



2022

新光鋼鐵股份有限公司
永續報告書
Sustainability Report

目錄 Content

關於報告書	2
董事長的話	4
2022 績效總覽	6
評比及認證	7
聯合國永續發展目標 (SDGS) 實踐	7
永續發展策略與重大議題管理	9
利害關係人互動	20
專欄 - 綠能產業	22
專欄 - 供應鏈管理	24

CH 1	永續治理 誠信經營	25
1.1	關於新光鋼鐵	26
1.2	治理架構	30
1.3	營運績效	40
1.4	誠信經營	43
1.5	智慧財產	45
1.6	法規遵循	46
1.7	風險管理與 TCFD	46

CH 2	產品與服務	58
2.1	產品與技術	59
2.2	產品品質	63
2.3	客戶服務	66
2.4	供應鏈管理	68

CH 3	永續環境 愛護地球	71
3.1	能源與溫室氣體管理	74
3.2	水資源管理	75
3.3	潔淨能源	76
3.4	廢棄物管理	77

CH 4	友善職場 社會共融	78
4.1	員工概況	79
4.2	多元化與人才策略	82
4.3	人權	89
4.4	職場健康與安全	92
4.5	社會公益	101

附錄	106
永續會計準則委員會 (SASB)	106
GRI Standards 對照表	107
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 附表一之六 永續揭露指標 - 鋼鐵工業	113
上市上櫃公司氣候相關資訊	113
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	114
TCFD 準則對照表	114
會計師有限確信報告	115



關於報告書



報告書依據

本報告書皆是依循全球永續性報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 版；並採用永續會計準則委員會 SASB(Sustainability Accounting Standards Board) 準則及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行揭露；並參酌台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」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。



報告範疇與邊界

本報告內容涵蓋 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，以新光鋼鐵台灣地區營運據點、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, IFRS)，以新台幣為計算單位。



報告管理方式

本報告書資料及數據由各部門經單位主管核定後，提供永續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。



企業社會責任小組

新光鋼鐵企業社會責任決策與運作機制，是由董事長責成總經理室擔任最高領導主管，並授權由公司治理主管協調公司內部所有與執行企業社會責任相關單位。小組成員由各部門主管及執行人員擔任，共同推動永續發展相關事務，每年度配合永續報告書編製至少召開二次以上會議，並且規劃下一年度推動項目。本公司自 2017 年起，納入董事會的正式議程，每年定期向董事會報告當年度企業社會責任的執行成果與下一年度的工作計畫。



第三方驗證 / 確信

為提升 GRI Standards 及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」符合度以及表現新光鋼鐵之營運透明度，本報告書已委由勤業眾信聯合會計師事務所依確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行確信並取得有限確信報告。



發行資訊

此為新光鋼鐵第 6 年發行永續報告書，並同時於本公司網站揭露。

報導期間：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日

發行週期：一年一次

上期發行版本：2022 年 8 月發行

本期發行版本：2023 年 8 月發行

下期發行版本：2024 年 8 月發行（預定）



ESG 聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何指教，或對於新光鋼鐵股份有限公司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：



新光鋼鐵官網

新光鋼鐵股份有限公司 公司治理主管 聯絡人 劉百慧副總經理

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：hkssteel@ms4.hinet.net

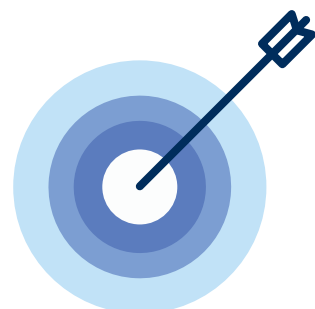
投資人關係處理單位 E-mail：irp_mail@hksteel.com.tw

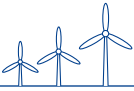
公司官網：<http://www.hkssteel.com.tw/>

企業社會責任專區：<https://csr.hkssteel.com.tw/>



新光鋼鐵企業
社會責任專區





董事長的話

景氣循環是鋼鐵業難以掙脫的宿命，回首過去一路走來，新光鋼遭遇多次危機，歷經股價暴跌及差點破產。堅信危機就是轉機，是企業永續成功之路，必經風險。1985 年新光鋼鐵為扭轉殺價競爭困境第一次轉型，透過穩定供貨及加值服務，避開了價格戰紅海；2001 年在面臨工業及鋼鐵需求因市場景氣下滑時，啟動第二次轉型，整合價值鏈，結盟下游製造供應鏈廠商承攬工程。由鋼鐵貿易商，跨足系統服務統籌者；2012 年臺灣景氣再度陷入低谷，鋼鐵業已是夕陽產業。新光鋼鐵為了擺脫鋼鐵業景氣循環長久以來的問題，啟動第三次轉型，評估未來產業發展趨勢，布局新事業，藉由固定收益、事業多角化，來健全企業體質。新光鋼鐵在一次又一次危機中，勇於面對挑戰，持續展現企業韌性，將每次的危機都轉變是下一次躍進的基礎。

營收成長 再創新高

2022 年新光鋼鐵銷售目標鋼品 50 萬噸，全年營運結果共生產及銷售 47 萬噸，達成率 94%；在營收累計 171 億元，相較於前年營業收入增加 21%，創歷史新高紀錄。但礙於俄烏戰爭、歐洲能源危機、通膨升息及中國嚴格防疫措施壓抑消費等不利因素，致使今年獲利表現不及前年。但在本公司長期建立的經爭優勢及 2022 年的經營策略下，致使營收表現逆向成長 21%。

新光鋼鐵一直堅持以專業鋼材服務為本位，持續進行企業資源整合運籌，強化企業整體核心能力，投入更即時的企業流程電子化工程，進而提供給顧客最完整的一次購足服務。因此，透過企業資源管理運籌，多樣化整體性客戶服務及快速物流配送服務能力，得以確保本公司在競爭激烈的產業中保持優異的經營績效。

以人為本 幸福職場

新光鋼鐵深信尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，對本公司及供應鏈夥伴至關重要。營造以人為本的健康職場環境，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所接納之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責。

新光鋼鐵更視員工為最重要資產，提供其富挑戰性且有意義的工作內容、安全的工作環境，友善的健

康職場、優質的薪資報酬及完善的員工福利。此外，還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，並擁有快樂人生。

潔淨能源 環境永續

全球面對減少溫室氣體排放量和減緩全球暖化速度，已是當代刻不容緩的議題。新光鋼鐵深刻體會全球暖化及極端氣候危機，對企業永續發展之影響。

新光鋼鐵對企業社會責任與節能、減碳、綠化、資源再循環等環境保護方面全力推動及奉獻，同時，本公司也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，因此本公司在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，這些措施除了節約成本，同時也達到降低溫室效應氣體二氧化碳排放量之目的。

秉持環保、潔淨能源、空間再利用等永續發展理念，2022 年新光鋼鐵廠房屋頂太陽光電系統建置容量已達 11,303kw，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 2022 年度提供 1,298 萬度電力，二氧化碳減量逾 6,608 公噸，相當約 17 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。歷年以來提供 6,300 萬度電力，二氧化碳減量近 32,715 公噸，相當約 84 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。



人才培育 社會共榮

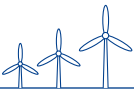
新光鋼鐵秉持「取之社會，用之社會」之理念，從社區關懷出發、持續進行人才培育、扶助弱勢族群，付出關心與實際行動。2022 年新光鋼鐵公司、新光鋼添澄慈善基金會及新北市私立輝容社會福利慈善事業基金會，於社區關懷等公益總支出總計 4,346 萬元。

「十年樹木，百年樹人」，人才是國家發展的重要基石，人才培育更是維持國家生產力及競爭力的重要指標，有良好的人才，國家才能快速應對外在環境的變遷。有鑑於此，新光鋼鐵自 2019 年起在全台 9 所大專院校設置菁英獎學金，期許學習獲得肯定的菁英學生，將來行有餘力，能回饋社會、貢獻國家，成為帶動國家未來發展的領頭角色。

新光鋼鐵 2022 年以新光鋼添澄慈善基金會及新北市輝容社會福利慈善事業基金會名義，頒發大專院校菁英學生獎學金 590 萬元，鼓勵 59 位台大、清大、陽明交大、成大等 9 所在學業及品德表現優異的高教學子，善盡企業社會責任。

展望未來 責任鋼鐵

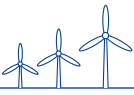
新光鋼鐵除了配合政府政策投資綠能及離岸風電，也將企業 ESG 列為企業永續發展藍圖，新澄物流園區的落成在桃園市政府、建築設計團隊及世紀鋼鐵公司積極提供協助，在不到二年的時間內完成興建，採行循環經濟模式興建，透過重新設計、商業模式、提升能資源效率，從源頭避免污染與廢棄物的產生，並使用自家產品耐腐蝕鋼板達到節能減碳效果，在大樓頂部全部裝設太陽能板，電發裝置為 2.74 MW (千瓩) 為目前國內最大獨棟大樓屋頂太陽能發電板。除了新澄物流園區外，新慶物流中心也將裝設太陽能板，預計發電裝置可達 2.504MW(千瓩)，對地方未來可創造 1,500 個以上的就業機會，而新澄物流園區的啟用，除了代表新光鋼鐵對台灣有信心，也是根留台灣的表現，未來新光鋼鐵將在桃園及台灣各地繼續努力，為經濟做出更大的貢獻。



2022 績效總覽

ESG 重點績效





評比及認證



2019 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎 - 製造業 - 銅牌獎。



2020 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎 - 製造業 - 銀牌獎。



2021 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎 - 傳統製造業 - 金牌獎及永續綜合績效類 - 績優獎。



2021 年董事長獲頒全國好人好事代表 - 八德獎。



2022 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎 - 傳統製造業 - 銅牌獎。



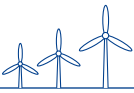
2022 年董事長榮獲 2022 哈佛商業評論 (HBR) 台灣百大企業領袖。

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：

新光鋼鐵集團對外除資助及實際參與各項有利於人文及環境之社會活動，對內舉辦各類有益身心健康之登山或健行活動，並舉辦增益親子關係與寓教於樂之公益活動鼓勵員工及眷屬一同參與，並以所屬”新光鋼添澄慈善基金會”、”輝容社福祉慈善事業基金會”，長期幫助弱勢族群與急難個案、提供各大專院校獎助學金鼓勵薪薪學子、支持台灣本土藝術創作與文創活動、資助鄉鎮環境保護推廣、捐助偏遠學校營養早餐或寒暑期輔導、贊助各醫學院校至偏鄉醫療巡診、捐贈各縣市醫療救護車或消防車…等，落實企業社會責任及持續企業永續經營。

SDGs	細項目標	新光鋼鐵作為	對應章節
	2.1 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。	- 與公益團體合作長期捐助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早餐經費	4.5 社會公益
	2.4 在西元 2030 年前，確保可永續發展的糧食生產系統，並實施可災後復原的農村作法，提高產能及生產力，協助維護生態系統，強化適應氣候變遷、極端氣候、乾旱、洪水與其他災害的能力，並漸進改善土地與土壤的品質。	贊助 10,000 瓶長效木質分解液給彰化當地的葡萄農家，根據農業署環境評估之改善空污之碳捕捉計算，可用於 1,000 噸的葡萄種植面積，同時可減少 11,100 公噸的二氧化碳，其友善環境改善面積達 1,000 公頃。增加土壤有機質增加 0.5%，稻米產出量也相對增加 5%	



SDGs	細項目標	新光鋼鐵作為	對應章節
	4.5 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	4.2 多元化與人才策略 4.5 社會公益
	5.5 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 ● 2022 年女性同仁佔 22.63%，女性主管佔 5.84% ● 第 15 屆董事會成員皆為男性，未來董事會改選，擬將優先徵詢女性董事	1.2 治理架構 4.1 員工概況
	7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	● 發展太陽能發電，研發光電綠能產業鋼品及複合材料，並於所有廠區架設太陽能板及集電 ● 投入臺灣離岸風電產業，推動臺灣綠色能源的創能（太陽能發電及風力發電）產業發展 ● 轉投資向陽漁電共生計畫	專欄 - 綠能產業 3.3 潔淨能源
	8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。	● 2022 年新聘正職員工 56 人 ● 投資桃園新澄物流園區，計未來可以提供超過 1500 個就業機會	4.1 員工概況 4.2 多元化與人才策略
	9.1 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。	● 投入臺灣離岸風電產業發展所需之水下基礎建設之發展與供應，以建立綠色能源的創能基礎設施、支持臺灣能源轉型與風力發電產業在地供應鏈	專欄 - 綠能產業 3.3 潔淨能源
	12.6 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中	● 每年發行永續報告書	關於報告書
	13.2 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，將發展綠色能源的創能（太陽能發電及風力發電）產業發展訂定為企業重點發展方向	專欄 - 綠能產業 3.3 潔淨能源
	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂	● 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 ● 訂有相關相關規章制度及舉報機制及透過教育訓練與宣導，嚴加防範營私舞弊 ● 員工簽署「廉潔承諾書」及經理人簽屬「防止內線交易防範準則」，達成率 100% ● 2022 年度透過線上學習等方式對董事、經理人及員工執行誠信經營議題相關之訓練 (1 小時)，共計 50 人參與 ● 擬於 2024 年計畫導入運行 ISO 37001 反貪腐、反賄賂管理系統，並成立「反貪腐反賄賂推動小組」進行系統規劃、諮詢及推動事宜 ● 2022 年無貪污賄賂事件發生	1.4 誠信經營

永續發展策略與重大議題管理

新光鋼鐵 2022 年遵循 2021 新版 GRI 通用準則與 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 19 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。

重大主題鑑別與執行流程

新光鋼鐵依循 GRI 通用準則 2021 版 GRI 3，進一步評估企業在整個營運活動和商業關係中鑑別其對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際和潛在衝擊，以作為新光鋼鐵永續發展策略規劃的依據。

2022 年度由高階主管們重新評估各永續議題之衝擊，並參考外部利害關係人的聲音，再由外部專家進行彙整性分析，將結果呈報永續發展委員會。



鑑別永續議題

檢視自身的營運活動、商業合作關係、永續性脈絡，以及利害關係人，並參考國際永續標準與規範、TCFD、SASB、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法、產業關注議題、同業永續作為等，歸納出企業營運所涉及的 19 項永續議題。

19 項
永續議題



鑑別實際與潛在衝擊程度

由 19 位內部部門主管評估新光鋼鐵在 19 項永續議題上，基於雙重重大性原則 (Double Materiality)，評估對於企業營運及外部經濟、環境、人群（包括其人權）之正面及負面的顯著衝擊程度，分別以衝擊事件發生的可能性及衝擊程度進行評分。

此外，根據利害關係人識別對象，發出評估問卷，瞭解利害關係人對 19 項永續議題之關注程度，共回收 167 份有效問卷。

19 份
內部衝擊評估
問卷

167 份
利害關係人
關注問卷



排序衝擊程度並鑑別重大議題

彙整內部衝擊問卷分析結果，分別依正面及負面顯著衝擊程度排序並繪製重大議題矩陣圖，鑑別出 10 項具有顯著衝擊的永續議題；同時納入利害關係人的觀點，依利害關係人關注度分析的結果，最終定義出 11 項「重大議題」。

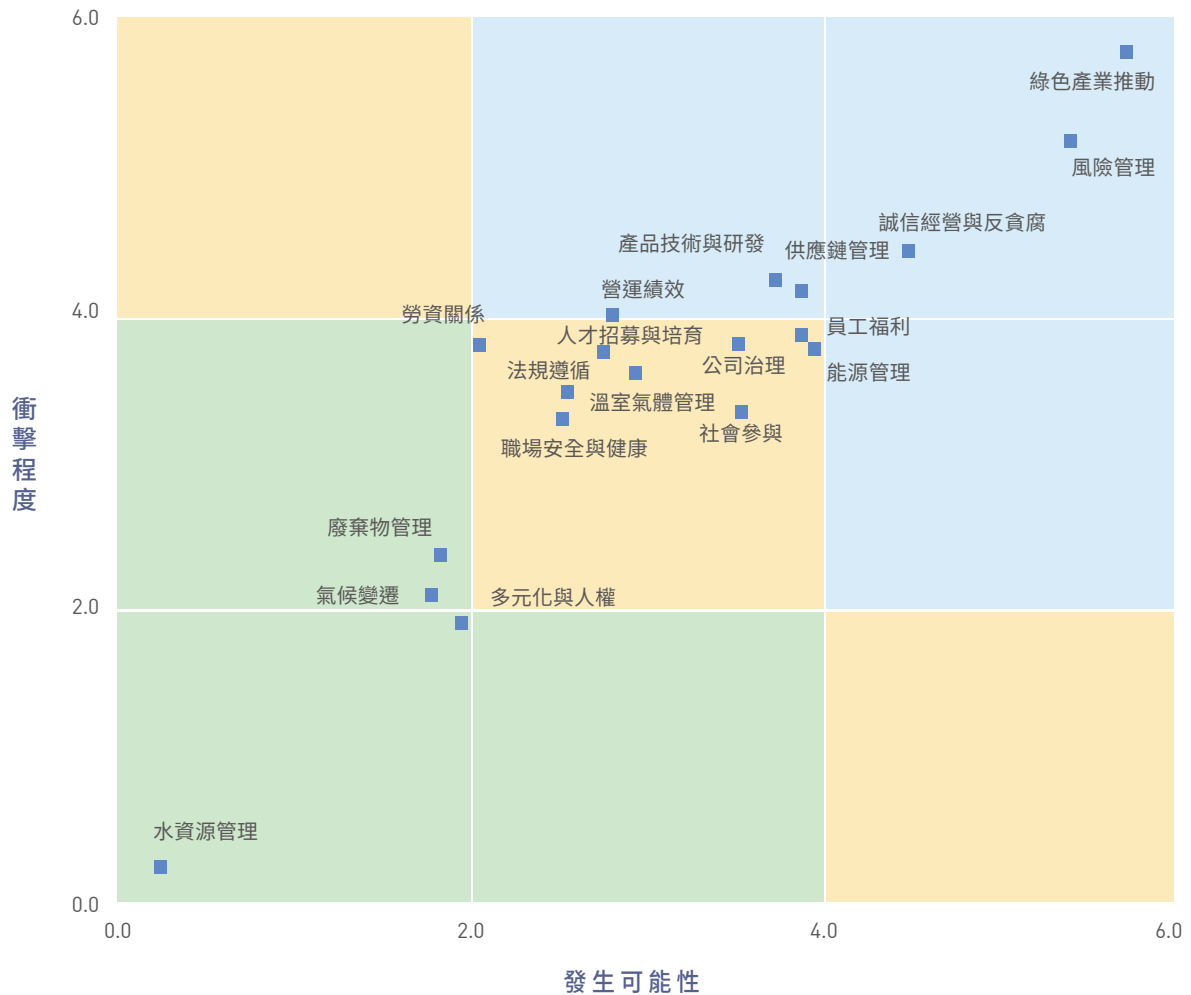
11 項
重大議題



重大議題檢視與核可

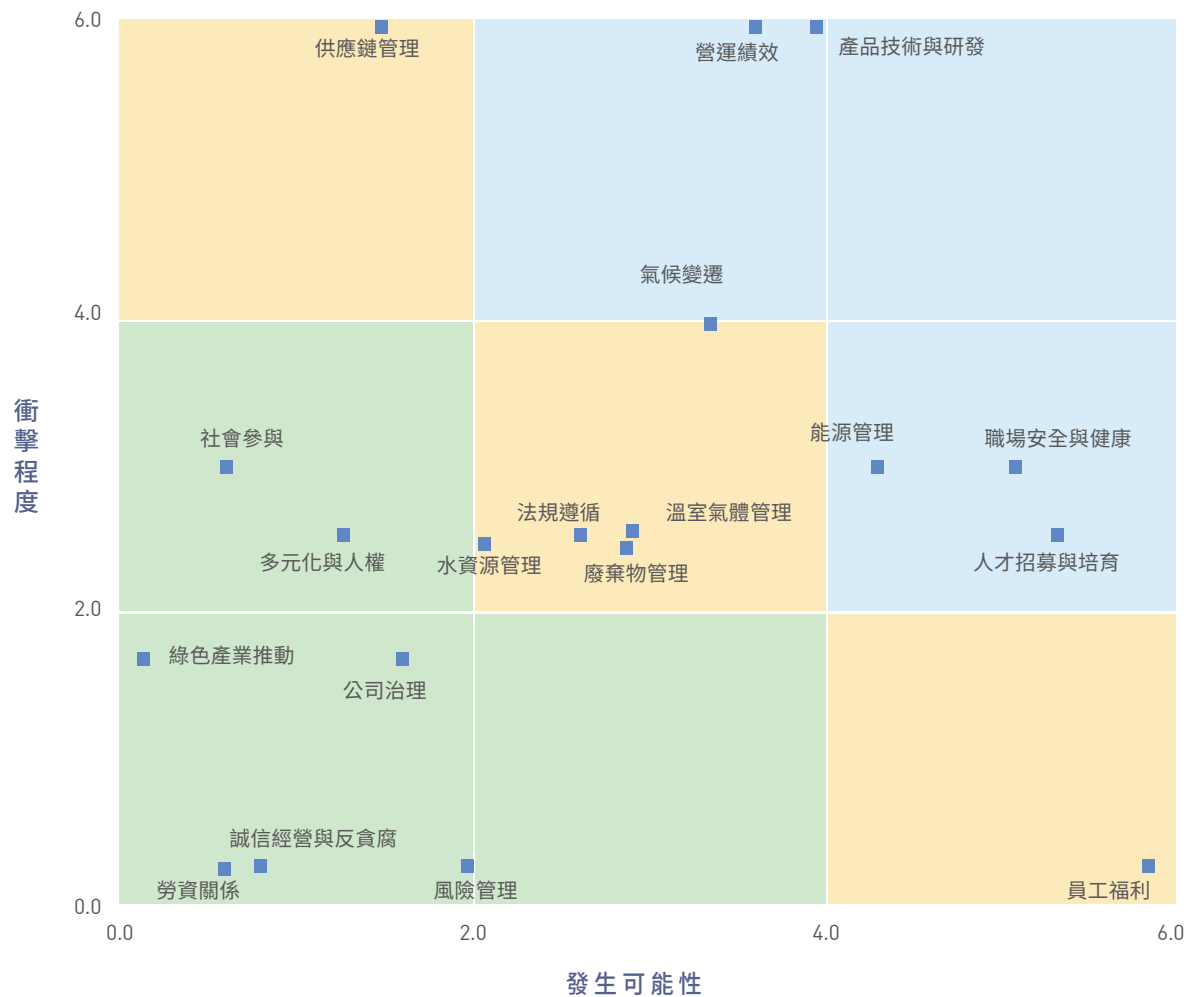
經新光鋼鐵企業社會責任小組與高階主管針對重大議題鑑別結果進行確認，並制定管理方針與目標，與相關部門共同推動永續發展相關事務，每季審視管理。2022 年重大議題的辨識結果於 2023 年 8 月 7 日向董事會進行溝通。

正面衝擊重大主題矩陣



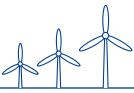
正面衝擊永續議題列表		
排序	永續議題	ESG 面向
1	綠色產業推動	E
2	風險管理	G
3	誠信經營與反貪腐	G
4	供應鍊管理	G
5	產品技術研發	G

負面衝擊重大主題矩陣



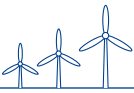
負面衝擊永續議題列表		
排序	永續議題	ESG 面向
1	產品技術研發	G
2	營運績效	G
3	職業安全與健康	S
4	人才招募與培育	S
5	氣候變遷	E

利害關係人關注主題分析		
排序	永續議題	ESG 面向
1	職業安全與健康	S
2	營運績效	G
3	風險管理	G
4	勞資關係	S
5	廢棄物管理	E



新光鋼鐵 2022 年重大議題依序為綠色產業推動、風險管理、誠信經營與反貪腐、供應鏈管理、產品技術與研發、營運績效、職業安全與健康、人才招聘與培育、氣候變遷、勞資關係、廢棄物管理，共 11 項。較 2021 年新增綠色產業推動、供應鏈管理、產品技術與研發、人才招聘與培育、氣候變遷、廢棄物管理，減少永續發展策略、服務品質與客戶關係、勞動實務與人權平等議題，並將公司治理與誠信經營、法規遵循一同納入誠信經營與反貪腐議題中。變動原因係因公司業務發展規劃、對永續議題的關注，及將原部分議題整合為新議題項目。

重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾
	正面衝擊描述	負面衝擊描述	
綠色產業推動	1. 參與台灣綠色產業發展如太陽能、離岸風電電廠，提升公司鋼材銷售量。 2. 因參與綠色產業發展而貢獻顯著提升公司聲譽與融資機會。 3. 幫助公司了解綠色產業發展趨勢，提供公司能源轉型之參考資訊	1. 綠色產業興起造成舊有產業衰退，導致公司既有客戶需求減少，影響公司鋼材銷售量。 2. 因鋼鐵產業屬於高碳排產業之刻板印象，導致公司聲譽受損。 3. 未有效掌握綠色產業發展趨勢，措施公司能源轉型之機會。	1. 參與台灣太陽能電廠建置，提供高耐腐蝕支撐架組。 2. 參與台灣離岸風電電廠建置，提供專案工料與鋼管加工工藝。 3. 參與台灣魚電共生太陽能電廠建設投資向陽多元光電，目標嘉義義竹建置裝置容量 260M.W.。 4. 公司所有廠房屋頂建置屋頂型太陽能發電系統。
風險管理	有效鑑別公司於經營上可能遭遇之外部經濟、環境、社會風險，及相關管理控制機制，如對各類風險之監控、預警、緊急應變措施、停損機制，及危機處理，並識別可能的改善機會，提升營運韌性。	未執行企業風險識別，因而無法建立應對可能風險之相關機制，而造成內控混亂及失敗，使營運風險提升，並可能造成營運中斷的危害。	本公司及其所屬子公司承諾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。



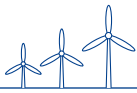
短、中、長期目標				申訴 / 評量機制	2022 年管理成果	GRI/ 自訂重大主題
短期	中期	長期				
1. 完成並推出太陽能高耐腐蝕支撐架組設計方案。 2. 爭取離岸風電第二階段之專案供料與鋼管加工機會。 3. 完成第向陽多元光電一階段 130M.W. 電廠建置。 4. 公司屋頂型太陽能發電系統目標累計裝置容量 15M.W. 以上。	1. 協助台灣太陽能電廠建置裝置容量每年 500M.W. 2. 爭取離岸風電第三階段之專案供料與加工機會。 3. 完成向陽多元光電第二階段 130M.W. 之電廠建置。 4. 公司屋頂型太陽能發電系統目標累計裝置容量 20M.W. 以上	1.5 年協助台灣太陽能電廠累計建置裝置容量 2G.W. 2. 隨離岸風電水下基礎設施新設計，開發鋼板供應料源與加工工藝。 3. 取得全案 260M.W. 之電廠建置並與有綠電需求之公司洽談綠電銷售機會。 4. 公司屋頂型太陽能發電系統目標累計裝置容量 20M.W. 以上。並且部分屋頂型所發之電完成轉供自用，供應公司綠電需求。	定期召開營運會議 電子郵件	1.2022 年協助太陽能電廠建置約當 440M.W.。 2.2022 年順利取得離岸風電第二階段專案供料案件：中鋼中能案、台電二期離岸風電二期與海龍 2A。子公司前端離岸風電則順利與台船簽約，針對海龍 2A 簽訂 63 支水下鋼樁之鋼板材料供應契約與海龍 2A 簽訂 63 之水下鋼樁 Section 筒節大組契約 3.2022 年向陽多元光電第一階段 130M.W. 聯貸案 88.8 億，獲銀行團支持過案並順利簽約，預計 2023 年第四季完工併聯。 4.2022 年公司屋頂型太陽能發電系統累計裝置容量 11.3M.W.。	綠能產業發展 (自訂主題)	
制定企業風險管理政策，如「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「資訊安全風險」、「誠信風險」、「危害風險」、「氣候變遷或傳染病相關風險」以及「未遵循環保、氣候相關法規及其他國際法規協議之企業永續風險」等	強化公司內部的風險管理政策，教育中小型客戶需要有風險意識之相關知識	維護完整的風險管理以保護自然資源與保障人員及資產的安全，並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劃及流程。	堅持企業願景及對業界與社會之長期永續責任，建置企業風險管理	本公司堅持企業願景及對業界與社會之長期永續責任，建置企業風險管理，其目的在於為所有的利害關係人提供適當的風險管理。本公司的風險管理關注於「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「資訊安全風險」、「誠信風險」、「危害風險」、「氣候變遷或傳染病相關風險」以及「未遵循環保、氣候相關法規及其他國際法規協議之企業永續風險」等之管理。	風險管理與 TCFD GRI 2-25 GRI 201	

重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾
	正面衝擊描述	負面衝擊描述	
誠信經營與反貪腐	企業落實誠信經營與反貪腐，除可擁有優良商譽，並增加內外部投融資機會，增加外部投融資人信心以及內部員工支持。	未落實誠信經營與反貪腐，不僅危害公司信用評等，對外及利害關係人間的聲譽下降，亦會影響員工士氣及向心力和工作熱忱。	1. 確保與形塑公司守法、誠信經營、反貪腐之企業文化。 2. 制定相關法令規範及罰則，輔以機會教育，積極推動。
供應鏈管理	擁有良好的供應商管理，掌握供應商交貨時程、品質，並將永續供應鏈落實。	若未落實供應商管理，倘若供應商發生違反人權事件，將導致新光鋼產品被客戶抵制。	1. 持續提高生產力、降低成本 2. 發展市場策略並開拓新市場，維持產業領導地位
產品技術與研發	確保產品的設計、製造和提供過程中滿足特定的品質標準和客戶需求，如品管制度與流程，以維持良好的服務溝通方式、客戶關係維護之狀況。	因未有產品設計未符合客戶需求，且品質不良率過高，而造成客訴事件增加，訂單減少。	1. 透過了解市場情形及客戶需求，持續提供創新產品。 2. 依循組織內部運行的品質管理系統進行教育訓練管理程序，確保人員掌握足的品質工作技能，以滿足客戶對商品品質之要求。

