南、印度、印尼、馬來西亞、韓國、義大利

項目		男	比例	女	比例	合計	
功能	直接人員	281	15%	5	0%	286	
	主管職	316	16%	43	2%	359	
	專業職	901	47%	378	20%	1,279	
年齡	直接人員	<30歲	70	4%	0	0%	70
		30-50歲	172	9%	3	0%	175
		>50歲	39	2%	2	0%	41
	間接人員	<30歲	91	5%	13	1%	104
		30-50歲	829	43%	295	15%	1124
		>50歲	297	15%	113	6%	410
工作年資	<1年	99	5%	21	1%	120	
	1年-3年	177	9%	26	1%	203	
	4年-5年	133	7%	30	2%	163	
	6年-10年	289	15%	93	5%	382	
	11年-15年	271	14%	80	4%	351	
	16年以上	529	27%	176	9%	705	
總數		1498	78%	426	22%	1,924	

項目		男	比例	女	比例	合計	
功能	直接人員	638	27%	46	2%	684	
	主管職	400	17%	90	4%	490	
	專業職	728	31%	442	19%	1170	
年齡	直接人員	<30歲	169	7%	14	1%	183
		30-50歲	448	19%	31	1%	479
		>50歲	21	1%	1	0%	22
	間接人員	<30歲	169	7%	108	5%	277
		30-50歲	867	37%	419	18%	1286
		>50歲	92	4%	5	0%	97
工作年資	<1年	92	4%	22	1%	114	
	1年-3年	418	18%	148	6%	566	
	4年-5年	246	10%	76	3%	322	
	6年-10年	441	19%	152	7%	593	
	11年-15年	371	14%	92	4%	409	
	16年以上	253	11%	87	4%	340	
總數		1767	75%	577	25%	2344	

項目		男	比例	女	比例	合計	
功能	直接人員	205	39%	10	2%	215	
	主管職	82	16%	9	2%	91	
	專業職	110	21%	113	21%	223	
年齡	直接人員	<30歲	99	19%	0	0%	99
		30-50歲	70	13%	6	1%	76
		>50歲	36	7%	4	1%	40
	間接人員	<30歲	75	14%	58	11%	133
		30-50歲	80	15%	51	10%	131
		>50歲	37	7%	13	2%	50
工作年資	<1年	80	15%	28	5%	108	
	1年-3年	146	28%	52	10%	198	
	4年-5年	44	8%	17	3%	61	
	6年-10年	33	6%	11	2%	44	
	11年-15年	24	5%	9	2%	33	
	16年以上	70	13%	15	3%	85	
總數		397	75%	132	25%	529	

註 1: 直接人員定義為直接接觸生產產品的現場人員

註 2: 主管職定義為負有管理權責之同仁

註 3: 專業職定義為非直接人員或主管職者

註 4: 其它地區包含日本、泰國、美國、越南、印度、印尼、馬來西亞、韓國、義大利

人才進用

隨著時代變化，長興公司認為唯有積極攬才與留才，才能讓人才支持公司在全球化競爭與挑戰，維持長期的競爭優勢。長興公司每年度參與多場社區徵才活動及校園徵才活動、深入社區及校園進行公司研發技術演講、研發替代役、全國重點大學化學系所獎學金活動等方式，招攬合適且優秀的人才。

2019年台灣地區總共進用 137 人，為了促進長興公司成長動能，公司進用 30 歲以下的新進同仁也占新進人員整體比例的 54.7%；大陸地區總共進用 356 人，30 歲以下的新進同仁占整體比例的 47.8%；其它地區總共進用 141 人，30 歲以下的新進同仁占整體比例的 76.6%，對於長興持續不斷成長的需求注入很大的動力。

台灣地區													
項目	間接人員						直接人員						合計
	總數	依性別		依年齡			總數	依性別		依年齡			
		男	女	<30	30~50	>50		男	女	<30	30~50	>50	
新進人數	91	68	23	47	40	4	46	46	0	28	18	0	137
(年初 + 年末人數)/2	1643	1224	419	99	1133	412	285	280	5	67	177	42	1928
新進率 %	4.72%	3.53%	1.19%	2.44%	2.08%	0.21%	2.39%	2.39%	0.00%	1.45%	0.93%	0.00%	7.11%
離職人數	55	48	7	16	37	2	20	20	0	9	11	0	75
離職率 %	2.85%	2.49%	0.36%	0.83%	1.92%	0.10%	1.04%	1.04%	0.00%	0.47%	0.57%	0.00%	3.89%

