



新鋼工業股份有限公司
SINKANG INDUSTRIES CO., LTD.

2023

永續報告書
Sustainability
Report





經營者的話.....	01
編輯方針.....	02



利害關係人議合

1.1 永續發展委員會.....	04
1.2 確認利害關係人.....	05
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題.....	05
1.4 鑑別重大主題.....	07
1.5 永續發展目標.....	11



關於新鋼

2.1 公司簡介.....	12
2.2 經營理念.....	15
2.3 獲獎榮耀與管理系統.....	16
2.4 參與外部組織.....	17



誠信治理

3.1 治理實務.....	19
3.2 風險管理.....	24
3.3 法規遵循.....	27
3.4 營運績效.....	28
3.5 產品服務.....	30
3.6 資安防護.....	32



永續環境

4.1 能資源管理.....	36
4.2 溫室氣體管理.....	37
4.3 水資源管理.....	39
4.4 廢棄物管理.....	40
4.5 供應鏈管理.....	40
4.6 氣候相關財務揭露.....	42



社會關懷

5.1 員工概況.....	45
5.2 適才適任.....	49
5.3 職業安全衛生.....	57



附錄

A1. GRI永續性報導準則對照表.....	60
A2. SASB永續會計準則.....	66
A3. TCFD揭露項目對照.....	68
A4. 證交所永續揭露指標-鋼鐵工業.....	68
A5. 上市上櫃公司氣候相關資訊.....	69



0

經營者的話
編輯方針



經營者的話

回顧2023年，全球經濟情勢持續受到地緣政治風險，除膠著中的烏俄戰爭、美中科技爭端未歇外，國際通膨及升息壓力續存、氣候變遷影響與日俱增等多重風險挑戰，使下行趨勢較疫情期間更加嚴峻。年初雖有中國大陸新冠疫情完全解封，但是經濟復甦力道遠不如預期，都連帶影響台灣國內經濟成長。根據行政院主計總處於2022年底預測2023年全年經濟成長率為2.12%，而至第四季則概估為1.40%。

國內不銹鋼市場深受全球經濟下行趨勢的影響，不僅主要原料鎳生鐵價格全年跌幅約33%，根據經濟部統計處公布外銷訂單金額比2022年減少15.9%，其中基本金屬和機械類分別減少20.9%和20%，下游客戶外銷訂單銳減，加上內需沒有明顯復甦，市場面臨供過於求，以致大多處於價跌量縮的走勢。

新鋼工業股份有限公司身為鋼材加工技術廠，主要技術層次為鋼材裁切、分條及表面處理等加工技術，其中以近年投入多台精密整平裁切設備及鋼捲連續式濕式研磨設備之產品，更為業界之先驅，品質尤為客戶肯定。

新鋼公司不斷研發新技術、開發新產品與拓展市場的努力下，讓我們的產品品質提升，持續獲得國際知名客戶採用設計並取得訂單，讓新鋼公司的營收穩定成長。

面對現在競爭激烈的經營環境，新鋼公司思考如何讓企業永續經營，體現在公司治理層面即為強化董事會運作效能，近年來新鋼公司經董事會通過設置公司治理主管，提供董事執行業務所需之資料以及協助董事遵循法令；亦制訂董事會績效評估辦法，提高董事會決策品質；我們亦在新鋼公司官網揭露公司重要規章、公司治理運作實務及利害關係人溝通情形，提高資訊揭露透明度；成立永續發展委員會，宣示新鋼工業股份有限公司將環境（E）、人群（包含人權）（S）及治理（G）具體落實到公司日常營運當中，整體而言公司治理運作情形良好。

其次，隨著全球暖化、氣候變遷影響，新鋼公司期望能持續強化環境管理，精進各項環境管控作業，減少對環境造成的負面衝擊。新鋼公司雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，新鋼工廠端導入ISO 14064溫室氣體盤查，期望透過盤查及外部查證以便瞭解現況趨勢提早因應。

而在供應鏈管理方面，新鋼管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司之採購原物料、耗材以符合相關法令法規及環保、安全之要求。為達到此一目標，輔以國際管理系統標準ISO 9001、ISO 14001及ISO 45001之要求進行持續改善，既有供應商新鋼採每年評核一次，評核項目為品質、交期、與服務。

新鋼公司提供具有市場競爭力的薪酬福利來吸引人才加入，每年規劃完善的教育訓練體系讓同仁學習成長，並提供各項福利措施，提升同仁對公司的認同感，讓同仁能在工作與個人生活當中取得平衡。同時，新鋼公司落實同仁職安管理以及營造安全的工作環境，確保同仁身心健康是新鋼公司持續努力的目標。

展望未來，新鋼公司在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東權益、發展綠色產品以降低環境的負面衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全以及參與公益等ESG面向，達成企業永續經營的目標。

新鋼工業股份有限公司
董事長

鄭毅宏

編輯方針

新鋼公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2023年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，新鋼公司期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2023年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣 (台北總公司(新莊廠)、大園廠、台中營業所、高雄營業所、台南辦事處)
財務數據	與個別財報數據一致。
環安衛數據	台灣 (台北總公司(新莊廠)、大園廠、台中營業所、高雄營業所、台南辦事處)
員工數據	台灣 (台北總公司(新莊廠)、大園廠、台中營業所、高雄營業所、台南辦事處)

撰寫依據及資訊確認方式

●本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，於本報告書附錄提供GRI內容索引、鋼鐵業永續揭露指標、永續會計準則(SASB)及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。

●本報告書揭露之財務數據經過國富浩華聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。

●新鋼公司由內部權責部門先行審查ESG報告書揭露資訊的正確性，再由ESG委員會確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。

●新鋼工業股份有限公司通過ISO9001:2015品質管理系統、ISO14001:2015環境管理系統與ISO45001:2018職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準，並持續維持證書有效性。

管理系統	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 14064-1:2018	ISO 45001:2018
驗證機構	金屬中心	臺灣英日美	國富浩華/格瑞	格瑞

發行頻率

這是新鋼工業股份有限公司發布的第一本ESG報告書，未來新鋼工業股份有限公司每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於新鋼工業股份有限公司官網下載。

●本次發布日期：2024年8月。

●下次發行日期：2025年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

新鋼工業股份有限公司 發言人:成主賜總經理

地址：新北市新莊區大安路8號

電話：(02)2202-0152 分機：2006

Email：gmo@sinkang.com.tw

永續績效

面向	2023年永續作為
治理/ 經濟面	● 女性董事佔比11.11%、獨立董事佔比33%。 ● 董事人均進修ESG專業時數達1.66小時；公司治理主管進修達18小時。 ● 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。 ● 公司個別營收新台幣2,862,276仟元。 ● 榮獲外部機構頒發112年度使用統一發票績優獎；主要供應商頒發核心經銷商證書。 ● 客戶滿意度調查分數達94.8分。 ● 當年度未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。
環境面	● 通過ISO 14001:2015環境管理系統並取得證書。 ● 能源使用密集度(2.92)、溫室氣體排放強度(19.98)。 ● 導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準，並通過第三方確信(查證)。 ● 溫室氣體排放量類別1產生358.7777公噸CO₂e；類別2產生548.227公噸CO₂e；類別3～類別6產生56261.538公噸CO₂e。 ● 符合RoHS及REACH有害物質管理法規及客戶對於有害物質管理要求。 ● 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴。 ● 未有違反環保法規紀錄。 ● 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。
人群面 (包含人權)	● 為保障員工就業權益，全體員工屬於非固定期限勞雇契約及屬於全職工作者。 ● 非主管職之員工薪資平均數較前一年增加6仟元。 ● 女性員工比例達17.44%；女性主管比例達26.67%。 ● 40~59歲的員工合計約佔65% ● 員工育嬰留停復職後留任率100%。 ● 員工人均訓練時數達1.4小時。 ● 通過ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統並取得證書。 ● 當年度維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 ● 未有違反勞動法規紀錄。 ● 未有勞資爭議事件。

1

利害關係人議合

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標



1.0 利害關係人議合

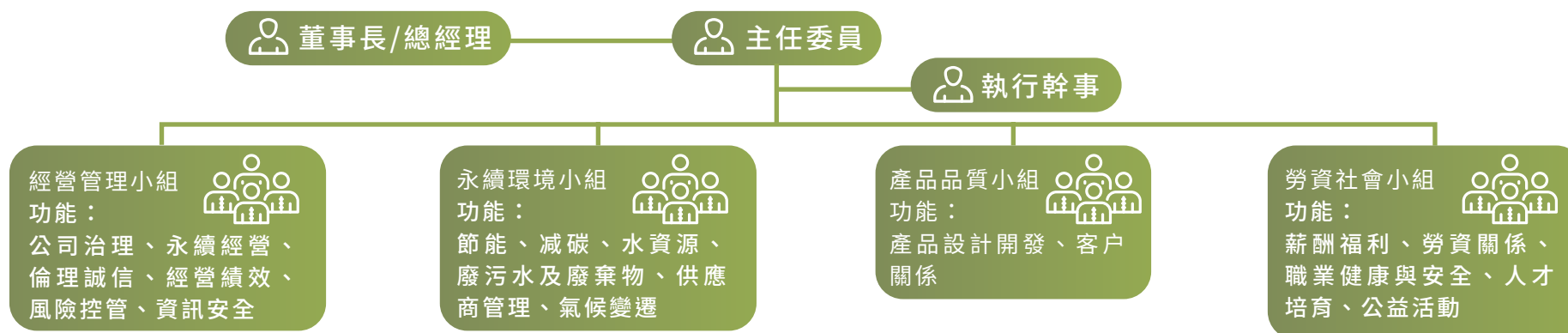


1.1 永續發展委員會

新鋼公司由總經理成立永續發展委員會（下稱ESG委員會），並委請營運部經理擔任主任委員，ESG委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入新鋼公司企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，ESG委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、經濟績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。新鋼公司編制永續報告書，並且每年向董事會提報前一年度ESG執行情形，內容包含新鋼公司鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取永續發展委員會的報告，並評估重大主題訂出的政策、目標是否可行，並檢視ESG具體落實程度，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。

永續發展委員會



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人

透過例行業務往來接觸各利害關係人

透過內部會議討論以及參考同業情形

鑑別出5類主要利害關係人

利害關係人為影響新鋼公司或受新鋼公司影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與新鋼公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出5類對新鋼公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商/承攬商、銀行。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

新鋼公司的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注新鋼公司之議題亦多有差異，新鋼公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注新鋼公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時新鋼公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

新鋼公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出新鋼16項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保新鋼公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	當年度溝通統計
股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經濟績效 - 法令遵循 - 勞雇關係 - 物料管理 - 職業安全衛生	聯絡窗口： • 公司發言人 唐英貴經理 電話：(02)2202-0152#2011 • 代理發言人：曾國良 職稱：經理 電話：02-2202-0152#2032 • 投資人聯絡窗口 聯絡人：唐經理 電話：02-2202-0152#2006 E-mail: gmo@sinkang.com.tw 股東大會（每年）/ 法人說明會（每年）/ 重大訊息（即時）/ 電話溝通（即時）/ E-mail（即時）/ 新聞稿（即時）	1. 股東常會出席股數55.04% 2. 舉辦法說會1場。

客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務，呼應客戶對新技術的規格需求，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	• 客戶服務 • 永續供應鏈 • 經濟績效 • 能源管理 • 物料管理	聯絡窗口：(官網https://www.sinkang.com.tw/investor-67) • 大台北、基隆、宜蘭、花蓮、桃園、新竹、苗栗： 吳副理 電話：02-2202-0172 傳真：02-2204-9417 • 苗栗、台中、彰化、南投、雲林 張課長 電話：04-2335-7606 傳真：04-2335-7631 • 嘉義、台南 王先生 電話：06-2542-452-3 傳真：06-2538-411 • 高雄、屏東、台東 許課長 電話：07-3724-707-8 傳真：07-3724-709 • 外銷 楊先生 電話：02-2202-0172 傳真：02-2204-9417 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 文件往來 (即時) / 訂單 (即時) / 合約 (即時)	1. 客戶滿意度調查問卷200份 2. 客戶拜訪20,182次(對應訪談紀錄)
供應商/ 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴供應商穩定地提供原物料。	• 經濟績效 • 永續供應鏈 • 物料管理 • 客戶服務 • 能源管理	聯絡窗口： • 供應商 聯絡人：林副課長 電話：02-2202-0152#2209 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 文件往來 (即時) / 採購訂單 (即時)	1. 供應商評鑑22間
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，注重人權、平等以及反歧視原則，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	• 勞雇關係 • 職業安全衛生 • 經濟績效 • 訓練與教育 • 法令遵循	聯絡窗口： • 員工服務 聯絡人：呂小姐 電話：02-2202-0152#2007 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 招募 (即時) / 薪酬 (即時) / 教育訓練 (即時)	1. 內部訓練辦理共50場次 2. 外部訓練辦理共57場次
銀行	透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金。	• 溫室氣體管理 • 永續供應鏈 • 能源管理 • 法令遵循 • 經濟績效	聯絡窗口： • 財會主管 聯絡人：唐經理 電話：02-2202-0152#2011 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 合約 (每年) / 文件往來 (即時)	• 合約簽約

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	氣候變遷因應、能源管理、廢棄物管理、水資源管理、溫室氣體管理、永續供應鏈、減少資源浪費、物料管理
人群(含人權)面	職業安全衛生、勞雇關係、訓練與教育、員工多元化及平等機會
經濟面	法令遵循、經濟績效、資安防護、客戶服務

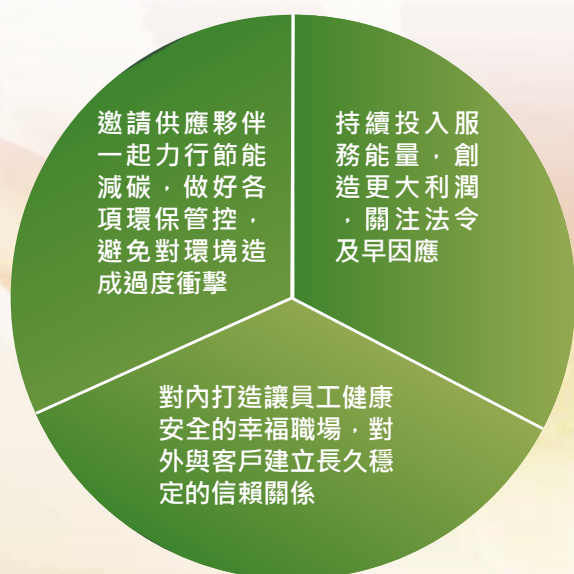
註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版(GRI Standards:2021)的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

新鋼公司ESG委員會擬定新鋼16項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收新鋼份有效問卷，涵蓋股東/投資人22份、客戶21份、員工32份、供應商/承攬商18份、銀行8份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司新鋼8位主管填寫各永續議題對新鋼公司內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG委員會討論後將環境、人群(含人權)與經濟三個面向各取分數前三名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度新鋼公司應優先揭露環境、人群(含人權)與經濟面向的新鋼重大主題分別為經濟績效、職業安全衛生、客戶服務、法令遵循、永續供應鏈、溫室氣體管理及勞雇關係，當年度鑑別出的7項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。



