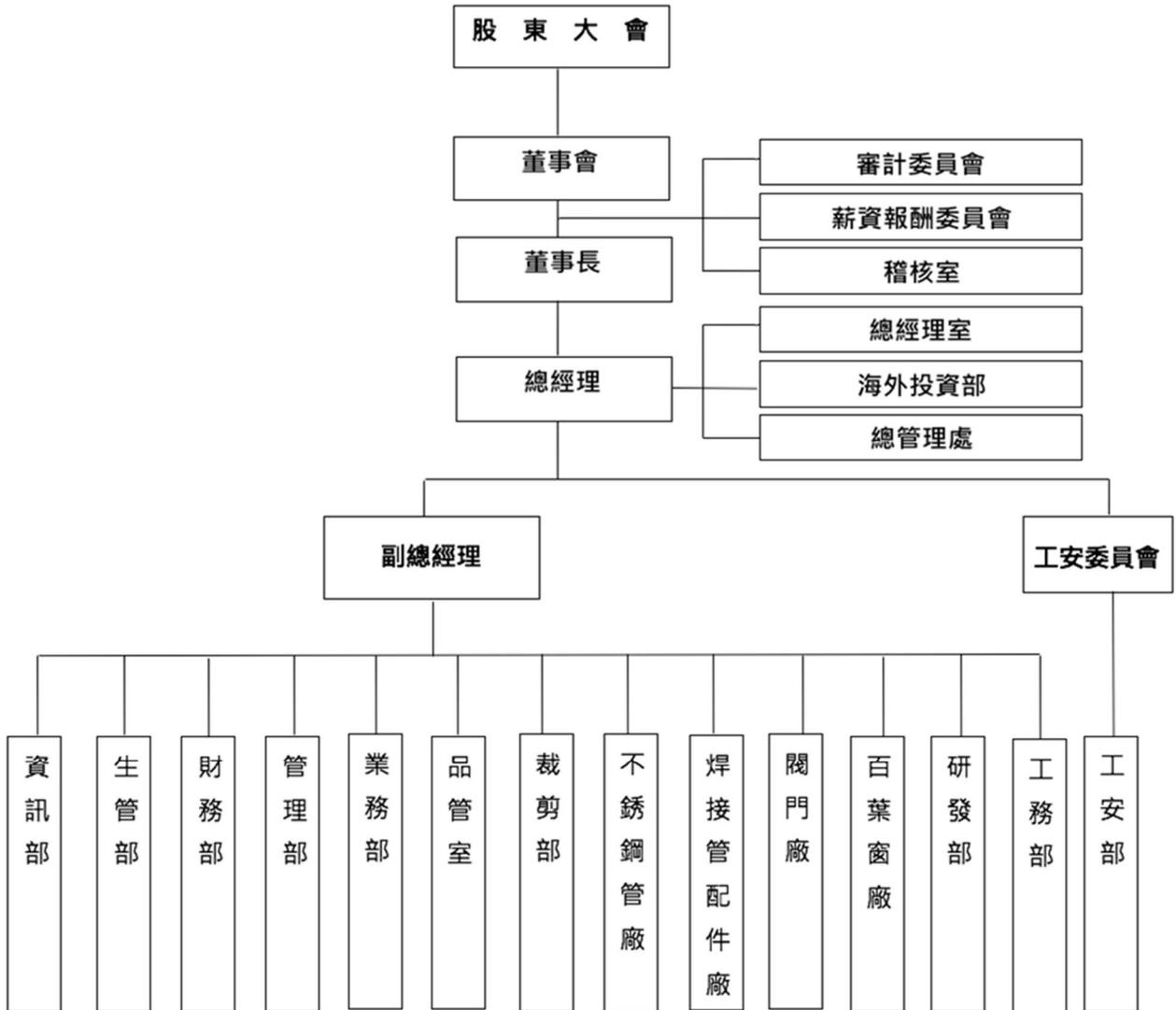


# 公司治理

## 公司治理架構



部門名稱	部門工作權責
稽核室	掌管內部控制制度之規畫與查核，適時提供改進建議，以促進公司的有效營運。
總經理室	經營績效蒐集與分析、協調各部門相關事宜、擬定與推行規章制度、各項會議之召開
海外投資部	海外銷售市場資料搜集、資料分析及提供海外投資之各項建議
總管理處	主責總經理之交辦事項及對各轉投資子公司之督導管理事宜
資訊部	公司資訊作業之規畫、運作維護及訓練等事宜
生管部	大鋼捲原料採購、生產排程管制、進出倉庫控制及海關保稅等相關業務
財務部	會計帳務處理、成本結轉、預算編製、差異分析及財務調度、出納等事宜
管理部	掌管全公司人事、總務、物料採購、固定資產管理等業務。
業務部	分為四部，各自負責所轄市場區域之產品接單、報價、銷售等相關事宜
品管部	公司產品品質之提升及品質維護等事宜
裁剪部	鋼捲裁剪之相關事宜
不銹鋼管廠	不銹鋼圓管及方管之生產、工務及汙染防治維護等相關事宜
焊接管配件廠	不銹鋼焊接管配件之生產及汙染防治維護等相關事宜
閥門廠	不銹鋼球形閥門、立布之生產、汙染防治維護等相關事宜
百葉窗廠	PVC 窗簾皮之生產及汙染防治維護等相關事宜
研發部	擴廠、現場製程改善及提升機械效率專案之相關事宜
工務部	各廠機械設備及和電力有關之維修保養事宜
工安部	全廠之工安及環保等相關事宜

## 公司治理主管

本公司經 108 年 5 月 13 日董事會決議通過設置「公司治理主管」，由財會部經理翁建仲擔任公司治理主管，保障股東權益及強化董事會職能。執掌範圍為：

- (1) 辦理董事會及股東會之會議相關事宜
- (2) 製作董事會及股東會議事錄
- (3) 協助董事就任及持續進修
- (4) 提供董事執行業務所需之資料
- (5) 協助董事遵循法令
- (6) 其他依公司章程或契約所訂定之事項

## 112 年度業務執行情形

- (1) 辦理董事會及股東會之會議相關事宜
- (2) 協助董事就任及持續進修。(董事進修情形皆已申報至公開資訊觀測站)
- (3) 檢視公司是否符合公司治理評鑑指標得分要件。

(4)配合公司經營領域及公司治理相關之最新法令，修正公司治理相關之內部規章，並提報董事會決議。

**112 年度公司治理主管進修情形如下**

進修日期	進修機構	課程名稱	進修時數
112/03/13	社團法人中華公司治理協會	企業投資與融資之法律風險與因應 ---從企業董事責任觀點談起	3
