

2019

春源鋼鐵工業股份有限公司

CHUN YUAN STEEL INDUSTRY CO., LTD.

企業社會責任報告書

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY





Contents

目錄



	編輯方針	04
	經營者的話	05
	利害關係人鑑別與溝通	06
	利害關係人互動	07
	利害關係人申訴機制	08
	企業社會責任重大主題	08
	重大主題與邊界	09
	第一章 責任治理	10
	1.1 關於春源鋼鐵	11
	1.2 公司治理	19
	1.3 營運績效	24
	1.4 風險管理	26
	1.5 法規遵循	30
	第二章 珍視員工與回饋社會	34
	2.1 人力資源	35
	2.2 員工照顧	35
	2.3 人力發展	39
	2.4 職業健康與安全	45
	2.5 社會參與	50
	第三章 綠色永續企業	52
	3.1 能資源管理	53
	3.2 污染防治管理	57
	附錄	60

編輯方針

春源鋼鐵 2019 年企業社會責任報告書揭露春源鋼鐵於公司治理、誠信經營、經濟面、環境面與社會面等永續發展指標的管理與現況說明，延續自 2017 年起依據 GRI 改版準則規範，透過不斷檢視資料蒐集流程與範圍，公司將秉持一貫嚴謹的標準進行編製。希望藉由本報告書的發行讓各利害關係人瞭解春源鋼鐵在推動企業社會責任與永續發展所努力的成果，並作為未來持續溝通與管理的基礎。

報告書範疇與撰寫原則

本報告書涵蓋春源鋼鐵 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日之相關營運內容，除公司治理與財務績效包含轉投資公司及海外子公司外，其他績效指標以春源鋼鐵於臺灣的經營與活動為主，爾後相關重大主題之管理方針、目標亦有部份刊載。報告書中所揭露的統計數據來自春源鋼鐵自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，採用國富浩華聯合會計師事務所查核簽證後所公開發表的資訊，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，財務報表依國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, 以下簡稱 IFRSs) 編製，財報數據以新臺幣計算；環境及安全衛生之管理系統定期接受內部稽查、每年接受 ISO 14001 及 OHSAS 18001 的外部稽核。

本報告書採用 GRI (Global Reporting Initiative, 全球報告倡議組織) 出版之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)、採礦及金屬行業類別補充指標 (G4 Sector Disclosures – Mining and Metals) 與臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」所列之指導方針及架構撰寫，並依循「核心選項」作為本報告書揭露之原則。

報告書編輯、內部審查與發行

本報告書之編輯由總經理室推動，各部門分工進行，成員涵蓋總公司各單位、各廠區等部門代表，並由總經理室負責整體規劃、溝通整合、資料彙整及編輯修訂。本報告書編輯初稿後，各編輯成員就相關內容及數據校閱與修訂，經各權責部門主管覆核後由總經理室彙整。本報告書無進行第三方保證作業，經由本公司報告書內部審查作業後，送呈董事長、總經理核閱確認。

報告書發行時間

春源鋼鐵未來將每年定期發行「企業社會責任報告書」，並同時揭露相關資訊於公司官網的企業社會責任專區 (連結網址：<http://www.cysco.com.tw/responsibility/index.htm>)。

上一發行版本：2019 年 6 月發行
現行發行版本：2020 年 6 月發行

聯絡方式

對於本報告書內容如有任何建議或詢問，歡迎透過下列方式與我們聯絡：



聯絡人：
春源鋼鐵工業股份有限公司 總經理室



電話：
02-25018111 # 2241



地址：
台北市中山區復興北路 502 號 6 樓



Email：
aokuoyi@cysco.com.tw

致關心春源鋼鐵的各利害關係人們

董事長

蔡錫奇
Hsi-Chi Tsai



回顧 2019 年是充滿變化的一年，國際市場方面，受中美貿易戰延燒、中國經濟成長放緩等因素影響，國際經濟情勢低迷。國內市場方面，則受到國產車市佔下滑，機械、工具機產業景氣反轉等因素衝擊，影響 2019 年鋼鐵終端需求及市場價格的表現。

面對去年的經營環境，春源人秉持努力不懈、不怕挑戰的精神，穩健經營，108 年國內外合併營業收入新台幣 167.35 億元，合併稅前淨利新台幣 2.96 億元。

展望 2020 年，新冠肺炎的疫情對於全球供應鏈、消費需求及金融市場皆造成嚴重的衝擊，若疫情未能獲得控制，將增加今年全球經濟成長及消費需求衰退的隱憂。

鋼鐵市場在經歷一年半不景氣的循環後，原已經出現反彈契機，但受到新冠肺炎疫情突然蔓延的影響，國際經濟動盪，各產業均受到嚴重衝擊，使今年鋼鐵市場增添風險與變數。國內鋼鐵市場方面，受貿易戰刺激及中國疫情影響，雖部分訂單轉回台生產，加上台商回流等因素影響，可望帶動國內鋼鐵需求，但主要用鋼產業如國產車、工具機產業狀況未見好轉，加上貿易戰爭端仍在，近期更受到肺炎疫情全球擴散的衝擊，恐降低產業鋼鐵需求，因此對於今年國內的鋼鐵景氣預期仍應審慎面對。

面對今年經營環境的考驗，全體同仁仍需一起努力，達成年度目標，並持續落實以下經營重點：

1. 注意政經情勢及產業的變化，即時掌握市場及客戶經營動態，提出因應對策，以提高應變彈性。
2. 強化客戶徵信及帳款管理，加速帳款的回收，降低倒帳風險。

3. 因應客戶用料需求的變化，檢討進銷存情形，避免過度樂觀，審慎辦料。

4. 提出作業流程、效率提升及費用合理化之改善方案，以降低每噸費用。工程成本方面，針對失敗成本重複發生的項目，及時檢討、改善，防止再發，以降低失敗成本。

5. 因應公司及事業部發展需求，依規劃時程確實執行廠房 / 辦公室投資計畫，同時行政單位應協助、支援、追蹤計劃執行進度。

展望今年，我們仍將同心協力，共同達成年度目標。

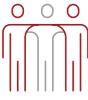
除積極追求營運績效目標外，春源鋼鐵始終秉持「誠意、信心、勤勉、負責」的企業精神，並貫徹「求新求變，拓展未來；群策群力，追求目標」的企業文化，實現企業永續經營之使命。在環境永續方面，春源鋼鐵致力於能源管理，改善能源的消耗，提高原物料及水、電力等各項資源效率，並且落實污染防治管理，降低對生態的影響。在員工照顧方面，除提供安全、舒適的工作環境外，更積極導入各項國際環安衛管理系統，並定期安排完善的訓練課程及員工健康檢查，持續改善工作環境，提升職場安全衛生水準，促進勞工安全與健康。在員工學習成長方面，公司持續推動各項完善且專業的在職訓練，並鼓勵員工持續進修。另外，在社會參與方面，為回饋在地社區，春源鋼鐵員工利用假日，自願性參加社區清潔打掃活動，維護社區環境，做好企業公民的角色。

最後，感謝所有利害關係人的參與及關注，使得本公司 2019 年企業社會責任報告書能夠順利發行，展望 2020 年，春源鋼鐵將持續追求永續發展，更期盼所有利害關係人持續給予支持與指導。

利害關係人鑑別與溝通

2019 年企業社會責任管理績效	績效說明
6 大利害關係人	鑑別出主要關係人有：員工、股東、客戶、供應商、銀行及政府機關等 6 大利害關係人。
111 份利害關係人關注度問卷	2019 年度共回收 105 份利害關係人關注度問卷及 6 份公司永續衝擊度問卷。
9 個重大主題	2019 年共鑑別出 9 個重大主題，並針對各主題訂定有效之管理方針。

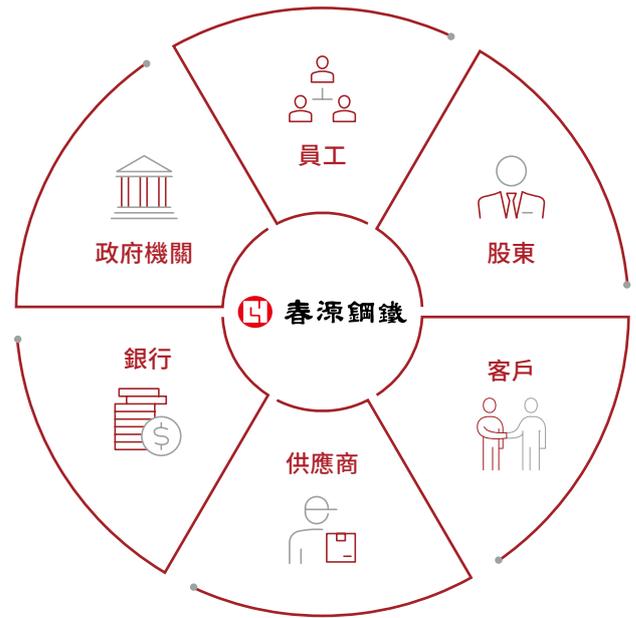
春源鋼鐵用心經營與傾聽利害關係人聲音，建立透明、有效的多向溝通管道，本著企業開放的態度接納各方多元意見，藉由利害關係人的辨識與溝通獲得寶貴的意見，了解利害關係人的需求及對公司的期許，進一步作為公司決策的參考，更希望能在經營活動的多元面向上，與利害關係人共創、共享最大利益。春源鋼鐵對利害關係人關注議題鑑別程序如下：

項目	說明
 <p>01 鑑別利害關係人</p>	為追求企業永續經營，春源鋼鐵持續聆聽利害關係人的聲音，凡對春源鋼鐵營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。春源鋼鐵的 CSR 編輯小組透過 AA1000 利害關係人議和標準的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注主張鑑別出主要關係人有：員工、股東、客戶、供應商、銀行及政府機關等六大利害關係人。
 <p>02 CSR 主題歸納</p>	報告書內容架構依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative; GRI) 所出版的永續報告書標準 (GRI Standards) 作為議題蒐集之基礎。
 <p>03 關注主題調查</p>	為瞭解利害關係人對於永續主題的關注程度，春源鋼鐵以紙本及線上問卷方式，進行利害關係人關注主題對於公司永續經營之重大影響調查，做為主題排序參考，2019 年度共回收 111 份問卷。
 <p>04 重大主題鑑別</p>	透過問卷分析，將各主題之關注得分與管理階層對永續經營之衝擊得分進行矩陣分析，經由 CSR 編輯小組討論後，2019 年共鑑別出 9 個重大主題，並針對各主題訂定有效之管理方針。
 <p>05 審查與討論</p>	經鑑別後之重大主題、回應章節及邊界分析，春源鋼鐵將持續加強管理，並將相關資訊揭露於企業社會責任報告書中，本報告為春源鋼鐵第三本 CSR 報告書，未來每年將檢討重大主題是否有調整之必要。

利害關係人互動

春源鋼鐵利害關係人

春源鋼鐵認為企業必須主動、廣泛地瞭解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注主題，因此春源鋼鐵的網站內除本公司簡介、產品資訊外，並增設利害關係人專區，提供電子郵件、電話專線等各種溝通管道，促進內外意見訊息之流通順暢，積極瞭解利害關係人所關心之議題，並藉由各部門主管內部討論，依據各單位工作相關性，參考同業所鑑別出之利害關係人群體，鑑別出 6 大類的利害關係者，包括員工、股東、客戶、供應商、銀行、政府機關等。本公司透過內部各部門之協調與溝通，將議題依性質與影響力決定處理方式，並依據問卷回收結果，分析各利害關係人關注議題，做為未來與各利害關係人溝通、回應與互動之參考。



春源鋼鐵認為企業必須主動、廣泛地瞭解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注主題，因此春源鋼鐵的網站內除本公司簡介、產品資訊外，並增設利害關係人專區，提供電子郵件、電話專線等各種溝通管道，促進內外意見訊息之流通順暢，積極瞭解利害關係人所關心之議題，並藉由各部門主管內部討論，依據各單位工作相關性，參考同業所鑑別出之利害關係人群體，鑑別出 6 大類的利害關係者，包括員工、股東、客戶、供應商、銀行、政府機關等。本公司透過內部各部門之協調與溝通，將議題依性質與影響力決定處理方式，並依據問卷回收結果，分析各利害關係人關注議題，做為未來與各利害關係人溝通、回應與互動之參考。

春源鋼鐵利害關係人關注議題及溝通機制

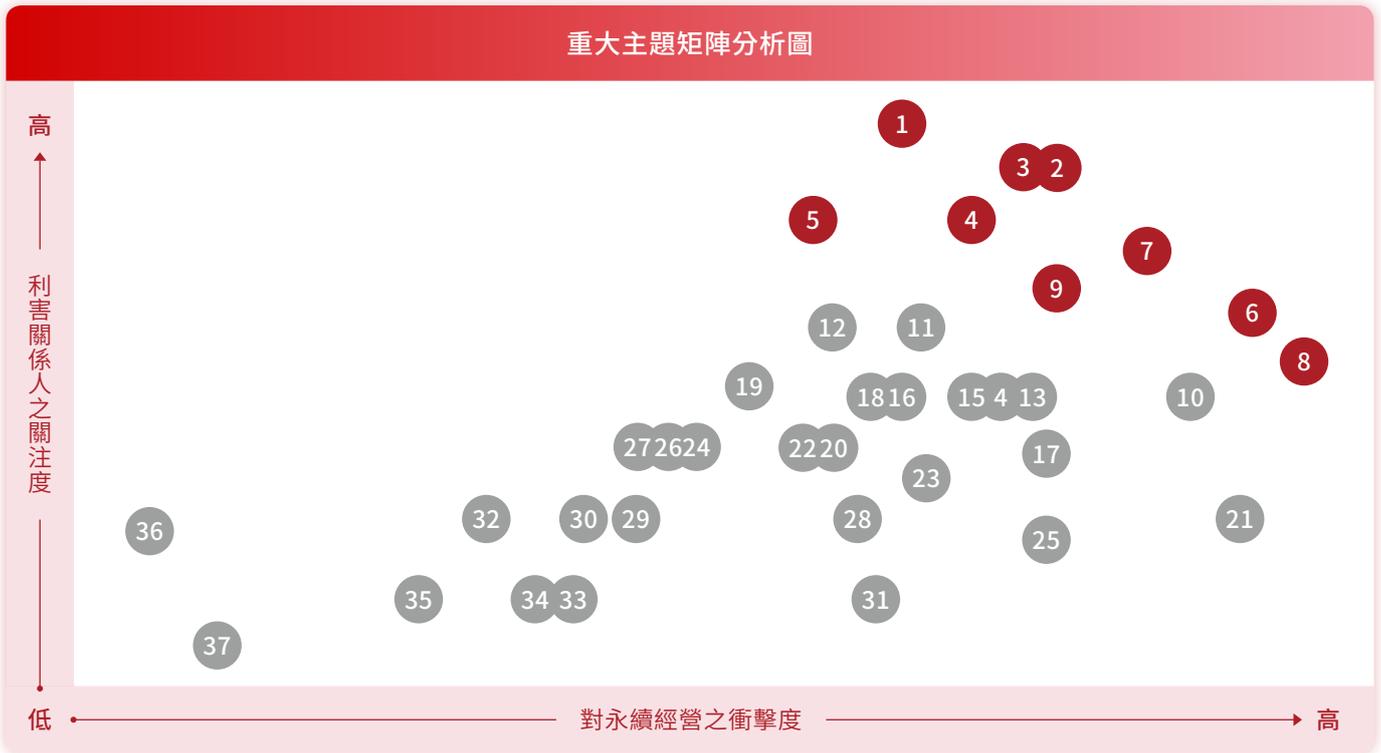
利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
員工	經濟績效 / 勞僱關係 / 勞資關係 / 訓練與教育 / 職業安全衛生	CSR 關注主題問卷 (每年) / 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 招募 (即時) / 薪酬 (即時) / 教育訓練 (即時) / 法務室諮詢 (即時)
股東	反貪腐 / 材料管理 / 社會經濟法規遵循 / 有關環境保護的法規遵循 / 反競爭行為	CSR 關注主題問卷 (每年) / 股東大會 (每年) / 法人說明會 (每年) / 重大訊息 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 新聞稿 (即時)
客戶	客戶隱私 / 勞資關係 / 顧客的健康與安全 / 社會經濟法規遵循 / 廢污水及廢棄物	CSR 關注主題問卷 (每年) / 客戶滿意度調查 (每年) / 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 文件往來 (即時) / 訂單 (即時) / 合約 (即時) / 教育訓練 (即時) / 工作平台 (即時)
供應商	勞資關係 / 社會經濟法規遵循 / 客戶隱私 / 採購實務 / 反競爭行為	CSR 關注主題問卷 (每年) / 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 文件往來 (即時) / 承諾書 (即時) / 採購訂單 (即時)
銀行	有關環境保護的法規遵循 / 勞資關係 / 社會經濟法規遵循 / 客戶隱私 / 反競爭行為	CSR 關注主題問卷 (每年) / 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 合約 (每年) / 文件往來 (即時)
政府機關	物料 / 能源 / 職業安全衛生 / 結束作業計畫 / 當地社區	CSR 關注主題問卷 (每年) / 面對面會議 (即時) / 電話溝通 (即時) / E-mail (即時) / 文件往來 (即時)

利害關係人申訴機制

春源鋼鐵重視與利害關係人的溝通並於官網利害關係人專區設有各項業務聯絡與申訴管道資訊。
春源鋼鐵 2019 年沒有環境相關申訴案件。

企業社會責任重大主題

本報告書編製中導入重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注 / 興趣的永主題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，與利害關係人進行有效溝通，持續改善營運的永續績效，其重大主題分析如下圖下表所列。



