



2024

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
2024 績效總覽	6
評比及認證	7
專欄	7
聯合國永續發展目標 (SDGS) 實踐	10
永續發展策略與重大主題管理	13
利害關係人互動	22

ch1 永續治理 誠信經營 24

1.1 關於新光鋼鐵	25
1.2 治理架構	29
1.3 營運績效	33
1.4 誠信經營	36
1.5 智慧財產	38
1.6 資訊安全	38
1.7 法規遵循	39
1.8 風險管理與TCFD	39

ch2 產品與服務 50

2.1 產品與服務發展	51
2.2 產品品質管理	56
2.3 客戶服務	60
2.4 永續供應鏈管理	62

ch3 永續環境 愛護地球 66

3.1 能源與溫室氣體管理	68
3.2 水資源管理	72
3.3 廢棄物管理	73

ch4 友善職場 社會共融 74

4.1 員工概況	75
4.2 人才策略與管理	78
4.3 人權與友善包容	86
4.4 職場健康與安全	89
4.5 社會公益	99

附錄 104

永續會計準則委員會(SASB) 對照表	104
GRI Standards對照表	105
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	110
上市上櫃公司氣候相關資訊	110
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	111
TCFD準則對照表	112
會計師有限確信報告	113

關於報告書

編製依據

本報告書皆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；同時依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，向利害關係人具體說明本公司「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。2024 年新光鋼有一處資訊重編，請見 **3.1 能源與溫室氣體管理**。

報告期間與範疇

本報告內容涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，以新光鋼鐵於台灣地區營運據點、品牌與活動為揭露範疇，部份內容將涵蓋旗下子公司前端風電（APEX），若有揭露範疇涵蓋前端風電（APEX）將另外說明。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

本報告書揭露內容及數據由各權責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後送交各部門主管確認，後續報告書經外部確信，經董事會決議通過後發布。

企業社會責任小組

新光鋼鐵設立企業社會責任小組，由董事長指派總經理為最高領導主管，負責決策永續發展相關事宜，並授權公司治理主管協調相關單位協同辦理永續發展相關事務。小組成員由公司治理主管選派各部門主管及執行人員擔任，共同推動永續發展事務，定期或視實際需要開會，並定期向董事會報告永續發展策略及年度執行計畫規劃、執行、追蹤及調整。

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，同時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（Deloitte）按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行獨立有限確信。

發行資訊

新光鋼鐵每年定期出版永續報告書，並同時於公司官方網站揭露。

報導期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並發行中、英文版報告書。

發行週期：一年一次

前次報告發行時間：2024 年 8 月發行

本次報告發行時間：2025 年 8 月發行

下次報告發行時間：2026 年 8 月發行

ESG 聯絡資訊

對於本報告書內容有任何需要瞭解之處與建議，歡迎透過下列方式與我們聯繫：



新光鋼鐵官網



新光鋼鐵企業
社會責任專區

新光鋼鐵股份有限公司 公司治理主管 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：<https://www.hkssteel.com.tw/>
- 企業永續專區：<https://csr.hkssteel.com.tw/>



董事長的話

2024 年是國際經濟發展轉機年，年初全球經濟溫和復甦並逐漸擺脫通膨壓力，歐美經濟持續回穩及中國大陸持續推出各項振興經濟活力政策，終在全球貨幣寬鬆及經濟刺激政策的加持下開啟降息循環，逐步淡化高利率環境對經濟活動的抑制效應，全球經濟可望維持穩健成長。國內近期經濟表現維持穩健成長狀態，出口受新興科技與 AI 浪潮帶動下持續擴張，同時帶動內需和投資建設，因此內需為支撐經濟成長的主要支柱，連帶使台股表現相當亮麗，而國內半導體廠商持續擴廠也使本公司的相關訂單穩定成長。

突破重圍 穩健經營

新光鋼鐵一直堅持以專業鋼材服務為本位，在外部環境劇烈動盪時，仍持續進行企業資源整合運籌，強化企業整體核心能力，2024 年獲利表現受惠於國內半導體廠商持續擴增先進製程，加上「投資臺灣三大方案」及綠色創能設施建置等內需相關題材支撐，40 萬噸的銷售目標達成率為 82%，仍有調整空間；惟國內綠色創能設施建置時程因行政流程導致簽約延遲而有所延遲，因此無法優於前一年之表現。

員工關懷 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。致力於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》等國際人權公約所倡導的人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權的責任。

新光鋼鐵視員工為最重要的資產，提供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，我們還鼓勵員工在工作之餘，積極經營家庭生活、發展興趣、參與社會活動，並享受快樂的人生。

減碳承諾 永續未來

全球面臨減少溫室氣體排放和減緩全球暖化速度的迫切挑戰。新光鋼鐵深刻認識到全球暖化和極端氣候危機對企業永續發展的影響，為此，新光鋼鐵在企業社會責任、節能減碳、綠化及資源再循環等環境保護方面全力推動並積極貢獻。

為因應未來國內法規對二氧化碳交易及企業碳資源管理的要求，本公司於新建廠房及辦公室階段即採用節能設計，並在營運階段持續提升能源效率，這些措施不僅節約成本，也有效降低溫室氣體排放量。

秉持環保、潔淨能源、空間再利用等永續發展理念，2024 年新光鋼鐵廠房屋頂太陽光電系統建置容量已達 16.56MW，成為杜邦™ 倡導「安全屋頂、無憂發電」計畫之國內最大的單一商用屋頂型太陽能裝置，並於 2024 年度提供 2,443 萬度電，二氧化碳減量逾 12,075 公噸，相當約 31 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。歷年來提供 10,023 萬度電力，二氧化碳減量近 51,127 公噸，相當約 131 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。



新光鋼鐵 董事長

陳明德

社會關懷 培育人才

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。2024 年新光鋼鐵以本公司、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共同攜手，於社區關懷等公益總支出總計達 5,108 萬元。

「十年樹木，百年樹人」，人才是國家發展的重要基石，也是維持國家生產力和競爭力的重要指標。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，張添澄董事長及陳明德董事長身體力行「取之於社會，用之於社會」的精神，善盡企業社會責任，為社會共好盡一份心力而創立了「新光鋼添澄慈善基金會及輝容社福基金會」在全台 12 所大專院校設立菁英獎學金，自 2019 年起，每學年均頒發獎學金及獎狀表揚優秀學子，激勵菁英學子奮發向上，得獎同學迄今已有 347 名，累積頒發獎學金金額逾 3,470 萬元。我們將持續舉辦，為國家人才培育盡一份企業的責任，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。即便未來在海外發展，無法回台服

務，也希望他們能像張忠謀、黃仁勳、蘇姿丰等台灣之光一樣，對全球社會發展作出深遠貢獻，進而間接提升台灣產業的整體效益。

新光鋼鐵 2024 年「新光鋼添澄慈善基金會及輝容社福基金會聯合菁英獎學金」，頒發大專院校菁英學生獎學金 580 萬元，鼓勵來自台大、清大、陽明交大、成大、台科大、北科大等 12 所大學，在學業及品德表現優異的 58 位高教學子，展現新光鋼鐵善盡企業社會責任的承諾。

持續突破 展望未來

新光鋼鐵將保持嚴謹且積極的精神和態度，落實公司各項經營策略及計畫，並加強決策品質及應變能力。期望在 2025 年隨著主要經濟體製造業景氣陸續回穩及擴張區間，加上台灣前瞻計劃所帶來的內需剛性經濟建設，經費規模持續擴增至 6,000 億元以上，望持續創企業新高峰，以迎接開花結果的豐收年。

2024 績效總覽

ESG 重點績效

經濟

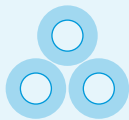


第**12**名

2025年天下雜誌2000大製造業營業收入排名第254名，在金屬原料工業中名列第12名。

銷售量
達成率**82%**

2024年度鋼品銷售40.8萬噸，營業目標銷售量達成率82%。



全年合併營收為新台幣145.9億元；營業淨利5.9億元，較前一年減少31%；每股稅後盈餘減少12.6%。

環境



再生能源累積發電量達

10,023 萬度

再生能源累積發電量達10,023萬度，相當於減少51,127噸二氧化碳排放當量。



落實推動與
持續遵循

落實推動6S、TPM等生產管理，並持續遵循ISO 9001、ISO 45001、ISO 14001、ISO 3834、EN 1090、ISO 14064-1、ISO 50001等規範。

裝置容量

2,730.2 kW

新澄物流園區大樓頂樓太陽能板發電裝置容量為2,730.2 kW，為目前國內獨棟大樓屋頂最大的太陽能發電量。同時，在新澄物流園區大樓鄰近的新慶物流中心頂樓太陽能板發電裝置容量為2,103.45 kW。



社會



公益總支出

5,108 萬元

2024年新光鋼鐵公司、新光鋼鐵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5,108萬元。

支出比例

2024年社會公益支出比例為：人才培育及推廣教育文化：37.2%，落實社區關懷：27.3%，弱勢扶助、醫療補助：35.5%。

捐贈救護車及
手持超音波機

捐贈桃園市消防局草漯分隊救護車一部、基隆市消防局七堵分隊救護車一部，並捐贈台南市消防局三組手持超音波機（POCUS）。



累計已發出**3,470萬元**

共有**347名**學子受惠

菁英學生獎學金，累計已發出3,470萬元獎學金，共有347名優秀大專學子受惠。



捐贈手術設備

捐贈手術設備予嘉義基督教醫院，提升當地民眾醫療服務品質。

治理



TCSA

連續六年獲獎

台灣永續能源研究基金會頒發的TCSA台灣企業永續報告書獎－製造業－白金獎（已連續六年獲獎）。



第11屆公司治理評鑑**51%至65%**，較前一年度提升一個級距。

本公司董事會由十位具備多元背景，包括不同產業、學術及會計等專業領域，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，我們仰賴董事們的豐富學識、個人洞察力與商業判斷力。

新光鋼鐵秉持營運透明，重視股東權益，並根據中華民國法律規定，審計委員會的成員由全體獨立董事組成。此外，審計委員會自2017年起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，董事會亦每年定期進行績效自我評估與未來經營方針討論。

評比及認證

- ★ 2019 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎－製造業－銅獎。
- ★ 2020 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎－製造業－銀獎。
- ★ 2021 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎－傳統製造業－金級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－銅獎。
- ★ 2022 年董事長榮獲 2022 哈佛商業評論（HBR）台灣百大企業領袖。
- ★ 2023 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎－傳統製造業－金級獎及永續企業績優獎。
- ★ 2024 年榮獲 TCSA 台灣企業永續報告書獎－傳統製造業－白金獎及永續企業績優獎。

專欄

企業綠化，邁向永續未來

新光鋼鐵深信，環境保護與企業經營並非對立，而是相輔相成的關係。透過持續綠化與生態共融，企業不僅提供員工良好的工作環境，更在工業發展與環境永續間取得平衡，實踐「企業永續」的願景。

新光鋼鐵的環境綠化計畫已實施多年，未來也將持續進行，期望能引領業界共同邁向更友善且更永續的工業發展。透過這些綠化行動，讓工業區不僅是生產基地，更是一個與自然和諧共存的美麗空間。

打造永續未來：新光鋼鐵的綠化與生態共融行動

新光鋼鐵重視健全的公司治理及穩健營運，同時也重視環境、社會，以及所有利害關係人的利益平衡，致力於將「建構良好綠化環境，營造自然生態景觀」融入公司文化，此外，新光鋼鐵也堅信企業經營與環境保護缺一不可，在追求更高營運績效的同時也必須兼顧自然環境的保護並與其共存，才是企業永續的最佳實踐。

環境綠化－從土壤開始

經過長期的綠化行動，新光鋼鐵經由「里山里海工作室」指導，自 2024 年起針對部分植被覆蓋率不佳的區域予以投入土壤復育行動，透過回收木材與落葉膠囊改善土壤環境，不僅降低垃圾清運成本，也有效提升綠地的生態循環。此外，也針對生產廠區植樹成效不佳的區域進行土壤檢測，並採取枝葉圍圍施作，預計明年至少將施作 4 座枝葉圍圍，藉由土壤檢測數值及土壤培育選植適合當地土壤的原生或非侵入性植栽，維持應有的綠覆面積。新光鋼鐵深知企業不應僅重視「CSR- 企業社會責任」，更應期許自身能對社會、環境的永續發展有所貢獻，因此積極投入在地永續作為，期望透過技術投資，協助在地農民在不降低農業效率及有善環境的前提下，降低農作過程中的溫室氣體排放。2024 年度新光鋼添澄基金會捐贈中華國際原生復育協會，提供花蓮地區的秈稻生產區，使用稻草速效纖維水解液，將過去露天燃燒造成的碳排放，轉變為自然負碳的方式，將有機質養份儲存於土壤中。

打造生物棲地，促進生態多樣性

新光鋼鐵於觀音廠進行營造生物棲地行動，藉由現有植群劃分綠化帶功能，調質選擇適合區域特性的植栽與相關工法促進環境植物多樣化，期望促進生態系統多樣性：

- **生態緩衝區**：規劃完整綠籬作為林地零干擾間隔帶，並於 2025 年 4 月完成部份區域綠籬補植。
- **蜜源植物區**：預計篩選不同花期的原生物種，如小葉赤楠、穗花棋盤腳、海桐、日本女貞、台灣百合等，以此吸引授粉昆蟲，進而促進生物多樣性。
- **泥沙攔阻緩衝帶**：透過高聳防風林與林下層規劃，有效調節氣候與保護土壤。
- **獨居蜂窩**：在枝葉園圃的施作過程中，利用木頭打造獨居蜂窩，藉此有效控制蜾蠃等害蟲並提升花卉的授粉效率（約比蜜蜂高 120 倍），獨居蜂的出現也代表周邊環境狀態良好。

新光鋼鐵也鼓勵觀音廠員工一起參與綠化與生態共融行動，並進行生態復育調查，以利作為長期觀察依據，並透過土壤培育及選植適合的植栽，使未來可觀察到的生態物種持續增加。

已辨識並記錄的植物數量達 80 種以上，已辨識的生物數量達 60 種以上，觀音廠於 2025 年 3 月廠內茄苳花季時，透過手機拍攝到一隻盲椿科昆蟲，並經出沒生態與外型比對後，識別為 *Rhopalimiris gagai*，此種昆蟲於 2023 年由研究人員發表。



觀音廠枝葉園圃





生態緩衝區



蜜源植物區



泥沙攔阻緩衝帶



青枯葉蛾



黑翅蜂虻



白頭翁

生態物種



中華蜜蜂

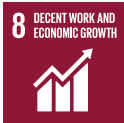


斯文豪氏攀蜥

聯合國永續發展目標（SDGs）實踐

新光鋼鐵依循聯合國 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），聚焦 9 項目標作為新光鋼鐵永續發展重點方向，以實際行動響應下述永續發展目標，期為整體社會盡一份心力：

SDGs	細項目標	新光鋼鐵作為	對應章節
2 ZERO HUNGER	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	協助老人送餐，低收與弱勢民眾食物箱及年菜發送等活動	4.5 社會公益
4 QUALITY EDUCATION	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 人才策略與管理 4.5 社會公益
5 GENDER EQUALITY	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 2024 年女性同仁佔 24.38%，女性主管佔 6.01% - 第 16 屆董事會成員皆為男性，未來董事會改選會注重成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至五分之一以上為目標	1.2 治理架構 4.1 員工概況
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	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 - 轉投資向陽多元漁電共生計畫	2.1 產品與服務發展 3.1 能源與溫室氣體管理

SDGs	細項目標	新光鋼鐵作為	對應章節
	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	2024 年新聘正職員工 53 人 - 投資桃園新澄物流園區，未來可提供超過 1,500 個就業機會	4.1 員工概況 
	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的水下基礎建設的開發與供應，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的在地供應鏈	2.1 產品與服務發展 2.2 產品品質管理 3.1 能源與溫室氣體管理
	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）產業訂定為企業的重點發展方向	1.8 風險管理與 TCFD 2.1 產品與服務發展 3.1 能源與溫室氣體管理

SDGs	細項目標	新光鋼鐵作為	對應章節
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	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 - 訂有相關規章制度及舉報機制並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% 2024 年開設經營管理及法律課程，提升全體員工誠信經營意識，共計開設 17 堂課，受訓人次達 269 人，總受訓時數為 819 個小時 - 計劃導入運行 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 2024 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主題管理

新光鋼鐵依據 2021 版本 GRI 通用準則並遵循 AA1000 標準，建構重大主題分析流程，參考產業趨勢、焦點永續議題與全球同業標竿，彙整出 15 項與新光鋼鐵相關的永續議題，並分別進行每項議題的關注程度與衝擊程度調查。

重大主題鑑別與執行流程

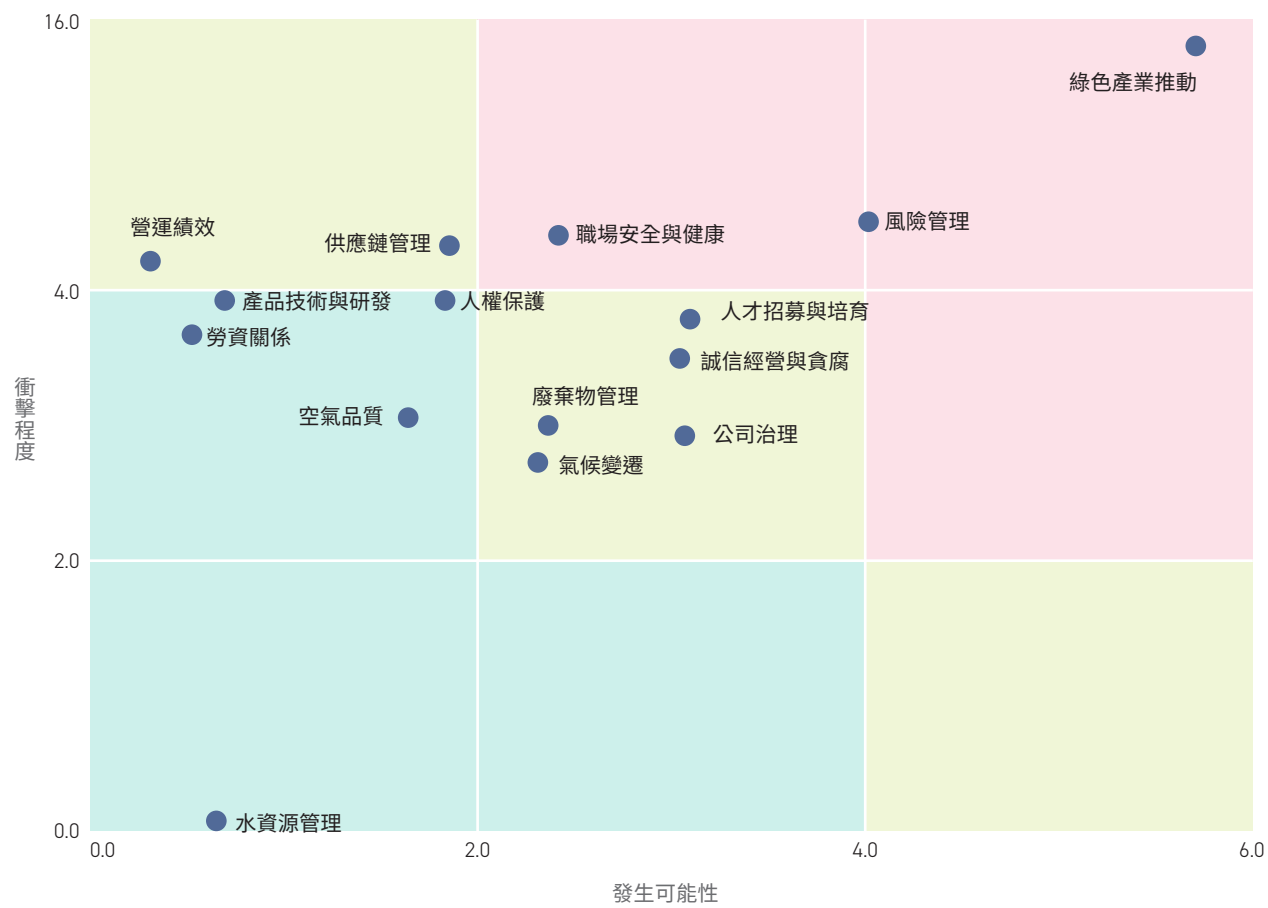
新光鋼鐵依循 GRI 2021 版 GRI 3，評估企業在整個營運活動和商業關係中對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際和潛在衝擊，以作為新光鋼鐵永續發展策略規劃的依據。

2024 年由新光鋼鐵高階主管針對各永續議題之正面及負面衝擊進行評估，同時參考外部利害關係人針對永續議題的關注程度，最終產出 2024 年重大主題列表，並將結果呈報永續發展委員會。

負面衝擊重大主題矩陣

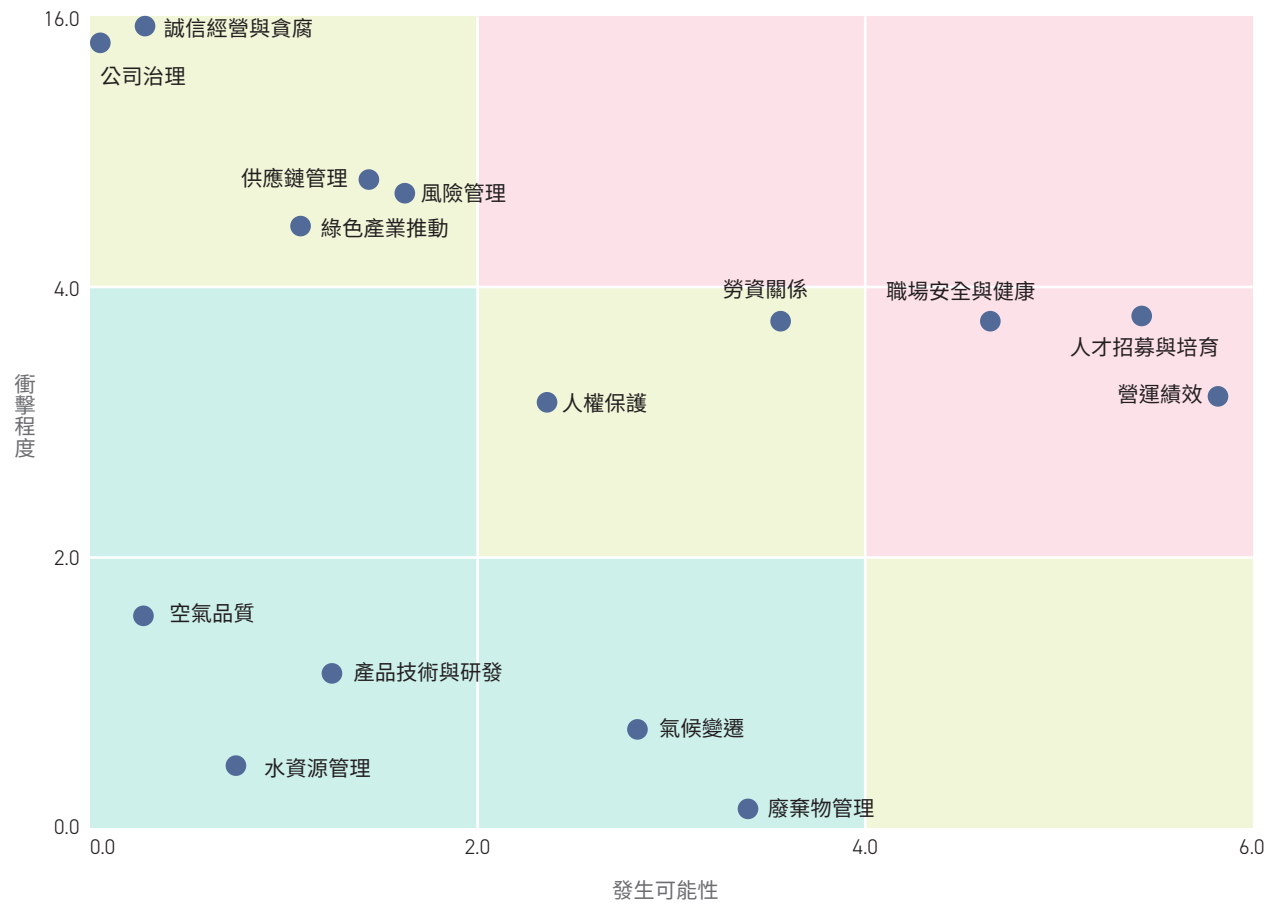


 正面衝擊矩陣



正面衝擊永續議題列表	
排序	永續議題
1	綠色產業推動
2	風險管理
3	人才招募與培育
4	職業安全與健康
5	誠信經營與反貪腐

負面衝擊矩陣



負面衝擊永續議題列表	
排序	永續議題
1	人才招募與培育
2	營運績效
3	職業安全與健康
4	勞資關係
5	風險管理

利害關係人關注主題分析列表	
排序	永續議題
1	職業安全與健康
2	誠信經營與反貪腐
3	人才招募與培育
4	公司治理
5	人權保護

新光鋼鐵 2024 年重大主題為綠色產業推動、風險管理、人才招募與培育、職業安全與健康、誠信經營與反貪腐、營運績效、勞資關係、公司治理及人權保護，共 9 項。2024 年之重大主題相較 2023 年新增公司治理及人權保護，並減少供應鏈管理、產品技術與研發、氣候變遷及廢棄物管理。

重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾	短、中、長期目標		
	潛在或實際衝擊	負面衝擊描述		短期	中期	長期
綠色產業推動	- 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 - 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 - 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	- 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 - 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 - 未有效掌握綠色產業發展趨勢，錯失公司能源轉型之機會	- 參與台灣太陽能電廠建置，提供高耐腐蝕支撐架組 - 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 - 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 260MW - 公司所有廠房屋頂建置屋頂型太陽能發電系統	- 完成並推出太陽能高耐腐蝕支撐架組設計方案 - 爭取離岸風電第二階段之專案供料與鋼管加工機會 - 完成向陽多元光電第一階段 130MW 電廠建置 - 公司屋頂型太陽能發電系統目標累計裝置容量 15MW 以上	- 協助台灣太陽能電廠建置裝置容量每年 500MW - 爭取離岸風電第三階段之專案供料與加工機會 - 完成向陽多元光電第二階段 130MW 之電廠建置 - 公司屋頂型太陽能發電系統目標累計裝置容量 20MW 以上	5 年協助台灣太陽能電廠累計建置裝置容量 2GW - 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 - 取得全案 260MW 之電廠建置並與有綠電需求之公司洽談綠電銷售機會 - 公司屋頂型太陽能發電系統目標累計裝置容量 20MW 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
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	制定風險管理政策，如「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「危害風險」以及「氣候變遷與未遵循環保、氣候相關法規及其他國際法規協議之風險」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畫及流程

