



青鋼應用材料股份有限公司
CKM APPLIED MATERIALS CORP.

2024
永續報告書

目錄

關於本報告書	3
董事長的話	5
2024 永續亮點	6
第一章 邁向永續發展.....	7
1.1 永續發展組織	7
1.2 利害關係人溝通	9
1.3 重大主題鑑別	12
第二章 關於青鋼	18
重大主題.....	18
2.1 組織概況	19
2.2 董事會運作	24
2.3 經濟績效	34
2.4 誠信經營	37
2.5 風險管控	41
第三章 永續供應鏈	45
重大主題.....	45
3.1 綠色產品	46
3.2 供應商管理	49
第四章 環境永續	52
重大主題.....	52
4.1 氣候變遷管理與調適	53
4.2 能源管理與溫室氣體排放	56
4.3 水資源管理	58
4.4 廢棄物管理	60
第五章 樂活職場	61
重大主題.....	61
5.1 員工統籌	63
5.2 員工福利	67
5.3 作業環境保障	74
附錄	81
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表.....	81
附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表.....	86
附錄三：櫃買中心永續揭露指標-鋼鐵工業	89
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊.....	89
附錄五：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數	93

關於本報告書

青鋼應用材料股份有限公司(股票代號：8930，以下簡稱「青鋼應用材料」、「青鋼應用」、「青鋼」、「本公司」或「我們」代表) 依據「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，於2025年首次發行永續報告書，未來每年度將定期持續編制並公開揭露發行。透過本報告書，我們向利害關係人透明揭露在環境面(E)、社會面(S)及公司治理面(G)三大面向的永續作為與執行績效，展現本公司在追求永續發展過程中的具體貢獻與持續進步的決心。

報告書範疇與邊界

本報告書所揭露數據及資料時間為2024年1月1日至2024年12月31日止，為考量揭露訊息及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋2024年1月1日之前，並延伸至2024年12月31日之後的重要事項，以提供利害關係人更全面的資訊。

報告書主要涵蓋範圍以青鋼應用材料的台灣營運據點，包括台南總公司、樹谷廠及台北營業處為主體；因本公司無合併個體，無須編製合併財務報表。本公司秉持嚴謹的態度，依循全球永續性報告準則(GRI)的重大性揭露原則外，更以更高標準要求自己，持續檢視資料蒐集流程與擴大資料涵蓋範圍，致力於提升報告書的品質與完整性。

而2024年永續報告書是青鋼應用材料首次發行的永續報告書，開啟了本公司在企業永續發展道路上的新里程碑。因為首次發行，故並無資訊重編的情況。我們期待透過定期發布永續報告書，展現企業在環境、社會及公司治理(ESG)各面向的持續努力與進展。

報告書揭露範疇說明：

青鋼應用材料財務報告之公司		
報告書揭露的實體	台灣營運據點	總公司：台南市官田區二鎮里工業路9號
		樹谷廠：台南市新市區豐華里5鄰看西路18號
		台北營業處：新北市新莊區中央路299號18F

數據來源與管理及審核

青鋼應用2024年永續報告書，所揭露的統計數據雖未經外部驗證單位之確信或保證，惟透過公司內部嚴謹的審查機制，可確保報告書之內容正確性。有關財務報告之數據來源，經由安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之財務/年報資訊，以新臺幣計算；此外，品質、環境管理、安全衛生等相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

項目	依循認證標準	第三方認證機構
財務資訊	●會計師查證簽核與財務報表規則及一般公認審核準則	安侯建業聯合會計師事務所
品質管理	●ISO 9001: 2015 品質管理系統	台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)

※ 公司網站連結：<https://www.ckm.com.tw/zh-hant/about-certifications.php>

報告書編撰原則

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021) · 作為報告書資訊揭露的參考基礎 · 並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編製 · 由永續報告書編製小組彙整編輯後 · 經永續發展委員會審核呈報董事會通過後出版。青鋼已建立「永續資訊管理作業辦法」· 依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》中「上櫃公司應建立永續報告書編製及確信之作業程序 · 並納入內部控制制度」之規定 · 將相關程序納入內部作業流程 · 作為資訊揭露與品質確信的制度基礎。

發行概況

此為青鋼應用材料股份有限公司編製之第一本永續報告書 · 本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2025年8月發行。
- 下一發行版本：預估2026年8月發行。

聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議 · 歡迎您與我們聯繫 · 以提供寶貴的建議 · 聯絡資訊如下：

- 聯絡人：財會部-邱莉雯經理
- 電話：06-6986623#6610
- 地址：臺南市官田區工業路9號
- E-mail：Li-Wen.Chiu@mail.ckm.com.tw



董事長的話

在全球永續發展的浪潮中，青鋼願景為打造全球第一大型輕型鋼金屬建材生產王國，讓青鋼的優良產品散佈世界每個角落，使命以優良的生產技術及設備，提供高優質、安全的金屬建材產品。1982年成立以來，我們始終堅持理想，不畏艱鉅，向前邁進，並致力於推動產業升級與環境永續的平衡發展。

面對氣候變遷的挑戰，我們深知企業在環境保護中扮演的重要角色。青鋼應用材料以永續經營為目標，透過創新的技術與製程，將金屬建材可回收再生，循環利用。我們的產品不僅確保安全與品質，努力實現零廢棄的環保理念，為地球永續貢獻一份心力。

在追求卓越的道路上，我們以四大準則自我期許：

- 制度化：以嚴謹的制度延續企業使命
- 標準化：以高標準確保產品品質
- 優異化：以創新超越客戶期待
- 差異化：以特色創造永續價值

為實踐永續發展理念，我們於 2022 年成立永續發展委員會，整合環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 三大面向，建構完整的永續發展藍圖。我們致力於通過開發各種更環保、更安全的金屬材料來改善建築材料，提供受信賴的產品，與您一起實現對建築安全的承諾，善盡企業社會責任，使員工安居樂業！

展望未來，青鋼應用材料將持續在追求經營績效的同時，更重視企業對環境與社會的影響，讓我們攜手合作，共同打造更永續的未來！

董事長 陳元籐 敬上

2024 永續亮點

E 環境面
2024 年太陽能設備總發電量達 1,829,123 度 ，節省碳排 86.7 萬公噸 CO₂e 。
2024 年 無 違反有關環境保護法規，亦 無 重大罰款。
S 社會面
2024 年 無 發生違反人權或歧視等情事。
2024 年教育訓練投入金額共 326,480 元 ，總受訓時數共 1,523 小時 。
2024 年職業安全衛生訓練的項目之費用共 56,720 元 。
2024 年投入健康檢查之費用共計 146,300 元 。
2024 年舉辦 12 場 危害風險宣導。
2024 年定期接受績效考核的員工百分比為 100% 。
2024 年有八大系列產品實際 通過國家地震台 6 級地震測試 。
G 公司治理面
2024 年公司治理上櫃公司排名級距 36%~50% 。
2024 年董事教育訓練課程時數達 48 小時 。
2024 年 無 發生任何違反產品與服務資訊標示或安全資訊標示與行銷等相關法規被罰款之事件，亦 無 發生違反行銷推廣相關法規被裁罰之情事。
2024 年董事出席董事會議平均出席率為 95.83% ， 3 個功能性委員會召開會議共 8 次 。
2024 年 無 發生任何侵犯客戶隱私權或客戶資料遺失之事件。

第一章 邁向永續發展

1.1 永續發展組織

永續發展委員會

為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標，於 2022 年董事會通過設置永續發展委員會為本公司之功能性委員會。由總經理-陳元籓、副總經理-施俊男及全體獨立董事(李佳相、林澤森、曾怡靜、陳俊廷)為本公司第二屆「永續發展委員會」委員，總經理為召集人，本委員會為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

永續發展委員會職權	
1.	制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
2.	宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。
3.	企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
4.	其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

永續發展委員會運作情形

依重大性原則，本公司針對與營運相關的環境、社會及公司治理議題進行風險評估，積極推動落實風險管理機制。我們定期檢視並每年至少一次向董事會報告其運作情形，永續報告書撰編完成後，經永續發展委員會審核後呈報董事會審議，預計 8 月核准後發行，2024 年度主要運作情形如下：

項目	內容
溫室氣體盤查推動小組	於 2022 年成立，本年度持續推動本公司碳排放量的盤查與查證。
溫室氣體報告	2024 年 5 月 2 日向董事會報告完成「112 年溫室氣體報告書」，並經安侯建業聯合會計師事務所確信。

青鋼應用董事會以每季召開 1 次為原則，審查提報董事會事項，2024 年計召開 6 次董事會議(董事平均出席率為 95.83%)。經理部門視議案內容列席董事會備詢，使董事會與經理部門有充分之時間溝通。2024 年董事會報告及審議共 28 案，其中涉及政策、經濟、環境及社會議題計 6 案。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每季提上一季董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，於經理部門詳加說明，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。詳細溝通議案請參考 2024 年年報 21 頁。

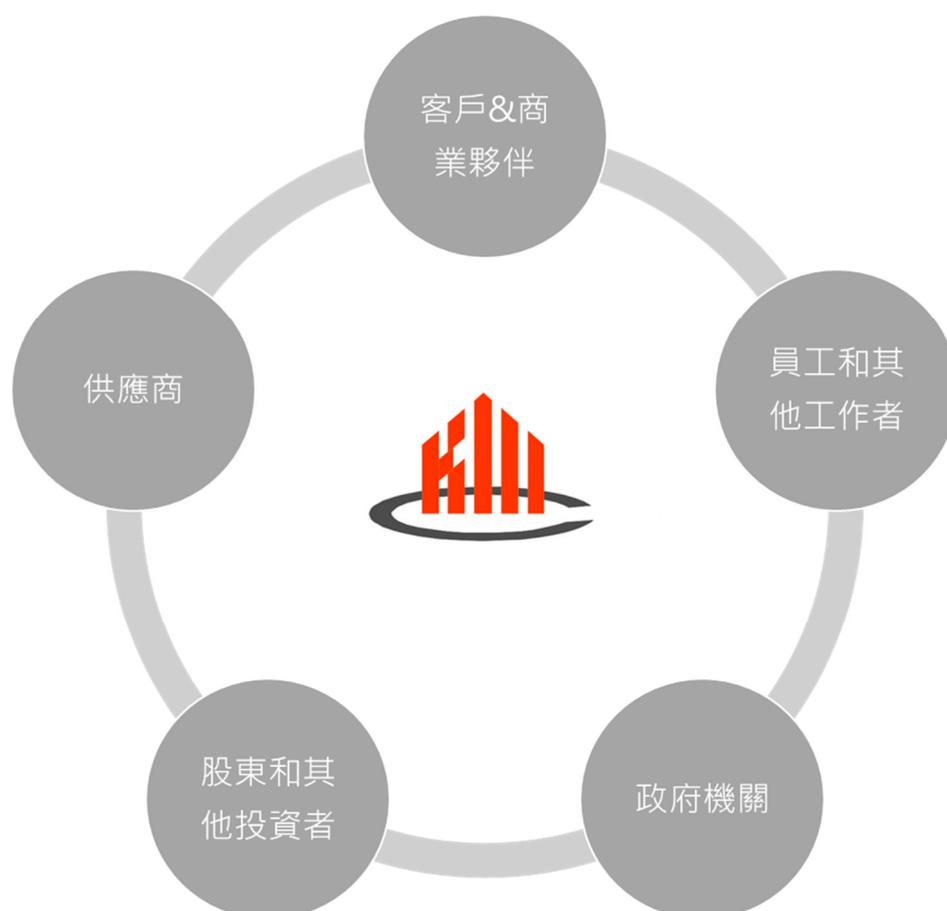
2024 年青鋼應用 ESG 討論議題

性質	重大事件數量	評估項目	說明
環境面	年度共計 1 件	氣候變遷、 環境衝擊及管理	1.因應全球暖化造成之氣候變遷，本公司以 2022 年為溫室氣體盤查基準年，推動節能減碳政策及目標。 目標：於 2024 年完成再生能源設備建置，且達年產 150 萬度電力。 2.本公司 2023 年溫室氣體盤查報告書。
社會面	年度共計 1 件	人才培育、 員工權益	不定期舉辦多元化教育訓練、定期舉辦勞資會議，鼓勵員工表達自我意見，建立良好雙向溝通管道。
經濟面	年度共計 4 件	供應商管理、 財務風險、 誠信經營、 利害關係人溝通	每半年針對主要原物料供應商進行品質、成本、交期、服務、管理的評鑑，以確各項皆能滿足廠內需求。密切關注金融市場變化適時提出因應方案，確保公司財務無虞。為落實誠信營本公司訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，要求全體員工須了解並遵守。為避免利害關係與本公司立場不同，本公司建立各種溝通管道積極溝通減少誤解，並設立利害關係人信箱即時回應各利害關係人關注之議題。

1.2 利害關係人溝通

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織/公民社會組織、工會、弱勢群體等，以及參考同業 2023 年報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出 5 大類的利害關係人，分別為員工和其他工作者、客戶&商業夥伴、政府機關、股東和其他投資者以及供應商。



利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
員工和其他工作者	員工是青鋼永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力，也是青鋼最重要的資產，透過員工個人專業展現，推動青鋼持續優化產品與服務。	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 市場地位 ● 勞雇關係 ● 勞/資關係 ● 職業安全衛生 ● 訓練與教育 ● 員工多元化與平等機會 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 強迫與強制勞動 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 勞資會議 ■ 職工福利委員會 ■ 員工健康檢查 ■ 員工意見/申訴信箱 ■ 部門會議/主管會議 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年至少 1 次 ■ 每年至少 2 次 ■ 每年 1 次 ■ 即時 ■ 每月 1 次 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年進行 13 次消防訓練、安全衛生教育訓練及各項專業訓練。 2. 2024 年舉行 1 次員工健康檢查。 3. 2024 年舉行 1 次勞資會議。 4. 2024 年舉行 2 次職工福利委員會會議。
客戶 & 商業夥伴	客戶喜歡我們的產品與服務，是業務發展的關鍵。深入了解現有客戶及開發新客戶的需求和偏好，讓客戶對公司品牌更有信任度及購買力	<ul style="list-style-type: none"> ● 物料 ● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 童工 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司網站設有會員及聯絡專區 ■ 公司社群網站 ■ 業務人員拜訪 ■ 客戶滿意度調查 ■ 參加國內外展覽 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 即時 ■ 即時 ■ 不定期 ■ 每年 1 次 ■ 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年進行 1 次客戶滿意度調查，77.8% 客戶覺得很優秀，22.2% 客戶覺得好。 2. 參加國內外大型展覽。 3. 業務人員平均每週拜訪客戶 1 次。 4. 社群平台不定期發布最新消息。 5. 業務單位即時回覆客客戶問題，有效解決客戶需求。
政府機關	青鋼為上櫃公司，應遵循政府及主管機關制定的政策與法規，而政府不僅是永續相關政策的制定者，更是推動企業邁向永續經營的重要推手。	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 稅務 ● 能源 ● 水與放流水 ● 排放 ● 廢棄物 ● 勞雇關係 ● 勞/資關係 ● 職業安全衛生 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司治理評鑑 ■ 公文往來 ■ 法規宣導 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年 1 次 ■ 不定期 ■ 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依循 ISO 9001 管理系統認證定期更新法規政策因應。 2. 2024 年進行 2 次法規宣導。 3. 2024 年參與政府機構舉辦勞、健保等相關議題講座共 1 次。 4. 2024 年無相關環保裁罰紀錄。 5. 2024 年無任何勞動相關裁罰記錄。
股東和其他投資者	我們必須確保股東和其他投資者的投資獲得合理回報，並積極履行企業永續經營、財務透	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 反貪腐 ● 反競爭行為 ● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 股東常會、法人說明會 ■ 發行財報、年報 ■ 公開資訊觀測站 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年 1 次 ■ 每季 1 次、每年 1 次(年報) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司網站利害關係人專區更新最新資訊。 2. 2024 年舉辦 1 次股東常會。

	明與社會責任的承諾，以加強股東對公司的信任，持續獲得資金來源。	<ul style="list-style-type: none"> ● 稅務 ● 客戶隱私 	■ 公司網站(投資人專區)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 即時 ■ 即時 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 2024/9/30 舉辦法說會 4. 2024 年發布 4 次財報 5. 2024 年依規定發布重大訊息於公開資訊觀測站 30 次。
供應商	我們的產品與服務鏈，仰賴眾多供應商穩定的支持，供應商會直接影響生產效率、品質與成本。我們需要與供應商建立長期良好合作關係，共同推動產業供應鏈的永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 採購實務 ● 供應商環境評估 ● 供應商社會評估 ● 職業安全衛生 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 供應商評鑑 ■ 供應商會議 ■ 採購會議 ■ e-mail ■ 電話專線 ■ 社群軟體 ■ 年度互動拜訪或洽談 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年 2 次 ■ 不定期 ■ 每月 1 次 ■ 即時 ■ 即時 ■ 即時 ■ 每年一次 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年每週進行 2 次採購人員拜會。 2. 2024 年供應商進行 2 次評鑑，無不合格之供應商。 3. 客戶與供應商皆有固定溝通窗口。

1.3 重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	青鋼應用相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則等，彙整出 37 個永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各單位同仁於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 9 項青鋼的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 9 項重大性永續議題歸納出 5 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

本公司鑑別出的 5 項重大主題分別為：「經濟績效」、「*職業安全衛生」、「顧客的健康與安全(產品安全)」、「*能源&排放&*氣候衝擊」和「勞雇關係&勞資關係&訓練與教育」。

重大主題鑑別結果

我們透過系統性、客觀性的重大議題鑑別流程，篩選出利害關係人關注程度較高，或是對公司永續經營影響程度較高的議題，作為永續報告書的揭露主幹。根據以上步驟分析，以說明 2024 年度青鋼應用關注的重大性議題，作為本報告書的內容依據，並呈現各重大主題相關績效與管理成果，以作為 2024 年永續經營規劃與實踐之策略目標。

青鋼應用重大主題排序			
1 經濟績效	2*職業安全衛生	3 顧客的健康與安全	4*能源
5 排放	6*氣候衝擊	7 勞雇關係	8 勞資關係
9 訓練與教育			
註：*代表 SASB 重大主題			

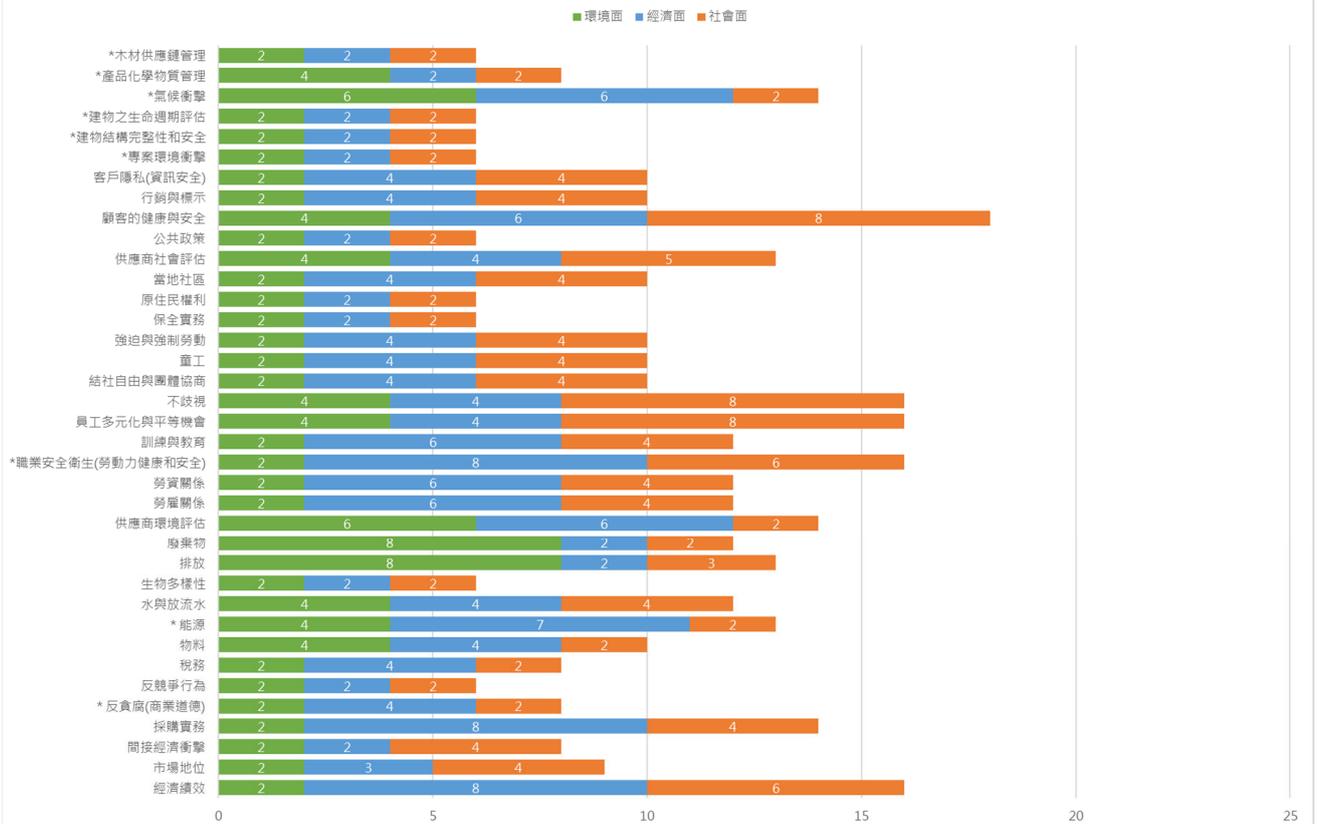
青鋼應用其他主題排序

10 採購實務	11 廢棄物	12 員工多元化與平等機會	13 不歧視
14 水與放流水	15 供應商環境評估	16 供應商社會評估	17 客戶隱私(資訊安全)
18 市場地位	19 物料	20 結社自由與團體協商	21 童工
22 強迫與強制勞動	23 當地社區	24 行銷與標示	25 間接經濟衝擊
26*反貪腐(商業道德)	27 稅務	28*產品化學物質管理	29 反競爭行為
30 生物多樣性	31 保全實務	32 原住民權利	33 公共政策
34*專案環境衝擊	35*建物結構完整性和安全	36*建物之生命週期評估	37*木材供應鏈管理

