

# 2023 鉅鋼機械

Sustainabilitry Report



# 目錄

# ● CH1 鉅鋼機械



1-1 公司概況 ————————————————————————————————————	9	3-1 資源再利用 ————————————————————————————————————	34
1-2 榮譽與肯定 ————————————————————————————————————	<b>- 12</b>	3-2 溫室氣體管理 ————————————————————————————————————	39
1-3 發展策略與創新研發 ————————————————————————————————————	- 13	3-3 能源管理及節能措施 ————————————————————————————————————	40

# 總覽

關於本報告書 ————————————————————————————————————	3
鉅鋼企業精神、文化核心	4
ESG 前言 ———————————————————————————————————	5
經營者的話 ————————	6
2023年績效總覽——————	7

# CH2 永續管理

2-1	永續推動組織及發展策略	17
2-2	重大議題分析與利害關係人互動 —————	21
2-3	重大性主題管理方針	23

# CH4 友善職場

4-1	員工夥伴及政策 ————————	45
4-2	人才招募與培育 ————————	48
4-3	員工權益與福利 ———————	53
4-4	職業安全與健康 ——————	57

所提供資訊的報導期間	2023年1月1日至2023年12月31日
範疇與邊界	鉅鋼台灣地區營運據點、 品牌與活動為揭露範疇
上一次報告的日期	2023 年 7 月
報導週期	一年一次
對先前報告書中所賦予 之任何資訊進行重編的 影響及其原因	無
與之前各個報導期間相 比,重大主題和主題邊 界的重大改變	無
本期發行版本	2024 年 11 月發行
下期發行版本	預定 2025 年 7月發行

## 參考標準

本報告書參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)於2021年10月發布之GRI通用準則2021(GRI Universal Standards 2021)、AA1000AP(2018)當責性原則標準,揭露鉅鋼機械股份有限公司(以下簡稱鉅鋼)在環境、社會、治理三大面向永續經營策略及執行成果,並回應利害關係人對鉅鋼在永續發展所關注的議題。

報告書中的日期是以西元年紀錄,財務數據係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS),以新台幣為計算單位。

## 發行資訊

鉅鋼 2023 永續績效摘要報告書,經 ESG 永續發展中心委員會主席審核確認報告書已涵蓋所有重大主題後發行。並於本公司網站揭露。

## ESG 聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何指教,或對於鉅鋼永續發展相關議題有任何問題或建議。歡迎您與我們聯絡,聯絡方式如下:

鉅鋼機械股份有限公司總經理室/聯繫人:陳璟浩

地址:台中市西屯區工業區七路 22 號

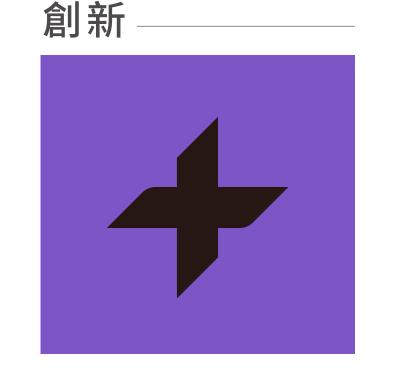
電話:04-23501566

電子郵件信箱:service@kingsteel.com

公司網站:www.kingsteel.com









CHAPTER 4 友善職場



鉅鋼企業精神、文化核心「超越、創新、共享、永續」,源自於董事長倡議「超越 自我、創新價值」的企業精神與文化核心,這些核心價值已深植於每位鉅鋼人 的思維之中並期望達成創辦人所設定的創業目標「鉅大鋼強」。在鉅鋼的場域 中,每位鉅鋼人都不斷地學習與成長,「超越」自我,將經驗與專業貢獻團隊成 就「創新」,並與包括同仁、客戶、策略夥伴、股東、供應商「共享」技術與成果, 以達成鉅鋼與夥伴的營運「永續」與環境「永續」。

為確保落實企業願景「Nature×Future」及企業精神與文化核心「超越、創 新、共享、永續」,鉅鋼更加注重其中的「人性」並將「人性」視為帶領鉅鋼屹立 不搖的重要關鍵因素。

因此,鉅鋼積極主動地打造屬於鉅鋼人的企業文化和專屬成長計劃,創造同仁 體驗 (Employee Experience) 最大化。每一位同仁都是鉅鋼最重要的夥伴, 公司非常重視同仁的身、心、靈層面。

「讓在鉅鋼的你變成你所期待的自己」,提升自我價值,期望透過關懷系統的實 際架構和流程建立,提升溝通交流頻率和價值,深入瞭解同仁的需求並協助職 涯規劃,共同培養認知共識,打造屬於鉅鋼專屬的「人文化」。未來,鉅鋼集團 期盼由內而外逐步擴充,以鉅鋼文化奠定品牌並延伸至外部,讓使用者體驗最 大化,讓所有人都能 Live in Culture,體驗並享受鉅鋼文化。進而讓鉅鋼成 為不斷創造價值,無法被取代的鉅鋼!



# 經營者的話

## 專注擴大再生能源使用,持續利用數位技術推動可持續發展方案; 創造開放、包容的工作環境,吸引人才共同推動綠色願景。

回顧過去一年,全球經濟、社會及地緣政治環境發生了諸多變化,從全球化和自由貿易的不確定性,到後疫情時代國境的開放,再到烏克蘭戰爭、全球運輸瓶頸以及通脹壓力等挑戰,這些因素都對全球供應鏈的韌性和企業的應變能力提出了嚴峻考驗。在全球致力於實踐環境承諾和推動低碳轉型的過程中,企業扮演著越來越關鍵的角色。

過去三年的新冠疫情期間,鉅鋼專注於 NexCell<sup>®</sup>彈性物理發泡製程技術和製造服務,憑藉堅實的研發創新技術,在 2022 年推出了物理發泡射出成型製程整合設備,不僅具備高度智慧化,且符合生態環境友好的要求,旨在提升人們的生活質量,並為共好的社會注入力量。鉅鋼在面對這些挑戰時,依然堅持實現淨零排放的目標,持續推動綠色行動和創新的節能減碳項目。

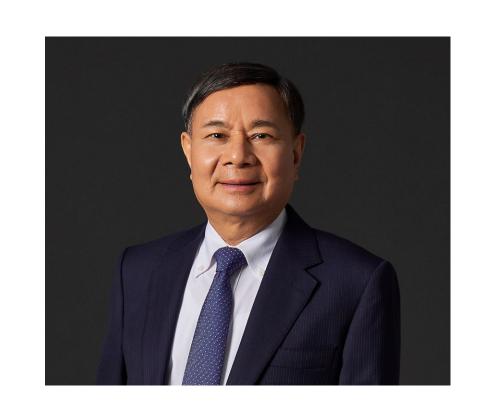
2023年,鉅鋼正式成立「永續發展中心」,作為負責 任企業的象徵並積極設定永續目標並落實執行,確保 企業成長與生態環境的和諧共存。

鉅鋼深知,與生態環境共榮是永續經營的基石外,為 實現這一目標,鉅鋼積極推行數位轉型,各項的辦公 數位化管理早已在內部遍地開花,透過結合數位化管 理來推動綠色行動,這樣的數位化策略不僅提升了內 部運營的效率,還加強了環境監測和數據分析能力, 能夠更精確的管理資源和減少排放。

鉅鋼數位應用早已達到遍地開花,深入各項辦公業務使用且仍持續再優化,更符合內部流程及決策使用的管理系統,透過即時且精確的數據化,能夠迅速提供決策者快速且精確的制定因應策略,同時達到減碳的效益。這些數位管理能夠在實施減碳措施和推動永續行動時,做到更科學、更精準。

#### 鉅鋼機械 董事長

# 强法形



短期內,鉅鋼專注於擴大再生能源的使用和推動減碳專案,通過數位化監控來確保實施效果;中期內,鉅鋼的目標是將排放量恢復至基準年(110年)的水平,而數位化管理將協助追蹤並優化;最終,期望實現淨零碳排放,並利用數位化技術維持這目標。自2022年啟動 RE100 計劃以來,鉅鋼已穩健地導入再生能源並計劃持續增加其使用比例,致力於在2050年前達成 RE100 的目標,以數位化的力量實現更高效的能源管理和更低的碳足跡。

展望未來,鉅鋼不僅將持續利用數位技術推動可持續發展,還將著眼人力資源的多樣性與包容性。鉅鋼深信,多元化的人才背景能夠帶來創新的思維和解決方案,進一步促進公司的永續發展。鉅鋼將努力創造開放、包容的工作環境,吸引來自不同文化和專業領域的優秀人才,共同推動公司的綠色願景。

# 2023年績效總覽



## 綠色產品

通過第三方查證,完成可量產且為全球 世界首創的物理性發泡射出成型設備, 達到成品 100% 可回收、日常空氣取代 化學發泡劑及完全無廢棄物的加工過程





## 人才永續聯盟

2023 加入 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟





## 獲獎資訊

- 2023 經濟部能源署 節能標竿獎 金獎
- 2023 《哈佛商業評論》全球繁體中文版 -數位轉型鼎革獎『數位轉型領袖獎』







# KINGSTEEL

CHAPTER 1 鉅鋼機械



鉅鋼成立於1978年,台灣台中為主要營運據點,同時在中國大陸、東南亞(越南、印度、印尼)均設有辦事處或服務處,鉅鋼主要業務為生產彈性發泡體射出成型機設備及各種自動化機械及五金零件製造加工買賣,並持續專注於發泡彈性體及工業彈性體射出成形設備的研發與製造。

鉅鋼成立至今佇立發展在製鞋產業,抱有豐厚鞋機知識技術基石,在早期台灣製鞋王國高競爭年代,鉅鋼產品憑藉著技術創新與高客製化服務脫穎而出,穩健地在市場上立竿並佔據領先者地位。

鉅鋼機械股份有限公司	<b>KINGSTEEL</b>
設立日期	1978年11月20日
總部所在位置	台中市西屯區工業區七路 22 號
董事長	陳法勝
總經理	陳璟浩
實收資本額	新台幣 7.5 億元
員工總數	181 人



## 近年數位化發展里程碑

2018

2019

2020

2021

製造智慧化

2022

2023

業界首創 One Service 一站式製程導入服務

導入微軟永續雲 / ESG

元年 採用微軟 Azure 雲端及

物聯網技術,完成工廠

導入微軟 CRM 系統, 提供客戶更即時服務 導入微軟 Dynamics 365企業管理解決方案, 全面數位化經營

導入微軟 M365 及 Teams,解放全體同仁 的創意與工作效率

鉅鋼機械股份有限公司著作 copyright © 2023

## 營運目標

總覽

- ] 擴大推廣 NexCell® 超臨界流體射出發泡製程解決方案,持續創新與優化,維持業界領先地位
- 2 積極經營原有 EVA 複合式材料射出成型機市場,透過設備功能提升、優化,深耕原有客群更積極開發新客源,推升市佔率

營運策略	推廣環保、全回收、節 能、自動化、數據化生 產管理解決方案	開發非鞋類產業,提高品牌能見度	強化供應商關係與管理	提升管理層策略性思考 能力及法務常識	成立永續發展中心,制 定且推動各項永續項目
成果	NexCell®從開發到銷售,所有的測試原料全數回收重複使用,實現發泡彈性體自動化數據化工能,成功吸引製養產業與非製鞋產業關注與詢問。	培育區域人才、透過參與國際大型展覽如德國 K 展,提升成員市場經營觸角與能力、強化新、舊客戶關係維護與經營。	提升供應鏈進貨效率、 品質推升生產效率、生 產稼動率、提升勞安管 理、提升生產品質。	委請 PWC 與理律事務 所,針對中高階主管策 略思維引導與法務常識 作提升,引導團隊同步 提升各面向邏輯思考的 能力。	成立永續發展中心,制 定鉅鋼的永續發展策略 方向,且展開各項 ESG 執行項目,結合公司未 來發展策略及 ESG 執行 項目,定位鉅鋼的發展 路徑及努力方向。

# 1-2 榮譽與肯定

#### 2020



## **MUSE Design Awards**

Platinum Winner: NexCell® 鉑金獎



## **Reddot Award**

Winner: NexCell®

#### 2022



鼎革獎 - 綜合數位轉型獎 製造業組精銳獎

楷模獎



## **MUSE Design Awards**

Gold Winner: NexCell® RX2

#### 2021



## iF Design Award

NexCell®

#### 2023



## 經濟部能源署節能標竿獎

金獎



## 數位轉型鼎革獎

數位轉型領袖獎





## 聯手舉辦 O Car 公益教育計畫

跨業聯手大塚資訊舉辦「O Car 公益教育計畫一元宇宙 體驗活動

## 產品碳足跡盤查

NexCell®物理發泡射出成型設備完成產品碳足跡盤查

## 實現機台即時監控

結合 AI 應用,實現機台關鍵數據即時監控關鍵指標

隨著市場對數位化和 AI 應用的需求日益增長,鉅鋼不僅在彈性體設備製造領域保持領先地位,還積極擴展數位化和 AI 功能,致力於技術研發和創新。鉅鋼藉技術領先和高度客製化的服務,在市場中穩居領先地位,並與客戶建立了緊密的合作關係。除此之外,鉅鋼設備開發過程中秉持環保理念,並計劃持續投入環保製程的研發,推動全球循環經濟和可持續發展。





