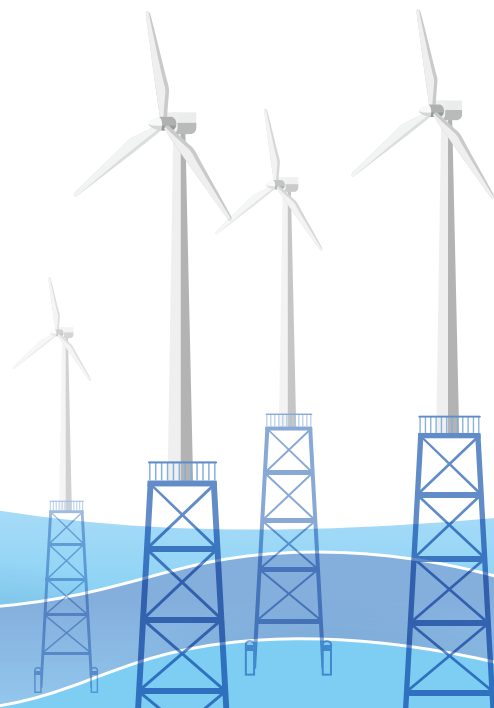




2019

新光鋼鐵股份有限公司 企業社會責任報告書

Corporate Social
Responsibility Report



目錄

關於報告書	2
董事長的話	4
防疫總動員	6
2019年績效總覽	7
聯合國永續發展目標(SDGs)實踐	8

1 傾聽 積極回應

1-1 利害關係人互動	10
1-2 重大議題分析	11
1-3 重大主題管理	13

2 誠信 精實治理

2-1 關於新光鋼鐵	18
2-2 營運績效	20
2-3 治理架構	22
2-4 誠信經營	27
2-5 風險管理	28
2-6 法規遵循	33

3 關懷 友善職場

3-1 職場健康與安全	35
3-2 員工概況	40
3-3 人才招聘與留任	42
3-4 人才培訓與發展	46

4 精進 責任鋼鐵

4-1 綠能產業發展	52
4-2 產品品質	53
4-3 客戶服務	57
4-4 供應鏈管理	58

5 深化 永續共榮

5-1 環境保護	62
5-2 社會公益	68

附錄

附錄一 GRI 指標內容對照表	74
附錄二 上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法	77
附錄三 會計師有限確信報告	78



關於報告書

新光鋼鐵股份有限公司（以下簡稱「新光鋼鐵」）自 1967 年成立以來，除持續精進產品與服務品質，在環保及社會面向也不斷精益求精。自 2017 年起，依照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）指引，自發性編製與發行企業社會責任報告書，揭露新光鋼鐵所創造的價值。期以本報告書回應內外利害關係人，鼓勵並共同創造正向循環的社會。

● 報告書依據

本報告書係依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）之永續性報導準則（GRI Standards）的核心選項作為揭露原則，並參酌臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」進行撰寫，向利害關係人具體說明本公司企業社會責任相關作為及成效。

● 範疇與邊界

本報告內容涵蓋 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，以新光鋼鐵臺灣地區營運據點、品牌與活動為揭露範疇。報告書中的財務數據係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs)，以新臺幣為計算單位。

● 報告書管理

本報告書資料及數據由各部門經單位主管核定後，提供報告書編製小組彙整編輯初稿及主管校閱及修訂，再循行政程序送董事長核閱後定稿出版。

● 第三方確信

為提升與 GRI Standards 和確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之查證標準符合度，以及表現新光鋼鐵之營運透明度，本報告書已通過勤業眾信聯合會計師事務所有限確信查核且取得確信報告聲明，符合 GRI Standards 核心選項(Core)及「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」之標準。

● 發行資訊

此為新光鋼鐵第 3 年發行企業社會責任報告書，同時於新光鋼鐵網站揭露。

報導期間：2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日

發行週期：每年

上期發行版本：2019 年 8 月發行

本期發行版本：2020 年 8 月發行

下期發行版本：2021 年 8 月發行（預定）

● CSR 聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何指教，或對於新光鋼鐵永續發展及企業社會責任相關議題有任何問題或建議，歡迎您與我們聯絡，聯絡方式如下：

新光鋼鐵 行政服務部

地址：新北市三重區重新路四段 97 號 25 樓

電話：+886-2-2978-8888

電子郵件信箱：irp_mail@hksteel.com.tw



新光鋼鐵網頁



新光鋼企業社會責任網頁

董事長的話

鋼鐵是建構國家基礎建設與經濟發展重要材料，而新光鋼鐵兼顧經濟與永續發展以「創造美麗新臺灣」為自我期許，秉持「誠信、致和、創新、共享」四大精神，密切關注國際間重要永續發展趨勢，呼應聯合國永續發展目標，善盡企業社會責任理念，持續檢視及精進相關制度。新光鋼已於 2015 年訂定「新光鋼鐵企業社會責任政策」及「新光鋼鐵企業社會責任實務守則」，持續落實企業公民之社會責任及永續作為。

近期新冠肺炎 (COVID-19) 疫情自發生至今，世界各國的疫情仍持續延燒，各行各業遭受到嚴重的經濟疲弱衝擊，在這段期間考驗著企業的應變能力。對此，新光鋼已成立防疫小組，因應疫情發展而須採取相對應之行動。公司營運方面：新光鋼鐵產品主要以內銷為主，原物料供應來源包含亞洲、歐洲等地區，因此優先與供應商了解供貨情況以預估未來所需之原料量，調整廠區庫存量，並與客戶協調交貨期程；公司內部作業方面：辦公區域例行消毒，員工採用分組異地辦公模式，會議鼓勵採用遠端視訊會議，保持社交距離，隨時配合政府政策，並且進行防疫觀念宣導，提供必要防疫物資。新光鋼鐵於疫情期間積極與利害關係人進行更密切的互助合作，期望能攜手一起度過。

2019 年受中美貿易關稅影響，造成全球鋼鐵需求市場短線疲弱進而價跌量縮，本公司在全體同仁努力下，在採購、生產、銷售等作業流程都加強調整因應策略，在各項產品出貨銷售方面，仍保有正常營運，本公司 2019 年全年合併營收為新臺幣 84.78 億元，較前一年度略減少 2.4%，年營業目標銷售 37 萬公噸鋼品，年度結算合計銷貨 34 萬公噸，達成率 92%。

為建立公司長期競爭優勢，新光鋼鐵訂定五大面向營運策略：1. 採購進料：強化供應商關係與管理。2. 營業銷售：採複合式經營，多鋼種銷售。3. 客戶關係管理：注重價值曲線，開發新客戶。4. 公共工程與民間建設工程：採協同合作，全面接單。5. 策略整合與中長期佈局：採供應鏈整合，協同合資公司、國際級鋼廠合作、離岸風力發電水下基礎用鋼供應及製造、太陽能光電設備設施週邊材料開發、海外事業佈局。

秉持環保、潔淨能源、空間再利用等永續發展理念結合新光鋼鐵核心能力，2019 年本公司廠房屋頂太陽光電系統建置容量已達 8,841kWp，成為杜邦™倡導「安全屋頂、無憂發電」計劃之國內最大的單一商用屋頂型太陽能裝置，於 2019 年度提供 1,034 萬度電力，二氧化碳減量近 5,509 公噸，相當約 14 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。歷年以來，二氧化碳減量近 14,640 公噸，相當約 38 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。

展望 2020 年新光鋼鐵永續發展，經濟方面著重於健全的公司治理及穩健營運與獲利，維護所有利害關係人的利益平衡，強化開發新客戶、太陽能發電、離岸風力發電及新型高耐腐蝕性建築材料等新產品；環境方面於廠區環境綠化、重視生態、投入漁電共生綠電，逐年提升再生能源發電量減低環境負擔；社會方面持續關懷弱勢，回饋社會，世代傳承培育人才以及同理照顧員工打造健康安全職場環境。期許新光鋼鐵為下一世代臺灣鋼鐵流通產業奠下永續發展基礎，向「追求成長，持續節能環保及價值創新，成為值得信賴的卓越鋼鐵企業」的願景穩健邁進。



聚明德

新光鋼鐵

防疫總動員

新冠肺炎 (COVID-19) 疫情蔓延迅速，全球一百多個國家都有確診病例發生，新光鋼鐵藉由完善的防疫措施，包含辦公區域設置透明布簾區隔、提供防疫物資以及管控進出本公司人員等，在防疫期間持續維持零確診；站在關懷員工角度，本公司仍維持正常營運不減班、不減薪，亦不放無薪假，給予員工既有的福利政策，並且已訂有員工紓困辦法，若是因受到疫情衝擊員工可向公司提出申請，給予其必要之協助，一同與員工度過此次嚴峻疫情。



新光鋼鐵以同理關注在國內防疫身處第一線的採檢醫護人員，面臨採檢數量大幅增加與防護設備庫存不足的壓力，相對性醫護人員的接觸風險逐漸升高。得知此情形，新光鋼鐵於 2020 年 3 月 27 日攜手明昌國際公司與亞護開發公司聯合捐贈 156 套移動式檢查屏風給衛生福利部，再轉撥全國各地醫院機構使用，捐贈儀式當天出席長官為衛福部部長陳時中、桃園市長鄭文燦及部立桃園醫院長徐永年，共同頒發感謝狀於新光鋼鐵。



移動式檢查屏風特色

以安全屏風隔離篩檢者與採檢人員，採檢人員穿戴手套靈活操作採樣容易，屏風可阻隔飛沫穿透，能有效避免接觸，且易移動及收納、不占空間

2019 年績效總覽

經濟面

 **17** 名

2000大製造業排名第337名，金屬原料工業名列第17名

 **92** %

年營業目標銷售量達成率92%

 **完工啓用**

彰濱廠「風電水下基礎基樁直管工藝設計研發中心」及「大口徑鋼直管產製中心」完工啓用

 **ISO 9001**

通過ISO 9001國際品保驗證

環境面

 **ISO 14001**

通過 ISO 14001: 2015 環境管理系統驗證

 **3.2** %

溫室氣體排放量減少3.2% (130.79公噸)，達成每年減少1%目標

 **12,761** 度

用水量與前一年度相比減少12,761度 (37.57%)

 **2,725** 萬度

再生能源累積發電量達27,249,934度，相當於14,640 tCO₂e 減碳量

社會面

 **ISO 45001**

通過ISO 45001: 2018職業安全衛生管理系統驗證

 **13,519.5** 小時

訓練時數達13,519.5小時，與前一年度相比提升33.5小時

 **216** 張

員工取得專業技術證照共216張

 **4,317** 萬元

新光鋼添澄慈善基金會投入公益529萬元，累積捐助4,317萬元



聯合國永續發展目標 (SDGs) 實踐

聯合國訂定全球永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，將全世界永續發展的關注議題聚焦在 17 項目標及 169 個項目，做為全球政府、企業與非營利組織訂定發展目標之方針。新光鋼鐵身為全球公民，期為整體社會福祉盡一份心力，以實際之營運作為響應下述全球目標：

SDGs	細項目標	新光鋼作為	對應章節
	在西元 2030 年前，消除飢餓，確保所有的人，尤其是貧窮與弱勢族群（包括嬰兒），都能夠終年取得安全、營養且足夠的糧食。	■ 與公益團體合作每個月膳糧食物包幫助弱勢家庭 ■ 長期捐助新北市萬里區坎腳國小營養午餐經費	第 5 章
	在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	■ 加強專業人才培育，透過短、中、長期教育訓練架構發展員工職涯 ■ 設立獎學金與低收入助學金，資助偏鄉課後照顧班	第 3 章
	確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導。	■ 重視職場性別平等，持續提升女性主管比例	第 3 章
	在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	■ 發展太陽光電，研發光電綠能產業鋼品及複合材料，也於廠區架設太陽能板 ■ 投入離岸風電發展，推動臺灣再生能源發展	第 4 章 第 5 章
	發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施，包括區域以及跨界基礎設施，以支援經濟發展和人類福祉，並將焦點放在為所有的人提供負擔得起又公平的管道。	■ 投入臺灣離岸風電水下建設之發展與供應，以建立綠能基礎設施、支持臺灣能源轉型與在地供應鏈	第 4 章
	將氣候變遷措施納入政策、策略與規劃之中。	■ 因應全球能源趨勢，將發展離岸風電訂定為企業重點發展方向	第 4 章

1

傾聽 積極回應

- 1-1 利害關係人互動
- 1-2 重大議題分析
- 1-3 重大主題管理



1-1 利害關係人互動



利害關係人鑑別與溝通

新光鋼鐵依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的 5 大原則 (依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)，設計問卷向各部門調查與各類利害關係人之關係程度，根據問卷進行統計分析。2019 年我們共回收來自 8 個內部單位的問卷，分析結果顯示與新光鋼鐵關係程度較高的利害關係人分別為主管機關、員工、客戶、供應商、股東 / 投資人、承攬商為今年度之重要利害關係人，與 2018 年相比無太大變動。新光鋼鐵已建立有專門的溝通管道，以最方便、有效的方式與利害關係人保持溝通。



各類利害關係人溝通方式與關注議題

利害關係人類別	對新光鋼鐵之意義	溝通方式／頻率	關注議題	新光鋼鐵回應
 主管機關	新光鋼鐵為上市公司，主管機關之決策與期待在法規、行政面影響新光鋼鐵之營運	■ 定時申報／每月 ■ 條文規範／不定期 ■ 公文往來／不定期	■ 永續發展策略 ■ 風險控管 ■ 法規遵循 ■ 供應鏈管理 ■ 職場健康與安全 ■ 勞資關係 ■ 勞動實務與人權平等	本報告書第 1、2、3、4 章
 員工	員工與新光鋼鐵共同成長，一同樹立堅強的品質、服務文化	■ 勞資會議／每季 ■ 目標管理會議／每半年 ■ 員工入口網站公告／不定期 ■ 布告欄／不定期 ■ 申訴專線／不定期	■ 永續發展策略 ■ 職場健康與安全 ■ 風險控管 ■ 人才招募與薪資福利 ■ 勞資關係	本報告書第 1、2、3 章
 客戶	客戶為企業服務的主要對象，新光鋼鐵因應客戶需求發展產品、服務，與客戶關係密不可分	■ E-Mail 往來／每月 ■ 實地拜訪／不定期 ■ 電話往來／不定期 ■ 客戶滿意度調查／每年	■ 服務品質與客戶關係經營 ■ 職場健康與安全 ■ 永續發展策略 ■ 勞動實務與人權平等 ■ 社會公益與社會參與	本報告書第 1、3、4、5 章
 供應商	供應商為新光鋼鐵產品的上游提供者，其品質、規格、價格、交期等皆與新光鋼鐵的服務息息相關	■ 電話、傳真／不定期 ■ E-Mail／不定期 ■ 供應商評鑑／每年	■ 服務品質與客戶關係經營 ■ 永續發展策略 ■ 公司治理與誠信經營 ■ 綠色產業推動 ■ 風險控管	本報告書第 1、2、3、4 章

利害關係人 類別	對新光鋼鐵之意義	溝通方式／頻率	關注議題	新光鋼鐵回應
 股東／投資人	新光鋼鐵為上市公司，股東關心公司整體營運成果，而公司仰仗股東的支持以達成永續發展、永續經營	- E-Mail 往來／不定期 - 股東常會／每年 - 董事會／每季 - 拜訪／不定期 - 電話會議／不定期 - 視訊會議／不定期 - 投資人說明會／不定期 - 公開資訊觀測站	- 風險控管 - 營運績效 - 職場健康與安全 - 公司治理與誠信經營 - 永續發展策略	本報告書第 1、2、3 章
 承攬商	承攬商與協力廠商為新光鋼鐵營運與服務的上游提供者，其品質、規格、價格、交期等皆與新光鋼鐵的公司運作息息相關	- 電話、傳真／不定期 - E-Mail／不定期 - 供應商評鑑／每年	- 永續發展策略 - 風險控管 - 職場健康與安全 - 公司治理與誠信經營 - 營運績效	本報告書第 1、2、3 章

1-2 重大議題分析

重大議題鑑別

新光鋼鐵 2019 年遵循 GRI 準則 (GRI Standards) 與 AA 1000 標準建構重大議題分析流程，參考產業趨勢、焦點永續議題與全球同業標竿，彙整出 20 項與新光鋼鐵相關之永續議題，分別進行各永續議題之關注程度與衝擊程度調查。

關注程度調查的目的為了解新光鋼鐵內、外部利害關係人對二十項永續議題關注之程度，我們以利害關係人分析時建立的八大類利害關係人為調查對象，發放問卷進行量化分析，並針對員工以座談進行說明與討論。本年度共計 182 位利害關係人參與重大議題鑑別調查，回收 161 份有效問卷。

衝擊程度調查之目的為判斷 20 項永續議題對整體經濟、環境、社會以及新光鋼營運之衝擊潛力，新光鋼鐵 CSR 編製小組邀請董事長、副總等高階管理人透過問卷，為各永續議題之衝擊程度進行評分。彙整關注議題、衝擊議題兩調查分析結果，我們得到 20 項永續議題的重大性排序，並鑑別 2019 年度重大議題依序為永續發展策略、職場健康與安全、風險控管、法規遵循、營運績效、公司治理與誠信經營、服務品質與客戶關係經營、勞資關係、教育與職涯發展、綠色產業推動等 10 項重大議題。根據此分析結果，透過各部門的討論，界定各考量面組織內與組織外的對象與邊界，對應出十二項重大主題，作為本報告書之主要揭露範疇，以回應利害關係人。



步驟一

永續議題列表建立

- 國際產業趨勢
- 全球永續議題
- 同業經營運作



步驟二

關注程度調查

- 161份利害關係人有效問卷
- 1場座談會



步驟三

營運衝擊程度分析

- 新光鋼鐵董事長、副總等高階主管
- 1場座談會

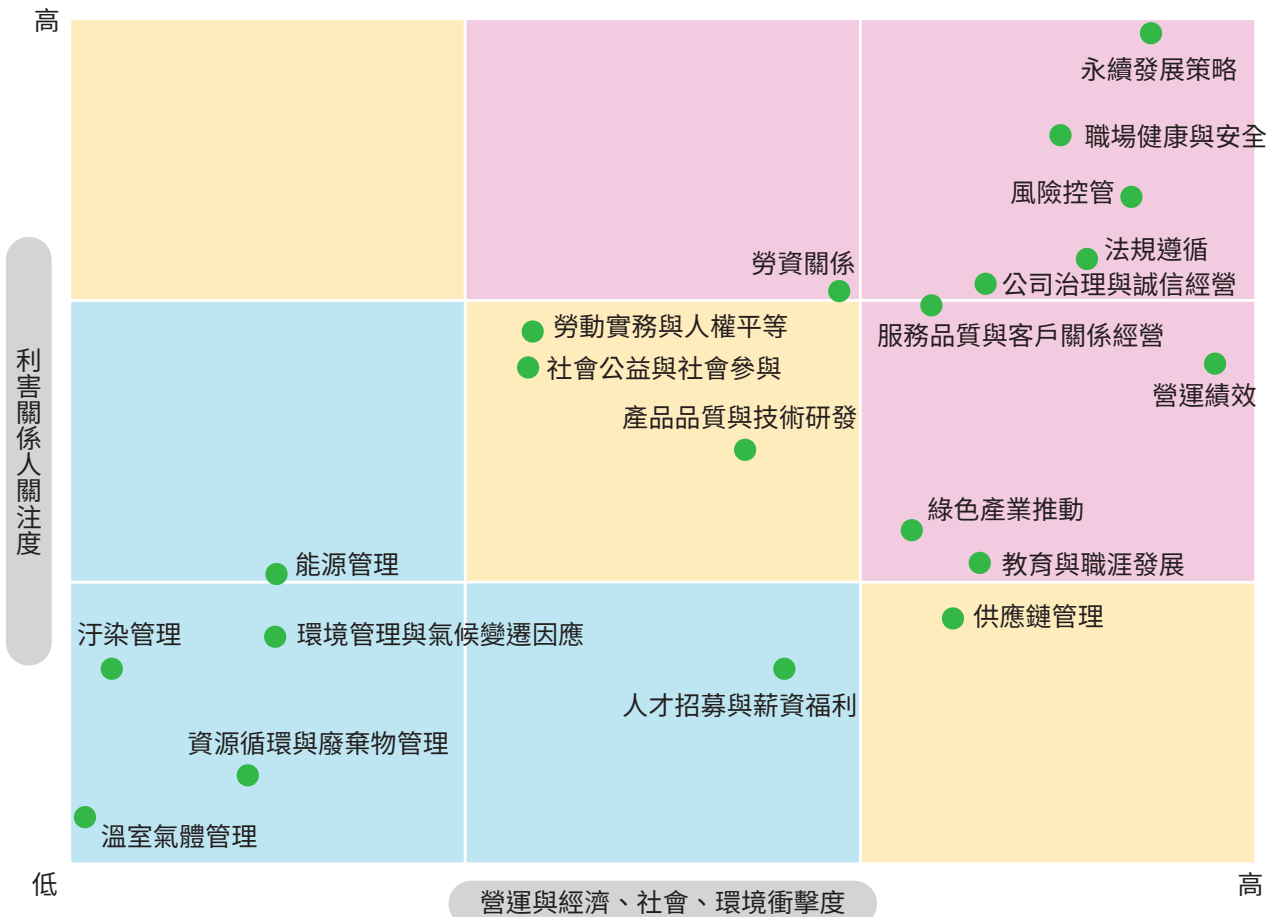


步驟四

重大議題矩陣繪製

- 彙整分析結果，繪製重大議題矩陣

重大議題矩陣



1-3 重大主題管理

新光鋼鐵依據重大議題矩陣之評估結果，針對重大議題進行新光鋼鐵價值鏈衝擊範圍之評估，且依據衝擊評估之結果，研擬各項重大議題之管理方針，以進行後續各項推動措施。新光鋼鐵亦針對各項重大議題設定短期目標與中長期目標，以落實各項議題之具體執行。

