



有益鋼鐵股份有限公司
YEOU YIH STEEL CO., LTD

2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT





目 錄

關於本報告書 01

經營者的話 03

CH1 永續發展

1.1 永續發展策略 05

1.2 利害關係人互動 10

1.3 重大主題管理 12

CH2 公司治理

2.1 公司概況 21

2.2 公司治理架構 23

2.3 誠信經營 29

2.4 風險管理 34

CH3 產品與價值鏈

3.1 產品與銷售 35

3.2 品質管理 37

3.3 客戶滿意 41

3.4 供應鏈管理 45

CH4 環境永續發展

4.1 氣候行動 49

4.2 能源管理 57

4.3 污染防治 60

CH5 友善職場

5.1 員工政策與概況 63

5.2 員工發展與訓練 69

5.3 員工關懷 70

CH6 社會參與

6.1 社會參與 75

6.2 公共參與 80

6.3 外部交流參與 81

附 錄

附錄一 GRI 準則對照表 83

附錄二 永續會計準則SASB
對照表—鋼鐵業指標 88

附錄三 永續揭露指標—鋼鐵
工業 89

附錄四 氣候相關財務揭露
建議TCFD 90

附錄五 獨立保證意見聲明書 91



關於本報告書

有益鋼鐵股份有限公司(以下簡稱有益鋼鐵)自2024年度起首次發行。本報告書為有益鋼鐵發行之第一本報告書，揭露有益鋼鐵2024年於經濟、環境、社會及公司治理等各層面之永續發展的作為與績效。透過報告書揭露有益鋼鐵ESG策略、行動方案與績效達成狀況等，與所有利害關係人共同實踐永續發展。

有益鋼鐵每年定期發行「永續報告書」，並提供電子檔於公司網站供下載瀏覽。

<https://www.yeouyih.com.tw/>

本報告書報告期間為2024年1月1日至12月31日止，訂於2025年8月31日前公布發行，下一次2025年度報告書預定於2026年8月31日前公布發行，每年更新報告書。

本報告書內容涵蓋有益鋼鐵位於高雄市永安產業園區永工十路2號，營運據點2024年1月1日至2024年12月31日之相關營運內容及永續議題，財務績效數據採用經會計師簽證之財務年報資料，包含有益鋼鐵及子公司(有益國際)之合併資料，其餘內容皆以有益鋼鐵之營運據點為揭露範疇。

本報告書揭露之統計數據皆來自本公司自行統計與調查的結果，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若數據量測上與前一版不同、有推估之情形或其他資訊重編之情事，將於該段落、圖或表下方詳加說明。有關財務數據係引用經由國富浩華聯合會計師事務所查核簽證之財務報告書，溫室氣體盤查數據已取得台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司之查證意見聲明書，並符合ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準。

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 於2021年公佈之通用準則、氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climated-related Financial Disclosures, TCFD) 及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構，並參考永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs) 進行編製，揭露本公司重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄一。

報告書審查與定稿

本公司為落實企業永續發展相關資訊之透明揭露，制定「永續報告書編製及驗證管理辦法」，以推動永續報告書編製相關業務，本報告書依循該辦法進行編製，各權責單位依業務內容蒐集相關資料數據進行分工編撰，經單位最高主管審核後，由管理部彙總編輯，陳送總經理、董事長核閱，且經第三方驗證機構查證，再提報永續委員會及董事會審視並於核准後發行。

外部保證

本報告書委由獨立第三方驗證機構法國標準協會集團 法標國際認證股份有限公司(AFNOR Asia Ltd.)依據AA1000 保證標準(v3) Type I中度保證等級及永續報導準則(GRI Standards) 進行查證，所出具之獨立保證聲明書列於本報告書附錄五。其他本公司取得之相關驗證如下：

- 建築材料製造商認證：TÜV 台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司
- PED/AD2000-W0/W2 壓力容器材料製造商認證：TÜV 台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司
- ISO9001：2015 國際品質管理合格認證：TÜV 台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司
- DNV NV304L/NV316L 造船材料工廠驗證：DNV 立恩威國際驗證股份有限公司
- ISO14001：2015 國際環境管理系統認證：TÜV 台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司
- ISO14064-1：2018 溫室氣體查證：TÜV NORD Taiwan 台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司
- JIS mark G4304 不銹鋼熱軋鋼板：JQA日本品質保證機構

希望透過本報告書，藉由公開化、透明化、及時性的資訊揭露，讓利害關係人及社會大眾瞭解本公司在企業永續發展方面的具體成效。任何有關於本報告書之意見、諮詢或建議，歡迎您與我們洽詢。

聯絡方式

有益鋼鐵股份有限公司

聯絡單位：管理部

地址：828106高雄市永安區永工十路2號

電話：+886-7-6225616

傳真：+886-7-6226808

電子信箱：service@yeouyih.com.tw



經營者的話



董事長 劉憲同



總經理 張睿芯

有益鋼鐵位於高雄永安產業園區，是台灣唯一的不銹鋼厚板廠，專注於生產304、304L、316L等不銹鋼厚板，以及不銹鋼/鋼捲/扁鐵貿易。我們堅持科技創新、品質至上和客戶為本的經營理念，專業化管理成為值得信賴的鋼鐵企業。

面對近年鋼鐵業的挑戰，有益鋼鐵持續提升內部及對外競爭力，制定經營方針、專注管理並拓展國際市場，掌握原物料行情，展現穩健實力。這一切的成功感謝董事、股東、客戶、供應商及全體員工的支持，也感謝政府對中小企業的扶持與永續發展的推動。

在永續發展方面，有益鋼鐵積極導入智慧製造與ESG原則。我們與金屬工業研究發展中心合作，更新固溶化爐為節能燃燒器，參與經濟部低碳智慧化升級計畫和能源署廢熱回收技術提升專案。這些努力讓我們降低能源消耗與碳排放量，並建立智慧化製程與能源管理系統，為應對國際碳關稅挑戰及實現「2030年碳排減半」目標奠定基礎。

有益鋼鐵秉持「真、善、美」的企業文化，落實「愛的教育，鋼鐵紀律」的經營理念，系統性強化員工訓練與人才培育。透過政府資源系統性辦理企業員工訓練計畫，同時申請勞動部勞動力發展署「人才資源發展中心」顧問進廠輔導，循序漸進強化「選用育留」制度，透過專業教育訓練與內部體制強化來提升員工競爭力與強化公司治理的根基。

展望未來，有益鋼鐵將持續實踐ESG承諾，發展綠色鋼鐵生產技術，推動產業升級，為客戶提供更優質的產品與服務。同時加強國際市場鏈結，建立更深入的合作夥伴關係，發揮影響力以實現長期價值，朝著永續企業的目標邁進。

張睿芯

有益鋼鐵總經理 張睿芯

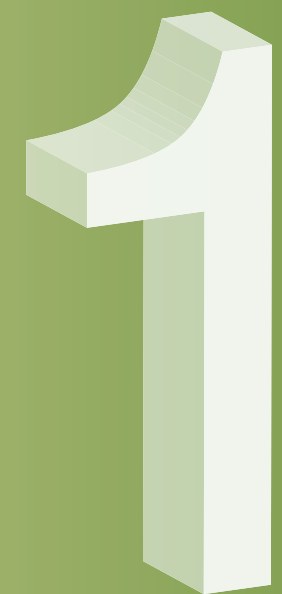


2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



永續發展

1.1 永續發展策略	05
1.2 利害關係人互動	10
1.3 重大主題管理	12



1.1 永續發展策略

1.1.1 永續委員會運作與推行

有益鋼鐵為實踐及健全企業社會責任之管理，於2024年成立「ESG專案推動小組」。為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，2024年8月9日經董事會決議於轄下設置「永續發展委員會」，設置永續長一人由副總經理擔任，負責督導及執行，並按各項業務推展成立四個小組，分別是：公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組，主要職責為制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略；檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書；督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

永續發展政策

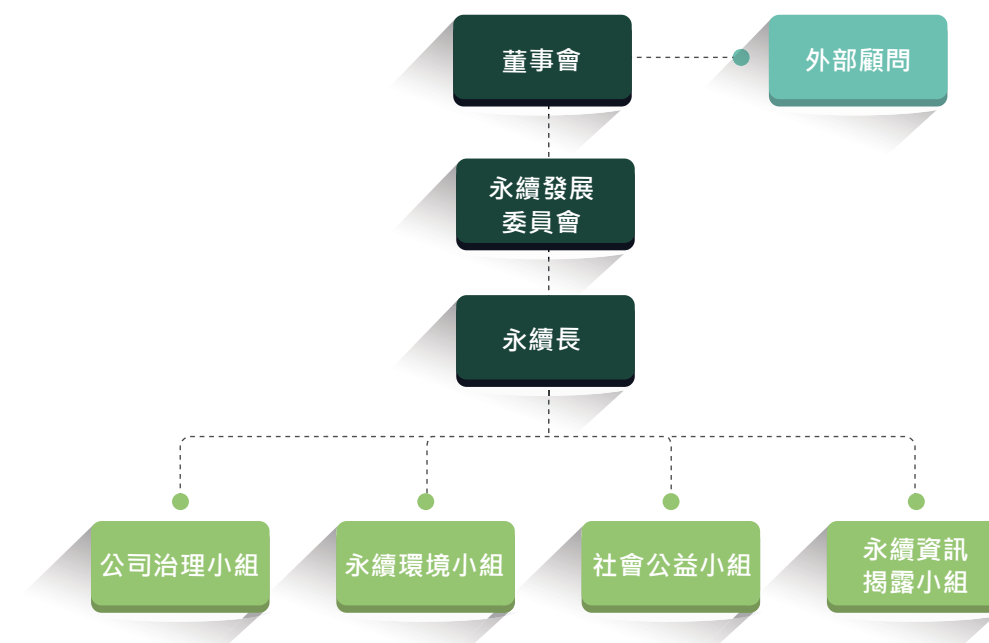
本公司在追求營運穩定成長的同時，也堅持所有營運活動除遵守法規外也必須兼顧永續發展。經由加強員工教育訓練及公司內控制度，以確保企業道德及政府法令之遵循。

本公司承諾

壹	所有商業、營運活動均須確實遵守政府法令規章。
貳	本公司依照相關法令規章公開揭露有關公司治理、組織架構、財務狀況及績效等資訊。
參	本公司尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動，並提供公平、安全的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
肆	本公司要求所有員工及供應商在所有商業行為中嚴厲禁止任何形式的貪污、賄賂、敲詐勒索及挪用公款的行為。
伍	本公司尊重智慧財產權，不使用非法盜版產品。
陸	本公司推行節能減碳，並鼓勵供應商夥伴在商品及服務採購中符合各項與環境有關的法律及法規要求，共同為環境保護盡一份心力。
柒	本公司致力將永續發展政策完全融合到各種營運層面。並致力將永續發展政策的精神推廣至我們的供應商夥伴。
捌	關懷社會並致力於公益活動，協助弱勢族群，善盡一己之力。
玖	本公司制定「永續發展守則」以茲遵守。

「永續發展委員會」及執行小組每年定期召開會議，將永續發展執行情形定期提報永續委員會及董事會。2024年董事會督導永續發展情形：本公司「永續發展委員會」之設置，「永續發展委員會組織規程」、「永續發展實務守則」、「風險管理實務守則」之制定及修訂均經董事會決議通過。

永續委員會組織架構圖



職 稱	職 掌 業 務
永續長	確保本公司永續發展相關工作之推動。
外部顧問	公司推動永續治理事項及向董事會報告時提供專業協助。
公司治理小組	負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
永續環境小組	負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
社會公益小組	負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員(如員工、子公司、合資等)及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
永續資訊揭露小組	負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

1.1.2 永續發展目標執行成果

本公司為推動永續經營，制定永續發展目標，每年定期檢視及檢討成果，相關目標及近三年執行情形如下：

永續發展目標	2022年	2023年	2024年
經濟面	根據市場變化和環境挑戰，調整財務策略，提升營運績效，為公司創造價值。		
	★合併營業收入 3,530,808仟元	★合併營業收入 3,499,597仟元	★合併營業收入 2,439,431仟元
	★合併稅後淨利 213,051仟元	★合併稅後淨利 113,763 仟元	★合併稅後淨利 61,091 仟元

永續發展目標	2022年	2023年	2024年
環境面	溫室氣體減量		
	-	溫室氣體排放量 (類別1+ 類別2) 4,695.316公噸 CO ₂ e	溫室氣體排放量 (類別1+ 類別2) 3,908.357公噸 CO ₂ e

永續發展目標	2022年	2023年	2024年
環境面	推動健康安全的工作環境	★辦理合於法令 頻率員工健康 檢查 ★無職業病案例	★辦理合於法令 頻率員工健康 檢查 ★無職業病案例
	推動員工教育訓練 提升職能	-	★訓練總時數 3,329小時
	參與社會公益、藝文 活動，協助弱勢、獎 助學金及友善環境之 各類活動，善盡企業 社會責任	-	★投入金額約 NT\$515,540元

1.1.3 年度績效列表

經濟面

2024年度合併營業收入(仟元)：2,439,431
2024年度EPS(元)：0.68
2024年度資產報酬率(%)：4.06
2024年度股東權益報酬率(%)：5.40
2024年度年產量(噸)：30,494

環境面

a.有益鋼鐵近年來積極導入智慧製造與ESG永續發展策略。
b.公司已與金屬工業研究發展中心合作，完成了固溶化A爐的更新，並在經濟部HEAT計畫支持下，提升了不銹鋼厚板的均質化製程能力，實現了減少天然氣使用量18%的目標。

社會面

2024年度沒有歧視及性騷擾申訴案件發生
2024年度沒有雇用童工或強迫勞動違規事項
2024年度沒有職業病之案例。

治理面

2024年度董事會成員6名、獨立董事成員3名比例為33.33%。
2024年度女性董事比例為22.22%。
2024年度召開之董事會議全體董事出席率100%、審計/薪資報酬/永續委員會會議全體委員出席率為100%。
2024年度無違反誠信經營守則、道德行為準則、公司治理守則與永續發展守則等規定。
2024年度無相關申訴案件與受到台灣證券交易所裁罰之情事。
2024年度無侵犯客戶隱私權及資料外洩之情事發生。
2024年度誠信經營守則及道德行為準則於職前教育訓練之宣導、舉辦「防止內線交易」課程，達到100%實施。

1.1.4 SDGs 目標連結

有益鋼鐵重視企業永續發展，並關注全球永續相關趨勢與議題，因此本公司審視內部營運作為，積極回應聯合國17項永續發展目標SDGs，2024年度共連結以下8項，期與全球共同努力的目標接軌，一同促進SDGs之成功。

面向	SDGs 的實踐作為	對應之SDGs
E環境	本公司依循氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，提出其相關應對策略，且訂定可持續管理之氣候相關指標與目標，為公司創造更大的利益與價值，密切關注全球氣候變遷趨勢及國際應變方向，以達永續經營之目標。	13 氣候行動
E環境	廠區產生一般事業廢棄物皆委託經行政院環境部審核合格廠商執行清除及處理，廢棄物清除處理流向均依法定期向環境部各網站申報。	12 責任消費與生產
S社會	本公司積極參與社區發展及地方活動，包含提供獎助學金鼓勵清寒優秀學子、贊助當地廟會及民族慈善活動、贊助公益性活動、愛心捐贈、贊助在地社區發展等，以實際行動傳遞愛與關懷。	1 消除貧窮 2 終結飢餓 4 優質教育 5 性別平等
S社會	定期舉辦召開「勞資會議」，除報告公司及各事業單位營運狀況，並由勞/資方代表即時參與討論勞動條件及勞工福利等議題。 員工得向各級主管及地方政府機關或人員就未符勞動基準法、職業安全衛生法、職工福利金條例、勞工保險條例、勞動檢查法、就業服務法等勞動相關法令之內容事項提出申訴。 本公司各級主管、代表人或經營負責人於接收到員工口頭申訴或書面之申訴書後，應立即召集相關單位，了解事實背景，必要時得請申訴者本人澄清相關事宜，並於十四日內回覆申訴者處理之後續發展。另建立獨立檢舉信箱(service@yeouyih.com.tw)供公司內部及外部人員使用。	8 就業與經濟成長
G治理	各地區各營運單位均須遵守相關誠信經營與反貪腐規章。除公司內部網頁提供教育宣導文章，厚植同仁相關知識，高級主管不定期在經營會議向各部門主管宣達，並要求各部門主管在部門會議中向基層員工宣導，不得違反相關行為。	16 和平、正義與健全的司法

1.2 利害關係人互動

1.2.1 利害關係人鑑別

有益鋼鐵重視利害關係人的溝通，透過傳遞與揭露正確、客觀與即時資訊，傾聽利害關係人回饋與意見，讓有益在企業永續道路上能隨時修正與調整做法，以回應利害關係人期待，展現永續影響力。有益鋼鐵根據AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」利害關係人議合標準五大原則進行鑑別，考量國內外永續議題發展趨勢及衡量自身核心業務，參酌各相關單位與同業的經驗，經由本公司永續委員會執行小組與外部專家共同討論及參酌AA1000 SES 鑑別結果，優先列出4類主要利害關係人分別為：員工、股東/投資人、客戶、供應商。

1.2.2 利害關係人議合情形

利害關係人聯絡窗口

本公司網站皆有公告，對於利害關係人設有專責的聯絡方式，對於接獲詢問、申訴、檢舉等會由負責單位協助回覆。

利害關係人溝通頻率與管道

本公司「永續發展委員會」分為公司治理、永續環境、社會公益、永續資訊揭露等組別，各職管理相關事務，其業務分工由負責的部門做相關回應。對於利害關係人所關心的議題，公司透過官網、年報、公開資訊觀測站或相關揭露之公開平台進行議合，並將其結果陳送董事會報告。



有益鋼鐵透過多元管道與利害關係人進行溝通，並結合重大性分析，藉由永續議題問卷調查蒐集檢視利害關係人關注議題，採取相對應必要措施，以強化資訊揭露內容，並每年1次彙整與利害關係人議合結果提送董事會報告，2024年度各利害關係人溝通與回應情形如下：

利害關係人	對有益的重要性	關注議題	議合方式/頻率	回應情形
員工	員工為有益鋼鐵最重要的家人，伴隨著公司茁壯與成長。公司透過良性雙性溝通、提供優質福利、健全教育訓練，期盼員工在職涯發展上能與公司達成營運目標、獲利共好。	1.員工福利 2.員工考核機制 3.營運績效 4.勞資關係 5.企業形象	1.經管會議/每月 2.部門會議/每月 3.跨部門會議/每週 4.勞資會議/每季 5.職工福利委員會/每季 6.醫護健康諮詢/每月 7.績效考核面談/每年二次/即時 8.教育訓練計畫/每年/每季 9.即時員工作業約談/即時 10.員工申訴機制/即時 11.內部相關公告/依需求 12.內部溝通信箱/即時	●每月召開經管會議 ●每月召開部門會議 ●每週召開跨部門會議 ●每季召開勞資會議 ●每季召開職工福利會議 ●每月提供健康諮詢 ●每年六月、十二月員工績效考核
股東及投資人	股東是公司最重要的投資人也是資本取得的最佳途徑，有益鋼鐵就是本著持續採行費用控管，採購具競爭力原料，管控合理庫存水位，達成營運目標創造利潤回饋股東。	1.公司治理 2.永續發展策略 3.風險管理 4.股東參與 5.營運績效	1.股東常會/每年 2.法人說明會/每年 3.股東會年報/每年 4.公開資訊觀測站公告/依法規定 5.公司網站投資人服務專區/即時 6.公司網站公司治理專區/即時 7.公司網站公司永續發展專區/即時	●召開113年股東常會 ●受邀參加福邦證券實體法人說明會 ●股東會年報已於股東會發送，並揭露於公開資訊觀測站及公司網站 ●於公開資訊觀測站發布公告及重大資訊、重要財務、業務資訊已揭露於公開資訊觀測站及公司網站
客戶	客戶對營運至關重要，影響著公司的經濟效益、品牌形象、產品創新及競爭優勢。	1.資訊安全 2.客戶保護與溝通 3.資訊透明 4.服務品質 5.公司治理	不定期	●提供客戶多元溝通管道 ●提供客服申訴管道 ●客戶資料建檔與更新
供應商	供應公司生產所需之原料與物料，是有益鋼鐵不可或缺的夥伴。	1.資訊安全 2.永續發展策略 3.企業形象 4.資訊透明 5.供應商管理	1.電話/傳真/Email/即時 2.供應商評鑑/每年一次 3.面對面溝通/依需要 4.採購合約/合約期間 5.供應商會議/依需求 6.公司網站企業永續專區/即時	●辦理供應商評鑑1次 ●召開供應商會議13次(每月皆有) ●公司網站
政府與主管機關	主管機關制定的政策及法規將直接或間接影響本公司的權益和利益	1.法規遵循 2.客戶保護與溝通 3.公司治理 4.風險管理 5.主管機關溝通	1.非正式交流/不定期 2.公聽會/不定期 3.意見徵集/不定期	●不定期參與主管機關舉辦的宣導會、座談會 ●配合主管機關監理與查核 ●按時完成各式公告申報作業 ●設立連絡窗口，與主管機關維持良好互動
社會團體與社區居民	社會團體及社區居民可以影響政府政策，進而影響經營的環境，符合期望以避免法律和社會風險。	1.企業形象 2.社區關懷 3.社會參與	1.社區會議/不定時 2.社會責任活動/不定時 3.專題工作坊或論壇/不定時 4.非正式交流/不定時	●參與工業園區安全防護工作 ●贊助警友會、義消分隊等活動 ●贊助社區鄰里與學校活動 ●贊助廟會民俗慈善活動 ●捐贈愛心社福團體

1.3 重大主題管理

1.3.1 重大主題鑑別流程

為了讓永續報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，我們透過「了解組織脈絡」、「鑑別實際及潛在衝擊」、「評估衝擊的顯著程度」、「排定最顯著衝擊的優先報導順序」等4步驟決定重大主題。



1.3.2 重大主題鑑別結果

有益鋼鐵2024年重大主題共19項，分別為財務績效、員工健康安全衛生、永續供應鏈管理、員工多元化與平等機會、勞動人權、資通安全、能源管理、氣候變遷及因應、不歧視、反貪腐、物料、勞_資關係、採購實務、人才培育、廢棄物管理、原住民權利、人才招募、當地社區、投資策略。

