

# 永續報告書

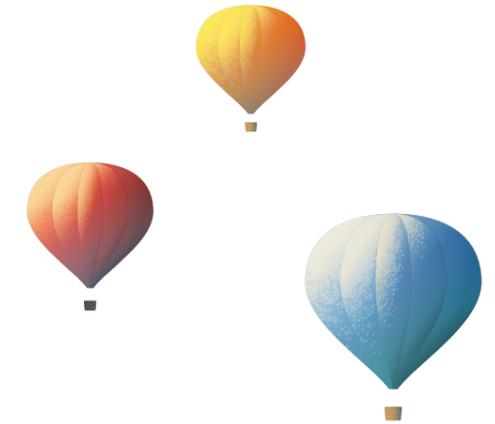
Sustainability Report

2022

**TNP 沛波鋼鐵**

— 台鋼集團關係企業 —

# 目錄



<b>前言 關於報告書</b>	
關於本報告書	04
報告書範疇及邊界	04
報告書數據來源、管理及確信	04
發行時間	05
本報告書聯絡單位	05
<b>第一章 經營概況與永續治理</b>	
1.1 董事長的話	08
1.2 關於沛波鋼鐵	09
1.3 永續治理	11
1.4 利害關係人溝通與議合	14
1.5 重大主題分析	17
<b>第二章 公司治理</b>	
2.1 公司治理	22
2.2 經濟績效	30
2.3 風險管理	32
2.4 法規遵循	39
2.5 供應鏈永續管理	42
<b>第三章 環境管理</b>	
3.1 氣候變遷風險管理	46
3.2 能源與溫室氣體排放	52
3.3 廢棄物管理	56
3.4 水資源管理	59

<b>第四章 產品創新</b>	
4.1 產品品質與安全	62
<b>第五章 幸福職場</b>	
5.1 人力結構	69
5.2 職業安全與衛生	75
5.3 人才發展與培育	81
5.4 員工薪酬與福利	86
5.5 員工多元化與平等機會	89
<b>第六章 社會公益</b>	
6.1 社區關係公益活動	92
<b>附錄 GRI索引表</b>	
一般揭露	96
重大主題	97
200 經濟面指標	97
300 環境面指標	98
400 社會面指標	99

# 前言

## 關於報告書



## 關於本報告書

本報告書為沛波鋼鐵股份有限公司（股票代號6248，以下簡稱「沛波鋼鐵」或「本公司」）首次發行的永續報告書，遵循全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）頒布之GRI準則，參照通用準則及主題準則揭露而成，另報告書之揭露亦回應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、聯合國永續發展目標（SDGs）及氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD）框架等國內外標準規範，期許藉由本報告書的發行，讓社會大眾及利害關係人了解沛波鋼鐵在推動永續發展的短中長期策略目標、投入及成果，並作為本公司溝通非財務資訊之重要管道。

本報告書之GRI內容索引請詳附錄。

## 報告書範疇及邊界

本報告書邊界僅包含沛波鋼鐵，並未納入本公司於2022年9月新設立之子公司—台鋼鐵材股份有限公司，主係考量該子公司初始創立，尚未開始正式大規模營運，且沛波鋼鐵係本集團主要營運個體，製造產能佔全集團產能100%，員工人數亦佔全集團員工人數100%，業已具有本集團永續績效表現之足夠代表性。

本報告書揭露沛波鋼鐵2022年度（2022年1月1日至12月31日）經濟、環境及社會面向的績效資料，為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據追溯至2020年12月31日之資訊。

## 報告書數據來源、管理及確信

本報告書所使用之數據與資料，係由各責任部門蒐集提供，再交由管理部進行整體規劃，資料彙總及後續編輯修訂。初稿完成後，並送交各單位主管、財務部副總經理及董事長進行覆核，以確保永續報告書內容之真實性與完整性，並由公司治理暨永續發展委員會進行審批確認，最終呈送董事會報告後出版。本報告書編製完成後尚無進行第三方確信作業。

報告書內各項資料及數據由沛波鋼鐵自行統計與調查，其中財務數據引用經資誠聯合會計師事務所查核簽證之財務報表，環境及安全衛生管理系統與溫室氣體盤查之相關資訊係經本公司內部定期稽核。

## 發行時間

沛波鋼鐵將每年度定期發行永續報告書，並同時揭露相關資訊於本公司官網「企業永續經營」專區。

本次發行日期：2023年6月發行

下次發行日期：預計2024年6月發行

## 本報告書聯絡單位



公司官網 企業永續經營

對於本報告書有任何疑問，或是對沛波鋼鐵有任何建議或指教，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

地址：彰化縣鹿港鎮經建十一路3號

電話：(04) 753-0578

聯絡信箱：tmp@tmpco.com.tw

聯絡窗口：管理部-ESG報告書編輯小組

# 第一章 經營概況及永續治理



## 1.1 董事長的話

2022年是沛波鋼鐵成長茁壯的一年，公司營運因營建業對鋼筋需求維持暢旺，帶動產銷規模及獲利狀況顯著提升，也為股東帶來豐沛的投資報酬；但在追求企業規模增長的同時，我們也停下腳步細細思量，在現今社會永續發展已經成為各國政府施政重點及追求目標，也是社會大眾和投資人所關注的重要議題，沛波鋼鐵身為企業公民，該如何取之於社會，用之於社會？如何發揮企業的正向影響力，為我們生活的環境、經濟與社會帶來正向價值的永續發展動力？

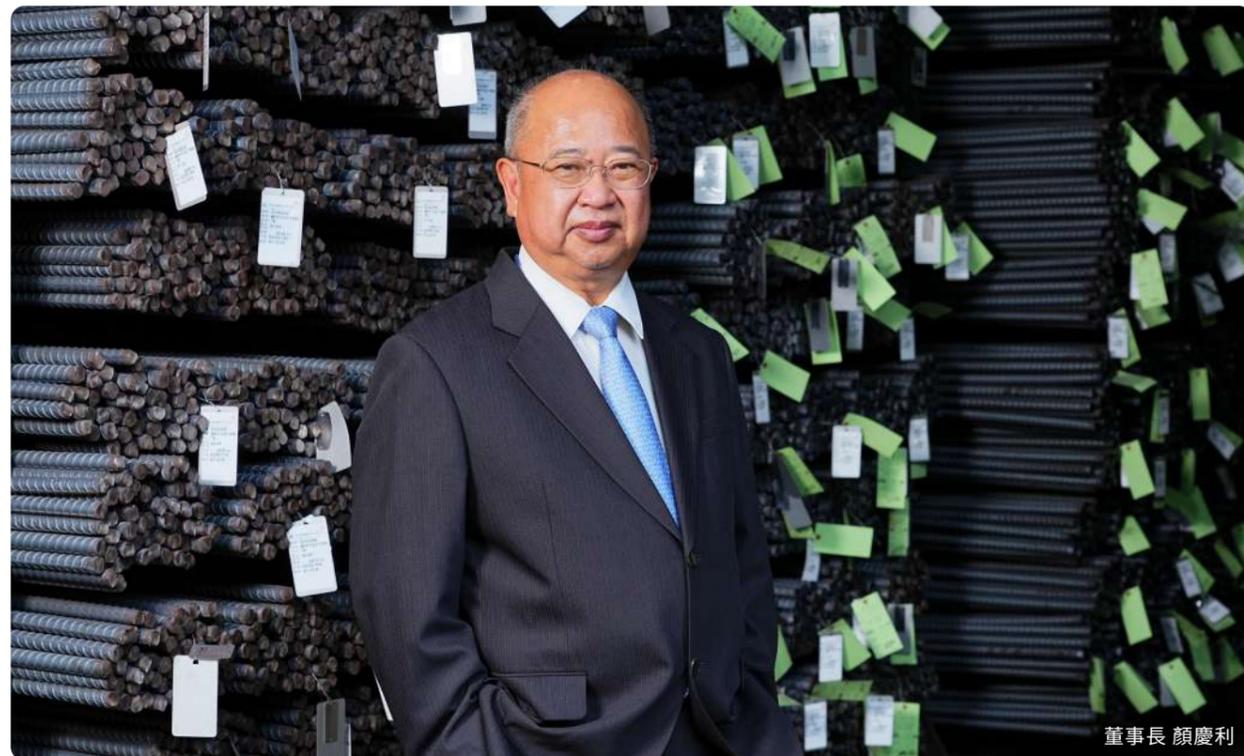
「千里之行，始於足下」，我們決定從企業自身公司治理（Governance）角度出發，將ESG精神結合公司透明負責的經營理念，建立良好的公司治理機制，推動設置審計委員會、薪酬委員會及公司治理暨永續發展委員會，透過治理單位監理及管理階層各司其職以保障股東和利害關係人的權益，也提升公司的永續價值。2022年度本公司於第八屆公司治理評鑑獲得上櫃公司排名前6%~20%之肯定，較前一年度評鑑結果顯著成長。

本公司亦關注社會責任（Social）議題，我們致力為員工營造幸福穩定、注重福利及個人發展的工作環境，在營運總部遷至彰濱廠後，我們對人才需求更為殷切，除了提高在地聘僱比例外，也逐步完善工作環境職業安全衛生管理制度、給予適切的員工薪酬福利、規劃各類型職業技能訓練課程、舉辦員工健康檢查活動、並透過更開放多元的溝通管道，傾聽員工的聲音與需求。我們相信秉持以人為本的信念，善盡企業照顧員工的社

會責任，守護同仁身心健康，才能提高員工對企業的認同感，攜手共同建構沛波鋼鐵成為具有競爭力及永續發展的組織。

因應台灣通過「氣候變遷因應法」，並明定2050年達成淨零碳排放目標，沛波鋼鐵也開始著手加強環境保護（Environment）面向的永續作為，我們早於金管會要求之永續發展路徑圖規範，提前開展本公司的溫室氣體盤查作業，同時本公司治理暨永續發展委員會決定導入TCFD揭露架構，及早辨識及追蹤氣候變遷可能對沛波鋼鐵造成的重大風險與機會，並逐步深化氣候治理工作，強化營運韌性並減緩氣候變遷所帶來的各項衝擊。雖然鋼鐵業被認定是全球最大的二氧化碳排放產業之一，但沛波鋼鐵身為負責任的企業，將責無旁貸攜手供應鏈廠商一起合作，規劃採取更積極的因應行動，包括實施減排計畫、落實節能減碳、規劃使用清潔能源等措施，為實現環境永續發展貢獻我們的力量。

展望未來，為因應客戶需求，沛波鋼鐵將於台南新市產業園區及彰濱工業區新建鋼材加工廠，持續打造鋼品優勢通路，並全方位滿足客戶建築用鋼材加工需求，除了營業額持續成長的挑戰外，我們也希望擊畫更完整的企業ESG藍圖，將永續發展的DNA深植企業文化中，透過推動各項永續行動方案，期許在股東及投資人、客戶、供應商、員工、政府與主管機關、媒體與社區眼中，沛波鋼鐵能夠穩健踏實邁向企業永續發展目標，除了尋求與利害關係人維持良好的合作關係外，更進一步達成「客戶滿意、員工如意、股東得意」的經營目標。



董事長 顏慶利

## 1.2 關於沛波鋼鐵

沛波鋼鐵股份有限公司創立於1984年，並於2003年起掛牌上櫃。主要營業項目為五金建材批發及其零組件之製造加工及買賣業務，提供建築用配套鋼筋及客製化規格預成型加工之全方位品項。

沛波鋼鐵在專業經理人的帶領下，並擁有台灣鋼鐵集團 [註] 策略聯盟的支持，本著「新-創新的、革新的」、「精-精緻的、專業的」、「速-快速的、熱忱的」、「實-務實的、紮實的」經營理念，多年與中南部鋼筋中盤商及國內各大營建廠商已建立良好的合作關係，進而成為多家客戶主要之鋼筋供應商，沛波鋼鐵更積極擴大產品應用，並配合未來市場發展方向，提升公司市場占有率。

本公司銷售之鋼鐵皆有符合產品標準規格之認證，並以「追求持續創新，成為值得信賴的鋼鐵企業」為願景，積極落實「求

新、踏實」之營運精神，除持續深耕鋼鐵本業外，亦致力協助上下游相關產業升級，提升整體產業國際競爭力以期展望未來，沛波鋼鐵將秉持穩健經營之理念，為客戶創造最大價值，並成為專業可靠建築鋼材之領導品牌。

[註] 台灣鋼鐵集團是國內第一個涵蓋四大產業與十二大領域的綜合型集團，橫跨的產業有「鋼鐵」、「網通」、「化學綠能」與「健康運動」四大領域，旗下的行業包括碳鋼、特鋼、扣件、航太、網通、通信工程、環保、石化、生技、健康休閒、運動賽事與服務業，目前集團有15家股票掛牌公司。在鋼鐵部分，目前是國內最大的一貫化電爐煉鋼集團，涵蓋五大次領域集團—「慶欣集團」、「春雨集團」、「榮剛集團」、「久陽集團」與「精剛集團」，並擁有6家股票上市櫃公司，包括春雨工廠、久陽精密、榮剛材料、精剛精密、沛波鋼鐵與春日機械。

### 沛波鋼鐵大事記



### 1.2.1 營運據點及價值鏈

沛波鋼鐵長期深耕台灣，營運區域包含彰濱廠、桃園廠及台南廠。本公司定位為全臺服務的供貨通路，透過於北、中、南部打造屬於沛波鋼鐵的鋼品優勢通路及充裕鋼品倉儲空間，同時與各大鋼筋廠合作代理，以解決單一鋼筋產品尺寸不全問題，即時供應客戶需求。

本公司主要供應商從事鋼筋、鋼胚、角鐵、槽鐵、扁鐵、直棒鋼等鋼材製造與買賣。在台灣北、中、南各區擁有電弧爐煉鋼廠、鋼筋軋鋼設備系統與專業型軋鋼設備系統，提供優質且安全合規的鋼筋來源。營造廠為本公司之主要客戶群，於台灣北

中南各區工地皆有鋼筋需求，2022年度與本公司密切合作之營造廠多達百餘家。

鋼筋產業是國內單一鋼品生產最大的產業，並主要以內銷台灣市場為主，用於建築及公共工程領域最多。

沛波鋼鐵的產品應用建案實績涵蓋台灣北中南區域，指標建案包含政府合作工程，如淡水輕軌、西濱快速道路、基隆山海城串聯再造計畫工程，以及鐵道綠廊。

## 產品應用建築實績涵蓋全台



- 1 台中大肚-彰化和美跨河橋梁新建工程 (照片來源：義力營造)
- 2 火車頭園區統包工程 (照片來源：義力營造)
- 3 火車頭園區統包工程 (照片來源：義力營造)
- 4 台中商業銀行總部大樓新建工程 (照片來源：義力營造)
- 5 拓凱實業股份有限公司中部科學園區后里基地 (一期) 廠辦新建工程 (照片來源：義力營造)
- 6 矽品中科二林園區 (一期) (照片來源：麗明營造)

## 1.3 永續治理

### 1.3.1 永續發展推動組織

沛波鋼鐵於2022年10月經董事會決議通過設立功能性委員會「公司治理暨永續發展委員會」，期許本公司在營運成長的同時，也能發揮企業公民的力量，提升公司永續發展能力。公司治理暨永續發展委員會將承擔擬訂本公司永續發展目標之重責大任，並於永續發展目標框架下，配合營運方針決定相對應之短中長期經營策略，透過有目的、有系統及有組織的方式，將永續發展的DNA深植於公司企業文化，期望沛波鋼鐵能夠對環境、社會及經濟持續貢獻，並將企業永續發展的成果與政府及主管機關、員工、股東及投資人、客戶、供應商、社區和媒體等社會大眾分享及溝通，透過與外部利害關係人建立良好互動，共同追求永續成長。

公司治理暨永續發展委員會為沛波鋼鐵ESG管理中心，成員包括三名獨立董事，並透過底下五個跨部門的功能小組負責不同業務及年度專案工作，讓永續發展行動得以落實於公司日常作業內，並由公司治理暨永續發展委員會負責定期追蹤成效、提出次年度之優化或改善計畫。

2022年度為公司治理暨永續發展委員會設立的第一年，已召開一次會議，主要討論本公司溫室氣體盤查及查證進度等作業時程之安排，並已向董事會完成報告。

### 公司治理暨永續發展委員會負責工作內容

- 推行及強化公司治理組織和制度
- 宣導及落實誠信經營相關工作
- 推動及發展企業社會責任政策及永續經營事項
- 設立執行小組，針對公司治理評鑑、永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告



- 關注各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及督導溝通計劃
- 執行其他經董事會決議之相關辦理事項



- 查證小組**
  - 擬定溫室氣體盤查及查證計畫。
  - 專案工作執行。
  - 改善作業流程及管控機制。
- 公司治理小組**
  - 協助董事會及經理人檢查及覆核永續發展之落實。
  - 追蹤國內外永續發展相關法令規章之變動，提供必要諮詢。
- 產品責任小組**
  - 考量產品與服務之永續發展性，規劃產品優化策略。
  - 確保產品與服務品質並落實產品標示，保護終端消費者健康與安全。
- 員工關係小組**
  - 提出本公司人權政策或聲明。
  - 定期檢討人權政策或聲明之實效。
  - 建立有效之職涯能力發展培訓計畫，訂定及實施合理員工福利措施。
- 社會公益小組**
  - 評估公司經營對社區之影響，並適當聘用在地之人力，增進社區認同。
  - 參與社區發展及社區教育之相關活動，以促進社區發展。

### 1.3.2 永續發展實踐守則

沛波鋼鐵秉持以下四大守則來實踐永續發展，設定相應的治理、環境、社會目標，並啟動多項行動計畫以達到穩健永續成長。聯合國於2015年訂立了17項攸關全球永續發展的議題及

目標（Sustainable Development Goals, SDGs），我們也同時思索沛波鋼鐵將如何連結SDGs，期望回應社會對永續的高度重視和相關趨勢。



守則	落實 公司治理	發展 永續環境	維護 社會公益	加強企業 永續發展資訊揭露
願景	建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理	遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於達成環境永續之目標	遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利	依相關法規及「上市上櫃公司治理實務守則」辦理資訊公開，並應充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度
行動計畫與目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期舉辦推動永續發展之教育訓練，宣導公司的永續發展使命與願景。</li> <li>設置推動永續發展之專職單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。</li> <li>強化董事會及功能性委員會之運作職能，並透過董事會持續進行年度績效評估，且按評估結果擬定未來精進目標。</li> <li>訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。</li> <li>結合員工績效考核制度與永續發展政策，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。</li> <li>辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升各式能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續使用。</li> <li>設立環境管理專責單位或人員，以擬訂、推動及維護相關環境管理制度及具體行動方案，並定期舉辦對管理階層及員工之環境教育課程。</li> <li>依照永續消費原則從事採購、生產、作業及服務等營運活動。</li> <li>採用國內外通用之標準或指引，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露。</li> <li>統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減廢、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策。</li> </ul>	<p>制定相關之管理政策與程序，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提出企業之人權政策或聲明。</li> <li>評估公司營運活動及內部管理對人權之影響，並訂定相應之處理程序。</li> <li>定期檢討企業人權政策或聲明之實效。</li> <li>涉及人權侵害時，應揭露對所涉利害關係人之處理程序。</li> <li>提供員工安全與健康之工作環境，包括必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。定期實施員工安全與健康教育訓練。</li> <li>建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。</li> <li>創造員工職涯發展之良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。</li> <li>面對客戶及提供服務時，透過訂約公平誠信、注意與忠實義務、廣告招攬真實、商品或服務適合度、告知與揭露、酬金與業績平衡、申訴保障、業務人員專業性等原則，達到公平合理的雙向互動。</li> <li>定期檢視政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。</li> <li>提供透明且有效之客戶申訴程序，公平、即時處理客戶之申訴，並應遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重隱私權，保護客戶提供之個人資料。</li> <li>訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，於商業往來之前，評估供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與企業之社會責任政策抵觸者進行交易。</li> <li>評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。經由股權投資、商業活動、捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務等，將資源投入透過商業模式解決社會或環境問題之組織，或參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及政府機構之相關活動，以促進社區發展。</li> </ul>	<p>揭露永續發展之相關資訊：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>經本公司之董事會決議通過之永續發展之政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。</li> <li>落實公司治理、發展永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。</li> <li>公司為永續發展所擬定之推動目標、措施及實施績效。</li> <li>主要利害關係人及其關注之議題。</li> <li>主要供應商對環境與社會重大議題之管理與績效資訊之揭露。</li> <li>其他永續發展相關資訊。</li> <li>編製永續報告書應採用國際上廣泛認可之準則或指引，以揭露推動永續發展情形。</li> </ul>

## 1.4 利害關係人溝通與議合



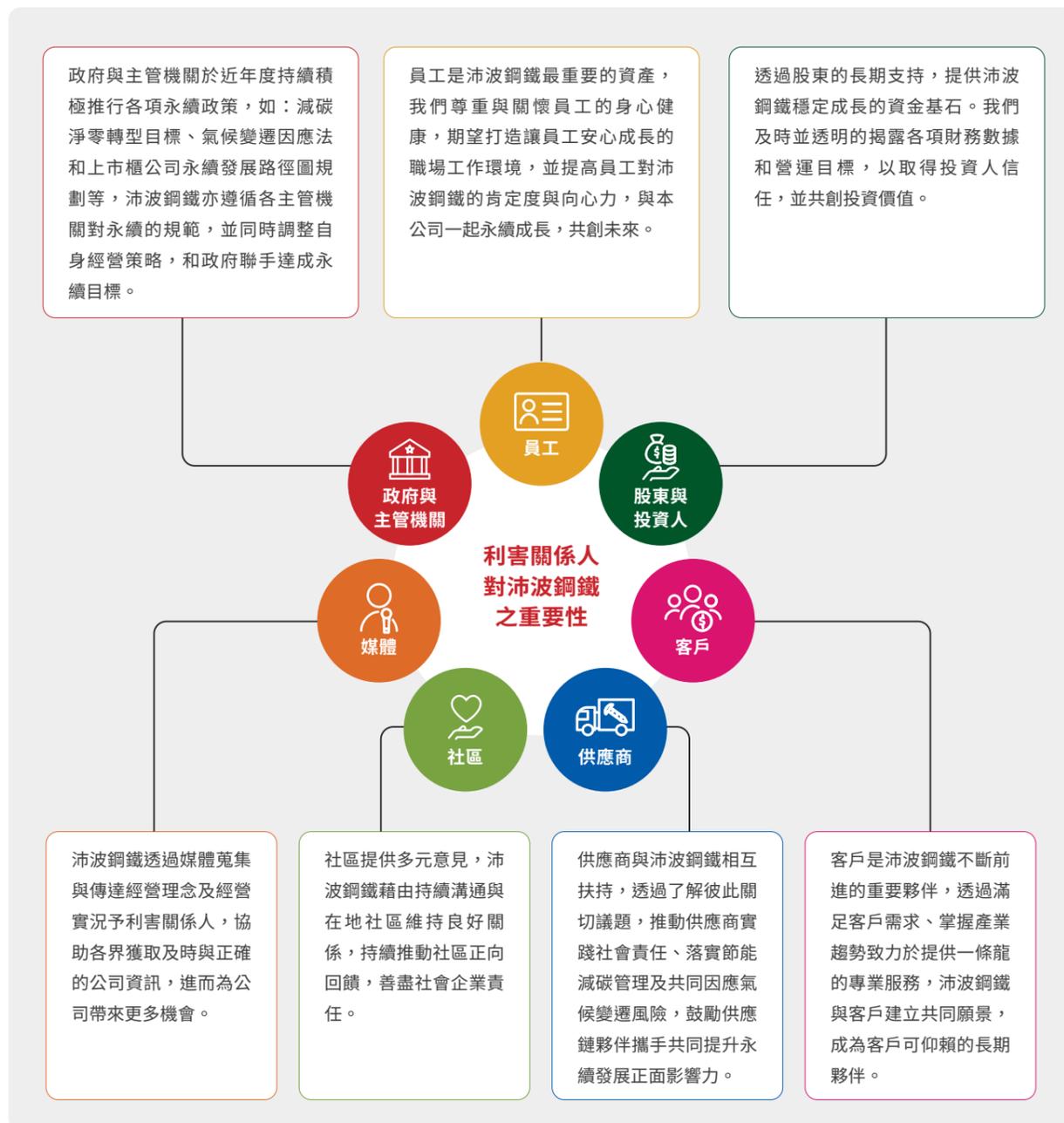
利害關係人專區

### 1.4.1 利害關係人鑑別與溝通

沛波鋼鐵之公司治理暨永續發展委員會責陳下轄各永續發展工作小組進行討論，並參酌同業之利害關係人鑑別結果，參考AA1000利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱AA1000 SES）之依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點等五大構面，辨識可能的利害關係人，不僅利於有效溝通，更有助於確實了解不同利害關係人的訴求。

經執行上述程序，本公司2022年度鑑別出：政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區、媒體，共七大利害關係人為主要溝通對象。

