

(一) 推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因：

評估項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司 永續發展實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		<p>本公司於107年3月15日董事會通過設置企業社會責任委員會，111年4月25日經董事會決議通過委員會名稱改為永續發展委員會。</p> <p>本委員會成員4人，其中3人為獨立董事，將永續發展融入本公司之經營策略，以有目的、有系統、有組織的方式，推動永續發展。</p> <p>(1)委員會成員：獨立董事余廣勛先生(召集人暨會議主席)、獨立董事韋俊賢先生、獨立董事周雯菁女士、總管理處處總經理陳重光。</p> <p>(2)本委員會之職責包含下列事項，並定期(每年至少一次)向董事會報告：</p> <p>a. 永續發展政策、策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定。</p> <p>b. 永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之落實，並評估執行情形。</p> <p>c. 永續發展報告書之審定。</p> <p>d. 每年向董事會報告永續發展年度執行成果。</p> <p>(3)114年運作情形：</p> <p>a. 永續報告書核定： 2025年8月8日永續發展委員會核定通過2024年大亞集團永續報告書案；並於同日提董事會通過。</p> <p>b. 重大議題核定： 2025年5月6日永續發展委員會核定通過2024年重大議題；並於2025年8月8日提董事會通過。</p> <p>c. 監督重大議題因應與衝擊管理： 永續發展委員於2025年5月6日及11月6日檢視重大議題管理情形。</p> <p>d. 監督與檢視氣候變遷相關議題、生物多樣性相關議題： 永續發展委員會於2025年5月6日及11月6日檢視氣候相關風險管理情</p>	無差異

		<p>形，並於2025年5月6日檢視生物多樣性衝擊情形。</p> <p>e. 監督利害關係人溝通情形： 本公司由經營企劃室每年向永續發展委員會報告利害關係人議和情形，並由委員檢視及監督。經企室於2025年5月6日永續發展委員會報告2024年度之議和情形。</p> <p>f. 向董事會報告永續發展年度執行成果：2025年度永續發展委員會運作與執行情形於2025年12月11日向董事會報告。</p> <p>g. 利害關係人溝通情形已呈報5/6董事會。</p>									
<p>二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？ (註2)</p>	<p>V</p>	<p>1. 本公司依循GRI3 Material Topics 2021 進行重大性評估，並且依照CSRD 雙重大性的揭露要求進行雙重大性分析。我們將影響重大性 (Impact Materiality)及財務重大性 (Financial Materiality)量化後得出雙重大性量化分數，並將議題依分數排序，篩選出六項重大議題：</p> <table border="1" data-bbox="725 727 1839 1399"> <thead> <tr> <th data-bbox="725 727 799 874"></th> <th data-bbox="799 727 1010 874">重大議題 (風險評估項目)</th> <th data-bbox="1010 727 1422 874">對經濟、環境、人權衝擊 (風險與機會)</th> <th data-bbox="1422 727 1839 874">政策或承諾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="725 874 799 1399">經濟 公司 治理 面</td> <td data-bbox="799 874 1010 1399">再生能源服務與低碳產品</td> <td data-bbox="1010 874 1422 1399"> <p><b>【環境面】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>促進客戶與產業的能源轉型和脫碳</li> <li>低碳產品將降低客戶在上游的排放量，並帶來環境效益。</li> </ul> <p><b>【經濟面】</b></p> <p>儲能系統增加台電電網的穩定性、提升電力調度的彈性，以避免因天災導致的電網斷電。</p> </td> <td data-bbox="1422 874 1839 1399"> <p>因應政府 2050 年淨零排碳的政策，以負責任的方式開發再生能源案場及儲能案場。</p> </td> </tr> </tbody> </table>		重大議題 (風險評估項目)	對經濟、環境、人權衝擊 (風險與機會)	政策或承諾	經濟 公司 治理 面	再生能源服務與低碳產品	<p><b>【環境面】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>促進客戶與產業的能源轉型和脫碳</li> <li>低碳產品將降低客戶在上游的排放量，並帶來環境效益。</li> </ul> <p><b>【經濟面】</b></p> <p>儲能系統增加台電電網的穩定性、提升電力調度的彈性，以避免因天災導致的電網斷電。</p>	<p>因應政府 2050 年淨零排碳的政策，以負責任的方式開發再生能源案場及儲能案場。</p>	<p>無差異</p>
	重大議題 (風險評估項目)	對經濟、環境、人權衝擊 (風險與機會)	政策或承諾								
經濟 公司 治理 面	再生能源服務與低碳產品	<p><b>【環境面】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>促進客戶與產業的能源轉型和脫碳</li> <li>低碳產品將降低客戶在上游的排放量，並帶來環境效益。</li> </ul> <p><b>【經濟面】</b></p> <p>儲能系統增加台電電網的穩定性、提升電力調度的彈性，以避免因天災導致的電網斷電。</p>	<p>因應政府 2050 年淨零排碳的政策，以負責任的方式開發再生能源案場及儲能案場。</p>								