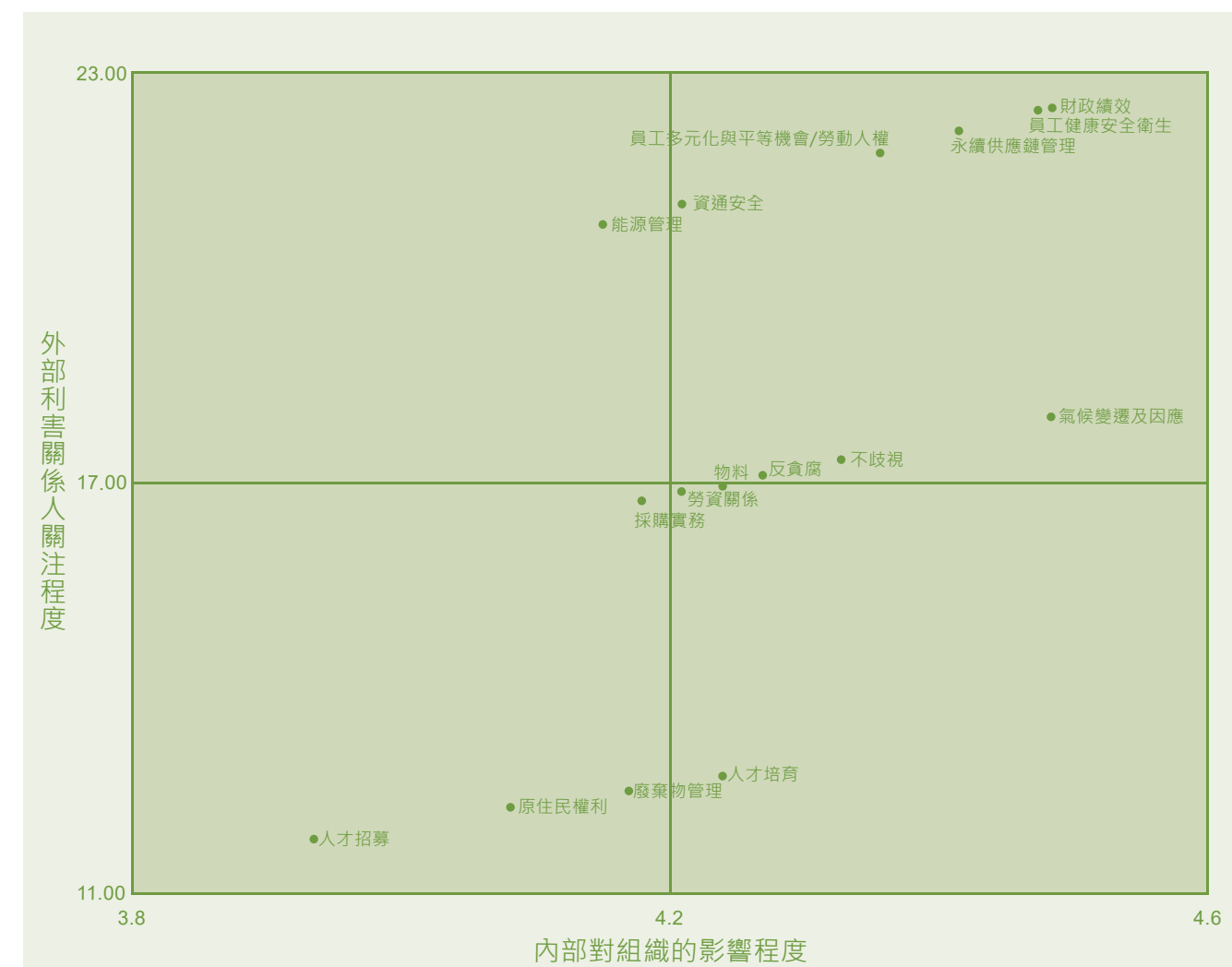
有益於2024年參考GRI通用準則2021年版鑑別重大主題，採用雙重重大性 (Double Materiality) 矩陣分析，以「衝擊程度 (Impact) 」做為主題是否具重大性的評價原則，首先以問卷方式調查利害關係人對永續議題的關注程度，依其關注度視為對有益的衝擊影響程度 (X) ；而由外部顧問團隊與利害關係人，評估19項重大性議題有益對經濟、環境及社會 (含人權) 面向產生的正/ 負面影響程度及發生機率，進行綜合評估並彙整為對有益ESG的關注程度 (Y) 。

2024年有益透過紙本問卷、電話訪談或由E-mail等管道發予各利害關係人填寫之問卷，回收有效問卷數為100份，總計107份，問卷回收率為93.46%。

將X與Y軸交集為XY矩陣圖，並依四分之一象限篩選出衝擊度較高的6個重大議題，分別為「財務績效」、「員工健康安全衛生」、「永續供應鏈管理」、「員工多元化與平等機會」、「勞動人權」、「資通安全」。針對篩選出的重大永續議題，由權責單位同仁與主管共同制定短中長期管理目標，定期於永續執行小組及董事會議報告進度。剩餘非重大主題議題雖優先性較低，亦於報告內呈現其相關政策、措施與成果。

重大主題	2024年評比分數	重大主題	2024年評比分數
●財務績效	22.45	●反貪腐	17.32
●員工健康安全衛生	22.40	●物料	17.08
●永續供應鏈管理	22.10	●勞資關係	16.96
●員工多元化與平等機會	21.80	●採購實務	16.84
●勞動人權	21.80	●人才培育	16.72
●資通安全	21.55	●廢棄物管理	12.72
●能源管理	21.05	●原住民權利	12.51
●氣候變遷及因應	20.75	●人才招募	12.24
●不歧視	17.96	●當地社區	11.79
		●投資策略	8.68

重大主題矩陣圖



永續議題	永續供應鏈管理
面向	治理
對應GRI主題	<p>GRI 308-1：採用環境標準篩選新供應商</p> <p>GRI 308-2：供應鏈對環境的負面影響，以及所採取行動</p> <p>GRI 414-1：新供應商使用社會準則篩選</p> <p>GRI 414-2：供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動</p>
衝擊影響 (正面/負面)	<p>正面衝擊</p> <p>藉由各個流程挑選出優良供應商與其合作，讓品質可以維持，並期許供應商遵守環境標準、落實社會責任、推動環境永續發展、維護人權等相關議題。</p> <p>負面衝擊</p> <p>若無良好的供應商審核機制，低價競爭以及成本壓力亦可能導致供應商削減成本，如降低工資、超時工作、不當工作條件和勞動力剝削。</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂立《外部供應者管理程序》並對供應商進行評估與考核作業，以滿足品質之要求。 ● 每年把「承包商工安環保違規登錄表」登錄達三次(含)以上承包商，列入「承包商環境考核未達標準觀察名單」，檢討次年是否仍列入合格供應商名冊。
採取行動	<p>建立對供應鏈廠商進行風險評核，制定一套供應商永續性評分辦法，與交貨期、品質、財務、營運等並列成為供應鏈的風險評核，作為採購策略重要依據。</p>
管理系統或制度	<p>有益每年依據「外部供應者管理程序」針對供應商之交期、品質及配合度等相關資料予以考核，供採購單位作為供應商採購之依據，以降低供應鏈風險。</p>
指標與目標	<p>短期(2023~2025)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.供應商企業社會責任承諾書回簽率100%。 2.供應商廉潔調查表回簽率100%。 3.在地採購比率達15%。 <p>長期(2026~2030)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.優先採購營運據點當地供應商，強化供貨韌性。 2.在地採購比率達20%。

員工多元化與平等機會
社會
GRI 405：治理單位與員工的多元化
<p>正面衝擊</p> <p>對待員工不分性別、年齡、學歷，並持續在追求快樂及正向環境的路上邁進。平等機會的環境能夠提升員工的工作滿意度和忠誠度。</p> <p>負面衝擊</p> <p>在推動多元化的過程中，可能會出現內部競爭，導致員工之間的緊張關係。若未能妥善處理，可能會面臨法律訴訟的風險。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 性別平等及多元化的招募策略、通暢的意見反映管道等，並提供各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度、員工紅利與績效獎金。 ● 依勞工保險條例之規定，辦理勞工保險，並享有勞保應得之保障。 ● 員工及其眷屬均依規定加入全民健康保險，並享受其他應有之福利及保障。
<p>為員工提供多元化和包容性的意識提升培訓，增強對不同背景的理解和尊重，且定期收集和分析員工多元化數據，評估政策的有效性，設立反饋機制。</p>
<p>在績效評估中納入多元化與包容性的指標，鼓勵管理者和員工參與，設立獎勵措施，表彰在促進多元化與包容性方面表現突出的員工或團隊。</p>
<p>短期(2023~2025)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.每年0件雇用童工。 2.每年0件強迫勞動申訴案件。 3.每年新進人員人權意識培訓率100%。 <p>長期(2026~2030)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.透過職務規劃，持續增加晉用身心障礙員工。 2.職場性別平等推動。

1.3.3 重大主題與衝擊因應

永續議題	財務績效	員工健康安全衛生
面向	治理	社會
對應GRI主題	GRI 201-1：組織所產生及分配的直接經濟價值	GRI 403-1：職業健康與安全管理系統 GRI 403-2：危害識別、風險評估和事故調查 GRI 403-3：職業健康服務 GRI 403-4：工作者參與、諮詢溝通職業健康安全 GRI 403-5：工作者職業健康與安全培訓 GRI 403-6：工作者健康促進 GRI 403-7：預防和減輕因業務關係而直接連結的職健康安全影響 GRI 403-8：職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-9：工作相關傷害 GRI 403-10：職業病
衝擊影響 (正面/負面)	<p>正面衝擊 積極採購低價不銹鋼品並加強業務推廣，持續採行費用控管、採購具競爭力原料與管控合理庫存水位，維持營收穩定獲利。</p> <p>負面衝擊 不銹鋼產業業績普遍表現不佳，主要受到中國經濟動能衰退、房地產泡沫化導致需求大幅縮減，及不銹鋼生產產能過剩，且不銹鋼品價格下跌所致，直接衝擊國內不銹鋼外銷表現。</p>	<p>正面衝擊 員工即是公司的最大資產，而保護員工就是有益鋼鐵最重視的事情，針對勞工安全問題，透過職業安全衛生管理系統、危害辨識、風險評估、職業健康服務等持續改善，並深信只有在健全的環境下，才能保障員工的健康及安全。</p> <p>負面衝擊 若工作場所不安全，導致員工發生對健康、安全之危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康，或是擴大影響到周邊環境及危害地方居民人身安全。</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> 定期發布財務報告，包括年度報告和季報，確保所有利益相關者能夠獲得準確的財務資訊。 定期進行財務風險評估，識別潛在的風險並制定應對策略。 	<ul style="list-style-type: none"> 依安全衛生年度計畫排定各項安全生工作事項，並實施安全生教育訓練，執行危險性機械設備檢查與保養，並推行改善活動消弭不安全因素。 依據職業安全衛生目標，落實良好職業安全衛生管理，希冀攜手同仁及協力人員，共同維護安全工作環境。
採取行動	外部強化客戶關係，提升銷售效能，持續擴大工程專案接單，並拓展高質化產品市場，內部強化資金管理，穩定財務結構，並加強銀行連繫以降低資金成本，穩定長期資金來源，強化產業競爭力。	藉由每年檢視整體自主管理成效，並擬定降低職災策略，為員工提供定期的安全操作培訓，提供健康生活方式的教育，包括飲食、運動和心理健康等，並且定期檢查工作環境及提供必要的個人防護裝備，確保符合健康和標準。
管理系統或制度	每年召開董事會與股東會，定期報告相關財務績效	為有效管理本公司職業安全衛生與職安法規，落實法規要求，避免法規上的處罰，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。
指標與目標	<p>短期(2023~2025)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.持續獲利(營業收入、稅後盈餘)。 2.穩定的股利發放政策。 3.持續投入研發費用，創造公司價值 4.積極辦理法人說明會，使利害關係人了解公司營運狀況。 <p>長期(2026~2030)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.確保公司長期經營優勢。 2.重視利害關係人權益。 	<p>短期(2023~2025)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.確保所有員工在年度內完成至少一次安全培訓。 2.每年進行一次員工健康滿意度調查，評估員工對健康與安全措施的滿意程度。 <p>長期(2026~2030)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.根據員工健康檢查結果，計算整體健康指數。 2.實現零職業病發生率。

永續議題

勞動人權

資通安全

面向

社會

社會

對應GRI主題

GRI 409-1：具強迫或制勞動事件重大風險的營運據點和供應商

GRI 418-1：經證實侵犯客戶隱私或遺失資料的投訴

衝擊影響
(正面/負面)

正面衝擊

確保基本的勞動條件，如安全、衛生和合理的工時，有助於提升工作環境。當員工感受到自己的權利受到尊重時，工作滿意度會提升，同時有助於減少社會矛盾和衝突，促進社會和諧。

負面衝擊

遵守勞動人權的法律法規可能會增加運營成本，且需要建立有效的監管和管理機制，以確保勞動人權的落實。若未能遵守勞動人權的相關法律，可能面臨法律訴訟和罰款的風險。

正面衝擊

有效的資通安全措施能夠防止資料外洩，保護企業和客戶的敏感資訊，減少因資料洩漏而引發的財務損失和法律責任。

負面衝擊

實施資通安全措施需要投入大量資源，包括人力、技術和設備，管理流程可能變得更加複雜。嚴格的資通安全政策可能會導致員工的不滿和抵觸，而技術出現漏洞或故障，更可能造成嚴重的安全隱患。

政策或承諾

- 有益已訂定《人權政策與具體管理方案》，支持並遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際人權兩公約」、「聯合國全球盟約」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等基本人權原則。

- 依據資通安全政策，為確保公司網路和資訊使用環境安全及穩定，由資訊室負責推行及落實本規定之資通安全作業。
- 依據有益電子資料處理循環，規範人員作業行為。

採取行動

提供同仁下列多元發聲管道，接納員工建議並進行改善：

1. 勞資會議：4次/年(每季1次)
2. 職工福利委員會：4次/年
3. 設置員工意見信箱。

定期進行資訊安全風險評估，識別潛在的威脅和漏洞，定期為員工提供資通安全意識培訓，幫助他們識別釣魚攻擊、社交工程等威脅，同時部署防火牆和入侵檢測系統，以保護網路和系統的安全。

定期實施資通安全教育訓練，宣導資通安全政策及實施規定，明確規範資訊系統、網路服務之使用權限，防止未經授權存取之行為，並訂定資通安全之災難復原計畫並實際演練，確保突發事故發生時得以應變。

管理系統或制度

具體表現於性別平等及多元化的招募策略、通暢的意見反映管道等。

指標與目標

短期(2023~2025)

1. 在一年內將勞動條件合規率提高至95%以上。
2. 使員工對工作環境的滿意度達到80%以上。
3. 員工參與工會的比例。

長期(2026~2030)

1. 確保每年發布的社會責任報告中包含勞動人權的具體數據和改進措施。
2. 將勞動人權評估得分提高至85分以上。

短期(2023~2025)

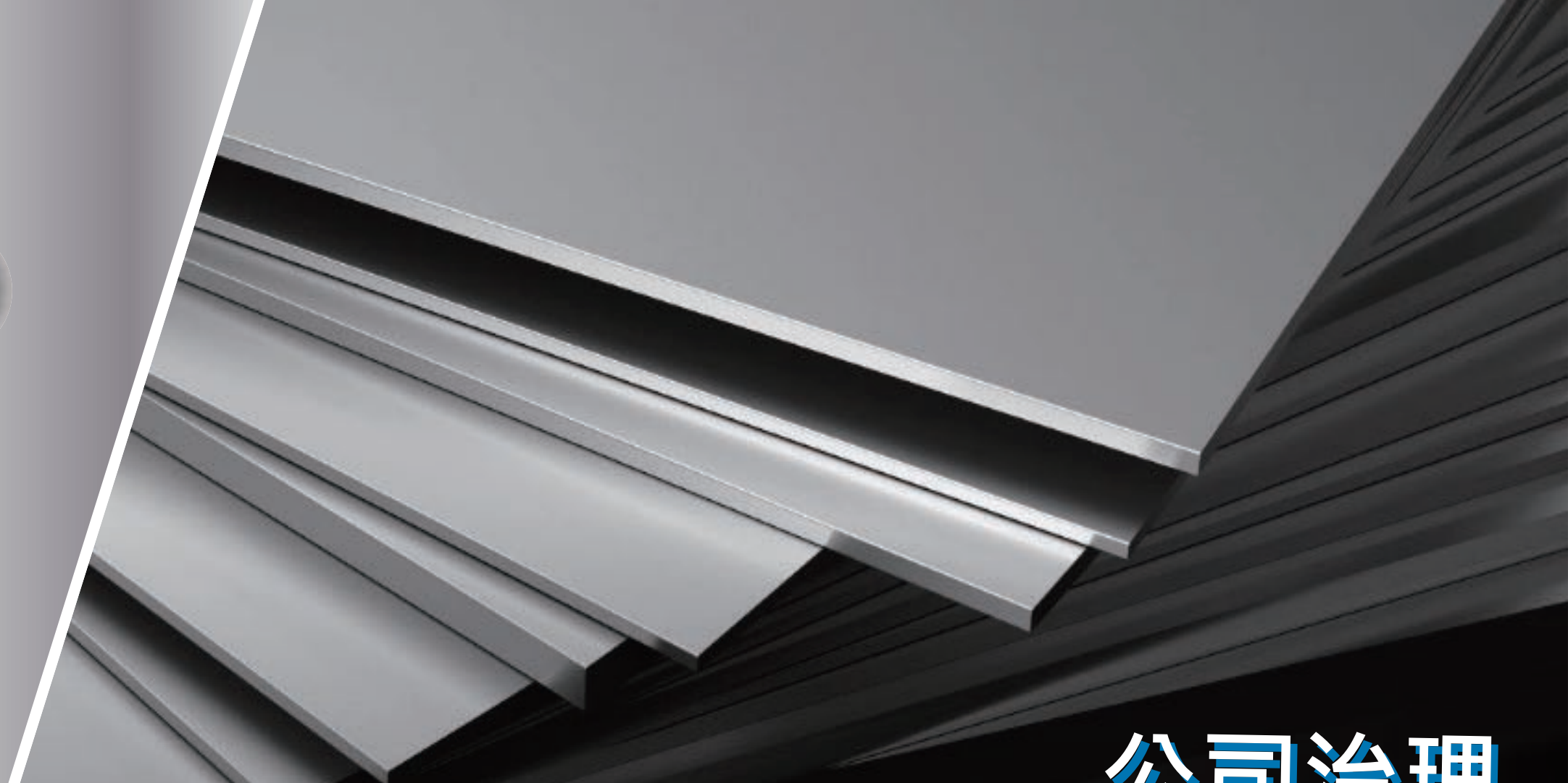
1. 資通安全事件數量減少20%。
2. 將資通安全風險評估的頻率提高至每年兩次。

長期(2026~2030)

1. 根據外部評估機構對資通安全的成熟度評分。
2. 將員工安全意識調查的滿意度提高至80%以上。



2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



公司治理

2.1	公司概況	21
2.2	公司治理架構	23
2.3	誠信經營	29
2.4	風險管理	34

2

2.1 公司概況

2.1.1 公司簡介

有益鋼鐵於1996年1月依中華民國公司法登記成立，2006年7月10日正式掛牌上櫃(股票代號：9962有益)，主要營業項目為不銹鋼製品熱處理、整平、裁剪、酸洗、加工及各類鋼鐵之加工買賣等。

熱軋不銹鋼板生產方面，於高雄岡山本洲產業園區，為台灣唯一不銹鋼厚板廠，擁有專業不銹鋼板生產製程能力，生產熱軋不銹鋼板品項包含304、304H、304L、316L等，亦通過ISO 9001:2015 品質管理系統驗證。

本公司專注於不銹鋼產品，希望以先進的設備、卓越的生產技術與完整的製程能力，並秉持良好品質、交期迅速及價格合理三大原則，提供客戶最優質的產品與服務。未來，本公司將建置「客戶」、「產品」、「市場」、「財務」四大核心政策，持續深耕市場並佈局全球，提升整體國際競爭力，並兼顧環境保護與社會公益，朝向永續發展的目標邁進。

有益鋼鐵股份有限公司

- 成立時間 1996年1月 ● 資本額 新台幣902,202,600元
- 董事長 劉憲同 ● 員工人數 95人
- 總部位置 828106高雄市永安區永工十路2號
- 總經理 張睿芯 ● 產業別 鋼鐵工業

- 主要業務
1. 不銹鋼製品熱處理、整平、裁剪、酸洗加工業務。
 2. 各類鋼鐵之加工買賣業務。
 3. 除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。