✓ 直接衝擊 ✓ 間接衝擊

重大議題	對應 GRI 主題 / 自訂主題 *	說明	衝擊範圍			章節
			上游	新光鋼	下游	
永續發展策略	永續發展策略 *	新光鋼鐵在企業永續經營的短、中長期策略，以及在經濟績效、環境保護與社會參與的作為，永續發展策略對新光鋼鐵之營運有重要影響力	✓	✓	✓	第一章
職場健康與安全	職業安全衛生	新光鋼鐵為維護職業安全衛生所建立之管理措施，包含職災預防、安全管理、員工健康管理，透過安全與健康管理措施，維護員工健康與生活品質	✓	✓		第三章
風險控管	風險控管 *	新光鋼鐵之風險辨識、監控、預警機制與危機處理能力，公司透過相關控管以確保永續經營	✓	✓	✓	第二章
法規遵循	有關環境保護的法規遵循	新光鋼鐵針對環境及社會經濟法規遵循所建立之政策、管理措施與法規遵循現況，以符合主管機關要求，確保公司與利害關係人利益	✓	✓		第二章
	社會經濟法規遵循					
營運績效	經濟績效	營運績效為新光鋼鐵經營根本，也是投資人最重視的議題，包含財務資訊、投資盈虧、營運成本等	✓	✓		第二章
公司治理與誠信經營	反貪腐	新光鋼鐵治理單位之職能、獨立性、專業與運作現況，以回應投資人期待	✓	✓	✓	第二章
服務品質與客戶關係經營	服務品質與客戶關係 *	新光鋼鐵為維護、提升產品與服務品質所建立的管理措施，同時回應客戶需求、建立信任關係、提升服務滿意度所採取之行動		✓	✓	第四章
勞資關係	勞雇關係 勞資關係	與新光鋼鐵員工之勞資雙向互動與溝通，包含建立透明公開的溝通管道、勞資會議與通暢的申訴機制等		✓		第三章

重大議題	對應 GRI 主題 / 自訂主題 *	說明	衝擊範圍			章節
			上游	新光鋼	下游	
教育與職涯發展	訓練與教育	新光鋼鐵提供良好的職涯發展與教育訓練制度和措施，建立全方位人才培育制度		✓		第三章
綠色產業推動	綠能產業發展 *	新光鋼鐵發展離岸風電、太陽光能之相關投入，包含鋼材供應與加工管理、國內外技術合作、產品與技術規範等	✓	✓	✓	第四章

註：考量新光鋼鐵屬於鋼鐵產業中游經銷商，僅以用電為主，對於環境汙染與衝擊較低，因此參考臺灣產業價值鏈資訊平台，鑑別新光鋼鐵價值鏈衝擊邊界，以新光鋼鐵為價值鏈核心，上游為原物料、鋼板、鋼捲或型鋼供應廠商，下游則為客戶作為衝擊邊界。

重大主題	新光鋼鐵的管理方針與投入	2019 年管理情形與績效	短、中、長期目標
永續發展策略	由董事長責成總經理室，建立公司內部營業、生產、企業流程精實策略以推動企業永續發展、積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際發展趨勢，推動範圍涵蓋全體部門	總經理室統籌公司內部營運，以企業流程之精實策略推動企業永續發展，期望能符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際發展趨勢，推動範圍涵蓋全體部門。經濟面：持續朝向再生能源綠色產業永續發展，環境面：提升再生能源發電量達 41%，社會面：公益領域拓展至培育人才，提供獎助學金。	設定 7 大項企業社會責任的執行原則及目標，包含實踐「誠信致和」企業文化；遵守法律、依法行事；透過公司治理，在所有利害關係人之間達到利益均衡；提供優質工作機會，照顧員工的身心需求；參與社會公益活動，並持續贊助教育及文化活動；因應氣候變遷，重視並持續落實環境保護措施；反貪腐，拒絕裙帶關係並恪守利益迴避原則；不賄賂、也不追求政商關係。
職業安全衛生	建立董事會管理辦法、考核機制與教育訓練以落實管理，成立功能性委員會如審計委員會、薪資報酬委員會，以期強化董事會結構、落實維護股東權益、平等對待股東對待與資訊透明	推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，已於 2019 年通過驗證，透過建置系統過程，規畫與建立環境風險評估、個人防護具，安排安全教育訓練及緊急應變演練等。	全面落實職業安全衛生管理系統，重視工作場所安全衛生文化通識之建立，確保同仁安全，以零災害、零事故、零處罰為目標。
風險控管	提升風險辨識、監控、預警機制與危機處理能力，透過相關控管以確保新光鋼鐵永續經營。	2019 年稽核查核報告數共 60 個（含專案與子公司查核），稽核結果無重大缺失或舞弊。	協助董事會及經理人檢查與覆核內部控制制度確保依規定執行與適當控管、衡量營運之效果及效率，並提供改進建議及確保內部控制制度持續有效。

重大主題	新光鋼鐵的管理方針與投入	2019 年管理情形與績效	短、中、長期目標
有關環境保護的法規遵循	新光鋼鐵密切追蹤法規變化，並定期與法律顧問諮詢討論，透過調整營運流程、內規等，確保符合法律要求	透過定期法規追蹤確保符合規範，導入 ISO14001 環境管理系統，已連續五年無違反環境法規之情事。	確實遵守所有政府與經濟、環境及社會相關之所有法規，達成零違規之目標。
社會經濟法規遵循	由各廠區單位建立職業安全與衛生解決方案並執行檢討改善，全體同仁參與安全演練與技術證照訓練。由行政服務部安排並追蹤同仁健康管理，以維護良好職場健康與安全	導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統於新光鋼各廠區，提升工作環境安全與員工健康，降低違反法規情事發生。	
經濟績效	由生產部建立安全儲放、生產控管等品質機制，投入公司機台設備與現場人員執行，並建立窗口與供應商及客戶溝通	透過年度計畫之訂定與追蹤、公司內部密切的溝通合作以及外部資源整合，管理並推動公司營運績效。2019 年營業目標銷售 37 萬噸鋼品，年度結算合計銷貨 34 萬噸，達成率 92%。	2020 年全年銷售量目標訂為 43.7 萬噸鋼材，並訂定營運策略目標共 5 個面向： 1. 強化供應商關係與管理、 2. 採複合式經營，多鋼種銷售、 3. 客戶關係管理、開發新客戶、 4. 公共工程與民間建設工程採協同合作，全面接單、 5. 策略整合與中長期佈局：採供應鏈整合、離岸風力發電水下基礎用鋼供應及製造、太陽能發電週邊材料開發、海外事業佈局。
反貪腐	與他人建立關係前先評估合作對象之合法性、誠信經營政策與過往紀錄，積極防範不誠信行為	除訂定企業社會責任政策及檢討實施成效之外，新光鋼鐵訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」做為遵行依據，2019 年度未發生舞弊或貪腐之事件。	堅持營運透明，注重股東權益，以健全及有效率之董事會，落實優良公司治理的，持續創造營業佳績。
服務品質與客戶關係	由營業部門透過採購人員、銷售人員與客戶進行實地拜訪與溝通聯繫，建有獨立申訴管道與滿意度調查，積極回應客戶需求	由營業部門與銷售人員積極與客戶進行實地拜訪與溝通聯繫，建立獨立申訴管道與滿意度調查，積極回應客戶需求。 透過定期客戶滿意度調查，了解客戶需求提供多方位的服務，2019 年整體滿意度調查平均分數為 4.18/5 分	短期業務發展計畫包含：建立供應鏈合作策略，擴充產能；開發新客戶及新的應用領域；建立品牌形象，進一步拓展新興市場及發展中市場業務。 長期業務發展計畫包含：持續提供海內外客戶滿意的售前與售後服務；強化風電、光電等綠能產業價值鏈服務，並發展離岸風場維運項目；進一步發展創新營運模式，提供更多整合服務，發掘可合理獲利的商轉模式。

重大主題	新光鋼鐵的管理方針與投入	2019 年管理情形與績效	短、中、長期目標
勞雇關係 勞資關係	藉由每季召開勞資會議由勞方與資方進行意見交流，傾聽員工意見，並且協助員工發展及適應，深化勞雇關係，與員工共同成長。	2019 年共計召開 5 次勞資會議，討論議題包含工安問題、智慧財產權宣導、勞動基準法規、加班時數、上班天數等。	與員工保持良好溝通管道，藉由定期召開勞資會議進行相關議題討論，並且改善員工於職場所面臨之問題，凝聚員工向心力與提升對新光鋼鐵認同感。
訓練與教育	依據員工所屬職務給予不同職涯發展規劃，安排相關課程，提升員工專業領域能力，藉由培育員工同時也提升新光鋼鐵產業競爭力。	2019 年共提供 11 大類別專業課程，訓練時數達 13,519.5 小時，參與人次共 679 人。	提供多元的學習管道與發展資源，以及不同的學習促動方案，盡可能協助所屬員工學習不同性質之工作並促進同仁相互研討之機會，形塑學習氛圍，達成組織成長與員工能力精進的目標。
綠能產業發展	為使鋼鐵產業永續發展，拓展離岸風電、太陽能之再生能源綠色產業發展，與政府、企業合作，建立新廠區，培育專業技術人才，及早因應永續趨勢。	彰濱廠「風電水下基礎基樁直管工藝設計研發中心」及「大口徑鋼直管產製中心」完工啟用，通過 ISO9001 國際品保認證，提升離岸風電水下基礎產品品質。	新光鋼鐵將持續強化開發新客戶、供應鏈整合及太陽能發電、風力發電、新產品，同時持續提升經營體質，亦將平衡環境、社會及公司治理發展之國計發展趨勢納進經營方針。

2

誠信 精實治理

- 2-1 關於新光鋼鐵
- 2-2 營運績效
- 2-3 治理架構
- 2-4 誠信經營
- 2-5 風險管理
- 2-6 法規遵循



2-1 關於新光鋼鐵

新光鋼鐵(2031)創立於1965年1月，於2000年9月成為臺灣證券交易所掛牌之上市公司。新光鋼鐵以20萬元資本額發展至今，已成為兼具裁剪加工中心、鋼品物流中心的全方位鋼鐵通路廠商，現時登記資本額為36億元。

新光鋼鐵一向以「誠信、致和、創新、共享」的經營理念，致力於「共創永續發展、公平正義、建設美麗臺灣」的社會願景，成為社會向上的力量自許，透過各專責部門之密切合作與資源整合，統合全公司力量，致力成為良好企業公民。



營運據點

新光鋼鐵以臺灣為主要營運據點，建立貫穿北、中、南的物流網據點，北部倉儲與發貨中心—觀音廠為工業局唯一評鑑合格之中厚鋼板裁剪中心、全國最大特殊鋼裁剪中心、不鏽鋼裁剪中心、鍍鋅鋼板裁剪中心、熱軋鋼捲裁剪中心及橋樑與建築隔震支承製造中心；彰濱物流中心負責熱軋鋼捲裁剪，涵蓋風電水下基礎基樁直管工藝設計研發中心及大口徑鋼直管產製中心，也是全國最大鋼板、圓棒鋼發貨中心；臺南倉儲與發貨中心—臺南廠則負責特殊鋼剪裁中心及圓鋼棒發貨中心；高雄物流中心—高雄廠則負責鋼結構構件製造中心、新型高耐腐蝕性建材裁剪中心以及其支架模組發貨中心；嘉義製管中心—嘉義廠則負責自來水管及中口徑鋼管製造中心。新光鋼鐵布局全臺，建立高運輸配送效率的專業鋼品物流網絡。



觀音廠 面積：29,000坪
鋼板裁剪、不鏽鋼裁剪、鍍鋅鋼板裁剪、
熱軋鋼捲裁剪中心、橋樑與建築隔震支承製造中心



嘉義廠 面積：5,000坪
小口徑至中大口徑鋼管製
造中心及橋樑鋼構製造中心



台南廠 面積：4,000坪 特殊鋼剪裁及物流中心

新光鋼鐵總公司



彰濱廠 面積：15,000坪
風電水下基礎基樁直管工藝設計研發
中心、大口徑鋼直管產製中心、鋼捲
裁剪、圓棒物流中心



高雄廠 面積：8,000坪
鋼結構構件製造中心、
新型高耐腐蝕性建材裁剪中心

2019 年新光鋼鐵基本資料

營業額 / 8,478 百萬元

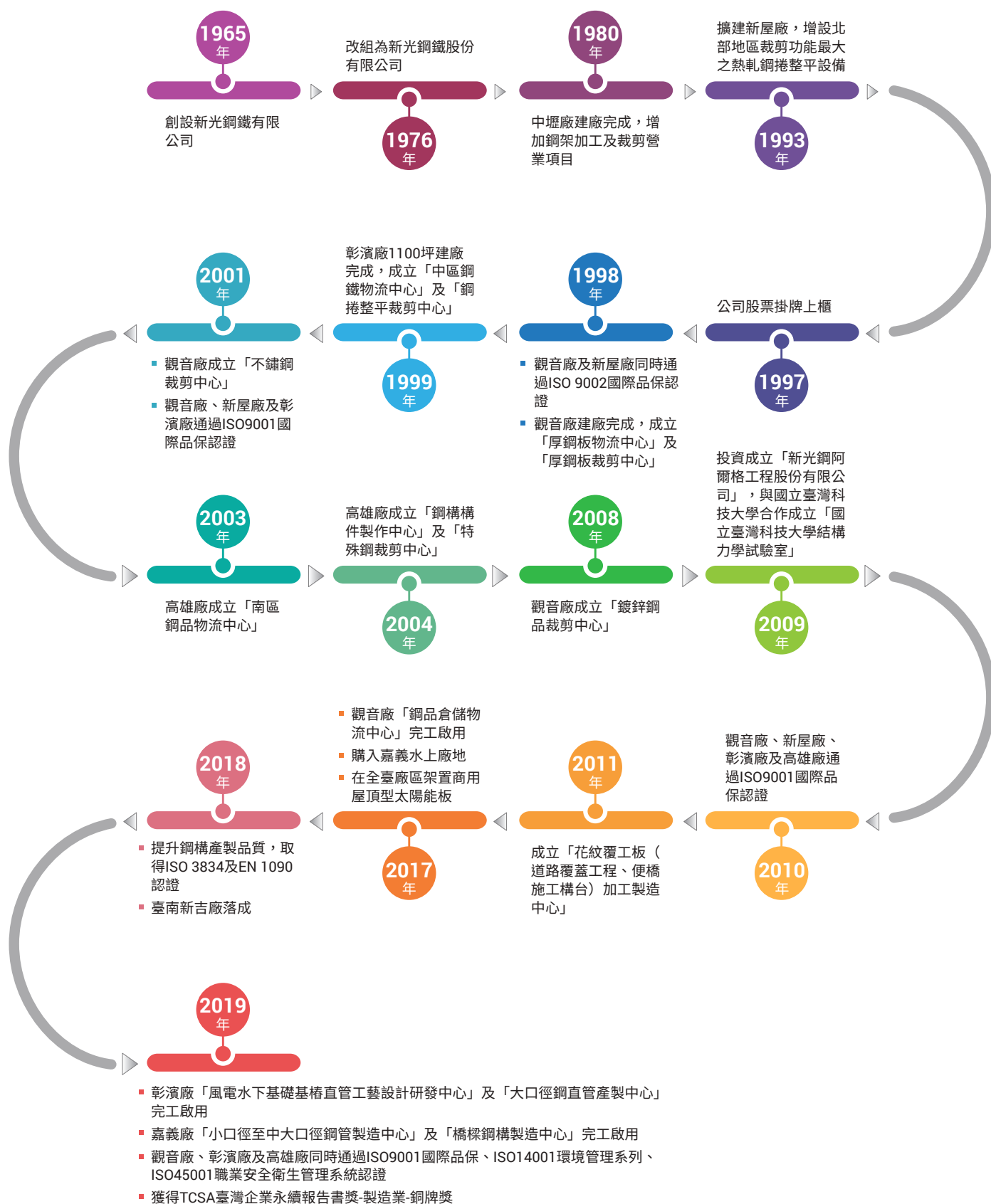
員工人數 / 236 人 (至 2019 年底人數)

主要產品
與服務

主要產品包含鋼板、熱軋產
品、冷軋產品、不鏽鋼、特
殊鋼及耐候抗鹽化腐蝕建
築材料之裁剪、切割、沖壓
等加工及批發、零售業務



發展沿革





外部合作

新光鋼鐵多年來持續積極參與各項產業與創業組織，與同業交流實務經驗與產業趨勢，期望能在與同業共同推動產業之協同合作與發展，齊力提升產業之競爭力。



組織會員

■ 臺灣省五金商業同業
公會全國聯合會
名譽理事長

■ 臺灣區鋼鐵工業
同業公會
常務理事

■ 中華民國青年創業
楷模聯誼會
會長

2-2 營運績效

新光鋼鐵因國際鋼鐵需求面仍受到美中貿易紛擾未解、國際政經事件不確定性升高，美中貿易及貿易保護政策影響所致，本公司各廠產能全開，在採購、生產、銷售順暢運作及同仁的同心協力下，2019 年合併財務績效中，營業收入為 84.78 億元，稅後淨利 1.18 億元，全年共生產及銷售 34 萬噸，達成年度目標 92%。依天下雜誌 2019 年二千大製造業營業收入排名 337 名，金屬原料工業名列第 17 名。2019 年度，未申請任何租稅優惠或減免，以及相關之投資補助或研發補助。

綜觀全球鋼鐵貿易市場競爭態勢，加上美國與中國大陸貿易關稅談判不確定因素的影響，新光鋼鐵須充份掌握對於供應鏈的量價與交期，提早了解國內中下游鋼鐵需求量，目前已經累積多年的業界信譽，配合已更新與擴充的廠房、設備、人力、物流配送與裁剪加工能力，推動 5 大營運策略，新光鋼鐵有信心達成 2020 年度 43.7 萬公噸之營運目標。



- 強化供應商關係與管理，且逢低佈局。
- 採複合式經營，進行多鋼種銷售。
- 注重價值曲線，開發新客戶，建立良好客戶關係。
- 公共工程與民間工程採協同合作，全面接單。
- 透過供應鏈策略整合，協同合資公司、國際級鋼廠合作，開發離岸風場水下基礎用鋼、太陽光電場金屬複合材料，以及海外事業之中長期佈局。

