

2024

永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於本報告書	1	3 供應鏈與客戶安全	6 社會關懷
董事長的話	3	3.1 管理方針40	6.1 社會回饋81
		3.2 永續供應鏈41	
		3.3 客戶健康安全與隱私43	
1 企業經營與管理		4 友愛環境	7 附錄
1.1 關於達新工業	6	4.1 管理方針47	附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表84
1.2 利害關係人議合	9	4.2 物料管理50	附錄二：永續會計準則 SASB 對照表94
1.3 重大主題鑑別	12	4.3 能源管理51	附錄三：永續揭露指標 - 塑膠工業96
		4.4 水資源管理52	附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊97
		4.5 溫室氣體排放管理54	附錄五：會計師確信頁104
		4.6 廢棄物管理56	
2 公司治理		5 幸福職場	
2.1 治理方法	19	5.1 管理方針58	
2.2 營業績效	29	5.2 人才招聘與留任62	
2.3 氣候變遷相關財務風險	31	5.3 員工薪酬與福利66	
2.4 風險管理與遵守法規	35	5.4 職業安全衛生74	

關於本報告書

達新工業股份有限公司（股票代號：1315）依據「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市櫃公司永續發展行動方案」規範，發行2024年永續報告書，揭露永續相關資訊。本報告書為達新工業股份有限公司（在報告書中將以「達新」、「本公司」、「我們」簡稱表示）發行的第二本永續報告書。我們藉由報告書之發行，持續並透明地揭露公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續行動以及執行績效，讓利害關係人了解達新工業在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上所做的努力與決心。

報告書邊界與範疇

本報告書所揭露數據期間以及內容為2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）之資訊為主，部份數據亦回溯至部分內容會涵蓋2024年1月1日之前，以及2024年12月31日之後的事例。

2024年永續報告書為達新第二本編製的報告書，達新於2024年之營運模式、組織業務或資訊衡量評估方式上皆與2023年相同，故無資訊重編之情事。報告書資訊範圍以台灣營運地區（達新工業股份有限公司）為主、部分資料涵蓋中國營運地區（中國達福塑料工業有限公司）、越南營運地區（越南達越責任有限公司、越南達新富美公司）與緬甸營運地區（緬甸達新工業有限公司）。

本公司除參酌GRI之重大性揭露原則外，更以更嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。達新於報告書外部確信部分，將委託國富浩華聯合會計師事務所進行，以求將更完整的資訊提供給利害關係人。

報告書中所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，由本公司財務部統籌，財報彙編程序前端採用達新資訊應用系統編製母公司及子公司個體四大表，再採用Excel軟體，以人工彙整方式合併底稿、沖銷及財務報告附註事項。

本公司年度合併/個體財務報告係以本集團內各公司自結財務報表彙編（部份子公司採當地會計師查核簽證），呈財會主管複核及總經理、董事長核決，期間提供會計師查核、調整及修正，再經審委會核議後提董事會決議通過並出具財報聲明書，提供予國富浩華聯合會計師事務所：王戊昌會計師、邱桂鈴會計師定案後裝訂。

以下為公司關係企業資料列表：



公司關係企業

- 達新工業（股）公司
- 中國達福塑料工業有限公司
- 越南達越責任有限公司
- 越南達新富美公司
- 緬甸達新工業有限公司

報告書編撰原則

本報告書架構參照GRI協會於2021年公佈之通用準則2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及SASB永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。

報告書提供的數據，例如財務數據等，皆呈財會主管複核，最後總經理及董事長核決後再行定稿出版。

發行概況

此為達新工業股份有限公司編製之第二本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」，並公開於達新工業之官方網站。

現行發行版本 —————● 2025年8月發行

下一版本發行 —————● 2026年8月發行

聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

┆ 聯絡人 達新工業股份有限公司 / 總經理室

┆ 電話 04-23595511 #1110

┆ E-mail a1@mail.tahhsin.com.tw

┆ 地址 臺中市西屯區工業區三十五路 51 號

公司相關網站

▶ 官方網站



▶ 利害關係人專區



董事長及總經理的話

2024年的全球經濟局勢承接了2023年發生的各項事件與挑戰，包括通膨、戰爭、外交事件、氣候變遷等都持續地產生影響。達新於經營上仍舊要面對供應鏈的變動、終端客戶庫存水位過高等營運面困境，但在各部門的努力及與供應商、客戶的密切合作下，已迎來復甦的曙光。

除積極突破外在的困境與挑戰，對內亦須強化自身優勢，改善劣勢，因此達新在2024年之經營重點為：「對外積極開發新客戶與市場，同時重新檢討與改善生產流程，確保從原料到成品出口皆嚴格遵守SOP，各單位皆以嚴謹的態度面對本業，以此鞏固現有市場地位。」

董事長



總經理



落實公司治理

為落實公司治理，我們遵循各項守則與準則，建置有效之治理架構及相關道德標準，健全公司治理，並督促公司各單位實踐永續發展，隨時檢討實施成效並持續改進，確保永續發展政策落實，並立即回應利害關係人所關切之重要永續發展議題，達新整合以往之CSR委員會與碳盤查委員會等組織，成立永續發展委員會，持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的。

發展永續環境

我們於2024年完成了各項環境專案，包括：完成各廠區首次溫室氣體盤查作業，以此累積實務經驗與各項相關知識；委託能源顧問訪廠進行節能診斷，找尋廠區節能突破點；通過塑膠中心再生料溯源認證，建立內循環回收供應鏈，並持續通過GRS(全球回收標準認證)。我們也開始評估各廠區擴建太陽能系統、申請綠電憑證、購買藍碳碳權等行動，希望從各種角度出發，為環境永續盡一份心力。

維護社會公益

在以製造業為本業起家的達新裡，人力是重要的資產，是公司發展的最大基礎，因此達新在員工權益、性別平等及人權維護上嚴格遵守一切法規及公約，在員工待遇與福利部分則不論海外廠或國內據點的員工皆享有良好待遇與合適工作環境，令其能安心工作，充分發揮能力。另外，除透過持續投入物資捐贈及捐款、認購公益活動票券等行動外，今年我們也與台中社會創生團隊合作，提供設備及工廠剩餘料，活化廢棄料再生運用及結合地方機構做中高齡人才培訓及招募，深根台中在地影響力及展現達新企業韌性。

回顧過去，我們將處在摸索階段的2023年定義為「永續的起步」，並接著將2024年稱作「為永續實踐開始衝刺」，未來我們會透過執行專案、不斷改善制度等方式，為達新塑造新氣象，達到永續經營。達新不僅只是過去許多人成長過程中的美好記憶，更會是未來不斷陪伴大家的好夥伴。

ESG

績效亮點

E 環境面

- 2024集團之灰電用電量5.68MW，相較2023的5.82MW減少0.14MW，減少2.41%，依2024電力排碳係數換算排放量減少66.36.噸CO₂e。
- 2024集團溫室氣體排放量4,631.155噸CO₂e，相較2023的4,759.291噸CO₂e減少128.136噸CO₂e，減少2.69%
- 2024年 開立GRS交易憑證張數6張，包含GRS認證之產品輸出共5.97公噸。
- 2024年 導入公司入口網站與電子簽核系統，逐步代替紙本簽呈，減少紙張消耗。
- 無破壞臭氧層物質 (ODS) 排放。氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、其他粒狀物質排放檢測項目皆依法以產品產量上網向主管機關申報。

S 社會面

- 2024 年末發生重大勞資糾紛。
- 2024 年末發生洩密申訴案件及客戶投訴。
- 2024 年無涉及侵害原住民權利事件發生。
- 2024 年無發生嚴重職業災害及職災致死案件、無任何職業病案件發生。
- 2024 年本公司無使用童工及強迫勞動之情事。
- 2024 年無任何違反產品標示及行銷推廣相關法規事件與罰鍰。
- 2024 年無因個資事件受主管機關裁罰案件。
- 2024年達新公司官方網站全面改版及更新，提供利害關係人更清楚之資訊。

G 公司治理面

- 2024 年無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事發生。
- 2024 年董事績效自評平均分數93.925分，內部自評為 92.76 分。
- 2024年功能性委員會委員出席率皆100%，且績效評估分數為99.09及98.88分。



1

Chapter _____

企業經營與管理

1.1 關於達新工業

公司簡介

達新工業成立於1958年7月26日，主要產品有國內雨衣、雨鞋之生產、販售，國外各種運動、戶外衣類之企劃、代工生產；袋類製品、書包衣櫥等製品之企劃生產及輸入販售；PP中空板之生產及銷售至國內外；辦公室新機台(文具護貝機、刀具座)之代工生產與外銷。



公司概況

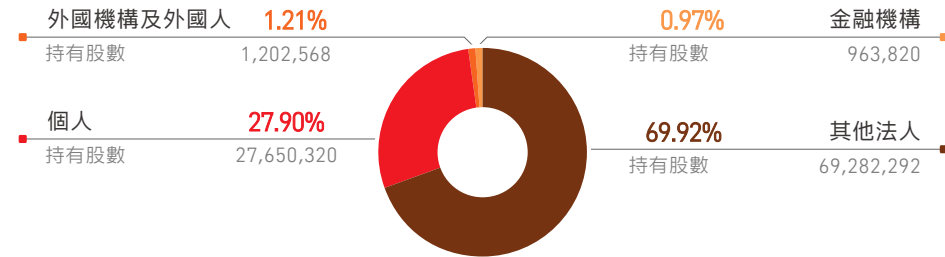
公司名稱	達新工業股份有限公司	
股票代號	1315	
成立日期	1958/7/26	
市場別	上市	
實收資本額	990,990,000	
主要業務	雨衣製品、成衣製品、雜加工製品、護貝機台、傢俱製品、文具製品、PP 瓦楞板製品。	
董事長	吳子聰	
總經理	陳以千	
員工人數	2,391 人 (包含海外據點)	
連絡電話	04-23595511	
台灣營運據點	● 公司總部	台中市西屯區工業區 35 路 51 號及54號
	● 台北辦公室	台北市松山區復興北路 369 號 10 樓 (保富通商大樓)
	● 中港分廠	台中市梧棲區自立路 336 號

達新股權結構如下表所示，持股比例以其他法人佔比最多，以個人股東居次。

持股結構表

截止日期：2025.4.22

股東	持有股數	持股比例
金融機構	963,820	0.97%
其他法人	69,282,292	69.92%
外國機構及外國人	1,202,568	1.21%
個人	27,650,320	27.90%



達新工業屬於塑膠製品工業，主要營業項目包含：雨衣製品、成衣製品、雜加工製品、護貝機台、傢俱製品、文具製品、PP瓦楞板製品以及醫療器材之製造批發及零售。將上述的產品銷售至台灣、美洲、歐洲、日本與其他地區。客戶類型分為內銷客戶：涵蓋一般消費者、企業、學校、政府機關等與外銷客戶：雨衣、成衣製品銷售商。

公司產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	產品量	單位
雨衣製品	台灣/中歐美日等國家地區	終端消費者/品牌商/經銷商	85,608	打(12件)
成衣製品	台灣/中歐美日等國家地區	終端消費者/品牌商/經銷商	731,000	件
護貝機台	美國	品牌商	36,149	台
PP瓦楞板製品	台灣/美國/日本	板材加工公司/終端消費者	10,695 194,026	千片 新台幣千元

達新上、中、下游供應鏈圖示



公協學會參與

達新致力於參加各類公會、協會，並具有理事與會員等資格，除了藉此提升企業形象外，也可以與同業或其他產業先進交流，以提升公司的競爭力，進而達到永續經營目標。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織

會員資格

臺中市關連工業區廠商協進會

理事

台灣區製衣工業同業公會

甲級會員

臺中市不動產開發商業同業公會

一般會員

台灣電腦網路危機處理暨協調中心

一般會員

財團法人中華民國紡織業拓展會

一般會員

臺中市工業區廠商協進會

一般會員

臺中市塑膠製品商業同業公會

一般會員

國際社會責任認證組織 (WRAP)

一般會員

1.2 利害關係人議合

針對利害關係人，本公司採用AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考GRI準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，以及參考同業的利害關係人，再透過外部專家依公司對其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，並參酌AA1000 SES鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於10分者，為本公司2024年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌AA1000 SES鑑別結果，所得出五大類的利害關係人，分別為股東/投資者、員工、客戶、供應商以及消費者。