ESG面向	重大主題(衝擊面向)
環境面	永續供應鏈(正面實際)、溫室氣體管理(負面潛在)
人群面 (含人權)	職業安全衛生(正面潛在)、勞雇關係(正面實際)
治理面/ 經濟面	經濟績效(正面實際)、客戶服務(正面實際)、法令遵循(正面實際)

新鋼公司根據新鋼重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為持續投入服務能量，創造更大利潤，關注法令及早因應；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



撰寫報告書原則

報導原則

準確性 平衡性
清晰性 可比較性
完整性 永續性脈絡
時效性 可驗證性

完整的
ESG報告

面向	重大主題	- 對新鋼公司的重要性 - 衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	供應商	客戶	當地社區		
環境	永續供應鏈	- 為了永續發展，企業應建立供應鏈管理體系，並注重供應鏈的社會及環境責任，從而實現企業和供應商的永續發展，並創造雙贏局面。 - 實際正面衝擊	●	○	○		08 供應商環境評估：2016(308-1~308-2) 414 供應商社會評估：2016(414-1~414-2)	●
環境	溫室氣體管理	- 為了環境保護與地球資源有限的情況下，公司所使用之原料及製程對於環境與能資源之耗損，是不可忽視的議題。 - 潛在負面衝擊	●	○	○		305 排放：2016(305-1~305-5)	●
人群 (含人權)	職業安全	- 職業安全衛生的推動，可培育勞動場所的安衛文化，並可提升每位勞動者的工作安全，反之重大工安事故可能會帶給員工、客戶、供應商等利害關係者之不信任，因此職業安全的各項作為，可對社會與經濟造成正、負兩面影響。 - 潛在正面衝擊	●	○	○		403 職業安全衛生：2018(403-1~403-10)	●
人群 (含人權)	勞雇關係	- 依勞基法保障員工之合法權益，安定員工生活福利制度及良好教育訓練制度，與員工建立起互信互賴良好關係。 - 實際正面衝擊	●	○	○		勞雇關係	●

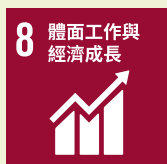
經濟	經濟 績效	- 為能達成股東權益與企業未來永續發展，追求最大化利潤是公司的目標，除了增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是未來企業永續發展的關鍵。 - 實際正面衝擊	●	○	○		201經濟績效：2016 (201-1~201-3)	●
經濟	客戶 服務	- 優質的客戶服務能與客戶建立長期良好的合作關係，以優質的服務及周全的產品線增加和客戶的生意往來，並針對售後產生的客訴進行討論及避免措施。 - 實際正面衝擊	●	○	○		自訂重大主題（客服-1）	●
經濟	法令 遵循	- 法規遵循是公司經營管理的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響員工、股東及客戶對公司的形象。 - 實際正面衝擊	●	○	○		自訂重大主題（法令遵循-1）	●

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

新鋼公司將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、供應商管理及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，新鋼公司能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	細項目標	新鋼公司回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 消除教育落差，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。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 - 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

	6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少。 6.4 大幅增加產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水荒問題。	定期檢測放流水水質，近三年水質結果均符合當地法規放流水規範要求。
	8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 - 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 - 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	- 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	優化各方面事務、流程，以降低廢棄物的產出。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 - 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

2

關於新鋼

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 獲獎榮耀與管理系統

2.4 參與外部組織

2.1 公司簡介

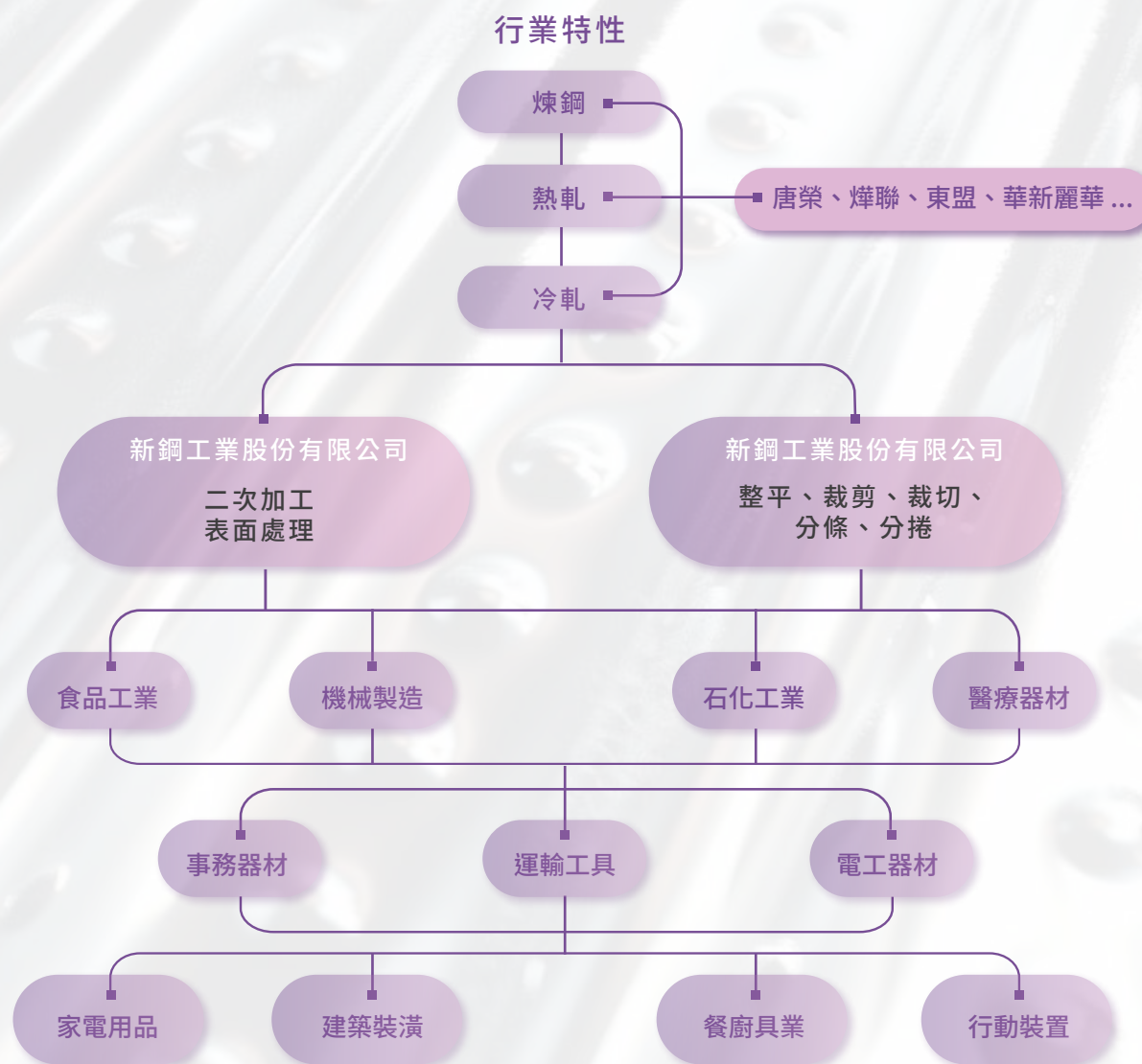
新鋼工業為專業不銹鋼表面處理及裁剪企業，創立於民國60年，從事不銹鋼板、捲裁剪，不銹鋼捲分條，不銹鋼板表面處理，花紋止滑板，不銹鋼鏡面板五大服務項目業務，為石化工業、運輸工業、機械製造、電工器材及家電用品等市場提供了多元化的選擇，新鋼工業位居該產業鏈中承上啟下的樞紐角色，致力於提升服務品質與產品穩定性，秉持「新鋼出產」的高水準，將加工的不銹鋼製品提供給各行各業製造，並協助百行萬企的生產應用。

公司名稱	新鋼工業股份有限公司
行業別	1.公開資訊觀測站的上市產業類別鋼鐵工業 2.GRI行業準則(無) 3.SASB行業分類系統：鋼鐵生產商產業
總部位置	新北市新莊區大安路8號
資本額 (單位：新台幣 仟元)	1,305,215
股權結構	本國法人17.02%、本國個人82.01%、外國機構與外國 個人0.97%
當年度 個別營收 (單位：新台幣 仟元)	2,862,276
員工人數	台灣：172人
營運據點	台灣 台北總公司(新莊廠)、大園廠、台中營業所、高雄營業所、 台南辦事處

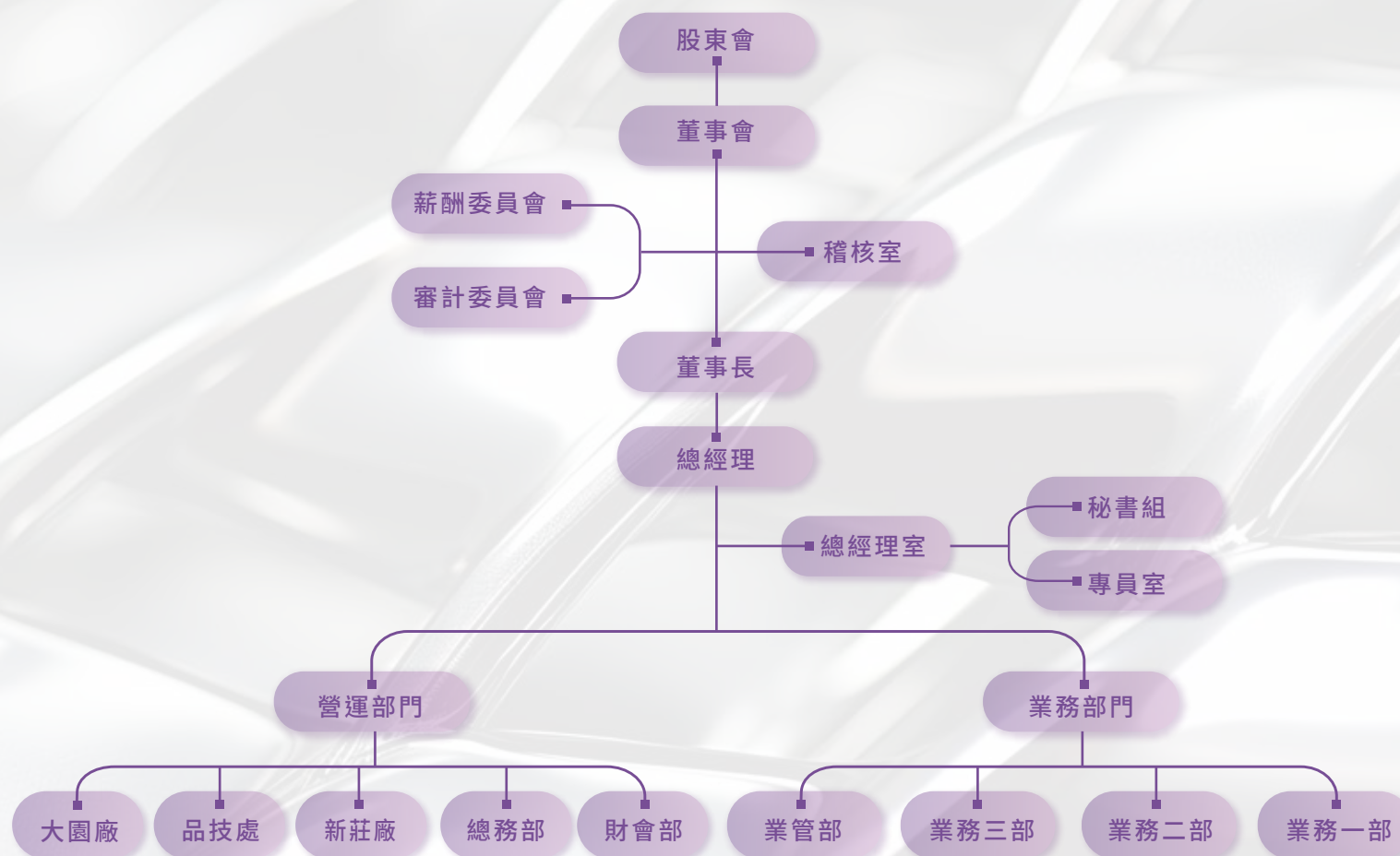
主要產品/服務	主要產品：各種不銹鋼板、捲、條、線、管 服務項目： A.不銹鋼板、捲裁切。 B.不銹鋼捲分條。 C.不銹鋼板表面處理。 D.不銹鋼板鏡面處理。 E.型鋼加工。 F.不銹鋼管及產品。 G.花紋止滑板。
主要產品產量 (單位：佰萬個)	46,201公噸/百萬元
主要產品 銷售比重	不銹鋼板捲 304系(94%) 316系(1%) 400系(5%)
各區營收比重	台灣 北(49.76%) 中(22.57%) 南(27.67%)

註：資料統計至2023年底。

新鋼工業在整體產業鏈的上中下游位置圖



組織結構



2.2 經營理念

新鋼工業位居該產業鏈中承上啟下的樞紐角色，致力於提升服務品質與產品穩定性，秉持「新鋼出產」的高水準，將加工的不銹鋼製品提供給各行各業製造，並協助百行萬企的生產應用。堅持「人」是最重要的資產，持續更新軟硬體設備及人才培育計畫，包含年度內外訓與技術提升，更有專利技術認證，與時俱進與客戶共創榮景。

經營團隊

秉持著誠意、信心、勤勉、
負責、守法、守信



環境管理

綠色環保與地球環境共存。



2.3 獲獎榮耀與管理系統

核心經銷商證書



財政部核定112年度使用統一發票
績優營業人



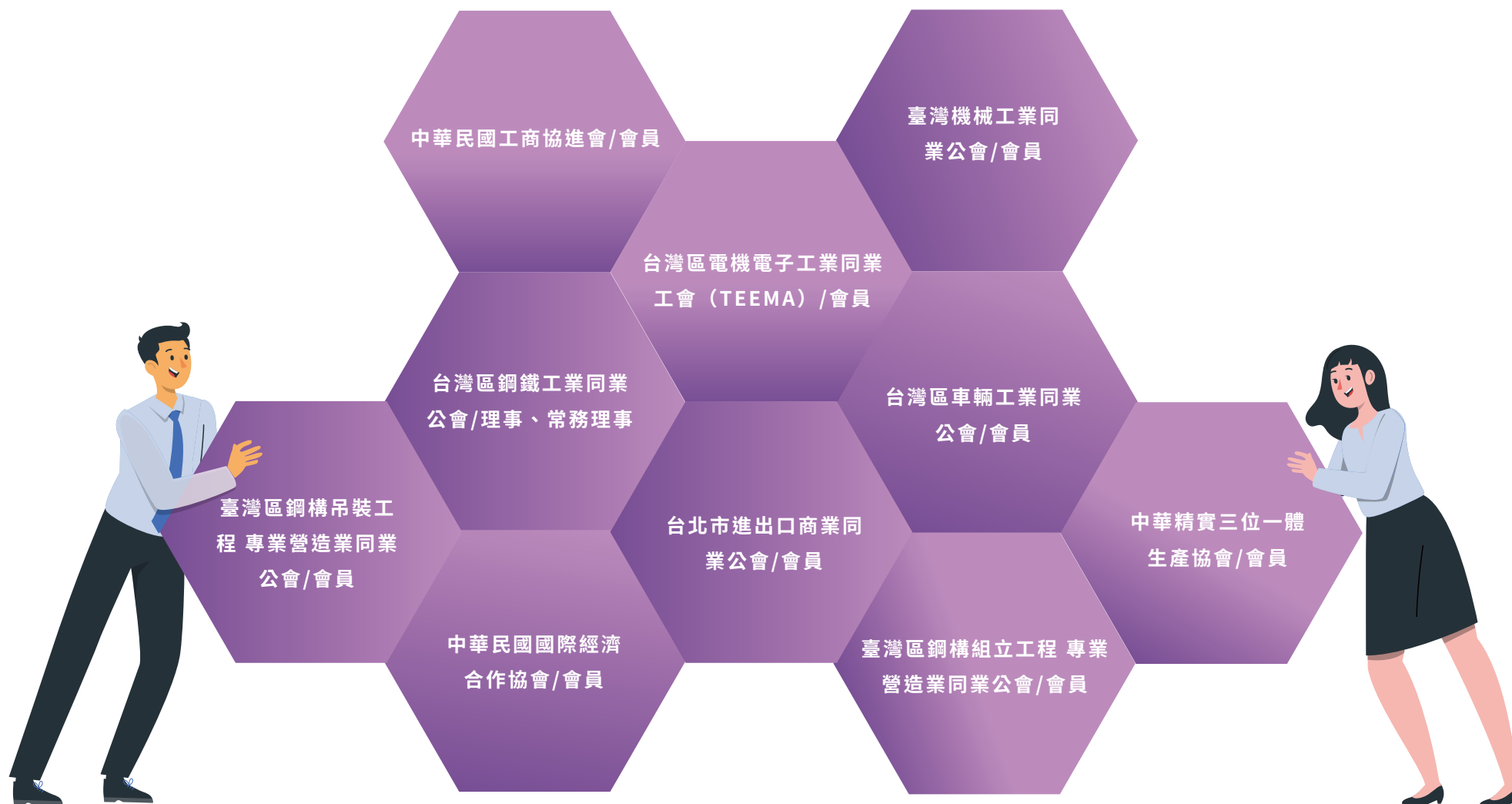
新鋼工業持續優化公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