## Nexcell®

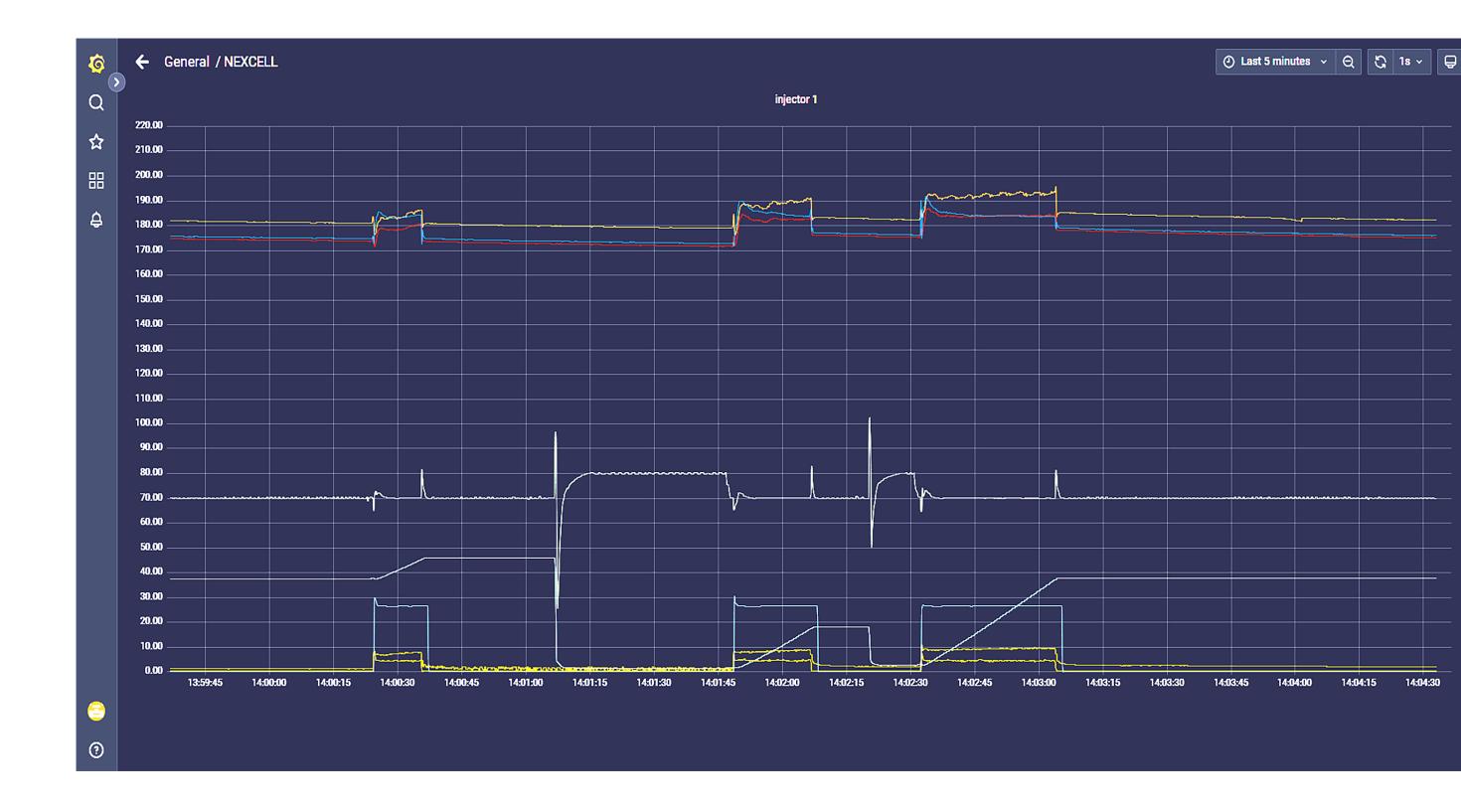
鉅鋼智慧製造即時監控與雲端整合解決方案

- 提供關鍵數據:
  - 涵蓋轉速、溫度、壓力可即時監測參數變化讓使用者 進行精準、有效率的調整。
- 零時差的同步雲端關鍵生產數據:利於使用者隨時調整製程參數。
- 建立遠程監控功能:

透過對設備的遠程監控和數據查看,支持多終端接入 隨時隨地進行設備狀態檢查。

• 多元整合與兼容性:

提供標準化 API 接口,可與客戶的各式系統和設備的 兼容,提升系統的靈活性和擴展性。



## Nexcell®

總覽

## 多元化產品與永續技術解決方案

- 開發多款不同應用性的設備,開展產品多元性。
- · 導入 MICS(Multiple Injectors and mold Clamps System) 客製化多站核心技術,符合各產業運用。
- 自願完成產品碳足跡查證,落實產品永續性。
- 持續研發與優化產品功能,致力於實現節能與減碳目標。

鉅鋼積極拓展產品線,實現更多產品的多元化,更於 2023 年與西門子的數位工業部門展開深入合作,共同評估先進的數位化和 AI 技術,旨在顯著提升產品的智能化和市場競爭力。

同時,鉅鋼致力將永續發展理念融入到產品研發和技術應用。透過產品的技術創新,不僅優化設備運行效率,降低能源消耗及減少碳排放,進一步落實企業永續發展目標,提升客戶經濟效益,也助於保護地球環境。這些創新舉措將使鉅鋼穩居市場領先地位,透過數位化、AI技術的應用及對環境保護的承諾,鉅鋼為客戶創造更大的價值,並為未來可持續發展做出重要貢獻。

類型	物理性發泡(鉅鋼創新採用)			
製程方式	透過物理方式改變氣體狀態做為發泡劑混入材料使材料發泡,材料無化學變化			
生產成品	無化學反應,為可回收之產品,經回收後可進行二次使用			
生產廢料	可回收再使用,無廢棄物			
數位功能	即時關鍵數據監控參數變化讓使用者進行調整			
生產成本	低			
環境汙染	使用物理發泡生產對於材料與環境達到無殘留、無汙染			



GOVERNANCE CHAPTER 2 永續管理



# 2-1 永續推動組織及發展策略

永續發展的定義:能滿足當代需求,同時不損及後代子孫滿足其自身需求的發展

聯合國世界環境與發展委員,1987

鉅鋼自成立以來,無論在公司治理、工作環境、產品研發、人才培育等不同面向的發展,皆朝企業永續發展的願景邁進。鉅鋼不僅努力創造公司及利害關係人們的經濟價值,更透過本業技術發展對環境友善的製程,提升對地球的永續價值。鉅鋼以「Nature × Future」為核心理念,秉持「自然 × 科技」、「人性 × 數位」共營精神,密切關注國際重要永續發展趨勢,並成立 ESG 永續推動委員會,將 ESG (Environmental, Social, Governance) 衡量指標融入企業營運核心理念與價值鏈,設定永續發展長期目標與共同願景,攜手所有利害關係人,與鉅鋼一同實踐企業永續發展。



勞安室

## 永續發展中心

鉅鋼自 2023 年成立永續發展中心並制定企業永續的策略,同時承 諾為達到 2050 年的淨零碳排的目標,已於 2023 年 9 月起使用再 生能源並逐年增加再生能源占比,持續落實企業永續發展的決心。 為落實永續發展,由董事長擔任主席,總經理擔任副主席,主席任 命跨部門高階主管擔任委員,委員會下設「環境永續組」、「友善職 場組」、「永續治理組」、「永續產品組」共 4 組,由副主席定期檢視 4 組推動永續作為之執行成效。

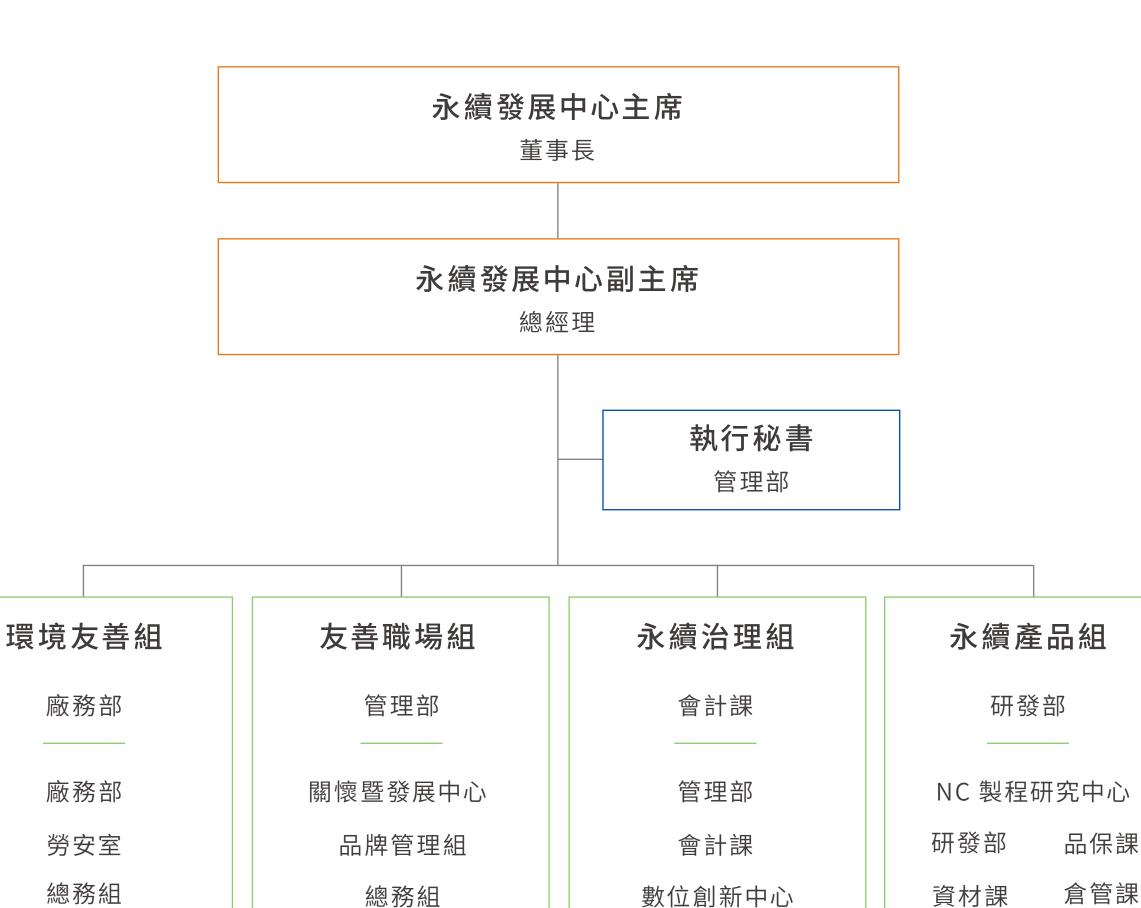
## 永續發展中心組織架構及職責

委員會主席 主要負責人,訂定 ESG 政策及整體目標並監理。

副主席 召開並主持相關會議,覆核年度永續績效摘要報告書,審核ESG規劃、進度監督並向主席報告及核准。

執行秘書 協助永續發展中心運作;負責統整並向主席彙報。

各組委員 提交年度實踐成果、ESG 相關提案及改善事項進度。



生管中心

行銷部

友善職場

利潤共享



以 ESG 為重要指標強化研發、生產、銷售、財務、人力資源及數位營運六大治理面向,為利害關係人創造永續價值



依 ESG 發展理念納入研發程序, 依據客戶營運需求開發節能、減 碳、安全、高效及環保的產品,共 建永續發展的社會與生態



打造安全與健康的工作環境,讓 志同道合的同仁能在平等、自由、 包容、成長的場域,成為企業與社 會永續發展的關鍵成員



依據財務成果投入同仁的職涯成 長、關鍵供應商的技術發展、以及 弱勢團體的關懷照顧,期許能成 為社會中一股良善的正向力量

## 永續發展目標

短期 1-3 年

2022-2025

- · 自願完成 ISO 14064 年度組織型溫室氣體盤查
- · 推動並制定鉅鋼永續發展策略藍圖
- · 發行永續績效摘要報告書
- · 指標性產品完成ISO 14067碳足跡盤查

中期 3-5 年

2026-2030

- · 建立溫室氣體減量目標
- · 依循永續藍圖推動相關專案
- · 發行永續報告書及完成第三方查證
- ・取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系 統認證

長期5年以上

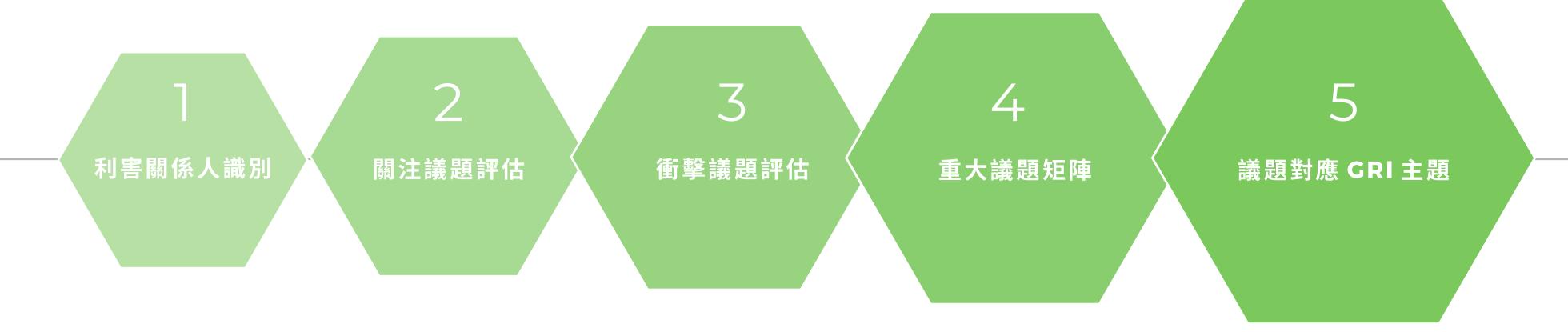
2031 1

- · 深耕淨零排放永續發展
- 建立職場友善環境
- · 將 ESG 落實在公司產品及應用

總覽

# 2-2 重大議題分析與利害關係人互動

## 重大議題辨別流程與分析



#### ↑ 利害關係人識別:鑑別6類利害關係人

依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards) 鑑別出重要利害關係人:員工、客戶、投資人/股東、行政主管機關、供應商、承攬商。