112/04/14	中華民國證券商業同業公會	全球經濟展望與投資策略	3
112/06/02	社團法人中華公司治理協會	商業訴訟與爭端解決實務探討	3
112/11/09	中華民國證券商業同業公會	全球經濟展望與投資策略	3

## 董事會成員及運作

大成鋼董事會皆遵循公司法及公司章程等規定提請股東會選舉產生，任期為 3 年一任，本屆任期於 2023 年 6 月 26 日選任，目前有 12 位董事，其中女性成員 4 位；以年齡別統計，50 歲以下 1 位，50 歲以上 11 位。

董事會運作均依照相關法令、公司章程及董事會議事規範之規定行使職權，藉由各董事在各領域專業專長及豐富產業經驗，善盡監督管理之責任，健全公司營運制度及保障投資人權益為己任，以高度自律及審慎態度行使職權，忠實執行公司之經營發展與重大決策，董事會亦會邀請會計師列席董事會報告，與董事們面對面做意見之交流與溝通。

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷
董事長	謝麗雲 1	女	大同商專銀行科畢 大成不銹鋼工業(股)公司財務部經理、董事長
董事	謝榮坤 2	男	輔仁大學企管系畢 三星科技(股)公司業務經理 大成鋼董事/總經理
董事	歐怡蘭 3	女	台灣大學土木系畢 美國北卡州立大學土木結構研究所碩士畢 立基工業(股)公司負責人
董事	謝爾亦	男	國立雲林科技大學全球運籌管理研究 萬鍛投資股份有限公司董事長 惠根企業股份有限公司董事 如保綠能科技股份有限公司董事 協信企業股份有限公司董事 瑜慶價值投資股份有限公司董事
董事	蔡朝進	男	高雄縣路竹國中畢 芳生螺絲(股)公司董事/總經理
董事	林美鳳 4	女	致理科技大學畢 大成不銹鋼工業(股)公司監察人 財團法人臺北市林芳瑾社會福利慈善事業基金會財務長
董事	涂世賢	男	美國加州大學柏克萊分校經濟及生化雙學系畢 美國大成國際公司副總 大成不銹鋼工業(股)公司董事
董事	蔡永裕	男	空中大學財務管理系畢 高雄銀行監察人 華豐橡膠工業(股)公司董事 鷹世服股份有限公司董事 大成不銹鋼工業(股)公司董事
獨立董事	沈銘章	男	輔仁大學企管系畢 京華證券(股)公司資深協理 聯邦證券金融(股)公司證券金融部經理
獨立董事	許春安	男	中興大學會計統計系畢 美國瑞德大學 MBA 財政部賦稅署副署長 台灣金控(股)公司監察人
獨立董事	王光祥	男	台灣大學行政領導研究班(修習 3 年 40 學分) 財政部總務司司長