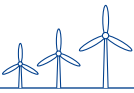
短、中、長期目標			申訴 / 評量機制	2022 年管理成果	GRI/ 自訂重大主題
短期	中期	長期			
1. 制定相關法令規範及罰則。 2. 為新進人員必要之教育訓練。 3. 各大型會議重複佈達及員工機會教育。	持續查核相關議題是否有違情況。	持續監督相關議題，公司自理評鑑結果每年提升排序，形塑形塑公司守法、誠信經營、反貪腐之企業文化。	已設有相關法規與申訴窗口。	無違規事件發生。	誠信經營 GRI 205 GRI 206
1. 完善採購制度且具永續因子 2. 掌握供應商永續管理成熟度 3. 供應商永續議合	提升供應商永續管理成熟度	持續強化供應鏈永續韌性	供應商定期評估	1. 所有原物料之供應商分散化 2. 新光鋼鐵減少遠洋採購策略，調配鄰近國家的採購比例，如日本、韓國與台灣在地採購	供應鏈管理 GRI 414
1. 強化 ISO9001 品質管理系統日常執行時落實度。 2. 每月各廠區與營業單位定期召開 QES 管理會議，討論生產製程、客戶需求與銷貨退回…等議題 3. 每季召開 ISO9001 管理審查會議。 4. 定期與上游鋼廠了解其低碳鋼材之研發計畫。	1. 了解部門工作技能發展需求，針對需求安排教育訓練培養同仁工作職能。 2. 與上游鋼廠針對其所開發的低碳鋼材討論開發與行銷策略。	1. 營業與生產單位持續了解客戶需求的變化與產業趨勢，適時調整品質管理系統與 KPI。 2. 提升公司低碳鋼材之銷售佔比。	客訴求電話 電子郵件 定期召開營運會議	1. 2022 年完成每月共 12 次的 QES 會議以及每季共四次的 ISO 管理審查會議之召開。 2. 會議之內容廣及，品質 KPI 達成情形、銷貨退回統計、教育訓練規劃、設備保養計畫等 ISO 條文之管理內容，用以確認產品製程設計是否符合客戶之要求。 3. 2022 年已與亞洲幾間上游鋼廠了解其低碳鋼材之計畫，初步了解，未有正式相關產品之推出，但已有內部正式計畫在進行，公司將持續追蹤了解進度。	產品與技術 (自訂主題)

重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾
	正面衝擊描述	負面衝擊描述	
營運績效	公司營運經濟績效與投資盈虧、財務資訊、營運成本等資訊，以及營運過程中營收及毛利率較前一年度提升。	公司轉投資公司虧損，影響母公司營運績效。	1. 確保公司營運資訊公開透明，誠信經營，形塑守法文化。 2. 遵循法令規範與要求，積極推共公司治理與永續發展。 3. 強化與各利害關係人溝通，致力符合各利害關係人對公司永續發展的期待。
職業安全與健康	有效保護工作者的健康和安 全，減少工作場所事故和職 業疾病的風險，提供良好的 工作環境和安全衛生條件有 助於提高工作者的工作效率 和生產力。	工作場所缺乏適當的安全措 施和設施，工作者可能面臨 意外事故的風險，如墜落、 機械卷夾或火災爆炸。	1. 風險管理及健康促進，提 升良好的管理績效。 2. 檢查確實及持續改善，達 到永續經營的目標。
人才招募與培育	提升競爭力，促進創新，增 加效率，塑造企業文化，支 持長期發展。	招聘成本增加、培訓資源消 耗、時間壓力、員工流失風 險、培育不成功等。	強化產學合作、提供人才培 訓補助、建立專業人才庫、 提供職涯發展支援、改善 工作環境、提供競爭力薪 酬與福利、加強內部晉升 機會等。

	短、中、長期目標			申訴 / 評量機制	2022 年管理成果	GRI/ 自訂重大主題
	短期	中期	長期			
	A. 協同合作策略及採用供應鏈合作策略，並藉由更多的投資以擴充產能、擴大市場及維持裁剪及物流的市場佔有率。 B. 針對現有成熟裁剪技術，開發新客戶及新市場或成長中產業，以維持新光鋼在運籌全球鋼材的市場佔有率。	本公司為建立公司中長期的競爭優勢，在民國111年營運方面，採複合式經營，多鋼種銷售；在公共工程與民間工程方面，採協同合作，全面接單。	因應離岸風電產業水下基礎基樁產製及光電綠能產業價值鍊供應等，本公司提升鋼直管製造技術、強化光電綠能產業價值鍊服務並且發展離岸風場維運項目，以滿足世界級的風場開發商，同時也增加服務範圍及服務年限。	已設有發言人、代理發言人、以及投資人關係聯繫窗口，負責處理股東建議或糾紛等問題，並定期向董事會報告與利害關係人溝通情形。	透過企業資源管理運籌、多樣化整體性客戶服務及快速物流配送服務能力，得以確保本公司在競爭激烈的產業中保持優異的經營績效。	營運績效 GRI 201
	設置職業安全衛生管理部一級單位，管理集團公司環境安全衛生管理運作，每月總公司至各廠區執行安全衛生巡檢工作。	加強對工作場所安全管理的專業知識，法規要求100%符合，並持續改善。	1. 通過持續學習和專業發展，保持對工作安全領域的最新知識和趨勢的瞭解，並分享和應用這些知識 2. 建立良好的溝通機制，與員工、管理層有效溝通，並特過相關政府機構合作，推動安全衛生文化與實踐落實。	人員可透過開立內部利害關係者溝通紀錄表，作為跨事業單位或部門間溝通機制，並將相關溝通處置予以紀錄。	提出4件安全防护改善措施皆針對作業環境與設備進行改善措施，其中包含：油料區新增油料清冊看板、自動料塔儲區規劃、分條機增設安全門警示裝置、門型天車護籠閘門。	職業安全與健康 GRI 403
	增加招募渠道、提升招聘效率、吸引優秀人才、建立初步培訓計畫。	建立完善的人才招募流程、培育具有核心能力的人才、提升員工滿意度與忠誠度、建立知識分享機制。	建立持續的人才儲備池、構建組織學習型文化、領導力培育、打造有競爭力的薪酬與福利制度、提供職涯發展通道。	申訴管道：已設有相關法規與申訴窗口。 評量機制：進行定期的個別面談和回饋，以了解員工的需求和發展意願，並提供適切的支援和培訓。	2022年8月與世紀綠能工商正式簽訂建教合作，實現公司與教育機構之間的專業資源共享。	人才招聘與培育 GRI 401 GRI 404 GRI 405



重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾
	正面衝擊描述	負面衝擊描述	
氣候變遷	公司對於氣候變遷做出回應，包含鑑別短中長期氣候變遷之風險及機會，採行的評估機制、因應措施，降低氣候變遷影響對營運造成的衝擊。	公司未針對自身及供應商遭受氣候變遷影響進行鑑別，導致無法有效對應相關災害衝擊，而使生產中斷。	成立「企業社會責任小組」，負責制訂企業永續策略、推動企業社會責任相關工作與管理，並定期執行TCFD 框架評估氣候風險與機會，針對辨認之風險與機會，定期向董事會報告執行情況，由董事會負責監督執行情形。
勞資關係	增進和諧、生產力與滿意度、公平待遇、共同目標實現。	若勞資關係不佳，會導致衝突、不滿和壓力、產能下降、信任破裂、不公平待遇、目標無法達成。	法律保障、溝通機制、勞資協商、培訓與發展、福利待遇、工時管理、平衡工作與生活。
廢棄物管理	透過妥善處理廢棄物，可以減少土壤、水源和空氣的污染，保護生態系統的健康。	如污染影響社區健康、景觀破壞、不潔的環境引發社區矛盾等，對社區居民的生活品質和社會和諧影響公司形象。	1. 委託合格廢棄物清運廠商，並確實追蹤清運路徑。 2. 透過相關教育訓練，提升員工對廢棄物管理重要性的認識，並鼓勵參與和支持廢棄物管理措施。



	短、中、長期目標			申訴 / 評量機制	2022 年管理成果	GRI/ 自訂重大主題
	短期	中期	長期			
	透過能源管理及廠房設計，增加能源使用效率，減少範疇一、二溫室氣體絕對排放。	1. 制定完整供應鏈管理計畫，提升供應鏈韌性。 2. 降低各營業據點中，易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量和範圍。	將節能、節電、低碳的概念融入日常營運設備與生產行為，透過綠建築、節能方案、能資源管理系統，有效提升營運效率及降低產生的碳排和能源使用，從而達到有效的營運監管。	企業社會責任小組負責執行相關規劃，並由董事會監督執行成果。	執行溫室氣體盤查，找出排放熱點，並開始規劃相關減碳行動。	風險管理與TCFD (自訂主題)
	建立有效的勞資溝通機制，解決當前的勞資矛盾和問題。	制定健全的勞動法規，保護勞工權益，促進公平的勞資關係。	建立良好的勞資合作關係，實現雙方共同發展與繁榮，提高勞工福祉和企業競爭力。	公司定期舉辦勞資會議，透過協商來解決彼此之間的矛盾和爭議。	1. 召開 4 次勞資會議。 2. 每半年舉辦員工一起參與的目標管理會議。	勞資關係 GRI 401 GRI 405
	1. 建立廢棄物分類和回收系統，推廣對廢棄物進行分類和回收的意識。 2. 建立適當的廢棄物處理設施，確保廢棄物的安全處理和排放。 3. 推動廢棄物減量措施，鼓勵減少包裝材料的使用和促進可持續產品設計。	1. 建立完善的廢棄物管理規章，加強對廢棄物管理的執行和監督。 2. 提升廢棄物回收率，確保更多的資源得到回收和再利用。	1. 推動廢棄物的循環利用，減少對有限資源的依賴。 2. 建立全面的廢棄物管理系統，實現廢棄物的最大化回收和循環利用，減少對填埋場和焚燒廠的需求。	各單位已設有環安衛人員窗口，處理廢棄物相關事務。	廢棄物管理處理路徑清晰，透過淨灘等活動加強員工環保意識。	廢棄物管理 GRI 306

利害關係人互動

利害關係人類別	對新光鋼鐵之意義	溝通方式／頻率
 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
 供應商／承攬商	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
 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
 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
 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
 媒體	媒體為新光鋼鐵對外溝通管道之，可強化新光鋼鐵之公共聲譽及品牌形象	■ 記者會／不定期 ■ 採訪及專題策劃／不定期 ■ 新聞稿／每季 ■ 電話、傳真／不定期 ■ E-Mail 往來／不定期
 社區及社會	不定期的社區敦親睦鄰互，增加良性互動，注重社區的關懷	■ 實地拜訪／不定期 ■ 電話往來／不定期 ■ 電話、傳真／不定期 ■ 活動邀請／不定期

對利害關係人的回應

2022 年與利害關係人溝通實績

持續符合政府法規要求及參與政府機關所舉辦之各式活動，配合政策推行。

- 定期參與主管機關之政策討論會、座談會
- 配合主管機關監理與查核
- 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動

定期召與供應商 / 承攬商溝通，提供永續相關新知，以期共同精進 ESG 績效。

- 不定時查核供應商與承攬商：1-2 次 / 年
- 2023 年將舉辦供應商大會

定期召開股東大會會議及法人說明會，對投資人報告營運及獲利並回覆所提問題，降低溝通障礙。

透過公司網頁公開獲利資訊。

- 2022 年舉辦 1 場實體法人說明會
- 官網設置”投資人關係”
- 公司網頁及公開觀測資訊站公開獲利資訊

提供健康、安全、舒適、被尊重的工作環境以及職務上該有的各項訓練，提昇員工能力及向心力建立一個有溫度的職場，使企業與員工共同成長。廠區定時召開員工溝通會議，並鼓舞同仁發表意見，提供反饋進行良性互動。建立良善的溝通管道及程序，達成勞資和諧。

- 定期每季舉辦勞資會議
- 員工健康促進講座：6 場次
- 臨場健康服務諮詢：116 人次
- 不定期廠區溝通會議
- 設置職工福利委員會
- 設置員工溝通信箱、性騷擾申訴管道

與客戶保持密切互動，主動提供公司產品資訊及發展，依據客戶需求，持續滿足客戶期待並確保產品達到預期的品質。

強化綠色製程，以綠色創新技術，推動低碳產品及低碳建設。

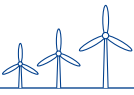
- 不定時拜訪主要客戶：1-2 次 / 年
- 客戶服務問題專屬信箱：專人立即回覆
- 滿意度問卷調查：1 次 / 年

透過媒體廣告增加能見度，增加新光鋼鐵曝光率。

- 記者會 / 不定期
- 新聞稿 / 不定期

透過敦親睦鄰互動交流，能提升公司形象和聲譽、增進員工與社區的聯繫，且通過支持社區專案、提供資源和專業知識，公司能夠幫助改善社區環境、增加就業機會和提供更好的服務。

- 實地拜訪 / 不定期
- 電話往來 / 不定期



專欄 - 綠能產業

綠能產業發展

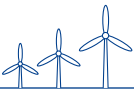
我國政府於 2022 年 3 月正式公布臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明，提供至 2050 年之前，臺灣邁向淨零之各項轉型策略，如能源轉型、產業轉型、社會轉型與生活轉型…等。其中，有關太陽能光電電廠之建置目標，2025 年目標累計建置 20G.W.，2025 至 2030 年之間每年建置 2.0G.W.，並於 2050 年時目標累計裝置容量達 40-80G.W.；而在離岸風電電廠之建置目標，2050 年目標累計建置 5.6G.W.，2025 至 2030 年之間每年建置 1.5G.W.，並於 2050 年時目標累計裝置容量達 40-55G.W.。

新光鋼鐵於 2012 年啟動第三次轉型時，盤點產業趨勢與現況資源，從本業優勢延伸，定錨兩大新事業，土地資產活化與綠能。其中綠能新事業已耕耘多年。從鋼材供貨，跨足綠能商機，包括離岸風電水下基樁生產、太陽能支撐架供應及電廠投資等。目前更配合政府淨零路徑之策略，投資綠能事業及參與太陽能光電及離岸風電電廠之建置。此外，新光鋼鐵也將企業 ESG 列為公司經營政策之一，更以「創造美麗新台灣」為自我期許、視責任鋼鐵為己任。追求成長，持續節能環保及創新價值，成為值得信賴的卓越鋼鐵企業。

太陽能光電

新光鋼鐵在太陽能光電產業發展概況，材料供應方面，與上游鋼廠合作開發與行銷適合臺灣海島型運用之鋼材，秉持對環境保護及綠色能源發展之用心導入「ECOGAL-NEO」鍍鎂鋁鋅鍍高階鋼材從煉鋼、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。具有超平滑表面、結構用與高強度之特性，可以直接外露使用，其防鏽性質係同等級傳統熱浸鍍鋅鋼材的 3 倍以上，可取代傳統熱浸鍍鋅之高耗能製程，達到節能減碳效益成為，目前已廣泛運用於光電支撐架結構，自 2018 年導入臺灣至今已銷售約當 1G.W. 案場裝置容量所需要之用鋼量，希望依其優異之耐腐蝕性與高強度之特色，提供業主更安全、更經濟之鋼材選擇；服務方面，新光鋼鐵近年為強化與太陽能光電電廠之開發商與 EPC 之合作，亦發展太陽能高耐腐蝕支撐架組供應之服務，其服務範疇從案場環境分析、支撐架結構設計建議、圖面繪製、專案管理到支撐架組的整組供應，透過這樣服務範疇的延伸來更深入的參與太陽能光電供應鏈，協助開發商與 EPC 公司有效的管控太陽能支撐架材料運用、結構安全、生產履歷與後續維運之成本；投資方面，新光鋼鐵亦與合作夥伴共同投資向陽多元光電，目標於嘉義義竹建置 300M.W. 之太陽能魚電共生電廠，預期每年將可減少二氧化碳排放量達 61 萬噸，其減碳量相當 1500 座大安森林公園每年的吸碳量；屋頂太陽能方面，新光鋼鐵 2022 年屋頂太陽光電系統建置容量已達 11.3M.W.，二氧化碳減碳量 6,608 公噸，相當約 17 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。歷年以來提供 6300 萬度電力，二氧化碳減碳量近 32,715 公噸，相當約 84 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。

2022 年新光鋼鐵太陽光電產業相關材料與支撐架供應數量約當為 440M.W. 光電案場所需要之鋼材用量，其中純材料供應為 320M.W.，支撐架組 120M.W.，期望未來 2-3 年內能協助臺灣太陽能光電案場建置之裝置容量再達另一個 1G.W.。再生能源投資方面，轉投資向陽多元光電於 2022 年四月完成全國裝置容量之 450M.W. 升壓站供未來案場建制併



聯使用，配合政府擴充電網之政策並供未來魚電共生案場併聯使用。2022 年 8 月完成嘉義義竹魚電共生第一階段 132M.W. 之 88.8 億聯貸案，預期第一階段光電設施之建置將於 2023 年第四季完成全案併聯，2024 年第二季度正式商轉。

離岸風電

新光鋼鐵在離岸風電產業發展概況，離岸風電案場之建置需要用到相當大量的鋼材，且離岸工程的各項風險不確定性相當高，因此風險管理成為風電開發商與供應鏈廠商的一大課題，近年來，地緣政治風險、極端氣候影響與疫情所造成之供應鏈瓶頸，使原物料價格起伏波動相當大，各大鋼廠之數量供應數量隨時都在變化，更凸顯了鋼材供應穩定度的重要性，新光鋼秉持著在鋼鐵業界將近 60 年之經驗，協助風電開發商與供應鏈中 Tier 1 廠商做鋼材的成本管理與專案的供料計畫安排，透過與上游鋼廠之商務交涉、鋼材規格確認、額度管理、碼頭裝卸管理到內陸物流運輸，我司能協助降低離岸風電鋼材供應之風險與不確定性，協助案場專案工程順利進行。2018 年，我司亦成立子公司前端離岸風電設備製造公司，將集團對於離岸風電之服務範疇延伸至鋼板精密開槽、鋼板加工預彎、鋼管單 Can 加工與鋼管 Section 加工，目標成為離岸風電供應鏈中最值得信賴之績優廠商，前端從創立至今已參與第一階段允能風場、沃旭大彰化、CIP 張芳西島、中鋼中能等大型案場之水下基礎供應鏈，為台灣再生能源之建置盡一份心力。

2022 年新光鋼離岸風電產業相關材料供應量為 67,000 噸，交貨案件廣及中鋼中能、台電離岸風電二期計畫、海龍 2A...等風場，既使 2022 年第一季爆發烏俄戰爭造成鋼價大漲，供應來源吃緊，我司亦順利管理風險順利交貨。2022 年 9 月，子公司前端離岸風電亦順利與台船簽約，針對海龍 2A 簽訂 63 支水下鋼樁之鋼板材料

供應契約與海龍 2A 簽訂 63 之水下鋼樁 Section 筒節大組契約，與台灣 Tier 1 廠商共同肩負離岸風電水下基礎設施供應鏈國產化與國家能源轉型之責任。

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。

在離岸風場水下基樁部件方面，為遵循離岸風場水下基樁部件相關的歐盟製程規定與業主要求，需要保留完整的可追溯性，新光鋼鐵建立了完整的生產表單，並詳細記錄每個生產的環節。從板材編號、焊材批號、焊工編號、量規儀器編號、加工及檢驗日期等，皆需要被詳細紀錄。在此完整的管理規範之下，本公司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產線興建工程，導入自動化生產程序，提升鋼直管製造技術。為因應更嚴苛離岸風場水下基樁部件產品品質要求，本公司聘請專業技術顧問，定期安排現場技術人員專業技術教育訓練，並指導其焊接製程技術，以提升現場技術人操作能力及確保技術品質達標；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。



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—離岸風場水下基樁。

專欄 - 供應鏈管理

新光鋼鐵訂有供應商行為準則並自 2023 年開始施行，要求供應商遵守並且藉此與供應商進行合作、溝通、稽核和後續評估以推動持續性的改進。供應商行為準則的遵循視為新光鋼鐵做出購買決策時的重要衡量指標之一。

針對國外採購，新光鋼鐵每月與相關部門主管進行系統性及計畫性的採購規劃，依據公司的採購辦法並考量政經情勢、地緣風險、升息因素、產品品質等方面進行採購決策。國內建廠採購則會採行招標程序，評估廠商交期、品質、服務與成本以及環境影響評估，包含導入循環經濟、人權議題、職業安全、社會、風險問題，部分工程或是重大設備採購則會執行限制性公開招標，由內部評核經權責主管審查通過進行決策。新光鋼鐵對於供應鏈上的管理將涵蓋環境面 - 綠色建材供應、社會面 - 職安衛措施的確保，並要求國內供應商皆簽署誠信經營規章，透過供應商評鑑追蹤供應商的各項表現，針對未達

標的供應商也會協助供應商並要求其進行改善，國外供應商管理則在規劃當中。

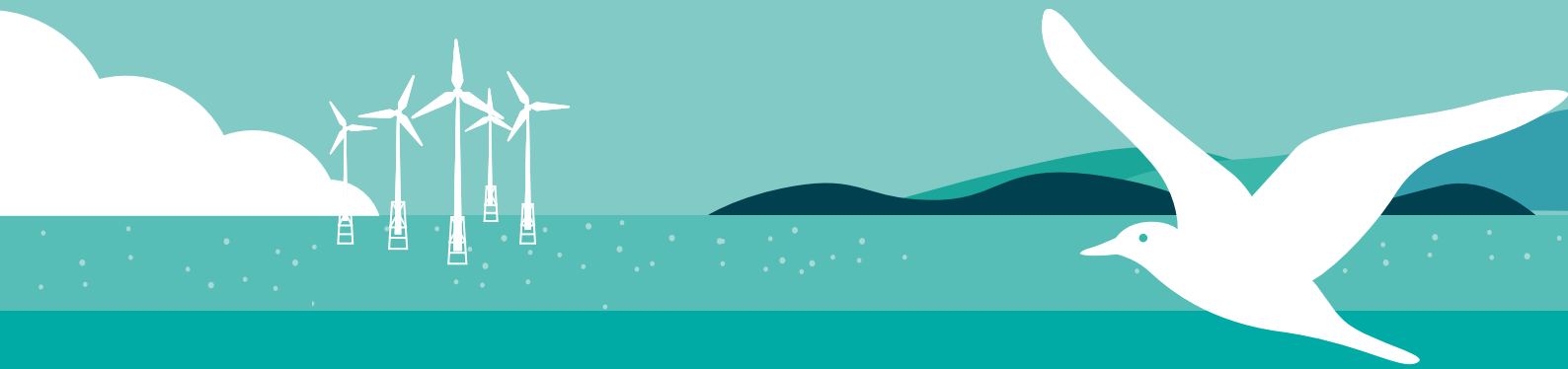
2022 年，新光鋼鐵針對原本部分物料採購由單一廠商供應之風險，進行規劃與改善，目前原物料供應商已無單一廠商的情況發生；並考量環境減碳、在地採購因素，新光鋼鐵已開始執行減少遠洋採購策略，調配鄰近國家的採購比例，如日本、韓國與台灣在地採購。

2023 年已規畫於 8 月舉辦供應商大會，透過帶領供應商與價值鏈夥伴了解永續趨勢，與供應商攜手落實 ESG 發展及實現新光鋼鐵之永續發展。

未來規劃將永續議題納入供應商管理項目當中，第一階段將先以新光鋼鐵之關鍵供應商（金額較大）為主，問卷內容包含環境、綠色供應鏈等議題，透過供應商 ESG 問卷，實現供應鏈透明化並落實綠色供應鏈管理目標。

供應鏈管理規劃目標

目標	關鍵手段	行動計劃	2023 年目標
建立完善且具永續精神之供應鏈管理制度	完善採購制度且具永續因子	頒布修訂後供應商行為準則	完成公告及實施
	完善採購制度且具永續因子	供應商永續稽核制度調整	完成公告及實施
	有效掌握供應商永續管理成熟度	國內供應商書面審查	以主要之 17 家供應商作為初期問卷發放對象，並透過統計分析判別其永續管理成熟度。 後續將擴大範圍至其他供應商。
	強化內部永續認知	舉辦內部教育訓練或鼓勵參與外部永續活動	參與一場永續活動
	與供應商進行永續議合	舉辦國內供應商大會	舉辦一場國內供應商大會，並於其中提及新光鋼對於永續議題之重視
	與供應商進行永續議合	設定供應商行為準則簽署率 (新供應商 100%/既有供應商)	新供應商 100% 既有供應商續約時簽約或依據簽約起迄日設定簽署率
	與供應商進行永續議合	舉辦永續治理工作坊或供應商教育訓練	擬定計劃



Ch 01

永續治理 誠信經營

- 1.1 關於新光鋼
- 1.2 治理架構
- 1.3 營運績效
- 1.4 誠信經營
- 1.5 智慧財產
- 1.6 法規遵循
- 1.7 風險管理與TCFD





1.1 關於新光鋼鐵

新光鋼鐵創立於 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、永續」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。

新光鋼鐵子公司前端風電，2021 年接續 2019 年與台朔重工、俊鼎機械廠、世紀風電…等國內水下基樁大廠的合作，在離岸風電產業表現斐然，持續穩定地供應品質優良、讓客戶滿意之產品。與各客戶合作期間，因在專案管理、生產端、品質端、出貨交期…等皆表現優秀，屢在客戶評鑑中取得滿分的成果。

公司基本資料

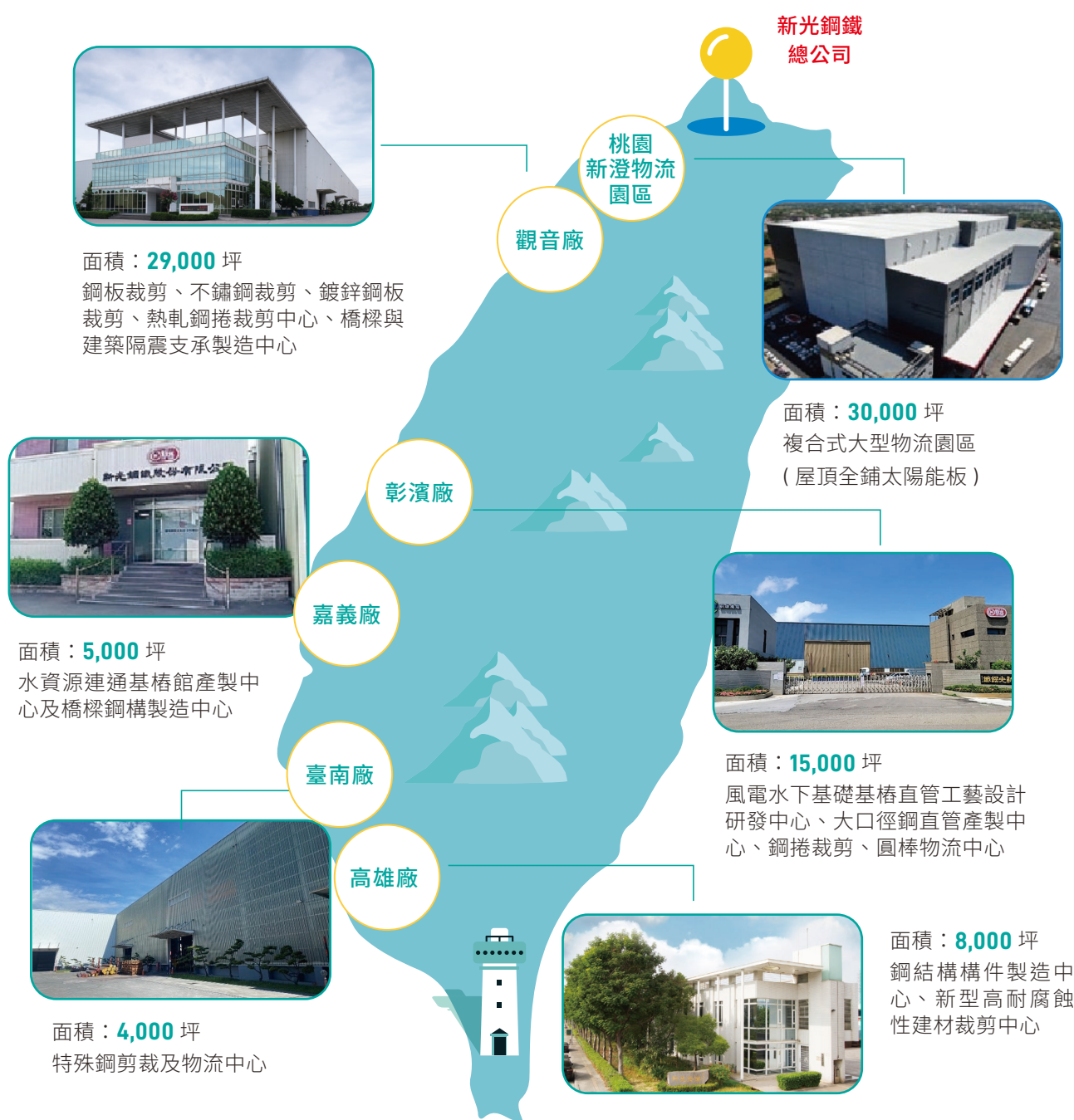
2022 年新光鋼鐵基本資料

組織名稱	新光鋼鐵股份有限公司
資本額	新臺幣 36 億元
產業類別	鋼鐵工業
設立日期	1965 年 1 月
上市日期	2000 年 9 月 11 日
組織所有權性質	公開發行上市公司
股票代號	2031
董事長	葉明德
總經理	葉明德
員工人數	274 人 (至 2022 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
組織總部的所在位置	新北市三重區重新路 4 段 97 號 25 樓
組織營運所在之國家	中華民國



