



漢泰鋼鐵廠股份有限公司

2024年永續報告書

# 目錄

關於本報告書 P3

經營者的話 P4

公司簡介 P5

利害關係人與重大主題 P11

利害關係人鑑別與溝通 P12

重大主題鑑別流程 P15

回應重大主題 P18

01 公司永續治理 P22

1-1 公司治理 P23

1-2 營運財務績效 P27

1-3 法規遵循 P28

1-4 顧客的健康與安全 P29

1-5 供應鏈管理 P34

02 永續環境 P37

2-1 能源與溫室氣體 P38

排放管理

03 員工關懷及社會共榮 P41

3-1 員工概況與福利 P42

3-2 人才發展與培育 P46

3-3 職場健康與安全 P48

附錄 P54

GRI Standards 索引表 P55

### 報告書組織邊界與範疇：(GRI 2-2)

本報告書以漢泰鋼鐵廠股份有限公司個體公司為組織邊界，以下稱漢泰、本公司、我們，本公司無其他相關子公司與企業。漢泰個體公司於臺灣之營運據點為：高雄市小港區世全路4號(總公司、漢泰廠)及高雄市小港區北林路5號(北林廠)，即本報告書所指「重要營運據點」。

本公司無合併子公司，故財務報告與永續報告書報導邊界並無差異。本報告書涵蓋漢泰2024年1月1日至2024年12月31日在治理營運、財務績效、產品安全、能源管理、員工福利等層面，在永續發展政策的推動與成果。因撰述之可比較性、完整性與溝通時效性，部分資料包含至2023與2022年，並已揭露至2025年1-6月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

報告書以本公司臺灣營運據點為揭露範圍，如後續章節內容與揭露範圍有異，將於該章節附註說明。

### 報導準則：

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」(Global Reporting Initiative, GRI)發行的永續性報導準則(GRI Standards)撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於會計師事務所簽證後之財務報告資訊，以新臺幣元計算。

### 報導期間及週期：(GRI 2-3)

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報導期間相同。報告書發布日期為2025年6月30日。此報告書為本公司第一份永續報告書，漢泰預計每年6月30日以前發行永續報告書。

### 資訊重編：(GRI 2-4)

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

### 報告書撰寫及品質管理流程：(GRI 2-5)

本報告書內容經由ESG推動小組彙整編製，呈各單位主管覆核，以確保永續報告書涵蓋所有重大主題，並經董事長簽核通過後公布於本公司官網ESG專區，未有進行外部保證或確信。本公司2024年永續報告書於2025年6月30日經董事長核准。

### 意見回饋與永續報告書負責單位：(GRI 2-3)

任何有關本報告書或對本公司永續發展或ESG相關議題有任何問與建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

- 負責單位：財務部
- 聯絡人：許庭榮協理
- 電子信箱：finance@hantai.com.tw
- 電話：07-8021381
- 地址：高雄市小港區世全路4號



漢泰鋼鐵廠自成立以來，始終堅持「永續・穩健・誠意・道德」的經營理念，將企業的發展與社會責任並行，致力於為股東、員工、客戶及社會創造長遠價值。在全球產業變革與永續發展浪潮下，我們深知企業不僅要追求成長，更要以穩健的步伐前進，以誠意對待所有利害關係人，並以道德為經營的根本，方能在競爭激烈的市場中持續立足。

### 永續經營：企業的長遠使命

永續經營不僅是企業生存的關鍵，更是我們對未來的承諾。在鋼鐵產業中，我們不斷尋求環保的再生能源，降低製程中的碳排放，並提升能源使用效率，以符合全球減碳趨勢與政府法規。我們積極導入循環經濟概念，透過資源再利用與廢棄物管理，實現綠色製造，確保產業發展與環境保護共存。

此外，我們重視社會責任，透過支持在地社區發展、提供穩定就業機會及落實員工職業安全，為社會創造正向影響。我們相信，只有與社會共榮，企業才能夠真正實現永續發展。

### 穩健向前：踏實築基，穩步成長

面對全球市場的不確定性，我們始終堅持穩健經營的原則，透過審慎的財務管理、有效的風險控制及持續的技術升級，確保企業發展的穩定性。我們深信，穩健的成長比短期的高速擴張更具價值，唯有累積堅實的基礎，才能在市場變化中保持競爭優勢。

我們持續投入研發，提升產品品質與生產效率，並積極與國內外夥伴合作，拓展市場版圖。在數位轉型的時代，我們也逐步導入智慧製造技術，以提升生產管理效能，打造更具競爭力的企業體系。

### 誠意對待：建立信任，共創價值

誠信是企業最重要的資產。我們秉持誠意對待客戶、供應商、員工及所有利害關係人，透過透明的溝通與負責任的行動，建立長期的信任關係。我們重視客戶需求，提供高品質的產品與服務，並以公平合理的價格與供應鏈夥伴維持長遠合作。

對內，我們強調開放與包容的企業文化，尊重每位員工的價值與貢獻，提供良好的工作環境與職涯發展機會，讓每位同仁都能發揮所長，共同成就企業與個人的成長。

### 道德管理：以正直為本，履行企業責任

道德經營是我們堅守的信念，無論在營運決策、內部管理或外部合作上，我們皆以誠信與正直為基本原則。我們要求所有員工恪守職業道德，並透過內部培訓與企業文化塑造，讓誠信與道德成為漢泰的核心價值。我們嚴格遵守法規與道德規範，確保公司營運的透明度與合規性，並建立完善的公司治理機制，提升企業的公信力。

在企業發展的過程中，我們深知社會期待企業發揮更大的影響力，因此我們積極參與環境保護、社會公益及產業創新，以實際行動履行企業公民的責任。我們相信，唯有堅持道德與誠信，才能贏得市場的尊重與社會的認同。

### 展望未來：攜手共創新里程

面對快速變遷的全球市場，我們將持續以「永續・穩健・誠意・道德」為核心價值，積極應對挑戰與機遇，帶領漢泰鋼鐵廠邁向更高的成就。我們將深化技術創新、提升營運效率、強化企業治理，並積極拓展國際市場，以打造具有全球競爭力的鋼鐵品牌。

我們誠摯感謝所有支持漢泰鋼鐵廠的夥伴，正是因為您的信任與支持，我們才能夠穩健前行。未來，我們將與全體員工攜手，共同書寫企業發展的新篇章，為社會創造更大的價值，並實現我們對永續未來的承諾。

## 董事長 / 總經理

## 漢泰鋼鐵廠

# 公司簡介





### 關於漢泰(GRI 2-1)

漢泰鋼鐵廠股份有限公司成立於1960年7月9日，總部位於高雄市小港區世全路4號。目前營運據點均位於臺灣，員工總人數為151人。於2024年，漢泰之個體營收達新台幣9,506,162仟元。

本公司為鋼鐵業，2024年度本公司主要營業項目為竹節鋼筋之生產及加工。

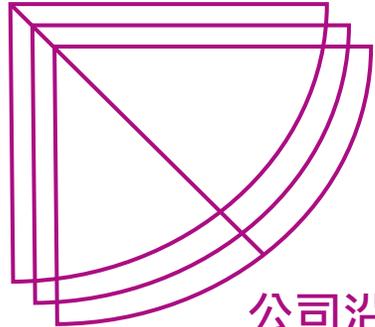


高雄市小港區  
(漢泰廠、北林廠)

### 公協會參與(GRI 2-28)

漢泰積極參與國內外產業相關公協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於2024年度，漢泰參與2個國內外相關公、協會與非營利組織，共支出新台幣96,400元，並擔任台灣鋼鐵工會同業公會理事，參與組織會務，請詳下表。

公協會	主要活動	擔任職務
台灣鋼鐵工會 同業公會	<ul style="list-style-type: none"> <li>政令傳達與會員聯繫協調、國際鋼鐵資訊蒐集</li> <li>產地經貿服務與法令諮詢、產業的聯誼與行銷</li> <li>鋼鐵相關議題專案研究</li> </ul>	理事
高雄臨海產業園區 廠商協進會	<ul style="list-style-type: none"> <li>廠商意見的反應與收集</li> <li>廠商廢棄物清運</li> <li>廠商教育訓練</li> </ul>	會員



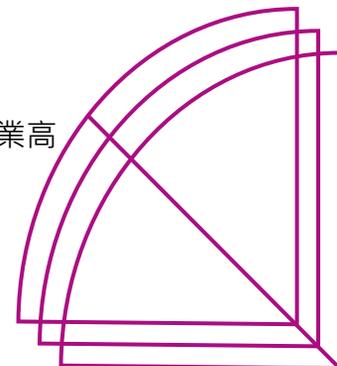
## 公司沿革

- 1960年公司設立。
- 1979年遷廠至臨海工業區，並完成軋一廠擴建工程，月產鋼筋 4,500 公噸。
- 1984年完成軋二廠擴建工程，月產鋼筋 9,000 公噸。
- 1992年完成軋三廠擴建工程，月產鋼筋 40,000 公噸；購置北林廠為原料存儲及鋼筋裁剪加工廠用地。

2000s



- 2009年軋鋼自動化設備改造及數位化升級。
- 2012年增設鋼筋加工裁剪成型設備。
- 2018年增設自動化計數器及小包裝設備。
- 2019年獲天下雜誌評選為2019年全台灣第374大製造業。
- 2020年研製成功SD490W鋼筋，為建構安全堅固的建築物。同年獲天下雜誌評選為2020年全台灣第370大製造業，亦為全國第20名績優鋼鐵大廠。
- 2021年為外籍移工設置活動中心，提供舒適休憩環境。
- 2021年精進SD550W鋼筋，成就安心建材。同年獲天下雜誌評選為2021年全台灣第322大製造業，躍進鋼筋產業營運第5大廠。
- 2022年3月購置摩擦熔接機，增設鋼筋熔接鋼筋(續接)與組接作業，鋼筋由定尺裁剪，彎曲成型鋼筋及熔接鋼筋，將鋼筋加工最後一塊拼圖完成。以一條龍模式使鋼筋加工服務更臻完整。
- 2022年5月榮獲中華徵信所【2022年台灣大型公民營企業】第459名，鋼鐵基本工業第21名。
- 2022年6月為同業第一完成用電大戶再生能源義務，建置499.905KW太陽能發電設備。
- 2023年榮獲天下雜誌評選全國營收為製造業第320名，條鋼業高居第4名。
- 2023年10月完成3分鋼筋生產製程再造工程並試車成功。
- 2024年取得綠電憑證共347張。





## 公司政策承諾

本公司2024年尚未制定誠信經營準則相關承諾，惟「誠意、道德」自漢泰成立以來，一直為我們的核心經營理念。為呼應國際永續經營浪潮，並表示本公司投入永續作為之決定，漢泰於2025年將制定《誠信經營守則》，並由董事長簽核通過後公告發布。

### 公司政策承諾(GRI 2-23)

誠信經營：秉持「永續・穩健・誠意・道德」的核心理念，期以誠信為本，厚植企業信譽，善盡社會責任。

- 合法合規
- 公平交易
- 反貪腐行為
- 資訊透明
- 尊重人權與勞動權益
- 內部誠信文化

註

### 公司作為(GRI 2-24)

- 1.2024年無收到任何有關本公司違反誠信經營行為之檢舉。
- 2.2025年將制定《誠信經營守則》，除要求本公司治理單位及全體員工共同遵守外，亦將制訂《供應商行為準則》，要求供應商遵守誠信與道德經營原則。



漢泰於2024年尚未訂定人權宣言，我們將員工視為家人，提供安全職場工作環境，亦決不容忍任何霸凌、歧視、騷擾等違反人權宗旨之情形。為傳達本公司對於人權之重視，漢泰於2025年將制定《人權宣言》，並由董事長簽核通過後公告發布。

### 公司政策承諾(GRI 2-23)

人權宣言：依據《世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》(UNGP)、《國際勞工組織核心勞動標準》及台灣相關勞動法規制定《人權宣言》。

- 尊重基本人權
- 禁止強迫與童工
- 保障公平與安全的勞動環境
- 推動多元與包容文化
- 保障社區與供應鏈人權

註

### 公司作為(GRI 2-24)

- 1.2024年無收到任何有關本公司違反人權之檢舉。
- 2.2024年職業安全事件為0件。
- 3.2025年將制定《人權宣言》，除要求本公司治理單位及全體員工共同遵守外，亦將制訂《供應商行為準則》，要求供應商遵守人權宣言。



註 尚未公開發布，屆守則制定完成，將公開發布於本公司官網「ESG專區」。



## 營運概況與展望(GRI 2-6)

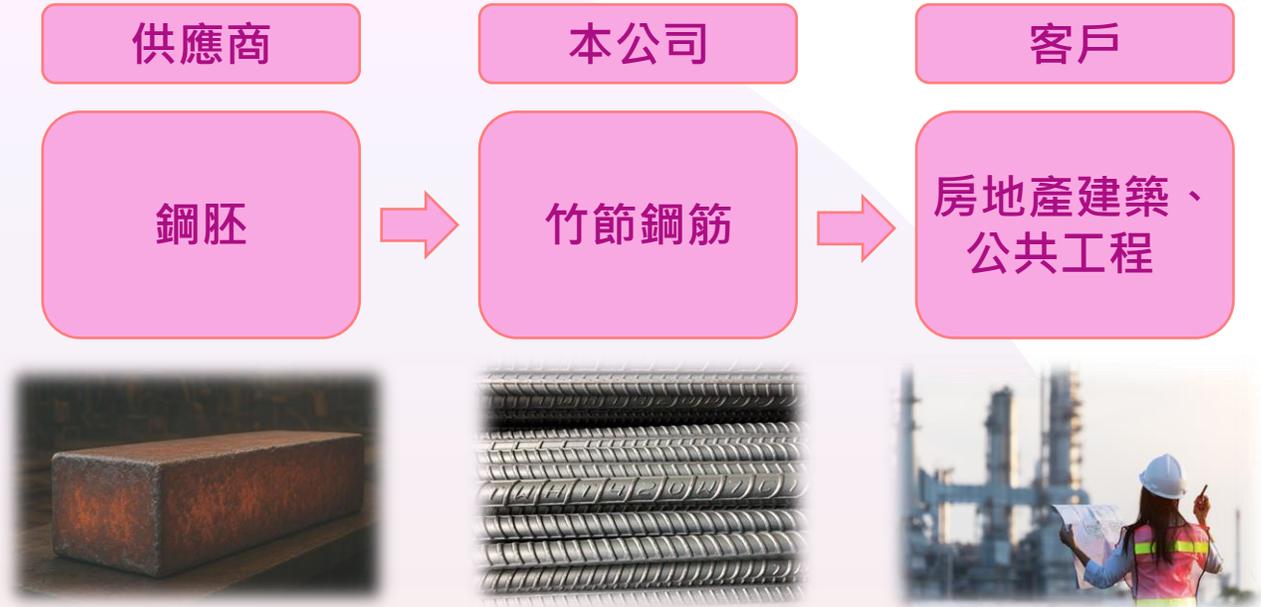
### 價值鏈概況

漢泰主要產品為竹節鋼筋之生產及加工，位屬於產業之中游。本公司上游僅包含鋼胚供應商，下游則包括房地產建築、公共工程領域之產業。

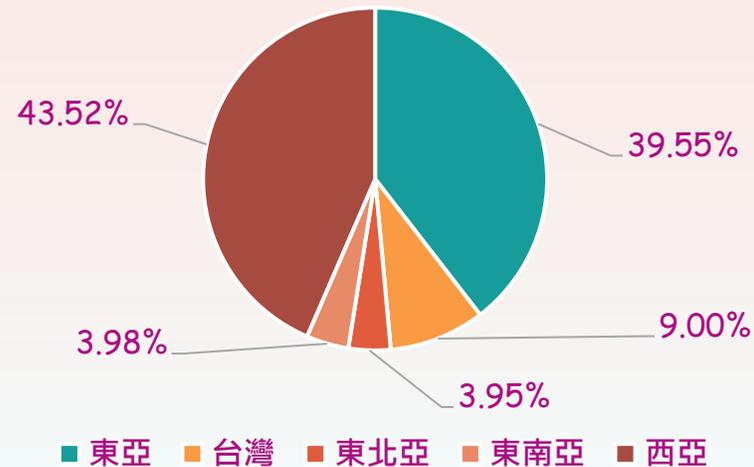
本報告書為漢泰第一本報告書，惟上述之價值鏈概況與前一年度(2023年度)財務報導期間相比，並無重大顯著變化。