註：*代表 SASB 重大主題

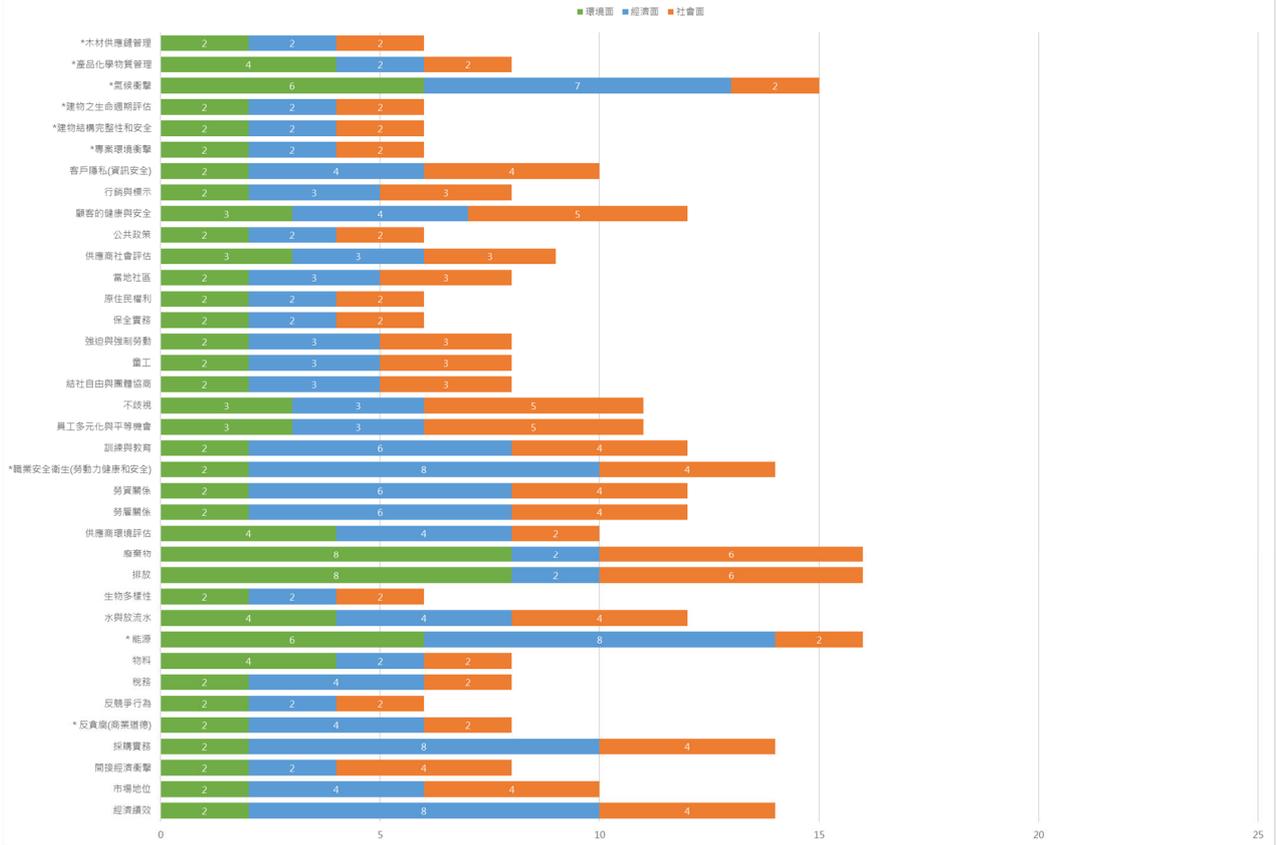
正面影響程度

青鋼應用材料股份有限公司重大主題之正面影響程度



負面衝擊程度

青鋼應用材料股份有限公司重大主題之負面衝擊程度



重大主題列表

重大主題名稱	永續準則 (議題)呼應	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
經濟績效	GRI 201 經濟績效	獲利穩定為公司永續發展之基礎，確保企業能持續投入創新、人才培育及社會責任，進而提升整體競爭力。唯有持續提升財務表現，我們才能在激烈的市場中保持競爭力。	<p>➢經濟面：持續獲利成長，為公司提供穩定資金，推動企業擴展與創新，並促進社會繁榮，創造更多就業機會。</p> <p>➢人/人權面：隨著公司穩定發展，員工能夠享有更穩定的工作與生活條件，提升員工滿意度，增強歸屬感與忠誠度。</p>	<p>➢正面：獲利成長能保障公司穩定發展，為提供更好福利，改善工作環境，提升員工生產力，並吸引優秀人才。</p> <p>➢負面：若經營績效不佳，會影響公司成長性，導致員工士氣低落、人才流失，進而影響企業營運。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司(造成) ●員工和其他工作者(直接相關) ●股東和其他投資者(促成) ●客戶&商業夥伴(促成) 	第二章 關於青銅
*職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	健康企業、職場、人力資本以及員工的健康人權保障是企業永續發展的關鍵，唯有安全的工作環境與健康的員工，才能為公司創造價值，因此我們將安全健康視為首要指標，期能提供友善安全職場環境。	<p>➢經濟面：可提升商譽，供應商清楚至本公司工程可得到安全防護。</p> <p>➢人/人權面：使員工可處在安全、衛生的環境作業，若職安未落實，可能導致商譽損失並觸犯法律。</p>	<p>➢正面：透過執行相關職安制度，提供安全健康的職場空間，促進員工身心健康並創建友善職場，降低工作環境對員工健康之影響。</p> <p>➢負面：如發生職業災害事故，將受到政府機關裁罰，也可能使員工無法安心工作有可能造成高流動率。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司(造成) ●員工和其他工作者(直接相關) ●股東和其他投資者(促成) ●供應商(直接相關) ●政府機關(促成) 	第五章 樂活職場
勞雇關係&勞資關係&訓練與教育	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞/資關係 GRI 404	員工是公司最重視之資產，打造成為幸福友善的職場是留住優秀人才的最佳方法，並協助同仁精進職務上必須	<p>➢經濟面：良好的勞資關係有助於提升員工生產力。員工訓練與教育可提升專業技能，促進企業創新，</p>	<p>➢正面：良好的溝通機制提升員工滿意度與忠誠度，減少離職率並吸引優秀人才，而持續的教育訓練則強化員工能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司(造成) ●員工和其他工作者(直接相關) ●股東和其他投資者(促成) ●政府機關(促成) 	第五章 樂活職場

	訓練與教育	的專業知識與技能，希望同仁能與公司共同成長。	並確保專業人才的穩定性。 ➤人/人權面：確保公平就業、職場多元與包容，保障員工權益與勞動條件，提供員工備感尊重的工作環境。	力，促進職涯發展，提升企業競爭力。 ➤負面：勞動力缺口日益擴大，產業的人才競爭更加激烈，恐無法及時招募人才，導致工作負荷過大。		
顧客的健康與安全	GRI 416 顧客健康與安全	因為公司產品均屬天花板或牆板類產品，因其可能在地震等情況下掉落或是傾倒的風險，對使用者造成危害。我們需嚴格遵循安全標準，並持續改進產品品質，進而增強企業競爭力。	➤經濟面：確保產品符合安規，企業能降低事故風險與法律訴訟，減少因產品問題造成的經濟損失，提升企業的獲利能力。 ➤人/人權面：確保產品安全可保障客戶的生命安全與健康，避免因產品的瑕疵而對客戶造成傷害。	➤正面：強化產品安全能增強顧客信任，提升品牌形象與忠誠度。因產品具有室內吸音或是隔音效果，可改善人類居住品質。 ➤負面：產品安全問題會造成消費者不滿以及不再信任，可能影響銷售及長期市場地位，並須面臨法律訴訟。	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司(造成) ●客戶&商業夥伴(直接相關) ●政府機關(促成) ●員工和其他工作者(促成) ●供應商(促成) 	第三章 永續供應鏈
能源&排放& 氣候衝擊	GRI 302 能源 GRI 305 排放	由於嚴峻的全球氣候變遷，溫室氣體排放已成為利害關係人關注焦點，青鋼應用材料充分意識到，能源排放對氣候變遷影響的重要性，如不進行法規管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰，將提高本公司的營運成本與降低產品之競爭力。	➤經濟面：降低碳排可降低產品碳足跡，增加本公司產品於市場的競爭力。但導入低碳投資，不管是汰換耗能設備或是導入循環經濟，都會增加營業費用支出。 ➤環境面：減少排放和能源使用，能降低環境污染、緩解全球暖化，並保護我們的生態系統，讓地球上的物種得以沿續。 ➤人/人權面：能源消耗與排放加劇全球暖化，導致極端	➤正面：透過能源優化與減排措施，企業能提升營運效率，降低能源成本，增強市場競爭力。並且能吸引關注環保的客戶與投資者，提升品牌形象。 ➤負面：極端氣候事件日益頻繁，冰川融化改變極地地形與生態，危及當地居民的居住與文化權。並造成農作物損毀及基礎設施破壞，進一步加劇人類生存困境。	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司(造成) ●股東與其他投資者(促成) ●員工(促成) ●供應商(促成) ●客戶&商業夥伴(促成) ●政府機關(促成) 	第四章 環境永續

			氣候事件頻發，威脅生存環境。空氣汙染會引發呼吸道和心血管疾病等健康問題，對人類健康造成危害。			
<p>主要影響對象說明：</p> <p>1.造成：組織因其自身的活動導致衝擊。</p> <p>2.促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。</p> <p>3.直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。</p>						

第二章 關於青鋼

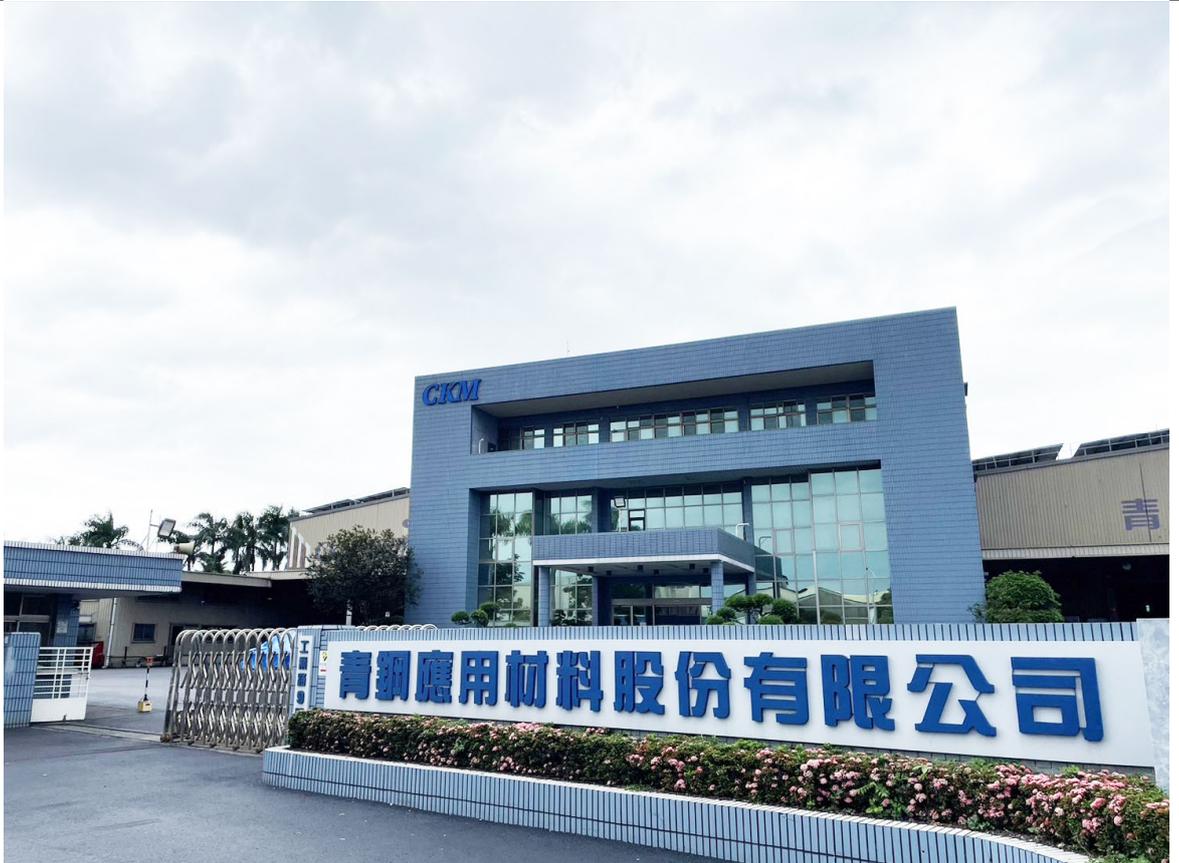
重大主題

重大主題：經濟績效	
本主題重大原因	獲利穩定為公司永續發展之基礎，確保企業能持續投入創新、人才培育及社會責任，進而提升整體競爭力。唯有持續提升財務表現，我們才能在激烈的市場中保持競爭力。
影響與衝擊	獲利成長能促進企業穩定與創新，提升員工福祉與生產力，但若經營不善，則可能導致士氣低落與營運困難。 ●：公司穩定發展 ▲：人才、投資者流失 ●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊
政策	持續改善產品製程以提高產品品質，投入開發新產品與新運用，強化競爭力，致力為股東創造價值，善盡企業社會責任。
策略	1. 公司高層經營主管每月召開經營管理會議，檢討經營績效。 2. 每月召開產銷會議，提升生產效率，如期交貨。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none">短期目標： 強化營運效率，優化內部流程與成本管理，穩定既有客戶關係，並維持獲利基礎。中長期目標： 拓展新市場與產品線，提升品牌價值與市場占有率。長期目標： 建立永續發展的經營模式，並持續創造股東、員工與社會多方價值。
管理評量機制	公司定期召開董事會議，向董事報告營運績效，並於每季公告財報，確保資訊透明，強化公司治理與利害關係人信任。
績效與調整	2024 年稅後淨利為新台幣 246,075 仟元，EPS 為新台幣 3.01 元。

2.1 組織概況

關於青鋼

青鋼成立於 1982 年，是台灣第一家自動生產和唯一上市櫃的金屬建材公司，通過開發各種金屬材料來改善建築材料、居住安全和環境。本公司基於國際法規和建築材料的未來趨勢，致力於金屬材料產品，如天花板懸掛系統，隔斷框架系統和金屬天花板，廣泛應用，包括政府大樓，醫院，學校，百貨商店，酒店，工廠，公共建築，住宅建築和商業建築贏得了業界的認可。

公司基本資料			
公司名稱	青鋼應用材料股份有限公司		
市場別	上櫃	股票代號	8930
產業別	上櫃鋼鐵工業		
創立時間	1982年8月6日		
總部位置	台南市官田區二鎮里工業路九號		
其他營運據點	樹谷廠(台南市新市區豐華里5鄰看西路18號) 台北營業所(新北市新莊區中央路299號18F)		
實收資本額	818,094,060元	員工人數	118人
公司外觀			



持股結構表

截止日期：2025 年 4 月 1 日

股東	持有股數	持股比例(%)
其他法人	22,054,508	26.96
個人	54,176,161	66.22
外國機構及外人	5,578,737	6.82

公司沿革

年度	概況
1982	設立青鋼金屬建材股份有限公司，設址台南市安平工業區，主要產品為天花板輕鋼架，資本額新台幣 200 萬元。
1985	開發卡麗板、立體天花等新產品，辦理現金增資，資本額提升至新台幣 500 萬元。
1988	投入隔間建材生產，購買官田工業區用地 (12,000 平方公尺)。
1990	總公司與工廠遷至官田工業區。
1991	二期廠房擴建完成，引進自動化設備，進入量產，現金增資至新台幣 5,000 萬元。
1992	導入 CIS，創立品牌「CKM」行銷國內外，資本額增至新台幣 6,000 萬元。
1994	第三期廠房完成，新增卡麗金屬天花板、暗架天花等產品。
2000	12 月 6 日正式掛牌上櫃。
2004	上海子公司正式投產。
2012	購買台南樹谷園區用地 (40,000 平方公尺)。
2013	研發 SoundMicro 微孔吸音板，獲國家發明銀牌獎。
2015	獲台北國際建材展優良參展企業形象獎。
2016	轉售上海子公司股權予中國北新集團，加強策略合作。
2017	公司更名為青鋼應用材料股份有限公司。
2021	董事改選，新任董事長陳元籐上任；樹谷園區廠房竣工。

核心能力

青鋼擁有專業的研發與設計團隊，針對國內外建築法規及市場趨勢研究開發新產品，以嚴密的測試流程及優於規範的檢測標準，為客戶把關建材品質。

研發能力	設計能力
<ul style="list-style-type: none">• 環保材料之研發與使用，減緩地球氣候變化。• 提高品質與良率之製程研究與創新。• 產品精度之成型技術研發，提升建築工藝品質。• 符合市場趨勢之產品研發，擴展建築應用範疇。• 產品性能的研發與實驗，追求產品性能最佳組合。	<ul style="list-style-type: none">• 以豐富生產經驗為基礎的設備設計及設備改善能力。• 符合國家規範及國際規範之產品設計能力。• 運用模組化建材實現空間藝術的設計能力。• 利用電腦輔助設計(CAD)及電腦輔助工程分析(CAE)提升設計生產力。• 運用環保材料改善噪音源及廠址噪音的設計能力。

技術及研發概況

本公司基於建材需有環保、美觀與安全的要求下致力於發展相關高性能產品，目前本公司研究開發的主軸如下：

1.	新型暗架骨架開發。
2.	開發幾何式吸音體。

本公司近年來持續針對既有產品進行改良，不斷朝向防火、防震、防噪音及美觀的金屬建材訴求邁進，陸續推出更為輕薄、耐震力更佳且更美觀的產品，其中 UT 及 FUT 系列輕鋼架採用雙面烤漆之設計，大幅增加輕鋼架之美觀性。

此外，本公司於吸音金屬板領域取得重大突破，開發出超微孔金屬板產品。有鑑於噪音對人體的危害，對生活品質的影響，自 2001 年起便配合國科會產業提昇計劃與成功大學音響實驗室，進行沖孔板之吸音研究，進而成功開發出寬頻的超微孔金屬吸音板(SoundMicro)，孔徑達 0.08mm 以下，遠小於目前各國開發之 0.5mm 水準，其吸音率更達 NRC 0.85，並符合中華民國高效能綠建材 α_w 值 0.8 的要求。超微孔金屬吸音板特色為不需填充任何吸音材料，其本身即是質輕、無毒、防火、抗鹽分、防水氣、吸音率高、壽命長及顏色多變化，且易於切割安裝之吸音建材，產品於 2013 年獲頒國家發明創作銀牌獎殊榮，未來本公司亦會持續研發各項相關領域之應用。

營業項目及產銷產品

青鋼屬於鋼鐵業，主要處於產業價值鏈的中游，負責建材產品的生產與銷售。本公司之營業範圍如下：

A.以防火、抗震、抗風壓及吸音高性能室內裝修建材之研發、生產、買賣。

B.目前之商品項目計有三大系列產品：

■ 輕鋼架系列：各式天花板輕鋼架、暗架天花以及隔間骨架。

■ 金屬天花板系列：長條鋁板、流明天花、塊狀造型金屬天花及微孔吸音板等。

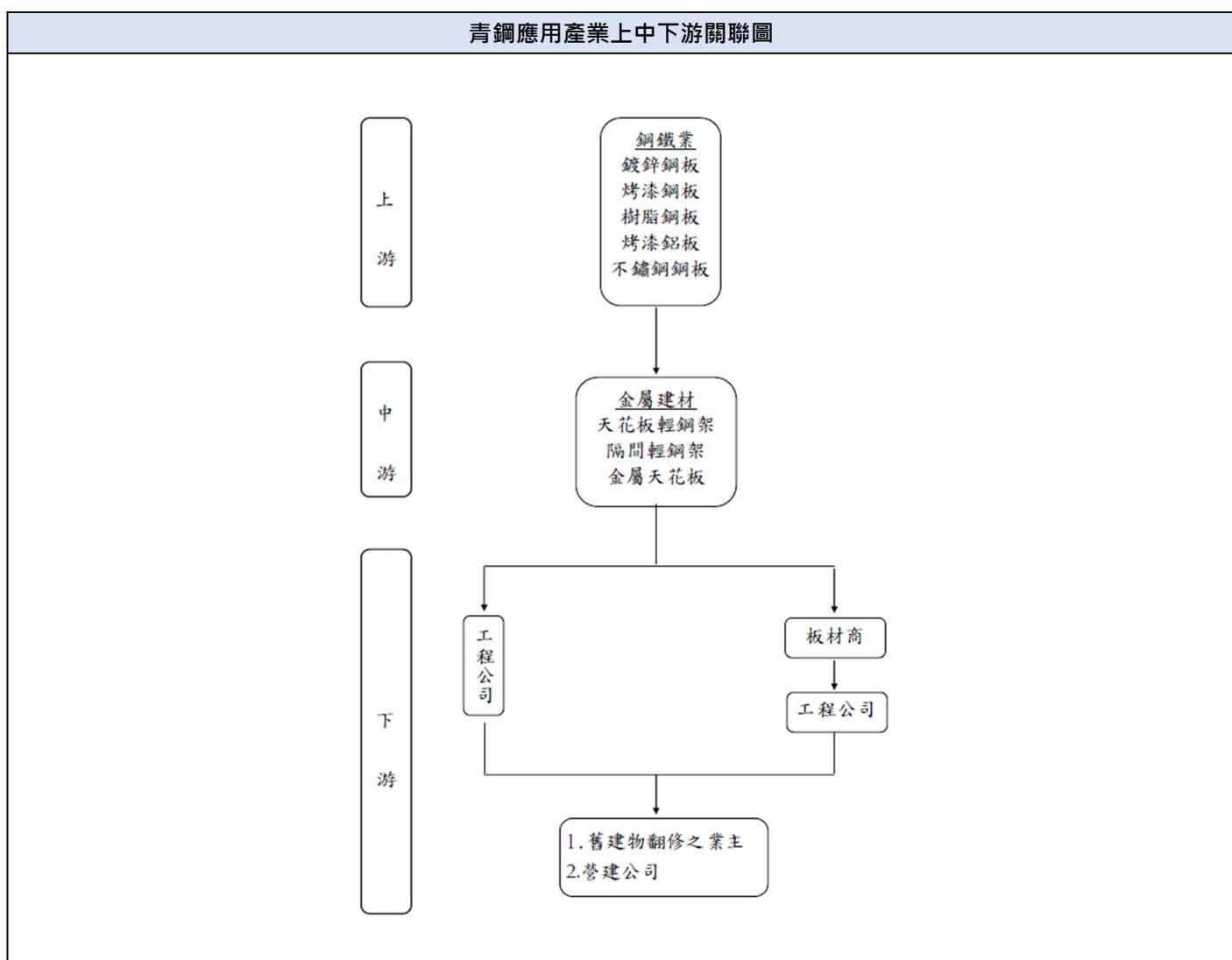
目前，公司產品銷售至台灣、義大利、羅馬尼亞、希臘、烏克蘭、杜拜、印度、新加坡、泰國、秘魯、香港、土耳其、南非及荷蘭等地，主要客戶涵蓋鋼鐵業及建築業，並持續透過穩定的供應鏈與國際市場拓展，深化產業競爭力。從內銷到外銷；從台灣到全球；從自動化生產到機械設計製造，既