新鋼工業於1999年起陸續獲得 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，2023年提前完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統2022年證書。



2.4 參與外部組織

新鋼工業除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



3

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護



完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

新鋼工業依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易之管理作業」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，新鋼工業亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

新鋼工業亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

公司治理實務守則



利害關係人專區



3.1 治理實務

公司治理成果

- 2023年3月任命營運部門經理擔任公司治理主管。
- 董事會及功能性委員會績效評估結果為100分。
- 女性董事佔比11.1%；獨立董事佔比33.3%。



股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

新鋼工業重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。新鋼工業依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2023年03月決議通過任命營運部門經理擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達18小時。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是新鋼工業持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會議事規則



董事會績效評估辦法



董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。新鋼工業公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，涵蓋營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等八大能力，對本公司發展及營運皆有幫助；就董事成員專長之組成，金融、財會、產業知識等專長皆至少一人。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，新鋼工業「公司治理實務守則」第20條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。新鋼工業董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有9名董事（含3名獨立董事），任期3年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開7次董事會，董事平均出席率達97%。

註：有關新鋼工業董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。

多元化統計/年度		2021年		2022年		2023年		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	8	88.9	8	88.9	8	88.9
		女	1	11.1	1	11.1	1	11.1
	年齡	未滿50	2	22.2	1	11.1	1	11.1
		50～60	0	0	1	11.1	1	11.1
		60以上	7	77.8	7	77.8	7	77.8
	學歷	研究所	1	11.1	1	11.1	1	11.1
		大專	7	77.8	7	77.8	7	77.8
		其他	1	11.1	1	11.1	1	11.1

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，新鋼工業董事會通過「董事會議事規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，並於次年度董事會報告績效評估結果。



新鋼工業各部門日常會透過例行管道定期、不定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司之間可能相互產生潛在負面重大衝擊之際，將由權責部門針對利害關係人在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與侵害員工人權與危害健康等諸多面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後並由董事會對盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2023年新鋼工業與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓新鋼工業對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

新鋼工業為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

新鋼工業考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修ESG相關課程合計15小時，占全年度課程比例20.0%，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。新鋼工業相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會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，並將評估結果提交予董事會討論。新鋼工業董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開6次審計委員會會議，全體出席率達92.8~100%。

當年度獨立董事亦與會計師召開1次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

當年審計委員會
歷次會議決議



薪資報酬委員會

新鋼工業為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開2次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥2%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於1%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

目前新鋼工業尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然新鋼工業將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

3.1.3 內部稽核

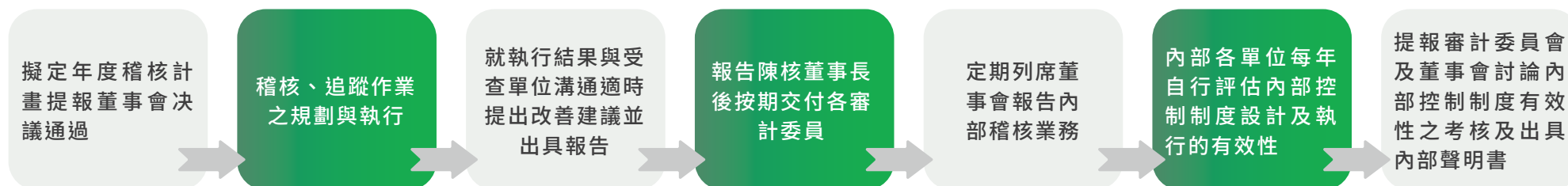
公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。新鋼工業依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，新鋼工業依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

新鋼工業除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，新鋼工業為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓2人次合計24小時。

新鋼工業透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室執行年度稽核計畫項目共計55項，並無重大不符合項目。就所發現的不符合項目，加以追蹤以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

新鋼工業建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區及人資主管信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得曝露檢舉人身份，新鋼工業並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。當年度新鋼工業並未接獲任何檢舉或申訴案件。

於商業互動方面，新鋼工業同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；另與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，避免涉有不誠信行為之情事而遭受損害。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，人事單位未來逐步規劃向在職同仁進行誠信經營宣導。



多元檢舉管道	當年受理件數	已處理	已結案
公司官網	0	-	-
人資主管信箱	0	-	-

3.2 風險管理

新鋼工業透過重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、社會與經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對新鋼工業造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

新鋼工業風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	營運部門	• 訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務 各有關部門	• 依據公司策略，執行產品生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務	• 利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	業務	• 客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	各有關部門	• 審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
職安衛風險	各廠(所)部門主管	• 針對工作環境可能會造成的安全衛生危害與特定風險因子，以公司安衛政策為核心，落實安全衛生管理之執行，以提昇整體施作績效。
資通風險	資訊	• 針對設備、網路、資料、應用程式建構防護，並透過定期之演練及稽核以確保其成效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加/排放密集度上升/節能措施	• 於燈具、水龍頭、空調、飲水機、咖啡機及各項事務機具上加裝節能裝置及開啟省電模式，並逐年逐步汰換老舊耗能設備及綠化辦公環境，以有效降低能源成本。冷氣開啟標準攝氏28度(含)開啟，下班前半小時關閉。
	廢水排放量持續增加/排放密集度上升	• 大園工業區下水道系統營運中心派人每月監控管理紀錄，公司每兩周會對水質進行量測，廢水處理設備定期維護，流量計每年定期安排校正。
	廢棄物處理量增加/回收率無法提升/廢棄物密集度上升	• 未來將逐步更換可回收及環保材質之耗材，例如：使用再生影印紙張、出貨包材採用環保材質並重複使用，更換節能標章之辦公設備等。
	缺水、缺電	• 緊急發電機應急。 • 資訊系統備有不斷電設備以應急儲存。
	颱風、洪災	• 隨時掌握氣象資訊，針對不同天災，研擬相關預防與因應作為。 • 預防性防災準備。 • 防災標準通報及作業程序。
	違反環保法規	• 無任何違法事件。

員工照顧	發生職災事件 (含疫情衝擊)	同仁在勞動場所因公受傷，或於上下班應經途中發生事故導致傷害，或受疫情影響等，將採取下述因應機制： • 工作場所發生職業災害時，現場提供必要急救措施後，公傷單位主管應即著手調查肇因並擬定改善對策，以避免類似事故再次發生。 • 發生死亡災害或災害之罹災人數在三人以上，或罹災人數在一人以上且需住院治療，應於知悉後8小時內通報勞動檢查機構 • 關懷職災同仁，並協助申請後續保險、勞保給付及指導相關衛教與復工評估。 • 根據疫情發展，除依疫情指揮中心指示，滾動式調整居家上班外，公司亦備有防疫消毒品，供辦公環境消毒取用，並配有勞工健康服務醫護人員可供同仁健康諮詢。
	過勞(長時工作)	為避免長時間工作，引發過負荷之疾病，將採取下述預防措施： • 制定異常工作負荷促發疾病預防辦法，以避免同仁因過負荷所造成不適。 • 特約勞工健康服務醫護人員，協助辨識及評估高風險個案。 • 定期實施在職勞工健康檢查，掌握同仁身心概況。 • 每月4次護理人員臨場面談與每年4次醫師臨場面談，提供同仁健康衛教指導。
	提高留任率(面臨缺工)	• 進行離職人員訪談，與主管共同打造良好職場環境，促進適任員工留任率 • 展現良好雇主品牌，吸引優秀人才加入
營運績效	倫理誠信強化	• 對內-員工進行誠信經營及道德行為宣導 • 對外-向原廠及客戶宣達我司意念及說明事項
	預防資安事件	• 每年執行資訊安全實務作業之評估 • 訂定資訊安全事件通報程序並落實資安事件通報及演練 • 對於各應用系統及各項軟、硬體之使用及下載進行管控 • 使用網路防火牆並全面使用防毒軟體 • 進行內部資安宣導及教育訓練
	資訊揭露透明度	• 遵循主管機關規定於公開資訊觀測站揭露相關訊息，另外於公司網站及年報中更新相關資訊供投資人查閱
	市場競爭力提升	• 本公司將藉由不定期拜訪客戶、資訊交流等與上下游客戶保持良好之互動關係，以快速掌握市場趨勢，並提供優良售後服務獲得客戶信賴。
	穩定產品品質	• 優化產品品質控管及退換貨機制 • 加強與客戶協議及出貨機種競爭力盤點，作為公司內部生產計劃之調整 • 當發現品質異常時，即刻向管理階層呈報，執行管理階層對報告所作的指示
	供應鏈維持	• 中期風險：產品需求急速拉升，材料供應趨緊。 對策：高度掌握交期與庫存變化趨勢，提前應變缺料風險。 • 長期風險：因國內無自行生產原料，可能有斷供情形發生。 對策：針對長期配合客戶用料多備庫存及多尋找可供貨供應分散購料，分向國外購料分散分險。

3.3 法規遵循

對公司的意義	● 遵循法規是公司經營管理的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響員工、股東及客戶對公司的形象。
政策/承諾	● 遵守法規是公司經營基本的守則，也應以高於法規的標準自我要求。
目標	短期 ● 每年至少一次確認各項法規符合度，發現異動時將進行因應措施。 中長期 ● 各部門依各部門作業及時關注相關法規，確保公司營運無違法。
負責部門/申訴機制	● 各課(室)主管/申訴管道:各課(室)主管
當年度投入資源	一、公司治理面： 1. 審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過公司治理準則實務及董事會績效評估，促使公司董事會更能監督公司重要議案，以及強化董事會職能，並提供專業意見，提昇資訊透明度。 2. 未來依公司治理評鑑及公司治理實務準則辦法，提升公司之企業文化，並符合證交所規範。 二、環安衛方面： 1. 遵循中央主管機關制定之環保、職業安全衛生法令及政策。 2. 配合公司制度規章明訂相關計畫辦法。 3. 依據ISO 14001:2015、ISO 45001:2018稽核項目制定相關程序。 4. 各廠(所)設置職業安全衛生業務主管，督導職業安全衛生法相關法定事項。 5. 特約醫護人員，負責職場健康促進指導。
評估機制/成果	● 當年度無發生違法紀錄。 ● 法規查核次數

法規遵循為企業經營之根本，新鋼工業除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署誠信廉潔承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，新鋼工業設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來新鋼工業亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，新鋼工業制定相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，新鋼工業定期針對不同部門、職級的同仁進行工作所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，新鋼工業制訂相關管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

新鋼工業整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等規範而遭受重大罰款(罰金超過新台幣伍拾萬元整)。

3.4 營運績效

對公司的意義	1.公司努力滿足客戶對產品服務，團隊能夠即時解決客戶問題，呼應客戶對新技術的規格需求。 2.公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東，固定更新機台維持競爭力及穩定的經營成長。
政策/承諾	1.優化廠區佈局。 2.提高產品品質，創造最大價值。
短期目標	1.積極拓展國內市場：客戶群向下扎根直接銷售直接生產產品之用戶。 2.聚焦目標產業，儲電系統，電網系統，太陽電系統，擴大此群體客戶。 3.提升交貨準確度：發展先進的生產管理系統，以資訊系統輔助排程有效管理，進一步提升生產效率，縮短交期，增加訂單的彈性。
中長期目標	●精進產品品質，積極推廣市場增加市場佔有率。
負責部門/ 申訴機制	●業務部/聯絡管道：吳副理 (02)2202-0172
當年度投入資源	1.鞏固現有客源並積極推廣市場配合客戶需求及市場發展之趨勢，藉由公司現有的生產規模及專業知識，鞏固既有客戶之業務，並積極開發中下游客戶群，以擴大服務範圍來擴充市場版圖。 2.建立公司產品形象，提高市場佔有率，致力於新技術研發並引進新設備，以提昇品質及裁剪加工層次，表面加工品質，進而提高市場佔有率。 3.降低生產成本，提高生產效率加強產品之規劃及生產流程標準化，對員工進行多工再訓練，並落實各項預算與成本之控制，以提高生產效率及降低生產成本。 4.因應業績成長需求，計劃擴增生產線以增加產能。 5.落實品管制度，維護產品品質，提昇產品多元化及其附加價值 強化 ISO 9001 制度之執行，落實各項產品之檢測工作，以提昇品質。
評估機制/ 成果	1.向下扎根，成功開拓直接客戶。 2.2023新成交客戶增加81家。

在我們的生活周遭，到處都看得到不銹鋼產品，舉凡建築裝潢、家電、鐵捲門、欄杆、門窗、醫院、食品加工儲存設備；甚至廚房裏的鍋、碗、瓢、盆或是液晶螢幕的內框，及機械用品、運輸工具等，都能見到不銹鋼的蹤影，在馬來西亞著名的雙子星大樓，整棟樓外觀全都是不銹鋼材料。

鋼鐵工業為民生基礎工業也是國家工業之母，而產業關聯度既深且廣，其消費量亦代表經濟發展實力之指標。鋼鐵產業主要分成普通鋼材與特殊鋼材兩大類。特殊鋼材產品不僅種類繁多且應用範圍廣泛，約可分為粗鋼、冷熱軋鋼品、有縫鋼管、直棒、型鋼及盤元等產品，新鋼公司為國內最大的不銹鋼材表面處理及裁剪加工專業廠商之一。