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。





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。

參與組織	擔任職務
台灣省五金商業同業公會全國聯合會	名譽理事長
台灣區鋼鐵工業同業公會	常務理事
台灣工商企業聯合會	常務理事
財團法人高雄國際鋼鐵經營協會	理事
中華民國全國創新創業總會	會員
中華民國青年創業楷模聯誼會	會長
財團法人犯罪被害人保護協會臺灣士林分會	常務委員
中華民國全國中小企業協會	會員
新北市進出口商業同業公會	會員
桃園企業聯合會	會員
中華兩岸企業發展聯合總會	會員
中華民國工商建設研究會總會	會員
台灣上市櫃公司協會	會員
台灣風電產業發展協會	會員
台灣綠電應用協會	會員
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	會員
社團法人台灣太陽光電產業協會	會員
桃園市工業會	會員
台灣鍛造協會	會員
桃園市工商發展投資策進會	委員



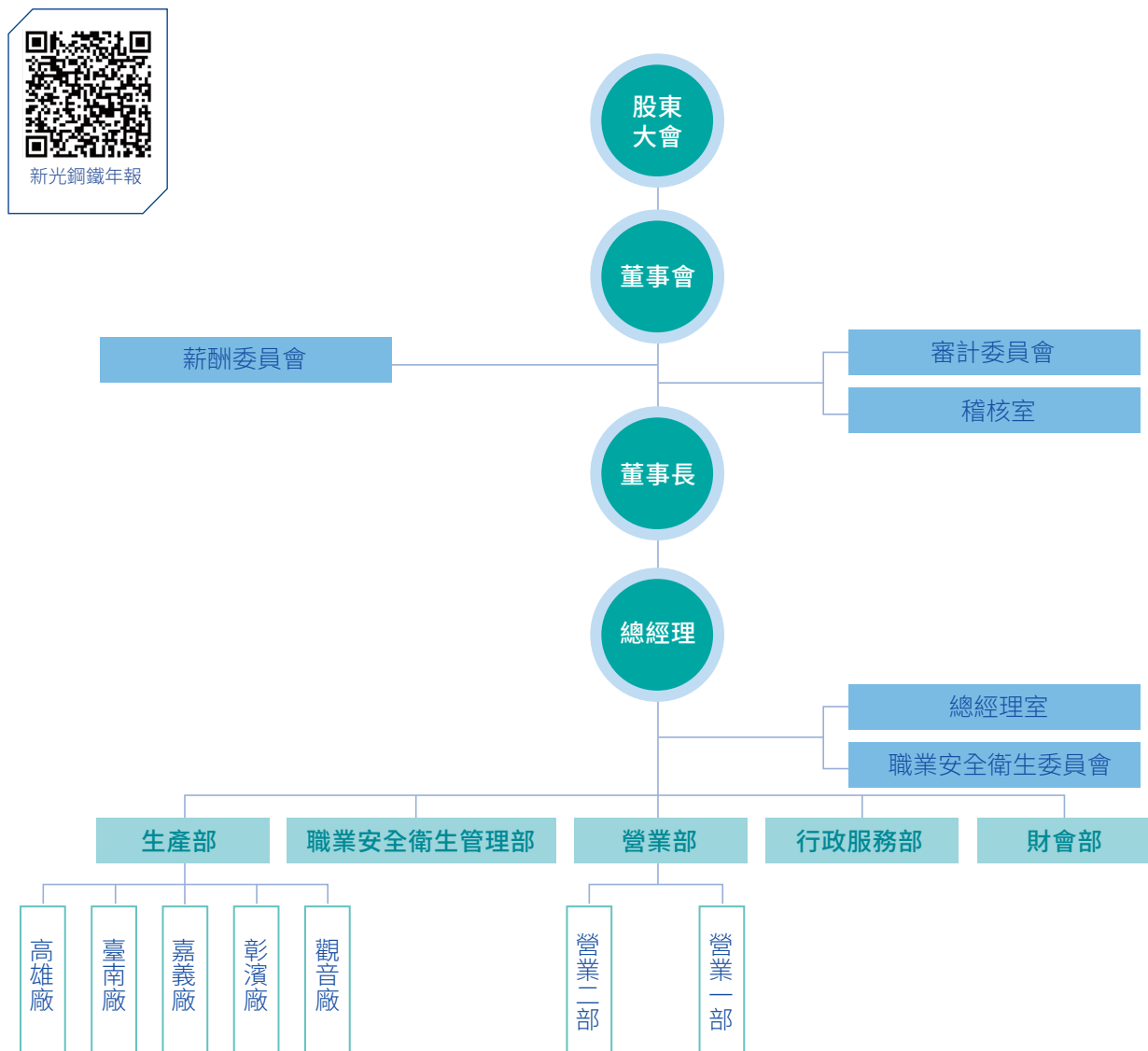
1.2 治理架構

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、職業安全衛生管理部及財會部等一級單位，各部門細部執掌，請參考新光鋼鐵2022年度年報（頁次7至9）。

組織部門

部門	執掌
總經理室	分析與研擬國內外市場勢及氛圍，設定企業方向與目標
稽核室	檢核八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、庫存管理及規劃及生財設備保養與維護
營業部	進行各項鋼品市場開發與採購及銷售推廣事宜
行政服務部	掌管公司人力、採購及公共事務管理
職業安全衛生管理部	環境安全衛生管理
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



新光鋼鐵年報



董事會

董事會組織

新光鋼鐵最高治理單位為董事會，第十五屆董事會由九位董事組成，三位為獨立董事 (33%)，六位為非獨立董事 (67%)。其中四位具公司經理人及員工身分 (44%)，二位具配偶及二親等以內之親屬關係者 (22%)，數之席次，符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事。

新光鋼鐵訂有董事遴選制度，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等規定。董事成員提名遴選考量多元背景、專業能力與經驗，並重視個人在道德行為及領導上的聲譽。為落實公司治理並提升董事會功能，透過董事會績效的衡量，讓董事會有確切目標，同時讓每位董事承擔相對的責任，有助於提升董事會的決策品質及效率，達成有效管理及監督公司的目的。

本屆董事會九位董事具備多元背景，包括不同產業、學術及會計等專業背景，擁有產業龍頭公司經營經驗、公司經營經驗或專業領域經驗。董事們的豐富學識、個人洞察力和商業判斷力，更深受本公司倚重。董事會成員專業資格與經驗請參考本公司網站。

董事會職責

栗明德董事長對公司治理的理念，嚴肅對待董事會的責任，是一個「認真、有能力、獨立」的董事會。

董事會的首要責任，是監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息、沒有貪污等。為了善盡監督責任，新光鋼鐵董事會建立了各式組織與管道，例如審計委員會、薪酬委員會、隸屬審計委員會的財務專家顧問、內部稽核等。

董事會的第二個責任，是任免經理人、評量經營團隊之績效及高階經理人傳承計畫。新光鋼鐵經營階層與董事會之間維持著順暢良好的溝通，專心致力於執行董事會的指示與業務營運，以為股東創造最高利益。

董事會的第三個責任，是決議重要事項，例如資本支出、轉投資、股利等。

董事會的第四個責任，是指導經營團隊及風險管理。新光鋼鐵董事會每季定期聽取經營團隊的報告 (包含企業永續報告)，也花相當多時間與經營階層對話，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略的風險及成功的可能性，也必須定期檢視策略的進展及結果，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。





新光鋼鐵董事會理念

1. 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。
2. 提高公司核心價值，創造股東之最大利益。
3. 持續改善品質提升客戶之滿意度。
4. 維護企業倫理與社會責任。
5. 重視風險管理並加強內稽內控查核。
6. 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。
7. 力求財務資訊透明及強化投資人關係管理。



董事會成員年齡比例

2022 年		組織治理單位的成員年齡				佔比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
性別	女	0	0	0	0	0%
	男	0	1	8	9	100%
	小計	0	1	8	9	
佔比		0%	11%	89%		

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 2023 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%。董事會為支持董事成員多元化，未來董事會改選，擬將優先徵詢女性董事。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。2022 年董事會召開 6 次，董事平均出席率為 100%。



9 席
董事席次



33.33%
獨立董事占比



6
開會次數



100%
出席率



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。

新光鋼鐵為提升董事會決策品質、善盡督導能力，進而強化董事會職能，持續為董事成員安排多元進修課程。2022 年全體董事皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」第四條所規定之進修時數，續任者任期中每年至少宜進修六小時。

職稱	姓名	性別	主要現職	董事會出席率	2022 年進修課程名稱	2022 年永續相關課程
董事長	栗明德	男	新光鋼鐵(股)公司董事長	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力
董事	張添澄	男	添澄實業(股)公司董事長	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力
	曾明山	男	新光鋼鐵(股)公司董事暨營業二部副總經理 新樺鋼鐵工業(股)公司董事長	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力
	余俊雄	男	新光鋼鐵(股)公司董事暨特殊鋼事業部副總經理	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力
	栗有容	男	新光鋼鐵(股)公司董事暨營業部副總經理 承玉投資(股)公司董事長	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力
	陳世洋	男	臺灣金山電子工業(股)公司董事	100%	企業併購法中現金逐出合併暨股東權益保障與董事利益迴避 財報舞弊及鑑識實務分享	依董事專業背景已進行對應之教育訓練，新光鋼會不定期傳送永續相關新知
獨立董事	翁榮隨	男	達航科技(股)公司董事長	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力
	朱博湧	男	中太陽光科技(股)公司董事長	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力
	黃宗英	男	—	100%	資訊安全治理暨智慧財產管理	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力



功能性委員會

新光鋼鐵堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。在此原則下，本公司董事會授權其下設立之審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。各委員會之組成章程皆經過董事會核准，且各委員會主席定期向董事會報告其活動和決議。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

新光鋼鐵堅持營運透明，注重股東權益，並根據中華民國法律規定，審計委員會的成員應由全體獨立董事組成。本公司審計委員會符合上述法令規定。此外，審計委員會亦聘任了一位符合中華民國金融監督管理委員會規定的財務專家。審計委員會每年並自我評估其績效及討論未來需特別關注的議題。

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，以及風險管理。審計委員會為履行其職責，依其組織章程規定有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師，以及所有員工間皆有直接聯繫之管道。審計委員會也有權聘請及監督律師、會計師或其他顧問，協助審計委員會執行職務。審計委員會組織章程請參考本公司網站。

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 2022 年共召開 6 次會議，委員平均出席率為 100%，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。2022 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 2022 年度年報 (頁次 35 至 37)。



審計委員會審議的事項主要包括：

- 財務報表
- 稽核及會計政策與程序
- 內部控制制度暨相關之政策與程序
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大資金貸與背書或保證
- 募集或發行有價證券
- 衍生性金融商品及現金投資情形
- 法規遵循
- 經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突
- 申訴報告
- 防止舞弊計劃及舞弊調查報告
- 企業資訊安全
- 企業風險管理
- 簽證會計師資歷、獨立性及績效評量
- 簽證會計師之委任、解任或報酬
- 財務、會計或內部稽核主管之任免
- 審計委員會職責履行情形
- 審計委員會績效評量自評問卷
- 及其他依法令或本組織章程規定應由本委員會審議之事項或主管機關規定之重大事項。



審計委員會成員專業資格與經驗

請參考本公司網站。

2022 年審計委員會運作情形

一、委員任期：自 2020 年 8 月 6 日至 2023 年 8 月 5 日止。

二、審計委員會主席翁榮隨主席於 2022 年度共召開 6 次常會。審計委員會委員出席情形如下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	翁榮隨	6	0	100%
委員	朱博湧	6	0	100%
委員	黃宗英	6	0	100%

其他應記載事項：

一、證券交易法第十四條之三所列事項：

開會日期 (屆次)	議案內容	所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理
2022 年 3 月 16 日 (第 15 屆第 11 次)	核准本公司背書保證作業程序修訂。 核准本公司取得或處分資產處理程序修訂。	所有獨立董事核准通過
2022 年 8 月 2 日 (第 15 屆第 14 次)	核准本公司為他人背書保證案。	所有獨立董事核准通過
2022 年 11 月 8 日 (第 15 屆第 15 次)	核准本公司由兆豐國際商業銀行統籌主辦之總額度新臺幣 80 億元之聯合授信案及提供擔保品。 核准本公司民國 112 年度董監事及重要職員責任保險續保。 核准本公司向經濟部工業局登記申購彰濱工業區崙尾區一期產業用地 (一) 土地。 核准本公司以公開標售方式向嘉義縣政府登記投標嘉義縣馬稠後產業園區產業用地 (一) 土地。	所有獨立董事核准通過
2022 年 12 月 20 日 (第 15 屆第 16 次)	核准本公司民國 111 年第 4 季更換簽證會計師。 核准本公司 112 年度委聘之勤業眾信聯合會計師事務所派任查核簽證本公司財務報告之姚勝雄會計師、林淑如會計師擔任本公司 112 年度財務報告查簽工作。 核准民國 112 年度提撥新台幣 400 萬元捐贈予財團法人新光鋼添澄慈善基金會，用以從事慈善基金會設定目的之慈善社會公益案。	所有獨立董事核准通過



二、獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形：無。

二、詳細資訊可參考新光鋼鐵 2022 年度年報 (頁次 35 至 37)。

2022 年獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師之溝通情形

獨立董事與內部稽核主管或與簽證會計師就公司財務、業務狀況單獨溝通之情形：

(一) 本公司內部稽核主管定期與審計委員會委員溝通稽核報告結果，並於每季的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。2022 年度並無上述特殊狀況。本公司審計委員會與內部稽核主管溝通狀況良好。

(二) 本公司簽證會計師於每季的審計委員會會議中報告當季財務報表查核或審閱結果以及其他相關法令要求之溝通事項，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告，2022 年度並無上述特殊狀況。本公司審計委員會與簽證會計師溝通狀況良好。

2022 年獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師溝通事項

開會日期 (屆次)	與內部稽核主管溝通事項	與簽證會計師溝通事項
2022 年 3 月 3 日 (第 2 屆第 10 次)	審核民國 110 年度財務報表 審閱內部稽核報告 審核民國 110 年度「內部控制制度聲明書」	■ 討論民國 110 年度財務報表查核情況，包括任何查核的問題或困難以及經營階層的回應 ■ 內控查核情形報告
2022 年 12 月 6 日 (第 2 屆第 15 次)	審閱委任本公司民國 111 年第 4 季及民國 112 年簽證會計師之資格及報酬。 審閱民國 112 年度捐贈予財團法人新光鋼添澄慈善基金會，用以從事慈善基金會設定目的之慈善社會公益案。	■ 討論民國 111 年度財務報表查核計劃，包括任何查核的問題或困難以及經營階層的回應 ■ 審閱簽證會計師資歷、績效及獨立性

結果：上述事項皆經審計委員會審閱或核准通過，獨立董事並無反對意見。

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 2020 年 8 月至 2023 年 8 月，薪資報酬委員會委員計 3 人，全數由獨立董事擔任。2022 年共召開 3 次常會，委員出席率 100%，董事未有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之情事。詳細資訊可參考新光鋼鐵 2022 年度年報 (頁次 48 至 49)。



2022 年薪資報酬委員會運作情形

一、本公司之薪酬委員會委員計三人。

二、委員任期：自 2020 年 8 月 6 日至民國 2023 年 8 月 5 日止。

三、薪酬委員會主席翁榮隨主席於 2022 年度共召開 3 次常會。薪酬委員會委員出席情形如下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	翁榮隨	3	0	100%
委員	朱博湧	3	0	100%
委員	黃宗英	3	0	100%

其他應記載事項：

一、薪酬委員會於 2022 年 3 月 3 日、8 月 2 日、12 月 20 日召開三次常會，討論事由包括：

- 員工薪酬相關事項報告
- 年度酬勞（分紅）總額
- 董事及經理人年度酬金與年報資訊揭露
- 組織與傳承計畫討論

上述事項皆經薪酬委員會審閱或核准通過。

二、董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議：無。

三、薪資報酬委員會之議決事項，成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者：無。



高階薪酬政策

董事酬金	經理人酬金
依本公司章程規定，董事長及董事之報酬，依其對本公司營運參與之程度、貢獻之價值並參酌國內業界水準，授予董事會議定之。公司章程一規定公司應提撥年度獲利不高於 3% 作為董事酬勞。董事酬勞之給付，係根據對本公司營運參與及貢獻價值，且依本公司「董事、經理人薪資報酬政策」規定辦理。	本公司總經理及副總經理獲派之酬金額，乃依其職務職位、營運參與程度及貢獻價值、該年度公司經營績效及考量公司未來由董事長評量提案，提交至薪酬委員會審議，並提交董事會決議；其他經理人的酬金額，由總經理依同評量提案，提交至薪酬委員會審議，並送交董事會決議。
2022 年支付董事酬金佔當年度稅後淨利之比例為 9.14%。	2022 年支付經理人酬金佔當年度稅後淨利之比例為 5.91%。

董事會效能

新光鋼鐵為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，基於營運效率由董事長兼任總經理，於 2013 年制定「董事會績效評估辦法」，每年定期進行董事會績效評估至少一次，分別就董事會運作績效、董事成員績效及功能性委員會運作績效進行自我評量。相關評量結果提報董事會，並依此擬定次年董事會效能提升計畫，以持續強化公司治理績效表現。



內部評估

新光鋼鐵已完成 2022 年度董事會評鑑，並已提報 2023 年 3 月 17 日董事會報告。各評鑑分別以「董事會績效考核自評問卷」、「董事會成員自我考核自評問卷」及「功能性（審計 / 薪資報酬）委員會績效評估自評問卷」進行，評鑑結果整體董事會評量分數得分率為 98%、董事自我評量分數得分率為 96.4%、功能性（審計 / 薪資報酬）委員會評量分數得分率均為 98.6%。綜合評鑑結果顯示董事會及其功能性委員會整體運作情況完善，董事與獨立董事各具專業及克盡其責，有效增進董事會職能。（詳細內容可參閱本公司官網 - >> [投資人關係之董事會頁面](#)）

外部評估

新光鋼鐵董事會成員積極參與公司營運，善盡指導與監督公司策略、重大業務及風險管理之責，建立妥適之內部控制制度，2021 年及 2022 年整體董事會評量得分率，分別為 96.4% 及 98%，連續二年足以顯示本公司董事會整體運作情況尚稱完善，並且持續落實公司治理文化在公司制度與工作執行上，以增進董事會功能及運作效率，2022 年末委請外部專業機構進行董事會績效評估，日後視實際情況予以安排。

董事會評鑑結果

績效評估類別	董事會	董事會成員	功能性委員會
評估週期	每年執行一次		
評估期間	2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日		
評估範圍	董事會	個別董事會成員	審計委員會 薪資報酬委員會
評估方式	董事會績效考核自評問卷	董事會成員 自我考核自評問卷	功能性委員會 自我考核自評問卷
評估內容	董事會運作績效評量項目涵蓋以下五大構面： 一、對本公司營運之參與程度 二、提升董事會決策品質 三、董事會組成與結構 四、董事的選任及持續進修 五、內部控制	董事成員績效評估之衡量項目涵蓋以下六大構面： 一、本公司目標與任務之掌握 二、董事職責認知 三、對公司營運之參與程度 四、內部關係經營與溝通 五、董事之專業及持續進修 六、內部控制	功能性委員會績效評量之衡量項目涵蓋以下五大構面： 一、對公司營運之參與程度 二、功能性委員會職責認知 三、提升功能性委員會決策品質 四、功能性委員會組成及成員選任 五、內部控制
評量結果	董事會積極參與公司營運，善盡指導與監督公司策略、重大業務及風險管理之責，建立妥適之內部控制制度，評量結果「優秀」47 項 整體董事會評量分數：得分率 98%	董事成員積極參與公司營運，善盡指導與監督公司策略、重大業務及風險管理之責，審議內部控制制度，評量結果「優秀」24 項 董事自我評量分數：得分率 96.4%	審計委員會及薪資報酬委員會整體運作完善，符合公司治理，各委員會均克盡其責，有效增進董事會職能，評量結果「優秀」23 項 審計委員會及薪資報酬委員會評量分數：得分率均為 98.6%



履行誠信經營情形

為了善盡誠信經營之監督責任，新光鋼鐵董事會建立了各式組織與管道，例如審計委員會、薪酬委員會、公司治理主管、內部稽核等。新光鋼鐵主要由公司治理主管向董事長報告的公司法務與法規遵循處協助推動公司誠信經營，公司治理主管並每季定期向董事會報告其執行情形。此外，內部稽核亦會定期向董事會報告相關執行情形。公司經理人，尤其是財務長及公司治理主管，在董事會的監督之下，必須確保公司對證券主管機關所申報或其他對外揭露之財務會計資訊是完整、公允、準確、即時且易懂的。

為確保新光鋼鐵的行為符合法規與從業道德規範的高度要求，針對不誠信行為，新光鋼鐵提供舉報系統。對於任何可疑為違反從業道德之行為，新光鋼鐵秉持毋枉毋縱的嚴肅態度看待所有經確認屬實之個案，對於違反者採取包含如終止僱傭或業務往來關係等嚴厲懲戒措施，以及適時採取法律行動。

2022 年執行情形

在從業道德規範的架構之下，新光鋼鐵就不同法規遵循領域分別訂有相關規章或指引，這些領域包括：公司治理、證券法規、反貪腐、反騷擾、反歧視、勞動法規、反托拉斯（公平競爭）、環境保護、安全與衛生、出口管控、財務報告編製、內線交易、智慧財產權保護、機密資訊保護、個人資料保護、文件資料保存及銷毀、非衝突原物料採購（非衝突礦產）等，以上的具體規範對於落實新光鋼鐵的從業道德規範至關重要。新光鋼鐵為落實內線交易的法規遵循，提供內線交易線上課程內容（為 3 小時課程），並指定財會單位及營運單位之主管為受訓對象，總計有 80 名主管完成此更新課程。每年亦將指定不同單位同仁進行內線交易課程之訓練，強化同仁對內線交易法令的認知與遵循。

2022 年新光鋼鐵並未接獲違反財務、會計或競爭法相關案件舉報，亦無違反客戶個人資料保護或客戶資料遺失相關之舉報案件，無任何非金錢裁罰事件且無任何重大（罰款超過新台幣 100 萬元）的違法情事。2022 年新光鋼鐵並無來自審計委員會舉報系統及員工申訴舉報系統之情事。

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。本公司為具體落實內部控制作業及確保內部控制制度能持續有效運作，達成本公司各項營運目標，參酌「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及主管機關要求建立「內部控制制度」及「內部稽核制度」，並依「內部稽核制度」、主管機關及董事會要求、公司管理階層建議及因應國際時勢，依作業風險評估等級，排訂年度稽核計劃及專案稽核排查。而 2022 年全年度稽核計畫之查核結果並未發現重大缺失。若發生重大事件或發現異常缺失，立即報告董事及審計委員會，及時有效控制風險。對於所發現的異常缺失，將追辦事項建檔列管，定期盤點，跟催改善進度。定期呈報董事長及經營主管核閱，直到缺失完全改善為止。

稽核室依稽核計劃與稽核專案項目進行查核並作成稽核報告，倘若查核時發現異常或需改善事項，則出具內部控制缺失事項改善建議並通知受檢單位執行改善，且列入次季追蹤報告項目。每年 5 月底前，向主管機關申報「上一年度內部控制缺失及異常事項改善情形」。



年度稽核時程



公司治理藍圖

新光鋼鐵配合金管會發布「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」規劃，強化董事會職能以提升企業永續價值，於 2021 年 6 月 22 日經董事會決議通過由財會單位最高主管擔任公司治理主管負責公司治理相關事務。主要職責包括依法辦理董事會、審計委員會、薪酬委員會、企業社會責任小組及股東會會議相關事宜；協助董事就任及持續進修；提供董事執行業務所需資料；以及協助董事遵循法令等。2022 年，公司治理主管業務執行情形如下：協助董事長及委員會主席辦理六次董事會、六次審計委員會常會會議、三次薪酬委員會會議及 2022 年度股東會；安排溫室氣體盤查及查證；提供董事持續進修資訊；提供董事執行業務所需資料；每季向董事會報告遵循法令相關事宜，以及即時處理董事要求事項等。2022 年公司治理主管進修時數 22 小時，符合上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點第 24 條規定。公司治理主管業務執行情形及進修課程，詳細資訊可參考新光鋼鐵 2022 年度年報（頁次 41 至 43）。

新光鋼鐵近年持續強化董事會運作及精進公司治理，於 2022 年第九屆公司治理評鑑中獲得上市公司 66% 至 80%，較前一年上升一個級距。展現本公司持續推動及提升公司治理之成果。未來將持續完善公司治理架構及配合公司治理藍圖強化治理深度，邁向公司治理永續發展之願景。

1.3 營運績效

新光鋼鐵為建立公司長期的競爭優勢，在 2022 年經營策略執行要點：在採購方面，強化供應商關係與管理，並逢低佈局；在營運方面，採複合式經營，多鋼種銷售；在公共工程與民間工程方面，採協同合作，全面接單；在策略整合方面，策略整合，中長期佈局方面，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、太陽能發電週邊材料開發、海外事業佈局；客戶關係管理方面，注重價值曲線，開發新客戶。



新光鋼鐵 2022 年合併營收 171.6 億元，較前一年的 141 億元增加 30.6 億元，成長 21%；營業淨利 7.6 億元，較前一年 26.4 億元減少 18.8 億元，減少 71%；每股稅後盈餘 1.23 元，較前一年的 8.62 元減少 7.39 元，減少 86%。依天下雜誌 2022 年之排名，本公司位列二千大製造業營業收入排名 227 名，金屬原料工業名列第 11 名。

2022 年雖因烏俄戰造成鋼鐵生產大國烏克蘭部分煉鋼廠毀損，鋼鐵外運受挫，世界鋼鐵需求大於供給，國際鋼價應聲而漲。致營收隨著鋼價逐步走高，創歷史新高紀錄。但獲利表現同受到烏俄戰爭、歐洲能源危機、通膨升息及中國大陸嚴格防疫措施壓抑消費等不利因素影響，致營運表現遜於前一年。

新光鋼 2022 年度銷售目標鋼品 50 萬噸，全年營運結算共生產及銷售 47 萬噸鋼品，達成率 94%。台灣主計總處預估 2023 年台灣經濟成長率達 2.75%，公共建設計畫經費規模近 6,000 億元，世界鋼鐵協會 (worldsteel) 原預估今年鋼鐵需求成長 1% (約 1,815 萬噸)，整體國際經濟，鋼市發展都在朝良性且正面發展。新光鋼鐵將全力參與爭取商機，再結合管理能力及加工技術，預估 2023 年度 58 萬噸的營業目標樂觀可期。

財務績效

項目	金額 (新台幣百萬元)		
	2022 年度	2021 年度	2020 年度
營業收入	17,156	14,103	9,852
營業毛利	1,189	3,116	812
營業費用	(424)	(479)	(342)
營業利益	765	2,637	470
營業外收入及支出	(105)	671	443
稅前淨利 (損)	660	3,308	913
稅後淨利 (損)	418	2,771	846

項目	金額 (新台幣百萬元)		
	2022 年度	2021 年度	2020 年度
營業收入 (A)	17,156	14,103	9,852
支付之 (前一年度) 所得稅 (B)	242	537	92
稅額占營業收入之比例 (B/A)	1.41%	3.81%	0.93%



展望未來

- 檢討庫存結構與調整產品組合
- 配合台商回流增加的相關建設需求，偕同上下游廠商策略聯盟，推出全方位之解決方案
- 離岸風電水下基礎設施設備與技術製造正在產業發展上升階段，持續投資一流設備，擴大生產基地，服務風場用戶
- 深耕太陽能高耐腐蝕光電系統支撐架組，服務配合政府力推能源的個太陽能上下游製造廠
- 啟動新 ERP 系統，落實執行各項經營管理制度
- 發揮集團力量，與同業、異業協同合作
- 價值鏈整合，創造差異化，開創新藍海
- 開發新客戶、新市場、新興或成長中產業

2023 年營運策略

經營策略執行方案

開發新藍海

人才培育、優化庫存結構、價值鏈整合、海外市場拓展

精實營業管理

培育區域人才、各利潤中心價值導向、深耕直接用戶及久未交易客戶、提升各裁剪中心生產能力、供應鏈整合

精實生產管理系統

提升生產效率、生產稼動率、提升勞安管理、提升生產品質、減少異材流出、提升環境控制、合資公司生產管理、資源運用

精實企業流程

生產系統導入標籤、以提升效率、降低 Lead Time 為原則、分析 CRM 資料庫上系統、流程改善、全面更新電腦系統，導入 ERP





1.4 誠信經營

新光鋼鐵為建立誠信經營之企業文化及公司健全發展，於 2011 年 12 月 20 日董事會通過訂立「誠信經營守則」。為善盡企業社會責任，向來以本公司企業文化中最重要核心價值「誠信致和」，秉持誠信與服務熱忱，以精緻服務超越顧客期望，來實現「顧客滿意」，建立供應商與顧客間的良好關係，追求企業永續經營及成長，為本公司最大的宗旨。並於公司網頁明示公司經營之態度，董事會及管理階層皆以落實誠信之經營理念為目標。

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。

1. 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。
2. 遵守法律、依法行事，絕不從事不誠信及違法事項之行為。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 因應氣候變遷，重視並持續落實環境保護措施。
7. 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：

1. 避免造成因個人利益而犧牲公司利益之事件
2. 迴避任何賄賂、不公平競爭、舞弊、濫用公司資源情形
3. 不得從事不利於公司、社會、環境的行為
4. 遵守法令法規
5. 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



新光鋼鐵聘用新進員工時，將視需要請員工簽署「廉潔承諾書」，達成率 100%。此外依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」，所有同仁均需隨時主動告知任何利益衝突或可疑有利益衝突疑慮之情形。另針對業務涉及供應商、客戶往來的中、高風險經理人，於「廉潔承諾書」外，追加簽署「防止內線交易防範準則」，簽署率亦達 100%。

此外，新光鋼鐵針對商業夥伴，於初次合作或定期執行貪腐賄賂風險評估與對應之盡職調查程序，作為改善及督導依據。

反貪腐政策及教育訓練

新光鋼鐵為積極推動落實企業永續及誠信經營與社會責任，由董事長率領各級單位，定期向董事會報告。本公司擬於 2024 年計畫導入運行 ISO 37001 反貪腐、反賄賂管理系統，並成立「反貪腐反賄賂推動小組」進行系統規劃、諮詢及動事宜，導入建置執行依滾動性資訊報導。