利害關係人溝通管道

為履行企業社會責任，重視利害關係人之權益，達新透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴、檢舉或建議等內外部議題，達新將秉持誠信原則妥適處理並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
股東 / 投資者	股東 / 投資者為公司股票持有者，投資人重視公司營運表現與績效，我們必須對其負責。	• 能源 • 排放 • 職業安全衛生 • 客戶隱私 • 經濟績效 • 反貪腐 • 反競爭行為 • 稅務	• 公司公開發言人之信箱及電話 • 股東會	• 隨時 • 每年一次	1. 股東會：針對股東於股東會前透過達新網站中利害關係人的欄位提出有關股東會議案之問題，我們將審閱接獲的問題，在適當的情況下於股東會上回答，並在公司網站上回覆。 2. 達新於法說會提供公司資訊給社會大眾。 3. 針對重大事件之公佈，除揭露於公開資訊觀測站之外，亦視情況需要不定期發佈新聞稿或召開記者會進行說明。 4. 於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為雙方建立暢通之溝通管道。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
員工	員工是公司成長與持續經營的基礎，也是公司永續經營的重要角色，在公司營運各項事務上需要員工投入心力與努力，公司才能運作順利。	● 員工多元化與平等機會 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 強迫與強制勞動 ● 經濟績效 ● 市場地位 ● 勞雇關係 ● 勞 / 資關係 ● 職業安全衛生 ● 訓練與教育	● 公司公開發言人之信箱及電話 ● 公司投訴專線 ● 勞資會議 ● 新進員工座談會	● 隨時 ● 隨時 ● 不定期 ● 不定期	1. 本公司向來對員工之權益極其重視，除提昇職場環境改善軟硬體設施外，亦不定期辦理新進員工座談會，並設置實體意見箱與電子郵件信箱，指定專人進行瞭解及回覆，落實與員工意見表達之溝通管道，使員工享有完善福利制度並安心樂於工作。
客戶	客戶為公司業務發展的關鍵，也是公司經營成果的來源，公司有義務要提供給客戶高品質的產品，並對一切生產程序、產品售後狀況等負責。	● 結社自由與團體協商 ● 童工 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私 ● 經濟績效 ● 物料 ● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 ● 不歧視	● 公司公開發言人之信箱及電話 ● 國內外業務窗口 ● 客訴 ● 產品驗貨	● 隨時 ● 隨時 ● 隨時 ● 打樣或大貨出貨前	1. 不定期工廠參訪及產品意見交流。 2. 公司外銷業務隨時可提供客戶服務，以及及時接收客戶之回饋訊息。也可以讓工廠端直接面對客戶及業務，適時調整出貨，若有問題也可及早發現 3. 若出現產品品質及做工失誤等等客訴，公司會循流程將客訴知會各有關部門並進行最快處理，透過 E-mail 與客戶溝通可以讓工廠了解產品做工上是否有問題，以及了解可以再改善的地方，進行檢討修正

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
供應商	公司所配合之原物料供應商數量眾多，為了維持產品品質之穩定，需要與供應商長久穩定地配合，而且供應商提供所需的物資及服務，也會影響生產力、商品品質優劣和客戶滿意度。建立強而穩固的供應鏈有助於確保產品的即時交付和公司運作的順利進行。透過供應商管理制度將營運風險降低，與供應商共同成長，才能創造雙贏的結果。	● 經濟績效 ● 採購實務 ● 供應商環境評估 ● 供應商社會評估 ● 職業安全衛生 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	● 公司公開發言之信箱及電話 ● 採購部門窗口 ● 問卷 ● 拜訪 ● 教育訓練 ● 異常客訴會議	● 隨時 ● 隨時 ● 每年一次 ● 不定時 ● 不定時 ● 發生時立即進行	1. 每年底進行年度產品規劃、開發及意見交流 2. 既有供應商接受稽核 3. 新供應商接受評估與實地查訪
消費者	消費者為公司產品的直接接觸人與使用人，公司有義務為消費者提供好品質的產品。	● 結社自由與團體協商 ● 童工 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私 ● 經濟績效 ● 能源 ● 排放 ● 職業安全衛生 ● 不歧視	● 公司公開發言之信箱及電話 ● 國內業務部專用信箱及電話	● 隨時 ● 隨時	1. 專人負責消費者申訴案件處理及教導消費者各產品使用須知。

1.3 重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等4大步驟，決定重大永續主題。

本公司鑑別出的 6 項重大主題分別為：「供應商社會評估與供應商環境評估」、「排放」、「能源」、「廢棄物」、「勞雇關係」及「職業安全衛生」。



了解組織脈絡

達新公司相關永續主題參考包含GRI主題準則、SASB準則、SDGs與本公司上年度公司年報之重大主題等，彙整出31個永續議題

STEP
01



鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於30分者為本公司之重大主題，但SASB列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

STEP
02



評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定6項達新的重大性永續議題。

STEP
03



永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把6項重大性永續議題歸納出6個重大主題管理內容呈總經理後，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

STEP
04



重大主題鑑別結果

■ 環境面 ■ 經濟面 ■ 社會面

依據上述的流程，最終聚焦以下 6 項重大主題，並於管理方針中進一步說明各重大主題的重大原因、影響與衝擊、政策／策略、目標與標的、管理評量機制、績效與調整以及預防機制與補救措施。



達新工業重大主題鑑別結果

重大主題

1	供應商社會評估與供應商環境評估
2	排放
3	能源
4	廢棄物
5	勞雇關係
6	職業安全衛生



次要主題

7	訓練與教育	20	保全實務
8	水與放流水	21	管理化學品產品
9	物料	22	市場地位
10	顧客的健康與安全	23	經濟績效
11	當地社區	24	採購實務
12	客戶隱私	25	反貪腐
13	員工多元化與平等機會	26	反競爭行為
14	童工	27	稅務
15	強迫與強制勞動	28	生物多樣性
16	勞 / 資關係	29	結社自由與團體協商
17	不歧視	30	原住民權利
18	行銷與標示	31	公共政策
19	間接經濟衝擊		

重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾		描述實際 / 潛在 正面 / 負面的影響衝擊	主要影響對象
	說明其重要性		經濟、環境、人 (包含其人權)	受到組織營運活動影響之群體
供應商社會評估與 供應商環境評估	與供應鏈夥伴建立良好的關係，並加強供應商管理，始能達成經濟及環境雙贏局面。		環境： 實際正面影響：優先選用通過環保認證的廠商，降低產品對環境的影響，並選用回收料材質，響應資源循環再利用。 經濟： 潛在負面衝擊：若因評估不謹慎而選用了管理不良之供應商，公司可能面臨財務損失，於營業上也會產生對商譽、品牌形象之衝擊。 人 (包括人權)： 實際正面影響：重視企業社會責任，減少不平等與歧視的發生，提高人權的保障。選用無毒的原材料，確保產品對人體無害。	● 供應商 (造成) ● 消費者 / 客戶 (直接相關)
排放	本公司皆積極配合工業區及地方政府、中央政府所訂定之各項排放要求以及減排政策，執行各項方案或策略以符合所有標準。 關於溫室氣體排放部分，本公司外銷事業之客戶大多為歐美地區與日本地區客戶，其中歐洲地區已通過CBAM (碳邊境關稅調整機制)，因應將來本公司產品項也將被列管，以及其他地區未來也將各自訂定區域碳關稅，針對排放此重大主題，本公司將及早準備因應。		經濟： 潛在正面影響：透過排放面之管理，使日常營運活動皆合法避免受罰。 實際正面影響：公司積極作為並推動政策及執行方案，以符合標準或法規，並預先為未來情況準備好對策。 環境： 消滅有害氣體及降低溫室氣體排放量，對於保護環境及達到永續有助益。 潛在正面影響：降低溫室氣體排放量對於永續發展有助益，且可以使外銷客戶對本公司有良好印象，提升競爭力。	● 達新 (造成) ● 客戶 (直接相關) ● 政府單位或主管機關 (促成)

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述實際 / 潛在 正面 / 負面的影響衝擊	主要影響對象
	說明其重要性	經濟、環境、人 (包含其人權)	受到組織營運活動影響之群體
能源	本公司之外銷客戶大多為歐美與日本地區之客戶，這些地區因應全球淨零及永續策略，在貿易之餘更要求供應商乃至整條供應鏈針對能源使用進行改善及管理，同時可落實環境責任並提升競爭力。對公司而言，爭取訂單同時支持永續極為重要，因此能源之使用與管理即對公司有重大影響。	經濟： 潛在正面影響：逐步改善能源使用方式及效率，可提升企業形象與競爭力，並期望減少公司在此方面之常態性支出。 潛在負面衝擊：在未來可能的趨勢上，能源價格日漸提升及法律規定越來越嚴格，若不轉型或改善使用效率，將增加公司營運成本，減少公司獲利。 環境： 潛在正面影響：透過能源使用方式之改善可為永續盡一份力。 潛在負面衝擊：若對能源管理採取鬆散態度或持續使用高汙染及非永續能源，將對地球環境造成破壞，並使現有能源枯竭。 人（包括人權）： 潛在負面衝擊：缺少能源，人的日常行為將受到大幅度限制，造成不便，因此適當管理能源，才可使人類活動與環境永續並行。	● 達新 (造成) ● 客戶 (直接相關) ● 政府單位或主管機關 (促成)
廢棄物	公司海外廠及台灣廠區之各項生產活動，產生之廢棄物大多為生活垃圾、紙張、紙箱等，以及布料之邊角料，這些廢棄物皆由合法且合格的清運廠商代為收送及處理，確保不會發生隨地丟棄、任意焚燒等事件而產生土地、空氣汙染；未來公司也將尋求更合適且環保的廢棄物處理方式，或與相關廠商合作。	經濟： 潛在正面影響：若未來與相關廠商合作，規劃並建立起廢棄物管理系統，可幫助提升公司形象以及資源利用率，減少焚燒或掩埋廢棄物的數量，對環境產生正面影響。 環境： 實際負面衝擊：廠區使用後即廢棄之紙箱、紙張以及生活垃圾過多，若無替代方案或改善程序，廢棄物處理成本便無法降低，也會持續對環境造成影響。	● 達新 (造成) ● 政府單位或主管機關 (促成)

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述實際 / 潛在 正面 / 負面的影響衝擊		主要影響對象
		說明其重要性	經濟、環境、人（包含其人權）	
勞雇關係	員工為公司永續經營之最重要關鍵，良好的勞雇關係有助於提高生產效率。員工穩定提供勞動及服務，使公司持續獲利。本公司性質為製造業，因此員工與勞動力管理是非常重要的主題。達新提供良好待遇、福利、工作環境、升遷管道、教育訓練，藉此維持人力流動穩定，也有助於公司吸引和保留優秀的人才。我們安排定時與員工對話，蒐集意見回饋：可了解員工需求以提供即時回應，確保員工滿意度，持續為公司提供服務。 海外廠也嚴格遵守當地法規及相關人權條約，並遵循總公司指示調整或訂定相關政策。	經濟： 實際正面影響：公司提供員工宿舍，且外籍勞工也可入住，員工食堂提供免費午餐，以及極低價格之早、晚餐，還有提供各項福利與健康活動，使員工安心工作，公司也可穩定經營並獲利。 潛在負面衝擊：不良的勞雇關係可能導致高員工流動率和高勞動成本，培訓新員工和處理招聘流程的成本可能會對公司的經濟狀況產生負面影響。 人（包括人權）： 實際正面影響：公司支持人才發展，例如以獎金鼓勵員工通過各項語言檢定，或是提供員工考取證照之課程費與報名費。 潛在負面衝擊：勞動糾紛可能影響到生產進程，並可能引起利害關係人及公眾對公司的關切。	● 達新（造成） ● 員工（直接相關） ● 政府單位或主管機關（促成）	
職業安全衛生	本公司之營運據點大部分皆具有工廠功能與從事生產相關活動，因此「職業安全衛生」屬於重大主題。本公司配合各國家／地方政府法規，每年訂定職業安全衛生工作計畫暨職業災害防止計畫（海外工廠則遵守各國法律要求進行），保障全體員工安全與健康。	經濟： 職業安全衛生保障日常生產及營運活動之各項人事物的安全。 實際正面影響：透過職業安全衛生管理，打造健康及安全的工作場所，確保員工安心且穩定的從事日常工作，不受其他外務影響或威脅。 人（包括人權）： 保障日常生產及營運活動之各部門與組織人員之人身安全、財產安全與健康。 潛在負面衝擊：職業安全衛生若無落實，則會造成工作環境不穩定、危害經常發生以及主管機關裁罰等情事產生。	● 達新（造成） ● 員工（直接相關） ● 政府單位或主管機關（促成）	

