



CSR Report
2019

官田鋼鐵股份有限公司
企業責任報告書

目錄

CONTENT

| | | |
|-------|-------|---|
| 經營者的話 | ----- | 4 |
| 董事長的話 | ----- | 4 |
| 總經理的話 | ----- | 6 |

01

| | | |
|-----------------|-------|----|
| 1. 關於本報告書 | ----- | 9 |
| 1-1前言 | ----- | 9 |
| 1-2GRI編輯原則 | ----- | 9 |
| 1-3報告邊界、範疇與揭露依據 | ----- | 10 |
| 1-4利害關係者鑑別與議題 | ----- | 10 |
| 1-5意見交流 | ----- | 12 |

02

| | | |
|--------------------|-------|----|
| 2. 關於官田鋼鐵 | ----- | 14 |
| 2-1公司簡介 (公司重大紀事) | ----- | 14 |
| 2-2企業文化 | ----- | 27 |
| 2-3經營策略 | ----- | 29 |
| 2-4第三方認證 | ----- | 30 |



目錄

CONTENT

03

| | |
|--------------|----|
| 3. 公司治理 | 33 |
| 3-1經營報告 | 34 |
| 3-2公司組織 | 44 |
| 3-3誠信經營與內控制度 | 51 |
| 3-4供應鏈管理 | 60 |
| 3-5承攬商安全衛生管理 | 65 |

04

| | |
|-------------|----|
| 4. 環境保護 | 70 |
| 4-1綠色願景 | 70 |
| 4-2政策與理念 | 70 |
| 4-3綠色管理 | 71 |
| 4-3-1環境保護管理 | 71 |
| 4-3-2溫室氣體盤查 | 73 |
| 4-3-3能源管理 | 75 |
| 4-4環境永續 | 77 |
| 4-5環保法規遵循 | 77 |



目錄

CONTENT

05

| | |
|---------------|----|
| 5. 員工照顧 | 79 |
| 5-1人力結構 | 79 |
| 5-2薪酬福利 | 80 |
| 5-3訓練發展 | 84 |
| 5-4身心障礙者關懷 | 86 |
| 5-5EAPs員工協助方案 | 87 |
| 5-6員工關係 | 88 |
| 5-7職業安全與衛生管理 | 90 |

06

| | |
|---------------------|-----|
| 6. 社會公益 | 101 |
| 6-1理念與範疇 | 101 |
| 6-2參與公共事務原則 | 102 |
| 6-3社會責任支出 | 104 |
| 6-4社會參與路徑 | 105 |
| 6-5社會參與企業責任基本實踐 | 106 |
| 附錄- | |
| 全球永續性報告指標GR I G4對照表 | 111 |

感恩、誠信、分享、創新

董事長的話

2018年雖然貿易戰激烈，美中看似全面開戰，實際上是談判有進展，但未有關鍵性突破，只能邊打邊談，影響世界貿易量及經濟成長率。美國、中國、歐盟等主要經濟體2017/2018年經濟成長率分別如下：美國2.2%/2.9%、中國6.8%/6.6%、歐盟2.3%/2.2%，僅美國一支獨秀，其餘皆微幅下降。鋼鐵市場未遭遇太大阻礙，價格未呈現太大波動，需求平平，交易量穩定。然原物料價格高漲，市場價格未能充分反應成本，鋼鐵加工業獲利萎縮。2018年本公司合併營收4,991,101仟元較2017年增加了14%，合併綜合損益130,347仟元較2017年減少了65%。

展望2019年，依據國際預測機構如IMF、WB與IHS-Market的觀察，有鑒於中美貿易協商前景未明，中國經濟放緩，歐洲成長疲軟，英國可能無協議脫歐的衝擊下修2019年全球經濟成長率0.1~0.2%。2019年主要經濟體美國、中國、歐盟經濟成長率分別如下：2.4%、6.3%、2.0%，顯示經濟需求放緩。若中美雙方達成共識，中國加大改革力道，中美分歧縮小，則2019年之經濟成長可望有如2018年之榮景。

2019年本公司仍致力於螺桿、螺絲等金屬塑性加工廠第一期之量產及第二期之機械設備安裝及量產，以及麻豆廠設備更新及整合等工程之推動，預計全年生產銷售300,000公噸。本公司將持續不斷地強化金屬加工之技術、改變產品結構、拓展國內外通路、提高市佔率；同時不斷地培訓人才、提升人力素質、降低各項成本與費用、提昇產品競爭力，增加獲利空間。

本公司一向恪遵法令對工作環境之改善、工安、環境保護之執行不遺餘力；同時亦提升人力素質，加強管理之精密度，降低各項成本與費用，使產品更具競爭力，以增加獲利空間。面對國際區域經濟整合所帶來競爭壓力，以及國際油價下跌引發鋼鐵產品價格下跌及需求萎縮之經營困境，展望未來，面對全球經濟景氣成長趨緩及國際區域經濟整合所帶來競爭壓力，在競爭力與社會責任共同驅使下，本公司除將在營運面採取適當對策，提升公司競爭力，並善加利用有限的社會與天然資源，在製程安全與節能減排不斷謀求改善，同時做好環境保護、關懷社會等，期能扮演社會成長的輔助與正面力量，為台灣永續發展貢獻一份心力。



董事長 汪振澤



總經理的話

官田鋼鐵秉持「感恩、誠信、分享、創新」之經營理念與方針，及為實現企業永續經營之使命，本著「地球只有一個」的世界環境觀，為使員工從上到下貫徹環境改善及永續發展，本公司制定之安全衛生政策為：遵守法規、教育訓練、全員參與、持續改善。在環境責任上，我們於2015年建立能源管理系統以及溫室氣體盤查，透過能源管理管控，提升減碳競爭力；同時，藉由溫室氣體盤查，達到節能目標，創造高槓桿減碳效益，共享綠色產業價值，一起打造智慧低碳社會，更為地球環境改善盡一份心力。

在社區服務方面，為回饋在地社區，官田鋼員工利用假日，自願性參加社區清潔打掃活動，藉由企業同仁身體力行維護社區環境，並進一步與社區居民產生正面互動。在企業承諾方面，提供同仁一個可以安身立命，安心發揮所長的工作環境。因此，和諧的勞資關係一直是官田鋼努力維持的傳統。每年藉由定期員工座談與勞資協商，提供勞資雙方暢通的溝通管道。除了專業的職前訓練、在職訓練鼓勵員工持續進修之外，公司並設置「員工子女教育獎學金」鼓勵員工子女接受高等教育。

近年來，大環境變化甚劇，產經趨勢日趨嚴苛，但官田鋼鐵經營團隊不以為懼。未來，我們將持續以誠信務實的態度面對挑戰，期望在經營成果不斷突破的同時，也能善盡企業社會責任，妥善落實員工照顧、社會關懷、及環境保護，力求與各利害關係人共生共贏。我們更期許能繼續扮演讓台灣在國際舞台上發光發熱的中堅份子，成為社會穩定的基石、良善的推動者。



總經理 謝政成



| | | |
|-----------------|-------|----|
| 1. 關於本報告書 | ----- | 9 |
| 1-1前言 | ----- | 9 |
| 1-2GRI編輯原則 | ----- | 9 |
| 1-3報告邊界、範疇與揭露依據 | ----- | 10 |
| 1-4利害關係者鑑別與議題 | ----- | 10 |
| 1-5意見交流 | ----- | 12 |



1.關於本報告書

1-1 前言

本報告書為官田鋼鐵股份有限公司（以下簡稱官田鋼）發行第四本企業社會責任報告書，官田鋼初次發行第一本報告書時間為2013年12月，本年度並無重大變革，官田鋼對社會大眾揭露企業永續理念與實作，始終秉持誠懇踏實、透明公開、永續共進的原則。官田鋼是一家以實施綠色企業為目標的公司，不論是珍惜環境資源、降低環境污染、本著誠信理念穩健的經營、對於員工及眷屬的照顧、社會服務、弱勢關懷等，官田鋼鐵都能持續落實執行企業社會責任，並期許達到企業永續經營，地球環境也能永續美麗。這些年來，我們致力產業發展，也自我要求盡心扮演好企業社會公民角色。我們特別整理，官田鋼的成長與心血，將公司與同仁們共同努力的成果，編輯成企業社會責任（Corporate Social Responsibility）報告書，也不定期在公司網站上，更新有關官田鋼善盡社會責任、重視環境保護、倡議永續經營與在地發展的最新資訊，透過本報告書向社會大眾報告。

1-2 GRI編輯原則

官田鋼永續經營報告書，參照全球永續性報告協會第四代綱領（Global Reporting Initiative, GRI G4）編輯表達之，在新版中，我們遵循核心項目的指標，以貼近產業差異和特性。

1-3報告邊界、範疇與揭露依據

本報告書資訊揭露，涵蓋2018年1月1日至2018年12月31日期間資訊，資訊來源包含官田鋼三廠一處，（台南總管理處、官田廠、麻豆廠、永康廠）以公司治理、環境保護、員工照顧、社會參與之各項作為與績效數據的管理方針範疇，以及持續關注自2015年以前啟動至今的官田鋼永續經營模式（Quintain Steel Sustain Ability Model, QSSM）之精神。本報告書載列之財務資訊，取自2017年與2018年官田鋼財報，報表數據以新台幣計算，均經會計師查核簽證。因此報告書之參考邊界，為官田鋼所鑑別出之實質性考量面，以及組織內外邊界的總和表達之。

1-4利害關係者鑑別與議題

利害關係人溝通在企業社會責任是重要一環，透過瞭解公司相關利害關係人關注之議題，檢視企業針對關注議題的政策與實績，透過企業社會責任報告書揭露，讓官田鋼相關的利害關係人瞭解官田鋼2018年在企業社會責任上的投入與努力以及達成的績效。官田鋼之企業責任政策宗旨是透過卓越經營創造社會最大價值，並致力強化與利害關係人的溝通，持續達成他們的期待。因此；推動永續經營需要凝聚所有人的共識，結合眾人之力來進行此一長期任務，以下我們辨識與整理官田鋼永續經營攸關之利害關係者、關切議題、溝通管道，以期與利害關係者共創共享企業經營成果。

依據官田鋼營運屬性以及2018年問卷調查經驗，首先鑑別出十類利害關係人，所關切議題。

表1.1 利害關係者相關議題及管道

| 利害關係人 | 關切議題 | 溝通管道 |
|--------------|--|--|
| 員工 | 薪資福利、基本人權、升遷管道、工作環境、職場安全衛生、溝通及申訴管道、勞動條件提升、績效管理 | 職工福利委員會、勞資會議、職業安全衛生委員會、提案制度、意見箱、員工申訴專線 |
| 供應商承攬商 | 職業安全衛生管理、作業環境、供應鏈管理、硬體設備安全 | 供應商評鑑表、企業誠信守則、供應商暨承攬商工安教育訓練、實際稽核、宣導會 |
| 顧客 | 產品品質、服務品質、交期、客戶隱私權、供應鏈管理 | 面對面洽談、設置安全衛生委員會定期深度拜訪、零客訴功能 |
| 股東 | 經營績效、獲利績效、產品市占率、資訊揭露透明度、公司治理、風險管理、財務資訊 | 股東大會、年報、永續經營報告書政府公開資訊、服務信箱與電話 |
| 社區居民 | 社區關懷、回饋社會行動、廢棄物排放情形、節能減碳等環保議題、弱勢團體、人才招募 | 建置職業安全衛生管理系統、平日訪談溝通、社區活動參與、志工服務隊 |
| 大自然 | 重崇尚自然，與萬物共生共存，展現對自然尊重 | 官田鋼自然教育園區（土地公廟前 |
| 中央及地方政府 | 法規遵循、能源管理、溫室氣體管理、污染防治、產業轉型與升級、人才培訓、符合法令規範 | 不定期參與政府舉辦會議、政策與議題合作、相關專案及倡導 |
| 學校、研究機構與法人單位 | 產業人才培訓、產品規範、技術研發、產業鏈的群聚分享與整合 | 產學人力深更計劃、技術研討會、觀摩交流、企業參訪 |
| 第三方認證與機構 | 導入並建立，透過定期稽核強化公司管理體系 | 導入 ISO 9001、JIS Mark、OHSAS等系統，以認證、稽核、訓練並提供改進意見 |
| 非營利組織及民間團體 | 社區活動參與、公司經營、公司形象、永續議題參與與分享、環保公益活動參與、環境保護等 | 定期與不定期與民間團體活動及交流、發佈新聞稿、宣導會 |



1-5意見交流

本公司網站 (WWW.quintain.com.tw) 可下載報告書電子檔；詳情，請參見官田鋼鐵股份有限公司網站。如對本報告書有任何意見或建議，歡迎您透過下列方式與我們聯繫，再次感謝您！

聯絡窗口：官田鋼鐵股份有限公司 聯絡人：張淑芬

電子郵件：u8706001@quintain.com.tw

電話：886-6-264-3888

傳真：886-6-264-1789

地址：(70255) 台南市南區新建路47號4樓



| | | |
|--------------------|-------|----|
| 2. 關於官田鋼鐵 | ----- | 14 |
| 2-1公司簡介 (公司重大紀事) | ----- | 14 |
| 2-2企業文化 | ----- | 27 |
| 2-3經營策略 | ----- | 29 |
| 2-4第三方認證 | ----- | 30 |



2. 關於官田鋼鐵

2-1公司簡介 (公司重大紀事)

一、設立日期

設立登記日期：中華民國六十二年七月二十八日。

營業項目

CA01060 鋼線鋼纜製造業。

CB01010 機械設備製造業。

A401010 牧場經營業。

A102040 休閒農業。

F501060 餐館業。

F401010 國際貿易業。

H701010 住宅及大樓開發租售業。

CA05010 粉末冶金業。

CA02010 金屬建築結構及組件製造業。

CA01070 廢車船解體及廢鋼鐵五金處理業。

CA01020 軋鋼業。

CH01030 文具製造業。

C901050 水泥及混凝土製品製造業。

F107100 基本化學材料批發業。

C901040 預拌混凝土製造業。

ZZ99999 除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。

二、公司沿革：本公司及子公司重大沿革事項

民國六十二年：

本公司前身和信鐵線廠因產量不敷所需乃擴大組織為嘉益工業股份有限公司。資本額參佰貳拾萬元，於現在永康交流道旁永康廠現址設廠。

民國六十三年：

開始製造鐵線正式投入生產行列，同年增資為玖佰陸拾萬元。

民國六十六年：

增設鍍鋅設備乙套，從事鍍鋅鐵線之製造銷售，產品廣為建築、農業及加工業所採用。

民國六十八年：

增資為壹仟伍佰陸拾萬元，以加強財務結構，提高自有資本率。

民國七十二年：

增資為貳仟壹佰捌拾壹萬元，增設另一鍍鋅生產線，以供應國內急速增加之需求量。為擴展業務之需要增建辦公室乙棟，為了改善品質節省能源提高生產量及改善空氣污染乃淘汰原有重油燃燒式退火爐，增購電氣式附自動控制退火爐。

民國七十八年：

增資為壹億柒仟萬元。淘汰原有伸線設備，增購全新高性能雙層式連續伸線機及免停式收線機以提高產量改善品質節省人工，增建酸洗設備並設廢水處理設備以配合政府防治污染政策。為提升品質，提高附加價值促使產業升級乃購買舜統工業股份有限公司之廠房及機器設備，生產高附加價值之球化線材以供應生產高級螺絲廠商之需。

民國七十九年：

增資為貳億伍仟萬元，購買土地以紓解擁擠之廠區，淘汰原有之鍍鋅設備，增購全新設備以提高產能暨自動化程度，強化產業競爭力。增添廢氣設備改善工作環境，購買電腦及軟體朝全面電腦化邁進以提升公司競爭力使公司更具彈性及應變力以因應市場變化。同年八月盈餘轉增資貳仟伍佰萬元以償還短期借款改善營運資金。

民國八十年：

擴建麻豆廠以取代廠區面積不足之安定廠，並出售安定廠土地及廠房，增購球化爐設備以增加球化線材之產能。購置瑞士熱鍛機械一套以承製高級螺帽、軸承內外環、汽車零配件等高附加價值產品。同年十一月盈餘轉增資參仟參佰萬元以購置生產設備暨有關之電氣設備。

民國八十一年：

低碳鍍鋅鋼線(俗稱鍍鋅鐵絲)通過CNS國家標準。六月獲准盈餘轉增資及資本公積轉增資肆仟貳佰萬元，增資後資本總額為新台幣參億伍仟萬元。八月獲財政部證券管理委員會核准上市事宜，十一月二日本公司股票正式掛牌上市買賣。

民國八十二年：

增資為柒億元，購置台南縣官田鄉土地以作為籌備軋鋼廠之設立用地。

民國八十三年：

增資為捌億肆仟伍佰萬元。

民國八十四年：

增資為壹拾伍億捌仟玖佰肆拾參萬伍千元，球化線材產品並通過ISO-9002品質認證，並積極進行盤元軋鋼廠建廠諸項相關作業。



民國八十五年：

增資為壹拾玖億壹仟參佰萬元，興建軋鋼廠所購置之土地業已辦理土地地目變更完畢，成為工業用地。

民國八十六年：

增資為參拾壹億陸仟捌佰萬元，麻豆廠並已通過ISO-14001環境管理系統認證，且盤元軋鋼廠已進入試車階段，總公司亦由永康遷移至官田。

民國八十七年：

官田廠正式進入運轉。六月獲准資本公積轉增資參億壹仟陸佰捌拾萬元，七月獲准公司債轉普通股321,252,850元，增資後資本總額為3,806,052,850元。

民國八十八年：

增資為4,528,702,580元。官田廠通過ISO-9002品質認證及官田廠、麻豆廠CNLA實驗室認證。

民國八十九年：

公司債轉普通股2,907,780元，並執行庫藏股註銷23,670,000元，註銷後資本總額為4,507,940,360元。

民國九十年：

永康廠通過ISO-9002品質認證及麻豆廠通過QS-9000品質認證。

民國九十二年：

永康廠通過日本工業規格 (JIS) 認定。

民國九十四年：

增設官田廠成品倉庫。



民國九十五年：

成立焦炭部，負責焦炭進口及銷售。

鋼筋盤元通過經濟部標準檢驗局型式驗證及商品檢驗登錄，正式量產銷售。

95年4月官田廠通過TAF-ISO 9001/CNS12681鋼筋品質認證。

95年4月麻豆廠通過TAF實驗室認證，11月通過ISO9001品質認證。

95年7月經濟部核准公司更名為「官田鋼鐵股份有限公司」。

永康廠通過新JIS制度改版認證及TAF實驗室認證。

增設官田廠員工宿舍。

民國九十六年：

撤銷焦炭部。

民國九十七年：

官田廠增設成品二倉。

民國九十八年：

永康廠增設建築用螺絲(牙條)生產設備及產品。

通過減資，實收資本額成為新台幣3,380,955,270元。

民國一〇〇年：

官田廠通過日本工業規格(JIS G3112)鋼筋JIS MARK認證。

民國一〇一年：

本公司現金增資500,000,000元，實收資本額為新台幣3,880,955,270元。子公司夏都國際開發公司(夏都公司)正式掛牌上市，並榮獲中華民國觀光旅館最高評等「五星級觀光飯店」之榮譽。101年3月現金增資7,301萬元，實收資本額7億7,056萬元。101年7月盈餘轉增資3,853萬元，實收資本額8億091萬元。

民國一〇二年：

本公司官田廠取得職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)認證。
子公司夏都公司盈餘轉增資4,045萬元，實收資本額8億4,954 萬元。

民國一〇三年：

本公司執行庫藏股註銷 32,180,000 元，註銷後資本總額為 3,848,775,270元。

子公司夏都公司經濟部核准盈餘轉增資4,248萬元，實收資本額8億 9,202萬元。

民國一〇四年：

本公司辦理減資，減少資本總額577,316,290元，減資後實收資本額為新台幣3,271,458,980元。

子公司夏都公司經濟部核准盈餘轉增資6,244萬元，實收資本額9億 5,446萬元。

民國一〇五年：

子公司夏都公司經濟部核准盈餘轉增資6,681萬元，實收資本額10 億2,127萬元。

民國一〇六年：

子公司夏都公司經濟部核准盈餘轉增資5,106萬元，實收資本額10 億7,234萬元。

民國一〇七年：

本公司經濟部核准盈餘暨資本公積轉增資147,215,640元，實收資本額3,418,674,620元

子公司夏都公司經濟部核准盈餘轉增資4,289萬元，實收資本額11 億1,523萬元。

三、業務內容

(一) 業務範圍

1. 主要業務內容：盤元、球化線材、鍍鋅鐵(鋼)線、黑鐵線、螺絲之製造買賣及餐旅收入。

2. 合併營業比重

年度：107年

單位：新台幣千元

| 產 品 項 目 | 銷 售 值 | 比 重 |
|---------|-----------|---------|
| 盤 元 | 2,678,440 | 53.67% |
| 鍍 鋅 鐵 線 | 474,049 | 9.50% |
| 鋼 鐵 線 材 | 261,152 | 5.23% |
| 螺 絲 | 552,504 | 11.07% |
| 代工收入 | 318,110 | 6.37% |
| 餐旅收入 | 668,571 | 13.40% |
| 其他 | 38,275 | 0.76% |
| 合 計 | 4,991,101 | 100.00% |

3. 目前計畫開發之新商品：螺絲扣件及螺桿的開發量產。

(二)產業概況

1. 產業之現況及國內外總體經濟

鋼鐵工業是國民經濟的重要基礎產業，鋼鐵發展直接影響著相關的國防工業及建築、機械、造船、汽車、家電、五金等行業。可說國家經濟水平和綜合國力的重要指標。

(1) 國內：

依據我國國家發展委員會2018年12月公布的資料顯示，107年12月景氣對策信號燈號轉呈藍燈，景氣領先。同時指標均持續下跌，顯示景氣有走緩現象。中經院分析，批發、零售及餐飲業營業額在去年12月的表現會不如預期，部分原因來自於11月的購物季提前反映民眾的消費力，導致12月的銷售營業額呈現旺季不旺。雖然亮起藍燈，後續景氣走勢仍看中美貿易戰發展和美國聯準會的升息狀況。如果中美貿易爭端能解，就可望拉動台灣的景氣。(資料來源：2018年12月國家發展委員會)

(2) 國外：

IMF(國際貨幣基金)於2019年調升全球經濟成長率為3.5%，較2018年3.9%減少，主要為全球貿易摩擦金融市場信心減弱以及對中國大陸經濟前景存有擔憂為全球經濟復甦的潛在威脅。

A.美國：

美國聯準會(Fed)表示，維持利率不變，過去經濟活動由強勁調整為穩健，通膨數據未大幅上升。製造業PMI指數仍處於擴張狀態。

B.歐盟：

歐盟經濟成長放緩，主要為中美貿易情勢緊張以及中國經濟成長放緩，製造業PMI雖經濟態勢下滑，但仍高於榮枯線，經濟前景不明朗。

C.日本：

日本經濟緩步回升，惟仍有通膨疲軟及貿易戰威脅等負面因素。日本央行仍維持負利率政策。製造業PMI產量與新訂單減少。

D.中國：

仍持續利用一帶一路中國←→歐洲建設需求，並預估透過增加基礎建設投資、減稅消費以及對汽車與家電推出刺激政策，以提振內需市場。製造業PMI隨預期美中貿易戰下滑而跌破榮枯線。