重大主題分析排序

- | | | | |
|---------------|----------------|--------------|----------|
| *1 訓練與教育 | 12 反競爭行為 | 23 強迫與強制勞動 | 34 原住民權利 |
| *2 勞雇關係 | 13 供應商環境評估 | 24 間接經濟衝擊 | 35 安置 |
| *3 市場地位 | 14 採購實務 | 25 廢污水及廢棄物 | 36 公共政策 |
| *4 社會經濟法規遵循 | 15 物料 | 26 當地社區 | 37 小規模採礦 |
| *5 職業安全衛生 | 16 反貪腐 | 27 結社自由與團體協商 | |
| *6 勞資關係 | 17 顧客的健康與安全 | 28 排放 | |
| *7 經濟績效 | 18 不歧視 | 29 水 | |
| *8 員工多元化與平等機會 | 19 供應商社會評估 | 30 人權評估 | |
| *9 材料管理 | 20 能源 | 31 童工 | |
| 10 客戶隱私 | 21 有關環境保護的法規遵循 | 32 保全實務 | |
| 11 行銷與標示 | 22 結束作業計畫 | 33 生物多樣性 | |

(* 代表為鑑別出之重大主題)

重大主題與邊界

●表示具有重大性，相關資訊與管理方針揭露於本報告書中

主題	管理方針揭露章節	價值鏈重大主題邊界			
		春源鋼鐵	關係企業	組織內	組織外
1 訓練與教育	2.3 人力發展 - 人才培訓	●			
2 勞雇關係	2.3 人力發展	●			
3 市場地位	1.1 關於春源鋼鐵 - 產品與服務	●			●
4 社會經濟法規遵循	1.5 法規遵循	●	●	●	
5 職業安全衛生	2.4 職業健康與安全	●		●	
6 勞資關係	2.3 人力發展	●			
7 經濟績效	1.3 營運績效	●	●		
8 員工多元化與平等機會	2.2 員工照顧	●	●		
9 材料管理	3.1 能資源管理	●			

01

Responsible governance

責任治理



2019 年
永續管理績效

金牌

獲得勞動部 TTQS 人才發展品質管理評核金牌。

榮獲銀塔獎

春源鋼鐵鋼板汐止廠、軋延廠榮獲第 32 屆全國團結圈競賽銀塔獎。

無重大違反法規

無違反產品健康及安全法規、產品資訊和標示法規受罰或導致重大罰款之情事，亦無被禁止或有爭議的產品銷售及違反市場行銷溝通法規。

無侵權外洩

無客戶抱怨關於隱私權侵犯和資料外洩等事件之情事。

無發生

無發生任何貪瀆、賄賂等行為。

無違反

無違反環境保護、公司治理、勞工權益相關法規。

當地採購量為 **88.06%**

2019 年台灣當地採購量為 88.06%，國外進口比例為 11.94%。



1.1 | 關於春源鋼鐵

春源鋼鐵成立於 1965 年，從早期進口熱軋鋼板及鋼捲加工，到後來鋼結構工程製造，電磁鋼材沖製，特殊鋼銷售，特鋼帶軋延，以及自動倉儲設計和製造等各種鋼鐵相關產品，多年來一步一腳印，穩健而踏實地累積企業能量，營業額從成立初期數千萬元，到目前已突破百億規模。

春源鋼鐵旗下設有鋼板、直銷、矽鋼、特殊鋼、特鋼帶、自動倉儲、營建等七大事業部，以及春原營造、春翔欣業、深圳春源、深圳宏源、上海華藤、青島春源及廈門春源等主要轉投資公司。春源鋼鐵以最先進的生產設備、技術，生產高優質產品；以高素質的員工及嚴格的品管要求，提供海內外客戶最完善的服務。

2017	2018	2019
<p>勞動部： TTQS 人才發展品質管理評核 (企業機構版) 金牌</p> <p>財團法人中衛發展中心： 第 30 屆全國團結圈競賽銅塔獎 (鋼板汐止廠、軋延廠)</p>	<p>勞動部： TTQS 人才發展品質管理評核 (企業機構版) 金牌</p> <p>財團法人中衛發展中心： 第 31 屆全國團結圈競賽銅塔獎 (鋼板汐止廠、軋延廠、直銷高雄廠)</p>	<p>勞動部： TTQS 人才發展品質管理評核 (企業機構版) 金牌</p> <p>財團法人中衛發展中心： 第 32 屆全國團結圈競賽銀塔獎 (鋼板汐止場) 同塔獎 (軋延場)</p> <p>1111 人力銀行： 幸福企業</p>

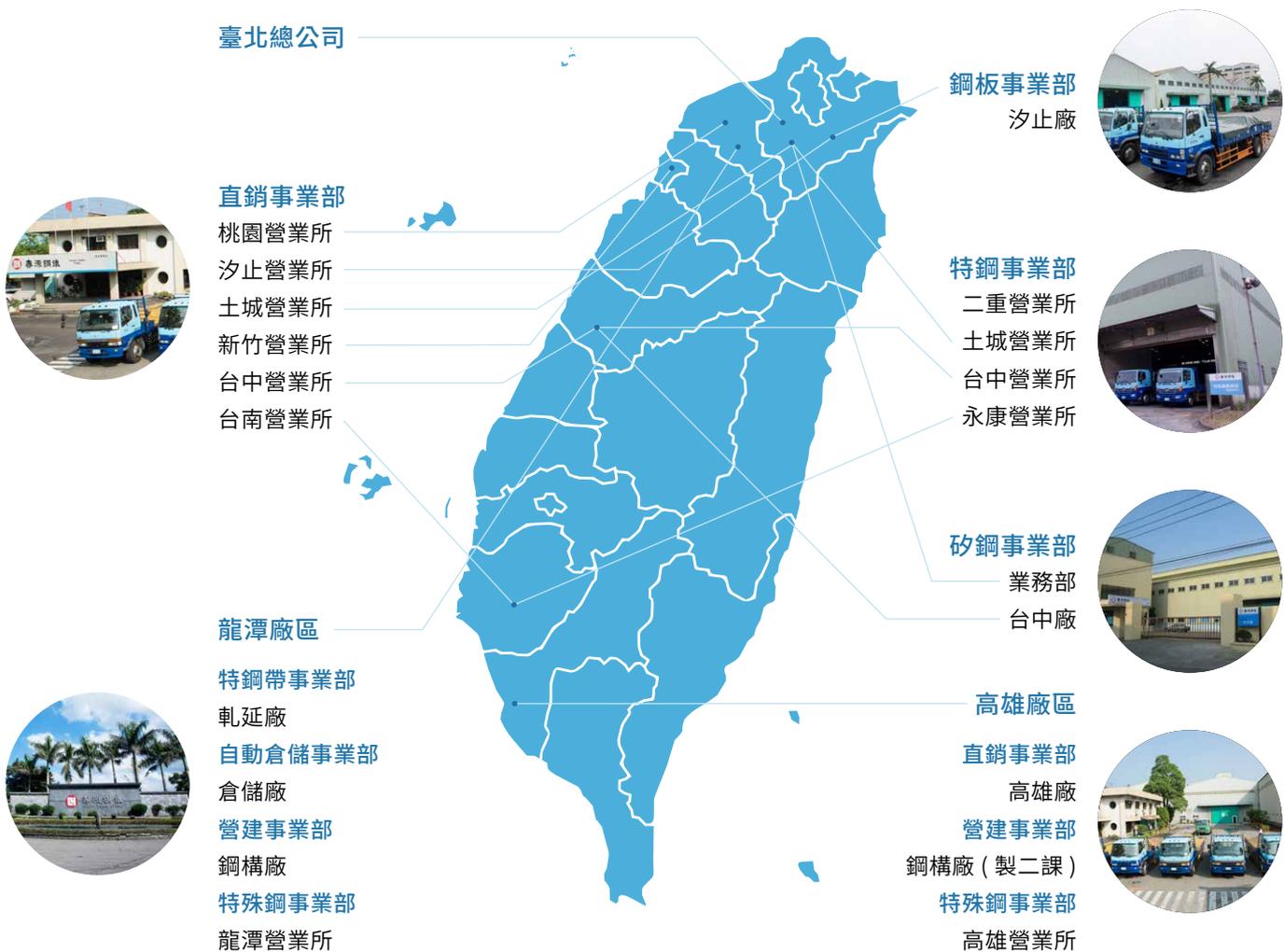
本公司 2019 年於組織規模、架構、所有權、股本結構及供應鏈營運據點，均無重大改變；所有權部份，因董事持股份份未有重大變動，故所有權與經營權亦無重大變動，法人部份則隨市場之變動，持股多寡由法人自行調整。



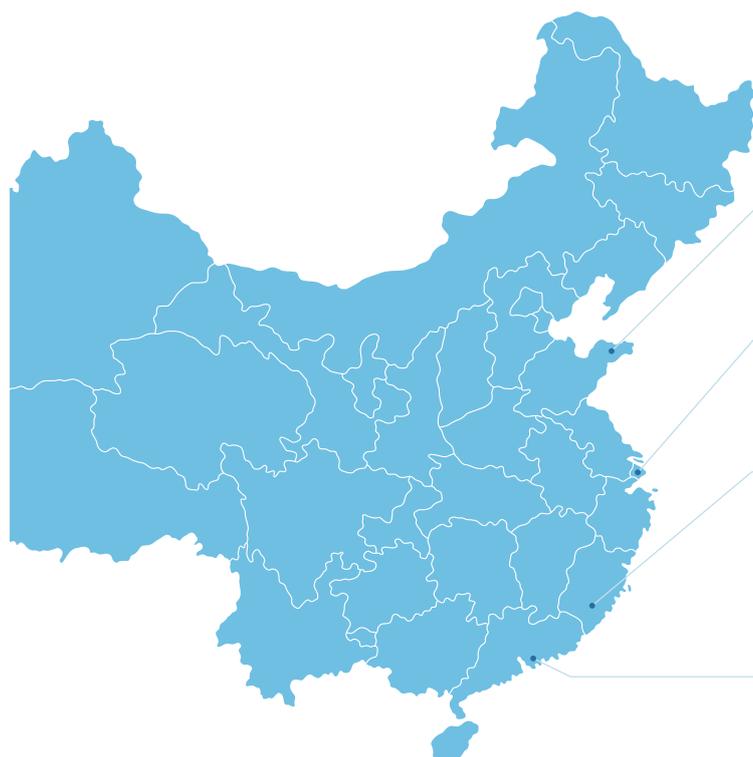
公司概況

公司名稱	春源鋼鐵工業股份有限公司 Chun Yuan Steel Industry CO., LTD.
股權狀態 / 市場別	公開發行 (上市公司)
產業別	鋼鐵工業
主要經營業務	鋼板、矽鋼材、特殊鋼品、特殊鋼帶板、型鋼、工程收入、倉儲設備、加工收入
設立時間	1966 年 1 月 7 日
董事長	蔡錫奇
總經理	蔡錫奇
實收資本額	新台幣 6,476,554 仟元
2019 年營業淨額	新台幣 16,735,011 仟元
2019 年銷售總量	396,899 公噸
員工人數	1,172 人 (計算至 2019 年 12 月底)
企業總部	台北市中山區復興北路 502 號 6、7 樓

台灣營運據點



中國大陸營運據點



青島春源
精密機電有限公司



上海華藤
金屬加工有限公司



廈門春源
精密機電有限公司



深圳春源
鋼鐵工業有限公司
深圳宏源
金屬工業有限公司



春源鋼鐵相關企業

投資公司名稱	子公司名稱	業務性質	所持股權百分比		
			2019 12.31	2018 12.31	2017 12.31
本公司	新加坡春宇投資企業私人有限公司 (以下簡稱新加坡春宇)	一般投資業	100.00%	100.00%	100.00%
新加坡春宇	維京春源投資股份有限公司 (以下簡稱維京春源)	一般投資業	100.00%	100.00%	100.00%
新加坡春宇	深圳宏源金屬工業有限公司	生產鍍鋅板、塗層板、鋁板及其他金屬板	81.38%	81.38%	81.38%
新加坡春宇	上海春源鋼鐵工業有限公司	海運用貨櫃之貨櫃角	80.00%	80.00%	80.00%
新加坡春宇	深圳春源鋼鐵工業有限公司	生產矽鋼捲沖製之變壓器零件、轉子、定子及其他金屬製品	78.52%	78.52%	78.52%
新加坡春宇	廈門春源精密機電有限公司	新型機電元件、精沖模、顯示屏、投影儀配件及其他相關金屬製品的生產、加工	61.00%	61.00%	61.00%
維京春源	青島春源精密機電有限公司	新型機電元件、精沖模及其他相關金屬製品生產	95.00%	95.00%	95.00%
維京春源	上海華藤金屬加工有限公司	生產、加工冷軋矽鋼片、各種金屬材料及轉子、定子	80.59%	80.59%	80.59%

春源鋼鐵所有權性質

基準日 2020.04.20

	政府機關	金融機構	其他法人	外資	個人股東	合計
人數	0	2	57	45	27,025	27,129
持股數	0	1,558	81,446,705	29,109,564	537,097,563	647,655,390
持股比例	0.00%	0.00%	12.58%	4.49%	82.93%	100.00%

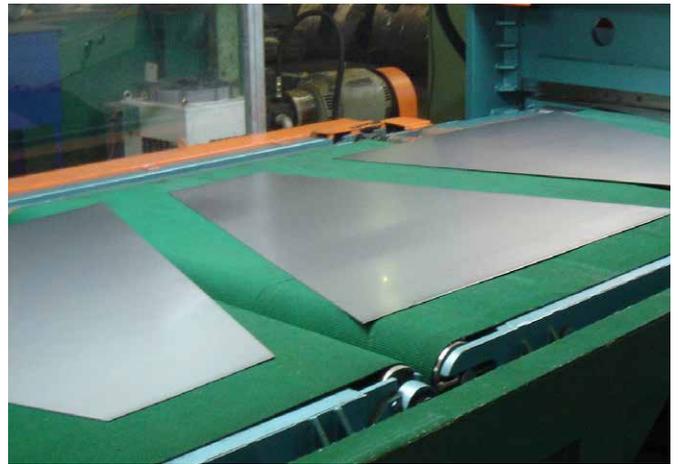
參與社會組織

公會名稱	會員代表
中華民國工商協進會	蔡錫奇 董事長、林偉成 副總經理
台灣區電機電子工業同業公會	蔡錫奇 董事長、黃俊鏞 副總經理、吳炳 經理、 王彥喆 經理、蔡常義 資深顧問、吳瑞徵 資深特助、劉建宏 資深顧問
臺灣機械工業同業公會	蔡錫奇 董事長、黃俊鏞 副總經理 王彥喆 經理、蔡常義 資深顧問、劉建宏 資深顧問
台灣區鋼鐵工業同業公會	蔡錫奇 董事長 (擔任：監事 & 鋼捲裁剪專業小組北區副召集人) 林偉成 副總經理、黃俊鏞 副總經理、蔣明基 協理 敖國義 經理、蔡常義 資深顧問、劉建宏 資深顧問
台北市進出口商業同業公會	蔡錫奇 董事長、蔡常義 資深顧問
台灣區車輛工業同業公會	蔡錫奇 董事長、蔡常義 資深顧問、劉建宏 資深顧問
中華民國起重升降機具協會	陳能清 經理
台灣區模具工業同業公會	黃俊鏞 副總經理、王彥喆 經理、林圻榮 副理
台灣區工具機暨零組件工業同業公會	黃俊鏞 副總經理、何英華 協理、王彥喆 經理 敖國義 經理、林圻榮 副理、劉建宏 資深顧問
中華精實三位一體生產協會	蔡錫奇 董事長、王金地 經理
中華民國國際經濟合作協會	蔡錫奇 董事長、林偉成 副總經理、蔣明基 協理 敖國義 經理、蔡常義 資深顧問
台灣輕金屬協會	宋偉民 協理、何英華 協理、林圻榮 副理
台灣馬達產業協會	黃俊鏞 副總經理、王彥喆 經理、林仁和 廠長、林圻榮 副理
臺灣區鋼構工程專業營造業同業公會	蔣明基 協理

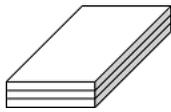
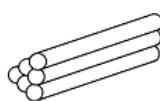
產品與服務

春源鋼鐵是國內最具規模之鋼鐵加工及通路業者之一，主要提供客戶各式熱軋、冷軋、鍍面、矽鋼、鋁品、不銹鋼、銅品、碳素 / 合金工具鋼及構造鋼等鋼材，沖製各式 EI 片及馬達鐵芯，規劃、設計、製造、安裝各式倉儲物料架，同時承接各種大型鋼結構工程（大樓、廠房、橋樑及設備）。