2

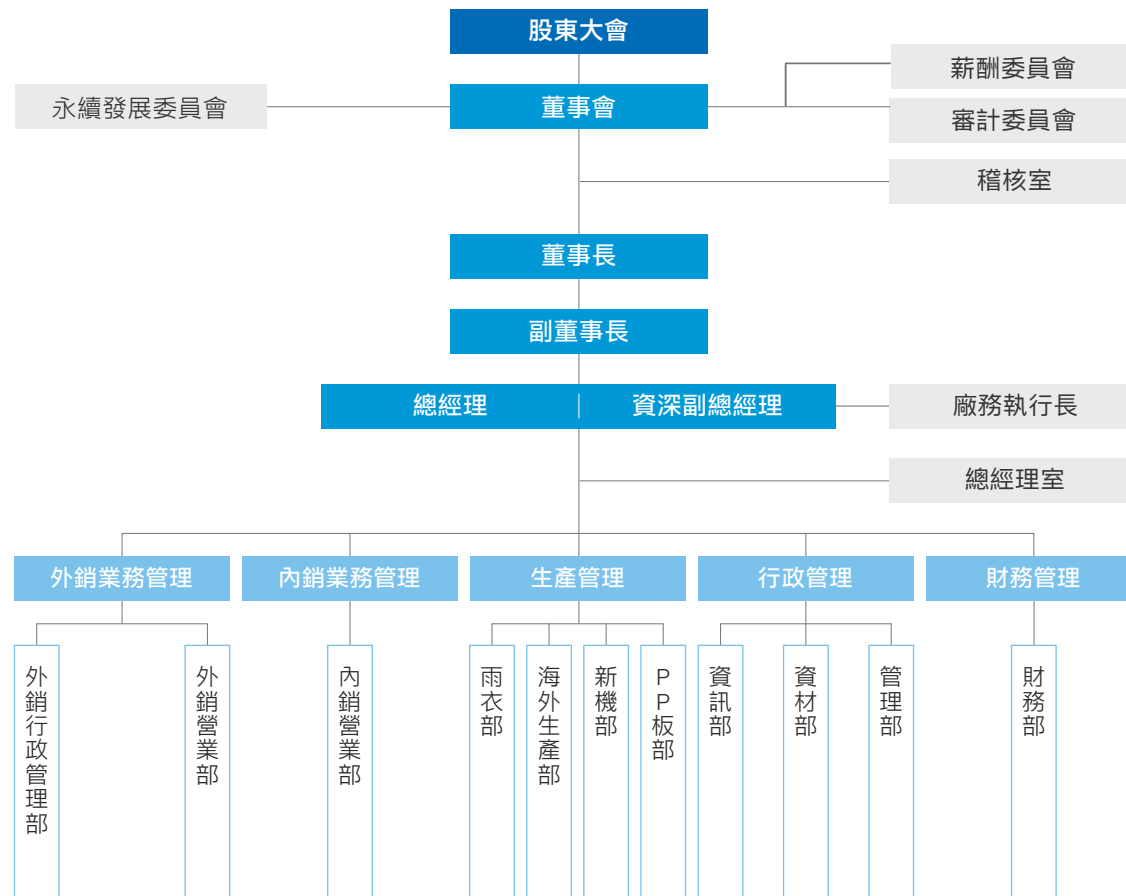
Chapter

公司治理

2.1 治理方法

達新組織架構

公司組織圖



董事遴選方式

本公司尊重董事多元化及專業化，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展以提升公司整體表現，於2022年3月25日董事會訂定通過「公司治理實務守則」，明訂董事會成員組成應考量多元化，不限制性別、種族及國籍。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，董事會整體應具備之能力包括營業判斷能力、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、領導能力與決策能力。

依證交法及公司章程規定，本公司董事之選舉採候選人提名制。2023年6月16日股東會依「董事會選舉辦法」選出第20屆董事會成員，本屆(第20屆)董事9席(含獨立董事3席)，成員皆為男性，任期3年。為了提升董事會成員多元性，2026年起董事會任期屆滿後增加女性董事。新任董事自2023年6月16日起至2026年6月15日止。依公司法規定辦理，董事為自己或他人為屬於公司營業範圍內之行為，應對股東會說明其行為之重要內容並取得其許可。

2023年6月16日股東會改選董事，2023年6月26日董事會通過總經理職務委請陳以千先生擔任。董事長非兼任總經理之情況。



達新高階主管列表

董事長	吳子聰
副董事長	胡伯毅
總經理	陳以千
廠務執行長	胡栢聰
資深副總	賴耿民

本公司之董事會成員及能力資訊如下表所示，各董事會成員皆有豐富產業經驗以及多項專業能力，以帶領達新穩健經營，並同時達成設定的各項永續目標。

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選） 就任日期	主要經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	吳子聰	男性	50 歲以上	2005.05.20	● 達新董事	本公司董事長及達新商事株式會社董事長
副董事長	胡伯毅	男性	50 歲以上	1999.06.22	● 達新董事	本公司副董事長及達權、達發投資、T.H.USA 董事長
董 事	胡栢墩	男性	50 歲以上	2014.06.20	● 達新董事	鑫昌機械（股）事長
董 事	柳萬成	男性	50 歲以上	2010.06.05	● 達新總經理 ● 達新董事	平成投資（股）董事長
董 事	胡栢聰	男性	50 歲以上	2008.06.06	● 達新董事	本公司執行長及長彩公司董事長
董 事	賴耿民	男性	50 歲以上	2005.05.20	● 達新資深副總經理 ● 達新董事	本公司資深副總經理
獨立董事	林克武	男性	50 歲以上	2017.06.23	● 第一聯合會計師事務所 合夥人	亞都麗緻、集盛實業獨立董事
獨立董事	楊德旺	男性	50 歲以上	2017.06.23	● 達新處長	-
獨立董事	楊國樞	男性	50 歲以上	2010.06.05	● 達新副處長	-

- ・ 註 1. 董事會成員30~50歲0位，50歲以上9位。
2. 董事成員任期為2023年06月16日~ 2026年06月16日。

職稱	姓名	產業經驗				專業能力		
		銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	吳子聰		●			●		●
副董事長	胡伯毅		●			●		●
董事	胡栢墩				●	●		●
董事	柳萬成		●			●		●
董事	胡栢聰		●			●		●
董事	賴耿民	●	●			●		●
獨立董事	林克武	●				●		●
獨立董事	楊德旺		●			●		●
獨立董事	楊國樞		●			●		●

董事利益迴避

達新工業致力於確保董事獨立性及避免利益衝突之情事，下表為利益迴避相關說明：

達新利益迴避說明

時間	說明
第 20 屆第 5 次董事會 2024 年 3 月 12 日	迴避人員：本公司董事胡栢聰、賴耿民及列席主管總經理陳以千、財會經理陳明哲等4人。 議案內容：本公司112年度經理人酬勞分配案。 應利益迴避原因以及參與表決情形：因擔任本公司經理人職務，故應予迴避討論並未參與表決。
第 20 屆第 9 次董事會 2024 年 11 月 12 日	迴避人員：本公司董事長吳子聰、副董事長胡伯毅、董事胡栢聰、董事賴耿民及列席主管總經理陳以千、財會經理陳明哲等6人。 議案內容：本公司執行董事、經理人年終獎金分配案。 應利益迴避原因以及參與表決情形：因涉執行董事及經理人職務，故應予迴避討論並未參與表決。
第 20 屆第 10 次董事會 2025 年 3 月 12 日	迴避人員：董事胡栢聰、賴耿民及列席主管總經理陳以千、財會經理陳明哲等4人。 議案內容：本公司113年度經理人酬勞分配案。 應利益迴避原因以及參與表決情形：因擔任本公司經理人職務，故應予迴避討論並未參與表決。

董事外部進修

達新董事成員除了已經具有豐富的產業經驗與專業能力，為更強化董事成員的公司治理能力與提升對永續相關議題的了解，本公司定期安排董事成員進修相關課程，課程內容涵蓋公司治理、防止內線交易、永續實務與產業趨勢等主題課程，藉由安排多樣化的進修課程，以提升達新於業界的競爭力。

治理單位的群體智識

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	吳子聰	2024.4.12	財團法人台灣金融研訓院	● 公司治理論壇	3	6
		2024.6.16	台灣投資人關係協會	● 敵意併購-以經營權確保為中心	3	
副董事長	胡伯毅	2024.11.15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	6
		2024.12.4	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 永續發展委員會暨永續長座談會	3	
董事兼執行長	胡栢聰	2024.9.11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 上市櫃公司永續發展策略與規劃	3	6
		2024.10.18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 113年度防範內線交易宣導會	3	
董事	胡栢墩	2024.9.6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 113年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024.10.1	中華獨立董事協會	● 2024環境與經濟雙贏:台灣ESG實踐之路	3	
董事	柳萬成	2024.9.6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 113年度防範內線交易宣導會	3	10
		2024.10.23	企業永續發展協會	● GHG Protocol企業標準及範疇3標準宣導課程	7	
董事	賴耿民	2024.4.12	財團法人台灣金融研訓院	● 公司治理論壇	3	21
		2024.7.3	台灣證券交易所	● 2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
		2024.9.6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 113年度防範內線交易宣導會	3	
		2024.10.29	台灣證券交易所	● CDP中小企業問卷宣導課程	6	
		2024.11.15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
獨立董事	林克武	2024.5.9	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 董監事暨公司治理主管系列課程-中國經濟與金融趨勢	3	9
		2024.9.11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 上市櫃公司永續發展策略與規劃	3	
		2024.12.17	社團法人中華公司治理協會	● 高階經理人薪酬與ESG績效制度設計	3	
獨立董事	楊德旺	2024.4.12	財團法人台灣金融研訓院	● 公司治理論壇	3	6
		2024.10.4	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 113年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	楊國樞	2024.6.18	台灣證券交易所	● CDP中小企業問卷宣導課程	6	6

董事會永續計畫

達新有明確的部門分工，也有設置內部推行委員會，包含薪酬委員會、審計委員會、永續發展委員會及隸屬永續發展委員會底下之執行組織：永續環境-碳盤查委員會。

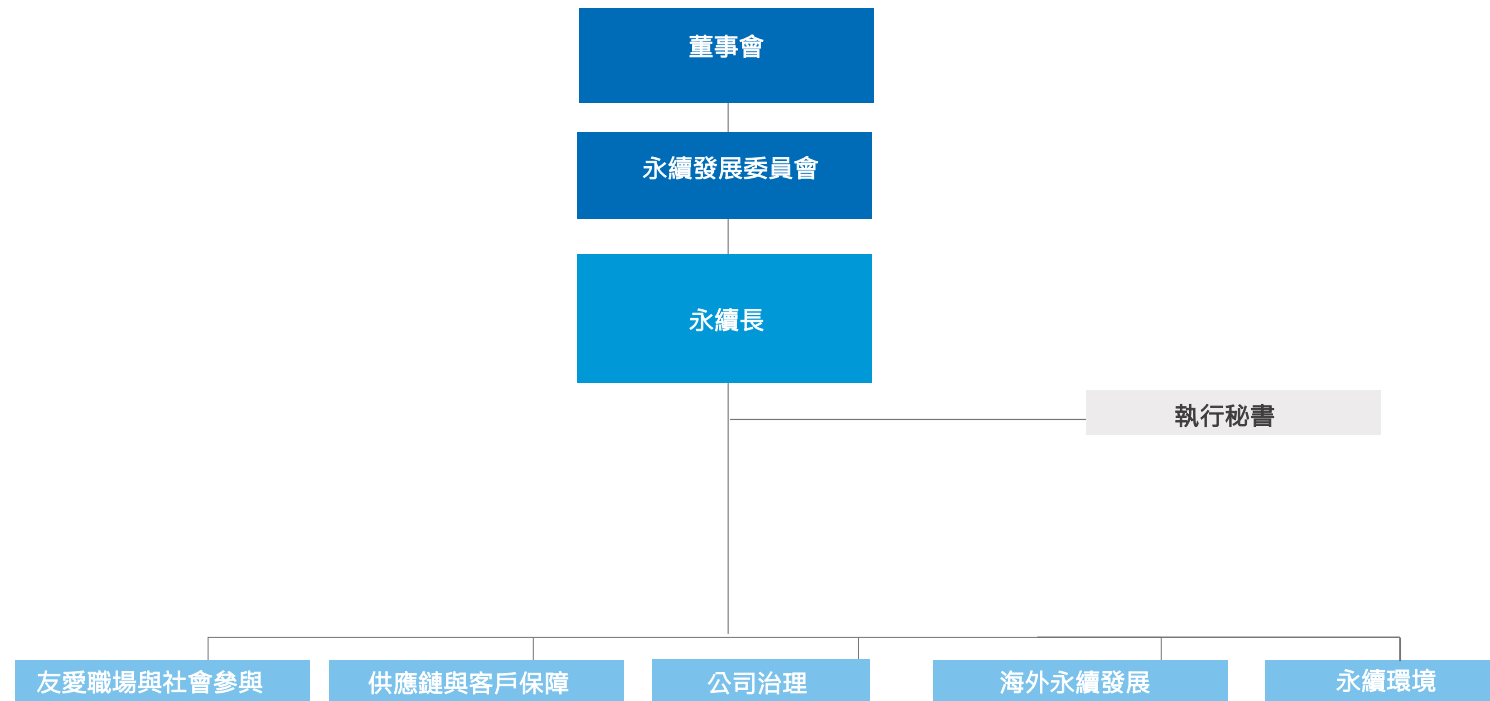


永續發展委員會

目前本公司永續發展委員會由獨立董事-林克武董事擔任召集人，吳子聰董事長擔任永續長，陳以千總經理擔任執行秘書，定期召開委員會討論議案，訂定永續策略及未來方針，掌握解析全球永續脈動、管理永續目標，並設五組執行單位進行永續事務與專案之推動、執行。

本委員會為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

- 一、制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 二、宣導及落實公司誠信經營等面向之相關工作。
- 三、企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 四、永續報告書編製架構之審定。
- 五、督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。



