



大山電線電纜股份有限公司

Dah San Electric Wire & Cable Corp.

主要生產電力電纜、通訊電纜、電子線、裸銅線
台灣中部地區規模最大之電線電纜專業廠

穩 定 成 長 ， 永 續 經 營

目錄

前言

關於本報告書 3
董事長的話 4

關於大山電線電纜

經營方針 5
產銷政策 6
發展策略 7
營運據點 9
2024 永續管理實績 11
獲獎及肯定 14

Chapter 1

ESG 承諾與溝通

15

Chapter 2

永續經營與誠信治理

34

Chapter 3

產品服務與創新

47

Chapter 4

環境永續發展

57

Chapter 5

友善職場

65

Chapter 6

社會共融

82

附錄

85

關於本報告書

編製依據

本報告書主要依循全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版) 以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布之永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。上述內容索引表詳如附錄。

報告涵蓋期間及發行頻率

本報告書主要報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，並部分涵蓋 2024 年以前或以後之資訊，大山電線電纜每年發行永續報告書，發行報告書與年度個體財務報告報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。

- ◆ 本報告書發布日期：2026 年 8 月 31 日
- ◆ 下次報告書發布日期：2027 年 6 月 30 日

報告邊界與範疇

大山電線電纜股份有限公司 (以下簡稱「大山電線電纜」、「大山」或「本公司」，本報告書範疇以大山電線電纜總公司為主；報告書揭露之數據資訊範疇與年報財務數據一致，係經會計師簽證後公開發表之資訊，幣別主要以新台幣為主。本報告書揭露範疇不包含合併報表之子公司，若揭露範疇與前述不一致，或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。

報告書品質管理

有關溫室氣體排放量本公司已進行盤查，預計於 2028 年完成查證，並取得 ISO 14064-1 證書。本報告書之數據或資料由各權責部門蒐集、校閱、修訂並確認，由永續發展推展小組彙整，再由各權責單位主管複核、總經理與董事長內容 (包含重大主題、環境 / 社會 / 治理之績效與策略目標) 經董事會審核通過後發行。未來進一步提高本報告的公信力，將視需求進行委託外部保證或確信。

永續報告之責任單位

GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人

意見回饋：如有任何建議或疑問，歡迎您透過以下資訊聯絡我們，提供您寶貴的建議。

- 👤 聯繫窗口：管理部 孫忠宏
- ✉ Email：ydwu@dahsan.com.tw
- ☎ 電話：05-5222333 分機：1161
- 🌐 官網：www.dahsan.com.tw





董事長的話

電線電纜產業是基礎建設與能源傳輸系統的核心，其品質與穩定性直接影響民生與產業發展。面對全球氣候變遷、綠色轉型浪潮以及製造業數位升級的趨勢，本公司秉持「穩定成長，永續經營」的願景，積極從傳統製造邁向永續轉型與智慧製造的雙軌發展。

多年來，我們以品質為本、成長為先，深耕產品研發與製程技術。近年來，更積極導入自動化與數位化生產設備，以提升產線效率、穩定產品品質並降低人工作業風險。透過智慧監控系統與數據分析平台，我們不僅大幅減少資源浪費，也為節能減碳與製造流程最佳化奠定堅實基礎，展現對環境永續的承諾。

企業的永續不僅止於營運，更延伸至員工、社會與供應鏈的全面責任。我們重視員工的安全福祉與職涯發展，搭配設備升級進行技能轉型培訓，協助同仁適應新技術並提升整體勞動品質。同時，我們強化與供應商及客戶的夥伴關係，建立穩定與共融的價值鏈，並持續投入社會回饋與在地參與，善盡企業社會責任。

在公司治理層面，我們強化董事會職能與監督機制，落實風險管理與法遵制度，並持续提升資訊透明度與利害關係人之溝通，穩健推動各項永續管理政策。

本報告書將詳實揭露我們於環境保護、社會責任及公司治理三大面向的努力與成果，展現我們對「穩定成長，永續經營」的堅定承諾。展望未來，我們將持續導入創新技術、優化營運流程，攜手利害關係人共同推動產業升級與綠色轉型，打造具韌性與競爭力的永續企業。

大山電線電纜
董事長兼總經理

蘇文彬

關於大山電線電纜

本公司由創辦人蘇坤福先生於民國 53 年 4 月 20 日創立大山實業股份有限公司，在民國 63 年更名為大山電線電纜股份有限公司。主要生產電力電纜、通訊電纜、電子線、裸銅線，為台灣中部地區規模最大之電線電纜專業廠，自成立以來秉持著『穩定成長、永續經營』之經營理念，不斷開發新產品，擴大生產規模，營運績效年年持續穩定成長。

2025 年度經濟趨勢因台商回流設廠方興未艾及 AI 興起，相關產業供應鏈擴廠，用電日增，政府持續推動能源政策及台電電網強韌計畫，對電纜之需求增加，政府持續推動之都市更新和危老建築更新，亦增加電纜之需求。本公司持續加速生產之自動化、無人化智能製造及開發附加價值高產品，創造企業價值，善盡社會責任，獲利回饋予股東。

經營方針

- 1** 配合國家發展能源政策，開發相關之電線電纜產品。
- 2** 積極爭取國家建設商機：台電電網強韌計畫，以及都更及危老重建商機及外資台商回台投資建設等電線電纜商機。
- 3** 厚植公司實力：持續更新生產設備、增加設備自動化，提高生產效率、降低損耗與成本；積極人員培訓、提高產品品質與服務品質。
- 4** 穩定貨源：國際原油、基本金屬與匯率波動大，市場價格波動不易掌握，適時適量採購主要原物料，掌握貨源、降低庫存、提高存貨週轉率，降低原料成本波動風險。
- 5** 事務合理化：電腦系統全面升級更新，簡化流程、電腦化、辦理教育訓練培養專業人才，提高專業管理素養以提昇經營能力，創造產業競爭優勢。





■ 產銷政策

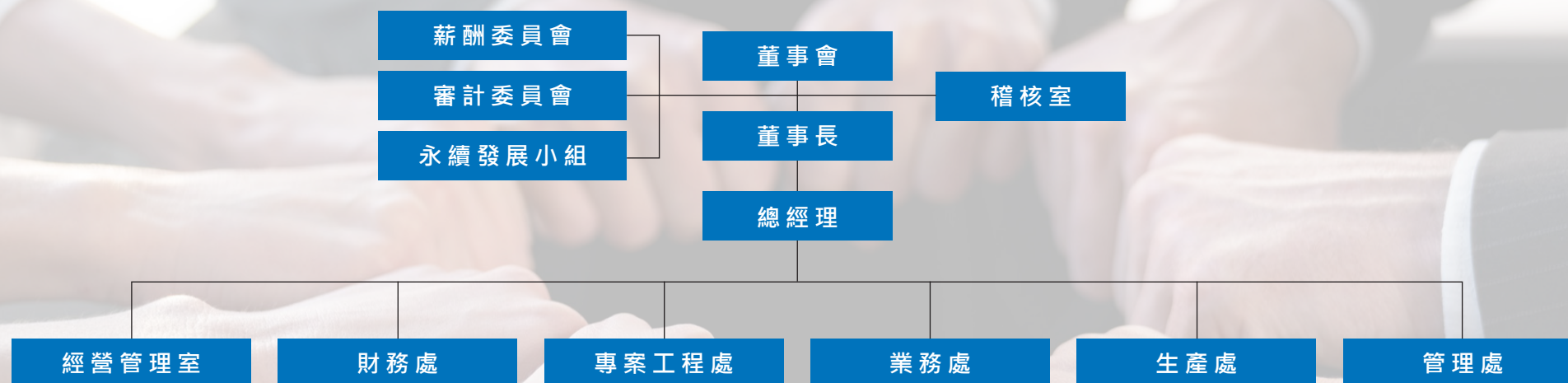
- 1 積極爭取太陽能、離岸風力建設及台電輸變電建設商機。
- 2 設備更新、降低能源使用，提高生產效率。
- 3 持續推動無鉛化及符合綠色環保電線電纜，同時提升網路電纜生產新技術，增加產品種類與產能，開拓同軸電纜國內外新市場，擴大產品市場佔有率。
- 4 鞏固現有通路優勢區域，增設桃園營業處，擴展新竹以北國內市場，提高市占率，同時加強徵信與債權確保，降低經營風險。
- 5 持續檢討以維持內部控管制度之有效性，提高資金運用效率降低財務成本；降低採購成本、降低損耗杜絕浪費，追求生產成本合理化，以降低生產成本提高產品利潤。
- 6 **掌握貨源：**國際原物料價格劇烈變化，依訂單需求量與市場變動趨勢有效控制存貨，並與主要供應商簽訂長期供料合約，使原物料供應貨源穩定。



發展策略

短期計畫	- 因應人力短缺及人員素質之提升，持續於製造及檢驗設備更新升級、人員培育，提高生產力。 - 因應銅價漲跌劇烈，隨時掌握電線電纜市場動態，設備更新、生產彈性化、快速回應客戶需求，並且降低原物料、成品庫存。
中長期計畫	- 因應公共工程市場，增加公營訂單比例。 - 取得歐美產品認證及增加外銷人力，開拓國際市場。 - 開發附加價值高產品，發展利基產品。 - 開發自動化生產產線與智慧工程。 - 參與政府推動綠能政策，爭取更多訂單。 - 持續強化公司體質，落實公司治理與企業之社會責任。

大山組織圖





產品類別銷售分布

產品別	銷售佔比
電力電纜	85.05%
通訊電纜	3.72%
裸銅線	2.03%
電子線	0.51%
銅板及其他	8.69%

主要商品銷售區域分布

地區 / 年度占比	2024 年	2025 年
內銷	98.11%	97.58%
亞洲	1.89%	1.82%
歐洲及其他		0.6%

營運績效

年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	4,944,780	5,870,010	5,719,248
每股股利	2.88	2.50	2.60
股東權益報酬率	19.05%	22.68%	23.64%

公司基本資料

- 公司名稱 大山電線電纜股份有限公司
- 公司所有權性質 上市公司 (股票代號 1615)
- 設立日期 1974 年 4 月 15 日
- 上市日期 2000 年 3 月 30 日
- 產業別 電器電纜
- 主要產品 線材及電纜
- 資本額 新台幣 1,966,637 仟元
- 員工人數 人數 282 人
- 公司董事長 蘇文彬
- 總部地址 雲林縣斗六市雲林路三段 369 號
- 公司聯絡電話 886-5-5222331
- 公司網址 www.dahsan.com.tw

業務主要內容

各種電線電纜及配件器材之製造、加工及銷售。

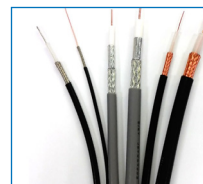
承辦各種電力電信工程之設計、施工及技術服務。

各種絕緣材料之製造、加工及銷售。

住宅及大樓開發租售。



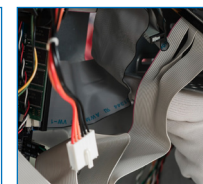
電力電纜



同軸電纜



裸銅線



電子線



網路電纜

營運據點

總公司

- 地址 640101 雲林縣斗六市雲林路三段 369 號
- 電話 886-5-522-2333
- 傳真 886-5-522-3677

虎溪廠

- 地址 640009 雲林縣斗六市西平路 369 號
- 電話 886-5-551-8868
- 傳真 886-5-551-3157

高雄聯絡處

- 地址 813503 高雄市左營區博愛四路 16 號 11 樓
- 電話 886-7-341-8028-9(2 線)
- 傳真 886-7-341-8397

桃園營業處

- 地址 320023 桃園市中壢區永福里東園路 73 號
- 電話 886-3-4632736-7(2 線)
- 傳真 886-3-4632739





歷史沿革



◆ 產業價值鏈



2025 年永續管理績效

公司治理面 (Governance)



- 2025 年**未有發生**下列案件或事件。
 - 依誠信經營守則 **0** 檢舉案件。
 - **0** 發生任何經證實的貪污賄賂情事及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律事件。
 - **0** 違反產品與服務的健康安全法規事件。
 - **0** 發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。
 - 公司 **0** 任何不法情事發生。
- 2025 年第一季進行董事會、功能性委員會及個別董事進行自評，整體達成率為 **100%**。
- 2025 年營業收入 **5,719,248 仟元**。
- 每股盈餘 **4.81 元**。
- 研發投入 **12,195 仟元**。

環境面 (Environmental)



- 2025 年 **0** 任何違反環境法規之情事，且未有環保違法及巨額罰款的情況。
- 2025 年完成 **溫室氣體盤查**。

社會面 (Social)



- 2025 年員工總訓練數共 **1,323.67** 小時，平均每人訓練時數為 **5.2** 小時。
- 2025 年捐贈計 **2,040** 仟元 投注於公益及團體
- 2025 年度**無發生**下列案件或情事：
 - **0** 歧視案件。
 - **0** 強迫勞動違規事項。





財務績效

氣候變遷及戰爭動亂之故，國際原料受嚴重影響，造成通膨現象及原物料價格高漲，增加經營成本，但本公司持續秉持“穩定成長，永續經營”的理念，持續加速生產之自動化、無人化智能製造及開發附加價值高產品，創造企業價值，善盡社會責任，獲利回饋予股東。

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	4,944,780	5,870,010	5,719,248
營業成本 (仟元)	4,139,117	4,751,564	4,419,556
營業毛利 (仟元)	805,663	1,118,446	1,299,692
營業費用 (仟元)	192,324	223,659	228,890
營業淨利 (仟元)	613,339	894,787	1,070,802
稅前淨利 (仟元)	643,576	921,624	1,163,540
所得稅費用 (仟元)	118,551	180,442	218,216
稅後淨利 (仟元)	525,025	741,182	945,324
員工薪資總額 (仟元)	210,601	256,341	262,310
員工福利支出 (仟元)	36,084	40,193	42,127
社會投入 (仟元)	442	336	2,030
股東權益報酬率	19.05%	22.68%	23.64%

註：

1. 本表之營業收入為個體營收。
2. 營運成本：公司銷售相關行銷費用、員工薪資及福利及與營運相關之必要支出。

銷售地區分布

地區 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年
內銷	96%	98%	98%
日本	3%	2%	2%
其他	1%	0%	0%
合計	100.00%	100.00%	100.00%

股利政策

本公司之股利政策依公司章程之第二十二條規定，股利政策係採用剩餘股利政策，主要係依據本公司未來之資本預算規劃來衡量未來年度資金需求，然後先以保留盈餘融通所需之資金後，剩餘之盈餘才以股利之方式分派。

取自政府之財政補助

近三年公司接受以下政府單位之財政補助，補助如下表。

政府補助項目	2023 年	2024 年	2025 年
未分配實質投資抵減 (仟元)	0	55,622	0

稅務方針

為追求永續發展並善盡企業社會責任，茲以下列稅務政策以落實稅務治理：

1	遵循稅務法規，正確計算稅賦並繳納稅款，善盡納稅義務人之社會責任。
2	秉持道德理念處理交易相關稅務事項。
3	支持政府鼓勵企業創新及再投資的稅務相關政策。
4	依照財務準則公報及相關法規規定，於財務報表及年報資訊中揭露稅賦資訊。
5	面對稅務法令改變時，即時評估對公司之影響及因應方式。

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
所得稅費用 (仟元)	128,715	184,324	232,708
調節後所得稅費用 (仟元)	118,551	180,442	218,216
調節後有效稅率	18%	20%	19%
現金稅率	18%	15%	18%

產業交流

藉由參與產業各公協會，與各協會成員相互交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，讓公司在各領域順遂發展。

協會名稱	擔任角色	參與狀況
台灣區電線電纜工業同業公會	會員	產業趨勢、市場資訊、規範法令
台灣區電機電子工業同業公會	會員	產業趨勢、市場資訊、規範法令
台灣區電氣工程工業同業公會	會員	產業趨勢、市場資訊、規範法令
雲林縣進出口商業同業公會	會員	產業趨勢、市場資訊、規範法令
雲林縣工業會	會員	產業趨勢、市場資訊、規範法令
雲林縣警察之友會	顧問	敦親睦鄰、企業社會責任
中華民國正字標記協會	會員	產業趨勢、市場資訊、規範法令





獲獎及肯定



大山電線電纜 / 臺灣產品 MIT 微笑標章獲證產品



標章編號：20300000-08777
產品名稱：遮蔽型控制電纜
產品型號：台正字第 08777 號
通過日期：2025-02-10 (首次)
有效日期：2075-02-12
產品狀態：有效

標章編號：20300000-07027
產品名稱：裸軟銅絞電線
產品型號：台正字第 07027 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

標章編號：20300000-07026
產品名稱：裸軟銅單電線
產品型號：台正字第 07026 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

標章編號：20300000-07025
產品名稱：裸硬銅絞電線
產品型號：台正字第 07025 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

標章編號：20300000-06811
產品名稱：聚氯乙炔絕緣花線
產品型號：台正字第 06811 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

標章編號：20300000-05983
產品名稱：交連聚乙炔絕緣聚氯乙炔被覆電力電纜
產品型號：台正字第 05983 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

標章編號：20300000-05838
產品名稱：控制電纜
產品型號：台正字第 05838 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

標章編號：20300000-02848
產品名稱：600V 聚氯乙炔絕緣及被覆電纜
產品型號：台正字第 02848 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

標章編號：20300000-02554
產品名稱：600V 聚氯乙炔絕緣電線
產品型號：台正字第 02554 號
通過日期：2013-03-05 (首次)
有效日期：2043-03-05
產品狀態：有效

大山 2025 年 EPS 達 4.81 元創歷史新高，獲利年增逾 27% 表現亮眼

台灣中部最大電纜廠大山 (1615) 公布 2025 年財報，展現強勁獲利能力。全年稅後純益達 9.45 億元，年增 27.5%，每股純益 (EPS) 繳出 4.81 元佳績，創下歷史新高。這份亮眼數據反映出企業在核心本業與營運策略的成功，為投資人帶來穩健的基本面支撐。

強韌電網與 AI 推升線纜在手訂單滿載

該公司在線纜本業的表現持續受惠於台電強韌電網計畫，目前在手訂單規模維持在 50 億至 60 億元的高檔水準，接單狀況良好。不僅如此，隨著 AI 科技快速發展、公共建設推動以及都市更新量能擴大，皆實質推升了市場對各類線纜的強勁需求。這些穩固的產業利多因素，讓經營團隊對未來的營運展望抱持高度樂觀的態度。

積極跨足營建與優化中北部服務據點

除了線纜本業發光發熱，經營團隊也積極拓展營建事業版圖。旗下子公司昕邑建設正審慎規劃推案，且手握台中高鐵特區近兩千坪精華土地，並持續評估其他優質標的。近期更在台中市政中心購入店面，預計今年將成立辦公室，配合既有桃園營業所優化客戶服務。同時，資金投入穩健型金融股，落實永續經營理念。



Chapter

1

承諾與溝通

- 1.1 永續發展承諾與推動
- 1.2 利害關係人溝通與重大性議題
- 1.3 重大主題鑑別與管理
- 1.4 重大主體管理方針及目標管理





1.1 永續發展承諾與推動

本公司為實踐永續發展理念，訂定《永續發展實務守則》，規範組織對於經濟、環境、人群（包含人權）之管理，並考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性，大山永續發展推動小組持續追蹤國際倡議、揭露準則、永續評比、客戶要求，將其納入重大性分析的考量因子，並作為調整更新永續政策的根據，以達永續發展之目標。

