

2023 SUSTAINABILITY REPROT 永續報告書



高興昌鋼鐵股份有限公司
KAO HSING CHANG IRON & STEEL CORP.



目錄 CONTENTS

目錄

董事長的話	01
關於本報告書	02
利害關係人議合	03

1 誠信治理(經濟)

1.1 關於高興昌	12
1.2 公司治理	16
1.3 永續發展	28
1.4 營運績效	29
1.5 法規遵循	31
1.6 生產製造	33
1.7 資訊保護	34
1.8 風險管理	36
1.9 內部稽核	37
1.10 產業準則(鋼鐵業)	37

2 永續環境 (環境)

2.1 供應商管理	39
2.2 節能減碳	40
2.3 廢棄物管理	44
2.4 水資源與廢污水	47

3 社會關懷

3.1 人才培育與學習	49
3.2 職場健康與安全	53
3.3 資關係與溝通	60
3.4 社會參與	67

附錄

附錄一：GRI內容索引	69
附錄二：SDGS(永續發展目標)	73
附錄三：氣候專章	74
附錄四：公司治理之永續指標	76
附錄五：查證聲明書	81



董事長的話

董事會於111年通過設置ESG永續報告書推動小組,以提升公司相關政策推動與執行,並配合政府法令規定推行與落實,協助公司治理經營策略的發展、社會責任人文關懷及友善環境永續發展,以達到永續經營的目標。

高興昌鋼鐵股份有限公司創立於民國55年至今接近57年,長期以來深耕在鋼管產業的領域,秉持正誠勤儉之經營理念,建立企業永續經營發展以回饋投資人與員工。

公司除持續推行永續行動外,並轉投資環拓科技(股)公司,其獨創的熱裂解技術將回收之廢棄橡膠製品,資源有效再生成產業所需原料,同時提供橡膠產業鏈創新技術,將其有效轉變為具價值且可再生利用的綠色能源:再生油品,環保碳黑,蒸氣及鋼絲,依循環經濟生產模式同時降低環境衝擊與負荷。

除此之外,轉投資高雄市政府都更案「特貿三南基地南側」及高雄市捷運O10站及Y13站土地開發案以創造公司多角化經營發展,期望在鋼管市場逐漸飽和狀態下另闢發展路線,以健全公司營運動能永續發展。

高興昌鋼鐵董事長

高榮榮

關於報告書

高興昌鋼鐵股份有限公司(下稱高興昌)為追求企業永續經營並提升資訊透明度,發行2023年永續報告書(下稱本報告書),我們透過發行本報告書向利害關係人說明,在永續經營的目標下,公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施、強化公司競爭力以及提升員工待遇等面向所作的措施及績效,高興昌期盼利害關係人能持續關注我們,並給予寶貴建議,讓公司在落實企業社會責任與永續經營的道路上向前大步邁進。

報告揭露期間與範圍

本報告書資料揭露期間為2023年,另外為考量揭露資料的完整性,如有部分內容跨及不同年度之營運活動,將另行在本報告書內文中說明。

本報告書資料揭露範圍以高興昌之臺灣地區營運據點為主,公司個體財報揭露數據,以新台幣為計算單位,相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。;另外環保、員工等數據則由權責部門自行統計彙整,並經部門主管確認。

撰寫依據及查證

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021年)之撰寫,同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求,並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

高興昌之臺灣地區營運據點通過下列之系統驗證

管理系統	外部稽核單位
ISO 9001:2015品質管理系統	金屬工業研究發展中心
ISO 14001:2015環境管理系統	金屬工業研究發展中心
ISO45001:2018(原OHSAS18001) 職業安全衛生管理系統	金屬工業研究發展中心



發行頻率

這是高興昌發布ESG永續報告書,為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性,完整報告書之電子檔可於高興昌官網下載。

高興昌官網: www.khc.com.tw

報告書資訊揭露期間:2023年1/1~12/31

報告書發布頻率:每年一次

前一本報告書(2021版)之相關重編資訊,

因衡量方法或使用的定義發生改變

故修改相關內容說明原因如下:

1)環境面-302-3能源密集度:增加密集度(營業額及產量),原因金管會之相關規定

要求,故將相關項目列入

2)環境面-2.3廢棄物管理:重大指標之目標改成兩年比較一次作監控的方式進行,原因:鋼管製程中產生瑕疵品須重新製作,間接導致廢棄物量增加及清運廢棄物須一定的量才能清運,所以隔年清除量增加

3)人群面-3.2職場健康與安全:重大指標之目標KPI作業環境檢測合格率100%降為90%,原因:更新設備及工程環境改善成本過高

本次發布日期:2024年8月。

下次發布日期:2025年8月。

外部驗證單位:格瑞國際驗證有限公司

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議,歡迎與我們聯絡

高興昌鋼鐵股份有限公司 管理部

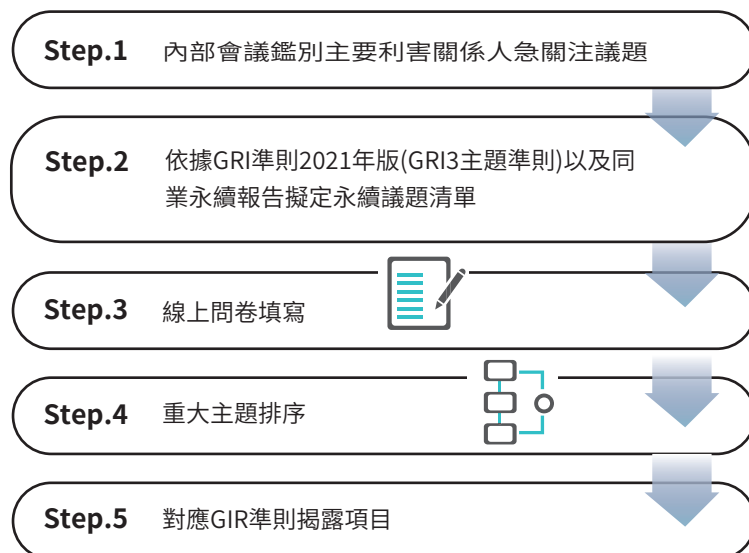
地址:高雄市鼓山區中華一路318號

電話:07-5556111 分機:3140

e-mail: khc1301@khc.com.tw

利害關係人議合

利害關係人議合流程



註:已召開ESG永續發展委員會之會議檢討,針對重大主題之問卷調查部份,經決議仍沿用2022年之重大主題之選項。

重大主題鑑別流程



確認主要利害關係人確認主要利害關係人



首先利害關係人為影響公司或受公司影響的群體,由各部門初步篩選例行往來所接觸的利害關係人類型,根據各別利害關係人與公司的互動頻率、影響程度與重要性,經由內部會議討論並參考同業情形,最終得出6類主要利害關係人,包含政府機關、股東/投資人、客戶、員工、供應商及媒體。



主要利害關係人溝通

高興昌因各部門業務不同，使得各類主要利害關係人對公司關注之議題亦有所差異，高興昌透過多元管道與主要利害關係人持續互動，讓主要利害關係人適時瞭解公司營運現況；同時公司亦能掌握主要利害關係人的要求及期待並即時回應。因此公司各部門蒐集主要利害關係人於業務往來過程中對公司提出的關注事項，由部門初步收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業永續報告書，歸納出9項永續(重大)議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保永續議題涵蓋GRI準則要求的完整性與包容性。



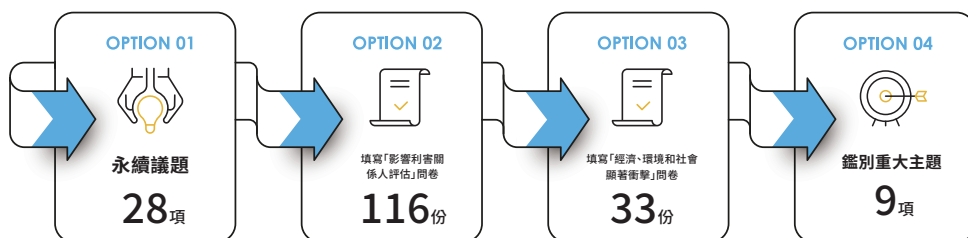
利害關係人議合(共通, 2-29)

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計(預估)	報告書回應章節
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務如勞動部職安署、環保署、經濟部工業局。	- 公司治理 - 倫理誠信 - 產品責任 - 法規遵循	參與主管機關政策宣導會議/不定期 職安環安法規查核/每三個月 公司網頁/不定期 電話 E-MAIL 書面信函	1. 每年參與主管機關政策宣導會議10次。 2. 每年法規符合性查核4次。 3. 職安署借教室舉辦宣導會每年2次。 4. 政府機關公文來往/不定期。 5. 環保局、職安署來廠稽查/不定期。	1.2 公司治理 2.2 節能減碳 3.2 職場健康與安全
股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經濟績效 - 公司治理 - 風險管理 - 法規遵循 - 資安防護	聯絡管道：財會部/股務課 電話：(02)2553-0987 李小姐 股東常會/每年 公開資訊觀測站/不定期	1. 股東常會出席股數80%以上 2. 舉辦法說會1場	利害關係人議合 1.1 關於高興昌 1.2 公司治理 1.4 營運績效 1.5 法規遵循 1.7 資訊保護

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計(預估)	報告書回應章節
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	- 永續發展 - 法規遵循 - 經營績效 - 生產製造	聯絡管道：鋼管部/國外部/物流部 電話：(07)555-6111 分機：20 不定期拜訪客戶或電話連絡 客戶滿意度調查/每年 電話、E-MAIL/不定期	一年一度(年底)客戶滿意度調查	1.2 公司治理 1.4 營運績效 1.8 風險管理
員工	員工為公司營運不可或缺之主力，公司致力營造員工身心健康且多元發展的職場安全環境。	- 倫理誠信 - 經營績效 - 薪酬福利 - 勞資關係 - 職業健康與安全	1.E-MAIL書面信函。 2.工安會議/每月1次。 3.勞資會議/每三個月1次。 4.工會代表大會/每年1次。 5.申訴管道及電話。	1.內部會議30場，參與人次170人 2.員工安全衛生提案/每年4件 3.申訴管道受理成立/每年4件	1.1 關於高興昌 1.4 營運績效 3.2 職場健康與安全 3.3 勞資關係與溝通
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	- 永續供應鏈 - 綠色採購 - 節能減碳	聯絡管道：鋼管部/管理部 電話：(07)555-6111 分機20(鋼管部)，分機23(管理部) 不定期拜訪供應商或電話連絡 供應廠商評估表調查/每年	一年一度(年中)供應廠商評估表調查 	2.3 廢棄物管理
媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步。	- 社區關係維護 - 社會公益	聯絡管道：鋼管部 電話：(07)555-6111 分機3122/3144 媒體約訪/不定期 記者會/不定期	1.股東大會1次 2.法人說明會1場	3.4 社會參與

鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



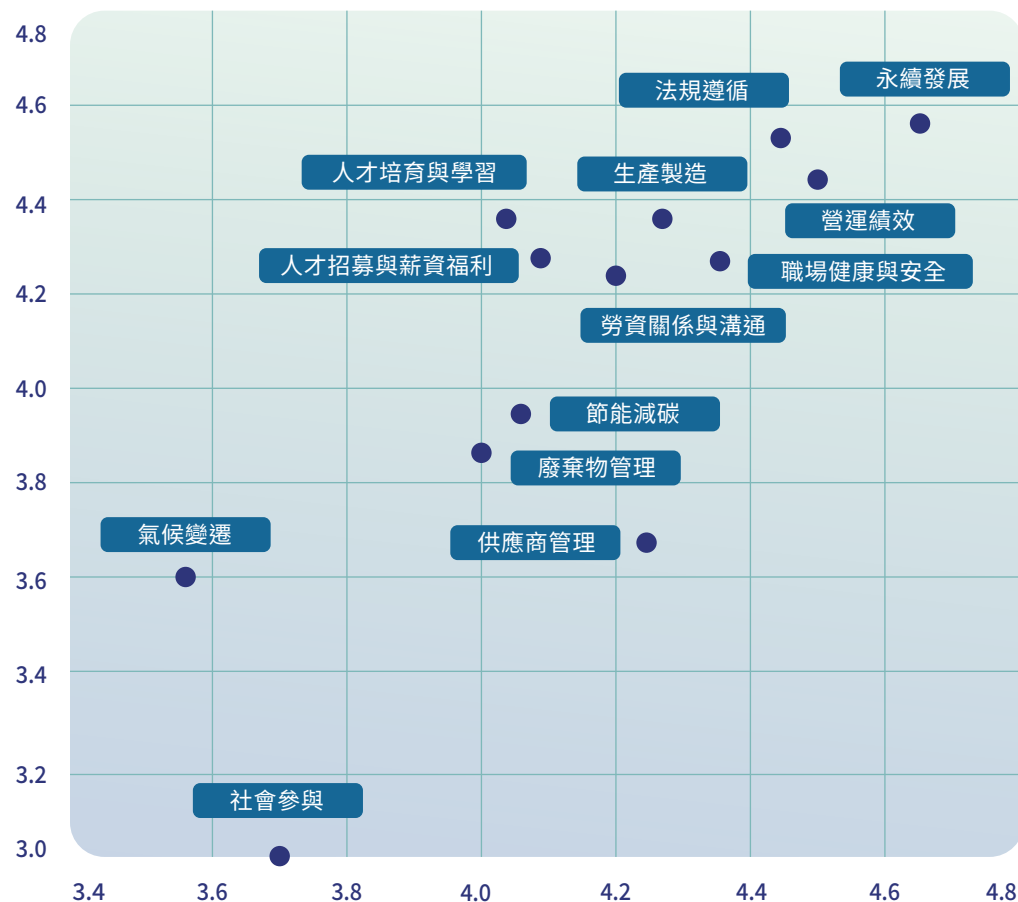
註：已召開ESG永續發展委員會之會議檢討，針對重大主題之問卷調查部份，經決議仍沿用2022年之重大主題之選項。

面向	永續議題
經濟面	永續發展/法規遵循/營運績效
環境面	供應商管理/節能減碳/廢棄物管理
社會面	職場健康與安全/勞資關係與溝通/人才培育與學習

高興昌透過發放線上問卷，請主要利害關係人填寫影響利害關係人評估問卷，調查主要利害關係人最關注高興昌那些永續議題(考量利害關係人問卷發放的因素，最後決定以股東/投資人、員工、顧客、供

應商、政府機關、媒體作為問卷調查對象)，共回收116份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司內部主管，由主管填寫各項永續議題對於高興昌及外部利害關係人產生經濟、環境和社會等衝擊之評分，得出各永續議題對高興昌與外部利害關係人造成的衝擊程度評分，再將永續議題的關注程度評分與衝擊程度評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由內部會議討論，將經濟、環境與社會三個面向各自排名前三~四之永續議題列入當年度的重大主題，同時為兼顧ESG報告揭露資訊的均衡性，調整重大主題的範圍，確認當年度高興昌應優先揭露的9項重大主題，依序為營運績效/永續發展/法規遵循/供應商管理/節能減碳/廢棄物管理/職場健康與安全/勞資關係與溝通/人才培育與學習等議題，高興昌將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

高興昌根據9項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為維持產品競爭力，創造更多利潤；適時將獲利與員工分享，強化職能訓練，提供安全的職場環境；做好環保管控，減少對環境造成過度衝擊。最後，為求本報告書內容之完整性，高興昌亦額外揭露參與公益活動的成果。



經濟面

- 營運績效
- 永續發展
- 法規遵循

環境面

- 供應商管理
- 節能減碳
- 廢棄物管理

社會面

- 職場健康與安全
- 勞資關係與溝通
- 人才培育與學習

ESG面向	重大主題 (衝擊面向)
環境面	供應商管理 (正面)、節能減碳 (正面)、廢棄物管理 (負面)
社會面	勞資關係與溝通 (正面)、職場健康與安全 (正面)、人才培育與學習 (正面)
經濟面	營運績效 (負面)、永續發展 (正面)、法規遵循 (正面)

排序	2022年重大主題	2023年重大主題	比較
1	永續發展	永續發展	相同
2	法規遵循	法規遵循	相同
3	營運績效	營運績效	相同
4	職場健康與安全	職場健康與安全	相同
5	勞資關係與溝通	勞資關係與溝通	相同
6	人才培育與學習	人才培育與學習	相同
7	節能減碳	節能減碳	相同
8	供應商管理	供應商管理	相同
9	廢棄物管理	廢棄物管理	相同

環境面 做好環保管控，減少對環境造成過度衝擊

經濟面 維持產品競爭力，創造更多利潤 (永續發展、營運績效、法規遵循)

社會面 適時將獲利與員工分享，強化職能訓練，提供安全的職場環境 (勞資關係與溝通、職場健康與安全、人才培育與學習)