## 7 關注議題評估:90 份關注評估問卷

透過外部問卷發送關注議題調查問卷,由重大利害關係人評估對每個議題的關注程度

#### 3 衝擊議題評估:24 份衝擊評估問卷

透過問卷發放,由內部長官評估每個議題對於公司營運衝擊程度,以決定議題揭露的重要性。

#### 4 重大議題矩陣:鑑別9項重大議題

依該議題所受外部關切程度及對公司內部的可能衝擊進行重大性評估統計分析,繪製出重大性矩陣圖。包含產品品質管理、職業安全衛生、法令遵循、資訊系統安全管理與營運持續管理、創新研發與價值創造、產品智慧化;另考量公司注重人才栽培及因應永續趨勢,將人才招募與培育、綠色產品及能源與溫室氣體管理納入重大議題。

## 5 議題對應 GRI 主題: 議題 100% 符合永續性及完整性之要求

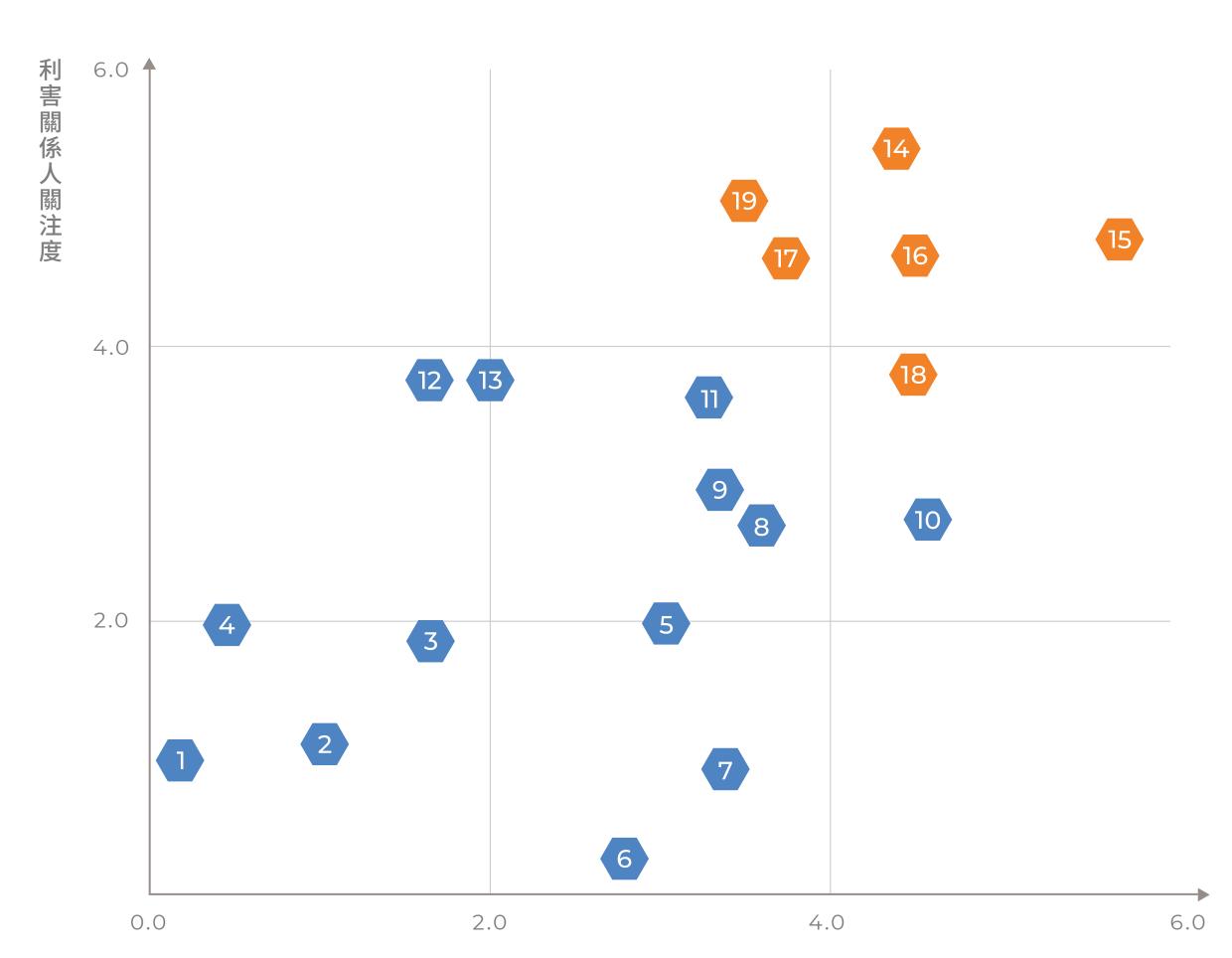
經 ESG 永續推動委員會對重大議題鑑別結果進行檢視及核可,確認符合永續性脈絡 與完整性等要求。



- 1 氣候變遷治理
- 2 污水排放管理
- 3 供應商永續管理
- 4 廢棄物處理
- 5 人才招募與培育
- 6 公司治理與商業行為準則
- 7 營運績效
- 8 綠色產品
- 9 客戶關係管理
- 10 勞資關係及勞動條件
- 11 人權保障與多元共融
- 12 風險管理
- 13 能源與溫室氣體管理



- 14 產品品質管理
- 15 職業安全與健康
- 16 法令遵循
- 17 資訊安全管理與營運持續管理
- 18 創新研發與價值製造
- 19 產品智慧化



營運與經濟、社會、環境衝擊度

# 2-3 重大性主題管理方針

依據主題關注度及衝擊度的分析與評估,參酌公司實際運作關聯性後,訂定各重大性主題管理方針如下:

**◆ CHAPTER 2** 永續管理

## 產品品質管理

總覽

政策: 秉持鉅鋼品質政策「品質精進、速度領先」目標,並維持 ISO-9001 品質管理系統持 續改善之精神,達成全員品質的意識。

#### 目標設定

#### 短期目標

- ·建立具合規量測儀器:與廠商取得量測共識且達到廠內品質以維護製程穩定
- ·降低廠內不良率:柏拉圖統計及 PDCA 改善來提升各單位品質意識。

#### 中期目標

- ·建立完整人力培訓制度:導入多能工培訓方案,提升人員支援與調度靈活性。
- · 完善品質目標:透過策略規劃和落實執行品質目標,確保需求的達成,進而有 效提升產品或服務的整體品質。

#### 長期目標

· 推動品質數位數據庫建立: 透過數位化手段蒐集品質數據,並建立屬於鉅鋼 的品質數據庫並加強分析,以實現品質穩定的目標。

- ✓ 目標進料檢驗不良率: 1%/月↓
- ✓ 組立零件品質異常工時 (>120 分) 件數:4 件 / 月↓
- ✓ 客戶抱怨件數:9件/月↓

## 職業安全與健康

政策: 秉持以人為本,重視員工身心靈健康為基本要求,主動式塑造安全、健康、效率並存的工作環境,達到企業永續經營。

#### 目標設定

#### 短期目標

- ·減少工商事故發生率:降低傷害事故發生率為 10% 以下,並提出有效之預防 矯正措施。
- ·加強安全培訓:完成所有員工的基本安全操作 SOP,確保員工明確了解工作 安全規範。
- ·加強個人防護設備(PPE)教育訓練:確保所有員工都正確使用PPE,如安全帽、防護眼鏡、耳塞及耳罩等。

#### 中期目標

- ·降低工傷率:在3年內將工傷發生率降低至30%以下。
- · 改善工作環境:在 3 年內改善通風設備及化學品的儲存環境。
- · 持續進行危害鑑別與風險評估,並進行矯正預防措施,預防職業疾病的發生。

#### 長期目標

·達成零工傷、零事故:全員參與【無災害運動】,在未來2年內達成"零工傷、零事故"。

## 2023 目標達成現況

推動職業安全衛生管理制度,規畫與建立危害風險評估、 承攬商管理、醫護人員健康關懷、個人防護具,安排相關 安全教育訓練及緊急應變演練等課程。

- ✓ 健康方案自主參與率 100%
- ✓ 重大職災案件 0 件
- ✓ 總災害事件數(不含上下班交通)≤7件
- ✓ 違法事件與罰款案件 0 件

## 法令遵循

總覽

政策: 鉅鋼長期密切追蹤職業安全、環境、社會法規變化,並定期與法律顧問諮詢討論,確保公司及其員工在法律和道德標準下運營,防範法律風險,維護公司聲譽並促進可持續發展。恪守政府與經濟、職業安全及環境及社會相關之所有法規,達成零違規目標。

#### 目標設定

確實遵守所有政府與經濟、職業安全及環境及社會相關之所有法規,達成零 違規之目標。

#### 短期目標

- ・長期與知名法律事務所合作:審閱公司各式合約,且維護及保護公司智慧財 產權申請及應用。
- ·教育訓練:提供同仁法令遵循實體與線上課程(智慧財產/著作權/專利權等), 提升其法律意識和合規能力,確保員工了解相關法律要求及公司合規政策。

#### 中期目標

- ·全面推廣供應商及承攬商簽署《供應商廉潔承諾書》。
- · 完善合規流程:建立完整的用印及合約審閱流程,確保公司所有部門和業務 活動都能夠符合相關法律和行業標準。

#### 長期目標

- · 法律合規系統應用:透過最新的技術手段(如人工智能、大數據分析等)來加
- ・強合規監控和風險管理。
- · 改進機制:建立持續改進的機制,根據法律法規變化和公司發展需求不斷完善者和優化合規管理體系。

- ✓ 零件違規事項:因應國際趨勢且透過定期法規追蹤 確保符合規範
- ✓ 導入 ISO9001 品質管理系統,已超過五年無違反法 規之情事

## 資訊系統安全管理與營運持續管理

政策: 資訊安全政策旨在保護公司資訊資產的機密性、完整性與可用性,並依據風險管理原則來建立有效的控制措施,確保資訊系統的穩定性與合規性。

#### 目標設定

總覽

#### 短期目標

- · 建立基本安全架構: 建立、落實及維護資訊安全管理政策, 實施基本的安全控制措施, 如防火牆、入侵檢測系統和數據加密。
- · 定期實施安全監控: 擬定定期安全監控, 評估現有安全控制的有效性。
- · 提升全體員工資安意識: 提高資訊安全判斷及應對, 建立通報流程。

#### 中期目標

- ·加強資安管理:定期漏洞掃描和安全測試,修補發現的資訊防護漏洞。
- · 強化資訊安全環境及應變能力:基礎災難恢復計畫訓練,透過實戰演練,驗 證和改進計劃及流程有效性。
- ·提升安全技術:實施安全技術措施、建立監控和報告機制、定期審查政策和程序。

#### 長期目標

- · 實現全面資安文化: 鼓勵持續改進,定期更新安全政策和技術措施。
- · 持續改進和創新:確保機制的有效運作,並完善資訊安全治理框架。
- · 強化合作與合規性:與業界合作夥伴、政府機構和安全專家保持密切聯繫, 分享最新的威脅情報和最佳實踐。

## 2023 目標達成現況

#### 風險評鑑項目:

- ✓ 保持 Microsoft 安全分數在 47 分以上, 鉅鋼的 Microsoft 安全分數保持在 48.21
- ✓ 員工安全培訓完成率達到 100%

## 創新研發與價值創造

政策: 因應未來市場趨勢,致力於技術創新的應用,積極開發新技術和新產品,滿足客戶期 望及公司特色的設備。

#### 目標設定

總覽

#### 短期目標

- · 量產化設備:將綠色產品從研發階段轉化為量產化設備,確保在兼顧高品質的目時,實現穩定的生產。
- ·優化電氣迴路及程式:評估中控儀表板系統,實現機台的數據即時監控,涵蓋轉速、溫度、壓力等關鍵運行指標。

#### 中期目標

- ・提升設備智能化:優化原先功能,且建立更符合人因操作,讓使用者更能快速熟悉設備。
- · 結合 AI 技術應用:透過市場調研及客戶反饋,新增 AI 功能評估,測試其在實際生產中的應用效果。

#### 長期目標

- · 持續創新與價值提升:透過產品持續升級和價值提升,並維護與客戶之間的售服互動,實現業務增長和市場佔有率的持續增長。
- · 多元化拓展市場:擴展多元化市場,開發設備更多的應用性,創造豐富的業務機會,從而全面提升企業的競爭力。

- 實現設備的關鍵生產數據的即時監控
- 提升機台外觀透明度
- 開發三款圓盤系列產品,提供客戶親自體驗產品及 建立便捷的反饋機制,收集客戶的使用體驗和建議, 並根據反饋進行產品改進,持續強化產品的性能

## 產品智慧化

政策: 鉅鋼開發 KS Gateway:物聯網解決方案優化,賦予機台聯網以及資訊整合的能力。

#### 目標設定

#### 短期目標

- ・賦予完整的數據聯網能力。
- · 改版計畫完成: 對內外開發改版計畫, 逐步完成且優化。

#### 中期目標

- · 即時監控及數據整合:提供即時的生產數據監控,並能迅速傳送資訊,實現 靈活的數據統整。
- ·深度 AI 開發:應用大數據庫和深度學習技術,為客端提供精準的建議生產參數,助力更智能的決策。