2024年漢泰個體營業收入為新台幣9,506,162仟元，銷售客戶皆位於台灣，且產品類別皆為鋼筋。

漢泰於2024年度合作供應商共14家。原料採購類別100%為鋼胚，本公司會視國際經濟及政治情勢變動情形調整往來供應商(貿易商)，因此沒有關鍵供應商之情形。



### 採購金額-地區別



# 2024年度亮點績效



高雄市港都警察之友會 - 捐贈50,000元



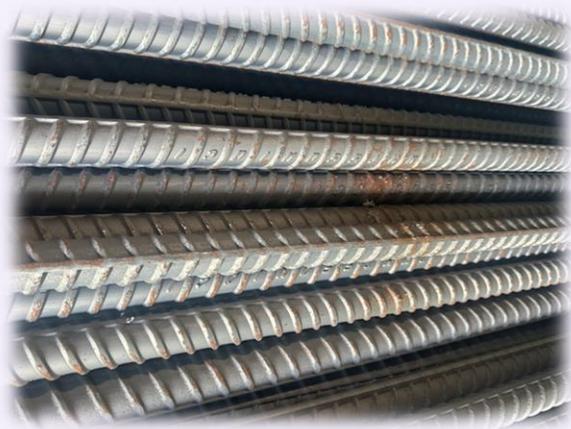
高雄臨海工業區協進會 - 捐贈20,000元



心手相牽，重建花蓮 - 分別向花蓮縣政府及佛教慈濟各捐贈新臺幣500,000元



成功製造SD550W鋼筋，支應未來使用新建築技術之高樓及大型公共工程，有望節省鋼筋及混凝土用量、降低模板及綁工費用、施工容易並提升灌漿品質



取得「國家再生能源憑證中心」核發之347張再生能源憑證



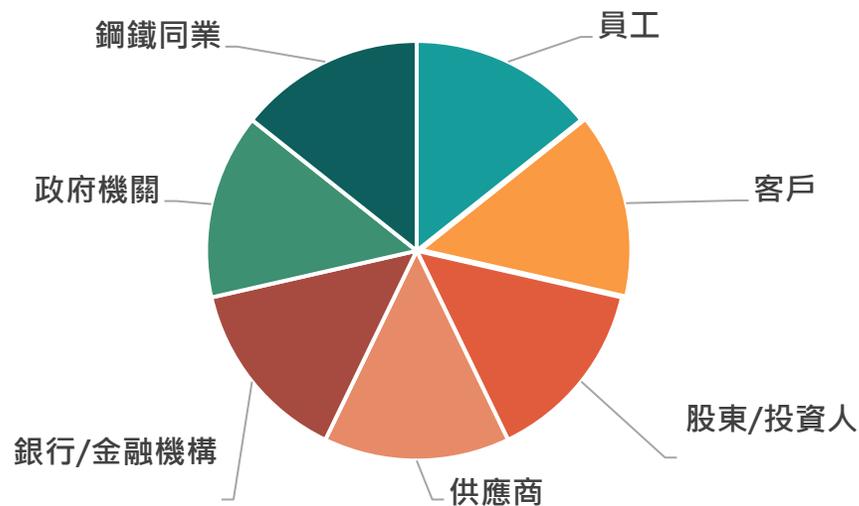


## 利害關係人與 重大主題

利害關係人鑑別與溝通  
重大主題鑑別流程  
回應重大主題

## 利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注議題與程度，亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此漢泰重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準 ( Stakeholder Engagement Standard, SES ) 之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，檢視公司營運活動，進一步選擇對漢泰重要之利害關係人，最後鑑別出七大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、股東/投資人、供應商、銀行/金融機構、政府機關及鋼鐵同業。



本公司針對不同利害關係人，依據其關注議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	漢泰以誠意對待員工，極力打造讓員工感受尊重、安全穩定的工作環境，並提供具競爭力的薪酬與完善福利、保障安全的就業環境，以吸引優秀人才加入，使員工與公司一起達成永續經營的目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 溫室氣體排放與能源管理</li> <li>➢ 法規遵循</li> <li>➢ 空氣品質</li> <li>➢ 公司治理與誠信經營</li> <li>➢ 營運財務績效</li> </ul>	性騷擾防治申訴專線	隨時開放	1.2024年進行員工教育訓練，平均每人訓練時數1.4小時。 2.本年度共進行2次勞資會議、2次職工福利會議。 3.本年度進行3次健康講座。 4.廠護每週一次到場照護。 5.廠醫每季一次到廠諮詢及照護。
			性騷擾防治申訴專用信箱	隨時開放	
			勞資會議	半年	
			職工福利會議	半年	
			教育訓練	消防半年乙次/ 專業每季乙次/ 新進人員不定期	
			廠護/廠醫制度	每週/每季	
			健康講座	不定期	



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

公司永續治理

永續環境

員工關懷及社會共榮

附錄

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶是本公司業績成長重要夥伴，提供滿意、信賴且安全的產品與服務是我們的堅持，隨時傾聽客戶的反饋並提供專業服務，攜手客戶完成永續經營目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 營運財務績效</li> <li>▶ 顧客的健康與安全</li> <li>▶ 供應鏈管理</li> <li>▶ 廢棄物管理</li> <li>▶ 職場健康與安全</li> <li>▶ 公司治理與誠信經營</li> <li>▶ 法規遵循</li> </ul>	EMAIL、電話	不定期	2024年漢泰對客戶進行滿意度調查，共發放80份問卷，回收率100%，平均得分91.25分(滿分100分換算計得)。
			公司官網	隨時開放	
			滿意度調查	每年	
股東/投資人	股東/投資人是我們成長的重要支柱，也是激勵本公司提升永續價值的驅動力，故漢泰提供透明的經營管理策略及財務資訊給投資人，期以達到增加自身投資價值之目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職場健康與安全</li> <li>▶ 顧客的健康與安全</li> <li>▶ 法規遵循</li> <li>▶ 溫室氣體排放與能源管理</li> <li>▶ 營運之生態效益</li> <li>▶ 廢棄物管理</li> <li>▶ 供應鏈管理</li> </ul>	EMAIL、電話	不定期	1.2024年共召開1次股東會議。 2.本年度不定期股東電話或email提問，皆已即時回應。 3.2024年度共發布一次經會計師查核之財務報告，並已於股東會議時提請股東審閱。
			財務報告	每年	
			股東常會	每年	
供應商	供應商為支持漢泰永續經營的重要夥伴，我們希望以公平透明的合作方式與各供應商夥伴彼此緊密連結，建立良好的合作互信關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 顧客的健康與安全</li> <li>▶ 營運財務績效</li> <li>▶ 供應鏈管理</li> <li>▶ 廢棄物管理</li> <li>▶ 公司治理與誠信經營</li> <li>▶ 法規遵循</li> </ul>	EMAIL、電話	不定期	1.2024年共針對10家貿易商進行評估，評估結果均為合格。 2.本年度漢泰亦對16家製造廠評估，評估結果均為合格。
			貿易商評估表	每年	
			製造廠評估表	每年	
銀行/金融機構	銀行/金融機構之於漢泰，是維持財務穩定的基石。通過與銀行的合作，我們獲得專業的財務建議及穩定的交易運作，對於永續經營目標具有相當的重要性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 公司治理與誠信經營</li> <li>▶ 顧客的健康與安全</li> <li>▶ 廢棄物管理</li> <li>▶ 溫室氣體排放與能源管理</li> <li>▶ 空氣品質</li> <li>▶ 人才培育</li> </ul>	EMAIL、電話	不定期	本年度共12家銀行來訪漢泰，拜訪次數15次。
			銀行來往拜訪	不定期	





利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
政府機關	政府機關為漢泰交易的主要對象之一，亦為法令的制定者，故我們應暢通與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，確保穩健營運。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 空氣品質</li> <li>➢ 廢棄物管理</li> <li>➢ 顧客的健康與安全</li> <li>➢ 溫室氣體排放與能源管理</li> <li>➢ 公司治理與誠信經營</li> <li>➢ 法規遵循</li> </ul>	EMAIL、電話	不定期	1.2024年度共參與6場座談會，會議議題與自主減碳及勞檢法規相關。 2.本年度因揚塵及灑水，環保局約8次來訪；因訪視及安全訪談，勞動檢查處2次。
			座談會	不定期	
			政府機關來訪	不定期	
鋼鐵同業	鋼鐵同業之於漢泰屬於競爭與合作並存的關係，我們透過與同業的良好互動，共同掌握國內外鋼鐵產業趨勢，亦能分享技術發展與政策的新知，共創整體產業的永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 顧客的健康與安全</li> <li>➢ 廢棄物管理</li> <li>➢ 法規遵循</li> <li>➢ 營運財務績效</li> <li>➢ 溫室氣體排放與能源管理</li> </ul>	EMAIL、電話	不定期	2024年共參與12場聯誼會，與同業先進交換產業心得、減碳成果，並藉以了解上下游產業動態。
			公會、條鋼聯誼會	每月一次	



## 重大主題鑑別流程(GRI 2-14、3-1)

漢泰透過問卷調查方式，由各個與利害關係人(員工、客戶、股東/投資人、供應商、銀行/金融機構、政府機關及鋼鐵同業)有往來之單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024年內部問卷調查回收11份、外部利害關係人問卷調查回收22份，共回收33份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依ESG推動小組及利害關係人意見，將13項ESG議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依ESG推動小組討論結果設定顯著性門檻(註)，繪製重大主題矩陣圖後得出8項重大主題，將結果呈ESG推動小組召集人(總經理)核准。

ESG推動小組依8項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題。

**註** 顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

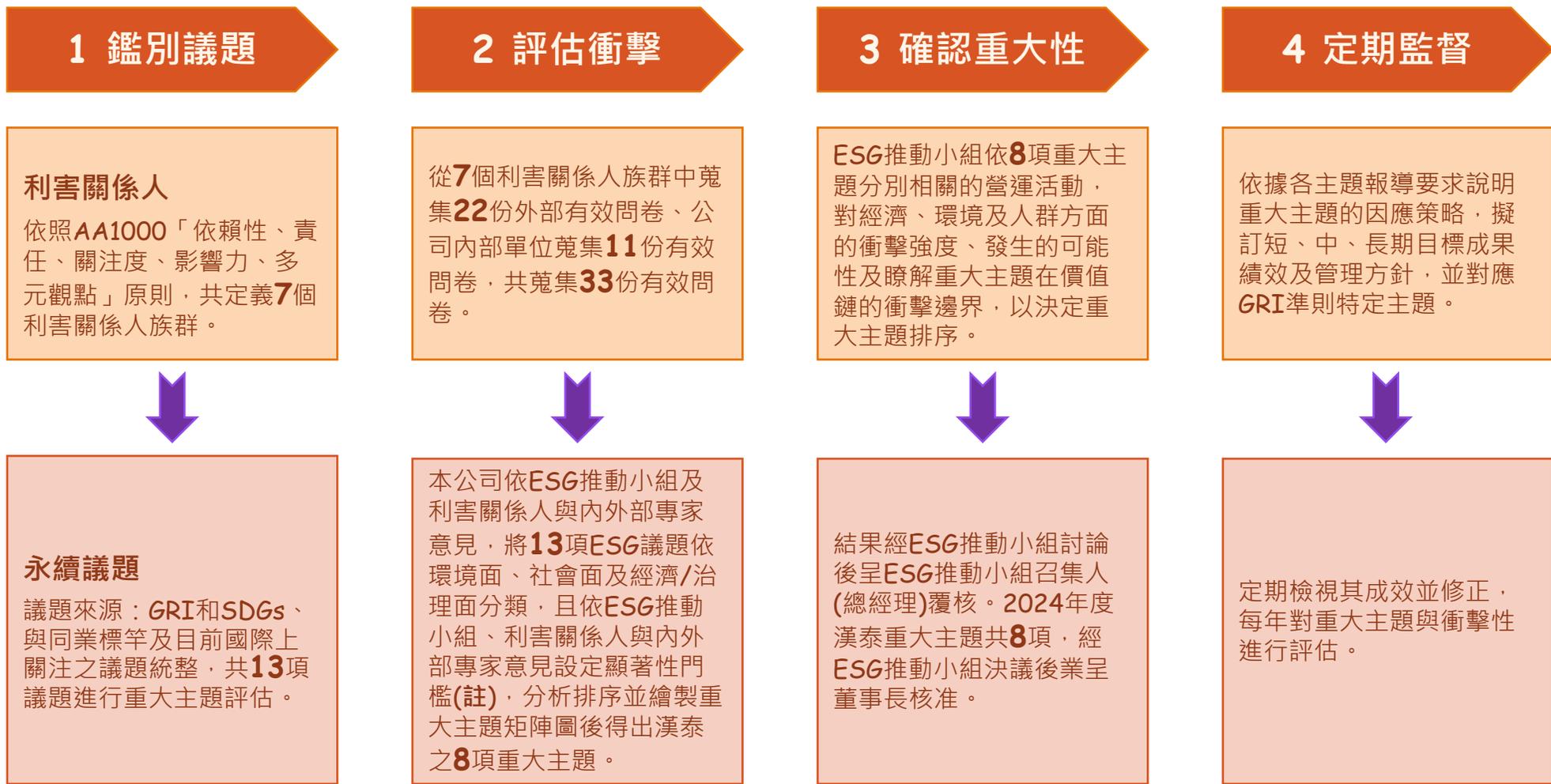
本公司2024年度13項關注議題列示如下表：

項次	議題名稱	項次	議題名稱
1、	溫室氣體排放與能源管理★	8、	人才培育★
2、	空氣品質	9、	公司治理與誠信經營
3、	氣候策略	10、	法規遵循★
4、	營運之生態效益	11、	營運財務績效★
5、	廢棄物管理	12、	顧客的健康與安全★
6、	職場健康與安全★	13、	供應鏈管理★
7、	人才招募與留任★		

