中鋼公司



114年

ESG Insight

中鋼公司
／
2025
ESG INSIGHT

TABLE OF CONTENTS

重大主題：重大性分析流程	03		
一、環境	05		
實績與目標	05	水資源管理	18
環境面指標	06	廢棄物及副產物管理	19
認證	07	有害物質管理	19
能源管理	08	綠色產業發展	19
氣候變遷因應及溫室氣體管理	09	生物多樣性	21
空氣污染物管理	17	法規遵循	23
二、社會	24		
社會面指標	24	教育與培訓	30
職業安全衛生	24	勞資關係	31
遊說及倡議活動	26	人權維護	31
人力結構	27	供應鏈管理	34
人員流動	27	法規遵循	37
薪酬管理	27		
員工福利	29		
三、治理	38		
組織架構	38		
董事會	38		
董事會功能性委員會	38		
高階經理人薪酬與永續績效目標連結	43		
風險管理	44		
誠信經營	46		

重大主題 | Material Topics

重大性分析流程

STEP 1
了解組織脈絡

根據中鋼願景及永續發展政策，參考GRI通用準則2021、SDGs及國際鋼鐵同業關注議題等國際準則及產業重要趨勢，並考量利害關係人之回饋，歸納彙整出三大面向之永續議題清單。

STEP 2
鑑別衝擊

鑑別各項議題正負面衝擊並將衝擊內容整合至問卷內說明，邀請外部專家針對問卷內容提供調整建議。

STEP 3
評估衝擊顯著性

邀請利害關係人進行衝擊重大性問卷調查，內部高階主管進行財務重大性問卷調查，評估各項議題衝擊之正負面衝擊程度及發生可能性，並依據問卷回收結果決定衝擊顯著性。

STEP 4
決定重大主題

彙整並製作雙重重大性矩陣，對內部公司財務及外部經濟、環境、人(人權)衝擊均具有高度重大性的議題為重大主題，重大主題由公司治理暨永續委員會小組成員進行議題確認，提送高階經理人檢視，提送公司治理暨永續委員會核准重大主題。

114年永續議題清單
共21項議題

114年共邀請
2位外部專家

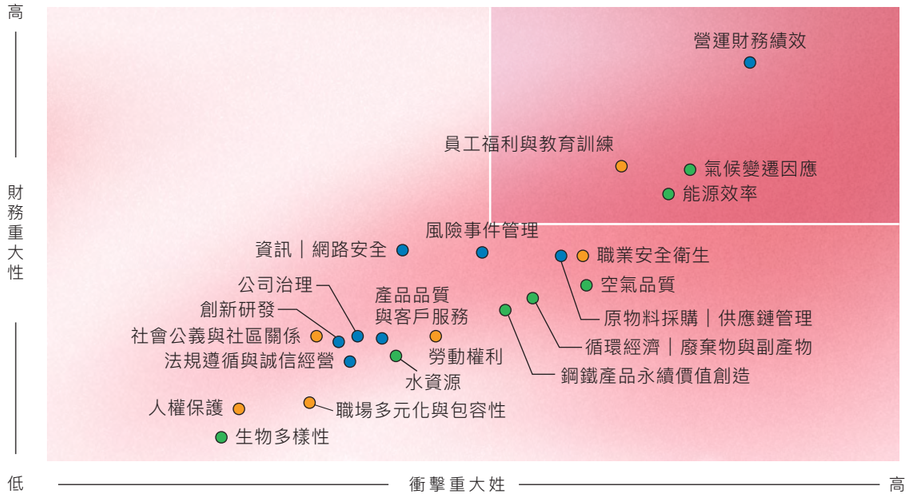
114年回收高階主管、
利害關係人問卷共436份

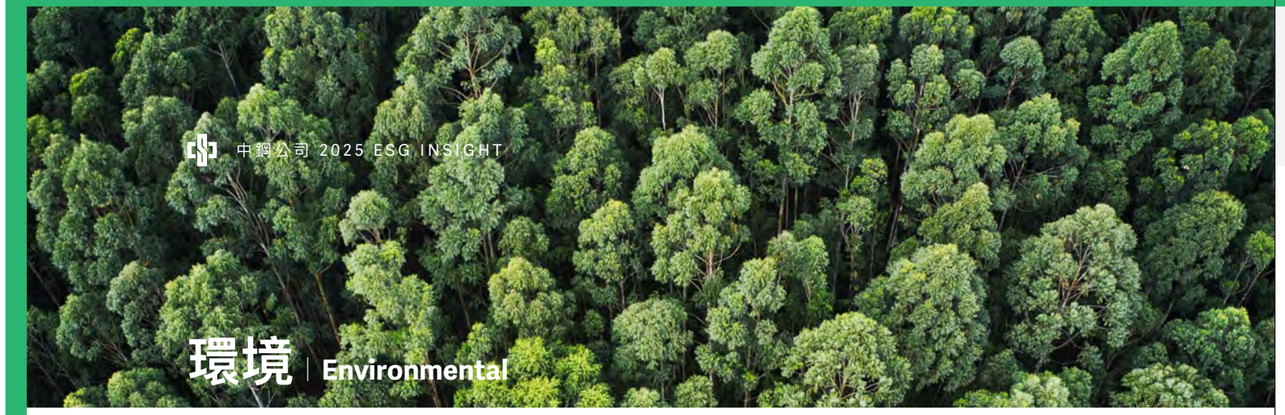
114年共9項重大主題

正面衝擊矩陣圖



負面衝擊矩陣圖





中鋼公司 2025 ESG INSIGHT

環境 | Environmental

實績與目標

單位	114年目標		114年達成情形	115年	119年	124年
溫室氣體管理						
碳中和	**個體**：中鋼以參考SBTi精神訂定之「行業別指定削減率」作為指定目標，以110年(西元2021年)為基準年，訂定119年(西元2030年)較基準年減量25.3%絕對目標(範疇1及範疇2)；並以139年(西元2050年)達成碳中和為長程目標。 **合併**：集團各公司依其產業特性與營運規劃，選定合適之基準年，其中集團主要排碳公司以107年為基準年，以集團各基準年之合併排放量為基準，目標114年減碳7%(已達成)、119年減碳25%。					
溫室氣體減量(%)	基準年107年減排7%	✓	基準年107年減排20.7%	-	基準年110年119年目標減排25.3%	139年目標碳中和
溫室氣體排放量(萬公噸CO_2e)	-		-	≦2,082	≦1,664	≦1,437
能源管理						
平均年節電率(%)	104-114年平均年節電率 >1.05	✓	104-114年 2.20	114-115年平均年節電率≧1. 5	114-119年平均年節電率 ≧1.5	114-124年平均年節電率 ≧1.5
單位鋼胚能耗(GJ/公噸鋼胚)	≦22.89	✓	22.70	≦22.89		
能源節約(GJ)	110-114年節能264萬	✓	累計節能778.9萬(達成率295%)	115-119年節能375萬	115-119年節能375萬	
空氣污染物管理						
硫氧化物排放強度(公斤/公噸鋼胚)	≦0.530	✓	0.523	≦0.530		
氮氧化物排放強度(公斤/公噸鋼胚)	≦0.690	✓	0.604	≦0.690		
粒狀物排放強度(公斤/公噸鋼胚)	≦0.285	✓	0.219	≦0.278		
水資源管理						
降低耗用新水量(%)	基準年106年≧57.0	✓	66.4	58.4	60.4	62.0
資源循環管理						
廢棄物資源化再利用比例(%)	≧92.0	✓	94.8	92.0	94.0	94.1
廢棄物固化掩埋量(公噸)	0	✓	0	0	0	0
副產品資源循環量(公噸)	≧38.4萬	✓	47.4萬	39.0萬	39萬	42萬

環境面指標

項目	單位	111年	112年	113年	114年
鋼胚產量	萬公噸鋼胚	843.78	776.52	790.76	760.59
平均每人年鋼胚產量	公噸鋼胚/年	872.76	807.11	830.80	822.62
能源環境投資金額	新台幣億元	39.1	80.4	85.6	62.7
溫室氣體管理					
個體					
溫室氣體排放-範疇1[1]	公噸CO_2e	18,248,901	16,809,455	17,587,087	16,374,784
溫室氣體排放-範疇2[1]	公噸CO_2e	1,373,673	1,249,102	1,166,325	1,127,031
溫室氣體排放強度	公噸CO_2e/公噸鋼胚	2.326	2.326	2.372	2.301
溫室氣體排放-範疇3(間接排放)[2]	公噸CO_2e	11,216,225	11,317,609	11,036,798	9,321,881
合併					
溫室氣體排放-範疇1[3]	公噸CO_2e	-	-	-	24,142,421
溫室氣體排放-範疇2[3]	公噸CO_2e	-	-	-	1,899,636
能源管理					
直接能源	GJ	201,934,363	183,523,715	187,490,310	179,281,937
煤炭	GJ	191,854,995	172,104,025	177,098,607	168,415,138
天然氣	GJ	9,556,139	11,159,359	10,172,297	10,559,716
柴油	GJ	104,779	94,302	94,706	91,125
汽油	GJ	4,997	4,776	4,282	3,987
低硫燃料油	GJ	373,631	134,060	89,958	182,885
其他(雜酚油等)	GJ	39,822	27,193	30,460	29,086
外購電力 (不含再生能源)	GJ	9,991,953	9,104,411	8,923,840	8,708,247
自發電比率	%	43.70	46.95	48.91	49.35
單位鋼胚能耗	GJ/公噸鋼胚	22.96	23.04	22.86	22.70
空氣污染物管理					
氮氧化物	公噸	5,603	5,209	4,982	4,591
硫氧化物	公噸	4,257	4,163	4,080	3,979
揮發性有機物	公噸	356	306	264	226
粒狀物	公噸	1,921	1,776	1,830	1,665
水資源管理					
製程用水回收率[4]	%	98.5	98.5	98.5	98.6
製程用水循環量	百萬公升	2,821,318	2,802,252	2,735,849	2,811,943
自來水(新水) 使用量	百萬公升	21,562	18,623	17,978	15,920
都污再生水使用量[5]	百萬公升	21,514	22,339	24,228	24,862
放流水量	百萬公升	16,234	14,527	16,789	15,889
耗水量	百萬公升	26,842	26,435	25,417	24,893
單位鋼胚用水量[6]	公噸水/公噸鋼胚	4.86	5.04	5.10	5.11
單位鋼胚耗用新水量[6] **(導入再生水後)**	公噸水/公噸鋼胚	2.31	2.16	2.03	1.84

項目	單位	111年	112年	113年	114年
廢棄物管理					
一般事業廢棄物總量	公噸	559,748.4	517,130.7	505,157.7	474,705.1
焚化(含能源回收)總量	公噸	29,416.1	26,523.8	26,213.4	24,663.8
焚化(含能源回收)比率 [7]	%	5.3	5.1	5.2	5.2
資源化比率	%	94.7	94.9	94.8	94.8
有害事業廢棄物總量	公噸	58.3	33.5	13.0	49.4
資源化比率	%	100	100	100	100
每公噸鋼胚廢棄物產量	公斤/公噸鋼胚	66.35	66.60	63.88	62.42
廠內利用比例	%	97.9	95.5	96.0	94.5

註1: 110年起依新版ISO 14064-1:2018 內容執行溫室氣體盤查。以營運控制權法劃定邊界，包括總公司(小港廠區)及總部大樓等重要營運據點。外部查證 (確信) 機構為立恩威 (DNV) 國際驗證股份有限公司，依該機構查證結果，本公司溫室氣體盤查符合合理保證等級。

註2: 範疇3包含15個類別，本年度針對其中「燃料與能源相關活動」、「營運中產生之廢棄物」、「上游運輸及配送」及「商務旅行」，由第三方機構立恩威 (DNV) 國際驗證股份有限公司執行查證。

註3:外部確信機構為勤業眾信聯合會計師事務所。

註4: 製程用水回收率= 製程用水循環量÷ 製程總用水量x100%，製程總用水量不包含行政區自來水使用量；製程總用水量=製程用水循環量+(自來水(新水)使用量+都污再生水使用量-行政區自來水使用量)。

註5: 107 年8月導入鳳山溪都污再生水，110年12月導入臨海都污再生水，113年5月增加和發產業園區再生水替代履行方案。

註6: 單位鋼胚用水量=(新水+ 再生水- 外售蒸汽)÷ 鋼胚年產量；單位鋼胚耗用新水量=(新水- 外售蒸汽)÷ 鋼胚年產量。自107年起導入都污再生水後開始計算。

註7: 包含廠內及廠外處理。

認證

認證		涵蓋場址	涵蓋員工比例	驗證機構	最新修訂有效期間
環境管理系統	ISO 14001:2015	高雄小港廠區、中鋼集團總部大樓	100%(涵蓋協力人員)	BSI	114/07/21~ 117/07/20
能源管理系統	ISO 50001:2018	高雄小港廠區	100%(涵蓋協力人員)	BSI	114/07/08~ 117/07/07
有害物質過程管理系統	IECQ QC 080000:2017	高雄小港廠區	NA	BSI	113/07/16~ 116/07/25