於本公司官網上亦有設置利害關係人專頁，透過多元管道，以定期和不定期的方式，讓各方聲音能更即時有效率地傳達給沛波鋼鐵，更作為永續議題與評估潛在衝擊的資訊來源。



利害關係人	優先關注議題	溝通、回應方式及溝通頻率	2022年利害關係人溝通實績	實際溝通重點與回應	回應關注議題之章節說明
政府與主管機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>廢棄物管理</li> <li>能源</li> <li>職業安全衛生</li> <li>空氣汙染管理</li> <li>溫室氣體排放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期參與各類政策或法規宣導說明會、訓練課程</li> <li>不定期拜會、互訪，建立良好的互動</li> <li>即時公文往來</li> <li>每年發放ESG關注度問卷調查</li> <li>設立聯絡窗口，與政府及主管機關維持良好互動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與各類政策或法規宣導說明會、訓練課程共<b>20</b>場以上</li> <li>發放ESG關注度問卷<b>1</b>次</li> <li>與政府或主管機關公文往來</li> <li>參加公司治理評鑑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事與公司治理主管參與中華公司治理協會與證券櫃檯買賣中心舉辦之訓練課程時數共<b>76</b>小時</li> <li>及時法令及行政規則更新與了解，協助本公司落實相關政策</li> <li>第八屆公司治理評鑑上櫃組排名<b>6%~20%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第三章 環境管理</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工薪酬福利</li> <li>人才發展與培育</li> <li>員工多元化與平等機會</li> <li>產品品質與管理</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項（健檢、團險等）、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊等訊息</li> <li>每月醫護人員臨場服務</li> <li>每年發放員工滿意度問卷調查</li> <li>每年發放ESG關注度問卷調查</li> <li>不定期透過員工意見信箱收集員工意見</li> <li>不定期舉辦勞資會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部公告員工福利、福委會資訊、公司重要營運訊息及訓練相關訊息<b>20</b>則以上</li> <li>醫護人員臨場服務<b>12</b>次</li> <li>健康講座<b>1</b>次</li> <li>發放員工滿意度問卷<b>1</b>次</li> <li>發放ESG關注度問卷<b>1</b>次</li> <li>召開勞資會議<b>2</b>次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化內部溝通，凝聚員工向心力與傳達公司發展願景</li> <li>醫護人員臨場提供健康諮詢、健檢報告諮詢和壓力評估</li> <li>舉辦腦心血管保健飲食的健康促進專題講座，提升員工健康意識</li> <li>員工滿意度問卷結果可詳5.3人才發展與培育</li> <li>勞資會議主要討論議題可詳5.4.3 勞資溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第二章 公司治理</li> <li>第五章 幸福職場</li> </ul>
股東與投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>法規遵循</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>職業安全與衛生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞報導/重大訊息：媒體/公開資訊觀測站，即時報導/公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊</li> <li>每年召開一次股東會並出版年報</li> <li>每年舉辦國內法人說明會或線上法說會</li> <li>每年發放ESG關注度問卷</li> <li>設置股務及投資人關係聯絡窗口進行不定期雙向溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中文重大訊息<b>43</b>則、公告各<b>34</b>則；新聞報導共計<b>86</b>則以上</li> <li>每月於官網及公開資訊觀測站公告營收，共計<b>12</b>則</li> <li>每季於官網及公開資訊觀測站公告財務報告，共計<b>8</b>則</li> <li>召開線上法說會<b>1</b>次</li> <li>召開股東會<b>1</b>次</li> <li>發放ESG關注度問卷<b>1</b>次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重訊公告未來預計新增營運據點、新任財務主管，及設置治理暨永續發展委員會，透過透明的溝通增加投資人的信心、顯現公司治理的決心</li> <li>參加德信綜合證券舉辦之線上法說會，公開向大眾說明本公司營運成果及未來展望</li> <li>提供公開且允當的營運資訊，協助投資人理解公司營運現況與做出適切決策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第二章 公司治理</li> <li>第五章 幸福職場</li> </ul>

利害關係人	優先關注議題	溝通、回應方式及溝通頻率	2022年利害關係人溝通實績	實際溝通重點與回應	回應關注議題之章節說明
 <p>客戶</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品品質與管理</li> <li>廢棄物管理</li> <li>職業安全與衛生</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新官網公司各項業務及利害關係人專區</li> <li>提供多元溝通管道：包含客戶申訴專線、網站訪客留言板、電子信箱，由專人處理相關申訴或爭議事項，以保障消費者之權益</li> <li>每年發放ESG關注度問卷</li> <li>不定期客戶業務會議與即時客戶需求服務回應</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新官網，並於企業網站揭露最新產品技術</li> <li>發放ESG關注度問卷1次</li> <li>不定期業務會議與業務部同仁客戶需求回應</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於官網公告本公司向經濟部工業局承租彰濱工業區及台南新市產業園區土地，已更即時回應客戶需求，及時交付產品及提供服務</li> <li>新增加工產線規劃擴充現有鋼筋加工產能，並增設一筆箍及點焊鋼絲網等相關鋼材加工產品，提供客戶更多元化的服務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第二章 公司治理</li> <li>第三章 環境管理</li> <li>第四章 產品創新</li> <li>第五章 幸福職場</li> </ul>
 <p>供應商</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品品質與管理</li> <li>職業安全與衛生</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新官網利害關係人及供應商管理專區</li> <li>提供多元溝通管道：包含供應商申訴專線、網站訪客留言板、電子信箱，由專人處理相關申訴或爭議事項</li> <li>每年發放ESG關注度問卷</li> <li>不定期執行供應商業務會議</li> <li>執行新進供應商評選與年度供應商稽核機制</li> <li>不定期提供供應商或外包商的教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新官網</li> <li>發放ESG關注度問卷1次</li> <li>舉行外包商教育訓練共計涵蓋16個小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外包商教育訓練課程內容主要為職業安全意識提升</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第二章 公司治理</li> <li>第四章 產品創新</li> <li>第五章 幸福職場</li> </ul>
 <p>社區</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>空氣汙染</li> <li>水資源管理</li> <li>廢棄物管理</li> <li>溫室氣體排放</li> <li>能源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新官網利害關係人專區</li> <li>提供多元溝通管道：包含申訴專線、網站訪客留言板、電子信箱，由專人處理相關申訴</li> <li>不定期拜會、互訪，建立良好互動</li> <li>每年發放ESG關注度問卷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期拜會</li> <li>發放ESG關注度問卷1次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實製程管理及持續監控，確保減低沛波生產過程對社區生活環境之負面衝擊及影響</li> <li>將環境議題列為2022年本公司重要工作目標，並預計於完成後公告於公開資訊觀測站</li> <li>加強回饋社區活動及贊助各類慈善活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第三章 環境管理</li> </ul>
 <p>媒體</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>產品品質與管理</li> <li>供應鏈與溯源管理</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新官網利害關係人專區</li> <li>不定期發布新聞稿</li> <li>每年發放ESG關注度問卷</li> <li>設立聯絡窗口，不定期與媒體維持良好互動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新官網</li> <li>新聞報導共計86則以上</li> <li>召開法說會1次</li> <li>發放ESG關注度問卷1次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於官網發布本公司最新ESG相關動態及實績</li> <li>溝通本公司財務績效、營運情形及獲利狀況分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第二章 公司治理</li> <li>第四章 產品創新</li> </ul>

## 1.5 重大主題分析

### 1.5.1 重大主題鑑別流程

我們從全球報告倡議組織準則Global Reporting Initiative (以下簡稱GRI) 之架構中辨識與沛波鋼鐵營運及永續發展目標相關之主題，並同時參酌全球永續發展趨勢、國內外產業狀況、鋼鐵業共同關注永續議題、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法、上市上櫃公司永續發展實務守則等相關規定，鑑別出可能的年度永續議題。透過與主要管理階層討論社會、環境、

公司治理三大面向永續議題對公司所產生之衝擊影響程度及發生機率，並首度納入外部利害關係人對各永續議題之關注程度意見回饋，決定年度重大主題。依前述流程所決定之重大主題，將作為本年度沛波鋼鐵永續報告書資訊揭露的參考基礎，亦為本公司董事會與公司治理暨永續發展委員會決定沛波鋼鐵未來永續發展策略及規劃永續發展執行專案的依據。



#### 彙整永續議題

以GRI之永續性報導準則，和收集國內外同產業標準企業關注之議題進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，並考量沛波鋼鐵營運環境和經營理念，共辨識出16項永續議題。



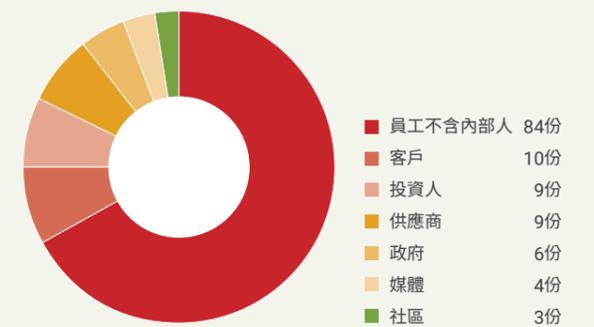
#### 分析內部衝擊

將永續主題納入內部衝擊性評估，邀請5位部門主管針對議題發生機率及正/負面衝擊規模進行評估，衝擊主題包含環境、社會/員工、公司治理/經濟和產品4大面向。將各主題的正/負面發生機率與正/負面影響規模綜合評估，以得到各主題的衝擊程度。



#### 調查利害關係人重視主題

透過問卷調查方式，沛波鋼鐵向7大利害關係人對16項永續議題的關注程度進行了解。總共收回125份有效問卷。



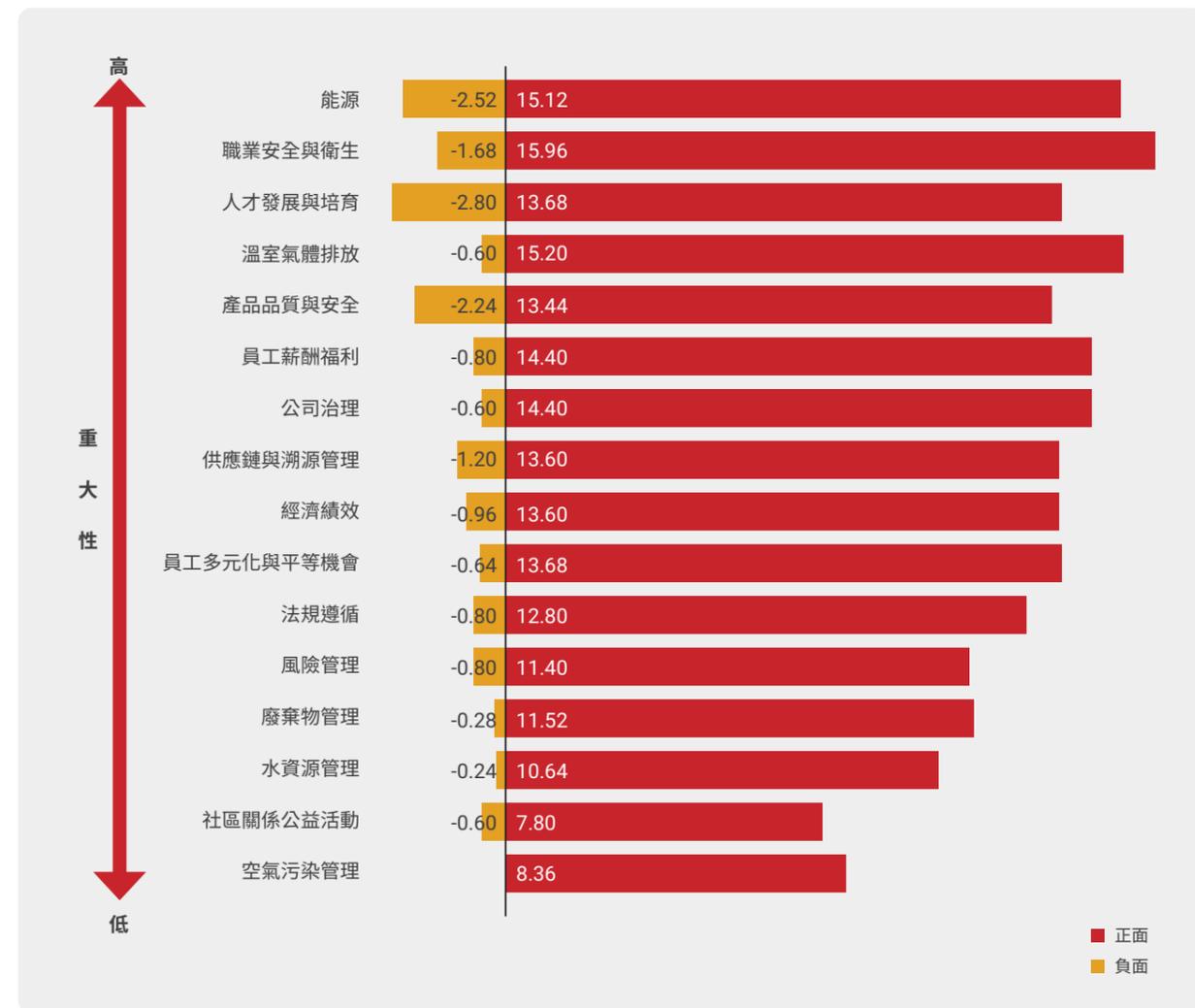
#### 決定重大主題

將16項永續議題依衝擊程度進行排序，並考量問卷結果、產業特性和公司短中長期策略，最終由董事長及永續工作小組共同確認7個重大主題，作為本報告書的揭露重點，詳細說明對應的行動方案與成果績效；另外9個主題，也會於報告書中適度揭露管理方式與成果。

### 1.5.2 重大主題之衝擊程度

沛波鋼鐵的永續工作小組將16項永續議題，依照衝擊程度高低排序，篩選正/負面衝擊程度最高的5個議題，再依據相關性將類似議題結合，共決定出4個重大主題，分別為環境面向的「能源與溫室氣體排放」、社會/員工面向的「職業安全與衛生」與「人才發展與培育」，和產品面向的「產品品質與安全」。工作小組另依據外部問卷結果，將利害關係人所重視的

議題依關注程度排序，考量關注重視程度和公司策略發展，共選出3個重大主題，分別為環境面向的「廢棄物管理」，和公司治理/經濟的「法規遵循」和「風險管理」。因此2022年沛波鋼鐵參酌內部衝擊、外部利害關係人關注程度、影響面向和公司經營方向等，共決定出7個重大主題。



### 1.5.3 2022年度重大主題與價值鏈

面向	重大主題	對沛波鋼鐵營運之衝擊	衝擊邊界				對應章節	對應 GRI 準則	
			內部	外部					
				供應商	投資人	客戶			社區
公司治理/經濟	法規遵循	沛波鋼鐵自成立以來，遵守國內外相關法令規章，並持續關注任何可能與公司財務、環境及業務有重大影響的政策與法令，落實法規要求，除能降低直接的財務風險外，更能避免衝擊間接的商譽風險。	✓	✓	✓	✓	✓	第二章 公司治理	GRI 2： 一般揭露 2021
	風險管理	管理風險是企業永續經營的關鍵工作之一，必須建立風險管理的機制，藉以辨識、評估公司日常營運可能遭遇的風險，進而提出風險因應策略。	✓	✓	✓	✓	✓	第二章 公司治理	GRI 2： 一般揭露 2021
環境	能源與溫室氣體排放	透過溫室氣體排放管理，了解沛波鋼鐵對自然生態系統造成衝擊，減緩溫室效應；透過減少使用非再生能源及實施節能方案，減少用電量，進而減緩地球暖化。	✓	✓	✓	✓	✓	第三章 環境管理	GRI 302： 能源 GRI 305： 排放
	廢棄物管理	沛波鋼鐵深切了解在地民眾及環保團體、政府機構對傳統鋼鐵產業各種污染排放的重視（含廢氣、廢水、廢棄物），以及氣候暖化及水資源之短缺，均是對公司營運發展有著高度的挑戰。藉由落實節約能源及污染防治管理等，除了可符合環保法規標準、維持公司形象外，更可降低對環境衝擊，提高產品在永續議題上的競爭力。	✓	✓	✓	✓	✓	第三章 環境管理	GRI 306： 廢棄物
社會/員工	職業安全與衛生	健康的員工為維繫公司正常營運的基礎，若公司未妥善管理職業健康與安全的相關機制，將難以達成安全工作場所之執行目標；若發生違反職安法令規定，亦會造成公司對於商譽的損害。	✓	✓	✓	✓	✓	第五章 幸福職場	GRI 403： 職業安全 衛生
	人才發展與培育	本公司將員工視為公司重要資產之一，依循政府相關法令、公司管理辦法、相關之工作規則及勞資間之協議辦理之。與員工保持良好溝通，並提高完善勞動條件及員工福利，透過人才的選用育留，以利公司之永續經營。	✓	✓	✓	✓	✓	第五章 幸福職場	GRI 404： 訓練與 教育
產品	產品品質	產品品質為企業之永續經營和企業信譽及形象建立之重要關鍵。利害關係人期待沛波鋼鐵需嚴謹作好生產活動各項管制，對社會大眾提供安全可靠的建築材料。	✓	✓	✓	✓	✓	第四章 產品創新	GRI 416： 顧客健康 與安全

## 第二章 公司治理



## 2.1 公司治理



沛波鋼鐵官網

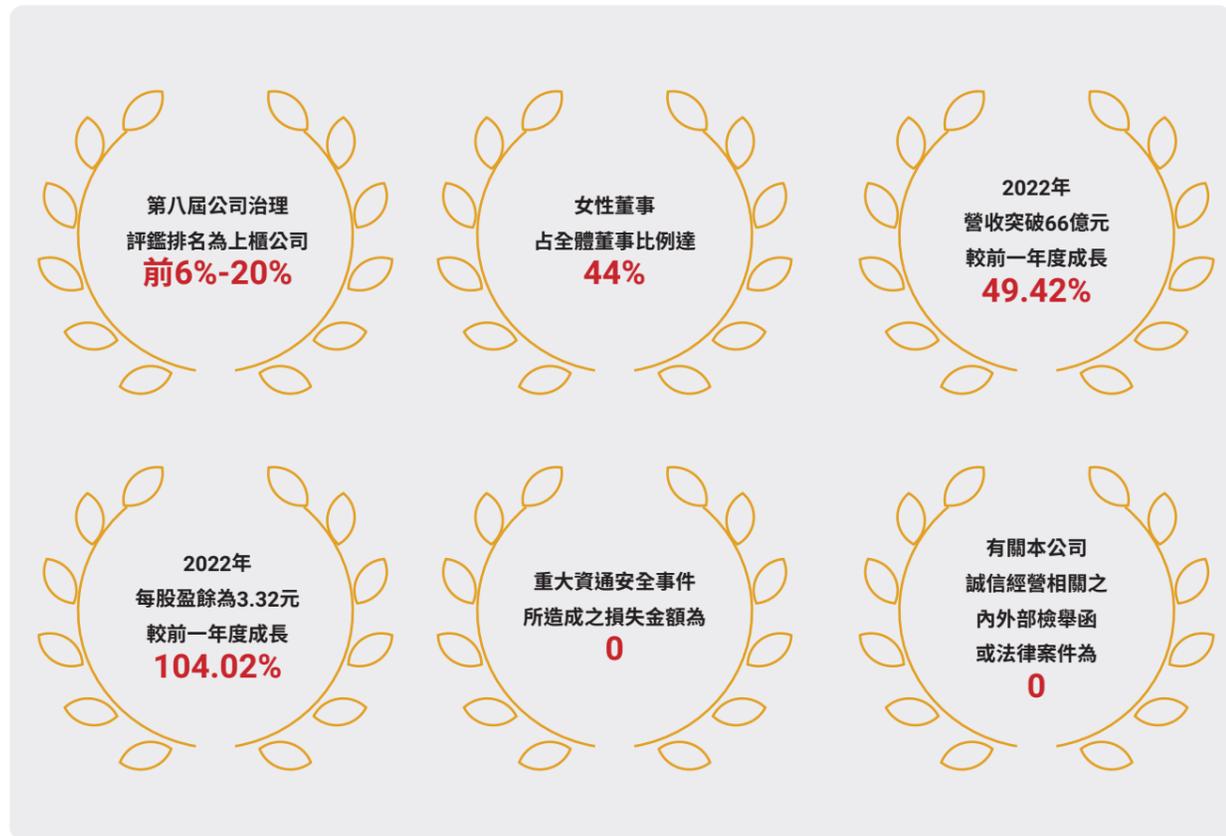
沛波鋼鐵長期堅持正直誠信的经营態度，逐步強化董事會職能，並建立專業經理人團隊，更持續不斷加強法令遵循及企業風險管理機制，以建立良好公司治理制度進而達成永續發展。

過程中，沛波鋼鐵參酌公司法、證券交易法、金管會發布的「政府公司治理3.0-永續發展藍圖」、臺灣證券交易所及中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定的「上市上櫃公司治理實務守則之規定」，訂定本公司之「公司治理實務守則」及執行實務規範。本公司也同時依照證券交易法，於「公開資訊觀測站」及沛波鋼鐵官網揭露公告事項及各項財務數據，達到即時傳遞透明資訊之責任，協助各界隨時掌握沛波鋼鐵的经营狀況。更多詳細經營狀況，可參閱沛波鋼鐵官網。



於第八屆與第九屆公司治理評鑑在四大面向——「維護股東權益/平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」和「推動永續發展」的考核中，沛波鋼鐵獲得上櫃公司排名前6%~20%優良企業之榮耀，相較於第七屆評鑑結果的前36%~50%，有著相當顯著的成長，更足以顯示沛波鋼鐵積極推動公司治理的決心，讓我們在最新一次評鑑中獲得成效與肯定。

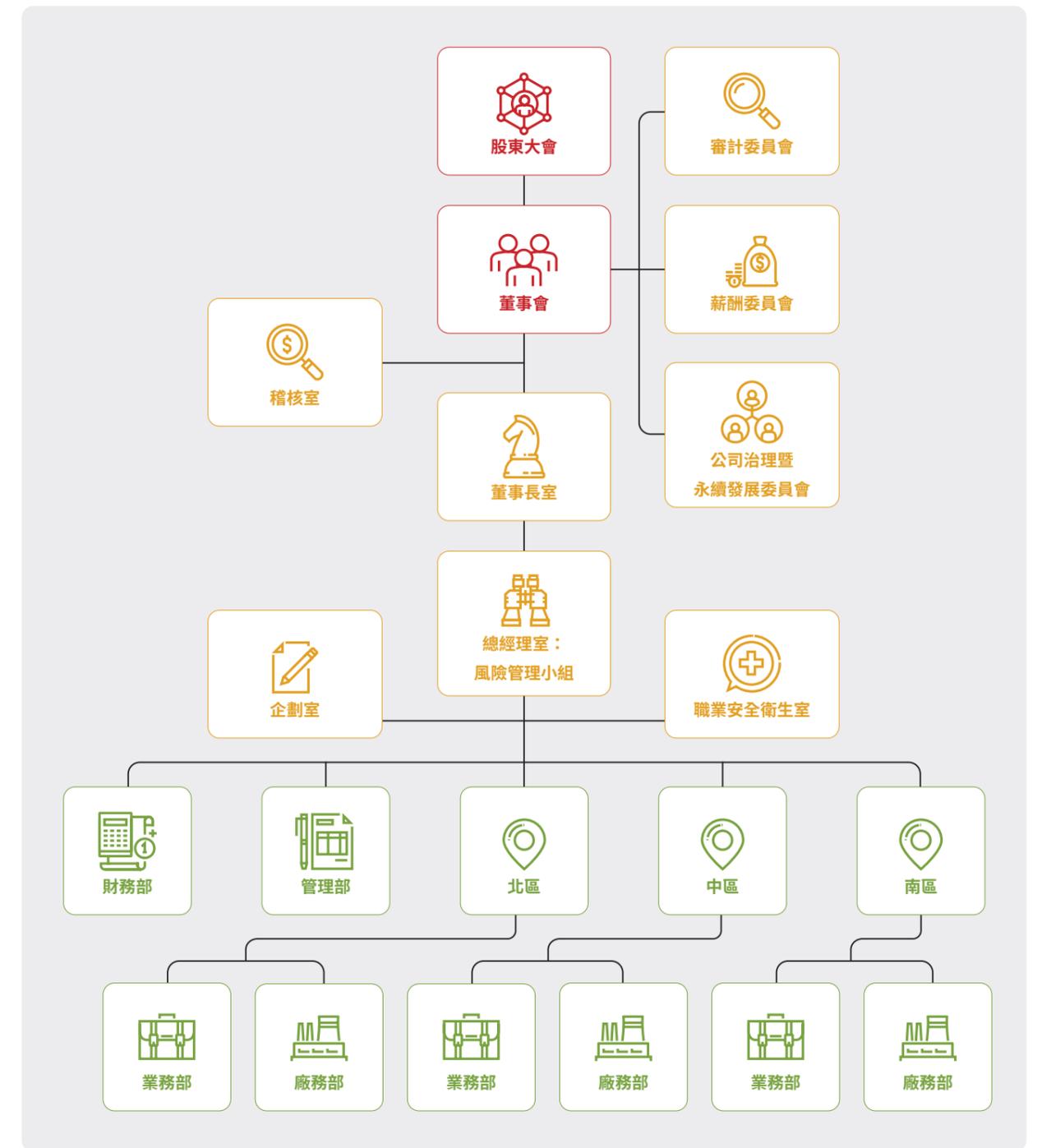
### 2022年度績效亮點



### 2.1.1 公司治理架構

董事會為沛波鋼鐵最高治理單位，2022年總共召開9次董事會，主要負責指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責。在強化董事會職能及專業分工之考量下，共設立3個功能性委員會。稽核室也由董事會直接管理，達到獨立監督公司

營運的效果。配合營運之需要，沛波鋼鐵於臺灣北中南三區均建立生產及業務團隊，主理各區鋼筋加工生產銷售、蒐集市場資訊及客戶關係維繫之責任。





公司內規

### 2.1.2 公司治理解之政策

沛波鋼鐵建構完善公司治理解制度及執行事項、確保誠信經營與法令遵循之落實的前提下，制定各項公司治理解規章與辦法。

更多守則的詳細資訊請參閱沛波鋼鐵公司官網公司內規。

#### 公司治理解實務守則

除遵循法令規定外，沛波鋼鐵依照下列4項原則作為公司治理解之基準：

- 保障股東權益。
- 強化董事會職能。
- 尊重利害關係人權益。
- 提昇資訊透明度。

#### 防範內線交易管理程序

沛波鋼鐵對於不公平競爭及內線交易採取零容忍，為避免本公司內部人因未諳法規規範觸內線交易之相關規定，特定此規章並執行相關教育訓練。

## TNP 沛波鋼鐵

— 台鋼集團關係企業 —

行為守則與訂定目的

#### 永續發展實務守則

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，沛波鋼鐵參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定此守則，積極實踐永續發展。

#### 內部重大資訊處理作業程序

為避免資訊不當洩漏，及確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，訂定此作業程序以建立良好之內部重大資訊處理及揭露機制。