## 長期目標

- ·透過 KS Gateway 結合大數據分析,提供產能優化建議。
- ・設備資訊及產品資訊有效蒐集及使用。

- ✓ 80%實際客戶採用
- ✓ 已完成第一階段開發

## 綠色產品

**政策:** 各產品設計開發秉持節能、降低碳排、提升永續性等理念與客戶、品牌和供應商一起 愛地球。

#### 目標設定

長期目標

短期目標 ·針對 Nexcell® 製程設備進行效率優化,提升能源使用效率。
中期目標 ·開發新型節能機台,提供客戶與品牌產能更高、資源消耗更低的解決方案。

· 建立產品碳足跡標籤,並導入低碳原物料,以達到減碳之實效。

- ✓ 陸續增加高精度感測器,實時監控機器的運行狀態,確保設備的效率回收 Nexcell® 製程設備產生之成品,並達到 90% 回收率
- 開發圓盤系列的3種產品,最佳化流程設計,使得在更小的空間內產生相同的功率輸出,降低了能源消耗,進而減少碳排放

## 能源與溫室氣體管理

政策: 落實友善環境外,也宣揚企業永續發展精神及執行。持續有效減少碳排放量為年度 目標,建立落實盤查委員會及溫室氣體盤查調查,建立用電盤查、耗電弱點分析及用 電改善等。

#### 目標設定

總覽

#### 短期目標

- · 自願完成溫室氣體盤查:建立自主的溫室氣體盤查流程,建立能源消耗和 溫室氣體排放數據庫。
- · 擬定減碳計畫: 掌握重大能耗, 評估及擬定設定明確的溫室氣體減碳目標。
- · 再生能源使用: 導入再生能源使用, 逐年增加再生能源的廠內用電占比。

#### 中期目標

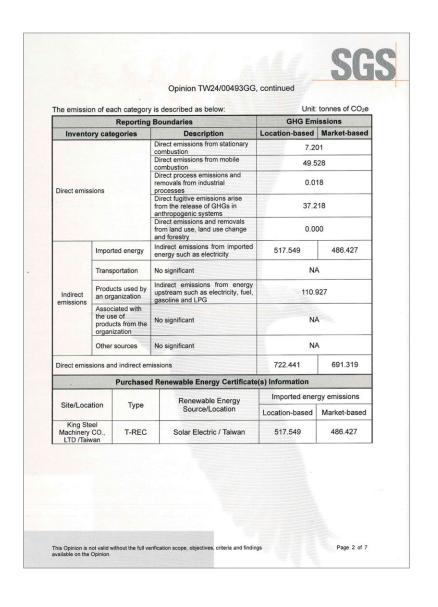
· 落實減碳計畫:展開執行減碳計畫且確保有成效。 擴大再生能源使用:逐步替代灰電使用,且開發更多再生能源使用。

#### 長期目標

- ·碳中和規劃:擬定並實施達成碳中和的長期規劃,可提升能源效率、擴大綠色能源使用以及進行碳補償(如植樹造林)。
- · 碳中和認證:爭取碳中和認證,向外界證明公司在碳排放管理方面的成就。
- · 綠色供應鏈評估:對供應鏈進行能源消耗和碳排放評估,鼓勵和支持供應商 實施減排措施,推動整體供應鏈的綠色發展。

- ✓ 自願完成 2023 年的 ISO14064-1,取得公正第三方查證聲明書
- ✓ 展開 ISO14067 的產品碳足跡
- ✓ 使用生能源,並取得 T- REC 再生能源憑證宣告





## 人才招募與培育

總覽

政策: 擴大深化與中部大專院校產業合作,積極延攬機電、機構設計、專案管理各專業領域的實習生或產學合作生,並透過完善且縝密的實習計畫,直接延攬優秀人才入職。

#### 目標設定

#### 短期目標

- · 擴大中部招募: 積極開發各大專院校洽談產學合作, 開放多元實習機會。
- · 完善招募流程:優化流程吸引和甄選合適的人才,增加多樣化招募渠道如政府管道、顧問公司等。
- · 優化入職流程:幫助新人快速適應公司文化和工作,提高工作效率和滿意度。

#### 中期目標

- · 導入職務能力制度:訂定職涯發展,含技術和管理培訓,確保職業生涯中能 持續成長。包括內部培訓、外部專業認證和技能提升工作坊等。
- · 員工發展與培訓:核心人才發展計劃及數位學習平台。核心人才發展,透過建立專項發展計劃,提供領導力、跨部門實習經驗;升級數位學習平台,強化自主學習,建立持續學習文化,培養具潛力的未來領導人才。

#### 長期目標

- · 引進多元國籍人才: 開發海外大專院校產學合作, 延攬專業優秀海外人才。
- · 創新領先:優化職能制度,運用可視、數據及數位化方式推動學習風氣。
- ·企業文化與雇主品牌塑造:擴散公司的企業文化,塑造積極且具向心力的公司品牌形象,吸引和留住優秀人才。

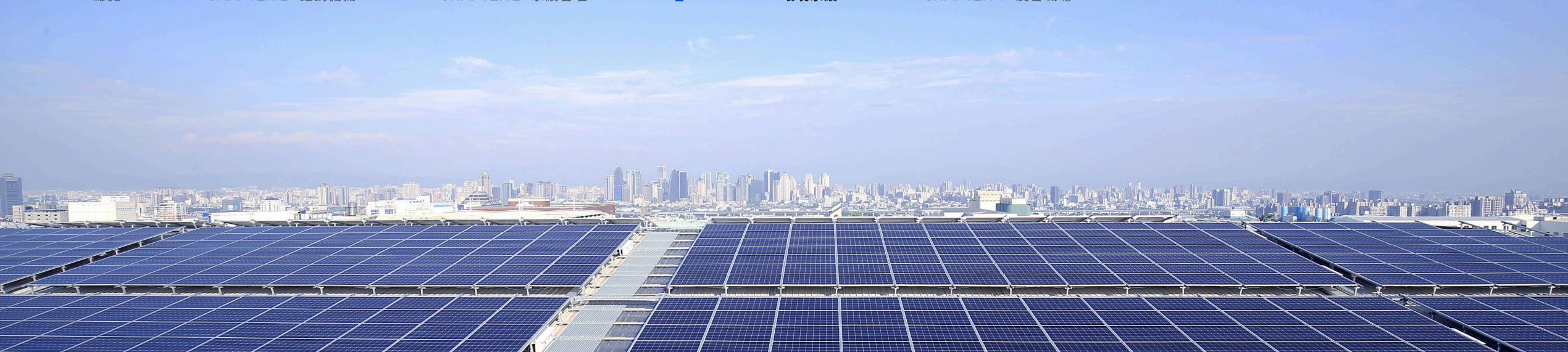
- ✓ 勤益產學生在職1位
- ✓ 致用高中在職 3 位 (暑期實習生)
- ✓ 虎尾科大在職1位
- ✓ 大專院校招募據點 2 間





CHAPTER 3 環境永續

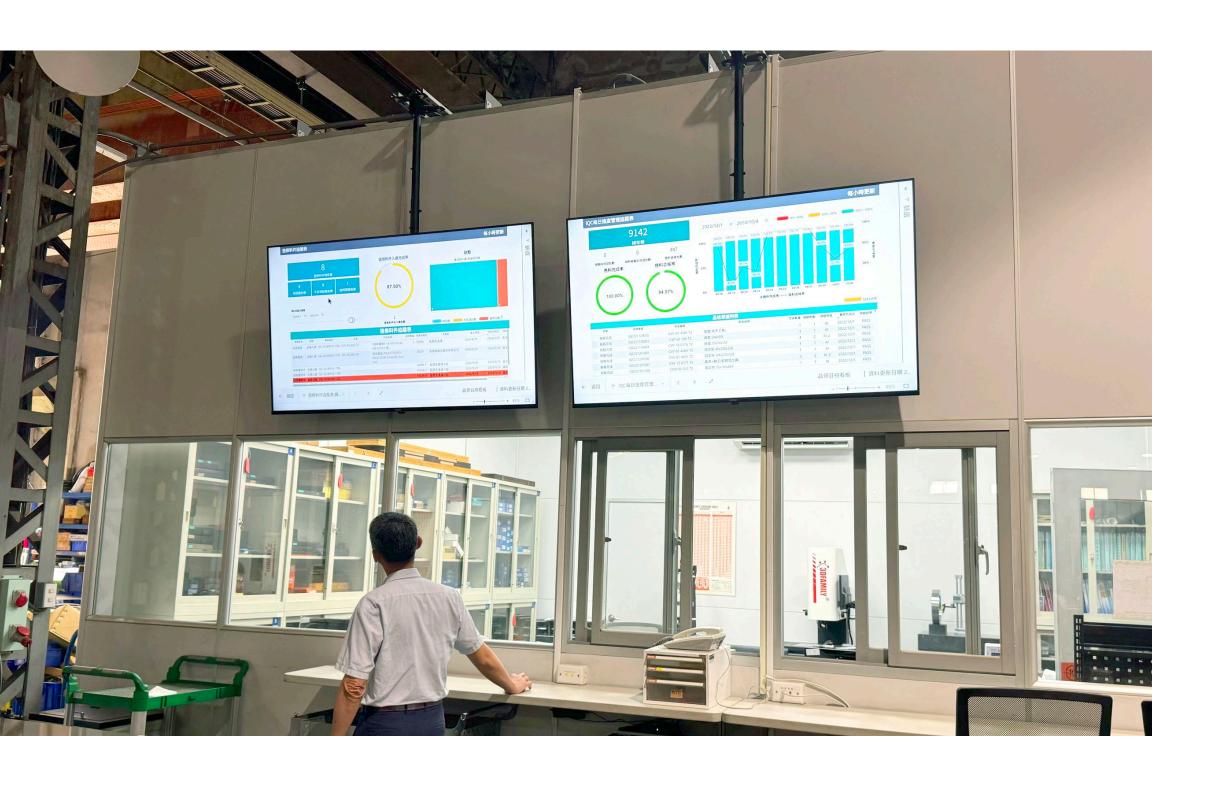




全球都關注節能減碳和環保救地球的議題,更是我們身為地球公民的責任和義務。但是,經濟活動卻對環境造成了傷害。鉅鋼以企業永續發展為目標,落實對於企業的社會責任外,也為環境盡一份心力,透過富含綠色精神的 NexCell® 設備,在生產的過程中不再額外對環境造成負擔,期望製造出的綠色產品影響消費者,使認同且購買鉅鋼綠色產品的消費者,能與鉅鋼一同於實踐永續的道路上盡一份心力。身為地球公民的責任與義務,落實節能減碳的企業永續發展下,與基準年(2022年)相比,鉅鋼 2023年範疇一、二總碳排放量下降 116.317 公噸的 CO2e 當量,減碳近 16%,與去年同基期比較的碳當量相比。









## 數位化減少紙張使用

開發共 10 款 APP 軟體與建立線上版本表單

中人	/		
里灯	411	4	
75.0	111/		
$\mathbf{Z}\mathbf{\Lambda}$			_

- · 工令看板資訊去紙本化,可降低列印紙張用量。
- · 品質異常單去紙本化除了可即時通知外,更能製成即時報表, 掌握最新品質狀態。
- · 訪客系統登記訪客進場作業使用線上通知,減少紙張用量。

#### 可視化

- · ERP 系統數位整合:資料彙整線上報表,可讓同仁、主管即時 掌握關鍵訊息,加速工作與決策效率。
- · 主管考勤系統:出勤狀況清晰明瞭,減少簽名紙張用量。

#### 電子化

- ·通訊佈告:線上聯繫即時又減碳,同仁可在群組上即時回饋,加速溝通效益。
- · 郵件通知:去紙本簽收,兼具用紙減少及即時通知的功能。
- · 從列印紙本調整為線上即時上傳請假證明文件,減少列印補 登時間外,可降低列印紙張用量。
- · 建立線上自主健康管理 Forms 表單,減少列印紙本量。

## 鉅鋼友善環境措施





## 事務類

推廣事務用品類重複再運用

A4 再生影印紙外 包裝紙再造提案 收集廢棄回收的手提袋提把棉繩,結合 A4 影印紙外包裝紙 重生變為另一個手提紙袋,尺寸符合內部事務文件,此經測 試可承重約 2 公斤。

信封回收再運用

鼓勵員工重複運用已拆封信封袋裝取內部流通文件。





#### 伙食類

使用可重複運用餐容器,減量塑膠袋使用

自備盛裝餐盒

團膳不剩食:

鼓勵員工自備可重複清洗使用之環保餐盒盛裝食物。



#### 民生類

推廣自備環保袋內部活動

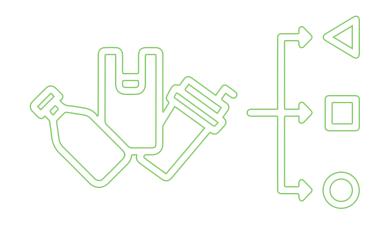
自備環保袋

提倡減少包裝袋:

鼓勵員工自備環保袋,減少塑膠袋用量,公司分放禮品不主

動提供塑膠袋,鼓勵員工塑膠袋重複運用。

# 鉅鋼減廢行動



統一集中儲存管理,有效掌握廢棄物來源產出量

鉅鋼於生產過程產生的廢棄物處理均嚴密管控,確保不會造成任何環境污染 或流向任何生物棲息地,不會影響任何物種的生態或造成多樣性的喪失。

鉅鋼營運產生廢棄物為一般事業廢棄物。廢棄物統一集中儲存管理,有效掌握 廢棄物來源產出量。廢棄物進行最適化分類後交予合格廢棄物清除、處理廠商。 廢棄物清運過程中,鉅鋼不定期追蹤確保廢棄物妥善處理。

# 回收再使用數量達 5。2 公噸

#### 原料回收重複利用,降低資源浪費:

與專業原料廠商配合,透過原料物理性質的改變,由廢料再重新蛻變成合格原料。2023年購入EVA新料0.2噸,回收再使用數量達5.2噸,讓設備在試機階段所產生的廢料再次被利用,有效降低廢棄物的數量。