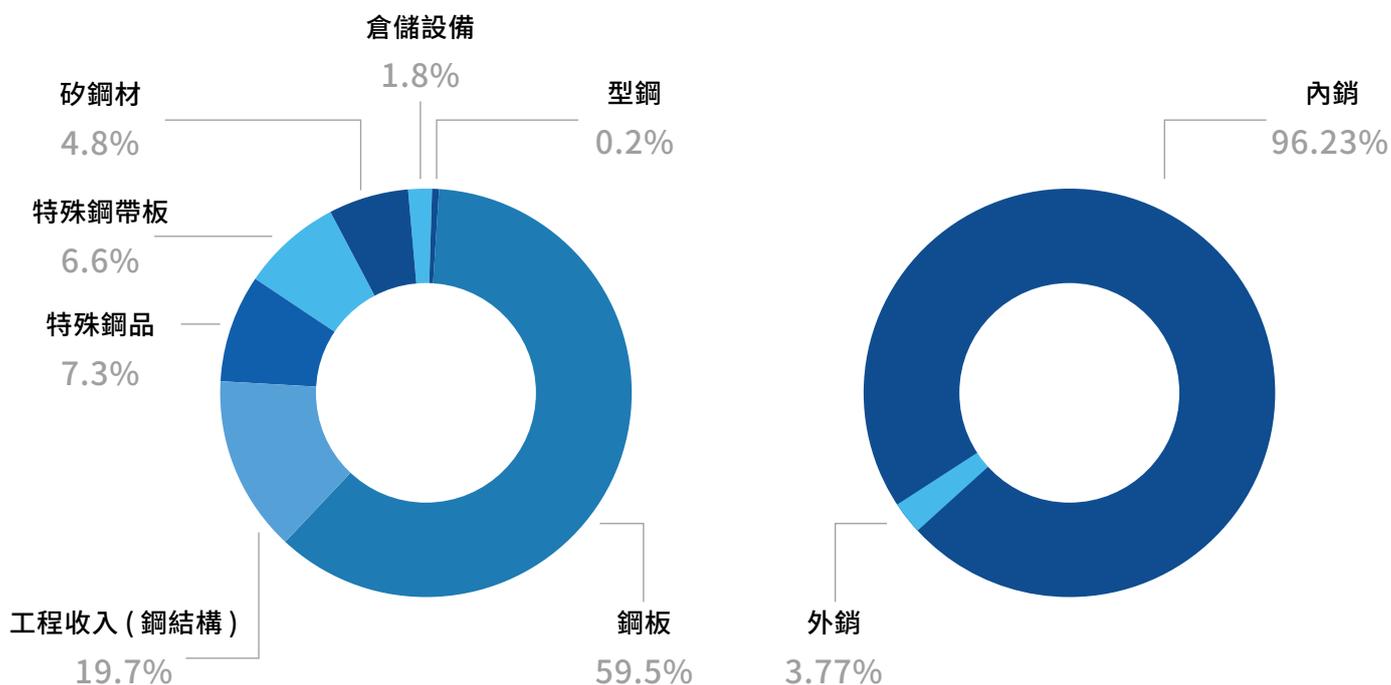
產品約 96.6% 內銷，3.4% 外銷，服務遍及各行業，但以運輸業、3C 家電業、機械業、五金傢俱業及鋼結構工程為主，在鋼鐵產業鏈中扮演相當關鍵的角色。本公司於 2019 年間，未有產品被禁止銷售或依法下架。



材料	產製過程	產品名稱	用途
熱軋鋼捲 	剪切、整平	熱軋鋼片	建築、機械及耐久性設備等 建築用
	切條	熱軋鋼片	
	切條、滾壓成型	熱軋切條鋼捲輕量型鋼	
冷軋鋼捲 	剪切、整平	冷軋鋼片	一般家庭用品器具零件、 汽車組件
	切條	冷軋切條鋼捲	汽車組件、金屬製品、 運動器材等
搪瓷鋼捲 	剪切、整平、切條	搪瓷鋼片 搪瓷切條鋼捲	彩色鍋、壺杯、面盆、浴 盆、牆板
鍍面鋼捲 	剪切、整平	鍍面鋼片	電器具零件、汽車油箱、 排氣管、冷氣機及冰箱零件
	切條	鍍面切條鋼捲	

<p>厚板</p> 	<p>切割、焊接、 鑽孔、組立</p>	<p>銲接 H 型鋼 銲接蜂巢 H 型鋼 鋼骨接合板 鋼骨加強板 機械部品 鋼結構</p>	<p>鋼骨工程建築、機械、橋 樑、其他鋼結構體</p>
<p>電磁鋼片 (卷)</p> 	<p>切條、沖製</p>	<p>馬達芯、EI 片</p>	<p>馬達、變壓器、整流器</p>
	<p>切條</p>	<p>電磁鋼帶</p>	
<p>特殊鋼</p> 	<p>鋸切</p>	<p>板、棒、圓、方、角型鋼</p>	<p>機械、車輛、部品、模具</p>
<p>高碳鋼捲</p> 	<p>切條、冷軋、 退火、調質</p>	<p>冷軋高碳鋼切條鋼捲</p>	<p>文具用品、彈簧、工具零件</p>
<p>鋼板零件</p> 	<p>成型、組立、安裝</p>	<p>物流設備 輕、中、重型物料架 立體自動倉儲系統</p>	<p>物料、磁帶、檔案之儲存管理</p>

2019 年春源鋼鐵銷售市場分析



顧客健康與安全管理方針		
項目	說明	內容
重大主題及邊界	本主題的重大原因	春源鋼鐵為追求企業之成長與永續經營，以「人才培育」、「研發創新」、「不斷投資」、「尋找機會」為經營主軸，除積極與國內/外知名的研究機構及廠商接洽合作外，並整合公司相關資源，由研發技術部協助各廠研發單位致力於產品的延伸或開發新的產品/技術以提高競爭力。
	本主題邊界	本公司顧客健康與安全主題的衝擊範圍包含台灣總公司及北中南各生產營運據點。
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關顧客健康與安全主題將揭露台灣總公司及北中南各生產營運據點相關資訊。
管理方針及要素	本主題管理目的	為有效管理春源鋼鐵相關產品之品質風險。
	政策	春源鋼鐵為持續提供滿足客戶與適用法令及法規要求之產品與服務，秉持專業、誠信、品質與效率，依循 ISO 9001：2015 國際標準，執行品質管理之相關活動。
	目標與標的	本公司落實品質管理系統之執行要求，並追求提供客戶滿意之產品與服務。
	責任	本公司累積、發揮相關品質實務經驗，持續監控經營風險，導入事業部中長期策略規劃，以確保公司、客戶及利害相關者之最大利益，達成企業之永續經營。
	資源	本公司落實 ISO 9001 品質管理系統，在內部推行三位一體活動 (包含 ISO9001、ISO14001、OHSAS18001)，係為使本公司朝向「環境 + 安全衛生 + 品質」三合一的驗證模式，以增進系統管理效益及降低企業管理成本。在驗證與訓練部分，定期與 SGS 公司進行外部驗證及種子訓練，而本公司凡新進事務職員亦必須接受為期 5 天密集的入職訓練，其中包含本公司 ISO 品質管理系統執行實務課程。
	申訴機制	依客戶抱怨、訴賠管理辦法辦理，客戶可利用面談、電話、電郵等管道向春源鋼鐵申訴。
	特定的行動	本公司導入品質管理系統執行之外，每年度召集事業部各廠舉辦內部品管圈(QCC)及提案發表活動，並評選參加「2019 年台灣持續改善競賽」，歷年持續保持獲獎殊榮，今(2019)年度獲得銀塔獎 1 座、銅塔獎 1 座。
管理方針評估	管理評量機制	為有效管理及持續改善，本公司執行 ISO9001、ISO14001、OHSAS18001 定期稽核作業，藉由績效監控與量測、管理審查及客戶滿意回饋與分析，事業部各廠(所)運用 PDCA 管理循環持續改善品質管理系統之適宜性、充分性和有效性。
	績效與調整	在全球環保意識不斷提升下，節能減碳已成為世界發展的主要課題，春源鋼鐵為秉持企業永續發展及社會責任，提升企業形象，實現公司永續經營，掌握綠色競爭優勢，提供車用高強度鋼材，除強化車身結構安全外，更可減輕車體用量，減少油耗，降低碳排放量；另推廣高規電磁鋼捲材料，用於 TEFC 系列馬達，其能效值經 TAF 測試實驗室驗證達 IE4 標準，更印證本公司致力落實品質管理系統及對產品品質提升的保證。



鋼結構產品、IE3 馬達認證標章

1. 檢驗機構認證：
TAF(非破壞檢驗領域)
2. 產品認證：
CNS 正字標記 (一般結構用銲接 H 型鋼)、
IE3 高效率馬達



投入各類產品檢測儀器



1.2 | 公司治理

營運策略發展

為求企業穩健永續發展，春源鋼鐵訂定了八大營運策略，秉持客戶管理、帳款管理、庫存管理、成本合理化、人才培育、研發創新、設備投資、廠房投資，落實企業社會責任之經濟、環境、社會三大面向的精神。



客戶管理

1. 鞏固現有客戶，開發新客戶提升市佔率。
2. 密切注意政經情勢及產業變化情形，積極尋找商機。
(ex: 中美貿易戰、台商回流設廠)



成本合理化

1. 提出並執行各項費用合理化方案 (營業 / 工廠 / 工務費用)。
2. 提出並執行各項作業流程改善 / 作業效率提升方案。
3. 取得多元化及具競爭優勢的料源管道，降低購料成本。



人才培育

1. 執行人力規劃，有計劃的招募人才。
2. 持續執行工作輪調作業，培育多能工人才。



設備投資

1. 盤點各廠設備，擬訂汰舊換新計劃。
2. 審慎評估各項設備投資計劃。



帳款管理

1. 依經營環境變化，適時調整客戶信用額度，降低債信風險。
2. 強化帳款管理，提升帳款回收及縮短票期，建立安全的交易條件。



庫存管理

1. 審慎辦料，以最適庫存經營。
2. 提高存貨週轉，避免跌價損失。
3. 強化超過 3 個月庫存的管理。



研發創新

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. 技術研發策略：
①省力化、自動化
②新技術、新製程 | 2. 市場研發策略：
①新產品、新市場 |
|------------------------------------|------------------------|



廠房投資

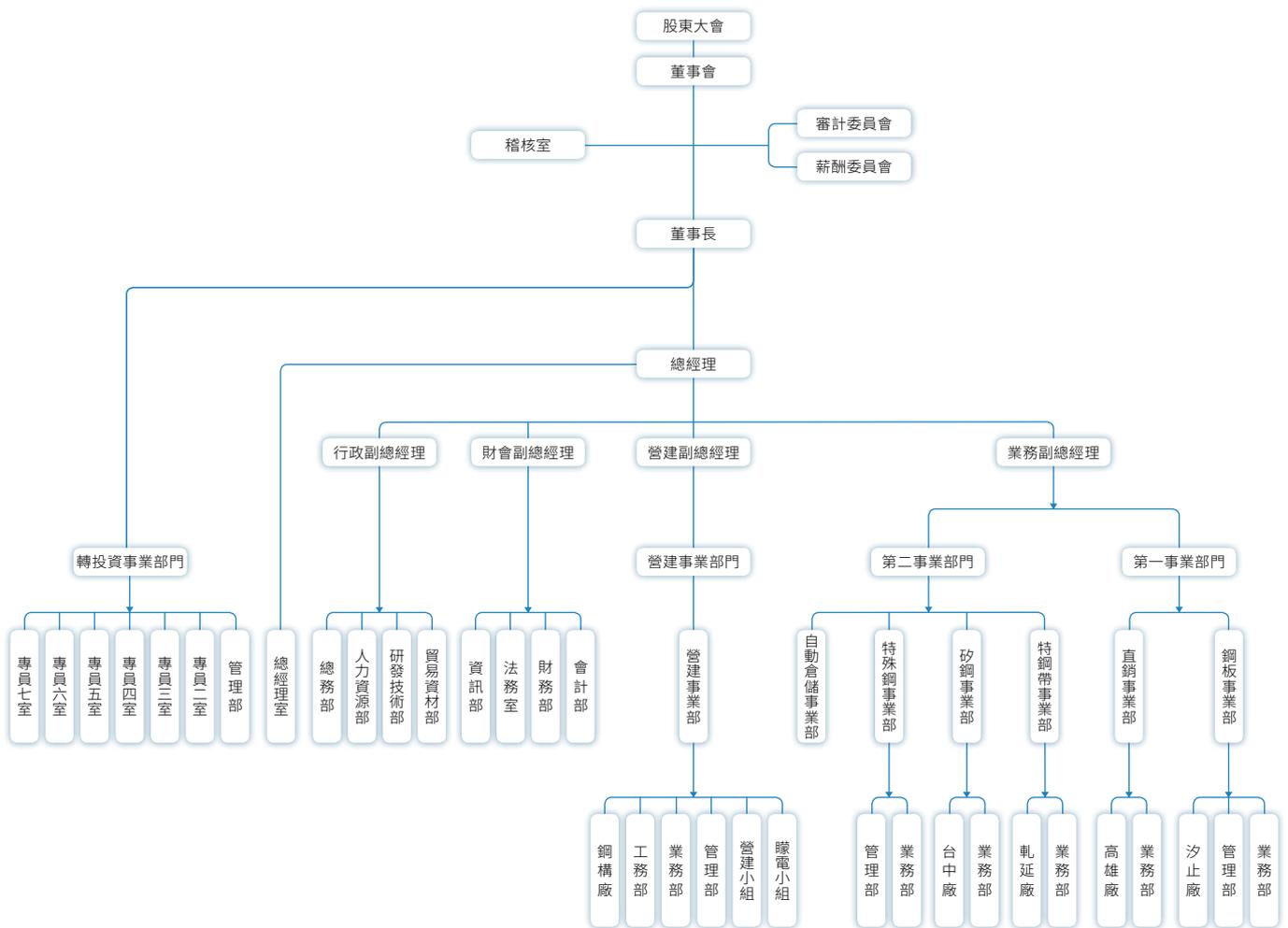
1. 確實依規劃時程，執行已核准之廠房 / 辦公室投資案。
2. 行政單位協助、支援、督導、追蹤投資計劃執行進度。

公司治理架構

春源鋼鐵董事會為公司最高治理機構，董事長為股東會及董事會主席（董事長並無擔任公司其他職務），其下設有總經理、副總經理、協理，並設有董事會，強化公司治理架構，並於 2011 年 10 月 15 日經董事會核准任命薪酬委員會，提高議事效能，及 2019 年 6 月 21 日經董事會核准任命審計委員會，以健全監督功能及強化管理機能。

春源鋼鐵工業股份有限公司 組織圖

生效日：109/06/01



董事會

由八位董事、三位獨立董事組成，每季至少召開一次董事會議，主要為擬定公司治理與營運方針之相關政策，並監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令。

審計委員會

審計委員會應由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

薪酬委員會

由三名薪酬委員組成，每年至少召開二次會議。依據董事及經理人之職責與其他相關企業相同崗位的薪酬水平制定薪酬計劃（包括績效評價標準、獎罰制度等），並對公司董事及經理人履行職責的情況進行績效考評。

稽核室

公司制度之稽核及改善追蹤。

董事會成員遴選流程

本公司董(監)事選舉係採公司法第一百九十二條之一候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。目前董事會由八位董事、三位獨立董事，各具有豐富的產業經營經驗與學術經驗之成員組成。

董事會為本公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其中有 10 位男性、1 位女性，30 歲以下 0 人、30 歲~50 歲有 2 人、50 歲以上 9 人，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、監督公司遵循法令、公司章程之規定及股東會決議，並致力於股東權益極大化。

春源鋼鐵董事會成員				
	姓名	學歷	經歷	現職
董事長	蔡錫奇	十信工商	新鋼工業(股)公司董事長 春源鋼鐵工業(股)公司董事	春源鋼鐵工業(股)公司董事長 春源鋼鐵工業(股)公司總經理 新鋼工業(股)公司董事等
	李文隆	醒吾商業專科學校 觀光事業科	春源鋼鐵工業(股)公司董事長 永光華金屬(股)公司總經理 台灣鐵塔(股)公司董事長	春源鋼鐵工業(股)公司董事 永光華金屬(股)公司董事長 台灣鐵塔(股)公司董事長等
董事	鄭毅明	日本名城大學 法律系	七星煙草(股)公司董事長 國王煙酒專賣(股)公司總裁	春源鋼鐵工業(股)公司董事 新鋼工業(股)公司董事 春原營造(股)公司董事 毅帝(股)公司董事……等
	蔡錫儀	醒吾商業專科學校 肄業	春源鋼鐵工業(股)公司董事	春源鋼鐵工業(股)公司董事等
	蔡政廷	紐約市立大學 布魯克商學院 財務管理 碩士	ACRA 工業機械有限公司 專案經理 CYBER EXPRESS 財務管理顧問公司研究員	新鋼工業(股)公司董事 春源鋼鐵工業(股)公司董事等
	安廷投資(股)公司 代表人：李文發	日本大學 經濟系	春源鋼鐵工業(股)公司董事 新鋼工業(股)公司董事	春源鋼鐵工業(股)公司董事 新鋼工業(股)公司董事等
	連德投資實業(股)公司 代表人：吳美鶯	政治大學 企管系	春源鋼鐵工業(股)公司董事 連隆投資(股)公司董事長	春源鋼鐵工業(股)公司董事 連隆投資(股)公司董事長等
	富巨春(股)公司 代表人：鄭毅宏	日本青山大學	春源鋼鐵工業(股)公司董事 富巨春(股)公司董事長	春源鋼鐵工業(股)公司董事 富巨春(股)公司董事長等
	獨立董事	曾勇夫	台灣大學法律系 法學組	法務部 部長 法務部 政務次長 最高檢察署代理檢察總長
林維樑		淡江文理學院 會統系	彰化商業銀行(股)公司 總經理	台中商業銀行(股)公司常務董事 台中銀租賃事業(股)公司董事長 春源鋼鐵工業(股)公司獨立董事等

獨立董事	許立銘	德明商業專科學校 企管科	廣信益群聯合會計師事務所會計師 會計師公會稅制稅務委員會列席委員 新鋼工業股份有限公司獨立董事 及薪資報酬委員	廣信益群聯合會計師事務所會計師 春源鋼鐵工業(股)公司獨立董事 新鋼工業(股)公司獨立董事等
------	-----	-----------------	--	--

註 1：根據本公司章程之規定，本公司設董事九至十一人，獨立董事至少三人，任期均為三年，連選均得連任。本屆任期自 2019.06.21 至 2022.06.21

註 2：因本公司設置審計委員會取代監察人，故監察人林美利及安廷投資(股)公司於 2019 年 6 月 21 日解任。

審計委員會成員

本公司董事會為健全監督功能及強化管理機能，於民國 2019 年 6 月 21 日設置審計委員會。審計委員會由全體獨立董事組成，且其中至少一人應具備會計或財務專長。