#### 公司治理解暨永續委員會組織規程

為推動企業社會責任及落實企業永續經營理念，沛波鋼鐵設置公司治理解暨永續委員會，並依照此規程執行永續工作。



董事會選舉辦法

### 2.1.3 董事會選任與多元組成

沛波鋼鐵董事會成員之遴選採候選人提名制，由股東會就董事候選人名單中選任之。董事會設董事五至九人，應選人數由董事會決議之，任期三年，連選得連任。

董事之選任，除法令或章程另有規定者外，應依本公司「董事選舉辦法」辦理。

沛波鋼鐵依據組織文化、營運型態及未來發展策略，審慎考量董事會成員配置及多元化，訂定包括但不限於下列兩大面向之選任標準：

#### 基本條件與價值

- 性別
- 年齡
- 國籍
- 文化等

#### 專業知識技能

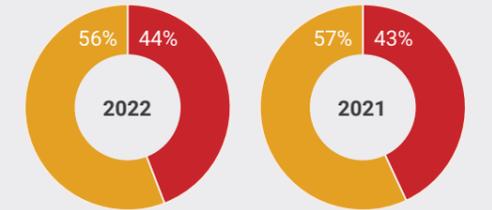
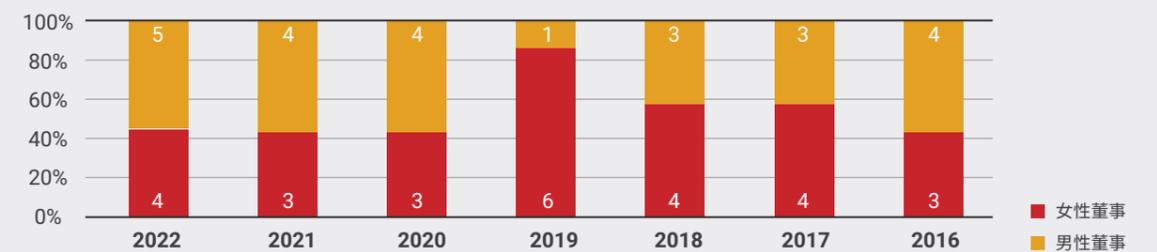
- 專業背景 (如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)
- 專業技能
- 產業經驗等

沛波鋼鐵於2022年4月28日股東會選任第十六屆董事共九席，任期三年。本公司董事成員中獨立董事共三位（占比33%）、具員工身份之董事共二位（占比22%）；目前2位獨立董事任期年資在3年以下，1位獨立董事任期年資在4~6年，未來目標繼續朝向每屆選任獨立董事時，連續任期均不超過9年。

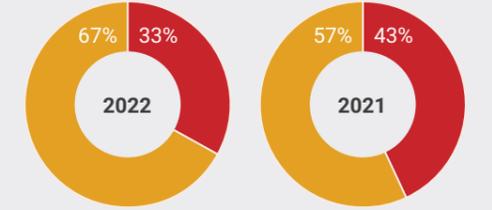
本公司多年來積極提倡兩性平權，過去7年內，除了曾經選任女性為董事長，女性董事比例多年來均達40%以上，高於臺灣上市櫃公司平均女性董事比例 [註]。

[註] 根據台灣證券交易所統計，2017年至2022年，台灣上市櫃公司女性董事比例介於12.48%至15.48%

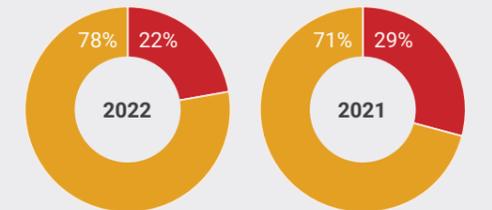
#### 女性董事佔全體董事比例



■ 女性董事  
■ 男性董事



■ 獨立董事  
■ 非獨立董事

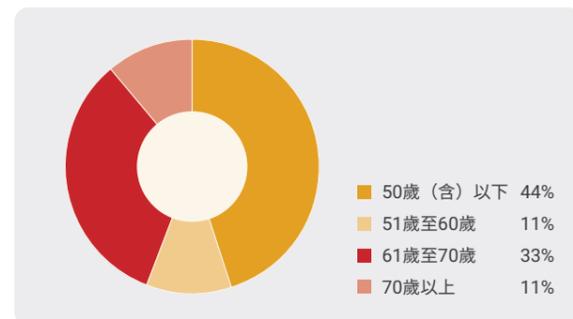
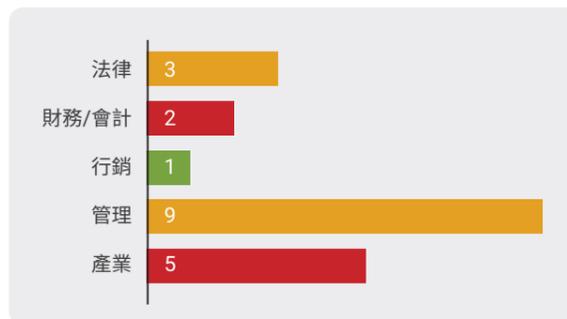


■ 員工董事  
■ 非員工董事

## 2022年度本公司董事會組成成員及相關多元背景情形

<p><b>董事長</b> 顏慶利</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>逢甲大學工業工程系</li> <li>台鋼鐵材(股)公司董事長</li> <li>易昇鋼鐵(股)公司董事長</li> <li>慶欣欣鋼鐵(股)公司董事長</li> <li>泰鈺投資(股)公司董事長</li> </ul>	<p><b>獨立董事</b> 吳締苗</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>國立成功大學企業管理碩士</li> <li>新農科技(股)公司財務長</li> <li>農生企業(股)公司財務長</li> <li>新世紀光電(股)公司財務長</li> </ul>
<p><b>董事</b> 蔡玉葉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>嘉義大學管理學院EMBA</li> <li>富勝汽車貨運有限公司董事長</li> <li>久陽精密(股)公司董事</li> </ul>	<p><b>獨立董事</b> 黃毓棋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>國立臺北大學法律系財經法學組學士</li> <li>全國律師聯合會 中國大陸事務委員會委員</li> <li>通律法律事務所(台北)律師</li> <li>典律國際法律事務所(台北) 資深律師</li> <li>育誠法律事務所(台南)資深律師</li> <li>全聯實業(股)公司法律顧問</li> <li>台灣伊格爾博格曼(股)公司 法律顧問(日本EKK集團)</li> </ul>
<p><b>董事</b> 葉俊良</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>稻江管理學院休閒管理碩士</li> <li>超群鋼鐵有限公司負責人</li> <li>益達利鋼鐵(股)公司監察人</li> </ul>	<p><b>獨立董事</b> 蘇義洲</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>國立中山大學 社會科學院大陸研究所碩士</li> <li>良翊法律事務所主持律師</li> <li>法務部矯正署台南監獄法律諮詢</li> <li>法務部矯正署台南監獄 申訴評議委員會委員</li> <li>法務部矯正署台南監獄 假釋審查委員會委員</li> <li>國立中山大學法律顧問</li> <li>台灣高雄地方法院法官</li> <li>台灣台南地方法院法官、審判長</li> <li>國立成功大學會計學系兼任助理教授</li> <li>智基科技開發股份有限公司 獨立董事兼薪酬委員</li> </ul>
<p><b>董事</b> 趙世傑</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>北京清華大學自動控制系</li> <li>訊康科技(股)公司總經理</li> <li>泰鈺投資(股)公司監察人</li> <li>榮剛材料科技(股)公司董事</li> <li>精剛精密科技(股)公司董事</li> <li>慶欣欣鋼鐵(股)公司董事兼總經理</li> <li>易昇鋼鐵(股)公司董事</li> </ul>	
<p><b>董事</b> 楊貴媚</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>金甌商職</li> <li>台北金馬影展執行委員</li> <li>國家電影及視聽文化中心董事</li> <li>台北市電影委員會委員</li> <li>財團法人桂田文化藝術基金會執行長</li> <li>人間文教基金會顧問</li> </ul>	
<p><b>董事</b> 黃于嘉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資誠聯合會計師事務所審計部協理</li> <li>台鋼鐵材(股)公司監察人</li> <li>沛波鋼鐵(股)公司財務部副總經理</li> <li>易昇鋼鐵(股)公司財務協理</li> <li>慶欣欣鋼鐵(股)公司監察人</li> </ul>	

## 董事專業知識與才能



## 2.1.4 功能性委員會

為求健全公司治理、訂定適切的長期發展策略及增進董事會決策之品質，沛波鋼鐵於董事會下依職能設立三個功能性委員會。

	審計委員會	薪酬委員會	公司治理暨永續發展委員會
<b>組成情形</b>	於2020年4月23日成立 由三名獨立董事組成	於2011年12月12日成立 由三名獨立董事組成	於2022年10月28日成立 由三名獨立董事組成
<b>職能說明</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責協助董事會執行監督職責</li> <li>行使證券交易法、公司法及其他法令規定之職權</li> <li>具體內容包含                             <ul style="list-style-type: none"> <li>監督財務報表之編制是否符合會計準則以及內容是否允當揭露公司營運狀況</li> <li>內部控制制度有效性之考核</li> <li>定期與公司之簽證會計師進行交流並就簽證會計師之選任</li> <li>獨立性及績效進行審核</li> <li>公司存在或潛在風險之管控</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考</li> <li>應盡善良管理人之責任，訂定並定期檢討                             <ul style="list-style-type: none"> <li>董事、監察人及經理人績效評估</li> <li>薪資報酬之政策、制度、標準與結構</li> </ul> </li> <li>定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>為健全公司治理機制，並致力於推動企業社會責任及落實企業永續經營理念，由董事會督導永續發展推動情形，將永續發展融入本公司之經營策略，以有目的、有系統、有組織的方式，長期深耕、履行企業社會責任</li> <li>委員會下設立執行小組，並指派相關單位主管掌握各組工作職掌及執行作業計畫，針對公司治理評鑑、永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，定期向董事會提報工作計畫及執行結果</li> </ul>
<b>執行情形</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年舉行5次會議</li> <li>董事實際出席率達100%</li> <li>本期工作內容主要包含                             <ul style="list-style-type: none"> <li>審閱營業報告書</li> <li>個別財務報表及盈餘分配案</li> <li>通過簽證會計師獨立性評估案</li> <li>通過2022年度稽核計畫案</li> </ul> </li> <li>審計委員每季至少召開1次，若有特殊狀況時，亦會即時向獨立董事報告，2022年度並無此情事發生</li> <li>稽核主管及會計師與獨立董事若有議題討論，視需要直接相互聯繫，溝通順暢及互動良好</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年舉行6次會議</li> <li>董事實際出席率達100%</li> <li>本期主要審查內容包含                             <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司2021年度「董事會績效評估」結果</li> <li>2021年度員工及董事酬勞</li> <li>2021年度經理人年度年終獎金</li> <li>本公司經理人之人事異動案及敘薪案</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年舉行1次會議</li> <li>董事實際出席率達100%</li> <li>主要為執行小組向董事會報告                             <ul style="list-style-type: none"> <li>推動溫室氣體盤查</li> <li>查證進度等作業時程安排</li> </ul> </li> </ul>



2022年報

### 2.1.5 董事會及重要管理階層智識進修

沛波鋼鐵為強化董事行使職能之效能，將與時俱進，隨時參考公司內外環境條件變化及發展需求，安排年度進修課程提升董事之專業，達到知能善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導帶領能力。在2022年，根據工作和自我發展需求及學習情況，沛波鋼鐵安排多元外部進修課程，內容包括公司治理、永續發展及稅務議題等課程，進修時數達76小時，並符合上市上櫃公司董事進修時數比例。

中華公司治理協會	
CSR到ESG企業管理心法	12
內線交易防制與因應之道	12
投資人都在想什麼——從ESG投融資談企業永續轉型	3
從董監角度看企業併購之發展趨勢與實務案例探討	36
解析我國反避稅制（CFC、PEM及CRS），對財富傳承之影響及因應	3
證券櫃檯買賣中心	
永續發展路徑圖產業主題宣導會——鋼鐵業主題宣導會	4
2022上櫃公司——獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3
上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3
<b>合計</b>	<b>76</b>

### 2.1.6 董事會利益迴避

為確保公平原則、增強公司經營及穩健發展，沛波鋼鐵制定「誠信經營作業程序及行為指南」，指示本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。也同時於「董事會議事規範」內制定董事利益迴避制度，若董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。自2020至2022年間，沛波均無董事長與總經理為同一人之情形發生，本期董事利益衝突迴避之詳細情形，請詳閱2022年度沛波鋼鐵年報。

### 2.1.7 董事會績效評估

董事會於2021年3月11日通過董事會績效評估辦法，以落實公司治理並提升本公司董事會運作之功能、建立績效目標以加強董事會運作效率。評估範圍涵蓋董事會、董事成員及功能性委員會，每年由公司內部以自評問卷方式進行評估一次，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。

董事會、個別董事會成員及功能性委員會績效衡量區間為每年1月1日至12月31日。並於2023年2月17日董事會報告評估結果，2022年度評估結果均為優良，運作順暢。



績效自評平均分數 / 滿分

<b>董事會</b>	<b>96.34</b> / 100
<b>個別董事成員</b>	<b>96.14</b> / 100
<b>審計委員會</b>	<b>100</b> / 100
<b>薪資報酬委員會</b>	<b>100</b> / 100
<b>公司治理暨永續發展委員會</b>	<b>100</b> / 100

### 2.1.8 董事會薪酬

#### 董事酬金政策

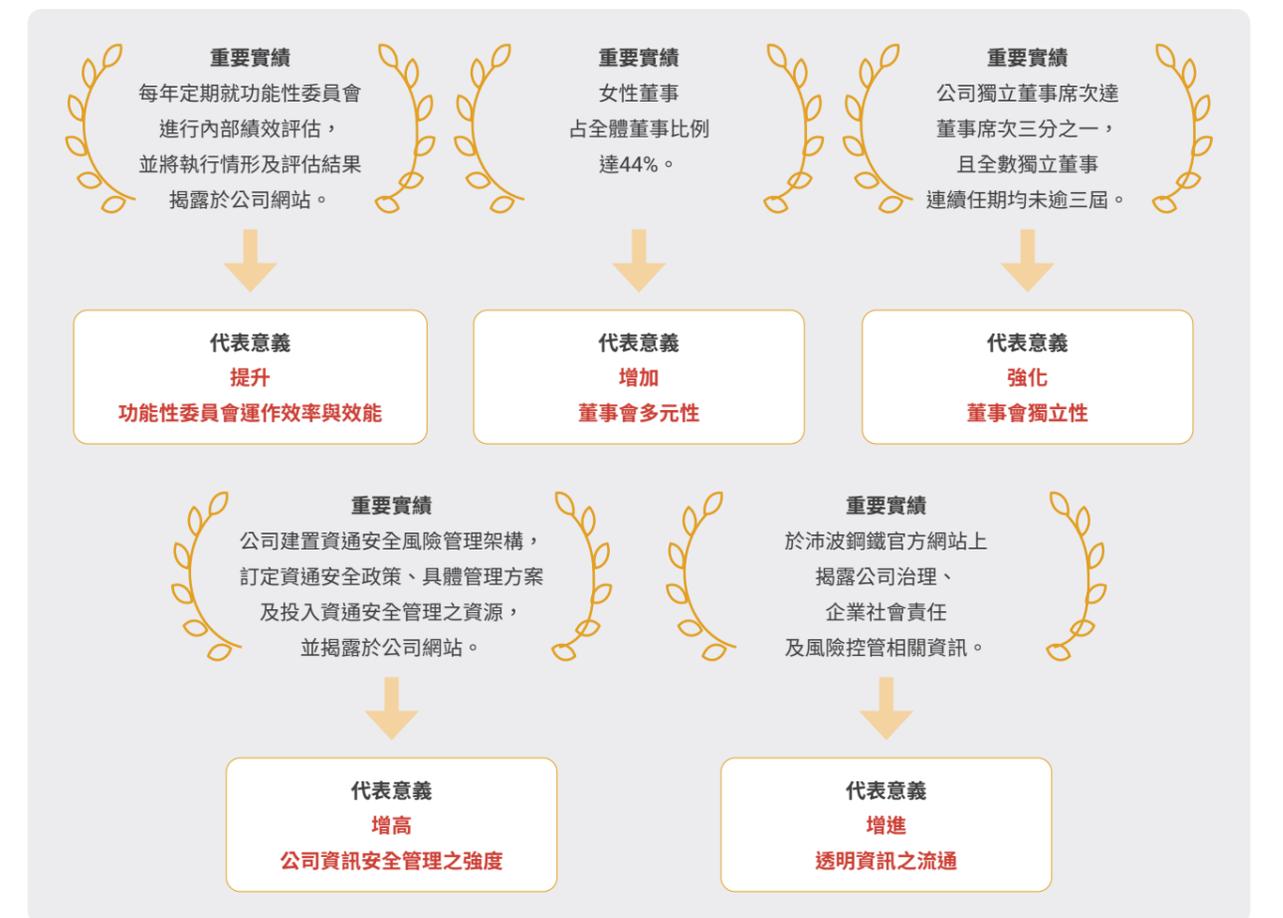
為落實沛波鋼鐵公司的永續發展承諾，我們非常重視董事酬勞的合理性與透明度。因此，在訂定董事酬金時，我們會仔細考量公司的獲利狀況及累積虧損情況，並提撥不高於百分之四的獲利作為董事酬勞。此外，在提撥董事酬勞前，我們會先保留足夠數額來彌補可能存在的累積虧損，以確保公司未來能夠應對營運風險。這是公司的責任，也是對股東和利益相關者的承諾。

在訂定薪資報酬時，為落實合理性，我們會參考同業通常水準支給情形，並確保薪酬決議與財務績效表現不會有大幅度的差異。若公司有重大獲利衰退或長期虧損情形，董監事的薪資報酬不會高於前一年度，以確保公司財務的穩健性。在特殊情況下，若需調整董事薪資報酬，公司會於年報中進行合理性說明，並向股東會報告。

#### 酬金與營業績效及未來風險之連結性

沛波鋼鐵致力於持續推動環境、社會、永續治理，並將其融入公司中長期目標中，期望創造企業與社會的和諧共榮，因此董事整體薪酬我們會考量各種面向，包含董事在公司營運中的參與程度及貢獻，如公司核心價值的實踐、管理能力、財務與業務績效指標、綜合管理指標、持續進修以及對永續經營的參與。也參酌特殊貢獻和重大負面事件，納入績效評核和薪酬發放考量中。最終向薪資報酬委員會和董事會提報薪酬報告，以決定董事報酬的數額和結構。

### 2.1.9 公司治理落實之重要實績



## 2.2 經濟績效

### 2.2.1 財務績效

沛波鋼鐵確實執行公司治理之經營策略，致力於維持穩健的財務績效，透過每年舉辦法人說明會及股東常會、定期更新公開資訊觀測站、公司網站之財務及業務資訊，讓各式資訊能透明揭露，使股東及投資人能及時掌握公司營運狀況。

本公司2022年營收突破66億元創下歷史新高紀錄（較2021年成長49.42%），每股稅後盈餘（EPS）為3.32元（較2021年成長104.92%），亮眼的財務績效展現公司穩健的營運計畫及有紀律的資金管理。本期營收成長動能主要受惠於國內外企業擴大投資新建廠房、商用辦公大樓、政府公共建設等營運需求持續旺盛，致營建業對鋼筋的需求同步攀升，且2021年新啟用的彰濱廠擴產效應發酵及增加鋼品買賣銷售業績等影響，再加上公司一條龍及北中南營運據點的產銷規模顯著提升，及管銷費用有效控管下，在合併營收、營業毛利、營業淨利、稅前淨利皆締造歷史佳績。

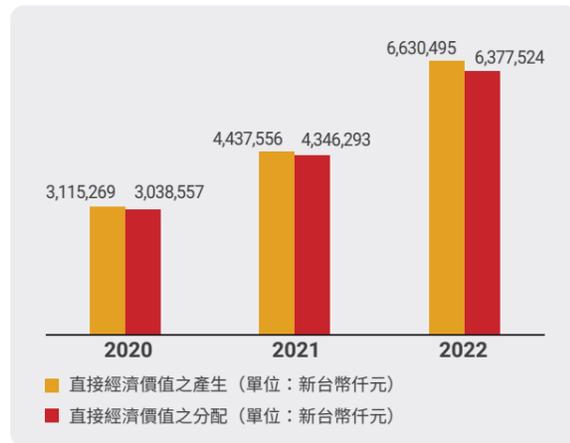
沛波鋼鐵過去四年均配發現金股息，上一年度配發1.2元現金股息，今年因獲利躍升，為回饋股東對公司的長期支持，董事會通過每股配發現金股利2元，並計劃發放股東會紀念品。未來將持續回饋予包括股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府、社區等所有利害關係人，奠立企業永續經營的基礎。

於2023年3月29日沛波鋼鐵資本投入CapEx金額約7.5億元的彰濱二廠開始動工，占地約9,000坪二廠將建置一筆箍及點焊鋼絲網等相關鋼材加工生產線，預計將於2024上半年竣工及開始營運。此次擴廠有助於擴大二次加工能量，產品從原先的鋼筋擴至一筆箍及點焊鋼絲網，新廠每月產量預計5,000噸，連同既有的產品，月產量將提高20%，總計達3萬噸左右。新廠建成投產後預期對營建業與政府公共工程提供更高品質且更全面性的產品銷售及服務，且更能即時了解客戶端的需求，為台灣建設更盡一份心力。

#### 營業收入與每股盈餘



#### 公司歷年經濟價值產生與分配



### 2.2.2 退休金制度

#### 確定福利計畫

自2005年7月1日起，沛波鋼鐵依據「勞工退休金條例」訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶。員工若符合法定退休條件，可申請退休。員工退休金之支付依員工個人之退休專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

#### 確定提撥計畫

本公司依「勞動基準法」之規定，訂定員工退休辦法，從業人員之退休皆依退休規定及本公司所頒退休辦法辦理。並於1987年2月10日向主管機關申請成立勞工退休準備金監督委員會，並依據退休金精算報告提列退休金準備，每月依薪資總額百分之二提撥員工退休準備金。本公司自2020年9月起已無適用「勞動基準法」退休計畫之員工，並經臺北市政府勞動局核准得暫時提撥勞工退休準備金至2023年2月。

(單位：新台幣仟元)	2020年	2021年	2022年
直接經濟價值之產生	3,115,269	4,437,556	6,630,495
營業收入	3,115,269	4,437,556	6,630,495
直接經濟價值之分配	3,038,557	4,346,293	6,377,524
營運成本	2,874,497	4,195,239	6,195,387
員工薪資與福利	62,772	73,213	91,216
支付出資人的款項	77,113	48,661	67,696
支付政府的款項	24,175	29,180	23,024
社區投資	-	-	25
政府補助 [註]	-	159	702

[註] 主要為政府產業發展利息補貼。



## 2.3 風險管理



企業面臨的風險日趨多元和複雜，隨著全球化的影響2019年起COVID-19爆發，2020年中美貿易戰、2021年烏俄戰爭及2022年美國聯準會升和全球通膨，均增添國際間不確定風險。又國際間和一般大眾對公司治理和永續發展的期待日益提高，面對企業經營內外部變化所造成的營運衝擊，企業必須防患未然，因此如何以系統化的方式，全面掌握、管理對企業長期營運、獲利等存在重大影響風險，同時保障利害關係人的權

益，已成為關鍵性議題。

沛波鋼鐵於2020年11月12日經董事會通過「風險管理政策與程序」，建立即早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，提昇風險管理分工之效能，並依照公司整體營運方針和短中長期目標來定義各類風險，合理確保各項目標之達成。

### 2.3.1 企業風險管理架構

沛波鋼鐵在風險管理組織體系上，以董事會為公司風險管理之最高單位，負責核准、審視、監督公司風險管理政策，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。董事會下設功能性委員會-審計委員會和風險管理小組，風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，目前由總經理帶領各功能單位主管進行公司內部風險分析，及監控所屬單位的潛在或以存在風險。