**註** 標示★為本年度之重大主題。

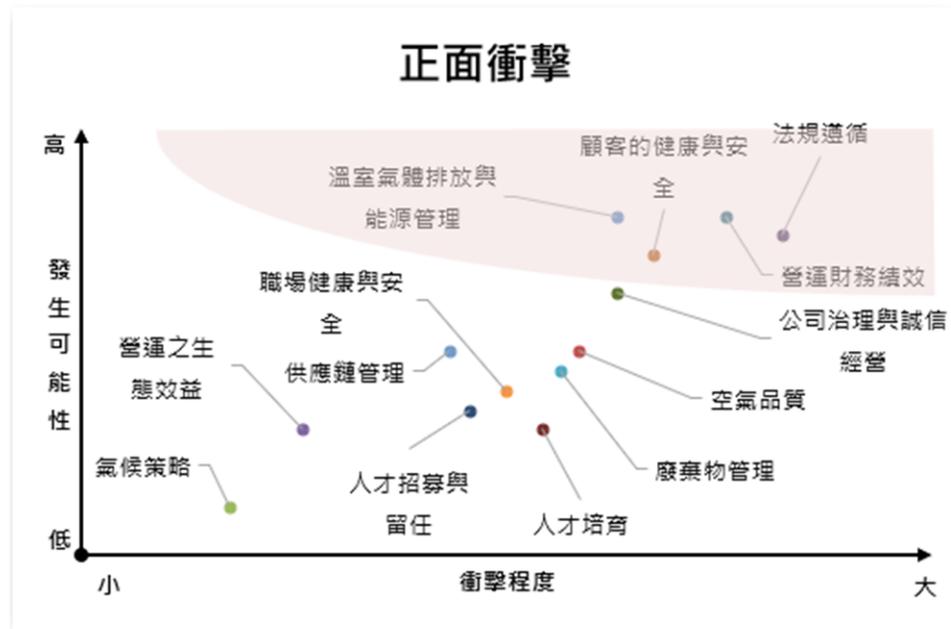
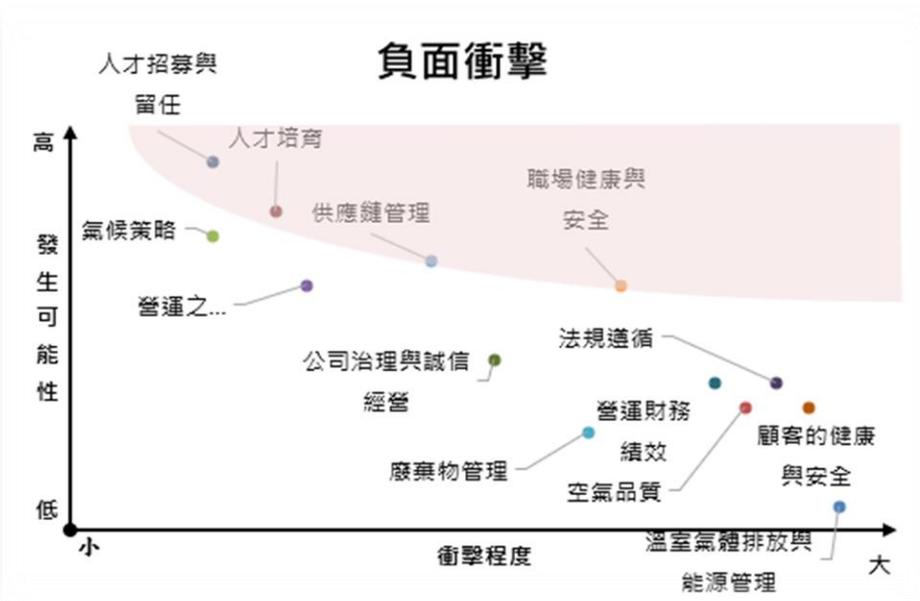


# 本公司2024年度重大主題鑑別流程



**註** 顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

# 重大主題矩陣圖



## 重大主題列表(GRI 3-2)

項次	重大主題名稱	項次	重大主題名稱
1、	溫室氣體排放與能源管理	5、	法規遵循
2、	職場健康與安全	6、	營運財務績效
3、	人才招募與留任	7、	顧客的健康與安全
4、	人才培育	8、	供應鏈管理



本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

# 回應重大主題(GRI 3-3)



☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

公司永續治理

永續環境

員工關懷及社會共榮

附錄

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序 (GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社群						
溫室氣體排放與能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工</li> <li>股東/投資人</li> <li>銀行/金融機構</li> <li>政府機關</li> <li>鋼鐵同業</li> </ul>		☆負、☆正		☆負、☆正	<p><b>負面：</b>未依法盤查、計算或申報溫室氣體排放量，將使公司面臨罰款；或未制定並執行節能減碳策略與作為，將使公司破費成本增加，並造成環境持續惡化。</p> <p><b>正面：</b>透過溫室氣體排放量之盤查與計算，制定並執行節能減碳目標，最大程度降低對環境的影響。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>致力於源頭管理及製程，降低溫室氣體排放量。</li> <li>改善廠房散熱設備，增加通風效率，降低冷卻電力。</li> <li>使用綠色標章產品。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>每年進行溫室氣體盤查並取得ISO 14064-3查證聲明書。</li> <li>實施中央空調溫度控管及廠區用電管理，以減少電力使用對環境帶來之衝擊。</li> <li>本公司漢泰廠區建置太陽能板，每年皆有太陽能電力自發自用，減少外購電力使用。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>設有減碳小組，以確保各單位執行業務均確實遵守相關法令及公司政策規定，如相關能源政策，及產品的製程，以做為落實溫室氣體排放管理的基本前提。</li> <li>本公司進行溫室氣體盤查，每年使用《行政院環境保護署溫室氣體排放量盤查作業指引》針對溫室氣體盤查，以確保溫室氣體排放管理之落實。</li> </ol>	<p><b>短期(3年內)：</b>進行全面的溫室氣體排放盤查，確定公司各部門的排放來源和數量，進行初步減排措施，如：對辦公室和工廠進行節能改造</p> <p><b>中期(3-5年)：</b>改善生產設備，如更新加熱爐。同推動減排措施，減少供應鏈上的碳足跡。</p> <p><b>長期(5年以上)：</b>推動公司全面向低碳經濟轉型，實現永續發展，加大對低碳技術和創新項目的研發投入，推動技術進步。</p>	2-1 能源與溫室氣體排放管理
職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶</li> <li>股東/投資人</li> </ul>		★負、☆正	☆負、☆正	☆負、☆正	<p><b>負面：</b>未制定職業健康與安全管理政策，或未確實執行政策，將無法預防或減輕員工傷害，除降低既有人才留任意願，亦可能面臨之法律風險及賠償責任。</p> <p><b>正面：</b>透過制定職業健康與安全管理政策及積極落實，預防或減輕員工傷害，增加既有人才留任意願，吸引優秀人才，提升企競爭力。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>防範未然：貫徹預知危險、預防傷害疾病。</li> <li>遵守法規：遵守法令規章，善盡社會責任。</li> <li>建置系統：透過教育訓練、增加證照取得、加強危害意識，建構良好雙向溝通，全員諮商參與。</li> <li>持續改善：降低職災風險，保障人員安全。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>制訂年度目標方案，並每年檢視達成情形。</li> <li>實施法規鑑別及遵循法令要求。</li> <li>進行作業風險評估及重大鑑別，針對高風險作業加強監督。</li> <li>實施改善計劃矯正不符合項目。</li> <li>規劃緊急應變措施及防災演練，期能降低災害嚴重程度。</li> <li>辦理健康檢查及關懷員工，讓員工每年掌握身體狀況。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>每月會針對上個月所發生之工安事項進行檢討及宣導。</li> <li>每個月會針對前一個月統整發生工安事項匯報各管理階層。</li> <li>2024年無任何員工罹患職業病。</li> <li>2024年無發生重大職災及因工死亡事件。</li> <li>2024年廠區內及廠區外無相關安全事故之情事發生。</li> <li>2024年作業環境監測皆按計畫執行檢測，檢測結果皆符合標準。</li> <li>2024全年接受健康服務137人次，各式健康促進活動參與100人次</li> <li>辦理各式職業安全衛生訓練，共計106人天</li> </ol>	<p><b>短期(3年內)：</b>工安教育訓練時數每年至少4小時。</p> <p><b>中期(3-5年)：</b>職業傷害事件0件、職業病事件&lt;5件。</p> <p><b>長期(5年以上)：</b>持續改善硬體設施標準與安全衛生作業程序，建構安全衛生的工作環境，達成0職業傷害、0職業病之目標。</p>	3-3 職場健康與安全



# 回應重大主題(續)(GRI 3-3)



☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

## 關於本報告書

## 經營者的話

## 公司簡介

## 利害關係人與重大主題

## 公司永續治理

## 永續環境

## 員工關懷及社會共榮

## 附錄



漢泰鋼鐵

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序 (GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社群						
人才招募與留任	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶</li> <li>銀行/金融機構</li> </ul>	★負、★正	☆負、☆正	☆負、☆正	<p><b>負面：</b>公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提升人才留任度，將增加人事成本，影響企業營運活動。</p> <p><b>正面：</b>公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並規劃多元化的發展管道，吸引優秀人才及提高人才留任度，建立人力資本，確保組織具備競爭優勢。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>人權政策：落實保障人身自由及不得有歧視行為之規範，任用弱勢族群及殘障人士。</li> <li>員工福利政策：職工福利委員會，創造員工福利最大化。</li> <li>勞資溝通政策：每季舉行勞資會議，了解同仁心聲並即時處理同仁反映的問題，達到促進勞資和諧，共創企業與員工雙贏的目標。</li> <li>管理政策：致力建構更健全的工作制度，提供具競爭力的薪酬、制度化的績效考核及升遷、專業且完善的訓練系統、安全及健康的工作職場，吸引並留任優秀人才</li> <li>遵循各項勞動法規，包含就業服務法、勞動基準法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、職工福利金條例、工會法。</li> <li>建立內部申訴管道為，並設有性別平等申訴處理委員會與調查小組。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>全數在職同仁經由年考核，以及在每半年1次兼顧「結果」與「過程」的績效評核結果，作為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展訓練需求等作業之依據。</li> <li>2024年度公司宣示並公告反歧視政策。</li> <li>定期召開職工福利委員會，由員工充分反映其需求並提報與公司管理階層進行改善共同維護、創造良好的工作環境。</li> <li>定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。</li> <li>舉辦年終尾牙活動、每年國/內外員工旅遊活動、三節及生日禮券、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。</li> <li>本公司所有員工均可接受績效考核，除任職未滿3個月之同仁外，其餘員工均依規定辦理。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>為維持勞資雙方溝通順暢，2024年勞資會議舉辦共2次，勞方代表與資方代表各佔50%，優於相關法規要求。</li> <li>2024年公司聘用44名印尼籍外籍員工(占員工總數30%)。</li> <li>同工同酬制度，相同職位、職等之男女員工其基本薪資比例均為1:1。</li> <li>截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。</li> <li>勞資雙方關係和諧，2024年公司無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。</li> <li>2024年接受考核之男女性員工比例均為100%。</li> <li>高階主管人員均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率100%。</li> </ol>	<p><b>短期(3年內)：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>離職率維持小於10%。</li> <li>維持員工多元性，雇用外籍員工比例大於20%。</li> </ol> <p><b>中期(3-5年)：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>離職率維持小於8%。</li> <li>維持員工多元性，雇用外籍員工比例變化&lt;10%。</li> </ol> <p><b>長期(5年以上)：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>離職率維持小於5%。</li> <li>維持員工多元性，雇用外籍員工比例變化&lt;5%。</li> </ol>	3-1 員工概況與福利	
人才培育	<ul style="list-style-type: none"> <li>銀行/金融機構</li> </ul>	☆負、☆正		☆負、☆正	<p><b>負面：</b>未對員工進行培訓使員工喪失提升自身能力的機會，可能導致公司工作效率下降、成本提高，甚至落後同業。</p> <p><b>正面：</b>透過對員工之培訓不僅幫助員工提升自身能力，也能進一步帶動公司工作效率、增加效益。</p>	<p>整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、自我啟發訓練為骨幹，並導入學分制度依照年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>確保訓練計劃的內容與員工的實際工作需求緊密相關進行有效的時間管理，避免過度佔用工作時間。使用在職培訓和混合學習模式，提高培訓的靈活性和效率。</li> <li>設立明確的培訓目標和評估標準，定期檢查培訓效果根據反饋調整培訓內容和方法，確保培訓能夠真正提升員工的技能和知識。</li> <li>三個月至六個月內由受訓者的主管來進行評鑑，以瞭解教育訓練後同仁的行為表現是否達成訓練預期的目標</li> <li>透過問卷了解學習者對訓練課程的滿意程度。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2024年度公司每名員工平均受訓時數1.4小時。</li> <li>2024年度課程參與率達100%。</li> <li>2024年新進員工新人課程6個月內修畢達成率100%。</li> </ol>	<p><b>短期(3年內)：</b></p> <p>為員工提供專業技能和軟技能培訓課程，以提升工作效率和職業素養。</p> <p><b>中期(3-5年)：</b></p> <p>開展領導力發展計劃，培養未來的領導者，確保公司有穩定的管理層接班人。</p> <p><b>長期(5年以上)：</b></p> <p>制定全球化人才戰略，吸引和培養具有國際視野和多元文化背景的人才。</p>	3-2 人才發展與培育	

# 回應重大主題(續)(GRI 3-3)



☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

公司永續治理

永續環境

員工關懷及社會共榮

附錄



漢泰鋼鐵

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序 (GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社群						
顧客的健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客</li> <li>股東/投資人</li> <li>供應商</li> <li>銀行/金融機構</li> <li>政府機關</li> <li>鋼鐵同業</li> </ul>	☆負、☆正	★負、☆正	★負、☆正	☆負、☆正	<p><b>負面：</b>公司如未對產品的安全性進行良好的控管，可能會導致顧客的重大傷害，進而影響公司營運。</p> <p><b>正面：</b>公司對產品安全性進行良好的控管，可以提升顧客對公司產品的信賴，為公司帶來收益。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.嚴格遵守健康和安全法規。</li> <li>2.確保產品設計和生產符合最高安全標準。</li> <li>3.提供清晰的使用說明和專業的顧客服務。</li> <li>4.根據顧客反饋不斷改進產品和服務。</li> <li>5.制定應急方案，快速應對安全事件。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的健康和安全問題。提供清晰的產品使用說明和安全指南，並設立專門的顧客服務團隊，解決顧客的疑慮。</li> <li>2.定期審查和更新健康和安全管理政策，確保符合最新的法規要求。</li> <li>3.每季定期追蹤客戶滿意度調查，適時調整本公司服務</li> <li>4.定期追蹤健康和安全管理性檢查的通過率。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.2024年度客戶滿意度平均分數達91.52分(滿分100)。</li> <li>2.2024年度公司所有產品均通過CNS正字標記及ISO9001認證。</li> </ol>	<p><b>短期(3年內)：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.確保所有產品和服務符合當地和國際的健康和安全法規。</li> <li>2.建立並優化顧客反饋機制，及時收集和處理顧客的健康和安全問題。</li> </ol> <p><b>中期(3-5年)：</b></p> <p>根據顧客反饋和市場調查，持續改進產品設計和生產流程，提升產品的安全性，並獲得相關的健康與安全認證，提升公司在市場上的信譽和競爭力。</p> <p><b>長期(5年以上)：</b></p> <p>建立並推行全球統一的健康和安全標準，確保在所有市場中提供一致的高品質產品和服務。</p>	1-4 顧客的健康與安全
法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工</li> <li>顧客</li> <li>股東/投資人</li> <li>供應商</li> <li>政府機關</li> <li>鋼鐵同業</li> </ul>	☆負、☆正	★負、☆正	☆負、☆正	☆負、☆正	<p><b>負面：</b>公司未遵守法規，將使企業面臨裁罰風險增加營運成本，甚至導致營運風險。</p> <p><b>正面：</b>嚴格遵守法律規範，降低公司法遵成本與風險，亦促進社會經濟正向發展。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。</li> <li>2.為了確保我們遵守相關法令規章，避免不必要的罰則，公司一向密切注意任何可能會對公司業務及財務有重大影響的國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。</li> <li>3.遵守政府法令規章，如公司法、證券交易法及上市相關規章或其他商業行為、環保及社會有關法令。</li> <li>4.本公司依ISO 9001、ISO 14001內部管理審查程序，每年針對環境、內部管理進行PDCA (Plan- Do- Check- Act)之有效性評量，以確保品質、環境政策之落實執行。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.公司2024年無違反產品與服務的健康和安全法規、行銷傳播之事件以及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。</li> <li>2.公司2024年無侵犯客戶隱私權及資料外洩的事件的情事。</li> <li>3.公司截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件、受到外部人權的審查或影響評估的事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視及超時加班、或被申訴等違反事情。</li> <li>4. 2024年無環保裁罰事件。</li> </ol>	<p><b>短期(3年內)：</b></p> <p>持續關注法律風險並做相關合規宣導。</p> <p><b>中期(3-5年)：</b></p> <p>優化及健全公司管理辦法並制定制式合約範本。</p> <p><b>長期(5年以上)：</b></p> <p>使公司海內外據點符合當地法規及業界規劃。</p>	1-3 法規遵循	

