# 大華金屬 2022 年度永續報告書

大華金屬
GREAT CHINA METAL

ENVIROMENTALLY
FRIENDLY
PLANET

# 目錄


**目錄** ..... 2

**關於本報告書** ..... 1

**經營者的話** ..... 3

**ESG 永續亮點** ..... 5

**CH1 永續推動** ..... 6

**1.1 公司簡介** ..... 6

經營理念 ..... 6

主要產品 ..... 7

營運策略 ..... 7

營運據點 ..... 9

重要里程碑 ..... 10

**1.2 財務績效** ..... 11

財務績效 ..... 12

退休計畫與退休金提撥制度 ..... 14

研發費用(個體) ..... 14

稅務政策 ..... 15

所得稅資訊 ..... 15

**1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通** ..... 16

重大議題鑑別流程 ..... 16

利害關係人鑑別與議合 ..... 17

利害關係人溝通 ..... 18

蒐集永續議題 ..... 22

評估永續議題衝擊程度 ..... 22

永續議題營運衝擊程度 ..... 23

確認永續重大議題 ..... 23

**CH2 誠信治理** ..... 28

**2.1 公司治理** ..... 28

公司治理架構 ..... 28

最高治理架構之運作 29
董事會進修計畫 31
董事會績效評估方式及評估結果 33
公司治理評鑑 33
薪酬委員會 34
審計委員會 35
內部稽核 35
內部稽核缺失事件 37
風險管理 38
**2.2 誠信透明 42**
從業道德與誠信經營 42
檢舉制度流程 44
法規遵循落實與執行 45
**2.3 資訊安全 47**
推動資訊安全 47
資安政策 48
資訊安全執行 49
**CH3 綠色製造 50**
**3.1 氣候變遷管理 51**
氣候變遷機會與風險鑑別 52
氣候變遷風險影響與管理 54
氣候變遷機會影響與管理 56
**3.2 能源管理 59**
能源管理 59
節能措施 60
**3.3 水資源管理 62**
用水資訊 62
水回收管理 63
**3.4 廢棄物管理 64**
廢棄物管理 64

廢棄物產出與減量 65
**3.5 空氣污染管理 67**
空氣污染防治 67
**CH4 品質服務 70**
**4.1 創新管理與研發 73**
**4.2 產品品質 74**
國際認證 77
材質管理 79
**4.3 供應商管理 79**
供應商管理 80
綠色供應鏈 83
**4.4 客戶服務 84**
客戶服務 84
客訴處理 85
客戶滿意度 87
**CH5 建全職場 88**
**5.1 員工權益 89**
人才營運與發展 89
人才招募與留任 89
人力結構 91
技術人才與資深員工留任專案 92
薪酬與福利制度 95
人才訓練成果 99
**5.2 人權 101**
人權 101
員工溝通 102
**5.3 職場健康管理與安全衛生 103**
傳染病應變 > COVID-19 103
健康照護與促進 104

環安衛管理系統與政策 ..... 105
職業傷害及職業病統計 ..... 106
環安衛教育訓練與推廣 ..... 107
承攬商管理 ..... 108
**CH6 社會共好 ..... 109**
**6.1 社會公益 ..... 109**
基金會 ..... 109
發放獎學金 ..... 109
教育其他投入 ..... 111
**6.2 產學合作 ..... 111**
**6.3 社區鄰里與當地就業 ..... 112**
**附錄 ..... 114**
**GRI Standards 指標索引 ..... 114**
**上市上櫃公司氣候相關資訊 ..... 120**

# 關於本報告書

本報告書為大華金屬工業股份有限公司（以下簡稱「大華金屬」、「本公司」或「我們」）首次發行的永續報告書。以「永續推動」、「誠信治理」、「綠色製造」、「品質服務」、「健全職場」、「社會共好」六大章節架構回應員工、客戶、供應商、政府機關等利害關係人關注，呈現大華金屬在永續三大面向，環境（Environmental）、社會（Social）以及公司治理（Governance）領域之作為。

## 報告書範疇與邊界

大華金屬於本報告書致力揭露永續發展各項關鍵議題之績效成果，揭露內容係以臺灣地區相關營運活動為主要報告範疇，包含本公司之營運據點（總管理處、富岡廠區、頭份廠區）。

## 報告書期間

本報告書中的數據及內容以 2022 年度（2022/01/01 至 2022/12/31）為主。

## 報告書發行

大華金屬每年定期發行永續報告書，並於本公司官方網站及公開資訊觀測站發布。

首次發行版本：2023 年 6 月。

下一期發行版本：2024 年 6 月。

## 報告書編撰原則

2022 年大華金屬永續報告書是參考全球永續性報告書協會（Global Reporting Initiative, GRI），GRI Standards（2021）新版要求進行編撰。

| 議合與分析 | 蒐集與編撰 | 審核與定稿 |
|---|---|---|
| 各部門主管 | 報告書工作小組 | 各部門主管 |
| • 鑑別關鍵利害關係人<br>• 分析對大華金屬與大華金屬關鍵利害關係人具有顯著衝擊的永續議題 | • 組織報告書跨部門工作小組<br>• 建立報告主軸<br>• 編輯修訂 | • 各部門主管確認資料完整性及正確性<br>• 最終的審閱與定稿<br>• 報導至最高治理單位 |

## 聯絡資訊

若您對於 2022 年大華金屬永續報告書有任何指教，或對於大華金屬永續發展相關議題有任何建議，歡迎您與我們聯絡。聯絡方式如下：


**大華金屬工業股份有限公司**

聯絡人：姜佳君

地　址：新北市泰山區明志路三段 533 號

電　話：02-29015153

信　箱：jessie@greatchina.com.tw

公 司 網 址： www.greatchina.com.tw

# 經營者的話

大華金屬工業股份有限公司

董事長 姜明理

人類文明自十九世紀中葉以來，首度發明以量產化的密封式金屬包裝作為食品容器，迄今已有將近兩個世紀的歷史。同時具備輕量、耐摔、氣密與保存性良好等優勢的各類鐵/鋁罐，即便在寶特瓶、利樂包等後起之秀的強勢崛起下，也仍在當代的食品與飲料包裝市場佔有一席之地。一次性使用的金屬包裝材料，即便遇到消費者偶因輕忽而隨意丟棄時，因不易被各類野生動物所誤食，亦能符合現代民眾十分重視的生態保育價值；且罐體材質本身對於環境相對友善，不會造成進一步的環境污染。更重要的是，若能透過專業的資源回收來妥善處理，本身即具備「可無限循環再生」特性的各式鐵/鋁罐，歷久彌新，乃是一種最能體現既安全衛生又節能減碳的現代化包裝方式。過去五年，在環保意識高漲、限塑令雷厲風行的歐美先進國家，廣泛用於食品和飲料包裝的金屬類空罐已重新獲得廣大消費群眾的青睞，目前正蓬勃發展，且後勢可期。

敝公司的創辦人家族，從事金屬包材事業超過八十年，耕耘寶島台灣市場也逾七十年，目前已傳承至第三代。承蒙各界的照顧與厚愛，方有幸能從早期小本經營的中國製罐，成長為如今公開發行的大華金屬。過去五年，為了響應各地政府越趨嚴格的環保政策，敝公司於全集團上下的各個生產據點投資了總價值數億新臺幣的空污防治設備（如 RTO 等），其作用在避免表層油墨以及其

他塗料的揮發性物質，於烘乾過程中在無形間被散播到大氣之中。此外，敝公司在數年前便與日本東洋製罐株式會社簽訂技術合作協議，成為國內唯一一家引進該社全球獨家專利的覆膜鋁罐廠。該系列產品在原物料階段即透過特殊方式加工，進料成本雖較一般鋁材高昂，但其優勢在製程上可大量節省用水需求，並有效減少各類氣體的排放，可大幅降低生產中對環境所造成的負擔。

今年適逢敝公司成立第 50 週年。在過去的五十個寒暑，我們始終秉持著「人利己利」的誠信原則，正派經營且專注本業，為協力商創造更龐大的市場，也為消費者帶來更理想的產品。不舉債，不炒股，累年實現穩定的營收，是我們對營運的堅持。零裁員，不放無薪假，勞退制度完善且合法合規，是我們對員工的承諾。未來，我們也將盡全力維繫敝公司一貫的優良傳統，為客戶們提供更卓越的售後服務，為股東們建立更豐厚的投資價值，也為夥伴們打造更友善的工作環境，期許自己成為一個令人稱羨的幸福企業。

# ESG 永續亮點

## 環境 Environmental

★藉由回收製程處理妥善之放流水用以清洗濾布與棧板，2022年度放流水回收**2,508**公噸。

★執行節能專案，更換節能更具效能之燈具，本年度節約**77,600**度電。

★事業廢棄物總排放量較較2021年減少**22.3%**。

★一般生活廢棄物排放量較2021年約減少**25%**。

★空氣污染物排放總量較2021年減少**62.79**公噸，下降**26.1%**。

## 治理 Governance

★違反產品健康與安全、標示及市場行銷相關法規**0**件。

★累計共**10**件產品通過 ISO 9002、HACCP、FSSC 22000 認證。

★推動新進人員與在職人員誠信經營教育訓練與宣導參與人次**104**人。

## 社會 Social

★杜絕違反招募任用投訴、勞資關係－雙向溝通、維護人權關係申訴案件**0**件。

★侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料之投訴事件發生**0**件。

★違反健康與安全法規之投訴事件發生**0**件。

★投入當地社區國中小獎學金新臺幣**184,500**元，受惠人數**51**人。

# CH1 永續推動

## 1.1 公司簡介

自 1973 年創立以來，大華金屬已成為台灣一家具有卓越聲譽和技術領先地位的食品飲料包裝容器綜合生產商。全體員工秉持「全員參與、品質至上、永續追求、品質第一」的品管政策和「不斷創新、精益求精、回饋社會」的經營理念，引進來自美國、英國、德國、法國、加拿大、義大利、日本等國家的專業生產設備，生產銷售各類金屬罐包裝，包括鋁罐、覆膜鋁罐、三片式鐵罐、重覆擠壓罐（DRD）和美術罐，以及各種鋁、鐵全開蓋和飲料易開蓋，塑膠纏繞膜等。日產量可達仟萬只，集合了機械、電機、精密模具、化工、印刷以及美工創意和設計等專業的自動化生產廠家。

大華金屬在台灣和中國大陸的上海、南通、重慶、濟南、佛山，以及越南等地投資設立了共 8 座工廠，為國內外眾多知名食品、飲料、電子和包裝等行業的客戶提供優質產品與服務。

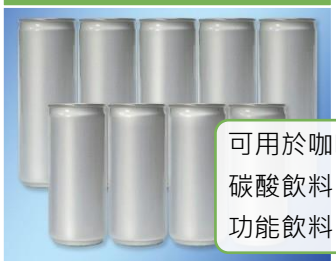
### 經營理念

## 主要產品

**鋁罐**

廣泛使用於碳酸飲料、啤酒、充氮(果汁、咖啡、茶、運動)飲料

**覆膜鋁罐**



可用於咖啡、紅茶、綠茶、碳酸飲料、果汁、運動飲料、功能飲料、酒精飲料等

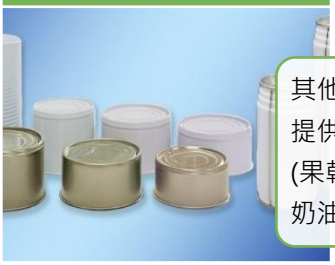
**纏繞膜**

廣泛應用在包裝運輸上：食品飲料，化工原料，造紙印刷，化纖產品，電子產品，汽車配件，制罐容器，倉儲物流等

**鋁 鐵易開蓋**

可適用於碳酸飲料、啤酒、充氮(果汁、咖啡、茶、運動)飲料的包裝

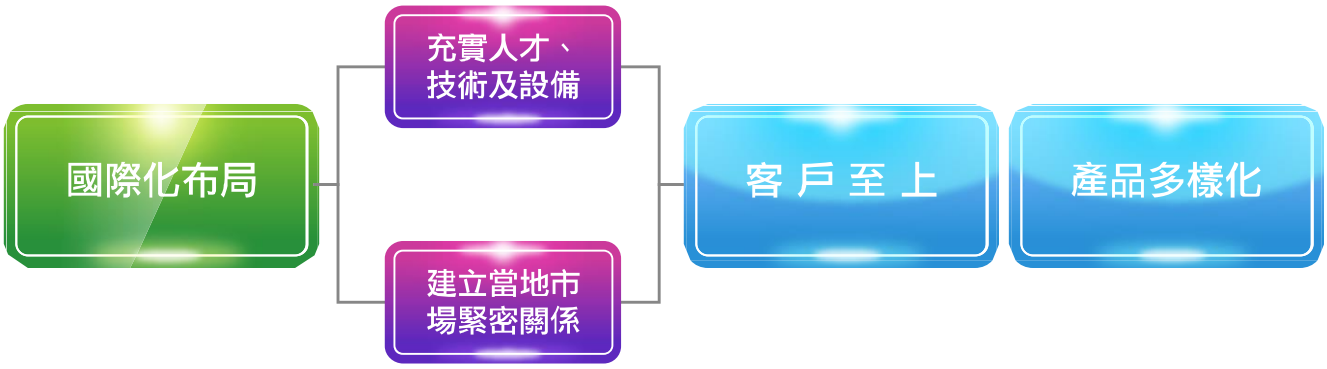
**鐵罐、重覆擠壓罐、其他鐵製容器**



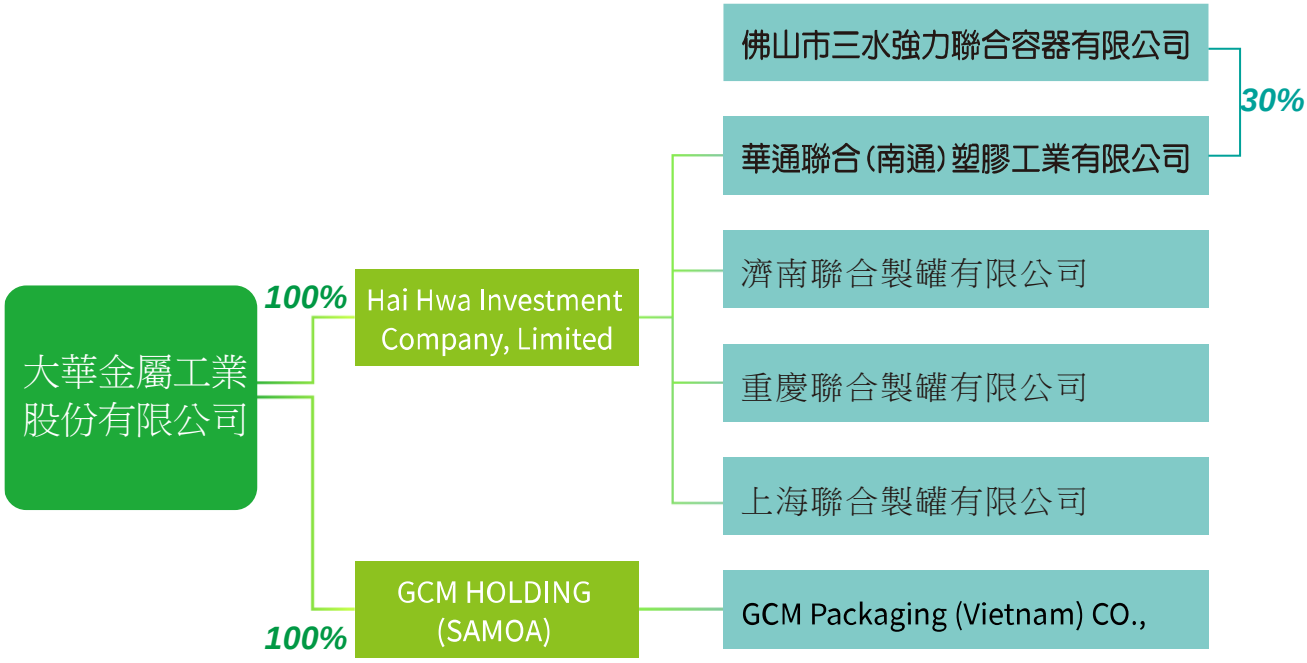
其他馬口鐵製容器，產品齊全，種類繁多，如提供奶(麥)粉罐、肉鬆(乾)罐、餅乾罐、堅果(果乾)罐、糖果罐、茶葉罐、果醬罐、機油罐、奶油罐、禮盒罐等

## 營運策略

大華金屬始終以客戶為核心，敏銳地洞察市場動向，確保滿足客戶需求。公司致力於產品多樣化，提供各種規格的鋁、鐵罐、重複擠壓罐（DRD 罐）、線性低密度聚乙烯（LLDPE）纏繞膜以及各型鋁、鐵易開、全開蓋等全方位產品，以滿足食品和飲料客戶的各種需求。為實現業務的國際化，大華金屬在人才、技術和設備資產等方面不斷充實，並在中國大陸主要城市和越南建立區域經營策略，與當地市場建立緊密的合作關係。通過積極拓展業務，大華金屬期望為更多地區的潛在客戶提供高品質的產品和服務。


國際化布局
充實人才、
技術及設備
建立當地市
場緊密關係
客 戶 至 上
產品多樣化

## 關係企業組織


大華金屬工業
股份有限公司
100%
Hai Hwa Investment
Company, Limited
100%
GCM HOLDING
(SAMOA)
佛山市三水強力聯合容器有限公司
30%
華通聯合(南通)塑膠工業有限公司
濟南聯合製罐有限公司
重慶聯合製罐有限公司
上海聯合製罐有限公司
GCM Packaging (Vietnam) CO.,

## 營運據點

### 重慶聯合製罐有限公司

重慶市九龍坡區西彭鎮西彭工業園區鋁城大道78號
設立日期：95.08.18
主要生產項目：金屬易拉罐

### 濟南聯合製罐有限公司

山東省濟南市章丘區潘王路27399號
設立日期：98.12.29
主要生產項目：金屬易拉罐

### 華通聯合(南通)塑膠工業有限公司

江蘇省南通市海門區秀山東路895 號
設立日期：84.12.08
主要生產項目：工業塑膠薄膜

### GCM PACKAGING (VIETNAM) CO., LTD

No. 29 Doc Iap Boulevard, Vietnam Singapore Industrial Park, Binh Hoa ward, Thuan An Town, Binh Duong Province, Vietnam
設立日期：93.12.08
主要生產項目：鋁易拉蓋

### 佛山市三水強力聯合容器有限公司

廣東省佛山市三水區西南街道金澤路5號1座
設立日期：81.05.19
主要生產項目：工業塑膠薄膜

### 上海聯合製罐有限公司

上海市松江區車墩鎮車新公路89號
設立日期：83.10.07
主要生產項目：金屬易拉罐及蓋

## 重要里程碑

| | |
|---|---|
| **1973 年** | **大華金屬工業股份有限公司創立，資本額新台幣壹仟萬元。** |
| **1974 年** | 頭份廠第一期廠房興建完成。並引進台灣第一條英國 Crabtree 雙色印鐵塗佈線安裝投產。 |
| **1976 年** | 引進台灣第一條 Minster 組合沖床，產製 202、211 徑鋁易開蓋。 |
| **1977 年** | 引進台灣第一條瑞士 Soudronic 電銲罐生產線。 |
| **1979 年** | 增設第 2、第 3、第 4 鋁易開蓋生產線，並開發 209 徑易開蓋模具成功。 |
| **1980 年** | 投資 1500 萬美元委託美國 PAC 公司規劃每分鐘線速 800 罐之二片式鋁罐生產線安裝，並於 1981 年正式投產。 |
| **1981 年** | 台灣第一條高速二片式鋁罐生產線正式生產。 |
| **1982 年** | 與美國大陸製罐公司簽訂技術合作協定。 |
| **1985 年** | 自德國 Alfonshaar 引進二片式重複擠壓罐設備，開啟台灣變體印刷新頁。 |
| **1986 年** | 增設多條高速電銲罐生產線。 |
| **1987 年** | 增設二片式鋁罐第二條生產線及 206 徑易開蓋生產線。 |
| **1989 年** | 增設 307、301 徑全開蓋生產線正式生產。 |
| **1990 年** | 公司股票於八月八日以第一類股票正式掛牌上市。 |
| **1990 年** | 946 cc及 500 cc大型二片式鋁罐生產線安裝試車完成。 |
| **1991 年** | 自行開發 209 徑鋁全開蓋成功並正式生產。 |
| **1992 年** | 鋁罐第二生產線擴充產能為 1,600 罐/分。 |
| **1993 年** | 增設 250ml 鋁罐生產線成功並量產。 |
| **1993 年** | 響應政府環保政策，引進高速(日產 206 徑 500 萬片)環保蓋(SOT)生產線試車完成、正式生產。 |
| **1994 年** | 頭份廠通過商檢局 ISO 9002 品質認證。 |
| **1995 年** | 富岡廠通過商檢局 ISO 9002 品質認證。 |
| **1995 年** | 於上海投資成立「上海聯合製罐有限公司」，6 月竣工並開始試車生產。 |
| **1997 年** | 於江蘇海門市投資成立「華通聯合塑膠工業有限公司」生產 LLDPE Stretch Film 塑膠纏繞膜，同時建立第一條生產線。 |
| **1998 年** | 盈餘轉增資，資本額增加為新台幣三十億五仟萬元。 |

| | |
|---|---|
| 2001 年 | 子公司「華通聯合塑膠工業有限公司」增設 LLDPE Stretch Film 塑膠纏繞膜第二條生產線。 |
| 2004 年 | 於越南投資成立「GCM Packaging Co., Ltd.」專門生產 SOT 環保蓋。 |
| 2006 年 | 子公司「華通聯合塑膠工業有限公司」增設 LLDPE Stretch Film 塑膠纏繞膜第三條生產線。 |
| 2007 年 | 子公司「上海聯合製罐有限公司」與「日本東洋製罐株式會社」 合資成立「重慶聯合製罐有限公司」，並於 8 月順利投產。 |
| 2009 年 | 於山東濟南成立「濟南聯合製罐有限公司」安裝二條鋁罐生產線、預定 2010 年第四季投產。 |
| 2012 年 | 子公司「華通聯合塑膠工業有限公司」增設 LLDPE Stretch Film 塑膠纏繞膜第四條生產線。 |
| 2015 年 | 添購日本富士公司三色印鐵印刷線安裝投產完成以汰換舊有印刷設備。 |
| 2016 年 | 成立鋁覆膜罐廠，引進日本東洋製罐 aTulc 鋁罐專利技術。 |
| 2016 年 | 子公司「華通聯合塑膠工業有限公司」增設 LLDPE Stretch Film 塑膠纏繞膜第五條生產線。 |
| 2018 年 | 子公司「華通聯合塑膠工業有限公司」投資取得「佛山市三水強力聯合容器有限公司」30%股權。 |
| 2018 年 | 增購第二條日本富士公司雙色印鐵印刷線安裝投產完成。 |
| 2022 年 | 子公司「華通聯合塑膠工業有限公司」增設 LLDPE Stretch Film 塑膠纏繞膜第六條生產線。 |

## 1.2 財務績效

| 重大議題-經濟績效 | |
|---|---|
| **對大華金屬的正面衝擊（機會）** | 1. 配合企業數位轉型趨勢，強化數位能力。<br>2. 推動公司治理評鑑進入更高級距，提昇公司永續治理績效。 |
| **對大華金屬的負面衝擊（風險）** | 若大華金屬之納稅行為不符合稅收法律法規的規定，應納稅而未納稅、少納稅，從而面臨補稅、罰款、加快滯納金、刑罰處罰以及聲譽損害等風險。 |

| | |
|---|---|
| **調適措施** | 以負責任的態度合法穩健進行稅務治理；委由當地具規模之會計師事務所進行稅務簽證，年度財務資料均由公司提供給稅簽會計師事務所做稅務簽證申報，確保財務相關資訊透明化，提升股東價值、強化企業永續發展、履踐企業社會責任。 |
| **政策與承諾** | 良好的經營策略才能維持健全之資本基礎，以維繫投資人、債權人及市場之信心以及支持未來營運之發展，並為客戶、廠商及員工獲得最大利益。 |
| **短期目標** | 1. 依據主管機訂定之各項指標，擬定各個項目的行動策略，逐步提昇公司治理評鑑評級。<br>2. 學習方能知不足，藉由內外部資訊的傳遞，擴大知識的廣度及視野。 |
| **中長期目標** | 1. 強化數位資產的累積、整理及可用性的提昇，建立長期且即時的財務預警機制。<br>2. 配合主管機關永續發展藍圖 3.0，建立永續精神的企業文化，落實企業責任。 |

## 財務績效

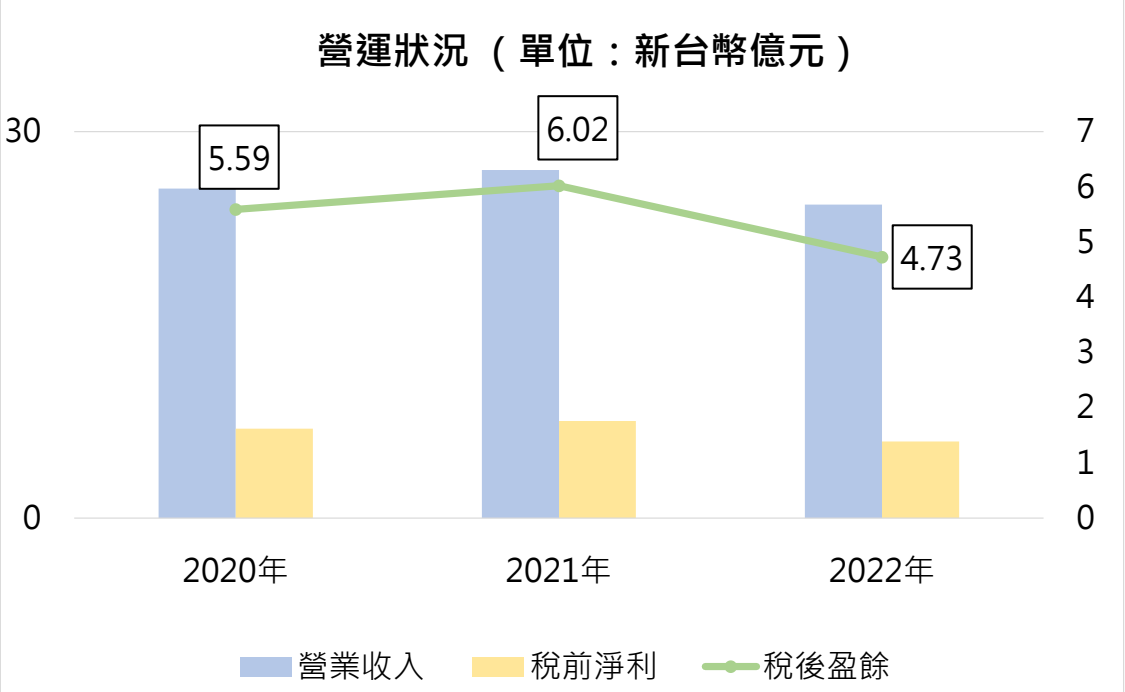
不斷技術創新、維持競爭力，持續提升股東權益報酬率及深化公司治理，是大華金屬的責任，也是永續經營之基石。

（1）鋁鐵罐、鋁鐵蓋事業

展望 2023 年度，台灣與大陸之防疫政策持續鬆綁後，若無新的疫情高峰，則應可預期鋁罐、鋁蓋市場之需求仍會相對平穩，惟全球之經濟，特別是中國經濟復甦之進展與戰爭對能源價格之影響，預計將對鋁材之價格產生影響。本公司今年將審慎採取適當之政策，以減少原料價格變化對公司之衝擊，並以恢復先前之獲利為目標。

（2）纏繞膜事業

本公司之轉投資事業華通公司與三水公司為經營纏繞膜產銷的事業。展望 2023 年度，纏繞膜事業將在內、外銷之拓展更加努力，期許未來能穩定拓展市場，提升整體之產銷量，以達成較高之獲利為目標。




| 項目 | 單位 | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|---|---|---|---|---|
| 營業收入 | 億元 | 25.58 | 27.01 | 24.34 |
| 營業外收入及支出 | 億元 | 1.44 | 1.59 | 1.55 |
| 營業費用 | 億元 | 1.47 | 1.74 | 1.23 |
| 營業成本 | 億元 | 18.61 | 19.33 | 18.72 |
| 員工薪資和福利支出 | 億元 | 2.57 | 2.99 | 2.38 |
| 股利和股息支出（現金股利） | 億元 | 4.58 | 4.58 | 3.66 |
| 納稅金額 / 所得稅費用 | 億元 | 1.35 | 1.51 | 1.21 |
| 稅後盈餘 | 億元 | 5.59 | 6.02 | 4.73 |

## 退休計畫與退休金提撥制度

| 大華金屬退休計畫做法 | 2021 年退休金準備情況 | 2022 年退休金準備情況 |
|---|---|---|
| 員工退休完全依勞基法有關法令辦理。本公司成立「勞工退休準備金監督委員會」，負責管理及監督。每月員工退休提撥準備金皆依政府法令按月提繳，另依「勞工退休金條例」規定，每月按員工工資及勞保局所規定之「月繳工資分級表」，按月提繳 6%存入勞保局個人退休金帳戶，員工也可以再每月工資 6%範圍內自願提撥增加勞工退休年金。 | 提列 9,280 千元的退休金費用 | 提列 8,392 千元的退休金費用 |

## 大華金屬業務收入占比（主要產品之營業比重）（個體）

| 主要業務項目 | 金額（仟元） | 比例(%) |
|---|---|---|
| 鋁　　罐 | 1,350,811 | 56% |
| 鋁罐蓋（底） | 667,069 | 27% |
| 三片式鐵罐 | 147,759 | 6% |
| 其　　他 | 268,118 | 11% |

