

CWE

長華電材股份有限公司

CHANG WAH ELECTROMATERIALS INC.

2025

永續報告書

Sustainability Report

目 錄

關於本報告書.....	2
經營者的話.....	3
永續管理目標及績效.....	4
關於長華電材.....	6
永續管理	
1.1 永續發展組織與策略.....	10
1.2 利害關係人議合.....	11
1.3 重大性議題鑑別.....	12
公司治理	
2.1 公司治理組織與運作.....	15
2.2 誠信經營管理.....	26
2.3 營運績效.....	29
2.4 風險管理.....	32
2.5 內部控制.....	34
2.6 資訊安全管理.....	35
2.7 永續供應鏈.....	39
永續環境	
3.1 環境永續發展.....	40
3.2 氣候相關財務揭露 TCFD.....	42
3.3 能源管理.....	47
3.4 水資源管理.....	55
3.5 廢棄物管理.....	62
3.6 生物多樣性承諾.....	66
成長共榮	
4.1 人權政策.....	67
4.2 人才吸引與留任.....	72
4.3 人才發展與多元化培育.....	81
4.4 職業健康與安全.....	84
4.5 社會參與.....	94
附錄	
5.1 GRI 準則索引.....	98
5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業.....	103
5.3 永續揭露指標-電子通路業.....	104
5.4 氣候相關資訊揭露索引表.....	105
5.5 第三方查證.....	108

關於本報告書

長華電材股份有限公司(以下簡稱「長華電材」或本公司)參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之GRI永續性報導準則(GRI Standards)2021年版要求並依循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行撰寫,並將本報告書公開發表於本公司官網「企業永續」專區,藉此展現在環境(Environmental)、社會(Social)和公司治理(Governance)方面的具體成果和績效,實踐達成永續經營及發展之願景。

本報告書所稱「長華電材」係指本公司個體;「長華電材集團」包含所有合併個體;「長華科技」係指子公司長華科技股份有限公司,「子公司製造工廠」係指子公司長華科技與其子公司之生產製造工廠。

2

資訊揭露期間與週期 (GRI 2-3)

長華電材每年定期發行永續報告書,本報告書為第4本永續報告書。2025年永續報告書於2026年8月發布,本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日,為求資訊揭露之完整性,部分內容涵蓋報告書揭露期間之過去與未來。

報告範疇

本報告書邊界為長華電材及其所屬子公司。在報告書中,財務資訊、溫室氣體盤查、環境、職安衛及社會類別的數據涵蓋合併財務報表中所有實體。若揭露範疇與前述有異,則於該段落註明。

審核與外部查證 (GRI 2-5)

本報告書相關資料內容由各部門主管審核內容之正確性與完整性,由永續發展專案小組進行資料彙整與編纂報告書送呈永續發展委員會審議並提報2026年8月5日董事會通過後定稿出版。所揭露之財務績效數據依金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則編製且經勤業眾信聯合會計師事務所(Deloitte & Touche)查證,若無特別標註,皆以新台幣為單位。

2025年組織溫室氣體排放數據依溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)進行盤查且取得由思享永續聯合會計師事務所依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」出具有限確信報告並載於本報告書附錄。

本報告書之關鍵績效資訊委任第三方公正單位—思享永續聯合會計師事務所依照確信準則3000號出具有限確信報告,有限確信報告書附於本報告書附錄。

聯絡方式 (GRI 2-3)

為持續與利害關係人溝通,誠摯歡迎您與我們聯繫,提供您寶貴的建議,聯絡資訊如下:

地址:811高雄市楠梓區東七街16號6樓

電話:07-362-2663

郵件信箱:cwe-ir@cwei.com.tw

公司網址:https://www.cwei.com.tw



經營者的話

董事長的話

以穩健為底，推動持續進化的力量

2025 年，是長華電材成立的第 37 個年頭。回顧這一年，全球局勢依舊充滿變數，從經濟波動、地緣政治緊張，到氣候變遷持續加劇，種種挑戰已成為企業經營的日常。在此環境下，我們仰賴全體同仁的專業與努力，持續穩健推動各項業務，展現企業韌性。

我們始終深信，健全的公司治理是企業永續經營的根本。長華電材持續專注核心本業，落實法令遵循與誠信經營，不斷優化治理架構與風險管理機制。在 2025 年公司治理評鑑中，本公司名列上市公司第二級距（前 6%至 20%），顯示我們在治理實務上的努力獲得外界肯定，也為企業長期發展奠定穩固基礎。同時，我們重視與利害關係人之間的溝通與互信，積極提升資訊透明度。透過定期舉辦法人說明會及強化資訊揭露機制，使投資人與社會大眾能更即時、充分地了解公司營運狀況，進一步建立長期信任關係。

在追求營運成長的同時，長華電材亦持續關注社會與環境議題，積極投入多元公益行動。我們長期支持體育發展，推廣運動精神，並透過生態保育與環境教育活動，實踐企業公民責任。2025 年 6 月，長華電材整合集團資源，攜手長華科技，在創辦人黃嘉能的推動下，贊助臺灣大學醫學院學生社會服務團，前往台東縣達仁鄉進行為期一週的醫療服務，將專業資源帶入偏鄉。同年底，我們亦發起「援中港濕地保護活動」，號召上百位員工共同參與，以實際行動守護自然生態，展現企業對環境永續的承諾。

放眼未來，面對快速變動的產業環境，長華電材將持續強化企業體質與應變能力，以創新思維結合務實策略，穩步推進各項業務發展。我們也將持續深化與客戶、供應商及各界夥伴的合作關係，攜手創造長期價值，朝向企業永續與社會共榮的目標邁進。

長華電材董事長

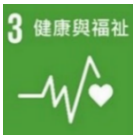
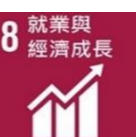
暨永續發展委員會主任委員 洪全成

洪全成



永續管理目標及績效

回應 SDGs 核心目標之政策、策略與行動方案

SDGs 核心目標	推動實績	對應議題	SDGs 核心目標	推動實績	對應議題
	- 每年定期員工健檢，建立健康風險分級管理，適時對員工健康追蹤及鼓勵治療，並預防職業病發生。 - 贊助運動賽事，鼓勵全民運動，促進身心健康，降低慢性疾病風險。	4.4 職業健康與安全 4.5 社會參與		贊助台大醫服團，赴台東縣偏鄉地區提供當地居民基礎醫療協助、健康檢查及預防保健衛教，有助於縮小城鄉差距，強化社區韌性與包容性發展。	4.5 社會參與
	- 每年舉辦職業訓練課程，提供員工多元領域的學習。 - 舉辦濕地保護活動，理解濕地的重要性，提升環境教育與永續意識。	4.2 人才吸引與留任 4.5 社會參與		- 認養行道樹綠化工程，維護綠化景觀，提升城市宜居性與社區凝聚力。 - 舉辦濕地保護活動，保護在地自然環境及生態空間，提升城市與社區的環境品質。	4.5 社會參與
	- 制定「女性勞工母性健康保護實施辦法」，以確保懷孕、產後、哺乳之女性員工的身心健康。 - 提倡性別友善職場，男性及女性同仁均可申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。	4.2 人才吸引與留任		- 遵循責任商業聯盟(RBA)及責任礦產計劃(RMI)，並要求供應商遵守。 - 導入最新版 ISO14001:2015 環境管理系統，並取得認證書。 - 成立環境管理組織包括子公司長華科技之環境管理委員會以及各廠區的環境管理/環保部門，專門負責環境管理議題及成效。	2.7 永續供應鏈 3.1 環境永續發展
	- 各廠區管制廢水排放，符合所在地法規。 - 各廠區推動水回收系統與機台省水設計等節水措施。	3.4 水資源管理		- 依循 TCFD 架構鑑別組織氣候相關風險與機會，強化再生能源、推展長華電材集團碳中和運作。 - 持續進行溫室氣體盤查。 - 認養行道樹綠化工程，提升環境保護意識與氣候韌性。	3.2 氣候相關財務揭露 TCFD 3.3 溫室氣體管理 4.5 社會參與
	- 設置屋頂式太陽能電站裝置。 - 推動節能設備汰換，如空壓機、冰水主機、泵浦、照明等設備更新為節能型。	3.3 能源管理		- 認養行道樹綠化工程，以保護與增加都市綠地，提供動植物棲息環境。 - 舉辦濕地保護活動，保護原生植物與生態平衡，維護棲地與生物多樣性。	4.5 社會參與
	- 就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中。 - 給予具競爭力的薪酬制度及公平的晉升機會。 - 台灣廠區導入 ISO45001:2018 職業安全衛生管理系統，並取得認證書。	4.1 人權政策 4.2 人才吸引與留任 4.4 職業健康與安全		- 設有利害關係人多元溝通管道，提供意見徵詢與檢舉不當利益。 - 嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動，對於任何違反規採取零容忍政策。 - 嚴禁供應商使用童工、強迫勞工，並嚴謹遵守公平營運原則。	1.3 永續發展組織與策略 2.2 誠信經營管理 4.1 人權政策

2025 年 ESG 永續成果

長華電材不僅重視公司治理及營運成果，永續環境與社會公益方面也相當關注，認同公司營運績效與關懷社會是同等重要的事，是為永續發展的根基。

E 環境面	• 2025 年度完成 GHG Protocol 溫室氣體盤查，盤查範圍 100%取得會計師有限確信。 • 2025 年度用水回收率為 33%。 • 2025 年度再利用廢棄物回收量為 96%。 • 台灣設置太陽能板，2025 年度發電量達 7,945,247kWh。
S 社會面	• 台灣廠職業安全衛生管理系統取得 ISO45001 認證。 • 2025 年度舉辦濕地保護活動，維護棲地與生物多樣性。 • 2025 年度認養產業園區 60 棵行道樹綠化工程。 • 2025 年度贊助台大醫服團，赴台東縣偏鄉地區提供基礎醫療協助。 • 2025 年度未發生重大職業傷害案例及職業病例。 • 2025 年度當地員工比例為 84%。 • 2025 年度台灣區聘僱足額身心障礙者。 • 2025 年度女性員工比例為 38%。 • 2025 年度女性主管比例為 32%。
G 公司治理	• 2025 年度合併營業收入為新台幣 193.52 億元，年成長 12.3%。 • 董事會出席率達 91%；功能性委員會出席達 100%。 • 設女性董事 3 名；獨立董事占比 43%。 • 2025 年度無任何重大違法情事(罰金超過新台幣 100 萬元)。

關於長華電材

長華電材股份有限公司成立於 1989 年 5 月 13 日，為 IC 封裝材料、設備通路商及顯示器背光模組材料製造銷售商，於 2007 年在台灣正式掛牌上市(8070TW)。以專業的前瞻眼光與敏銳的市場嗅覺，適時、準確地導入日本住友電木、住友金屬礦山集團及多家國際知名大廠封裝材料與設備，以滿足國內各封裝廠之多元化需求。歷經多年的深耕與努力，逐漸擴大發展產品線，目前深耕封膠樹脂、導線架及封裝載板等半導體封裝材料。

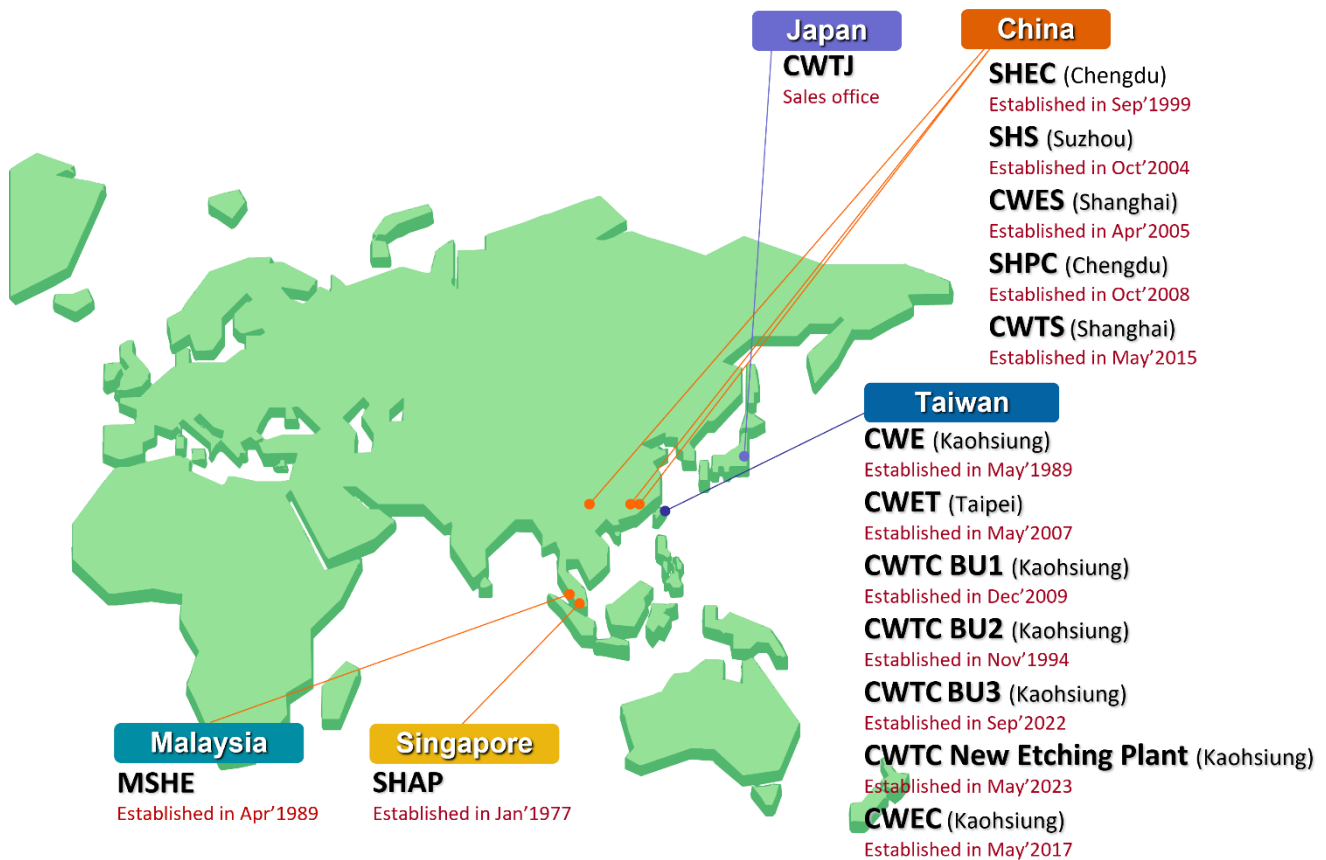
本公司積極由通路轉型製造，藉由轉投資子公司的方式，跨入 LED 導線架、COF 基板、電接觸元件等領域，以提高公司的市場競爭力。現今旗下主要轉投資包括金屬導線架廠—長華科技(股)公司、COF 基板廠—易華電子(股)公司，營運動能以發展橫跨半導體及顯示器等台灣主要 ICT 產業為主。整體而言，本公司不僅是專業材料通路商，亦結合轉投資事業的製造領域，轉型為專業材料製造商。

子公司長華科技股份有限公司 2016 年在台灣掛牌上櫃(6548TW)，並於 2017 年向住友金屬礦山集團購買其子公司新加坡商 SH Asia Pacific Pte. Ltd.(SHAP)股份，正式跨入上游金屬導線架產業，晉升為全球主要金屬導線架領導廠商。在積體電路(IC)與發光二極體(LED)供應鏈中，本公司提供封裝製程所需的材料，其產品在封裝後可用於提供後段模組化生產之應用，再進而使用於各項電子民生消費用品上。在產業鏈上屬關鍵材料之主要供應商，為全球導線架前五大之供應商。

❖ 公司簡介

股票代號	8070	公司名稱	長華電材股份有限公司
成立日期	1989/5/13	統一編號	23307811
產業類別	電子通路業	主要經營業務	半導體封裝材料之銷售 封裝機器設備之買賣與安裝 提供封裝技術服務
董事長	洪全成	總經理	黃俊勳
實收資本額	725,648,455 元	普通股每股面額	新台幣 1 元
總公司地址	高雄市楠梓區東七街 16 號 6 樓		

❖ 長華電材集團主要營業據點 (GRI 2-1, 2-2)



長華電材股份有限公司
(CWE)

- 所在地：台灣高雄市楠梓區東七街16號6樓
- 主營事業：半導體封裝材料及設備之銷售

長華電材股份有限公司
台北分公司(CWET)

- 所在地：台灣台北市內湖區港墘路221巷35號7樓
- 主營事業：半導體封裝材料及設備之銷售

長華電材股份有限公司
台中辦事處

- 所在地：台灣台中市潭子區雅豐街109號
- 主營事業：半導體封裝材料及設備之銷售

長華科技股份有限公司
(CWTC)

- 所在地：台灣高雄市楠梓區開發路24號
台灣高雄市楠梓區東七街16號(二廠)
台灣高雄市楠梓區經五路133號(三廠)
- 台灣高雄市楠梓區經三路36號(蝕刻新廠)
- 主營事業：Lead Frame 生產

長華科技股份有限公司
日本分公司(CWEJ)

- 所 在 地：日本東京都千代區內神田2-5-3高野大廈
- 主營事業：Lead Frame 買賣貿易

蘇州興勝科半導體材料
有限公司(SHS)

- 所 在 地：中國江蘇省蘇州工業園區龍潭路123號
- 主營事業：Lead Frame 生產

成都興勝半導體材料
有限公司(SHEC)

- 所 在 地：中國四川省成都高新區新園南二路7號
1棟1-2層、7棟1-2層
- 主營事業：Lead Frame 生產

成都興勝新材料
有限公司(SHPC)

- 所 在 地：中國四川省成都市高新區西部園區科新
路8號6#廠房
- 主營事業：Lead Frame 生產

上海長華新技電材
有限公司(CWES)

- 所 在 地：中國上海市長寧路1027號2101室
- 主營事業：IC封裝材料買賣貿易

長華能源科技股份
有限公司(CWEC)

- 所 在 地：台灣台北市內湖區港墘路221巷35號7樓
- 主營事業：太陽能發電營運

長科實業(上海)有限公司
(CWTS)

- 所 在 地：中國上海市自由貿易試驗區富特北路
207號2層E01室
- 主營事業：Lead Frame買賣貿易

SH Asia Pacific Pte. Ltd.
(SHAP)

- 所 在 地：10 Eunos Road 8 #05-04/05 Singapore
Post Centre Singapore 408600
- 主營事業：Lead Frame 買賣貿易

Malaysian SH
Electronics Sdn. Bhd.
(MSHE)

- 所 在 地：Lots 5,7&9, Jalan Ragum 15/17,
40200 Shah Alam, Selangor Darul
Ehsan, Malaysia
- 主營事業：Lead Frame 生產

註：其他非主要營運據點之子公司CWE Holding Co., Ltd.、WSP Electromaterials Ltd.及興正投資股份有限公司以投資業務為主營事業，其財務資訊、溫室氣體盤查和社會類別之數據業已包含於本報告書。其他非主要營運據點之子公司資訊請參閱公開資訊觀測站>單一公司>電子文件下載>關係企業三書表專區。
(網址：https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q10)

❖ 參與公協會組織 (GRI 2-28)

透過積極參與公協會組織，建立與產業和社會之間良好的互動關係，以便隨時掌握產業發展的脈動。

組織名稱	擔任角色
台灣科技產業園區電機電子工業同業公會	會員
社團法人台灣永續供應協會	會員

9

❖ 經營理念

長華電材秉持著「誠信、熱忱、全方位服務」的經營宗旨，持續強化產品銷售能力，爭取更多國際品牌代理，期許能以最完整的產品線，滿足客戶一次購足的需求，並隨時充分掌握市場最新動態，創造更高的附加價值，據以帶動與客戶、供應商共同成長的競爭優勢。

誠信正直
為企業永續經營的基礎。



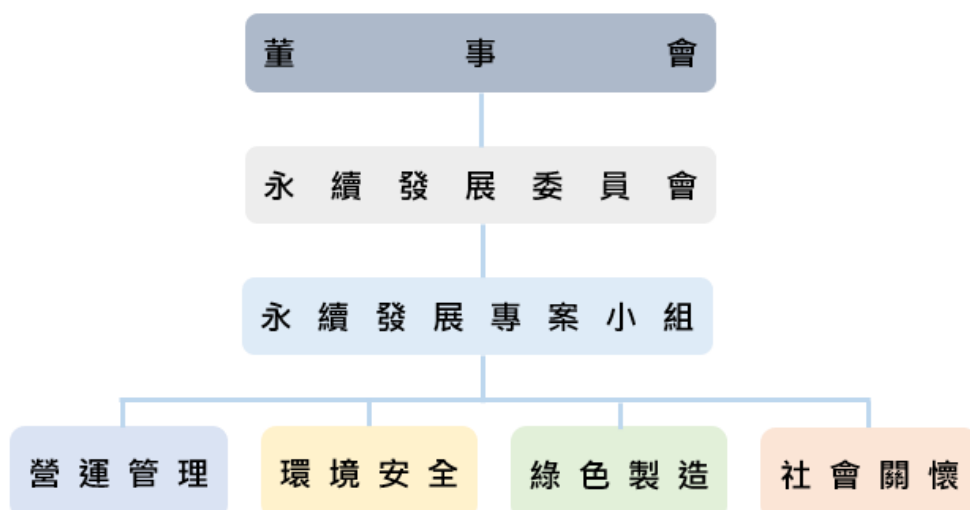
本公司擁有一群充滿高度熱忱、高執行力的菁英團隊，所以能領先業界並在最短的時間內，提供客戶高品質、高效率的產品與服務，並專注於每個小細節的完整呈現。

本公司每位專業經理人在封裝業界都已累積多年專業與實戰經驗，並結合原廠技術的支援，能為客戶解決各項產品問題並提供整體解決方案。我們不僅贏得眾多客戶的信賴與肯定，更使得長華在封裝業界樹立起最佳企業典範。

永續管理

1.1 永續發展組織與策略 (GRI 2-12, 2-13, 2-14)

為實踐永續發展的願景與目標，本公司原由總經理擔任召集人，統籌辦理永續發展之相關事宜，於 2024 年成立永續發展委員會，以持續推動永續發展之治理架構，由董事長為主任委員及委員會召集人，負責制定、推動及強化公司永續發展政策或相關管理方針、具體推動計劃及永續資訊相關內部控制制度暨檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；督導永續發展專案小組所編輯及分析之永續資訊並審議永續報告書後定期報告董事會。與統籌年度永續報告書編輯業務並向董事會報告各項永續發展任務的推進成效和公司策略，由董事會監督和指導永續發展之目標及管理方針，以確保永續發展目標的實現。



❖ 2025年呈報董事會要點

內容	時間
本公司 2024 年度企業誠信經營執行情形均未違反相關規定	2/20
本公司及子公司溫室氣體盤查執行進度彙報說明	3/12、5/7、8/6
2024 年永續報告書編製及確信與重大議題目標及管理方針說明	08/06
2024 年度氣候相關財務揭露 (TCFD) 報告書編製說明	12/18
永續相關之風險管理執行情形、溫室氣體盤查規劃彙報	12/18
2025 年永續報告書及溫室氣體盤查之第三方確信單位	12/18
IFRS 永續揭露準則導入計畫執行情形	12/18

1.2 利害關係人議合 (GRI 2-12, 2-16, 2-26, 2-29)

長華電材持續與利害關係人互動及溝通以建立永續議題之回應機制，依循 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注度 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出六大類重要利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、投資人、政府機關及外部人員 (含當地社區及非營利組織)。

❖ 長華電材與利害關係人之溝通情形

利害關係人	重要性	溝通管道	頻率
員工	員工是長華電材永續運作的基石，也是邁向永續經營的重要關鍵。	福委會議	至少每季一次
		勞資會議	至少每季一次
		員工滿意度調查	每年一次
		員工意見信箱/申訴專線	即時
客戶	以掌握客戶需求為核心，以自身核心技術及完整且周全的服務。	電話/電子信箱	即時
		各式會議	不定期
		查核作業	不定期
		面談/電話/電子信箱	不定期
供應商	我們重視供應商提供之原料品質，透過共同努力，取得市場與客戶的信賴，達到利益共享與永續成長。	面談/電話/電子信箱	不定期
投資人	投資人的支持是長華電材持續向上成長的動力與責任。	公司網站	不定期
		法人說明會	至少每年二次
		股東大會	至少每年一次
		公司年報/財務報告書	至少每年一次
政府機關	以謹慎的態度遵循各廠區當地政府機關之法令要求，並因地制宜調整作法。	公文往來	不定期
		檢查與稽核	不定期
		重大訊息公告	不定期
外部人員 (含當地社區及非營利組織)	實踐企業公民角色，善盡企業社會責任，創造社會共榮共好。	專案合作與活動	不定期
		電話、電子信箱	即時
		公司網站	即時

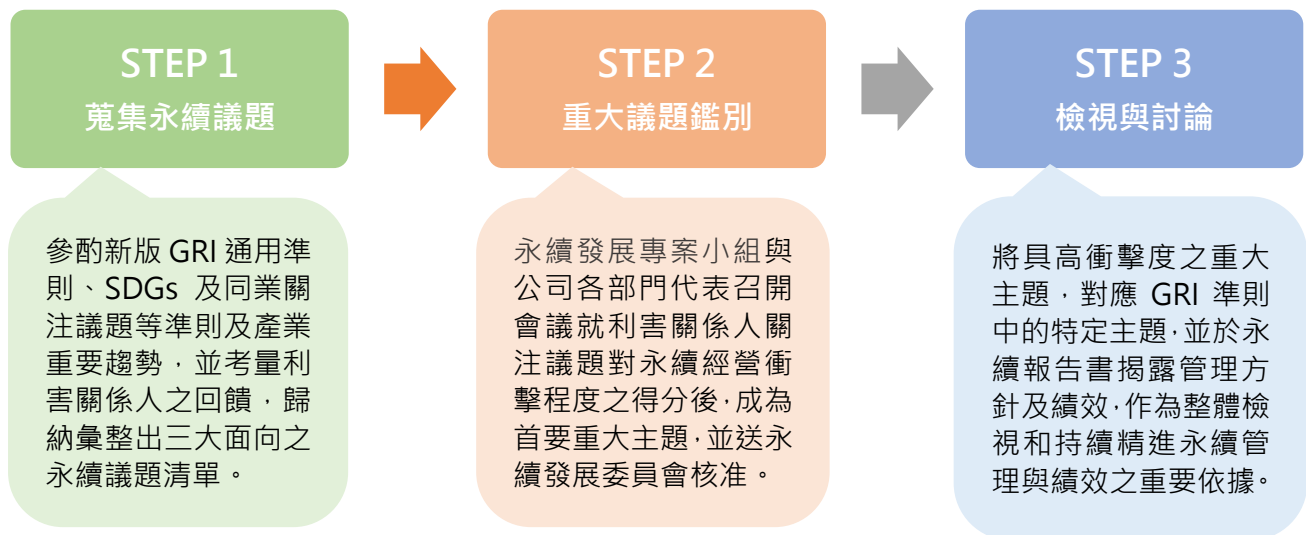
1.3 重大性議題鑑別 (GRI 3-1, 3-2, 3-3)

根據公司願景及永續發展政策，參考新版 GRI 通用準則、SDGs、同業關注議題及產業重要趨勢，並考量利害關係人之回饋，歸納彙整出三大面向之永續議題清單。

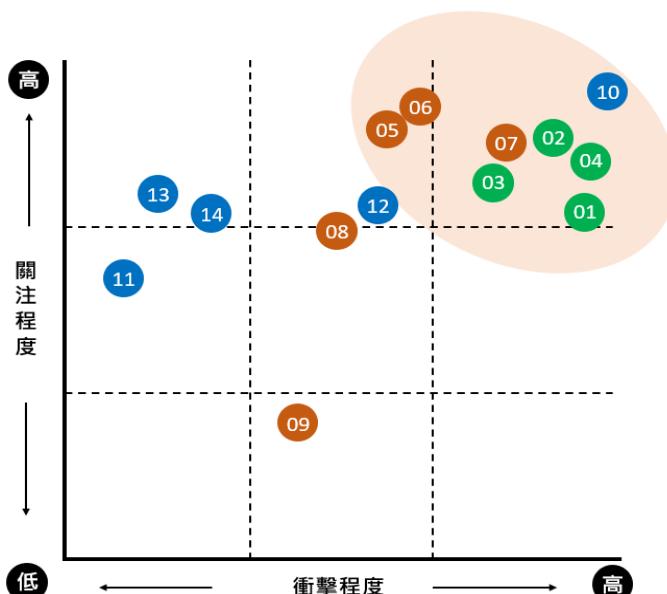
鑑別各項議題對外衝擊並將其整合於問卷中，隨後透過利害關係人問卷調查以評估衝擊之顯著性並進行排序，由永續發展專案小組確認後，提報永續發展委員會核准。2025 年延續 2023 年問卷調查結果，統整共 8 項重大主題；將具高衝擊度之重大主題，對應 GRI 準則中的特定主題，於永續報告書揭露管理方針及績效，除確保報告書之內容符合利害關係人之包容性、重大性、完整性的原則，並反映公司在價值鏈中的定位及永續影響力，作為整體檢視和持續精進永續管理與績效之重要依據。