新光鋼鐵定期舉辦誠信經營之教育訓練，2022 年度透過實體上課學習等方式對董事、經理人及員工執行誠信經營議題相關之訓練 (3 小時)，共計 80 人參與。

檢舉制度

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、公司治理主管、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。

檢舉信箱：hiuzheng@hksteel.com.tw

檢舉電話：(02)29788888 分機 2233

檢舉流程

當內部或外部人員於察覺任何實際或潛在可能違背本政策或相關法規之行為或活動時，可透過本公司於公司網站設置之檢舉信箱、專線進行舉報。

任何個人均得透過舉報管道提出檢舉或申訴，惟應提供充足資訊為後續適當處理。

本公司承諾致力於確保任何人以善意告知有關本公司及利害關係人顯有違背本政策或相關法規時，不會遭受任何形式的報復或威脅且該檢舉之相關內容將被嚴格保密。

違反及涉及的反貪腐法律法規可能對責任人帶來嚴重的民事損害賠償責任、行政處罰或刑事追訴。若商業合作夥伴有違反本政策之行為時，本公司有權立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司誠信經營、反貪腐及反賄賂政策。違反反貪腐、反賄賂政策者將接受嚴厲的懲處，包括適當的紀律處分，最重者得包括終止勞動契約。

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、異常及不誠信行為情事。

股東權益

本公司為確保股東權益，遵循公司法、證券交易法以及他相關法令，平等對待股東。為回應股東意見與疑慮，本公司責成總經理室、公司治理主管、行政管理部、股務代理機構等部門處理股東之疑義、糾紛及訴訟等事宜。本公司相關股東權益事務與利害關係人溝通情形，請詳閱年報。並於公司網站揭露誠信經營採行措施及履行情形，亦在公開資訊觀測站揭露誠信經營守則內容。



1.5 智慧財產

新光鋼鐵秉持誠信經營原則，向來重視智慧財產權保護，本公司鼓勵集團員工創新研發並取得專利權，落實營業秘密保護，確保公司研發成果獲得保護，以實踐「誠信致和」企業文化核心價值。截至 2022 年底，共取得 3 項專利。

本公司為有效進行智慧財產權管理，擬制訂與營運策略有關連之智慧財產管理政策、目標與制度，並以「計劃、執行、檢查與行動」之管理循環，確保智慧財產管理制度運作與智慧財產權保護。此外，為避免員工欠缺智慧財產權意識與教育，造成潛在專利侵權風險，預計 2024 年對全體員工進行相關智慧財產及營業秘密教育訓練及宣導。

公司	專利
新光鋼鐵股份有限公司	新型覆工板
前端離岸風電設備製造股份有限公司	防護裝置及隔震系統發明
新樺鋼鐵工業股份有限公司	新型水道用推進鋼管快速特殊對接防漏結構

商標：新光鋼鐵集團歷年來在臺灣共註冊了大約 33 件商標，目前已淘汰約 3 件，有效註冊商標尚約有 30 件。

專利顧問不僅與技術產品研發單位密切配合，透過腦力激盪會議、專利大數據分析、提案評審會議及其它相關機制挖掘優質構想及產出目標導向的發明提案，加強查核專利說明書內容，對專利品質進行嚴格控管，其涵蓋整個專利取得流程，從發明提案、檢索、保護標的與範圍的設計、說明書撰寫與翻譯、申請策略、核駁答辯與申訴、領證前後評核等，確保每一專利的產出均維持一定的品質，對內持續提升專利人員專業能力與所有員工的專利知識，對外持續評鑑考核專利代理服務機構。

為鼓勵員工從事發明與創作，以提高服務與產品品質及功能，加強競爭能力，開拓未來發展契機，另制定提案獎勵辦法（包括發明創作獎勵），給予發明人獎金獎勵，並於年度旺年大會進行公開表揚。

營業秘密及機密資訊是新光鋼鐵的重要智慧資產，我們透過相關管控機制確保營業秘密與機密資訊不會外洩，除可維持競爭優勢外，更是創新文化的動能，亦同時保障客戶權益。2022 年本公司並無任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

為了保護新光鋼鐵及客戶之機密資訊，每年至少執行一次社交工程模擬演練以提升員工對於釣魚信件的警覺性，2022 年的模擬演練點擊率已降至於 10% 以下。同時針對所有新進員工均須完成機密資訊及營業秘密保護之教育訓練，以確保每位員工在與客戶往來時皆能堅守保密之承諾。

對於往來客戶及相關供應商均簽有保密合約，要求互相保護機密資訊，過去 5 年來，每年平均新簽定的保密合約 50-100 件；客戶資訊均由特定相關單位經手，降低不當揭露與洩漏的可能性。



1.6 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 2022 年未涉及任何反競爭行為、反托拉斯及壟斷等相關訴訟，且未涉及任何貪腐事件。且在公司治理（含經濟）、環境保護及社會參與（含人權）等三面向亦無相關法律訴訟及裁罰情事。

1.7 風險管理與 TCFD

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。2022 年風險管理關注於「營運風險」、「財務風險」、「危害風險」及「進貨或銷貨集中風險」等 4 大風險面向。本公司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 2022 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，其詳細的風險評估結果，請詳閱新光鋼鐵 2022 年年報。



風險類型		風險內容說明	管理措施
營運風險	產能擴充之可能風險	■ 本公司針對其產品與服務，定期進行市場長期需求預測，以對產能作整體之規劃。因需求預測會隨著市場環境的動態變化而隨時調整，當需求減少時，本公司會暫時停止部分廠區的生產線或機台運作；而當需求快速增加時，本公司可能會無法即時地恢復產能以滿足景氣好轉時的所有需求 ■ 依據近期的市場需求預測，本公司已完成離岸風場塔座與水下塔座基礎及水資源及科技廠房渠道連接管樁之成型等二條生產線，以符合市場對其產品與服務的需求，由於產能的擴充會造成營運成本增加，例如需要添購機器設備、擴充及訓練人員，如果本公司無法相對地提高收益，將對其財務報表現產生負面的影響 ■ 因應上述產能擴充之可能風險，本公司會持續觀察市場變化並與客戶緊密合作，若市場需求不如預期時，本公司會及時地調整其產能擴充計劃，以降低對於公司財務表現的負面影響 ■ 本公司在 2022 年度之產能係合併美生金屬（股）公司，全年平均整體產能利用率為 84%，截至年報刊印日止，本公司持續調整其產能擴充計劃以應變市場環境的變化	■ 本公司為忠實遵守合約義務並兼顧財務風險之控制，將續行協商設廠相關事宜
財務風險	利率變動	■ 本公司的利率風險主要來自於營運活動所產生之金融負債及投資部位。本公司的利息收入及費用主要受到台灣及美國利率波動的影響。本公司 2022 年度產生淨利息支出 218,340 仟元，占當年度營收淨額比率 1.27%，較 2021 年度上揚，主要係因美國聯準會大幅升息，讓本公司外購的美元借款利率快速上揚，費用增加，減少公司獲利，因應借貸成本的增加，針對存貨的配置將採更精緻的規劃	■ 本公司因應利率變動之風險，將持續關注未來市場利率之趨勢並搜集各家銀行利率資訊，適時評估現有借款利率，並持續與銀行建立良好之往來關係，藉由良好的銀行融資債信紀錄，取得相對優惠借款利率。於有融資必要時，視實際資金需求狀況，行融資債信紀錄，取得相對優惠借款利率。於有融資必要時，視實際資金需求狀況，規畫適當之長短期銀行借款，期能將利率波動及資金成本對本公司營運所造成之風險降至最低。在財務投資方面，本公司主要投資在高流動性、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。但此避險操作僅能降低部份，無法全部消除因利率波動造成之財務影響 ■ 藉由維持適當之固定及浮動利率組合，以及使用利率交換合約與遠期利率合約來管理利率風險。



風險類型		風險內容說明
財務風險	匯率變動	■ 本公司超過一半以上的原料採購支出以非新台幣貨幣，如以美元支付。此外，本公司營收之大宗主要來自新台幣，因此，任何顯著的國際匯率變動對本公司財務狀況即可能造成不利影響。2022 年度，世界各國央行，積極對抗通膨，尤其是美國聯準會激進升息，利差因素主導各國貨幣強弱，也加速國際資金快速流動
	通貨膨脹、通貨緊縮及整體市場波動	■ 本公司過去之損益尚未因通貨膨脹而產生重大衝擊 ■ 當市場對於通貨膨脹及通貨緊縮的預期心理突然產生變化時，往往影響全球經濟甚鉅。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，對總經及個體經濟產生不利的影響。近期市場大多預期美國聯邦準備理事會緊縮貨幣政策已到盡頭，利率急升情況終將趨於緩和。為了管控利率風險，本公司密切注意市場及貨幣政策的發展，並已經且未來可能透過利率衍生性金融品契約來規避預期發行之債務利率風險 ■ 本公司之產品與服務較不會受到通貨膨脹或通貨緊縮的預期及市場波動而直接產生巨大變化，但可能間接影響世界各國對國家建設資本性支出的投入意願 ■ 2022 年，台灣地區的通貨膨脹率（採用主計總處之消費者物價指數）約為 107.40%（年增率 2.96%）；預測 2023 年台灣地區的通貨膨脹率（採用主計總處之消費者物價指數）年增率 2.16%
	融資風險	■ 本公司主要的原料採購係採取向國外採購 因此當債券、利率、匯率及股票市場出場大幅波動時，資本需求的規模相對具有其挑戰性。在未來幾年中 本公司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： 1. 本公司未來之財務狀況、營運績效及現金流量 2. 市場融資活動之狀況 3. 鋼鐵產業於市場融資之情形 4. 台灣與其他地區之社會、經濟、政治及其他情勢
	衍生性金融商品交易	■ 2022 年及截至年報刊印日止，本公司並未從事高風險／高槓桿的財務投資 ■ 2022 年間，本公司所從事的衍生性金融商品合約交易均是以避險為目的，而不是交易或投機性之操作。有關交易細節，請參考本公司 2022 年年報「財務概況」（第 101 頁）。以交易為目的及備供出售的金融商品投資，其公平市價會因市場狀況等因素改變而與取得成本不同，進而影響相關的報酬率



管理措施

- 本公司使用衍生性金融商品合約（例如遠期外匯合約），或者使用非衍生性金融商品之財務工具（例如功能性貨幣短期借款），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。這些避險可以減少資產及負債受匯率變動造成的財務影響，但無法完全消除
- 財務單位密切掌握匯率變動資訊，並與主要往來銀行保持密切聯繫，隨時清楚匯率趨勢，以供相關主管人員充分掌握匯率變動趨勢，可即時進行適時調節
- 本公司已訂定「取得與處分資產處理程序」規範從事衍生性金融商品之交易、風險管理、監督及稽核等相關作業，以降低操作匯率相關之衍生性金融商品所產生之交易風險
- 2022 年底至 2023 年 4 月新台幣兌美元匯價波動大，2022 年收盤匯率 30.708，2023 年 2 月 2 日新台幣兌美元收盤升抵 29.658，隨後新台幣一路走貶，4 月底新台幣兌美元匯價收在 30.740，匯價高低差高達 1 元，但因執行匯率避險得宜，故匯價變動並未對本公司帶來負面的獲利影響

- 本公司不認為台灣地區之通貨膨脹或通貨緊縮對本公司 2022 年度營運結果有重大之衝擊或影響。但本公司無法保證，未來通貨膨脹或通貨緊縮在其性質、程度或範圍上不會有重大變化，而對本公司之營運結果產生重大不利之影響

- 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

- 為了控管財務交易風險，本公司已依金管會證期局的相關法令及規定，訂定了以健全財務及營運為基礎的內部管理辦法及作業程序。這些管理辦法包括「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與他人作業程序」以及「背書保證作業程序」，作為本公司及各子公司從事相關作業之遵循依據。
- 本公司及各子公司並無從事高風險、高槓桿投資及具備高風險之衍生性商品交易等業務，且基於穩健原則及健全財務之經營理念，本公司及各子公司未來仍不考慮從事高風險、高槓桿投資及具備高風險之衍生性商品交易等業務；另本公司因被投資標的公司專案融資因素，以本公司持有被投資標的公司之股權做為被投資標的公司專案融資案之擔保品之情形，惟本公司辦理資金貸與及對外背書保證事項，皆依據本公司之「資金貸與他人作業程序」及「背書保證作業辦法」所列各事項辦理，未來仍將確實遵照台灣主管機關公布之「公開發行公司資金貸與及背書保證處理準則」及本公司之內控作業規定及辦法辦理相關事宜。



風險類型		風險內容說明	管理措施
危害風險	災害損失	■ 本公司致力於維護完整的風險管理以保護自然資源與保障人員及資產的安全，並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劃及流程 ■ 針對持續的新型冠状病毒(COVID-19)的大流行，可能在對本公司的業務和運營績效產生重大不利影響	■ 本公司各營運據點建築物及生產設備基礎工程皆符合法規的耐震建築，因此本公司自 2022 年並無危害風險發生之情事。 ■ 本公司已成立「防疫小組」，以鑑別、實施和監控因疫情引起的動態緊急情況而需要採取的行動。
進貨或銷貨集中	進貨或銷貨	■ 本公司在國內各地擁有數千家客戶，但來自前十大客戶的淨銷貨收入總和，在 2022 年及 2021 年，約占公司當年淨銷貨收入的 28% 與 20%，其中最大客戶則約占 9% 與 5%，因而並無銷售集中之情事 ■ 本公司需要適時取得的原物料，例如鋼板、特殊鋼板、合金鋼板、熱軋鋼板、鍍鋅鋼品、不銹鋼品等。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，由於本公司基於產業特性而有採購的原物料中，有一些是由單一廠商所供應，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。如果本公司無法適時取得所需的原物料，或者原物料價格顯著上漲，而增加的成本無法轉嫁給客戶，則本公司的營收和獲利將下降，因此，本公司盡可能向不同供應商或不同區域供應商採購原料，以確保原料供應無虞及降低集中採購風險	■ 本公司的營運成長以及產能的持續擴充，也仰賴於我們是否能夠從有限的供應商中得到足量的設備及相關服務。在設備供應商的市場上經常是供給有限且交貨時間冗長。重加工機器相關產業中，機台的採購前置期可能長達六個月。為了減低這樣的風險，本公司提供供應商機台需求預測來安排機台的生產計劃，並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。本公司如果不能以合理的價格即時取得到所需要的設備，將可能無法滿足客戶的訂單，並在財務及營運上造成負面的影響

註：新光鋼鐵稽核循環風險等級評估，依據 Risk Appetite(風險胃納 / 偏好) 及 Risk Tolerance(風險容忍 / 承受度) 評估各循環與查核項目之風險等級。



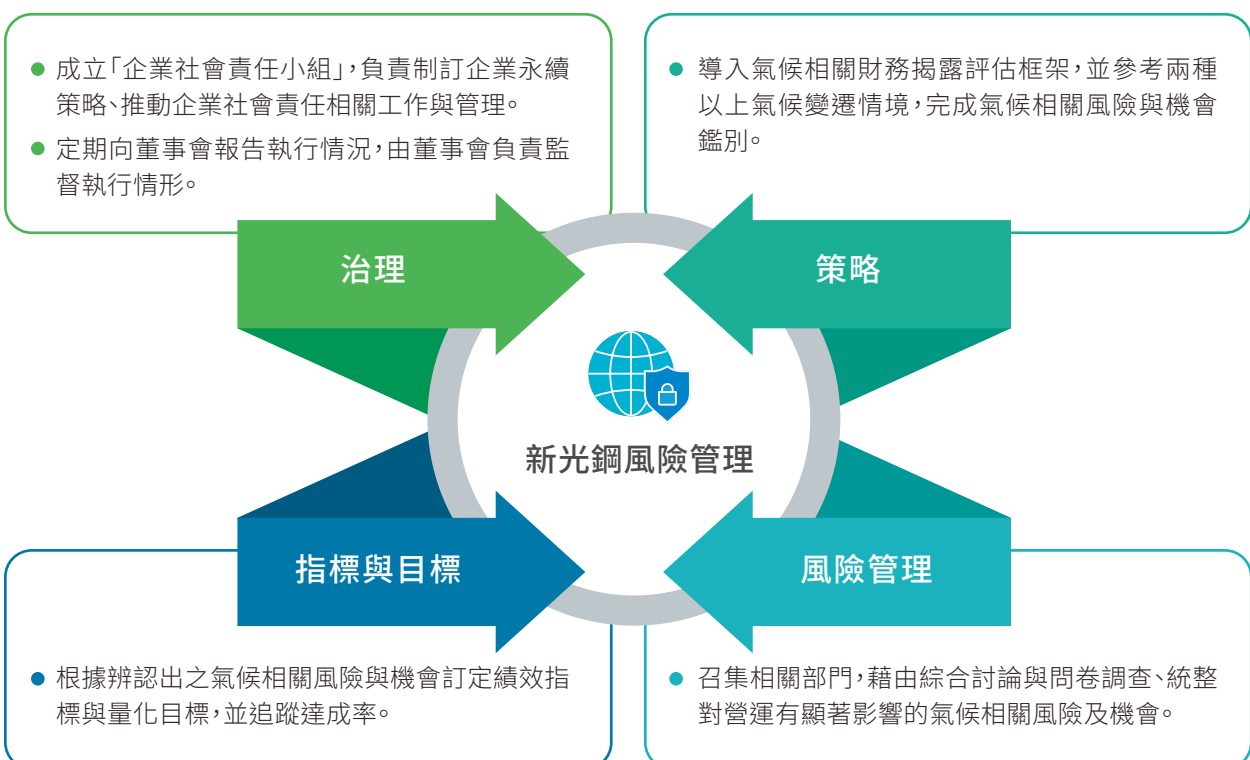
氣候變遷治理

因應氣候變遷與能資源供應的潛在危機，新光鋼鐵不僅加強對氣候韌性的調適，降低災害可能帶來的營運衝擊，亦在減緩溫室氣體排放上持續努力。藉由鑑別氣候變遷之風險與機會，落實相關因應措施及策略，以降低風險並掌握商機，達到企業永續經營之目標。並透過情境設定辨識新光鋼鐵之實體、轉型風險及生產、產品、新市場之機會，以及對公司營運活動造成之衝擊與影響，強化公司之氣候變遷治理。

新光鋼鐵深知氣候變遷議題對於公司永續經營的影響與重要性，自 2021 年度即導入 TCFD 框架，管理氣候變遷相關風險與機會，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，並將相關管理措施納入整體企業風險管理，推動各項氣候變遷減緩與調適作業，以持續降低風險、提升韌性並創造永續發展機會。

在氣候風險管理方面，新光鋼鐵成立「企業社會責任小組」，負責制訂企業永續策略、推動企業社會責任相關工作與管理，並定期執行 TCFD 框架評估氣候風險與機會，針對辨認之風險與機會，定期向董事會報告執行情況，由董事會負責監督執行情形，並統籌各相關部門與協同單位依照「巴黎氣候協定」(Paris Agreement)、「2050 淨零排放目標」、主管機關「氣候變遷因應法」等要求，進行相關營運風險衡量，依重大性原則進行相關風險因應與形成相應的管理政策，並積極與利害關係人進行溝通，納入企業營運的日常策略中。藉由預估風險發生機率與影響程度，制訂風險應變與緩解措施計畫以及危機處理機制，及早提出預警，減緩風險對公司營運帶來的影響。

本公司參照「氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)」指引，透過四大面向，治理、策略、風險管理及指標與目標，推動新光鋼鐵之氣候調適策略，相關詳細分析結果將於 2022 年新光鋼鐵 TCFD 報告中呈現。





新光鋼鐵氣候變遷治理架構

董事會

監督「企業社會責任小組」氣候變遷風險與機會之執行情形

企業社會責任小組

制訂企業永續策略、推動企業社會責任相關工作與管理，並定期執行TCFD框架評估氣候風險與機會，針對辨認之風險與機會，定期向董事會報告執行情況

氣候變遷相關風險與機會管理

1. 氣候變遷相關風險與機會鑑別流程

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司企業社會責任小組將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

藉由導入 TCFD 框架，分析新光鋼鐵之氣候變遷風險與機會議題，透過外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷、TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下所示：

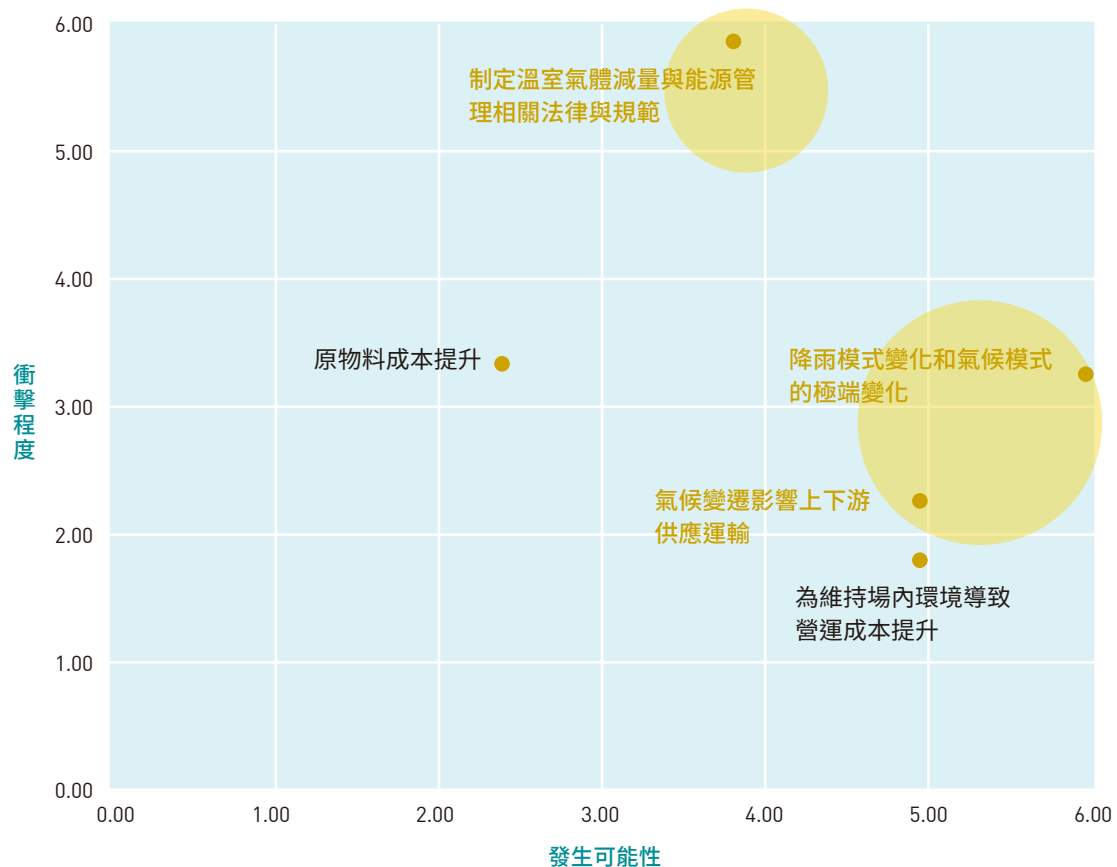
A. 設定氣候變遷情境	B. 評估營運環境影響	C. 鑑別氣候風險與機會
設定兩種氣候變遷情境： SSP5-8.5：升溫至 6° C SSP1-2.6：升溫至 2° C	評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響與衝擊	建立風險與機會矩陣，確認氣候變遷風險與機會



完成氣候風險與機會鑑別後，依照風險或機會的「發生可能性」及「衝擊程度」，識別出新光鋼 2022 年高風險因子 3 項、高機會因子 3 項。2022 年新光鋼鐵氣候變遷之風險矩陣與機會矩陣如下：



氣候變遷風險矩陣

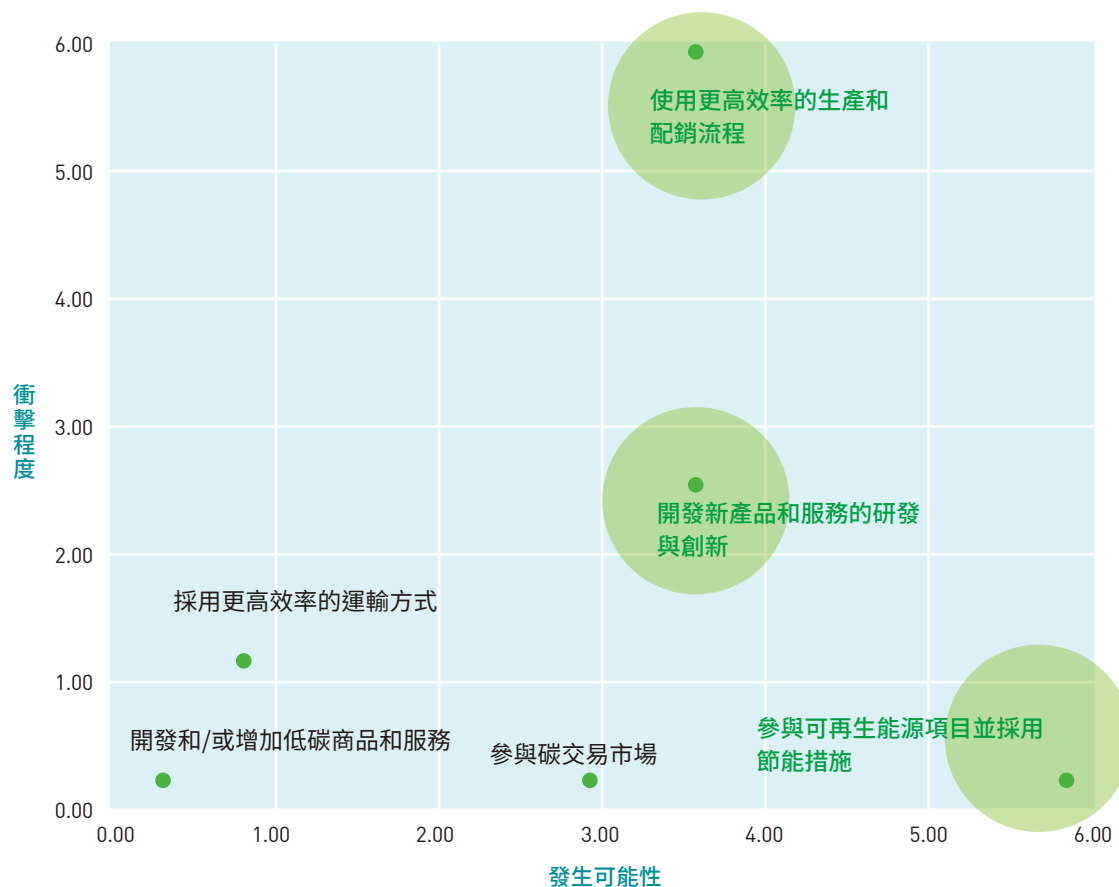


風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	轉型風險－政策與法律	制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	短期
2	002	實體風險－長期性	降雨模式變化和氣候模式的極端變化	長期
3	003	實體風險－長期性	氣候變遷影響上下游供應鏈	中期

註：時間範圍之定義：短期：2023-2025 年、中期：2026-2030 年、長期：2031-2050 年



氣候變遷機會矩陣



機會 排序	機會 編號	機會種類	機會因子	發生時間 評估
1	001	機會－資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	中期
2	002	機會－產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	長期
3	003	機會－資源效率	參與可再生能源項目並採用節能措施	短期

註：時間範圍之定義：短期：2023-2025 年、中期：2026-2030 年、長期：2031-2050 年



氣候變遷相關風險與機會管理策略



氣候相關重大風險與策略評估

風險 001

制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範



【衝擊情境】

- 國內外溫室氣體排放及能源相關法規要求加嚴，包含要求揭露能源耗用及溫室氣體排放量、設定能源效率及減碳目標、徵收碳稅與碳費等。若新光鋼及供應鏈未設立明確的減碳目標、短中長期進程規劃或無法有效降低溫室氣體排放量，與政府實施之溫室氣體減量和能源管理相關規範出現落差，將增加碳費或碳稅支付，並與客戶供應鏈減碳目標脫節，導致無法承接訂單，造成營收減少同時，為符合相關法規要求，新光鋼需投入相關管理，造成營運成本、採購費用增加，若未有適當管理，亦將造成企業營運整體受到影響、投融資受挫、資本縮減

【風險衝擊面向】

- **原物料成本上升：**供應商可能因碳稅、碳費的徵收，提高產品售價，造成公司原物料成本提高；或企業在考量減碳成效時，選擇價格較高之低碳替代產品，造成採購成本上升
- **管理研發成本：**企業建立溫室氣體排放揭露及管理流程，以減少溫室氣體排放量，可能增加相關管理成本；為減少碳排放費用，導入循環經濟模式與節能設計於新建廠房辦公室，並管理供應鏈溫室氣體排放情形，可能增加相關管理研發成本

【因應策略】

- 新建廠房及辦公室採用永續建築相關認證標準、循環經濟模式「製造 - 使用 - 循環 (Make- Use-Circulate)」與節能設計
- 營運階段持續提升能源效率，導入 ISO50001 能源管理系統

【財務衝擊】

- 營運成本增加、費用增加；若無適當管理措施，將造成投融資受挫、資本縮減

【因應成本】

- 資本支出
- 營運成本

風險 002

降雨模式變化和氣候模式的極端變化



【衝擊情境】

- 新光鋼鐵廠區多位於沿海地帶，在氣候變化及長期降雨的情境之下，容易出現廠房設備受損，需要高頻率的維護廠內機器設的情況，造成維修成本的支出上升。若氣候極端變化以及惡劣天候強度增強，進而引發淹水等情況，將造成員工到勤率低、設備漏電風險增加，對員工作業造成危險，並影響公司生產運作，除資產受損使外，出貨延宕也將造成營收減少