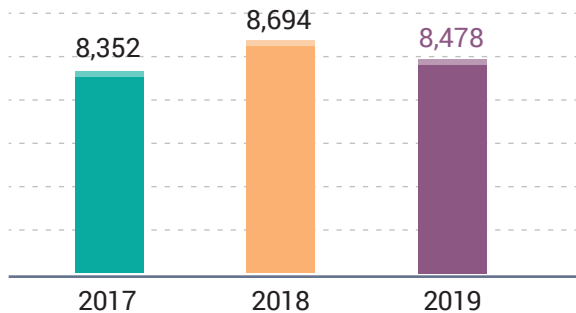


歷年財務績效

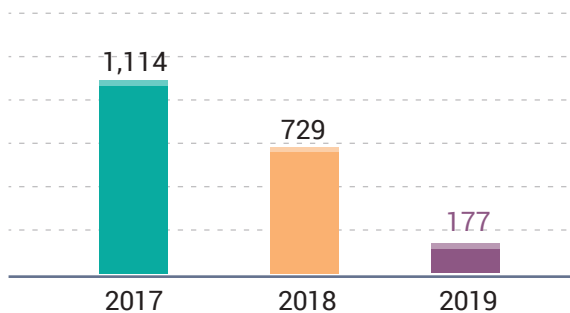
單位：新臺幣百萬元



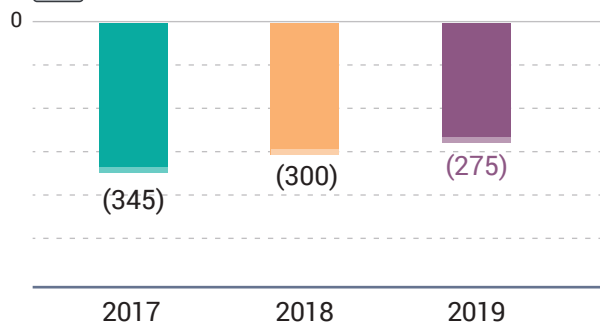
營業收入



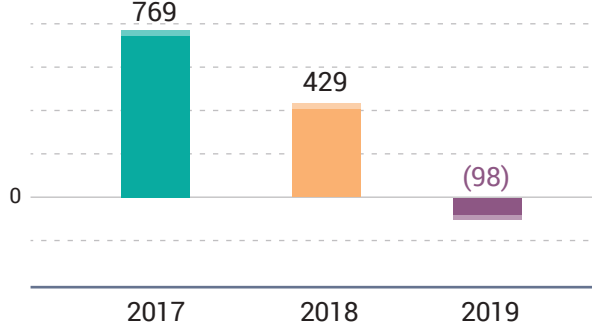
營業毛利



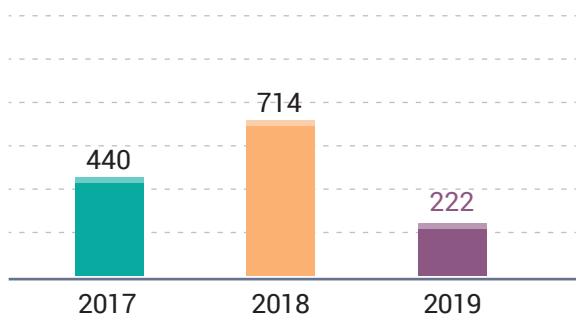
營業費用



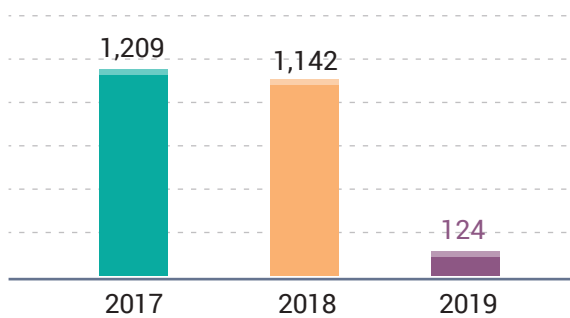
營業利益



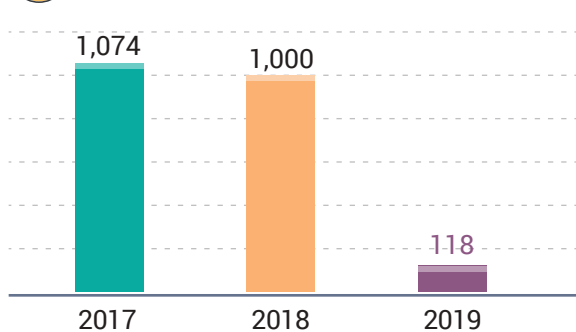
營業外收入及支出



稅前淨利



稅後淨利



單位：新臺幣百萬元

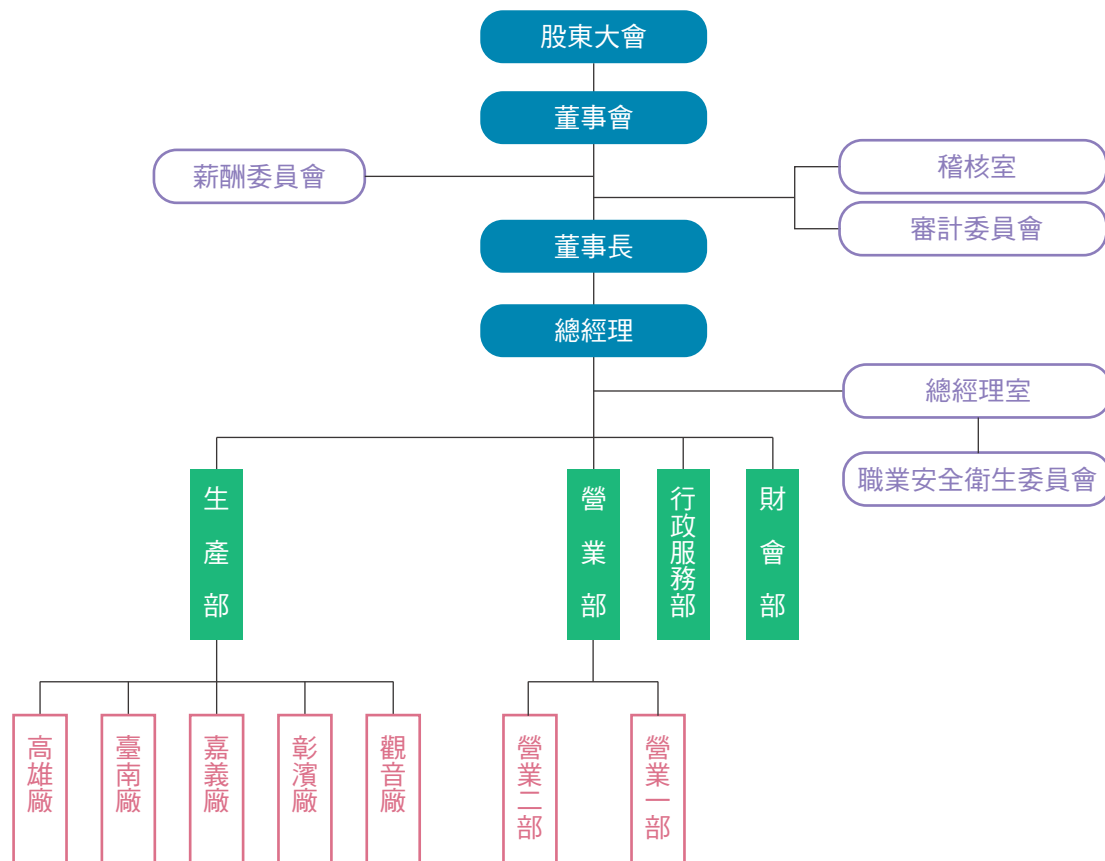
項目	2017	2018	2019
營業收入 (A)	8,352	8,694	8,478
支付之 (前一年度) 所得稅 (B)	140	132	29
稅額占營業收入之比例 (B/A)	1.68%	1.52%	0.34%

2-3 治理架構



組織架構

新光鋼鐵董事會下設有稽核室，獨立行使職權。董事長下設有總經理，負責新光鋼鐵營運之規畫與執行，下設生產部、營業部、行政服務部及財會部等一級單位。



總經理室

分析與研擬國內外市場趨勢及氛圍，設定企業方向與目標。

稽核室

檢核九大循環及制定書面稽核制度。

生產部

負責公司鋼鐵製品產製、庫存管理及規畫、工業安全暨環境衛生管理及生財設備保養與維護。

行政服務部

掌管公司人力、採購及公共事務管理。

財會部

主管公司財務、會計、資訊系統及成本之計畫、執行事項。

營業部

營業一部負責統籌銷售策略制定、採購建議、專案規劃與執行、新鋼品推廣與應用等事宜；營業二部主要執行銷售策略、客戶深耕與客戶關係管理、協同營業一部推動各項鋼品銷售事宜。



董事會運作

新光鋼鐵堅信建立誠信經營之企業文化與良好的商業運作模式為公司創造價值之基礎，董事會負責指導公司策略，監督、評量管理階層之績效，以及任免經理人、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權，同時維護企業倫理與社會責任。訂定「董事會與經理部門處理事務核決權限表」及「董事會、董事長及總經理權責劃分表」以規範董事會、董事長及總經理之職權。董事、獨立董事皆透過內部自訂之嚴謹程序提名，完整考量其專業能力、道德行為與領導聲譽。新光鋼鐵目前之董事任期至民國 109 年，現有董事 9 席，其中有獨立董事 3 席，獨立董事人數達全體董事席次的三分之一。董事成員皆為男性，其中 8 位董事年齡高於 51 歲，1 位董事年齡低於 35 歲，分別占比為 89% 與 11%。現新光鋼鐵董事會設有審計委員會、薪資報酬委員會，同時由董事會負責新光鋼鐵經濟、環境和社會相關議題之最高決策。2019 年董事會召開 7 次，董事平均出席率為 97%。



新光鋼鐵董事會理念



本著誠信致和、創新共享為原則之企業理念，追求公司最大經營績效。



持續改善品質提升客戶之滿意度。



重視風險管理並加強內稽內控查核。



力求財務資訊透明及強化投資人關係管理。



提高公司核心價值，創造股東之最大利益。



維護企業倫理與社會責任。



確保公司會計及財務報告系統 (獨立的稽核) 的適正性、並確保有妥適之內部控制制度，尤其是用以監督風險、財務控制及法令遵循的系統。

董事成員及 2019 年董事會出席紀錄

職稱	姓名	簡歷	董事會出席率
董事長	粟明德	新光鋼鐵 (股) 公司董事長 含德投資 (股) 公司董事長	100%
董事	張添澄	新光鋼鐵 (股) 公司董事 添澄實業 (股) 公司董事長 新發製鋼 (股) 公司董事長 臺灣金山電子工業 (股) 公司董事	100%
	曾明山	新光鋼鐵 (股) 公司董事／兼任營業部副總經理	100%
	余俊雄	新光鋼鐵 (股) 公司董事／兼任特鋼事業部副總經理	100%
	粟有容	新光鋼鐵 (股) 公司董事／兼任營業部協理	100%
	陳世洋	新光鋼鐵 (股) 公司董事 中山聯合會計師事務所台北所執業會計師 中華民國會計師公會全國聯合會稅制稅務委員會主任委員 永大機電工業 (股) 公司獨立董事 臺灣金山電子工業 (股) 公司監察人	100%

職稱	姓名	簡歷	董事會出席率
獨立董事	翁榮隨	新光鋼鐵(股)公司獨立董事 / 審計委員會主席 / 薪酬委員會主席 勤業眾信聯合會計師事務所執業會計師兼任董事 達航科技(股)公司董事長 大船科技(股)公司董事長 韶瑞開發(股)公司董事長 大船開發(股)公司董事 合機電線電纜(股)公司獨立董事 臺灣銘板(股)公司獨立董事 / 審計委員會主席 / 薪酬委員會主席	72%
	朱博湧	新光鋼鐵(股)公司獨立董事 國立交通大學管理科學系兼任教授 財團法人交大思源基金會常務董事 英屬開曼群島商聯冠國際(股)公司董事 聚鼎科技(股)公司獨立董事 申豐特用應材(股)公司獨立董事 元太科技工業(股)公司獨立董事	100%
	黃宗英	新光鋼鐵(股)公司獨立董事 中鴻鋼鐵(股)公司榮譽顧問 華新麗華(股)公司顧問	100%



董事會規範與進修

依據公司「公司治理守則」，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，新光鋼鐵董事會成員皆為擁有公司經營或產業專業經驗之專業人員，背景包含企管、會計財務、創新策略、工程、鋼鐵製程、行銷專業等，新光鋼鐵營運亦須仰賴董事們的豐富學識、洞察力和商業判斷力，故要求董事會成員依最高道德標準盡其職責。新光鋼鐵訂定「董事、監察人道德行為準則」要求治理單位成員遵守，也訂有「董事會、經理人績效評估辦法」建立董事會運作績效評估指標以進行董事會內部評估，本公司每年以問卷進行董事會內部自我評估，同時討論未來需特別關注的議題。2019 年全體董事共同參與「董事會溝通文化與決策品質」與「集團治理與績效管理」課程，透過課程吸收誠信經營、永續經營之最新知識，個別董事亦針對其個別之需求，規劃相關課程，詳細課程資訊可參考新光鋼鐵 2019 年度年報。



2019 年度年報



功能性委員會

新光鋼鐵透過專業、健全、有效率的董事會實踐優良公司治理目標，在此理念之下本公司已設立審計委員會及薪酬委員會，由董事會授權委員會協助董事會履行監督職責。各委員會之組成章程皆經過董事會核准，且定期向董事會報告。審計委員及薪酬委員完全由獨立董事所組成，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，會充份考量獨立董事意見，兼顧利益迴避原則，有效保護公司利益。



審計委員會

審計委員會主要負責監督公司財務報表是否允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制實施有效性、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控。委員會於 2019 年共召開 6 次會議，委員平均出席率為 94%，審計委員、簽證會計師與管理階層及內部稽核單位有 2 次雙向溝通會議，審閱新光鋼鐵編製財務報告書之查核結果、新光鋼鐵內部控制查核情形報告，以及審閱簽證會計師資歷、績效及獨立性等事項，進行溝通討論。內部稽核主管定期與審計委員會委員溝通稽核報告結果，於每季審計委員會會議中作內部稽核報告，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告。2019 年度並無特殊狀況。本公司審計委員會與內部稽核主管溝通狀況良好。詳細資訊可參考新光鋼鐵 2019 年度年報。



薪資報酬委員會

薪資報酬委員會除訂定與定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構之外，亦負責定期評估與訂定董事及經理人之薪資報酬。於行使以上職權時，委員會成員均本於專業，評估最高治理單位成員與經理人之個人表現、經濟與治理績效及未來風險，且參酌產業常態，建構妥適之薪資報酬機制。

薪資報酬委員會本屆任期自於 2017 年 8 月至 2020 年 8 月，薪資報酬委員會委員計 3 人，全數由獨立董事擔任。2019 年共召開 3 次常會，委員出席率 100%，董事不採納或修正薪酬委員會之建議及薪酬委員會之議決事項，或成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者。詳細資訊可參考新光鋼鐵 2019 年度年報。

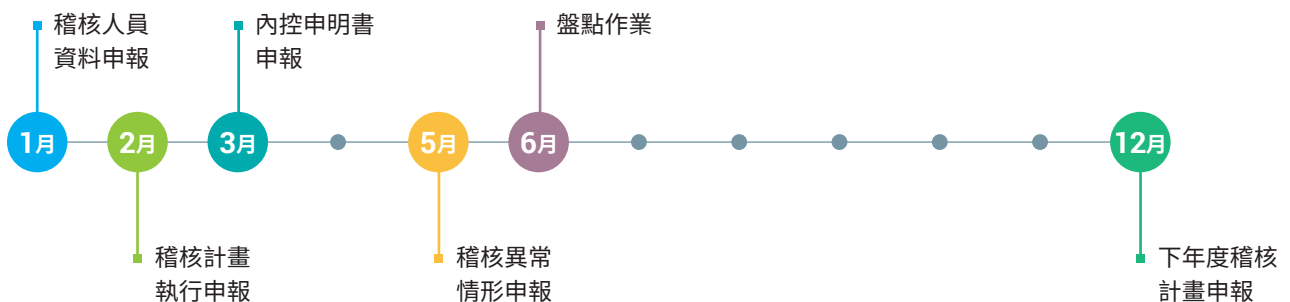


內部稽核

新光鋼鐵稽核室為獨立單位直接隸屬董事會，受董事會及審計委員會的指揮及督導，負責內部控制、內部稽核作業，工作包含依據環境變化、法規修訂後之影響及過往的稽核結果進行風險評估，據以擬訂定年度稽核計畫，並經審計委員會及董事會通過後實施。除年度稽核計畫外，尚有因應主管機關、董事會要求、公司管理階層建議及突發狀況之專案稽核，亦由稽核室執行稽核並追蹤改善概況，2019 年度稽核查核報告數共 60 個，稽核結果無重大缺失。



年度稽核時程



2-4 誠信經營

新光鋼鐵相信誠信經營理念是優良公司治理之基礎，建立與落實企業道德行為規範，嚴格遵守公平交易、避免不當得利、營業秘密保護、人權平等、遵循法令規章等價值，實踐誠信正直之企業文化。

新光鋼鐵本於「共創永續發展、公平正義、建設美麗臺灣」的社會願景，透過內部各專責部門之密切合作與資源整合，統合全公司力量，設定下列 7 項企業社會責任的執行原則及目標，以落實達成良好企業公民的未來目標願景。



- ✔ 秉持誠信經營原則，實踐「誠信致和」企業文化核心價值，來對待股東、員工、客戶、供應商及社會大眾皆同。
- ✔ 遵守法律、依法行事，絕不從事不誠信及違法事項之行為。
- ✔ 重視公司治理，力求在股東、員工及所有利害關係人之間達到利益均衡。
- ✔ 反對貪腐，拒絕裙帶關係並恪守利益迴避原則；不賄賂、也不追求政商關係。
- ✔ 長期關懷社區，參與社會公益活動，並持續贊助教育及文化活動。
- ✔ 因應氣候變遷，重視並持續落實環境保護措施。
- ✔ 提供優質工作機會，包括良好的待遇、具有高度挑戰的工作內容及安全的工作環境，以照顧員工的身心需求。



誠信經營政策及規範

新光鋼鐵要求董事會成員、經理人與所有同仁均應遵守誠信經營守則規範與價值，在基於公平、誠實、守信、透明原則的原則下，進行相關之商業活動。同時要求公司經理人，在董事會之監督下，負責向主管機關及投資人揭露公司完整、公允、準確、即時且清楚的財務會計與經營資訊。為導引公司所有成員之行為符合道德標準、防止脫序，訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「經理人及一級主管以上道德行為準則」、「董事、監察人道德行為準則」等相關行為規範，建立不正當行為之認定標準、申報與處理程序，主要規範內容如下：



- ✔ 避免造成因個人利益而犧牲公司利益之事件
- ✔ 迴避任何賄賂、不公平競爭、舞弊、濫用公司資源情形
- ✔ 不得從事不利於公司、社會、環境的行為
- ✔ 遵守法令法規
- ✔ 避免任何不當影響利害關係人（政府官員、公務人員、客戶、供應商及承包商）決策之行為



申報與懲處

新光鋼鐵要求同仁在發現或合理懷疑有任何違反誠信經營規範之情形時，應立即透過公司申訴信箱或相關人員反應，如直屬主管、總經理室、內部稽核主管、審計委員等。當接獲檢舉內部人員涉有不誠信之行為時，即遵循規範流程，查明且予以處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司名譽及權益。

對於已發生之不誠信行為，責成相關單位檢討內部控制制度與作業程序，提出與落實改善措施以杜絕相似行為之發生，同時向董事會報告改善措施。另亦於「採購及委外加工管理辦法」中，要求供應商簽訂廉潔承諾書，且向供應商說明申訴管道，以避免發生採購舞弊或索賄之事件，本次報導期間內新光鋼鐵未發生貪腐事件。

2-5 風險管理

風險管理為新光鋼鐵高度重視之議題，透過各部門之密切合作，整合公司資源，以積極且具成本效益之方式，辨識所有對營運可能造成影響之潛在風險，進行相關之改善措施，以減少風險發生之機率。



風險管理機制

面對未來各種不確定因素可能發生的風險，新光鋼鐵建置企業風險管理機制，包含風險鑑別、風險評估及風險因應，提早將風險發生機率降低亦或是採取因應策略降低風險衝擊。2019 年風險管理之關注重點為「財務風險」、「法律風險」、「科技及產業變化風險」、「營運風險」、「供應鏈與原物料風險」、「危害風險」、「資訊安全風險」等 7 大風險面向。針對各項風險類型進行風險辨識，推動各項措施以降低或避免風險發生之機率，另於危害風險部分，針對企業營運中可能造成之意外事件，如地震、火災、職災等風險，採取多項預防措施，制定相關之緊急應變程序，建立緊急應變指揮組織系統。各部門可於第一時間啟動緊急應變措施，免除或降低意外事件對人員生命安全、周遭環境、公司資產及生產中斷之損失，也將同時通知發言人，以清楚一致地對外說明事件處理狀況。

風險事件之後續檢討與改善，由公司整合相關部門進行，完成向董事會報告。經評估結果 2019 年新光鋼鐵無任何足以影響正常營運及企業形象的風險事件發生。



風險類型	風險內容說明	管理措施
財務風險		
利率變動	■ 新光鋼鐵利率風險來自於支應營運活動所產生之負債及財務投資。利息收入及費用主要受臺灣及美國利率波動的影響。	■ 持續關注未來市場利率之趨勢，並蒐集各家銀行利率資訊，適時評估現有借款利率，持續與銀行建立良好的往來關係，藉由健全的銀行融資債信紀錄，取得優惠借款利率。 ■ 以營運現金收入，及發行固定利率的長期負債滿足資金需求，投資則以高流動性、高評等之短期固定收益債券，以保障本金安全及維持流動性。
匯率變動	■ 新光鋼鐵超過一半以上的原料採購支出以外幣計價，惟營收以新臺幣計價為主，因此，任何顯著的國際匯率變動對新光鋼鐵財務狀況可能會有不利影響。	■ 隨時掌握匯率變動資訊，並與主要往來銀行保持聯繫，以因應匯率變動趨勢進行調整。 ■ 訂定「取得與處分資產處理程序」規範從事衍生性金融產品之交易、風險管理、監督及稽核等相關作業，以降低操作匯率之相關衍生性金融產品所產生之交易風險。 ■ 主要使用遠期外匯合約，以降低由資產與負債所產生的匯率風險。另也使用功能性貨幣短期借款等金融商品與財務工具，對已認列或高度很有可能預期交易所產生之外匯部位從事外匯避險。
通貨膨脹／緊縮及整體市場波動	■ 當市場於通貨膨脹及通貨緊縮的預期心理突然產生變化時，對全球經濟往往甚鉅。不論是高度的通貨膨脹或是通貨緊縮，都將減低市場效率、干擾投資決策。	■ 本公司因產品與服務類型，經濟變動帶來的市場波動可能對新光鋼鐵之營運成本影響有限。
融資風險	■ 在未來幾年，新光鋼鐵將需要中量資本以維持營運、擴充產能及物流網絡據點。 ■ 本公司持續融資的能力取於許多不確定因素，包括： ▶ 未來財務狀況、營運績效及現金流量 ▶ 市場融資活動之狀況 ▶ 鋼鐵產業於市場融資之情形 ▶ 臺灣與其他地區之社會、經濟、政治及其他情勢	■ 訂定健全財務作業程序，評估所需資本量以維持營運、擴充產能及物流網絡據點所需之現金流量。
衍生性金融商品交易	■ 2019 年並未從事任何高風險、高槓桿之財務投資	■ 新光鋼鐵進行之衍生性金融商品交易以避險為目的，而非是交易或投機性之操作。