				<p><b>【經濟面】</b> 產品、技術的創新提升產業經濟價值及節能效益。</p> <p><b>【環境面】</b> 產品創新上開發更環保更永續的產品，降低對環境的負面影響。</p>	<p>創新求變是驅動成長的動力，時時內化自省、主動尋求機會，積極面對挑戰、順應時代變化，以前瞻思維推動產業前進。</p>
			<p>創新管理</p>	<p><b>【人權面】</b> 供應鏈環境與人權衝擊。</p> <p><b>【環境面】</b> 上游供應商溫室氣體排放產生環境成本。</p>	<p>落實供應鏈碳管理，要求供應商降低溫室氣體排放、減緩氣候變遷，以促進供應鏈低碳轉型。</p>
		環境面	<p>永續供應鏈</p>	<p><b>【環境面】</b> 正面衝擊 降低能源使用造成的環境成本並促進社會脫碳。</p> <p><b>【環境面】</b> 負面衝擊 能源使用產生的間接碳排放。</p>	<p>貫徹政府能源法令及客戶要求、灌輸員工能源認知、進行綠色採購、落實目標管理、持續改善；並持續提升再生能源使用。</p>
			<p>能源管理</p>	<p><b>【環境面】</b> 溫室氣體排放衍生環境與社會成本。</p>	<p>大亞集團承諾依循氣候行動方針展開氣候行動，以達成大亞2050淨零排放目標，降低氣候變遷對集團營運、價值鏈、社會之衝擊。</p>
		社會面	<p>氣候行動</p>	<p><b>【人權面】</b> 為吸引人才而改善待遇並提供具競爭力之福利與薪資。 留住優秀人才而創造更高產值。</p>	<p>大亞承諾建立良好的雇主品牌，提供具競爭力的薪資福利、照顧員工職涯發展與成長機會、促進職場多元共榮、營造友善健康的工作環境。</p>
			<p>人才吸引與留任</p>		

			<p>【經濟面】負面衝擊 人力缺口恐影響生產及交貨。</p>	
<p>2. 114年度執行情形：</p> <p>(1)再生能源服務與低碳產品：</p> <p>a. 智璞儲能E-dReg 100MW於2025年9月商轉加入台電交易平台。</p> <p>b. 完成光纖電纜碳足跡查證並取得產品碳標籤。</p> <p>(2)創新管理：</p> <p>貫徹"創新求變"的精神，從電線電纜本業出發，拓展能源和新興市場潛力，提升企業韌性與競爭力。</p> <p>(3)能源管理：</p> <p>透過落實能源管理系統、實施節能方案、提升再生能源使用比例，以降低能源消耗並達到能源轉型。</p> <p>(4)氣候行動：</p> <p>本公司訂定減碳路徑圖，並採取使用再生能源、汰換燃油車為油電車、管制SF6逸散等減碳策略，以達成階段性減碳目標。</p> <p>(5)人才吸引與留任：</p> <p>本公司響應「2025 TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」，承諾人才永續的理念，提供具競爭力的薪資、完善的福利制度、充足的在職培訓進修資源、久任獎金及優秀人才調薪，以吸引潛力人才並留任員工。</p> <p>(6)永續供應鏈：</p> <p>本公司透過供應商永續問卷追蹤及控管關鍵供應商之溫室氣體排放量/碳足跡。</p>				
<p>三、環境議題</p>				
<p>(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	<p>V</p>		<p>大亞公司依 ISO14001:2015 年版規劃環境管理系統，透過環境管理系統的運作，以確保本公司持續符合環保之法令規章，並有效的預防或減少對於環境負面之影響。本公司每年透過內部稽核及外部驗證確保管理系統的有效性，並於 2025 年</p>	<p>無差異</p>