【風險衝擊面向】

- **設備成本上升：**因氣候變化及長期降雨因素，造成廠房設備受損，可能增加維修費用或使設備生命週期縮減，造成支出上升
- **員工出勤率低：**氣候極端變化引發淹水等惡劣環境情況，設備漏電風險增加，員工作業危險性變高，可能使產能中斷，或影響出貨時程，造成營收不穩定

【因應策略】

- 因應氣候變遷，重視並持續落實環境保護措施，包含評估廠區旱災、水災風險，針對風險研擬與執行風險減緩措施。
- 廠房機具選用耐受性高且低耗能高功效的設備，減少機具耗損及用電
- 於各營業據點成立工作小組，針對相關災害建立風險管理流程，防止生產與營運中斷

【財務衝擊】

- 維修費用增加、資產提前報廢、營收減少、資本支出增加

【因應成本】

- 資本支出



風險 003

氣候變遷影響上下游供應鏈



【衝擊情境】

- 極端的天氣氣候變化，可能造成供應鏈上游因當地氣候，而造成出貨延宕的情形，使新光鋼鐵進貨受到影響，供應商也可能為因應相關氣候風險，而汰換機具設備，進而反映於產品售價上，造成進貨成本提高。同時，亦可能造成出貨排程延後，影響產品交期。此外，極端氣候可能會造成船隻出港或航行路程延誤，不論出貨、進貨，將增加運輸成本和時間

【風險衝擊面向】

- **產品交期影響：**貨物交期因極端氣候造成無法出港或航行路程延誤的情況；供應商因當地氣候影響，上游產線中斷，造成交期後延
- **採購價格反映供應商機具成本：**供應商為防止氣候變遷對產線造成的影響，汰換機具和廠房設備，因而將成本反映於售價，使新光鋼鐵採購成本增加

【因應策略】

- 遴選國內外具有相同品質的材料供應商，並研發替材料，降低產品交期受到影響的可能性
- 制定供應商生產和供貨替代料規劃

【財務衝擊】

- 營收減少、運輸費用增加、採購成本上升

【因應成本】

- 採購支出



氣候相關重大機會與策略評估

機會 001

使用更高效率的生產和配銷流程



【影響情境】

- 因應國際對於製程高效率、低碳排的重視，新光鋼鐵於興建廠房與採用相關設備時，採用高效能的產品與低碳節能的设计規劃，並導入 ISO50001 能源管理系統，藉由高效率的生產和配銷流程，以及妥善的能源管理，減少不必要的耗電，達到溫室氣體減量的同時，亦可減少電力和能源消耗的費用。另規劃導入 ERP 及提高生產效能的製造流程，降低工作重工並提升整體生產效率

【機會影響面向】

- **提升能源效率、減少碳排放：**廠房及辦公室採用節能設計，在營運階段亦持續提升能源使用效率，同時達到降低溫室氣體二氧化碳排放量之目的，降低營運成本及費用
- **提升生產效率：**企業透過提升營運及生產流程效率從源頭提升能源使用效率

【因應策略】

- 導入 ERP 系統協助規劃高效率的生產配銷流程，提高產能並降低重工發生之可能性，降低營運成本
- 執行溫室氣體減量行動，並參與政府減碳獎勵專案，累積碳權，並進行碳權的長期規畫

【財務衝擊】

- 營運成本降低

【因應成本】

- 資本支出



機會 002

開發新產品和服務的研發與創新



【影響情境】

- 新光鋼鐵提供高耐腐蝕產品，協助客戶因應未來氣候可能造成之極端天氣情況，增加產品被客戶選擇的機會，並跨足綠能產業，響應政府推廣淨碳減碳之方向，有助企業申請獎勵性政策、執行溫室氣體減量行動，有助於新光鋼鐵的營收增加。藉由投入綠能相關產品開發，研發適合綠色能源之風電、光電等創能產業之新型鋼品及複合材料，響應能源市場的廣大需求，增加營收外，提升投融資機會

【機會影響面向】

- **進入綠能產業供應鏈：**投入離岸風電、光電相關產業項目的產品開發，研發適合綠色能源等創能產業之新型鋼品及複合材料，為企業增加營收

【財務衝擊】

- **營收增加：**提升產品耐腐蝕和各方面性能得到客戶支持並增加銷售量
- **增加被投資機會：**因投入綠能相關產業，並增加綠色附加價值，綠能相關產品吸引外界投資人關注，間接增加獲得資本的機會

【因應策略】

- 研發適合綠色能源之風電、光電等創能產業之新型鋼品及複合材料，投入離岸風電相關產業項目開發，擴展新市場的機會，提升可再生能源及低碳產品之營收比例。
- 投入離岸風電、太陽光電等綠色創能產業，並進行技術相關研發與取得技術認證。

【因應成本】

- 研發成本

機會 003

參與可再生能源項目並採用節能措施



【影響情境】

- 新光鋼鐵透過持續建置太陽能發電等綠能裝置，提供自身營運的用電外，多於綠電轉售台電，可增加營收，並透過持續投資既有綠能投資標的，參與政府減碳獎勵專案和提升新光鋼鐵的投融資機會。新光鋼鐵可積極響應政府激勵性政策和未來溫室氣體相關法規規劃（如碳稅、碳費），進而降低營運費用。

【機會影響面向】

- **綠能裝置：**透過裝設綠能發電設備，除可提供本身營運之用電外，亦可將餘電轉售予台電，節省電費降低營運費用，並增加營收。

【財務衝擊】

- 營收增加、費用減少

【因應策略】

- 於各廠房屋頂建置屋頂太陽光電系統，自發再生能源。
- 興建綠色廠房，取得綠建築證照，並對外分享經驗。

【因應成本】

- 資本支出



氣候變遷相關指標與目標

氣候風險變遷指標

1. 透過能源管理及廠房設計，增加能源使用效率，減少範疇一、二溫室氣體絕對排放
2. 降低各營業據點中，易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量和範圍
3. 提升再生能源使用量占總能源消耗占比
4. 制定完整供應鏈管理計畫，提升供應鏈韌性

氣候變遷機會指標

1. 將節能、節電、低碳的概念融入日常營運設備與生產行為，透過綠建築、節能方案、能資源管理系統，有效提升營運效率及降低產生的碳排和能源使用，從而達到有效的營運監管
2. 進入新市場，包含提高可再生能源及低碳產品之營收比例
3. 增加綠色產品、節能產品的研發預算



Ch 02

產品與服務

- 2.1 產品與技術
- 2.2 產品品質
- 2.3 客戶服務
- 2.4 供應鏈管理





2.1 產品與技術

新光鋼鐵在鋼鐵工業中位居鋼鐵煉軋產品與終端工業成品間的第二次加工裁剪業，扮演著上中下游起承轉合的地位，並已建立專業「鋼材物流中心」、「鋼材裁剪中心」及「鋼構構建製作中心」，設立綿密的全省通路，整合上、下游相關產業，發揮新光鋼鐵中心衛星體系功能，以利本公司產銷規劃。

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。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數位化工程，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。

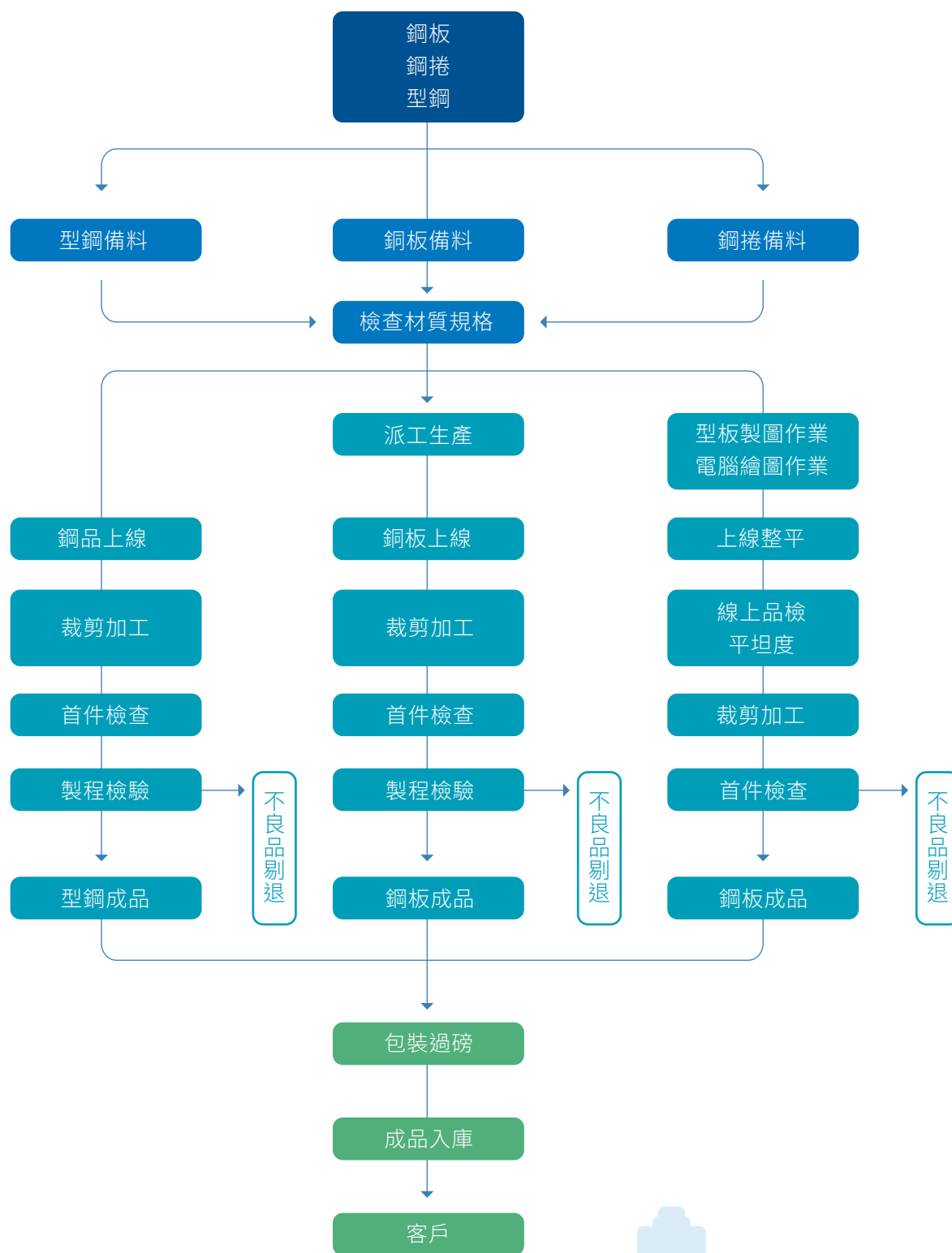
新光鋼鐵配合政府再生能源發展政策，積極投入離岸風電相關產業，參與離岸風力發電之水下基礎設施供應鏈及耐腐蝕光電支撐架系統研發與相關材料供應，並使用可提供適合臺灣屬海島型氣候的鋼鐵材料，作為建置廠房與太陽能光電設備所需之材料。目前協助供應裝置容量 300MW 之太陽光電站支撐架系統所用的鋼材，預估每年可減少二氧化碳排放量達 61 萬噸，其減碳量相當 1,500 座大安森林公園每年的吸碳量。展望未來，持續協助 EPC 建置耐腐蝕光電支撐架系統所需之支撐架鋼材，朝向 1GW 供應裝置容量目標邁進。

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 2022 年未涉入任何產品、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減碳產製鋼板、酸洗鋼板、酸洗鋼捲之產品項目，且透過協同合作價值接單承攬模式，提供用料之裁剪服務；另與太陽能支架廠商合作，提供耐腐蝕光電支撐架系統及建築用浪板之產品，以擴大客戶之採購需求與服務項目。





主要產品之產製過程





主要產品及服務項目

產品及材料買賣

- 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

成品裁剪加工

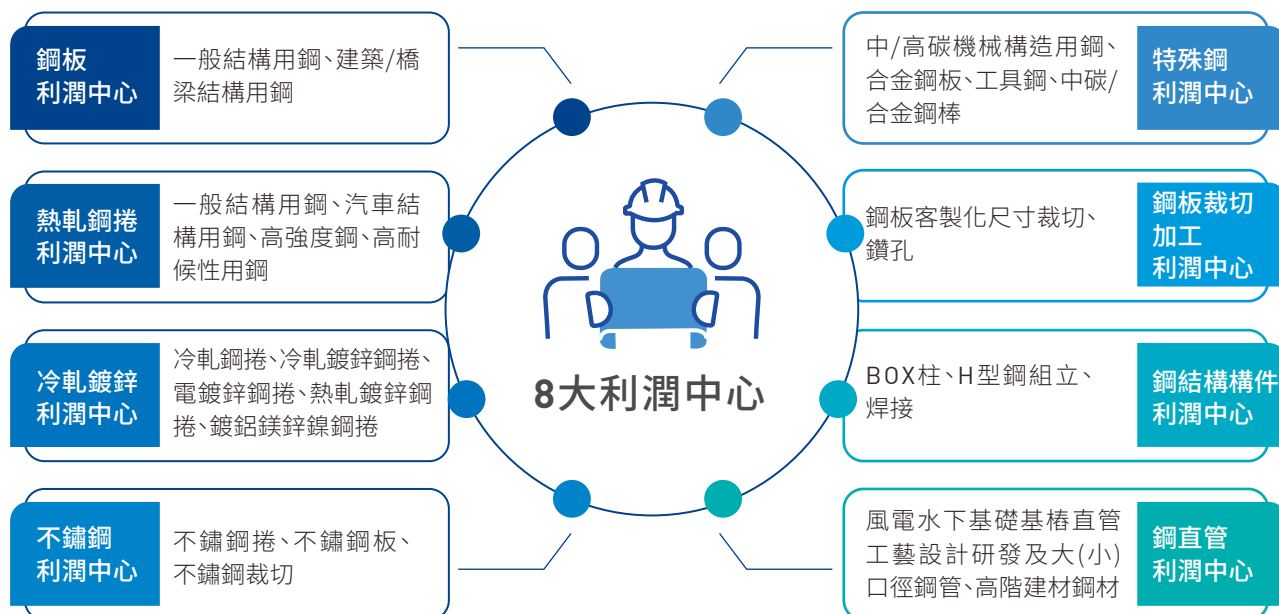
- 定尺裁切
- 特殊形狀尺寸加工
- 拋磨光精密加工
- 構件製作及加工
- 花紋覆工板製作及加工
- 大(小)口徑鋼直管

計劃開發之新產品與服務

- 聯合承攬供料裁剪一站式服務
- 太陽能電廠EPC廠商合作,提供一站式耐候支架成型模組之產品
- 風電相關產業用鋼管樁、海底網路不放渠道鋼管樁及海底棧道(符合國際規範)
- 水資源渠道鋼管樁及科技廠房輸送配管渠道鋼管樁



8 大利潤中心



2022 年度			
主要產品	產能 (公噸)	產量 (公噸)	產值 (仟元)
鋼板	28,000	20,787	541,540
特殊鋼板	6,600	4,198	117,336
熱軋 (花紋) 鋼板	161,400	142,473	4,673,611
不鏽鋼板	15,000	11,161	887,686
鋼構構件	76,400	58,216	835,274
合計	287,400	236,835	7,055,447



技術發展

在離岸風場水下基樁部件方面，為遵循離岸風場水下基樁部件相關的歐盟製程規定與業主要求，需要保留完整的可追溯性，新光鋼鐵建立完整的生產表單，並詳細記錄每個生產的環節。從板材編號、焊材批號、焊工編號、量規儀器編號、加工及檢驗日期等，皆需要被詳細紀錄。在此完整的管理規範之下，本公司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產線興建工程，導入自動化生產程序，提升鋼直管製造技術。為因應更嚴苛離岸風場水下基樁部件產品品質要求，本公司聘請專業技術顧問，定期安排現場技術人員專業技術教育訓練，並指導其焊接製程技術，以提升現場技術人操作能力及確保技術品質達標；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。

前端離岸風電已完成 ISO3834-2 與 EN1090-2 焊接工廠認證。離岸風電設備需面臨嚴苛的海域環境考驗，維修較陸域風電不易，故對水下基礎的鋼結構的建造品質須更加重視，使風力發電設備能滿足設計使用年限要求，而 ISO3834 及 EN1090 之認證即為風電產業品質控管的重要一環。

前端離岸風電所採取之焊接技術係潛弧焊，適用於縱向或環向長焊縫的批量生產，其高熔敷率的特性，於焊縫深度較深、工件厚度較厚或批量生產時，可大量減少焊接時間，與傳統焊接耗時較長有顯著之差異。

潛弧焊可自動、半自動化持續穩定焊接，透過系統調節保持參數穩定，較傳統焊接減少對焊工技藝之依賴性。於保護方法方面，潛弧焊以顆粒狀焊劑保護熔化金屬，焊接過程阻隔空氣進入，防止缺陷產生，提高焊接品質，並因焊劑存在，使焊接過程無弧光與飛濺產生且煙塵較少，與傳統焊接實屬有別。

新光鋼鐵高雄廠於 2018 通過了 ISO3834 與 EN1090 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 ISO9001、ISO3834、EN1090 等國際規範，得以符合國際大廠之規格要求與精準度。

2018 年 4 月起投入的海上離岸風電事業體，為因應更嚴苛的產品要求，聘請專業顧問針對焊接製程與技術予以指導，為確保人員操作能力，針對現場技術人員定期安排教育訓練，也安排人員至新加坡參與焊接技術學習，從中獲益良多。為確保人員操作資格，安排其工作對應所需的專業證照考核；針對主管與焊接協調員等進行更深入之專業技術與知識的提升。

計劃開發之新產品

- 聯合承攬供料裁剪一站式服務
- 太陽能電廠 EPC 廠商合作，提供一站式耐候支架成型模組之產品
- 風電相關 產業用鋼管樁、海底網路不放渠道鋼管樁及海底棧道（符合國際規範）
- 水資源渠道鋼管樁及科技廠房輸送配管渠道鋼管樁

生產管理

- 管理顧問課程：提升現場管理水準、協助建立管理概念
- 落實推動與執行 ISO 9001、ISO 45001、ISO 14001、ISO 3834、EN 1090、6S、TPM 管理制度
- 增加受訓實習的機會，使新進人員上線時間縮短

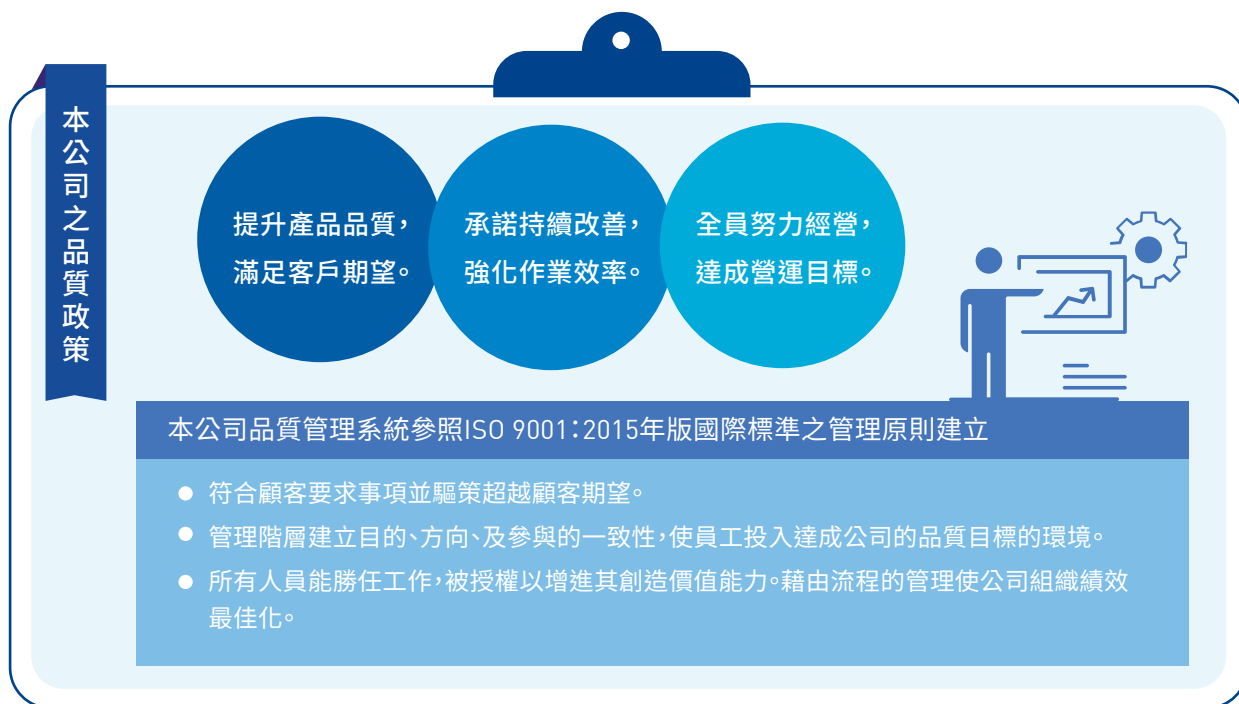


2.2 產品品質

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，觀音廠、彰濱廠及高雄廠已通過 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 6S 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。

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。



本公司 ISO9001:2015 品質管理制度對於、原料、製程品、成品、客戶端的識別含電腦資料與使用表單之記錄，對產品品質履歷紀錄完整可追溯。異常記錄依循品質履歷追溯依循、人、機、料、法、解析發生原因，對策改善並透過教育訓練及標準之制定有效防止再發，改善品質提高生產力與客戶滿意度、降低不良率確保產品品質無虞。自鋼板進廠起啟動品質控管機制，根據業主指定之國際規範進行進料驗收，不合格品即時反應業主，以確認後續處置方式及作業，合格材料方可進行加工，各工站作業人員於產品加工前應掌握加工要求，確實按照業主需求加工，並對生產的產品負責，於加工完成後進行自檢，另由品管人員依業主指定規範進行相關非破壞自檢事宜，並請合格第三方進行非破壞檢測 (NDT) 確保品質無虞。



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。前端風電公司 2021 年已完成當年度 ISO3834-2 與 EN1090-2 焊接工廠認證。離岸風場水下基樁部件需面臨嚴苛的海域環境考驗，維修較陸域風電不易，故對離岸風場水下基礎的鋼結構的建造品質須更加重視，使風力發電設備能滿足設計使用年限要求，而 ISO3834 及 EN1090 之認證即為風電產業品質控管的重要一環；前端離岸風電所採取之焊接技術係潛弧焊，適用於縱向或環向長焊縫的批量生產，其高熔敷率的特性，於焊縫深度較深、工件厚度較厚或批量生產時，可大量減少焊接時間，與傳統焊接耗時較長有顯著之差異；潛弧焊可自動、半自動化持續穩定焊接，透過系統調節保持參數穩定，較傳統焊接減少對焊工技藝之依賴性。於保護方法方面，潛弧焊以顆粒狀焊劑保護熔化金屬，焊接過程阻隔空氣進入，防止缺陷產生，提高焊接品質，並因焊劑存在，使焊接過程無弧光與飛濺產生且煙塵較少，與傳統焊接實屬有別。

產品測試與驗證

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。2021 年增添一Time of Flight Diffraction(TOFD) 超聲波探測儀，用精確偵測焊道缺陷、全面統整相關數據報告，來分析探測結果，進而提升我司產品品質指標、滿足客戶對商品品質之要求。

此外，新光鋼鐵自從開始推廣高耐腐蝕鋼品後，為了使其耐腐蝕更具有公信力，將高耐腐蝕鋼品取樣後，委託 SGS 公司「鹽水噴霧試驗 8,000 小時」，其試驗結果新光鋼鐵的高耐腐蝕鋼品未發生鋼品表面腐蝕現象。同時，委託 SGS 公司進行「耐腐蝕循環試驗 1,440 小時」，其試驗結果新光鋼鐵的高耐腐蝕鋼品未發生鋼品表面腐蝕現象。

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



安全管理

零災害活動

建立明文安全規定，透過完整安全教育與巡查活動進行災害管理。

6S管理

自員工教育開始推廣，建立高效安全的廠區物品收納與整理。



作業管理

標準作業

完成廠內所有作業之標準作業書。

技能訓練

推動技能訓練及評價，包含技能評價基準、技能訓練計畫及訓練基準。

改善活動

為達成業務計畫目標的改善計畫，包含開放員工對作業內容提出改善計畫之提案制度。



品質管理

日常管理

建立有生產作業之品質保證基準、監督者管理項目基準。

不良品管理

建立有不良發生及流出時的對應基準，且讓全員瞭解原因，防止再發。



設備管理

自主維護(T.P.M) 設備點檢基準

設定設備點檢基準(點檢圖、點檢週期基準)、設備停止時之對應基準，對全體員工進行教育訓練，並針對實際作業制訂培訓教材。



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

1

Step

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



2

Step

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



3

Step

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



4

Step

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。

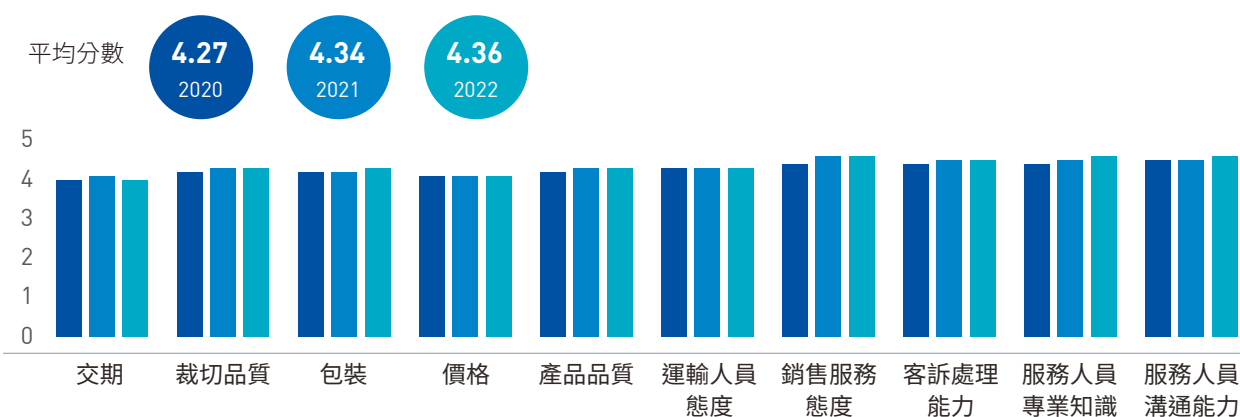
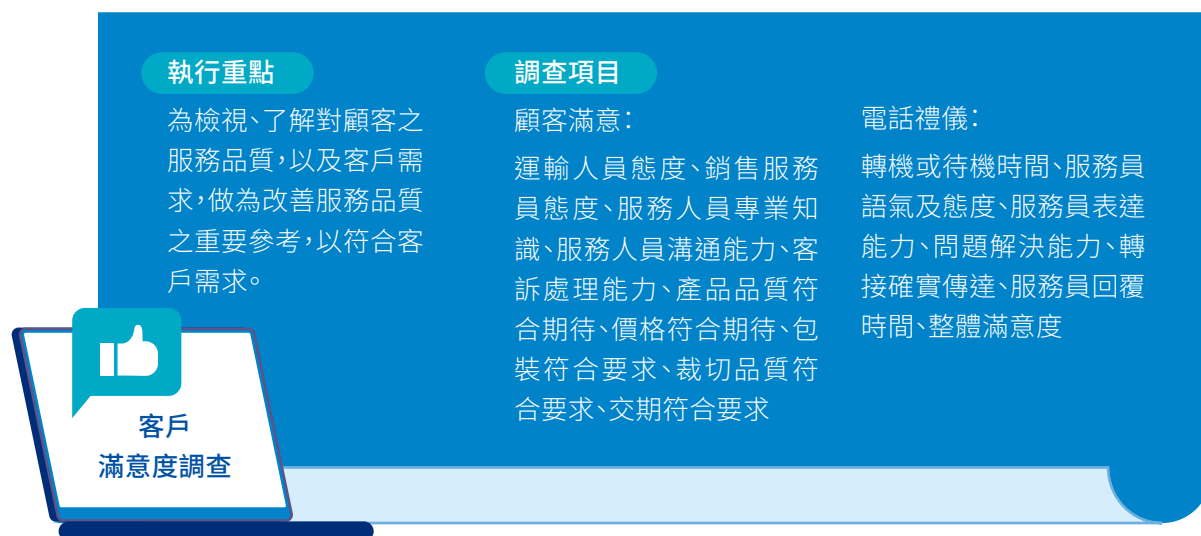
2.3 客戶服務

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。2022 年共發放 200 份問卷、回收 137 份，回收率 69%，較上年度回收率提升 7%。2022 年客戶滿意度平均分數較 2021 年提高，特別是在服務人員的專業知識、溝通能力上均有提升，顯示服務人員水平及專業能力均有提升，並能夠與客戶有更良好的溝通。

根據近三年客戶滿意度問卷調查結果，「服務人員專業知識」以及「服務人員溝通能力」都有穩定的提升，這代表了客戶對於服務品質的重視。因此，新光鋼鐵將持續優化的服務品質，並確實將客戶需求轉答予相關人員，以提供客戶更多元且良好的服務體驗。





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。

客訴處理

客訴案件多為對產品品質相關問題，新光鋼鐵處理方式為退貨或折讓處理，並定期針對客訴問題檢討及改善，若折讓金額大於3萬元以上者，新光鋼鐵會建立矯正預防措施單，以改善相關問題並預防該情形的發生。

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。2022 年末發生任何侵犯客戶隱私事件，亦無接獲相關投訴。