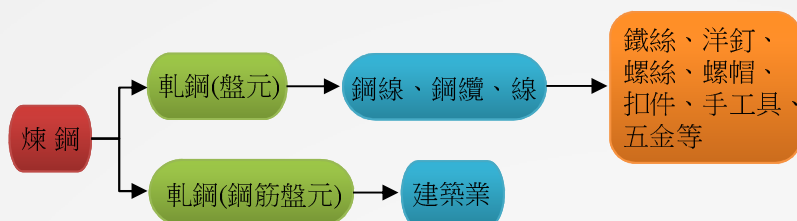
E.東南亞：

利用開發過程中的強大需求持續成長，惟近期新設鋼廠及擴大產能提高自給能力，對後續全球產能去化壓力將逐漸形成。

綜合結論：2019年全球經濟受中美貿易戰影響下，已開發國家預期表現穩健，印度及東南亞新興國家成長為主要動能。中國經濟成長下行恐影響全球經濟發展，英國硬脫歐、德國汽車新排放標準實施、日本提高消費稅政策等風險，皆充滿不確定因素。

(以上資料來源：中鋼)

2. 產業上、中、下游之關聯性



3. 產品之各種發展趨勢

(1) 盤元：

依用途可分為低碳鋼材、高碳鋼、冷打材、低合金鋼等。展望未來冷打材、低合金鋼可望在市場對高階鋼品的需求持續成長。而低碳鋼材、高碳鋼、鋼筋盤元等為基礎工業用鋼，將因國際化、自由化，可能由成熟穩定階段邁入高度競爭階段。

(2) 鋼筋盤元：

台灣鋼筋一年需求量約400~500萬噸，歐美已由原先直條鋼筋改為鋼筋盤元，降低加工損耗率，目前台灣愈來愈多廠商購買歐美機械加工製造；國內現有製造鋼筋盤元廠商為官田鋼、豐興、龍慶和東和等四家，未來仍有新廠商加入，目前仍以豐興與龍慶市場佔有率較高，市場仍具開發價值。

(3)球化線材：

產品被二次加工業用來冷打製造較複雜與高附加價值的各種產品，如鑽尾螺絲、高拉力螺栓、汽車用螺絲等是產業轉型升級不可或缺的鋼材。目前冷打材部分正掌握著「客製化」的發展趨勢，期滿足不同客戶的需求。而未來則將視產業動態，更加積極地朝合金鋼與特殊鋼種邁進，創造更高的附加價值。

(4)黑鐵絲：

於符合客戶的需求為前提下，與上游盤元廠合作，開發適合的線徑規格，藉由較低的減面率及減少加工製程，降低客戶端的購料成本。

(5)鍍鋅線：

依用途可分為鍍鋅鐵線、生鍍鍍鋅線及鍍鋅鋼線等。展望未來，鍍鋅鐵線趨於飽和，但生鍍鍍鋅線基於產品開發及其他產品替代性，尚有相當大的持續成長空間；而鍍鋅鋼線維持基本供應量。

(6)建築用螺絲（牙條）：

2004年起台灣營建業在鋼價成本及安全性考量下，大量使用建築用螺絲取代鍍鋅鐵線，因每月市場需求量在2,000~3,000公噸之間，有其開發之價值。

(7)螺絲類產品：

99年~107年12月國內螺絲類出口月平均量皆為150萬到168萬公噸，本公司初期將於加工廠規劃購置月產量2,000公噸之螺絲類生產設備，竣工啟用後將投產提供市場需求。

(8)其他（ 炖線等 ）：

供應範圍廣泛其銷售量端視市場行情及產能而定。近年來由於製程改善及開發，水抽線製程順利量產，對於五金市場材料之供給，增加新的供應來源。

4.競爭情形

由台灣鋼鐵工業同業工會及中鋼統計資料庫查詢各項棒線107年度進口供給量約95萬噸及本公司107年度產品之供給量，據以推估本公司目前於國內盤元棒線市場未來發展空間仍大。另本公司為因應市場需求，產品亦不斷開發創新，例如牙條在建築業上的應用，以最近三年度牙條每月市場銷售量內外銷合計約1,600噸，亦呈現逐年成長的趨勢，足見本公司市場競爭力十足。

| 主要產品 | 國內外主要競爭廠商 |
|---------|---|
| 盤元及球化線材 | 1.中鋼、豐興、龍慶、燁興及威致 2.貿易商：俄羅斯、日本、韓國、印度、沙烏地阿拉伯、東南亞、中國鋼材廠 |
| 鍍鋅鐵(鋼)線 | 宗發、仙宗及鋼輝(其線材主要由俄羅斯、大陸及韓國進口) |

四、股東結構

108年04月01日

| 股東結構 數量 | 政府機構 | 金融機構 | 其他法人 | 個人 | 外國機構及 外人 | 合計 |
|------------|--------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 人 數 | 1 | 4 | 135 | 32,616 | 45 | 32,801 |
| 持有股數 | 665 | 3,268,177 | 164,537,911 | 166,379,243 | 7,681,466 | 341,867,462 |
| 持股比例(%) | 0.000% | 0.956% | 48.129% | 48.668% | 2.247% | 100.000% |

2-2 企業文化

官田鋼企業文化在維繫企業生命力及活力，並設定目標、激勵、挑戰，汪董事長認為官田鋼要能永續經營、萬年長青就要落實官田鋼文化，企業文化代表企業內共識，所揭櫫官田鋼經營理念：凡事感恩、誠信至上、利潤分享、知識創新 等四大精神，是本公司企業文化的基礎。

※凡事感恩：

每一個人都要有心存感恩的心，感謝今生大家有緣相識，彼此珍惜，其凡事感恩有兩種意義存在；包括尊重與珍惜，就是對生命，需要尊重與珍惜；對同事，需要尊重與珍惜；對我們客戶，要尊重與珍惜；對世間一切，需要尊重與珍惜，凡事感恩可以來自家人、朋友、親戚、同事及認識與不熟識的人，就個人世界懂得凡事感恩的人，會尊重這個世界，即惜物、惜福、感恩有禮的生活素養，為最極終真理。

※誠信至上：

誠信是公司重要指標，一直以來，官田鋼以穩紮穩打的精神，建立完整企業架構及健全財務實力，成為客戶與協力廠商，值得信賴夥伴，對公司員工從雇用開始，就被灌輸「多做不錯，少做多錯，不做全錯」的觀念，而且官田鋼一向秉持著「不是故意的錯，不算錯」的原則，對待員工持之以誠，信任員工，這些都形成了，充滿精力、鬥志與幹勁的風格。

※利潤分享：

經營講求效率，不斷追查利潤與成長，要發揮企業文化，對客戶提供滿意產品之品質及服務，對社會和社區提供福祉與公益，對員工提供成長的環境，更要對股東投資大眾，提供滿意的報酬。

※知識創新：

不以現況為滿足，不斷力求改進，不斷求新求變，創新是官田鋼成長動力與泉源，做的對錯是一回事，但是一定要有勇氣多創新多嘗試，只要不是故意或犯法的事，做錯了都可原諒。此外官田鋼基於知識創新的發揮，在競爭激烈的市場中，唯有不斷在產品之品質與服務方面創新求變，才是確保企業生存之道。

以上四大經營理念是公司重視鼓吹的做事精神，就養成一種風氣。樸拙、幹勁、合作、踏實、自信、創新、廉明是本公司持有企業文化。此外，本公司也強調儒家「愛的管理」。對一個企業來說，老闆投入的是資金，而員工投入的是青春、智慧與生命，老闆的資金有機會回收，但是員工的青春卻是一去不復返，所以經營者要關心、照顧員工，協助他們與公司一起成長，有所發展，這些就是本公司企業文化。

2-3 經營策略

一、經營方針

- (一)增加產品項目，提高開工率降低成本(含代工)，增強產品競爭力。
- (二)官田廠增產建築用螺絲(俗稱牙條)，官田二廠開發螺絲扣件等產品銷售，增加銷售量。
- (三)提升技術品級：
 - 1. 麻豆球化廠專注高級合金鋼線材及球化線材之加工。
 - 2. 官田廠改善研磨設備提高高級線材產能，並積極爭取銷售通路。
- (四)拓展外銷市場。

二、預期銷售數量及其依據

台灣早期因高級鐵材煉鋼能量不足，多從獨立國協、巴西及日本等地進口鋼胚、盤元補足；近期中鋼提升中龍煉鋼與軋鋼之數量及品質，其做法雖於銷售策略上減少進口盤元空間，但相對也壓縮單軋廠之獲利空間，需靠獨立國協巴西、日本等地進口鋼胚之單軋廠，加上國際景氣持續不佳，各國內需疲弱，使獨立國協、韓國及大陸因產能過剩，再加上東南亞新興鋼廠的量產，造成去化盤元之壓力再度升高，低價進口料源充斥國內，更是在營運上之嚴峻考驗，預計108年度公司銷售總重量約300,000公噸。

三、重要產銷政策

- (一)產品多元化提高官田廠之開工率，降低單位生產成本。
- (二)確保永康廠鍍鋅線生產品質，積極開拓新產品市場，落實現場維修保養制度，以期能增加外銷日本及其他國家之競爭力。
- (三)增加麻豆廠球化線材成品之選擇性（高爐料、電爐料）。
- (四)對本公司生產之盤元有效利用再加工之優勢，提升競爭力。

2-4 第三方認證

官田鋼在產品、製程環境與生產環境的自我揭露和系統性管理，關乎資源生產力、能源效益、廢棄物處理、事業水排放、空污管理等減量落實，我們以此說明官田鋼所通過或進行中的第三方認證，以確保環境與生態的永續性。最新證書可以於官田鋼鐵官網查詢與下載。

民國107年：官田廠、麻豆廠、永康廠通過品質管理系統ISO 9001:2015認證。

民國106年：官田廠通過溫室氣體盤查符合ISO14064-1:2006。

實驗室品質管理系統 ISO/IEC 17025:2005品保課化學實驗室。

實驗室品質管理系統 ISO/IEC 17025:2005官田廠土木類鋼筋測試實驗室。

民國105年：永康廠通過 ISO/IEC 17025 實驗室延展認證通過。

民國104年：官田廠取得能源管理系統 ISO 50001:2011認證。

永康廠通過日本工業規格JIS G 3547延展認證通過。

民國102年：官田廠取得職業安全衛生管理系統(OHSAS18001) 認證。

民國100年：官田廠通過日本工業規格(JIS G3112)鋼筋JIS MARK認證。

民國95年7月永康廠通過新JIS制度改版認證及TAF實驗室認證。

民國95年7月 經濟部核准公司更名為「官田鋼鐵股份有限公司」。

永康廠通過新JIS制度改版認證及TAF實驗室認證。

民國95年4月官田廠通過TAF-ISO 9001/CNS12681鋼筋品質認證。

民國95年4月麻豆廠通過TAF實驗室認證，11月通過ISO9001品質認證。

民國92年：永康廠通過日本工業規格 (JIS) 認定。

民國90年：永康廠通過ISO-9002品質認證及麻豆廠通過QS-9000品質認證。

民國86年：官田廠通過ISO-9002品質認證及官田廠、麻豆廠CNLA實驗室認證。

03

| | |
|--------------|----|
| 3. 公司治理 | 33 |
| 3-1經營報告 | 34 |
| 3-2公司組織 | 44 |
| 3-3誠信經營與內控制度 | 51 |
| 3-4供應鏈管理 | 60 |
| 3-5承攬商安全衛生管理 | 65 |



3. 公司治理





3-1經營報告

一、一〇七年度營業計畫實施成果

(一) 個體營業計畫實施成果

單位：新台幣千元

| 項 目 | 107年度 | 106年度 | 成長率(%) |
|----------|-----------|-----------|----------|
| 營業收入 | 4,302,511 | 3,557,606 | 21% |
| 營業成本 | 3,946,078 | 3,147,494 | 25% |
| 營業毛利(損) | 356,433 | 410,112 | -13% |
| 營業費用 | 170,354 | 160,328 | 6% |
| 營業淨利(損) | 186,079 | 249,784 | -26% |
| 營業外收入及支出 | (36,258) | 55,469 | -165% |
| 稅前淨利(損) | 149,821 | 305,253 | -51% |
| 本期淨利(損) | 170,926 | 321,351 | -47% |
| 其他綜合損益 | (19,024) | 110 | -17,395% |
| 本期綜合損益總額 | 151,902 | 321,461 | -53% |

- 1.營業淨利減少，主係因107年間鋼胚價格上揚，導致進貨價格相對去年度為高，再加上第四季美中貿易戰造成全球鋼鐵業需求衰退，報價下跌，且中國鋼廠紛紛至東南亞設廠避險，因東南亞人工成本較低，低碳盤元以低價搶市，導致價格上漲幅度不及成本，導致毛利下滑。
- 2.營業外收入及支出減少，主係因106年訴訟賠償收入及淨外幣兌換淨利益增加所致。
- 3.其他綜合損益減少，主係因107年認列透過其他綜合損益按公允價值衡量之權益工具未實現評價損失所致。

(二) 合併營業計畫實施成果

單位：新台幣千元

| 項 目 | 107年度 | 106年度 | 成長率(%) |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| 營業收入 | 4,991,101 | 4,393,004 | 14% |
| 營業成本 | 4,452,222 | 3,644,222 | 22% |
| 營業毛利 | 538,879 | 748,782 | -28% |
| 營業費用 | 426,641 | 411,221 | 4% |
| 營業淨利(損) | 112,238 | 337,561 | -67% |
| 營業外收入及支出 | 21,616 | 42,902 | -50% |
| 稅前淨利(損) | 133,854 | 380,463 | -65% |
| 本期淨利(損) | 147,765 | 371,984 | -60% |
| 其他綜合損益 | (17,418) | (11) | -158,245% |
| 本期綜合損益總額 | 130,347 | 371,973 | -65% |

1. 營業淨利減少，主係因本公司107年間鋼胚價格上揚，導致進貨價格相對去年度為高，再加上第四季美中貿易戰造成全球鋼鐵業需求衰退，報價下跌，且中國鋼廠紛紛至東南亞設廠避險，因東南亞人工成本較低，低碳盤元以低價搶市，導致價格上漲幅度不及成本，導致毛利下滑。另子公司-墾丁夏都公司正逢旅遊業蕭條，受到嚴重衝擊，房價不振，房務收入減少；且又因今年度台南分公司成立，尚處於營運初期階段，尚在虧損，致夏都毛利率自去年同期51%下降至34%，毛利較去年同期減少約100,000千元，餘係子公司-美優公司亦在虧損。
2. 營業外收入及支出減少，主係因106年淨外幣兌換淨利益增加所致。
3. 其他綜合損益減少，主係因107年認列透過其他綜合損益按公允價值衡量之權益工具未實現評價損失所致。



二、財務收支情形

(一)個體財務收支情形

單位：新台幣千元

| 項 目 | 107年度 | 106年度 | 增減金額 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| 營業活動之淨現金流入(出) | 290,957 | 494,020 | (203,063) |
| 投資活動之淨現金流入(出) | (324,788) | (69,194) | (255,594) |
| 籌資活動之淨現金流入(出) | 79,867 | (419,949) | 499,816 |

- 1.營業活動淨現金流入減少，主係因107年稅後淨利較106年減少；原料進貨較106年增加，以致營業活動淨現金流入金額較106年相對減少所致。
- 2.投資活動淨現金流出增加，主係因收購子公司夏都富朗酒店公司、增購明棋股份，以及麻豆及官田廠廠區新建工程所致。
- 3.籌資活動淨現金流入增加，主係因107年Q4之原料價格較低，且為因應安全庫存等考量故進貨量增加，導致期末之進貨借款隨之增加所致。

三、獲利能力分析情形

(一)個體獲利能力分析情形

| 項 目 | 107年度 | 106年度 |
|-------|-------|-------|
| 資產報酬率 | 3.3% | 5.8% |
| 權益報酬率 | 4.2% | 8.2% |
| 純 益 率 | 4.0% | 9.0% |

107年度均較106年度不佳，主係因107年度稅後淨利較去年減少所致。

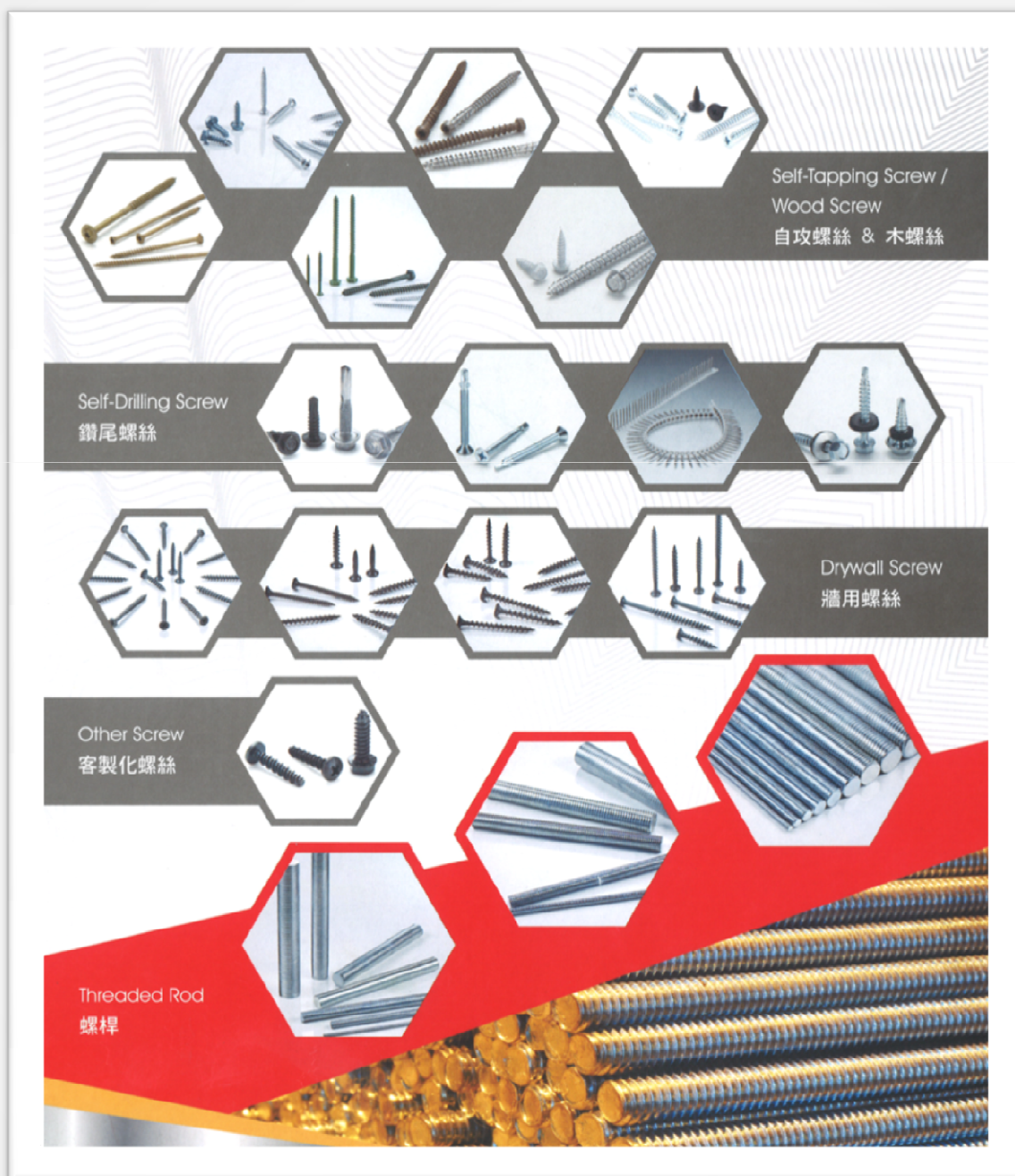
(二)合併獲利能力分析情形

| 項 目 | 107年度 | 106年度 |
|-------|-------|-------|
| 資產報酬率 | 2.2% | 5.1% |
| 權益報酬率 | 2.8% | 7.1% |
| 純 益 率 | 3.0% | 8.5% |

107年度均較106年度不佳，主係因107年度稅後淨利較去年減少所致。

四、研究發展狀況：螺絲扣件及螺桿的開發量產。

官田鋼鐵螺絲廠生產螺絲產品如下—





螺絲扣件-補充介紹

一、螺絲扣件產業推動策略與發展方向

金屬產業關聯發展重點

- (一) 聚焦於金屬製品及其相關產業價值鏈競爭力提升，預計帶動下游應用產值3兆台幣。
- (二) 我國傳統(含金屬)產業之產值及受雇員工約佔整體製造業7成，對國家經濟發展極為重要。
- (三) 傳統(含金屬)產業主要以中間材料及零組件為主，對下游應用產業關聯成度高。

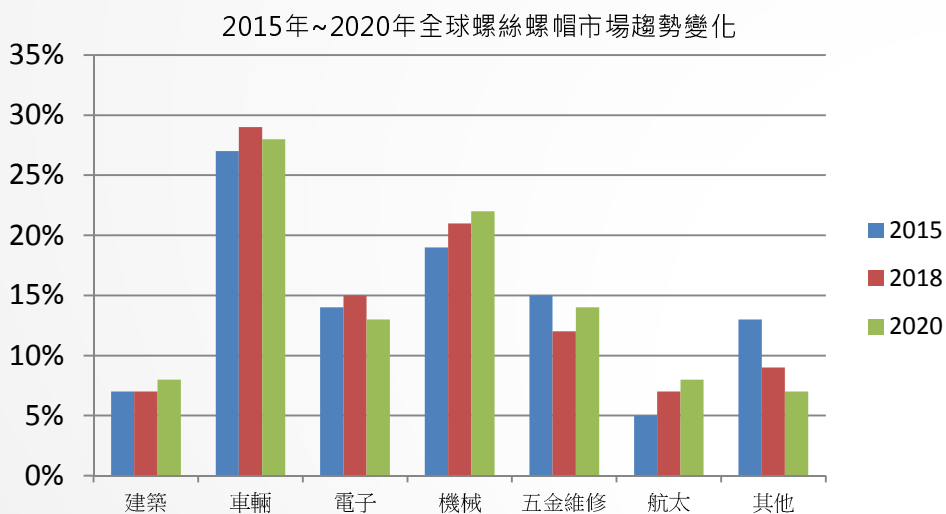


二、扣件全球產業底定位分析：

- (一)全球八大扣件工業國(美、德、義、法、中、台、韓)生產比例占全球7成。
- (二)依產品技術又可分為技術高度純熟者與大量生產代工者以及居中的逐漸轉型升級者。



