

(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)113年運作情形：</p> <p>a. 5/8召開第一次會議：通過2024年度重大議題、通過2023年永續報告書、通過《大亞生物多樣性與不毀林承諾》及《大亞人權承諾承諾》。</p> <p>b. 11/5召開第二次會議：討論114年永續發展經費預算、通過《大亞集團氣候行動方針》</p> <p>c. 永續報告書執行情形：5/8永續發展委員會通過2023年永續報告書、5/21進行永續報告書查證、8/1 董事會核定通過2023年永續報告書、8/21 報告書完成申報、9/19 證交所審閱永續報告書並要求補充資訊、10/18 更新永續報告書並上傳</p> <p>d. 114年工作規劃</p> <p>1. 編制2024年永續報告書</p>	無差異

2. 填答CDP氣候變遷問卷、
S&P Corporate Sustainability Assessment問卷

3. 監督集團各公司於期限內完成溫室氣體盤查

4. 確保各項減碳行動得以落實

5. 追蹤2025年目標達成情形

6. 追蹤重大議題相關目標達成情形

7. 推動永續供應鏈管理

e. 利害關係人溝通情形：

1. 員工：關切人才吸引與保留、人力發展與培訓、職場健康與安全等議題，本公司不定期以電子佈告欄、Team+、一年4次之勞資會議與同仁進行溝通。

2. 客戶：為產品信用與品質、污染防治、綠色產品、職業健康與安全、品牌管理，依需求及專案量提供專案經理、客戶服務專線進行溝通。

3. 政府機關：為遵循法規、污染防治、人才培訓與教育訓練、企業風險管理、廢棄物管理，以一年2~3次之研討會交流、一年1~2次之環保產品認證及取得環保獎項進行溝通。

4. 供應商：為產品信用與品質、污染防治、職業健康與安全、法規遵循、能源管理，以不定期之現場稽核及一年1次之問卷調查進行溝通。

5. 社區：為產品信用與品質、永續供應鏈、氣候變遷與企業碳管理、職業健康與安全、永續製造，不定期參與社區活動及捐贈進行溝通。

6. 股東及投資機構：為品牌管理、永續製造、氣候變遷與企業碳管理、人才培訓與教育訓練、企業風險管理，以股東會及一年至少1次之法說會進行溝通。112年召開四次法說會，分別於3/17、6/8、8/23及11/22召開。

7. 溝通對象之溝通情形說明：

溝通對象	說明	溝通情形
客戶	強化與客戶間永續資訊	1. 參與中華電信供應商低碳教

				交流、參與供應商大會	育訓練 2. 與中華電信供應鏈管理部交流減碳經驗、循環經濟(廢銅回收) 3. 參與台電供應商大會、回覆供應商問卷		
				銀行	強化與銀行間的永續資訊交流、綠色金融交流	1. 討論永續聯結貸款之永續績效指標 2. 減碳經驗交流(玉山銀)	
				供應商	2024年持續與供應商進行關於ESG、碳管理的溝通，本公司發布供應商行為準則並將其納入採購政策中	與銅板供應商三井、住友礦業、ANGLOAMERICA溝通碳足跡揭露需求	
			f. 113年度運作、執行情形及利害關係人溝通情形呈報12/12董事會。 g. 董事會須對永續發展委員會所呈報之策略與重大議題等進行督導，並追蹤其策略之進展，並且在需要時敦促團隊進行調整。				
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)	V		1. 本公司依循GRI3 Material Topics 2021 進行重大性評估，並且依照CSRD 雙重重大性的揭露要求進行雙重重大性分析。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：。				無差異
				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	提供再生能源與低碳產品	提升電網韌性、促進客戶的能源轉型並協助降低碳排放量。	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>創新管理</p> <p>開發新電線電纜產品和技術，滿足客戶需求、提升電網的穩定性。</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>永續供應鏈</p> <p>1. 供應鏈環境與人權衝擊。 2. 上游高碳排產業產生環境與社會成本。</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>能源管理</p> <p>【正面影響】降低能源使用造成的環境成本並促進社會脫碳。 【負面影響】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>氣候行動</p> <p>溫室氣體排放衍生環境與社會成本。</p>	<p>以 2021 年為基準年，於 2050 年達到範疇一及範疇二溫室氣體排放量淨零；並於 2030 到減量 40%。</p>
		社會面		<p>人才吸引與留任</p> <p>人力缺口恐影響生產進行。</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>2. 113年度執行情形：</p> <p>(1)提供再生能源服務與低碳產品：</p> <p>a. 持續開發太陽能電廠及儲能案場，其中志光光儲23.3MW案已於2024年掛錶運轉。</p> <p>b. 本公司於2022年首次完成產品碳足跡盤查，並於2024年起每年盤查並</p>					