申訴 / 評量機制	2024 年管理成果	GRI/ 自訂重大主題
- 定期召開營運會議 - 電子郵件	2024 年協助太陽能電廠建置約當 200MW 2024 年底取得離岸風電第三階段專案供料案件：滄妙離岸風場 500MW 風場 20 座套管式水下基礎構件及 99 支水下基樁鋼板材料供應 2022 年向陽多元光電第一階段 130MW 聯貸案 88.8 億過案，並於 2023 年第四季全部併聯，水產養殖工程預期 2025 年完工 2023 年向陽多元光電第二階段 117MW 預定於 2026 年第二季完工併聯，目前積極接洽綠電銷售 2024 年公司屋頂型太陽能發電系統累計裝置容量 16.56MW	綠能產業發展 (自訂主題)
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」、「危害風險」以及「氣候變遷與未遵循環保、氣候相關法規及其他國際法規協議之風險」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	短、中、長期目標		
	潛在或實際衝擊	負面衝擊描述		短期	中期	長期
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	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
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	- 風險管理及健康促進，提升良好的管理績效 - 檢查確實及持續改善，達到永續經營的目標	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	- 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 - 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
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	- 確保與形塑公司守法、誠信經營、反貪腐之企業文化 - 制定相關法令規範及罰則，輔以機會教育，積極推動	- 制定相關法令規範及罰則 - 為新進人員必要之教育訓練 - 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，形塑公司守法、誠信經營、反貪腐之企業文化

申訴 / 評量機制	2024 年管理成果	GRI/ 自訂重大主題
-----------	------------	-------------

1. 已設有相關法規與申訴窗口
2. 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 月與世紀綠能工商高級中學正式簽訂建教合作，實現公司與教育機構之間的專業資源共享，並提供八位學生建教實習機會；子公司前端風電公司與建國科技大學簽訂建教合作，並有七位建教實習生，同時在 2024 年願意轉任正職工作

- 人才招募與培育
 - GRI 401
 - GRI 404
 - GRI 405

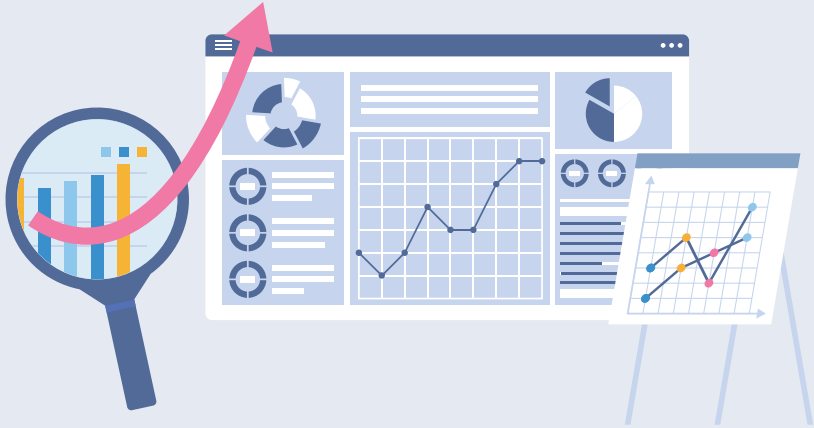
- 人員可透過開立內部利害關係者溝通紀錄表，作為跨事業單位或部門間溝通機制，並將相關溝通處置予以紀錄
- 提升物料堆疊安全：增設鋼材固定架，以防止鋼品傾倒，有效降低人員受傷風險，提升堆疊作業之穩定性與安全性
 - 優化工作環境 5S 管理：製作電鉗槍專用手把架及標準化工具櫃，提升工具收納整齊度與取用效率；將瓦斯及氣體管線進行高架設置，改善地面管線易被絆倒及磨損問題，並增設掃具收納櫃，防止清潔工具隨意擺放，全面提升現場整潔與作業動線安全
 - 導入釘槍省力裝置：安裝懸臂式彈簧吊車，作為釘槍之省力輔助裝置，有效減輕操作人員負擔，降低人因性作業傷害風險，並避免釘槍於作業結束後遭隨意擱置所造成的潛在危害
- 職業安全與健康
 - GRI 403



- 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



重大議題	潛在或實際衝擊		政策 / 承諾	短、中、長期目標		
	潛在或實際衝擊	負面衝擊描述		短期	中期	長期
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	- 確保公司營運資訊公開透明，誠信經營，形塑守法文化 - 遵循法令規範與要求，積極推動公司治理與永續發展 - 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	- 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 - 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，以維持新光鋼鐵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鏈供應等，本公司提升鋼直管製造技術、強化光電綠能產業價值鏈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
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	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
公司治理	提升企業透明度與公信力、吸引投資人及利害關係人信任、降低法規違規風險與財務損失	董監事利益衝突未妥善處理，可能導致決策偏差、缺乏內部控制導致營運風險累積、法遵或財報揭露不實將影響聲譽	建立公司治理實務守則、誠信經營守則、設置獨立董事與審計委員會強化監督機制、落實內稽內控制度，定期進行自我檢查及內部稽核、執行員工誠信經營與法令遵循教育訓練	完善內控制度自評流程與教育訓練落實率達100%	達成資訊透明度提升計畫，包含會議紀錄、治理績效公開	建立具彈性與永續導向之公司治理文化
人權保護	建立安全、尊重、多元的工作環境、增加員工向心力與留任意願、降低勞資爭議風險與社會負面觀感	若未落實工時與薪資規範，可能違反勞基法、職場歧視、性騷擾等事件將重創企業形象、忽略供應商的人權風險，可能產生連帶責任	公布人權政策與職場平等聲明、建立多元、包容、安全之職場文化	完成全員性別平等與反歧視教育訓練	- 定期檢視與優化申訴制度及職場友善措施，落實雙向溝通 - 對供應商實施人權盡職調查與定期稽核	建立永續的人權管理系統，涵蓋供應鏈人權風險控管與績效追蹤

申訴 / 評量機制	2024 年管理成果	GRI/ 自訂重大主題
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
		
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。	- 召開 16 次勞資會議。 - 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
設立專屬信箱或專線接受違反公司治理事項之檢舉、內部稽核單位定期評估制度執行情況、訂有獨立董事與審計委員會之績效評估機制、提供匿名舉報管道，並保障舉報人身分安全	董事會出席率達成 100%，董事會與功能性委員會績效評估完成率 100%；2024 年無重大法規違反或利害關係人申訴事件發生、2024 年誠信經營教育訓練總上課共 269 人次	- 公司治理 - GRI 2-9 - GRI 2-12 - GRI 205
- 設立員工匿名申訴管道（如電子信箱、實體信箱） - 設置專責處理人權議題之單位（如人資或永續部門） - 定期調查職場氛圍與員工滿意度、對違反人權事件進行獨立調查與後續改善行動	2024 年無童工、強迫勞動、歧視、性騷擾等違規事件 - 人權教育訓練總時數達 653 小時 2024 年舉辦 11 場次健康講座 - 鼓勵員工參與健康促進活動，期許大家獲得健康永續的工作環境。此外，三重總公司 17 樓辦公室於 2024 年獲得 GBCI（美國綠色建築認證委員會）WELL 金級認證	人權保護 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 408 GRI 405

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、E-Mail/ 不定期 ▪ 會議 / 不定期 ▪ 供應商評鑑 / 每年 ▪ 供應商大會 / 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一，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/ 不定期
 社區及社會	不定期的社區敦親睦鄰，增加良性互動，注重社區的關懷	▪ 實地拜訪 / 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	2023 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
定期召開與供應商／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 2024 年舉辦供應商大會 1 場
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，提升信任。透過公司網頁公開獲利資訊	2024 舉辦 2 場法人說明會 - 官網設置「投資人關係」專區 - 公司網頁及公開觀測資訊站揭露營運資訊
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，提升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，2024 年共召開 16 次勞資會議 - 員工健康促進講座：11 場次 - 臨場健康服務諮詢：119 人 - 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
1. 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 2. 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



ch1

永續治理 誠信經營

- | | |
|------------|---------------|
| 1.1 關於新光鋼鐵 | 1.5 智慧財產 |
| 1.2 治理架構 | 1.6 資訊安全 |
| 1.3 營運績效 | 1.7 法規遵循 |
| 1.4 誠信經營 | 1.8 風險管理與TCFD |

1.1 關於新光鋼鐵

公司基本資料

2024 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	1967 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	粟明德
總經理	曾明山
員工人數	283
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、沖壓等加工以及批發、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之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



公協會參與

新光鋼鐵多年來積極參與各項產業與創業組織，並與同業交流實務經驗與產業趨勢，期望透過與同業間的合作協同，共同推動產業發展，共同提升整體產業的競爭力。

2024 年參與組織	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
中華民國五金商業同業公會全國聯合會	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	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

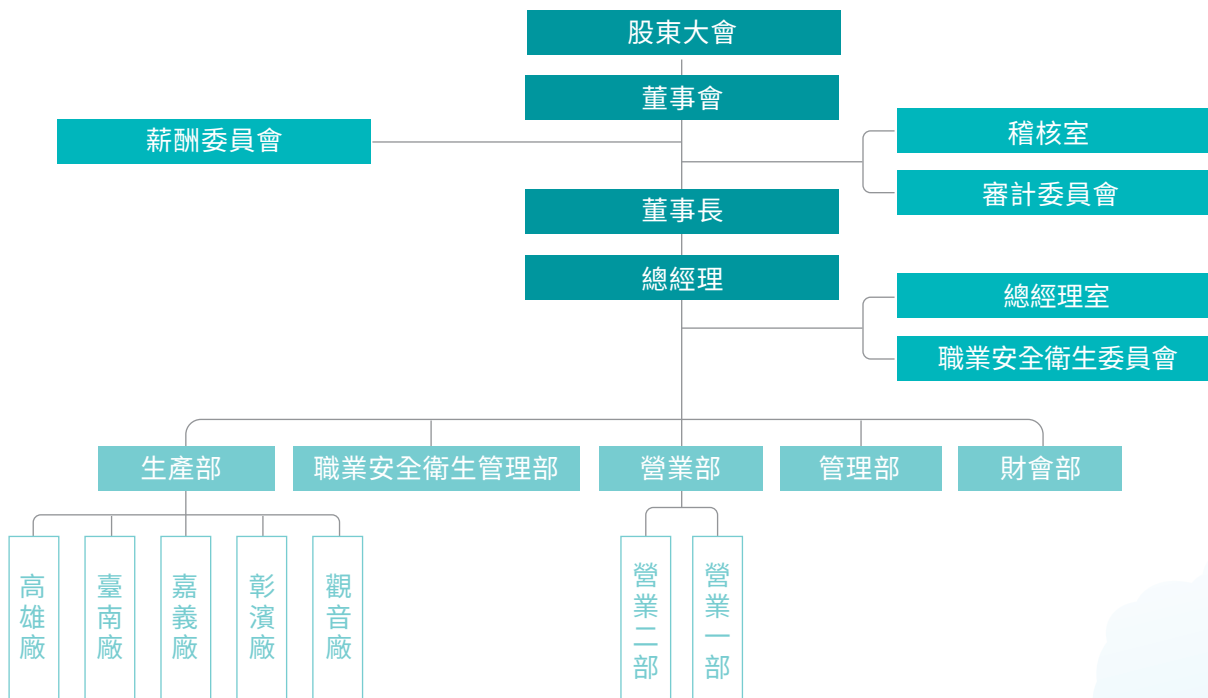
組織架構

新光鋼鐵董事會下設有稽核室，獨立行使職權，依照董事會決議執行稽核計畫。董事長下設有總經理，負責規劃及執行公司營運。總經理領導部門包括生產部、營業部、管理部、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 2024 年度年報（頁次 4 至 19）。

組織部門



部門	執掌
總經理室	分析與研擬國內外市場情勢及氛圍，設定企業方向與目標
稽核室	規劃及執行年度稽核計畫及制定書面稽核制度
生產部	負責公司鋼鐵製品產製、庫存管理與規劃及生產設備保養與維護
營業部	進行各項鋼品市場開發與採購及銷售推廣事宜
管理部	掌管公司人力、採購及公共事務管理、資訊系統
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、成本之計畫、執行事項



董事會

董事會組織

新光鋼鐵最高治理單位為董事會，第十六屆董事會由十位董事組成，四位為獨立董事（40%），六位為一般董事（60%）。其中三位具公司經理人及員工身分（30%），二位具配偶及二親等以內之親屬關係者（20%），符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事。

新光鋼鐵董事遴選制度全面符合「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」等相關法規。董事的提名過程公開且公正，成員提名遴選考量多元背景、專業能力與經驗，並注重個人在道德行為及領導聲譽。此外，為強化公司治理並提升董事會功能，新光鋼鐵透過董事會績效的評估，設定目標並明確董事個人責任，以增進決策品質和效率，實現對公司的有效管理和監督。

本屆董事會十位成員均具備多元背景，包括不同產業、學術及會計領域，具備豐富的產業領導和專業經驗。董事們的深厚學識、敏銳的洞察力和商業判斷力是公司高度重視的資產。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極其嚴肅，認真對待董事會的各項責任，塑造一個「認真、有能力、獨立」的董事會。

董事會首要責任，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涉及任免管理層、評估經營團隊的績效，以及高階經理人的傳承計畫。新光鋼鐵的經營階層與董事會之間良好順暢的溝通，全心致

力於執行董事會的指示與業務營運，以創造股東最大利益。

董事會的第三個責任，是決議公司的重大事項，如資本支出、轉投資和股利分配等。

董事會的第四個責任，是帶領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），投入大量時間與經營階層深入對話，經營階層須向董事會報告公司策略，而董事會則需評估策略的風險及可行性，定期檢視策略進展和結果，並在必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 2026 年，本屆董事成員皆為男性，其中 9 位董事年齡高於 51 歲，1 位董事年齡低於 40 歲，分別占比為 90% 與 10%。董事會為支持董事成員多元化及注重成員組成之性別平等，未來董事會改選，並以提高女性董事席次至五分之一以上為目標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單位。

董事席次	獨立董事占比	開會次數	出席率
10 席	40%	6	100%

現任（第 16 屆）董事會背景

職稱	代表人	法人名稱	性別	年齡		
				31-50 歲	51-70 歲	71 歲（含以上）
董事長	粟明德	含德投資股份有限公司	男	-	-	★
董事	張添澄	添澄實業股份有限公司	男	-	-	★
董事 / 總經理	曾明山	-	男	-	★	-
董事	余俊雄	-	男	-	★	-
董事	粟有容	-	男	★	-	-
董事	陳世洋	-	男	-	★	-
獨立董事	翁榮隨	-	男	-	-	★
獨立董事	朱博湧	-	男	-	-	★
獨立董事	黃宗英	-	男	-	-	★
獨立董事	劉惟宗	-	男	-	-	★

董事會進修與績效評估

新光鋼鐵致力於提升董事會的決策品質和監督能力，進而增強董事會的職能，因此持續為董事成員提供多元的進修課程。2024 年全體董事均符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」第四條規定的進修時數，在任期內每年至少完成六小時的進修，課程內容包括公司治理、風險管理、法規遵循、資訊安全、淨零趨勢等多面向永續及經營管理課程。董事會進修情形請參考新光鋼鐵 2024 年度年報（頁次 47-49）。



此外，公司亦制定了「董事會、經理人績效評估辦法」來設立董事會運作的績效評估標準，並每年透過問卷進行董事會的內部自我評估，同時也討論未來需要特別關注的議題。2024 年評估結果於 2025 年提報，董事會評量分數得分率為 96%、董事自我評量分數得分率為 96.6%，董事會績效評估詳細內容，請參考新光鋼鐵 2024 年度年報（頁次 27）。

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。

	委員會執掌	開會次數	出席率	獨立董事占比
審計委員會	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	6	100%	100%
薪酬委員會	負責制定和審核董事及經理人的績效評估與薪資報酬政策，並定期進行董事和經理人薪資報酬的評估與設定	3	100%	100%

高階經理人薪酬政策

董事酬金

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程度、貢獻價值並參酌國內業界水準，授權董事會議定之。公司章程亦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。

2024 年

支付董事酬金占當年度稅後淨利之比例為

5.14%

經理人酬金

本公司總經理及副總經理獲派之酬金金額，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風險，由董事長評量提案，提交薪酬委員會審議並送交董事會決議；其他經理人的酬金金額，由總經理一同評量提案，提交至薪酬委員會審議，並送交董事會決議。

2024 年

支付經理人酬金占當年度稅後淨利之比例為

2.35%

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，排訂年度稽核計畫及專案稽核排查。2024 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，將追蹤事項建檔列管，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



1.3 營運績效

新光鋼鐵為建立公司長期的競爭優勢，訂定 2024 年經營策略執行要點：在採購方面，強化供應商連結，舉辦供應商大會；在營運方面，發揮集團力量，與同業、異業協同合作，創造差異化並開創新藍海；在策略整合方面，持續投入離岸風電水下基礎建設，投資一流設備擴大生產基地，服務風場用戶；客戶關係管理方面，注重開發新客戶、新市場、新興或成長中產業。

新光鋼鐵 2024 年合併營收 145.9 億元；營業淨利 5.9 億元，較前一年 8.6 億元減少 2.7 億元，負成長 31%；每股稅後盈餘 4.5 元，較前一年的 5.15 元減少 0.65 元，負成長 12.6%。依天下雜誌 2025 年之排名，新光鋼位列兩千大製造業營業收入排名第 254 名，在金屬原料工業中名列第 12 名。2024 年是國際經濟發展轉機年，年初全球經濟溫和復甦並逐漸擺脫通膨壓力，歐美經濟持續回穩及中國大陸持續推出各項振興經濟活力政策，終在全球貨幣寬鬆及經濟刺激政策的加持下開啟降息循環，逐步淡化高利率環境對經濟活動的抑制效應，全球經濟可望維持穩健成長。2024 年本公司在國內半導體廠商持續擴廠方面的接單穩定成長，惟國內綠能設施建置時程有所延遲，致使營收表現較前一年度減少 9%。

新光鋼鐵 2024 年度銷售目標鋼品 50 萬噸，全年營運結算共生產及銷售 40.8 萬噸鋼品，達成率 82%。世界鋼鐵協會（worldsteel）預測 2025 年全球鋼鐵需求脫離過往兩年的衰退，可望邁向復甦前景，預測全

球鋼鐵需求成長達 1.2%；中國方面則是受經濟振興政策利多齊發及提振市場信心帶動影響，預期用鋼需求溫和復甦，配合中國工信部發布 2025 年版「鋼鐵行業規範條件」，有助鋼鐵供需趨向平衡，支援後市鋼需及鋼價回穩走強，展望 2025 年預期成長 3.29%。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 2025 年度 52 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）				
	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
營業收入	14,592	16,075	17,156	14,103	9,852
營業毛利	1,170	1,446	1,189	3,116	812
營業費用	(577)	(587)	(424)	(479)	(342)
營業利益	593	858	765	2,637	470
營業外收入及支出	1,001	999	(105)	671	443
稅前淨利（損）	1,594	1,858	660	3,308	913
稅後淨利（損）	1,476	1,732	418	2,771	846

項目	金額（新台幣百萬元）				
	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
營業收入 (A)	14,592	16,075	17,156	14,103	9,852
支付之（前一年度）所得稅 (B)	143	181	212	537	92
稅額占營業收入之比例 (B/A)	0.98%	1.13%	1.24%	3.81%	0.93%



展望未來

2025年營運策略

- 檢討庫存結構與調整產品組合，隨各用鋼產業的消長而彈性配置，以求提高高毛利產品組合市占率並於未來導入具有減碳或碳中和之綠色鋼材深耕國內「風電」及「光電」再生能源建設需求，協同上下游廠商策略聯盟，推出全方位之解決方案。
- 因應國內「前瞻基礎建設-燃煤轉氣產業」、「水資源」、「橋樑工程」及國內半導體廠商持續增加先進製程建設需求，協同上下游廠商策略聯盟，提供技術製造之解決方案服務用戶。
- 因應政府推動「都市更新」、「危老重建」及「社會住宅興辦計劃建設」需求，協同上下游廠商策略聯盟，提供技術製造之解決方案，服務用戶。
- 新一代ERP系統商轉順暢，發揮管理績效。
- 以創新商業模式及優勢差異化之經營：
 - 技術升級：不斷引進先進的裁剪設備，提升產品品質和加工效率。
 - 服務創新：與上下游廠商攜手合作，打造創新且具有彈性的服務模式，提升整體解決方案的完整性。
 - 客戶導向：根據客戶需求，提供客製化的產品和服務，增加客戶滿意度和忠誠度。

經營策略執行方案

- 加強員工專業技能及職業安全訓練，引進專業人才，以為未來集團營運發展所需打造人才儲備池，並訂有「教育訓練管理辦法」以為遵循，並整合內外外部資源，以培養並提升員工能力，讓員工與公司一同成長。
- 透過了解市場情形及客戶需求，依循內部品質管理進行教育訓練管理程序，強化業務接單績效，雙向溝通清晰確實，注重品質及交期之掌控，與業主作更積極的溝通及服務，以確立長久合作之關係，增加接案機會。
- 引進新技術之自動化生產設備、檢測儀器，打造產品多元化的發展策略，並非侷限於單一品項的生產模式，增加生產競爭力。
- 積極導入並落實各項國內外認證與規範，透過ISO管理規範改善生產流程，能有效降低產品不良率，增加生產效能。

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，董事會通過訂立「誠信經營作業程序及行為指南」。秉持「誠信致和」的核心價值，致力於提供超越客戶期望的精緻服務，實現「顧客滿意」，並建立良好的供應商與顧客關係，追求企業永續經營與成長。

新光鋼鐵堅信誠信經營是優良公司治理的基礎，致力於建立和落實企業道德規範，遵守公平交易、避免不當得利、保護營業秘密、人權平等及法令規範，實踐誠信正直的企業文化。以「共創永續發展、公平正義、建設美麗臺灣」為社會願景，透過各專責部門的合作與資源整合，統合全公司力量，設定 7 項企業社會責任的執行原則，以落實達成良好企業公民的願景。推動防範禁止內線交易之具體情形，請詳本公司官網 <https://www.hkssteel.com.tw/>。

另有關高階治理單位成員避免利益衝突之流程與揭露情形，包括董事會成員兼任其他公司職務、與供應商或其他利害關係人之交叉持股關係、控制性股東的存在，以及利害關係交易及未清餘額等資訊，請詳見本公司 113 年年報第貳章以及第 90 頁持股人交互關係。

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

新光鋼鐵全體同仁不分職級與職位，均應遵守誠信經營守則規範與價值，在基於上述七項原則的情況下，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攸關且忠實表達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，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皆須簽署「廉潔承諾書」，2024 年達成率 100%。此外依據「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。另針對公司內部高風險經理人，於「廉潔承諾書」外，追加簽署「防止內線交易防範準則」，簽署率亦為 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

新光鋼鐵積極落實企業誠信經營，由董事長率領各級單位定期向董事會報告，2024 年無發生任何與誠信經營及貪腐事件。此外，為展現新光鋼鐵在誠信經營的決心，預計導入 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，整個導入和執行過程將依據滾動性資訊持續進行報導。

為提升同仁誠信經營意識，新光鋼鐵定期舉辦誠信經營相關教育訓練，2024 年誠信經營教育訓練總上課共 269 人次，總時數達 819 小時。

檢舉制度

新光鋼鐵要求同仁在發現疑似有違反誠信經營規範之情形時，應立即透過公司檢舉管道，如申訴信箱等或專線反應以進行舉發，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違反誠信經營情事時，即遵循規範流程，查證屬實後予以處置，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。

股東權益

本公司為確保股東權益，遵循公司法、證券交易法及相關法令，平等對待股東。總經理室、公司治理主管、行政管理部及股務代理機構負責處理股東的疑義、糾紛及訴訟事宜。詳見年報了解股東權益及溝通情形。公司網站及公開資訊觀測站揭露誠信經營措施及履行情況。

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。

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 2025 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

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，有效註冊商標約有 30 件。

為提升全體提案能力，本公司引進專利顧問，由其密切配合技術研發單位，通過腦力激盪會議、專利大數據分析、提案評審等機制挖掘並產出目標導向的發明提案，嚴格控管專利品質，涵蓋從提案、檢索、設計、撰寫、申請策略到評核等整個專利流程，確保專利品質。同時，提升內部專業能力，評鑑外部專利代理機構。為鼓勵員工創新，制定提案獎勵辦法，提供獎金並在年度大會上公開表揚。

新光鋼鐵重視營業秘密及機密資訊的保護，通過相關管控機制確保其不外洩，維持競爭優勢並保障客戶權益。2024 年未有侵犯客戶隱私或遺失資料的投訴之情事。2024 年新進員工 15 位完成保密培訓，訓練時數達 15 小時，確保與客戶往來時堅守保密承諾。

1.6 資訊安全

新光鋼鐵設有完備的資訊安全事件通報程序，確保資安事件發生時能即時且有效實施因應措施，降低資安事件造成公司的損失。此外，本公司於 2024 年導入 ISO 27001 資訊安全管理制度，透過有規劃、有組織的資訊管理與維護，能夠保護公司的商業機密不外洩，讓企業能夠順利運作不受干擾，擬訂於 2025 年度取證。2024 年未發生重大資訊安全事件。