有策略企圖心建立企業未來的發展方向，更有時代的使命感，穩健的踏出每一個步伐，促使產業晉級，產品升級，邁向全球第一。2024 年本公司所生產之產品共計 8,134,723 平方公尺，詳細銷售項目及金額如下表所示：

公司產品或服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售金額	銷售單位
輕鋼架系列	台灣、亞洲、歐洲、	工程商、板材商、貿易商	998,849	新台幣仟元
金屬天花板系列	美洲、非洲		240,923	
其他	台灣		301,978	

產業上、中、下游之關聯性

本公司目前主要產品可分為輕鋼架及金屬天花板兩大系列，生產方式係將鍍鋅鋼板、烤漆鋼板等原料視實際需要尺寸，委由分條廠分條後，再經本廠輥壓成型及沖壓加工等過程而完成生產。茲將該產業上、中、下游之關聯性圖示如下：



產品發展趨勢

產品類別	市場現況與趨勢	公司對應策略/優勢
T-BAR 天花板類	國內外市場趨於成熟；開發中國家市場競爭激烈（特別是中國大陸廠商加入後）。	<ul style="list-style-type: none"> • 開發特殊造型 T-BAR、抗震 T-BAR。 • 針對已開發國家市場開發符合法規的各種承載產品。
隔間	市場需求聚焦於防火、質輕、隔音效果；台灣濕式隔間牆工法逐年增加。	<ul style="list-style-type: none"> • 隔間產品針對防火、輕質、隔音方向設計。 • 因乾式隔間牆工法使用較少鋼架，需持續調整產品策略以維持競爭力。
暗架系統	主要應用於商業與公共空間；特色為可仿木結構造型設計，防火功能佳。	<ul style="list-style-type: none"> • 板材與骨架皆使用防火建材，安全性佳。 • 可靈活設計仿木結構，提升空間設計自由度及美觀性。
金屬天花板	發展趨勢偏向特殊造型、可回收的環保材料；兼具防火與吸音功能。	<ul style="list-style-type: none"> • 產品符合環保、防火與吸音趨勢。 • 專利微孔吸音板吸音效果佳，並可用於室外空間，具高度發展潛力。

公協學會參與

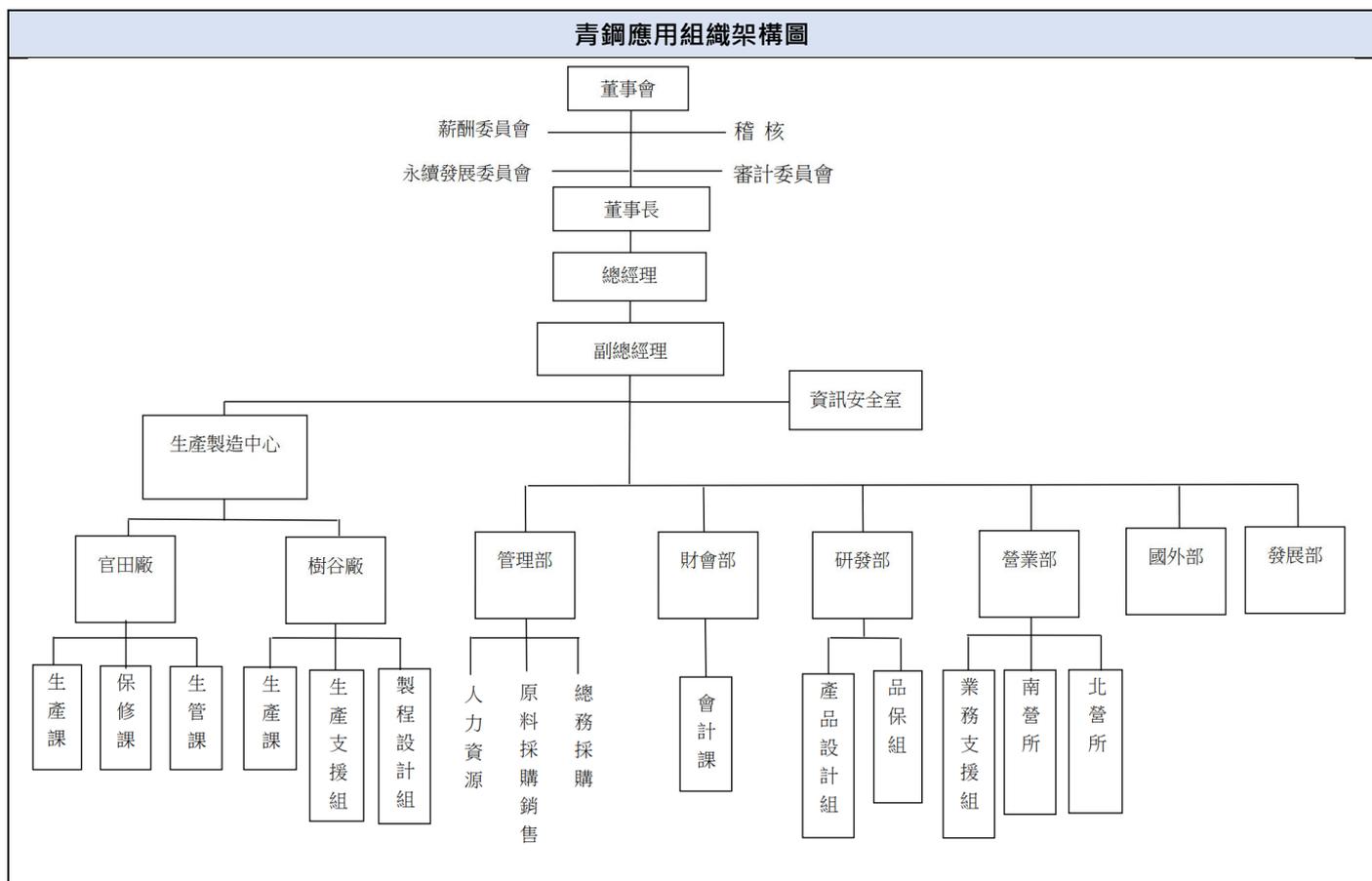
青鋼藉由參與產業公協會組織活動，與同業在交流中透過相關活動，獲得不同角度的分析見解，促進公司的創新和永續發展並獲得合作契機，提升在業界的影響與競爭力。本公司 2024 年所參與的公協會如下所示：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
建築美學文化經濟協會	協會會員

2.2 董事會運作

公司組織架構

青鋼董事會作為公司最高治理單位，遵循法令規範訂定「公司治理守則」，健全治理制度的基礎，除明確的分層管理部門與職掌外，亦依法成立功能性委員會，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會，確保董事會有效運作，以強化公司的內部監督和管理機制，從而針對保障股東權益、提升董事會職能、保障利害關係人權益、增進資訊透明度等相關規範，為本公司在永續經營成長上的重要基石。



董事會成員與多元化

本公司董事組成依據公司章程第十八條規定，設董事五至九人，其中獨立董事不得少於三人，且應占董事席次三分之一以上，實際應選人數由董事會視公司治理需求與營運規模決議定之。董事選舉依公司法第一百九十二條之一規範，採候選人提名制度，董事候選人名單經適當程序確認後，提交股東會進行選任，以確保董事會成員之適格性與多元性。所有董事任期均為三年，期滿後得連選連任，以維持公司治理之穩定性與延續性。獨立董事之專業資格、持股比例、兼職限制、提名與選任程序及其他應遵行事項，皆嚴格遵循公司法及證券主管機關相關法令規定，以確保獨立董事能夠發揮專業職能，並維持決策的公正性與獨立性。此外，全體董事持有本公司記名股票之股份總數，亦悉數依主管機關所頒布之「公開發行公司董事監察人股權成數及查核實施規則」辦理，以符合法規要求，維護股東權益，並提升公司治理品質。

董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選)就 任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其 他公司職務	專業知識與技能								專業背景					
							營運 判斷	會計 及財 務分 析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場 觀	領導 能力	決策 能力	財 務	產 業 經 驗	法 律	建 築	社 會 與 公 共 事 務	
董事長	陳元籐	男	50歲 以上	2000/06/17	雪梨技術學院市場行銷系 青鋼應用材料(股)公司 副總經理、總經理	本公司 總經理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
董事	施俊男	男	50歲 以上	2018/06/13	國立中山大學財務管理博士班 慶豐銀行襄理、青鋼應用材料 (股)公司協理、副總經理	本公司 副總經理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
董事	陳秋芬	女	50歲 以上	2018/06/13	長榮女中 青鋼應用材料(股)公司 經理、特別助理	本公司 特別助理	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
董事	游舒婷	女	30~50 歲	2021/07/21	國立陽明大學生物技術暨檢驗 學系研究所碩士 社團法人高雄市榮恩基督教醫療 傳道會常務理事 榮恩醫療傳道會志願服務隊督導	榮恩基督教醫療傳 道會常務理事				✓										✓
獨立 董事	林澤森	男	50歲 以上	2015/06/17	國立成功大學建築系碩士 林澤森建築師事務所負責人	林澤森建築師事務 所負責人					✓	✓							✓	

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選)就 任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其 其他公司職務	專業知識與技能							專業背景										
							營運 判斷	會計 及財 務分 析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場 觀	領導 能力	決策 能力	財 務	產 業 經 驗	法 律	建 築	社 會 與 公 共 事 務					
獨立 董事	李佳相	男	50 歲 以上	2018/06/13	國立成功大學會計系 安侯建業、安永聯合會計師事務所 經理、敬業聯合會計師事務所 擔任台南所負責人	精湛光學科技(股) 公司獨立董事、萬 國通路股份有限公 司獨立董事、榮田 精機(股)公司獨立 董事、惠合再生醫 學生技(股)公司監 察人		✓									✓	✓						
獨立 董事	曾怡靜	女	30~50 歲	2018/06/13	台灣大學法律系 英國倫敦大學法學碩士 大業國際法律事務所律師 台南律師公會理事	大業國際法律事務 所合夥律師																✓		
獨立 董事	陳俊廷	男	50 歲 以上	2023/05/31	淡江大學建築系 曾永信建築師事務所副所長 陳俊廷建築師事務所主持建築師	陳俊廷建築師事務 所主持建築師																	✓	

備註：

1. 董事會成員 30~50 歲 2 位，50 歲以上 6 位。

2. 本公司於 2024 年 5 月 30 日進行第十五屆董事成員選任，其成員與第十四屆相同，任期為 2024/05/30-2027/05/29。

董事運作情形

青鋼於 2024 年度召開 6 次董事會(A)，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	實際列席(%) 【 B/A 】
董事長	陳元籐	6	100
董事	施俊男	6	100
董事	陳秋芬	5	83.33
董事	游舒婷	6	100
獨立董事	林澤森	6	100
獨立董事	李佳相	6	100
獨立董事	曾怡靜	6	100
獨立董事	陳俊廷	6	100

董事獨立性與利益迴避

青鋼應用之董事長與總經理為同一人，係基於提升公司決策效率與經營效能之考量，並有助於董事會內部之溝通與協調。此外，配合法令要求，本公司已增設一名獨立董事，且董事會中未有過半數董事兼任員工或經理人之情形。

本公司董事會組成共計 8 席董事，採候選人提名制選任，其中包括 4 席獨立董事 (50.0%) 與 4 席非獨立董事 (50.0%)。其中 3 席董事具員工或經理人身份 (佔 37.5% ，未逾半數)，另有 2 席董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係 (佔 25% ，亦未逾半數)。為落實公司治理及誠信經營，本公司經董事會通過實施《誠信經營守則》與《道德行為守則》，並訂定檢舉與申訴辦法。依據《道德行為守則》規定，本公司人員不得因其職務而使本人、配偶、父母、子女或二親等以內之親屬獲得不當利益。不得從事之行為包括：

1.	透過使用公司財產、資訊或職務之便圖利個人。
2.	與公司競爭 (惟經董事會或股東會解除競業禁止者不在此限)。

為確保公司決策之公正性與透明度，對於列席董事會之董事、獨立董事、管理人員或其他利害關係人，如對會議議案有涉及本人或代表法人之利害關係，應主動說明其內容，並於可能損害公司利益時，依法迴避討論與表決，且不得代理其他董事進行表決；董事間亦應自律，不得相互支援。本公司董事會強調獨立運作與透明治理，董事及獨立董事皆為獨立個體，並依職權行使監督責任。4 席獨立董事依循相關法令，搭配審計委員會之職權，落實對內部控制有效性之監督、簽證會計師之選任及獨立性審核，並確認財務報表編製之妥適性，符合證券交易法第 26 條之 3 第三項及第四項之規定。

於 2024 年 3 月 6 日 (113 年)，本公司董事會決議通過 112 年度員工酬勞及董事酬勞分派案。因本案涉及董事兼任員工之酬勞分配，具有員工身分之董事 (陳元籐、施俊男、陳秋芬) 依法需利益迴避，未參與討論與表決。經代理主席徵詢其餘出席董事，無異議通過本案。

審計委員會

青鋼依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」，於 2018 年 06 月 22 日股東會後設置審計委員會，本委員會之職權事項如下：

1.	依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2.	內部控制制度有效性之考核。
3.	依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務為之處理程序。
4.	涉及董事自身利害關係之事項。
5.	重大之資產或衍生性商品交易。
6.	重大之資金貸與、背書或提供保證。
7.	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8.	簽證會計師之委任、解任或報酬。
9.	財務、會計或內部稽核主管之任免。
10.	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
11.	營業報告書及盈餘分派或虧損撥補之議案。
12.	其他公司或主管機關規定之重大事項。

本公司之審計委員會目前由 4 位獨立董事共同組成，李佳相獨立董事擔任主要召集人，每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。

2024 年，本公司審計委員會共計召開 5 場會議，獨立董事平均總出席率 100%，出席情形如下：

審計委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	李佳相	5	0	100
委員	林澤森	5	0	100
委員	曾怡靜	5	0	100
委員	陳俊廷	5	0	100

備註：

- 1.本屆審計委員會任期自 2024 年 5 月 30 日至 2027 年 5 月 29 日，成員與前一屆相同，故出席次數合併計算。
- 2.獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於 2024 年報第 25 頁中揭露。

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據「證券交易法」及「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」，於 2011 年 12 月 30 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於民國 2011 年 12 月 30 日正式設立「薪資報酬委員會」。本公司之薪酬委員會目前由 4 位獨立董事共同組成，李佳相獨立董事擔任主要召集人，每年至少召開二次會議，並得視需要隨時召開會議。本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

項目	內容
1	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。
2	定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
3	董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
4	不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
5	針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

備註：所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

2024 年薪酬委員會開會共 2 次，平均總出席率 100%，出席情形如下：

審計委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	李佳相	2	0	100
委員	林澤森	2	0	100
委員	曾怡靜	2	0	100
委員	陳俊廷	2	0	100

備註：

- 1.本屆薪酬委員會任期自 2024 年 8 月 7 日至 2027 年 5 月 29 日，成員與前一屆相同，故出席次數合併計算。
- 2.獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於 2024 年報第 36 頁中揭露。

薪資結構

本公司董事酬金，係依據本公司章程第 29 條規定，本公司應以當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益，於預先保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額，應提撥不高於百分之二為董事酬勞，由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

董事因公司融資需求，擔任連帶背書保證人，應以擔保借款千分之一計算，給予擔保費用。個別董事應分配之酬勞金額，依照營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準議定，送請薪資報酬委員會審議通過後，提請董事會決議定之，並授權董事長訂定發放日及其相關事宜，其分配原則依下列定辦理：

- 1.依照營運參與程度、貢獻之價值等給予不同權數，計算可分配之酬勞。

2. 酬勞之計算：董事個人分配酬勞金額 = (年度可分配董事酬勞總金額) × (個人權數) / (總權數) 。

審議流程

董事會討論薪資報酬委員會之建議時，應綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項。董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中依前項綜合考量及具體說明通過之薪資報酬有無優於薪資報酬委員會之建議。

風險連結

為使本公司經理人之薪資水準能在合理、公平及激勵之原則下運作，本公司訂有「經理人薪資報酬給付辦法」，經理人之薪資報酬包括現金報酬、認股權、庫藏股、限制型股票及現金增資認股等。各部門應於前一年度終了前，依據公司新一年度營運計畫，擬定各部門之業務預算，並呈報總經理核定後實施，於各季度終了後依據目標達成情形作為核發績效獎金之參考依據。

薪酬與 ESG 績效的關聯

本公司總經理及副總經理之薪酬為包含固定項目如：本薪、年節獎金及福利，和變動項目如：獎金、酬勞(現金/股票)及認股權的綜合，並以變動項目為主。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則；變動項目則綜合考量公司及其個人經營績效發放之，公司及其個人經營績效越好，變動項目與固定項目之比例越高。變動項目之評核指標如下，各項目標及其權重，係於年初依內、外經營環境並綜合考量未來風險之因素訂定。年中及年末評核目標達成情況並依此目標達成率擬議變動獎金金額，並由薪資報酬委員會及董事會核定獎酬金額。經營績效越好，變動項目佔整體薪酬之比例越高。

財務指標(80%)	包含營業額、利潤、成長率。
非財務指標(20%)	包含組織/內部流程(如品質管理)、人員成長/發展(如人才留任及培育發展)。

董事進修

為提升公司治理效能並強化董事會成員對永續發展議題之理解與應對能力，青鋼應用為確保董事及獨立董事具備適當之專業知識與技能，能有效履行職責、強化決策品質，於 2024 年安排全體董事及獨立董事參與由台灣投資人關係協會舉辦之專業課程，內容涵蓋「碳交所助力及展望與數據為本精準減碳」及「永續報告書編製實務分享」兩大主題，合計每位董事完成 6 小時進修時數。期望能藉由進修，強化治理單位之專業知識，確保董事會具備因應永續發展挑戰之能力，提高公司治理品質。

治理單位的群體智識					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	總時數
董事長	陳元籐	2024/6/19	台灣投資人關係協會	1. 碳交所助力及展望&數據為本精準減碳·驅動營運管理再升級。 2. 永續報告書編製實務分享。	6
董事	施俊男				6
	陳秋芬				6
	游舒婷				6
獨立董事	林澤森				6
	李佳相				6
	曾怡靜				6
	陳俊廷				6

董事會績效評估

本公司董事會績效評估程序每年依照既定流程執行。首先，確定當年度受評估的單位、期間及範圍，通常涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。接著確立評估方式，包括董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會自評。評估執行單位負責收集董事會活動資料，並發放各類自評問卷，如董事會績效評估問卷、董事成員績效評估問卷及功能性委員會績效評估問卷。資料整理後，依據評估指標進行評分，形成評估結果報告，並送交董事會檢討與改進。2024年董事會及功能性委員會評估結果於2025年3月6日向董事會報告。

2024年董事會績效評鑑結果顯示為優，董事會運作情形尚可，將根據本次董事會的評鑑結果持續強化，以提升公司治理成效。

董事會評鑑執行情形					
評估周期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	綜合評估
每年一次	2024年01月01日 至 2024年12月31日	董事會 績效評估	公司內部單位 評估	<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 提升董事會決策品質 ● 董事會組成與結構 ● 董事之選任及持續進修 ● 內部控制 	優
每年一次	2024年01月01日 至 2024年12月31日	董事成員 績效評估	董事成員 自評	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司目標與任務之掌握 ● 董事職責認知 ● 對公司營運之參與程度 ● 內部關係經營與溝通 ● 董事之專業及持續進修 ● 內部控制 	優

功能性委員會評鑑執行情形					
評估周期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	綜合評估
每年一次	2024年01月01日 至 2024年12月31日	審計委員會 績效評估	公司內部單位 評估	<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 提升功能性委員會決策品質 ● 功能性委員會組成及成員選任 ● 內部控制 	優
每年一次	2024年01月01日 至 2024年12月31日	薪資報酬委員會 績效評估	公司內部單位 評估	<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 提升功能性委員會決策品質 ● 功能性委員會組成及成員選任 ● 內部控制 	優
每年一次	2024年01月01日 至 2024年12月31日	永續發展委員會 績效評估	公司內部單位 評估	<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 提升功能性委員會決策品質 ● 功能性委員會組成及成員選任 ● 內部控制 	中等

2.3 經濟績效

財務表現

為落實資訊透明化與善盡企業社會責任，本公司透過官網定期揭露財務報告及年報資訊，提供投資人及利害關係人查詢與參考，確保相關資訊公開、即時且正確。依據相關法令規定及證券市場要求，本公司建置完善的公開資訊申報制度，指定專責人員負責資訊之蒐集與揭露，並設置發言人制度，強化資訊正確性與一致性，以保障股東權益並促進與利害關係人之溝通。

青鋼於 2024 年全年營業收入為新台幣 1,541,750 仟元，較前一年增加約 0.96%，未來我們將持續強化財務透明度與資訊揭露品質，善盡企業責任，回應利害關係人之期待。