大陸地區													
項目	間接人員						直接人員						合計
	總數	依性別		依年齡			總數	依性別		依年齡			
		男	女	<30	30~50	>50		男	女	<30	30~50	>50	
新進人數	179	118	61	81	93	5	177	169	8	89	87	1	356
(年初 + 年末人數)/2	1723	1156	534	313	1292	85	654	605	47	191	444	17	2377
新進率 %	7.53%	4.97%	2.57%	3.41%	3.91%	0.21%	7.45%	7.11%	0.34%	3.75%	3.66%	0.04%	14.98%
離職人數	189	126	63	73	108	8	157	149	8	72	84	1	346
離職率 %	7.95%	5.30%	2.65%	3.07%	4.54%	0.34%	6.61%	6.27%	0.34%	3.03%	3.53%	0.04%	14.56%

其他地區													
項目	間接人員						直接人員						合計
	總數	依性別		依年齡			總數	依性別		依年齡			
		男	女	<30	30~50	>50		男	女	<30	30~50	>50	
新進人數	76	45	31	54	18	4	65	63	2	54	10	1	141
(年初 + 年末人數)/2	301	187	115	125	124	52	215	205	11	94	80	42	516
新進率 %	14.73%	8.72%	6.01%	10.47%	3.49%	0.78%	12.60%	12.21%	0.39%	10.47%	1.94%	0.19%	27.33%
離職人數	50	34	16	30	15	5	52	50	2	35	14	3	102
離職率 %	9.69%	6.59%	3.10%	5.81%	2.91%	0.97%	10.08%	9.69%	0.39%	6.78%	2.71%	0.58%	19.77%

註：

新進率 = 直(間)接該類別新進人員 / 【(2019年初該區域員工人數 + 2019年底該區域員工人數) / 2】

離職率 = 直(間)接該類別離職人員 / 【(2019年初該區域員工人數 + 2019年底該區域員工人數) / 2】

為留任優秀人才，長興公司針對不同資歷與專業同仁，提供包括新人引導訓練、員工關懷和激勵、久任與優秀員工獎勵、內部職務轉調、晉升晉等作業、薪資結構調整以及管理制度強化等各項鼓勵措施，積極建立一個制度完善與優良的工作環境。

台灣地區離職率維持穩定的狀態，年離職率約為 3.9%，新人進用率約為 7%；大陸地區，年離職率約為 14.6%，新人進用率約為 15%；其它地區，年離職率約為 19.8%，新人進用率約為 27.3%，充分顯示長興公司人力資源狀況仍朝蓬勃發展的狀況。

當地人才僱用

為提高各地人才聘僱在地化，以兼顧不同國家人才差異化發展的優勢，臺灣地區高階管理職由臺灣籍同仁擔任比例為 100%，大陸地區高階管理職由當地同仁擔任主管的比例為 14%，其它地區則有 25% 由當地同仁擔任。

區域	高階管理階層	當地同仁擔任高階管理階層	比例
台灣地區	17	17	100.00%
大陸地區	21	3	14.29%
其他地區	12	3	25.00%

註 1: 主管職定義為負有管理權責之同仁

註 2: 高階管理層級定義為協理 (含) 以上主管



人才培育與發展

管理方針

依循企業發展及組織人力規劃之需求，提升員工取得公司組織及個人工作目標所需的知識、態度與技能，促進效率與品質的提升。



學習系統

依循企業發展及組織人力規劃之需求，長興公司致力協助員工取得組織及個人工作目標所需的知識、態度與技能，促進效率與品質的提升。長興公司為全體同仁規劃符合個人職責之各階層訓練體系，針對核心職能、管理職能、專業職能及自我發展的領域設定不同的訓練課程與發展方式。自 2015 年開始建構長興數位學習平台，課程多以職能別的訓練課程及新進人員訓練課程為主，另有與外部語言訓練機構合作，引進數位語言學習模式，使同仁能隨時隨地充實自我。

以下為長興公司訓練體系圖，各階層同仁皆依訓練發展途徑，進行訓練與發展。依對象區分為三類：

長興訓練體系

對象		Off-JT(Off-The-Job Training)				OJT(On-The-Job Training)			SD(Self-Develoment)	
主管人員	經營管理	公司治理 / 經營管理訓練			內部 講師訓練	品質 / 環境 安全衛生訓練			書刊閱讀、職務輪調 / 代理 專案指派、副主管職務歷練 海外子公司派任 (強化)、導師指導	
	高階管理	海外 長期派訓	高階管理訓練							管理碩士 在職進修
	中階管理		中階管理訓練							
	基層管理		新任主管訓練、基層管理訓練							
功能管理類	功能別專業訓練			內稽 人員訓練	會議指導 職務輪調 職務代理 專案指派 STAMPQ 專業訓練 作業程序書訓練 指導書訓練			語文進修補助 (強化) 主題講座 在職進修獎勵 視聽、圖書租借		
全體同仁	營業行銷類	銷售循環與內控流程訓練							產業 平台講座	
	研發技術類	品質 系統工具	集團核心製程技術簡介 成果發表研討、專利訓練							
	製造品質類		製造品質專業訓練							
新進人員	師級	職前訓練	新進人員講習 (師級) 廠區巡禮、產品與產業趨勢課程			檢驗修正 人員訓練			監製 操作訓練	
	員級		新進人員講習 (員級)							部門專業訓練