資通安全政策與組織

本公司秉持企業永續管理精神，持續推動並積極強化資訊安全與機密資訊保護機制，以維護本公司客戶與合作夥伴之利益。為推動本公司之資通安全相關政策、落實資通安全事件通報及相關應變處理，由資通安全長召集相關人員成立資通安全推動小組，資通安全長經由董事會委任派任；本小組下設資安策略推動組、績效管理組及資通安全維護組，組長及組員承召集人之命，辦理本小組業務執行。本小組每年至少召開一次資通安全管理審查會議，並得視實際需要召集臨時會議。

資通安全政策與組織



資訊安全管理方案

災難復原作業：每年執行一次核心業務系統災難復原作業，以確保備援程序與資料備份的有效性

分級分類管理：所有資料進行機密度分級分類，並對於儲存及傳遞機敏資訊採取嚴格防護及監控

資訊安全稽核：每年至少進行一次資訊安全稽核及管理審查會議，確保管理制度適用、適切及有效性

資安教育訓練：透過教育訓練及模擬演練，提高員工資安意識，降低因人員疏失造成資安事件

1.7 法規遵循

新光鋼鐵在所有經營行為中力求符合相關法令規定。為確保法規遵循，公司自成立以來，每年各部門進行一次內控自評，更新所有可能影響營運的政策與法令，並定期關注未來法規發展方向，以便調整營運策略。同時，公司不定期宣導公司治理和員工品德操守等道德規範的重要性，並舉辦相關教育訓練，協助員工了解並遵循現行法令。

若員工違反法律、勞工安全規章、勞動契約或商業道德，將依相關法令及懲戒措施處理，並列入績效考核依據之一。

新光鋼鐵於 2024 年涉及一起裁罰情事，為違反政治獻金法事件，裁罰金額為 50 萬元，未達 100 萬元之重大違法情事標準。

1.8 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，辨識所有可能對營運及獲利造成影響的各種策略、營運、財務及危害性等潛在風險。

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。2024 年風險管理持續關注於「營運風險」、「財務風險」、「危害風險」、「進貨或銷貨集中風險」等四大風險面向之控管，努力成就於「共創永續發展、公平正義、建設美麗臺灣」的社會願景。服膺於社會願景，「為所有利害關係人提供適當的風險管理」係新光鋼風險管理的宗旨之一，也是管理流程中的重要原則。

風險事件之後續檢討與改善，由公司整合相關部門進行，並完成報告予董事會。經評估結果，2024 年新光鋼鐵未發生任何足以影響正常營運及企業形象之風險事件，其詳細的風險評估結果，請詳閱新光鋼鐵 2024 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 - 新光鋼鐵針對其產品與服務，定期進行市場長期需求預測，以對產能作整體之規劃。因需求預測會隨市場環境的動態變化而隨時調整，當需求減少時，將會暫時停止或縮減部分生產線或營運作業，而當需求快速增加時，可能會無法即時恢復產能以滿足市場的所有需求。 - 依據近期的市場需求預測，本公司已完成擴產前瞻基建（包含軌道橋樑及水資源工程）、再生能源案件及多功能物流中心等多元化事業佈局，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，例如需要採購機器設備、擴充及訓練人員，如果公司無法相對地提高監管，將對其財務報表現生負面的影響。 - 因應上述產能擴充之可能風險，新光鋼鐵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，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。	新光鋼鐵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 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。新光鋼鐵的利息收入及費用主要受到台灣及美國利率波動的影響。2024 年產生淨利息支出 394,402 仟元，占當年度營收淨額比率 2.70%，較 2023 年上揚，主要係因美國聯準會在 2024 年前半年持續上調聯邦利率，於 9 月才啟動連續升息後的第一次降息，故本公司全年度外購的美元借款利率較 2023 年上揚，此外，台灣央行在 2024 年第一季採取預防式升息，上調政策利率半碼，本公司新台幣借款利率同步微幅上揚。	- 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，適時評估現有融資資料，並持續與銀行建立良好的往來關係，藉由良好的銀行徵信紀錄，取得相對優質的融資利率。於有融資需求時，視實際資金需求狀況，靈活運用當前長短期銀行借款比率，並爭取有競爭力的融資利率。期能將利率波動及資金成本對營運所造成之風險降至最低。在財務策略方面，新光鋼鐵主要承作保值定存單及購置中長期型基金，但此類保值操作能降低部分風險，無法完全消除因利率變動之財務影響。 - 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	管理措施
匯率變動	本公司約占一半以上的原料採購支出以美元支付，但本公司營收之大宗主要來自新台幣收入。因此，任何顧客的國際匯率變動對本公司財務狀況即可能造成不利影響。2024 年上半年度，美國聯準會持續升息，利差因素讓美元持續維持強勢。 	- 本公司使用外幣衍生性金融商品合約，包括遠期外匯合約等，來規避非新台幣資產及負債以及一些預期交易所可能產生之匯率風險。這些避險可以減少資產及負債因匯率波動的影響，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。 - 新台幣匯價波動對本公司資產及國際貿易產生影響。2024 年平均新台幣兌美元匯價 32.108 較 2023 年平均新台幣兌美元匯價 31.15 貶值 3.08%（資料來源：台北外匯經紀股份有限公司），2024 年期間新台幣兌美元匯價變動區間大，匯價高低差高達 2.004 元。但因公司執行匯率避險措施得宜，故本公司 2024 年未受到匯率波動過劇影響，而僅發生兌換淨損失 5,875 仟元，占當年度營收淨額比率 0.04%，整體兌換損失不致構成獲利狀況的風險負擔，對本公司尚無造成重大影響。
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，均將減低市場效率、干擾投資決策，對經濟及個體經濟產生不可利的影響。近期市場及多項期美國聯邦準備理事會縮緊貨幣政策已到達頂點，利率多升情況終將趨於和。為了降低利率風險，本公司會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商品契約來規避預期物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基礎建設等資本性支出的投入意願。 2024 年台灣地區的通貨膨脹率（採用主計總處消費者物價指數）總指數約為 107.81（年增率 2.18%），預測 2025 年台灣地區的通貨膨脹率（採用主計總處消費者物價指數）年增率 1.94%。 	本公司不認為台灣地區之通貨膨脹或通貨緊縮對本公司 2024 年度營運結果有重大負面或成效影響，且亦因為無法保證未來通貨膨脹或通貨緊縮在其他層次、程度或範圍上不會有重大變化，而對本公司之營運成果產生重大不利之影響。
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、匯率及股票市場出現大幅波動時 資本需求的規劃相對具挑戰性。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： - 本公司未來之財務狀況、營運績效及現金流量 - 市場融資活動之狀況 - 鋼鐵產業於市場融資之情形 - 台灣與其他地區之社會、經濟、政治及其他情勢	訂定健全財務作業程序，評估所需資本量以維持營運、擴充產能及物流網絡據點

風險類型	風險內容說明	管理措施
衍生性金融商品交易	2024 年末從事高風險／高槓桿的財務投資。 2024 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，請參考本年報「財務概況及財務績效之檢討分析與風險事項」（第 112 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。 	- 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。 2024 年新光鋼鐵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，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；另新光鋼鐵因子公司營運上有資金之需求，而有資金貸與子公司及替子公司背書保證之情形，辦理資金貸與及對外背書保證事項，皆依據「資金貸與他人作業程序」及「背書保證作業程序」所列各事項辦理，未來仍將確實遵照主管機關公布之「公開發行公司資金貸與及背書保證處理準則」及新光鋼鐵內控作業規定及辦法辦理相關事宜。 2024 年本公司並未有資金貸予他人之情事；2024 年本公司有轉投資公司融資擔保需要，提供本公司所持有之被轉投資公司股票做為擔保品。
危害風險	災害損失 新光鋼鐵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。	新光鋼鐵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 2024 年度無發生危害風險情事。
進貨或銷貨集中風險	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 2024 年及 2023 年，約占公司當年淨銷貨收入的 20.39% 與 18.51%，其中最大客戶則約占 4.87% 與 4.42%，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、不鏽鋼品等。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。

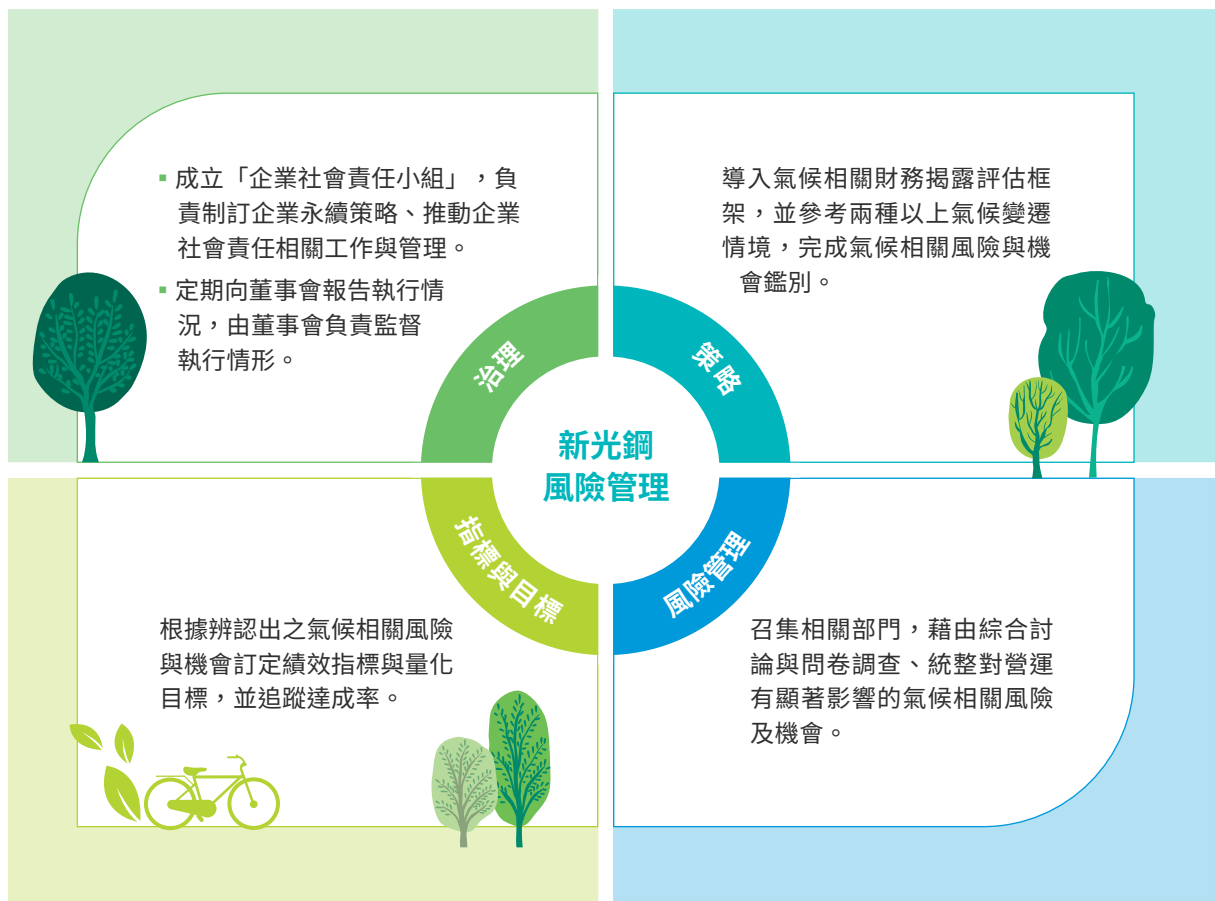
氣候變遷治理

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。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 2024 年新光鋼鐵 TCFD 報告中呈現。



新光鋼鐵氣候變遷治理架構

關於新光鋼氣候風險管理之推動，因永續發展最早源於氣候變遷，董事會係指派新光鋼負責永續發展事務之「企業社會責任小組」負責。該小組由各部門主管及執行人員擔任，共同執行依據 TCFD 框架所制定的氣候變遷風險與機會管理流程，定期關注對公司營運造成潛在衝擊之新舊氣候風險與機會，評估並追蹤公司氣候變遷因應。小組亦會彙整氣候變遷管理執行進度與成果，向董事會報告並取得相關意見指導及同意。本公司亦於 2024 年訂定氣候相關績效指標與目標，並向董事會報告，由總經理定期於董事會報告各指標達成情形。未來，除了將總經理之氣候目標相關績效與薪酬指標連結外，也將發展循環經濟達成循環永續等目標面向納入評估範圍。

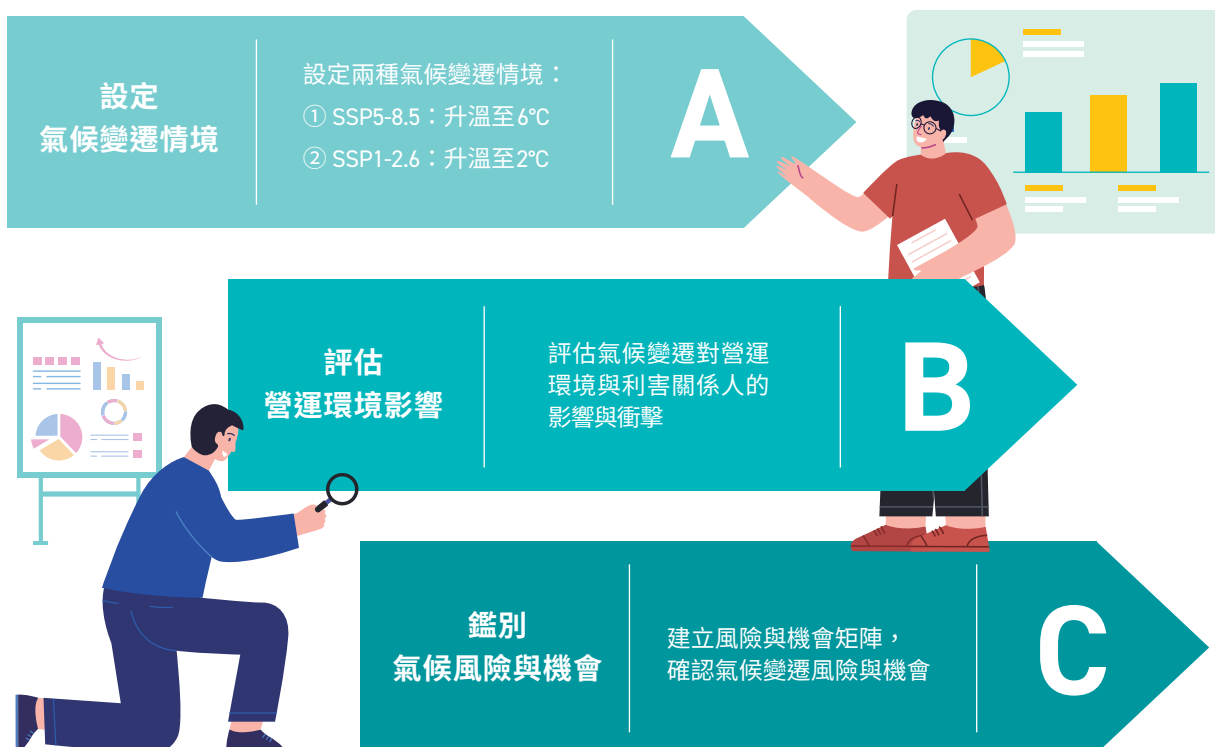
氣候變遷相關風險與機會管理

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。

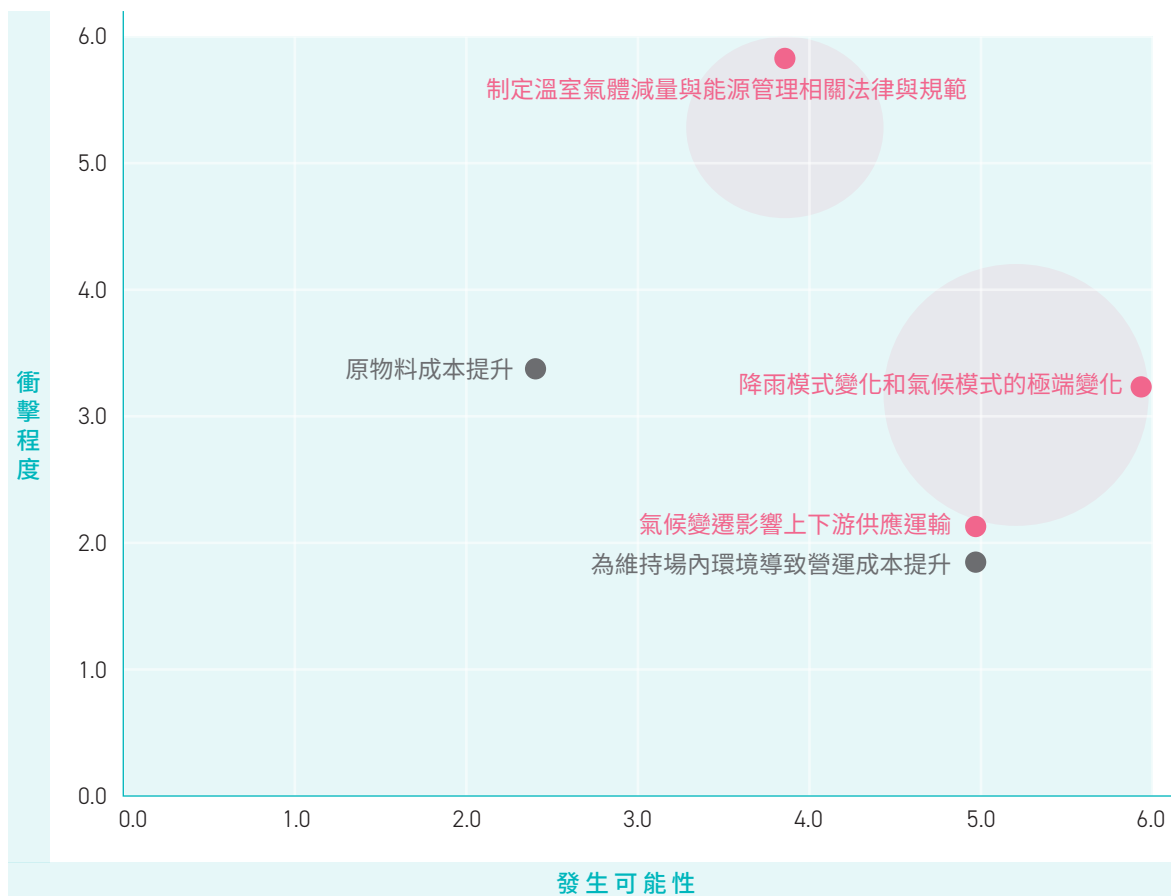
藉由導入 TCFD 框架，分析新光鋼鐵之氣候變遷風險與機會議題，透過外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷、TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標、目標，作為氣候管理之具體措施。

氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下所示：



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」，識別出新光鋼鐵 3 項高風險因子、3 項高機會因子。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

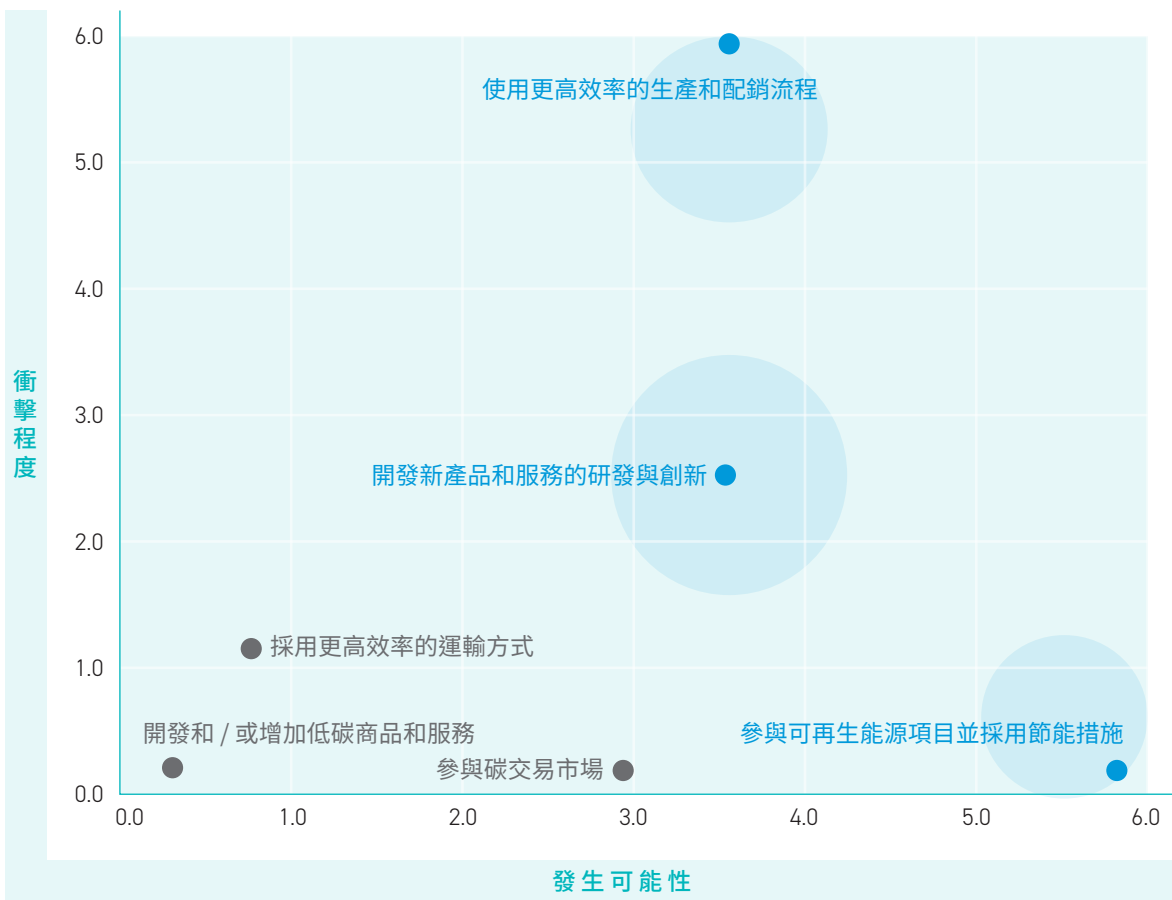


氣候變遷風險識別總表

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



氣候變遷風險識別總表

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	風險衝擊面向	因應策略	財務衝擊	因應成本	
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。若新光鋼鐵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，新光鋼鐵需投入相關管理，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	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	- 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ISO 50001 能源管理系統	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	- 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	風險衝擊面向	因應策略	財務衝擊	因應成本	
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備的情況，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，將造成員工出勤率低、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	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	維修費用增加、資產提前報廢、營收減少、資本支出增加	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

財務衝擊

- 營收減少、運輸費用增加、採購成本上升

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

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ISO 50001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

財務影響

- 營運成本降低

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

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

- 新光鋼鐵藉由提供高耐腐蝕產品，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

財務影響

- **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

- 研發支出

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，將綠電轉售台電，增加營收，未來必要時可提供自身營運的用電外，多於綠電轉售台電，可彈性調整。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

- **進入綠能產業供應鏈：**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，可彈性調整，節省電費降低營運費用，並增加營收

財務影響

- 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



ch2

產品與服務

2.1 產品與服務發展

2.2 產品品質管理

2.3 客戶服務

2.4 永續供應鏈管理

2.1 產品與服務發展

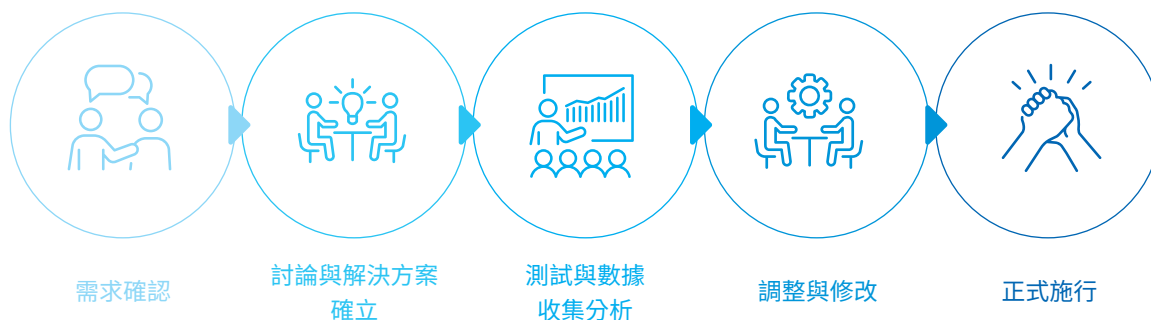
新光鋼鐵在鋼鐵工業中位居鋼鐵煉軋產品與終端工業成品間的第二次加工裁剪業，扮演著上中下游起承轉合的地位。身為鋼鐵冶煉工廠之經銷商，新光鋼鐵已建立專業「鋼材物流中心」、「鋼材裁剪中心」及「鋼構構件製作中心」，設立綿密的全省通路，整合上、下游相關產業，發揮新光鋼鐵中心衛星體系功能，以利本公司產銷規劃。

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，同時完善產品品質管理（請參閱 2.2 產品品質管理），確保客戶滿意並增加客源。