春源鋼鐵監察人

職別	姓名	學歷	經歷	現職
主席	許立銘	德明商業專科學校 企管科	廣信益群聯合會計師事務所會計師 會計師公會稅制稅務委員會列席委員 新鋼工業股份有限公司獨立董事 及薪資報酬委員	廣信益群聯合會計師事務所會計師 春源鋼鐵工業(股)公司獨立董事 新鋼工業(股)公司獨立董事等
委員	林維樑	淡江文理學院 會統系	彰化商業銀行(股)公司總經理	台中商業銀行(股)公司常務董事 台中銀租賃事業(股)公司董事長 春源鋼鐵工業(股)公司獨立董事等
委員	曾勇夫	台灣大學法律系 法學組	法務部 部長 法務部 政務次長 最高檢察署代理檢察總長	裕國冷凍冷藏(股)公司監察人 愛之味(股)公司獨立董事 春源鋼鐵工業(股)公司獨立董事等

董事會薪酬

為健全本公司治理及強化董事會功能，依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」且經董事會之決議設立薪酬委員會(以下簡稱「本委員會」)，並訂定本委員會組織規程，以利遵循。本委員會宗旨為協助董事會評估及核定董事、監察人及經理人之薪酬水準，成員包含本公司獨立董事一人，其餘成員由董事會決議委任之，總人數三人，任期為三年，職權事項如下：

- 一、訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 二、定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。
- 三、董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。

前項各款事項決議應經本委員會全體委員二分之一以上同意，並提董事會決議；應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之；董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之即日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。本委員會每半年應至少召開會議一次，並得視需要隨時召開會議，必要時得請董事、公司相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊。2019 年本公司最高個人年度所得與其他員工年度所得之中位數比率為 11：1。

董事進修

本公司每年提供董事進修課程，課程內容包括公司治理、證券法規、董事會議事運行等課程，2019 年共計 34 小時。

春源鋼鐵董事會進行情形

	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事長	蔡錫奇	臺灣證券交易所	有效發揮董事職能宣導會	3	3
董事	蔡政廷	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2019 年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	許立銘	中華民國會計師公會全國聯合會	(台北) 財團法人財務與稅務會計議題探討	3	22
		中華民國會計師公會全國聯合會	因應新公司法修正之公司登記相關問題	3	
		中華民國會計師公會全國聯合會	(台北) 會計師業務發展與常見問題解析	3	
		中華民國會計師公會全國聯合會	會計師事務所防制洗錢及打擊資恐內部控制制度之應用	3	
		中華民國會計師公會全國聯合會	2018 年度營所稅申報要點及疑義解析	7	
		中華民國會計師公會全國聯合會	最新公司登記及資本額查核簽證實務解析	3	
	林維樑	中華民國公司經營發展協會	2019 年董事會議事主管班第六期董事會運作最佳實務系列講座	3	3

利益迴避

本公司董事會議事規範明文規定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，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。對依第一項規定不得行使表決權之董事，不計入該議案之出席數。本公司於 2019 年並無利益迴避事項之情事發生。

反貪腐

春源於「人事管理規則」中規定員工應注意品行，謹言慎行，不得藉職務上的便利營私舞弊，並於「從業人員獎懲辦法」中規定營私舞弊、盜竊或挪用公款，收受賄賂、佣金或故意損壞公司財物者，經查屬實者，將視情事給予免除職務及終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。透過年度內控自評作業，公司所有部廠室及子公司，需就其作業項目進行自我檢視，包括法令規章遵循，適時調整內部控制制度之設計、執行，並落實自我監督之機制。2019 年本公司並未進行貪腐評估。

1.3 | 營運績效

財務成果

經濟績效管理方針

說明	內容
 <p>重大主題及邊界</p> <p>本主題的重大原因</p>	為能達成股東權益與企業未來永續發展，有效拓展市場，強化服務速度與品質，本公司持續投資各型生產設備，提升加工效率、降低生產成本；增建廠房，因應業務成長需求，以不斷投資強化競爭力，達成增收增益的基本方針，期盼所有同仁同心協力，共同達成年度目標。
本主題邊界	春源鋼鐵總公司及海外子公司。
本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關財務揭露包含台北總部及其他事業部，其他相關子公司以及轉投資公司之資訊則由年報所示。

說明	內容
本主題管理目的	持續追求永續發展、獲利與成長。
政策	<ul style="list-style-type: none"> 『庫存控管』，以最適當庫存經營，提高存貨週轉率。 『客戶管理』，提高市場佔有率，落實信用與帳款管理。 『人才培育』，力求人才量足、質優。 『省力化、自動化』生產設備投資，提高生產效率。
承諾	依循公司法、證交法等相關法令以及金管會、台灣證券交易所等主管機關規定，持續為公司及各利害關係人創造最大利益。
 <p>管理方針及要素</p> <p>目標與標的</p>	公司每年依據企業未來發展方向、內外環境變化及企業優弱勢等因素，擬定公司營運方針與目標。
責任	由總經理室負責彙總及檢討公司各單位之目標計劃。
資源	公司定期進行目標檢討，針對落後項目擬定改善計劃，以求目標之順利達成。
申訴機制	於公司網站設有申訴及不法舉報管道：公司網站 (http://www.cysco.com.tw/) \ 利害關係人專區 \ 利害關係人聯絡資訊，針對不法行為進行舉報，以杜絕相關舞弊。
特定的行動	公司持續針對生產設備進行投資或更新，同時也持續增設廠房，以提升公司經營競爭力。

 管理方針評估	說明	內容
	管理評量機制	定期舉辦由高階主管所組成的經營決策會議，分別針對行政單位、事業單位、轉投資公司等主題，進行當月績效檢討。
	績效與調整	2019年合併營收 167.35 億元，稅後淨利 2.96 億元，未來將持續為公司及各利害關係人創造最大利益。

2019年春源鋼鐵力求持盈保泰，財務績效上 2019年個體稅後淨利 2.41 億元，較 2018年下滑。2019年合併營收 167.35 億元，稅前淨利 2.96 億元，稅後淨利 2.32 億元，基本每股盈餘 0.37 元，經董事會決議，2019年度擬每股配息 0.30 元。2019年職工福利金額為 28,173 仟元。詳細財務報導歡迎至春源鋼鐵官網投資人專區下載各年度財務報告。

春源鋼鐵經濟績效

單位：新臺幣仟元

項目	2017年	2018年	2019年
營業收入	17,266,107	18,510,589	16,735,011
營業成本	16,142,058	17,495,379	15,783,299
營業費用	772,946	789,835	783,935
員工薪資和福利	1,362,416	1,348,208	1,387,292
支付出資人款項	323,828	362,687	194,297
支付政府款項	171,708	92,474	87,888
社區投資	42	43	245
留存的經濟價值	77,855	-118,688	38,147

2019年政府補助

單位：元

補助項目	補助國別	補助金額
青艦計畫政府補助款	中華民國	931,200
交通視野補助款	中華民國	256,000
動力與公用設備補助款	中華民國	1,401,600
充電起飛計劃補助款	中華民國	464,158
合計		3,052,958

供應商共榮

春源鋼鐵 2019 年供應商共 796 家，主要以原料採購為主，採購金額占比超過 80%。春源鋼鐵最主要的供應商為中鋼，中鋼亦為台灣本地唯一之高爐廠。2019 年台灣當地採購量為 88.06%，國外進口比例為 11.94%。本公司現在並未針對鋼廠進行供應商評鑑，但針對其他物料供應商每年仍會進行價格、品質、交期、服務等進行評鑑。

春源鋼鐵供應商統計

契約種類	2017 年			2018 年			2019 年		
	家數	採購金額	採購金額占比	家數	採購金額	採購金額占比	家數	採購金額	採購金額占比
原物料	443	10,075,015,350	87.72%	459	11,109,401,613	86.57%	444	10,234,015,093	87.61%
工程	185	1,180,806,302	10.28%	204	1,521,709,203	11.86%	185	1,238,456,218	10.60%
勞務	181	229,443,036	2.00%	177	202,018,118	1.57%	167	209,149,206	1.79%
合計	809	11,485,264,688	100%	840	12,833,128,934	100%	796	11,681,620,517	100%

備註：以上統計之廠商均為中華民國之供應商。

1.4 | 風險管理

風險鑑別與管理

春源鋼鐵依業務職掌之目標、經營策略之執行及例行性業務之操作，進行全面性風險管理。首先進行風險因子確認及衡量潛在損失，其次選擇管理方法，並對風險管理作定期及不定期之監督、稽核、追蹤。

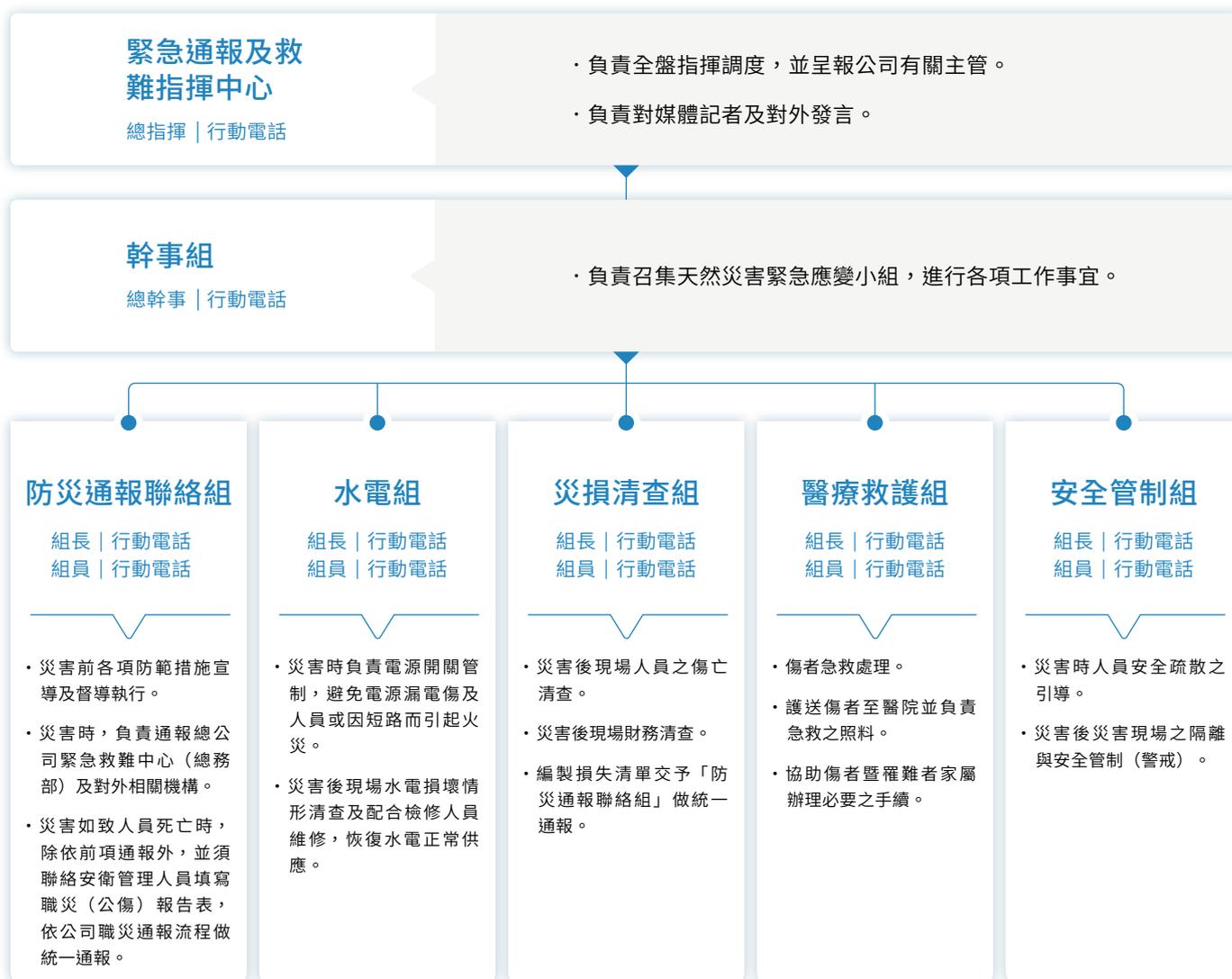
本公司雖尚未被列入溫室氣體減量法之規範對象，但世界各國對於溫室氣體排放管制的法規愈來愈多，也愈來愈嚴格。這些法規除了要求企業須定期揭露溫室氣體相關資訊外，亦可能限制其排放量；在此同時，許多政府正在研議開徵碳稅或能源稅，對於生產所需原物料與能源的價格也逐年提高，而這些因素都將提高企業的生產成本。本公司將持續關注國內外法規變化，了解法規趨勢，做好及早因應之準備；又積極透過產業公會組織與政府溝通，對法規修定提出建議使其更為合理與適用。

春源鋼鐵風險鑑別與管理對策

風險項目	管理對策
營運風險	本公司確知建立、實施和維護內部控制制度是本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度。稽核單位將定期評估風險並擬定稽核計劃，依其計劃執行相關查核，另視需要執行專案稽核，並定期向監察人及董事會報告查核結果。
利率風險	除秉持審慎、穩健的原則，同時考量資金成本高低及可能之報酬與風險，選擇最有利之籌資來源與資金運用方式，並持續蒐集市場利率相關之金融資訊，以適時採取應變措施，降低利率變動對公司獲利造成的衝擊。
匯率風險	本公司於外匯部位之管理採自然避險政策，而大陸子公司之短期借款則改以人民幣計價，藉此規避資產及負債因匯率波動所產生之變動風險，未來將隨時掌握匯率走勢，並參照相關財經資訊、外匯報告及國際經濟情勢，擬定合適措施以規避此風險。

通貨膨脹風險	本公司未來仍將繼續關注國際原物料走勢、上游鋼廠盤價變化、下游產業出貨狀況，以迅速反應成本變動，並有效管理產銷組合及存貨狀況。
環安衛管理風險	除秉持審慎、穩健的原則，同時考量資金成本高低及可能之報酬與風險，選擇最有利之籌資來源與資金運用方式，並持續蒐集市場利率相關之金融資訊，以適時採取應變措施，降低利率變動對公司獲利造成的衝擊。
天災風險	春源依自身產業特性，訂定並落實執行「職業安全衛生管理辦法」，並建置及實施 ISO14001 環境管理系統、OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統，同時定期舉辦各項教育訓練與員工健康檢查，以保障同仁安全與健康。
氣候變遷風險	春源鋼鐵尚未被列入溫室氣體減量法規對象，故未進行溫室氣體排放量盤查，亦未進行產品碳足跡查證。但世界各國對於溫室氣體排放管制的法規愈來愈多，也愈來愈嚴格。這些法規除了要求企業須定期揭露溫室氣體相關資訊外，亦可能限制其排放量；在此同時，許多政府正在研議開徵碳稅或能源稅，對於生產所需原物料與能源的價格也逐年提高，而這些因素都將提高企業的生產成本。本公司將持續關注國內外法規變化，了解法規趨勢，做好及早因應之準備；且積極透過產業公會組織與政府溝通，對法規修定提出建議使其更為合理與適用。

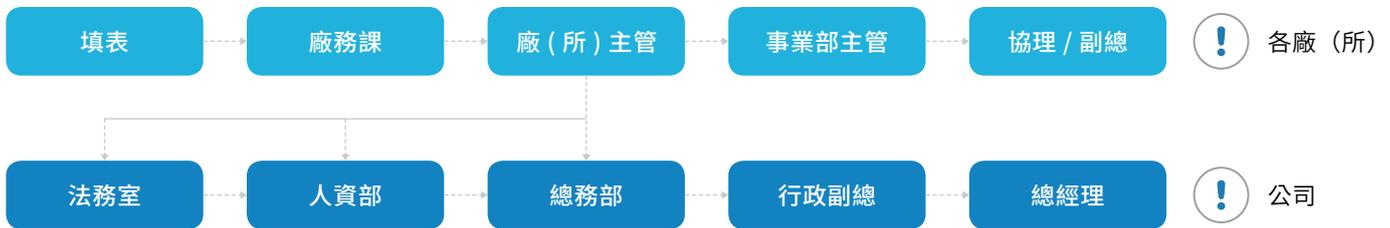
春源鋼鐵緊急應變組織圖



預警方針與行動

風險類別	風險辨識	採取策略 / 行動
 法規風險	廠區工安事故	依據春源鋼鐵環安衛管理系統之「環安衛事故及異常調查處理管制程序」，當廠區發生異常狀態及事故時，應分析發生的原因，並擬定合理、可行之矯正措施，持續監測執行成效，確認改善發生原因，預防再發。

春源鋼鐵工商通報流程圖



風險類別	風險辨識	採取策略 / 行動
 天災風險	颱風、地震或其他	依據「天然災害緊急應變相關規範」辦理，並於預知天災發生前(如颱風)，成立天然災害緊急應變組織人員進行相關處置。

春源鋼鐵天然災害通報流程圖



內部控制管理

春源鋼鐵為強化公司治理，促進公司之健全經營，訂有完備之內部控制制度可供各單位遵循，並已將公司制度規章於公司內部平台完全揭露，方便員工隨時可查詢及引用。同時並持續加強辦理內部檢核及自行評估作業，推動各單位自主管理及落實自我監督機制。當員工有道德相關或法規相關問題時，可詢問人力資源部或法務室相關人員。

本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。



1.5 | 法規遵循

法規遵循管理方針

重大主題及邊界

說明	內容
本主題的重大原因	為貫徹法令保障性別工作權之平等，消除性別歧視，提供員工平等、安全的工作環境。公司如不推動及貫徹，將面臨相關法規上的處罰。
本主題邊界	此主題衝擊範圍包含台灣總公司及北中南各生產營運據點。
本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關性別平等之主題將揭露台灣總公司及北中南各生產營運據點。