1. 新進人員

所有新進人員均需皆需受「職前訓練 / 部門專業訓練」與「新進人員講習」課程，「職前訓練 / 部門專業訓練」以入職第一天受訓 ~ 三個月內為受訓期間，主要以安全衛生基礎課程、基礎人事規章及部門專業職能為主；「新任人員講習」分為員級人員與師級人員，分別為公司組織、規章制度、長與人職涯規劃、長興文化、公司產品與產業趨勢等課程；另也安排選修課程「廠區巡禮」讓新進人員能更了解公司經營、制度、文化等，使新人能更快速融入組織，適應企業文化及工作環境。



卡內基領導共識營



績效面談技巧課程



新進人員講習暨產品產業趨勢課程 (師級)



廠區巡禮

2. 主管人員

依需求及不同層級安排相對應主管人員訓練課程，使主管人員具備應有的管理職能，依每年度訓練重點開辦新任主管培訓、基層主管培訓、中階管理才能訓練、績效面談技巧課程、員工敏感度訓練、團隊動力、卡內基管理課程、管理講座 ... 等。另針對派任主管則依個人訓練需求施以客製化訓練課程，以使派任主管可在行前更了解派任當地的相關制度與規範。

3. 全體同仁

針對在職員工，不同專業職能施以相對應需求之課程，包含製程類、研發類、業務行銷類、環安類等，2019 年共開設 113 班，依訓練重點安排不同類別課程，以培育同仁在不同專業領域的知識與技術，更能發揮所長於工作上。



英文商業簡報簡報設計及表達實務課程

為使同仁在長興的職涯發展上能適才適所且自我實現，公司定期執行績效考核制度 (考核涵蓋率 99.67%) 與目標設定 (Management by Objectives ; MBO) 制度，並透過定期績效面談回饋，使同仁明確了解個人績效表現與強弱項狀況，使同仁更積極朝向績優發展方向前進。除了工作外，配合激勵與福利措施的提供，使同仁能工作與生活、家庭平衡，促使同仁能長期與公司目標共同奮鬥。

組別	台灣地區接受績效審查比例				大陸地區接受績效審查比例				其他地區接受績效審查比例				
	男性	女性	總計	比例	男性	女性	總計	比例	男性	女性	總計	比例	
直接人員	281	5			638	46			205	10			
間接人員	主管職	315	43	1191	99%	400	90	2344	100%	82	9	526	99%
	專業職	893	374			728	442		109	111			

註 1: 主管職定義為負有管理權責之同仁

註 2: 台灣地區員工總人數 1924 人、大陸地區員工總人數 2344 人、其他地區員工總人數 529 人

學習參與

2019 年的訓練重點著重於中高階主管訓練，並強化單位針對基層員工於工作中訓練 (on the job training) 比例，於台灣地區總訓練時數為 28,152 小時，直接人力平均訓練時數為 16.6 小時，平均總訓練時數為 17.2 小時，總訓練實支 574 餘萬元；大陸地區總訓練時數 101,993 小時，平均總訓練時數為 43.5 小時，總訓練費用為新台幣 679 餘萬元。

台灣地區於 2015 年底同步由各單位展開建立各職務職涯發展藍圖，並逐年持續累積內部各部門自製專業職能教材，透過專業職能的建立併同作中學及自我學習的方式，使得各職務人才能力可由基層紮根。

區域	員工類別	男			女			總計		
		訓練時數	員工數	人均時數	訓練時數	員工數	人均時數	訓練時數	員工數	人均時數
台灣	直接人力	4744	281	16.9	4	5	0.8	4748	286	16.6
	主管職	7005.8	316	22.2	474.5	43	11.0	7480.3	359	20.8
	專業職	16089.4	901	17.9	4582.7	378	12.1	20672.1	1279	16.2
	小計	23095.1	1217	19.0	5057.2	421	12.0	28152.3	1638	17.2
大陸	直接人力	34516	638	54.1	890	46	19.4	35407	684	51.8
	主管職	33826	728	46.5	14345	442	32.5	48171	1170	41.2
	專業職	83327	1766	47.2	18666	578	32.3	101993	2344	43.5
	小計	106422	2983	35.7	23723	999	23.7	130145	3982	32.7

(1) 訓練時數 = 內訓時數 (含新進、工環類、管理類、專業類、程序書類) + 外訓時數 (含證照類、展會、研討會等)

