



官田鋼鐵股份有限公司
Quintain Steel Co., LTD

[2014]

企業責任報告書



[官田鋼鐵股份有限公司]

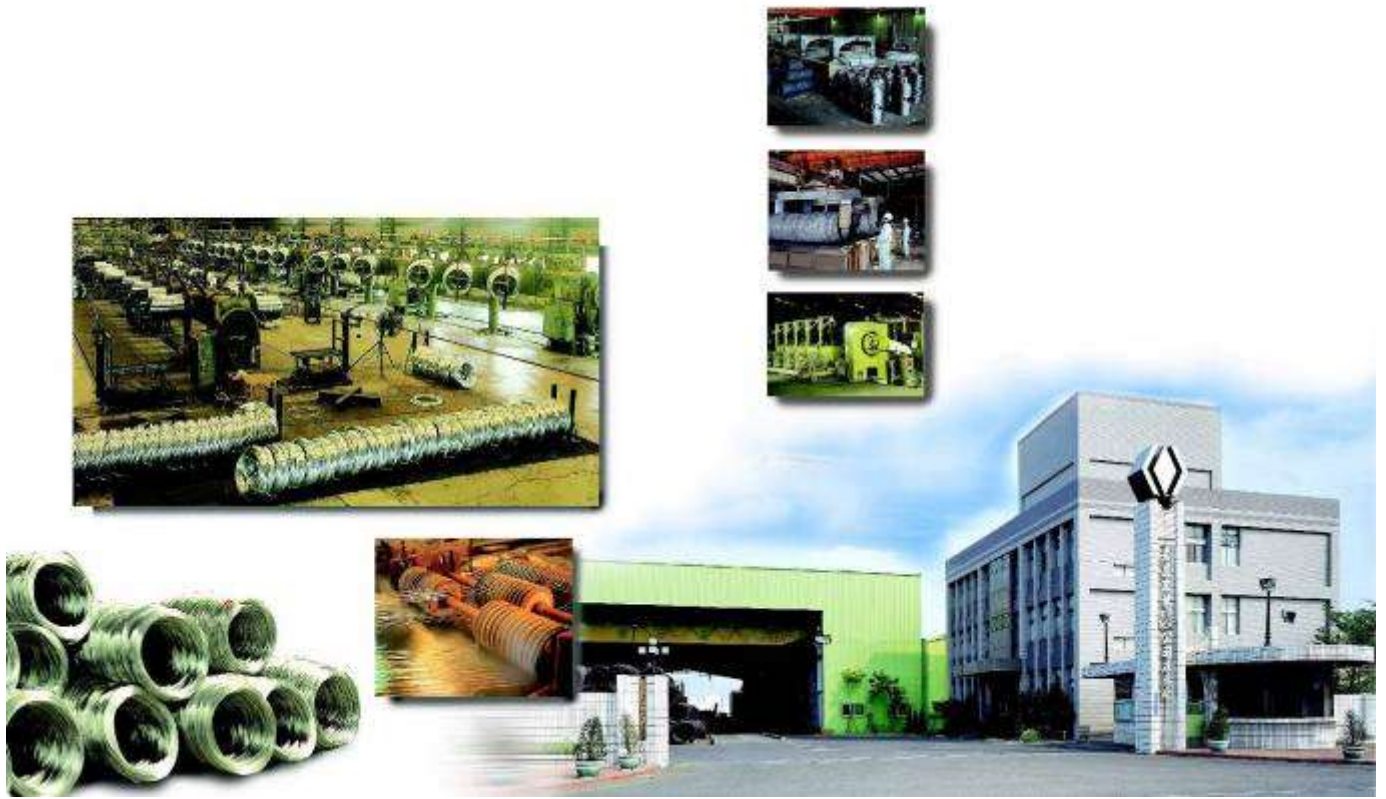
103年12月1日

目錄

經營者的話	3
董事長的話	3
總經理的話	5
1.0 關於本報告書	7
1.1 前言	7
1.2 GRI 編輯原則	7
1.3 報告邊界、範疇與揭露依據	8
1.4 利害關係者鑑別與溝通	8
1.5 意見交流	10
2.0 關於官田鋼	11
2.1 公司簡介（公司重大紀事）	11
2.2 企業文化	21
2.3 經營策略	23
2.4 第三方認證	24
3.0 公司治理	26
3.1 經營報告	26
3.2 公司組織	31
3.3 誠信經營與內控制度	37
3.4 供應鏈管理	45
3.5 承攬商安全衛生管理	49
4.0 環境保護	53
4.1 綠色願景	53
4.2 政策與理念	54
4.3 綠色管理	55
4.3.1 環境保護管理	55
4.3.2 溫室氣體盤查	56
4.3.3 能源管理	57
4.4 環境永續	57
4.5 環保法規遵循	57
5.0 員工照顧	59
5.1 人力結構	59
5.2 薪酬福利	60
5.3 訓練發展	63
5.4 身心障礙者關懷	65

企業責任報告書

5.5 EAPs 員工協助方案	66
5.6 員工關係	67
5.7 職業安全與衛生管理	68
6.0 社會公益	81
6.1 理念與範疇	81
6.2 參與公共事務原則	82
6.3 社會責任支出	83
6.4 社會參與路徑	84
6.5 社會參與企業責任基本實踐	84
附件-全球永續性報告指標 GR I G4 對照表	94



企業責任報告書

經營者的話

感恩、誠信、分享、創新

董事長的話

回顧 2013 年，雖然全球景氣受到歐洲諸國債信問題，美國聯準會逐漸縮減量化寬鬆政策，以及中國經濟成長趨緩等因素的影響，需求萎縮、供過於求、競爭激烈，但官田鋼鐵的營運仍然穩健，並且在公司治理、環保、工安等方面，百尺竿頭更上層樓。官田鋼連續兩年分別獲頒經濟部工業局安衛楷模、台南市政府創新研發績優廠商之獎項，更強化官田鋼永續經營及持續競爭力之經營理念。

在公司治理方面，2013 年我們成立了「薪酬委員會」，結合董事會與經營團隊良性的互動與制衡，共同致力於公司效率與監督功能的提昇與健全，並獲臺灣證券交易所上市櫃公司治理資訊揭露評鑑為 A++，是促進營運透明度，更保障全體股東權益與公司治理之效能。

在工安環保的領域，官田鋼憑藉著長期深耕與不斷創新，持續展現卓越的執行力，2013 年官田鋼取得職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)認證。更長期致力於環保設備之更新、溫室氣體之減量、廣設綠地、維持廠區與週遭生態環境之平衡，廠區及週遭 500 公尺內有各種動植物數千種，可媲美生態公園。

官田鋼不僅是永續的官田鋼，更是生態的官田鋼，在廠區內您可看到各種林木、青草植被、爬蟲類、兩棲類、浮游生物、時或可看到凌波仙子(水雉)徜徉其間，我們會致力於對環境的永續關懷和參與，我們更相信經濟發展與環境保護是可並存的。



企業責任報告書



總經理的話

企業要能夠生存，必定是社會有所需求，但相對的也必須要對社會做出正面貢獻，因此；企業在追求其競爭力與利潤同時，更必須謹守企業道德，以對社會貢獻正面而有益之行為，作為經營之出發點。官田鋼鐵公司一直以來，始終視自己為社會的一份子，除了為股東創造利潤、提供民眾就業機會、繳納稅款之外，以自身能力而言，應有更多層面的貢獻，以彰顯企業存在價值。官田鋼以「企業公民」為己任，致力實踐與利害關係者共同創造與回饋，也得知在「環境、社會、治理」三個面向，是社會大眾最關注的議題，也是我們持續追求改善與進步原動力。

在環境保護方面，官田鋼鐵公司正視本身從事行業的特性，若要在地生根，永續經營，必須從根本解決污染問題，因此不斷尋求專家指導污染防治技術，提升污染防治能力，除了每年投入經費，建置污染防治及處理設備外，對於引進先進管理制度，更是不遺餘力，諸如「廢水處理」、「溫室氣體盤查」、「空氣污染防制措施」及「廢棄物減量」等，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，以期能夠更降低對環境的污染。

在企業承諾方面，提供同仁一個安身立命，安心發揮所長工作環境。因之；和諧的勞資關係一直以來為官田鋼鐵公司所重視，設置職業安全衛生委員會、職工福利委員會、不定期舉辦員工座談會、建立申訴制度及意見箱等，提供勞資雙方溝通管道。除了專業職前訓練、在職訓練、員工協助方案並推動員工品格教育及各項急

企業責任報告書

難救助。公司並設置「員工子女獎學金」鼓勵員工子女接受高等教育。

在社會參與方面，長期以來，公司支持工廠所在地如台南市官田、麻豆、永康員工參與志工服務，積極參與社會弱勢族群的關懷救助，及鄰近社區進行敦親睦鄰環境清潔與打掃，以期建構一個多元文化、人性關懷、創意活力與環境永續社會。最後仍然要感謝各位利害關係者的關心和肯定，使官田鋼鐵公司第一本企業永續與社會責任報告書能順利發行，展望 2014 年，我們將在公司治理和資訊揭露上以更務實的面向來溝通、回應和改善，期與自然共生、社會共融，展現官田鋼鐵公司的價值，對台灣社會做出更大貢獻，共創人類美好的未來。



1.0 關於本報告書

1.1 前言

為增進地方區域發展，創造地方就業機會，這是本公司所念茲在茲的。因此毅然決然地於 2006 年 7 月將原嘉益工業，更名為官田鋼鐵股份有限公司，以展現本公司愛鄉、愛土之情操，官田鋼鐵股份有限公司（以下稱官田鋼）一直是以「善盡社會責任」理念，讓社會大眾瞭解公司的價值與功能，做為全體同仁行為準則。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。

近年來，國內已發生諸多供應鏈的職場安全缺失，企業商譽也連帶受損，點出企業永續經營更多面向。在風險管理與危機管理方面，通路商和供應商之間是唇齒相依的，必須站在同一陣線，一個負責任的企業，除了主動善盡企業責任，更無法忽視通路商帶給供應商的壓力和規範，這關乎供應商的管理，這也是全球永續報告書協會（GRI）綱領由 G3 改版到 G4 所要達成任務之一。

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 2013 年 1 月 1 日至 2013 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 2014 年以前啟動至今的官田鋼永續經營模式 (Quintain Steel Sustainability Model, QSSM) 之精神。本報告書載列之財務資訊，取自 2012 年與 2013 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 利害關係者鑑別與溝通

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。

企業責任報告書

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、人才招聘	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：張鴻友

電子郵件：u7903001@quintain.com.tw

電話：886-6-5790406

傳真：886-6-5790422

地址：(72046) 台南市官田區南廂里南廂 119 之 5 號



2.0 關於官田鋼

2.1 公司簡介（公司重大紀事）

一、設立日期

（一） 設立登記日期：中華民國六十二年七月二十八日。

（二） 營業項目

1. CA01060 鋼線鋼纜製造業。
2. CB01010 機械設備製造業。
3. A401010 牧場經營業。
4. A102040 休閒農業。
5. F501060 餐館業。
6. F401010 國際貿易業。
7. H701010 住宅及大樓開發租售業。
8. CA05010 粉末冶金業。
9. CA02010 金屬建築結構及組件製造業。
10. CA01070 廢車船解體及廢鋼鐵五金處理業。
11. CA01020 軋鋼業。
12. CH01030 文具製造業。
13. C901050 水泥及混凝土製品製造業。
14. F107100 基本化學材料批發業。