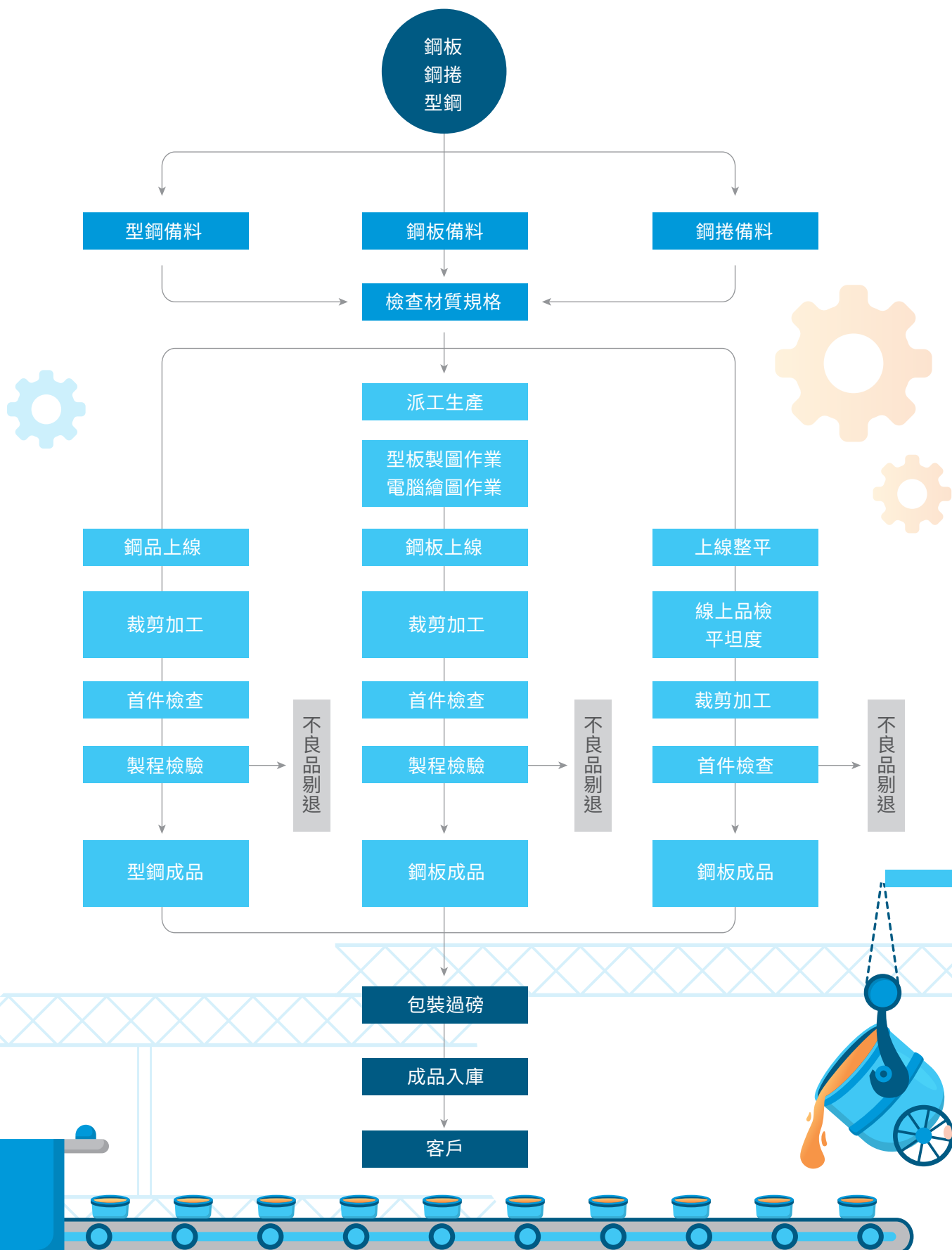
除供應上開單一產品與服務外，新光鋼鐵也尋求合併既有產品與服務，或為特殊用鋼需求量身定做方案的服務模式，提升顧客眼中新光鋼鐵的價值，憑此附加價值開拓更多收入來源。而為具備前述新興服務模式的開創能力，新光鋼鐵定期與上游（鋼廠 / 製造廠商）、下游（客戶 / 用鋼廠商）、設備製造商等三方進行資訊交流與回饋，以精進加工製程，提升臺灣用鋼品質與等級，累積匹配技術發展量能，並學習吸收跨足多鋼種領域之經驗。

當遇客戶提出該新興服務的請求時，新光鋼鐵將遵循一定的開發合作流程。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，開發新型解決辦法，提供整套複合式的服務。



新光鋼鐵 2024 年未涉入任何產品、服務面違規事件，包括服務資訊與產品標示規範、行銷傳播規範。

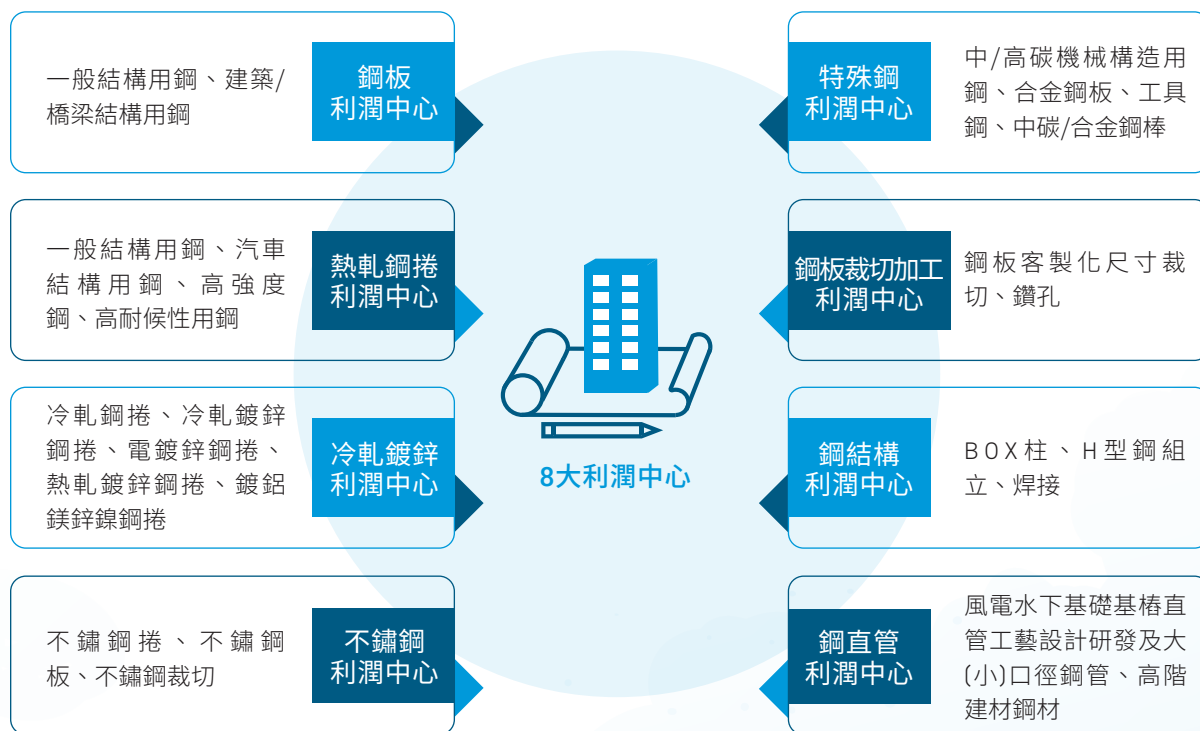
主要產品之產製過程



主要產品及服務項目



8 大利潤中心



太陽能光電產品系列

「ECOGALNEO」鍍鎂鋁鋅鎳高階鋼材

臺灣太陽風電設施因海島特殊氣候屬性，建設時無法直接套用國際經驗。鑑此，新光鋼鐵主動提案上游鋼廠，合作開發「ECOGALNEO」鍍鎂鋁鋅鎳高階鋼材，為臺灣太陽風電發展提供適應在地環境之光電支撐架結構。支撐架製造時也心繫低碳、環境友善原則，以契合我國發展太陽能光電產業之減碳宗旨。

「ECOGALNEO」從煉鋼、軋鋼至出貨係經由一貫化品質管理，具超平滑表面、結構用與高強度之特性，可以直接外露使用，其防鏽能力為同等級傳統鍍鋅鋼材的3倍以上；不論是內外品質、尺寸精度、加工性及耐腐蝕性，表現均相當優異。

新光鋼鐵自2018年向市場行銷「ECOGALNEO」，至今已銷售約當2GW案場裝置容量所需要之用鋼量，成為目前已廣泛運用於光電支撐架結構之一。

太陽能風電設施整組供應服務

隨著投入太陽能光電建設的時間漸久，新光鋼鐵期望在綠能產業有更深入的參與、供應鏈上建立更大的影響力，並擴大其產品服務線，朝往增值服務之角色轉換而努力。因此，近年積極爭取與太陽能光電電廠開發商與EPC合作，提供光電場案場環境分析、支撐架結構設計建議、圖面繪製、支撐架組裝到專案管理（含生產履歷建置、支撐架後續維運）的整組供應服務。

離岸風電產品系列

離岸風電水下基樁

新光鋼鐵跨足離岸風電供應鏈之初，是由水下基樁市場切入。同樣因海洋環境與陸地相差甚遠，用於離岸風電的基樁對鋼料品質特性與加工程序的要求又更高。新光鋼鐵為迎合客戶需求、規範，導入鋼鐵產業品質管理的認證，也由焊接工序差異化自家產品（詳情請參閱2.2產品品質），當前此水下基樁已成為新光鋼鐵之主力明星商品。

離岸風電案場營造風險控管服務

另外，新光鋼鐵在從事離岸風電事業中，也由案場建置對鋼材之巨量需求的特性，掌握新商機。近期全球地緣政治變動、極端氣候影響與疫情所致的物流瓶頸，無論是鋼鐵原物料價格或鋼廠可供數量隨時都有巨大波動的可能，凸顯出鋼材進貨穩定度的重要性，及拉高離岸工程營造的諸多不確定性，提醒了風電開發商與供應鏈廠商進行必要的供應商與供料風險管理。

憑藉近60年產業經驗，新光鋼鐵將能對鋼材成本與供料排程管理有所貢獻；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，協助案場專案工程順利進行。2024年即使國際政治局勢尚未緩解，新光鋼鐵基於完善健全的風險管理，所有專案均順利準時交貨，毫無受到國際鋼價大漲、供應來源吃緊的波及。

前端離岸風電設備製造公司 APEX

響應政府綠能政策，新光鋼鐵以「共創永續發展、公平正義、建設美麗臺灣」的社會願景，於 2018 年成立子公司 - 前端離岸風電設備製造公司（APEX），提供鋼板精密開槽、鋼板加工預彎、鋼管單管 -Can 加工技術服務與鋼管直管 -Section 加工技術服務等，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。在堅守風電產業的同時，展望氫能相關事業開發，前端從 2023 年 Q4 著手準備取得壓力容器製造相關之國際認證資格，2024 年 Q2 順利取得壓力容器 ASME U-stamp 認證，並開始承接到壓力容器相關工程。前端風電持續實踐「安全、品質、信賴、創新、永續」的企業核心價值，在品質及履約執行面都深受客戶及開發商的肯定與信賴，同時在執行里程碑方面更是超前進度。2024 年前端風電公司所產製品質皆獲得離岸風場開發場品質認證，其所承攬的基樁（PP）製程產品焊接品質良率達 99.9%，時程更是提前達標。

以離岸風電水下基樁工藝的高規格做為基石，邁向未來氫能的趨勢，2023 年底至 2024 年前端積極鑽研壓力容器之生產技術。並於 2024 年 Q2 取得壓力容器認證，並承接相關業務。與此同時也馬不停蹄地積極鑽研與開發 LNG-9Ni 與氨氣 -KL33 的相關工藝。除了品質穩定、交期可靠的生產服務，專業的進料檢驗經驗與流程也深受業主肯定，並於近年提供客戶連工帶料的服務。



圖來源：前端離岸風電（謝金河董事長來訪）



圖來源：前端離岸風電提供（世紀樺欣為潤妙 1 號風場對前端進行供應商稽核。）

前端離岸風電設備製造公司APEX簡介



前端離岸風電設備製造股份有限公司（APEX）企業核心價值為「安全、品質、信賴、創新、永續」，塑造「前端」優質品牌企業形象，樹立工藝精品，將顧客視為企業夥伴，創造顧客競爭力，建立客商間的完美橋樑並成為客戶信賴夥伴，提升前端價值及共謀環境永續理想。

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，另外兩個半圓是代表捲圓及焊接，圓的中間就是焊道，將之組合後，形成公司主力產品－離岸風場水下基樁。

服務實績

允能風場第一階段、沃旭大彰化、CIP 彰芳西島、中鋼中能、台電離岸風電二期計畫、台船海龍2A、潤妙1號風場等大型風場之水下基礎供應。壓力容器部分則是承接政府機關－壓力容器儲槽設備製造，同時也提供複合材質精密面銑加工、捲製成型之服務予客戶。

經營成效

2024年前端風電公司營業收入為新台幣2億7600萬元，提供技術服務量為4萬6,283公噸。

有關未來產品發展規劃，新光鋼鐵將持續提供用料之裁剪服務，且透過協同合作價值接單承攬模式；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。

計劃開發之新產品	生產管理
- 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、海底網路布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	- 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

新光鋼鐵相信品質是營運的命脈，細節是市占率的關鍵，制度則是風險與職安的最佳屏障。為能持續穩定營運、茁壯事業、打造安全職場等企業永續目標，新光鋼鐵早已制定公司品質政策，確保同仁在日常工作以最佳品質為方向努力。隨著國內外品質管理趨勢與理論的發展，新光鋼鐵陸續在各營運據點導入 ISO 9001: 2015 品質管理系統，並採用 6S 現場管理法及 TPM 全面生產管理等產線管理方法，為自家產品品質層層把關。此外，由於投入離岸風場水下基樁製造事業，新光鋼鐵以 ISO 9001: 2015 作為基礎，同時遵循 ISO 3834 鋼結構焊接品質管理系統與 EN 1090 歐盟鋼結構 CE 認證架構，一方面回應國外客戶的期望，另一方提升自有焊接產品，對標國際規格，以開創新藍海、接軌全世界。



產品品質管理

新光鋼鐵依循 ISO 9001：2015 提出「顧客導向、領導統御、全員參與、流程方法、組織處境、持續改善、事實決策」7 大品質管理原則，評估公司生產、銷售、人力資源管理、研發、財務管理等植入品管系統之需要；最終，建立以客戶為首要導向的品質管理精神，並強調流程之控制，對於公司旗下所有產品品項與服務項目，從原料挑選、產品加工、技術研發、倉儲、運輸到客戶服務、供應商合作等環節，建立對應之品質管理制度。

新光鋼鐵目前 ISO 9001：2015 之認證係於 2022 年由 SGS 核發，有效期限直至 2025 年 7 月 21 日。取得認證之營業據點有新光鋼鐵總公司、觀音廠、觀音二廠、彰濱廠及高雄本洲廠。

本公司品質管理系統（參照ISO 9001：2015建立）

符合顧客要求
事項並驅策超
越顧客期望

管理階層建立目的、方向、及
參與的一致性，使員工投入達
成公司的品質目標的環境

所有人員能勝任工作，被授權以
增進其創造價值能力。藉由流程
的管理使公司組織績效最佳化

鋼鐵原料成品在新光鋼鐵工廠期間的品質管理方式，可區分為製程階段與非製程（運輸與倉儲之流程）期間兩種不同處置方式說明。

製程期間產品品質管控：現場管理

產品品質之優劣有很大比例係由製程階段的處置方式決定，是故，標準化生產作業程序的訂立與落實管理有其必要性。新光鋼鐵對於鋼鐵原料或成品進入製程場域的處置流程，參考 ISO 9001 中「5M1E」、6S 現場管理法與 TPM 全面生產管理等產線管理手法等理論，建立「安全」、「作業」、「品質」與「設備」四大層面的管理措施。

此外，由於鋼鐵原料產品加工與處理或多或少會對品質有影響，為確保品質無虞、控管出貨產品良率在可接受範圍，除要求加工作業人員遵循既有標準作業程序（見現場管理措施－作業管理之推動措施）外，新光鋼鐵品管人員依業主指定規範進行非破壞檢測之自檢事宜，必要時會委請合格第三方進行非破壞檢測（Nondestructive testing：NDT）。

現場管理措施

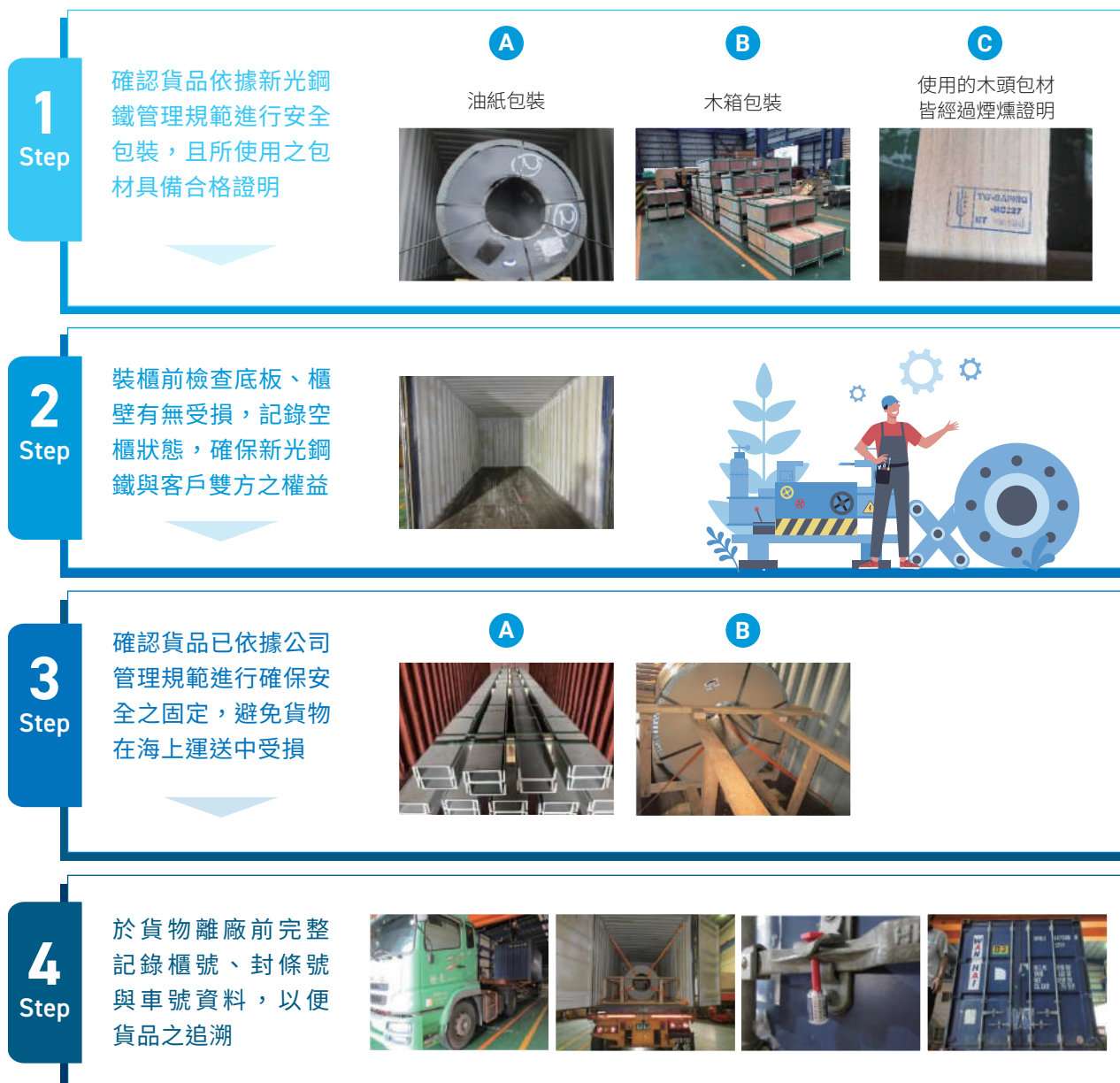
管理類別	推動措施
安全管理	零災害活動：建立明文安全規定，透過完整安全教育與巡查活動進行災害管理。 6S 管理：自員工教育開始推廣，建立高效安全的廠區物品收納與整理。
作業管理	標準作業：完成廠內各種製程之標準作業書；確實按照業主需求加工，並於加工完成後進行自檢。 技能訓練：推動技能訓練及評價，包含技能評價基準、技能訓練計畫及訓練基準。 改善活動：為達成業務計畫目標的改善計畫，包含開放員工對作業內容提出改善計畫之提案制度。
品質管理	日常管理：建立有生產作業之品質保證基準、監督者管理項目基準。 不良品管理：建立有不良發生及流出時的對應基準，且讓全員瞭解原因，防止再發。
設備管理	自主維護（T.P.M）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，並針對實際作業制定培訓教材。

非製程期間產品品質管控

鋼鐵原料成品、經歷製程後的半成品或完成產品在新光鋼鐵工廠非製程期間的品管範疇主要為運輸與倉儲流程。新光鋼鐵亦在上開品項入廠、入庫、出廠各階段建立有嚴謹作業方法，防止鋼品品質管控有疏失。

- 1. 入廠階段：**鋼鐵原料成品進廠卸貨前，新光鋼鐵立即啟動品質管控機制，按照客戶指定之國際規範或自身基本規範，進行進料驗收，通過檢查者方可入庫。不合格者則即時回報，確認後續處置方式
- 2. 入庫階段：**此階段對於產品的品管著重在倉儲之環境管理，須按照鋼料來源、材質等，布置、調整適宜其保存之溫度與濕度
- 3. 出廠階段：**關注產品在後續裝箱與運輸的保護措施，如包材、包裝方式、貨櫃內部防撞機制、貨櫃擺放方式等，多方面保證產品之完整無缺

出口包裝與運送管控流程



鋼鐵產品高規格品質管理

新光鋼鐵在涉足離岸風場事業後，由於主力產品水下基樁部件在使用期間會面臨嚴苛的海域環境考驗，在維修困難度上也較用於陸域風電的基樁高，為了能符合、超過國際公認風力發電設備最低使用年限要求，供應更高品質與精準規格之鋼結構產品替客戶創造價值，新光鋼鐵高雄廠與子公司 APEX 前端風電分別於 2018 年及 2021 年通過 ISO 3834 與 EN 1090 之認證，此兩認證對於風電產業的品質控管有重要的意義，不僅對外展現公司對產品品質與運用安全的精進能力，也推動內部著手擬定全工廠都通過相關認證的計畫，進一步提高市場競爭力。

另外，新光鋼鐵也由 ISO 3834 與 EN 1090 有嚴格規範之焊接技術切入，透過建立正確合規的焊接作業，與培訓專業的焊接技術人員，強化最終成品的品質。APEX 前端風電採取之焊接技術係潛弧焊，極適用於縱向或環向長焊縫的批量生產。與傳統焊接方法相比，除了因高熔敷率特性可於焊縫深度較深、工件厚度較厚或批量生產時具有減少大量焊接時間的好處外，也有高良率、低中空率成品的功效。高良率主要是透過系統調節保持參數穩定，自動或半自動化地持續穩定焊接，巧妙避開傳統工藝常見之焊工人為疏失風險；低中空率則是因為潛弧焊係以顆粒狀焊劑保護熔化之金屬，並在焊接過程中阻隔空氣進入，防止缺陷產生，提高焊接品質，而焊劑的存在也使焊接過程無弧光與飛濺，較少出現煙塵。

新光鋼鐵從事焊接人員焊接能力與品質提升

1

教育訓練

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。

2

海內外研習與合作

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。

3

證照取得

安排技術人員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。

產品品質履歷回溯機制

產品履歷的完善紀錄為實踐 ISO 9001:2015 準則之有效且重要工具。建立產品履歷不只展現新光鋼鐵對自身產品品質優良的信心，符合離岸風場歐盟製程之規定與業主之要求，也能在日常稽核出異常、接獲客戶申訴時迅速分析品管弱點與修補品管漏洞。

新光鋼鐵旗下所有產品都適用品質履歷回溯機制。產品的所有資料均由電腦表單留存；產品有關資料來源含括供應商、新光鋼鐵與運輸物流商等，資料類型橫跨原料生產、製程階段或非製程階段裡所有流程的執行時間、地點與人員等。以新光鋼鐵工廠製程階段的鋼板焊接流程為例，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，新光鋼鐵均將詳細記錄；在發生異常紀錄時，依循品質履歷追溯依循人、機、料、法解析起因，進行對應調整。

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。APEX 前端風電於 2021 年增購 Time of Flight Diffraction (TOFD) 超音波探測儀，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，進而提升產品品質指標、滿足客戶對商品品質之要求。

高耐腐蝕鋼材

新光鋼鐵推廣高耐腐蝕鋼品，且為使其耐腐蝕更具有公信力，委託第三方驗證單位SGS抽樣檢驗，測試包含：

1

鹽水噴霧測試

模擬海洋或高鹽分環境對鋼材的腐蝕效果，試驗結果顯示，鋼品在鹽水噴霧環境下能持續耐腐蝕達8,000小時

2

耐腐蝕循環試驗

模擬多變化的腐蝕環境，包含季節交替的溫度、濕度、鹽霧及乾燥條件，測試結果顯示，鋼品在循環腐蝕下能持續耐磨腐蝕達1,440小時。

2.3 客戶服務

優良產品與專業服務係新光鋼鐵對客戶關係之經營與態度的具體展現，有關作為請參閱「2.1 產品與服務發展」與「2.2 產品品質」。而除了經由產品成效無形、間接地與客戶進行互動外，新光鋼鐵亦運用多樣化溝通管道與客戶滿意度調查等有形、直接之途徑，以及客戶資料保護規定，預防與處理客戶關係危機，維繫與精進新光鋼鐵與客戶間的關係，以達可持續的企業經營。

客戶溝通

新光鋼鐵多樣化之客戶溝通管道包含業務實地拜訪（不定期）、銷售服務員電話關懷與推銷（不定期）、每月電子信件之聯繫等。客戶在被動地接收來自新光鋼鐵前揭管道的消息、與新光鋼鐵說明、分享意見外，也能主動地利用上述溝通管道向新光鋼鐵提出申訴請求。

關於客戶申訴事件，新光鋼鐵秉持客戶至上的原則，將立即派遣業務前往客戶方了解事由，回溯生產派工單與相關品管紀錄以判斷起因；當釐清確立問題原因後，新光鋼鐵則會盡快研擬因應措施、進行改善，並同步向客戶報告申訴事件的處理結果。此外，新光鋼鐵也會定期檢討、追蹤同性質客訴問題之改善情形。

目前新光鋼鐵接獲之客訴案件性質以品質相關為主，而處理方式多半會考慮客戶需求與偏好，一般常見採取退貨或折讓處理。其中，對於折讓金額大於 3 萬元以上的客訴案件，新光鋼鐵尚規定須執行額外的作業程序 - 建立矯正預防措施單據，描述內部如何改善與預防類似情形的發生。