# 回應重大主題(續)(GRI 3-3)



☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

## 關於本報告書

## 經營者的話

## 公司簡介

## 利害關係人與重大主題

## 公司永續治理

## 永續環境

## 員工關懷及社會共榮

## 附錄



主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社群						
營運財務績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工</li> <li>客戶</li> <li>供應商</li> <li>鋼鐵同業</li> </ul>	☆負、☆正	★負、☆正	☆負、☆正	☆負、☆正	<p><b>負面：</b>公司未注重營運績效，將直接影響獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，使投資人對公司意願減少。</p> <p><b>正面：</b>公司注重營運績效並積極提升，增加獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，增加投資人對公司投資之意願。</p>	<p>公司利用最先進的自動化製程技術生產產品，提供完整高效的客製化服務，並與商業夥伴保持良好的合作關係，提升競爭力以維持企業穩定的經濟績效。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>落實製程管制品質管制措施，降低不良率。</li> <li>公司已建立ISO9001品質管制措施，嚴格遵守並稽核相關作業。</li> <li>會計部門定期向財務主管彙報稅務相關管理情形。</li> </ol>	<p>1.達到管理審查會議所訂各項目標。</p> <p>2.本公司定期召開會議，主管會議、工務會議、業務會議，針對生產、業務、管理及財務等狀況提出建議與改進方案並定期追蹤每次會議之改善進度，2024年度各會議共召開50次以上。</p>	<p><b>短期(3年內)：</b> 搶佔SD550W鋼筋市場商機，營收成長目標為3年5%。</p> <p><b>中期(3-5年)：</b> 持續進行產品技術升級以提升營運績效，達成5年8%目標。</p> <p><b>長期(5年以上)：</b> 研發新產品及優化既有產品技術，提升台灣鋼筋市占率，並提升營收至10年成長10%。</p>	1-2 營運財務績效
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶</li> <li>股東/投資人</li> <li>供應商</li> </ul>	★負、☆正	★負、☆正	★負、☆正	☆負、☆正	<p><b>負面：</b>公司未謹慎關注供應商之情況，或未選擇與公司永續、社會責任目標相符之供應商，將導致公司失去產品重要後盾而無法生產。</p> <p><b>正面：</b>原物料供應商為支持公司營運之主要後盾，故需隨時關注供應商之情況，並在永續經營理念下選擇與公司目標相符之供應商，使公司得以永續經營。</p>	<p>加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任標準，勇於承擔企業社會責任並持續改善與提升。與供應商相互成長，攜手永續經營。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>依據國內原、物料採購作業執行，避免供應商未受公司管理。</li> <li>了解供應商對減碳及環保議題的認知，與供應商共同指定長久合作規劃。</li> <li>積極尋求提供更完善品質的供應商。</li> </ol>	<p>1.每筆原料進口即做廠商評鑑，評鑑結果均合格，合格比例100%。</p> <p>2.有1家國外供應商已著手進行減碳</p>	<p><b>短期(3年內)：</b> 全面了解供應商或製造廠商與全球減碳與綠能情形。</p> <p><b>中期(3-5年)：</b> 要求鋼胚原料供應商簽署本公司《供應商行為準則》，簽署率達各年度實際交易供應商家數30%。</p> <p><b>長期(5年以上)：</b> 要求鋼胚原料供應商簽署本公司《供應商行為準則》，簽署率達各年度實際交易供應商家數50%。</p>	1-5 供應鏈管理



# 1 公司永續治理

1-1 公司治理

1-2 營運財務績效

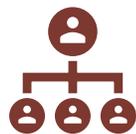
1-3 法規遵循

1-4 顧客的健康與安全

1-5 供應鏈管理

# 1-1 公司治理 (GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、405-1)

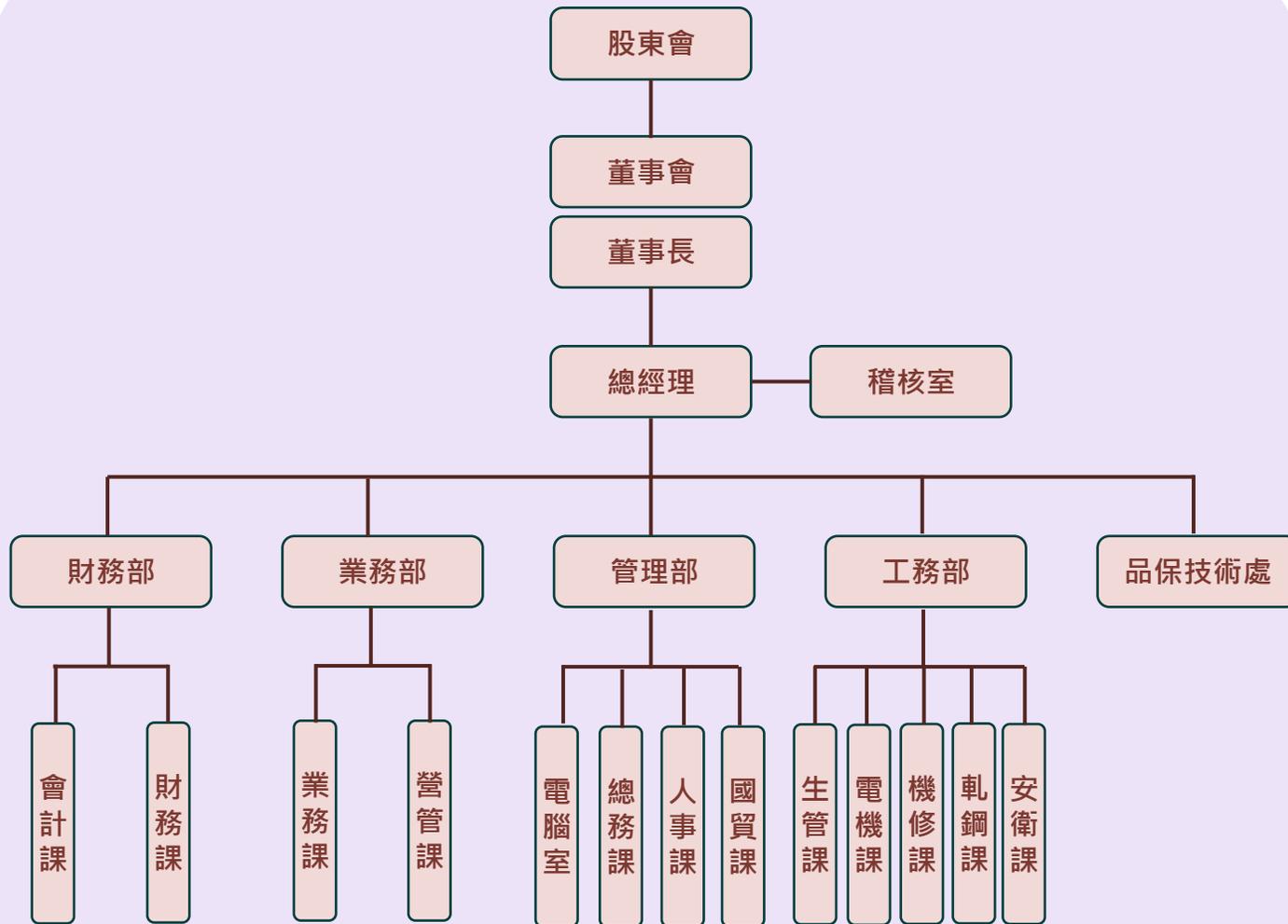
## 治理結構及組成



漢泰董事會為公司最高治理單位，並設有監察人2席，協助董事會進行監督之職責，並定期每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理決策與監管之最高決策組織。

本公司為推動永續發展，成立ESG推動小組，由總經理擔任總召集人，財務部負責永續報告書編製之統籌，以及永續發展政策、制度與相關管理方針與具體推動計畫之制定及執行，並定期向董事會報告。董事會就永續發展之環境、社會及公司治理議題進行監督與指導。

本公司董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告第二部分 - 「利害關係人鑑別與溝通」。



關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

公司永續治理

永續環境

員工關懷及社會共榮

附錄



## 治理結構及組成 (續)

本公司現任董事會由6席董事組成，包含2席監察人(占比為總席次之33%)，任期皆為三年。2024年度董事會共開會4次，平均出席率達100%。本公司董事會目前由莊安興擔任董事長，且非經營團隊成員，並無兼任行政作業以確保企業運作之獨立性。

本公司已於2024年成立ESG推動小組，由董事長指派總經理擔任召集人，負責經濟、環境與人群衝擊相關之永續發展政策、制度或相關管理方針，及具體推動計畫之提出及執行。每年至少召開1次會議，審查公司及相關管理方針與具體推動計劃成效，預計2025年起定期每年2次報告至董事會。

## 2024年董事會成員與職務

職稱	姓名	性別	年齡層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
董事長	莊安興	男	70-80歲	高中	董事長	100%
董事	盧振基	男	60-70歲	高中	總經理	100%
董事	莊子誼	男	50-60歲	美國大學碩士	協理	100%
董事	盧銘鴻	男	50-60歲	高工	經理	100%
董事	莊安邦	男	60-70歲	大學	協理	100%
董事	盧椒華	女	70-80歲	大學	無	100%
監察人	盧林秀	女	80-85歲	高職	無	100%
監察人	莊雅晴	女	50-60歲	大學	無	100%

## 董事會多元性

本公司董事組成具備多元背景，囊括資訊管理、企業經營管理、財務會計、法律、產業趨勢發展及分析、策略及風險規劃等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡等多元文化組成，其中包含1名女性董事及2名女性監察人，以使董事會多元化。

報導期間漢泰治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：

類別	組別	人數	%
性別	男	5	62.5%
	女	3	37.5%
年齡	<30	0	0%
	30-50	0	0%
	>50	8	100%
總人數		8	100%

註1：數據以漢泰於2024年12月31日統計之人數為準。

註2：30-50歲包含30歲及50歲。

## 董事提名與遴選

本公司設董事6人、監察人2人，任期三年，均由股東會就有行為能力之人選任之，連選均得連任。本公司董事會成員亦具備多元性，包含不同年齡、產業經驗、專業知識及能力，以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成、也各自具有產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等與本公司衝擊相關之能力。

## 利益衝突及迴避

本公司董事組成具備多元背景，囊括資訊管理、企業經營管理、財務會計、法律、產業趨勢發展及分析、策略及風險規劃等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡等多元文化組成，其中包含1名女性董事及2名女性監察人，以使董事會多元化。

要求全體員工（包括全體有兼任員工之董事）於執行職務時，應恪守利益衝突原則，主動揭露可能涉及個人利益與公司業務衝突之情況，並遵循公司處理流程，避免涉及任何可能導致個人利益與公司利益衝突之情形。此舉不僅有助於維護本公司整體利益與聲譽，更能確保決策過程之公正性與專業性。

## 溝通關鍵重大事件

除各委員會及專案小組定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

- 會計部門：每季財務報告

於報告期間，關鍵重大事件的性質和財務報告及股利分派相關，總數共5件。



## 董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，漢泰每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。

2024年董事會進修情形，請詳下表：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
總經理	盧振基	2024.7.23	國際經濟情勢報告	台灣鋼鐵公會同業公會	1小時
		2024.10.17	國際經濟情勢報告	台灣鋼鐵公會同業公會	1小時
董事	莊子誼	2024.10.17	國際經濟情勢報告	台灣鋼鐵公會同業公會	1小時
		2024.5.28	國際碳交易戰略與ESG高峰論壇	外貿協會	3小時
		2024.11.4	研擬自主減量計畫書線上操作說明會	環境部氣候變遷署	2.5小時
		2024.11.29	智慧製造趨勢與企業升級挑戰	中華民國工商協進會	3小時

## 董事會及高階管理階層之薪酬政策

漢泰目前未針對董事執行績效評估考核，亦未採用經濟、環境和人群衝擊的目標和績效評估連結董事、經理人薪酬之方式。本公司薪酬政策依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥董監事酬勞不高於百分之二、員工酬勞百分之零點二至百分之二之薪酬，並提報董事會決議通過；但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款，彌補累積虧損，次提百分之十為法定盈餘公積，其餘除派付股息外，如尚有盈餘，再由股東會決議分派股東紅利。目前漢泰並無委任薪酬顧問參與薪酬的制定。

漢泰經營者亦樂於與員工分享經營成果，若公司獲利，則依章程提撥較多獎金，目前除經營績效以外，尚未連結其他環境、社會面指標。

基於穩定經營目的，漢泰每年檢討現有薪資結構，並與外部資訊進行比較，包含證交所公布之非主管員工薪資資訊、顧問公司薪酬調查報告，並與同業公司共同進行各職階員工薪資調查，以了解現有員工薪資與外部起薪的差異情形，並適度對現有員工進行薪資調整，以及調整新進人員起薪，增加人才留用和人才招聘的競爭力。

## 1-2 營運財務績效(GRI 201-1、201-4)

漢泰經營者樂於與員工及股東分享經營成果，因此提升經營成果與財務績效目標以造福員工及股東，甚至分享成果給利害關係人，是本公司追求的長遠目標。2024年，我們取得產製鋼筋安全等級最高級之SD550W鋼筋生產資格，未來預期此鋼筋將用於建築案件，鑒於我國建築市場之蓬勃發展，有望於5年內為公司帶來進一步營收增長。

2022年至2024年，本公司之財務表現及產品銷量資訊如下：

### 鋼筋產品概況

單位：公噸

年度	項目	年總產能	產量	銷量
2024年	中拉鋼筋	45萬	67,438	93,723
	高拉鋼筋		408,325	400,292
2023年	中拉鋼筋	45萬	71,541	100,523
	高拉鋼筋		400,118	417,825
2022年	中拉鋼筋	45萬	69,610	108,944
	高拉鋼筋		372,278	395,414

### 營收概況

單位：新台幣仟元

年度	2022年	2023年	2024年
營業收入淨額	10,691,829	10,494,047	9,506,162
資產總額	5,148,412	4,795,762	5,670,516
資本額	1,503,700	1,503,700	1,503,700
淨值(股東權益)	3,537,592	3,774,031	3,971,817

### 本公司所產生及分配的直接經濟價值如下表

單位：新台幣仟元

項目	2023年度	2024年度
產生之直接經濟價值(A)註1	10,522,857	9,770,843
分配之直接經濟價值(B)	10,136,062	9,299,031
營運成本	9,764,750	8,997,254
員工薪資與福利	170,984	191,361
支付出資人款項(註2、註4)	150,370	270,666
支付政府款項(註3)	119,486	159,144
社區投資	417	428
留存之經濟價值(A-B)	386,795	471,812