青鋼應用近三年經營績效一覽			
項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	1,311,429	1,527,063	1,541,750
營業成本 (仟元)	998,385	1,077,078	1,135,108
營業毛利 (仟元)	313,044	449,985	406,642
營業損益 (仟元)	172,280	300,439	253,020
營業外收入及支出 (仟元)	46,478	21,011	54,710
稅前淨利 (仟元)	218,758	321,450	307,730
本期稅後淨利 (仟元)	173,600	255,385	246,075
本期綜合損益總額 (仟元)	172,996	251,533	248,834
每股盈餘 (元)	2.13	3.12	3.01
股利 (仟元)	65,448	81,809	204,524
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	126,032	147,435	157,884
支付出資人款項 (仟元)	74,758	90,158	211,084
支付政府的款項 (仟元)	63,764	87,801	83,725
社區投資 (仟元)	350	137	43

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。

※產生的直接經濟價值:收入

※分配的經濟價值:營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資

市場及產銷概況

青鋼應用成立至今已 40 餘年，一直秉持著誠信、關懷、穩健、創新的經營理念，為國內第一大輕鋼架生產廠商，生產品質為同業之冠，各系列產品廣為工程公司、業主所採用。產品行銷海內外，為國內少數能與世界一流輕鋼架供應商媲美的廠商。近年來本公司積極引進國外自動化生產設備，以及不斷地研究提升自動化生產技術，堅持朝國際化路線而全力以赴，並在全體成員一致戮力下，產品品質普獲大眾肯定，公司獲利穩定。

主要商品之銷售地區			
銷售區域	年度	2023 年	2024 年
		比重(%)	比重(%)
國內		92.54	94.29
其他		7.46	5.71
銷售淨額		100	100

市場佔有率

國內生產輕鋼架廠商約十家（除青鋼外，均為小型工廠），青鋼為此產業的領導廠商，市佔率為 30~40%，近年青鋼致力產品升級及自動化，尤其是購置樹谷園區 1 萬 2 千坪，著力於擴廠致力生產研發金屬天花產品，品質、產能拉大同業距離。

未來研發計畫及費用

本公司基於建材需有環保、美觀與安全的要求下致力於發展相關高性能產品目前本公司研究開發的主軸如下，未來一年預計投入研發費用為 18,327 仟元。

1.	新型暗架骨架開發。
2.	開發幾何式吸音體。

稅務管理

青鋼應用秉持誠信經營與合法納稅的原則，依據台灣現行稅務法令辦理各項稅務申報與繳納作業，稅務管理由財會負責統籌執行，確保相關作業符合政府法令規範，並配合稅務機關之查核與輔導，落實企業依法納稅之責任。本公司每年度依期完成各項稅賦申報及繳納工作，包括營業稅、營所稅及其他相關稅負，展現對於政府稅收政策之支持，並積極配合法令變革進行內部調整與管理。透過完善的內部控制機制與稅務合規流程，確保稅務資訊之正確性與透明度，降低因違規所帶來的財務與信譽風險。

此外，我們於 2024 年榮獲政府選列為「使用統一發票績優營業人」，顯示本公司於稅務管理制度之完善與誠信經營獲得肯定。未來亦將持續強化稅務管理效能，善盡企業納稅義務，支持國家建設，實踐對社會的正面影響。更多相關財務與稅務資訊，請參閱以下網址：

青鋼應用相關網站之網址		
年報/財報網址	https://www.ckm.com.tw/zh-hant/investment.php	

政府財務補助

2024 年青鋼配合政府推動相關政策，獲得勞動部提供之臨場健康服務補助，共計新台幣 131,420 元。用於強化職場健康服務措施，提升員工健康品質，體現我們對於職場安全與員工福祉的重視。未來我們將持續善用政府資源，實現永續經營之目標。

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額 (元)
臨場健康服務補助	勞動部	131,420
總計		131,420
備註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。		

2.4 誠信經營

誠信經營

青鋼應用為建立誠信經營之企業文化並健全發展，以建立良好商業運作之模式，訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「檢舉與申訴辦法」及「防範內線交易管理程序」，為健全管理機制，由財會單位負責誠信政策及防範方案之制訂與執行監督，適用對象包括本公司及子公司之董事、經理人、全體員工、受任人與具有實質控制能力者，並於官網揭露。公司嚴格遵守公司法、證券交易法等相關法規，杜絕不誠信行為。所有人員不得直接或間接從事包括但不限於下列行為：

誠信經營原則
提供或收受不正當利益（例如行賄、回扣）
非法政治獻金或假借捐贈名義行賄
提供或接受不合理之款待、禮品或其他利益
洩漏商業機密與侵犯智慧財產權
從事不公平競爭或損害利害關係人之行為

公司人員在執行職務時應秉持誠實、公平原則，並遵守下列準則：

道德行為準則
避免利益衝突及濫用職務機會圖利自身或親屬
公平對待供應商、客戶與競爭對手
保護公司資產與資訊，避免濫用或洩密
不得利用未公開資訊進行內線交易
禁止與公司進行未經授權之競業行為

本公司已建立完善的內部控制與會計制度，特別針對可能涉及不誠信行為的業務進行風險管理與監督，並由內部稽核單位定期查核，必要時也會委託第三方專業單位協助查驗，以確保制度有效執行與持續改善。為強化誠信文化，公司由董事長及高階主管親自帶頭宣導，並定期為董事、經理人與全體員工舉辦誠信經營與道德行為相關的教育訓練，使全體同仁更加理解與落實誠信政策的重要性。

誠信經營執行概況

公司持續透過經營管理、部門、產銷等會議宣導誠信政策，提升全員意識；新進人員報到時亦須簽署「員工保密暨智慧財產權保護同意書」，2024年新進員工共3人簽署，強化誠信與守法觀念。透過教育訓練與制度落實，以強化員工誠信意識與內部控制，營造誠信經營的企業文化，確保組織長期穩健發展。有關2024年誠信經營執行情形，已於2024年11月6日向董事會報告，教育訓練時數共計50小時。

青鋼 2024 年誠信經營教育訓練					
課程主題	類別	訓練年月	參加人次(A)	課程時數(B)	總人時(A×B)
永續報告書的價值與意義	內部	2024/09	11	2	22
企業與利害關係人溝通	內部	2024/09	11	2	22
供應商品質稽核與管理	外部	2024/10	1	6	6
合計			23	10	50

舉報機制與處理程序

為落實誠信經營與道德行為，本公司依據《道德行為準則》及《誠信經營守則》訂定檢舉與申訴辦法，建立內外部檢舉機制與處理制度，積極防範不誠信行為。

任何人發現違反道德行為標準之行為，可透過匿名檢舉方式，向主管、稽核單位最高主管、董事長或經由員工申訴管道提出。檢舉可透過電子郵件、電話反應、郵件或網站反應意見，由公司指定稽核部門統一彙整承辦。所有檢舉案件皆由專責人員依保密原則進行調查，並經總經理核准後方可結案。

我們承諾保護檢舉人，不因檢舉行為而遭受任何不當處置。相關調查人員需簽署保密聲明，若涉及利益衝突者，亦須依法迴避。為保障被檢舉人權益，亦提供其申訴機會，必要時將召開人事評議會進行聽證。在對外合作上，本公司與供應商簽訂之契約均載明應遵循誠信與道德原則，對於違反誠信或廉潔原則之廠商，將視情節輕重採取相應措施，必要時終止合作。

我們也透過公司網站、年報及公開資訊觀測站等管道，定期揭露誠信經營的相關資訊與執行情形，並依據法規及實務變化持續檢討、更新制度，以落實誠信治理，邁向永續經營。2024年本公司並無發生任何貪腐事件或重大違反誠信經營情事，亦無涉及反競爭、壟斷或反托拉斯等相關訴訟。

青鋼應用重要內規			
01.	公司章程	10.	背書保證作業程序
02.	董事會議事規則	11.	內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法
03.	股東會議事規則	12.	道德行為準則
04.	審計委員會組織規程	13.	誠信經營守則
05.	薪酬委員會組織規程	14.	青鋼供應商行為守則
06.	永續發展委員會組織規程	15.	保障人權政策
07.	公司治理實務守則	16.	風險管理政策與程序
08.	永續發展實務守則	17.	董事會績效評估辦法
09.	取得或處分資產處理程序	18.	檢舉與申訴辦法

備註：本公司官網揭露以上相關章程及辦法，請洽「首頁→投資人專區→公司治理→辦法規章」，連結如下：
<https://www.ckm.com.tw/zh-hant/investment-governance.php>。

檢舉管道

公司接獲檢舉後，專責調查小組針對檢舉內容所述之疑似不法行為進行調查。經由公司官網及檢舉信箱與檢舉電話所收受之檢舉案件，由稽核單位依據本公司「誠信經營守則」及「道德行為準則」之內容來認定該案件是否屬違反廉潔誠信原則。投書反應意見時，可透過書面或 e-mail，撰寫格式不拘，請盡量將人、事、時、地、物清楚描述，以方便處理之效率而達意見反應之美意。任何利害關係人發現可能違反道德誠信之事件，皆可以通過以下方式進行申訴或溝通：

檢舉管道	
受理單位	稽核部門
通信地址	台南市官田區工業路 9 號
檢舉電話	06-6986623#6789
電子郵件	ir@mail.ckm.com.tw



其他相關法規遵循

青鋼應用以公司單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上為重大事件。在報導期間，本公司嚴格遵守相關法律法規，如《公司法》、《商業法》和證券金融規定，並未發現任何違法行為。我們嚴格防範貪腐，維持良好企業形象。在勞工權益方面，未發現任何強迫勞動、童工或侵犯員工結社自由的問題，並確保員工的基本權益得到保障。產品也符合相關法規，並未遭遇任何罰款。環境保護方面，未因違規受罰，亦無重大洩漏事故。我們將持續關注法規趨勢，適時修訂內部規範，確保合法合規，履行企業社會責任。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
<ul style="list-style-type: none"> ● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 無違反性別平等工作法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 無侵害結社自由及團體協商 ● 無違反歧視或人權事件 ● 無侵害原住民權利事件
產品相關法規	環境保護相關法規
<ul style="list-style-type: none"> ● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 無違反客戶隱私事件 ● 無違反行銷傳播法規 	<ul style="list-style-type: none"> ● 無違反環保法規事件
備註： 1. 依據金管會第二十六條第三項重大裁罰定義為單件累計達100萬元以上為重大事件。 2. 職安法法規，30萬以上就稱為重大裁罰。	

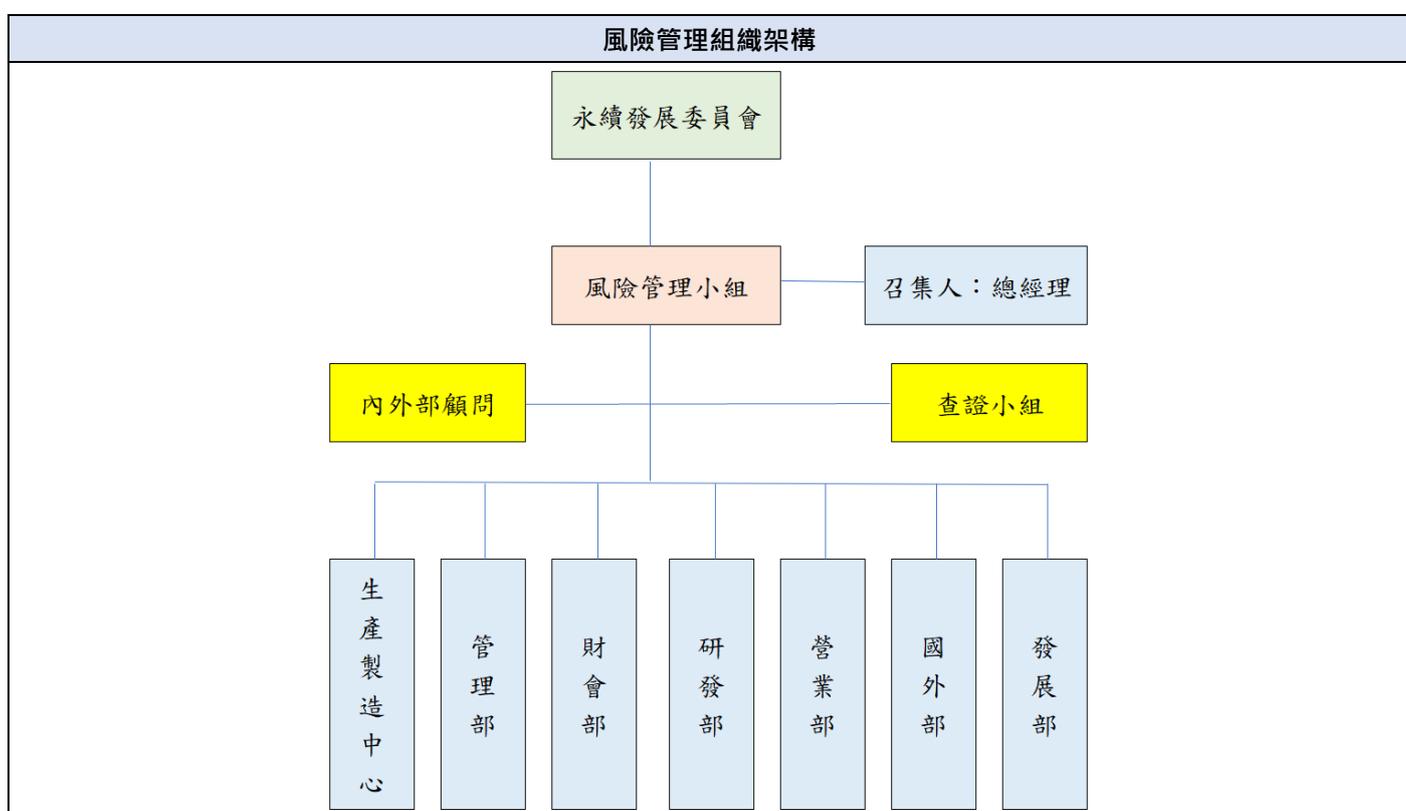
2.5 風險管控

風險管理

為確保青銅實踐企業永續發展，除遵循各層級的組織管理體系及內部控制體系，管控營運過程所應考量之風險，並承諾藉由董事會層級參與及系統化管理，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實風險管理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利，於 2022 年訂定「風險管理政策與程序」，並經董事會決議通過，作為本公司風險管理之最高指導原則。本公司每年定期辨識與評估風險事件，研商重大風險管理議題之因應對策，使其在可控範圍內以合理確保公司目標之達成，並向董事會報告。

董事會為本公司風險管理之最高決策單位，負責核定全公司的風險管理政策、架構以及建立全公司的風險管理文化，對整體風險管理負有最終責任。本公司設置永續發展委員會，下設風險管理小組。審查公司風險鑑別作業，處理風險管控相關議題，以及監督整體執行與協調之運作。針對整體風險的辨析、預防及監控或重大風險管控議題，每年至少一次向董事會進行呈報。風險管理職責如下：

風險管理小組職權	
功能單位	功能單位包括但不限於業務部門、生產部門、管理部、財會部、資訊單位等，應依本政策及相關風險管理規範，充分瞭解所轄業務面臨之風險，於訂定各項作業管理規定時應包括風險管理，並予妥適管理暨督導各單位部門執行必要之風險管理工作，共同完成全公司各項風險之監控。
稽核	依據相關法規、公司內部控制制度及依風險評估提交之年度稽核計畫，定期查核各單位之風險控管是否確實執行，依查核結果製作稽核報告並追蹤改善，並將公司風險管理執行情形向審計委員會及董事會呈報。



風險類型	管控風險方式
法律變動風險	本公司並無受到國內外重要政策及法律變動而有影響財務業務之情事。
利率、匯率變動、通貨膨脹風險	本公司長期穩定獲利，財務結構健全且信用優良，故在銀行融資借貸上，一直享有優越的議價空間，因此利率變動對本公司並未產生重大影響。此外，本公司以內銷為主佔約 94%，因此新台幣兌美元之匯率變動對本業營運影響程度小。惟因持有外幣資產，因美元匯率波動產生業外匯兌收益或損失。本公司財務部門平時即注意外幣走勢，並加強與銀行間聯繫，以取得銀行對匯率走勢之相關資料，作為規避匯率變動風險之參考。另利用外銷取得之外幣帳戶，視匯率走勢及公司未來可能產生之部位，僅保留適當額度於外幣存款帳戶中，或者視需要進行外幣預售，以規避匯率變動之風險。
財務風險	本公司透過衍生金融工具規避暴險，以減輕該等風險之影響。衍生金融工具之運用受本公司董事會政策所規範，其為匯率風險、利率風險、信用風險、衍生金融工具與非衍生金融工具之運用以及剩餘流動資金之投資之書面原則。內部稽核人員持續地針對政策之遵循與暴險額度進行覆核。本公司目前並未進行衍生金融工具之交易。
信用風險	信用風險係本公司因客戶或金融工具之交易對手無法履行合約義務而產生財務損失之風險，主要來自於本公司應收客戶之帳款及銀行存款。本公司已建立授信政策，本公司依該政策在給予標準之付款及運送條件前，須針對每一新客戶個別分析其信用評等。由於本公司之交易對象及履約他方均係信用良好之銀行及金融機構，無重大之履約疑慮，故無重大之信用風險。
科技改變	延續網際網路、寬頻和無線通訊傳輸等技術的提升，本公司也實際使用電子銀行與 e-pay 應用，更加入電子簽核系統及 Line 通知功能，以節省人力時間及財務支出。
企業形象改變	本公司一向秉持專業和誠信的經營原則，重視企業形象和風險控管，目前並無可預見的危機事項。
擴充廠房風險	本公司投資樹谷園區，擴充金屬天花及微沖孔板產能，因該產品具備高吸音性能，市場訂單能见度已逐步提升，市場前景可期。
進貨及銷貨集中風險	本公司主要原料供應商-中國鋼鐵，為國內最大鋼鐵原料供應商，其產品品質優良、價格合理。在原料採購上，中鋼原料佔本公司進貨比重最高，但為確保原料來源穩定，仍與其它供應商維持合作關係，以因應隨時可能發生的突發狀況。
資通安全風險	青鋼依據組織結構設立資訊安全室，並根據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，於 2023 年設置了資安專責主管及資安專責人員，組成資通安全部門。為確保資訊系統運作之安全性、穩定性與透明性，本公司訂定資訊管理辦法，涵蓋資訊部門職能、硬體與軟體資產管理、系統開發流程、資訊安全控制及災難復原計畫等重點，並配合相關法規及內部控制制度，持續提升資訊治理的效能。 「詳細內容請參閱資訊管理辦法」。
職業安全衛生	本公司依照職業安全衛生署規定聘請特約勞工健康服務醫師與勞工健康服務護理人員，定期每月臨廠辦理健康管理及職業病預防等事項，以營造健康工作環境。「詳細內容請參閱 5.3 作業環境保障」。
環境(含氣候)風險	風險辨識時，永續發展委員會風險管理小組依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關環境(含氣候)、社會、經濟、科技及其他等面向關鍵與新興風險辨識與評估。

資訊管理辦法

青鋼依據組織結構設立資訊安全室，並根據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，於 2023 年設置了資安專責主管及專責人員，組成資通安全部門。為確保資訊系統運作之安全性、穩定性與透明性，本公司訂定資訊管理辦法，涵蓋資訊部門職能、硬體與軟體資產管理、系統開發流程、資訊安全控制及災難復原計畫等重點，並配合相關法規及內部控制制度，持續提升資訊治理的效能。

資訊管理辦法	
項目	管理內容
一、資訊組織與職責	設有資訊安全室，負責系統開發、程式設計、資料管理、網路規劃與維運。
	電腦資料輸入權限由非資訊人員執行，確保職責分離與資料完整性。
	資訊安全室具年度目標與策略規劃，並負責內部網路及硬體基本維修。
二、資訊資產管理	硬體設備與軟體系統之請購、報廢、配置皆依正式流程辦理，並經資訊安全室會簽。
	設有明確資產保管責任，資訊安全室掌握資源調度權，各單位負責日常管理與維護。
三、系統開發與程式控管	系統開發及程式修改須申請並核准，依標準流程執行(分析、設計、測試、導入、文件化)。
	強調程式版本控管與文件完整，並執行使用者教育訓練。
四、資訊安全與存取控制	實施帳號與權限控管，資料異動需主管核准。
	存取權限採分級管理，由資訊安全室統籌維護。
	加密機密資料、定期更新密碼、嚴禁帳密共用與未經授權使用。
五、資料處理與報表管理	確保輸入資料經核准，報表透過邏輯檢核與核對清單確認正確性。
	機密資料由特定人員處理，依保存年限或法令妥善銷毀。
六、資訊設備安全與備份	電腦中心、主機房、網路系統與終端設備皆設專人負責安全。
	每日、每週、每月執行備份，資訊安全室負責控管備份媒體存取與管理。
七、災難復原與系統容錯	建立系統災難復原計畫並定期演練，記錄並改進。
	重要作業設有人工替代流程，提升營運持續能力。
八、資通安全政策	設有防火牆、防毒軟體與入侵偵測機制。
	禁止未經授權對外傳送公司資料，定期檢查非法軟體。
	設立資安事件通報與應變機制，依等級處置並保留紀錄。
九、公開資訊申報控管	採帳號分權管理，申報資料經核對後上傳。
	持續追蹤主管機關最新函令，確保申報資料即時、正確、合規。

客戶隱私

青鋼應用始終以保護客戶隱私權與資訊安全為最高原則，並致力於建立嚴謹且具體的管理制度，以確保客戶資料受到妥善保護。為此我們導入多項資訊安全控制措施，包括授權使用機制、分層核准程序及資料存取限制等制度，確保系統僅供核准之人員操作與使用，並有效防範未經授權的資料接觸與外洩。基於上述管理制度的嚴格執行，本公司於 2024 年內無發生任何侵犯客戶隱私權或客戶資料遺失之事件，亦未因相關事項收到客戶投訴或造成客戶權益損失，再次證明青鋼應用材料在資訊保護與客戶隱私管理方面的責任與卓越管理能力。