本公司於2022年03月25日董事會訂定通過「永續發展實務守則」，本公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題訂定相關風險管理政策或策略。透過本守則之原則，推動本公司誠信經營、反貪、反賄等及環境永續、社會公益及公司治理，並隨時注意相關準則之發展及環境變遷加以檢討並改進，以提升推動永續發展之成效。本公司ESG推行小組跨部門溝通，不定期視訊會議，依議題擬定工作方針、對應策略、編列相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常之營運中。本公司ESG報告書預計2025年8月完成（內含TCFD氣候變遷專章），而溫室氣體盤查已於2025年6月盤查完成取得確信報告。

董事會永續議案

透過常態與非常態之董事會議討論各項議案（含E、S、G三大面向）。對於董事會決議應改善情事，由董事會授權總經理處理，必要時向董事會彙報。改善事項當月列入控管、檢討、追蹤進度並報告結果，如未能結案者，改善計劃按季追蹤並提報董事會。每月底也定期透過視訊內部會議研討各部門經營狀況。

2024 年董事會共審議15案，含報告事項，其中涉及政策、經濟、環境及社會議題計15案。對於董事會決議應改善情事，當月列入控管、檢討、追蹤並報告處理結果，如未能結案者，改善計劃按季追蹤並提報董事會。

性質	重大事件數量	議案內容
環境面	6	永續發展推動執行情形:由董事會授權總經理處理，定期向董事會彙報。 內容包含:能源管理、溫室氣體排放分析、海外廠增建太陽光電系統等主題。
經濟面	5	業務、財務報告:由董事會授權總經理處理，定期向董事會彙報。 內容包含:營運概況、營業績效、風險控管、銀行授信、有價證券投資分析等。
社會面	4	資安、利害關係人溝通情形:由董事會授權總經理處理，定期向董事會彙報。 內容包含:資安維護、資安演練測試、個資保護及利害關係人溝通情形等。

功能性委員會

薪資報酬委員會

本公司有設立薪資報酬委員與審計委員會，下表為薪資報酬委員會關於政策目的、薪資結構、審議流程、風險連結以及薪酬與績效關聯的說明。



薪資報酬委員會

政策目的	為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法及行政院金融監督管理委員會發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2011 年 8 月 25 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」。本公司於 2011 年 12 月 28 日正式設立「薪資報酬委員會」。
薪資結構	依本公司章程規定，本公司分派期間如有獲利時，以當年度扣除分派員工及董事酬勞前之稅前利益，分別提撥不低於千分之五為員工酬勞，提撥不高於千分之五為董事酬勞。
審議流程	1. 為定期評估董事及經理人之薪資報酬，以本公司「董事會績效評估辦法」及薪資敘薪標準之評核結果為依據，另有關董事長及總經理之薪酬係參考同業及公司經營績效訂定，並提送董事會核議，董事長之績效衡量標準係以營運、治理及財務結果相關之公司年度經營結果為衡量基礎，評核範圍包含稅前淨利及公司治理評鑑指標；總經理之績效衡量評核範圍則包含營運、財務督導、營收管理、安全管理、內部控制、落實品質等主要相關之各項績效目標。 2. 本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。 3. 2024年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後提交董事會核議。前項員工酬勞、董事酬勞之決議，經由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。
風險連結	本公司經理人績效目標均與「風險控管」結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡量各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，經營階層薪酬與風險之控管績效相關聯。
薪酬與績效的關聯	本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

薪資報酬委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	林克武	2	0	100%
委員	楊德旺	2	0	100%
委員	楊國樞	2	0	100%

董事與經理人之薪酬政策

為定期評估董事及經理人之薪資報酬，本公司以「董事會績效評估辦法」及薪資敘薪標準之評核結果為依據，另有關董事長及總經理之薪酬參考同業及公司經營績效訂定，並提送董事會核議董事長之績效衡量標準係以營運、治理及財務結果相關之公司年度經營結果為衡量基礎，評核範圍包含稅前淨利及公司治理評鑑指標；總經理之績效衡量評核範圍則包含營運、財務督導、營收管理、安全管理、內部控制、落實品質等主要相關之各項績效目標。

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經由薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。2024年董事及經理人酬金實際發放金額，均經由薪酬委員會審議後提交董事會核議。

審計委員會

為強化內部監控機制，本公司設有審計委員會，透過具專業背景之獨立董事擔任審計委員會成員，藉由專業分工及獨立之立場協助董事會決策，較能有效監督管理層的經營活動。本委員主要監督目的為：

1	2	3	4	5
公司財務報表之允當表達	簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效	公司內部控制之有效實施	公司遵循相關法令及規則	公司存在或潛在風險之管控

2024 年度工作彙整針對以下事項執行：

審閱財務報告	評估內部控制系統之有效性	修訂本公司「內部控制制度」、「內部稽核實施細則」部分條文	設置本公司永續長案及「永續發展委員會」暨選任成員案	年度定期及不定期評估簽證會計師之獨立性及適任性
--------	--------------	------------------------------	---------------------------	-------------------------

審計委員會運作情形資訊

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	林克武	5	0	100%
委員	楊德旺	5	0	100%
委員	楊國樞	5	0	100%

董事會、審計委員會與薪酬委員會績效評估與說明

本公司設有董事績效評估辦法，其具體指標及評量方式如下表所示，包含6項董事自評與5項內部自評：董事自評6項指標平均分數95.09分，內部自評5項指標平均分數92.76分，合計平均分數93.925分。

具體指標	評量方式	分數
公司目標與任務之掌握	董事自評	95.09
董事職責認知	董事自評	
對公司營運之參與程度	董事自評	
內、外部關係經營與溝通	董事自評	
董事之專業及持續進修	董事自評	
內部控制	董事自評	92.76
對公司營運之參與程度	內部自評	
提升董事會決策品質	內部自評	
董事會組成與結構	內部自評	
董事之選任及持續進修	內部自評	
內部控制	內部自評	93.925
平均分數		

本公司設有審計委員會績效評估辦法，其具體指標及評量方式如下表所示，包含5項內部自評：

具體指標	評量方式	分數
對公司營運之參與程度	內部自評	17.27
審計委員會職責認知	內部自評	22.72
提升審計委員會決策品質	內部自評	31.82
審計委員會組成及成員選任	內部自評	13.64
內部控制	內部自評	13.64
合計		99.09

本公司設有薪酬委員會績效評估辦法，其具體指標及評量方式如下表所示，包含4項內部自評：

具體指標	評量方式	分數
對公司營運之參與程度	內部自評	21.12
薪酬委員會職責認知	內部自評	22.22
提升薪酬委員會決策品質	內部自評	38.88
薪酬委員會組成及成員選任	內部自評	16.66
合計		98.88

碳盤查委員會

為符合國內外法規及檢視公司組織自身排放狀況，本公司於2022年7月設立碳盤查委員會，委員會每年訂定減碳目標，並定期滾動式調整執行項目。2023年針對公司內各單位窗口成員進行溫室氣體盤查相關基礎教育訓練，並讓窗口成員再向各所屬部門成員傳達知識。並於2023年委外顧問進行溫室氣體盤查輔導。2024年完成第一次溫室氣體自主盤查(資料年份:2023年)，並委由SGS進行第三方查證完成。

本永續報告書出版前，將一併完成資料年份為2024之溫室氣體盤查及第三方查證/確信。



2.2 營業績效

達新持續於各類運動、戶外衣類深耕，期待公司營收項目得以進一步成長。綜觀2024年達新工業合併營業收入為新台幣 2,147,060 仟元，與2023年度營業收入相比，降低 10,133 仟元，整體營收下降原因可能為外銷客戶(終端品牌商)銷售力道雖有恢復跡象，但仍不足以立即反應至營業額方面，及國際局勢/戰爭的持續影響。為加速脫離困境，達新的策略方針為對內保持精進自身生產技術、開發新產品，對外將持續拓展市場與服務客戶數，增加新訂單並提高銷售額。同時也注意全球永續議題之發展，包括每年COP會議、組織或區域政策變革等事件，適時引入相關認證系統符合最新法規/區域規範。

幣值：新台幣

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	2,669,360	2,157,193	2,147,060
營業成本 (仟元)	2,164,045	1,804,934	1,858,012
營業毛利 (仟元)	505,315	352,259	289,048
營業損益 (仟元)	170,433	14,342	(74,992)
營業外收入及支出 (仟元)	616,312	353,380	337,012
稅前淨利 (仟元)	786,745	367,722	262,020
本期稅後淨利 (仟元)	711,224	350,507	208,897
本期綜合損益總額 (仟元)	(453,622)	558,434	(731,708)
每股盈餘 (元)	7.41	3.66	2.15
員工福利金額 (仟元)	32,641	29,769	30,812
股利 (仟元)	594,594	495,495	495,494
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	538,951	513,090	528,046

· 註 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目);另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

政府補助

報導期間公司共接受以下政府單位之財政補助，補助如下表所示。

項目	補助單位	補助金額（元）
海外參展補助	經濟部國際貿易署	50,000
總計		50,000

・ 註 稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

稅務方針

達新嚴格遵循台灣及各海外地區所得稅、營業稅、證券交易稅等稅務相關法律；本公司也嚴格遵守稅務繳交時限，一切稅務皆於時限內完成申報或繳交。由財務部及股務室專責人員負責稅務相關事宜，並設置審計委員會等單位，在專業會計師（國富浩華聯合會計師事務所）陪同下審閱財務報告，確保稅務及財務層面皆合法公正。未來將評估制定「稅務治理相關法則」或其他同等效力不同名稱之公司法規，以期將財務報告與永續指標連結。

為履行企業社會責任，重視利害關係人之權益，達新透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴、檢舉或建議 等內外部議題，達新將秉持誠信原則妥適處理並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

達新稅務管理方式

管理機制	- 稽核室：稽核人員不定期檢核財務部各項避險交易之成效與允當性，作成稽核業務報告呈報董事會，並持續追蹤改善情形，且依風險評估結果擬訂其年度稽核計劃，確實執行以落實監督機制及控管。各項風險之管理。內部稽核主管亦定期向獨立董事進行稽核評估報告，充分表達以維持良好之雙向溝通。2024年度稽核計劃情形於2023年12月14日申報完成；2023年度稽核執行情形於2024年2月27日如期申報完成。 - 財務部門：本公司有關衍生性金融商品交易、投資案、背書保證、資金貸與、銀行融資等皆由財務部統一評估分析及依董事會決議落實執行。
交易策略擬訂	本公司總經理室擬訂本辦法及修訂與協調各有關部門之作業及檢核外匯操作預算，將實際之差異追蹤及結果之損益狀況差異分析以書面紀錄提報總經理。
操作策略	財務部門彙整全公司外匯收入與支出預算並蒐集、分析國內外金融資訊，操作各項短期、長期外匯預售、預購作業及檢討說明外匯預售、預購之損益狀況，以書面授信評估確實掌控風險部位及執行成效。

2.3 氣候變遷相關財務風險

氣候變遷是全球關注的重點議題，考量氣候變遷對於企業的影響也越顯重要，達新身為地球村的一分子，我們深知極端氣候將會造成公司營運的風險與衝擊，據此我們參考國際氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的四大核心架構，識別本公司在營運時可能面臨的衝擊、風險與機會，進而採取因應的措施與管理機制。

治理單位

董事會對氣候相關風險與機會的監督情況

本公司永續發展委員會由獨立董事擔任召集人，董事長擔任永續長，總經理擔任執行秘書，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定短中長期的永續發展計畫並定期監督執行狀況。

管理階層之角色:評估及管理氣候相關風險與機會

本公司永續發展委員會下分五大領域基礎及對應之主管、成員，遵循管理階層發布的方針，適時適當提出對應之策略或專案，其執行過程及成果亦受管理階層之監督，定期檢討。

策略、風險鑑別與衝擊

與氣候變遷相關風險鑑別

- 1.台灣地區與海外廠區之天災不確定風險，可能導致淹水、電力中斷、設備受損等，間接影響日常營運。
- 2.增加設備機台、使用冷氣及日常營運所需之用電量、用水量。
- 3.未來公司產品項受到列管，致使需繳納台灣碳費、外國碳稅、相關能源稅、空污費等費用。
- 4.政府或客戶要求企業制定溫室氣體減量計畫、能源管理計畫、能源使用申報等。
- 5.非碳足跡認證產品之跨國貿易綠色壁壘門檻。

氣候變遷相關風險對業務、經營策略、財務規劃之衝擊

1.業務面及工廠生產面

- (1)原物料進口及成品出口上之相關法規或各地區規範將更嚴格
- (2)生產作業更易受影響而使產品交期不穩定，連帶影響品牌客戶

2.經營策略面:傳統經營方針之應變速度慢，無法應對突發事件

3.財務規劃面:營運成本增加

策略、機會鑑別與影響

與氣候變遷相關機會鑑別

- 1.藉由溫室氣體盤查，檢視目前溫室氣體排放之總量狀況，以及各廠區排放占比，依此擬訂不同地區適用之對策。
- 2.藉由計算出之排放總量，評估以分配方式為公司產品賦予碳足跡。
- 3.導入產品開發流程之改善方案，重視低碳原物料、設備、製程之使用與開發。
- 4.藉由產品碳足跡之認證，向消費者、客戶宣導氣候變遷的影響，並提升企業社會責任形象及產品附加價值。
- 5.推動與聯合上游供應商進行溫室氣體盤查及揭露，並向下游客戶或終端消費者揭露，達到整段供應鏈之排放量整合，共同商議及研擬策略以減緩與降低氣候變遷之衝擊。