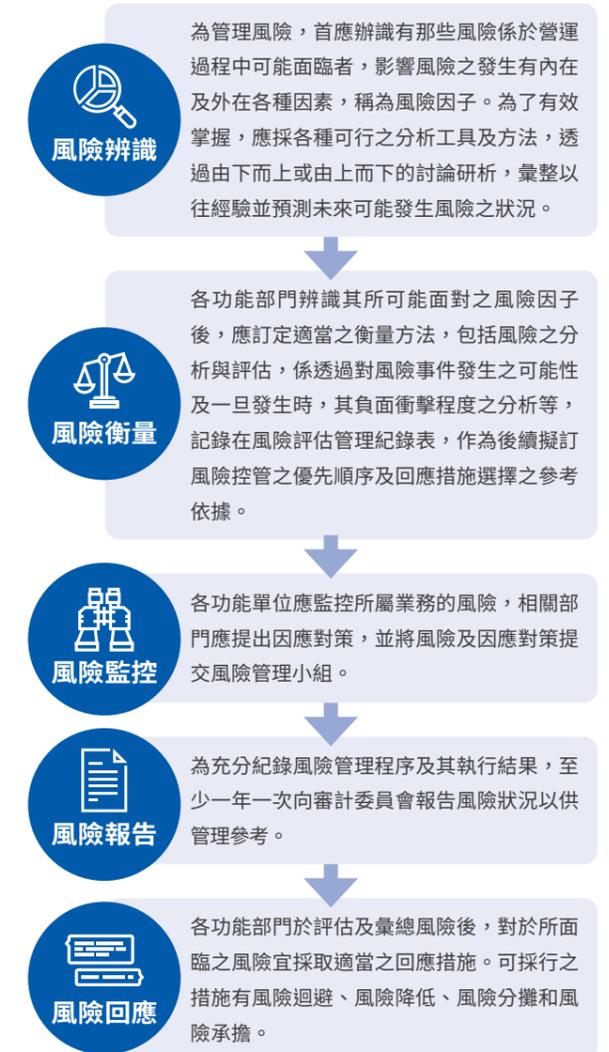


#### 風險管理範疇

本公司風險管理涵蓋五大構面「危害風險」、「營運風險」、「財務風險」、「策略風險」、「合規風險」等之管理。



#### 風險管理流程



## 風險管理評估面向分析

風險項目	管理方式	有效性評估	
危害風險	<b>氣候變遷風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由風險管理小組帶領各功能單位主管進行氣候變遷風險分析及擬定必要因應措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本年度業已完成沛波鋼鐵氣候變遷風險辨識，並交由相關影響部門主管擬定後續因應管理措施</li> </ul>
	<b>職業災害風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由職業安全衛生室負責規劃、督導及推動職業安全衛生各項管理工作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年固定消防演練</li> <li>持續管理職業傷害發生之原因及後續改善措施</li> </ul>
營運風險	<b>資通安全風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年定期委由專業團隊協助執行評估，項目包含                             <ul style="list-style-type: none"> <li>購置防火牆</li> <li>個人電腦防毒</li> <li>伺服器主機防毒</li> <li>系統資料庫備份NAS</li> <li>定期硬體設備維護</li> <li>災難還原演練服務等</li> </ul> </li> <li>加強員工對於資訊安全風險之應變與警覺性教育宣導</li> </ul>	本公司委由外部協力廠商執行資通安全情形，說明如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>全台各區個人電腦維護：2次</li> <li>全台各區防火牆維護：2次</li> <li>全台各區網路產品：2次</li> <li>總部虛擬化實體主機維護：2次</li> <li>一般Server維護：2次</li> <li>其他資訊相關維護作業：2次</li> <li>加強員工對於資訊安全風險之應變與警覺性教育宣導：2次，共92人</li> </ul>
	<b>市場風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開主管會議，探討公司接单及出貨狀況</li> <li>每周召開業務會議，進行市場分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每週定期舉行主管會議</li> <li>每週定期舉行業務會議</li> </ul>
	<b>生產排程風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開主管會議，探討公司生產狀況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每週定期舉行主管會議</li> </ul>
	<b>融資風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開主管會議，探討公司融資狀況與銀行額度使用情形等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每週定期舉行主管會議</li> </ul>
財務風險	<b>信用風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開主管會議，探討客戶應收款項收回狀況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每週定期舉行主管會議</li> </ul>
	<b>經營策略風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於季度董事會時進行經營報告，並針對國內外原料漲跌資訊進行蒐集、整合、分析及研判，有效訂定未來策略方向</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季定期於董事會進行經營結果報告及相關分析，配合產業趨勢，進行滾動式經營策略調整</li> </ul>
法規風險	<b>法令遵循風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開主管會議，進行法令更新之分享及報告，並責成負責部門主管擬訂法令遵循之內部規範及作業程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每週定期舉行主管會議</li> </ul>
	<b>合約風險</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司於2022年設立法務課，針對銷售契約及其他重要契約設有審核機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法務課協助審閱合約條款，並提供專業建議</li> </ul>

## 2.3.2 資訊安全與風險管理

沛波鋼鐵重視各類利害關係人，包括內部員工、客戶及供應商等，股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，推動資訊安全管理，確保所屬之資訊與資訊資產的機密性、完整性及可用性，並遵守相關資訊法規，達到公司永續運作之資訊環境。

### 資訊安全風險管理架構

沛波鋼鐵由隸屬於財務部的資訊課主導資通安全政策，稽核室為資訊安全監理之查核單位，查核發現缺失時要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

### 資訊安全管理項目與措施

沛波鋼鐵共定義出14項資安管理項目，以系統性方式杜絕人為疏失、蓄意或天然災害等因素造成資訊遺失或竊取，預防資訊安全事件之發生及降低資訊安全事件之損失。

依據資訊安全管理目標，沛波鋼鐵制定了相對應的管理政策。

<b>01</b>  資訊安全政策訂定與評估	<b>08</b>  作業安全
<b>02</b>  資訊安全組織	<b>09</b>  通訊安全
<b>03</b>  人力資源安全	<b>10</b>  系統獲取、開發與維護之安全
<b>04</b>  資產管理	<b>11</b>  供應者關係管理
<b>05</b>  存取控制安全	<b>12</b>  資訊安全事件之反應及處理
<b>06</b>  密碼安全	<b>13</b>  營運持續運作管理
<b>07</b>  實體與環境安全	<b>14</b>  相關法規與施行單位政策之符合性

管理項目	對應管理政策
01 04 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期盤點資訊資產</li> <li>辦理資訊資產異動調查與彙整</li> <li>提供最新之資訊資產清單</li> <li>落實各項管控措施</li> </ul>
02 03 05 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司定期執行資訊安全宣導作業</li> <li>新進人員皆須簽定涵蓋資訊安全相關之保密協定</li> </ul>
07 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司所有員工、委外廠商暨其協力廠商執行相關資訊業務者，有責任及義務保護其所取得或使用本公司之資訊資產，以防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露</li> </ul>
02 07 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要資訊系統或設備應建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持其可用性</li> </ul>
02 08 09	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體</li> </ul>
02 03 06	<ul style="list-style-type: none"> <li>同仁帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置</li> </ul>
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定資訊安全事件的回應及通報標準程序，以適當對資訊安全事件做即時處理，避免傷害擴大</li> </ul>
01 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>全體人員應遵守法律規範與資訊安全政策要求，主管人員應督導資安遵行制度落實情況，強化同仁資安認知及法令觀念</li> </ul>

### 資訊安全具體行動

#### 內部行動

- 設置專用機房保存本公司電腦主機、各應用伺服器設備，保留機房進出紀錄存查。
- 備有獨立空調於機房內部，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；並放置藥劑式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。
- 建立機房主機配置不斷電與穩壓設備，避免台電意外瞬間斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。
- 強制公司同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。
- 加強員工資訊安全常識、分享資訊安全實例文件給同仁參考。

#### 外部行動

- 沛波鋼鐵委由外專業團隊執行資訊安全整體計畫，協助本公司遇到關鍵營運系統或活動遭受破壞、或不當使用等危害資通安全等緊急狀況時，能迅速掌握情勢並發展對應行動，使災害威脅降至最低，確保公司營運能如常運作。
- 我們相信唯有透過有計畫且持續性的災害演練，才能訓練臨危不亂的應變能力。本年度設計的公司持續營運演練，參酌公司資訊環境與特性，過往經驗及相關內外部議題等因素，設計以下情節作為練習背景：
  - 網路中斷
  - 電力中斷
  - 系統磁區異常
  - 系統與資料庫中毒
  - 實體機器硬體故障：硬體故障，導致服務無法使用
  - 儲存空間毀損資料遺失：硬碟磁區毀損，導致資料毀損

**本次實施內容與結果，已於2022年12月28日向董事會進行報告，執行結果為優良，且2022年度並沒有發生因重大資通安全事件所造成之損失和潛在影響。**



### 2.3.3 落實誠信經營

沛波鋼鐵指定管理部為專責單位辦理誠信經營作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。管理部最近已於2022年12月28日向本公司董事會報告其執行情形。

進行商業行為之前，沛波評估商業往來對象是否曾有不誠信行為之紀錄，並將遵守誠信經營情形納入簽訂契約評估流程之考量項目。

### 2.3.4 內部稽核

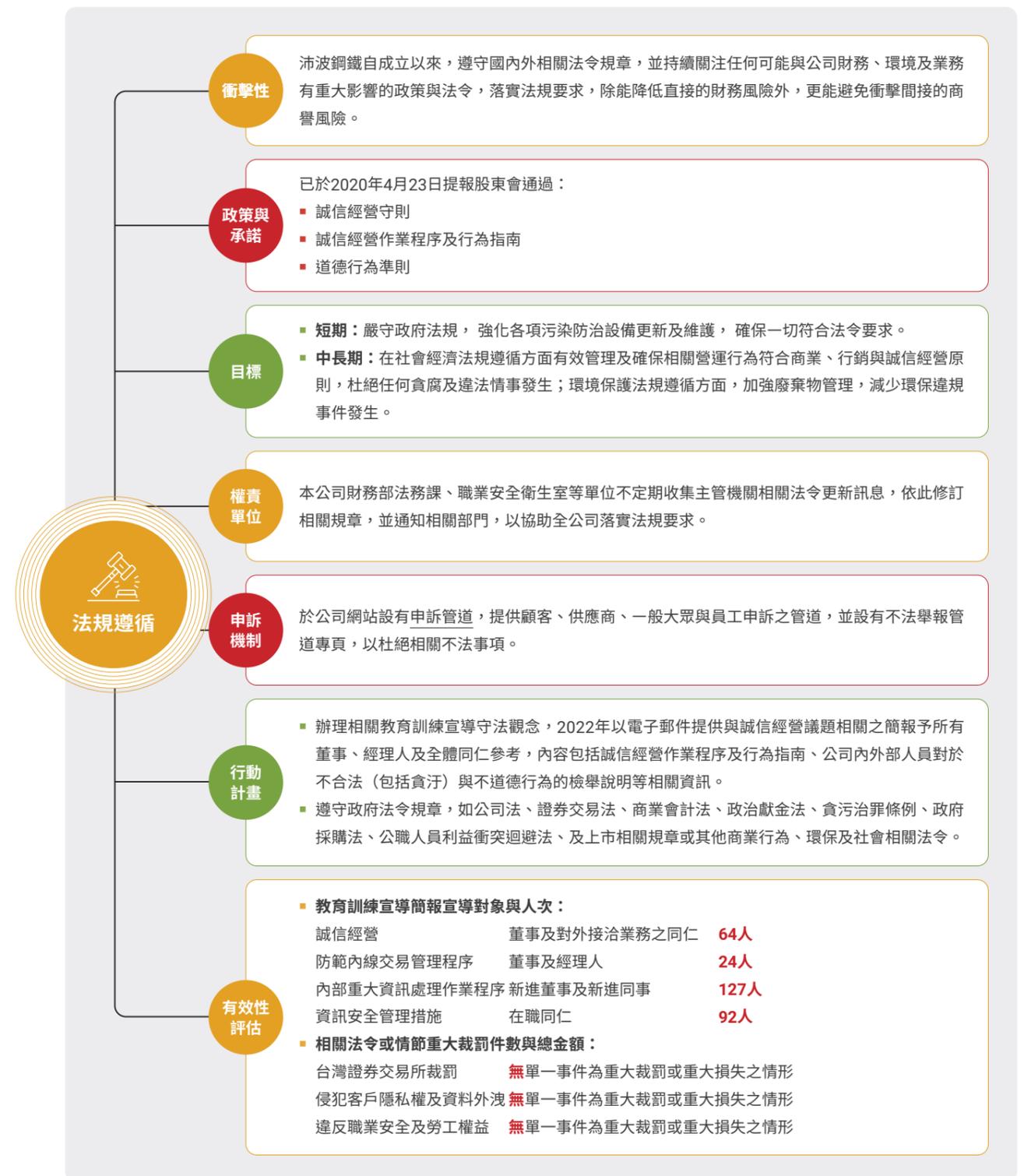
永續成長是沛波鋼鐵的重要經營理念之一，透過落實內部控制機制及建立治理組織，確保公司各項作業確實遵守相關法令規範。沛波鋼鐵設有稽核室及稽核主管1人總管本公司內部稽核業務，並由董事會直接管理、督導內部稽核工作，稽核主管之任免需經董事會同意。另設置1名稽核人員負責例行性稽核和專案查核等事務。

本公司訂有「內部稽核施行細則」，列示出稽核項目、稽核程序和稽核頻率。內部稽核人員參考該細則後，對每年依風險評估結果選定稽核項目及頻度，擬定稽核計畫，經董事會核准後，據以執行業務稽核室提出之內部稽核報告及工作底稿，內容包括對內部控制制度各項規定與業務流程進行評估，以判斷現行規定、程序控制是否適當，管理單位與營業單位是否確實執行內部控制及效益是否合理等，並隨時提出改進意見。內部稽核覆核各單位所執行的內部控制自行檢查，以確保執行的品質，並綜合自行檢查結果，報告董事會作為出具內部控制聲明書之依據，也讓管理階層了解公司治理之現況並達到管理之目的。

### 內部稽核與審計委員會及董事會溝通情形

	審計委員會	董事會
參與人員	<ul style="list-style-type: none"> <li>獨立董事成員</li> <li>財務主管</li> <li>內部稽核主管</li> <li>會計師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全體董事成員</li> <li>財務主管</li> <li>內部稽核主管</li> <li>管理階層</li> <li>會計師</li> </ul>
溝通頻率	每季	每季
溝通內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部稽核主管定期每月提交稽核報告予獨立董事，每季審計委員會會議中作內部稽核報告，若有特殊狀況時，亦會即時向獨立董事報告。</li> <li>外部稽核會計師每年審查公司內控制度執行情形，稽核主管及會計師若有議題討論，視需要直接相互聯繫，溝通管道良好。</li> <li>2022年度並無特殊狀況需額外報告。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部稽核主管定期每季董事會會議中作內部稽核報告。</li> <li>2022年度並無特殊狀況需額外報告。</li> </ul>

## 2.4 法規遵循



沛波鋼鐵承諾以誠信和正直的原則來經營業務，並遵守所在國家的法律和道德標準，我們視全面遵守法律是為公司重要政策。為持續加強遵守法規的執行，公司將建立健全的管理體

系，實施法規鑑別和教育訓練。我們要求所有員工、主管、經理人或董事都不得以任何理由進行非法或不道德的行為，也不得指示他人進行此類行為。

### 2.4.1 防治與檢舉制度

#### 防治制度

為確保誠信紀律的遵守，沛波鋼鐵建立誠信政策及規範，提供同仁各誠信依循守則及教育訓練和簡報，並制定評量指標，讓董事、管理階層及員工知行一致將誠信落實於日常營運中。準

則包括從業倫理、法律法規、員工關係、饋贈招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、利益衝突，以及公司資產及名譽保護等事項，所有人員必須嚴格遵守。

指南/守則	目標	實績
 <b>誠信經營守則/誠信經營作業程序及行為指南</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營主管與員工均有責任</li> <li>宣導遵守誠信原則的重要性</li> <li>引導員工落實誠信行為</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供與誠信經營議題相關之簡報予所有董事、經理人及全體同仁參考代替教育訓練課程（配合政府防疫政策），內容包括誠信經營作業程序及行為指南、公司內外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉說明等相關資訊，計<b>64</b>人次。</li> </ul>
 <b>防範內線交易管理程序</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保持市場公平秩序和防堵內線交易</li> <li>避免特定投資者獲取不公平優勢</li> <li>助於防止不道德和違法行為</li> <li>確保市場公正透明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供簡報給予現任董事、經理人，共計<b>13</b>人次，並於董事會對出席董事、經理人進行教育宣導，共計<b>11</b>人次，而為因應疫情減少接觸染疫之風險，本年度受僱人未進行現場教育訓練，以簡報檔案置於內部員工系統，隨時提供同仁參考。</li> <li>對新任董事、經理人及同仁適時提供教育宣導，新任同事由人事於職前訓練時予以教育宣導。</li> </ul>
 <b>內部重大資訊處理作業程序</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供同仁                             <ul style="list-style-type: none"> <li>內部重大資訊範圍</li> <li>保密作業</li> <li>公開作業</li> <li>違規處理的相關常識與應變能力</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行<b>2</b>次資安教育訓練，包含員工對於資訊安全風險之應變與警覺性教育宣導，共<b>92</b>人。</li> </ul>
 <b>資訊安全管理措施</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立公司的資訊系統安全</li> <li>保障軟硬體在虛擬及實體環境的穩定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司定期至少一年<b>1</b>次將智慧財產相關事項提報至董事會報告，本年度於2022年12月28日報告，無洩漏公司營運機密之情事發生。</li> </ul>
 <b>智慧財產權管理計畫</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立營業秘密管理計畫</li> <li>教育員工不得洩漏任何業務機密</li> <li>負有保守營業秘密之義務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司定期至少一年<b>1</b>次將智慧財產相關事項提報至董事會報告，本年度於2022年12月28日報告，無洩漏公司營運機密之情事發生。</li> </ul>

#### 檢舉制度

為建立誠信、透明的企業文化及促進健全經營，沛波鋼鐵根據「人事管理規章」，鼓勵公司內部及外部人員於發現違反誠信廉潔事實時，可透過公司官網上之檢舉信箱舉報相關情節。內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

為了鼓勵內外部檢舉人勇於揭發問題，波鋼鐵採取了相應的保護措施。這些措施包括：保密檢舉人的身份信息，禁止因檢舉而對檢舉人採取解僱、解職、調職、減薪或其他不利處置，並要求處理檢舉情事的相關人員簽署書面保密聲明，以確保檢舉人的身份和內容得到保密。

本公司專責單位依右列程序處理檢舉情事。

**2022年度並未發現有違反誠信經營之相關事項，亦未收到有關本公司誠信經營相關之內外部檢舉函或法律案件。**



行政課 吳小姐  
檢舉信箱：  
tmp@tmpco.com.tw



人力發展課 黃小姐  
檢舉信箱：  
tmp@tmpco.com.tw



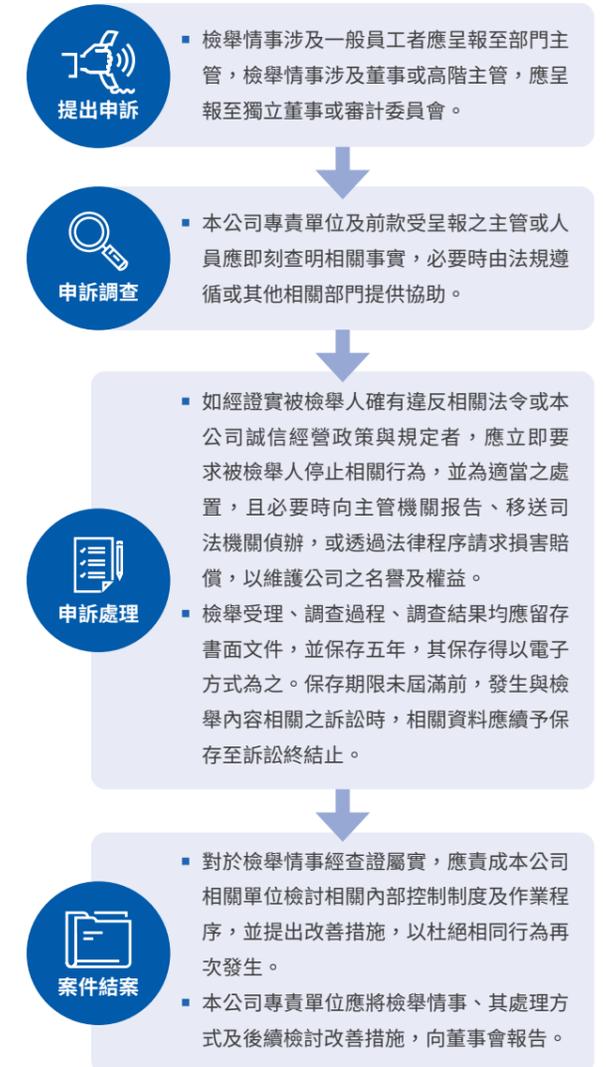
投資人管理課 黃小姐  
檢舉信箱：  
tmp@tmpco.com.tw



網站留言版：  
https://www.tmpco.com.tw/contact-us.htm



檢舉專線：(04)7530578  
檢舉信箱：  
tmp@tmpco.com.tw



註1：沛波鋼鐵於檢舉信箱收到檢舉內容後，會依據申訴對象及申訴內容，將資訊由專人轉至各負責窗口，進行後續回應、追蹤和行動方案建立。

註2：檢舉時應提供下列資訊以利事實調查：檢舉人之姓名、身分證號碼亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。可供調查之具體事證。

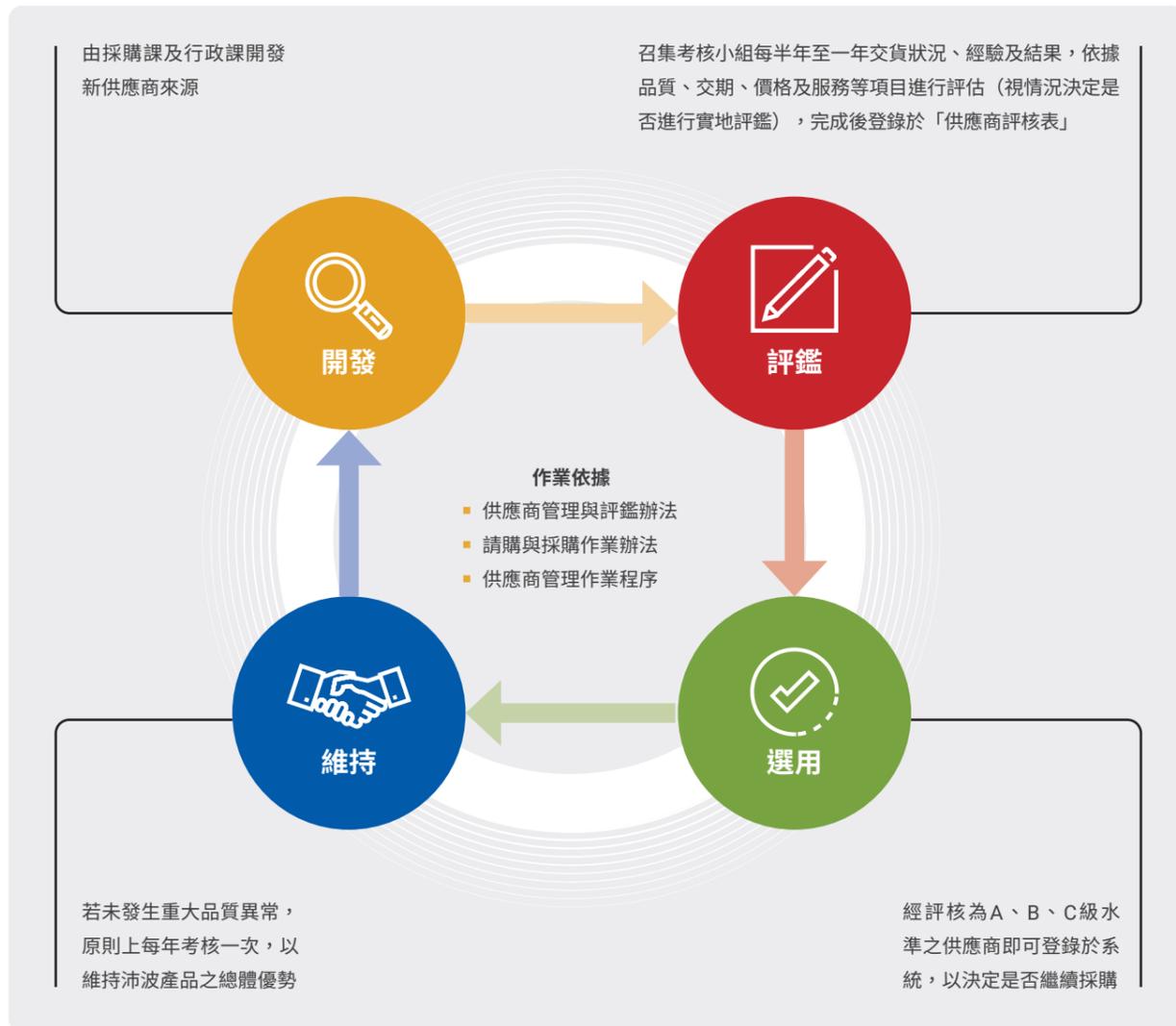
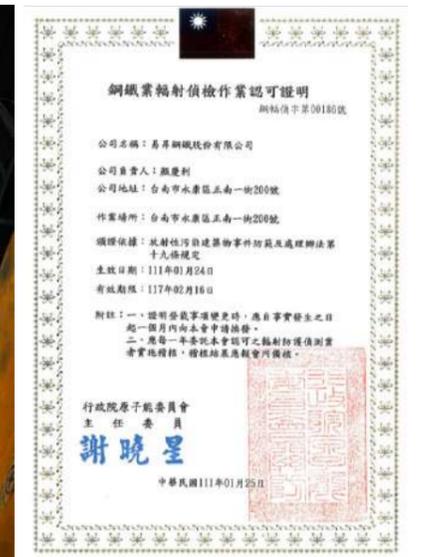
## 2.5 供應鏈永續管理

高品質除了來自於沛波鋼鐵的堅持與努力外，供應商所給予的協助也扮演著重要的角色，自沛波鋼鐵成立以來，對於供應商，早已超越了合作關係，是相互扶持的夥伴，而這樣的經營理念，也造就出了沛波鋼鐵與供應商更加緊密且長期的關係。因此，在建立關係的過程中，沛波鋼鐵也制定了一系列的評估流程，針對供應商品質、交期、服務等指標進行評比；除此之外，沛波鋼鐵也鼓勵供應商配合本公司的採購策略，並不定期視需求及營運狀況稽核供應商，以確保各項指標符合本公司要求，若供應商出現困難，沛波鋼鐵也會適時提供協助，最後經沛波鋼鐵評估合格的供應商，始得納入合作廠商名冊中，期望與供應商一同永續發展。然若供應商涉及違反其企業社會之政策，沛波鋼鐵得隨時終止合作關係。另為維護社會公益，與供應商合約中皆載明若涉有不實，沛波得隨時終止合約並請求損害賠償。

公司目前合作之供應商與承包商，多為集團內成員也為合作多

年夥伴，關係穩定且密切。目前規畫於2023年逐項導入供應商評選與稽核作業、並要求加工承攬商簽署聲明書確遵守沛波鋼鐵之勞安規定，保障職業安全。

沛波鋼鐵深根台灣，採購也致力於在地化，與台灣鋼鐵產業群建立緊密網絡。我們最主要供應商為同屬台鋼集團成員之慶欣鋼鐵股份有限公司（以下簡稱慶欣），以及易昇鋼鐵股份有限公司（以下簡稱易昇），2022年本公司向慶欣及易昇進貨比重共佔約90%。沛波鋼鐵對品質高度堅持，為確保產品品質符合客戶之需求與期待，要求供應商需取得我國經濟部標準檢驗局@字標記證書和ISO 9001的品質管理系統認證。另外在輻射管理方面，供應商均獲得行政院原子能委員會核定為鋼鐵業輻射偵檢作業合格廠商，確保其所生產之鋼鐵產品無輻射異常情形，此舉進一步確認放射性污染建物不再發生，使社會大眾居住無虞，共同守護台灣人民的健康。