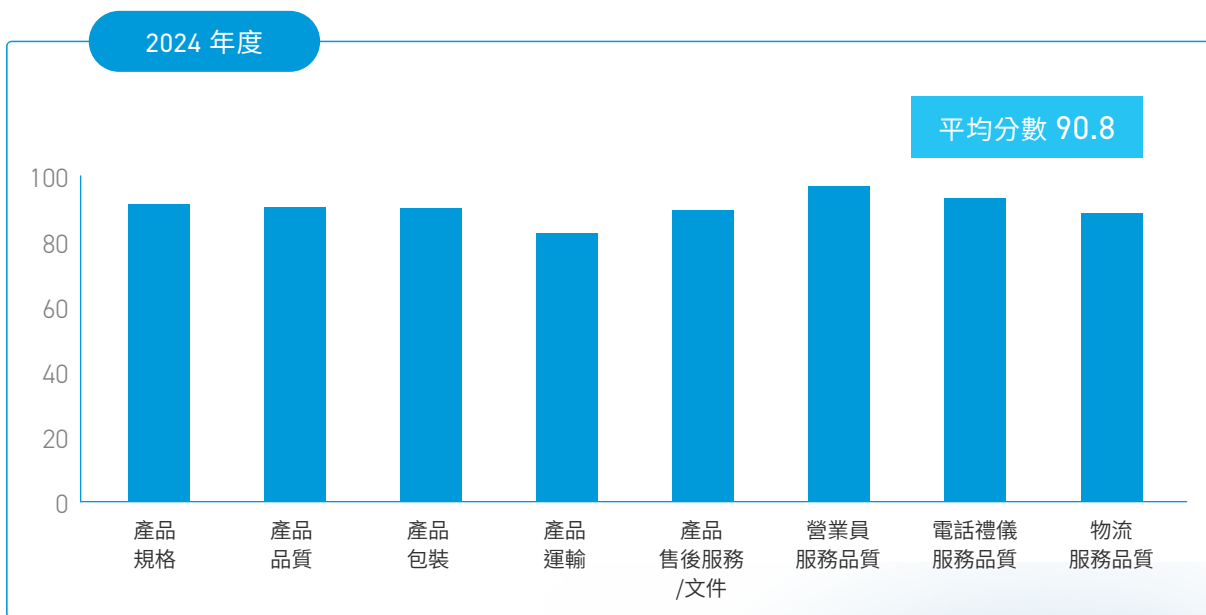


滿意度調查

客戶滿意度調查為新光鋼鐵重要的客戶關係管理工具。不同於客戶溝通管道，滿意度調查為匿名形式且引導式的填答方式；藉由直接提示客戶新光鋼鐵想要檢視的項目，滿意度調查可以協助新光鋼鐵獲得客戶對這些項目的真實評價，發現客戶溝通管道未能或無法反映的產品與服務問題，並分析待改善項目的優先順序，進而擬定重點改善地方與措施，回應客戶需求。

目前調查的執行頻率為每年 1 次，根據新光鋼鐵全台服務之特性，依據新光鋼鐵全台各區域前 50% 營業貢獻及具發展潛力之客戶進行問卷發放，2024 年共發放 195 份問卷，回收共 157 份，回收率 81%，較上年度回收率提升 7%。2024 年配合服務內容的精進，重新設計問卷內容。精準瑣定規格、品質、包裝、運輸、售後服務等五大硬質產品面向及營業員、電話禮儀、物流等三類軟質服務進行調查。客戶滿意度平均分數為 90 分，客戶給予高於平均分數的評價項目為產品的規格、營業員服務品質與電話禮儀服務品質，顯示新光鋼鐵提供的產品與服務品質備受肯定。然產品運輸及物流服務品質評分未達 90 分，屬偏低項目，此將列入 2025 年的改善重點，以提供客戶更多元且良好的服務體驗。

另外，也藉本次問卷調查接觸全台各區域前 50% 營業貢獻及具發展潛力之客戶的契機，將問卷題目融入永續議題，以了解各項永續議題關注重點項目與程度，以及希望新光鋼鐵提供之資源，以作為新光鋼鐵未來擬定相關對策之參考。



註：2024 年客戶滿意度調查題組經過調整，評估面向與方式有所不同，導致本年度數據與過往年度間存在顯著差異。

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有完善之權限控管，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。2024 年未發生任何侵犯客戶隱私事件，亦無接獲相關投訴。



2.4 永續供應鏈管理

新光鋼鐵處於鋼鐵產業的中游位置，在鋼鐵價值鏈中扮演鋼鐵冶煉工廠之經銷角色；因此，新光鋼鐵產品之投入原料供應商以產業上游端之鋼鐵冶煉與製造工廠為主。鋼鐵冶煉的製程包含熔煉、熱處理、金屬塗裝等高能耗、高排放加工程序，且仰賴大量的資本機械與人力操作。因此，鋼鐵冶煉與製造工廠在環境保護、職業安全衛生及勞工條件等各項法規上的要求（包含溫室氣體排放標準、經列管之廢氣與廢物產出等）均相當嚴格，其標準遠高於產業中下游。

產品品質、出貨效率與準時性及供貨穩定性之於客戶滿意度至關重要，也影響企業商譽。為此，新光鋼鐵憑藉長期鋼鐵經銷業務的經驗，制定合作廠商及供應商須遵守的相關規範，建立嚴謹的供應商管理辦法與採購制度，確保透過自身供應鏈的有效管理來提升客戶利益。近年來，隨著企業對永續經營的重視日益增加，新光鋼鐵將永續發展的理念融入其供應鏈管理政策。隨著事業版圖業務擴展至綠能產業，公司在採購、稽核、溝通與訓練等多元面向，逐步落實與完善政策目標。

新光鋼鐵供應商管理政策

1

供應商行為準則

為使供應商之行為與新光鋼鐵之經營方向一致，2023年制定供應商行為準則並於2024年推動實施，且要求供應商簽署承諾履行。從與供應商的初始洽談到採購評選、簽約、稽核及後續評估以推動持續性的改進，供應商行為準則的遵循將作為新光鋼鐵採購評估的重要衡量指標之一。目標於2024年供應商行為準則簽署率為88%

2

誠信經營作業程序及行為指南

為落實誠信經營政策，新光鋼鐵制定廉潔承諾聲明，附於簽訂合約中，要求供應商承諾遵守新光鋼鐵制定之廉潔規範，包含誠信經營守則、反貪腐、反賄賂政策等，若經發現業務往來活合作對象有違反相關情事並查證屬實，將立即中止商業往來，以確保新光鋼鐵供應鏈的誠信價值

永續採購

依循供應鏈永續化的發展，及因應國際政經局勢漸趨不穩的事態，新光鋼鐵為降低環境風險與營運風險，已做出以下兩點採購政策方向的調整：

- 1. 禁止單一原料由單一廠商取得：**為確保產品出貨穩定性、增加採購議價能力，2024 年新光鋼鐵已開始盤點僅由單一廠商供應之物料，並接洽開發更多的供應商。目前原物料已無單一廠商供應的情況。
- 2. 降低原料取得之碳排放量：**考量綠色低碳產品、供應鏈短鏈的趨勢，新光鋼鐵已減少遠洋採購比例，增加向鄰近國家地區如日本、韓國與台灣的採購量。

選商原則

新光鋼鐵對於供應商的基本要求為合法與誠信經營，經確認供應商有遵循法規之實後才會參與新光鋼鐵採購活動的資格。並且，新光鋼鐵不以價格為單一選考量，更看重產品品質、供應穩定性、長久合作可能性、安全衛生紀錄、交貨準時性等。同時，延續永續採購的精神，在供應商篩選時，亦將勞工權益、兒童勞動、歧視與平等、環境保護、人權等議題列入供應商的篩選條件，從企業社會責任績效與社會貢獻，綜合評估合作效益與價值。

有關國外供應商的遴選，新光鋼鐵會額外考量供應商國別之政經情勢、地緣風險、匯率因素等；同時，基於內部原料溯源機制之實施，也將依據採購鋼種、鋼廠國別等保存詳盡產品資訊以供客戶審閱。此外，由於海外採購亦會牽涉裝箱、航運、海關等需要，新光鋼鐵在供應商選擇上，也要求須對供應商契約內容進行周延的審核，以確保產品入庫即時且順暢；審核內容如裝貨港、卸貨港、最後裝運日、貨物裝載形式，預測收料時間、配倉安排、產品入庫時間等。

採購流程

在國內採購部分，新光鋼鐵以招標程序為主；當遇有特定工程專案、重大設備採購時，則會執行限制性公開招標，由內部評核經權責主管審查以進行決策。

新光鋼鐵針對採購外國產品與原料，設有獨立於國內採購的程序。國外採購每月會與相關部門主管進行系統性及計畫性的採購規劃，並遵循公司針對進口採購所訂定的專屬合約審核程序。該審核程序較為繁複，包括採購端與銷售單位（即合約經辦、利潤中心主管、採購主管）、公司授權合約簽署代表人以及總經理之審閱與確認，透過嚴謹的多層評估把關將決策風險極小化。

供應商稽核

新光鋼鐵進行供應鏈稽核評估行之多年；稽核評估的宗旨為控管與降低供應鏈相關風險。供應鏈稽核係由新光鋼鐵資材資源管理、風險管理及品質系統管理等單位組成的內部評估專案工作小組執行。工作小組將參考供應商行為準則、公司營運方針、營運常見風險等，制定每個年度的評估項目，例如：品質系統、環境保護和工廠安全；在評估完供應商各項目的表現與情況後，工作小組將彙整出需列管的專案議題，每月定期召開各專案追蹤會議，了解供應商改善方案制定之有無及執行進度，並對改善過程中所遇難題與問題提供建議，或共同擬定其他合意的替代處置辦法。最終，工作小組將根據供應商稽核結果，以及專案追蹤會議中與供應商的互動過程評估，做出年度供應商評核；對於供應商評核不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。

另外，新光鋼鐵為落實永續供應鏈，並自 2023 年起有逐步在佈署，將供應商永續作為納入衡量標準之一。供應商永續衡量目前尚非強制性措施，衡量對象針對主要供應商。做法上，新光鋼鐵會發放永續問卷、請供應商先進行自評，再由新光鋼鐵參考供應商佐證文件與公開資訊後複查；問卷內容涵蓋完整 ESG 面向之作為與成效的調查。與供應鏈稽核評估相似，永續問卷評分未達標準的供應商將需加強其永續管理的認知，提出加強認知的對策與落實永續管理的方案，並接受新光鋼鐵的定期改善績效追蹤。

供應商溝通與供應商大會

鋼鐵原料成品供應商為新光鋼鐵的重要利害關係人之一；缺乏供應商或供應商未能積極配合將致使新光鋼鐵的業務受影響甚至中止。因此，新光鋼鐵高度注重與供應商間的溝通與交流體驗。從溝通管道來說，新光鋼鐵在官網架設有供應商意見信箱，對於同為鋼鐵業廠商的想法都相當歡迎、願意聆聽；較為主動的溝通管道則為採購承辦窗口之信箱與電話。此外，新光鋼鐵也會安排自身與供應商管理階層，展開定期會議，於會議中進行製程技術交流與經驗分享，追蹤監控供應商的經營財務表現，關切供應鏈的產能與庫存等，精進新光鋼鐵供應鏈中品質、成本、交期、環保、安全與衛生等表現。

為與供應商建立更緊密的關係，形成戰略性的鋼鐵業夥伴，新光鋼鐵於 2024 年 12 月舉辦第二屆辦理供應商大會，以「綠色行動 發展永續共好」為主題，並邀請產業標竿企業及永續顧問一同與會，分享鋼鐵業低碳轉型的規劃與關鍵策略，同時，新光鋼鐵團隊以「供應商夥伴共建碳管理與職業安全」為題，與供應商夥伴經驗交流，本屆共有超過 30 家長期配合的供應商夥伴熱烈參與，未來將持續辦理，以強化供應鏈永續管理。然第三屆供應商大會預定於 2025 年 9 月 26 日。



供應商管理成果

2024 年原料之供應商 81 家（國內 47 家、國外 34 家）及加工廠商 61 家（與前一年相比原料供應商共增加 9 家、加工廠商無增加），2024 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 7 個國家之鋼廠進行採購，其中在台採購金額占 47.84%。



2024年
已完成永續審核供應商
共9家

2024年
供應商大會
共計27家 供應商參與

主要原物料供應狀況		
主要原料名稱	主要來源	供應狀況
鋼板	中鋼、日本、土耳其、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、中國、土耳其、印度	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
不鏽鋼鋼品	日本、中國、印尼	良好
型鋼	中龍、豐興、東和	良好



ch3

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 廢棄物管理

新光鋼鐵堅信企業經營與環境保護缺一不可，在追求更高營運績效的同時兼顧自然環境的保護、與其共存，才是企業永續的最佳實踐，新光鋼鐵大力推動各項節能、減碳及資源再利用等專案，同時也取得 ISO 14001 環境管理系統認證，全面了解組織與環境的關聯、掌握組織所影響的環境議題，透過 PDCA 循環式管理有效控制組織面臨的環境風險。

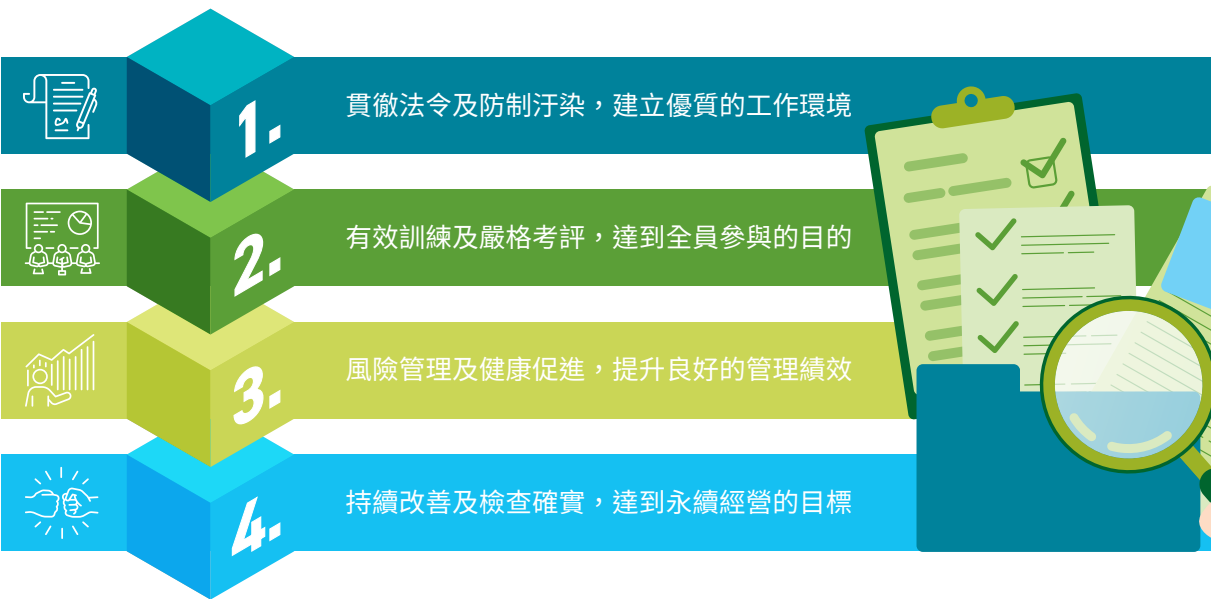
新光鋼鐵 100% 營運據點皆導入並取得 ISO 14001 環境管理系統認證，導入過程完善環境政策並進行風險識別，並且制定管理程序及員工教育訓練，確保所有同仁皆能理解並遵循環境保護的相關標準和程序。



在 2024 年，新光鋼鐵針對 ISO 14001 環境風險每年定期會做外部稽核檢測，各廠一年也會評估一次，評估結果為未有重大的環境衝擊風險。此外，新光鋼鐵均嚴格遵守政府環境保護與污染防治法令，2024 年無發生任何重大環境污染事件，亦無違反相關環境保護層面法律訴訟及重大裁罰情事。鋼材吊卸過程所產生的聲音，經北區工檢所派員檢測，皆合乎噪音管制法。

此外，新光鋼鐵積極應對常見的環境衝擊風險，結合前面鑑別出的環境層面重大主題，針對「氣候變遷」、「水資源管理」與「廢棄物管理」，制定了管理目標，並推動實施各種節能、減碳、資源有效運用等行動。

🌱 環境安全衛生政策



環境管理目標

項目	目標	推動措施	2023 年度成果
溫室氣體 排放	每年減少 1%	目前觀音廠、彰濱廠、高雄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，新建廠房部分採用透明帷幕。 為降低不必要之能源消耗，於廁所加裝電燈感應裝置及於飲水機設置定時開關裝置，進一步落實能源管理。	2024 年 範 疇 一 排 放 量 為 1,897.61 公 噸 CO₂e，占 範 疇 一 範 疇 二 排 放 量 42.43%， 範 疇 二 排 放 量 為 2,574.89 公 噸 CO₂e， 占 範 疇 一 範 疇 二 排 放 量 57.57%， 範 疇 一 與 範 疇 二 排 放 量 相 較 前 一 年 度 排 放 量 相 比， 減 少 2,556.38 公 噸 CO₂e， 範 疇 一 與 範 疇 二 的 溫 室 氣 體 排 放 密 集 度 為 0.37（公 噸 CO₂e/ 百 萬 元）。 2024 年 度 提 供 2,443 萬 度 電 力， 二 氧 化 碳 減 量 近 12,075 公 噸， 約 相 當 於 31 座 大 安 森 林 公 園 的 二 氧 化 碳 吸 收 量。 歷 年 來 已 提 供 10,023 萬 度 電 力， 二 氧 化 碳 減 量 近 51,127 公 噸， 相 當 於 131 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。	2024 年 用 水 量 為 19.07 百 萬 公 升， 與 前 一 年 度 相 比 減 少 0.65 百 萬 公 升， 減 幅 達 3.31%。
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，鼓勵員工重複使用紙張，減少紙張使用量，並要求全體員工配合確實分類。	2024 年 廢 棄 物 總 量 為 190.29 噸， 較 2023 年 增 加 18.40 噸， 廢 棄 物 增 加 幅 度 為 10%， 持 續 朝 向 每 年 減 量 1% 為 目 標。

3.1 能源與溫室氣體管理

溫室氣體為環境管理機制中的基礎要素，也是減緩氣候變遷影響的根本焦點；有效減少溫室氣體與碳的排放將能回應巴黎氣候協定的願景，更可直接對應政府 2050 淨零排放之目標、做出貢獻。鑑此，新光鋼鐵在提升產能、擴大產品線，追求營收極大化、來源多元化的同時，也將溫室氣體排放的減量，納入營運政策的重要管理指標中，廣泛評估、思索可行的相容於自身營運的減碳與節能辦法。

範疇一與範疇二的減量

就範疇一之溫室氣體的管理上，參考經濟部能源署「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，同時考量未來國內碳費法規落地、碳權市場交易漸趨成熟之趨勢，當新光鋼鐵在新建廠房及辦公室時，設備與建築材料均採用低碳、可節能的產品，如能源局推廣之節能空壓機設備、LED 燈具、環保鋼板等；部分廠房更視建築本身條件，設計規劃透明帷幕與通風管線，透過自然光與自然微風，分散新光鋼鐵對電力能源、冷氣的依賴，以減少溫室氣體之排放、提升能源使用效率，並降低營運成本。上開低碳、可節能設備的採購原則與辦法亦適用於廠房有汰換舊機械設備之需。

除了降低資本財相關的溫室氣體產出外，新光鋼鐵也相當看重產品與製程面向的減碳減排。以用於太陽能光電設備的鋼材產品為例，新光鋼鐵與上游鋼廠秉持對環境保護及綠色能源發展之用心，合作開發與行銷「ECOGALNEO」鍍鎂鋁鋅鎳高階鋼材，為台灣光電產業能朝著有效節能減碳的路徑發展。該鋼材在

防鏽等級上不僅為傳統熱浸鍍鋅鋼材的 3 倍以上，在製程上的耗能也明顯低於傳統選擇；目前已廣泛運用於光電支撐架結構中，自 2018 年上市至今已銷售約當 2GW 案場裝置容量所需要之用鋼量。

在範疇二溫室氣體的管理方面，由於太陽能發電不會產生空氣污染、溫室氣體排放，新光鋼鐵結合本業，支持配合國家政府再生能源發展與再生能源生電政策永續發展目標，已裝設太陽能板在自家廠房屋頂，包含觀音廠、彰濱廠、高雄廠、臺南廠等；2024 年廠房屋頂太陽光電系統建置容量已達 16.56 MW，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。除自身使用外，新光鋼鐵也將廠房太陽能發電裝置併入國家電網，以太陽能電力取代電網電力，促進國家達成太陽能發電與用電目標。新光鋼鐵廠房屋頂太陽能板於 2024 年產出 2,443 萬度電，減少 12,075 公噸二氧化碳的排放，相當約 31 座大安森林公園的二氧化碳吸收量，歷年來已提供逾 10,023 萬度電力，二氧化碳減量近 51,127 公噸，相當於 131 座大安森林公園的二氧化碳吸收量。

新光鋼鐵總公司及各廠區使用能源種類主要有外購電力、公務車用油及堆高機用油，皆屬非再生能源。新光鋼鐵每年範疇一與範疇二排放減量目標為 1%；2024 年範疇一排放量為 1,897.61 公噸 CO₂e，占範疇一範疇二排放量 42.43%，範疇二排放量為 2,574.89 公噸 CO₂e，占範疇一範疇二排放量 57.57%，範疇一與範疇二排放量相較前一年度排放量相比，減少 2,556.38 公噸 CO₂e，範疇一與範疇二的溫室氣體排放密集度為 0.37（公噸 CO₂e/ 佰萬元）2024 年排放量數據皆依循 ISO 14064-1 並取得外部查驗。

🌿 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)
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
2023	11,531.54	12,937,240	6,302.40	75,805,961	38,950.66
2024	16,565.83	24,427,046	12,074.52	100,233,007	51,126.70

2024 年度	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	10,188.99	16,842,720	8,327.88	46,498,969	23,563.14
彰化縣	2,498.51	2,939,506	1,452.11	21,215,575	10,884.80
雲林縣	418.00	331,200	163.61	6,055,320	3,165.38
嘉義市	1,096.40	1,467,580	724.98	6,844,983	3,457.29
台南市	999.00	1,314,200	649.21	8,255,300	4,193.68
高雄市	1,364.93	1,531,840	756.73	11,362,860	5,862.41

註 1：減碳量 = 發電量 *（電力排放係數 - 太陽能排碳係數）；電力排放係數為能源局公告係數；太陽能排碳係數為 0。
註 2：2024 年裝置於新光鋼全體據點廠房屋頂之太陽光電裝置概況與實際發電量：總裝置容量為 12,251.61kWp，年發電量為 20,068,646 度。

🌱 能源耗用量與能源密集度

能源項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
汽油 (公升)	68,657	75,835	78,677	157,876
柴油 (公升)	486,520	463,545	499,763	506,827
液化石油氣 (公斤)	31,993	39,839	34,450	43,652
電力 (kWh)	5,014,741	5,273,323	5,471,774	5,212,338

能源項目 (單位 GJ)	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
汽油	2,241.69	2,362.55	2,569.37	5,154.79
柴油	17,107.21	16,299.35	17,576.21	17,821.27
液化石油氣	1,615.41	2,011.60	1,739.83	1,212.78
電力	18,053.07	18,983.96	19,698.39	18,764.42
能源消耗合計	39,017.38	39,657.47	41,583.80	42,953.26
能源密集度	2.91	2.75	3.06	3.56

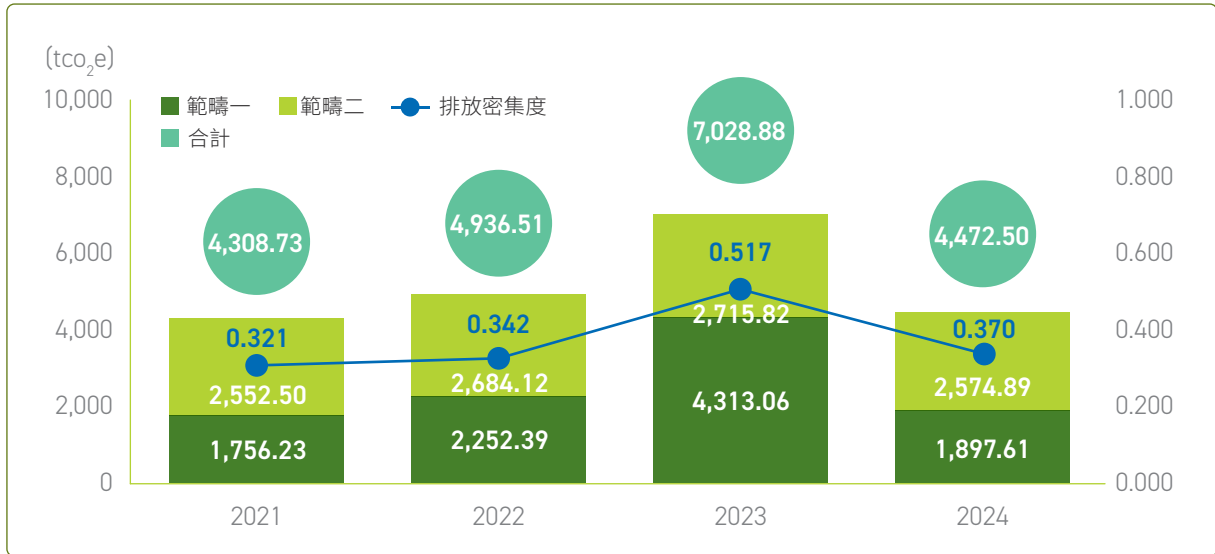
註 1: 因乙炔使用量較低，因此忽略不計
註 2: 能源使用量 = 燃料使用量 * 燃料熱值；熱值係數係依據能源局能源產品單位熱值表
註 3: 能源密集度單位為 CO₂e/ 佰萬元營收；2024 年個體營收淨額為 12,065 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 13,586 佰萬元；2022 年個體營收淨額為 14,397 佰萬元；2021 年個體營收淨額為 13,418 佰萬元。
註 4: 液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算
註 5: 能源計算不含再生能源
註 6: 電力用量佔總能源消耗量 43.68%，天然氣佔總燃料燃燒 2.82%
註 7: 範疇不含嘉義及臺南廠