(2) 員工人數截至 2019 年底母公司在職員工

(3) 人均時數 = 訓練時數 / 員工人數

(4) 管理職：班組級主管、課級主管、理級主管、廠長、協理、副總、總經理、董事長

(5) 專業職：非管理職者

(6) 註 1：直接人力：指直接接觸生產線，從事製造相關業者，如製造部、塗佈部、膜材加工部、樹脂部、分條部等，但不包含班組級主管、課級主管、理級主管

註 2：間接人力：其餘非屬直接人力者

薪酬與福利

為了能夠吸引及留任最好人才，並獎勵同仁創造績效與長期貢獻，長興公司每年都會透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對整體薪資政策做出適當調整。例如年度調薪及完善的升遷制度等，另制訂各種獎勵制度以鼓勵績效優越的同仁，例如：研發獎金、專利獎金、營業獎金、生產獎金、績效獎金、員工酬勞，以及每年頒發久任員工獎金、模範員工等，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教或政治立場不同而有所優遇或歧視。

長興母公司基層員工起薪標準與 2019 年法定最低工資比率為 1.13 : 1，男女起薪標準並無不同。在基本薪資的女男比較 -- 直接人員為 1:0.96、主管職為 1:1.04、專業職為 1:1.12；在年薪的女男比較 -- 直接人員為 1:0.96、主管職為 1:1.09、專業職為 1:1.13，並無太大差異，薪酬平等也是長興留住優秀員工的一項重要因素。

女男平均薪資比例		
員工類別	基本薪資	薪酬
主管職	1 : 1.04	1 : 1.09
專業職	1 : 1.12	1 : 1.13
直接人力	1 : 0.96	1 : 0.96

註 1: 直接人力指直接接觸生產產品的現場人員

註 2: 主管職指負有管理權責之同仁

註 3: 專業職指非直接人力與主管職者

若扣除公司經理人(包含總經理、副總經理、協理、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務主管及簽名權利之人)及任職未滿六個月之員工，其員工人數為 1,809 人，其總薪資為 1,625,353 仟元，平均每人薪資可達 898 仟元，薪資中位數為 784 仟元。皆可顯示長興公司注重員工薪資狀況，除了固定薪資外，更期待員工積極創造績效等表現。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	年度	108 年度 (A)	107 年度 (B)	與前一年度差異 (A)-(B)
員工人數 (人)		1,809	1,833	-24
薪資總額 (仟元)		1,625,353	1,582,688	-42,665
薪資平均數 (仟元)		898	863	35
薪資中位數 (仟元)		784	-	-

註：「非擔任主管職務之全時員工」指不含董事、經理人之其餘全時受僱員工。此採用證卷交易所之定義。

經理人之薪資政策及流程

公司經理人之年度薪酬含薪資、獎金以及盈餘分配之員工酬勞；相關薪資報酬係參考同業水準支給情形，並考量公司經營績效、個人表現及未來風險之關連合理性核定；其中 2019 年依經理人擔任之職務、參與之經營貢獻績效所分配之獎金及員工酬勞金額約占年度薪酬總額四成，顯見經理人之薪酬與經營績效有高度之連結。員工酬勞金額為董事會通過擬議配發，並經股東常會通過。高階主管相關薪酬，除依據法令由薪酬委員會核定外，相關資訊也適當地揭露於公司年報。

2019 年長興最高薪酬與年度平均薪酬的比例台灣為 20 倍、大陸為 5.53 倍；及 2019 年最高薪酬者年度加薪幅度與年度平均之加薪幅度的比例台灣為 0.6 倍、大陸為 0.32 倍，因各地區人力結構組成比例不同，故調薪幅度亦不相同。

員工福利

本公司「員工福利」包含生育、婚、喪、喜慶、國內外旅遊補助、團保、生日及節慶禮金、久任(資深)員工獎勵、定期健康檢查、年終獎金，以及提供員工餐廳、交通車、宿舍、圖書閱覽室書報借閱等措施。

在「退休制度」方面則依「勞動基準法」規定，凡於 2005 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資均列入該法退休條件之服務年資計算。同時，本公司每月按薪資總額之 10% 提撥退休準備金，專戶儲存於台灣銀行，亦進行整體檢視專戶結餘狀況，若結餘不足給付次一年度內預估成就法定退休之員工，則於次年度三月底前完成提撥以確保退休員工權益，並且定期召開勞工退休準備金監督委員會，審核退休金提撥及運用情形，充分保障同仁之退撫權益。另 2005 年 7 月 1 日起之新進人員皆適用「勞工退休金條例」規定，由公司每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶。此外，本公司位於大陸地區之子公司按當地政府規定每月繳交養老保險。

性質別	功能別	108 年度			性質別	功能別	107 年度		
		屬於營業成本者	屬於營業費用者	合計			屬於營業成本者	屬於營業費用者	合計
員工福利費用					員工福利費用				
薪資費用		739,451	1,086,565	1,826,016	薪資費用	721,783	1,065,650	1,787,433	
勞健保費用		68,085	81,563	149,648	勞健保費用	67,657	79,696	147,353	
退休金費用		44,460	56,638	101,098	退休金費用	47,615	59,141	106,756	
董事酬金		-	19,135	19,135	董事酬金	-	18,150	18,150	
其他員工福利費用		50,377	70,091	120,468	其他員工福利費用	47,909	73,373	121,282	
折舊費用		485,437	168,637	654,074	折舊費用	494,230	150,952	645,182	
攤銷費用		-	7,630	7,630	攤銷費用	-	3,489	3,489	