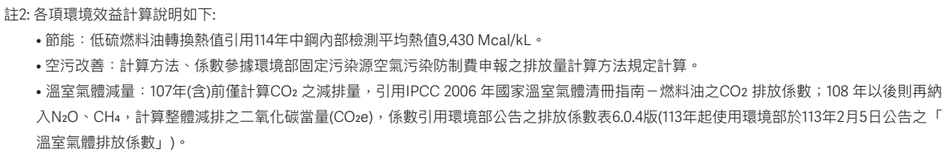
能源管理

中鋼主要透過「能源節省委員會」的運作與能源管理系統(ISO 50001) 的管控執行能源管理。

能源節省委員會

能源節省委員會由生產部門副總擔任主任委員。能源政策由董事長核定，並於必要時予以更新。最新版之能源政策承諾致力於「持續改善、恪遵法規、風險管理、節能減碳、訓練溝通」。

能源節省委員會組織架構



能源消耗

中鋼所用的冶金煤在冶煉製程中會產出副產燃氣，除用於製程加熱之外，其餘供應汽電共生機組產出蒸汽與電力。汽電共生機組另以燃油、天然氣為輔助燃料生產所需的蒸汽與電力，不足之電力以外購電補足。

區域能源整合

中鋼長期利用汽電共生系統及廢熱回收等產製蒸汽，以及氧氣工場產出之各項工業氣體等，與高雄臨海工業區內鄰近石化業、化學業及下游鋼鐵業工廠互通多餘能源。

目前共14家廠商(包含中鋼)加入區域能源整合，中鋼對外銷售的能源包括蒸汽及氧氣場產出的氧氣、氮氣、氬氣等，其中最主要項目為蒸汽。

	單位	111年	112年	113年	114年
蒸氣外售量 註	萬公噸	148.0	132.5	138.0	136.9
節能	萬 GJ	451	394	420	416
相當於二氧化碳減量	萬公噸	35.5	31.8	33.1	32.9
硫氧化物減量	公噸	1,082	968	1,009	1,001
氮氧化物減量	公噸	750	672	700	694
粒狀物減量	公噸	107	96	99	99

註1: 以新設鍋爐效率94% 估算，每公秉燃料油可產生13 公噸蒸汽，114 年外售蒸汽計136.9 萬公噸，相當替代10.5 萬公秉低硫燃料油之使用。

註2: 各項環境效益計算說明如下:

- 節能：低硫燃料油轉換熱值引用114年中鋼內部檢測平均熱值9,430 Mcal/kL。
- 空污改善：計算方法、係數參據環境部固定污染源空氣污染防制費申報之排放量計算方法規定計算。
- 溫室氣體減量：107年(含)前僅計算CO_2 之減排量，引用IPCC 2006 年國家溫室氣體清冊指南－燃料油之CO_2 排放係數；108 年以後則再納入N_2O、CH_4，計算整體減排之二氧化碳當量(CO_2e)，係數引用環境部公告之排放係數表6.0.4版(113年起使用環境部於113年2月5日公告之「溫室氣體排放係數」)。

氣候變遷因應及溫室氣體管理

氣候治理架構

董事會

督導中鋼碳中和管理成果、目標達成情形

開會頻率｜每季至少召開一次

監督 ／ 提報

公司治理暨永續委員會

審查及核議定期呈報之氣候風險管理成果 ｜ 確認氣候風險追蹤指標及目標達成情形

開會頻率｜每半年召開一次

監督 ／ 提報

風險管理小組	永續環境發展小組	節能減碳及碳中和推動小組
開會頻率｜每半年提報一次	開會頻率｜每半年提報一次	開會頻率｜每季提報一次
將各部門提報之氣候相關風險，納入公司整體風險管理流程並針對評估為重大風險之項目，彙整管理執行成果，定期向公司治理暨永續委員會及董事會進行業務報告。	檢視氣候相關議題、與各風險議題執掌單位討論，並執行風險辨識作業 執行氣候相關風險因應措施蒐集	因應碳管理與碳中和議題，規劃減碳策略與碳中和路徑圖 管考公司減碳目標達成情形，每季召開一次會議，並定期向董事會報告進度 ▌董事長擔任負責人並督導氣候變遷議題

各風險辨識及因應單位

董事會為最高氣候治理監督單位，其轄下設置「公司治理暨永續委員會」協助董事會監督公司在氣候議題管理情形，該委員會下與氣候變遷相關之議題設有「永續環境發展」與「風險管理」執行小組，各司中鋼所面臨之氣候變遷議題，定期於公司治理暨永續委員會報告進度。

因應淨零碳排議題，「公司治理暨永續委員會」下另設置「中鋼節能減碳及碳中和推動小組」，主責全公司減碳因應方針及短、中、長期減碳策略，由董事長擔任負責人，並監督氣候變遷議題，定期向公司治理暨永續委員會及董事會報告執行計畫與執行成果。



氣候變遷相關財務揭露(TCFD)

減緩低碳轉型風險並掌握對應機會

●○○ 上游 /○●○ 自身營運 /○○● 下游

轉型風險/機會	情境分析事件	對中鋼之營運衝擊	影響價值鏈	因應策略	指標與目標
⚠ 風險 碳中和技術研發	於低碳排放情境中，為達到淨零目標，使用化石燃料的鋼鐵業需持續投入低碳煉鋼技術研發與應用	投入研發新興煉鋼技術，致研發成本上升	台灣 ○●○	▌持續以能源流-碳流-物質流-成本之耦合分析，精進碳中和路徑 ▌積極投入產學合作計畫投注研發低碳新興煉鋼技術，包含：添加低排碳鐵源、高爐噴富氫氣體取代煤、增用廢鋼減用鐵水、碳捕捉與應用	115年 溫室氣體排放量 ≦2,082萬公噸CO_2e 119年 溫室氣體排放量 ≦1,664萬公噸CO_2e
⚠ 風險 原物料轉型	於低碳排放情境中，高品質鐵礦(包含還原鐵、廢鋼等)，將可能受同業減量規劃競爭，使原料價格將因此產生波動	多種替代低排碳鐵源，納入碳中和技術規畫之評估範疇，如增加使用將有提升營運成本之可能	全球 ●●○	▌盤點多種替代低排碳鐵源，納入碳中和技術規畫之評估範疇 ▌尋找供應穩定且具成本有效性之低排碳鐵源	
⚠ 風險 低碳能源規劃	於低碳排情境中，如因應鋼鐵業淨零技術中長期發展，再生能源需求將持續增長	如中鋼持續以低碳能源降低外購電力，營運成本上升	台灣 ○●○	▌已於廠區設置太陽能光電，全力符合短中期廠內再生能源需求 ▌與國內主要大型公司合資成立售電平台，確保再生電力來源並掌握成本 ▌持續盤點長期減碳策略進行低碳能源需求	
⚠ 風險 碳費機制實施	以我國環境部碳費徵收費率為基準，並輔以國際實施碳稅、碳交易之案例，評估其影響	需負擔排碳成本致使營運成本增加	台灣 ○●○	▌提出自主減量計畫，爭取適用優惠費率，減緩衝擊 ▌持續研發新興煉鋼技術以降低自身碳排，減少產品碳成本	

●○○ 上游 /○●○ 自身營運 /○○● 下游

轉型風險/機會	情境分析事件	對中鋼之營運衝擊	影響價值鏈	因應策略	指標與目標
機會 透過製程智慧化/節能減少產品能耗	▌於低碳排情境中，鋼鐵業每年的能源使用量將需降低 ▌於低碳排情境中，透過人工智慧將可貢獻減量潛力	各部門所提出之減量措施與智慧化專案將有助於減少營運成本	台灣 ○●○	▌訂定節能目標並規劃節能方案，持續提升能源使用效率 ▌持續推動智慧化、節能與設備監控等具減碳效益專案(如：熱軋工場加熱爐數位智慧溫控系統、煉鐵燒結智慧再造)，預計將建構智慧鋼廠方案21件	自114年起計 115年平均 年節電率≧1.5 % 119年平均 年節電率≧1.5 % 124年平均 年節電率≧1.5 %
機會 提供高強度結構鋼材強化氣候韌性	▌為調適反覆出現的氣候危害，各國政府持續強化公共建設之災害韌性 ▌於低碳排情境中，為開拓綠色產品市場，公共部門需鼓勵優先採購環保與永續產品	配合政策加強公共基礎建設與國土韌性工程，進而增加用鋼需求以提升營收	全球 ○●●	▌持續投入高強度結構鋼系列產品之研發，積極協助國家都市更新與橋梁整建等中長期基礎建設規劃 ▌關注國內外公共工程之綠色轉型趨勢，藉由開發低碳鋼材與產品認證切入低碳建設工程市場	115年 精緻鋼品銷售量占比為12.8% 高品級銷售量占比為50.4% 119年 精緻鋼品銷售量占比為20.0% 高品級銷售量占比為51.2%

氣候變遷調適策略

●○○ 上游 /○●○ 自身營運 /○○● 下游

實體風險	情境分析事件	對中鋼之營運衝擊	影響價值鏈	因應策略	指標與目標
風險 颱風/洪水衍生之極端天氣事件(原物料)	IPCC AR6註指出主要原料產地(如澳洲)颱風與其衍生的極端強降雨之發生頻率與強度將增加	極端天氣與氣候事件所造成之原物料供應問題，恐致供應鏈斷鏈或影響生產	特定國家 ●●○	▌考量供應鏈運輸風險，選擇受氣候因素影響較輕微之據點做為原物料輸送中轉基地，投入約佔總資本支出0.6%之相關費用 ▌以營運不中斷概念將氣象監測、供應鏈維繫等納入日常管理工作，以即時回應任何可能之氣象變化與原物料生產、運送之風險，考量原料產地氣候提早進行備料與調度	維持營運不中斷目標 維持料源多樣性並分散至多地區

註：聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）第六次評估報告

瞭解更多【TCFD框架與節能減碳及碳中和推動小組推動事紀】https://www.csc.com.tw/csc/esg/env/env1.html

溫室氣體管理

範疇 1+2

95年起即依據國際標準ISO 14064(2006)執行溫室氣體盤查作業，114年持續依據新版ISO 14064-1:2018內容執行溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，包括總公司及總部大樓等重要營運據點，屬本公司邊界內之範疇1及範疇2排放，外部查證(確信)機構為立恩威(DNV)國際驗證股份有限公司，查證結果符合合理保證等級，相關資料亦登錄於國家溫室氣體登錄平台。

範疇 3

104年起對於範疇3之排放量進行估算，並自105年起針對「商務旅行」、「營運中產生之廢棄物」及「燃料與能源相關活動」等三項委託公正第三方查驗機構查證；110年再新增「上游運輸及配送」為外部查證項目。未來將視佐證資料之強度，持續精進外部查證項目。

碳權管理及溫室氣體抵換專案

中鋼參考環境部相關規定及國際作法，訂定「碳權交易及管理作業標準」，並將相關作業納入ISO 14001環境管理系統。截至114年底，溫室氣體減量額度尚餘453.2萬公噸CO_2e。

溫室氣體減量獎勵要點

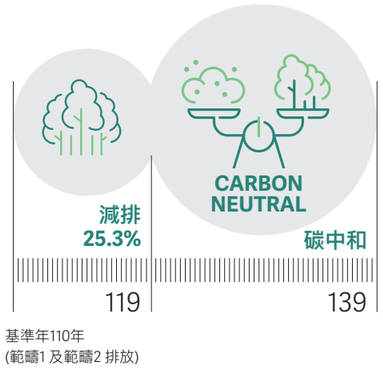
中鋼訂有「溫室氣體減量獎勵要點」，鼓勵內部單位提出具體且可量化之減碳行動方案，並連結公司年度溫室氣體總量及排碳強度管制目標，114年度已發放減碳獎勵金新臺幣957,944元。獎勵條件摘要如下：

溫室氣體總量管制獎勵	溫室氣體排碳強度管制獎勵	溫室氣體減量行動方案獎勵
公司達成前一年度總量管制目標，且相關單位亦達成自身前一年度總量管制目標。	公司達成前一年度排碳強度經營目標，且相關單位亦達成自身前一年度排碳強度管制目標。	提報溫室氣體減量行動方案，且經審查確認具50公噸CO_2e以上持續性溫室氣體減量之行動方案者。

內部碳定價

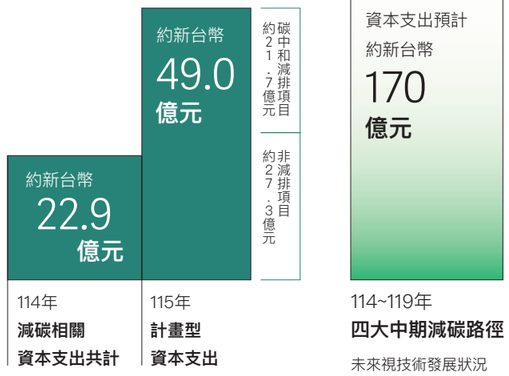
113年起，中鋼參照環境部公告之《碳費收費辦法》一般費率，以每公噸300元作為內部碳定價(ICP)，用以評估相關資本支出或研發投資之效益，推動更低碳的生產流程及研發技術，提升內部減碳成效。

中鋼碳中和目標



基準年110年
(範疇1 及範疇2 排放)