1.1.1 永續發展政策

大山電線電纜為實踐企業社會責任，推動永續發展，並促成經濟、環境及社會之進步，以達企業永續發展之目標，參照證券櫃檯買賣中心之「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，並訂定「大山電線電纜股份有限公司永續發展實務守則」，規範組織對於經濟、環境、人群（包含人權）之管理，以達永續發展之目標。本守則於2024年11月12日董事會通過，本公司由管理部負責統籌，蒐集永續發展相關議題，透過會議方式辨識攸關公司營運與利害關係人所關注之具重大性議題，訂定相關管理政策及檢討各項政策落實情形，並至少一年一次向董事會報告執行成果，由董事會監督及審視公司執行情形是否符合目標。公司已於2025年3月13日向董事會報告，董事會要求統籌單位應定期確認各項目執行情形，以確保永續推動落實。

永續發展承諾



治理面

本公司設有公司治理主管負責公司治理相關事務，提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜等，並負責統籌公司治理相關事務推動與執行。



環境面

大山電線電纜已於2024年12月完成溫室氣體盤查專（兼）職單位人員之設置。並制定「供應商企業社會責任承諾書」，由供應商夥伴閱讀、瞭解並簽署確認，完成率達90%。承諾書內容包括誠信經營、勞工權益與人權、健康安全、環境保護等四個面向，期與供應鏈合作夥伴共同成長，建立永續夥伴關係，一同致力於企業社會責任之落實。



社會面

大山電線電纜秉持著尊重人權的精神，遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國國際勞動組織職場重要原則與權利」及「聯合國企業與人權指導原則」，致力於創造員工福祉：

- **杜絕不法歧視，公平晉用：**本公司承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用及雇用實際工作（例如、晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視員工。
- **禁用童工：**依照主管機關規定，對於僱用15歲以上未滿18歲之未成年人，需提供職業訓練以協助其獲得工作技能，但不使其從事繁重及具危險性之工作，同時也加強未成年工的紀律管理，以確保其身心發展及勞動權益。
- **禁止強迫勞動：**禁止使用任何類型的強迫，非自願或剝削性監獄，契約式，奴役式（包括債務奴役），販運或奴役勞工。
- **提供安全健康之工作環境：**本公司尊重員工活動自由，不做活動範圍不合理限制；員工如因宗教信仰有合理的宗教活動場所需求，可向公司提出申請。

永續發展策略目標

◆ 公司治理面 (Governance)

大山電線電纜在追求企業永續經營的同時，期也能善盡企業社會責任，公司仍秉持「We serve with vision.」之理念為我們股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、金融機構及政府機關等利害關係人及我們的環境，創造更多的利益及福祉。朝向多元領域之機器視覺先進技術方向研發，以速度、精準及服務作為公司核心競爭力，並以此研製各式符合客戶需求的產品，以獲取利潤並支持 ESG 永續發展的各項工作。在此核心理念下，大山電線電纜在永續發展短中長期目標如下：

短期目標 (1-3 年)	中期目標 (4-5 年)	長期目標 (5 年以上)
- 董事出席率達 80% - 內部稽核缺失率 10% 以下 - 取得 ISO 9001:2026 認證	- 執行推動永續發展，積極取得第三方確信或驗證，以提供資訊可靠性 - 公司治理評鑑排名級距提升，提升至 66%~80%	透過發展低碳產品及服務、綠色製程之改善，並強化公司治理單位的監督功能，積極提升企業形象成功轉型，以達企業永續經營之目標

◆ 環境面 (Environmental)

依據「上市櫃公司永續發展路徑圖」金管會及證交所要求全體上市櫃公司於 2027 年前 完成溫室氣體盤查，2029 年前完成溫室氣體盤查之查證。大山電線電纜之產業特性具備低汙染、低能耗的屬性，在碳排放量與用電量的部份，遠低於其他製造業與大型工廠，但期能透過推動節能減碳活動減少能源使用、逐年達成下列短中長期目標：

短期目標 (1-3 年)	中期目標 (4-5 年)	長期目標 (5 年以上)
- 溫室氣體排放量降低 5%(類別 1+2) ★ 事業廢棄物妥善處理率：100% - 廢棄物產生密集度減少 5%	- 溫室氣體排放量降低 10%(類別 1+2) ★ 事業廢棄物妥善處理率：100% - 廢棄物產生密集度較 2024 年減少 10%"	- 溫室氣體排放量降低 15%(類別 1+2) ★ 事業廢棄物妥善處理率：100% - 廢棄物產生密集度較 2024 年減少 15%





◆ 社會面 (Social)

大山電線電纜致力打造快樂和諧的友善工作環境，持續精進員工健康照顧及職場安全措施，關心同仁身心健康，重視工作場所安全在社會面上短、中、長期的永續發展目標如下。

短期目標 (1-3 年)	中期目標 (4-5 年)	長期目標 (5 年以上)
- 人員離職率 <8% - 年度教育訓練達成率 >80% - 提升員工滿意度	- 人員離職率 <7% - 年度教育訓練達成率 >85%	- 人員離職率 <6% - 年度教育訓練達成率 >90% - 建立健全職涯發展 - 推動工作與生活平衡

1.1.2 永續發展小組

大山電線電纜為展現推動永續發展之決心，由經營管理室統籌相關單位成立永續發展小組，由主任擔任主任委員，並定期向董事會報告永續報告書編製及相關永續等事項。永續發展委員會下設置「公司治理及經濟組」、「員工關係及社會參與組」、「環保安全衛生組」及「產品服務組」等推動小組，由相關部門之最高主管擔任各組組長，依關注永續議題負責相關事項之運作、推動與執行永續發展委員會決議事項，並定期向主任委員報告執行成果及未來工作計畫。其職權包括：

- ◆ 制定企業社會責任、永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- ◆ 宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。
- ◆ 企業永續發展執行情形與成效之追蹤，檢視與修訂。
- ◆ 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。





本小組下設立管理部統籌「公司治理及經濟組」、「員工關係及社會參與組」、「環保安全衛生組」及「產品服務組」4個功能小組，現由公司治理主管兼任經理管理室負責人，落實公司上述各功能小組各層面之企業永續發展。負責企業永續發展委員會報告年度工作計劃及計劃執行進度，以確保大山電線電纜永續發展相關工作的推動與落實。針對環境、經濟及社會衝擊議題，由管理部協調各部門共同蒐集所有與營運活動攸關的經濟、公司治理、環境及社會面向等永續議題訊息，負責與利害關係人議合，並根據議合結果排序重大議題，向董事會提出永續願景藍圖，制定企業永續相關政策、制度或管理方針，再由董事會核定具體推動計劃。本公司永續發展委員會應每年定期召開會議，由ESG執行管理部透過委員會向董事會報告。

2025 年提報董事會永續發展議題

董事會屆次及會議日期	溝通議案概述
2025.03.13 第 17 屆 第 14 次	永續報告書編製、及溫室氣體盤查及查證時程規劃報告案
2025.08.12 第 18 屆 第 03 次	永續報告書審議案





1.2 利害關係人溝通與重大性議題

利害關係人鑑別

利害關係人的鑑別與溝通，是落實企業永續發展的基礎，大山電線電纜非常重視與利害關係人間的信賴與溝通，本報告書參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：股東 / 投資人、員工、金融機構、客戶、供應商、政府機關、媒體、社區及非營利組織 / 學術單位等，並參考同業的利害關係人，再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響進行討論，並與公司高階主管討論後確認為本公司之重要利害關係人。本公司優先列出六類利害關係人分別為：股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及金融機構。

利害關係人評量

利害關係人	單項總分					全部總分	排序
	依賴性	張力	多元觀點	責任	影響		
員工	4.57	4.57	4.08	4.57	4.57	4.47	1
股東 / 投資人	4.62	4.46	4.08	4.24	4.24	4.33	2
客戶	4.41	4.08	3.97	4.08	4.24	4.16	3
供應商	4.35	4.30	3.86	3.97	4.14	4.12	4
金融機構	4.41	4.14	3.65	3.76	3.81	3.95	5
政府機關	4.19	4.08	3.76	3.86	3.70	3.92	6

註：◆ 單項總分評分指標原則

依 賴 性：直 / 間接依賴組織的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人

張 力：需要關注組織相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人

多元觀點：具不同觀點且能使既有環境獲新認知及機會的利害關係人

◆ 單項總分評分指標：高 _5 分，中 _3 分，低 _1 分。



股東 / 投資人



員工



客戶



供應商



政府機關



金融機構



利害關係人溝通

大山電線電纜認為企業必須主動瞭解各利害關係人的需求，並持續回應利害關係人關注主題。透過公司官網、相關會議、年報、ESG 問卷、客服專線與網路信箱等管道，瞭解利害關係人所關注之主題。

利害關係人	說明	頻率	溝通管道	2025 溝通實績
員工 	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才。	不定期	宣導公告	- 員工福利事項依福委會決議辦理。 - 依營運績效及考核發放年終獎金。 - 辦理在職員工健檢 1 次。 - 醫護人員臨時健康服務 156 小時。 - 作業環境監測 2 次，職安教育宣導 2 次。 - 平均每人訓練時數為 6.5 小時。
		不定期	會議方式	
		半年	績效考核	
		不定期	申訴管道 依訓練記錄、課後測驗	
		不定期	新人教育訓練實體、線上	
		不定期	專業職能教育訓練實體、線上	
投資人 / 股東 	投資人 / 股東長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人 / 股東暢通的溝通管道。	每年	法人說明會 1 場	- 依法令公告重大訊息訊息。 6 月召開股東會。 12 月召開法說會。 - 月營收、季財報、年報、股東會議事手冊皆於公司網站公告及公開資訊觀測站。
		每年	股東會 1 場	
		不定期	投資人關係網站 / 通話、e-mail	
		每月	公告營收狀況	
		每季	公告財報	
		每年	發布股東會年報	
		每年	召開股東大會	
客戶 	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展。	半年	客戶滿意度調查	- 顧客滿意度調查總計 32 家，52 份，平均 91 分 - 客戶進廠產品檢驗共 145 次 - 每月業務會議說明客戶需求 - 客訴處理：各業務窗口提出客訴情形，轉由品保品質月會追蹤
		不定期	客戶現場稽核	
		不定期	矯正及預防措施管理辦法	



利害關係人	說明	頻率	溝通管道	2025 溝通實績
供應商 	供應商主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供需平衡，以達客戶滿意。	半年	供應商評核表	• 年度供應商評比平均 98 分 • 新增 2 家合格供應商 • 原物料品質檢驗合格 1,154 件
		不定期	新增供應商評鑑	
		每次簽約	採購規範合約	
		每批	原物料品質檢驗	
金融機構 	金融機構提供公司資金融通，協助建立穩固的企業基礎，帶動更具社會效益之商業活動。	每年	發布股東會年報	• 公開資訊觀測站資訊公告 • 通話、e-mail
		每季	公告財報	
		不定期	銀行徵授信作業	
政府機關 	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，內部人共同遵守執行。	不定期	財務、經濟、稅法相關函文	• 遵循政府法令規範及相關政策，修改公司法規及內部控制制度共 2 份
		不定期	環安衛相關函文	
		不定期	勞資相關函文	
		不定期	政策、產業相關宣導會議 / 座談會實體	
		不定期	政策、產業相關宣導線上會議	
		不定期	政府機關訪視 / 評鑑 / 稽核 - 財務、稅務相關	
		不定期	政府機關訪視 / 評鑑 / 稽核 - 環安衛相關	
		不定期	政府機關訪視 / 評鑑 / 稽核 - 勞資相關	
		不定期	公開資訊觀測站重大消息申報	



利害關係人聯絡窗口

倘若各利害關係人對本報告書有相關問題及意見，也歡迎與我們聯繫，我們將竭誠為您說明。

利害關係人	溝通管道	回應方式
投資人 / 股東 	聯絡窗口： 發言人張國忠協理 gzchang@dahsan.com.tw 謝彩芬 協理 cfxie@dahsan.com.tw	- 於公開資訊觀測站及公司網站公告重要訊息，如重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊。 - 每年召開一次股東會並出版年報。 - 每年舉辦一次國內法人說明會。 - 設立連絡窗口保持互動。
員工 	聯絡窗口： 管理部孫忠宏 經理 ydwu@dahsan.com.tw	- 召開福委會，每年 4 次，討論員工福利事項。 - 每月召開動員月會，報告工作績效。 - 設立信箱，蒐集訊息。 - 勞工作業環境的監測，並辦理教育宣導。
客戶 	聯絡窗口： 客服專員 marketing@dahsan.com.tw	- 於公司網站及專業刊物宣傳公司產品。 - 蒐集規範以研發滿足客戶需求的產品。 - 注意各國對產品的限制要求，提供符合法令的產品。 - 每半年辦理客戶滿意度調查。

利害關係人	溝通管道	回應方式
供應商 	聯絡窗口： 服務專員 purchase@dahsan.com.tw	- 採購合約（不定期）。 - 供應商評估制度（年度）。 - 產品售後服務及諮詢。 - 供應商稽核（不定期）。
政府機關 	管理部孫忠宏 經理 ydwu@dahsan.com.tw	- 不定期接收法令制修廢通知資訊。 - 參加主管機關舉辦的宣導會。 - 回報公司業務執行狀況。 - 配合主管機關監理與查核。 - 回覆主管機關的問卷調查。
金融機構 	謝彩芬 協理 cfxie@dahsan.com.tw	- 定期揭露本公司資訊。 - 與銀行徵授信人員洽談。



1.3 重大主題鑑別與管理

為瞭解利害關係人對於大山電線電纜永續議題的關注程度，及各永續議題對大山電線電纜的衝擊度，參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，進行重大性評估，透過鑑別議題、評估衝擊性、判斷重大性與確認議題及揭露等四個階段，辨識內外部對於大山相關之永續議題的關注度以及永續議題對公司的影響性，決定永續資訊揭露的邊界與範疇，以持續提升永續營運績效、強化資訊內容揭露，及採取相對應必要措施。同時也以此作為永續發展目標的執行方案。

決定重大主題流程

由永續發展推動小組成員與永續顧問於會議中進行重大主題評估，評估結果進一步以管理方針形式揭露本公司管理作為與目標策略。大山電線電纜重大主題評估流程包括以下四大步驟：

步驟

1 鑑別議題

以 GRI 之永續性報導準則、SASB (可持續性會計標準委員會)、TCFD (氣候變遷相關財務揭露) 及收集產業特性常見之議題作為永續議題蒐集與制定基礎，最後彙整出與大山電線電纜營運相關之永續議題共 22 個項目。

步驟

2 評估衝擊性

由永續小組及外部專家設計問卷並發放給公司各部門主管填寫，各部門主管依各執掌業務經驗、內部管理機制現況等面向，評估各永續議題正面及負面衝擊的發生可能性及衝擊程度。最終員工及利害關係人關注議題計回收 40 份有效的永續議題衝擊分析問卷。

衝擊之顯著程度取決於衝擊之發生可能性及衝擊程度，分析順序如下：

- ◆ **發生可能性**：請依照個人專業、過去業務上經驗、以及對公司未來計畫之瞭解，評估該衝擊發生的可能性。以 1~5 分進行發生可能性之評分。1 分為發生機率小 (小於 25%)、2 分為發生機率低 (25%~50%)、3 分為發生機率略高 (50%~75%)、4 分為發生機率極高 (大於 75%)、5 分為已經發生。
- ◆ **衝擊程度**：以正面衝擊產生之效益及負面衝擊產生之嚴重性，以 1~5 分進行衝擊程度之評分，1 分為衝擊規模與範圍程度最低、5 分為衝擊規模與範圍程度最高。

步驟

3 鑑別議題

- ◆ **彙整衝擊分析問卷分析結果**：將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

- ◆ **設定重大性門檻值**：永續小組參考企業既有風險管理框架及同業作為，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 3.6 分者定義為重大主題；另針對負面衝擊設定若衝擊程度大於 4 分者，即使發生可能性低，也定義為重大主題。將各個永續議題依照公司治理、環境、社會三面向進行雙重重大性的篩選及歸類，作為重大主題的實質性分析基礎，再由內部經營團隊共同討論決議，最終選出 8 項議題 (如【重大主題矩陣圖】) 成為本年度的重大性主題。