三、全球扣件產業應用發展分析

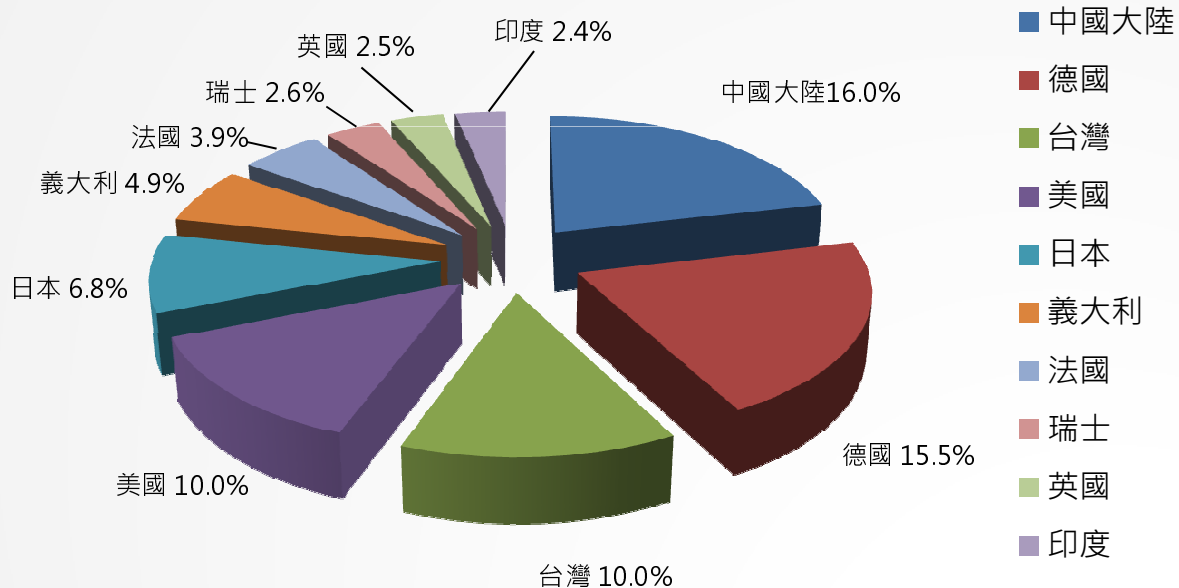




四、產業現況

- ▶ 產業特性：多為中小型工廠，屬群聚型產業，衛星體系健全。
- ▶ 從業廠家：約1,800家。(南部占48%，以高雄台南為主)
- ▶ 從業人員：約3萬人。
- ▶ 產值規模：2018年新台幣1,455億元。
- ▶ 產業屬性：93%外銷、美國39%、歐盟34%

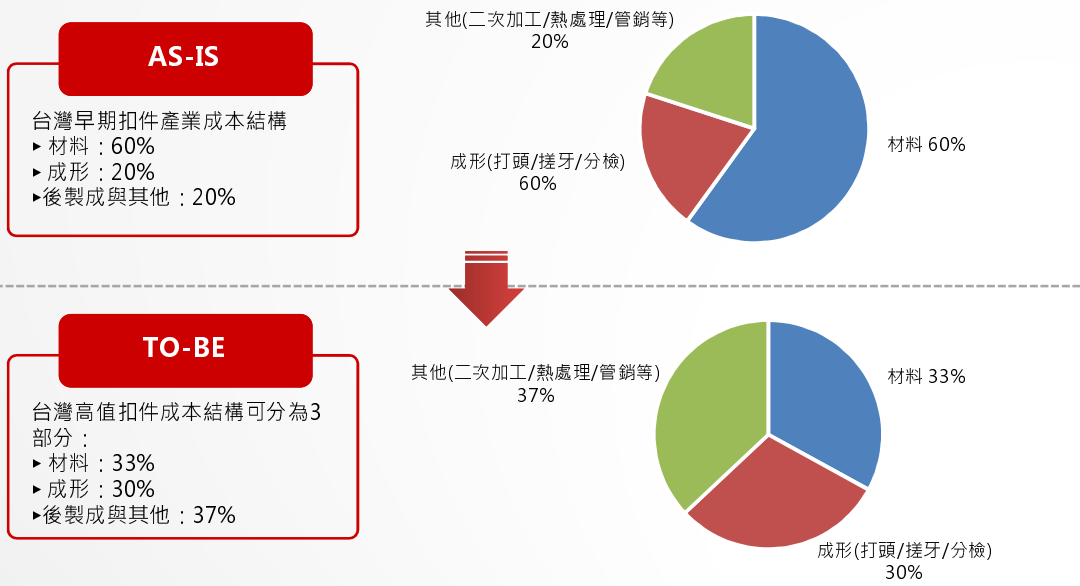
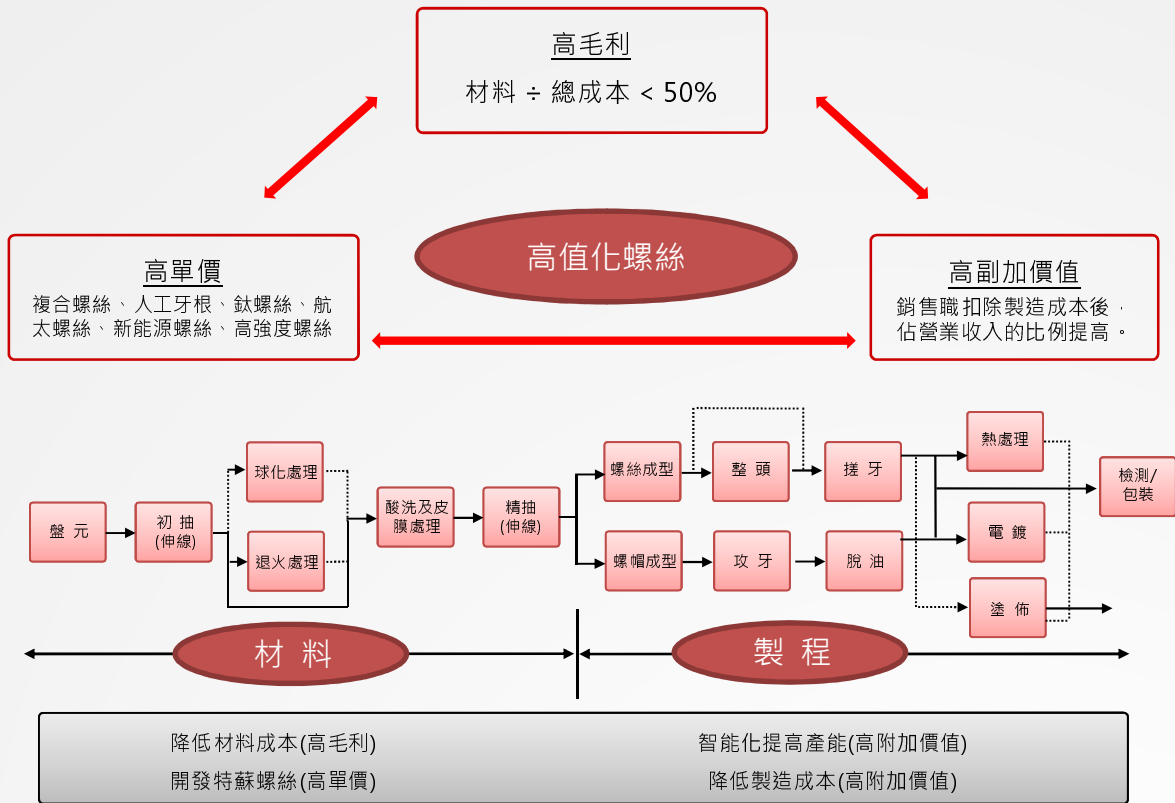
2018年全球市場前十大出口國分佈



全球第三大螺絲螺帽出口國：中國大陸16.0%、德國15.5%、台灣10.0%

- ▶ 單價提高：平均單價由2006年新台幣66元/kg成長至2018年86元/kg。
- ▶ 代表廠商：春雨、晉禾、路竹新益、朝友、穎明、三星、恒耀、豐達科、安拓..

五、產業方向





六、官田鋼鐵加工廠螺絲生產設備介紹

本公司加工廠之營運預計創造共約200人就業機會，對地方經濟及勞工就業有正面意義；同時亦將帶動及促進各相關產業之活絡與發展，例如：鋼鐵業中、下游、金屬加工產業...等等，因此整體而言，本計畫對地方經濟成長、傳統產業發展、就業人口提升等各個社會經濟方面，均有其



非常正面及積極之意義。在廠房及環境規劃方面，也採用對環境友善的設備及措施例如增設空污設備，將依廢氣特性加以擬定各項空氣污染防制措施，先行依各製程設備配置妥適之收集設備（整體包覆式氣罩、風管及風機等），減少油氣逸散，再設置油氣回收設備及空氣污染防制設備，降低排放。

生產設備對環境影響一

本廠工作母機均採全包覆圍封式整體負壓收集，非為傳統開放式設備，其逸散機率極低，可有效降低對油煙逸散及噪音衝擊。

製程除完全採包覆圍封式整體負壓收集廢氣，並設置有空氣污染防制設備(靜電集塵器及填充式吸收塔)，可有效處理粒狀物油煙及固、氣態 PAHs與異味氧化除臭。

(一)成型機(全密閉式)：



(二)碾牙機(全密閉式)：



(三)空污防治設備一

官田鋼鐵注重廠內外空氣環境，採用歐亞科技環保工程有限公司的靜電集塵設備，造價壹仟伍佰多萬元，設備如下說明。

1.靜電集塵器：

功能：利用靜電集塵將廢氣進行油霧之電荷中和去除，並進行油霧之回收。油煙處理效率約85~95%；異味處理效率約30~40%。



2.填充式吸收塔：

功能：於洗滌吸收液中加入1~3%之次氯酸鈉進行氧化除臭及吸收異味，吸收後將廢氣排放至大氣。



3.洗滌塔：

功能：異味之吸收後排放至大氣。處理效率約65~75%。

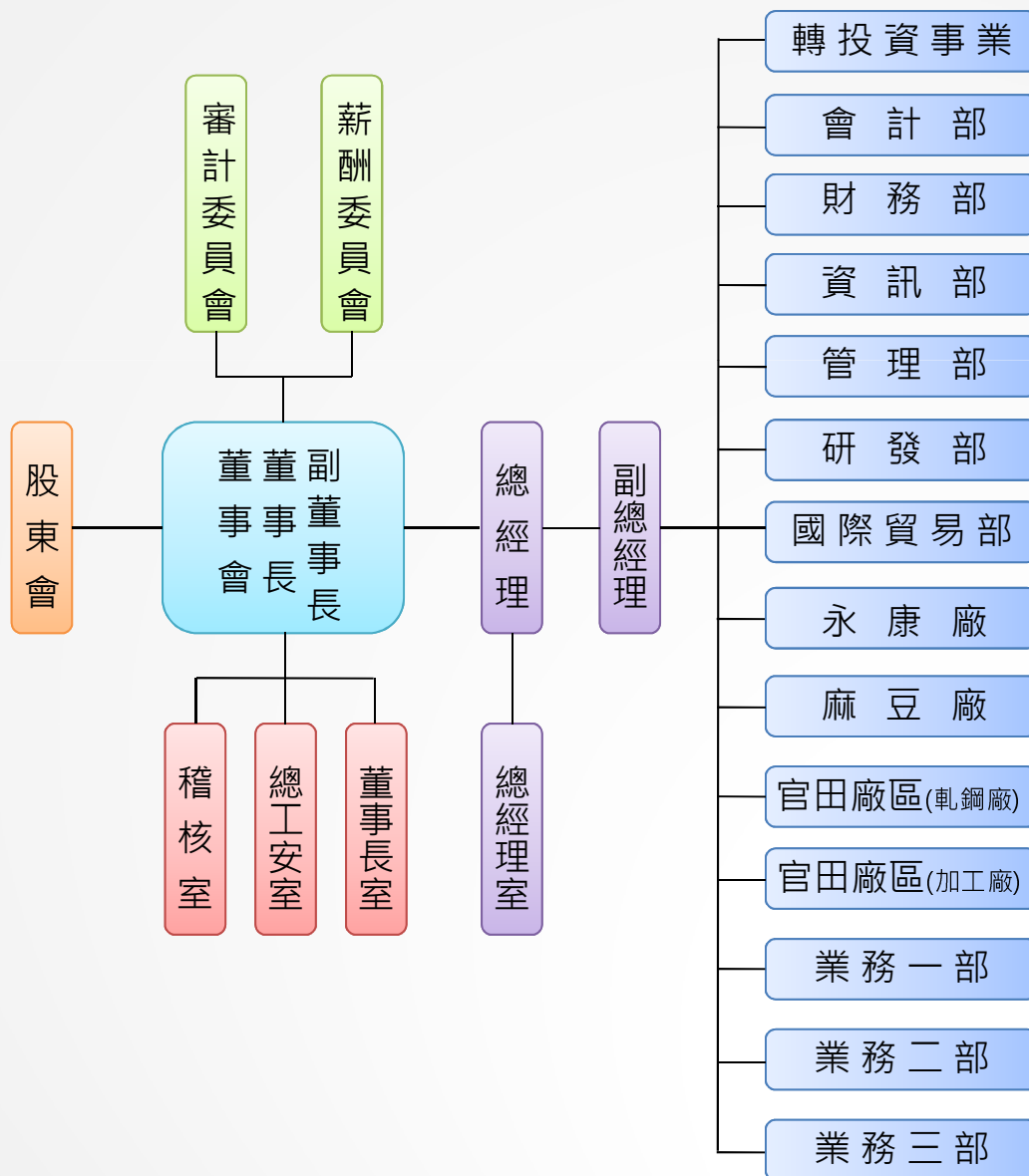


3-2 公司組織

公司組織系統如董事會架構、董事會運作情形、董事會成員、公司組織架構、薪酬委員會運作情形、投資人關係等如下表所示。

官田鋼鐵股份有限公司組織系統表

108年4月1日



一、董事及獨立董事資料
(一)董事及獨立董事資料

108年4月1日

| 職稱 | 國籍或註冊地 | 姓名(註1) | 性別 | 選(就)任日期 | 任期 | 初次選任日期 | 選任時持有股份 | | 現在持有股數 | | 配偶、未成年子女現在持有股份 | | 利用他人名義持有股份 | | 主要經(學)歷(註2) | 目前兼任本公司及其他公司之職務 | 具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人 | |
|-----|--------|------------------------|----|---------|----|---------|------------|--------|------------|--------|----------------|--------|------------|--------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------|
| | | | | | | | 股數 | 持股比例 % | 股數 | 持股比例 % | 股數 | 持股比例 % | 股數 | 持股比例 % | | | 股數 | 持股比例 % |
| 董事長 | 中華民國 | 汪振羣 | 男 | 1050524 | 3年 | 940122 | 93,075 | 0.03 | 97,263 | 0.03 | 0 | 0 | 0 | 0 | 中興大學畜產學系 會田鋼鐵總經理 | (註3) | | 無 |
| 董事 | 中華民國 | 嘉續百貨企業(股)公司 代表人:朱繼聖 | 男 | 1050524 | 3年 | 940122 | 8,738,584 | 2.67 | 9,810,820 | 2.87 | 0 | 0 | 0 | 0 | 加州大學碩士 東盟貿易總經理 | 不適用 | 周勝實業(股)公司董事、總經理 | 無 |
| 董事 | 中華民國 | 保利都投資(股)公司 | | 1050524 | 3年 | 960621 | 34,783,841 | 10.63 | 40,775,833 | 11.93 | 0 | 0 | 0 | 0 | 不適用 | 不適用 | 不適用 | 不適用 |
| 董事 | 中華民國 | 代表人:謝政成 | 男 | 1050524 | 3年 | 1040106 | 0 | 0 | 49,741 | 0.01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 嘉南農專農務管理系 會田鋼鐵總經理 | (註4) | | 無 |
| 董事 | 中華民國 | 代表人:黃秋梅(註5) | 女 | 1050524 | 3年 | 940122 | 0 | 0 | 3,699 | 0.00 | 7,399 | 0 | 0 | 0 | 嘉義高中 興統德(股)公司董事長 | 盈實實業(股)公司董事 | | 無 |
| 董事 | 中華民國 | 陳重慶 | 男 | 1050524 | 3年 | 940122 | 7,731,512 | 2.36 | 11,079,430 | 3.24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 國立成功大學 EMBA 會田鋼鐵副董事長 | (註6) | | 無 |
| 董事 | 中華民國 | 劉耀訂 | 男 | 1050524 | 3年 | 1050524 | 2,040,000 | 0.62 | 2,131,799 | 0.62 | 765 | 0 | 0 | 0 | 高中 鴻德建材有限公司董事長 | 盈實實業(股)公司董事、鳳勝實業(股)公司監察人 | | 無 |
| 董事 | 中華民國 | 台灣鋼鐵股份有限公司(註7) | | 1050524 | 3年 | 1050524 | 3,796,000 | 1.16 | 29,876,609 | 8.74 | 0 | 0 | 0 | 0 | 不適用 | 不適用 | 不適用 | 不適用 |
| | 中華民國 | 代表人:孫正強(註8) | 男 | 1050524 | 3年 | 1050524 | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 政治大學企管所碩士 久陽精密董事長 | 久陽精密董事長 | | 無 |
| | 中華民國 | 代表人:顏慶利(註9) | 男 | 1050524 | 3年 | 1050524 | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 逢甲大學工業工程學系 慶欣鋼鐵董事長 | 慶欣鋼鐵董事長 | | 無 |
| | 中華民國 | 代表人:葉俊良(註10) | 男 | 1050524 | 3年 | 1050524 | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 稻江管理學院企管系 超群鋼鐵董事長 | 沛波國際(股)公司總經理 | | 無 |



108年4月1日

| 職稱 | 國籍或註冊地 | 姓名 (註1) | 性別 | 選(就)任日期 | 任期 | 初次選任日期 | 遷任持有股份 | | 配偶、未成年子女現在持有股份 | | 利用他人名義持有股份 | | 主要經(學)、歷 (註2) | 目前兼任本公司及其他公司之職務 | 長配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人 | |
|------|--------|------------|----|---------|----|---------|---------|--------|----------------|--------|------------|--------|---|-----------------|-------------------------|--------|
| | | | | | | | 股數 | 持股比例 % | 股數 | 持股比例 % | 股數 | 持股比例 % | | | 股數 | 持股比例 % |
| 獨立董事 | 中華民國 | 黃志脩 | 男 | 1050524 | 3年 | 1050524 | 77,663 | 0.04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 逢甲大學國際貿易學系 榮星企業副總經理 | 黃廣公 副旅館 執行長 | | 無 |
| 獨立董事 | 中華民國 | 陳建賢 | 男 | 1050524 | 3年 | 1050524 | 127,500 | 0.03 | 0 | 0 | 0 | 0 | 崑山科技大學電子工程系畢業 台灣大學推展部高階管理研習班 遠配鼎公司董事長 | 遠配鼎公司 董事長 | | 無 |
| 獨立董事 | 中華民國 | 蘇素卿 | 女 | 1050524 | 3年 | 1050524 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 逢甲大學會計師財稅研究所 聖恩聯合會計師事務所 | 聖恩聯合會計師 事務所 | | 無 |

- 註1：本公司於105.5.24改選董事、廢除監察人並設置獨立董事。
- 註2：本公司之董事、獨立董事，最近一年內未有任職於簽證會計師所屬事務所或其關係企業。
- 註3：本公司董事長；夏都投資(股)公司董事長；嘉園投資開發(股)公司董事長；官田投資開發(股)公司監察人。
- 註4：本公司總經理，官田投資開發(股)公司董事長；嘉園投資開發(股)公司董事長。
- 註5：堃寶實業(股)公司董事。
- 註6：本公司副董事長；夏都國際開發(股)公司副董事長；夏都投資(股)公司董事；嘉園投資開發(股)公司董事；威世貿易有限公司董事長；堃寶實業(股)公司監察人；美優實業(股)公司董事。
- 註7：於107.3.13更名為台灣鋼鐵股份有限公司。
- 註8：久陽精密(股)公司董事、春雨工廠美國公司董事、春雨(東莞)五金制品有限公司董事、天權投資有限公司董事、昭泌國際有限公司董事。
- 註9：慶欣鋼鐵(股)公司董事、易昇鋼鐵(股)公司董事。
- 註10：超群鋼鐵有限公司董事、沛波鋼鐵(股)公司董事。

二、董事會運作情形

最近年度董事會開會 6 次(A)，董事出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 (註1) | 實際出(列) 席次數B | 委託出席 次數 | 實際出(列)席率 【B/A】(%) (註2) | 備註 |
|------|-----------------------|----------------|------------|------------------------------|----|
| 董事長 | 汪振澤 | 6 | 0 | 100 | |
| 董事 | 嘉績百貨企業(股)有限公司 代表人：朱繼聖 | 5 | 1 | 83 | |
| 董事 | 保利都投資(股)公司 代表人：謝政成 | 6 | 0 | 100 | |
| 董事 | 保利都投資(股)公司 代表人：黃秋梅 | 5 | 1 | 83 | |
| 董事 | 台灣鋼鐵(股)公司 代表人：孫正強 | 5 | 0 | 83 | |
| 董事 | 台灣鋼鐵(股)公司 代表人：顏慶利 | 5 | 1 | 83 | |
| 董事 | 台灣鋼鐵(股)公司 代表人：葉俊良 | 5 | 1 | 83 | |
| 董事 | 陳重憲 | 5 | 1 | 83 | |
| 董事 | 劉福財 | 4 | 1 | 67 | |
| 獨立董事 | 黃志楠 | 6 | 0 | 100 | |
| 獨立董事 | 陳建興 | 6 | 0 | 100 | |
| 獨立董事 | 蘇素卿 | 4 | 2 | 67 | |

其他應記載事項：

一、董事會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：無

(一)證券交易法第14條之3所列事項：
證交法第14條之3所列事項暨其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項，所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理。

(二)除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項。

二、董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：本公司並無董事對利害關係議案應迴避之情形。

三、當年度及最近年度加強董事會職能之目標（例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等）與執行情形評估其他應記載事項

(一)本公司自104年度起依據董事該年度之出席率、重大事項之參與或呈報、對本公司參與度與貢獻度及其他具體事蹟進行董事自評，以評核其適任度並強化董事會職能。

註1：董事、監察人屬法人者，應揭露法人股東名稱及其代表人姓名。

註2：(1) 年度終了日前有董事監察人離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出(列)席率(%)則以其在職期間董事會開會次數及其實際出(列)席次數計算之。

(2) 年度終了日前，如有董事監察人改選者，應將新、舊任董事監察人均予以填列，並於備註欄註明該董事監察人為舊任、新任或連任及改選日期。實際出(列)席率(%)則以其在職期間董事會開會次數及其實際出(列)席次數計算之。



三、審計委員會運作情形或監察人參與董事會運作情形

(一)審計委員會運作情形資訊：

1. 本公司於105/5/24設置審計委員會取代監察人之職權。
2. 最近年度審計委員會開會 5次(A)，獨立董事出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 (B) | 委託出席次數 | 實際出席率(%) (B/A)(註) | 備註 |
|------|-----|---------------|--------|----------------------|----|
| 獨立董事 | 黃志楠 | 5 | 0 | 100% | |
| 獨立董事 | 蘇素卿 | 4 | 0 | 80% | |
| 獨立董事 | 陳建興 | 5 | 0 | 100% | |

其他應記載事項：

- 一、審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理；最近年度審計委員會均無下列情形。
 - (一)證券交易法第14條之5所列事項。
 - (二)除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項。
- 二、獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：無。
- 三、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形（應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等）。
 - (一)每會計年度終了前會將次一年度稽核計畫與獨立董事溝通與討論後提報董事會決議。
 - (二)內部稽核依年度稽核計畫進行查核並於查核結束日之次月底前將內部稽核報告提交獨立董事審閱，獨立董事審閱後若有疑問或指示，會向稽核主管詢問或告知。
 - (三)每季會於董事會報告稽核計畫執行情形。獨立董事於會前，會與內部稽核主管就各項稽核事務進行意見溝通與討論。
 - (四)本公司內部控制制度有效性之考核及內部控制制度聲明書提報審計委員會審議。
 - (五)本公司年度財務報告與半年度財務報告須經審計委員會全體成員二分之一以上同意後始得送董事會決議，審計委員會於進行財務報告審閱前，均會事先安排邀請簽證會計師針對查核結果及擬出具之查核意見作完整性說明。
 - (六)本公司簽證會計師於每半年的審計委員會會議中報告財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項，本公司審計委員會委員與簽證會計師溝通狀況良好。
 - (七)綜上，獨立董事可透過董事會和審計委員會以及稽核單位定期提供之稽核報告，了解公司營運狀況(包括財務業務狀況)及稽核情形，並可透過各種報告及管道(例如：電話、傳真、電子郵件等)與會計師進行良好溝通。