2.4 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。

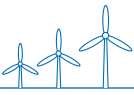
新光鋼鐵為居產業中游，在選擇供應商時，以品質、供應穩定性、長久合作意願等為首要考量，並考量供應商對於台灣是否有所貢獻，非僅以價格選擇供應商。由於新光鋼鐵在選擇供應商時是以品質、供應穩定性、長久合作意願等為首要考量，根據 2022 年供應商稽核成果，並無重大需改善之項目。新光鋼鐵期許充分發揮自身角色與定位，本公司為持續強化供應商鏈管理，要求並鼓勵供應商及承攬商致力於品質、成本、交期、環保、安全與衛生上的精益求精。藉由管理階層間的定期交流、製程技術交流與經驗分享，本公司與主要供應商、承攬商互益合作，強化夥伴關係，共同追求更好的永續績效，並對社會做出更大的貢獻。

2022 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 51.6%。



原料進口國別

- 01 俄羅斯
特殊鋼圓棒、鐵板
- 02 馬來西亞
鐵板
- 03 日本
鋼捲、鐵板、特殊鋼圓材
- 04 韓國
鋼捲、鐵板、特殊鋼圓材
不銹鋼
- 05 印度
不銹鋼、特殊鋼圓棒
- 06 紐西蘭
鋼捲
- 07 中國
特殊鋼圓棒、不銹鋼
- 08 印尼
不銹鋼
- 09 越南
鋼捲



主要原料供應狀況

主要原料名稱	主要來源	供應狀況
鋼板	中鋼、日本、土耳其、馬來西亞、韓國	良好
耐候抗鹽化腐蝕建築材料	日本	良好
特殊鋼	中鋼、豐興、頭份、日本、韓國、巴西、中國、土耳其、印度、俄羅斯	良好
花紋鋼板	日本、韓國	良好
熱軋鋼板	中鋼、中龍、日本、韓國、印度	良好
熱浸鍍鋅鋼板	中鋼、日本、印度	良好
不銹鋼鋼品	日本、中國、印尼	良好
型鋼	中龍、豐興、東和	良好

以上供應商為鋼鐵冶煉工廠，在行業具有良好品質信譽，且均與本公司往來多年，是良好的供應商，可確保原料供應正常，並且有競爭優勢。

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。

新光鋼鐵在供應商篩選時加入勞工權益、兒童勞動、歧視與平等、環境保護等人權議題，確保合法、道德和可持續供應鏈等評估項目。此外，公司政策一律遵循法律、對於聘用童工及強迫勞動零容忍。

供應商關係

新光鋼鐵制定健全管理機制以落實供應商管理，並穩定與供應商建立長期合作關係，讓供應商與本公司一同持續成長。本公司與供應商溝通管理，每年

透過進行稽核、不定時召開招標會議、於官網架設供應商意見信箱且不定時透過外部信箱、電話及電子郵件溝通。

新光鋼鐵每年透過發放永續問卷，調查供應商於 ESG 面向成效，先由供應商進行自評後，針對評分未達標準者，列為加強供應商對永續管理的認知及管理程度，並宣導供應商行為準則，並定期追蹤改善成效。2022 年已完成永續審核供應商共 31 家，並擬於 2023 年舉辦供應商大會，於會中進行 ESG 相關教育訓練，鼓勵投入 ESG 作為亦協助供應商轉型。為了鼓勵供應鏈夥伴和新光鋼鐵共同攜手邁向永續經營，擬於 2024 供應商大會公開表揚永續績效表現良好之供應商夥伴。

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。

本公司定有廉潔承諾聲明，並附於簽訂之合約中，要求承諾人承諾遵守本公司制定之一切廉潔規範，並確認已詳閱本公司誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、反貪腐、反賄賂政策等，且承諾人保證要求其負責人、經理人、受僱人、代理人、關聯人或使用人亦嚴格格遵本承諾條款之義務。

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。2022 年原料之供應商 68 家（國內 45 家、國外 23 家）及加工廠商 52 家（與前一年相比原料供應商供減少 10 家、加工廠商增加 31 家），惟全數皆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。

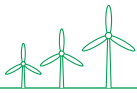


Ch 03

永續環境 愛護地球

- 3.1 能源與溫室氣體管理
- 3.2 水資源管理
- 3.3 潔淨能源
- 3.4 廢棄物管理





新光鋼鐵本著企業在追求獲利的同時，也要善盡企業應盡的責任，對於降低環境衝擊與環境共榮為新光鋼鐵的使命，透過各種的節能、減碳、綠化、資源再循環使用等各面向全力落實推動。掌握永續發展趨勢及公司積極推動綠能產業等契機，新光鋼鐵已取得 ISO 14001 環境管理系統，並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。

環境安全衛生政策



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，2022 年共執行二次的環境檢測，經評估後未有重大的環境衝擊風險。

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。



新光鋼鐵於 2022 年 4 月通過 SGS 驗證，取得 ISO14001：2015 證書，臻達最新的環境管理體系標準。最新證書效期自 2022 年 5 月 30 日至 2025 年 5 月 30 日。依循集團環境管理方針，營運據點 100% 導入「環境管理系統 ISO 14001」。

新光鋼鐵對環境保護及污染防治，均配合政府法令確實辦理，2022 年無發生任何環境污染事件，亦無違反相關環境保護層面法律訴訟及裁罰情事。



環境管理目標

項目	目標	推動措施	2022 年度成果
溫室氣體排放 與潔淨能源	每年 減少 1%	目前觀音廠、彰濱廠、高雄廠、臺南廠、嘉義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。	2022 年範疇一排放量為 2,252.39 公噸 CO ₂ e，占總排放量 45.62%，範疇二排放量為 2,684.12 公噸 CO ₂ e，占總排放量 54.37%，與前一年度排放量相比，增加 132.63 公噸 CO ₂ e(3.08%)，溫室氣體排放密集度下降為 20.84 公噸 CO ₂ e/ 產品仟噸，較 2021 年下降 6.73%。 2022 年度提供 1,298 萬度電力，二氧化碳減量近 6,608 公噸，相當約 17 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。歷年來已提供 6,300 萬度電力，二氧化碳減量近 32,715 公噸，相當於 84 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。
用水	每年 減少 1%	定期宣導同仁節約用水、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。	2022 年用水量為 22.15 百萬公升與前一年度相比減少 1.18 百萬公升 (減少 5%)
廢棄物	每年 減少 1%	加強各廠區落實垃圾分類並增加廢棄物回收再利用 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外文，以利外籍員工閱讀。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。	2022 年廢棄物總量為 179.13 噸，較 2021 年減少 27.33 噸 (13.24%)，廢棄物減量達成目標。

廠區綠化

新光鋼鐵重視環境生態，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、茄冬、杜鵑等），且整體建築採自然工法，落實綠色廠區。2022 年各廠區新種植茶花樹 (59 株)，主因是茶花樹為常綠植物，能在冬季盛開，象徵堅韌和毅力。花朵以柔和的色彩和柔軟的質地而聞名，可帶來和平、寧靜和安撫的感覺。





3.1 能源與溫室氣體管理

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。

本公司配合經濟能源局節能減碳政策，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。各廠房裝設太陽能板，以減少溫室氣體排放，達到環境保護的效果。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。在營運階段亦持續提升能源效率，以期達到降低範疇一及範疇二之溫室氣體排放量之目的。

因新光鋼鐵係屬鋼鐵裁剪服業，溫室氣體排放以範疇三為主，本公司範疇三減碳目標將以供應商管理及訂定供應商行為準則，做為範疇三減碳目標執行方法，包含要求供應商須訂立溫室氣體減排目標，能源消耗及所有相關範疇一和二的溫室氣體排放，應追蹤、記錄及公開報告，透過持續追蹤溫室氣體排放，以達到溫室氣體減排的目標，亦要求供應商應當尋求具成本效益的方法來改善能源利用效率，並盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。

新光鋼鐵總公司及各廠區主要使用能資源種類為外購電力、公務車用油及堆高機用油，所使用能源皆為非再生能源，每年以減少 1% 範疇一與範疇二排放為目標，2022 年範疇一排放量為 2,252.39 公噸 CO₂e，占總排放量 45.62%，範疇二排放量为 2,684.12 公噸 CO₂e，占總排放量 54.37%，因 2022 年度的銷售量與生產量增加，導致能資源耗用也隨之提升，溫室氣體排放密集度為 20.84 公噸 CO₂e/產品仟噸，較 2021 年下降；並已於 2023 年 4 月完成 ISO 14064 之溫室氣體外部查驗。

能源耗用量

能源項目	2020 年	2021 年	2022 年
汽油 (公升)	72,358	68,657	75,835
柴油 (公升)	456,643	486,520	463,545
液化石油氣 (公斤)	41,040	31,993	39,839
電力 (kwh)	4,806,255	5,014,741	5,273,323

能源項目 (單位 GJ)	2020 年	2021 年	2022 年
汽油	2,362.56	2,241.69	2,362.55
柴油	16,056.67	17,107.21	16,299.35
液化石油氣	2,072.25	1,615.41	2,011.60
電力	17,302.52	18,053.07	18,983.96
能源消耗合計	37,793.99	39,017.38	39,657.47
能源密集度	253.07	249.69	167.45

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；2022 年總產量為 236.835 仟噸

註 4. 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

註 5. 能源計算不含再生能源

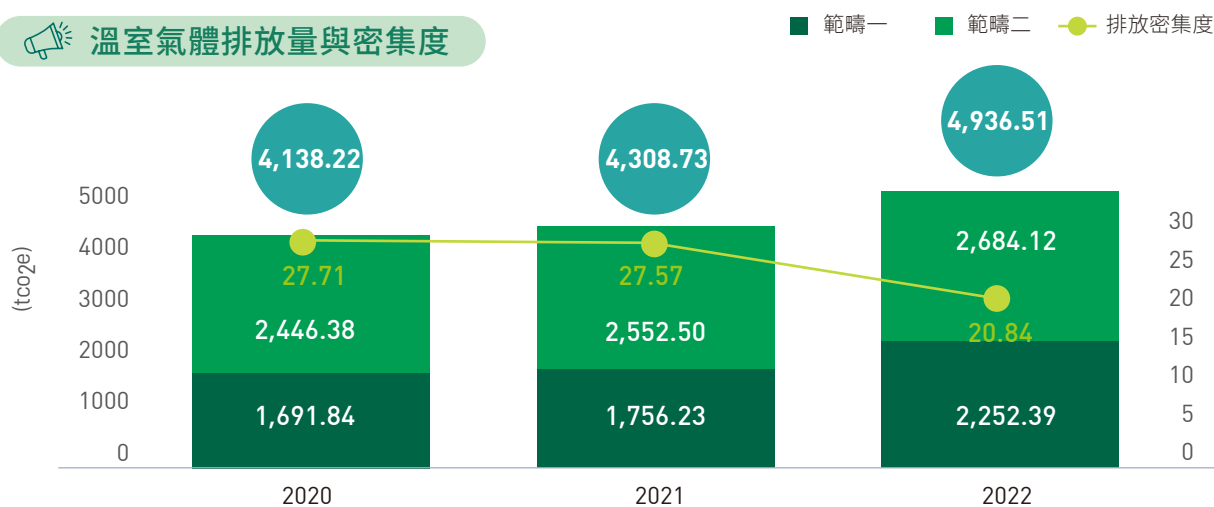
註 6. 電力用量佔總能源消耗量 46.27%，天然氣佔總燃料燃燒 4.14%

註 7. 範疇三不含嘉義及臺南廠





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，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（範疇一及範疇二皆不含嘉義及臺南廠）；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；2022 年總產量為 236.835 仟噸

註 5. 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

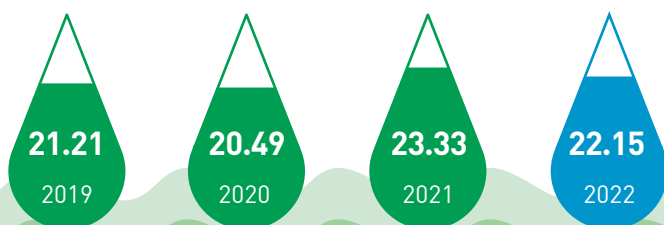
3.2 水資源管理

全球水資源在極端氣候的影響下，日益減少，越來越多的地區在水資源不足的情況下所導致的旱災頻傳，新光鋼鐵為瞭解水資源風險情形，以世界資源研究院 (WRI) 水風險評估工具，透過 AQUEDUCT 網站採用「Aqueduct Water Risk Atlas」臺灣地區水資源分布情況的分析結果，瞭解目前臺灣所有地區皆處於水資源壓力低風險地區。

新光鋼鐵用水來源主要為臺灣自來水公司供應之自來水，觀音廠由石門水庫供應用水、彰濱廠由鯉魚潭水庫供給，高雄廠由阿公店水庫提供用水，依據環境保護署全國環境水質監測資訊網數據顯示，前述水源引用的水庫總溶解固體均小於 1,000mg/L，屬於淡水水質，新光鋼鐵產品製造過程中，不需使用大量水資源，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：定期宣導同仁節約用水、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。

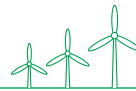
2022 年用水量為 22.15 百萬公升與前一年度相比減少 1.18 百萬公升（減少 5%），未來仍會以減少用水 1% 為目標前進。

取水量 (百萬公升)



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：數據統計包含觀音廠、彰濱廠及高雄廠，因總公司位於辦公大樓內，無法有效統計實際用水量、且臺南廠及嘉義廠用水量由子公司管理，皆未納入統計。



3.3 潔淨能源

配合國內政府再生能源發展以及再生能源用電等政策發展方向，新光鋼鐵結合本業支持推動國家永續發展目標，已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。

2022 年新光鋼鐵廠房屋頂太陽光電系統建置容量已達 11,303kw，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 2022 年度提供 1,298 萬度電力，二氧化碳減量近 6,608 公噸，相當約 17 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。歷年來已提供逾 6,300 萬度電力，二氧化碳減量近 32,715 公噸，相當於 84 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。



太陽能板裝置概況與實際發電量

年度	總裝置容量 (kWp)	年發電量 (度)	年減碳量 (噸 CO ₂ e)	累計發電量 (度)	累計減碳量 (噸)
2020	9,937.11	11,510,866	5,859.05	38,760,800	20,498.53
2021	10,535.51	12,626,159	6,338.34	50,018,723	26,107.61
2022	11,303.62	12,981,798	6,607.76	63,000,521	32,715.37

年度	總裝置容量 (kWp)	年發電量 (度)	年減碳量 (噸 CO ₂ e)	累計發電量 (度)	累計減碳量 (噸)
桃園市	5,154.70	5,401,738	2,749.49	24,293,349	12,580.62
彰化縣	2,498.51	3,037,000	1,545.83	15,286,189	7,952.70
雲林縣	418.00	374,280	190.51	5,374,680	2,828.80
嘉義市	1,096.40	1,474,700	750.62	3,937,523	2,019.57
台南市	999.00	1,358,200	691.32	5,604,100	2,882.65
高雄市	1,137.01	1,204,080	612.88	8,372,880	4,383.91

註：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；太陽能排放係數為 0



3.4 廢棄物管理

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環境衝擊事業特質，於設立工廠時，對環境保護與環境污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都有依據 ISO 14001 環境管理系統進行嚴謹的環境衝擊評估。

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外文，以利外籍員工閱讀。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。

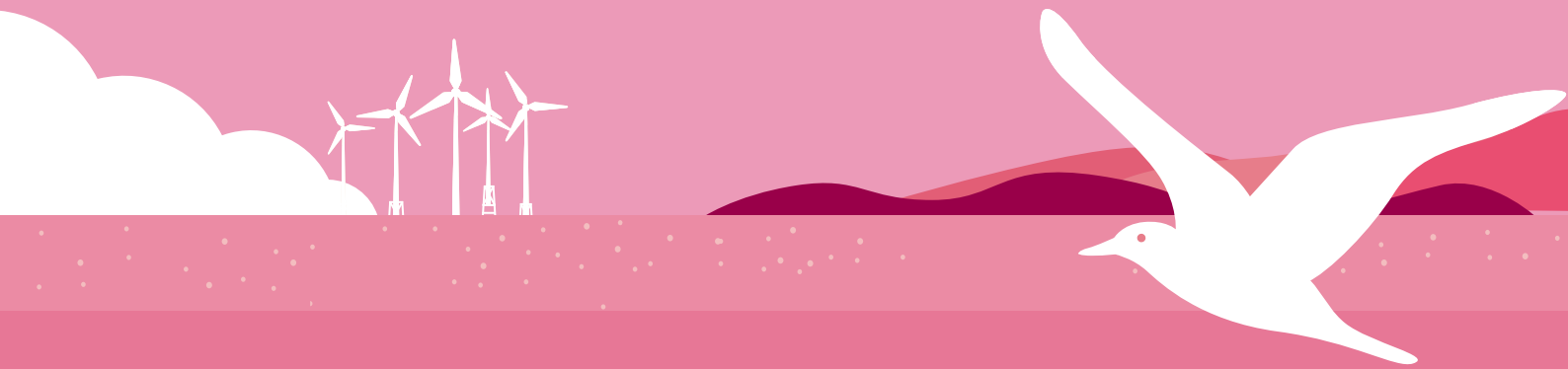
廠區廢棄物分成生活垃圾、一般事業廢棄物，分別均由符合環保法規定，並有處理證照之承攬廠商處理，生活垃圾部份觀音廠及彰濱廠均配有 2 個 1,000 公升的子母車，高雄廠配有 3 個 1,000 公升的子母車，每週載運兩次的方式處理。一般事業廢棄物的部份較無法定量處理，因此由現場管理人員分別通知載運，自 2020 年起部分事業廢棄物屬於須納管申報種類，故納入統計。總公司的廢棄物即以大樓管理規定方式分別分類處理，目前生活廢棄物主要為焚化處理，一般事業廢棄物為掩埋處理，均依環保署之廢棄處理規定處理。2022 年廢棄物總量為 179.13 噸，較 2021 年減少 27.33 噸 (13.24%)，廢棄物減量 1% 達成目標。



廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物項目	2020 年	2021 年	2022 年
生活垃圾	32.62	59.19	65.76
一般事業廢棄物 (非有害廢金屬或金屬廢料混合物)	100.02	140.70	116.48
廢棄物再利用	-	6.57	14.09
廢棄物總量	132.64	206.46	196.33



Ch 04

友善職場 社會共融

- 4.1 員工概況
- 4.2 多元化與人才策略
- 4.3 人權
- 4.4 職場健康與安全
- 4.5 社會公益





4.1 員工概況

人是企業最重要的資產，新光鋼鐵致力以「誠信、致和、創新、共享、永續」的經營理念為基礎，為員工打造穩定、和諧、多元包容且具有意義的職場環境。新光鋼鐵提供具有競爭力的薪資與福利、完善的培訓發展體制、暢通的勞資通管道、明確的多元包容規範、多元的活動安排，以期員工在工作之餘也能兼顧家庭，達到工作與生活的最佳平衡，擁有快樂人生。

新光鋼鐵秉持員工係企業重要資產的理念，除了遵守國家法令規定保護勞工以外，也尊重員工人權，包括：兩性平權、反歧視、避免高工時等。我們絕不容忍任何騷擾、歧視或其他違反僱傭法的行為。透過評核機制對員工表現進行獎勵及晉升等表揚方式，希望每個員工均發揮個人所長，表現優異的同仁能帶領團隊，達成公司目標。

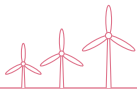
新光鋼鐵致立建立員工健康職場，於 2020 年還獲「衛生福利部國民健康署」頒發具有三年效期之「健康職場認證・健康促進標章」。



友善職場

目前公司領有身心障礙手冊之員工係已在公司服務多年，該員患病期間公司均提供各方協助，以及適度了解及調整其可擔負之工作，並同時給予關懷、支持與協助。對於身心障礙員工，公司相信他們一定會創造出不同的工作價值！

截至 2022 年底，新光鋼鐵的員工總數為 274 人，其中全職員工 272 人（占 99.27%），其中有 71 人為外籍移工，屬契約型員工（占 25.91%）；身心障礙聘用人數 1 人（占 0.4%）。副課長（含）以上主管人數為 46 人，中華民國國籍佔 46 人。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，2022 年底之男性員工共有 212 人（占 77.37%），女性員工為 22.63% 的，員工平均年齡約在 31-50 歲。2022 總人數較 2021 年增加，而正職人員離職率較 2021 年又減少了 0.71%。近年來企業不再以追求長久穩定為主流，員工難免對工作上有不同事物追求，公司一直致力於留才政策，希望能提供滿足員工需求的工作環境與內容，能降低員工的流動率、提升員工留任率。新光鐵在重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例為 100%。



依性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型						員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	臨時員工 (約聘員工)	無時數 保證員工	全職員工	兼職員工	
2022	女	60	2	0	0	60	2	62
	男	141	0	71	0	212	0	212
	總數	201	2	71	0	272	2	274
2021	女	66	2	0	0	66	2	68
	男	141	0	60	0	201	0	201
	總數	207	2	60	0	267	2	269
2020	女	57	0	0	0	57	0	57
	男	127	0	53	0	180	0	180
	總數	184	0	53	0	237	0	237

依地區分類員工人數

年份	地區	勞雇類型						員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	臨時員工 (約聘員工)	無時數 保證員工	全職員工	兼職員工	
2022	台灣	199	2	0	0	199	2	201
	新加坡	1	0	0	0	1	0	1
	馬來西亞	1	0	0	0	1	0	1
	泰國	0	0	71	0	71	0	71
	總數	201	2	71	0	272	2	274
2021	台灣	205	2	0	0	205	2	207
	新加坡	1	0	0	0	1	0	1
	馬來西亞	1	0	0	0	1	0	1
	泰國	0	0	60	0	60	0	60
	總數	207	2	60	0	267	2	269
2020	台灣	182	0	0	0	182	0	182
	新加坡	1	0	0	0	1	0	1
	馬來西亞	1	0	0	0	1	0	1
	泰國	0	0	53	0	53	0	53
	總數	184	0	53	0	237	0	237

註：新光鋼鐵非員工工作者，2022 年共 139 位，觀音廠清潔人員總計 12 位，高雄廠外包商駐驗人員總計 50 位，各廠（觀音廠、彰濱廠、高雄廠、嘉義廠）保全總計 12 位，各營運據點（觀音廠、彰濱廠、高雄廠、嘉義廠、三重總公司大樓）設備維修人員總計 50 位，三重總公司大樓管理人員總計 12 位，三重總公司工讀生總計 3 位。



依性別與年齡之員工人數統計

年份	性別	員工年齡				佔比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2022	女	19	35	8	62	22.63%
	男	51	135	26	212	77.37%
2021	女	23	37	8	68	25.28%
	男	55	125	21	201	74.72%
2020	女	12	38	7	57	24.05%
	男	46	111	23	180	75.95%

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2022	主管	16	5.84%	30	10.95%	46	16.79%
	非主管	46	16.79%	182	66.42%	228	83.21%
2021	主管	18	6.69%	32	11.90%	50	18.59%
	非主管	50	18.59%	169	62.83%	219	81.41%
2020	主管	17	7.17%	32	13.50%	49	20.68%
	非主管	40	16.88%	148	62.45%	188	79.32%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡						合計	
		30 歲以下	百分比	31-50 歲	百分比	51 歲以上	百分比	人數	百分比
2022	主管	1	0.36%	28	10.22%	17	6.20%	46	16.79%
	非主管	69	25.18%	142	51.82%	17	6.20%	228	83.21%
2021	主管	0	0.00%	32	13.50%	18	7.59%	50	18.59%
	非主管	78	32.91%	130	54.85%	11	4.64%	219	81.41%
2020	主管	1	0.42%	34	14.35%	14	5.91%	49	20.68%
	非主管	57	24.05%	115	48.52%	16	6.75%	188	79.32%



雇用當地居民為高階管理階層的比例

2022 年	人數
高階主管人數	13
高階主管為當地人人數	13
比例	100%

- a. 重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所占的百分比：100%
- b. 「高階管理階層」的定義：依據新光鋼鐵 2022 年年報之經理人定義規範，年報 P.30
- c. 組織對於「當地」的地理定義：臺北總部及各工廠
- d. 「重要營業據點」的定義：臺北總部及各工廠

4.2 多元化與人才策略

招募與溝通

新光鋼鐵以完整的體制、具有競爭力的薪資、可持續發展的職涯規劃，作為吸引外部求職者的誘因。本公司用人規劃主要以經營目標、政府勞工政策、內外部人力資源供需狀況、員工的發展需求為參考依據，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。

本公司透過求職網站、校園徵才、產學合作等多元招募管道，持續找尋優質的人才增加企業的競爭力。然 2022 年台灣 COVID-19 疫情影響，招募管道仍以網路平台為主；並由各用人主管針對其需求安排面試及應聘人員。而自 2022 年開始，產學合作已開始成為公司招募人才的管道之一，實習是企業培養人才的一種重要方法，透過企業與學校共同合作，企業提供職場見習的機會給實習生，可藉由實習期間觀察學生表現，評估將來聘用的潛力，有助於儲備公司可用的人才。

2022 年員工新進率為 20.44%(月平均為 1.70%)，員工離職率則為 18.25%(月平均為 1.50%)，由於公司仍處於持續成長階段，擴大大力，因此全年人數相對穩定成長。



正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022 年	6	50	56	21	33	2	56
2021 年	16	49	65	38	27	0	65
2020 年	29	124	153	69	82	2	153
新進率							
2022 年	2.19%	18.25%	20.44%	7.66%	12.04%	0.73%	20.44%
2021 年	5.95%	18.22%	24.16%	14.13%	10.04%	0.00%	24.16%
2020 年	12.24%	52.32%	64.56%	29.11%	34.60%	0.84%	64.56%



正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022 年	11	39	50	19	29	2	50
2021 年	9	41	50	19	27	4	50
2020 年	11	62	73	29	41	3	73
離職率							
2022 年	4.01%	14.23%	18.25%	6.93%	10.58%	0.73%	18.25%
2021 年	3.35%	15.24%	18.59%	7.06%	10.04%	1.49%	18.59%
2020 年	4.64%	26.16%	30.80%	12.24%	17.30%	1.27%	30.80%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

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具有競爭力的薪酬與福利，並設有薪酬管理小組，定期開立薪酬會議，以檢視及檢討相關內容。

本公司提供員工同業平均水準以上的薪資，除了按月發給的員工薪酬外，亦按季結算經營績效發放現金獎金，並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永續報告書作業辦法」規定，新光鋼鐵 2022 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 246 人，統計 2022 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。另外，非管理階層之全職人員薪資平均數為 236 萬元、薪資中位數為 222.6 萬元。



非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數及中位數

年度	非擔任主管職務 之全時員工人數 (人)	非擔任主管職務 之薪資平均數 (新臺幣千元)	非擔任主管職務 之薪資中位數 (新臺幣千元)
2021	261	988	813
2022	246	785	711
年度差異	-15	-203	-102

2022 年非擔任主管職務之薪資中位數較 2021 年減少 12.5%，主要係 2022 年受到稅前淨利減少，因此員工受配員工酬勞即會受到影響。

2022 年組織最高薪資報酬個人與一般員工的年度總薪酬比率為 25:6 (薪酬包含：薪資、年終獎金、變動獎金)

2022 年年度總薪資報酬變化比率為 4.92。

副課長 (不含) 以下歸類為新光鋼鐵之基層人員，2022 年基層員工平均薪資高於當地最低薪資 2.05 倍；男、女性基層員工薪資與當地最低薪資比為 1.91 及 2.58。新光鋼鐵主管職 (職稱為副課長級以上) 的女性對男性基本薪資加薪酬的比率為 100:126；非主管職的女性對男性基本薪資加薪酬的比率為 100:58。



不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

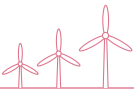
2022 年	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	51,631	48,170	65,105
當地最低薪資	25,200	25,200	25,200
比例	2.05	1.91	2.58



女性對男性基本薪資加薪酬的比率

薪酬比例	主管	非主管	主管	非主管
女	100	100	115,436	37,104
男	126	58	145,845	21,408

註：重大比例執行組織活動的其它工作者 (不包括員工) 皆參照當地最低薪資標準支付薪酬時，新光鋼鐵皆會要求承攬商與供應商參照勞基法規定支付薪酬，並不定期抽查確認承攬商與供應商符合要求。



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。2022 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。

本公司每年依公司營運目標（含企業社會責任）及個人績效表現，透過薪資調查報告，檢視員工薪資水準及獎酬制度，並將公司整體營運獲利與員工個人績效表現充份連結，達成全功由上到下都必須做到對環境友善，以大自然為主體及以社會利益為宗旨。為此設計激勵獎酬制度以回饋績效表現卓越的員工，並於 2022 年辦理全員結構性調薪，以達留才及確保具市場競爭性的薪資水準。

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，新光鋼鐵每季舉辦勞資會議，希望能以公正、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。

2022 年新光鋼鐵遵循至少每季一次勞資會議的原則，共計召開 4 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。

此外，新光鋼鐵除了每半年舉辦目標管理會議，讓員工一起參與公司目標外，尚有勞資會議、不定期營業會議、管理審查會議、QES 會議等等大、小會議等與員工溝通的會議，其目的均在於與員工順暢溝通及組織調整。2022 年本公司未發生任何有關違反人權、勞動條件、性騷擾、霸凌、職場不法侵害等員工申訴案件。

福利與活動

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。

新光鋼鐵及部分關聯企業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 萬元獎勵生育獎金，2022 年共有 14 人申請，共 112 萬元。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，2022 年共補助 279 人次，共發放 139.5 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：



註：目前未包含員工持股福利

育嬰假的復職與留任情形

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，故所有年資滿六個月之不分男性、女性員工皆具備育嬰留停資格。2022 年共 220 位男性員工、69 位女性員工具備此資格，並有 1 位女性員工申請育嬰留停，因當年次及前一年度，無應復職人員，故無回任率及留任率之統計。

項目	2021 年		2022 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	63	195	69	220
實際申請育嬰留停人數	0	0	1	0
育嬰留停應復職人數 (A)	-	-	-	-
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	-	-	-	-
前一年育嬰留停復職人數 (C)	-	-	-	-
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	-	-	-	-
育嬰留停回任率 (B/A)	-	-	-	-
育嬰留停留任率 (D/C)	-	-	-	-