撰寫報告書原則

高興昌遵循GRI準則的要求，依照定義報告的8項原則來編制永續報告書，包括利害關係人：初步鑑定6類主要利害關係人；根據準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對高興昌的整體績效做出合理的評估；清晰性：高興昌呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比性：高興昌以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映高興昌在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；永續性：揭露高興昌如何對營運當地、週邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；時效性：高興昌適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度；可驗證性：高興昌所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整及揭露。

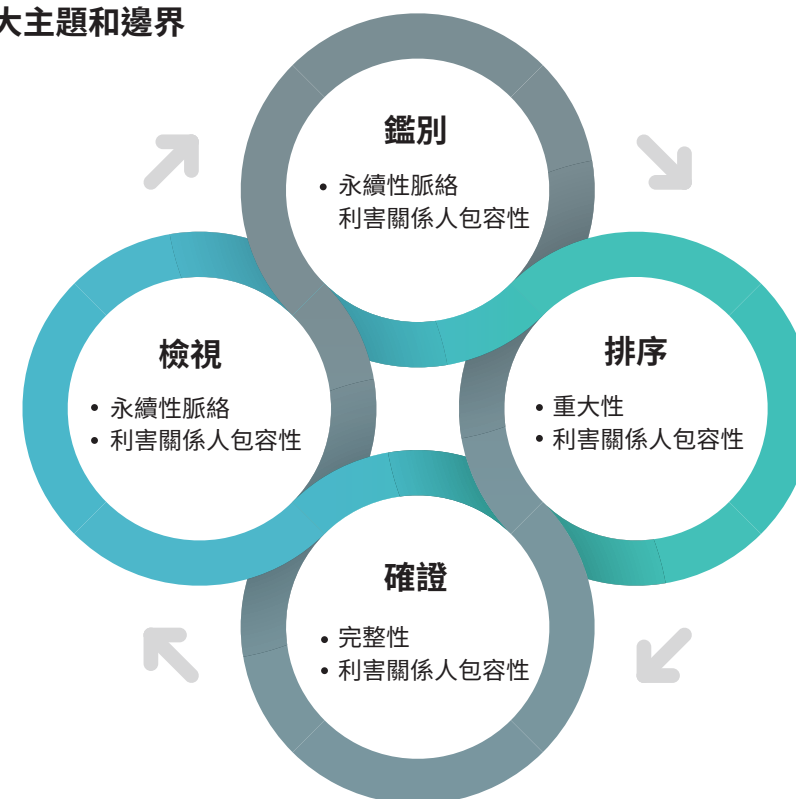
定義報告的8項原則

準確性、平衡性、清晰性、
可比性、完整性、永續性脈絡、
時效性、可驗證性



完整的永續報告書

確定重大主題和邊界



撰寫報告書原則

面向	重大主題	對高興昌的重要性	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則一般揭露/ 特定主題揭露項目	報告書揭露章節
			公司	股東/投資人	供應商	客戶	媒體	政府機關		
經濟	營運績效	公司生存和發展的經濟來源	●	●	●	●			GRI 201:經濟績效 2016	1.4 經營(營運)績效
經濟	永續發展	永續經營的必要條件	●	●	●	●			自訂主題	1.3 永續發展 (自訂主題)
經濟	法規遵循	營運合法、合規的基本要求	●	●	●			●	自訂主題	1.6 法規遵循 (自訂主題)
環境	節能減碳	應對氣候變遷和環境保護的社會責任	●		●			●	GRI 302:能源 2016	2.2 節能減碳
環境	廢棄物管理	維護環境健康和社會形象的重要措施與管理	●		●			●	GRI 306:廢棄物 2020	2.3 廢棄物管理
環境	供應商管理	公司原物料之重要來源	●		●				自訂主題	2.4 水與放流水
社會	勞資關係與溝通	與員工合作、促進企業發展和員工福祉的重要基石	●					●	GRI 401:勞資關係 2016	3.3 勞資關係與溝通
社會	職場健康與安全	保障員工身心健康、提高工作效率和降低風險的基本要求	●	●	●	●	●	●	GRI 403: 職業安全衛生 2018	3.2 職場健康與安全
社會	人才培育與學習	提高員工素質、促進企業創新和發展的重要手段	●	●	●	●	●	●	GRI 404: 訓練與教育 2016	3.1 人才培育與學習

01 誠信治理(經濟)

1.1	關於高興昌	12
1.2	公司治理	16
1.3	永續發展	28
1.4	營運績效	29
1.5	法規遵循	31
1.6	生產製造	33
1.7	資訊保護	34
1.8	風險管理	36
1.9	內部稽核	37
1.10	產業準則(鋼鐵業)	37



1.1 關於高興昌

1.1.1 組織概況

公司名稱	高興昌鋼鐵股份有限公司
總部位置	高雄市鼓山區中華一路318號
股權結構佔比	本國法人48%、本國個人44.75%、外國機構與外國個人7.25%
資本額	新台幣1,908,522,930元
各區營運據點	台北分公司-台北市大同區涼州街62號 屏東廠-屏東縣枋寮鄉東海村永翔路2號



1.1.2 組織活動、價值鏈

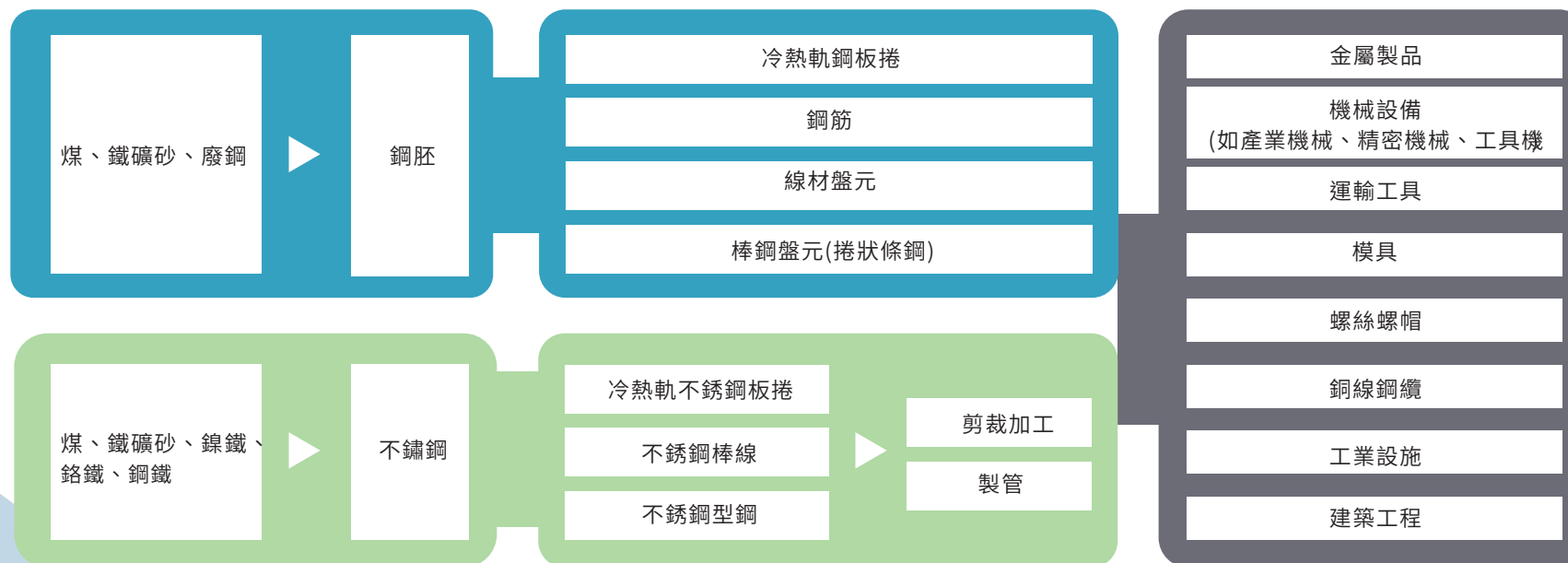
所處行業	鋼管業
主要產品/服務	焊接鋼管、熱浸鍍鋅鋼管、油管鋼管、打樁鋼管、 聚乙烯塗層鋼管、埋弧焊鋼管
提供產品的數量(銷售量)	35,026 噸
當年度營收	NT\$1,460,295仟元
各區營收比重	不適用(無國外分公司)

揭露價值鏈的上中下游

上游	中游	下游
中鋼: 高雄市小港區	高興昌鋼鐵: 高雄是鼓山區	下游: 依2023年銷售金額排名
高爐、一貫作業煉鋼廠	單軋廠、鋼管廠	1.百晨: 台北市大安區(管線經銷商,鋼管)
主要產品為鋼板、棒鋼、線材、熱軋、冷軋	主要產品為碳鋼鋼管、鍍鋅鋼管	2.高吉: 高雄市大寮區(鋼材經銷商,鋼管)
電鍍鋅鋼捲、電磁鋼捲及熱浸鍍鋅鋼捲等鋼品	API鋼管及EMT管等鋼品	3.龍安: 高雄市塩埕區(管材經銷商,鋼管)
中鴻: 高雄市橋頭區		4.萬蕙昇: 台北市大安區(建材供應商,鋼管)
單軋廠、鋼管廠		5.威泰: 台中市南屯區(管材經銷商,鋼管)
主要產品為熱軋、冷軋、碳鋼鋼管		6.聖倫: 新北市板橋區(鋼材經銷商,鋼管)
鍍鋅鋼管、API鋼管及熱浸鍍鋅鋼捲等鋼品		7.仁久: 桃園市觀音區(鋼鐵加工廠,鋼管)
尚承: 高雄市小港區		8.裕豐龍: 新北市三重區(管材供應商,鋼管)
單軋廠、鋼管廠		9.富隆: 台南市新營區(鋼鐵加工廠,鋼管)
主要產品為熱軋、冷軋、熱浸鍍鋅鋼捲等鋼品		10.旭振: 苗栗縣通霄鎮(鋼鐵加工廠,鋼管)

註：客戶部份,針對前十大客戶作呈現

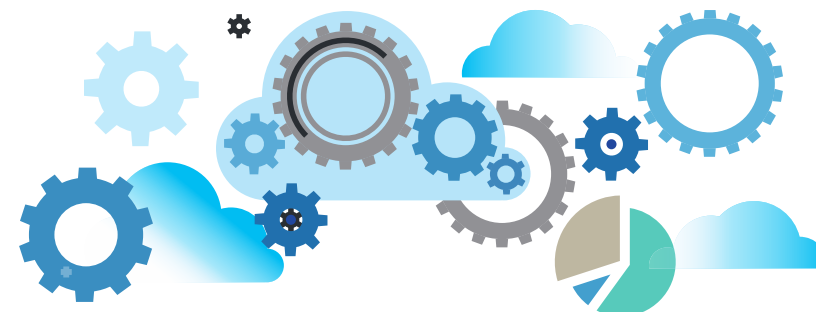
1.1 關於高興昌



資料來源: <https://ic.tpex.org.tw/introduce.php?ic=Q000> (產業價值鏈資訊平台)

額外揭露

供應商ESG稽核				
項目	2021年	2022年	2023年	
供應商家數	1	1	2	
供應商ESG自評家數	0	0	0	
供應商ESG實地稽核家數	1	1	2	
整體供應商ESG稽核率	100.00%	100.00%	100.00%	



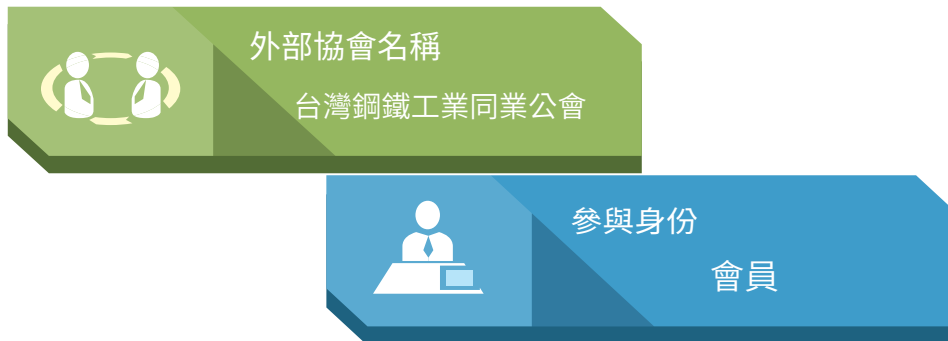
1.1.3 高興昌關係企業

目前無相關關係企業，其發展沿革如下：

1966年 1月	公司創立於高雄市，資本額新台幣捌拾萬元，以產製鋼管、鋼板及馬口鐵等項產品為主，是時推選呂特興先生為董事長。
1968年 6月	榮獲經濟部中央標準局鍍鋅鋼管正字標記。
1975年 2月	合併高興鋼鐵公司，資本額新台幣貳億元。
1975年 6月	中華冷壓廠試俾完成，正式產製冷軋鋼捲。
1975年 9月	董監事改選一致推崇呂擇賞先生為董事長。
1977年 6月	增設API 6"~16"製管車。
1981年10月	榮獲美國石油協會(API)授權使用5L高壓輸油管製造。
1983年 5月	永安廠試吸完成，正式加入冷軋鋼捲生產。
1985年 7月	增設SAW潛弧焊接大型管設備，可產製18"~60"鋼管。
1988年 1月	永安廠購置六段式冷軋及調質設備。
1988年12月	公司股票正式掛牌上市，資本額新台幣壹拾陸億元。
1993年 7月	購買屏南工業區土地32.228公頃，供中華廠遷廠之用。
1996年 1月	鋼管廠榮獲國際標準品質保證制度ISO 9001認可登錄。
1996年 5月	永安廠冷軋產品榮獲國際標準品質保證制度ISO 9001認可登錄。
1999年 5月	永安廠通過ISO 14001驗證。
2002年 6月	董監事改選一致推舉呂泰榮先生為董事長。
2007年 4月	永安廠冷軋張力整平機試俾完成。
2007年 5月	屏南廠申請美國石油協會API-5CT油井管授權核准。
2008年 4月	永安廠冷軋產品榮獲ISO 9001、ISO 14001及OHSAS18001認證。
2012年 6月	永安廠暫停生產。
2013年12月	現金減資35%，減資後實收資本額新台幣2,754,872,930元。
2015年 1月	鋼管廠產品榮獲JIS、CNS 15506及OHSAS 18001認證。
2015年 6月	董監事改選一致推舉呂泰榮先生為董事長。
2018年 3月	庫藏股減資223,000千元，減資後實收資本額新台幣2,008,522,930元。
2018年 8月	處分永安廠廠內所有機器及電力等設備。
2023年 5月	庫藏股減資100,000千元，減資後實收資本額新台幣1,908,522,930元。