註1：年度終了日前有獨立董事離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出席率(%)則以其在職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

註2：年度終了日前，有獨立董事改選者，應將新、舊任獨立董事均予以填列，並於備註欄註明該獨立董事為舊任、新任或連任及改選日期。實際出席率(%)則以其在職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

(二) 薪資報酬委員會成員資料

| 身分別 (註1) | 姓名 | 是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格 | | | 符合獨立性情形 (註2) | | | | | | | | 兼任其他 公開發行 公司薪資 報酬委員 成員家數 | 備註 |
|-------------|-----|--|---|---|--------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------|----|
| | | 商務、法 務、財務、 會計或公 司業務所 需相關料 系之公私 立大專院 校講師以 上 | 法官、檢 察官、律 師、會計 師或其他 與公司業 務所需之 國家考試 及格 領 有證書之 專門職業 及技術人 員 | 具有商 務、法 務、財 務、會 計或公 司業務 所需之 工作經 驗 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | |
| 獨立 董事 | 黃志楠 | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 | |
| 獨立 董事 | 蘇素卿 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 | |
| 獨立 董事 | 陳建興 | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 0 | |

註1：身分別請填列係為董事、獨立董事或其他。

註2：各成員於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，請於各條件代號下方空格中打“✓”。

- (1) 非為公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人。但如為公司或其母公司、子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事者，不在此限。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
- (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股百分之五以上股東。
- (7) 非為公司或其關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。
- (8) 未有公司法第30條各款情事之一。



(三)薪資報酬委員會運作情形資訊

- 1.本公司之薪資報酬委員會委員計3人。
- 2.本屆委員任期：105年7月7日至108年5月23日，最近年度薪資報酬委員會開會2次(A)，委員資格及出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 (B) | 委託出席次數 | 實際出席率(%) (B/A)(註) | 備註 |
|-----|-----|---------------|--------|----------------------|-------------|
| 召集人 | 黃志楠 | 2 | 0 | 100% | 105/07/07連任 |
| 委員 | 蘇素卿 | 2 | 0 | 100% | 105/07/07連任 |
| 委員 | 陳建興 | 2 | 0 | 100% | 105/07/07連任 |

其他應記載事項：

- 一 董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無。
- 二 薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無。

註：

- (1)年度終了日前有薪資報酬委員會成員離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及其實際出席次數計算之。
- (2)年度終了日前，有薪資報酬委員會改選者，應將新、舊任薪資報酬委員會成員均予以填列，並於備註欄註明該成員為舊任、新任或連任及改選日期。實際出席率(%)則以其在職期間薪資報酬委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

3-3 誠信經營與內控制度

由於現代企業面臨之風險是多變的，許多有關之法令規定已過時，公司組織可用之資源、成本和效益會產生變化，故官田鋼要能適應未來的變局更需落實風險管理。

公司實施風險管理之重要目標，是為了在損失發生前，能以節約的原則，減少憂慮，符合外界規定，並善盡社會責任；在損失發生後能生存，繼續營運，維持收益穩定，以求繼續成長等。

表 3.1 落實誠信經營情形(1)

| 評估項目 | 運作情形(註1) | | | 與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因 |
|---|----------|---|--|----------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| 一、訂定誠信經營政策及方案 (一) 公司是否於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與管理階層積極落實經營政策之承諾？ | ✓ | | 本公司明定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」誠信經營理念，於公司網站揭露本準則內容，以引導本公司董事、監察人及經理人之行為符合道德標準。 | 無差異 |
| (二) 公司是否訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行？ | ✓ | | 本公司於「違反誠信經營守則檢舉辦法誠信經營守則」明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行 | 無差異 |
| (三) 公司是否對「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款或其他營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，採行防範措施？ | ✓ | | 本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」第五條制定防範措施 | 無差異 |
| 二、落實誠信經營 (一) 公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明訂誠信行為條款？ | ✓ | | 依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」第二十條、第二十三條執行 | 無差異 |



表 3.1 落實誠信經營情形(2)

| 評估項目 | 運作情形(註1) | | | 與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因 |
|---|----------|---|---|----------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| (二) 公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專(兼)職單位, 並定期向董事會報告其執行情形? | ✓ | | 公司由管理部專責處理違反誠信經營及懲戒申訴之作業, 並定期召開董事會督導之。 | 無差異 |
| (三) 公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道, 並落實執行? | ✓ | | 依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」第五條、第八條執行。 | 無差異 |
| (四) 公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度, 並由內部稽核單位定期查核, 或委託會計師執行查核? | ✓ | | 本公司將針對誠信經營建立之有效會計制度及內部控制制度, 並由內部稽核人員查核並出具查核報告。 | 無差異 |
| (五) 公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練? | ✓ | | 本公司定期舉辦誠信經營訓練課程, 董監更踴躍參與公司治理相關課程。 | 無差異 |
| 三、公司檢舉制度之運作情形 (一) 公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度, 並建立便利檢舉管道, 及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員? | ✓ | | 於本公司「誠信經營作業程序及行為指南」第七條及「違反誠信經營守則檢舉辦法誠信經營守則」第二條規範之。 | 無差異 |
| (二) 公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序及相關保密機制? | ✓ | | 依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」第七條、第十五條、第二十四條及「違反誠信經營守則檢舉辦法誠信經營守則」第五條規範執行。 | 無差異 |
| (三) 公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施? | ✓ | | 於本公司「誠信經營作業程序及行為指南」第二十六條及「違反誠信經營守則檢舉辦法誠信經營守則」第五條規範保護檢舉人資料。 | 無差異 |

表 3.1 落實誠信經營情形(3)

| 評估項目 | 運作情形(註1) | | | 與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因 |
|---|----------|---|---|----------------------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | |
| 四、加強資訊揭露 (一) 公司是否於其網站及公開資訊觀測站，揭露其所訂誠信經營守則內容及推動成效？ | ✓ | | 「誠信經營守則」、「誠信經營業務程序及行為指南」及「違反誠信經營守則檢舉辦法誠信經營守則」揭露於公司網站，供投資人參考。本公司 (http://www.quintain.com.tw/) 夏都公司 (http://www.ktchateau.com.tw/) | 無差異 |
| 五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形： | | | | |
| 1.本公司： 為建立誠信之企業文化，以健全經營，經參酌金管會上市上櫃公司誠信經營守則，訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「違反誠信經營守則檢舉辦法誠信經營守則」並遵該守則運作，無差異。 | | | | |
| 2.夏都公司： 已制訂「誠信經營守則」，並遵該守則運作，無差異。 | | | | |
| 六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊：(如公司檢討修正其訂定之誠信經營守則等情形) | | | | |
| 1.本公司： 本公司於105年增訂「違反誠信經營守則檢舉辦法誠信經營守則」。另修訂「上市上櫃公司誠信經營守則」專責單位由稽核室修訂為管理部。 | | | | |
| 2.夏都公司： 訂有「供應商管理辦法」，並依各項作業規定辦理，與供應商間均保持暢通之溝通管道，維繫良好關係，並秉持誠信互益原則與其往來。 | | | | |



最近年度及截至年報刊印日止之風險事項分析評估：

一、利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：

(一)利率變動：

合併公司107年度短期借款為964,329千元、應付短期票券為674,208千元、一年內到期長期借款為130,997千元、長期借款為1,075,293千元、利息費用49,921千元；106年度短期借款為788,946千元、應付短期票券為339,616千元、一年內到期長期借款為203,911千元、長期借款為923,584千元、利息費用44,432千元。合併公司的利率風險，主要來自於支應營運活動所產生之短期購料及長期負債。為降低利率風險，合併公司將長短期借款做有效之配置。

匯率變動：合併公司107年度匯兌損失為3,978千元，106年度匯兌利益為28,032千元。主因本公司原料以進口為主，匯率變動影響鋼胚成本及匯兌產生。本公司原料有適當庫存量，美金借款亦有適當金額控管，用於降低匯兌損失之風險。107年度為因應匯率波動所產生之風險，本公司與銀行從事遠期外匯交易，產生淨利益0千元。

(二)通貨膨脹：對合併公司的營運及獲利並無重大影響。

二、從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：

(一) 107年度合併公司無從事高風險、高槓桿之投資。

(二) 107年度合併公司資金貸與他人主要係本公司與子公司間營運週轉之需所貸與，並依據本公司「資金貸與他人作業程序」規定辦理。

(三) 107年度本公司背書保證主要係為子公司之銀行額度所為之背書保證，並依據本公司「背書保證作業程序」規定辦理。本公司背書保證最高限額為公司淨值（約當新台幣4,043,765千元），截至107年底背書保證期末實際動支金額為22,000千元。

(四) 合併公司從事衍生性商品交易係為規避匯率波動所產生之風險，且依據本公司「從事衍生性商品交易處理程序」所訂定之政策及保守原則執行。截至107年底尚未結清之換匯合約為新台幣0千元/美元0千元。尚未結清之匯率選擇權合約為0千元。

三、未來研發計畫及預計投入之研發費用：

本年度起，本公司預計今年再增加投入新台幣5,600千元之研發費用。

四、國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施：

合併公司各項業務之執行均依照主管機關法令規定辦理，而最近年度及截至年報刊印日止，合併公司並未受到國內外重要政策及法律變動，而有影響公司財務及業務之情事。合併公司將隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情況，以充份掌握市場環境變化，並採取適當策略因應，以降低國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響。

五、科技改變及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施：

由於軋鋼業已是技術發展相當成熟之產業，因此大部分的技術改革是在製程之技術改良，或是產品品質提升等方面，使軋鋼生產轉入高品質與低成本的方向，故本公司以其近四十年的製造經驗為基礎，依市場的需求進行各類鋼鐵線材的開發，突破其技術及設備瓶頸，來提高產品的附加價值及提供客戶更齊全的產品內容，再者，本公司亦持續在製程及設備上進行改善，及汰換老舊設備，朝高品質、低成本的方向發展。另合併公司針對相關產業之相關脈動均能適時掌握並加以分析利用，且各項技術發展均以市場的發展趨勢為主軸，足以因應科技改變及產業變化的影響，並不致因科技改變而對財務業務有負面影響。



六、企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施：

合併公司經營宗旨向來以穩健誠信為原則，企業形象良好，最近年度並無危及企業形象之情事發生。未來本公司在追求股東權益最大化之同時，亦將善盡企業之社會責任，以降低企業形象改變產生之風險，並已於103年度起，逐年編列「企業社會責任報告書」，置於公司網站及公開資訊觀測站供投資人查詢。本公司在上市櫃公司資訊揭露評鑑於98~101年度連續四年榮獲「A+」等級，102~103年度更進階榮獲「A++」等級，104年第二屆公司治理評鑑，榮獲排名前百分之六至前百分之二十之公司、105年第三屆及106年第四屆公司治理評鑑，榮獲排名前百分之六至前百分之二十之公司。展現本公司持續致力於公司治理之努力。

七、進行併購之預期效益、可能風險及因應措施：無。

八、擴充廠房之預期效益、可能風險及因應措施：無。

九、進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施：

合併公司最近三年度來自前十大供應商之進貨淨額分別為2,491,331千元、2,320,720千元及3,241,535千元，分別佔合併總進貨淨額比率之87.34%、87.61%及93.89%，除106年度及107年度對A001供應商進貨比重達37.53%及40.95%外，其餘並無對單一供應商進貨比重達30%以上之情形。本公司因屬資源密集之鋼鐵產業，原料主要係鋼胚，除了部份特殊鋼胚係對英國、德國及日本進貨外，其普通鋼胚均有長期合作之國內外供應商，且本公司採購政策主係考量價格具競爭力，以期達到降低成本之目標，故由進貨對象及金額觀之，合併公司並無進貨來源高度集中之風險。另合併公司最近三年度來自前十大銷售客戶之銷貨金額分別2,074,079千元、2,271,589千元及2,764,901千元，佔各該年度合併營業收入淨額之比例分別為47.09%、51.71%及55.40%，各年度並無對單一客戶銷售金額佔年度合併營業收入淨額之比例達30%以上之情形，且本公司憑藉優良的技術與產品品質，持續拓展新客源，並加強拓展外銷市場，以分散營運風險，故合併公司亦無銷貨集中之風險。

十、董事、監察人或持股超過百分之十之大股東，股權之大量移轉或更換對公司之影響、風險及因應措施：對本公司暫無影響。

十一、經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施：無。

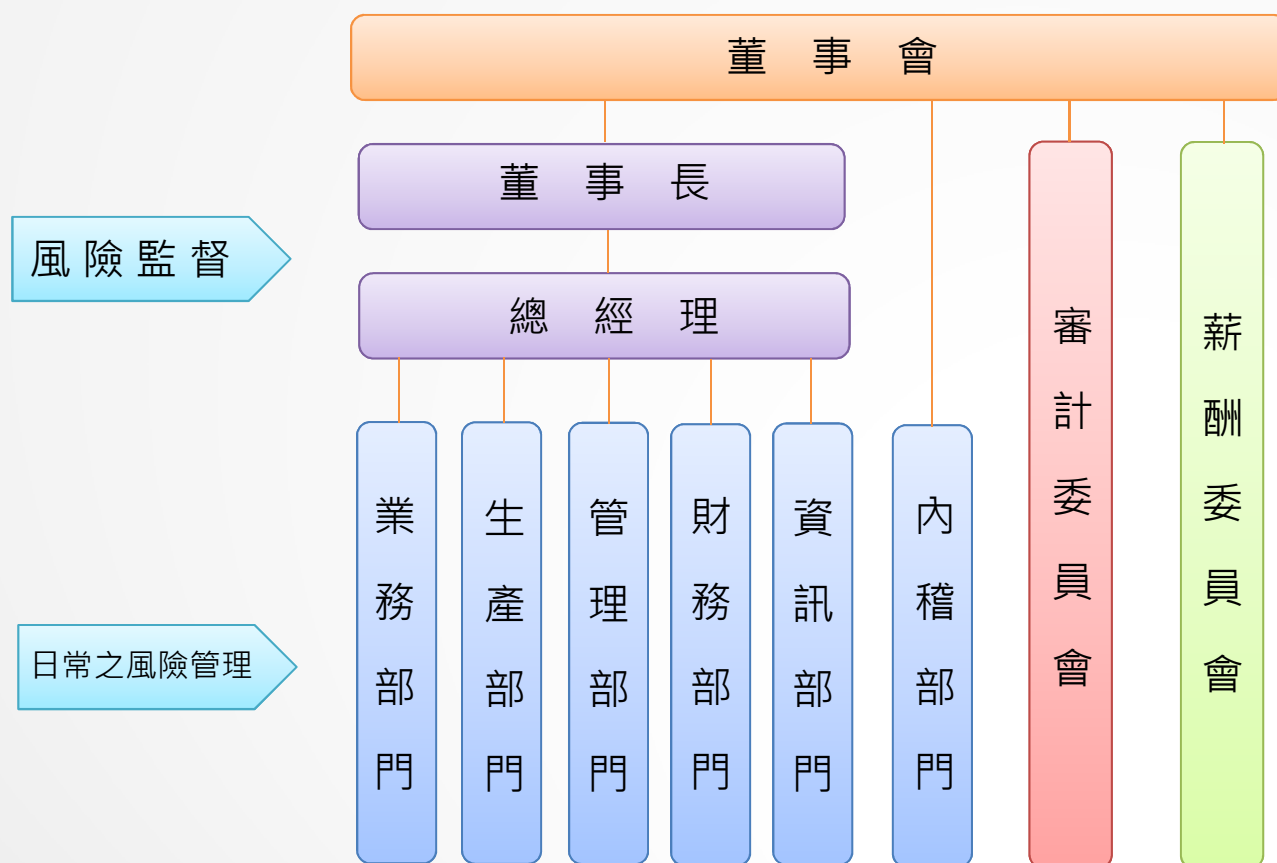
十二、訴訟或非訴訟事件：

本公司向明棋股份有限公司（以下稱明棋公司）之前任股東曾忠信先生購買明棋公司之股份全部尚有未付款39,000千元（本公司帳列其他應付款），該員請求本公司給付第三期款16,500千元，因不符合條約中之規定，現在爭訟中，依委任律師之意見，本公司應有勝訴之望，不致因該案受有損害，目前尚在法院審理中。

十三、其他重要風險及因應措施：無。

其他重要事項

一、本公司風險管理組織架構





二、主要風險管理項目 - 日常風險管理

業務部門：授信管理與應收帳款管理。

生產部門：生產效率與效能之管理。

管理部門：行政庶務事務之管理。

財會部門：本公司與部分子公司融資與投資活動管理。資訊部門：電腦作業與資通安全管理。

內部稽核：本公司與子公司法令遵循與各項作業控制活動。

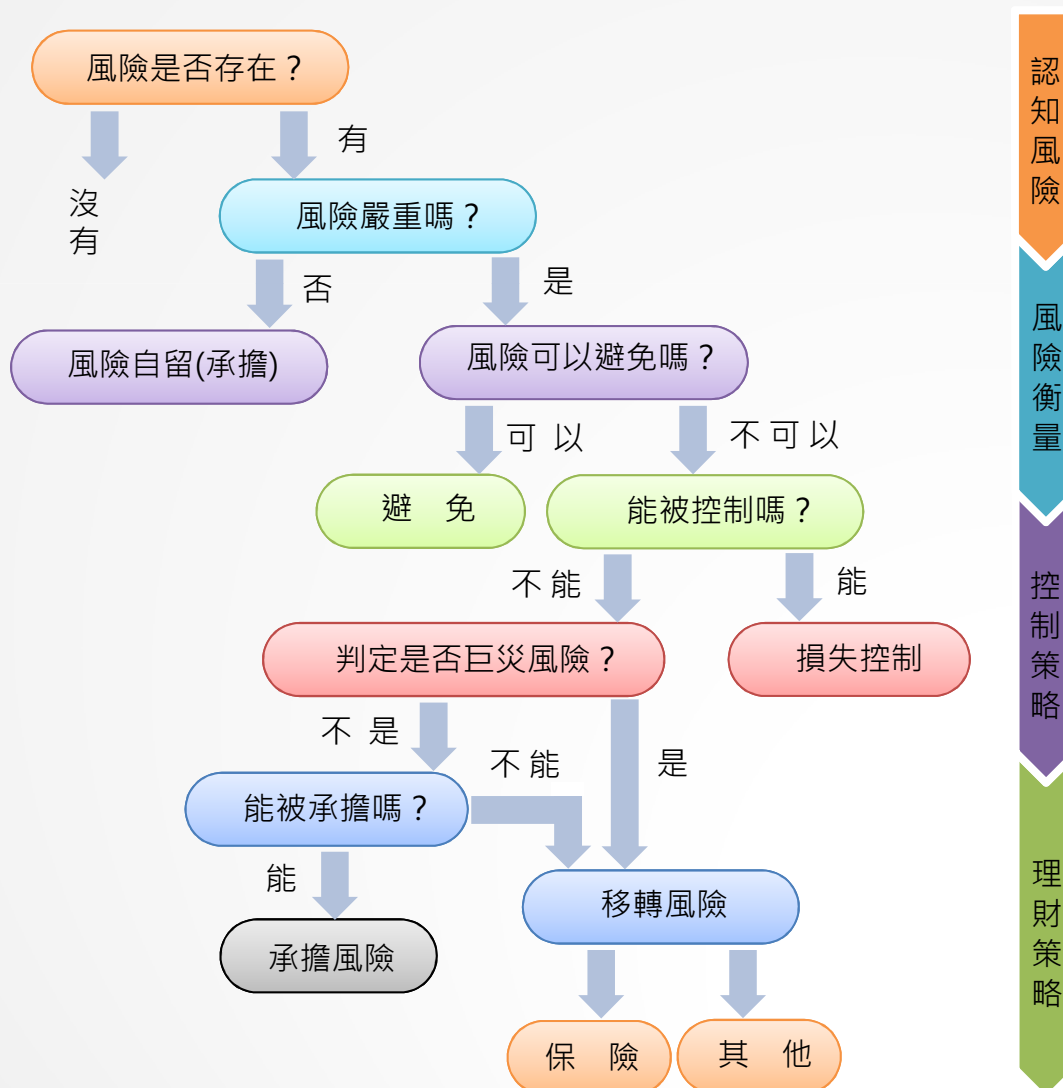
審計委員會：協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

薪酬委員會：協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。

三、風險管理與評估

風險管理策略經選擇採行以後，風險管理人員必須切實執行決策，並須加以評估檢討，以了解原有決策是否可行，以及是否須對未來不同狀況加以評估修正改善。以下圖說明風險管理實施步驟及管理程序之流程。

圖3.1 風險管理實施步驟及程序流程圖





3-4 供應鏈管理

一、 協同供應商善盡企業社會責任

我們視供應商與承攬商為重要夥伴，官田鋼希望能與供應商成為共存共榮及長期合作的對象。公司除兼顧供應商產品的品質、交期與價格之外，依據鋼鐵行業制定「供應商企業社會責任管理作業規範」進行管理，期待供應商針對道德、勞動人權、環境、健康安全與管理系統等各方面，共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計劃。

官田鋼自2010年起開始對供應商進行企業社會責任風險評估，並進一步對於評估結果為中高及高風險之供應商進行管控。供應商企業社會責任風險評估家數由2014年的285家，2015年300家，2016年310家，逐年累積至2017年320家，稽核供應商家數累計至2018年有100家，目前持續每年進行稽核。針對新供應商經由社會、經濟、環境及供應鏈判斷準則加以風險評估，並篩選為正式供應商。

2018年，調整稽核供應商之查檢內容，使文件內容更合乎實際作業現況，並且增加供應商處置實權，亦即，針對輔導後，卻仍無法有效改善缺失之供應商，則列入禁限用廠商名單之中。

2018年，經由供應商正式申訴機制所提出的申訴案件為0件，顯示官田鋼與供應商前合作及溝通良好，正持續往創造穩定雙贏的永續供應鏈前進。

表 3.2 官田鋼2013-2018年供應商CSR管理重點

| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------|------------------------|-------------------------------------|------------------------|---------------------|-----------------|
| 1. 持續問卷調查及稽核。 | 1. 建立供應商實質權責。 | 1. 訂定環境有害物質限用管理規定。 2. 供應商評鑑作業辦法。 | 1. 修訂管理作業程序書。 | 1. 增訂: 供應商暨代工廠商管理辦法 | 1. 進行問卷調查及供應商稽核 |
| 2. 管理作業程序修訂。 | 2. 供應商承諾書先期調查及評核。 | 3. 供應商遴選/評核機制。 | 2. 管理作業程序修訂 | | |
| 3. 不合格廠商缺失改善跟進度追蹤，問題討論及協助改善。 | 3. 訂定供應商輔導作業方案，確認改善效果。 | 4. 從品質/交期、管理供應商。 5. 使原料之供應不虞匱乏。 | 3. 訂定供應商輔導作業方案，確認改善效果。 | | |