# 第三章 環境管理



## 3.1 氣候變遷風險管理

### 3.1.1 氣候治理

近年來極端熱浪、洪水、颶風及乾旱，數種不同類型的極端氣候頻繁且同時在各國出現，世界已深刻體會到在大氣累積溫室氣體所帶來的後果，全球暖化所造成的氣候變遷影響及如何因應相關風險已躍升為企業經營最關鍵的議題。第27屆聯合國氣候變遷大會（COP27）業已於2022年11月於埃及舉行，除持續督促各國履行減排工作計畫，達成巴黎協定全球升溫控制1.5度內目標外，更同意設立損失和損害基金（Loss and damage fund），為氣候正義設下新的里程碑。接著台灣也於2023年1月通過「氣候變遷因應法」，明定2050年達成淨零碳排目標，並將視溫室氣體長期減量目標及各階段管制目標於2024年開始徵收碳費。

有鑑於此，沛波鋼鐵因應國際及台灣永續發展趨勢，為即時掌握氣候變遷議題對公司永續經營之影響，本公司董事會及公司治理暨永續發展委員會決定自2022年起導入國際金融穩定委員會所頒佈之TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）揭露架構。

辨識及追蹤氣候變遷可能對營運造成的重大風險與機會，並據以擬定因應及管理措施，落實企業風險管理工作。沛波鋼鐵希望透過逐步深化氣候治理，除接軌國際淨零目標、作出最有利因應氣候變遷決策外，更能有效強化營運韌性並減緩氣候變遷所帶來的各項衝擊。

#### 董事會為氣候治理最高監督單位

鋼鐵公司通常被社會大眾認為是「碳排大戶」，考量氣候變遷風險影響營運層面之深度及廣度，本公司係由董事會擔任氣候變遷風險治理最高監督單位，負責審視和擬訂氣候策略，並指派風險管理小組帶領高階經理人，執行氣候風險管理作業，並定期追蹤環境永續目標達成情形。風險管理小組預計每年至少一次向董事會與公司治理暨永續發展委員會彙總報告年度氣候治理工作執行成果。

### 採用TCFD之揭露架構，包含治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心要素說明

主要內容	具體作為
 <p><b>本公司由董事會負責監督氣候相關風險與機會，並擔負氣候治理責任</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事會指派風險管理小組帶領高階經理人，執行氣候風險管理作業，負責研析氣候變遷對營運活動造成的衝擊、鑑別可能遭遇之風險與機會後，彙整相關因應計劃及作法，並定期追蹤公司氣候風險因應狀況之達成情形。</li> <li>風險管理小組預計每年至少一次向董事會與公司治理暨永續發展委員會彙總報告年度氣候治理工作執行成果。</li> </ul>
 <p><b>鑑別短中長期的風險與機會及評估潛在衝擊</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，由相關部門主管評估氣候風險與機會發生之可能性及時間、對公司之影響程度，以利風險管理小組可以進行風險辨識及分類，具體分析氣候變遷對公司潛在之營運與財務衝擊。</li> </ul>
 <p><b>辨識和評估氣候變遷風險的流程並將氣候變遷風險接軌納入企業風險管理流程中</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>沛波鋼鐵引用TCFD架構，辨識氣候變遷之風險與機會，並由相關部門主管考量本公司目前營運狀況及可運用資源，針對顯著風險項目，量身打造具體可行且有效之氣候變遷風險管理方針。</li> <li>本公司已展開因應氣候變遷的調適策略及行動，包括推動低碳節能措施、溫室氣體盤查、資源再利用等，逐步尋求企業及各項產品的耗能減量機會，未來亦規劃逐步增加財務影響評估，以有效掌握氣候變遷所帶來的風險。</li> </ul>
 <p><b>溫室氣體排放資訊揭露品質之提升</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司業已完成2022年度溫室氣體範疇一及範疇二排放數據之盤查，並將相關數據資訊完整揭露於永續報告書中。</li> <li>未來規劃將進一步導入溫室氣體外部查證作業，並根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。</li> </ul>
<p><b>與供應鏈合作共同進行低碳轉型</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與主要供應鏈廠商協作，共同針對溫室氣體排放情形擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，降低未來銷售時課徵碳稅/碳費所產生之財務衝擊。</li> </ul>
<p><b>訂定相關衡量指標，並追蹤達成情形</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合政府政策，以2050淨零碳排為目標。</li> </ul>

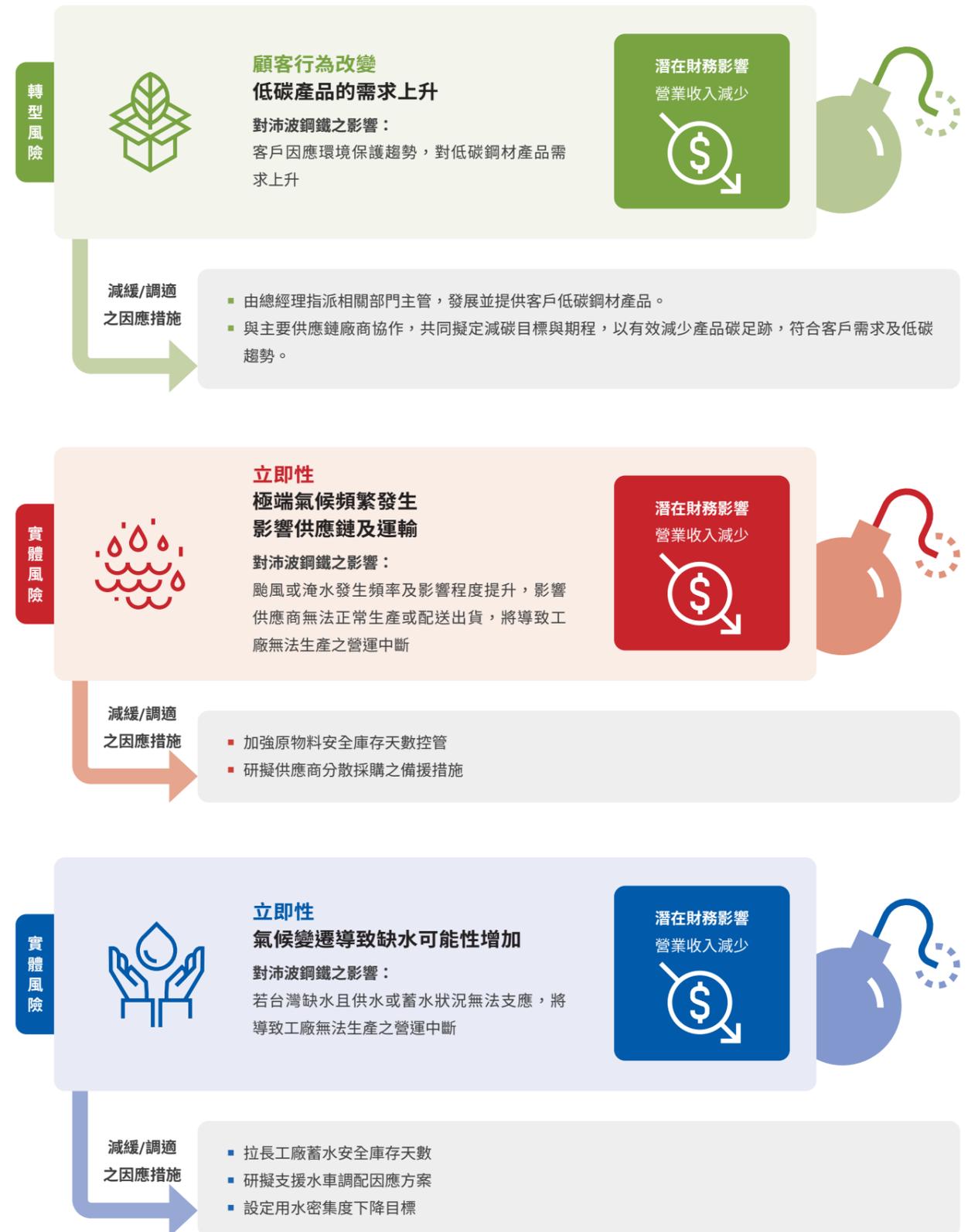
### 3.1.2 氣候變遷因應策略

#### 氣候風險與機會之鑑別結果

本公司董事會指派風險管理小組，並邀請主要營運相關部門主管參與研討會議，透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，由相關部門主管評估氣候風險與機會發生之可能性及時間、對公司之影響程度，以利風險管理小組可以進行風險辨識及分類，具體分析氣候變遷對公司潛在之營運與財務衝擊。

#### 氣候風險鑑別結果





### 氣候機會鑑別結果



### 氣候機會鑑別結果



### 3.1.3 氣候行動方案

沛波鋼鐵針對能源及溫室氣體排放之相關說明，請詳3.2章節說明。

#### 身為氣候公民的責任及實踐目標

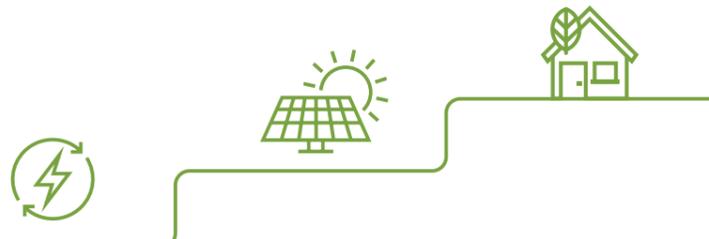
世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 已於2023年1月發布《2023年全球風險報告》(The Global Risks Report 2023)，其中針對未來兩年與未來十年的風險重大性進行彙整分析，可發現「自然災害及極端天氣事件」、「氣候變遷減緩失敗」、「氣候變遷調適失敗」、「生物多樣性流失與生態系統失衡」與「自然資源危機」仍高居未來短期與長期全球風險感知排名前十名項目，可見氣候變遷風險對我們的影響已經迫在眉睫，且躍升為企業經營及全球人類生活環境的重要課題。

沛波鋼鐵將今年度導入TCFD揭露架構作為氣候治理行動方案的起點，辨識氣候變遷對營運造成的重大風險與機會只是我們的第一步，我們希望經由董事會帶領部門主管擬定因應及管理措施，由上而下的落實企業風險管理工作，並以身作則讓組織內每一位同仁體認身為氣候公民所應具備的責任，協助企業實踐淨零碳排目標。

## 3.2 能源與溫室氣體排放



節能減碳意識逐年高漲，各國乃至各企業無不為此議題努力，然沛波鋼鐵為響應節能減碳之趨勢，積極發展、規劃再生能源使用、辦公環境之節能措施落實及推廣以及進行溫室氣體盤查以了解廠區溫室氣體排放現況，藉由一連串措施，期望可達到政府之2050年淨零碳排之目標。



### 3.2.1 能源

沛波鋼鐵生產據點之能源使用以外購電力為大宗，間接能源使用占沛波鋼鐵總能源使用約15.36%；其間接能源使用包括柴油與汽油。2022年沛波鋼鐵因工廠產能增加，能源使用約為7,830千兆焦耳（GJ），較2021年上升3,047GJ，能源密集度為0.036GJ/噸。

非再生能源 (GJ)	2020年	2021年	2022年	說明
<b>外購電力</b>	637.31	830.10	2,618.78	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年彰濱廠因新增業務人員及添購公務車，故汽油使用相較去年增加；且同年年底廠內新購搬運車，柴油使用量亦大幅上升。</li> <li>未來全台各地住宅及商辦建設的增加將大幅度帶動鋼筋的加工及運輸需求。為此，彰濱廠舊廠於2021年9月20日遷至彰濱工業區後重新開始生產，遷廠後產能增加，也導致彰濱廠2022年的電力數據遠高於2021年。</li> </ul>
<b>汽油</b>	16.45	128.82	209.77	
<b>柴油</b>	無紀錄	12.74	348.43	
<b>能源密集度 (GJ/噸)</b>	0.014	0.021	0.043	
<b>外購電力</b>	1,677.85	1,895.99	2,035.89	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年二月桃園廠增租堆高機一台，於2021年八月退租後，僅剩一台堆高機，因此柴油用量呈現大幅降低趨勢。</li> <li>2021年桃園廠汽油使用量集中於廠內兩輛公務車的使用。</li> <li>2021年七月桃園廠月遷入新址，產能加大，用電量較2020年上升。</li> </ul>
<b>汽油</b>	141.46	130.55	105.45	
<b>柴油</b>	116.80	2.99	2.89	
<b>能源密集度 (GJ/噸)</b>	0.021	0.021	0.022	
<b>外購電力</b>	1,274.35	1,714.36	1,972.58	<ul style="list-style-type: none"> <li>台南廠近三年產能大幅度增加，因此2020至2022年電力呈穩定上升趨勢。目前廠內舊設備負荷過高，沛波鋼鐵計畫於台南建置規劃新廠，配合公司節能減碳政策目標，購入新設備，藉由汰舊換新之具體作為，達成提高能源使用效率。</li> </ul>
<b>汽油</b>	35.99	333.96	176.00	
<b>柴油</b>	97.05 [註]	467.89	359.78	
<b>能源密集度 (GJ/噸)</b>	0.003	0.018	0.056	

[註] 未記錄完全。因部分月份資料量計算不足，未能計算完整量。

### 節能措施

沛波鋼鐵長期重視企業營運對周邊環境及氣候變遷造成的影響。因此，管理層於近年來開始在各廠區及營運據點推動多項節能措施，沛波鋼鐵對環境的管理遵循國內環安衛生相關法令規定，且致力於推行垃圾分類及回收可利用資源，以減少對環境污染衝擊。此外，公司每月定期檢討用水、用電、用油及原料耗損情形，以期降低能源不必要之浪費，並達到節能減碳及溫室氣體減量之目的。



工廠  
節能措施

照明設備



採LED  
節能燈



全廠燈具  
檢討減量使用



部分區域  
採偵測式  
開啟燈



部分區域  
採定時  
開啟燈

空調設備



中央空調  
冰水主機  
自動變頻  
室內溫度  
設定26度



採集中辦公  
減少空調耗能



空壓機建立  
集中供氣站  
空壓機採用  
壽力品牌  
自動變頻



辦公室  
節能措施

辦公設備



選購節能標章  
之辦公設備



影印使用  
二級紙



碳粉匣100%  
指定專業廠商回收



持續推動文件  
管理電子化系統



定時保養  
公務車

措施推廣



宣導上下兩層樓  
以步行方式



使用環保  
餐具與杯具



垃圾分類  
資源回收



隨手關閉  
閒置設施之電源



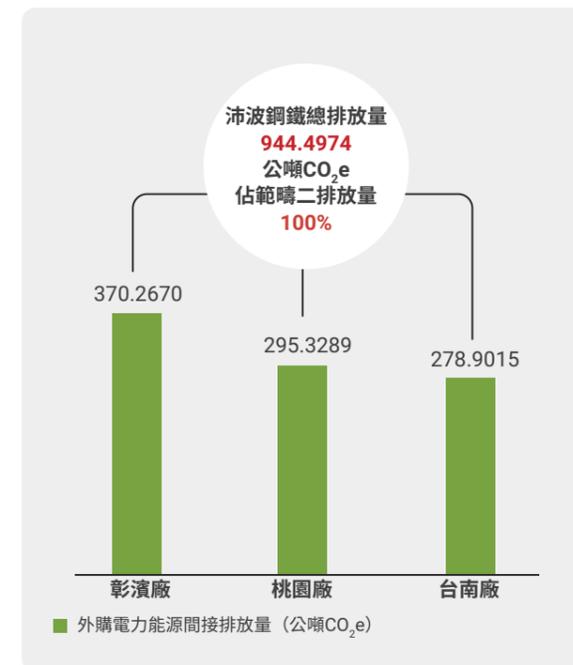
配合辦公大樓  
節能管制

### 3.2.2 溫室氣體排放

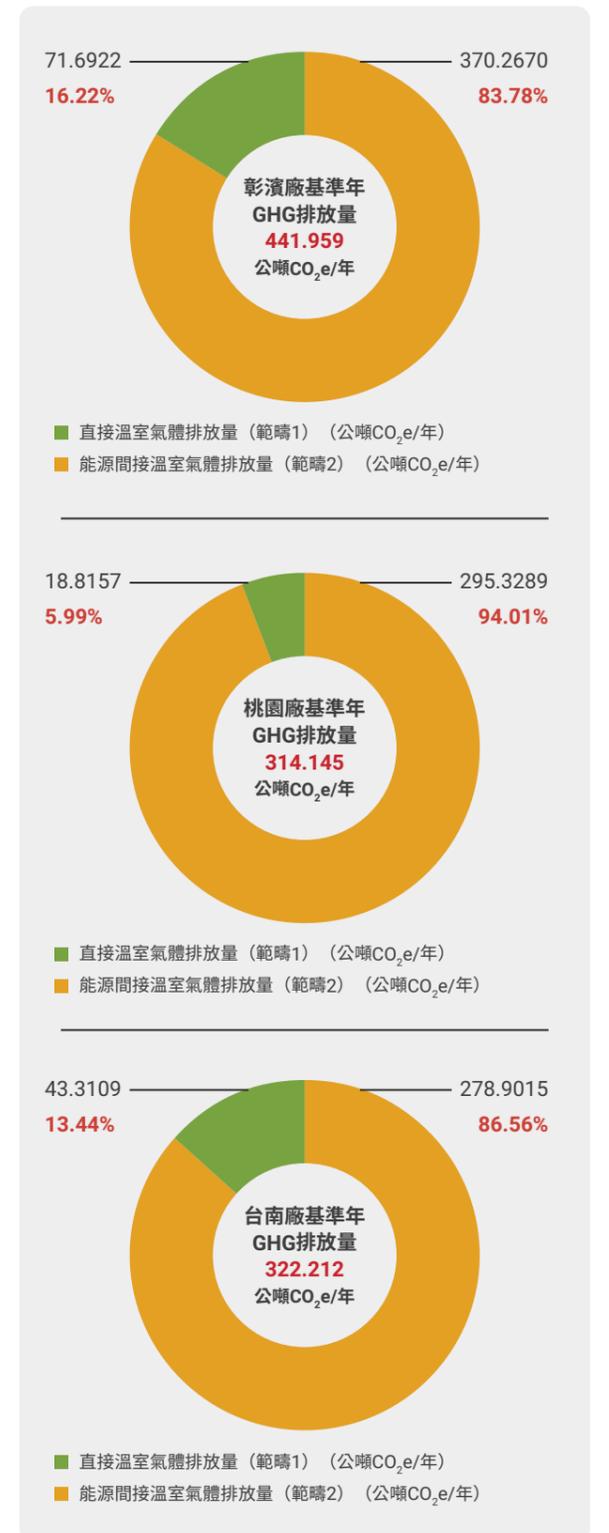
隨著台灣對氣候變遷議題的持續關注及相關政策之實行，沛波鋼鐵遵循溫室氣體核算體系（GHG Protocol）對彰濱、桃園及台南三廠進行溫室氣體盤查。鋼筋產品的生產及加工過程難以避免排放出大量溫室氣體，因此，如何針對鋼鐵業這類高碳排的產業進行減碳策略的推動也為沛波鋼鐵面臨的一大挑戰。為掌握公司溫室氣體之排放狀況，切實達到「節能減碳，環境友善」的目標，沛波鋼鐵於2022年度首次進行廠內溫室氣體內部盤查，並在2023年4月完成溫室氣體盤查，針對直接與間接溫室氣體的排放源進行鑑別及計算排放總量。

依據溫室氣體盤查議定書-企業會計與報告標準，2022年度沛波鋼鐵所量化的排放的溫室氣體類別包含CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、NF<sub>3</sub>、SF<sub>6</sub>與其他適當之溫室氣體族群（HFCs、PFCs）。2022年度，溫室氣體排放總量共計1,078,316公噸CO<sub>2</sub>e，其中範疇一溫室氣體總排放量为133,818公噸CO<sub>2</sub>e。沛波鋼鐵2022年度溫室氣體排放統計如右表所示：

2022年度，沛波鋼鐵範疇二溫室氣體總排放量为944,497公噸CO<sub>2</sub>e。以外購電力為主，佔範疇二排放總量 100%：



沛波鋼鐵製程以裁剪加工為主，因此無氟氯碳化物（CFCs）產出，目前三個工廠據點皆無氮氧化物（NO<sub>x</sub>）、硫氧化物（SO<sub>x</sub>），及其它重大的氣體排放。



[註] 沛波鋼鐵溫室氣體排放量計算採用“排放係數法”。公式為溫室氣體年排放量 = 年活動數據 × 排放係數 × GWP

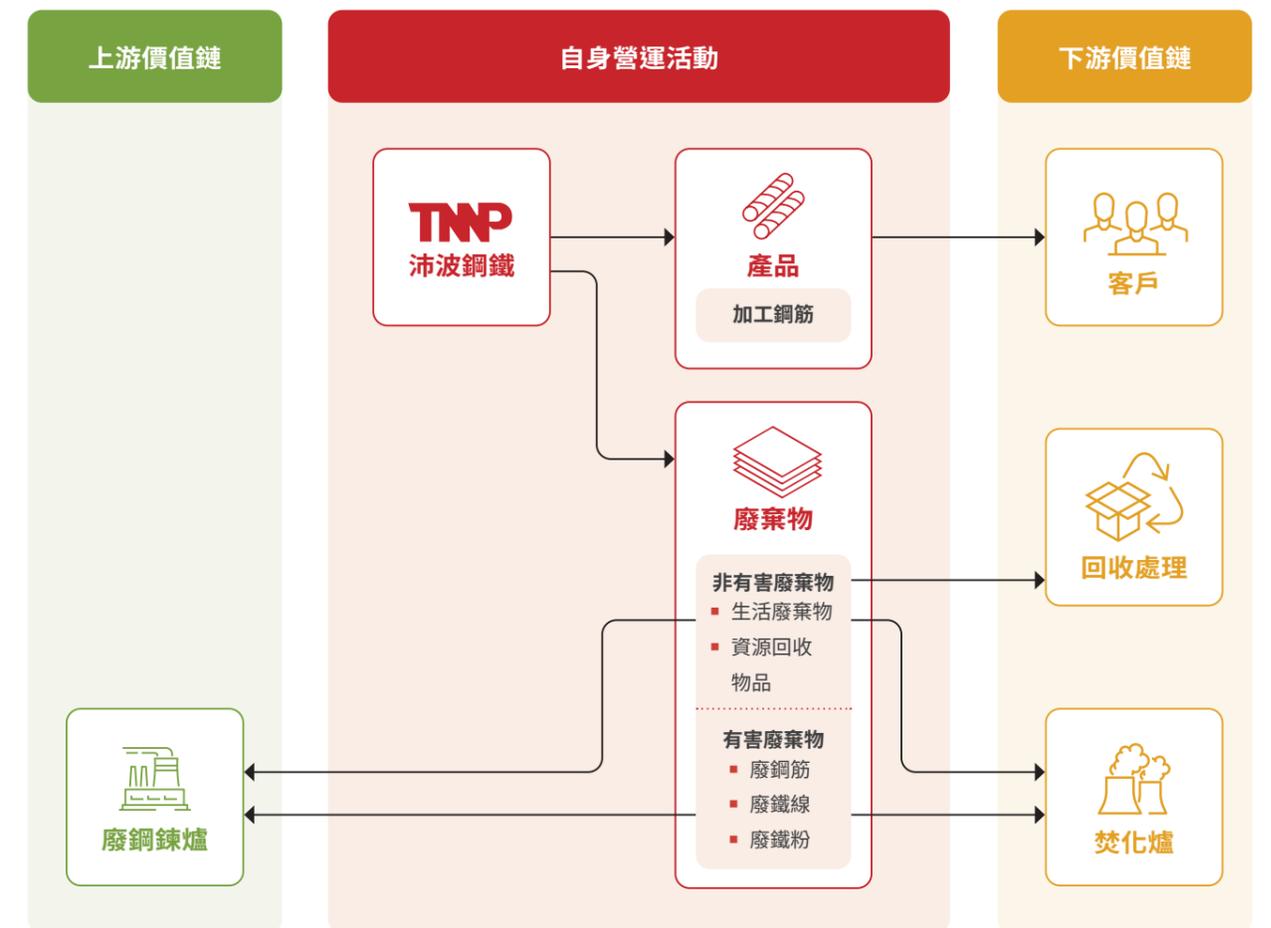
### 3.3 廢棄物管理



為響應循環經濟精神，沛波鋼鐵積極推行廢棄物減量，遵循資源循環再利用的原則。沛波鋼鐵深知廢棄物從產生至清運的生命週期無一不影響著周遭社區的環境，因此對廢棄物之處理亦進行嚴格控管，期望能最大程度減少對社會的負面衝擊，並積極朝零廢棄的目標努力。

沛波鋼鐵以焚化及回收之方式進行廢棄物減量。2022年沛波鋼鐵生產據點之廢棄物以廢鋼筋為主，佔沛波三個廠區所有有害廢棄物約41.33%。2020年、2021年及2022年三廠的廢棄物總處理量分別為 557.05噸、723.43噸及674.26噸。其中主要的有害廢棄物為鋼筋生產時產生的廢鐵，種類大多為(1)廢鋼筋、(2)廢鐵線及(3)廢鐵粉；非有害廢棄物的種類則是(1)生活廢棄物及(2)資源回收用品。沛波鋼鐵對廢棄物處理向來不遺餘力，目前廠內所有有害廢棄物種類的處理流程為：沛波鋼鐵三廠在進行回收後，將其賣回給使用電爐製程之鋼鐵同行以進行煉爐。非有害廢棄物則會在焚化後，由各廠聯繫當地環保公司進行回收及清運。