註 1：摘自長興 108 年度個體財報資訊，截至 108 年及 107 年 12 月 31 日止，本公司員工人數分別為 1,972 人及 2,005 人，其中未兼任員工之董事人數分別為 8 人及 7 人（員工人數計算採取證卷交易所定義：每月平均員工人數）。

註 2：股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司，應增加揭露以下資訊：

1. 本年度平均員工福利費用 1,119 千元（『本年度員工福利費用合計數 - 董事酬金合計數』 / 『本年度員工人數 - 未兼任員工之董事人數』）。前一年度平均員工福利費用 1,082 千元（『前一年度員工福利費用合計數 - 董事酬金合計數』 / 『前一年度員工人數 - 未兼任員工之董事人數』）。
2. 本年度平均員工薪資費用 930 千元（本年度薪資費用合計數 / 『本年度員工人數 - 未兼任員工之董事人數』）。前一年度平均員工薪資費用 895 千元（前一年度薪資費用合計數 / 『前一年度員工人數 - 未兼任員工之董事人數』）。
3. 平均員工薪資費用調整變動情形 3.91%（『本年度平均員工薪資費用 - 前一年度平均員工薪資費用』 / 前一年度平均員工薪資費用）

公司以永續經營發展為目標，鼓勵員工能認同公司經營理念且長期留任，故每年度表揚久任員工，公開頒發紀念獎牌與金幣以感念其辛勞與功績；同時為獎勵資深人員對公司長期貢獻，服務年資達 15 年以上，凡屆規定年資即可享受旅遊獎金與休假補助。公司也引領員工發揮患難相助精神，設有員工喪事互助金並訂立員工撫卹管理辦法。公司也依法設立福委會，針對員工旅遊、員工子女就學、自主性社團活動等，撥發經費補助。



長興公司講求“以人為本”，真心相待每位員工，遇公司重大慶典，相關單位皆會主動發函邀請退休員工參加，年末也會寄發月曆賀卡予退休員工慶祝新年，充分實踐照顧員工、回饋社會公益的文化。關於台灣地區母公司福利制度，茲介紹如下：

註：屬全職員工享有之福利事項（不包含契約性、臨時性員工）

經濟性福利項目

- **保險計劃**
 - 公司：於員工就職當日投保勞健保、雇主責任保險、團體傷害保險。
 - 福委會：為員工投保團體保險，內容包含定期壽險、癌症醫療險，且員工依自身需求提高保險等級或為其眷屬加保。
 - 針對派外員工提供完善保險組合：加保旅行平安險、當地之醫療保險。
- **退休金制度**
 - 遵循相關法令提撥儲蓄備金至法定退休金帳戶。
 - 優於法定自請退休：「凡在公司服務滿二十年以上，員工得申請自願退休」。
 - 不定期優惠退休辦理，讓在公司服務滿一定年資之員工，可在期限內提出申請，經核准後將給予優惠之退休金。
- **資深員工旅遊補助**：獎勵資深員工對公司長期貢獻，凡屆規定年資即發給旅遊補助金。
- **員工互助金**：引領員工發揮患難相助精神，設有員工喪事互助金。
- **年終獎金、年績效獎金**：獎勵員工對於公司營運績效之貢獻。
- **定期健康檢查**
- **伙食補助**
- **生日禮金、四節禮金**
- **急難救助及補助**：福委會辦理喪葬補助、結婚補助、生育補助、新居落成、住院補助。
- **在職員工暨職工子女助學金**：福委會辦理以鼓勵在職員工暨職工子女努力向學。



工時性福利項目

- **資深同仁旅遊假**：獎勵資深員工對公司長期貢獻，凡屆規定年資即發給旅遊假。
- **特別休假**
- **育嬰留職停薪假**
- **生理假/產假/陪產假/產檢假/家庭照顧假**

其他福利項目

- **員工旅遊**
- **社團活動**
- **年終尾牙**
- **語言進修補助**
- **公司紀念外套**
- **文康活動**：長興家庭日、年度壘球比賽等。
- **藝文活動**：長興人文講座。
- **久任員工表彰**：凡屆規定年資即頒發獎牌與紀念金幣。
- **模範勞工表彰**：表彰績優員工，引為典範。

設施性福利項目

- **員工餐廳**
- **員工宿舍**
- **圖書閱覽室**
- **上下班交通車**

薪資報酬委員會

本公司依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」於 2011 年 10 月成立薪資報酬委員會。

本公司薪資報酬委員會旨在協助董事會評估董事及經理人之薪資報酬水準。薪資報酬委員會委員共三位，分別由洪麗蓉女士、羅立群先生、許睿元先生外部專家擔任委員，並由洪麗蓉委員擔任召集人及會議主席，2019 年共召開 5 次會議，除許委員出席率為 60% 外，其餘委員皆 100% 親自出席與會。