氣候變遷相關機會對業務、經營策略、財務規劃之影響

1.業務面及工廠生產面:

- (1)各單位需有更多人員了解組織溫室氣體盤查之內涵，並有實際投入
- (2)業務及採購單位須更重視與上下游廠商、客戶間的溝通，彼此需加強聯繫

2.經營策略面:

- (1)需更加重視流程及技術面之創新，追求並達到減碳之目的
- (2)策略擬定時，須調整各方面之比重，例如從原先銷售面的占比最重，逐漸轉移至產品開發、形象更新、鞏固本業等基礎策略上

3.財務規劃面:

- (1)專案之經費投入增加
- (2)各項費用提高，如:行銷、用人費用
- (3)需評估成本結構之調整
- (4)資產增加: 因有新型設備之投入
- (5)提升商譽及公司形象

TCFD

國際氣候相關財務揭露框架

策略-各情境之策略管理

各情境之策略管理：

一般情境

在一般情境下，本公司排放量佔比最大類別為類別二，即為使用電力之間接排放；排放量次大之類別為類別一中的直接排放，係因部份海外廠區使用柴油發電直接燃燒做為主要用電來源，這兩項目為本公司主要溫室氣體排放來源，因此，相關節能減碳計劃以節電、尋找替代發電方案、提升能源使用效率等方向為主軸。

本公司近期推動之方案包含：

- 1.增加綠電：減少灰電之使用，增加綠電之使用比例，於台灣及海外廠區新建太陽能系統，並評估提高既設之太陽能系統發電效率之行動。
- 2.建立電子化系統：持續使用視訊會議及電子會議資料以減少紙張使用量，並引入電子簽呈簽核系統，逐步替換紙本簽呈。
- 3.設備汰換：淘汰舊式機台設備，引入新型機台，以提升能源使用效率。

全球平均氣溫上升達攝氏2度或更嚴苛之情境

於全球平均氣溫上升達攝氏2度或更嚴苛之情境下，本公司可能採取的大幅度調整包括：

- 1.調整產品項，集中生產主力產品，減少生產高耗能產品
- 2.加強管理各單位冷氣之使用，減少冷氣運轉時數
- 3.加強管理並監控員工用水用電

風險管理

本公司鑑別、評估、管理氣候相關風險之流程

本公司總經理室按照ISO9001:2015條文要求，制定經營計畫管理程序標準書，並依標準書規定制定經營計畫，對相關議題及其風險進行SWOT分析，並綜合重大性及風險大小評估是否制訂應對策略或沿用現行方針，最終經高階主管審核，其議題涵蓋環境管理、職業安全、產品銷售、產品安全、公司治理及組織架構、權責歸屬、作業程序等，後續各單位落實相關策略之執行，將因營運活動所產生的或有風險控制在可接受的範圍內。

本公司鑑別、評估、管理氣候相關風險之流程與組織整體風險管理制度之整合

本公司整體風險管理由財務及股務人員負責管控，除結合上述流程外，負責人員針對法規更動及主管單位要求皆會立即進行相對應調整，避免產生違反規定情事，確保公司治理及組織健全。

TCFD

國際氣候相關財務揭露框架

指標和目標

本公司評估氣候相關風險與機會使用之指標:

風險指標: 嚴重程度、暴露程度

機會指標: 機會之效益、採取機會措施的可行性

本公司類別一、類別二、類別三-六之溫室氣體盤查計畫、排放量資訊及相關風險溫室氣體盤查計畫與執行情形

1. 盤查計畫

針對台灣廠區: 台中、梧棲、台北以及海外廠區: 福建、越南、緬甸，進行溫室氣體自主盤查，其中台灣廠區揭露類別一、二、四之排放，海外廠區揭露類別一、二之排放。

2. 計畫執行情形

各廠區皆於時限內完成排放源鑑別、原始數據填寫、佐證單據蒐集，並進一步了解各自廠區內佔比最大之排放源(設備)。

3. 排放量資訊減碳方案

經組織自主溫室氣體盤查，2024溫室氣體排放量資訊如下:

類別一: 1,264.8129 tCO₂e

類別二: 2,834.4722 tCO₂e

類別三-六: 531.8696 tCO₂e

全廠區總計: 4,631.155 tCO₂e

4. 溫室氣體排放風險及風險對策

除緬甸廠區因柴油發電機直接燃燒發電，造成大量二氧化碳排放外，其餘廠區大部分排放量產生自外購電力之購買與使用；緬甸廠區於2024年底開始引入太陽能發電與儲能系統，預期可替代大部分的柴油發電，減少排放量。

本公司氣候相關風險與機會之目標與實際行動:

短期目標:

1. 2023年目標(已於2024年完成)如下表:

(1) 向塑膠中心申請塑膠再生料溯源(PRM)認證，主要有「100%消費後回收料再製PP塑膠粒」及「消費後回收料30%+新料70%PP板材等兩項產品」。

(2) 透過導入資訊系統如BPM/EIP，進一步減少紙張消耗。

2. 2023年目標(2024延續目標，持續進行)如下表:

(1) 導入資訊系統如BPM/EIP之成果追蹤，預計5年內減少25%紙張使用量。

(2) 預計五年內增加架設1MWp太陽能板，或新設置200KWp儲能系統，目前於海外緬甸廠已進行規劃。

3. 每年減少集團灰電用電量1%

4. 每年減少集團取水量1%

5. 每年減少集團溫室氣體排放量1%

中長期目標:

1. 持續保持各項認證及管理模組之效力，如GRS、HIGG。

2. 整合自建太陽能系統，投入綠電交易，培養綠電管理人才。

TCFD

國際氣候相關財務揭露框架

指標和目標

實際行動與執行情形：

1. 為達可循環再生與應用之目標，本公司於PP瓦楞板產品原料之購買上逐漸增加環保材料之比例，並在廠內循環部分透過持續發展板材回收技術，將板材再製為塑膠粒重複利用，製程中不會產生有害廢料，產品也不會造成環境毒害；本公司也於2024年度向財團法人塑膠中心申請再生料溯源認證，並取得「100%消費後回收料再製PP塑膠粒」及「消費後回收料30%+新料70%PP板材等兩項產品」之證書，達成短期目標1。

2. 已引入BPM及EIP系統，將紙本簽呈逐漸汰換為電子簽呈，減少紙張消耗。

3. 於海外廠之環境、能源管理上，公司也持續引入HIGG FEM/FSLM/FDM模組，確保能源使用資訊公開透明，並同步提供給客戶審查、參考。

4. 2024年與2023年相比

(1) 2024集團之灰電用電量5.68MW，相較2023的5.82MW減少0.14MW，減少2.41%

(2) 2024集團取水量46.74千立方公尺，相較2023的49.25千立方公尺減少2.51千立方公尺，減少5.10%；其中梧棲廠區從2023到2024之取水方式變化從地下水改為自來水，而原2023未計算地下水取用數量，因此2024自來水取水量較無顯著減少之情況。

(3) 2024集團溫室氣體排放量4,631.155 tCO₂e，相較2023的4,759.291 tCO₂e減少128.136 tCO₂e，減少2.69%

碳定價基礎

本公司參考台灣碳費制度之碳定價，訂每噸NTD\$300，同時將持續參考外銷市場之區域/組織政策而調整定價。

外部確信

1. 溫室氣體盤查於2025年6月6日取得國富浩華聯合會計師事務所出具之有限確信報告。

2. 永續報告書預計2025年7月完成（內含TCFD氣候變遷專章），委託國富浩華聯合會計師事務所進行確信。

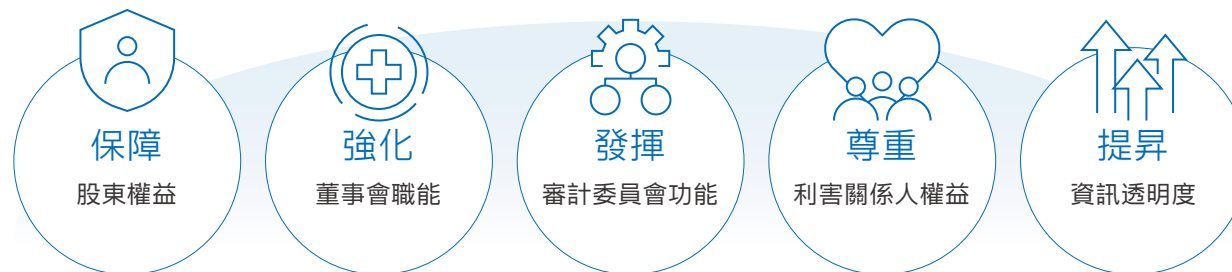
2.4 風險管理與遵守法規

本公司永續發展委員會負責推動誠信經營、反貪、反賄等政策之制定及策略之監督執行。同時本公司於規章制度中訂定誠信經營行為規範及道德準則，並明訂相關獎懲規定，舉凡本公司董事、經理人、受僱人、受任人或實質控制者，嚴禁從事商業行為之過程中，直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以防範各類弊端之發生。

達新政策

本公司參考「上市上櫃公司治理實務守則」之內容訂定本公司「公司治理實務守則」，經2022年3月25日董事會通過。條文揭露於公開資訊觀測站及公司網址：www.tahhsin.com.tw。依下列原則為之：

公司治理實務守則



達新同時訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，表示本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，於風險管理部分按照ISO9001:2015條文要求，制定經營計畫管理程序標準書，並依標準書規定制定經營計畫，對相關議題及其風險進行SWOT分析，並綜合重大性及風險大小評估是否制訂應對策略或沿用現行方針。其議題涵蓋環境管理、職業安全、產品銷售、產品安全、公司治理及組織架構、權責歸屬、作業程序等，後續各單位落實相關策略之執行，將因營運活動所產生的或有風險控制在可接受的範圍內。

本公司為建立良好之公司治理制度，實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達成永續發展之目標，訂定永續發展實務守則，以資遵循。若有負面衝擊及事件產生，將以最快速度處理，並實施財務及其他方面上之補救，並檢討事件發生原因增訂相關程序或準則，以防再次發生。



人權政策

關於達新人權政策，本公司遵守相關勞動法規，落實已建立「供應商行為準則」及「反強迫勞動及反歧視準則」於日常管理中，總公司任命管理部-詹煌能副處長擔任GRS社會責任要求管理人員。其餘海外廠址皆有對應社會責任代表人員。

貫徹本公司的永續理念及目標，並制定「工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」，反對歧視、霸凌及騷擾等侵犯人權之行為，以保障員工之合法權益。同時也訂立「勞工安全工作規則」之具體管理方案，提供並維護員工安全、衛生、健康之工作環境。有關於人權相關的社會政策有以下5點：

- 1 我們將致力於公平交易，防止貪污並遵守相關的法律及條款。
- 2 拒絕侵犯及違反人權。
- 3 拒絕強迫勞工、雇用童工或壓榨勞工。
- 4 提供員工安全健康的工作環境以及合理的報酬與福利。
- 5 積極投入社會公益活動，並鼓勵員工共同參與，指派管理部主管擔任社會要求管理負責人員，以維持相關規定在廠內有效推動。藉由官網、內網、會議、公告、教育訓練、報告書等方式，讓工作者理解政策及相關要求並保留相關紀錄。

針對營運據點和供應商使用童工之重大風險，達新也積極預防相關風險事件發生，我們的總公司與工廠致力於因應各項驗廠及法規要求，嚴格遵守社會責任政策，因此有制定以下11項規定：

▶ 遵守適用的法律法規

▶ 不使用強迫勞動

▶ 不使用童工

▶ 沒有騷擾和虐待

▶ 工資和福利

▶ 工作時間

▶ 不歧視

▶ 職業安全和健康

▶ 結社自由和集體談判

▶ 遵守稅收法規

▶ 確保安全

法律遵循

本公司定義的重大違規條件如下所述：依法規『臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序』；發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：

- (一) 造成公司重大損害或影響者
- (二) 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者
- (三) 單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上者。

公司治理相關法規

- 無違反公司法
- 無違反商業法
- 無違反證券金融法規
- 無政治獻金
- 無貪腐事件

勞工權益相關法規

- 無違反性平法
- 無強迫勞動
- 無使用童工
- 無侵害結社自由及團體協商
- 無違反歧視或人權事件
- 無侵害原住民權利事件

產品相關法規

- 未有禁止或具爭議性之產品
- 無違反行銷相關法規及自願守則的事件
- 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事
- 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟
- 無違反客戶隱私事件
- 無違反行銷傳播法規

環境保護相關法規

- 環保法規事件 (罰鍰 0 件)