#### 廢棧板分類及再利用,降低廢木材的產生:

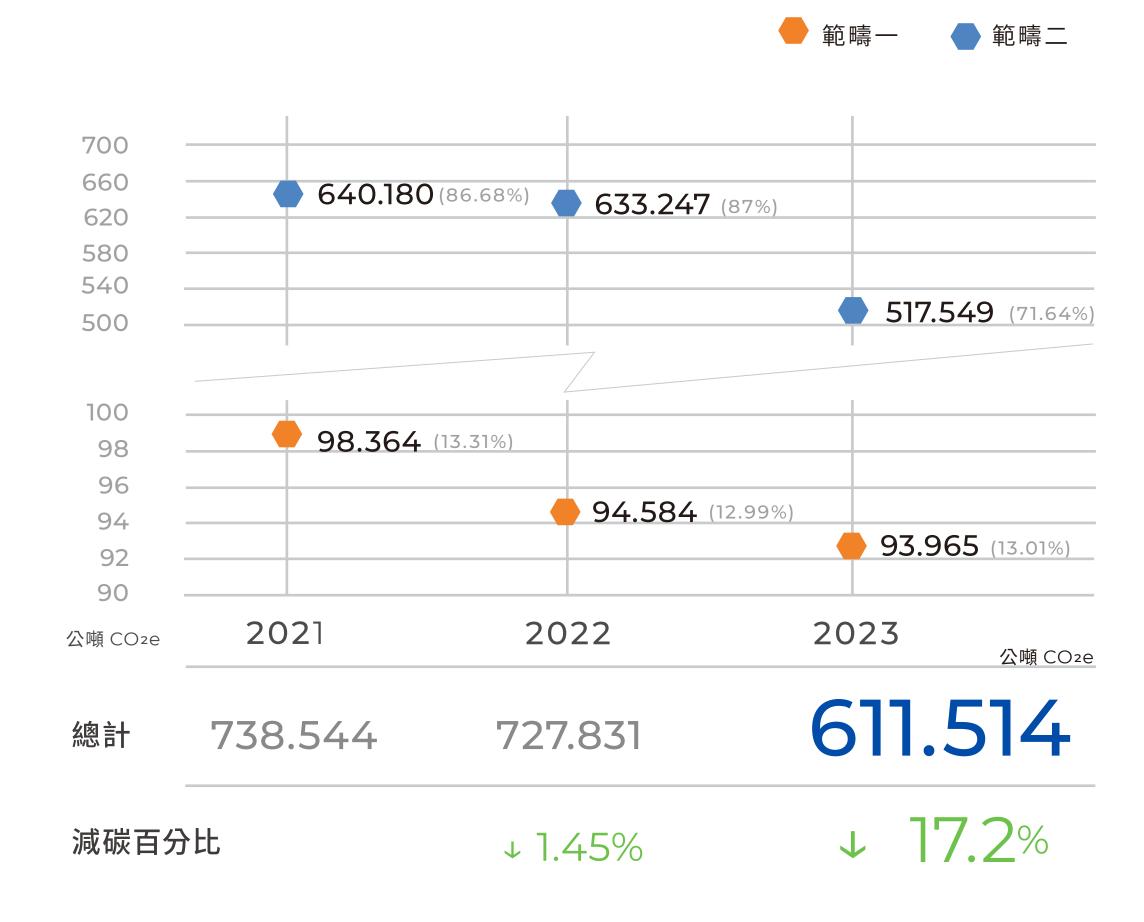
棧板外觀完整可再重複利用的,請原供應商載回重複使用;外觀有部分毀損的, 請廠內人員進行修繕並再次使用。狀況不良無法再利用的,通知合格廢棄物廠 商來廠進行回處理。



鉅鋼自2021年起,導入ISO 14064組織型溫室氣體盤查, 以盤查結果的數據化指標,瞭解營運活動對環境的影響及衝擊,持續展開各項溫室氣體減量專案項目執行。2023年盤查

結果,鉅鋼溫室氣體總排放總量共計為722.441 公噸 CO2e, 相較於2022 年 溫室氣體總排放總量有較大差異,主要經顯著間接排放項目調查,本次「使用 本公司產品相關之間接溫室氣體排放(類別5)」:產品使用(產品使用過階段) 未大於2.4分,故不納入計算排放。

針對直接排放(公司所擁有或控制的排放源)之溫室氣體(範疇一)占總排放量占比為13.01%(93.965 公噸 CO2e),主要排放項目來自於 CO2,間接排放(排放為公司作業結果,排放源為另一家公司所擁有或控制)之溫室氣體占總排放量占比為(範疇二)佔71.64%(517.549 公噸 CO2e),主要為組裝設備電力使用量。



註:盤查邊界為鉅鋼一廠、二廠及外倉

# 3-3 能源管理及節能措施



鉅鋼 2023 年參與能源署舉辦節能標竿獎,榮獲金獎,於 2020-2023 年節能成效,共 3 年節能事蹟:



设備

採用節能設備

數位雲端虛擬主機	透過 4 台虛擬化伺服器組成一個虛擬化系統,成功地承載 260個 Guest OS,節省了92.8%的能耗,減少用電 144,800度/年、71.7噸 C02e/年。
電動手工具	現場氣動手工具約5分鐘啟動空壓機設備運轉1次,為使空壓機流量能長時間保持7bar↑,讓再次運轉時間減少,新購電動手工具,共減少用電10,855度/年5.4噸C02e/年。
LED 投光燈	現場工作區安全走道區增設 LED 30W 投光燈,照亮夜間同仁夜間下班路徑,保護行走安全。
乾手器設備	為自然環境環保, 廁所採購碳足跡認證與 WELL 綠建築標章乾手器設備, 減少擦手紙用量, 每台乾手器逐年減少 4 噸 C02e/年。

# 3-3 能源管理及節能措施



鉅鋼 2023 年參與能源署舉辦節能標竿獎,榮獲金獎,於 2020-2023 年節能成效,共 3 年節能事蹟:



#### 設備

採用節能設備

#### 公用設備效率優化

LED 燈具設備:

CHAPTER 4 友善職場

- · 廠區 150W 天井燈 203 盞 | 辦公室 LED 38W 平板燈 395 盞。
- · 冰箱、空調、飲水機優先能源效率一級品牌。
- . 總節電:197,900度/年、97.9噸C02e/年。

#### 空壓機設備

汰舊換新檢測效能為76%及50%衰退空壓機設備共2台, 更換IE3節能變頻空壓機,將容易造成末端壓降、水氣排出 不易舊管線樹枝狀方式,調整為迴路型管線設計,提高加工 設備使用壽命外,增設穩壓桶,改善流量穩定性,共減少用電 25,706度/年、12.7噸C02e/年。





# 電力

優化目標用電量不超過 450KW 契約容量 SOP

EMS 能源管理 監控	監控廠區用電數據,搭配生產排程調節生產用電超約機率, 2023年較2022年夏季降低次數50%並節費90%,有效降 低超約罰款成本。
製程分散	透過生管排程,將廠內製程用電高耗能試機、加熱、電焊、排風等設備,錯開同時使用,降低契約容量,試機機熱時間減少用電 2,880 度 / 年、1.4 噸 C02e/年。
成立警報用電小組	訂定用電警報應變 SOP, 優先關閉辦公區空調系統,支援契約容量約 11% 需量 /15 分鐘, 監看 EMS 用電重大耗能區域, 關閉待機設備, 調整用電需求點。





#### 電力

優化目標用電量不超過 450KW 契約容量 SOP

#### 推動同仁自主節電

透過日常生活融入環保型態元素,輔以同仁主動節能並落實自主節電行為:

- . 隨手關閉無人使用區域電源。
- · 空調設定為 26~28 度,於下班前 30 分鐘關機。
- · 事務機及影印機等設備確實於下班關機。
- · 電視設定 19:00 自動關機模式。

#### 假日用電節電措施

高耗能設備增設定時器,降低假日用電待機時間,改善假日 用電節電措施,減少約 200KW/月,以全年估算節約 0.19%。



HUMANISM

CHAPTER 4 友善職場



● CHAPTER 4 友善職場

# 勞資糾紛 O 件

鉅鋼成立以來,除了專注在製造服務本業謀求最大成就外,同時持續優化員工福祉,提供打造友善的工作環境,吸引更多優秀人才與鉅鋼共同打造營運成長。 鉅鋼重視每位員工的權益,透過合理的工作條件及完善職工福利,創造勞資雙 贏的工作環境。

鉅鋼近五年新進同仁(19-23)已達全廠人數 50%。平均任職年資近 10 年、平均年齡則為 38 歲。一般在傳統製造產業下,男女比例不平衡為日常所見,但鉅鋼透過招募策略的擬訂及調整,讓女性同仁比例逐漸提高,內部女性主管達23.7%。

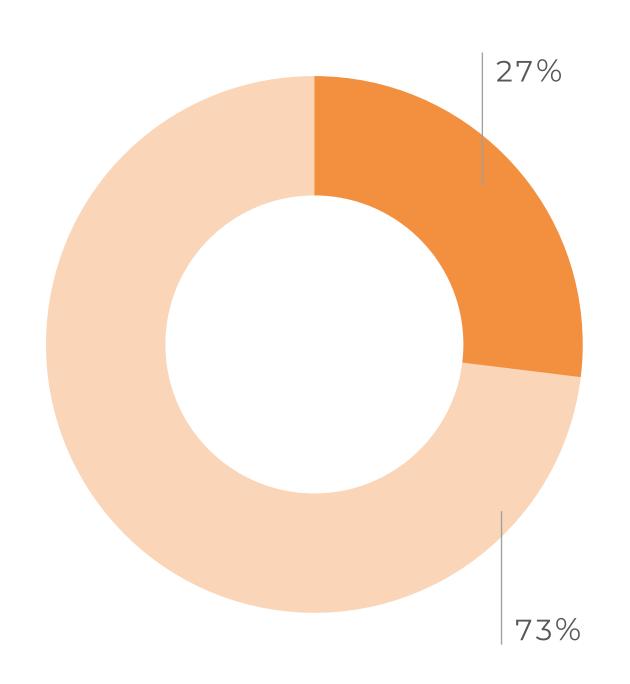
任職身份分別為台藉同仁、印藉同仁及實習生三種,為活絡組織文化及人力資源發展考量下,未來將積極規劃多元身份的錄用。