#### 廢棄物處理流程



有關自身營運活動之廢棄物項目



廠區	廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物處理量 (噸)			處理方式
			2020年	2021年	2022年	
彰濱廠	有害廢棄物	生活廢棄物	4.8	6	10.6	焚化 (非能源回收)
		廢鋼筋	203.53	203.53	171.53	回收
		廢鐵線	70.65	70.65	117.62	回收
桃園廠	非有害廢棄物	生活廢棄物	21.6	21.6	21.6	焚化 (非能源回收)
		資源回收物品	2.7	2.7	2.7	回收
	有害廢棄物	廢鋼筋	53.46	28.43	17.02	回收
廢鐵線		13.68	52.34	78.98	回收	
台南廠	非有害廢棄物	生活廢棄物	2.2	2.7	1.8	焚化 (非能源回收)
		廢鋼筋	94.83	213.53	75.72	回收
	有害廢棄物	廢鐵線	77.1	86.83	68.6	回收

3.4 水資源管理

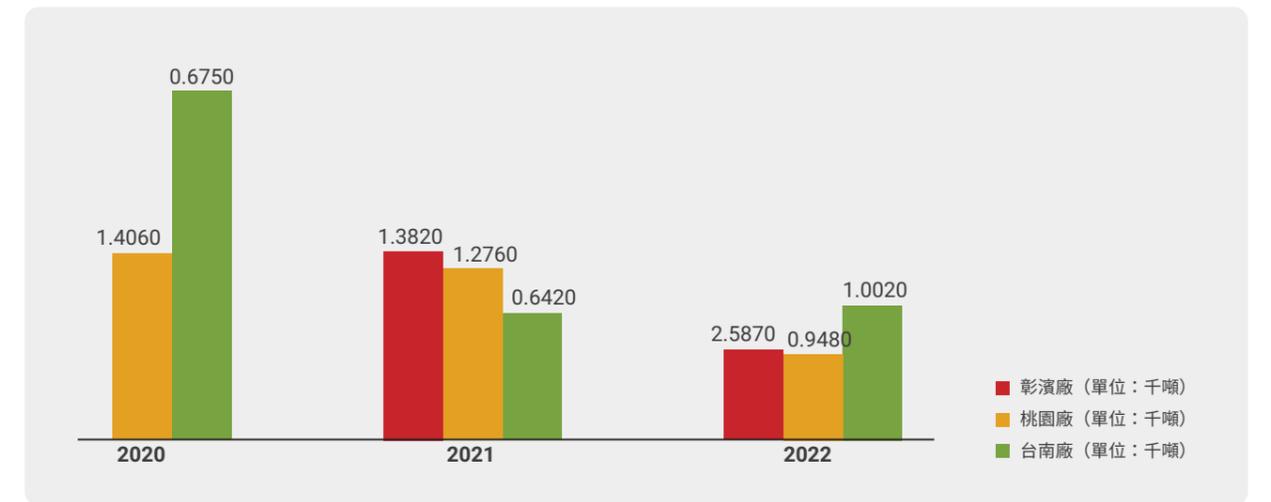
沛波鋼鐵重視水資源課題，近幾年來，國內水資源缺乏之風險愈漸升高，再加上氣候變遷加劇及台灣地狹人稠、水土資源有限等因素，水資源問題已成為各大企業重點關注且必須面臨的挑戰。在水資源風險管理方面，沛波鋼鐵採用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水風險評鑑工具，鑑別各廠區之水資源壓力與水風險。沛波鋼鐵之彰濱廠及台南廠皆使用來自鯉魚潭水庫，桃園廠則由石門水庫為其水源，鑑別結果顯示為中低度風險，未列為水資源高風險區域，對水源無顯著的使用衝擊。沛波鋼鐵主要取水均由第三方 (自來水) 提供，主要應用於生產製程與同仁生活用水，2021年的總取水量為3.3千噸；2022年則為4.5370千噸，較2021年增加37.48%。

水汙染防治措施

沛波鋼鐵對於進行產品製造及加工時可能會造成的水質汙染十分關注。水質汙染會對環境及生產造成危害，同時可能會流入飲用水並引發毒性物質，影響人體健康。沛波鋼鐵深知水汙染的嚴重性，也逐漸在廠內推行水汙染防治措施，現有的措施包括：

- (1) 加強對設備的維護保養，保證設備完好率，減少存放、運輸等過程中，因操作不當而產生的跑氣、冒水或漏液之現象。
- (2) 加強人員培訓，增強事故防範意識。

2021年及2022年三廠取水量



[註] 彰濱廠2020年無紀錄。

# 第四章 產品創新



## 4.1 產品品質與安全



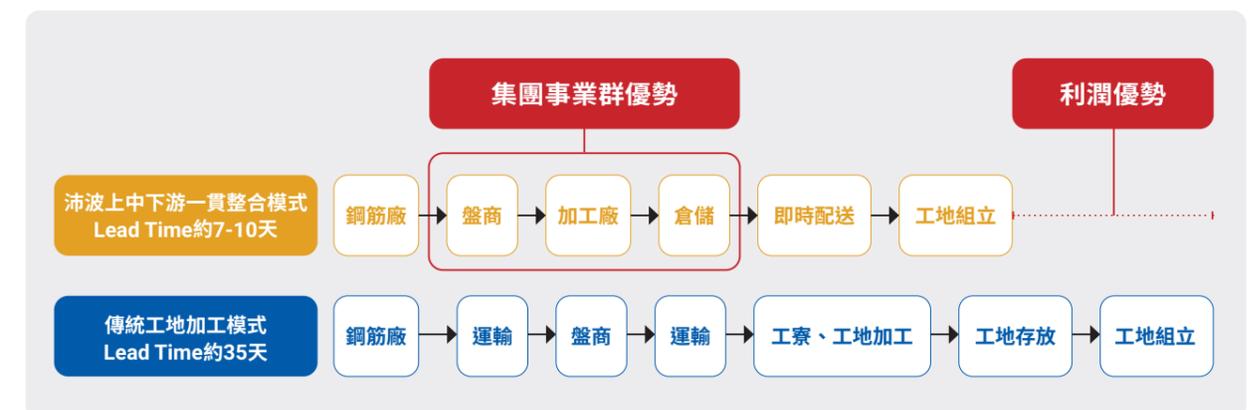
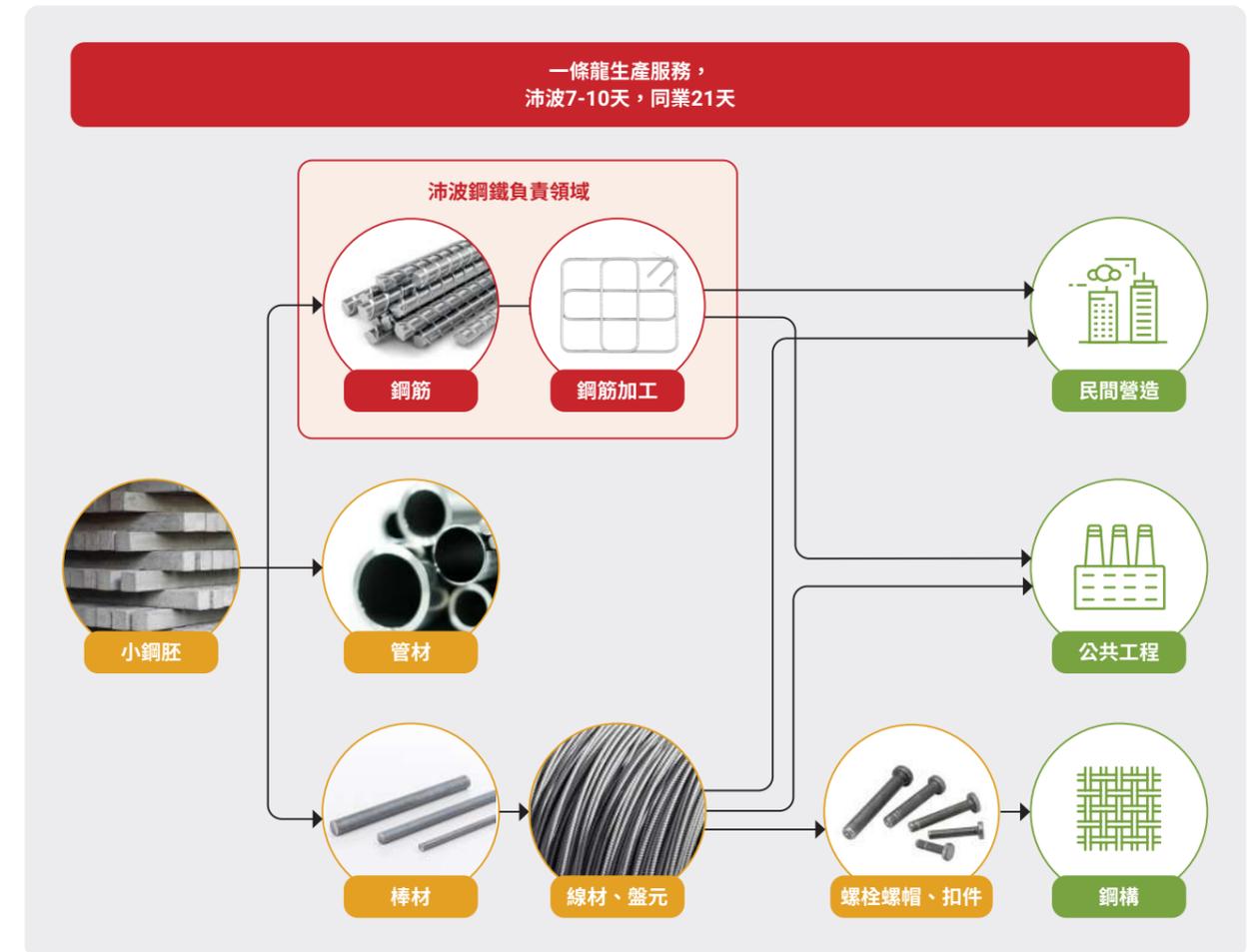
台灣地處環太平洋地震帶，地震頻繁，建材的品質設計更需要進行嚴密的考量。向社會提供安全良好的建築材料是沛波鋼鐵長久以來的堅持，在「追求持續創新，成為值得信賴的鋼鐵企業」的願景下，不僅致力於提供優質的建築用鋼，更在持續針

對現有產品進行品質改善的同時，積極與國內各大營建廠商已建立良好合作關係，願能做到使每一位顧客都對沛波鋼鐵生產的鋼材品質感到滿意。

### 4.1.1 產業價值鏈與製造加工流程

沛波鋼鐵上游供應商為電爐煉鋼，原料以廢鋼為主。其生產方式為使用高壓供電系統所產生之高溫將廢鋼熔解，製成小鋼胚。沛波鋼鐵屬產業鏈的中游，透過供應商提供之小鋼胚進行鋼筋的製作及加工，再將完成之鋼筋提供至工地。產品下游以

台灣市場為主，大多用於建築及公共工程領域。和傳統鋼鐵工廠不同，沛波鋼鐵善用集團事業群優勢，並應用上、中、下游整合模式，達到比同業更高的生產及配送效率。



### 4.1.2 產品介紹與製造加工流程

沛波鋼鐵目前階段主要產品為鋼筋及其二次加工鋼材，所有產品皆符合CNS560「鋼筋混凝土用鋼筋」國家標準。



### 4.1.3 產品責任與安全

#### 產品責任

沛波鋼鐵重視產品的安全性，原料進廠均取得原廠依生產批號出具之無輻射證明及品質證明書，原料採購由採購單位負責，驗收由廠務部品管人員抽驗，並於每年定期舉行進料品質會議。當原物料在各加工製程階段，品管人員會針對品質進行抽驗把關，以確保所有進入製程的產品無輻射且滿足國家標準。多年來，全體同仁均了解並認同品質優先的理念，追求優越的品質更是每個人的責任。

本公司產品均依照相關標準管制，成份、機械性質、輻射檢驗均滿足國家標準，截至2022年，沛波鋼鐵未發生違反產品健康與安全相關法規、產品資訊與標示法規及行銷傳播相關法規之情事。

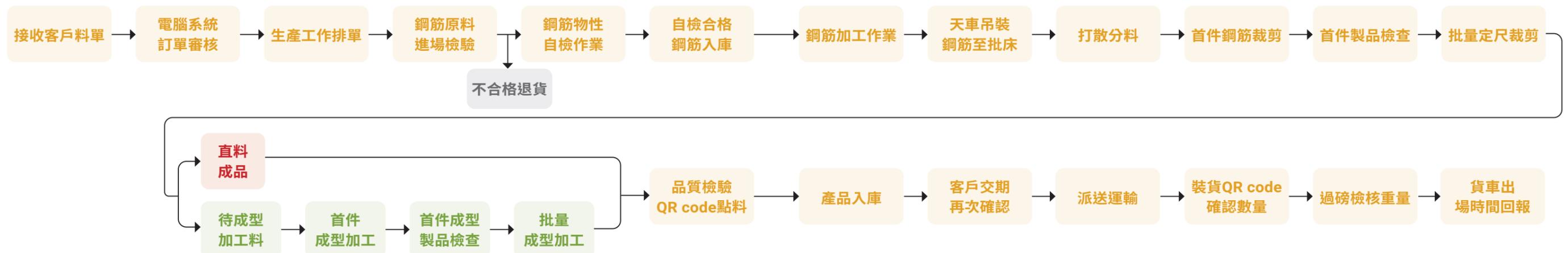
#### 產品安全評估

為降低產品對於安全與健康之衝擊，沛波鋼鐵在篩選供應商時，會監督供應商是否定期針對產品進行評估，以確保產品不含有害物質。沛波鋼鐵亦請供應商依據2018年4月12日公布之中華民國國家標準CNS 560：A2006的鋼筋混凝土用鋼筋之規定，確保產品內容物成分不含可能產生環境或社會衝擊的物質，且產品成分來源之資訊皆符合法規標準，且期望供應商取得ISO 9001及行政院原子能委員會核定之認證。根據銷售合約約定，產品品質須依據CNS 560規範委由第三方辦理檢驗。該流程可評估工廠所生產的鋼筋是否達到強度要求，及是否為無輻射鋼筋，以顧及客戶的健康與安全。

其他供應商相關內容，請詳2.5章節說明。



### 產品製程圖



# 第五章 幸福職場



員工是沛波鋼鐵最重要的資產，我們堅信照顧員工是企業重要使命之一，透過提供員工完善的薪酬福利、承諾關心每一位同仁的身心健康、建置人才培訓及內部訓練制度，我們希望打造多元包容的友善職場，讓同仁更可以樂於工作，同時也提高企業向心力，有助於留才並吸引更多優秀的人才加入沛波鋼鐵，

進而達成正向循環及成長。

唯有適才適所的人才，才能伴隨企業共同成長茁壯，並相輔相成共同發揮社會影響力，一起為永續發展善盡心力！

### 2022年度績效亮點



## 5.1 人力結構

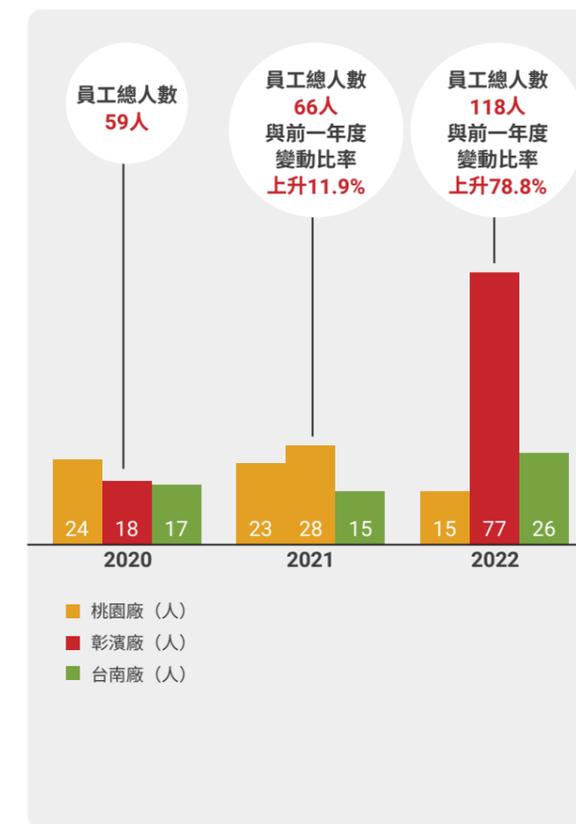
### 5.1.1 員工分布

觀察沛波鋼鐵最近三年度員工人數變動情形，配合公司業務逐年成長，我們也順應擴大員工聘僱規模，創造更多就業機會，同時也希望透過擴增人力，讓同仁可以更專精於所負責的工作範圍，除了提高工作效率外，也能夠對養成及提升同仁的專業技術能力有所幫助。

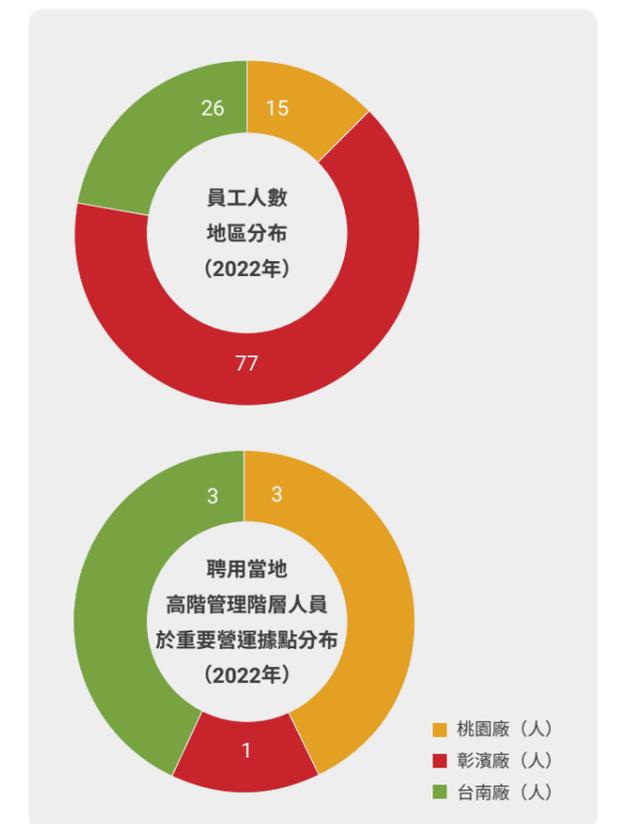
本公司亦於2023年3月在彰濱工業區舉行彰濱二廠之動土祈福典禮，預期在新廠落成投產後，將有助於沛波鋼鐵擴大二次加工能量，並為在地社區帶來更多的工作機會。

截至2022年12月31日，沛波鋼鐵總員工人數已達118人，皆為永久聘雇的全職員工，無任何兼職、臨時及無時數保證的員工。由於沛波鋼鐵致力於在地聘用，本國人聘用人數為99人，佔全體員工數84%；外國人為19人，佔全體員工數16%。且高階管理階層100%均為台灣人，可見沛波鋼鐵相當重視在地人才永續性。

### 2020~2022各據點員工人數波動



### 沛波鋼鐵員工人數/高階管理階層人員地區分布



[註] 高階主管為1職等以上之主管人員，即副處長、處長、協理、資深協理、副總、資深副總、總經理及董事長。  
當地係指居住地與上班地點相同。  
上述員工統計數字資料係由人力資源系統取得，無任何數字假設。

### 5.1.2 員工結構

鋼鐵產業特性通常員工以男性居多，但沛波鋼鐵強調性別平等，且致力於創造兩性友善的工作環境，因此截至2022年底，沛波鋼鐵女性員工佔比47.5%（56人），男性員工佔比52.5%（62人）；且女性擔任管理階層的比例佔75%，顯示沛波鋼鐵相當重視女性工作者在職場能夠適才適所地發揮與貢獻所長。

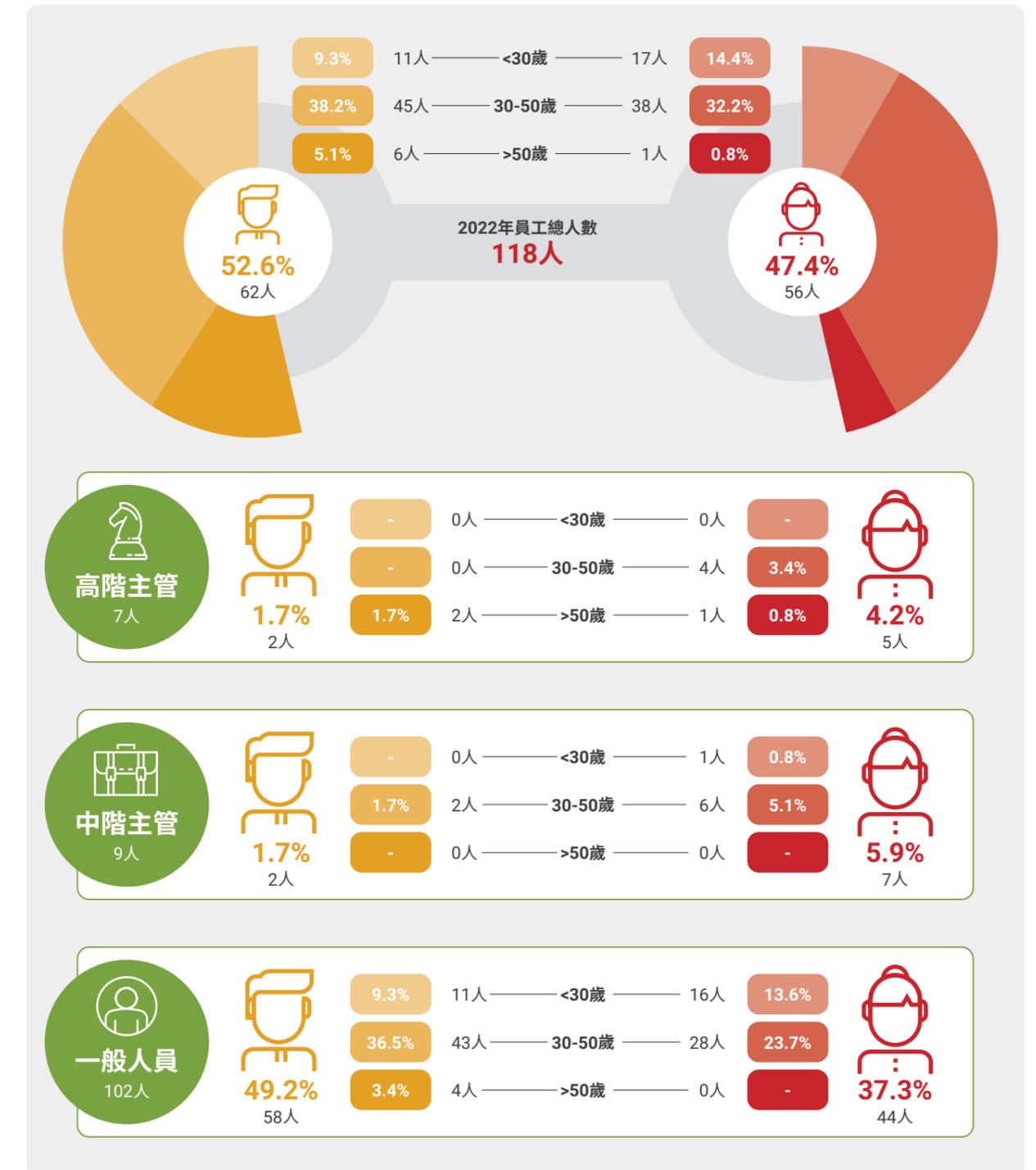
此外，年齡30歲以下的員工佔23.7%（28人），是沛波鋼鐵充滿潛力及熱忱的年輕世代，為本公司注入活力與創意，推動沛波鋼鐵持續創新；30至50歲員工為沛波鋼鐵的中堅份子，佔所有員工約70.4%（83人），具有多元且不同面向的實務經驗與技術累積；而50歲以上員工佔所有員工之5.9%（7人），沛波鋼鐵亦倚賴他們以豐富的社會經歷、全方位的思考及管理能力陪伴公司成長。

沛波鋼鐵於2022年非員工的工作者〔註〕為進駐於本公司廠內的外包廠商，負責一部分加工工程專案，此外亦有6位物業公司派駐之保全負責門禁管制、車輛出入指揮、防竊作業及竊盜處理工作等安全維護工作。

〔註〕非員工工作者指為組織工作但與組織沒有勞雇關係的人。



### 沛波鋼鐵員工依年齡及類別分布（2022年）



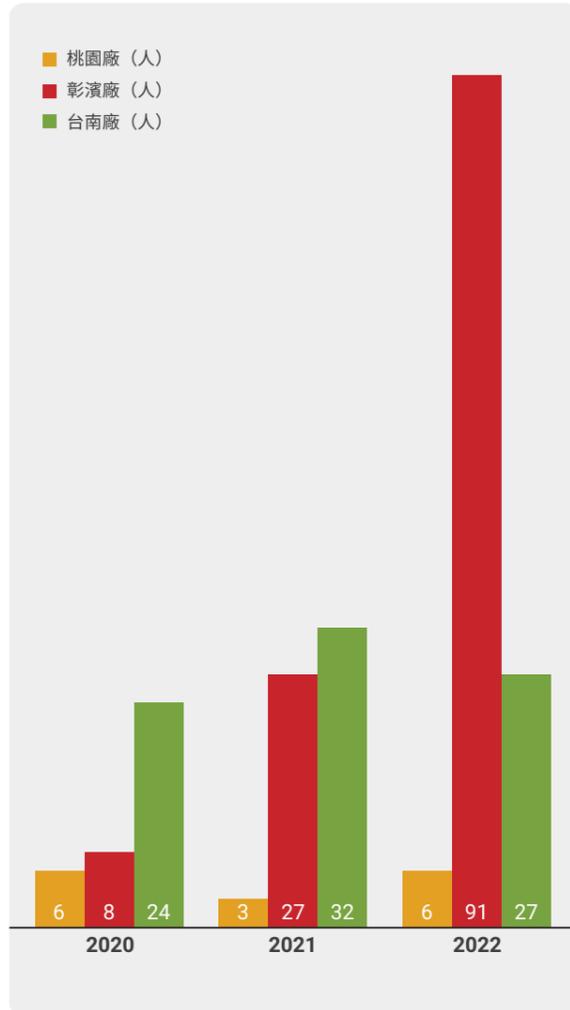
〔註〕高階主管為I職等以上之主管人員，即副處長、處長、協理、資深協理、副總、資深副總、總經理及董事長。  
 中階主管為G~H+職等之主管人員，即主任、資深主任、副理、經理、資深經理及副處長。  
 一般人員即無管理責任之人員。  
 上述員工統計數字資料係由人力資源系統取得，無任何數字假設。