		<p>進行三年一次之換證稽查，順利取得 SGS 核發之 ISO14001 證書(有效期自 2025/12/17 至 2028/12/17)。</p>	
<p>(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？</p>	<p>V</p>	<p><b>【能源管理系統】</b>          大亞公司導入 ISO50001 能源管理系統並通過第三方查證，透過能源績效評估、能源目標與管理方案管制、內外部稽核，以追蹤能源管理系統與管理方案之有效性。本公司於 2025 年進行三年一次之換證作業並取得 SGS 核發之 ISO50001 證書(有效期自 2025/12/6 至 2028/12/6)。</p> <p><b>【提升能源使用效率】</b>          大亞公司 2024 年採取的節約能源措施，包含絞線機製程改善、馬達汰換為高效能馬達、抽線機汰舊換新、更換節能冷氣、汰換高耗能燈具等，共節省用電量 51,319 度。為落實經由能源管理系統鑑別所得之目標，根據《能源目標與管理方案程序》執行能源管理方案，透過現況分析、預期評估、節能量計算、效益驗證之程序進行。在方案執行後進行結案成效評估，通過實際量測比較改善前後用電差異核算年度節電量，並檢視是否達到預期效益。年度節電量是透過比較設備改善前後實際量測的耗電功率差異，再乘以年度運轉時數計算得出全年節電度數</p> <p><b>【再生料使用】</b>          大亞集團在金屬原物料及塑膠原物料上皆已開始使用再生料，2024 年共使用 1,525 噸回收銅、198 噸回收 PVC 粒。在再生料含量驗證方面，低介電平角漆包銅線 100%使用回收無氧銅並通過 ISO 14021、UL2809 驗證；大展的回收銅製 SCR 8mm 裸銅線、回收銅製銅塊、回收銅製磷銅球皆使用部分回收銅並取得 ISO14021 再生料含量驗證，其中銅塊與磷銅球同時也取得 UL 2809 再生料含量驗證。</p> <p>事業廢棄物分類及資源回收宣導，是本公司年度目標方針項目之一，目的為期使各級單位盡其本分，落實廢棄物分類，以減少環境破壞及有效資源再利用。本公司四大類事業廢棄物分為四大類：廢油、廢溶劑、廢光纖與一般廢棄物，前三類是委託環保署認可之廠商負責處理維護。廢油清理為物理處理。</p>	<p>無差異</p>

		本公司亦積極執行資源回收，減少資能源浪費。設置雨水回收儲存槽、生產線冷卻水導入軟水循環回收系統、產品包裝材（木軸、鐵軸、塑膠軸、封板）回收再利用，以降低環境負荷衝擊。																													
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V	<p>大亞依循氣候風險鑑別、氣候變遷情境分析、評估風險衝擊程度及可能性、排序氣候風險、制定風險因應策略等程序進行氣候相關風險管理。在氣候相關風險鑑別上，本公司列出與價值鏈營運相關的轉型風險、實體風險以及機會並且評估其影響期間、衝擊程度、發生機率以及脆弱度以量化衝擊程度；依衝擊程度高低依序採取因應策略，以提升本公司之氣候韌性。</p> <p>本公司之氣候治理與氣候相關風險管理由永續發展委員會進行管理與監督，並由經營企劃室與專責人員執行。</p>	無差異																												
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V	<p>本公司每年於永續報告書揭露溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，以及減碳、節能、廢棄物減量之政策，唯目前尚無減少用水之政策。</p> <p>a. 溫室氣體排放量詳見《2023年永續報告書》P.32-33</p> <p>b. 用水量詳見《2023年永續報告書》P.39</p> <p>c. 廢棄物總重量詳見《2023年永續報告書》P.43</p> <p>(1)近2年用水量(m<sup>3</sup>):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2024</th> <th>2023</th> <th>年增率 YOY</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取水量</td> <td>94,709</td> <td>115,773</td> <td>-18%</td> </tr> <tr> <td>耗水量</td> <td>36,343</td> <td>56,039</td> <td>-35%</td> </tr> </tbody> </table> <p>註：數據僅涵蓋母公司用水量，合併數據請參考2025年8月發布之2024年永續報告書。</p> <p>(2)近2年廢棄物總重量(公噸):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2024</th> <th>2023</th> <th>年增率 YOY</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>廢棄物總重量</td> <td>2,427</td> <td>2,450</td> <td>-1%</td> </tr> <tr> <td>有害廢棄物</td> <td>132</td> <td>112</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>非有害廢棄物</td> <td>2,294</td> <td>2,337</td> <td>-2%</td> </tr> </tbody> </table>		2024	2023	年增率 YOY	取水量	94,709	115,773	-18%	耗水量	36,343	56,039	-35%		2024	2023	年增率 YOY	廢棄物總重量	2,427	2,450	-1%	有害廢棄物	132	112	18%	非有害廢棄物	2,294	2,337	-2%	無差異
	2024	2023	年增率 YOY																												
取水量	94,709	115,773	-18%																												
耗水量	36,343	56,039	-35%																												
	2024	2023	年增率 YOY																												
廢棄物總重量	2,427	2,450	-1%																												
有害廢棄物	132	112	18%																												
非有害廢棄物	2,294	2,337	-2%																												