		<p>查證兩件以上的產品，以進行產品碳足跡的追蹤。</p> <p>(2)創新管理： 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： 透過落實能源管理系統、汰換耗能設備、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： 本公司訂定集團2050淨零路徑圖，並採取提升再生能源使用比例、管制SF6逸散、改善天然氣鍋等減碳策略，以達成階段性減碳目標。集團子公司於2024年起電壓校驗以絕緣毯代替SF6氣體，每年可減少使用約60kg的SF6，減碳約1,458噸CO2e。</p> <p>(5)人才吸引與留任： 本公司響應「2024 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： 本公司於2024年起推動供應鏈碳管理，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；此外，透過議和向供應商取得電解銅板之碳排放係數，較原採用係數低72%。</p>	
三、環境議題			
(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V	本公司已建立合適的環境管理制度，並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證及 ISO 50001 能源管理系統驗證。本公司配合政府政策，遵守環境法令，持續執行廢棄物減量及推行污染預防，響應全球環保活動。	無差異
(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？	V	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。	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。本公司 112 年用水量 115,540 度，較 111 年 124,287 度減少 7.0%，本公司仍持續評估節水改案可行性，以達節能目標。</p>	
<p>(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？</p>	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，並由功能小組與專責人員執行。</p>	無差異
<p>(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？</p>	V	<p>本公司 2016.09.09 取得溫室氣體查核聲明書。本公司為減緩氣候變遷可能為企業營運與日常生活帶來的衝擊，每年自行執行溫室氣體盤查、制定節能減碳措施。本公司 112 年用水量 115,540 度，較 111 年 124,287 度減少 7.0%，本公司仍持續評估節水改案可行性，以達節能目標。；本公司 2022 年廢棄物總量 353.88 公噸，2023 年廢棄物總量 304.78 公噸，2023 年廢棄物減量 13.8%，將持續以每年減少 5% 廢棄物為努力目標。</p> <p>本公司於 2009 首次採用 ISO1464-1 標準執行溫室氣體盤查，排放總量為 25,969.65 公噸 CO₂e。並以此為基準，推動節能減碳工作。2022 年由第三方查證排放總量為 22,479.4974 公噸 CO₂e，2023 年自行推估排放總量為 21,223.8547 公噸 CO₂e，2023 年溫室氣體減少 5.5%，透過年度自行推估排放總量並制定節能減碳措施，將持續以每年減少 1% 溫室氣體排放總量為努力目標。</p> <p>節能減碳措施：本公司引進新式節能設備，如推動綠化綠牆自然通風、電力電量節能監控、功因效率改善、全面更換節能燈具、使用熱循環回收廢熱、冷卻水塔散熱風扇馬達加裝變頻器。112 年用電量 40,548,000 度，較 111 年度 42,326,400 度減少 4.2%。</p>	無差異
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>	<p>V</p>	<p>本公司訂有人權承諾：</p> <p>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。</p> <p>承諾：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>無差異</p>
--	----------	--	------------

了解公司的承諾以及對員工的保障。

- (1)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。
- (2)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。

(3)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113年亦針對同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為 3,274 小時，共計678人次完成訓練。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。

(4)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
目標與作為	1. 訂定職安衛政策，每年辦理勞工安全衛生教育訓練。 2. 廠區內全面禁煙 3. 辦公室	1. 恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策聲明，落實相關法規，杜絕不法歧視	恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策聲明並據以施行，公司僅接受年滿	1. 恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策聲明，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務	1. 提供社團參與 2. 運動推廣抽獎

			<p>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>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料</p>	<p>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>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料</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	<p>視情況進行工作區域調整</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>無此疑慮</p>	