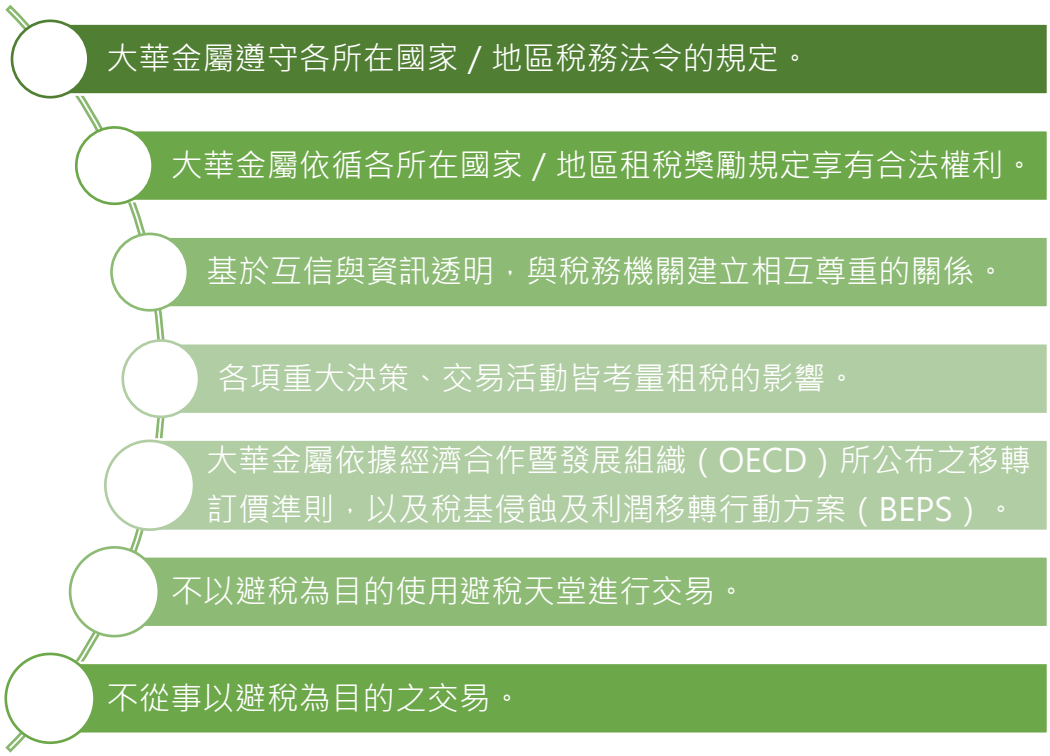
## 研發費用(個體)

| 年度 | 研發費用（仟元） | 營業收入（仟元） | 占營收之百分比（%） |
|---|---|---|---|
| 2019 | 1,229 | 2,672,584 | 0.05% |
| 2020 | 1,074 | 2,557,779 | 0.04% |
| 2021 | 878 | 2,700,977 | 0.03% |
| 2022 | 661 | 2,433,757 | 0.03% |

## 稅務政策

大華金屬高度重視法規遵守，遵循當地稅務法律與相關政府規章進行稅務管理，並由總經理承擔最終的稅務責任。其稅務政策、稅務資訊獲取、稅務規劃以及稅務作業執行結果等各方面的活動，均遵從相應的法律規定和政策。

**大華金屬稅務政策**



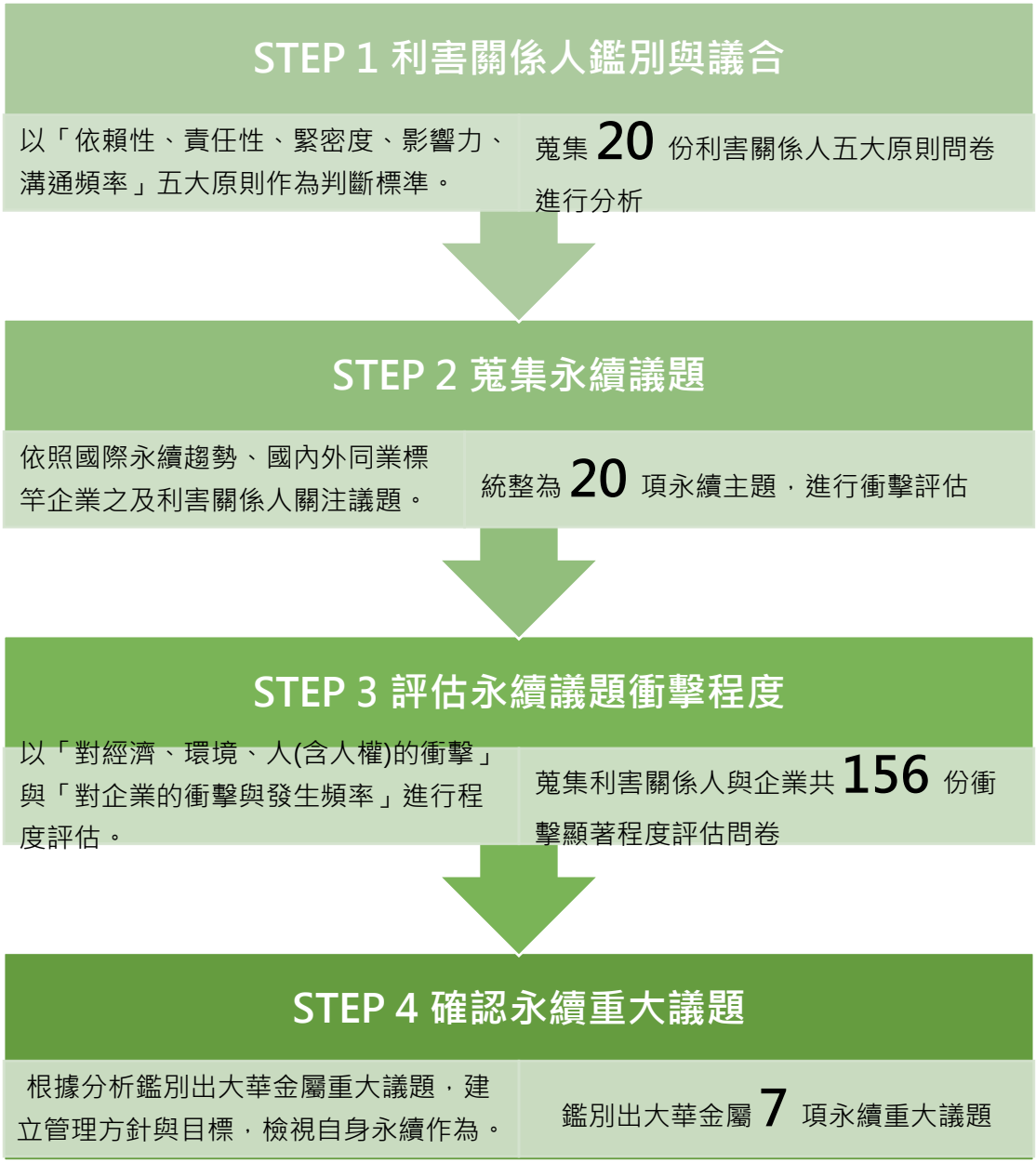

## 所得稅資訊

**單位:新台幣佰萬元**

| 項目 | | 2020 年 | | 2021 年 | | 2022 年 | | 平均數 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 台灣地區 | 中國地區 | 台灣地區 | 中國地區 | 台灣地區 | 中國地區 | |
| 稅前淨利 | | 694 | 123 | 753 | 139 | 594 | 140 | 814 |
| 所得稅費用 | 當期所得稅 | 121 | 35 | 131 | 30 | 91 | 36 | 148 |
| | 遞延所得稅 | 13 | 0 | 21 | 0 | 30 | 0 | 21 |
| 有效稅率（%） | | 17% | 28% | 17% | 22% | 15% | 26% | 18% |
| 支付所得稅 | | 42 | 35 | 120 | 27 | 130 | 16 | 123 |
| 現金稅率（%） | | 6% | 28% | 16% | 19% | 22% | 11% | 15% |

## 1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通

### 重大議題鑑別流程



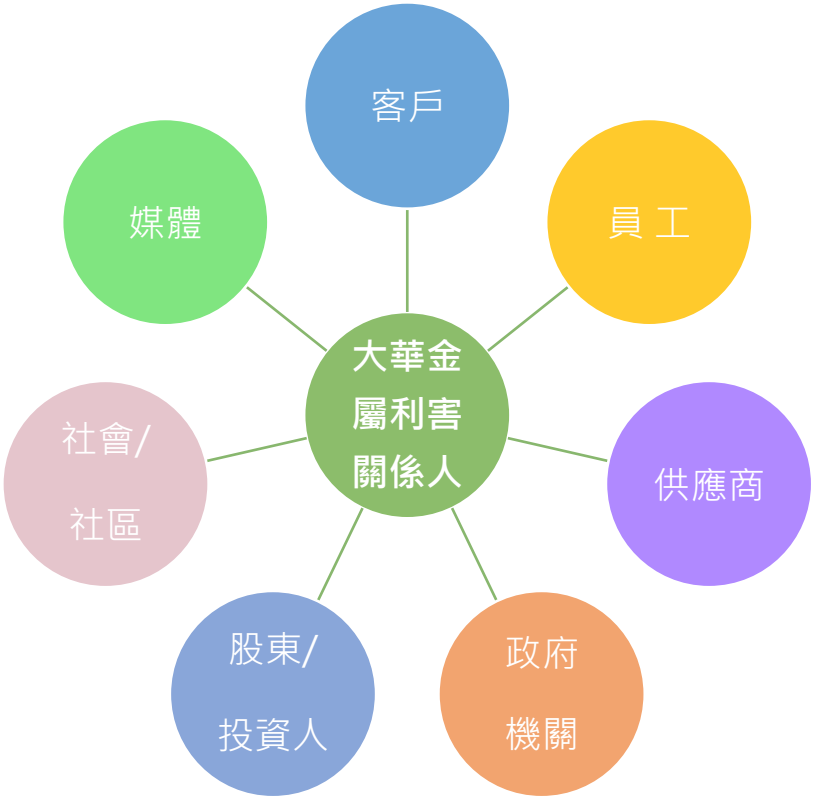
STEP 1

## 利害關係人鑑別與議合

在2022年度，大華金屬首次進行利害關係人議合，旨在確認利害關係人並瞭解其關鍵衝擊議題與方向。本報告遵循 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard），根據「依賴性、責任性、緊密度、影響力、溝通頻率」五個面向作為判斷標準。同時發放 20 份利害關係人調查問卷，並根據分析結果計算出各利害關係人的權重占比，進而進行排序。經過詳細分析，我們確認大華金屬的主要利害關係人包括客戶、員工、供應商、政府機關、股東/投資人、社會/社區以及媒體。這次利害關係人議合有助於我們更好地了解與各方的互動，以及針對各種議題作出相應的策略和行動。

**利害關係人議合標準五大面向**

- 責任性(Responsibility)：指現在或未來與大華金屬具有法律、經濟、經營以及道德責任之問題存在之利害關係人。
- 影響力(Influence)：對大華金屬營運產生策略影響或具有決策影響力之利害關係人。
- 緊密度(Tension)：在財務、經濟、社會及環境議題上與大華金屬相互關注之利害關係人。
- 依賴性(Dependency)：直接或間接依賴大華金屬的活動、產品、服務之利害關係人。
- 溝通頻率(Frequency)：與大華金屬溝通頻率高度密切之利害關係人。




## 利害關係人溝通

大華金屬除了透過日常接觸與合作保持與利害關係人的聯繫與互動外，還設有專屬並多樣化的溝通管道。我們針對各項重要議題，進行定期與不定期的交流與討論。以下表格詳細列出了與利害關係人的溝通管道、頻率、執行狀況，以及所關注之永續議題：

| 利害關係人 | 利害關係人重要性 | 關注之永續議題 | 溝通管道及方式 | 溝通頻率 | 2022 年重點溝通實績 |
|---|---|---|---|---|---|
| 員工 | 大華金屬良好的製造品質，與員工素質、定期的檢討、 | 人才吸引與留任、人才發展與培育、多元社會與人權、 | 電話、郵件等通訊軟體 | 即時/不定期 | 2022 年度違反招募任用相關投訴案件 0 件 |
| | | | 外部研討會 | 不定期 | |
| | | | 新進人員教育訓練 | 不定期 | 2022 年度新進人員勞動法令及環安衛職前訓練 189 小時 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 職業安全衛生的優化高度相關，故需先照顧好員工才是提升本業的基礎。 | 職業安全衛生 | 內部環境教育訓練 | 不定期 | 2022 年度內部環境教育訓練共舉辦 6 場 |
| | | | 廠務會議 | 每週一次 | 2022 年度品質安全宣導訓練課程共 12 小時 |
| | | | 季檢討會議 | 每季一次 | 2022 年度危害通識計劃教育訓練 1 場 |
| | | | 半年檢討會議 | 每半年一次 | |
| | | | 年度檢討會議 | 每年一次 | |
| | | | 人權保障相關教育訓練 | 不定期 | 2022 年度人權保障相關教育訓練共 2 小時 |
| | | | 人權議題追蹤 | 不定期 | 2022 年度人資人員勞動法令研討共 22 小時 |
| | | | 自衛消防編組訓練暨災害防救演練 | 每年一次 | |
| | | | 職業安全衛生教育訓練 | 不定期 | 2022 年度職業安全相關教育訓練共 35 小時 |
| | | | 安全衛生自動檢查計劃 | 每月一次 | |
| | | | 外部研討會 | 不定期 | 制定職災預防計劃 |
| | | | 管理規定與政令宣導 | 不定期 | 訂定安全衛生工作守則 |
| 股東 | 股東、投資人為企業永續經營、創造社會福祉的幕後推手 | 公司治理、經營績效、法規遵循、風險管理 | 舉辦法說會、股東會 | 不定期 | 2022 年度共舉辦 1 場股東會 |
| | | | 透過公開資訊觀測站、公司網站公告重大訊息、財務及營運相關資訊 | 不定期 | 2022 年度共舉辦 1 場法說會 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 社區/社會 | 參與同業公會追求產業消息流通，透過產學合作培育產業人才，定期進行公益活動，回饋社會。 | 空氣污染管理、水資源管理、多元社會與人權、社會參與 | 贊助社區及學校活動經費 | 不定期 | 2022 年度共捐贈 184,500 元國小與國中獎助學金 |
| | | | 電話與信件往來 | 不定期 | |
| 客戶 | 大華金屬客戶溝通迅速，提供優良品質之產品，準時交貨，積極建立與客戶之長期合作關係。 | 產品品質與安全、創新管理與研發、營運持續管理、客戶服務 | 電話、郵件、等通訊軟體往來密切 | 即時/不定期 | 導入 ISO-9001 品質管理系統 |
| | | | 視訊會議、現場討論 | 即時/不定期 | 導入 FSSC 22000 食品安全管理系統 |
| | | | 外部溝通信箱 | 不定期 | |
| | | | 客戶滿意度調查 | 不定期 | 2022 年度客戶滿意度調查評分，內銷 89 分，外銷 83 分，滿分為 100 分 |
| | | | 客訴系統 | 一周內回覆 | |
| 供應商 | 物料品質與供應與大華金屬營運高度相關，藉由與供應商的溝通與評鑑確 | 供應商管理、營運持續管理 | 電話、郵件、視訊會議等往來密切 | 即時/不定期 | 2022 年度 52 家原物料供應廠商評鑑 A 級 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 保供應商之品質與供應無虞。 | | 廠商互訪與訪廠評鑑與技術交流 | 即時/<br>半年一次 | |
| 媒體 | 媒體對大華金屬之報導內容，影響公司知名度、曝光度，持續保持友善關係對公司聲譽帶來正面影響。 | 公司治理、創新管理與研發、人權、社會參與、經濟績效、法規遵循、空氣污染管理 | 電話、電子郵件溝通 | 即時/<br>不定期 | 由公司統一發佈媒體消息 |
| 政府機關 | 關注法規修訂趨勢、政府環境相關法規的要求，進而促使自身符合最新之法律規範。 | 公司治理、人權、經濟績效、法規遵循、空氣污染管理 | 公司營收 | 定期 | 本公司之營運皆遵循法律規範 |

STEP 2

## 蒐集永續議題

大華金屬極度重視各利害關係人的意見，並以此為基礎，積極尋找與公司相關的重大議題。為此，我們參考了全球永續性報告協會 GRI 準則（GRI Standards）、國內外同業成功案例，以及營運業務相關之議題。將這些議題區分為經濟、環境和社會三大面向，共整理出 20 個永續發展議題。

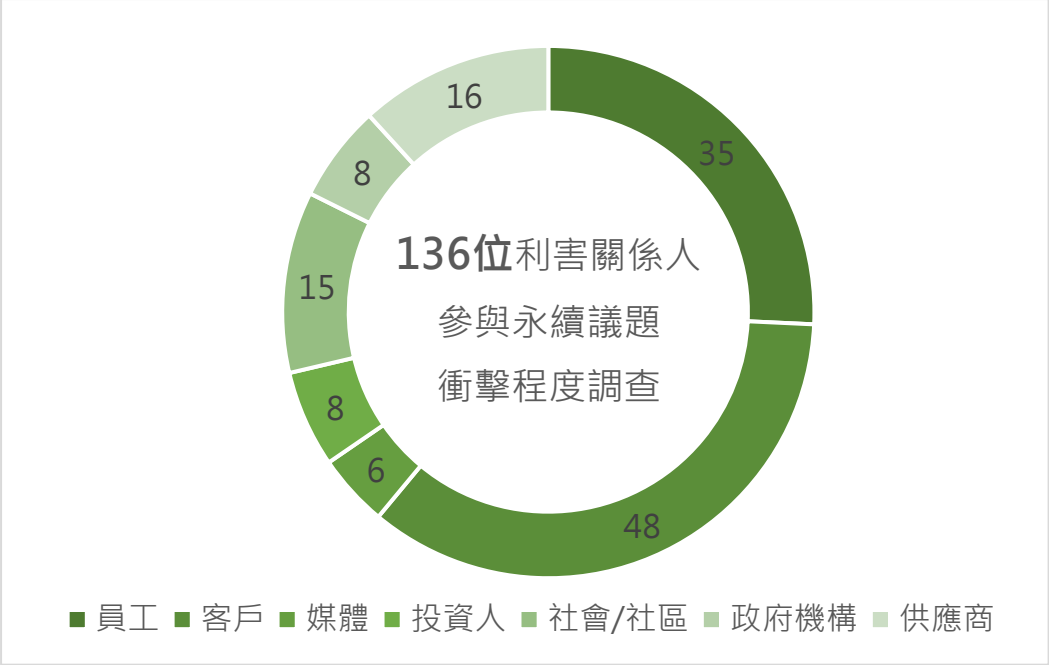
我們將這些議題提供給本公司辨識出的關鍵利害關係人，藉此收集他們的寶貴意見，使我們能夠更全面地聆聽利害關係人的聲音，並努力在公司永續發展方面作出更有效的策略和決策。

STEP 3

## 評估永續議題衝擊程度

**經濟、環境與社會（含人權）的衝擊程度**

今年，我們首次出版的報告書參考全球永續性報告協會 GRI 準則（GRI Standards）對重大性的定義，展現大華金屬對收集利害關係人意見的積極態度。我們通過線上問卷形式，向關鍵利害關係人進行了 20 項涵蓋經濟、環境及社會（包含人權）各方面衝擊程度的永續議題調查。在此過程中，我們共收集到了 136 份有效問卷，其中包括：員工（35 份）、客戶（48 份）、媒體（6 份）、供應商（16 份）、政府機關（8 份）、股東/投資人（8 份）以及社會/社區（15 份）。透過這次調查，我們能更深入地了解各利害關係人的觀點，以期在公司的永續發展道路上更加周全、確實地推動各項策略與措施。



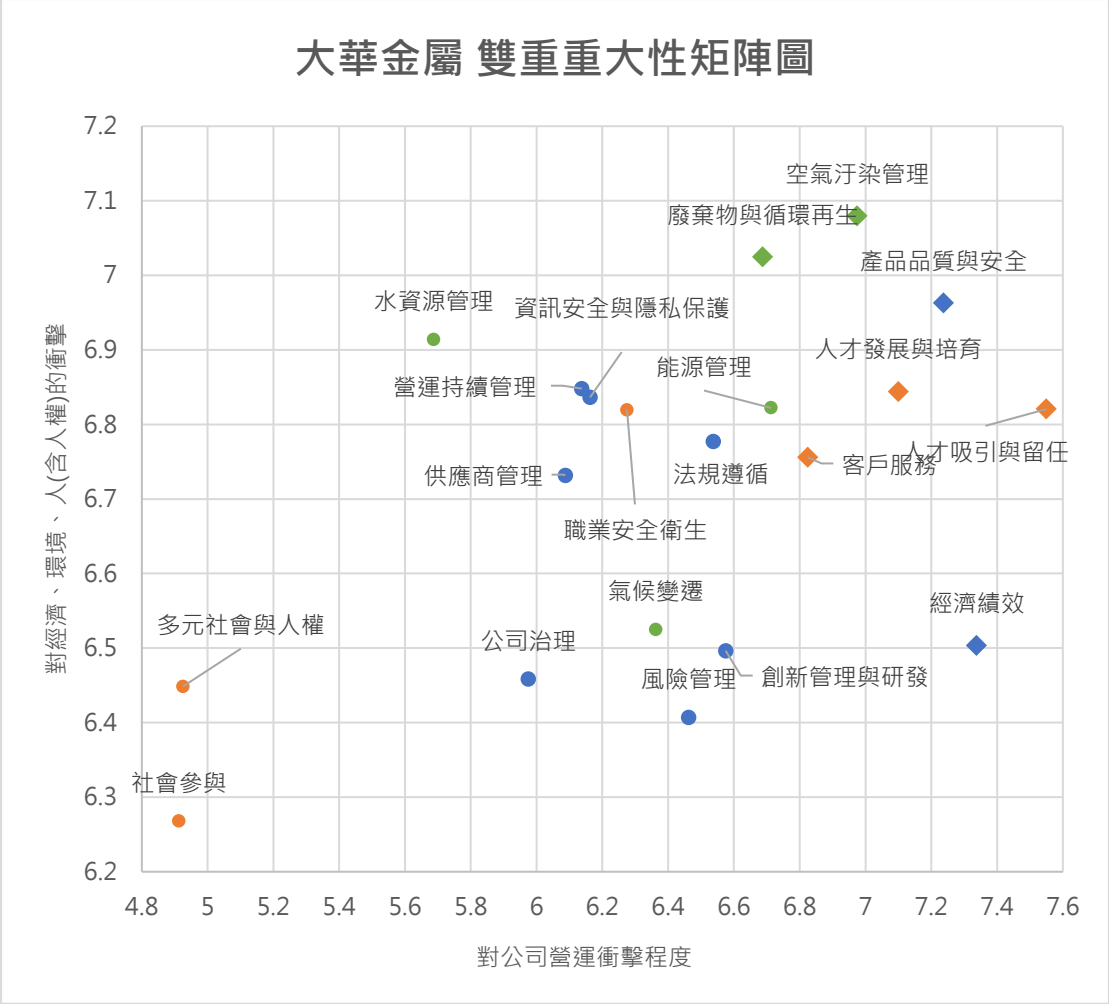

## 永續議題營運衝擊程度

除了針對關鍵利害關係人進行永續議題綜合經濟、環境及社會（含人權）衝擊程度的調查之外，我們還邀請本公司各部門評估每項議題對大華金屬營運的正負面衝擊程度。通過此舉，我們進一步整合了利害關係人和本公司的觀點，以更完整地辨識每項永續議題的衝擊程度。這樣的做法使我們能夠全面掌握各項永續議題對公司營運及利害關係人的影響，從而確保在制定相應策略和措施時，能夠充分考慮到所有相關因素，以達成公司永續發展的目標。

STEP 4

## 確認永續重大議題

經過綜合評估利害關係人和本公司在「議題對利害關係人的經濟、環境及社會（含人權）衝擊程度」以及「議題對企業營運的正負面衝擊程度」上的評分結果，我們進行了深入的分析與排序，繪製出「重大議題矩陣圖」。這些重大議題首先經過公司治理主管與總經理的審慎審視，同時借鑑外部專家的專業建議，最後確定了 7 項應予關注並回應的重大議題。根據全球永續性報告協會 GRI 報導準則的要求，我們采集並揭露了這些重大議題的管理方針，以確保公司在永續發展方面持續改進並展現高度透明度。




| | 治理 | 環境 | 社會 |
|---|---|---|---|
| 重大議題 | ◆ 產品品質與安全 | ◆ 空氣污染管理 | ◆ 人才吸引與留任 |
| | ◆ 經濟績效 | ◆ 廢棄物與循環再生 | ◆ 人才發展與培育 |
| | | | ◆ 客戶服務 |
| 永續議題 | ● 風險管理 | ● 水資源管理 | ● 多元社會與人權 |
| | ● 資訊安全與隱私 | ● 氣候變遷 | ● 社會參與 |
| | ● 法規遵循 | ● 能源管理 | ● 職業安全與衛生 |
| | ● 供應商管理 | | |
| | ● 營運持續管理 | | |
| | ● 產品品質與安全 | | |
| | ● 公司治理 | | |

**永續議題排名**

| 排名 | 議題 |
|---|---|
| 1 | **人才吸引與留任** |
| 2 | **產品品質與安全** |
| 3 | **經濟績效** |
| 4 | **人才發展與培育** |
| 5 | **空氣污染管理** |
| 6 | **客戶服務** |
| 7 | **廢棄物與循環再生** |
| 8 | 能源管理 |
| 9 | 法規遵循 |
| 10 | 創新管理與研發 |
| 11 | 職業安全衛生 |
| 12 | 風險管理 |
| 13 | 氣候變遷 |
| 14 | 資訊安全與隱私保護 |
| 15 | 營運持續管理 |
| 16 | 供應商管理 |
| 17 | 公司治理 |
| 18 | 水資源管理 |
| 19 | 多元社會與人權 |
| 20 | 社會參與 |

社會

治理

環境

重大議題為粗體

**重大議題邊界**

**● 直接衝擊 ◯間接衝擊**

| 重大議題 | GRI Standards | 營運重要性與管理目的 | 價值鏈衝擊邊界 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 組織內部 | 組織外部 | | | | | |
| | | | 營運階段 | 採購階段 | 營運階段 | | 銷售階段 | 營運外活動 | |
| | | | 員工 | 供應商 | 股東/投資人 | 政府機關 | 客戶 | 媒體 | 社區/社會 |
| 人才吸引與留任 | GRI 401 GRI 402 GRI 403 | 良好的人才吸引與留任循環是企業穩定的重要因素，大華金屬持續改善員工環境，支持員工福利相關措施的設置與改善，致力提升員工的穩定度。 | ● | | | | | | |
| 產品品質與安全 | GRI 416 | 產品的品質與安全為大華金屬的營運根本，積極的持續管理與精進以提供客戶最有品質的產品，建立與客戶對大華金屬的品質信任。 | | | ◯ | ● | ● | | ◯ |
| 經濟績效 | GRI 201 | 大華金屬持續專注於本業，提供多樣化之產品，積極聆聽客戶需求，創造企業經濟價值回饋投資人、員工等。 | ● | ◯ | ● | | ◯ | ◯ | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 人才發展與培育 | GRI 404 GRI 405 | 企業內部而言，大華金屬提供員工完善之訓練；外部而言，本公司與大學進行產學合作，由公司內部人員前往大學進行實務分享與教學，期能為本業領域注入活水，培育未來人才。 | ● | | | | | | |
| 空氣污染管理 | GRI 305 GRI 307 | 大華金屬關注本業製造所產生之排放，並引進設備進控管，以回應立還關係人的期待，期本公司能往永續路上邁進。 | ● | | ○ | ● | | ○ | ● |
| 客戶服務 | GRI 416 GRI 417 GRI 418 | 大華金屬重視客戶之間的信賴關係，並積極解決客戶需求與問題，提供完善之服務。 | ● | | | | ● | | |
| 廢棄物與循環再生 | GRI 306 | 大華金屬關注本業製造所產生之廢棄物處理，為降低廢棄物對環境與社會造成負面衝擊，本公司委任專業廢棄物處理商並設置專任人員，積極回應利害關係人期待，降低衝擊。 | ○ | | ○ | ● | | ○ | ● |

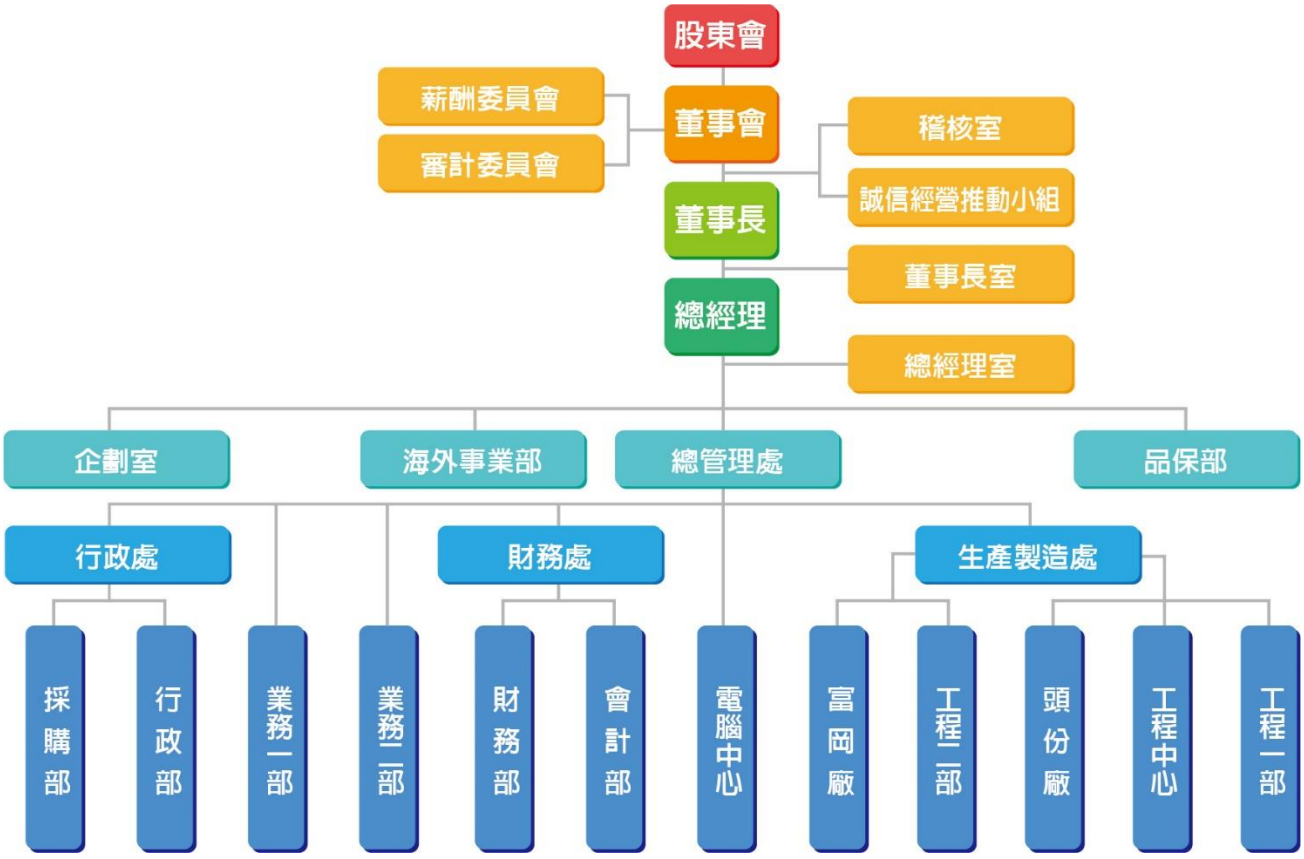
# CH2 誠信治理

## 2.1 公司治理

### 公司治理架構

大華金屬深信，透過健全且高效的公司治理機制，能夠增強公司營運能力，並確保股東的權益得以維護。建立良好的公司治理架構和誠信經營文化，不僅能夠有效地保障各利害關係人的權益，更能彰顯企業的核心價值。