# 依性別分類的員工總數

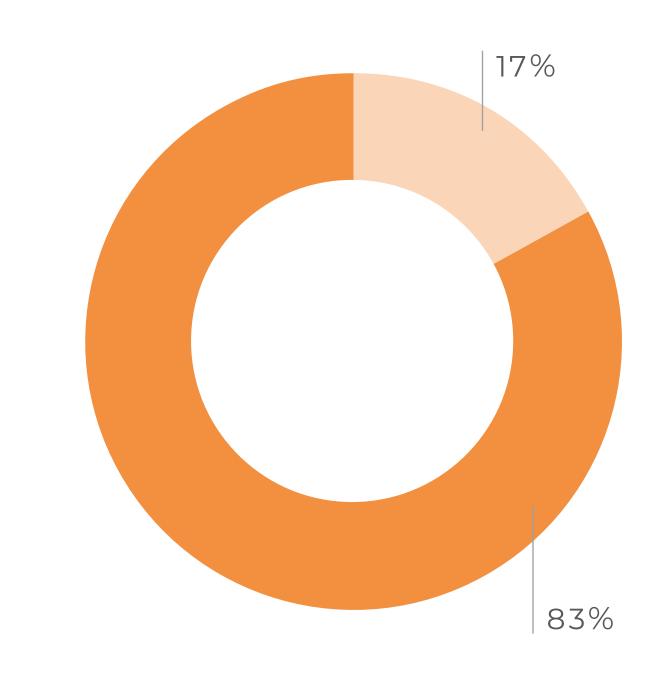
男:133人 女:48人



#### 正職人員職務分配

主管:31人

#主管:150人

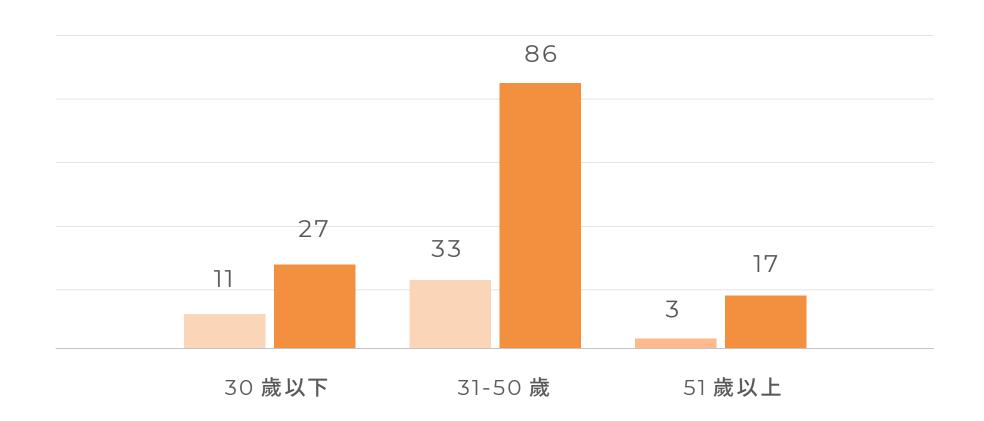


# 人力結構



女

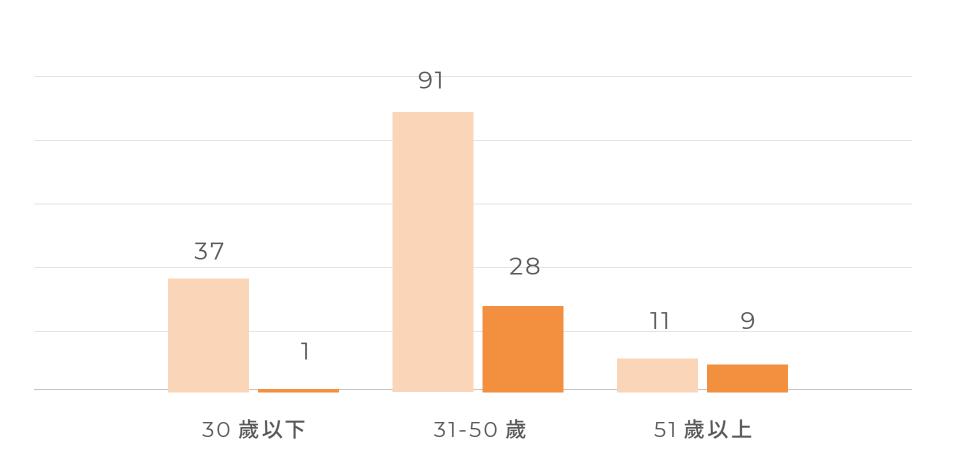




#### 依不同年龄層職級數量

非主管





# 4-2 人才招募與培育

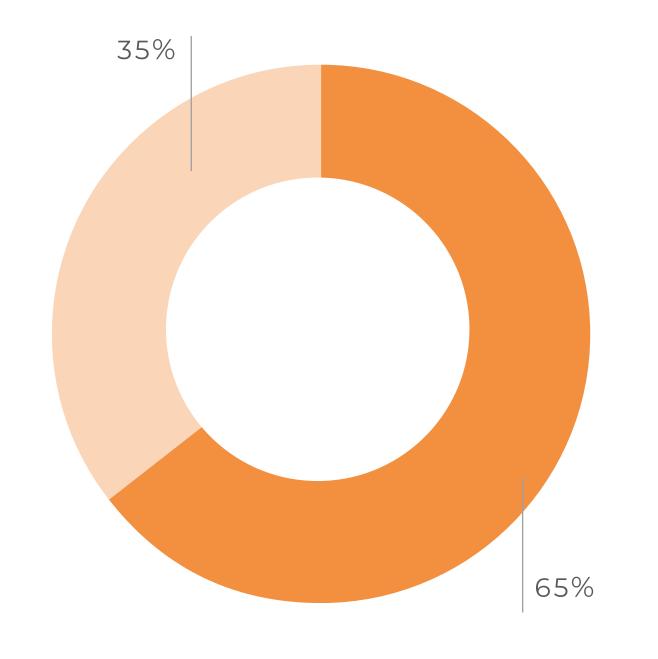
鉅鋼依據經營策略,透過多元管道招募優秀人才。招募過程恪遵勞動基準法之規定及公司人權政策,禁止僱用童工,同時提供所有同仁符合當地法令之勞動條件其中包含:工資、請假制度、工作時數及工作時間等作業管理規定。

鉅鋼依照應徵人員之專業知識、技能及工作經歷為錄取依據,絕不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性向、年齡、婚姻、外觀、身心障礙或以工會會員身分為由,而予以不同考量。惟近年身心障礙員工離職後,加上近年招募不易,目前採以繳納身障不足之繳納金。未來仍積極的招募身心障礙求職者,並透過了解安排及調整其可擔負之工作,並同時給予關懷、支持與協助。

	招募管道
虚擬管道	由指標性人力銀行 104 為主要收集求職者履歷管道,人資亦不定期透過此平台作人才搜尋及開發。未來為迎合 Z 世代的數位觀念及行為模式,將於非典型之求職平台(YouTube、LinkedIn、Google Map 等平台)置入求才訊息。
實體管道	與公部門(就業服務站、職訓局)合作至現場徵才及簡報公司, 中部大專院校產學合作衍接人才,並於公共區域如學校網站 或公佈欄張貼求才訊息,及參與公部門所舉辦徵才活動。
委外仲介	由管理顧問公司與人力仲介公司協助網羅技術人才。
其它	鼓勵同仁介紹親友入廠並提供萬元介紹獎金,或是上下游廠商同仁轉職期間引薦。未來將積極的、深入性規劃相關招募措施,來進一步吸引潛在層求職者發現鉅鋼,進而產生興趣而認識鉅鋼,最後產生信任而加入鉅鋼。

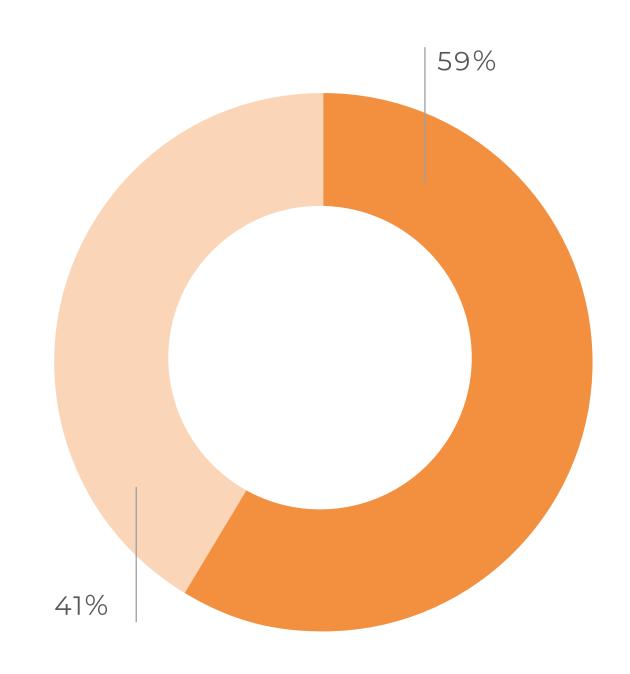
# 正職人員新進人數

- 女:12 人
- 男:22 人



# 正職人員新進年齡

- 31-50 歲:14 人
- 30 歲以下:20 人



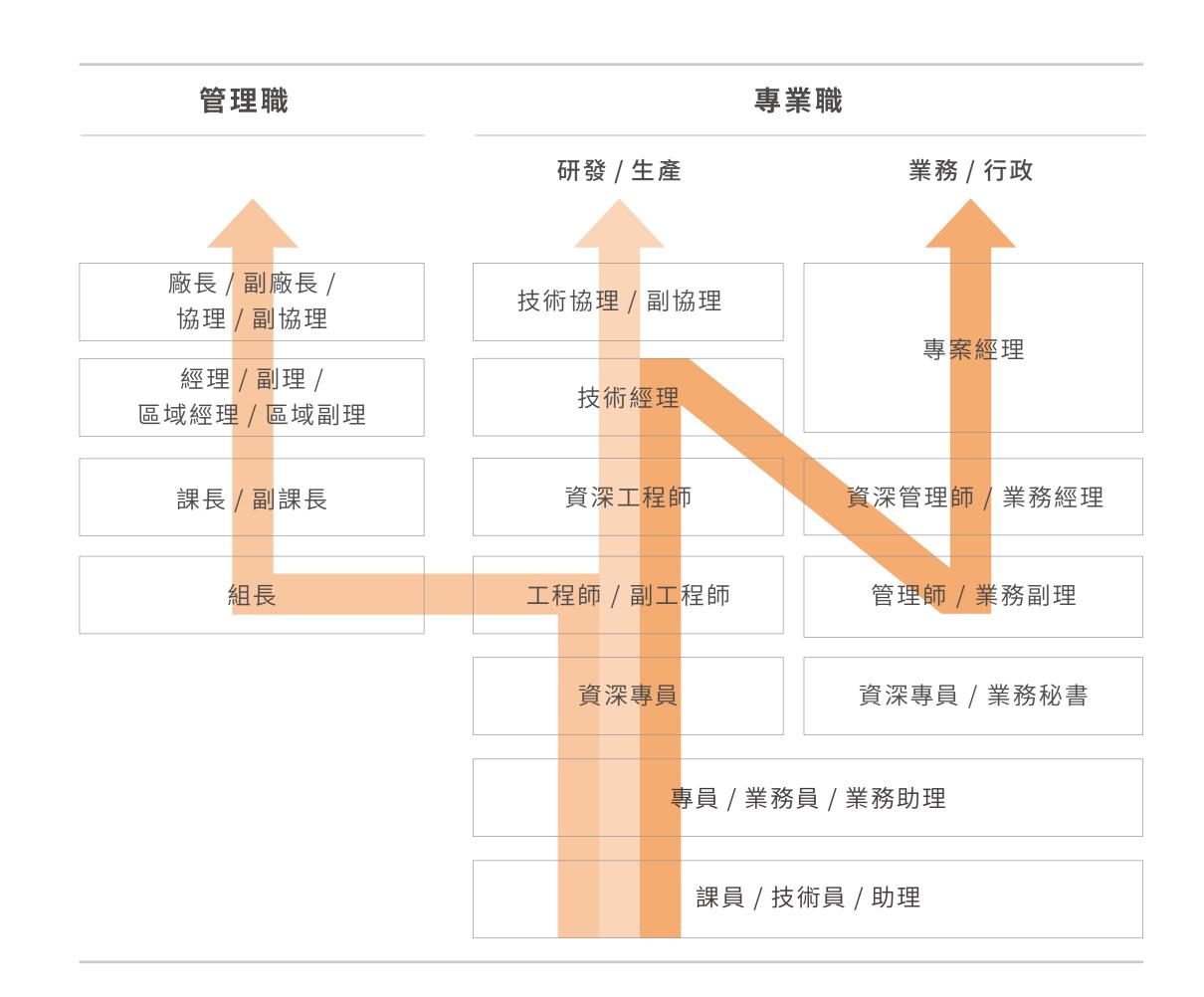
#### 人才留任與績效考核

鉅鋼擁有完善的留才計劃、獎酬制度及公平公正的年度績效考核制度,給予員工即時且有感的鼓勵。為讓新進的人員能快速了解鉅鋼文化,透過各單位安排專屬的小天使陪同並輔導新人各項事務,加速對新環境認識及打入團隊融入感。鉅鋼持續完善訓練制度,透過每個職位的閃電計畫地圖,搭配鉅鋼文化與理念的參與,使新人盡快適應鉅鋼環境,打造新舊融合的營運團隊人才。

每年度例行性受理兩回晉升作業,調薪則例行性於每年度六月至七月。上述作業參考依據皆為績效評量運算後年度成績,作為相關獎勵基準。未來將積極分析績優人才共通特質、經歷背景及關鍵行為並透過個人績優表現與職等制度 擬訂出獎勵措施,經由該政策或措施協助同仁成長及職涯發展。

#### 2023年應/實際接受績效考核人數 152人;考核完成率 100%

	主管	非主管	小計
女性	9	29	38
男性	29	85	114
小計	38	114	152



## 人才培育

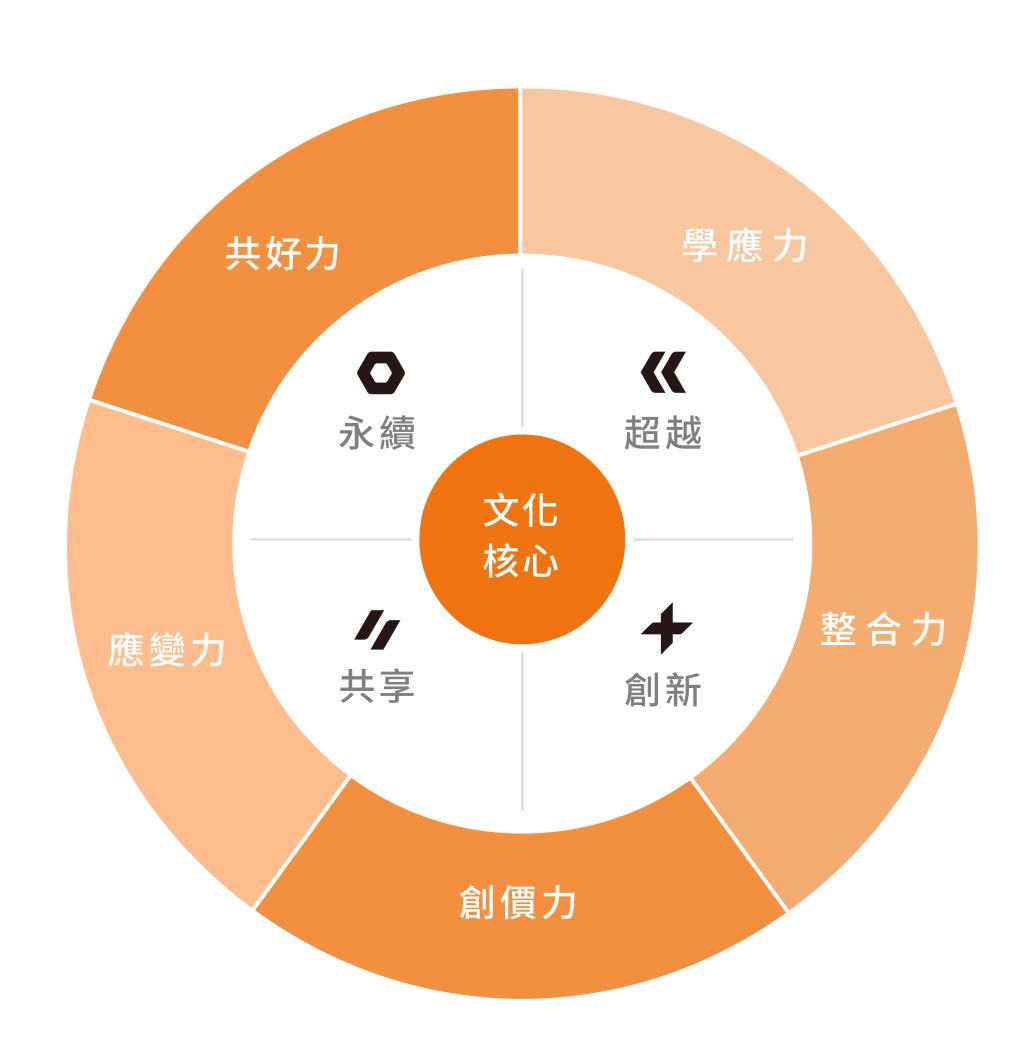
總覽

4項文化核心:超越、創新、共享、永續

5 項核心職能

共好力	滿足相關人
學應力	能將學習所獲得的知識與技巧應用在工作改善方案上
整合力	能有效協調並整合所需資源與人力
創價力	有效跳脫既有思考模式與邏輯,歸納資訊及創造新提案
應變力	能察覺或採取行動去理解環境變化與限制