風險類型	風險內容說明	管理措施
法律風險		
國內外重要政策及法律變動	2020 年 1 月 1 日正式實施勞動事件法，本公司配合修改內部相關規定，如出席紀錄、勞資互動文件管理制度等，將增加公司營運成本。	- 定期與公司法律顧問諮詢討論 - 密切追蹤法規變化，透過調整營運流程、內規等，確保符合法律要求
科技及產業變化風險		
科技改變導致產業與市場改變	鋼鐵製品市場深受景氣循環變化及中國大陸鋼廠產能過剩之因素所影響；新光鋼鐵身為鋼鐵製品通路服務業，多數客戶大都隸屬於公共工程產業、汽車產業、機械製造產業、電子零組配件產業等，多數產業亦對科技發展之興起，而對於新型材料、新型鋼製品提高需求。	- 新光鋼鐵已投入各種具備高階、耐候、環保特性的高強度結構用鋼，其可服務於海島型及嚴峻環境的高階建材產業、電動汽機車模具及零組配件產業、離岸風場塔座與水下塔座基礎零組配件產業。 - 透過洞察市場改變，迅速發展創新商業整合服務模式及製程技術，維持市場供應與製程技術之優勢。 - 發展因應新科技、電子產品零組配件
營運風險		
擴充廠房之可能風險	由於產業需求隨著科技演變而快速變化，因此須長期關注市場趨勢，以提早針對產能進行因應，擴充廠房與產線，才可避免產能不足以因應客戶需求之風險。	- 新光鋼鐵針對產品與服務，與客戶緊密合作，定期進行市場長期需求預測，以對產能作整體之規畫，及時調整產能擴充計畫 2019 年已建立彰濱廠區風電水下基礎基樁直管工藝設計研發中心及大口徑鋼直管製造中心，擴增離岸風場塔座與水下塔座基礎的生產線，以符合市場對其產品與服務的需求。
供應鏈與原物料風險		
原物料採購風險	新光鋼鐵需要適時取得的原物料，如鋼板、特殊鋼板、合金鋼板、熱軋鋼板、鍍鋅鋼品、不銹鋼鋼品、高階、耐候、環保特性的高強度結構用鋼等。過去曾發生部分國外供應商見鋼鐵市場景氣熱絡，導致暫時性的價格調整和交期延誤。此外，因產業特性，部分特殊物料僅有單一廠商供應，在未及時找到替代供貨來源的狀況下，可能有供貨無法滿足需求的風險。	- 建立多元產品來源，與不同供應商、不同區域採購原料，以確保原料供應無虞。 - 定期盤點調整庫存量。 - 藉由定期進行供應商稽核，針對高風險供應商提早擬定因應措施。

風險類型	風險內容說明	管理措施
設備供應風險	營運成長以及產能持續擴充，有賴於是否能夠從合作供應商得到足量的設備及相關服務。鋼鐵加工設備供應商的市場，經常面臨供給有限且交貨需時長，在重加工機器相關產業中，機台的採購前置期可長達六個月。	- 提供供應商機台需求預測，以有效安排機台的生產計畫 - 與廠商共同討論及訂定雙方認可的商業模式，以提前準備前置期較長的零組件來達到縮短購買機台的採購前置期。
危害風險		
災害損失	針對所有可能的緊急狀況及天然災害，就風險預防、緊急應變、危機管理及營運持續等方面，發展出全方位對應計畫及流程，以保護人員安全、環境與公司資產。	- 本公司關注各類災害的緊急應變，透過風險辨識、風險預防、緊急應變、危機管理及營運持續等方面，發展出全方位對應計畫及流程 - 於各營業處所據點成立工作小組，以利即時應變，確保本公司各營業處所據點能維持營運。
資訊安全風險		
網路攻擊與營業秘密保護	- 網路攻擊可能企圖竊取新光鋼鐵營業秘密、智慧財產及機密資訊。 - 惡意的駭客亦能試圖將電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體植入公司內部網路系統，以干擾公司營運，取得電腦系統控制權進行勒索，或窺探機密資訊。	- 新光鋼鐵具備有完整的網路、電腦安全防護系統，以及營運實體資料之控管機制，以控管或維持公司的製造營運及會計等重要企業運作功能。 - 本公司透過與第三方服務廠商簽訂服務合約，規範其遵守保密、網路安全規定，每年檢視亦評估相關安全程序 - 每年檢視和評估其網路安全規章及控管程序，以確保其適當性和有效性。





氣候變遷相關風險與機會

根據世界經濟論壇發布之全球風險報告 (Global Risks Report)，極端氣候事件、重大自然災害、缺水等氣候變遷風險，皆長年居於全球風險前五名。為有效揭露氣候變遷為企業帶來的財務影響，國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 與 G20 共同建立 TCFD 專案小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures 氣候相關財務揭露小組)，並建立氣候變遷相關風險與機會之揭露架構，以四大面向：治理、策略、風險管理、指標與目標，揭露氣候相關資訊。

因應全球氣候變遷趨勢，新光鋼鐵 2019 年參考氣候相關財務揭露建議書架構自主響應 TCFD，初步鑑別、評估氣候變遷相關風險與機會，並將相關管理措施納入整體企業風險管理。

風險與機會類型	氣候變遷議題	潛在風險／機會		新光鋼鐵管理作法與因應對策
 市場	市場需求改變，如客戶、投資人對環境績效重視程度提升	機會	市場對傳統鋼品需求改變，新型綠色材料需求提升	投入離岸風電開發，研發適合風電、光電等綠能產業之新型鋼品及複合材料
 法規	國內外法規變動，如碳排放、用電量、再生能源發展等相關規範	風險	法規對能源規範加嚴，企業營運模式因應調整	新建廠房及辦公室採用節能設計，在營運階段亦持續提升能源效率
		機會	碳市場、再生能源市場	於各廠房建置屋頂太陽光電系統，自發再生能源
 物理	極端氣候發生頻率增加，如颱風、劇烈溫度變化	風險	極端氣候災害可能影響新光鋼廠房、存貨保存或公司營運	於各營業處所據點成立工作小組，針對相關災害建立風險管理流程
	傳染疾病發生	風險	- 供應鏈斷鏈 - 公司營運、員工受到衝擊	定期設定情境演練，及早適應各種緊急應變情況
 轉型	能源、資源使用需求與模式改變，如再生能源與循環資源	風險	傳統能源需求下降，新替代能源需求與使用率上升	投入離岸風電、太陽光電等替代能源產業，並進行技術相關研發與取得技術認證

2-6 法規遵循

新光鋼鐵從事所有經營行為均力求符合相關法令規定，為了確保對於法規遵循的落實，自公司成立以來，每年各部門執行一次內控自評、更新所有潛在影響公司營運的政策與法令，並且定期關注未來重點法規發展方向，以利提早因應調整營運策略方向，每年亦不定期於內部宣導公司治理、員工品德操守等道德規範的重要性，辦理相關教育訓練，協助各部門同仁了解與遵循現行法令。倘若員工有違反法律、勞工安全規章或法規、勞動契約及商業道德之情事，則依相關法令及懲戒措施進行處理，且列為員工績效考核依據之一。

新光鋼鐵於 2019 年未涉及任何反競爭行為、反托拉斯及壟斷等相關訴訟，亦未違反其他經濟、環境面之相關法律、法規之金錢或非金錢重大裁罰，且未涉及任何貪腐事件。2019 年違反 3 件職業安全衛生法，共裁罰 14 萬元，其中 2 件違反起重機及吊掛作業規定已進行改善，並對於操作人員進行教育訓練及安全宣導，另 1 件係因業務人員未有打卡紀錄違反規定，已建立屬業務性質員工之打卡制度，符合法規規範。

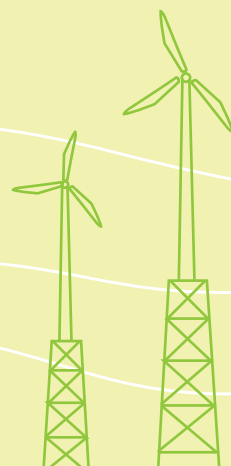




3

關懷 友善職場

- 3-1 職場健康與安全
- 3-2 員工概況
- 3-3 人才招募與留任
- 3-4 人才培訓與發展



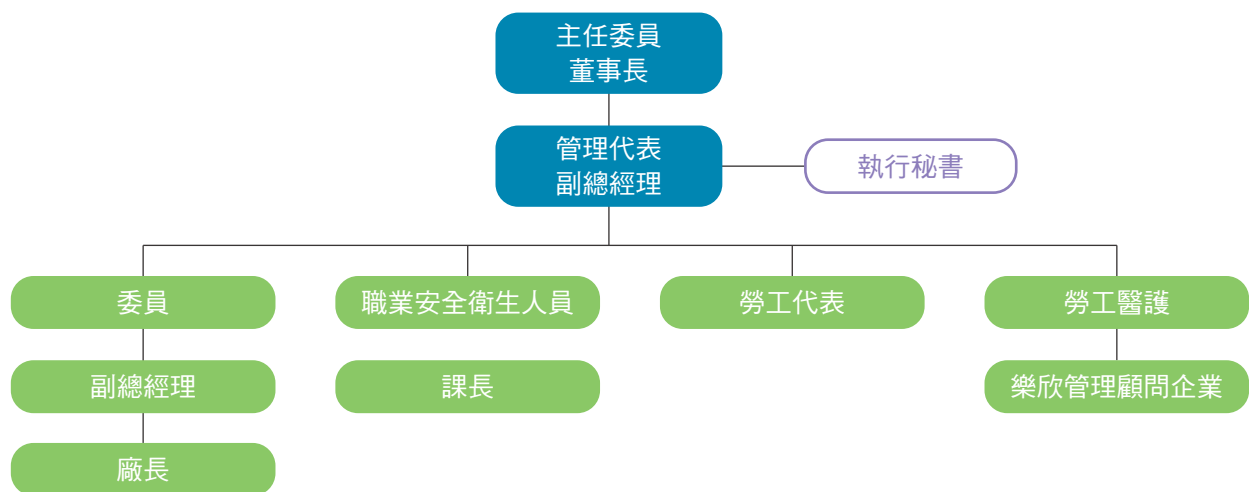
3-1 職場健康與安全

依據職業安全衛生管理辦法¹，鋼鐵業為第一類產業，條文中規範企業應依其事業之規模、性質，設置安全衛生組織、人員及參照中央主管機關公告之相關指引，建立職業安全衛生管理系統，並且設立安衛室作為職業安全衛生管理單位及管理人員，工作安全一直是新光鋼鐵所追求的，為強化工作者的健康與安全，新光鋼鐵已於 2019 年取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證將各廠區原有之管理制度系統化。為落實管理系統之推動，已頒布之環安衛政策透過公告與製作小卡，提供工作者更加了解新光鋼鐵對於維持同仁工作安全與身心健康的理念。



職業安全衛生委員會組織

本公司建立有職業安全衛生委員會，委員會組成由董事長擔任最高決策主管、職業安全衛生人員（具有甲種職業安全衛生管理業務主管證書）、以及勞工代表等；每季召開一次會議，辦理有關職業安全衛生管理事項，定期檢討職業安全衛生管理流程，相關事項於會議上進行決議，依據會議記錄進行後續事項之執行，共同讓職業安全衛生政策落實於每位同仁工作職責中。若是於新光鋼鐵廠區之工作者，本公司已建立諮詢及參與管道，如發文、會議、布告欄、電子郵件、電話及教育訓練課程等，工作者皆可針對職安衛相關議題反映意見，並且記錄確認與本公司現行職業安全衛生管理系統中有所相關，評估應採取的改善或矯正措施後，回覆提問工作者之意見。

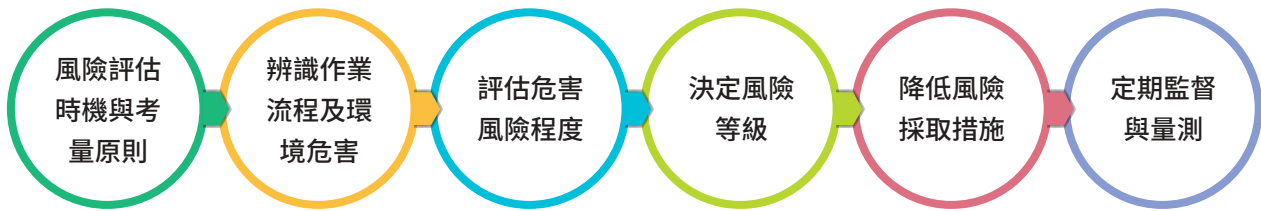


職場危害風險管理

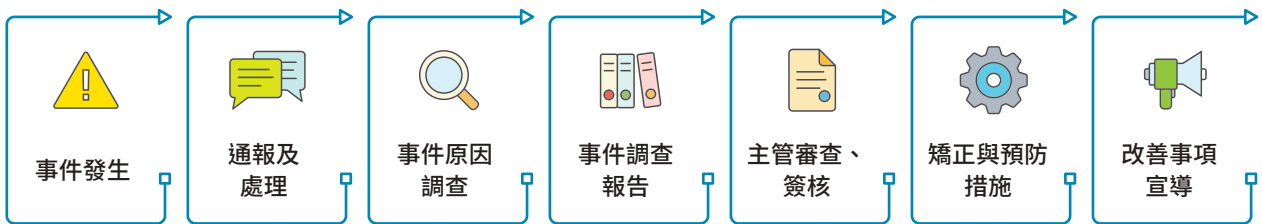
透過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統之建置，新光鋼鐵已建立完整職場危害風險管理制度，包含風險評估管理程序、事件處理與調查管理程序、緊急應變處理程序以及定期舉行災害演練等，並且定期檢討改善相關制度流程。

本公司為瞭解職場潛在風險，進行風險辨識程序，找出可能危害同仁安全與衛生之風險、可以促進安全與衛生之機會，透過發生機率、嚴重度與作業頻率之整體考量，並將風險等級分為五個等級，依不同等級採取相對應之改善項目，進行應對措施與解決方案，將風險程度降到最低。

¹ 法源依據：職業安全衛生管理辦法第 1-1 條、第 2 條、第 2-1 條及第 3 條。

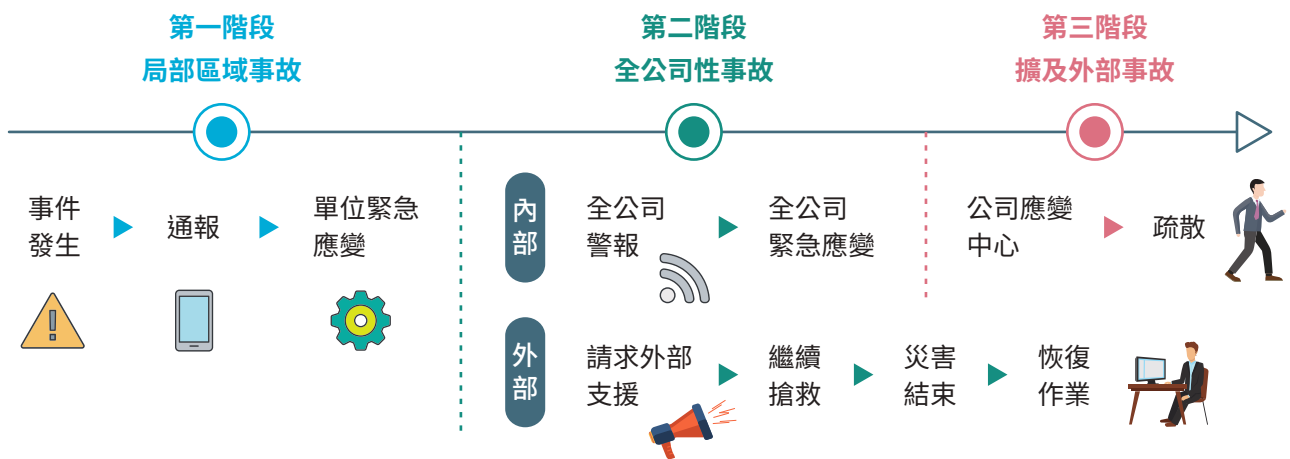


此外本公司建立事件處理與調查管理程序，若危害事件發生，藉由完整的調查程序以使事件處理更有效率，並確認事實和情況、鑑定原因和決定改善措施，並且對員工進行改善事項宣導，藉以降低事件再發生之機率。



緊急應變作業流程

為鑑別可能發生之事故或緊急狀況，因應、防止或降低此類事件所可能造成的人員傷害、財產損失與工作環境影響，作迅速應變處置，以減少損害，建立緊急應變程序依據事件發生程度分為三階段因應措施事先擬定權責單位及相關作業程序，其中若事件發生至第二階段或第三階段，員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，本公司依據職業安全衛生法第 18 條規定，工作者可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，以維護員工安全為優先考量，由本公司承擔相關責任不究責。



為使災害發生緊急事件時，同仁熟悉緊急應變程序，將危害衝擊程度降到最低，本公司定期舉辦消防演練。2019 年觀音廠於舉辦「自衛消防編組演練」，參加人數 25 人，演練內容包含火災事件通報、滅火設備使用、疏散計時、避難引導及救護等。



演練



職場環境管理

為提供良好的工作環境，廠區持續推動與執行 2S、3S、5S、自主維護 (TPM)，定期進行目標管理報告，且於廠區內張貼標語。為確實執行 5S、TPM 政策，生產同仁發起循序漸進方式執行 2S、3S 至 5S 政策，由生產各分組提出待改善問題共同討論，提出解決辦法經實際驗證後發表成果，2019 年共完成 6 件安全防護改善措施皆針對作業環境與設備進行改善措施。

各工作站設立作業看板，強化各作業操作標準及單點教育，幫助主管掌握同仁學習情形，藉以指派熟悉操作同仁執行相關作業，同時了解新進同仁不足之處，避免危險發生。另也針對各項化學品之特性，進行相關之標示，以及依據妥善存放之方式進行管理。

新光鋼鐵針對現場之作業環境，針對觀音、彰濱及高雄等 3 廠於每年底各擬定其次年度之監測計畫，首先針對危害進行辨識與資料收集作業，確認危害性質與暴露於該項危害之族群，然後再確認監測採樣的方式，最後進行半年 1 次之監測作業，依據監測結果進行後續之改善與檢討。

此外，針對一般員工與特定員工進行相關教育訓練，確保同仁在進行作業時安全無虞。廠區內亦以立牌告示，提醒同仁須遵守的各項守則，如須配備的安全鞋、安全帽、噪音防護具等個人防護具，且要求同仁遵守相關安全規定。



劃定危險區域



警示標語加註外語

承攬商是新光鋼鐵重要的合作夥伴，為了維護其職業安全，承攬商入廠前須繳交相關資料，確認施作人員符合設備操作資格及法規規範，入廠時實施安全衛生教育訓練、危害告知、施作範圍與活動動線、安全防護設施等，且會由職業安全衛生專責人員每日掌握承攬商作業情形，2019 年承攬商在廠內的職業傷害為 0 件。



職業傷害情形

依本公司定期統計所有廠區職災資料，2019 年度職業傷害事故共 8 件，分別為割傷及夾傷，內部管理上針對事件提出檢討及矯正預防，改善設備操作流程，並持續加強宣導，期提升同仁的安全操作意識。此外，除員工外所有工作者近年皆無發生工傷意外，無相關工作日損失情形。

員工職業傷害統計


工作總時數
470,112 小時

職災		
嚴重的職業傷害人數	死亡人數	職業傷害人數
0	0	8
職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
0	0	17.02

註 1：工作總時數為 2019 年底受雇勞工 × 每月政府公告上班日 × 每日上班工時 8 小時

註 2：可記錄之職業傷害比率為職業傷害人數 / 工作總時數 × 1,000,000 工作小時

註 3：本公司未記錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數



員工健康促進

新光鋼鐵依據職業安全衛生法制訂「職業安全衛生守則」，訂定工作安全及衛生標準等注意事項，要求員工須定期接受一般健康檢查，從事特別危害健康作業之員工亦應接受工業粉塵、肺部胸腔檢查，另依勞工健康保護規則委託樂欣管理顧問企業社協助辦理有關提供臨場從事勞工健康服務等內容。

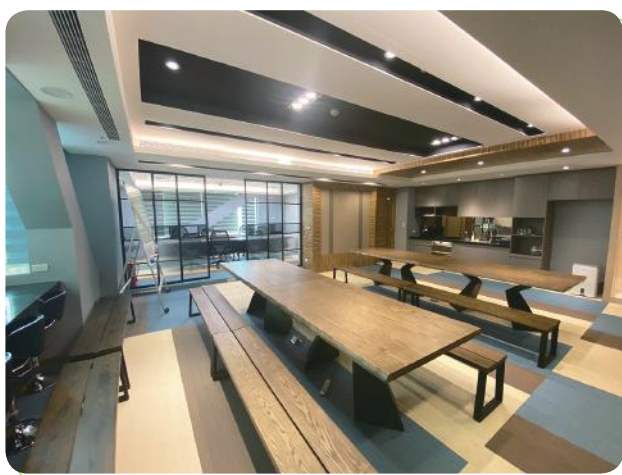
為促進身體健康，早期預防疾病及診斷，規畫員工之健康檢查，員工輪流利用工作日早上時間請公假至就近方便的指定醫院辦理健檢，依據與醫院簽約項目進行檢查。由公司職福會全額負擔健檢費用，若有未體檢之員工，將會個別提醒並且追蹤紀錄健檢進度，2019 年員工健檢率為 100%。