在董事會努力維護股東利益的同時，我們將以保障員工、客戶、供應商、政府及非政府組織等利害關係人的利益作為公司的指導原則。大華金屬鼓勵股東積極參與公司治理過程，與經理人和獨立董事共同了解股東的意見和關切事項，並清晰解釋公司政策，以贏得股東的信任和支持。



## 最高治理架構之運作

本公司對於可能產生利益衝突的業務事宜，要求事先告知相關主管及董事，以便迴避並防範利益衝突。在董事會的各項議案中，若涉及利益衝突，則依據迴避原則，相關議題將不進行討論和表決。

本公司制定了「公司治理實務守則」、「董事選舉辦法」等相關規範，對董事會成員的組成、資格和選任進行規範。所有董事候選人均需經由「候選人提名制度」進行提名及資格審查。經董事會決議通過後，候選人方可送請股東會選任。為實現公司治理的理想目標，董事會整體應具備以下能力：

董事成員中除姜筱梅董事、姜曼芷董事與姜守正董事為兄弟姊妹關係外，獨立董事 3 人，符合證券交易法第 14-2 條人數不得少於 2 人，且不得少於董事席次五分之一之規定；董事間亦有超過半數之席次，不得具有配偶、二親等以內之親屬關係。

此外，大華金屬亦重視董事會成員之專業性，成員各自俱備會計專業、營運判斷、決策及經營管理、產業知識、危機處理及國際市場觀等專業技能及產業經歷，大華金屬各別董事落實董事會成員多元化政策之情形如下：

**落實董事會成員多元化政策情形**

| 多元化項目 / 董事姓名 | 性別 | 年齡 | 獨立董事任期年資 | 產業經驗與專業能力 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 5 年 | 營運判斷 | 會計及財務 | 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 |
| 正大投資股份有限公司<br>代表人：<br>姜明理 | 男 | 41 - 50 歲 | | V | V | V | V | V | V | V | V |
| 永貞投資股份有限公司<br>代表人：<br>姜康明 | 男 | 41 - 50 歲 | | V | | V | V | V | | V | V |
| 菘綾投資股份有限公司<br>代表人：<br>姜筱梅 | 女 | 71 - 80 歲 | | V | V | V | V | | | V | V |
| 捷凱投資股份有限公司<br>代表人：<br>姜曼芷 | 女 | 71 - 80 歲 | | V | V | V | V | V | V | V | V |
| 黌達投資股份有限公司<br>代表人：<br>姜守正 | 男 | 61 - 70 歲 | | V | V | V | V | V | V | V | V |
| 劉飛虎 | 男 | 61 - | | V | | V | | V | V | V | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 70歲 | | | | | | | | | |
| 張榮飛 | 男 | 51-60歲 | | | | V | V | V | | V | V |
| 蔡博賢 | 男 | 71-80歲 | V | V | V | V | V | | | V | V |
| 黃文榮 | 男 | 61-70歲 | V | | V | | | V | V | V | V |
| 謝銘仁 | 男 | 61-70歲 | V | V | V | | | V | V | | V |

## 董事會進修計畫

| 職稱 | 姓　名 | 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 正大投資股份有限公司<br>代表人姜明理 | 111.03.10 | 臺灣證券交易所&寬量國際&Georgeson | 以國際觀點論獨立董事與董事會監督 | 1 |
| 董事長 | 正大投資股份有限公司<br>代表人姜明理 | 111.06.10 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |
| 董事長 | 正大投資股份有限公司<br>代表人姜明理 | 111.09.28 | 大華金屬工業股份有限公司 | 永續報告書編製作業 | 2 |
| 董事長 | 正大投資股份有限公司<br>代表人姜明理 | 111.12.02 | 台灣董事學會 | 第十一屆華人家族企業年度論壇 | 3 |
| 董事長 | 正大投資股份有限公司<br>代表人姜明理 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 董事 | 永貞投資股份有限公司<br>代表人姜康明 | 111.03.10 | 臺灣證券交易所&寬量國際&Georgeson | 以國際觀點論獨立董事與董事會監督 | 1 |
| 董事 | 永貞投資股份有限公司<br>代表人姜康明 | 111.10.14 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事 | 永貞投資股份有限公司<br>代表人姜康明 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 董事 | 菘綾投資股份有限公司<br>代表人姜筱梅 | 111.09.28 | 大華金屬工業股份有限公司 | 永續報告書編製作業 | 2 |
| 董事 | 菘綾投資股份有限公司<br>代表人姜筱梅 | 111.11.10<br>~<br>111.11.11 | 財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班 | 12 |
| 董事 | 菘綾投資股份有限公司<br>代表人姜筱梅 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 董事 | 捷凱投資股份有限公司代表人姜曼芷 | 111.10.21 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |
| 董事 | 捷凱投資股份有限公司代表人姜曼芷 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 董事 | 鑾達投資股份有限公司代表人姜守正 | 111.05.20 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |
| 董事 | 鑾達投資股份有限公司代表人姜守正 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 董事 | 劉飛虎 | 111.09.28 | 大華金屬工業股份有限公司 | 永續報告書編製作業 | 2 |
| 董事 | 劉飛虎 | 111.10.14 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |
| 董事 | 劉飛虎 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 董事 | 張榮飛 | 111.09.28 | 大華金屬工業股份有限公司 | 永續報告書編製作業 | 2 |
| 董事 | 張榮飛 | 111.10.21 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |
| 董事 | 張榮飛 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 獨立董事 | 蔡博賢 | 111.06.10 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |
| 獨立董事 | 蔡博賢 | 111.07.07 | 臺灣證券交易所 | 永續發展路徑圖產業主題宣導會 | 2 |
| 獨立董事 | 蔡博賢 | 111.09.29 | 臺灣證券交易所 | 2022 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會 | 3 |
| 獨立董事 | 蔡博賢 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |
| 獨立董事 | 黃文榮 | 111.06.10 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |
| 獨立董事 | 黃文榮 | 111.07.13 | 臺灣證券交易所 | 永續發展路徑圖產業主題宣導會 | 2 |
| 獨立董事 | 黃文榮 | 111.10.11 | 臺灣證券交易所 | 2022 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會 | 3 |
| 獨立董事 | 謝銘仁 | 111.05.20 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 111 年度防範內線交易宣導會 | 3 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 獨立董事 | 謝銘仁 | 111.10.18 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 從重大企業弊案談董監之法律風險與因應 | 3 |
| 獨立董事 | 謝銘仁 | 111.12.13 | 大華金屬工業股份有限公司 | 防範內線管理辦法宣導及案例說明 | 0.5 |

## 董事會績效評估方式及評估結果

「董事成員績效評估」之衡量項目，含括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、內部控制等六大面向評估指標。

| 評估週期 | 評估期間 | 評估範圍 | 評估方式及結果 | 評估內容 |
|---|---|---|---|---|
| 一年一次 | 111.1.1<br>至<br>111.12.31 | 1.董事會<br>2.董事成員<br>3.審計委員會<br>4.薪酬委員會 | 評估由管理部負責執行，採用內部問卷方式進行，依董事會運作、董事參與度、薪酬委員會運作及審計委員會等四部份。<br>每年1月問卷悉數回收後，本公司管理部將依前開辦法分析，將結果提報董事會，並針對董事之建議提出可加強改善之作法。並於112年3月07日召開之董事會將評鑑結果進行提報。本年度評估分數介於4.84 分~4.95 分(滿分 5 分)，尚屬良好。<br>獨董對於公司之評價：績效優良、組織健全、運作順暢、功能性績效良好、無異常。 | 1.「董事會績效評估」之衡量項目，函括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、內部控制等五大面向評估指標。<br>2.「董事成員績效評估」之衡量項目，函括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、內部控制等六大面向評估指標。<br>3.「功能性委員會績效評估」之衡量項目，函括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、內部控制等五大面向評估指標。 |

## 公司治理評鑑

根據主管機關訂定的各項指標，我們制定了各個項目的行動策略，逐步提升公司治理評鑑水平。經2020年11月4日董事會決議通過，大華金屬指定現任財務部經理姜佳君兼任公司治理主管，以保障股東權益並加強董事會職能。姜佳君經理具備公開發行公司從事財務主管職務三年以上的經驗。

公司治理主管的主要職責包括依法辦理董事會及股東會相關事宜、製作董

事會及股東會議事錄、協助董事上任及持續進修、提供董事執行業務所需資料，以及協助董事遵循法令等事宜。未來，我們將秉持主管機關的永續發展藍圖 3.0，推動公司治理評鑑達到更高水平，提升公司永續治理表現，建立永續精神為核心的企業文化，並落實企業責任。

| 屆次 | 上市公司排名 |
|---|---|
| 第一屆 | - |
| 第二屆 | - |
| 第三屆 | 66 % - 80 % |
| 第四屆 | 36 % - 50 % |
| 第五屆 | 36 % - 50 % |
| 第六屆 | 51 % - 65 % |
| 第七屆 | 51 % - 65 % |
| 第八屆 | 51 % - 65 % |

表、臺灣證券交易所公司治理評鑑評比

## 薪酬委員會

本公司於 2011 年 12 月 27 日成立「薪資報酬委員會」，旨在協助董事會制定公平、透明的管理程序，確立經理人績效考核標準和薪酬水平，以及董事薪酬結構和制度。薪資報酬委員會由三名獨立董事組成，其中一人擔任召集人，並每年至少召開兩次會議。

本公司的董事酬金根據董事執行職務的報酬，參考各董事的參與程度和貢獻價值，由董事會依據同業通常水平進行審定。若公司當年度有盈利，依公司章程第三十一條規定，將提撥不超過 5%的盈利作為董事酬勞，並定期評估董事酬金。薪資報酬委員會及董事會將審核相關績效考核和薪資合理性。

本公司的薪資政策檢討以公司整體營運狀況為主要考量因素，並根據績效達成率和貢獻度確定給付標準，以提高董事會和經理部門的整體組織效能。此外，我們參考業界薪資標準，確保本公司管理層薪資在業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

| 薪酬委員會成員 | | |
|---|---|---|
| 蔡博賢 | 黃文榮 | 謝銘仁 |
| 獨立董事 | 獨立董事 | 獨立董事 |

## 審計委員會

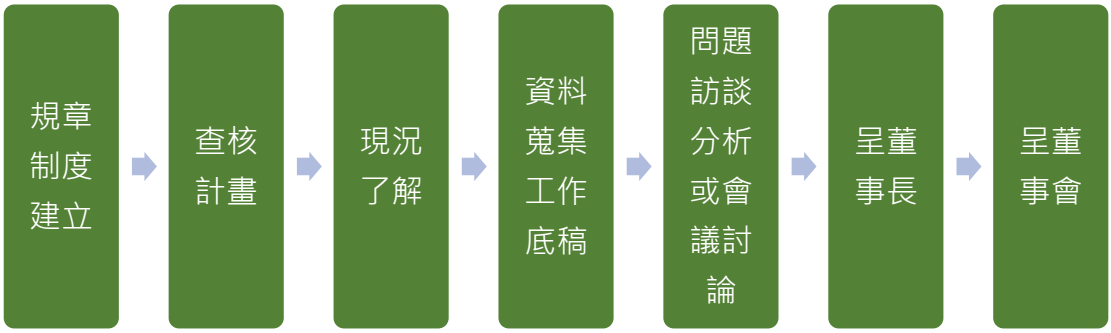
本公司於 2017 年 7 月 5 日成立「審計委員會」，以取代原有的監察人制度。該委員會由獨立董事組成，全體成員共同推舉一位獨立董事出任召集人。審計委員會的主要職責包括依法制定或修訂內部控制制度、評估內部控制制度的有效性、審查財務報告以及負責委任和監督會計師的相關事宜。

| 薪酬委員會成員 | | |
|---|---|---|
| 蔡博賢 | 黃文榮 | 謝銘仁 |
| 獨立董事 | 獨立董事 | 獨立董事 |

## 內部稽核

大華金屬的內部稽核部門作為一個超然獨立的單位，直接向董事會匯報。除了每月向獨立董事成員報告稽核執行情況之外，內部稽核部門還會在董事會例行會議上提供綜合匯報。這樣的安排確保了內部稽核的獨立性和客觀性，有助於提升公司整體的治理水平和透明度。該部門積極推動各項稽核工作，以確保公司的營運流程符合相關法規，並遵循企業道德和業界標準。透過定期的內部稽核檢查，該部門為公司提供了有效的風險管理與監控建議，協助各部門持續改進並提高營運效能。

此外，當發現悖離規範或違規行為時，將立即向董事會報告，並聯絡權責單位協助制定改善措施，同時持續強化內部稽核部門的角色和能力，以確保持續提升公司治理水平。




| | |
|---|---|
| 內部稽核職掌 | 協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失與衡量營運之效果及效率，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。 |
| 內部稽核運作 | 覆核各作業的內控，報告該等控制之設計、實務作業、效果和效率是否適當。覆核各部門的內控制度自行檢查，範圍包括營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及法規之遵循等。 |
| 內部控制自行評估 | 針對去年度各項內控之設計及執行做有效之評估，併同所發現之內控缺失及異常事項改善之情形，作為董事會評估內控有效性及出具內控聲明書之依據。 |
| 內部稽核執行 | 內部稽核單位彙整「內部控制組成要素評估表」、覆核內部控制缺失及異常事項改善情形、公司各部門及子公司 CSA 實際執行狀況，完成「內部控制整體評估表」，並評估內部控制是否有效，如自評結果有重大缺失，應另行填具「內部控制制度應加強事項及改善計畫表」呈總經理核示。 |
| 內部稽核人員任免 | 本公司內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依據「人事管理規定」、「員工任用管理辦法」之規定辦理，其考評每年執行兩次，前述任免、考評及薪資報酬係依簽核流程簽報至董事長核定，前述相關辦法已揭露於本公司內部規章專區。 |
| 內部稽核教育訓練 | 除了內部規章制度，也讓新進稽核人員了解重要法規，如「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」、「公開發行公司資金貸與及背書保證處理準則」，並於到職六個月前完成「初任稽核人員外訓課程 18 小時」。目前稽核室編制 2 人，訓練時數依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」§17 規定，稽核人員應每年接受在職訓練 12 小時。 |

## 內部稽核缺失事件

內部稽核單位會定期對風險進行評估，並制定稽核計劃，詳細規定稽核項目、時間、程序及方法等，並按照計劃執行相關查核工作。此外，稽核人員將督促大華金屬內部各單位每年定期自行評估內部控制制度的有效性。稽核結果將作成稽核報告以供審核，以確保大華金屬的內部控制制度能夠持續有效地運行，並對發現的缺陷進行實際記錄、追蹤和改進。

| 事件類型 | 相關辦法與規範 | 事件描述 | 解決方式 | 未來改善 |
|---|---|---|---|---|
| 固定資產循環 | 固定資產管理辦法 | 人員離職未辦理固定資產移交作業。 | 加強標準書規定宣導。 | 請行政部門覆核離職申請單上應移交事項已確時完成。 |
| 固定資產循環 | 固定資產管理辦法 | 固定資產驗收後，未將設備相關技術資料提交歸檔。 | 加強標準書規定宣導。 | 已請受查單位提交資料歸檔。 |
| 採購循環 | 訂購作業辦法 | 外購備品訂購單有延遲結案。 | 請採購單位定期關心訂購單進度，加強與需求單位溝通。 | 已請採購部完成訂購單結案。 |
| 採購循環 | 協力廠商評鑑辦法 | 採購索賠案有逾期未結之情形。 | 請採購單位定期檢視索賠案結案進度。 | 已請採購部完成索賠結案。 |
| 薪工循環 | 人事管理辦法 | 用人單位未依規定提交「新進人員試用評核表」、「心得報告書」。 | 請用人單位盡快提供評核資料。 | 受查單位已提供相關資料。 |

## 內部控制

一、大華金屬建立內部控制制度，其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。

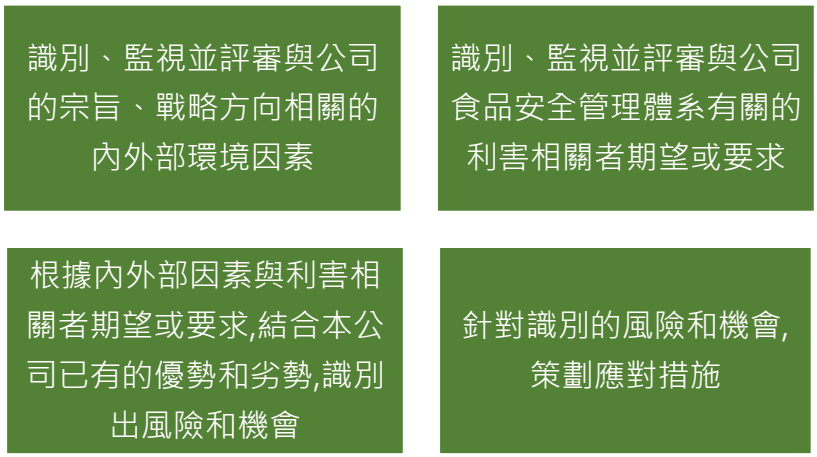
二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度僅能提供合理的確保。惟大華金屬之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，大華金屬即採取更正之行動。

三、大華金屬係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：

## 風險管理

風險與機遇是一體兩面的存在，只要事先預防風險，並將其影響程度降至最低，就能將風險轉化為機遇。因此，大華金屬在面對瞬息萬變的外部環境時，將風險識別和提升應變能力視為經營管理的重要關鍵，以便把握未來的發展機遇，實現永續發展的願景。

大華金屬內部制定了「風險識別與應對措施管理辦法」，該管理辦法旨在指導確保公司食品安全管理體系的策劃能夠達到預期的效果。



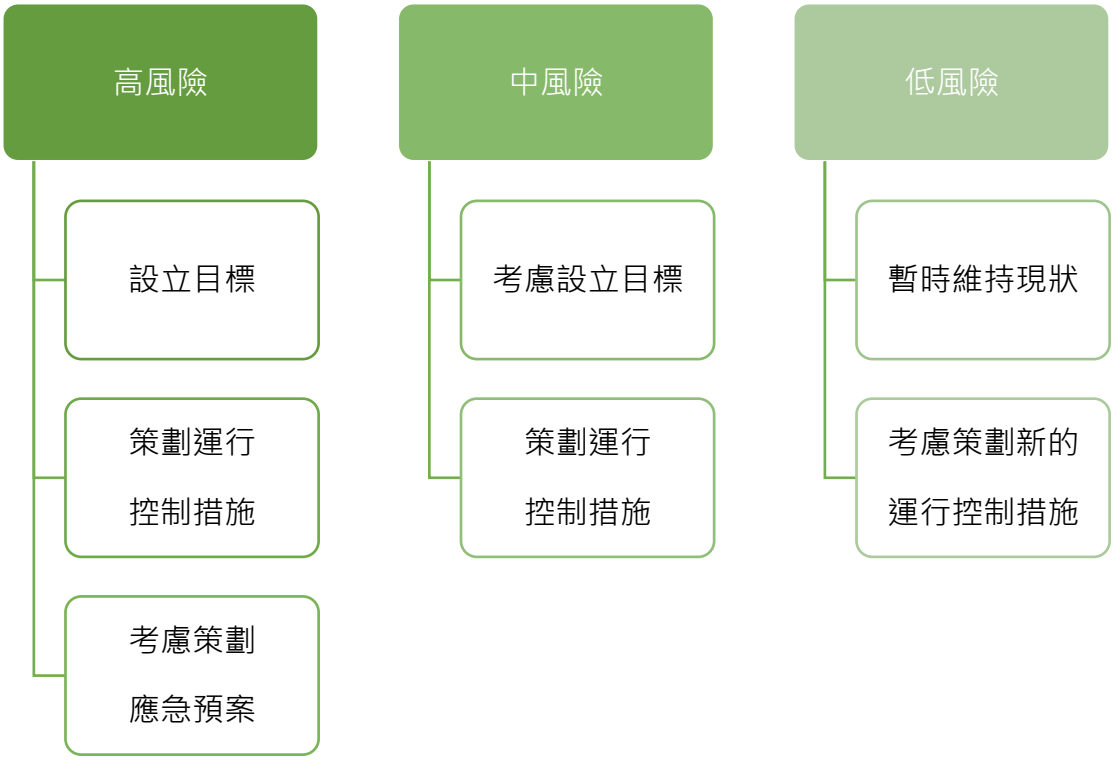

大華金屬所屬各部門深入探討並承擔其所負責的過程，對風險和機會進行精準識別。這些部門綜合考慮內外部因素以及利害關係人的期望和要求，充分鑑識公司現有的優勢和劣勢，從而有效地識別出與各過程相關的風險和機會。

在評估過程中，我們對風險和機會的級別進行確定，以便采取適當的對策。在擬定應對措施時，我們采取以下幾個步驟：

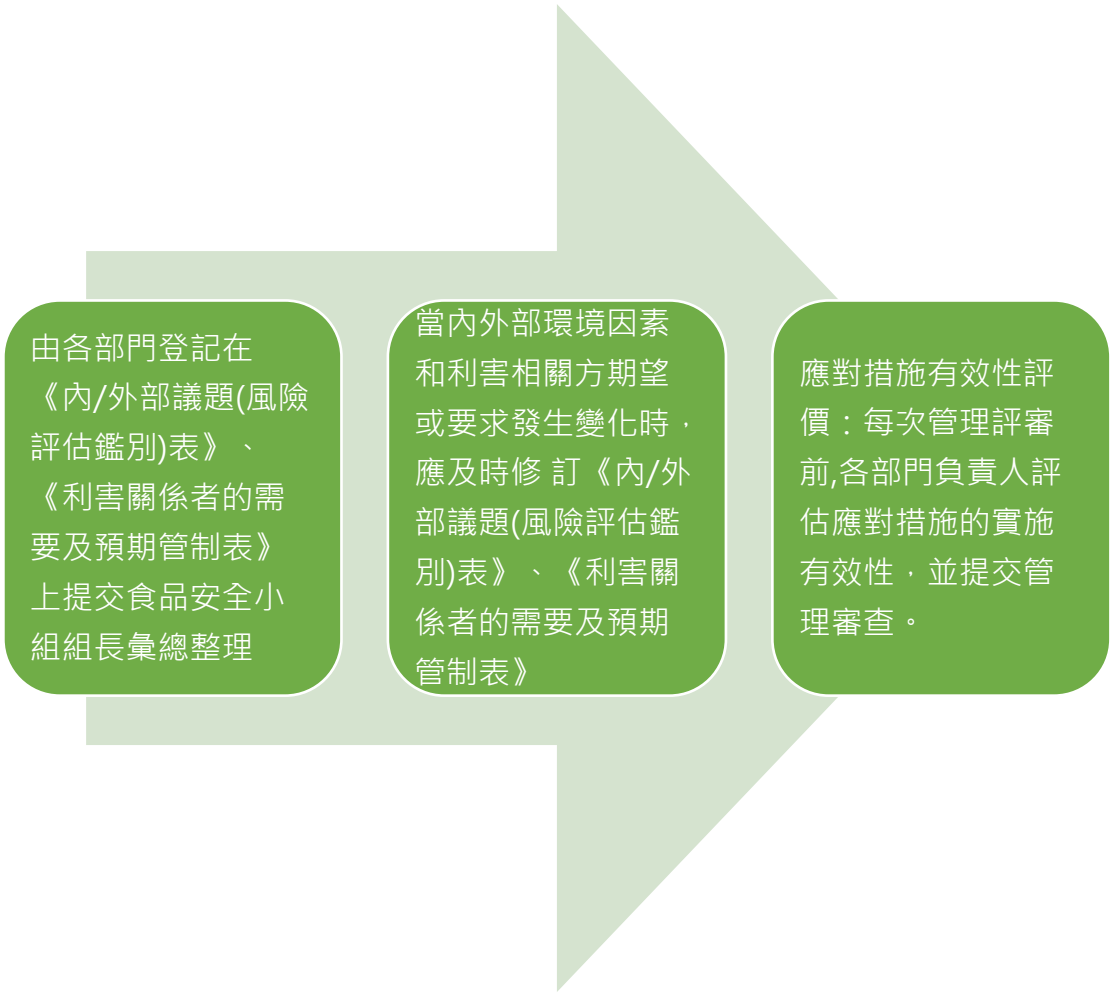
風險與機會依據各方面綜合評價後進行級別辨認。

| | |
|---|---|
| 風險評價 | 問題影響的嚴重程度 |
| | 問題出現的可能性 |
| | 問題出現後解決的難易程度 |
| 機會評價 | 錯過機會的嚴重程度 |
| | 抓住機會的收益大小 |
| | 應對機會的難易程度 |

針對不同級別之風險，大華金屬各別採取不同之策略。



大華金屬透過以上識別評價結果及擬定的應對措施，透過以下風險管理流程進行控管及有效評估：




在風險管理的面向上，本公司也持續定期進行風險鑑別的程序防範於未然，以期在風險來臨時，能有最妥善的措施來應對。

| 已辨識之風險 | 風險具體說明 | 因應措施 |
|---|---|---|
| **市場環境：大陸低價競爭** | 1. 售價無法反應成本<br>2. 市場萎縮 | 1. 改善價格競爭力<br>2. 提高產品品質 |
| **原料價格波動影響進料成本** | 售價無法反應成本 | 改善製程技術、檢討新材質應用、開發供應商 |
| **空污處理費用增加** | 空氣污染 | 防治設備有效運行 |
| **人員招募不易，無法滿足專業技術人員應有之編制** | 專業技術無法傳承 | 1.專業協會及職訓局徵才<br>2. 安排專業技能教育訓練<br>3. 專業人員薪資結構調整 |

## 2.2 誠信透明

### 從業道德與誠信經營

大華金屬設立誠信經營推動小組作為專門負責單位，直接歸屬於董事會，並配置足夠的資源和合適的人員來負責本作業程序及行為指南的修訂、執行、解釋、諮詢服務以及通報內容登錄建檔等相關工作和監督執行，並應至少每年向董事會報告一次，其主要職責如下：

一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。

二、訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。

三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業 活動，安置相互監督制衡機制。

四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。

五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。

在與他人建立商業關係之前，本公司應先評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象的合法性、誠信經營政策以及是否曾涉及不誠信行為的紀錄。這樣可確保他們的商業經營方式公平、透明，並且不會索求、提供或接受賄賂。

相關辦理成果如下：

一、本公司訂有「防範內線管理辦法」不定期對董事、經理人及受僱人員宣導不得洩漏公司內部重大訊息予他人。

二、本公司「 董事會議事規範」明訂董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，不得加入討論及表決應予迴避。

三、本公司遵循公司法、證券交易法、上市公開發行公司規章、稅務會計等相關法令，落實公司誠信經營。

四、對於在職員工之誠信經營宣導：

**新進員工誠信經營教育訓練之授課人次**

| 年度 | 授課人次 |
|---|---|
| 2020 年度 | 100 |
| 2021 年度 | 100 |
| 2022 年度 | 63 |

**在職員工之誠信經營宣導**

| 年度 | 宣導人次 |
|---|---|
| 2020 年度 | 33 |
| 2021 年度 | 7 |
| 2022 年度 | 41 |

五、大華金屬工業及轄下各子公司恪守各營運據點所在地法規，為善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊

嚴的對待及尊重所有同仁。遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。提供員工暢通的溝通管道，定期召開勞資會議確保雙方權益，建構勞資關係和諧的職場環境。

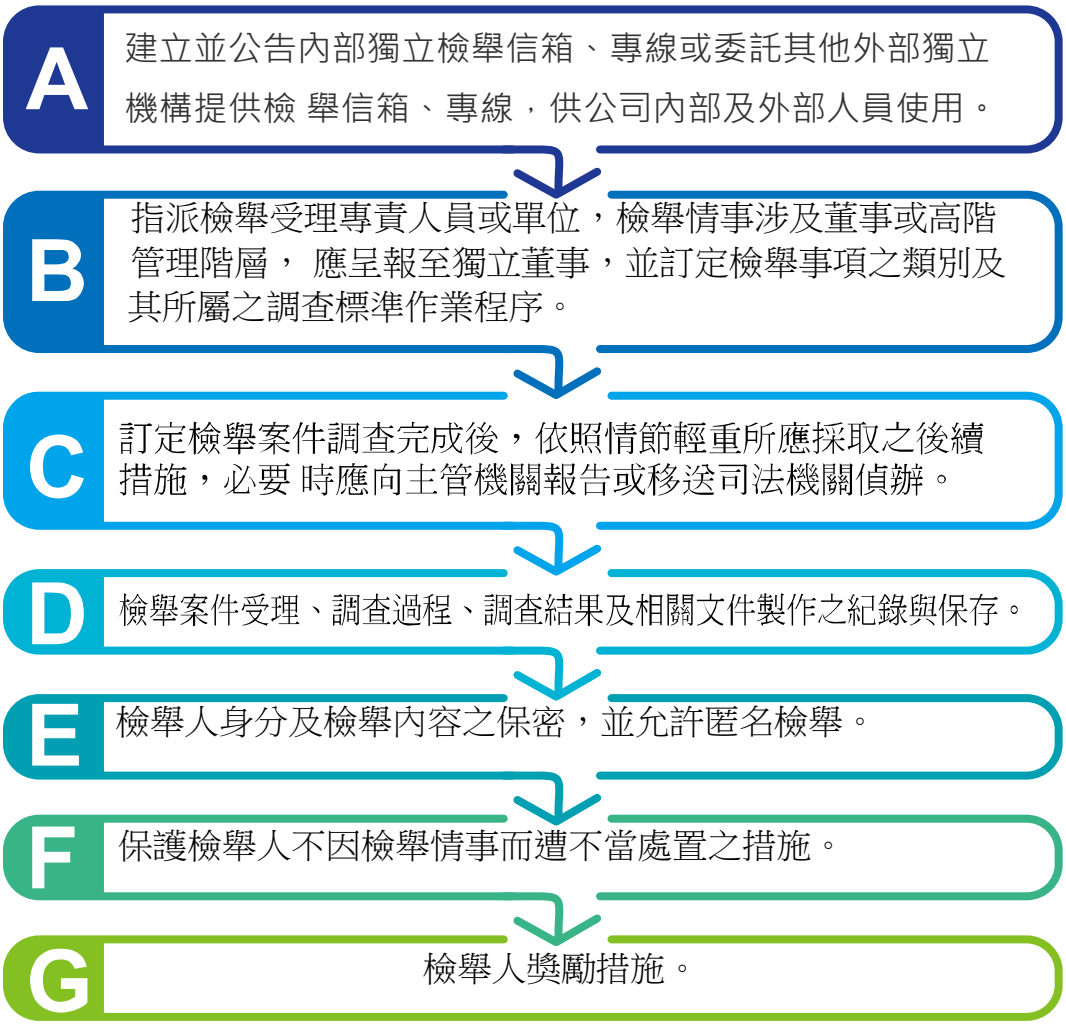
六、大華金屬注重人權保障並落實相關教育訓練，提高人權保障意識，降低相關風險發生。大華金屬注重人權保障並落實相關教育訓練。2022 年舉辦促進人權保障相關教育訓練，共計 755 人次參加課程，訓練總時數合計 1,601.5 小時。