新光鋼鐵 2021 年至 2023 年之能源密集度算法已進行調整，算法由公噸 CO₂e/ 千噸產量改為公噸 CO₂e/ 佰萬元營收，故於今年度報告書中說明資訊重編之原因及數據對比，而此數據之修正不會對新光鋼鐵造成任何影響。

🌱 能源密集度

年分	修改前數據	2024 年修改後數據
2021	249.69	2.91
2022	167.45	2.75
2023	175.58	3.06

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/ 佰萬元營收；2024 年個體營收淨額為 12,065 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 13,586 佰萬元；2022 年個體營收淨額為 14,397 佰萬元；2021 年個體營收淨額為 13,418 佰萬元。
- 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。

溫室氣體減量與目標設定

新光鋼鐵依照法規要求進行範疇一與範疇二溫室氣體的盤點外，鑑於新光鋼鐵所屬的鋼鐵裁剪服務業，其溫室氣體排放主要集中於範疇三，新光鋼鐵也開始針對範疇三溫室氣體的排放進行管理。2024 年新光鋼鐵範疇三盤查範圍，包括上下游運輸（類別三）、購買商品與服務（類別四）及下游租賃（類別五），盤查結果為 811,684.59 公噸 CO₂e。

為了降低溫室氣體排放，新光鋼鐵制定了減量策略和具體行動計畫，包括提升替代原料使用、增加替代燃料使用、共議設備改善、再生能源設備建置等。其 2024 年減量與基準年相較已符合降幅 1% 的目標；本公司亦與友好供應鏈攜手共同減碳。溫室氣體排放以範疇二、範疇三為主。自身每年減少 1%，並積極管理範疇三排放為目標。

同時，新光鋼鐵規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，優化能源管理以降低範疇二的排放。此外，在供應商關係管理中納入減碳要求，並制定相應的供應商行為準則，要求供應商設立溫室氣體減排目標，追蹤、記錄並公開範疇一和範疇二溫室氣體排放。在檢視供應商溫室氣體排放時，新光鋼鐵亦會要求並協助供應商建立具成本效益的能源利用率改善方法，以減少供應商範疇一和範疇二的溫室氣體排放，從而達成新光鋼鐵範疇三溫室氣體減排的目標。

減量延伸至新光鋼鐵之外

新光鋼鐵視「責任鋼鐵」為己任，耕耘綠能新事業多年，為離岸風電與太陽能之再生能源發展提供必要性材料如離岸風電水下基樁生產、太陽能支撐架供應。2018 年也成立子公司前端離岸風電設備製造公司，

持續開創、延伸集團離岸風電之服務範疇；太陽能光電支撐架方面則已規劃於未來 2-3 年內爭取多個太陽能光電案場，目標建置另一個 1GW 之裝置容量。

近年則更配合政府淨零路徑之策略，由再生能源產業中原料供應者的單一角色，轉變為太陽能光電及離岸風電建置專案投資、企劃與諮詢等多元角色。例如：投資向陽多元光電公司；該公司目標在嘉義義竹地區建造 300MW 之太陽能漁電共生電廠，預期每年可減少 61 萬噸二氧化碳排放，相當於 1500 座大安森林公園每年吸碳量。

透過上述種種原料與資金層面的參與，新光鋼鐵期望能提升再生能源的可及性與普及性，驅動各行各業簡易地取得再生能源，輕鬆達成減碳目標，最終加速臺灣淨零排放的進程。

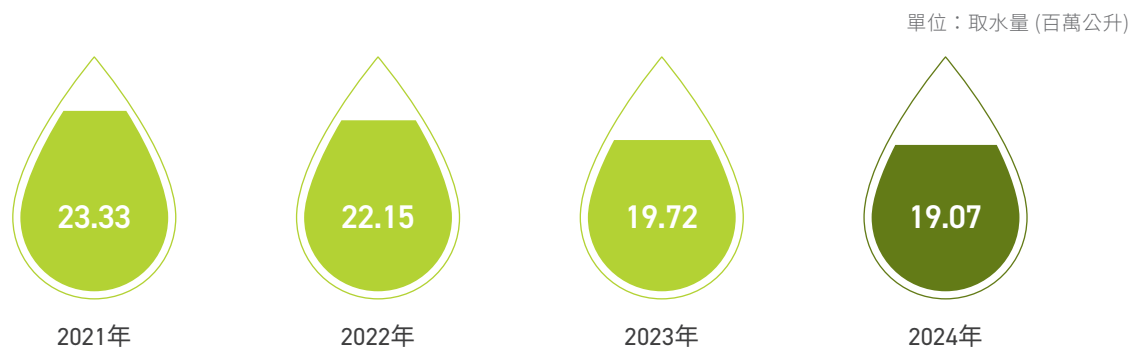
3.2 水資源管理

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導致旱災頻傳，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，觀音廠用水由石門水庫供應、彰濱廠用水由鯉魚潭水庫供給，高雄廠用水則來自阿公店水庫；依據環境保護署全國環境水質監測資訊網數據，前述水源總溶解固體均小於 1,000mg/L，屬於淡水水質。

由於並非從事高耗水之鋼鐵冶煉活動，而是提供鋼鐵簡易裁切、運輸物流等服務，新光鋼鐵整體營運之用水需求相較於上游廠商或用水密集的科技業，新光鋼鐵用水量相對較低。新光鋼鐵水資源的用途有二：產品製程與辦公區域；雖然兩者耗水量都不大，但在極端氣候日益成真或恐成常態下，無論是為限水政令、缺水情況提早準備配套措施，或是為整體台灣地區各部門仍享有充足的水資源，新光鋼鐵當前已對自身用水採取不少節約辦法，如衛生設備安裝節水裝置、定期宣導同仁節約用水或於公共空間張貼相關告示、使用得以省水的空調系統、管控外牆清洗與景觀澆灌用水等。

2024 年新光鋼鐵用水量為 19.07 百萬公升，與前一年度相比減少 0.65 百萬公升，減幅達 3.31 %；達成年度設定目標。未來新光鋼鐵仍會以守成為目標（即減少 1%），評估並考慮引入循環相關之水資源使用舉措，降低潛在水資源短缺對營運所生衝擊。



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 廢棄物管理

環境保護涵蓋的面向不限於溫室氣體排放與水資源使用之管理，廢棄物的去留也對大氣、陸域與海洋生態有莫大的影響；環境管理系統 ISO 14001 框架中也提到了廢棄物、噪音、毒物、汙水等環境衝擊因子。企業永續發展與社會健康生活的永續性是新光鋼鐵的目標與責任，新光鋼將不斷積極促進產品生產、消耗過程與環境的共融，透過現行的廢棄物再利用、妥善廢棄物之處置與其他廢物減量作為，以及規劃推廣之循環再生鋼鐵產業鏈構想，降低自身營運對環境與人類造成的風險。新光鋼鐵生產過程未涉及熔煉、塗裝等高污染製程，整體廢棄物類型對空氣、水體或土壤之潛在污染風險極低，主要環境衝擊來自廢棄物清運與資源消耗，已透過分類管理與再利用措施積極減緩。

營運過程所產生的廢物有三大類：廠區裁剪機器裁減原料後所剩的殘材與鐵屑、廠區與辦公室所產生的生活垃圾與一般事業廢棄物。產品裁切過程因沒有經過熔煉、熱處理、金屬塗裝等加工項目，故不會發生空氣汙染與水汙染之事；倉庫中待運輸的鋼板、鋼捲及圓鋼棒等存貨為現成產品，亦不會有廢棄物管理之問題。上開三種廢物的管理分述如下：

廠區的殘材與鐵屑

- 秉持循環再生、資源使用效益最大化等精神，全數出售給已簽約之合法營運廢鐵廠商，由其回收重熔。

廠區的生活垃圾與一般事業廢棄物

- 依廢棄物清理法規定，請符合環保法規定且有專業處理證照之承攬廠商處置。生活垃圾部分，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；載運頻率為每周兩次。一般事業廢棄物的部份，因無法積累到一定數量、定量處理，係由現場管理人員通知合作廢棄物處理廠商前往載運，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。

辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物

- 台北總部之廢棄物遵循大樓管理規定，統一由辦公大樓管理委員會尋找合法設立之廢棄物處理廠商，且經確認承攬廠商於契約中附有廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明後，委託其按環保署之廢棄處理規定妥善處理。生活垃圾的處置方式為焚化，一般事業廢棄物則採掩埋方式。

而在廢物減量方面，新光鋼鐵著重在垃圾資源回收之議題。不只在工作場域間張貼垃圾分類宣傳圖片及說明，也透過內部網站宣導環保愛地球的理念；工廠與辦公室均設置分類垃圾桶，要求全體員工配合確實落實，以期生活垃圾能最少化；同時，考量到聘有外籍員工，為強化垃圾分類的落實率，新光鋼鐵也將垃圾資源回收公告翻譯為多國語言，徹底傳達公司對廢物減量的態度。此外，由於營運時常需有產品檢查與作業流程記錄、簽核等對紙張的需要，新光鋼鐵早以透過數位系統作為前述紙張使用的替代，並鼓勵員工重複使用紙張，減少紙張與廢物量。

2024 年廢棄物總量為 190.29 噸，較 2023 年增加 18.40 噸，廢棄物增加幅度為 10%，持續朝向每年減量 1% 為目標。

廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
生活垃圾	59.19	65.76	44.36	68.48
一般事業廢棄物（非有害廢金屬或金屬廢料混合物）	140.70	116.48	116.24	110.90
廢棄物再利用	6.57	14.09	11.29	10.91
廢棄物總量	206.46	196.33	171.89	190.29



ch4

友善職場 社會共融

4.1 員工概況

4.2 人才策略與管理

4.3 人權與友善包容

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。新光鋼鐵以「誠信、致和、創新、共享、永續」的經營理念為根本，致力打造安居樂業、人盡其才、多元包容、安全健康的友善職場。憑藉具競爭力的薪資與福利、完善的培訓發展、公平的考核升遷、暢通的勞資溝通、明確的人權規範、嚴謹的職安防護、多元的活動安排，本公司相信員工在新光鋼鐵的職涯期間，能在工作之餘兼顧家庭，實現身心快樂又充實的人生。

新光鋼鐵員工組成、分布概況與重要指標均採用 2024 年年底的統計資料來說明。2024 年新光鋼鐵員工總數為 283 人；因工廠現場工作項目多為機械操作或物品載運，員工男女比例維持在過往約 4:1 的水準（男性員工數為 214 人，女性員工數為 69 人）；員工年齡集中在 31-50 歲區間。另有聘用身心障礙員工 1 人（占 0.35%）。



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（含）以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2024	女	27	32	10	69	24.38%
	男	49	139	26	214	75.62%
2023	女	19	31	9	59	21.15%
	男	43	150	27	220	78.85%
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%

依勞雇類型與性別分類員工人數

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 (外籍移工)	無時數保證 員工	全職員工	兼職員工	
2024	女	66	3	0	0	69	0	69
	男	145	0	69	0	214	0	214
	總數	211	3	69	0	283	0	283
2023	女	55	4	0	0	55	4	59
	男	145	0	71	4	216	4	220
	總數	200	4	71	4	271	8	279
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

依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	國籍	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 (外籍移工)	無時數保證 員工	全職員工	兼職員工	
2024	台灣	209	3	0	0	209	3	212
	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	69	0	69	0	69
	緬甸	0	0	0	0	0	0	0
	總數	211	3	69	0	280	3	283
2023	台灣	198	4	0	0	198	4	202
	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
	緬甸	0	0	0	4	0	4	4
	總數	200	4	71	4	271	8	279
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

註：新光鋼鐵非員工工作者，2024 年共 73 位，清潔人員總計 1 位，外包商駐驗人員總計 33 位，各廠（觀音廠、彰濱廠、高雄廠）保全總計 7 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 12 位，職護職醫總計 6 位，三重總公司大樓管理人員總計 12 位及其他 2 位。

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
2024	主管	17	6.01%	37	13.07%	54	19.08%
	非主管	52	18.37%	177	62.54%	229	80.92%
2023	主管	16	5.73%	38	13.62%	54	19.35%
	非主管	43	15.41%	182	65.23%	225	80.65%
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	7.59%	32	13.50%	50	21.10%
	非主管	50	21.10%	169	71.31%	219	92.41%

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(含)以下	百分比	31-50歲	百分比	51歲以上	百分比	人數	百分比
2024	主管	3	1.06%	32	11.31%	19	6.71%	54	19.08%
	非主管	73	25.80%	139	49.12%	17	6.01%	229	80.92%
2023	主管	1	0.36%	33	11.83%	20	7.17%	54	19.35%
	非主管	61	21.86%	148	53.05%	16	5.73%	225	80.65%
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%

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2024 年	合計
高階主管人數	11
高階主管為當地人人數	11
比例	1

- a. 重要營業據點中，雇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 2024 年年報之經理人定義規範，年報 P.24
- 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

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 (含) 以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024 年	13	40	53	30	21	2	53
2023 年	18	45	63	39	24	0	63
2022 年	6	50	56	21	33	2	56
2021 年	16	49	65	38	27	0	65
新進率							
2024 年	4.59%	14.14%	18.73%	10.60%	7.42%	0.71%	18.73%
2023 年	6.45%	16.13%	22.58%	13.98%	8.60%	0.00%	22.58%
2022 年	2.02%	16.84%	18.86%	7.07%	11.11%	0.67%	18.86%
2021 年	5.95%	18.22%	24.16%	14.13%	10.04%	0.00%	24.16%

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 (含) 以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024 年	6	40	46	15	30	1	46
2023 年	17	38	55	26	26	3	55
2022 年	11	39	50	19	29	2	50
2021 年	9	41	50	19	27	4	50
離職率							
2024 年	2.12%	14.13%	16.25%	5.30%	10.60%	0.35%	16.25%
2023 年	6.09%	13.62%	19.71%	9.32%	9.32%	1.08%	19.71%
2022 年	3.70%	13.13%	16.84%	6.40%	9.76%	0.67%	16.84%
2021 年	3.35%	15.24%	18.59%	7.06%	10.04%	1.49%	18.59%

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。

4.2 人才策略與管理

招募與行銷

新光鋼鐵的營運與茁壯有賴於穩定的人才投入，而目前公司處於持續成長階段，仍有增才、募才的需要。因此，每年新光鋼鐵均會對人力需求進行評估，用人計畫內容則以公司未來發展與經營目標為主，內外部勞力資源供需狀況與員工自我職涯發展目標為輔，並參考配合政府勞工政策而確立人力需求計畫。

招募方面，新光鋼鐵係根據內部「員工任免及薪資發放辦法」明訂之招募流程及作業辦法執行。為吸引求職者的目光，新光鋼鐵致力打造健全完整的企業治理體制、具競爭力的薪資福利、可持續發展的職涯規劃、透明開放的溝通文化，並善用多元招募管道如求職網站、校園徵才、產學合作、社群媒體平台等，踴躍對外行銷公司招募資訊，提升觸及優質人才的機會。

後新冠肺炎時代下，全球迎來缺工問題、青年勞力不再崇尚傳統工作模式而吹起追求彈性職業的風向，加上台灣人口結構朝少子化發展，各行各業無不備感人力資源之壓力。新光鋼鐵對此勞工短缺之風險已有警覺，自 2022 年起逐漸提高產學合作作為人才招募管道的比重。透過與學校建立緊密關係與雙贏合作，新光鋼鐵得觀察參與產學合作計畫之學生表現，評估其能力及潛力與公司用人規劃的匹配度，提早儲備公司可用人才、確保穩定人力，進而增加永續經營之韌性。

薪資待遇

「優於同業平均水準」是新光鋼鐵對員工薪酬的承諾，「利潤共享」是人力永續管理的原則。新光鋼鐵設有薪酬管理小組；該小組負責薪酬制度的維運，在合於政府法規之大前提下，建立了兼顧市場外部競爭與組織內部公平的薪資給付機制，並會定期開立會議，檢視、調整薪酬機制，以臻完善。

本公司員工薪資組成主要含括基本薪酬（採月付制）、季獎金與年度酬勞。其中，季獎金為現金獎金，按季經營績效結算發放，而年度酬勞則根據公司每年財務年度之獲利狀況發放；兩種獎金係依循前述「利潤共享」原則而生，同時，新光鋼鐵也希望經由雙重回饋機制，表達對同仁貢獻的認可，並產生激勵同仁繼續努力的效果，讓員工利益連結股東利益，創造公司、股東與員工之三贏。

有關薪資調升事務，新光鋼鐵係由薪酬委員會主導，未另聘請薪酬顧問。每年依據公司營運成果與未來發展目標，參考國內業界發放水平，擬定員工酬勞總數；最終薪酬總數則由董事會決議核定。個人薪資金額與分配則借助薪資調查報告，檢視各級職務薪資水準及獎酬制度，並酌參員工個人績效考核結果而決定。績效評核上半年度各執行 1 次；上半年度考核作為年度調薪之重要依據，而下半年度考核則作為年終獎金之重要依據。上述薪資調升體制將公司整體營運獲利與員工個人績效相連結，同時也與員工在永續方面之表現進行充份連結，以促使全公司由上到下都致力於對環境友善。

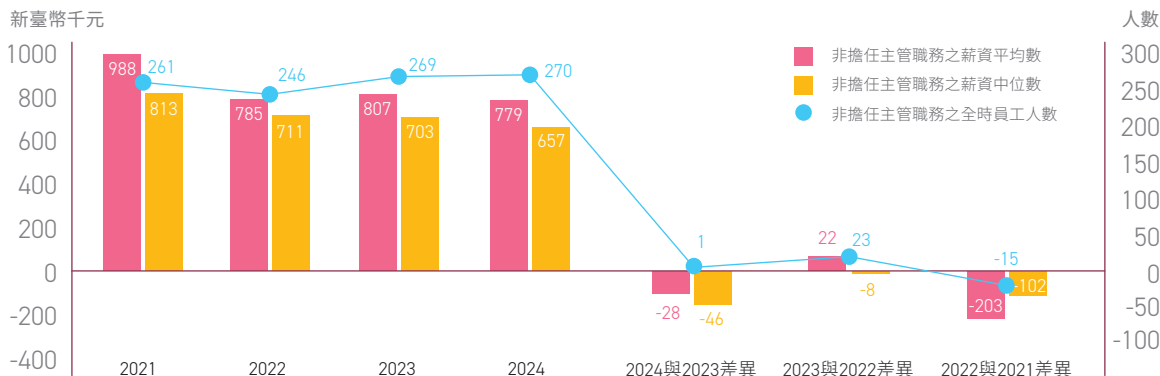
2024 年新光鋼鐵全體員工平均薪資為 49,908 元，與我國法定最低薪資相比比例為 1.82，相較 2023 年下降 0.11，顯示我司奉「利潤共享」、「優於同業」為薪資給付圭臬之誠心。

🌿 整體與性別間基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

		整體	男性	女性
2024 年	基層人員平均薪資	49,908	49,157	53,100
	當地最低薪資	27,470	27,470	27,470
	比例	1.82	1.79	1.93
2023 年	基層人員平均薪資	52,839	51,176	59,093
	當地最低薪資	27,400	27,400	27,400
	比例	1.93	1.87	2.16
2022 年	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

註：以上統計數據不含工讀生。

🌿 非擔任主管職務全時員工人數、薪資平均數及中位數



女性對男性基本薪資加薪酬的比率

年份	性別	薪酬比例		基本薪資加薪酬	
		主管	非主管	主管	非主管
2022 年	女	100	100	115,436	37,104
	男	126	58	145,845	21,408
2023 年	女	100	100	137,264	58,151
	男	122	87	167,882	50,662
2024 年	女	100	100	126,093	53,100
	男	129	93	162,432	49,157

註 1：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。

註 2：主管定義職稱為副課長級以上；非主管定義為副課長級以下。

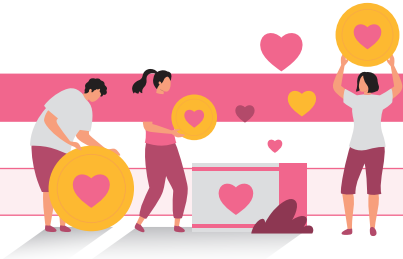
年度總薪酬比率

項目	2022 年	2023 年	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	9.0	9.5	7.7
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	-0.2	5.2	4.6

福利津貼

優渥薪資並非現代勞動力與年輕世代求職者最為看重的地方，而僅僅是基本期望。新光鋼鐵以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會）作為前述目標的執行單位。每年福委會均精心策畫各類活動及福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實踐安居樂業。

福利項目	福利內容
人壽保險	定期壽險、意外險、職業災害險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	年節獎金、員工生日禮金
娛樂福利	國內旅遊、國外旅遊、百岳登山活動、藝文欣賞活動及家庭日等活動
補助福利	員工結婚補助、生育補助、子女教育補助、育兒津貼、子女獎學金、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
健康促進	健康檢查、捐血及提升健康講座等身心健康促進與管理方案
慰問與節慶補助	婚、喪、生育、住院、健檢、五一及三節禮券、尾牙摸彩等
其它福利	獎勵生育獎勵、生育補助、員工團膳、急難救助、夏季津貼、員工持股福利、部門聚餐、電影票



員工持股信託

為謀求新光鋼鐵股份有限公司內員工福利，協助員工長期儲蓄、累積財富，並使員工持有公司股份，達到分享盈餘與股價增值利益，使公司股權經營更為集中，能在穩固之基礎上健全發展，自 2024 年 9 月由會員自行組成一個「新光鋼鐵股份有限公司員工持股會」。透過此制度，不僅強化員工歸屬感與向心力，也有助於股權穩定與公司治理健全，並強化與員工之間的長期夥伴關係。

截至 2024 年底，新光鋼鐵集團（含新光鋼鐵、新合發金屬及美生金屬）共有 195 名員工加入「員工持股信託計畫」，參與人數占整體集團員工總數 67%，自計畫開辦至 2024 年底止，員工自提金額累計已達新台幣 192.75 萬元，集團公提金額累計達新台幣 115.65 萬元，顯示公司與員工攜手打造共享成果與參與治理的企業文化，並逐步建立穩定之內部持股基礎，強化企業永續經營的韌性。

安心育兒

因關注少子化國安危機、缺工產業困題，同時響應國家生育率鼓勵政令，新光鋼鐵在生產、育兒與家庭相關的福利與津貼格外用心，規劃有結婚、生育、育兒、子女教育與子女獎學金等。其中，育兒津貼申請規範相當友善：申請子女年齡範圍為 0 至 11 歲；申請次數不以員工為準，而是每位員工之子女數，且每位子女又分上下學期分別補助。2024 年共補助 268 人次，共發放 187 萬元。

此外，董事長為展現高層支持鼓勵家庭友善的誠心，體恤員工照養孩童的辛勞，在福委會既有的生育補助上，也以個人名義加碼贊助每胎 8 萬 3 千元獎勵生育獎金，2024 年共有 8 人申請，合計補助 66 萬元。

至於育兒相關的假別，針對年資滿六個月之所有正職員工，新光鋼鐵予其生產假、陪產假及育嬰留職停薪假，符合「性別工作平等法」規定。2024 年符合育嬰留停資格的男性員工有 209 位、女性員工則有 63 位，其中有 2 位男性員工申請育嬰留停。

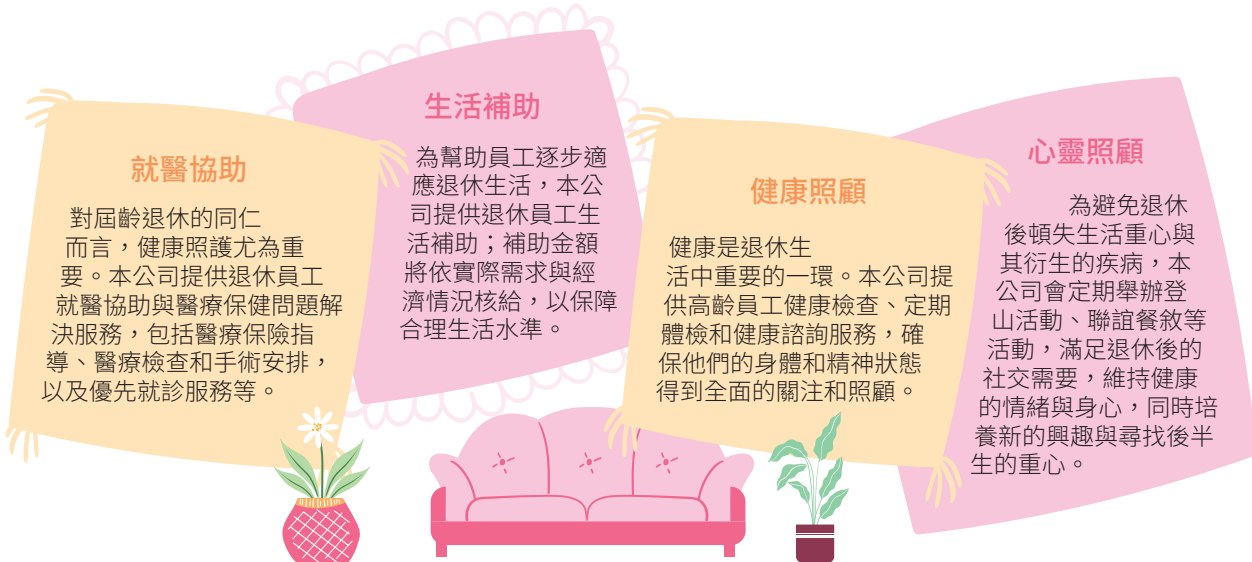
育嬰假的復職與留任情形

項目	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	女	男	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	63	195	69	220	55	207	63	207
實際申請育嬰留停人數	0	0	1	0	1	0	0	2
育嬰留停應復職人數 (A)	-	-	-	-	2	-	0	1
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	-	-	-	-	1	-	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	-	-	-	-	0	-	1	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	-	-	-	-	0	-	1	0
育嬰留停回任率 (B/A)	-	-	-	-	50%	-	-	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	-	-	-	-	-	-	100%	-