1.1.4 參與外部組織



1.1.5 公司近年任何獲獎紀錄

歷年獲獎榮耀

企業工會獲頒2019年績優獎

榮獲勞動部績優事業單位與企業工會頒獎



2019年高雄市勞工局評鑑 勞資獎勵績優單位



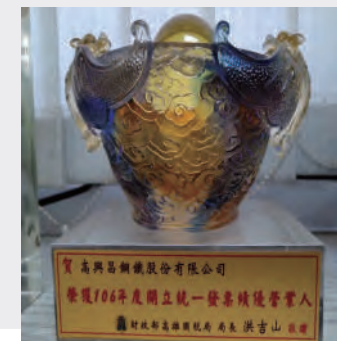
推動ISO45001職業安全衛生管理系統技術輔導,接受經濟部工業局 獲頒感謝狀



財政部2017年開立統一發票績優營業人

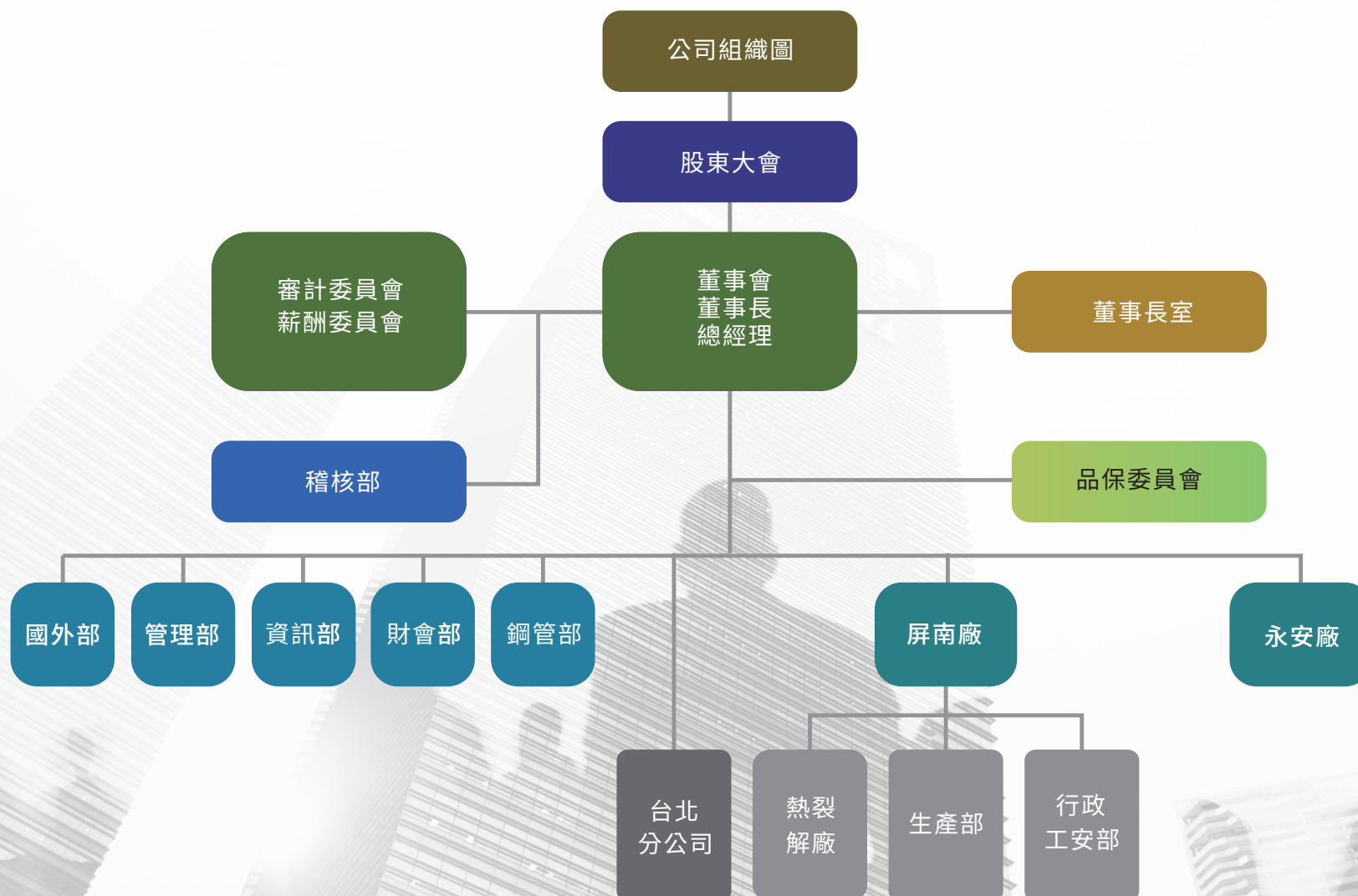
財政部高雄國稅局2017年

開立統一發票績優營業人



— 1.2 公司治理

治理結構



— 1.2.1 董事會

董事會及各委員會的 提名與遴選流程

- 本公司設董事九人任期三年，連選得連任。
- 前項董事人數，包含獨立董事三人。
- 董事選舉採公司法第192條之1之候選人提名制度。
- 董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。
- 董事之選舉，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人，由所得選票代表選舉權較多者，當選為董事。
- 獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。
- 獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵循事項，依公司法、證券交易法等相關法令規定辦理。
- 本公司自第20屆董事會起，依證券交易法第14條之4規定設置審計委員會，審計委員會應由全體獨立董事組成，審計委員會或審計委員會之成員負責執行公司法、證券交易法、暨其他法令規定監察人之職權。

董事會及各委員會的 提名與遴選流程



董事會多元化：

1. 依據本公司「董事選任程序」，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，其包括但不限於以下二大面向之標準：

- (1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- (2) 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

2. 董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體須具備之能力如下：

- (1) 營運判斷能力。
- (2) 會計及財務分析能力。
- (3) 經營管理能力。
- (4) 危機處理能力。
- (5) 產業知識。
- (6) 國際市場觀。
- (7) 領導能力。
- (8) 決策能力。

本公司第21屆董事成員共9位，其中包含獨立董事3席；兼任員工身分有3位，占比為33.3%。1名女性獨立董事以達性別平等之目標。

董事會成員經營管理資歷甚豐，各具相關之專業背景，具備執行職務所必備之專業知識、技能及素養；8大核心項目中，至少均有1/3以上成員具備相關執行業務之能力。

董事會獨立性：

本公司第21屆董事成員共9位，其中包含獨立董事3席占比為33.3%，以確保董事會之獨立性，無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事，董事間並無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。

— 1.2.1 董事會

董事會出席率					
職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	呂泰榮	100%	0	產業、公司管理	
董事	勝呂榮峰	100%	0	產業、公司管理	
董事	吳賢明	75%	0	法律、公司管理	
董事	黃禮俊	100%	0	產業、公司管理	●
董事	呂恩彰	100%	0	產業、公司管理	
董事	林子惠	100%	0	產業、財務	
獨立董事	林賢郎	100%	0	會計	
獨立董事	陳吉雄	100%	0	法律	
獨立董事	吳小燕	100%	2	法律	

1.2.2 董事會績效評估

董事會績效評估				
自評 (問卷)	2021年	2022年	2023年	評估內容 (滿分為5分)
董事會	4.79	4.81	4.81	A、對公司營運之參與程度 C、董事會組成與結構 E、內部控制 B、提升董事會 決策品質 D、董事之選任及持續進修
董事會成員	4.86	4.86	4.9	A、公司目標與任務之掌握 C、對公司營運之參與程度 E、董事之選任及持續進修 B、董事職責認知 D、內部關係經營與溝通 F、內部控制
審計委員會	4.73	4.94	4.97	A、對公司營運之參與程度 C、提升功能性委員會決策品質 E、內部控制 B、功能性委員會職責認知 D、功能性委員會組成及成員選任
薪酬委員會	4.7	4.93	4.96	A、對公司營運之參與程度 C、提升功能性委員會決策品質 B、功能性委員會職責認知 D、功能性委員會組成及成員選任
外評	2021年	2022年	2023年	
董事會	—	—	—	
審計委員會	—	—	—	
薪酬委員會	—	—	—	

註1：績效評估滿分為5分，無外部專家評估。

註2：依本公司「董事會績效評估辦法」規定，
每年應執行一次董事會
績效評估，由全體董事以問卷方式填覆。



1.2.3 董事會之相關議題

揭露董事會討論特定議題如涉及個別董事利益衝突時，應說明及迴避的流程。	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請參閱附表一
董事長若兼任總經理，請說明如此安排的原因	無
承上，董事長兼任總經理，公司如何做到利益迴避？	無
說明與董事會溝通關鍵重大事件的流程 (註：關鍵重大事件為利害關係人透過申訴/檢舉或其他管道而提出公司對他們造成實際/潛在負面影響的事件)	2021~2023期間無重大事件發生
當年度溝通關鍵重大事件的性質和總數	1.內部採購人員行為無違反誠信規章 2.廢棄物委外廠商無違法
公司對自身造成或促成的負面衝擊的補救承諾	無
說明公司識別申訴的方法，包括是否建立申訴管道 (註： 1.申訴機制使利害關係人得以提出公司對他們產生的潛在與實際負面衝擊之疑慮與尋求補救的管道； 2.吹哨機制讓利害關係人能夠對於公司營運或商業關係的錯誤行為或違規提出疑慮，無論該個人有無受到影響)	1.目前公司有建立工會之提出意見的管道,且至目前為止無申訴案件 2.目前公司尚未訂定並詳細於公司網站揭露公司內、外部人員對於不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉制度
說明公司為補救已造成之負面衝擊的程序	無發生類似的情事
說明利害關係人如何參與此機制的設計、審查、操作和改進	目前尚無規劃相關組織
說明組織如何追蹤申訴機制和補救措施的有效性，含利害關係人回饋的意見	目前尚無規劃



— 附表一：2023年的資料

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	表決情形
所有董事成員	2021.3.11第20屆第13次董事會	皆列入董事、獨立董事候選人名單	除董事自身迴避外，其餘出席董事同意上述被提名人皆列入董事、獨立董事候選人名單
	承認暨討論事項第10案：		
	擬提名本公司第21屆董事候選人名單		
林子惠	2021.3.11第20屆第13次董事會	為利益關係人	除林子惠董事迴避外，其餘出席董事同意通過
	承認暨討論事項第12案：		
	公司治理主管之委任案		
林賢郎 陳吉雄 吳小燕	2021.8.26第21屆第1次董事會	為利益關係人	林賢郎董事、陳吉雄董事、吳小燕董事迴避，其餘出席董事同意通過。
	討論事項：		
	擬聘任本公司薪資報酬委員會委員		

— 附表一：2023年的資料

董事會或總經理在擬定、核准公司經營方針、ESG 策略的流程		目前最高階主管及董事會通過針對政府的規定執行
公司在盡職調查的流程 註：盡職調查為公司鑑別、預防、減緩及說明如何處理其對於經濟、環境及人群（包含其人權）的實際與潛在的負面衝擊之流程。 公司宜透過預防或減緩來處理潛在的負面衝擊；公司宜透過補救措施來處理組織造成或促成的實際負面衝擊。		1. 公司面對潛在交易對象時，會委由外部專家（律師、會計師）在交易前調查對方公司的財務狀況、歷年各項法遵記錄、經營概況，並於董事會中針對報告內容討論並做成決議。 2. 並將交易一方若對他方有不實隱匿交易相關資訊，達情節重大者，目前無解約情況 3. 目前中鋼供應商無對外開放ESG事項之查詢 4. 目前為止，無不過評鑑之情況，且無法要求供應商作改善，如：中鋼
全體董事會進修總時數 57hr 董事ESG相關課程比重(註) 47%	公司為董事投保責任保險	本公司已為董事購買責任險： 1. 保險公司：新光產物保險股份有限公司新光產物董監事及經理人責任保險。 2. 保險期間：2023年8月22日～2024年8月22日。 3. 保險金額：US\$3,000,000(保險期間內之累計賠償責任)。
	任命主管擔任公司治理主管，公司治理主管工作執掌及當年度成果（如強化公司治理評鑑項目、進修與公司治理相關課程達時數）	1. 2021/3/11第20屆第13次董事會決議通過任命林子惠董事/顧問擔任公司治理主管負責公司治理相關事務。 2. 公司治理主管工作執掌及當年度成果 • 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。 • 製作董事會及股東會議事錄。 • 協助董事就任及持續進修。 • 提供董事執行業務所需之資料。 • 協助董事遵循法令。 • 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。 本年度進修時數達21小時，符合「董事會設置要點」第24條第2項規定公司治理主管每年應至少進修十二小時（持續進修）。
	公司治理評鑑上市公司組/上櫃公司組評比為那種區間。	公司治理評鑑上市公司組/上櫃公司組評比為80%～100%區間。

註1：(ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數)×100%

註2：董事會進修相關課程，可參考公司網站(年報)：www.khc.com.tw

一 董事會成員多元化指標

多元化統計 / 年度			2021年		2022年		2023年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	8	89%	8	89%	8	89%
		女	1	11%	1	11%	1	11%
	年齡	未滿50	0	0%	0	0%	0	0%
		50~60	0	0%	0	0%	0	0%
		60以上	9	100%	9	100%	9	100%
	學歷	研究所	2	22%	2	22%	2	22%
		大專	7	78%	7	78%	7	78%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100% 男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
女性董事百分比+男性董事百分比應為100%

各項申訴（檢舉）/提出意見管道

各項申訴（檢舉）/ 提出意見管道	當年度受理件數	已處理	已結案
獨立董事信箱	0	-	-
稽核信箱	0	-	-
總經理信箱	0	-	-
HR信箱	0	-	-
主管機關受理	0	-	-
官網利害關係人信箱（對公司提出疑慮）	0	-	-

審計委員會組織

審計委員會	
審計委員	實際出席率（%）
林賢郎	100%
陳吉雄	100%
吳小燕	100%

一 薪酬政策

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	1.董事長有給薪 2.二位董事有給薪	總經理有給薪
簽約金或招聘獎金	無	無
遞延或既得股份	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	與全體員工相同
董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結？ 目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。		

薪酬決定流程

薪酬委員會		
薪酬委員	實際出席率 (%)	薪酬委員資歷
林賢郎	100%	可參照官網連結 / 年報第 10 頁
陳吉雄	100%	同上
吳小燕	100%	同上



一 薪酬政策

年度總薪酬比率

年度總薪酬	2021年	2022年	2023年
公司總薪酬最高的個人 (A)	2668	2671	2852
各重要營運據點所在國家	台灣		
各重要據點其他員工總薪酬的中位數 (B)	477	510	480
比率 (A/B)	5.59	5.24	5.94
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 (C)	0.00%	0.10%	6.8%
各重要據點其他員工總薪酬中位數較前一年薪酬增加比率 (D)	2.14%	6.90%	-5.9%
比率 (C/D)	0.00	1%	-115%

註：

1. 年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。

2. B項目應分別統計不同營運據點當中的所有員工（不包括該薪酬最高之特定人）年度總薪酬之中位數，如統計台灣/中國/越南各自的員工薪資中位數。

3. 各據點分別計算近3年員工年度總薪酬中位數時，中位數不必然是一位員工。

單位：新台幣仟元

公司的經營理念及目標

公司經營理念

本公司秉持「正誠勤儉」之經營理念，並與工會勞資雙方保持和諧關係，增進勞資雙方和諧，並且持續推動開源節流，降低成本，提高工作效率，增進利潤，再創企業發展契機。

永續發展短期目標：

- (1)改善鋼管設備，加強品質檢驗，提昇產品品質，滿足客戶交貨需求與提高客戶滿意度。
- (2)加強開拓海外市場，除美國外，應提昇加拿大、澳洲及日本市場之開發。
- (3)加原料採購供應商，提高進口原料比例，以降低原料採購成本。
- (4)嚴格控管物料成本，降低生產製造成本，提高產品之競爭力。

短中長期目標

- (5)提高市場佔有率：黑管≥1.5%；白管≥16.4%

永續發展中長期目標：

- (1)加強開發內銷市場潛在經銷商，培養其擁有強勁之銷售與服務能力。
- (2)開發新產品或設立新事業體，避免陷入與同業之紅海競爭。
- (3)多角化經營，投入高雄特貿三建設，深入了解營建之經營，為將來活化公司土地資產做準備
- (4)運用品牌形象與同業策略聯盟，開發新產品，補足產品線不足之處，使產品多元化。

揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務

- 本公司稽核主管列席例行性審計委員會會議與董事會會議，報告內部稽核工作執行情形；稽核部定期將稽核報告與追蹤報告結果寄送
- 本公司簽證會計師列席例行性審計委員會會議與董事會會議，並於會議前單獨就財務報告相關事項進行溝通與討論。

2023年度獨董與內部稽核主管開會4次；獨董與會計師開會4次；獨董與內部稽核主管、會計師溝通順暢。

1.2.4 功能性組織

董事會包含：審計委員會、薪資委員會

1.2.5 政策承諾

本公司對政府間官方文件；執行盡職調查；
應用預警原則；規定尊重人權。

政府間官方文件：負責單位（管理部）

執行盡職調查：負責單位（內部稽核室）

應用預警原則：負責單位（內部稽核室）

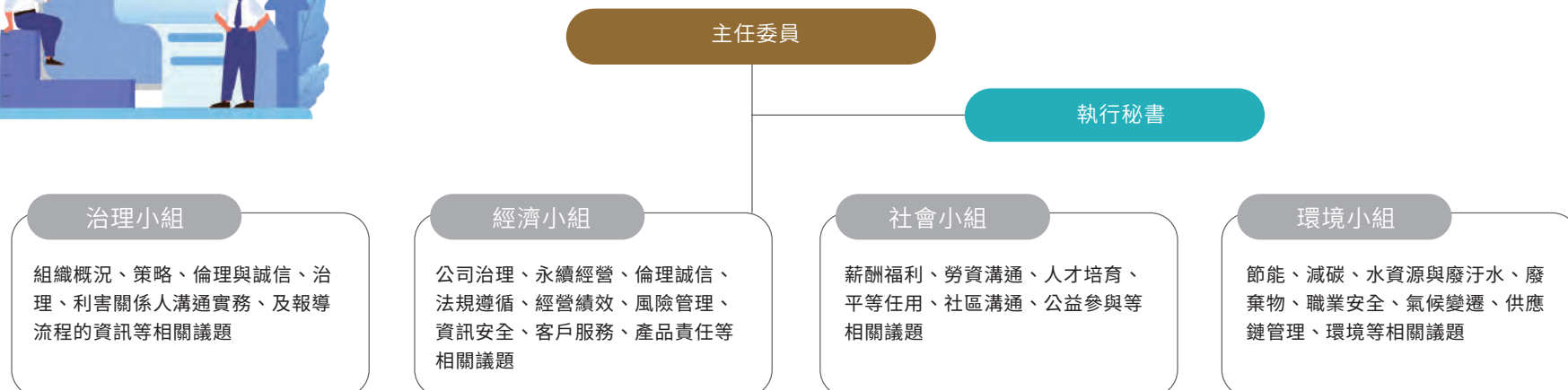
規定尊重人權：負責單位（管理部）

依公司年度教育訓練排定計畫進行。



1.2.6 ESG委員會

公司制訂與審核「永續發展實務守則」的流程	至目前為止，公司成立「永續報告書推行委員會」，而「永續發展實務守則」尚未製訂，目前評估中
ESG 委員會組織圖	如下圖
ESG 委員會運作概況	1.董事會授權成立ESG永續報告書推行委員會。 2.由總經理擔任ESG主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長。 3.委員會每1年開會1次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組長彙整利害關係人的建議與意見並提供給執行秘書，於會議中討論並做成決議，最後由總經理呈董事長核示。 4.報告書完成後，由總經理確認當年度的報告書已涵蓋所有ESG重大主題。 5.公司建立永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度。(尚待建立) 6.總經理就當年度ESG執行成果每年一次向董事會報告。 7.董事會針對ESG報告書提出相關建議或意見。
ESG 委員會執行成果與目標	ESG 委員會各小組設立 KPI: 經濟小組：每年持續在公司治理評鑑排名進步。 環安衛小組：每年節能1%、溫室氣體排放減少1%、持續維持零職災事件。