客戶隱私保護措施	
授權使用機制	本公司所有電腦系統均須經過嚴格授權方可使用，非授權人員無法存取系統。
分層核准程序	各部門需經主管及資訊主管核准，方能為使用者開設代碼並授權相關應用程式，確保使用者僅能執行職責範圍內的操作。
資料存取限制	限定相關作業人員才能存取客戶資料，非授權人員無法接觸，以杜絕未經允許的資料流動。

第三章 永續供應鏈

重大主題

重大主題：顧客的健康與安全	
本主題重大原因	因為公司產品均屬天花板或牆板類產品，因其可能在地震等情況下掉落或是傾倒的風險，對使用者造成危害。我們需嚴格遵循安全標準，並持續改進產品品質，進而增強企業競爭力。
影響與衝擊	<p>確保產品安全不僅能降低風險與經濟損失，提升品牌形象與顧客信任，還能保障消費者健康，改善居住品質。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●：提升顧客信任、忠誠度 ●：居住環境改善 ▲：損害企業聲譽、影響銷售額 <p style="text-align: right;">●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊</p>
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1.配合相關需求實施結構計算以確認其抗地震能力。 2.開發與提升產品吸音與隔音性能。
策略	<ol style="list-style-type: none"> 1.配合政府政策提升或是開發符合的相關產品。 2.對於會掉落會傾倒的產品須將加強相關結構驗證與計算。 3.逐步淘汰較高耗能或是對環境不友善的產品。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> • 短期目標： 改善或汰舊高耗能的設備。 • 中長期目標： 開發可替代傳統木質原物料的產品。 • 長期目標： 導入隔音牆產品量產化生產設備，以便可以大幅度生產、銷售與改善居住環境。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.提高每年結構計算案場量：定期檢視結構計算案場數量的增長，評估案場品質與執行效率，並加強團隊技能與資源配置，確保業務穩步增長。 2.吸隔音產品的性能比：期評估吸音隔音產品的性能提升，設立改善目標，依據市場需求與客戶反饋進行產品優化，並確保每次改進都能提升產品競爭力和品質。
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024 年所有產品均符合安全規範。 2.2024 年沒有違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規被裁罰之事件發生。 3.2024 年有八大系列產品實際通過國家地震台 6 級地震測試。

3.1 綠色產品

原物料使用

在營運過程中，青鋼主要使用不可再生的鐵作為核心原料。為了降低對原生鐵的依賴，我們將積極推動各項減量措施，包括提升廢鋼回收比例，以減少碳排放與資源浪費。此外，我們致力於優化生產流程，提高原料使用效率，降低生產過程中的損耗，並強化資源的循環利用，實現永續發展目標。

青鋼 2024 年原物料統計			
原物料名稱	單位	是否可再生	2024 年
鋼捲	噸	不可再生	34,500
鋁捲	噸		370
鐵皮打包袋	公斤		28
紙箱	個	可再生	592,821

備註：
1.物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。
2.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

產品認證與安規宣告

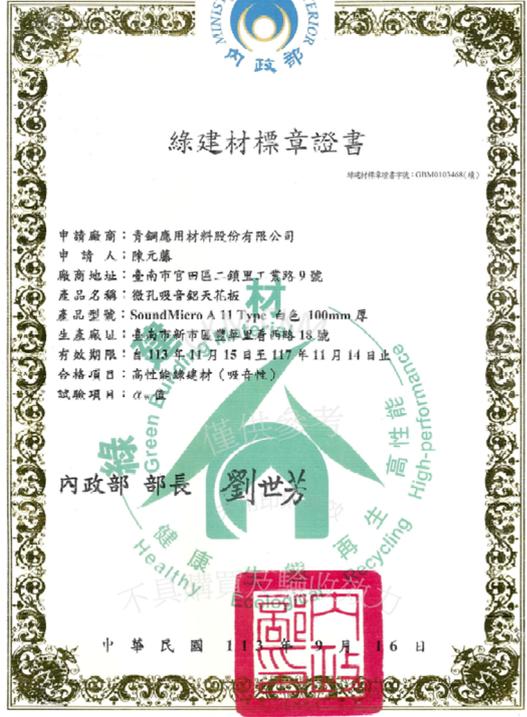
青鋼重視產品於生命週期內對使用者健康與安全之影響，並致力於產品品質與安全性。我們的主要產品涵蓋輕鋼架類及金屬天花板類二大系列，廣泛應用於建築工程、商業空間及住宅裝修，所有鋼材加工產品均依循嚴格的品質管理程序，通過 QC 測試及第三方檢驗機構認證，並取得 ISO 9001 品質管理系統驗證。針對特定產品如微孔吸音鋁天花板，亦取得綠建材標章與 SGS 重金屬溶出檢驗報告，確保產品符合建築用材健康與環保要求。

為使產品符合各項安全與法規標準，公司持續進行產品安全測試與品質驗證，並嚴格管控生產過程，以降低潛在風險，確保消費者的使用安全。為使產品品質符合國際標準，青鋼積極申請並獲取多項國際認證與安全標章，提升產品的市場競爭力與消費者信賴度。在產品資訊揭露方面，公司亦進行法規要求之測試與標示符合性評估，確保資訊正確性與透明度，避免誤導消費者或違反法規。截至 2024 年度，本公司未發生任何因產品標示、行銷或廣告行為違反健康、安全或資訊相關法規而遭受裁罰之情事，展現本公司對於產品合規性與顧客健康保障之承諾。未來將持續精進產品安全評估機制，定期檢視與更新品質與法規遵循政策，使產品服務之風險降至最低。

產品取得國際認證系統與安規項目統計		
國際認證系統與安全規範認證	產品項目名稱	
	鋼材加工產品	微孔吸音鋁天花板
產品 QC 測試報告	✓	✓
ISO 9001 品質管理系統驗證	✓	✓
品質證明(無放射性污染證明)	✓	✓
綠建材標章	✓	✓
SGS(TAF)測試認證	✓	
重金屬溶出(安全規範認證)		✓

提供客戶已評估之產品或服務比例	100%	30%
備註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

以下為外部證書：

<h3 style="text-align: center;">綠建材標章證書</h3>  <p style="text-align: center;">綠建材標章證書</p> <p style="text-align: center;">申請廠商：青鋼應用材料股份有限公司 申請人：陳元藤 廠商地址：臺南市官田區二鎮里工業路9號 產品名稱：微孔吸音鋁天花板 產品型號：SoundMicro A11 Type 白色 100mm厚 生產廠址：臺南市新市區豐華里豐華路18號 有效期限：自113年11月15日至117年11月14日止 合格項目：高性能綠建材(吸音性) 試驗項目：G1值</p> <p style="text-align: center;">內政部 部長 劉世芳</p> <p style="text-align: center;">中華民國 113 年 09 月 16 日</p>	<h3 style="text-align: center;">微孔吸音鋁天花板 SGS 重金屬溶出檢驗報告</h3>  <p style="text-align: center;">台灣檢驗科技股份有限公司高雄分公司 環境部許可證字號：環境部國環檢字第105號 廢棄物樣品檢測報告</p> <p>委託單位：青鋼應用材料股份有限公司 類別：* 樣品特性：微孔吸音鋁天花板 樣品編號：NAR24900145001(KB-24-09787) 採樣單位：---- 採樣方法：---- 採樣地點：* 檢測日期：自行評估 採樣時間：113年09月09日*時*分 收樣時間：113年09月11日16時12分 報告日期：113年09月23日 報告編號：NAR24900145 聯絡人：邱環碩</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>檢測項目</th> <th>檢測結果 (準值)</th> <th>檢測方法</th> <th>綠建材標準值</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>萃出液中總砷</td> <td>ND<0.034 (mg/L)</td> <td rowspan="3">NIEA R201.15C/NIEA R306.14B/NIEA M104.02C</td> <td>≤0.3 (mg/L)</td> </tr> <tr> <td>萃出液中總鉛</td> <td>ND<0.010 (mg/L)</td> <td>≤0.3 (mg/L)</td> </tr> <tr> <td>萃出液中總鎘</td> <td>ND<0.017 (mg/L)</td> <td>≤0.15 (mg/L)</td> </tr> <tr> <td>萃出液中總鉍</td> <td>ND<0.018 (mg/L)</td> <td rowspan="2">NIEA R201.15C/NIEA R309.13C</td> <td>≤0.3 (mg/L)</td> </tr> <tr> <td>萃出液中總鉻</td> <td>ND<0.016 (mg/L)</td> <td>≤0.05 (mg/L)</td> </tr> <tr> <td>萃出液中六價鉻</td> <td>ND<0.01 (mg/L)</td> <td>NIEA R201.15C/NIEA R309.13C</td> <td>≤1.5 (mg/L)</td> </tr> <tr> <td>萃出液中總汞</td> <td>ND<0.0004 (mg/L)</td> <td>NIEA R201.15C/NIEA R314.13C</td> <td>≤0.005 (mg/L)</td> </tr> <tr> <td>以下空白</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>備註：1. 本報告已由核可報告簽署人審核無誤，並簽署於內附報告文件，簽署人如下： 無機分析師：張弘等(83-09)。 2. 本報告於1頁。 3. 製成檢驗方法檢測限(MDL)時，以“ND<MDL”表示；若高於MDL則依檢驗儀器檢出濃度，以“檢出濃度值”表示，並註明單位。 4. 本報告與委託單共同送驗，本報告僅對該樣品負責，不得隨意複製及作為證據文件之用。 5. 本法按說明書規定取樣及測試。 6. 樣品未送檢。 7. 公司負責人：陳元藤(身分證字號：D120416**)公司電話：69797138/公司地址：台南市官田區二鎮里工業路9號/產品名稱：微孔吸音鋁天花板/型號：Sound Micro All Type 白色 100mm厚(主要材料或構件：烤漆鋁板、鍍粉鋁板/厚度：烤漆鋁板1.0mm、鍍粉鋁板1.5mm/送檢公司(送檢人員)：青鋼應用材料股份有限公司(別具說)(委託單號碼)。 聲明書：(一) 經檢驗合格檢驗報告之樣品，自本檢驗室收樣至報告發出之過程，係委託人/承辦人提供，以本公司人員最後之專業知識，完全依照檢驗方法及品質標準等相關規定，秉持公正、誠實進行檢驗、輸出、結果與事實相符，如有違反，經政府機關所查獲與本檢驗室無涉，並接受主管機關依中華商標法之規定處分及罰鍰。 (二) 本人保證如有違反政府機關所查獲之公法責任，應與檢驗室無關，檢驗室不負責任。如有違反，亦應依法及責任追究，檢驗室不負責任。 公司名稱：台灣檢驗科技股份有限公司高雄分公司 負責人：曾偉明 檢驗室主管：張弘等</p>	檢測項目	檢測結果 (準值)	檢測方法	綠建材標準值	萃出液中總砷	ND<0.034 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R306.14B/NIEA M104.02C	≤0.3 (mg/L)	萃出液中總鉛	ND<0.010 (mg/L)	≤0.3 (mg/L)	萃出液中總鎘	ND<0.017 (mg/L)	≤0.15 (mg/L)	萃出液中總鉍	ND<0.018 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R309.13C	≤0.3 (mg/L)	萃出液中總鉻	ND<0.016 (mg/L)	≤0.05 (mg/L)	萃出液中六價鉻	ND<0.01 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R309.13C	≤1.5 (mg/L)	萃出液中總汞	ND<0.0004 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R314.13C	≤0.005 (mg/L)	以下空白			
檢測項目	檢測結果 (準值)	檢測方法	綠建材標準值																															
萃出液中總砷	ND<0.034 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R306.14B/NIEA M104.02C	≤0.3 (mg/L)																															
萃出液中總鉛	ND<0.010 (mg/L)		≤0.3 (mg/L)																															
萃出液中總鎘	ND<0.017 (mg/L)		≤0.15 (mg/L)																															
萃出液中總鉍	ND<0.018 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R309.13C	≤0.3 (mg/L)																															
萃出液中總鉻	ND<0.016 (mg/L)		≤0.05 (mg/L)																															
萃出液中六價鉻	ND<0.01 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R309.13C	≤1.5 (mg/L)																															
萃出液中總汞	ND<0.0004 (mg/L)	NIEA R201.15C/NIEA R314.13C	≤0.005 (mg/L)																															
以下空白																																		
<h3 style="text-align: center;">地震模擬測試報告</h3>	<h3 style="text-align: center;">建築物天花板耐火試驗報告書</h3>																																	

財團法人國家實驗研究院
國家地震工程研究中心
地震模擬實驗室

10668 台北市大安區辛亥路三段200號
Tel: 886-2-6630-0888 Fax: 886-2-6630-0858
<http://www.nceer.narl.org.tw>

地震模擬振動台 測試報告

報告編號：NCREE-LT-TQM-D-T1601
2024007
報告日期：2024年12月02日

* 測試名稱：青鋼天花板耐震行為研究

* 測試件：T-Bar 417、FUT588、498 暗架系統、卡夾式系統、CA型卡壓板、BBC 降板天花板、SBC 降板天花板、微孔幾何吸音體
(廠牌：CKM；型號：N/A；序號：N/A)

送測單位：青鋼應用材料股份有限公司

* 地址：台南市官田區工業路9號

* 電話：(06)-5890550

本報告共 166 頁(不含本頁)，分離使用無效。* 資訊皆由送測單位提供。


 主任 歐昱辰
 國家地震工程研究中心主任

台灣防火科技有限公司
Taiwan Fire Protection Technology Co., Ltd.

建築物天花板耐火試驗報告書

Fire Rating Test Report of Suspended Ceiling System

青鋼應用材料股份有限公司委託測試之天花板輕鋼架防火抗震(417型)平接式 T-bar+岩棉裝飾板，試體 TCE-231127-01 於加熱試驗過程中，非曝火面未觀察到 10 秒以上之持續性火點，且未產生導致棉質墊引燃之開口；試驗過程所記錄之最高背溫為 102.0°C，最高平均背溫為 64.5°C。其耐火性能標示為過焰性 60 分鐘及阻熱性 60 分鐘。

委託單位：青鋼應用材料股份有限公司
商品名稱：天花板輕鋼架防火抗震(417型)平接式 T-bar+岩棉裝飾板
報告書編號：TP-CET-240105-01
報告書出具日期：民國 113 年 1 月 5 日
試驗日期：民國 112 年 11 月 28 日

受託單位：台灣防火科技有限公司
實驗室名稱：防火安全研究中心
實驗室地址：彰化縣伸港鄉溪底村全興產業園區工東二路 28 號
網址：www.tfpt.com.tw
電話：04-7977866
傳真：04-7978261

報告簽署人：張弘等

中華民國 113 年 1 月 5 日

備註：1. 本報告書僅對測試件負責，本報告書與委託單共同使用，不得任意複製及修改，惟全文複製除外。
2. 本報告書僅供參考不得作為法律訴訟之依據。
第 1 頁，共 25 頁(封面除外) TP-CET-002 V2.2

產品資訊揭露與標示

青鋼致力於確保產品資訊的透明度，讓利害關係人能夠獲取完整的安全與性能資訊，以便在選購時做出最佳決策。本公司所有產品均符合標示規範，並提供詳細的技術說明與檢測報告，確保使用者了解產品特性、應用範圍及環保標準。我們的產品標示資訊涵蓋天花板防火測試、結構承載測試等面向，其中防火性能依據 CNS 11984 測試結果標示耐燃等級，結構承載測試則符合 ASTM C635 規範。截至 2024 年，青鋼應用並未發生任何違反產品與服務資訊標示之情事。青鋼將持續精進產品管理與品質測試措施，提高合格產品比例，以確保消費者安全，落實企業社會責任，為建築產業的永續發展貢獻一份力量。

測試項目	適用標準	已評估產品比例
天花板防火測試	CNS 11984	50%
承載測試	ASTM C635	100%

客戶滿意度

青鋼應用瞭解，追求好的產品品質是永無止境的，因此希望藉由客戶寶貴的意見能有深入的了解，給予青鋼具體建議。我們的客戶滿意度採用網路問卷調查法進行收集，根據對於客戶業務發展上的重要性，並依照客戶業務發展的需求，持續努力於各項重要領域，如產品品質、交期準確度、包裝維護以及新產品開發等。我們也重視不良品的處理及業務員和服務窗口的服務態度，並加強相關流程以提高整體滿意度。

2024 年客戶滿意度調查結果為 77.8% 客戶覺得很優秀、22.2% 客戶覺得好，達到 2024 年年度目標。未來我們會繼續努力，為客戶帶來更加優良的產品與服務，提升客戶滿意度並強化企業形象，使我們向永續經營的目標繼續前進。

3.2 供應商管理

供應商概況

青鋼應用主要原料供應商為中國鋼鐵，是國內最大鋼鐵原料供應商，其產品品質優良、價格合理。在原料採購上，中鋼原料佔本公司進貨比重最高，但為確保原料來源穩定，仍與其它供應商維持合作關係，以因應隨時可能發生的突發狀況。根據 2024 年採購統計，本公司向 18 家供應商採購各類原物料，其中國內供應商佔比約七成。未來，我們計畫進一步提升國內供應商的比列，不僅能有效降低國際運輸帶來的碳足跡，還能加強對本地市場的支持，提升國內當地經濟績效。

青鋼 2024 年採購統計表			
契約種類	採購地區	2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
財物(原物料)	國內	13	76
	國外	5	24
總計		18	100

註：
1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。

供應商管理與永續發展

青鋼為使供應商瞭解並符合本公司對產品安全及道德上之要求，以增進對社會與環境之責任，並基於互惠合作之原則共同追求企業永續發展之目標，訂有《供應商管理守則》。採購時依規定從符合無有害物質材料之合格供應商優先購買，以減少對環境之衝擊。此外，本公司與供應商在互信互惠基礎下保持著長期友善之合作關係，並共同致力為社會盡責之宗旨。

在開發新供應商時，本公司會進行嚴格的資格審查，包括書面資料審核與實地稽核，深入了解供應商的產線運作與營運狀況，以確保其具備穩定的供應能力並符合本公司的品質與管理標準。每半年針對主要原物料供應商進行品質、成本、交期、服務、管理的評鑑，以確各項皆能滿足廠內需求。供應商如有違反本供應商準則規定，致損害本公司商譽及企業形象時，本公司除提前終止與該供應商之合作關係外，並得請求損害賠償。

我們以建立負責任且永續的供應鏈為目標，要求所有供應商遵循勞工人權、環境健康與安全，以及道德規範與法律要求，確保企業社會責任的落實：

青鋼應用供應商管理守則		
分類	準則	內容
勞工人權	法規遵循	供應商必須遵守所有國家及所在地區的相關勞動法令，包括工資、勞動條件及職工安全衛生標準。
	尊重員工權益	應提供有尊嚴的工作環境，尊重員工自由意願，不得強迫勞動或使用脅迫手段，並保障員工結社自由。
	禁止童工與非法勞工	禁止雇用未達法定年齡的童工，且不得聘用非法外籍勞工。
	就業平等	供應商應確保招聘、薪酬及職場待遇公平，不因性別、種族、宗教、國籍、年齡、婚姻狀況、性傾向、工會參與或政治立場而歧視員工。

環境、健康與安全	環保法規遵守	供應商應符合環境法規，確保廢棄物、廢氣和污水排放符合標準，並減少不可再生資源的使用，最大限度降低環境影響。
	勞工安全與健康	應提供安全健康的工作環境，建立職業安全衛生管理制度，並落實職安教育與災害預防措施。
	職業安全訓練	新進員工須接受職業安全培訓，並定期舉辦相關課程，以強化員工安全與健康意識。
	生活設施標準	供應商應提供乾淨的衛生設施、飲用水、烹飪設備、食物儲存與餐具，員工宿舍須安全、清潔並配備必要的生活設施。
道德規範與法律要求	反貪腐	供應商應確保員工及其家屬不得收受任何形式的不正當利益。
	保密與資訊安全	應妥善管理機密資訊，防止濫用、盜竊、欺詐或不當洩露，確保本公司及相關方的權益不受損害。
	公平競爭	供應商須承諾遵守公平交易與反壟斷法規，不得以不實廣告等非法方式參與市場競爭。
	智慧財產權保護	供應商應保護客戶業務與技術資訊，並遵守智慧財產權相關法規，不得私自洩露給第三方。

供應商評鑑

2024 年，青鋼應用與 27 家重點供應商（包含既有及新增）合作，並已完成全面檢核，檢核率達 100%，順利達成預定目標。對於評鑑結果不合格的供應商，我們積極採取改善措施，包括文件與現場稽核、供應商評核及廠商拜訪，以加強監督與輔導。針對表現未達標準的供應商，我們鼓勵其自主參與稽核，並提供必要的協助與輔導，同時安排複核，確保達成要求。若經改善仍未符合標準，則可能調整交易量或終止合作。報導期間所有評鑑不合格的供應商皆接受輔導，並 100% 同意進行改善。此外，於報導期間內無供應商被列入暫緩交易名單，也未發現對環境造成重大或潛在影響之供應商。

供應商評等與獎懲機制

本公司依據評鑑結果對供應商進行分級管理，確保穩定的供應鏈品質，同時對績效優異或需改善的供應商採取相應措施：

2024 年供應商評等及獎懲		
等級	評分標準	對策
A	85 分以上	優先採購
B	71-84 分	次優先採購
C	60-70 分	第三順位採購
D	60 分以下	從合格供應商名單中除名，特例經副總經理或協理核示後可依 C 級處理

第三方認證

為傳達本公司永續發展及綠色建材政策目標，本公司要求供應商遵守基本的環境和社會標準，同時提供高品質。供應商取得相關管理認證如下：

2024 年供應商第三方認證	
認證名稱	供應商數量
ISO 9001	6
IECQ (QC 08000)	2
SASO	1
OHSA 18001	1
ISO 14001	1
ISO 45001	1
ISO 50001	2
IATF 16949	2