樂活退休

無論是在職員工、未滿退休年齡之離職員工或在新光鋼鐵退休的員工，不分職稱、職務、年資，為確保同仁有穩固的退休資金與安定的退休生活，新光鋼鐵特依勞動基準法、勞工退休條例等法令訂定公司內部「勞工退休辦法」，明示員工退休金提撥與給付的財務制度。根據前述「勞工退休辦法」，新光鋼鐵將於每月提撥每月員工薪資總額之 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% 提撥至勞工保險局個人退休金專戶。詳細福利計畫金額詳情請參閱新光鋼鐵 2024 年年報。

另外，為由衷地感謝在新光鋼鐵退休之員工為公司的付出與貢獻，鼓勵在職員工持續與新光鋼鐵成長的意願，甚至在招募時能獲得更多人才的青睞，新光鋼鐵也特別規劃豐富的退休銜接福利措施，協助退休員工能夠順利過渡至人生的下一章，擁有精彩又美麗的新生活。



員工成長與激勵

如同公司以「持續成長，突破歷史」自我砥礪，員工也有各自的生涯規劃與自我實現目標。為此，新光鋼鐵願意以豐厚的教育學習資源與公正的績效考核為後盾，陪伴人才築夢。

教育學習資源

新光鋼鐵制定了內部「員工訓練暨進修辦法」，依據該規範，傾力於讓同仁與公司「有目標、有紀律、有計畫」地一同成長，在新光鋼鐵搭建開闢自我發揮的舞台。

在制度面，與標準化流程確保了產品品質的優良一般，新光鋼鐵深信同樣的邏輯適用於優秀人才的培育與養成，因此，新光鋼鐵為同仁建立完善的教育訓練體系，針對不同職級的主管期望的角色與被授予的責任，訂定對應短、中、長期的知識與技能學習目標，幫助員工適應公司生活、職務的轉換，為員工在公司的長久發展打下穩固基礎。在資源與渠道上，新光鋼鐵秉持多元化原則，持續規劃在職培訓、課堂教學、工作指導、導師制度和輪調等，希望員工有充實的內部資源得以善用，以在專業領域持續精進、廣泛橫向探索其他領域的事物。而在文化方面，公司營造良好友善的學習風氣，憑藉前述學習方案，鼓勵不同部門、技能的員工相互交流和研討；從中受益外，也通過標竿學習、看到人外有人後，激發同仁創造更好自我的鬥志。

	短期	中期	長期
培育對象	一般員工、新進員工	初、中階主管	高階主管
訓練重點	1. 基本職能教育、職業安全衛生基礎及觀念，產品介紹及認識，現場實習。 2. 企業文化、公司政策、產品專業知識。 3. 效率、品質、服務等職能訓練，強化時間管理、流程改善、客戶思維、EQ等項目。	1. 績效與管理 2. 團隊塑造與凝聚力 3. 溝通與激勵 4. 執行力	1. 組織競爭力 2. 策略管理 3. 變革領導/管理 4. 人力資源管理 5. 談判 6. 財務管理 7.行銷(產銷人發財)

新光鋼鐵提供的訓練課程



新光鋼鐵於 2024 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 53 班次，共有 529 人次參與教育訓練，總計達 2,368.6 小時，平均每人受訓時數達 4.48 小時。未來新光鋼鐵會持續推動、鼓勵更多職員培訓。

新光鋼鐵也有提供員工職涯成長相關養分之義務，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 33 小時，較去年增加 9 小時（增幅 37.5%）；非主管部分，每人平均受訓時數為 17.1 小時，較去年差異不大，新光鋼鐵期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數（小時）

年份	性別	主管	非主管	合計
2022 年	女	22	10	13
	男	22	4	7
	合計	22	5	8
2023 年	女	23	17	19
	男	38	19	23
	合計	33	18	22
2024 年	女	22	13	16
	男	15	4	6
	合計	17	5	8

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	11	41	218
內控稽核	6	6	34
法律課程	4	65	173
財務金融	10	15	73
經營管理課程	4	145	435
資訊及電腦課程	1	47	47
產業知識相關課程	8	151	1,178
5S、TPM	0	0	0
企業永續經營	9	59	211
合計	53	529	2,369

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

績效考核

績效評核除了協助管理階層作出員工薪資調升決議外，更重要的目的與功能在於落實公司提供良好職涯發展環境、追求個人目標達成之工具。新光鋼鐵對於績效良好的同仁將予以晉升的獎勵；同時，希望他們不只是發揮個人所長，更期許他們肩負施展影響力的責任，帶領提升團隊績效。

根據內部「員工考核辦法」，新光鋼鐵每半年須進行 1 次員工績效評核，全年共進行 2 次評核；評核適用對象包含試用期屆滿的新進人員以及既有員工。每次評核時，公司都將與同仁討論目標執行狀況、行為實例說明與檢討公司願景期待的行為落實、行為改善成效等。2024 年接受年度績效考核之人員的比例為 100%。

員工溝通

新光鋼鐵深知儘管前述的薪資福利與成長機會資源為合法合規所制定，且設有定期檢核改良的機制，仍會有不夠周延、無法回應所有員工期待之處。因此，與員工積極溝通、建立密切關係為公司人才策略的重點。

勞資會議為新光鋼鐵進行員工交流最主要且重視的管道。新光鋼鐵雖尊重且鼓勵員工籌組勞工工會，以期活絡、接收更多員工想法，惟目前尚無員工自主出面組織工會。勞資會議的召開頻率為每季一次，會議的對話機制設計公正、有效；公司得藉此聆聽並網羅同仁廣泛心聲，及時釐清與處理同仁反應問題，達到促進勞資和諧，與員工共創雙贏的目標。2024 年新光鋼鐵遵循規定的召開頻率，舉辦共計 16 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。2024 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。

新光鋼鐵也設置員工意見電子信箱，歡迎同仁提出任何有益於正面勞資關係、友善工作氛圍之建議與想法。此外，新光鋼鐵高層也把握住任何能與員工接觸、交流及互動的機會，時常由性質非著重在勞資關係的其他會議中，例如：每半年一次的目標管理會議、績效考核會議、不定期營業會議、管理審查會議、QES 會議等，細心地捕捉員工想法，思索公司可以調整或進步的地方。

而在每次勞資溝通時，新光鋼鐵確立了「合法」與「尊重」的互動準則。前者是指對於可能嚴重影響員工權利的重大營運變化，遵從勞動基準法，依年資提前 10 至 30 日不等，向受到影響的員工預告。後者則是規範資方須毫無偏見與預設立場，盡力保持溝通暢通、避免輕易發生破局，表達口吻態度禁止強制或脅迫等。



4.3 人權與友善包容

新光鋼鐵深信，尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，對我們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《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《聯合國全球盟約（UNGC）》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之企業集團關係企業組織，企業團重視社會、環境與公司治理，全力維護員工權益，積極塑造健康互助的友善職場，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，如疫情防範、職場環境安全與衛生、性別平等、制度、工時與員工關懷等多元議題，皆由專人保密處理，給予同仁最安心的防護。

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、作法和影響。

員工係企業重要資產，新光鋼鐵致力於營造自由開放、多元平等且免於騷擾的工作環境，關注兩性平權、禁止歧視、結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、避免高工時等眾多人權領域，絕不允許任何違反人權之行為。而當有員工遭遇疑似人權相關困難時，也積極接觸、理解與關懷，作出合適反饋與協助，如心靈上的輔導支持、調整其可擔負之工作等。

當新光鋼鐵遇上身心障礙職員時…

新光鋼鐵目前有1名員工領有殘障手冊。該員工係於我司服務後，因無故患病而領有殘障手冊。公司相當重視友善包容，在該職員患病期間主動調整其可負擔之工作，提供其他所需協助，並長期追蹤、關懷與支持。對於身心障礙員工，新光鋼鐵希望成為他們最強的后盾，陪伴走出人生低潮，讓他們重拾自信、肯定自我價值，進而持續締造不同的工作成就！

人權重點議題宣誓

- 新光鋼鐵人權政策明訂禁止雇用童工。在招募過程中，會核實審查員工實際年齡，以免發生雇用童工之情形。2024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，限制員工與新光鋼之僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等。2024年新光鋼鐵未發生強迫勞動之情事。

董事長簽署之新光鋼鐵人權政策

◎ 新光鋼鐵股份有限公司

人權政策

新光鋼鐵深信，尊重人權和打造專業的工作環境，對我們及供應體系至關重要。新光鋼鐵遵守全球各項人權國際公約及法規，保障並維護包括正職員工、契約及臨時人員、實習生內的所有人員的人權。

新光鋼鐵支持並遵循《聯合國世界人權宣言》(UDHR)、《聯合國全球盟約》(UNG)、《國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、《經濟社會文化權利國際公約》以及《聯合國全球盟約十項原則》(UNG)等各項國際人權公約所保障之人權保護標準與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有導向地對待並尊重所有人員。

新光鋼鐵人權政策適用於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之集團關係企業組織。

新光鋼鐵依照以下執行方針，落實人權政策，並期待我們的供應體系皆能同一標準，以確保人權。

執行方針

- 嚴遵國家一切勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動、嚴禁濫用職權，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。
- 在我們的營運中融入人權保障，社會、文化、公民、政治權利以及發展的重責。
- 提供安全與健康且零騷擾的工作環境。
- 拒絕非法歧視及騷擾工作機會均等。
- 禁用童工。
- 禁止強迫勞動。
- 保障原住民、婦女、非工、契約人員與殘疾人士等弱勢或邊緣化團體的勞動權利。
- 遵守所有適用的薪資及工時法規。
- 確保所有供應體系成員及供應商的薪資關係，落實適用、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，避免或回應員工權益之事情。
- 提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消除工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職業風險。
- 主動關心並管理同仁工作負荷情形，避免超時工作，定期實施職業安全衛教與教育訓練。
- 定期提供員工免費健康檢查及支持並協助員工取得身心健康及工作生活平衡。
- 嚴禁包括性騷擾及性暴力等多元的騷擾或性騷擾，提供適當、商業夥伴及其他等利益關係人得以向新光鋼鐵及集團內各子公司回報意見或舉報疑似違規行為。
- 因應多變的趨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。

董明德
董事長

111年11月

本集團人權政策適用於新光鋼鐵公司及集團內各子公司。

- 新光鋼鐵人權政策明白承諾平等工作權利。我們杜絕任何形式之歧視行為，不論是在僱用、薪資、福利、訓練、晉升、離退、資源分配等，均不會因地域、民族、種族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體健康程度、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、政治立場、容貌、年齡、所涉組織或工會等，而有任何的特殊待遇。能力與貢獻才會是各工作權利與機會的衡量指標，藉此確保所有人都受到平等對待。2024年新光鋼鐵未有工作歧視之情事。
- 鑒於性騷擾議題長期為大眾耳熟能詳的議題、容易引發社會關注並對公司聲譽產生負面衝擊，新光鋼鐵人權政策嚴禁職場性騷擾，為此另訂頒獨立之管理辦法及事件處理流程，同時設置專屬舉報專線、信箱等反映管道，並透過明確的責任規範確保舉報人之隱私及人身安全。2024年新光鋼鐵未有性騷擾之情事。

內部行銷宣達

有關人權議題治理與內部行為規範，新光鋼鐵制定於《人權政策》、《誠信經營守則》、《反歧視與反騷擾政策》、《新光鋼鐵社會責任政策》等文件，並公告於公司內部網站，供同仁隨時查閱。

基於這些政策對於尊重人權之工作環境的重要性，同時讓員工認識瞭解公司與企業文化，我們將這些政策內容列入新進人員與既有同仁年度教育訓練必修課程，確保全體員工有確實閱讀這些政策文件，知道並理解公司對員工基本人權與勞工權益的保護與承諾，落實公司人權的教育。此外，新光鋼鐵也定期舉辦專家演講專題講座、工作坊或培訓課程，主題包含人權法律、倫理準則、公平準則、性騷擾、歧視和多元共融等，以促進員工對人權議題的認識和了解，宣導、解答同仁自我保護及權益維護相關問題。2024 年相關訓練總時數達 653 小時。

問題反應與協助

在建立完善的內部人權官方政策與文件，及安排員工參與必修的相關人權教育訓練下，新光鋼鐵認為所有員工對於人權議題已有充分了解與掌握，且致力承諾維護公司友善、尊重人權的營運價值。不過，基於每個人的資訊接受程度、邏輯理解能力與情緒感受等不盡相同，員工交流、同事共事互動間難免不易達成百分百無衝突，仍會發生不經意、過失性的人際互動問題與人權風險。為此，新光鋼鐵設置問題協助與反應的途徑，如醫護室、醫師定期駐點安排、「4.2 人才策略與管理－員工溝通」章節所提及之管道、前述之性騷擾專屬舉報專線與信箱等，讓同仁於職場上遭遇難題時，不論是透過與第三人進行心理諮商、自行開導釋疑，或採取官方管道直接舉報，都能讓問題獲得解決辦法。為確保前述途徑的有用性，申訴管道在設計上力求平等、透明、便利與暢通；另外，針對醫護室、駐點醫師、員工意見電子信箱及性騷擾專屬舉報專線與信箱反應者，其陳述內容公司將由專人保密處理，讓同仁能不用擔心受到報復的情況下，安心地充分表達對於公司的建議或提出問題。2024 年新光鋼鐵均未接獲職員通報反應公司內部有發生違反政策規範之情形。

優化人權管理

儘管新光鋼鐵自推動人權政策與管理至今尚未發生違反事件，但人權概念發展已久、其內涵也隨世界變化而不斷演變，除由管理階層關注人權趨勢、強化內部規範制度外，新光鋼鐵也依據員工的回饋進行優化作業，藉由「由上到下」、「由下到上」雙重溝通對話模式，網羅有利於永續職場發展的措施，使員工得已安心、有尊嚴地工作。

另外，新光鋼鐵相當珍視利害關係人聲音，特別針對利害關係人尤其關切之重大人權議題設定年度績效目標，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。

延伸適用供應商

新光鋼鐵在人權管理之落實，供應商也扮演著關鍵的角色，因此，新光鋼鐵將公司人權政策文件所規範的內容轉變成可衡量的指標，並參照「聯合國企業與人權指導原則」、「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」及「世界人權宣言」等國際間普遍採用之人權規章，彙整出人權面向的指標項目，加入供應商行為準則，作為新光鋼鐵集團在決定供應商與購買決策時的評估考量之一。

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，推動持續性的改進。不遵守供應商行為準則中的人權指標，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。

4.4 職場健康與安全

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。

職業安全衛生目標與政策

職場安全一直是新光鋼鐵的重大管理議題。在目標層次上，公司整體追求零重大工安事件（意即無人生事故）；各事業、工廠與小組則以此為錨，自行設定適用之管理項目與目標。在政策方面，新光鋼鐵主張 4 項發展方向與推動重點，並指派層層專責單位執行、落實衍生的職安活動，佈達公司的職安訊息，降低意外事故發生風險，維繫制度運行與既有安全，並持續強化新光鋼鐵有關之工作者的健康與安全。



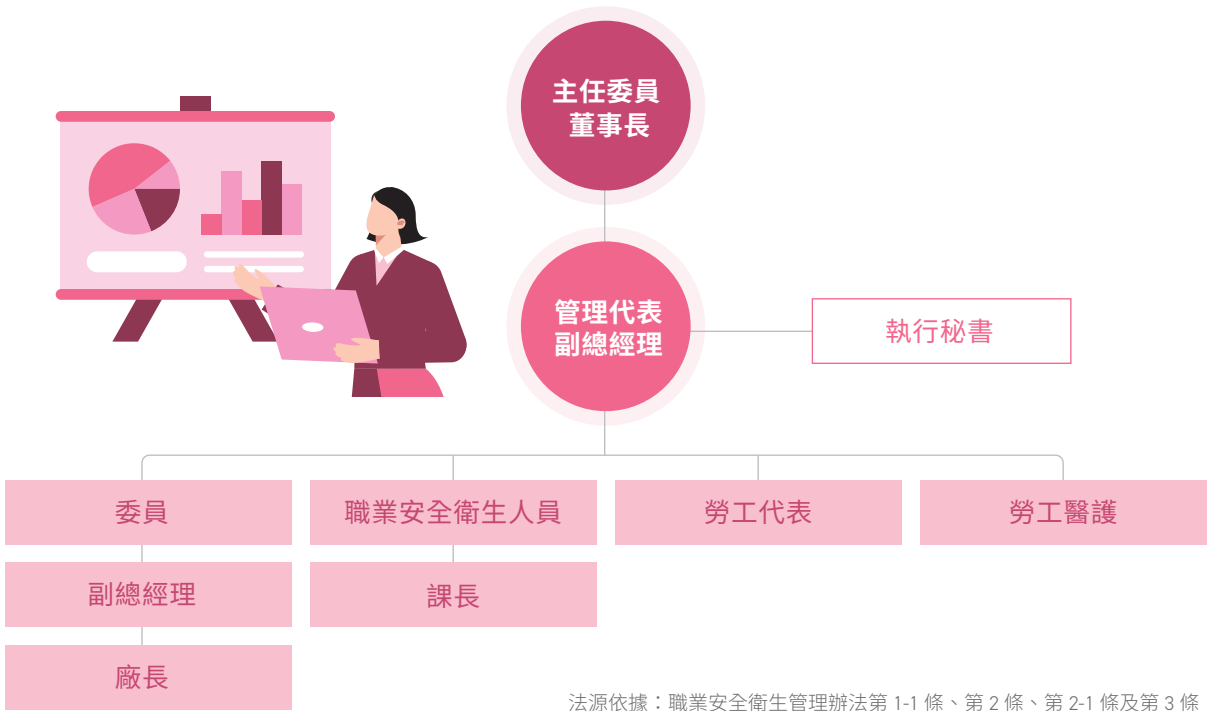
承攬商是新光鋼鐵重要的合作夥伴，為了維護其職業安全，承攬商入廠前須繳交資料，確認施作人員具備操作設備之資格，入廠時實施安全衛生教育訓練、危害告知、施作範圍與活動動線、安全防護設施等，且會由職業安全衛生專責人員每日掌握承攬商作業情形。2024年承攬商在廠內的職業傷害為0件，達成目標。

簽約新供應商時，確認其具備職安管理系統認證基本需求；將職安管理體系納入供應商稽核項目。

職安組織與人才

新光鋼鐵遵循職業安全衛生管理辦法，設置職業安全衛生委員會，其最高決策主管為董事長。根據各事業單位之實際需要，本公司亦編列並指派職安衛生管理相關負責人員，如甲種職業安全衛生管理業務主管、各級職業安全衛生管理員、部門主管、與職安衛有關之工程技術人員、醫護人員專責勞工健康、勞工代表等。

職業安全衛生委員會固定每季召開一次會議，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決策落實於每位同仁工作職責中。



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

各工作場域職業安全衛生專業人員的編列情形

公司 / 工廠	職業衛生管理師	職業安全衛生管理員	職業安全衛生業務主管			
	甲級	乙級	甲種	營造甲	乙種	丙種
總公司	-	1	-	1	-	-
觀音廠	-	1	4	1	1	1
彰濱廠	-	1	2	-	-	-
高雄廠	-	-	2	-	-	-
前端風電彰濱廠	-	-	5	-	-	1
新合發	-	-	-	1	-	1
新樺嘉義廠	1	2	1	1	-	-
合計	1	5	14	4	1	3

職安危害事件預防與因應

依照 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，新光鋼鐵已架設完整的職場危害風險管理制度，包括風險預防機制與措施、事件發生處置程序等。

危害事件風險管控

預防職安危害的首要之務為了解職場環境、作業、設備、人員等各面向之潛在風險，職業安全衛生法亦要求產業業者須符合危害鑑別等規定要求。為此，新光鋼鐵整體公司都被要求必須執行危害風險鑑別與管理。其中，工廠及廠區工作人員在風險鑑別與管理之活動的參與尤其受到公司的監管與重視；新光鋼鐵規定工廠中危害風險鑑別與管理之單位，須依廠裡生產組別之不同、各組別又按設備類型及作業型態劃分並訂立，以確保風險鑑別與管理活動與結果之有效意義與具體效益。

危害風險鑑別與管理程序涵蓋危害鑑別、風險與機會的評估與目標方案改善等環節。新光鋼鐵員工首先要辨識其所屬工作環境及作業活動過程的潛在危害，思索這些危害的產生可能來自的風險種類與來源；接著對於每個危害，評估在既有適當控制措施下，導致危害的每個風險是否在組織可接受程度內；若可接受則維持既有措施，不可接受者則須再進行該風險等級的衡量；風險等級從發生機率、嚴重度與作業頻率綜合評定，共設有 5 個等級。在公司人員確立危害風險與其級別後，將討論這些風險所衍生之安全與衛生促進管理機會，而不同等級的風險則須擬定相對應的工程或管理控制改善項目。最後，對於決議須改善的項目，新光鋼鐵要求每年定期檢視執行成效、檢討未達標或進度落後的原因，持續改良調整危害預防措施，最終達成減少、消除危害之目標。

新光鋼鐵於 2024 年針對運輸網綁作業及釘槍使用進行作業風險鑑別，發現於運輸過程中，若網綁作業不當，可能導致貨物滑動或脫落，造成公共安全危害；同時，釘槍操作若缺乏適當輔助措施，亦可能引發人因性危害。針對上述風險，公司已進行評估與分級，並納入管理機制，持續強化作業安全與防範措施，降低事故發生的可能性與影響程度。



除全面性、通盤性的健檢外，對以下特定工作環境，新光鋼鐵目前有採取額外的危害預防措施：

- 1. 觀音、彰濱及高雄工廠：**觀音、彰濱及高雄等三廠之職業安全專責單位，須於每年年底各自擬定次年度之現場環境作業危害監測計畫。會先針對廠區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對象，然後再決定監測採樣的可行且合理方式，最後以每半年為周期執行監測作業，並根據監測結果進行後續之改善與檢討。同時，針對可能接觸特定危害因子的員工，公司亦安排適當之特殊健康檢查，以確保作業人員之健康安全，落實預防為主之管理原則。
- 2. 運輸物流車輛：**鑒於運輸人員長期在外較不易督管、且大型貨車交通死角較多等特殊工作性質，新光鋼鐵已於公司所有車輛安裝視野輔助系統，利於派車人員隨時注意車輛狀況與安排調度管理。此外，該系統因於車身裝了四方鏡頭，增加安全視野、倒車、轉彎警示等功能，也增加了開車人員之行車安全。

危害事件發生處置

任何危害事件的發生即代表新光鋼鐵職場安全管理制度有進步的空間，以隨意、等閒的心態看待、處理危害事件都會破壞長期打造安全職場的心血，甚至釀成巨災的風險。因此，新光鋼鐵要求，一旦發生危害事件，不論大小、規模、性質，職安單位人員、危害事件當事職員與相關受影響同仁，皆須依循並配合本公司建立之「職場危害事件處理與調查管理程序」。該調查程序在流程面向相當完善，可迅速確認事實和情況、釐清與鑑定原因，及決定改善措施，並且對員工進行改善事項宣導，藉以降低事件再發之機率。



新光鋼鐵也建立了「緊急應變作業流程」，適用於辦公室、各工廠等所有工作執行中發生有重大危害事故或緊急狀況之時；藉由明確成文的指引與指示，讓員工得以迅速應變與行動，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。

本公司的緊急應變作業流程辨識了「局部區域」、「全公司性」與「擴及外部」三種緊急危害事件可能影響的範圍，並對此三種事件發生情況程度，規範對應應變措施，包含權責單位的指定及相關作業程序的擬定。若事件處於或演變至「全公司性」與「擴及外部」，且員工發現有立即發生身命危險之虞時，本公司遵守職業安全衛生法第 18 條規定，授予員工自行停止作業、退避至安全場所之權利；待遠離危害後則須立即向直屬主管報告。



職安宣導、教育與演練

前開職安文件規範與制度是否能發揮應有功效，其關鍵因子為新光鋼鐵全體員工。為建立、培養、具備、深化同仁們「職安人人有責」之意識與觀念，內化職安於日常工作與行為，新光鋼鐵每年均進行例行性的一般員工與特定員工的教育訓練，同時也舉辦針對曾發生職安事件之同仁而加開的相關課程。在訓練過程中，尤其側重公司對職安之應用與實務操作及工傷防治之宣導；經常透過廠區各單位多年編纂之具體應注意安全事項，與播放常見工安事件圖影等教材，確保同仁能清楚知道如何在作業時保護自身與同仁安全無虞，警惕同仁故意或過失不遵守公司職安規定之後果。2024 年度，新光鋼鐵持續強化職場安全教育訓練，涵蓋對象包括廠內同仁、泰籍同仁與承攬商人員，並依照作業風險與身分別規劃不同訓練課程。對於廠內作業同仁，辦理多項專業訓練課程，內容包括：使用不同吊具進行鋼材吊掛作業之安全操作訓練、物料存放之堆疊安全、火焰切割機之防火與防爆操作指引等。運輸部門則針對駕駛人員實施防禦性駕駛、事故應變處置及貨物捆綁作業要點等教育訓練，強化運輸安全認知與實務操作能力。此外，針對外籍同仁，除了先前提到之課程外，額外增列以下教育訓練課程，包含正確配戴個人防護具、常見製造業職業危害與預防措施等基礎安全訓練；並鼓勵外籍同仁參加堆高機與固定式起重機操作訓練課程，協助取得操作證照，提升工作安全與自我防護能力。對承攬商，進行了一般教育、危害告知及呼吸防護具配戴等全面的訓練。



壓傷職業災害的宣導與教育

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。



於門口處設立職業安全衛生告示牌

為提升安全衛生資訊之可視化與即時性，新光鋼鐵於廠區門口設置「職業安全衛生告示牌」，公開張貼廠內主要安全衛生規定，協助廠內員工與承攬人員快速掌握重要職安資訊。

此外，針對進廠之承攬商，公司亦要求守衛人員於入廠時以口頭方式主動提醒告示內容，強化作業前風險意識，藉此降低違規操作與災害發生之風險，落實源頭預防之管理思維。



此外，新光鋼鐵每年定期舉辦 2 次消防演練，並依年度職業安全主題與推動主軸，規劃不同類型之實地緊急應變演練，協助同仁熟悉內部「緊急應變程序」，以於災害或突發事件發生時迅速應對，將潛在衝擊降至最低。2024 年度，公司特別針對自衛消防編組之建置與運作效能進行強化，並持續推動複合型災害情境模擬演練，內容涵蓋氣體洩漏、地震、停電、墜落、感電及豪雨等高風險事件，提升全體人員之警覺性與應變能力。透過多元化演練，強化實務操作熟練度，進一步提升廠區整體防災韌性與應變效率。