註1：包含各年度之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用。

註3：包含各年度之營業稅淨額、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅等。

註4：最近3年度股利配發情形為2023年配發2022年股利為每股1.8元，2024年配發2023年股利為每股2.0元。

除在產品績效成果表現亮眼外，漢泰亦關注政府產業創新、節能減碳等法規補助動向，於2022年至2024年取得補助如下表：

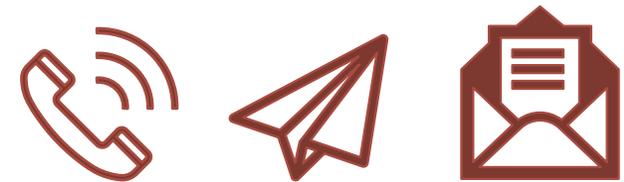
補助項目	2022年	2023年	2024年
投資抵減稅額 (產業創新條例第23條3-實質投資)	1,380,466	1,545,763	600,213
購買節能電器減徵貨物稅	7,600	4,000	10,000
節能設備(平板燈)汰換補助	-	50,000	-
經濟部協助中小型事業疫後 振興專案貸款利息減免	-	24,471	283,756

### 1-3 法規遵循(GRI 2-26、2-27)

為健全公司治理與誠信經營之監督功能，漢泰內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過公司內部電子郵件、公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

本公司之經營、銷售、採購流程，因皆經過各單主管會簽後才能執行，最終決定權都是公司主管決定，主管本身即為公司股東，故無誘因進行利益衝突、舞弊、收受回扣、賄賂等違反誠信之情形，屆1958年本公司設立以來皆無違反誠信經營情形發生。若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工可以透過Email信箱即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營、商業道德行為之情事，可利用本公司專線或官網公司信箱檢舉。2024年本公司並未收到來自內部或外部舉報管道通知有關違反誠信經營等情形。

諮詢與舉報管道	
外部管道	於官方網站提供官方信箱 ( <a href="mailto:hantai@hantai.com.tw">hantai@hantai.com.tw</a> ) ; 或直接於官網「聯絡我們」之專區留言( <a href="https://www.hantai.com.tw/contact">https://www.hantai.com.tw/contact</a> )
內部管道	員工申訴專線 / 信箱 ( <a href="mailto:resource@hantai.com.tw">resource@hantai.com.tw</a> ) ; 申訴專線：07-8021388



本公司恪遵主管機關之行政指導及相關法規，2024年度未有任何違反商業及稅務相關法令、水汙染防治法、空氣汙染防制法、廢棄物清理法、勞動法及職業安全衛生法令之重大違規事件，亦無任何非重大違規事件，包括支付以前年度違法事件之罰款。

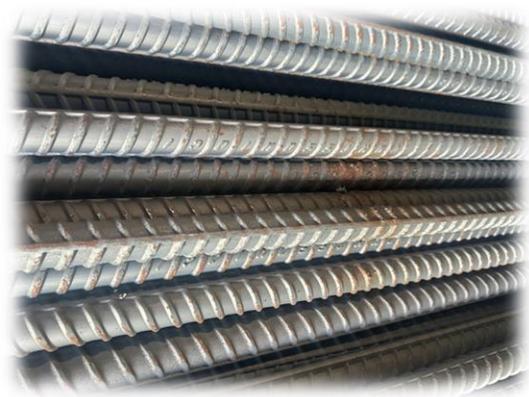
**註** 本公司重大違規係指案件裁罰金額達新台幣10萬元以上或對公司聲譽造成重大傷害之案件。



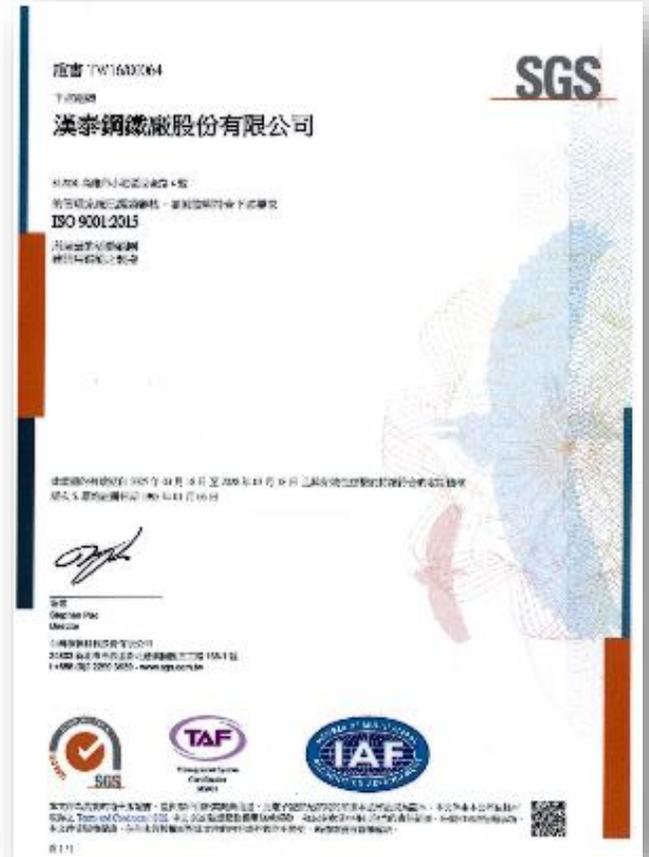
## 1-4 顧客的健康與安全(GRI 416-1、416-2、417-2、417-3、418-1)

漢泰的唯一產品為鋼筋，且產製之鋼筋主要用於建案、大型工程，建築物及大型工程的結構安全關係著無數生命與財產，一旦發生坍塌，後果將不堪設想，不僅可能造成人員傷亡，更會對公司聲譽與社會造成重大衝擊。而鋼筋作為建築結構的核心支撐，其品質直接影響整體建築的穩定性與耐久性。因此，我們始終以最高標準嚴格把關鋼筋品質，從源頭確保材料符合規範，並在軋製鋼筋過程中落實每一道檢驗程序，秉持「違反安全法規零容忍」之態度，盡全力做好每一節鋼筋，對於100%鋼筋產品皆已執行品質及安全性評估。

漢泰之鋼筋生產製造流程已取得ISO 9001:2015認證，並每年追蹤稽核認證其有效性；對於本公司出產之鋼筋，我們亦全數取得中華民國經濟部標準檢驗局之正字標記證書，並經檢驗局每年不定期抽檢，確保證書有效性，亦代表我們對產品安全及品質之堅持。目前本公司出產之竹節鋼筋等級規格包括SD280、SD280W、SD420、SD420W、SD490W以及SD550W，其中SD550W是目前最高安全規格的鋼筋，漢泰鋼鐵具備生產SD550W鋼筋的能力，展現公司在高強度鋼筋技術上的成熟與創新。SD550W鋼筋具備高屈服強度及良好的耐震性能，符合現代高樓建築與基礎設施對高性能鋼筋的嚴格要求。能生產此等級鋼筋不僅提升漢泰產品線的多樣性與附加價值，更有助於拓展高端市場與重大公共工程的接單機會，鞏固公司在國內鋼筋市場的競爭優勢，並強化品牌技術形象。



(SD550W 鋼筋)



(ISO 9001:2015證書)

# 關於本報告書

# 經營者的話

# 公司簡介

# 利害關係人與重大主題

# 公司永續治理

# 永續環境

# 員工關懷及社會共榮

# 附錄

## 本公司產品證書



(SD280正字標記證書)



(SD420正字標記證書)



(SD420W正字標記證書)



(SD280W正字標記證書)



(SD490W正字標記證書)



(SD550W正字標記證書)



(SD280商品驗證證書)



(SD420商品驗證證書)



(SD420W商品驗證證書)



(SD280W商品驗證證書)



(SD490W商品驗證證書)



(SD550W商品驗證證書)



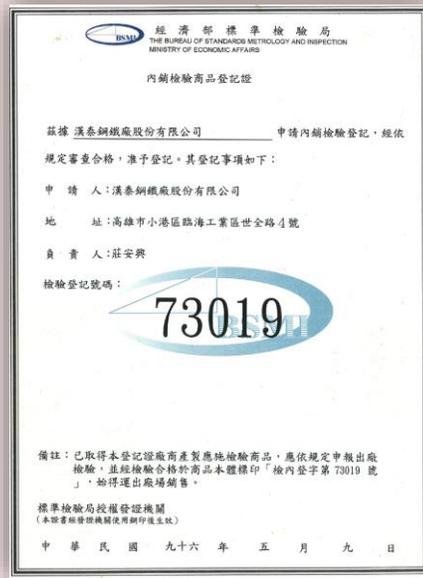


### 出貨檢驗

產品出貨前為漢泰最終執行產品安全檢驗的重要關卡，為此，我們制定「產品檢驗」作業程序書，針對產品進行以下檢驗：

- 由品管人員依約每小時至少取樣一次且須每爐均有取樣之頻率，在冷床區或短尺區取樣檢驗
- 依生產排程上所排定的生產鋼種，依上述的各種標準，逐項作外觀尺度及化性之檢驗
- 物理性質及化學成份的檢驗值，合格與否的判定則依矯正「措施作業程序書」規定為標準
- 將量測之節高、節距、間隙寬度及單位重量數據，記錄於「竹節鋼筋特性尺度檢驗表」
- 將物理性質檢驗結果記錄於機械性質試驗記錄單
- 化學成份分析以爐號為單位，每爐都須進行檢驗
- 檢驗結果之處理
- 檢驗合格之成品依運搬、儲存、包裝與交貨作業程序書之相關規定處理
- 檢驗中發現不合格品，則依照「不合格成品管制作業程序書」之相關規定處理

本公司亦取得經濟部標準檢驗局核發之「內銷檢驗商品登記證」，於產品出廠前皆須依規定申報出廠檢驗，經檢驗合格並於產品本體標印本公司登記證號後，始得運出廠場銷售。於鋼筋產品出貨時，本公司皆會附上產品標示卡，內容漢泰公司名稱(製造商)、品名、尺度、鋼筋等級、重量及數量、爐號、日期、正字記號之編號等資訊。



(內銷檢驗商品登記證)



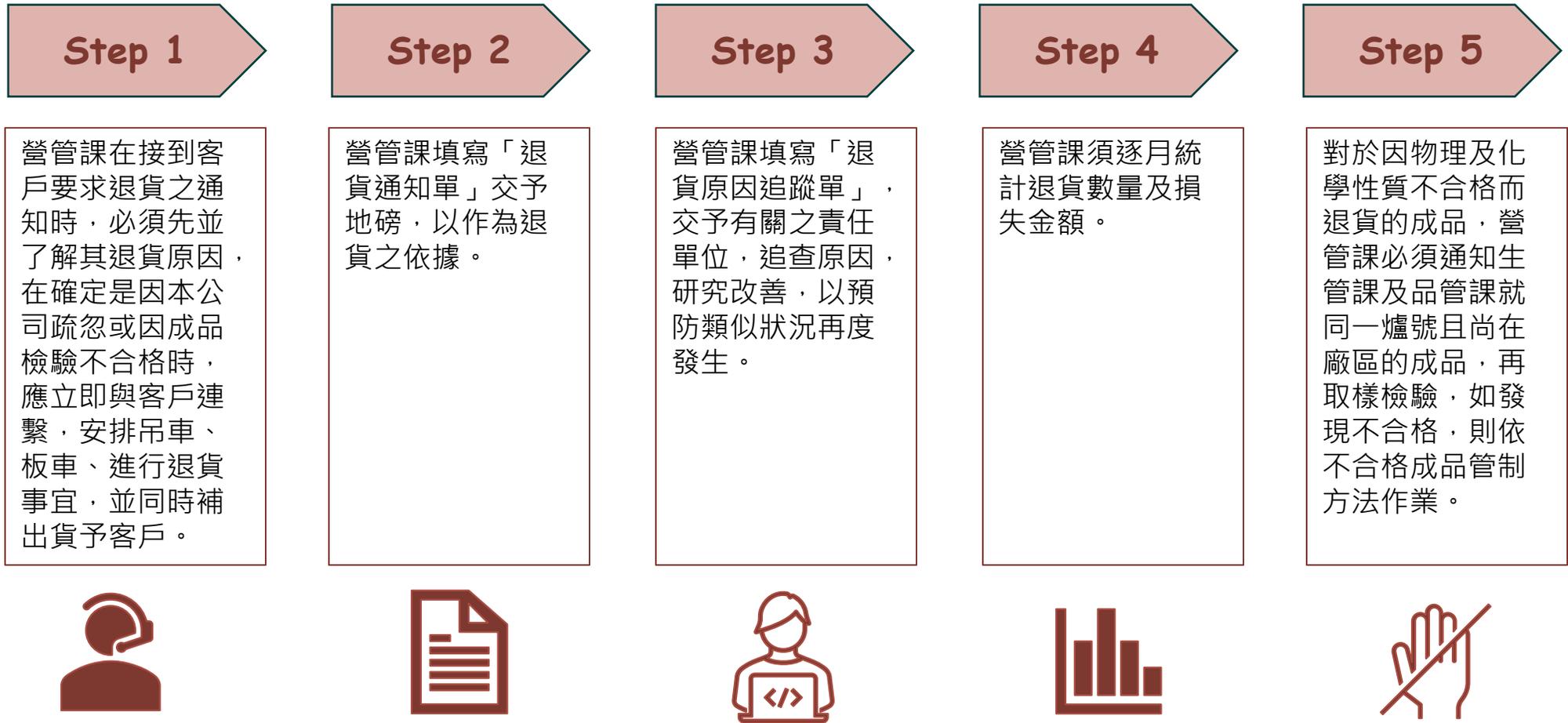
(取樣檢驗)



(檢驗儀器)

### 退貨機制

下游客戶在收到本公司鋼筋的時候即會驗貨，檢驗鋼筋安全性、承受度與耐久度，若品質有疑慮即會整批退貨。為保障客戶之退貨權益即產品品質與安全，漢泰制定「退貨處理」作業程序書控管，流程如下：



本公司於2024年度無違反亦未接獲有關產品與服務的健康與安全法規、產品標示與行銷溝通相關違規檢舉情事，且並未違反相關自願性規範。

## 資訊安全

除針對產品安全本身之把關，漢泰亦重視每位客戶之資料機密隱私，故制訂「資訊作業管制辦法」作業程序書，並對資訊保護有以下措施：

### ➤ 資訊軟體之保護措施

- 1.對公司資訊軟體系統程式，由電腦室負責備份原始程式，以防系統意外損壞及修改維護程式時所需。
- 2.為確保資料來源正確，杜絕作業過程中的人為疏失，凡輸入之資料需經主管確認審查後，方可鍵入。
- 3.為防止電腦病毒入侵及傳染，使用人應使用公司規定之合法軟體及磁片，嚴禁使用私人拷貝或未經核准之軟體程式及磁片。
- 4.系統使用者需每月定期更換一次密碼，以防止系統被不當的使用。

### ➤ 防火牆

漢泰鋼鐵重視資訊安全管理，於網路出入口部署Forti Gate 61F 防火牆設備，有效防止外部惡意攻擊與未授權存取。為確保防火牆系統維持最佳防護效能，公司委任專業廠商進行定期維護與資安更新，持續強化資安防護強度。此外，公司所使用之ERP系統為內部專用，不涉及網路交易，透過內部網路運作，降低資訊外洩與駭客入侵風險，確保企業營運資料的完整性與安全性。透過上述措施，漢泰鋼鐵致力於打造穩固、安全的資訊環境，支撐企業穩健營運與永續發展。