2.1.2 參與社會組織

本公司積極參與國內產業公會、協(學)會及聯盟等組織，促進交流與合作的關係。

組織名稱 對有益鋼鐵永續經營之意義

財團法人證券
櫃檯買賣中心

透過上櫃及交易，更容易受到社會和投資者的監督，促使在經營中考慮社會責任和環境影響，進而實現永續經營。

台灣鋼鐵
工業同業公會

為謀鋼鐵工業之團結與發展，協助政府經濟建設及爭取國家外匯，並協調同業關係，增進共同利益為宗旨。

高雄市
總工業會

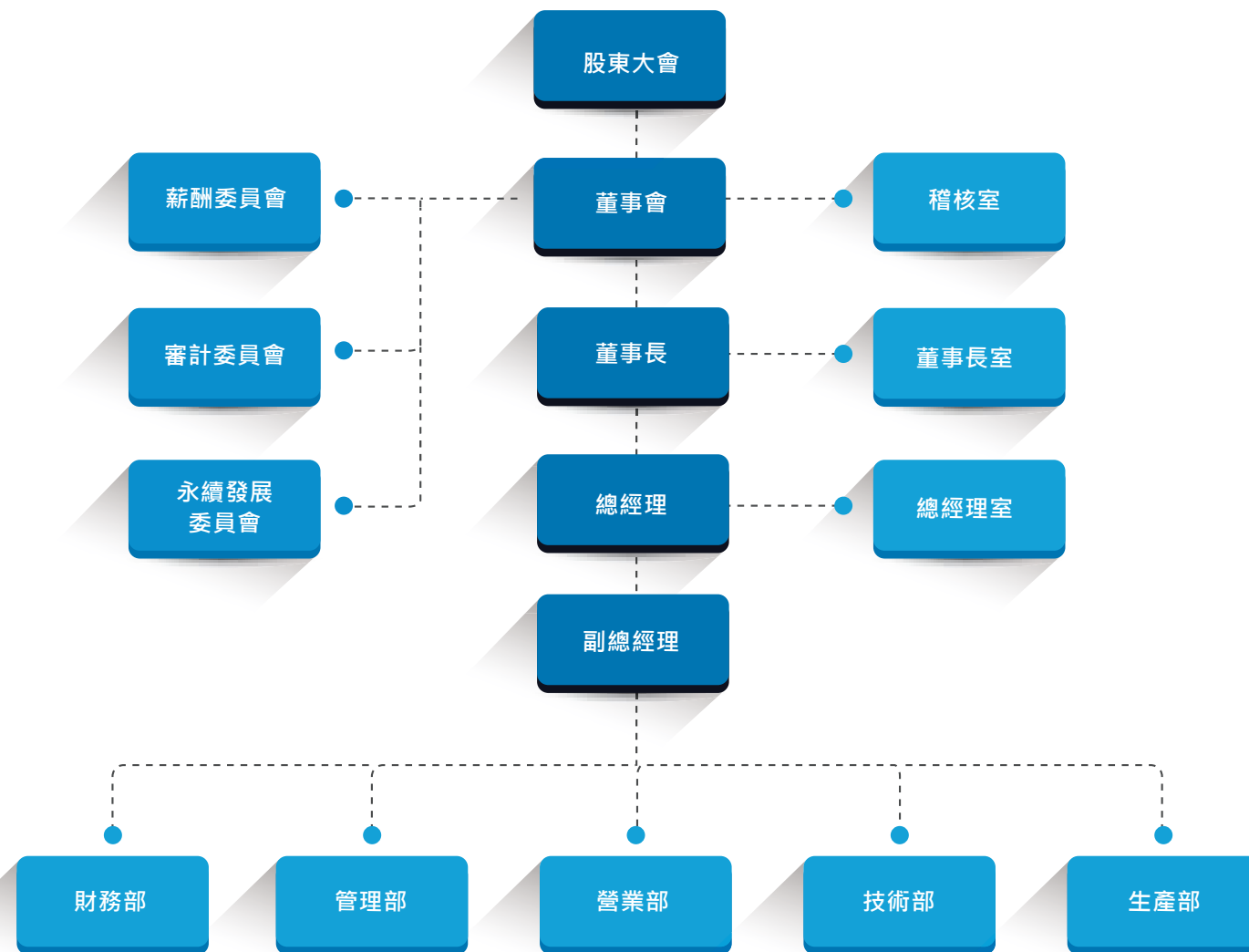
在推動鋼鐵行業的永續經營方面，透過協調產業合作、政策倡導、技術支持等多方面的努力，對於提升鋼鐵行業的環保意識和市場競爭力，具有重要的意義。

高雄市商業會

在鋼鐵行業的永續經營中，透過促進合作、提供資訊、政策倡導等多方面的努力，對於提升鋼鐵企業的環保意識與市場競爭力，具有重要的意義。

2.2 公司治理架構

有益鋼鐵組織結構圖



2.2.1 董事會 董事會結構

有依公司法第192條之1及本公司章程第15條，本公司董事採候選人提名制度。獨立董事及非獨立董事分別提名，由股東分別就該2項候選人名單中選任之，任期為三年。

董事會至少每季召開1次，其他視重要議案另行召開，主要審議公司重要業務決策、財務目標及達成情形、重要規章辦法制修定、經理人任免、內部控制制度有效性、營運活動所產生之經濟、環境及社會議題等，並監督公司營運結果、ESG執行情形、風險管理、資安管理等，重要決議均公布於公開資訊觀測站、公司網頁及股東會年報。

本公司第10屆董事會於2024年共召開4次會議，全體董事親自出席率為100%，所列議案如涉有董事本身或其代表之法人有利害關係致損及本公司利益之虞時，董事應即自行迴避，不得加入表決，亦不得代理其他董事行使表決權。董事對利害關係議案迴避之執行情形已公布於股東會年報。

目前本公司董事會共9席董事，包括3席獨立董事(占比33.33%)，1席女性獨立董事/1席普通董事(占比22.22%)；董事年齡介於48~73歲間，其具備之專業知識技能涵蓋鋼鐵(產業知識)、商務、法務、財務、會計、行銷或科技等不同領域，充分落實所設立之董事會成員多元化目標。相關落實情形如下表：

多元化 核心 項目	性別	國籍	是否 兼任 本公司 員工	出生 年度	營運 判斷 能力	會計 財務 能力	經營 管理 能力	危機 處理 能力	產業 知識 能力	國際 市場 觀	領導 能力	決策 能力	永續 管理 能力
董事 姓名													
劉憲同 董事	男	中華民國	V	41	V	V	V	V	V	V	V	V	V
劉怡君 董事	女	中華民國		71	V	V	V	V	V	V	V	V	V
黃景聰 董事	男	中華民國		52	V	V	V	V	V	V	V	V	V
劉鴻陞 董事	男	中華民國	V	66	V		V	V	V	V	V	V	V
劉建良 董事	男	中華民國	V	66	V		V	V	V	V	V	V	V
黃建樺 董事	男	中華民國		59	V		V		V			V	V
張美瑤 獨立董事	女	中華民國		54	V		V	V	V		V	V	V
潘有諒 獨立董事	男	中華民國		43	V	V	V	V	V	V	V	V	V
蔡易廷 獨立董事	男	中華民國		57	V		V	V	V		V	V	V

2.2.2 功能性委員會

為強化董事會運作，董事會下設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」兩個功能性委員會，由3位獨立董事擔任委員。

委員會	成員	召開會議			實際出席率 (%) (B / A)
		2024年 召開次數 (A)	實際出 列席次數 (B)	委託出席 次數	
審計委員會	潘有諒獨立董事(召集人)	4	4	0	100
	張美瑤獨立董事				
	蔡易廷獨立董事				
薪資報酬委員會	張美瑤獨立董事(召集人)	3	3	0	100
	潘有諒獨立董事				
	蔡易廷獨立董事				

註1：審計委員會第2屆於2024年6月19日改選。上述功能性委員會職責、運作情形以及討論重點相關訊息揭露於公司年報及公司網站。更多功能性委員會資訊 <https://www.yeouyih.com.tw/data-96193>

註2：薪資報酬委員會第6屆於2024年6月19日改選。上述功能性委員會職責、運作情形以及討論重點相關訊息揭露於公司年報及公司網站。更多功能性委員會資訊 <https://www.yeouyih.com.tw/data-96193>

審計委員會運作情形

為健全公司治理及強化董事會職能，本公司依據證券交易法第14條之4及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」規定，設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員會委員。其主要職權事項如下：

- ★ 公司財務報表之允當表達。
- ★ 參考審計品質指標 (AQIs) 評估會計師獨立性與適任性及選任、解任簽證會計師。
- ★ 公司內部控制制度之有效實施。
- ★ 重大之資產交易、資金貸與及背書保證。
- ★ 公司遵循相關法令及規則。
- ★ 公司存在或潛在風險之管控。

本公司2024年共召開2次會計師溝通會議及4次審計委員會會議，全體委員親自出席率為100%。

薪資報酬委員會運作情形

為落實公司治理及健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司依「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」設置薪資報酬委員會。薪資報酬委員會委員由董事會委任，人數不得少於三人且過半數成員應為獨立董事，其主要職權事項如下：

- ★ 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- ★ 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本公司第5屆薪資報酬委員會於2024年共召開2次會議，全體委員親自出席率為100%。

永續委員會運作情形

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項之規定，本公司於2024年8月9日設置永續發展委員會(以下簡稱本委員會)，並訂定本委員會組織規程(以下簡稱「本組織規程」)，以資遵循。本委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導。其主要職權事項如下：

- ★ 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- ★ 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- ★ 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- ★ 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

● 各功能性委員會成員及詳細運作情形請參考 2024 年度年報及公司網站。

公司治理主管

本公司董事會決議通過，聘任董事長室陳麗紋助理副總擔任公司治理主管，並於其下配置充足之專業公司治理人員，以保障股東權益並強化董事會職能，並於2023年1月13日起生效，其適任資格符合依「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第23條規定。詳細情形請參考公司網站。

主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

本公司已充分揭露公司治理主管進修情形於公司網頁，2024年度已符合年度進修12小時之規定。

序號	進修機構	課程名稱	進修期間		進修時數
			起	迄	
1	中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規： 1.從內部控制視角談內線交易防範 2.股利政策相關法令規範及適用疑義	2024/02/23	2024/02/23	3
2	台灣投資人關係協會	掌舵企業智慧之航,公司治理引領前行	2024/04/12	2024/04/12	3
3	中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規	2024/11/08	2024/11/08	3
4	中華民國公司經營暨永續發展協會	企業資安策略：防線、應對與未來	2024/12/17	2024/12/17	3
合計					12

註：依主管機關證治理字第 1080024221 號函文規定，初任公司治理主管者一年內需參加初任進修18小時，其進修期間若有跨年度之情形，則次年度得免修12小時之持續進修課程，惟若於當年度已修畢初次進修者，次年度起即應受持續進修12小時。

2.2.3 董事會績效評估

為提升本公司董事會功能，本公司依據董事會訂定之「董事會績效評估辦法」每年至少執行一次內部董事會績效評估；每三年得執行一次外部績效評估。董事會績效評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員(自我)及功能性委員會之績效評估。

評估方式：包括董事會運作績效自評、董事會成員績效自評，每項考核項目(指標)之核分標準為「非常認同(5)、認同(4)、普通(3)、不認同(2)、非常不認同(1)」5種等級。

2024年度董事會績效評估之衡量項目及評估結果如下，詳細內容請參閱[公司網站](#)：

董事會運作 績效自評	自評5大面項	評估項目 (45項指標)	總體平均分數/評分結果 ^註
評量指標	A. 對公司營運之參與程度	12 項	4.83 分
	B. 提升董事會決策品質	12 項	4.75 分
	C. 董事會組成與結構	7 項	4.86 分
	D. 董事之選任及持續進修	7 項	4.43 分
	E. 內部控制	7 項	4.71 分

註：評量結果「非常認同(5) 35項、認同(4) 7項、普通(3) 3項」。

審計委員會 績效自評	自評5大面項	評估項目 (26項指標)	總體平均分數/評分結果 ^註
評量指標	A. 對公司營運之參與程度	4 項	5.00 分
	B. 提升董事會決策品質	8 項	4.43 分
	C. 董事會組成與結構	7 項	4.86 分
	D. 董事之選任及持續進修	4 項	4.66 分
	E. 內部控制	3 項	5.00 分

註：評量結果「非常認同(5) 20項、認同(4) 2項、普通(3) 2項、不適用2項 (尚未成立提名委員會)」。

董事會成員 績效自評	自評6大面項	評估項目 (23項指標)	總體平均分數/評分結果 ^註
評量指標	A. 公司目標與任務之掌握	3 項	5.00 分
	B. 董事職責認知	3 項	5.00 分
	C. 對公司營運之參與程度	8 項	5.00 分
	D. 內部關係經營與溝通	3 項	5.00 分
	E. 董事之專業及持續進修	3 項	3.44 分
	F. 內部控制	3 項	5.00 分

註：評量結果「非常認同(5) 20項、認同(4) 2項」。

薪資報酬委員會 績效自評	自評5大面項	評估項目 (26項指標)	總體平均分數/評分結果 ^註
評量指標	A. 對公司營運之參與程度	4 項	5.00 分
	B. 提升董事會決策品質	8 項	4.43 分
	C. 董事會組成與結構	7 項	4.86 分
	D. 董事之選任及持續進修	4 項	4.66 分
	E. 內部控制	3 項	5.00 分

註：評量結果「非常認同(5) 20項、認同(4) 2項、普通(3) 2項、不適用 2項 (尚未成立提名委員會)」

◎ 績效與薪酬之連結

依本公司「薪資報酬委員會組織規程」及「董事酬金給付辦法」，董事薪酬由薪資報酬委員會及董事會考量個人表現、公司營運績效及未來風險之關聯合理性，並參考同業通常水準支給情形訂定之；且本公司將適時依實際經營狀況及相關法令規定檢討酬金制度。

相關訊息揭露於公司年報及公司網站<https://www.yeouyih.com.tw/electronic-file-of-board-of-directors-and-shareholder-meeting>。

2.3 誠信經營

2.3.1 誠信經營守則

★ 誠信經營與反貪腐

本公司依「上市上櫃公司治理實務守則」並參照「上市上櫃公司誠信經營守則」，自2011年起訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」等相關內部規章，並定期將執行情形提報董事會。

有關違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，應依公司管理規則及申訴作業規定處理，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊，2024年本公司並無發生違反上述誠信及貪腐行為之事件。本公司亦無反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關訴訟、或已結案之法律行動及訴訟。

本公司相關誠信經營與反貪腐規章，說明如下：

規章
名稱

目 的

內容摘要

道德行為準則

為導引本公司董事、監察人及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準。

誠信經營守則

本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

員工道德行為守則

本公司員工於執行職務時，應注重團隊精神，摒棄本位主義；並應信守誠實信用之原則，以及秉持積極進取、認真負責之態度。

1. 適用範圍及對象
2. 公司政策及經營理念
3. 組織與責任
4. 會計與內部控制
5. 作業程序與行為指南
6. 利益迴避
7. 禁止不誠信行為
8. 應遵循之法令
9. 資訊保密與內線交易防範
10. 建立內部控制與稽核機制
11. 消費者及利害關係人保護
12. 公平交易與競爭
13. 檢舉制度/ 懲戒與申訴制度
14. 誠信教育與宣導
15. 對外揭露誠信政策

★ 反貪腐政策訓練

本公司有關誠信經營及反貪腐之宣導，除公司內部電子資訊平臺提供教育宣導文章，厚植同仁相關知識，高級主管亦不定期在經營會議向各部門主管宣達，並要求各部門主管在部門會議中向基層員工宣導，不得違反相關行為。

- ✓ 本公司有制定「誠信守則與道德規範聲明書」，放置於公司網頁，並要求員工於到職時審視確認後簽署，全體員工均簽署完成留存。
- ✓ 本集團已於2024/12/10-2024/12/13舉辦「內部重大資訊處理與防範內線交易」宣導會，計76位員工出席參加，共計76人/小時。
- ✓ 本集團已於2024/08舉辦「防範內線交易管理辦法與內部重大資訊處理作業程序」宣導會，9位董事全數出席參加。
- ✓ 本公司於每年宣導禁止內線交易之課程中提醒董事不得於年度財務報告公告前30日，和每季財務報告公告前15日之封閉期間交易其股票。

★ 法規遵循

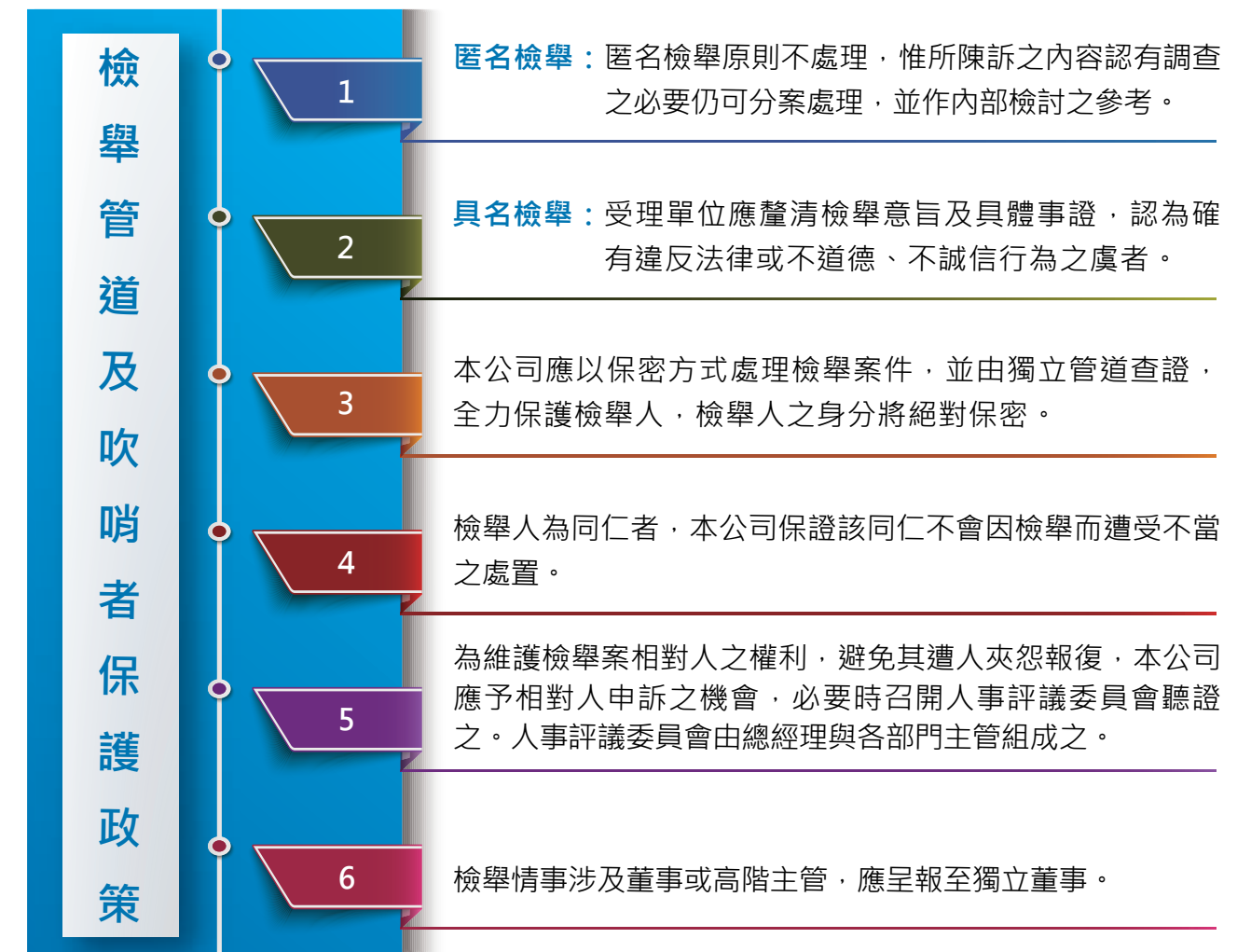
有益鋼鐵為落實法規遵循及誠信經營，訂定各項管理規章與辦法以供遵循，亦持續關注任何可能影響公司營運之國內外法令與政策，本公司2024年相關法規遵循狀況如下：

公司治理 相關法規	<ul style="list-style-type: none"> ●無違反公司法 ●無違反商業法 ●無違反證券交易法令
勞工權益 相關法規	<ul style="list-style-type: none"> ●遵守勞動基準法 ●遵守勞工安全衛生法 ●遵守職業災害勞工保護法 ●遵守性別平等工作法 ●無涉及歧視及性騷擾 ●無違反工作者結社自由及團體協商 ●無使用童工 ●無強迫或強制勞動 ●無涉及侵害原住民權利
產品 相關法規	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司產品無涉及歐盟環保指令（RoHS）相關規範 ●無被禁止銷售之產品 ●無涉及反競爭行為 ●無違反反托拉斯法規 ●無違反壟斷法規 ●無違反有關產品與服務的健康和安全法規 ●無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴

★ 檢舉違反誠信及非法行為之案件處理

本集團訂定「道德行為準則」與「誠信經營守則」請參閱本集團網站：

<https://www.yeouyih.com.tw/data-92794> 公司治理專區之章程規章電子檔專區，明訂檢舉管道與違反誠信經營規定之懲戒及申訴制度，並向全體同仁宣導、執行。



獨立檢舉及申訴電子信箱：
yys-esg@yeouyih.com.tw
以上信箱供公司內部及外部人員使用

2.3.2 內部稽核

★ 內部控制機制

有益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作業，可供各單位依循，並將公司制度規章完全揭露於公司網站，方便員工隨時可查詢及引用。每年均持續及加強辦理內部稽核及自行評估作業，推動公司內各單位自主管理及落實自我監督機制。

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職責，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、即時性、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。

★ 內部稽核

本公司內部稽核單位隸屬於董事會，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員。本公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

本公司之內部稽核實施細則已包括下列項目：

- (一) 對內部控制制度進行檢查，以衡量現行政策、程序之有效性及遵循程度與其對各項營運活動之影響。
- (二) 釐定稽核項目、時間、程序及方法。

本公司內部稽核人員與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，並於報告陳核後加以追蹤，至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

本公司內部稽核人員應持續進修並參加金管會認定機構所舉辦之內部稽核講習，以提昇稽核品質及能力。內部稽核講習之內容，應包括各項專業課程、電腦稽核及法律常識等。

經由內控稽核措施確保業務執行符合相關要求。有益鋼鐵全體同仁皆參與法規遵循政策，透過各部門間的合作，增進執行績效。於公司內部要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境、以增進勞工安全。

本公司於2024年依內部稽核業務查核執行，計有81項稽核項目已辦理完竣。未來仍將持續加強員工教育訓練、改善作業流程，以預防錯誤發生。

2.4 風險管理

為確保風險管理制度之完整性，本公司於2023年3月17日經董事會通過制定有益鋼鐵「風險管理實務守則」，以強化風險管理制度，透過完善的風險管理架構，考量可能影響企業目標達成之各類風險加以管理，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，達成以下目標：

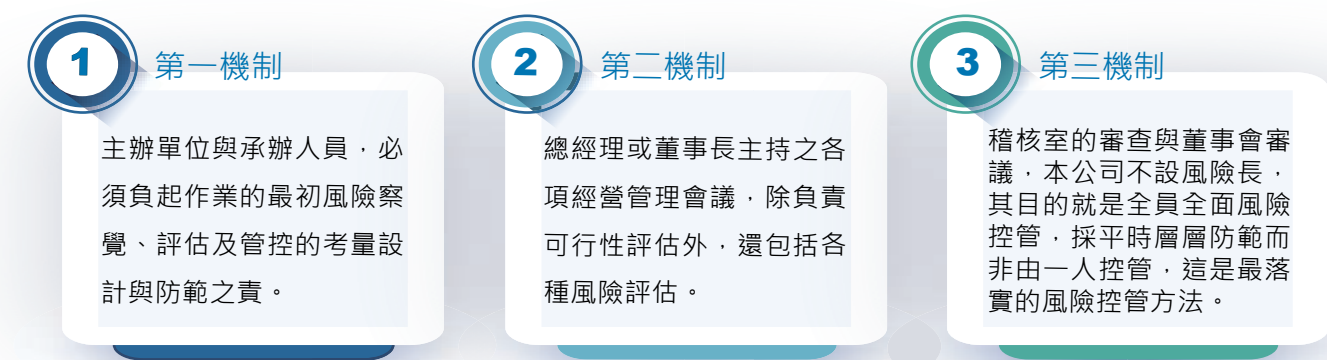


風險管理實務守則

本公司風險管理組織體系架構以董事會作為風險管理最高治理單位外，得考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，設置隸屬於董事會之風險管理委員會，並指派適當風險管理推動與執行單位，確保營運策略方向與風險管理政策一致，監督並確保整體風險管理機制之有效運作，分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。