安心退休制度

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 2022 年年報。

退休銜接補助

新光鋼鐵為確保退休員工在退休後能夠順利過渡至新的生活階段，提供包含就醫協助、生活補助以及健康照顧等福利措施。

就醫協助：屆齡退休的同仁健康照護尤為重要。因此，本公司為退休員工提供就醫協助，以幫助他們

解決醫療相關問題，包括提供醫療保險指導、協助安排醫療檢查和手術，以及提供優先醫療服務等。

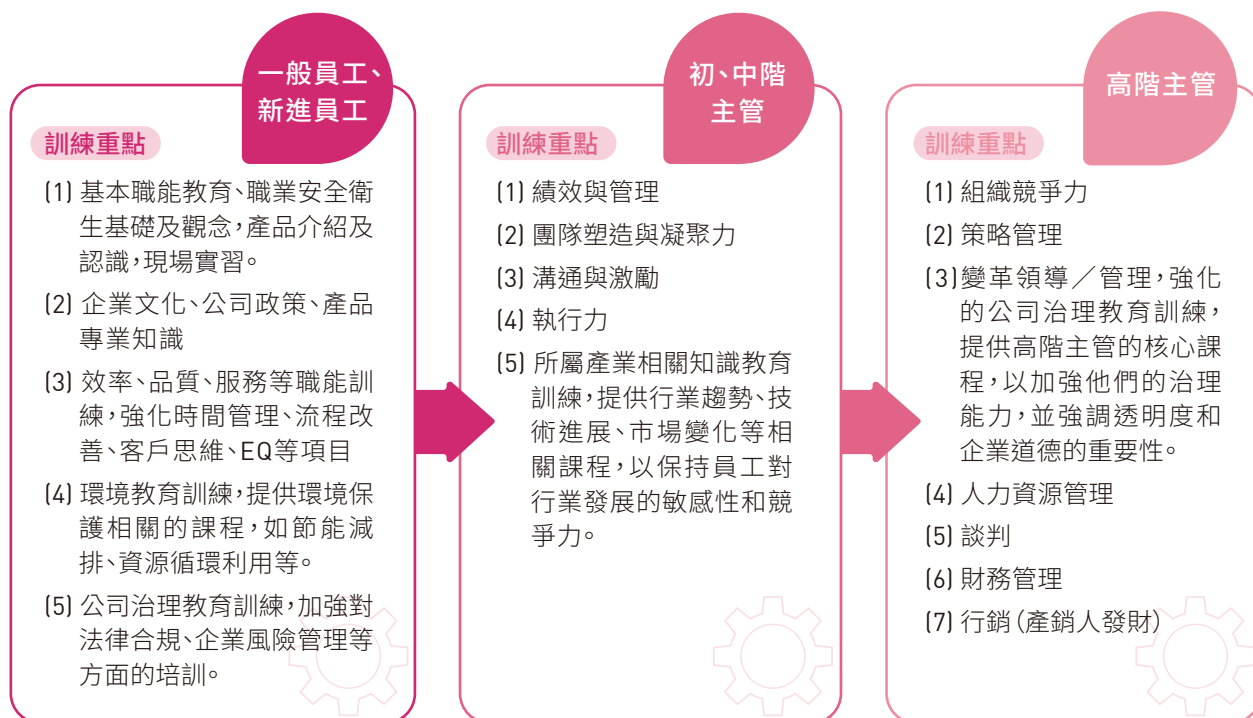
生活補助：本公司提供退休員工生活補助津貼，以幫助員工能夠逐步地適應退休生活，補助費根據退休員工的實際需求和經濟情況，提供合理的津貼範圍，以確保他們能夠享受到合理的生活水平。

健康照顧：健康是退休生活中重要的一環，我們提供高齡員工健康檢查、定期體檢和健康諮詢服務，以確保他們的身體和精神狀態得到全面的關注和照顧。

此外，新光鋼鐵也透過定期的爬山、餐會等活動，以提升公司與退休員工的關係，保持健康的生活方式，並提供他們所需的支援和關愛。

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，而永續轉型是全球企業都必須正視的議題，將永續知識傳達給企業員工，為企業永續轉型建立基礎，人才培育的規劃也非常重要。對此，公司整合內、外部資源，提供員工多元的培訓機制，除了訂有「員工訓練暨進修辦法」，營造持續且多元的學習環境之外，更提供員工可發揮的舞台，藉由輪調制度提供員工多元發展的機會，讓員工與公司「有目標、有紀律、有計畫」地一同成長。

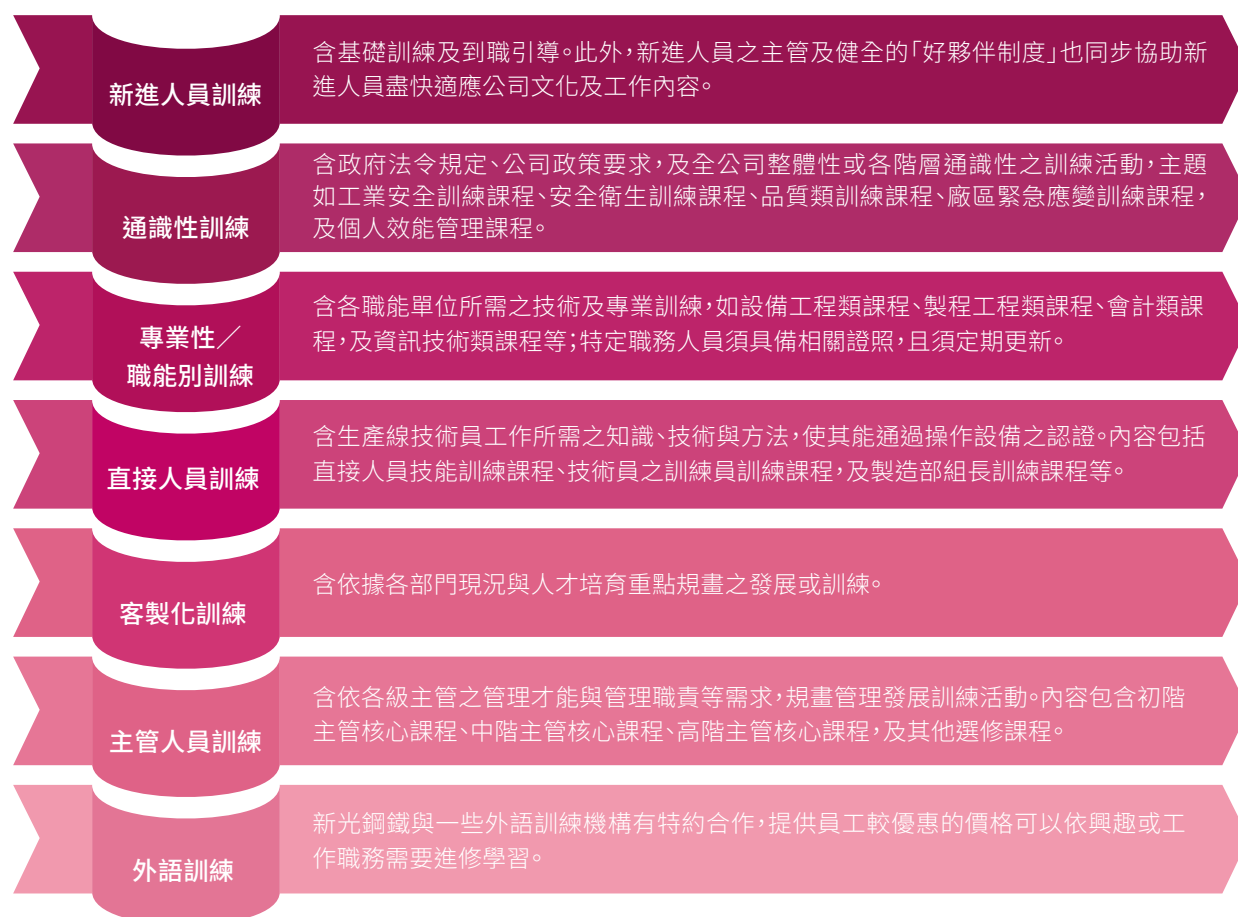




新光鋼鐵致力於培育優秀人才，充實員工知識和技能，並堅守環境、社會和公司治理（ESG）的理念。我們建立了制度化的教育訓練體系，以短期、中期和長期目標為引導，努力打造優質工作環境並提高績效表現。根據各部門需求、員工個人工作性質、績效評估結果和職涯發展需求，我們制定了人才和組織發展計劃，旨在促使員工不斷提升自我，為公司做出更大貢獻。同時，我們提供多元的學習渠道和發展資源，包括在職培訓、課堂教學、工作指導、導師制度和輪調等。我們鼓勵員工相互交流和研討，營造學習氛圍，通過不同的學習方案幫助他們掌握各種工作技能。

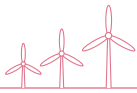
此外，我們非常重視環境、社會和公司治理議題，並將其納入教育訓練課程。我們邀請外部專家進行相關授課，同時培養內部講師，以傳承重要的環境、社會和公司治理知識、經驗和技能。

新光鋼鐵提供的訓練課程包括：



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。

新光鋼鐵於 2022 年開設「職安暨職能課程」、「內控稽核」、「法律課程」、「財務金融」、「經營管理課程」、「資訊及電腦課程」、「產業知識相關課程」、「6S、TPM」、「企業永續經營」等九大項類別課程，合計開設 100 班次，共有 413 人次參與教育訓練，總計達 4,360 小時，與 2021 年 10,702 小時相比，下降 6,342 小時，2022 年度平均每人受訓時數達 10.56 小時。2022 年教育訓練時間減少係受到 COVID-19 疫情影響所致。



員工教育訓練平均時數 (小時)

性別	主管	非主管	合計平均
女	25	28	27
男	23	17	18
合計平均	24	20	21

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	開課次數	受訓總人次	受訓總時數
職安暨職能課程	48	137	2,034
內控稽核	13	35	270.5
法律課程	4	4	370.5
財務金融	5	7	79
經營管理課程	5	63	392
資訊及電腦課程	6	61	486
產業知識相關課程	4	54	247
6S、TPM	1	21	42
企業永續經營	14	31	439
合計	100	413	4,360

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。

4.3 人權

新光鋼鐵深信，尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，對我們和供應鏈夥伴至關重要。營造以人為本的健康職場環境，並遵循《聯合國世界人權宣言 (UDHR)》《聯合國全球盟約 (UNG)》及《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，及各營運據點所在地之勞動相關法規，頒布人權政策保障員工之合法權益，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等，適用範圍包括本公司及國內外子公司、合資公司、供應商、合作夥伴及其他具有實質控制能力企業團關係企業組織，經董事長核准後，公開揭露企業團官方網站、內部電子布告欄及企業社會責任報告書中。

本公司設置員工意見電子信箱，員工若於職場上遭遇各項難題皆能向公司反應，並由專人保密處理，給予同仁最安心的防護。



新光鋼鐵將《人權政策》、《誠信經營守則》、《反歧視與反騷擾政策》等重要政策列入年度教育訓練必修課程，全體員工確實閱讀政策文件，使同仁充分理解公司對員工權益的保護與承諾。

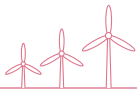
新光鋼鐵重視人權議題，確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡或工會關係，而有任何的特殊待遇。新光鋼鐵秉持以能力及貢獻為衡量指標，確保所有員工權利及機會均等。



執行方針

- 1 服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。
- 2 提供安全與健康且零騷擾的工作環境。
- 3 杜絕不法歧視且確保工作機會均等。
- 4 恪守所有適用的薪資及工時法規。
- 5 提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實雇用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之事情。
- 6 提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。
- 7 主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練。
- 8 定期提供員工免費健康檢查並支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 9 提供包括匿名舉報方式在內等多元的開放式對話管道，讓供應商、商業夥伴及其他等利益關係人得以向新光鋼鐵回饋意見或舉報疑似違規行為。
- 10 因應多變的情勢與利害關係人需求，定期檢視和評估相關風險、做法和影響。

員工係企業重要資產，新光鋼鐵服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。除了遵守國家法令規定保護勞工外，也重視員工人權，如：兩性平權、反歧視、避免高工時等議題。我們絕不容忍任何騷擾、歧視或其他違反僱傭法例的行為。為此，本公司特設立人權政策展現公司對於人權的重視，依據員工的回饋持續優化人權管理機制，對有提供各項協助，以及適度了解及調整其可擔負之工作，並同時給予關懷、支持與協助。並會依據員工的回饋持續優化人權管理機制，以期讓員工能在安心且友善的環境之下工作。



新光鋼鐵提供多元的教育訓練，包括人權法律、倫理準則和多元文化教育，以促進員工對人權議題的認識和了解。定期舉辦專題講座、工作坊或培訓課程，以提供持續的學習機會。透過這些措施，建立一個尊重人權的工作環境，確保員工對人權政策的理解和遵守，並落實公司對人權的承諾。2022 年相關訓練總時數達 227.5 小時，本公司《人權政策》於公司官方網站公開揭露。

針對利害關係人所關切之重大人權議題，新光鋼鐵將從政策及內部規範之檢視著手，確保各項管理辦法之周延性，同時設定年度績效目標，定期追蹤相關工作計畫之執行成效，並持續依循管理架構進行日常作業稽核，針對缺失項目要求責任單位展開改善計畫，確保相關人權風險得以有效控管及降低。

為確保內部主管級同仁及一般員工遵守「新光鋼鐵社會責任政策」，公司要求每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR(含人權政策)」等訓練課程，內容涵蓋面談公平準則、性騷擾、人權侵犯、歧視等議題，相關制度及規定並公告於公司內部網站供同仁隨時查閱。透過持續性的宣導，2022 年新光鋼鐵均未發生違反公司政策規範之歧視情形。

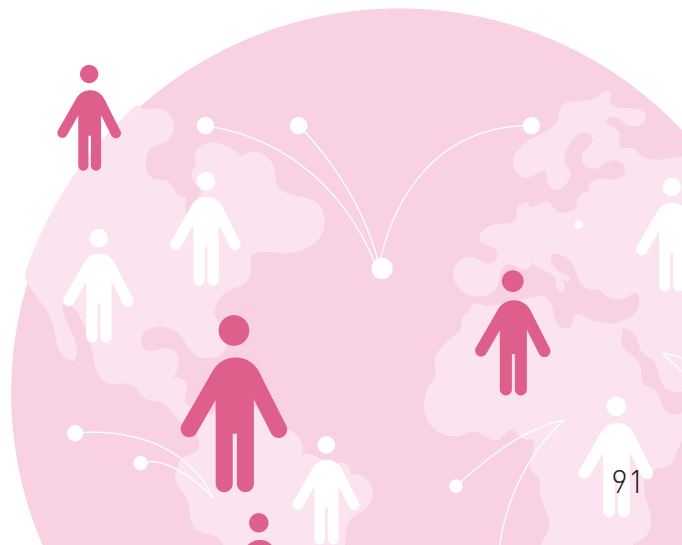
新光鋼鐵尊重所有員工之自由與權利，並設有問題舉報管道，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待，員工可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充分表達對於公司的建議或是提出問題。針對性騷擾議題，公司訂頒獨立之管理辦法及事件處理流程，設置專屬之舉報專線、信箱等問題反映管道，並透過明確的責任規範確保舉報人之隱私及人身安全。公司不定期安排講座邀請專家演講，宣導、解答同仁自我保護及權益維護相關問題，並設置醫護室或是安排醫師定期駐點，提供員工心理諮商相關服務。透過多元的主被動管理作為，為打造一個免於騷擾的工作環境持續努力。

供應商對行為準則的遵守情況將是新光鋼鐵集團在做出購買決策時的考量之一。新光鋼鐵集團期望透過與供應商的密切合作、溝通、稽核和後續評估以推動持續性的改進。不遵守行為準則或不願意與新光鋼鐵集團稽核人員合作的供應商可能會導致與新光鋼鐵集團業務關係的終止。所有新光鋼鐵集團公司的供應商必須遵行符合此行為準則。

新光鋼鐵供應商行為準則中各項規定乃是參照「聯合國企業與人權指導原則」(the UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 及其他國際間普遍採用之人權規章包括「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 及「世界人權宣言」(the UN Universal Declaration of Human Rights) 所訂定。

新光鋼鐵人權政策明訂禁止雇用童工，在招募過程中，會進行員工實際年齡之核實審查工作，確認並無任何雇用童工之情形。2022 年新光鋼鐵未有聘用童工之情事。

新光鋼鐵人權政策禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。員工工作合約均依循法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束，限制員工僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等。藉由各項人權管理措施之落實，2022 年新光鋼鐵未發生強迫勞動之情事。





4.4 職場健康與安全

職業安全衛生政策

員工是組織重要的資產，有健康的員工才有健全的生產基礎。基於企業對社會之責任及永續經營之目標，本公司全體員工將秉持落實安全衛生管理工作及致力於環保工作之理念，共同持續推動環境及職業安全衛生管理系統。加強職前安全教育訓練、落實消防演練及緊急應變、安全宣導教育訓練、增購防護性最佳之個人防護裝備、定期實施健康檢查。

基於防止人員傷害與健康影響，新光鋼鐵承諾遵守所有相關適用之職安衛法規及其他要求，除通過政策宣達加強公司管制範圍內之員工的職安衛認知，各廠區之職安管理工作均由專責單位監督，並負責推行職安管理活動，以降低意外事故發生風險。依照公司職安政策，由各廠自行設定適用之績效目標，公司總體目標為零重大工安事件（死亡事故定義為重大工安事件）。

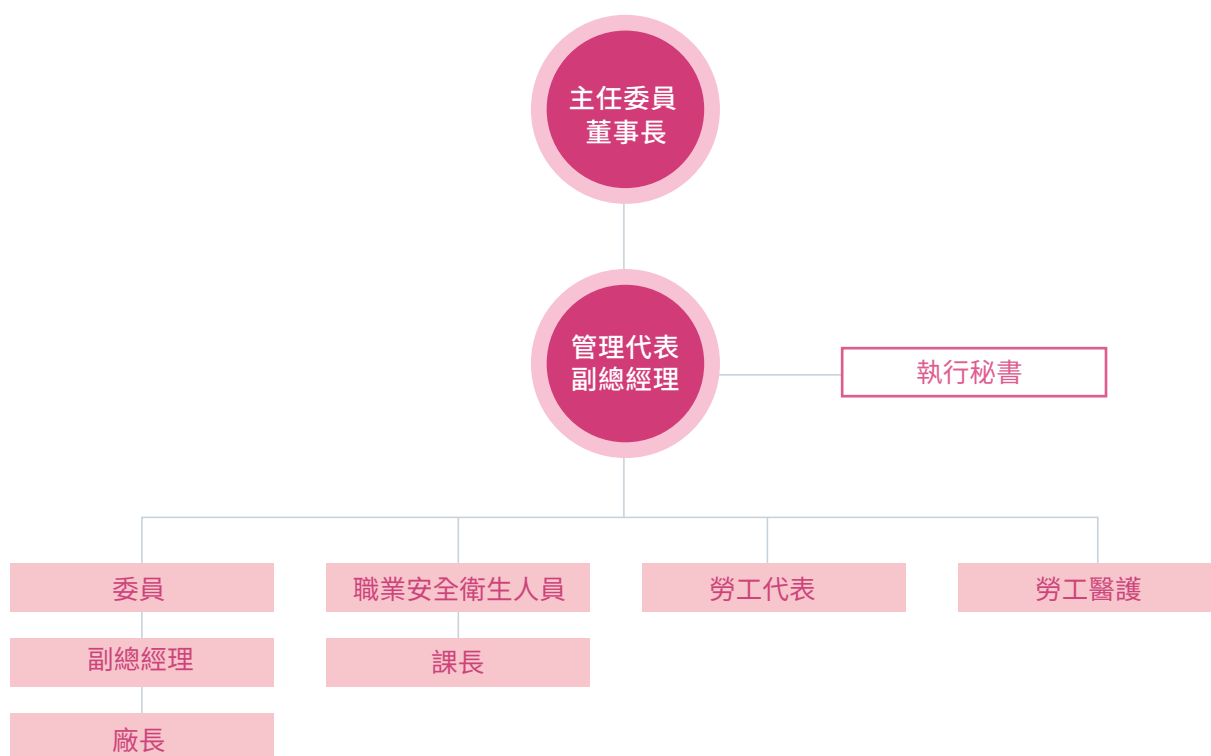
依據職業安全衛生管理辦法，鋼鐵業為第一類產業，條文中規範企業應依其事業之規模、性質，設置安全衛生組織、人員及參照中央主管機關公告之相關指引，建立職業安全衛生管理系統，並且設立安保室作為職業安全衛生管理單位及管理人員。職場安全一直是新光鋼鐵的管理重點，為強化工作者的健康與安全，新光鋼鐵已取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證將各廠區原有之管理制

度系統化。基於企業對社會之責任及永續經營之目標，本公司全體員工將秉持落實安全衛生管理工作及致力於環保工作之理念，共同持續推動環境及職業安全衛生管理系統。

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，並視該事業單位之實際需要指定下列人員組成：職業安全衛生人員（具有甲種職業安全衛生管理業務主管共有 17 位、乙級職業安全衛生管理員共 3 位、乙種職業安全衛生業務主管共 2 位及丙種職業安全衛生業務主管共 3 位）、部門主管、與職安衛有關之工程技術人員、勞工健康醫護人員、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。





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

公司 / 工廠	乙級職業安全衛生 管理員	甲種職業安全衛生 業務主管	乙種職業安全衛生 業務主管	丙種職業安全衛生 業務主管
總公司		1		
觀音廠	1	3	2	1
彰濱廠	1	6		
高雄廠		2		1
前端風電彰濱廠		2		
新合發台南廠		2		
新樺嘉義廠	1	1		
合計	3	17	2	2

本公司為滿足職業安全衛生管理系統之要求，透過環安衛管理手冊掌握管理系統間之流程運作、環安衛政策與目標推動，確保各項作業要求符合國際／國家標準，以及滿足各項法規及其它要求，最終達成落實職安衛管理、創造與促進健康安全之工作環境，並克盡企業應有之責任。透過解析產品其生命週期與服務之作業與活動對環境衝擊、人員安全衛生健康潛在危害，以風險量化評估、法令規鑑別等管理機制，確保人員安全衛生健康危害有所管制，透過研擬對應改善措施帶來提升環境與職安衛機會，將殘餘風險控制可接受之程度下，最終達成環境及職業安全衛生管理要求。凡本公司驗證範圍下之各事業單位區域均屬之，各事業單位配合總公司職安衛部環安衛作業活動之推動、落實展開執行各項環安衛作業。



本公司依循職業安全衛生法令規定要求，透過環安衛作業管理流程展開作業危害鑑別。針對所鑑別出之作業危害項目，依循所訂定之風險與機會量化評估原則，完成相關危害評鑑並依其程度給予對應之改善措施與作為，最終達成降低、消除危害。每季舉辦管理審查，由各廠環安衛課共同召開會議進行檢討與改善。達成落實推動 6S、TPM、ISO 管理系統、強化自主管理，持續改善環安衛績效為最終目的。

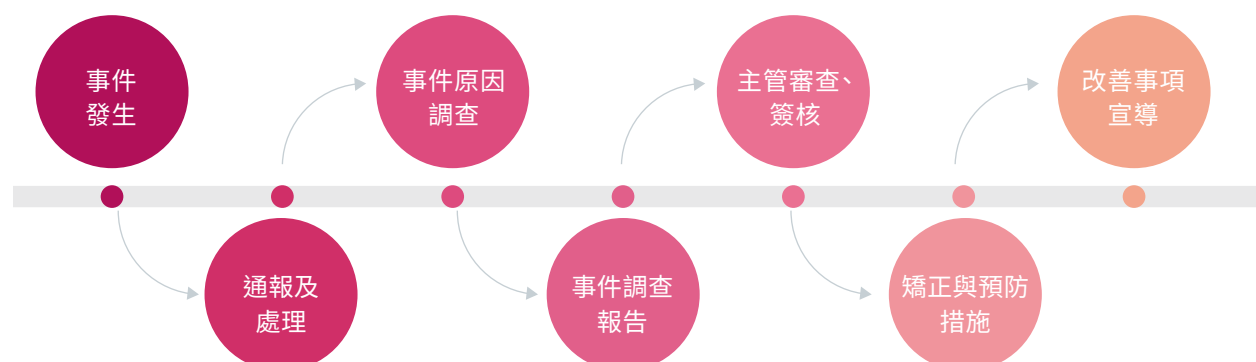
職場危害風險管理

新光鋼鐵已依照 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統之規範，建立完整職場危害風險管理制度。新光鋼鐵依各廠區不同生產單位為區分範圍，並由各生產單位根據設備類型及作業型態，進行危害鑑別、風險與機會的評估、目標方案改善共 29 件，包含氣體圍欄補強工程、氣體鋼瓶固定架、辦公室女兒牆防水處理、HR1 入料滾筒隔音處理、降低人員意外傷害及車輛故障機率、重新規劃油料區及易燃物位置等；並由執行單位的同仁辨識其所屬工作環境及作業活動過程可能出現的危害，評估危害在既有且適當控制措施下之風險，決定其風險是否可接受的過程，並確保這些危害對人員的風險已受到評估及處理，控制在可接受的程度。如為無法接受應立即做工程或管理控制的改善，每年定期檢討以提高工作場所之安全。

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。



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。





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。



職業安全衛生的制度及措施等執行成果，由定期舉辦之管理審查會議與各廠環安衛主管召開會議檢討與改善。落實推動 6S、TPM、ISO 管理系統、強化自主管理，持續改善環安衛績效。

各年度均會舉辦在職人員教育訓練，針對廠區內各單位應注意的安全注意事項及常發生工安事件的圖片及影像播放宣導，加強同仁的警惕性。2022 年度執行職場安全相關教育訓練包含：泰籍職業安全衛生教育訓練暨輔導、LPG 臥式桶槽安全宣導、堆高機、天車安全作業指導、天車吊掛用具安全檢點教育訓練、物料搬運與處置安全教育訓練、棧板貨件裝車方式教育訓練、急救包紮訓練、化學品危害辨識、捲夾危害宣導…等。

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每年執行消防演練 2 次，並結合實地緊急應變演練。包含瓦斯洩漏緊急應變實地演練、自衛消防編組演練、緊急創傷處 CPR+AED、急救及傷口包紮教育訓練、火災預防及地震逃生、地震停電柴油洩漏緊急應變實地演練…等。

配合勞檢單位辦理職場安全相關教育訓練

2022 年 4 月藉由桃園市政府勞動檢查處委託中華鍋爐協會辦理「泰籍職業安全衛生教育訓練暨輔導」至觀音廠區進行泰籍員工安全宣導，含廠區作業安全及各項作業的危害預防，提升泰籍員工安全認知，全程均由翻譯協助溝通講解。



2022 年 9 月 7 日由桃園市政府勞動檢查處製造業科主辦「111 年高風險鋼鐵事業單位安全暨危害預防觀摩會」廣邀桃園市鋼鐵產業廠商，由新光鋼鐵提供觀音廠場地及由本公司同仁實地分享安全衛生執行狀況。



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、6S、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 6S、TPM 政策，生產同仁發起循序漸進方式執行 2S、3S 至 6S 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。

2022 年共提出 4 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，其中包含：油料區新增油料清冊看板、自動料塔儲區規劃、分條機增設安全門警示裝置、門型天車護籠閘門…等。

培訓與宣導

- (1) 瓦斯洩漏緊急應變實地演練
- (2) 自衛消防編組演練
- (3) 緊急創傷處 CPR+AED
- (4) 急救及傷口包紮教育訓練
- (5) 火災預防及地震逃生
- (6) 地震停電柴油洩漏緊急應變實地演練

供應商管理

- (1) 新供應商導入時，確認其具備職安管理系統認證基本需求
- (2) 將職安管理體系納入定期評估供應商稽核項目之一

本公司為推動安全的職場環境，持續推廣工傷防治之宣導作為，包含：S-202207-050 運輸司機於貨車上進行鋼板吊掛作業職災事件及 S-202211-018 人員於備料作業時，因不正確操作行為導致壓傷職災事件。針對受傷之員工於復工時再次宣導運輸標準作業流程及安全注意事項，爾後於每季固定之教育訓練加強宣導並實地操作；彰濱廠於 2022 年 11 月 18 日進行教育訓練宣導。



新光鋼鐵針對現場之作業環境，觀音、彰濱及高雄等 3 廠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。在運輸車輛方面，新光鋼鐵也設有相關管理機制，視野輔助系統安裝後有助派車人員隨時注意車輛狀況與調度，且車身裝了四方鏡頭，多了安全視野，以及倒車、轉彎警示等，增加行車安全之成效。

本年度因機械設備造成之職安事件，未有重大裁罰；未來會持續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。

多國語言進廠安全須知



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。

2022 年安全衛生巡查執行目標：每季 100 次，執行情形達成率及缺失改善率皆為 100%。此外，2022 年承攬商在廠內的職業傷害為 0 件，達成目標。

職業傷害情形

依本公司定期統計所有廠區職災資料，2022 年度工時總數共 530,856 小時，本年度無發生造成死亡的職業傷害，有 3 件職業傷害事故，為人員被夾被捲、被撞或壓傷。為強化職業安全環境，本公司將於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									
年份	工作 總時數	職災					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
		嚴重的 職業傷 害人數	死亡 人數	可記錄職業傷害人數					
				輕微 事件	嚴重 事件	總數			
2020	434,456	0	0			5	0	0	11.509
2021	533,696	0	0			0	0	0	3.747
2022	530,856	0	0	3	3	6	0	0	11.303

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數 / 工作總時數 * 1,000,000 工作小時

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數 / 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，2022 年無發生非員工工作者的職業傷害事件，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

註 4：嚴重職業災害定義為依據勞工安全衛生法之死亡、三人以上罹災及住院者

註 5：數據統計因臺南廠及嘉義廠由子公司管理，未納入統計

員工健康促進

新光鋼鐵深信員工的身心健康將連帶影響企業產能，自 2022 年起聘請特約醫護人員，從事勞工健康服務及健康促進管理。專業且專任職護人員能針對企業勞工健檢結果進行健康風險評估與分析、健康照護、管理與追蹤，適切給予勞工從事適當工作的指引建議，不僅可以保障員工健康，也增加企業的產能。