		<p>註：數據僅涵蓋母公司廢棄物產出量，合併數據請參考 2025 年 8 月發布之 2024 年永續報告書。</p> <p>(3)近2年溫室氣體排放量 請參考(四)上市上櫃公司氣候相關資訊：1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形。</p> <p>(4)用水量及廢棄物總重量查證情形： 本公司 2023 年用水量及廢棄物產出量由經過永續報告書外部查證，2024 年數據預計於 5 月進行外部查證。</p> <p>(5)減少用水或其他廢棄物管理政策未來年度量化管理目標</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 本公司並無訂定減少用水政策及量化目標。</li> <li>b. 本公司落實 ISO14001 環境管理系統，並訂定「事業廢棄物管制作業程序」、「有害事業廢棄物管理作業辦法」、「一般事業廢棄物管理作業辦法」、「廢棄物分類管理作業辦法」以進行廢棄物管理。此外，本公司於年度環境管理系統目標設定廢棄物分類及廢棄物減量目標：達到廢棄物減量 1%、提高資源回收量 1%。</li> </ol> <p>(6)說明達成目標之推動措施及達成情形</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>c. 大亞集團透過廢水回收、雨水回收等措施以降低用水量，集團 2024 年用水量相較 2023 年降低 18%。</li> <li>d. 本公司落實廢棄物分類、宣導垃圾減量以持續降低廢棄物總量，2024 年廢棄物產出量相較 2023 年減量 1%。</li> </ol>	
四、社會議題			
<p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	V	<p>本公司致力於促進和保護人權，支持並參考《聯合國企業和人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織 ILO《工作基本原則與權利宣言》(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、《世界人權宣言》(UN Universal Declaration of Human Rights)、責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct 8.0) 訂定大亞人權承諾，並公布於官網。</p> <p>本公司訂有人權承諾：</p> <p>(1)目的:我們承諾尊重並維護勞工的人權，致力於打造一個多元、公平、共榮的</p>	無差異

工作環境，確保任何類型的勞工皆能獲得人道待遇及人權保障。

適用範圍：本政策之適用範圍及於本公司之子公司暨合資公司及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

人權承諾：

- a. 支持與尊重人權：我們承諾在所有營運過程中支持和尊重人權，確保集團營運及價值鏈上下游廠商皆遵守當地勞動法規，並持續進行改善。
- b. 禁用童工、受強迫勞動的人口：我們禁止僱用任何形式的童工、囚犯勞動、強迫勞動和人口販運行為。
- c. 工時：工作時數以及加班時數不應超過當地法律規定的最大限度。
- d. 工資與福利：支付給勞工的工資應當符合當地的薪酬法律，包括法定最低工資、加班費和其他薪酬規範，根據當地法律規定支付加班工資並禁止以扣工資作為紀律處分的手段。
- e. 反歧視：打造一個無歧視的工作環境，不因性別、膚色、種族、民族、國籍、宗教信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別認同、身心障礙、懷孕、兵役狀況或政治立場而歧視任何人。
- f. 反騷擾、反暴力：提供一個零騷擾、零暴力的工作環境，倡導以互相尊重的方式，人道地對待員工。嚴格禁止任何形式的騷擾、暴力、恐嚇、威脅、欺凌、口頭辱罵、公開羞辱。
- g. 性騷擾零容忍：我們堅決拒絕並不容忍任何形式的性騷擾，包括索取性利益或其他性暗示的言語及肢體行為。
- h. 同工同酬與公平機會：對於員工之雇用，不會因性別、年齡、種族、階級、語言、宗教、黨派、籍貫、婚姻、容貌、身心障礙、出生地而有差異，以保障平等的工作權；薪酬、獎金、福利、接受培訓的機會不因性別而有差別待遇；在晉升方面，應確保全體員工均享有公平的發展機會。若員工遭受不公平的待遇，得藉由申訴管道向公司反應。
- i. 自由結社：尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。
- j. 本人權承諾與相關制度應對內部同仁公告且舉辦必要的教育訓練，使同仁

了解公司的承諾以及對員工的保障。

(2)所有員工到職時，均需簽署「大亞員工行為規範」確保一切行為守法合規。

(3)為落實性別平等，公司訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」並定期進行相關宣導活動，本公司已於113年9月12日舉行3小時的”勞動爭議防免及公司治理” 宣導課程，參與人數為89人，並由參與人員向所屬員工進行宣導。

(4)人權保障訓練做法

**【公司內部溝通架構】**

於新進人員訓練中提供相關法規遵循宣導內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理、誠信道德宣導等。

**【提供完整的職業安全系列訓練】**

針對不同類別員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、各項職安在職訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練、廠區安全訓練等