為提升新光鋼鐵全體員工身心健康的觀念，每年不定期舉辦主題式衛教活動，2019 年舉辦高血壓健康講座，針對現代人常見高血壓疾病宣導從生活習慣中飲食及運動作息中進行調整，降低高血壓之風險。

2019 年新光鋼鐵總公司重新裝修後設置員工休閒區，提供員工交流用餐的開放空間，設置留言板分享公司辦理活動紀錄以及員工生活點滴，未來將規劃健康相關之活動課程，如瑜珈、有氧舞蹈等，讓員工工作之餘，能夠藉由健康促進課程運動放鬆，讓心境及思緒稍做休息，工作更有效率。



員工休息區 - 門口



員工休息區 - 活動區



3-2 員工概況

人員是公司最重要的資產，新光鋼鐵致力於提供員工富挑戰性且有意義的工作內容、安全的工作環境，以及優質的薪酬與福利。一向誠信對待員工，依勞基法及勞動相關法規保障合法權益，透過充實安定員工生活的福利制度及良好的教育訓練制度，與員工建立互信互賴之良好關係。此外，鼓勵員工在工作之外，用心經營家庭、發展興趣、擴大社會參與，擁有快樂人生。



截至 2019 年底，新光鋼鐵的員工總數為 236 人，皆為全職員工，其中一般聘僱人員 174 人 (占 73.73%)，另有 62 人為外籍移工，屬契約型員工 (占 26.27%)。副課長 (含) 以上主管人數為 48 人，皆為中華民國國籍。新光鋼鐵除臺北總部外，其餘據點皆為廠辦合一，各廠區現場操作工作以男性為主，2019 年底之男性員工共有 186 人 (占 78.81%)，比例約為女性員工 21.19% 的 3.72 倍。

依性別與聘僱類型之員工人數統計

年度	性別	一般聘僱人員	契約型員工 (外籍移工)	合計
2019 年		50	0	50
		124	62	186
2018 年		52	1	53
		135	54	189
2017 年		42	1	43
		118	60	178

 依性別與年齡之員工人數統計

年度	性別	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合計
2019 年		11	34	5	50
		47	116	23	186
2018 年		14	35	4	53
		53	114	22	189
2017 年		9	30	4	43
		46	111	21	178

 依職級與性別之員工人數統計

年度	職級	女	男	合計
2019 年	主管	13 (5.51%)	35 (14.83%)	48 (20.34%)
	非主管	37 (15.68%)	151 (63.98%)	188 (79.66%)
2018 年	主管	11 (4.55%)	35 (14.46%)	46 (19.01%)
	非主管	42 (17.36%)	154 (63.64%)	196 (80.99%)
2017 年	主管	12 (5.43%)	34 (15.38%)	46 (20.81%)
	非主管	31 (14.03%)	144 (65.16%)	175 (79.19%)

 依職級與年齡之員工人數統計

年度	職級	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合計
2019 年	主管	1 (0.42%)	33 (13.98%)	14 (5.93%)	48 (20.34%)
	非主管	57 (24.15%)	117 (49.58%)	14 (5.93%)	188 (79.66%)
2018 年	主管	2 (0.83%)	30 (12.40%)	14 (5.79%)	46 (19.01%)
	非主管	65 (26.86%)	119 (49.17%)	12 (4.96%)	196 (80.99%)
2017 年	主管	2 (0.90%)	30 (13.57%)	14 (6.33%)	46 (20.81%)
	非主管	53 (23.98%)	111 (50.23%)	11 (4.98%)	175 (79.19%)

3-3 人才招募與留任

新光鋼鐵招募方式採用多元招聘管道，主要透過求職網站公告徵才，另有校園徵才、產學技術合作實習計畫等方式。依經營目標、政府之勞工政策、內外部人力資源供需狀況及員工前程之發展，規劃用人方針並訂有「員工任免及薪資發放辦法」，詳細訂定招募流程及作業辦法。

2019 年員工新進率為 38.14% (月平均為 3.18%)，高於行政院主計總處公佈的製造業月平均進入率 (2019 年為 1.91%)；員工離職率則為 38.98% (月平均為 3.25%)，高於行政院主計總處公佈的製造業月平均進入率 (2019 年為 1.91%)。由於公司仍處於持續成長階段，擴大人力，因此全年離職人數亦相對提高。

近 3 年的新進人員概況

年度	性別		合計	年齡			合計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2019 年	16	74	90	47	42	1	90
2018 年	23	55	78	40	37	1	78
2017 年	7	49	56	22	34	0	56
新進率							
2019 年	6.78%	31.36%	38.14%	19.92%	17.80%	0.42%	38.14%
2018 年	9.50%	22.73%	32.23%	16.53%	15.29%	0.41%	32.23%
2017 年	3.17%	22.17%	25.34%	9.95%	15.38%	0.00%	25.34%

近 3 年的離職人員概況 (離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員)

年度	性別		合計	年齡			合計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2019 年	16	76	92	40	51	1	92
2018 年	13	42	55	18	32	5	55
2017 年	6	30	36	12	23	1	36
離職率							
2019 年	6.78%	32.20%	38.98%	16.95%	21.61%	0.42%	38.98%
2018 年	5.37%	17.36%	22.73%	7.44%	13.22%	2.07%	22.73%
2017 年	2.71%	13.57%	16.29%	5.43%	10.41%	0.45%	16.29%



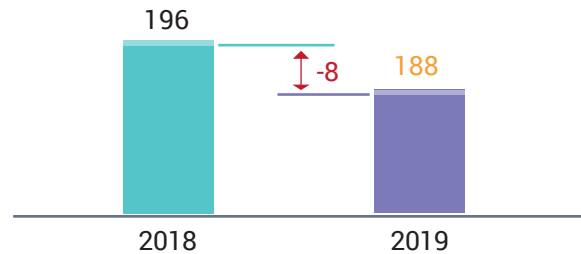
薪資政策

新光鋼鐵兼顧外部競爭、內部公平及合法性的前提下，提供多元且具競爭力的薪酬制度，秉持與員工利潤共享的理念，吸引員工留任且激勵其職涯發展，致力於提供員工一個在同業平均水準之上的薪酬與福利，亦有助於提高員工向心力。

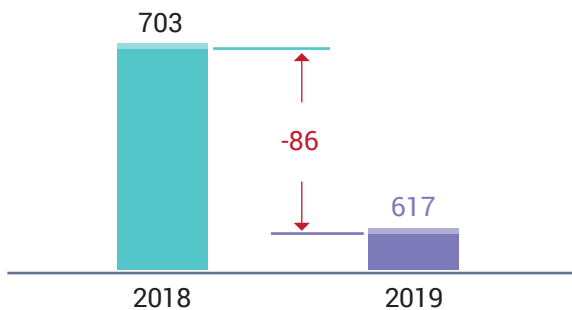
員工薪酬除按月發給之薪資外，按季結算經營績效發放現金獎金，以及根據年度獲利狀況發放員工酬勞。季獎金及年度員工酬勞是為回饋同仁，獎勵其貢獻，激勵同仁繼續努力，讓員工利益連結股東利益，創造公司、股東與員工之三贏。新光鋼鐵係依據公司營運成果，參考國內業界發放水平，決定員工酬勞的總數，其金額與分配方式由薪酬委員會向董事會提議，其中員工酬勞於董事會核准後發放，每位員工獲派的金額，依職務、貢獻、績效表現而定，未另聘請薪酬顧問。依據「上市公司編制與申報企業社會責任報告書作業辦法」規定，新光鋼鐵 2019 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 219 人，統計 2019 年員工平均薪資及中位數，經會計師檢視及核算後，並與前一年度進行差異比較。



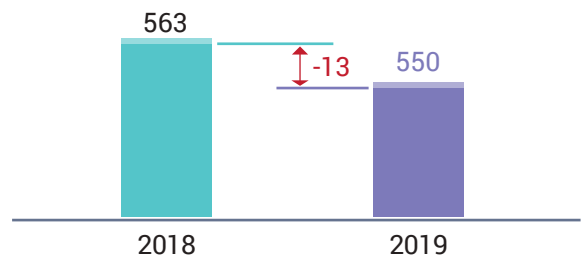
非主管職務之全時員工人數



薪資平均數 (仟元)



薪資中位數 (仟元)



副課長 (不含) 以下歸類為新光鋼鐵之基層人員，平均薪資皆高於當地最低薪資，男、女性基層員工薪資與當地最低薪資比為 1.86 及 1.82。新光鋼鐵主管 (職稱為副課長級以上) 及非主管級員工，男女薪資加薪酬的比率如下：



主管



1.35



1

非主管



0.98



1



員工福利

本公司從員工適應、專業成長、職涯發展的角度，協助員工融入公司文化、實踐自我發展目標，讓員工在多元創新的環境下，不斷挑戰自我、創造紀錄並與公司共同成長。新光鋼鐵除公司提供之福利制度外，設有職工福利委員會，精心策畫各類活動及福利設施，創造活潑的工作氣氛，提振員工工作士氣。

新光鋼鐵為支持國家推動提高生育率之政策，因此對於生產福利與育兒津貼格外重視，生產福利除職福會發放之補助津貼外，董事長亦個人加發 8 萬元獎金，2019 年共有 11 人申請。如有未滿 12 歲之子女，按每位員工之子女數為申請名額，每位子女可分上下學期各申請補助 5,000 元，2019 年共補助 145 人，發放 72.5 萬元之育兒津貼。此外，優良外籍同仁約滿離職時，新光鋼鐵為表達感謝，亦特別準備獎狀及金戒指，以資獎勵。新光鋼鐵提供給正職員工的福利如下：



人壽保險

定期壽險、意外險、職業災害險



健康保險

勞工保險、全民健康保險



獎金福利

年節獎金、員工生日禮金



娛樂福利

國內旅遊、國外旅遊、百岳登山活動、藝文欣賞活動及家庭日等活動



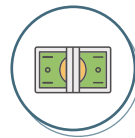
補助福利

員工結婚補助、生育補助、子女教育補助、育兒津貼、子女獎學金、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助



健康促進

健康檢查、捐血及提升健康講座等身心健康促進與管理方案



社團補助

婚、喪、生育、住院、健檢、五一及三節禮券、尾牙摸彩等



其它福利

董事長個人贊助獎勵生育補助、員工團膳、急難救助

另外，新光鋼鐵遵循「性別工作平等法」規定，給予正職員工產假、陪產假及育嬰留職停薪，故所有正職員工皆具備育嬰留停資格。2019 年申請育嬰假 1 人，實際復職亦為 1 人。

育嬰留停申請及復職留任統計

項目	2018 年		2019 年	
				
實際申請育嬰留停人數	1	-	-	1
育嬰留停應復職人數 (A)	1	-	-	1
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	1	-	-	1
前一年育嬰留停復職人數 (C)	-	-	1	-
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	-	-	1	-
育嬰留停回任率 (B/A)	100%	-	-	100%
育嬰留停留任率 (D/C)	-	-	100%	-



2019 年員工登鈴鳴山門山



退休制度

為獎勵員工專業服務，安定其退休後之生活，新光鋼鐵特依勞動基準法、勞工退休條例等相關法令訂定「勞工退休辦法」，建立健全財務制度確保同仁有穩固的退休金提撥與給付，進一步鼓勵員工在公司服務能有長遠的規畫和投入。凡受僱於新光鋼鐵從事工作獲致工資之員工，包括同時兼具（現任或曾任）公司董事及經理人等所有勞工，均適用該辦法。

新光鋼鐵每月提撥員工每月薪資總額 2% 至臺灣銀行信託部的勞工退休準備金專戶，提供給適用於舊制勞工退休金之退休金準備。另依勞工退休新制，每月按實發員工薪資總額之 6% 提撥至勞保局個人退休金專戶。詳細福利計畫金額請詳新光鋼鐵 2019 年財報。



勞資關係

新光鋼鐵重視勞資關係，認為必須要有尊嚴地對待及尊重所有員工。除不強制或脅迫任何無意願之人員執行勞務外，也傾聽同仁意見，保持溝通管道暢通，重視與員工之雙向溝通。

為聆聽同仁的意見與聲音，新光鋼鐵每季舉行勞資會議，經由員工意見之反應，以公正、有效的溝通機制，聆聽同仁心聲，及時處理同仁反應問題，達到促進勞資和諧，與員工共創雙贏的目標。新光鋼鐵尊重員工擁有自由結社之權利，惟截至目前尚無員工出面組織工會，2019 年亦未違反與勞工權益相關之勞動法規。2019 年共計召開 5 次勞資會議，討論議題包含工安問題、智慧財產權宣導、勞動基準法規、加班時數、上班天數等。本公司遵守勞動基準法規定，執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，對於受到影響員工依年資提前 10 至 30 日預告，此外，本公司亦提供相關協助員工措施，如提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。



性騷擾防治

為防制就業場所性騷擾行為，維護兩性工作平等及人格尊嚴，特依「性別工作平等法」制定「性騷擾防制措施及懲戒辦法」。員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，應填寫「性騷擾申訴書」，向行政服務部洽詢申訴之相關事宜。性騷擾案件申訴部門為行政服務部，必要時須於申訴 7 日內成立調查小組展開調查、審議。調查小組成員共 5 人，其中 2 人為資方代表，3 人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一，2019 年未發生性騷擾之情事。

3-4 人才培訓與發展



教育訓練

新光鋼鐵認為公司持續成長與員工「與時俱進」密不可分。對此，公司整合內外部資源，提供具挑戰性的工作及可供發揮的舞台，提供輪調制度讓員工探索個人極限，訂有「員工訓練暨進修辦法」，營造持續且多元的學習環境，讓員工與公司「有目標、有紀律、有計畫」地一同成長。



為積極培育優質人才，充實員工知識與技能，新光鋼鐵透過短中長期之教育訓練架構，以制度化之訓練機制，增進工作品質及創造高績效的工作環境，新光鋼鐵依據各部門需求、員工個人工作性質、績效評核結果與職涯發展需要，規畫人才與組織發展專案，幫助員工不斷提升績效與對公司的貢獻。同時提供多元的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作指導、導師制度及工作輪調等，以及不同的學習促動方案，盡可能協助所屬員工學習不同性質之工作並促進同仁相互研討之機會，形塑學習氛圍，達成組織成長與員工能力精進的目標。

新光鋼鐵依不同需求提供教育訓練課程，除了邀請外部專家進行授課之外，也培養員工擔任內部講師，傳承重要之專業知識、經驗與技能，若申辦內部訓練或讀書會的講師，均可申領講師費。

新光鋼鐵提供的訓練課程

新進人員訓練	含基礎訓練及到職引導。此外，新進人員之主管及健全的「好夥伴制度」也同步協助新進人員盡快適應公司文化及工作內容。
通識性訓練	含政府法令規定、公司政策要求，及全公司整體性或各階層通識性之訓練活動，主題如工業安全訓練課程、安全衛生訓練課程、品質類訓練課程、廠區緊急應變訓練課程，及個人效能管理課程。
專業性／職能別訓練	含各職能單位所需之技術及專業訓練，如設備工程類課程、製程工程類課程、會計類課程，及資訊技術類課程等；特定職務人員須具備相關證照，且須定期更新。
直接人員訓練	含生產線技術員工作所需之知識、技術與方法，使其能通過操作設備之認證。內容包括直接人員技能訓練課程、技術員之訓練員訓練課程，及製造部組長訓練課程等。
客製化訓練	含依據各部門現況與人才培育重點規畫之發展或訓練。
主管人員訓練	含依各級主管之管理才能與管理職責等需求，規畫管理發展訓練活動。內容包含初階主管核心課程、中階主管核心課程、高階主管核心課程，及其他選修課程。

新光鋼鐵每年 11 月份發放教育訓練需求調查表，依照各部門回覆需求編列教育訓練計畫。員工可依工作需求申請外部訓練，如於上班時間參加訓練均給予公假。為鼓勵員工公餘進修，另提供外部短期研習課程補助，凡參加學位或學分制之公私立學校就讀者，公司得酌予補助學雜費五成。

2019 年配合公司政策導入品質管理系統 ISO 9001: 2015 以及 ISO45001:2018 等，安排了多項相關教育訓練，以及安排多項專業課程及證照課程，強化廠區作業人員操作設備之能力及提升員工安全救護觀念，例如：固定式起重機具、堆高機操作人員訓練、防火管理人複訓、高壓氣體特定設備操作人員、急救人員訓練等，共取得 216 張專業證照（其中 ISO 內部稽核及相關課程證照為 152 張、職業安全衛生相關證照為 23 張、設備操作證照為 40 張、廢棄物管理證照為 1 張）。

新光鋼鐵於 2019 年總計投入教育訓練 209 萬元，合計開設 219 班次，共有 679 人次參與教育訓練，總計達 13,519.5 小時，與 2018 年相比提升 33.5 小時，平均每人受訓時數達 19.9 小時。

員工教育訓練平均時數 (小時)

	主管	非主管	合計平均
女	207.8	188.6	193.6
男	12.6	22.5	20.6
合計平均	65.5	55.2	57.3

註 1：主管為副課長 (含) 以上

註 2：平均時數 = 該類別員工教育訓練總時數 / 該類別員工總人數

主要課程項目與開課統計資訊

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓總人次	受訓總時數
勞動安全衛生	堆高機、操作起重機等	75	218	1,829.0
勞動基準法	退休三寶與年金改革：勞退新制、勞保年金、國民年金等	1	36	108.0
稽核	新查核報告政策、內稽因應等	3	3	30.0
ISO,5S	IOS9001: 2015 條文解說課程、觀音廠 3S 推動等	9	230	1,617.0
會計	推動我國採用國際財務報導準則研討會等	2	2	24.0
公司治理	事業單位目標管理報告大趨勢及影響分析課程等	2	46	138.0
資訊課程	企業電腦系統操作使用訓練課程等	117	23	8,450.5
專業課程	非破壞性檢測 VT- 目視檢測等	4	42	486.0
其他	園區下水道管理辦法法規宣導、GI 分條計算作業等	6	79	837.0

註：上述部分課程由於性質緣故難以取得實際時數，本年度係以合理方式估算受訓總時數，未來將規劃相關機制，以求更加精確反映受訓總時數。



績效考核

新光鋼鐵訂有「員工考核辦法」，新進人員試用期滿，每年進行 2 次員工績效評核，檢討目標執行成果、行為實例說明與檢討公司願景期待的行為落實、員工行為改善狀況等。對於既有員工，每半年進行一次考核，上半年度考核作為年度調薪之重要依據，下半年度考核則作為年終獎金之重要依據。2019 年接受年度績效考核之正職人員的比例為 100%。

優良員工之晉升亦透過評核機制，將員工平時工作表現作成記錄，對於表現優異與願意承擔責任之員工，給予其爭取或獲得晉升之獎勵，新光鋼鐵希望每個員工均能發揮個人所長，更期望優秀同仁更能帶領團隊，持續創造營運佳績。



A person in a dark suit and blue shirt is shown from the chest up. Overlaid on the image are several glowing white icons: a large gear with a handshake inside, and several smaller gears of different sizes. The person's hands are clasped in front of them.