第四章 環境永續

重大主題

重大主題：*能源&排放&*氣候衝擊	
本主題重大原因	由於嚴峻的全球氣候變遷，溫室氣體排放已成為利害關係人關注焦點，青鋼應用材料充分意識到，能源排放對氣候變遷影響的重要性，如不進行法規管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰，將提高本公司的營運成本與降低產品之競爭力。
影響與衝擊	<p>降低碳排放雖可提升市場競爭力、減少環境污染並改善人類健康，但導入低碳投資需付出營運成本，而極端氣候變遷亦可能對生態與人類生存環境帶來嚴重挑戰。</p> <p>●：降低能源成本 ●：自然環境保護 ▲：人類生存困境</p> <p style="text-align: right;">●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊</p>
政策	本公司於 2022 年進行 ISO 14064 溫室氣體盤查，並通過第三方查證單位稽核，確認盤查數據之正確性。自該年起，每年進行溫室氣體盤查，並持續檢視溫室氣體排放數據，以達到減量目標。本公司制定了「節能減碳」、「節約用水」、「溫室氣體減量」及「廢棄物管理」等策略，致力於實現低污染、資源可回收的友善環境目標。
策略	<p>1. 機會積極管理： 不讓環境惡化之餘，利用企業既有的龐大資源，支持開發再生能源、加入環境復育行動等，都是 ESG 環境保護指標的重要參考。</p> <p>2. 風險預防管理： 逐步將公司車或運輸設備從燃油車更換為電動車，透過將運輸工具電動化，降低企業的溫室氣體排放量。支持並號召供應商使用清潔能源，甚至作為繼續合作與否的依據。</p> <p>3. 負面衝擊補救措施： 減少商品與服務的碳足跡如使用數位化方式提供產品與服務、提供可回收包材。回收自家產品，並重新還原成產品原料，降低生產過程中對原料的過度需求。</p>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標： 持續推動間接與直接材料減量，設備改善，降低用電量，進行品質驗證，並實現額外減碳價值。具體措施包括進行再生能源使用等。 ● 中期目標： 推動碳能源轉型，專注於節能減碳與循環經濟，提高再生能源用量，逐步實現碳排放的顯著減少。 ● 長期目標： 以 ISO 14064 溫室氣體盤查為基礎，持續尋求可持續改善機會，並在 2050 年達成淨零碳排的目標。
管理評量機制	依 ISO 14064 內部稽核、管理審查程序，每年皆針對溫排進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	<p>1. 本公司陸續在機台設備上安裝了能源管理偵測系統，旨在透過該系統識別並監控耗能較高的設備，進而進行設備汰換或優化調整，以實現減碳目標。</p> <p>2. 2024 年太陽能設備總發電量達 1,829,123 度，節省碳排 86.7 萬公噸 CO₂e。</p>

4.1 氣候變遷管理與調適

氣候變遷風險管理

隨著氣候變遷對全球環境與經濟的影響日益加劇，青鋼應用深知氣候風險對企業營運可能帶來的長遠挑戰。氣候變遷所引發的極端氣候事件頻發、政策法規日益嚴格、以及消費者行為改變等，都對企業構成了日益沉重的壓力。為此，本公司採取遵循氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」等四大核心面向，系統化地進行氣候風險的管理與揭露，全面識別、評估與管理並依此制定相應的應對策略和行動計劃，實現長期的永續發展與環境責任。

氣候變遷治理單位

本公司設立永續發展委員會，為氣候變遷管理之最高管理決策單位，由總經理擔任主席，委員會定期審議及管理督導公司永續發展政策及目標，並向董事會報告。

風險策略與機會類別

本公司將逐步導入氣候風險情境分析，評估氣候變遷對營運的影響，並針對實體風險與轉型風險情境進行評估與應對。以主要生產據點台南市為例，在極端氣候條件下，可能面臨電力供應不足而導致生產力降低、短延時強降雨淹水引發淹水、影響交通運輸的挑戰。本公司已擬定相應因應策略，以降低氣候風險對營運的衝擊。在轉型行動方面，我們將針對所鑑別的氣候相關風險，持續提高再生能源使用比例、開發低碳轉型技術等，以應對氣候變遷。然而，這些措施可能會帶來營運成本的增加，惟透過長期規劃與策略性投資，可確保企業穩健發展並提升市場競爭力。下表將說明本公司各項風險、因應措施與財務影響評估：

類別	項目	影響期程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	對財務影響/成果及績效
轉型風險	政策與法規影響	短期	短期：需及時了解並判別廠內是否符合政府公告之法規，確保合法合規。	定期檢討內部情況，確保符合最新法規要求。	成本增加
		中期	中期：配合政府政策與法規的要求，將可能增加人力成本支出。	透過有效的管理系統之內部稽核方式，定期關注及自我檢視環境議題，即時修訂相關作業規章以降低風險。	
		長期	長期：政策變動可能影響競爭力，並提升生產和配銷成本，從而影響長期營運效益。	建立低碳供應鏈，提高產品環保標準，以增強市場競爭力。	
實體風險	立即性與長期性風險	短期	極端氣候事件(如颱風或強降雨)可能導致水災及營運損失，影響日常生產運作。	強化防災措施，如加固廠房結構、提升排水系統及應變機制，以減少災害損失。	成本增加

類別	項目	影響期程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	對財務影響/成果及績效
		中期	長期的旱災或洪災可能中斷供應鏈，造成生產和物流的延誤或停頓。	建立多元供應商體系，確保關鍵原料來源穩定，並優化庫存管理。	
		長期	全球平均氣溫上升將對公司運營環境造成更長遠的影響，增加氣候風險。	推動節能減碳技術，調整生產模式，減少對氣候變遷的依賴。	
機會	市場機會	短期	開發符合低碳趨勢的產品和服務，抓住市場對環保產品的需求，提升市場競爭力。	即時了解且執行以符合政府公告之內容，並積極開發減碳產品及服務，藉此達成環境永續發展之目標及提高投資者關注。	營收增加
		中期	提升資源使用效率，減少不必要的浪費，進一步降低運營成本，提高資源回收與再利用率。	持續提高再生能源使用比例，期望減緩溫室氣體排放對環境造成的負擔，並導入循環經濟概念，提升資源利用率，降低廢棄物處理成本。	
		長期	透過實踐綠色經營及永續發展，提升企業社會責任形象，增強企業聲譽及品牌價值。	推動 ESG (環境、社會、治理) 策略，發展企業永續經營模式。	

風險管理

本公司風險管理政策與程序中第八條規範風險辨識時，永續發展委員會風險管理小組依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關環境(含氣候)、社會、經濟、科技及其他等面向關鍵與新興風險辨識與評估。永續發展委員會作為氣候變遷管理的最高決策單位，定期審議和管理公司永續發展政策及目標。公司面臨的主要潛在風險集中於環境層面，例如資源短缺、原物料成本上升等問題，以及氣候變遷對全球經濟、社會和環境所帶來的影響及衝擊越趨顯著。為確保氣候風險議題納入公司最高層的決策討論，我們定期向董事會報告相關進展。

在氣候變遷風險的鑑別上，限電與缺電等危機已被視為潛在風險，這些情境可能會影響廠內生產製程設備的正常運作。為應對這些風險，我們採取了以下措施：

- 1.增設太陽能設備：太陽能板吸附日光，並減少工廠接觸的日照，可有效降低夏季時工廠室內溫度（約 3 ~ 5°C），因而節省廠開設空調之能源消耗。
- 2.推動節能減碳活動，並倡導珍惜資源與隨手關燈的節能行為。

指標和目標

本公司透過永續發展委員會制定以下溫室氣體減量目標：

目標設定		
項目	短期目標	中、長期目標
能源管理及 溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體排放量 3 年內減少 1%。 ● 再生能源發電每年達 150 萬度。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 以2022年為溫室氣體盤查基準年，以降低10% 溫室氣體總排放量為目標進行努力。 ● 2040 年大量減少碳排放，目標是減少 20%之 碳排放量。 ● 2050 年淨零碳排。
	具體作為與績效： <ul style="list-style-type: none"> ● 本公司溫室氣體減量策略及具體行動計畫： <ol style="list-style-type: none"> 1.透過溫室氣體盤查了解碳排放的情形，作為減碳行動方案的評估依據。 2.廠區屋頂持續增設太陽能發電設備，提高再生能源發電量。 3.機台增設電力監控設備，汰換老舊機器以提升使用效率，達到減碳目標。 ● 2024年度範疇一及範疇二之溫室氣體排放量合計為678.4151噸CO₂e，主要來自範疇二的電力排放，占總排放量的89%，較前一年度增加18.39%，總排放量增加17.24%，主要係因產量變化，會持續努力達成永續發展委員會制定之減量目標。 ● 2024年溫室氣體排放量(公噸CO₂e)如下： <ul style="list-style-type: none"> 範疇一：74.7844 公噸 CO₂e。 範疇二：603.6307 公噸 CO₂e。 總排放量=範疇一+範疇二：678.4151 公噸 CO₂e。 	
水資源及廢棄物管理	具體作為與績效： <ul style="list-style-type: none"> ● 本公司對水資源管理方式為落實水資源管理與日常節水。透過各廠區專職單位負責水資源管理，計畫制定與實施、數據分析及持續改進。為有效節省水資源，全廠區使用省水龍頭以減少日常用水消耗。 ● 本公司製程中無有害廢棄物產生，公司亦落實廢棄物回收分類。廢棄物皆委由專業合格環保廠商進行廢棄物載運與處理。 	

溫室氣體盤查計畫與碳定價基礎

本公司以 2022 年為溫室氣體盤查基準年，盤查邊界的設定範圍包括本公司官田總公司、樹谷廠及台北營業所，盤查結果經第三方「安侯建業聯合會計師事務所」查證。統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水及其他廢棄物管理之政策，致力於減少能源消耗、環境保護的目標。2024 年度溫室氣體盤查報告已於 2025/4/21 取得安侯建業聯合會計師事務所確信聲明書，確認相關溫室氣體盤查資料之符合 ISO 14064-1:2018 標準規範，且查證之保證等級，類別 1、2 為有限保證等級。此外，本公司目前尚未推動碳定價，但將持續關注政府相關政策法規，以及國際與市場對碳費、碳稅和碳排放管制的發展趨勢。未來，若有變化，本公司將適時調整營運策略，以因應可能面臨的挑戰。

4.2 能源管理與溫室氣體排放

能源管理

青鋼應用材料的營運主要使用電力、汽油和柴油，其中電力是最主要的能源，主要用於生產、照明和空調設備；汽油主要用於公務車，柴油則用於公務車和堆高機。未來，我們將持續優化能源管理策略，評估導入再生能源的可行性，並運用數據監控與資料分析系統，提升能源使用率，以實現永續經營的目標。青鋼應用近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	1,048,229	1,030,051	1,273,483
	GJ	3,773.62	3,708.18	4,584.54
汽油使用量	L / 年	6,423.50	7,288.301	6,991.947
	GJ	204.64	232.19	222.74
柴油使用量	L / 年	7,236.60	9,327.40	11,737.30
	GJ	261.84	337.49	424.68
總能源使用量	GJ	4,240.10	4,277.86	5,231.96
組織特定度量值	百萬元營業額	1,311.43	1,527.06	1,541.75
能源密度	GJ/百萬元營業額	3.2332	2.8014	3.3935

註：

- 2022 年、2023 年、2024 年能源使用結果為依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查進行。
- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ；1 kcal=4.1868 KJ。
- 熱值係數依據環境部公告「能源產品單位熱值表」計算：汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.1868 KJ。

溫室氣體盤查

青鋼應用於 2022 年首次依據 ISO14064-1：2018 進行溫室氣體盤查，將其設定為盤查基準年，藉以掌握溫室氣體排放情形，並據以進行後續減碳規畫。為提高盤查資訊與報告之可信度，以下數據皆通過第三方單位查證。

2024 年範疇一的直接排放量為 74.7844 公噸 CO₂e，範疇二的間接排放量為 603.6307 公噸 CO₂e，總排放量為 678.4151 公噸 CO₂e，較 2022 年增加 11.87%，主要是電力增加所致。

定量指標	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	72.8751	68.7745	74.7844
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	533.5485	509.8756	603.6307
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	606.4236	578.6501	678.4151
組織特定度量	百萬元營業額	百萬元營業額	百萬元營業額
組織特定度量值(百萬元營業額)	1,311.43	1,527.06	1,541.75
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e ÷ 百萬元營業額)	0.4624	0.3789	0.4400

備註：

- 盤查邊界的設定範圍包括本公司台南總公司、樹谷廠及台北營業所。

2. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依環境部最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
3. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年為 0.495 公斤 CO₂e/度，2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度。
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)。

節能與減碳行動

青鋼應用材料積極推動節能減碳，透過多項措施降低能源消耗與碳排放，提升營運效率與環境永續發展。相關節能措施如下：

- **照明管理**：辦公同仁隨時調整照明，午休期間及最後離開辦公室者須關閉電源；下班後廁所照明即時關閉。
- **空調管理**：每日 18：00 後關閉空調設備，以降低不必要的能源消耗。
- **用電優化**：調降用電契約容量，落實節能省電。
- **電力監控**：機台增設電力監控設備，汰換老舊設備以提升使用效率。

太陽能應用

本公司官田與樹谷廠區增設太陽能設備，利用太陽能板來降低室內溫度，尤其在夏季，還能降低工廠內部 3~5°C，進一步減少空調使用需求。2024 年兩廠區的太陽能設備總發電量達 1,829,123 度，節省碳排 86.7 萬公噸 CO₂e (依據能源局 2024 年電力係數：0.474 公斤 CO₂/度)。青鋼應用材料將持續強化能源管理，推動更多節能方案，以實現更高效、低碳的營運模式，邁向永續發展目標。

青鋼應用材料在 2024 年度未產生任何會破壞臭氧層的物質。我們將繼續擴大減排目標，並積極減少對臭氧層的破壞性排放。我們深知，唯有持續創新與改進，才能為全球可持續發展目標作出實質貢獻。除了進一步強化節能減碳措施，我們還將朝向更低碳、更加環保的方向邁進，並為應對氣候變遷、保護全球環境做出更大努力。

4.3 水資源管理

用水管理

青鋼應用材料營運據點位於台南市官田區及新市區，依據水資源風險評估，該地區的水資源風險為中低風險區。本公司自來水的主要供水來源為曾文水庫，這是當地重要的水資源，滿足官田區及周邊地區的日常用水需求。青鋼致力於水資源的永續管理，並積極採取措施降低用水風險，確保長期穩定供應。

本公司秉持著落實水資源管理與日常節水的原則，由各廠區專職單位負責水資源管理工作，包括計畫制定與實施、數據分析及持續改進。為達成有效節約水資源的目標，廠區全面採用省水龍頭，減少日常用水的浪費。同時，定期記錄與分析用水數據，確保用水數量的準確性。為進一步確保資源的有效使用，公司亦安排專人檢查設備，防止漏水情況發生，希望將每一滴水資源發揮最大效益。除日常用水管理，樹谷廠利用雨水回收系統進行園藝灌溉，減少自來水的使用，對環境保護做進一步的貢獻。通過這些節水措施，青鋼公司不僅有效管理水資源，也助力公司邁向可持續發展的目標。

本公司 2024 年度水污染各項目之排放量皆在排放標準以內，廢水排放總量為 2,935 百萬公升，詳細 2024 年度水資源用量統計表，如下所示：

近三年水資源用量統計表			
年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量(百萬公升)	3,770	4,151	4,024
排水量(百萬公升)	2,496	2,664	2,935
耗水量(百萬公升)	1,274	1,487	1,089
組織特定度量(單位)	營業額(佰萬元)	營業額(佰萬元)	營業額(佰萬元)
組織特定度量值	1,311.43	1,527.06	1,541.75
用水密度	2.88	2.72	2.61

註：
1.耗水量=取水量-排水量。
2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值

水污染防治措施

青鋼積極推動水資源管理，並定期監控用水與廢水排放。2024 年官田廠的廢水排放大致符合標準，僅 COD 略高；樹谷廠的 COD 則略高於排放標準。青鋼將持續改進廢水排放管理，提升水資源使用效率，為環境保護盡一份心力。

青鋼近三年廢水排放標準及監測值							
營運據點	檢測項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
官田廠	化學需氧量(COD)	80.00	60.80	80.00	95.10	80.00	51.60
	SS 懸浮固體	30.00	24.00	30.00	32.70	30.00	18.50
樹谷廠	化學需氧量(COD)	80.00	83.90	80.00	82.10	80.00	84.70
	SS 懸浮固體	30.00	23.80	30.00	33.80	30.00	19.00

4.4 廢棄物管理

青鋼在營運過程中嚴格落實廢棄物管理，確保回收與分類作業符合環境保護相關規範。我們的廢棄物主要來自生產製程中的成品成型階段，以鐵類等金屬廢料為主，且均為無害廢棄物。本公司秉持對環境保護的高度重視，確保所有廢棄物的處理方式符合國家及地方法規，不僅履行法規要求，更展現對社會責任的承擔。

為確保廢棄物處理過程的合規性與環保性，本公司會根據物質特性對所有廢棄進行分類，並區分為有害與非有害廢棄物。所有廢棄物皆交由具專業資格的環保廠商處理，其中，有害廢棄物則委託經認證的民營廢棄物處理機構負責清運與處理，確保整個流程符合環保法規。此外，我們也積極推動廢棄物減量措施，例如回收紙類、重複利用影印紙反面等，提升資源再利用率，降低資源浪費，以實際行動落實環境保護。於報導期間，本公司所有廢棄物均經由合格之第三方清運機構進行處置，且無發生任何廢棄物嚴重洩漏事件。未來，青鋼會持續加強廢棄物管理政策，盡可能減少對環境的影響，為社會和生態的共存盡一份心力。

廢棄物組成成分 項目	有害/非有害	離場	
		廢棄物的產生(噸)	處理方式
R-1301 廢鐵	非有害	1,229.67	其他處置作業
R-1304 廢鋁	非有害	31.77	其他處置作業
D-1801 事業活動產生之一般性垃圾	非有害	11.22	焚化

註：

- 廢棄物重量均以公噸 t 為單位。
- 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。本公司產生之廢棄物皆以「離場」處理，無「現場」處理。

第五章 樂活職場

重大主題

重大主題：職業安全衛生	
本主題重大原因	健康企業、職場、人力資本以及員工的健康人權保障是企業永續發展的關鍵，唯有安全的工作環境與健康的員工，才能為公司創造價值，因此我們將安全健康視為首要指標，期能提供友善安全職場環境。
影響與衝擊	落實職業安全衛生制度可提升商譽、保障員工人權並營造友善職場，反之則可能導致法律責任、商譽損害與人力流失。 ●：員工身心健康，留任率提高 ▲：政府機關裁罰 ●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊
政策	提供安全與健康的工作環境，打造友善安全職場環境，藉由持續推動職業安全衛生管理制度，預防職業災害與職業病之發生，保障全體員工之生命安全與身心健康。
策略	1.透過公傷事故獎懲辦法，讓員工於工作中能更加警惕注意安全。 2.每年辦理優於法規頻率與項目之員工健康檢查。 3.每月於總經理主持之全公司經營管理會議中，檢討前月之職災統計分析及改正措施。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標： 達成無重大職災事故發生。 中期目標： 以零災害為目標，強化職安管理，並預防職業病發生。 長期目標： 建立安全健康職場，實現零災害並杜絕職業病。
管理評量機制	每月於總經理主持之全公司經營管理會議中，檢討前月之職災統計分析及改正措施。
績效與調整	1.2024 年無發生重大職業災害與職業病之情事。 2.2024 年進行 12 次危害風險宣導。 3.2024 年進行職業安全衛生教育訓練共計投入 56,720 元。

重大主題：勞雇關係&勞資關係&訓練與教育	
本主題重大原因	員工是公司最重視之資產，打造成為幸福友善的職場是留住優秀人才的最佳方法，並協助同仁精進職務上必須的專業知識與技能，希望同仁能與公司共同成長。
影響與衝擊	<p>透過健全的勞資關係、公平就業與持續培訓機制，不僅能提升員工生產力與滿意度，也有助於穩定人才、促進創新並強化企業競爭力。</p> <p>●：提升員工滿意度與忠誠度 ▲：無法及時招募人才，工作負荷過大</p> <p style="text-align: right;">●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊</p>
政策	建構和諧的勞雇關係及完善的制度，並針對員工提供有計劃性的培訓，滿足員工自我成長需求，同時提升整體工作績效與組織效能。
策略	透過職等晉升考核制度，提拔優秀員工，並建置完善的人力資源發展系統，定期舉辦公司內外部訓練，提升員工專業能力。此外，還辦理多元化的員工福利措施，為員工打造良好工作環境，促進全面發展與提升滿意度。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標： 設計並實施具競爭力的薪酬福利方案，提升員工滿意度。 ● 中期目標： 強化勞資雙方溝通，建立良好的勞動關係，預防重大勞資糾紛。 ● 長期目標： 透過系統性的教育訓練，提升員工的專業技能與核心能力，達成適才適所，提高工作績效。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.定期召開勞資會議使員工能充分表達意見，建立勞資暢通的溝通管道。 2.定期檢視制度，並因應勞動法規的修訂，及時調整。 3.於前一年度年底調查各部門訓練需求，交由人資單位統一整合，以擬訂定教育訓練計畫。
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1.2024 年教育訓練投入金額共 326,480 元，總受訓時數共 1,523 小時。 2.2024 年定期接受績效的員工百分比為 100%。 3.2024 年共計召開 1 次勞資會議。

5.1 員工統籌

員工概況

青鋼始終堅持「以人為本」的核心理念，致力於為員工提供一個安全、健康、尊重多元且充滿機會的工作環境。我們相信員工是公司最寶貴的資產，正是他們的努力和奉獻成就了青鋼在業界的卓越表現。因此，公司不僅關注員工的專業發展與技能培訓，更致力於保障每位員工的工作權益，並倡導公平、公正、無歧視的職場文化。

青鋼目前擁有 118 名正職員工，其中男性 87 名（佔 73.73%），女性 31 名（佔 26.27%）。本公司並未雇用臨時或兼職員工，全體員工皆為全職，顯示出本公司對員工穩定性的重視。我們亦聘用少數非員工之工作者，如清潔人員與保全人員，共計 8 名。本年度員工與非員工工作者的情形如下所示：

2024 年青鋼員工組成				
類別		員工數	正職員工數	全職員工數
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
台灣	女性	未滿 30 歲	2	2
		30-50 歲	21	21
		超過 50 歲	8	8
	男性	未滿 30 歲	24	24
		30-50 歲	38	38
		超過 50 歲	25	25
總計		118	118	118