12

❖ 重大主題鑑別流程



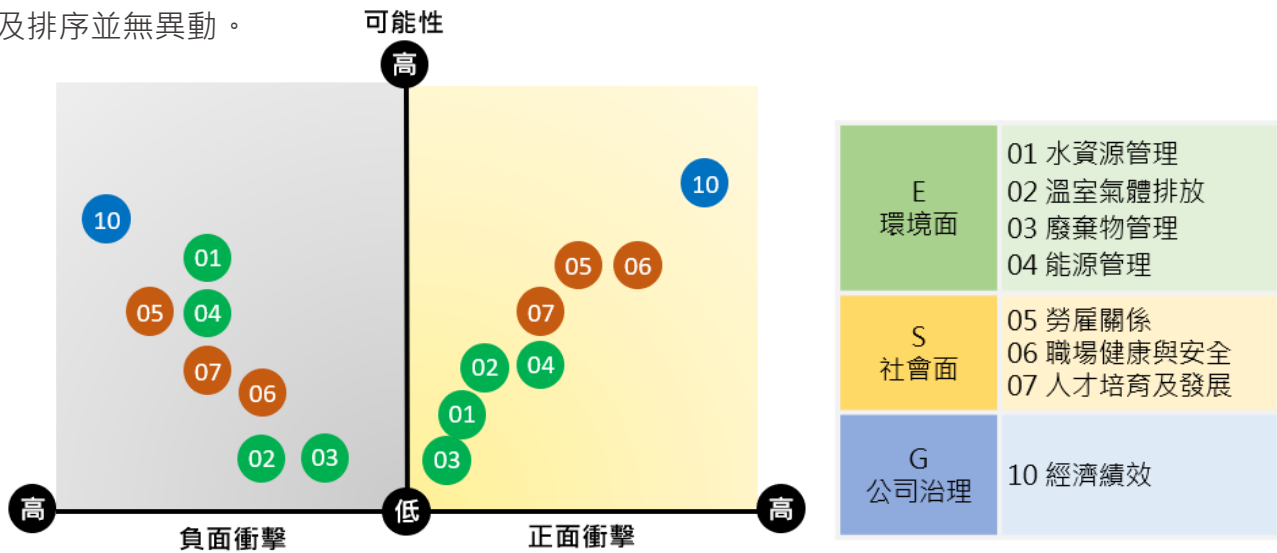
❖ 重大議題矩陣圖



E 環境面	01 水資源管理
	02 溫室氣體排放
	03 廢棄物管理
	04 能源管理
S 社會面	05 勞雇關係
	06 職場健康與安全
	07 人才培育及發展
	08 多元化與平等機會
G 公司治理	09 社會參與
	10 經濟績效
	11 法規遵循與反貪腐
	12 供應鏈管理
	13 誠信經營
	14 風險管理

❖ 重大主題對經濟、環境、人群的影響與衝擊程度

針對前述 14 項永續議題清單，透過問卷調查及排序並經永續發展專案小組成員與公司各部門代表分析就利害關係人關注度及所認為之衝擊程度所得出之 8 項關鍵重大議題，並就此 8 項重大議題依可能性及正、負面衝擊程度區分，繪成永續議題衝擊分析矩陣，作為後續持續檢視永續議題衝擊程度之評估工具。2025 及 2024 年均依循 2023 年之鑑別結果，重大主題列表及排序並無異動。



❖ 長華電材集團重大議題價值鏈涉入程度及管理方針

重大議題	對應指標	對應章節	因應措施	價值鏈衝擊邊界 (主題的邊界)			管理指標	2025年目標	2025年執行績效	2026年目標
				各廠區	下游	上游				
水資源管理	GRI303	3.5 水資源管理	電鍍及蝕刻製程需高度使用水資源，建置用水中斷緊急因變及回收水運用以降低自來水資源耗用。	●	●		取水回收率 ^{註1}	>30%	33%	>30%
							台灣廠區用水回收率 ^{註2}	2026年新增管理指標		>50%
溫室氣體排放	GRI305	3.3 溫室氣體管理	加強節能減碳及製程效能提升並持續購置再生能源計畫。	●	●		盤查與第三方查驗	100%	100%	100%
廢棄物管理	GRI306	3.6 廢棄物管理	源頭減量、回收再利用及運用貴金屬回收技術建置在廠自行回收系統以降低廢棄物排放。	●	●		廢棄物再利用率	>40%	96%	>40%
能源管理	GRI302	3.4 能源管理	以 ISO50001 能源管理系統 PDCA 精神改善能源績效，提高能源效率以及發展綠能等，以降低環境衝擊。	●	●		能源效率	節能 >3,000 GJ	節能 8,584 GJ	節能 >3,000 GJ
勞雇關係	GRI401	4.2 人才吸引與留任	打造幸福、友善職場，持續提升具競爭力的薪酬及多元福利並與大專院校合作推廣實習計畫。	●			定期舉辦勞資會議	4場	4場	4場
							離職率	<15%	10%	<15%
職場健康與安全	GRI403	4.4 職業健康與安全	建立完善教育訓練及持續提升安全衛生管理方案，降低員工職業災害發生並營造安全、健康與優質的工作環境。	●	●	●	每年定期安全周宣導	4次	5次	4次
							定期職業安全衛生委員會	20場	56場	20場
							定期執行作業環境監測	5次	12次	5次
人才培育及發展	GRI404	4.3 人才發展與多元化培育	深耕人才培育及強化員工核心技術技能以維持公司核心競爭力。	●			受訓人次	24,000人次	31,810人次	24,000人次
經濟績效	GRI201	2.3 營運績效	確保公司獲利能力及成長動能並強化長期競爭力；維持穩定股利政策創造公司、股東、員工三贏環境。	●	●	●	法人說明會	至少2場	4場	至少2場
							股東會	1場	1場	刪除該項管理指標
							盈餘分配率	2026年新增管理指標		>50%

註 1：取水回收率管理指標只列入集團中有建置回收水系統之廠區；取水回收率 = 回收水量 / 總取水量。

註 2：台灣廠區用水回收率為應用於經濟部耗水費徵收。

公司治理

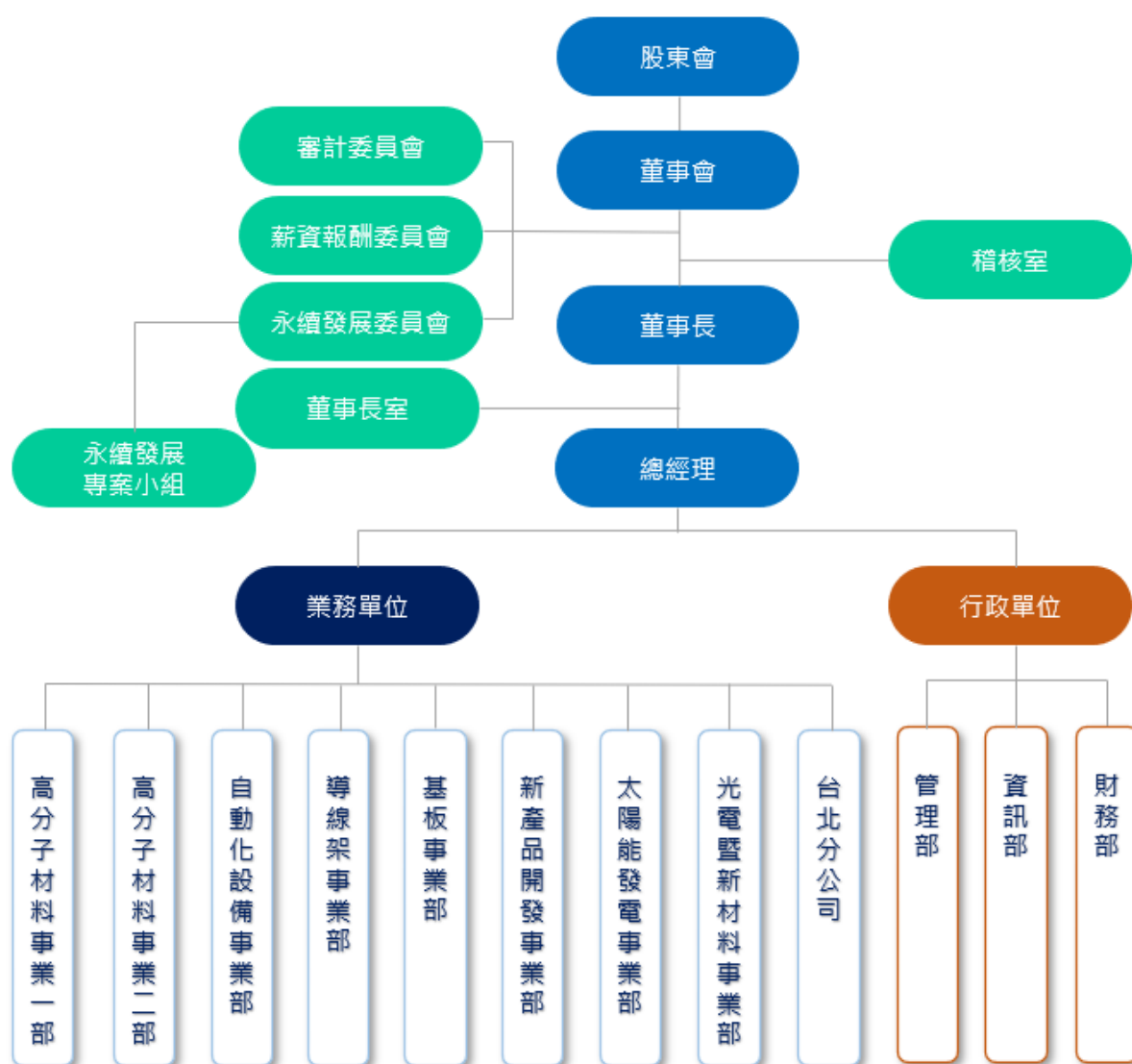
2.1 公司治理組織與運作

長華電材深知誠信是企業永續發展的堅實基石。我們以維護股東權益為出發點，透過健全的公司經營和促進公司價值最大化，同時確保所有利害關係人之權益。

依據台灣金融監督管理委員會（簡稱「金管會」）所推動的「公司治理 3.0 永續發展藍圖」以及董事會於 2020 年通過修訂的「公司治理實務守則」，長華電材不斷檢視和評估公司治理實踐的狀況和有效性，並透過自我評估的過程，持續提升企業的永續發展和競爭力，致力成為一家永續經營的卓越企業。

15

❖ 組織架構圖



部門		主要職務
稽核室		1.協助內部控制制度規劃、制定。 2.內部稽核之執行。 3.內部控制制度自行評估之規劃與推動。 4.集團子公司監理之執行。
董事長室		1.發展、規劃與執行公司中、長期營運策略。 2.領導各單位落實營運策略以達成公司年度預算目標。 3.規劃公司重大投資案之決策與開發新事業版圖。 4.集團子公司管理之執行。
總經理		1.規劃及執行公司事業單位短、中期營運計劃。 2.達成事業單位年度預算。 3.管理與督導事業單位及營運支援單位績效。 4.重要規章制度擬定。
永續發展專案小組		1.負責蒐集、分析和編輯永續資訊及永續報告書並定期向永續發展委員會報告。 2.確保數據的準確性和一致性。
業務單位		1.規劃與執行年度營運方針及業務策略。 2.市場開發、銷售，客戶各項服務與諮詢。 3.營業資源規劃、管理及運用。
行政單位	管理部	1.人力資源規劃與執行。 2.各項教育訓練課程。 3.法務諮詢及法律事務事項處理。 4.環境管理及一般庶務事項。
	資訊部	1.建置、導入與維護軟硬體資訊系統及網頁平台應用發展。 2.機房管理與資訊安全防護。
	財務部	1.短、中、長期財務規劃及執行。 2.集團會計合併報表作業規劃及執行。 3.稅務作業規劃與執行。 4.審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會之召開及議事安排等相關事務。 5.依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜，並協助公司遵循董事會及股東會相關法令。 6.辦理公司登記及變更登記。 7.製作董事會及股東會議事錄。 8.提供董事執行業務所需之資料、與經營公司有關之最新法規發展，以協助董事遵循法令。 9.與投資人關係相關之事務。 10.其他依公司章程或契約所訂定之事項。

❖ 董事會結構及運作 (GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12)

長華電材董事會作為公司的最高治理單位，以高度自律及審慎之態度行使職權，協助監督、任命與指導公司管理階層，以及整體營運狀況，除依法律或公司章程規定應由股東會決議之事項外，並確實依董事會決議為之，並制定公司企業社會責任及永續發展策略。長華電材董事會於 2025 年 5 月進行全面改選，第 13 屆董事會成員共 7 席，包含 4 席董事及 3 席獨立董事，其中 3 席為女性董事，董事會成員均具有豐富產業經驗。長華電材依循公平、公正、公開之董事選任程序，董事選舉係採候選人提名制度，由董事會決議通過後，送請股東會選任之。

為了建立良好的董事會治理制度，健全監督功能，並加強管理效能，依「公開發行公司董事會議事辦法」第二條制定《董事會議事規則》以便遵循。長華電材董事會至少每季召開一次，相關董事會運作情形，詳細內容請參閱本公司《長華電材 114 年度年報》。

2025 年共召開 8 次董事會 (包含第 12 屆 3 次，董事實際出席率為 86%)，目前現任董事任期為 2025 年 5 月 29 日至 2028 年 5 月 28 日，為期三年，相關董事會成員資訊如下：

❖ 董事會成員資訊

職稱	姓名	性別 年齡	主要學經歷	兼任其他公 開發行公司 董事家數	實際出席 次數(註)	委託出席 次數(註)	實際 出席率 (%)
董事長	娟耀投資(股)公司 代表人：洪全成	男 61 歲	- 畢業於香港理工學院機械系。 - 現為子公司長華科技(股)公司法人董事代表人及總經理，兼任易華電子(股)公司、新應材(股)公司法人董事代表人及長華電材集團所屬公司董事，在相關電子科技產業鏈之公司，亦有擔任董事職務。 - 曾任職栢獅電子及台灣住礦總經理，於半導體產業之經營與策略管理已有超過 30 年的資歷。	3	5	0	100%
董事	華立企業(股)公司 代表人：黃露慧	女 59 歲	- 美國洛杉磯加利福尼亞大學企業管理碩士班。 - 現為華立企業(股)公司董事，兼任華立集團等多家子公司董事。 - 曾任職華立企業(股)公司董事長特別助理。	2	3	2	60%

職稱	姓名	性別 年齡	主要學經歷	兼任其他公 開發行公司 董事家數	實際出席 次數(註)	委託出席 次數(註)	實際 出席率 (%)
董事	倍斯捷投資(股)公司 代表人：黃思穎	男 36 歲	- 畢業於雲林科技大學企業管理碩士。 - 現為本公司業務副總經理，亦在專業投資公司擔任董事長及監察人職務。於半導體產業之經營與策略管理已有超過 10 年的資歷。	0	5	0	100%
董事	倍斯捷投資(股)公司 代表人：李幸娟	女 57 歲	- 畢業於交通大學管理科學研究所碩士班。 - 現為望隼科技(股)公司經營管理處副總經理兼財會主管及公司治理主管。 - 曾任職智邦科技(股)公司稽核部課長及群創光電(股)公司中央經管處經理。	0	5	0	100%
獨立董事	孔其全	男 66 歲	- 高英工商高級石油化工科。 - 現為青禾不動產(股)公司法人董事代表人。 - 曾任職嫩彰報關有限公司董事長。	0	5	0	100%
獨立董事	黃立元	男 54 歲	- 中山大學企業管理碩士。 - 現為利晶微電子(江蘇)公司顧問及博磊科技(股)公司董事長特助。 - 曾任職元豐新科技(股)公司副總經理、奇菱光電(股)公司總經理及利晶微電子(江蘇)公司總經理。	0	5	0	100%
獨立董事	徐曉苓	女 52 歲	- 實踐家政經濟專科學校服裝設計科。 - 現為佳林管理顧問(股)公司 Investor Relations Manager。	0	5	0	100%

註：僅揭露第 13 屆開會出席次數。

❖ 董事會多元化 (GRI 2-10)

為確保本公司董事會具有良好的治理能力，規範董事會成員必須具備營運判斷、財務分析、經營管理、風險處理、產業知識、國際市場觀、領導和決策等專業能力。

董事會成員的提名和遴選遵循公司章程的規定，並採用候選人提名制度，由董事會秘書室對候選人的資格進行審查後，提交給董事會作出最終決議，以確保董事成員的多元性和獨立性。

董事會多元化政策執行成果

政策	目標	2025 年執行成果	達成
專業能力	多元專業背景、技能及產業經歷	董事會成員涵蓋產業、技術及管理等领域之專業人士，執行職務所必須之知識、技能及素養，各董事之產業經驗及專業能力多元且互補	V
性別平等	至少一席以上女性董事	七席董事中有三席女性，占比為 43%	V
獨立性	- 兼任公司經理人之董事不逾席次 1/3 - 獨立董事席次不得少於董事席次 1/3 - 獨立董事連續任不逾三屆	- 僅一位董事兼任公司經理人，占比為 14% - 七席董事中有三席獨立董事，占比達 43% - 獨立董事連續任期均未超過三屆	V

董事會成員背景多元化情形

多元化核心 董事姓名	國籍	性別	兼任 公司 經理 人	獨立 董事 任期 年資	年齡			專業知識與技能						
					60 歲 以下	61~ 70 歲	71 歲 以上	公司 治理	市場 行銷	產業 知識	領導 能力	決策 能力	經營 管理	會計及財務 分析能力
娟耀投資 (股)公司 代表人：洪全成	中華民國	男			√			√	√	√	√	√	√	√
華立企業 (股)公司 代表人：黃露慧	中華民國	女			√			√	√	√	√	√	√	
倍斯捷投資 (股)公司 代表人：黃思穎	中華民國	男	√		√			√	√	√	√	√	√	
倍斯捷投資 (股)公司 代表人：李幸娟	中華民國	女			√			√	√	√	√	√	√	√
孔其全	中華民國	男		7		√		√	√	√	√	√	√	
黃立元	中華民國	男		1	√			√	√	√	√	√	√	√
徐曉苓	中華民國	女		1	√			√		√	√	√	√	√

❖ 董事會進修 (GRI 2-17)

為提升長華電材董事會成員職能，依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》及主管機關規範，積極參與證券主管機關指定機構舉辦的相關進修課程，隨時注意國內外經濟、環境、及社會相關規範之發展，包括：財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、公司治理、誠信道德及企業社會責任等進修課程，以加強董事會的領導和決策能力，並善盡忠實執行業務和管理責任。2025 年長華電材董事會成員的進修時間達到法定標準(6 小時)，平均每位董事受訓時數為 7.71 小時，總計進修時數為 54 小時。

近年進修時數

年度	人數	進修時數	平均進修時數
2023	7	63	9.00
2024	7	74	10.57
2025	7	54	7.71

❖ 董事會績效評估 (GRI 2-18)

為加強董事會的運作職能和效率，長華電材制定了董事會績效評估辦法，每年至少進行一次內部董事會績效評估。評估內容包括對公司營運的參與程度、提升決策品質、董事會組成與結構、董事選任和持續進修，以及內部控制，以確保董事會能夠全面履行其公司治理、管理營運和企業永續實踐等方面的責任。2025 年長華電材董事會內部績效評估結果為 99.31 分/100 分，董事成員績效自評結果為 95.99 分/100 分，整體運作評等「優良」。

除了內部評估外，自 2025 年起，至少每三年會委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊對董事會進行績效評估，評估項目包含非財務指標和永續相關等元素，其有助於評估董事會及個別董事成員在領導和監督公司運作方面的表現，董事會將根據專業且客觀的評估報告，充分發揮整體效能。2025 年委託勤恩管理顧問股份有限公司進行評鑑，整體評估結果優異。

近年績效評估

年度	董事會內部評估結果	外部評估結果
2023	99.31 分/100 分 整體運作評等「優良」	-
2024	99.76 分/100 分 整體運作評等「優良」	-
2025	99.31 分/100 分 整體運作評等「優良」	公司之董事會由具備相關專業與能力之董事組成，並依據其經驗進行適當之工作分配，以有效運作董事會及功能性委員會相關職能，整體評估結果優異。

❖ 董事及經理人薪酬政策 (GRI 2-19, 2-20, 2-21)

董事酬勞

依本公司「董事酬金給付標準、政策與結構」給付，並由薪資報酬委員會定期審議，董事會通過後執行。董事酬金組成分為報酬、董事酬勞及業務執行費用，依公司章程規定採定額給付，每年度定額預算800萬元以內提列。並視是否擔任功能性委員會成員及對營運參與程度與貢獻價值，由董事會議定之；董事酬勞依公司章程規定，董事酬勞應以當年度獲利狀況超過8億元時，超過8億元至10億元部分，得於超過部分以2%內分派，超過10億元部分，得於超過部分以4%內分派，由董事會決議行之，並報告股東會；業務執行費用包含會議出席費、各種津貼等。整體董事酬金給付政策視個別董事對公司營運參與程度及貢獻價值(當年度董事會及個別董事績效評估結果)，並參酌同業水準(電子通路業或實收資本額、營收、淨利相當之公司)及連結公司經營績效指標訂定。

經理人酬勞

依本公司「經理人酬金給付標準、政策與結構」給付，並由薪資報酬委員會定期審議，董事會通過後執行。經理人之敘薪結構由薪資、津貼、獎金、福利、員工酬勞、離職金或退休金組成，皆依據法令執行。薪資、津貼依其學經歷、專業能力及擔任之職務與公司人事管理規章予以核定；獎金為連結績效考核及公司營運成果發給。高階經理人(如總經理及副總經理)績效考核項目包含財務性目標(稅前淨利、每股盈餘、營業利益預算計畫達成情形及同業比較)、非財務性目標以公司治理評鑑為主(涵蓋營運管理能力、風險控管能力及 ESG 績效指標等)，並依考核結果計算其獎金比率，給予合理之報酬；福利標準以兼顧員工需要與公司留才政策，制定相關福利辦法發放，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。2025 年，總經理年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率為 6.5 倍，年度總薪資報酬變化比率則為 0 倍。

評估項目	總經理	副總經理
稅前淨利	20%	20%
每股盈餘	20%	15%
營業利益預算達成情形	30%	35%
同業營業利益率	15%	15%
同業負債比	15%	15%
公司治理評鑑 (涵蓋 ESG 指標 ^註)	10%	-

註：ESG 指標係以公司治理評鑑所涵蓋之相關項目作為核心，包括但不限於：董事會運作與決策品質、風險管理與內部控制制度、法令遵循與誠信經營、永續資訊揭露與透明度等項目。

❖ 董事及經理人接班計劃

董事會成員之接班計畫及運作

1. 本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選任程序」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
2. 本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。
3. 本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
 - (1) 具備有助於公司經營管理的專業知識、技能及產業經驗。
 - (2) 誠信、正直、負責並具決策力，價值觀與公司核心價值相符。
 - (3) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - (4) 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律。
4. 本公司明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

重要管理階層之接班計畫及運作

1. 本公司協理級(含)以上員工為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。
2. 重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀及經營理念需與本公司企業經營理念相符。
3. 本公司由人力資源處統籌建置人才發展機制，將依據人選的專才及發展力，結合公司核心職能與階層別管理職能進行培訓，按階段執行接班計劃。
4. 接班人的培訓內容包括了經營管理、策略規劃、市場營運、人力資源、財務風險等，除深化公司治理與產業發展等知能外，並提供領導管理、趨勢洞察、國際視野、全球政經、數位轉型與永續發展等課程，豐富高階主管的視野與領導思維，培養營運及決策能力。



❖ 功能性委員會 (GRI 2-15, 2-20)

為有效發揮董事會的職能，健全其監督功能並強化管理機制，長華電材在董事會組織架構下，依職權及功能設立「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」，為有效執行獨立監督及制衡之機制，確保董事會各項決議與作為，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的法人存在利害關係，應予以迴避，以符合利益關係人的最大利益。此外，另設有行政稽核單位——「稽核室」，負其責任是稽核和評估公司內部控制制度的可靠性和有效性，定期向審計委員會呈報稽核結果並提出改善建議，以推動公司的有效營運。

24

審計委員會

由3席獨立董事組成，其中1席具備會計及財務專長。該委員會協助監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效評核、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、及公司存在或潛在風險之管控等事項，並將會中議決事項作成議事錄，提報董事會。2025年共召開6次會議（包含上一屆3次），委員整體親自出席率達100%。

為加強審計委員會的運作職能和效率，每年至少進行一次審計委員會績效評估，內容包括對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成與成員選任及內部控制，共分5大構面、22項指標，2025年審計委員會績效自評整體得分100分/100分，整體運作評等優良。

2025 年審計委員會成員(註記★為召集人)

身分別	姓名	實際 出席次數(註)	委託 出席次數(註)	實際 出席率
獨立董事	★黃立元	3	0	100%
獨立董事	孔其全	3	0	100%
獨立董事	徐曉苓	3	0	100%

註：僅揭露本屆開會出席次數。

薪資報酬委員會

由 3 席獨立董事組成，以專業和客觀的角度，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬，定期向董事會提出建議，以供其決策之參考。2025 年共召開 4 次會議（包含上一屆 1 次），委員整體親自出席率達 100%。

為加強薪資報酬委員會的運作職能和效率，每年至少進行一次薪資報酬委員會績效評估，內容包括對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組與成員選任，

共分 4 大構面、19 項指標，2025 年薪資報酬委員會績效自評整體得分 100 分/100 分，整體運作評等優良。

2025 年薪資報酬委員會成員(註記★為召集人)

身分別	姓名	實際 出席次數(註)	委託 出席次數(註)	實際 出席率
獨立董事	★孔其全	3	0	100%
獨立董事	黃立元	3	0	100%
獨立董事	徐曉苓	3	0	100%

註：僅揭露本屆開會出席次數。

永續發展委員會

由董事長及 2 席獨立董事組成，委員會秉於董事會之授權，制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等；檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書等事項，並將會中議決事項作成議事錄，提報董事會。2025 年共召開 2 次會議，委員整體親自出席率達 100%。

為加強永續發展委員會的運作職能和效率，每年至少進行一次永續發展委員會績效評估，內容包括對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組與成員選任，共分 4 大構面、17 項指標，2025 年永續發展委員會績效自評整體得分 100 分/100 分，整體運作評等優良。

2025 年永續發展委員會成員(註記★為召集人)

身分別	姓名	實際 出席次數(註)	委託 出席次數(註)	實際 出席率
董事長	★洪全成	2	0	100%
獨立董事	孔其全	2	0	100%
獨立董事	黃立元	2	0	100%

註：僅揭露本屆開會出席次數。

2.2 誠信經營管理

❖ 誠信經營

董事會陸續通過商業行為與道德相關規章，明訂政策規範、準則、作業程序、行為指南及申訴制度以防範不誠信行為，承諾秉持誠信從事所有商業活動及作為，適用本公司及其子公司全體員工遵守。公司每年度責由董事長室評估企業誠信經營結果送董事會報告。

相關規章

規章名稱	訂定(修訂)日期
董事及經理人道德行為準則	2015年03月25日
誠信經營守則	2019年12月19日
誠信經營作業程序及行為指南	2020年03月18日
永續發展實務守則	2025年12月18日
內部重大資訊處理作業程序	2023年12月21日
風險管理政策	2023年03月16日
公司治理實務守則	2024年12月19日
永續資訊管理辦法	2024年12月19日

❖ 法規遵循 (GRI 2-27, SASB TC-SC-320a.2.)