鉅鋼在「Nature × Future」的核心理念中,「人性 × 數位」是鉅鋼於永續發展 的重要關鍵。關於人性議題中「人才的培育與發展」,更是鉅鋼極為重視的一 環。鉅鋼在推動人才成長的相關培育課程時,無論是在課程的設計階段,抑或 課後評量,皆將鉅鋼的企業使命「超越、 創新、共享、永續」及希望同仁藉由課 程習得的核心職能「共好力、學應力、整合力、創價力、應變力」融入課程規劃中。 並以強化組織競爭力與永續發展之精神為目標,開設諸多教育訓練課程。為鼓 勵員工進修學習,員工可依工作需求申請外部訓練,如於上班時間參加訓練均 給予公假,鉅鋼提供同仁全額課程費用補助。



# 教育訓練類別

#### 含基礎訓練及師徒制引導;並開辦與各單位主管互動之交 新進人員訓練 流會,幫助新進人員盡快適應公司文化及各單位工作內容。 通識性訓練 含人事規章、總務/文宣、資訊安全之新人課程,與其它政 府法令規定、公司政策要求,及全公司整體性或各階層通識 性之訓練活動,主題如勞安衛訓練課程、公司機密與智財權 之個人保密義務及原則。 含各職能單位所需之技術及專業訓練,如設備工程類課程、 專業性/職能 別訓練 製程工程類課程、會計類課程,及資訊技術類課程等;特定 職務人員須具備相關證照,並定期更新。 客製化訓練 依各組織現況與人才培育重點規劃之發展或訓練。 主管人員訓練 依各級主管之管理才能與管理職責等需求,規劃管理發展 訓練活動。內容包含初階主管核心課程、中階主管核心課 程、高階主管核心課程及其他選修課程。

# 2023年參訓人時統計

**◆ CHAPTER4** 友善職場

	參訓人次數	訓練總時數	平均訓練總時數
女性	232	519	2.2H
男性	243	1,112	4.6H
合計	475	1,631	3.4H

CHAPTER 1 鉅鋼機械

#### 員工權益

鉅鋼尚未依循「團體協約法」組成公會,然為營造勞資間和諧關係,鉅鋼依勞動部發布之「勞資會議實施辦法」成立「勞資會議委員會」,做為「團體協約法」的替代運行方式。

2023 年勞資會議委員會共計開 3 次,主題分別為:因應訂單交期及生產進度配合延長工時/休息日/休假日加班、防疫因應措施與應對方案、性騷擾 (Me Too) 因應與解決方案、鉅鏈獎活動討論、鉅獻獎活動討論等,或其它勞資議題及臨時相關議題討論。2023 年未發生勞資糾紛事件。

鉅鋼考量員工各種工作與生活中之需求,於法令相關要求外,尚提供許多各面向之多元福利措施,讓員工無論在職場或人生規劃上,都可以感受到公司對同仁的重視與關懷。鉅鋼以男女平權的開放立場,員工兼顧個人與家庭照個的需求可提出育嬰留職停薪申請。2023年產假申請共計3人,陪產假申請共計4人;育嬰留職停薪申請女性2人。2023年福委會鼓勵生產福利補助申請人數為6人、金額2.16萬元。



鉅鋼主張員工生活與工作平衡,除提供各項獎金和福利外,也舉辦如員工旅 遊等多元化的福利措施。

未來將積極的召集職工福利委員會代表與資方代表作相關討論,以「團體性」、「同仁參與成就」、「社會福址」之三面向作為福利措施的設計主軸,並提供相關經費,鼓勵及提倡或召集全廠同仁共同參與社區清潔、關懷服務、海灘清潔、捐血助人、食素減肉等公益性活動,並擬出該年度活動計劃視情況舉辦,盼同仁透過自身參與直接性的獲得成就感,全體共同塑造鉅鋼品牌及形象。

# 福利保險

人壽保險	•壽險 20 萬 /50 萬
健康保險	・意外/疾病住院定額(各1,000元/日)
意外保險	<ul> <li>・意外險 180-950 萬 ・骨折未住院</li> <li>・實支實付 3 萬限額 ・意外 1,000 元</li> <li>・日額醫療</li> </ul>

#### 福利措施

● CHAPTER 4 友善職場

國外差旅平安險	<ul> <li>・身故 1,000 萬   意外醫療 100 萬</li> <li>・疾病門診 1.5 萬   急診醫療 1.5 萬</li> <li>・疾病住院補償 10 萬</li> <li>・疾病住院醫療 100-400 萬(依地區別)</li> </ul>
生日禮金	依職等提供 1,100 - 1,600 元生日禮金
育嬰假	依據性別工作平等法第16條第1項規定
優化給假	實施女性全薪生理假實施全/半薪疫苗接種假
定期醫護臨廠服務	<ul> <li>・醫生臨廠時間:</li> <li>- 醫生:一年乙次   2 小時 / 次</li> <li>- 職醫:一年三次   3 小時 / 次</li> <li>・護理師:毎周 2 小時   毎月 4 次</li> </ul>
居家工作	個案或特殊情況或家人需短期照顧者,因公務需求經單位主管簽核得申請居家工作
員工旅遊	不定期地舉辦國內 / 外旅遊, 依職等提供旅費。

● CHAPTER 4 友善職場

#### 2023年員工活動實績

#### 鉅獻獎 | 鉅鏈獎

年度活動,由全廠區同仁共同參與,透過關懷暨發展中心舉辦優秀人才舉薦及營運流程提升貢獻獎,提升 團隊運作效能的活動競賽,透過設立提案目標與執行,由各組派員發表成果,頒發榮獲的優秀團隊及個人, 具有獎金及獎狀,以資鼓勵同仁參與及營運提升。









# 2023年員工活動實績

#### 38 女神節

致 STEEL QUEENS 讓身處機械產業的 KINGSTEEL多一份韌性而更佳完整。

全廠女性同仁至會議室領小禮物拍照紀念。



#### 年度員工旅遊

日本北陸之旅:同仁78人與眷屬34人共計112人參與。







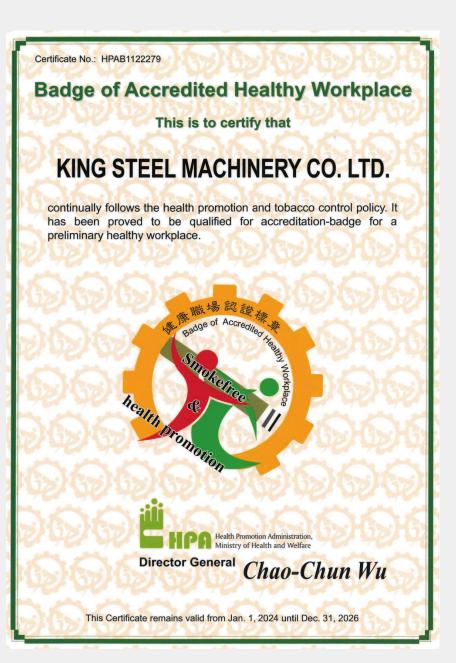


鉅鋼成立以來,一直秉持以人為本的價值觀,視「員工」為公司最寶貴的資產與成長動能。提供安全健康的工作環境,讓員工能充分發揮其潛能,促進公司持續成長。

健康方面,同時關注健康保護、休閒樂活和身心靈照護三大構面。由廠環安衛人員、廠護理師和職業醫學科醫師共同制定健康防護計畫並進行員工健康促進。此外,鼓勵員工成立運動社團培養運動習慣、舉辦員工國內外旅遊休閒活動、電影欣賞、每週定期供應水果等。 鉅鋼持續以對社會責任及永續經營為目標,落實安全衛生管理工作及環保理念深植全體員工,加強安全意識,共同持續推動環境及職業安全衛生管理系統,邁向職災零災害為目標。 鉅鋼承諾之政策:

# 恪守法規,全員參與 格守國家職業安全衛生法令規章,建立完善的安全監控系統和風險評估機制。為確保每位員工具備充足的安全意識和技能,定期舉辦各類安全衛生教育訓練和宣導。 透過提供豐厚獎金,鼓勵員工參與安全衛生提案改善活動,藉以同仁激發創新和參與。 積極推動「無災害工時紀錄」運動,全體員工共同建立職場安全文化與環境,以實現零事故、零災害的目標。





2023 年推動職場健康促進工作,並積極申請「健康職場啟動標章」 認證,以宣示對員工健康的重視和承諾。 鉅鋼設置勞工安全衛生管理室,隸屬總經理室下之專責一級單位,設置管理人員2名,領有專業證照之專職專任人員,負責管理和推行安全衛生相關規範,其包括制定安全衛生相關規範和政策、推動員工健康促進計畫、辨識及管控工作場所的危害因子,以及預防職業災害等措施,能更有效地管理和維護員工在工作上的安全與健康。

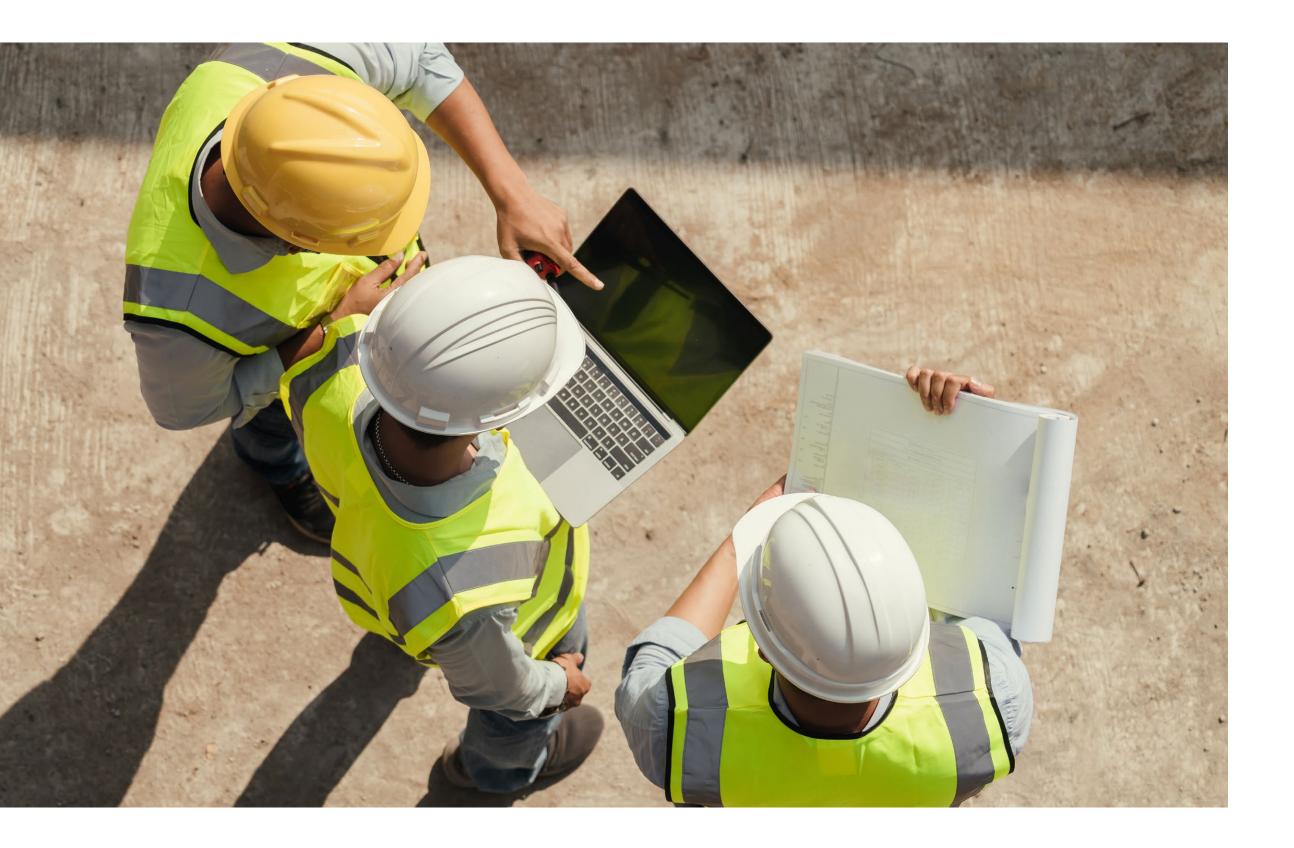
職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生委員會,每三個月召開會議。本委員會成員以總經理、公司各部門主管及員工等代表,計13名委員組成,其中員工(勞工)代表人數共為7人,占比54%。

勞工安全衛生管理室資格/職責		
經理	領有甲種職業安全衛生業務主管資格,負責指揮、監督 所屬執行安全衛生管理事務,並協調及指導有關人員 實施等業務。	
安全衛生管理專員	領有職業安全衛生管理乙級技術士證照,負責擬定、規 劃及因應職安規辦理安全衛生管理事項,推動指導有 關部門改善作業。	