— 1.2.7 團體協約

本公司依據團體協商法，成立工會，並於每年召開代表大會，每季召開定期會議。勞方代表參與人數100%。

本公司與工會為穩定勞資關係，促進勞資和諧，並為提升勞動福祉，雙方秉持勞資自治精神及誠信原則，於105年1月8日雙方締結團體協約，員工參與函蓋率為100%。並歷經第一次續約108年5月1日及第二次續約111年5月1日，團體協約有效期間自簽約日起至114年4月30日止，共計3年。

— 1.2.8可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

本公司營運據點為屏南廠(屬於製造工廠)，主要供應商為中鋼，也屬於製造工廠，目前為低風險之營運據點，且均已訂定團體協約。



1.3 永續發展

政策		就「經營理念」和「公司政策」的具體行動，透過品牌領導地位驅動環境及社會的進步，讓更多美好的改變不斷帶來幸福。
承諾		1. 善盡社會責任，投入社會公益 2. 恪守政府法令法規，力求與所有利害關係人達到利益平衡。
短期目標		(1) 改善鋼管設備，加強品管檢驗，提昇產品品質，滿足客戶交貨需求與提高客戶滿意度，並改善人才斷層之困境及增加外勞引進，以補長期人員之不足。 (2) 持續加強開拓海外市場，如加拿大及日本市場之開發，並鞏固美國市場之銷售量。 (3) 除原有國內三家原料供應商外，增加原料採購供應商，如中國，日本，韓國提高原料比例，以降低原料採購成本。 (4) 公司轉型投資營建，興建住宅如特貿三，高雄2大捷運(Y10及O13)聯合開發案以及轉型投資環拓科技，跨足循環經濟，廢輪胎資源有效再生。 (5) 針對市場佔有率：依據台灣鋼鐵工業同業公會之網站(有提供統計資料，對比公司銷售量)得出市佔率，但因鋼管市場起落不定，且2022年至今走勢緩降，故2024年仍以黑管 $\geq 1.5\%$ ；白管 $\geq 16.4\%$ 為目標。
中長期目標		(1) 加強開發內銷市場潛在經銷商，培養其擁有強勁之銷售與服務能力。 (2) 開發新產品或設立新事業體，避免陷入與同業之紅海競爭。 (3) 多角化經營，投入高雄特貿三建設，深入了解營建之經營，為將來活化公司土地資產做準備。 (4) 運用品牌形象與同業策略聯盟，開發新產品，補足產品線不足之處，使產品多元化。
具體策略/成果		投入資源：公司之相關整體之人力/物力等資源(各單位設備負責人投入/汰舊換新二具鍋爐/四座節能空壓機等資源設備) 具體成果：定期性召開各項會議作各績效指標監控，視指標之符合性
負責部門與申訴機制		董事長室/電話：07-5556110
評估機制		設定年度目標，定期召開會議，監控其設定目標

備註：未達標之原因及對策

註：未達標原因：茲因營建業需求減弱，公共工程亦少，只剩電子產業支撐，故內銷市場緊縮，市佔率未能達標。

2024年目標：因鋼管市場起落不定，且2022年至今走勢緩降，故2024年仍以黑管 $\geq 1.5\%$ ；白管 $\geq 16.4\%$ 為目標。

對策：改善工廠現有設備陸續更新，儘快完成iso14064認證通過，再者，除了在人力銀行開放應徵及增加外勞引進，補足人力需求，以及公司轉投資項目的跟進

1.4 營運績效

政策	秉持公司信念:正,誠,勤,儉, 誠信經營,穩健成長, 提升獲利是企業營運的基礎, 高興昌持續透過提升營業收入及降低成本等活動創造利潤, 以創造長期穩定的永續績效
承諾	持續維持及開展市場佔有率,追求企業之成長,並維持良好穩健的財務績效
短期目標	鋼管市場起伏, 已連續2年(2020~2021年)呈上揚趨勢, 2022年至今走勢緩降, 故2024年短期目標希望努力維持2022年的水平.(依2023/11/3董事會通過之2024年度預算, 50,463公噸)
中長期目標	(1)提升利基產品銷售比重,以提高產品之獲利性. (2)加強公司品牌宣傳及利基產品之應用推廣. (3)強化氣候變遷之財務風險與機會之因應

具體策略 成果	投入資源: (1)強化公司產品宣傳及品牌推廣 (2)定期開會檢討獲利及品牌形象的提升 (3)成立專案小組因應氣候變遷之財務風險與機會
	具體成果: (1)銷售量之成長 (內銷) 本公司產品主要為黑鋼管, 鍍鋅鋼管, 內銷市場是以鍍鋅鋼管為主, 平均市場佔有率為16%~20%。 2022年內銷黑管平均銷售量: 296噸/月, 市場佔有率為2.45% 2023年內銷黑管平均銷售量: 211噸/月, 市場佔有率為2.03% 2022年內銷鍍鋅管平均銷售量: 2238噸/月, 市場佔有率為17.36% 2023年內銷鍍鋅管平均銷售量: 1919噸/月, 市場佔有率為15.54% (外銷) A)本公司外銷市場以輸美API油線管為大宗, 銷售量受全球景氣和石油價格影響至鉅。 B)2022年需求暴增, 全年銷售量15,556噸, 銷美API油管市場受到高庫存調整影響, 需求轉弱, 全年銷售量降至2,872噸。 C)雖2024年第一季延續2023年頹勢, 銷售不如預期, 但, 展望未來仍預估每月銷售量1500噸. 成長性則視全球經濟和油價起落作動態調整 (2)新產品之成長 鋼管行業是傳統製造業, 本公司生產鋼管已有50幾年歷史, 生產尺寸自1/2"~48", 可謂是全國尺寸最齊全之公司, 新產品開發自1999年~2018年市場研究分析, 無論是不銹鋼管及方扁管市場, 在台灣已如鍍鋅鋼管一般, 已達飽和. 至於無縫鋼管, 則因台灣市場規模太小, 故本公司的新產品開發, 目前僅限於設備之更新或是增加新的尺寸(如外銷API 5CT之9" 管)

負責部門與 申訴機制

業務部門/電話: 07-5556122

評估機制

1. 定期性檢視銷售量。
針對新一年的銷售量, 皆會在前一年度第4季度前開會製訂年度目標值及月目標值, 而每月皆有銷售統計表, 以此評估是否有達成目標. 截至目前為止, 皆有達標。
2. 定期性檢視產品研發專案。
至於定期性檢視產品研發專案, 如上述有關新產品開發所述, 暫無研發專案。

備註:未達標之原因及對策

2023年銷售量未能達標原因:

- 1)新冠疫情逐漸退燒,和2022年擔心塞港影響船期迫使客戶增加下單量避免斷料的利多因素消失。
- 2)油價滑落和油井口數減少至低點, API油管需求快速降溫。
- 3)此外, 油管絞牙加工廠的人力缺乏, 間接造成前一年超買的高庫存油管去化 緩慢, 嚴重影響2023年的下單量。
- 4)茲因營建業需求減弱, 公共工程亦少, 只剩電子產業支撐, 故內銷市場也是緊縮。

對策:

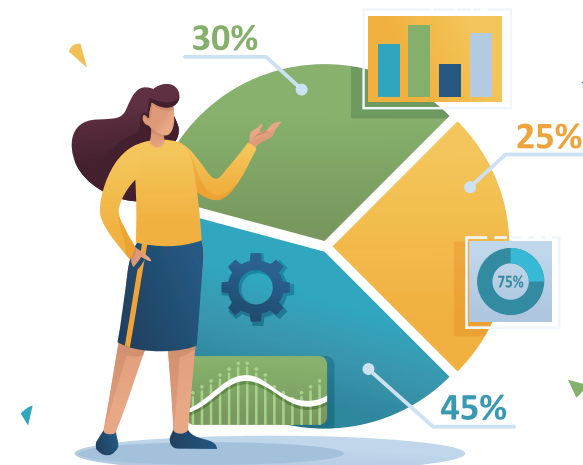
- 1)全球景氣恢復,油價和油井口數的上升, 將對未來API油管的訂單量形成關鍵因素。
- 2)接單尺寸範圍擴大和高品質堅持, 也是不可或缺的。
- 3)外銷市場的擴展也是未來努力的目標。
- 4)積極開發新客戶及擴大對舊客戶有發展性的優惠措施, 辦理數量折扣及專案價方案, 使其更有競爭性來提高銷售量。



1.4.1 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2021年	2022年	2023年
收入	1,550,624	2,216,054	1,460,295
營運成本	1,356,051	1,888,923	1,258,760
員工薪資與福利	143,018	157,722	152,396
支付出資人的款項	56,353	77,989	189,088
支付政府的款項	20,514	7,482	10
社區投資	125	65	139



1.4.2 福利計劃義務與其它退休計畫

公司針對其福利計劃義務與其它退休計畫，有制定其相關辦法(依從業人員工作規則執行)，以因應其員工之相關事宜,如以下:

- (1) 福委會: 依據從業人員工作規則/員工福利保險計劃/職工福利金條例, 3個月開一次會議
- (2) 退休委員會: 依據勞工退休準備金監督委員會組織準則/勞基法及勞工退休條例, 每月提撥2%勞工退休準備金/每年3月底前依法提撥當年度符合退休員工的足額退休金,不定期開會。

1.4.3 取自政府之財務補助

公司於2023年申請政府相關財務補助措施(申請經濟部購買節能設備補助方案(金額：990,000新台幣元)，2022年時有申請政府相關財務補助措施(申請經濟部購買節能設備補助方案(金額：495,000新台幣元);再者，於2021年時有申請政府相關財務補助措施(申請經濟部購買節能設備補助方案(金額：361,900新台幣元)。

1.5 法規遵循

政策	法規遵循是公司維繫政府及社區關係的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響股東及客戶對公司的認同	
承諾	遵循法規是企業永續發展的根基	
短期目標	公司即時關注可能對公司財務、營運造成影響的各項法規，確保公司各項營運活動無違法(無相關違法事件/罰鍰)	
中長期目標	所有員工得以理解並共享法規遵行觀念，再者，公司能及時反應造成影響公司經營上的各項法規，期望建立健全的管理機制，以達公司永續發展之願景	
具體策略/成果	投入資源： 一、（一）公司治理面：審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過董事會績效評估，促使公司董事會更能監督公司重要議案，以及強化董事會職能，並提供專業意見，提昇資訊透明度。2022年度董事會召開4次，審計委員會4次，薪酬委員會2次。 （二）未來依公司治理評鑑提升公司之企業文化，並符合證交所規範。 二、（一）人員方面：建構誠信內規並定期稽核，公司的從業道德與法規遵循是以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查而成，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，透過年度內控自評自我檢視遵循情形，並接受內部稽核單位稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求各部門所有同仁不論其職位、職級均應遵守「道德行為準則」，內容包含防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為、懲戒措施與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展。 （二）教育訓練：為提升同仁從業道德與法規遵循認知，公司根據法令及內部規章，不定期針進行法規訓練。包含同仁業務職掌不同而給予相應訓練，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。外部訓練則依循法規推派公司治理主管、稽核主管及財會主管參與相關訓練。 （三）環安衛方面：公司制訂相關管理辦法管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，並有效管制環境管理系統運作績效，期能採取有效地矯正方案及預防之措施	

具體成果：無相關違法事件

負責部門與申訴機制

稽核部/電話：07-5556178

評估機制

當年度無發生違法紀錄。



— 1.5.1違反法規

年份	類別	違反狀況	損失金額	因應對策	差異變動說明
2021年	經濟	無	無	無	
	環境	無	無	無	
	人群	2021年黃員於1.5公尺以上的鋼管工作未使用安全上下設備造成跌落。	6萬罰款	在1.5公尺以上作業須使用符合規定之安全上下樓梯。	
2022年	經濟	無	無	無	
	環境	無	無	無	
	人群	陳員拿浪板翻越鉻酸池旁隔離欄杆放置隔離噴濺之水時，沒踩穩不慎右腳滑落池內，導致右腳有20%二至三等級不同程度燙傷。	8萬罰款	加強要求人員不可進入鉻酸池管制區內，池區周圍走道鋪設防滑菱形網。	
2023年	經濟	無	無	無	
	環境	無	無	無	
	人群	無	無	無	

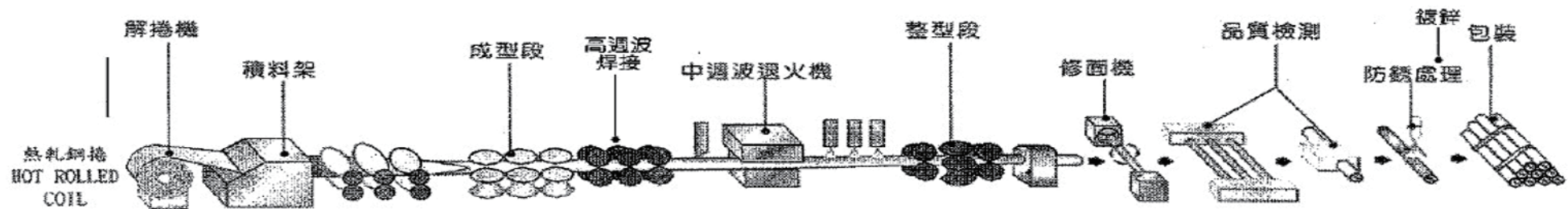
1.6 生產製造

1.6.1 公司的產品之產量情況

生產量	2021年	2022年	2023年
焊接鋼管	10,838	11,605	12,901
熱浸鍍鋅鋼管	17,147	16,860	16,257
油管線管	1,871	18,476	880
聚乙烯塗層鋼管	-	207	33
埋弧焊鋼管	2,063	1,828	2,015
EMT管	1,315	894	1,558
合計	33,234	49,870	33,644



1.6.2 鋼管產品製造過程



1.7 資訊保護

資訊安全可保護資訊免受多種威脅的攻擊，將業務損失降至最少，以確保公司經營活動的持續性，提升公司的防禦性價值。

政策



公司在資訊安全管理方面，訂有「資訊安全風險管理架構」，其強化資訊安全，落實電腦資訊使用管理，維護電腦資源有效運用，以期整體資訊業務順利進行。

承諾

零重大資安事件

短期目標

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 建立系統異地備援機制 | 4. 資訊室監控改善 |
| 2. 建立災難復原機制 | 5. 資安宣導與教育訓練 |
| 3. 更新防火牆與網路設備 | 6. 零重大資安事件 |

中長期目標



- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 定期資安健診並依結果改善 | 6. 結合雲端建立自主的資安監控機制 |
| 2. 機敏資料分級與存取稽核 | 7. 持續改善資安相關設備 |
| 3. 建立系統與網路監控機制 | 8. 落實備份的 3-2-1 法則 |
| 4. 資訊安全檢核作業與標準。 | 9. 零重大資安事件 |
| 5. 高風險系統導入雙因子驗證機制 | |

具體策略/成果



公司對資訊系統的投資主要為提升管理與競爭力，相對地就越來越依賴資訊系統，所以強化資訊安全就是要讓系統服務不中斷。成立資安主管與資安專責人員，依據資訊安全風險管理架構，建立各項資安管制措施，以確保零重大資安事件。如機房門禁管理、網路管制、人員存取權限控管、每天資料備份、即時更新防毒軟體病毒碼、電子郵件管理、系統還原演練、不定期在內網進行資安宣導、每年一次災難回復演練、ERP系統維護、主機軟硬體維護等，以防止重大資安發生，目前並無影響公司日常營運。

負責部門與申訴機制

資訊部/電話：07-5556186

評估機制

資安事件發生

1.7.1 資訊安全的措施

- 1.政策：公司在資訊安全管理方面，訂有「資訊安全風險管理架構」，其強化資訊安全，落實電腦資訊使用管理，維護電腦資源有效運用，以期整體資訊業務順利進行。
- 2.承諾：零重大資安事件
- 3.未來目標（短期、中期、長期）：如上述短中長期目標
- 4.當年度投入資源（經費、人力）及產出的具體成果：公司對資訊系統的投資主要為提升管理與競爭力，相對地就越來越依賴資訊系統，所以強化資訊安全就是要讓系統服務不中斷。成立資安主管與資安專責人員，依據資訊安全風險管理架構，建立各項資安管制措施，以確保零重大資安事件。如機房門禁管理、網路管制、人員存取權限控管、每天資料備份、即時更新防毒軟體病毒碼、電子郵件管理、系統還原演練、不定期在內網進行資安宣導、每年一次災難回復演練、ERP系統維護、主機軟硬體維護等，以防止重大資安發生，目前並無影響公司日常營運。
- 5.負責部門&申訴機制：資訊部/電話或E-mail