碳中和資本支出與進度



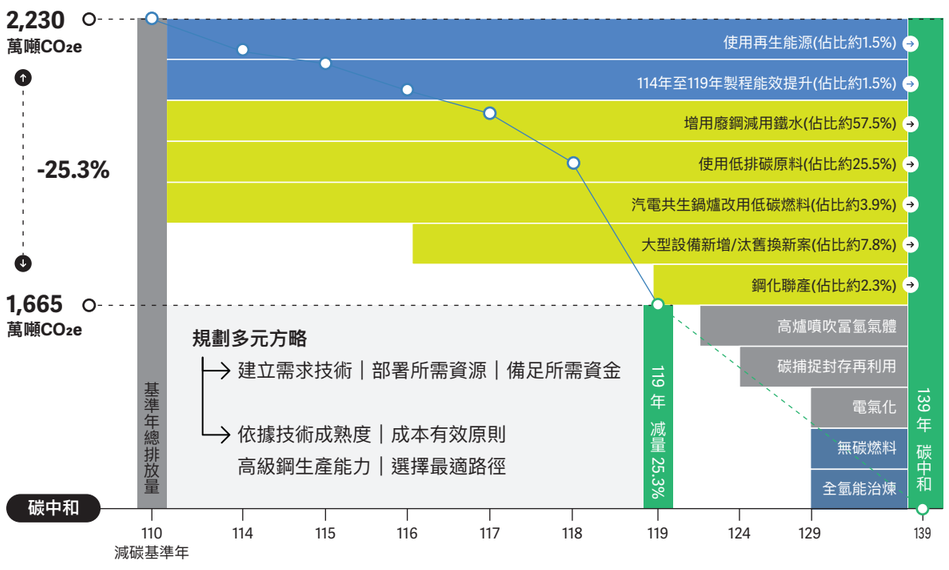
114年
減碳相關
資本支出共計

115年
計畫型
資本支出

114~119年
四大中期減碳路徑
未來視技術發展狀況
滾動調整金額並依各案
進度提報董事會

碳中和路徑規劃 **中鋼未將碳抵換作為減碳策略**

短程減碳、中長程 邁向碳中和路徑規劃



119年 低碳高爐

中鋼配合臺灣114年導入碳費制度，參考SBTi精神訂定之行業別指定削減率，以110年為基準年，綜合評估技術與資源可行性，重新規劃碳中和路徑。
中鋼規劃於119年減碳25.3%，七項減碳措施中，以「增用廢鋼減用鐵水」及「使用低排碳原料」的減碳貢獻占比較高，進度如下：

增用廢鋼減用鐵水

進展：

(1)因應終端品牌廠提高再生料的要求，及下游用鋼客戶提出取得再生含量驗證的需求，自110年起中鋼陸續推出高再生材料用比之鋼品並取得UL再生料含量驗證，並結合中龍電爐製程，113年開發並完成廢鋼比重60%以上之鍍鋅鋼品驗證；114年將廢鋼比重提升至90%以上，完成冷軋及鍍鋅鋼品驗證；115年取得條線驗證。近年高再生比鋼材銷售量大幅增長，由112年約2.6萬公噸成長至114年約7.4萬公噸，展現綠色鋼材需求潛力。

年度	單位	111年	112年	113年	114年
高再生比鋼材銷售量	公噸	7,379	26,214	49,640	73,865

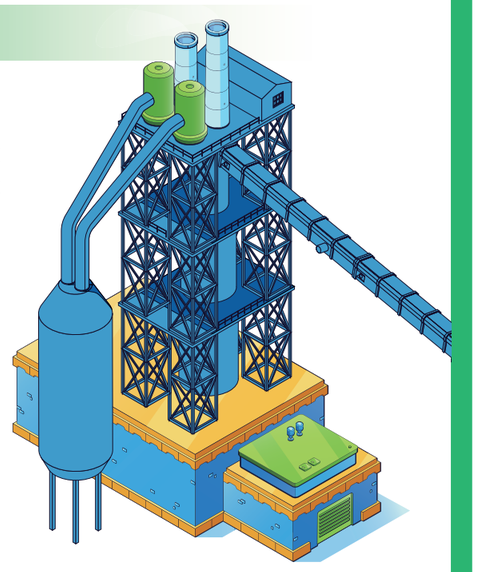
(2)中鋼推動最適產能規劃，逐步整併稼動率較低及久齡產線，並經董事會決議最遲於118年第1季除役壹號高爐，預計降低製程排碳291.5萬噸CO2e/年。

使用低排碳原料

進展：

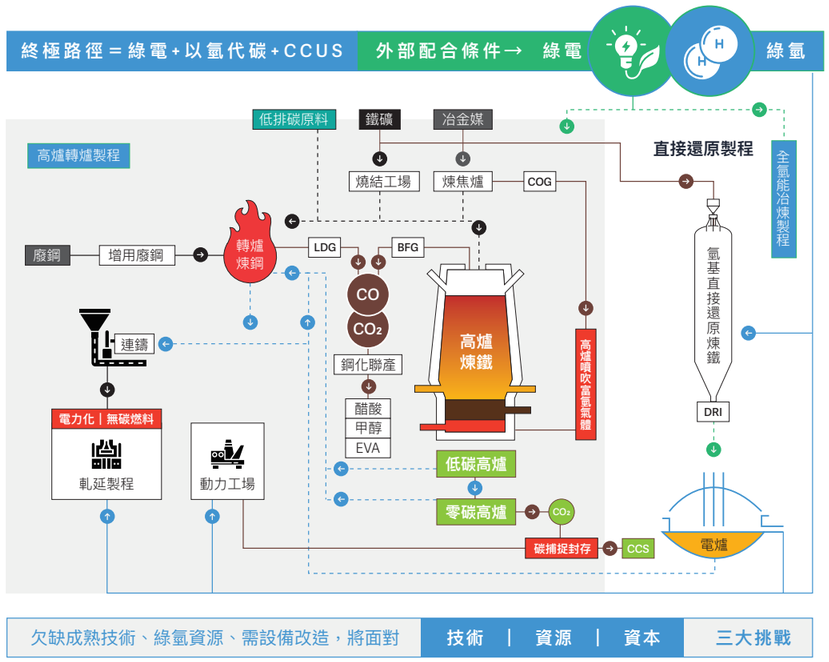
(1)113年展開高濃度球結礦高爐添加測試，在穩定的爐況下，添加濃度已提升至20%(每噸鐵水約320公斤)，獲得具體減碳效益，將持續透過配渣智慧化計算及佈料模擬技術，建立低減碳成本之低排碳原料操作技術。

(2)規劃於澳洲、中東等地區尋求適當地點投資設立HBI廠。

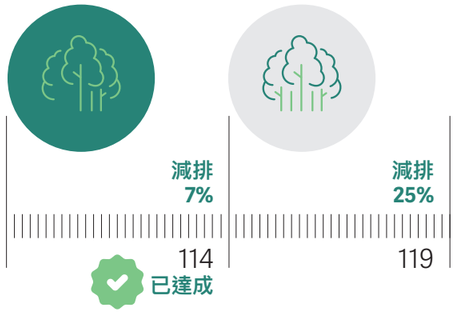


139 年 碳中和 CARBON NEUTRAL

項目	期程設定說明	滿足條件敘述
高爐噴吹富氫氣體	本策略分兩階段執行，分別為設備建置與安全性評估，以及實場穩定性測試，預計在關鍵條件滿足之前提下，於**121年後可導入**。	長期、穩定且具商業可行性之富氫氣體來源 設備建置與富氫氣體之支出成本
碳捕捉利用與封存	配合政府設置CCS封存場域規劃，**預計導入時程設定為124年**。	具成本有效性之可封存場域和輸儲之配套措施
電氣化	依目前評估，電力排碳係數低於0.3kgCO_2e/度電，本項方案則具減碳效益，**預計於129年後可導入**。	電力排碳係數<0.3 kgCO_2e/度電
無碳燃料	參考國際先進鋼廠評估與預測，考量氫能與氨能之**成熟應用時程預估為129年，故本策略預計導入時程設定為129年**。	具商業可行性之氫/氨等資源，以及對應之輸儲措施
全氫能冶煉製程(鐵礦→DRI→EAF→鋼)	本項由於需技術(氫能冶金)、資源(穩定且價格合理之綠氫與綠電)與資金(設備整改)之配合，不確定性極大，國際先進鋼廠皆將本項列為長期規劃，故比照**預計於129年後可導入**。	氫能冶金技術商業化 穩定且價格合理之綠氫與綠電 可負擔之原料、綠氫、綠電、設備建置等支出成本



合併減碳計畫及目標



中鋼集團各公司依其產業特性與營運規劃，選定合適之基準年，集團各基準年之合併排放量共計35,417,943公噸(範疇一及範疇二)，其中集團主要排碳公司以107年為基準年。

行動計畫

期間	策略	具體行動計畫
短期	**提升能源效率**	→ 耗能設備之改善及汰換
		→ 降低運具排碳
	使用再生能源	→ 使用綠電
中期	**提升能源效率**	→ 廢熱回收與汽電共生
		→ 使用低排碳運具
	使用再生能源	→ 提升綠電使用比率
	製程改善	→ 高爐添加低排碳鐵源
		→ 高爐噴吹富氫氣體取代噴煤
		→ 鋼化聯產
		→ 增用再生料
		→ 製程設備汰舊換新
		→ 運具加裝節能裝置

公正轉型

中鋼將員工福祉納入轉型策略考量，積極規劃相關措施以減少轉型過程中的不利影響，對於員工，除了定期提供技能培訓外，若發生組織調整或產線重組，亦將協助員工媒合合適的工作職位，並提供必要的培訓，幫助員工適應調整後之職務內容或工作安排，113年~114年配合產能最適化與軌道工程專案結束，成功媒合96位員工於內部轉任。

此外，中鋼定期召開勞資會議，並透過各廠處的溝通會議，為員工提供透明且公開的反饋平台，確保員工能夠充分了解並順利適應轉型過程。



產品排碳量盤查

- 114年中鋼執行22項大類碳鋼產品碳足跡盤查，通過BSI公司外部查證，於114年12月25日取得查證聲明書。
- 面對各國開始規劃碳管制機制與未來客戶提升對低排碳產品用料需求，中鋼於既有系統之框架結構及資料下，建置「**產品排碳強度精算系統**」，並依歐盟碳邊境調整機制(CBAM)申報指引，計算出所需提供報列CN code產品類別的製程概要、平均成分及排碳量，並彙整製作CBAM資訊文件發送予客戶及進口者，以利產品出口順暢。
- 中鋼另建置「**標準產品碳排放強度精算系統**」，可快速計算產製相同產品時於**不同生產路徑**造成的排碳強度，提供生產排程選擇，後續亦可導入碳定價機制，計算產品完整成本，提供管理決策參考，更可透過分析生產路徑排碳強度之差異，開發可能的減量機會。

空氣污染物管理

	單位	111年	112年	113年	114年目標	114年
硫氧化物排放強度	公斤/公噸鋼胚	0.50	0.536	0.516	0.530	0.523
氮氧化物排放強度	公斤/公噸鋼胚	0.66	0.671	0.630	0.690	0.604
粒狀物排放強度	公斤/公噸鋼胚	0.23	0.229	0.231	0.285	0.219

- 為積極改善空氣品質，中鋼投資470.59億元，規劃109 ～ 118 年之空污改善計畫：

		預計減量成效(公噸/年)			
完工年度	改善措施	**粒狀物**	**硫氧化物**	**氮氧化物**	**揮發性有機物**
109	第一熱軋鋼帶工場2號加熱爐設備更新	-	3.6	11.5	-
	第一轉爐工場2號集塵更新	100	-	-	-
110	1號燒結增設脫硫設備	5.3	800	-	-
	新建煤礦封閉式建築第一期工程	14.9	-	-	-
113	新建煤礦封閉式建築第二期工程	16.7	-	-	-
115	煉焦爐及乾式淬火設備建造第一期工程	20.5	-	-	36.5
	動力一場汰舊換新(BTG-9/10)	-	154.0	56.0	-
116	煉焦爐及乾式淬火設備建造第二期工程	20.5	-	-	36.5
	#10鍋爐脫硫脫硝		22.86	8.52	
117	#9鍋爐脫硫脫硝		54.44	1.76	
118	#12鍋爐脫硫脫硝		2.27	61.54	
合計		**177.9**	**1,037.17**	**139.32**	**73.0**

- 中鋼環境監測中心共設置6個空氣品質監測站、2個電子顯示看板，公開顯示廠區周遭空氣品質，固定污染源部份則設置31支連續監測系統以監控傳統污染物的排放濃度及總量，目前儀器之平均月有效監測時數百分率可達95% 以上，民眾若發現異常全天皆可直接以電話向中鋼反應。