長華電材除持續關注對公司業務及財務具潛在影響之國內外政策與法令外，同時訂定各項公司治理規章與辦法，由稽核室查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。2025 年本公司及子公司無任何違規項目。

各單位遵循概況

單位	遵循情形	外部協助
董事長室	報告相關合約法律爭議、相關訴訟及爭議案件之進度並採取相應行動。	規劃外部法律顧問諮詢與服務。
管理部	辦理相關法規內部訓練強化員工守法意識。	配合外部顧問規劃相關教育訓練並取得合格證明。
各部門及子公司	遵循所在地相關法令規範。	配合所在地相關主管單位進行法規訓練課程並取得相關證照證明。
稽核室	落實內部稽核、控制企業經營風險。	

❖ 防範與檢舉 (GRI 2-26)

為導引員工及公司之利害關係人瞭解長華電材集團之永續發展實務守則 / 企業社會責任政策，我們公告相關政策規範、做法於公司網站以及於公司內部透過教育、宣導等多種方式傳達公司永續發展實務守則 / 企業社會責任政策觀念以及公司具體作為。

在人權方面，2025 年各廠區邀集勞資會議代表召開會議，本公司及台灣廠區每季召開 1 次，中國成都廠區每半年召開 1 次員工代表交流會議，中國蘇州廠區每季召開 1 次工會，馬來西亞廠區每月召開 1 次福利委員會，涵蓋總員工人數達 100%，透過會議中討論與公司經營及人事業務相關提案，針對提案內容請相關單位提出說明，並於下次召開會議時追蹤報告。

在環境面，責成子公司製造工廠端，2025 年台灣廠區每季召開環境管理委員會，其他廠區則是每月召開環境管理委員會，除法規宣導及教育訓練布達外，並將環境監督與量測及與內外部溝通及建議於委員會充分討論與決議。

公司設立利害關係人專區信箱(audit1@cwei.com.tw)供利害關係人使用、提供意見徵詢與檢舉不當利益之溝通管道，並對檢舉人身份絕對保密。為確保執行之有效性，指派稽核單位主管為受理檢舉之專責人員，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告，以書面通知獨立董事。截至 2025 年底尚無發生檢舉之情事。

申訴受理

調查處理

結案檢討

改善機制

❖ 客戶關係管理

在永續經營管理的策略中，客戶關係的維護與強化佔有至關重要的地位，良好的客戶關係不僅是企業成功的基石，更是永續發展的重要環節。

長華電材集團致力於以誠信及專業的服務，滿足客戶需求。透過定期及不定期的意見回饋機制，蒐集客戶對於產品品質及服務效率的建議，將這些反饋視為成長的動力，透過內部檢討及改進流程持續優化，確保能夠及時回應市場變化及客戶期待。同時，長華電材集團重視與客戶建立長期合作夥伴關係，致力於共同創造價值並秉持誠信原則，確保客戶能夠在充分掌握資訊的基礎上，做出最合適的決策，共同朝向長期穩健發展以達永續經營之目標。

本公司並設有客訴處理制度，與客戶維持良好穩定關係。2025 年度並無發生重大客訴事件。

長華電材集團於 2025 年針對效率、專業度、價值與合作體驗設計客戶滿意度調查，調查結果顯示均符合或優於客戶要求，秉持永續經營與精益求精之精神，將客戶提出的建設性反饋納入考量，後續將啟動專案檢討與改善計畫，期能透過服務流程的滾動式修正，持續提升客戶滿意度與信任度。

❖ 產品安全管理

長華電材集團秉持以誠信、專業及創新核心價值服務全球客戶，本著「與客戶共同成長、創造雙贏」的理念，並視客戶滿意度為業務永續發展的核心指標。為此，我們提供高品質、安全、並符合規範的產品與快速回應的技術服務，強化與全球客戶的長期合作夥伴關係。

生產工廠依據 ISO 9001 品質管理系統，每年均進行員工產品品質教育訓練，2025 年共進行 4,215 人次，總時數 11,574 小時之品質教育訓練課程。全面檢視產品設計、生產及交付流程，滿足客戶期望，並確保產品在整個生命週期中不對客戶及最終使用者構成健康或安全風險。本公司並設有客訴處理制度，與客戶維持良好穩定關係。2025 年度並無發生重大客訴事件。



2.3 營運績效

重大主題

❖ 財務績效 (GRI 201)

衝擊說明

強化經濟績效管理有助於提升營運效率與財務穩定性，促進資源最佳化配置，增進企業競爭力，進而創造永續價值並回饋利害關係人。

管理方針與承諾

本公司秉持穩健經營與永續發展的核心價值，持續提升營運效率與財務表現，強化企業競爭力及抗風險能力。透過產品策略布局與全球市場拓展，致力於為利害關係人創造長期經濟價值，並支撐其他永續議題之投入與發展。

管理機制與執行策略

負責單位：董事會 / 總經理室 / 財務部。
策略方向：強化營運資本管理與現金流控管；高附加價值產品開發與市場多元化。
相關政策：《風險管理政策》、《年度預算作業辦法》。
風險控制：設置財務風險預警系統，應對匯率、利率波動等影響。

29

具體行動方案

1. 建立營運風險評估流程（財務風險及營運風險）
2. 多元市場開發：強化現有市場占有率，並評估海外拓展機會。
3. 財務透明化：定期對外揭露財報與營運資訊，確保資訊即時與正確。
4. 利害關係人回應：透過股東會、法說會、投資人問答等機制回應關注議題。

追蹤與檢核機制

執行循環：PDCA 管理模式應用於營運與財務各項指標。
績效回顧頻率：每季進行一次營運審查會議，評估策略執行狀況。
重大異常反應：超出風險容忍值者提報董事會或審計委員會進行調整。
資訊公開：依規定向主管機關、股東與大眾揭露財務與營運資訊。

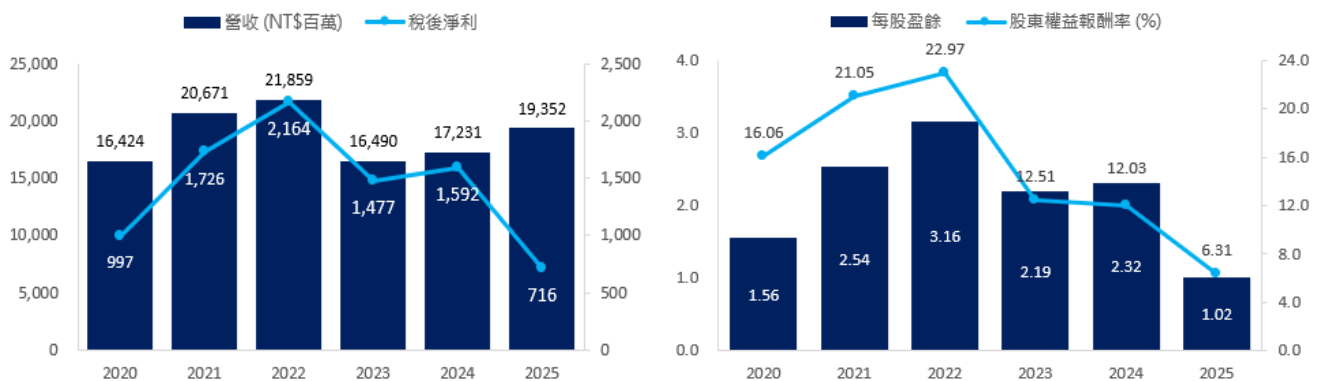


註：以 2024 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

長華電材專注半導體後段封裝材料生產與銷售，深耕封膠樹脂、銀膠、導線架及 IC 載板等半導體封裝材料，透過轉投資打造半導體材料生態系統有成，如今已是國內主要供應商，協助半導體材料供應在台灣落地。從代理 IC 封裝材料，結合子公司製造領域，發展出以封裝材料的世界級之專業廠商。

2025 年度合併營業收入收為新台幣 19,351,780 千元，每股稅後盈餘 (EPS) 為 1.02 元。

長華電材集團財務資訊



(單位：新台幣千元)		2025 年
產生的直接經濟價值	收入	19,351,780
分配的經濟價值	營運成本	15,282,859
	員工薪資與福利	2,182,919
	營所稅	463,852
	股東紅利	1,008,090
	社區投資	2,600
留存的經濟價值		411,460



❖ 政府財務補助 (GRI 201-4)

長華電材集團受政府財務補助主要為臺商回臺投資行動方案之借款補助及大陸三代手續費獎勵及穩崗補助等。

(單位：新台幣千元)	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
政府補助收入	32,184	37,304	32,909	26,559

此外，子公司長華科技 2024 年因符合政府鼓勵智慧機械及研發投資相關條件，得以抵減部分稅額；子公司 SHEC 及 SHPC 符合中國西部大開發政策之條件，享有 15% 之企業所得稅優惠稅率，且進口自用設備可免徵關稅，另外亦有研發投資抵減之稅負減免；子公司 SHS 取得高新技術企業證明，享有 15% 之企業所得稅優惠稅率。

❖ 稅務政策

長華電材集團之稅務根據整體營運策略和經營環境，透過核定整體稅務治理政策及移轉訂價政策建立集團健全稅務管理制度與稅務治理文化，以稅務管理機制之有效運作為目標，落實企業永續發展及創造企業價值。每年依據國際稅務趨勢及遵循各個營運據點所在地之法規，審慎評估政策修訂必要性並妥善運用各地政府租稅獎勵政策。面對已施行之受控外國企業制度(CFC)，長華電材集團已將 CFC 政策納入公司整體稅務規劃及組織調整方針中，以符合國際反避稅趨勢及租稅公平之維護，未來亦密切注意修法動態，適時調整集團稅務政策，以降低稅務風險。長華電材集團將在進行跨國投資及營運布局時，考量稅務合規對社會及經濟之影響，確保企業長期永續經營。



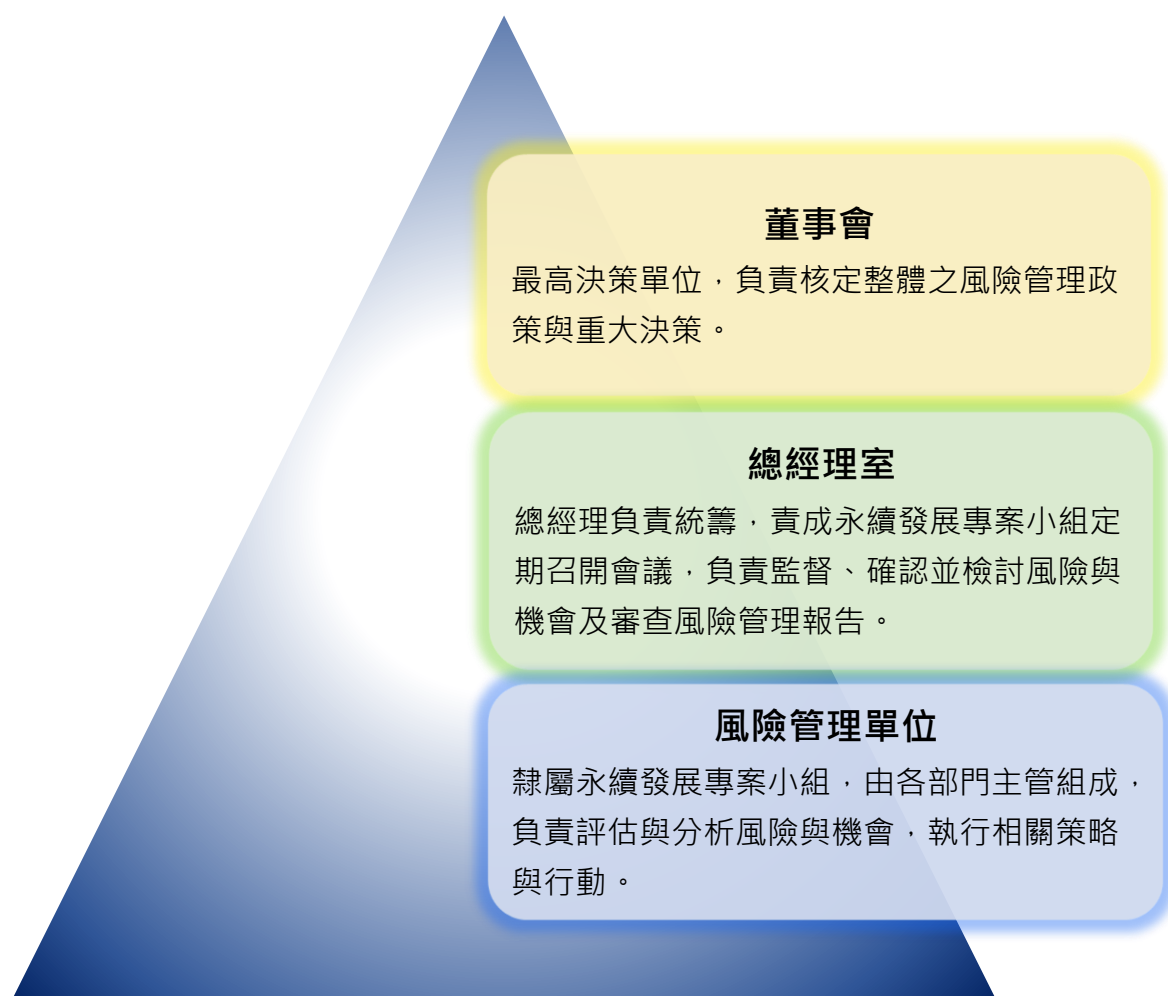
2.4 風險管理

為讓本公司風險管理作業有所依循並妥善管理風險，於 2023 年訂定「風險管理政策」，定期檢視政策內容並於年度集團風險評估進行前，報請董事會通過，作為本公司最高指導原則。公司究責各功能單位依專業分工進行風險鑑別，並擬訂降低、轉移或避免風險的管理策略及因應方案，以有效降低公司營運風險。

為確保本公司正常營運以達成企業之永續經營，本公司以積極並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險，透過定期的集團風險評估，以風險矩陣圖瞭解風險事件發生的頻率及對公司營運衝擊的嚴重度，定義風險的優先順序與風險等級，並依風險等級採取對應的風險管理策略。

32

❖ 風險管理組織架構及相關職責



❖ 風險鑑別與因應對策

本公司風險管理流程包含風險辨識、風險衡量、風險回應、風險監控及風險管理資訊溝通與處理等要素，除透過跨部門溝通與資料蒐集彙整各項風險可能對本公司產生的整體影響外，亦將各項風險影響程度與本公司短中長期營運目標相互連結，以掌握本公司對於風險影響的承受度。為落實風險管理機制，每年定期展開風險評估作業，風險評估作業結果報告每年皆會定期呈報與審計委員會（由 3 位獨立董事組成）以及董事會，呈報內容包括彙整當年公司所面臨之各項風險，及風險因應措施與預計改善計畫等，後續於每年進行追蹤，並知會稽核室追蹤結果，由稽核室對於風險管理作業執行風險管理稽核，以確保本公司風險管理有效運作與執行。

重大議題	風險辨識項目	風險應對措施
營運	同業競爭	- 跨區佈局，深耕亞太市場，以展現我們的優勢。 - 深耕客戶關係，提升客戶的黏著度和信任度。
	獲利空間壓縮	- 增加產品運用面。 - 強化產品可靠度，提高客戶滿意度，以獲得更多的產品銷售機會。
	高階產品進入障礙	- 與客戶往來緊密，即時參與並引進相對應之高階封裝材料供其運用，搶佔市場先機。 - 隨時注意高階產品及技術之發展，適時引進最適材料供各封裝廠使用。
財務	利率影響	- 定期評估貨幣市場利率及金融資訊。 - 視其資金成本及可能報酬風險，選擇最有利之資金運用方式。
	匯率影響	- 藉由交易達一定程度自然避險效果，適時調整外幣資產與負債部位。 - 利用專業金融資訊系統即時監控國際匯率變動資訊，積極應變匯率波動所產生之負面影響。 - 定期評估外幣淨資產(負債)部位，適時換匯以降低匯率變動之風險。
	通貨膨脹	- 密切注意上游原物料市場價格波動。 - 與供應商及客戶保持良好互動關係，以適當調整原物料庫存數。
資訊安全	外部威脅	- 強化外部威脅防護及軌跡監控，提升資安透明度以降低企業營運風險。 - 制訂合規之管理機制，並定期檢討修正，以其符合與時俱進之資安標準。
	主機設備風險	建立高可用性之資訊服務平台以確保企業持續維運。
環境	環境保護	責成子公司製造廠區推動製程用水減量，建置廢水回收設備，提升廢水處理效能，預計取水回收率短期穩定維持 30%。
	氣候變遷	長華電材集團力行節能減碳，每年定期執行溫室氣體盤查，以逐年減少二氧化碳排放量為目標。
社會	人才招聘	啟動育才政策，輔以計畫性及系統性培育進行長期養成工作以降低人力斷層對公司之衝擊。

2.5 內部控制

依據金管會頒布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，長華電材於董事會下設置內部控制制度，由具獨立性之稽核室負責執行，其目的在協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計畫及相關作業系統之持續性監控，合理確保營運、財務、管理資訊之正確、可靠、及時、透明及相關法令遵循等目標達成外，並適時提供改善建議，確保內部控制制度得以持續有效實施。

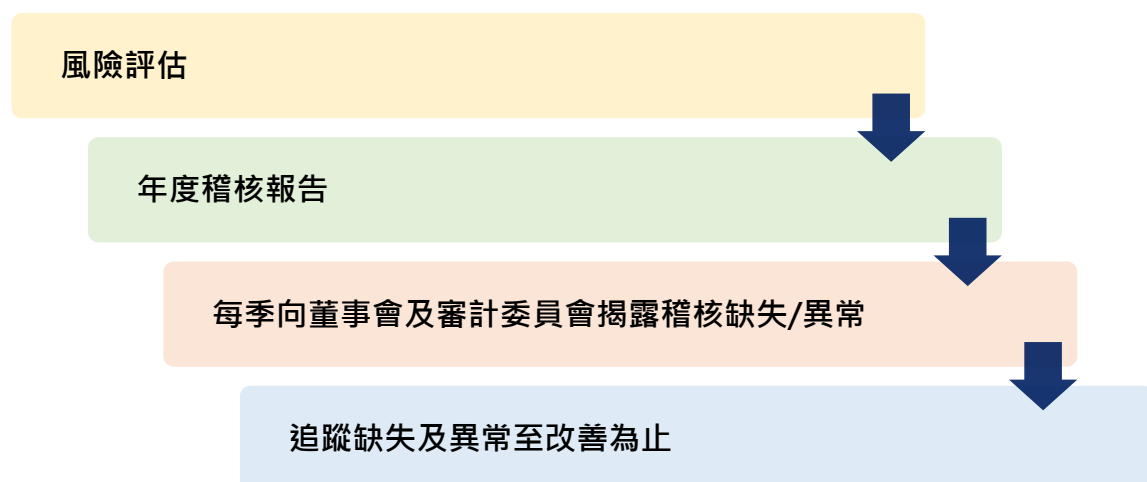
此外，每年依規定覆核公司各單位及子公司之內控制度自行評估報告，併同前述內部稽核結果及改善情形，定期向董事會陳核報告，讓管理階層了解並達到管理之目的，落實監督機制。

34

❖ 執行項目

- 每年依已辨識之風險擬訂次年度稽核計畫，其中包含「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 13 條應列為年度稽核計畫的項目，呈報董事會通過後據以執行。
- 按月就計畫之稽核項目查核各作業執行情形，並提出稽核報告，轉呈各董事及審計委員會核閱，並於每季董事會，就內部稽核業務內容列席報告稽核情形。
- 督促母子公司每年至少辦理一次自行檢查作業，覆核各單位及重要子公司所執行的內控制度自行檢查結果，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，做為建議總經理及董事會出具內部控制聲明書之依據。
- 查核發現之內控制度缺失及異常事項須加以追蹤者，至少按季作成追蹤報告，直到完全改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之措施。
- 視需要執行相關專案查核。
- 依照主管機關規定之期限內，完成規定事項之網際網路資訊系統申報作業。

❖ 稽核作業流程



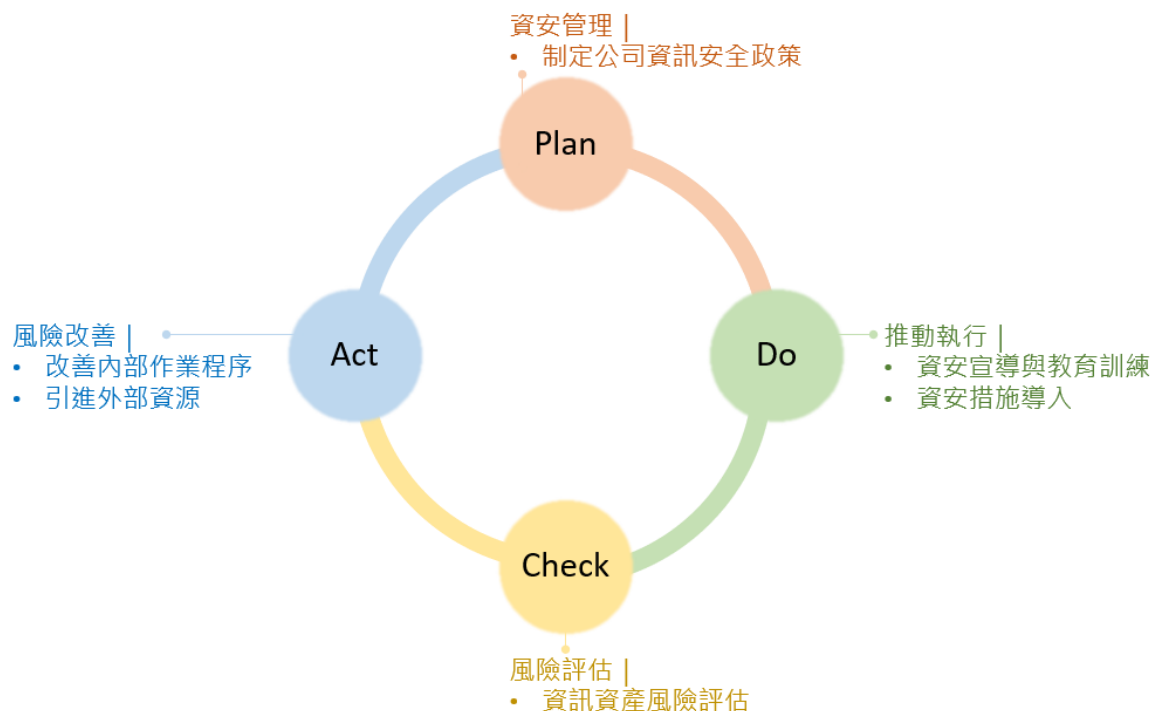
2.6 資訊安全管理

為強化資訊安全韌性與管理機制，以因應各種資安威脅所帶來的營運風險，內部資訊管理系統採 PDCA 循環式管理運作模式，從制度建立、導入執行、風險評估、改善措施，強化長華電材資訊安全結構，確保公司重要資訊財產的機密性、完整性和可用性，並符合相關法規和規範要求，以維護營運和關鍵業務的永續運作。

公司於 2023 年成立「資安專責單位」，由資訊部主管林嘉霖先生擔任資安主管，並設置資安專責人員，負責資安管理之業務運作，負責長華電材資通安全和營業秘密保護相關政策的制定、執行和風險管理，每年定期對資安資產做安全評估，並視資安工具或技術之更新，隨時調整資通安全政策以符合現況，以確保資安管理系統的有效運作。此外，資訊部亦負責執行員工資安宣導和資安事件處理，強化全員資安意識，共同維護企業資訊安全環境。本公司 2025 年共進行 37 人次，總時數 74 小時之資安教育訓練課程。

本公司已於 2025 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統並取得 ISO 27001 認證，證書之有效期為 2025 年 11 月 6 日至 2028 年 11 月 5 日。透過 ISO 27001 資訊安全管理系統之導入，強化資通安全事件之應變處理能力，保護公司與客戶之資產安全及提升風險控管能力與營運韌性，進一步增進利害關係人對長華電材資訊安全的信任。

❖ 資訊安全管理PDCA



❖ 資訊安全之控管方案

長華電材定期審查公司各項資訊安全作業流程，以加強或補強各項資訊作業風險。在 2025 年全年度並未發現任何重大的網路攻擊或事件，以及出現已經或可能對公司營運產生重大不利影響的問題。此外，也未收到重大的侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料的相關投訴。

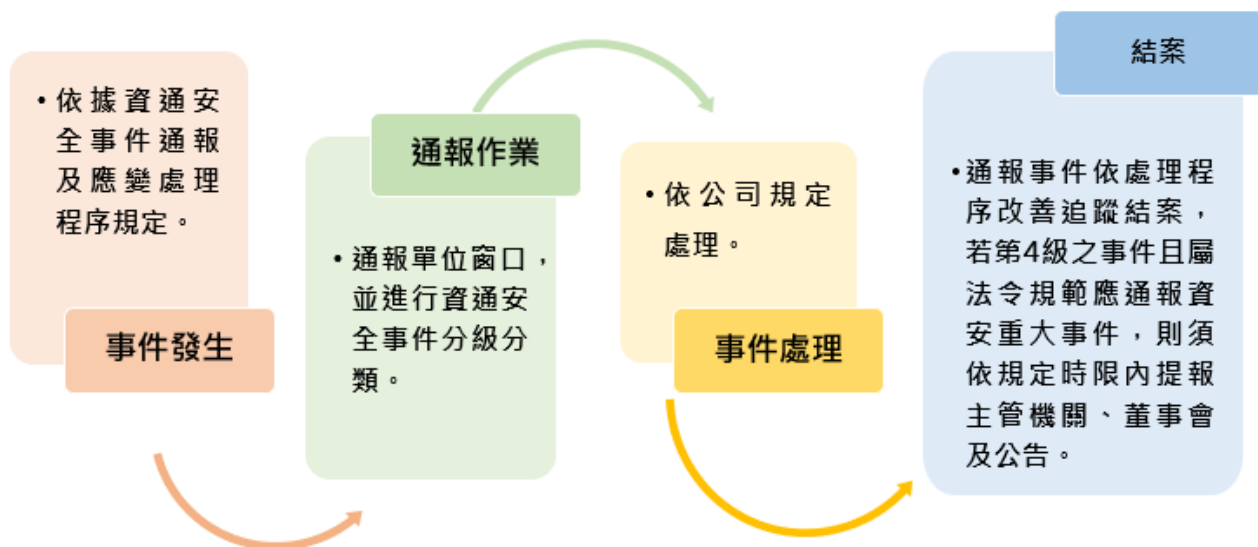
資安威脅防護	- 伺服器及個人電腦設備須資安防護軟體(防毒 / 端點防護等)，並以中央管理平台定期更新威脅定義檔。 - 啟用自動排程更新服務以修補用戶端及伺服器系統漏洞，重大威脅或其他不適用自動更新機制者以手動更新執行。 - 導入SoC資安維運平台，負責蒐集分析資安軌跡，建立早期資安預警。
高可用性核心系統	- 啟用虛擬化系統HA機制，避免單一節點(伺服器/網路裝置/儲存裝置等)故障影響核心系統運行。 - 核心系統自動排程備份，並建立異地備份複本。 - 定期執行災難還原演練以驗證高可用性服務持續維運。
帳號及人員管理	- 所有員工須簽定保密協定(任職承諾保證書)以確保使用本公司資訊或執行相關業務者，皆充份明白相關責任及義務，保護企業資訊資產之機密性及完整性，防止未經授權之存取、擅改、破壞或不當揭露。 - 系統帳號啟用密碼效期及強化型密碼原則(密碼長度及複雜性等)，必要時輔以多因子驗證機制以強化身份驗證。 - 定期進行資安宣導及社交工程演練以強化員工資訊安全意識。
系統存取控制	- 針對公司資訊資產及相關資源之存取啟用權限控管，並以最小權限原則作為管理依據。 - 系統權限之申請/變更留下異動軌跡作為稽核作業之依據。

❖ 長華電材資訊安全管理之投入資源

分類說明	執行成果
資安系統持續維運及強化	2025 年度資訊安全費用計 3,702 千元，包含核心系統設備、備份中心及 IT 營運報表升級等項目。
資安強化專案	導入 2FA 多因子驗證、提昇密碼原則強度及登入歷程追溯(高風險區域登入警示)。
重要客戶稽核	配合重要客戶資訊安全稽核並提具相關改善計劃。
員工教育訓練	定期資安宣導及社交工程演練。
核心系統定期查核	核心系統風險事件警示及威脅分析。
資安制度導入與認證成果	2025 年度導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統(ISMS)，並取得第三方驗證機構認證

❖ 資通安全事件通報流程

建立完善的資安通報流程，使同仁能夠透過多種機制進行通報。一旦資訊安全工作小組接獲通知，將根據事件的分類和等級成立專案小組進行處理。



❖ 個人資料保護政策

本公司重視個人資料之隱私與保護並依據《個人資料保護法》及相關法規規定，制定《隱私權保護政策》及《個人資料保護管理辦法》持續強化內部個資管理制度。為確保客戶、員工、供應商與其他利害關係人之個人資料安全，本公司採取適當的技術與組織措施，防範資料外洩、未經授權存取或其他風險。

本公司設有個資專案小組作為專責單位負責個資管理與教育訓練，並定期檢視與修訂個資保護作業流程，提升整體資安韌性。本公司 2025 年員工個資保護教育訓練課程完訓人數達 76 人，課程總時數 38 小時，受訓員工占全體比例 95%。為任何蒐集、處理與利用個人資料之行為，均以合法、公正與特定目的為原則，並取得當事人之同意。本公司遵循資訊安全政策，推動員工資安意識培訓，確保個人資料處理過程透明且可追溯。未來，我們將持續依循國際隱私保護趨勢與規範，強化個資治理機制，展現對資訊保護與利害關係人權益的重視與承諾。



2.7 永續供應鏈 (GRI 2-6 ; SASB TC-SC-440a.1)

供應商為長華電材集團的重要夥伴，因此對供應鏈的永續成長極為重視，敦促供應商善盡企業社會責任，落實環境保護、節能減碳、改善安全與衛生、重視人權，做好風險管理與遵守道德操守，共同建立穩定發展的永續供應鏈。

長華電材為代理商，作為客戶與供應商之溝通橋梁，以創造客戶期待之服務品質，透過與供應商緊密合作，在導入供應商時，檢視其是否合乎國際品質認證或政府機關之相關規範，或請供應商提供有效、合格 ISO 9001 的證書，最後再輔以書面評鑑。2024 年起為確保供應商符合公司永續政策，包括勞工人權、職業安全、環境保護及企業倫理等面向，本公司要求供應商回填《社會責任評估表》及簽署《廉潔承諾書》，作為合作資格審查之重要依據。