如客戶對隱私權或資料遺失有相關疑慮，除可聯繫業務單位以外，亦可直接至本公司官網「聯絡我們」專區填寫意見，本公司將由專人及時回覆處理。若本公司員工或其他利害關係人有相同疑慮，亦可透過利害關係人溝通管道及官網專區及時反映。

2024年度本公司無任何與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。



<https://www.hantai.com.tw/contact>

## 1-5 供應鏈管理(GRI 204-1)

2024年公司有交易之供應商共有16家，因鋼胚原料可取得性的考量，國外廠商有14家，國內廠商2家。2024年，本公司約8.5%供應商採購金額來自當地採購，當地係指國內廠商。

本公司會視國際經濟及政治情勢變動情形調整往來供應商(貿易商)，因此未有關鍵供應商。本公司之供應商(貿易商)會因當年國際經濟或政治情勢而有所改變，故沒有關鍵供應商之情形，本公司對供應商進行風險評估時，皆依據統一且客觀之標準執行，確保評估過程之公正性與一致性。



### 原料採購評估

#### ➤ 國外進口採購原料：

為規避國際貿易之風險，透過國際上具知名度並專業化之在台鋼鐵貿易商，進行詢價及採購。

-貿易商評估表：每批次進貨會依交貨期、合約履行度及配合度進行評估。

-製造廠評估表：每批次進貨會依化學成份、原料爐號、外觀檢查及輻射偵測進行評估。

#### ➤ 國內採購原料：

每年至少一次進行購買前評鑑，包括製造廠的品質制度、製程管制方法、檢驗及量測儀器的校正等。

為避免國際政經情勢動盪，造成供應短缺或斷料風險，本公司亦積極尋求不同供應商來源，才能保有高機動性及供料快速之機制。



### 原料檢驗

漢泰取得核能安全委員會核發之「鋼鐵業輻射偵檢作業認可證明」，於原料鋼胚進廠前，漢泰皆已先於入廠地磅站針對鋼胚進行輻射檢測，並有下列檢驗流程：

#### ▶ 國外進口原料檢驗：

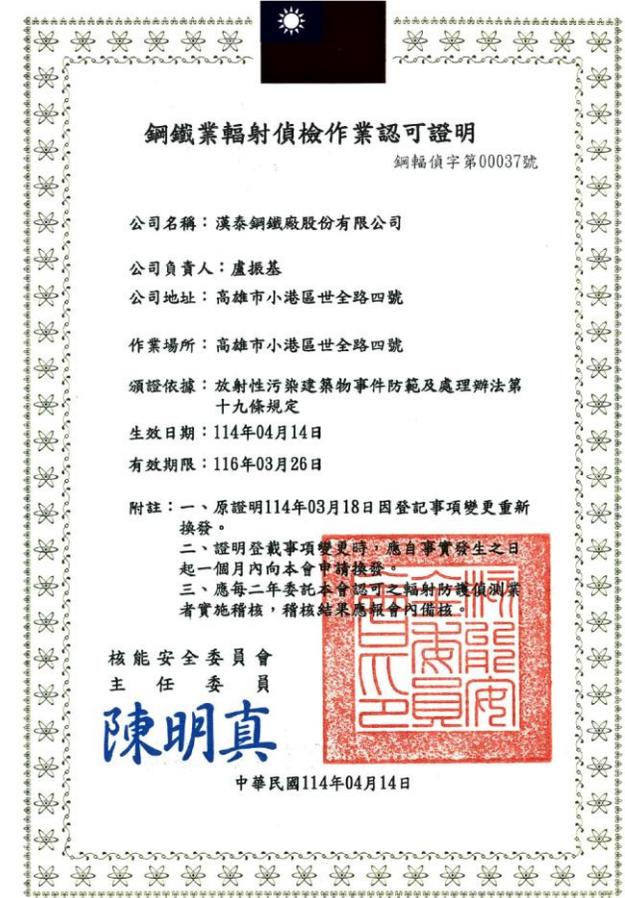
- 1.國貿課將欲進廠的鋼胚尺度、規格、成份範圍等資料登錄於「進口鋼胚原料會驗表」，交送生管課及品管單位作為檢驗之依據
- 2.生管課依據上述會驗表所訂之鋼胚尺寸對進廠原料作尺度、外觀之檢驗，並將檢驗結果記錄於「進口鋼胚原料外觀檢查表」
- 3.品管單位則依據會驗表中所列之化學成份，以爐為單位檢驗化學成份，並將結果填寫於「進口鋼胚化學成份分析表」，另對每台卡車所運載的鋼胚，進行輻射偵檢作業，並將結果記錄於「進口鋼胚輻射偵測記錄表」
- 4.經檢驗後發現化學成份與合約內容不符合者，則依「矯正措施」作業程序書規定之程序處理

#### ▶ 國內採購鋼胚之檢驗：

- 1.國貿課將欲進廠的鋼胚尺度、規格及成份範圍等資料登錄於「國內鋼胚採購通知單」，交生管課及品管單位作為檢驗的依據
- 2.生管課依據上述資料對進廠鋼胚進行外觀、尺度之檢驗，並記錄於「國內鋼胚外觀檢查表」
- 3.品保人員則依據隨車檢附的成份報告，以爐號為單位取樣複驗，並將結果填寫於「國內鋼胚化學成份分析表」。輻射偵測則以車為單位，將偵測結果記錄於「國內鋼胚偵測記錄表」中
- 4.化學成份不符合採購內容者，則依「矯正措施」作業程序書相關辦法處理。



(漢泰公司入口地磅站輻射檢測儀)



(鋼鐵業輻射偵檢作業認可證明)

## 矯正程序

本公司原料採購之「矯正措施」作業程序，是指當原料進廠後，品保技術處以爐號為單位，檢驗其化學成份是否合約上之規定相符。若發現不符合者，則應填寫「不合格原料報告」交由工務部經理裁決；裁決的標準必須依照公司所定的各項內規為依據。品保技術處應將不合格原料報告單轉交國貿課及生管課，國貿課應根據供應商評估作業程序，對該原料工廠進行評估。

若前述國外及國內採購鋼胚之輻射偵測結果有異常時，則將整台車之鋼胚堆置於特定地點，豎立標誌(標示)，並通報原子能委員會處理。

我們希望透過從源頭開始把控產品品質的作法，提供更讓客戶安心之產品。

2025年起，漢泰亦將開始推行《供應商行為準則》至鋼胚原料供應商，逐步要求各年度實際交易之供應商簽署本公司行為準則要求，包含誠信與道德經營、法規遵循要求、勞工人權照顧、環境責任、產品品質與安全，以及協力與責任機制等面向，期能在促進供應鏈的永續發展與合作夥伴關係的同時，共同實踐誠信經營、負責任採購與企業社會責任。





## 2 永續環境

### 2-1 能源與溫室 氣體排放管理

## 2-1 能源與溫室氣體排放管理(GRI 302-1、302-3、305-1、305-2、305-4)

### 能源使用

漢泰組織內所使用之能源包括天然氣、柴油、汽油、乙炔及電力，其中以天然氣為能源消耗大宗，2024年天然氣占能源總消耗量約82.71%。2024年能源使用總量為623,786千兆焦耳，較2023年度減少約0.7%。

近三年能源使用情形如下表所示：

組織內部	種類	單位	2022年	2023年	2024年
再生能源	太陽能	GJ	-	590	1,909
非再生能源	天然氣	GJ	485,186	519,929	515,852
	柴油	GJ	212	88	141
	汽油	GJ	933	933	1,106
	乙炔	GJ	107	141	136
	外購電力	GJ	98,251	106,479	104,642
內部能源總消耗量		GJ	584,688	628,161	623,786
個體營收		仟元	10,691,829	10,494,047	9,506,162
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/仟元	0.0547	0.0599	0.0656

註1：各類能源熱值轉換係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表單6.0.4版：電力1kwh=3,600 KJ；柴油1L=8,400 kcal；汽油1L=7,800 kcal；天然氣1m<sup>3</sup>=8,000kcal。乙炔採1 m<sup>3</sup>=12,800kcal計算。1GJ=109焦耳。

註2：能源強度=能源總消耗量/個體營收。

註3：汽油用於本公司公務車，柴油用於堆高機及製程燃燒使用。

註4：上表能源統計範圍僅包含漢泰廠區。

註5：漢泰廠區於2022年6月太陽能建置完成，當年度發電量約323,040度，躉售台電非自用，故無能源消耗量。

# 關於本報告書

此外，本公司漢泰廠已於2022年6月建置太陽能板，並透過再生電力自發自用方式，未來期能逐步減少非再生能源使用量。2022年至2024年太陽能發電度數如下。

## 經營者的話

## 公司簡介

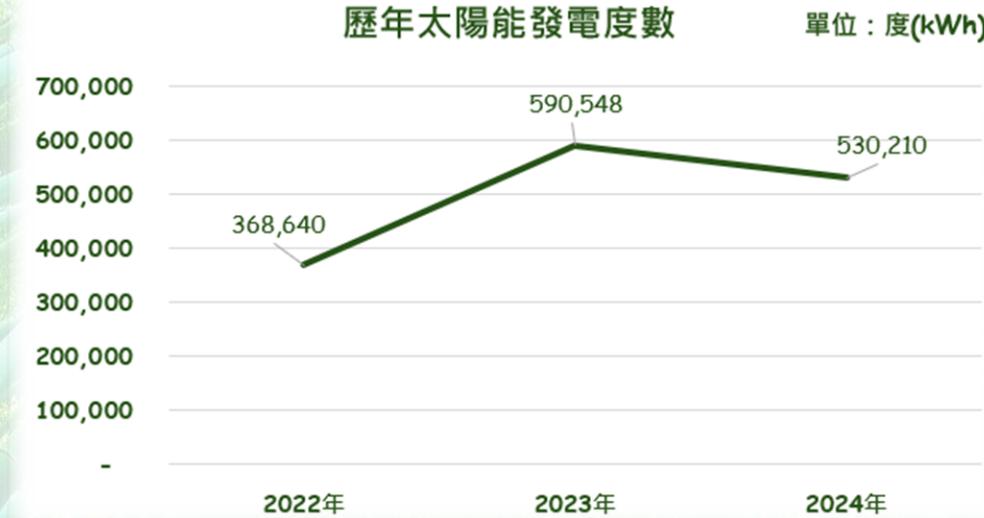
## 利害關係人與重大主題

## 公司永續治理

## 永續環境

## 員工關懷及社會共榮

## 附錄



### 溫室氣體盤查

漢泰響應全球減少能源消耗和溫室氣體排放的永續經營概念，在提前法規規定的情況下，於2018年進行溫室氣體盤查。盤查作業遵循《行政院環境保護署溫室氣體排放量盤查作業指引》及《行政院環境保護署現行溫室氣體相關規定》規範，並採用營運控制權法，盤查範圍為本公司漢泰廠，自2021年至2023年每年皆取得第三方查證機構依 ISO 14064-3: 2019查證之聲明，2024年之查證預計於2025年7月完成。排放源分為直接溫室氣體排放源（範疇1/類別1）與間接溫室氣體排放源（範疇2、3/類別2至6），並依照顯著性原則鑑別出外購電力（範疇2/類別2）為具重要性意義的間接溫室氣體排放。



#### 溫室氣體排放量查證聲明書

查證機構資訊  
 查證機構名稱：漢泰鋼鐵廠  
 公司名稱：漢泰鋼鐵股份有限公司  
 聯絡電話：07-4021361  
 聯絡地址：台灣高雄市小港區民生路4號

查證結果摘要  
 查證標準：GHGEV 789562  
 查證範圍：ISO 14064-3: 2019 及增補程序  
 查證事項：環境保護署溫室氣體排放盤查作業指引及行政院環境保護署現行溫室氣體相關規定。  
 查證期間：自民國111年1月1日至民國111年12月31日  
 查證對象：IPCC 2007年溫室氣體盤查指南之 GWP 值之溫室氣體排放量如下：

排放源名稱	單位	溫室氣體排放量
漢泰鋼鐵股份有限公司	CO <sub>2</sub> e	43,601.369

查證意見：依據查證程序執行之查證過程和程序，有充分證據顯示查證範圍之溫室氣體排放不具實質意義，且查證範圍之溫室氣體排放量之溫室氣體排放量，與查證範圍之溫室氣體排放量之溫室氣體排放量之相關性之相關性。

備註事項：無

查證機構資訊  
 查證機構名稱：漢泰鋼鐵廠  
 公司名稱：漢泰鋼鐵股份有限公司  
 聯絡電話：07-4021361  
 聯絡地址：台灣高雄市小港區民生路4號

查證機構資訊  
 查證機構名稱：漢泰鋼鐵廠  
 公司名稱：漢泰鋼鐵股份有限公司  
 聯絡電話：07-4021361  
 聯絡地址：台灣高雄市小港區民生路4號

#### 溫室氣體排放量查證聲明書

查證機構資訊  
 查證機構名稱：漢泰鋼鐵廠  
 公司名稱：漢泰鋼鐵股份有限公司  
 聯絡電話：07-4021361  
 聯絡地址：台灣高雄市小港區民生路4號

查證結果摘要  
 查證標準：GHGEV 789563  
 查證範圍：ISO 14064-3: 2019 及增補程序  
 查證事項：環境保護署溫室氣體排放盤查作業指引及行政院環境保護署現行溫室氣體相關規定。  
 查證期間：自民國112年1月1日至民國112年12月31日  
 查證對象：IPCC 2007年溫室氣體盤查指南之 GWP 值之溫室氣體排放量如下：

排放源名稱	單位	溫室氣體排放量
漢泰鋼鐵股份有限公司	CO <sub>2</sub> e	48,980.031

查證意見：依據查證程序執行之查證過程和程序，有充分證據顯示查證範圍之溫室氣體排放不具實質意義，且查證範圍之溫室氣體排放量之溫室氣體排放量，與查證範圍之溫室氣體排放量之溫室氣體排放量之相關性之相關性。

備註事項：無

查證機構資訊  
 查證機構名稱：漢泰鋼鐵廠  
 公司名稱：漢泰鋼鐵股份有限公司  
 聯絡電話：07-4021361  
 聯絡地址：台灣高雄市小港區民生路4號

查證機構資訊  
 查證機構名稱：漢泰鋼鐵廠  
 公司名稱：漢泰鋼鐵股份有限公司  
 聯絡電話：07-4021361  
 聯絡地址：台灣高雄市小港區民生路4號

### (2022-2023年溫室氣體排放量查證聲明書)



## 關於本報告書

2024年漢泰的直接溫室氣體排放量（範疇一）為32,096.056ton CO<sub>2</sub>e（佔比為69.97%）；類別2（範疇二）排放量為13,774.720ton CO<sub>2</sub>e（佔比為30.03%），合計共45,870.776ton CO<sub>2</sub>e。2024年漢泰的溫室氣體總排放量中，範疇一的固定排放源燃料使用，為溫室氣體排放的主要來源，範疇一及二的排放量在近3年則呈現穩定趨勢。

## 經營者的話

## 公司簡介

## 利害關係人與重大主題

## 公司永續治理

## 永續環境

## 員工關懷及社會共榮

## 附錄

排放源	溫室氣體排放量			
	單位	2022年	2023年	2024年
直接溫室氣體排放和移除（範疇一）	ton CO <sub>2</sub> e	30,094.997	32,352.479	32,096.056
間接溫室氣體排放（範疇二）	ton CO <sub>2</sub> e	13,506.372	14,637.552	13,774.720
溫室氣體排放量總和（範疇一+範疇二）	ton CO <sub>2</sub> e	43,601.369	46,990.031	45,870.776
個體營收	仟元	10,691,829	10,494,047	9,506,162
溫室氣體排放密集度（範疇一+範疇二）	ton CO <sub>2</sub> e/仟元	0.4078	0.4478	0.4825