企業責任報告書

15. C901040 預拌混凝土製造業。

16. 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

企業責任報告書

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：增資為壹拾伍億捌仟玖佰肆拾參萬伍仟元，球化線材產品並通過

企業責任報告書

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。

企業責任報告書

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：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。



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：102 年

單位：新台幣仟元

產 品 項 目	銷 售 值	比 重
盤 元	3,520,823	59.82%
鍍 鋅 鐵 線	975,487	16.57%
鋼 鐵 線 材	148,122	2.52%
螺 絲	299,393	5.09%
代工收入及其他	279,504	4.74%
餐旅收入	662,477	11.26%
合 計	5,885,806	100.00%

3. 目前計畫開發之新產品：合金鋼及大線徑之產品。

(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：

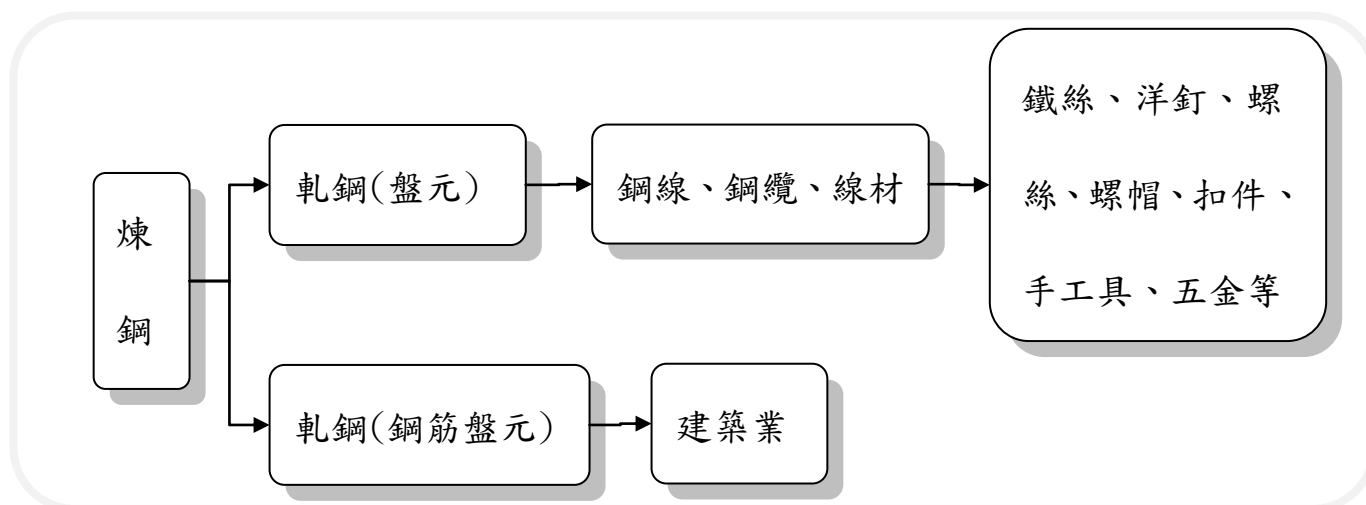
102 年 12 月金融面指標維持穩定，生產面、貿易面、消費面及市場信心調查指標逐漸回穩，勞動市場表現則未盡理想，景氣對策信號綜合判斷分數 24 分，燈號轉呈綠燈，領先指標持續上升，同時指標已漸脫離水平，增幅擴大顯示，景氣復甦力道增強，經濟穩定回溫。

(2) 國外：

鋼材消費方面 2014 年全球經濟緩慢復甦 WSA 預測今年全球鋼材表面需求預估將微幅成長 3.3 % 達 15.2 億噸，2013 年粗鋼產量較前年增加 3.5 % 達 16.1 億噸供給過剩情形將維持，而產能利用率恐將維持低點。隨著歐債危機等不確定因素暫解，IMF 預估 2014 全球經濟成長將逐步回暖，GDP 成長率約達 3.7 % 高於今年 3 %，已開發國家部分歐元區為減赤而端出的財政收縮政策及結構改革所造成的衝擊已減緩，預估歐元區經濟將回穩，美國各項經濟數據亦表現穩定，聯準會宣布減碼量化寬鬆。整體而言預估今年已發國家經濟成長率將回穩，上升至 2.2 %。開發中國家方面美國聯準會減碼量化寬鬆

規模可能會使新興市場貨幣遭遇衝擊，今年開發中國家預估將普遍面臨成長速度放緩的局面，但平均成長 5.1 % 仍高於已開發國家。(資料來源：2014 年 2 月中鋼)

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 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

企業責任報告書

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) 鋼鐵釘：

102 年國內鋼鐵釘出口量為 63,043 公噸，本公司將於官田二廠竣工啟用後投產提供市場需求。

(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公會統計資料庫查詢各項鋼材 102 年度銷售量及本公司 102 年度產品之銷售量，據以推估本公司目前於國內盤元線材市場占有率約 8.5%，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，以近二年牙條銷售量分別為 8,911 噸及 14,919 噸，目前每月市場銷售量約 1,200 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	國內主要競爭廠商
盤元及球化線材	中鋼、豐興、龍慶、燁興及威致 貿易商：韓國、中國鋼材廠及聚亨
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)

企業責任報告書

二、股東結構

103年4月8日

股東結構 數量	政府 機構	其他 法人	個人	外國機構及 外人	合計	
人數	1	0	53	32,898	48	33,000
持有股數	553	0	118,545,605	255,860,796	13,688,573	388,095,527
持股比例(%)	0	0	30.545%	65.928%	3.528%	100%

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，為最終真理。

企業責任報告書

- * 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，對待員工持之以誠，信任員工，因此塑造了和諧的勞資關係。
- * 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，透過新舊員工知識傳承及鼓勵員工勇於嘗試與創新，使得官田鋼於競爭市場中，得以在產品、品質與服務方面不斷創新求變，以確保企業之競爭力。

以上四大經營理念是公司重視推廣的做事精神，培養成一種風氣。而樸拙、幹勁、合作、踏實、自信、創新、廉明是本公司特有的企業文化。此外，本公司也強調施行儒家「愛的管理」來共同維持企業文化永續。





2.3 經營策略

1. 經營方針

- (1) 增加產品項目，提高開工率降低成本，增強產品競爭力。
- (2) 官田二廠增產建築用螺絲(俗稱牙條)及鋼鐵釘，黑鐵絲料源等產品銷售，增加銷售量。
- (3) 提升技術品級：
麻豆球化廠專注高級合金鋼線材及球化線材之加工。
官田廠改善研磨設備提生高級線材產能，並積極爭取銷售通路。
- (4) 拓展外銷市場。

2. 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，尤其以需靠獨

企業責任報告書

立國協巴西、日本等地進口鋼胚之單軋廠，加上歐美景氣持續不佳，各國內需疲弱，使獨立國協、韓國及大陸因產能過剩，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，預計一百零三年度公司銷售總重量約 270,600 公噸。

3. 重要產銷政策

- (1) 產品多元化提高官田廠之開工率，降低單位生產成本。
- (2) 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。
- (3) 增加麻豆廠球化線材成品之選擇性（高爐料、電爐料）。
- (4) 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。最新證書可以官田鋼官網與下載。

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

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。

企業責任報告書

民國 92 年：永康廠通過日本工業規格（JIS）認定。

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 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 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。

3.0 公司治理

3.1 經營報告

(個體財務報告、績效概況、財務風險因應、市場占有率分析等)

1. 102 年度營業計畫實施成果

(1) 個體營業計畫實施成果

單位：新台幣 仟元

項 目	一〇二年度	一〇一年度	成長率
營業收入	5,223,329	5,620,484	-7%
營業成本	5,224,152	5,869,391	-11%
營業毛損	(823)	(248,907)	100%
營業費用	165,606	161,246	3%
營業淨損	(166,429)	(410,153)	59%
營業外收入及支出	44,965	15,491	190%
稅前淨損	(121,464)	(394,662)	69%
本期淨損	(121,389)	(396,487)	69%
本期綜合損益總額	(122,230)	(393,394)	69%

- ① 營業毛損較上期減少，主係自 7 月起鋼價止跌回升，銷貨情況逐漸回穩，且因中鋼取消優惠方案，公司逐步調升售價，同時本年度係以較低價之庫存銷售，故使營業毛損較上期減少。

企業責任報告書

- ② 營業外收入及支出增加，主係因採用權益法之子公司及關聯企業損益之份額增加及財務成本減少所致。

(2) 合併營業計畫實施成果

單位：新台幣 仟元

項 目	一〇二年度	一〇一年度	成長率
營業收入	5,885,806	6,242,367	-6%
營業成本	5,518,687	6,121,749	-10%
營業毛利	367,119	120,618	204%
營業費用	368,272	364,529	1%
營業淨損	(1,153)	(243,911)	100%
營業外收入及支出	15,845	(10,616)	249%
稅前淨利(淨損)	14,692	(254,527)	106%
本期淨損	(18,034)	(289,065)	94%
本期綜合損益總額	(19,114)	(287,539)	93%

- ① 營業毛利較上期增加，主係自 7 月起鋼價止跌回升，銷貨情況逐漸回穩，且因中鋼取消優惠方案，公司逐步調升售價，同時本年度係以較低價之庫存銷售，故使營業毛利較上期增加。
- ② 營業外收入及支出增加，主係因合併公司於 102 年 12 月以現金 42,671 千元認購美優實業公司普通股 3,005 千股，102 年度取得美優實業公司所產生之廉價購買利益為 29,564 千元所致。

企業責任報告書

2.財務收支情形

(1) 個體財務收支情形

單位：新台幣 仟元

項 目	一〇二年度	一〇一年度	增減金額
營業活動之淨現金流入（出）	208,286	(91,152)	299,438
投資活動之淨現金流出	(189,805)	(295,123)	105,318
籌資活動之淨現金流入	72,626	450,810	(378,184)

- ① 營業活動現金流入較上期增加 299,438 千元，主係因銷貨情況逐漸回穩，營業毛利增加，另因公司調整部分客戶授信期間，提升收款速度。綜上所述，使得本年度稅後淨損及應收款項減少所致。
- ② 投資活動現金流出較上期減少 105,318 千元，主係因取得不動產、廠房及設備之資本支出減少所致。
- ③ 籌資活動現金流入較上期減少 378,184 千元，主係因 101 年度辦理現金增資所致。

(2) 合併財務收支情形

單位：新台幣 仟元

項 目	一〇二年度	一〇一年度	增減金額
營業活動之淨現金流入	470,634	116,329	354,305
投資活動之淨現金流出	(363,099)	(835,869)	472,770
籌資活動之淨現金流入（出）	(9,255)	448,792	(458,047)