二、供應商選擇---支持在地供應商經濟發展與成長

官田鋼落實與供應商建立長期合作關係，係為確保供應鏈穩定性與生產在地化；此外，自上游原料供應至設備維修系統供應鏈，均建立縱向與橫向整合系統，透過供應商評量，與產品開發加工機械材料評量機制，考量「價格」、「品質」、「交期」等因素選擇最合適之供應商，並加強供應鏈管理以提升原物料、設備與生產線在地化之比例。

官田鋼生產據點多集中於台南區。公司自成立起一直，推動原物料在地生產化不遺餘力。除考量運輸成本與環境保護責任之外，引進在地供應商能提供就業機會、促進地方繁榮，亦是創造官田鋼與供應商及地方經濟三贏之局面。



三、採購策略風險分散

(一)風險預防

官田鋼長期與供應商建立策略合作關係，並定期與供應商協調備料機制，依據各部材備料時程長短建立安全庫存，以確保供應鏈暢通。產品開發階段，各項資材均選用參家以上供應商，並建立主替用料以降低缺料風險。

(二)災後損害控制

災後立即調查供應商廠房設施、人員安全、上游物料供應、成品出貨運輸等損害資訊，並彙整成表後提供各相關單位參考因應。依據災後損失狀況，召開緊急資材會議，調整供應商配量比例；並視需要評估新供應商做為後續供應鏈支援。

四、供應商品質管理

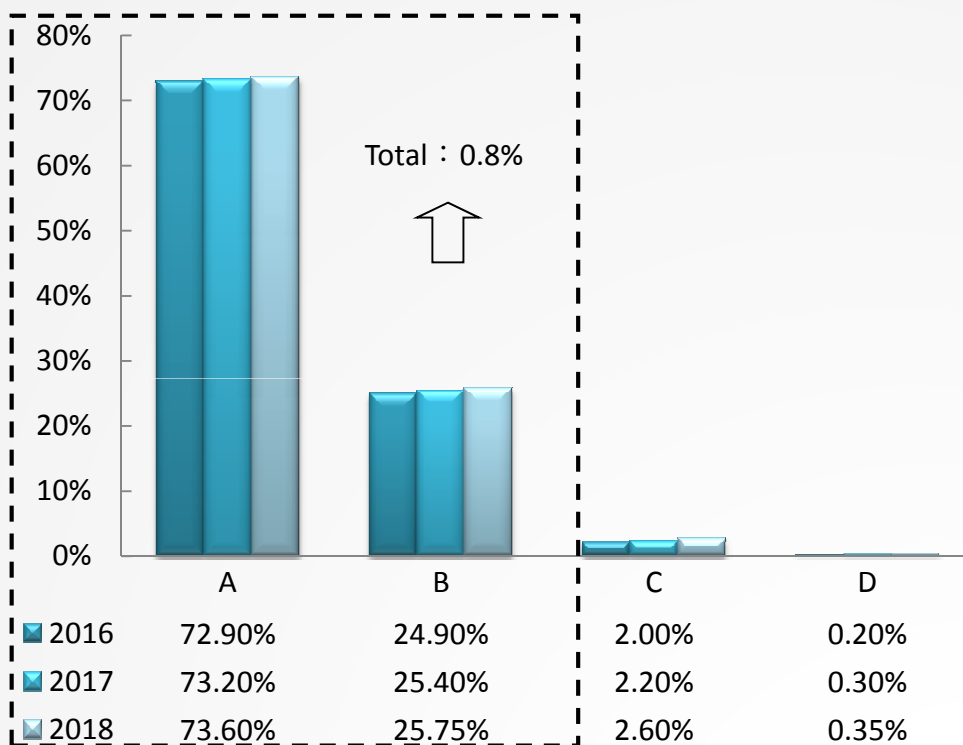
官田鋼規劃全面供應商管理方式，以下列四大面向進行控管與輔導：

| | | |
|---|-----------|---|
| 1 | 供應商管理系統認證 | 除要求供應商產品的品質、交期與價格之外，也敦促其保護環境、改善安全與衛生。故要求供應商須取得國際驗證，如：CNS、JIS、ISO 9001、ISO 14001和OHSAS 18001等品質、環境及安全衛生管理系統。符合官田鋼要求條件者，方可成為合格供應商。 |
| 2 | 供應商評比 | 每月對原物料供應商依「品質」、「服務」及「配合」等構面進行供應商評比。其中，品質評比構面更依據「到貨不良率」、「服務品質」、「線上退貨率」與「客訴」四構面進行績效評比。評比結果分為A、B、C、D級，一旦發現C/D級，則進行品質較弱的部份做專案改善及輔導，並列入觀察以確保是否有改善。 |
| 3 | 供應商管理 | 依評比結果或針對重要材料，與供應商定期舉辦品質月/季會，以及時檢視、分析檢討品質，立即提出有效的檢討改善方案。 |
| 4 | 供應商稽核與輔導 | 每年按計劃拜訪重要供應商並進行現場稽核，一旦發現缺失即要求供應商提出合適的改善方案，給予明確目標和改善時間，以符合官田鋼的期望。 |



五、供應商品質評比結果

2017年針對品質評比結果為C或D等級的供應商，進行專案改善、輔導及稽核等活動以改善其品質本質，使得2018年合格供應商比率較2017年增加0.8%，上升至96.2%，2018年增加0.8%至97%。



- 資料統計：2016年1月至2018年12月
- A: score ≥ 95 分 B: 95分 > score ≥ 85 分
- C: 85分 > score ≥ 65 分 列入輔導
- D: score < 65分 列入輔導並調量
- 上表資料涵蓋所有供應商

3-5 承攬商安全衛生管理

官田鋼致力於良好企業公民，善盡企業社會責任，認為企業不僅應該提供安全工作環境給員工，也應該與承攬商共同努力，建立更高安全衛生標準，為要求承攬商除應遵守「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「勞動檢查法」、「職業災害保護法」、及相關附屬法規外，並須遵守官田鋼安全衛生有關規章之規定，以防止職務災害之發生及維護機械、設備、機具之安全，制定「承攬商作業安全規定」、「承攬商違規罰款專款專用管理辦法」、「承攬商進廠作業管理程序」、「承攬商安全衛生管理標準書」等，規範承攬商應辦理規劃、督導、管理及執行事項。

為有效提升各承攬商安全衛生觀念及減少職業災害與職業病發生，將承攬商違規之罰款專款專用之方式，補助承攬商安全衛生支出之費用，例如：因工作傷害住院慰問金、安全衛生教育訓練費用、環境安全衛生設備之改善、對排除事故災害有特殊貢獻或對公司生產助益及優良者、虛驚事件提案、環安衛改善提案，等均以專款提供獎金，以茲獎勵。藉以強化承攬商有關環安衛工作之水平，提升承攬商環安衛之工作水準，在實際施政上，將承攬商工作人員以公司員工看待，提供具備安全衛生防護工作場所，也領導承攬商共同降低工作風險，強力推動安全作業管制，承攬商建構安全衛生管理系統，承攬商稽核等重點工作。應有作為如下：



一、作為一方面

就積極作為而言，公司應該提供必要的安全衛生設備，以防止機械、器具、原料、化學物品、含毒性物質、噪音、等可能引起危害，對於承攬工作場所之通道、地板、採光、急救、醫療等設備，公司應妥善規劃，採取必要措施，復為確保工作人員進行危險性作業時之安全，官田鋼訂定「工作許可證」，嚴格要求事先做好一切安全防護措施，並提高作業時之危險意識。

二、作為二方面

就消極作為而言，承攬商不得使用不符合標準器具，依「職業安全衛生法」第六條，針對廠內所有斷電作業，須依廠內斷電掛卡作業標準執行，並遵守其中有關之斷氣、斷電、斷油、斷水等掛卡、上鎖、標示之規定，防止他人誤觸造成事故，保護維護人員與設備安全。經掛卡上鎖後至掛卡上鎖取下前，管制人員必須先確實檢查該斷氣、斷電、斷油、斷水等設備區域內之工作人員，工具及設備均已安全撤離並無安全顧慮後，始可取下掛卡，啟動開關。

三、作為三方面

以本公司官田廠為例，官田廠之承攬工作性質區分為長期支援現場的協力廠商、短期施工的工事協力以及車輛運送的運輸協力，因此針對承攬商建立多管道安全衛生績效提升方案及措施，以落實承攬商管理。

並制訂「承攬商安全衛生管理標準書」、成立承攬商安全衛生協議組織、承攬商安全衛生評鑑制度、承攬商入廠機具/設備檢查等以強化長期承攬商安全管理。

(一)制訂「承攬商安全衛生管理標準書」

繪製安全管理流程圖及使用表格方式，包含工程交付承攬流程、權責單位、辦理事項說明、使用表單，以利相關單位容易遵循。

(二)承攬商協議組織

依承攬商安全衛生作業標準書召開承攬商協議組織會議，宣導公司安全衛生政策、規定及要求事項，建立承攬商與本廠安全溝通橋樑，並建立承攬商安全衛生承諾及工作條文，有關各工程於施工期間違反廠內及安全衛生規定事項，所扣款費用將依管理辦法，用於舉辦安全衛生環保相關教育訓練、辦理相關獎勵措施等統籌運用。

(三)針對供應商之危害性化學品管理

針對原物料供應商之危害性化學品管理上，官田鋼除了規定供應商每年，重新送樣至「第三公證檢測單位」進行相關檢測項目外，以及依法規規定執行相關作業環境監測。此外，於原物料入料時，我們規定供應商於包裝上加入標示，並加以辨識。同時，若供應商對其所供應原物料或成份有變更設計需求時，須主動送樣至第三公證檢測單位進行檢驗，並提出相關證明或檢驗報告以更新與維護。



(四)針對協力廠商之危害性化學品管理

在協力廠商危害性化學品管理上，官田鋼針對協力廠商之人員、加工過程、包裝進行危害性化學品管理。

1.人員輔導：

為確保協力廠商之品檢人員清楚瞭解危害性化學品相關要求與責任，官田鋼針對協力廠商之品檢人員進行教育訓練，指導其如何檢測危害性化學品與產品是否受污染。

2.機械加工過程複測：

加工廠商須依管理規定，進行危害性化學品之快篩檢測與紀錄，確保加工作業中不受污染。

3.包裝管理：

在機械製造加工成品包裝方面，亦規定須以經確認之環保包材進行包裝，並嚴格要求HSF成品需有標示與分儲管理，以避免污染產生，期達到零污染綠色供應鏈之目標。

04

| | |
|--------------|----|
| 4. 環境保護 | 70 |
| 4-1 綠色願景 | 70 |
| 4-2 政策與理念 | 70 |
| 4-3 綠色管理 | 71 |
| 4-3-1 環境保護管理 | 71 |
| 4-3-2 溫室氣體盤查 | 73 |
| 4-3-3 能源管理 | 75 |
| 4-4 環境永續 | 77 |
| 4-5 環保法規遵循 | 77 |





4. 環境保護

4-1 綠色願景

自體認身為地球村的一員以來，當了解氣候環境變遷之原因後，為了降低溫室效應及地球暖化所造成之生態環境平衡惡化和氣候變遷，便積極參與節能減碳及溫室氣體減量等活動，並建立相關環保系統，陸續推行ISO14064 Part I、Part II溫室氣體排放量盤查與驗證以及ISO50001能源管理系統推動等，以期能努力達到清潔生產及環境永續之短、長程目標。

4-2 政策與理念

為使員工從上到下貫徹環境改善及永續發展，本公司制定之環保政策為：

一、遵守法令：

確實遵守環境保護相關法令，營造無污染工作環境。

二、污染預防：

提高員工對環境污染之危害認知觀念，鼓勵全員參與並落實環境保護之責任。

三、持續改善：

貫徹環境制度與規範，系統化管理，持續改善，使環境保護工作永續發展。

藉由上行下效之政策推行，推動源頭減量、回收、再利用，依循國內外相關法規、準則及承諾等規定，善用政府及社會資源，全員努力貫徹理念達成清潔生產及環境永續之目標。

4-3 綠色管理

4-3-1 環境保護管理

一、 污染防治及源頭減量

除了公司環保政策中明訂以「無污染」為目標，環境品質檢測數據均符合法規之要求之外，更持續提昇技術、自我控管及設法改善廠內污染防治技術與設備，以期能比法規面更降低對環境的污染。

各廠整體污染防制(治)設施包括空氣、廢(污)水、廢棄物、噪音、土壤與地下水等防制(治)設施，操作設備均交由專業人員進行操作及維護保養，相關操作人員具有專責人員證照，運轉狀況皆納入系統監控，以確保可確實控管及進行緊急應變。此外，藉由技術提昇製程設計與改善設備，減少原物料及能源耗用，設法從源頭減少污染排放，亦能降低營運成本減少資源消耗與環境衝擊。

二、 空氣污染防治

各廠區之空污防制設備如遇設備突然故障或進行維修保養時，可立即啟用備用設備及緊急電源，於緊急狀況時仍可運轉備援設備以有效處理空氣污染物，歷年空污排放檢測結果均低於環保署訂定之排放標準。

三、 水污染防治

各廠區均有設置廢水前處理設施，廢水經處理後均符合標準，為能即時監控與應變，於排放口均有設置水質與水量連續監測設施，以確保控管水質以符合規定，每季定期安排合格檢測公司進行廢水檢測，檢測結果均能符合主管機關之排放標準。



四、廢棄物污染防治

以「廢棄物總量削減」與「廢棄物資源化」做為策略，藉由製程技術改善、原物料減量等源頭管理措施，以積極減少廢棄物總量。

※ 廢棄物減量推動之措施：

- 降低製程機台更換潤滑油頻率，減少油類廢棄物產出量。
- 延長化學品使用時間，減少化學廢液產出量。
- 廢棄物減量並降低廢棄物處理成本。
- 廢棄物採用回收再利用方式減少環境污染。

4-3-2 溫室氣體盤查

由於全球地表溫度的上升，造成極區冰層融化，海平面上升而陸地減少；洋流及降雨模式改變，水災、乾旱、風災等異常氣候發生頻率與強度都增加，因暖化造成的氣候變遷已直接或間接地影響到自然生態系統。另一方面國際間各國對於溫室氣體管制議題之高度重視，故可預期之將日益逐漸修改嚴苛的碳排放管制國際公約或法規，只有低耗能及低溫室氣體排放量之綠色產品及產業才能維持企業及環境永續發展。

因此對抗氣候變遷及全球暖化，利用溫室氣體盤查提供減量依據，訂出減量短、中、長程目標，增加後續減量執行效率，並可確認減量結果，本公司官田廠於2014年率先進行盤查，推行溫室氣體減量等目標，官田廠之溫室氣體排放包括範疇一與範疇二的間接排放兩大部分，主要溫室氣體為CO₂和微量其他溫室氣體，期能經由盤查結果協助改善並降低溫室氣體排放。溫室氣體盤查報告書乃依據法規要求製作，主要在說明本公司溫室氣體盤查管理相關資訊，藉由盤查過程與結果，確實掌握本公司溫室氣體排放，並透過溫室氣體盤查工作，確實掌控及管理溫室氣體排放情況，增加後續減量執行效率，更期望未來能致力於溫室氣體減量工作，對全球暖化趨勢之減緩，善盡身為地球村一份子的責任。

經廠區鑑別為依賴此資訊做決策之個人或組織。預期使用者可為客戶、負責者、溫室氣體方案管理者、管制者、財務團體或其他受影響的利害相關者（例如地方團體、政府部門或非政府組織）等。



由於本公司首次進行溫室氣體盤查，且目前環保署已公告須進行溫室氣體排放量申報，因此本公司設定103年為本公司溫室氣體盤查之基準年，未來基準年倘有變更將依據規定進行修改。

本公司基準年重新計算條件包括，組織的結構因合併與收購、出脫、委外、自製而改變，排放源發生轉移將重新計算基準年排放量；另計算方法有所改變，使排放量變動前後超過顯著性門檻3 %時，亦將重新計算基準年排放量。亦即若發生下列情況，基準年盤查清冊將重新計算：

- 一、組織發生結構性改變。
- 二、營運邊界改變。
- 三、溫室氣體排放源或匯之所有權與控制權移入或移出組織邊界。
- 四、量化方法改變，導致溫室氣體排放量或移除量顯著改變，本公司溫室氣體盤查作業之顯著性門檻(significance threshold)設定為3%。

本公司已於108年02月13日執行溫室氣體內部查證作業，於02月11日召開查證前會議，完成上述項目確認，選擇具備查證資格之查證人員參與本次內部查證計畫，並於針對查證過程中所發現缺失與建議事項於召開查證後會議，同時對於具有爭議之項目，進行確認並指派負責之單位。

本公司『ISO14064-1:2006』GHG(TAF)驗證暨TAF見證將於108年04月11日及04月22日由法國標準協會(AFNOR)艾法諾執行溫室氣體外部查證作業，當查證過程中所發現缺失與建議事項將於召開查證會議後，同時對於具有爭議之項目，進行確認並指派負責之單位執行改善並取得溫室氣體查核聲明書及總結報告以作為當年度溫室氣體盤查結果。

4-3-3 能源管理

本公司所使用資源為使用自來水體、柴油及低硫重油和電力等，提升能源使用效率，降低能源耗用或改善其他製程設備等，將能源使用對地球產生之衝擊降至最低，同時為有效減少溫室效應的環境衝擊，提昇公司之能源使用效率。

能源管理法為加強管理能源，促進能源合理及有效使用訂定相關條文共計32條，其中能源用戶使用能源達中央主管機關規定數量者，應建立能源查核制度，並訂定節約能源目標及執行計畫，報經中央主管機關核備並執行之。以及向中央主管機關申報使用能源資料。前項能源用戶應申報使用能源之種類、數量、項目、效率、申報期間及方式，由中央主管機關公告之。本公司官田廠於103年12月為第二批公告對象，以能源查核申報為基礎，針對全廠、製程、設施、系統進行能源使用審查分析，導入ISO 50001能源管理系統，持續改善能源效率。在不影響現有運作下，將自身的能源使用效率，提升到最佳狀態，並與組織運作之策略和目標密切配合，再輔以PDCA (Plan-Do-Check-Action) 的機制，進行組織能源運用方式持續性的改善，也藉由能源成本的降低、溫室氣體排放的減少，進而達到永續經營與環境友善的目標。



能源管理系統建置步驟：

一、制定能源政策、訂定節能目標

二、能源規劃：

(一) 能源審查：統計過去資料 (建議至少一年) 、建立能源基線；訂定能源績效指標。

(二) 建立能源鑑別方法學、針對重大能源使用，分析節能改善措施。

(三) 能源相關法規鑑別

三、實施與運作

(一) 依節能目標，擬定行動計畫。

(二) 編訂能源管理作業管制程序 (可與現有品質、環安衛管理系統整合) 。

(三) 設施/備/能源採購 & 服務之能源效率，納入採購規範。

(四) 適用能源相關法規符合性評估。

(五) 實施教育訓練。

四、檢查：

(一) 能源使用監督與量測方法選定。

(二) 能源管理系統內部稽核。

五、矯正與預防措施：針對不符合項目，擬定改善對策及預防措施。

六、管理審查：需檢討能源管理績效、法規符合性、能源政策審查、目標達成狀況、矯正預防措施、及擬定下一週期能源目標標的等事項。

七、稽核驗證。

4-4 環境永續

為了推動全體員工力行綠色生活，積極推行及宣導環境教育及環保節能等活動和措施，並藉由自備環保杯及環保餐具，紙張使用雙面列印或空白背面紙再利用等落實節能減碳之行為，透過同仁實際參與以提升自身環保意識，將永續發展和環境保護的觀念傳達及融入至每位員工生活中。

除此之外，於廠區種植樹木，並設計提升廠區綠地之覆蓋率，增加週邊生物多樣性，並以符合法規為最低標準，持續的提升污染減量之績效，並積極推動相關、宣導課程及活動，以期能達到清潔生產及環境永續之目標。

4-5 環保法規遵循

官田鋼持續投資並持續改善製程空污防制設備，加強自我稽查，建立現場自主管理機制，配合法規需求及持續推動相關作業標準之修訂，以環境管理系統法規鑑別程序確認法規符合性。官田鋼在103年僅有一張違反廢棄物清理法罰單，且近來來環保罰單呈現顯著下降趨勢，顯示官田鋼自我管控及改善以獲致顯著效果，在做法上每月會查核最新訂定的環安衛相關法規，且每月進行符合度查核，並適時告之相關部門，以符合法令要求。

| 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 | 107年 |
|-------|-----------|------|------|-------------|--------------------------|
| 污染項目 | 廢清法 | 0 | 0 | | 職安法 空污法 水污法 廢清法 |
| 告發單位 | 台南市環保局 | 0 | 0 | | 台南市環保局/職安署 |
| 件數及金額 | 1件/6,000元 | 0 | 0 | 1件/300,000元 | 4件/282,000元 |

05

| | |
|----------------|----|
| 5. 員工照顧 | 79 |
| 5-1 人力結構 | 79 |
| 5-2 薪酬福利 | 80 |
| 5-3 訓練發展 | 84 |
| 5-4 身心障礙者關懷 | 86 |
| 5-5 EAPs員工協助方案 | 87 |
| 5-6 員工關係 | 88 |
| 5-7 職業安全與衛生管理 | 90 |



5. 員工照顧

5-1 人力結構

員工是企業營運最重要的夥伴與資產，官田鋼為致力打造友善職場，提供同仁穩定的工作環境，多元化的教育訓練制度、多樣性的員工福利，讓每一個人樂在工作、無後顧之憂。為因應現場人力需求，官田鋼隨時加強宣導各項留才措施，依公司產能稼動率及離職率，預估人力需求，也藉由各級主管的教育訓練，加強領導管理幹部管理技巧，促進直接人力的留任。

本公司從業員工最近二年度及截至年報刊印日止從業員工人員，平均服務年資、平均年齡及學歷分布比率：

| 年度 | | 106年度 | 107年 | 108年3月31日 |
|----------------------------|------|-------|-------|-----------|
| 員 工 人 數 | 直接人工 | 273 | 267 | 273 |
| | 間接人工 | 159 | 170 | 168 |
| | 臨時人工 | 0 | 0 | 0 |
| | 合計 | 432 | 437 | 441 |
| 平均年歲 | | 42.0 | 42.33 | 42.48 |
| 平均服務年資 | | 9.5 | 9.32 | 9.78 |
| 學 歷 分 部 比 率 | 博 士 | 0% | 0% | 0% |
| | 碩 士 | 7% | 9% | 9% |
| | 大 專 | 50% | 51% | 53% |
| | 高 中 | 32% | 32% | 30% |
| | 高中以下 | 11% | 8% | 8% |



5-2 薪酬福利

公司重視員工福利，並提供優於相關法令之保障，每位員工之薪資不因性別有任何差異，透過學歷、背景、專業經歷及外部市場薪資調查結果規劃薪資。

一、成立職工福利委員會：

依法成立「官田鋼鐵股份有限公司職工福利委員會」（簡稱福委會），委員來自公司各部門，依部門人數比例透過推舉或選舉方式產生代表委員，藉由每季召開例行性會議，於會議中委員依員工想法行使相關職權，決議員工福利及規劃舉行之各項員工活動，並依決議推展福利業務。福利項目中對於同仁報到當天，為員工投保團體保險，同仁亦可自費將眷屬加入公司優惠福利，讓保障擴及家庭。