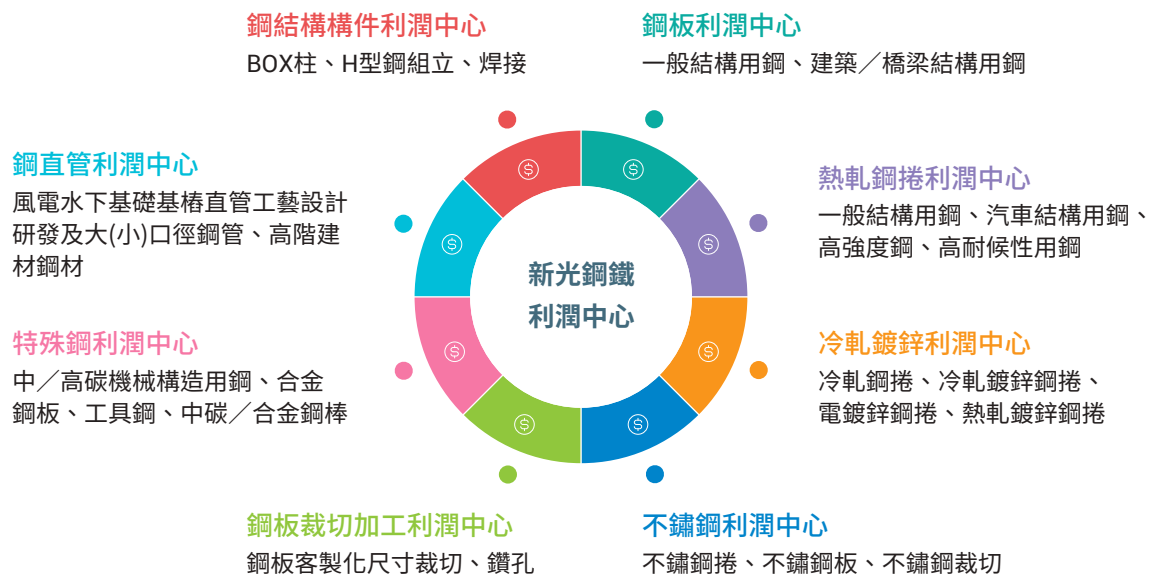
4

精進 責任鋼鐵

- 4-1 綠能產業發展
- 4-2 產品品質
- 4-3 客戶服務
- 4-4 供應鏈管理



新光鋼鐵主要營業項目為鋼製品裁剪、切割、沖壓等加工及批發、零售業務，目前已將不同產品之加工方式區分成 8 個利潤中心，提供給客戶多鋼種之加工服務，廣泛應用於建築、公共建設、生活家具、汽車組件、電腦零件與工具機等。因應綠能產業之興起，積極開發供應離岸風場產業水下基礎基樁所須用料及製造。新光鋼鐵堅持以專業鋼材服務為本位，持續進行企業資源整合，強化企業之整體核心能力，投入更即時的企業作業流程 e 化工程，提供給客戶最完整的一次購足服務，確保在競爭激烈的產業中得以保持優異的經營績效。



新光鋼鐵相信品質為營運之命脈，為提高市場競爭力、達到全國裁剪設備最齊全的供料中心，除逐年添置高裁剪品質及高效率的全自動裁切設備，更針對所有商品品項與服務項目，從原料挑選、產品加工、技術研發、倉儲、運輸到客戶服務、供應商合作等面向皆建立管理作法，層層把關以確保客戶得到最優良的產品與服務。新光鋼鐵 2019 年末涉入任何產品、服務面違規事件，如服務資訊與產品標示規範、行銷傳播規範。未來新光鋼鐵將持續開發酸洗鋼板、酸洗鋼捲之產品項目，且透過聯合承攬，提供用料之裁剪服務；另與太陽能支架廠商合作，提供太陽能浪板之產品，以擴大客戶之採購需求與服務項目。

商品及材料買賣

- 鋼板
- 特殊鋼
- 花紋及熱軋鋼板
- 不鏽鋼
- 型鋼
- 鍍鋅鋼板
- 鋼構構件
- 特殊規格、材質之鋼材進口業務
- 高耐候/腐蝕金屬建材
- 離岸風場用鋼



產品及服務項目

- 定尺裁切
- 特殊形狀尺寸加工
- 拋磨光精密加工
- 構件製作及加工
- 花紋覆工板製作及加工
- 大(小)口徑鋼直管

成品裁剪加工



4-1 綠能產業發展

新光鋼鐵配合政府再生能源發展政策，積極投入離岸風電產業，2019 年完成彰濱廠「風電水下基礎基樁直管工藝設計研發中心」及「大口徑鋼管製造中心」興建工程，導入自動化生產程序，提升鋼直管製造技術。為因應更嚴苛水下基礎產品品質要求，本公司聘請專業顧問針對焊接製程與技術予以指導，針對現場技術人員定期安排教育訓練，確保人員操作能力；安排人員至國外參與焊接技術學習或是與國內業者合作研發，提升技術人員之焊接技能與專業知識。此外，為確保人員操作資格，亦會安排其工作對應所需的專業證照考核，透過客觀檢核方式，確保其焊接專業能力達到工作所需標準。

另為遵循離歐盟與客戶對於離岸風電產品嚴格規定產品應具有可追溯性，因此本公司已建立完整的生產表單並詳細記錄每個生產的環節，從進廠板材編號、焊材批號、焊工編號、量規儀器編號、加工及檢驗日期等，皆被詳細紀錄，有助於客戶驗收時能夠了解整體產品生產情況，不合規定程序也能夠即時反映改善，同時此制度的落實也提升了同仁對於產品品質的掌握度。

新光鋼鐵透過前瞻視野，實現環保先鋒的理想，成立「前端離岸風電設備製造股份有限公司 (APEX)」，精準作業流程打造一流品質，以穩健經營的企業理念，建立客商間的完美橋樑。

APEX Logo 設計理念—綠色代表綠能／先鋒，藍色代表海洋／永續，灰色代表鋼材／穩健，承襲 APEX 的精神 - 永續品質、技術理念下，將產品與 APEX 精神結合，A 代表精密製造，P、E 藍色海洋帶出 APEX 產品與品質要求，X 則為兩個鋼鐵半圓，將之組合後，會成為公司主力產品—離岸風電水下基樁。



新光鋼鐵針對近年來快速發展之太陽能光電產業，鑒於太陽能電廠長期暴露於戶外，其結構應具有抗腐蝕特性，一般傳統太陽能支架採用鍍鋅鋼種，新光鋼鐵秉持一貫之對環境保護及對綠色能源發展之用心，導入新型鍍鋅鋁合金鋼種，其相關結構之耐腐蝕性質更勝於鍍鋅鋼種。新型鋼種經過從煉鋼、軋鋼至出貨的一貫化品質管理，內外品質、尺寸精度及加工性均相當優異。鍍鋅鋁合金鋼具有超平滑表面，可以直接外露使用，其防鏽性質係同等級傳統熱浸鍍鋅鋼種的 3 倍以上，能有效減少原物料使用及汰換次數，達到友善環境之效益。

本公司持續推廣新型產品廣泛應用於太陽能支架及浪板，今年度結合產業鏈透過與太陽能投資商合作之策略，將鍍鋅鋁合金鋼材列為太陽光電場產業之工程規範，目前已大量取代傳統熱浸鍍鋅及鍍鋁鋅材料成為太陽能支架結構、廠房結構及牆屋面之材料。近年因氣候變遷造成氣溫逐年提高，風災與水災發生頻率增加，造成養殖業魚類及貝類大規模死亡，存活率大幅降低，2019 年本公司分別與行政院農業委員會水產試驗所台西分所、向陽優能系統股份有限公司合作漁電共生型的太陽能光電系統，將既有養殖用地擴展用途，提高土地使用效率，太陽能板支架則是採用本公司鍍鋅鋁合金鋼產品所建造，藉由耐腐蝕、抗鏽及強韌特性，可避免遭受風災侵襲兼具隔熱之效益，又不影響魚類及貝類生存，達到於共生共存永續發展之效益，未來將秉持環保、潔淨能源、空間再利用等永續發展理念結合新光鋼鐵核心能力，持續擴展太陽光電系統建置範圍。

4-2 產品品質



管理系統

新光鋼鐵因應品質管理發展趨勢，以流程之建立與管理為重，2019 年觀音廠、彰濱廠及高雄廠同時通過 ISO 9001: 2015 品質管理系統認證，秉持品質管理系統的精神，同時結合 5S 現場管理法、TPM 全面生產管理等產線管理手法，於製造過程與客戶服務皆嚴謹落實管理程序，建立以客戶為導向之管理架構體系。

品質政策

- 提升產品品質，滿足客戶期望。
- 承諾持續改善，強化作業效率。
- 全員努力經營，達成營運目標。



焊接品質管理

- 焊接母材及焊材的保存與控管
- 焊工作業
- 焊接操作員教育訓練的條件
- 焊接時電壓、電流與焊接速度相關的控制
- 開槽角度與品質等級
- 非破壞檢驗人員資格、用具



目前已導入管理系統包含 ISO 9001 品質管理系統，另導入 ISO 3834 鋼結構焊接品質管理系統、引進較一般國際標準更為嚴謹的歐盟鋼結構 CE 認證 EN 1090，新光鋼鐵除為了提升自有焊接品質、滿足客戶需求，開創新藍海，更有著跨足國際，接軌全世界的長遠目標，取得此國際認證對新光鋼鐵而言為一座新的里程碑。新光鋼鐵高雄廠已通過 ISO 3834 與 EN 1090 的認證，且為了提升客戶滿意度，達成客戶的高品質高規格，各項製程皆依循 ISO 9001、ISO 3834、EN 1090 等國際規範，得以符合國際大廠之規格要求與精準度。

ISO 3834 與 EN 1090 認證對於焊接相關項目皆有著嚴謹的控制，確保在焊接作業上各個流程能夠環環相扣，讓正確的人使用正確的方法與工具，作正確的檢測，達到正確的品質，符合客戶的需求。為取得認證，新光鋼鐵亦導入西班牙導角機，開槽、銑邊一次完成，提高作業效率，降低損耗與浪費，以及購入義大利捲圓機，可將 10 公分厚鋼板順利捲圓，以利後續焊接作業，同時與國內廠商合作，導入新焊接技術，派員至國外取經，提升加工實力。



產品測試

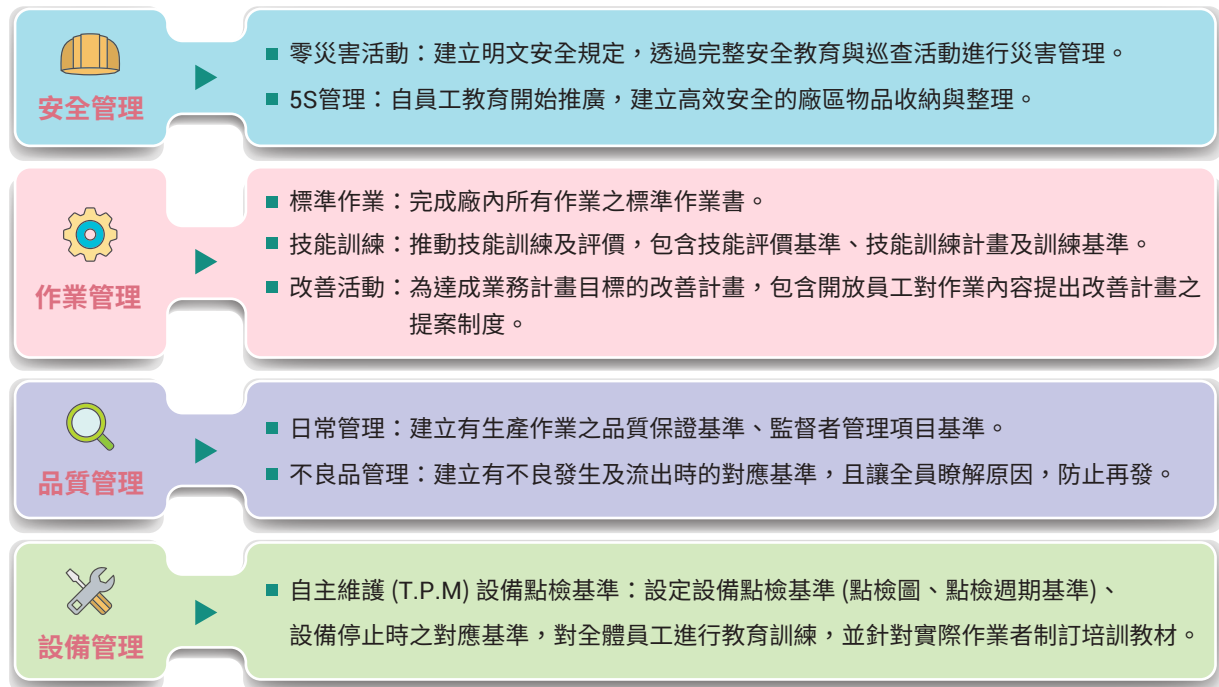
為確保產品發展技術領先及產品性能，新光鋼鐵也推行實驗室認證，除使用公司內部實驗室檢測各項鋼材之物理性質與化學成分，更進一步針對新型鋼品材料，透過外部實驗室模擬環境取得材料數據，對新產品開發、技術提升有莫大助益。



現場管理

新光鋼鐵認為好的產品品質，必須透過現場生產作業之落實管理，唯有遵循標準化之生產作業程序，同仁安全才足以保障，也才足以生產出品質優良的產品。

現場管理措施



產品管理

新光鋼鐵於產品入廠前、中、後三階段，皆建立有嚴謹的鋼品品質管控，前期於貨車入廠卸貨前，即進行產品用料之外觀檢視，通過檢查方可入庫；中期為入庫後之環境管理，將產品、物料存放於適宜保存之溫溼度；後期則為鋼品儲放與運輸之控管，以產品保護與安全為主要目的。各階段皆建立相關紀錄，以保留產品履歷、便於未來產品溯源之用。

出口包裝與運送管控流程

STEP 1

確認貨品依據新光鋼鐵管理規範進行安全包裝，且所使用之包材具備合格證明

A. 油紙包裝：完整良好之油紙包裝對鋼捲有良好保護作用，確保產品在正常運輸期間不會鬆散、受潮、變形或損壞。



B. 木箱包裝：產品除以打包袋安全繫固外，另使用木箱做防護，避免刮傷、碰撞等損壞。



C. 使用的木頭包材皆經過煙燻證明



STEP 2

裝櫃前檢查底板、櫃壁有無受損，記錄空櫃櫃況，確保新光鋼鐵與客戶雙方之權益。

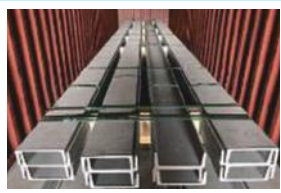
檢查紀錄空櫃狀態



STEP 3

確認貨品已依據公司管理規範進行安全繫固，避免貨物在海上運送中受損。

A. 確認鋼材固定



B. 使用固定木穩固貨品，避免貨品在運送中滑動，亦是透過與貨櫃兩側及櫃壁之固定，達到分散貨品重量的效果，降低貨櫃因承重而產生櫃損的可能性。



STEP 4

於貨物離廠前完整記錄櫃號、封條號與車號資料，以便貨品之追溯。



開發合作



新光鋼鐵為持續精進加工製程，提升臺灣用鋼的品質／等級，開發搭配匹配之技術予以落實，定期與上游（鋼廠／製造廠商）、下游（客戶／用鋼廠商）、設備製造商等三方進行資訊交流與回饋，結合跨足多鋼種領域之經驗，共同完成技術開發。

首先，確認上游廠商之能力或下游客戶之需求後，新光鋼鐵根據多型態鋼種、用鋼產業、加工方式、設備製造商等綜合經驗，提供上下游媒合與建議。在開發階段便開始規劃及測試製程、品質檢查、生產履歷等各階段作業流程，力求符合客戶需求、高品質的產出。經測試分析與調整，完成解決方案之確立。最後，結合新光鋼鐵物流、加工、品檢、產銷履歷等全流程管理與服務，完善技術開發流程。

4-3 客戶服務



滿意度調查

客戶為新光鋼鐵重要利害關係人之一，本公司致力提供優良產品與專業服務，滿足客戶需求。為檢視對客戶之服務品質及瞭解客戶需求，每年針對服務品質、產品品質與整體滿意度等面向，對客戶發放調查問卷。2019 年共發放 150 份問卷、回收 94 份，回收率 62.67%，經調查結果統計整體滿意度平均分數與前一年度相同 (4.18 分)，其中以銷售服務員態度之滿意度得分最高。

根據近三年客戶滿意度問卷調查結果，包裝及價格滿意度具有顯著提升，而交期滿意度呈現下滑趨勢應為應優先改善之項目。因近年低庫存、規模較獨立之小型客戶增加，故快速供料為客戶最迫切之要求。為此，新光鋼鐵透過統計數據改善對客戶訂單需求之預測能力，經調整庫存與供貨、靈活協調出貨安排。

	 交期	 裁切品質	 包裝	 價格	 產品品質	 運輸人員 態度	 銷售服務員 態度	 客訴處理 能力	 服務人員 專業知識	 服務人員 溝通能力
2017	4.1	4.1	4.1	4.0	4.2	4.2	4.3	4.1	4.3	4.3
2018	3.9	4.1	4.1	3.9	4.0	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2
2019	3.8	4.1	4.2	4.1	4.1	4.3	4.3	4.1	4.3	4.2



申訴管道

新光鋼鐵提供客戶多樣化溝通管道，包含滿意度調查、電話、聯絡信箱，並且由業務、銷售服務員於第一線直接與客戶進行溝通。新光鋼鐵接獲客戶申訴時，即派業務先前往客戶方了解原因，根據生產派工單與相關品管紀錄進行回溯，經判斷問題發生原因時，立即研擬因應措施且進行改善，同時向客戶說明原因及後續改善措施。



客戶隱私保護

新光鋼鐵秉持專業倫理，遵循法規與內部規範的要求。存取客戶資訊之系統設定完善之權限控管，客戶資料之建檔或修正均須由總公司系統建檔人員才有權限異動，以保護客戶隱私。新光鋼鐵亦設有聯絡信箱，客戶可透過相關管道進行申訴。2019 年末發生任何侵犯客戶隱私事件，亦無接獲相關投訴。

4-4 供應鏈管理

鋼鐵產業上游為鋼鐵冶煉工廠，主要為鋼鐵原料冶煉與製造，屬於高資本投資之產業，自身對於環境保護、綠能、社會公益等皆有其高標準之自律，法規規範以及相關排放標準，亦高於中下游產業鏈；新光鋼鐵扮演鋼鐵冶煉工廠之經銷商角色，提供中下游鋼品買賣及裁剪成品銷售，負責出貨給小型零售商或直接加工廠之物流服務，藉由定期產業合作與溝通、製程技術交流與經驗分享，新光鋼鐵與主要供應商、承攬商持續強化夥伴關係，共同追求更好的永續績效。

2019 年各式鋼材採購依據鋼材類型採購策略，分別向臺灣及其他 9 國之鋼廠進行採購，其中在台採購金額占 51.65%。

原料進口國別





選商管理

新光鋼鐵肩負產品產業鏈之責任，持續深化供應鏈管理，在供應商的挑選上，以品質、供應穩定性、長久合作可能性、安全衛生紀錄等為首要考量，非僅以價格做評估。此外，亦考量供應商之企業社會責任績效與社會貢獻，綜合評估廠商合作價值。新光鋼鐵之供應商以鋼鐵冶煉製造之工廠為主要供應商，合作工廠多為高資本額之投資，且對於環境保護、友善照顧勞工、社會公益等具備高標準之自我要求。



進口採購合約管理

新光鋼鐵針對國外採購進口的供應商訂定專屬合約審核程序，在簽約前進行供應商評鑑與合約內容審核，強化供應商管理。

針對供應商之整體產品品質、經營管理、技術能力與市場聲譽進行評估外，更依據採購鋼種、鋼廠國別、材質尺寸進行審核，並且建立原料溯源機制，將產品依據鋼種及國別分別管理入庫，保存紀錄亦可讓客戶了解產品資訊。同時，也會審核簽約之貿易條件、裝貨港、卸貨港、最後裝運日、貨物形式，以預測收料時間、安排配倉，確保產品入庫即時、順暢。

本公司已建立嚴謹的簽核制度，採購簽約前，會經由採購端及銷售單位的審核及確認，從合約經辦、利潤中心主管、採購主管到授權合約簽署代表人以及總經理，透過多層評估把關將採購過程決策風險極小化。



承攬商與協力廠商

於新光鋼鐵廠區之承攬商與協力廠商亦為本公司重要合作夥伴，在廠區比照對員工各項安全衛生規定，如進入廠區需進行教育訓練相關制度宣導；進行高風險作業時，需明確定義與要求施工人員採取之必須安全防護及預防措施；更要求承接建廠或高空吊掛等高風險工程的承攬商，必須建構職業安全衛生管理系統 ISO 45001 或其相關管制系統，且要求其工作人員則必須完成完整的工作技能訓練。新光鋼鐵透過廠區管理提升整體作業之安全性，也督促廠商之業主共同改善其工作條件，共同追求更好的經營與社會績效。



供應鏈誠信價值

新光鋼鐵依據「誠信經營作業程序及行為指南」，採取實際行動來協助上下游供應鏈，鼓勵合作對象實踐新光鋼鐵誠信經營政策及企業社會責任文化。要求所有供應商或承攬商確實遵行新光鋼鐵誠信經營政策及企業社會責任承諾，定期邀集合作廠商宣導誠信經營政策，也透過公開資訊追蹤與溝通，確實了解供應鏈是否有不符合誠信正直的行為發生。經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，會立即終止與其商業往來，將其列為拒絕往來對象。



供應鏈稽核

新光鋼鐵由資材資源管理、風險管理及品質系統管理等單位組成內部評估小組，進行供應鏈稽核評估。評估小組的主要任務為降低供應鏈風險以及改善供應鏈，透過與供應商分享風險管理的案例，協助供應商改善和提升品質系統、綠色採購、環境保護和工廠安全，同時，定期與供應商溝通，輔以廠商公開資訊，持續不斷地監控主要供應商的財務狀況及整體供應鏈的庫存變化，備妥應變方案以降低風險。工作小組每月召開會議追蹤各專案的進度，積極解決供應商的問題。

供應商稽核評估之結果，將反映於年度供應商評核上，對於供應商評核未合格且改善後仍不符合要求者，視情節輕重予以降低採購量或終止合作關係。新光鋼鐵供應鏈管理已執行多年，現有合作供應商皆為長期合作且表現優良的廠商。2019 年原料之供應商共 76 家，加工廠商 77 家，100% 接受新光鋼鐵供應商評鑑，評鑑結果未發現重大須改善項目。新光鋼鐵期望透過與供應商持續、深入之合作，建立穩定可靠的互惠關係。