子公司長華科技對於新增或既有之供應商皆需簽署《RBA 行為準則遵循聲明》、《企業社會責任聲明》、《衝突礦產聲明書》，並填寫相關背景資料調查表格。現有之供應商 2025 年均未發生實際或可預期發生之重大環境、勞動條件、人權、社會等負面影響。

❖ 供應商品質管理

長華電材集團透過供應商採購程序，逐一審核供應商資格，其內容包含公司基本資料、財務狀況、品質管理、環境管理等相關系統認證，視狀況評估實施工廠訪查評鑑，內容包括品質管理、交期、系統管理及永續性風險評估。這樣做確保了供應商能夠符合相關規範。此外，每年還需定期進行供應商實地訪查評鑑作業，以確保其持續符合要求。2025 年本公司未新增主要商品供應商，子公司製造廠區未新增主要原物料供應商，且原有主要供應商均取得國際標準品質系統認證。

主要產品之相關價值鏈簡介（物料穩定性及價格存貨控管）

產業	上游	中游	下游	產品相關應用
Semiconductor	IC 設計 IC 製造	IC 封裝材料 通路商	IC封裝測試廠 LED封裝廠	液晶面板、汽車、電腦及 周邊產品、照明燈具、手 持式消費電子、精密儀器、 航太工業
		導線架 製造廠		

❖ 供應商風險評估

工廠對供應商進行永續風險查核。針對主要材料供應商發放自評問卷，調查其環境、社會及人權潛在風險。根據結果區分5個風險等級，並要求高風險供應商在指定時間內進行改善，若未能如期改善，將取消其資格。2025年從25家關鍵材料供應商抽取17家供應商進行評估，涵蓋率達68%，結果顯示均未具有顯著或潛在的負面社會衝擊。

永續環境

3.1 環境永續發展

我們秉持人性化、合理化、制度化、國際化的經營理念，並採取公正、公開的管理方式來建立公司的運作模式。深知公司的產品、活動和服務可能對環境造成影響，並倡導「全員參與、珍惜社會資源、遵守環保法規」。

長華電材之子公司為專業生產金屬導線架製造商，致力於生產、製造和產品開發，各廠區之環境管理委員會專門負責執行各單位提出的內外部議題和環境考慮方面的綜合工作，並審核和確認各單位的環境考慮資料。各廠區之委員會由各廠負責人擔任主席，定期召開會議審查執行績效，邀請各單位主管和員工代表共同協調、研究、審議環境管理問題，展現對環境管理的高度重視。

子公司海內外各廠區均導入 ISO 14001 環境管理系統並進行驗證。台灣廠區於 2016 年導入並完成最新版 ISO14001:2015 驗證，而海外各廠區已於 2020 年全面導入並完成最新版 ISO14001:2015 驗證，將環境管理擴展至整個產品生命週期，以及各階段的環境風險與機制，並制定宏觀的策略方針和行動計劃，以符合最新的國際管理趨勢。

40

❖ ISO14001 : 2015認證書

台灣廠區	海外廠區
 Environmentally Certified Certificate of Registration Chang Wah Technology Co., Ltd. No.24, Kaifu Rd., Nanzih Dist, Kaohsiung City, 811, Taiwan (R.O.C.)/ No.16, E. 7th St., Nanzih Dist, Kaohsiung City, 811, Taiwan (R.O.C.)/ No.133, Jing 5th Rd., Nanzih Dist, Kaohsiung City, 811, Taiwan (R.O.C.)/ No. 36, Jing 3th Rd., Nanzih Dist, Kaohsiung City, 811, Taiwan(R.O.C.) operates a Environmental Management System which complies with the requirements of ISO 14001:2015 The registration covers the manufacturing and sales of lead frames. Registration No: TA2235-EC Current Certification Approval: 28 October 2025 Certificate issued: 29 October 2025 Original Certification: 18 April 2016 Expiry Date: 22 November 2028 Sean Bates CEO TQCSI International (Group) Pty Ltd For the TQCSI Certification Approval Panel This certificate verifies the original certificate issued and is valid as long as it is displayed as an electronic copy at www.tqcsi.com and surveillance audits are satisfactorily completed. TQCSI International Pty Ltd (ABN 59 965 954) of Quality House, 117A Tapleys Hill Road, Menden, SA 5014, Australia issues certification subject to the TQCSI Rules of Certification.    	 MALAYSIAN SH ELECTRONICS SDN BHD Lot 5, 7 & 9, Jalan Ragun 15/17, 40200 Shah Alam, Selangor Darul Ehsan, Malaysia. Bureau Veritas Certification Holding SAS - UK Branch certifies that the Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standards detailed below ISO 14001:2015 Scope of certification MANUFACTURE OF LEAD FRAME FOR SEMICONDUCTOR DEVICES Original cycle start date: 03-06-1998 Expiry date of previous cycle: NA Certification / Recertification Audit date: 12-04-2024 Certification / Recertification cycle start date: 11-04-2027 Subject to the continued satisfactory operation of the organisation's Management System, this certificate expires on: 11-04-2027 Certificate No.: MTD10063 Version: 1 Issue date: 24-03-2024 Mohd Nizam Abdul Malik - Chief Executive (Malaysia) Signed on behalf of BVCH SAS UK Branch Certification Body Address: 5th Floor, 46 Portico Street, London, E1 8PG, United Kingdom Local Office: Lot F9-D1 B, 19th Floor, Menara RHC, Jalan Sultan Ismail, 50250 Kuala Lumpur, Malaysia. Further information regarding the scope and validity of this certificate, and the applicability of the management system requirements, please call: +45 3733 7700 UKAS Certificate Template Single Use Rev 4.1 

大陸廠區



41

❖ 落實在地採購策略以提升營運效率與永續競爭力

身為專業半導體材料及設備代理商，本公司持續推動在地化採購策略，優先與國內供應商及合作夥伴建立長期穩定的合作關係，以提升供應鏈效率、縮短交期並降低運輸過程所產生之碳排放，同時強化供應鏈韌性與在地產業連結。2025 年本公司在地採購進貨占比達 79%，展現對支持在地產業發展與永續供應鏈管理之承諾。

透過深化與在地供應商之合作，本公司除可即時回應市場需求與客戶服務需求外，亦能有效降低國際物流波動及地緣政治風險所帶來之影響，提升整體營運穩定性。此外，本公司亦持續關注供應商之品質管理、環境保護及企業誠信等面向，攜手供應鏈夥伴共同推動永續發展，打造兼具效率、韌性與責任之半導體供應鏈體系。

❖ 庶務採購在地化、選用綠色標章產品

本公司持續推動綠色辦公與永續採購政策，庶務採購支出 100% 採用在地化採購模式，優先選用環保或綠色標章之庶務用品，如再生紙及環保清潔用品等，以降低產品生命週期對環境所造成之影響，並支持在地綠色供應鏈發展。此外，公司積極推動文件電子化作業，透過數位簽核、電子文件管理及線上溝通機制，逐步減少紙本文件使用。同時落實紙張回收再利用、雙面列印及影印用紙重複使用等措施，提升資源使用效率並降低紙張耗用量。本公司期望透過日常營運管理持續深化節能減碳與資源循環理念，打造兼具效率與環境友善之辦公環境。

3.2 氣候相關財務揭露 TCFD (GRI 201-2)

氣候行動已成為國際間檢視減碳承諾的重要關鍵，因此長華電材依循「氣候變遷相關財務架構揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，揭露財務影響之有效數據，揭露氣候變遷所帶來的風險和機會，並建立相關的因應對策以及評估潛在的財務影響，完善氣候變遷因應管理架構，以展現企業營運之韌性。

❖ TCFD 運作管理框架

42

治理

- 以董事會為本公司因應氣候變遷之最高決策及監督單位。
- 由永續發展委員會統籌辦理及督導氣候變遷相關事務。
- 永續發展委員會負責氣候變遷相關議題之因應措施擬訂與執行，定期召開會議檢討執行進度與目標達成績效。

策略

- 依短、中、長期評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響。
- 對所面臨之氣候相關風險與機會提出因應策略。
- 透過情境分析之方法，評估轉型風險及實體風險之影響。

TCFD四大面向

風險管理

- 永續發展委員會定期透過風險因子蒐集，營運衝擊及發生可能性的評估，鑑別出重大風險與機會。
- 就辨別之主要轉型風險及實體風險，進一步做出管理，包含減緩、承受或控制此等風險的決定。
- 將氣候相關風險的管理流程整合進整體風險管理流程中，且定期審核氣候相關風險流程。

指標與目標

- 本公司以2025年為基礎年，訂定碳排減量目標。2030年碳排減20%，2035年碳排減40%，2050年達碳中和。

治理

- 本公司永續發展委員會負責制定公司的氣候政策、統籌永續發展和氣候變遷相關事務，確保公司在經營環境和社會活動的協調與融合。永續發展委員會下設立永續發展專案小組，負責跨部門協調溝通與整合永續與氣候變遷議題的管理活動，並監督執行情形。該組負責訂定公司氣候變遷與再生能源之長期目標與發展策略，每年定期(至少一次)向董事會報告。

董事會

最高決策單位，負責核定整體之氣候變遷風險管理方針、監督氣候相關風險管理執行成效。

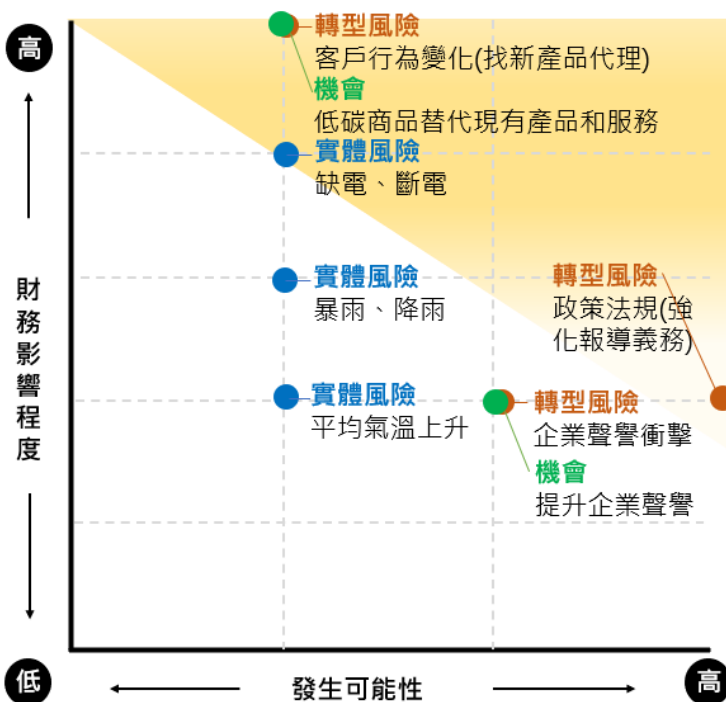
永續發展委員會

負責監督氣候變遷相關議題，制定年度氣候變遷管理方針，確認並檢討氣候相關之風險與機會及審查氣候風險管理報告。

永續發展專案小組及有關單位

永續發展專案小組隸屬永續發展委員會，負責蒐集氣候相關風險與機會，召集各部門主管分析及評估之，並責成各部門執行氣候相關策略與行動。

43



策略

永續發展專案小組召集風險管理工作小組之各部門主管，透過多次跨部門會議以情境分析方式針對公司可能面臨之重大氣候風險與機會進行鑑別、財務衝擊評估與因應方案討論。依公司內部管理需求，定義短期為3年內、中期為3至5年、長期為5年以上。依循TCFD指引，共鑑別6項氣候風險及2項機會清單，透過風險矩陣分析，最終彙整出3項重大氣候變遷風險(2項轉型風險、1項實體風險)及1項氣候變遷機會。

❖ 氣候變遷風險與機會之財務影響與因應策略

類型	名稱	影響期間	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	客戶行為變化 (找新產品代理)	長期	- 氣候意識提升，使客戶更傾向使用低碳，或對環境相關資訊更透明的產品/服務，導致商品和服務需求量下降。 - 客戶轉移，非低碳商品之營收減少。	- 增加市場敏銳度及營運多元性。 - 配合客戶需求更新產品規範與標準。
	政策法規	短期	配合國家 2050 淨零碳排路徑，金融監督管理委員會業於 2022 年發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，分階段推動上市櫃公司揭露溫室氣體盤查及確信資訊，建構企業溫室氣體盤查能力。	- 強化公司治理，提升永續評比成績。 - 擴大低碳商品占比及發展綠色經濟。
實體風險	缺電、斷電	長期	- 電力供給中斷將造成公司營運中斷。 - 用電需求提高，導致用電結構不穩定、備用容量率不足，以致當地政府採取限電措施或大規模停電，進而對產品出貨與財務造成影響。	應建置緊急配電設備及建立異地工作能力及設備。
機會	低碳商品替代現有產品和服務	長期	隨著客戶氣候意識的提升，對低碳產品的需求逐漸上升，公司將利用此機會，推廣具有更低碳足跡的產品，以擴展市場份額，並協助客戶實現減碳目標。	了解客戶需求，並評估客製化可能性，進而提供低碳 / 綠色產品。

❖ 氣候情境分析

本公司依據TCFD建議運用轉型、實體二種風險類型與氣候機會面臨的最嚴重情境分析評估氣候策略韌性。

類型	參考依據	說明
轉型風險	聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 及 國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 對氣候排放路徑的評估與報導	控制升溫在 < 1.5°C、< 1.8°C及3°C 以下，分別評估對應之碳定價趨勢可能產生碳排相關支出的營運影響
實體風險	臺灣氣候變遷推估資訊與調適平台TCCIP 針對RCP8.5 ^註 之情境推估	若升溫控制未有效發生，在最高度暖化情況下，評估極端氣候所帶來的營運影響

註：RCP8.5為溫室氣體高度排放的情境，且因氣候變遷致使未來平均氣溫、極端高溫、年總降雨量、年最大1日暴雨強度、年最大連續不降雨日數及強颱比例變化加劇。

情境分析	財務規劃影響 ^{註2}
高度排放情境，升溫約3°C以上 - 除各國現行政策之外，無新增減碳行為 - 全球碳價格^{註1}：每噸2.63美元	增加營業成本占 年合併營收0.00011%
中度排放情境，升溫約1.8°C以上 - 於2030年以前，各國無積極進行低碳轉型之行為，但仍追求升溫幅度小於2°C - 全球碳價格^{註1}：每噸231.86美元	增加營業成本占 年合併營收0.00956%
低度排放情境，升溫約1.5°C以上 2050年，全球達到淨零排放之目標 - 全球碳價格^{註1}：每噸268.13美元	增加營業成本占 年合併營收0.01105%

註1：碳價格係參考NGFS所發布之情境參數，採用REMIND-MAGPIE 2.1-4.2模型於全球2035年假設之碳價格。

註2：財務規劃影響係以本公司2025年經第三方查證後之溫室氣體範疇一及範疇二之數據(256 tCO₂e)計算。

本公司對其營運進行實體風險的情境分析，以了解公司在RCP8.5情境下，與氣候相關風險對業務、策略及財務規劃上的衝擊。極端氣候引起的暴雨或淹水事件可能會使公司商品運輸中斷或嚴重致使停班，因本公司營運據點均在防洪設施完善及資訊網路發達之都會區，預估財務損失無顯著影響。

❖ 風險管理

本公司於2023年訂定「風險管理政策」，將氣候相關風險管理流程整合到企業風險管理流程。其持續工作結果與經驗，權責單位將定期向董事會報告。



46

❖ 指標與目標

本公司自2023年起將每年盤查溫室氣體排放量並透過第三方公正單位查證，以確保溫室氣體排放量之正確性。2023年修正之「氣候變遷因應法」明訂應在2050年達成溫室氣體淨零排放，並以科學為基礎，評估氣候風險強化治理能力以提升韌性。公司配合政策將採漸進式減碳，並佐以科學基礎減量目標倡議（SBTi）。

以2025年全集團溫室氣體排放量為基準年，訂定溫室氣體排放減量相關目標，包含2030年溫室氣體排放量減量20%，並以2050年達成碳中和目標。

3.3 能源管理

重大主題

(GRI 302-1, 302-3, SASB TC-SC-130a.1)

衝擊說明

能源使用與管理關係企業營運成本、環境影響及碳排放量，亦直接關聯氣候變遷因應與製程效率。若未妥善管理，將增加財務風險並影響供應鏈穩定度。子公司製造工廠之能源消耗具高度關聯性，提升能源使用效率為永續經營的核心要素之一。

管理方針與承諾

長華電材集團承諾提升能源效率，降低能源密集度，並導入節能設備與管理系統。透過持續盤查與改善行動，配合政府節能政策與國際能源趨勢，邁向綠色製造與低碳轉型。

管理機制與執行策略

負責單位：子公司製造工廠之廠務部 / 環管中心 / 開發部。

相關內部政策：《能資源作業管理程序》、《廠務設備維護保養程序》、《環境管理作業指導書》。

主要策略：導入能源資料監控、設定節能目標、定期檢視能源使用效率及節能措施成效，並推動教育訓練。

47

具體行動方案

1. 能源盤查及監測：盤點高耗能設備與耗能熱點。
2. 高效設備汰換：推動空壓機、冰水主機、泵浦、照明等設備更新為節能型。
3. 製程改善與節能專案：變頻調整、動態負載管理等。
4. 再生能源應用：安裝太陽能板。

追蹤與檢核機制

1. 日常追蹤：設備用電、柴油使用量等定期記錄與異常回報。
2. 月報告：能源分析報告送交權責主管覆核。
3. 年度審查：整體能源績效年度盤點與改善目標更新。



註：以 2024 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

為因應全球能源短缺和氣候變遷所帶來的挑戰，子公司長華科技每年都會設定節能目標和執行方案，並整合各單位的節能提案，定期追蹤和控制執行成果。並積極推動生產線機台的評估，以及致力於研究廠務公用系統，以提升能源使用效率。

根據每年向經濟部能源局申報的節能計劃，2025 年子公司長華科技台灣二廠的核定平均年節電率為 1.37%~2.84%。同時，為配合政府鼓勵再生能源的利用，子公司長華科技自 2020 年起在台灣廠區增設太陽能板，累計至 2025 年裝置容量為 233 kWp，2025 年發電量為 364,301 kWh。

❖ 能源消耗統計

單位：十億焦耳(GJ)

項目		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
直接能源	柴油	1,174	365	416	500
	汽油	500	656	901	824
	天然氣	22,673	17,110	20,994	35,247
間接能源	外購電力	279,597	275,936	317,495	327,824
	再生能源	-	347	347	4,787
總能源		303,944	294,414	340,153	369,182

註 1：單位換算依據經濟部之「能源產品單位熱值表」計算，自 2024 年起，柴油及汽油單位換算依據環境部公告熱值計算。

註 2：再生能源為太陽能，係依據裝置容量單日消耗 GJ 推估全年度

註 3：2023 年起數據包含所有合併個體。其餘年度數據僅子公司製造工廠為範疇。

註 4：2025 年 3 月 SHS 廠開始導入太陽能光電自發自用系統。

❖ 用電統計

2025 年總用電量達 91,062,300 kWh (91,062MWH)，電力密集度為 4.71，最大用電來源為製程動力及空調設備；2025 年總用電量較 2024 年上升而密集度下降，主要受子公司製造工廠產能增加且營收增加所致，未來我們將持續專注於能源的使用效率、選擇再生能源及替代能源等規劃執行。

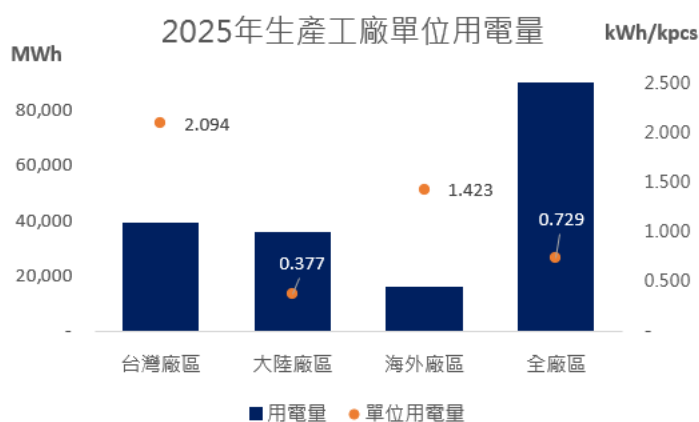
年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
用電量(單位：MWH)	74,460	77,666	76,649	88,193	91,062
密集度(MWH/百萬元合併營收)	3.60	3.55	4.65	5.12	4.71

註：自 2023 年度起數據包含所有合併個體，2021 至 2022 年度數據僅子公司製造工廠為範疇。

❖ 永續經濟活動

為因應全球永續發展趨勢及政府推動之「綠色及轉型金融行動方案」，本公司依據金管會發布之「永續經濟活動認定參考指引」，檢視業務活動及產品／服務是否符合低碳經濟、循環經濟、資源有效利用及污染防治等面向，進行內部盤點與認定作業。2025年長華電材集團生產工廠符合參考指引之半導體產業永續經濟活動之認定條件，產品單位用電量為 0.729 kWh/kPCS，優於技術篩選標準（≤55 kWh/kPCS），符合氣候變遷減緩之技術篩選標準；另經評估相關經濟活動中未對六項環境目標造成重大危害，並符合最低社會保障要求，因此將 IC 導線架及 LED 導線架之相關營業收入認列為綠色收入。

2025 年符合永續經濟活動之綠色收入為 10,445,091 千元，占全年營業收入 54%，顯示本公司主要營運已與低碳及永續發展方向高度接軌。未來將持續依循主管機關政策及國際永續發展趨勢，深化環境永續管理，擴大符合永續經濟活動之產品範圍，並持续提升綠色收入占比，以落實企業永續經營與創造長期價值。



註 1：單位用電量 = 用電量 / 產品生產量。

註 2：僅納入生產工廠之用電量及生產量。

類型	經濟活動	營業收入金額 (新台幣千元)	2025 年 營業收入占比
一般經濟活動 -半導體	IC 導線架	9,493,293	49%
	LED 導線架	951,798	5%
綠色收入合計		10,445,091	54%
非綠色收入		8,906,689	46%
總營業收入		19,351,780	100%

❖ 節能措施 (GRI 302-4, SASB TC-SC-110a.2)

為有效降低能源消耗和溫室氣體排放，公司積極推動各項節能措施，以廠務設施及生產設備提升能源使用效率、生產設備運轉效率最佳化和參數調整，以及更換節能照明為主軸，並透過各廠節能方案來達成環保節能的目標。同時加強節能宣導，鼓勵員工隨手關燈、下班關閉電腦，並廣泛使用節能燈具，對於非常態照明需求區域，改用感應式開關來控制照明，透過改變生活習慣來減少能源的浪費。

重點節能計畫

項目	台灣廠區	大陸廠區	海外廠區
調整製程參數	★	★	★
整合生產流程	★	-	★
整合設備流程	★	★	-
廠務設備節能	★	★	★



50

階段性的節電規劃

階段性	項目
短期	- 將既有冷氣機改為中央空調系統 - 廠區全面更換 LED 照明設備 - 廠區周邊設置感應式 LED 投射探照燈照明 - 人行道採用感應式景觀地燈 - 設備採購考量納入以能源效率高設備、節能等級 1 級為優先選用 - 將舊有耗電設備，如空壓機、冰水主機等汰換為能源效率高之設備，並設置中央監控系統管理之 - 廠區設備停機時，調高空調溫度 - 假日關停耗電廠務設備
中長期	- 增設中央監控系統管控公用設備能耗 - 持續導入最新節能技術，以提升製程及公用設備效率

2025年各廠區節能措施及績效

廠區	節能措施及績效
台灣廠	汰新冰水主機，水泵增設變頻器，製程空調設備供應機制優化，沖壓空調箱汰換，年節能 1,102,559 kWh (等於 3,969GJ)
成都廠	關閉備用空間之空調、利用原水池之冷水替代冷水機供給空壓機及電鍍風櫃之冷源、空調溫度控管、調節空壓機使用頻率、風機設置自動停止以減少無效時間，年節能 164,035 kWh (等於 590GJ)
蘇州廠	廠區巡檢、空調與照明管理、路燈時段調整及冷却水泵，冷水泵，抽風塔電氣箱設備變頻改造，年節能 1,118,000 kWh (等於 4,025GJ)
總 計	8,584GJ

❖ 溫室氣體排放管理

重大主題

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 ; SASB TC-SC-110a.1 TC-SC-110a.2)

衝擊說明

氣候變遷為全球共同面對的重要風險，子公司製造工廠之能源使用與排放管理對營運永續具重大影響。若未有效管理溫室氣體，將面臨成本上升、客戶要求、法規限制與商譽風險等多重衝擊。同時，積極減碳也是提升品牌競爭力與獲取綠色採購訂單的關鍵策略。

管理方針與承諾

長華電材集團承諾遵循溫室氣體管理法規與國際規範，持續盤查、揭露與減量溫室氣體排放，致力於降低碳足跡、導入再生能源，並規劃淨零碳排路徑，目標參照全球「1.5°C 情境」，達成科學基礎減碳目標 (SBT)。

管理機制與執行策略

負責單位：永續發展委員會及子公司製造工廠之環管中心 / 廠務部。

相關內部政策：《溫室氣體盤查管理程序》。

主要策略為導入 ISO 14064-1，自 2025 年起依循 GHG Protocol 進行排放分類與計算，以接軌 IFRS 永續揭露準則。評估 ISO 50001 能源管理系統導入，成立碳管理跨部門工作小組，進行排放源控管、能源績效改善與再生能源推進。

51

具體行動方案

1. 溫室氣體盤查與揭露：每年委外查證並納入永續報告書揭露排放數據。
2. 節能改善計畫：子公司製造工廠實施空調、照明、生產設備節能更新，推動變頻等專案。
3. 再生能源導入：安裝太陽能設備。
4. 碳中和策略規劃：依據 SBTi 制定減碳路徑，評估碳權抵換與碳中和機制導入可行性。

追蹤與檢核機制

1. 年度監控：排放量盤查→查證→改善計畫彙整→進度呈報董事會 / 永續發展委員會。
2. 內外部稽核：
 - ✓ 每年委託第三方單位查證。
 - ✓ 對未達成改善目標單位實施內部督導與責任檢討。
3. 配合 TCFD 要求識別氣候財務風險，導入碳費試算與敏感度分析。

指標項目



短期



中期



長期



範疇一及二
總碳排放量
(tCO₂e)

降低 3%

2025

實績(基準年)

48,244



累計下降 10%



累計下降 ≥20%



單位產品
碳排放強度
(tCO₂e / 百萬元合併營業收入)

降低 5%

2025

實績(基準年)

2.493



總體減少 ≥20%



導入低碳製程
並持續優化

註：以 2025 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

長華電材集團為善盡社會責任，每年自主盤查並揭露溫室氣體排放量。長華電材集團自 2024 年起取得全集團溫室氣體盤查之外部查證。

溫室氣體排放來源主要為外購電力產生，因此分析全集團廠區設備用電來源，並致力於降低能源耗損與提升能源效率。

子公司長華科技台灣廠區於 2022 年首度導入 ISO 14064-1：2018 外部盤查；其餘於 2023 年首度導入 ISO 14064-1：2018 外部盤查。2025 年起配合主管機關政策，溫室氣體盤查之計算與分類原則改依循 GHG Protocol (溫室氣體盤查議定書) 辦理，以財務控制權法進行全集團的溫室氣體盤查，以接軌 IFRS 永續揭露準則。

係數之引用皆以符合當地區域性為原則，如：台灣地區係引用台灣環境部 113 年 2 月 5 日公告之「溫室氣體排放係數」、台灣經濟部能源署公布之電力排碳係數及環境部「產品碳足跡計算平台」進行溫室氣體排放量計算；中國大陸地區係引用「中華人民共和國國家標準 2020 綜合能耗計算通則」、中國生態環境部公布之「2022 年全國電力碳排放因子」；馬來西亞係引用馬來西亞能源委員會 (Suruhanjaya Tenaga, Energy Commission) 發布之《Malaysia Energy Statistics Handbook 2023》及 IEA(2025)公布之電網排放係數進行溫室氣體排放量計算；新加坡係引用 IEA(2025)公布之電網排放係數進行溫室氣體排放量計算。全球暖化潛勢 (GWP) 係採用 IPCC 評估報告 IPCC AR6 WGI (2021), updated by Errata (2025-10-07)。盤查之溫室氣體為 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆ 及 NF₃ 七項，全集團無來自全氟化合物之溫室氣體排放量。

溫室氣體排放盤點(採用GHG Protocol)