步驟

4 確認議題與揭露

針對每個重大主題建立管理方針、政策承諾、目標，經 ESG 推動小組向董事會報告，將 8 項重大主題與 GRI 準則對照，作為年度重大主題並於永續報告書中揭露。

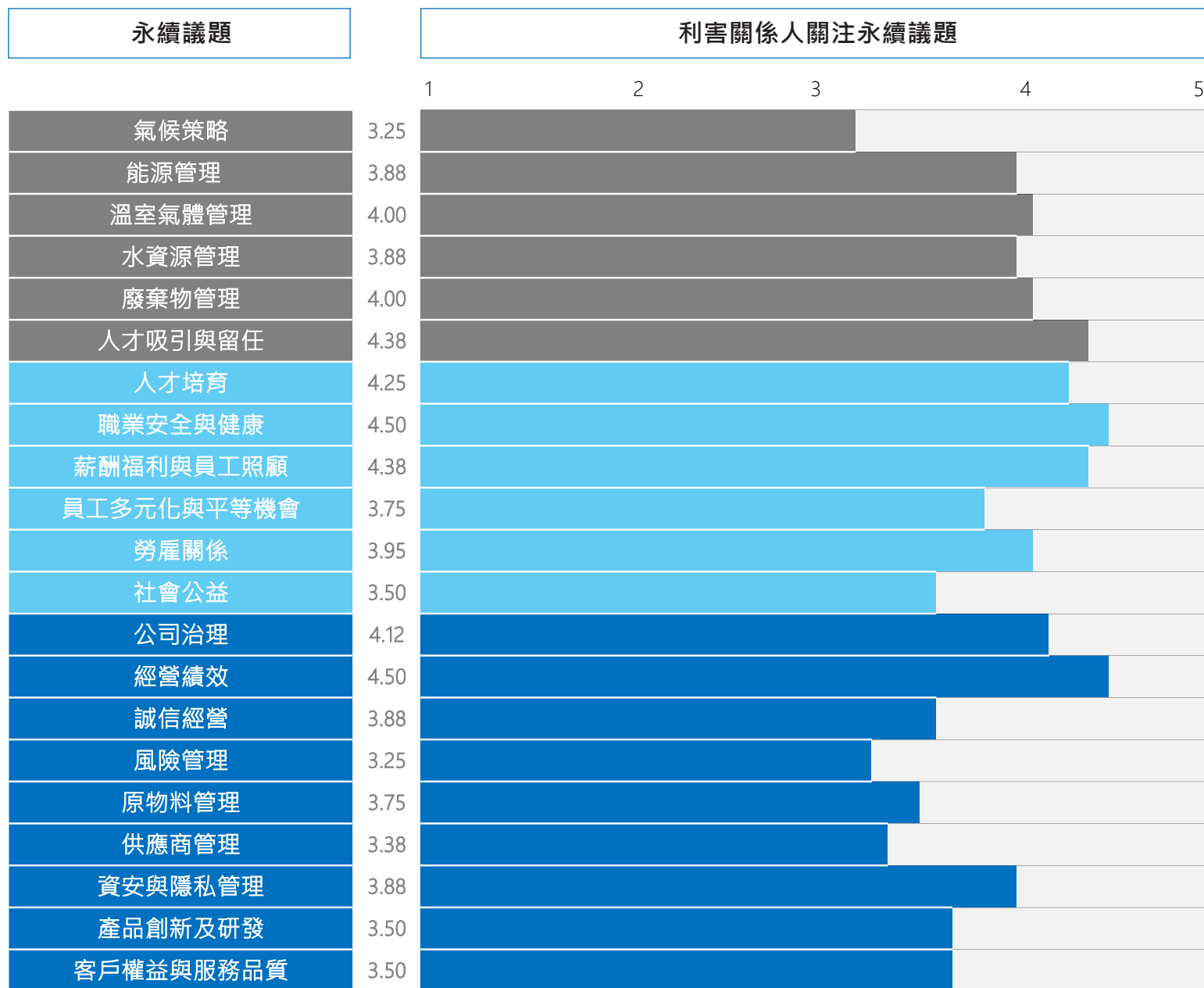


重大主題內外衝擊程度分析



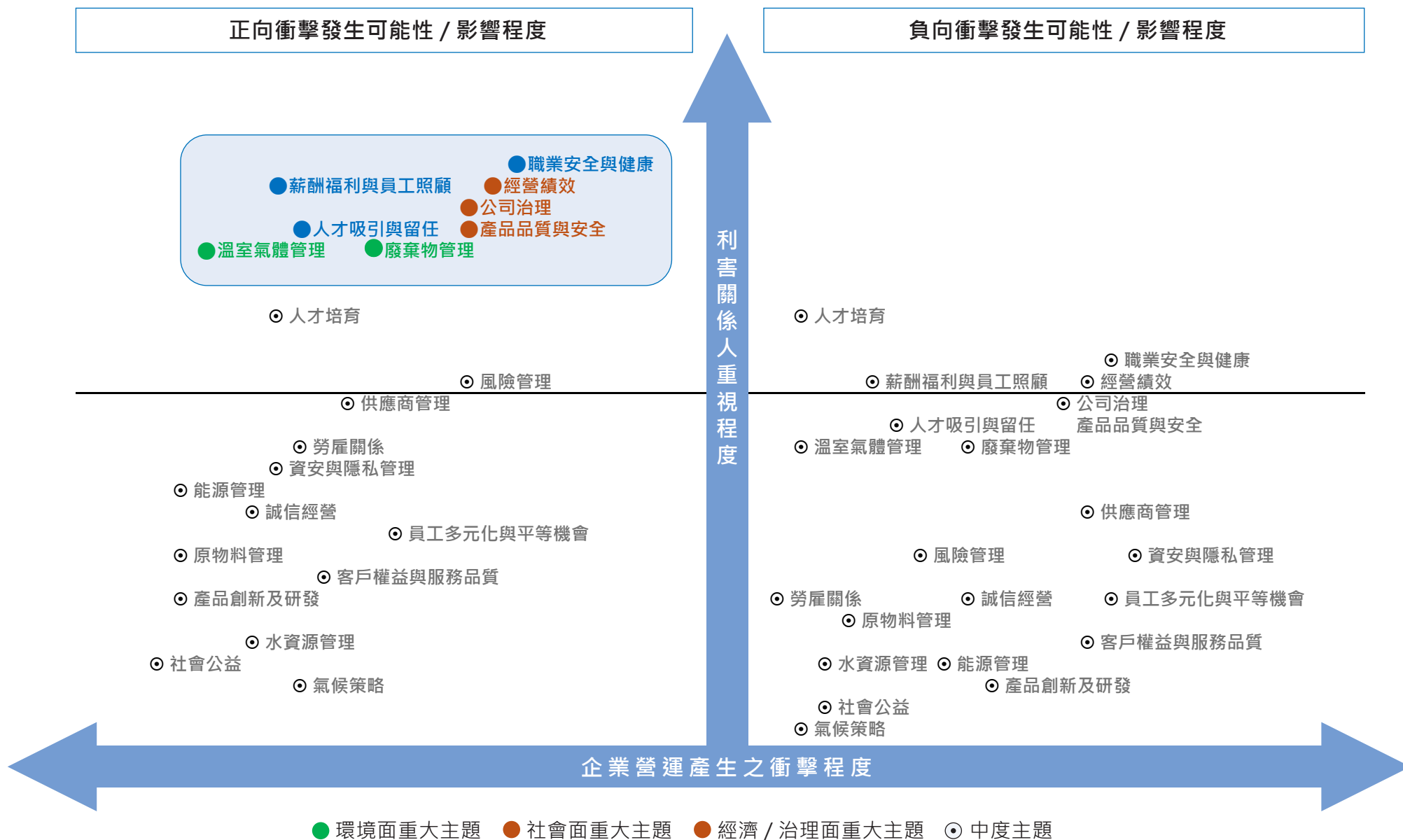


利害關係人關注永續議題





重大主題矩陣





重大主題與價值鏈衝擊

重大議題	顯著性議題	對應 GRI 特定主題	價值鏈影響邊界					管理方針 揭露章節
			上游	營運	下游	營收 成長	員工 關係	
人才吸引與留任	使人才適得其所，增加公司競爭力	GRI401	▲	▲		▲	▲	CH5 友善職場
人才培育	訂定多元教育訓練體系	GRI404		▲			▲	5.2 發展與訓練
職業安全與健康	提供員工的健康及安全的職場環境	GRI403		▲			▲	5.4 職業安全衛生
薪酬福利與員工照顧	雇主品牌和文化形塑	GRI401		▲			▲	5.3 員工關懷
公司治理	提升利害關係人對公司的信任	GRI201	▲	▲	▲	▲		2.1 公司治理
經營績效	財務績效穩健成長	GRI201	▲	▲		▲		2.2 誠信經營與績效
誠信經營	降低財務風險與兼顧影響利害關係人權益	自訂主題	▲	▲	▲			2.2 誠信經營與績效
資安與隱私管理	資訊安全與客戶隱私管理	自訂主題		▲	▲			2.3.3 資訊安全 3.4.2 客戶隱私
產品創新與發展	產品研發設計連結再生材料、減少碳排放	自訂主題	▲	▲	▲	▲		CH3 產品服務與創新
產品品質與安全	產品安全與品質管理	自訂主題		▲	▲			3.2 產品品質與安全管理

註：● 影響 ▲ 直接衝擊 ▲ 間接衝擊

- 「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商
- 「下游」為大山電線電纜服務之客戶
- 「營運」指大山電線電纜推動永續管理方針
- 「營收成長」指該項永續議題影響大山電線電纜營收成長之關聯性
- 「員工關係」指重大議題對大山電線電纜與員工（勞雇關係）之影響



1.4 重大主題管理方針及目標管理表

重大主題：公司治理		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估	治理單位組成與運作及符合主管機關規範，提升利害關係人對公司的信任。	本公司重視風險管理，健全公司誠信經營風險評估與管理機制的導入及落實。	短期 提高董事出席率。 中長期 強化董事會職能，發展低碳產品及服務、綠色製程之改善。	• 制訂董事出席率為董事評鑑項目。 • 內部稽核部門，定期對公司治理機制進行審查。	每年透過公司治理評鑑及 ESG 永續發展自評。
衝擊說明	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。				
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	投資人 / 股東	• 股東會（1 次 / 年） • 法人說明會（ 1 次 / 年） • 電子郵件 / 電話（隨時） • 公開資訊觀測站（隨時）		投資人 / 股東得以及時取得公司最新營運資訊，並提供適當管道供投資人 / 股東進行提問、意見交流。	

重大主題：績效管理		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估	經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，「永續發展」納為企業經營的管理模式，規劃長遠的策略方針。	本公司的經營以穩定生產為主軸，並視市場行情輔以靈活的產銷調配。以求股東權益的最大化，財務方面則以穩健為主，不進行與本業無關的財務操作，維持公司穩定。	短期 營收獲利持續穩定成長，創造最好的經濟價值。 中長期 持續發展符合品牌價值之建案，於同業中維持領先地位。	管理層每月檢討經營狀況，並視市場行情調度產銷。	透過每年穩定配息增加投資人信心。
衝擊說明	營收持續增加，優化企業穩定運作，增加股東、投資人投資信心。				
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	投資人 / 股東	• 股東會（1 次 / 年） • 法人說明會（ 1 次 / 年） • 電子郵件 / 電話（隨時） • 公開資訊觀測站（隨時）		投資人 / 股東得以及時取得公司最新營運資訊，並提供適當管道供投資人 / 股東進行提問、意見交流。	



重大主題：產品品質與安全		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估	產品品質控管符合 ISO 品質系統及營運所在地之法規規範、並通過客戶不定期稽核，符合客戶對產品品質及安全期望。	持續滿足顧客與適用之法令及法規要求之產品與服務，建立公司的策略與利益團體需求及期望，落實品質政策及品質目標。	短期 - 顧客滿意度平均 80 分以上 - 供應商評比 80 分以上 - 客戶抱怨件數全年 10 件以下 - 廠內品質異常件數全年 8 件以下 中長期 - 顧客滿意度平均 85 分以上 - 供應商評比 85 分以上 - 客戶抱怨件數全年 10 件以下 - 廠內品質異常件數全年 8 件以下 長期 - 顧客滿意度平均 85 分以上 - 供應商評比 85 分以上 - 客戶抱怨件數全年 10 件以下 - 廠內品質異常件數全年 8 件以下	- 每月召開品質月會，檢討異常原因與改善對策 - 每月至少召開 2 次業務會議，了解客戶需求與市場變動 - 不定期稽核供應商，確保穩定供應 - 執行製程改善專案，提升產品品質與良率	- 顧客滿意度平均 91.1 分 - 供應商評比平均 98 分 - 客戶抱怨件數全年 5 件 - 廠內品質異常件數全年 7 件 - ISO 9001 品質管理系統年度審查合格
衝擊說明	定期執行 ISO 品質系統稽核，保持品質可靠度及產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進產品的長期銷售。				
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	股東 (投資人)/ 員工 / 供應商 / 客戶	- 電子郵件 / 電話 (隨時) - 公司網站 (隨時) - 內部會議 (品質月會 1 次 / 月、業務會議 2 次 / 月、生管會議 1 次 / 週)		- 與客戶維持良好溝通管道，由本公司銷售、技術人員協助客戶釐清問題。 2025 年原物料供應穩定。 - 定期內部會議品質檢討溝通，了解異常原因，避免再次發生。	



重大主題：溫室氣體管理		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估	透過溫室氣提盤查及減碳管理，達到降低環境衝擊及降低支出成本。	溫室氣提盤查及減碳管理，達到降低碳排及支出成本，提升企業形象及競爭力。	短期 • 溫室氣體排放量降低 5%(類別 1+2) • 完成公司盤查報告	• 每季依法申報固定汙染及繳納污染防治費 • 每 5 年依規定執行固定汙染源檢測及許可展延	• 揮發性有機物 (VOC)2025 年產出 8.94 噸 • 總懸浮微粒 (TSP)2025 年產出 0.78 噸 • 2025 年固定汙染源防治零違規
衝擊說明	企業投入資源開發減碳資源，透過影響力引領上游供應鏈響應，帶來群體效益。		中長期 • 溫室氣體排放量降低 10%(類別 1+2) • 完成母公司盤查報告驗證 長期 • 溫室氣體排放量降低 15%(類別 1+2) • 產品碳足跡盤查		
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	員工 / 主管機關 (環保法規)	• 每季執行空氣汙染防制申報		• 降低溫室氣體產出量	

重大主題：廢棄物管理		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估	符合主管機管規定妥善管理廢棄物，以減少對環境的衝擊	廢棄物依法申報處理，降低廢棄物總量、提高回收率及達到廢棄物處理零違規，提升企業形象及競爭力。	短期 • 事業廢棄物妥善處理率：100% • 廢棄物產生密集度較 2024 年廢棄物生產密集度減少 5% 中長期 • 事業廢棄物妥善處理率：100% • 廢棄物產生密集度較 2024 年廢棄物生產密集度減少 10% 長期 • 事業廢棄物妥善處理率：100% • 廢棄物產生密集度較 2024 年廢棄物生產密集度減少 15%	• 每月依規定申報事業廢棄物產出及流向管理 • 每 5 年依規定執行廢清書展延及修訂	• 一般廢棄物 (H 類 - 生活垃圾)2025 年產出 101.53 噸 • 一般事業廢棄物 (D 類 - 焚化處理)2025 年產出 37.95 噸 • 一般事業廢棄物 (R 類 - 回收再利用)2025 年產出 194.76 噸 • 2025 年廢棄物處理零違規
衝擊說明	透過行政管理策略及廢棄物回收再利用計畫等，提升資源利用效率				
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	員工 / 主管機關 (環保法規)	• 每月執行事業廢棄物產出及流向管理申報 • 每年與處理商簽訂事業廢棄物清運處理合約		• 降低廢棄物產出量	



重大主題：人才吸引與留任		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估	使人才適得其所，以照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，提供無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。	多元招募管道公平任用原則薪酬獎勵制度福利健康照護，職涯發展與培育 員工為營運重要資產，因此致力創造友善幸福工作環境、提供公平且多元薪酬福利及健康職安環境。	短期 - 人員離職率 <8% - 教育訓練達成率 >80% 中長期 - 人員離職率 <7% - 持續完善員工福利政策和溝通管道，以提高員工工作效率和生活品質。 - 產學合作 - 健康與福利升級永續與社會責任	- 提供健康安全及友善平等的工作環境 - 強化員工工作與生活平衡，提供員工職涯發展機會促進員工留任 - 提供具有競爭力的薪酬福利 - 建置暢通溝通管道，確保良性的勞資互動，保障勞動人權，達成留住優秀人才，永續經營之目標	2025 人員離職率 6.79% - 年度教育訓練達成率 >80% - 育嬰留停復職率 100%
衝擊說明	公司永續經營與良好企業形象有助於提升公司的競爭優勢，吸引優秀人才入職及員工久任。				
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	員工	- 勞資會議 (4 次 / 年) - 職工福利委員會活動與福利推動 - 部門聚餐 (3/ 年) - 通訊群組 (不定期公告員工福利事項 / 營運事項) - 電子郵件信箱 (隨時)		2025 年度召開勞資會議 5 次 2024 年度無任何勞資糾紛事件 2025 年度員工申訴兩件，並獲得解決	



重大主題：職業安全與健康		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性 評估	員工的健康及安全的職場環境已成為企業永續發展重要議題及吸引人才久任關鍵。	營造員工的安全、健康、友善、和諧及共融的職場文化。持續改善員工安全健康工作環境，提升安全文化意識，強化自主檢點，降低員工職業災害發生。	短期 • 年職業災害 <2 人以下 • 臨場健康服務約訪 >150 人次 • 在職教育訓練 >80 人次 中長期 • 職業災害≤1 人以下 • 臨場健康服務約訪 >170 人次 • 在職教育訓練 >130 人次	• 每月職業災害統計填報 • 每年在職教育訓練 • 每週護理師臨場健康服務 • 每年健康檢查	• 職業災害統計 (≤2 人) • 年教育訓練 (80 人次) • 護理師臨場健康服務約訪 (150 人 / 年) • 每年健康檢查 (1 次 / 年)
衝擊說明	公司有效管理職業安全衛生並提供員工健康與安全的工作環境，保障員工工作之健康安全權益。				
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	員工 / 主管機關 (職安法規)	• 特約護理師職業健康服務 (每週) • 職業安全衛生委員會會議 (每季) • 以職災案例作為員工教育訓練素材 (不定期)		• 2025 年年職業災害統計 (≤2 人) • 每年教育訓練 (80 人次) • 每年優於法規實施健康檢查	

重大主題：薪酬福利與員工照顧		重大主題管理政策	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
主題顯著性評估	對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。	秉持用人唯才，獎勵績優人員之原則，建構完整的任用及薪酬管理制度，並依據每位員工的學經歷、擔任職位等客觀條件敘薪，不因性別而有差異。	短期 • 績優員工留任率目標達 80% • 增加健康檢查補助 中長期 • 員工平均滿意度達 4 分（滿分 5 分） • 完善薪資福利制度，打造幸福企業文化 • 擴充家庭托育津貼補助	• 調整與強化員工福利制度 • 強化員工對職場工作環境，勞工動態、勞工福利等事項溝通	• 每季年度召開勞資會議 • 年度員工申訴兩件，並獲得解決 114 年度員工留任率 94% • 提高生育賀喜補助金和托兒津貼
衝擊說明	公司積極處理勞資議題並充分溝通，提供完善的福利政策，員工對於工作的滿意度提升。				
利害關係人	對應利害關係人類別	溝通管道與頻率		議合成效	
	員工	• 勞資會議 4 次 / 年 • 部門主管會議 2 次 / 年 • 不定期部門聚餐及職工福利委員會活動與福利推動 • 電子郵件信箱（隨時）		• 2025 年度召開勞資會議 5 次 • 2025 年度無任何勞資糾紛事件 • 2025 年度員工申訴兩件，並獲得解決	



Chapter

2

永續經營與 誠信治理

2.1 公司治理

2.2 誠信經營與績效

2.3 風險管理



2.1 公司治理

大山電線電纜秉持永續發展理念，建立完善的公司治理架構與制度，確保公司得有效的運作，並保障股東權益、強化董事會職能、發揮各功能性委員會之績效、尊重利害關係人權益與提升資訊透明度，達成穩健經營、落實公司治理精神，以提升大山電線電纜的競爭力與促進股東權益最大化。大山電線電纜以董事會為最高治理單位，並由總經理負責營運政策方向之擬定與規劃。為充分保障股東權益，大山電線電纜董事會除依職權與功能設立審計委員會、薪酬委員會等法定功能性委員會外，2024 年成立永續發展小組，分別強化公司獨立性、健全公司薪酬及達成公司永續發展目標，公司設有公司治理主管負責公司治理相關事務，提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜等，並負責統籌公司治理相關事務推動與執行。

業務執行情形如下：

- ◆ 安排董事進修課程
- ◆ 規劃並辦理每年董事會時程及股東會日期等會議相關事宜
- ◆ 製作董事會及股東會議事錄
- ◆ 協助且提醒董事於執行業務或制訂董事會正式決議時應遵守之法規
- ◆ 辦理董事會重要決議之重大訊息發布事宜，並確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等



2.1.1 董事會組織

本公司董事會成員組成考量多元化，董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。董事提名與遴選依據本公司「董事選舉辦法」之規定辦理，採行累積投票制與候選人提名制，由股東會就有行為能力之人選任之，並依本公司章程所規定之名額，依選舉票統計結果，由所得選票代表選舉權較多者依次分別當選。

本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，董事長亦密切與各董事充分溝通公司營運近況與計劃方針，以落實公司治理，未來本公司持續提升董事會職能及強化監督功能。本公司現任董事會由 7 位董事組成，包含董事 3 席與獨立董事 4 席，具員工身分之董事比率為 14%，獨立董事比率為 57%，女性董事比率為 43%，4 位獨立董事任期年資均為 3 年。董事會成員具備管理、財會及本公司行業別專業領域專家，每位董事及獨立董事皆有其專門之領域，董事 3 席包括專長於經營管理、領導決策、營運判斷、財務會計、危機處理，且具產業知識及國際市場觀之專業領域，獨立董事 4 席則分別專長於產業專業技能、國際市場、財會稅務，其中 1 席並擔任大學教授，對本公司各項業務及營運指點良多。於董事會 7 位成員中有 4 位獨立董事，於董事會議事過程中遇有董事與公司之間產生自身利益衝突之虞時，均依法進行討論及決議之迴避。