不銹鋼產業不同於碳鋼產業，而是在原料中投入鎳、鉻，使其鋼材具有耐侵蝕性，同時其具有外表光亮、衛生、容易清洗之特性。不銹鋼板是一種非常成熟化的商品，價格、產量完全由市場決定，全球不銹鋼板材有50%的市場在亞洲地區；近年來由於中國地區的需求量逐步上升成為全球最大的不銹鋼消費區域，同時自從中國加入WTO，整個市場逐步開放，大批歐洲及亞洲廠商產品紛紛銷入中國。雖然近年來受金融風暴影響全球經濟皆遭到波及，對不銹鋼的需求也急速萎縮，市場出現供過於求狀況，間接影響新興國家經濟成長，只要風暴過去，隨著基礎建設的需求，不銹鋼消費將再次進入成長階段。

國內不銹鋼市場深受全球經濟下行趨勢的影響，不僅主要原料鎳生鐵價格全年跌幅約33%，根據經濟部統計處公布外銷訂單金額比111年減少15.9%，其中基本金屬和機械類分別減少20.9%和20%，下游客戶外銷訂單銳減，加上內需沒有明顯復甦，市場面臨供過於求，以致大多處於價跌量縮的走勢。

展望未來，不銹鋼需求面雖然隨著整體經濟成長而波動，但『鎳』之供給與價格因素，亦將直接影響不銹鋼產能動向，預計未來因鎳礦開採不易，對不銹鋼價格有一定的支撐作用，且不銹鋼的未來有逐漸取代碳鋼的趨勢，故不銹鋼產業可望穩定向上。

項目	2021年	2022年	2023年
收入 (A)	3,489,139	3,361,067	2,862,276
營運成本 (B)	3,163,782	3,224,237	2,803,578
員工薪資與福利 (C)	135,207	119,785	117,492
支付出資人的款項 (D)	154,803	26,608	550
支付政府的款項 (E)	58,459	14,843	5,840
社區投資 (F)	0	0	0
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	(23,112)	(24,406)	(65,184)

註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

3.5 產品服務

新鋼工業與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫著穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，新鋼工業行銷團隊皆即時反應給研發及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶信賴。

3.5.1 客戶關係

產品及服務

五大服務

5 Main Services

新鋼工業主力為不銹鋼材表面加工處理及裁剪服務，其主要產品有：不銹鋼板、捲、條、管，為不同的客戶需求，提供多元化的解決方案；以下為主要的五大服務項目：

不銹鋼板、捲裁切



不銹鋼捲分條



不銹鋼表面處理



花紋止滑板



不銹鋼鏡面板



對公司的意義

- 與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。

政策/承諾

- 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。
- 應用創新技術控管及提升產品品質，並與客戶合作，提供貼近需求之產品與服務。

目標

短期

1. 重視客戶需求。提供良好的客戶服務。
2. 為客戶提供價值。迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。
3. 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。
4. 客戶滿意度調查分數標準值為90分。

中長期

- 與客戶配合或針對個別客戶開發符合客戶之產品。

負責部門/ 申訴機制

- 業務部、生產部/電話聯繫

當年度投入資源

1. 秉持服務客戶宗旨，提供客戶透過公司負責業務人員，經由公司系統查詢訂購產品剩餘短段之規格、數量，經由客戶間溝通、調貨，除能協助減少客戶端的不定段長庫存外，並能減少客戶重新下單至到貨的等待時間。
2. 2023年公司繼續擴展產業營運模式的執行成果，除在裁剪鐳射加工產業、建材產業、廚具產業持續深化，也將在其他產業推動執行。

評估機制/成果

- 客戶滿意度調查分數近三年平均為90分以上。



給予客戶滿意的產品與服務，是新鋼創立以來努力追求之目標，新鋼深知唯有為客戶創造最大價值，才足以獲得更大之信賴與支持，累積更多之客戶與交易量。因此，新鋼積極建構行銷與服務平台，整合相關資源，全力提供完善的售前、售中與售後服務。

提升專業技術及服務速度，落實客戶關係管理，累積人才與經驗，創造更高客戶滿意度。

新鋼每年定期辦理客戶滿意度調查，發放問卷給當年度有交易且非關係企業之所有客戶，以作為改善及督導之依據，同時亦了解客戶需求，改善相關作業，創造客戶與公司雙贏，以提升公司整體利潤。

過去幾年亦陸續成功向客戶溝通包裝材減量的做法，未來仍會持續思考讓產品包裝可以更環保的方法。

客戶滿意度

新鋼每年定期進行1次客戶滿意度調查，針對調查，真實反應客戶之意見，調查項目以品質、交期、包裝、客訴、服務態度等5項進行調查。

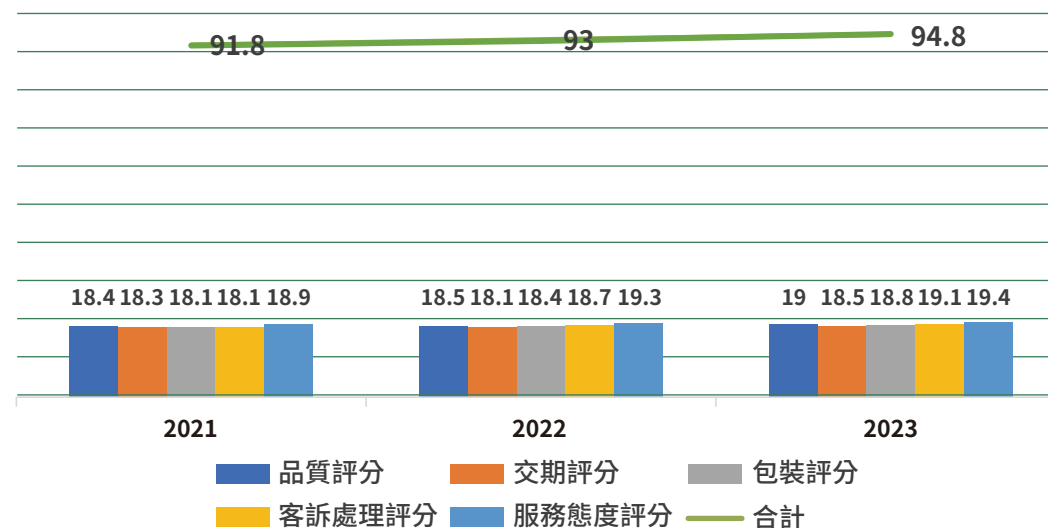
平均結果低於80分或個別客戶平均滿意度低於75分者，填寫顧客滿意度建議處理與追蹤表，以做持續改善。

2023年客戶滿意度調查結果為94.8分，雖都有達成目標，仍會再精進滿足客戶各項需求。

客戶滿意調查

	品質評分	交期評分	包裝評分	客訴處理評分	服務態度評分	合計
2021	18.4	18.3	18.1	18.1	18.9	91.8
2022	18.5	18.1	18.4	18.7	19.3	93
2023	19	18.5	18.8	19.1	19.4	94.8

客戶滿意調查



3.6 資安防護

新鋼工業重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

3.6.1 資通安全推動組織及安全政策

新鋼工業已於2023年11月設立「資安專責單位」，底下設置資訊安全專責主管及資訊安全專責人員各一人，此單位負責制定資安管理相關規範、辦理相關教育訓練、修訂系統復原計畫及定期測試；在遇重大資安事件發生時負責協調指揮。

在「資安專責單位」成立同時亦制定了「資訊安全政策」，建立了完整的資訊安全管理系統，以有效落實資安管理，除不定期進行資安教育訓練，並蒐集資安相關報導，針對目前較高風險的資安攻擊手法及安全防護，以提供員工相關訊息，加強員工資安意識。

3.6.2 資通安全之管控措施

新鋼工業為了避免資料傳輸過程遭受非法擷取，並阻擋駭客非法入侵，故建置了保護內部網路之防火牆；租用企業資安服務，以能隨時阻擋攻擊並防護攻擊目標通訊埠；此外終端電腦設備內均全面安裝防毒軟體，病毒碼採自動更新方式，定期掃毒，確保能阻擋最新型的病毒，並偵測防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為；租用電信業者郵件代管；提供過濾機制，所有來信皆進行垃圾信過濾及病毒掃描等相關的各項資安必要的安全防護設備及措施。另配置不斷電系統、發電機等設備以確保服務不中斷。

3.6.3 資訊系統永續運作管理

為因應各種人為及天然災害造成業務運作受影響，資訊單位定期進行資料備份並採異地存放方式；每年實施一次災害復原演練，確認回復資料的正確性，並確保備份磁帶的正確性與有效性。針對設備、網路、資料、應用程式建構防護，並透過定期之演練及稽核以確保其成效。

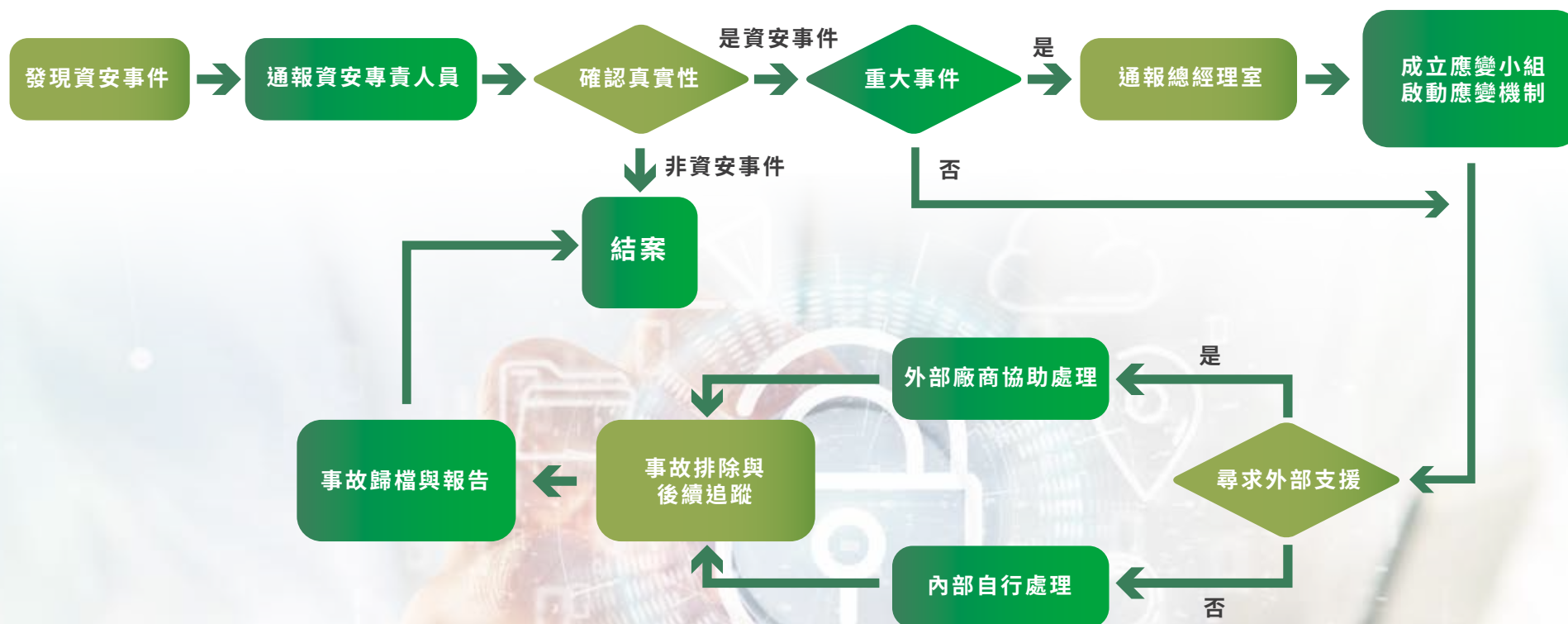
3.6.4 資訊資產安全管理

資訊資產於採購完成驗收時指定保管人以利管理。建立資產清冊並配合公司盤點規定進行定期盤點。

3.6.5 資安宣導與教育訓練

本公司所有使用電腦資訊系統之人員，每年接受資訊安全相關的宣導課程；資訊安全專責主管及人員，每年接受資訊安全專業課程訓練。

3.6.6 資通安全事件通報應變流程：



新鋼工業現行的資安防護手段是遵循本公司所制定之「資訊安全政策」執行，可有效提升公司資安防護能力，保障公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。當年度未發生影響公司營運之重大資安事件，預計2024年起對所屬員工進行資安教育訓練及社交工程演練以確保持續達成零資安事件。

4

永續環境

- 4.1 能資源管理
- 4.2 溫室氣體管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 供應鏈管理
- 4.6 氣候相關財務揭露



4.0 永續環境

新鋼在追求均衡發展，永續經營之前提下，由總經理簽署制訂安全衛生環境保護政策，對外宣誓企業保護環境與維護社區安全的決心，對內要求員工充實專業，持續創造環保有益社會大眾的產品，以環保作為公司永續經營的基本考量。截至2023年止，新鋼工廠端(新莊廠)持續維持 ISO 14001 環境管理系統之有效運行，每年接受認證單位及環境委員定期稽核，並透過環境稽核所發現之缺失，列入改善重點，透過PDCA循環持續改善，以達到環境管理系統符合法規、持續改善的精神。

我們的政策



污染預防



保護環境



設立目標



禁用有害物質



遵守法規



持續改善

我們的做法

減碳

於生產流程進行製程改良，使能源發揮最大效益減少排碳，並列入管理目標逐年降低排碳量，以善盡企業公民的責任；辦公室空調溫度調整 26°C，減少碳排放。

減廢-垃圾分類

- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- 推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。

事業廢棄物

對企業內之事業廢棄物依管理辦法進行管制作業，並依照各廢棄物之特性進行分類與儲存，再委託合格之廠商進行清理。

綠色採購

- 我們採購有環保認證商品(節能標章、省水標章、碳標籤等)
- 我們遵守歐盟ROHS的綠色環保規範，推動綠色採購管理，除要求供應商所提供之料品不得含有有害物質外，公司在生產過程中亦不使用含有有害化學物質之原、物料。

綠色產品

新鋼建立完整的環境管制物質管理流程，主要做法如下：

- 全面符合ROHS、SCM供應商原物料管理系統、第三方報告年限1年。
 - 在產品評估階段由工程部和採購部要求供應商提供符合要求第三方材料環保測試報告；
 - 公司對原材料入倉前、生產製程中和OQC出貨段進行環保抽樣測試；
 - 對材料供應商有建立了HSF的管理機制，將風險管控前移；
- 產品2023以來未發生過一起HSF異常的投訴。

4.1 能資源管理

地球能資源有限，新鋼為避免不當的浪費，重視能資源的管理。公司的能資源主要包括天然氣、水、電及柴汽油的使用。

客戶滿意調查

年度	電力(度)	電力(GJ)	液化石油氣(L)	液化石油氣(GJ)
2022	1,106,802	3,984.49	156.00	156.00
2023	1,107,530	3,987.11	136.00	136.00