1.7.2 評估資訊保護管理措施的有效性

1. 2023年度無發生資安事件。
2. 公司針對該主題有自訂KPI。
3. 公司治理評鑑2.24針對資訊安全無得分。
4. 2023年度未接獲內外部利害關係人申訴。
5. 至目前無ISO 27001資訊安全管理系統驗證。
6. 內部稽核/客戶稽核皆未發現重大缺失。



1.8 風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
永續環境 	溫室氣體排放量持續增加	因應台灣溫室氣體管理規範要求，公司須提升設備能源效率及有效性溫氣體減量方案如無法達成目標可能有潛在性受碳稅及碳交易影響因而增加營運成本、經營困難因應措施：短期環境管理系統新增溫室氣體盤查管理辦法及作業標準並訂定減量措施(目標每年減量1%)，中期建置ISO 14064認證更有效執行溫室氣體減量措施，長期落實ISO14064有效性執行持續改善達成政府溫室氣體減量要求。
	無法有效節能	如無法有效達成減能減碳(能源局規定節能1%及環保署所規定溫室氣體要減的量)可能有潛在性處分法款及受碳稅及碳交易影響因而增加營運成本、經營困難。因應措施：短期1.加強能源效率稽核(空氣洩漏,電燈電扇冷氣未使用未關)2.訂定節能措施及方案3.成立節能減碳委員會訂定期開會檢討4.現場高耗能設備汰舊更新為高效率節能設備，中期建置ISO 14064認證更有效執行溫室氣體減量措施，長期落實ISO14064有效性執行持續改善達成政府節能減碳要求。
	廢水排放量持續增加	製程廢水回收再利用
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	加強機械設備、管路自動檢點防止油洩漏產生油泥，一般垃圾保持資源分類/回收設備(回收水、回收鋅)落實加強自動檢點及整修增加回收率
	缺水、缺電	廠部：1.如缺水可替換使用地下水2. 缺電有三台電機可緊急發電供應 總公司:一部發電機。
	颱風、洪災	公司有成立颱風豪大雨緊急應變小組因應颱風洪災之應變措施
	違反環保法規	廠部有驗證通過ISO 14001環保管理系統並持續性有效執行持續改善、訂定環安衛政策要遵循環保法規要求
員工	發生職災（含新冠疫情衝擊）	一、1.廠部有驗證通過ISO 45001/CNS 45001職安管理系統並持續性改善有效執行。 2.訂定職安衛政策要遵循環保法規要求能防止職災發生。 3.生產單位執行PDCA持續改善管理方案，每個月工安會議提報執行情形並要求有缺失單位提出矯正預防措施，能有效性防止職災發生達成零工安，讓員工能安心工作進而提高生產量及品質達成勞資雙贏。 3.危險性機械及設備均依規定工檢合格，讓機械設備能安全運作，保護員工安全順利生產。 4.危險性機械及設備操作人員，都備有合格操作證照，並遵守法規要求，依定期回訓符合適任性的要求及認知，能提高安全操作增加產量。5. 公司提供零工安獎金慰勞員工。 二、因應新冠肺炎疫情，為保護員工健康，在廠房大門口守衛室量測進入人員的額溫及置備75%的酒精及口罩，以及鼓勵員工施打疫苗，清潔人員定期消毒環境並配合落實中央指揮中心防疫政策。
	過勞（長時工作）	確實依ISO45001管理系統之預防異常工作負荷促發疾病實施辦法實施，員工工作不可(1)一個月內延長工時時數超過100小時(2)二至六個月內，月平均延長工時時數超過 80小時。(3)一至六個月，月平均延長工時時數超過45小時。
	離職率過高（面臨缺工）	1.健全公司升遷及調薪制度。 2.上人力網站登錄需求人才並刊登公司福利。 3.申請外籍勞工

— 1.8風險管理

營運績效	倫理誠信風險	1.訂立『道德行為準則』，俾使董事、經理人及所有員工以資遵循，涵括防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反本準則的行為、懲戒措施等，期望本公司人員行為皆符合道德標準。 2.誠信原則：本公司人員於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。
	資訊揭露透明度不足	1.目前公司網站未定期更新 2.有資料未數位化,導致第一時間在網裝上呈現 3.基本上依政府法規執行,透明度不足的部份較不會影響我司營運
	市場競爭力下滑	因為我們是鋼管生產製造的工廠,液態石油瓦斯燃燒及台電佔屏南廠碳排放比高達80%,目前尚無法找到其他減碳的替代能源,就目前而言,尚不影響本公司的市場競爭力
	發生資安事件	1. 每年落實資安事件通報及演練/教育訓練。 2. 原版軟體正版使用 / 硬體相關資訊規格的記錄等軟、硬體管控。 3.目前尚未發生重大資安事件
	產品責任（面臨回收/下架）	高興昌於鋼管業界已逾50年,已有品牌指標性,並無回收及下架的情形,努力朝永續穩定發展邁進
	供應鏈中斷	1. 主要原料供應商維持2家以上。 2. 每月1次產銷會議及原料排程討論，以解決原料交期不穩定問題。 3. 若有急料, 與供應商追料頻率高並保持良好互動關係。 4. 每年定期進行供應商評鑑。 5. 若原料有任何異常時立即處置, 並向供應商申請客訴



— 1.9 內部稽核

內部稽核

內稽流程 提供如下內稽流程圖

是否有針對特別業務/
部門進行重點稽核？ 無

當年度稽核項目總數 36項

稽核符合率？（%） 86%

所有不符合項目皆在期限
內完成改善率。 v



— 1.10 產業準則(鋼鐵業)

目前尚未揭露國際標準，待揭露後再呈現其內容。



02

永續環境 (環境)

2.1	供應商管理		39
2.2	節能減碳		40
2.3	廢棄物管理		44
2.4	水資源與廢污水		47



— 2.1 供應商管理 (自訂主題)



政策

公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。支持在地供應商，穩定當地經濟。



承諾

一如既往的持續維持穩定的品質及供貨



短期目標

隨著地球暖化，國際間配合2050全球淨零碳排目標，鼓勵我國企業減碳，金管會於2022年3月3日正式啟動上市櫃公司永續發展路徑圖，因應國際永續發展趨勢，對環境、社會及治理等ESG資訊需求漸增，配合證交所規定製訂ESG。因為高興昌是傳統產業公司，目前針對綠色採購尚未製訂相關規範，故短期目標先著手相關單位討論制訂”綠色採購作業辦法”預計2025年完成。



中長期目標

中長期目標則是以”綠色採購作業辦法”逐漸要求或是更換符合的供應商至少1家。

具體策略/成果

定期性作供應商評鑑，無未達標之情況

負責部門與申訴機制

業務部門／電話：07-5556122

評估機制

一年一度供應廠商評估表調查



— 2.2 節能減碳

	政策	1. 使用低污染能源，來降低對環境的衝擊 2. 取得ISO 14001 環境管理系統
	承諾	1. 包括環境保護承諾，其包含污染預防和組織處境的其他特定承諾。 2. 包括滿足對應遵守義務的承諾
	短期目標	短期目標平均年節電 $\geq 1\%$
	中長期目標	1. 中期在後續制定環境管理方案以達到100%為目標，並持續實施各項環境監督與量測來提高環境績效 2. 長期以政府政策達到最高節能效率，持續推動各項環保計畫。
	具體策略/成果	投入資源： 1. 空氣污染防治設備定期保養維護、放流水每半年檢測一次 2. 工廠燈具汰舊換新為LED燈具、空壓機汰舊換新選用符合能源效率標示設備 3. 飲水機每季檢測一次、飲水設備每年更換保養 具體成果： 1. 空氣: 集塵器壓降記錄皆維持正常/洗滌塔PH值皆維持正常 2. 水: 檢測報告各項目均符合標準值 3. 飲水: 大腸桿菌及重金屬均符合標準、PH值符合標準 4. 電: 亮度增加、耗電率下降
	負責部門與申訴機制	行政課/電話：08-8668800
	評估機制	年節電率/環境管理方案達成率/空污定期檢測符合排放標準



2.2.1 能源相關資訊

組織內部的能源消耗量

單位:萬度

年份	屏東廠區用電(萬度)	總公司及台北分公司 區用電單位(萬度)	差異變動說明:
2021	692.76	33.40	2021年度與2022年度 比較:因為產量增加,所以 用電量增加 2022年度與2023年度 比較:因為產量減少,所以 用電量降低
2022	765.06	36.31	
2023	673.08	29.41	
備註： 焦耳換算單位為1度電力=3.6百萬焦耳。 Wh換算為1度電力=1千瓦每小時=1kW 柴油每公升36.90百萬焦耳; 汽油每公升33.70百萬焦耳h			

組織外部的能源消耗量

單位:百萬焦耳

年份	汽油(公務車)	LPG	柴油	電量
2021	19304.03	41472594.93	245537.03	26141760
2022	13398.1	39163986.79	234319.43	28849320
2023	34114.17	40699926.95	208415.63	25289640
差異變動說明: 2021年度與2022年度比較:因為產量增加,所以柴油/用電量增加 2022年度與2023年度比較:因為產量減少,所以柴油/用電量降低 公務車因疫情關係減少洽公次數 柴油每公升36.90百萬焦耳; 汽油每公升33.70百萬焦耳. LPG每公斤50.24百萬焦耳				

能源密集度

能源總損耗		營業額	密集度(營業額)
單位: 萬度		單位:百萬元	單位:萬度/百萬元
2021	726.16	1550.624	0.4683
2022	801.37	2216.054	0.3616
2023	702.49	1460.295	0.4811
差異變動說明: 2021年度與2022年度比較:因為產量增加,所以用電量增加2022年度與2023年度比較:因為產量減少,所以用電量降低			

減少能源消耗

單位:萬度

年份	汽油(公務車)
2021	0
2022	0
2023	0
採取節約:目前廠內無相關設置綠電, 故無預計2025年前實施	

降低產品和服務的能源需求

單位:萬度

年份	能源的減少量
2021	3.57%
2022	3.07%
2023	1.47%
說明:採取節約:製程馬達汰舊換新、廠房照明汰舊換新、空壓機汰舊換新;前兩年已更換大部分機台, 故今年能源量減少	

2.2.2 碳排放相關資訊

直接（範疇一）溫室氣體排放

單位:CO2e公噸

年份	範疇一CO2e當量	差異變動說明:
2021	2,724.6005	說明: 2022年度與2023年度比較: 因為LPG使用量增加, 所以排放量增加 備註:2023年度之數據為自行揭露, 待2024年7月份查證2023年之碳盤查資料過後, 皆以查證後之清冊及報告書為主。
2022	2,576.3650	
2023	2,690.5222	
備考：排放係數法		

能源間接（範疇二）溫室氣體排放

單位:CO2e公噸

年份	外購電力度數(萬度)	範疇二CO2e當量	差異變動說明: 2022年度與2023年度比較:因為產量減少,所以用電量降低 備註:2023年度之數據為自行揭露,待2024年7月份查證2023年之碳盤查資料過後,皆以查證後之清冊及報告書為主。
2021	726.16	3,696.1429	
2022	801.37	4,078.9954	
2023	702.49	3,477.3667	
備考：排放係數法			

其它間接（範疇三）溫室氣體排放

單位:CO2e公噸

年份	差旅總燃料	上游原物料	下游產產品
2021	0.7555	228.5660	961.2018
2022	0.6447	259.1978	1019.2097
2023	1.0495	170.9647	891.2953
說明: 2022年度與2023年度比較: 1)新冠疫情逐漸退燒,和2022年擔心塞港影響船期迫使客戶增加下單量避免斷料的利多因素消失。 2)茲因營建業需求減弱, 公共工程亦少, 只剩電子產業支撐, 故內銷市場也是緊縮。 備註:2023年度之數據為自行揭露,待2024年7月份查證2023年之碳盤查資料過後, 皆以查證後之清冊及報告書為主。			

備考: 排放係數法

溫室氣體排放強度

年份	總公司(含台北) 總面積加屏南廠 總面積	總排放量	產品排放強度 (CO2e公噸/平方公尺)	備註
2021	209073.44	7,611.2666	0.0364	類別 1+2+3
2022	209073.44	7,934.4126	0.038	類別 1+2+3
2023	209073.44	7,231.1985	0.0346	類別 1+2+3

註: 總面積之單位:平方公尺 / 總排放量之單位: 公噸CO2e/年

2.2.2 碳排放相關資訊

溫室氣體排放減量

單位:CO2e公噸

年份		直接減少的溫室氣體排放量	採取節約:廠房照明汰舊換新、空壓機汰舊換新
2021		120.01	
2022		91.36	
2023		47.36	
備註: 2021年及2022年之資料有更新計算式,如表格內容			

破壞臭氧層物質(ODS)的排放

單位:CO2e公噸

臭氧層破壞物質(ODS)	產生量	輸入量	輸出量
2021	0	0	0
2022	0	0	0
2023	0	0	0

氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox), 及其它重大的氣體排放

單位:公斤

	氮氧化物	硫氧化物	持久性有機污染物	揮發性有機化合物	懸浮微粒	粒狀汙染物	有害空氣汙染物
2021	3748.04	269.95	無此項目	6771.52	無此項目	509.6	無此項目
2022	3304.83	255.12	無此項目	17581.56	無此項目	822.3	無此項目
2023	3352.05	265.12	無此項目	4826.64	無此項目	497.59	無此項目
資料來源:屏南廠固定污染源申報排放量							

— 2.3廢棄物管理

 政策	公司對廢棄物管理是在建立一個經濟而有效的廢棄物管理機制，來達到安全化，衛生化，無害化以及資源話的目標。策略上有4種-第1製造生產時減少製程錯誤而產生瑕疵品。第2是污染管制透過政府的預先審查核准，先登記許可，事後稽查廢棄物產生量與去向之記錄申報，監控廢棄物之產生與處理。第3是廢棄物處理透過現有的工程技術像是掩埋、堆肥焚化、風化等等，集中這些廢棄物並加上安定及減量。第4嚴格要求廠商將廢棄物清運帶回，勿留在廠內以減少清運處理費增加。
 承諾	公司依廢清法規定管理並檢具事業廢棄物清理計畫書，藉以掌握事業廢棄物之產出特性。數量，及透過網路申報產出、貯存情形及遞送聯單等作業來掌握後續處理流向，另指定事業設置廢棄物專業技術人員並負責相關廢棄物清理業務，以提升事業之廢棄物管理能力。並承諾將廢棄物妥善資源化並考慮相關廢棄物對自然環境之影響性降低，亦降低生產成本，以達成循環經濟效益。
 短期目標	尋求多家優良民間處理清運廠商/將廠內廢棄物就近的鄉鎮處理 – 降低廢棄物清除量$\geq 3\%$
中長期目標	降低廢棄物產生/將廠內廢棄物就近的鄉鎮處理 – 降低廢棄物清除量$\geq 1\%$
 具體策略/成果	投入資源：D類廢棄物每年檢測一次 具體成果：檢測項目均符合標準
負責部門與申訴機制	行政課/電話：08-8668800
評估機制	1.用三聯單計算其廢棄物量 2.廢棄物檢測符合TCLP標準 3.事業廢棄物每月貯存、產能上網申報由政府監督把關

備註:未達標原因及對策

對策:目標改成兩年比較一次作監控的方式進行

原因:

- 1.鋼管製程中產生瑕疵品須重新製作，間接導致廢棄物量增加
- 2.清運廢棄物須一定的量才能清運，所以隔年清除量增加

2.3.1 廢棄物相關資訊

● 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

屏南廠依據環保法規之要求，制定廢棄物清理計畫書，將生產製程產出之事業廢棄物，進行分類、管理及儲存，主要有一般事業廢棄物及有害事業廢棄物二大類

● 廢棄物相關顯著衝擊之管理

屏南廠依據環保法規之要求，制定廢棄物清理計畫書，將生產製程產出之事業廢棄物，進行分類、管理及儲存；在委託之廢棄物處理清運廠商，有與廠商簽訂合約並要求附件出示處理合格許可證和清除許可證及專責人員證書，必要時也會前往廢棄物處理廠區進行查訪