管理方針及要素

說明	內容
本主題管理目的	為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。
政策	公司將所有員工視為公司重要資產之一，注重人權、平等以及反歧視原則是我們對待多元文化員工的核心理念及政策。
承諾	建立重視人權的職場環境，尊重並平等對待每一位員工是公司堅定不移的信念，也是對員工的基本承諾。
目標與標的	防止歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件之發生。
責任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴人之保障： 確保同仁提出申訴或協助他人申訴時，不得解僱或其他不利之處分。 2. 不允許因性別、種族、國籍、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護之其他特性的不同而產生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為，建立重視人權的職場環境。
資源	於公司制度規章已明訂性別平等之相關辦法。
申訴機制	性騷擾申評會。
特定的行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各部、廠、室、營業所主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。 2. 依據「性別工作平等法」，女性員工於妊娠期間及分娩時，享有懷孕留職停薪、產檢假、產假，男性員工於其配偶分娩時，享有陪產假；對於有育嬰需求之員工，依據「性別工作平等法」與「育嬰留職停薪實施辦法」辦理員工育嬰留職停薪作業，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。



管理方針評估

說明

內容

管理評量機制

依據相關法令規定，訂定性騷擾防治辦法，若有申訴案件成立時，依法組織性騷擾申評會進行調查與處置。

績效與調整

1. 本公司於 2019 年未發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件與社會衝擊事件。
2. 本公司 2019 年育嬰留停回任率為 50%。



春源鋼鐵自成立以來，持續關注任何可能影響公司營運的政策與法令，對於遵循各項法規極為重視，一直以守法的企業自詡，且每年不定期於內部重申公司治理、員工品德操守等道德規範，並以誠信經營原則，恪遵國內、外各項法規。公司設有法務室，協助員工釐清各項法規疑義，並辦理相關教育訓練，期望同仁不僅遵循法令，更避免可能導致違法之行為產生。倘若員工有違反法律、勞工安全規章或法規、勞動契約及商業道德之情形，春源鋼鐵將依相關法令及懲戒措施訴追處理，並合理影響員工績效評核的結果。春源鋼鐵 2019 年未涉及任何反競爭行為、反托拉斯及獨佔等相關訴訟，亦無不遵從商業與公司營運法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰。

為了確保誠信經營與法令遵循之落實，本公司持續關注可能影響公司業務及財務之國內外政策與法令。在法令遵循方面，訂定各項公司治理規章與辦法遵循之。有關公司營運之重大罰款，係依據「2017.12.28 臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第二章（重大訊息）第 4 條第二十六項第三款單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者揭露。相關法規遵循面向整理如下表示。



公司治理相關法規

- ✓ 無違反公司法
- ✓ 無違反商業法
- ✓ 無違反證券金融法規
- ✓ 無涉及貪污事件
- ✓ 無政治獻金
- ✓ 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟



環保相關法規遵循

- ✓ 無違反廢棄物清理法
- ✓ 無違反空氣污染防治法
- ✓ 無違反水污染防治法
- ✓ 無嚴重洩露事件



勞工權益相關法規

- ✓ 無違反性平法
- ✓ 無強迫勞動
- ✓ 無使用童工
- ✓ 無侵害原住民人權



產品相關法規

- ✓ 未有禁止或具爭議性之產品
- ✓ 無違反行銷相關法規及自願守則的事件
- ✓ 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事
- ✓ 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料

2019 年春源鋼鐵違反職業安全衛生法相關說明

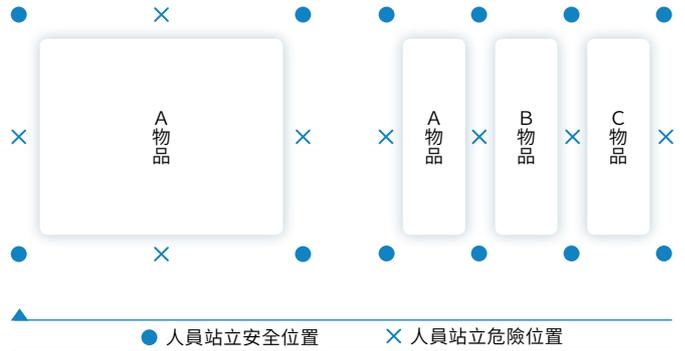
因員工操作天車吊掛物料時，碰撞側邊堆放之物料，導致傾倒致壓傷，違反安衛法規遭受罰款新台幣 30,000 元。對此件工安事件採取下列預防設施說明如下：

- (一) 限制暫存區堆疊高度需低於 800mm ↓，存放時間不得超過兩小時，減少物料傾倒機會。
- (二) 【天車吊運人員安全站立位置】由主管逐員實地站立確認無誤後再次宣導，另由安衛單位抽查再確認。

天車吊運人員安全站立位置

圖示 1：吊運 A 物品作業，人員站立安全位置。

圖示 2：吊運 B 物品作業，人員站立安全位置。



因員工進行折床調整作業時，誤觸腳踏開關造成折床作動致夾傷，違反安衛法規遭受罰款新台幣 90,000 元。對此件工安事件採取下列預防設施說明如下：

- (一) 增設「雷射式安全裝置」，折床作動時，肢體或異物進入折刀下方危險範圍時，連動折床立即停止。
- (二) 加強「刀具安全墊木與安全連鎖裝置」，墊木自固定座中取出放置於刀模上，安全連鎖裝置動作，折床立即停止。



(三) 加強「開關誤踩防護板」，更換、調整刀模時，放下防護板，防止人員誤觸使折床作動。



02

Cherish employees and give back to society

珍視員工與回饋社會



勞資會議協議 **100%**

勞資會議之協議，公司所有同仁 100% 皆受其保障。

復職率達 **50%**

2019 年度申請育嬰留職停薪員工人數計 4 人；期滿應復職員工人數計 6 人，實際復職員工人數 3 人，復職率達 50%。

勞工代表人數比例 **37%**

春源鋼鐵依法令設置「勞工安全衛生委員會」，2019 年勞工安全衛生委員會中勞工代表人數比例 37%。

安全議題占約 **57%** | 健康議題占約 **43%**

「職業安全衛生管理辦法」所列之健康與安全議題，其中龍潭廠區 2019 年會議記錄中討論之安全議題占約 57%；健康議題占約 43%。

進用 **32** 名雙軌 + 建教生

自 2012 年累計進用雙軌 + 雙軌生 32 人，留任 20 人，留任率 63%

2019 **幸福企業大賞**

在 2019 幸福企業大賞「製造業」分項「金屬 / 非金屬類」，由近萬名上班族進行網路投票，從 900 多家企業票選出心目中最幸福的企業前二十名。

春源鋼鐵長期致力於：

- 塑造優質職場環境
- 重視員工職涯發展及人才培訓
- 促進勞資和諧，使員工對企業的認同感與向心力凝聚。

讓員工感受到「幸福企業」所帶來的一股溫馨與感動，成就幸福有感的企業。



2.1 | 人力資源

人力結構

秉持人為企業最重要資產及使員工生活優質化，春源鋼鐵致力於營造友善職場及使員工工作及生活平衡，公司內部採取人性化管理，藉由多元化溝通管道使員工與公司進行溝通。春源鋼鐵對於員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分予以歧視。

全公司人數至 2019 年底共 1,172 人，男性 1,020 人 (主管職 206 人，事務員及技術員 814 人)，佔全公司人數的 87%，女性 152 人 (主管職 17 人，事務員及技術員 135 人)，佔全公司人數的 13%，皆為正職人員及全職人員，高階管理階層為協理級及以上管理人員，100% 為台灣當地居民。

2019 年春源鋼鐵人力結構

類別	主管				非主管			
	女性		男性		女性		男性	
性別	人數	佔全公司 人數比例	人數	佔全公司 人數比例	人數	佔全公司 人數比例	人數	佔全公司 人數比例
年齡								
30 歲以下	1	0%	0	0%	20	2%	157	13%
30-50 歲	7	1%	108	9%	68	6%	452	39%
50 歲以上	9	1%	98	8%	47	4%	205	17%
合計	17	1%	206	18%	135	12%	814	69%

2019 年春源鋼鐵多元化員工結構

身心障礙

性別	男	女
人數	9	3
佔全公司人數比例	0.88%	1.97%

原住民

性別	男	女
人數	9	1
佔全公司人數比例	0.88%	0.66%

2.2 | 員工照顧

重視基本人權

春源鋼鐵遵循法令要求致力保護員工人權、個人隱私及禁止不當歧視，在人才延攬上，謹守公平、公正、誠信原則，對員工之招募、甄選、聘僱，皆符合政府法令規定，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以工會會員身分為由，予以歧視及差別薪酬待遇。

員工福利

▶ 勞資會議

春源鋼鐵秉持誠信透明的經營原則，當公司有重大營運變化，均能依據勞基法及其他法令辦理通知程序，以確保員工享有提前預告的保障。同仁可經由福利委員會、勞資會議等組織，透過定期召開之會議，向公司提出建議，也可透過申訴制度反映問題。勞資會議之協議，公司所有同仁 100% 皆受其保障。勞資會議勞資雙方代表各 5 人，資方代表與勞方代表充分溝通意見，每三個月召開一次定期會議，會議議題有關勞工權益、勞動條件等相關議題進行討論、有效溝通，都能獲得有效解決。

▶ 薪資平等

春源鋼鐵新進人員之敘薪乃是衡量人力市場供需情形與薪酬行情訂立標準，以優於台灣勞基法所規定之基本工資為原則，並考慮其進入公司後擬予擔任之工作、學歷、相關工作年資、市場人力需求狀況、參酌現有擔任相同工作或相等年資人員之薪給。間接人員進用敘薪為 28,900 元 ~ 38,000 元，約為基本工資的 1.41 倍以上；直接人員進用敘薪 (含季績效獎金) 為 28,100 元 ~ 30,700 元，約為基本工資的 1.24 倍以上；滿三個月後依新進同仁工作表現進行考核並辦理調薪，間接人員爾後每滿 6 個月依其工作表現進行績效考評及調加薪給、直至年資滿 3 年止；直接人員爾後每滿 6 個月依其績效調加薪給、直至年資滿 2 年止，不分種族、國籍、年齡、性別，同享同工同酬。

▶ 退休保障

本公司擁有健全的財務制度，依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定「員工退休辦法」，提繳穩固的退休金。公司亦委由精算師精算，定期提供退休金報告，並已足額提撥退休金，保障同仁未來請領退休金的權益。依據勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之月薪資，按月提撥至台灣銀行舊制退休準備金帳戶。

新制退休金則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提繳 6% 至員工個人退休金專戶，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。

	2017 年	2018 年	2019 年
非擔任主管職務值之全時員工人數	1,402 人	1,385 人	1,397 人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	894,134,300 元	886,131,964 元	901,566,134 元
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	637,756 元	639,806 元	645,359 元
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	-	573,367 元	573,290 元

▶ 營運變更最短預告期

一、本公司「人事管理規則」第九條訂定，有下列情事之一者，本公司得經預告後，終止聘僱關係：

- (一) 歇業或轉讓時。
- (二) 虧損或業務緊縮時。
- (三) 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- (四) 業務性質變更，有減少從業人員之必要，又無適當工作可供安置時。
- (五) 員工對於所擔任之工作確不能勝任時。
- (六) 患嚴重疾病經公私醫院、健保指定醫院證明不能繼續工作或因病留職停薪逾期未癒且未符合退休者。

二、預告期間

本公司依前項終止聘僱關係時，其預告期間如下列各款規定：

- (一) 在本公司繼續工作三個月以上未滿一年者，十日前。
- (二) 在本公司繼續工作一年以上未滿三年者，二十日前。
- (三) 在本公司繼續工作三年以上者，三十日前。

從業人員接到前款預告後得於工作時間內請假外出另謀工作，但每星期不得超過二日以上之工作時間，其請假期間工資照給。

► 福利制度

本公司深知企業的永續發展，除了財務績效的成長之外，更為重要地是員工的選育用留。為確保春源鋼鐵所有員工的工作權益及應享有之福利，我們設有完善的福利與培育制度，讓員工與春源鋼鐵一同成長。



保險型

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



服務型

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



經濟型

- 員工紅利、年終獎金、三節獎金、績效獎金
- 結婚補助、喪葬補助、生育補助、遷調補助、教育補助
- 生日禮金、勞動禮金、中秋禮金



發展型

- 完整的教育訓練（新進人員教育訓練、階層別訓練、職能別訓練）
- 順暢的升遷管道



康樂型

- 部門聚餐、社團活動、知性藝文活動、親子活動、各類球類競賽

獎金 -

員工酬勞、中秋獎金、年終獎金、季績效獎金

制度 -

(1) 請／休假：依勞動基準法之規定辦理 (2) 順暢的升遷管道
(3) 提供員工制服 (4) 伙食費補助 (5) 健康檢查

保險 -

(1) 勞保 (2) 健保 (3) 勞工退休金
(4) 員工暨眷屬團體保險（壽險／意外險／醫療險／癌症險）
(5) 出差／駐外人員加保旅行平安險

補助 -

(1) 結婚、生育補助 (2) 本人及子女教育補助
(3) 生日、勞動、端午、中秋、春節禮金
(4) 傷病住院慰問金、急難救助、喪葬補助

設施 -

兼顧員工健康、安全、與心靈發展，備有員工餐廳、宿舍（龍潭、汐止）、康樂室等

休閒 -

促進員工身心健康、工作與生活均衡為理念，提供豐富且多元化的娛樂休閒活動
(1) 社團、藝文活動 (2) 各式球類競賽
(3) 員工親子旅遊 (4) 國內外旅遊補助



育嬰留停

本公司至 2019 年 12 月 31 日止享有育嬰假之員工總數共 33 人 (男性 28 人 / 女性 5 人)。2019 年度申請育嬰留職停薪員工人數計 4 人 (男性 1 名 / 女性 3 名)；期滿應復職員工人數計 6 人 (男性 3 名 / 女性 3 名)，實際復職員工人數 3 人，復職率 50%。相關資料如下：

項目說明	2017 年			2018 年			2019 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度實際申請育嬰留停人數 A	1	1	2	3	2	5	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數 B	1	0	1	2	1	3	3	3	6
當年度育嬰留停實際復職人數 C	1	0	1	1	1	2	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 D	1	0	0	1	0	1	1	1	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 E	1	0	1	1	0	1	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 % (C/B)	100	--	100	50	100	67	--	100	50
當年度育嬰留停留任率 % (E/D)	100	--	100	100	--	100	100	--	100

2.3 | 人力發展



說明	內容
本主題的重大原因	為貫徹勞動法令保障員工平等、安全的工作環境。 公司如不推動及貫徹執行，將面臨相關法規上的處罰，進而營響公司競爭力。
本主題邊界	本公司勞雇關係及勞 / 資關係主題的衝擊範圍包含台灣總公司及北中南各生產營運據點。
本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關勞雇關係主題及勞 / 資關係主題將揭露台灣總公司及北中南各生產營運據點相關資訊。



說明	內容
本主題管理目的	基於以員工為本的理念，公司為建構出溫馨穩健的職場環境，重視員工安全及人才培育發展，建立和諧之勞雇關係。
政策	以勞雇雙方和諧定為中長期策略目標。
承諾	「有好的員工才有好的部門，有好的部門才有好的公司」，提供每位員工適度的關心和照顧，落實員工關懷，提供同仁發展才能的舞台，持續帶給員工職涯成就感與滿足感，創造一個舒適、樂活、健康的友善職場，更是公司對員工的基本承諾。
目標與標的	無重大勞資爭議案件發生。
責任	1. 申訴人之保障： 確保同仁提出申訴或協助他人申訴時，不得解僱或其他不利之處分。 2. 不允許因性別、種族、國籍、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護之其他特性的不同而產生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為，建立重視人權的職場環境。
資源	1. 依法向主管機關核備工作規則及公司內部揭露。 2. 依人事規則於公司制度規章明訂相關辦法。
申訴機制	設置有勞資會議及職工福利委員會，透過組織運作以建構勞資雙方溝通管道，使其勞資關係溝通順暢，並訂定有從業人員獎懲辦法及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
特定的行動	1. 人才招募：遵循法令注重員工人權、在人才雇用上，謹守公平、公正，對員工之招募、甄選、聘僱，不因性別、種族、國籍、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護之其他特性的不同，予以歧視及差別薪酬待遇。 2. 薪酬制度：本公司對於男女員工均一視同仁，強調同值同酬，不會因性別而有工作、敘薪、福利及升遷上有所差異，對於用身心障礙員工亦同。

特定的行動

3. 人事制度：本著勞基法的基本精神，薪酬、升遷、獎懲、考績、休假、退休金等與勞工相關之規定與福利等，對所有員工作進行更有利、更週全的規劃，以達妥善照顧員工的目的。
4. 多元福利措施：
 - 4.1 完善的保險計劃：依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及每月定期提繳勞工退休金外，另為員工辦理團體保險（含壽險 / 意外險 / 醫療險及癌症險）及出差 / 駐外人員加保旅行平安險，以增加整體保障。
 - 4.2 週延的福利措施：每年勞動節、端午節、中秋節、春節及員工生日等重大節日，皆發給節日禮金，並提供結婚補助金、傷病住院慰問金及喪葬補助、急難救助等。
 - 4.3 多元的福利設施：兼顧員工之健康、安全、與心靈發展，備有員工餐廳、宿舍、康樂室等多項設施。
 - 4.4 員工活動：

舉辦員工親子旅遊、歲末聯歡餐會、國內外旅遊補助、社團活動等。以促進員工身心健康、工作與生活均衡為理念，提供員工豐富且多元化的娛樂休閒活動

說明

內容

管理評量機制

依法成立勞資會議，為「協調勞資關係、促進勞資合作、提高工作效率。勞資會議設代表 10 名，由勞資雙方代表組成，任期 4 年，由公司指派代表 5 名；勞方代表 5 名，由各廠區選出之員工代表組成、每 3 個月定期召開會議討論。

績效與調整

1. 本公司於 2019 年未發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件與社會衝擊事件。
2. 本公司 2019 年育嬰留停回任率為 50%。
3. 本公司 2019 年勞資會議協議，公司所有同仁 100% 皆受其保障。