### 5.1.3 人員流動

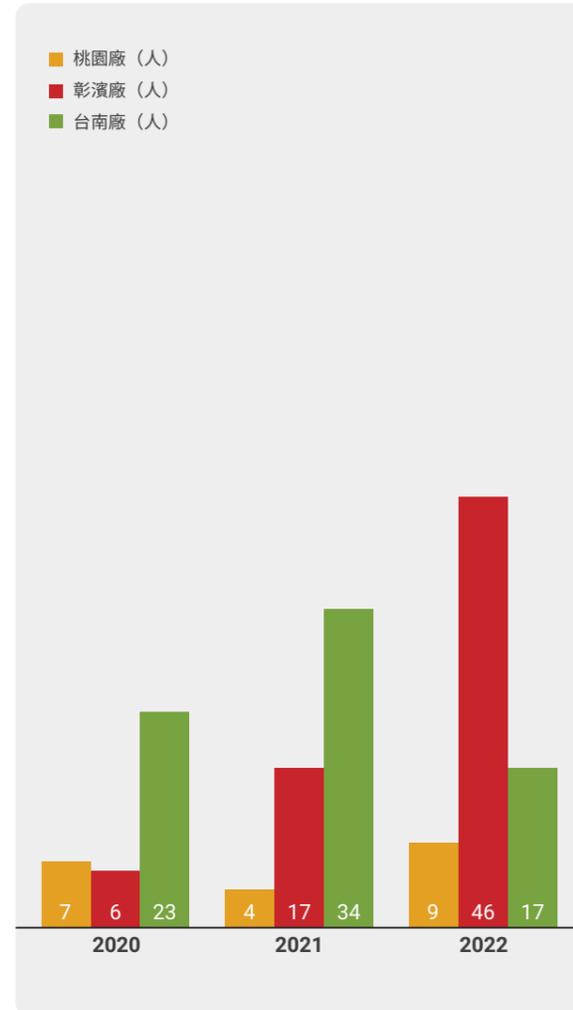
「人才」是企業永續經營不可或缺的關鍵要素，為積極留任優秀人才，沛波鋼鐵打造健全的溝通平台，凝聚企業向心力，亦注重員工適才適所，每年度透過績效考核制度觀察員工工作情況，並適度予以調整。當人員提出離職時，也會探尋留任或轉調之機會，並同步確認員工未來返回沛波鋼鐵工作的意願，尊重人員之選擇。

2022年沛波鋼鐵新進人員總數為124人，相較2021年（62人）增加一倍，此係因2021年9月時新設彰化彰濱廠區，2022年度大量招聘人員所致。因彰濱廠初創建，人事異動較為頻繁，此亦影響到2022年本公司的離職人數，共72人，相較於2021年（55人）上升約30.9%。

#### 2020~2022年新進員工人數統計



#### 2020~2022年離職員工人數統計



#### 2022年新進員工人數分布與比例

地區	性別	桃園廠		彰濱廠		台南廠		總計	
		男	女	男	女	男	女	男	女
30歲以下	人數	-	-	6	11	3	7	9	18
	占比	-	-	4.8%	8.9%	2.4%	5.7%	7.2%	14.6%
30-50歲	人數	5	1	50	21	8	8	63	30
	占比	4%	0.8%	40.3%	16.9%	6.5%	6.5%	50.8%	24.2%
50歲以上	人數	-	-	3	-	1	-	4	-
	占比	-	-	2.4%	-	0.8%	-	3.2%	-
總計	人數	6		91		27		124	
	占比	4.8%		73.4%		21.8%		100%	

[註] 2021年九月份新設彰化彰濱廠區，因此2022年度中區人員流動較高。  
新進員工比例：各性別、地區、年齡層新進員工人數／新進員工總數

#### 2022年離職員工人數分布與比例

地區	性別	桃園廠		彰濱廠		台南廠		總計	
		男	女	男	女	男	女	男	女
30歲以下	人數	-	1	3	4	1	1	4	6
	占比	-	1.4%	4.2%	5.5%	1.4%	1.4%	5.5%	8.3%
30-50歲	人數	1	4	22	15	6	5	29	24
	占比	1.4%	5.5%	30.6%	20.8%	8.3%	6.9%	40.3%	33.2%
50歲以上	人數	-	3	2	-	4	-	6	3
	占比	-	4.2%	2.8%	-	5.6%	-	8.4%	4.2%
總計	人數	9		46		17		72	
	占比	12.5%		63.9%		23.6%		100%	

[註] 2021年九月份新設彰化彰濱廠區，因此2022年度中區人員流動較高。  
離職員工比例：各性別、地區、年齡層離職員工人數／離職員工總數

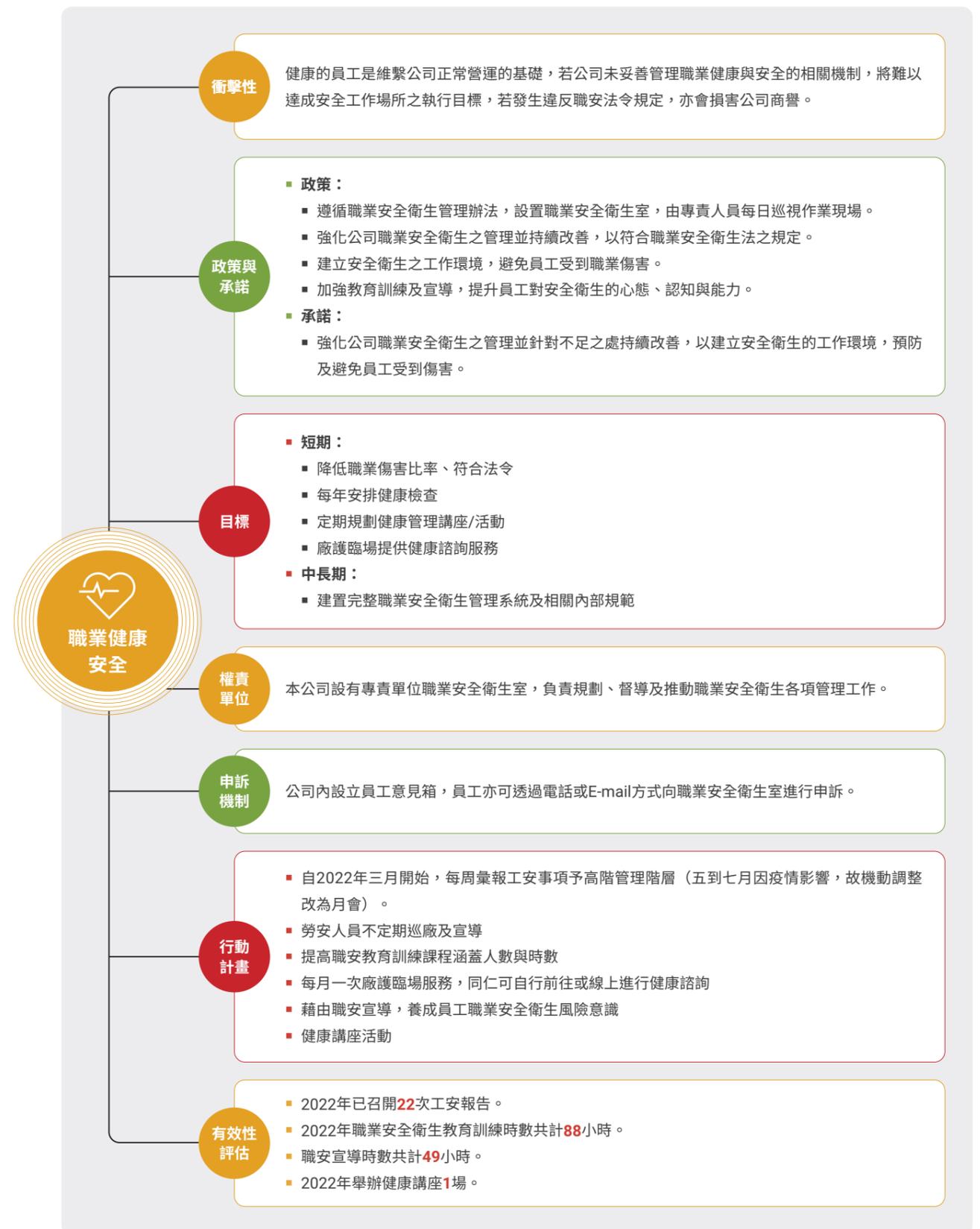
### 5.1.4 人權政策

沛波鋼鐵恪守營運據點所在地法規，依循《國際人權法典》、《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準，並採取與《負責任商業聯盟行為準則》一致的行動，有尊嚴地對待及尊重所有員工。

下表列示沛波鋼鐵落實人權政策的執行方針、執行措施及2022年度相對應管理成果，我們希望透過落實人權政策，並適用於全公司各級單位，持續提升與改善人權相關議題之管理，以降低人權事件風險：



## 5.2 職業安全與衛生



沛波鋼鐵視同仁們的安全為第一要務，嚴守職業安全衛生管理辦法，並設置職業安全衛生室，負責職業安全衛生事項之宣導、監督、改善建議，及職業安全教育訓練規劃、職業安全事件調查等，並由專責人員每日巡視作業現場。除了落實人員的安全、設

備與環境的管理機制外，也確保本公司能將工作安全永遠建立在高於法規要求的水準之上，不定期進行教育訓練與稽核等活動，以便進行安全衛生、環境等議題的追蹤改善，最終希望達成事前防阻、同仁自我安全意識提升及零災害事故為目標。

### 工作環境與員工人身安全的主要保護措施

<p><b>01</b></p>  <p>設有<b>門禁監視系統</b>並與保全公司連線，訂定「門禁管理規則」及「員工識別證使用準則」，以維護員工進出安全及管理。</p>	<p><b>02</b></p>  <p>訂定<b>勞工安全衛生工作守則</b>，規範設備的維護及檢查、工作安全與衛生標準、教育訓練、急救與搶救、事故通報與報告等。</p>	<p><b>03</b></p>  <p>為員工承保<b>團體保險</b>。</p>	<p><b>04</b></p>  <p>工作場所全面禁煙及定期<b>環境消毒</b>。</p>	<p><b>05</b></p>  <p>工作場所進廠嚴格執行<b>配戴安全帽、安全鞋</b>。</p>	<p><b>06</b></p>  <p>全台廠區設有防疫措施如：實聯制、體溫測量、手部消毒及禁止外送餐人員進廠。</p>	<p><b>07</b></p>  <p>注重<b>環境衛生</b>，提供給員工安全及舒適之工作環境。</p>
--	---	---	---	---	--	--



### 5.2.1 職業事故 [註] 發生預防及處理

2023年度沛波鋼鐵業已規劃將目前職業事故發生預防及處理之相關之作業落實訂定為書面規章制度，除了以預防性角度出發，於事前鑑別各項生產作業風險外，亦進行風險等級評估及各項風險控制；如有事故發生，亦規劃以正式內部公文方式向高階管理階層彙報，以更正式且有效的方式控管職業安全，朝零職災目標前進。

[註] 職業事故係指可能或實際導致傷害或疾病的事件（因工作或在工作過程中發生）。

### 事故預防流程



[註] 2023年度開始，本公司會將各作業器具分區並分級管理，作業人員須至特定區域拿取需要之器具，使用完畢後亦須物歸原位，以降低器具使員工受傷的可能性。

### 5.2.2 工安績效

鋼鐵產業生產過程中，員工難免暴露於高溫、高噪音、多粉塵的工作環境，因此沛波鋼鐵於每年員工健康檢查時，特別加入相關檢查項目，定期追蹤員工身體狀況。

- 2020至2022年沛波鋼鐵的員工與外包廠商均未有職業病之情形發生。
- 2020至2022年間，沛波鋼鐵員工與外包廠商亦無發生因職業傷害所造成的死亡及嚴重的職業傷害情形。

2022年沛波鋼鐵發生一起因操作機台失誤而導致員工手指被夾事故，此員工業已於休息上班日42天後復工。除前述情形外，本公司於2020及2021年皆未發生一般職業傷害事故。沛波鋼鐵未來將會針對職業安全持續進行改善措施，落實勞工安全衛生工作守則，將職業傷害數量下降，努力達成零職業傷害之目標。

### 歷年職災類別

	2020年	2021年	2022年
被夾	0	0	1
被割	0	0	0
物體飛落	0	0	0
交通事故	0	0	0
總計	0	0	1

### 歷年工安績效

	2020年	2021年	2022年
全年工作時數	113,988	152,030	230,144
職業傷害所造成的死亡	數量	-	-
	比率	-	-
嚴重的職業傷害 (排除死亡人數)	數量	-	-
	比率	-	-
可記錄之職業傷害	數量	0	1
	比率	0	0

[註] 工安數據為沛波全體員工人數（皆為全職員工）。  
 沛波鋼鐵無非員工之工作者。  
 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡數量 / 全年工作時數) × 200,000。  
 嚴重的職業傷害：係指工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（排除因職業傷害而死亡）。  
 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數量 (排除死亡人數) / 全年工作時數) × 200,000。  
 可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數量 / 全年工作時數) × 200,000。  
 根據200,000工作小時的比率指一年內每100名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者一年工作2,000小時進行假設。例如：比率1.0意味著平均每100名全職工作者，在一年內會受到1次職業傷害。

### 5.2.3 職業安全衛生訓練

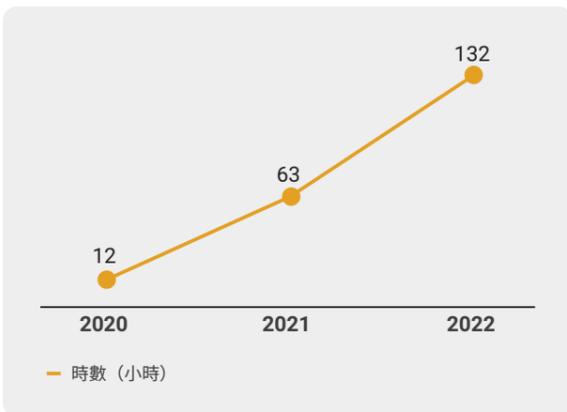
沛波鋼鐵為能有效減少職業災害，為員工進行各項職業安全衛生教育訓練，依據工作者性質、地區分別進行不同之訓練，亦有提供16小時教育訓練予外包廠商，以提高進駐於沛波鋼鐵廠內的加工廠商職業安全意識，並預防職業安全負面衝擊的發生。工作者在進行完教育訓練之後會進行測驗及問答，並取得相關外訓證照以評估訓練之有效性。

隨著本公司營運規模逐年成長，我們越發感受到員工所具備的職業安全衛生知識及認知，是維護工作場域職業安全衛生的第一道防線，故沛波鋼鐵積極完善規劃各據點工作過程中應具備之職業安全須知，並量身打造同仁所需要之教育訓練項目，同時要求針對特定訓練項目需有定期回訓機制，以確保同仁具有與實地作業流程匹配之相關智識與技能。

#### 2020~2022年各據點執行職業安全衛生訓練的項目

- 桃園廠**
  - 固定式起重機操作人員教育訓練
  - 防火管理人講習訓練初訓班
- 彰濱廠**
  - 缺氧作業主管安全衛生教育訓練
  - 固定式起重機操作人員教育訓練
  - 甲種業務主管教育訓練
  - 甲種職業安全衛生業務主管安全講習
  - 乙炔熔接作業人員教育訓練
  - 乙炔、天車、缺氧回訓
  - 設備教育訓練及工安宣導
  - 新進人員職業安全教育訓練
- 台南廠**
  - 堆高機操作人員在職訓練（回訓）
  - 安全衛生在職教育訓練

#### 2020~2022年職業安全教育訓練員工訓練時數



沛波鋼鐵於2022年度參與職業安全衛生訓練課程之人數及上課時數分別為108人及132個小時，與2021年度執行結果7人及63個小時相比，成長了1,400%及109%，足見本公司致力於完善職業安全衛生訓練之決心及投入成果。

#### 各職業安全衛生訓練項目課程參與人數及上課時數

教育訓練課程名稱	人數	訓練時數	訓練地點	訓練類型
<b>2022年度</b>				
甲種業務主管訓練(回訓)	1	6	外訓	一般訓練
設備教育訓練及工安宣導	30	30	內訓	一般訓練
工作安全宣導	19	19	內訓	一般訓練
倉儲人員教育訓練	12	12	內訓	一般訓練
堆高機操作人員在職訓練	1	18	外訓	特定訓練
堆高機操作人員在職訓練(回訓)	1	3	外訓	特定訓練
新進人員職業安全教育訓練	44	44	內訓	一般訓練
<b>合計</b>	<b>108</b>	<b>132</b>		
<b>2021年度</b>				
甲種職業安全衛生業務主管安全講習	1	42	外訓	一般訓練
安全衛生在職教育訓練	3	9	外訓	一般訓練
乙炔回訓	1	3	外訓	特定訓練
天車回訓	1	3	外訓	特定訓練
缺氧回訓	1	6	外訓	特定訓練
<b>合計</b>	<b>7</b>	<b>63</b>		
<b>2020年度</b>				
防火管理人講習訓練初訓班	1	12	外訓	特定訓練
<b>合計</b>	<b>1</b>	<b>12</b>		

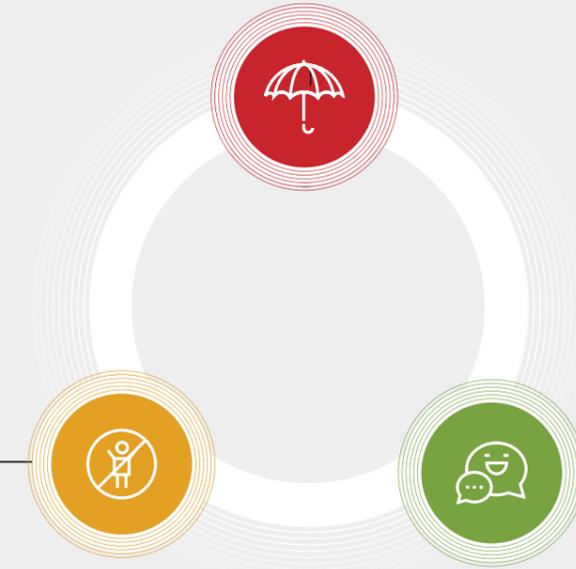
### 5.2.4 職業健康服務與健康促進

沛波鋼鐵視員工為最重要的資產，非常注重員工身心健康，除了定期執行健康檢查之外，也會安排不定期的健康講座，時刻保持沛波員工的健康意識。

#### 2022年由公司提供之健康服務項目

##### 健康檢查

- 本公司每年度執行一般健康檢查及特殊作業健康檢查，惟2022年受新冠肺炎疫情影響，延至2023年三月執行，一般健康檢查共計86人（桃園廠13人、彰濱廠54人、台南廠19人）參與，與2021年共20人執行健康檢查之結果相比，2022年檢查員工人數大幅增加為4.3倍。
- 本公司並規劃針對生產線作業人員另外安排特殊作業檢查，共計33人參與，考量公司生產線特殊作業包含噪音作業及粉塵作業，故額外增加較為深入的聽力檢查及肺功能檢查（聽力檢查：測試7個音頻之純音，建立聽力圖；肺功能檢查：用力肺活量、一秒最大呼氣量）。



##### 健康諮詢

- 每月1次廠護提供健康諮詢、健康檢查報告諮詢、壓力評估等服務。另規劃提供同仁健康文宣，提升健康知能。
- 2022年度共完成10位健檢結果異常員工之健康指導管理、2次急救藥品及器材設置管理檢點、每月發布2篇健康報，以提供勞工健康知識。

##### 健康促進講座

- 不定期安排健康促進講座，能幫助員工建立健康自主管理之觀念，也能提昇同仁健康意識及凝聚向心力。
- 依據衛福部國人十大死因統計，腦心血管高居第2至4位。本公司為讓超過全體員工7成的30-50歲沛波鋼鐵員工及早開始預防心血管疾病，於2022年舉辦主題為腦心血管保健飲食的健康促進專題講座1場、參與人次11人。

除上述各項措施外，本公司亦依勞動部規範訂定相關保障員工身心健康之計畫，並具體執行相關重點行動，以期更全方位的善盡員工職業健康照顧之責任：

計畫重點行動	2022年度執行成果
<b>人因性危害預防計畫</b> 預防因工作環境、流程，引起肌肉骨骼傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成<b>20</b>位NMQ肌肉骨骼症狀調查表分析</li> <li>提供<b>6</b>人肌肉骨骼伸展衛教</li> </ul>
<b>異常工作負荷促發疾病預防計畫</b> 避免因異常工作負荷而促發腦、心血管相關疾病	<ul style="list-style-type: none"> <li>過勞量表問卷填寫率<b>65%</b></li> <li>高負荷員工健康諮詢<b>7</b>人</li> </ul>
<b>執行職務遭受不法侵害預防計畫</b> 預防因他人行為遭受身體或精神不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供不法侵害預防衛教文宣</li> <li>2022年度無不法侵害事件</li> </ul>
<b>母性健康保護計畫</b> 確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成<b>1</b>位育齡期母性辨識與評估危害</li> <li>執行<b>2</b>位母性健康保護面談及工作適性安排建議</li> </ul>

以上各項健康服務均會於公司群組或E-mail加以宣導，且服務涵蓋全體員工。參與服務的人員若提供任何資訊涉及個人隱私，在未經授權的情況下本公司不得使用或揭露，以維持員工資訊的機密性。本公司亦確保員工參與公司提供之健康服務不會對工作產生任何不利或有利的對待，全體員工皆可放心參與。

### 5.2.5 因應COVID-19之政策

為防範員工及承攬商在工作場所中受新型冠狀病毒之感染，本公司積極配合政府機關各項防疫措施及規定。

#### 防疫執行作為

- 01** 不定期公告疫情動態及宣導防疫保護須知。
- 02** 人員健康監測與通報：包括每日進場前量測體溫、體溫異常通報及追蹤、疫情通報措施。
- 03** 不定時環境清潔消毒。
- 04** 分流辦公。
- 05** 身體不適立即通知主管、行政單位，並提供快篩。
- 06** 連續假日提供快篩給同仁，做為同仁防疫檢測之用。
- 07** 提醒同仁施打疫苗，並提供疫苗假。2021到2022年間，總共21人申請疫苗假。
- 08** 訊息慰問染疫同仁身體狀況。
- 09** 提供染疫同仁清冠清肺中藥，2022年度總計共18人領取。
- 10** 實體會議改為視訊會議，以降低同仁實體接觸之頻率。

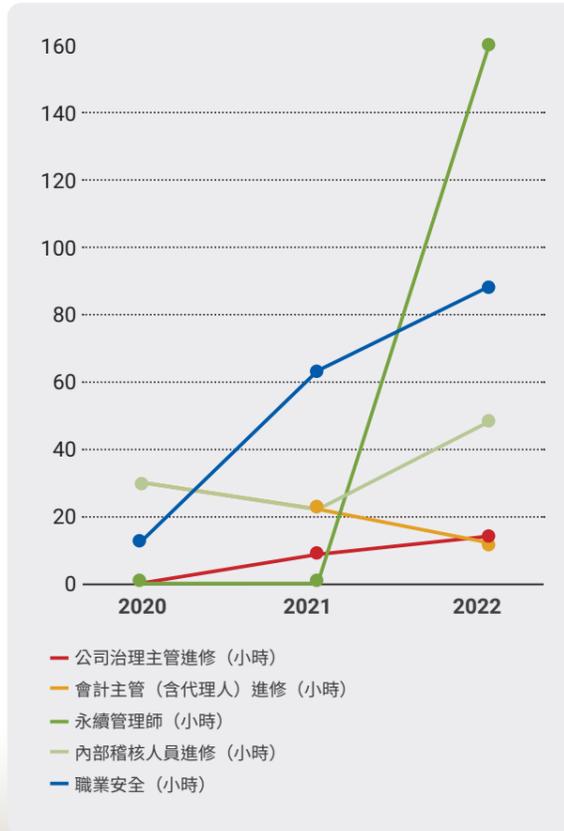
## 5.3 人才發展與培育



### 5.3.1 人才發展教育訓練

沛波鋼鐵為激發員工潛能及提升專業能力，依各部門員工之職能規劃相關培訓課程，提升員工專業能力及整體素質、增加員工於就業市場的競爭力。包含各項職能技術及專業訓練，2022年更與時俱進加入永續發展相關課程，期望能透過完善的教育訓練體制，使每位員工皆能適職適所，以充實公司人力資源。本公司目前沒有提供即將退休或離職的員工過渡性方案。

#### 人才發展培育課程時數歷年變化



#### 2020年人才發展培育課程

課程類別	課程名稱	人數	時數
會計主管進修	內線交易法律責任之探討	1	3
	匯率風險管理與會計處理		3
會計主管/代理人進修	不動產移轉理論實務	1	3
	內線交易法律責任之探討		3
會計主管/會計主管/代理人	使用Excel函數	4	24
內部稽核代理人進修	如何應用「機器人流程自動化」(RPA)	2	6
	提升內部控制效能		
	內部稽核代理人初任職前	1	18
職業安全	防火管理人講習訓練初訓班	1	12
	總計		72