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷
獨立董事	王廣慈	女	政治大學經營管理金融碩士 政治大學財稅系學士 國泰創業投資(股)公司副總經理 國泰投資(股)公司總經理 國泰人壽(股)公司國際投資部主管 神坊資訊(股)公司董事 國泰證券投資顧問(股)公司董事 台北金融大樓(股)公司董事

- 註：1. 董事長謝麗雲為威屹投資(股)公司代表人。  
 2. 董事謝榮坤為大英成投資(股)公司代表人。  
 3. 董事歐怡蘭為立智投資有限公司代表人。  
 4. 董事林美鳳為財團法人臺北市林芳瑾社會福利慈善事業基金會代表人。

## 董事會多元化及獨立性

### ●董事會多元化

本公司執行董事會成員應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- A.基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。  
 B.專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- A.營運判斷能力。  
 B.會計及財務分析能力。  
 C.經營管理能力。  
 D.危機處理能力。  
 E.產業知識。  
 F.國際市場觀。  
 G.領導能力。  
 H.決策能力。

本公司現任董事由12位董事組成，包含4位獨立董事及3位具員工身分董事(占全體董事成員比例27.27%及18.18%)，4位獨立董事任期年資在3~9年；董事年齡介於41~50歲1人、介於51~60歲2人、61~70歲4人、71~80歲5人，具備豐富的經歷、產業知識及經營管理等專業領域之豐富經驗。除前述外，本公司亦注重董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含4位女性成員，女性董事占比達33.33%之高。

董事會成員多元化政策落實情形如下：

(I.)基本組成：

多元化 核心 董事姓名	基本組成							
	國籍	性別	具有員工 身分	年齡			獨立董事 任期年資	
				51-60	61-70	71-80		3-9 年
謝麗雲	中華民國	女			√			
歐怡蘭		女		√				
涂世賢		男	√	√				
謝榮坤		男	√		√			
蔡朝進		男			√			
蔡永裕		男			√			
謝繭亦		男	√					
林美鳳		女			√			
沈銘章		男			√		√	
許春安		男					√	√
王光祥		男					√	√
王廣慈		女			√			

(II.)專業知識與技能：

多元化 核心 董事姓名	專業知識與技能							
	營運判 斷能力	會計及 財務分 析能力	經營管 理能力	危機處 理能力	產業 知識	國際市 場觀	領導 能力	決策 能力
謝麗雲	√	√	√	√	√	√	√	√
歐怡蘭	√	√	√	√	√	√	√	√
涂世賢	√	√	√	√	√	√	√	√
謝榮坤	√	√	√	√	√	√	√	√
蔡朝進	√		√	√	√	√	√	√
蔡永裕	√		√	√	√	√	√	√
謝繭亦	√		√	√	√	√	√	√
林美鳳	√	√	√	√		√	√	√
沈銘章	√	√	√	√		√	√	√
許春安	√	√	√	√		√	√	√
王光祥	√	√	√	√		√	√	√
王廣慈	√	√	√	√		√	√	√

本公司董事會組成多元化政策之具體管理目標與目前達成情形如下：

- A.具體管理目標：a.全體董事會成員中針對上表之任一能力至少須有五位董事具備；  
b.個別董事至少須具備上表五項能力。
- B.目前達成情形：目前董事會成員皆達成多元化政策目標。

●董事會獨立性

本公司 12 位董事中，獨立董事 4 席佔 33%，董事成員中除了謝麗雲董事長、謝榮坤董事為二親等以內之親屬關係外，其餘 10 席董事間並無具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項規定。

## 董事進修情形

董事持續進修為建立董事進修學習之機制與管道，活化董事之進修學習效益，使之便利取得相關資訊，維持其核心價值及專業優勢與能力，大成鋼不定期提供主管機關、民間機構所舉辦之公司治理進修課程，提供予董事及監察人參考及選擇，以下為 2023 年董事與監察人之受訓課程與時數。

職稱	姓名	課程名稱	時數
董事長	謝麗雲	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
董事	謝榮坤	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
董事	蔡永裕	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
董事	蔡朝進	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
董事	歐怡蘭	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
董事	謝爾亦	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
董事	林美鳳	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
獨立董事	王光祥	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
獨立董事	許春安	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
獨立董事	沈銘章	ESG 趨勢與策略下之競爭力 vs 生存力	3
		全球經濟展望與投資策略	3
獨立董事	王廣慈	查核技巧實務篇	6
		財務分析指標判讀及經營風險預防	6