● 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

單位:公噸

廢棄物總類		2021	2022	2023	差異變動說明: 三年之二二比較 (降低的比較) 廠內一般廢棄物會依產量大小而出現浮動，三年差異將廠內暫置廢棄物清除一部分，故逐年下降 / 另有害廢棄物則相差不大
一般事業 廢棄物	廢酸洗液	391.36	290.56	354.27	
	生活垃圾	17.57	18.18	21.55	
	非有害油泥	0	18.03	0	
	無機性污泥	57.21	76.04	85.26	
	集塵灰	10.83	0	7.33	
	廢潤滑油	8.7	5.39	3.97	
	水肥	9.99	9.23	10.07	
	廢塑膠	1.32	0	0	
	廢料混合物(焊渣)	7.79	0	12.08	
	廢纖維	4.08	0	2.04	
	廢木材	0	0	0	
	廢耐火磚	0	15.65	0	
	合計	507.53	433.11	496.57	
有害事業 廢棄物	廢棄盛裝容器	0	0.03	0	
	合計	0	0.03	0	

— 2.3.1廢棄物相關資訊

● 廢棄物的處置移轉

單位:公噸

年份	再利用	再生	其他
2021	0	0	0
2022	0	0	0
2023	0	0	0

註:下腳料(廢鋅/廢鐵)即出售,並無回至工廠端

● 廢棄物的直接處置

單位:公噸

年份	一般事業廢棄物		一般事業廢棄物		總量
	現場	離場	現場	離場	
2021	0	507.53	0	0	507.53
2022	0	433.11	0	0.03	433.11
2023	0	496.57	0	0	496.57

— 2.4水資源與廢污水

● 共享水資源之相互影響

公司的政策與水管理的部份,使用地下水,製程用水循環使用(回收水)及廢水處理等等地下水本身為水源的源頭,且已取得水權(編號:T1090525)

● 與排水相關衝擊的管理

單位:mg/L

年份	SS	BOD	COD	PH
2021	6.9	--	198.22	7.25
2022	9.7	--	172.6	7.3
2023	8.26	--	84.68	7.34

差異變動說明:
法規放流水標準COD為100mg/l, 屏南工業區汙水處理廠有制訂下水水質標準:
工業區下水道可容納用戶排入下水之水質標準。

排放標準: 公司位於屏南工業區, 排放水水質需符合屏南工業區用戶廢(污)水排入污水下水道系統下水水質標準, 如下所示, 其中:

SS : 30/480mg/L

PH: 6-9/5-9

COD: 100/640mg/L

2.4 水資源與廢污水

● 取水量

單位：立方公尺

年份	取水來源	取水量	用水壓力 區域取水量	取水總量
2021	地下水	32845	無	32845
2022	地下水	33930	無	33930
2023	工廠:地下水 總公司及台北 辦公室:自來水	29845	無	29845
備註1：各年比較相差不大 備註2：本公司之工廠用水為地下水。(淡水 $\leq 1000\text{mg/L}$ 總溶解固體) 2022年度與2023年度比較:因為產量減少,所以用水量降低				

● 排水量

單位：立方公尺

年份	排水地區	排水量	排水總量
2021	工業區 汙水處理廠納管排放	3452	3452
2022	工業區 汙水處理廠納管排放	3586	3586
2023	工業區 汙水處理廠納管排放	3435	3435
註：差異不大			

● 耗水量

單位：立方公尺

	總取水量區	總排水量	耗水量
2021	32845	3630	29215
2022	33930	3586	30344
2023	29845	3435	26410

取水量(地下水):生活用水、
 冷卻水、製程循環水、消防
 用水、排水量(納管排放)
 取水量(自來水):生活用水





03 社會關懷

3.1 人才培育與學習		49
3.2 職場健康與安全		53
3.3 資關係與溝通		60
3.4 社會參與		67

3.1 人才培育與學習



政策

在人才培訓上，高興昌著重長期人才教育發展，積極培養優秀的員工，鼓勵員工利用各種公司內部學習管道或是外部資訊，加以提升自身的競爭力，除了協助員工成長，也讓組織更加茁壯進步。



承諾

高興昌為了能營造友善樂活環境，我們以完善的健全員工及招募制度、多元能力及人才培育、透明公正考核制度、優越薪酬及員工福祉、安全環境及勞資和諧五大構面著手，期望能創造一個讓員工安心工作，與企業一同快樂成長的工作環境。

短期目標

年度性教育訓練：平均課程時數(6小時)達標率 $\geq 80\%$



中長期目標

1. 高興昌恪遵勞動法令聘僱員工，秉持機會平等原則，透過公開遴選、公平甄選及擇優錄用的原則來招募員工，不因種族、社會等級、國籍、性別、年齡、黨派、宗教、政治歸屬、殘障等狀況歧視對待員工，禁止僱用童工，適才適所、唯才是用，招募多元化的優秀人才。強調性別平等，不因性別而有歧視或任何不公平對待，符合職場性別平權。
2. 透過公開管道，所有應徵者皆依照職能性向評量、語文測驗、專業測驗，不斷招募相關領域的專業人才；強化系統化的徵才流程，提高招聘的作業效率，使得在高興昌工作的職員，每一位皆能在工作崗位發揮自己的最大的潛能。

具體策略/成果

投入資源：1.年度性舉辦廠內訓及廠外訓之活動
具體成果：回訓成果及證書
2022年受訓509人次，總受訓1725小時，達標。
2023年受訓401人次，總受訓1699小時，達標。



負責部門與申訴機制

管理部/電話：07-5556130

評估機制

訓練成果及證書



3.1.1 教育訓練相關資訊

● 每名員工每年接受訓練的平均時數

統計/年度		2021	2022	2023
每名員工受訓平均時數 (註1)		8.2	7.9	7.8
員工依性別受訓平均時數(註2)	女	6.6	4.12	8.29
	男	8.3	8.36	7.76
員工依類別受訓平均時數(註3)	直接	9.78	10.42	8.03
	間接	6.5	5	7.58

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。
 註2：每名女/男性員工平均受訓時數：當年度女/男性員工受訓總時數 / 當年底女/男性員工總數。
 註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

● 提升員工職能及過渡協助方案

協助類型	實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明
提升員工職能訓練計畫	外部訓練課程(屬企業內部講師訓練課程)、數位教材製作訓練課程、政府推動之政策性相關訓練課
繼續就業協助 (退休或終止勞雇關係)	- 計畫目的：為支持中高齡者退休後再就業，落實退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法第3條及第9條有關職業訓練之協助措施。 - 計畫說明：鼓勵雇主指派其所僱用年滿64歲之中高齡者勞工參訓，並補助其70%的訓練費用，以支持中高齡者勞工退休再就業。(勞動部勞力發展署)

● 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

	2021年檢視的員工	檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	175	205	85%
	女	23	205	11%
員工類別	直接	99	205	48%
	間接	99	205	48%

註：員工績效考核排除任職未滿6月的新進員工。

3.1.1 教育訓練相關資訊

● 每名員工每年接受訓練的平均時數

2022年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	173	219	79%
	女	25	219	12%
員工類別	直接	96	219	44%
	間接	102	219	47%

註：員工績效考核排除任職未滿6月的新進員工。

● 每名員工每年接受訓練的平均時數

2023年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	174	217	80%
	女	25	217	12%
員工類別	直接	109	217	50%
	間接	90	217	41%

註：員工績效考核排除任職未滿6月的新進員工。



— 3.2 職場健康與安全



政策

公司與勞工共同建構並維持職業安全衛生管理，以強化自主管理，持續改善職業安全衛生績效，降低職業災害，保護勞工安全與健康，並符合主管機關、客戶、員工等各利害相關者之需求，本公司全體同仁均應遵守安全衛生管理。



承諾

1. 對預防與工作相關的傷害和有礙健康，及提供安全健康的工作場所和活動負全部責任和承擔責任。
2. 確保職安衛政策和相關的職安衛目標已制定，並與組織的策略方向一致。
3. 確保並促進持續改善。
4. 報告事件、危害、風險與機會時，保護工作者不受報復。
5. 確保組織建立和實工作者諮商及參與的流程。
6. 支持安全衛生委員會的建立及運作。

短期目標



職場健康與安全衛生短期性目標設定：

1. 環安衛管理方案達成率100%。
2. 安全觀察執行率 $\geq 90\%$ 。
3. 安衛相關教育訓練認知時數 $\geq 3\text{hr}/\text{人} \cdot \text{年}$ 。
4. 安衛相關建議提案 $\geq 1\text{件}/\text{年}$ 。
5. 作業環境檢測合格率 $\geq 90\%$ 以上。
6. 機械設備檢查合格率100%。
7. 虛驚事件提報 $\leq 6\text{件}/\text{年}$ 。



中長期目標

中長期目標.設定職安目標(數據績效,量化數據,發生件數為0件)，實施高風險之管制，致力消除危害降低職安衛風險及評估職安衛機會；加強工程控制及貫徹安全作業標準之執行，以保障員工安全健康；以規劃、執行、監測審查及採取改善措施之管理循環確認職業安全衛生系統之適切性與有效執行，並持續改善安全衛生之績效。

1. 失能災害頻率(FR)0。
2. 失能災害嚴重率(SR)0。
3. 主管機關或檢查中心的處分或糾紛0件/年。
4. 達成零工安。

3.2 職場健康與安全

具體策略/成果

投入資源：

職安衛目標管理方案：

2021年：

- 1.落實ISO45001 PDCA持續改善
- 2.新冠肺炎防疫措施(經費35萬)。

2022年：

- 1.落實ISO45001 PDCA持續改善(經費20萬)。

2023年：

- 1.落實ISO45001 PDCA持續改善(經費20萬)。
- 2.改善廠內照明(經費113萬)。

安全衛生提案：

2021年：

- 1.API小型車新增電動馬達取代人力調整鋸輪(80萬)。
- 2.100HP 2台空壓機汰舊換新(240萬)。
- 3.二廠第五棟人行走道旁製作防滾落鋼管擋樁(50萬)。

2022年：

- 1.100HP空壓機汰舊換新(經費120萬)。
- 2.鍋爐汰舊換新(5噸2座900萬)。

2023年：

- 1.鍍鋅課：利用歲修停爐期間更換鉻酸池及鹽酸區各池周圍有腐蝕踏板及欄杆(已完成)(花費152萬)。
- 2.成品課：絞牙區鋸鋼管管架設計不良，須使用手拉高鋼管才可放置放置區不符合人因工學，建議新增符合人因工學鋼管架。已完成(花費28萬)
- 3.維修課：建議二廠SAW天車號B-4332軌道旁維修走道，增設水平式有滑動器墜母索。已完成(花費17.5萬)
- 4.API課：辦公室冷氣老舊耗能大，建議汰舊更新為節能變頻冷氣。已完成(花費8.3萬)

具體成果：

管理方案實施單位均有達成零工安目標及降低風險為可接受風險目標，安全衛生提案均有花經費實施完成。



負責部門與申訴機制

安衛室/ 行政課/ API課 鍍鋅課/ 成品課

溝通方式：外部諮詢：主管機關來函

內部諮詢：管委會、工安會議及勞資會議

電話：08-8668800

評估機制

依據ISO 45001/CNS 45001 職安衛管理系統所訂定年度安全衛生績效指標評估。

備註:2023年未達標之原因及對策

- 1.因環測噪音部分有些作業區設備老舊關係所產生噪音超過標準已依安全衛生管理法規定給予員工有效防護噪音耳塞及每年聽力健檢、職醫職護健康關懷。
- 2.更新設備及工作環境改善成本過高，在高噪音作業區標示噪音場所聽力預防注意事項，督導工作時全程配戴聽力防護器具，KPI作業環境檢測合格率100%降為90%。

－ 3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊

職業安全衛生管理系統

1. 遵循的職業安全衛生管理系統(法令、危害鑑別、管理系統標準/指引，如:ISO 45001)

本公司屏南廠建制職安衛管理手冊係依ISO 45001:2018年版國際標準，規劃高興昌鋼鐵股份有限公司屏南廠的執業安全衛生管理系統，透過職業安全衛生管理系統的運作，以強化自主管理，持續改善執業安全衛生績效，降低職業災害，保護勞工安全與健康，並符合主管機關、客戶、員工等各利害相關者之需求，本公司全體同仁均應遵守安全衛生管理手冊制訂之各項管理程序及規範，並維持安全衛生管理系統之有效運作。

2. 驗證或國家認證/驗證或認證範圍

高興昌鋼鐵股份有限公司屏南廠已通過ISO 45001:2018年版國際標準。

危害辨識、風險評估、及事故調查

1. 危害辨識、風險評估及分級管控以消除危害方法

為掌握本公司各項活動及作業可能造成之安全與衛生風險，透過全面性危害鑑別與風險評估流程，事先鑑別安全衛生風險，並擬定控制對策，以有效降低公司各項活動及作業之風險衝擊，並作為規劃安全衛生管理系統之依據。

2. 調查職業事故的流程

對與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故等展開起因及潛在原因的調查，以辨識出安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，及重新評估危害鑑別，以免重複發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故。

職業健康服務

健康服務之措施

規劃本公司員工體格檢查、健康檢查、健康管理及健康促進等作業，以供雇主僱用勞工與選配適當工作之參考，預防員工職業病之發生。並使員工了解其健康狀況，對自身健康異常能早期發現早期治療，以降低罹患疾病之風險。本公司依法規聘請職醫、職護來廠做健康服務。個人健檢資料相關資訊，要進行保密。

— 3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

1. 公司有職業安全委員會之類似會議?如有及說明會議之他們的職責、開會頻率、決策權

依職業安全衛生法設置安全衛生管理推行委員會，會議頻率：委員會應每三個月至少開會一次，辦理下列事項並應置備紀錄，必要時，得召開臨時會議，並得視需要邀請有關單位派員列席本會會議

2. 會議之參予包括工作者之參與

(1) 本會職責：

決議不可接受風險分級範圍。

提供勞工參與安全衛生工作之諮詢與溝通機制。

意外事故之調查處理及預防措施之研訂。

各項安全衛生工作之建議與規劃。

安全衛生之督導與考核。

(2) 主任委員(廠長)職責：

本公司所有安全衛生管理活動之最高負責人。

召開及主持會議，綜理及核決一切會務。

審查安全衛生政策及安全衛生手冊。

安全衛生管理代表及當然委員的派任與督導。

(3) 安全衛生管理代表：

執行安全衛生政策並協調整合各部門之各項安全衛生活動。

確認安全衛生管理系統係根據 CNS 45001：2018 & ISO 45001：2018標準而建立、實施及維持的。

(4) 委員職責：

執行委員會決議及交辦事項。

向主任委員提供建議與反應問題。

提供所轄工作同仁有關安全衛生管理系統之運作建議及協調聯絡，以使系統得以維持與持續改善。

(5) 幹事職責：

執行委員決議及交辦事項，辦理委員會一切行政庶務作業。

委員會決議及交辦事項之推動執行與跟催。

各委員間之聯絡協調。勞工代表有參與會議。



— 3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊

有關職業安全衛生之工作者訓練

1.公司目前跟職安有關的訓練或宣導

新進員工職前訓練：新進員工招募進廠報到時由行政課使其了解公司之各項安全衛生管理規定並認識工作環境。

2.會議之參予包括工作者之參與

員工在職訓練：指在職員工之教育訓練，可分為專業訓練及一般性訓練。

於2022年度共實施 1650 小時；2023年度共實施1725小時。

3.確認這些訓練及宣導之有效性，使本公司安全衛生管理系統運作人員均能接受安全衛生管理教育訓練，灌輸安全衛生意識，建立危害預防能力，有效執行安全衛生管理規定，確保員工工作環境的安全與健康

內部訓練：由本公司內部人員擔任講師或請外部師資在廠內實施訓練。

委外訓練：委派公司人員到外部機構參加訓練。內外部訓練皆需費用，訓練費用由公司全額提供。廠外實施訓練後，應由講師進行訓練結果考核，考核方式可分為筆試、口試、實作或繳交心得報告方式擇一實施之。考核結果送交行政課彙整並登錄在” 受訓人員評估表” 內。經考核不合格者，應重新安排補訓。

工作者健康促進

1.關懷員工身心健康之風險

規範本公司員工體格檢查、健康檢查、健康管理及健康促進等作業，以供雇主僱用勞工與選配適當工作之參考，預防員工職業病之發生。並使員工了解其健康狀況，對自身健康異常能早期發現早期治療，以降低罹患疾病之風險。公司會評估可能或已經出現因執行職務或直接因工作因素勞工於工作場所及其他地點，遭遇上司、同事、服務對象或第三方之攻擊行為，造成勞工身體或精神傷害者之職場暴力。

2.自願性健康促進計畫與服務(如非職業醫療與健康服務:實例包括抽菸、藥物及酒精濫用、缺乏運動、不健康的飲食、愛滋、和心理社會因素；消除病防治傳染病等)。

公司每半年實施健康促進宣導課程，講師由職護擔任，每年健檢篩選出高風險群並安排職醫、職護對其員工面談關懷。



2023年5月11日員工健康促進-亞健康小心成為三高一族

3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

1. 公司職安重大相關問題之預防性探討之紀錄/利用業務關係的影響力，預防和減緩來自合作者(如:廠商)可能影響公司職安的問題

有害物質管理。凡本公司之採購，除另有規定外，悉依本程序之規定辦理；本程序未涵蓋之採購案，以個案簽核後辦理之。凡各類水電、土木、建築設施、機器設備、零件、原物料、辦公設備、文具之請購、採購、進度控制、維修服務及委外加工等，係由採購單位依本程序辦理。採購單位：協助設備單位要求機台供應商提供設備處理效率、電力安全規範、保固期限、安全評估報告書及相關安全評估報告等規範文件。