企業責任報告書

- ① 營業活動現金流入較上期增加 354,305 千元，主係因銷貨情況逐漸回穩，營業毛利增加，另因公司調整部分客戶授信期間，提升收款速度。綜上所述，使得本年度稅後淨損及應收款項減少所致。
- ② 投資活動現金流出較上期減少 472,770 千元，主係因無活絡市場之債券投資其原始到期日超過 3 個月定期存款及取得不動產、廠房及設備之資本支出減少所致。
- ③ 籌資活動現金流入較上期減少 458,047 千元，主係因 101 年度辦理現金增資及 102 年非控制權益變動減少所致。

3.獲利能力分析情形

(1) 個體獲利能力分析情形

項 目	一〇二年度	一〇一年度
資 產 報 酬 率	-1.3%	-5.4%
權 益 報 酬 率	-2.9%	-9.3%
純 益 率	-2.3%	-7.1%

102 年度均較 101 年度為優，主係因 102 年度稅後淨損較去年同期減少所致。

(2) 合併獲利能力分析情形

項 目	一〇二年度	一〇一年度
資 產 報 酬 率	0.2%	-3.2%
權 益 報 酬 率	-0.4%	-5.7%
純 益 率	-0.3%	-4.6%

102 年度均較 101 年度為優，主係因 102 年度稅後淨損較去年同期減少所致。

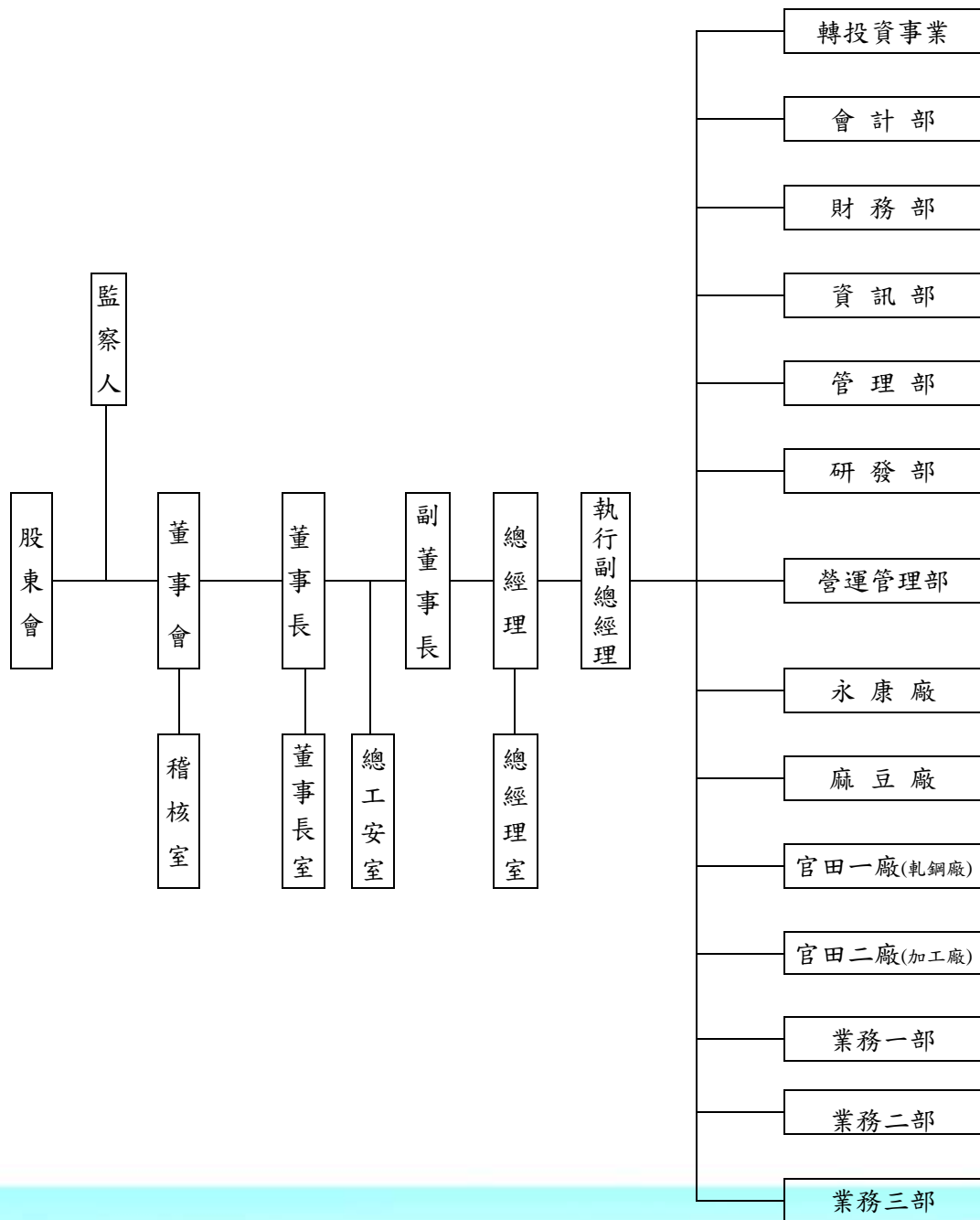
4. 研究發展狀況：合金鋼球化線材與鋼鐵釘開發量產。

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

103 年 4 月 30 日



企業責任報告書

1. 董事及監察人資料

103 年 4 月 8 日

職稱	姓名 (註1)	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	持股比率%	股數	持股比率%	股數	持股比率%	股數	持股比率%			股數	持股比率%	職稱
董事長	汪振澤	1020627	3 年	940122	37,500	0.01	109,500	0.03	0	0	0	0	中興大學畜產學系 官田鋼鐵總經理	(註3)	無		
董事	嘉績百貨企業(股)公司	1020627	3 年	910530	9,254,250	2.74	10,280,688	2.65	0	0	0	0	不適用	不適用	不適用		
	代表人：朱繼聖	1020627	3 年	940122	0	0	48,000	0.01	0	0	0	0	加州大學碩士 東盟實業總經理	鳳勝實業(股)公司董事、總經理	無		
	代表人：吳振復	1020627	3 年	940122	9,000	0	81,998	0.02	0	0	0	0	中原大學工業管理系 官田鋼鐵副總經理	(註4)	無		
	代表人：陳介仁	1020627	3 年	990625	0	0	52,000	0.01	750	0	0	0	嘉義大學 EMBA 官田鋼鐵管理部經理	總經理室協理	無		
董事	保利都投資(股)公司	1020627	3 年	960621	36,836,439	10.90	40,922,167	10.54	0	0	0	0	不適用	不適用	不適用		
	代表人：潘希賢	1020627	3 年	960621	3,750	0	76,165	0.02	0	0	0	0	淡江大學機械工程系 官田鋼鐵副總經理	(註5)	無		
	代表人：張嘉廣	1020627	3 年	960621	0	0	12,816	0.003	0	0	0	0	中興大學社會學系 官田鋼鐵董事長	嘉園投資開發(股)公司董事長	無		
董事	陳重憲	1020627	3 年	940122	8,187,750	2.42	9,095,897	2.34	0	0	0	0	加州大學經濟系 官田鋼鐵管理部經理	(註6)	監察人	陳雨田	二親等 姻親
董事	黃秋梅	1020627	3 年	940122	3,750	0	4,165	0.00	8,331	0	0	0	嘉義高中	堃寶實業(股)公司監察人	無		

企業責任報告書

													興鉉德(股)公司董事長		
董事	威世貿易有限公司	1020627	3年	960621	225,000	0.07	249,955	0.06	0	0	0	0	不適用	不適用	不適用
	代表人：胡碧珊	1020627	3年	990816	0	0	48,000	0.01	0	0	0	0	靜宜大學商學系 致和證券副總經理	財務副總經理	無
監察人	美優實業(股)公司 (註7)	1020627	3年	910530	2,856,750	0.84	5,395,438	1.39	0	0	0	0	不適用	不適用	不適用
	代表人：楊水國	1020627	3年	960621	0	0	0	0	0	0	0	0	北門高中 美優實業副董事長	美優實業(股)公司 副董事長	無
監察人	堃寶實業(股)公司 (註8)	990512	3年	960621	2,272,330	0.67	5,208,337	1.34	0	0	0	0	不適用	不適用	不適用
	代表人：陳雨田	1010106	3年	1010106	0	0	0	0	3,807,500	0.98	0	0	南加州大學傳播系 美國競速賽車學校創辦人	美優實業(股)公司 執行董事	董事 陳重憲 二親等 姻親
監察人	劉福財	1020627	3年	1020627	2,400,000	0.62	2,400,000	0.62	900	0	0	0	高中 鴻鑫建材有限公司 董事長	堃寶實業(股)公 司董事	無

註1：本公司於102.6.27改選董事及監察人。

註2：本公司之董事、監察人，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；官田投資開發(股)公司監察人。

註4：本公司副董事長；美優實業(股)公司監察人。

註5：本公司總經理；夏都投資(股)公司董事；嘉園投資開發(股)公司監察人。

註6：本公司執行副總經理；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)公司董事。

註7：美優實業股份有限公司於102.10.31辭去本公司監察人一職。

註8：堃寶實業(股)公司於102.06.26改選時，任期到期解任。

企業責任報告書

(一) 董事會運作情形

最近年度董事會開會 5 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	5	0	100	
董事	嘉績百貨企業(股)有限公司 代表人：陳介仁	5	0	100	
董事	嘉績百貨企業(股)有限公司 代表人：朱繼聖	5	0	100	
董事	嘉績百貨企業(股)有限公司 代表人：吳振復	5	0	100	
董事	保利都投資(股)公司 代表人：潘希賢	5	0	100	
董事	保利都投資(股)公司 代表人：張嘉廣	5	0	100	
董事	威世貿易有限公司 代表人：胡碧珊	5	0	100	
董事	陳重憲	5	0	100	
董事	黃秋梅	4	0	80	

其他應記載事項：

- 一、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：本公司並未設置獨立董事。
- 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、致力資訊揭露之推動以提高公司治理透明度，經證券基金會評鑑 96 年度等級「A」、97~100 年度等級「A+」。
- 四、本公司自 102 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。102 年度評核之結果均為適任。

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。

(二) 監察人參與董事會運作情形

最近年度董事會開會 5 次(A)，監察人列席情形如下：

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
監察人	美優實業(股)公司 代表人：楊水國	4	0	100	102.10.31 辭職
監察人	堃寶實業(股)公司 代表人：陳雨田	2	0	100	102.06.27 到期解任
監察人	劉福財	2	0	66.7	102.06.27 新任