七、多元公平的工作職場，不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。

## 檢舉制度流程

大華金屬基於誠信原則從事商業活動，已依規定於官方網站設置檢舉信箱，以供檢舉不誠信或不當行為。除法律另有規定者外，大華金屬承諾將採取適當之措施保護檢舉人，不因檢舉情事遭不當處置。檢舉信箱：inform@greatchina.com.tw，並於 2022 年度接獲 0 起檢舉案件。

本公司訂定具體檢舉制度，並確實執行，其內容涵蓋下列事項：




本公司受理檢舉專責人員或單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。

## 法規遵循落實與執行

大華金屬持續關注產業相關的法規政策，評估法規變動對企業所帶來的潛在風險和影響，並適時檢視公司是否具備相應法規的內部規範，力求以最高標準遵循法規。我們同時與各部門建立明確適當的法令定期更新、自我評估執行情形、教育訓練和稽核查核等行動方案。

我們定期檢視並主動追蹤政府法規的變動，對內部進行公司評估並進行修正。所有員工都必須遵守相關適用的法律。在 2022 年，大華金屬繼續針對法規變動調整遵法措施，並通過修改相關文件、進行教育訓練和發佈遵法公告等

方式，讓所有成員了解並遵守與營運相關的法律。

對於國內外重要政策和法規變動，我們也向顧問、律師、會計師等相關單位諮詢，必要時委託他們進行評估、提供建議並規劃因應措施，以遵守法律並降低對財務業務的不利影響，期望達到中長期無重大違反社會經濟相關法規項目的目標。

<table>
<tr><th>社會經濟法規遵循</th><th>環境保護的法規遵循</th></tr>
<tr><td>為有效實現誠信經營的企業文化，針對日常營運嚴格把關，並透過各項場合積極宣導教育員工廉潔誠信、公平透明、自律負責之誠信經營工作理念與態度。2022 年未有貪腐事件、違反社會與經濟領域法律和規定之情事，亦無相關反競爭、反托拉斯和壟斷行為。</td><td rowspan="2">大華金屬力求符合環境保護政策承諾，確實遵守政府法規及其他同意之要求，控制與減少對環境的衝擊，防止事故造成環境影響，並確保法規符合性。建立多項管理程序，確保全廠區符合法令要求。實施法規鑑別制度，定期鑑別國內外環境保護相關法規及規範之增修，環安衛部門針對新增修的法規規範，鑑別其適用性、符合性、與各廠影響性並宣導傳達給相關部門。對其對應之應辦事項及進度進行追蹤。</td></tr>
<tr><th>禁止內線交易規定</th></tr>
<tr><td>本公司對新任董事、經理人，於上任後 6 個月內安排「防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育宣導；新任受僱人則由人事於職前訓練時予以教育宣導。<br>課程內容包括重大訊息之保密作業，以及內線交易形成原因、認定過程及交易實例說明，及內部重大資訊範圍、保密暨公開作業與違規處理。</td></tr>
</table>

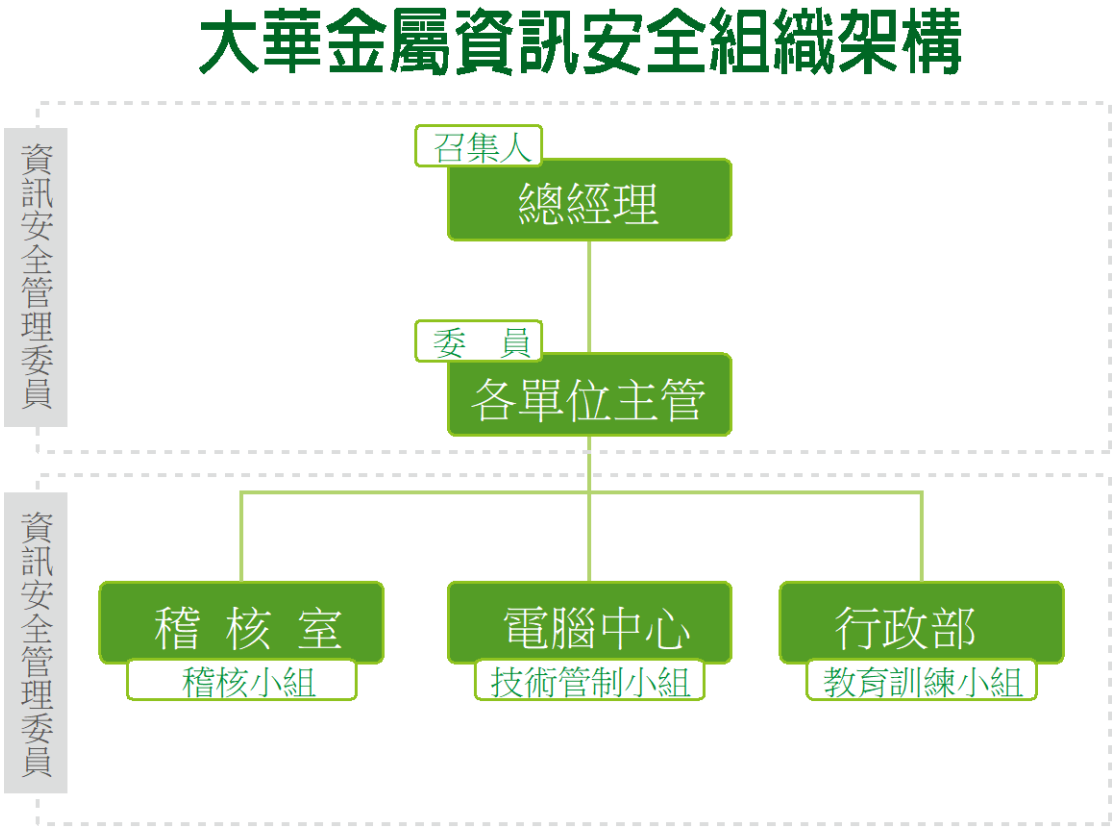
## 產業公協會

| 產業公協會 | 職別 | 名稱 | 性別 |
|---|---|---|---|
| 台灣區金屬品冶製工業同業公會 | 常務理事 | 姜康明 | 男 |

## 2.3 資訊安全

### 推動資訊安全

大華金屬於民國 87 年建立資通安全管理辦法，將電腦中心設為專責企業資訊安全管理的權責單位。該單位負責統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行及風險管理，以降低資通安全事故的發生機率，並將事故所造成的相關風險降至可接受的程度，以確保公司業務能夠正常順利運作。根據規定，我們在 112 年前建立企業資訊安全組織架構及資訊保護委員會架構，引領公司對資訊安全制度的精進和防禦能力的強化。所有資訊作業皆需符合國內資訊安全法規，並負責推動以下事項：




| |
|---|
| 一、資訊安全政策擬定 |
| 二、跨部門資訊安全事項分工之協調 |
| 三、應採行之資訊安全技術方法及程序研議 |
| 四、資訊資產保護事項之監督 |
| 五、資訊安全事件之檢討及監督 |
| 六、資訊安全事件緊急應變、回復機制建立 |

## 資安政策

大華金屬公司的資訊安全政策致力於建立一套全面且健全的資訊安全管理系統，旨在從系統、技術和流程三個層面降低企業資通風險的潛在威脅。這一政策的制定遵循相關法規要求，並充分考慮客戶需求，以確保資訊安全得到有效保障。

為了實現此一目標，我們通過教育和培訓加強員工的資訊安全意識，使其充分理解資訊安全為每個人的共同責任。同時，我們致力於維護客戶和公司資訊的機密性和完整性。

在技術方面，我們採用多種措施提高公司的防禦能力，以應對外部攻擊。具體包括建立防火牆入侵偵測系統、設置防病毒軟件，並遵循防毒、防駭、防漏等原則，以確保公司重要資訊不會被洩露。

大華金屬的資訊安全政策重點關注資訊安全治理和法規遵循等方面的評估與規劃。具體內容如下：

| 項目 | 要點 | 說明 |
| --- | --- | --- |
| **資安治理** | • 資訊安全相關管理制度<br>• 風險管理與持續改善 | 建立符合資訊安全管理制度，包含資訊安全組織建立，強化教育訓練，資訊安全系統盤點與調整，以建構及深化保護技術。 |
| **法令遵循** | • 定期審查並適時修訂資安相關規範<br>• 建立合規循環機制 | 建立合規循環機制、定期檢視及修訂內部作業規範，以符合國際法規及各海外地區法令。 |

## 資訊安全執行

為了應對資訊安全和網路風險，大華金屬公司積極建立了一系列全面的安全防護措施。首先，在網路架構上，我們配置了堅固的資訊安全防火牆；此外，電腦設備和主機等也都安裝了防病毒系統。然而，我們深知任何安全防護都存在被突破的風險，因此，我們針對重要資訊建立了一套備份機制，以確保資料的安全保存，防止遭受駭客破壞。同時制定了災害復原計劃，以便在遭受災害後迅速恢復正常作業。此外，大華金屬加入了台灣電腦網路危機處理暨協調中心（Twcert），建立通報系統以共享資訊安全訊息。為了保護公司管理的資訊資產，避免因內部或外部、蓄意或意外的各種威脅與破壞而導致業務資訊遭受竄改、揭露、破壞或遺失等風險，大華金屬成立了資訊安全推動小組，負責推動以下事項：

| |
|---|
| ◆ 資訊安全政策擬定。 |
| ◆ 跨部門資訊安全事項分工之協調。 |
| ◆ 應採行之資訊安全技術方法及程序研議。 |
| ◆ 資訊資產保護事項之監督。 |
| ◆ 資訊安全事件之檢討及監督。 |
| ◆ 資訊安全事件緊急應變、回復機制建立。 |
| ◆ 其他資訊安全事項之協調研議。 |
| ◆ 不定期稽查各種安控執行狀況。 |

建立處理資訊安全事件之作業程序，並賦予相關人員必要的責任，以便迅速有效處理資訊安全事件。建立系統備援設施，定期執行必要的資料、軟體備份及備援作業，以備發生災害或儲存媒體失效時，可迅速回復正常作業：

| |
|---|
| ◆ 資訊資產分類與管理 |
| ◆ 人員安全及教育訓練 |
| ◆ 實體與環境安全 |
| ◆ 通訊與操作管理 |
| ◆ 存取控制 |
| ◆ 系統開發與維護 |
| ◆ 企業永續管理 |

# CH3 綠色製造

| 重大議題–空氣污染管理 | |
|---|---|
| 對大華金屬的正面衝擊（機會） | 持續進行污染防制設備維護與改善，降低污染排放，使營運風險降低並與周邊社區保持友好關係。 |
| 對大華金屬的負面衝擊（風險） | 如未完善空氣污染管理，可能導致環境惡化與主管機關之罰則。 |
| 調適措施 | ● 設置空污防制設備如熱煙廢氣燃燒設備、吸脫附及冷凝設備。<br>● 每年統計分析年度生產之揮發性有機物（VOCs）排放量。<br>● 持續採購低污染原物料。 |
| 政策與承諾 | 大華金屬承諾將持續遵循空氣污染防制法及氣候變遷因應法要求，致力使空氣污染排放量逐年降低。 |
| 短期目標 | 持續降低空氣污染物排放量。 |
| 中長期目標 | 改善製程廢氣蒐集率、減少污染源逸散，以提升防制設備操作效益。 |

| 重大議題–廢棄物管理 | |
|---|---|
| 對大華金屬的正面衝擊（機會） | 良好的廢棄物回收再利用使大華金屬得以減少廢棄物處理與添購新耗材之成本。 |
| 對大華金屬的負面衝擊（風險） | 如廢棄物管理不當使大華金屬可能面臨罰則，並可能因影響周邊社區組織，使得企業聲譽下降。 |
| 調適措施 | ● 委任專業且合格的處理廠商按照不同類別的廢棄物進行清運。<br>● 設置廢棄物清除轉責人員一名。 |

| | |
|---|---|
| 政策與承諾 | ● 加強進行資源回收及垃圾分類，降低一般事業廢棄物產出。<br>● 加強電子化程度，推動全面無紙化。 |
| 短期目標 | ● 不定期審視委任之廢棄物處理廠商是否適任且合規處理廢棄物。<br>● 逐年減少廢棄物排放。 |
| 中長期目標 | ● 不定期審視委任之廢棄物處理廠商是否適任且合規處理廢棄物。<br>● 逐年減少廢棄物排放。 |

## 3.1 氣候變遷管理

根據 2022 年世界經濟論壇（簡稱 WEF）所發布的「全球風險報告」，氣候行動失敗已攀升至全球風險感知的首位，而極端天氣則位居第二，顯示氣候變遷已成為全球必須共同面對的挑戰。為了落實氣候風險管理，降低大華金屬未來可能遭遇的風險，並遵循主管機關的規定，本公司積極導入氣候變遷相關財務揭露（（Task Force on Climate-related Financial Disclosures,簡稱 TCFD）制度。透過規劃「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四項 TCFD 核心要素，本公司將有序揭露因應氣候變遷的相關資訊，以應對氣候變遷所引發的轉型風險、實體風險與機會。

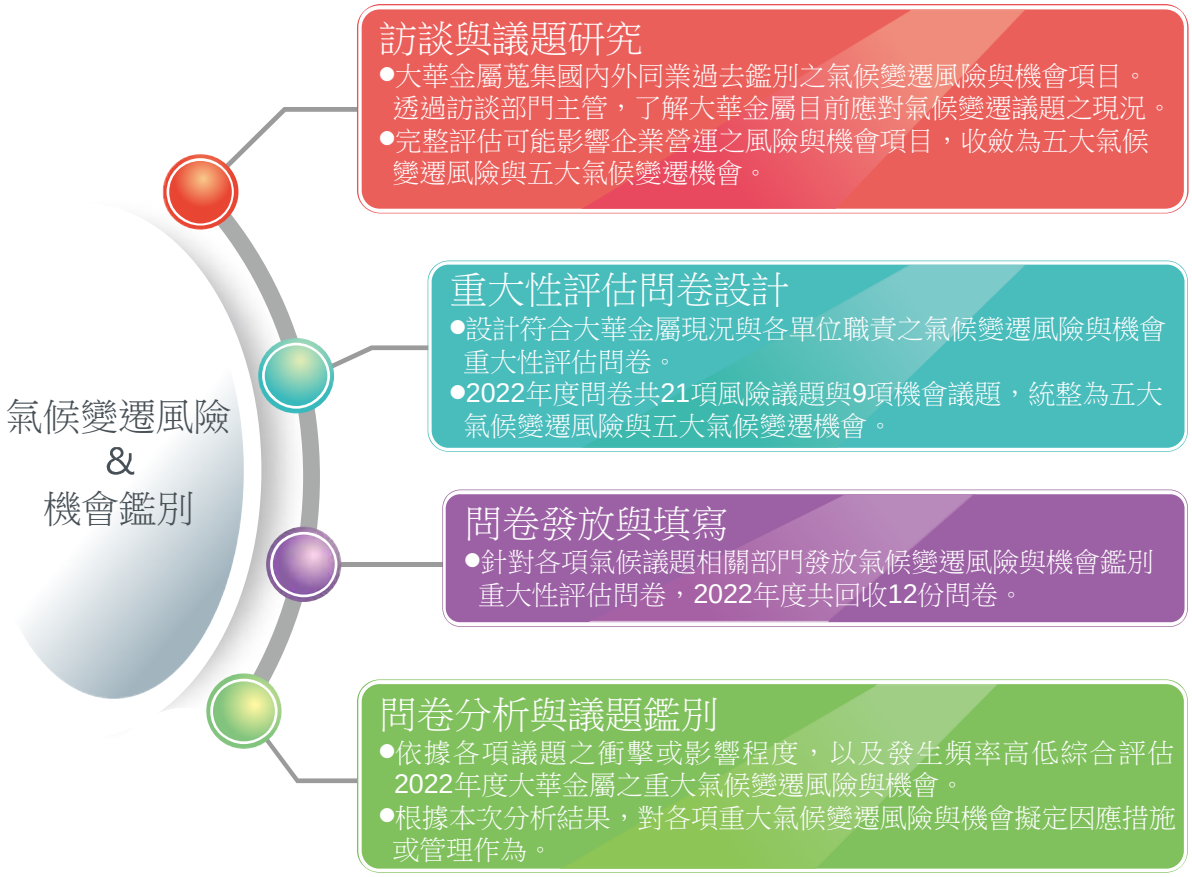
| 核心架構 | 大華金屬執行作為 |
|---|---|
| 治理 | 大華金屬將把本次進行氣候變遷風險與機會進行分析後之結果呈送董事會討論審議，促使全公司提高對於氣候變遷議題之關注。 |
| 策略 | 2022 年度，大華金屬依據 TCFD 架構共鑑別出短中長期之 7 項機會議題和 6 類風險項目，將分別進行後續管理。 |
| 風險管理 | 氣候變遷影響的範圍廣度與嚴重程度，大華金屬對各個氣候變遷影響議題進行評估與決策，並根據得分將其劃分為不同的象限，對於本公司產生較大影響之項目，將透過跨部門討論並擬定相關管理措施，並配合政府氣候變遷因應法提出相應之改善對策。大華金屬將遵循「氣候變遷因應法」國家溫室氣體長期 |

| | |
|---|---|
| | 減量目標「2050 年溫室氣體淨零排放」及執行政策，逐步採取降低災損風險必要的設備汰舊換新、建置再生能源設備、生產排程最佳化、廠房空調規劃、能源(洗罐用水、製程用燃料)管理系統等...因應措施。 |
| 指標和目標 | ● 以影響程度與發生頻率兩個維度評估氣候變遷之風險與機會。<br>● 每年度逐年降低揮發性有機物（VOCs）排放量。<br>● 評估未來於大華金屬自有廠區建置太陽能板，使用綠色能源。<br>● 遵循法規與主管機關之要求，預計於 2026 年前完成溫室氣體盤查，目前以著手相關資訊之了解。 |

## 氣候變遷機會與風險鑑別

本次進行氣候變遷之風險鑑別中，經內部議合與產業類型分析、現今趨勢觀測，共提出五大類別之氣候風險更細分為 21 項實際情形做為進行氣候風險鑑別之項目，以及五大類別 9 項實際情形作為氣候機會鑑別項目，藉此全面地關注大華金屬可能產生的氣候變遷風險。 本公司接續邀請各相關部門主管參與問卷調查，以評估各項風險與機會對大華金屬的衝擊程度與發生的可能性，最終完成大華金屬 2022 年度之氣候變遷風險與氣候變遷機會矩陣。大華金屬已針對企業營業衝擊與相應之因應策略進行情境分析，並持續積極跟進各種影響組織的氣候相關風險，包括極端天氣事件、氣候變化、碳定價和法規變化等時勢變化。預計在 2023 年將進行首次的廠內碳盤查作業，以統計企業內部溫室氣體排放總量，盤點相應之改善策略。同時，大華金屬會持續與可靠的供應商夥伴建立長期合作關係，儲備足夠的原料庫存，以應對突然的供應短缺或價格波動。為了強化因應劇烈氣候之組織韌性，將繼續投資氣候適應措施並建立緊急應變計劃，包括:改進基礎設施、防洪措施、水資源管理和能技術等項目，以增加生產設施的抗災能力。移地致力於應對氣候變化對業務的潛在影響，以確保我們的可持續性和環境責任。

**氣候變遷風險與機會鑑別**

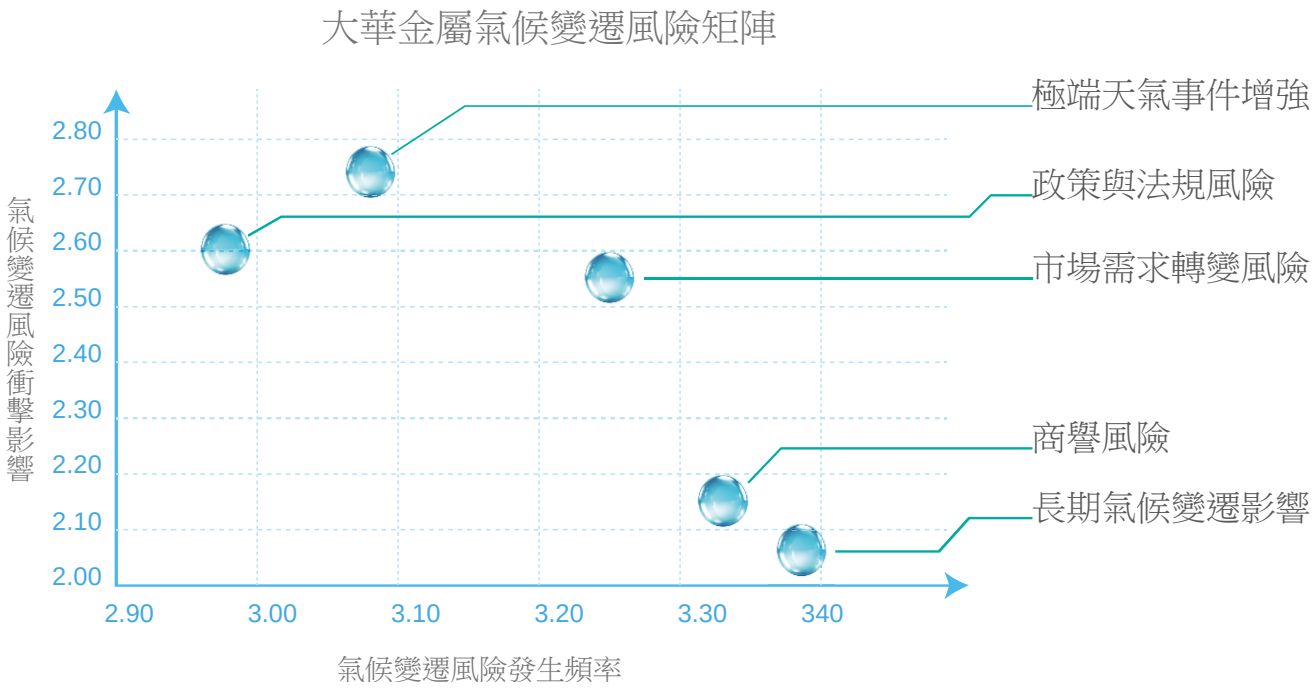



**氣候變遷風險與機會評估**

| 風險與機會類別 | | 風險與機會評估細項說明 |
|---|---|---|
| 風險 | 極端天氣事件增強 | 針對極端天氣影響生產、運輸、設備使用與能源供應等各項目進行評估。 |
| | 長期氣候變遷影響 | 評估長期氣候變化現象如平均氣溫上升、海平面上升等情形對本公司之危害。 |
| | 政策與法規風險 | 環境法規與相關揭露、碳稅與碳費未來的制定以及未來再生能源相關規範可能對本公司造成的營運成本上升與衝擊。 |
| | 市場需求轉變風險 | 製程與技術老舊、市場需求改變、客戶要求提升等造成大華金屬營運壓力之轉型風險。 |

| | | |
|---|---|---|
| | 商譽風險 | 在永續發展中作為不足，降低各界利害關係人關注與投資意願之風險。 |
| **機會** | 低碳產品開發 | 迎合未來市場趨勢，開發新興產品。 |
| | 提升能源使用效率 | 落實水資源、能源與原物料之使用與回收，節省營運成本與提升生產效能。 |
| | 投資人關係 | 持續推行永續作為以提升利害關係人之投資意願。 |
| | 再生能源的使用 | 及早導入再生能源使用，獲取公部門獎勵並減少碳排放。 |
| | 供應商永續與穩定 | 針對供應商進行稽核與輔導、對供應商制定準則，以穩定供應鏈。 |

## 氣候變遷風險影響與管理




圖、大華金屬氣候變遷風險矩陣

| 風險排序 | 類型 | 發生 | 影響 | 管理作為 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 極端天氣事件增強 | 實體 | 短期 | • 營運中斷：原物料與能源供應不及可能導致生產困 難甚至中斷，並使得營運成本增加，減少本公司獲利與營收。<br>• 設備損失：可能導致硬體設備、設施之損壞，降低營運效率、增加修復設備成本。<br>• 人員損傷：導致本公司同仁因災害造成工傷。<br>• 產品交付：交期延遲，人事與運輸成本增加。 | • 防災措施：進行災害防治演練、承保天災保險降低公司財務損失。<br>• 原物料庫存：增加適當的庫存，減緩原物料價格上漲對毛利的影響。<br>• 設備維護：增設突發斷電設備保護裝置，廠區破損處及時修補，廠區周邊水溝疏通頻率增加。<br>• 人員安排：如有極端災害如颱風、洪水，將配合當地政府發佈通知進行人員出勤安排。<br>• 廠商合作：尋求國內供應商，縮短海運不穩定因素，並加強調度溝通。 |
| 市場需求轉變風險 | 轉型 | 中期 | • 原物料成本上升：上游鋁材廠商減產與國際鋼材價格上漲，導致供應商減少庫存物料，製造成本提升。<br>• 客戶要求：客戶環保意識日益提升，對製造商要求增加。<br>如：要求使用回收鋁材，提高物料成本，且須檢測回收鋁材之產品品質。 | • 物料庫存：優化庫存管理與集中訂單管理，追蹤原物料價格變動；依據長期評估使用量提前於同時期相對低點購入原物料，並適時反映成本於客戶端。<br>• 滿足客戶要求：積極與客戶溝通環保參與、導入節能環保設備；定期檢驗產品品質。<br>• 回收鋁材應用：及早完成回收鋁材相關測試因應。 |
| 政策與法規風險 | 轉型 | 中期 | • 環保規範：為了符合更高之環保要求，工廠增設防治設施，增加生產成本；未來將須進行溫室氣體盤查。<br>• 法規罰則：未達政府與主管機關要求，可能造成停工或罰鍰。 | • 增設設施：增加防治設施以符合更高之環保要求，應將此轉化成是廠競爭優勢<br>• 法規遵循：配合主管機關時程進行相關排放之盤查與查證；遵循環保法規進改善以避免可能罰則。 |
| 商譽風險 | 轉型 | 長期 | • 永續作為不足：未善盡永續作為，可能導致客戶因永續路徑需求，更換供應商。<br>• 媒體報導：如因違反環保相關法規遭受罰則並經由媒體報導，影響社會大眾觀感與投資意願。 | • 永續發展：逐步導入永續相關作為，如永續報告書、氣候變遷財務風險揭露、溫室氣體盤查等。<br>• 法規遵循：確保本公司完全符合主管機關與環保法規之要求，避免產生負面新聞。 |

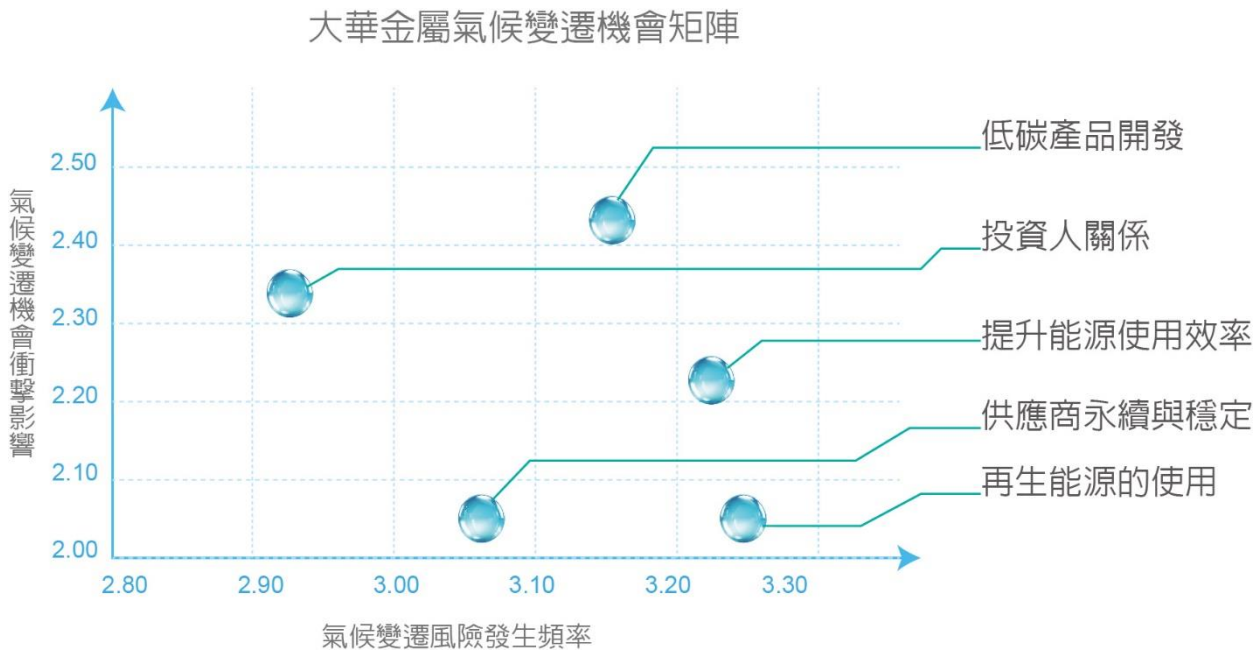
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 長期氣候變遷影響 | 實體 | 長期 | • 營運成本上升：氣溫升高與乾旱導致空調電費與水費上漲、空壓與降溫系統等設備之能源耗用增加。<br>• 員工健康：平均氣溫上升可能導致員工身心狀況受影響，減低工作效率與提高人事成本。 | • 設備更換：逐步汰換效率不佳之耗能設備並更新為節能設備。<br>• 水資源管理：增加供應水來源、規劃節水計畫、維持蓄水池滿水以減少購水成本。<br>• 員工照護：加強通風及降溫設備之設置，降低因高溫造成員工身心負擔。 |

| 情境分析事件 | 對大華金屬的營運衝擊 | 大華金屬之因應策略 |
|---|---|---|
| 考量國內碳費尚未明確，大華金屬以國際實際實施碳稅；碳交易之案例，評估其影響。 | 由於大華金屬主要以內銷為主，針對碳稅之直接衝擊程度較低。 | 2023年預計將進行頭份廠碳盤查作業，藉由統計企業內部溫室氣體排放總量，盤點相應之改善策略。 |
| 於低碳排放情境中，廢鋁可能成為重要原料來源，導致原料價格波動。 | 供應和需求變化、市場供應的不穩定性、國際政治事件等因素可能導致廢鋁價格波動，這可能對公司的生產成本和利潤率產生不利影響。 | 鋁金屬幾乎為100%可回收金屬，大華金屬將與可靠的供應商建立長期合作關係，並考慮在原料供應鏈中儲備適量的原料庫存，以應對突然的供應短缺或價格波動。 |
| IPCC AR6指出部分原料產地極端天氣與氣候事件之發生頻率與強度將增加；《台灣氣候變遷評析更新報告》也提到未來年最大連續不降雨日數台灣各地有增加趨勢，在氣候變遷最劣情境(SSP5-8.5)下，西元2050年增加5.5%。 | 極端天氣事件可能對大華金屬的生產設施造成損害，包括洪水、颱風與乾旱等。這可能需要額外的資本投資來修復和升級設施，並導致生產中斷。 | 公司將持續投資於氣候適應措施，包括改進基礎設施、防洪措施、水資源管理、節能技術等，同時建立緊急應變計劃，以增加生產設施的抗災能力。 |

| 大華金屬氣候管理目標與預定執行方案 | |
|---|---|
| 溫室氣體排放量盤查 | 預計2025年完成大華金屬管理處、頭份廠與富岡廠之溫室氣體排放總量 |
| 提高氣候適應性 | 加強基礎建設與設施，如新設抽水機、加強排水溝清理與廢水回用設備等，以確保企業對抗氣候變遷之韌性 |
| 增進法規遵循 | 持續跟進國際氣候相關法規、參與法規更新說明會，遵守相關的碳排放法規和報告要求 |
| 供應鏈氣候風險管理 | 加強供應商管理並納入企業內部相關準則，確保供應鏈夥伴積極參與氣候風險評估和改進計劃 |
| 永續發展 | 通過降低環境影響，投入各項環保設施，持續支持當地社區，促進企業達成各項可持續發展目標 |