風險管理委員會應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中，並審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，定期(至少一年一次)向董事會報告，以有效執行董事會之風險管理決策。

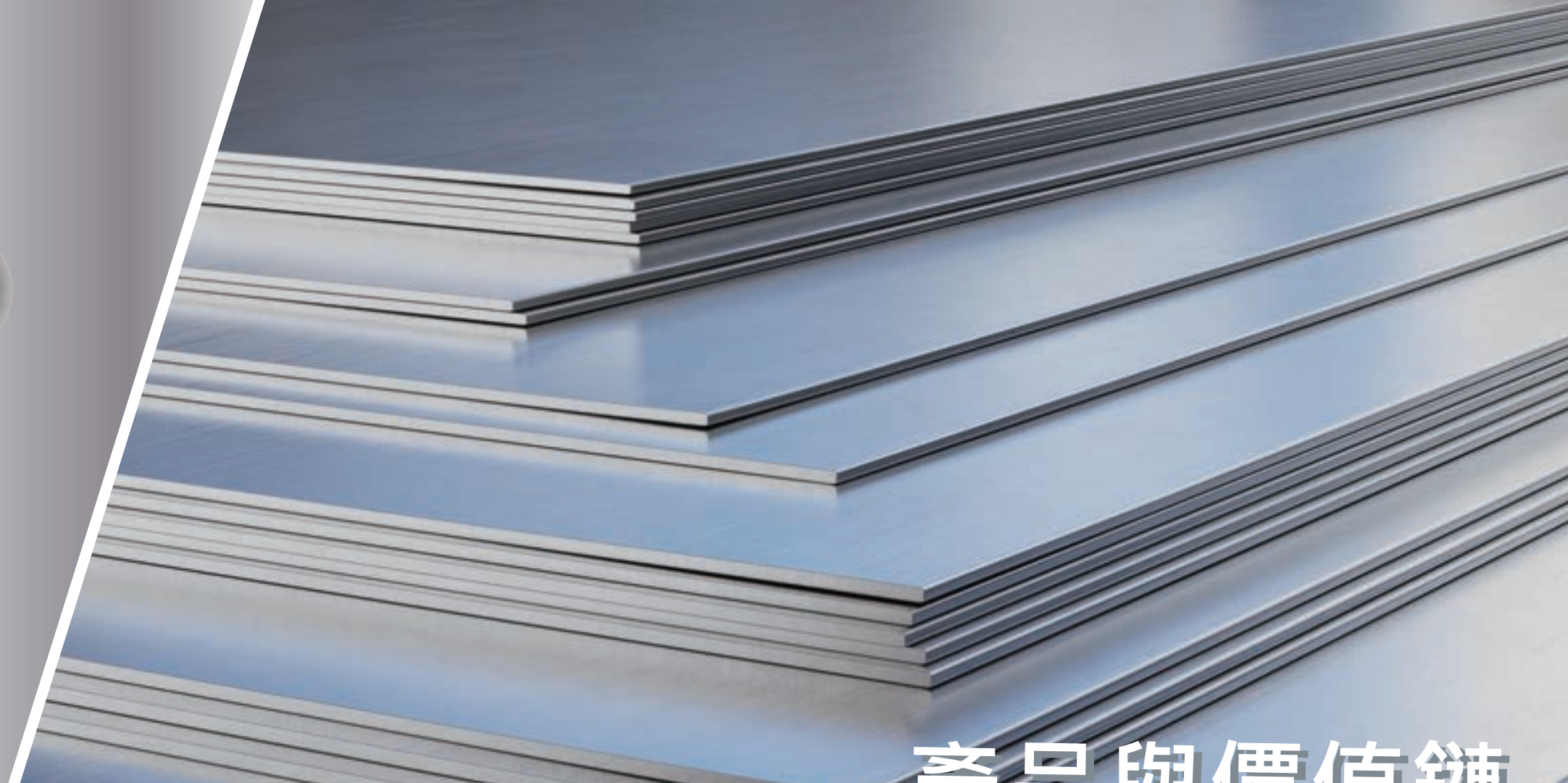
風險管理政策及風險衡量標準之執行情形：本公司依據最新內部稽核之發展及準則要求，近年來已加強企業風險之管理，包括風險偵測、評估、報告及處理，均十分謹慎與嚴格，本公司風險控管分為三個層級(機制)：



2024年風險管理運作情形於11月8日分別向審計委員會及董事會提報，審計委員會議中針對風險管理之運作進行督導，並公告於[公司網站](#)。



2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



產品與價值鏈

3.1	產品與銷售	35
3.2	品質管理	37
3.3	客戶滿意	41
3.4	供應鏈管理	45

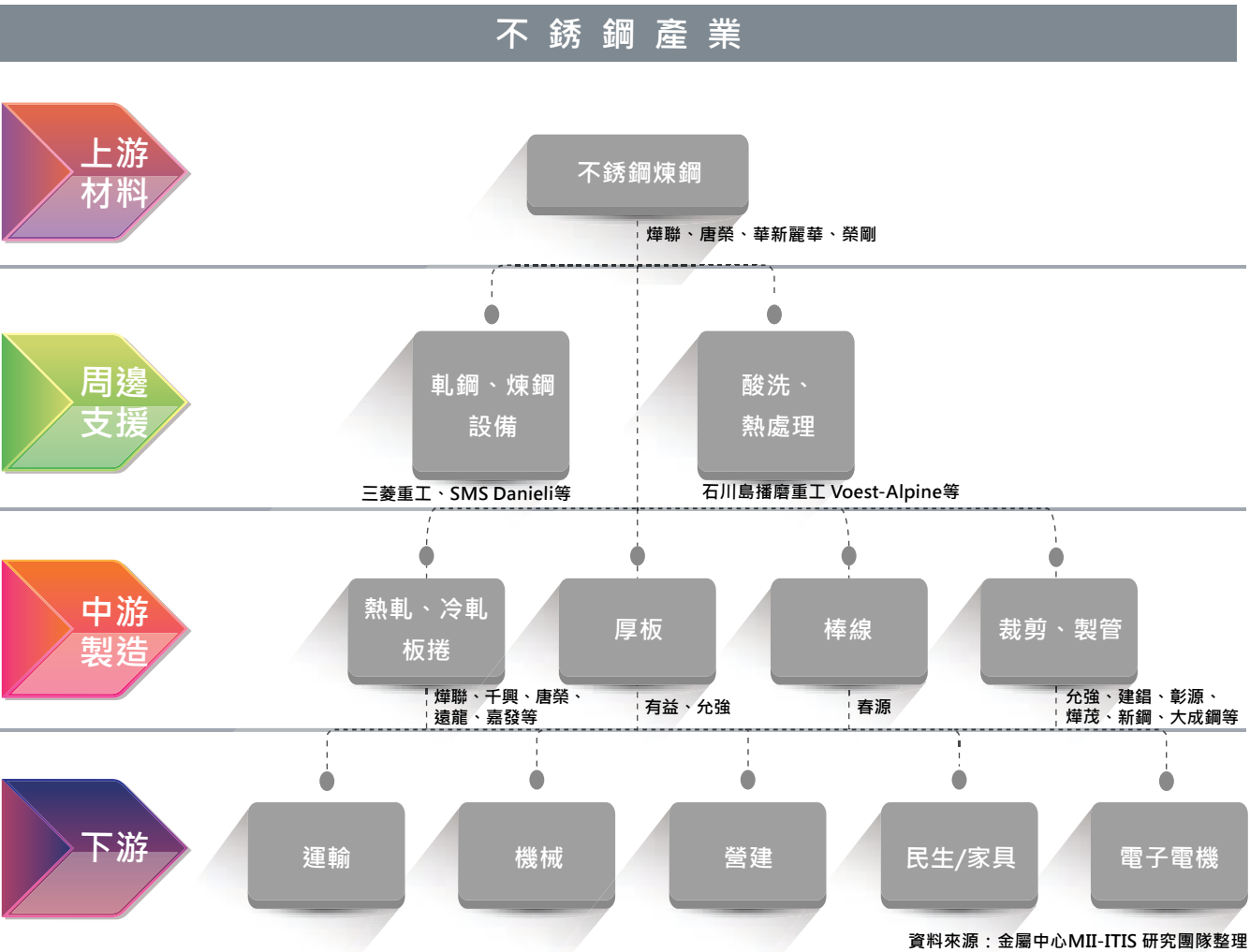
3

3.1 產品與銷售

3.1.1 產品介紹

本公司為熱軋不銹鋼板製造廠商，營業範圍遍及台灣各區及部分國外地區，美國、韓國、東南亞為主要出口國，拓展外銷41個國家，主要產品廣泛應用於壓力容器、桶槽設備、造船材料設備、熱交換器、食品桶槽、郵箱、扁鐵、半導體真空腔體、法蘭、工業桶槽、電廠設備、海水淡化設備、水利工程、工業生產設備等。

不銹鋼產業上中下游之關聯性



不銹鋼近三年銷售額

年度銷售 地區	2022年		2023年		2024年	
	銷售額 (仟元)	比率 (%)	銷售額 (仟元)	比率 (%)	銷售額 (仟元)	比率 (%)
內銷	2,351,708	66.61	2,286,179	65.33	1,472,018	60.34
外銷	1,179,100	33.39	1,213,413	34.67	967,413	39.66
合計	3,530,808	100.00	3,499,597	100.00	2,439,431	100.00

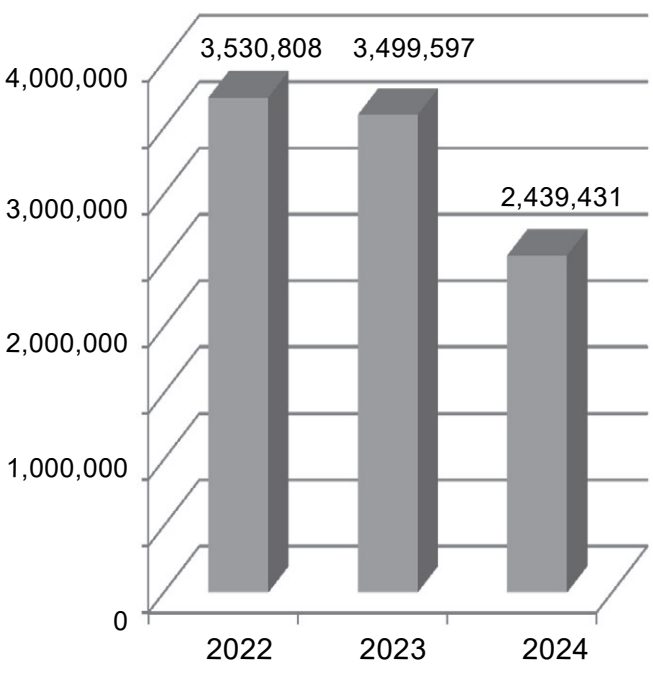
3.1.2 財務績效

2024年度全球經貿仍存在不穩定性，導致短期內需求難大幅提升，價格部分受到鎳礦產區暴動影響，鎳價顯著性上漲，但受惠於全球貿易復甦和本土強勁需求，帶動工業活動轉趨熱絡，伴隨第四季傳統旺季及市場動能增強，使本公司獲利雖較2023年下降，但仍維持市場競爭力。

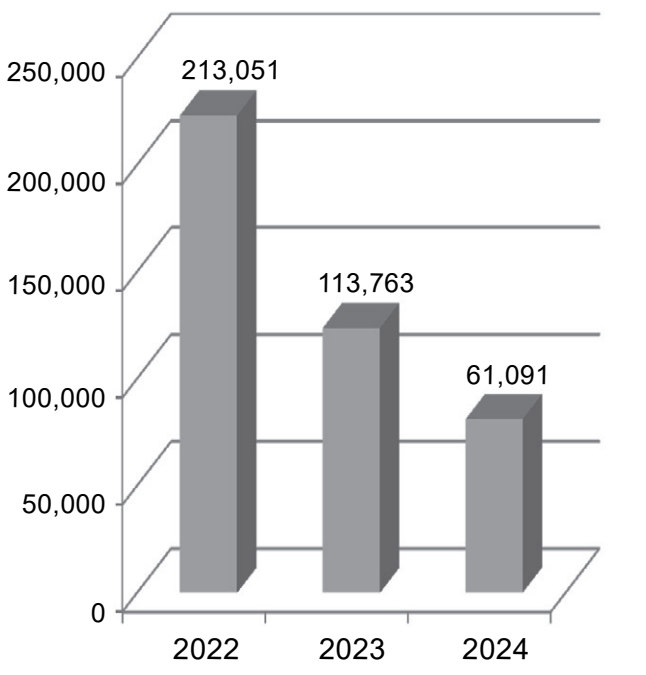
項目 \ 年度	2022年	2023年	2024年
營業收入	3,530,808	3,499,597	2,439,431
稅後淨利 (損)	213,051	113,763	61,091
每股盈餘 (元)	2.36	1.26	0.68
股東權益報酬率 (%)	18.61	9.65	5.40
現金股利 (元)	1.80	1.10	0.50
股票股利 (元)	-	-	-

了解更多財務詳細資訊 <https://www.yeouyih.com.tw/financial-report-electronic-file>

近三年營業收入 (單位：仟元)



稅後淨利(損)單位：仟元



3.1.3 研究發展狀況

本公司持續關注創新技術的研發及改善系統設備，2024年度在設備方面有一項改善作業：

新購義大利NOVASTILMEC高精密整平機設備，此設備可對寬度8英呎、厚度40mm的寬幅不銹鋼板，以智慧化生產模式進行高精密整平，整平精度遠高於ASTM、EN與JIS等國際標準要求，並可符合高科技與精密加工產業需求。

3.2 品質管理

本公司在國內不銹鋼厚板產業居於領導地位，主要產品為不銹鋼板，營業比重100%，製程包含熱軋黑皮不銹鋼捲/鋼板、裁切、固溶化熱處理、噴砂、整平、剪床切邊/電漿切邊、酸洗、品檢、包裝、出貨，充分掌握製程之穩定性、並確保產品品質達到客戶的要求，本公司購置各種先進之精密檢測儀器設備，成立專責單位負責檢測、監控。此外，為瞭解客戶真正之需求，提供盡善盡美的服務，已建立完整的售前與售後服務體系，藉此以落實品質保證、提昇技術交流與掌握市場脈動。

品質政策

依據高階管理者的經營理念制訂品質政策與方針，展開部門各項品質目標，確實實施與檢討，落實品質政策之聲明與執行所展開之品質政策為「值得信賴的卓越鋼鐵企業」

環境及品質政策承諾

- 符合法規要求，達成污染的預防
- 有效運用資源，全員參與的環保
- 製程持續改善，經營效率的提昇
- 致力核心能力，創造良好的品質
- 致力優質服務，顧客滿意的價值
- 致力團隊協調，創造迅速的交期
- 環境保護承諾，能資源的減管控

品質目標

除持續推動各項品質認證，以產製高品質之產品為己任，建立本公司「YYS」在不銹鋼厚板之品牌性。

YYS 有益鋼鐵股份有限公司
YEOU YIH STEEL CO., LTD.

★ 績效及管理系統、驗證

本公司產製不銹鋼厚板產品係依據國際標準如ASTM、EN、JIS等規範要求並通過產品驗證，並在ISO 9001品質管理系統架構下制訂客戶服務相關規章，除確保客戶資訊外，如有客戶服務或申訴事項均可循客戶服務聯繫方式通知本公司。截至2024年本公司並無違反任何有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

業務之技術層次	有益鋼鐵-通過或取得相關產品品質、環境認證項目	
	項目名稱	有效期間
(1) 本公司不銹鋼厚板的固溶化熱處理技術已成功開發，固溶化熱處理技術已符合 (2) ASTM、ASME、JIS、DNV 造船材料、EN&CNS 規範要求。 (3) 本公司不銹鋼厚板金相組織開發的技術對不銹鋼品質有極重要的影響，技術層次頗高。 (4) 本公司不銹鋼厚板平坦度開發的技術對不銹鋼外觀品質有極重要的要求，技術層次已超越ASTM、ASME、JIS、DNV 造船材料、EN&CNS 標準要求。 (5) 本公司不銹鋼厚板酸洗開發的技術為不銹鋼板外觀品質基本條件，技術層次均已符合規範要求。	1. 取得德國萊茵TUV認證之「建築材料製造商」證書	2024/03/12-2027/05/28
	2. 取得德國萊茵TUV認證之「PED/AD2000-W0/W2 壓力容器材料製造商」證書	2024/03/12-2027/05/28
	3. 通過德國萊茵TUV認證之「ISO9001：2015 國際品質管理合格」認證	2024/06/04-2027/06/03
	4. 取得挪威DNV認證之「NV304L/NV316L 造船材料工廠驗證」證書	2021/06/19-2024/06/30
	5. 取得行政院原子能委員會認證之「鋼鐵業輻射偵檢作業認可證明」證書	2021/07/05-2027/07/04
	6. 通過德國北德TUV認證之「ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查系統」認證	/
	7. 通過德國萊茵TUV認證之「ISO14001：2015國際環管理系統」認證	2024/11/11-2027/11/10

子公司有益國際(股)公司-通過或取得相關產品品質、環境認證項目	
項目名稱	有效期間
取得日本「產業標準JIS MARK」認證	2024/04/01-2027/03/31



3.3 客戶滿意

3.3.1 客戶隱私

有益鋼鐵致力於保護客戶的隱私，客戶相關資訊查詢均透過系統及權限進行嚴格管制，2024年有益並無發生客戶隱私權遭侵犯或資料外洩等相關情事。

客戶機密資訊保護的作法如下：

01

公司內部制定「電子資料處理循環」、「個人資料保護管理辦法」等相關辦法規範，要求從業人員均須遵循。

02

公司設置專責資訊單位「資訊室」負責公司制定內部資訊安全政策、電腦網路及應用系統開發與維護、電腦硬體、周邊設備及資訊檔案維護與管理，以及規劃資訊安全作業與資安政策推動與落實執行。

03

設置防火牆(Firewall)於公司的內部網路與外部網路接界處，防止外部未經授權進入公司內部網路，並且定期檢視防火牆規則，以確認防火牆規則已適當設定。運用網路科技技術阻絕駭客入侵，避免客戶資料遭到竊取；公司所有電腦系統均安裝合法防毒軟體，實施並自動更新病毒庫，並定期執行病毒掃描，杜絕電腦病毒或木馬程式入侵，資料庫每日備份，並建置異地備援機制。

04

依所負責業務權責，作業人員皆有個人電腦系統專屬帳號及密碼，且系統定期要求更換密碼，及待機超時管制，明確規範資訊系統、網路服務之使用權限，防止未經授權存取之行為，以防止個人帳密遭盜用。

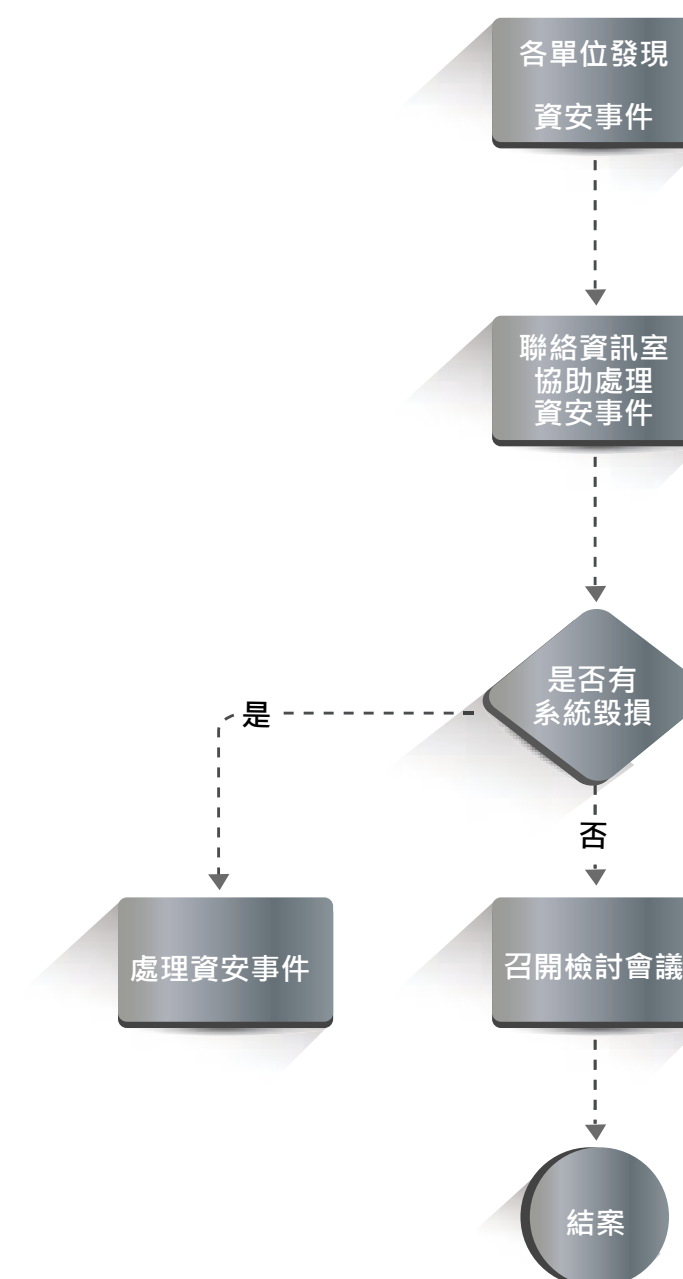
05

定期實施資通安全教育訓練，宣導資通安全政策及實施規定。

★ 資安事故應變流程

- 1.各單位如果有發現資安事件，應盡速通知資訊室判斷資安危害狀況。
- 2.資訊室判斷該資安事件的危害程度是否會危及重要系統。如果危害程度輕微，應快速處理該事件，使系統運作回復正常；如果資安事件重大，應快速聯絡資安廠商協助處理，並召開檢討會議討論應變事項。