其他應記載事項：

一、監察人之組成及職責：

- (一) 監察人與公司員工及股東之溝通情形：本公司監察人可透過發言人、董事會、股東會等機制與員工、股東及利害關係人溝通。

企業責任報告書

- (二) 監察人與內部稽核主管及會計師之溝通情形：監察人可定期於董事會時與內部稽核主管就公司財務、業務狀況進行溝通與討論；監察人與會計師不定期就公司財務、業務狀況進行溝通與討論。
- 二、監察人列席董事會如有陳述意見，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監察人陳述意見之處理：無。
- 三、本公司自 102 年度起依據監察人該年度之出席率、董事會表冊之查核、對本公司業務之檢查及其他具體事蹟進行監察人自評，作為監察人職能之評鑑及改善之參考。102 年度評核之結果均為適任。

(四) 薪酬委員會運作情形：

1. 薪資報酬委員會成員資料

身 份 別 (註 1)	條 件 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 會 成 員 家 數	備 註 (註 3)	
		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			
		其他	蔡東堯			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
其他	黃志楠			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	0	
其他	魏福全			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	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、公司直接及間接持有表決權之股份超過百分之五十之子公司之獨立董事者，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

企業責任報告書

偶。

(8) 未有公司法第 30 條各款情事之一。

註 3：若成員身分別係為董事，請說明是否符合「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資委員會設置及行使職權辦法」第 6 條第 5 項之規定。

2. 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：102 年 8 月 8 日至 105 年 6 月 26 日，截至 103 年 3 月 17 日止，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	蔡東堯	2	0	100%	
委員	黃志楠	2	0	100%	
委員	魏福全	2	0	100%	

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。
- 三、本公司自 102 年度起依據薪酬委員該年度之出席率、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委員自評，以評核其適任度並強化薪酬委員會職能。102 年度評核之結果均為適任。

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

風險是與世俱存，在人類悠久的文化發展過程中，企業經營管理面臨之風險是多變的，面對許多有關法令規定已過時，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

項 目	運 作 情 形	與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
<p>一、訂定誠信經營政策及方案</p> <p>(一)公司於規章及對外文件中明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層承諾積極落實之情形。</p> <p>(二)公司訂定防範不誠信行為方案之情形，以及方案內之作業程序、行為指南及教育訓練等運作情形。</p> <p>(三)公司訂定防範不誠信行為方案時，對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，採行防範行賄及收賄、提供非法政治獻金等措施之情形。</p>	<p>1.本公司明定「道德行為準則」及誠信經營理念，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。</p> <p>2.針對董事、監察人及員工之教育訓練及宣導事項皆於定期會議中納入執行。</p> <p>3.獎勵及懲戒制度於公司現行相關制度中已有規範。</p>	<p>無差異。</p> <p>無差異。</p> <p>無差異。</p>
<p>二、落實誠信經營</p> <p>(一)公司商業活動應避免與有不誠信行為紀錄者進行交易，並於商業契約中明訂誠信行為條款之情形。</p>	<p>1.公司於商業契約中明訂誠信行為條款之情形。</p> <p>2.公司由總經理室及稽核室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</p>	<p>無差異。</p> <p>無差異。</p>

企業責任報告書

(二)公司設置推動企業誠信經營	之。	
專(兼)職單位之運作情形,以及董事會督導情形。	3.本公司利害關係人(顧客、供應商、一般大眾等)如權利受侵害時	無差異。
(三)公司制定防止利益衝突政策及提供適當陳述管道運作情形。	可連絡本公司發言人進行申訴,發言人連絡資料如前述。 4.本公司將針對誠信經營建立之	無差異。
(四)公司為落實誠信經營所建立之有效會計制度、內部控制制度之運作情形,以及內部稽核人員查核之情形。	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。	
三、公司建立檢舉管道與違反誠信經營規定之懲戒及申訴制度之運作情形。	本公司除定期由稽核室進行各項作業查核外,若有違反誠信經營情事可向稽核室進行舉發或申訴。	無差異
四、加強資訊揭露		
(一)公司架設網站,揭露誠信經營相關資訊情形。	誠信經營理念揭露於公司網站,供投資人參考。	無差異。
(二)公司採行其他資訊揭露之方式(如架設英文網站、指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露放置公司網站等)。	本公司 (http://www.quintain.com.tw/)。 夏都公司 (http://www.ktchateau.com.tw/) 本公司於年報揭露相關訊息。有關資訊揭露,經證券基金會評鑑97~100年度最高等級「A+」。	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:		
<ol style="list-style-type: none"> 1.本公司:不適用(本公司規劃編製中)。 2.夏都公司: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,制訂本公司「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(如公司對商業往來廠商宣導公司誠信經營決心、政策及邀請其參與教育訓練、檢討修正公司訂定之誠信經營守則等情形):		
<ol style="list-style-type: none"> 1.本公司:無。 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。 		



企業責任報告書

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：

1. 利率變動：合併公司 101 年度短期借款為 1,094,020 仟元、長期負債為 1,288,926 仟元、利息費用 45,475 仟元；102 年度短期借款為 1,342,227 仟元、長期負債為 1,114,428 仟元、利息費用 37,960 仟元。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。
2. 匯率變動：合併公司 101 年度匯兌利益為 8,910 仟元，102 年度匯兌損失為 2,979 仟元。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。本公司將視原料庫存量，適時調整美金借款，降低匯兌損失之風險。
3. 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：

1. 102 年度合併公司無從事高風險、高槓桿之投資。
2. 102 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。
3. 102 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實收

企業責任報告書

資本總額（約當新台幣 3,880,955 仟元），截至 102 年底背書保證期末實際動支金額為 3,911 仟元。

4. 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 102 年底尚未到期之遠期外匯合約為美元 14,205 千元/新台幣 419,069 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 40,848 仟元之研發費用，未來研發計畫請參閱本年報（頁次 43-44）技術與研發概況。

（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

企業責任報告書

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：

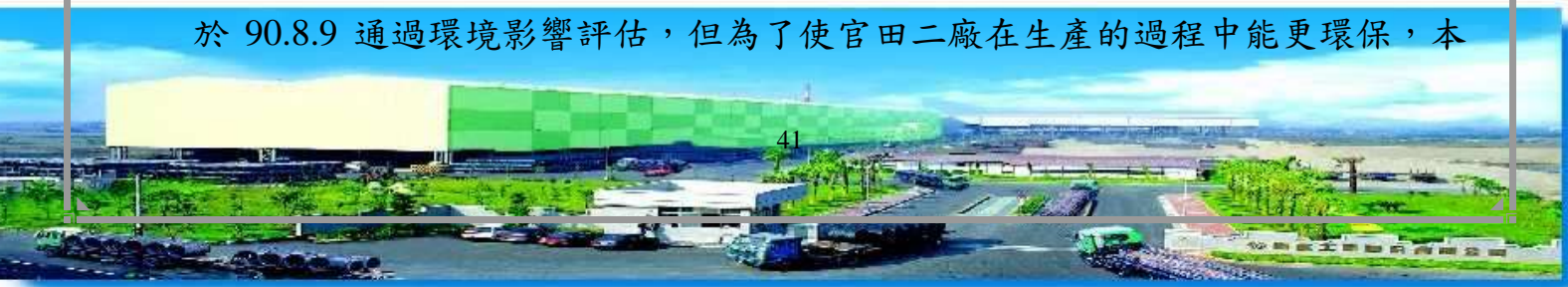
合併公司經營宗旨向來以穩健誠信為原則，企業形象良好，最近年度並無危及企業形象之情事發生。未來本公司在追求股東權益最大化之同時，亦將善盡企業之社會責任，以降低企業形象改變產生之風險，本公司在上市櫃公司資訊揭露評鑑於 97~100 年度連續四年榮獲「A+」等級。

(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：

本公司考量永康廠因空間有限，新產品之開發及生產空間略顯不足，且因永康廠曾多次飽受水患之苦，故本公司擬新建官田二廠，將永康廠遷至官田成立官田二廠，並引進新式環保製造設備，同時增加產品項目及節省官田一廠及永康廠間之運費支出。本公司於 93 年 8 月起進行道路開發，陸續於 94 年 10 月基地周界圍籬工程、99 年 12 月興建廠房東/北側道路工程等，並於 100 年 4 月進行本廠廠房興建工程，於 101 年 9 月取得使用執照。

官田二廠完成後預計每月可增加伸線產能至 7,000 公噸，另雖然官田二廠已於 90.8.9 通過環境影響評估，但為了使官田二廠在生產的過程中能更環保，本



企業責任報告書

公司引進最先進的廢酸再生回收系統(ARP)設備及密閉式酸洗設備來取代原本規劃之丟棄式酸洗設備，此設備目前中鋼、中龍、燁聯等公司均已使用多年，而本公司此套設備更新更精密安全更符合政府之減廢政策，因製程上的不同，於 98.11.16 提出環境影響差異分析報告送審，目前仍在審查階段，由於尚未獲准，部分設備設備尚不可安裝，工廠尚未營運。

(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 5,208,194 仟元、4,881,823 仟元及 4,344,935 仟元，分別佔合併總進貨淨額比率之 97.56%、96.88% 及 96.48%，除 101 年度及 102 年度對 A001 供應商進貨比重達 34.63% 及 52.22%，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為 3,538,071 仟元、3,121,026 仟元及 3,037,775 仟元，佔各該年度合併營業收入淨額之比例分別為 51.45%、50.00% 及 51.61%，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。

企業責任報告書

(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：無。

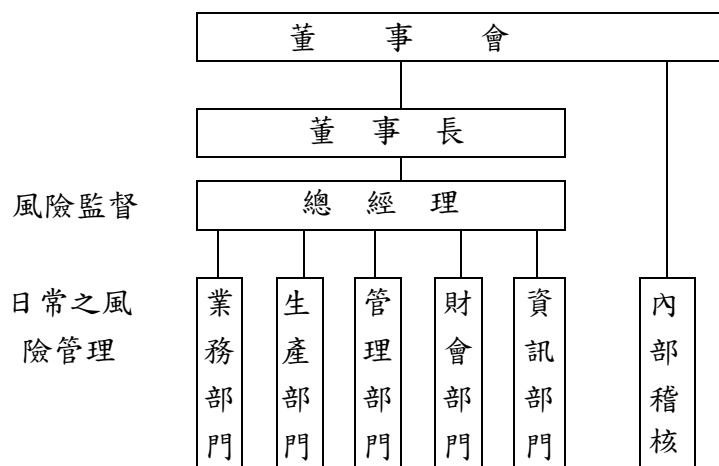
(十一) 經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施：無。