單位：tCO₂e

溫室氣體排放源項目	說明	2025 年
範疇一 直接溫室氣體 排放和移除	涵蓋公務車燃料、公務車逸散冷媒、辦公室設備逸散冷媒、消防設施、化糞池緊急發電機、實驗室分析儀器	2,693
範疇二 輸入能源的間接 溫室氣體排放	涵蓋外購電力	45,551
範疇三^{註 2} 其他間接排放量	涵蓋上下游運輸及配送、商務旅行及員工通勤、購買商品、燃料及能源相關活動(未涵蓋在範疇一或範疇二)、營運廢棄物處理及投資	103,360
溫室氣體排放量總和 (範疇一+範疇二)		48,244
溫室氣體排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元合併營收)		2.493

註 1：盤查數據依據營運控制權法彙整溫室氣體排放量，盤查之溫室氣體為 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆ 及 NF₃ 七項。

註 2：依長華電材集團重大性鑑別結果計算。

溫室氣體排放盤點(採用ISO 14064-1)

溫室氣體排放源		年度溫室氣體排放量					單位：tCO ₂ e
項目	項目說明	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	
範疇一 直接排放量 (類別一)	涵蓋公務車燃料、公務車逸散冷媒、辦公室設備逸散冷媒、消防設施、化糞池緊急發電機、實驗室分析儀器	2,680	1,940	2,427	3,606	3,613	
範疇二 間接排放量 (類別二)	涵蓋外購電力	44,861	55,618	54,279	44,219	48,765	
範疇三 ^{註2} 其他間接排放量 (類別三及四)	涵蓋上游運輸及配送、商務旅行及員工通勤、購買商品、燃料及能源相關活動放(未涵蓋在範疇一或範疇二)、營運廢棄物處理	-	495	9,564	50,200	59,259	
溫室氣體排放量總和(範疇一+範疇二)		47,541	57,558	56,706	47,825	52,378	
溫室氣體排放密集度(tCO ₂ e/百萬元合併營收)		2.895	2.785	2.594	2.900	3.040	

註1：盤查數據依據營運控制權法彙整溫室氣體排放量，盤查之溫室氣體除馬來西亞廠包含 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs 及

SF₆ 六項，其餘為 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆ 及 NF₃ 七項。

註2：依各子公司重大性鑑別結果計算。

註3：其他間接排放量(類別三及四)排放量部分海外廠區 2021 年開始統計，子公司長華科技台灣廠區 2022 年開始，其餘均 2023 年開始統計。

註4：自 2023 年度起數據包含所有合併個體，2020 至 2022 年度數據僅子公司製造工廠為範疇。

2025年各溫室氣體排放量

單位：tCO₂e

項目	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	總量
範疇一	1,427	56	19	1,191	-	-	2,693
範疇二	45,551	-	-	-	-	-	45,551

2025年範疇三排放量

單位：tCO₂e

排放型式 ^註	2025 年
採購的產品與服務	40,495
燃料與能源的相關活動	33,164
上游運輸與配送	2,404
營運中產生的廢棄物	592
商務旅行	145
員工通勤	2,827
下游運輸與配送	202
投資	23,531
合 計	103,360

註：依長華電材集團重大性鑑別結果計算。

❖ 空氣污染防治

長華電材子公司製造工廠生產過程包含電鍍製程，會產生酸鹼氣體及有機揮發物 (VOCs) 等空氣污染物，針對此類廢氣排放，我們嚴格遵循各廠所在地的環保相關法規，並定期委託第三方機構進行採樣與監測，以確保廢氣濃度符合法規排放標準。以台灣廠區為例，除依據環境部《空氣污染防治法》設置專責空氣污染防治人員及代理人，並進行相關教育訓練外，廠內亦採用濕式洗滌塔，自排放管道將酸鹼氣體及 VOCs 集中引導至洗滌塔中和處理後進行排放，並每日記錄與監測相關數據，以確保排放管控成效與法規一致。

子公司長華科技 2025 年度 VOCs 排放總量為 6.80 公噸^註，集團所有製造工廠排放廢氣均符合法規之排放標準，並無重大空污違規事件。除了製程排放污染管外，台灣廠區更推動內部員工行為改變，以獎勵補助員工換購電動機車，鼓勵採用低碳交通工具，以降低移動過程所產生之碳排放與污染源，展現我們落實環保責任之承諾。

註：採質量平衡法計算。



3.4 水資源管理

重大主題

(GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5 ; SASB TC-SC-140a.1)

衝擊說明

子公司製造工廠之產品製造涉及多項需大量用水之製程，如蝕刻、電鍍與清洗等環節，若未妥善管理水資源，可能導致營運中斷風險、水污染責任與合規風險。此外，水資源使用效率亦影響製程成本與資源配置，若處於高水風險區域，更需留意取水競爭與社會回饋壓力。因此，水資源管理對公司產業而言，不僅攸關法規遵循與環境責任，亦直接影響營運穩定性、品牌信譽與永續發展能力。

管理方針與承諾

長華電材集團承諾依據當地法規要求，持續改善用水效率、提升回收利用率，並致力於降低水資源耗用與排放對生態環境的衝擊，確保企業運作不對地區水資源造成競爭或污染，朝向「取水減量、用水高效、排水合規」的管理目標邁進。

管理機制與執行策略

負責單位：永續發展委員會/子公司製造工廠之環管中心
 相關內部政策：《自來水供水管理及異常應變作業指導書》、《環境作業管制實施程序》。
 主要策略：水資源使用盤查、導入水質監測設備與即時資料回傳系統，與工業區管理單位建立溝通管道，以即時回應水資源相關問題。

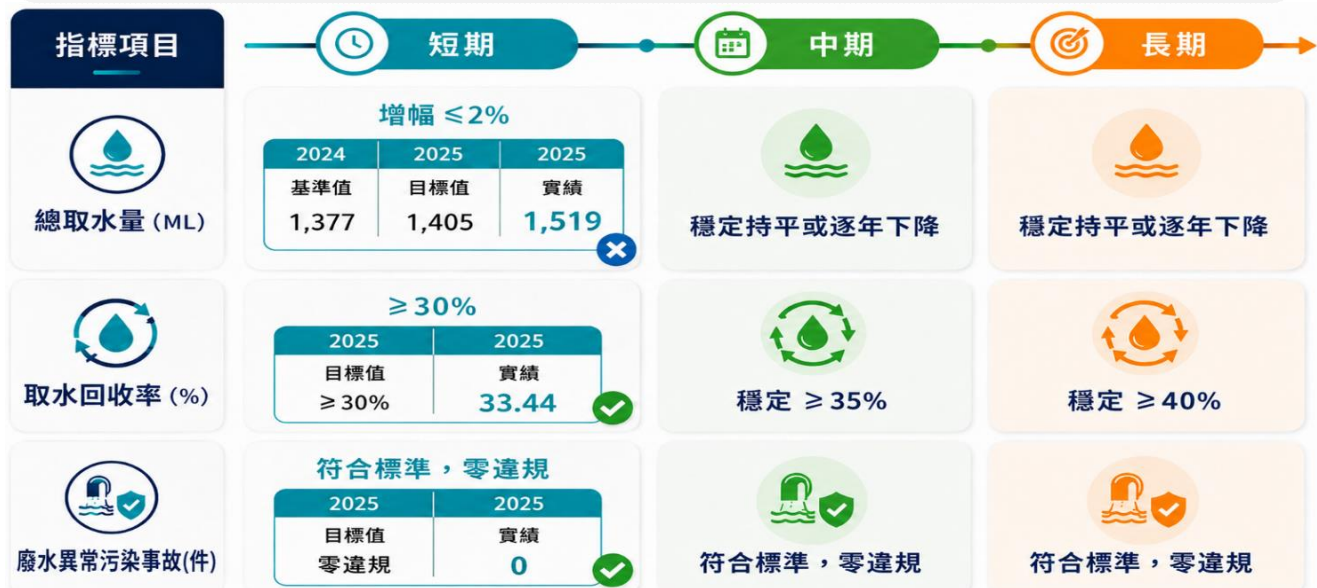
55

具體行動方案

1. 水源使用盤查與風險評估：年度更新水源使用、製程用水分析。
2. 節水技術導入與改善：應用循環冷卻系統、低耗水設備、替換感應式水龍頭。
3. 中水回用與再利用：建立中水回用系統（製程回收水並再利用）。
4. 排水品質監控與合規排放：排放符合環保法規並主動揭露。
5. 員工節水教育推動：日常節水宣導。

追蹤與檢核機制

1. 日常追蹤：關鍵用水設施裝設流量定期記錄與異常回報。
2. 月報告：用水與排水量分析、異常原因查明及改善追蹤。
3. 年度審查：審查節水效益與目標達成率



註 1：以 2024 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

註 2：取水回收率僅包含集團中有建置回收水系統之廠區。

註 3：總取水量未達標，相關說明請見-水資源使用與管理。

長華電材及子公司製造工廠主要以來水作為濕製程（電鍍）、洗淨與環保之用途，各廠取水來源皆來自第三方供水之地表水，取水來源均為淡水（ $\leq 1,000\text{mg/L}$ 總溶解固體），長華電材台北分公司供水來源為新店溪水源（包括南勢溪及北勢溪之翡翠水庫），台中辦事處供水來源為石岡壩與鯉魚潭水庫，台灣高雄廠區供水來源為台灣自來水公司之高屏堰、南化聯管及鳳山水庫、大陸廠區供水來源分別為岷江及太湖、海外廠區供水來源為雪蘭莪河，所有原水水源均未被劃分為國家或國際自然保護區，非來自敏感的水體；另參照 AQUEDUCT WATER RISK ATLAS 評估各廠區之水資源風險評估結果，顯示大陸廠判定等級「High-Medium risk (3-4)」屬有水源壓力地區，其餘各據點均為不具水源壓力之地區，其等級為「Low-Medium risk (1-2)」。

所有製造廠區之區域用水占比

地區別		台灣	中國大陸		海外
		台灣廠區	成都廠區	蘇州廠區	馬來西亞廠區
水源	自來水	高屏堰、南化聯管及鳳山水庫	岷江	太湖	雪蘭莪河
	地下水及其他	地下水	無	無	無
供水能力（萬噸/天）		173.1	154.2	45	530.6
取水量（萬噸/天）		0.14	0.07	0.13	0.07
區域用水占比（%）		0.08	0.05	0.28	0.01

註：供應水量為水利署網站及所在地水公司網站之供水情形。

❖ 水資源使用與績效管理

長華電材集團各地區用水量如表所示。面對近年來全球氣候變遷，為確保製造廠區不因水資源匱乏造成立即性的缺水危機，公司持續落實監控用水量並積極推動廠區節水措施。台灣廠區於 2021 年開始增設製程回收系統，針對含有高酸性濃度的水洗水經過處理過濾再利用，取代原先直接經廢水處理廠處理後放流，提高製程廢水回用率，並配合各項節水措施降低水資源的耗用。

此外，公司持續關注政府水情資訊，於缺水或限水期間將依水情狀況優先降低非必要用水，並提高製程回收水使用比例，以降低限水對生產營運之影響，維持廠區供水及生產運作穩定。

水資源使用與管理

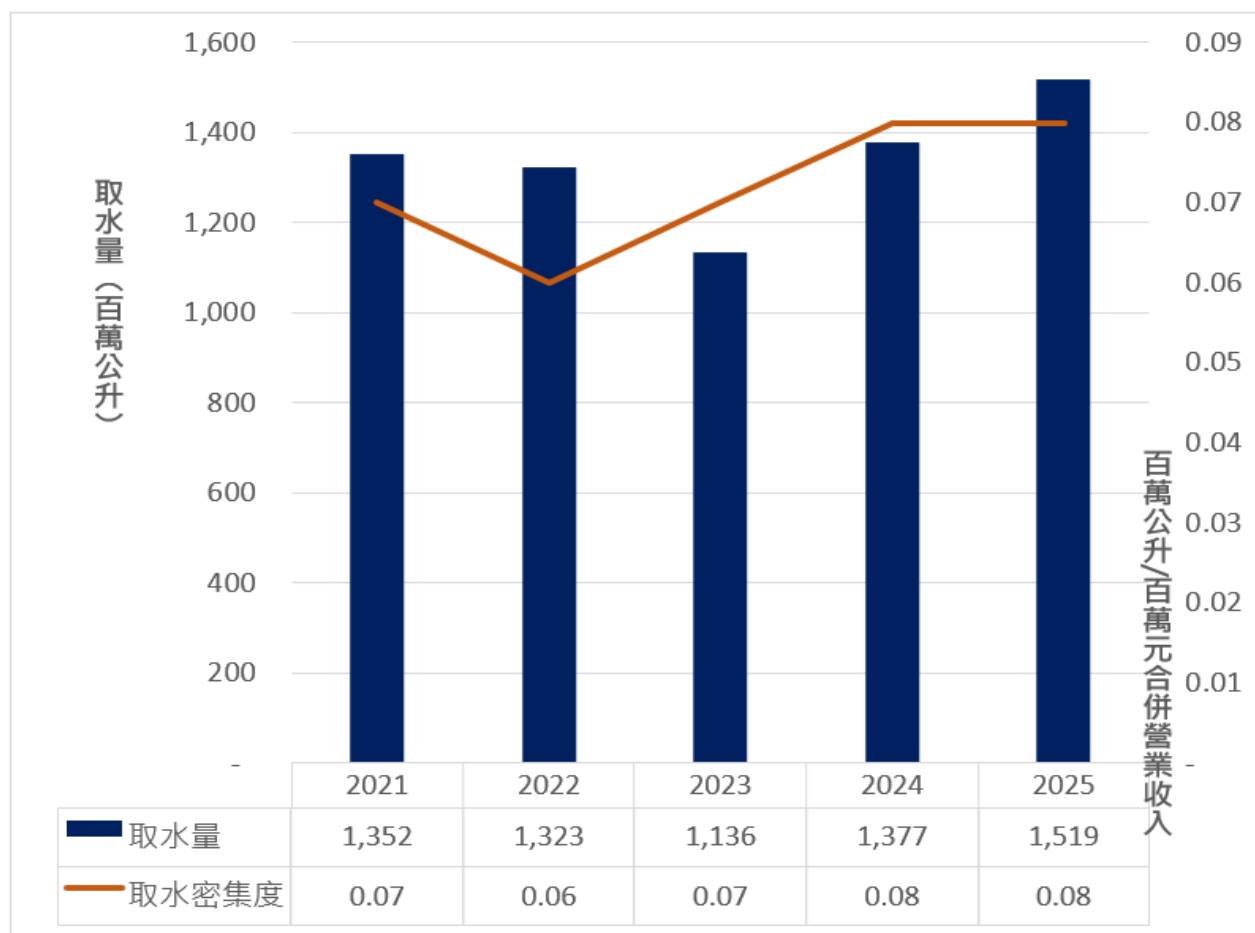
2025 年因產能提升，營收成長帶動整體用水需求增加，全年取水量增至 1,519 百萬公升，較 2024 年增加 10.31%；惟取水密集度與 2024 年相當，維持相同水準。

單位：百萬公升

地區	項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
台灣地區	取水量(A)	388	417	396	499	549
	回收水(B)	70	96	131	161	204
	總用水(C=A+B)	458	513	527	660	753
	回收水/總用水(%)=(B/C)	15.28	18.71	24.86	24.39	27.09
	取水回收率(%)=(B/A)	18.04	23.02	33.08	32.26	37.16
	排水量(D)	370	379	364	488	556
	耗水量	88	134	163	172	197
中國大陸地區	取水量(A)	640	585	475	623	720
	回收水(B)	98	141	133	220	212
	總用水(C=A+B)	738	726	608	843	932
	回收水/總用水(%)=(B/C)	13.28	19.42	21.88	26.10	22.75
	取水回收率(%)=(B/A)	15.31	24.10	28.00	35.31	29.44
	排水量(D)	527	475	400	507	571
	耗水量	211	251	208	336	361
海外地區	取水量(A)	324	321	265	255	250
	回收水(B)	0	0	0	0	0
	總用水(C=A+B)	324	321	265	255	250
	回收水/總用水(%)=(B/C)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	取水回收率(%)=(B/A)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	排水量(D)	267	266	203	189	184
	耗水量	57	55	62	66	66
所有地區	取水量(A)	1,352	1,323	1,136	1,377	1,519
	回收水(B)	168	237	264	381	416
	總用水(C=A+B)	1,520	1,560	1,400	1,758	1,935
	回收水/總用水(%)=(B/C)	11.05	15.19	18.86	21.67	21.50
	取水回收率(%)=(B/A)	12.43	17.91	23.24	27.67	27.39
	排水量(D)	1,164	1,120	967	1,184	1,311
	耗水量	356	440	433	574	624

註：自 2023 年度起數據包含所有合併個體，2021 至 2022 年度數據僅子公司製造工廠為範疇。

取水密集度變化概況



58

取水量及耗水量

單位:百萬公升

年度				2024 年		2025 年	
項目				所有地區	具水資源壓力的地區	所有地區	具水資源壓力的地區
依來源劃分	第三方的水	淡水	地表水	1,377	420	1,519	720
			地下水	0	0	0	0
			海水	0	0	0	0
			產出水	0	0	0	0
	總取水量			1,377	420	1,519	720
依終點劃分	總耗水量			574	326	624	361

註 1：公司取水來源無地表水、地下水、海水及產出水。

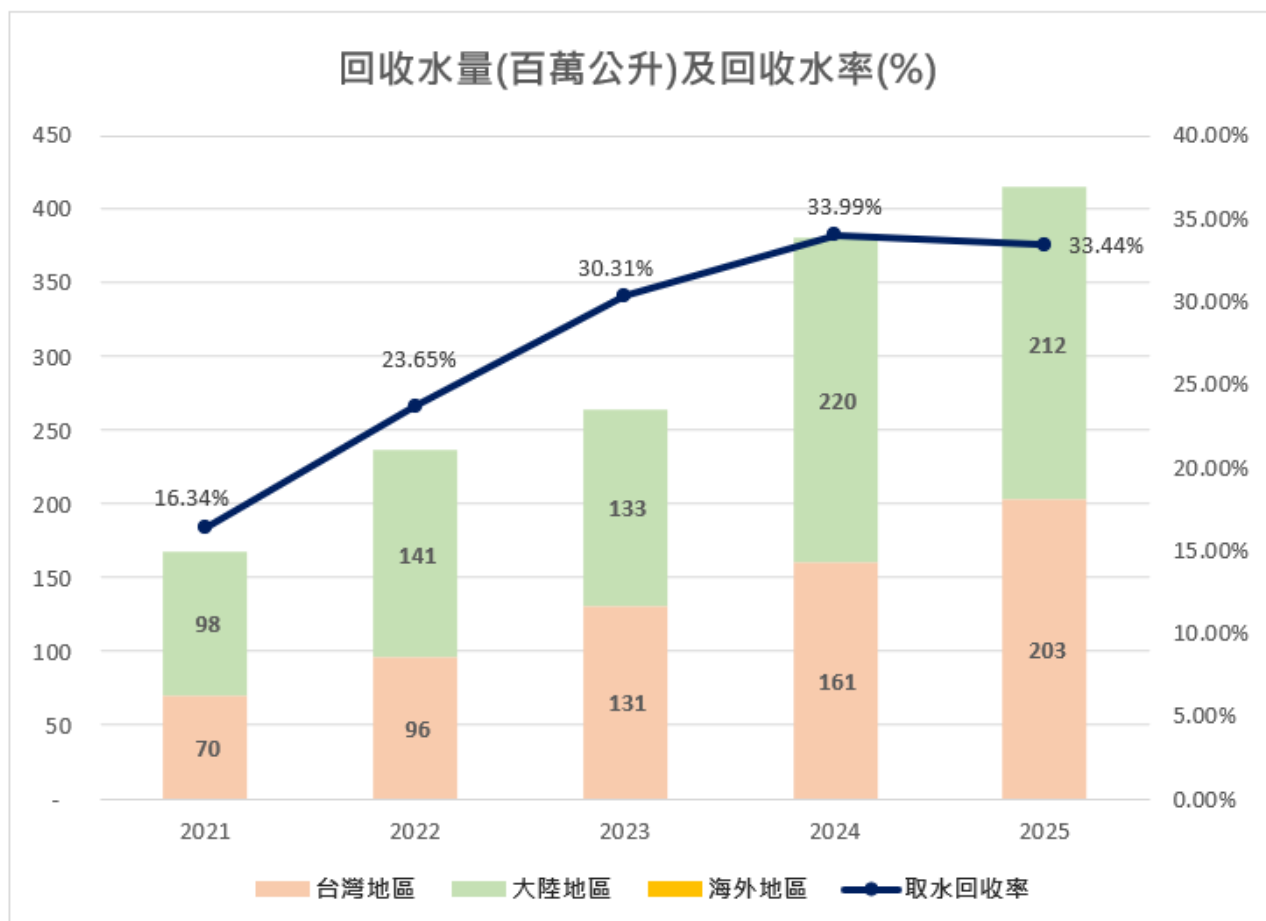
註 2：具水資源壓力的地區參照 AQUEDUCT WATER RISK ATLAS，2025 年修正納入成都廠。

❖ 廠區節約用水措施

中水回收系統-製程回收水並再利用

台灣廠區於 2021 年增建製程水薄膜過濾回收系統，利用超過濾（Ultra Filtration, UF）搭配逆滲透（Reverse Osmosis, RO）處理製程排水回收利用；於 2022 年續投入薄膜過濾（Membrane Bio Reactor, MBR；Membrane Chemical Reactor, MCR）設備替代 UF 系統放大過濾孔徑增加膜通量改善阻塞問題以提高水回收系統效率，同時亦可減少逆洗、藥洗頻率降低回收水消耗，此外減少更換濾袋流程亦達成減廢成效。2022 年起陸續增設 MBR 系統，並於 2025 完成第三套 MBR 系統的增設，每日回收水的量從 2023 年的 170 噸、2024 年的每日 181 噸，於 2025 年每日平均已可回收 224 噸至工業水池，效果顯著，並計劃於 2026 年增設第四套 MBR 系統。

59



註 1：僅包含集團中有建置回收水系統之廠區。

註 2：取水回收率 = 回收水量 / 總取水量。

純水回收系統-純水製程回收再利用

台灣廠區已於 2021 年增建製程純水回收系統，透過純水 RO 逆滲透系統所產生的濃縮水通過二次 RRO 系統進行回收，以供製程使用。由於 RO 純水系統設計經過 2B3T 前處理，使得二次 RRO 系統產生的濃縮水質量甚至優於自來水，因此將其導入工業水池回收循環使用。2025 年台灣廠區純水製程回收水量合計為 82,867 噸，占總用水量 11.4%。

機台省水設計

電鍍機台使採用多段逆流水洗設計，這使得一道水可以在三道水洗槽中循環使用，達到節水設計。

設施介紹

回收系統電控盤



回收原水桶



MBR / MCR 過濾



RO 過濾



❖ 廢水排放量及水質監控與管制

公司每年都會定期進行採樣與檢測放流水各項數據，以確保製程產生的廢水完全符合現行環保法規及園區納管標準，以降低對環境的污染衝擊。公司積極針對廠區廢水污染防治系統進行檢討及改善，2025 年各廠區放流水質檢測結果均維持符合所在地法規或第三方納管核可標準。

排水量概況

單位：百萬公升

年度		2024 年		2025 年	
項目		所有地區	具水資源壓力的地區	所有地區	具水資源壓力的地區
依終點劃分	A 地表水	189	0	184	0
	B 地下水	0	0	0	0
	C 海水	0	0	0	0
	D 第三方的水(總量)	995	507	1,311	571
	E 供其他組織使用的第三方的水	0	0	0	0
總排水量	F=A+B+C+D+E	1,184	507	1,495	571
淡水		0	0	0	0
其他		1,184	507	1,495	571

3.5 廢棄物管理

重大主題

(GRI 306-1, 306-2, 306-3 ; SASB TC-SC-150a.1.)

衝擊說明

子公司製造工廠生產製造過程中產生多樣類別廢棄物，包括一般廢棄物、有害工業廢棄物（如電鍍污泥、含重金屬液體）、包材與回收物等。若廢棄物未妥善分類、貯存與處置，不僅可能違反環保法規，更會對周遭環境、水土與人員健康造成風險。同時，過度廢棄也代表資源未充分利用，增加營運成本與碳足跡。因此，建構完善的廢棄物管理體系對我們環境永續與經營風險控管至關重要。

管理方針與承諾

長華電材集團承諾遵守相關環保法規，依據「減量、分類、資源化、無害化」原則，持續改善廢棄物處理流程。透過減量源頭管理、提升回收再利用與透明資訊揭露，期望達成廢棄物總量減量與循環經濟目標，實踐企業環境責任。

管理機制與執行策略

負責單位：子公司製造工廠環管中心 / 設備與製程單位。
 相關內部政策：《廢棄物管理指導書》、《化學藥品倉庫管理指導書》、《毒化物使用管理程序》。
 主要策略：依環保法規執行廢棄物申報，確認妥善處理聯單，落實 ISO 14001 環境管理系統、年度追蹤環境管理績效指標。

62

具體行動方案

1. 源頭減量設計：製程改善以減少副產物及包材使用，提升原料利用率。
2. 清楚分類與標示：實施分色標示制度，確保分類正確與現場作業人員辨識清楚。
3. 回收再利用推動：建立與合格回收商合作關係，增加金屬、包材、液體回收比率。
4. 有害廢棄物處置強化：產出進行採樣檢測與紀錄，交由合格處理業者追蹤回證。
5. 員工教育與稽核：定期辦理廢棄物分類教育訓練與內部現場稽核改善計畫。

追蹤與檢核機制

1. 日常追蹤：定期記錄與異常回報。
2. 月報告：每月申報廢棄物分類數據。
3. 年度審查：審查管控廢棄物再利用率、單位產品廢棄物量。
4. 確保處理流程符合當地政府規範。

指標項目



註：以 2024 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

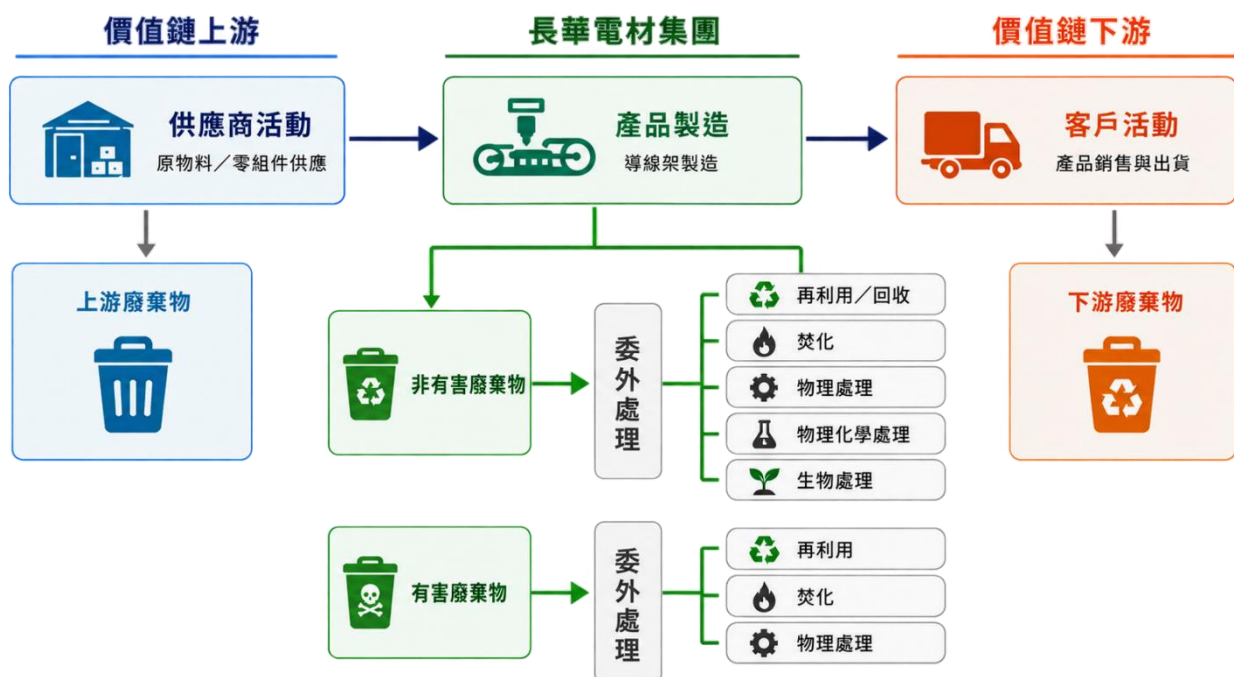
長華電材集團秉持「回饋社會」之理念並深切體認「地球資源有限」及「環保工作之重要」，公司承諾在所有的商業運作，產品及服務各方面保護環境。

1. 應用低汙染原物料、清潔生產，致力於環境保護，減少產品供應鏈對環境的衝擊。
2. 遵守相關環保法規以及製造工廠應履行的環境職責。
3. 透過環保目標設定、定期稽核以及管理審查已持續改進及增強環境績效。
4. 採用適當的風險控制技術，有效減少對利害相關者之危害風險；持續並加強與合約商、供應商等互動關係。
5. 透過有效利用及廢棄物減量方案以保護自然資源。
6. 減少及預防有害物質對環境所造成的影響，以保護員工及環境。
7. 提高生產品質以減少廢料產生。