## 氣候變遷機會影響與管理

在氣候變遷機會方面，大華金屬篩選五大類氣候變遷機會與九項具體機會情形。這使得我們在市場需求變化迅速的時代能夠快速發展企業優勢與競爭力。藉由因應客戶需求進行研發與改善，可進一步確保穩定且永續之營運模式，期許於國際業界中擔任領導角色。




圖、大華金屬氣候變遷機會矩陣

| 機會排序 | 發生 | 影響 | 管理作為 |
|---|---|---|---|
| 低碳產品開發 | 短期 | • 提升競爭力：因應現今永續發展，低碳產品需求日益擴增，發展低碳產品可提升企業競爭力。 | • 引進新興產品：引進具有低環境負荷優勢的金屬包裝容器─aTULC 罐，可大幅節能、減碳與節水。 |
| 提升能源使用效率 | 中期 | • 節省營運成本：提升能源效率與回收水源可減少購入能資源所需成本。 | • 設備更新汰換：增設放流水循環再利用系統，將處理合格之放流水用於清洗棧板後，重新回收廢水處理設備再次處理。<br>• 制定節能政策：定期檢討各廠區能耗並制定節能政策。 |

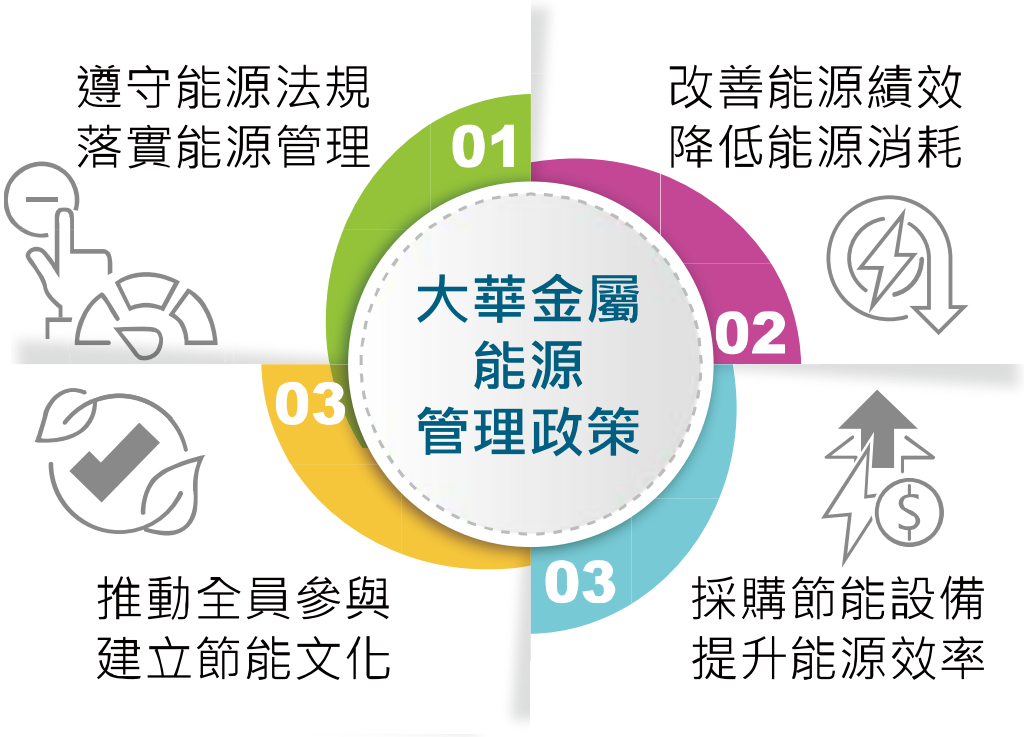
| | | | |
|---|---|---|---|
| 投資人關係 | 長期 | • 提升投資意願：致力於綠色發展與善盡利害關係人溝通得以使企業受投資人青睞，提高投資意願。 | • 推動綠色發展：逐步導入永續相關作為，如永續報告書、氣候變遷財務風險揭露、溫室氣體盤查等，並遵循環保相關法規。 |
| 再生能源的使用 | 短期 | • 提升競爭力：使用再生能源得以大幅減少溫室氣體排放，吸引具永續發展需求之客戶合作。<br>• 獲取額外利益：遵循政府機關要求發展再生能源可望獲得公部門獎勵，以及多餘再生能源可於綠電市場交易提升獲利，並可能減少未來碳價或碳稅的支付。 | • 導入再生能源：已著手規劃未來於富岡廠區裝置太陽能板之事宜，預計於 2023 上半年完成評估並接續實施。 |
| 供應商永續與穩定 | 中期 | • 供應商合作：協助供應商進行永續發展，提升供應商永續意識並進行碳排放減量與維持高產品品質，同時有效減少本公司產品碳排放。<br>• 制定準則：制定供應商綠色準則，有效監督供應商是否符合本公司準則，建立良好且穩定之合作關係。 | • 供應商篩選：與供應商進行合作前，皆會進行嚴密審查與遴選，確保供應商具有專業。<br>• 供應商年度稽核：每年辦理供應商交貨評鑑，確保供應商符合本公司要求。<br>• 配合公司營運方向：未來考慮將環保要求納入供應商準則。 |

## 3.2 能源管理

### 能源管理

大華金屬致力於邁向低碳、環保友善的製程，立志成為穩健獲利並注重環保的卓越企業。面對永續發展與低碳時代的挑戰，大華金屬將能源管理視為首要任務之一，並將其作為未來營運的核心重點。近年來，本公司透過多元策略有效降低能源消耗並提升生產效率，例如引入先進技術開發低碳產品、在廠區增設蓄熱式燃燒爐等節能設備，以及控制辦公室和廠區的能源使用。我們將多種節能策略並行實施，以期達到全面的能源管理。

為應對我國對上市櫃公司進行溫室氣體盤查與查證的時程，本公司預計於2026 年將母公司納入溫室氣體盤查，並於隔年將海外子公司一併納入。為按時符合主管機關的要求，本公司已開始瞭解相關程序和規定，並儘速為內部同仁安排相關培訓課程，以確保符合政府規定並展望未來的碳排放減量策略。




表、大華金屬能源管理政策

大華金屬目前尚未使用再生能源，然近期已著手規劃未來於富岡廠區裝置太陽能板之事宜，預計於 2023 上半年完成評估並接續實施，並經檢視成效後決定頭份廠區是否跟進導入太陽能板。本公司近三年度之能源耗用如下表：

| 能源種類 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| 電力<br>（非再生電力） | 22,920,740 | 23,063,689 | 19,288,962 |
| 供熱 | 0 | 0 | 0 |
| 天然氣 | 14,795,904 | 14,107,932 | 12,544,654 |
| 能源總使用量 | 37,716,644 | 37,171,621 | 31,833,616 |

表、大華金屬能源使用量（單位：仟瓦/小時）

（註：數據範圍包含大華金屬總公司、頭份廠區與富岡廠區）

## 節能措施

為了落實大華金屬公司的能源管理政策，我們在營運過程中致力於節省用電、更新高能效設備，以達到環保友善及降低能源消耗的目標，致力將對環境的衝擊降至最低。

為了實現節能目標，大華金屬公司採取了以下多項節能措施：

1.優化生產：通過改進生產流程與效率，減少能源消耗，降低生產成本。

2.節能照明：使用節能照明設備，如 LED 燈具與定時控制，以達到節能目的。

3.能源管理：現階段以人工方式監控能源使用情況，分析能源消耗數據，制定合理的能源管理策略。未來本公司將會持續評估智慧化能源監測管理系統。

4.節能意識：進行節能教育提高員工節能意識，鼓勵員工積極節能。

5.能源審核：定期進行能源審核，評估公司的能源使用狀況，及時發現潛在的能源浪費問題，制定相應的改善措施。

大華金屬通過定期檢討各廠區的能源消耗並制定節能政策，選擇高效生產設備來實踐綠色營運理念。此外，我們在業界率先引進具有低環境負荷優勢的金屬包裝容器─aTULC 罐。aTULC 罐不僅具有節能、減碳和節水等多重優點，其 PET 覆膜的專利配方不含雙酚 A、三聚氰胺和塑化劑等成分，可替代原先用於隔絕內容物與金屬包裝容器內面的塗料。在製罐加工過程中，不需要使用液態潤滑液進行潤滑，因此無需進行洗罐、烘乾及內面噴塗和再烘乾等製程。此外，這種容器還可提高國內食品包裝容器的品質和衛生安全水平，達到日本及歐美國家的食品衛生安全標準。

大華金屬將繼續引進業界先進的製罐技術，為地球環境盡一份綿薄之力，同時也致力於保障國人的食品安全。

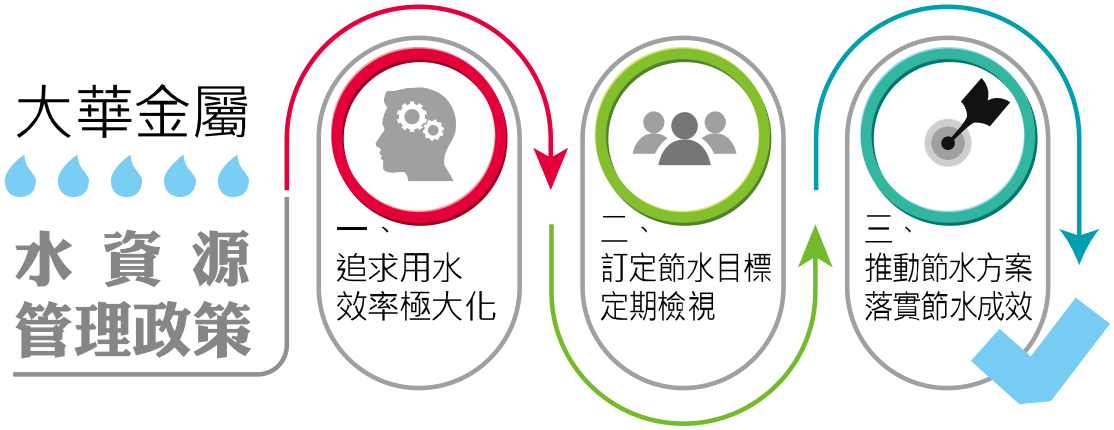
| 大華金屬節能措施 | |
|---|---|
| **範圍** | **執行作為** |
| 全公司 | ■ 夏季時期執行空調溫度控制，減少能源耗用。<br>■ 宣導並採具體措施降低生產及生活用水量，以達成節能減碳的目標。 |
| 各廠區 | ■ 專責單位每年檢討各廠區能源耗用情形，據以訂定節能方案。<br>■ 機械及設備之採購與選用，將節能省電及環保安全列為主要評估項目。<br>■ 廠區新建或修繕時，皆予安裝或汰換省電型燈具。 |

| 大華金屬 2022 年度節能專案成效 | | |
|---|---|---|
| **執行項目** | **節能度數（本年／度）** | **支出經費（新臺幣／元）** |
| 40W 燈具更換為 20W LED 燈：150 支 | 16,000 | 14,000 |
| 20W 燈具更換為 10W LED 燈：20 支 | 1,600 | 3,770 |
| 400 W 投光燈更換為 100W LED 燈：25 套 | 60,000 | 54,000 |
| **總量** | 77,600 | 71,700 |

## 3.3 水資源管理

### 用水資訊

水資源管理在大華金屬的生產製程中佔有舉足輕重的地位，我們專注於降低生產過程中的用水量並提高廢水處理效能。為了評估與追蹤各廠區水資源管理的成果，本公司將各廠區的用水資訊加以區分並詳細記錄，讓我們能夠準確掌握並辨識不同廠區在水資源管理方面的表現。

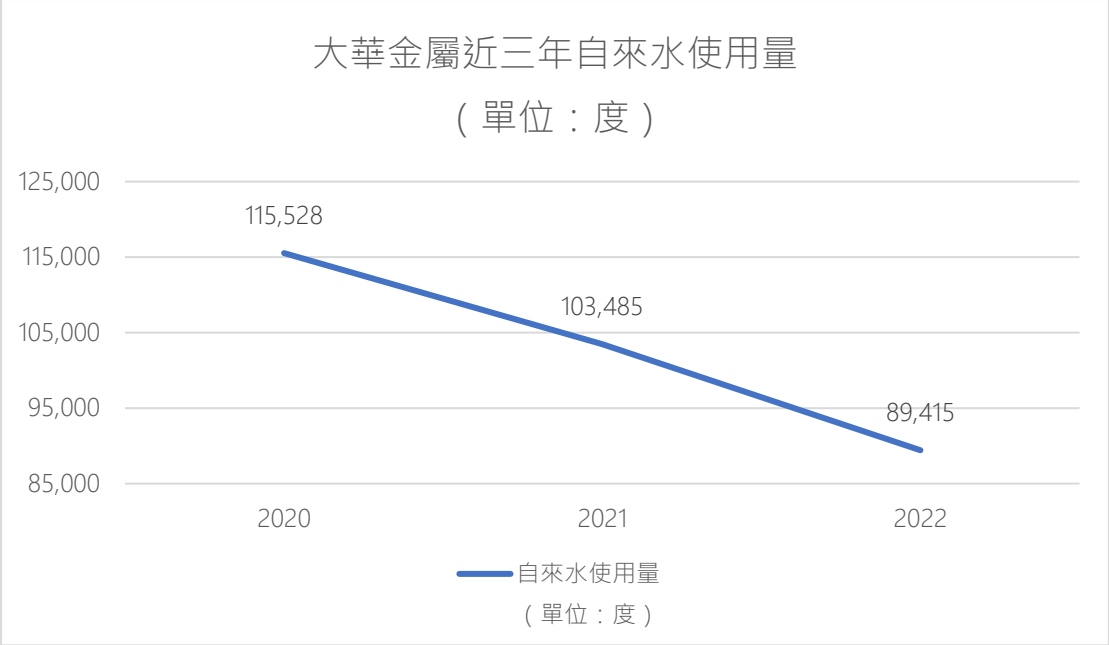



表、大華金屬水資源管理政策

| 水源 | 使用量/比例 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| 地表水 | 使用量（度） | 0 | 0 | 0 |
| | 比例 | 0% | 0% | 0% |
| 自來水 | 使用量（度） | 115,528 | 103,485 | 89,415 |
| | 比例 | 100% | 100% | 100% |
| 總用水量（度） | | 115,528 | 103,485 | 89,415 |
| 員工人數 | | 329 | 313 | 293 |
| 人均用水量（度） | | 351.15 | 330.62 | 305.17 |

表、大華金屬近三年用水資訊

（註：數據範圍包含大華金屬總公司、頭份廠區與富岡廠區）




| 地區 | 廠區 | 流放水濃度(COD)（mg/L） | | | 處理單位 | 承受水體 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2022 | 2021 | 2020 | | |
| 苗栗縣頭份市 | 頭份廠 | 47 | 93.5 | 74.8 | 鋁罐課 | 南港溪 |

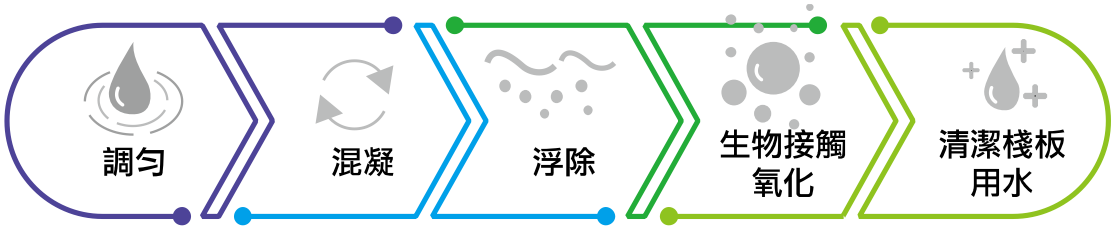
註：富岡廠無放流水。

表、大華金屬 2022 年廢水排放資訊

## 水回收管理

為了提高水資源的使用效率，大華金屬持續努力控制每年的用水量並實施水回收管理。自 2013 年起，大華金屬增設了放流水循環再利用系統，將經過處理合格的放流水用於清洗棧板，然後將廢水收集回到廢水處理設備中進行再次處理，從而實現資源的充分再利用和節約水資源的效果，展現本公司在永續發展上的堅持與努力。

目前，本公司的廢水處理是將生活用水與製程廢水進行分流，將製程廢水集中收集後排入各廠區的廢水處理設施。經過妥善處理達到放流水標準後，方可排放至放流口，以將對環境造成的污染降至最低程度。




圖、大華金屬廢水處理流程圖

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **水回收** | **回收量/比例** | | **2020** | **2021** | **2022** |
| | 頭份廠 | 回收量（噸） | 5,239 | 4,211 | 2,508 |
| | | 回收比例 | 5.30% | 5% | 3.40% |

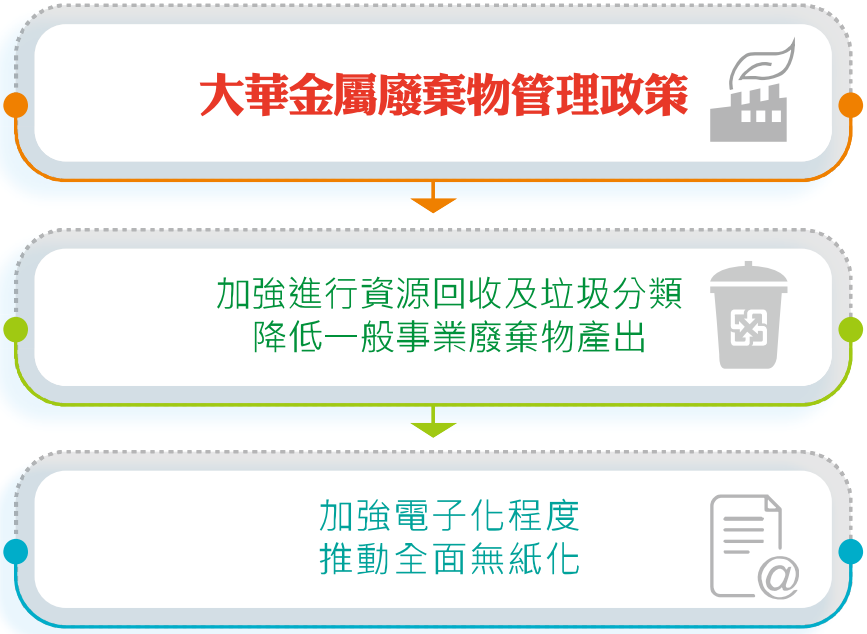
註：富岡廠無放流水，故無水回收。

| **大華金屬 2022 年度節水成效** | | |
|---|---|---|
| **項目** | **項目說明** | **節水量（噸）** |
| 放流水回收 | 回收製程處理妥善之放流水用以清洗濾布與棧板，藉此減少額外使用自來水。 | 2,508 |
| 節省生活用水 | 使用自動感應水龍頭，並加強宣導節約用水。 | 未統計 |

## 3.4 廢棄物管理

### 廢棄物管理

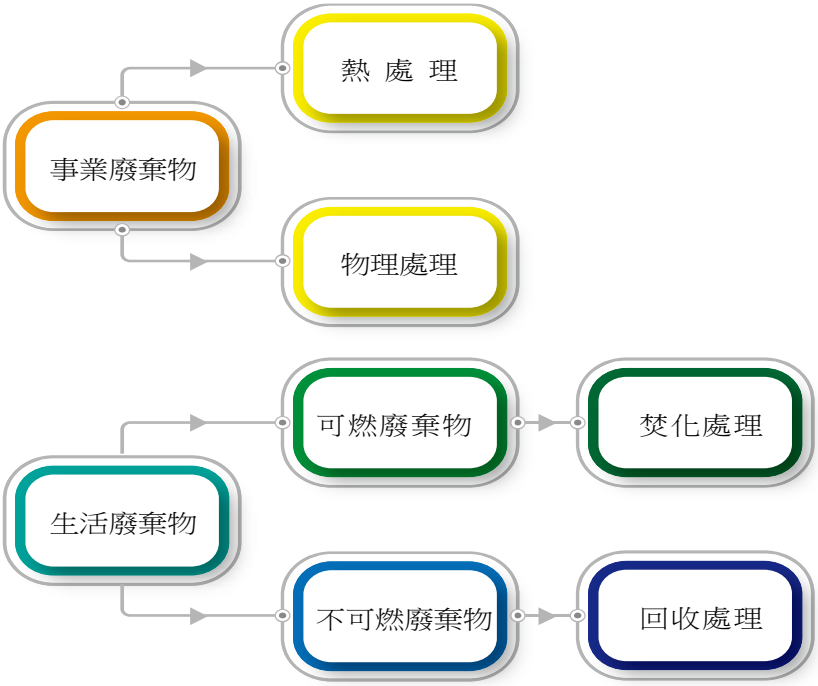
在廢棄物處理方面，大華金屬每年都會統計分析年度產出量，並制定目標逐年降低產出比例，以實現真正的環境友善生產。例如，對於廠內使用的木棧板，頭份廠每年可回收 750 片，富岡廠則可達 100 片的回收量。此外，本公司聘請了一名專責廢棄物清理的人員，負責將廢棄物進行妥善分類，並委託專業且合格的處理廠商根據不同類別的廢棄物進行清運。




表、大華金屬廢棄物管理政策

## 廢棄物產出與減量

針對各類廢棄物產出，本公司皆委由相應之廢棄物處理廠商協助處理。並依事業廢棄物與生活廢棄物等不同項目，由大華金屬總採購部或各廠區行政課進行廠商遴選與合約審查，以確保廢棄物清運之流程符合相關規範。




圖、大華金屬廢棄物處理流程

大華金屬以減少廢棄物產生、廢棄物再利用、減少環境污染為主要目標。經統計，本公司 2022 年度之廢棄物總產出量為 145.706 公噸，較前一年度減少 22.34% ；其中員工生活廢棄物產出量為 37.87 公噸，較前一年度約減少 25.04%，而事業廢棄物產出量為 107.836 公噸，較前一年度約減少 21.33%。明顯可見本公司於廢棄物減量的不遺餘力。近二年度年大華金屬廢棄物產出總量如下表：

| 廢棄物項目 | 2022 年廢棄物量（公噸） | 2021 年廢棄物量（公噸） | 較前一年度減量（%） |
|---|---|---|---|
| 生活廢棄物 | 37.87 | 50.52 | 25.04% |
| 汙泥 | 74.25 | 92.18 | 19.45% |
| 廢油 | 20.74 | 26.81 | 22.64% |
| C 類廢溶劑 | 1.746 | 2.898 | 39.75% |
| D 類廢液 | 11.1 | 15.2 | 26.97% |
| 總量 | 145.706 | 187.61 | 22.34% |

表、大華金屬 2022 年廢棄物排放總表

（註： C 類為有害特性認定之廢棄物，D 類為一般事業廢棄物）

大華金屬之富岡廠區與頭份廠區皆於 2022 年度制訂各廠之廢棄物減量目標，並均達成該目標要求。各廠減量目標與達成情形如下表：

| 廠區 | 減量類別 | 減量目標（公噸） | 實際減量（公噸） |
|---|---|---|---|
| 富岡廠 | 生活廢棄物 | 25 | 24.27 |
| | 事業廢棄物 | 15 | 14.55 |
| 頭份廠 | 生活廢棄物 | 15.588 | 13.6 |
| | 事業廢棄物 | 100 | 93.29 |

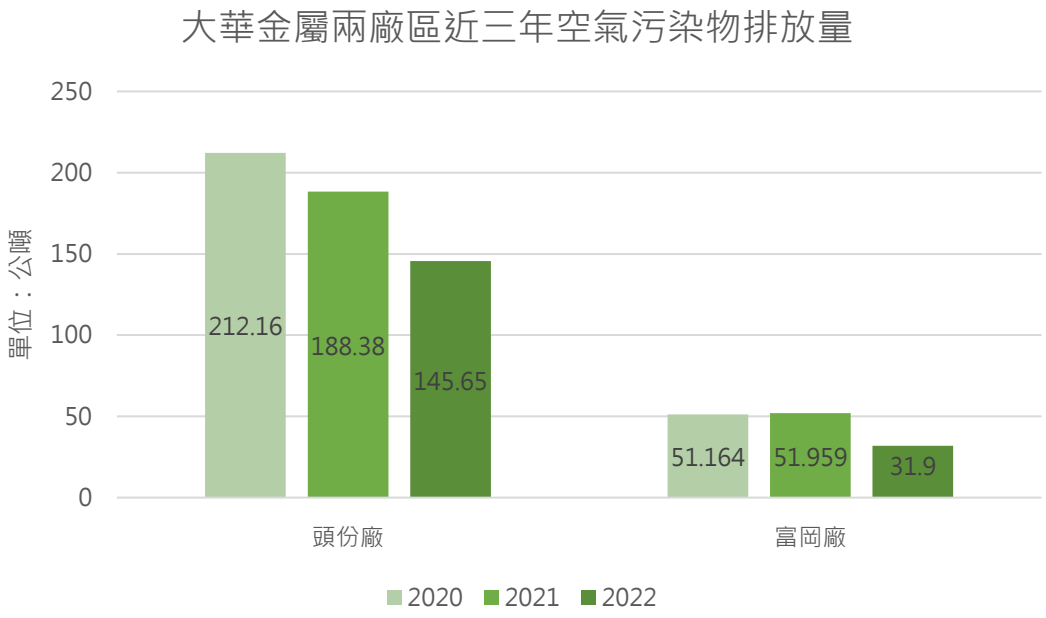
## 3.5 空氣污染管理

### 空氣污染防治

大華金屬始終將控制空氣污染視為公司的首要任務，這一議題也成為公司內外部利害關係人高度重視的重要議題之一。為了降低空氣污染的影響，我們每年統計分析揮發性有機物（VOCs）的年度排放量，並通過年度追蹤和設備更新來實現減排目標。

為達成污染防治和法規遵循目標，本公司在富岡廠區設有熱煙廢氣燃燒設備，將生產廢氣高溫燃燒，有效地減少揮發性有機物排放量。此外，燃燒塔將部分廢氣導回進行二次燃燒，作為替代燃料以降低燃料使用。頭份廠區則配備了蓄熱式燃燒爐與匯流管等空污防治設備。蓄熱式燃燒爐的設計可以節省能源消耗並降低二氧化碳排放，廢氣經匯流管收集後，再以高溫燃燒方式，其 VOCs 的削減率可達 98%。

根據 2022 年度的統計，空氣污染物排放總量為 177.55 公噸，與 2021 年相比減少了 62.789 公噸，下降了 26.1%。大華金屬將繼續努力，持續追求更佳的空氣品質與環境保護績效。