註：1. 單位統一更新以 GJ 計算，GJ 換算為 1 度電力 = 0.0036GJ
2. 能源資料收集為各區域的用電量計算。

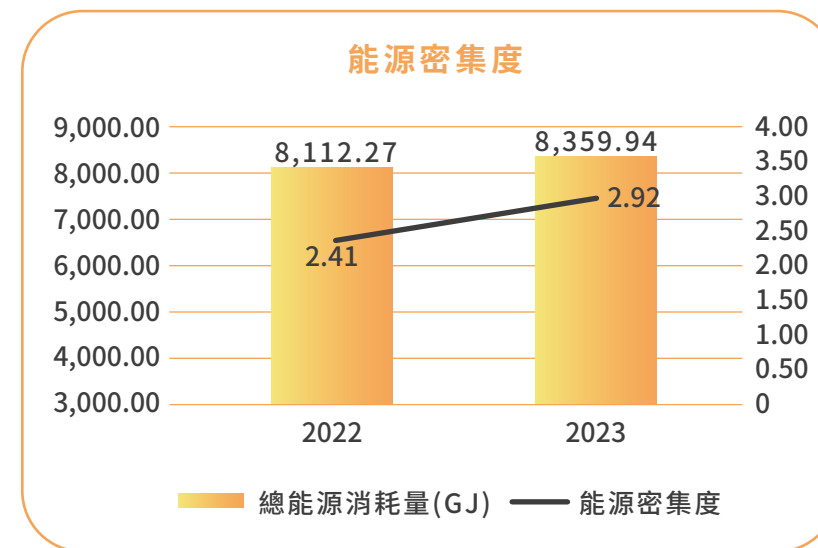
組織外部能資源統計

年度	汽油(L)	汽油(GJ)	柴油(L)	柴油(GJ)
2022	2,186.12	71.39	115,172.47	4,050.51
2023	3,048.86	99.57	121,360.38	4,268.14

註：能源熱值採用固定值計算；柴油：8400Kcal/l；汽油：7800Kcal/L；1 焦耳 = 0.239 卡

組織能源密集度

年度	總能源消耗量(GJ)	營收(百萬)	能源密集度
2022	8,112.27	3,361	2.4136
2023	8,359.94	2,862	2.9210



註：能源密集度計算=總能源消耗/公司營收在節約能源上，新鋼採取措施如下：

1. 新鋼推行資訊電子化系統辦公流程減少紙張使用，並採用符合歐盟環保指令之低耗能、綠能之辦公用品及器材。
2. 落實辦公室空調管理
開啟條件:室內攝氏28度(含)以上。
開啟時間上班日上午08:00。關閉時間上班日下午04:30。
3. 新購車輛選擇最新環保指令的車輛納入考量，降低環境衝擊。

4.2 溫室氣體管理

重大主題：溫室氣體排放

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，新鋼雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，新鋼工廠端導入 ISO 14064 溫室氣體盤查，並於2023年度委由第三方獨立查證機構格瑞國際實施查核，期望透過盤查及外部查證以便瞭解現況趨勢提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據；並於2024年度由國富浩華聯合會計師事務所出具有限確信報告。

為節能減碳、降低成本，提升營運績效及品質，持續對既有設備、製程進行改善作業，完成新莊廠平板拋砂機加裝吹氣除塵裝置、4M剪床剎車離合器改善、5呎追剪機程式控制改善；大園廠完成5呎鋼捲拋砂機水油式潤滑冷卻改善，5呎鋼捲拋砂機PVA輪軸改善；持續追蹤改善，不僅能改善作業環境，使生產力、安全性提升，加速自動化、省力化之營運訴求，在產品品質上亦有相當的進步，並透過同業技術交流及觀摩，吸取同業經驗，提升技術水準，使公司的產品更有競爭力。

對公司的意義	●使用低碳及多元能源，以及有效之能源管理，有助於增加企業營運績效，以達成淨零排放目標。
政策/承諾	●支持使用節能產品、設計及服務、提高能源使用效率，在日常生活中落實員工節能減碳。
目標	短期 ●每年執行溫室氣體盤查並取得確信(查證)報告。 ●優先採購節能商品/設備。
	中長期 ●推動電子化，逐漸減少用紙，朝無紙化邁進。
負責部門/申訴機制	●溫室氣體管理審查會議(每年至少召開一次)/2023 年度召開 1 次會議，持續檢討可能產生節電方案。
當年度投入資源	1.新鋼推行資訊電子化系統辦公流程減少紙張使用，並採用符合歐盟環保指令之低耗能、綠能之辦公用品及器材。 2.落實辦公室空調管理： 開啟條件:室內攝氏28度(含)以上。 開啟時間上班日上午08:00。關閉時間上班日下午04:30。 3.新購車輛選擇最新環保指令的車輛納入考量，降低環境衝擊。
評估機制/成果	●於2024年9月份完成2023年溫室氣體有限確信。

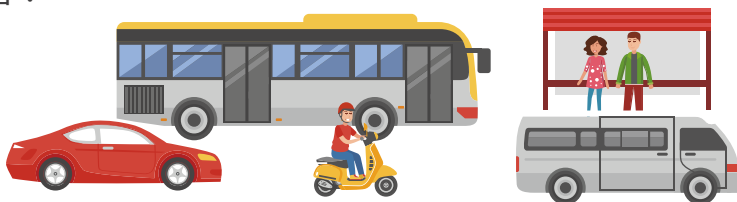
直接溫室氣體排放(類別1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為液化石油氣耗用為主。

能源間接(類別2)及其他間接溫室氣體排放(類別3~63)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括製程設備、辦公室及公共區域之用電。其他間接排放(類別3)針對工廠端其他的活動所產生的其他間接排放，排放源是由其他公司/單位所擁有或控制的。對於其它間接之溫室氣體排放，雖無法掌控其活動及溫室氣體排放，仍進行排放源鑑別之工作及量化，列舉包含：

- a. 上游原物料運輸。
- b. 下游產品運輸。
- c. 員工商旅、出差。
- d. 員工通勤。



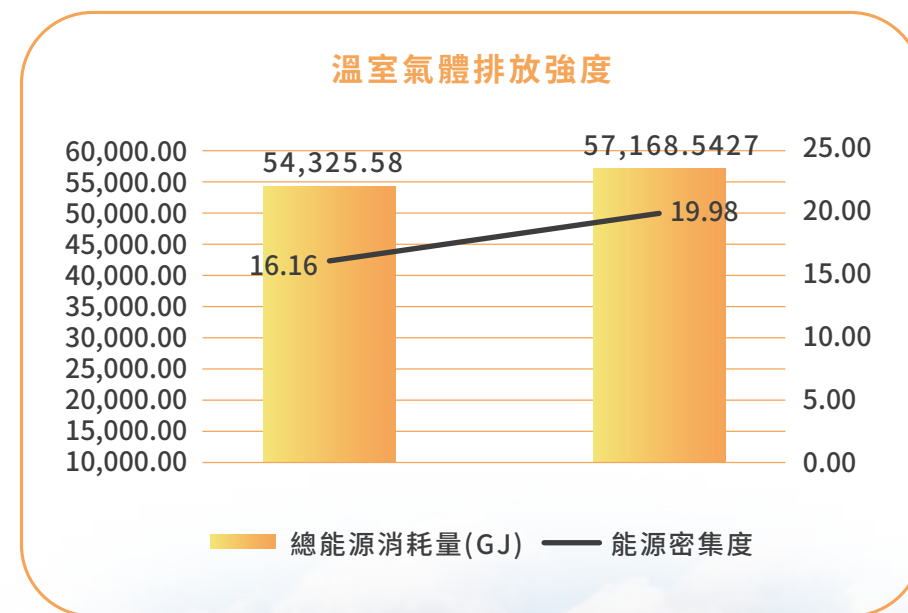
2022~2023年依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		類別1 直接排放	類別2 能源間接	類別3 其他間接排放	總排放當量
2022	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	350.3393	499.1903	53,476.0510	54,325.581
	氣體別占比(%)	0.64%	0.92%	98.44%	100%
2023	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	358.7777	548.227	56,261.538	57,168.5427
	氣體別占比(%)	0.63%	0.96%	98.41%	100.00%

- 註：1.報導溫室氣體的類型，包括 CO₂、CH₄、N₂O 和 HFCs。
 2.排放係數：2022 年之電力排放係數為 0.495 kgCO₂e/kWh；其他排放係數參見 EPA 管理表 6.0.4。
 3.各種溫室氣體的 GWP 值是根據 IPCC 第六次評估報告所得。

年單位：公噸CO ₂ e； 百萬元度	總排放量	營收	溫室氣體排放強度
2022	54,325.58	3,361	16.1635
2023	57,168.542	2,862	19.9750

新鋼溫室氣體排放強度



4.3 水資源管理

4.3.1 水資源現況



根據ESI (Environment Sustainable Index) 統計，台灣為全球18大缺水國。另外，從世界水資源研究所 (World Resources Institute WRI) 的Aqueduct工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，新鋼所在地區面臨缺水的風險為10-20%。雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全台節約用水議題，本公司在規劃浴廁部品時更換省水措施。如省水龍頭、省水馬桶等。

4.3.2 取水量及耗水量

本公司及工廠端之水來源皆來自於自來水。新莊廠區及大園廠區製程過程中不需用到水，但大園廠仍有受到大園工業區廢水處理場控管，統一收集至廢水處理廠處理，廢水來源產生主要由員工生活污水，對環境影響相對較少。為符合當地排放標準，一般生活污水進行前處理後放置承受水體，定期對所有排放污水進行監測，確保達到排入污水處理廠的水質要求。

2022~2023年依排放源類型分析排放量統計

單位：百萬公升	區域	取水類別	不同廠區取水量	具水資源壓力地區取水量	取水總量
2021	台北	自來水	2.575	無	4.905
	大園	自來水	2.330	無	
2022	台北	自來水	2.541	無	5.081
	大園	自來水	2.540	無	
2023	台北	自來水	2.361	無	5.242
	大園	自來水	2.881	無	

取水量(百萬公升)	總取水量	總排水量	總耗水量
2021年	4.905	3.768	1.137
2022年	5.081	3.406	1.675
2023年	5.242	3.453	1.789

4.3.3 放流水檢測

單位：mg/L	懸浮固體	化學需氧量	六價鉻	銅	鎳	鋅
2021	22.58	169.42	0	0	0	0
2022	23.49	160.17	0	0	0	0
2023	36.52	169.58	0.012	0.003	0.020	0.007
排放標準	240	480	0.35	1.5	0.7	3.5

註：1.2023年污水廠才開始檢查六價鉻/銅/鎳/鋅。

2.上述檢測數據為年度平均值。

4.4 廢棄物管理

新鋼針對作業現場產生的垃圾進行事業廢棄物的分類存放、收集、處理。廢棄物包括生產產生的廢鐵(雜鐵、已報廢設備)、廢紙等均由經主管機關核可之回收廠商處理回收；一般事業廢棄物清理，皆委託合格之清運廠商處理，並與清運廠商簽訂清運合約書，依照法規要求管理廢棄物清理情形，2023年一般事業廢棄物總量為37.7公噸，其中可回收物占比為40.64%，2023年新鋼大園廠尋找可回收製程中有價金屬回收廠商，未來新鋼持續關注可回收物質，並選擇可再利用的處理方式，為環境盡一分心力。

廢棄物統計

	廢棄物項目	2022年(公噸)	2023年(公噸)	處理方式	離場/現場處理
一般事業 廢棄物	廢紙	1.48	1.32	回收	離場
	廢鐵類(雜鐵、 已報廢設備)	18.1	14	回收	離場
	無機性污泥	5.24	0.3	焚化	離場
	D-1399	0.416	0.281	掩埋	離場
	生活垃圾	20.72	23.44	焚化	離場
	小計	45.956	39.341	-	-

註：營業處的一般事業廢棄物（員工生活垃圾）是由各地清潔隊清運，故未收集相關數據。

D-1399其他單一非有害廢金屬或金屬廢料混合物-目前廠內持續暫存中，統計資料為該年度產出量。

4.5 供應鏈管理

品質第一、客戶滿意、交貨準時、持續改善與遵守政府環保法規、不使用禁用物質一直是新鋼品質、安全與綠色產品管理政策之目標，來進行供應商管理，竭力敦促供應商重視品質、環境、安全管理等議題，徹底落實風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。

對公司的意義

●供應商為新鋼公司的重要夥伴，在追求企業永續發展之目標，偕同供應商在品質、環境保護、企業社會責任等方面不斷精進改善，並依循供應商管理規範，嚴謹挑選合適之供應商，期盼能與新鋼公司緊密配合下，讓雙方企業持續成長，創造雙贏永續供應鏈。

政策/承諾

●遵守供應鏈ESG政策，實踐「追求企業價值極大化、善盡愛護地球的企業責任」經營使命，依循供應商管理規範執行供應商評估、遴選與監控，以為確保供應商之價格、品質、交期、服務及環境的表現，進而建立供應商管理系統，與供應商培養良好合作關係，更期望能發揮影響力帶領供應商共同關注社會責任及環境保護之議題，進而推動產業永續發展。

短期 目標 中長期

●完善供應商資料建立之完整度與正確性，並持續優化維護管理措施。
●落實ESG/管理調查自評表。

負責部門/ 申訴機制

●不定期進行供應商年度評鑑。
●要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求。
●總務部/E Mail 林副課長 rmlin@sinkang.com.tw

當年度 投入資源

因應個別稽核需求，委派研發、品保部門同仁一同實地協力廠商調查評核。
供應商之分析指標，包含交易額、採購筆數、材料類別、廠商屬性、料號規格數、國內外、重啟原因等；以利提供後續供應商建立、管控及收斂之參考方向，避免相關維護作業成本持續增加，已達廠商資料最有效運用。

評估機制/成果

●廠商自評/稽核/國際認證確認比率。

管理機制

新鋼管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司之採購原物料、耗材以符合相關法令法規及環保、安全之要求。為達到此一目標，輔以國際管理系統標準ISO 9001、ISO 14001及ISO 45001之要求進行持續改善，既有供應商新鋼採每年評核一次，評核項目為品質、交期與服務。

2023年供應商評鑑

針對主要原料、調料、物料、包裝材料、委外加工、託運廠商進行每季評估，顯示2023年供應商在交期與品質等，並無異常之情形。

預計從2024年開始，新鋼在引進新供應商時，要求供應商經營階層或最高主管簽署〔供應商永續承諾書〕，既有供應商(包含原物料供應商、庶務型供應商及在採購系統內5年交易5次以上且金額大於50萬以上，排除零星採購供應商、委外加工、貨運)，則發放承諾書回簽，預計回收率80%。

新鋼執行供應鏈管理，進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關輔導與稽核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。

評鑑不合格之供應商處理機制

經評鑑不合格之供應商，若有需要再提供產品給本公司，均需實施再評鑑並針對其前次缺失，實地了解改善情形。

4.5.1 新供應商評選機制

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商是否通暢品質(Quality)、成本(Cost)、交期(Delivery)、服務(Service)、管理(Management)與環保(Environmental Protection)，皆能符合新鋼採購需求。

2023年度共新增11家供應商(年度交易金額達1萬以上之廠商，並排除零星採購)，皆經新供應商評鑑合格，列為本公司之合格供應商。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與成本之外，也敦促其重視社會責任，預計於2024年Q4起導入新供應商評選時增加供應商企業社會責任評估項目，期許供應商與共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。