2025 年董事會成員

職稱	姓名	性別	專業背景介紹	專業能力與經驗								年齡			兼任本公司員工
				財經法律	財務	會計	產業	國際觀	領導	決策	危機處理	51至60	61至70	71至80	
董事長	蘇文彬	男	• 大山電線電纜總經理	▲	▲		▲	▲	▲	▲	▲			▲	▲
董事	蘇文寬	男	• 英國科芬特里大學企管碩士 • 國立雲林科技大學產業經營管理 博士	▲	▲		▲	▲	▲	▲	▲		▲		
董事	洪碧雲	女	• 國防醫學院畢，目前擔任本公司董事	▲	▲					▲	▲			▲	
董事	蘇庭暉	男	• 倫敦大學伯貝克學院商業與科技管理碩士 • 大山電線電纜 (股) 公司經營管理組高級專員		▲		▲	▲	▲	▲	▲				
獨立董事	陳東昌	男	• 廣信益群聯合會計師事務所會計師	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲			
獨立董事	蕭志怡	女	• 國立交通大學管理科學博士 • 內部稽核師 • 大學高級講師	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲			
獨立董事	蔡月雲	女	• 日晟聯合會計師事務所會計師 • 建新國際股份有限公司獨立董事	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲			
獨立董事	賴世昌	男	• 兆豐國際商銀嘉義分行襄理 • 具有五年以上公司所需財務金融之工作經驗	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲			
備註	本公司於 6 月 10 日完成董事全面改選，異動情形如下，新任董事蘇庭暉，解任董事為洪碧雲														

◆ 董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事席次逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事任期未逾三屆	未達成
適足多元之專業知識與技能	已達成

董事會運作情形

大山電線電纜為強化董事會運作效能，確保公司的營運符合法律法規和道德標準。我們秉持公平和透明的原則，以維護股東權益得到公正尊重和保護。2025 年度董事會開會共 6 次，董事平均出席率為 90.5%。

利益迴避

大山電線電纜訂有「誠信經營守則」，規範內部管理及外部商業活動執行時，應本於廉潔、透明及負責之理念，並遵守法令規定。規則中第 11 條有載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事加入表決；董事間亦應自律，不得相互支援。本公司已設置 3 席獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形；近年度董事會開會議題並未涉及董事利益迴避之情事。

近年度董事會開會議題涉及董事利益迴避之情事 0 件。

董事進修

職稱	姓名	進修日期	課程類別	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	蔡月雲	2025/07/31	公司治理	紀律論壇 - 登錄 4 條 1	3	12
		2025/07/22	公司治理	永續發展宣導會	3	
		2025/07/17	公司治理	會計師執業的法律責任	3	
		2025/02/17	公司治理	AI 選案從案例談查核方式運用	3	
獨立董事	陳東昌	2025/12/07	公司治理	永續策略的應用：風險評估與財務衝擊	6	12
		2025/11/06	公司治理	公司治理與證卷法規	3	
		2025/05/06	公司治理	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	
獨立董事	賴世昌	2025/11/27	公司治理	談綠色及轉型金融行動方案 - 永續發展藍圖與董事責任	3	3
獨立董事	蕭志怡	2025/10/28	公司治理	董事會與公司治理實務	3	6
		2025/09/30	公司治理	企業創新成長與 AI	3	



2.1.2 功能性委員會

大山電線電纜重視營運透明度及公司治理，依公司法、證券交易法以及其它相關法令制定公司治理架構與執行實務規範，持續提升管理績效，保障投資人及利害關係人權益。於 2014 年修定「公司誠信經營守則」、「企業社會責任實務守則」及「監察人受理利害關係人建言及申訴處理辦法」、「董事、監察人暨經理人道德行為準則」；於董事會下成立「薪酬委員會」及「審計委員會」；於 2014 年訂定「公司治理實務守則」落實良好之公司治理制度，2024 年成立「永續發展小組」(詳見 1.1.2 永續發展委員會)。大山電線電纜計委員會及薪酬委員會之運作分別依相關議事規範及、組織規程」之規定執行。

審計委員會

本屆審計委員會委員由 3 位獨立董事擔任，負責公司財務報表、內控制度、遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控、重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與或背書保證、募集或發行具有股權性質之有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬、財務、會計或內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。依大山電線電纜「審計委員會組織規程」審計委員會至少每季開會一次。本公司審計委員會於 2025 年舉行 4 次會議，平均出席率 94 %，審議的事項如下。

◆ 審計委員會審議事項

1. 公司財務報表允當表達
2. 內部控制有效性實施
3. 簽證會計師適任性及獨立性
4. 公司遵循相關法令及規則

薪資報酬委員會

本公司於 2011 年成立「薪資報酬委員會」，本屆薪資報酬委員會由 3 位獨立董事擔任，其主要職責為擬訂下列各事項之建議案：

1. 定期檢討本規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，宜於年報中揭露績效評估標準之內容。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中宜揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

依大山電線電纜「薪資報酬委員會組織規程」薪酬委員會每年至少召開兩次會議。於 2025 年舉行 3 次會議，獨立董事出席率為 89%。

2025 年舉行 3 次會議

獨立董事出席率為 89%



2.1.3 董事會績效評估

大山電線電纜為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，於 2020 年 8 月 12 日通過董事會績效評估辦法。規範董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成，本公司董事會績效評估之執行，得視需要由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次；評估之方式可包括董事會內部自評、董事成員自評、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會或各功能性委員會報告檢討、改進。

本公司於 2026 年第一季針對 2025 年整體董事會、功能性委員會及個別董事進行內部自評，並將績效考核評估結果提送 2026 年 3 月 13 日董事會報告，自評整體平均分數為 4.78 分（滿分 5 分），個別董事成員績效自評整體平均分數為 4.94 分（滿分 5 分），各功能性委員會績效自評整體平均分數為 4.98 分（滿分 5 分），評估結果均為「優」。公司治理主管將持續加強與董事之溝通，以增進開會品質。董事會績效評估之指標，應依據本公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容，並由薪酬委員會定期檢討及提出建議。

評估項目	評估構面	評估結果
董事會	對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事之選任及持續進修、內部控制等。	董事積極參與董事會運作且遵循法令及實務守則，並有充分溝通，達到公司績效最大化功能。
董事成員	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。	
功能性委員會	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 對公司營運之參與程度。	





2.2 誠信經營與績效

2.2.1 政策承諾

本公司基於公平、誠實、守信及透明原則從事商業活動，並已建立相關制度，以落實誠信經營政策及積極防範不誠信行為，具體規範所有人員（包含子公司）於執行業務時應注意之事項。針對不誠信之行為，本公司亦訂定檢舉辦法，指定專責單位隸屬董事會，辦理制度之修訂、執行、解釋與諮詢等相關作業，並受理檢舉案件。檢舉管道包括親自舉報、電話及電子信箱等多元方式；由發言人處理股東、投資人等利害關係人之檢舉，稽核主管則負責受理公司內部同仁、客戶及供應商之檢舉。2024 年度，本公司未發生任何貪腐案件，亦無接獲任何違反誠信經營相關規範之檢舉事件。

2025 年本公司

0 件貪腐案件

0 接獲檢舉違反敬業規範之事件

2.2.2 內控制度

本公司為確保營運之效果及效率，報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範與相關法令規章之遵循等目標，依據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，建立、實施和維護內部控制制度。

稽核單位人員配置與運作狀況說明如下：

稽核人員任免

- ◆ 稽核單位配置適任及適當稽核人員，隸屬董事會，內部稽核人員之任免、考評及薪資報酬，除稽核主管之任免依法令規定由董事會核定外，其餘項目均由董事長核定。

稽核單位運作

- ◆ 依規定擬訂年度稽核計劃並由董事會核准，據以進行各作業項目查核並提出改善建議。稽核報告經董事長簽核後送獨立董事查閱，並於審計委員會及董事會報告內部稽核執行情形，經由稽核作業之執行，以協助董事會及管理階層履行內部控制與風險管理責任。
- ◆ 督促內部各單位及子公司辦理自行評估，並覆核各單位及子公司之自行評估報告，據以判斷內部控制制度設計及執行之有效性。
- ◆ 視實際狀況執行專案審查。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：

- 平時稽核主管及會計師得視需要直接與獨立董事聯繫，溝通情形良好。
- 本公司獨立董事除按月收到稽核報告外，稽核主管至少每半年向獨立董事進行本公司之重要業務報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。
- 會計師至少每年一次針對財務報表查核結果及發現向獨立董事進行報告。

申訴機制

為了落實誠信經營政策，訂定具體檢舉制度，並確實執行。本公司嚴格執行誠信經營守則第 23 條，設置並公告內部獨立檢舉信箱、專線供公司內部及外部人員使用。指派檢舉受理專責人員或單位，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序。檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。2024 年末收到任何申訴案件。

◆ 檢舉管道

受理單位	稽核室
通訊地址	雲林縣斗六市雲林路三段 369 號
檢舉電話	05-5222333 分機 1191
電子信箱	htsun@dahsan.com.tw

2.2.3 法規遵守資訊公開

大山遵循各國當地法規，包含環境保護法令、勞動法令等。2025 年大山在經濟、環境、社會與人權面向均未發生重大違反法規事（重大意指罰款超過 20 萬以上），且無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為（違反公平交易）的法律行動、無政治捐獻相關支出。大山公司違規事件係統計自勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統、環境部裁處資訊查詢系統，若發生違規情事皆依法於期限內進行改善。

2024 年之違反法規重大事件為 0 件。

反貪腐政策

大山訂有《誠信經營守則》嚴禁本公司董事、經理人、受僱人與實質控制者行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助及提供不合理禮物、款待或其他不正當利益。

禁止行賄及收賄	於執行業務時不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。《誠信經營守則 第 10 條》
禁止提供非法政治獻金	對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。《誠信經營守則 第 11 條》
禁止不當慈善捐贈或贊助	對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得為變相行賄。《誠信經營守則 第 12 條》
禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益	不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。《誠信經營守則 第 13 條》

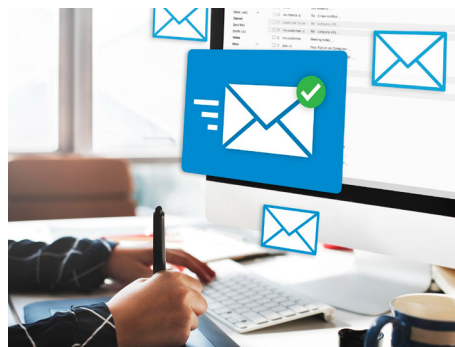


貪腐及不誠信行為之處置

本公司發現或接獲檢舉本公司人員涉有不誠信之行為時，應即刻查明相關事實，如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

申訴管道

利害關係人	聯絡人	申訴檢舉管道
股東投資人	張國忠 協理	TEL : 886-5-522-2333 轉 1172 email : gzchang@dahsan.com.tw
客戶 供應商 承攬商	服務 專員	TEL : 886-5-522-0873~4 轉 1154,1155 email : marketing@dahsan.com.tw
內部員工	服務 專員	TEL : 886-5-522-2333 轉 1161 email : ydwu@dahsan.com.tw



稅務管理

本公司落實稅務治理，秉持誠信經營理念，貫徹稅務法規遵循，採取穩健與永續發展的稅務管理政策，本公司為落實稅務治理，皆遵循國內稅務法令，落實常規交易原則，並定期確認其日常交易皆符合當地稅法規範，採不違反稅法精神之方式節稅並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。稅務治理業務由財務單位負責執行，重大交易事項均經過稅務風險評估並定期每年年底估算營利事業所得稅之申報，我們遵循租稅法規進行租稅規劃，當主管機關之稅務法令與規範變更時，亦將重新檢視稅務政策以確保本公司確實遵循法規，為避免法律變動所造成之風險，公司隨時與簽證會計師聯繫，於稅法變動時評估對公司可能造成的稅賦影響，以保障公司與投資人權益，2025 年因稅務風險造成負面事件或罰款之情事共 0 件。

2025 年因稅務風險造成
負面事件或罰款之情事共 0 件

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025
稅前淨利 (A)	643,576	921,624	1,163,540
所得稅費用 (B)	118,551	180,442	218,216
有效稅率 (B)/(A)	18%	20%	19%

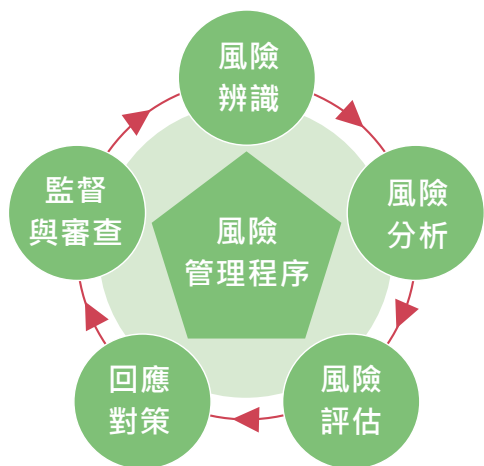
2.3 風險管理

大山為建立完善之風險管理制度，於 2016 年 01 月通過並於 2022 年 8 月修訂「風險管理辦法」。訂定公司可能遇到的各種風險之應對策略，並由稽核室依據風險評估結果擬訂稽核計畫，綜合評估各項事業營運風險以協助董事會督導公司整體性風險管理。本公司依據公開發行公司建立內部控制制度處理準則建置集團風險管理措施及內控營運循環管理系統，建立健全、有效率的內部控制制度。

2.3.1 風險管理準則

本公司依據 ISO 9001:2015 年版訂定「風險管理辦法」，並以本辦法制定公司本身之風險管理程序，以強化風險管理制度。

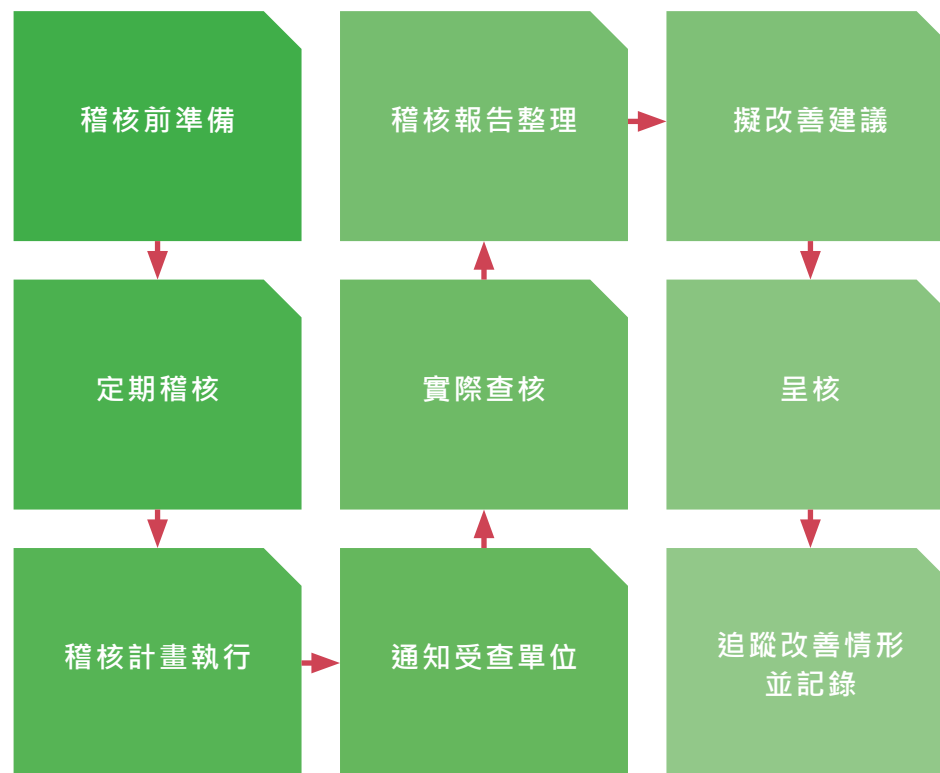
風險管理程序



2.3.2 風險管理內部稽核施行

內部稽核工作之目的，在調查及評估內部控制制度之缺失並衡量營運之效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效地實施，並協助管理階層確實履行其責任。

稽核作業執行流程





2.3.3 資訊安全管理

資訊安全策略

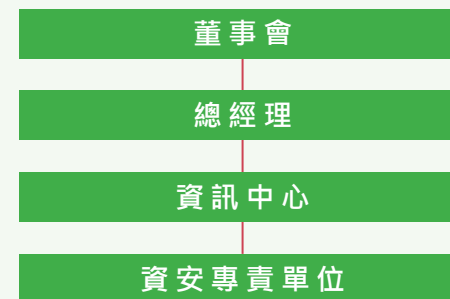
為了強化資安管理及落實經營者的責任，促進經營績效、保障投資者權益，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作之資訊環境，並符合相關政府法規與內外部利害相關者之要求，使其避免遭受內、外部的蓄意或意外之任何威脅，達到資訊安全。

- ◆ 確保本公司資訊作業可正確、完整、可用的持續營運。
- ◆ 確保本公司重要資訊之機密性，落實資料存取控制，資訊須經授權人員核可方能存取，不得逾越。
- ◆ 符合法令與法規要求。