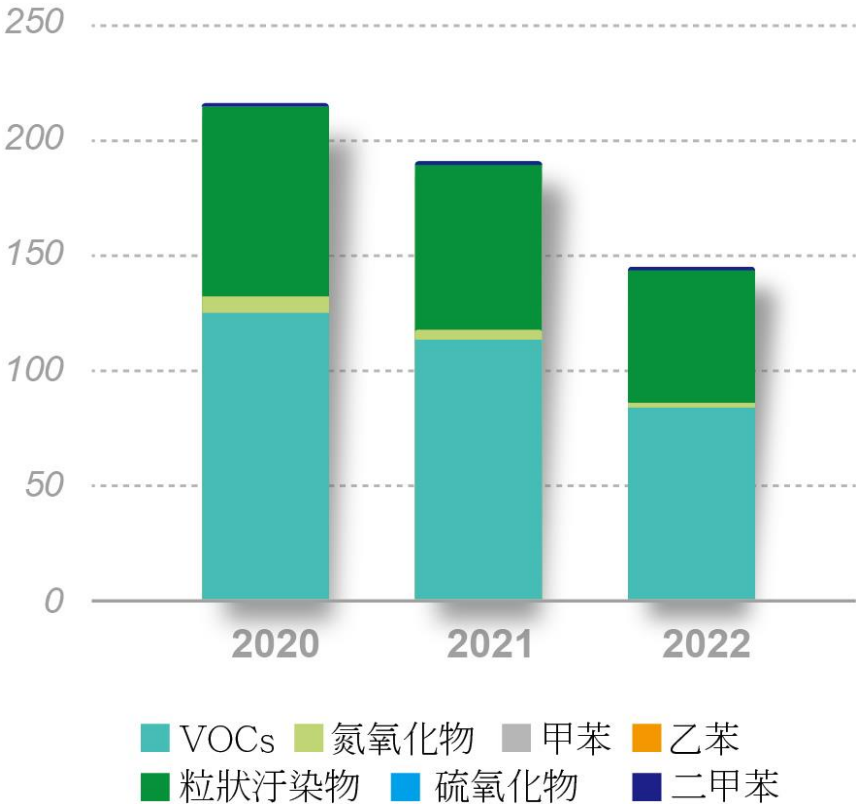


資料來源：歷年空污費申報明細

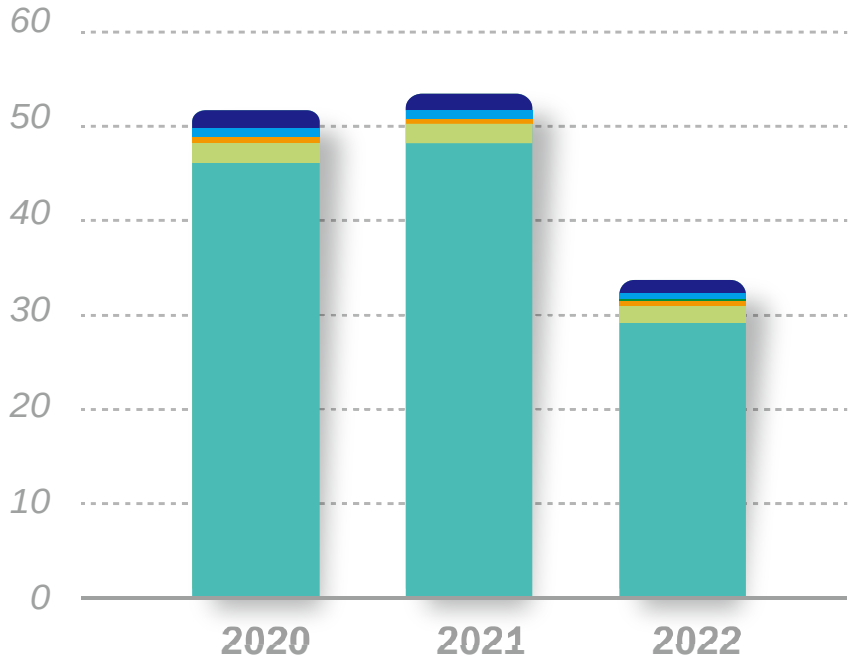
| 頭份廠區近三年空氣污染物排放量 | | | |
|---|---|---|---|
| 排放類別 | 排放量（單位：公噸） | | |
| | 2020 | 2021 | 2022 |
| VOCs | 126.07 | 118.52 | 83.4 |
| 氮氧化物 | 6.00 | 2.17 | 2.00 |
| 甲苯 | 0.204 | 0.427 | 0.213 |
| 乙苯 | 0 | 0 | 0 |
| 粒狀污染物 | 0.169 | 0.067 | 0.060 |
| 硫氧化物 | 0 | 0 | 0 |
| 二甲苯 | 0.582 | 0.418 | 0.017 |
| 總量 | 212.16 | 188.38 | 145.65 |

| 富岡廠區近三年空氣污染物排放量 | | | |
|---|---|---|---|
| 排放類別 | 排放量（單位：公噸） | | |
| | 2020 | 2021 | 2022 |
| VOCs | 46.743 | 48.106 | 28.71 |
| 氮氧化物 | 2.326 | 2.151 | 1.863 |
| 甲苯 | 0.002 | 0.001 | 0.001 |
| 乙苯 | 0.162 | 0.121 | 0.069 |
| 粒狀污染物 | 0.085 | 0.092 | 0.179 |
| 硫氧化物 | 0.393 | 0.334 | 0.365 |
| 二甲苯 | 1.453 | 1.154 | 0.713 |
| 總量 | 51.164 | 51.959 | 31.9 |

頭份廠區近三年空氣污染物排放量




富岡廠區近三年空氣污染物排放量



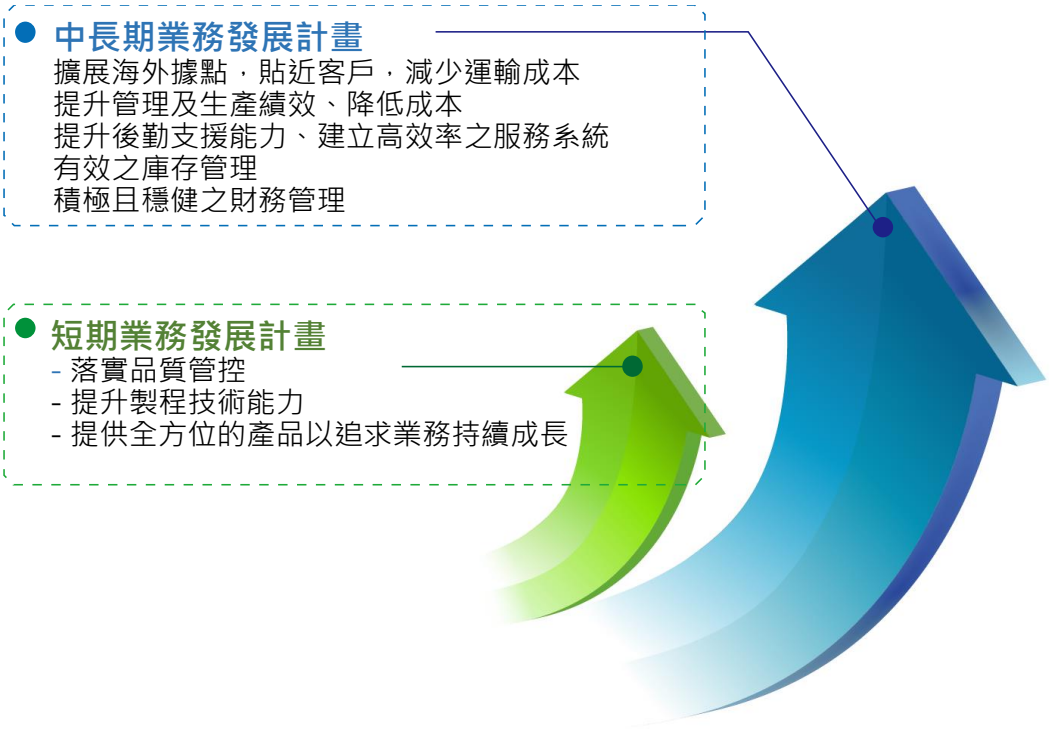

表、兩廠區近三年空氣污染物排放量

# CH4 品質服務

| 重大議題–產品品質與安全 | |
|---|---|
| 對大華金屬的正面衝擊（機會） | 推動 ISO-9001 品質管理系統同時輔以 6S、標準化、教育訓練等活動，並持續推展提案改善活動，以達到健全公司運作、增強公司體質，改善產品品質，提昇競爭能力。<br>另為提昇產品之安全性，並為符合世界潮流趨勢及客戶之要求，於民國 103 年導入 FSSC 22000，並制訂「食品安全管理手冊」，以提供全體同仁遵行參考。 |
| 對大華金屬的負面衝擊（風險） | 未做好產品品質管理與安全性，流失未來客戶訂單。 |
| 調適措施 | 確實執行品管流程，持續確保產品品質與安全，提升整體品質與安全性。 |
| 政策與承諾 | 推動 ISO 9001：2015 品質管理系統同時輔以 6S、標準化、教育訓練等活動，以達到健全公司運作、增強公司體質，改善產品品質，提昇競爭能力。 |
| 短期目標 | 一、 將異常損失降至最低；並於客訴發生時，透過內部研討/分析，提出有效之對策，以避免客訴再次發生。<br>二、 提昇客戶滿意度，蒐集客戶對公司所提供的各項產品及售後服務之反應，藉以瞭解客戶之需求並進行必要之改善。 |
| 中長期目標 | 一、全公司員工本著「不斷創新、精益求精、回饋社會」的經營理念，積極從事製罐技術的提昇與改善；新產品的開發；新原物料的研究與使用。<br>二、突破困境、維持成長。透過「品質能滿足客戶的需求功能，遵循食品良好衛生規範準則」的原則，選擇合格需求的塗料供應商，徹底執行食品安全管理系統，完成食品安全政策，生產客戶需求的包裝容器，安全運送給客戶，持續擴展業務業績。 |

| 重大議題–客戶服務 | |
|---|---|
| 對大華金屬的正面衝擊（機會） | 客戶服務之議題有下列數項正面衝擊（機會）<br>● 好的客戶服務較能確保能持續留住客戶。<br>● 品質為企業永續經營之基石，品質會說話。<br>● 提供連續不斷電優質服務鞏固客戶忠誠度。<br>● 定期關心客戶，處理客戶抱怨，訊息互惠。<br>● 透過互動，增加可能的的業務引介資源。 |
| 對大華金屬的負面衝擊（風險） | 客戶服務之議題有下列數項負面衝擊（風險）<br>● 導致現有客戶流失<br>● 影響未來潛在客戶<br>● 影響業界公司風評 |
| 調適措施 | 確實做到與客戶之間互動，以及確保產能優化及品質優良。大華金屬也提供市場最有競爭力價格，若發生相關客訴，本公司也將盡快處理客訴造成之損失。 |
| 政策與承諾 | 大華金屬盡力滿足客戶提出之需求，改善客訴缺點、即時回饋，並以準時交貨、不要延誤客戶排程、提供優質產品為努力目標。 |
| 短期目標 | 拜訪老客戶盡可能爭取流失訂單， 開發新客戶一年內增加至少三家。 |
| 中長期目標 | 提高產品質、服務品質，保持互動做好客戶關係管理，盡可能建立長期合作夥伴關係。除此之外，也透過座談宣導鋁罐優質環保包裝，增加公司對外曝光度及增加知名度。 |

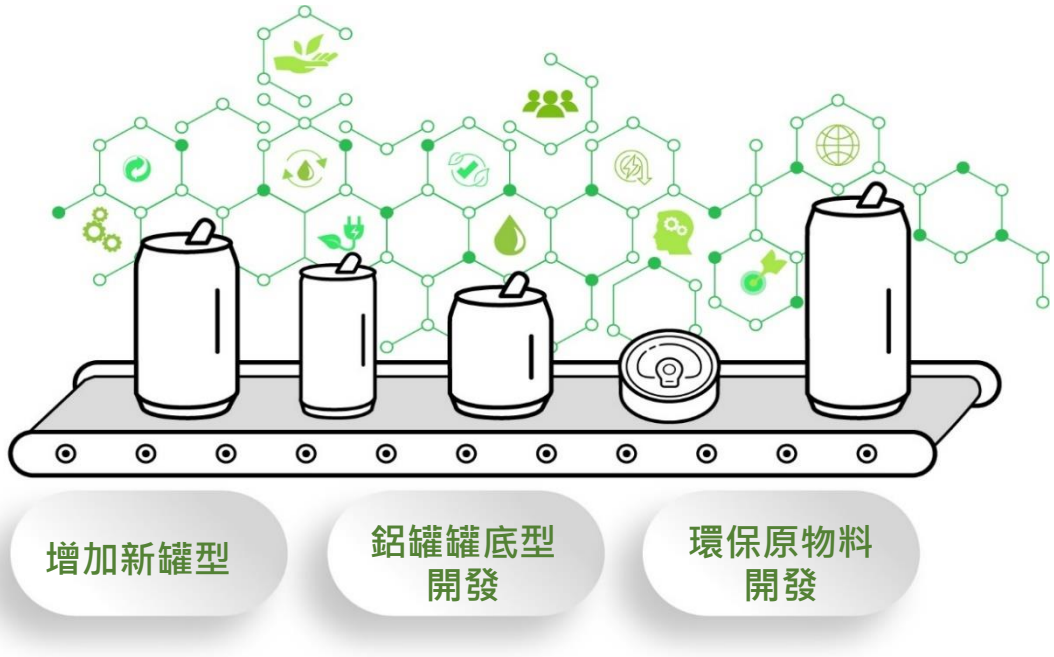
大華金屬自西元 1973 年成立以來，全體同仁秉持著「全員參與、品質至上、永續追求、品質第一」的品管政策及「不斷創新、精益求精、回饋社會」的經營理念，引進美國、英國、德國、法國、加拿大、義大利、日本等專業生產設備，生產銷售各式金屬罐包裝包括鋁罐、覆膜鋁罐、三片式鐵罐、重覆擠壓罐 （DRD） 罐和美術罐，各式鋁、鐵全開蓋和飲料易開蓋，塑膠纏繞膜，合併日產量可達仟萬只，為集合機械、電機、精密模具、化工、印刷及美工創意與設計等專業的自動化生產廠家。大華金屬 2022 年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷措施的法律訴訟。大華金屬持續精益求精，並制定長、短期業務發展計劃以持續維持產品與公司業務的競爭力。




圖：大華金屬短中長期目標

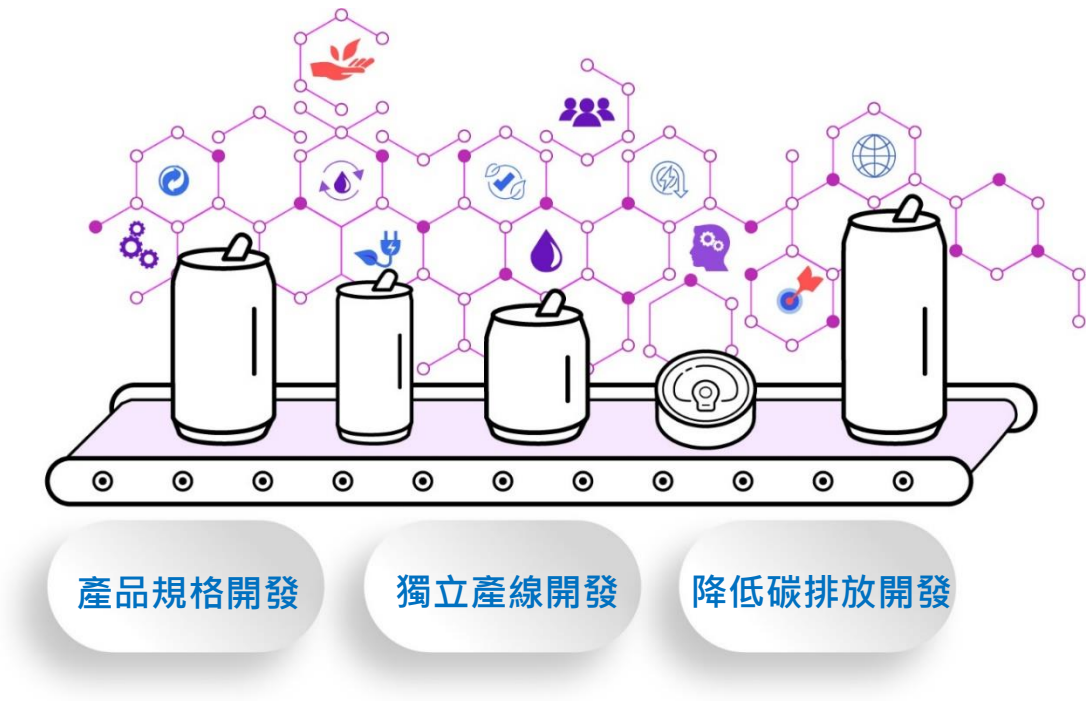
## 4.1 創新管理與研發

大華金屬持續於自身產品及服務中注入創新元素，除不斷精進本業商品品質外，同時充分投入資金開發多元新商機，以延續五十年品牌精神。近年度，本公司成功開發了數種類型的產品，以對應市場及客戶之需求。




未來，大華金屬將專注立基自身的核心技術，提升產品品質與技術能力，強化公司產品系統整合與永續競爭力，深耕國內市場並持續積極開拓海外市場。為了增強競爭力和滿足客戶需求，大華金屬將持續投入研究和開發，包括改進現有產品的性能、提高產品品質與減少生產成本等方向。此外，大華金屬亦積極與客戶保持緊密合作，以便了解客戶需求同時提供定制化的產品方案。

為了確保研發過程的品質與創新的可能性，大華金屬不對於經費的投入有所妥協，近三年本公司投入產品創新研發經費平均為 159.9 萬元。面對智慧化以及綠色生產等先進產業趨勢，大華金屬將持續導入自動化和智能製造技術，例如:機器手臂、生產數據可視化和先進能源管理等技術，以提高生產流程的可靠性和靈活性。而綠色生產之環保理念也將納入未來產線開發之重點項目，以確保生產過程符合環保標準。大華金屬將持續承擔企業社會責任，積極尋求降低碳排放的方法，包括提高能源效率與使用可再生能源等方式，並將循環經濟理念應用於生產過程。

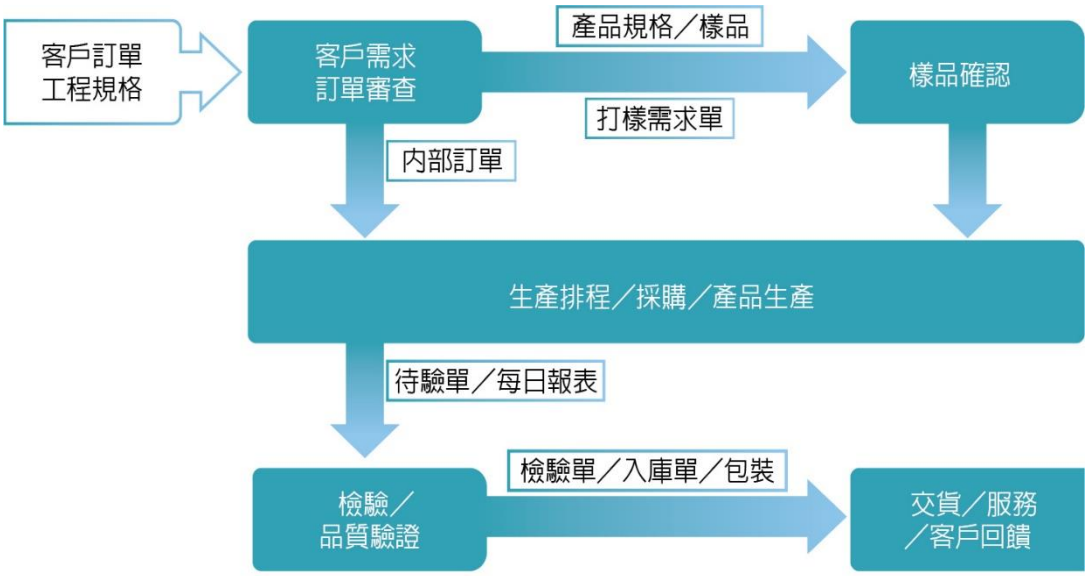



## 4.2 產品品質

大華金屬深知信任與滿意皆奠基於優良的產品品質，因此，本公司致力於提升品質管理水平。透過完善的品質保證流程，與相關部門共同制定並實施內部產品研發相關的流程與政策，以進一步確保產品品質的穩定。同時制定相關作業辦法以達成前述目標，包括:成品材料儲存搬運辦法、訂購作業辦法以及協力廠商評鑑辦法.....等。此外，本公司秉持嚴格的原材料採購標準、生產過程監控和產品檢驗測試等環節，以確保產品品質達到最高標準。

通過這些嚴謹的品質保證措施，大華金屬不僅能夠提高生產效率和降低不良品率，還可以維持市場競爭力，同時獲得客戶的支持。此外，本公司持續進行技術創新和人才培養，以不斷提升產品性能，滿足不同客戶群的需求，嘗試在產業中保持領先地位。

公司內部鼓勵進行持續改進，藉以不斷優化品質管理流程，針對現有流程也會進行定期審核，根據審核結果進行調整和改進，以 PDCA 循環式品質管理模式達成完善的產品品質控管機制。




圖、大華金屬品質保證體系流程

為了確保所有同仁能夠遵循大華金屬對產品品質的嚴格要求，本公司提供多項相關培訓課程供相關同仁進修。在完成課程後，我們期望同仁能夠將所學應用於日常工作中，以確保產品品質始終達到最高標準。

| 課程類別 | 場次 | 時數 | 參加人次 |
|---|---|---|---|
| **食品安全防護宣導** | 2 | 4 | 全體同仁 |
| **視檢機操作調整與異常處理** | 2 | 2 | 10 |
| **SPC 系統教學** | 2 | 4 | 8 |
| **進料檢驗方式及缺失檢討** | 2 | 2 | 10 |

圖、同仁參與教育訓練課程照片

## 國際認證

大華金屬堅守既定的經營理念，全力投入建立「品質保證」體系。我們成功導入了 ISO-9001 品質管理系統和 FSSC 22000 食品安全管理系統，以確保產品品質符合客戶需求。同時，大華金屬積極遵循良好的食品衛生規範，選擇合格的塗料供應商，並全面實施食品安全管理系統。在實現食品安全政策的同時，大華金屬持續拓展業務成績，致力於實現環境永續與職場健康共榮的目標。

| 國際認證 | 通過認證之工廠 / 產品 | 對公司品質管理帶來的意義 |
|---|---|---|
| **通過 ISO-9001:2015** | 富岡廠：易開鋁蓋、按留式易開鋁蓋、全開鋁蓋、全開鐵蓋、鋁/鐵材印刷塗佈、鐵罐底、二片式重複擠壓罐、二片式覆膜鋁罐。 | 本公司於推動 ISO 9001：2015 品質管理系統同時輔以 6S、標準化、教育訓練等活動，以達到健全公司運作、增強公司體質，改善產品品質，提昇競爭能力。 |
| | 頭份廠：二片式鋁罐、三片式鐵罐。 | |
| **通過 ISO 22000：2018<br>ISO/TS 22002-4：2013<br>FSSC 22000（V5.1）** | 富岡廠：易開鋁蓋、按留式易開鋁蓋、全開鋁蓋、全開鐵蓋、鋁 / 鐵材印刷塗佈、鐵罐底、二片式重複擠壓罐、二片式覆膜鋁罐。 | 為提昇產品之安全性，並為符合世界潮流趨勢及客戶之要求，於民國 103 年導入 FSSC 22000，並制訂「食品安全管理手冊」，以提供全體同仁遵行參考。 |
| | 頭份廠：二片式全鋁罐、三片式鐵罐。 | |

| | | |
|---|---|---|
| | | |
| FSSC 22000 通過證書（富岡廠、頭份廠） | | ISO 9001 通過證書（兩廠） |
| 圖、大華金屬通過認證之證書照片 | | |

此外，本公司亦導入了 P-D-C-A（計畫 - 執行 - 檢核 - 行動）循環式品質管理系統，該系統廣泛應用於改善產品品質和生產過程。首先，透過 P（計畫）階段制定產品改善目標和可靠性，並將工作適切分派給各部門。接著，在 D（執行）階段實施計畫並收集充足資訊以進行全面檢核。隨後，C（檢核）階段對前一步驟的執行成果進行檢查，針對不足之處提出改善方案。最後，在 A（行動）階段，執行上一步驟的檢核計畫並重新評估，努力縮小目標與成果之間的差距。本公司通過導入此系統，期望提升並穩定產品品質，為客戶帶來更優質的產品使用體驗。

### 材質管理

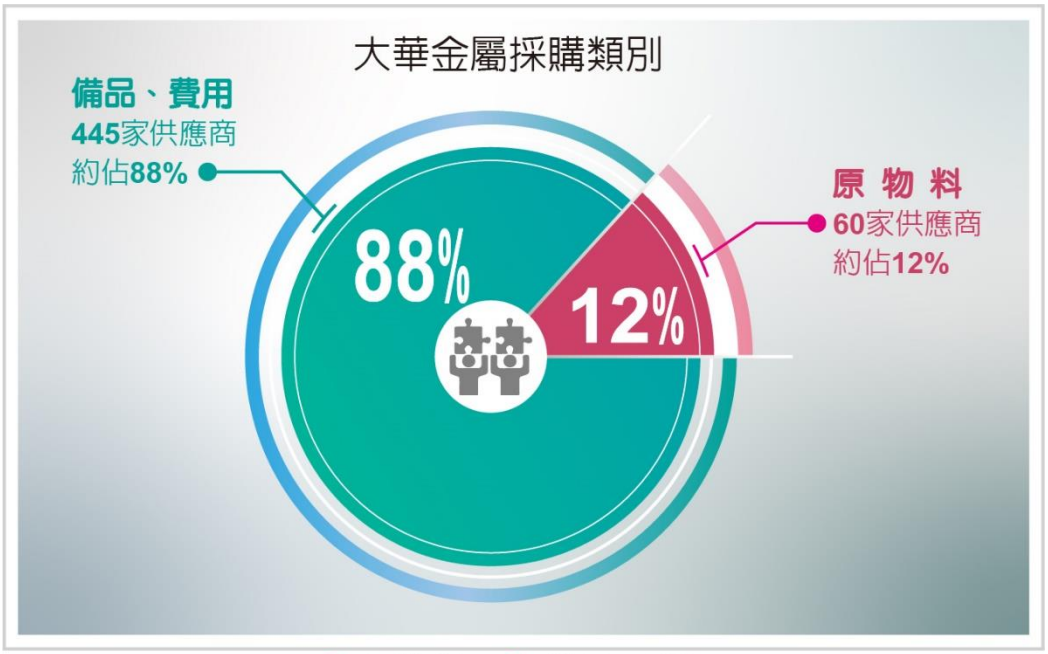
大華金屬在產品製造過程中所選用的材質，除了受到國際認證的規範，我們也會執行細部的調整，以精進產品品質，帶給使用者更好的使用體驗。比如本公司將其中一項產品 209 鋁全開蓋，調整材料材質及硬度(鋁材材質由 5052 H39 調整為 5182 H48)，以增加蓋子耐壓承受力。在化學物質的採購與檢驗標準項目上，本公司也例行檢驗不同產品的塗裝材料是否合乎規範。透過與供應商討論、制定統一的標準，確保產品品質始終保持在業界頂尖。除此之外，若生產的過程中有更換原物料，本公司也會針對更換的該材料進行檢測，項目包含耐壓強度、罐體強度、破罐率等等指標，使消費者安心使用本公司的產品。而本公司使用之主原料為百分之百可重覆回收再利用之鋁、鐵材，物料部分則以符合國際規範無污染性，作為材料採購的主要依據。

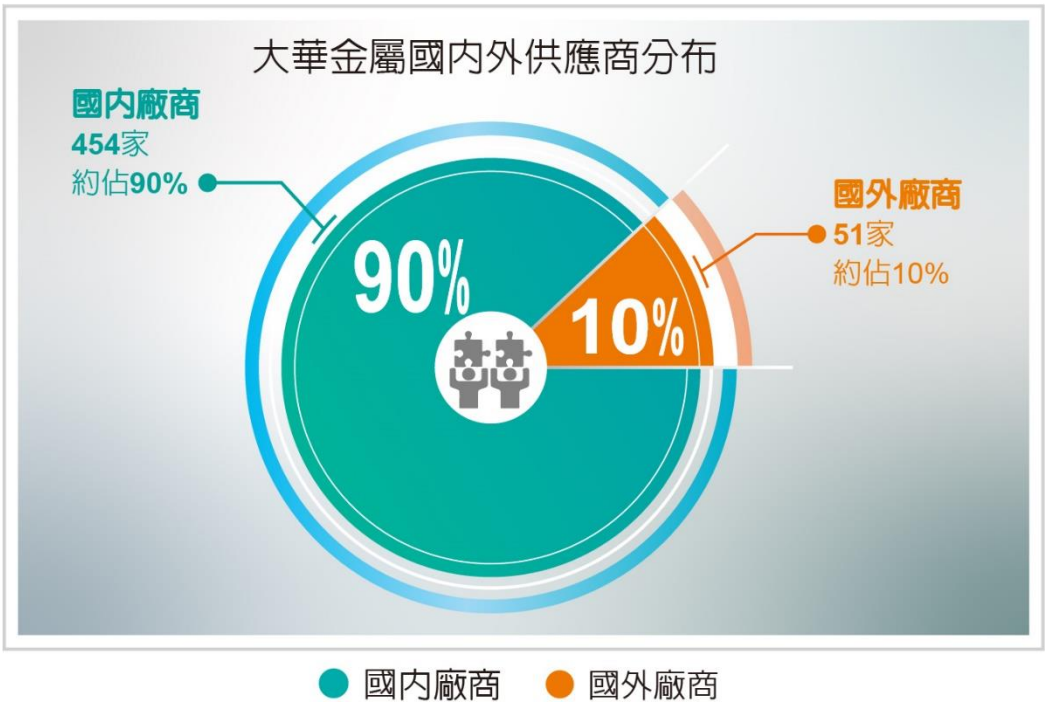
## 4.3 供應商管理

大華金屬為強化創新研發能力，各產品線除了研發技術提升及設備產能、效率不斷的突破，也持續在在地採購、綠色採購上持續展現本公司的作為與行動。在短期目標上，大華金屬將致力維持供應商交貨品質、交期、數量以確保符合生產需求，使得產品價格具競爭力；中期並將開發新供應商，持續確保第二供應來源穩定；長期則將配合公司政策之節能減碳、永續經營之方針，開發具有循環效益之設備，以及與供應商進行合作策略推動。

| | | |
|---|---|---|
| 階段一 | 作為：<br>書面評鑑 | 評估指標：<br>設備符合產品生產需求 |
| 階段二 | 作為：<br>樣品試用 | 評估指標：<br>物料規格表及物性符合生產要求 |
| 階段三 | 作為：<br>樣品試產 | 評估指標：<br>批量試產合格 |
| 階段四 | 作為：<br>原物料、供應商確認 | 評估指標：<br>納入合格交貨 |
| 階段五 | 作為：<br>定期評鑑交貨 | 評估指標：<br>依據評鑑結果因應 |

## 供應商管理


大華金屬採購類別
備品、費用
445家供應商
約佔88%
原 物 料
60家供應商
約佔12%
88%
12%
原物料
備品、費用


大華金屬國內外供應商分布
國內廠商
454家
約佔90%
國外廠商
51家
約佔10%
90%
10%
國內廠商
國外廠商

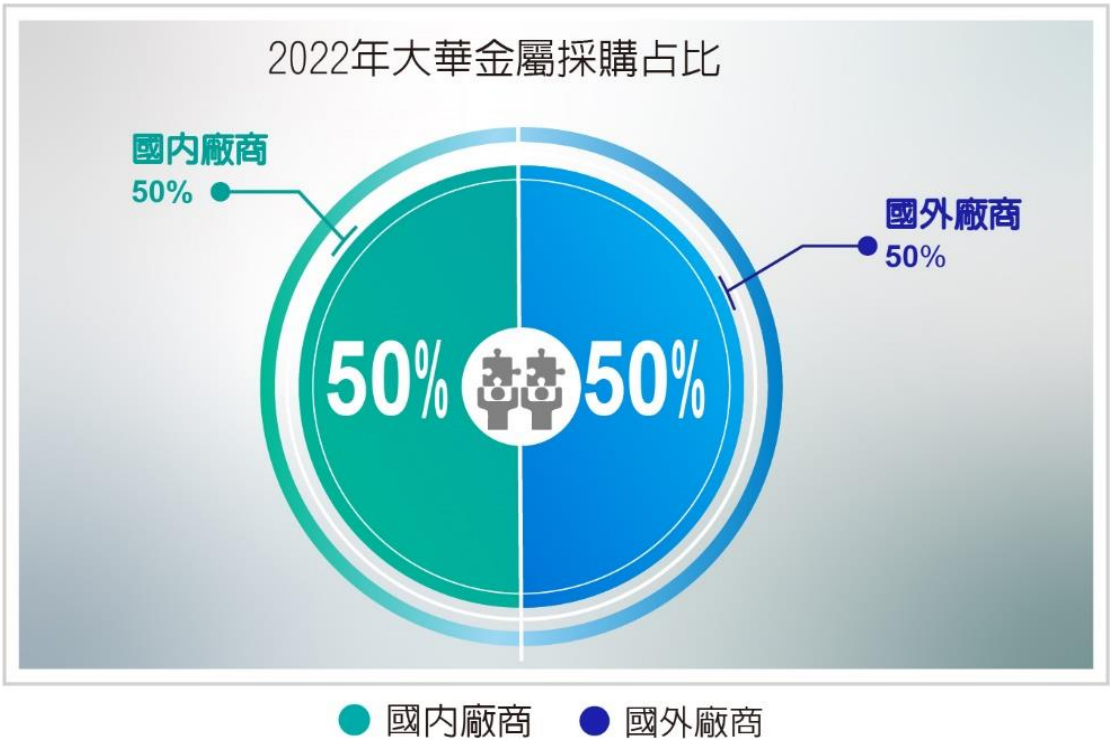
| 2022 年供應商統計 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **類別** | **數量** | **占比** | **金額** |
| **國內** | 原物料 | 45 | 89.90% | 830,750,566 |
| | 備品、費用 | 409 | | |
| **國外** | 原物料 | 15 | 10.10% | 837,729,472 |
| | 備品、費用 | 36 | | |
| | | **505 家** | | **1,668,480,038** |

| **類別** | | 數量 | 合計 | 比例 |
|---|---|---|---|---|
| **原物料** | 國內 | 45 | 60 | 12% |
| | 國外 | 15 | | |
| **備品費用** | 國內 | 409 | 445 | 88% |
| | 國外 | 36 | | |
| | | **505 家** | | |