水資源管理

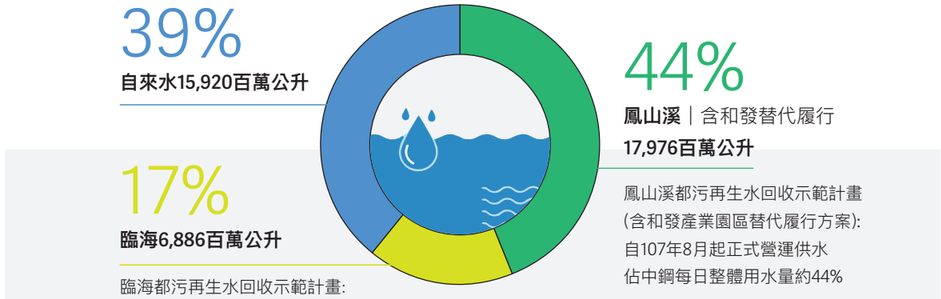
101 年中鋼確定多元水源之用水策略，並以開發新興水源之方向努力，以紓解停/限水風險。

為有效履行水資源管理及風險因應，於生產部門下設置公用設施處，專責水資源之風險評估、策略擬定及執行等事務，由生產部門副總負責監督，並納入公司風險管理程序，每半年提報董事會。

多元水源政策



都污再生水導入成效



廢棄物及副產物管理

中鋼的廢棄物管理目標依短期、中期與長期分階段設定，以提升廢棄物資源化再利用為核心方向，並推動廢棄物零固化掩埋。114年廢棄物資源化再利用比例達94.8%。

中鋼製程所產製出的副產品包括煤焦油、輕油、高爐石、轉爐石、氧化鐵粉、脫硫石、礦泥拌合料、鐵鏽皮、液硫磺、燒石灰等，經過關係企業資源化加工後供應化學、營建、土木、電機及民生等產業使用。

有害物質管理

中鋼透過推動「有害物質過程管理系統 IECQ HSPM QC 080000」建立有害物質過程管理制度，每年定期進行內、外部稽核及管理審查，並於113年通過BSI英國標準協會三年換證審查，維持證書有效性、115年通過BSI英國標準協會年度追查評鑑。

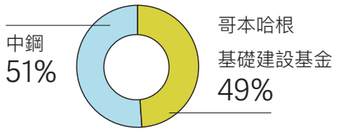
綠色產業發展



離岸風場：中能發電公司

108年12月設立

持股比率：



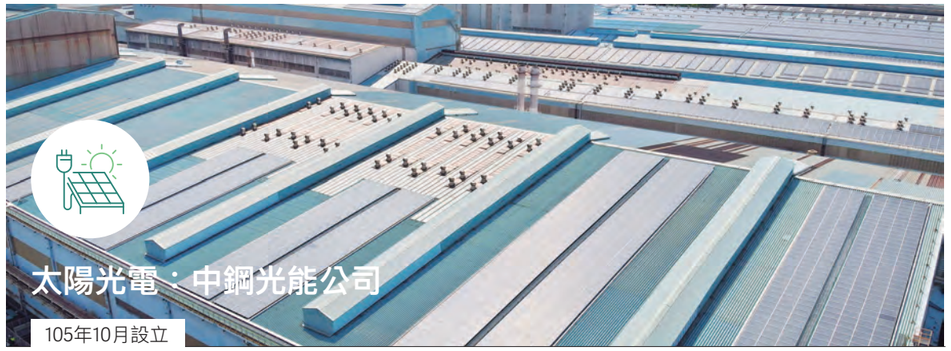
總投資額：約新台幣550億元

裝置容量：約300MW，113年完工併網

發電量：預計11億度/年

發展進度：

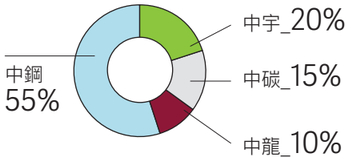
1. 中鋼於113年5月發行首檔綠色債券，金額15.7億元，所募資金已全數用於投資興建中能風場
2. 113年8月完成風機安裝併網發電，114年5月正式邁入商業運轉
3. 114全年發電量達8億度，換算減碳約38萬公噸CO_2e/年



太陽光電：中鋼光能公司

105年10月設立

持股比率：綜合持股100%



裝置容量：

截至114年底101.0MW(其中中鋼設置量62MW)

達成114年100MW總設置量目標

發電量：1.1億度以上/年

未來規劃：122年前達到 120 MW(每年建置2~3MW)

	單位	106-110年	111年	112年	113年	114年
中鋼集團累計裝置容量	MW	87.3	92.4	97.9	100.6	101.0
發電量	億度	3.30	1.05	1.05	1.11	1.13

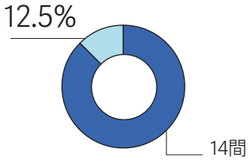
用電大戶因應：中鋼光能公司截至114年底累計已取得發電業執照74MW，佔已建置裝置容量比例73.2%，可滿足中鋼、中龍、中鴻、中鋁、中機、中聯資源、中碳等屬於用電大戶之集團公司達成契約容量10%之再生能源需求，並已於112年3月起供應綠電給集團用電大戶， 114年供應集團綠電量共5,436萬度。



台灣智慧電能公司

113年10月設立

持股比率：



投資目的：

為規劃自主減碳計畫以爭取優惠費率，佈局「綠電資源」已成為實現碳中和的重要戰略之一。台智電所購的大部分綠電，初步規劃將依照客戶需求，以符合市場行情的合理價格出售，除可帶來投資收益外，中鋼以股東身份可用相對低於市場行情的價格優先取得綠電，有助逐年達成減碳目標，降低碳費衝擊。

生物多樣性



中鋼公司生物多樣性暨不毀林政策

中鋼視保護生物多樣性及森林資源為永續發展的基本要素之一，透過相關承諾發起及策略執行，以實現與自然和諧共存及企業永續經營，並逐步將此政策應用於供應商與合作夥伴。

承諾

中鋼公司承諾於自身營運與價值鏈活動過程，遵守地區及國家法律要求，避免於鄰近全球或國家重要生物多樣性區域進行開發活動，將以民國139年達成零淨砍伐(No Net Deforestation)、生物多樣性淨正影響(Net Positive Impact)為努力目標，並於生物多樣性重點區域努力實現零淨損失(No Net Loss)。

生物多樣性風險管理

LOCATE
定位

運用特定位置方法(Location-specific approach)，針對鋼鐵業價值鏈鑑別出優先地點。

評估範疇：總公司(小港廠區)、集團總部大樓、花蓮石料場、中鋼馬來西亞公司、中鋼日鐵越南公司(CSVC)及鄰近營運地點之高雄公園
評估結果：總公司(小港廠區)為優先評估地點

EVALUATE
評價

參考ENCORE工具，利用問卷調查方式，分析與自然相關依賴性與影響重大程度。

評估結果： 高程度依賴：水流調節
高程度影響：溫室氣體排放

ASSESS
評估

以工作坊形式，
邀集相關部門探討及鑑別重大自然相關風險與機會。

PREPARE
回應與報告

針對主要風險與機會項目，
研擬相應之策略、指標目標與行動方案，並彙整TNFD相關資訊對外揭露。

生物多樣性緩解行動

中鋼為減少對生物多樣性之依賴及衝擊，所採取之緩解措施與行動方案如下：

緩解措施	中鋼行動
避免	避免於世界遺產和IUCN I-IV類保護區進行開發活動。
	動力工場自110年起全面停用燃煤鍋爐，減少空污排放。
減少	設置碼頭岸電系統，供船舶停靠碼頭後轉換成電力發電，減少燃油產生之空氣污染。
	於秋冬空品不良季節，主動安排製程降載及生產設備歲修，以避免空氣品質惡化。
	多元化水源政策，導入都污再生水及落實廢水回收再利用，以降低對於單一自來水資源之依賴。
	努力推動循環經濟，以降低製程產出廢棄物造成之環境負荷。
再生	中鋼訂有「環保綠化管理作業標準」，規範廠區內進行各項工程時，應依循一定程序辦理周邊腹地樹木新(補)植或移植申請，並委託專業廠商辦理樹木移植作業，以確保植栽存活率。
	透過種植誘蝶、誘鳥植物，以營造適合生物棲息環境。
恢復	認養高雄公園植栽養護。
	中鋼集團不定期舉辦淨灘活動，以維護海洋環境。
轉變	舉辦「綠色生活特殊創意提案」競賽，鼓勵集團共創低碳綠色生活
	推動綠色採購及綠色消費。
	參與政府推動之水環境巡守隊，共同守護水資源。
	透過中鋼公共事務處及中鋼集團教育基金會，舉辦各項生態保育與環境議題相關之活動(如：暑期生態營、環境教室)，喚起民眾對於生態保育之重視。

生物多樣性調查

中鋼委託中山大學生物科學系協助規劃廠區生態調查，以建置廠區生態物種基線資料，調查時間為期2年(111年11月至113年10月)，調查期間每季執行一次調查，於候鳥過境期間則進行每月調查，調查內容包含陸域動物(哺乳類、鳥類、兩生類、爬蟲類、蝴蝶)及植物，截至113年9月已完成8次之生態調查。
未來將以3~5年為一期進行調查，預期到119年前將會再執行至少一次之廠區生態調查，並以首次調查結果為基線，進行比對，以了解廠區生態物種及環境優劣變化，再透過生態檢核項目及運用環境友善措施，維持生態平衡，達到生物多樣性零淨損失(NNL)。

瞭解更多【生物多樣性】https://www.csc.com.tw/csc/esg/env/env4.html

法規遵循

中鋼除要求現場單位加強作業管制、操作與維護管理外，於易發生異常區域增設監視器，加強監控，並派員不定期巡查廠區設備，另推動現場單位「自主管控」，以降低污染發生。

環保罰單

件數/金額

	111年	112年	113年	114年
空氣污染	-	-	**共1件/ 30萬元**	**共3件/139萬元**[註]
水污染	-	-	-	-
廢棄物	-	-	-	-

註：以上年份以環保局開單日為準，114年的罰單中，2張發生日期為113年，1張發生日期為114年。

中鋼於114年共計3件環保罰單，第1張為料倉細焦炭未密閉收集及回收料新增流向與許可不符，後續已申請許可異動並於114年3月取得變更許可；第2張為焦爐氣密閉輸送管線裂損致逸散，已於稽查當日完成修補；第3張為抽風機施工火災致排氣機跳機、製程氣改送緊急排燒但燃燒不完全造成粒狀污染，後續已搶修縮短影響並重新檢討排氣機系統檢修程序與風險。

集團環保罰單統計

中鋼集團長期投入資源於環境保護，並透過強化自主管理、落實改善方案及內部稽查，降低污染風險，提升環境管理成效。

	112年	113年	114年
空氣污染	中龍/ 1件	中鋼/ 1件	中鋼/ 3件
	中碳/ 1件	中龍/ 5件	中龍/ 4件
	聯鋼營造/ 1件	中聯資源/ 1件	中鋁/ 1件
		中鋼構/ 3件	
		聯鋼營造/ 1件	
水污染	中聯資源/ 1件	中聯資源/ 5件	中聯資源/ 3件
廢棄物	聯鋼營造/ 1件	中聯資源/ 1件	聯鋼營造/ 3件

註：以上年份以環保局開單日為準。



社會 | Social

社會面指標

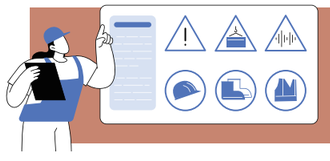
項目	單位	111年	112年	113年	114年
全職人員數	人	9,668	9,621	9,518	9,246
員工訓練總時數	小時	258,431	265,609	264,685	229,961
員工訓練總支出	新台幣百萬元	49.2	46.2	54.5	57.9
員工福利費用[註]	新台幣百萬元	18,828.39	14,911.87	15,400.86	14,672.44
身心障礙人僱用	人次	89	79	90	93
失能傷害頻率	失能傷害件數(含死亡)/百萬工時	0.05	0.10	0.10	0.25
勞務面向是否因違反相關法規遭政府單位課以罰款或行政處分	–	否	否	否	否
社會支出	新台幣百萬元	139.3	82.74	76.71	72.44
中鋼志工服務時數[註]	小時	15,194	12,955	14,982	15,014

註：部分項目歷史數據因該計算方法、數據來源調整而重編。

職業安全衛生

認證

認證	涵蓋場址	涵蓋員工比例	驗證機構	最新修訂有效期間
CNS 45001:2018	高雄小港廠區	100% (涵蓋協力人員)	BSI	114/07/21~117/07/20
ISO 45001:2018	高雄小港廠區	100% (涵蓋協力人員)	BSI	114/06/26~117/07/20



安全衛生管理系統

適用對象為中鋼廠區工作場所範圍內之全體從業人員
協力廠商員工之相關規定另以承攬契約及附件規定。

中鋼職業安全衛生管理以職安衛管理系統為主(ISO 45001& CNS 45001)，於91 年通過OHSAS 18001驗證，並於97年通過勞委會TOSHMS(臺灣職業安全衛生管理系統，100 年公告為國家標準CNS 15506) 驗證。

中鋼設有職業安全衛生委員會，主任委員由總經理兼任，副主任委員由執行副總經理兼任，企業工會派有15名工會代表委員(占全體委員人數34%)；每2個月開會1 次，並將年度安衛管理績效揭露於年報供社會大眾檢驗。