此外，民國114年亦針對同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為2,868小時，共計546人次完成訓練，占全體同仁總人數的86%。

未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

(5)人權關注事項與做法

	提供安全與健康的工作環境	杜絕不法歧視，確保工作機會均等	禁用童工	禁止強迫勞動	協助員工維持身心健康及工作生活平衡
目標與作	1. 訂定職安衛政策，每年辦理勞工安全衛生教育訓練。	1. 恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策聲明，	恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策	1. 恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策聲明，	1. 提供社團參與 2. 運動推廣抽獎

			為	<p>2. 廠區內全面禁煙</p> <p>3. 辦公室的空調系統與冷卻水塔每年進行一次維護保養。</p> <p>4. 每年定期實施作業環境監測</p>	<p>落實相關法規，杜絕不法歧視</p> <p>2. 特別提醒面談者不應涉於面談中詢問與工作無關之應徵者的個人資訊</p>	<p>聲明並據以施行，公司僅接受年滿18歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏</p>	<p>不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為</p> <p>2. 對於每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範</p>		
			風險評估	<p>確保人員於作業場所內之暴露濃度皆在法令規定標準內</p>	<p>招募流程開始，即依相關法令，杜絕不法歧視，在公司的履歷填寫上，亦不會請應徵者提供與工作無關之個人資訊</p>	<p>應徵者須提供相關身分證明文件（例如身分證、駕照等）予本公司以確認已年滿18歲</p>	<p>1. 面談諮詢應徵者其工作意願。</p> <p>2. 加班之需求應經工會及員工同意</p>	<p>檢視員工參與率</p>	
			減緩措施	<p>每年一次健康檢查及後續追蹤管理</p>	<p>公司自招募開始，即依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題。</p>	<p>公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕童工聘用問題。</p>	<p>於出勤系統及申報加班系統中設置查詢功能，逐月進行廠區工時檢視及控管。</p>	<p>1. 公司鼓勵員工參與</p> <p>2. 佈告欄宣導參與運動並抽獎</p>	

			如何補救	視情況進行工作區域調整	無此疑慮	無此疑慮	無此疑慮	無此疑慮	
			申訴管道	公司提供之內部申訴管道予員工進行舉報或申訴。	為落實執行道德行為準則、誠信經營守則，公司官網的「申訴與檢舉管道」提供外部人員進行舉報或申訴。	為落實執行道德行為準則、誠信經營守則，公司官網的「申訴與檢舉管道」提供外部人員進行舉報或申訴。	公司提供之內部申訴管道予員工進行舉報或申訴。	公司提供之內部申訴管道予員工進行舉報或申訴。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?	V	本公司各項人事管理規章均依循勞動基準法等有關法規訂定及確實執行，員工的各項福利措施公司主動積極推行辦理，由公司營業額和下腳品收入提撥作為福利補助來源。 目前提動之措施如下： (1) 保險方面： 除法定勞健保外，本公司職工福利委員會為員工投保團體保險(並擴及員工眷屬，由眷屬優惠自付)。 (2) 旅遊方面： 提供符合年資員工旅遊補助，114 年度總計補助 513 位員工。 (3) 社團方面： 公司重視職場健康促進及職場紓壓，鼓勵員工在工作之餘，能從事健康休閒活動，設有多元社團可供參與以減輕員工工作及家庭上的壓力，每一社團補助上限 15,000/年；另公司鼓勵社團推廣運動風氣，社團若再舉辦與運動相關活動每一社團補助上限 20,000/年。 鼓勵員工將運動紀錄上傳到公司「大亞健康運動 LIFE」社群，於年底時抽出 100 筆紀錄，每筆可獲得 2,000 元，每人最多可獲得 6,000 元，總獎金 20						無差異	