詳見福利彙總表。

| 官田鋼鐵員工福利彙總表 | | | | |
|-------------|--|-----------|---|-----------|
| 福 委 會 | 團 保 | * 對 象 : | 全體員工(員工之配偶/子女/父母亦可加保) | |
| | | * 保險內容 : | | |
| | | 1. 本國員工 : | 壽險10萬、意外險50萬 | |
| | | 住院醫療 : | 每日定額2,000元或醫療實支實付(上限7萬元) | |
| | | 2. 外 勞 : | 壽險10萬、意外險30萬 | |
| | | 3. 眷 屬 : | 住院醫療每日定額2,000元或醫療實支實付(上限7萬元)、意外險 | |
| | | * 保 費 : | 員工免費、眷屬加保可自行選擇自費投保等級 | |
| | 婚 喪 喜 慶 (服 務 滿 三 個 月) | 住 院 : | 本人：1,000元 | |
| | | 結 婚 禮 金 : | 本人：2,600元 | 子女：1,600元 |
| | | 新 居 落 成 : | 本人：2,600元 | |
| | | 分 娩 : | 本人：3,600元 | |
| | | 奠 儀 : | 本人：11,000元 | 子女：5,000元 |
| | | | 配偶：5,000元 | 父母：5,000元 |
| | 子 女 獎 學 金 | 1. 對 象 : | 國中：分數85分以上、高中：分數80分以上、 大專：分數75分以上。 | |
| | | 2. 獎 金 : | 國中15名：1,600元/人、高中15名：2,000元/人、 大專15名：3,000元/人。 | |
| | | 3. 申請時機 : | 半年一次 | |



官田鋼鐵員工福利彙總表

| | | | | | | | |
|------------------|--|-------------------------------|----------------|--------------------------------|--------|---------------------|--|
| 公 司 | 夏都 | 員工折價400元 | | | | | |
| | 婚 喪 喜 慶 (服 務 滿 三 個 月) | 結婚禮金 | 本 人 | 2,600元 (及喜幛) | 子 女 | 1,600元 (未滿三個月-無) | |
| | | 新居落成 | 本 人 | 2,600元(未滿三個月-無) | | | |
| | | 奠 儀 | 本 人 | 奠儀11,000元 { 輓聯、慰撫金+喪葬補助(依年資) } | | | |
| | | | 子 女 | 5,000元 (及輓聯) | 父 母 | 5,000元(及輓聯) | |
| | | | 配 偶 | 5,000元 (及輓聯) | 祖父母 | 輓聯 | |
| | 備 註 | 未滿三個月·本人5,000元(及輓聯)·其餘雙層花籃一對。 | | | | | |
| | 健檢 | 每一年舉辦一次。 | | | | | |
| | 在 職 進 修 | 補助對象 | 在職進修研究所 | | | | |
| | | 畢 業 獎 學 金 | 碩士班 (私立) | 20,000元 | | | |
| | | | 碩士班 (國立) | 30,000元 | | | |
| | 補助條件 | 在職進修期間·考績均於80分(含)以上。 | | | | | |
| | 員 工 持 股 會 | 1.對 象 : | 正式人員·年資滿三個月。 | | | | |
| | | 2.申 請 : | 每月20~25號向總務申請。 | | | | |
| | | 3.公司補助 金額 | 金額異動一年限一次。 | | | | |
| 等 級 | | 公司補助 | | 員工自付 | | | |
| 1 | | 3,000元 | | 3,000元 | | | |
| 2 | | 2,000元 | | 2,000元 | | | |
| 3 | | 1,500元 | | 1,500元 | | | |
| 4 | | 1,000元 | | 1,000元 | | | |
| 5 | | 500元 | | 500元 | | | |
| 4.會 員 : | 年資每滿三年始可提領·員工提存金50%比例所分配取得股票。 | | | | | | |
| 英 全 民 檢 | 分 級 | 初 級 | 中 級 | 中高級(含)以上 | | | |
| | 獎勵金額 | 3,000元 | | 5,000元 | 7,000元 | | |

二、薪資及津貼：

依個人年度考績及參考同業之薪資水準、物價指數調整薪水，並發放有伙食、職務、技術、交通等津貼。

三、保險制度：

為員工投保勞工保險、全民健保及團體人壽保險。

四、員工分紅：

按公司章程提撥員工紅利並於增資時給予員工入股，俾提高員工對公司之認同及向心力。

五、退休制度及其實施情形

本公司訂立之員工退休金辦法，適用所有正式任用人員。該辦法中規定每服務一年給予兩個基數，超過十五年之工作年資，每服務滿一年則給予一個基數，最高為四十五個基數。退休金之支付，係根據服務年資及退休前六個月之月平均工資計算。107年度計有4人辦理退休。

本公司依勞基法規定，每月按給付薪資2%提撥退休金，並以勞工退休準備金監督委員會名義存入台灣銀行。107年底退休金準備專戶之餘額為47,495仟元。

自九十四年七月一日起，員工選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者按其每月薪資6%提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。



5-3 訓練發展

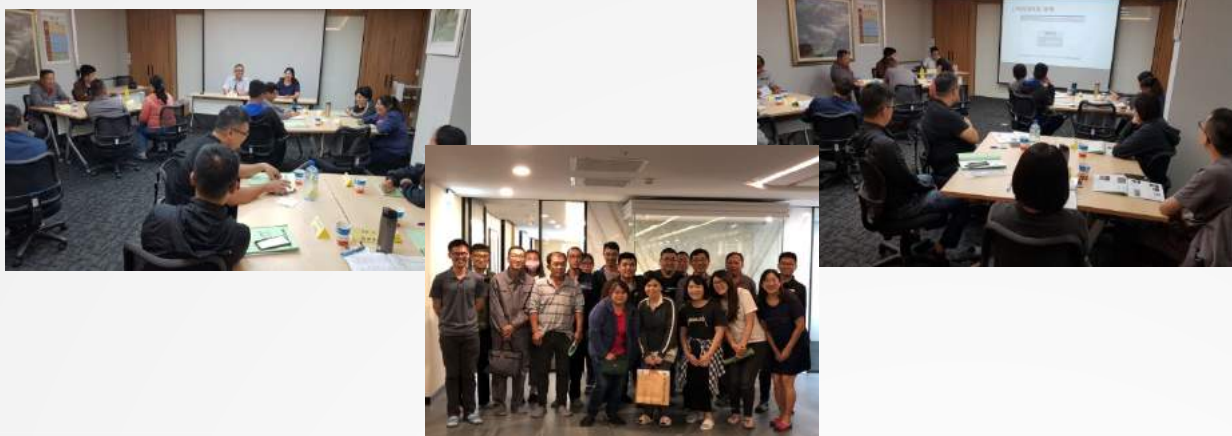
本公司為鼓勵員工不斷學習，充實自我，在職進修，並制訂「員工在職進修獎勵辦法」，以構造學習型組織。為配合公司發展方向及員工職能發展需求，依據內控制度辦理員工教育訓練以提昇員工績效。課程內容包括：新進人員訓練、階層別訓練、管理課程、品質管理課程、專業技能課程及依法取得證照之法定訓練等課程。107年度內訓、外訓合計辦理264課程，總開課時數1,962.5小時，受訓人數共1,268人次，全年教育訓練費用金額計722仟元。

本公司從事內部稽核人員、財務、會計人員目前尚未取得相關證照，但皆符合相關認用規定，除此之外，人員每年皆依規定進行專業訓練，訓練明細如下表：

| 職稱 | 姓名 | 日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 時數 |
|-------------|-----|-------------------------|------------------|----------------------|----|
| 會計主管 | 胡碧珊 | 106/11/2~ 106/11/24 | 國立成功大學 | 會計主管持續進修班 | 12 |
| 會計主管代理人 | 洪振倫 | 106/07/20~ 106/07/21 | 國立成功大學 | 會計主管持續進修班 | 12 |
| 編製財報會計人員 | 王妙珍 | 106/03/09 | 安侯建業教育基金會 | 最新法令解析 | 3 |
| | | 106/07/13 | 台灣證券交易所 | 推動我國採用國際財務報導準則研討會 | 3 |
| | | 106/07/28 | 勤業眾信聯合會計師事務所 | 106Q2稅務證管及會審法令更新研討會 | 3 |
| | | 106/08/17 | 安侯建業教育基金會 | 帳列所得與課稅所得差異之分析 | 3 |
| | | 106/11/05 | 勤業眾信聯合會計師事務所 | 106Q3稅務證管及會審法令更新研討會 | 3 |
| | | 106/12/19 | 南區國稅局 | 所得稅扣繳講習會 | 3 |
| 稽核主管 | 吳芳諭 | 106/08/01 | 中華民國證券商業同業公會 | 公司治理藍圖與評鑑要領 | 3 |
| | | 106/08/01 | 中華民國證券商業同業公會 | 防制洗錢及打擊資恐 | 3 |
| | | 106/10/30 | 財團法人證券暨期貨市場發展基金會 | 採購及生產循環查核作業實務及舞弊稽核實務 | 6 |
| 稽核人員(稽核代理人) | 郭穎謙 | 106/08/01 | 中華民國證券商業同業公會 | 公司治理藍圖與評鑑要領 | 3 |
| | | 106/08/01 | 中華民國證券商業同業公會 | 防制洗錢及打擊資恐 | 3 |
| | | 106/11/23 | 財團法人證券暨期貨市場發展基金會 | 透視財務報表舞弊手法實務研習班 | 6 |

一、新進人員教育訓練

協助新進同仁對公司文化、經營理念與環安衛相關知識有基礎認識。透過課堂訓練，讓新進同仁及早融入公司環境。107年度總計有1,268位新進同仁受訓，總受訓時數達1,962.5小時。



二、外籍勞工教育訓練

外籍勞工於公司報到及參加外籍新人訓，藉由課程中瞭解公司文化、精神與加快適應台灣生活與工作。107年度總計協助35位外籍新進同仁瞭解公司經營理念公司企業社會責任之理念與政策，總受訓時數達67.5小時。





5-4 身心障礙者關懷

官田鋼為實踐汪董事長提出的「社會責任與經營策略結合」理念，勇於突破傳統產業人力不足常態，讓身障員工有機會在低度危險場所工作。

各廠區身障者進用皆能超額晉用（法定1%），每季皆可向台南市政府領取獎助金，來改善身障同仁工作環境及機器設備，也為身障者創造一個好的職場環境，幫助身心障礙勞工就業，不只是解決身心障礙勞工的生活問題，透過幫助他們就業也可減輕他們家庭的負擔。

公司所雇用之身障者，不僅得到了雇用，甚至在職場裡表現傑出，得到公司高度肯定和讚許，他們不向命運低頭、勇敢面對挫折、用決心來突破障礙的精神，是大家學習的典範。官田鋼長期營造職場上友善工作環境不遺餘力，透過廠區主管鼓勵，他們工作能力添加自信，穩定員工流動率，也使公司更瞭解身障同仁工作態度，為勞資雙方共創雙贏局面，一同打造愛與祥和未來。



5-5 EAPs員工協助方案

員工是企業最重要的資產。官田鋼了解到員工所面臨的困難可能會影響個人的工作及生活。故官田鋼透過系統化及制度化的服務方式，提供適當的專業資源，如「員工溝通」、「心理諮商」、「醫療保健」等服務，期能降低員工問題對生活及工作的影響，讓員工能以健康的身心投入工作，提升工作生產力。





員工協助方案作法

| 方案名稱 | 新進人員協助方案 | 離職人員協助方案 | 健康增進方案 | 非常男女方案 |
|------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 對象 | 新進員工 | 即將可能離職同仁 | 全體同仁 | 單身同仁 |
| 方案目的 | 熟悉環境，認同企業文化，留住人才 | 了解離職原因供管理者參考，讓勞資雙方留下好印象 | 預防處理員工因健康因素，所增加的管理負擔 | 開拓社交生活覓得良緣，正確兩性交往觀念，進而降低因未婚所產生心理壓力 |
| 活動內容 | 1.新進人員訓練 2.主管晤談 3.輔導引導 | 1.管理部門離職晤談 2.主管離職晤談 | 1.一年一度健康檢查 2.特約醫院 3.其它協助 | 1.聯誼活動 2.社團活動 3.活動提供 |

5-6員工關係

官田鋼非常重視勞資間之和諧與同仁間溝通，員工與公司間溝通管道多元（詳如下表），平日主管與員工溝通管道暢通，以期能促進及培養勞資一體，休戚與共之觀念，並進而創造一個和諧的大家庭，截至目前為止，由員工正式提出勞動條件問題立案之申訴案件，僅2014年一件，已於該年度獲得解決，且員工未因而遭受損害之情事。

申訴溝通管道

| 項目 | 溝通管道 | 反應意見之內容 |
|----|--------------------------------------|---|
| 1 | 公司行政體系（即：單位 - 廠部 - 副總經理 - 總經理 - 董事長） | 凡有個人或單位欲表達意見，均應先循行政系統向直屬主管反映，各級主管應協助並洽詢有關單位配合處理，若認為處理未獲得適當解決，則可依公司申訴制度處理。 |
| 2 | 職工福利委員會 | 關於同仁福利及權利事項 |
| 3 | 職業安全衛生委員會 | 關於安全、衛生、環保等事項 |
| 4 | 勞資會議代表 | 關於生產、管理事項 |
| 5 | 勞工退休準備金監督委員會 | 關於退休準備金存儲、運用、管理等事項 |
| 6 | 意見箱 | 關於公司興革事項 |
| 7 | 申訴制度 | 同仁在公司內之合法權益遭受侵害，不當處置冤屈或在執行業務上遭受困難，經循行政系統仍然無法獲得圓滿解決時，依官田鋼資源「申訴處理辦法」提出申訴，對申訴之結果如有不服時，可在10日內提請再申訴。 |
| 8 | 性騷擾防制委員會 | 發生性騷擾事件時，被害人本人其代理人得以言詞或書面向性騷擾防制委員會提出申訴。 |
| 9 | 提案制度 | 關於公司營繕、安全衛生、環保、能源等績效評估 |
| 10 | 管理部 | 答覆人事、團保、勞工保險、福利事項諮詢及協調處理有關各種陳情事項。 |



5-7 職業安全與衛生管理

為使員工從上到下貫徹環境改善及永續發展，本公司制定之工安政策為：

- 一、遵守法規：確實遵守勞工安全衛生相關法令，營造安全、衛生工作環境。
- 二、教育訓練：對員工實施安全衛生教育，藉由全員共識，提昇自主管理能力。
- 三、全員參與：提高員工對安全衛生之認知，鼓勵全員參與並落實安全衛生工作。
- 四、持續改善：進行稽查及成效查核，並執行持續改善之工作。

制度化的安全衛生管理是先進國家和安全衛生推行績效卓越的公司一致倡導的理念，藉由上行下效的具體做法以塑造主動積極的安全文化。任何事業單位的生產經營運作絕不可能與外界隔離。而當員工身處於危險中（例如，暴露在危害性化學品、重複性工作或有墜落等危險之虞），會對員工的精神及身體造成傷害。如果危險不存在，員工對工作的投入與興趣越多，則其所獲得的滿足與快樂將越高，身心狀況也會隨之改善，並大幅提高工作效率。因為職業傷害與職業疾病所造成的財物損失以及財產、廠房或產品的破壞或損失也會招致成本的增加。

因此除了符合現行法規之需求以及加強員工安全意識以外，為了保障進入作業區域之所有人員安全，更須落實承攬商的安全管理，在官田廠率先推動OHSAS 18001：2007及2013年驗證通過及執行工作環境改善計畫後，期望透過制度化及系統化的運作，降低發生職業災害所導致之相關直、間接損失，並全力控制所有可能造成職業病、傷害或損失的因素。

並且ISO45001於2018/01已投票通過並於2018/03發佈施行。原OHSAS 18001 將被新版ISO 45001標準取代。ISO 45001職業安全衛生(OH&S) 管理系統將成為國際ISO職安衛標準，它將有助於成千成萬的組織有一個安全和健康的工作環境，以避免工作中可能造成的傷亡及健康安全，並可持續提升職業安全衛生績效，規劃將原有OHSAS 18001：2007系統逐漸轉換為ISO45001系統將是本公司未來計畫推行事項。

(一)OHSAS 18001：2007職業安全衛生管理

1.員工教育訓練

對於員工之安全衛生教育訓練，提供職前訓練及在職訓練；對特定工作的人員，必須具備足以勝任的學歷、訓練及經驗等能力，才能執行該項工作。若每位員工能明白自己在系統中的角色及責任，與工作對安全衛生的影響後，就能夠提升與員工作業相關的安全衛生績效，並樂意配合公司推動安全衛生管理系統。

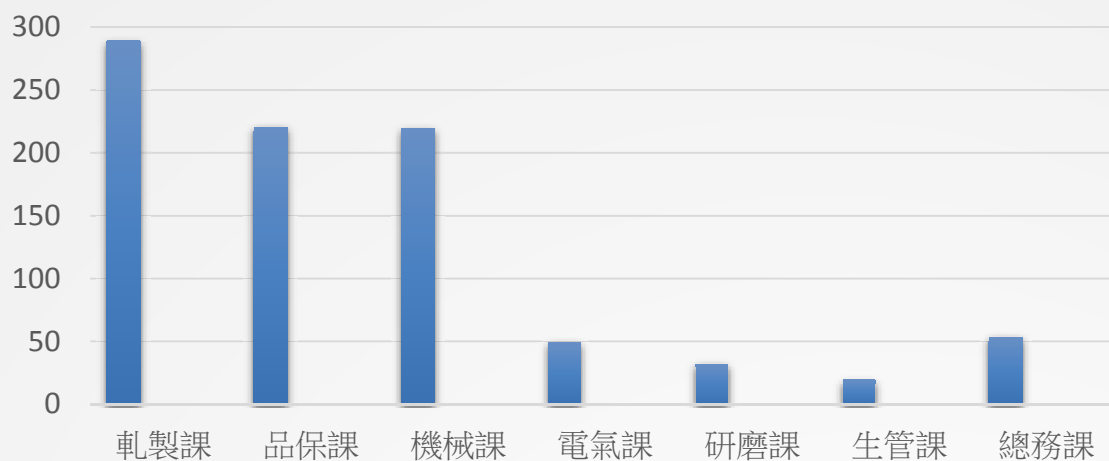


2. 方案及風險管理

為有效控制與降低風險，並落實安全衛生政策，組織必須設定安全衛生目標。建立目標時，除需考慮公司的顯著危害與安全衛生風險、持續改善外，還需要考慮對安全衛生風險的影響程度。安全衛生目標之目的在落實安全衛生政策，並達成提昇整體的安全衛生績效。

危害鑑別與風險評估：全面收集、紀錄並分析及鑑別各項作業可能造成人員傷害或事故的各項因素，評定何者為重大風險，以作為推行職業安全衛生管理績效認可的基本資料，據以實施必要的控制，俾逐步降低職業災害或工安事故。全廠區於2012年之危害鑑別風險評估結果，鑑別危害點共計888項，其高度風險者共有23項，分別為漏電、感電（含靜電）、物體飛落/掉落、夾、捲、壓傷等危害，中度風險者共有119項，低度風險者共有513項，可接受風險者共有233項，並於逐年執行管理方案降低風險等級下，2018年之危害鑑別風險評估結果，鑑別危害點共計888項，其高度風險者已降為12項，分別為漏電、感電（含靜電）、物體飛落/掉落、夾、捲、壓傷等危害，中度風險者已降為108項，低度風險者共有525項，可接受風險者共有243項。

表 5.1 廠區危害鑑別風險評估結果，鑑別危害點共計888項



高度風險件數比

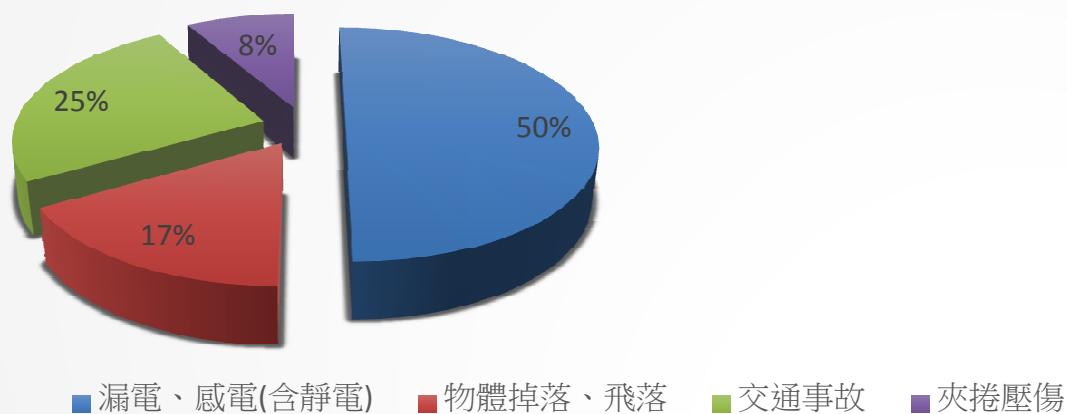


圖5.1高度風險者共有12項，分別為漏電、感電（含靜電）、物體飛落/掉落、夾、捲、壓傷等危害。



中度風險件數比

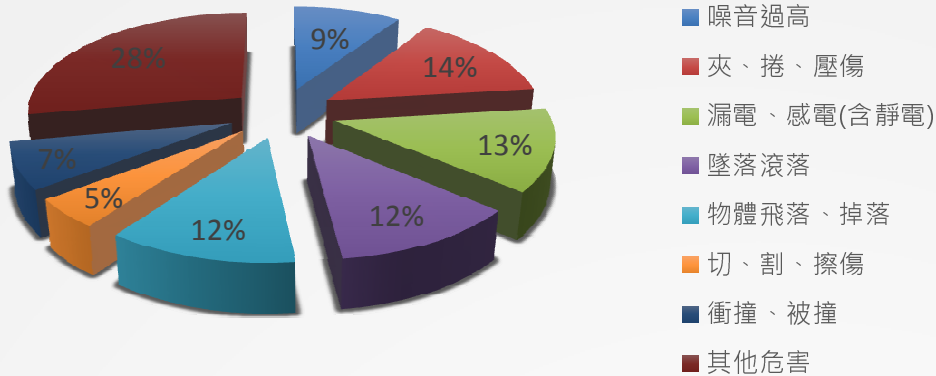


圖5.2中度風險者共有108項，分別為噪音過高、漏電、感電(含靜電)、夾、捲、壓傷等危害。

低度風險件數比

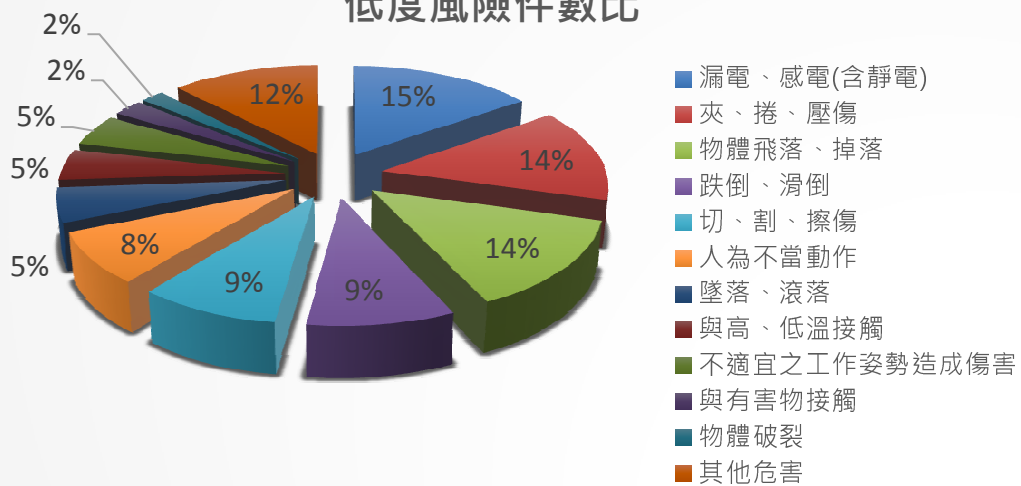


圖5.2中度風險者共有108項，分別為噪音過高、漏電、感電(含靜電)、夾、捲、壓傷等危害。

可接受風險件數比

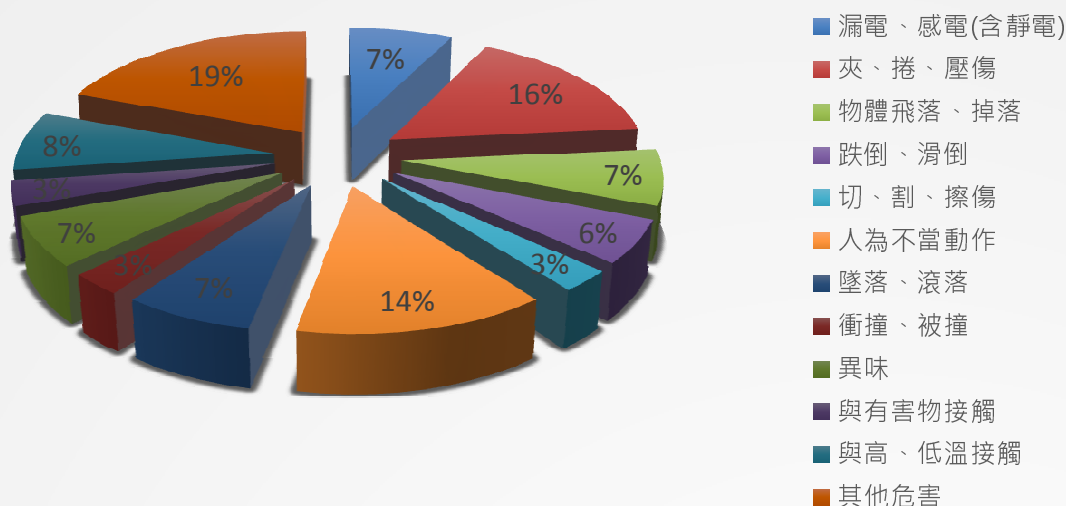


圖5.4 可接受風險者共有243項，分別為漏電、感電(含靜電)、夾、捲、壓傷、物體飛落/掉落及跌倒/滑倒等危害。

在進行風險管理時，依現場生產作業活動的風險高低，以決定採行管理方案的優先順序，而後提出因應對策與落實。並針對作業場所中鑑別出安全衛生危害與風險，經考量現有資源後，確認改善目標及追蹤相關缺失改進情形，藉由管理系統的建置將現存之風險降至可接受的程度，以有效防止對人員的健康危害。期望以完整的管理系統運作來建構廠內完善的安全衛生管理制度，善用PDCA管理循環持續改進的精神，持續推動全員共同參與，以精進提昇公司運作安全績效及強化廠內承攬商安全管理。