資訊安全治理架構

公司設有「資訊中心」負責推動、協調及督導各功能小組資訊安全運行，以降低資訊安全風險，保障客戶隱私。

◆ 資訊安全治理組織

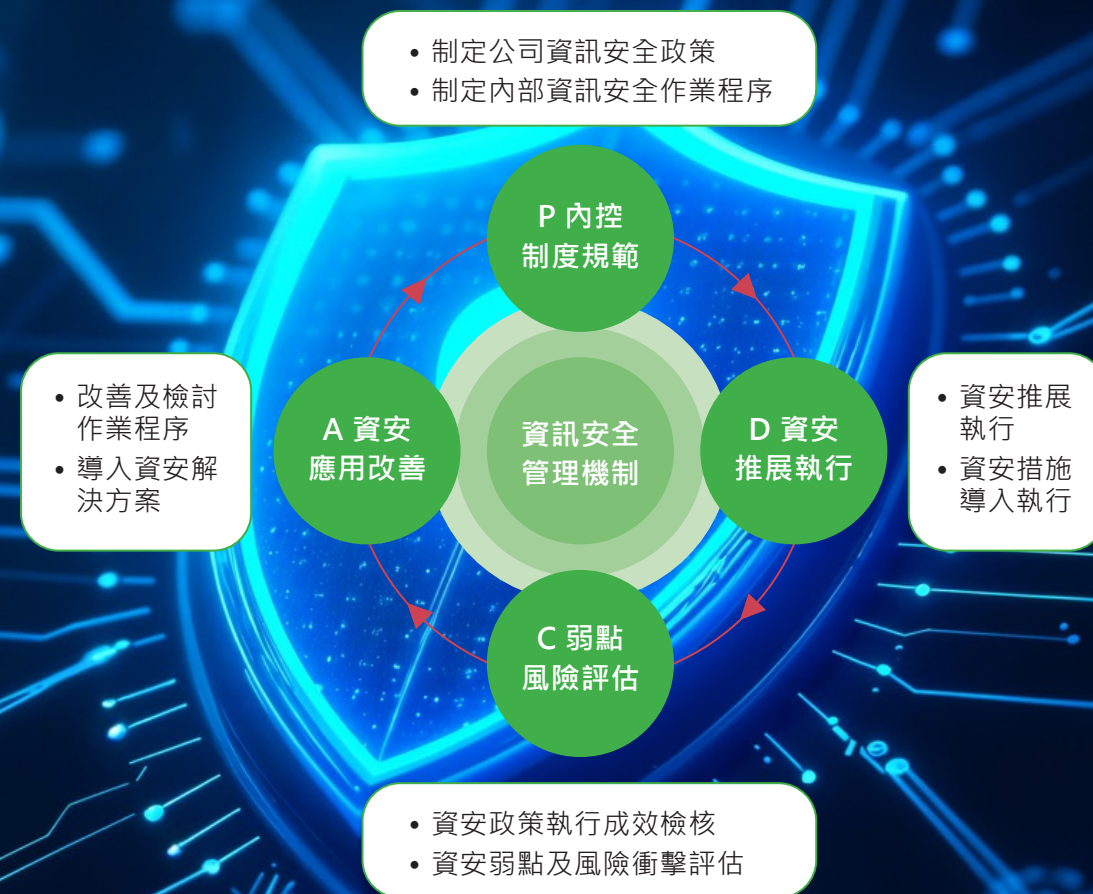


資訊安全管理機制及處理流程

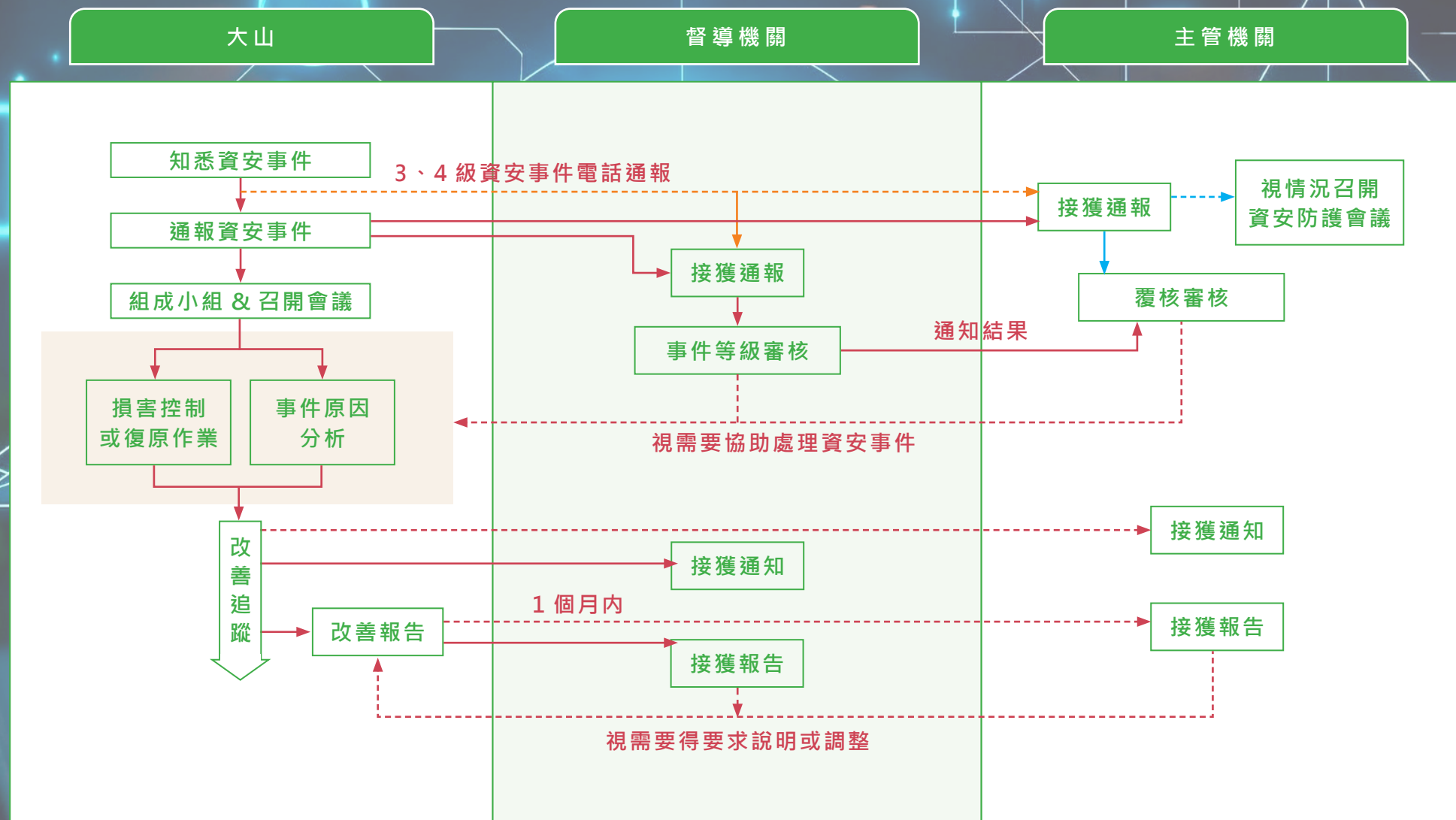
為提升資訊安全管理的強度，日常資訊作業的遵守原則落實執行，使資訊安全防護臻於完善，具體管理方案如下：

- ◆ 新進同仁須參與資訊安全教育訓練以提昇資訊安全防護之認知觀念，公司定期執行資訊安全宣導作業。
- ◆ 建立安全、可靠的資訊系統環境，使本公司業務得以永續經營。
- ◆ 重要資訊系統或設備應建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持其可用性。
- ◆ 同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- ◆ 同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置。
- ◆ 設計適當之資訊安全事件的回應及通報程序，以能適當對資訊安全事件做立即反應，避免傷害擴大。
- ◆ 公司已每年定期進行資訊安全風險評估及資訊安全稽核作業，確保管理有效性並符合法令規範，故資安風險非屬公司重大營運風險，暫無投保資安險之需求。

◆ 資訊安全管理機制



◆ 資訊安全事件通報及應變程序



3

Chapter

產品服務與創新

- 3.1 產品與服務
- 3.2 產品品質與安全管理
- 3.3 研發與創新
- 3.4 客戶滿意
- 3.5 供應商管理





3.1 產品與服務

3.1.1 產品服務介紹

電線電纜產業之發展與國家經濟的成長或衰退息息相關屬於國家基礎工業，當經濟持續繁榮與成長，不斷的擴大基礎建設，電線需求增加反之則減少。電力系統中之發電、變電、輸電、配電和用電需求有密切關係，而電力之供給是否充足及輸電系統是否完善，將關係到整體經濟之發展。國內電線電纜發展數十年已是成熟且穩定成長之產業。

電力之傳輸藉由電線電纜將電能傳輸到用戶端，是民生基礎工業。電線電纜是電力、電訊、影音、訊號的傳播媒介，其產業關聯性大，舉凡交通建設、通訊產業、家電製造業、電力工程業、資訊電腦業、機電業及建築營造業等產業均需使用電線電纜；市場潛力大、能源係數低、汙染程度低，屬於國家策略性基礎工業；是經濟發展不可或缺的產業，產品生命週期長且需求穩定成長。我國電線電纜市場結構以內銷為主外銷為輔，業者競爭的利基在於技術的提升及成本的降低。由於國內製造產業大量外移，業者為維持競爭力均已外移至大陸及東南亞地區生產，留下來的則以高附加價值及公共建設所需的產品為主。

近年政府推動都市更新及危老建設、公共工程的推動、電訊網路電纜及第五代行動通訊 (5G) 基地台佈建，加上企業擴建等民間投資，對電線電纜產業需求穩定，是長期電線電纜產業利基所在。短期因台商回流增加建廠需求，國內重大公共建設如離岸風力、太陽能建設推出。雖然同業競爭日趨，透過公司之自動化、效率化等改善對策，再加上台電公司是電線電纜市場最大的客戶，因台電輸變電線路更新採購量逐漸增加，將有助於電線電纜業績之成長。





3.1.2 產品法規遵循

大山電線電纜每項營運活動均遵循國內外法令法規，依循 GRI Standard 準則所要求揭露產品、服務銷售相關之法規遵循指標，報告期間內法規遵循成效如下：

- ◆ 針對產品銷售過程，產品與服務的提供未因違反相關法律和規定受罰。
- ◆ 未發生侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。
- ◆ 未發生違反有關行銷推廣，包含廣告、推銷及贊助的法規及自願性準則事件。
- ◆ 未發生爭議產品的銷售。
- ◆ 未發生違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件。
- ◆ 未發生違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件。
- ◆ 2025 年度本公司之產品、服務或行銷廣告未有違反任何行銷推廣相關法規之事件發生。





3.2 產品品質與安全管理

大山電線電纜積極配合各國政府之產品安全及環保政策，制定完善的產品安全把關機制，並主動取得產品各項安規認證與其他有害物質限制指令，以確保產品開發至量產階段皆符合安全、環保與相關技術法規之要求。本公司成立 60 年來生產電力電纜，已長期累積雄厚經驗與成熟的專業生產技術，由低壓電線電纜之產品設計、製造生產逐步累積生產技術，漸進的開發高壓、超高壓電力電纜之生產，核心生產技術皆由本公司自行研發，已累積深厚、成熟的專業生產技術，促使新產品、材料不斷的開發，品質穩定且能維持與客戶良好之關係。

我們視供應商為共創價值的重要夥伴，期能充分影響供應鏈履行商業道德與社會責任，進而降低對環境資源的消耗與衝擊，提升對整體經濟、社會、環境創造價值的能力，創造產業蓬勃發展與永續成長。主要採購原物料為原料銅、PVC 粉、交連 PE 粒、可塑劑、包裝材料等，除銅板透過國際之代理商進口外，其餘原物料大都由國內知名廠商直接供應。2025 年度 (未含大宗金屬原料) 之國內外採購金額及比例如下表。

採購種類	採購地區	採購金額 (佰萬元)	採購金額佔總採購金額 比例 (%)
原物料	國內	320 佰萬元	66.3 %
	國外	163 佰萬元	33.7 %
合計		483 佰萬元	100 %

所有產品皆符合相關資訊及標示規定，亦無違反任何產品與標示相關法令，2025 年度未有客戶端投訴相關產品與服務之健康和安法法規事件。

3.2.1 產品資訊安全

大山電線電纜產品多元，為提升產品節能及降低原料對環境的衝擊，均考量以完整生命週期進行評估，如從原料階段的環境關聯物質評估、製造、運輸到使用與棄置各階段中的重要環境效益，從原材料進廠檢測、製程管制及最終產品的檢查都經過層層嚴密的管制、使品質穩定，提供安全的產品供客戶使用。除取得 2016 年版之 ISO 9001 國際認證外，同時獲得台灣 CNS、美國 UL、加拿大 CSA、日本 F 標誌及 JIS 等品質認證，並取得供應台電使用之 25KV、69KV、161KV 等中高壓電線電纜之產品品質認證。本公司產品標示內容包括：公司資訊 (公司名稱、住址、電話等)、產品資訊 (線種品名、規格、長度、重量及製造日期)、產品認證資訊 (CNS 正字標記、標檢局商品驗證標識、微笑標章等) 及認證資訊揭露。產品包裝上標示與說明皆符合相關法規，客戶及使用者能清楚識別安心選購本公司的產品及售後服務。

大山電線電纜皆遵守相關法律之規定，不但顧慮客戶的健康與安全，還能避免對社會、環境造成負面影響，本公司依據 ISO-9001：2015 落實品質制度，滿足客戶需求，每年定期內部審查、召開品質審查會議，檢討前次管理審查的措施狀況、年度品質目標達成情形及改善方案之有效性。大山於報導期間內無因違反產品與服務的健康和安法法規而遭裁罰之事件。

大山於報導期間內 0 違反產品與服務的健康和安法法規而遭裁罰之事件。



品質管理流程





3.3 研發與創新

大山電線電纜重視創新研發持續投入經費及人力於研發領域，由於生產技術自主性高，本公司從 600V 低壓電纜及 15KV、25KV 電線電纜到 161KV 超高壓電線電纜均有生產，不斷的引進新技術、開發新產品、開拓新市場，提供完整齊全之各式規格產品，滿足不同客戶之需求，以創造企業競爭力。本公司以生產各式軟硬絞銅線、高低壓電線電纜、一般通訊電纜及電子線為主。我國電線電纜市場結構以內銷為主外銷為輔，業者競爭的利基在於技術的提升及成本的降低。由於國內製造產業大量外移，為維持競爭力均已外移至大陸及東南亞地區生產，大山根留台灣的策略則以高附加價值及公共建設所需的產品為主。

本公司產品品質制度榮獲 SGS 之 ISO-9001 認證通過，產品品質優良亦獲得中華民國 CNS、美國 UL，加拿大 CSA 及日本 F 標誌、JIS 之產品認證合格，及台電 25KV、69KV、161KV 高壓交連 PE 電纜之品質認證通過。

◆ 最近年度投入研發費用

年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用 (仟元)	8,899	11,701	12,195
佔營收比率	0.18%	0.20%	0.21%

產品創新及業務發展方向

未來大山持續以公司之自動化、效率化等改善對策，以及國內台灣電力公司輸載變電線路更新採購量逐漸增加之內需，將有助於電線電纜業績之成長。

◆ 本公司短、中長期業務發展計畫

短期計畫	- 因應銅價漲跌劇烈，隨時掌握電線電纜市場動態，機動生產作業，降低原物料及成品庫存。 - 因應人力短缺情形，加速設備更新朝節能、省力、省人、自動化方向努力，降低對產業之衝擊。
中長期計畫	- 開發附加價值高產品，發展利基產品。 - 自製 PVC 粒銷售市場開發。 - 爭取都市更新及危老建設訂單。 - 取得歐美產品認證及增加外銷人力、開拓國際市場。 - 增設桃園營業處，擴展新竹以北國內市場。 - 持續強化公司體質，落實公司治理與企業之社會責任。

◆ 最近年度開發成功之技術或產品

- ◆ 防盜警報用線。
- ◆ 網路電纜 CAT.6FTP、防鼠蟻電纜。
- ◆ 網路電纜細徑化。
- ◆ 細芯控制電纜 CSA 認證。
- ◆ 省力化設施。
- ◆ 自動化移轉設施。

3.4 客戶滿意

大山電線電纜重視客戶關係、維持營運能量，提供最專業且品質優良的產品服務為本公司永續經營理念，作為本產業之領先地位及高市佔率，長期以來為客戶提供精確且有效率的高品質服務為榮，期許能隨著產業發展持續擴展，扮演高科技產業供應鏈的合作夥伴。為滿足客戶資訊安全需求、保障客戶隱私與安全。由內到外針對資料、應用程式、作業系統、內部網路、外部網路、實體環境、程序與政策進行嚴謹審查及管控。

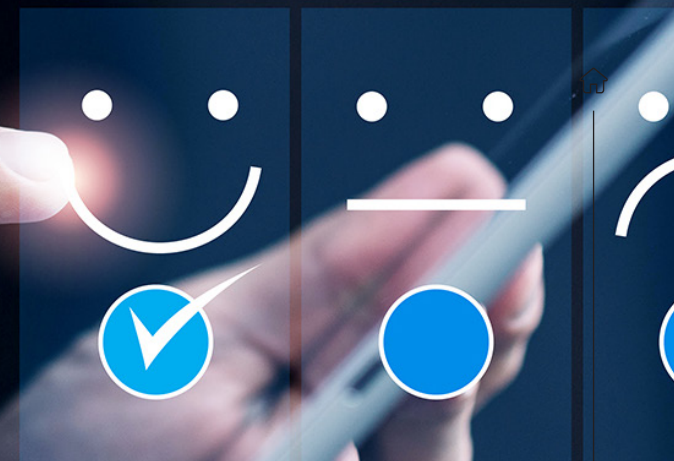
大山電線電纜重視客戶權益與隱私，在客戶與個人資料保護上，以完善的管理的制度與措施，維護客戶權益。面對客訴問題，我們將從各管道得到之客戶回饋，依據嚴重性進行分類，後續再依問題轉到各相關部門，以審慎妥善且時效性回應客戶解決問題。本公司於 2025 年無重大產品異常之情事。

3.4.1 客戶滿意度

大山秉持「品質第一、顧客至上」的品質政策，注重與客戶的溝通，透過提供優質的產品與服務，滿足客戶的期望與需求，提高現有客戶的黏著度及積極開發新客戶。充分與客戶溝通、傾聽客戶的意見，改善內部流程，並為客戶持續提供可滿足要求和期望的產品及服務，贏得客戶的滿意和信任，為客戶和社會的永續經營共同創造新的價值。2025 年客戶滿意度調查，有效回收件數為 52 件，整體滿意度為 91.9%，相較 2024 年呈現上升的趨勢，客戶對交貨時效較不滿意，並作成分析報告，與相關單位主管檢討產品、作業或系統面矯正改善的對策，提昇服務品質與客戶滿意度，進而成為客戶的長期合作夥伴，取得客戶的滿意與信賴。



客戶滿意度調查





顧客滿意度調查

大山每半年針對月平均交易總額超過 350 萬元以上之主要客戶作為調查的對象，由業務單位派員至客戶處或以電話或將問卷調查表傳真給客戶，進行滿意度問卷調查。問卷回收後，業務單位將進行問卷之各項構面的分析。若客戶需求未被滿足，業務單位需依管理程序執行矯正和預防措施，並追蹤至結案。

本公司最近三年客戶滿意度平均皆達 89 分以上

◆ 最近三年客戶滿意度

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
上半年	88.6	89.5	90.8
下半年	88.7	88.5	93.0
年度平均	88.7	89.0	91.9



3.4.2 客戶隱私

大山電線電纜在提升客戶服務品質的同時，更重視維護客戶隱私權及智慧財產權，與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作。為防止資料遭不肖人士擅用，除外部環境建置防火牆防禦能力，內部也於每位工作同仁電腦設備安裝防毒軟體，防止電子商務行為散布病毒；定期加強宣導同仁資訊安全意識、認識新型態攻擊方式...等等，強化同仁資訊安全的意識，確保承諾不會侵犯客戶隱私或遺失客戶資料，大山秉持維護公司之資訊安全理念，對於公司所儲存或傳遞之資料有著周全保護與防範，避免毀損、電腦病毒、洩漏、資訊濫用及侵權等事件發生針對顧客之隱私權。

2025 年大山 0 件侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴



3.5 供應商管理

大山電線電纜除了致力於新技術開發應用以及客戶服務滿意度持續提升外，亦特別重視企業社會責任的具體實踐，公司相信供應鏈的永續成長，對企業發展具有一定影響力，因此，在創造更大利潤的同時，也盡力投入相關資源與供應商合作，希望與供應商建立夥伴關係，達到永續發展之目標。