註：

1. 員工總數之數據包含總公司。
2. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。
3. 本公司無其他性別、不揭露性別、臨時、兼職及無時數保證之員工。
4. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。
5. 正職：簽訂不定期契約之個人。
6. 臨時：簽訂定期契約之個人。
7. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
8. 兼職：排除全職之員工。
9. 本表計算採用人數/全時等量法。

青鋼 2024 年非員工之工作者組成		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔人員	承攬	2
保全人員	承攬	6

員工流動概況

員工的流動性是評估企業管理成效的重要指標。青鋼在 2024 年的新進員工總數為 6 人，而離職員工人數為 10 人。相比 2023 年的離職率，2024 年離職率降低了 3.01%，顯示出我們在員工穩定

性方面的改善。這也顯示出公司在員工關懷、工作環境及管理政策上的逐步完善。青鋼深知員工的穩定性與滿意度對公司的長遠發展至關重要。因此，我們不斷改進內部管理和企業文化，營造一個和諧、積極的工作氛圍，讓每一位員工都能感受到被尊重與重視，並在這個大家庭中實現個人價值與職業目標。

新進率

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	9	7.96	0	0	10	8.2	0	0	3	2.54	1	0.85
30-50 歲	7	6.19	1	0.89	12	9.83	1	0.82	2	1.69	0	0
超過 50 歲	0	0	1	0.89	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	18				23				6			
員工總人數	113				122				118			
總新進率(%)	15.93				18.85				5.08			

備註：

- 1.新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

離職率

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	8	7.08	0	0	2	1.64	0	0	2	1.69	0	0
30-50 歲	8	7.08	1	0.88	10	8.2	1	0.82	5	4.24	1	0.85
超過 50 歲	1	0.88	1	0.88	1	0.82	0	0	0	0	2	1.69
合計離職人數	19				14				10			
員工總人數	113				122				118			
總離職率(%)	16.81				11.48				8.47			

備註：

- 1.界定公司離職的員工的類別：辭職、退休、免職。
- 2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

雇用當地居民

青鋼應用 2024 年所有高階管理階層主管皆為台灣當地居民，在選拔高階管理人才時，我們注重候選人的經驗、專業能力與領導素質，並強調本地人才的聘用，本公司經理級以上員工屬於高階管理階層。當地居民能夠在更加理解市場需求的基礎上，帶領公司應對各種挑戰並抓住機會。這不僅有助於維持穩定的公司營運，還能促進員工與企業文化的深度融合，進一步提升公司競爭力的競爭力，也進一步強化了企業的本地化經營優勢，促進了公司在快速變化的市場中穩健發展。本公司近三年員工職別分布如下：

青鋼近三年員工組成				
年度		2022	2023	2024
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	2	2
		超過 50 歲	6	6
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	0	0
		超過 50 歲	0	0
高階主管總計		8	8	9
非高階主管 人員	男性	未滿 30 歲	17	23
		30-50 歲	36	40
		超過 50 歲	19	18
	女性	未滿 30 歲	2	1
		30-50 歲	22	22
		超過 50 歲	9	10
非高階主管人員總計		105	114	109
正職人員總計		113	122	118

註：經理級以上定義為高階主管。

多元族群員工進用

青鋼致力於推動員工多元化，並根據《身心障礙者權益保障法》及相關勞動法令的要求，於 2024 年聘用了兩名弱勢員工，為他們提供平等的工作機會和發展空間。我們相信多元的職場能激發創新，也讓每位員工在友善的環境中發揮潛力。未來，我們將持續提供必要的支持，協助弱勢員工順利融入職場並更好地融入社會。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

近三年多元化員工統計表				
年度		2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	2	2
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

5.2 員工福利

多元福利待遇

青鋼致力於提供員工優質的福利措施和良好的工作環境，並且重視勞資關係的和諧，這是我們成功運營的重要基石。自成立以來，公司秉持著平等、公正、尊重的原則，確保每一位員工的權益得以維護，並且積極促進員工與公司之間的良好溝通與合作。為全面照顧員工福祉，設有「職工福利委員會」，依規定按月提撥福利金，統籌規劃並推動多元化的福利措施，涵蓋員工各階段需求與家庭生活支持，實踐對員工全人關懷的承諾。主要福利措施如下：

1. **獎酬制度**：依公司規定發放績效獎金、年終獎金及員工分紅，並提供員工庫藏股方案，以強化員工參與感與歸屬感。
2. **生活津貼與補助**：提供結婚禮金、生育津貼、新居津貼、喪葬慰問金、住院慰問金等，支持員工重要人生階段，並有三節禮金、生日禮金、模範員工表揚與禮金、開工紅包、伙食補助、下午茶點心、特約商店等福利。
3. **健康與保險照護**：提供定期免費健康檢查、員工團體保險，積極關注員工身心健康。
4. **職場設施**：廠區內設有員工餐廳與附雨遮之機車停車棚，提升員工生活便利性與舒適度。
5. **員工活動與補助**：辦理尾牙、員工聚餐、員工旅遊、家庭日等活動，增進同仁間情誼與凝聚力。
6. **彈性休假制度**：除周休二日外，員工滿一定年資可享特別休假；另設有留職停薪機制，供同仁於育嬰、重大傷病、家庭變故或進修時申請，以兼顧個人與家庭需求。

員工福利活動照片	
尾牙活動 	員工旅遊 
家庭日 	開工紅包 

育嬰留停執行情形

青鋼響應政府育兒政策，持續推動性別平權與友善職場文化，支持符合資格之員工申請育嬰留職停薪，並保障其復職後的就業權益，協助員工兼顧工作與家庭照顧責任。本公司建立完善的育嬰留停申請及復職機制，鼓勵員工善用相關制度。未來，青鋼將持續優化相關支持措施，包括規劃復職前諮詢與職涯銜接協助、推動彈性工時安排等，以提升制度使用率與實用性，進一步打造包容與平等的工作環境，實現企業對性別友善與社會責任的承諾。

青鋼近三年員工育嬰留停一覽表									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	7	4	11	5	2	7	3	1	4
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	0	2	1	0	1	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	2	0	2	1	0	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	2	0	2	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	2	0	2	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	1	0	1	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	100	-	100	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	50	-	50	-	-	-

計算方式：

- 1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2.2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024 年/12/31 仍在職人數。
- 3.當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
- 4.當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

員工退休制度及實施情形

青鋼致力於提供全職員工完善的退休保障，依循「勞動基準法」及「勞工退休條例」規定，為員工設立退休計劃，並定期審核與更新退休金計劃。每年，我們會委託精算師進行精算，並確保每年足額提撥退休金，以保障員工的退休權益。

除了法定的退休金提撥外，我們還提供優於基本法定要求的福利規劃，以更好地支持全職員工的退休需求。針對優秀的退休員工，公司設有回聘制度，邀請退休員工回聘至公司帶領年輕員工進行技術傳承，同時也讓退休員工在退休後保持積極的生活態度，並在輕鬆的工作環境中繼續發揮所長。未來，我們將持續關注並改善退休制度，進一步保障員工的福利，確保在營運變動期間為員工提供適當的保障與支持。

本公司依照勞動基準法之規定每月提撥 2% 退休準備金存入台灣銀行退休金專戶。並於每年年度終了前聘請精算師提供退休金精算報告，估算次一年度符合自請退休條件勞工所得請領退休金與勞工退休準備金專戶餘額，並於次年度提撥該差異金額至退休準備金專戶，以保障退休員工權益。另依「勞工退休條例」之退休金制度者，則依員工每月薪資之 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，員

工亦可依個人意願，每月依提繳工資分級表在 6%範圍內提繳退休金至個人退休金專戶，保障員工權益。

員工退休制度執行情形一覽表	
勞動基準法	本公司每年都會依照相關規定提撥退休金，並已確保員工在申請退休金時的權益。2024 年 7 月，本公司與員工達成協議結清舊制年資，共有 23 名員工參與結算，目前仍有 3 名員工在舊制下繼續工作。截至目前，退休金準備專戶的餘額為 380 萬元，確保員工的退休需求。
勞工退休金條例	公司按照規定每月提撥不低於員工月薪 6%的退休金至勞工退休金個人專戶，員工也可選擇自行額外提撥 1%~6%的薪資，以增強自身的退休保障。

營運變更之最少公告期限

青鋼在面對營運變化時，決定進行營運調整或結構變動時，為確實保障員工工作權益，本公司依遵《勞動基準法》相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將提前通知員工並進行充分溝通，讓員工有足夠的時間了解變動的內容及其可能的影響，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

人權維護

青鋼致力於維護員工之基本人權，嚴禁任何侵犯及違反人權的行為，為防治全體員工或其他就業人員遇有工作場所之權益受損事件發生，本公司訂有性騷擾防治法、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫等，並提供申訴管道可尋求協助，維護員工與其他就業人員之權利，確保所有人員均能獲得公平且有尊嚴的對待，及提供安全、衛生、健康之優質的工作環境，落實人員工作安全及身心健康。為了提高員工對於人權及誠信原則的認識，本公司透過電子公告之方式，並將相關文件張貼於公布欄，向全體員工進行宣導與防範，並且與公司內部網站設有相關規章，讓員工可隨時瀏覽、取得。相關人權管理政策及具體方案運作情形如下，本公司將持續保障員工基本人權，提供公平、尊重及安全的工作環境，確保員工在工作場所的權益得到充分保障。

青鋼應用人權管理政策	
人權管理政策	具體方案
勞動權益平等機會及人道待遇	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司一直謹守「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，且可配合客戶需求進行不定期抽檢是否有童工與未成年等情形，2024 年未發生雇用未滿 16 歲之童工之情事。 • 2024 年共加入 3 名外籍移工，並於離開母國前已簽署並確認其聘僱合約。
員工薪資、福利與安全	<ul style="list-style-type: none"> • 每年參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準與經濟趨勢調薪，2024 年整體平均調薪幅度為 4%。 • 依公司規定發放績效獎金及員工分紅。 • 2024 年福利委員會辦理全體員工旅遊，舉辦「親子日月潭二日遊」家庭日活動，參與人數超過 100 人。

	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年 12 月 23 日委由台南市立醫院進行員工健康檢查，特殊健康檢查約 50 人次。
結社自由及團體協商	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司並無成立工會或簽團體協約，但為保障員工權益設有職工福利委員會，委員皆由員工選任，委員會依年度預算編列訂定各項補助標準與員工活動，例如：員工旅遊、年中聚餐、家庭日、尾牙摸彩等。 • 2024 年 10 月 25 日舉辦一次勞資會議，持續加強勞資雙方溝通協調，促進勞資關係和諧。2024 年本公司無發生違反任何勞工權益之情事。
堅守誠信原則	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司已訂定防範內線交易管理程序、道德行為準則及誠信經營守則，並揭露於官網中。為健全誠信經營之管理，由行政財會單位負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行。 • 本公司在經營行為及員工工作操守，採取最高廉潔道德標準。禁止任何形式的賄賂、貪污、欺騙、勾結與利益衝突等不正當行為。 • 本公司訂有具體檢舉制度，積極防範不誠信行為，任何人發現違反道德行為標準之行為時，可直接向行政財會單位最高主管、稽核單位最高主管、董事長或經由員工申訴管道提出報告。 • 本公司設有舉報信箱方便員工、客戶、供應商等利害關係人舉報不法行為，所有案件均指派專責稽核部門及人員在保護保密原則下進行調查與處理。
反對性騷擾與歧視行為	<ul style="list-style-type: none"> • 為防止公司發生歧視或不公平對待之情事發生，公司訂有性騷擾防治法、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫等，並於公司內部網站發布公告，並且設有完整的溝通與申訴管道，由專人進行處理及回覆。2024 年本公司無發生違反任何性騷擾及歧視行為事件。
禁止強迫及強制勞動	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司員工出勤請假及加班管理辦法規範，不強迫員工加班或強制勞動，且休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。此外，本公司制定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，配合年度健檢結果篩選高風險同仁，廠內配有護理師或醫生，直接進行健康關懷，並且通知相關單位主管，協助其檢視並調整工作內容與時間。2024 年本公司無發生任何強迫及強制勞動之情事。

薪酬制度

青鋼起薪標準不分性別，皆符合《勞動基準法》規定之基本薪資。整體薪資給付則會依員工之年資、職務屬性與工作表現等綜合因素調整，因而在不同職類間可能產生薪酬差異。然而，於員工進用後，本公司一律秉持「同工同酬」原則，絕不因種族、思想、宗教、黨派、性別、容貌或身心障礙等因素，給予差別待遇。報導期間內，年薪酬比例如下表所示，本公司因工作屬性關係，男女性員工比例差距較大，故基本薪資比例男女差距大。

青鋼 2024 年員工薪資統計表				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	3	21	1	1.5
非管理職	28	66	1	0.8
直接人員	3	39	1	1.06
間接人員	28	48	1	1.4

備註：男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"。

青鋼 2024 年員工薪資統計表		
各職別薪資比例	薪資比	
	女	男
管理職	1	0.89
非管理職	1	0.86
直接人員	1	0.86
間接人員	1	0.97

備註：女性對男性的基本薪資比率(底薪比率)：為“該類別男性底薪/該類別女性底薪”。

青鋼秉持公平、無歧視的薪酬政策，基層員工之薪資給付不因性別、種族、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況、是否參與工會或社團等因素而有所差異。整體薪酬安排則依據員工之年資、職務性質與工作表現等條件綜合考量，確保內部薪酬結構之合理與公平。公司聘用之員工皆依當地最低薪資標準給薪，並為維持薪酬制度之市場競爭力與吸引力，每年參與外部薪酬調查，並參酌產業薪資水準與經濟環境進行調整。2024 年度本公司整體平均調薪幅度為 4%。

報導期間內，基層人員薪資相對於當地最低工資之比例，依性別統計如下圖所示；同時，本公司最高薪酬與員工薪資中位數之比率為 10.02。整體薪酬較 2023 年度略增 1.099，顯示出公司穩定成長並持續回饋員工的承諾。未來，青鋼將持續強化薪酬制度的公平與透明性，定期檢視薪資結構與市場變化，確保員工獲得合理報酬與發展機會，讓員工與企業一同成長。

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數請參閱附錄五。

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.2 倍	1.2 倍

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的增加比率
台灣	10.02	1.099

備註:

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

教育訓練

青鋼注重員工的持續發展，無論是新進人員還是現有員工，我們都提供有針對性的教育訓練計畫。透過系統化的訓練安排，我們不僅確保員工具備必要的專業技能，還鼓勵員工參與外部課程與證照考試，並對管理層進行專業的領導力與決策能力培養。這些措施旨在提高員工的工作效率與職業滿意度，最終實現公司與員工的共同發展。2024 年青鋼應用教育訓練投入總金額達新臺幣 326,480 元，總受訓時數達 1,523 小時。

青鋼員工教育訓練措施	
新進人員	新人訓練是讓新人快速了解公司的主要方法，因此將安排一系列的相關課程，如公司簡介、產品介紹、生產流程介紹、職業安全衛生課程等，讓新人能在最快速的時間內了解公司狀況，並且融入青鋼大家庭。
在職人員 (非管理職)	依照職能缺口規劃同仁所需之教育訓練課程，針對現場作業人員每月進行安全衛生宣導，且相關證照於期限內完成回訓，此外，同時也鼓勵同仁參加外訓課程，並於課程後進行滿意度調查，了解是否將所學知識及能力活用於工作中。
在職人員 (管理職)	為增進管理職主管的領導統御與決策能力，安排相關領域課程進行持續進修研習。

青鋼 2024 年員工受訓統計表								
項目/類別	管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別	男	女	男	女	男	女	男	女
總人次	21	3	66	28	39	3	48	28
受訓總時數 (小時)	102	32	430	197.5	325	19.5	207	210
平均受訓時數 (小時/人)	4.86	10.67	6.52	7.05	8.33	6.5	4.31	7.5
受訓費用 (元)	42,030	7,500	55,610	58,100	34,160	0	63,480	65,600
註：								
1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。								
2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。								
3.因工作屬性關係，男女性員工比例差距較大，故平均受訓總時數男女差距大。								

員工教育訓練概況

員工受訓



公平績效管理制度

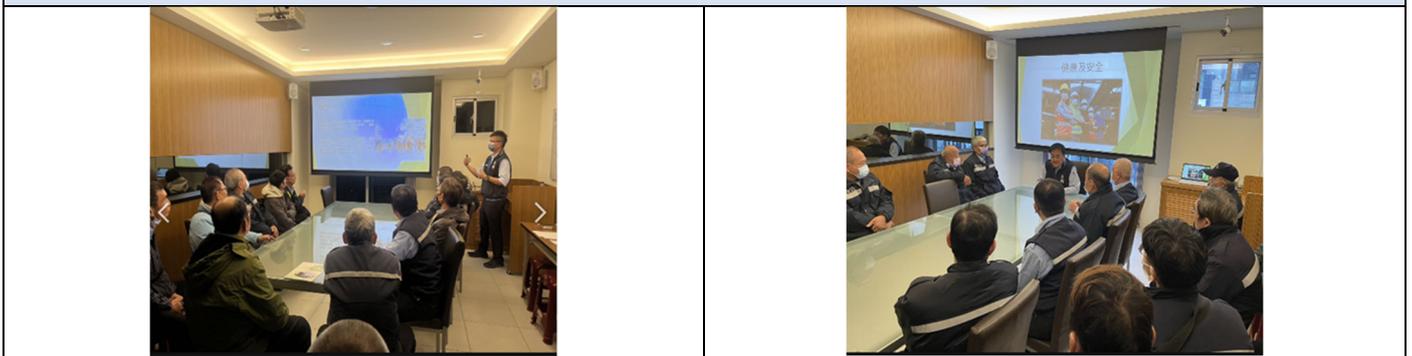
為確保員工在工作中的持續進步與職業發展，青鋼定期進行年度績效考核。2024 年每位員工均接受考核，以確保個人發展方向與公司營運目標一致，進而提升整體組織效能。在薪酬激勵方面，公司之年終獎金係依公司獲利狀況與整體生產力表現作為核發依據，並綜合考量員工年度考績點數予以分配，藉此激勵全體員工齊心投入、共創績效。此外，員工酬勞分配依本公司章程辦理，於年度盈餘中提列不低於 2.5% 作為員工分紅，確保營運成果能與員工共享，實踐激勵與回饋並重的管理精神。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

保全人權訓練

青鋼委託之專業保全機構，對所有保全人員均進行專業訓練，訓練內容涵蓋法令常識、防盜、防搶、防火、防災等緊急應變技能。於報導期間內，所有保全人員均完成人權政策相關教育訓練，訓練內容包含基本人權觀念、工作場所權益保障等主題。透過此類訓練，有效提升保全人員在執勤時對人權的認識與尊重，進而強化其專業能力，確保工作場所安全、公平與尊重人權的工作環境。

保全教育訓練



5.3 作業環境保障

職業安全衛生管理

青鋼目前尚未取得 ISO 45001 職業安全管理系統，但我們高度重視員工的安全與健康，為增進及維護員工安全與健康，已制定並實施訂定安全衛生工作守則，該守則明確規範各項工作安全及衛生標準，並確定各級職責。我們與勞工代表共同協商相關守則，並在報經台南市政府勞動檢查機構備查後正式公告實施。全體員工應切實遵循本守則，以確保工作環境的安全與健康。

本公司的安全衛生管理系統涵蓋所有員工及進入公司管轄區域的非員工工作者(如承攬商員工，包括膳食供應商、保全、清潔人員等)，受保護的員工總人數為 118 人、非員工工作者總人數為 8 人，佔比 100%。所管轄的作業活動區，包括生產區與非生產區(辦公區)，所有工作者均受到安全衛生守則的保障。未來，我們將持續提升安全衛生管理系統，並根據法規要求不斷優化各項安全措施，為全體員工及合作夥伴打造更為安全、健康的工作環境。

重要安全工作守則	
項目	安全守則
地面清潔	保持機器附近地面清潔乾燥，並且不使他人有滑倒的危險。
機械維修安全	當修理或調整機械時，必須設置閉鎖設備，或利用標籤不許他人開動該部機械。
工具與設備使用	禁止使用不適應或不安全之工具、設備，從事機械設備維護工作，使用後必須擦拭乾淨。
高風險作業管控	非事先徵得主管之同意，任何人不得在酸鹼、有毒及易燃氣體、高壓等設備上方從事修理或調整作業。
通道與安全設施維護	工作場所之通道、安全門、安全梯等應維持良好狀態，若有損壞應即通知該場所負責人。
工作場所安全管理	工作場所應由最後離開者注意關閉門窗及電氣總開關，下班後尤須注意將門窗關閉，熄滅燈火；或指派人員負責門窗、水、電源之管理。
進出管制與安全管理	辦公場所設立門禁管制，進出須刷卡。並設有 24 小時保全管理廠區及辦公室安全。

職業安全衛生組織

青鋼目前尚未成立職業安全委員會，但我們高度重視職場安全與員工健康，並設有甲種職業安全衛生業務主管，負責統籌安全衛生管理工作。為了增進員工對危害的識別與防範，我們每月會進行安全衛生宣導，員工在宣導過程中了解相關安全知識，並有機會提出對公司安全衛生管理的建議和意見，進行討論與反饋。對於非員工工作者同樣可以透過職業安全衛生業務主管或總務等相關人員進行溝通反應，確保所有工作者無論是員工或外部合作夥伴，都能在安全、健康的環境中工作。

除此之外，為了加強勞資雙方的協作，我們定期召開勞資會議，由勞方與資方代表各五人組成。員工可透過勞資會議提出工作場所可能存在的安全隱患，並與管理層共同探討改善方案。這不僅有助於及時識別和解決安全風險，也確保了員工的意見和需求能夠在公司層級得到充分關注。2024年本公司共舉辦1次勞資會議，我們將繼續推動定期會議與更多交流機會，促進全體工作者在職場安全上的保障，確保公司在提供安全與健康工作環境方面的承諾得以實踐。