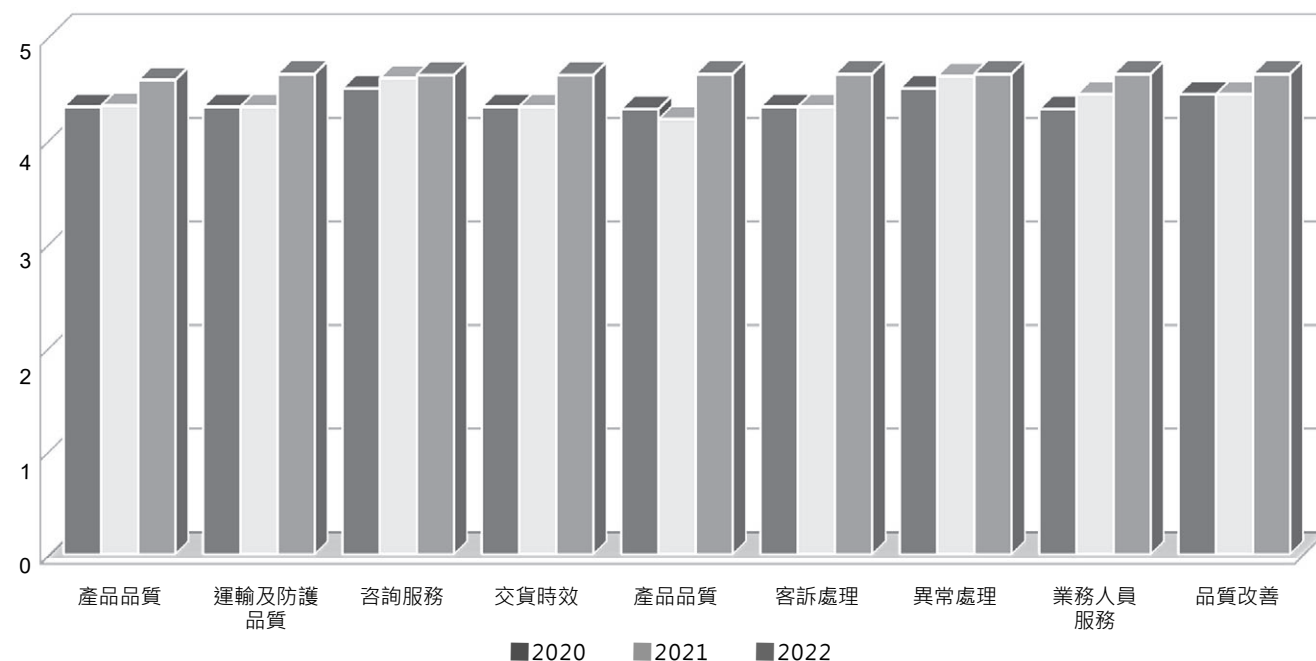
有益鋼鐵股份有限公司資安事故應變流程圖



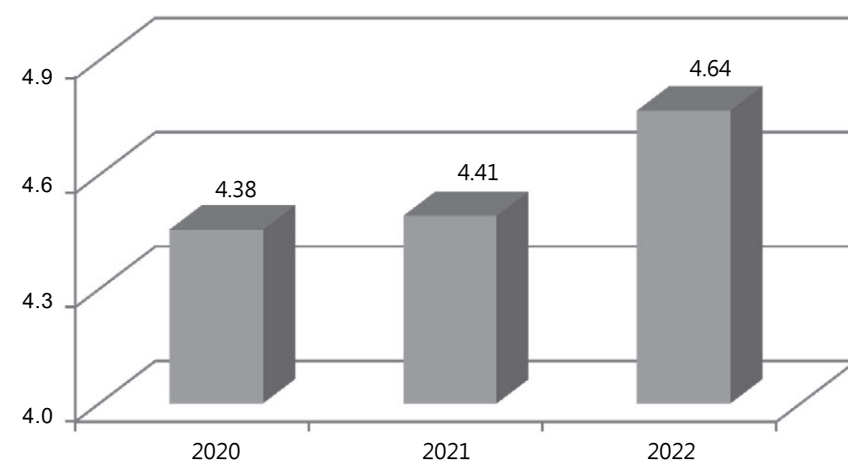
3.3.2 客戶滿意度

有益鋼鐵定期由營業部對內外銷客戶進行「顧客滿意度調查」，並以銷售價格、產品品質、訂單交貨期、客戶服務與溝通等構面作為衡量項目。整合滿意度調查結果，將分析結果作為各單位改善之依據，積極針對客戶所重視的問題檢討改進。為瞭解客戶對於產品品質反饋，於每年第四季，Email滿意度調查表給國外及國內客戶。滿意度調查項目共分八項，產品品質、運輸及防護品質、諮詢服務、交貨時效、客訴處理、異常處理、業務人員服務、品質改善。目標回收率為100%，致力提供客戶優良產品，並與客戶有更良好的溝通。

客戶滿意度



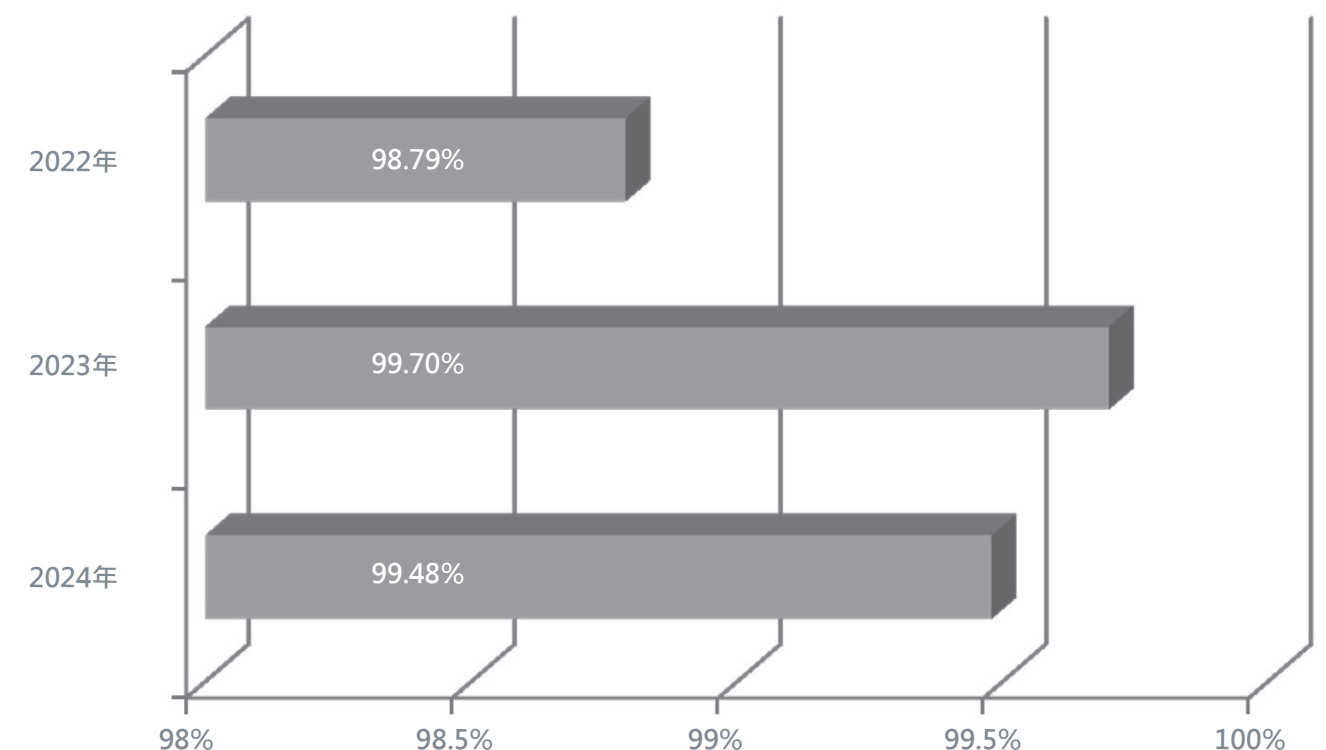
平均分數



3.3.3 產品準時繳件

有益鋼鐵對於交期制定標準作業流程，並與供應商建立穩定的合作關係，確保原材料及時到位，提升生產效率，同時合理控制庫存量，避免缺貨或過剩，透過定期進行調查，了解客戶對交期的滿意度及期望。2024年度各產品交期達成率均達標，近3年有益各產品交期達成率趨勢如下圖：

交期達成率 (%)

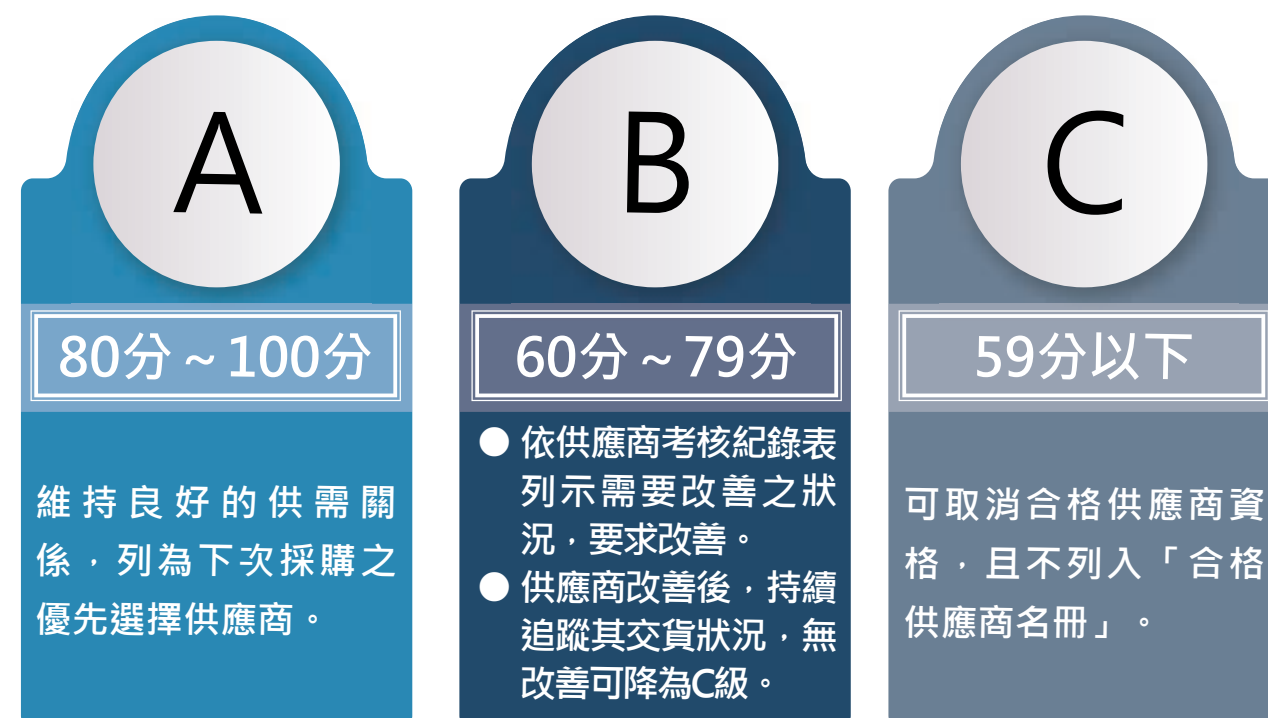


3.4 供應鏈管理

3.4.1 物料採購及管理

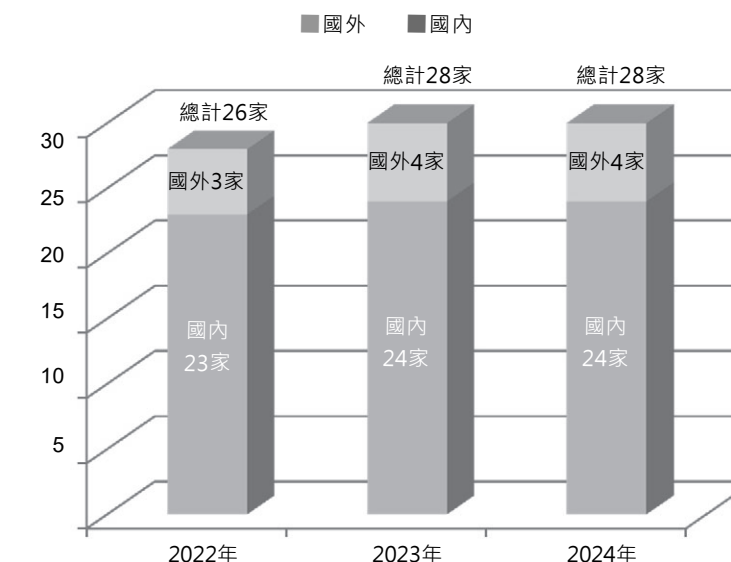
本公司訂有「外部供應者管理程序」，經由供應商評估與考核作業，以確保供應商品質、交期、價格、服務、工安及環保等各項條件符合公司需求，並滿足品質要求，以建立合作伙伴關係。同時，公司也致力於落實社會責任、推動環境永續發展、維護人權等相關議題，並期許合作之主要供應商能採用相同準則，皆按照本公司訂定的供應商管理程序來執行。供應商必須配合有益鋼鐵或是第三方稽核機構執行稽核，一旦考核評估為不合格之供應商，除可以影響其列為下次採購之優先順序，更可能面臨取消其合格供應商資格，並且不列入「合格供應商名冊」。

本公司依供應商考核表項目進行既有供應商之評鑑，並以採購單位為主辦單位，主導供應商選擇、評估及考核之作業，使採購之原物料及委外相關業務能維持在適質、適時地提供本公司所需；品管單位、生產單位及工環單位為協辦單位，配合供應商之評估及考核作業、委外加工品質承認、使原物料及委外加工品品質能滿足生產所需、提出新原料及委外加工品需求、對環保/工安違規事件之調查/分析，每年至少舉行一次總評，並不定期視需要舉行，並按評分結果區分為三等級，其評鑑標準如下：

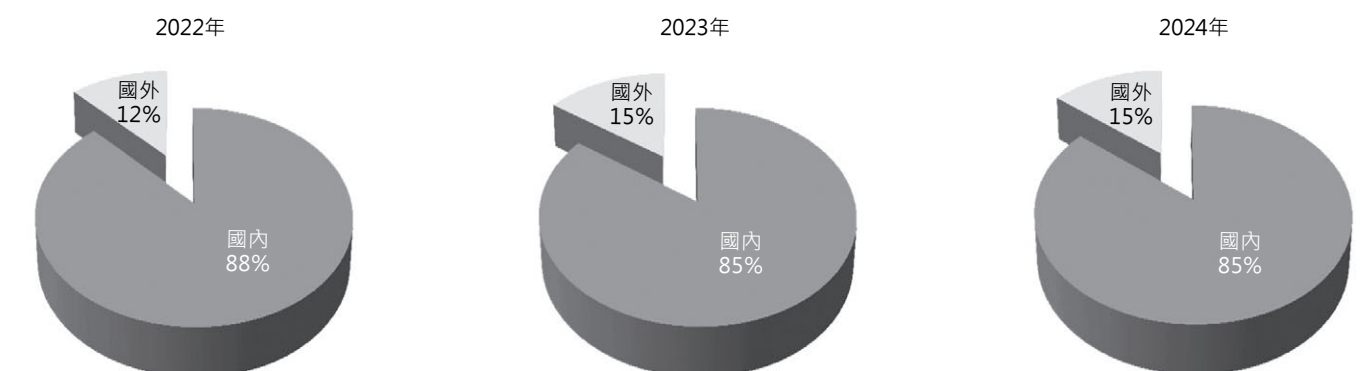


採購政策：靈活採購品質優良且具成本優勢的原料，提高企業競爭力。

近三年本公司採購情形如下：

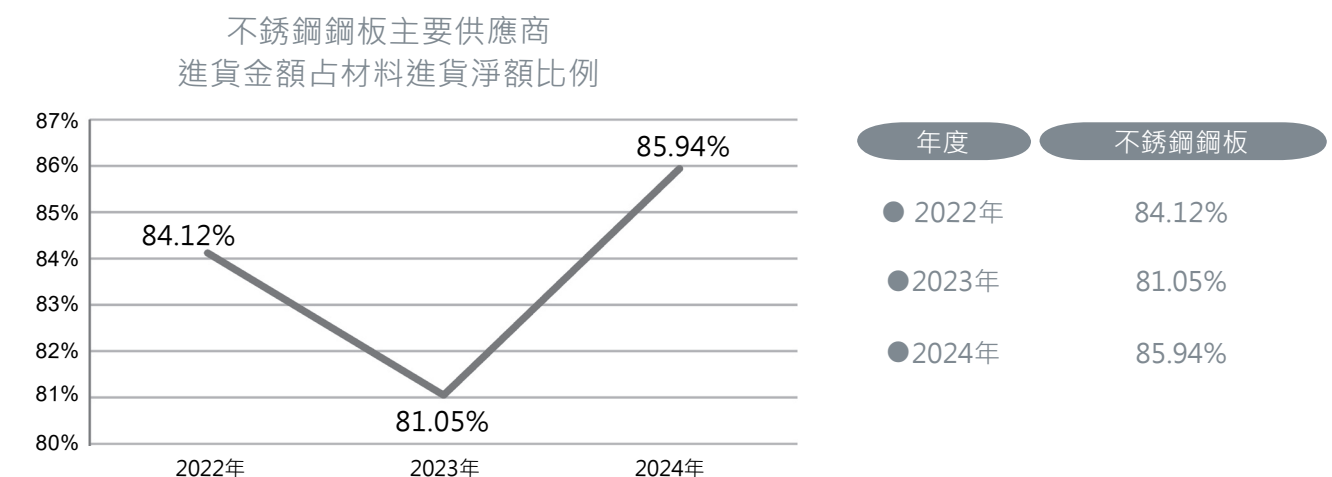


當地供應商之採購占比



註：近三年內80%原料，95%物料皆來自台灣當地。

近三年(2022~2024年)主要供應商進貨金額占材料進貨淨額比例如下：



物料供應商類別分為五大類，酸洗藥劑、工業氣體、包裝材料、油淋包裝紙、噴砂機鋼珠。近三年物料使用情形如下：

物料名稱	2022年	2023年	2024年	備註
酸洗藥劑	365.5	367.2	366.7	含氫氟酸、硝酸、液鹼、PAC、氯化鈣、Polymer、金屬捕及劑
工業氣體	1,213	1,277	1,286	含氫氣、氫氣、氮氣、氧氣、乙炔
包裝材料	604	593	597	含組合式條木、條木、密底板、日字型棧板，廠內使用可重覆再利用。
油淋包裝紙 (KG)	117	117	117	含160*84"、160*60"
噴砂機鋼珠 (KG)	43.5	47.5	47.5	含鋼珠

註：將廢棄物(廢酸)經處理後，再回生產製程作為上游廠商原料使用，以達到回收再利用之目的。

3.4.2 供應商/承攬商評估與管理

有益鋼鐵的供應鏈管理分由不同權責單位負責管理。新供應商開發程序及篩選機制則於公司規章「外部供應者管理程序」規定，並訂有相對應的考核規定，相關考核程序如下：

生產單位需要開發新的原物料或新的委外加工品時，詳細寫出所需之規格、特性、需求日期及供應商之條件，採購單位接到生產單位需求後由現有合格供應商中尋找辦理，若無合適則另行尋找合格供應商，採購單位人員應就供應商所提供之相關基本資料及各項證明文件如ISO登錄、材質證明或CPR或PED或DNV證書等進行相關評估作業，並將評估結果會同各原需求申請單位。

針對新供應商之運作規劃能力、建立品質制度、產品檢驗與標示、產品檢驗紀錄及品質評估、異常處理應變及改善能力、生產設備及模治工具管理狀況、產能及供貨能力評估、倉儲及運輸狀況、配合度評估、產品或製程具備環境保護相關認證等評估項目進行評估，評分方式則分為四等級，其評鑑標準如下：

有品管書面制度及落後執行者。	無書面制度，但已落實執行者。	有書面制度但未確實落實執行者。	無制度也未落實執行者。
10分	7分	5分	0分

近三年本公司之新供應商通過評鑑情形：

年度	2022年	2023年	2024年
評比合格之新供應商	2家	3家	2家



2024
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



環境永續發展

4.1	氣候行動	49
4.2	能資源管理	57
4.3	污染防治	60

4.1 氣候行動

4.1.1 氣候相關財務揭露(TCFD)

氣候變遷已成為全球面臨的重大挑戰，影響生態系統、經濟發展及人類健康。隨著氣溫上升、極端天氣事件頻繁，國際社會越來越重視減緩氣候變遷及適應其影響的策略。有益鋼鐵也將氣候變遷納入企業永續發展的議題，且密切關注全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，針對氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並進行溫室氣體排放量、用水量及廢棄物之統計及制定溫室氣體減量或其他廢棄物管理之政策，作為氣候相關議題之因應措施，以降低及預防氣候變遷帶來的衝擊，持續進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作。

本公司董事會負責審核和指導氣候變遷戰略、行動計畫及年度目標，在董事會的監督下，由各相關對應部門負責評估和管理氣候相關風險和機會及其策略與目標訂定，並持續進行分析與管控，且每季均向董事會提報溫室氣體整體進度規劃及執行狀況，以利追蹤氣候變遷目標及達成度。

董事會



公司治理會議

每月追蹤氣候變遷風險相關議題，並持續分析與管控



●氣候變遷減量目標、策略及具體行動計畫

目標

溫室氣體盤查範疇一：
固定排放-天然氣排放量減少5%以下

策略

1. 更新耗能設備，採用節能設備以降低能源消耗。
2. 建立能源管理系統，盤點與管理能源消耗。

具體行動計畫

- 1.更新固溶化爐燃燒器為高效能蓄熱式燃燒器，降低天然氣消耗量，有效提升能源使用效率。
- 2.規劃建置能源管理平台，監控電力及天然氣使用情形，提升能源使用效率與管理效能。