		<p>萬元，期促使全體員工達到工作與生活平衡，打造健康職場。</p> <p>(4) 生育/子女教育補助： 114 年度生育補助總計 6 人次；亦提供員工家中有國小至碩士階段孩子教育補助 114 年度合計補助 137 位員工 203 位子女數。</p> <p>(5) 員工餐廳： 公司設有員工餐廳，員工餐廳內均衡的配菜，為員工健康把關，亦補助員工每天 35 元，鼓勵員工至餐廳用餐，員工可減少外食並留有午休時間。</p> <p>(6) 生日補助：職工福利委員發予壽星生日禮券 2,000 元/人。</p> <p>(7) 歲末聯歡餐會</p> <p>(8) 年節慰勞</p> <p>(9) 年終獎金、紅利獎金、久任獎金等制度</p> <p>(10) 婚喪喜慶禮金與奠儀、住院慰問： 公司、工會對員工之祝賀與關懷給予金額不等之互助。</p> <p>(11) 員工年滿退休： 表彰退休員工的貢獻，公司贈予金銀合幣紀念獎座以茲留念；工會亦發給退休紀念品，充分體現本公司對退休員工的感恩之意。</p> <p>(12) 模範員工：： 表彰本公司員工於工作崗位負責盡職、敬業樂群之精神，或具有特殊貢獻事蹟者，於年終公開表揚並頒發獎狀及獎金 6000 元/人。</p> <p>(13) 員工死亡撫卹</p> <p>(14) 員工、父母、配偶、子女過世有員工互助金互助。</p> <p>(15) 制服/安全鞋</p> <p>(16) 公司提供優於法規之定期一般健康檢查，四十歲以上未滿六十五歲者，每二年檢查一次；未滿四十歲者，每三年檢查一次；於全體員工同年度健康檢查時，增加大腸癌及肝癌等檢測項目。</p> <p>本公司建立合理的考績與晉升制度，提供同產業中相對具有競爭力的薪資及獎金，2025 年結構調薪、薪酬數據大幅提升。另訂定獎金發放辦法，以績效考核為獎勵的基礎，激勵優秀員工繼續為公司努力。</p> <p>2024 年離職率 12.1%，較 2023 年離職率 12.4% 下降 2.4%</p>	
<p>(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作</p>	<p>V</p>	<p>本公司訂有職安衛政策，每年辦理勞工安全衛生教育訓練。</p> <p>(1) 本公司 114 年度教育訓練資訊如下表：</p>	<p>無差異</p>

環境，並對員工定期實施安全與健康教育？

項次	訓練課程名稱	訓練日期	人次
1	一般安全衛生教育訓練	3/10、3/31、4/7、4/14、4/21、4/28	459
2	一般安全衛生教育訓練(外籍專班)	03/24、03/24	91
3	固定式起重機操作人員(初訓)	05/12、5/19、5/26、6/16、6/30	45
4	高空工作車操作人員教育訓練	05/5、5/12、5/19、5/20	29
5	急救人員安全衛生教育訓練	6/12	60
6	大亞安衛家族教育訓練(I)	05/11	60
7	大亞安衛家族教育訓練(II)	09/04	60

- (2)本公司於108年取得ISO 14001、ISO 45001。  
 ISO 14001有效期限：2025.12.17~2028.12.17  
 ISO 45001有效期限：2025.11.27~2028.11.27
- (3)廠區內全面禁煙，辦公室的空調系統與冷卻水塔每年進行一次維護保養，保障員工健康。
- (4)每年定期實施二次作業環境監測，確保人員於作業場所內之暴露濃度皆在法令規定標準內，114年度於2/20和8/20執行。
- (5)本公司依照作業屬性，每年一次健康檢查及後續追蹤管理。  
 114年度於06/17、06/23、06/30舉辦。
- (6)安全衛生委員會每季召開會議，檢討作業環境、安全與衛生的相關事項，每年辦理毒化物無預警測試二次，毒化物年度演練一次，消防演練二次。
- (7)114年員工職災有10件，人數為10人，占員工總人數之比率為1.82%；相關改善措施為：職業災害發生的直接受害者還是員工本身，因此員工也應該為自己的工作場所安全及衛生負起個人的責任，目前對我司員工本身安全的義務原則大致是：員工自我保護意識原則：雖然雇主有責任提供健康、安全的工作環境，但是員工也應為自身的安全設想，配合雇主共同地為雇主與自身的共同利益來負擔保護自身的責任，工作場所的安全須要員工自我保護意識的提升。事故原因為由於缺乏良好管理所造成不安全行為及不安全狀況，要解決此問題，主要的就是要透過安全管理去消除不安全狀況及不安全行為。而消除不安全的狀況及