管理方針評估

人才留任

春源鋼鐵 2019 年度共招募 143 名員工（男性 127 名，女性 16 名），佔全公司人數的 12%；離職 136 名（男性 125 名，女性 11 名），佔全公司人數的 12%；退休 16 名（男性 15 名，女性 1 名）。

（備註：比例係以總數 / 全公司人數 * 100%。）

到職總數及佔全公司
人數之比例

離職總數及佔全公司
人數之比例

退休總數及佔全公司
人數之比例

	2018年		2019年		2018年		2019年		2018年		2019年													
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女												
	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例										
30歲以下	77	7%	4	0%	78	7%	14	1%	48	4%	2	0%	53	5%	4	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
30-50歲	59	5%	3	0%	49	4%	2	0%	83	7%	5	0%	67	6%	6	1%	0	0%	0	0%	0	0%		
50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	0%	0	0%	5	0%	1	0%	15	1%	3	0%	15	1%	1	0%
總和	136	12%	7	1%	127	11%	16	1%	134	11%	7	1%	125	11%	11	1%	15	1%	3	0%	15	1%	1	0%
全公司總人數	1,168		1,172		1,168		1,172		1,168		1,172		1,168		1,172									

人才培訓



說明	內容
本主題的重大原因	秉持著企業長期發展為原則，建置以職能為基礎之教育訓練體系，以提升與活化人才職能發展為目標。教育訓練體系以全方位學習作規劃，如新進人員訓練、核心職能訓練、專業職能訓練，到自我啟發訓練、管理職能訓練，規劃員工職涯發展所需訓練的課程，提供員工多元的訓練管道。
本主題邊界	本公司訓練與教育主題的衝擊範圍包含台灣總公司及北中南各生產營運據點。
本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關訓練與教育主題將揭露台灣總公司及北中南各生產營運據點相關資訊。



說明	內容
本主題管理目的	公司重視每位員工職能之養成與齊備，於每年10月底前，由各部廠室依據營業目標、計劃、資源、未來發展方向，擬妥年度訓練計劃及預算。秉持著企業長期發展為原則，建置以職能為基礎之教育訓練體系，以提升與活化人才職能發展為目標。
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 配合公司願景與策略，發展公司核心競爭力。 2. 鼓勵員工終身學習，提升個人競爭優勢。 3. 培養專業化、國際化經營管理人才。 4. 使公司文化、價值觀深植員工工作態度中。
承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實知識管理，建構學習地圖，發展公司核心競爭力。 2. 從業人員職能齊備率80%。 3. 持續培養經營管理人才，符合組織需求。 4. 持續培養輔導員，使新進同仁快速融入組織及文化。

目標與標的	提升員工專業能力及績效，達成單位年度目標、短 / 中 / 長期公司策略，以實現公司願景。
責任	人力資源部：依據公司願景、策略規劃，擬定教育訓練政策、體系，並規劃年度教育訓練計劃及預算。 部 / 廠：依事業部策略規劃、年度目標重點、個人績效面談結果、專業能力盤點，規劃單位教育訓練計劃及預算。
資源	1. 實體課程平均每人每年之受訓時數：21 小時 2. 實體課程平均每人每年之受訓費用：2,577 元 3. eLearning 平台：數位教材 4. 在各部門設有符合規範之培訓教室 / 教具
申訴機制	申訴： 教育訓練管理辦法公告全體員工週知，對各項課程之學員遴選明訂資格條件，每一堂課學員受課後皆須填寫課後滿意度調查表：學員可以於此表格提出對課程受課對象、講師授課內容 / 品質 ... 等之意見，辦訓單位經調查後會將結果回饋與學員。
特定的行動	公司投資資源提升員工人力資本時，應重視訓練品質與績效。本公司依據勞動力發展署就訓練內涵的計畫、設計、執行、查核、成果評估等階段擬訂人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 訂定「教育訓練品質手冊」，以維持本公司提升人力資本之運作。

說明	內容
管理評量機制	依據訓練品質手冊之「訓練成果評估辦法」以評估「受訓者」、「訓練計畫」、「組織」等三個層面，藉以判斷訓練是否能夠達成預期目標、檢視訓練的成本效益，瞭解受訓者受益情形，建立員工與訓練資料庫，協助將來決策制定等。
績效與調整	訓練成效採柯氏四級培訓評估模式： 1. 反應 (reaction) 層次：評估學員對於整個訓練方案的看法 2. 學習 (learning) 層次：衡量學員訓練結束後對於訓練課程瞭解的程度、知識吸收的程度。 3. 行為 (behavior) 層次：評估受訓者在接受訓練之後，是否能將學習成果移轉到工作上，而且訓練對其行為產生改變。 4 結果 (result) 層次：追蹤學員結訓後有具體成果，帶給組織效益等。



春源鋼鐵以職能為基礎，建置全方位人才發展培訓體系，於 2007 年起人資部協同各用人單位，透過工作分析手法，盤點出各職務所需之能力 (K/S)，建置專業能力行為指標，以利主管評鑑同仁之職能落差，依此訂定個人之學習發展計劃，以提升同仁職能齊備率 80% 為目標，並朝多能工及培養代理人之培訓作發展。

春源鋼鐵 CY 教育訓練體系

課程類別 職位層級	OJT(在職訓練)	OFF-JT(職外訓練)				SD										
		階層		職能	專案											
理級	部門內部訓練(專業職能盤點之KS) 擔任輔導員：帶領新進人員 與會：外部會議／研討會 與會：主管會議 代理人：代理主管職務	策略規劃與目標管理	績效管理	人力規劃	國際政經趨勢	領導與激勵	危機處理	系統與邏輯分析	創新思考	勞動法令	MTP1	智慧製造	財務報表閱讀分析	人力資源管理(進階管理)	市場開發／調查	書籍研讀、數位學習、網路資訊、外文學習 輔導員培訓 精進內部講師團 內部講師培訓
課級		三C職能	儲備幹部訓	專業能力盤點	招募甄選僱用導入	簡報製作技巧	MTP	TWII	MTP	出口貿易及條規	TPM	安全衛生	電機／電工	工程合約管理	業務人員應備能力	
組級		新人訓														
一般 / 專業職																
新進人員 (未滿 0.5 年)																

2019年春源鋼鐵整體員工平均教育訓練時數為21小時。非主管級除共通性課程外，以生產製造、安衛課程為主，而生產單位以男性同仁居多，故男性內、外訓平均時數高於女性；課組級主管內訓課程以新任課組級主管管理職能培訓課程為主，而新任女性課組級主管佔所有女性課組級主管之比例略高於男性，故女性課組級主管內訓時數略高於男性；女性理級主管因人數較少，平均時數易受單堂課程影響而拉高，但整體仍與男性理級主管接近。

2019年 平均教育訓練時數(時)	內訓		外訓	
	男	女	男	女
理級以上	15.04	17.17	15.04	17.17
課組級	28.44	33.71	28.44	33.71
非主管	16.63	13.54	16.63	13.54

備註：以上皆屬非定期契約人員，本公司無定期契約人員。

績效評核

本公司於管理規章明訂績效管理制度辦法，期間為上期評核及下期評核，評核項目為能力評核(30%)及績效評核(70%)，依據個人實際績效表現結合晉升、獎酬等管理制度，以達用才及留才之效果。



01 目標設定

- 訂定個人績效計劃及發展計劃：藉由績效面談及當期績效計劃所需，規劃其個人訓練、工作改善、主管協助等計劃。



02 期中檢討

- 績效改善計劃：評核主管於評核期間內，察覺被評核者之作業需求給予協助、輔導或應要求其改善時，可適時擬具其績效改善計劃，要求被評核者於日程內完成改善計劃，以利目標達成。
- 績效日誌：評核主管於評核期間內，記載被評核者之工作表現、重大事件或優良事蹟等事件，作為當期評核之參考依據。
- 期中檢核：視目標執行情況，可修正其績效目標。



03 期末評核

- 績效面談及評核。



04 績效輔導改善計劃

- 直屬主管與被評核者績效面談，針對落差共同訂定「績效輔導改善計畫表」。
- 改善追蹤：直屬主管應依設定之改善期限（每期 6 個月），確認績效改善狀況。

2019 年春源鋼鐵績效評核男女同仁比例



接受考核之男性

(1,004/1,025) 98.15%



接受考核之女性

(150/144) 99.3%

接受考核比例

註：考核總人數不包含外籍勞工。

缺勤率統計

年度	全年工作天數	性別	年底在職人數	病假 (日數)	工傷 (日數)
2017 年	249	男	1,042	1,087.1875	164.75
		女	148	84.9125	0
2018 年	249	男	1,024	1575.225	339.35
		女	144	82.025	0
2019 年	249	男	1,020	1144.875	516.5
		女	152	177.25	0.625

春源鋼鐵缺勤率統計 (缺勤：工傷假 + 病假)

項目	計算公式	2017 年	2018 年	2019 年
缺勤率	總缺勤天數 / (員工人數 * 全年工作日數) * 100%	0.45%	0.69%	0.63%
	男性缺勤天數 / (男性員工人數 * 全年工作日數) * 100%	0.48%	0.75%	0.65%
	女性缺勤天數 / (女性員工人數 * 全年工作日數) * 100%	0.23%	0.23%	0.47%

2.4 | 職業健康與安全



說明	內容
本主題的重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，職業安全衛生主題對於本公司相對重要。如不進行職業安全衛生管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的職業安全衛生管理可降低本公司的成本風險與提高同仁在生產製造過程中之安全性。
本主題邊界	本公司職業安全衛生主題的衝擊範圍包含台灣總公司及北中南各生產營運據點。
本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關職業安全衛生主題將揭露台灣總公司及北中南各生產營運據點。



說明	內容
本主題管理目的	為有效管理本公司職業安全衛生與職安法規風險。
政策	本公司的職業安全衛生政策為「遵守法規、全員參與、災害歸零、完善溝通、提升績效、持續改善及永續經營」。
承諾	本公司職業安全衛生遵循台灣職安法規。
目標與標的	本公司職業安全衛生目標為 " 零公傷 "。
責任	北中南各生產營運據點針對職業安全衛生議題設有推動小組，召集人為各營運據點之主管。
資源	
申訴機制	春源鋼鐵依法令設置「勞工安全衛生委員會」為審議、協調及建議勞工安全衛生有關管理事項，委員由勞資雙方人員共同組成，作為勞資協調溝通平台，保障勞工安全衛生。
特定的行動	本公司為有效管理職業安全衛生主題，先後已導入 OHSAS 18001 及 TOSHMS 等管理系統。



說明	內容
管理評量機制	本公司依 OHSAS 18001 及 TOSHMS 內部管理審查程序，每年皆針對職業安全衛生管理進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	相較於 2018 年，本公司 2019 年度綜合傷害指數下降 13%，將持續加強危害 風險管理。

勞安會議

本公司各營業據點皆於 2008 年通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證 (證書驗證到期日 2021/01/21)，其中龍潭一廠規模達「職業安全衛生管理辦法」規定，故另行通過 TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統驗證 (證書有效到期日 2021/02/09)，至今皆如期完成換證稽核及每年定期追查。本公司將於 2020 年第 2 季完成 OHSAS 18001 轉換 ISO 45001 驗證作業。

春源鋼鐵依法令設置「勞工安全衛生委員會」為審議、協調及建議勞工安全衛生有關管理事項，委員由勞資雙方人員共同組成，作為勞資協調溝通平台，保障勞工安全衛生。本公司安全衛生委員會由各事業部每三個月召開一次，統計全公司 2017 年至 2019 年勞工安全衛生委員會中勞工代表人數比例，分別約為 38%、35% 及 37%，皆優於「職業安全衛生管理辦法」規定之 33%。各工廠及營業所每年召開 4 次安全衛生委員會，討論事項包含「職業安全衛生管理辦法」所列之健康與安全議題，其中龍潭廠區 2019 年會議記錄中討論之安全議題占約 57%；健康議題占約 43%。

職業安全績效

依性別劃分職業安全績效

因作業型態重體力需求，現場作業人員以男性員工居多，故男性員工安全衛生危害風險較女性員工高，經統計之工傷件數、損失日數及失能傷害頻率高，說明如下列：

損失日數比例						
年度	2017 年		2018 年		2019 年	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
損失日數	218	0	532	0	472	0
損失日數比例	100%	0%	100%	0%	100%	0%

年度	件數	工傷類別
2017 年	14 件	皆為男性員工遭受傷害，以交通事故 6 件、跌倒 4 件及切割傷 2 件為前三高。
2018 年	12 件	皆為男性員工遭受傷害，以捲夾 3 件、跌倒 2 件及切割傷 2 件為前三高。
2019 年	11 件	皆為男性員工遭受傷害，以交通事故 6 件、跌倒 2 件及切割、捲夾、物體倒塌各 1 件。

依性別劃分被動式指標						
年度	2017 年		2018 年		2019 年	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
失能傷害頻率	5.30	0	4.37	0	4.00	0
失能傷害嚴重率	78	0	194	0	172	0
綜合傷害指數	0.6	0	0.9	0	0.8	0

備註：2019 年失能傷害嚴重率較 2018 年低，主要因為工廠及營業所加強感電、傾倒、捲夾、吊掛、跌倒及切割危害宣導活動。

依地區劃分職業安全績效

春源鋼鐵各營業據點分為北部、中部及南部，經統計顯示發生頻度較高者 2017 年依序為交通事故、作業場所走路跌倒及鋼板備料與搬運，2018 年依序為物料打包、物體移動導致夾傷、作業場所走路跌倒及鋼板掉落、輸送切割傷，2019 年依序為交通事故、鋼材上行走跌倒、鋼板傾倒、砂輪機使用不慎割傷及機台調整作業夾傷。

2017 年至 2019 年平均損失日數 407 日，其中工廠受傷案件中，因龍潭一廠為本公司重要之生產基地，具有鋼結構及料架加工製程，多為高風險動態協同作業型態，致北部之損失日數最高。2017 年至 2019 年按地區劃分之損失日數比例如下說明：

損失日數比例									
年度	2017 年			2018 年			2019 年		
類別	北部	中部	南部	北部	中部	南部	北部	中部	南部
損失日數	176	0	42	428	4	100	433	0	39
損失日數比例	81%	0%	19%	80%	1%	19%	92%	0%	8%

年度	件數	工傷類別
2017 年	14 件	分別為北部 11 件、中部 1 件及南部 2 件，其中北部地區交通事故件數較 2016 年增加 2 件、減少物體飛落及壓 / 釘傷危害，中部發生切割危害，而南部主要為交通事故。
2018 年	12 件	分別為北部 8 件、中部 1 件及南部 3 件，其中北部地區交通事故件數較 2017 年減少 4 件、中部發生釘槍釘傷危害，而南部主要為鋼板打包作業夾傷、走路跌倒及交通事故。
2019 年	11 件	分別為北部 7 件、中部 0 件及南部 4 件，相較 2018 年北部地區交通事故件數增加 3 件、切割傷減少 1 件、捲夾減少 1 件，而南部交通事故增加 2 件，捲夾降為 0 件。

依性別劃分被動式指標									
年度	2017 年			2018 年			2019 年		
類別	北部	中部	南部	北部	中部	南部	北部	中部	南部
失能傷害頻率	4.40	5.82	4.81	3.25	6.16	7.19	2.82	0	9.78
失能傷害嚴重率	70	162	34	174	27	240	174	0	96
綜合傷害指數	0.6	1.0	0.4	0.8	0.4	1.3	0.7	0	1.0

職業安全績效綜合評比

本公司統計近三年度綜合傷害指數比較顯示，2019 年綜合傷害指數相較於前年度高。主要是因為各工廠及營業所加強感電、傾倒、捲夾、吊掛、跌倒及切割危害宣導活動，提醒工作者當日作業時可能發生的危害，及如何正確使用個人防護具。本公司 2019 年於龍潭一廠有一件包商工作傷害事件紀錄。

職業安全績效綜合評比

年度	2017 年	2018 年	2019 年
失能傷害頻率	4.54	3.95	3.61
失能傷害嚴重率	71	175	155
綜合傷害指數	0.6	0.8	0.7

缺勤率統計

年度	全年工作天數	性別	年底在職人數	病假 (日數)	工傷 (日數)
2017 年	249	男	1,042	1,087.1875	164.75
		女	148	84.9125	0
2018 年	249	男	1,024	1575.225	339.35
		女	144	82.025	0
2019 年	249	男	1,020	1144.875	516.5
		女	152	177.25	0.625

春源鋼鐵缺勤率統計 (缺勤: 工傷假 + 病假)

項目	計算公式	2017 年	2018 年	2019 年
缺勤率	總缺勤天數 / (員工人數 * 全年工作日數) * 100%	0.45%	0.69%	0.63%
	男性缺勤天數 / (男性員工人數 * 全年工作日數) * 100%	0.48%	0.75%	0.65%
	女性缺勤天數 / (女性員工人數 * 全年工作日數) * 100%	0.23%	0.23%	0.47%

備註：2017 年較 2016 年男性因整體公傷假及病假之日數減少，故缺勤率降低。

員工健康促進

本公司依「勞工健康保護規則」規定，為 40 歲以下員工每三年辦理一般健康檢查；40 歲以上員工則每二年辦理一次。健康檢查主要項目為三酸甘油酯、總膽固醇、腰圍、BMI 值、密度膽固醇。