❖ 廢棄物管理

公司所產出的廢棄物可區分為「非有害廢棄物」及「有害廢棄物」二大類，依據處置方式區分可回收及非回收。長華電材集團除了落實垃圾分類外，各類廢棄物遵循所在地法規進行申報、分類及貯存，且委託合格廠商協助清運處置及回收處理，並透過定期廠商審查及稽核機制，以確保廢棄物確實被妥善處理。以子公司長華科技台灣二廠為例，除進行「事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單」之連線管理，並訂定清理及處理機構之稽核計畫，派員實地稽查廢棄物清理及處理機構之管理狀況，並將稽核結果填寫於查訪紀錄表。若稽查發現異常狀況，將通知廠商改善，並擇期複查，以確保清理及處理機構依照法規妥當管理廢棄物。

我們將持續以源頭減量、回收再利用作為管理目標，期望降低廢棄物產出量，以減少公司營運成本及環境衝擊。



❖ 製造工廠廠區近兩年廢棄物處理方式及種類

單位：公噸

大類	處理方式	處置	種類	2024 年	2025 年
非有害廢棄物	再利用、回收	離場	下腳料、廢鋼帶、樹脂、廢潤滑油、廢木材	4,437	5,044
	焚化	離場	生活垃圾、廢乾膜、廢塑膠混合物	325	264
	物理化學/物理處理	離場	廢電子零組件、下腳品及不良品	10	13
	生物處理	離場	水肥或糞尿等廢棄物	42	107
有害廢棄物	再利用	離場	汙泥、廢濾心、濾袋、化學藥品廢容器、廢玻璃容器、鐵桶、廢液及廢油	12,615	14,388
	焚化	離場	廢液、丙酮、廢空桶(塑膠袋)	422	252
	物理處理	離場	廢液、廢電子零組件	87	62

64

❖ 台灣製造工廠廠區近兩年廢棄物處理方式及種類

單位：公噸

大類	處理方式	處置	種類	2024 年	2025 年
非有害廢棄物	再利用、回收	離場	下腳料、廢鋼帶、樹脂、廢潤滑油、廢木材	2,684	3,258
	焚化	離場	生活垃圾、廢乾膜、廢塑膠混合物	221	229
	物理化學/物理處理	離場	廢電子零組件、下腳品及不良品	10	13
	生物處理	離場	水肥或糞尿等廢棄物	42	42
有害廢棄物	再利用	離場	汙泥、廢濾心、濾袋、化學藥品廢容器、廢玻璃容器、鐵桶	1,331	2,324
	焚化	離場	廢液、丙酮、廢空桶(塑膠袋)	-	-
	物理處理	離場	廢液	30	2

❖ 廢棄物產出量統計表

單位：公噸

分類	處置方式	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
		產出量	占比	產出量	占比	產出量	占比	產出量	占比
非有害廢棄物	回收	1,589	8%	2,341	14%	4,437	25%	5,044	25%
	非回收	5,841	29%	4,410	27%	377	2%	384	2%
有害廢棄物	回收	11,342	56%	8,617	53%	12,615	70%	14,388	71%
	非回收	1,332	7%	1,047	6%	509	3%	314	2%
廢棄物產出量合計		20,104	100%	16,415	100%	17,938	100%	20,130	100%
廢棄物密集度		0.9197		0.9955		1.0410		1.0402	

註 1：廢棄物密集度=廢棄物產生量 / 百萬元合併營業收入。

註 2：廢棄物產出量數據僅子公司製造工廠為範疇。

❖ 循環經濟

長華電材子公司製造工廠台灣廠區目前設置有 **22** 台銀回收機台，並分別建置 **5** 座金回收樹脂塔及 **6** 座鈹回收樹脂塔，形成完整的貴金屬回收處理系統。2025 年全年減碳效益達 **782 tCO₂e**。此外，我們亦強化供應商合作機制，選用具備合格之第三方回收公司，確保整體回收處理流程符合環保標準。同時針對第一線操作人員進行教育訓練，落實全員參與的綠色製造文化。我們將持續優化導線架產線的資源使用效率，並以數據化管理提升製程需要之金屬資源的再利用價值，以邁向高效、低耗的永續製造模式。

台灣廠區近3年循環經濟金屬回收量

單位：公斤

項目	2023 年	2024 年	2025 年
回收銅(含廢液)	382,744.00	473,432.00	439,947.00
回收鐵	8,857.50	13,919.50	11,154.50
回收鎳(含廢液)	892.50	1,552.50	580.00
回收銀(含廢液)	1,189.49	1,718.76	1,698.50
回收金(含廢液)	1.40	0.89	0.99
回收鈹(含廢液)	6.21	8.20	8.36

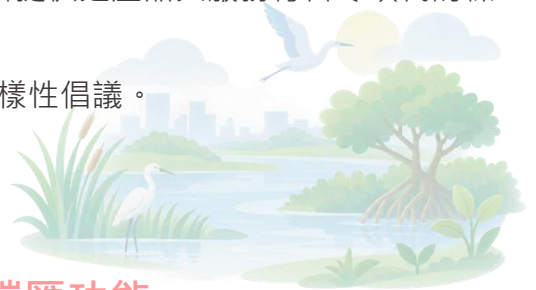


3.6 生物多樣性承諾

為回應國際對於生物多樣性和森林保育之關注，長華電材宣示「長華電材生物多樣性及零毀林承諾」。透過企業永續治理的監督和推動，展現保育生態環境的決心，並積極因應氣候變遷對環境生態帶來的挑戰。長華電材集團所有製造工廠廠區均設置於工業園區內，並未位於全球或國家所列为生物多樣性重要區域。

長華電材生物多樣性及零毀林承諾

- 避免於鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或從事營運活動。
- 以朝向對環境生態淨正向影響 (Net Positive Impact) 為目標，致力於生物多樣性維護。
- 遵守國際及營運所在森林相關法律或特定規範，承諾所提供之產品與服務符合零砍伐的標準。
- 以行動響應聯合國「生物多樣性公約」及維護生物多樣性倡議。
- 定期針對營業活動據點進行生態調查與衝擊評估。
- 與外部合作夥伴共同合作及履行本承諾。



具體行動-保護濕地生態系並強化濕地自然碳匯功能

長華電材集團於 2025 年 12 月共同舉辦「援中港濕地保護活動」，由集團主管帶領 101 名員工前往高雄援中港濕地公園，進行道路水溝垃圾與雜草清理，並移除影響生態與景觀之外來種銀合歡及強勢植物，合計清理逾 60 袋、約 520 公斤廢棄物與雜草。透過改善濕地環境及維護原生植被生長空間，不僅降低廢棄物對濕地與水道的影響，提升棲地環境品質，也有助於恢復濕地生態功能，進一步強化濕地自然碳匯功能，發揮生態系調節氣候與固碳的重要價值。活動亦安排濕地生態導覽，提升員工對濕地生態系、生物多樣性、棲地保育及自然碳匯功能的認識。長華電材集團期望透過實際行動持續推動環境永續與自然生態保護，深化員工環境意識，並攜手為維護在地生態環境、提升生態系韌性及因應氣候變遷盡一份心力。



成長共榮

4.1 人權政策

❖ 人權承諾 (GRI 2-24)

長華電材秉持著尊重員工、落實以人為本的核心理念，遵循且支持法令規範，維護包括正職員工、契約及臨時人員、求職者合法權益，並致力推動合作及供應鏈夥伴以相同的標準落實在營運活動當中。

我們認同並支持《聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)》、《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)》等國際人權公約及規範所揭示之人權保護精神與基本原則，並遵守相關勞動法規，致力於建構平等、安全且有尊嚴的工作環境。



長華電材人權政策

人權政策



人權管理政策	具體方案
禁止人口販運與僱用童工	本公司基於保護兒童及未成年人身心發展之責任，未滿 16 歲者，本公司不予雇用；16 歲以上未滿 18 歲之未成年員工，應出具其法定代理人同意書及年齡證明文件，本公司方得雇用。
提供公平合理的薪資與工作條件	本公司對於員工之每日、每週及每月正常工作時間及延長工作時間上限、例休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。 薪資福利均符合工資相關的法律，包含基本工資、加班費之倍數發給等項目，並提供電子薪資明細，供員工了解薪資細項。除經員工同意外，本公司禁止以扣除工資作為紀律處分之手段。
禁止任何形式強迫勞動	恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

人權管理政策	具體方案
提供自由表達意見的多元溝通管道及環境	為了有效溝通，本公司每季舉行勞資會議，聽取員工的意見和需求。如果有任何影響勞動人權的情況，我們也會儘快通知員工，並尋求共識。我們尊重員工的權益，不會因為員工的表達而採取不利的措施。 本公司重視員工的申訴權，提供多元的申訴管道，包括直接向主管或管理部門反映問題，或是撥打專線或發送郵件進行性騷擾的申訴。我們保證申訴過程的機密性和公正性，不會洩漏申訴者的身分或資料，並會以書面的方式告知申訴者和被申訴者調查的結果。
尊重員工自由結社及集體談判之權利	結社自由是員工的基本權利，也是企業的核心價值。透過結社自由，我們致力於創造一個多元、開放、和諧的工作環境，讓員工能夠自由發揮自己的潛能和特色，並與同事建立深厚的友誼和合作關係。為了有效溝通，本公司每季舉行勞資會議，聽取員工的意見和需求。
建立安全與健康的工作環境，禁止任何形式的騷擾與報復行為及不人道待遇	本公司承諾遵守法規、普及安全技能、降低職場風險、預防傷害、持續改善績效。訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及設立性騷擾申訴管道。
禁止任何形式的歧視	本公司恪遵當地政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」與「性別工作平等法」等，建立適當之管理方法與程序，於內部宣達與推廣。 提供公平的工作環境，不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。 本公司致力維護員工基本人權，遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益。

人權盡職調查管理

本公司為善盡企業社會責任，履行對人權維護的承諾與責任，於 2025 年正式建立人權盡職調查流程，由相關管理單位定期辨識面臨風險之群體及潛在人權議題、擬訂人權議題控制計畫，並持續監督改善計畫執行成果，以善盡人權政策之落實，人權盡職調查流程如下：



本公司於 2025 年執行人權盡職調查作業，本年度調查範圍以員工及供應商為對象，員工部分針對員工健康安全、工時管理、職場平等、性騷擾防治及個人資料保護等重大人權議題進行風險辨識與評估，並透過內部管理機制、教育訓練、申訴管道及法規遵循檢視等方式，持續強化人權風險管理；供應商部分，透過問卷調查及日常合作管理等方式，了解供應商於工時管理、工作環境及職場平等法規遵循等面向之管理情形，並鼓勵供應商落實人權保障與企業社會責任要求。本公司亦要求主要供應商簽署廉潔承諾書及社會責任相關文件，以共同降低供應鏈潛在人權風險。2025 年度所發生之人權風險事件均已完成調查、改善及後續追蹤作業，公司亦持續檢視改善措施執行情形，以降低潛在人權風險，全年未發生造成中高風險影響之重大人權事件。

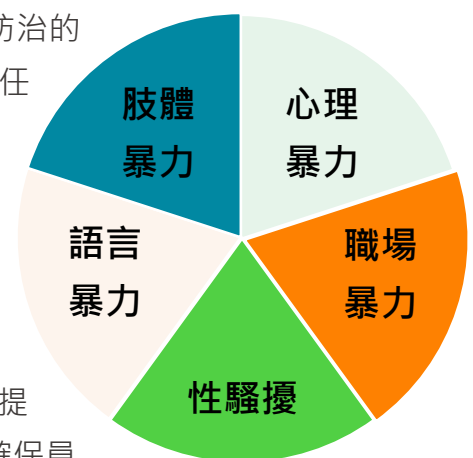
人權關注對象	風險議題	潛在人權風險	風險減緩或補救措施
員工	健康安全	員工可能因工作環境、作業負荷或長時間辦公等因素，產生職業災害、身體不適或影響身心健康之風險	依照健康檢查結果列管 18 人，關懷員工健康狀態，辦理健康促進活動，例如鼓勵員工參與公司社團活動並提供健康衛教講座。設立員工申訴管道及調查處理機制，2025 年度共接獲 1 件針對工作環境之申訴案件，公司於接獲後即依內部程序進行了解、溝通與改善，並已完成妥善處理與結案。
員工	工時管理	員工加班時數增加或休息不足	透過差勤系統、工時監控及異常工時追蹤機制，公司每日延時工時逾 1 小時通知員工，每月檢視工時狀況，避免過度工時情形發生。
員工	職場平等	若缺乏平等與多元管理機制，可能產生歧視、不公平待遇或影響員工職涯發展機會之情形	持續推動平等就業及多元包容政策，禁止任何形式之歧視與不平等待遇，並提供公平之招募、培訓與升遷機會。2025 年以問卷調查方式，確認員工是否遭受歧視或不平等情形，並設立員工申訴管道及調查處理機制。
員工	性騷擾防治	因不當言語、行為或職場互動，產生性騷擾或職場不法侵害事件	訂定性騷擾防治辦法及申訴程序，定期辦理教育宣導與訓練，並設置保密申訴管道及調查處理機制。2025 年內部性平教育訓練為 76 人，訓練總時數為 76 小時。

人權關注對象	風險議題	潛在人權風險	風險減緩或補救措施
員工	個人資料保護	員工若因管理不當、系統漏洞或人員疏失，可能發生個資外洩或資訊安全事件	建立資訊安全與個人資料保護管理機制，透過權限控管、資安教育訓練及系統防護措施，降低資訊外洩風險。2025 年內部個資教育訓練為 76 人，訓練總時數為 76 小時。
供應商	工時管理	供應商可能未建立有效的工時管理，影響員工健康與勞動權益。	透過供應商問卷調查及日常合作管理，了解供應商工時管理情形，並要求供應商遵循當地勞動法規及合理工時管理原則，以降低過度工時風險。
供應商	工作環境	供應商可能因工作環境管理不足，而產生職業安全衛生風險，影響員工健康與作業安全。	透過供應商評估及日常合作管理，了解供應商工作環境與職業安全衛生管理情形，並鼓勵供應商持續改善工作環境與安全管理措施。
供應商	職場平等	供應商若缺乏平等與多元管理機制，可能產生歧視、不公平待遇或其他違反人權之情形。	要求供應商遵循相關勞動法規與企業社會責任要求，並透過供應商問卷調查方式，了解供應商於平等就業及人權管理之執行情形，以降低供應鏈人權風險。

❖ 勞工權益 (GRI 2-26)

為了讓員工充分了解公司對人權保障以及職場暴力和性騷擾防治的重視，特別將「人權政策」、「永續發展實務守則 / 企業社會責任政策」和「禁止工作場所職場暴力的書面聲明」列為新員工和年度教育訓練的必修課程，並立申訴管道，由專人保密處理各種職場問題，包括職場安全衛生、性別平等和職場暴力等，以確保員工的工作環境安全 and 健康。

長華電材集團致力於促進公司與員工之間充分溝通，以建立良好的勞資關係，至少每季定期舉行勞資會議，除了各部門依法提交的勞資事項外，該會議還委由雙方代表徵詢員工的提案，以確保員工的意見和需求得到充分考慮。2025 年未曾發生勞資糾紛之情形。



職場不法侵害事件通報流程

權責部門/人員	內容說明	管理流程
員工 各部門	- 員工主動告知。 - 經由他人檢舉、申訴或反映。	<pre> graph TD A[疑似職場不法侵害事件通報] --> B[1. 接受通報或申訴 2. 同步協助處理] B --> C{是否為職場不法侵害事件?} C -- No --> F[結案] C -- YES --> D[區分內、外部侵害事件] D --> E[1. 協調處理 2. 後續追蹤] E --> G[檢討改善及預防] G --> F </pre> 內部侵害 人資單位或部門主管介入處理 外部侵害 當地警政機構或相關主管機關聯繫
管理部	- 由職安人員、人資單位或員工本人(及相關適當之人員)進行訪談做危害鑑別與風險評估。 - 如為內部事件，應有勞工代表介入參與調查。 - 如為外部事件，需與當地警政機構或相關主管機關聯繫。	
員工 管理部 人資單位 部門主管	- 雇主可適時轉介或安排諮商、輔導、休假或彈性調整工作職務。 - 可由適當人員做後續追蹤或轉介當地職業傷病防治中心等醫療資源介入。 - 必要時進行內部懲處程序。 - 協助必要時之法律協助。 - 必要時兩方得以適時工作調整。	
管理部 部門主管 人資單位	權責部門分別妥存備查各所屬相關紀錄。	

4.2 人才吸引與留任

重大主題

衝擊說明

建立有效的人力吸引與留任策略，有助於吸引優秀人才、降低員工流動率，並確保關鍵職能持續穩定，有利於提升組織運作效率與長期發展。

管理方針與承諾

為因應人力市場變動與組織永續發展需求，長華電材集團致力於建構具吸引力與發展性的職場環境。藉由落實公平的招募制度、具競爭力的薪酬福利、完整的職涯規劃，以及正向的企業文化，以提升員工滿意度與組織歸屬感，進而吸引優秀人才並提高留任率，強化企業韌性。

管理機制與執行策略

負責單位：管理部。

負責管理職能：人才招聘、薪資規劃、職涯發展、教育訓練、員工關係。

相關內部政策：《薪工循環》、《考核管理程序》、《教育訓練管理程序》。

利害關係人回應機制：設立員工意見信箱、定期員工調查及勞資會議。

72

具體行動方案

1. 建構雇主品牌：加強校園徵才合作、舉辦企業參訪與實習機會。
2. 優化徵才流程：縮短職缺填補時程。
3. 強化薪酬福利：依市場薪資資料定期檢視調整，推動彈性福利。
4. 推動職涯發展：設計職能導向的晉升路徑與培訓計畫。
5. 提升員工參與感：舉辦關懷活動、內部創新提案、部門員工聚餐補助等。

追蹤與檢核機制

Plan：年初訂定人才目標與行動策略，導入關鍵績效指標 (KPI)。

Do：各單位依據人資年度計畫執行招募、留任與訓練活動。

Check：定期檢視離職率、滿意度、招募效率等指標成效。

Act：依據數據滾動式檢討與調整管理策略，納入內部稽核與改善機制。

指標項目



短期



中期



長期

員工整體
離職率 (%)



控制 10%以下

	目標值	實績
2025	10%以下	10.25



降至 8%



維持穩定 7%以下



註 1：以 2024 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

註 2：員工整體離職率未達標，相關說明請見-離職人力統計。

❖ 員工結構 (GRI 2-7, 2-8 ; SASB TC-SC-330a.1)

長華電材集團將員工視為公司最重要的資產，在招募任用、薪酬設計、績效管理與訓練發展等政策與制度上，均考量強化公司成長動能產力及員工工作效能。招聘與錄用優先選擇在地人做為工作夥伴；我們認為，與員工共好，才能成就公司永續發展的生命力，使員工樂在工作，並發揮群體的力量。

長華電材集團依據聯合國國際勞工組織與所在地勞動基準法等法令之規定，未雇用童工從事工作；且不會強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時，完全以專業能力及適才適所為依據，從未有因種族、思想、宗教、黨派、國籍、性別、婚姻、身心障礙等，予以不同考量。長華電材集團亦遵循相關法令，台灣地區配合政策晉用足額身心障礙者，並依其能力安排可勝任之工作內容。2025 年長華電材集團無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，將依據所在地勞動法規預告之（台灣 10~30 天、中國大陸 30 天內、新加坡 1~4 週、馬來西亞 4~8 週）。

截至 2025 年 12 月底止，長華電材集團總員工人數 2,390 人(97%)，非員工之工作者 74 人(3%)，非員工之工作者係由公司委外廠商雇用，主要工作內容為廠區清潔、駐衛警及園丁。總員工人數其中男性占 62%、女性占 38%；年齡層主要集中在 30-50 歲，約占 65%。離職員工共 245 位，較 2024 年增加 6%；在職之身心障礙員工人數 11 人，少數族群人數 15 人，分別占約 0.33%及 0.21%。

各區人力概況

地區	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	567	399	555	393	633	423	643	428
中國大陸	467	301	446	303	468	305	474	316
海外	360	188	342	168	336	174	353	176
總計	1,394	888	1,343	864	1,437	902	1,470	920
合計	2,282		2,207		2,339		2,390	
占比	61%	39%	61%	39%	61%	39%	62%	38%

依僱用合約分類之員工組成 (GRI 2-7)

類別	年度		2022		2023		2024		2025	
	組別	性別/ 工作地點	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
雇用 型式	永久聘僱員工	男	1,304	57.14	1,254	56.82	1,350	57.72	1,464	61.26
		女	809	35.45	789	35.75	825	35.27	914	38.24
	臨時員工	男	90	3.94	89	4.03	87	3.72	6 ^註	0.25
		女	79	3.46	75	3.40	77	3.29	6 ^註	0.25
	永久聘僱員工	台灣	966	42.33	948	42.95	1,056	45.15	1,071	44.82
		中國大陸	761	33.35	722	32.71	747	31.94	778	32.55
		海外	386	16.91	373	16.90	372	15.90	529	22.13
	臨時員工	台灣	-	-	-	-	-	-	-	-
		中國大陸	7	0.31	27	1.22	26	1.11	12	0.50
		海外	162	7.10	137	6.21	138	5.90	-	-
契約 型式	全職員工	男	1,394	61.09	1,343	60.85	1,437	61.44	1,470	61.51
		女	888	38.91	864	39.15	902	38.56	920	38.49
	兼職員工	男	-	-	-	-	-	-	-	-
		女	-	-	-	-	-	-	-	-
	全職員工	台灣	966	42.33	948	42.95	1,056	45.15	1,071	44.82
		中國大陸	768	33.65	749	33.94	773	33.05	790	33.05
		海外	548	24.01	510	23.11	510	21.80	529	22.13
	兼職員工	台灣	-	-	-	-	-	-	-	-
		中國大陸	-	-	-	-	-	-	-	-
		海外	-	-	-	-	-	-	-	-

註：2025 年海外子公司 MSHE 管理方式變更，將過去視為臨時員工之人員轉為永久聘僱員工(外籍人員)。

多元表現實績

類別	年度		2022		2023		2024		2025	
	組別	性別	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
國籍	本國籍員工	男	1,237	54.21	1,197	54.24	1,269	54.26	1,217	50.91
		女	812	35.58	802	36.34	837	35.78	796	33.31
	外國籍員工 ^註	男	157	6.88	146	6.62	168	7.18	253	10.59
		女	76	3.33	62	2.80	65	2.78	124	5.19
年齡	<30 歲	男	351	15.38	300	13.59	345	14.75	359	15.02
		女	193	8.46	174	7.88	193	8.25	185	7.74
	30-50 歲	男	903	39.57	887	40.19	901	38.52	906	37.91
		女	636	27.87	625	28.32	624	26.68	653	27.32
	>50 歲	男	140	6.13	156	7.07	191	8.17	205	8.58
		女	59	2.59	65	2.95	85	3.63	82	3.43
職級	管理職	男	412	18.05	422	19.12	409	17.49	422	17.65
		女	173	7.59	185	8.38	191	8.17	201	8.41
	非管理職	男	982	43.03	921	41.73	1,028	43.95	1,048	43.86
		女	715	31.33	679	30.77	711	30.39	719	30.08
工作 類型	銷售	男	45	1.97	43	1.95	51	2.18	60	2.51
		女	44	1.93	43	1.95	38	1.62	42	1.76
	製造	男	1,090	47.77	1,097	49.71	1,106	47.29	1,196	50.05
		女	623	27.30	622	28.18	655	28.00	673	28.16
	研發	男	172	7.54	117	5.30	167	7.14	142	5.94
		女	94	4.12	73	3.31	75	3.21	73	3.05
	行政+其他	男	87	3.81	86	3.90	113	4.83	72	3.01
		女	127	5.56	126	5.70	134	5.73	132	5.52
學歷	碩士	男	41	1.80	45	2.04	53	2.27	46	1.92
		女	28	1.23	23	1.04	23	0.98	27	1.13
	大專/大學	男	509	22.30	505	22.88	563	24.07	569	23.81
		女	337	14.77	342	15.50	360	15.39	382	15.98
	高中以下	男	844	36.99	793	35.93	821	35.10	855	35.78
		女	523	22.91	499	22.61	519	22.19	511	21.38

註：外國籍員工 2022 年至 2023 年係依據相對工作地不同之國籍統計；自 2024 年起係依據需申請工作簽證者之國籍統計。

新進人員統計 (GRI 401-1)

類別	年度	2022			2023			2024			2025		
	組別	新進	在職	%	新進	在職	%	新進	在職	%	新進	在職	%
性別	男	318	1,394	22.81	147	1,343	10.95	229	1,437	15.94	163	1,470	11.09
	女	191	888	21.51	86	864	9.95	131	902	14.52	98	920	10.65
年齡	< 30 歲	255	544	46.88	110	474	23.21	195	538	36.25	146	544	26.84
	30-50 歲	244	1,539	15.85	121	1,512	8.00	161	1,525	10.56	114	1,559	7.31
	> 50 歲	10	199	5.03	2	221	0.90	4	276	1.45	1	287	0.35
工作地點	台灣	338	966	34.99	144	948	15.19	249	1,056	23.58	161	1,071	15.03
	中國大陸	67	768	8.72	39	749	5.21	74	773	9.57	64	790	8.10
	海外	104	548	18.98	50	510	9.80	37	510	7.25	36	529	6.81
各類別合計數		509	2,282	22.30	233	2,207	10.56	360	2,339	15.39	261	2,339	10.92

註：新進率=年度總新進人數(就職>3 個月新進員工) / 年底(12 月 31 日)該年齡分組之在職人數。

離職人員統計 (GRI 401-1)

2025 年整體離職率為 10.25%，與 2024 年相比略增 0.37%，離職人數共計 245 人，其中 203 人為自願離職，占整體離職人數 82.86%，顯示員工流動以自主職涯規劃及個人生涯發展因素為主。公司持續透過薪酬福利、教育訓練及人才發展機制，提升員工留任率與組織向心力。進一步依年齡層分析，30 歲以下員工離職率為 17.46%，高於整體平均水準，反應出年輕族群於職涯探索階段具有較高的流動特性，未來公司將持續強化新人關懷、職涯發展規劃及人才培育措施，協助員工建立長期職涯發展方向，以提升年輕人才留任意願。

類別	年度	2022			2023			2024			2025		
	組別	離職	在職	%	離職	在職	%	離職	在職	%	離職	在職	%
性別	男	230	1,394	16.50	213	1,343	15.86	142	1,437	9.88	157	1,470	10.68
	女	143	888	16.10	124	864	14.35	89	902	9.87	88	920	9.57
年齡	< 30 歲	160	544	29.41	142	474	29.96	80	538	14.87	95	544	17.46
	30-50 歲	194	1,539	12.61	178	1,512	11.77	135	1,525	8.85	121	1,559	7.76
	> 50 歲	19	199	9.55	17	221	7.69	16	276	5.80	29	287	10.10
工作地點	台灣	195	966	20.19	152	948	16.03	134	1,056	12.69	142	1,071	13.26
	中國大陸	86	768	11.20	96	749	12.82	51	773	6.60	43	790	5.44
	海外	92	548	16.79	89	510	17.45	46	510	9.02	60	529	11.34
各類別合計數		373	2,282	16.35	337	2,207	15.27	231	2,339	9.88	245	2,339	10.25

註：離職率=年度總離職人數(就職>3 個月之離職員工) / 年底(12 月 31 日)該年齡分組之在職人數。

❖ 平等機會

對於女性在職場上的發展，秉持著「平等對待」的原則，堅決反對任何形式的性別歧視。承諾不因性別、種族、國籍、宗教信仰、年齡、身體狀況、政治立場、婚姻狀況或工會隸屬等因素而影響女性員工的招聘、薪資待遇、晉升機會等，並通過實際行動打造一個友善的工作環境，以幫助女性員工實現工作與生活的平衡，2025 年女性員工人數占總人數 38%，管理層級女性擔任占比達 32%。

女性員工比例(%)

類別	年度	2023			2024			2025		
	地區	台灣	中國大陸	海外	台灣	中國大陸	海外	台灣	中國大陸	海外
女性員工比例		41	40	33	40	39	34	40	40	33
整體女性員工比例		39			39			38		
非管理職女性比例		47	39	38	42	38	39	43	39	38
整體非管理職女性員工比例		42			41			41		
管理職女性比例		21	42	13	24	42	15	27	42	12
整體管理職女性員工比例		30			32			32		

❖ 薪酬制度

長華電材為吸引和留用所需的優秀人才，薪資設計參考市場標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，提供具競爭力的薪酬，並符合所在地政府法令規定的基本工資要求，絕不因性別而有任何差異。

薪酬結構包括固定薪資和變動薪資，固定薪資支付標準參考當地市場薪酬水平、學歷、工作經驗和市場調查等因素進行調整；變動薪資則依營運狀況及工作績效所配發的年終獎金與員工分紅配。薪資和晉升調整均依公司整體經營情況、個人績效、消費者物價指數和政府政策作為調動之依據。

長華電材非擔任主管職務之薪資情形(單位：千元)