註：詳細資訊請參考本公司年報。



社區社會活動

當地社區

長興公司在台三座生產基地，唯一沒有設置在工業區，也是本公司歷史最悠久的廠區是路竹廠。在民國 62 年建造時，為讓當地員工上班交通安全且便利，所以自行開闢道路，並命名為長興路。後又陸續與鄉公所合作各項綠美化活動，提升週遭環境整潔與美觀，長興對地方發展的協助不遺餘力，是路竹當地的好鄰居。其他二座位於工業區的廠區(大發廠、屏南廠)，除配合工業區管理中心，進行各項社區協助活動之外，亦視狀況透過直接參與的方式，對鄰近學校或社區提供照護。長興公司在環境面嚴格遵守主管機關對空氣與廢水排放的要求，資訊揭露於永續指標章節；在社會面則秉持照顧員工及與相關利害關係人維持良好互動，已執行與當地社區溝通的據點達百分之百。

管理方針

「取之於社會、用之於社會」是長興與地區互動最重要的精神，基於此，長興持續支持各項在地活動。經過長期觀察人文社會與地區發展，長興公司認為教育與文化最能夠對社會產生正面的能量，也最需要企業的提供與協助，特別是偏鄉地區與弱勢群體。

範圍

由於長興的事業版圖遍於世界各地，因此與當地社區或社會的互動，跟隨營運活動而擴展。

方法與目標

由相關部門負責評估，並提出專案計劃，列入年度重點工作，貫徹執行。希望藉由長興公司的投入，改善偏鄉教育或文化的環境與機會，幫助弱勢者順利完成學業或是習得一技之長，用以支撐或改善自己的生活與家庭，降低社會問題。

其他關於社區 / 社會活動摘要如下：

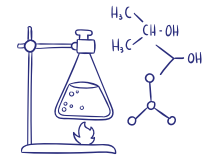
「興公益」

今年長興公司走進南投縣仁愛鄉海拔 1,400 公尺高山學校－仁愛國中，集結公司志工同仁，利用所研發生產環保耐候氟碳產品特性解決校園人行天橋及鐵欄杆鏽蝕斑駁問題，提升校園公共設施安全。



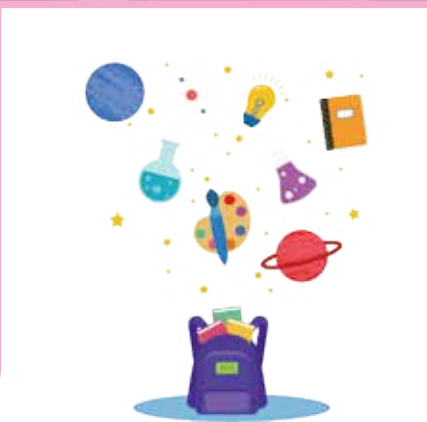
2018 年底，長興公司因緣際會得知霧社高山地區校園人行天橋及鐵欄杆鏽蝕狀況影響鋼構安全，經與仁愛國中多次互動討論，啟動校園安全「手」護計劃。安排專業工程廠商針對不安全區域及公共設施進行除鏽避免腐蝕惡化；隨後號召公司志工服務團走進高山使用環保氟碳塗料手刷塗層補強結構。活動當日仁愛國中師生們一起參與為自己的校園盡一份力量，眾人齊心協力，改善校內腐蝕天橋、鐵欄杆問題，守護學童安全。「我們真心希望讓孩子們有個綠色、安全及煥然一新的校園環境空間。」長興公司高國倫董事長表示。

長興公司以自身核心能力為出發點，利用所研發生產產品專利與耐候特性實質改善偏鄉校園公共設施安全、抵禦高山氣候；同時，透過動手玩科學，播下科學種子，將化學材料專業知識帶入生活科學教育，啟發學童對化學應用的想像與樂趣，落實企業社會責任。



其實「每個孩子都可以是未來耀眼的科學家」，此次走進高山，除了實質地改善校園天橋欄杆安全問題外，長興公司更希望延伸擴展集團社會公益「教育扎根計劃」，從過往的音樂教育、棒球教育、市民閱讀教育到今年由長興研發與業務同仁們共同討論、設計、執行「創意玩科學」科普教育，使用有趣淺顯語言與提問「為什麼有“落湯雞”，沒有“落湯鴨”？」，以及簡單好玩的實驗互動來觀察荷葉為什麼不會濕，體驗科學「邊做邊修正」的實驗過程，啟發學童對疏水、自潔材料特性的理解。