註1：範疇一計算的氣體種類包含二氧化碳、甲烷及氫氟碳化物；範疇二計算的氣體種類包含二氧化碳。

註2：範疇一之柴油、汽油、天然氣、乙炔之排放係數來源為環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4，設備逸散冷媒、滅火器之排放係數來源為質量平衡法及蒙特婁公約公告之係數；範疇二之電力排放係數來源為經濟部能源署。

註3：溫室氣體排放密集度 = 溫室氣體排放量總和/個體營收。

註4：盤查使用標準為ISO 14064-1:2018，計算採營運控制法，統計範圍僅包含漢泰廠區。

註5：2022年至2023年數據皆已由財團法人綠色生產力基金會輔導，BSI認證單位依照ISO14064-3:2019查證；2024年數據目前已安排查證，並預計於2025年7月完成查證後將證書放置於本公司官網ESG專區。

為因應政府之碳費徵收政策，本公司已於2024年依《自主減量計畫管理辦法》規劃「自主減量計畫」，並將於2025年如期申請，展現對減碳永續的積極承諾。本計畫預定於2030達成年度溫室氣體排放量減少969.43公噸之目標，相關減碳措施將涵蓋生產流程優化、能源效率提升及低碳設備投資等方向。經公司評估，於既定期程內達成該削減目標為可行目標，並可有效降低未來碳費負擔，進一步提升企業環保績效及競爭力。





## 3 員工關懷及 社會共榮

3-1 員工概況與福利

3-2 人力發展與培育

3-3 職場健康與安全

### 3-1 員工概況與福利(GRI 2-7、2-8、201-3、202-2、401-1、401-2、405-1)

本公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦...等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。

我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多元性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。我們於員工守則中明訂僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇之語言、態度及行為，力求平等對待每一位員工。

截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。

#### 員工分布

類別	組別	男性		女性		組別小計		台灣地區		合計	
		人數	該組占比	人數	該組占比	人數	該組占比	人數	該組占比	總人數	總百分比
勞雇合約	永久聘雇員工 (不定期契約勞工)	127	84%	24	16%	151	100%	151	100%	151	100%
	臨時員工 (定期契約勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工 (零工經濟者)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職(全時勞工)	127	84%	24	16%	151	100%	151	100%	151	100%
	兼職 (部分工時勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

於2024年度期末，漢泰員工總人數為151人，包含43名外籍勞工，1名身心障礙者。全職員工151人，佔整體人數100%，兼職員工0人。漢泰在營業據點所在地，以當地(中華民國國籍)員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達72%，並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，100%員工位於主要營運據點臺灣。

因行業特性所致，漢泰之男女員工比例約為8：2，惟我們重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異。



註1：表格統計範圍包含漢泰於臺灣之所有營運據點，統計數據來源為2024年12月31日員工在職人數。

註2：本公司全體員工皆為全職員工，無兼職員工或無時數保證員工。

另，除151名員工外，2024年度共6人為非員工的工作者，其工作內容為保全人員，數據時間為2024年12月31日人數。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

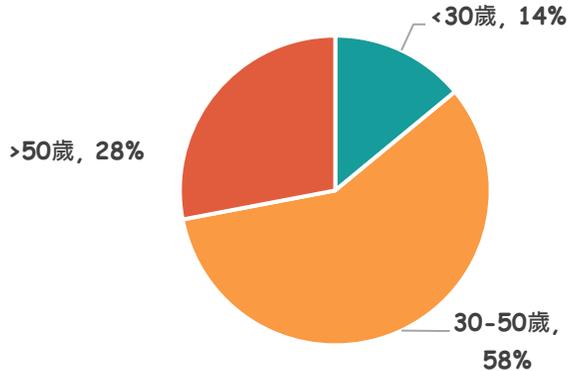
報導期間漢泰各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2024員工分布		現場人員		辦公室人員		合計	
		人數	%	人數	%	人數	%
男	<30歲	19	13%	1	1%	20	14%
	30-50歲	67	44%	2	1%	69	45%
	>50歲	27	18%	9	6%	34	24%
	小計	113	75%	12	8%	125	83%
女	<30歲	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	0	0%	19	13%	19	13%
	>50歲	0	0%	7	4%	7	4%
	小計	0	0%	26	17%	26	17%
合計		113	75%	38	25%	151	100%

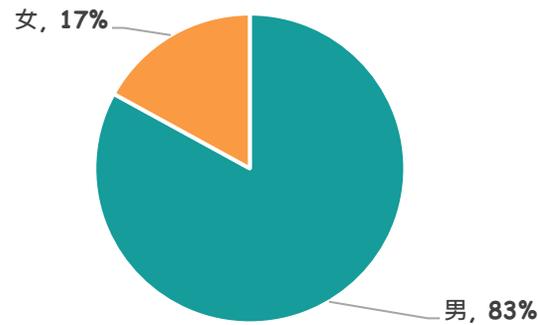


註1：表格資料係以漢泰台灣營運據點於2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。  
註2：30-50歲包含30歲及50歲。

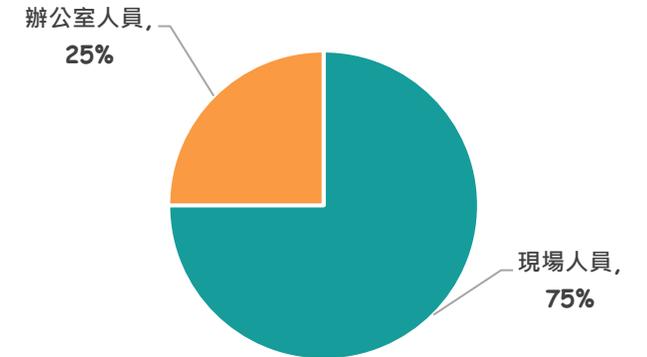
員工年齡占比



員工性別占比



員工類別占比



## 人才招聘與流動

漢泰之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2024年漢泰共招募22位新進人員、14位人員離職。2024年總新進率為14.6%、離職率為9.3%。

2024員工分布		2024年							
		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	13	8.6%	4	2.7%	10	6.6%	0	0%
	>50歲	2	1.3%	0	0%	2	1.3%	0	0%
印尼	<30歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	3	2.0%	0	0%	2	1.3%	0	0%
	>50歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計		18	11.9%	4	2.7%	14	9.3%	0	0%

註1：上述資料係由人資系統以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員。

註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註4：2024該年齡組男(女)性員工新進率 = 2024年該年齡組新進男(女)性人數 / 2024年末員工總人數。

註5：2024該年齡組男(女)性員工離職率 = 2024年該年齡組離職男(女)性人數 / 2024年末員工總人數。

### 雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司係依中華民國公司法規定設立登記成立之公司，董事會成員中擔任高階管理階層者(指兼任本公司經理人之董事)，有72%為當地居民(中華民國國籍)。

公司廠區截至2024年底，全職員工總人數為151人(男性127人、女性24人)，包含43位外籍員工。全職員工中包含8位主管人員(中階主管6位及高階主管2位)。中階主管的定義為副理以上，高階主管的定義為總經理以上，且高階主管人員2位本國籍員工(依公司實際情形填寫)，雇用當地高階主管比率為100%。



## 員工薪酬

漢泰重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、生育津貼、子女教育補助、年度體檢、退休金提撥、團體保險、傷害保險等，所有福利支出均依法定提撥。

項目	說明
獎金	三節獎金 / 生產獎金 / 績效獎金及各項目標達成獎金 / 年終獎金。
福利補助	員工定期健康檢查 / 團體意外傷害保險 / 婚喪喜慶補助 / 生育獎勵金 / 醫師定期到店巡檢及問診 / 不定期外商品及特約廠商優惠活動。
退休制度	退休金提撥制度分為兩類，依法遵守按月提撥之規定並足額提撥。舊制退休金提撥每月薪資總額3%至台灣銀行退休金專戶；新制退休金提撥每月6%至個人勞保局專戶。
職工福利委員會	年度旅遊津貼補助 / 年終忘年會 或尾牙禮金 / 端午及中秋獎禮金 / 生日獎金 / 子女獎學金 / 子女教育補助 / 房屋修繕補助。
終生學習	員工教育訓練 / 提供外部課程及講座資訊
員工保險	-提供團體保險。包含：定期壽險、醫療保險、傷害保險。 -醫療保險：含傷害保險、住院醫療保險、癌症住院醫療保險。 -傷害保險：重大燒燙傷保險、運輸事故保險、火災或溺水事故身故保險金等。

### 定義福利計劃義務與其它退休計畫(GRI 201-3)

本公司為員工所規劃退休制度包括依照台灣「勞動基準法」訂定退休辦法、「勞工退休金條例」之提撥計畫。



(漢泰鋼鐵廠2024年員工旅遊 - 大小金門樂趣三日)

(漢泰鋼鐵廠2024年員工旅遊 - 秋遊沖繩5日)

## 3-2 人才發展與培育 (GRI 404-1、404-3)

本公司致力於人才的培育，透過多元的培訓方式，包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等，規劃完整且多元的學習課程與訓練資源。同時，我們為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識，藉由系統化的培育機制，培養未來的管理人才，推動中高階主管儲備人才發展，使員工發揮所長達到持續成長。

漢泰鋼鐵始終重視人才的養成與發展，透過完善的培訓制度與明確的職涯晉升路徑，讓每位員工在穩定的環境中累積專業、發揮所長。許多同仁在公司服務超過20至30年，造就極低的離職率，更反映出公司對人才的用心與留才的成果。近年來，隨著內部培育機制的成熟，晉升管道更加清晰透明，管理階層由內部拔擢的比例逐年提升，至2024年已達100%，顯示漢泰已建立起穩健的人才梯隊，也為企業永續發展奠定堅實基礎。

2024年，我們的年度總訓練時數共212小時，平均每位員工完成的訓練時數為1.4小時，總訓練費用超過新台幣10萬元，員工平均訓練費用將近新台幣600元。

2024年教育訓練時數				
平均訓練時數		總時數(小時)	12/31員工人數	平均時數(小時)
性別	男性(小時)	92	127	0.72
	女性(小時)	120	24	5
職級	經理以上(小時)	96	5	19.2
	一般員工(小時)	116	146	0.79
總訓練時數(小時)		212	151	1.40

註1：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數

註2：總時數係以本公司「員工在職訓練紀錄表」彙整，統計範圍為2024年1月1日至2024年12月31日之所有員工。

註3：管理階層包含高階主管(副總級以上主管)、中階主管(副理級以上主管)、基層主管(課長或班長級以上主管)，非屬上述管理階層者為基層人員。



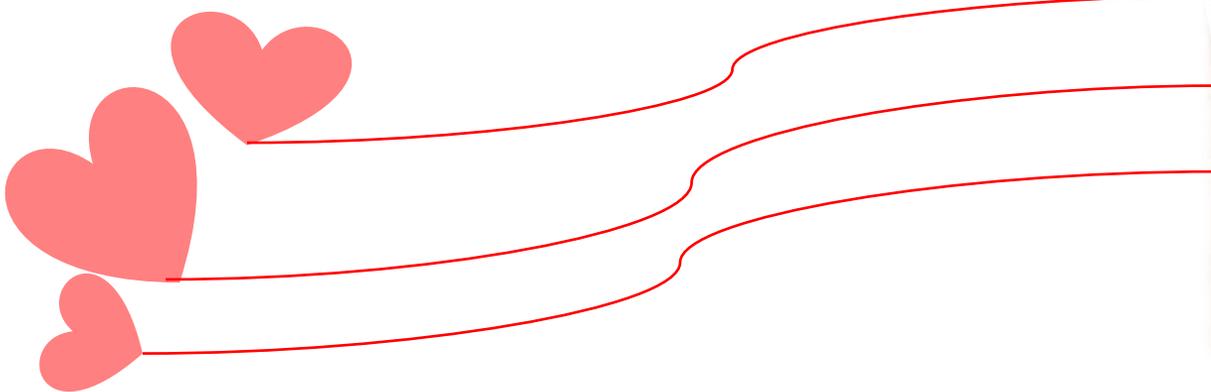
漢泰長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2024年12月31日公司人數為151人，其中151名全體正式員工皆參與定期績效考核，接受定期考核者佔全體員工100%。



類別	男		女		總計	占比
	接受考核人數	%	接受考核人數	%		
現場	113	74.83%	0	0%	113	74.83%
辦公室	12	7.95%	26	17.22%	38	25.17%
總計	125	82.78%	26	17.22%	151	100%

註1：接受考核比例=各員工類別接受考核人數÷2024年12月31日全體員工總人數。  
 註2：接受考核人數係依本公司績效考核管理辦法之考核紀錄統計，統計範圍為2024年1月1日至2024年12月31日之所有員工。  
 註3：管理階層包含高階主管(副總級以上主管)、中階主管(副理級以上主管)、基層主管(課長或班長級以上主管)，非屬上述管理階層者為基層人員。

漢泰視員工為家人，對於屆退休年齡之員工，會尊重員工意願決定是否留任公司，我們採歡迎之態度並將再行續聘願意留任之員工，讓員工可以繼續就業。截至2024年，漢泰共有14位男性員工，屆退休年齡仍願意為本公司服務。



### 3-3 職場健康與安全 (GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-9、403-10)

#### 職業安全管理

漢泰廠區已依據《職業安全衛生管理辦法》建立職業安全管理機制，以確保本公司員工及承包工作團隊及個人(非員工之工作者)能在健全的環境工作。此外，本公司定有廠護每月一次、廠醫每季一次之臨場服務制度，提供本公司員工有關健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項，及預防、診療職業傷病與健康顧問服務。非員工工作者為保全人員，因保全公司本身具有員工職業安全衛生管理制度，故不適用本公司廠醫與廠護服務。我們亦提供員工每年一次健康檢查，讓員工能定期瞭解健康狀況。



(廠護臨場服務紀錄照片)



(廠護臨場服務紀錄照片)



(廠護臨場服務紀錄照片)

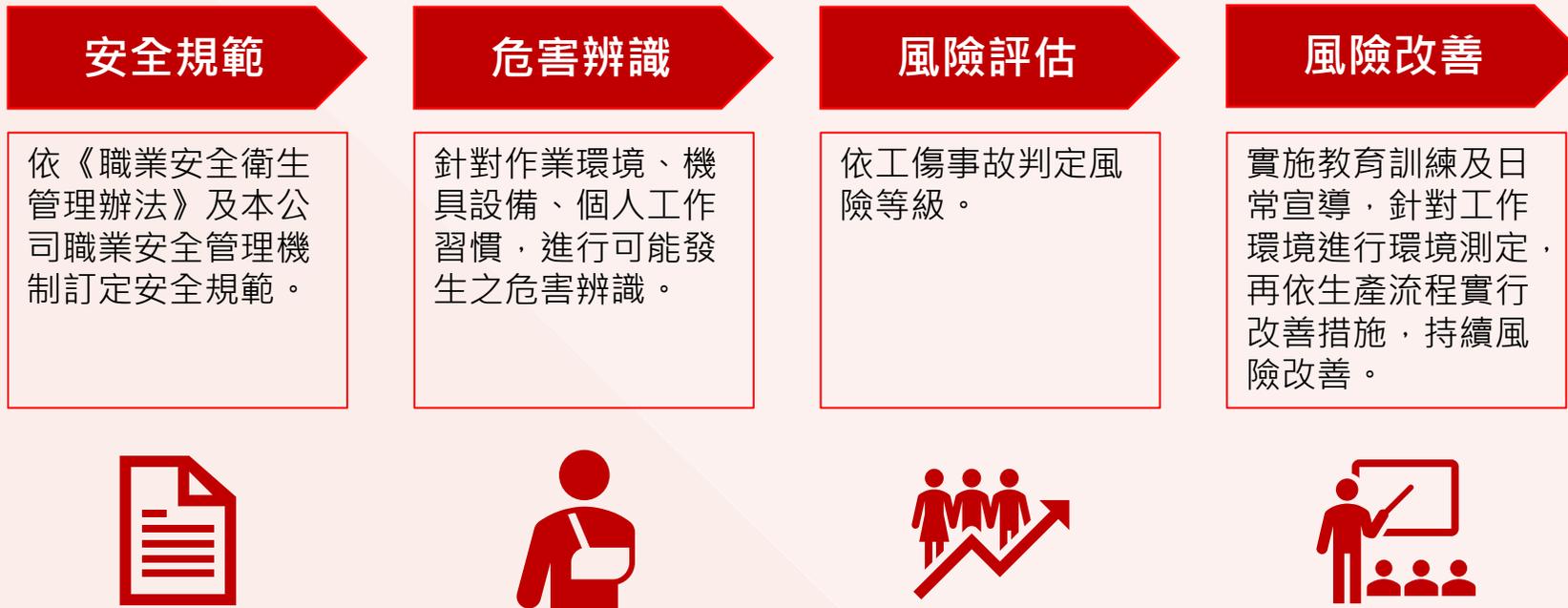
### 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