5

深化 永續共榮

5-1 環境保護

5-2 社會公益



5-1 環境保護

新光鋼鐵重視企業社會責任，對於節能、減碳、綠化、資源再循環等環境保護各面向全力推動及奉獻。面對環保意識的抬頭，以及公司積極推動綠能產業等契機，新光鋼鐵已於 2019 年取得 ISO14001 環境管理系統。藉由導入環境管理系統不僅讓員工了解公司致力為保障員工作業環境安全外，更為公司長期致力推動環保與綠能推動之重要及優良的政策。



透過 ISO 14001:2015 環境管理系統之導入，從環境管理政策、風險辨識、法律遵循等進行系統化之作業，且依循制度化篩選出優先管理之項目，進行管理程序制訂、改善專案之推動，以及員工之教育訓練，以減少公司營運活動對於環境的影響，提供給客戶安全的產品與服務，確保員工工作時的健康與安全。

ISO 14001:2015 導入過程中，已多次安排員工教育訓練，藉由員工積極參與及實際操作，進而改善現有工作模式，以達成環境管理之目標。環境管理系統不僅讓員工了解公司致力為保障員工作業環境安全外，更為公司長期致力推動環保與綠能推動之重要及優良的政策。

各廠區亦積極進行環境綠化工作，以提供員工良好的工作環境，廠區以樹木植栽為自然圍籬，建造魚池、植荷花創造廠區生態平衡，植栽優先選擇臺灣原生種（如羅漢松、真柏、茶花、茄苳、杜鵑等），且整體建築採自然工法，落實綠色廠區。

新光鋼鐵對環境之保護及汙染之防治，均配合政府法令確實辦理，2019 年無違反環境相關法規之情事。





能源與排放

新光鋼鐵於節能、減碳、綠化、資源再循環等環境保護方面全力推動及奉獻，在產能及產品線不斷擴充的同時，仍努力規劃及執行溫室效應氣體排放減量。同時，為因應未來國內法規要求二氧化碳交易及企業碳資源管理預作準備，本公司在新建廠房及辦公室時皆採用節能設計，在營運階段亦持續提升能源效率，這些措施除了節約成本，同時也為達到降低溫室效應氣體排放量之目的。

本公司配合經濟部節能減碳政策，鼓勵能源用戶使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備，以提升產業生產效能及整體能源使用效率，在汰舊換新之時亦採用能源局推廣之空壓機設備、LED 節能燈具，以提升能源使用效率。

新光鋼鐵總公司及各廠區主要使用能源種類為外購電力、公務車用油及堆高機用油，所使用能源皆為非再生能源，每年以減碳 1% 為目標，2019 年範疇一排放量為 1,643.00 公噸 CO₂e，占總排放量 41.55%，範疇二排放量為 2,311.25 公噸 CO₂e，占總排放量 58.45%，與前一年度排放量相比，減少 130.79 公噸 CO₂e (3.2%)，達成年度減碳目標，能源密集度亦降低為 37.22tco₂e/ 產品仟噸，顯見本公司節能減碳措施已有顯著之績效。

歷年非再生能源耗用量

單位 GJ

項目	2017 年	2018 年	2019 年
汽油	1,674.37	2,915.13	2,538.78
柴油	14,804.32	14,917.40	15,339.95
液化石油氣	1,490.51	1,830.43	2,235.90
電力	18,868.31	16,569.25	15,610.71
非再生能源消耗合計	36,837.51	36,232.21	35,725.34
能源密集度	347.52	338.56	336.12

註 1：因乙炔使用量較低，因此忽略不計

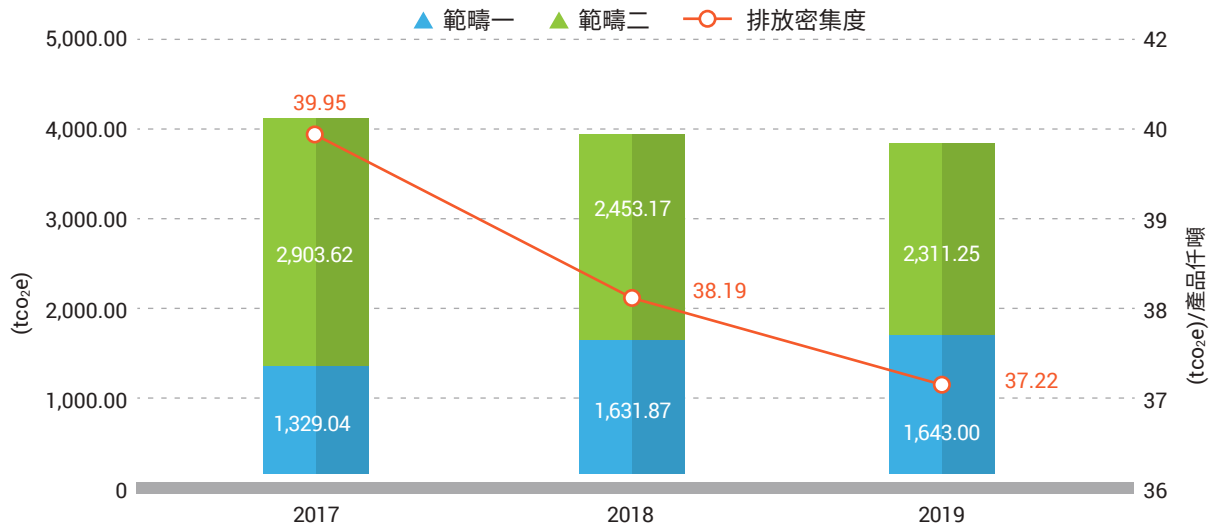
註 2：能源使用量 = 燃料使用量 * 燃料熱值；熱值係數係依據能源局能源產品單位熱值表

註 3：能源密集度單位為 GJ/ 仟噸產量；2019 年總產量為 106.29 仟噸

註 4：本年度液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算，並且同步修改 2017、2018 年計算方式，維持一致性



溫室氣體排放量與密集度



註 1：公務車使用之汽油及柴油以中油加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，除觀音廠以購油金額和年度平均油價推估，其餘廠區以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計

註 2：溫室氣體排放量 = 活動數據 * 溫室氣體排放係數 * GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.04 版及 IPCC 第五次評估報告 (2013) 數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之 2018 年電力排碳係數

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算

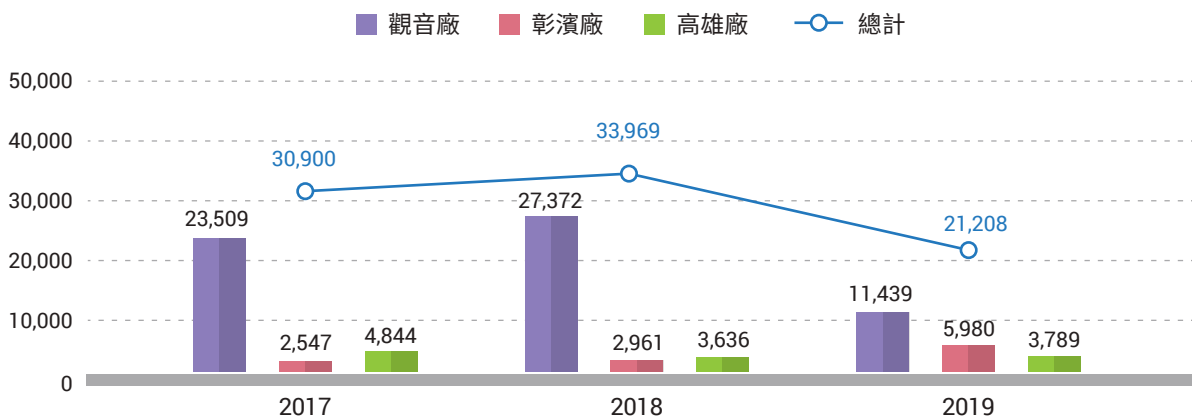
註 4：排放密集度單位為公噸 CO₂e/ 仟噸產量；2019 年總產量為 106.29 仟噸

註 5：本年度液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算，並且同步修改 2017、2018 年計算方式，維持一致性。



水資源管理

新光鋼鐵製程不需要使用大量水資源，但為有效利用水資源，對於非製程用水減量也採取循環再利用措施，例如減少空調用水、衛生設備使用節水裝置、管控外牆清洗與景觀澆灌用水以及節約一般用水等。2019 年進行廠區水管維護作業，於觀音廠改善漏水處，因此用水量大幅降低，與前一年度相比降低 12,761 度 (37.57%)。



註 1：用水量係依據自來水水費帳單（以當年 1 月 1 日起至 12 月 31 日）統計

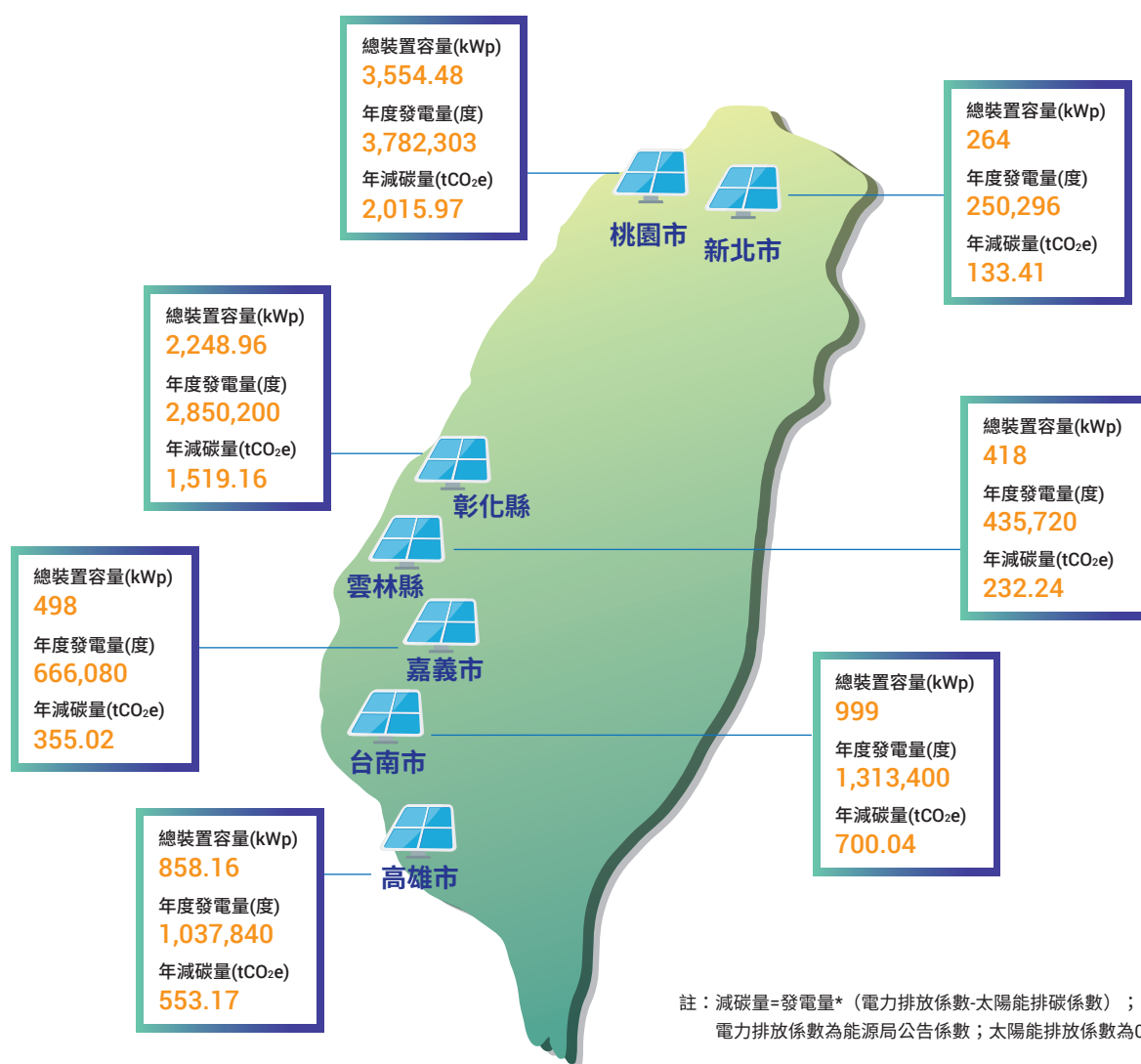
註 2：因總公司位於辦公大樓內，無法有效統計實際用水量



潔淨能源

配合節能減碳、綠能、環境保護等政策，新光鋼鐵以實際行動落實，於各廠房裝設太陽能板，由於太陽能發電不會產生空氣污染以及溫室氣體排放，並將發電裝置併入國家電網以太陽能電力取代電網電力，以產生溫室氣體減量、環境保護效果。目前觀音廠、彰濱廠、高雄廠、臺南廠各廠屋頂均已設有太陽能板提供綠能發電。同時各廠房興建廠房時亦使用 LED 燈、環保材質鋼板，考量耗電及通風等情形，新建廠房部份採用透明帷幕。

截至 2019 年年底，新光鋼鐵架設之太陽光電發電設備建置容量已達 8,841kWp，本年度新光鋼鐵的商用屋頂型太陽能裝置提供 1,034 萬度電力，減少溫室氣體排放量近 5,509 噸，相當約 14 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。歷年累計至 2019 年，實際發電之度數達 2,725 萬度，全數躉售予台電，約可減少 14,640 噸二氧化碳排放當量，相當於近 38 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。



歷年太陽能板裝置容量概況與實際發電量

太陽能發電績效	2017	2018	2019
總裝置容量 (kWp)	1,434.40	7,375.40	8,840.60
年發電量 (度)	1,648,120	7,347,460	10,335,839
年減碳量 (tCO ₂ e)	913.06	3,916.20	5,509.00

註 1：太陽能板設置位置：新北市、桃園市、彰化縣、雲林縣、嘉義市、臺南市、高雄市

註 2：減碳量 = 發電量 * (電力排放係數 - 太陽能排碳係數)；電力排放係數為能源局公告係數；太陽能排碳係數為 0

新光鋼鐵於各廠房設置太陽能板裝置，擴大設置領域應用於漁電共生養殖場，同時亦積極參與國家綠能發電之建設，為加入參與製造離岸風場產業水下基礎基樁，目前已取得 ISO9001、ISO14001、ISO45001、ISO 3834、EN1090 等認證，並持續開發與推廣耐候抗鹽化腐蝕建築材料，導入新型鍍鋅鋁合金鋼種，廣泛運用於太陽能支架結構、料架結構、廠房結構及牆屋面之使用材料。其優異之防蝕性質提供業主更安全、更經濟之鋼種選擇。



廢棄物處理

新光鋼鐵以實現健康永續發展為目標，願為節約資源和保護環境而努力，除自身推動節能、減少廢物和污染物的排放外，更積極促進工業產品生產、消耗過程與環境相融，降低工業活動對人類環境造成的風險。未來更以致力推廣至上、下游形成循環再生產業鏈為主要理念。

鋼品裁剪物流服務係屬低汙染事業，於設立工廠時，對環境保護與環境汙染情事均有審慎評估。在生產的過程中，對空氣品質、污水的產生及生產後產生之衍生物敘述如下：

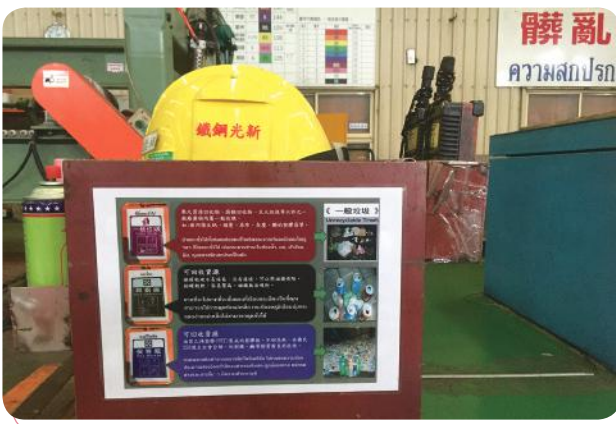
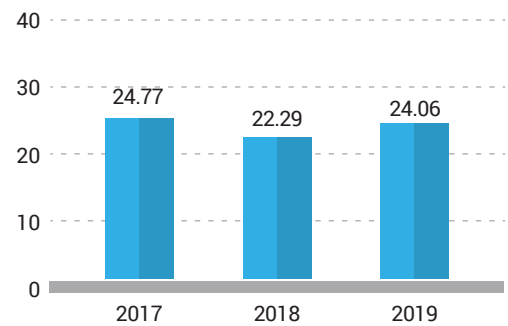
- 各廠區主要設備均屬裁剪機器，未進行熔煉、熱處理、金屬塗裝等加工項目，同時裁剪後所餘之殘材、鐵屑，均售予已簽約之廢鐵廠商，收回重熔，所以生產過程中對空氣、水均無汙染；
- 倉儲存貨以鋼板、鋼捲及圓鋼棒為主，不致有廢棄物之產生；
- 鋼材吊卸過程所產生的聲音，經北區工檢所派員檢測，皆合乎噪音管制條例。

各廠區廢棄物皆依廢棄物清理法規定，定期請有專業證照之廠商處理，每週清運 2 次。臺北總部廢棄物則統一由所在地辦公大樓管委會委託合格廠商清運。在詢價時，即已確認為合法設立之廢棄物處理廠商，承攬合約需附廢棄物清除許可證影本及附技術員姓名及技術證號等。

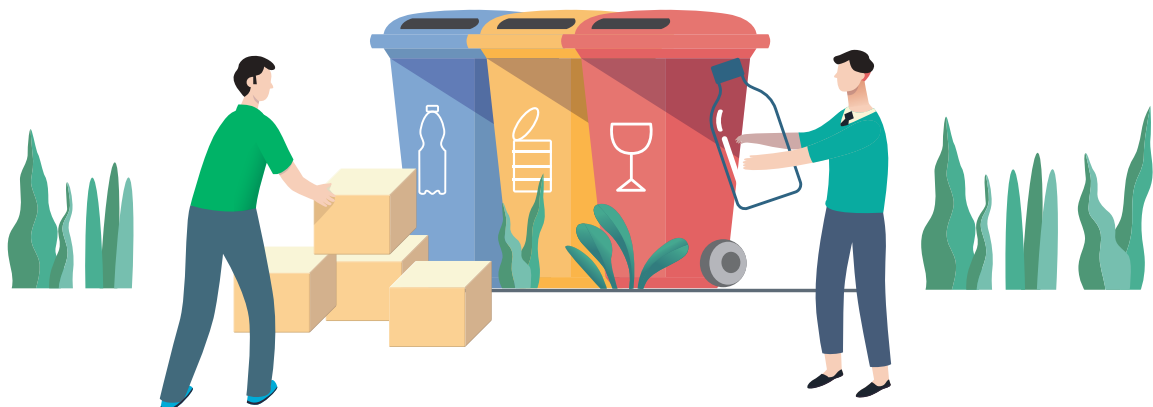
工廠和辦公室均設置各分類垃圾桶，張貼垃圾分類宣傳圖片及說明，工廠同時將公告翻譯成泰文，以利泰籍員工閱讀。內部網站不定期宣導環保愛地球的理念，鼓勵員工重覆使用紙張，減少紙張使用量，並要求全體員工配合確實分類。

廠區廢棄物分成生活垃圾、一般事業廢棄物，分別均由符合環保法規定，並有處理證照之承攬廠商處理，生活垃圾部份觀音廠及彰濱廠均配有 4 個 1,000 公升的子母車，高雄廠配有 2 個 1,000 公升的子母車，每週載運兩次的方式處理。一般事業廢棄物的部份較無法定量處理，因此由現場管理人員分別通知載運。總公司的廢棄物即以大樓管理規定方式分別分類處理。目前一般事業廢棄物未使用焚化、掩埋等處理措施，依環保署之廢棄處理規定皆屬其他方式處理，2019 年處理量為 24.06 噸，較 2018 年增加 1.77 噸，係因包材耗用量增加所致。

一般事業廢棄物處理量 (噸)

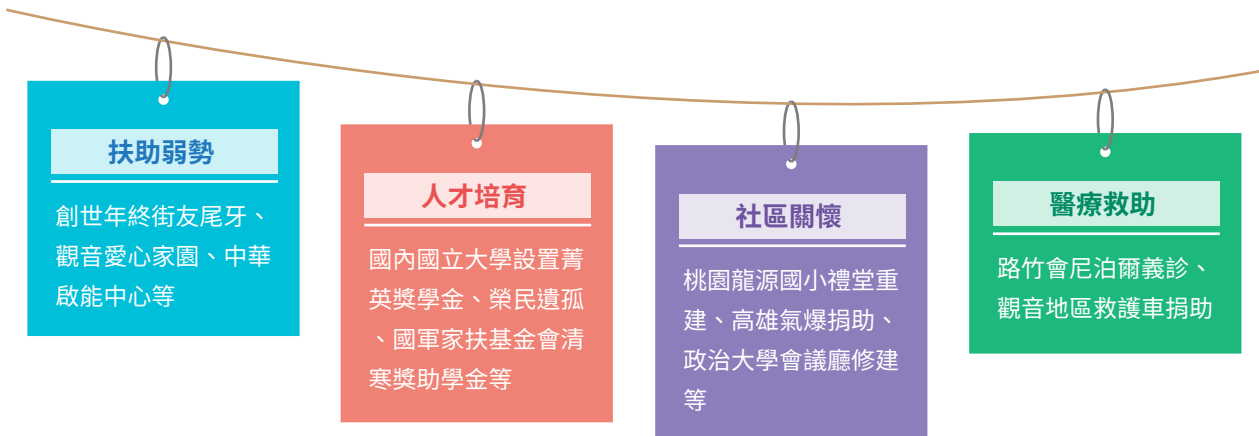


廠區廢棄物分類及宣導說明



5-2 社會公益

新光鋼鐵持續積極投入社會公益活動，除深入扶助弱勢、人才培育、社區關懷、及緊急救護、醫療補助等領域外，近年體會到國家發展重要因素為優秀人才培育，2019 年以新光鋼添澄慈善基金會暨輝容基金會名義在國內國立大學設置菁英獎學金用以獎勵優秀大專及研究生，期待學生未來投入職場時，能發揮所長，帶領國家技術、經濟向上提升。