## 避免利益衝突之機制

董事會依規定至少每季召開一次，2023 年共召開 7 次，董事對於會議中討論事項與其自身或代表之法人有利害關係者，於董事會說明其利害關係，議案皆已迴避未參與表決，重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站，確實將資訊公開。

## 董事會績效評估

本公司已於 109 年 12 月 21 日通過訂定「董事會績效評估辦法」，本辦法主要訂定董事會每年應至少執行一次針對整體董事會、個別董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估。內部評估期間應於每年年度結束時進行當年度績效評估。

111 年度董事會自我評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊如下：

### 董事會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	1 月 1 日 至 12 月 31 日	1. 整體董事會 2. 個別董事會成員 3. 審計委員會 4. 薪資報酬委員會	成員自評	1. 董事會績效評估：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、董事的選任及持續進修、內部控制。 2. 董事成員績效評估：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。 3. 功能性委員會(含審計委員會及薪資報酬委員會)績效評估：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。

評估結果：本公司 112 年 3 月 13 日向董事會提出 111 年度評鑑結果報告如下：

- (1) 董事會績效評估加權分數為 92 分。
- (2) 董事成員績效評估加權分數為 93 分。
- (3) 功能性委員會-審計委員會績效評估加權分數為 83 分。
- (4) 功能性委員會-薪資報酬委員會績效評估加權分數為 83 分。

本公司董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及個別董事成員之績效評估結果皆高於 80 分，顯示本公司董事會整體運作情況符合公司治理。

112 年度董事會自我評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊如下：

### 董事會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	1 月 1 日 至 12 月 31 日	1. 整體董事會 2. 個別董事會成員 3. 審計委員會 4. 薪資報酬委員會	成員自評	1. 董事會績效評估：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、董事的選任及持續進修、內部控制。 2. 董事成員績效評估：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。 3. 功能性委員會(含審計委員會及薪資報

				酬委員會)績效評估：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。
--	--	--	--	--

評估結果：本公司預計於 113 年第一季向董事會提出 112 年度評鑑結果報告如下：

- (1)董事會績效評估加權分數為 93 分。
- (2)董事成員績效評估加權分數為 95 分。
- (3)功能性委員會-審計委員會績效評估加權分數為 88 分。
- (4)功能性委員會-薪資報酬委員會績效評估加權分數為 85 分。

本公司董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及個別董事成員之績效評估結果皆高於 85 分，顯示本公司董事會整體運作情況符合公司治理。

本公司 112 年委託外部機構「勤恩管理顧問股份有限公司」針對 111.06.26~112.06.25 期間進行董事會效能評估，該機構參考國內董事會績效評估較佳實務發展之工具，內容包括五大構面：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、董事的選任及持續進修暨內部控制。評估方式係結合資料分析及問卷等兩種方式進行，並依據評估結果出具績效評估報告。該機構與本公司無業務往來具備獨立性，並於 112.12.25 提出評估報告，本公司擬於 113.03.13 董事會報告結果並尋求改進。

## 董事會成員及重要管理階層接班人計畫

### 董事會成員接班計畫

本公司董事及獨立董事之選任，會依本公司「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等各面向之標準。

本公司之董事繼任計畫，會以下列標準進行內外部遴選人才：

- 具公司經營規劃能力、決策力及領導統御能力；
- 與本公司核心價值相符的價值觀；
- 具有與本公司所經營之相關產業經驗；
- 能為公司提供有效協同且符合需求的董事會；

本公司透過下列方式進行董事接班人選規劃：

- 一、現任董事推薦適當之人選。
- 二、股東推薦之董事人選。
- 三、依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。

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

### 重要管理階層接班計畫

本公司經理級(含)以上員工為重要管理階層，並已逐步實行重要管理階層接班規劃，包括高階主管跨領域歷練以及落實職務代理人制度，每位管理階層皆有職務代理人，本公司為培育重要管理階層及其職務代理人，不定期舉辦內部及外部培訓課程，培訓內容除專業能力的訓練外，並培養判斷力、管理能力及解決問題的能力，以提升管理階層的決策品質，為公司長遠發展所需的高素質人力準備。

本公司重要管理階層接班人選，除應具備誠信正直、創新能力、客戶導向的核心職能及專業知識技術能力外，更要與公司具有相同價值觀，方能由上而下塑造公司的精神與文化。