2022 年勞工健康服務計畫辦理情形

勞工健康服務計畫	執行內容
1. 勞工健康服務年度計畫檢討與制定 2. 健康管理： (1) 哺乳室、急救箱及相關急救設備規劃及完整性 (2) 一般 / 特殊體格、健康檢查紀錄之分析、分級、評估 (3) 勞工一般健康檢查結果異常之健康指導 (4) 新進員工體格檢查報告異常衛教 (5) 依一般 / 特殊體格、健康檢查結果適性配工 (6) 追蹤及關懷傷病同仁給予衛教指導 7. 職業病調查與預防 3. 工作相關疾病預防、工作環境之改善 4. 健康促進講座 5. 職業安全衛生法所定新興職業病預防：人因性危害、異常工作負荷、職務遭受不法侵害計畫、母性健康保護計畫	1. 檢視並分析心血管疾病及工作負荷危害風險並進行個人健康衛教 2. 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導 3. 新進人員體格檢查 4. 心靈輔導諮詢晤談 5. 統整各廠臨場服務內容並於安委會報告 6. 辦理心理健康講座 7. 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表 8. 母性保護評估諮詢 9. 偕同職安進行工作現場訪視，辨識與評估工作場所環境 10. 進行特殊健康檢查介紹、注意事項—噪音、粉塵 11. 一般健檢分級管理分析 12. 檢視現場急救箱檢點表及內容物

註：生產過程中難免產生高溫、噪音及粉塵等健康危害，新光鋼鐵之主要職業病包含青光眼、聽力受損；新光鋼鐵透過危害教育訓練、衛生防護具配戴及稽查等，大幅降低人員暴露於健康危害之風險，使職業病發生之機率降至最低，近年未有職業病之案例發生。



- ✓ 觀音廠 噪音作業：二級管理人數6位，正己烷全數合格
- ✓ 彰濱廠 噪音作業：一級管理人數8位、二級管理人數5位，正己烷全數合格
- ✓ 高雄廠 噪音作業：二級管理人數3位，正己烷全數合格
- ✓ 前端風電彰濱廠 噪音作業：二級管理人數13位，粉塵作業：二級管理人數3位
- ✓ 新樺嘉義廠 噪音作業：二級管理人數2位

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 / 特殊體格、健康檢查紀錄分析，提供員工健康教育及健康促進關懷與衛生指導講座；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。2022 年度執行特殊健康檢查，針對聽力異常同仁實施職醫科醫師複檢，並安排調單位、改善聽力防護具、安排職醫 / 護執行健康促進關懷與追蹤、實施特殊團體衛教宣導佩戴耳塞防護具正確性。

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，新光鋼鐵設置職業護士進一步評估新雇員工的體格檢查、查核員工定期檢查內容並進行分類、針對孕期及產後的母性進行訪談記錄，以及提供過勞量表、心理健康量表、肌肉骨骼症狀調查表等方式了解員工狀況，以利建立良好的工作職場環境。2022 年舉辦 10 場次健康講座。

單位	講座內容
總公司	代謝症候群是不是一個特定的疾病？
觀音廠	負面思考逆轉術、團體衛教宣導 - 辦公室隱形殺手（姿勢保健與運動）
彰濱廠	心理健康課程 - 如何面對職場壓力、特殊危害講座
高雄廠	如何預防熱傷害
前端風電 彰濱廠	如何面對職場壓力、特殊危害作業健康
新樺嘉義廠	菸害防治健康講座、特殊健檢、健檢需知講座



新光鋼鐵總公司提供重新裝修後設置員工休閒區，讓員工有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



健康促進標章



心肺復甦術 (CPR) 及自動體外心臟電擊去顫器 (AED)

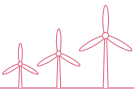


減重比賽得冠軍同仁



衛教 - 預防噪音、正確配戴耳塞 & 粉塵危害講座





4.5 社會公益

新光鋼鐵秉持「取之社會，用之社會」之理念，從社區關懷出發、持續進行人才培育、扶助弱勢族群，付出關心與實際行動。在優秀學子獎勵與扶弱領域深耕，國力的提升靠教育，新光鋼鐵持續在國內大專院校設置菁英獎學金，獎勵優秀學生，捐助各級學校培養五育菁英人才經費。同時也對緊急救護及弱勢族群及遭逢變故的個案主動提供援助，將有限的資源用到最需要幫助的地方，為社會向上提升貢獻己力。以三大工作主軸，實踐個人友善關懷社會之意志。

人才培育及推廣教育文化

與政府及民間機構(學校)合作培育、獎助德智體群美各領域人才，也透過與民間藝術音樂團體合作，舉辦音樂及表演等藝術活動，提升藝文素養

落實社區關懷

回饋地方:在地服務關懷，與地方機構緊密結合，保護環境、守護弱勢及維持居住安全

弱勢扶助、醫療補助

透過急難救助及醫療補助，協助民間機構及個案。並持續捐贈救護車以應日益頻繁的緊急救護需求

社會公益三大主軸

2022 年新光鋼鐵公司、新光鋼添澄慈善基金會及新北市輝容社福基金會，於社區關懷等公益總支出約計 **4,346** 萬元。

【一】人才培育及推廣教育文化：

1. 捐助新北市政府體育處「培育新北運動之星照亮未來國手之路」圓夢計畫。
2. 贊助中華民國輕艇協會參加 2022 年世界運動會 - 輕艇水球賽旅費。
3. 贊助安德烈協會清寒家庭學藝競賽活動，培養美學能力，促進身心平衡發展。
4. 捐助彰化 2 所國小課後照顧班的經費，約計 50 名小學生受益，讓單親隔代教養 .. 等弱勢家庭小學生，扎穩學習根基。
5. 設置大專院校菁英學生獎學金每年 60 名優秀學子，培養國家優秀人才，期盼其成為國家進步發展的領頭羊。
6. 支持本土樂團，與台灣在地樂團 - 灣聲樂團合作舉辦「2022 年母親節感恩音樂會」。
7. 多年與秋野芒劇團合作，捐助一年一場到花蓮偏鄉小學用劇團表演，以故事及戲劇陪伴教育孩子，寓教於樂。

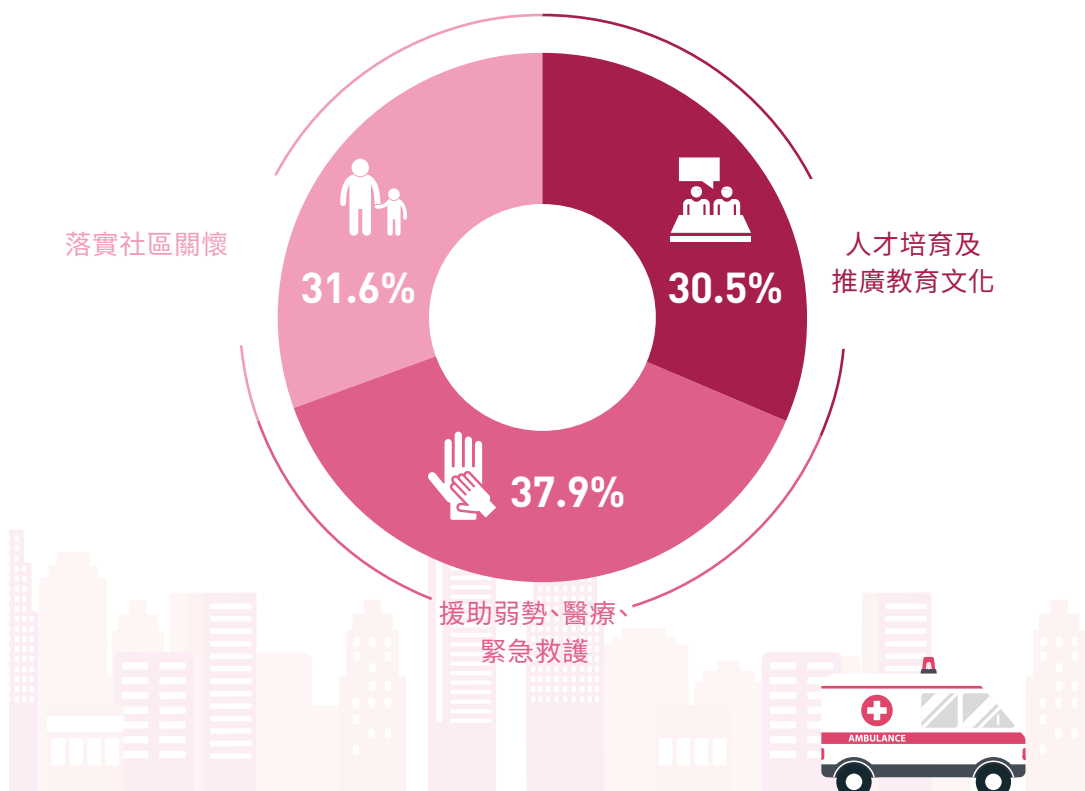


【二】社區關懷、回饋地方：

1. 配合地方政府降低葡萄藤燃燒產生二氧化碳排放汙染，捐贈稻草分解液予彰化縣政府。
2. 捐贈花蓮縣政府「含稻草分解菌有機質肥料」，避免農民燃燒稻草而衍生空汙問題。
3. 協助廠區所在消防分隊及守望相助隊，辦理推廣及守護活動。
4. 提供工作機會予地方身心障礙機構院生。
5. 協助在地教養院新建新院舍曬衣場工程。
6. 捐贈手術床及手術設備予嘉義基督教醫院，提升當地民眾醫療服務品質。

【三】弱勢扶助、醫療補助：

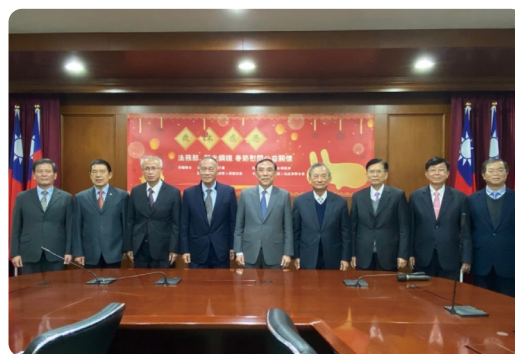
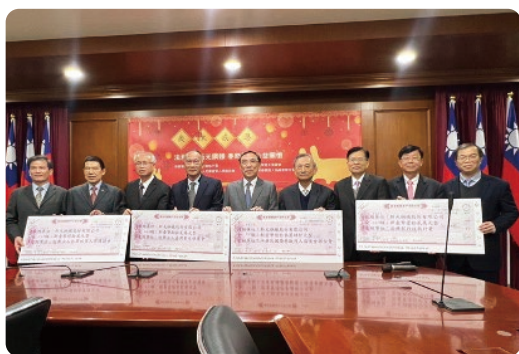
1. 協助老人送餐，低收弱勢民眾食物箱及年菜發送等活動。
2. 與法務部合作辦理「春節慰問公益關懷」計畫，發放春節慰問公益關懷金予犯罪被害人、更生人、受保護管束人及義務人，扶助弱勢個案家庭過好年。
3. 捐贈新北市政府消防局救護車，用於緊急救護。





「春節慰問公益關懷」計畫

基金會與法務部合作辦理「春節慰問公益關懷」計畫，提供更生人、馨生人等弱勢對象共 987 人的春節慰問金共計新台幣 197 萬 4000 元，助其能夠及早準備過年；慰問金由行政執行署、財團法人台灣更生保護會、犯罪被害人保護協會、中華民國榮譽觀護人協進會聯合會等機關發送。



「績優收容少年獎勵」計畫

與法務部合作「績優收容少年獎勵」計畫，透過提供少年矯正學校學生適當教育資源與支持，培力自身技能，提升適應社會生活能力，新光鋼鐵購置樂器捐贈法務部矯正署勵志中學音樂探索班，並頒發獎金獎勵音樂競賽獲獎學生。透過矯正學校的教育，學生揮別過去叛逆歲月，終於理解感恩家長的辛苦，在勵志中學「愛的團圓飯～來厚咱ㄟ囡仔請！」感恩活動中，學生親自奉上自製菜餚給家長，場面溫馨且令人動容。





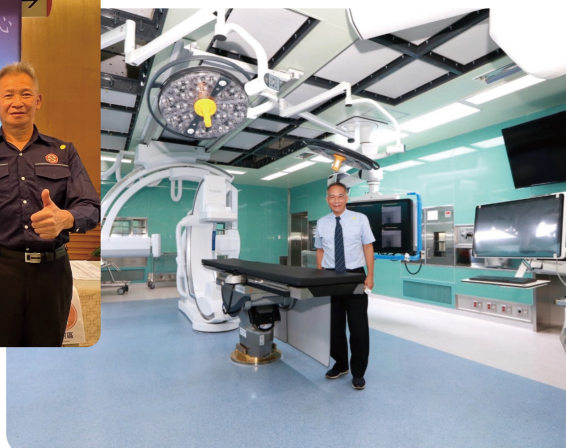
灣聲樂團感恩音樂會

2022 年新光鋼鐵公司邀請利害關係人欣賞灣聲樂團感恩音樂會，提升大眾藝文素養。



敦親睦鄰

1. 捐贈稻草分解液予彰化縣政府，降低葡萄藤燃燒產生二氧化碳排放汙染。
2. 捐贈花蓮縣政府「含稻草分解菌有機質肥料」，避免農民燃燒稻草而衍生空汙問題。
3. 協助彰化彰濱廠所在消防分隊及守望相助隊，辦理推廣及守護活動。
4. 桃園觀音廠提供廠區清潔清掃工作，予觀音愛心家園身心障礙院生。
5. 桃園祥育教養院新建院舍，公司主動認養曬衣場的建置，請工班直接進場施作。
6. 捐贈手術床及手術設備予嘉義基督教醫院，提升當地民眾醫療服務品質。





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臺捐出醫療與救護車輛共 37 輛。

新竹縣



桃園市



台北市



新北市



台中市



彰化縣



斗南



雲林縣



嘉義縣



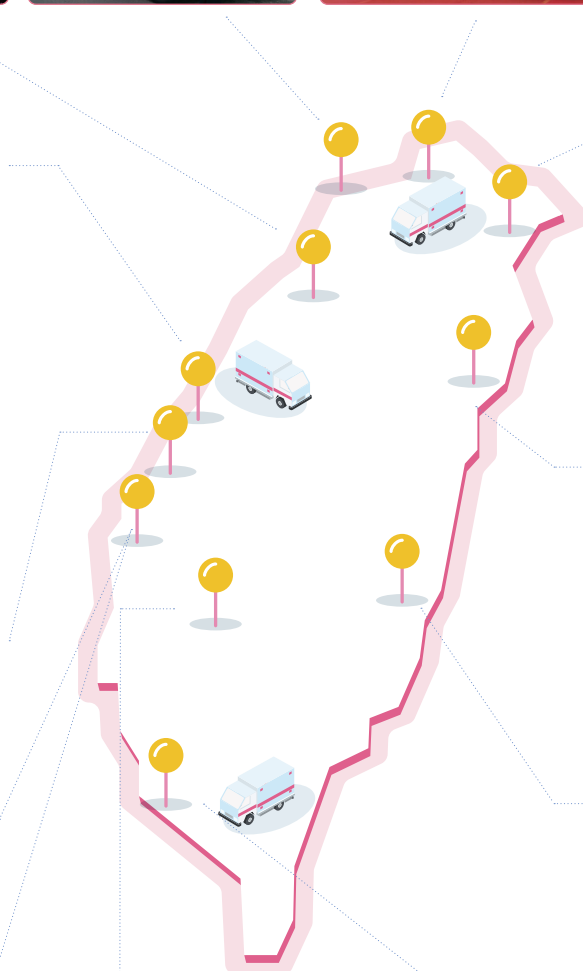
高雄市



宜蘭羅東



花蓮縣





附錄

永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

鋼鐵業

主題 (TOPIC)	指標代碼 (CODE)	No.	會計指標 (ACCOUNTING METRIC)	數據 / 報告書章節	單位 (UNIT OF MEASURE)
溫 室 氣 體 排 放	EM-IS-110a.1	1	全球範疇一排放總量	3.1 能源與溫室氣體管理	公噸二氧化碳當量
		2	全球受排放限制之排放量佔比	0%	百分比
	EM-IS-110a.2	3	對於範疇一排放量管理與減量目標之長期與短期策略或計畫之討論，與針對這些目標之績效分析	3.1 能源與溫室氣體管理	N/A
空 氣 污 染 排 放 物	EM-IS-120a.1	4	以下污染源之空氣排放：(1) 一氧化碳	0	公噸
		5	以下污染源之空氣排放：(2) 氮氧化物 (不含二氧化氮)	0	公噸
		6	以下污染源之空氣排放：(3) 硫氧化物	0	公噸
		7	以下污 染 源 之 空 氣 排 放：(4) 懸浮微粒 (PM10)	0	公噸
		8	以下污染源之空氣排放：(5) 錳 (氧化錳)	0	公噸
		9	以下污染源之空氣排放：(6) 鉛	0	公噸
		10	以下污染源之空氣排放：(7) 揮發性有機化合物	0	公噸
		11	以下污染源之空氣排放：(8) 多環芳香烴	0	公噸
能 源 管 理	EM-IS-130a.1	12	(1) 總能源消耗	39,657.47	十億焦耳
		13	(2) 電網電力佔比	47.87%	百分比
		14	(3) 再生能源佔比	0%	百分比
	EM-IS-130a.2	15	(1) 總燃料消耗	20,673.50	十億焦耳
		16	(2) 燃煤佔比	0%	百分比
		17	(3) 天然氣佔比	9.73%	百分比
		18	(4) 再生能源佔比	0%	百分比
水 管 理	EM-IS-140a.1	19	淡水取用總量	3.2 水資源管理	千立方公尺
		20	回收佔比	0%	百分比
		21	位於高或極高基線水資源壓力區域佔比	0%	百分比
廢 棄 物 管 理	EM-IS-150a.1	22	廢棄物產生量	3.4 廢棄物管理	公噸
		23	有害廢棄物佔比	0%	百分比
		24	廢棄物回收佔比	8%	百分比

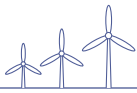


主題 (TOPIC)	指標代碼 (CODE)	No.	會計指標 (ACCOUNTING METRIC)	數據 / 報告書章節	單位 (UNIT OF MEASURE)
勞動力健康與安全	EM-IS-320a.1	25	約聘員工之可記錄總事故率	0%	比率
		26	全職員工之可記錄總事故率	2.26%	比率
		27	全職員工之死亡率	0%	比率
		28	約聘員工之死亡率	0%	比率
		29	全職員工之虛驚事故率	0%	比率
		30	約聘員工之虛驚事故率	0%	比率
供應鏈管理	EM-IS-430a.1	31	環境與社會議題導致鐵礦與 / 或焦煤採購風險的管理程序說明	N/A	N/A

指標代碼 (CODE)	No.	活動指標	數據 / 報告書章節	單位 (UNIT OF MEASURE)
EM-IS-000.A	1	來自 (1) 鹼性吹氧爐的粗鋼生產量	N/A	公噸
	2	來自 (1) 鹼性吹氧爐的粗鋼生產佔比	N/A	百分比
	3	來自 (2) 電弧爐製程的粗鋼生產量	N/A	公噸
	4	來自 (2) 電弧爐製程的粗鋼生產佔比	N/A	百分比
EM-IS-000.B	5	鐵礦總產量	N/A	公噸
EM-IS-000.C	6	焦煤總產量	N/A	公噸

GRI STANDARDS 對照表

附錄 1：GRI 索引使用聲明	新光鋼鐵已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無適用之行業準則



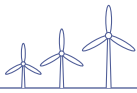
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織細節	1.1 關於新光鋼	26	
2-2	永續報告所包含的實體	關於報告書	2	
2-3	報告週期、主題與聯絡人	關於報告書	2	
2-4	資訊重編	關於報告書	2	
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	2	
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	專欄 - 供應鏈管理	24	
		2.4 供應鏈管理	68	
2-7	員工	4.1 員工概況	79	
2-8	非雇用工作者	4.1 員工概況	79	
2-9	治理結構與組成	1.2 治理架構	30	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 治理架構	30	
2-11	最高治理單位的主席	1.2 治理架構	30	
2-12	最高治理單位在監督風險管理的角色	永續發展策略與重大議題管理	9	
		利害關係人互動	20	
		1.7 風險管理與 TCFD	46	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 治理架構	30	
2-14	最高治理單位位於永續性報導的角色	關於報告書	2	
		利害關係人與重大議題		
2-15	利益衝突	1.2 治理架構	30	
2-16	溝通重要關鍵議題	永續發展策略與重大議題管理	9	
		利害關係人互動	20	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 治理架構	30	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 治理架構	30	
2-19	薪酬政策	1.2 治理架構	30	
2-20	薪酬決定的流程	1.2 治理架構	30	
2-21	年度總薪酬比率	1.2 治理架構	30	因薪資與個資機密性質，暫不揭露
2-22	永續發展策略的陳述	董事長的話	4	
2-23	政策承諾	1.4 誠信經營	43	
		4.3 人權	89	
2-24	嵌入政策承諾	1.4 誠信經營	43	
2-25	整治負面衝擊的流程	永續發展策略與重大議題管理	9	
		利害關係人互動	20	
2-26	尋求建議與提升意識的機制	1.4 誠信經營	43	
2-27	法律與規範的合規	1.6 法規遵循	46	



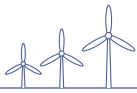
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於新光鋼	26	
2-29	利害關係人的溝通管道	利害關係人互動	20	
2-30	團體協約	4.3 人權	89	
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	重大主題的鑑別流程	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
3-2	重大主題的表列	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
綠色產業推動				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
自訂主題				
	綠能產業發展	專欄 - 綠能產業	22	
風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 201：經濟績效				
201-1	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.7 風險管理與 TCFD	46	
誠信經營與反貪腐				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 205：反貪腐				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4 誠信經營	43	
GRI 206：反競爭行為				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4 誠信經營 1.6 法規遵循	43 46	
供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 204：採購實務				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4 供應鏈管理	68	



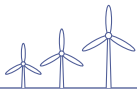
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
GRI 308：供應商評估				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	專欄 - 供應鏈管理 2.4 供應鏈管理	24 68	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	專欄 - 供應鏈管理 2.4 供應鏈管理	24 68	
GRI 414：供應商社會評估				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	專欄 - 供應鏈管理 2.4 供應鏈管理	24 68	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	專欄 - 供應鏈管理 2.4 供應鏈管理	24 68	
產品技術與研發				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
自訂主題				
	產品技術發展	2.1 產品與技術	59	
營運績效				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 201：經濟績效				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運績效	40	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.3 營運績效 4.2 多元化與人才策略	40 82	
201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運績效	40	無
職業安全與健康				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 403：職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場健康與安全	92	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職場健康與安全	92	
403-3	職業健康服務	4.4 職場健康與安全	92	
403-9	職業傷害	4.4 職場健康與安全	92	
403-10	職業病	4.4 職場健康與安全	92	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
人才招募與培育				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 404：訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 多元化與人才策略	82	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 多元化與人才策略	82	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 多元化與人才策略	82	
氣候變遷				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 201：經濟績效				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.7 風險管理與 TCFD	46	
勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 401：勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	4.2 多元化與人才策略	82	
401-2	提供給全職員工的福利	4.2 多元化與人才策略	82	
401-3	育嬰假	4.2 多元化與人才策略	82	
廢棄物管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大議題管理 利害關係人互動	9 20	
GRI 306：廢棄物				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	永續發展策略與重大議題管理	9	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	永續發展策略與重大議題管理	9	
306-3	廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	77	
306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	77	
306-5	廢棄物的直接處置	3.4 廢棄物管理	77	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
一般主題				
GRI 202：市場地位				
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	4.2 多元化與人才策略	82	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 員工概況	79	
GRI 303：水與放流水				
303-1	共享水資源之相互影響	3.2 水資源管理	75	
303-3	取水量	3.2 水資源管理	75	
GRI 305：排放				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1 能源與溫室氣體管理	74	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.1 能源與溫室氣體管理	74	
305-4	溫室氣體排放密集度	3.1 能源與溫室氣體管理	74	
GRI 400：社會				
GRI 405：員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	1.2 治理架構 4.1 員工概況	30 79	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 多元化與人才策略	82	
GRI 408：童工				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3 人權	89	新光鋼鐵服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動
GRI 416：顧客健康與安全				
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 產品品質	63	新光鋼鐵 2022 年度無違規事件
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	2.2 產品品質	63	新光鋼鐵所有產品標示符合環境、社會與使用安全之相關規範。2022 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件。



上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 附表一之六

永續揭露指標 - 鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量 (註1)	量化	3.1 能源與溫室氣體管理	十億焦耳、百分比 (%)	
二	消耗燃料總量、煤炭百分比、天然氣百分比及再生燃料百分比	量化	3.1 能源與溫室氣體管理	十億焦耳、百分比 (%)	
三	總取水量及總耗水量	量化	3.2 水資源管理	千立方公尺 (m ³)	
四	所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比	量化	3.4 廢棄物管理	公噸 (t)、百分比 (%)	
五	說明職業災害人數及比率	量化	4.4 職場健康與安全	比率 (%)、數量	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	2.1 產品與技術	依產品類型而不同	

上市上櫃公司氣候相關資訊

	項目	執行情形 / 對應章節
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。	1.7 風險管理與 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)。	1.7 風險管理與 TCFD
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.7 風險管理與 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。	1.7 風險管理與 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。	1.7 風險管理與 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。	1.7 風險管理與 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。	尚無內部碳定價
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。	1.7 風險管理與 TCFD
9	溫室氣體盤查及確信情形。	3.1 能源與溫室氣體管理



上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

法源	揭露項目	對應章節／說明／省略
上市公司編製與申報永續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	4.2 多元化與人才策略
上市公司編製與申報永續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	1.7 風險管理與 TCFD

TCFD 準則對照表

面向 Core Elements	TCFD Disclosure Recommendation	Chapters in This Report
治理 Governance	董事會如何監督氣候相關議題 How the board performs oversight of climate-related issues	1.7 風險管理與 TCFD
	管理階層如何評估與管理氣候相關議題 How management assesses and manages climate-related issues	1.7 風險管理與 TCFD
策略 Strategies	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會 The climate-related risks and opportunities the organization has identified over the short, medium and long term	1.7 風險管理與 TCFD
	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務 The impact of climate-related risks and opportunities on the organization's business, strategy, and financial planning	1.7 風險管理與 TCFD
	規畫的衝擊 情境分析（包括 2°C 或更嚴苛的情境） Scenario analysis (including disclosure under a 2° C or lower scenario)	1.7 風險管理與 TCFD
風險管理 Risk Management	氣候相關風險的鑑別和評估流程 Processes for identifying and assessing climate-related risks	1.7 風險管理與 TCFD
	氣候相關風險的管理流程 Processes for managing climate-related risks	1.7 風險管理與 TCFD
	說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度 Disclose the metrics used by the organization to assess climate-related risks and opportunities in line with its strategy and risk management process	1.7 風險管理與 TCFD
	評估指標是否與公司策略與風險管理一致 Disclose Scope 1, Scope 2, and if appropriate, Scope 3 greenhouse gas (GHG) emissions, and the related risks	1.7 風險管理與 TCFD
指標與目標 Metrics and Targets	揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險 The management targets and related performance	1.7 風險管理與 TCFD
	管理目標及相關績效 The management targets and related performance	1.7 風險管理與 TCFD



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 111 年度永續報告書，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」。

管理階層對永續報告書之責任

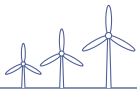
管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則編製永續報告書，且維持與編製永續報告書有關之必要控制，以確保永續報告書所列標的資訊未存有重大不實表達。

會計師對永續報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則 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工作，對上開永續報告書所選定之標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得確信，並出具有限確信報告。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：

- 取得及閱讀永續報告書；
- 訪談管理階層及相關人員，以瞭解公司編製永續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。



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。

獨立性及品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所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、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則 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、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

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 111 年度永續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編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，貴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。

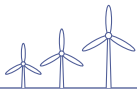
勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 陳 盈 州

陳盈州



中 華 民 國 112 年 8 月 4 日



附件一

確信項目彙總表

編號	確信項目 (GRI 指標編號/自訂指標編碼)	指標敘述	對應章節	衡量基準
1	GRI 2-27: 2021	法規遵循	1.6 法規遵循	總公司、觀音廠、彰濱廠及高雄廠發生重大違反法規事件總數及罰款金額。
2	GRI 204-1: 2016	來自當地供應商的採購支出比例	2.4 供應鏈管理	採購產品(鋼材)進貨金額來自當地供應商(台灣地區)的比例。
3	GRI 303-3: 2018	取水量	3.2 水資源管理	觀音廠、彰濱廠及高雄廠依取水來源(第三方的水-自來水)劃分及具水資源壓力地區之總取水量。
4	GRI 306-3: 2020	廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	觀音廠、彰濱廠及高雄廠依廢棄物組成成分細分產生的廢棄物總量。
5	GRI 401-1: 2016	新進員工和離職員工	4.2 多元化與人才策略	總公司、觀音廠、彰濱廠及高雄廠依性別與年齡劃分之新進員工和離職員工人數與比例。
6	GRI 401-3: 2016	育嬰假	4.2 多元化與人才策略	總公司、觀音廠、彰濱廠及高雄廠依性別劃分,享有及申請育嬰假員工總數、休完育嬰假後應復職、實際復職和留任員工總數、員工復職率及留任率。
7	GRI 403-9: 2018	職業傷害	4.4 職場健康與安全	總公司、觀音廠、彰濱廠及高雄廠員工因職業傷害所造成之死亡、嚴重與可記錄的職業傷害的數量與比率、職業傷害主要類型及工作時數。
8	自訂指標一	2022年再生能源裝置容量及發電量	3.3 潔淨能源	太陽板之總裝置容量及年度發電量。



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>