(二)文件管理、法規鑑別及稽核

擬訂文件綱目的主要目的，是為了使職業安全衛生管理系統能與現有的管理系統整合為一，以利職業安全衛生管理工作的落實。為了能確實執行安全衛生管理系統的政策、目標與管理方案與現有制度相結合，同時為了減少重複的管理文件，應該事先完成文件綱目。

官田廠工安業務權責單位為工安室，因此與營運相關之法規鑑別由工安室法規鑑別人員負責，收集相關法規加以鑑別，鑑別結果經核定後公告各單位週知，並經常確認法規的更新狀況。

職業安全衛生管理進步來自不斷地追查及改善，所使用的手段就是安全衛生管理系統稽核及管理審查。安全衛生管理稽核的目的在於必須強調說、寫、做一致並全力以赴，並經由由下而上的民主參與方式，由上而下推動並貫徹執行。同時確保組織內部稽核人員應定期地執行查驗作業是否合乎規定的程序及標準，各單位是否依照安全衛生政策及目標等事項執行；管理審查則由組織有管理責任的高階主管進行，就稽核的報告、以往的紀錄、監督量測的結果等資訊，研判決定整個組織與管理系統下一階段的正確方向。為使管理維持適切之運作，必須不斷地檢討執行方向，透過內部稽核，不符合現象之矯正及預防措施，消弭不符合之根本原因，確保能不偏離規劃而且有效的維護與執行，並且提供管理階層作為審查依據，以PDCA管理模式循環進行持續改善，如此才能建立可長可久的企業安全文化。

(三)職業災害統計及調查

官田鋼鐵為持續降低各廠之失能傷害頻率(F.R)、失能傷害嚴重率等，在管理目標之運作機制上，除了職業災害統計，針對意外事故、交通事故及虛驚事故等，均須依廠內之緊急通報流程及事故調查程序等進行通報及調查。依公傷事件檢討可能發生事故之相似位置或程序，進而改善降低人員發生事故之頻率，並避免相同事故再次發生。

(四)教育訓練

「員工是企業最寶貴的資產，訓練是永不折舊的投資」，安全衛生教育訓練更為安全衛生管理系統推動與實務運作的基礎。在了解各廠區危害特性及作業類別後，依實際作業情形務實規劃，施予同仁於工作應具備之安全衛生知識技能，如危害性化學品使用、粉塵作業危害及注意事項、危險性機械設備操作、設備維護與安全及消防與廠房安全管理等課程，並每年追蹤確認其教育訓練品質，以達成效。



(五)全員參與及持續改善

為使職業安全衛生管理維持適切的運作，必須不斷地檢討執行的方向以及進行檢查與矯正措施。並將監督與量測落實在日常作業中配合紀錄的管理程序執行。由紀錄可追查執行的結果，發生不符合現象(含虛驚事件)時，經組織授權之人員，應依規定的程序進行調查，降低所產生的安全衛生風險，並預防相同的問題再發生。

事業單位推動職業安全衛生管理成功之因素，首先需要有高階主管的承諾，一個企業安全衛生之推動是否成功，關鍵在於高階主管是否展現決心並承諾提供相關資源(包括人力、財力與物力)。其次是鼓勵公司或事業單位全體員工的參與，唯有讓每位員工深知安全衛生和員工是息息相關並願意去身體力行。做不好，不僅會造成公司財產的損失，也影響自身的安全與健康。因此官田鋼鐵為求提供員工能在安全衛生之環境及場所工作，除了依法規要求執行相關改善及管理外，並建立提案制度提供員工與廠區交流管道，經由廠內實際作業人員依其工作性質及範圍等內容，提出相關安全衛生及製程或設備改良等建議，針對建議進行評估改良改善及檢討。再依建議實際改善效益，給予公司依獎勵比例表所提供之獎勵金等適當獎勵。鼓勵員工積極參與一同為彼此共同作業之環境安全衛生盡一份心力。

而後則是建立完善的安全衛生管理制度：

- 1.安全衛生政策及守則建立。
- 2.自動檢查及安全作業規章之建立與執行。
- 3.承攬商的管理制度落實。
- 4.完善的安全衛生教育訓練。
- 5.勞工作業環境監測
- 6.危害性化學品管理。
- 7.事故調查及處理之作業方法：讓全體員工了解自身的責任及義務，達成零災害的目標。
- 8.完善的稽核制度：組成一個具經驗的稽核小組，不定期的執行廠內設備、製程、人員等必要的查核、記錄是否有違反安全衛生的規定，並限期追蹤改善。
- 9.高階管理階層的審查：由最高主管主持並檢討各級主管推動安全衛生之績效，由最高主管核定並作為推動安全衛生管理的依據。
- 10.員工的安全衛生宣導。



| | | |
|---------------------|-------|-----|
| 6. 社會公益 | ----- | 101 |
| 6-1 理念與範疇 | ----- | 101 |
| 6-2 參與公共事務原則 | ----- | 102 |
| 6-3 社會責任支出 | ----- | 104 |
| 6-4 社會參與路徑 | ----- | 105 |
| 6-5 社會參與企業責任基本實踐 | ----- | 106 |
| 附錄- | | |
| 全球永續性報告指標GR I G4對照表 | ----- | 111 |



6. 社會公益

6-1 理念與範疇

官田鋼以「感恩、誠信、分享、創新」的企業文化，做為落實企業社會責任 (Corporate Social Responsibility ,CSR) 之核心精神，除了健全公司治理、關心環境保護及落實員工照顧的責任外，更主動積極面對弱勢關懷及發展環境永續等社會議題，以「取之於社會、用之於社會」之回饋精神，集結公司資源並鼓勵員工投入社會關懷，散播企業精神以提升社會向上的力量，為了達成這樣社會願景，我們勾勒了五項重要使命與任務：

一、踏實負責：

官田鋼以企業社會責任之理念，自發性的面對組織內部及外部環境永續之問題。在內部公司治理及友善職場環境之營造上，除了以「踏實負責」的理念提供員工安身立命、能以發揮所長的工作環境之外，並提供身心障礙者多元的工作機會，提供可幫助其未來職涯發展的工作環境，從政策面勞工權益的保障乃至執行面上員工相關福利的落實，主動、用心營造友善的工作職場，使員工能安心、放心的任職於就業職場中；在外部環境則積極參與地方社區事務，敦親睦鄰、回饋社區鄰里，提升在地社區整體之生活品質。

二、樂於公益：

在社會公益之領域，則以「感恩、分享」的理念，鼓勵員工積極參與社會關懷事務，除了結合社團投入公益慈善事業、關懷弱勢之外，並深入關心在地社區環境議題，鼓勵員工擔任樂於公益的企業志工，落實與地方社區共存之企業責任。



三、多元投入：

除了經營面向上著重股東、協力廠商及利害關係人之權益之外，對於企業員工及社區民眾的權益也十分重視，由人力發展之規畫、營造安全職場環境、關心地方公共事務、弱勢族群關懷及倡議勞工福利政策等多元面向投入，以創新思維善盡企業責任。

四、弱勢關懷：

鼓勵官田鋼員工從事公益事業服務，透過創意與活力，推廣企業回饋社會的人文精神，並透過員工志願服務之參與，結合社團力量推動公益慈善事業，關懷在地弱勢家庭，協助地方公益。

五、環境永續：

官田鋼戮力及落實生態環境保育之餘，由官田鋼員工至在地社區民眾環保教育之推廣，從日常生活推動環保行為與習慣，透過教育落實環境永續之理念。

6-2 參與公共事務原則

為鼓勵官田鋼員工積極參與公共事務，以落實「感恩、誠信、分享、創新」之企業文化，所採取之原則如下：

一、服務為本原則：

官田鋼建立「以服務為本位」之企業精神，不以公司利益為唯一考量，而以兼顧各種利害關係人的立場及社會責任為重。除確實讓員工了解公司目前執行的狀況，提升員工組織認同感與忠誠度之外，並鼓勵員工以回饋社會之精神擔任企業志工，成立環保志工團，回饋社區鄰里，並推動社區生態綠生活，落實企業核心精神。

二、正向效能原則：

為落實企業文化，服務的有效性須具備相應的執行能力，透過員工照顧等制度規畫可提升員工服務效能，使員工在工作和生活間取得平衡，另提供主管與員工、同儕之間正向透明之溝通管道，建立積極正向的員工關係，凝聚組織向心力，積極參與社會公益事務。企業社會責任的落實不但能提升員工服務效能，亦可以推動官田鋼對社會及環境正向影響的力量，達到雙贏的局面。

三、社會投資原則：

社會資本的維持與開發是推動企業社會責任的原則之一，官田鋼以地方公共事務參與、弱勢族群關懷、落實生態環境保育為策略，建立企業與在地社區互信互惠的合作關係，在地深耕永續發展。

四、國際接軌原則：

全球永續性報告書協會 (Global Report Initiative, GRI) 以公司治理、環境保護、員工照顧及社會公益等面向，檢視「企業社會責任」的實踐已成為國際趨勢。隨著全球化國際環境保護議題之倡議，企業除了追求利潤之外，仍須善盡地球公民之責任，維護自然環境，成為社會向善之推手，以提升國家與企業總體之經濟效益。



6-3 社會責任支出

官田鋼以企業社會責任之理念，自發性的面對組織內部及外部環境永續之問題。在內部公司治理及友善職場環境之營造上，除了以「踏實負責」的理念提供員工安身立命、能以發揮所長的工作環境之外，並提供身心障礙者多元的工作機會，提供可幫助其未來職涯發展的工作環境，從政策面勞工權益的保障乃至執行面上員工相關福利的落實，主動、用心營造友善的工作職場，使員工能安心、放心的任職於就業職場中；在外部環境則積極參與地方社區事務，敦親睦鄰、回饋社區鄰里，提升在地社區整體之生活品質。

近年來官田鋼在企業社會責任與對外捐贈之主要支出包括：

社會公益捐助：編列敦親睦鄰預算，協助地方公益。

6-4 社會參與路徑

在社會參與方面，官田鋼是透過多元化管道及窗口來進行，包括公司內權責單位，關係企業及各社團。經常性的活動分述如下：

| 工作類別 | 辦理單位 | 重點工作政策 |
|-----------|---------|----------------------------------|
| 人權與人力發展 | 管理部 | 1.協商合理工作條件 2.知識與經驗分享 |
| 安全與衛生 | 工安室 | 1.防範企業工安事故與流行病預防 2.參與政府舉辦工安課程 |
| 地方公共事務 | 管理部 | 1.敦親睦鄰 2.社會關懷 |
| 社會關懷與藝文活動 | 管理部 | 1.照顧弱勢族群 2.關心生態環境 |
| 勞工福利政策 | 職工福利委員會 | 1.國家勞工權益與福利政策 2.與同類團體交流合作及互動 |



6-5 社會參與企業責任基本實踐

一、參與地方活動、回饋社區鄰里：

積極參與社區活動，除給予經費贊助，並且協助各項活動之運作，如在本年度贊助並參與臨近里民及社團活動，有春安工作、社區發展協會活動、環保義工媽媽、長青學苑與下營區藝術等活動。並熱心贊助地方辦理各種節慶，有廟會及民俗活動如地方長壽俱樂部之活動、中秋聯歡晚餐、里民健康慢跑等活動。為落實敦親睦鄰工作，官田鋼管理部在廠區設有睦鄰人員，專責推動各項睦鄰工作，每月定期或不定期派員拜訪政府機關、地方團體、村里辦公處、毗鄰住戶、地方人士等（2018年睦鄰及公關拜訪次數共200次）在閒話家常時關心其日常生活，對於提出問題詳細答覆說明，同時主動宣導告知公司推動的政策，使其安心、放心。為確實掌握地方動態，聽取地方心聲，管理部定期與不定期與里長與地方耆老聯絡，充分瞭解里民需求與意見，對於涉及公司的問題除立即答覆解惑外，同時也將問題回報公司主管，迅速回應處理，並主動向問題反應人報告處理進度及結果。

二、人文關懷：

台南市應龍文教協會，是由一群從事文化教育工作與熱心公益人士，因緣際會下所組織而成，在相同理念下，期望為我們生活的這塊土地留下文化的種子，涵養民眾心靈，豐富人類生命。該協會於99年2月7日成立在創會理事長楊茂壽先生帶領下，會務蒸蒸日上，每年除了辦理在地文化和教育等相關活動、協助弱勢族群並結合宗教團體與相關社團推動公益慈善事業，以推動文化紮根及全民教育為目標。今年該協會更設定除了文化教育繼續耕耘外，有感地球日趨暖化，在協會理監事建議下，將綠美化及社區總體營造列為首要目標，期望喚起社區民眾共同學習，創造生活美學。官田鋼鐵念茲在茲，長期對「台南市應龍文教協會」捐款及參與相關活動，官田鋼鐵期許能與該協會，以及對台灣社會做出貢獻。

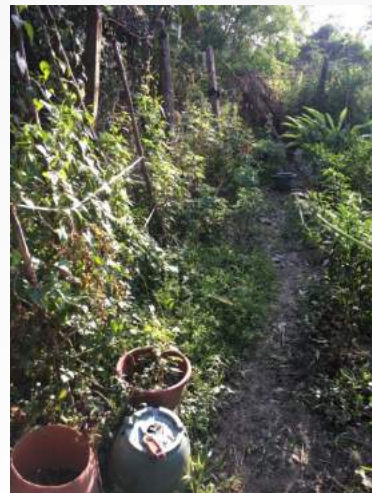
三、社團參與：

官田鋼人積極參與外界團體擔任義工，如慈濟、家扶中心，顯示官田鋼人行有餘力，回饋社會積極作為。官田鋼對於員工參與志工團體一直採取鼓勵的態度，希望藉由社團的參與提供員工調養身心的管道，也提供深入社會與人文關懷的機會。



四、社會向善的推手：

官田鋼人熱心公益，以行動實踐永續的理念，除在廠區內投入綠色樹林、清潔生產、為節能、環保、愛地球而努力；對外也積極展現官田鋼人大愛的關懷。我們把官田廠內之土地公廟鄰近土地，規劃成「官田自然生態園區」由員工自由認養，耕作時令蔬菜，並推進行種植香草及水果，期許該農場成為永續農場的教育園區，影響更多同仁、訪客以及當地的農民一起加入自然農法，把荒地變成生機盎然的有機健康農地。



五、官田鋼環保志工團：

理念不是知道了就可以，還要行動參與，才能改變，期能透過個人與公司的力量，積極響應環境保護活動，為永續家園盡一份心力，員工利用假日參加官田區環保義工活動。

六、建構並推動生態社區綠生活：

喜愛運動的官田鋼人，內化並結合生態意識到社區綠生活，並樂於推薦和安排客戶體驗在地綠生活。





七、性騷擾防治宣導：

本公司為防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。

108年5月分別於三廠一處進行四場之「性騷擾防治宣導會」，提高員工性騷擾防治之知識，並教育員工遇性騷擾或疑似情事發生時，提供員工申訴之管道及相關保護措施。



保護自己，尊重別人
「性騷擾申訴案件處理」

何謂性騷擾？言語的騷擾？
肢體的騷擾？視覺的騷擾？
不受歡迎的要求？

**只要主觀上感覺被侵犯
就是性騷擾！**

遇到職場性騷擾，您應該：

- 一、馬上向停止性騷擾行為，或向事發經過
及影響，告知您可信任之親友或團體。
- 二、進行紀錄及蒐證：
 - 紀錄內容：
 1. 騷擾人、事、時、地、態！
 2. 自己性騷擾的嘗試
 3. 對事件的高級及態度
 4. 事件發生後的影響
 - 蒐集證人與數位證據
- 三、尋求救濟：利用公司性騷擾申訴管道

圖片來源：
<https://www.taipower.com.tw/upload/200/2017111014454715470.jpg>



附件-全球永續性報告指標GRI G4對照表

一般標準揭露

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-------|-------|---|-----------------------------|----------|
| 策略與分析 | | | | |
| | G4-1 | 組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明 | 感恩、誠信、分享、創新 | 4 |
| | G4-2 | 組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述 | 感恩、誠信、分享、創新 3.3誠信經營與內控制度 | 4 51 |
| 組織簡介 | | | | |
| | G4-3 | 組織名稱 | 2.1公司簡介 | 14 |
| | G4-4 | 主要品牌、產品和服務 | 2.1公司簡介 | 14 |
| | G4-5 | 企業總部所在位置 | 2.1公司簡介 | 14 |
| | G4-6 | 公司營運所在國家數及國家名。- 包括主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國須包含在內 | 3.2公司組織 | 44 |
| | G4-7 | 所有權性質與法律形式 | 2.1公司簡介 | 14 |
| | G4-8 | 提供服務的市場。- 包括地理位置圖，服務的部門和客戶/受益人的類型 | 3.1經營報告 | 34 |
| | G4-9 | 報告組織之規模 - 包括員工人數、營運活動、銷售淨額(私人公司) 或營業淨額(公營組織)、總資本額細分為負債和權益(私人公司)、提供產品或服務之數量。 | 3.1經營報告 3.2公司組織 | 34 44 |
| | G4-10 | 依聘僱合約與性別報告員工總數 依聘僱類別與性別報告正式員工總數 依性別報告總勞動人口，包括員工和協力人力 依區域與性別報告總勞動人口 報告該組織的勞動主要組成是否大部分由依法被認定為個體戶或個人擔任，而非由員工或協力人力(包括承包商的員工及其承攬人力)。 報告就業人數的任何重大變化。 | 5.1人力結構 | 79 |



| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-------------|-------|--|---|----|
| | G4-11 | 受勞資雙方團體協約保障之員工比例 | 官田鋼與每位員工簽訂聘僱協約，協約明訂相關權利義務以保障雙方，並促使勞資共同遵守。 | |
| | G4-12 | 描述組織的供應鏈 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| | G4-13 | 報告報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變，包括： -位置的改變或操作變更，包括設施啟用、關閉和擴展 -股本結構變動及其他資本形成，維護和變更業務（私營機構） -供應商所在位置，供應鏈的結構，或與供應商間關係的變化，包括選擇和終止(是否有因SER狀況而被篩選的供應商) | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| | G4-14 | 報告組織是否有及如何預防的方法或原則。 | 4.1 綠色願景 | 70 |
| | G4-15 | 列出經公司簽署或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、企業社會原則或其他倡議 | 官田鋼遵守「企業社會責任政策」董事長簽署認可 | |
| | G4-16 | 列出公司參與協會(如商業協會)，和全國或國際性擁護機構的會員資格： -在協會治理單位擔任之職位 -參與專案或委員會 -提供除了常規會費外的贊助基金 -將參加會員資格做為策略性考量 | 1.4 利害關係人鑑別與溝通 | 10 |
| 識別之重要考量面和邊界 | | | | |
| | G4-17 | a. 列出包括在該組織的合併財務報表或同等文件的所有實體。 b. 報告是否有不包括在該組織的合併財務報表或同等文件所涉及的任何實體。 | 2.3 經營策略 | 29 |
| | G4-18 | a. 解釋定義報告內容和考量面邊界之流程。 b. 解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則。 | 1.3 報告邊界、範疇與揭露依據 | 10 |
| | G4-19 | 列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面。 | 1.4 利害關係者鑑別與溝通 | 10 |