(十二) 訴訟或非訴訟事件：無。

(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、環境職安之管理。

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。

(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。

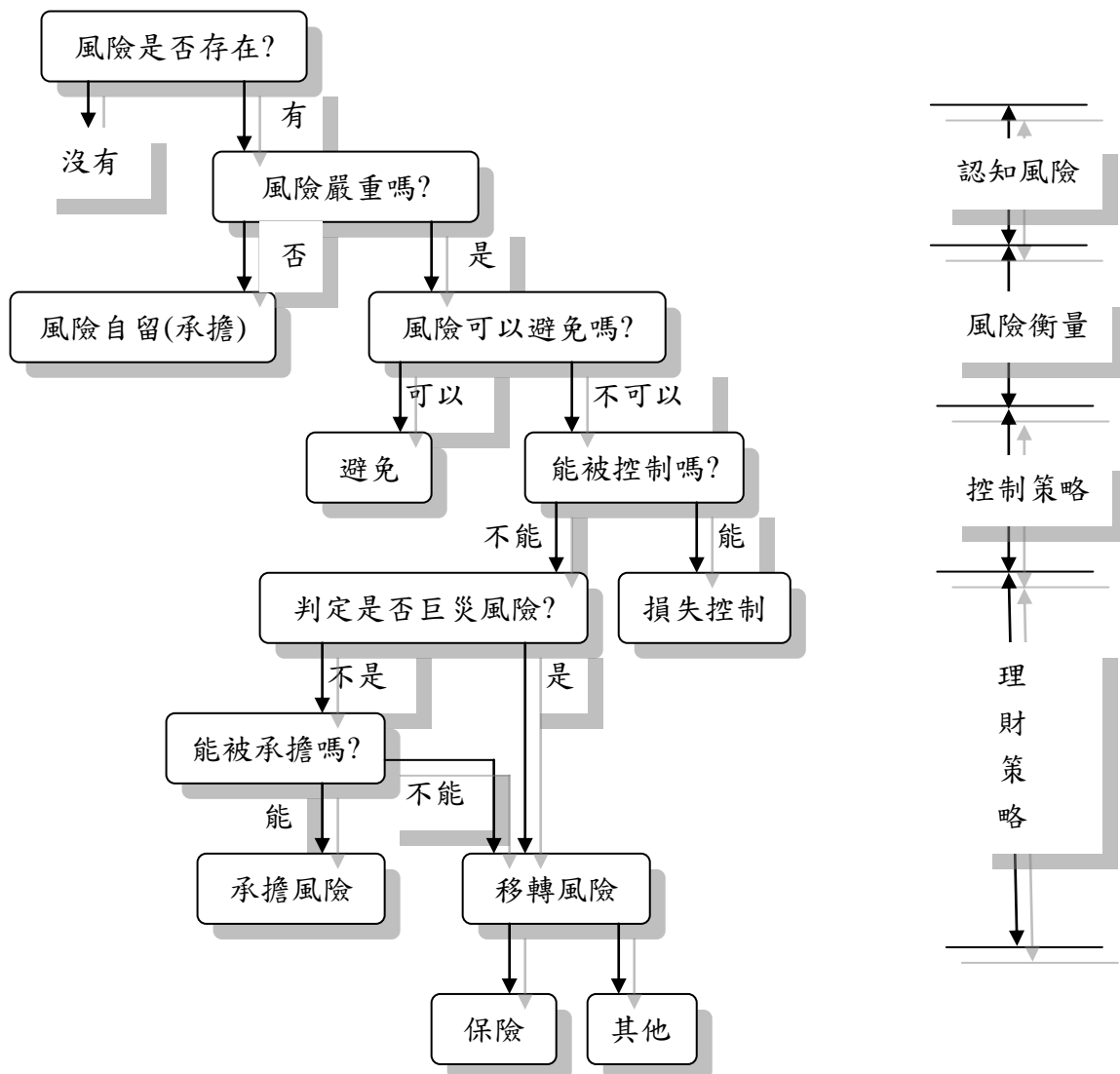


圖 3.1 風險管理實施步驟及程序流程圖

3.4 供應鏈管理

(一) 協同供應商善盡企業社會責任

供應商與承攬商乃為企業成長、創新及永續之重要夥伴，官田鋼希望能與供應商成為共存共榮及長期合作的對象。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，期待與供應商針對勞動人權、道德、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，並做好風險管理與持續營運等計劃。

官田鋼自 2010 年起，開始向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。其中供應商企業社會責任風險評估家數由 2010 年的 10 家，逐年累積至 2013 年達 201 家，稽核供應商家數累計至 2012 年計有 52 家。目前仍每年持續進行稽核。經由社會、經濟、環境及供應鏈判斷準則針對新供應商進行風險評估，經過篩選才轉為正式供應商。2013 年，調整稽核供應商之查驗內容，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。

2013 年，經由供應商正式申訴機制所提出的申訴案件總共為 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之永續供應鏈前進。

企業責任報告書

表 3.2 官田鋼 2011-2013 年供應商 CSR 管理重點

2011	2012	2013
1.建立供應CSR執行規範及稽核文件規範。	1.建立供應商稽核資料庫。	1.持續問卷調查及稽核。
2.問卷調查首次發出。	2.進行問卷調查及供應商稽核。	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。

(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，係為確保供應鏈之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。公司自成立起一直在推動原物料在地生產化上始終不遺餘力。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

1. 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，

企業責任報告書

依據各材料備料時程長短建立安全庫存管控機制，以確保供應鏈暢通。產品開發階段，各項資材均選用三家以上供應商，並建立主/替用料以降低缺料風險。

2. 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的部份。

(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：

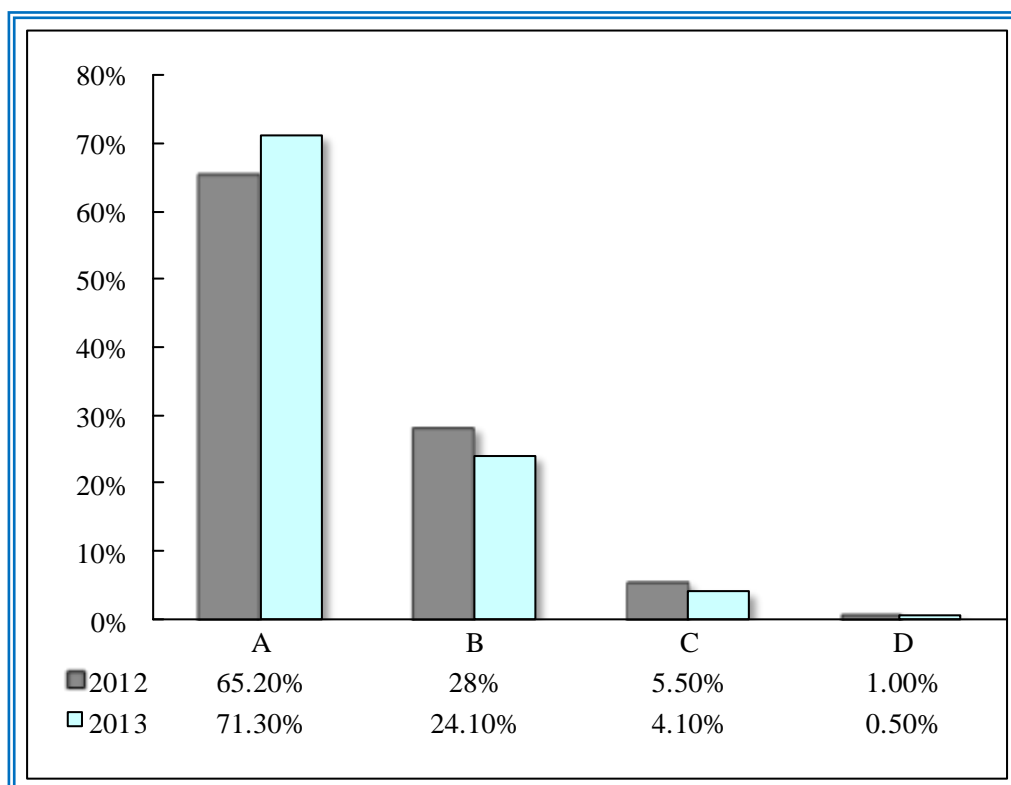
供應商管理系統認證	除要求供應商產品的品質、交期與價格之外，也敦促其保護環境、改善安全與衛生。故要求供應商須取得國際驗證，如：ISO 9001、ISO 14001和OHSAS 18001：2007等品質、環境及安全 衛生管理系統。符合官田鋼要求條件者，方可成為合格供應商。
供應商評比	每月對原物料供應商依「品質」、「服務」及「配合」等構面進行供應商評比。其中，品質評比構面更依據「到貨不良率」、「服務品質」、「線上退貨率」與「客訴」四構面進行績效評比。評比結果分為A、B、C、D級，一旦發現 C/D 級，則進行品質較弱的部份做專案 改善及輔導，並列入觀察以確保是否有改善。

企業責任報告書

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。
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

2013 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 2013 年合格供應商比率較 2012 年增加 1.9%，從 93.5 % 上升至 95.4 %。



- 資料統計：2012年1月至2013年12月
- A: score ≥ 95 分 B: $95 > \text{score} \geq 85$ 分 C: $85 > \text{score} \geq 65$ 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」、及有關附屬法規外，並須遵守官田鋼安全衛生有關規章之規定，為防止職務災害之發生及維護機械、設備、機具之安全，制定「承攬商安全衛生管理標準書」等有關承攬商作業安全規定、承攬商違規罰款及承攬商進廠作業管理規定，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、環安衛設備之改善、對排除事故災害有特殊貢獻或對公司生產助益極優良者、虛驚事件提案、環安衛改善提案，等均提供獎金，以資獎勵，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，提供俱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

以作為一而言，公司應該提供必要的安全衛生設備，以防止機械、器具、原料、危害性化學品、毒性物質、噪音等可能引起危害，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「工作安全許可」制度，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

以作為二而言，承攬商不得使用不符合標準之設備及器具，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。



圖 3.2 核准使用之防止感電圖示案例(圖片來源：勞動部 TOSHMS 北區促進會)

(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辦法」、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。

1. 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。

2. 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工安規定事項，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。



4.0 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等，以期能努力達到清潔生產及環境永續之短、長程目標。



圖 4.1 廠房綠景



圖 4.2 廠房綠景



圖 4.3 廠房綠景



圖 4.4 廠房綠景





圖 4.5 廠房綠景



圖 4.6 廠房綠景

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)設施包括廢氣、廢水、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，本公司官田廠預計 2015 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。