2022年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

2022年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者				
管理系統/法令	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	稽核部門查核	1	100%	全廠人數214 (年平均人數)，至當年底為止
	勞動檢查	5	100%	全廠人數214 (年平均人數)，至當年底為止
ISO 45001	內部稽核	30	100%	全廠人數214 (年平均人數)，至當年底為止
	外部查證	4	100%	全廠人數214 (年平均人數)，至當年底為止

2023年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	內部稽核	1	100%	全廠人數209 (年平均人數)，至當年底為止
	勞動檢查	2	100%	全廠人數209 (年平均人數)，至當年底為止
ISO 45001	內部稽核	27	100%	全廠人數209 (年平均人數)，至當年底為止
	外部查證	4	100%	全廠人數209 (年平均人數)，至當年底為止

註1：公司可自行選擇依據每20萬或百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

3.2.2 職業傷害與職業病之相關資訊

統計/年度		2021年	2022年	2023年
總經歷工時 (註1)		452352	428000	445156
總經歷工時 (註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比例	3	1	0
可記錄之職業傷害 (註3)	人數	0.0132	0.0046	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：公司選擇依據每百萬工作小時計算比率。(上述總工時是實際時數僅供參考)

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

註：職災申報以屏東廠為主

3.2.2 職業傷害與職業病之相關資訊

2022年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

類型/年度		2021	2022	2023	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	1	0	0	2019年陳員上下工作平台時踩空。工作平台降低及製作上下階梯，加強宣導工作勿急躁。2021年黃員於1.5公尺以上的鋼管工作未使用安全上下設備造成跌落。在1.5公尺以上作業須使用符合規定之安全上下樓梯。
	撞傷	1	0	0	2019年冷員因站立位不當，導致在移除不良鋼管時被管子撞傷手指。事故處製作欄杆隔離並標示運轉中請勿進入。2020年李員維修馬達時，遭同仁用鐵槌打傷手指。凡有類似作業需使用合適工具替代手扶。
	割傷	0	0	0	2019年宋員在協助接料人員後未離開危險區，被鬆脫條料鋼片割傷手腕。解料石壓桿需壓緊及人員勿靠近，製作警告標示牌。2020年蘇員因修面機夾具故障未放開，導致鋼管彈跳割傷左手背。修面機加裝電眼控管防止機械夾具未開時還在運轉。
	燙傷	1	1	0	2021年陳員站爐處理管尾銑渣位置錯誤，導致遭管出爐時燙傷。處理異常情形時，必須通知控制室停機，加強作業標準宣導。2022年陳員拿浪板翻越鉻酸池旁隔離欄杆放置隔離噴濺之水時，沒踩穩不慎右腳滑落池內，導致右腳有20%二至三等程度燙傷。加強要求人員不可進入鉻酸池管制區內，池區周圍走道鋪設防滑菱形網。
職業病類型	過勞	0	0	0	



3.2.3 工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率及因公死亡事故之相關資訊

工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率及因公死亡事故總數

項目			2021	2022	2023
傷害率(IR) / 失能傷害頻率(FR)	性別	男	4.92	2.34	0
		女	0	0	0
	地區	總公司	0	0	0
		屏東廠	FR:6.39	FR:3.22	0
職業病率(ODR)	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
	地區	總公司	0	0	0
		屏東廠	0	0	0
損工日數率(LDR) / 失能傷害嚴重率(SR)	性別	男	285.21	154.21	0
		女	0	0	0
	地區	總公司	0	0	0
		屏東廠	SR:370.63	SR:212.34	0
缺勤率(AR)	性別	男	1479.15	1048.59	2025.33
		女	0	138.32	107.61
	地區	總公司	122.72	806.78	893.37
		屏東廠	1874.57	1331.61	2512.55
死亡事故總數	性別	男	0	0	0
		女	0	1(交通事故)	0
	地區	總公司	0	1	0
		屏東廠	0	0	0

註：請以國際/台灣標準擇一計算。

1. 傷害率(IR) = (工傷總件數/全體員工總工時) × 200,000

失能傷害頻率(FR) = (失能傷害總人次 / 全體員工總工時) × 1,000,000

2. 職業病率(ODR) = (職業病總數/全體員工總工時) × 200,000

3. 損工日數率(LDR) = (損失工作總天數 / 全體員工總工時) × 200,000

失能傷害嚴重率(SR) = (失能傷害總損失日數 / 全體員工總工時) × 1,000,000

4. 缺勤率(AR) = (總缺勤天數 / 全體員工總工作天數) × 200,000

註1：缺勤定義指員工因失去勞動能力而脫離崗位。包括病假(含工傷、職業病、一般病假、生理假)及事假，但不包括批准的假期、產假、陪產假、喪假等。

註2：說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

工傷類別			2021	2022	2023
交通事故	性別	男	0	0	0
		女	0	1	1
	地區	總公司	0	1	0
		屏東廠	0	0	1
割傷	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
	地區	總公司	0	0	0
		屏東廠	0	0	0
跌倒	性別	男	1	0	0
		女	0	0	0
	地區	總公司	0	0	0
		屏東廠	1	0	0
燙傷	性別	男	0	1	0
		女	0	0	0
	地區	總公司	0	0	0
		屏東廠	0	1	0
撞傷	性別	男	1	0	0
		女	0	0	0
	地區	總公司	0	0	0
		屏東廠	1	0	0

— 3.3勞資關係與溝通(自訂主題)



政策

- 1.從企業層面來說，雇傭關係和工作價值觀正在改變，人們更加在意與自己權益相關的議題，社會事業（教育、非營利機構等）更重要。
- 2.如果能在決策前，納入更多以人為本的思考觀點，才是同時兼顧組織成長及良好勞資關係的祕訣。



承諾

- 1.達成良好的勞資關係與員工溝通
- 2.建立和諧勞資關係與員工溝通的環境

短期目標

會議召開：

- 1.職工福利委員會年度性不定期召開（至少1次會議）以及執行有效性.
- 2.工會年度性定期召開會議（至少1次會議）以及執行有效性.
- 3.廠部勞資會議每3個月召開一次。



中長期目標

勞資關係：

公司各項福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

- (1)員工福利措施及實施情形：本公司向來關心且重視員工福利，除依規定按月提撥福利金，成立職工福利委員會，遴選福利委員訂定年度計劃以利辦理各項福利活動外，並由公司辦理員工團體保險、員工在職教育訓練、實施員工分紅等，以達豐富、充實員工福利之目的。
- (2)員工進修、訓練情形：人才是企業重要的資產之一，本公司為創造與保持最佳人力素質，每年定期投入經費進行員工教育訓練，依照工作職能別規劃完整的訓練課程與多元的學習管道，未來本公司將繼續秉持著終身學習的理念，提供員工良好的職能發展。

具體策略/成果



一．投入：

- 1.退休制度及實施情形：本公司依勞動基準法規定，訂定「員工退休辦法」，明訂員工可依規定辦理退休，領取退休金，另依法設立勞工退休基金專戶，舊制按月提撥勞工退準備金，專戶存儲於委託之金融機構，新制亦按月提撥6%，存入勞工退休金個人專戶
- 2.福利金的提撥（營收千分之一及下腳收入百分之三十）

二．具體成果：

- 1.勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：本公司制定人事管理規則及人事作業準則，從員工錄用、升遷至退休、撫恤皆有完整規劃，作為公司與員工之共同規範，並定期召開勞資會議以增進勞資雙方意見交流，因此勞資關係和諧，無任何爭議發生。
- 2.榮獲勞動部頒發18萬及25萬元團體協約獎勵金及聘僱原住民並頒發獎狀

負責部門與申訴機制 管理部/電話：07-5556130

評估機制

評估機制定期召開會方式進行

3.3.1 勞資相關資訊

1. 揭露每季召開一次勞資會議的出席人員，包含資方代表出席人員為何、歷次重要溝通結果

1. 公司有定期性召開相關勞資會議，如下：

- 1) 職工福利委員會年度性不定期召開（定期性3個月舉辦1次會議）
- 2) 工會定期召開會議（定期性3個月舉辦1次會議；每年1次年度性代表大會）

2. 公司若要資遣員工會依照「從業人員工作規則」規定，提前告知(依勞基法規定)

- 1) 將「雇主資遣員工通報名冊」等相關資料傳送給市政府相關主管機關。

3.3.2 員工相關資訊

• 正職員工工作者

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
員工總數 (註1)		212		205		217	
勞雇合約 (註2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	182	0	194	0	189	0
	女	23	0	25	0	28	0
地區	台灣	205	0	200	0	197	0
	海外	0	0	0	19	0	20
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	182	0	194	0	189	0
	女	23	0	25	0	28	0
地區	台灣	205	0	200	0	197	0
	海外	0	0	19	0	20	0

註1：請以當年底（12/31）的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（臨時、短期、季節、特定性質）。

註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

註4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工、零時契約員工、待命員工皆屬此類。若公司無此類型員工可不揭露。



3.3.2 員工相關資訊

• 女性員工佔全體員工比例

統計/年度	2021年		2022年		2023年	
	女性員工	全體員工	女性員工	全體員工	女性員工	全體員工
總公司+屏東廠						
總數	23	205	25	219	28	217
占比	--	11.22%	--	11.42%	--	13%

• 女性高階主管佔全體員工比例

統計/年度	2021年		2022年		2023年	
	女性高階主管	高階主管總數	女性高階主管	高階主管總數	女性高階主管	高階主管總數
總公司+屏東廠						
總數	1	10	1	10	1	12
占比	--	0.49%	--	0.46%	--	0.46%

註：本公司自行定義「高階主管」的範圍為理級以上。

2022占比應為0.49%(1/205=0.49%)，2022占比應為0.46%(1/219=0.46%)

2023占比應為0.46%(1/217=0.46%)



• 非員工的工作者

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
工作者總數 (註1)		0		0		0	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0	0
工作類型		技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問
性別	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註1：請以當年底（12/31）的工作者總數為準。

註2：公司的業務活動如果超過30%是由公司編制外的工作者（如派遣人員、承包商）執行，請描述該類工作者之性質與規模。

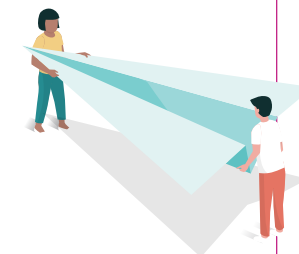
3.3.2 員工相關資訊

• 新進員工和離職員工

員工新進與離職統計/年度			2021年		2022年		2023年	
			總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工	年齡	未滿30	3	21%	13	62%	13	50%
		30以上 未滿50	5	5%	15	14%	8	8%
		50以上	1	1%	0	0%	8	9%
	性別	男	9	5%	24	12%	22	12%
		女	0	0%	4	16%	7	25%
	學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
		大專院校	4	4%	5	5%	10	10%
		其他	5	5%	23	19%	19	16%
	地區	A營運據點(總公司)	3	6%	4	8%	10	19%
		B營運據點(屏南)	6	4%	24	14%	19	12%

請以文字說明同一員工類別在近3年的人數差異變化

新進人員人數變化原因：離職及退休補足人數



離職員工	年齡	未滿30	4	29%	3	14%	8	31%
		30以上 未滿50	4	4%	6	6%	13	13%
		50以上	11	12%	7	7%	11	12%
	性別	男	17	9%	14	7%	28	15%
		女	2	9%	2	8%	4	14%
	學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
		大專院校	12	12%	4	4%	11	11%
		其他	7	7%	12	10%	21	18%
	地區	A營運據點(總公司)	5	10%	2	4%	10	19%
		B營運據點(屏南)	14	9%	14	8%	22	13%

離職人員人數變化原因：另謀高就/身體不適



註：新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數)*100%。如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數)*100%。

離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數)*100%。如未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數)*100%。

3.3.3 員工的福利

• 非擔任主管之全時員工薪資

單位：人/新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2020年	211	494	467
2021年	204	508	477
差異	-7	14	10

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2021年	204	508	477
2022年	203	549	510
差異	-1	41	33

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2022年	203	549	510
2023年	201	550	480
差異	-2	1	-30

3.3.3 員工的福利

• 提供給全職員工的福利

員工福利項目	全職員工	
	總公司	屏南廠
團體意外險	✓	✓
結婚/葬補助	✓	✓
三節獎金(年終/端午/中秋)	✓	✓
公司獲利酬勞金	✓	✓
定期健檢	✓	✓
年終聚餐	✓	✓
員工子女教育補助費	✓	✓
提供育嬰哺乳室	✓	✓



3.3.4 育嬰假

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

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。
 註2：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。
 註3：留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%。

留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%

— 3.3勞資關係與溝通(自訂主題)

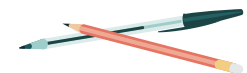
育嬰哺乳室



年終聚餐



定期健檢



3-4 社會參與

社會參與

贊助總金額單位:新台幣元

贊助件數:件數

	2021	2022	2023
社區回饋與弱勢團體關懷	5	1	2
校園運動會贊助	1	1	0
警消防災贊助	2	1	3
原住民族委員會	0	0	1
贊助件數	8	3	6
贊助金額	125,000	9,000	126,928

- 1.主題： a.愛心關懷國內弱勢兒童,幫助兒童穩定就學及健康成長(世界展望會感謝狀)。
b.捐助物資關懷身心障礙人士(平安基金會感謝狀)

- 2.主題： 贊助表揚模範警消人員

- 3.主題： 112年原住民族委員會感謝狀 (用人不分種族)





附 錄

附錄一：GRI內容索引		69
附錄二：SDGS(永續發展目標)		73
附錄三：氣候專章		74
附錄四：公司治理之永續指標		76

一 附錄一：GRI內容索引

• 高興昌鋼鐵股份有限公司已依循GRI準則報導2023年1月1日至12月31日期間的內容

• GRI 1：基礎 2021

• 適用的GRI行業準則：本公司不適用行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1組織概況	12
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告揭露期間與範圍	02
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行頻率	03
	2-4	資訊重編	發行頻率	03
	2-5	外部保證/確信	發行頻率	03
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2組織活動、價值鏈	12
	2-7	員工	3.3.1員工相關資訊	61
	2-8	非員工的工作者	3.3.1員工相關資訊	61
治理	2-9	治理結構及組成	1.2公司治理	16
	2-10	最高治理單位的提名與選選	1.2公司治理	16
	2-11	最高治理單位的主席	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.6 ESG委員會	26
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.6 ESG委員會	26
	2-15	利益衝突	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.2董事會績效評估	19
	2-19	薪酬政策	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-20	薪酬決定流程	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-21	年度總薪酬比例	1.2.3董事會之相關議題	20
策略 政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	01
	2-23	政策承諾	1.2.3董事會之相關議題 / 1.2.5政策承諾	20/26
	2-24	納入政策承諾	1.2.5政策承諾	26
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.3董事會之相關議題	20
	2-27	法規遵循	1.5法規遵循(自訂主題)	31
	2-28	公協會的會員資格	1.1.4參與外部組織	15

GRI 2：一般揭露 2021				
利害關係人議合	2-29 2-30	利害關係人議合方針 團體協約	主要利害關係人溝通 --	05
GRI行業準則標題		目前尚未揭露國際標準	1.10產業準則(鋼鐵業)	37
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	鑑別重大主題	
	3-2	重大主題列表	鑑別重大主題	
經濟面/經濟績效				
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4經營(營運)績效	29
GRI 201： 營運績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4.1組織所產生及分配的直接經濟價值	30
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷風險與機會(TCFD)	--
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	1.4.2福利計劃義務與其它退休計畫	30
	201-4	取自政府之財務補助	1.4.3取自政府之財務補助	30
永續發展(自訂主題)				
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3永續發展(自訂主題)	28
法規遵循(自訂主題)				
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.5法規遵循(自訂主題)	31
生產製造(補充)				
非重大主題		非重大主題管理	1.6生產製造(補充)	33
資訊保護(補充)				
非重大主題		非重大主題管理	1.7資訊保護(補充)	34

— 2.2節能減碳

環境面/供應商管理				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1供應商管理(自訂主題)	39
節能減碳(能源/碳排放)				
GGRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2節能減碳	40
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	2.2.1能源相關資訊	41
	302-2	組織外部的能源消耗量	2.2.1能源相關資訊	41
	302-3	能源密集度	2.2.1能源相關資訊	41
	302-4	減少能源消耗	2.2.1能源相關資訊	41
	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.2.1能源相關資訊	41
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2.2.2碳排放相關資訊	42
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2.2.2碳排放相關資訊	42
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	2.2.2碳排放相關資訊	42
	305-4	溫室氣體排放密集度	2.2.2碳排放相關資訊	42
	305-5	溫室氣體排放減量	2.2.2碳排放相關資訊	42
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.2.2碳排放相關資訊	42
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) , 及其它重大的氣體排放	2.2.2碳排放相關資訊	42
水與放流水				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4水資源與廢污水	46
GRI 303 : 水與放流水2018	303-1	共享水資源之相互影響	2.4水資源與廢污水	46
	303-2	與排水相關衝擊的管理	2.4水資源與廢污水	46
	303-3	取水量	2.4水資源與廢污水	47
	303-4	排水量	2.4水資源與廢污水	47
	303-5	耗水量	2.4水資源與廢污水	47