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|--------------------|-------|--|---|----|
| | G4-11 | 受勞資雙方團體協約保障之員工比例 | 官田鋼與每位員工簽訂聘僱協約，協約明訂相關權利義務以保障雙方，並促使勞資共同遵守。 | |
| | G4-12 | 描述組織的供應鏈 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| | G4-13 | 報告報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變，包括： -位置的改變或操作變更，包括設施啟用，關閉和擴展 -股本結構變動及其他資本形成，維護和變更業務（私營機構） -供應商所在位置，供應鏈的結構，或與供應商間關係的變化，包括選擇和終止(是否有因SER狀況而被篩選的供應商) | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| | G4-14 | 報告組織是否有及如何預防的方法或原則。 | 4.1 綠色願景 | 70 |
| | G4-15 | 列出經公司簽署或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、企業社會原則或其他倡議 | 官田鋼遵守「企業社會責任政策」董事長簽署認可 | |
| | G4-16 | 列出公司參與協會(如商業協會)，和全國或國際性擁護機構的會員資格： -在協會治理單位擔任之職位 -參與專案或委員會 -提供除了常規會費外的贊助基金 -將參加會員資格做為策略性考量 | 1.4 利害關係人鑑別與溝通 | 10 |
| 識別之重要考量面和邊界 | | | | |
| | G4-17 | a. 列出包括在該組織的合併財務報表或同等文件的所有實體。 b. 報告是否有不包括在該組織的合併財務報表或同等文件所涉及的任何實體。 | 2.3 經營策略 | 29 |
| | G4-18 | a. 解釋定義報告內容和考量面邊界之流程。 b. 解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則。 | 1.3 報告邊界、範疇與揭露依據 | 10 |
| | G4-19 | 列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面。 | 1.4 利害關係者鑑別與溝通 | 10 |



| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|----------------|-------|--|---------------------------------|----------|
| | G4-20 | 對每一重大考量面，報告組織內之考量面邊界，具體如下： · 報告此考量面在組織內是否為重大的 · 如果考量面對組織內所有實體不屬重大(如G4-17)，請選擇以下兩種方法之一，報告為： 在G4-17中考量面不是重大的實體或實體群組列表，或在G4-17中考量面為重大的實體或實體群組列表報告組織內有關考量 | 1.4 利害關係者鑑別與溝通 3.3 誠信經營與內控制度 | 10 51 |
| 考量面邊界之任何特定限制 | G4-21 | 對每一重大考量面，報告組織外之考量面邊界，具體如下： · 報告此考量面在組織外是否為重大的 · 如果考量面對組織外係屬重大，鑑別考量面為重大之實體、實體群組或元素，另外，描述其地理位置 · 報告組織外有關考量面邊界之任何特定限制 | 1.4 利害關係者鑑別與溝通 3.3 誠信經營與內控制度 | 10 51 |
| | G4-22 | 報告在以前報告中所提供資訊任何重述的影響及重述原因。 | 3.1 經營報告 | 34 |
| | G4-23 | 報告與以前報告在範圍和考量面邊界有顯著改變。 | 1.3 報告邊界、範疇與揭露依據 | 10 |
| 利害關係者參與 | | | | |
| | G4-24 | 提供一份與組織議合之利害關係人群體的列表。 | 1.4 利害關係人鑑別與溝通 | 10 |
| | G4-25 | 報告與誰議合之利害關係人鑑別和選擇的基礎。 | 1.4 利害關係人鑑別與溝通 | 10 |
| | G4-26 | 報告組織的利害關係人議合的方法，包括按不同形式及利害關係人群體的參與頻率，並表明是否有任何參與作為報告的編制過程中的一部分。 | 1.4 利害關係人鑑別與溝通 | 10 |
| | G4-27 | 報告經由利害關係人參與所提出之關鍵議題和關注事項，及組織如何因應這些關鍵議題和關注事項。報告提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係人群體。 | 1.4 利害關係人鑑別與溝通 | 10 |
| 報告參數 | | | | |
| | G4-28 | 所提供資訊的期間。(即會計年度或日曆年度) | 2018年1月1日至 2018年12月31日 | |
| | G4-29 | 最近一次報告的日期 | 2018年12月 | |
| | G4-30 | 報告週期 | 每年 | |

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-------|-------|--|---------------------------------|----|
| | G4-31 | 針對報告書或其內容有問題時的聯絡人 | 1.5意見交流 | 12 |
| | G4-32 | a. 報告組織選擇之"依循選項" b. 報告所選擇"依循選項"之GRI索引表 c. 如果報告已經外部查證，報告引用的外部保證報告。GRI組織建議使用，但不是依循GRI指南的要求。 | 全面揭露 | |
| | G4-33 | a. 報告組織對本報告尋求外部保證的政策和現行作法 b. 如果伴隨著永續報告的保證報告不包括在內，報告提供任何外部保證的範圍和基礎。c. 報告組織和保證方間的關係。 d. 在尋求永續報告的保證時，報告最高治理單位和資深管理層是否參與。 | 1.3報告邊界、範疇與揭露依據 | 10 |
| 治理 | | | | |
| | G4-34 | 報告組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員。 | 3.0公司治理 | 33 |
| | G4-35 | 報告最高治理單位將經濟、環境和社會議題授權委派給資深管理層和其他員工的流程。 | 3.0公司治理 | 33 |
| | G4-36 | 報告組織是否已任命負責經濟、環境和社會議題之執行層職位或職位，及是否直接向最高治理單位報告。 | 3.0公司治理 | 33 |
| | G4-37 | 報告利害關係人和最高治理單位對經濟、環境和社會議題的協商流程。如果協商是被授權，描述由誰和任何反饋給最高治理單位的流程。 | 利害關係人透過公司年報、財報了解公司狀況，並於股東會上溝通意見 | |
| | G4-38 | 報告最高治理單位及其委員會的組成： · 執行董事或非執行董事 · 獨立董事 · 治理單位任期 · 每個人之其他顯著職位和承諾，和承諾的性質 · 性別 · 代表性不足的社會團體的成員資格 · 有關經濟、環境和社會衝擊之能力 · 利害關係人代表 | 3.2公司組織 | 44 |
| | G4-39 | 報告最高治理單位的主席是否亦為公司執行長（如果是，他或她在組織管理的功能和這種安排的原因）。 | 3.2公司組織 | 44 |



| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-------|-------|--|----------------------------------|-----------|
| | G4-40 | 報告提名和遴選最高治理單位及其委員會的流程，以及用於最高治理單位成員的提名和遴選標準，包括： <ul style="list-style-type: none"> · 多樣性是否及如何被考慮 · 獨立性是否及如何被考慮 · 有關經濟、環境和社會議題的專業知識和經驗是否及如何被考慮 · 利害關係人(包括股東)是否及如何被考慮 | 3.2公司組織 | 44 |
| | G4-41 | 報告最高治理單位確保避免及管理利益衝突之流程。報告是否向利害關係人揭露利益衝突，至少包括： <ul style="list-style-type: none"> · 跨董事會成員 · 與供應商和其他利害關係人的交叉持股 · 控股股東之存在 · 關聯方揭露 | 若有相關訊息，公司會於公開資訊觀測站發佈重大訊息及公告 | |
| | G4-42 | 報告最高治理單位和資深管理層在制定、批准、感恩、誠信、分享、和更新該組織的目的、價值或使命聲明、策略、創新政策，以及相關的經濟、環境和社會衝擊的目標之角色。 | | |
| | G4-43 | 報告發展和強化最高治理單位的經濟、環境和社會議題之集體知識所採取的量測措施。 | 3.2公司組織 | 44 |
| | G4-44 | 1. 報告最高治理單位在經濟、環境和社會議題的績效評估流程。報告這樣的評估是否為獨立的及其頻率。報告這樣的評估是否是自我評估。 2. 報告回應最高治理單位在經濟、環境和社會議題之績效評估所採取的行動，最低要求，包括成員和組織實踐的變化。 | 3.0公司治理 | 33 |
| | G4-45 | 1. 報告最高治理單位在經濟、環境和社會的衝擊、風險和機遇之鑑別和管理的角色。包括最高治理單位實施盡職調查過程中的角色。 2. 報告利害關係人諮詢是否被用來支持最高治理單位在經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之鑑別和管理。 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | G4-46 | 報告最高治理單位審查組織的經濟、環境和社會議題之風險管理流程有效性的角色。 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | G4-47 | 報告最高治理單位審查經濟、環境和社會的衝擊、風險及機會之頻率。 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | G4-48 | 報告正式審查和批准該組織永續報告之最高委員會或定位，並確保涵蓋所有重大考量面。 | 3.3誠信經營與內控制度 6.5 社會參與社會責任基本實踐 | 51 106 |

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-------|-------|--|-------------------------|----------|
| | G4-49 | 報告向最高治理單位溝通關鍵問題的流程。 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | G4-50 | 報告向最高治理單位所溝通關鍵問題之性質與總數，及用來處理和解決的機制 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | G4-51 | a. 報告下列類型之最高治理單位及資深執行階層的薪酬政策： · 固定薪酬與變動薪酬： -以績效為基礎的薪酬 -以股份為基礎的薪酬 -分紅 -遞延或既得股份 | 3.2公司組織 3.3誠信經營與內控制度 | 44 51 |
| | | · 註冊獎金或招聘獎勵金 · 終止合約之給付 · 補償機制 · 退休福利，包括最高治理單位、資深執行階層及所有員工之貢獻率與其福利方案之差異 | | |
| | G4-52 | b. 報告薪酬政策的績效機制如何與最高治理單位和資深執行階層之經濟、環境和社會目標有關 報告決定薪酬之流程。報告薪酬顧問是否參與薪酬決定和是否獨立於管理層。報告薪酬顧問是否與組織有關係。 | 3.2公司組織 | 44 |
| | G4-53 | 如適用時，報告如何尋求及考慮利害關係人關於薪酬之意見，包含薪酬政策及建議之投票結果。 | N/A | |
| | G4-54 | 報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得與於該國所有員工年度所得中位數(排除最高個人年度所得)之比率。 | N/A | |
| | G4-55 | 報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得之年度加薪百分比與於該國所有員工年度加薪百分比之中位數(排除最高個人年度所得)的比率。 | N/A | |
| 道德和誠信 | | | | |
| | G4-56 | 描述組織的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則與道德守則。 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | G4-57 | 報告尋求道德和法律行為意見及組織誠信相關事宜之內部和外部機制，如服務熱線或諮詢熱線。 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | | | 5.6 員工關係 | 88 |
| | G4-58 | 報告對不道德或非法行為及組織誠信相關事宜關注之內部和外部機制，如透過線上管理上報、舉報機制或熱線。 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| | | | 5.6 員工關係 | 88 |



特定標準揭露 - 經濟

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|--------|--------|-----------------------|--------------------------|----------|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 經濟成果 | G4-EC1 | 直接經濟價值的產出與分配 | 3.1經營報告 | 34 |
| 經濟成果 | G4-EC2 | 氣候變遷造成的財務風險與機會 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| 經濟成果 | G4-EC3 | 退休計畫 | 5.2薪酬福利 | 80 |
| 經濟成果 | G4-EC4 | 政府的財務援助 | N/A | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 市場地位 | G4-EC5 | 依性別(揭露)標準起薪與當地最低薪資的比例 | 5.2 員工薪酬福利 | 80 |
| 市場地位 | G4-EC6 | 資深管理階層為在地聘雇(在地人)之比例 | 5.2 員工薪酬福利 | 80 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 間接經濟衝擊 | G4-EC7 | 基礎建設投資與服務所產生之發展和衝擊 | 6.0社會公益 | 101 |
| 間接經濟衝擊 | G4-EC8 | 間接經濟衝擊 | 3.3誠信經營與內控制度 3.4供應鏈管理 | 51 60 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 採購 | G4-EC9 | 在地供應商採購之比例 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |

特定標準揭露 – 環境

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|--------|---------|--------------------------|-----------|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 物料 | G4-EN1 | 所用原物料(直接物料及不可再生物料)之重量或體積 | N/A | |
| 物料 | G4-EN2 | 回收物料占所用原物料的百分比 | N/A | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 能源 | G4-EN3 | 組織內之能源耗用 | 4.3.3能源管理 | 75 |
| 能源 | G4-EN4 | 組織外之能源耗用 | 4.3.3能源管理 | 75 |
| 能源 | G4-EN5 | 能源強度 | 4.3.3能源管理 | 75 |
| 能源 | G4-EN6 | 能源耗用之減量 | 4.3.3能源管理 | 75 |
| 能源 | G4-EN7 | 產品與服務(於使用階段)能源需求之減量 | 4.3.3能源管理 | 75 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 水資源 | G4-EN8 | 總耗水量 | 4.3綠色管理 | 71 |
| 水資源 | G4-EN9 | 用水對於水源之顯著影響 | 4.3綠色管理 | 71 |
| 水資源 | G4-EN10 | 回收水使用量及其占總用水量之百分比 | 4.3綠色管理 | 71 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 空污 | G4-EN15 | 直接溫室氣體排放量(範疇1) | 4.3綠色管理 | 71 |
| 空污 | G4-EN16 | 能源間接溫室氣體排放量(範疇2) | 4.3綠色管理 | 71 |
| 空污 | G4-EN17 | 其他間接溫室氣體排放量(範疇3) | 4.3綠色管理 | 71 |



| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|--------|---------|--|-----------|----|
| 空污 | G4-EN18 | 溫室氣體排放強度 | 4.3綠色管理 | 71 |
| 空污 | G4-EN19 | 溫室氣體排放之減量 | 4.3綠色管理 | 71 |
| 空污 | G4-EN20 | 【蒙特婁議定書】臭氧耗用物質之排放量 | N/A | |
| 空污 | G4-EN21 | 氮氧化物、硫氧化物與其他空氣污染源之排放量 | 4.3綠色管理 | 71 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 水污與廢棄物 | G4-EN22 | 廢水之處理方式、水質、排放地與排放量 | 4.4環境永續 | 77 |
| 水污與廢棄物 | G4-EN23 | 各類廢棄物總量及其處理方式 | 4.4環境永續 | 77 |
| 水污與廢棄物 | G4-EN24 | 洩漏次數與洩漏量 | 4.4環境永續 | 77 |
| 水污與廢棄物 | G4-EN25 | 依《巴塞爾公約》附錄I、II、III、106-107III的條款中所界定之有毒廢棄物經運輸、輸入、輸出或處理的重量，以及跨國運送的百分比 | N/A | |
| 水污與廢棄物 | G4-EN26 | 受公司污廢水排放所嚴重影響的水體及相關棲息地的位置、面積、保護狀態及生物多樣性 | 4.4環境永續 | 77 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 產品與服務 | G4-EN27 | 降低產品與服務(在使用階段)對環境衝擊的設計 | 4.4環境永續 | 77 |
| 產品與服務 | G4-EN28 | 售出產品與其包裝材料(在使用階段之後)被回收或再使用的百分比 | N/A | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 法規符合性 | G4-EN29 | 違反環境法律法規所被懲處之重大罰款金額，以及所受非經濟處罰的次數 | 4.5環保法規遵循 | 77 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 運輸 | G4-EN30 | 運送產品、物料與人員所造成的環境衝擊 | N/A | |

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-------------|---------|-------------------------------|-----------|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 整體表現 | G4-EN31 | 環境保護支出及投資 | 4.4 環境永續 | 77 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 供應商環境(衝擊)評估 | G4-EN32 | 經由環境(判定)準則加以篩選的新供應商百分比 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| 供應商環境(衝擊)評估 | G4-EN33 | 供應鏈中具有實際和潛在的顯著環境負面衝擊與組織所採取的行動 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 環境申訴機制 | G4-EN34 | 經由正式環境申訴機制所提出，呼應與解決的申訴數目 | N/A | |

特定標準揭露 – 勞動條件

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|--------|--------|-----------------------------------|---|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 雇用 | G4-LA1 | 依年齡組別、性別及區域揭露新進員工數目及比率和員工離職數目及流動率 | 5.1 人力結構 | 79 |
| 雇用 | G4-LA2 | 全職員工(可以期待,有別於契約與臨時員工)的福利 | 5.2 薪酬福利 | 80 |
| 雇用 | G4-LA3 | 依性別揭露育嬰假的復職率和留任率 | 5.2 薪酬福利 | 80 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 勞資關係 | G4-LA4 | 營運變化的最短告知期限 | 依據勞動相關法規規定官田鋼鐵均符合通知程序。本公司規定終止勞動契約的預告期間規定： 1. 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。 2. 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。 3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。 | |



| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-----------|---------|---|----------------------------|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 職業安全健康 | G4-LA5 | 勞工安全健康委員會中員工的代表 | 5.6 職業安全衛生管理 | 88 |
| 職業安全健康 | G4-LA6 | (組織內+在廠區內工作的承攬商)依性別及區域揭露傷害種類、傷害率、職業病率、損工率、缺勤率與工作相關之死亡人數 | 5.6 職業安全衛生管理 | 88 |
| 職業安全健康 | G4-LA7 | 職務上具疾病高風險或發生率的員工 | 5.6 職業安全衛生管理 | 88 |
| 職業安全健康 | G4-LA8 | 與工會達成之正式協議中所包含之安全衛生議題 | 5.6 職業安全衛生管理 | 88 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 教育訓練 | G4-LA9 | 依性別與職級之平均訓練時數 | 5.3 訓練發展 | 84 |
| 教育訓練 | G4-LA10 | 加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理及終生學習計畫 | 5.3 訓練發展 | 84 |
| 教育訓練 | G4-LA11 | 依性別與職級之職能發展評估 | 5.3 訓練發展 | 84 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 多元化與機會平等 | G4-LA12 | 依性別、年齡組別、少數族裔成員及其它多元化指標揭露治理公司成員和各類員工的組成 | 5.1 人力結構 | 79 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 同工同酬 | G4-LA13 | 依職級與區域揭露男女底薪與薪酬之比例 | 5.2 薪酬福利 | 80 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 供應商勞動條件評估 | G4-LA14 | 經由勞動條件(判定)準則加以篩選的新供應商百分比 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| 供應商勞動條件評估 | G4-LA15 | 供應鏈中具有實際和潛在的顯著勞動條件負面衝擊與組織所採取的行動 | 3.4 供應鏈管理 協同供應商善盡企業社會責任 | 60 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 勞動條件申訴機制 | G4-LA16 | 經由正式勞動條件申訴機制所提出，呼應與解決的申訴數目 | 5.6 員工關係 | 88 |

特定標準揭露 – 人權

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-----------|---------|--------------------------------------|---------------------|----------|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 投資 | G4-HR1 | 載有人權條款或經由人權審查的投資協定 | 5.6員工關係 | 88 |
| 投資 | G4-HR2 | 員工人權的訓練時數與百分比 | 5.3訓練發展 | 84 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 不歧視 | G4-HR3 | 歧視事件與矯正措施 | 5.6員工關係 | 88 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 自由結社與集體協議 | G4-HR4 | 識別員工與供應商違反自由結社與集體協議的狀況與風險；組織所採取的支持措施 | 3.4供應鏈管理 5.6員工關係 | 60 88 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 童工 | G4-HR5 | 識別組織與供應商童工的風險；為消弭童工，組織所採行的措施 | 3.5承攬商安全衛生管理 | 65 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 強迫勞動 | G4-HR6 | 識別組織與供應商強迫勞動的風險；為消弭強迫勞動，組織所採行的方法 | 3.5承攬商安全衛生管理 | 65 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 評估 | G4-HR9 | 接受人權審查或衝擊評估的運營點總數和百分比 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 供應商人權評估 | G4-HR10 | 經由人權條件(判定)準則加以篩選的新供應商百分比 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| 供應商人權評估 | G4-HR11 | 供應鏈中具有實際和潛在的顯著人權條件負面衝擊與組織所採取的行動 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |



| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|--------|---------|----------------------------|------------|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 人權申訴機制 | G4-HR12 | 經由正式人權條件申訴機制所提出，呼應與解決的申訴數目 | 5.5 員工協助方案 | 87 |
| | | | 5.6 員工關係 | 88 |

特定標準揭露 – 社會

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|-----------|---------|------------------------------------|--------------|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 當地社區 | G4-SO1 | 組織中對於營運據點在其所在社區有實施議和、衝擊評估與發展方案的百分比 | 4.0環境保護 | 70 |
| 當地社區 | G4-SO2 | 對當地社區具有實際和潛在負面衝擊的營運據點 | N/A | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 反貪腐 | G4-SO3 | 經由評估貪腐的風險營運據點數目、百分比與所鑑別出的顯著風險 | 無發現重大風險 | |
| 反貪腐 | G4-SO4 | 反貪腐溝通與訓練 | 3.3誠信經營與內控制度 | 51 |
| 反貪腐 | G4-SO5 | 對於已證實之貪腐事件的處置 | 無此情事發生 | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 不公平競爭行為 | G4-SO7 | 不公平競爭行為、反托拉斯與市場壟斷的訴訟與結果 | 無此情事發生 | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 法規符合性 | G4-SO8 | 違反法律法規的次數與罰款金額 | 4.5環保法規遵循 | 77 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 供應商社會衝擊評估 | G4-SO9 | 經由社會衝擊(判定)準則加以篩選的新供應商百分比 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |
| 供應商社會衝擊評估 | G4-SO10 | 供應鏈中具有實際和潛在的顯著負面社會衝擊與組織所採取的行動 | 3.4 供應鏈管理 | 60 |

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|----------|---------|----------------------------|---------------|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 社會衝擊申訴機制 | G4-SO11 | 經由正式社會衝擊申訴機制所提出，呼應與解決的申訴數目 | 3.3 誠信經營與內控制度 | 51 |

特定標準揭露 – 產品責任

| 重要考量面 | 指標 | 說明 | 章節 | 頁碼 |
|----------|--------|--|-----------------------------|----|
| 管理方法揭露 | | | | |
| 顧客健康與安全 | G4-PR1 | 對產品與服務實施健康與安全改善評估的百分比 | N/A | |
| 顧客健康與安全 | G4-PR2 | 依事件結果揭露產品與服務於其生命週期中違反健康與安全法規的事件數 | 無此情事發生 | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 產品與服務的標示 | G4-PR3 | 組織程序要求的產品及服務資訊種類，以及標示這些資訊於重要產品及服務上的百分比 | N/A | |
| 產品與服務的標示 | G4-PR4 | 產品與服務違反資訊與標示法規的事件 | 無此情事發生 | |
| 產品與服務的標示 | G4-PR5 | 客戶滿意度調查的結果 | 2.3 經營策略 | 29 |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 客戶隱私 | G4-PR8 | 侵害客戶隱私及遺失客戶資訊的事件 | 2018年官田鋼無違反侵害客戶隱私及遺失客戶資訊的事件 | |
| 管理方法揭露 | | | | |
| 法規符合性 | G4-PR9 | 產品與服務違反法規的罰款金額 | 2018年官田鋼無違反產品與服務違反法規的罰款 | |



官田鋼鐵股份有限公司
Quintain Steel Co., LTD

總管理處

台南市南區新建路47號4樓
電話：06-246-3888 傳真：06-246-1789
網站：<http://www.quintain.com.tw>

HEAD OFFICE

4F., NO.47, Xinjian Rd., South Dist.,
Tainan City 702, Taiwan (R.O.C.)
TEL : +886-6-2463888 FAX : +886-6-2461789
WEB:<http://www.quintain.com.tw>

熱壓線材廠(官田廠)

台南市官田區南廊里119-5號
電話：06-5790406
傳真：06-5790422

KUAN-TIEN PLANT

for Hot Rolled Wire Rod &
Deformed Bar in Coil
Products

No.119-5, Nanbu,
Guantian Dist., Tainan City
720, Taiwan (R.O.C.)

TEL:+886-6-5790406
FAX:+886-6-5790422

球化線材廠(麻豆廠)

台南市麻豆區麻口里32-6號
電話：06-5703358
傳真：06-5700118

MA-TOU PLANT

for Spheroidized
Annealing
Wire Product

No.32-6, Madoukou,
Madou Dist., Tainan City
721, Taiwan (R.O.C.)

TEL:+886-6-5703358
FAX:+886-6-5700118

鍍鋅線材(永康廠)

台南市永康區塩行里中正北路317
巷15號
電話：06-2533104
傳真：06-2530572

YUNG-KUNG PLANT

for Galvanized Wire Product

No.15-6, Ln. 317, Zhongzheng
N. Rd., Yongkang Dist., Tainan
City 710, Taiwan (R.O.C.)

TEL:+886-6-2533104
FAX:+886-6-2530572