本公司擁有眾多產線，因此與國內外供應商的合作廣泛，達到數百家之多。在 2022 年，高達五成的供應商比例為台灣在地廠商，並且採購金額達到 8.3 億元（占比 50%），充分顯示本公司對在地採購的重視程度。由於過往製罐器械設備大多依賴進口，然則，隨著國內生產技術的不斷精進，本土化維修和採購的重要性已有逐年上升之趨勢。

目前，國外採購與國內採購的比例基本維持各 50%之間。展望未來，本公司將繼續推動供應鏈的在地化和環保化政策。這不僅有助於降低成本，而且在地化採購還能推動國內相關產業的進步和提升，實現互利共贏的經營目標。

| 近三年大華金屬國內外廠商採購金額 | | | |
|---|---|---|---|
| 年度 | 類別 | 金額 | 比例 |
| 2020 | 國內廠商 | 466,880,629 | 38% |
| | 國外廠商 | 768,441,764 | 62% |
| 2021 | 國內廠商 | 931,039,135 | 53% |
| | 國外廠商 | 830,103,978 | 47% |
| 2022 | 國內廠商 | 830,750,566 | 50% |
| | 國外廠商 | 837,729,472 | 50% |




2022 年供應商總數 505 家，供應商類型上，大華金屬約有超過八成的比例為提供備品、零件的供應商，另 12%為原物料供應商。在供應商稽核方面，本公司有著嚴謹的供應商管理程序，會針對 52 家原物料 A 級供應商進行評鑑，並且每年施行對 A 級供應商進行抽查程序，平均每年 2 家抽檢查核作業，近三年採購的原物料品項之供應商皆有達成 A 級的分數。

| 近三年大華金屬供應商年度稽核情況 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 稽核 | 詳細項目 | 2020 年度供應商達成率 | 2021 年度供應商達成率 | 2022 年度供應商達成率 |
| **年度稽核** | 供應商交貨評鑑 | 40 家原物料 A 級廠商維持 | 44 家原物料供應廠商評鑑 A 級 | 52 家原物料供應廠商評鑑 A 級 |

在供應商風險管理方面，大華金屬實行計畫生產模式，確保生產瓶罐數量、人員安排、材料計劃和安全庫存都已妥善規劃，以降低交期延誤、非預期天災人禍等無法滿足客戶期望的風險。然而，針對各種風險議題，為確保公司在遇到突發狀況時能繼續營運，本公司持續對潛在風險進行辨識，以期實現有效的風險管理。

| 已辨識之風險 | 風險具體說明 | 因應措施 |
|---|---|---|
| 不可抗力造成進口物料延遲 | 天災、戰爭、疫情造成供應鏈延遲交貨 | 由第二供應來源供貨、由當地供應商製作原物料並供應 |
| 外在因素造成價格成本高漲 | 匯率變動、原料供貨價格波動、短缺均造成價格變動 | 儲備安全庫存量並積極多方詢找供應商 |

## 綠色供應鏈

在供應商管理方面，大華金屬致力於與供應鏈夥伴共同實踐企業社會責任，成為彼此最堅強的後盾。因此，供應鏈長期以來保持穩定營運，很少出現斷鏈情況。此外，為了回應環保議題趨勢，大華金屬不斷尋找對環境和社會更友善的替代材料，例如使用「披覆膜」取代一般鐵材，以優化現有製程。這種做法既能減少環境負擔，又能更好地保護包裝內容物。此外，大華金屬將裝載原材料的「勒克空桶」更換為「GOODPACK」，並與其他國內鐵桶回收再利用，減少原材料桶裝生產成本和運輸過程中的碳足跡及成本，展示本公司實踐綠色理念的決心。為了在公司運營過程中減少對環境的衝擊，本公司積極響應環保署的綠色採購要求。在 2022 年，綠色採購金額約為新台幣十五萬元，未來將持續努力改進相關採購作為。

## 4.4 客戶服務

客戶一直是大華金屬不懈追求進步的核心動力和最終目標。我們深知，只有通過持續堅持與彼此的扶持，才能緊密維繫大華金屬與客戶之間的緊密聯繫。正因如此，大華金屬在過去五十年間，始終全力維護這份珍貴的合作關係，共同向互助共榮之目標邁進。

### 客戶服務

大華金屬致力於提供客戶最優質的鋁罐產品，我們制訂下列七項標準並堅持落實，以確保客戶與我們的良好關係。2022 年也無發生任何與違反客戶隱私或遺失客戶資料相關之案件。

圖、大華金屬七大客戶服務原則

## 客訴處理

本公司致力於持續改進旗下各項產品，以期滿足客戶的需求和期望。然而，眾多產品中並非每項都能完全符合客戶要求，因此，大華金屬制定了完善的客戶投訴處理流程並落實執行，以確保產品競爭力始終保持市場領先地位。

圖、客訴管制作業流程

為了確保產品品質持續向上提升，大華金屬每年都會設定客戶投訴目標數量，並對其進行檢討和管理。這也是大華金屬努力改善和完善的重要課題之一。在 2022 年，大華金屬收到的主要客訴來源於日本市場。其中一個案例涉及食品罐的擦傷痕跡。經過調查分析，該問題被判定為印刷送料過程中，材料內側與輸送皮帶兩側相互摩擦所致。儘管表面出現擦傷痕跡，但罐身的膜層並未受到影響。為了解決這一問題，大華金屬採取了相應的改善措施。由於擦傷位置的灰階值與背景值相近，我們的工廠已對視檢機的靈敏度進行了重新調整，使其達到最佳檢測效果。如此一來，不僅確保了產品品質的穩定提升，也展現了大華金屬對客戶滿意度的高度重視。

| 目標 | 2022 年<br>達成情形 | 短期目標 | 中長期目標 |
| --- | --- | --- | --- |
| 鋁罐客訴：<br>20 件/年 | 鋁罐客訴：<br>24 件/年 | 一、 將異常損失降至最低；並於客訴發生時，透過內部研討分析，提出有效之對策，避免客訴再次發生。<br>二、 提昇客戶滿意度，蒐集客戶對公司所提供的各項產品及售後服務之反應，藉以瞭解客戶之需求並進行必要之改善。 | 一、積極從事製罐技術的提昇與改善；新產品開發，導入新型製程；新原物料研究與使用。<br>二、致力完善產品品質，滿足客戶的需求功能，遵循食品良好衛生規範準則，選擇合格需求的塗料供應商，徹底執行食品安全管理系統。進而促使公司更茁壯成長，以投身社會公益、回饋社會。 |
| 鐵罐客訴：<br>4 件/年 | 鐵罐客訴：<br>1 件/年 | | |
| 製蓋客訴：<br>12 件/年 | 製蓋客訴：<br>7 件/年 | | |
| 製罐客訴：<br>4 件/年 | 製罐客訴：<br>1 件/年 | | |
| 覆膜客訴：<br>0 件/年 | 覆膜客訴：<br>1 件/年 | | |
| 塗印客訴：<br>24 件/年 | 塗印客訴：<br>19 件/年 | | |

| 2022 年大華金屬客戶投訴案件內容與後續改善 | | |
| --- | --- | --- |
| 客戶投訴案件 | 詳細說明 | 後續是否有修改內部機制、流程，<br>以確保類似的投訴不再發生 |
| 罐底刮傷 | 可丁機入烘爐前，空罐與罐底輔助吹風的風箱磨擦，導致異常。 | 1.安排將庫存空罐覆檢，避免異常空罐流出。<br>2.要求生產人員異常發生當下，需將區間空罐區隔覆檢。 |
| 日本地區異常混罐 | 發現有鋁罐混罐。 | 輸送帶上方的不鏽鋼蓋板改為壓克力透明蓋板，人員可辨視輸送帶內部狀況，已完成改善作業。 |

## 客戶滿意度

每年 12 月，大華金屬都會向客戶發送滿意度調查問卷，以了解客戶對我們的產品和服務的評價。我們會在收到問卷後進行詳細分析，並根據客戶的反饋和建議，對未來的服務進行提升和改進。儘管在 2022 年，本公司獲得了傑出的客戶滿意度分數，但我們絕不因此而自滿。相反，我們將始終保持敬業精神，持續精益求精，並根據客戶的意見進行內部流程優化，以提供客戶更優質的產品和服務。

| 大華金屬針對客戶滿意度之表現與提升分數方式 | | | |
|---|---|---|---|
| **提升客戶滿意度之相關方式** | **2020 年客戶滿意度** | **2021 年客戶滿意度** | **2022 年客戶滿意度** |
| 1. 提供品質優良之產品<br>2. 提供具競爭力價格<br>3. 提供快速交貨服務<br>4. 分享產業及國際局勢訊息<br>5. 協助客戶解決問題<br>6. 保持與客戶良好互動 | 1.客戶滿意度平均分數：75 分<br>2.對公司評價不佳之客戶表達歉意<br>3.內部討論進行改善 | 1.客戶滿意度平均分數：75 分<br>2.針對客戶回饋部分（讚賞或提供意見）進行內部討論<br>3.提供最佳客戶服務 | 1.客戶滿意度平均分數：83 分<br>2.回覆有回饋訊息之客戶表達將針對意見做出改善<br>3.內部會議進行持續優化客戶滿意服務 |

# CH5 建全職場

| 重大議題 - 人才吸引與留任 | |
|---|---|
| **對大華金屬的正面衝擊（機會）** | 建立良好且完善的人才制度，不僅可以增加留任率，更能在各產業面臨缺工難題的現在減少人力斷層，使得大華金屬深耕多年的產業技術與經驗得以傳承。 |
| **對大華金屬的負面衝擊（風險）** | 若企業離職率過高，則會阻礙企業整體發展，不僅公司文化與經驗難以持續流傳，同時更造成培育新人成本上升、人力斷層等問題。 |
| **調適措施** | 大華金屬持續檢視並增加對員工福利制度的重視，期望不僅可以減少資深員工的流失、凝聚公司認同感與向心力，對外更可以透過增加拉力，持續吸引各領域優秀人才投入，充實公司競爭力。 |
| **政策與承諾** | 人才管理相關政策、薪酬政策。 |
| **短期目標** | 員工離職率低於 20%、留任率 50 %，未有缺工狀況。 |
| **中長期目標** | 員工離職率低於 15%、留任率 60 %，同時提供優於產業之薪酬及獎勵、營造激發員工潛能之工作環境。 |

| 重大議題 - 人才發展與培育 | |
|---|---|
| **對大華金屬的正面衝擊（機會）** | 良好的人才發展與培育制度在增加員工競爭力的同時，更有助於公司良善競爭與成長之企業文化培養。 |
| **對大華金屬的負面衝擊（風險）** | 若人才發展與培育制度不完善，會阻礙員工及公司整體發展與成長，更容易流失員工對職涯發展的信心與期待。 |
| **調適措施** | 大華金屬增加對人才發展與培育制度的重視，藉以增加公司整體競爭力；另加強中階技術人才留任計畫的推廣，持續增加大華金屬身為產業龍頭的深厚技術實力 |
| **政策與承諾** | 人才管理相關政策、員工教育訓練政策。 |

| | |
|---|---|
| **短期目標** | • 大華金數擬透過定期向各部門意見收集，重新規劃公司整體課程、增加課程深度與廣度。<br>• 教育訓練每人平均訓練時數 15 小時。 |
| **中長期目標** | • 持續完善人才發展與培育制度，不定期舉辦專業技能或管理課程內外訓，吸引更多優秀人才加入。<br>• 不定期舉辦專業技能 / 管理課程內外訓，教育訓練每人平均訓練時數 20 小時。 |

## 5.1 員工權益

### 人才營運與發展

大華金屬堅定致力於營造一個多元、包容且平等對待的企業文化和工作環境。在人才管理和發展方面，我們注重善於識人任用、培養廣泛知識的人才，讓合適的人才擔任合適的職位。我們確保員工不會因性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻狀況、家庭背景、語言、宗教信仰、政治立場、外貌、身心障礙等因素遭受任何不公平或歧視待遇。在 2022 年，大華金屬未發生任何與歧視相關的事件。

大華金屬台灣區的員工男女比例相當接近，並且具有較高的教育水平。超過 97% 的員工為正式僱員，無派遣制度，僅有少數約聘人員。同時，我們致力於招攬全球各地的優秀人才。除了為員工提供完善的福利和合理的薪酬外，大華金屬更期待通過培養員工的向心力，進一步營造團結一致的職場氛圍，讓每位同事之間能建立充滿溫暖與支持的關係。

### 人才招募與留任

在秉持「全員參與、品質至上、永續追求、品質第一」的品管政策，以及「不斷創新、精益求精、回饋社會」的經營理念下，大華金屬將全體員工視為公司最寶貴的資產。我們深信，優秀且具有創新精神的人才是保持企業競爭力和產品服務品質的核心要素。

因此，大華金屬高度重視人才的招募和留任，並持續改善內部人力資源政策、福利、相關措施以及職能發展。我們期望在廣泛吸引優秀人才的同時，也

能夠留住這些寶貴的人力資源，共同為公司的長遠發展和持續成功做出貢獻。

大華金屬內部各單位於每年度 11 月提出該單位人力需求、相關人力規畫與人力編制表，交由行政部人事課就用人現況與需求進行量能評估，統一透過 104 人力銀行或 1111 人力銀行等大眾平台招募各領域人才。招募的第一階段將由行政部人事課與應徵者先初步面試了解基本情況，第二階段則轉交用人單位的主管，進一步就工作的職掌內容、個人專長與職涯規劃等面向進行深入的面談，最終錄取關鍵取決於該單位主管，以期能就此方式找到專長與共事能力最適合單位之人才。若在第一階段面談過程中，行政部人事課考慮其適性認為有其他更適合此應徵者之部門單位，會直接內轉給相關單位或廠區進行二階面試，不遺漏各領域關鍵人才，藉以將各式專業人才網羅、充實大華金屬自身競爭力。

**依年齡層劃分新進離職員工總數**

| 年齡 / 性別 | 新進 | | | 離職 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 男性 | 女性 | 總數 | 男性 | 女性 | 總數 |
| **60 歲以上** | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| **50 - 59 歲** | 3 | 0 | 3 | 5 | 1 | 6 |
| **40 - 49 歲** | 4 | 1 | 5 | 24 | 1 | 25 |
| **30 - 39 歲** | 15 | 4 | 19 | 6 | 9 | 15 |
| **29 歲以下** | 2 | 3 | 5 | 21 | 2 | 23 |
| **合計** | 24 | 9 | 33 | 57 | 13 | 70 |

在 2022 年度，大華金屬新進員工的主要年齡層集中於 30 至 39 歲，這個年齡區間的員工既具有豐富經驗，又充滿活力，成為公司不可或缺的青壯年力量。因此，除了持續努力招募新員工以激發公司的競爭力和創造力外，我們更加重視新進和現有員工的福利與待遇。

為了提高員工留任率，當員工提出離職申請時，行政部人事課和單位主管會深入了解離職原因，並根據其需求在薪資福利、交通便利性、班別安排或管理鏈條等方面作出適切調整。此外，大華金屬每年的內部管理年報都會對當年度所有離職案件的原因進行詳細分析。管理層會要求行政部人事課與相關單位針對已發生或潛在的離職原因提出改革建議。並在之後的每個季度，定期跟進管理改善計畫的執行進度，確保公司持續向更好的方向發展。

## 人力結構

大華金屬在台灣以及上海、南通、重慶、濟南、佛山和越南等地投資設立了共 8 座工廠，服務的客戶遍布國內外眾多知名的食品、飲料、電子及包裝等行業。截至 2022 年，公司在台灣地區的員工人數共計 293 人。

本公司高度重視員工的基本福利和長期發展，因此絕大多數的員工都是正式員工，超過 97% 的比例，只有少數約聘人員。在 2022 年度，我們甚至沒有派遣人員。大華金屬期望通過全面的人才管理制度，為每位在職員工提供完善且有保障的職業福利規劃，確保他們在公司內享有充實並安心的職涯發展。

**全體員工統計表**

| 項目 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 佔比 | 人數 | 佔比 | 人數 | 佔比 |
| 正式員工（管理職） | 44 | 21.26% | 9 | 10.47% | 53 | 18.09% |
| 正式員工（非管理職） | 162 | 78.26% | 71 | 82.56% | 233 | 79.52% |
| 約聘 | 1 | 0.48% | 6 | 6.98% | 7 | 2.39% |
| 派遣 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **合計** | 207 | | 86 | | 293 | |

**教育程度劃分員工總數**

| 教育程度 / 性別 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 佔比 | 人數 | 佔比 | 人數 | 佔比 |
| 博士 | 1 | 0.48% | 0 | 0% | 1 | 0.34% |
| 碩士 | 11 | 5.31% | 5 | 5.81% | 16 | 5.46% |
| 大學 | 67 | 32.37% | 32 | 37.21% | 99 | 33.79% |
| 專科 | 28 | 13.53% | 14 | 16.28% | 42 | 14.33% |
| 高中職 | 100 | 48.31% | 35 | 40.70% | 135 | 46.08% |
| **合計** | 207 | 100% | 86 | 100% | 293 | 100% |

**依年齡層劃分員工總數**

| 年齡 / 性別 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 佔比 | 人數 | 佔比 | 人數 | 佔比 |
| 60 歲以上 | 11 | 5.31% | 6 | 6.98% | 17 | 5.80% |
| 50 - 59 歲 | 37 | 17.87% | 21 | 24.42% | 58 | 19.80% |
| 40 - 49 歲 | 71 | 34.30% | 31 | 36.05% | 102 | 34.81% |
| 30 - 39 歲 | 68 | 32.85% | 20 | 23.26% | 88 | 30.03% |
| 29 歲以下 | 20 | 9.66% | 8 | 9.30% | 28 | 9.56% |
| **合計** | 207 | | 86 | | 293 | |

## 技術人才與資深員工留任專案

大華金屬高度重視國際人才的發展和培養，對外籍移工的關懷不僅限於提供勞動力工作，我們內部積極推動中階技術人才留任計畫。此計畫為資深且具有專業技術能力的外籍移工提供了參與中階技術人才培訓的機會，並在受訓後將他們留任公司。截至 2022 年度，共有兩位外籍移工通過此計畫在富岡廠，以及一位在頭份廠繼續發揮所長。

除了國際人才，大華金屬同樣重視富有經驗的資深員工。自 2017 年起，我們配合勞動部勞動力發展署，推動中高齡員工繼續雇用或提供職務再設計方案。結合政府推出的僱用獎助津貼、職場學習再適應計畫等就業促進津貼，公司致力於改善工作設備或機具、提供就業輔具、調整和改善工作方法及職場環境，甚至延聘退休的資深員工擔任工作顧問輔導。我們希望通過這些措施，幫助中高齡員工克服重返職場可能遇到的困難，讓他們繼續在職場上發揮熱情與貢獻。

在人才培育方面，大華金屬除了關注國際和資深員工之外，還持續投入在職培訓與教育資源，讓員工不斷成長與提升。我們定期舉辦各類專業技能培訓課程、管理課程以及內外部講座，確保員工的專業知識與技能能夠與時俱進。

此外，為了提倡員工自我提升，我們也鼓勵員工參加相關證照考試，並對取得證照的員工給予獎勵與肯定。同時，大華金屬與各大院校合作，為在校學生提供實習機會，讓他們能在實際工作環境中學習與成長，培養出更優秀的新一代人才。

**改善前**—個案：

2/7 改善前，每日進行溶劑搬運及秤料分裝。溶劑每桶重約 200kg、每日需分裝 10 桶以上。對於個案的腰部、膝蓋及體力上造成很大的負擔。

**改善後**—個案：

**輔具：**半電動翻轉倒料機(荷重 300kg)

改善後，因輔具具半電動升降功能，且可手搖倒料，減少對於腰部、膝蓋、手臂及體力之負擔，工作效率也大大提升。

職務再設計方案-利用電動翻轉倒料機替代傳統人力搬運作業

**國籍 / 管理職劃分員工總數**

| 國籍 / 性別 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 管理職 | 非管理職 | 管理職 | 非管理職 | 管理職 | 非管理職 |
| 中華民國 | 44 | 117 | 9 | 77 | 53 | 194 |
| 越南 | 0 | 46 | 0 | 0 | 0 | 46 |
| 合計 | 44 | 163 | 9 | 77 | 53 | 240 |

**年齡 / 管理職劃分員工總數**

| 國籍 / 性別 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 管理職 | 非管理職 | 管理職 | 非管理職 | 管理職 | 非管理職 |
| 60 歲以上 | 6 | 5 | 1 | 5 | 7 | 10 |
| 50 - 59 歲 | 13 | 24 | 5 | 16 | 18 | 40 |
| 40 - 49 歲 | 20 | 51 | 2 | 29 | 22 | 80 |
| 30 - 39 歲 | 5 | 63 | 1 | 19 | 6 | 82 |
| 29 歲以下 | 0 | 20 | 0 | 8 | 0 | 28 |
| 合計 | 44 | 163 | 9 | 77 | 53 | 240 |

大華金屬從早期僱用外籍員工以彌補人力短缺，至今已逐漸轉變為留任中階技術人才，以確保專業技術能力和經驗得以延續傳承。本公司在招聘原住民和身心障礙人才方面，符合當前國家的法律政策，並期望在確保體力和能力適應的前提下，積極吸引和培養這兩個領域的人才，展現大華金屬的多元與包容精神。

| 年度 | | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| 全體員工人數 | | 329 | 313 | 293 |
| 外國籍 | 人數 | 50 | 47 | 46 |
| | 百分比 | 15% | 15% | 16% |
| | 主管人數 | 0 | 0 | 0 |
| 原住民 | 人數 | 2 | 2 | 2 |
| | 百分比 | 1% | 1% | 1% |
| | 主管人數 | 0 | 0 | 0 |
| 身心障礙 | 人數 | 3 | 3 | 3 |
| | 百分比 | 1% | 1% | 1% |
| | 主管人數 | 0 | 0 | 0 |

## 薪酬與福利制度

大華金屬不僅注重員工的招聘和留任，更致力於提升每位員工對工作的成就感和認同感，並在幫助員工職業發展方面全力以赴。在大華金屬，公司內部員工職級分為 14 個職等，每個職等有 21 個級別。每位員工的薪資都是保密的，面試時會先了解應聘者在職務範疇的能力，再根據其專業技能與工作要求進行調整。員工入職後，若取得其他專業證照，也可依據外部薪資水平申請調整薪資。

大華金屬設有薪酬委員會，制定了人事管理規定、員工績效考核和工作規則等。員工入職後，每年分兩次進行考核（年中和年底），根據績效目標進行評估，作為獎金發放的依據。表現優異的員工，可由部門主管提出晉升申請並經主管核准。此外，大華金屬會根據組織和員工的發展需求，安排員工在不同職位或部門進行培訓。主管階級也會根據部門內員工的培訓需求進行輪調。若員工有長期轉調的意願，也可以提出申請。公司鼓勵員工積極提升競爭力並探索自身潛力。在台灣地區，起薪按照法定基本薪資設定，且公司不存在男女薪資差異的情況。

**非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數及中位數**

| 項目 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| 非擔任主管職務之全時員工人數 | 318 | 299 | 276 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額（仟元） | 186,704 | 199,763 | 170,155 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（仟元） | 587 | 668 | 617 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（仟元） | 548 | 625 | 570 |

大華金屬確保所有員工福利完全符合法律規定，遵循勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法等相關法令，旨在維護勞工權益與保障員工合法利益。以此為基礎，公司制定了相應的福利制度，讓員工根據個人需求申請育嬰假等措施。

在退休制度方面，大華金屬嚴格遵循勞動基準法的規定，為員工提供完善的退休金。公司成立了「勞工退休準備金監督委員會」，負責定期管理和監督退休金。每月，公司依法為員工提撥退休準備金，並根據勞工退休金條例規定，

按員工工資及勞保局規定的「月繳工資分級表」，每月提繳 6%存入勞保局個人退休金帳戶。此外，大華金屬的員工也可選擇自願在每月工資6%範圍內增加退休金提撥。

除了基本的退休金外，大華金屬致力於營造友好的工作環境，讓員工能夠安心施展才能。公司成立了職工福利委員會，由資方指派的各廠處幹事和勞方共同推舉的委員組成，作為一個獨立的單位，每季召開會議討論下一季度的業務。除了享有勞保和健保，公司還為出差員工投保團體保險或差旅險。職工福利委員會協助執行年度旅遊、午餐供應、婚喪喜慶補助、子女教育獎助學金發放、三節及生日禮品或禮券發放等福利措施。

**員工其他福利**

| 項目 | 具體措施 |
| --- | --- |
| 各類獎金與補貼 | 為凝聚向心力，同時在疫情帶來的衝擊下激勵員工士氣、體恤員工辛勞，本公司依照營運及個人績效、外部考證成果給予員工各類相關的獎金，如年終、證照獎金、不定期物價補貼等等。 |
| 休閒活動 | 定期舉辦員工旅遊、員工季聯誼活動、員工家庭日、舒跑杯補助。 |
| 母性保護措施 | 育嬰假與育嬰留停等制度。 |
| 福利補助 | 結婚禮金、生育津貼、三節禮品、生日禮券、親屬喪葬慰問金等。 |
| 其他 | 午餐供應、定期健康檢查等。 |

家庭日活動照片

舒跑杯路跑活動

員工季聯誼活動

員工旅遊

**育嬰假**

| 項目 | 男 | 女 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 2022 年度享有育嬰留職停薪人數（A） | 8 | 0 | 8 |
| 2022 年度申請育嬰留職停薪人數（B） | 0 | 0 | 0 |
| 2022 年度申請率（B / A） | 0% | 0% | 0% |
| 2022 年度育嬰留職停薪應復職人數（C） | 0 | 0 | 0 |
| 2022 年度復職人數（D） | 0 | 0 | 0 |
| 2022 年度復職率（D / C） | 0% | 0% | 0% |
| 2021 年育嬰留停且於 2022 年度在職滿一年仍在職人數（ E ） | 0 | 0 | 0 |
| 2021 年度育嬰留停復職人數（F） | 0 | 0 | 0 |
| 2022 年度留任率（E / F） | 0% | 0% | 0% |

## 人才訓練成果

大華金屬高度重視員工的專業技能和素養培養，制定了「員工教育訓練」標準書。公司致力於為員工提供完善的職涯發展規劃和藍圖，不僅維護了良好的勞資關係，還強化了人才培養體系，提升公司競爭力。針對新進員工，公司依據法律規定和各部門需求，實施「輔導員制」和「師徒制」，讓有經驗的資深前輩或主管協助新員工迅速適應工作環境，同時了解公司文化和管理規章。

為了提升員工的軟實力和競爭力，大華金屬根據不同職務和需求，為管理層及一般員工每年安排特定課程。通過定期完善的教育訓練，提升員工的管理和專業職能以及各職位所需的技術和知識。每年 11 月和 12 月，各廠處和部門提交教育訓練計劃，由行政部彙編、統整並報告總經理。員工教育訓練包括內外部訓練，涵蓋各職位和工種。內部訓練由資深員工擔任講師，親自教授工作經驗；外部訓練或證照考試則由公司免費提供相關員工外出培訓。財務、會計和稽核人員則需按主管機關和法規要求，每年參加進修課程。

此外，大華金屬在台灣、上海、南通、重慶、濟南、佛山和越南均有業務，根據計畫需求安排員工出國培訓。回國後，員工需簽約留任，擔任種子教官，將所學技術知識傳授給台灣公司。公司將教育訓練納入員工年度績效考核和晉升評估標準，期望通過各類型的教育訓練，不僅能夠持續強化員工的基本技能和品質管理概念，還能讓同仁不斷精進新知識、提升創新研發能力。公司鼓勵

員工將所學應用於工作職務中，運用專業技能時能突破傳統思維模式並保持品質管理，實踐公司「全員參與、品質至上、永續追求、品質第一」的品管政策。

大華金屬致力於培養和激發員工潛力，提供多元化的教育訓練，確保同仁在專業技能和知識水平上不斷提升。公司相信，通過全面的教育訓練體系，能夠培養出具備創新精神和競爭力的人才，進而推動企業的可持續發展和競爭力提升。大華金屬將持續投入資源，強化員工教育訓練，確保每位同仁都能在工作中不斷成長，為公司的未來發展奠定堅實的基礎。

**教育訓練內容**

| 課程名稱 | 課程內容 | 總時長 | 參與對象 | 總人次 |
|---|---|---|---|---|
| 新進員工教育訓練 | 企業介紹、企業制度、環安衛宣導、食品安全的宣導等相關課題 | 189 HR | 新進人員 | 63 人次 |
| 人力資源 | 法令 / 職能 / 面談 / 人才評鑑培訓 | 241 HR | 人資部門 | 57 人次 |
| 法務 / 專利 / 管理 | 智財法遵培訓 | 138 HR | 業務相關部門 | 21 人次 |
| 工安 | 職業安全衛生教育相關課程 | 239 HR | 業務相關部門 | 131 人次 |
| 財會 / 採購 | 財會法令 / 供應商評鑑 / 採購技巧 | 116 HR | 業務相關部門 | 34 人次 |
| 在職訓練 | 生產製程、設備操作、異常處理及改善等相關課題 | 937 HR | 業務相關部門 | 725 人次 |

| 平均受訓時數 | 主管職 | 一般職 |
|---|---|---|
| 女性 | 20 HR | 3 HR |
| 男性 | 8 HR | 2 HR |

透過完善的員工福利制度和強化教育訓練，大華金屬致力於提高內部人才的留任率。在當前人力資源短缺的大環境下，公司期望能夠避免人力斷層或銜接困難的問題，從而提升企業營運效率並保持產品品質的最高水準。透過這些努力，大華金屬期待實現勞資雙贏的永續經營目標。