● 氣候風險與機會議題情境分析

	情境說明	潛在財務影響說明
極端氣候	1.颱風、洪水等極端天氣事件 2.降雨模式變化和氣候模式的極端變化 3.海平面上升	1.產能下降或中斷 (如停產、運輸困難或供應鏈中斷) 2.影響勞動力管理和規劃 3.現有資產沖銷和提前報廢 4.營運成本提高 5.基礎建設成本升高(如設施毀損) 6.保費提高以及位處「高風險」地區的資產難以投保
	1.支持性能源激勵 2.參與碳交易市場 3.能源安全和非集中化轉變	1.降低運營成本 2.降低未來能源價格上漲風險 3.降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化敏感度可用資本增加 (更多投資者看好低排放製造商) 4.企業美譽度提高

4.1.2 氣候相關風險與機會

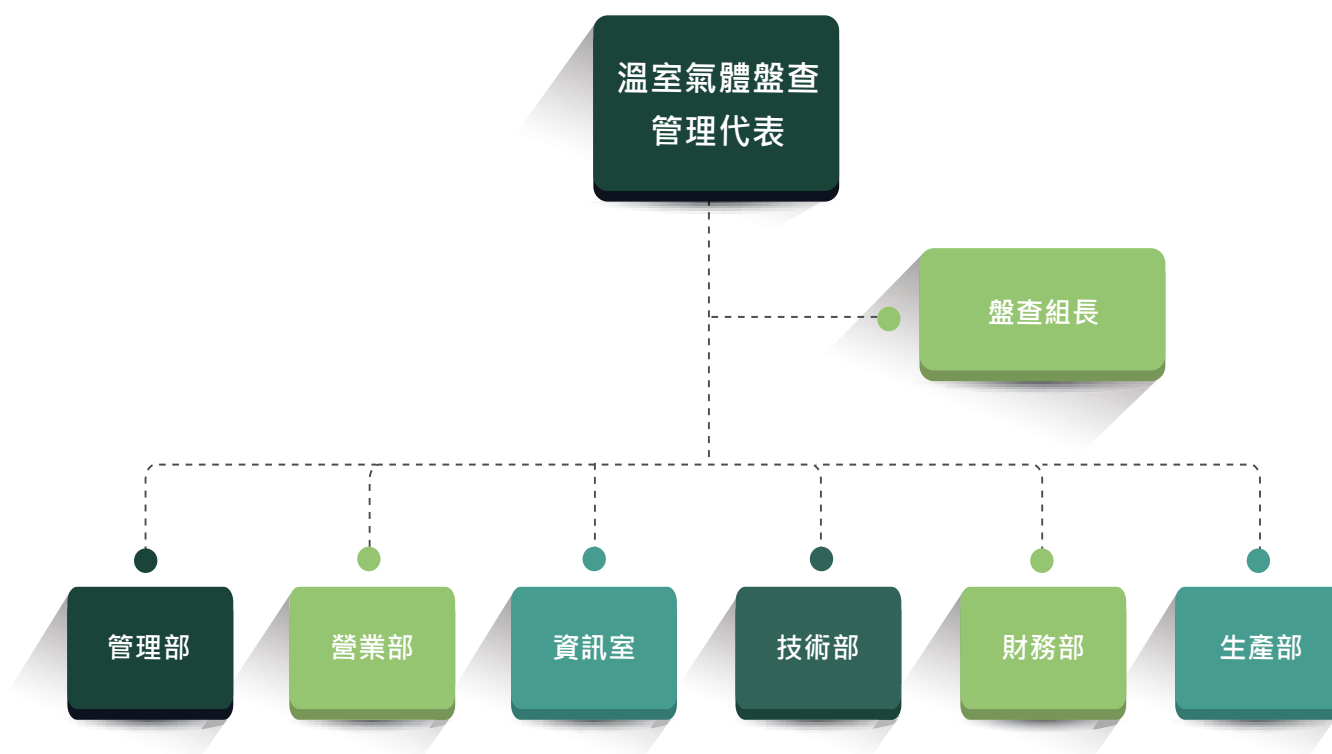
氣候風險與機會	潛在影響	影響期程	發生可能性	財務影響	管理策略	管理目標
法規風險 (2024年徵收碳費機制上路)	政府逐漸加強對碳排放的管制，若無因應對策將會增加許多額外成本	中期	中	增加營運成本 (如合規成本)	<ul style="list-style-type: none"> 制定溫室氣體管理計畫，短期內建立溫室氣體盤查作業，中長期設定減量目標，逐步減少生產碳排放量 	<ul style="list-style-type: none"> 推行ISO50001能源管理系統、ISO14064-1溫室氣體盤查系統，未來將落實以ISO系統為架構，持續推行及監測減碳等政策
實體風險 (颱風、洪水等極端氣候事件出現頻率增加)	在極端氣候的影響下，颱風來襲次數雖下降，但規模卻越來越大，為此廠區淹水機率也大為增加	短期	中	增加營運成本 (基礎建設毀損成本提高)	<ul style="list-style-type: none"> 建立評估氣候風險的監控機制，並研擬對應的應變措施及流程 廠區投保災損保險，減少財務衝擊影響 	<ul style="list-style-type: none"> 平時定期演練緊急應變程序，提升廠區生產的氣候調適 定期清理廠區附近水溝，並在颱風或是梅雨季節加強檢查，以避免水溝堵塞造成淹水
資源效率機會 (採用高效率的製程以及運輸方式)	透過提升製程效率，以及改善運輸原物料方式，可以降低成本外，還能通時減少碳排放	中期	中	減少支出	<ul style="list-style-type: none"> 制定能源管理計畫，系統性量化盤點能源使用狀況，做為節能行動的持續審視及改善依據 廢鐵及廢金屬源頭減量 	<ul style="list-style-type: none"> 除了溫室氣體排放量及能源消耗，也將對水資源進行每日監測，宣導節能用水重要性，降低不必要浪費 廢鐵及廢金屬達成資源化再利用
市場機會 (各產業對低碳能源需求增加)	各界對綠營建關注程度大增，進而讓公司接受到相關需求訂單	中長期	大	增加收入	<ul style="list-style-type: none"> 積極參與相關減碳會議，擴大爭取客戶合作機會，提升企業競爭力 與同業/異業聯盟合作，加大合作發展空間 	<ul style="list-style-type: none"> 參與碳交易市場 擬規畫內部碳定價之國家碳費價格，以利達成設定之溫室氣體減量目標與推動綠色能源轉型

4.1.3 氣候變遷因應行動

溫室氣體管理

因應全球永續發展趨勢，配合國家整體溫室氣體減量策略發展，以達成節能減碳之永續發展目標，配合政府政策，本公司積極推動節能減碳等環境保護方面全力支持及奉獻。有益鋼鐵實施「ISO14064-1溫室氣體組織盤查系統」，以完整年度的1月至12月所排放之溫室氣體進行鑑別、活動數據蒐集、排放量計算，最後建立溫室氣體盤查報告書，本公司自2023年起，依照ISO14064-1:2018 與行政院環境部溫室氣體排放量盤查作業指引，建立溫室氣體盤查標準機制，每年定期盤查全公司之溫室氣體排放量，並於2023年通過第三方驗證機構(TÜV 台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司)查證，以完整掌握溫室氣體使用現況並且作為減量成效之驗證。

溫室氣體盤查推行委員會架構



溫室氣體管理方針

有益鋼鐵公司於2023年首次委由外部專業機構協助母公司有益鋼鐵股份有限公司，進行溫室氣體盤查作業，並建立系統化的管理制度，以確保盤查數據之準確性與可信度。自2024年起，因應金融監督管理委員會所規劃之上市櫃公司溫室氣體盤查資訊揭露時程，本公司盤查範圍進一步擴大，將子公司納入盤查邊界。鑑於報告邊界較2023年有所調整，故本公司將2024年訂定為溫室氣體盤查之基準年。本公司溫室氣體排放可分為直接排放(範疇一)、外購電力之能源間接排放(範疇二)、其他間接排放(範疇三)。

董事會為本公司氣候變遷管理之最高治理機構，負責指導本公司對氣候變遷之對應與決策。本公司已設定生產部與技術部為溫室氣體專職單位，並於每次董事會提報溫室氣體盤查及查證時程規劃進度報告，內容包括溫室氣體盤查及查證時程規劃與實際進度、溫室氣體盤查資料、政府補助申請設備節能改善工程，積極應對氣候變遷帶來之風險與挑戰。

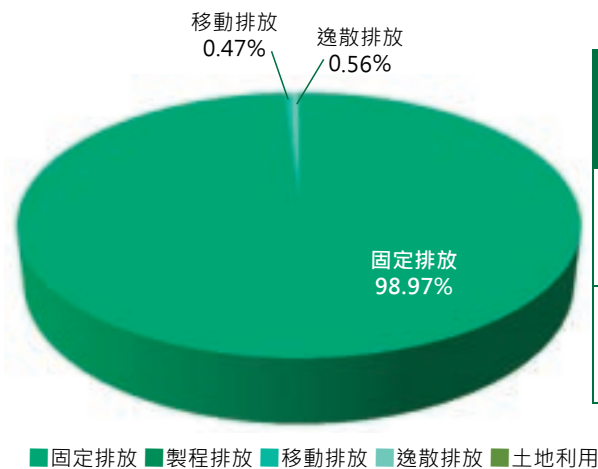
溫室氣體排放量

溫室氣體總排放總量為77,375.024公噸CO₂e，其中，CO₂之溫室氣體排放量佔99.979%為最大量，其次為CH₄，占比0.010%。

本廠類別1，直接溫室氣體排放源主要來自固定排放，直接溫室氣體排放總量為2,404.6983公噸CO₂e，而在5項排放源中，以固定排放源占比為最高，其排放量為2,379.8856公噸CO₂e，佔直接溫室氣體排放量98.96%，主要排放源類型為CO₂。



直接溫室氣體排放類型統計表



溫室氣體排放源類型	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	土地利用
排放當量 (公噸CO ₂ e / 年)	2,379.8856	0.0203	11.3751	13.4173	0
占比(%)	98.97%	0.00%	0.47%	0.56%	0%

溫室氣體盤查

單位：公噸CO₂e

範疇	溫室氣體排放	2023年	2024年
範疇一	直接溫室氣體排放	3,122.6841	2,404.6983
範疇二	能源間接排放	1,572.6317	1,503.6588
範疇三	間接溫室氣體排放	88,459.7874	73,466.6664
總排放量		93,155.103	77,375.024

註：

1. 範疇一為直接來自本公司所擁有或控制的排放源，包含固定源及移動源燃燒的直接排放、製程排放與人為活動產生的逸散排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據6.0.4 版(IPCC_2021 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二為能源間接排放- 外購電力，引用經濟部能源局公告之電力排放係數。
3. 本次範疇三新增鋼捲原料的運輸計算，故較2023年增加較多。
4. 有關本公司溫室氣體排放統計情形：2024年及2023年為經第三方查證後之數據。

單位：公噸CO₂e / 營業額百萬元

範疇	溫室氣體排放密集度	2023年	2024年
範疇一	直接溫室氣體排放	0.8925	0.9859
範疇二	能源間接排放	0.4495	0.6165
範疇三	間接溫室氣體排放	25.2814	30.1216
總排放密集度		26.6234	31.7240

註：

1. 密集度 = 總排放量 / 組織特定度量
2. 本表之組織特定度量為當年度營業收入淨額，單位：新台幣百萬元，2024年：2,439.431、2023年：3,499.597。

溫室氣體減量目標

總統於2023年2月15日公布施行《氣候變遷因應法》，明定國家溫室氣體長期減量目標為「2050年溫室氣體淨零排放」。為務實達到長期目標，另外訂定5年為一期的溫室氣體排放量目標。據此本公司訂定溫室氣體短、中、長期減碳目標，以2023年溫室氣體排放量為基準，計畫於2030年將直接排放電力、間接電力使用之二氧化碳排放當量累計降低34%，並期望2050年以前達到碳中和的目標，統計排放數據皆取得環境部合格查驗機構之第三方查證聲明書。

★ 推廣節約能源，降低製程單位產品溫室氣體排放量。 >>>

★ 7S活動推廣提高效率、降低不必要能源消耗。 >>>

★ 提高設備效率，做好設備保養，減少冷媒逸散。 >>>



4.2 能源管理

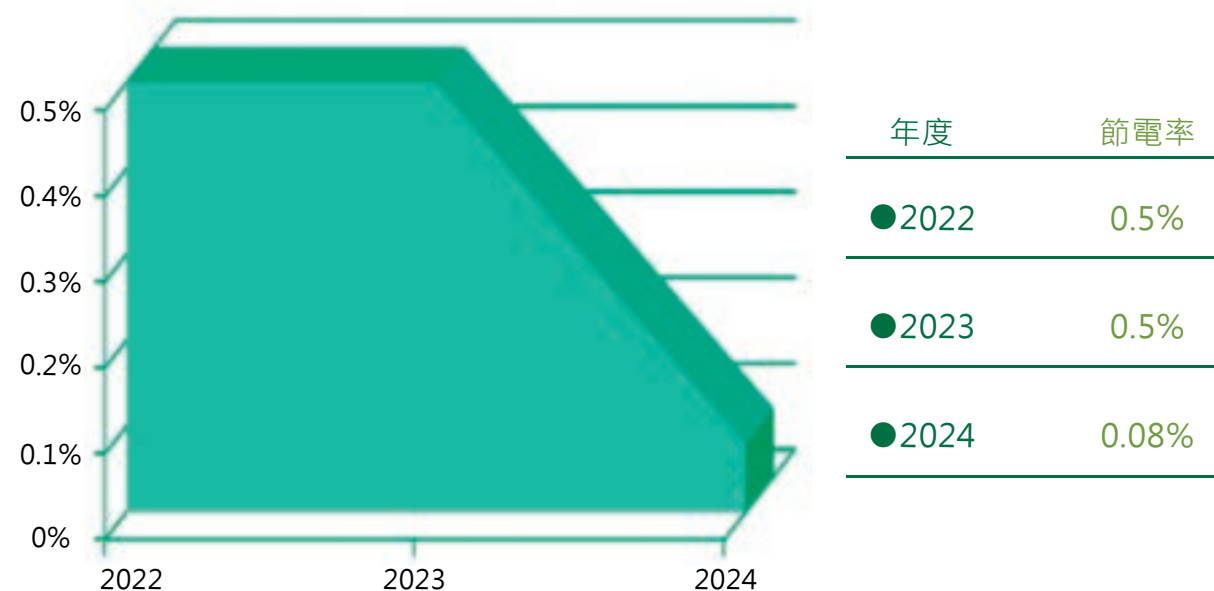
能源策略佈局

能源管理一向是本公司規劃重點，透過對能源的有效利用、及設備監控和控制，以達到節約能源、提高效率和降低成本的目標。主要規劃措施除可評估現有的能源使用情況，找出改進的空間；並引入新技術和設備，提高能源使用效率；同時對員工進行能源管理的培訓，提高全員的節能意識。

節能目標與成果

依經濟部公告之「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」，契約用電容量超過八百瓩之法人及自然人應訂定節約能源目標及執行計畫，其能源用戶於中華民國一百零四年至一百一十三年平均年節電率應達百分之一以上，本公司雖未屬於契約用電容量大戶，仍訂定每年之節能目標為節省1%之用電量。

近三年節電率達成情形：



本公司積極致力節能減碳，在考量氣候變遷風險影響下，除定期進行環境風險評估，並採取因應方案。並於2023年參與能源局輔導專案與金屬中心合作，導入「智慧型可重組蓄熱燃燒系統開發計畫」更新固溶化爐B爐燃燒器為蓄熱式燃燒器，較原有燃燒器降低天然氣用量28.5%~31.5%。近年來亦已陸續提升製程用水回收再利用與各項節電措施，如照明設備改用LED燈具、空調壓縮機改為變頻式等，同時提升燃燒器效率，降低固溶化爐A爐天然氣耗用44.5%。

本公司內部投資節能設備效益

年度	投資項目	投資金額	節能效益	細項效益說明
2020 └ 2023	固溶化爐A爐改善工程(計畫項目：智慧型可重組蓄熱燃燒系統開發計畫；執行項目：蓄熱式燃燒系統專利授權)	從2020年起累積至2023年12月底，支付權利金共3,408仟元	節省天然氣：0.057 噸/時 減碳：829.453 噸/年	1.爐門結構補強強化爐門密合，可減少天然氣使用量 0.005 噸/時，可減碳 0.0097 噸。 2.更換蓄熱燃燒器，可減少天然氣使用量 0.052噸/時，可減碳 0.0992噸。
2023	固溶化爐B爐改善工程(計畫名稱：大型不銹鋼厚板固溶化爐節能減碳與能源管理升級轉型計畫)	16,980 仟元	節省天然氣：0.058 噸/時 減碳：841.319 噸/年	1.爐門結構補強強化爐門密合，可減少天然氣使用量 0.005 噸/時，可減碳 0.0098噸。 2.更換蓄熱燃燒器，可減少天然氣使用量 0.053噸/時，可減碳 0.1006噸。

本公司依據溫室氣體排放盤查各範疇擬定內部節能措施如下



能資源耗用

2024年的能資源耗用統計依據產業指標分別以能源、燃料及水資源列示各項耗用數據如下：

永續揭露指標 - 能源管理

2024年量化資訊

能源

1.能源總消耗量	1.9,234.35 GJ
2.電網電力百分比	2.100%
3.再生能源百分比	3.0%
4.自發自用能源總量	4.0 GJ

燃料

1.燃料總消耗量	1.3,386.47 GJ
2.煤炭百分比	2.0%
3.天然氣百分比	3.100%
4.再生燃料百分比	4.0%

永續揭露指標 - 資源管理

2024年量化資訊

水資源 管理

1.總取水量	1.17862 ton
2.總耗水量	2.87.19%
3.在高(40-80%)基線水壓力地區或極高(>80%)基線水壓力地區的取水量占總取水量之比例、耗水量占總耗水量之比例	3.本公司無取用及耗用來自位於高或極高水壓力區域之水資源

4.3 污染防治

4.3.1 廢棄物管理

有益鋼鐵事業廢棄物之貯存與清理情形均依照環境部事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準、廢棄物清理法及相關子法妥善管理，委託清除及處理前評估清理業者具備符合規定之清除資格及能力，並優先篩選資源化產品處理業者，以達到資源循環的永續發展。並與上游廠商「燁聯鋼鐵股份有限公司」申請廢棄物個案再利用，將廢棄物(廢酸)經處理後，再回生產製程當作上游廠商原料使用，2024年計59.38噸。

本公司產出之廢棄物(含資源回收物)依廢棄物處理管理程序規定各類廢棄物應分類分別儲存在指定儲存場所，有害事業廢棄物與一般事業廢棄物應分開貯存，累積達一定量時，依「經濟部事業廢棄物再利用管理辦法」，委託清除處理，並將詳細資料記錄於「廢棄物再利用記錄表」中，資料保留五年供查核，委託經行政院環境部審核合格之廠商進行清運及處理作業，並於指定時間內完成申報工作，申報之遞送單資料應保存三年。2024年本公司無發生任何有害/非有害廢棄物洩漏之情事發生，亦無相關缺失情事發生。

廢棄物處理流程



近三年廢棄物處理情形

單位：公噸

類別	名稱	2022年	2023年	2024年	最終處理方式
有害事業廢棄物	酸洗底泥	49.60	51.54	59.38	回收處理再回上游製程原料
	廢塵灰	28.40	27.73	30.12	掩埋處理
一般事業廢棄物	廢耐火材	-	0.81	40.55	掩埋處理
	廢砂輪	0.33	0.40	0.29	掩埋處理
	廢集塵布管	0.11	-	-	掩埋處理
	廢潤滑油	2.08	2.05	-	物理處理
	污泥	87.85	104.69	126.04	熱處理
	生活垃圾	16.32	13.61	14.87	焚化處理
資源回收	酸洗廢酸	19.64	-	-	回收再利用
總計		204.33	200.83	271.25	-

4.3.2 空氣污染防制

本公司於2024年依據固定污染源操作許可證內容進行 1 次空氣污染檢測申報及繳納4季空氣污染防制費用。空污檢測工作委託環境部認證實驗室進行採樣及分析，檢測結果皆符合許可證規定之數值，並依照列管原物料使用量推算每季空污費繳納金額。

2024年固定污染源檢測申報數據

污染源/ 管制編號	粒狀污染物排放量					
	估算基礎	第一季	第二季	第三季	第四季	合計
加熱設施/ P001	天然氣 (千立方公尺)	299.041	279.026	188.791	211.608	978.466
	不銹鋼板 (公噸)	7,380	6,645	5,878	6,829	26,732
噴砂機/ P002	研磨材料/鋼珠 (公噸)	2.4	2.6	3.4	3.0	11.4

4.3.3 水污染防治

本公司主要業務為不銹鋼板生產，製程較不會產生工業廢水，製程所產生之廢水處理過程經處理至符合排放標準後排放至工業區污水處理廠統一處理，過程皆符合法規要求，對於環境亦無造成衝擊影響，2024年無洩漏之情事發生且均符合排放標準。

本公司之廢污水排放皆遵照法規規範，每年定期委由群和環安有限公司檢驗不同項目，並送至正修科技大學超微量科技研究中心檢測分析後，檢驗報告結果如下表所示：

檢測項目	原廢水	標準限值	放流水
	年平均監測值		年平均監測值
pH值	< 4.0	6-9	7.8
TEMP 5月~9月 (單位：℃)	27.9	38℃	29.4
化學需氧量 (單位：mg/L)	34.7	100	< 10.0
懸浮固體 (單位：mg/L) (排放量未達每日10,000立方公尺者)	459	30	3.5
六價鉻 (單位：mg/L)	< 0.50	0.35	ND
氨氮 (單位：mg/L)	5.25	10	ND
硝酸鹽氮 (單位：mg/L)	416	50	1.00
氟鹽 (單位：mg/L)	938	15	3.34
鋅 (單位：mg/L)	2.02	3.5	0.131
銅 (單位：mg/L)	12.3	1.5	< 0.005
鎳 (單位：mg/L)	310	0.7	0.064
鎘 (單位：mg/L)	< 0.025	0.02	0.002
鉛 (單位：mg/L)	< 0.250	0.5	ND
總鉻 (單位：mg/L)	64.5	1.5	< 0.005
溶解性鐵 (單位：mg/L)	913	10	0.101
總汞 (單位：mg/L)	< 0.0005	0.005	ND
砷 (單位：mg/L)	0.0040	0.5	< 0.0010
硼 (單位：mg/L)	1.46	5.0	0.210
鉬 (單位：mg/L)	11.3	0.6	0.017