・註 依據職安法法規超過30萬以上就稱為重大裁罰。

反貪腐制度

本公司為防堵貪腐事件發生，建立以下完整內控制度：

- 1 本公司為落實誠信經營，也已建立符合法令規範之會計制度及內部控制制度，亦隨時檢視制度及執行效率。
- 2 內部查核由稽核室依前述遵循制度，進行定期查核及不定期抽查。
- 3 外部查核委由會計師期中及年度執行查核。
- 4 檢舉對象可透過實體申訴、電子郵件信箱等陳述管道逕予檢舉，由申訴單位專責人員針對各別利害關係人之回應方式妥適處理並改善，以達有效之溝通。
- 5 本公司訂有員工申訴、員工舉報辦法及獎懲制度，處理措施依受理程序、調查程序及保密機制。
- 6 檢舉制定適用外部人員。
- 7 每季定期向董事會彙報，截至 2024 年 12 月止，尚無申訴案件提出。

達新非常重視是否有貪腐事件發生，因此針對反貪腐政策提出承諾書、宣導、教育訓練以及舉報與申述等多項措施來因應，誠信經營專責單位及監督執行情形如下表所示：

反貪腐政策現況

單位	永續發展委員負責推動本集團誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等事宜。
執行情形	1. 本公司稽核室負責監督誠信經營政策與防範方案之執行，以防止不誠信行為，確保誠信經營政策之落實，內部查核依循制度，進行定期查核及不定期抽查，並定期與獨立董事雙向溝通報告，於每季定期召開之董事會彙報其執行情形。 2. 外部查核委由會計師期中及年度執行查核。
承諾書	1. 供應商簽署之供應商企業社會責任承諾書194家（45.1%）。 2. 新進員工入職簽署之員工誠信保密切結書（100%）。 3. 董事、獨立董事、經理人簽署證交法令規定之聲明書及保密合約書
宣導	本公司不定期透過內部平台向全體同仁宣導誠信經營守則及誠信經營作業程序及行為指南之規範，讓員工充分了解於執行業務時應遵從之相關規範，具體落實誠信經營及防範不誠信行為。
教育訓練	1. 2023年參與自辦相關課程，受訓人數為64人，訓練時數12時。 2. 2024年參與自辦相關課程，受訓人數為60人，訓練時數12時。
舉報與申訴	達新網站： www.tahhsin.com.tw （利害關係人專區）。

本公司訂有員工申訴、員工舉報辦法及獎懲制度，檢舉對象可透過實體申訴、電子郵件信箱等陳述管道逕予檢舉，由申訴單位專責人員針對各別利害關係人之回應方式妥適處理並改善，以達有效之溝通。本公司以保密方式處理申訴或舉報案件，不得因員工提出申訴或舉報而予解雇或其他不利處分，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇，檢舉制定相關政策也適用外部人員。

本公司架構完整的發言人制度，設置專線、電子郵件信箱，網站亦設有利害關係人專區處理相關事宜。

檢舉管道

● 受理單位	發言人：賴耿民 資深副總經理	代理發言人：陳明哲 經理
● 電子郵件	kmlai@mail.tahhsin.com.tw	h1@mail.tahhsin.com.tw
● 通信地址	台中總廠 台中市西屯區工業 35 路 51 號	
● 檢舉電話	(04) 23595511	

3

Chapter —

供應鏈與客戶安全

3.1 管理方針

重大主題	供應商社會評估與供應商環境評估
重大原因	與供應鏈夥伴建立良好的關係，並加強供應商管理，始能達成經濟及環境雙贏局面。
影響與衝擊	環境： 實際正面影響：優先選用通過環保認證的廠商，降低產品對環境的影響，並選用回收料材質，響應資源循環再利用。 經濟： 潛在負面衝擊：若因評估不謹慎而選用了管理不良之供應商，公司可能面臨財務損失，於營業上也會產生對商譽、品牌形象之衝擊。 人（包括人權）： 實際正面影響：重視企業社會責任，減少不平等與歧視的發生，提高人權的保障。選用無毒的原材料，確保敝公司的產品對人體無害。
政策／策略	建立穩定的供應商夥伴關係，落實供應商管理與品質監督，與供應商共創雙贏。
目標與標的	● 短期目標：持續增加與供應商簽訂企業社會責任承諾書之比例，擬每年增加 1%。 ● 中長期目標：未來公司將會再多擬訂環保及企業社會責任相關政策，加以管理供應商。
管理評量機制	目前主要以供應商品質、交期、廠商協調性作為主要評量項目。
績效與調整	● 依目前評鑑標準，本公司供應商全數有達標準。2024年接受評鑑之供應商評鑑分數皆達 90 分（優良）以上。 ● 供應商簽署之供應商企業社會責任承諾書達194家，佔所有供應商45.1%。
預防或補救措施	● 公司原物料採多家採購的方式，如遇到品質、交期或其他方面的問題時，可做及時的更換。 ● 藉由供應商會議及廠商拜訪等方式，加強監督，並建議改善措施。 ● 供應商評鑑未達及格分數時，會以限期改善或更換供應商等辦法處理。

3.2 永續供應鏈

供應商現況

達新近年來積極提升國內採購比率，除了降低公司運輸的採購成本外，也可以降低運輸原物料的距離，以減少溫室氣體的排放，進而達到永續的目標，國內採購比例從2022年至2024年的皆維持79%左右。近三年的採購比例如下表所示：

達新公司近三年採購比例

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
財物（原物料）	國內	315	79.80	301	79.66	303	79.01
	國外	146	20.20	136	20.34	127	20.99
總計		461	100%	437	100%	430	100%

說明：國內指臺灣當地；國外指台灣以外之地區（緬甸、越南、中國廠）。

新供應商評選

本公司供應商行為準則規定了達新供應商在人權和勞工、商業道德、可持續性與安全、健康和環境四個關鍵領域之規範，在與新供應商合作時，資材部門會去審視該廠商是否有違以上準則，須符合以上規定才會合作。目前暫時未強制供應商簽署企業社會責任承諾書，未來將會與各供應商簽訂相關的承諾書，確保供應商遵守敝公司的供應商行為準則。



供應商管理評鑑

對於供應商，達新每年定期評估潛在人權風險，根據潛在風險增定「供應商行為準則」及「供應商企業社會責任承諾書」，擬定人權、健康環境、道德等議題之行為準則，並持續監督、改善計畫及執行成果，供應商簽署之供應商企業社會責任承諾書達194家，佔所有供應商45.1%。

目前本公司僅有要求廠商遵本公司供應商行為準則中環境、健康和 safety 規範，供應商必須具備書面的安全、健康和環境方針，並遵守當地的安全、健康、環境法規。2025年會持續保持與各廠商簽署供應商企業社會責任承諾書之比例並持續提升，並每年隨機抽查部分供應商，確保其落實本公司供應商行為準則。

2024年度供應商有認證與受稽核比例：

- (1)完成HIGG FEM之供應商家數:4，約佔1%；
- (2)接受過與社會責任相關第三方稽核的供應商家數: 3，約佔1%
- (3)發生過勞動糾紛或被勞動法糾正的供應商家數: 4，約佔1%
- (4)通過ISO或GRS或BLUESIGN等環境及社會永續相關認證的供應商家數: 65，約15.12%

2024年度供應商的年度評鑑辦法，採ISO9001:2015標準書F-0003「協力廠商管制辦法」中各項規定，以對各供應商評比其交期、品質、協調性（不良品處理）、產能為主，且不定時約訪實地評估（廠區設備、作業環境等），如遇不合格之廠商會以限期改善或更換供應商等辦法處理。

環境部分，因達新有導入GRS(全球回收料標準)，除部分廠商須取得GRS證書外，其餘廠商暫時未以環境準則來評鑑供應商，但未來會陸續導入各供應商年度評鑑。2024年共對331家廠商進行評核，評核標準為評比其交期（延誤率）、品質、協調性（不良品處理）與產能等，評鑑結果為全部供應商皆合格。

藉由供應商會議及廠商拜訪等方式，加強監督，並建議改善措施。對評核狀況不佳的廠商，給予輔導與協助，以確保複核時通過標準，若無法達標者則降低交易量或終止交易。供應商若被鑑定出有違反達新制定之供應商行為準則疑慮時，會先要求其限期改善，提出書面改善報告並接受輔導至複核達標，若該供應商不願配合或遲遲無法達標準，則終止合作關係。



3.3 客戶健康安全與隱私

達新工業之主要產品為雨衣及成衣，為確保產品品質本公司致力於獲得多項安全規範認證，提供給客戶更優異的商品，在未來業務上，我身將持續深耕於雨衣以及成衣，從而加速我們的業務發展。下表為安規認證的相關統計與外部證書的證明。截至2024年本公司並無違反任何有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

國際認證系統項目統計

· 註 百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
雨衣及成衣代工	GRS 認證（全球回收標準）	20%
雨衣及成衣加工	ISO 9001:2015 CQC（質量管理體系認證證書）	100%
護貝機	UL 認證	100%
風雨衣及成衣	GRS（全球回收標準）	20%
風雨衣及成衣	FWF（Fair Wear Foundation）認證	100%
風雨衣及成衣	GORE-TEX 認證	20%
風雨衣及成衣	WRAP認證	70%

達新外部證書



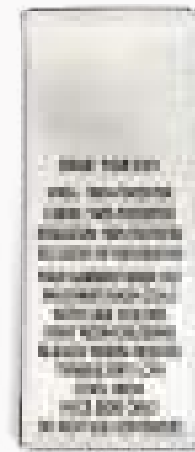
商品資訊標示

本工廠依照台灣總公司之標準生產製程進行生產，在品檢部分也遵照總公司標準以及客戶親自驗貨，對所提供的每項產品與服務揭露必要性資訊：透過洗標及產地標等方式，列出各種原料、成分、原產地、保存條件及使用說明等資訊，使消費者能明瞭各項產品相關資訊。綜合以上，本工廠提供給客戶之產品及服務品質皆能符合標準且都進行過法規評估。

本公司生產之護貝機須符合客戶要求之認證，且確實通過該認證並且客戶委託第三方檢驗公司定期驗廠。在每件衣服上都會車上洗標，洗標裡有詳列說明各種原料、成分、原產地、清洗方式說明等資訊，使消費者能明瞭產品相關資訊。

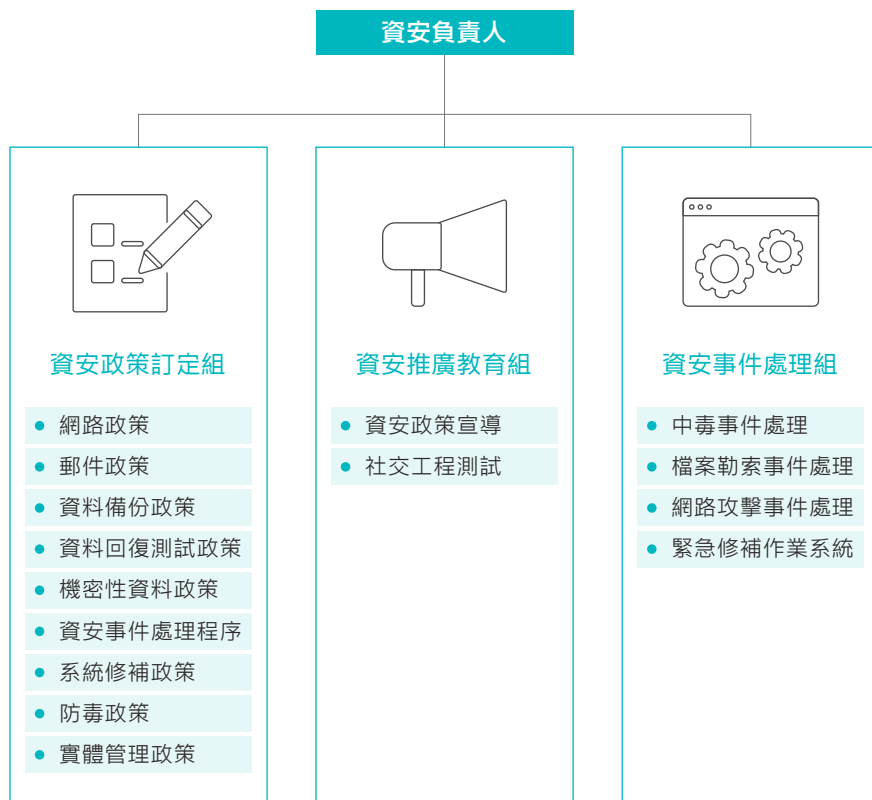
截至2024年止，本公司所提供給客戶的產品，其標示與說明均符合相關法規，並遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，以及遵循行銷傳播相關法規的事件。

達新產品印刷與洗標



客戶隱私與資訊安全

資訊安全小組業務



2024年均未有來自外部及監管單位並經由組織證實的投訴，並且本公司2024年經獨立稽核部門進行查核，檢視客戶資料保有現況，查核結果無客戶資料使用缺失。

達新工業重視客戶的隱私及商業資訊，本公司2023年3月經董事會通過設置資訊安全長，2021年已建置資訊安全風險管理之架構，對於資安權責、作業、保護及網路安全管理之系統存取、控制管理等均有詳細規範，資安小組負責統籌相關政策制定、執行及風險管理。