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。

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。

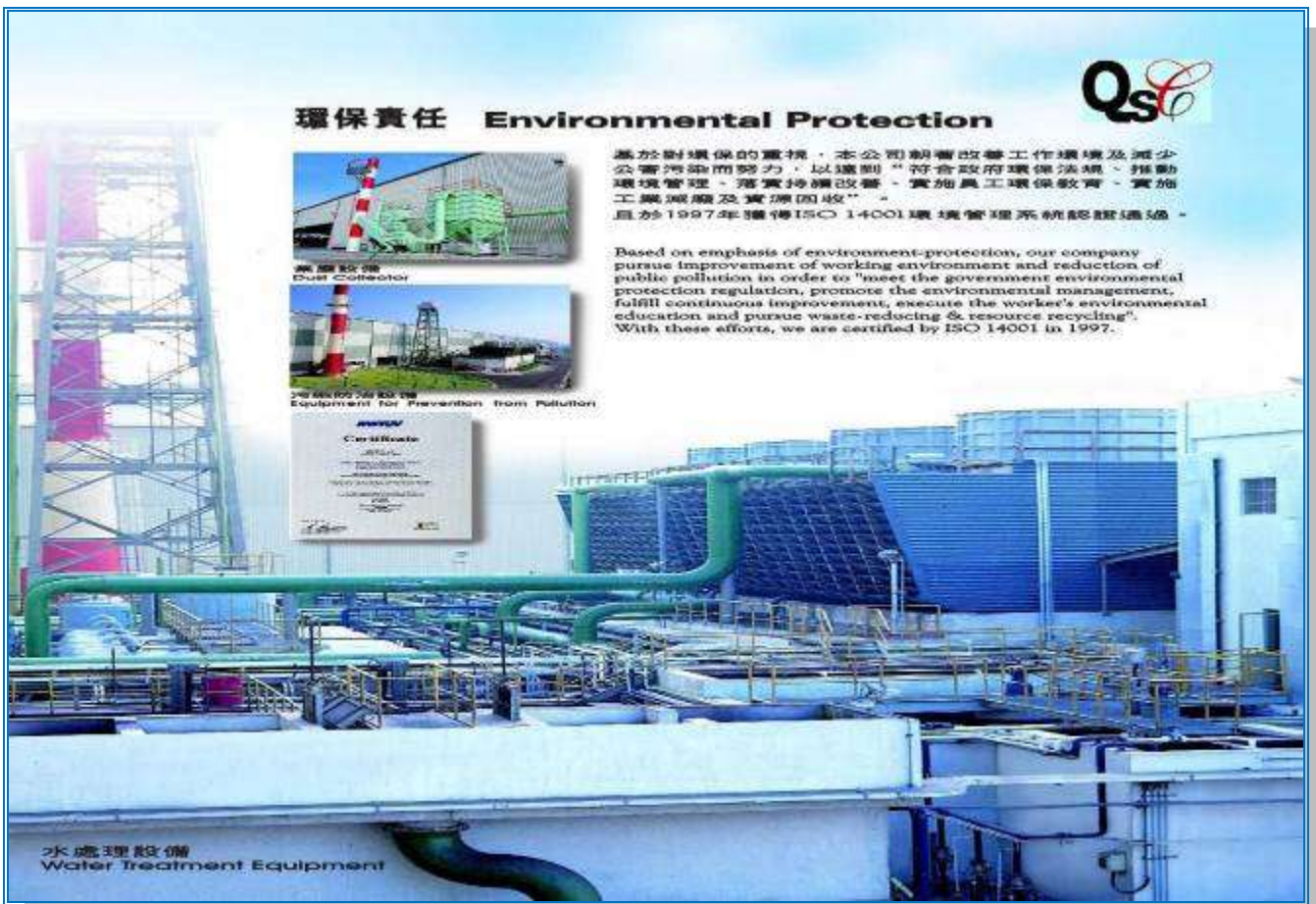
4.5 環保法規遵循

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 102 年僅有一張違反廢棄物清理法罰單，且

企業責任報告書

近年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已獲致顯著效果，在實際作為上，以每月查核最新訂定之環安衛相關法規，並進行符合度查核，適時告之相關部門，以符合法令要求。

年度	100年	101年	102年
污染項目	0	水污染法	廢清法
告發單位	0	台南市環保局	台南市環保局
件數及金額	0	1件/230,000元	1件/6,000元



5.0 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		102/12/31	101/12/31	當年度截至 3 月 31 日
員 工 人 數	直接人工	241	244	242
	間接人工	152	152	152
	臨時人工	5	7	5
	合 計	398	403	399
平均年 齡		42	41	42
平均服務年資		9.28	8.93	9.44
學 歷 分 布 比 率	博 士	0 %	0 %	0 %
	碩 士	6 %	7 %	7 %
	大 專	48 %	45 %	46 %
	高 中	34 %	35 %	35 %
	高中以下	12 %	13 %	12 %



企業責任報告書

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、專業經歷及外部薪資調查結果比較規劃薪資。

(1) 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--全體同仁(員工之配偶/子女/父母亦可加保)			
		*保險內容			
		1.本國員工: 壽險 50 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:意外險 50 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 (3個月) (服務滿)	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	1.對象:國中/分數 85 分以上; 高中/分數 80 分以上; 大專/分數 75 以上。				
獎學金	2.獎金:國中 15 名\$1,600/人; 高中 15 名\$2,000; 大專 15 名\$3,000。			3.申請時機:半年一次	

官田鋼鐵員工福利彙總表

公司	夏都	員工價折 400 元				
	婚喪喜慶 (服務滿 6 個月)	結婚禮金	本人--2,600 元及喜幛;子女--1,600 元(未滿 3 個月無)			
		新居落成	本人--2,600 元(未滿 3 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 3 個月,本人 5000 元+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 20,000 元(私立)			
			碩士班 30,000 元(國立)			
	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 3 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	3,000		
		2	2,000	2,000		
		3	1,500	1,500		
		4	1,000	1,000		
	5	500	500			
4.會員年資每滿三年始可提領,員工提存金 50% 比例所分配取得之股票。						
全民英檢	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		

(2) 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。

(3) 保險制度：為員工投保勞工保險、全民健保及團體人壽保險。

(4) 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。

(5) 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。102 年度計有 1 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。截至 102 年底退休金準備專戶之餘額為 49,753 仟元。

自 94 年 7 月 1 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。102 年度內訓、外訓合計辦理 318 堂課程，總開課時數 2,032 小時，受訓人數共 1,519 人次，全年教育訓練費用金額計 394 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，但皆符合相關任用規定，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：

姓名	102 年度所受訓練	開課單位	時數
胡碧珊 (會計主管)	會計主管持續進修班	國立成功大學	6
	會計主管持續進修班	國立成功大學	6
駱玫君 (稽核主管)	稽核實務EXCEL技巧實演應用研習班	證券暨期貨發展基金會	6
	年度自行檢查實務研習班	證券暨期貨發展基金會	6

企業責任報告書

陳介仁 (稽核代理人)	102年度上市公司內部入股權交易法律遵循宣導會	證券暨期貨發展基金會	3
	新版COSO發展趨勢暨稽核人員因應研習班	證券暨期貨發展基金會	6
	落實營運稽核提升價值	內部稽核協會	6

(1) 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，截至 2013 年底，總計有 122 位新進同仁受訓，總受訓時數達 644 小時。



(2) 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，截至 2013 年底，總計協助 76 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 456 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。

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

企業責任報告書

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，暴露在化學物質、重複性工作或有墜落危險時），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。

（一）OHSAS 18001：2007 職業安全衛生管理

1. 員工教育訓練

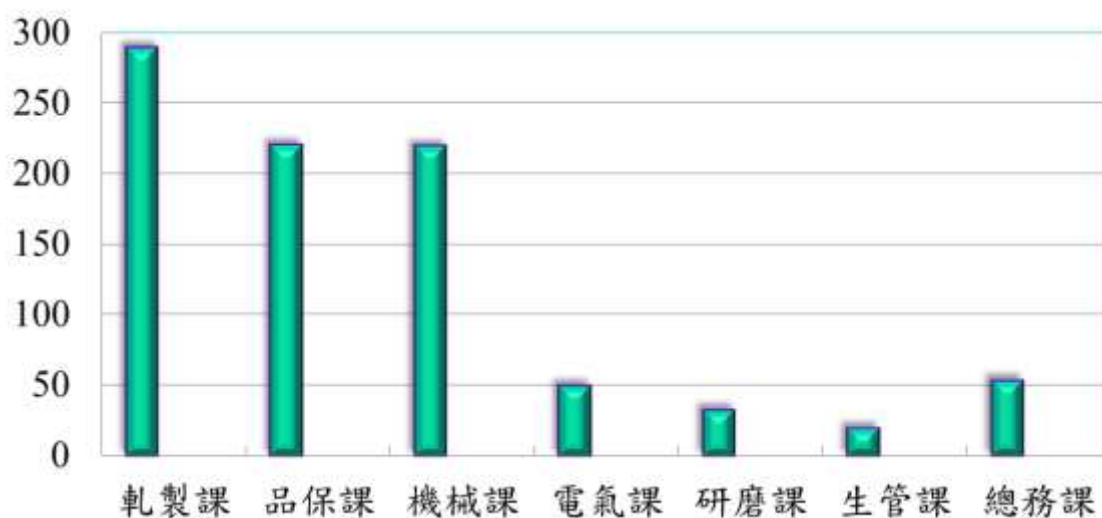
對於員工之安全衛生教育訓練，提供職前訓練及在職訓練；對特定工作的人員，必須具備足以勝任的學歷、訓練及經驗等能力，才能執行該項工作。若每位員工能明白自己在系統中的角色及責任，與工作對安全衛生的影響後，就能夠提升與員工作業相關的安全衛生績效，並樂意配合公司推動管理系統。

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 2013 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。