2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



友善職場

5.1	員工政策與概況	63
5.2	員工發展與訓練	69
5.3	員工關懷	70

5

5.1 員工政策與概況

★ 人權政策

本公司支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權兩公約》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等基本人權原則。本公司訂定人權政策以保障現職員工，恪遵下列執行原則與方針以維護人權：

〈1〉多元包容性及平等工作機會、〈2〉建構合理的勞動條件、〈3〉反對強迫勞動、〈4〉反對僱用童工、〈5〉人道待遇、〈6〉工作環境健康與安全、〈7〉隱私保護、〈8〉良性之勞資溝通、〈9〉價值鏈責任。

具體管理方案：

01

性別平等及多元化的招募策略

為貫徹憲法保障人民，及落實性別平等法的精神，本公司透過公平、公開的招募管道，不論性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁，並尊重各樣的專業人才，給予人員的薪資與各種福利亦一體適用。

02

通暢的意見反映管道

本公司重視員工的意見與權益，設置員工意見反映箱，讓員工反映之事項可直接傳達至總經理、並交辦管理部主管進行處理與追蹤，以落實快速、公正、保密的處理流程。視申訴內容召集相關高階主管組成臨時專案小組，進行案件調查與訪談，使員工的意見能更客觀且完善的處理，反映事項均能獲得圓滿解決。

為了減緩人權風險，有益鋼鐵積極進行具體改善規劃，打造優質的工作環境，並採取下列行動：

(1) 人權評估調查流程

本公司定期對人權議題進行風險評估，納入外部期待與利害關係人溝通，辨識重要人權議題與高風險族群，並建立風險盡職調查流程與推動減緩措施和管理目標。

(2) 人權保障訓練作法

項目	內容
提供相關法規遵循宣導於新人訓練	禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、保障人道待遇並提供健康與安全的環境
提供性騷擾防治課程	了解性騷擾的概念、性騷擾預防、及性騷擾事件處理辦法
實施預防職場霸凌宣	透過協助員工了解什麼是職場霸凌，知道如何避免霸凌行為，以共同營造一個零職場霸凌的友善工作環境
提供完整的職業安全	消防訓練、緊急應變課程、急救人員訓練、安全衛生教育訓練

(3) 合法聘僱

根據聯合國國際勞工組織 (International Labor Organization) 規範，嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工，獲聘員工須提供身分證明予公司進行查驗，以確保無所疏漏。除了政策的宣導外，在公司內部管理辦法中也訂有明確條款說明。綜合歷年稽核統計，不論是內部或外部稽核，皆無發現僱用童工之情事。

(4) 人權政策管理指標

項目	內容	目標
不歧視	歧視糾紛之總數	無歧視事件
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作業	不聘用童工
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作業	無強迫、強制勞動
工作時間、休息、休假	經鑑別出對勞工工作時間、休息、休假有重大風險之作業，以及有助於確保遵循勞動法令之作業	無違反工時及休息勞動法令

★ 結社自由與團體協商

本公司於2024年無員工出面組織工會，亦無簽訂團體協約。但為尊重員工結社自由及權利，定期舉辦勞資會議，作為協調溝通之平臺，保障勞工之權益。

本公司注重員工人權並符合勞動相關法令規範，另建構多項員工意見反映管道，由各級主管及人事單位負責，並制訂申訴處理辦法，以保密及適時且秘密的方式進行處理，確保員工與主管間通暢的溝通管道。

★ 召開勞資會議

勞資會議係公司鼓勵員工參與經營管理的一種管道，有益鋼鐵設立勞資會議可達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類員工問題於未然之目的。依據勞動基準法及勞資會議實施辦法規定，公司定期召開勞資會議。

2024年勞資會議每季召開一次。

5.1.1 人力結構

統計至2024年12月底截止，公司員工人數共95人，包含兼職員工與部分工時員工各1人，員工數多為30-50歲區間。主管階層為中華民國籍比例為100%，且依循組織、業務需求進行執事作業，同時配合《身心障礙者權益保障法》要求足額聘用身障人士1人。

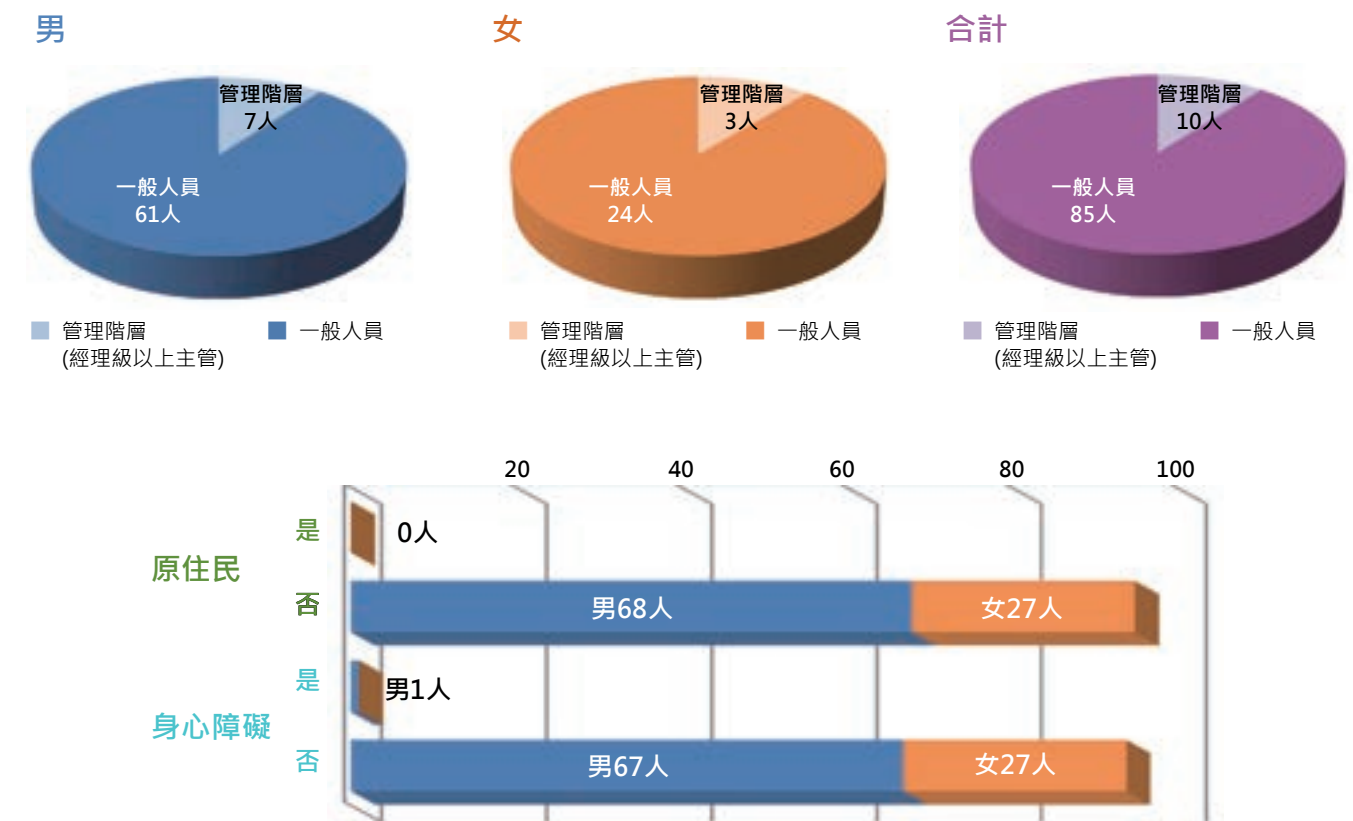
另遵循台灣、國際法規以及當地勞動基準法，對於員工無就業歧視、侵犯人員等情事發生。

員工人數統計如下表(依性別、年齡統計)



項目\性別	男			女			合計	比例(%)
廠區\年齡	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上		
全職員工	8	38	21	1	16	9	93	98%
兼職員工	-	1	-	-	-	-	1	1%
部分工時員工	-	-	-	-	1	-	1	1%
合計	8	39	21	1	17	9	95	100%
比例(%)	8%	41%	22%	1%	18%	9%	100%	

各類員工雇用狀況如下表 (依性別、職務別、是否為原住民 / 身心障礙、工作地點統計)



項目		男	比例(%)	女	比例(%)	合計
職務別	管理階層 (經理級以上主管)	7	70%	3	30%	10
	一般人員	61	72%	24	28%	85
原住民	是	0	0%	0	0%	0
	否	68	72%	27	28%	95
身心障礙	是	1	100%	0	0%	1
	否	67	71%	27	29%	94

非員工的工作者

工作類型	與公司的契約關係	工作者人數
保全	承攬關係	3

5.1.2 人才進用與流動

員工為公司最重要的資產也是企業成長最主要的動能之一，而有效的人才進用策略和流動管理能夠幫助公司吸引和留住優秀人才，促進公司的長期發展。在新進人員報到時，實施職前訓練，課程內容包括各部門組織之工作環境介紹、企業文化之經營理念與職業操守、誠信經營與道德規範、重要人事規章及人權政策之管理制度及福利說明、資訊系統操作、職業安全衛生等基本須知，以協助新進人員熟悉與適應工作環境。2024年新進人員共計18人，其中女性4人、男性14人。

近三年新進員工人數(依性別統計)



年度	2022年	2023年	2024年
近三年新進員工人數	18	27	18
員工總人數	89	93	95
總新進率(%)	20%	29%	19%

近三年員工離職人數統計(依性別、年齡統計)



年度	2022年		2023年		2024年	
年齡\性別	男	女	男	女	男	女
30歲以下	4		5	1	2	
30-50歲	6	1	10		9	1
50歲以上	1		8		2	
小計	11	1	23	1	13	1
合計	12		24		14	
員工總人數	89		93		95	
總離職率(%)	13%		26%		15%	

★ 營運變化最短預告期

公司遇有下列情形之一時，得資遣有關員工：

1. 歇業或轉讓時。
2. 虧損或業務緊縮時。
3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。
6. 其他原因需要遣散時。

5.1.3 薪資福利

本公司經由董事會通過設置「薪資報酬委員會」及訂定「薪資報酬委員會組織規程」，且本公司員工基本薪資皆高於法定最低工資，另依學歷及專業技能與經驗，不因性別、區域、種族、政治立場等有所不同。並配合不同專業職級皆有適當之薪資結構，無論是本薪、津貼、績效獎金等皆符合勞動基準法訂定之標準，並定期了解業界實務之薪資水準，確保公司整體薪酬符合市場水準，以保持薪資競爭力，且年度如有獲利，皆依公司章程提撥不低於年度獲利2%為員工酬勞；視營運績效及個人工作表現核發年終獎金及現場作業獎金等，以獎勵員工。

★ 2024年度薪資比率表

項目	性別(男:女)	當地最低工資 (本公司薪資:當地最低工資)
非主管級員工平均薪資比率	1.06 : 1	2.13 : 1

★ 本公司非主管職務員工平均薪資揭露一覽表

項目	2023年	2024年	差異 (2024年-2023年)
非擔任主管職務之全時員工人數	75人	81人	6人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	50,819,765元	52,551,278元	1,731,513
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	677,597元	648,781元	(28,816)
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	667,414元	648,791元	(18,623)

5.2 員工發展與訓練

5.2.1 人才培育

本公司秉持「以人為本」的精神，以「人才」為公司永續發展的策略夥伴，將人才培育視為企業永續經營與策略發展的基礎。更重視員工身心健康、工作環境安全、環境保護及員工遵守道德規範與職場倫理，因此規劃完整的教育訓練制度，讓員工得到充分的學習，藉由完整的學習，培育公司優秀員工，讓公司整體營運更順暢及有效率，且員工為公司最大的資產，每年依公司營運方針、法規要求、個人職能盤點及專業能力規劃教育訓練項目，並針對各層級對象規劃新進人員訓練、專業職能訓練、主管階層管理才能訓練等，協助員工的自我發展與提升，以全面提升人力資源素質與發展優勢。

本公司提供及安排多元化的教育訓練，包括專業職能、管理職能、安全衛生、公司治理、在職進修、新進人員訓練。員工可藉由相關進修、訓練，提升本身專業能力外，藉由多元化的學習資源，協助員工增進專業能力與開發潛能，並強化員工持續受雇能力及協助職能管理與終生學習計畫，以滿足同仁學習需求，享受知識與工作技能成長的喜悅。

★ 2024年度訓練實績

課程類別	說明	2024年
專業職能	各單位專業領域之相關課程、工作上須具備及加強提升之知識/技能、相關證照取得、複訓等。	475人次
管理職能	各類管理知識、領導統禦、溝通協調、問題解決技巧等。	5人次
安全衛生	職業安全、急救、消防、防災、交通安全、健康講座等。	355人次
公司治理	誠信道德、內控管理、資訊安全、法律、風險管理等。	83人次
新進人員訓練	部門組織、企業文化/經營理念與職業操守/誠信道德、人事福利制度、資訊系統、職安衛等須知。	16人次
完訓人數(次)		934人次
受訓總人時		2,975小時
總訓練費用		515,540元

★ 近三年員工教育訓練平均時數如下

2022	2023	2024
 員工總人數：89人 總時數：3,720小時 平均教育訓練時數：41.8小時/人	 員工總人數：93人 總時數：3,149小時 平均教育訓練時數：33.9小時/人	 員工總人數：95人 總時數：2,975小時 平均教育訓練時數：31.3小時/人

5.3 員工關懷

5.3.1 多元福利措施

★ 員工福利措施

	保險	勞工保險、全民健保、團體意外險、員工國外出差住院暨傷害醫療險、團體定期人壽保險優惠費率。
	膳食	免費提供營養衛生之午餐及加值班餐(費)，並透過職工福利委員會提供伙食補助金。
	保健	訂定工作環境與員工人身安全的保護措施，推動健身操與超慢跑活動，以強化員工身體健康，另有特約醫師臨場提供診療服務。
	休閒	透過職工福利委員會辦理國內(外)旅遊。
	營運績效獎金	公司每年據經營績效發放員工酬勞，另針對特殊功績與貢獻之同仁發放績效獎金。
	職工福利委員會提供之各項福利	結婚/生育/喪亡補助金、住院慰問補助金、三節/勞動節補助金、生日補助金、團體保險補助金等。

★ 退休制度

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於2005年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年度。本公司按月就薪資總額4%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行之專戶。

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

★ 育嬰假

本公司積極配合政府政策，鼓勵生育亦鼓勵符合育嬰資格之員工申請育嬰假，育嬰留職停薪申請辦法皆依照政府法規規定制訂。

近三年申請育嬰留職停薪及復職情形

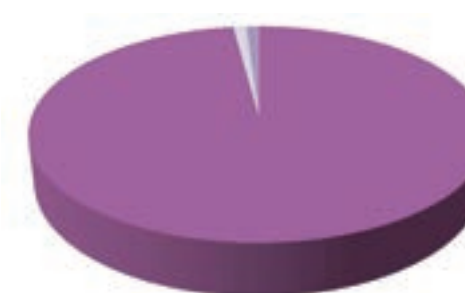
	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
符合申請資格人數	0	1	0	0	0	1
	1		0		1	
當年度實際申請人數(A)	0	1	0	0	0	1
	1		0		1	
當年度應復職人數(B)	0	0	0	1	0	1
	0		1		1	
當年度實際復職人數(C)	0	0	0	1	0	1
	0		1		1	
前一年度實際復職人數(D)	0	0	0	0	0	1
	0		0		1	
前一年度復職持續工作一年人數(E)	0	0	0	0	0	1
	0		0		1	
復職率%(C/B)	-	-	-	100	-	100
	-		100		100	
留任率%(E/D)	-	-	-	-	-	100
	-		-		100	

5.3.2 職業安全衛生系統

★ 職業安全衛生目標：

- 1 落實風險管理，發現工作場所隱藏的危險。
- 2 持續改善安全衛生設備及工作環境，減少設備危安風險。
- 3 持續精進作業方式，減少操作危安因素。
- 4 落實勞工安全衛生法規。
- 5 落實執行設備預防保養。
- 6 落實安全衛生教育訓練，培育員工安全衛生知識及技能。
- 7 提升安全衛生稽查績效，增進各級主管安全意識。

★ 員工、非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者相關人數比例



■全職員工 ■兼職員工 ■部分工時員工

● 全職員工	93人
● 兼職員工	1人
● 部分工時員工	1人
● 管控人數比	100%

★ 職業安全衛生管理計畫書

依據「職業安全衛生法」第23條第1項之規定，由公司指派權責單位負責執行，依據安全衛生工作守則，制定安全衛生風險評估程序書並按照計畫時程進行作業。對於相關危害風險評估、職業災害防止計畫、自動檢查計畫等，公司透過週會議、內部通訊及公佈欄等多元管道，由相關主管、勞工代表與安全衛生人員共同進行安全衛生議題及危害問題之檢討與追蹤，致力打造安全無虞且健康友善的工作環境。

★ 災害風險

依據緊急狀況準備及應變管理程序，以及其他災害緊急應變計畫書，建立組織權責架構、危害辨別、事故通報、緊急疏散、救災指引、復原指引等作業。

★ 危害鑑別及風險評估作業

公司屬第一類事業，依據職業安全衛生管理計畫書，每年定期依具顯著風險之作業單位，應鑑別的範圍進行修訂危害風險評估之鑑別工作。

2024年針對生產單位的「整平作業」及「噴砂作業」進行風險評估表鑑別，發現僅有低度災害及輕微風險，並不會造成公司重大危害事件。

★ 職業安全衛生教育訓練及事故調查

公司依據職業安全衛生法之規定，制定工作守則執行定期、不定期之在職教育訓練，設置職業安全衛生業務主管，監督與防範工作場所發生的職業災害。如若工作場所發生職業災害，除立即採取必要之急救、搶救外，亦依法進行通報勞動檢查機構作業。

年度	職災人數	事故說明
2022年	1	因操作吊掛鋼板不慎，遭吊具夾傷
2023年	1	作業時因重心不穩，不慎跌倒撞傷
2024年	0	無

★ 員工健康檢查

公司依據職業安全衛生法之規定，在職員工定期給予一般健檢，或從事特別危害健康作業之特殊健康檢查，另經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。

★ 職業病預防

● 作業環境預防：

公司屬金屬製品製造業，部分生產過程存在著噪音、化學品等危害，依據安全衛生工作守則要求作業人員須使用防護器具來防護，如安全帽、耳罩耳塞、口罩等，防止有職業病產生。

● 職安衛教育訓練：

工作環境中會存在各項風險，公司不定期會透過教育訓練與宣導，建立正確的工作認知及操作、防範等作業規定。

2024年執行項目如下：消防演練課程二次(3小時/次)，職業安全課程二次(3小時/次)，職業衛生相關課程三次(2小時/次)，有效對於內部員工能有正確的思維觀念及共識。

● 定期健康檢查：

公司會定期舉辦員工健康檢查，員工透過檢驗報告來了解相關疾病史，於工作環境能有效自我預防職業病產生。

● 員工健康促進、健康宣導：

為能夠讓員工有健康的職場環境，公司特約醫護團隊來守護有益家人的健康，除負責每位員工的健康管理、職業傷病的預防作業外，另協助推展職場健康宣導、勞工健康保護，同時促進全方面的職場守護。

安全衛生工作守則	每年依制定規範執行相關教育訓練，降低人員暴露於健康危害的風險，使發生職業病的機率減少。
員工健康檢查	新進人員：僱用前體格檢查。 在職人員：公司優於勞工健康保護規之規定，實施相關健康檢查。 任職之直接人員每年一次，間接人員每二年一次。
消防演練教育	每半年依消防防護計畫書執行相關消防教育，同時建立緊急處理機制，並依規定配置相關滅火設備。
急救人員	依法配置合格急救人員，另定期維護相關急救用品。
健康促進與宣導	不定期公告相關醫療保健資訊、預防性衛教，每月設有護理師提供員工醫療諮詢，提升員工健康照護。
人因性危害預防計畫	依規劃執行安全衛生措施，不定期的宣導及要求：執行職務遭受身體或精神不法侵害、女性勞工母性健康保護、呼吸防護計畫、聽力保護計畫、異常工作負荷促發疾病之預防等。



2024
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



社會參與

6.1	社會參與	75
6.2	公共參與	80
6.3	外部交流參與	81

6

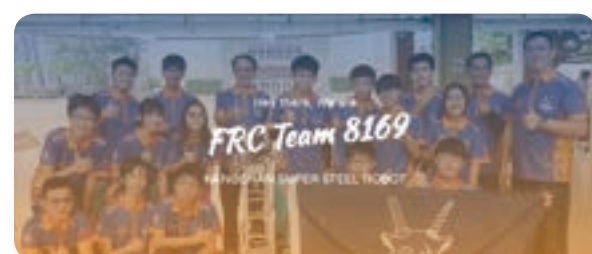
6.1 社會參與

本公司積極參與社區發展及地方活動，對於鄰近鄉里如社區協會、宮廟等公益團體之地方活動，經常性提供物資或活動經費贊助，並提供就業機會，增進社會安定。不定期與地方人員聚會了解當地之反應及需求，目前公司營運並未對當地造成任何不便。

6.1.1 學校/教育支持

※ 公益活動一覽 ※

2024年03月01日	金額\$ 100,000 元	贊助岡山高中FRC機器人大賽經費及獎狀
2024年05月24日	金額\$ 30,000 元	贊助前峰國小畢業典禮獎學金 ●有益鋼鐵劉憲同董事長贊助前峰國小獎助學金，本次共六位品學兼優、清寒好學之學子獲頒獎勵。劉董事長期許及鼓勵在地學子能積極向學、勿被困境打倒，求學期間要能越發向上。
2024年05月30日	金額\$ 2,800 元	贊助維新國小畢業典禮-畢業生禮品
2024年08月06日	金額\$ 3,000 元	贊助壽天國小校長傳承迎新茶會
2024年11月28日	金額\$ 2,000 元	贊助維新國小35週年校慶