2019 高山上的學校

「企業一日志工」

每年高雄地區都會有推銷庇護工場商品的活動，由於活動過程一定需要在展售場所及活動期間，熱力推銷商品、填寫訂單、記錄及幫忙聯絡，讓許多消費者願意採購，甚至加碼。今年長興公司也號召一批「企業一日志工」，利用假日參與庇護工場商品推銷的活動，長興的志工們拿出平常服務客戶的熱情與專業，極力推銷各項商品，有模有樣，讓今年活動創下 554 萬元的銷售佳績，給庇護工場的弱勢勞工朋友相當多的鼓勵，長興志工在付出的同時，也得到人與人之間最直接最真誠的互動，滿滿心靈感動的收穫，正應驗「施比受更有福」



「長興藝文中心」- 美夢成真

歷經兩年多的籌備與興建，長興公司位於高雄市路竹廠區的「長興藝文中心」終於 2019 年 2 月 20 日開幕啟用。如懸掛於藝文中心迎賓大廳正面牆上，公司創辦人高英士先生所題誌文，「長興藝文中心」是結合藝術與生活的美學空間，也是長興公司企業文化的標誌。基於高創辦人對「長興藝文中心」功能定位及期許，在其近三千件收藏品當中特別選出各式石雕佛像、青銅器、瓷器、木雕、織物等約 50 件作品作為一樓常設展示，二樓展場則依不同展期展示收藏的各式繪畫作品。

建築及藝術大師漢寶德先生曾說：展示設計是空間藝術創作，展示要達到教育性，美感是其固有的本質，展示的美感不只是為吸引觀眾，而且是以美來感染觀眾。「長興藝文中心」創設的宗旨即是融合藝術與生活，成為與觀眾分享的美學空間，因此對展示空間的設計與規劃盡量採用自然光取代人工照明，空間挑高運用，參觀動線流暢無阻隔，希望讓觀眾能有一個舒適美好的參觀感受。



「長興藝文中心」的建置，希望能成為一個藝術與美學交流的平台，除了定期舉辦收藏品的展覽以外，也希望能成為藝術文化交流的場所，並期永續經營。

以上摘自策展人黃靖慧經理於藝文專刊第一輯



「家庭日 --- 來去淨灘」

忽視海洋汙染，人類終將自食惡果。根據海洋保護組織「藍色星球社會」(Blue Planet Society) 估算，每年有四百八十至一千兩百七十萬噸塑料垃圾漂流到海洋中，等於沿海地區每一公尺海岸線上就有一百到三百個塑膠購物袋。當塑膠製品進入海洋，經過時間與陽光的影響，這些塑膠製品會緩緩分解、老化，塑膠垃圾會變得愈來愈小，最後化成肉眼難以看見的顆粒，這就是我們常稱的海洋塑膠微粒。



不能腐化的海洋塑膠垃圾常讓海龜、鯨豚和許許多多海洋生物誤認為食物，最後因腸道被塑膠製品阻塞、營養不良或是體內堆積太多塑料吸附的有毒物質而死亡。而身為食物鏈的最終者(人類)不但是製造者，也會是受害者，因為不管塑膠垃圾或塑膠微粒對海洋生物的危害，同樣會經由食物鏈影響人體健康。



長興公司本於保護地球、保護人類、保護生態的理念，召集長興員工及其眷屬，捲起袖子幫助淨灘，清理海岸上的海洋廢棄物。「海洋廢棄物」在聯合國的定義是「遭人為處置、丟棄或遺棄，進入海岸或海洋環境的任何持久性、人造或加工的物體」。淨灘需要更多的清除投入與停止汙染，希望所有地球人都應該有所省思與實際行動。





GRI Standards 2016 對照表

一般揭露

揭露項目	描述	頁碼 / 說明
102-1	組織名稱	4
102-2	活動、品牌、產品與服務	4、6
102-3	總部位置	4
102-4	營運據點	7、8
102-5	所有權與法律形式	13
102-6	提供服務的市場	7、8
102-7	組織規模	17、59
102-8	員工與其他工作者的資訊	59
102-9	供應鏈	22
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	22
102-11	預警原則或方針	17、19
102-12	外部倡議	9
102-13	公協會的會員資格	9
102-14	決策者的聲明	3
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	19
102-16	價值、原則、標準及行為規範	16、17、20
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	16、17、20
102-18	治理結構	13
102-40	利害關係人團體	11
102-41	團體協約	41
102-42	鑑別與選擇利害關係人	10
102-43	與利害關係人溝通的方針	11
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	12
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2、年報
102-46	界定報告書內容與主題邊界	2
102-47	重大主題表列	12
102-48	資訊重編	無重編資訊
102-49	報導改變	無顯著改變
102-50	報導期間	2
102-51	上一次報告書的日期	2
102-52	報導週期	2

揭露項目	描述	頁碼 / 說明
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	2
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	2
102-55	GRI 內容索引	77
102-56	外部保證 / 確信	80

重大性議題揭露

面向	議題	揭露項目	描述	頁碼 / 說明
經濟面	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	11
		103-2	管理方針與其組成部分	11
		103-3	管理方針的評估	11
	經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	17
		201-3	組織擬定之福利計畫範圍	67
	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	59
		103-2	管理方針與其組成部分	59
		103-3	管理方針的評估	59
	市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	66
		202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	62
	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	22
		103-2	管理方針與其組成部分	22
		103-3	管理方針的評估	22
	採購 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	24
	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	17
103-2		管理方針與其組成部分	17	
103-3		管理方針的評估	17	
反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	17	