表 5.1 廠區危害鑑別風險評估結果，鑑別危害點共計 888 項



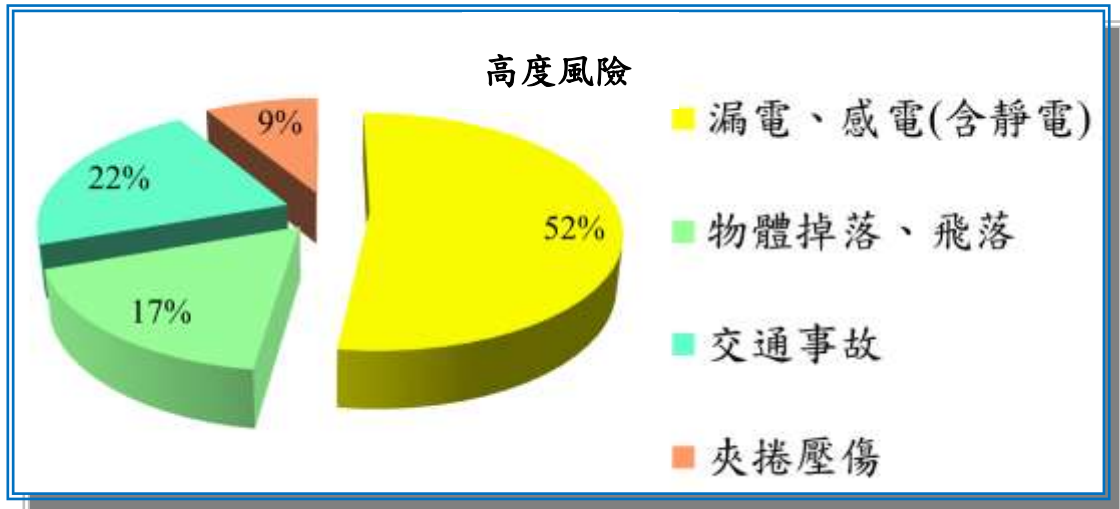


圖 5.1 高度風險者共有 23 項，分別為漏電、感電（含靜電）、物體飛落/掉落、夾、捲、壓傷等危害。

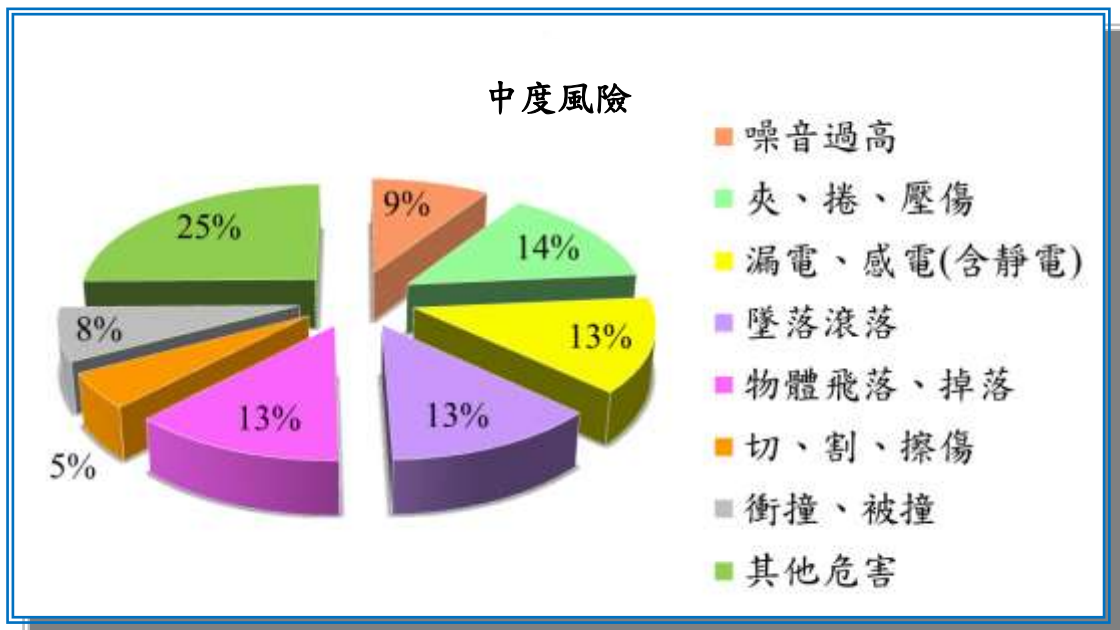


圖 5.2 中度風險者共有 119 項，分別為噪音過高、漏電、感電(含靜電)、夾、捲、壓傷等危害。



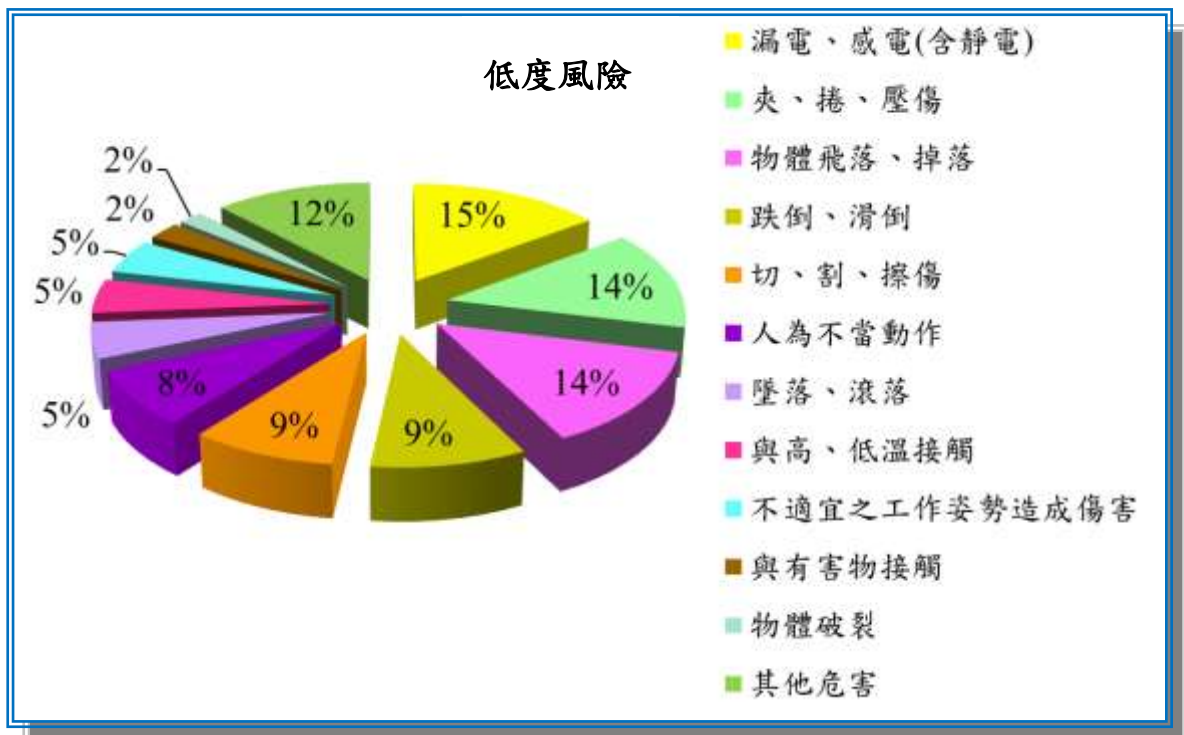


圖 5.3 低度風險者共有 513 項，分別為漏電、感電(含靜電)、夾、捲、壓傷及物體飛落/掉落等危害。

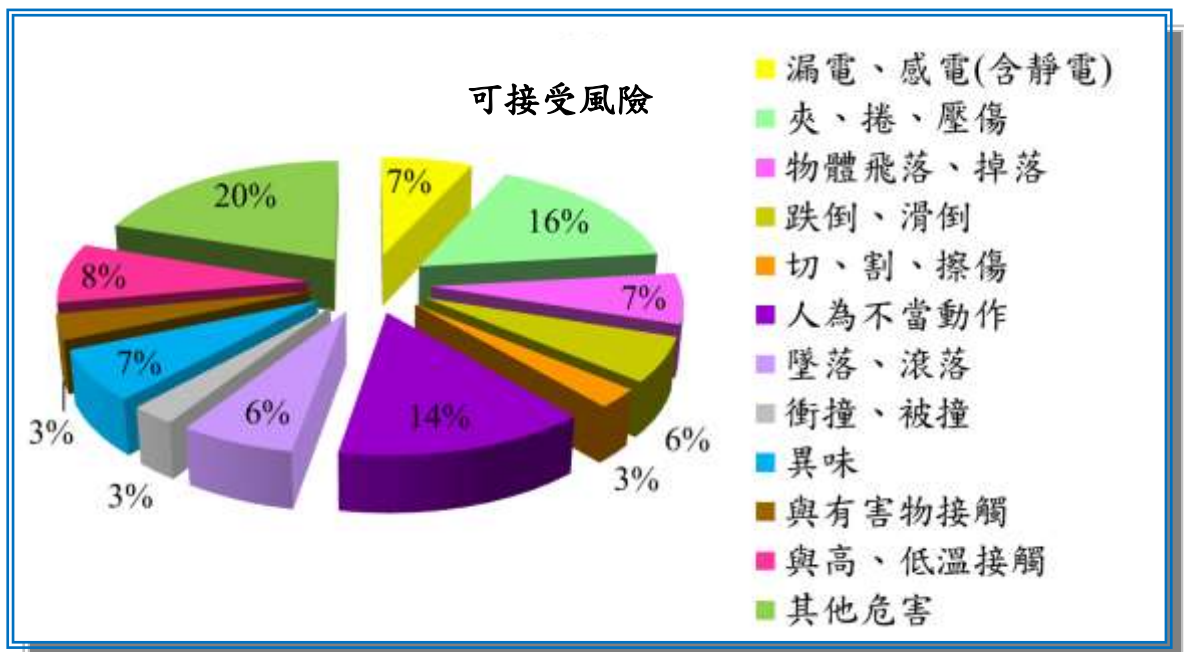


圖 5.4 可接受風險者共有 233 項，分別為漏電、感電(含靜電)、夾、捲、壓傷、物體飛落/掉落及跌倒/滑倒等危害。



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周知，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

企業責任報告書

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。



企業責任報告書



企業責任報告書

1. 官田廠 100~102 年的事故統計，及事故調查報告-不含交通意外

官田廠	100 年		101 年		102 年	
	件數	損失日數	件數	損失日數	件數	損失日數
失能傷害程度	件數	損失日數	件數	損失日數	件數	損失日數
暫時全失能	5	16	4	6	7	44
永久部份失能	0	0	0	0	0	0
永久全失能	0	0	0	0	0	0
死亡	0	0	0	0	0	0
合計	5	16	4	6	7	44
受傷部位	足；足；指；肘；腿		指；足；足；足		指；腕；指；手；前膊；指；肋骨	
媒介物	已包裝貨物；樓梯、梯道；固定式起重機；手工工具；工作台、踏板		其他；其他；其他；其他媒介物		其他媒介物；其他媒介物；其他；其他媒介物；金屬材料；金屬材料；工作台、踏板	
傷害類型/每件	物體倒塌、崩塌；跌倒；被夾、被捲；跌倒；踩踏		被夾、被捲；物體飛落；踩踏；跌倒		物體飛落；物體飛落；被夾、被捲；與高溫、低溫之接觸；被切、割、擦傷；爆炸；墜落、滾落	
傷害率						
總經歷工時	428316		369674		362743	
發生件數	5		4		7	
失能傷害頻率	11.67		10.82		19.30	
總損失日數	16		6		44	
失能傷害嚴重率	37		16		121	
綜合傷害指數	0.66		0.42		1.53	



企業責任報告書

2. 麻豆廠 100~102 年的事故統計，及事故調查報告-不含交通意外

麻豆廠	100 年		101 年		102 年	
	件數	損失日數	件數	損失日數	件數	損失日數
失能傷害程度	7	69	6	16	6	68
暫時全失能	7	69	6	16	6	68
永久部份失能	0	0	0	0	0	0
永久全失能	0	0	0	0	0	0
死亡	0	0	0	0	0	0
合計	7	69	6	16	6	68
受傷部位	臉頰；足；前膊；足；指； 臉頰；指		足；手；頭；腿；胸腿； 指		指；指；股、膝、腿；肘； 肩；手	
媒介物	金屬材料；金屬材料；金 屬材料；其他；其他；金 屬材料；傳動輪		堆高機；堆高機；金屬材 料；金屬材料；固定式起 重機；不能分類		固定式起重機；堆高機； 原動機；堆高機；其他； 高低溫環境	
傷害類型/每件	不當動作；物體倒塌、崩 塌；被切、割、擦傷；物 體倒塌、崩塌；被切、割、 擦傷；不當動作；被夾、 被捲		被撞；被夾、被捲；其他； 踩踏；物體倒塌、崩塌； 不當動作		物體倒塌、崩塌；物體倒 塌、崩塌；被夾、被捲； 被撞；跌倒；與高溫、低 溫之接觸	
傷害率						
總經歷工時	397470		401541		406746	
發生件數	7		6		6	
失能傷害頻率	17.61		14.94		14.75	
總損失日數	69		16		68	
失能傷害嚴重 率	174		40		167	
綜合傷害指數	1.75		0.77		1.57	