新鋼供應商篩選準則

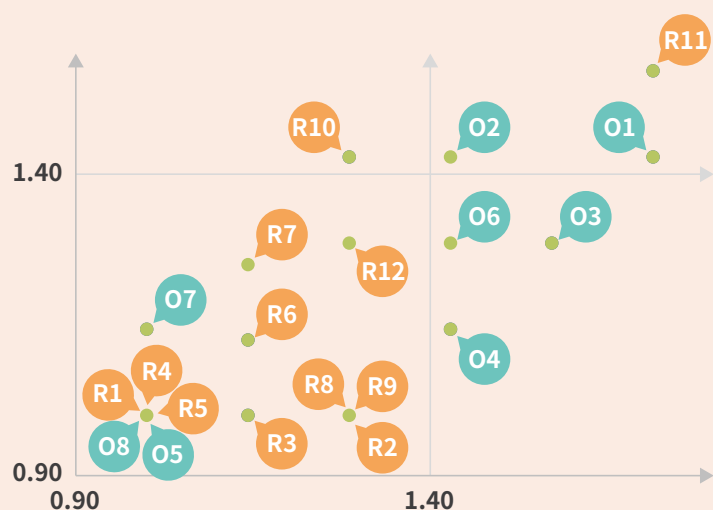
- 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 主要原物料皆須符合新鋼限用物質的產品。
- 取得 ISO 管理系統為優先，如 ISO 9001、ISO 14001。

4.6 氣候相關財務揭露

新鋼設有內控制度及內稽制度，並建立風險管理政策以落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，新鋼需善盡其企業永續發展責任，方能於產業界永續發展。新鋼依據氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展委員會下各委員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。

治理	策略	風險管理	指標和目標
新鋼與氣候相關風險與機會的治理情況。	業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊。	氣候相關風險管理流程。	評估和管理氣候相關議題的指標和目標。
◆氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年由總經理於董事會報告，由董事會監督執行成效。	參照2023年度短中長期氣候風險與機會表。	風險鑑別、評估及管理流程如下： 	◆2023年度完成溫室氣體盤查。 ◆已於2024年9月進行2023年溫室氣體盤查通過第三方確信(查證)。
	參照氣候相關衝擊。		2023年度類別1排放量358.7777公噸CO ₂ e；類別2排放量548.227公噸CO ₂ e；類別3-6排放量56,261.538公噸CO ₂ e。
◆由總經理擔任氣候風險與機會治理之主任委員，各一級單位主管實施風險鑑別、評估、處理。	本公司參考2°C情境(2DS)於永續委員會會議中進行討論，同步使用TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用2DS / RCP2.6情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。	本公司風險管理制度已將氣候風險與機會納入各單位運作。	2030年度達成之目標，將持續執行公司節能減碳措施。

短期風險與機會分布圖



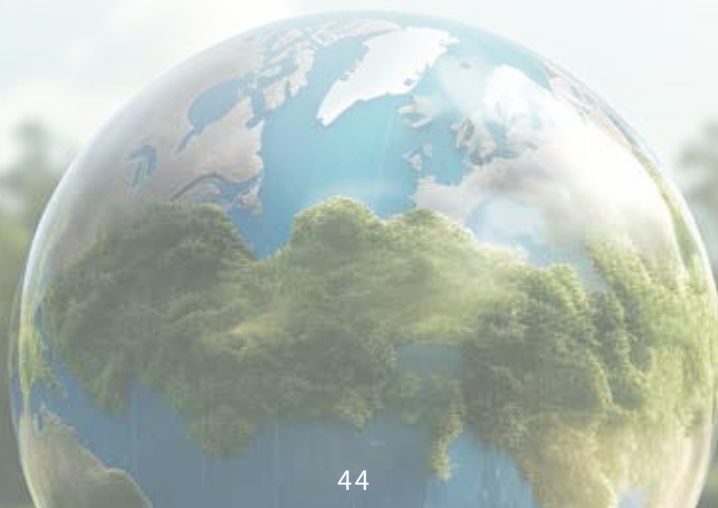
編號	議題	編號	議題
R1	溫室氣體排放定價	O1	採用更高效率的運輸方式
R2	強化排放量報導義務	O2	使用更高效率的生產和配銷流程
R3	現有產品和服務的要求及監管	O3	回收再利用
R4	面臨訴訟風險	O4	減少用水量和耗水量
R5	客戶行為變化	O5	使用低碳能源
R6	市場訊息不確定	O6	採用獎勵性政策
R7	原物料成本上漲	O7	使用新技術
R8	消費者偏好轉變－產業污名化	O8	參與碳交易市場
R9	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	O9	轉變至非集中式能源
R10	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高		
R11	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化		
R12	平均氣溫上升		

2023年度氣候風險與機會表

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	編號	氣候變遷風險議題	機會等級	時間範疇
R1	溫室氣體排放定價	低	中期、長期	O1	採用更高效率的運輸方式	高	短期
R2	強化排放量報導義務	中	長期	O2	使用更高效率的生產和配銷流程	中	中期、長期
R3	現有產品和服務的要求及監管	中		O3	回收再利用	中	中期、長期
R4	面臨訴訟風險	低		O4	減少用水量和耗水量	中	中期、長期
R5	客戶行為變化	低		O5	使用低碳能源	低	
R6	市場訊息不確定	中	長期	O6	採用獎勵性政策	中	
R7	原物料成本上漲	高	短、中、長期	O7	使用新技術	中	
R8	消費者偏好轉變－產業污名化	中		O8	參與碳交易市場	低	
R9	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	中		O9	轉變至非集中式能源	低	
R10	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中		註1：短期為1-3年、中期為3-5年，長期為6年以上			
R11	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	高	短、中、長期				
R12	平均氣溫上升	中					

氣候相關衝擊及因應

風險與機會項目	衝擊及因應機制
原物料成本上漲	1.為減少採購風險，新鋼與大宗物料供應商攜手策略合作，以穩固品質、交期、及價格，讓雙方企業持續成長，創造雙贏永續供應鏈。 2.將存貨存放嚴加控管，並對員工定期教育訓練。
降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	建立應變計畫，以應對可能發生的極端天氣事件，包括洪水、颱風等，以減少損失和生產中斷的風險。
採用更高效率的運輸方式	1.為使採用更高效率的運輸方式，依照我國行政院環境部，鼓勵運輸業者淘汰1~3期大型柴油車汰舊換新，換新後不但節省燃油以及減少空氣污染，另可申請減徵貨物稅。 2.長途貨物運輸採物流方式轉運，減少燃油排放及運輸成本。 3.自用車輛定期汰舊換新，避免老舊車輛持續沿用，節省燃油以及減少空氣污染。
節能減碳及廢棄物管理措施	1.透過本公司宣導員工節約能源等，節省成本並有效地減少溫室氣體排放量。(持續推行) 2.減少並控管辦公室紙張用量，午休定時節電，並減少不必要之照明燈具，節電又環保。(持續推行) 3.本公司目前主要生產產品使用之材料與零組件符合環保要求，供應商管理部門已將環保規格通知所屬供應商，建立綠色供應鏈，並定期實施稽核，適度汰換不適宜供應商，並持續改善該產品使用材料，減少廢棄物產生，進而達成減少碳排放量目標。(持續推行) 4.加強廢棄物回收、資源回收，以達垃圾減量目的。(持續推行) 5.減少污染物及廢棄物之排放，並透過法定特約廠商定期妥善處理廢棄物。(持續推行)





5

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.0 社會關懷

新鋼工業重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；新鋼工業還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，新鋼工業導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，新鋼工業除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合公司政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

新鋼工業平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

新鋼工業重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。新鋼工業的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，新鋼工業遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，新鋼工業亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，預計2024年開始實施、宣導人權教育。

5.1.2 員工統計

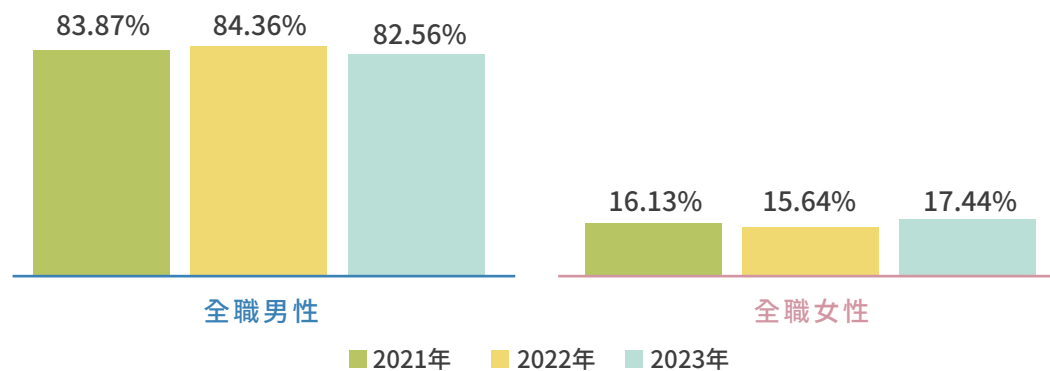
新鋼工業近年由於廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，新鋼工業屬不銹鋼材表面處理及裁剪產業，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

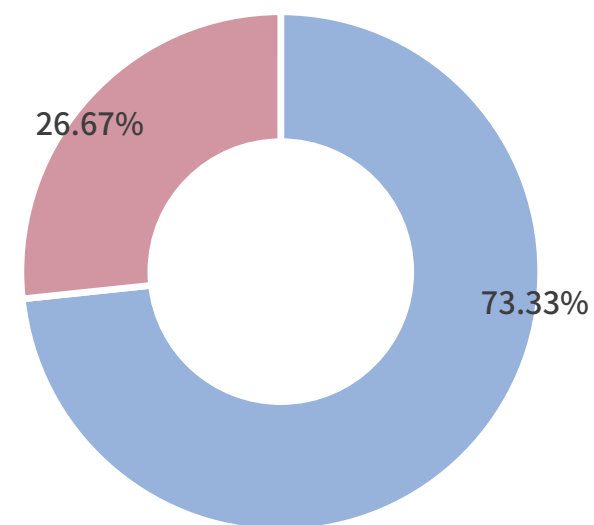
其次，女性員工比率逐年提升，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以男性居多；間接人員則主要從事品保、業務與行政工作，以女性為主。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，40~59歲的員工合計約佔65%，代表新鋼工業現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

新鋼工業台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況，另公司無派遣及委任的人員，保全2023年度總共2人。

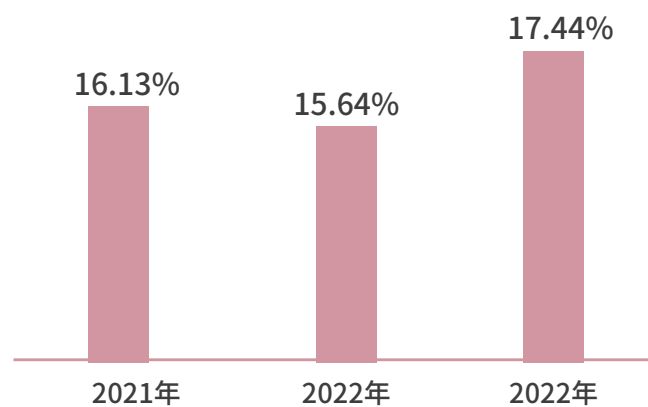
員工比例 (依勞雇類型分類)



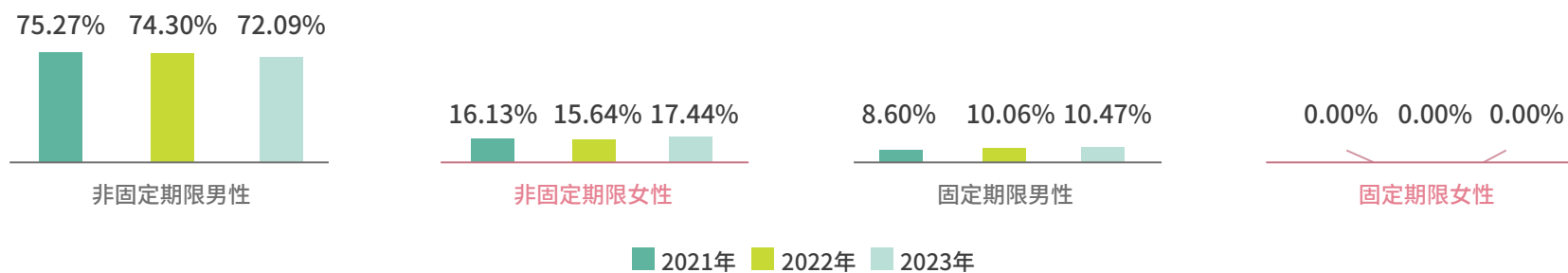
當年度高階主管性別比例



女性員工比例



員工比例(依勞雇合約分類)



註：資料統計以當年底為準。

全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等，公司2021至2023年無兼職人員。

項目/年度		2021年		2022年		2023年	
當年度員工總數		186		179		172	
新進員工統計		人數	比例 (註)	人數	比例 (註)	人數	比例 (註)
年齡	未滿30	12	6.45%	6	3.35%	5	2.91%
	30以上 未滿50	16	8.60%	11	6.15%	15	8.72%
	50以上	5	2.69%	6	3.35%	2	1.16%
性別	男	31	16.67%	23	12.85%	20	11.63%
	女	2	1.08%	0	0.00%	2	1.16%
學歷	研究所	1	0.54%	0	0.00%	1	0.58%
	大專院校	18	9.68%	12	6.70%	9	5.23%
	其他	14	7.53%	11	6.15%	12	6.98%

項目/年度		2021年		2022年		2023年	
當年度員工總數		186		179		172	
離職員工統計		人數	比例 (註)	人數	比例 (註)	人數	比例 (註)
年齡	未滿30	7	3.76%	10	5.59%	1	0.58%
	30以上 未滿50	16	8.60%	15	8.38%	20	11.63%
	50以上	12	6.45%	7	3.91%	8	4.65%
性別	男	31	16.67%	30	16.76%	29	16.86%
	女	4	2.15%	2	1.12%	0	0.00%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	15	8.06%	12	6.70%	11	6.40%
	其他	20	10.75%	20	11.17%	18	10.47%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

5.2 適才適任

健全的人力資源是新鋼工業得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑新鋼工業吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，每年各部門有持續的內部教育訓練及外部法規認可時數初訓及回訓的教育訓練，包括工作技能、領導能力、法規、多元性和包容性培訓等。員工可以獲得新的技能和知識，提高他們的工作效率，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；推動公司組織不斷發展，減少出錯，為公司減少經營成本；關注員工的成長和發展，有助於提高員工對公司的滿意度和參與度，讓員工更有歸屬感。另外，教育訓練也屬於員工福利的一環，能吸引人才加入。最後，新鋼工業亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

新鋼工業依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，新鋼工業為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