# 5.2 人權

## 人權

大華金屬致力於善盡企業社會責任，保護員工和各利害關係人的基本人權。公司嚴格遵守各地區的勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法等相關法規，並制定了人權宣言政策。大華金屬認同並遵循《世界人權宣言》( Universal Declaration of Human Rights ) 和《聯合國全球盟約》( United Nations Global Compact ) 等國際公認的人權標準，堅決杜絕任何侵犯或違反人權的行為，並尊重及尊嚴地對待所有同仁。

本公司的相關勞動法規都融入公司制度，作為各部門的作業依據。同時，我們建立了相關的內部控制制度，並定期通過外部機構 ( 例如會計師、稽核員 ) 進行年度查核，以確保員工權益得到保障。值得一提的是，截至 2022 年，大華金屬未收到任何涉及侵害原住民權益、公司內部或供應商使用童工、強迫勞動等侵犯人權事件的通報。

| 層面 | 措施與成效 |
| --- | --- |
| 多元公平的工作職場 | 不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。 |
| 健康安全的工作環境 | 重視員工安全與健康之工作環境，設置職業安全衛生管理組織，持續改善工作環境與衛生條件，致力降低職業災害之風險及保障員工之身心健康。 |
| 尊重職場人權 | 遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。提供員工暢通的溝通管道，定期召開勞資會議確保雙方權益，建構勞資關係和諧的職場環境。 |
| 結社自由 | 尊重員工的權利，員工可依法自由結社，設立多元社團，並積極宣導同仁加入社團。 |
| 隱私保護 | 充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。<br>期許所有商業合作夥伴包含供應商、承攬商等，一同提升 |

| | |
|---|---|
| | 對人權議題的關注，並重視相關風險的管理。 |
| 人權政策宣導 | 本公司注重人權保障並落實相關教育訓練，提高人權保障意識，降低相關風險發生。 2022 年舉辦促進人權保障相關教育訓練，納入勞動權益相關議題之宣導，推動安心職場訓練課程，課程內容包含有新進人員勞動法令及環安衛職前訓練、年度自衛消防編組訓練暨災害防救演練、年度製程安全在職訓練、安全衛生在職教育訓練、人資人員勞動法令研討、品質安全宣導等訓練課程，共計 775 人次參加課程，訓練總時數合計 1,601.5 小時。 |

## 員工溝通

大華金屬高度重視勞資雙方的溝通與和諧，為鼓勵員工積極參與公司經營管理，特別制定了「提案改善建議辦法」。這一辦法讓員工能夠就公司政策、法規制度、生產流程、環境改善、安全衛生、環保等事項向公司提出寶貴意見或創意，以降低經營成本並提高生產效率。此外，公司還成立了「人事評論委員會」，並建立員工申訴制度，以加強行政和管理功能以及提供員工申訴途徑。這些舉措使員工的任免、獎懲、昇調等流程更加合理與公平，明確規定了勞資雙方的權利與義務，讓員工充分了解並維護自己的權益，有效消除潛在的勞資糾紛，實現勞資和諧與共創雙贏的目標。

近三年來，本公司未因勞資爭議或糾紛而造成損失。截至目前，公司的勞資關係保持和諧，並未出現因勞資糾紛所引發的重大損失，且未來預估亦無此類事件發生的可能。另外，自 2022 年度起，大華金屬計劃引入全新的人事行政系統。該系統將包括簽呈核准、員工薪資單、績效評估、請假手續、員工滿意度調查等功能，從而實現從傳統紙本操作模式向線上無紙化模式的轉變。

| 風險項目 | 風險管理方向 | 2022 風險管理成效 | 2023 風險管理目標 |
|---|---|---|---|
| 誠信經營守則 | 建立誠信經營之企業文化及健全發展 | 達成 | 持續施行 |
| 道德倫理規範 | 明定道德行為準則 | 違反案件： 0 件 | 違反案件： 0 件 |
| 性騷擾防治 | 不定期舉辦教育訓練宣導 | 申訴案件： 0 件 | 申訴案件： 0 件 |
| 勞資關係 | 提案改善建議辦法 | 申訴案件： 0 件 | 申訴案件： 0 件 |

## 5.3 職場健康管理與安全衛生

### 傳染病應變 > COVID-19

自 2019 年底開始的 COVID-19 疫情對全球政經產生了巨大影響，對於需要人工現場作業的大華金屬等產業而言，挑戰更為嚴峻。為確保防疫期間大華金屬維持國內外營運發展，並降低員工染疫風險，公司制定了相關防疫措施並靈活調整政策。人員分流為 AB 組，將用餐時段、上下班時間等進行分流，以實現人力資源的最高效率利用。

此外，工廠及警衛室均設有體溫量測及手部消毒設施，各區域定期進行藥劑或漂白水噴霧消毒。全廠統一進行一次普篩，發放兩次快篩試劑，為所有員工提供疫苗接種公假。各廠成立防疫小組，落實確診通報及隔離措施，每週主管會議需要彙報各部門確診人數及相應措施，以便靈活調整防疫策略。

防疫期間，為避免員工在餐廳用餐時出現聚集，餐廳餐點從自助式調整為餐盒模式，座位採梅花座安排。餐桌增設酒精瓶，每日用餐結束後進行固定消毒。供膳服務人員需每日量測體溫，追蹤疫苗接種率，並全程配戴口罩及帽子。

值得一提的是，大華金屬為全國最大的食品飲料綜合包裝容器生產公司。疫情期間，需求急劇上升的儲備食品鐵罐正是本公司的主要產品之一。大華金屬與員工共度時艱，努力在降低確診風險的安全範圍內，為國家防疫貢獻心力。

**員工餐廳防疫措施**

## 健康照護與促進

大華金屬始終將員工健康視為最高優先事項。近年來，受台灣少子化趨勢影響，本公司積極推動中高齡退休員工重返職場計畫，使員工健康議題變得日益重要。對於新進員工，公司要求他們在到職前先至中央主管機關認可的醫療機構進行健康檢查，確保身體狀況良好後方可開始工作。此外，公司每年定期為在職員工（包括外籍員工）安排健康檢查（含一般檢查及特殊項目檢查）。

對於健檢結果異常的員工，公司將採取追蹤檢查並實施健康管理措施。特殊健康檢查結果將送交受檢員工，並通報相關機構，根據需求對工作場所進行重新調整或適當配置。同時，公司不定期舉辦職場健康促進講座，針對可能由重複性作業、不正確姿勢引起的肌肉骨骼傷害，以及不良飲食習慣導致的慢性疾病，提供正確的預防保健和控制措施，確保所有員工都能充分重視並維護自己的健康。

健康檢查結果

| 健檢項目 | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|---|---|---|---|
| 一般健康檢查（人次） | 224 | 217 | 170 |
| 特殊作業健康檢查（人次） | 97 | 122 | 71 |
| 供膳作業健康檢查（人次） | 71 | 89 | 64 |
| 員工健康檢查總費用（新臺幣元） | 44,800 | 43,400 | 34,000 |

## 環安衛管理系統與政策

為確保全體員工在安全舒適的工作環境中工作，大華金屬內部成立了安全衛生課程，根據法律規定及實際狀況制定、規劃本計畫以及相關環境安全衛生管理事項和職業安全衛生管理工作計畫和守則。在作業環境監測策略規劃方面，本公司制定了相關計劃，調查各生產單位使用的化學品物料種類、使用頻率和數量，並為員工提供相應的安全防護裝置。此外，由管理處行政部每季進行一次廠區工安查核，並安排每半年進行作業環境監測。最近一次監測於 2022 年 10 月 19 日和 21 日執行，監測項目包括粉塵、乙二醇丁醚、丙酮、氫氟酸、硫酸、噪音等。檢查結果顯示粉塵、乙二醇丁醚、丙酮、氫氟酸、硫酸等項目均正常，噪音檢測中超出法定標準的部分已由相關部門提出改善措施。

本公司由行政部定期至兩廠進行消防、安全措施、危險物品等檢查，並在主管會議或年度檢討時提出報告討論，2022 年度檢討於 12 月舉行。另外，為應對地球極端氣候影響，降低工廠夏季高溫，本公司針對頭份廠鋁罐產線生產區域加裝冰水機和空調箱等設施。安裝後能有效降低生產區域溫度約 6-8 度，積極改善員工工作環境。此外，大華金屬自訂安全衛生自動檢查計劃和危害識別計劃，每月通過點檢和相關教育培訓，確保全體員工的職業安全衛生問題得到嚴格控制。

大華金屬持續致力於提升員工的職業安全與健康水平，進一步加強公司內部的安全衛生管理。為了確保各項安全衛生措施得以落實，本公司也將定期評估和檢討安全衛生政策，以確保符合最新法規和標準。

同時，大華金屬鼓勵員工主動參與安全衛生管理，提出改進建議和意見。透過與員工的積極互動和溝通，公司可以不斷完善安全衛生政策，並確保各項措施得以落實。

綜上所述，大華金屬致力於打造一個安全、舒適的工作環境，並且重視員工的職業安全與健康。通過嚴格的安全衛生管理、定期的檢查與監測、有效的教育與培訓，以及與員工的積極互動，本公司確保每位員工都能在安全無虞的環境中工作，實現企業的可持續發展。

## 職業傷害及職業病統計

在大華金屬嚴格的安全衛生管理和相應改善措施的保障下，公司至今未出現已知的職業病。在 2022 年度，僅有一起工傷事故，發生在富岡廠一位同仁操作推高機時不慎發生碰撞導致骨折。本公司極力強調各單位在遇到工安事件時，必須立即向行政部回報，以便行政部及時掌握各廠的情況並跟進後續的改善措施。在安全器材採購方面，行政部會向政府申請針對聘僱中高齡員工的安全器材採購補助，再根據各部門的需求進行購買。

大華金屬非常重視中高齡員工的福祉和發展機會。我們深知這些資深員工具有豐富的經驗和專業知識，對公司的營運和發展具有不可或缺的價值。根據中高齡員工的身體狀況和技能特點，推動職位調整與職務再設計，適度調整工作內容，以減輕體力負荷並善用其專業技能。

此外，針對中高齡員工可能需要面對體力消耗較大的工作環境，公司會另外申請政府補助，以適度改善工作環境。大華金屬始終致力於為員工提供安全舒適的工作環境，並采取必要措施以確保員工在職業安全與健康方面得到充分保障。

| 性別 | 職業傷害 | | | | 缺勤率（A.R.） | | 失能傷害頻率（F.R.）註 1 | | 失能傷害嚴重率（S.R.）註 2 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 職災件數 | 職業病件數 | 受傷人數 | 死亡人數 | 總缺勤天數 | 總工作天數 | 失能傷害次數 | 總工時 | 總計傷害損失日數 | 總工時 |
| **頭份廠** | | | | | | | | | | |
| 男 | 1 | 0 | 1 | 0 | 5 | 30,054 | 0 | 240,432 | 0 | 240,432 |
| 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 0 | 0 |
| 總計 | 1 | 0 | 1 | 0 | 5 | 30,054 | 0 | 240,432 | 0 | 240,432 |
| **富岡廠** | | | | | | | | | | |
| 男 | 3 | 0 | 3 | 0 | 251 | 22,498 | 0 | 179,984 | 0 | 179,984 |
| 女 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 8,635 | 0 | 69,080 | 0 | 69,080 |
| 總計 | 4 | 0 | 4 | 0 | 254 | 31,133 | 0 | 249,064 | | 249,064 |

註 1：FR = (失能傷害次數/總經歷工時) * 1,000,000。

註 2：SR = (總損工日數/總經歷工時) * 1,000,000。

## 環安衛教育訓練與推廣

大華金屬致力於確保員工在工作場所的安全與健康，因此在所有新進員工正式值勤前，必須完成一系列的工作安全、衛生及消防教育訓練。同時，我們還製作了相關的解說影片，並在結訓後進行新進人員環境安全衛生考試。課程內容主要包括以下幾個部分：

| 項次 | 課程內容 |
|---|---|
| 1 | 作業安全衛生相關法規概要 |

| | |
|---|---|
| 2 | 職業安全衛生觀念及安全衛生工作守則 |
| 3 | 作業前、中、後的自動檢查流程 |
| 4 | 標準作業程序 |
| 5 | 緊急事故應變處理方式 |
| 6 | 消防及急救常識及演練 |
| 7 | 勞工作業相關的安全衛生知識 |

除了新人教育訓練之外，大華金屬每半年會根據年度教育訓練計畫，安排各類內外部安全衛生教育訓練。本年度的主要重點為勞工安全衛生和食品安全要求。透過這些教育訓練，我們希望能提高員工對安全衛生的意識，並確保公司營運過程中遵循相關法規和標準。

| 課程名稱 | 課程總時長（小時） | 參與對象 | 總參與人次 |
|---|---|---|---|
| 富岡廠 - 工安宣導 | 4 HR | 新進人員<br>一般員工 | 106 人 |
| 頭份廠 - 工安宣導 | 1 HR | 一般員工 | 8 人 |
| 頭份廠 - 食品安全防護宣導 | 1 HR | 一般員工 | 6 人 |
| 頭份廠 - 洗罐藥水作業安全 | 1 HR | 一般員工 | 6 人 |

## 承攬商管理

大華金屬對所有承攬商和供應商實行嚴格監管，確保他們遵循危害因素告知單所列的安全衛生措施，以預防可能出現的危險情況（例如觸電、物品掉落、粉塵危害等）。此外，每年在頭份廠和富岡廠的回收工作中，我們分別回收了 690 桶和 600 桶的 50 加侖塑膠桶。透過這些努力，大華金屬致力於維護供應鏈的安全與環保，為創建更綠色的未來作出貢獻。

**承攬商合作課程訓練**

| 課程名稱 | 課程內容 | 舉辦日期 | 參與人數 |
|---|---|---|---|
| 頭份廠 - 洗滌塔工程危害 | 宣導洗滌塔工程危害 | 2022.08.17 | 7 人 |
| 頭份廠 - 瓦斯流量計工程危害 | 宣導瓦斯流量計工程危害 | 2022.09.24 | 7 人 |

# CH6 社會共好

## 6.1 社會公益

### 基金會

大華金屬於 1994 年投入新台幣 2,000 萬元成立「財團法人姜體臣文教基金會」。該基金會旨在舉辦或資助教育公益事業，進一步推動多元的社會公益活動與項目。通過這些努力，大華金屬展現了對企業社會責任的承諾，同時也為培育相關人才投注心力。

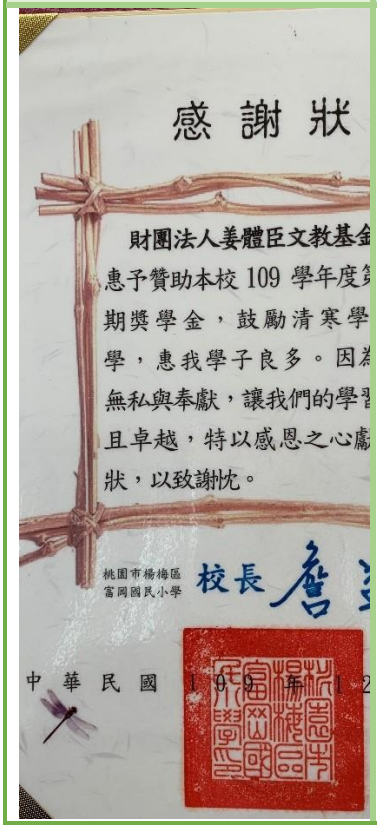
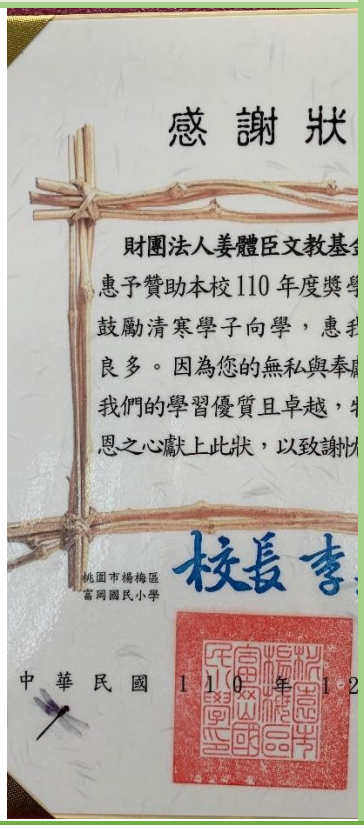
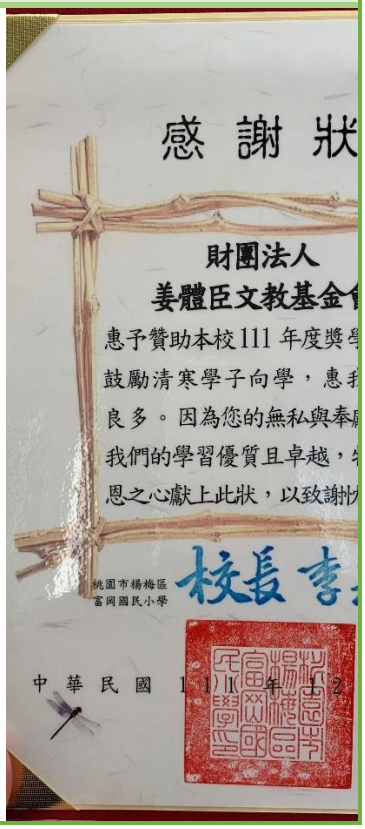
| 基金會相關教育公益項目 |
| --- |
| 獎助各級學校及贊助其購置教學研究設備，培育有關師資及專業人才。 |
| 獎助兩岸學術教育、製罐技術研究發展、人才培育等交流事項及設置獎助學金。 |
| 出版或獎助有益社會之優良書刊雜誌。 |
| 舉辦及獎助科學研究，購置研究設備，並培育相關科技人才。 |
| 舉辦或捐助其他有關教育公益業務。 |
| 其他符合本會設立目的之公益性教育事務。 |

### 發放獎學金

大華金屬秉持著回饋鄉里和培育人才的理念，多年來向在地學校提供獎學金，激勵當地孩子努力向學。此外，若申請學生具備清寒背景，或直系親屬身故或重大傷殘疾病等證明，則可獲得優先授獎資格。大華金屬希望通過這種方式促成良好的社會循環，並與當地社區建立更緊密的支持、互助與聯繫關係。從 2020 年至 2022 年，共投入新台幣 573,000 元資助當地國中小學生獲得獎學金，受惠人數達 157 人。

| 學校 | 2020 年 | | 2021 年 | | 2022 年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 捐贈金額 | 受惠人數 | 捐贈金額 | 受惠人數 | 捐贈金額 | 受惠人數 |
| 富岡國小 | 30,000 | 10 | 30,000 | 10 | 30,000 | 10 |
| 尖山國小 | 30,000 | 10 | 30,000 | 10 | 30,000 | 10 |
| 明志國小 | 27,000 | 9 | 30,000 | 10 | 30,000 | 10 |
| 文英國中 | 45,000 | 10 | 45,000 | 10 | 45,000 | 10 |
| 富岡國中 | 31,500 | 7 | - | - | 4,500 | 1 |
| 義學國中 | 45,000 | 10 | 45,000 | 10 | 45,000 | 10 |
| 總和 | 208,500 | 56 | 180,000 | 50 | 184,500 | 51 |

**感謝狀**

| 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 |
|---|---|---|
|  |  |  |

## 教育其他投入

大華金屬曾與當地國小合作舉辦鐵鋁罐主題繪畫比賽，並與便利商店合作推動食物券計劃，以幫助家境困難且無法在學校訂購營養午餐的學童。未來，大華金屬計劃投入更多教育公益活動，例如，普及環保知識和幫助貧困兒童等公益活動項目，以確保學生可以無憂地學習，同時促進本基金會達到知識傳播、協助貧困家庭等教育理念。

圖、繪畫比賽頒獎照片

# 6.2 產學合作

大華金屬與大專院校以共同執行計畫及協同授課之方式進行合作，進行實務教學推廣至今，大華金屬以業師之角度配合課程之需求，投入教學，以實務經驗帶給學生相關知識，減少學用落差，提升學生就業競爭力。為進一步讓學生體認產業發展的現況與未來發展，與學校合作舉辦廠區參訪，並開放大學三至四年級學生至本公司實習，期能與學生、大專院校合作以做中學、接軌實務出發，創造三方共贏。

2022 年度有 1 名國立聯合大學學生參與本公司之實習。為有效協助實習生融入本公司，第一週進行實務課程與教育訓練，如鋁罐製造流程介紹等主題，之後實際進入部門實習，從模具認識到模具管理作業，達到鋁罐製造研習之學習目標。

圖、國立聯合大學學生舉辦之實地參訪大華金屬廠區

## 6.3 社區鄰里與當地就業

經過數十年的穩健經營，大華金屬的兩家工廠（頭分廠和富岡廠）已深入經營當地社區。本公司全力投入並熱衷於參與社區活動，秉承著互助互惠的精神，竭誠協助推動社區發展。此外，我們也提供在地鄉親便利與待遇優渥的就業機會。經過多年的不懈努力和持續耕耘，大華金屬積極投入於鄰近各學校、社區以及就業服務中心所主辦的徵才活動。我們深入地了解和關心社區的需求，透過這些活動成功地聘僱了大量來自周邊地區的員工。

至今，頭份廠的員工中，來自頭份市、竹南鎮、三灣鄉與造橋鄉等周邊地區的員工已達 71 人，佔台籍員工總數 91 人的 78%。富岡廠的員工中，來自楊梅區、新屋區、觀音區、中壢區、平鎮區與龍潭區等周邊地區的員工已達 78 人，佔台籍員工總數 96 人的 81%。這樣的成果不僅彰顯大華金屬對於在地化人才的承諾，更進一步證明了我們對當地社區的熱忱和投入。大華金屬將持續以行動為當地社區與週邊鄉里持續注入活力，攜手共創更美好的未來。

圖、(左)頭份廠(頭份市)、(右)富岡廠(楊梅區)周邊鄉鎮地區

本公司不僅致力於投入資源與鄉里社區共榮互惠，亦高度重視廠區環境衛生和空氣品質的各項管理工作，為實現成為一家高品質且可持續經營的企業而努力不懈。在 2022 年度，我們為支援周邊鄰里所做的貢獻包括:

| 時間 | 捐贈單位 | 捐贈項目 |
|---|---|---|
| 2022 年 5 月 | 頭份市尖山國小 | 百年校慶捐贈一萬元 |
| 2022 年 6 月 | 頭份市永貞宮 | 廟會活動捐贈 1000 元 |
| 2022 年 6 月 | 桃園市楊梅區豐野里 | 端午節活動捐贈 3,380 元 |
| 2022 年 6 月 | 桃園市楊梅區富岡里 | 端午節活動捐贈 4,400 元 |
| 2022 年 6 月 | 桃園市楊梅區富岡里 | 捐助弱勢家庭白米 2,640 元 |
| 2022 年 6 月 | 桃園市富岡國小及富岡國中 | 畢業典禮禮品 2,890 元 |
| 2022 年 10 月 | 頭份市尖下里社區發展協會 | 重陽節活動捐贈 3,000 元、飲料 20 箱 |
| 2022 年 11 月 | 頭份市文英國中 | 50 週年校慶捐贈一萬元、飲料 20 箱 |
| 2022 年 11 月 | 桃園市富岡國小 | 運動會捐贈 3,240 元 |

相片來源:桃園市富岡國小、頭份市永貞宮網站

# 附錄

## GRI Standards 指標索引

| | |
|---|---|
| 使用聲明 | 參考 GRI 準則出版首本 2022 年永續報告書，數據資訊範疇為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 |
| GRI 1 使用版本 | GRI 1: Foundation 2021 |
| GRI 行業準則應用 | 無 |

| GRI 2 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 指標 | 揭露要求 | 報告書章節或說明 | 備註 | 頁碼 |
| **組織與報導 Organization and reporting** | | | | |
| GRI 2-1 | 組織資訊 | 關於本報告書 | | 1 |
| GRI 2-2 | 組織永續報導中所包含的實體 | 關於本報告書 | 首度出版永續報告書，本報告書範疇以臺灣地區(個體)為主。 | 1 |
| GRI 2-3 | 報導期間、報導頻率與聯絡人 | 關於本報告書 | | 1 |
| GRI 2-4 | 資訊重編 | 不適用 | 首度出版永續報告書，且無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變 | |
| GRI2-5 | 外部保證 / 確信 | 關於本報告書 | 首度出版永續報告書，未進行外部保證或確信。 | 1 |
| **活動與工作者 Activities and workers** | | | | |
| GRI 2-6 | 活動、價值鏈與其他商業關係 | 1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通 | | 16-27 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 2-7 | 員工 | 5.1 員工權益 | | 89-100 |
| GRI 2-8 | 非員工工作者 | 5.1 員工權益 | | 89-100 |
| **治理 Governance** | | | | |
| GRI 2-9 | 治理結構與組成 | 2.1 公司治理 | | 28-41 |
| GRI 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.1 公司治理 | | 28-41 |
| GRI 2-11 | 最高治理單位的主席 | 關於本報告書 | | 1 |
| GRI 2-12 | 最高治理單位在監督衝擊管理的角色 | 關於本報告書<br>經營者的話<br>1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通 | | 1<br>3-4<br>16-27 |
| GRI 2-13 | 授予責任以管理衝擊 | 並無委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任。 | | |
| GRI 2-14 | 最高治理單位於永續性報導的角色 | 關於本報告書 | | 1 |
| GRI 2-15 | 利益衝突 | 2.1 公司治理 | | 28-41 |
| GRI 2-16 | 關鍵重大事件的溝通 | 2.1 公司治理 | | 28-41 |
| GRI 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.1 公司治理 | | 28-41 |
| GRI 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.1 公司治理 | ESG 相關管理績效，尚未納入董事會的績效評估項目。 | 28-41 |
| GRI 2-19 | 薪酬政策 | 2.1 公司治理 | | 28-41 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 2-20 | 薪酬決定的流程 | 2.1 公司治理 | | 28-41 |
| GRI 2-21 | 年度總薪酬比率 | 省略揭露 | 最高年度總薪酬為組織機密資訊 | |
| **策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice** | | | | |
| GRI 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |
| GRI 2-23 | 政策承諾 | 2.2 誠信透明<br>5.2 人權 | | 42-46<br>101-102 |
| GRI 2-24 | 融入政策承諾 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |
| GRI 2-25 | 負面衝擊補償流程 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |
| GRI 2-26 | 徵求建議與提出關切事項的機制 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |
| GRI 2-27 | 法規遵循 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |
| GRI 2-28 | 公協會會員資格 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |
| **利害關係人議合 Stakeholder engagement** | | | | |
| GRI 2-29 | 利害關係人議合方法 | 1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通 | | 16-27 |
| GRI 2-30 | 團體協約 | 本公司依照國家符合集體協商協定，無簽署團體協約。 | | |

| GRI 3 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 指標 | 揭露要求 | 報告書章節或說明 | 備註 | 頁碼 |
| GRI 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通 | | 16-27 |
| GRI 3-2 | 重大主題列表 | 1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通 | | 16-27 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大議題鑑別與利害關係人溝通 | | 16-27 |

**重大主題**

| 指標 | 揭露要求 | 報告書章節或說明 | 備註 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| **產品品質與安全** | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | CH4 品質服務 | | 70-87 |
| **經濟績效** | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | 1.2 財務績效 | | 11-15 |
| GRI 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.2 財務績效 | | 11-15 |
| GRI 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 3.1 氣候變遷管理 | | 51-58 |
| GRI 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | 1.2 財務績效 | | 11-15 |
| **空氣污染管理** | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | CH3 綠色製造 | | 50-69 |
| GRI 305-7 | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其他重大的氣體排放 | 3.5 空氣污染管理 | | 67-69 |
| **廢棄物與循環再生** | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | CH3 綠色製造 | | 50-69 |
| GRI 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 3.4 廢棄物管理 | | 64-66 |
| GRI 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 3.4 廢棄物管理 | | 64-66 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 306-3 | 廢棄物的產生 | 3.4 廢棄物管理 | | 64-66 |
| **客戶服務** | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | CH4 品質服務 | | 70-87 |
| GRI 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 4.4 客戶服務 | | 84-87 |
| **人才吸引與留任** | | | | |
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | CH5 建全職場 | | 88-108 |
| GRI 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.1 員工權益 | 本報告書揭露範疇以臺灣地區為主。 | 89-100 |
| GRI 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5.1 員工權益 | | 89-100 |
| GRI 401-3 | 育嬰假 | 5.1 員工權益 | | 89-100 |
| GRI 403-3 | 職業健康服務 | 5.3 職場健康管理與安全衛生 | | 103-108 |
| GRI 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.3 職場健康管理與安全衛生 | | 103-108 |
| GRI 403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5.3 職場健康管理與安全衛生 | | 103-108 |
| GRI 403-9 | 職業傷害 | 5.3 職場健康管理與安全衛生 | | 103-108 |
| GRI 403-10 | 職業病 | 5.3 職場健康管理與安全衛生 | | 103-108 |
| GRI 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.3 職場健康管理與安全衛生 | | 103-108 |
| **人才發展與培育** | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | CH5 建全職場 | | 88-108 |
| GRI 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.1 員工權益 | | 89-100 |
| GRI 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 5.1 員工權益 | | 89-100 |
| GRI 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 5.1 員工權益 | | 89-100 |
| GRI 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 5.2 人權 | | 101-102 |
| GRI 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件 | 5.2 人權 | | 101-102 |

**其他揭露**

| 指標 | 揭露要求 | 報告書章節或說明 | 備註 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 4.3 供應商管理 | | 79-83 |
| GRI 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |
| GRI 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.2 誠信透明 | | 42-46 |

# 上市上櫃公司氣候相關資訊

| 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施 | | |
|---|---|---|
| 項目 | 執行情況與報告書章節 | 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 | 詳情請參閱：3.1 氣候變遷管理。 | 51-58 |
| 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) | 詳情請參閱：3.1 氣候變遷機會與風險鑑別。 | 52-53 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 | 詳情請參閱：3.1 氣候變遷風險影響與管理、氣候變遷機會影響與管理。 | 54-58 |
| 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 | 詳情請參閱：3.1 氣候變遷管理。 | 51-58 |
| 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 | 大華金屬目前尚未使用情境分析評估氣候變遷風險之韌性。 | 51-58 |
| 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 | 大華金屬目前並無氣候相關風險之轉型計畫。 | |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎 | 大華金屬目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具。 | |
| 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 | 大華金屬目前尚未設定氣候相關目標。 | |
| 9. 溫室氣體盤查及確信情形 | 本公司基本資料：資本額未達 50 億元之公司。 | |

| | | |
|---|---|---|
| | 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定應於 2026 年完成個體公司盤查，大華金屬現正規劃進行，以符合主管機關規範。 | |