面向	議題	揭露項目	描述	頁碼 / 說明
環境面	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	52
		103-2	管理方針與其組成部分	52
		103-3	管理方針的評估	52
	能源 2016	302-1	組織之能源耗用量	52
		302-3	能源密集度	53
		302-4	能源減量結果與作法	54
	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	55
		103-2	管理方針與其組成部分	55
		103-3	管理方針的評估	55
	水 2016	303-1	總耗水量	55
	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	28
		103-2	管理方針與其組成部分	28
		103-3	管理方針的評估	28
	排放 2016	305-1	直接溫室氣體排放量 (範疇一)	29
		305-2	間接溫室氣體排放量 (範疇二)	29
		305-4	溫室氣體排放強度	30
		305-5	溫室氣體減量	30
		305-7	氮氧化物、硫氧化物和其他主要氣體的排放量	35
		GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界
	103-2		管理方針與其組成部分	31
103-3	管理方針的評估		31	
廢棄物 2016	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	32	

面向	議題	揭露項目	描述	頁碼 / 說明
環境面	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	37
		103-2	管理方針與其組成部分	37
		103-3	管理方針的評估	37
	有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環境法令被處罰巨額罰款的總額，以及所受金錢以外的制裁的次數	38
	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	25
		103-2	管理方針與其組成部分	25
		103-3	管理方針的評估	25
	供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	25
		308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	26
	社會面	GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界
103-2			管理方針與其組成部分	56
103-3			管理方針的評估	56
勞雇關係 2016		401-1	新進員工和離職員工	61
		401-2	在重要營運據點對全職員工提供之福利	67
		401-3	依性別劃分，育嬰假後恢復工作和留任率	58
GRI 103：管理方針 2016		103-1	解釋重大主題與其邊界	39
		103-2	管理方針與其組成部分	39
		103-3	管理方針的評估	39

面向	議題	揭露項目	描述	頁碼 / 說明
社會面	職業安全衛生 2016	403-1	職業健康與安全中，員工代表所占比例	41
		403-2	依區域和性別分析傷害類型及工傷率，職業疾病發生率，損失天數比例、缺勤率及因公死亡人數	41
		403-3	高職業疾病發生率與高職業風險的工作者	44
		403-4	與工會協定中，健康安全相關的主題	41
	GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	63
		103-2	管理方針與其組成部分	63
		103-3	管理方針的評估	63
	訓練與教育 2016	404-1	按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數	65
	GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	56
		103-2	管理方針與其組成部分	56
		103-3	管理方針的評估	56
	員工多元化與平 等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	13
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	66
	GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	56
		103-2	管理方針與其組成部分	56
		103-3	管理方針的評估	56
	不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	56
	GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	56
		103-2	管理方針與其組成部分	56
103-3		管理方針的評估	56	

面向	議題	揭露項目	描述	頁碼 / 說明
社會面	童工 2016	408-1	公司及重要供應商是否雇用童工以及是否有危害童工的作業場所，企業所採取有助廢除童工的措施	56
		GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界
	103-2		管理方針與其組成部分	56
	103-3		管理方針的評估	56
	人權 2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	57
	GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	69
		103-2	管理方針與其組成部分	69
		103-3	管理方針的評估	69
	當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	69
		413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	69
	GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	25
		103-2	管理方針與其組成部分	25
		103-3	管理方針的評估	25
	供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	25
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	26
	GRI 103：管理 方針 2016	103-1	解釋重大主題與其邊界	16
		103-2	管理方針與其組成部分	16
		103-3	管理方針的評估	16
	社會經濟法規遵 循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	17



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ETERNAL MATERIAL'S CO., LTD.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2019

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Eternal Materials Co., Ltd. (hereinafter referred to as Eternal) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2019 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

The information in the Eternal's CSR Report of 2019 and its presentation are the responsibility of the management of Eternal. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in Eternal's CSR Report of 2019.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Eternal's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Eternal, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

TWLPF 5008 Issue 2001

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within Eternal's CSR Report of 2019 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Eternal sustainability activities in 01/01/2019 to 12/31/2019.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

Eternal has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

Materiality

Eternal has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Eternal's CSR Report of 2019, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. As a whole, Eternal's sustainability report is presented in a balanced and honest way. The report covers both favorable and unfavorable results and topics. Also, the report distinguishes clearly between facts and the organization's interpretation of them, enabling a reasoned assessment of overall performance. Among a wide range of sustainability issues, Eternal considers the employee caring and assistance to be highly important. In the future, the emphasis within Eternal's report is expected to reflect its relative priority.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
19 May, 2020
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

TWLPF5008 Issue 2001