職業傷害

年度	111年	112年	113年	114年	115年	119年	124年
	實際值				管制值		
員工損失工時傷害頻率 (LTIFR) [1]	0.05	0.10	0.10	0.25	NA		
協力廠商損失工時傷害頻率 (LTIFR) [1]	0.20	0.05	0.26	0.23	NA		
工時傷害頻率 (LTIFR) 合計數 [1]	0.12	0.08	0.18	0.24	NA		
員工失能傷害頻率[2]	0.05	0.10	0.10	0.25	≤0.18	≤0.18	協力實績值與員工管制值(0.18)相近時，再整體評估管制值之設定
協力廠商失能傷害頻率[2]	0.20	0.05	0.37	0.23	≤0.28	採近5年實績值每年重新評估訂定管制值	協力實績值與員工管制值(0.18)相近時，再整體評估管制值之設定
失能傷害頻率合計數 [2]	0.12	0.08	0.23	0.24	NA		
員工死亡人數	0	0	0	0	0	0	0
協力廠商死亡人數	0	0	2	0	0	0	0
死亡人數合計數	0	0	2	0	0	0	0
員工可記錄工傷頻率 (TRIFR) [3]	1.00	0.39	0.93	1.71	NA		
協力廠商可記錄工傷頻率 (TRIFR) [3]	1.28	1.30	1.31	1.65	NA		
可記錄工傷頻率 (TRIFR) 合計數 [3]	1.14	0.82	1.11	1.68	NA		

註: 1. 損失工時傷害頻率(Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR)：表示嚴重職業傷害率，為每一百萬工時內發生的誤工工傷(失能傷害)數。
2. 失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate，簡稱F.R.)：為每一百萬工時中發生失能(包含死亡)的次數。
3. 可記錄工傷頻率(Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR)：為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數，包含死亡人數、失能傷害件數、輕傷件數及就診醫療件數。

工安強化對策

1. **春安大執法**：每年歲末至元宵節實施「春安大執法」，落實主管走動式管理、強化現場巡查及稽核，確保人員安全與營運穩定。
2. **安全衛生稽查及工安大執法**：由安全衛生處偕同工安外部稽核人力組成稽核小組，每日於重點廠處稽查。114年實施工安大執法活動，偕同工會職業安全衛生委員，提高巡視稽查強度，114年稽查185次，22項不符合及建議事項均已改善。
3. **現場安全觀摩**：定期辦理現場安全觀摩與案例分享，鼓勵製作工安亮點及優良單位，114年舉辦5次觀摩活動，評選10個優良單位。

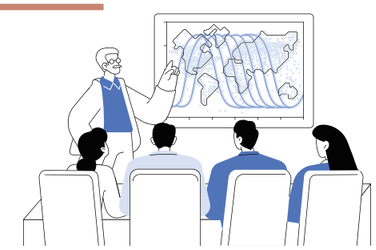
遊說及倡議活動

中鋼氣候立場

中鋼積極響應政府溫室氣體階段管制目標及2050淨零排放立場，持續就各項減碳規劃與政府機關議合，並據以研訂中長期減碳目標及2050碳中和路徑規劃，以呼應政府減碳政策。同時積極參與國內外以氣候行動為核心的組織，並承諾所有間接氣候倡議行動與《巴黎協定》保持一致，未來亦將持續與各組織合作，促使其行動更趨符合《巴黎協定》目標。

中鋼政策

參與學、協、公會永續評估管理作業要點



對於公開表達關於氣候變遷立場與國際或國內之永續發展目標相抵觸之學、協、公會，本公司將在不違反法律及相關規定的前提下，採取以下行動：

向該學、協、公會重申本公司氣候變遷立場/永續發展目標。

請該學、協、公會自本公司重申立場後半年期限內調整氣候變遷立場以符合國際或國內永續發展目標。若未能於前述期限前完成，本公司將終止與該學、協、公會合作。

瞭解更多 https://www.csc.com.tw/csc/esg/pdf/soc6.pdf

氣候政策傾向問卷調查

中鋼自112年起以每2年一次頻率邀請參與之學、協、公會等機構填寫氣候政策傾向調查問卷，透過問卷調查瞭解其氣候政策傾向及執行情形，以展現本公司對減緩氣候變遷衝擊的支持與承諾。

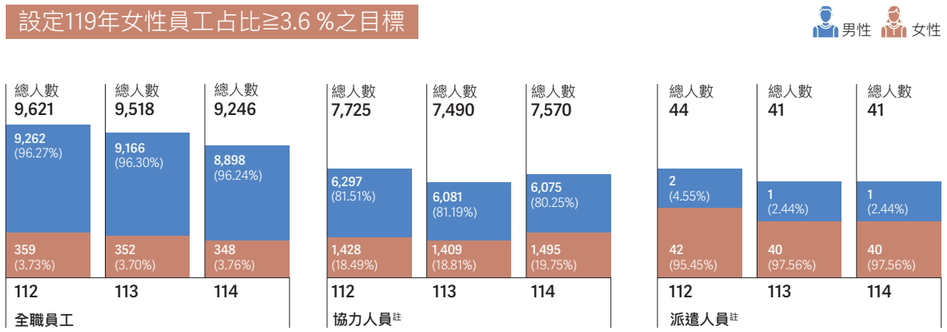
最近一次(114年)氣候政策傾向問卷調查結果：

一致	部分一致	尚未規劃	不一致
55%	20%	25%	0%
氣候政策與本公司立場一致	已開始初步關注或討論自身的氣候立場		氣候政策與本公司立場相左

瞭解更多【氣候立場與行動】 https://www.csc.com.tw/csc/esg/soc/soc6.html#op4

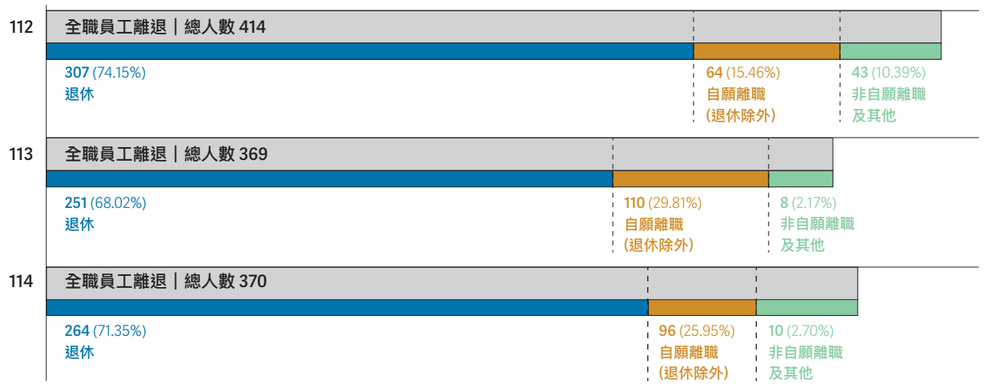
人力結構

設定119年女性員工占比≧3.6 %之目標



註：協力人員係透過協力廠商間接僱用，主要從事廠內工程或勞動業務，中鋼因產業型態具許多短期專案性質的外包工項，協力人員佔比較高；派遣人員係透過人力派遣公司派用，主要從事行政庶務。

人員流動



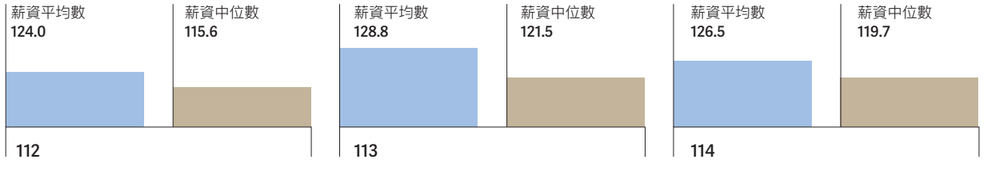
註：全職員工離退主要原因為屆齡退休

薪酬管理

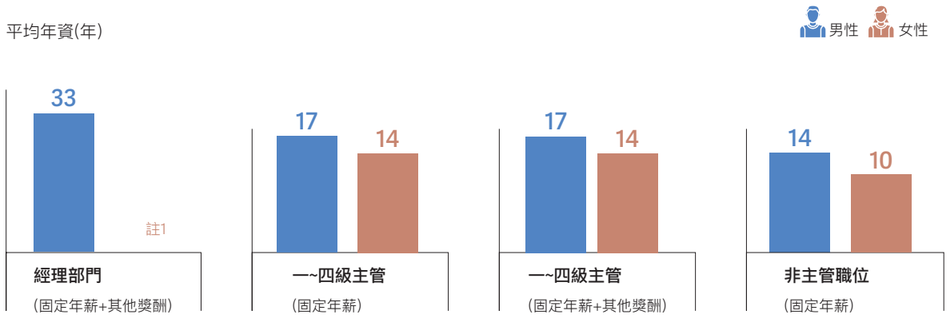
員工薪給標準，不因性別有差異，相同職位、職等之女男員工，基本薪資比例為1：1

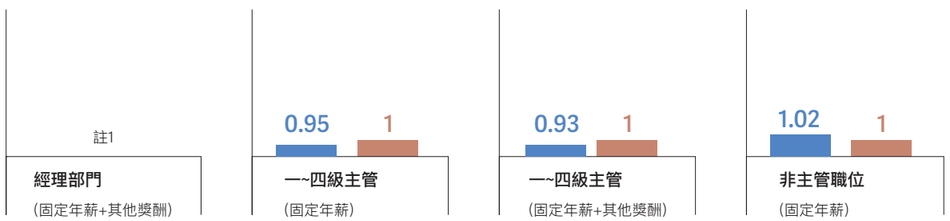


非主管之全職員工薪資（新台幣萬元）



男女各職級薪酬比例





註：
1.114年無女性從業人員擔任經理部門職位。
2.一~四級主管女性薪酬比例較男性高，主係女性主管平均職級較男性高所致。
3.非主管職位男性薪酬比例較女性高，主係男性平均年資 (14年)較女性(10年)長所致。

薪資調整

薪資之調整係依據每年考評結果辦理，於進入公司後約7～12年間(視職等及個人績效表現之不同)，每年皆有調薪機會，調薪幅度與績效表現高度相關，調幅約為1%~8%之間。此外，公司亦會視市場薪資動態及經營狀況而進行年度調薪，已連續13年調漲員工薪酬(平均3.23%)。



未滿等調薪
(針對未滿等員工)
視個人績效表現 每年
+1~8%



年度調薪
(針對全體員工)
連續13年，平均每年
+3.23%

員工福利

優於法規之假別

假別	天數	說明
主婚假	2	現行法規並未明定
婚假	9	優於勞動部《勞工請假規則》規範之8天
產檢假	8	優於勞動部《性別平等工作法》規範之7天
產假	60	優於勞動部《性別平等工作法》規範之8星期
陪產檢及陪產假	8	優於勞動部《性別平等工作法》規範之7天
新進人員特別假	服務滿3個月即給予1日特休	優於勞動部《勞動基準法》到職6個月以上未滿一年之新進人員特別休假為3天之規範
久任服務假	當年度服務滿20年、30年、40年(含民營化前年資)者，給予1日	現行法規並未明定
喪假	1～14	視服喪對象不同，提供不同可請假之天數，若服喪對象為(養)父母、配偶為14天，優於勞動部《勞工請假規則》規範之8天

生育友善環境

優於法規之產檢假、產假、陪產檢及陪產假

新生兒祝賀禮金
第一胎5,000元、第二胎8,000元、第三胎(含)以上12,000元

子女教育獎助學金

托嬰中心
115年8月正式營運 員工子女優先入學

中鋼幼兒園
員工子女優先入學

育嬰留停友善
112~114年育嬰留停復職率為90.5%、96.8%、91.7%；復職留任率(復職後服務滿一年)為100%、100%、93.3%，顯示職場之友善性及同仁重返職場後多適應良好

瞭解更多【育嬰留停】 https://www.csc.com.tw/csc/esg/soc/soc1_1a.html

持股信託制度

中鋼於87年7月起實施從業人員持股信託制度，所有全職員工皆可依據個人意願自由參加。

參加人員每月可在其基本薪給10%上限內，自由選擇提存基數，最高以新台幣12,000元為限，公司則依參加人員每月提存金額之20%提撥為獎勵金，全部提存資金則委託金融機構以專戶名義購買本公司股票並代為運用管理。113年起增設「持股信託獎勵金提撥率30%方案」及「激勵獎金交付信託」制度，期增進員工對公司參與感及凝聚向心力。

參加資格涵蓋全職員工 **100%**

員工參加比率 **94.1%**

教育與培訓

重要管理階層接班計畫

中鋼設有人力資源發展委員會，定期召開會議檢討人力資源管理策略目標、組織發展及人力運用、重大人力資源管理制度等事項。

另每年定期檢討接班人選，在規劃接班人選時，除考量是否具備優異的專業及管理能力外，其價值觀需與公司經營理念相符，且須具備誠信、踏實、創新及企業精神等人格特質。對於管理階層接班人的培訓內容，除了管理才能的內部訓練之外，亦結合職務輪調和外調集團公司等歷練，以綜合培養擔任高階主管的決策能力；在課程培訓方面，本公司與國內頂尖大學合作開辦經營管理研習班，114年度高階主管接班人選參訓率已達72.4%。