企業責任報告書

3.永康廠 100~102 年的事故統計，及事故調查報告-不含交通意外

永康廠	100 年		101 年		102 年	
	件數	損失日數	件數	損失日數	件數	損失日數
失能傷害程度						
暫時全失能	6	68	8	215	5	130
永久部份失能	0	0	0	0	0	0
永久全失能	0	0	0	0	0	0
死亡	0	0	0	0	0	0
合計	6	68	8	215	5	130
受傷部位	指；其他；足；指；臉頰；指		臉頰；臉頰；頭；肘；足；臉頰；臉頰、鎖骨；指		手；頭；指；肘；其他	
媒介物	吊掛鈎具；有害物；其他；其他設備；其他設備；其他		其他；其他；其他；金屬材料；堆高機；金屬材料；其他；其他		金屬材料；金屬材料；吊掛鈎具；其他；金屬材料	
傷害類型/每件	被夾、被捲；與有害物等之接觸；被夾、被捲；被夾、被捲；被撞；被夾、被捲		被切、割、擦傷；被切、割、擦傷；被切、割、擦傷；被切、割、擦傷；被撞；被切、割、擦傷；被撞；被夾、被捲		被夾、被捲；被切、割、擦傷；被夾、被捲；被切、割、擦傷；其他	
傷害率						
總經歷工時	189221		213082		212650	
發生件數	6		8		5	
失能傷害頻率	31.71		37.54		23.51	
總損失日數	68		215		130	
失能傷害嚴重率	359		10009		611	
綜合傷害指數	3.38		6.15		3.79	



(四) 教育訓練

「員工是企业最寶貴的資產，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

企業責任報告書

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。
- (4) 承攬商的管理制度落實。
- (5) 完善的安全衛生教育訓練。
- (6) 勞工作業環境監測
- (7) 危害性化學品管理。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 員工的安全衛生宣導。

6.0 社會公益

6.1 理念與範疇

官田鋼本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入社會參與，鑒於社會上日益嚴重的問題，包含新住民的社會問題，青少年教養的問題，及日益嚴重環境問題。官田鋼在社會參與的努力，期以建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會，為了達成這樣社會願景，我們勾勒了四項重要使命與任務：

(1) 踏實負責：

官田鋼對於員工的照顧，從健康預防保健到日常生活，無不誠摯、用心，也不忘將企業社會責任的理念融入日常生活中。此外，對於特定族群如身障同仁，也持續秉持熱誠去規劃與創新突破相關管理。2013年不但增加許多關懷體貼的服務項目或活動，也建立了身障設施規範，未來將持續與外界分享。

官田鋼以企業社會責任之理念，自發性的面對組織環境及社會問題，並負起解決之責任，在內部環境之營造，主動提供員工及身障同仁友善的工作環境，在外部環境則協助提升員工及其家庭、當地整體社區之生活品質。

(2) 樂於公益：

在公益性的領域，則以樂善好施的理念，透過公司管理部結合相關單位資源多所承擔。



(3) 多元投入：

除著重股東、企業員工、協力廠商及在地民眾的權益，並以正派經營及維護公平競爭做自我要求之外，也對地區發展相關事務善盡責任。

(4) 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，並透過員工自願服務之參與關心弱勢族群，協助解決社會問題。

(5) 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，透過教育落實環境永續。

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，以實踐「取之於社會，用之於社會」之企業精神，所採取之原則如下：

(1) 服務為本原則：

官田鋼建立「以服務為本位」之企業文化，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，提升員工組織認同度與忠誠度之外，並鼓勵員工以客戶導向及同理心之精神進行服務，落實企業核心精神。



(2) 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，透過制度規畫提升員工服務效能。企業社會責任的落實不但可以對社會有所貢獻，亦可以提升官田鋼對社會及環境正向影響的效能，達到雙贏的局面。

(3) 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，深耕企業在地永續發展。

(4) 國際接軌原則：

隨著全球化的日益深化，實踐「企業社會責任」已成為國際趨勢，只有創造良好的社會環境，才能提升國家與企業總體之經濟效益，除與國際接軌外並依我國實務運作情形做適當調整。

6.3 社會責任支出

官田鋼認為社會公益活動不應僅限於捐贈金錢或物資，公司關心公共議題並提出相關倡議，作為整合 CSR 政策的一環，更為可貴，官田鋼「志工服務隊」是一個熱心公益活動，將關心社會且努力實踐，回饋社會永續經營理念。

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。

* 102 年睦鄰及地方公益支出約肆拾伍萬元。

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（2013 年睦鄰及公關拜訪次數共 1,108 次）在閒話家常時

企業責任報告書

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

企業責任報告書

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。官田鋼參與社團活動簡略說明如下：

1. 世界清潔日：

大地垃圾嚴重影響地球環境，為響應世界清潔日，官田鋼志工每年主動並持續參與淨山活動。2013 年與守護地球的環保志工一起動手「遠離塑命」。

2. 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。





3. 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。

4. 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。

* 參與並贊助台南市珊瑚民主促進會，夢之湖單車生態旅遊活動，目的為期望民眾具有生態概念，促進生態保育的過程。



企業責任報告書





* 參與清掃也能改變世界，官田鋼志工與官田區居民與官田區環保義工清潔隊，舉辦清潔日活動！號召社區民眾及官田鋼熱血志工，一起加入清潔愛台灣活動。官田鋼鐵志工服務隊為關懷鄉土，熱心公益情，將藉以落實愛心、服務志在關懷的信念，穿著「官田鋼志工服務」背心，參加社區美化，在官田里林茂春里長社區環保義工清潔隊引領下，協助社區清潔工作。本次活動官田鋼志工為回饋社會，帶著清潔用具，前往官田里社區道路打掃街道，清理垃圾與雜草，平日為生活打拼的官田鋼志工，今天精神抖擻的為社區乾淨盡一份心力，過程中大家興高采烈的樂於打掃並與社區環保義工清潔隊打成一片，表現出大家愛護地球環境的一面。

企業責任報告書





* 穿過官田區拔林里，走進林木蒼翠的後山，映入眼簾的八千餘桃花心木，造就了一片美麗的林木，鳥語木香，芬多精溢滿林間小徑，身心不知不覺讓人快活了起來，這就是小陽明山之稱拔林後山—「川文山」迷人之處。參與本次川文山淨山活動為主題，希望更多年輕朋友共鳴，清潔地點擴大整區景點，因官田鋼同仁熱情參與，報名志工人數歷年來最高，期待未來有更多官田鋼不同廠區同仁參與一起愛地球，從自己做起，發揮改善地球環境的力量，共同珍惜腳下的這片土地，讓台灣變的更美麗。

企業責任報告書



企業責任報告書

* 暑假為了給孩子有一個表現自我舞台與回憶，公司舉辦「與兒少同歡營」我們不斷教育孩子正確觀念，「練習是為了瞭解團隊合作的精神」、「表現是為了在舞台上更有更多自信」、「比賽是為了讓大家在共同目標與向心力」，透過官田鋼志工引導，讓他們接觸多元的學習，以及懂得與人互動與溝通。



企業責任報告書

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	3
	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	3 37
組織簡介				
	G4-3	組織名稱	2.1公司簡介	11
	G4-4	主要品牌、產品和服務	2.1公司簡介	11
	G4-5	企業總部所在位置	2.1公司簡介	11
	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	31
	G4-7	所有權性質與法律形式	2.1公司簡介	11
	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	26
	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	26 31
	G4-10	依聘僱合約與性別報告員工總數 依聘雇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	59
	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	

企業責任報告書

			使勞資共同遵守。	
	G4-12	描述組織的供應鏈	3.4 供應鏈管理	45
	G4-13	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	45
	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	53
	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	8
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	23
	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	8
	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	8
	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	1.4 利害關係者鑑別與溝通 3.3 誠信經營與內控制度	8 37

企業責任報告書

		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		
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	8 37
	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	26
	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	8
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	8
	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	8
	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	8
	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	8
報告參數				
	G4-28	所提供資訊的期間。(即會計年度或日曆年度)	2013年1月1日至2013年12月31日	
	G4-29	最近一次報告的日期	N/A	
	G4-30	報告週期	每年	
	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	10

企業責任報告書

	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	8
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	26
	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	26
	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	26
	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、財務瞭解公司狀況，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	31
	G4-39	報告最高治理單位的主席是否亦為公	3.2公司組織	31

企業責任報告書

		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)。		
	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	31
	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 	若有相關資訊,公司會於公開資訊揭露時,發佈重大資訊及公告	
	G4-42	報告最高治理單位和資深管理層在制定、批准、和更新該組織的目的、價值或使命聲明、策略、政策,以及相關的經濟、環境和社會衝擊的目標之角色。	感恩、誠信、分享、創新	
	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	31
	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	26
	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。	3.3誠信經營與內控制度	37

企業責任報告書

		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。		
	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	37
	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	37
	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	37 84
	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	37
	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	37
	G4-51	<p>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：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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 · 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 <p>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</p>	3.2公司組織 3.3誠信經營與內控制度	31 37
	G4-52	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	31
	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	N/A	

企業責任報告書

		建議之投票結果。		
	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	37
	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 5.6 員工關係	37 67
	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 5.6 員工關係	37 67

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	26
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	37
經濟成果	G4-EC3	退休計畫	5.2薪酬福利	60
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薪酬福利	60
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薪酬福利	60
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	81
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	37 45

企業責任報告書

管理方法 揭露				
採購	G4-EC9	在地供應商採購之比例	3.4供應鍊管理	45

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	57
能源	G4-EN4	組織外之能源耗用	4.3.3能源管理	57
能源	G4-EN5	能源強度	4.3.3能源管理	57
能源	G4-EN6	能源耗用之減量	4.3.3能源管理	57
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	57
管理方法揭露				
水資源	G4-EN8	總耗水量	4.3綠色管理	55
水資源	G4-EN9	用水對於水源之顯著影響	4.3綠色管理	55
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	55
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	55
空污	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇2)	4.3綠色管理	55
空污	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量(範疇3)	4.3綠色管理	55
空污	G4-EN18	溫室氣體排放強度	4.3綠色管理	55
空污	G4-EN19	溫室氣體排放之減量	4.3綠色管理	55
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	55
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	57
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	57
水污與	G4-EN24	洩漏次數與洩漏量	4.4環境永續	57

企業責任報告書

廢棄物				
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	57
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	57
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	57
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	
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	57
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	45
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	45
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	



企業責任報告書

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	59
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	60
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	60
管理方法揭露				
勞資關係	G4-LA4	營運變化的最短告知期限	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。	
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	67
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	67
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	67
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	67
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	63
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	63
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	53
管理方法揭露			5.1人力結構	59

企業責任報告書

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	59
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	59
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	45
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	45
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	67

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	67
投資	G4-HR2	員工人權的訓練時數與百分比	5.3訓練發展	63
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	67
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	45 67
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	49
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	3.4承攬商安全衛生管理	45
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承攬商安全衛生管理	45

企業責任報告書

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承攬商安全衛生管理	45
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承攬商安全衛生管理	45
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	66
			5.6員工關係	67

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	53
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	37
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	57
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	45
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	45
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	37

企業責任報告書

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	23
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	2013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	2013年官田鋼無違反產品與服務違反法規的罰款	