3.5.1 採購管理

近年來金融問題、能源問題及氣候變遷可以說瞬息萬變，通貨膨脹情形對主要原物料造成影響，本公司密切注意原料採購與產品出售均適時反應市場行情，因此，對主要原料採購與供應商簽訂長期採購合約，嚴控原物料及成品安全庫存量。全面檢討各項設備耗能情形，提高能源使用效率，調整生產作息，集中作業時段大量生產，降低能源上漲所受之影響。本公司訂有「採購管理辦法」規範採購管理及廠商管理，以取得適量、適時、適價的原物料，以符合本公司品質、交期與成本上之基本要求；電線電纜所使用之主要原料為銅，均委託代理商由國外進口銅材原料，委託國內加工成 8mm 銅線。一般塑化原料由台塑國內主要領導廠商每月依實際需要供料，長期配合、品質及價格透明、貨源穩定，並無進貨過度集中之情形。

在地採購

大山注重在地採購之精神，積極落實材料在地化，優先採用在地供應商，除縮短交期與降低運輸風險，也能降低碳排放，並為當地創造更多的就業機會。

◆ 2025 年末含大宗金屬原料之採購區域支出比例

類別	地區	採購金額	比例
大宗原物料	國內	320 佰萬元	66.3%
	國外	167 佰萬元	33.7%



3.5.2 供應商評估

■ 新供應商遴選與評鑑

為追求大山與供應商雙方共同成長及永續經營，且讓供應商評鑑、選擇有一標準作業流程可供遵循，以確保供應流程、產品與服務符合要求，大山訂有「供應商評估管理辦法」，包含新進供應商評鑑、供應商管理定期評核，項目就價格競爭力、交貨狀況、品質及服務態度等依其評核內容給予評核等級。供應商評比等級及因應措施如下：

◆ 各大宗原料定義權責單位

經營管理室	銅板銅線 (含加工) 供應商之評估、評鑑與資料建檔管理。
資材部	銅板銅線 (含加工) 除外之大宗原料供應商之評估、評鑑與資料建檔管理。
技術部	供應商樣品之試作測試與評鑑。
檢驗課	供應商產品之品質確認與評鑑。
公營部	電纜成 (半) 品之評估、評鑑與資料建檔管理

◆ 供應商評估對象

類別	對象	新供應商評鑑	原供應商評估
A 類	電纜成 (半) 品、大宗原料	需要	需要
B 類	用於產品上之帶類、填充物	需要	不需要
C 類	其他	不需要	不需要

◆ 評鑑方式

樣品評鑑	試作測試樣品是否符合採購規範或相關品質要求。
現場評鑑	現場評估評鑑時，由採購安排相關單位至供應商工廠實地評鑑。
文件評鑑	供應銅板銅線、電纜成 (半) 品之廠商，須取得 ISO 品質管理系統認證或產品品質認證合格，並由權責單位評估之。
評鑑總分 80 分 (含) 以上	提報為合格供應商

—— 供應商行為準則 ——

為了建立及維繫與供應商良好之合作關係，大山電線電纜請供應商共同倡議承諾，邀請供應商簽定「供應商社會承諾書」，供應商不得有任何違反工作場所勞動條件，包含遵守政府相關法規及社會責任相關規範，但不限於職業安全、誠信道德及環境面精神脅迫、身體脅迫或語言暴力等不當行為。大山與供應商間建立供應商評鑑與稽核制度，確保供應商管理完善，與供應商一起落實企業社會責任，主要供應商之「供應商社會承諾書」的簽署率為 50.7%。

4

Chapter

環境永續發展

4.1 氣候變遷因應與調適

4.2 能源管理

4.3 物料與廢棄物管理



因應氣候變遷是全球當前重要的課題之一，也是企業達成永續經營的重要課題，大山電線電纜身為電線電纜產業的領航者，秉持對環境友善的這份責任，面對國家 2050 年的淨零排放目標，積極展開能源盤查，面對氣候變遷與環境日益惡化，公司在環保及節能上已建立具體目標、作法及方案，致力提升員工環保意識、建立環保節能文化及執行環保節能措施。訂定 2030 年碳排放量較 2024 年降低 10%、2030 年用水量較 2024 年降低 3% 永續環境目標。

訂定 2030 年永續環境目標
碳排放量較 2024 年降低 10%
用水量較 2024 年降低 3%



環保節能措施及成效

項目	節能措施
空調節能	• 空調系統管控，溫度設定不得低於 26 度 • 廠區增設風扇，加強迴圈及降溫效率
照明節能	• 燈具更換為節能環保之照明設備 • 宣導不必要時關閉照明概念，由專人不定期巡視落實情形
無紙化推廣	• 推動表單電子化，降低紙張用量 • 更換具雙面列印功能之事務機，預設為雙面列印模式以降低紙張用量



4.1 氣候變遷因應與調適

氣候變遷影響逐年加劇，大山電線電纜瞭解企業若不積極因應及進行能源管理，可能面臨支出成本增高，並衝擊環境等負面影響，故本公司將環境責任視為企業重要任務之一。大山電線電纜參考 TCFD(氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 架構，鑑別與釐清氣候變遷風險影響下，相關可能對企業造成的正面與負面衝擊，從揭露和自身商業領域相關的資訊開始做起，並透過運用既有的方案和政策，擬定調適及減緩措施及氣候策略以掌握機會，未來可依各種模擬情境，模組化解決方案，強化組織韌性並開展全新的商業機會，秉持風險管理與創造價值的永續目標穩健前行，邁向自然資源管理永續經營的議題。

氣候相關財務資訊揭露核心要素

公司針對氣候相關風險與機會的治理

用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標



氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程

TCFD 框架

氣候變遷治理單位	• 公司關注全球因氣候變遷所引發的環境危機，可能產生的財務影響及其它風險，因此對氣候變遷議題經由管理部負責評估和管理氣候風險，擬定及推動具體措施評估相關因應作為，並將會議討論之鑑別結果向高層彙報說明目前針對氣候變遷相關風險與機會之管理（治理）情形，並於董事會中報告關於氣候變遷的相關議題。	
風險類別	重要氣候風險： - 政策和法規 - 強化排放量報導義務 - 技術 - 過渡到低排放技術服務 - 市場 - 增加能源成本 - 立即 / 實體 - 極端天氣事件的嚴重性和頻率增加 - 極端乾旱 - 強降雨量導致淹水 - 水資源匱乏 - 氣候異常高溫	潛在影響： - 增加減碳設備建置成本 - 低碳技術轉型成本增加 - 增加再生能源購買成本 - 極端雨量致員工上下班交通受影響或中斷影響營運及工作安全 - 因氣候高溫造成員工身心風險、員工失能受傷





機會類別	- 針對市場趨勢及極端氣候改變，可能增加內需，如：離岸風力發電電纜之研發及生產或受環境破壞需重建。 - 因低碳與高效率省電技術的研發，更具競爭力，客戶訂單增加，進而提升公司獲利。 - 研發更高階、低碳的分析檢測服務，除了增加大山電線電纜進入新市場的機會外，更可以透過新服務，幫助客戶掌握新的市場機會。
策略	短期：可能因法規調整，導致市場的需求變動幅度可能較大，導致成本的增加或產品滯銷率提高，如：營收及現金收入減少、營運費用增加等。 中長期：因氣候變遷帶來的多方面影響，短期內較不明顯影響公司財務方面，未來可能涉及員工健康、設備問題及能資源的使用，故使營運費用增加、資本支出增加等狀況。
風險管理	- ESG 推展小組成員定期召開會議的方式，參考 TCFD 的風險分析架構找出未來營運潛在的風險與機會，未來將依循本公司評鑑程序，透過衝擊的程序與發現的機率之風險矩陣分析方法排序可能之風險強度，從中定義出顯著的風險來源，以提升氣候變遷風險的層次，並逐步規劃把氣候變遷的風險因子納入大山電線電纜風險準則之中。 - 具體方式包括依據 TCFD 之框架，透過同產業研究資料、國際機構報告、相關法規蒐研、權責部門主管訪談、各部門氣候相關資料蒐集，篩選氣候議題，並藉由問卷分析及矩陣分析，以財務或策略影響程度與發生頻率判斷風險值高低，鑑別氣候變遷相關風險。
指標和目標	每年執行溫室氣體範疇一及二之盤查，確認溫室氣體產生源並進行重點管理。 - 短期目標 (2027 年)：較 2024 年基準年減少 5% 的溫室氣體排放。 - 中期目標 (2030 年)：較 2024 年基準年減少 10% 的溫室氣體排放。 - 長期目標 (2045 年)：各營運據點達到淨零排放。
財務影響	營運成本增加： - 無預警限電或停電，可能導致研發中心、實驗室無法正常運作，需要花費額外成本向緊急供電廠商購買足夠電力 - 廢棄物回收、廢水排放、土壤及地下水污染及節能減相關政策或法規趨嚴，為符合要求，可能導致營運成本增加 - 碳費 / 碳稅的徵收，增加營運成本 - 購買低碳設備或開發低碳產品可能增加成本支出開發新低碳分析技術，增加成本 營運收入增加： - 低碳與高效率省電技術的研發，客戶訂單增加，提升公司營運收入 - 研發更高階、低碳的檢測服務，增加營運收入
溫室氣體盤查計畫及外部查證	為落實公司的永續發展與減碳目標。本公司已於 2024 年進行溫室氣體盤查，預計 2028 年取得 ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查認證。

4.2 能源管理

4.2.1 能源管理及節能措施

為落實節能減碳，為了減少能源使用對地球暖化的影響，在節能減碳方面持續進行照明設備汰換為 LED 節能燈具，定期對員工提倡節能減碳等環保意識，提倡隨手關燈、節約水電及廢紙再利用等舉手之勞的環保活動，並鼓勵使用環保餐具，透過工程改善與行政改善兩個面向之管理方式進行節約能源，以達到減少溫室氣體排放之目標。

■ 節能減碳

本公司能源使用概況如下所示，本公司將持續提升設備效能並推動節能措施，並透過工程改善與行政改善兩個面向之管理方式進行節約能源，以達成能源永續使用之目標。以承諾並遵循法規。

◆ 最近三年能源耗用量

能源來源	耗用量單位	2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	汽油 (L)	53,577	37,966	
	柴油 (L)	138,885	182,420	
	電力 (kwh)	10,118,732	10,889,256	12,769,741
總能源耗用量	GJ	4,3062.5	4,6857.3	
年營收	佰萬元	4944	5869	
能源密集度	GJ/ 年營收	8.710	7.983	

註：1. 電力轉換係數：1 KWh=0.0036 GJ。

2. 熱值轉換係數：柴油 - 台灣 = 0.035169 GJ/L；汽油 - 台灣 =0.032657 GJ/L

3. 能源密集度：總能源耗用量 GJ / 營收 (佰萬元)





4.2.2 水資源管理

公司營運所在地點位於雲林縣斗六市，使用的主要供水來源為湖山水庫。為了有效管理水資源，公司評估水資源風險為中低風險。在水資源管理方面，公司非常重視節水與環保議題，辦公室員工生活用水進行水資源減量，將廁所與茶水間水龍頭加裝節水器，並持續導入員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。這些措施將有助於降低公司的水資源使用量，實現節能減排和環保目標。

◆ 2025 年用水情形

水資源	用水情形	
第三方供水：自來水 單位：百萬公升	取水量	16.32
	排水量	1.94
	耗水量	14.38
取水強度 (百萬公升 / 佰萬營收)	用水密度	0.0029

註：1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
 2. 用水強度 = 取水量 / 佰萬元營收。

■ 廢水排放

大山電線電纜的廢污水來源以員工生活污水為主，為辦公室的一般污水，不會造成水體的重大影響，大山在製造過程中均無廢水產生，所有廢污水依據雲縣環水許字第 01253-07 號水汙染防治許可證規定，每 6 個月執行水質檢測 1 次，冷卻水經收集陰井沉澱處理達排放標準 (自由有效餘氯 2、生化需氧量 30mg/L、真色色度 550、PH 值 6~9、懸浮固體 30mg/L、化學需氧量 100mg/L、水溫攝氏 10~35 度 (含以下)，再排放至豬母溝大排。且公司營運據點無鄰近生態保護區或瀕臨絕種生物的場域，不影響承受水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值。

◆ 近三年廢水排放量

單位：百萬公升

廢水排放	2023 年	2024 年	2025 年
排水量	1.140	0.825	1.94



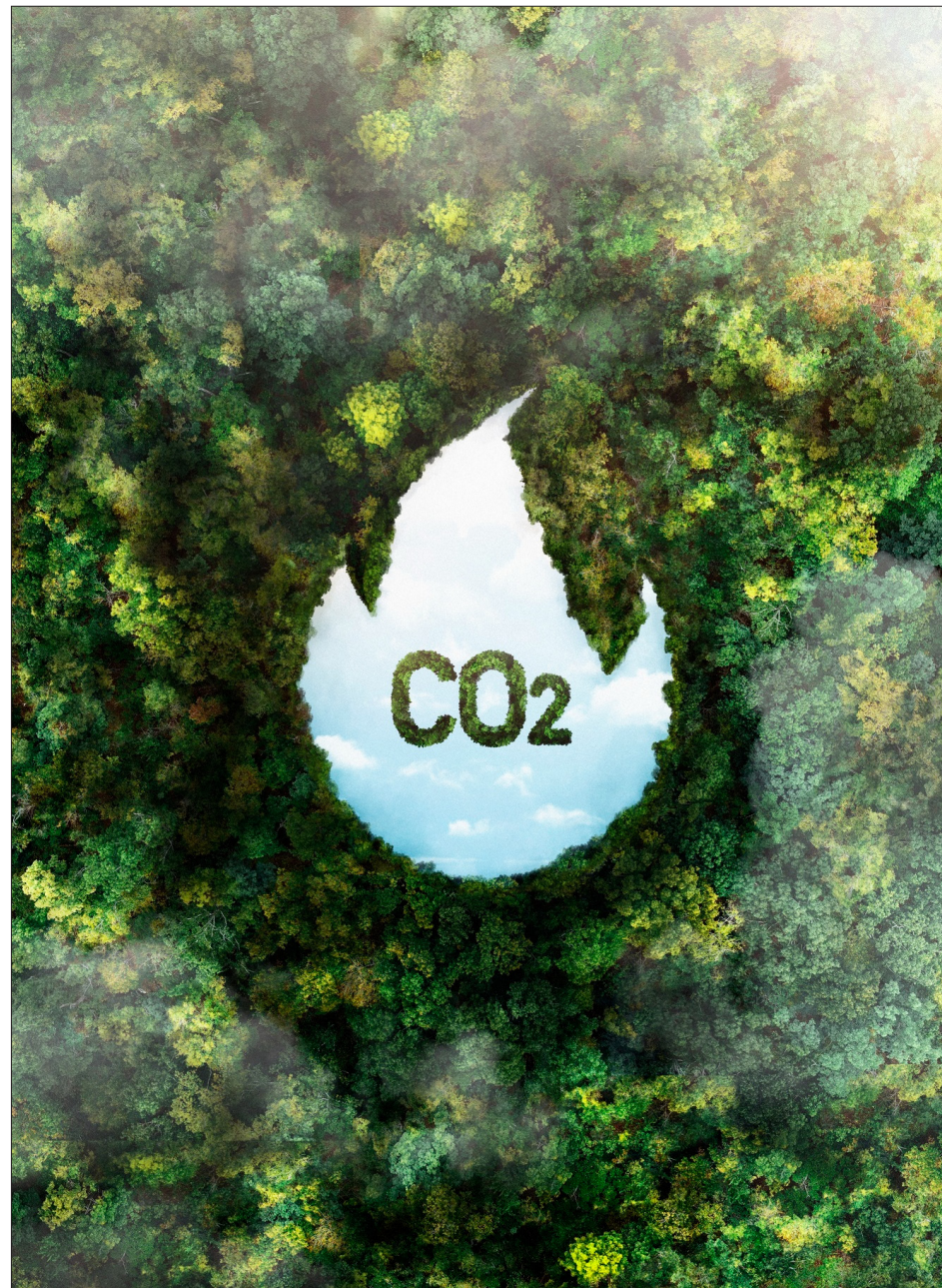
4.2.3 溫室氣體管理

溫室氣體排放為地球暖化的主因，為因應此議題並善盡企業公民之責任，大山電線電纜自 2024 年起導入 ISO 14064-1 進行全面盤查公司之溫室氣體排放量，針對七大類溫室氣體進行全面性盤查，並依排放源型式區分。本公司持續推動企業及供應鏈之溫室氣體減量政策，並以實際節能減碳、省水的節能措施，達成逐年減少溫室氣體排放量的目標。2025 年盤查溫室氣體排放總排放量為 6,751.5807 噸 CO₂e，將逐年減少排放量列入永續管理目標。

◆ 溫室氣體排放量

排放範疇	2025 年
範疇一 (tCO ₂ e)	698.7236
範疇二 (tCO ₂ e)	6,052.8571
合計排放量	6,751.5807
排放密集度	1.1806

註：排放密集度 = 範疇一、範疇二合計排放量 (tCO₂e) / 營收 (百萬元新台幣)





4.3 物料與廢棄物管理

4.3.1 物料管理

大山電線電纜的產業製程使用之原物料以銅材、PVC 粉、交連 PE 粒等直接原料，包材使用則包含鐵軸、木軸、封板、塑膠軸、紙箱及棧板。直接原料特性無法使用可再生物料製造產品，惟在不可再生之原物料中，所使用的因其特性是可以重複使用及製造，是回收再利用率最高的材料，在再生循環中扮演重要的角色。



4.3.2 廢棄物管理

大山電線電纜公司對環境產生影響之各項廢棄物，為恪遵政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康，皆依法由合法專業清運商簽訂合約清除回收，並訂定廢棄物管制程序依循管理之，確實執行收集和監控廢棄物之相關數據。本公司主要廢棄物為廢電線電纜為廠內最大宗的廢棄物，而基於廢棄物再利用最大化，公司會出售給合格廠商處理再利用。

本公司 2025 年產生非有害廢棄物總共產生 334.24 公噸，非有害廢棄物產量 334.24 公噸，各廢棄物重量及處置如下。

廢棄物總量	334.24
有害廢棄物	0
非有害廢棄物	334.24
非有害廢棄物處置	334.24
焚化	139.48
掩埋	0
其他處置作業	0
回收處理	194.76
廠內再利用	0
廠外回收	194.76
非有害廢棄物回收比例	58.3%

註：廢棄物密集度：廢棄物產出量 334.24 (噸) / 15766 年產量 (噸) = 0.021

Chapter

5

友善職場

5.1 人力資本

5.2 發展與訓練

5.3 員工關懷

5.4 職業安全衛生





5.1 人力資本

大山電線電纜視員工為重要資產的企業文化中，承諾建立良好的雇主品牌，透過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 (DEI)、營造友善健康的工作環境等策略以吸引人才並留任優秀員工。公司秉持公平以及多元就業的原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，不因性別而有所差異，以適才適所為主要的考慮。

■ 尊重人權

大山電線電纜秉持著尊重人權的精神，遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國國際勞動組織職場重要原則與權利」及「聯合國企業與人權指導原則」，致力於創造員工福祉，政策如下：