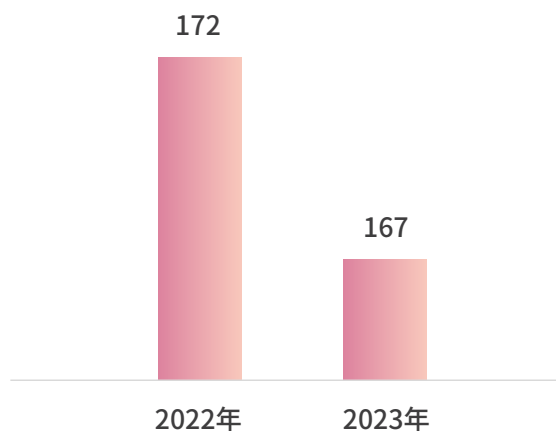
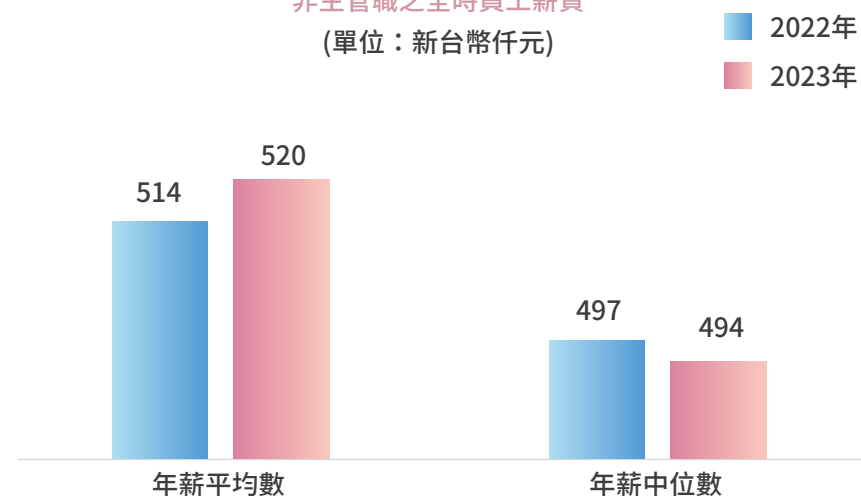
整體而言，新鋼工業的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，新鋼工業不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任技術、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟新鋼工業為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，新鋼工業直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

再者，新鋼工業為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。



非主管職之全時員工人數

非主管職之全時員工薪資
(單位：新台幣仟元)

基本薪資與薪酬的比率			2021年		2022年		2023年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資	1.33	1.19	1.38	1.16	1.32	1.18
		薪酬	1.33	1.19	1.38	1.16	1.33	1.18
	間接	基本薪資	1.76	1.41	1.70	1.41	1.68	1.46
		薪酬	1.76	1.41	1.70	1.41	1.69	1.46

註：基本薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

保險型



- 勞工保險、全民健康保險、勞工退休金
- 員工暨眷屬團體保險(含壽險、意外險、醫療險、癌症險)

服務型



- 制度類(員工制服、伙食費補助)
- 請/休假制度(特休/年假、陪產檢假、家庭照顧假、女性同仁生理假、育嬰假)
- 員工健康檢查

經濟型



- 結婚補助、生育補助、教育補助、喪葬補助
- 生日禮金、勞動節禮金、端午節禮金、中秋節禮金、春節禮金
- 傷病住院慰問金、急難救助

發展型



- 完整的教育訓練(新進人員教育訓練、職能別訓練)

獎金



· 員工酬勞、年終獎金、季績效獎金

設施



· 兼顧員工健康、安全與心靈發展，
備有員工餐廳、宿舍、康樂室等



休閒

· 促進員工身心健康、工作與生活均衡為理念，提供豐富多元化的休閒娛樂活動

- 1.各式球類競賽
- 2.員工親子烤肉活動
- 3.國內旅遊

員工育嬰留停統計/年度	性別	統計		
		2021年	2022年	2023年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	4	3
	女	1	1	0
申請育嬰留停的員工數	男	1	0	1
	女	0	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	1	0	1
	女	0	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	1	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	100%	0%	0%
	女	0%	0%	0%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	1	0
	女	1	0	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0%	100%	0%
	女	100%	0.00%	0.00%

註：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，新鋼工業退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。

確定福利計畫（舊制退休金）

新鋼工業之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2023年底專戶餘額為新台幣60,633仟元。

確定提撥計畫（新制退休金）

新鋼工業自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2023年已提撥專戶金額為新台幣3,568仟元。

公司大廳



設置哺乳室



員工餐廳



籃球場、撞球、康樂室、閱覽室



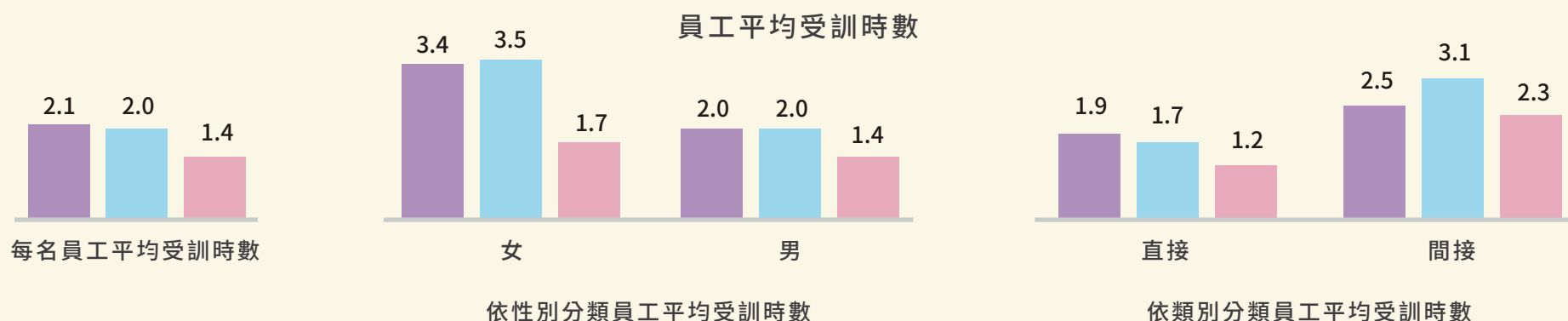
5.2.2 人才培育

對新鋼工業來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此新鋼工業向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

新鋼工業為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。新鋼工業積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，新鋼工業鼓勵同仁參與外部機構舉辦之多元宣導會課程、法令研習會課程及各部門相關業務之說明會等。

教育訓練統計數據得知，員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事設計、開發、環安衛，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數相較直接人員為多；同時直接人員又以男性同仁為主，間接人員以女性居多，故女性員工平均受訓時數亦較男性員工為多。



註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

■ 2021年 ■ 2022年 ■ 2023年

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。新鋼工業恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人事單位主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

對公司的意義	勞資關係和諧可讓企業的人力資源持續補充新血，員工願意為公司作出貢獻，公司得以持續經營。
政策/承諾	- 遵循勞基法及當地勞動法令。 - 保障員工依法享有的權利。
目標	- 每季召開一次勞資會議。 - 每年勞資爭議事件低於1件。
負責部門/申訴機制	總務部門/員工意見信箱、EMAIL
當年度投入資源	- 每季勞資會議資方代表由總經理及高階主管出席，對於勞工代表提出的意見，公司皆有善意回應取得勞工代表認同。 - 建置實體員工意見信箱、員工申訴EMAIL、HR信箱。 - 總經理/高階主管每季與各部門舉行閉門座談會，讓員工得以在部門主管不在場之下暢所欲言。 - 鼓勵員工積極表達對公司經營的理性意見，公司承諾員工不會因表達個人對公司的意見而遭到事後懲處。
評估機制/成果	- 當年度召開4次勞資會議。 - 當年度總經理與部門舉行過4場閉門座談會。 - 當年度未發生勞資爭議事件。

同時，新鋼工業亦設有溝通管道：產銷會議、經營研討會議、業務會議、職安衛會議……經座談會瞭解工作、業務、安全衛生設施……等需要改善的狀況及缺失，提出加以檢討改善；甚至有員工因病留職停薪者，經座談會了解後予以協助慰問及發撫慰金資助。透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年新鋼工業勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

5.3 職業安全衛生（403、職安管理系統）

新鋼工業各營業據點皆有設置職業安全衛生業務主管，依循職業安全衛生法相關法定事項，其中新莊廠優於法令，於2022年自發性導入ISO45001職業安全衛生管理系統，藉此系統規劃、執行、查核、改善(P、D、C、A循環驗證機制)，並定期於職業安全衛生委員會及管理審查會議確認各單位執行概況，以落實消除危害與降低風險、推動全員的主動參與諮詢，致力達成最高管者對於員工的安全承諾及政策，創造安全衛生的勞動環境，此外本年度已通過ISO45001第三方獨立驗證機構驗證(證書驗證到期日2025/09/04)。

本公司(新莊廠)針對各項生產活動及作業過程可能會造成人員傷害或不健康之環節，參照本公司制定的「危害鑑別與風險評鑑管理程序」，進行危害鑑別及風險評估，鑑別公司所涉及之機械設備、能源物料、操作資格、作業環境、工作內容、既有防護等，依程序篩選出重大不可接受風險，依其特性擬定相關配套措施，如工程控制、管理控制或是提供個人防護具，訂定管控目標降低作業所引起之衝擊風險。

2023年危害鑑別及風險評估數據(共121項)分別考量物理性、化學性、生物性及人因性等風險，2023年執行12項管理方案，已於2023年完成。

本公司產業屬第一類顯著風險之事業，為避免職業災害發生，各機台操作皆有作業程序可依循，所使用到危險性機械，亦符合法規要求，並透過定期自動檢查以確保在操作使用上之安全，作業過程中若有職業災害事故，依照本公司制定的「事故調查處理程序」進行處理，並透過案例宣導讓人員了解事故發生原因及後續改善，避免類似危害再次發生。

2023年進行職安衛管理系統,內、外部稽核，NC件數共5件，OB件數共2件，皆已改善完畢，達成率100%。

2023年新莊廠及大園廠無失能傷害損失日之類型職災發生，營業所有1件，皆有事故調查報告可查閱。

2023年全廠(所)無虛驚事件之通報紀錄。

5.3.1 職業安全衛生委員會

本公司設有「職業安全衛生委員會」，由總經理與相關部、廠、課主管加上勞工代表5人(占委員會人數比例42%)擔任組成，於每三個月定期開會一次，負責審議與協調與職業安全衛生有關之業務，包括作業安全、教育訓練、健康管理、職業傷病預防等改善因應，共計14名委員分工說明如下：

- 1.主任委員:由總經理擔任。
- 2.事業內各部門之主管、監督、指揮人員: 由相關部、廠、課主管擔任
- 3.職業安全衛生人員:由職業安全衛生管理師(員)及各廠區業務主管擔任。
- 4.與職業安全衛生有關之工程技術人員:由工務課主管擔任。
- 5.從事勞工健康服務之醫護人員:由特約廠醫、護擔任。
- 6.勞工代表:由勞方代表推選人員擔任。

本公司於2023年召開4次職業安全衛生委員會，由各單位依照會議結論執行後續改善事項，會議議題主要依循職業安全衛生法規定所要求進行，並由各委員針對各廠(所)遵守狀況來進行檢討，並將最近一季廠內發生的公傷或巡檢缺失等提出改善，以降低廠區潛藏危害因子加強全員對安全衛生的意識，減少意外事故發生。

5.3.2 職業傷害與職業病

新鋼 2023 年發生 1 件職業傷害，未發生職業病事件，每當發生事故後都立即展開相關調查，強化現場基礎設施設備以及管理制度。

發生傷害類型為墜落，起因：員工站於貨車車斗上進行物料卸貨，因當日大雨車斗上有積水，人員於行走時不慎踩滑進而跌落。

改善措施為：遇大雨工作時應注意踩滑問題，車斗上有積水，應先將水掃除吸乾，並確實穿著公司防滑安全鞋作業。

員工/非員工--職業傷害及職業病統計

統計/年度		2021年	2022年	2023年
總經歷工時（註1）		223,224	212,968	199,352
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註)	人數	3	3	1
	比例	13.44	14.09	5.02
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之虛驚事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註：可記錄之職業傷害比例 (FR：失能傷害頻率) = (可記錄職業傷害人數 x 100 萬工時) / 總經歷工時

事故發生時(含虛驚事件)通報程序：

勞工→班長→課長→經理(副廠長)→協理(廠長)→該廠區安全衛生主管(彙整後)→勞安室

任何內、外事故意外狀況，無論大小、有無人員受傷或機械設備損壞，勞工除依權責予以應變處理外，應立即向單位主管提報並知會該廠區安全衛生業務主管了解經過。

5.3.3 職業安全衛生訓練

本公司依照法規要求，確保每位工作者都能了解職業安全衛生相關法規與提升自我安全衛生意識，定期辦理職業安全衛生相關教育訓練，藉此加強全體同仁對公司安全衛生管理文化之認同與遵守。

2023年全廠(所)

內部訓練辦理共50場次，參加人數/次總累計共768人、總教育時數共計854小時。

外部訓練辦理共24場次，參加人數/次總累計共35人、總教育時數共計401小時。

2023年全廠(所)-安衛教育訓練統計表

內部訓練					外部訓練				
編號	名稱	總人次	單次時數	總時數	編號	名稱	總人次	單次時數	總時數
1	新莊廠-新進人員教育訓練(間接人員)	4	3	12	1	三公噸以上固定式起重機操作人員教育訓練(初訓)	1	38	38
2	新莊廠-新進人員教育訓練(直接人員)	5	6	30	2	三公噸以上固定式起重機操作人員教育訓練(初訓)外籍	5	49	245
3	大園廠-新進人員教育訓練(間接人員)	0	3	0	3	三公噸以上固定式起重機操作人員教育訓練(回訓)	19	3	57
4	大園廠-新進人員教育訓練(直接人員)	3	6	18	4	急救人員(初訓)	1	16	16
5	營業所-新進人員教育訓練(間接人員)	4	3	12	5	急救人員(回訓)	2	3	6
6	營業所-新進人員教育訓練(直接人員)	6	6	36	6	荷重一公噸以上堆高機操作人員教育訓練(回訓)	1	3	3

	新莊廠(在職)				7	有害作業主管(回訓)	2	6	12
7	第一季工安重點宣導	33	1	33	8	職業安全衛生業務主管(回訓)	5	49	245
8	急救教育訓練	27	1	27	9	職業安全衛生管理研習會	1	6	6
9	第二季工安重點宣導(不法侵害防治)	30	1	30	合計		35		401
10	消防緊急應變(上)	27	1	27					
11	職場不法侵害防治宣導	9	1	9					
12	機台安衛保養教育	30	1	30					
13	第三季工安重點宣導(CPR+AED實作)	40	1	40					
14	有機溶劑危害預防	24	1	24					
15	消防緊急應變(下)	41	1	41					
16	第四季工安重點宣導(一般通識)	30	1	30					
17	機台安衛教育(現場指導)	26	1	26					
	大園廠(在職)								
18	第一季工安重點宣導	33	1	33					
19	第二季工安重點宣導	30	1	30					
20	急救教育訓練	30	1	30					

21	固定式起重機安全管理	28	1	28					
22	消防緊急應變(上)	39	1	39					
23	有機溶劑教育	25	1	25					
24	第三季工安重點宣導	27	6	27					
25	電氣作業安全及感電預防	29	1	29					
26	安全衛生實務經驗分享	24	1	24					
27	急救教育訓練	23	1	23					
28	第四季工安重點宣導	28	1	28					
29	消防緊急應變(下)	31	1	31					
30	勞工安全宣導影片	24	1	24					
	營業所(在職)								
31	一般安全衛生通識教育	17	1	17					
32	安全衛生管理-安全帽重要性	13	1	13					
33	一般安全衛生通識教育	16	1	16					