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
員工人數	69	68	69	69
薪資平均數	2,097	1,545	1,569	838
薪資中位數	1,325	1,260	1,443	785

註：本表不含公司經理人。經理人之定義係依據主管機關92.3.27台財證三字第920001301號函令規定「經理人」適用範圍。與本公司年報揭露經理人範圍一致。

長華電材2025年男女變動獎金比例

職級	女性	男性
非管理職	0.95	1
管理職	0.52	1

註：公式計算以同仁平均為基準。

2025年女性對男性基本薪資與薪酬比例

職級	基本薪資		薪酬	
	女性	男性	女性	男性
非管理職	1.02	1	0.96	1
管理職	0.77	1	0.79	1

註：公式計算以同仁平均為基準。

2025年男女員工薪酬比例

職級	女性	男性
非主管職	0.96	1
主管職	0.95	1
理級主管職	0.82	1
高階主管職	1.02	1

註：公式計算以同仁平均為基準。

❖ 績效制度 (GRI 404-3)

為吸引及留任優秀人才，並表彰、獎勵和激勵優秀表現的員工，長華電材集團建立明確的績效管理制度，結合年度目標設定、定期溝通與成果評核，全面支持員工專業成長與企業永續發展目標。長華電材集團每年進行績效評估，依照員工個人績效貢獻及公司經營績效做為員工晉升調薪及年終獎金評估依據，使員工與公司共享營運成果，讓員工肯定自我價值。以本公司為例，本公司每年於隔年2月進行年度績效評估考核，考核制度涵蓋各職級員工，並採用量化指標與質性評價並重的方式，確保考核結果的公正性與客觀性。2025年績效評估考核涵蓋率達100%。

❖ 員工照顧與福利制度 (GRI 401-2)

為提升員工向心力並確保其權益，長華電材集團建立了完善的福利制度，並根據所在地法令成立職工福利委員會，專責管理和分配福利金，由各廠區負責規劃和執行相應的福利政策，以全面照顧員工的福利需求。並已依法成立勞資會議，定期舉行會議，使勞資雙方意見皆充分溝通與協商。除各單位依法所提交送議的勞資事項外，該會亦委由雙方代表徵詢員工提案，2025年均未曾發生勞資糾紛之情形。

福利制度列表

福利項目	內容
基本福利	勞健保、勞退、團體保險、教育訓練。
退休保障	依所在地之法令規定，按月提撥薪資成本之特定比率之退休金予政府專戶，保障員工退休權益。
酬勞計畫	享有現金增資保留員工認購、庫藏股轉讓員工、員工認股權憑證及限制型股票之權益。
理財規劃	開辦員工持股信託業務，公司公提金依員工提存金相對提撥 100%；員工每年可領回獲配之股息且滿五年可全數領回股票。
健康照護	免費員工健檢、醫師臨場諮詢、母性健康保護計畫、健康促進活動。
特殊假	產假/安胎假、產檢及陪產假、家庭照顧假。

❖ 婚育友善及母性保護計畫 (GRI 401-3)

為營造支持婚育、兼顧家庭照顧需求之友善職場環境，公司持續推動婚育友善及母性保護相關措施，協助員工在人生不同階段均能安心工作、穩定就業，促進職場平等與工作生活平衡。

在母性保護方面，女性同仁於確認懷孕後，可主動通報管理部，由管理部啟動產前、產後及哺乳期間之全階段關懷，協助評估工作環境與健康需求，確保懷孕、產後及哺乳女性員工之身心健康，同時兼顧母性保護及就業平等權。為支持員工兼顧育兒與家庭照顧責任，台灣地區依照性別平等工作法相關規定辦理，不因性別、職務等因素而有所差異，男性及女性同仁均可依規定申請育嬰留職停薪及家庭照顧假；同仁於育嬰留職停薪期間，亦得依實際家庭照顧及職涯安排需求，與公司協商提前或延後復職，提升育兒期間之彈性與支持。

此外，子公司長科亦與園區鄰近兩家幼兒園簽訂合作方案，提供員工子女托育資源及相關優惠，協助降低育兒負擔。透過制度支持、彈性協助與托育資源連結，公司期望打造安心婚育、友善育兒及穩定就業的工作環境，使員工能在職涯發展與家庭照顧間取得平衡。

2025 年台灣地區共有 10 位同仁申請育嬰留職停薪，其中男性 4 人，女性 6 人，復職率與留任率如下表：

2025年台灣地區育嬰留停/復職統計

育嬰留停/復職統計	男性	女性	總計
當年符合育嬰留停申請資格人數(A)	18	19	37
當年實際申請育嬰留停人數(B)	4	6	10
育嬰假後應復職人數(C)	4	3	7
育嬰假後實際復職人數(D)	4	3	7
育嬰留停復職率(D/C)	100%	100%	100%
前一年度復職人數(E)	3	-	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數(F)	2	-	2
育嬰留停留任率(F/E)	67%	-	67%

計算方式說明 (以 2025 年為例，其餘年度均以同樣方式計算)：

註 1：可申請育嬰留停人數計算—2022 年至 2025 年內有申請產假與陪產假之員工人數。

註 2：復職率=2025 年育嬰假後實際復職人數 / 2025 年育嬰假後應復職人數×100%。

註 3：留任率 = 2024 年休完育嬰假復職後十二個月仍在職人數 / 2024 年育嬰假後復職人數×100%。

❖ 員工滿意度調查

本公司管理部自2024年起每年於12月執行當年度員工滿意度調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。本次員工滿意度調查內容包括工作環境、職涯發展、薪酬福利及幸福感等面向，藉此全面了解員工對職場的真實感受與期待。2025年執行調查結果為員工覆蓋率為78%，整體滿意度指數為4.17分（滿分5分）。其中，員工對於「企業環境」與「永續經營」表現出高度認同，而調查中顯示需加強之項目（如「薪資報酬」或「工作壓力」），本公司已著手規劃改善措施，並將追蹤其執行成果。在薪資報酬方面，除定期檢視薪酬制度與市場競爭力外，亦將綜合考量員工績效、職務內容及產業薪資水準，適時調整薪酬與獎勵機制。同時，公司亦持續優化福利措施，提供更完善之員工照護與激勵制度。在工作壓力管理方面，公司將持續關注員工工作負荷與工時情形，透過部門溝通、工作流程優化及人力資源調配，降低因業務繁重所產生之壓力。此外，亦將推動健康促進及員工關懷措施，鼓勵員工適度休息與維持工作生活平衡，並提供必要之諮詢與支持資源，以營造友善且健康之職場環境。未來公司亦將持續追蹤改善措施執行情形，作為後續優化管理制度之參考。

❖ 員工申訴

長華電材集團訂定「員工投訴程序」，並於員工資訊網中建立「員工申訴區」，我們鼓勵員工呈報任何違反道德或法令之情事，指派適當之受理專責人員處理，公司以密件方式處理呈報案件並盡全力保護呈報者資訊及安全，作為員工檢舉時的便利檢舉管道；或與違反從業道德行為舉報聯絡人(現任稽核主管)直接聯繫，獎勵制度依薪工循環-人事獎懲作業及員工獎懲辦法執行。

❖ 人才留任

為強化人才留任與提升組織穩定性，本公司持續優化人力資源政策，推動具吸引力之資深員工鼓勵辦法，作為員工長期服務與向心力的肯定。針對滿5年、10年、15年等不同任職年限的員工，提供一次性資深員工獎勵金，並輔以持股信託或限制員工權利新股等措施，鼓勵員工持續深耕職涯發展。

此獎勵機制除提升員工留任率外，亦有助於知識傳承與關鍵職能穩定，實現企業永續經營的人才資本目標。未來本公司將持續追蹤留才成效，結合員工滿意度調查與定期檢視制度彈性，打造更具包容性與承諾感的工作環境。



4.3 人才發展與多元化培育 (GRI 403-5, 404-1)

重大主題

衝擊說明

制定完整的員工發展與訓練機制，有助於提升員工專業能力與工作效能，促進職涯發展與組織競爭力，進而強化員工滿意度與留任率。

管理方針與承諾

長華電材集團深信人才是企業永續成長的根本，致力於提供系統化的員工發展與訓練機制，以協助員工提升專業能力、領導力與職涯成長。透過建立學習型組織，推動內外部培訓、跨部門輪調與接班人制度，促進組織創新與競爭力。

管理機制與執行策略

負責單位：管理部。

相關內部政策：《薪工循環》、《教育訓練管理程序》、《晉升調遷管理辦法》。

主要策略：訂定年度訓練計畫並依職能 / 職級分類課程、設計領導力發展與關鍵人才培訓專案及推動內部講師制度與技術傳承。

81

具體行動方案

1. 新進人員訓練：提供入職培訓、工作安全、企業文化與職務技能說明。
2. 專業技術訓練：依部門需求安排內外部職能訓練、證照課程、實作演練。
3. 領導發展課程：為中高階主管設計領導力、變革管理、溝通協調等訓練。

追蹤與檢核機制

1. 實施 PDCA 管理機制：
 - Plan：年度訓練需求調查與預算編列。
 - Do：依計畫實施訓練課程，並保留紀錄。
 - Check：課後問卷、主管回饋、學習成效評估。
 - Act：課程優化、講師調整、成效報告提供高階主管審查。
2. 定期分析：
 - ✓ 每季統整訓練時數、參訓人次。
 - ✓ 每年檢討訓練預算使用率與課程滿意度。

指標項目



短期



中期



長期

員工年度平均
訓練時數(小時)



每人 ≥ 60 小時

	目標值	實績
2025	≥ 60	55.55



提升至
≥ 65 小時



穩定
≥ 68 小時



註 1：以 2024 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

註 2：員工年度平均訓練時數未達標之說明請見-教育訓練時數統計。

為了提升員工的學習能力與職業技能，長華電材集團視培訓與專業發展為公司對員工的長期投資，致力於加強員工的工作知識、技能和態度，以實現公司的經營目標。多元化培訓課程涵蓋新人教育訓練和在職培訓，並對每個課程進行考核和成效評估，以確保培訓的有效性。我們也鼓勵員工參與出國考察、國內名企參訪、會議出席以及工作輪調等方式的培訓活動，以強化人力培訓，激勵員工持續成長和發展。

❖ 多元培訓內容

訓練項目	內容
新人教育訓練	一般通識教育及基礎技能訓練
在職訓練	主要區分通識訓練及技能訓練，訓練內容為部門內訓類、品質系統類、工安環安類、內稽內控類、生產管理類及行政管理類

82

根據員工工作的特性，提供相應的職業健康與安全教育訓練，使員工深刻了解職業健康與安全的重要性，同時也派遣員工參加外部培訓，以符合所在地法規要求，並取得相關的職業健康與安全證照。以台灣廠區為例，培訓內容涵蓋了特定化學物質操作主管、有機溶劑操作主管、游離輻射操作人員、以及堆高機操作人員等不同領域。

2025 年教育訓練受訓總人次為 31,810 人，總開課時數為 132,759 小時。



教育訓練統計

2025 年受惠於市場需求成長，總產量較前一年度增加約 9.9%。為因應產能提升及營運需求，公司教育訓練資源優先聚焦於關鍵職能及必要訓練課程，因此平均受訓時數為 55.55 小時，略低於年度目標值 60 小時。未來將持續優化培訓規劃，提升訓練覆蓋率與學習效益。

教育訓練統計 - 依性別

年度	2022		2023		2024		2025	
類型	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
內部訓練時數	85,537	53,483	74,786	51,625	101,448	52,251	84,578	41,889
外部訓練時數	5,806	1,340	6,463	2,081	4,987	1,873	4,614	1,678
總訓練時數(A)	91,343	54,823	81,249	53,706	106,435	54,124	89,192	43,567
員工人數(B)	1,394	888	1,343	864	1,437	902	1,470	920
每位員工平均受訓時數(A/B)	65.53	61.74	60.50	62.16	74.07	60.00	60.67	47.36

83

教育訓練統計 - 依職級

年度	2022		2023		2024		2025	
類型	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職
內部訓練時數	128,399	10,621	104,282	22,129	132,236	21,463	112,094	14,373
外部訓練時數	3,741	3,405	4,288	4,256	3,070	3,790	3,555	2,737
總訓練時數(A)	132,140	14,026	108,570	26,385	135,306	25,253	115,649	17,110
員工人數(B)	1,697	585	1,600	607	1,739	600	1,470	623
每位員工平均受訓時數(A/B)	77.87	23.97	67.86	43.47	77.81	42.09	78.67	27.46

多元教育訓練

年度	2022		2023		2024		2025	
類別	受訓人次	開課總時數	受訓人次	開課總時數	受訓人次	開課總時數	受訓人次	開課總時數
新人訓練	585	5,861	392	13,772	680	26,899	499	16,386
通識訓練	13,851	67,330	16,386	70,636	15,897	17,368	20,897	26,063
技能訓練	2,329	66,447	1,733	35,622	8,423	113,057	8,188	86,030
管理訓練	2,778	6,528	5,500	14,925	1,827	3,235	2,226	4,280
合計	19,543	146,166	24,011	134,955	26,827	160,559	31,810	132,759



4.4 職業健康與安全

重大主題

衝擊說明

制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。

管理方針與承諾

長華電材集團秉持「零災害」為最高目標，致力於提供安全、健康且具保障的工作環境。透過系統化的職安衛管理制度、持續性教育訓練與危害預防措施，降低職災風險，守護員工身心健康，並遵循法規與國際標準，落實永續經營精神。

管理機制與執行策略

負責單位：子公司製造工廠之職安中心、各廠區職安衛部門。
相關內部政策：《職業安全衛生政策》、《作業安全守則》、《緊急應變計畫》等。

運作機制：

依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之精神與要求；定期召開安全衛生管理委員會，員工代表參與比率達法規要求；實施風險評估與危害鑑別，訂定預防與改善對策；建立職安事故事件回報、調查與通報流程。

具體行動方案

1. 作業風險控管：
每年更新風險鑑別資料，強化高風險作業管理。
2. 安全訓練教育：
針對新進人員、承攬商、主管與特定作業人員進行分級訓練。
3. 健康促進與關懷：
實施定期健康檢查及心理健康宣導。
4. 安全文化推動：
每年舉辦安全週及緊急應變演練。
5. 事故調查與預防：
落實不安全行為通報與改善機制，定期檢討與修正作業流程。

追蹤與檢核機制

1. 實施 PDCA 管理機制：
Plan：年度訓練需求調查與預算編列。
Do：依計畫實施訓練課程，並保留紀錄。
Check：課後問卷、主管回饋、學習成效評估。
Act：課程優化、講師調整、成效報告提供高階主管審查。
2. 自主管理與稽核：
✓每季內部稽核安全制度落實程度。
✓年度第三方稽核與 ISO 驗證持續精進。
✓不符合事項依責任單位限期改善並追蹤。

指標項目



職災件數
(含承攬商)(件)

1 年內 ≤ 5 件

2025

目標值

實績

≤ 5

9



1 年內 ≤ 3 件



達成零職災



健康檢查異常後
追蹤完成率(%)

≥ 95%

2025

目標值

實績

≥ 95%

100%



≥ 98%



達成 100%，
並整合健康管理系統



失能傷害嚴重率
-SR

低於產業 3 年平均値

2025

目標值

實績

27

8



低於產業 3 年平均値 1/2



低於產業 3 年平均値 1/3

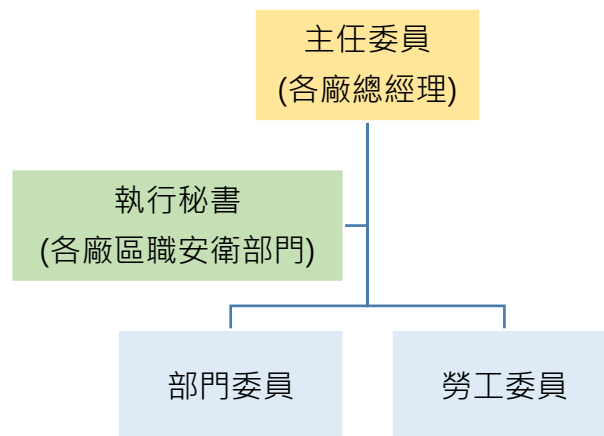
註 1：以 2024 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。

註 2：職災件數未達標之相關說明請參見-職業傷害管理。

長華電材集團為確保員工工作安全，於工作規則內訂定職業安全衛生規定，可使員工對於工作場所的工作安全及衛生作業能有所依循，進而減少職業災害發生。員工如遇通勤意外或職業災害，可依工作規則規範申請補償；員工亦可運用公司提供之免費團險，包含意外傷害險、住院醫療險等相關理賠補助，以因應非職業醫療之風險。

長華電材依職業安全衛生管理法規定，屬於職業安全衛生低風險產業。針對整體工作者、活動與工作範圍均依勞動部職業安全衛生管理辦法落實安全衛生工作，維護全體員工職場健康安全。子公司之製造工廠依循ISO 45001建立職業健康與安全衛生管理系統，並於2024年完成驗證，針對所有在廠區內之工作者、活動與工作範圍，均依其規定落實管理。另為了有效研商解決製造廠區內職業安全衛生實務問題，全廠區特設置安全衛生管理委員會，並設有安全衛生委員會意見箱供員工表達建議與意見以建立溝通。

製造廠區安全衛生管理委員會架構如下：



主任委員由各廠區總經理擔任，並定期召開會議，台灣廠區至少每 3 個月 1 次，大陸廠區及海外廠區為每月 1 次。

委員會相關職掌如下：

- 1 負責審議職業安全衛生政策。
- 2 負責審議職業安全衛生管理計畫。
- 3 負責審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 4 負責審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 5 負責審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 6 負責審議各項安全衛生提案。
- 7 負責審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 8 負責審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 9 負責審議職業災害調查報告。
- 10 負責考核現場安全衛生管理績效。
- 11 負責審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 12 負責其他有關職業安全衛生管理事項。

公司定期進行安全衛生法規查核，以確保業務運作符合法規規範，2025年各廠區均符合所在地法規要求，無安全衛生違規事件。而為了使員工能在安全、健康的環境下工作，提升公司競爭力，各廠區依所在地法規要求定期進行作業環境監測/職業危害因素監測，分別為台灣廠區2次/年，海外廠區及大陸廠區為1次/年，監測結果皆符合要求，低於所在地法規限值。

❖ 安全促進 (GRI 403-2, 403-5, 403-7；SASB TC-SC-320a.1)

長華電材集團以零災害為職業災害管理目標，員工安全為首要，當工作場所有立即發生危險之虞時，人員應立即停止作業，退避至安全場所並進行通報，且不會因此而遭受處分。每年於各廠區定期舉辦「安全風險週」活動，以提升員工對安全衛生的認知，確保員工在安全的環境下工作。各廠區每年至少進行1次全廠防災演練及緊急應變，包括地震、火災、化學品洩漏等不同情境設定，以因應各廠區的作業特性及危害種類。此外，為降低職業傷害，每年針對廠內各部門的作業進行危害鑑別及風險評估，依照嚴重度及發生機率判定風險等級，中高度風險等級之作業需導入額外風險控制措施來降低風險等級。同時，落實職災通報不隱匿的原則，鼓勵各部門在日常作業中主動發現安全隱患，並透過勞工工作行為觀察發現不安全狀況，佐以安全提案來追蹤改善。公司將虛驚事件納入通報程序，在尚未造成人員傷害時即介入進行改善，阻斷下一次災害發生的可能性。

緊急應變演練





❖ 職業傷害管理 (GRI 403-2·403-9 | SASB TC-SC-320a.1)

職業災害統計依《職業安全衛生法》職業災害定義及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)公布之重要失能傷害統計指標計算，以失能傷害頻率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)為主要數據指標。

2025 年全集團職業傷害件數共 9 件，惟並無重大職業傷害及死亡之職業災害案件。對於每件職業災害案例，我們都會填寫意外事件報告，調查傷害發生的直接、間接和根本原因。除了進行教育訓練和標準操作程序(SOP)的檢討外，還會重新審視相應工作環境的風險評估是否完善，以了解每件職業災害案件發生的真正原因後，導入適切之改善措施，並將其擴展應用至其他相似的工作環境或類型中，以最大程度地降低危害，從而有效預防同類型事故的再次發生。

2025 年職業傷害事件以「與有害物之接觸」為主要類型 (34%)，其次為「物體飛落」及「不當動作」(各 22%)。公司已針對事故原因進行調查分析，並聚焦於高風險作業管理、作業環境改善及安全教育訓練強化，持續提升員工風險辨識能力與安全意識，以預防類似事件再次發生。



2025年職業傷害統計

類別	統計指標	台灣廠區	海外廠區	大陸廠區	合計
員工	可記錄職業傷害數量	6	2	0	8
	職業傷害死亡率	0	0	0	0
	重大職業傷害數量	0	0	0	0
	重大職業傷害傷害率	0	0	0	0
非員工	可記錄職業傷害數量	1	0	0	1
	職業傷害死亡率	0	0	0	0
	重大職業傷害數量	0	0	0	0
	重大職業傷害傷害率	0	0	0	0

註 1：重大職業傷害指無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。

註 2：統計數據不包含通勤事故。

各廠區近年失能傷害頻率及失能傷害嚴重率統計

年度	失能傷害頻率 FR				失能傷害嚴重率 SR			
	台灣廠區	大陸廠區	海外廠區	合計	台灣廠區	大陸廠區	海外廠區	合計
2022	5.06	0	0	1.80	26	0	0	9
2023	3.30	0	0	1.23	102	0	0	38
2024	5.87	0	0	2.32	62	0	0	24
2025	2.72	0	1.29	1.50	16	0	3	8

❖ 承攬商安全衛生管理 (GRI 403-7)

為了進一步加強公司的工作環境安全，並擴展保障範圍至承攬商，子公司長華科技於各廠區均訂定了承攬商管理辦法規範來廠區施工之承攬商，以確保承攬商進入廠區進行施工時的安全管理機制，以實現零工傷的目標。承攬商在進行施工之前，必須與工程承辦人員和工安人員共同召開安全會議，工安人員將提出有關該工程的安全要求事項，經完備後始可開始施工。若工程涉及特殊作業，如吊掛、動火、局限空間或危險管路等，則需要進行特殊作業申請，並附上相關防護計畫書，經核准後才能進行作業。

工程承辦人員和工安人員會在承攬商施工過程中（包含非廠區內施工）進行不定期巡檢及區域負責人制度，以確保所有作業符合安全要求，從而保障承攬商的作業安全。2025 年度海內外各廠區均未通報承攬商職災件數。

90

2025年承攬商安全衛生宣導會



❖ 毒化物管理 (GRI 403-10)

生產製程需要，子公司製造工廠在營運過程涉及使用多項具危害性之毒性化學物質，主要包含氰化鈉、氰化鉀、氰化銀及氰化亞銅等，此類化學物質具高度毒性，若管理不當，將可能對作業人員之健康造成重大危害，如中樞神經系統損傷、呼吸困難或中毒反應，甚至導致職業病之發生。為確保員工職場安全與健康，依據相關法規，子公司製造工廠建立並落實毒性化學品管理制度，涵蓋採購、儲存、使用、廢棄等流程。



採購

- 需取具政府使用許可證，事先會簽環管及環安單位，核准後始可申請採購及後續入廠。
- 對供應商進行必要審查，並要求提供該化學品之製造、輸入、販賣等有效許可證影本，以及取得物質安全資料表，供環管單位審核後，方可採購。



儲存

- 規劃毒性化學品專用儲存區，並加鎖管控（設有保全系統與保全公司維持連線），定期接受監管單位稽查。
- 氰化物藥品及酸性化學物質嚴禁一起存放，避免產生有害毒氣（HCN）發生危險。
- 於明顯易見處所，依「危害物管理程序」規定，做好容器、運作場所危害標示。



使用

- 保管員及操作人員於主管機關系統備案，領取、使用全程兩人以上操作，全程記錄用量、用途、操作人員資訊。
- 設置氰化物可領用人員名單並張貼於儲存區；領用氰化物，需經部門副理以上主管核准。
- 提領藥品及清掃作業人員，應穿著長袖制服、安全鞋，並配戴活性碳口罩、耐酸鹼手套及護目鏡之個人防護具，以維護自身安全。
- 使用區域安裝氰化氫監測儀，並定期委外校正，每年委託外部實驗室對現場氰化物濃度進行檢測，檢測結果對員工公開。



廢棄

- 廢棄化學品委託經政府認證之清運業者（具備毒性化學物質廢棄物處理許可證）辦理廢棄物清運。

❖ 健康照護管理 (GRI 403-3 • 403-6 • 403-7 ; SASB TC-SC-320a.1)

公司提供優於法規的健康檢查頻率，提供全體員工每年定期健康檢查，含一般健檢及特別危害健康作業檢查，藉以保護及掌握員工健康狀態。台灣廠區自 2019 年起更納入心電圖檢查，作為腦心血管疾病評估，預防過勞。員工健康檢查結果將進行分級管理，追蹤高風險健康危害族群員工，提供員工相關衛教及諮詢服務，維護員工健康並預防職業病發生。2025 年台灣廠區特殊健康檢查結果列為第 2 級～第 3 級管理共有 103 位同仁，職護及駐廠職醫皆對其進行訪談追蹤，並依法將回診結果上傳至官方系統。2025 年度海內外各廠區均未有職業病確診案例。

台灣廠區每月有特約執業醫學專科醫師臨廠服務，2025 年總計訪視 51 人次，服務內容包含疾病健康訪談及指導關懷，傷病復工 / 配工評估，工作場所環境危害改善建議，覆核護理人員健康訪談文件等。

近年健康管理分級情形

年度	健康檢查參加人數			特殊健康檢查參加人數		特殊健康檢查異常人數	
	台灣	中國大陸	海外	台灣	海外	台灣	海外
2022	830	457	532	346	82	71	40
2023	854	407	512	415	173	102	0
2024	896	414	358	384	76	180	0
2025	1019	422	335	395	124	103	0

註：大陸廠區執行的健康檢查內容已包含特殊作業檢查項目，故不獨立列出。

2025年定期健康檢查

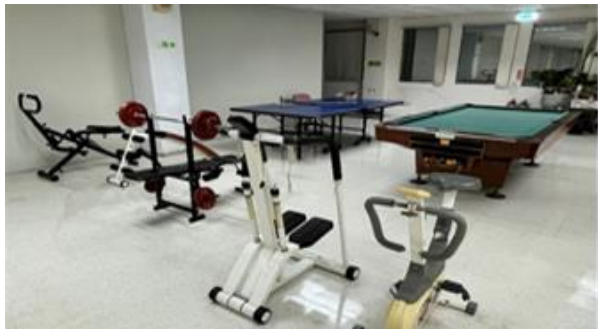


身心健康照護

為了提升員工的身心健康，長華科技在台灣和大陸廠區均設有健身區域，提供各種健身器材、桌球、撞球設施以及籃球場（成都廠區），供員工在休息時間活動筋骨。此外，在飲食上特別要求團膳公司提供五穀飯，並以少油、少鹽、少糖的方式烹飪多種蔬菜，提供更健康的飲食選擇，並設立了提供無糖飲料和水果的販賣機，以滿足員工的需求；為提升員工的健康生產力。



以少油、少鹽、少糖方式烹飪蔬菜及五穀飯



設有健身區域，提供各種健身器材、桌球、撞球設施

因重視員工身心健康與工作生活平衡，致力打造健康、安全且具凝聚力之職場環境。為鼓勵同仁培養規律運動習慣，提升身心健康與團隊互動，公司持續推動健康促進活動，並成立以健康導向為核心之員工社團，例如慢跑社、羽球社等，提供同仁於工作之餘參與運動與交流的平台。透過定期舉辦社團活動與鼓勵自主參與，不僅有助於舒緩工作壓力、增進體能與健康意識，也進一步促進同仁間之情感交流與團隊向心力，營造正向、健康且友善之職場文化。



4.5 社會參與

長華電材集團秉持「取之社會，用之社會」之理念，積極實踐企業社會責任，以「環境永續」、「人文藝術」及「健康體育」作為回饋社會的重要發展策略，旨在為社會帶來正面的影響力。為了確保資源真正惠及有需要的對象，特別設立監督機制，針對受贈單位建立評估機制，以確保專案執行的有效性和資源的具體影響，讓社會參與能夠充分地造福社會，實現社會共好的目標。

公益項目	具體內容	效益展現
體育推廣	長華電材集團持續支持臺灣體育發展與高爾夫人才培育，贊助「2025 天正長華 TPGA 職業業餘傳承賽」，賽事為期 3 天，作為 2025 年 TPGA 台巡賽年度封關賽，結合職業選手、業餘球員與青少年培育交流，展現高爾夫運動之傳承精神與永續價值。	◆培養未來潛力選手與運動人才。 ◆提升全民運動參與、促進身心健康。 ◆提供青少年體育教育與職涯啟發課程。
環境保護	◆號召集團家族一起參與社區當地之援中港濕地保護活動。參加人員共 101 名，志工時數約 253 小時。 ◆認養園區 60 棵行道樹。	◆清除 60 袋、520 公斤垃圾及外來種。 ◆員工帶小孩參與濕地保護活動，以身立行將環境保育觀念傳承下一代。 ◆提升產業園區綠覆率，營造綠色園區並改善園區環境，行道樹年吸碳量估計約 1,200 公斤 CO₂/年。 ◆行道綠蔭改善熱島效應，認養路段夏季地表溫度下降，期望公司持續認養維護將建立綠化與認養文化，鼓勵更多企業/市民參與。
偏鄉服務	◆贊助台大醫服團前往臺東縣達仁鄉辦理偏鄉服務活動，關懷偏鄉醫療與教育資源不足議題。	◆提升偏鄉居民健康管理與預防保健意識及增進偏鄉兒童教育資源與學習刺激。 ◆培養學生志工之同理心、團隊合作與社會責任感。 ◆展現企業對在地關懷及社會共融之承諾。