杜絕不法歧視， 公平晉用	本公司承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用及雇用實際工作（例如、晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視員工。
禁用童工	本公司恪遵各營運據點所在地禁用童工法規，不僱用年齡未滿 16 歲之員工。
禁止強迫勞動	禁止使用任何類型的強迫，非自願或剝削性監獄，契約式，奴役式（包括債務奴役），販運或奴役勞工。
提供安全健康之 工作環境	本公司尊重員工活動自由，不作活動範圍不合理限制；員工如因宗教信仰有合理的宗教活動場所需求，可向公司提出申請。



人權風險評估

為有效落實人權政策並評估管理有效性，人資單位對公司營運過程中可能產生之人權議題進行風險鑒別，依照發生機率及衝擊程度進行評估以識別人權風險所在，並提出減緩措施以降低對企業帶來之衝擊，打造安心職場並持續保障員工勞動人權。



人權議題	具體管理方案	發生機率	衝擊程度	減緩措施
多元包容	- 人才遴選以人權平等為基礎，遵守政府勞動法令。 - 針對身障人士規劃特定工作職務，由直屬主管不定時關懷其工作狀況。	高	中	- 對外刊登職缺及任用人員，以學經歷為判斷標準。 - 設立多元員工溝通管道，即時反映各類建議。
公平晉用	保障性別工作權之平等，消除性別歧視；在招募、訓練、考核及升遷上不因性別而有所差異。	高	中	設有性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則，並設置申訴專線及專用電子郵箱。
禁用童工	公司不雇用 16 歲以下之勞動者。	低	中	- 招募時審視個人資料確認年齡。 - 任用時確認員工資料，確認其符合法律規範。 - 誤用時依童工補救措施執行。
工作時間	- 依法訂定「工作規則」呈送主管機關核備後，公告同仁周知。 - 依據「勞動基準法」制定休假與加班相關規範。 - 員工一週總工時不超過 60 小時。	高	高	- 因應產能招聘足額人力以符合實際需求。 - 定期瞭解同仁異常工作負荷情況，並適時做適度調整。
安全衛生之工作環境	- 提供安全工作環境及必要急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因數，降低職災風險。 - 訂有「安全衛生工作守則」並確實執行，以確保同仁作業安全及維護職場安全。 - 公司若聘用 16 歲以上未滿 18 歲的青年勞工，將確保其不得從事危險性或危害健康之工作，更禁止其夜間值勤或加班。	低	中	- 強化公司內職災通報流程，設有專責單位進行關懷與追蹤。 - 主動提供團保、勞保等資訊，協助申請相關補助。 - 關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查。 - 定期實施勞安相關教育訓練。



5.1.1 招募與員工組成

人才多元概況

本公司訂定並發展屬於大山的核心職能、管理職能及功能職能。為了有效提升人力素質，建立標準化之教育訓練流程，應用於訓練發展、績效考核及晉升甄選等作業，透過多樣化管道，找尋適宜的人才，公司除提供在職培訓進修資源及完善的福利制度，並視營運狀況進行調薪，以吸引潛力人才。在員工留任方面，使當地員工能與公司一起成長，故主要以聘雇當地員工為主。本公司正式員工（含定期與不定期）共 282 人。大山至 2025 年進用身障人數及原住民員工共 5 人，為足額進用。

◆ 2025 年度員工人數

類型	女性	男性	總人數
員工人數	72	210	282
正職員工數	72	210	
臨時員工數	0	1	
全職員工數	72	210	282
兼職員工數	0	0	

◆ 各職務員工組成分布情形

項目	分類	男性	男性 比例 %	女性	女性 比例 %	總計
職務	主管人員	40	14.18	13	4.61	53
	專業人員	11	3.90	2	0.71	13
	業務行政人員	11	3.90	22	7.80	33
	生產檢驗 技術人員	12	4.26	1	0.35	13
	基層人員	136	49.23	34	12.06	170
總計		210		72		282

◆ 員工年齡及學歷分布情形

項目	分類	男性	男性 比例 %	女性	女性 比例 %	總計
年齡	18-30 歲	24	8.51	7	7.48	31
	31-50 歲	116	41.13	40	14.18	156
	>51 歲	70	24.82	25	8.87	95
學歷	博士	1	0.35	0	0	1
	碩士	10	3.55	3	1.06	13
	學士	52	18.44	29	10.28	81
	專科	40	14.18	11	3.90	51
	高中職	89	31.56	18	6.38	107
	其他	18	6.38	11	3.90	29

◆ 新進員工

截至 2025 年新進人員共報到 30 人，其中女性 11 人、男性 19 人，總新進率為 10.71%，主要是因人力市場供需失衡人力需求趨緩，故聘用率減少。

◆ 2025 年新進人員統計表

新進人員數與比率	男性		女性	
年齡	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	3	1.06	3	1.06
30-50 歲	15	5.32	8	2.84
51 歲以上	1	0.35	0	0
新進人數合計	30			
員工總人數	282			
總新進率 (%)	10.71%			

註：1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。

3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。



◆ 離職員工

2025 年大山電線電纜員工總離職率為 6.79%，較 2024 年減少 0.76%，主要原因工作環境改善，員工滿意度提高，提升薪酬與福利制度。

◆ 2025 年離職人員統計表

離職人員數與比率	男性		女性	
年齡	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	3	1.06	2	0.71
30-50 歲	5	1.77	7	2.48
51 歲以上	2	0.71	0	0
離職人數合計	19			
員工總人數	282			
總離職率 (%)	6.79			

註：1. 界定公司離職的員工的類別：（如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等）。

2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。

3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。





5.1.2 員工薪酬

大山電線電纜薪酬給付係參考同業薪資基準、市場人力供需及考量營運財務狀況等，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.21 倍；女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.13 倍。

我們注重當地人才

在大山擔任協理級以上的人員為高階管理層

聘用當地居民的比例為 100%

◆ 各職別薪酬比例表

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女性	男性	女性	男性
管理職	14	44	1	1.35
非管理職 (含間接人員)	35	58	1	1.25
直接人員	23	108	1	1.32

註：女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪」。

大山整體薪酬包括月薪、獎金等，依據同仁的專業知識技能、工作職掌、績效表現與長期投入，結合公司營運目標，來決定其整體薪酬。為維持公司整體薪酬的競爭力，大山電線電纜每年都會參考業界之薪資調查，藉此衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁月薪作出適當的調整；並於考量公司財務、營運績效及未來發展訂定同仁的獎酬計畫，據以訂定實施方案。對於同仁表現給予即時性的獎勵，至於員工酬勞則於次一年度發放，以鼓勵同仁貢獻，透過符合市場行情的薪酬結構及員工激勵獎酬制度，以達吸引人才及留住關鍵人才。大山電線電纜勞工退休金制度目前皆為新制，遵循《勞動基準法》規範，依勞工退休金條例之規定每月工資提繳工資百分之六至勞保局退休金之個人帳戶。

◆ 近三年非擔任主管職務之全時員工薪資及人數

年度	2023	2024	2025
人數	249	256	265
薪資平均數 (千元)	691	752	870
薪資中位數 (千元)	620	689	815

◆ 員工退休金提撥情形

揭露範圍	中位數比率 (%)	中位數增加比率 (%)
企業部份提撥 (元)	企業部份提撥 (元)	個人部份提撥 (元)
317,772	7,174,607	2,246,714

5.1.3 遵守勞動法規

大山電線電纜重視法規遵循，2025 年未有任何雇用童工或強迫勞動之情事；遵循職業安全衛生及勞動基準法法規，對於員工及原住民無就業歧視亦無侵犯當地員工之人權之情事發生。為落實保障員工人權，於新進人員訓練中對員工宣導人權及勞動相關法規課程，也透過各項職業安全衛生管制措施之落實來防止災害的發生，並依據風險程度擬定緊急應變程序，強化職場之安全與健康。

大山電線電纜科技之人權政策為恪守國際人權標準，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場不同，均有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。2025 年本公司、營業據點及供應商均無接獲任何侵犯人權、違反結社自由、集體協商權利或歧視申訴案件。

性別平權

本公司依中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，落實禁止懷孕歧視、促進性別工作平等。本公司女性同仁可依生理需求申請生理假、產檢假、產假、流產假與哺（集）乳時間，也給予需要照顧嬰幼兒的所有同仁育嬰留職停薪假，員工於育嬰假期滿一個月前提出復職意願，並由人資單位主動協助復職準備。2025 年提出育嬰假同仁共 2 位，而 2 人結束育嬰假後復職。公司為鼓勵同仁生育對於生育亦有生育獎勵金。

本公司為防治工作場所性騷擾行為，維護兩性工作平等與人格尊嚴，成立了性騷擾評議委員會，也在工作規定中規定並設有員工性騷擾申訴管道。報導期間各營業據點及供應商無發生任何性騷擾投訴案件。

◆ 近年育嬰留職停薪申請情形

項目	男性	女性	合計
符合申請育嬰留職停薪人數	9	1	10
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	2	0	2
當年度應復職人數 (A)	2	0	2
當年度申請復職人數 (B)	2	0	2
前一年度育嬰留停復職後人數 (C)	1	0	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (D)	1	0	1
復職率 % (B/A)	100%		
留任率 % (D/C)	100%		

註：1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2. 當年度留任人數 = 前一年度實際復職人數且截至當年度 12 月 31 日仍在職數。

3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (B/A)。

4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (D/C)。

◆ 育嬰相關獎勵計畫

育嬰獎勵項目	當年度累計發出 (元)
生育獎勵每胎 2 千元	8,000
育嬰津貼每年 3 千元	135,000
子女教育獎學金	365,100
合 計	386,600



勞資會議

大山電線電纜設有勞資協商單位與排定協商大會，公司在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，將會開勞資會議，讓員工知悉公司營運狀況；而針對終止勞動契約者，其預告期間依循勞基法第 16 條之規定辦理。會議由勞方與資方代表出席，討論勞資相關糾紛、員工福利、法令規範等相關事宜，透過主管提問週，無所不談信箱等，加強與員工之間的互動，促進勞資的和諧。

遵循勞基法第 16 條，進行重大營運變化前須在一定期間內進行預告。其勞基法第 16 條條款為雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- ◆ 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- ◆ 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- ◆ 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。



勞資溝通管道

主管會議	透過定期召開之主管會議，由管理階層同仁針對公司提出管理、經營、策略等面向提出疑問，由董事長、總經理等高階主管於會議中回應問題或列管追蹤。
員工申訴與關懷專線	同仁可透過專線或分機直撥關懷專線，直接且即時反映對公司之建議。
員工信箱	公司設置員工意見信箱，讓員工勇於發表自己的意見，由人資單位統整後，轉發相關單位主管就員工問題進行回覆。
勞資會議	定期於每季召開勞資會議，作為勞方與公司間溝通的橋樑，勞資雙方和諧理性的溝通。

5.2 發展與訓練

大山電線電纜以自動化及數位化生產為核心技術，秉持著「穩定成長，永續經營」的信念，全面提升員工專業技能、工作效率及產品品質為目標，制定年度教育訓練計劃，並依核心、管理、專業職能模組，在兼顧【公司發展】及【同仁滿足】的需求下，分別展開標準化、階層別與部門別之訓練課程。本公司於 2006 年即導入 TTQS 人才發展品質管理系統，並多次獲得勞動力發展署 TTQS 評核銅牌之肯定。依照個人所需與公司發展及職涯需要，大山電線電纜提供多元豐富的學習管道與發展資源，包含新人訓練：通識訓練、新人專業訓練、新人實習課程。

員工教育訓練成果

大山電線電纜重視員工的在職訓練，期望員工的職涯發展能與公司一起成長。我們持續協助員工提升專業能力及職務上所具備之必要專長，提供員工各種類型、豐富且多樣化的進修課程。2025 年員工總訓練數共 1,323.67 小時，平均每人訓練時數為 5.2 小時。

員工受訓統計表

項目 \ 類別		管理職		非管理職	
單位 \ 性別		男性	女性	男性	女性
總時數	人	26	11	162	57
受訓總時數	小時	111.17	58	813.83	340.67
平均受訓時數	小時 / 人	4.28	5.27	5.02	5.98

◆ 職能專業訓練

核心職能訓練項目	教育訓練內容
新進人員教育訓練	訓練內容著重在歷史沿革、組織介紹、產品認識、經營理念、工作規則與福利、勞工安全衛生知識、性騷擾防治、資訊安全、內線交易防治、ISO 體系介紹、品質政策等。
在職人員教育訓練	各單位於每年年底前提出隔年度教育訓練計畫表，由管理部人資彙整列入年度計畫，提升員工工作技能。
專業訓練	提供員工考取專業證照，如堆高機、天車、財務、工安、環安、消防、急救人員、稽核等專業訓練。





◆ 績效管理

大山電線電纜每年皆進行所有員工之定期考核，作為調薪、升遷、獎金發放與教育訓練課程安排的依據，考核內容分為員工的績效目標評核與該職類核心職能評核。2025 年員工總人數為 282 人，其中接受考核員工數為男生 146 人，女生 54 人。其中男性比例 71%，女性比例 75%，在試用期期間的同仁，除進行新進人員關懷並進行考核。待通過試用期滿後，進行每半年考核一次。

員工類別	項目	男性	女性	總計
主管考核	績效革新改進	38	13	51
	組織領導力			
生產直接人員	工作效率品質	47	7	54
	勤勉度			
行政間接人員	知識與技能	65	35	100
	協調性			
考核人數合計		150	55	205
未接受考核人員類別	協理級以上主管	10	2	12
	年資未滿 3 個月	2	1	3
	外籍移工	48	14	62
未接受考核人數合計		60	17	77
人員總計		210	72	282

註：以下人員不列為績效評核對象：

1. 留職停薪者、移工 62 名與當年度到職未滿 3 個月者。
2. 協理級以上管理階層。

5.3 員工關懷

5.3.1 福利制度

我們秉持關注同仁工作與生活的平衡是的是議題。大山提供多元化的福利措施，為員工營造一個具有幸福感的職場環境，提供法定之員工福利，更讓同仁享有豐富的員工福利。企業更需思考如何營造出舒適的工作氛圍以及暢通的溝通管道，形成友善職場，讓員工身心靈能適時放鬆，也能凝聚員工向心力。公司依法為每位員工投保勞工保險及全民健康保險，為了提高員工生活保障、增進員工福利。

福利措施	
每季部門員工聚餐	無限供應香醇研磨咖啡
年節活動禮品或禮卷：春節、勞動節、端午節、中秋節、尾牙	提供加班同仁愛心晚餐
年度國外旅遊補助金	提供夏季與冬季員工制服
喜慶婚喪補助及急難慰問	每年深度員工健康檢查
員工及眷屬醫療補助	托兒津貼
員工生日禮卷	提供員工集乳室
團體保險	舉辦獎金豐厚團體競賽：模範勞工選拔、壘球競賽、廠區 5S 競賽
免費提供汽機車停車位	子女教育獎助學金
員工新居落成禮金及賀匾	提供書籍雜誌供閱讀或借閱





2025 公司社團活動

大山長久以來積極推動並注重員工身心健康，定期舉辦員工旅遊活動及運動賽事，報導年度本公司辦理桃竹苗旅遊和基隆旅遊及日月潭旅遊二日遊活動及大山盃慢速壘球錦標賽 - 比賽獎金 6 萬元整。2025 年員工活動參加人數為 164 人次、投入旅遊經費計 860,000 元，年度員工活動費用佔總支出費用 55%。

◆ 2025 年舉辦桃竹苗及基隆與日月潭 2 日員工旅遊



◆ 2025 年 [大山盃] 慢速壘球錦標賽



5.4 職業安全衛生

大山電線電纜致力打造快樂和諧的友善工作環境，持續精進員工健康照顧及職場安全措施，關心同仁身心健康，重視工作場所安全，我們以「建置安全的工作場所」及「零職災」為安全工作環境之管理目標。保護同仁並提供可靠的安全工作場所。

5.4.1 職業安全衛生委員會

為防止職業災害，落實安全衛生管理工作，確保工廠安全與保護勞工安全與健康，已設置「工安室」負責安全衛生議題研議，如：安全衛生教育訓練、健康管理及健康促進、事故調查、承攬管理與危害預防措施等議題。

5.4.2 危害辨識與風險評估

各廠均設置職業安全衛生管理人員，負責規劃、督導與推動勞工安全衛生相關業務，並設有下列保護措施並透過職安衛人員定期至現場安全巡檢與稽查確保工作環境安全性。如巡檢過程中發現有異常事項，將開立缺失矯正單並限期改善，廠內保護措施如右。

項目	保護措施
員工所處場所之安全檢查	依建築法、建築物公共安全檢查簽證及申報辦法對建築物廠區進行建築物公共安全檢查，期使建築物場所為合法安全無虞場所。
員工身體健康保護	依勞工健康保護規則，每年對所屬員工進行法定項目之勞工在職健康檢查管理。
辦公處所及製造廠區之消防安全	依消防法及其施行細則，對所屬廠區所依期限每年進行消防安全設備檢修並向消防隊進行申報。
員工辦公處所之電力及用電安全	依職業安全衛生法，定期委託專業電器顧問公司定期進行電氣設備安全檢查，以確保廠區用電安全。
辦公環境之作業場所環境空氣品質檢測	為確保同仁作業環境之空氣品質，定期委託認可之作業環境監測機構，定期進行環境空氣品質檢測。



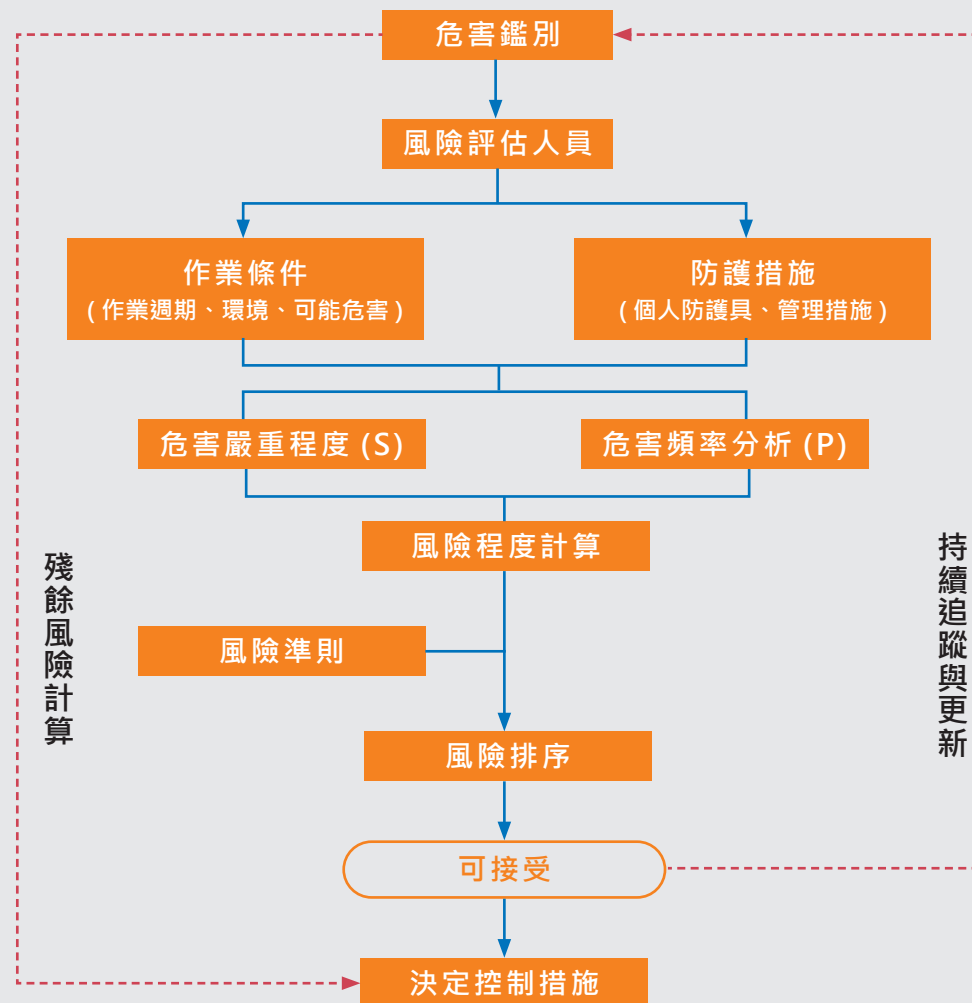


■ 工安事故通報與調查及預防

對於員工或承攬商發生的任何工安事件，大山設有意外事故通報與調查管理辦法，用以執行事故發生後的調查與追蹤。我們會依照事故內容予以判定損害狀況與公傷認定，完成事故調查報告後，須辦理呈核及實施改善方案，並由安全衛生管理單位持續督導與追蹤，以降低事件損失與預防類似情形再度發生。公司已訂有事故通報作業流程並設有意外事件回報系統，紀錄及追蹤事故發生原因及矯正改善情形，職業災害於八小時內通報勞動檢查機構，同時由現場主管進行調查，重新檢視危害因子及評估風險並提出改善對策與做成職業災害調查報告備查，同時透過安衛人員定期巡檢確認改善措施落實情形已確保工作環境安全。公司已依職業安全衛生法規定，填報職業災害統計月報表報請職業安全衛生署檢查機構備查。