公司持續更新資安設備以強化資訊安全的管控，並降低資安風險。公司定期辦理資訊安全宣導教育訓練，包含資安政策宣導及社交工程測試，以提高員工資訊安全意識，以降低人為而致的資安風險。

公司更於2024年引進電子簽核與公司入口網站系統，整合內部各項作業，包含：簽呈、請假系統、設備租借等，以利資訊安全的集中管理。

教育訓練課程名稱	課程時數	課程人數
2024 年度資安宣導 (上半年)	1.5小時	167
2024 年度資安宣導 (下半年)	1.0小時	75



4

Chapter ———

友愛環境



4.1 管理方針

重大主題	排放
重大原因	本公司皆積極配合工業區及地方政府、中央政府所訂定之各項排放要求以及減排政策，執行各項方案或策略以符合所有標準。 關於溫室氣體排放部分，本公司外銷事業之客戶大多為歐美地區與日本地區客戶，其中歐洲地區已通過 CBAM（碳邊境關稅調整機制），因應將來本公司產品項也將被列管，以及其他地區未來也將各自訂定區域碳關稅，針對排放此重大主題，本公司將及早準備因應。
影響與衝擊	經濟： 實際正面影響：促使公司積極作為並推動政策及執行方案，以符合標準或法規。 潛在正面影響：透過排放面之管理，使日常營運活動皆合法避免受罰，且可以使外銷客戶對本公司有良好印象，提升競爭力。 環境： 潛在正面衝擊：減除有害氣體及降低溫室氣體排放量，對於保護環境及達到永續有助益。 潛在正面影響：降低溫室氣體排放量對於永續發展有助益，且可以使外銷客戶對本公司有良好印象，提升競爭力。
政策／策略	配合工業區及政府規定，遵守各項排放標準與執行申報作業，並進行各廠區溫室氣體盤查，了解公司溫室氣體排放狀況，訂定相關優化改善策略。
目標與標的	● 短期目標（3 年內）： 持續推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，建立每年度的資料蒐集系統，將溫室氣體盤查制度化與系統化，以便每年穩定進行第三方查證。 目前已順利完成第一年及第二年的自主盤查與第三方查證。 ● 中長期目標（3 年以上）： 1. 更換大部分老舊空調設備（冷媒逸散相關），並改善製程以增加電力使用效率，減少外購電力產生之溫室氣體排放。 2. 評估建立能源管理系統，整合現有太陽能發電。
管理評量機制	● 本公司之每季廢氣排放申報皆按照政府規定執行，評量機制與標準皆參考政府所訂定之規範。 ● 每年之溫室氣體盤查報告皆經過公司高階主管以及稽核室內部稽核人員審閱，並擬於 2024 年開始定期進行溫室氣體盤查報告第三方查證。
績效與調整	● 2024 集團溫室氣體排放量 4,631.155 tCO₂e，相較 2023 的 4,759.291 tCO₂e 減少 128.136 tCO₂e，減少 2.69%，達成每年減少集團溫室氣體排放量 1% 之目標。 ● 在集團排放量內，針對各廠區排放量進行細部分析，提出排放量差異原因，如：排放量之增加與減少係因何項作為或事件原因。
預防或補救措施	本公司定期向主管機關申報氣體排放統計資料，並透過溫室氣體盤查，檢視各營運據點溫室氣體排放狀況，也會針對排放量較大部分位進行優化或改善。

重大主題	
能源	
重大原因	本公司之外銷客戶大多為歐美與日本地區之客戶，這些地區因應全球淨零及永續策略，在貿易之餘更要求供應商乃至整條供應鏈針對能源使用進行改善及管理，同時可落實環境責任並提升競爭力。對公司而言，爭取訂單同時支持永續極為重要，因此能源之使用與管理即對公司有重大影響。
影響與衝擊	經濟： 潛在正面影響：逐步改善能源使用方式及效率，可提升企業形象與競爭力，並減少公司在此方面之常態性支出。 潛在負面衝擊：能源價格日漸提升及法律規定越來越嚴格，若不轉型或改善使用效率，將增加公司營運成本，減少公司獲利。 環境： 潛在正面影響：透過能源使用方式之改善可為永續盡一份力。 潛在負面衝擊：持續使用高汙染及非永續能源將對地球環境造成破壞，並使能源枯竭。 人（包括人權）： 潛在負面衝擊：缺少能源，人的日常行為將受到大幅度限制，造成不便，因此適當管理能源，才可使人類活動與環境永續並行。
政策／策略	每月經營檢討會議針對廠區用電進行檢視，了解實際狀況，並制定計畫提高綠電使用量，以及尋找提高能源使用效率之解決方案，持續進步改善。
目標與標的	● 短期目標（3 年內）： 評估擴張太陽能系統之建置容量，增加綠電使用量，目標提升至約 2MKW。 ● 中長期目標（3 年以上）： 1.透過儲能或引進其他節能解決方案，提升用電效率 15% 以上。 2.整合自建太陽能系統，投入綠電交易，培養綠電管理人才。
管理評量機制	每月經營檢討會議針對廠區用電進行檢視，了解實際狀況以及相關費用；針對異常或較高費用發生之原因進行改善，制定對策。
績效與調整	公司於台灣廠區之灰電及綠電用電情況如下： 灰電: 2024 之灰電用電量相較於2023年已減少約8.47%，減少用電度數38.48萬度，依2024電力排碳係數換算相當於減少182.40噸二氧化碳排放當量； 綠電: 2024 之綠電用電量佔當年總用電比例為11.933%，相較於2023年的7.53%有增加。 公司於海外廠區之灰電及綠電用電情況如下： 灰電: 2024 之灰電用電量相較於2023年增加約17.39%，增加用電度數24.26萬度，依2024電力排碳係數換算相當於增加114.99噸二氧化碳排放當量，其原因為去年度各海外廠區生產作業量較大導致灰電用電增加； 太陽能:目前台灣廠區太陽能系統已完成建置904.05KW。海外廠區已於達福(福建廠)建置400KW太陽能系統，並通過達福二期太陽能系統2245.23KW建置案，尚待當地政府審核通過後興建；海外廠區達緬(緬甸廠)於2024年底也通過800KW太陽能系統建置案，可望大量取代柴油發電系統，穩定供電。
預防或補救措施	本公司的設備皆有定期巡檢維修，並汰換老舊耗能設備，同時加強員工節能節水意識，持續進行日常宣導。

重大主題	廢棄物
重大原因	公司海外廠及台灣廠區之各項生產活動，產生之廢棄物大多為生活垃圾、紙張、紙箱等，以及布料之邊角料，這些廢棄物皆由合法且合格的清運廠商代為收送及處理，確保不會發生隨地丟棄、任意焚燒等事件而產生土地、空氣汙染；未來公司也將尋求更合適且環保的廢棄物處理方式，或與相關廠商合作。
影響與衝擊	經濟： 潛在正面影響：若未來與相關廠商合作，規劃並建立起廢棄物管理系統，可幫助提升公司形象以及資源利用率，減少焚燒或掩埋廢棄物的數量，對環境產生正面影響。 環境： 實際負面衝擊：廠區使用後即廢棄之紙箱、紙張以及生活垃圾過多，若無替代方案或改善程序，廢棄物處理成本便無法降低，也會持續對環境造成影響。
政策／策略	本公司與合法登記或經營之廢棄物處理廠商合作，使廢棄物得到妥善處理。PP 板生產過程之剩餘邊角料會回收後再製成品，廠區、生活廢棄物也會出售給其他廠商再利用，同時針對外銷產品以及各營運據點，引入 GRS（全球回收標準）認證，目的為提高回收料之使用比例，並每年系統性地維持此項認證標準。
目標與標的	● 短期目標（3 年內）： 建立電子化系統：持續使用視訊會議及電子會議資料以減少紙張使用量，並已於2024引入電子簽呈簽核系統，逐步替換紙本簽呈，將持續朝向短期目標：3年內減少50%紙張使用前進。 ● 中長期（3 年以上）： 尋找具有廢棄物處理與再生方案之公司或機構洽談合作，使廢棄物被更加環保地處理或利用。
管理評量機制	透過每月經營檢討會議，了解一般廢棄物清運及處理情形，也會透過相關單位不定期上呈簽呈，了解製程或原物料廢棄物等處理或再利用情況。
績效與調整	2024:擁有GRS回收料認證之廠址共7個，與2023年持平； 2024台灣廠區廢棄物清運量24.59公噸， 海外廠區廢棄物清運量46.896公噸，將持續針對員工進行宣導改善，減少紙張及紙箱廢棄物產生。2024: GRS 交易憑證總計開立6張，包含GRS認證之產品輸出共5.97公噸。
預防或補救措施	本公司有對員工加強宣導環保意識，減少垃圾產生；公務文件影印時多加利用背面紙，也會要求紙箱重複利用。針對製程廢棄物，進行製程之檢討與改良，使原物料利用率提高，減少製程原物料廢棄物產生之數量。

4.2 物料管理

物料使用

本公司營運過程中，所使用的物料分為可再生與不可再生，包含拉鍊類、金屬輔料類、反光材料類、紙類與其他塑膠相關類別，產品製造過程中，致力於降低原物料耗損管理，以達到物盡其用的永續目標，本公司2024年購買共3,552公噸的PP膠粒，此外本公司有自行回收PP板材（邊角料）共234公噸，回收再利用的物料共佔比3.7%。本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料統計

原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年
拉鍊類	KG	不可再生	24,895	40,369.64
金屬輔料類	KG	不可再生	6,232.31	12,718.9
塑膠 - 袋類	KG	不可再生	136,463.922	4,961.09
塑膠 - 車線類	KG	不可再生	18,229.221	29,652.29
塑膠 - 織帶類	KG	不可再生	6,759.9	40,292.39
塑膠 - 扣具類	KG	不可再生	1,232.9	5,173.58
塑膠 - 洗標商標類	KG	不可再生	2,206.48	5,525.86
塑膠 - 轉印紙類	KG	不可再生	242.48	257.72
反光材料類	KG	不可再生	1,379.58	1,338.28
紙類	KG	可再生	37,973.672	35,713.22
塑膠 - 熱熔膠帶類	KG	不可再生	17,695.949	29,580.8
布	KG	不可再生	1,192,118.125	2,857,247.19
木材	KG	可再生	16,132.8	7,950

原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年
泡棉	KG	不可再生	7,170.4	5,839.93
金屬製品	KG	不可再生	338,924.844	277,234.35
陶瓷製品	KG	不可再生	204.58	77.76
橡膠類	KG	不可再生	208,778	65,781.3
塑膠 - 壓克力類	KG	不可再生	6,572.3	3,340
塑膠 - 機器零件	KG	不可再生	18,466.369	22,611.75
塑膠 - 膜	KG	不可再生	3,806.5	2,769
電子零件類	KG	不可再生	31,417.51	40,628.7
樹脂類	KG	不可再生	9.77	1.95
塑膠 -PP 膠粒	KG	不可再生	3,211,450	3,552,200
油墨類	KG	不可再生	3,754	9,533
塑膠 - 包裝材	KG	不可再生	4,287.53	3,320

4.3 能源管理

達新致力於降低營運過程中的能源使用，未來也將持續努力於提升各廠區設備效能並落實全面節能，以承諾並符合各項法規，達成綠色永續經營，達新2024年所使用之能源消耗量如下表所示：

達新公司能源使用狀況

定量指標	單位	2023 年	2024 年
電力使用量(含自發自用)	度 / 年	6,031,374	6,448,813
	GJ	21,712.95	23,215.73
液化石油氣 (LPG)	L / 年	6,095.9176	5,316.1700
	GJ	168.23	147.58
汽油使用量	L / 年	18,105.95	17,340.10
	GJ	591.29	565.90
柴油使用量	L / 年	340,524.54	321,197.95
	GJ	11,975.95	11,288.69
天然氣 (LNG) 使用量	m ³	15,140.96	15,419.29
	GJ	506.80	516.11
總能源使用量	GJ	34,955.22	35,734.01
組織特定度量	單位	銷售實績	銷售實績
組織特定度量值	新台幣百萬元	1,817.1	1,766.9
能源強度	GJ / 組織特定度量值	19.23682	20.22413

- 註
1. 蒸汽熱值係數及蒸汽排放係數請廠商向蒸汽供應商詢問。
 2. 蒸氣熱值係數若無舊資訊，均填寫最新係數。
 3. 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
 4. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，汽油7,800 kcal/L；柴油8,400 kcal/L；天然氣8,000 kcal/m³；液化石油氣6,635kcal/L；；1 kcal=4.184 KJ。
 5. 達新公司能源使用狀況:電力外購百分比88.067%，再生能源使用率11.933%，自發自用能源總量769,527度。
 6. 自發自用能源總量僅記錄台灣梧棲廠區太陽能設備發電。



4.4 水資源管理

達新總公司及梧棲廠營運所在據點，使用鯉魚潭水庫的水源，其水資源風險皆為中低風險，達新已經無進行高耗水製程，大部分耗水來自生活用水，平時透過管理部持續向員工宣導節約用水，珍惜水資源。台北辦公室所在據點為使用翡翠水庫的水源，其水資源風險為低度風險。