新光鋼鐵 2019 年捐助食物銀行計畫、捐助榮民遺孤認養、街友獨居老人尾牙、原民文化推廣，並提供身心障礙機構工作機會等共計新臺幣 100 萬元。累計近 10 年之捐助金額，已逾 1,570 萬元 (不含捐給新光鋼添澄慈善基金會之 1,080 萬元及 2,000 萬成立基金)，用於扶助弱勢 (創世年終街友尾牙、觀音愛心家園、食物銀行計畫等)，人才培育 (榮民遺孤、國軍家扶基金會清寒獎助學金、行動菩薩基金會偏鄉課後照顧班)，落實社區關懷 (桃園龍源國小禮堂重建、高雄氣爆捐助、原民文化推廣等) 及醫療救助 (路竹會義診、觀音地區救護車捐助)。

2019 年新光鋼鐵公益行動

合作對象	新光鋼鐵捐助	捐助說明
大專院校高教菁英獎學金設置	■ 總計已發出 528 萬元 菁英獎學金	鼓勵與培育菁英優秀學生，期待菁英學生未來能成為帶領國家社會向上提升的領頭羊，透過大專院校推薦學生名單，經公司評定後發放優秀學生獎學金
社團法人安德烈慈善協會食物銀行	■ 捐贈 10 萬元 ■ 每個月膳糧食物包幫助 50 個弱勢家庭	鎖定六至十二歲就讀國小孩童，直接寄送主食 (如白米、麵條)、副食 (脫水蔬菜、乾貨)、即食 (如營養口糧、餅乾) 等方便保存與食用的食物組成「膳糧食物包」，於每個月月初寄至弱勢清寒家中，確保資源如實被應用在孩子身上。希望處於經濟弱勢且沒有獨自生活能力的孩子，在擁有穩定的食物補助下，能不必擔憂基本的食物需求，開心的成長

合作對象	新光鋼鐵捐助	捐助說明
新北市萬里區 坎腳國小	■ 長期捐助營養午餐經費	坎腳國小位處新北市偏遠山區，家庭背景、社經地位相較弱勢，中低收及低收比例佔全校的 43%。家庭經濟與功能較為失衡的情況下，易造成學生常有未食早餐的情形發生。本公司補助該校學童早餐對於發育成長中的學生極有助益，更可提升學童學習專注力
臺北市立萬芳醫院 - 關愛之家	■ 長期捐助照護資金	該機構目前已收容上百名外籍勞工或政府單位委託照顧之無國籍、無健保身分孩童，新光鋼鐵提供資金協助，以支持這些身份灰暗之外籍勞工能在合法的醫療單位環境下生產，亦守護這群無國籍兒童的健康，讓生病的孩子們有機會獲得治療，保障其基本生命權。
社團法人臺灣癲癇 之友協會	■ 長期捐助癲癇關懷計劃 資金	將癲癇發作處置五字訣宣導與歌仔戲的傳統文化藝術做巧妙搭接，不只達到正確認識癲癇衛教的宣導目的，更推廣臺灣傳統的戲曲。
財團法人私立天主教 中華聖母社會 福利慈善事業基金會	■ 長期捐助嘉義弱勢兒童 課輔計畫資金	此基金會在沒有政府經費補助挹注下，仍然堅持在偏鄉地區，繼續從事弱勢兒童課輔，期以此為起點致力於怎麼讓孩子在他們的生命中更穩定，更容易在這個社會生活下去。
臺灣路竹醫療 和平會	■ 資助 25 萬元於國外義 診活動	臺灣路竹醫療和平會以「把健康送上山」、「醫療無國界」為主旨，號召全國各地有志服務於臺灣偏遠部落，與國外開發中國家的醫界志工與一般義工，組成人道關懷、緊急救援的醫療服務團隊。
財團法人創世社會 福利基金會	■ 長期資助寒士吃飽活動 資金	每年年終創世基金會從北到南舉辦寒士吃飽活動，新光鋼鐵長期資助資金，讓街友及獨居長輩感受過年圍爐的年節氣氛



新光鋼添澄慈善基金會

財團法人新光鋼添澄慈善基金會於 2009 年 1 月 22 日完成設立登記，設立基金金額為新臺幣 3,000 萬元，分別由新光鋼鐵捐助新臺幣 2,000 萬元及添澄實業股份有限公司捐助新臺幣 1,000 萬元。新光鋼添澄慈善基金會董事長由新光鋼鐵創辦人暨現任法人董事代表人張添澄董事擔任。



新光鋼鐵添澄慈善基金會歷年捐贈用途

落實社區關懷

3.90%

醫療補助

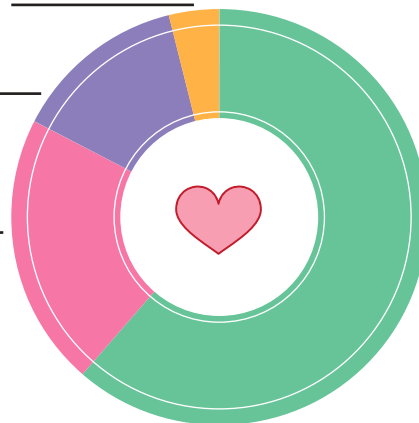
13.50%

援助弱勢

21.20%

人才培育及
推廣教育文化

61.40%



新光鋼添澄慈善基金會宗旨以辦理社會福利慈善事業為主要目的，發揮資源整合效益，協助政府推動社會福利服務，提升弱勢權益新觀念，降低社會負擔成本。工作主軸為從事社會急難救助、兒童及青少年教育福利、身心障礙救助、老人福利、清寒低收入補助及特殊醫療補助等多項社會慈善救助，以回饋社會，善盡企業之責任。

自成立至今，新光鋼添澄慈善基金會已捐助 12 台醫療救護車輛（供緊急救護、復康及身障者就醫接駁使用），因體認緊急救護醫療之重要，持續捐贈救護車及相關救護設備予臺北市、花蓮縣、新北市、台中市、新竹縣等縣市政府消防局，也捐贈嘉義聖母基金會復康、沐浴醫療車、臺北榮民總醫院及嘉義基督教醫院身障接駁專車、桃園愛心家園接駁專車及花蓮縣政府救災車等，讓弱勢族群就醫更便利。

新光鋼添澄慈善基金會 2019 年度投入之金額逾新臺幣 529 萬元，自成立以來累計捐助金額已逾 4,317 萬元，捐助對象遍佈全台社福機構及弱勢的個人族群，持續捐助對象除上述緊急醫療外，涵蓋人才培育（優秀大專、研究生獎學金、在偏鄉國中開設會考衝刺班、弱勢家庭兒童、青少年清寒獎學金、國中小清寒學生學雜費補助、義務教育課後照顧班專案等）、落實社區關懷（在嘉義民雄開設老人食堂）、扶助弱勢（慢飛天使等身障機構的物資捐助）、醫療救助（國際義診組織、汰換醫院救護儀器及清寒家庭就醫補助）。基金會在 2011 年及 2014 年，受內政部及衛生福利部「全國性暨省級財團法人社會福利慈善事業基金會評鑑」獲評為「甲等」殊榮。



新北市萬里區崁腳國小 - 營養早餐



社團法人安德烈慈善協會 - 食物銀行



國內國立大學菁英學生獎學金





財團法人新北市私立輝容社會福利慈善事業基金會

輝容基金會成立於 2003 年，由新光鋼鐵現任董事長粟明德先生、其胞妹粟清雲女士及輝容投資股份有限公司共同捐助現金新臺幣 2,000 萬元成立。2006 年增加基金至新臺幣 3,000 萬元，並持續由粟明德先生及粟有容先生共同捐助新光鋼鐵股票及現金，使基金會之基金總額成長至新臺幣 1.2 億元，主要從事兒童福利、老人福利、殘障福利、青少年福利、醫療福利及關懷生命等相關活動贊助。

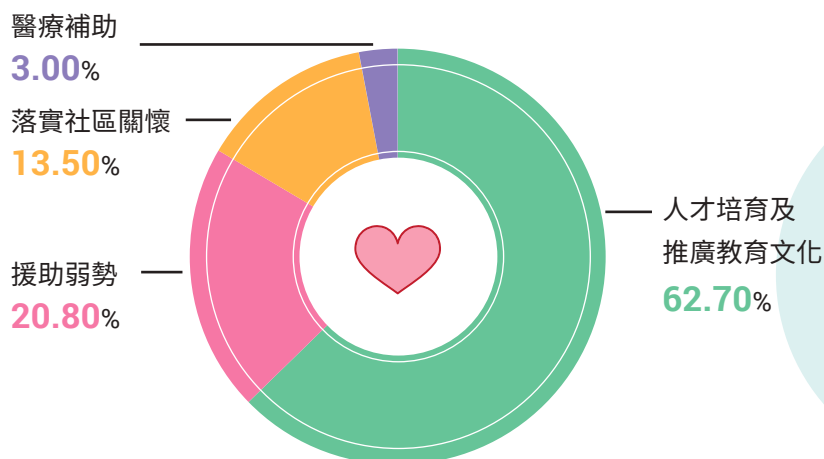
粟明德董事長於事業穩固時成立輝容基金會，係感念彌補其未能及時孝養父親之憾，也希望藉此延續對其父親的思念轉化為大愛，以實際行動回饋給社會上有需要幫助的人，同時也能落實「取之於社會，用之於社會」的初衷。藉由輝容基金會的運作及發揮大愛之同時，粟董事長也期許他的子女及後代，能夠體認他們的祖父當年創業之艱苦及為父守成守業之辛勞。期勉子女接掌事業後，亦能腳踏實地、兢兢業業，帶領團隊努力經營事業，予以發揚光大並且繼續實踐社會大愛初衷。

輝容基金會以「人才培育及推廣教育文化」、「落實社區關懷」、「援助弱勢」及「建置醫療急救設施」為其工作主軸，以回饋社會，實踐個人友善關懷社會之意志。自成立至今，輝容基金會捐助 18 台車輛（供緊急救護、身障及山地醫療接駁使用），因體認緊急救護醫療之重要，持續捐贈救護車及相關救護設備予高雄市、桃園市、新北市、台中市、彰化縣、嘉義縣、雲林縣、宜蘭縣、新竹縣等縣市政府消防局及臺北醫學院附設醫院，捐贈羅東聖母醫院山地巡迴醫療車，嘉惠偏遠鄉鎮的人民，捐贈身障接駁車予香園教養院、鴻佳啟能庇護中心。

2019 年度捐助金額逾新臺幣 1,313 萬元，自成立以來累計捐助金額逾 1 億 120 萬元，捐助對象除上述緊急醫療外，涵蓋人才培育（優秀大專、研究生獎學金、中小學體育校隊人才培訓、各級學校及社團引介的清寒學童，如世界展望會、基督教芥菜種會、國軍遺孤及金陵女中等）、社區關懷（原民舞蹈團、南澳金岳社區發展協會、犯罪被害人保護協會、臺北市八頭里仁協會、中華天使兒童村協會）、扶助弱勢（創世基金會、盲人協會、殘障協會、幼安教養院、聽語障協會、啟能中心個人的急難救助、天母國小特殊教育班級學生等）及醫療救助（持續捐助醫療義診團隊，如：臺灣路竹醫療和平會、臺北醫學大學楓杏醫學青年服務團、清寒家庭就醫補助個案等）。



輝容基金會歷年捐贈用途





人才培育

各級學校及社團引介的清寒學童，如世界產望會、基督教芥菜種會、國軍遺孤及金陵女中、行動菩薩基金會偏鄉課後照顧班等



社區關懷

原民舞蹈團、南澳金岳社區發展協會、犯保協會、臺北市八頭里仁協會、中華天使兒童村協會等



扶助弱勢

創世基金會、盲人協會、殘障協會、幼安教養院、聽語障協會、啟能中心、天母國小特殊教育班級學生、個人的急難救助等



醫療救助

持續捐助醫療義診團隊，如臺灣路竹醫療和平會、臺北醫學大學、清寒家庭就醫補助等



觀音村老人養護靜修院



行動菩薩助學計劃



台東市豐田國小棒球隊





救護車捐贈

新光鋼鐵、新光鋼添澄慈善基金會與輝容基金會目前已於全台捐出醫療與救護車輛共 30 輛。

台北



新北板橋



桃園



宜蘭縣



台中市



嘉義縣



彰化縣



雲林縣



高雄縣



附 錄



附錄一 GRI 指標內容對照表

準則	揭露項目	對應章節／說明／省略	頁碼
GRI 102：一般揭露 2016			
組織概況			
102-1	組織名稱	CH2 誠信 精實治理	17
102-2	活動、品牌、產品與服務	CH2 誠信 精實治理	17
102-3	總部位置	CH2 誠信 精實治理	17
102-4	營運活動地點	CH2 誠信 精實治理	17
102-5	所有權與法律形式	CH2 誠信 精實治理	17
102-6	提供服務的市場	CH2 誠信 精實治理	17
		CH4 精進 責任鋼鐵	50
102-7	組織規模	CH2 誠信 精實治理	17
102-8	員工及其他工作者的資訊	CH3 關懷 友善職場	34
102-9	供應鏈	CH4 精進 責任鋼鐵	50
102-10	組織或其供應鏈的重大改變	無	-
102-11	預警原則或方針	CH2 誠信 精實治理	17
102-12	外部倡議	無	-
102-13	參與公協會的會員資格	CH2 誠信 精實治理	17
策略			
102-14	決策者的聲明	董事長的話	4
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準和行為規範	CH2 誠信 精實治理	17
治理			
102-18	治理結構	CH2 誠信 精實治理	17
102-36	薪酬決定的流程	CH2 誠信 精實治理	17
		CH3 關懷 友善職場	34
利害關係人溝通			
102-40	利害關係人團體	CH1 傾聽 積極回應	9
102-41	團體協約	尚無工會，無簽訂團體協約	-
102-42	鑑別與選擇利害關係人	CH1 傾聽 積極回應	9
102-43	與利害關係人溝通的方針	CH1 傾聽 積極回應	9
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	CH1 傾聽 積極回應	9
報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書 其他合併財報實體請參考 108 年新光鋼鐵年報	2

準則	揭露項目	對應章節／說明／省略	頁碼
102-46	界定報告書內容與主題邊界	CH1 傾聽 積極回應	9
102-47	重大主題表列	CH1 傾聽 積極回應	9
102-48	資訊重編	CH5 深化 永續共榮	61
102-49	報導改變	2019 年無此情事	-
102-50	報導期間	關於報告書	2
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	2
102-52	報導週期	關於報告書	2
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	2
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	2
102-55	GRI 內容索引	附錄一 GRI 指標內容對照表	74
102-56	外部保證／確信	附錄三 會計師有限確信報告	78
GRI 103：管理方針 2016			
103-1	解釋重大主題與其邊界	CH1 傾聽 積極回應	9
103-2	管理方針與其組成部分	CH1 傾聽 積極回應	9
103-3	管理方針的評估	CH1 傾聽 積極回應	9
特定揭露			
GRI 200：經濟主題			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	CH3 關懷 友善職場	34
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	CH3 關懷 友善職場	34
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	CH3 關懷 友善職場	34
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	CH4 精進 責任鋼鐵	50
GRI 205：反貪腐 2016			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	CH2 誠信 精實治理	17
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2019 年無此情事	-
GRI 300：環境主題			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	CH5 深化 永續共榮	61
302-3	能源密集度	CH5 深化 永續共榮	61
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	CH5 深化 永續共榮	61
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	CH5 深化 永續共榮	61
305-4	溫室氣體排放密集度	CH5 深化 永續共榮	61

準則	揭露項目	對應章節／說明／省略	頁碼
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016			
307-1	違反環保法規	2019 年無此情事	-
GRI 400：社會主題			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	CH3 關懷 友善職場	34
401-2	提供給全職員工的福利	CH3 關懷 友善職場	34
401-3	育嬰假	CH3 關懷 友善職場	34
GRI 402：勞 / 資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	CH3 關懷 友善職場	34
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	CH3 關懷 友善職場	34
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	CH3 關懷 友善職場	34
403-3	職業健康服務	CH3 關懷 友善職場	34
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	CH3 關懷 友善職場	34
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	CH3 關懷 友善職場	34
403-6	工作者健康促進	CH3 關懷 友善職場	34
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	CH3 關懷 友善職場 CH4 精進 責任鋼鐵	34 50
403-9	職業傷害	CH3 關懷 友善職場	34
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	CH3 關懷 友善職場	34
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	CH3 關懷 友善職場	34
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	CH2 誠信 精實治理 CH3 關懷 友善職場	17 34
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	CH3 關懷 友善職場	34
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2019 年無此情事	-
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	CH4 精進 責任鋼鐵	50
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法規	CH2 誠信 精實治理 CH3 關懷 友善職場	17 34



附錄二 上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法

法源	揭露項目	對應章節／說明／省略	頁碼
上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條第一項第四款第一目	上市公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	CH3 關懷 友善職場	34
上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條第一項第四款第二目	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標	CH2 誠信 精實治理	17

附錄三 會計師有限確信報告

Deloitte.

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
11073 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 11073, Taiwan

Tel : +886 (2) 2725-9988
Fax: +886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

新光鋼鐵股份有限公司 公鑒：

新光鋼鐵股份有限公司民國 108 年度企業社會責任報告書，業經本會計師針對所選定之標的資訊執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。本次執行確信程序之標的資訊請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層對企業社會責任報告書之責任

管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）及依行業特性參採其他適用之準則編製企業社會責任報告書，且維持與編製企業社會責任報告書有關之必要控制，以確保企業社會責任報告書所列標的資訊未存有重大不實表達。

會計師對企業社會責任報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對上開企業社會責任報告書所選定之標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否依照第二段所述準則編製表示意見，並提出有限確信報告。相較於合理確信，有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用合理確信案件不同，其範圍亦較小，因是取得之確信程度明顯低於合理確信。

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：

- 取得及閱讀企業社會責任報告書；

- 訪談管理階層及相關人員，以瞭解公司編製企業社會責任報告書有關政策及程序；
- 訪談相關人員了解所選定標的資訊產生之流程、內部控制及資訊系統；
- 分析及以抽查方式測試標的資訊相關文件及紀錄。

獨立性及品質管制遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師執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、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，以維持完備之品質管制制度，包含與遵循執業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現新光鋼鐵股份有限公司民國 108 年度企業社會責任報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未遵循其衡量基準暨臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）及依行業特性參採其他適用之準則之情事。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 陳 盈 州

陳 盈 州



金融監督管理委員會核准文號
金管證審字第 1050024633 號

中 華 民 國 109 年 7 月 15 日

確信項目彙總表

編號	指標編號	指標敘述	對應章節	衡量基準
1.	GRI 305-1 : 2016	直接(範疇一)溫室氣體排放	CH5 深化 永續共榮	依直接能源耗用量並參考行政院環保署公告溫室氣體排放係數統計 2019 年範疇一溫室氣體排放量。
2.	GRI 305-2 : 2016	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	CH5 深化 永續共榮	依間接能源耗用量(外購電力)及經濟部能源局公告之電力排碳係數統計 2019 年範疇二溫室氣體排放量。
3.	GRI 403-9 : 2018	職業傷害	CH3 關懷 友善職場	依 2019 年人員職災申報紀錄、內部職災單紀錄,確認員工/承包商之工傷件數、工傷類型、工傷比率等數據。
4.	GRI 404-1 : 2016	每名員工每年接受訓練的平均時數	CH3 關懷 友善職場	依員工教育訓練紀錄或其他相關紀錄估算教育訓練時數,以 2019 年年底在職員工人數為基準,依員工類型、性別計算教育訓練平均時數。
5.	GRI 405-2 : 2016	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	CH3 關懷 友善職場	依 2019 年各項員工類別薪酬計算清單,確認女性對男性的基本薪資加薪酬的比率
6.	GRI 419-1 : 2016	違反社會與經濟領域之法規	CH2 誠信 精實治理 CH3 關懷 友善職場	依裁罰案件彙總表、罰款繳納紀錄等,確認 2019 年度社會與經濟領域違反法規的重大罰款和非金錢制裁的總數。
7.	自訂指標一	2019 年再生能源裝置容量及發電量	CH5 深化 永續共榮	依岸場之發電/減碳量計算明細表確認 2019 年再生能源裝置容量及發電量。
8.	自訂指標二	2019 年專業證照種類及數量	CH3 關懷 友善職場	依專業證照彙總表確認 2019 年當年度取得之專業證照種類及數量統計結果。



新光鋼鐵股份有限公司

新北市三重區重新路四段97號25樓

TEL：02-2978-8888

<https://www.hkssteel.com.tw>