為了確保安全衛生及環境管理系統過程能達成公司內部之共識，並確定「職業安全」及「環保」為本公司未來發展的重點目標，漢泰依 ISO 45001 職業安全衛生管理系統實施，定期每周召開工務會議討論環安衛相關事宜，由現場單位主管、工務部主管、職業安全衛生人員共同參與，並於每周工務會議固定報告環安狀況及管理實施成效。

### 職業安全危害辨識、風險評估及事故調查

本公司重視員工健康及作業環境安全，實施危害辨識評估。針對廠內設備、生產流程、職傷事故檢討及改進，並進行矯正措施、危害鑑別及風險評估，找出危害因素及個人不安全行為，降低工作風險，期能達成零工安災害之目標。

#### 危害辨識及風險評估流程



## 工傷處理、通報及後續

### 關於本報告書

### 經營者的話

### 公司簡介

### 利害關係人與重大主題

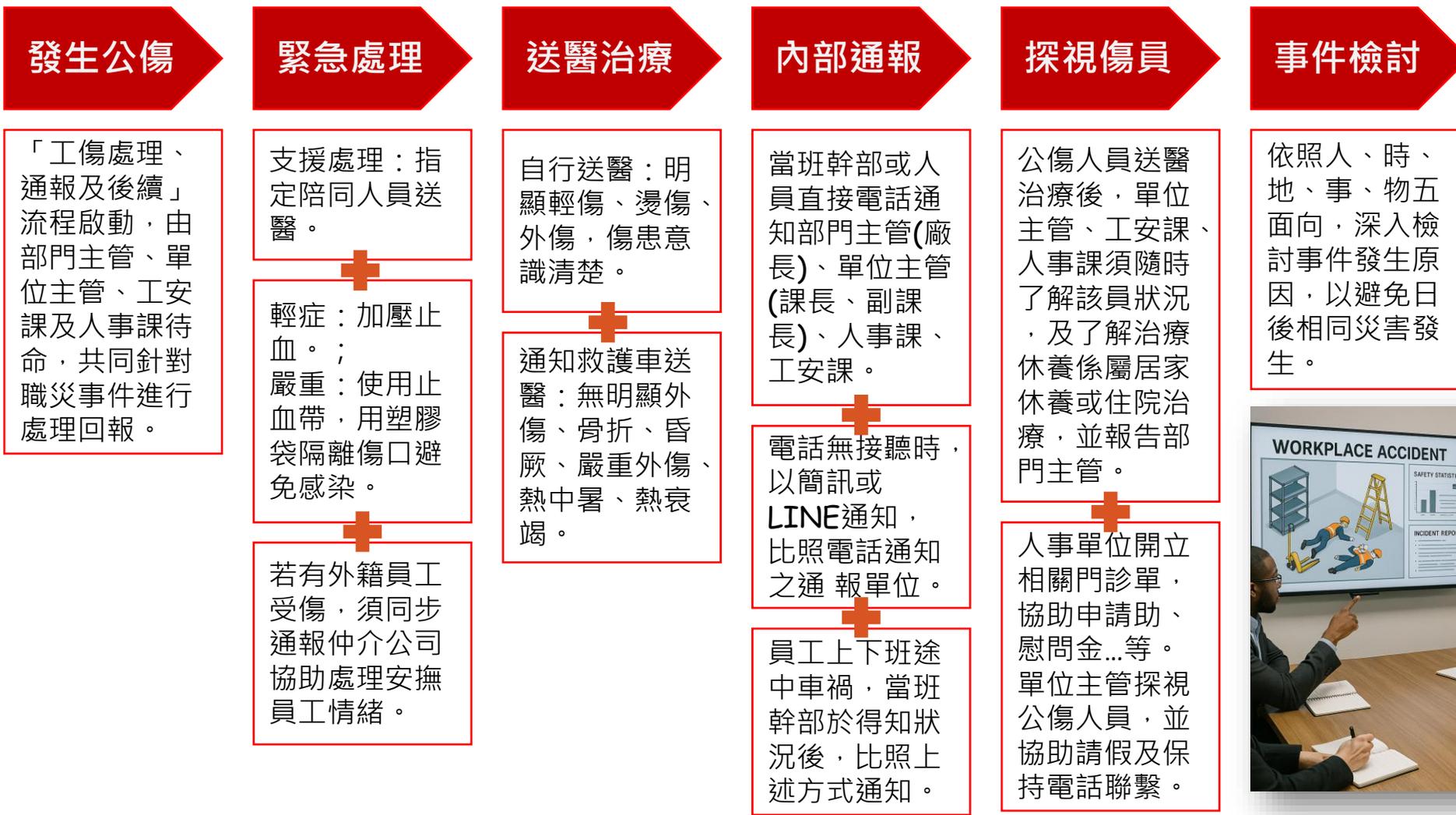
### 公司永續治理

### 永續環境

### 員工關懷及社會共榮

### 附錄

漢泰已建立「工傷處理、通報及後續」流程，由部門主管、單位主管、工安課及人事課共同針對職災事件進行處理回報，流程如下：



## 職業安全衛生教育訓練

本公司安全衛生管理建立各項災害防止措施，利用各項系統化、定期及持續不間斷的管理手段，有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。

項目	內容
各項設備之維護及檢查	日常檢點
災害預防措施與應變	教育訓練、開工前宣導
持續監控與稽核	作業環境測定

安全是生產流程最重要的目標之一，漢泰秉持安全第一之理念，針對員工進行對內及對外的教育訓練課程，期能透過安全概念宣導，降低本公司之職業災害風險。

### 安全衛生

本公司每周召開工務會議進行安全宣導及理念推行，加強員工之安全管理，讓職業安全成為生產流程的一部分；並定期安排員工的在職訓練課程，及實施新進人員之職前教育訓練。

### 巡檢及稽查

漢泰實施常態性巡檢，檢視員工工作狀況及巡視工作環境，若發現缺失將拍照備查，並要求相關單位確實檢討及改善。



## 人員培訓

本公司依法規要求，每半年實施一次消防編組訓練，每次至少進行4小時訓練；另針對員工實行每半年4次之職業安全教育訓練，每次1小時，全年共計8小時。

消防演練編組之目的係於火災發生時，經由消防組人員，在確保自身安全之前提下，依火災狀況採取有效消防活動，以確實發揮早期預警、及時滅火、有效引導避難之初期應變功能。並有以下訓練內容：

**通報班：**接獲受信鳴響或熟悉火警訊息後立即實施確認，經查證屬實立即向119報案，並用廣播備廣播，通知人員疏散方向及各班別執行編組任務。

**滅火班：**接獲通報後立即攜救災設備至起火樓層，先瞭解火災種類後再利用室內消防栓箱或滅火器實施滅火。

**避難引導班：**打開安全門或緊急出口，保持避難通道暢通，引導人員疏散。

**安全防護班：**接獲通報後立即關閉電源、關閉瓦斯。

**緊急救護班：**獲通報後立即至安全地點，協助傷患處置救護及緊急處理。



(消防演練紀錄照片)





## 職業傷害及職業病 (GRI 403-9、403-10)

為降低職業災害的發生，若有工安事件發生，工安人員與事發單位相關人將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善政策，務必使再發生率降至最低，持續改善修正。

員工 - 職業傷害		員工 - 職業病		造成職業傷害之職業危害	造成傷害之程度 (高/中/低)	為降低危害所採取的行動
職業傷害所造成的死亡數量	0	職業病所造成的死亡數量	0	物理性 (如:絆倒危險、無人看守的機台等)	中	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與SOP、擺放警告標示、人員教育訓練、加強宣導 (影片、警示標語)
職業傷害所造成的死亡比率	0%	職業病所造成的死亡比率	0%			
嚴重的職業傷害的數量	0	嚴重的職業病的數量	0	生物性(如:昆蟲叮咬等)	低	定期實施安全教育訓練、提供防護衣物、定期環境消毒
嚴重的職業傷害的比率	0%	嚴重的職業病的比率	0%			
可記錄之職業傷害的數量	0	可記錄之職業病的數量	0	造成職業病之職業危害	造成疾病之程度 (高/中/低)	為降低危害所採取的行動
可記錄之職業傷害的比率	0%	可記錄之職業病的比率	0%	物理性(如:持續性噪音)	中	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與SOP、擺放警告標示、人員教育訓練、加強宣導(影片、警示標語)
工作時數	26,576	工作時數	26,576			
計算比率時使用之係數	200,000	計算比率時使用之係數	200,000	心理社會學 (如:語言暴力、騷擾、欺凌等)	低	建立健全的申訴管道、明確宣達霸凌零容忍
職業傷害主要類型	-	職業病主要類型	-			
				工作組織相關 (如:輪班)	中	聘僱足夠之人力、提供心理諮詢

註1：工作時數是以本公司打卡單紀錄之實際工時紀錄計算，無推估數據。

註2：在計算嚴重職業傷害的數量與比率時排除死亡人數，並不包括員工上下班通勤事故的傷害。

註3：以漢泰個體公司重要營運據點（漢泰廠及北林廠）為統計範疇。

註4：因保全人員工作時數無法統計，故上表資訊未包含保全人員之資訊，惟2024年度保全人員無職業傷害情形發生。

註1：工作時數是以本公司打卡單紀錄之實際工時紀錄計算，無推估數據。

註2：在計算可記錄之職業病的數量與比率時包括但不限於由職業病所造成的死亡人數。

註3：以漢泰個體公司重要營運據點（漢泰廠及北林廠）為統計範疇。

註4：因保全人員工作時數無法統計，故上表資訊未包含保全人員之資訊，惟2024年度保全人員無職業病情形發生。





## 附錄

### GRI 索引表

## 附錄 GRI Standards 索引表

關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人  
與重大主題

公司永續治理

永續環境

員工關懷  
及社會共榮

附錄



使用聲明	漢泰鋼鐵廠股份有限公司依循 GRI 準則出版2024年永續報告書，數據資料區間為2024年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1 : Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 - 關於漢泰		P6
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		P3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		P3
2-4	資訊重編	關於本報告書		P3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		P3
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介-營運概況與展望		P9
2-7	員工	3-1員工概況與福利		P42
2-8	非員工的工作者	3-1員工概況與福利		P42

關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人  
與重大主題

公司永續治理

永續環境

員工關懷  
及社會共榮

附錄

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
治理				
2-9	治理結構與組成	1-1公司治理		P23
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1公司治理		P23
2-11	最高治理單位的主席	1-1公司治理		P23
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1公司治理		P23
2-13	衝擊管理的負責人	1-1公司治理		P23
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1公司治理； 利害關係人與重大主題-重大主題鑑別流程		P23 P15
2-15	利益衝突	1-1公司治理		P23
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1公司治理		P23
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1公司治理		P23
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1公司治理		P23
2-19	薪酬政策	1-1公司治理		P23
2-20	薪酬決定流程	1-1公司治理		P23
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-



## 關於本報告書

## 經營者的話

## 公司簡介

利害關係人  
與重大主題

## 公司永續治理

## 永續環境

員工關懷  
及社會共榮

## 附錄



GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		P4
2-23	政策承諾	公司簡介-公司政策與承諾		P8
2-24	納入政策承諾	公司簡介-公司政策與承諾		P8
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題-回應 重大主題		P18
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-3法規遵循		P28
2-27	法規遵循	1-3法規遵循		P28
2-28	公協會的會員資格	-	本公司並無加入具重要參考作用的 公益協會與非營利組織	-
利害關係人搓合				
2-29	利害關係人議和方針	利害關係人與重大主題-利害 關係人鑑別與溝通		P12
2-30	團體協約	-	漢泰經營者願意與員工分享經營成 果，員工亦未向本公司要求簽訂團 體協約，迄今並未簽訂團體協約， 故不適用。惟本公司已成立勞資委 員會，由勞方與資方各50%成員代 表，每年召開2次會議，建立勞資和 諧溝通管道	-
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		P15
3-2	重大主題提列表	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		P17

## 重大主題

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略理由
<b>重大主題：溫室氣體排放與能源管理</b>				
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	利害關係人與重大主題-回應重大主題	P18	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-1 能源與溫室氣體排放管理	P38	
	302-3能源密集度	2-1 能源與溫室氣體排放管理	P38	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1 能源與溫室氣體排放管理	P38	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1 能源與溫室氣體排放管理	P38	
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-1 能源與溫室氣體排放管理	P38	
<b>重大主題：職場健康與安全</b>				
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	利害關係人與重大主題-回應重大主題	P18	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3-3 職業健康與安全	P48	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3-3 職業健康與安全	P48	
	403-3 職業健康服務	3-3 職業健康與安全	P48	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	3-3 職業健康與安全	P48	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3-3 職業健康與安全	P48	
	403-9 職業傷害	3-3 職業健康與安全	P48	
	403-10 職業病	3-3 職業健康與安全	P48	

## 重大主題 (續)

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略理由
<b>重大主題：人才招募與留任</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題-回應重大主題	P19	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	3-1 員工概況與福利	P42	
GRI 202 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-1 員工概況與福利	P42	
GRI 401：勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	3-1 員工概況與福利	P42	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3-1 員工概況與福利	P42	
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	1-1 公司治理；	P23	
		3-1 員工概況與福利	P42	
<b>重大主題：人才培育</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題-回應重大主題	P19	
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	3-2 人才發展與培育	P46	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-2 人才發展與培育	P46	
<b>重大主題：法規遵循</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	P20	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-4 顧客的健康與安全	P29	

## 重大主題 (續)

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略理由
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1-4 顧客的健康與安全	P29	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1-4 顧客的健康與安全	P29	
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	1-4 顧客的健康與安全	P29	
<b>重大主題：顧客的健康與安全</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題-回應重大主題	P20	
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	1-4 顧客的健康與安全	P29	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-4 顧客的健康與安全	P29	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1-4 顧客的健康與安全	P29	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1-4 顧客的健康與安全	P29	
<b>重大主題：營運財務績效</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題-回應重大主題	P21	
GRI 201：經濟績效2016	201-1 組織所產生及配的直接經濟價值	1-2 營運財務績效	P27	
<b>重大主題：供應鏈管理</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題-回應重大主題	P21	
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1-5 供應鏈管理	P34	