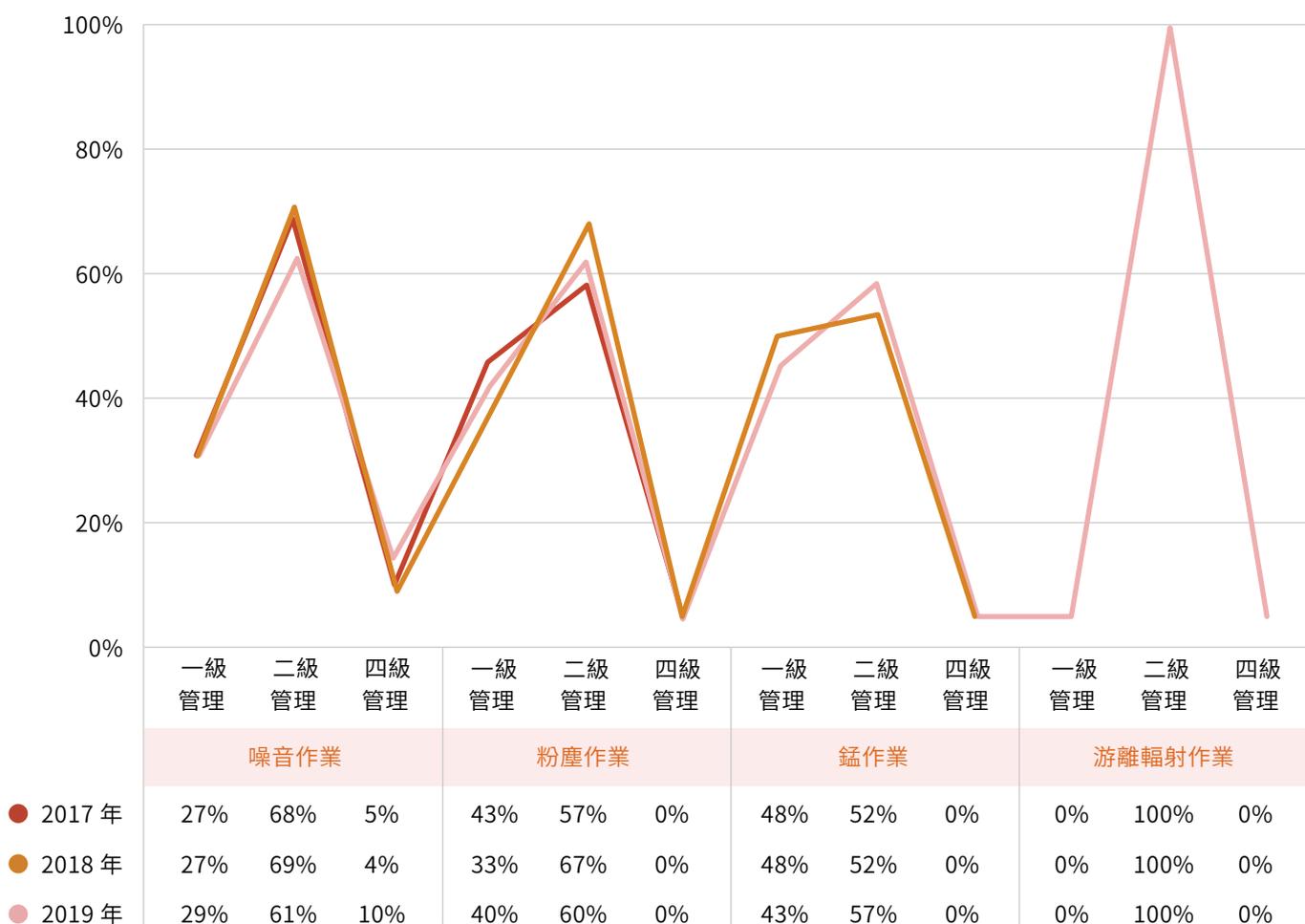


特殊作業健康管理

春源鋼鐵特殊作業說明

項目	影響危害
鋼板裁剪及沖壓、電焊作業、鋼構作業等	噪音危害
電焊作業、噴砂作業	錳燻煙與粉塵危害
軋延機 X 光偵測	游離輻射危害

上述 3 項健康危害因子中，噪音危害為本公司最主要的健康危害，透過團體衛教、定期教育訓練、研擬可行工程控制及防音防護具正確配戴查核及宣導等措施，努力預防員工聽力損傷及惡化。2017 年至 2019 年特殊作業健康檢查，各級管理人數如下圖所示：



噪音作業四級管理人數，2017 年、2018 年及 2019 年分別為 28 人、24 人及 54 人。2019 年第 4 季完成特殊作業初檢，並於 2020 年 4 月完成三級管理以上人員複檢。

2.5 | 社會參與

社區環境維護

企業永續經營不單是持續獲利，更需根植於企業如何善盡社會責任，做好企業公民角色。企業善盡社會責任，可促使企業與各相關受眾產生正向、密切之關係連結，在地方進行生產及營運，對當地社會難免產生環境衝擊及影響。如能與當地社會和諧共處，不僅可讓工廠生產順利，更能讓公司減少因地方因素所引發之問題，達到與地方雙贏之效益。為避免衝擊地方居住環境，且秉持與鄰為善之原則，推展睦鄰工作，期與當地社區和諧共處。各廠(所)社區參與內容如下：



各廠(所)社區參與

1. 做好污染防治管理及持續改善環境，降低廠區周界噪音，減少附近居民抱怨與當地社區衝擊影響。
2. 積極參與地方活動，與地方充分溝通協調。
3. 持續推動 ISO 14001 環境管理系統。
4. 依環境檢測相關規定，定期進行自主檢測環保相關項目；並依外部溝通紀錄，進行環境監測，提出有效方案改善，以符合環保法規要求。

2019 年龍潭廠區敦親睦鄰與捐贈

項目	捐贈對象	項目	金額
1	八德社區發展協會	經費	15,000
2	贊助聖德里中秋晚會活動費	經費	9,000
3	捐贈凌雲國中、德龍國小畢業紀念品	獎品	6,100
4	八德 & 聖德里輪值爐主活動費	經費	15,000

回饋社會教育

自 2012 年起參加勞動部勞動力發展署之「雙軌訓練旗艦計畫」，結合產、學、訓之資源，提供青少年務實致用之就業訓練，培養學子一技之長，累計進用雙軌生 32 人，留任 20 人，留任率 63%，明細如下：

雙軌生進用	入學年度								總計
	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	
任用人數 A	3	11	10	8	5	2	0	3	32
留任人數 B	1	7	7	4	4	2	0	2	20
年度留任率 (B/A)	33%	64%	70%	50%	80%	100%	0%	67%	63%

註：2018 年因勞動力發展署政策，雙軌訓練旗艦計劃未執行。

完整培訓制度－輔導員（落實工作教導）



提供完善的公司制度塑造安心就業環境



春源自 2012 年起參加勞動部勞動力發展署之「雙軌訓練旗艦計畫」，提供青少年務實致用之就業訓練，培養學子一技之長。2019 年榮獲勞動部勞動力發展署黃秋桂署長授獎表揚為績優廠商，是對我們長久以來的耕耘給予最大的肯定！



03

Cherish employees and give back to society

綠色永續企業



節省耗電 **286,464 度 / 年**

本公司實施空壓機汰舊換新，預估節省耗電約 286,464 度 / 年。

空污排放 **皆符合許可**

2019 年各項空污排放皆符合許可排放量。

污水排放 **無**重大洩漏

春源鋼鐵位於土城、台中、高雄工業區內納管之污水排放量、排放限值、監測值 " 符合標準 "，2019 年無重大洩漏。

廢棄物資源化比例 **98%**

整體廢棄物資源化比例約為 98%。

無違反廢棄物清辦法規

本公司 2019 年無因違反廢棄物清辦法規而遭受裁罰之處分



3.1 | 能資源管理

說明	內容
 <p>重大主題及邊界</p>	<p>本主題的重大原因</p> <p>經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，能源主題對於本公司將來會是個重要課題。如不進行適當能源管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的要求與罰則。而盡責的能源管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。</p> <p>本主題邊界</p> <p>本公司能源管理主題的衝擊範圍包含台灣總公司及北中南各地生產營運據點。</p> <p>本主題邊界揭露限制</p> <p>本年度報告書中有關能源管理主題將揭露台灣總公司及北中南各地生產營運據點相關資訊。</p>
 <p>管理方針及要素</p>	<p>本主題管理目的</p> <p>為有效管理本公司能源使用效率與節省能源成本，因應綠色能源趨勢，故多管齊下採用省能設備與評估設置太陽能發電系統之可行性。</p> <p>政策</p> <p>配合全球溫室氣體減量策略發展方向，兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展目標。</p> <p>承諾</p> <p>配合政府政策，每年實施各項節能方案。</p> <p>目標與標的</p> <p>配合政府政策，每年實施各項節能方案。</p> <p>責任</p> <p>依節能方案的資源需求，投入資本支出及相關人力物力。</p> <p>資源</p> <p>依節能方案的資源需求，投入資本支出及相關人力物力。</p> <p>特定的行動</p> <p>新建廠房增設採光板，節省照明用電，並更新老舊設備採用變頻馬達，規劃中之新建辦公大樓也採用綠建築設計規範。</p>
 <p>管理方針評估</p>	<p>說明</p> <p>管理評量機制</p> <p>本公司依內部管理程序，定期統計能源使用量，每年皆針對能源管理進行 PDCA 之有效性評量。</p> <p>績效與調整</p> <p>相較於 2016 基準年，本公司 2019 年度能源使用量已降低 2.97%，未來將持續管理能源議題。</p>

持續導入環境管理系統

春源鋼鐵為善盡對環境之企業社會責任，導入 ISO14001 環境管理系統，並投入經費辦理相關環境保護工作。多數廠(所)於 2008 年至今通過 ISO 14001 環境管理系統驗證(證書驗證到期日 2021/01/21)，其中特鋼二重所、特鋼土城所、特鋼台中所及鋼構廠，考量廠房為租賃及製程設備有改善之需求，故未納入驗證範圍。春源鋼鐵環保政策為「遵守法規、全員參與、綠色消費、持續改善」，2019 年春源鋼鐵無違反環保法規受罰事件發生。於環保支出費用如下表所列。

2019 年春源鋼鐵環保支出

項目	金額
空污及污水處理費	568,978
廢棄物處理	4,905,338
節能設備	57,228
合計	5,580,000

原物料使用

鋼板 / 鋼捲是本公司生產的主原料，鋼鐵是可以重複使用、製造及回收再利用的材料，透過再利用延長資源的使用壽命，減少能源及原料的耗用，進而降低對自然環境的衝擊。

鋼鐵訂購量

單位：噸

年度	2017 年	2018 年	2019 年
國內鋼廠	276,341	275,680	264,568
國外進口	38,191	37,173	44,579
資材採購	26,696	45,527	21,061
同業調料	23,979	22,715	20,513
鋼鐵訂購量總計	365,207	381,095	350,721

再生原料訂購量

單位：噸

年度	2017 年	2018 年	2019 年
進口採購：威致	1,636	1,228	912
進口採購：豐興	9,752	8,990	5,516
資材採購：永光華	1,701	2,314	1,016
資材採購：進發鋼鐵	101	268	389
資材採購：誠鋼實業	-	6	-
國外進口電弧爐廠	-	12,852	6,428
再生原料訂購量總計	13,190	25,658	14,261
再生原料佔鋼鐵總量比	3.61%	6.73%	4.07%

能源管理

春源鋼鐵 2019 年電力使用量為 17,491,998 度，較 2018 年減少 0.24%。本公司所實施之空壓機更新措施預估每年能減少 286,464 度的電力使用。

春源鋼鐵能源耗用統計					
定量指標	單位	2017 年	2018 年	2019 年	2019 年較 2018 年增減比率
電力使用量	度/年	17,407,715	17,533,949	17,491,998	-0.24%
液化石油氣 (LPG)	KG /年	98,495	104,271	101,712	2%
汽油使用量	L /年	15,531	15,518	15,492	-0.17%
柴油使用量	L /年	443,281	367,989	484,376	6.46%
能源總消耗量	GJ	83,636.70	83,821.99	84,162.62	0.4%
年產量	公噸	418,183.50	407,651	430,675	5.35%
能源強度	GJ/公噸	0.20	0.21	0.20	-7.46%

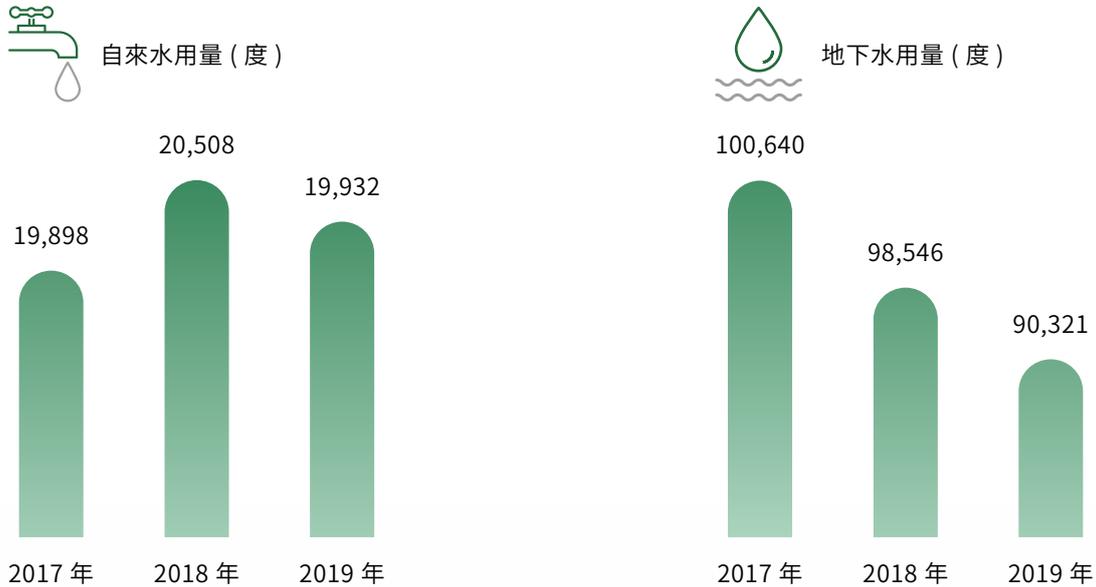
註 1：能源熱值換算使用環保署發佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.3 版所提供之熱值。

春源鋼鐵 2019 年節能措施與估算節約量		
 節能措施	 具體作為	 估算節約量
空壓機汰舊換新	進行鋼構廠房之 3 台老舊空壓機汰舊換新高效率空壓機工程	286,464
新空壓機系統效率值為 0.097KW/M3，舊空壓機系統效率為 0.115KW/M3 提升效益 16%，運轉時數 8000 小時來計算 一、74.6 KW X16% 等於節能 12 KW，74.6KW-12KW 等於 62.6 KW $74.6 \times 3 \text{ 台} \times 8000 \text{ 小時} \times 16\% \times 12 = 286464$ 總節能量：286464 二、能源購買單價與節約總效益金額計算 電力：36000 X 3 元 / 1000 = 108 千元 三、設備投資金額： 空壓機 (100HP)：1270 千元 X 3 台 = 3810 千元		

水資源管理

春源鋼鐵製程無水製程，2019 年總用水量為 110,253 立方公尺，水源來自合法之地下水取用與自來水公司供水，取水對水源無重大影響。

春源鋼鐵用水量統計



備註 1：龍潭廠區地下水水權狀：桃園市政府水權狀號第 H0113185 號、第 H0113186 號、第 H0118479 號。

備註 2：春源鋼鐵各事業部使用之自來水水源：(汐止廠區 / 新山水庫)、(龍潭廠區、直銷桃園、直銷土城、特鋼二重、特鋼土城 / 石門水庫)、(直銷新竹 / 寶山水庫)、(矽鋼台中、直銷台中 / 德基水庫)、(直銷台南、特鋼永康 / 南化水庫)。

生態保育

春源鋼鐵工業(股)公司的所屬廠房及營業所(汐止廠、龍潭廠、台中廠、台南廠、高雄廠等)設置在工業區或都市計畫工業用地內，符合法規規定之環境影響評估，故不屬於敏感的生態保護區或受保護之棲息地，公司生產的活動、產品及服務在生態多樣性方面，對保護區或其他具有重要生物多樣性意義的地區無重大影響。

3.2 | 污染防治管理

本公司尚未被列入溫室氣體減量法之規範對象，故未進行溫室氣體排放量盤查，亦未進行產品碳足跡查證。但世界各國對於溫室氣體排放管制的法規漸趨完備，除要求企業須定期揭露溫室氣體相關資訊外，亦可能限制其排放量；在此同時，各國政府亦研議開徵碳稅或能源稅等措施，對於生產所需原物料與能源的價格將逐年提高，而這些因素都將提高企業的生產成本。本公司將持續關注國內外法規變化，了解法規趨勢，以及早做好因應之準備；且積極透過產業公會組織與政府溝通，對法規修定提出建議使其更為合理與適用。