		<p>不安全的行為，最主要的事項在早期有所謂工程、教育及執行，工程就是要改進不安全的設備環境，教育就是瞭解及增進安全知識、技能態度。執行就是要依規定的步驟、程序、方法 去做，以消除不安全行為。</p> <p>(8)114年火災件數為0，為有效預防火災事故並提升整體防災能力，每年定期舉辦2次消防演練外，透過實地演練加強員工對於火災通報、初期滅火、避難路線及緊急逃生流程之熟悉度，以提升全體人員之防災意識與應變能力。此外年度均委託專業合格之消防設備廠商進行消防設備之全面檢修與申報，確保各項消防設施（如滅火器、火警警報系統及緊急照明設備等）均維持於正常狀態，以降低火災風險。</p> <p>(9)健康職場推動優良事蹟： 健康促進標章(有效期限：113/1/1~115/12/31)</p> <p>(10)本公司視全體員工的健康為最大資產，積極致力推動無菸環境與打造運動風氣，實施全廠禁菸、檳榔活動，並於守衛室、廠內明顯處張貼全面禁菸、禁檳榔等標示牌，並擴及到入廠施工之承攬商皆須共同遵守。</p> <p>自108年起持續辦理大亞旺萊馬拉松路跑、淨灘、運動推廣及自組社團獎勵補助等活動，期讓平常不愛運動的員工也能感受熱情的運動風氣，潛移默化中跟著一起動起來，從而營造出健康工作環境以促進員工身心健康。</p> <p>114年慢性疾病(肥胖、三高等)防治措施與實施成效： 本公司針對防治員工三高（高血壓、高血糖、高血脂）等慢性疾病所採取的具體措施為：定期安排員工健康檢查，受檢率 100%；針對三高異常者建立個別健康管理，提供職醫一對一健康指導減緩併發症發生，視需要協助轉介至專業醫療機構進行進一步治療；員工餐廳指定專責單位監控食材及品質，並辦理年度健康講座及獎勵運動推廣、疫苗施打等活動。</p>	
--	--	--	--

<p>(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?</p>	<p>V</p>	<p>本公司制定員工職涯計畫，每年依據事業營運策略、經營方向及未來前瞻性發展，對各級主管與同仁規劃完整的教育訓練，包含新人訓練、專業訓練、在職訓練、職位到職訓練、主管訓練等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，114年度規劃之教育訓練共計 4,300 餘人完成，總時數為 14,500 餘小時。另公司支持同仁自身專業與管理能力進修，除於 114 年完成與台大合作的精鍊班，強化對中高階的管理職能訓練（共計 42 位主管參與），目前亦有 7 人於台大管理碩士學分班進修中，4 人研究所就讀中(EMBA、工業工程、職安)，訓練費用、學雜費等由公司全額支出，並於完成學後，就其表現考量職位與薪資的調整，未來將透過定期檢視及各階回饋，協助員工打造訓練發展計畫並鼓勵員工職場再學習。</p>	<p>無差異</p>
<p>(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序?</p>	<p>V</p>	<p>本公司遵循《個人資料保護法》訂定《個人資料保護管理辦法》，並於 ISO27001 及 TIPS 的規範下，制定嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，制定資料標準與分級，落實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。</p> <p>一、適用範圍： 本公司之員工及與本公司有合作關係或業務往來之公司(含客戶)、廠商、自然人及廠商派任執行本公司各項作業之相關人員。 另外針對客戶部分，會針對客戶合約視客戶需求簽訂保密協定、與客戶的相關機密文件，也會簽訂保密協議，為客戶的資料把關。</p> <p>二、專責單位與管理職責： 本公司落實個人資料分權管理，由人力資源部、行銷部及總務部分別專責員工、客戶與供應商之個資管理。各權責部門依其職能範疇負責監督、執行與管理相關個資保護事項。 權限管控機制：各單位（含工會、福委會）如因業務需使用個人資料，均須經正式簽核流程核准後，由專責單位提供，嚴格落實資料治理。</p> <p>三、實施情形與教育訓練 為讓所有員工了解相關規定，員工到職時會向其說明個資保護事宜，並持續進行 TIPS 相關訓練，114 年教育訓練共計 694 人次參與，總時數 526.5 小時。 消費者權益政策及申訴程序：本公司訂有相關保護消費者權益政策，本公司會不定期主動查核確認業務端及工廠端對於客戶服務的執行成效，目前客戶主要透過郵件、電話針對產品進行反映申訴，本公司經由大亞品質異常處理程序進行專</p>	<p>無差異</p>