人才培育發展架構



114年度之教育訓練課程主要包括新進同仁培訓、管理人才培訓、派外人員培訓、通識教育及一般訓練、專業技術訓練、品管及環安衛、語文、AI等相關訓練，114年度人才培育訓練費57,955千元，平均員工訓練時數24.9小時，平均每人年訓練費6,268元。

國內、外進修

每年遴選符合資格之員級、師級及管理人員至國內外學術機構進修，經選派進修者，得留職帶薪，公司負擔其學費、必要之旅費及膳雜費用，114年共計選派11人赴海外進行研修。

專業技術傳承

積極建置知識管理制度，以系統化的方式對組織的核心能力進行人才和文件的盤點、儲存、傳承及創新，推動知識管理及流程式文件、自製e-Learning教材，達到員工知識分享學習及技術傳承，截至114年共有22件領導力發展e-Learning。

因應退休潮，近幾年持續招募新進人員，為使新進人員融入中鋼，除以「師徒導師制」及知識管理引領新人認識中鋼，並安排各項訓練項目培養專業能力，透過活動促進交流，114年新進人員到職後6個月之留任率為94.8%。

勞資關係

中鋼公司企業工會成立於69年12月30日，除一級以上正副主管、人力資源處任用組組長、總務處事業關係組組長係代表雇主行使管理權之主管，被視為資方不具工會會員資格外，員工均有加入工會之權利及義務，目前中鋼公司企業工會會員已涵蓋100%具會員資格之同仁，即99%全職員工。

中鋼公司企業工會

涵蓋具會員資格員工 **100%**

涵蓋全職員工 **99%**

勞資會議

固定每月舉行勞資會議，全年共召開12次，優於法令規定之每三個月須召開一次。

團體協約

中鋼與中鋼公司企業工會每3年進行團體協約協商(最近一次簽約為113年3月15日第6次團體協約)，增加產假、陪產檢及陪產假天數、新增「久任服務假」，並提升其他勞動權益，適用對象為全體工會會員。

適用對象 100%
具會員資格之全職人員

人權維護

人權政策

中鋼遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》，以及國際勞工組織《工作中的基本原則與權利宣言》等國際人權公約，制定《中鋼公司人權政策》並經總經理核定。此外，協力廠商應遵循《協力廠商管理要點》、《協力廠商安全衛生管理要點》、《協力廠商環境保護管理規定》等規章，以確保協力人員安全健康之工作環境。



人權盡職調查

114年人權盡職調查

中鋼每年進行「人權盡職調查」，依據調查結果提出改善措施，以期減少人權風險發生的可能性。

人權盡職調查流程圖

01 人權政策/規章檢視與修訂

02 人權重視議題與對象之鑑別
範圍涵蓋員工、承攬商及當地社區

03 內部稽核及外部調查
隨機抽樣 - 針對員工抽樣93位，做為資料驗證
定期對承攬商勞動查核

04 改善與追蹤
依據調查結果進行改善
持續追蹤成效與達成情形

05 資訊公開揭露

重視議題	調查對象	預防與減緩措施	114年調查成果與補救措施
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	本公司 從業人員	提供面試相關訓練予參加面試考官，並強調禁止不法歧視及就業服務法相關法令規定。	▎年度內未有接獲內、外部申訴或政府裁罰案件。 ▎若有內、外部申訴或政府裁罰發生： • **調查**：啟動內部調查程序以審查事件背景、影響範圍及具體情況，確認是否涉及不法歧視，並釐清責任歸屬。 • **支持與協助**：如受害者有需求，提供心理諮商及必要協助，助其恢復身心健康與職場信心。 • **宣導**：強化反歧視相關教育訓練，致力維持平等的工作環境文化。
禁用童工		應徵人員於報名階段即提供身分資料比對，並於面試、報到階段再次進行比對。	▎年度內未有接獲內、外部申訴或政府裁罰案件。 ▎若有內、外部申訴或政府裁罰發生： • **終止不當僱用行為**：依法立即解除該員工的勞動契約以停止該行為的進一步發生。 • **追究責任**：查明童工來源及負責單位，針對內部管理疏失人員依規處分。 • **人員進用檢核**：強化人員報到前年齡資料之查核。
禁止強迫勞動		1.依照政府法令，透過系統管控工時。 2.鼓勵同仁利用工作離峰時間安排休假，以調劑身心。	▎年度內未有接獲內、外部申訴或政府裁罰案件。 ▎若有內、外部申訴或政府裁罰發生，將於公司內部重申相關勞動法規，俾使員工能了解自身權益、主管能了解法令規範。

重視議題	調查對象	預防與減緩措施	114年調查成果與補救措施
結社自由及集體協商權	本公司 從業人員	1.中鋼公司企業工會涵蓋具入會資格之全職人員比率達100%。 2.每月召開勞資會議，並設有勞資會議專區，供同仁線上查詢議案進度。	▌年度內未有接獲內、外部申訴或政府裁罰案件。 ▌若有內、外部申訴或政府裁罰發生，本公司仍將提供多元的勞資雙向溝通機制，以營造自由表達及溝通的環境，並支持工會及勞資會議的自主運作，致力於勞工代表的選舉和運作過程公正透明；以及持續保障員工之結社自由及集體協商權，並與企業工會保持充分溝通，確保協商過程在平等與尊重的基礎上進行。
提供安全與健康之工作環境		1.已導入職業安全衛生管理系統ISO 45001並持續通過驗證。 2.制定職業安全衛生政策，並設有職業安全衛生委員會，每兩個月召開一次會議，負責職業安全衛生管理，確保勞工健康與安全。 3.持續辦理證照類教育訓練，深化安全意識。 4.實施健康管理，落實職業傷病預防監控。	▌114年發生5件從業人員失能傷害事故。 ▌遵循ISO 45001，事故發生後進行事故原因調查、風險重新評估、研擬並落實改善措施、稽查確認改善措施有效性，並強化人員教育訓練。 ▌提高現場作業、工作環境等安全衛生事項之巡視稽查強度。 ▌特殊作業場所人員特殊健康檢查列入第四級管理者，確認其作業場所環境符合法規，加強防護具配戴訓練並定期追蹤人員健康狀況。
違反勞動條件	協力廠商	中鋼定期於每年7月進行勞動條件查核，確認協力廠商雇主於最低基本薪資、不休假獎金等之發放，以及勞保、健保、加班時數等，皆符合勞基法與中鋼相關規定。	▌年度內未有接獲內、外部申訴或政府裁罰案件。 ▌若有違規狀況，將直接於日常績效考核扣分、依合約罰則規定開立罰單及要求提出防止再發生對策等管理措施，並追蹤協力廠商改善情形，要求限期改善及複查確認。若協力廠商經過多次查核仍無改善，則中鋼亦會評估終止合約關係，並選擇更符合勞動法規的其他協力廠商。
空氣污染防制	鄰近社區	1.中鋼環境監測中心共設置6個空氣品質監測站、2個電子顯示看板以顯示廠區周遭空氣品質，提供給市民參考。 2.設置31支連續監測系統監控傳統污染物排放濃度及總量。	▌年度內未接獲鄰近社區提出申訴事件。 ▌若有鄰近社區提出申訴，將即時向當地環保部門、政府及相關監管機構報告污染事件，確保合規處理。

供應鏈管理

供應商ESG盡職調查

115年起增加供應商ESG自評問卷盡職調查，調查流程與結果如下：

重大議題鑑別 STEP 1

參考國內外組織發布之ESG相關準則、世界鋼鐵世界協會（worldsteel）ESG自我評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAO）、證交所ESG評鑑指標與利害關係人關注事項，辨別重大議題。

問卷設計 STEP 2

訂定評分標準與四類等級，協助鑑別並降低供應商ESG潛在風險，並促進供應鏈整體社會責任之落實。

外部調查 STEP 3

115年初完供應商ESG自評問卷輸入與計分平台，經挑選調查88家供應商，至6月底65家問卷回收，經平台計分，評定優良34家、符合要求18家、改進中10家、高風險3家，作為改善措施制定之依據。

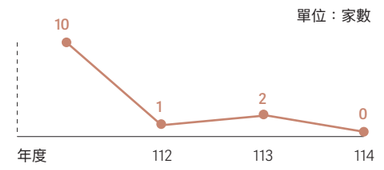
追蹤 STEP 4

依調查結果之改進中與高風險廠商進行追蹤，除敦促改善外，亦請經銷商或代理商類廠商，納入其上游改善結果；非本公司長期合作夥伴，要求改善至符合ESG要求，避免暫停合作。

反貪腐條款

中鋼與供應鏈之合約均訂有反貪腐條款如下：「廠商擔保所投標之價格，絕不含賄賂、餽贈、佣金、報酬、答謝或其他不正利益，且廠商擔保不得就所投標案件對中鋼之委任經理人、員工、兼職人員或其配偶、直系親屬或顧問設計規劃廠商交付賄賂、餽贈、佣金、報酬、答謝或其他不正利益。」如有違反，廠商應負一切損害賠償責任，違規情節嚴重者，中鋼並得一併解除或終止與廠商簽訂之其他合約；對違反誠信原則之廠商施以暫時停止往來之處置，並促其改善後始恢復其交易資格。

對違反誠信原則之廠商施以暫時停止往來之處置



供應商行為準則

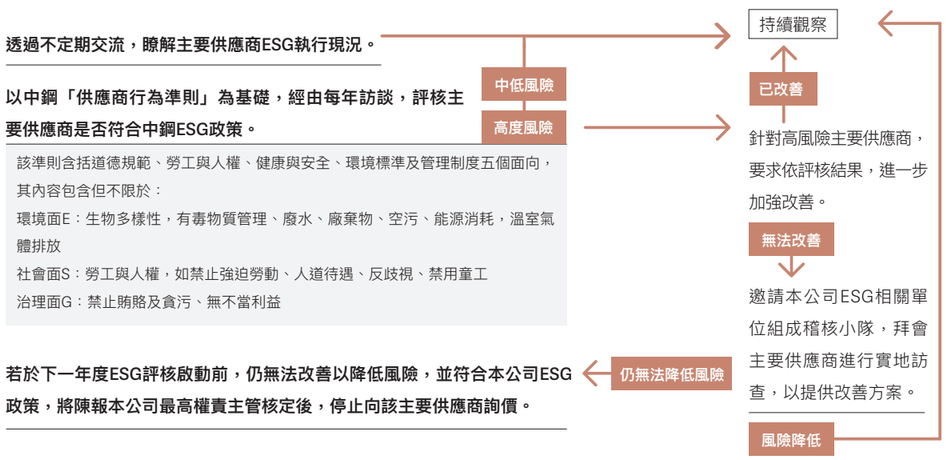
中鋼參照國際規範和標準，如「責任商業聯盟(RBA)行為準則8.0版」及「聯合國供應商行為準則Rev.06版」，訂定「中鋼公司供應商行為準則」，包含道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境標準、及管理制度等共五部份，另將視案情需要，在合約中增訂特別條款，以期待供應商能採用相同的準則，且所有業務活動皆能符合本準則以及其經營所在國家的法律和規章的要求。

供應商行為準則內對人權的要求包括供應商應確保製造的產品中所使用的礦產未直接或間接資助暴力、侵犯人權或犯罪的個人或團體；勞工人權、自由就業、禁用童工、工作時間不應超過當地法律規定的最大限度、人道待遇與反歧視等。

指標	單位	111年	112年	113年	114年	115年目標	119年目標	124年目標
接受「供應商行為準則」之供應商	家數	2,372	3,548	3,959	4,038	≥ 4,050	≥ 4,250	≥ 4,500
接受「中鋼公司反賄賂合約條款」之供應商	家數				1,245	≧1,600	≧2,800	≧4,000
接受「中鋼公司反貪腐、反賄賂政策」之供應商	家數				792	≧1,000	≧1,800	≧2,800

截至114年止，實地訪談8家主要原料供應商是否符合中鋼公司供應商行為準則，並提供明確回覆以對該公司進行風險評估，目前已評估之廠商均為中低風險。

主要供應商ESG評核機制



禁止衝突礦產

- 中鋼承諾所有產品及其包裝所使用或包含之金屬沒有來自剛果(金)及其周邊國家，以及這些國家內任何武裝力量控制區之衝突礦產。
- 中鋼透過加強供應鏈管理，有效甄別和追溯原料來源。針對料源投資作業，凡具有衝突疑慮之礦產，即不列入投資評估。

協力廠商管理

- **協力廠商評鑑與考核：**

  中國鋼鐵股份有限公司作業、工事及環保協力廠商管理要點：

  1.契約屆滿前2～4個月，依據日常績效考評之資料及協力廠商之履約情形，作為契約續約申請之相關文件。

  2.考核協力廠商執行合約之優劣，每月進行「日常績效考核」，並將結果彙總至「年度績效考核表」，年度績效考核分數未達標準時，該廠商不得參與下一期契約之承攬。114年無考核分數未達標之廠商。

- **保障協力人員權益：**

  協力契約外包審議會(每年年底)：確保中鋼協力契約底價計算基準優於勞基法最低基本工資。

  勞動條件查核(每年7月)：確認協力廠商雇主於最低基本薪資、不休假獎金等之發放，以及勞保、健保、加班時數等，皆符合勞基法與中鋼相關規定，與現行規定相左之處需由協力廠商雇主提出說明，並由協力人員簽名確認。