❖ 2025年社會參與專案

體育推廣-推廣運動風氣

長華電材集團成立已逾 35 年，長久支持國內體育活動，並以自家的企業資源，以及秉持取之於社會、還之於社會的企業價值觀，自 2019 年起開始支持多位高爾夫選手，後於 2022 年開始贊助高爾夫賽事，例如台灣 PGA 巡迴賽。長華電材集團連續第 5 年冠名主辦台灣職業高爾夫協會 (TPGA) 肇喜登峰巡迴賽的開幕賽，以往每年都辦得非常成功，未來仍會繼續冠名贊助此項比賽。長華電材集團將持續秉持回饋的理念，努力成為台灣高爾夫運動的助力與後盾。



95



長華電材集團集結企業力量自 2019 年起開始支持多位高爾夫選手。2023 年起，長華電材集團禮聘李玠柏擔任公司形象大使，共同配合推廣全國高爾夫球運動。李玠柏於 2024 年 10 月在亞洲巡迴賽泰國國際系列賽奪得冠軍，亦為第一位奪得國際系列賽冠軍的台灣選手，另於 12 月在利雅德高爾夫俱樂部 (Riyadh Golf Club) 贏得 LIV 巡迴賽 2025 年資格賽冠軍，李玠柏在國際賽事接連表現傑出，長華電材集團身為長期支持企業亦深感與有榮焉，長華電材集團將持續秉持回饋的理念，努力成為台灣高爾夫運動的

助力與後盾。

環境保護-濕地保護

長華電材集團長期關注在地關懷與社會參與，於 2025 年共同舉辦「援中港濕地保護活動」，由主管帶領 101 名員工實際投入環境整理與公益服務。除透過團隊合作進行環境清潔外，活動亦安排專業導覽與教育解說，增進員工對環境保護、公共參與及永續發展議題之認識，培養關懷社會與愛護在地環境的意識。長華電材集團期望藉由多元公益活動，鼓勵員工主動參與社會事務，深化企業與地方社區之連結，持續發揮正向社會影響力。



96

環境綠化-認養行道樹

子公司長華科技著手投入社區環境綠化活動，台灣廠自 2024 年起認養高雄市大發產業園區周遭行道樹綠美化工程，針對園區周邊道路綠帶進行樹木定期養護工作，協助提升產業園區綠覆率，營造綠色園區並改善園區環境，期間共認養行道樹 60 棵，展現本公司對於環境永續的實質行動。



偏鄉服務

長華電材集團持續關注偏鄉醫療與教育資源不均議題，並於 2025 年贊助台大醫服團前往臺東縣達仁鄉辦理偏鄉服務活動。此次活動結合醫療服務、健康衛教與兒童教育，醫服團深入當地社區與部落，提供居民多元且具實質效益的服務內容，期望透過企業與青年學子的合作，為偏鄉地區帶來更多關懷與支持。活動期間，團隊針對當地居民提供基礎健康檢查、慢性疾病諮詢、用藥與衛生觀念宣導等服務，協助居民提升健康管理意識，並透過面對面交流了解偏鄉長者與家庭之實際需求。此外，團隊亦辦理國小營隊與互動課程，透過科學實驗、團體活動與品格教育，引導學童建立自信與學習興趣，增加接觸多元知識與外界資源之機會。本次偏鄉服務不僅為當地居民帶來醫療與教育資源，也促進世代與城鄉間的交流互動。透過實際參與服務，學生志工得以培養同理心、團隊合作能力與社會責任感，進一步提升未來投入醫療與公共服務領域之使命感。同時，長華電材集團亦藉由支持青年公益行動，展現企業對社會關懷與在地共融的重視，持續以具體行動投入社會參與，為偏鄉社區發展與健康平權貢獻力量。



附錄

5.1 GRI 準則索引

使用聲明	長華電材股份有限公司依循 GRI 準則編製，揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於長華電材	6-9
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於長華電材	6-9
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-4	資訊重編	無此情形	—
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2
營運活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於長華電材 2.7 永續供應鏈	6-9 39
2-7	員工	4.2 人才吸引與留任	72-80
2-8	非員工的工作者	4.2 人才吸引與留任	72-80
治理			

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展組織與策略 2.1 公司治理組織與運作	10 15-25
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展組織與策略	10
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展組織與策略	10
2-15	利益衝突	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-16	溝通關鍵重大事項	1.2 利害關係人議合	11
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理組織與運作	15-25
2-21	年度總薪酬比率	2.1 公司治理組織與運作	15-25
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
2-23	政策承諾	4.1 人權政策	67-71
2-24	納入政策承諾	4.1 人權政策	67-71
2-25	補救負面衝擊的程序	4.1 人權政策	67-71
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人議合	11

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
		2.2 誠信經營管理	26-28
		4.1 人權政策	67-71
		4.2 人才吸引與留任	72-80
2-27	法規遵循	2.2 誠信經營管理	26-28
		2.5 內部控制	34
		4.1 人權政策	67-71
2-28	公協會的會員資格	關於長華電材	6-9
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	11
2-30	團體協約	本公司無工會，故此揭露項目不適用	—
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大性議題鑑別	12-14
3-2	重大主題列表	1.3 重大性議題鑑別	12-14
3-3	重大主題管理	1.3 重大性議題鑑別及各章節說明	12-14
特定主題準則：200 系列經濟面			
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	29-31
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.2 氣候相關財務揭露 TCFD	42-46
GRI 201-4	取自政府的財務補助	2.3 營運績效	29-31
特定主題準則：300 系列環境面			

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 302：能源 2016			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	47-50
GRI 302-3	能源密集度	3.3 能源管理	47-50
GRI 302-4	減少能源消耗	3.3 能源管理	47-50
GRI 303：水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	3.4 水資源管理	55-61
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4 水資源管理	55-61
GRI 303-3	取水量	3.4 水資源管理	55-61
GRI 303-4	排水量	3.4 水資源管理	55-61
GRI 303-5	耗水量	3.4 水資源管理	55-61
GRI 305 排放：2016			
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.3 能源管理	47-53
GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.3 能源管理	47-53
GRI 305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	3.3 能源管理	47-53
GRI 305-4	溫室氣體排放密集度	3.3 能源管理	47-53
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源管理	47-53
GRI 306：廢棄物 2020			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 廢棄物管理	62-65
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 廢棄物管理	62-65
GRI 306-3	廢棄物的產生	3.5 廢棄物管理	62-65

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
特定主題準則：400 系列(社會的主題)			
GRI 401：勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才吸引與留任	72-80
GRI 401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 人才吸引與留任	72-80
GRI 401-3	育嬰假	4.2 人才吸引與留任	72-80
GRI 403：職業安全衛生 2018			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職業健康與安全	84-93
GRI 403-2	危害辨識、風險評估、事故調查	4.4 職業健康與安全	84-93
GRI 403-3	職業健康服務	4.4 職業健康與安全	84-93
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商及溝通	4.4 職業健康與安全	84-93
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 人才發展與多元化培育	81-83
GRI 403-6	工作者健康促進	4.4 職業健康與安全	84-93
GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職業健康與安全	84-93
GRI 403-9	職業傷害	4.4 職業健康與安全	84-93
GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才發展與多元化培育	81-83
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.3 人才發展與多元化培育	81-83

5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業

SASB 主題	指標編號	揭露指標	測量單位	對應章節/說明												
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	範疇一溫室氣體及全氟化合物排放	量化	(1)範疇一溫室氣體：2,693 tCO ₂ e (2)全氟化合物排放：無。												
	TC-SC-110a.2	範疇一長短期溫室氣體管理、減量策略及目標達成	質化	3.3 溫室氣體管理												
製程能源管理	TC-SC-130a.1	總能源消耗量、電網能源比例、再生能源比例	量化	(1)總能源消耗量：369,182 十億焦耳 (2)電網電力百分比：88.79% (3)再生能源比例：1.30%												
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水、耗水量及各自在水資源壓力地區比例	量化	(1)總取水量：1,519 百萬公升 (2)總耗水量：624 百萬公升 於基線水壓力高或極高區域占總取水量及總耗水量百分比分別為：47%及 58%。												
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製程有害廢棄物量與回收百分比	量化	(1)有害廢棄物重量：14,702 公噸 (2)再循環百分比：98%												
職業安全衛生	TC-SC-320a.1	說明評估、監控與減少員工暴露於危害因子的努力	質化	4.4 職業健康與安全												
	TC-SC-320a.2	違反員工健康安全相關法律程序造成之財務損失數	量化	2025 年末發生違反員工健康安全相關法律程序造成之財務損失。												
全球高技能人才招募及管理	TC-SC-330a.1	外國籍員工/海外員工百分比	量化	外國籍員工百分比：15.78%												
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	目前公司並未針對 IEC 62474 材料進行統計管理。												
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率：(1)伺服器 (2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦	量化	本公司產品及服務非終端應用產品，故未計算處理器之整體能源效率。												
原物料來源	TC-SC-440a.1	說明關鍵原物料風險管理方法	質化	本公司為電子通路商，無原物料存貨。子公司長華科技為專業導線架製造廠商，其關鍵原物料風險管理方法請參考長華科技永續報告書第 37 頁。												
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	反競爭行為相關法律程序造成之財務損失數	量化	2025 年末發生因反競爭行為相關法律程序造成之財務損失。												
總產量	TC-SC-000.A	依產品類型而不同	量化	本公司為電子通路商非製造工廠，並無產量。 子公司製造工廠總產量如下： 單位：KKPCS<table><tr><th></th><th>2024 年</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>IC 導線架</td><td>107,595</td><td>117,093</td></tr><tr><td>LED 導線架</td><td>5,373</td><td>7,041</td></tr><tr><td>總產量</td><td>112,968</td><td>124,134</td></tr></table>		2024 年	2025 年	IC 導線架	107,595	117,093	LED 導線架	5,373	7,041	總產量	112,968	124,134
	2024 年	2025 年														
IC 導線架	107,595	117,093														
LED 導線架	5,373	7,041														
總產量	112,968	124,134														
自有設施產量百分比	TC-SC-000.B	百分比(100%)	量化	本公司為電子通路商，無自有設施。子公司製造工廠為專業導線架製造廠商，其產量 100%來自其自有設施。												

5.3 永續揭露指標-電子通路業

編號	指標內容	指標種類	單位	年度揭露情形												
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	消耗能源總量：369,182 十億焦耳 外購電力：88.79% 再生能源使用率：1.30%												
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m³)	總取水量：1,519 千立方公尺 總耗水量：624 千立方公尺												
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	本公司與其他銷售據點並無有害廢棄物，下列以子公司製造工廠列入範疇統計： 有害廢棄物：14,702 公噸 有害廢棄物回收比率：98%												
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、數量	可記錄之職業傷害率： 跌倒：1 人，11%；物體飛落：2 人，22%；被夾、被捲：1 人，11% 與有害物之接觸：3 人，34%；不當動作：2 人，22%												
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註)	量化	公噸(t) 百分比(%)	本公司與其他銷售據點並無報廢產品及電子廢棄物，下列以子公司製造工廠列入範疇統計： 報廢產品及電子廢棄物之重量：19,053 公噸 再循環百分比：78%												
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	長華電材集團無使用衝突礦物於產品製造，並於供應鏈執行衝突礦產盡責調查，確保產品 100%未使用來自衝突地區之礦物。												
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2025 年長華電材集團未發生因反競爭行為相館法律程序造成之財務損失。												
八	依產品類別的主要產品產量	量化	百萬片(KKPCS)、公噸(t)	本公司為電子通路商非製造工廠，並無產量。 子公司製造工廠總產量如下： 單位：KKPCS<table><tr><th></th><th>2024 年</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>IC 導線架</td><td>107,595</td><td>117,093</td></tr><tr><td>LED 導線架</td><td>5,373</td><td>7,041</td></tr><tr><td>總產量</td><td>112,968</td><td>124,134</td></tr></table>		2024 年	2025 年	IC 導線架	107,595	117,093	LED 導線架	5,373	7,041	總產量	112,968	124,134
	2024 年	2025 年														
IC 導線架	107,595	117,093														
LED 導線架	5,373	7,041														
總產量	112,968	124,134														

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

5.4 氣候相關資訊揭露索引表

❖ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3-2 氣候相關財務揭露 TCFD
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	3-2 氣候相關財務揭露 TCFD
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3-2 氣候相關財務揭露 TCFD
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3-2 氣候相關財務揭露 TCFD
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3-2 氣候相關財務揭露 TCFD
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3-2 氣候相關財務揭露 TCFD
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司導入內部碳定價機制，初期以民國 113 年環境部委託倫敦政經學院針對台灣碳訂價制度之研究建議，設定每噸碳價新台幣 300 元作為參考，擬定碳定價為每噸碳價新台幣 500 元，作為公司營運與減碳方案推動之決策參考，透過內部碳定價及碳交易管理機制，激勵各部門達成減碳目標及促進本公司碳管理。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	3-2 氣候相關財務揭露 TCFD
9. 溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫另填於 (1-1及1-2)。	下方表 1-1 及 1-2

❖ 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(tCO₂e)、密集度(tCO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

公司依上市公司永續發展路徑圖規定至少應揭露之資料涵蓋範圍：

1. 母公司個體應自 2025 年開始盤查。
2. 合併財務報告子公司應自 2026 年開始盤查。

長華電材集團 2024 年以前依照國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO14064 - 1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制。自 2025 年起，改採用依溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)進行溫室氣體盤查，每年定期盤查本公司個體及合併財務報告子公司之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。此外，最近兩年度之溫室氣體盤查資料係依據營運控制法彙總，包括本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量，說明如下：

年度		2024 年		2025 年	
項目		排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/百萬元)	排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e/百萬元)
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	14		1	
	範疇二 間接溫室氣體排放	26		255	
	小計	40		256	
合併財務 報告所有 子公司	範疇一 直接溫室氣體排放	3,599		2,692	
	範疇二 間接溫室氣體排放	48,739		45,296	
	小計	52,338		47,988	
總計		52,378	3.040	48,244	2.493

1-1-1 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依上市公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍：

1. 母公司個體應自2027年開始執行確信。
2. 合併財務報告子公司應自2028年開始執行確信。

長華電材集團於表1-1揭露溫室氣體總排放量中，

本公司個體部分：2024及2025年度執行確信範圍屬本公司個體者，均占各該年度本公司個體總排放量之100%。2024年度業經立恩威國際認證股份有限公司依照國際標準組織 (International Organization for Standardization,ISO) 發布之ISO 14064-3：2019) 執行確信，確信意見皆為合理保證。2025年度業經思享永續聯合會計師事務所依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」出具有限確信報告。

合併財務報告所有子公司部分：2024及2025年度執行確信範圍均占合併財務報告子公司總排放量之100%。2024年度本公司個體及合併財務報告子公司-長華科技及長華能源業經立恩威國際認證股份有限公司合理保證確信；其餘子公司分別經馬來西亞確信機構Bureau Veritas Certification (M) Sdn. Bhd、新加坡確信機構TÜV SÜD PSB Pte Ltd及大陸確信機構華測有限公司依照國際標準組織 (International Organization for Standardization,ISO) 發布之ISO 14064 - 3:2019) 執行確信，確信意見皆為合理保證。2025年度本公司個體及長華電材集團業經思享永續聯合會計師事務所依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」出具有限確信報告。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年及減量目標

為規劃溫室氣體減量策略，長華電材集團基準年為2025年，2030年碳排減20%，2035年碳排減40%，以2050年達成碳中和為最終目標。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

長華電材集團將碳管理融入營運策略之中，預計透過碳管理平台系統化整合全集團的排放資訊，即時掌握碳管理所需資訊，並可針對多項溫室氣體減量計畫展開全方面監管，包含提高能源效率、購買節能機台、建置太陽能發電系統、溫室氣體原物料源頭減量等措施，確保減量符合進程，以積極態度降低碳排放衝擊並提升營運競爭優勢。

而為使管理階層、執行團隊、全體員工一同達成溫室氣體減量目標，提升能源效率，重要計畫目標均已納入營運績效指標當中，作為員工績效考核與分紅之獎勵依據，落實當責管理精神。

減量目標達成情形

措施	2025 年績效
台灣廠	汰新冰水主機，水泵增設變頻器，製程空調設備供應機制優化，沖壓空調箱汰換，年節能 1,102,559 kWh (等於 3,969GJ)
成都廠	關閉備用空間之空調、利用原水池之冷水替代冷水機供給空壓機及電鍍風櫃之冷源、空調溫度控管、調節空壓機使用頻率、風機設置自動停止以減少無效時間，年節能 164,035 kWh (等於 590GJ)
蘇州廠	廠區巡檢、空調與照明管理、路燈時段調整及冷却水泵，冷水泵，抽風塔電氣箱設備變頻改造，年節能 1,118,000 kWh (等於 4,025GJ)
總計	8,584GJ

5.5 第三方查證

❖ 永續報告查證聲明書

思會綜字第 26050006 號

思享永續聯合會計師事務所
Live Sustinkability CPAs Firm

12F., No. 221, Sec. 4, Zhongxiao E. Rd., Da'an
Dist., Taipei City 106448, Taiwan (R.O.C.)

會計師有限確信報告

長華電材股份有限公司 公鑒：

長華電材股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對長華電材股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

長華電材股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及長華電材股份有限公司自行設計之基準編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，長華電材股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

思享永續聯合會計師事務所

會計師

賴昱璋



中 華 民 國 115 年 5 月 30 日

附件一

確信項目彙總表

編號	指標	對應章節	適用基準	關鍵績效指標
1	(1)範疇 1 之全球總排放量及 (2)來自全氟化合物之總排放量。	3.3 能源管理	SASB TC-SC- 110a.1	(1)範疇一溫室氣體：2,693 tCO ₂ e (2)全氟化合物排放：無。
2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論。	3.3 能源管理	SASB TC-SC- 110a.2	指標項目： 以 2025 年為基準年，短期為 3 年以內，中期為 5 年以內，長期為 5 年以上。本公司短期目標為範疇一及二總碳排放量降低 3%，單位產品碳排放強度降低 5%；中期目標為範疇一及二總碳排放量累計減量 ≥10%，單位產品碳排放強度總體減少 ≥20%；長期目標為逐步達成碳中和，並導入低碳製程且持續優化。 追蹤與檢核機制： 1. 年度監控：排放量盤查→查證→改善計畫彙整→進度呈報董事會／永續發展委員會。 2. 內外部稽核：每年委託第三方單位查證、對未達成改善目標單位實施內部督導與責任檢討。 3. 配合 TCFD 要求識別氣候財務風險，導入碳費試算與敏感度分析。
3	(1)總能源消耗量、 (2)電網電力百分比，及(3)再生百分比。	3.3 溫室氣體管理	SASB TC-SC- 130a.1	(1)總能源消耗量：369,182 十億焦耳 (2)電網電力百分比：88.79% (3)再生能源比例：1.30%
4	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比。	3.4 水資源管理	SASB TC-SC- 140a.1	(1)總取水量：1,519 百萬公升 (2)總耗水量：624 百萬公升 於基線水壓力高或極高區域占總取水量及總耗水量百分比分別為：47%及 58%。
5	(1)製造過程中產生之有害廢棄物重量，(2)再循環百分比。	3.5 廢棄物管理	SASB TC-SC- 150a.1	(1)有害廢棄物重量：14,702 公噸 (2)再循環百分比：98%

編號	指標	對應章節	適用基準	關鍵績效指標
6	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述。	4.4 職業健康與安全	SASB TC-SC-320a.1	管理機制與執行策略 負責單位:子公司製造工廠之職安中心、各廠區職安衛部門。 相關內部政策:《職業安全衛生政策》、《作業安全守則》、《緊急應變計畫》等。 運作機制:依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之精神與要求、定期召開安全衛生管理委員會,員工代表參與比率達法規要求、實施風險評估與危害鑑別,訂定預防與改善對策、建立職安事故事件回報、調查與通報流程。 具體行動方案 1. 作業風險控管:每年更新風險鑑別資料,強化高風險作業管理。 2. 安全訓練教育:針對新進人員、承攬商、主管與特定作業人員進行分級訓練。 3. 健康促進與關懷:實施定期健康檢查及心理健康宣導。 4. 安全文化推動:每年舉辦安全週及緊急應變演練。 5. 事故調查與預防:落實不安全行為通報與改善機制,定期檢討與修正作業流程。
7	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額。	4.4 職業健康與安全	SASB TC-SC-320a.2	2025 年未發生違反員工健康安全相關法律程序造成之財務損失,損失總額為 0 元。
8	需要工作簽證之員工百分比。	4.2 人才吸引與留任	SASB TC-SC-330a.1	外國籍員工百分比:15.78%
9	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述。	5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業	SASB TC-SC-440a.1	本公司為電子通路商,無原物料存貨。子公司長華科技為專業導線架製造廠商,其關鍵原物料風險管理方法請參考長華科技永續報告書第 37 頁。

編號	指標	對應章節	適用基準	關鍵績效指標								
10	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額。	5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業	SASB TC-SC-520a.1	2025 年未發生因反競爭行為相關法律程序造成之財務損失。								
11	總生產數量	5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業	SASB TC-SC-000.A	長華為電子通路商非製造工廠，並無產量。子公司製造工廠總產量如下： <table><tr><td></td><td>2025 年</td></tr><tr><td>IC 導線架</td><td>117,093</td></tr><tr><td>LED 導線架</td><td>7,041</td></tr><tr><td>總產量</td><td>124,134</td></tr></table>		2025 年	IC 導線架	117,093	LED 導線架	7,041	總產量	124,134
	2025 年											
IC 導線架	117,093											
LED 導線架	7,041											
總產量	124,134											
12	自有場所產量之百分比	5.2 SASB 永續會計準則委員會編製標準-半導體業	SASB TC-SC-000.B	長華電材為電子通路商，無自有設施。子公司製造工廠為專業導線架製造廠商，其產量 100%來自其自有設施。								

❖ 溫室氣體查證聲明書

思會綜字第 26050003 號

思享永續聯合會計師事務所
Live Sustainability CPAs Firm

12F., No. 221, Sec. 4, Zhongxiao E. Rd., Da'an
Dist., Taipei City 106448, Taiwan (R.O.C.)

會計師有限確信報告

長華電材股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行長華電材股份有限公司及其子公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明請詳附件一。

長華電材股份有限公司及其子公司對溫室氣體聲明之責任

長華電材股份有限公司及其子公司之責任係依照溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

如溫室氣體聲明附註 6 所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的方法亦可能導致衡量不確定性，因不同的衡量技術可能產生重大不同的衡量結果，而使量化資訊受衡量不確定性的影響。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對第一段所述長華電材股份有限公司及其子公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估長華電材股份有限公司及其子公司採用 *GHG Protocol* 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述長華電材股份有限公司及其子公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對長華電材股份有限公司及其子公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估長華電材股份有限公司及其子公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所执行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估長華電材股份有限公司及其子公司所作之估計。
3. 已抽選實地訪查 5 個據點及視訊盤點 7 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所执行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所执行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對長華電材股份有限公司及其子公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 *GHG Protocol* 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述長華電材股份有限公司及其子公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲

明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，長華電材股份有限公司及其子公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

使用限制

本確信報告僅供長華電材股份有限公司及其子公司自願辦理溫室氣體盤查與確信使用，不得作為其他用途或分送其他人士。

思享永續聯合會計師事務所

會計師

賴昱璋



中 華 民 國 115 年 05 月 30 日

長華電材股份有限公司

溫室氣體聲明

民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

長華電材股份有限公司（以下簡稱本公司）民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之溫室氣體排放如下：

單位：公噸二氧化碳當量（tCO₂e）

溫室氣體排放類別	排放量
範疇 1 直接溫室氣體排放	2,693.3985
範疇 2 能源間接溫室氣體排放	45,550.8772
範疇 3 其他間接溫室氣體排放	103,359.6305

本公司管理階層認知並瞭解其所負下列責任為基礎，並符合以下聲明：

1：本聲明之編製基礎

本公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明（以下簡稱本聲明），係本公司依循溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)進行溫室氣體盤查並編製。由於 114 年度為本公司首次盤查溫室氣體，故將 114 年度訂為基準年。本公司將實質性（重大性）門檻設定為 5%，作為決定錯誤、遺漏及誤導是否可能實質影響決策之依據。

2：組織邊界與報導邊界

本公司採用財務控制權法設定溫室氣體組織邊界，包含：長華電材股份有限公司(高雄總公司)、長華電材股份有限公司(台北分公司)、長華電材股份有限公司(台中營業所)、長華能源科技股份有限公司、長華科技股份有限公司(一廠)、長華科技股份有限公司(二廠)、長華科技股份有限公司(三廠)、長華科技股份有限公司(蝕刻新廠)、長華科技股份有限公司日本分公司、上海長華新技電材有限公司(CWES)、長科實業(上海)有限公司(CWTS)、成都興勝半導體材料有限公司(SHEC)、成都興勝新材料有限公司(SHPC)、蘇州興勝科半導體材料有限公司(SHS)、Malaysian SH Electronics Sdn. Bhd. (MSHE)、SH Asia Pacific Pte. Ltd.(SHAP)、興正投資(股)公司及 WSP Electromaterials Ltd.。於財務控制權法下，本公司 100%認列本公司有權主導財務與營運決策範圍內涵蓋之排放。

本聲明之報導邊界包含本公司所有直接溫室氣體排放（範疇 1）、能源間接溫室氣體排放（範疇 2）以及其他間接溫室氣體排放（範疇 3）。

3：溫室氣體排放種類及排放源鑑別

列入本聲明之溫室氣體排放種類包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)，皆以公噸二氧化碳當量(tCO₂e)表達。

本公司之排放源如下：

直接排放（範疇 1）

本公司之直接排放，係指由本公司所擁有或控制之排放源所產生的排放，包含固定燃燒源、製程排放源、移動燃燒源及逸散排放源。

能源間接排放（範疇 2）

本公司之能源間接排放，係指來自於輸入電力、熱或蒸氣所造成間接之溫室氣體排放，包含外購電力及外購蒸汽。

其他間接排放（範疇 3）

本公司之其他間接排放，係指由本公司活動產生的排放，但非屬能源間接排放，而係來自其他公司所擁有或控制之排放源。例如員工通勤、商務旅行、上下游運輸及配送等活動之其他間接排放。

4：量化方法與報導政策

本公司主要使用「排放係數法」計算溫室氣體排放量。計算公式如下：

溫室氣體排放量=活動數據 X 排放係數 X 全球暖化潛勢（GWP）

- 活動數據包含耗用燃料公升數、用電度數、行駛公里數等。
- 排放係數是指某種係數或比率，將活動數據轉換至與該活動有關的溫室氣體量化估計值。
- 全球暖化潛勢是指將個別溫室氣體排放量轉換成公噸二氧化碳當量(CO₂e)之數值。

5：使用之排放係數及相關參數說明

本聲明使用之排放係數主要係參考環境部或相關主管機關所公布之排放係數資料，包含環境部氣候變遷署公告之溫室氣體排放係數、能源署公告之民國 113 年度電力排碳係數、產品碳足跡資訊網公告之各類別產品排放係數、碳標籤產品之碳足跡數據、產品類別規則（PCR）等資訊。

本聲明使用之全球暖化潛勢係採用 IPCC 2021 年第 6 次評估報告（AR6）及其後續勘誤之各種溫室氣體全球暖化潛勢（GWP）。

6：相關不確定性說明

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因對用以決定排放係數之科

學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放所導致。例如，本聲明用以估計溫室氣體排放之全球暖化潛勢（GWP），即受不完整科學知識的影響，而存在科學不確定性；此外，本聲明估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的方法亦可能導致衡量不確定性，因不同的衡量技術可能產生重大不同的衡量結果，而使本聲明之量化資訊受衡量不確定性的影響。

本聲明包含之範疇 3 排放為購買之商品及勞務、燃料與能源的相關活動、上游運輸與配送、營運中產生的廢棄物、商務旅行、員工通勤、下游運輸與配送、投資。考量範疇 3 排放涵蓋整體供應鏈上游及下游的所有排放源，若欲將完整範圍之所有範疇 3 排放予以量化並納入本聲明，於實務上幾乎不可行，故本公司考量政府或客戶要求、公司管理方案、排放量大小、數據收集難易度及員工配合度，選擇將前述範疇 3 排放納入本聲明中。

聲明人

長華電材股份有限公司

董事長 洪 全 成



中 華 民 國 1 1 5 年 5 月 2 9 日