		案處理，填寫客戶 CLAIM 調查表並知會廠內相關主管，後續提供對策並由行銷窗口回覆客戶。	
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V	<p>本公司的訂單上，均註明本公司的環境管理及職安衛管理政策，以及不採購衝突礦產之原則，充分傳達公司政策予供應商。</p> <p>具體實施情形：每年定期進行關鍵供應商之評鑑，評鑑內容企業社會責任評鑑共佔 17 項，每項 5 分，平均不滿 4 分視為 CSR 不合格供應商。評鑑之內容為注重人權、安全工作環境、反腐敗、反賄賂、正常工時、滿足基本工資、主動對環境負責、環保及工安事件之改善等。平均未滿 4 分之供應商，採購人員必須針對其未滿 4 分的項目進行了解，與其經驗分享，提供相關資料供其參考。</p> <p>114 年度至 12/31 止，共評鑑 72 家供應商，CSR 部份平均皆為 5 分，未有不合之廠商，足見供應商在環保、職安、人權等議題上均能遵循相關規範。</p>	無差異
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會責任報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V	<p>本公司參考 GRI Universal (Global Reporting Initiative 永續性報導準則)、SASB (Sustainability Accounting Standards Board)、TCFD 氣候相關財務揭露等準則編制 2023 年永續報告書，並且經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS-Taiwan LTD.) 依據 AA 1000 AS (2018) 進行第一類型高度保證。報告書資料及數據，參考(with reference) GRI 準則 (2021 年版)</p>	無差異
<p>六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司訂有「大亞電線電纜股份有限公司永續發展實務守則」，運作與所訂守則無差異。</p>			
<p>七、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊(如公司對環保、社區參與、社會貢獻、社會服務、社會公益、消費者權益、人權安全衛生與其他社會責任活動所採行之制度與措施及履行情形)：</p> <p>本公司之總部位於台南，藉由大亞電纜美麗家園基金會，整合集團物資與人力，擴大社會回饋範圍，實踐綠色環保，於台南等地區執行各項社會活動，主要內容簡述如下：</p> <p>1. 環境教育的推廣：</p> <p>(1) 大亞電纜美麗家園基金會與旭海觀音鼻自然保留區管理維護暨導覽解說員協會共同發起「阿塿壹壹貳山」倡議，邀請每「一」位參與阿塿壹古道健行的民眾成為志工，目標是每人撿一袋約「兩」公斤的海漂垃圾，藉此達成無痕「山」林的願景。2024 年 3 月，「阿塿壹減廢首發團」由大亞集團與美麗家園基金會成員親自走進阿塿壹古道，展開淨灘撿海廢行動，並對計劃進行整體的檢視及評估。除了大亞集團與解說員協會，未來阿塿壹壹貳山計劃也會結合地方環保局、當地社區發展團體、海廢回收利用的公益團體、健走志工及其他企業等單位共同合作，長期紮根，一起落實環境永續。</p>			

- (2) 大亞電纜美麗家園基金會與環境部合作執行琅嶠卑南古道環境教育合作專案，推廣環境教育
- (3) 大亞電纜美麗家園基金會從民國 2008 年開始辦理綠集合徵選，集結永續環境的友善作為，盡心協助長期推動或者專職投入環境友善工作的個人或團體。2024 年於台南舉辦綠集合徵選，主題為「公民科學與全民環境守護」，經過評選，最後選出 4 位南方精神獎、9 位美麗家園獎、3 位綠色串接獎，總發出獎金 60 萬元。身為地球公民，透過認識環境領域的科學知識，持續參與建構環境的網絡系統，並在日常生活中，運用不同角度和身分，集結個人與社區，以全民的力量，共同守護美麗的地球家園。
- (4) 大亞電纜美麗家園基金會於 2024 年分別在 1/27、3/23、5/18、8/10 於台南舉辦除草淨堤及環保知識的宣導，共計有 292 人次參與。期望透過企業的力量，將環保理念向外散播，共同為環境永續而努力。

## 2. 社會公益：

- (1) 召集基金會志工隊，舉辦環境志工活動。2024 年 3 月於台東舉辦「阿塹壹減廢首發團」進行淨灘撿海廢行動。
- (2) 與中華民國電機技師公會共同主辦的「老屋用電安全健檢」，提供用戶用電設備安全檢查、配電盤狀況檢查、用電設備外殼漏電檢測以及電線纜絕緣檢測的全面專業守護，2024 年於本公司於全台共進行 54 戶老屋用電健檢，其中本公司與分公司所在地台南市、台中市、新北市分別健檢了 14 戶、11 戶、10 戶。希望透過本業所延伸的公益專案，為台灣的老屋在居家用電上能夠達到風險預防及安全觀念推廣的目的。
- (3) 本公司台南總公司於 2024 年捐贈台南市政府台灣燈會價值 213 萬的線纜、捐贈台南新化高工價值 41 萬的線纜、捐贈台南高工價值 38 萬的線纜、捐贈台南市歸仁看東社區發展協會共計 3.6 萬。

## 3. 社會貢獻：

- (1) 本公司從 2010 年開始至今，每年不間斷，參與認購「我的一畝田」稻米，2024 年共認購 6346 公斤稻米，創造土地、農民、消費者三贏。同時，持續參與地方藝術文化、警政等公益活動。
- (2) 本公司 114 年度支持花蓮排笛公益音樂會贊助 130 萬元，演出日期 2025/09/04，以及奇美博物館特展(埃及之王:法老) 300 萬元，展出期間 2026/01/29-2027/01/10。

註 1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於「與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。

註 2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。