			救														
			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		<p>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。</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，2024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>臺灣證交所發布最新2023年上市公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，大亞搶下上市公司電器電纜產業(11家)薪資平均數及中位數榜首。</p> <p>2023年離職率10.68%，較2022年離職率12.87%下降17%。</p> <p>大亞公司2023年非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為1,186(仟元)，相較2022年772(仟元)成長53.62%。</p>						無差異								
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育?	V		<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113年度教育訓練資訊如下表：</p> <table border="1" data-bbox="763 1289 1785 1436"> <thead> <tr> <th>項次</th> <th>訓練課程名稱</th> <th>訓練日期</th> <th>人次</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>一公噸以上堆高機操作人員(回訓)</td> <td>04/01、04/08、4/15</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>						項次	訓練課程名稱	訓練日期	人次	1	一公噸以上堆高機操作人員(回訓)	04/01、04/08、4/15	14	無差異
項次	訓練課程名稱	訓練日期	人次														
1	一公噸以上堆高機操作人員(回訓)	04/01、04/08、4/15	14														

			1
2	固定式起重機操作人員-天車(回訓)	05/06、05/13、5/20	150
3	危害辨識及風險評估	05/07	70
4	環境考量面	05/07	70
5	ESG企業永續發展與溫室氣體碳管理	6/12	43
7	一公噸以上堆高機操作人員(初訓)	06/17、06/24、07/01	15
8	大亞安衛家族教育訓練(I)	07/02	60
9	固定式起重機操作人員(初訓)	07/15、07/22、07/29、08/05、08/19、08/26、09/02	30
10	生命週期思考之碳足跡與低碳設計	07/17	63
11	健康促進講座	08/07	73
12	粉塵作業認知與防護	08/26	16
13	大亞安衛家族教育訓練(II)	09/06	60
14	有害作業主管(回訓)	09/18	24

(2)本公司於108年取得ISO 14001、ISO 45001與CNS 45001驗證。

ISO 14001有效期限：2022.12.17~2025.12.17

ISO 45001有效期限：2022.11.27~2025.11.27

CNS45001:2018 有效期效：2022.11.27~2025.11.26

(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，113年度於2/29和8/21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。

113年度於06/11、06/17、06/25、06/28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

		<p>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。</p> <p>(7)113年員工職災有8件,人數為8人,占員工總人數之比率為1.42%;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)113年火災件數為一次，無人員受傷及死亡、火災改善措施為定期安排人員清理漆包線大樓排氣管道中的焦油，並每年編列預算逐步汰換老舊管路。</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>本公司為打造一個完整的員工培訓體系，特制定了『訓練策略規劃及評估作業程序』與『教育訓練作業程序』，公司依循對員工培育發展各種內外部訓練資源。本公司除有因應策略展開安排的專案訓練與滿足各部門提出的需求外，亦有新進人員職位的到職訓練及各部門每年安排工作崗位的在職訓練。本公司近年已培育36位公司內部講，以將大亞公司內部之知識與技術持續傳承，並因應公司策略目標規劃，持續推動接班人計畫，培育優質接班人員，培養人才梯隊，達到永續經營。</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>公司產品與服務之行銷及標示，均遵循主管機關相關法規與函令及國際準則辦理，於產品表單上明確標示：如，CNS 正字標記、雙龍牌標誌、標檢局商品檢驗證標識、環保標章、RoHS 危害性物質限制指令等資訊。</p> <p>關於客戶隱私：本公司訂有「協力廠商管理作業程序」，依辦法協力廠商提供公司相關資料，以予保密列管，非經單位主管同意，不得對外公開。協力廠商之個人資料之蒐集、處理或利用，依「個人資料保護法」之規定，尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍。</p> <p>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，並於公司官網設置申訴程序及管道，提供消費者進行申訴。</p>	<p>無差異</p>
<p>(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？</p>	<p>V</p>	<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：每年定期進行重要供應商之評鑑，評鑑內容企業社會責任評鑑共佔 15 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>113 年度至 12/31 止，共評鑑 62 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>	<p>無差異</p>
<p>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？</p>	<p>V</p>	<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>	<p>無差異</p>
<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>			

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)：

本公司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，各項社會活動主要內容簡述如下：

1. 環境教育的推廣：

- (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。
- (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「阿塿壹減廢首發團」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：

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。

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。