- **建立環安衛文化：**

  協力廠商安全衛生委員會：72年成立，成員為機械、土木、鋼構、水電及耐火材料等廠商，並設有由安全衛生處、設備處專人組成的輔導小組協助發揮功能，共同確保協力人員生命安全與健康、增強人力素質結構、提升技術品質文化與建立工安文化。

協力廠商安衛宣導會	每月召集告知安衛新知及公司要求
協力人員證件辦理之考核	協力人員參加工安訓練講習，並經辦證單位主管晤談(登錄於安全衛生處之系統)
安全關懷	每月定期進行 (登錄於安全衛生處之系統)
主動提報虛驚事故或安全衛生提案	以獎金方式鼓勵提報
落實推展本質安全	要求廠商所使用之施工架須符合CNS 4750，並加強查核，減少施工架相關災害
安全觀察	定期由各級主管巡視協力廠商施工工地且記錄備查(登錄於安全衛生處之系統)

• **協力廠商輔導及培訓：**

介入輔導：協力廠商於每月考核表分數不佳時，中鋼便會即時積極介入輔導廠商，降低重大風險的可能性，例如透過數據分析日常巡檢缺失、辦理專案稽查等，並要求廠商負責人帶領其公司安全衛生管理人員參與工安檢討交流會，使廠商可自發性做好工安管理，減少人員發生事故可能性。

定期培訓：中鋼維護單位依協力廠商在中鋼所從事的工作對安衛及專業技能的需求，安排接受訓練課程及檢定。114年協力人員受訓總時數為25,239小時，訓練課程包含工安訓練、技能訓練、技能檢定。

法規遵循

114年高雄市勞動檢查處共實施21次臨廠檢查，檢查結果計有1項缺失及2項建議，內容為公用設施處危險性設備之定期檢查，未依職業安全衛生設施管理辦法相關規定內容實施檢查，後續中鋼皆已依建議改善完成。

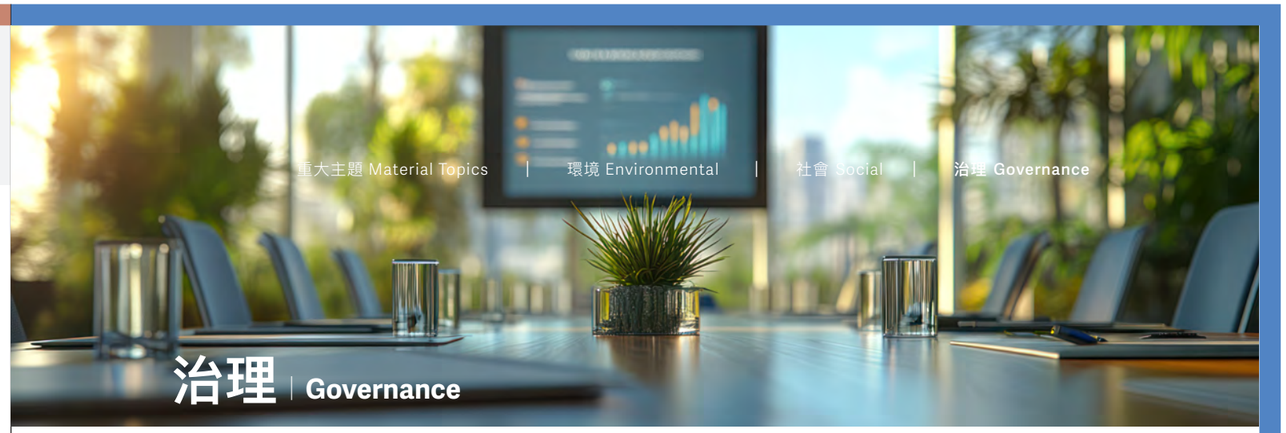
勞動法令罰單

件數/金額

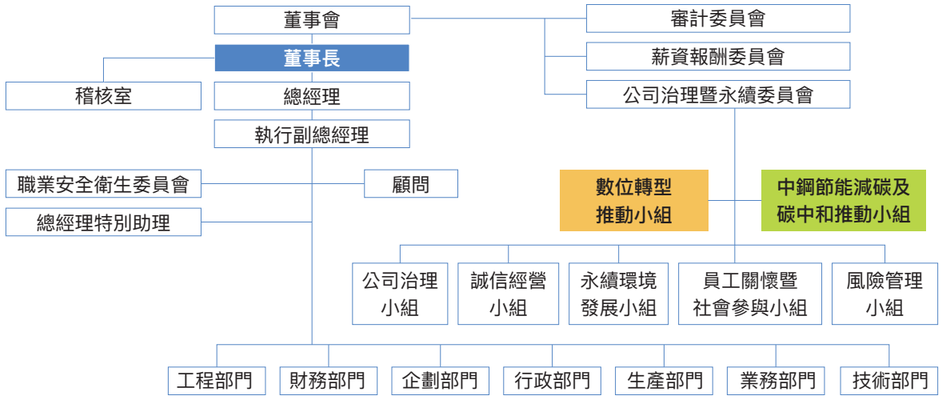
	111年	112年	113年	114年
職業安全衛生法	共3件/36萬元[1]	-	共1件/10萬元	共4件/60萬元[2]
勞動基準法	-	-	-	-

註:1. 111年度遭勞檢處處分計36萬元，其中因110年12月13日勞檢處調查108年1月24日協力廠商人員失能事故，裁處21萬元；110年12月28日勞檢處調查協力人員失能事故，裁處15萬元。

2. 114年度遭勞檢處處分計60萬元，其中因114年煉鋼廠同仁遭電弧灼燙傷事故，裁處10萬元；另113年煉鋼廠協力人員死亡事故，分別裁處新台幣20萬、15萬、15萬元。



組織架構



第19屆董事會(114年6月19日改選)

職稱	代表法人名稱	姓名	性別	年齡	初次選任日期	董事在任時間(115.06)註	兼任本公司職務	114年出席率
董事長	經濟部	黃建智	男	66	108.09.30	6年9月		100%
董事	經濟部	賴建信	男	58	114.03.24	1年3月		85.7%
	經濟部	胡文中	男	63	113.09.10	1年9月		100%
	高瑞投資股份有限公司	陳守道	男	64	112.08.04	2年10月	總經理	87.5%
	景裕國際股份有限公司	劉宏義	男	62	115.04.30	2月	執行副總經理	NA
	高雄市中國鋼鐵股份有限公司企業工會	楊乙記	男	54	115.01.12	5月		NA
	群裕投資股份有限公司	張容綺	女	49	114.06.19	1年	法務處處長	100%
獨立董事		王世坤	男	71	114.06.19	1年		100%
		盧佳琪	女	53	114.06.19	1年		100%
		楊琬如	女	51	114.06.19	1年		100%
		廖郁晴	女	47	114.06.19	1年		100%

註: 董事在任時間計算至115年6月底止。

董事會多元化政策達成情形

年輕化

改選前	改選後
平均66歲	平均58歲

性別多元化

改選前	改選後
女性佔比9%	女性佔比36%

獨立性提升

改選前	改選後
獨董佔比27%	獨董佔比36%



				多元化核心項目																
				年齡分布				獨立董事任期年資												
職稱	代表人	性別	兼任本公司員工	40至49	50至59	60至69	70以上	3年以下	4至8年	9年以上	經營決策	產業知識	鋼鐵管理實務經驗	財務會計	行銷	科技	法律	風險管理	永續發展	氣候變遷因應
董事長	黃建智	男				◎					1	2	3		◎				◎	◎
董事	賴建信	男			◎						1	◎						◎	2	3
	胡文中	男				◎					2	3						◎	1	◎
	陳守道	男	◎			◎				不適用	3	2	1		◎				◎	◎
	劉宏義	男	◎			◎					3	2	1		◎				◎	◎
	楊乙記	男	◎		◎						1	2						3	◎	
	張容綺	女	◎	◎							3	◎	◎				1	2	◎	
獨立董事	王世坤	男					◎	◎			◎	3		1			◎	2	◎	◎
	盧佳琪	女			◎			◎			3			1				2	◎	◎
	楊琬如	女			◎			◎			3			1				2	◎	◎
	廖郁晴	女		◎				◎			3						1	2	◎	◎

註：董事最主要三大專業領域分別以1、2、3排序，其餘專長項目不分順序以◎表示。

董事會接班政策及規劃

中鋼董事採候選人提名制，每屆任期為三年。董事之選任，除法令或章程另有規定者外，應依本公司「董事選舉辦法」辦理。

董事之選任，應考量基本條件與價值(包含性別、年齡、國籍及文化等)、專業知識技能(包含專業背景、專業技能及產業經驗)等多元面向。此外，為達到公司治理之理想目標，董事應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，能力如下：一、營運判斷能力；二、會計及財務分析能力；三、經營管理能力；四、危機處理能力；五、產業知識；六、國際市場觀；七、領導能力；八、決策能力。

中鋼依據下列方式進行董事接班人選規劃：一、現任董事推薦適當之人選；二、股東推薦之董事人選；三、依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。

為強化董事行使職能之效能，將與時俱進，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，安排年度進修課程，提升董事之專業知能。

董事會職能精進執行情形

1.為提升董事會在企業永續發展與風險治理議題上的監督能力，增進公司在面對不確定性時的決策韌性及效果，除董事自行於外部機構進修相關課程外，中鋼亦於114年8月開設「企業永續與風險管理」之董事進修課程，授課對象包含本公司董事、經理人、各部門主管，以及本公司派任轉投資公司董事、監察人及子公司經理人。

2.為協助新任董事了解公司營運狀況，114年中鋼已依「董事新任時應辦理事項作業標準」，提供最新年度之年報及永續報告書、董事新任時最近一次經理部門業務報告以及公司治理規章等資料，以提升董事會功能及運作效率。

3.為妥適回應利害關係人所關切之相關議題，瞭解其期望及需求，中鋼由各部門分工負責利害關係人之溝通，並且不定期安排國內外投資人與董事會成員進行議合，114年12月安排總經理與國內金融機構及亞洲投資人氣候變遷聯盟(Asia Investor Group on Climate Change, AIGCC)交流，分享國際鋼鐵業低碳轉型趨勢與本公司減碳進程。另為落實董事會監督並掌握利害關係人關切議題，114年8月由公司治理暨永續委員會將最近年度利害關係人議合成果向董事會報告，並於115年2月將114年度機構投資人關注之議題及建議精進事項彙整向董事會報告。

董事會功能性委員會

董事會審計委員會

114.01.01~114.12.31

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	財會專長
第18屆董事會審計委員會					
獨立董事 (召集人)	高蘭芬	4	0	100%	◎
獨立董事	張學斌	4	0	100%	
獨立董事	洪敏雄	4	0	100%	
第19屆董事會審計委員會					
獨立董事 (召集人)	王世坤	3	0	100%	◎
獨立董事	盧佳琪	3	0	100%	◎
獨立董事	楊琬如	3	0	100%	◎
獨立董事	廖郁晴	3	0	100%	

年度工作重點

1.年度營業報告書及財務報告查核。

2.計畫型資本支出審查，並督導評估報告內容之完善。

3. 投資案審查。

4. 提供興達海洋基礎(股)公司轉型發展策略建議，並關注財務與營運之整體風險。

董事會薪資報酬委員會

114.01.01~114.12.31

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
第18屆董事會薪資報酬委員會				
獨立董事 (召集人)	洪敏雄	2	0	100%
獨立董事	張學斌	2	0	100%
獨立董事	高蘭芬	2	0	100%
第19屆董事會薪資報酬委員會				
獨立董事 (召集人)	楊琬如	1	0	100%
獨立董事	王世坤	1	0	100%
獨立董事	盧佳琪	1	0	100%
獨立董事	廖郁晴	1	0	100%