# 職業安全衛生委員會執行情形

**◆ CHAPTER4** 友善職場

# 會議召開次數一年 4 次。2023年<br/>會議重大決議・ 建構完善安全衛生體系: 制定相應標準作業程序、建立安全監控系統,及加強風險評估和管理等方面。<br/>・ 持續進行安全衛生改善: 定期檢討和更新安全衛生措施,以應對不斷變化的安全風險。<br/>・ 積極進行員工健康關懷: 定期舉辦健康檢查並追踪健康狀況,提供健康促進活動,確保員工身心健康。<br/>・ 提高員工安全意識: 進行的安全意識教育培訓課程或宣導,提高員工對安全衛生的重視和警覺性。



# 2023年廠區工安制度實績

- 調查更新化學品清單,作業環境之化學品儲放配置圖、化學品清單、儲存量 及物質安全資料表,並依規定進行危害標示。計30化學品項。
- 2 儲放化學品優化,加設盛油盤,防止危害物質滲漏。
- 3 整合化學品清單和物質資料表放置在警衛室,以供緊急備查之用。
- 4 新增了不同語系的危害標示,如.印尼文的危害標示,以方便外籍員工理解
- 5 鑑現場作業使用「環保去漬油」含正己烷,納入環境監測作業、化學品管理。
- **6** 每半年進行乙次化學品之作業環境檢測,定期評列管化學品包括甲苯、油霧 滴和正己烷,檢測結果皆符合法定濃度要求。

- 7 針對廠區作業環境及型態進行危害辨識及環境檢測,進行職安衛工程改善 作業:
  - 1. 肌肉骨酪人因改善:

【改善前】:機械組裝使用手推式油壓拖板車,每次乘載 2-3 蝴蝶籠、 棧板或木箱等,重量約600-1000公斤重,單次推拉距離400-500公尺, 約 4-6 趟 / 天, 長期搬運造成肌肉骨酪痠痛。

【改善後】: 勞安室採購電動拖板車2台,工作人員使用後回饋,感受大 幅降低拖拉力量且起步輕便,上身可維持直立不扭轉,且托運移動速度 增快,回饋新增設備改善工作狀況及工作疲勞程度滿意達八成以上。





# 2023年廠區工安制度實績

#### 2. 工作平台改善:

【改善前】:機組裝人員在機械架台上進行作業,因油水漬等引起滑倒 傷害和不安全感問題,造成職業災害發生。

【改善後】:跨單位共同執行的工作改善專案『架台作業防摔安全裝置-安全腳踏板』有效地提高機械組裝人員在架台上作業的安全性和舒適度,減少意外事件的發生。





# 2023年廠區工安制度實績

- 7 針對廠區作業環境及型態進行危害辨識及環境檢測,進行職安衛工程改善作業:
  - 3. 油路板噪音改善:

【改善前】: 廠內的重大噪音來源其一為油路管接頭使用氣動板手作業, 其噪音值高達 90~120 左右分貝,長期易造成作業者及周圍人員的聽力 健康危害。

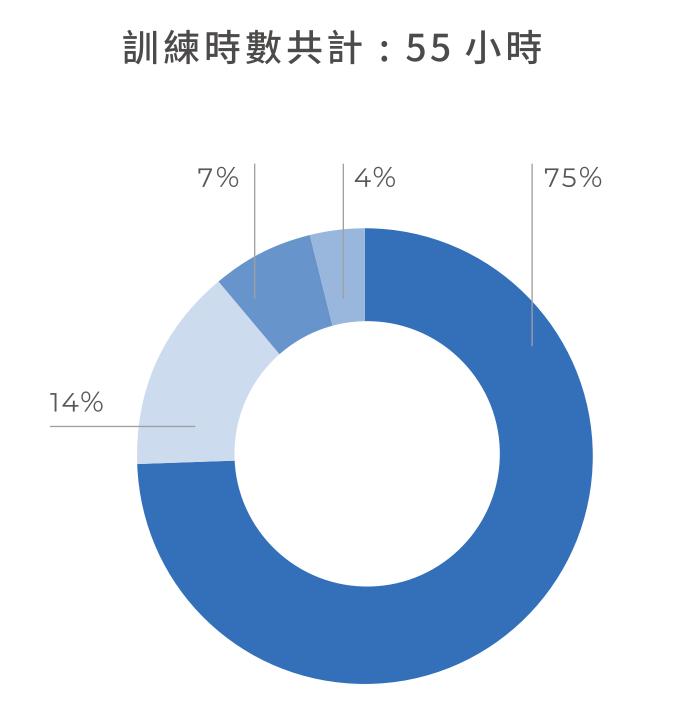
【改善後】:由跨單位共同執行工作改善專案【噪音作業改善-油路板接頭】,經歷5個月團隊發想及反覆測試,將噪音降至80分貝。

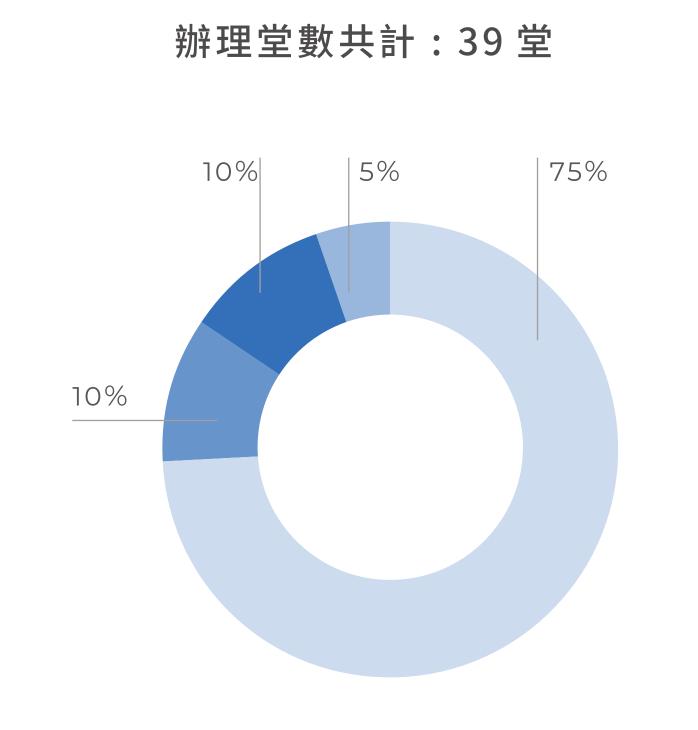


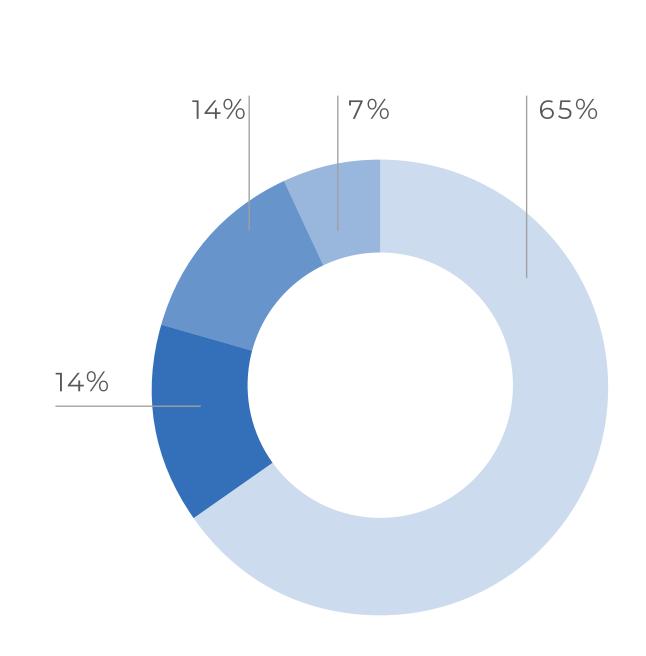


# 安全衛生教育訓練

鉅鋼公司為深耕員工安全意識,以培養員工的安全意識,在工作中保持警覺, 並掌握應對突發情況的技能,共同建立安全文化。 ● 安全衛生 ● 自衛消防 ● 健康衛教 ● 專業技術







參與人次共計:637人次

## 健康管理

總覽

鉅鋼首要關注的為員工健康。積極建立全方位的員工健康管理制度,其主要包括健康檢查、健康管理和健康促進等三大項目。除定期健康檢查制度外,約聘中港澄清醫院的職業醫學科醫師及護理師臨場,提供健康諮詢、疾病管理和醫療指導、不定期舉辦健康促進活動等。

2023年,針對特殊作業項目員工進行健康檢查(噪音、粉塵或正已烷),同時 新增供膳人員的健康檢查,以確保食品安全和供餐人員的健康。對於健檢異常 的員工,後續持續追蹤,並安排至醫院複診,並由臨場醫護人員進行評估並建 立個人健康檔案,定期跟進員工的健康狀況,確保他們得到持續的關懷和照顧, 並針對其健康狀況制定相應的處理方案,以提供最優質的工作環境和健康保 障。員工至配合醫院門診進行複檢追蹤,其門診掛號費減免。 2023年鉅鋼定期制定員工健康菜單,確保用餐者攝取均衡營養,及定期舉辦運動社團活動日外,並針對廠內呼吸防護具使用者(如防毒面具、N95等)進行密合度測試,藉此了解防護具的有效及適用性。

另外,推出為期 3 個月的鉅鋼人蛻變競賽活動 (INBODY 測量),聘請專業健身教練每週舉辦運動課程,旨在激勵員工積極參與健康活動,提升身體素質。同時,也提供員工減重計畫建議,以協助實現健康體能目標。希透過這些措施,期許員工能在健康的工作環境中保持活力和快樂,實現工作與生活的平衡。



● CHAPTER 4 友善職場

# 健康管理

#### 鉅鋼公司促進員工健康之相關措施:

#### 健康檢查

年滿 65 歲的員工、廚師及特殊作業項目人員辦理勞工健康檢查活動,共計 85 人次參與,投入約 67,250 元。 另外對駐廠承攬從業人員進行健康檢查列管 5 位資料,以全方位守護廠內人員的健康狀態。

#### 員工健康關懷

定期關懷健檢異常者健康,對重大疾病及多次請病假的同仁,主動關心並安排特約醫護人員健康關懷,能及時了解員工健康狀況,並提供適當的支援和幫助。依據醫護人員建議,適時調整員工作業內容,減輕工作負荷,促進身心康復。

#### 聽力健檢異 常者處理

健檢初判三級者,安排至中國醫藥大學附設醫院進行複檢。後續由臨廠職業醫學科醫師(中港澄清醫院)進行專業的醫療指導和健康管理建議。





# 健康管理

總覽

#### 鉅鋼公司促進員工健康之相關措施:

#### 心理健康支援

主動關懷員工身心理的健康狀況,如有發現過多負荷現象時,勞安室與醫護團隊即展開關懷行動,讓員工得到適切的照顧和指導,必要時進行工作調整,或者是安排必要的醫療檢查和治療,適時減緩員工工作壓力。

#### 提供防護具及 教育

針對化學或危險性作業員工,提供必要且有效之防護具及教導如何使用。其中噴漆、焊接等作業員工,為確保N95、防毒面罩合適性,採購 3M 密合度測試儀,進行檢測並確認口罩是否合適個人且有達到防護效果,降低職業病發生機會。



#### 作業環境之危 害辨識

配合醫護團隊安排不定期訪視公司作業環境,檢視員工作業情況、工作環境的清潔度和整潔度及員工使用的個人防護裝備的狀況等,有助於及時發現潛在的安全衛生隱患,採取相應的措施加以改善。

#### 舉辦衛教課程

包括噪音和粉塵衛教課程、不法侵害、以及肌肉骨酪危害等衛教課程,有助加強員工對各種潛在危害的認識,提高應對相應風險的能力,確保同仁在工作中能夠避免潛在的健康風險。



# 健康管理

總覽

#### 鉅鋼公司促進員工健康之相關措施:

運動社團支持 鉅鋼鼓勵員工積極參與及組織各項運動社團,如籃球、足 球、羽毛球、游泳等,提供必要的支援或經費補助,讓員 工在運動中放鬆身心,增進彼此之間的交流和團隊合作, 培養出更健康、更積極的工作氛圍。

#### 專業醫療諮詢

開放醫護臨場時段,提供員工個別專業醫療諮詢服務。

#### 重視員工餐食 營養

食品安全與營養支援:與當地的小農合作,採購新鮮的 蔬菜和水果,確保員工獲得充足的營養和能量,同時支 持地方農業發展。







#### 職業災害統計調查

鉅鋼堅信災害是可預防及控制的,建立職災通報及獎懲辦法。職業傷害事件,除進行通報、急救、搶救外,事後當事人及關係人須填寫「事故傷害報告單」,收集職業災害相關資訊,包括事故的類型、發生的原因、受傷的嚴重程度等,並由該單位進行矯正改善措施和方案,以利控制預防工作環境危害因子,防止類似事件再發生。將依據「安全衛管獎懲辦法」,對造成事故傷害之權責人員進行懲處,並將報告呈總經理裁決。同時,如果員工在上下班途中發生車禍等職業災害,將通知勞安單位進行後續協助和處理。

依據每年調查的結果將用於制定下年度預防職業災害的對策,包括改善工作環境、提供更好的安全設施和設備、加強員工安全意識培訓等。此調查結果將作為公司持續改進職業健康與安全管理系統的參考依據。通過不斷的統計調查和分析,可以及時發現潛在的安全風險,從而保障員工的健康和安全。

	2023年
工作時數	354,984
職業傷害死亡人數	0
嚴重職業傷害人數	0
可記錄職業傷害人數	7
<b>可記錄職業傷害比率</b> (以百萬工時計算)	2.8170