6.1.2 廟會、民俗慈善活動

公司積極參與社區之廟會活動，透過不定期的民俗慶典來與居民做互動，促進敦親睦鄰的友誼發展。

※ 慈善活動一覽 ※

2024年01月26日	金額\$ 3,000 元	贊助維新里忠義興賢宮(大將公、二大將公聖誕千秋)禮金
2024年09月20日	金額\$ 3,000 元	贊助永安文興宮福德祠祝壽
2024年10月23日	金額\$ 3,000 元	贊助永安區維新里義民興佑宮好漢公聖誕千秋禮金

6.1.3 公益性活動

※ 公益活動一覽 ※

2024年02月01日	<p>捐贈社團法人高雄市匠愛家園關懷協會禮金</p> <p>●有益鋼鐵近年給予關懷捐贈，用微薄的心意讓匠愛家園能永續家園，而匠愛家園多年來一直為弱勢族群提供三餐溫飽、工作機會、醫療等照顧，另為貧窮及弱勢者提供改善生計的機會，提供較簡單的工作、培訓生產冰棒、蛋捲、黑糖磚等商品，讓無法進入社會的邊緣者能夠重建自身之生活能力，找回個人價值與尊嚴，公司亦給予肯定及認同。</p> <p>金額\$ 20,000 元</p>
2024年04月15日	<p>財團法人伊甸社會福利基金會愛心捐贈</p> <p>●伊甸基金會用「服務弱勢、見證基督、推動雙福、領人歸主」的理念，提供身心障礙朋友各項社會福利服務，有益鋼鐵更是在背後默默地，每年給予微薄捐贈以茲協助。</p> <p>金額\$ 30,000 元</p>
2024年05月21日	<p>員工愛心義賣活動款項捐贈育幼院</p> <p>●經由公司舉辦二手家用商品義賣活動，將義賣所得捐贈給社團法人中華民國等家寶寶社會福利協會，作為公益共享延續有愛。</p> <p>金額\$ 11,980 元</p>
2024年	<p>金額\$ 12,000 元</p> <p>員工以個人名義自行參與基督教芥菜種會捐款認養兒童</p>
2024年	<p>金額\$ 30,000 元</p> <p>員工以個人名義自行參與台灣世界展望會捐款認養兒童</p>
2024年	<p>金額\$ 12,000 元</p> <p>員工以個人名義自行參與家扶基金會捐款認養兒童</p>



6.1.4 廟會、民俗慈善活動

劉厝社區發展協會坐落於高雄岡山區，是有益鋼鐵的好鄰居，以促進社區發展增進居民福利，提昇社區治安、環境景觀、環保生態為宗旨，對於社區發展團結互助有很大的助力。

※ 社團/藝文活動一覽 ※

2024年01月29日	金額\$ 21,000 元	捐贈劉厝里寶公宮愛心米60包
2024年04月09日	金額\$ 20,000 元	贊助劉厝社區發展協會長青會自強活動禮金
2024年06月07日	金額\$ 30,000 元	贊助劉厝社區參訪活動禮金
2024年06月17日	金額\$ 5,000 元	捐贈劉姓宗親會總會
2024年10月07日	金額\$ 20,000元	贊助劉厝社區發展協會重陽節禮金
2024年11月05日	金額\$ 20,000元	贊助劉厝社區長青會旺年餐會禮金
2024年12月19日	金額\$ 20,000元	贊助劉厝尾牙餐會

劉厝里寶公宮愛心米

劉姓宗親會總會



照片引用於岡山寶公宮劉厝媽FB粉絲團



資料來源：<https://reurl.cc/362bDR> 引用於波新聞



照片引用於南投縣劉氏宗親會FB粉絲團

專題報導

有益鋼鐵向第一線防疫人員致敬 溫暖送愛到岡山疫苗接種站

2021年COVID-19疫情爆發，有益鋼鐵，為了感念醫護人員在防疫前線的辛勞，2021年7月22日在總經理張睿芯帶領下，將營養午餐、飲品和不銹鋼小麥環保餐具送至高雄岡山疫苗接種站，為防疫人員們補充滿滿元氣，藉由這一份心意，向第一線防疫人員們致敬，幫台灣加油打氣，用愛跨越疫情的難關。

在新聞記者的受訪時，總經理張睿芯更表示，新冠肺炎疫情已屆一年多的時間，台灣百業經濟與民生皆有所影響。然而，在經濟復甦的前提，首要是全台灣團結一心攜手跨越疫情的時期，防疫、抗疫是一場馬拉松，最辛苦的是最前線的防疫醫護人員們，我們無法站在第一線為民眾服務，希望透過愛心防疫餐盡棉薄心意，對現場醫護人員與志工們傳達敬意與溫暖，加油打氣。

有益鋼鐵是國內唯一不銹鋼厚板廠，1996年創業至今已屆二十六個年頭，希望藉由此次發起橄欖枝，發揮影響力讓企業好友們一起響應，支持與關懷防疫人員，善盡企業社會責任，相信微笑是台灣最美好的風景，愛心是無價的免疫力。



捐贈儀式合影

高雄市岡山區區長黃中中(左起)、高雄市政府教育局局長謝文斌、有益鋼鐵總經理張睿芯、董事長特助劉鴻陞。



有益鋼鐵所準備滿滿愛心的營養午餐便當、飲品和不銹鋼小麥環保餐具。

6.2 公共參與

6.2.1 政治獻金

※ 政治獻金活動一覽 ※

2024年04月10日

金額\$ 100,000 元 凱達格蘭基金會募款贊助

6.3 外部交流參與

6.3.1 外部/社區聯誼活動

※ 社團/藝文活動一覽 ※

2024年01月26日	金額\$ 5,000 元	捐贈高雄市總工業會對愛心團行善 ● 高雄市總工業會成立行善特攻隊，幫助高雄市弱勢老人及社會邊緣戶老舊毀損之房屋免費進行修繕補強及環境整理，並且不定期到案家關懷訪視與發送生活物資，公司對此善行理念給予支持。
2024年02月01日	金額\$ 20,000 元	捐贈高雄市大高雄警察之友
2024年03月19日	金額\$ 3,000 元	贊助永安義消分隊新春晚會禮金
2024年04月16日	金額\$ 3,000 元	贊助永安產業園區服務中心113年度模範勞工表揚大會
2024年05月02日	金額\$ 15,980 元	贊助高雄市商業會會員大會摸彩品
2024年07月19日	金額\$ 50,000 元	贊助新聞記者公會高雄市記者節
2024年09月09日	金額\$ 3,000 元	贊助大高雄新聞記者公會岡山辦事處記者節活動
2024年10月18日	金額\$ 150,000 元	贊助全國商業總會第78屆商人節活動
2024年12月23日	金額\$ 4,000 元	贊助永安產業園區服務中心廠商聯誼會

- 捐贈高雄市總工業會對愛心團行善

<https://reurl.cc/O5yYYA> 引用於社團法人高雄市社福慈善總會網站

- 高雄市商業會會員大會

<https://reurl.cc/Nb7x4k> 引用於經濟日報

- 新聞記者公會高雄市記者節

<https://reurl.cc/oVaYvV> 引用於中時新聞網

- 全國商業總會第78屆商人節活動



<https://reurl.cc/Y4A3Qo> 引用於聯合新聞網

- 2019高雄典範企業領航獎



<https://reurl.cc/RLN3VZ> 引用於高雄市政府經濟發展局



2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT

創新、整合、永續攜手共創有益美好未來
Innovation · Integration · Sustainability · Work together for a better future.



附錄

附錄一	GRI 準則對照表	83
附錄二	永續會計準則SASB 對照表—鋼鐵業指標	88
附錄三	永續揭露指標—鋼鐵工業	89
附錄四	氣候相關財務揭露建議TCFD 對照表	90
附錄五	獨立保證意見聲明書	91

附錄一 GRI 準則對照表

使用聲明：有益鋼鐵永續報告書參考GRI標準編製，本報告書資訊揭露期間為2024年度(2024年1月1日至12月31日)。

GRI 1 使用：GRI 1：基礎 2021。

適用GRI 行業準則：不適用。

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/ 備註
GRI 2 一般揭露2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司概況	21-22	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
2-5	外部保證/ 確信	關於本報告書	1	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司概況 3.1 產品與銷售	21-22 35-36	
2-7	員工	5.1 員工政策與概況	63-68	
2-8	非員工的工作者	5.1 員工政策與概況	63-68	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.1 永續發展策略 2.2 公司治理架構	5-9 23-28	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理架構	23-28	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理架構	23-28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展策略	5-9	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展策略	5-9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略	5-9	
2-15	利益衝突	2.2 公司治理架構	23-28	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 利害關係人互動 2.2 公司治理架構	10-11 23-28	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理架構	23-28	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理架構	23-28	
2-19	薪酬政策	2.2 公司治理架構	23-28	
2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理架構	23-28	
2-21	年度總薪酬比率	5.1 員工政策與概況	68	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
2-23	政策承諾	2.3 誠信經營 5.1 員工政策與概況	29-33 63-68	
2-24	納入政策承諾	2.3 誠信經營 5.1 員工政策與概況	29-33 63-68	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營 2.4 風險管理 5.1 員工政策與概況	29-33 34 63-68	

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/ 備註
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	29-33	
2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	29-33	
2-28	公協會的會員資格	2.1 公司概況	21-22	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人互動	10-11	
2-30	團體協約	5.1 員工政策與概況	63	
GRI 3 重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題管理	12	
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題管理	12	
3-3	重大主題管理	1.3 重大主題管理	12-20	
特定主題準則 – 經濟				
GRI 201 經濟績效2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 產品與銷售	35-37	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候行動	49-56	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工關懷	71	
201-4	取自政府之財務援助	-	-	本公司無取自政府之財務補助
GRI 202 市場地位2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 員工政策與概況	68	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工政策與概況	68	
GRI 203 間接經濟衝擊2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	六、社會參與	75-82	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	六、社會參與	75-82	
GRI 204 採購實務2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理	45-48	
GRI 205 反貪腐2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	本公司尚無進行營運據點貪腐風險評估
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	29-33	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	32	
GRI 206 反競爭行為2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	30	
GRI 207 稅務2019				
207-1	稅務方針	3.1 產品與銷售	35-37	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.1 產品與銷售	35-37	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.1 產品與銷售	35-37	
207-4	國別報告	-	-	本公司無須使用國別報告

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/ 備註
特定主題準則 – 環境				
GRI 301 物料2016				
301-1	所用物料的重量或體積	3.4 供應鏈管理	45-48	
301-2	使用回收再利用的物料	3.4 供應鏈管理	45-48	
301-3	回收產品及其包材	-	-	無回收產品及包材之情事
GRI 302 能源2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能資源管理	57-59	
302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能資源管理	57-59	
302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	57-59	
302-4	減少能源消耗	4.2 能資源管理	57-59	
302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	本公司目前無規劃設計
GRI 303 水與放流水2018				
303-1	共用水資源之相互影響	4.2 能資源管理	59	
303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	本公司無申報相關資料
303-3	取水量	4.2 能資源管理	59	
303-4	排水量	4.2 能資源管理	-	本公司目前無相關紀錄
303-5	耗水量	4.2 能資源管理	59	
GRI 304 生物多樣性2016				
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	-	-	本公司營運據點無位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	本公司營運活動及產品未對生物多樣性方面造成顯著衝擊
304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	不適用
304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	不適用
GRI 305 排放2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 氣候行動	49-56	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候行動	49-56	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1 氣候行動	49-56	
305-4	溫室氣體排放強度	4.1 氣候行動	55	
305-5	溫室氣體排放減量	4.1 氣候行動	56	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	本公司無排放臭氧層破壞物質(ODS)
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	本公司無排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/ 備註
GRI 306 廢棄物2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 污染防治	60-62	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 污染防治	60-62	
306-3	廢棄物的產生	4.3 污染防治	60-62	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 污染防治	60-62	
306-5	廢棄物的直接處置	4.3 污染防治	60-62	
GRI 306 廢汙水和廢棄物2016				
306-3	嚴重洩漏	-	-	本公司無此情事發生
GRI 308 供應商環境評估2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	45-48	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	45-48	
特定主題準則 – 社會				
GRI 401 勞雇關係2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工政策與概況	63-68	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工關懷	70	
402-3	育嬰假	5.3 員工關懷	71	
GRI 402 勞/資關係2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 員工政策與概況	67	
GRI 403 職業安全衛生2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 員工關懷	72	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 員工關懷	70-74	
403-3	職業健康服務	5.3 員工關懷	70-74	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 員工關懷	70-74	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 員工關懷	70-74	
403-6	工作者健康促進	5.3 員工關懷	70-74	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 員工關懷	70-74	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 員工關懷	70-74	
403-9	職業傷害	5.3 員工關懷	70-74	
403-10	職業病	5.3 員工關懷	70-74	
GRI 404 訓練與教育2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工發展與訓練	69	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工發展與訓練	69	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 員工發展與訓練	69	
GRI 405 員工多元化與平等機會2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理架構 5.1 員工政策與概況	23 70-74	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 員工政策與概況	68	
GRI 406 不歧視2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 員工政策與概況	70-74	

GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/ 備註
GRI 407 結社自由與團體協商2016				
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	5.1 員工政策與概況	64	
GRI 408 童工2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 員工政策與概況	64	
GRI 409 強迫或強制勞動2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 員工政策與概況	64	
GRI 410 保全實務2016				
410-1	保全人員接受人權政策或程式之訓練	-	-	本公司保全人員皆為非員工工作者，相關訓練由其所屬公司依相關規定辦理
GRI 411 原住民權利2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	本公司無此情事發生
GRI 413 當地社區2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	六、社會參與	75-82	
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	六、社會參與	75-82	
GRI 414 供應商社會評估2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	45-48	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	45-48	
GRI 415 公共政策2016				
415-1	政治捐獻	6.2 公共參與	80	
GRI 416 顧客健康與安全2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 品質管理	37-40	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	本公司無此情事發生
GRI 417 行銷與標示2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	不適用
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	本公司無此情事發生
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	本公司無此情事發生
GRI 418 客戶隱私2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 客戶滿意	41-48	

附錄二 永續會計準則SASB 對照表—鋼鐵業指標

編號	指標編號	揭露指標	性質	2024年揭露情形	對應章節	頁碼											
溫室氣體排放	EM-IS-110a.1	範疇一的溫室氣體排放量，及在排放限制法規下其所占之百分比	定量	1.範疇一排放量 3,122.6841公噸/ CO2e。 2.目前並無排放量之法 規限制。	4.1 氣候行動	49-56											
	EM-IS-110a.2	請說明管理範疇一排放量的長期與短期目標或計畫，並針對這些目標進行績效分析	討論 和分析	1.本公司訂定溫室氣體短、中、長期減碳目標，以2023 年溫室氣體排放量為基準。 <table><tr><th>時間序</th><th>減排%</th><th>累計%</th></tr><tr><td>2023~2025年</td><td>6%</td><td>6%</td></tr><tr><td>2026~2030年</td><td>28%</td><td>34%</td></tr><tr><td>2031~2050年</td><td>66%</td><td>100%</td></tr></table> 2.為達成減碳目標，相關之減碳計畫請參閱 4.1 氣候行動。	時間序	減排%	累計%	2023~2025年	6%	6%	2026~2030年	28%	34%	2031~2050年	66%	100%	4.1 氣候行動
時間序	減排%	累計%															
2023~2025年	6%	6%															
2026~2030年	28%	34%															
2031~2050年	66%	100%															
空氣品質	EM-IS-120a.1	一氧化碳(CO)、氮氧化物(NOx) (不含N2O)、硫氧化物(SOx)、懸浮微粒(PM10)、氧化錳(MnO)、鉛(Pb)、揮發性有機化合物(VOCs)、多環芳香烴碳氫化合物(PAHs) 等污染物排放量	定量	粒狀物(Par)137.16公斤 氮氧化物 1,611.2公斤	4.3 污染防治	60											
能源管理	EM-IS-130a.1	1.能源總消耗量 2.電網電力百分比 3.再生能源百分比	定量	1,9234.35 GJ 2.100% 3.0%	4.2 能資源管理	57-59											
	M-IS-130a.2	1.燃料總消耗量 2.煤炭百分比 3.天然氣百分比 4.再生燃料百分比	定量	1,3386.47 GJ 2.0% 3.100% 4.0%	4.2 能資源管理	57-59											
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2024年揭露情形	對應章節	頁碼											
水資源管理	EM-IS-140a.1	1.總取水量 2.總耗水量 3.在高(40-80%)基線水壓力地區或極高(>80%)基線水壓力地區的取水量占總取水量之比例、耗水量占總耗水量之比例	定量	1,17862,000公斤 2.87.19% 3.本公司無取用及耗用來自位於高或極高水壓力區域之水資源	4.2 能資源管理	59											
廢棄物管理	EM-IS-150a.1	1.廢棄物產生量 2.有害廢棄物百分比 3.廢棄物回收百分比	定量	1,190,720公斤 2.24% 3.0%	4.3 污染防治	60-62											
員工健康與安全	EM-IS-320a.1	分別針對全職及約聘員工揭露以下比例 1.可記錄工傷率 2.死亡率 3.虛驚事件率	定量	1.0% 2.0% 3.0% 註：本公司無約聘員工。	5.3 員工關懷	70-74											
供應鏈管理	EM-IS-430a.1	討論因鐵礦石及/或焦煤開採時會造成環境與社會議題所衍生採購風險的管理流程	討論 和分析	不適用。	無	-											
活動指標	EM-IS-000.A	粗鋼產量、轉爐及電弧爐之百分比	定量	不適用。	無	-											
	EM-IS-000.B	鐵礦總產量 ^(註1)	定量	不適用。	無	-											
	EM-IS-000.C	鐵礦總產量 ^(註2)	定量	不適用。	無	-											

註1：生產範疇包括內部消耗的鐵礦以及可供出售的鐵礦。

註2：生產範疇包括內部消耗的焦煤以及可供出售的焦煤。

附錄三 永續揭露指標—鋼鐵工業

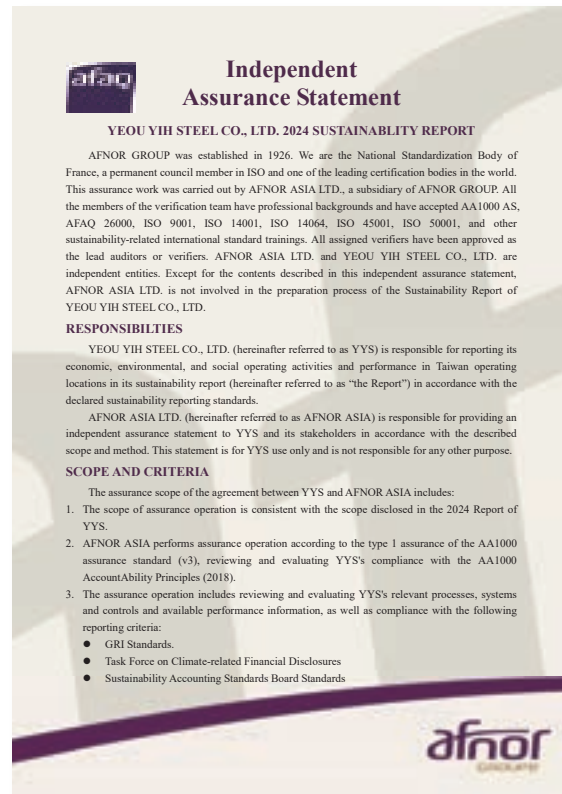
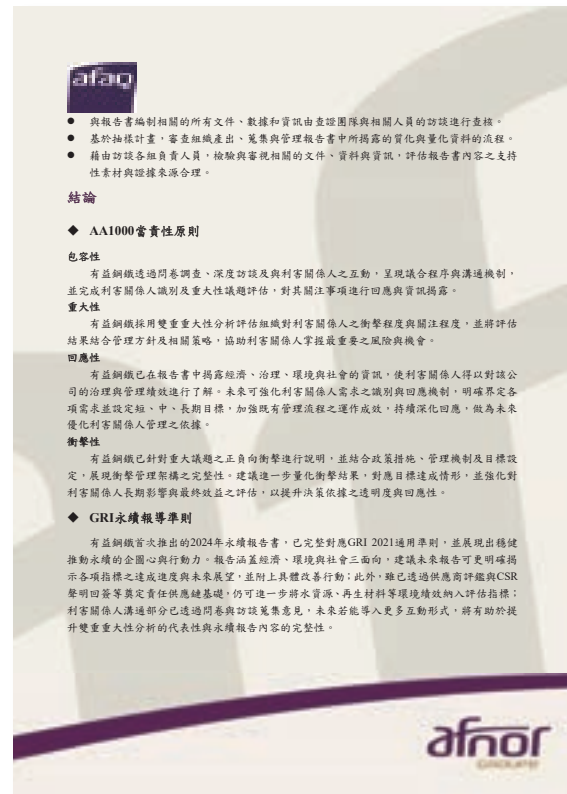
編號	揭露指標	指標種類	2024年揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量 ^(註1)	定量	消耗能源總量 9,234.35 GJ 外購電力百分比 100% 再生能源使用率 0% 自發自用能源總量 0 GJ	4.2 能資源管理	57-59
二	消耗燃料總量、煤炭百分比、天然氣百分比及再生燃料百分比	定量	消耗燃料總量 3,386.47 GJ 煤炭百分比0% 天然氣百分比100% 再生燃料百分比0%	4.3 污染防治	60-62
三	總取水量及總耗水量	定量	總取水量 1.7862 百萬公升 總耗水量 1.5573 百萬公升	4.2 能資源管理	59
四	所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比	定量	產生廢棄物之重量190,720公斤 有害廢棄物之百分比 24% 廢棄物回收百分比 0%	4.3 污染防治	60-62
五	說明職業災害人數及比率	定量	職業災害人數 0 人 職業災害比率 0%	5.3 員工關懷	70-74
六	依產品類別之主要產品產量	定量	產品項目：不銹鋼板 產量(單位)：33,878 公噸	1.1 永續發展策略	8

註1：自發自用能源總量依「再生能源發展條例」、「再生能源憑證實施辦法」或相關子法之定義。

附錄四 氣候相關財務揭露建議TCFD 對照表

主題	揭露指標	頁碼
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	45-52
	b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	45-52
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	45-52
	b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	45-52
	c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括2°C 或更嚴苛的情境)。	45-52
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	45-52
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	45-52
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	45-52
指標與目標	a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	45-52
	b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3(如適用)溫室氣體排放和相關風險。	49-53
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	45-52

附錄五 獨立保證意見聲明書



有益鋼鐵



有益鋼鐵股份有限公司
YEOU YIH STEEL CO., LTD