危害風險辨識與事故通報流程

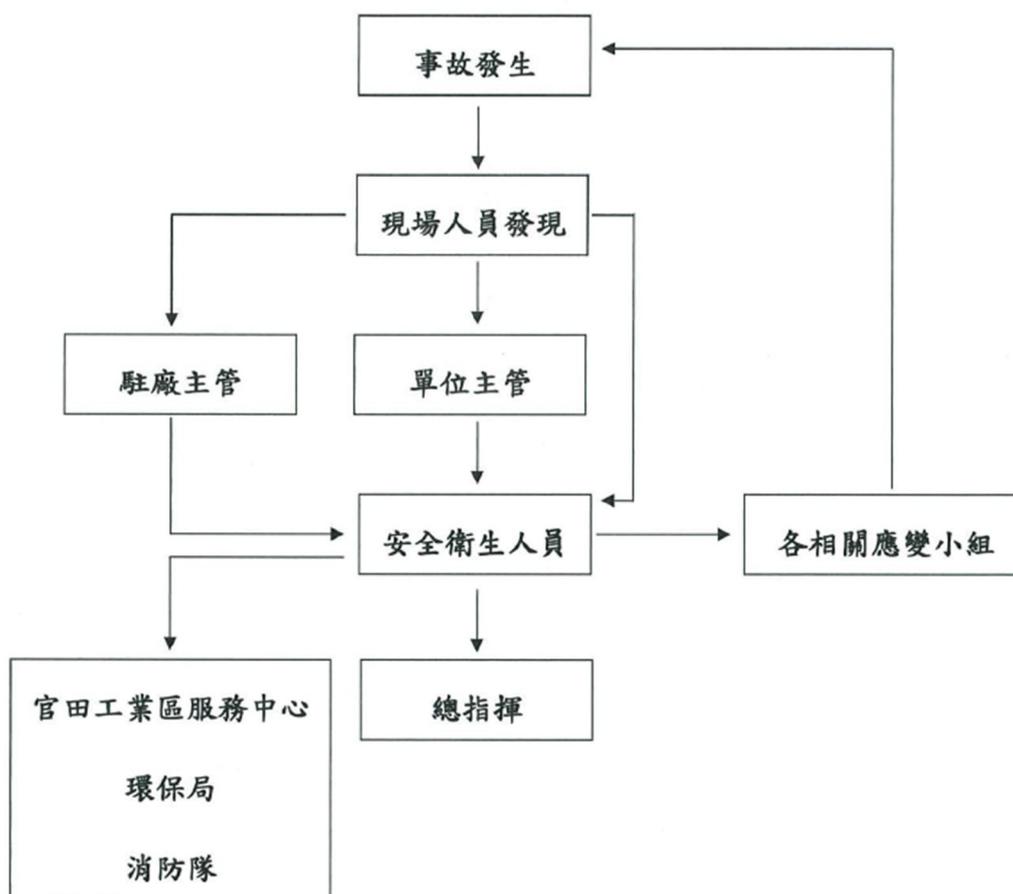
青鋼每年初會進行工作現場檢核與潛在職場不法侵害風險評估，旨在確認工作環境中是否存在物理性危害、化學性危害、生物性危害、人因性危害等風險。我們會深入了解各項作業區域的潛在風險，並透過與安全管理人員、員工代表以及相關部門的合作，全面檢討現行安全措施的有效性。確保執行人員的能力能夠對應各項危害，並持續改進職業安全衛生管理系統。此外，我們定期舉辦專業訓練與應急演習，以提高員工對職場風險的識別能力與處理能力。有助於我們持續改進職業安全衛生管理系統，進一步強化企業的安全文化，確保所有員工都能在一個更加安全、健康的環境中工作。

若發生工安事故，公司將立即進行機台停機作業並啟動事故調查。調查過程中，我們會與目擊者及相關人員進行訪談，了解事故發生的根本原因，並判斷是由不安全環境還是不安全行為所引起。根據調查結果，我們會提出改善對策，並檢視是否有其他機台存在相同問題。所有相關機台需在最短期限內完成改進，同時我們將再次進行安全宣導，以防止類似事故的再次發生，並將改善措施應用於職業安全衛生系統的持續改進。

員工在執行工作時，若發現有立即性危害，可自行停止工作或離開危險區域，以確保員工有權在危險情況下採取必要的措施保障自身安全。若員工在作業中對工作安全及健康有疑慮，他們可立即與現場組長反映，或於早會時間向直屬主管報告。這樣的通報管道確保員工的疑慮能夠被及時處理，並保障他們的工作環境。為保護員工在執行上述安全行為時不受處分，公司設有申訴電話及信箱，員工可透過這些管道尋求協助，確保他們在保障自身安全的過程中不會遭受不公平對待或處分。

緊急應變通報程序

本廠緊急應變通報程序



危害風險宣導

本公司機械設備安全裝置每日作業前由操作人員進行檢查，並不定期進行稽核，針對違規事項開立工安改善。2024 年教育訓練辦理如下：

辦理日期	教育訓練內容	教育訓練人時(小時)
2024/01/15	堆高機常見危害宣導	9
2024/02/16	耳塞配戴宣導	7.5
2024/03/11	使用天車規範宣導	9
2024/04/15	機械捲夾危害預防宣導	8
2024/05/13	原料吊掛操作安全宣導	8
2024/06/11	切割危害預防宣導	10.5
2024/07/15	預防熱傷害宣導	6.5
2024/08/12	機械捲夾危害預防宣導	6
2024/09/16	起重機吊掛作業災害防止宣導	4.5
2024/10/14	耳塞配戴方法宣導	4
2024/11/18	堆高機常見危害宣導	6
2024/12/17	交通安全宣導	4.5

職業安全教育訓練

為強化員工對職業安全衛生的認知與應變能力，青鋼持續推動全員參與的安全衛生教育訓練機制，並依據作業性質、職務風險及法規要求，規劃不同層級與主題的訓練課程，包含新進人員的入職訓練、在職員工的定期訓練，以及針對特定設備操作或危害防範的專業訓練課程。2024 年青鋼投入職業安全衛生相關訓練費用共計 56,720 元，透過持續性的訓練與演練，強化同仁面對職場風險的預防與應變能力，有效降低職業災害發生機率，並進一步提升整體職場安全文化與意識。

職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用(新台幣元)
新進人員安全衛生教育訓練	4	-
在職人員安全衛生教育訓練	353	-
消防演練	68	-
勞安人員複訓	1	2,000
職業安全衛生業務主管初訓	1	6,500
急救人員複訓	2	500
堆高機操作人員訓練	2	14,060
固定式起重機操作人員訓練課程	2	33,660

註：

- 1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
- 2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
- 3.這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

職業安全衛生訓練概況	
消防講習	在職人員安全衛生教育訓練
	

承攬商管理

青鋼除了關注員工之安全外，亦重視承攬商之作業安全。為確保其作業行為符合本公司的安全規範，特制定《承攬商安全衛生管理準則》，明定入廠前應接受之安全衛生教育訓練、潛在危害告知、施工安全注意事項、緊急應變處置規範與罰則等。所有承攬商在進場作業前，皆須簽署安全衛生承諾書，表達其對職業安全衛生規範的理解與遵守意願。

青鋼要求工程承辦人員每日於施工前必須申請施工許可，並會同轄區單位與承攬商召開工具箱會議，說明當日施工項目、作業風險與控制措施，並確保所有承攬商於作業前已了解作業步驟、危害與管控措施。截至 2024 年年底，本公司並無承攬商發生工傷或職業災害紀錄，未來我們將持續提升承攬商管理制度，推動更完善的風險評估與教育訓練機制，提供給所有工作人員安全、健康與尊重的工作環境。

職業傷害與職業病統計

為確保員工的身心健康與工作安全，青鋼致力於建構完善的職安衛管理制度，降低工作環境中的風險因子，並強化員工對職業危害的認識與防範措施。2024 年本公司發生六件職業傷害事件，相關個案均已依規定進行事故調查與通報，並依據調查結果提出具體改善對策及防範措施。

此外，於報導期間無任何職業病通報案件，未來我們將持續強化安全文化，推動風險管理制度化與教育訓練常態化，並依據實務經驗與事故檢討結果，調整與優化現有措施，致力於打造零災害的工作環境。

近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	65,736	64,944	61,008
	男性總經歷工時	159,360	175,152	171,216
	總經歷工時	225,096	240,096	232,224
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	1	1	0
	總計職業傷害人(次)數	1	1	0
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		4.44	4.17	0
註：				
1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。				
2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。				
5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。				

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	3,984	3,936	3,936
	男性總經歷工時	11,952	11,808	11,808
	總經歷工時	15,936	15,744	15,744
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		0	0	0
註：				
1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。				
2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。				
4.嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。				
5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。				

員工健康檢查

我們非常重視每位員工健康狀況，每年皆定期舉辦員工健康檢查，於每年底由負責之醫療院所臨廠替員工實施健康檢查。除了法規的健檢項目外，並請臨場健康服務護理師規劃員工健康檢查的建議項目，使得每年的健檢項目優於法規項目且更加完善，並且每年定期追蹤員工健康狀況。此外除針對法定特殊作業健康檢查噪音，每年掌握員工的數值狀況，並針對數值較差的員工進行衛教宣導，以達到預防勝於治療。

員工健康檢查人數與費用統計總表		
一般健康檢查		
檢查項目	一般員工	一般體格檢查、尿液檢查、血液檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、新陳代謝檢查、血脂脂肪檢查、X光拍攝、危險因子、膽功能檢查、痛風篩檢、糖尿病檢查、血糖檢查、超音波檢查。
	主管級	除上述一般員工檢查項目外，還包含甲狀腺功能檢查、心臟功能篩檢、發炎指數、胰臟檢查、腎上腺皮質醇。
檢查人數(人)	118	
檢查費用(仟元)	146,300	
特殊健康檢查		
檢查項目	噪音	
檢查人數(人)	55	
檢查費用(仟元)	0	
備註：		
特殊健康檢查向勞保局申請預防職業病健康檢查證明單紀錄表，故無產生檢查費用。		

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	青鋼應用材料股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024/1/1-2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 組織概況	19	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 組織概況	19	
	2-7	員工	5.1 員工統籌	63	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工統籌	63	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 董事會運作	24	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會運作	24	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會運作	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展組織	7	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展組織	7	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展組織	7	
	2-15	利益衝突	2.2 董事會運作	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展組織	7	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 董事會運作	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 董事會運作	24	
	2-19	薪酬政策	2.2 董事會運作	24	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 董事會運作	24	
2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利	67		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	5.2 員工福利	67	
	2-24	納入政策承諾	5.2 員工福利	67	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.2 員工福利	67	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	37	
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營	37	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 組織概況	19	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	9	
	2-30	團體協約	5.2 員工福利	67	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	12	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	12	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	第二章 關於青鋼	18	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟績效	34	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工福利	67	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 經濟績效	34	
重大主題：顧客的健康與安全(產品安全)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	第三章 永續供應鏈	45	
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 綠色產品	46	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 綠色產品	46	
重大主題：*能源&排放&*氣候衝擊							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	第四章 環境永續	52	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理與調適	53	
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	未來揭露
		-	302-3	能源密集度	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	302-4	減少能源消耗	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用·本公司無相關之情事。
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	-	-	未來揭露
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.2 能源使用與溫室氣體排放	56	
		-	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它顯著的氣體排放	-	-	本公司無煙囪等會產生氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及

							其它顯著的氣體。
重大主題：勞僱關係&勞資關係&訓練與教育							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	第五章 樂活職場	61	
GRI 401	勞僱關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工統籌	63	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 員工福利	67	
		-	401-3	育嬰假	5.2 員工福利	67	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利	67	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工福利	67	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工福利	67	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 員工福利	67	
重大主題：職業安全衛生							
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 作業環境保障	74	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 作業環境保障	74	
		-	403-3	職業健康服務	5.3 作業環境保障	74	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 作業環境保障	74	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 作業環境保障	74	
		-	403-6	工作者健康促進	5.3 作業環境保障	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 作業環境保障	74	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	5.2 員工福利	67	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工統籌	63	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	暫不揭露
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	暫不揭露
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應商管理	49	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營	37	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營	37	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營	37	
反競爭行為					
GRI 206	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營	37	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
反競爭行為主題揭露 2016					
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 經濟績效	34	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 經濟績效	34	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 經濟績效	34	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無須編制
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.1 綠色產品	46	
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	不適用
	301-3	回收產品及其包材	-	-	不適用
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	58	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	58	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	58	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	58	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	58	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 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	-	-	本公司之營運據點，皆無在國家保護區與生物棲息地。
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	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	-	-	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	60	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	60	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	60	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	60	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	60	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.4 廢棄物管理	60	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 供應商管理	49	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 供應商管理	49	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工統籌	63	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工福利	67	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 員工福利	67	
結社自由與團體協商					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 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	5.2 員工福利	67	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 員工福利	67	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 員工福利	67	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.2 員工福利	67	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無侵害原住民權利的事件發生。
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	暫不揭露
	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	-	-	暫不揭露
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 供應商管理	49	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 供應商管理	49	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	屬敏感話題，不揭露
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 綠色產品	46	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 綠色產品	46	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 綠色產品	46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 綠色產品	46	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 綠色產品	46	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 風險管控	41	

附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表

永續揭露指標(SASB)對照表-建築材料與家具

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	年度揭露情形	對應章節	頁碼
製造中的能源管理	CG-BF-130a.1	(1) 總能源消耗 · (2) 外購電力百分比 · (3) 再生能源使用率	定量	(1)2024 年總能源消耗量為 3.3935GJ。 (2)2024 年使用外購電力百分比為 100%。 (3)2024 年本公司無使用再生能源。	4.2 能源管理與溫室氣體排放	56
產品化學物質管理	CG-BF-250a.1	討論評估和管理產品中化學物質之相關風險或危害的流程	討論與分析	不適用，無相關風險。	-	-
	CG-BF-250a.2	符合揮發性有機化合物 (VOC) 排放和含量標準的合格產品百分比	定量	不適用，產品無產生揮發性有機化合物 (VOC) 排放。	-	-
產品生命周期環境影響	CG-BF-410a.1	描述管理產品生命周期影響和滿足對永續產品需求的努力	討論與分析	不適用。	-	-
	CG-BF-410a.2	(1)回收的報廢材料重量 · (2)回收材料百分比	定量	不適用，報廢材料全部出售，未回收自用。	-	-
木材供應鏈管理	CG-BF-430a.1	(1)採購的木纖維材料總重量 · (2)來自第三方認證林地的百分比 · (3)按標準劃分的百分比 · (4)經認證的其他木材纖維標準的百分比 · (5)按標準劃分的百分比	定量	不適用，無使用木材。	-	-

編號	活動指標	單位	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
CG-BF-000.A	年產量	平方公尺	8,134,723 平方公尺	-	-
CG-BF-000.B	製造設施面積	坪	官田廠：2,115.25 坪+樹谷廠：1,880.76 坪=3,996.01 坪	-	-

永續揭露指標(SASB)對照表-工程與建造服務

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	年度揭露情形	對應章節	頁碼
專案環境衝擊	IF-EN-160a.1	違反環境許可、標準或法規之案件	定量	2024 年無違反環保法規事件。	2.4 誠信經營	37
	IF-EN-160a.2	討論專案之設計、選址與建造對於環境風險管理與評估的過程	討論與分析	不適用，無相關風險。	-	-
建物結構完整性和安全	IF-EN-250a.1	因缺陷與安全相關的重新施工費用。	定量	2024 年無發生相關事件。	-	-
	IF-EN-250a.2	因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額。	定量	2024 年無發生相關事件。	-	-
工作者的健康與安全	IF-EN-320a.1	(1) 員工的事故率與死亡率·(2) 承攬商的事務率與死亡率	定量	1.可記錄的職業傷害比率：0·死亡率：0。 2.2024 年無發生承攬商職安事件。	5.3 作業環境保障	74
建物之生命週期評估	IF-EN-410a.1	(1) 已通過第三方永續標準認證的專案數·(2) 正在尋求此類認證的專案數量。	定量	不適用。	-	-
	IF-EN-410a.2	討論將運營階段的能源和用水效率因素納入專案規劃和設計的過程。	討論與分析	不適用。	-	-
氣候衝擊	IF-EN-410b.1	(1) 碳氫化合物相關專案的待完成量·(2) 可再生能源專案的待完成量。	定量	不適用。	-	-
	IF-EN-410b.2	碳氫化合物相關專案待完成量的取消金額	定量	不適用。	-	-
	IF-EN-410b.3	減緩氣候變化相關之非能源專案的待完成量	定量	不適用。	-	-
商業倫理	IF-EN-510a.1	在透明國際清廉印象指數中排名最低的 20 個國家的(1) 執行中專案數·(2) 待完成數。	定量	不適用。	-	-
	IF-EN-510a.2	因與(1) 賄賂或腐敗及(2) 反競爭行為相關的指控而導致的金錢損失總額。	定量	2024 年·本公司並無發生任何貪腐事件或重大違反誠信經營情事。	2.4 誠信經營	37
	IF-EN-510a.3	描述招標過程中防止(1) 賄賂/ 腐敗以及(2) 反競爭行為的政策和具體行動。	討論與分析	青鋼應用為建立誠信經營之企業文化並健全發展·以建立良好商業運作之模式·訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「檢舉與申訴辦法」及「防範內線交易管理程序」·為健全管理機制·由財會單位負責誠信政策及防範方案之制訂與執行監督·並於官網揭露。	2.4 誠信經營	37

編號	活動指標	單位	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
IF-EN-000.A	在建工程數	數量	不適用。	-	-
IF-EN-000.B	完工工程數	數量	不適用。	-	-
IF-EN-000.C	待完成金額	財務報告貨幣	不適用。	-	-

附錄三：櫃買中心永續揭露指標-鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	單位	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)	量化	十億焦耳,百分比(%)	4.2 能源管理與溫室氣體排放	56
二	消耗燃料總量、煤炭百分比、天然氣百分比及再生燃料百分比	量化	十億焦耳,百分比(%)	本公司無此情事	-
三	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m ³)	4.3 水資源管理	58
四	所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比	量化	公噸(t),百分比(%)	4.4 廢棄物管理	60
五	說明職業災害人數及比率	量化	比率(%),數量	5.3 作業環境保障	74
六	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	2.1 組織概況	19

備註: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：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷管理與調適	53
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷管理與調適	53
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷管理與調適	53
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷管理與調適	53
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未使用情境分析評估	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1 氣候變遷管理與調適	53
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未推動內部碳定價	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.1 氣候變遷管理與調適	53
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.2 能源管理與溫室氣體排放	56

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。							
項目	年度	2023 年			2024 年		
		母公司	子公司	合計	母公司	子公司	合計
範疇一：總排放量 (公噸 CO ₂ e)		68.7745	-	68.7745	74.7844	-	74.7844
範疇一：密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)		0.05	-	0.05	0.05	-	0.05
範疇二：總排放量 (公噸 CO ₂ e)		509.8756	-	509.8756	603.6307	-	603.6307
範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)		0.33	-	0.33	0.39	-	0.39

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
2023 年度溫室氣體盤查報告已於 2024/4/19 取得安侯建業聯合會計師事務所確信聲明書，確認相關溫室氣體盤查資料之符合 ISO 14064-1:2018 標準規範，且查證之保證等級，類別 1、2 為有限保證等級。2024 年度溫室氣體盤查報告已於 2025/4/21 取得安侯建業聯合會計師事務所確信聲明書，確認相關溫室氣體盤查資料之符合 ISO 14064-1:2018 標準規範，且查證之保證等級，類別 1、2 為有限保證等級。本公司並無合併報表子公司。
註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。
註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

<p>本公司基本資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 □ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 □ 資本額未達 50 億元之公司 	<p>依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 □ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 □ 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
溫室氣體減量策略	
<p>本公司設立永續發展委員會，作為氣候變遷管理的最高決策單位，定期審議和管理公司永續發展政策及目標。公司面臨的主要潛在風險集中於環境層面，例如資源短缺、原物料成本上升等問題，以及氣候變遷對全球經濟、社會和環境所帶來的影響及衝擊越趨顯著。為確保氣候風險議題納入公司最高層的決策討論，我們定期向董事會報告相關進展。</p> <p>在氣候變遷風險的鑑別上，限電與缺電等危機已被視為潛在風險，這些情境可能會影響廠內生產製程設備的正常運作。為應對這些風險，我們採取了以下措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.增設太陽能設備：太陽能板吸附日光，並減少工廠接觸的日照，可有效降低夏季時工廠室內溫度（約 3~5°C），因而節省廠開設空調之能源消耗。 2.推動節能減碳活動，並倡導珍惜資源與隨手關燈的節能行為。 	
溫室氣體減量目標	
能源及溫室氣體管理	短期目標
	<ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體排放量 3 年內減少 1%。 ● 再生能源發電每年達 150 萬度。
	中、長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> ● 以2022年為溫室氣體盤查基準年，以降低10%溫室氣體總排放量為目標進行努力。 ● 2040 年大量減少碳排放，目標是減少 20%之碳排放量。 ● 2050 年淨零碳排。

113 年減量達成情形

能源及溫室氣排放
減量

具體作為與績效：

- 本公司溫室氣體減量策略及具體行動計畫：
 1. 透過溫室氣體盤查了解碳排放的情形，作為減碳行動方案的評估依據。
 2. 廠區屋頂持續增設太陽能發電設備，提高再生能源發電量。
 3. 機台增設電力監控設備，汰換老舊機器以提升使用效率，達到減碳目標。
- 2024年度範疇一及範疇二之溫室氣體排放量合計為678.4151噸CO₂e，主要來自範疇二的電力排放，占總排放量的89%，較前一年度增加18.39%，總排放量增加17.24%，主要係因產量變化，會持續努力達成永續發展委員會制定之減量目標。
- 2024年溫室氣體排放量(公噸CO₂e)如下：
 - 範疇一：74.7844 公噸 CO₂e。
 - 範疇二：603.6307 公噸 CO₂e。
 - 總排放量=範疇一+範疇二：678.4151 公噸 CO₂e。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

附錄五：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數

非擔任主管職務之薪資表				
單位：新臺幣仟元				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	2024 年與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	103 人	109 人	113 人	3.67
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	79,035	99,182	104,190	5.05
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	767	910	922	1.32
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	689	802	858	6.98

註 1：與前一年度之差異【百分比】。

註 2：公式：2024 年-2023 年【(2024 年-2023 年)/2023 年】。

註 3：詳細資訊請參閱公開資訊觀測站。