廢棄物				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3廢棄物管理	44
306 : 廢棄物 2020	303-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.3.1廢棄物相關資訊	45
	303-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.3.1廢棄物相關資訊	45
	303-3	廢棄物的產生	2.3.1廢棄物相關資訊	45
	303-4	廢棄物的處置移轉	2.3.1廢棄物相關資訊	45
	303-5	廢棄物的直接處置	2.3.1廢棄物相關資訊	45
社會面/人才培育與學習				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1訓練與教育(人才培育)	49
GRI 3 : 重大主題 2021	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.1.1教育訓練相關資訊	50
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.1.1教育訓練相關資訊	50
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.1.1教育訓練相關資訊	50
職業安全衛生				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2職場健康與安全	53
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-3	職業健康服務	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-6	工作者健康促進	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全 衛生的衝擊	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2.1職業安全衛生管理系統之相關資訊	54
	403-9	職業傷害	3.2.2職業傷害與職業病之相關資訊	58
	403-10	職業病	3.2.2職業傷害與職業病之相關資訊	58



— 2.2.1能源相關資訊

勞資關係與溝通				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 勞資關係與溝通	60
GRI 402 : 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.3.1 勞資相關資訊	61
GRI 401 : 勞雇關係 2016	402-2	新進員工和離職員工	3.3.2員工相關資訊	61
	402-3	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.3.3員工的福利	64
	402-4	育嬰假	3.3.4育嬰假	65
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	3.3.3員工的福利	64
社會參與				
非重大主題	非重大主題管理	3.4社會參與 (補充)		67



一 適用的GRI行業準則，公司認定為不重大的主題

GRI行業準則標題（自行選擇）

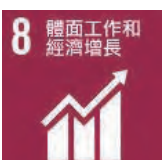
主題	解釋
GRI 202：市場地位	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 203：間接經濟衝擊	不適用(此議題已囊括至經濟績效之相關內容)
GRI 204：採購實務	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 205：反貪腐	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 206：反競爭行為	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 207：稅務	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 301：物料	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 304：生物多樣性	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 308：供應商環境評估	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 405：員工多元化與平等機會	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 406：不歧視	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 408：童工	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 409：強迫或強制勞動	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 410：保全實務	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 411：原住民權利	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 413：當地社區	不適用(此議題已囊括至社區參與之相關內容)
GRI 414：供應商社會評估	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 415：公共政策	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 416：顧客健康與安全	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 417：行銷與標示	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 418：客戶隱私	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)

一 附錄二：SDGS(永續發展目標)

永續發展目標

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

高興昌將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式，擴大成兼顧環保及其它法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩溫室氣體、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，高興昌能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	高興昌回應
	1.4 在西元2030年前，確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令的薪資及完備的福利待遇，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 在西元2030年以前，消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
	5.1 消除所有對婦女各種形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	8.5 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 - 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。
	13.3在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進公司應對的能力。	- 管控溫室氣體排放量，進一步減緩氣候變遷的負面衝擊。 - 實施廢棄物減量管理，委由專業清運廠商處理廢棄物。

一 附錄三：氣候專章

項目	內容	回答
1.	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	公司董事會已成立「ESG報告書推行委員會」，由總經理擔任召集人，其下依實際工作推展，包括環境永續、企業社會責任、公司治理、誠信經營、風險管理、人才發展、資訊安全等。「ESG報告書推行委員會」負責向「董事會」提報年度計劃及執行成果。
2.	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	業務: 短期內對公司影響不大，中長期依客戶需求做必要調整。供需結構改變產品與服務機制，影響市場之方式錯綜複雜依實際狀況調整。 策略: 限制任何可能助長氣候變遷不利之影響，以及促進氣候變遷調適。 財務: 短期增加電費及汰換節能設備等營運成本,中長期現有資產減損和提前報廢及政府碳費政策等影響。 -因應對策： 廠區須提升設備能源效率，並導入節能設備，購入或修繕工廠設備之作為，將增加公司之資本支出。配合客戶，加強原物料綠色採購之活動。
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件: 可能會導致損害資產或供應鏈中斷之情況發生。 轉型行動: 逐漸轉向支持低碳、高效能之技術改良與創新，影響組織之競爭力、增加生產與配銷成本。
4.	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	辨識氣候變遷之目的並非進行精確的預測，而是透過定期關注相關法令、指引及文獻強化辨識之完整性，探索及了解潛在的重大風險，進而強化風險辨識及衡量，並為公司營運決策之參考。 本公司評估氣候變遷對企業帶來可能之風險與機會，在營運策略規劃和決策過程中納入氣候變遷因子，納入整體風險管理政策，積極推動各項環保節能減碳措施、減少溫室氣體排放量、推廣綠色服務等，以減緩與調適氣候變遷所帶來之營運衝擊，遵循政府相關法令，持續精進氣候變遷管理，將氣候相關資訊揭露，並持續精進氣候相關策略與管理，以因應大環境的變遷。
5.	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	輕微情境：低度排放情境，升溫幅度不超過2°C；暖化獲得控制，實體風險較低。 嚴重情境：高排放情境，升溫幅度不超過4°C 情境分析(包括2°C或更嚴苛的情境)： 受氣候變遷影響，極端氣候頻率漸增，設備可能因豪大雨、颱風而造成淹水損失，影響出廠時程，造成財物損失考量未來淹水發生機率，評估所面臨淹水之風險程度，將對此規劃各項防洪措施，已設置防水閘門、購置抽水機，以防範淹水造成之資產損失。
6.	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	因應行動: 轉型風險部分因為ISO14064-1要求之對應。 實體風險部分「每年因氣候變遷所造成的風災雨災」、「各單位依風險等級，個別擬定適當的緊急應變計畫」、「各單位依颱風狀態，由責任單位進行相關作業準備、因應措施進行與巡視檢查確認」。
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前本公司並未規劃內部碳定價機制，除了靜待政府機關進一步溫室氣體相關法規或指引確認外，預計會實施自我盤本及實施減量措施。
8.	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	短期目標：目標平均年節電達1% 中期目標：目標平均年節電達1% 長期目標：長期以政府政策達到最高節能效率，持續推動各項環保計畫。
9.	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	近三年盤查如下： 2021年 7,611.2666 公噸CO ₂ e 2022年 7,934.4126 公噸CO ₂ e 2023年 7,231.1985 公噸CO ₂ e 2024預計完成 溫室氣體盤查與第三方查證

— 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

高興昌鋼鐵股份有限公司已依循GRI 準則報導2023 年1月1日至12月31日期間的内容

— 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/公噸)及資料涵蓋範圍。

2022年 7,934.4126公噸CO₂e(註:類別一+類別二+類別三)
2023年 7,231.1985公噸CO₂e(註:類別一+類別二+類別三)
密集度(強度):
2022年:
0.1591噸CO₂e/公噸(註:(類別一+類別二+類別三)/產量)
3.5804公噸CO₂e/百萬元(註:(類別一+類別二+類別三)/營業額)
2023年:
0.2149噸CO₂e/公噸(註:(類別一+類別二+類別三)/產量)
4.9518公噸CO₂e/百萬元(註:(類別一+類別二+類別三)/營業額)
資料涵蓋範圍包含本公司: 高雄總公司、屏東分公司、台北分公司

— 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年:2023年及其數據為7,231.1985公噸CO₂e
減量目標/策略及具體行動計畫/減量目標達成情形:
減量目標:節電率1%
策略及具體行動計畫:
1.一廠二廠1000W水銀燈更換為400W LED燈 節能量:14600度 減碳量:7.227公噸CO₂e
2.API老舊空壓機兩台及製管課老舊空壓機三台更換為變頻式節能空壓機節能量:95680度 減碳量:47.36公噸CO₂e
減量目標達成情形:2023年節電率1.47%，共減36.7686公噸CO₂e

— 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

確信範圍: 高雄總公司、屏東分公司、台北分公司
確信機構: 亞瑞仕國際驗證
確信準則: ISO14064-1準則
確信意見:預計2024年通過查證



一 附錄四：公司治理之永續指標

附表一-六 永續揭露指標—鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量(註1)	量化	2021年： (1) 26141.68 (2) 100% (3) 0% (4) 0 2022年 (1) 28849.47 (2) 100% (3) 0% (4) 0 2023年： (1) 25289.64 (2) 100% (3) 0% (4) 0	十億焦耳, 百分比(%)	
二	消耗燃料總量、煤炭百分比、天然氣百分比及再生燃料百分比	量化	2021年： (1) 41737.43 (2) 0 (3) 99.37% (4) 0% 2022年 (1) 39411.72 (2) 0 (3) 99.37% (4) 0% 2023年： (1) 40942.46 (2) 0 (3) 99.41% (4) 0%	十億焦耳, 百分比(%)	

一 附錄四：公司治理之永續指標

附表一-六 永續揭露指標—鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
三	總取水量及總耗水量	量化	2021年： (1)取水量32,845立方公尺。 (2)耗水量29,215立方公尺。 2022年 (1)取水量33,930立方公尺。 (2)耗水量30,344立方公尺。 2023年： (1)取水量29,845.09立方公尺。 (2)耗水量26,410.09立方公尺。	千立方公尺(m ³)	
四	所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比	量化	2021年： (1)507.53公噸 (2)0% (3)0% 2022年 (1)433.11公噸 (2)0.007% (3)0% 2023年： (1)496.57公噸 (2)0% (3)0%	公噸 (t), 百分比(%)	

一 附錄四：公司治理之永續指標

附表一-六 永續揭露指標—鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
五	說明職業災害人數及比率	量化	2021年：2人/0.98% 2022年：1人/0.46% 2023年：0人 0%	比率(%), 數量	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	2021年： 鍍鋅鋼管：18,462公噸。 黑鋼管：12,901公噸。 API石油管：1,871公噸。 2022年： 鍍鋅鋼管：17,754公噸。 黑鋼管：13,641公噸。 API石油管：18,476公噸。 2023年： 鍍鋅鋼管：17,815公噸。 黑鋼管：14,949公噸。 API石油管：880公噸。	公噸	



— 2.4水資源與廢污水

單位: 十億焦耳, 百分比(%)

一. 消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量(註1)

項目	消耗能源總量			外購電力百分比			再生能源使用率			自發自用能源總量		
年份	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
實際情況	26,141.68	28,849.47	25,289.64	26,141.68	28,849.47	25,289.64	未使用	未使用	未使用	未使用	未使用	未使用
佔比	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

單位: 十億焦耳, 百分比(%)

二. 消耗燃料總量、煤炭百分比、天然氣百分比及再生燃料百分比

項目	消耗能源總量			煤炭百分比			天然氣百分比			再生燃料百分比		
年份	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
實際情況	41737.43	39411.72	40942.46	未使用	未使用	未使用	41472.59	39164	40699.93	未使用	未使用	未使用
佔比	100%	100%	100%	0%	0%	0%	99.37%	99.37%	99.41%	0%	0%	0%

註:消耗燃料總量= LPG+柴油+汽油

2.3.1 廢棄物相關資訊

單位: 千立方公尺(m³)

三. 總取水量及總耗水量						
項目	總取水量			總耗水量		
年份	2021	2022	2023	2021	2022	2023
實際情況	32,845	33,930	29,8453.09	29,215	30,344	26410.09
佔比	100%	100%	100%	100%	100%	100%

單位: 公噸 (t), 百分比(%)

四. 所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比									
項目	所產生廢棄物之重量			有害廢棄物之百分比			有害廢棄物之回收百分比		
年份	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
實際情況	509.18	435.43	496.57	0	0.03	0	0	0	0
佔比	100%	99.993%	100%	0%	0.007%	0%	0%	0%	0%

單位: 比率(%), 數量

五. 說明職業災害人數及比率			
項目	職業災害人數/比率		
年份	2021	2022	2023
實際情況	3	1	0
佔比	1.5%	0.46%	0%
全廠人數	205	219	216

單位: 公噸

六. 依產品類別之主要產品產量									
項目	鍍鋅鋼管-產品產量			黑鋼管-產品產量			API-產品產量		
年份	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
實際情況	18,461.662	17,753.793	17,815.407	12,900.683	13,641.012	14,949.039	1,871.417	18,475.515	879.533
佔比	55%	36%	53%	39%	27%	44%	6%	37%	3%

註: 依產品類型而不同

一 附錄五：查證聲明書



高興昌鋼鐵股份有限公司 2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2406004

高興昌鋼鐵股份有限公司(以下簡稱高興昌)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對企業 2023 年永續報告書進行評估和查證外,與高興昌並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關高興昌之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,格瑞驗證並不負責或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於高興昌提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限於這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由高興昌回覆。

保證範圍

高興昌與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及高興昌在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估高興昌遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結高興昌之永續報告書內容,對於高興昌的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關高興昌 2023 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了高興昌對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為高興昌所提供的證據足以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於高興昌之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與高興昌管理者討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的員工;
- 在抽樣基礎上稽核高興昌之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

第一頁(共二頁)



針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

高興昌已建立與主要利害關係人合作的過程,包含政府機關、股東/投資人、客戶、員工、供應商及媒體等,並於 2023 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和社會等一系列重大主題。以我們專業意見而言,這份報告書涵蓋了高興昌的包容性議題。

重大性

報告書已載明高興昌所關注經濟、環境與社會等主題,並鑑別出日項重大主題包括營運績效、永續發展、法規遵循、供應商管理、節能減碳、廢棄物管理、職場健康與安全、勞資關係與溝通、人才培育與學習等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了高興昌的重大性議題。

回應性

高興昌執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括參與主管機關政策宣導會、股東會、法說會、公開資訊觀測站、客戶滿意度調查、各項申訴(檢舉)/提出意見管道(獨立董事/稽核/總經理/人力資源/官網利害關係人等信箱)、勞資會議、供應商評鑑、媒體訪約、記者會等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了高興昌的回應性議題。

衝擊性

高興昌已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。高興昌已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告書涵蓋了高興昌的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

高興昌提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了高興昌的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供高興昌使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由其專業背景,且接受過 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主事稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2024 年 06 月 18 日簽署發行

簽證 陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)

一 附錄五：查證聲明書



Independent Assurance Statement Based on 2023 Sustainability Report of Kao Hsing Chang Iron & Steel Corp.

Statement No.: 2406004

Kao Hsing Chang Iron & Steel Corp. (hereinafter referred to as Kao Hsing Chang) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2023 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Kao Hsing Chang.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant Kao Hsing Chang's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Kao Hsing Chang to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by Kao Hsing Chang.

The Scope of Assurance

The verification scope of Kao Hsing Chang and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Kao Hsing Chang from January 1, 2023 to December 31, 2023;
 - According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Kao Hsing Chang's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of Kao Hsing Chang's sustainability report, and provide a fair standpoint of Kao Hsing Chang's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Kao Hsing Chang in 2023, such as economy, society, environment and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Kao Hsing Chang's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Kao Hsing Chang is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to Kao Hsing Chang's corporate policies to confirm the appropriateness of the Statement in this report;
- To discuss with the managers of Kao Hsing Chang about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of Kao Hsing Chang on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- Inclusivity

Page 1 of 2



Kao Hsing Chang has established a process of cooperation with major stakeholders, including government agencies, shareholders/investors, customers, employees, suppliers and medias, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2023, involving economy, environment, society and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Kao Hsing Chang.

- Materiality

The report has stated that Kao Hsing Chang focuses on Economy, Environment and Society topics, and identified 9 major topics including operating Performance, sustainable development, regulations compliance, supplier management, energy saving and carbon reduction, waste management, workplace health and safety, labor relations and communication, talent cultivation and learning, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Kao Hsing Chang.

- Responsiveness

Kao Hsing Chang responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include participate in policy promotion meetings of competent authorities, shareholders meeting, corporate briefing session, public information observatory, customer satisfaction survey, various complaints (report)/opinion channels (the mailbox of independent director/ audit/ GM/ HR/ official website for stakeholders), labor-management meeting, supplier evaluation, media interviews, and press conference, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Kao Hsing Chang.

- Impact

Kao Hsing Chang has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Kao Hsing Chang has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Kao Hsing Chang.

- GRI Guidelines

Kao Hsing Chang provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Kao Hsing Chang's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of Kao Hsing Chang. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team JUNE 18th, 2024

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China



Signed by General Manager W. I. Chen



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-09RPW

Page 2 of 2



高興昌鋼鐵股份有限公司
KAO HSING CHANG IRON & STEEL CORP.

2023 永續報告書

2023 Sustainability Report