[註] 時數=上課人數×課程時數

#### 2021年人才發展培育課程

課程類別	課程名稱	人數	時數
公司治理主管進修	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會		3
	避免誤觸內線交易紅線之解析及實例分享	1	3
	ESG永續新經濟		3
會計主管進修	財報不實VS財會主管的法律責任		3
	金融工具之會計處理及揭露	1	3
	企業目標管理與工作績效提升法		6
會計主管/代理人進修	內線交易法律責任之探討		3
	內部人股權交易法律責任及注意事項	1	3
會計主管/代理人/內部稽核/代理人/內部稽核人員進修	Excel VBA 巨集應用研習班-範圍處理	3	18
內部稽核代理人進修	勞動事件法	2	12
	實務研析與企業對策		
職業安全	甲種職業安全衛生業務主管安全講習	1	42
	安全衛生在職教育訓練	3	9
	乙炔回訓		3
	天車回訓	1	3
	缺氧回訓		6
總計			120

[註] 時數=上課人數×課程時數

#### 2022年人才發展培育課程

課程類別	課程名稱	人數	時數
公司治理主管進修	從董監角度看企業併購之發展趨勢與實務案例探討(上)(下)		6
	永續發展路徑圖產業主題宣導會	1	2
	從CSR到ESG企業管理心法		3
	內線交易防制與因應之道		3
會計主管/代理人進修	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	1	12
	企業永續管理師證照培訓班	2	160
內部稽核人員進修	企業初任內部稽核人員職前訓練	1	18
	內部稽核代理人初任職前	1	18
職業安全	堆高機操作	1	18
	堆高機操作(回訓)	1	3
	甲種職業安全衛生業務主管回訓	1	6
	設備教育訓練及工安宣導	30	30
	倉儲人員教育訓練	12	12
	工作安全宣導	19	19
總計			310

[註] 時數=上課人數×課程時數



### 5.3.2 各級員工歷年接受訓練平均時數

沛波鋼鐵不只逐年增加課程廣度，更增加培訓人員總人數與總訓練時數。2022年度員工教育訓練時數較2021年度增加158%，而訓練人數更是較2021年度增加5.9倍。

年度	職務類別	性別	人數	訓練時數	平均受訓時數
2022年	高階主管	男性	-	-	-
		女性	1	14	14
	中階主管	男性	-	-	-
		女性	3	190	63.33
	一般人員	男性	60	67	1.12
		女性	5	39	7.80
總計			69	310	4.49
2021年	高階主管	男性	-	-	-
		女性	1	12	12
	中階主管	男性	1	42	42
		女性	1	9	9
	一般人員	男性	4	21	5.25
		女性	3	36	12
總計			10	120	12
2020年	高階主管	男性	-	-	-
		女性	1	12	12
	中階主管	男性	-	-	-
		女性	-	-	-
	一般人員	男性	-	-	-
		女性	5	60	12
總計			6	72	12

### 5.3.3 績效考核

沛波鋼鐵每年定期辦理績效考核，考核流程是先由員工進行自評表評分，並有一欄自我評語給員工自填在公司的最佳優點及自我工作上的貢獻，再請員工所屬單位主管給予平常工作表現及其針對員工自我評價的部份進行評分，最後再將所有評分結果送交單位最高主管進行裁決是否予以年度調薪。員工自評及單位主管皆以五面向進行評分，分別為工作效率、工作品質、忠誠度、服務精神及合作精神。

2022年度績效考核於11月份執行，其中高階主管7人及外籍移工19人不納入年度績效考核之範圍，此外，於績效考核執行時任職未滿三個月的35位新進人員因另有試用期考核制度，亦不納入年度績效考核範圍中。因此，除上述人員之外，本公司業已針對所有員工100%執行年度績效考核，相信透過員工自評和主管評分的過程，能夠達到員工自我省思及激勵成長之目標，同時亦達成上下層級有效溝通工作表現與成果，在公司內部形成正向循環彼此鼓勵與支持的企業文化，也期許透過此一機制得以完善沛波鋼鐵的職能管理以及人才發展長期目標。

配合績效考核制度，本公司訂有「績效獎金管理辦法」，以達成年度營業利潤為目的，加強各部門達成公司年度經營目標，並獎勵員工。

除年度績效考核制度外，沛波鋼鐵針對2022年度共計124位新進人員，排除其中19位員工為外籍移工故不進行試用期考核，其餘105位新進員工業已100%於到職後三個月內執行試用期考核評估，評估項目包含工作態度、團隊精神、品德操行、學習意願、工作知能、反應能力、性情、創造力、工作績效等。



#### 績效考核評分項目



#### 2022年接受定期績效考核的人數

廠區	性別		員工類型	
	男	女	中階主管	一般人員
桃園廠	4	9	4	9
彰濱廠	12	19	7	24
台南廠	6	7	4	9
總計			57	
考核比例			100%	

[註] 中階主管為G~H+職等之主管人員，即主任、資深主任、副理、經理、資深經理及副處長。  
一般人員即無管理責任之人員。  
考核比例=執行考核總人數 / (員工總數-高階主管-外籍移工-未滿三個月的新進員工) = 57 / (118-7-19-35)

#### 2022年接受試用期考核的人數

員工類型	性別	試用期考核人數
高階主管	男	1
	女	1
中階主管	男	7
	女	1
一般人員	男	48
	女	47
總計	105	
接受試用期考核比例	100%	

[註] 高階主管為I職等以上之主管人員，即副處長、處長、協理、資深協理、副總、資深副總、總經理及董事長。  
中階主管為G~H+職等之主管人員，即主任、資深主任、副理、經理、資深經理及副處長。  
一般人員即無管理責任之人員。  
考核比例=執行考核總人數 / 排除外籍移工之新進員工總人數 = 105 / (124-19)

## 5.4 員工薪酬與福利

### 5.4.1 優質的薪酬制度

為符合公司的長期營運發展，同時兼顧員工生活水準，沛波鋼鐵每年檢視公司薪酬條件與產業薪酬行情，依據進入公司後擔任之職位、學歷、相關工作經驗年資及技能等核定入職薪資，爾後依工作表現調整薪資，持續優化薪酬競爭力，並吸引優秀人才加入。2022年沛波鋼鐵整體調薪比率為3.59%，優於台灣整體調薪比率3.1%。此外，我們嚴格遵守相關勞動法令，基本薪資標準起薪以優於勞基法所定之基本工資為設定原則。

經彙總近三年度沛波鋼鐵非擔任主管職務之全時員工薪資平均

數及中位數統計資訊，可發現隨著營運規模的擴大，公司聘僱全時員工人數規模隨之上升，與2020年相比，本年度聘僱非擔任主管職務之全時員工人數增加了31.48%，主要係為調配廠區生產線員工工作量而增聘新進同仁所致。另觀察近三年度之非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數資訊，均隨著本公司營運規模擴大及獲利情形穩定成長，顯示本公司秉持以員工為本的經營目標及精神，在公司成長茁壯的同時亦兼顧照顧及回饋員工的義務和社會責任。

### 2020年~2022年基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率（以據點及性別區分）

據點	性別	2020			2021			2022		
		基層員工基本薪資	當地最低薪資標準	比率	基層員工基本薪資	當地最低薪資標準	比率	基層員工基本薪資	當地最低薪資標準	比率
桃園廠	男	30,000	23,800	126%	34,750	24,000	145%	38,100	25,250	151%
	女	26,000		109%	30,800		128%	33,300		132%
彰濱廠	男	26,000	23,800	109%	28,450	24,000	119%	33,300	25,250	132%
	女	25,000		105%	26,950		119%	31,500		125%
台南廠	男	27,000	23,800	113%	30,400	24,000	112%	30,300	25,250	120%
	女	30,500		128%	30,000		127%	30,300		120%

### 最近三年度年沛波鋼鐵非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數統計表

項目	2020年	2021年	2022年
非擔任主管職務之全時員工人數	54	49	71
非擔任主管職務之全時員工薪資總額（仟元）	35,016	31,574	47,913
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」（仟元）	648	644	675
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」（仟元）	482	635	634

### 5.4.2 完善的福利制度

沛波鋼鐵於民國七十八年三月二十二日成立職工福利委員會，至今已成立超過三十三年。每年皆按營業收入總額提撥職工福利金，定期舉辦員工旅遊，制定年休制度。

### 2022年度員工享有由公司提供之福利

福利項目	說明
 保險	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工保險</li> <li>全民健康保險</li> <li>勞工退休金</li> <li>員工團保</li> </ul>
 三節/勞動節 禮券及禮品 年節獎金	<ul style="list-style-type: none"> <li>禮券</li> <li>養生禮盒</li> <li>禮券</li> </ul>
 結婚津貼 生育津貼 喪事津貼 新居落成津貼	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人</li> <li>子女</li> <li>現金發放</li> <li>本人</li> <li>配偶、父母、子女</li> <li>現金發放</li> </ul>
 旅遊津貼 生日禮金 家庭日 員工聚餐 茶飲供應	<ul style="list-style-type: none"> <li>發放旅遊券</li> <li>現金發放</li> <li>每年舉辦，邀請沛波同仁及同仁眷屬一同聚會</li> <li>員工聚餐補助一年2次</li> <li>購買咖啡豆及咖啡機</li> </ul>
 健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年執行：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>一般健康檢查</li> <li>特殊作業健康檢查</li> </ul> </li> </ul>
 健康諮詢	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月1次：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>廠護提供健康諮詢</li> <li>檢康檢查報告諮詢</li> <li>壓力評估等服務</li> </ul> </li> <li>2022年度共完成10位健檢異常之健康指導管理</li> </ul>
 住院慰問金	<ul style="list-style-type: none"> <li>視個案情形發放慰問金</li> </ul>

### 5.4.3 勞資溝通

沛波鋼鐵雖尚未成立工會，但仍高度重視員工的心聲及意見，故透過所有員工選出勞方代表參加勞資會議，進行雙向溝通，協調勞資關係並促進勞資合作。本公司於2022年共召開兩次勞資會議，勞方代表出席2人，資方代表亦出席2人。

另於2023年開始，沛波鋼鐵希望可以聽到員工更多不同的建議與回饋，故規劃提高勞資溝通之頻率及觸及範圍，預計將定期每季召開一次勞資會議，由勞方代表5人及資方代表5人組成，以期達到群策群力、博採眾議之目的。

此外，本公司於每一廠區皆設置意見箱，透過員工意見信箱收集員工意見，並發放員工滿意度問卷調查，藉由各種管道聆聽員工內心真實的聲音，以營造正向職場環境為基本原則，打造健康舒適快樂的職場環境。

2022年度員工滿意度問卷共計90人填答，填答率為76.3%。問卷問題涵蓋「工作本身滿意度」、「職場環境」、「薪酬福利」及「學習發展」等面向，其中以「學習發展」及「職場環境」名列員工滿意度結果第一及第二，顯示沛波鋼鐵相當重視人才培育，志在打造適合學習成長的職場環境，同仁亦給予高度肯定及認同。

沛波鋼鐵也透過內部電子郵件或公司群組不定期公告各項員工福利事項、職工福利委員會資訊、公司重要營運訊息及教育訓練課程等資訊，讓員工隨時掌握公司的第一手消息！

考量公司營運狀況及規模，沛波鋼鐵於2020~2022年度之間，並未發生單筆損失金額超過二十萬元之重大勞資爭議案件。



**廠內員工增員辦法**

沛波回應

- 依線上人力銀行及就業平台進行徵才招募，補足人力短缺問題



**重選勞方代表**

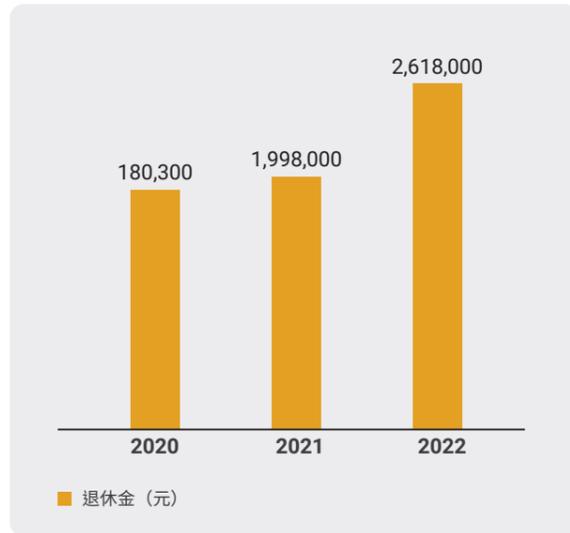
沛波回應

- 以線上投票方式選出5位勞方代表

### 5.4.4 退休金制度

沛波鋼鐵規劃提供給所有聘僱員工之詳細退休金制度可參閱 2.2.2 退休金制度段落說明。除僱主固定提繳6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金級距0%~6%不等之退休金，提繳至個人退休金專戶中。

#### 2020~2022年支付之退休金費用



### 5.4.5 育嬰假

沛波鋼鐵根據《性別工作平等法》的規定，凡任職滿六個月的同仁，不論性別、職級，均可提出育嬰留職停薪之申請。2022年本公司育嬰留職停薪申請人數為1位。育嬰留職停薪復職之復職率為100%。高比例的復職率顯見沛波鋼鐵成功打造不讓員工擔心會因生育或育兒而遭公司資遣的工作環境，擔負起社會企業責任。

項目	2021	2022
享有育嬰假的員工總數 <b>A</b>	1	3
當年度實際使用育嬰假的員工總數 <b>B</b>	1	1
當年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 <b>C</b>	-	1
當年度休完育嬰假後實際復職的員工總數 <b>D</b>	-	1
育嬰留職停薪申請率 $\frac{B}{A}$	100%	33%
復職率 $\frac{D}{C}$	NA	100%
留任率	NA	NA

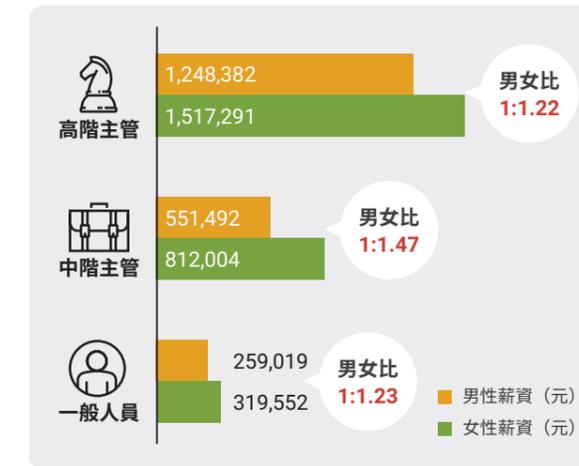
[註] 2021年及2022年享有育嬰假的員工皆為女性。  
 享有育嬰假人數計算：2021年至2022年內有申請產假與陪產假之員工人數計算。  
 留任率指休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數佔上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數的百分比，因2021年無員工休完育嬰假，故尚無相關資訊。

## 5.5 員工多元化與平等機會

### 5.5.1 男女同工同酬 機會平等

沛波鋼鐵相當重視女性於職場上的永續力與發展力，因此不僅在人員任用上相較其他鋼鐵業更重用女性（女性員工佔全體員工47.5%，詳見5.1.2員工結構），也將此份重視反應於薪酬與福利上。總體來說，2022年女性員工之所有據點平均薪酬在任何位階都高於男性員工，可以顯見沛波鋼鐵相當看重女性在職場上的影響力。

#### 2022年依員工類型，男女員工平均薪酬比率表 (所有據點總計)



[註] 由於不同廠區間薪資水平差異不大，故以台灣為重大營運據點進行彙總揭露。

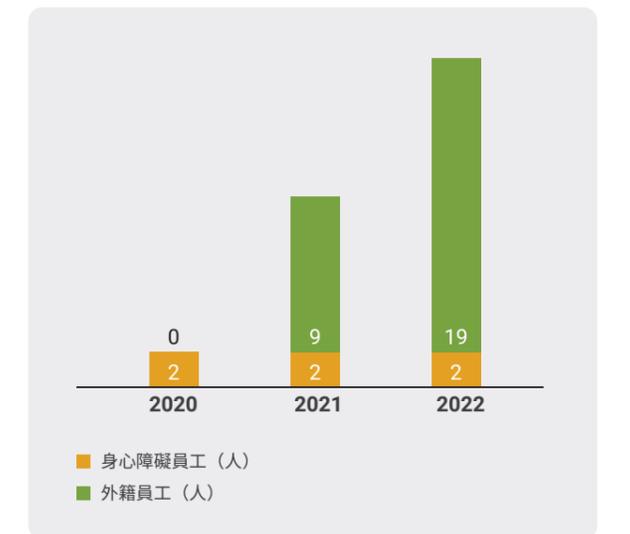
### 5.5.2 多元任用與共榮

沛波鋼鐵員工組成中有兩位身心障礙夥伴，除了提供他們完整的人才發展培育計畫及與一般員工相匹配的薪酬福利外，公司亦設有殘障停車格、無障礙坡道、殘障廁所等友善空間。相信他們在沛波鋼鐵大家庭中定能發揮所長、創造價值。

由於營運規模逐漸壯大，沛波鋼鐵任用外籍員工的情形亦逐年上升。2022年共聘用19位外籍員工，分別有9位來自越南及10位來自印尼，主要工作類型為生產線作業人員。本公司確保外籍員工是在自意識下加入沛波鋼鐵，且未受到任何非法強迫或債役之情形。

年分	2020年	2021年	2022年	
身心障礙員工	人數	2	2	2
	佔全體員工比例	3.4%	3.0%	1.7%
外籍員工	人數	0	9	19
	佔全體員工比例	0%	13.6%	16.1%

#### 2020~2022年多元任用情形



# 第六章 社會公益



## 6.1 社區關係公益活動

沛波鋼鐵除了重視產品品質、環境維護、員工福祉，也積極參與社會公益，以自身力量回饋社會，幫助台灣需要協助的人們。除了捐助現金外，沛波鋼鐵也參與義賣活動及傳愛馬拉松等，以不同形式達成關愛社會的功效，並鼓勵員工多多參與。

下表為2022年度參與之公益活動：

公益主軸	教育	教育	獎學金	助貧獎學金
協助對象	嘉磐慈善基金會	啟聰學校	嘉磐慈善基金會	台灣兒童暨家庭扶助基金會
協助內容	公益傳愛馬拉松	義賣活動	捐現金30,000元	捐現金15,000元
效益	資助弱勢課輔學童	籌備畢業旅行午餐費 共計6,320元	助貧	助貧

為推廣體育活動及促進職業籃球隊和中華職棒大聯盟發展，於2022年12月經董事會決議通過對台鋼集團旗下的台南台鋼獵鷹籃球隊及台鋼雄鷹棒球隊的捐贈分別為200萬及100萬元。



台鋼獵鷹籃球隊



嘉磐慈善基金會感謝狀



啟聰學校義賣活動照片



台鋼雄鷹棒球隊

# 附錄

## GRI索引表



## 一般揭露

GRI標準	揭露	章節	頁碼	備註
2-1	組織細節	<a href="#">1.2 關於沛波鋼鐵</a>	09	
2-2	組織可持續發展報告中的實體	<a href="#">關於本報告書</a>	02	
2-3	報告期間、頻率和聯絡人	<a href="#">關於本報告書</a>	02	
2-4	資訊重編	-	-	此版為第一年報告書，故略
2-5	外部保證	-	-	暫無
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	<a href="#">1.2.1 營運據點及價值鏈</a>	09	
2-7	員工	<a href="#">5.1.1 員工分布</a>	69	
		<a href="#">5.1.2 員工結構</a>	70	
2-8	非員工的工作者	<a href="#">5.1.1 員工分布</a>	69	
		<a href="#">5.1.2 員工結構</a>	70	
2-9	治理結構和組成	<a href="#">2.1 公司治理</a>	22	
2-10	最高治理單位的提名和選擇	<a href="#">2.1.3 董事會選任與多元組成</a>	25	
2-11	最高治理單位主席	<a href="#">2.1.1 公司治理架構</a>	23	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理方面的角色	<a href="#">2.1.4 功能性委員會</a>	27	
2-13	管理衝擊的責任委派	<a href="#">2.1.4 功能性委員會</a>	27	
2-14	最高治理單位在永續發展報告中的角色	<a href="#">2.1.4 功能性委員會</a>	27	
2-15	利益衝突	<a href="#">2.1.6 董事會利益迴避</a>	28	
2-16	關鍵問題的溝通	<a href="#">1.5 重大主題分析</a>	17	
2-17	最高治理機構的集體知識	<a href="#">2.1.5 董事會及重要管理階層智識進修</a>	28	
2-18	評估最高治理單位的績效評估	<a href="#">2.1.7 董事會績效評估</a>	28	
2-19	薪酬政策	<a href="#">2.1.8 董事會薪酬</a>	29	
2-20	決定薪酬的程序	<a href="#">2.1.8 董事會薪酬</a>	29	
2-21	年度總薪酬比例	-	-	不揭露
2-22	關於永續發展策略的聲明	<a href="#">1.1 董事長的話</a>	08	
2-23	政策承諾	<a href="#">2.1.2 公司治理之政策</a>	24	
2-24	嵌入政策承諾	<a href="#">2.3.3 落實誠信經營</a>	38	
2-25	補救負面衝擊的過程	<a href="#">2.4.1 防治與檢舉制度</a>	40	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	<a href="#">2.4.1 防治與檢舉制度</a>	40	
2-27	遵守法律法規	<a href="#">2.4 法規遵循</a>	39	
2-28	公協會的會員資格	-	-	暫無
2-29	利益關係人參與的方法	<a href="#">1.4.1 利害關係人鑑別與溝通</a>	14	
2-30	團體協約	<a href="#">5.4.3 勞資溝通</a>	87	

## 重大主題

GRI標準	揭露	章節	頁碼	備註
GRI 3 重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的過程	<a href="#">1.5 重大主題分析</a>	17	
	3-2 重大主題清單	<a href="#">1.5.3 2022年度重大主題與價值鏈</a>	19	
	3-3 法規遵循 管理方針	<a href="#">2.4 法規遵循</a>	39	
	3-3 風險管理 管理方針	<a href="#">2.3 風險管理</a>	32	
	3-3 能源與溫室氣體排放 管理方針	<a href="#">3.2 能源與溫室氣體排放</a>	52	
	3-3 廢棄物管理 管理方針	<a href="#">3.3 廢棄物管理</a>	56	
	3-3 職業安全與衛生 管理方針	<a href="#">5.2 職業安全與衛生</a>	73	
	3-3 產品品質與安全 管理方針	<a href="#">4.1 產品品質與安全</a>	62	

## 200 經濟面指標

GRI標準	揭露	章節	頁碼	備註
GRI 201 經濟績效 (2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	<a href="#">2.2.1 財務績效</a>	30	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	<a href="#">5.4.4 退休金制度</a>	88	
	201-4 取自政府之財務援助	<a href="#">2.2.1 財務績效</a>	30	
GRI 202 市場地位 (2016)	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	<a href="#">5.4.1 優質的薪酬制度</a>	86	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	<a href="#">5.1.1 員工分布</a>	69	

## 300 環境面指標

GRI標準	揭露	章節	頁碼	備註
GRI 302 能源 (2016)	302-1 組織內部的能源消耗量	<a href="#">3.2.1 能源</a>	53	
	302-3 能源密集度	<a href="#">3.2.1 能源</a>	53	
GRI 303 水與放流水 (2018)	303-1 共享水資源之相互影響	<a href="#">3.4 水資源管理</a>	59	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	<a href="#">3.4 水資源管理</a>	59	
	303-3 取水量	<a href="#">3.4 水資源管理</a>	59	
GRI 305 排放 (2016)	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	<a href="#">3.2.2 溫室氣體排放</a>	55	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	<a href="#">3.2.2 溫室氣體排放</a>	55	
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	<a href="#">3.2.2 溫室氣體排放</a>	55	
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其它顯著的氣體排放	<a href="#">3.2.2 溫室氣體排放</a>	55	
GRI 306 廢棄物 (2020)	306-3 廢棄物的產生	<a href="#">3.3 廢棄物管理</a>	56	
	306-4 廢棄物的處置移轉	<a href="#">3.3 廢棄物管理</a>	56	
	306-5 廢棄物的直接處置	<a href="#">3.3 廢棄物管理</a>	56	

## 400 社會面指標

GRI標準	揭露	章節	頁碼	備註
GRI 401 勞雇關係 (2016)	401-1 新進員工和離職員工	<a href="#">5.1.3 人員流動</a>	72	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	<a href="#">5.4.2 完善的福利制度</a>	87	
	401-3 育嬰假	<a href="#">5.4.5 育嬰假</a>	88	
GRI 403 職業安全 與衛生 (2018)	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	<a href="#">5.2.1 職業事故發生預防及處理</a>	77	
	403-3 職業健康服務	<a href="#">5.2.4 職業健康服務與健康促進</a>	79	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	<a href="#">5.2.3 職業安全衛生訓練</a>	78	
	403-6 工作者健康促進	<a href="#">5.2.4 職業健康服務與健康促進</a>	79	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	<a href="#">5.2.3 職業安全衛生訓練</a>	78	
	403-9 職業傷害	<a href="#">5.2.2 工安績效</a>	77	
	403-10 職業病	<a href="#">5.2.2 工安績效</a>	77	
GRI 404 訓練與教育 (2016)	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	<a href="#">5.3.2 各級員工歷年接受訓練平均時數</a>	84	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	<a href="#">5.3.1 人才發展教育訓練</a>	82	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	<a href="#">5.3.3 績效考核</a>	85	
GRI 405 員工多元化 與平等機會 (2016)	405-1 治理單位與員工的多元化	<a href="#">5.1.2 員工結構</a> <a href="#">5.5.2 多元任用與共榮</a>	70 89	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	<a href="#">5.5.1 男女同工同酬 機會平等</a>	89	
GRI 413 當地社區 (2016)	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	<a href="#">6.1 社區關係公益活動</a>	92	
GRI 416 顧客健康 與安全 (2016)	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	<a href="#">4.1.3 產品責任與安全</a>	65	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	<a href="#">4.1.3 產品責任與安全</a>	65	
GRI 417 行銷與標示 (2016)	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	<a href="#">4.1.3 產品責任與安全</a>	65	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	<a href="#">4.1.3 產品責任與安全</a>	65	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	<a href="#">4.1.3 產品責任與安全</a>	65	



**TNP 沛波鋼鐵**  
— 台鋼集團關係企業 —