年度工作重點

1. 董事酬勞金分派建議。

2. 委任經理人年末及年中考評。

3. 委任經理人薪給待遇調整事宜。

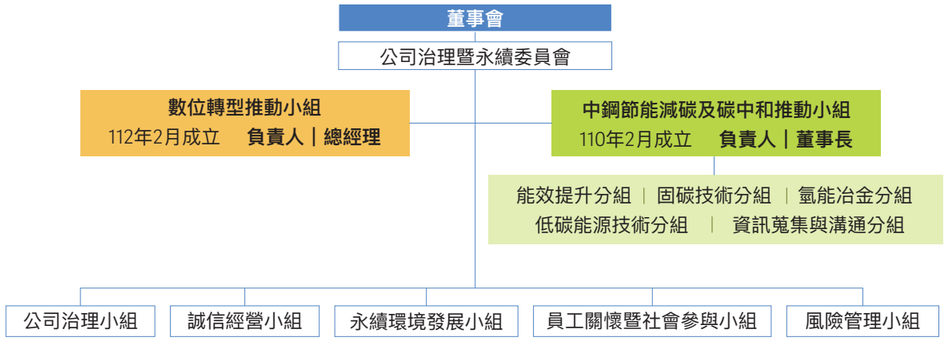
4. 薪資報酬委員會組織規程修正。

5. 董事薪資報酬政策、制度、標準與結構檢討。

董事會公司治理暨永續委員會

114.01.01~114.12.31

職稱	姓名	其他主要職務	產業經驗/專業背景	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
第18屆董事會公司治理暨永續委員會						
獨立董事 (召集人)	張學斌	大銀微系統(股)公司獨立董事 明安國際企業(股)公司獨立董事	航太機電	2	0	100%
獨立董事	洪敏雄	國立成功大學材料科學及工程學系名譽講座教授	材料科學	2	0	100%
獨立董事	高蘭芬	國立高雄大學財務金融學系教授	財務會計	2	0	100%
董事	鄭際昭	中鋼公司執行副總經理	減碳技術	2	0	100%
董事	陳春生	中鋼企業工會理事長	勞工權益	2	0	100%
第19屆董事會公司治理暨永續委員會						
獨立董事 (召集人)	盧佳琪	松川機密(股)公司獨立董事 國立中央大學會計研究所暨財務金融學系副教授	財務會計	1	0	100%
獨立董事	王世坤	亞洲航空(股)公司獨立董事 立一聯合會計師事務所所長	財務會計	1	0	100%
獨立董事	楊琬如	國立高雄大學財務金融學系教授兼系主任	財務會計	1	0	100%
獨立董事	廖郁晴	台灣航業(股)公司董事 文匯法律事務所合夥律師	法律	1	0	100%
董事	鄭際昭	中鋼公司執行副總經理	減碳技術	1	0	100%
董事	陳春生	中鋼企業工會理事長	勞工權益	1	0	100%



公司治理暨永續委員會下設五個執行小組，小組負責人由相關部門副總經理擔任，並由公司治理主管擔任召集人。公司治理暨永續委員會每年至少召開兩次會議，各小組應向委員會提報當年度執行成果及次年度執行計畫，再由公司治理暨永續委員會將執行計畫及成果提報董事會。

此外，公司治理暨永續委員會下另有設置「中鋼節能減碳及碳中和推動小組」及「數位轉型推動小組」，各司氣候變遷及智慧創新議題，並定期向本委員會及董事會報告執行計畫及執行成果。

瞭解更多【公司治理暨永續委員會114年度成果】 https://www.csc.com.tw/csc/cg/bof3_list-114.html

高階經理人薪酬與永續績效目標連結

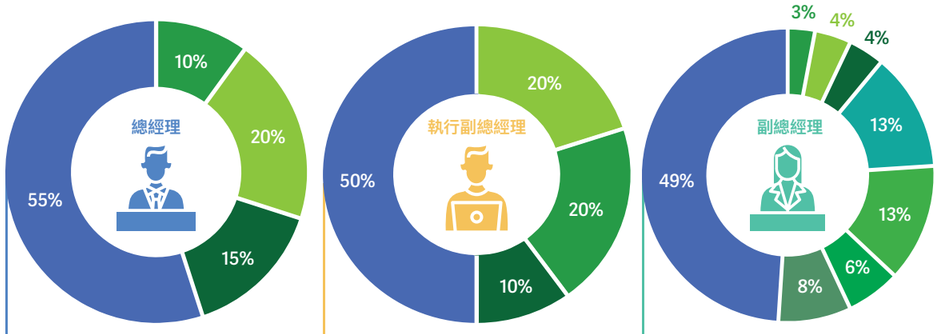
中鋼高階經理人之薪酬分為固定與變動薪酬，變動薪酬包括員工酬勞與激勵獎金等，並綜合考量權益報酬率(ROE)、資產報酬率(ROA)、永續(含氣候變遷)目標管理、風險管理和其他範疇績效指標而定。

此外，自113年起，高階經理人之員工酬勞有10%受永續目標績效權數影響。

114年度績效指標

▲ 氣候相關目標及指標占比：**・114年占高階經理人整體績效衡量18%。**

・規劃117年以前提升至20%，125年以前提升至30%。



總經理	
永續發展績效	45%
溫室氣體管理	10%
能源管理	20%
工安	15%
營運財務	55%

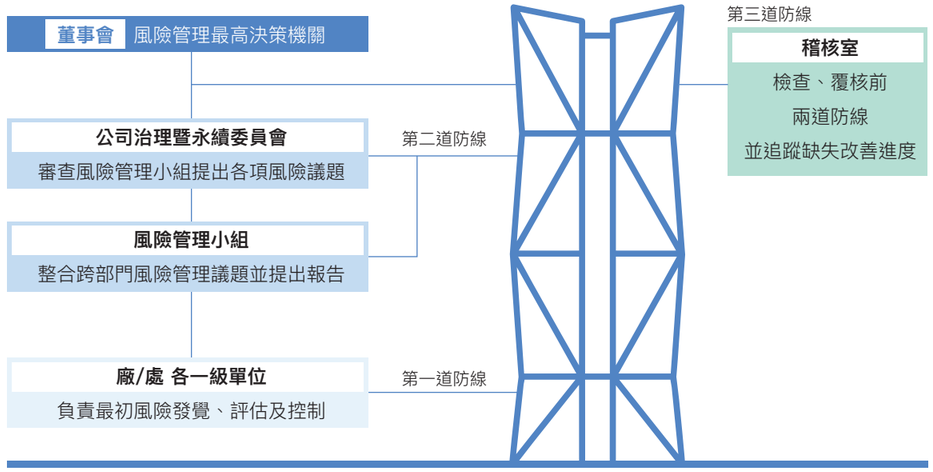
執行副總經理	
永續發展績效	50%
溫室氣體管理	20%
能源管理	20%
工安	10%
營運財務	50%

副總經理	
永續發展績效	51%
社會參與/員工關懷/人才留任	3%
資安防護	4%
智慧製造	4%
工安環保	13%
溫室氣體管理	13%
公司治理	6%
風險管理	8%
營運財務	49%

瞭解更多【高階經理人薪酬與永續績效目標連結】 https://www.csc.com.tw/csc/esg/cg/cg7.html

風險管理

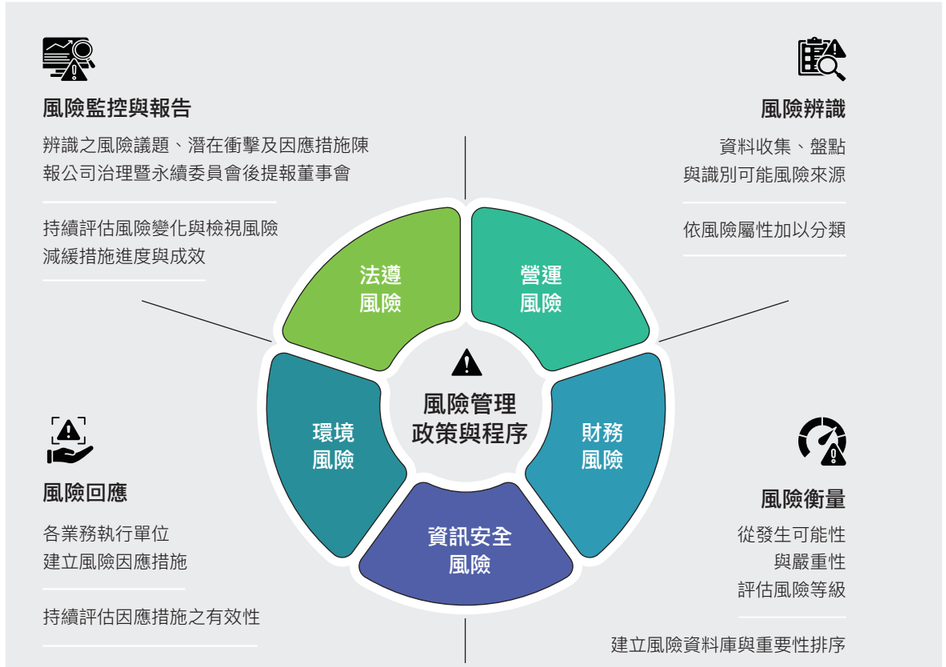
風險管理組織





風險管理政策與程序

中鋼董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，作為風險管理之最高指導原則。由業務執行單位進行風險因子鑑別、評估及擬定因應策略或措施，並由風險管理執行小組定期向公司治理暨永續委員會/董事會報告半年度及年度之風險評估表，妥適監督及控管相關風險。



風險胃納聲明

應建立風險控管機制使風險控置在可承受範圍	以達成風險與報酬合理化之目標
應形塑風險管理文化並採行全員全面風險控管	以增強風險意識並落實風險管理
應遵守法令規定以規避法遵風險	本公司之董事、經理人、員工、受任人與實質控制者於執行業務時，應遵守但不限於上市上櫃相關規章及其他商業行為有關法令
應分析營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並加強相關防範措施	以創造永續發展之經營環境

新興風險管理制度

中鋼由風險管理小組定期彙整政策法令制定、自然環境變化、地緣政治影響等來自外部、長期並可能帶來重大衝擊之風險議題，由經理階層依據可能性及嚴重性進行評選，再由風險管理小組彙整評選前三高之重大新興風險後，交由相關單位進行衡量和提出因應措施，以減緩重大新興風險對本公司之衝擊。

114年度共辨識出6項新興風險議題及其潛在衝擊，由經理階層評估各議題衝擊程度。調查結果顯示，公司應優先關注的前3項新興風險分別為溫室氣體排放限制或排放成本上升、因關稅政策及出口限制保護主義導致需求減緩或消失、企業勞動結構惡化等三大風險，並已擬具相關因應措施。

瞭解更多【風險管理之運作機制】 https://www.csc.com.tw/csc/esg/cg/cg3.html

誠信經營

中鋼訂有經董事會通過之「誠信經營守則」，並訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，亦於內部規章、年報、公司網站、各類文宣及對外活動上宣示其誠信經營政策。

此外，中鋼於推動台灣智慧財產管理規範(TIPS)過程中，同步推動新進及在職同仁簽署「從業人員行為準則聲明暨承諾書」，使本公司從業人員了解並承諾於執行職務之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。

反賄賂管理制度

114年中鋼啟動ISO 37001反賄賂管理制度導入作業並通過ISO 37001驗證，另訂定「反貪腐、反賄賂政策」加強企業誠信經營之風險管理。此外，因應導入反賄賂管理制度，辦理「整體系統運作機制教育訓練」，增進本公司同仁正確了解系統架構與運作機制，累計完訓人數768人，持續擴大辦理中。

防範營私舞弊及利益迴避政策

反貪腐 反賄賂政策	要求本公司董事、經理人、員工、受任人在與他人進行商業往來時，謹守高規誠信標準。
誠信經營守則	本公司董事、經理人、員工、受任人與具有實質控制能力者，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。
董事道德行為準則	行使職權應以全體股東利益為前提，忠實執行職務。第11條：董事會所列議案如涉有董事本身或第五條、第六條所定利害關係致損及本公司利益之虞時，董事即應自行迴避，不得加入表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。

一級主管以上人員道德行為準則

避免各單位一級以上主管至總經理等，利用擔任公司職務謀取不當利益。其中第四條明定防止利益衝突相關規定。

人事管理制度第四編第六章–利益衝突迴避要點

禁絕從業人員利用職權或職務上之身分關係或消息，圖謀私人利益。

處理受贈財物、飲宴應酬及請託關說作業要點

使從業人員處理受贈財物、飲宴應酬及請託關說有所依據。遇有與其職務有利害關係者贈與財物時，除另有規定之情形外，應予拒絕或退還。無法退還時，應填報「處理受贈財物報告表」，簽報一級以上主管核備後，將受贈財物送交總務處處理。

從業人員公務宴客要點

凡本公司從業人員因執行業務，發展對外關係，須宴請賓客者，悉依本要點辦理之。

政治獻金法第7條

本公司不得捐贈政治獻金。

檢舉制度

中鋼設有內部及外部人員檢舉管道。投訴人可透過檢舉專線、檢舉信箱及公司網站檢舉系統等進行檢舉。檢舉案件由本公司具獨立性之稽核室受理。本公司處理檢舉案件時，皆全程保密，並建置檢舉人保護制度，對檢舉人提供之檔案予以加密保護及納入內部控制制度控管。

誠信經營遵循情形

114年度總計處理36件檢舉案，均經審慎查證後，由相關單位妥為辦理，查核結果無發生涉及貪腐、賄賂、歧視、騷擾、客戶隱私個資、利益衝突、洗錢、內線交易等違反行為準則之案件，其他案件均依據內部管理規定、循正當程序辦理調查與議處，並針對全體員工加強宣導，提高員工遵循行為準則之意識。114年經調查屬實後被懲處之案件如下：

類別	114年違反件數
貪腐或賄賂	0
歧視或騷擾	0
客戶隱私資料	0
利益迴避	0
洗錢或內線交易	0
其他[註]	6

註: 例如違反招考簡章、上班紀律等非屬上表特定類型之案件。

新進人員講習

中鋼於每年度新進人員講習均安排公司規章、企業文化、資訊安全、智慧財產等相關說明，並從「兼職」、「收受不當利益」、「資訊使用」、「營業秘密」等相關內容宣導從業人員誠信之重要性。114年度新進人員講習共計安排16場次，受訓人員達116人。

瞭解更多【誠信經營】 https://www.csc.com.tw/csc/esg/cg/cg2.html