空氣污染防治

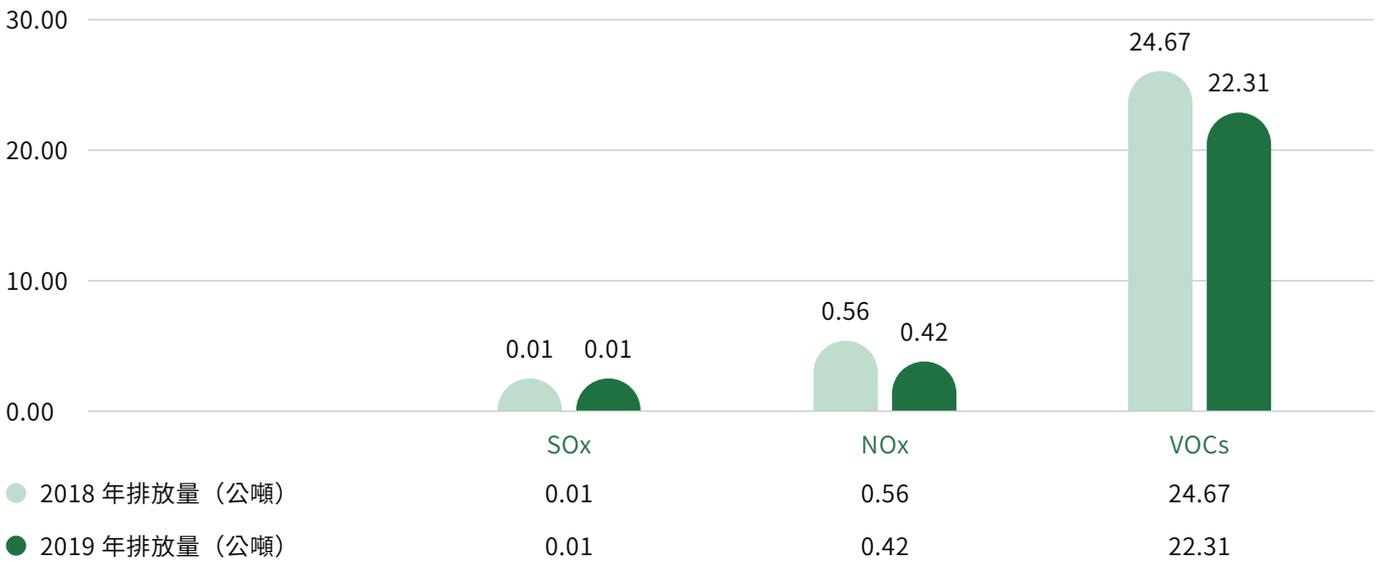
本公司製程無 CFC-11 產出，配合政府政策及法令規定要求，禁購/禁用海龍滅火器，改採用其他類型滅火器，並針對舊型冷氣，依其使用狀況率續汰換為合法設備。

春源鋼鐵營業據點中，僅有龍潭一廠受空氣污染防治法管制，分別有鋼結構塗裝程序及金屬薄板熱處理程序固定污染源操作許可證，鋼結構塗裝主要排放揮發性有機物 (VOCs)；金屬薄板熱處理主要排放氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，上述 3 種空氣污染物均依法規要求並期檢測及申報。本公司龍潭一廠依據固定污染源操作許可證許可內容進行空氣污染物檢測，檢測結果皆符合標準詳見下表：

檢測項目	2017 年			2018 年			2019 年		
	檢測結果	標準	合格	檢測結果	標準	合格	檢測結果	標準	合格
			是 否			是 否			是 否
氮氧化物 (NOx)	118 ppm	250 ppm	●	157ppm	250 ppm	●	96ppm	250 ppm	●
硫氧化物 (SOx)	依法不需檢測			依法不需檢測			依法不需檢測		
揮發性有機物 (VOCs)	依法不需檢測			依法不需檢測			依法不需檢測		

本公司 2018 年及 2019 年氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及揮發性有機物 (VOCs) 排放量如下，其中 2019 年因塗裝製程客戶需求量較少，故揮發性有機物 (VOCs) 排放量比 2018 年少。





溫室氣體排放

春源鋼鐵 2019 年溫室氣體範疇一加範疇二溫室氣體排放量為 10,656.79 公噸 CO₂e，較 2018 年增加 0.4%。

春源鋼鐵溫室氣體排放統計				
	2017 年	2018 年	2019 年	2019 年較 2018 年增減比率
範疇一溫室氣體排放量 (噸 CO ₂ e)	1,520.089	1,047.760	1,113.16	0.54%
範疇二溫室氣體排放量 (噸 CO ₂ e)	9,208.681	9,566.523	9,543.63	-0.24%
範疇一 + 範疇二溫室氣體排放量合計 (噸 CO ₂ e)	10,728.770	10,614.283	10,656.79	0.4%
年產量 (噸)	457,476.00	418,183.50	430,675.2	5.35%
溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e/噸)	0.024	0.025	0.0247	-2.58%

註 1：春源鋼鐵溫室氣體排放計算依環保署發佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.3 版所提供之溫室氣體排放係數，範疇一計算汽油、柴油及液化石油氣用量，範疇二計算間接電力用量。

廢水管理

春源鋼鐵位於土城、台中、高雄工業區內納管之污水排放量、排放限值、監測值如下表，2019 年無重大洩漏。

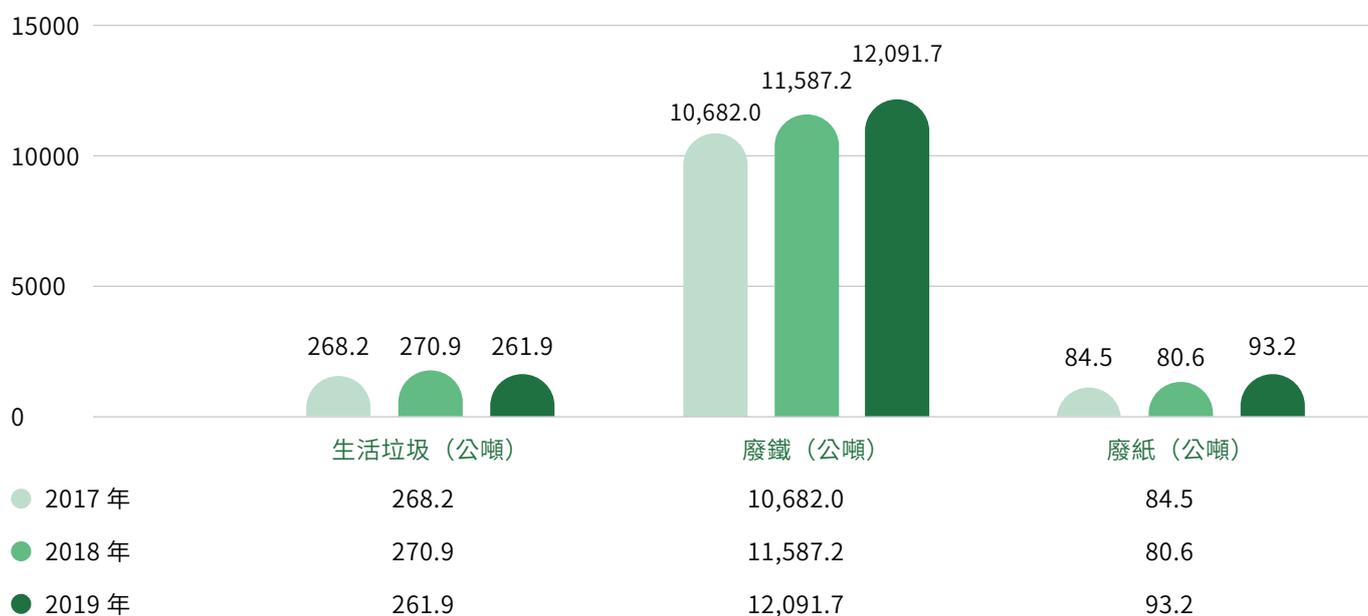
廢水總量 (m3)



檢測項目	2017年		2018年		2019年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
化學需氧量 COD (mg/L)	100	28.4	100	28.4	100	39.3
懸浮固體物 SS (mg/L)	30	26.5	30	26.5	30	12.9

廢棄物管理

春源鋼鐵 2017 年、2018 年及 2019 年廢棄物清運量分別為 11,034 噸、11,938 噸及 12,446 噸，本公司為金屬基本工業，進行鋼結構加工、鋼板裁剪或分條或棒鋼鋸切所產生下腳廢鐵約佔 97%，其次為辦公室、員工宿舍或工作場所產出之生活垃圾約佔 2%，最後為成品包裝紙、原物料紙箱或文書產出之廢紙約佔 1%，各年度清運總量如下圖所示。



可回收再利用之廢鐵及廢紙，由回收商或個體業者回收再利用，讓地球有限、有用之資源回到搖籃循環再利用，不可回收之生活垃圾，委由合法清運廠清除並予以焚化處理，整體廢棄物資源化比例約為 98%。本公司僅產出之一般事業廢棄物，均交由國內合法之清除、處理、再利用機構進行回收處，並無對國外輸出輸入廢棄物，符合巴塞爾公約精神。

 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表（含 G4 採礦與金屬行業補充指引）

「*」為重大主題。

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略備註
1. 組織概況					
GRI102 一般揭露：核心	102-1	組織名稱	1.1 關於春源鋼鐵	11	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	產品與服務	15	
	102-3	總部位置	1.1 關於春源鋼鐵	11	
	102-4	營運活動地點	1.1 關於春源鋼鐵	11	
	102-5	所有權與法律形式	1.1 關於春源鋼鐵	11	
	102-6	提供服務的市場	產品與服務	15	
	102-7	組織規模	1.1 關於春源鋼鐵	11	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	人力結構	35	
	102-9	供應鏈	供應商共榮	26	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	1.1 關於春源鋼鐵	11	
	102-11	預警原則或方針	1.4 風險管理	26-27	
	102-12	外部倡議	報告書範疇與撰寫原則	4	
	102-13	公協會的會員資格	參與社會組織	14	
2. 策略					
GRI102 一般揭露：核心	102-14	決策者的聲明	經營者的話	5	
GRI102 一般揭露：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	1.4 風險管理	26-27	
3. 倫理與誠信					
GRI102 一般揭露：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	內部控制管理	29	
GRI102 一般揭露：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	內部控制管理	29	
4. 治理					
GRI102 一般揭露：核心	102-18	治理結構	公司治理架構 董事會成員遴選流程	20-21	
GRI102 一般揭露：全面	102-19	委任權責	--	--	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	--	--	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	--	--	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	--	--	
	102-23	最高治理單位的主席	董事會成員遴選流程	21	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	董事會成員遴選流程	21	
	102-25	利益衝突	利益迴避	23	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略備註
GRI102 一般揭露：全面	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	--	--	
	102-27	最高治理單位的群體智識	董事進修	23	
	102-28	最高治理單位的績效評估	--	--	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	--	--	
	102-30	風險管理程序的有效性	--	--	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	--	--	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	報告書編輯、內部審查與發行	4	
	102-33	溝通重要關鍵議題	--	--	
	102-34	關鍵議題的性質與總數	--	--	
	102-35	薪酬政策	董事會薪酬	22	
	102-36	薪酬決定的流程	董事會薪酬	22	
	102-37	利害關係人的參與	董事會薪酬	22	
	102-38	年度總薪酬比率	董事會薪酬	22	
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	董事會薪酬	22	
5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露：核心	102-40	利害關係人團體	利害關係人鑑別與溝通	6	
	102-41	團體協約	勞資會議	36	
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別與溝通	6	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人鑑別與溝通	6	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人鑑別與溝通	6	
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.1 關於春源鋼鐵	11-14	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	企業社會責任重大主題	8	
	102-47	重大主題表列	企業社會責任重大主題	8	
	102-48	資訊重編	編輯方針	4	
	102-49	報導改變	編輯方針	4	
	102-50	報導期間	報告書範疇與撰寫原則	4	
	102-51	上一次報告書的日期	報告書發行時間	4	
	102-52	報導週期	報告書發行時間	4	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	聯絡方式	4	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	報告書範疇與撰寫原則	4	
	102-55	GRI 內容索引	附錄	60	
	102-56	外部保證 / 確信	報告書編輯、內部審查與發行	4	

特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略備註
* 經濟績效					
GRI 103 經濟績效管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效	24	
	103-2	管理方針及其要素	1.3 營運績效	24	
	103-3	管理方針的評估	1.3 營運績效	24	
GRI 201 經濟績效主題揭露	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務成果	24	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.4 風險管理	26-27	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	退休保障	36	
	201-4	取自政府之財務補助	財務成果	24	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露	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	薪資平等	36	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力結構	35	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2.5 社會參與	50	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	--	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應商共榮	26	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐	23	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐	23	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	--	--	無發生
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	--	--	無發生
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露	301-1	所用物料的重量或體積	原物料使用	54	
	301-2	使用的再生物料	原物料使用	54	
	301-3	回收產品及其包材	--	--	
* 能源					
GRI 103 能源管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 能資源管理	53	
	103-2	管理方針及其要素	3.1 能資源管理	53	
	103-3	管理方針的評估	3.1 能資源管理	53	
GRI 302 能源主題揭露	302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	55	
	302-2	組織外部的能源消耗量	--	--	
	302-3	能源密集度	能源管理	55	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略備註
GRI 302 能源主題揭露	302-4	減少能源消耗	能源管理	55	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	--	--	
水					
GRI 303 水主題揭露	303-1	依來源劃分的取水量	水資源管理	56	
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	水資源管理	56	
	303-3	回收及再利用的水	--	--	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	生態保育	56	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	生態保育	56	
	304-3	受保護或復育的棲息地	生態保育	56	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	生態保育	56	
排放					
GRI 305 排放主題揭露	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排	58	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排	58	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	--	--	
	305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體排	58	
	305-5	溫室氣體排放減量	--	--	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	空氣污染防治	57	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	空氣污染防治	57	
廢汙水和廢棄物					
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	廢水管理	58	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	廢棄物管理	59	
	306-3	嚴重洩漏	廢水管理	58	
	306-4	廢棄物運輸	廢棄物管理	59	
	306-5	受放流水及其它（地表）逕流排放而影響的水體	生態保育	56	
* 有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 有關環境保護的法規遵循管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 法規遵循	30	
	103-2	管理方針及其要素	1.5 法規遵循	30	
	103-3	管理方針的評估	1.5 法規遵循	30	
GRI 307 有關環境保護的法規遵循主題揭露	307-1	違反環保法規	1.5 法規遵循	30	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露	308-1	採用環境標準篩選新供應商	--	--	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略備註
GRI 308 供應商環境評估主題揭露	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	--	--	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
* 勞雇關係					
GRI 103 勞雇關係管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.3 人力發展	39	
	103-2	管理方針及其要素	2.3 人力發展	39	
	103-3	管理方針的評估	2.3 人力發展	39	
GRI 401 勞雇關係主題揭露	401-1	新進員工和離職員工	人才留任	40	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	福利制度	37	
	401-3	育嬰假	育嬰留停	38	
* 勞 / 資關係					
GRI 103 勞雇關係管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.3 人力發展	39	
	103-2	管理方針及其要素	2.3 人力發展	39	
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露	103-3	管理方針的評估	2.3 人力發展	39	
	402-1	關於營運變化的最短預告期	營運變更最短預告期	36	
* 職業安全衛生					
GRI 103 職業安全衛生管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.4 職業健康與安全	45	
	103-2	管理方針及其要素	2.4 職業健康與安全	45	
	103-3	管理方針的評估	2.4 職業健康與安全	45	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	勞安會議	46	
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	職業安全績效	46	
	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	員工健康促進	48	
	403-4	工會正式協定中納入健康與安全相關議題	勞安會議	46	
* 訓練與教育					
GRI 103 訓練與教育管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	人才培訓	41	
	103-2	管理方針及其要素	人才培訓	41	
	103-3	管理方針的評估	人才培訓	41	
GRI 404 訓練與教育主題揭露	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培訓	41	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培訓	41	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效評核	43	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露	405-1	治理單位與員工的多元化	人力結構	35	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪資平等	36	
不歧視					

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略備註
GRI 406 不歧視主題揭露	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.5 法規遵循	30	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	--	--	無發生
童工					
GRI 408 童工主題揭露	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.5 法規遵循	30	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.5 法規遵循	30	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	--	--	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	1.5 法規遵循	30	
人權評估					
GRI 412 人權評估主題揭露	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	--	--	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	--	--	
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	--	--	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	--	--	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	--	--	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露	414-1	新供應商使用社會準則篩選	--	--	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	--	--	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露	415-1	政治捐獻	--	--	無政治捐獻
* 顧客健康與安全					
GRI 103 顧客健康與安全管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	品質保證	17	
	103-2	管理方針及其要素	品質保證	17	
	103-3	管理方針的評估	品質保證	17	
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	品質保證	17	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.5 法規遵循	30	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	品質保證	17	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.5 法規遵循	30	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.5 法規遵循	30	
客戶隱私					

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略備註
GRI 418 客戶隱私主題揭露	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 法規遵循	30	
* 社會經濟法規遵循					
GRI 103 社會經濟法規管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 法規遵循	30	
	103-2	管理方針及其要素	1.5 法規遵循	30	
	103-3	管理方針的評估	1.5 法規遵循	30	
GRI 419 社會經濟法規遵循主題揭露	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	1.5 法規遵循	30	
G4 採礦與金屬行業補充指標					
	MM1	營運區域中生態保育或復育區所佔之面積	未位於或鄰近生態保育區	--	
	MM2	營運區域中被鑑別為須進行生物多樣性管理的數量及比率，以及已有規畫的數量及比率	未位於或鄰近生態保育區	--	
	MM3	區域內表土層、岩石、尾礦、礦泥的數量及相關風險	此指標適用採礦業	--	
	MM4	在營運各國，罷工和停工時間超過一個星期的次數	無罷工和停工	--	
	MM5	位於或緊鄰原住民區以及與原住民社區有相關協議地區的數量及比率	未位於或緊鄰原住民區	--	
	MM6	在土地使用、原住民權利上，發生重大糾紛的次數和內容	未發生重大糾紛	--	
	MM7	用於解決土地使用及原住民權益之申訴機制的使用程度及結果	未位於或緊鄰原住民區，且無土地使用及侵犯權益問題	--	
	MM8	位於或緊鄰營運區域之小規模採礦（ASM）的數量及比例；其相關風險以及管理和減輕這些風險所採取的行動	營運區域無小規模採礦	--	
	MM9	因場區營運而遷移安置居民的數量，以及在遷移安置過程中對他們生計的影響	未遷移安置居民	--	
	MM10	具有結束作業計畫的廠區數目與比例	無結束作業計畫	--	
	MM11	材料管理的計畫及進度	不適用	--	



2019 企業社會責任報告書

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

總公司

地址 | 10476 台北市中山區復興北路502號7樓

7F., No 502, Fuxing N. Rd., Jhongshan District, Taipei City

10476, Taiwan, R. O. C

電話 | 886-2-25018111

傳真 | 886-2-25055390

網址 | <http://www.cysco.com.tw/>