34	一般安全衛生通識教育	12	1	12					
合計		768		854					

5.3.4 員工健康管理及健康促進

本公司依照「員工健康管理程序」辦理全體員工(含外籍)之一般(特殊)健康檢查與新進人員體格檢查，依據檢查結果，由特約醫師、護理人員進行諮詢，提供員工後續健康與衛生教育及管理建議。

針對2022年所辦在職健康檢查與2023年所辦特殊健康檢查，依其檢查結果由醫護人員進行篩選，將有檢查異常之員工，安排個人的健康衛教指導，共計78人/次並持續做案例追蹤，同年並辦理三場次健康促進講座(足背健康、職場暴力防治、CPR暨AED實作/總參與人數共 113人)，以增進員工的保健觀念。

醫護臨場服務



醫護臨場服務



員工健康檢查



員工健康檢查



5.3.5 預防職安衛衝擊措施

本公司為維護員工的安全與健康，對於生產過程中所使用的化學物質，備有安全資料表，可讓從業人員了解如何預防危害，對於拋砂製程的粉塵作業，於局部發生源裝設集塵設備，並在噪音超出容許標準區域，設置警告標語並發放耳塞給同仁防護，現場主管也會不定期查核改善及督促護具配戴情形，以維護人員作業安全。

承攬作業管理，依據職業安全衛生法制定相關約束辦法，依風險性要求承攬商簽署職安衛承諾文件以作為承攬期間的安全履行要項，配合危害告知及每日施工前之設備檢點與注意宣導，由承攬商落實自主管理執行，同時列入承攬(供應)商優劣評鑑，藉此管道來作為日後廠商篩選之基準，此制度將有助於採購單位對於承攬商的先期掌握，同時兼顧承攬施作品質與工安督導等需求。

健康促進體操



健康促進體操



緊急應變流程

第一階段應變	第二階段應變	第三階段應變
災害範圍限於工廠內，雖可控制，但仍需請求其他單位人員協助。	災害未擴及廠外但不易排除，需請求廠內編組班別支援。	災害範圍可能擴及廠外，除廠內編組班別支援外，仍需請求廠外應變組織支援。
事件發生→通報→單位緊急應變	全公司警報→全公司緊急應變	全公司警報→全公司緊急應變→請求外部支援→繼續搶救→災害結束→恢復作業

健康促進講座



緊急救護演練

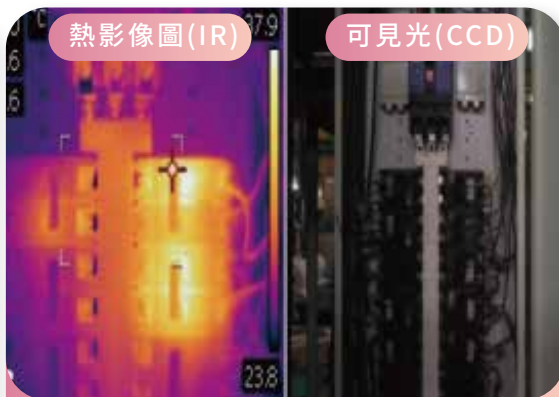


2023年風險控管措施及成效

風險項目	影響對象	影響程度	預防/減緩措施	2023年實施成效
工廠電氣火災風險	廠區同仁	高度風險	1.利用紅外線熱影像檢測，及早發現電氣設備老化、過載等問題。 2.辦理電氣火災等主題教育演練。 3.盤查年度消防改善項目，依改善計畫進行。	1.新莊廠、大園廠各進行1次紅外線熱影像檢測，兩廠年度報告書無建議改善事項。 2.舉辦4場次消防演練教育，共計138人參與。 3.2023年度設備檢修合格，無缺失。
製程潛藏物理(化學)性風險	廠區同仁	中度風險	1.每六個月委請合格廠商進行作業環境監測採樣。 2.定期辦理特殊作業健康檢查。 3.特約醫護服務人員，進行衛教指導。	1.每年3月、9月定期進行作業環境監測，新莊、大園兩廠共監測36筆據點數值，其中不符項目一筆，已進行聽力保護及行政改善。 2.特殊健康檢查共計13人，參與人員皆已完成醫護衛教關懷。
新進人員勤前危害告知	廠區同仁	低度風險	新進人員一般安全衛生教育訓練	2023年新進人員教育訓練人數： 本籍員工:19人 外籍員工:3人 合計共:22人



紅外線檢測



紅外線檢測



消防滅火演練



消防滅火演練



6

附錄

- A1. GRI永續性報導準則對照表
- A2. SASB永續會計準則
- A3. TCFD揭露項目對照
- A4. 證交所永續揭露指標-鋼鐵工業

A1：GRI永續性報導準則對照表

使用聲明	新鋼工業股份有限公司已參考GRI 準則報導2023 年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	本公司屬鋼鐵工業，尚無GRI行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	02	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	02	
	2-4	資訊重編	編輯方針	02	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	02	尚未進行外部保證/確信
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	12	
	2-7	員工	5.1員工概況	45	
	2-8	非員工的工作者	5.1員工概況	45	
治理	2-9	治理結構及組成	1.1永續發展委員會	04	
			2.2經營理念	15	
			3.1治理實務	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1治理實務	19	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1治理實務	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1治理實務	19	
			3.2風險管理	24	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1治理實務 3.2風險管理	19 24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展委員會	04	
	2-15	利益衝突	3.1治理實務	19	

	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	19	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	19	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	19	
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密規定限制/薪資屬於內部機密，不對外公開
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明			
	2-23	政策承諾			
	2-24	納入政策承諾			
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務 3.2 風險管理	19 24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	19	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	27	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	17	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	05	
	2-30	團體協約			不適用/本公司沒有和員工簽署團體協約，但設有勞資會議
GRI 3：重大主題 2021					
	3-1	決定重大主題的流程			
	3-2	重大主題列表			
經濟面					
* 法令遵循					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 法規遵循	27	
* 客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 產品服務	30	

*經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4營運績效	28	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	28	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.6氣候相關財務揭露	42	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	49	
資訊安全					
資訊安全		資訊安全防護	3.6資安防護	32	
環境面					
*溫室氣體排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2溫室氣體管理	37	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	37	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	37	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	37	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2溫室氣體管理	37	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1能資源管理	36	
	305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放			不適用/公司無上述物質排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放。			不適用/公司無上述物質排放
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1能資源管理	36	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1能資源管理	36	
	302-3	能源密集度	4.1能資源管理	36	
	302-4	減少能源消耗	4.1能資源管理	36	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-		不適用/公司非相關產業
水資源管理					

GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3水資源管理	39	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3水資源管理	39	
	303-3	取水量	4.3水資源管理	39	
	303-4	排水量	4.3水資源管理	39	
	303-5	耗水量	4.3水資源管理	39	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4廢棄物管理	40	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4廢棄物管理	40	
	306-3	廢棄物的產生	4.4廢棄物管理	40	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4廢棄物管理	40	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4廢棄物管理	40	
* 供應鏈管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5供應鏈管理	40	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5供應鏈管理	40	資訊不完整/預計2024年執行
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動。	4.5供應鏈管理	40	資訊不完整/預計2024年執行
GRI 414：供應商社會評估2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.5供應鏈管理	40	資訊不完整/預計2024年執行
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊，以及所採取的行動。	4.5供應鏈管理	40	資訊不完整/預計2024年執行
社會面					
* 薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3勞資溝通	56	

GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計	45	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1薪酬福利	49	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	49	
	薪資	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。	5.2.1薪酬福利	49	
*職業安全與衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3職業安全衛生	57	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3職業安全衛生	57	
	403-3	職業健康服務	5.3職業安全衛生	57	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3職業安全衛生	57	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全衛生	57	
	403-6	工作者健康促進	5.3職業安全衛生	57	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3職業安全衛生	57	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3職業安全衛生	57	
	403-9	職業傷害	5.3職業安全衛生	57	
	403-10	職業病	5.3職業安全衛生	57	
人才發展					
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	5.2.2人才培育	55	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	55	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1薪酬福利	49	
員工多元化與平等機會					
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	5.1.2員工統計	45	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1薪酬福利	49	
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1人權保障	45	

結社自由與團體協商					
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.1人權保障	45	
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1人權保障	45	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1人權保障	45	

A2：永續會計準則SASB對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	新鋼回應	備註
能源管理	EM-IS-110a.1	範疇一的溫室氣體排放量	定量分析	358.7777公噸CO2e/年	
		涵蓋於排放限制法規之下的百分比		不適用	
	EM-IS-110a.2	討論管理範圍 1 排放的長期和短期策略、計劃排放減量目標以及針對這些目標的績效分析。	討論與分析		
空氣品質	EM-IS-120a.1	以下污染物的空氣排放量： (1)CO、 (2)NO _x (不包括N ₂ O)、 (3)SO _x 、 (4)懸浮微粒 (PM ₁₀)、 (5)錳 (MnO)、 (6)鉛 (Pb)、 (7)揮發性有機化合物 (VOCs)、 (8)多環芳香烴 (PAHs)	定量分析	(1) 不適用 (2) 不適用 (3) 不適用 (4) 不適用 (5) 不適用 (6) 不適用 (7) 不適用 (8) 不適用 (1)~ (8) 不適用之數據係因非屬法規要求檢測及申報項目，故無相關數據。	
能源管理	EM-IS-130a.1	能源總消耗量	定量分析	8,359.94GJ	
		電網電力使用占比		100%	
		再生能源占比		0%	
	EM-IS-130a.2	燃料總消耗量	定量分析	4,121.90GJ	
		燃煤占比		0%	
		天然氣占比		0%	
		再生能源占比		0%	

水資源管理	EM-IS-140a.1	總取水量	定量分析	5,242m ³	
		總耗水量		1,789m ³	
		在基縣水資源壓力高或極高地區所占百分比		0%	
廢棄物管理	EM-IS-150a.1	產生的廢棄物量	定量分析	37.7公噸	
		有害百分比		0%	
		回收百分比		40.64%	
勞工健康與安全	EM-IS-320a.1	(a) 全職員工 (b) 約聘人員 (1) 總可記錄事故率 (TRIR) (2) 死亡率 (3) 虛驚事件發生率 (NMFR)	比率	5.3.2職業傷害與職業病	
供應鏈管理	EM-IS-430a.1	由環境和社會問題引起之鐵礦和/或焦煤採購風險的管理討論過程	N/A	不適用	

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	備註
營運活動指標	EM-IS-000.A	粗鋼百分比，取自 (1) 鹼性氧氣爐過程 (2) 電弧爐過程	定量分析	不適用	
	EM-IS-000.B	鐵礦總產量	定量分析	不適用	
	EM-IS-000.C	焦煤總產量	定量分析	不適用	

A3：TCFD揭露項目對照

面向	TCFD揭露項目	對應章節
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.6氣候相關財務揭露
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.6氣候相關財務揭露
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.6氣候相關財務揭露
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.6氣候相關財務揭露
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	4.6氣候相關財務揭露
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.6氣候相關財務揭露
	組織在氣候相關風險的管理流程	4.6氣候相關財務揭露
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.6氣候相關財務揭露
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.6氣候相關財務揭露
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.6氣候相關財務揭露
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.6氣候相關財務揭露

A4:證交所永續揭露指標-鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	單位	報告書內容章節
1	消耗能源總量	量化	十億焦耳, 百分比(%)	8,359.94GJ
	外購電力百分比			100%
	再生能源使用率			0%
	自發自用能源總量			0%
2	消耗燃料總量	量化	十億焦耳, 百分比(%)	4,121.90GJ
	煤炭百分比			0%
	天然氣百分比			0%
	再生燃料百分比			0%
3	總取水量	量化	千立方公尺(m ³)	5,242m3
	總耗水量			1,789m3
4	所產生廢棄物之重量	量化	公噸 (t), 百分比(%)	37.70
	有害廢棄物之百分比			0%
	回收百分比			40.64%
5	職業災害人數	量化	比率(%), 數量	1人
	職業災害比率			5.02
6	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	不銹鋼 產量 46,201公噸

A5：上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應
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	本公司由董事長與總經理組織永續發展委員會，公司治理主管擔任主任委員，其下設立各功能小組負責針對相關議題制定計畫並執行追蹤，委員會每年至少開會一次，以討論和評估永續發展計畫的進展情況，總經理將執行結果向董事會提出報告，董事會就其報告提出相關建議或意見。
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)	短期影響：原物料成本上漲及降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。 因此公司制定應急計畫，以應對可能發生的緊急情況。這可能包括風險管理措施和業務連續性計畫，以確保在極端氣候事件發生時能夠迅速應對，降低損失。 中期影響：溫室氣體排放定價、原物料成本上漲及降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化，因此需要調整業務模式和產品組合，以應對這些變化。同時需要考慮氣候變化對業務和市場的影響，並相應的調整戰略目標和方向，包括投資於創新技術或調整市場定位等。 長期影響：氣候變化可能導致溫室氣體排放定價、原物料成本上漲等問題，這需要進行長期性的業務調整和轉型。因此需要積極應對氣候變化，制定長期的永續發展策略和目標，包括投資於低碳技術、發展永續供應鏈、調整產品結構或開發新市場等等，以確保公司在面對氣候變化時能夠持續繁榮發展。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	極端氣候事件可能導致公司面臨直接損失、供應鏈中斷、保險成本增加、資產減值等財務風險。為了因應這些風險，公司可能需要增加投資、改善風險管理、應急準備及加強永續發展策略的實施。這些轉型行動可能會增加成本，但也有助於保護公司的長期財務穩定性。
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	將氣候風險辨識、評估和管理流程與環境、社會和公司治理（ESG）因素整合到整體風險管理制度中，辨識潛在的氣候風險，考慮極端氣候事件和氣候變化對供應鏈和市場的影響，評估風險的影響程度，同時考慮環境、社會和治理因素，以確保與風險管理目標一致；在過程中融入ESG和氣候風險考慮，制定符合可持續發展目標的業務策略，並持續監控和評估ESG相關風險管理措施的有效性。
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。	本公司尚未有相關作業，未來將視實際需要及法令要求規劃執行。
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。	本公司尚未有相關作業，未來將視實際需要及法令要求規劃執行。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未有相關作業，未來將視實際需要及法令要求規劃執行。

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。

本公司尚未有相關作業，未來將視實際需要及法令要求規劃執行。

9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1)及(1-2)。

本公司尚未有相關作業，未來將視實際需要及法令要求規劃執行。

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CO₂e）、密集度（公噸CO₂e / 百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

類別	2022		2023		確信機構及確信情形說明(查證證書)
範疇一	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	350.3393	0.1042	358.7777	0.1254	
範疇二	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	499.1903	0.1916	548.2272	0.1916	
範疇三	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	1.依據上市櫃公司永續發展路徑圖規定揭露盤查資訊及確信情形。 2.2022年度資料委由格瑞國際驗證有限公司完成查證，2023年度資料於113年9月取得經主管機關認可之確信機構國富浩華聯合會計師事務所之有限確信。
母公司					

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。

減排目標	策略行動	計畫時程
本公司尚未有相關作業，未來將視實際需要及法令要求規劃執行。		



新鋼工業股份有限公司
SINKANG INDUSTRIES CO., LTD.

地址：242065 新北市新莊區大安路8號

電話：(02)2202-0152

sinkang@sinkang.com.tw