2025 年 2 失能傷害之職業災害

■ 危害鑑別風險評估計畫流程圖



5.4.3 職業安全衛生教育訓練及預防

為落實安全衛生管理工作，確保工廠安全及保護勞工安全與健康，工安室除不定期以信件、公佈欄、資料傳閱、各單位朝會方式傳達職安資訊外，亦於廠內張貼宣導海報使同仁知悉作業內應注意事項，藉以降低作業中危害產生之機率，如對職業安全有相關建議時亦可對廠區職安人員提出，職安人員將於受理後提供協助；承攬商則透過每年舉辦之協議組織會議宣導及溝通職業安全議題。

為確保每位員工了解職業衛生相關法規及熟知公司安全衛生管理機制，已依法規及職務需求提供員工及工作者安全衛生訓練課程，以提升員工安全衛生觀念。

項目	訓練內容
對於員工於發生火災及災害之應變措施及訓練	依消防法每年兩次進行員工自衛消防演練，俾使員工有良好救災及應變能力。
員工安全衛生教育訓練之培訓及保護措施	依職業安全衛生教育訓練規則，規定新進同仁接受安全衛生教育訓練，以確保同仁進入公司後可以有足夠安全衛生知識以其防止職業災害發生。
製造廠區使用危險性機械設備之合格操作人員派訓	為使同仁合法並安全使用及操作廠區之吊掛設備，規定須先派至合格勞工安全衛生訓練單位受訓，並參加考試取得證照才可以操作以確保同仁工作安全。
承攬商進廠訓練	為確保承攬廠商之承攬作業安全無虞，進廠施作前須備齊該承攬作業相關安全衛生教育訓練證照，並詳閱公司各設備及作業危害告知內容及應注意事項，於簽署切結書承諾願意確實遵守後才能夠在廠區執行作業
辦公環境之作業場所環境空氣品質檢測	為確保同仁作業環境之空氣品質，定期委託認可之作業環境監測機構，定期進行環境空氣品質檢測。

災害應變演練

為落實員工防災概念及提升危機意識與緊急應變能力，依消防法消防自衛編組實施廠區消防演練，透過實務演練強化同仁應變能力，

2025 年共辦理 2 場消防訓練，
訓練人次 40 人，訓練總時數 40 小時。





5.4.4 承攬商管理辦法

除了公司員工之外，大山也重視承攬商員工之職業安全，制定承攬商管理辦法，目的在於釐訂承攬商有關安全衛生及環保事項之權利與義務，作為承攬商管理之依據。確保各工作區域本公司人員及承攬商施工人員之安全衛生，並鼓勵優良之承攬廠商。對於承攬商如有不合職業安全衛生法或環境保護法令相關法規者，公司可要求限期改善或逕依「罰則條款」處罰；如不依限改善或已發生職業災害或環境污染或有發生業災害或環境污染之虞時，公司可要求供應商立即部分或全部停工，至完全改善為止。

對進廠施作的供應商，請供應商詳閱公司各設備及作業危害告知內容及應注意事項，於瞭解相關規定後簽署切結書承諾願意確實遵守，並由職安人員及工程主辦單位不定期於廠內巡檢，發現違反規定者依「罰則條款」處罰，缺失在未完成改善前不得繼續施工，承攬商應遵守權責如下。



- 1 承攬商以其承攬之全部或部份，交由另一承攬人時，承攬商應告知再承攬人遵守本規範之各項規定。
- 2 承攬商接受本公司各項業務時，承攬商人就其承攬部份負職業安全衛生法所定雇主之責任。再承攬人亦同。
- 3 承攬商必須依據職業安全衛生法，執行各項災害防止計畫，對於各種可能發生之災害或意外事故，承攬商應事先採取必要之防護措施，提供所屬人員必要之防護設施及器材，以維護人員施工之安全。承攬商應擬定緊急應變計畫，並要求所屬員工嚴格遵行安全作業規定。如因預防措施不足或所屬工作人員失誤，所引起之一切損失、人員傷害及觸犯法令之刑責問題等，概由承攬廠商負其完全責任。若損及本公司或其他第三者之財物時，承攬商應負責賠償。
- 4 承攬商應依據職業安全衛生法、職業安全衛生教育訓練規則、施工廠區當地主管機關所定之訓練內容及時數，對其所屬人員實施安全衛生教育訓練。並於進入本公司施工前備查之。承攬商招攬無固定雇主之人員施工時，其人員之安全衛生教育訓練，由承攬商依職業安全衛生法實施之。
- 5 承攬商於施工前必須接受承攬作業施工危害告知。
- 6 施工期間，承攬商應確實遵守相關環保法令。
- 7 承攬商之價內容均需包含所有安全衛生及環保費用。一經完成採購程序，不得以實施安全衛生及環管理為由，要求本公司提高經費或自行停止施工。
- 8 承攬商簽回之本公司訂單確認文件，表示其已瞭解並接受本公司環安衛要求事項。

5.4.5 員工健康檢查與健康管理

大山長久以來積極保護工作者身心健康，定期舉辦一般及特殊健康檢查，並且進行各式健康及安全宣導、演練。2025 年大山與中山醫學大學附設醫院合作辦理員工健康檢查及宣導日常飲食攝取的正確觀念及諮詢。2025 年職醫駐廠計有 6 次 / 年頻率與定期追蹤狀況；定期於職業安全衛生委員會記錄。

員工健康檢查

大山電線電纜重視員工健康狀況，於新進人員健檢時即提供健康服務，進行個人健康衛教。每年定期與專業醫療單位合作，安排在职員工免費健康檢查，檢查頻率及項目皆優於法令規定。根據健檢結果特別安排醫師於健檢後進行個人說明健康檢查報告諮詢，定期追蹤高風險族群健康狀況，積極為員工健康把關，提供完善的健康照護。2025 年共 266 人接受年度健康檢查，健檢參與率達 94%。本公司因有特殊作業，故有實施特殊健康檢查：噪音特殊健康檢查 18 人、粉塵特殊健康檢查 5 人。報導年度員工健康檢查支出費用計 674,150 元。

2025 年共 266 人接受年度健康檢查

健檢參與率達 94%

報導年度員工健康檢查支出費用計 674,150 元



6

Chapter

社會共融

回饋社會



回饋社會

大山長期積極投入各類公益及急難援助活動，基於「取之於社會，用之於社會」的回饋精神，持續善盡企業社會責任。

2025 年捐贈計 2,040,800 元
投注於公益及團體

捐贈對象	金額
捐贈台大雲林分院長照教學大樓興建	200 萬元
捐贈雲林縣警察之友會	3 萬元
捐款久安長壽俱樂部	3600 元
捐贈長平派出所義警民防隊	3600 元
捐贈溝墘派出所義警民防隊	3600 元





國立台灣大學醫學院附設醫院雲林分院
自行收納款項收據

一、本收據印花稅總繳
二、統一編號：64847502
(114)醫字853

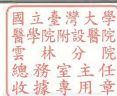
中華民國 114 年 05 月 07 日

No. 1141116

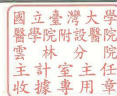
繳款人	科目代碼	金額	事由
大山電線電纜股份有限公司 64829434	匯款	\$2,000,000	捐贈長照教學大樓興建、營運及高齡醫學發展捐助款
金額（大寫）新台幣 貳佰萬元整			

經手人 廖珮伶

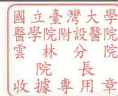
主辦出納



主辦主計



機關長官



第一聯：收據聯（由繳費者收執）



000012

溝垵義警民防顧問團

芳名 職工福利委員會 先生 民國 114 年 1 月 18 日

承蒙 壹端解繳新台幣 貳 萬 3 仟 6 佰 拾 元整

為本會推動各項會務之費用，特此誌謝。

項目	摘要	金額
顧問費 (個人 年 月至 月)		
捐款	自由樂捐	2600
合計		2600

備註

義警小隊長



民防小隊長



幹事



第一聯：副本存根白 第二聯：正本交繳款人桃

000303

雲林縣警察之友會斗六辦事處

芳名 大山電線(股)公司 先生 民國 114 年 12 月 11 日

承蒙 壹端解繳新台幣 叁 萬 1 仟 2 佰 拾 元整

為本處推動各項會務之費用，特此誌謝。

項目	摘要	金額
常年會費 (個人 年 月至 月份)		
入會費 (個人入會・團體入會)		
捐款	自由樂捐	3000
合計		3000

備註

辦事處主任



幹事



第一聯：副本存根(白) 第二聯：副本(記帳)(藍) 第三聯：正本交繳款人(稅)

斗六長字第 000133 號

感謝狀

茲向 大山電線電纜股份有限公司 職工福利委員會 領到贊助本俱樂部捐款

一、新台幣： 叁仟陸佰元整

二、實物：

此據

斗六市久安社區發展協會長壽俱樂部

會長： 廖珮伶

經手人： 廖珮伶

中華民國 114 年 10 月 17 日

第一聯：存查(白) 第二聯：記帳(黃) 第三聯：收據(桃)

感謝狀

承蒙 大山電線電纜股份有限公司 熱心捐贈 義警民防隊務之推廣，謹致上最深誠之謝意！

特申謝忱

民防小隊長 義警小隊長 敬謝

中華民國 114 年 2 月 14 日

000144

附錄

GRI 準則內容索引

台灣證交所氣候相關資訊對照表

永續會計準則 SASB 對照表





GRI 準則內容索引

使用聲明	大山電線電纜自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，依循 GRI 準則進行報導。
GRI 使用	GRI 1：基礎 (2021)
	GRI 2：一般揭露 (2021)
	GRI 3：重大主題 (2021)

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於大山電線電纜	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	-		本年度為第一本發行報告書，該項目不適用
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於大山	8	
2-7	員工	5.1 人力資本	68	
2-8	非員工的工作者			本公司無任用非員工的工作者
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	35	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	35	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	36	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事長的話		4	
		1.1	永續發展承諾與推動	16	
		2.1	公司治理	35	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2	利害關係人溝通與重大性議題	23	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1	永續發展承諾與推動	19	
2-15	利益衝突	2.1	公司治理	37	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1	公司治理	37	詳情請參考本公司 2024 年年報
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1	公司治理	36	詳情請參考本公司 2024 年年報
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1	公司治理	39	詳情請參考本公司 2024 年年報
2-19	薪酬政策	2.1	公司治理	38	
		5.1	人力資本	70	
2-20	薪酬決定流程	5.1	人力資本	70	
2-21	年度總薪酬比率	5.1	人力資本	70	
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		4	
		1.1	永續發展承諾與推動	16	
2-23	政策承諾	1.1	永續發展承諾與推動	16	
		2.2	誠信經營與績效	40	
		3.5	供應鏈永續管理	55	
		4.1	氣候變遷因應與調適	59	
		5.1	人力資本	66	
2-24	納入政策承諾	1.1	永續發展承諾與推動	16	
		2.2	誠信經營與績效	35	
		3.3	供應鏈永續管理	55	
		5.1	人力資本	66	





準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3	風險管理	43	
		3.2	產品品質與安全管理	50	
		5.1	人力資本	67	
		5.1	人力資本	71	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		關於本報告書	3	
		1.2	利害關係人溝通與重大性議題	23	
		2.2	誠信經營與績效	41	
2-27	法規遵循	2.2	誠信經營與績效	41	
		2.2	誠信經營與績效	42	
		3.1	產品和服務對環境的衝擊	49	
		3.2	客戶權益與服務品質	50	
		5.1	人力資本	71	
2-28	公協會的會員資格	關於大山		13	
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	1.2	利害關係人溝通與重大性議題	21	
2-30	團體協約	5.3	薪酬福利與員工照顧		本公司員工適用勞動契約，該項目不適用
GRI 3：重大主題					
3-1	決定重大主題的流程	1.3	重大主題鑑別與管理	24	
3-2	重大主題列表	1.3	重大主題鑑別與管理	27	
3-3	重大主題管理	1.4	重大主題管理方針及管理	29	

準則揭露項目			報告書章節		頁碼	備註
GRI 201 經濟績效 (2016)						
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值			關於大山電線電纜	12	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		4.1	氣候變遷調適與調適	59	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫		5.1	人力資本	70	
GRI 202 市場地位 (2016)						
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		5.1	人力資本	70	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		5.1	人力資本	70	
GRI 204 採購實務 (2016)						
204-1	來自當地供應商的採購支出比例		3.5	供應商管理	55	
GRI 205 反貪腐 (2016)						
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		2.2	誠信經營與績效	41	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動					2024 年未收到任何貪腐申訴案件
GRI 206 反競爭行為 (2016)						
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動					本公司 2024 年度無任何因違反公平競爭的行為而被調查的案件
GRI 207 稅務 (2019)						
207-1	稅務方針		2.2	誠信經營與績效	42	
207-2	稅務治理、管控與風險管理		2.2	誠信經營與績效	42	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理		2.2	誠信經營與績效	42	
GRI 301 物料 (2016)						
301-1	所用物料的重量或體積		4.3	物料與廢棄物管理	64	
GRI 302 能源 (2016)						
302-1	組織內部的能源消耗量		4.2	能源管理	61	
302-3	能源密集度		4.2	能源管理	61	





準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
302-4	減少能源消耗	4.2	能源管理	61	
GRI 303 水與放流水 (2018)					
303-3	取水量	4.2	能源管理	62	
GRI 305 排放 (2016)					
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2	能源管理	63	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2	能源管理	63	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2	能源管理	63	
GRI 306 廢棄物 (2020)					
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3	物料與廢棄物管理	64	
306-3	廢棄物的產生	4.3	物料與廢棄物管理	64	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3	物料與廢棄物管理	64	
306-5	廢棄物的直接處置	4.3	物料與廢棄物管理	64	
GRI 401 勞雇關係 (2016)					
401-1	新進員工和離職員工	5.1	人力資本	69	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1	人力資本	75	
401-3	育嬰假	5.1	人力資本	71	
GRI 404 訓練與教育 (2016)					
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2	發展與訓練	73	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2	發展與訓練	74	
GRI 405 員工多元化與平等機會 (2016)					
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1	公司治理	36	
		5.1	人力資本	68	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1	人力資本	70	



準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
GRI 406 不歧視 (2016)					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1	人力資本	66	
GRI 407 結社自由與團體協商 (2016)					
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1	人力資本	71	
GRI 408 童工 (2016)					
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1	人力資本	67	
GRI 409 強迫或強制勞動 (2016)					
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1	人力資本	66	
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)					
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2	產品品質與安全管理	50	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件				2024 年本公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
GRI 417 行銷與標示 (2016)					
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2	產品品質與安全管理	50	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件				2024 年本公司無違反產品與服務的健康和安全法規而遭裁罰之事件。
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件				2024 年本公司無行銷傳播相關法規的事件
GRI 418 客戶隱私 (2016)					
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4	客戶滿意	54	2024 年本公司無侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴



台灣證交所氣候相關資訊對照表

架構	揭露指標	報告書章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	1.1 永續發展承諾與推動	16
	管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	1.1 永續發展承諾與推動	16
策略	辨識出短期、中期及長期氣候相關風險和機會	4.1 氣候變遷調適與調適	60
	氣候相關風險和機會對於業務、策略和財務規劃的影響	4.1 氣候變遷調適與調適	60
	不同氣候情境對營運 (業務)、策略和財務規劃的潛在影響	4.1 氣候變遷調適與調適	60
風險管理	鑑別及評估氣候相關風險的流程	4.1 氣候變遷調適與調適	59
	管理氣候相關風險的流程	4.1 氣候變遷調適與調適	59
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合	4.1 氣候變遷調適與調適	60
指標和目標	評估氣候相關風險和機會時使用的指標	4.1 氣候變遷調適與調適	60
	溫室氣體排放 (揭露範疇 1、2、3)	4.1 氣候變遷調適與調適	60
	氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況 (績效)	4.2 能源管理	63

永續會計準委員會編制標準 (SASB) 內容索引

主題	指標代碼	指標描述	章節
能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 總能源消耗 (GJ) : 46,857.3 GJ	4.2 能源管理
		(2) 電網電力占比 (%) : 100%	
		(3) 再生能源占比 (%) : 0	
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物總重量 (T) : 無、與回收百分比 (%) : 無	4.3.2 廢棄物管理
		可報告的洩漏事件 (次數) : 無	
		可報告的洩漏量 (kg) : 無	
		可報告的恢復量 (kg) : 無	
產品安全	RT-EE-250a.1	召回產品數量 : 無	3.2 產品品質與安全管理
		召回次數 : 無	
	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律訴訟導致的財務損失總額 : 無	
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有符合 IEC 62474 申報規範的產品物質之營收占總營收的比例 (%) : 無	
	RT-EE-410a.2	符合能源效率標準的合格產品所佔總營收比例 (%)	不適用
	RT-EE-410a.3	與可再生能源相關產品和能源效率相關產品的總營收	
原物料採購	RT-EE-440a.1	描述關於使用關鍵材料的風險管理	3.5.1 採購管理
商業道德	RT-EE-510a.1	說明預防以下行為的政策和做法 : (1) 貪污賄賂, 和 (2) 反競爭行為	
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪腐相關的法律訴訟而造成的財務損失總額 : 無	2.2 誠信經營與績效
	RT-EE-510a.3	因反競爭行為法規的法律訴訟而造成的財務損失總額 : 無	
活動指標	RT-EE-000.A	按產品類別的生產產品數	公司機密不適用
	RT-EE-000.B	員工人數 : 278 人	5.1 人力資本