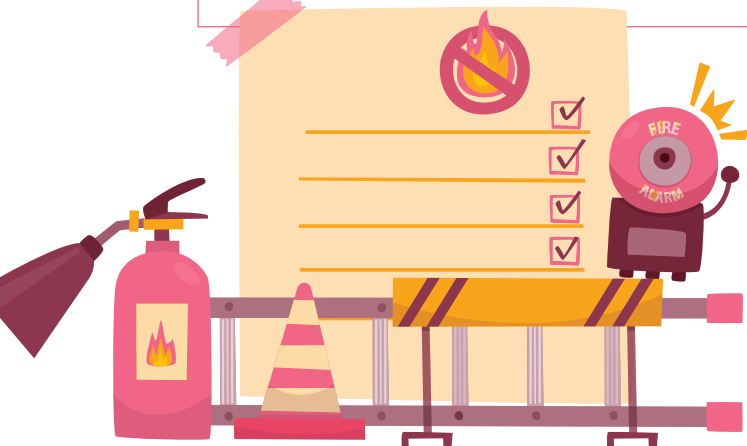
廠區安全衛生教育訓練



廠區消防演習及應變演練



心肺復甦術 (CPR) 及自動體外心臟電擊去顫器 (AED)



職業傷害情形

本公司對所有廠區之職災資料均進行定期統計，2024 年度工時總數共 556,936 小時，無發生造成死亡的職業傷害，計有 5 件職業傷害事故，為人員被夾被捲、被撞或壓傷所致；因機械設備造成之職安事件則未有重大裁罰。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。

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 ^(註 4)	死亡人數	可記錄職業傷害數			
2020	474,000	0	0	6	0	0	12.66
2021	533,696	0	0	2	0	0	3.75
2022	530,856	0	0	6	0	0	11.30
2023	539,488	1	0	3	0	1.854	5.56
2024	556,936	0	0	5	0	0	8.98

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：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024 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：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法 / 難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）
 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

健康、有生產力的職場不能只靠職安衛管理制度建置的被動防守，積極的健康促進作為更是不可或缺。為此，新光鋼鐵於今年擬定員工健康促進辦法，內容涵蓋健康檢查、規劃年度健康促進活動、知識講座、休憩空間之規劃等，打造與提升有利於同仁身心健康的工作環境與文化。並貫徹公司目標「打造健康永續的人居環境與生活」，意旨在鼓勵員工參與健康促進活動，期許大家獲得健康永續的工作環境。三重總公司 17 樓辦公室於 2024 年獲得 GBCI（美國綠色建築認證委員會）WELL 金級認證。



由管理部與 WELL 辦公中心共同規劃年度「年度健康促進活動計劃及獎勵措施」

WELL 辦公中心工作活動輔助

- 1.所有工作位置皆採用升降桌，同仁可自行調整桌子高低，減少久坐危害。
- 2.每二個小時播放一次站立提醒，提醒同仁調整姿勢。
- 3.提供員工檢測身體設備政策
 - 員工檢測身體設備：Apple Watch SE 或同等性質的設備
 - 健康與保健功能，如：心率APP、高心率與低心率通知、正念APP。
 - 體能訓練與活動記錄功能，如：跑步、步行、功能性肌力訓練、多運動訓練等。



年度健康促進活動計劃及獎勵措施

- 1.設計活動辦法：
 - 利用手錶或計步器APP，紀錄每月步行次數。
 - 彈性的工作時間以適應身體活動維持每週至少2天，運動至少30分鐘。
 - 多吃蔬菜水果、減糖有益身體健康。
 - 團體戶外體育課
- 2.設計獎勵辦法，提升員工參與度。



新光鋼鐵與「健康職場認證健康促進標章」

員工健康可為職場帶來活力，提供企業持續發展的基礎。新光鋼鐵實施眾多員工健康促進行動，並於獲「衛生福利部國民健康署」頒發「健康職場認證健康促進標章」。



2024 年勞工健康服務計畫辦理情形

勞工健康服務計畫

- 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

執行內容

- 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。

一般 / 特殊健檢

新光鋼鐵依據勞動相關法規，於內部「職業安全衛生守則」中明訂產業性業務所需之個人衛生標準，要求員工定期接受一般健康檢查與特殊健康檢查，以確保人員健康狀況符合作業需求及法規標準。

針對從事特定作業之人員，除實施工業粉塵暴露相關之肺部與胸腔檢查外，亦依工作性質加強其他特殊項目檢測，包含高噪音作業環境、正己烷、錳、鎳等可能暴露風險因子之健康檢查。透過系統性健康監測機制，及早發現職業病前兆，並採取必要防護或作業調整措施，以保障員工健康權益，落實預防醫學之精神。

重點健檢

基於鋼鐵加工剪裁過程中難免產生高溫、噪音及粉塵等健康危害，新光鋼鐵主要職業病常見有青光眼、聽力受損。為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，新光鋼鐵已實施危害教育訓練、防護具配戴與稽查等。近年雖然未發生職業病之案例，新光鋼鐵每年仍會視情況，安排職業病相關早期預防與即時診斷的重點健檢，防範職業病對同仁的負面影響。

2024 年，新光鋼鐵針對健康檢查中發現之聽力異常員工啟動職業健康管理機制，由職業醫學科醫師進行複檢評估，並依結果採取多項改善與關懷措施，包括：安排調整作業單位，降低高噪音暴露、改善與強化聽力防護具之配發與使用效能、由職業醫師及護理人員執行健康促進關懷與持續追蹤及實施針對高風險族群之團體衛教課程，強化耳塞等個人防護具正確配戴觀念。上述措施不僅有助於降低聽力進一步惡化風險，也落實職業病預防及員工健康保護的核心原則，展現企業對員工健康之重視與責任。

健康檢查紀錄分析

自 2022 年起，依勞工健康保護規則，新光鋼鐵聘請特約醫護人員，從事臨場勞工健康服務及健康促進管理；項目包含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，以及提供心理健康量表、肌肉骨骼症狀調查表等。

新光鋼鐵對專業且專任職護人員的期待在於提供更進階、更聚焦之健康服務的價值。延續前揭健檢的努力，根據健檢結果，提供個人化之健康風險評估與分析、客製化之健康照護、管理與追蹤，適切給予勞工從事適當工作的指引建議，以保障員工健康，增加企業產能。

健康講座／活動

新光鋼鐵每年固定會舉辦健康相關講座，協助同仁充實健康守護概念，自行評估衡量健康狀態，為自身身心負責。2024 年舉辦 11 場次健康講座。

除了健康知識與觀念的傳遞與分享外，身體力行、付出實踐、轉化為日常生活行為才能真正促進員工的健康。因此，新光鋼鐵將規劃運動活動與課程，如瑜珈、有氧舞蹈等，讓員工工作之餘，心境及思緒稍做休息，工作更有效率。

2024 年健康講座／活動辦理成果

單位	講座內容
總公司	職場健康促進 - 壓力管理課程
	健康管理與如何正確認識健檢講座
觀音廠	食安安全知識宣導
	聽力保健衛教講座
彰濱廠	職場心理健康講座
	噪音危害講座
台南廠	噪音聽損與高血壓講座
高雄廠	壓力管理課程
	噪音聽損與高血壓講座
前端風電彰濱廠	職場聽力防護預防講座
	心血管疾病預防健康講座
新樺嘉義廠	糖尿病日常保健
	粉塵預防講座

健康講座照



身心休憩空間

工作場所的採光明亮度、桌位安排方式、設備設施的使用與維護狀態等舒適度指標亦會對工作者的感官情緒、工作心情與生產效率有莫大的影響。為增進員工心靈層面的健康度，總部辦公室也重新裝修為現有員工打造休閒區，讓員工休息、用餐之際不用處於辦公區域的緊繃氣氛，而能在開放、舒服的空間放鬆心情、進行社交、舒壓。17 樓辦公室將於 2024 年取得 WELL 健康建築認證，提供員工更舒適友善之工作環境。另外，也設置留言板分享公司辦理活動紀錄與員工生活點滴，希望能營造新光鋼鐵大家庭的溫暖氛圍，讓同仁在遇到難題時不會慌張產生壓力，而能知道公司會適時提供助力。

綠化植生牆



員工休息區 - 門口



員工休息區 - 活動區



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。

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

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

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

2024年新光鋼鐵公司、新光鋼鐵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**5,108**萬元。人才培育及推廣教育文化占比37.2%，落實社區關懷及回饋地方占比27.3%，弱勢扶助及醫療補助占比35.5%。

■ 人才培育及推廣教育文化：

- 贊助清寒家庭學藝競賽活動，培養美學能力，促進身心平衡發展。
- 響應遠見雜誌「給孩子一個大未來」公益捐書活動。
- 捐助彰化二所國小及嘉義偏鄉兒童課後照輔班的設置與師資經費，讓單親隔代教養...等弱勢家庭學生，扎穩學習根基。
- 設置大專院校菁英學生獎學金，培養國家優秀人才，期盼其成為國家進步發展的領頭羊。
- 贊助「2024 灣聲樂團青春行草」台北場次，用“行動音樂廳”的概念，上山下海關懷偏鄉，將美好的樂音帶到臺灣的每一個角落。
- 專案捐助法務部矯正署勵志中學「安心就學補助計畫一出校生安心就學方案」，幫學生爭取「校內打工」，讓學生有半工半讀的機會，學習自力更生，降低因經濟困境而影響學習及生活，努力翻轉人生。
- 設置癲癇學子「獎學金」。
- 捐助犯保協會士林分會新生學子獎助學金。

- 捐贈桃園市觀音區草漯國小廚餘機，將學校廚餘變成優質有機肥料，深化永續環保及食農教育。
- 捐助臺東縣紅葉國小棒球隊「2024 日本沖繩 OKINAWA 遠征野球聯盟交流」及「2024 年第 5 屆海峽兩岸學生棒球聯賽—北京站預賽」經費。
- 捐助台東縣均一實驗中學更換 LED 燈泡，節省電費專案。
- 透過興學基金會捐贈桃園市世紀綠能工商，培育優秀職技學生獎學金計畫。



菁英學生獎學金獎



捐贈桃園市觀音區草漯國小廚餘機

- 社區關懷、回饋地方：

1. 與台灣野鳥保育協會共同舉辦桃園市觀音草漯沙丘數林子海濱段淨灘活動，為守護海洋及環境永續盡一份心力。
2. 協助廠區所在消防分隊及守望相助隊，推廣及守護家園活動。
3. 提供工作機會予地方身心障礙機構院生，發揮生命能量與價值。
4. 贊助黃埔建軍 / 建校百年音樂會以音樂追朔歷史足跡。
5. 贊助 2024「榮耀黃埔百年情」國軍路跑嘉年華活動。
6. 捐助響應中華國際原生復育協會發起「台灣好空氣育福田」停燒稻稈公益行動。
7. 捐款衡山社福基金會，為弱勢家庭修繕及到宅物資送暖。
8. 捐助門諾醫院東部醫護人員培育計畫，提供護理、醫事學生獎助金，為技職建教合作之護理學生，於考取護理執照後，提供返鄉服務的就業保障，幫助改善參與計畫學生的家庭經濟。
9. 捐贈台灣大學「百歲百億基金」之校園建設和留才攬才。
10. 因康芮颱風，造成台東卓樂部落簡易自來水管破壞，基金會緊急捐送 500 箱礦泉水解決民生用水並捐助簡易水管修繕經費。
11. 捐助台南觀音村愛心便當計畫，經營社區老菩薩及弱勢者照顧，推廣素食健康飲食。
12. 分期捐贈手術設備予嘉義基督教醫院，提升當地民眾醫療服務品質。



- 弱勢扶助、醫療補助：

1. 協助老人送餐，低收入弱勢民眾食物箱及年菜發送等活動。
2. 捐助關懷腦瘤兒童協會為腦瘤孩子心理輔導及治療課程之經費。
3. 捐助以服務「注意力不足過動症 (ADHD)」的台灣赤子心過動症協會宣導與活動經費，協會透過服務及宣導相關正確知能，促進保障患者權益及社會融入，並提供經濟困境家庭相關協助。
4. 資助世界展望會及芥菜種會扶助弱勢學童。
5. 捐贈桃園市消防局草漯分隊救護車一部用於地區緊急救護。
6. 捐贈基隆市消防局七堵分隊救護車一部用於地區緊急救護。
7. 捐贈台南市消防局三組手持超音波機 (pocus)，裝置於新營、歸仁及安南分隊的救護車上，讓救護員可以即時上傳超音波圖讓醫師即時判認傷患情況，以利將嚴重外傷病人送往適當醫療機構。



菁英學生獎學金計畫

新光鋼鐵連續六年舉辦「菁英獎學金聯合頒獎典禮」，2024 年表揚 59 名來自臺科大、北科大及高雄科大 3 所科大，及臺灣大學、清華大學、國立陽明交通大學及成功大學等共 12 間大專校院學業及品德表現優異的高教學子，透過企業力量讓學生在學習上不受經濟限制，更將新光鋼鐵一直奉行「取之社會、用之社會」的精神傳遞給學生，擴大善的影響力並持續循環。六年來新光鋼鐵表揚超過 347 位學生，累積頒發超過 3,470 萬元獎學金。

累積頒發超過 3,470 萬元獎學金



醫療與救護車輛共 44 輛



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 44 輛。





新光鋼鐵打造藝術廠房外牆 巨型壁畫《年年有餘》成地方新地標

新光鋼鐵公司將位於桃園觀音大觀路四段新建的物流倉儲工業廠房，思考把藝術元素融入外牆設計元素，將巨大的廠房外牆變成巨幅畫布，打破冰冷直線構成的視覺侷限，為建築增添了層次與情感，也讓工業廠房跳脫「封閉」「疏離」的傳統形象，轉而成為地區注目的文化地標。

我們主動邀請自幼深受台灣文化滋養、對台灣懷有深厚情感的台裔美籍藝術家來台參與創作。期盼藝術家能透過其構圖與畫作，結合台灣的在地文化元素與自然意象，將對這片土地的情感昇華為創作語言，傳達台灣人特有的思念、感懷與祝福。

經多次討論與構思，最終確立壁畫主題為《年年有餘·富貴吉祥》，寓意繁榮富足、生生不息，象徵對台灣社會與土地的深切祝福與生命延續的美好願景。

將臺灣的形狀作為魚的頂部斑紋，並以背鰭代表臺灣美麗的山脈，魚尾似櫻花花瓣，取櫻花每年都會重新綻放，代表生命的更新和循環的喻意。以臺灣的人文、自然為發想，融合創新、文化與社會責任，為地方注入人文藝術，同時展現企業與社區共融的精神，讓城市景觀煥然一新。



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	42,953.26	十億焦耳
		13	(2) 電網電力佔比	43.69%	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	24,188.46	十億焦耳
		16	(2) 燃煤佔比	0%	百分比
		17	(3) 天然氣佔比	5.01%	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	5.7%	百分比
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	1.8%	比率

永續會計準則委員會
(SASB) 對照表

GRI Standards
對照表

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

上市上櫃公司
氣候相關資訊

上市公司編製與申報
永續報告書作業辦法

TCFD 準則
對照表

會計師有限
確信報告

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	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	0.72%	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)
SASB 鋼鐵業 活動指標	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
- 使用的 GRI 1
- 適用的 GRI 行業準則
- ▶ 新光鋼鐵已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
- ▶ GRI 1：基礎 2021
- ▶ 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 關於新光鋼鐵	25	
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	2.4 供應鏈管理	62	
2-7	員工	4.1 員工概況	75	
2-8	非雇用工作者	4.1 員工概況	75	
2-9	治理結構與組成	1.2 治理架構	29	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 治理架構	29	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
2-11	最高治理單位的主席	1.2 治理架構	29	
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主題管理	13	
		利害關係人互動	22	
		1.8 風險管理與 TCFD	39	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 治理架構	29	
2-14	最高治理單位位於永續性報導的角色	關於報告書	2	
2-15	利益衝突	1.4 誠信經營	36	
2-16	溝通重要關鍵議題	永續發展策略與重大主題管理	13	
		利害關係人互動	22	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 治理架構	29	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 治理架構	29	
2-19	薪酬政策	1.2 治理架構	29	
2-20	薪酬決定的流程	1.2 治理架構	29	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才策略與管理	78	
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	36	
		4.3 人權與友善包容	86	
2-24	嵌入政策承諾	1.4 誠信經營	36	
2-25	整治負面衝擊的流程	永續發展策略與重大主題管理	13	
		利害關係人互動	22	
2-26	尋求建議與提升意識的機制	1.4 誠信經營	36	
2-27	法規遵循	1.7 法規遵循	39	
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於新光鋼鐵	25	
2-29	利害關係人的溝通管道	利害關係人互動	22	
2-30	團體協約	4.2 人才策略與管理	78	
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主題管理	13	
		利害關係人互動	22	
3-2	重大主題的表列	永續發展策略與重大主題管理	13	
		利害關係人互動	22	

重大主題				
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
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主題管理	13	
		利害關係人互動	22	

重大主題				
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
自訂主題				
	綠能產業發展	2.1 產品與服務發展	51	
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主題管理 利害關係人互動	13 22	
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	1.8 風險管理與 TCFD	39	
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主題管理 利害關係人互動	13 22	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才策略與管理	78	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才策略與管理	78	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才策略與管理	78	
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主題管理 利害關係人互動	13 22	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場健康與安全	89	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職場健康與安全	89	
403-3	職業健康服務	4.4 職場健康與安全	89	
403-9	職業傷害	4.4 職場健康與安全	89	
403-10	職業病	4.4 職場健康與安全	89	
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主題管理 利害關係人互動	13 22	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4 誠信經營	36	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4 誠信經營 1.7 法規遵循	36 39	

重大主題				
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
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主題管理 利害關係人互動	13 22	
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	33	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.3 營運績效 4.2 人才策略與管理	33 78	
201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運績效	33	無
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主題管理 利害關係人互動	13 22	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工概況	75	
401-2	提供給全職員工的福利	4.2 人才策略與管理	78	
401-3	育嬰假	4.2 人才策略與管理	78	
公司治理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大主題管理 利害關係人互動	13 22	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	1.2 治理架構	29	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 人才策略與管理	78	
人權保護				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	永續發展策略與重大主題管理 利害關係人互動	13 22	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 人權與友善包容	86	
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3 人權與友善包容	86	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 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.4 永續供應鏈管理	62	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	永續發展策略與重大主題管理 2.4 永續供應鏈管理	13 62	

一般主題				
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 人才策略與管理	78	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 員工概況	75	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4 永續供應鏈管理	62	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	3.2 水資源管理	72	
303-3	取水量	3.2 水資源管理	72	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1 能源與溫室氣體管理	68	
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	68	
305-4	溫室氣體排放密集度	3.1 能源與溫室氣體管理	68	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 廢棄物管理	73	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 廢棄物管理	73	
306-3	廢棄物的產生	3.3 廢棄物管理	73	
306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 廢棄物管理	73	
306-5	廢棄物的直接處置	3.3 廢棄物管理	73	
GRI 308：供應商評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4 永續供應鏈管理	62	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.4 永續供應鏈管理	62	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 產品品質管理	56	新光鋼鐵 2024 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 產品品質管理	56	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。2024 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 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	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 (m³)	
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	3.3 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 產品與服務發展	依產品類型而不同	

上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	1.8 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)	1.8 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	1.8 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	1.8 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	1.8 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	1.8 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	1.8 風險管理與 TCFD
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.1 能源與溫室氣體管理

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目	對應章節	備註
1-1-1 溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e／百萬元）及資料涵蓋範圍	3.1 能源與溫室氣體管理	
1-1-2 溫室氣體確信資訊：敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見	3.1 能源與溫室氣體管理	1. 確信範圍： 2023 年：新光鋼鐵股份有限公司（台北總公司、觀音廠、彰濱廠、高雄廠） 2024 年：新光鋼鐵股份有限公司（台北總公司、觀音廠、彰濱廠、高雄廠） 2. 確信機構：SGS 3. 確信標準 ISO14064 4. 確信意見： 範疇一＋範疇二為合理保證等級 範疇三為有限保證等級
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形	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 人才策略與管理
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	1.8 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 G overnance	董事會如何監督氣候相關議題 How the board performs oversight of climate-related issues	1.8 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 in assesses and manages climate-related issues	1.8 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	1.8 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	1.8 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)	1.8 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	1.8 風險管理與 TCFD
	氣候相關風險的管理流程 Processes for managing climate-related risks	1.8 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 access climate-related risks and opportunities in Line with its strategy and risk management process	1.8 風險管理與 TCFD
指標與目標 Metrics and Targets	評估指標是否與公司策略與風險管理一致	1.8 風險管理與 TCFD
	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 Disclose Scope 1, Scope 2, and if appropriate, Scope 3 greenhouse gas (GHG) emissions, and the related risks	1.8 風險管理與 TCFD
	管理目標及相關績效 The management targets and related performance	1.8 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
110421 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 110421, 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 113 年度永續報告書，業經本會計師針對新光鋼鐵股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

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

管理階層之責任

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

會計師之責任

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

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

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

先天限制

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

獨立性及品質管理規範

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

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

確信結論

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

其他事項

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

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 褚世蘭



中 華 民 國 1 1 4 年 8 月 5 日

附件一

確信項目彙總表

編號	標	資	訊	對應章節	適用基準																				
1	新光鋼鐵於 2024 年涉及一起裁罰情事，為違反政治獻金法事件，裁罰金額為 50 萬元，未達 100 萬元之重大違法情事標準。			1.7 法規遵循	GRI 2-27：2021 法規遵循																				
2	2024 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 7 個國家之鋼廠進行採購，其中在台採購金額占 47.84%。			2.4 永續供應鏈管理	GRI 204-1：2016 來自當地供應商的採購支出比例																				
3	<table><tr><th>年 度</th><th>取水量（百萬公升）</th></tr><tr><td>2024</td><td>19.07</td></tr></table>		年 度	取水量（百萬公升）	2024	19.07		3.2 水資源管理	GRI 303-3：2018 取水量																
	年 度	取水量（百萬公升）																							
	2024	19.07																							
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。																									
4	廢棄物統計		單位：公噸	3.3 廢棄物管理	GRI 306-3：2020 廢棄物的產生																				
	<table><tr><th>廢棄物項目</th><th>2024</th></tr><tr><td>生活垃圾</td><td>68.48</td></tr><tr><td>一般事業廢棄物（非有害廢金屬或金屬廢料混合物）</td><td>110.90</td></tr><tr><td>廢棄物再利用</td><td>10.91</td></tr><tr><td>廢棄物總量</td><td>190.29</td></tr></table>		廢棄物項目			2024	生活垃圾	68.48	一般事業廢棄物（非有害廢金屬或金屬廢料混合物）	110.90	廢棄物再利用	10.91	廢棄物總量	190.29											
	廢棄物項目	2024																							
	生活垃圾	68.48																							
	一般事業廢棄物（非有害廢金屬或金屬廢料混合物）	110.90																							
	廢棄物再利用	10.91																							
廢棄物總量	190.29																								
5	正職人員新進人數			4.1 員工概況	GRI 401-1：2016 新進員工和離職員工																				
	<table><tr><th rowspan="2">員工（含實習生）</th><th colspan="2">性 別</th><th rowspan="2">總 計</th><th colspan="3">年 齡</th><th rowspan="2">總 計</th></tr><tr><th>女</th><th>男</th><th>30 歲以下</th><th>31-50 歲</th><th>51 歲以上</th></tr><tr><td>2024 年</td><td>13</td><td>40</td><td>53</td><td>30</td><td>21</td><td>2</td><td>53</td></tr></table>		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	2024 年	13	40	53	30	21	2	53
	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																
	2024 年	13	40			53	30	21	2	53															
	新進率																								
	2024 年	4.59%	14.14%			18.73%	10.60%	7.42%	0.71%	18.73%															
	正職人員離職人數																								
	<table><tr><th rowspan="2">員工（含實習生）</th><th colspan="2">性 別</th><th rowspan="2">總 計</th><th colspan="3">年 齡</th><th rowspan="2">總 計</th></tr><tr><th>女</th><th>男</th><th>30 歲以下</th><th>31-50 歲</th><th>51 歲以上</th></tr><tr><td>2024 年</td><td>6</td><td>40</td><td>46</td><td>15</td><td>30</td><td>1</td><td>46</td></tr></table>		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	2024 年	6	40	46	15	30	1	46
	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																
	2024 年	6	40			46	15	30	1	46															
離職率																									
2024 年	2.12%	14.13%	16.25%	5.30%	10.60%	0.35%	16.25%																		

編號	標	的	資	訊	對應章節	適用基準	
6	項 目			2024 年		4.2 人才策略與管理	GRI 401-3：2016 育嬰假
				女	男		
	符合育嬰留停申請資格人數			63	209		
	實際申請育嬰留停人數			0	2		
	育嬰留停應復職人數（A）			0	1		
	育嬰留停原應復職且復職人數（B）			0	0		
	前一年育嬰留停復職人數（C）			1	0		
	育嬰留停復職且在職留任滿一年人數（D）			1	0		
	育嬰留停回任率（B/A）			-	0%		
育嬰留停留存任率（D/C）			100%	-			
7	2024 年度工時總數共 556,936 小時，無發生造成死亡的職業傷害，計有 5 件職業傷害事故，為人員被夾被捲、被撞或壓傷所致				4.4 職場健康與安全	GRI 403-9：2018 職業傷害	
	年份	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			
	2024	0	0	8.98			
	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：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024 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						
8	2024 年裝置於新光鋼全體據點廠房屋頂之太陽光電裝置概況與實際發電量：總裝置容量為 12,251.61kWp，年發電量為 20,068,646 度				3.1 能源與溫室氣體管理	自訂指標一 2024 年再生能源裝置容量及發電量	



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>