達新總公司近兩年用水情形

年度	2023 年	2024 年
取水量 (千立方公尺)	8.00	11.28
排水量 (千立方公尺)	8.00	11.28
耗水量 (千立方公尺)	0	0
組織特定度量 (單位)	銷售實績	銷售實績
組織特定度量值 (新台幣百萬元)	1,817.1	1,766.9
用水密度	0.004403	0.006384

- 註 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 2. 用水密集度計算方式為：取水量(千立方公尺)/組織特定度量值。
- 3. 取水量、排水量數據包含台中廠(總公司)+梧棲廠

達新海外廠 - 達越公司近兩年用水情形

年度	2023 年	2024 年
取水量 (千立方公尺)	8.16	9.38
排水量 (千立方公尺)	6.53	7.50
耗水量 (千立方公尺)	1.63	1.88
組織特定度量	加工收入	加工收入
組織特定度量值 (新台幣百萬元)	52.52	63.13
用水密度	0.155369	0.148582

- 註 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 2. 用水密集度計算方式為：取水量(千立方公尺)/組織特定度量值。
- 3. 越南廠區排水量算法：取水量*0.8=排水量

達新海外廠 - 富美近兩年水資源用量統計表

年度	2023 年	2024 年
取水量 (千立方公尺)	2.73	4.86
排水量 (千立方公尺)	2.18	3.89
耗水量 (千立方公尺)	0.55	0.97
組織特定度量 (單位)	加工收入	加工收入
組織特定度量值 (新台幣百萬元)	26.32	27.34
用水密度	0.103723	0.177762

- 註 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 2. 用水密集度計算方式為：取水量(千立方公尺)/組織特定度量值。
- 3. 越南廠區排水量算法: 取水量*0.8=排水量

達新海外廠 - 達緬近兩年水資源用量統計表

年度	2023 年	2024年
取水量 (千立方公尺)	27.77	18.56
排水量 (千立方公尺)	27.77	18.56
耗水量 (千立方公尺)	0	0
組織特定度量 (單位)	加工收入	加工收入
組織特定度量值 (新台幣百萬元)	142.46	90.2
用水密度	0.194932	0.205765

- 註 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 2. 用水密集度計算方式為：取水量(千立方公尺)/組織特定度量值。

達新海外廠 - 達福近兩年水資源用量統計表

年度	2023 年	2024 年
取水量 (千立方公尺)	2.587	2.66
排水量 (千立方公尺)	2.587	2.66
耗水量 (千立方公尺)	0	0
組織特定度量 (單位)	加工收入	加工收入
組織特定度量值 (新台幣百萬元)	6.420	8.25
用水密度	0.402960	0.323224

- 註 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 2. 用水密集度計算方式為：取水量(千立方公尺)/組織特定度量值。

廢污水排放管理

本公司於廢水排放量相比2023年增加3.29千立方公尺，係因梧棲廠新宿舍大樓完工、舊宿舍廢除等工程，以及取水來源轉換之故。(2023梧棲舊宿舍大多使用地下水，2024梧棲新宿舍使用自來水)

近兩年各營運據點廢水排放量統計表 (千立方公尺)

營運據點	2023 年	2024 年
台中廠	1.41	1.446
梧棲廠	6.59	9.836

4.5 溫室氣體排放管理

- 溫室氣體排放基準年為2023年，其基準年數據為4,759.291公噸CO₂e。
- 2024年溫室氣體排放量數據為4,631.155公噸CO₂e，較基準年減少128.136公噸CO₂e排放量，減少2.69%。

達新公司溫室氣體排放狀況

項目	2024年
類別一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	1,264.8129
類別二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	2,834.4722
類別三-六：間接溫室氣體排放-其他(噸CO ₂ e)	531.8696
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三 (公噸CO ₂ e)	4,631.155
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 組織特定度量單位)	2.62

註：

1.類別一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據6.0.4版(IPCC第六次評估報告)計算。

2.類別二是指能源間排放，如外購電力。

3.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟氯碳化物類(HFCs)。

4.外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022年電力排放係數=0.495 kgCO₂e/kWh；2023年電力排放係數=0.494 kgCO₂e/kWh；2024年電力排放係數=0.474 kgCO₂e/kWh。

空污管理

現今空氣污染對於社會與生態已經造成了嚴重的負面影響，不只危害到人類的身體健康，也會影響其他的生物，空氣污染的管理是達新視為目標的社會責任，台中、梧棲已無大型鍋爐，廠內不需設置檢測設備；由於日常製程上皆屬於極低汙染之情形，所有空污檢測項目皆依法以產品產量上網向主管機關申報(超過排放標準則受罰)；對於控管對空氣的有害物質，達新將不餘遺力，以善盡企業對環保的社會責任。2024年空汙排放狀況檢測項目情形如下：

達新公司空污排放狀況

檢測項目	2024 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	547.31	300	-
粒狀污染物 TSP	0.42	註 2	-
硫氧化物 SO _x	0	100	-
氮氧化物 NO _x	14.09	300	-

- 註 1. 重大氣體如：氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。
2. TSP(總懸浮微粒)管制標準經查於2021年已由環保署修正刪去此項。
3. 以上檢測項目無年監測值，依法以產量申報空汙費。

達新公司 - 梧棲廠空污排放狀況

檢測項目	2024年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	2,045.71	300	-
粒狀污染物 TSP	2.62	-	-
硫氧化物 SO _x	0	100	-
氮氧化物 NO _x	0	150	-

- 註 1. 重大氣體如：氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。
2. TSP(總懸浮微粒)管制標準經查於2021年已由環保署修正刪去此項。
3. 以上檢測項目無年監測值，依法以產量申報空汙費。



4.6 廢棄物管理

公司廢棄物主要為生活垃圾佔比約27.55%，其次分別為包裝過程所產生的廢紙混合物佔比約 2.93%，原物料所產生的廢纖維混合物佔比約11.94%及廢塑膠混合物佔比約14.76%，皆非有害，故對環境並無太大且直接衝擊。公司所產生的一般事業廢棄物及生活垃圾，主要委任第三方公民營處理機構進行處理。第三方合格清運公司也有設定GPS定位系統以協助追蹤。本公司之廢棄物處理情形右表所示：

海外子公司-達越廠及越南達新富美另有廢棄物產生與處理情形紀錄，大部分皆為非有害廢棄物，僅極少量有害廢棄物為日光燈管。依臺灣法規分類後統計如右表：

海外子公司-達緬廠及達福廠，其產生之廢棄物皆屬一般生活垃圾，又因當地機構清運時及清運後皆無提供重量資訊，故廢棄物產生之重量以子公司負責人員估算之重量揭露，如右表：

達新公司廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
D-0699	非有害	0.75	焚化 (不含能源回收)
D-0299	非有害	13.72	焚化 (不含能源回收)
D-0899	非有害	3.06	焚化 (不含能源回收)
H-0002	非有害	7.06	焚化 (不含能源回收)

· 註 處置方式類型分為：焚化處理 (含能源回收)、焚化處理 (不含能源回收)、掩埋、熱處理及其他回收作業。

達越公司及達新富美廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
D-0699	非有害	2.00	焚化處理 (不含能源回收)
D-0803	非有害	16.53	焚化處理 (不含能源回收)
C-0172	有害	0.02	掩埋
D-1799	非有害	0.02	其他回收作業
E-0217	非有害	0.005	其他回收作業
D-0299	非有害	0.005	其他回收作業

達緬公司廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
D-2399	非有害	16.32	焚化 (不含能源回收)

達福公司廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
H-0002	非有害	12	焚化 (不含能源回收)

5

Chapter

幸福職場

5.1 管理方針

重大主題	勞雇關係
重大原因	員工為公司永續經營之最重要關鍵，良好的勞雇關係有助於提高生產效率。員工穩定提供勞動及服務，使公司持續獲利。本公司性質為製造業，因此員工與勞動力管理是非常重要的主題。達新提供良好待遇、福利、工作環境、升遷管道、教育訓練，藉此維持人力流動穩定，也有助於公司吸引和保留優秀的人才。我們安排定時與員工對話，蒐集意見回饋：可了解員工需求以提供即時回應，確保員工滿意度，持續為公司提供服務。海外廠也嚴格遵守當地法規及相關人權條約，並遵循總公司指示調整或訂定相關政策。
影響與衝擊	經濟： 實際正面影響：公司提供員工宿舍，且外籍勞工也可入住，員工食堂提供免費午餐，以及極低價格之早、晚餐，還有提供各項福利與健康活動，使員工安心工作，公司也可穩定經營並獲利。 潛在負面衝擊：不良的勞雇關係可能導致高員工流動率和高勞動成本，培訓新員工和處理招聘流程的成本可能會對公司的經濟狀況產生負面影響。 人（包括人權）： 實際正面影響：公司支持人才發展，例如以獎金鼓勵員工通過各項語言檢定，或是提供員工考取證照之課程費與報名費。 潛在負面衝擊：勞動糾紛可能影響到生產進程，並可能引起利害關係人及公眾對公司的關切。
政策／策略	制定達新社會責任政策，嚴格遵守各項與勞工人權相關之政策及公約，同時嚴格遵守勞基法，重視和尊重不同文化背景和價值觀，促進多元化。這有助於創造一個包容、開放的工作環境，並提供部分優於勞基法規定之福利，也會不定期召開勞資會議與福委會，檢討政策並訂定福利活動。 本公司也提供清晰、開放的溝通管道，確保員工了解公司的目標、政策和發展計劃，透明的溝通有助於減少誤解和疑慮。另外也有建立公平、透明的薪酬制度，確保相似工作的員工得到相應的報酬，這有助於維持勞動力的穩定性和減少不滿，並鼓勵員工參與決策過程，提供他們在公司事務中發表意見和建議的機會，這有助於提高員工參與感和忠誠度，同時提供員工發展的機會，包括技能培訓、職業發展和晉升機會，這不僅有助於提高員工的工作滿意度，還有助於公司留住優秀的人才。最後還有開發有效的勞動糾紛解決機制，以確保公司和員工之間的爭端能夠迅速、公正地解決。 海外廠達福除了遵守總公司之人權規定，同時通過 WRAP 認證，並嚴格遵守 WRAP（國際社會責任認證）政策之 12 項原則。海外廠富美則通過並遵守各項驗廠標準如 WRAP 十二項原則、FWF 之守則。

重大主題

勞雇關係

目標與標的

- 短期目標（3 年以內）：
 1. 海外廠員工或台灣之外籍勞工薪資福利隨生活水準調整。
 2. 使工廠穩定性提高，離職率降低 5%，維持一定水準的人力，以應付訂單生產以及產能調配。
 3. 分析公司現有的人才庫，確保有足夠的優秀員工以支持現有業務。優化招聘流程，確保高效且能吸引到優秀的人才。
 4. 回顧現有的福利計劃，優化員工福利體系，包括醫療保險、退休計劃等，以提高員工福祉和滿意度。
 5. 強調和加強公司的核心價值觀，鼓勵員工參與公司文化建設，以創造更加凝聚力強的工作環境。
 6. 穩定通過各項客戶要求驗廠標準（包含人權），維持工廠競爭力與生產力。

- 中長期（3 年以上）：
 1. 規劃更多領域之教育訓練課程，增加員工教育訓練時數與拓展課程深度，預計從現有之每年 4 小時教育訓練新增至每年 6 至 8 小時，並增加 4 門以上外訓課程。
 2. 提升培訓課程，加強員工生產力與技術力，並降低人員流失之潛在風險。
 3. 投資於技術培訓和發展，使員工保持行業領先地位，同時提高生產效率和競爭力。
 4. 加強公司的 CSR 活動，透過支持當地社區發展、環境保護等方式，提升公司海外廠達緬在緬甸的社會形象。
 5. 建立個人發展計劃，協助員工制定職業目標，提供晉升和專業發展機會，以確保公司充滿活力的團隊。
 6. 強化領導階層的培訓計劃，培養公司內部的領導人才，以確保公司有強大的領導團隊。
 7. 通過穩健的勞動力管理，提高生產力，擴大市場份額，保持在緬甸的長期競爭力。
 8. 提升或開設員工培訓課程，目標為每年 4 堂或以上，以期增加員工生產力及更加提升技術加強員工生產力與技術力，並降低人員流失之潛在風險。

重大主題

勞雇關係

管理評量機制

透過董事會與薪酬委員會檢討勞雇關係管理政策之有效性，以及於福委會檢討會議中由高階主管檢視福利活動舉辦狀況、成效，透過上述會議來調整政策。

本公司管理部及總經理室相關人員也會隨時更新外部勞工法規或薪酬調整政策狀況，適時調整或修訂內部規則。透過定期問卷調查瞭解員工需求、滿意度以及可改進之處，監測和分析勞動糾紛和員工投訴的情況，評估公司的糾紛解決機制的有效性，同時分析員工流動情形，評估員工穩定性與留存能力，並與同業相互比較，了解薪資水平與同業是否差異過大。

海外廠每月會與總公司之線上產銷及經營檢討會議定期檢討及了解勞雇關係狀況。安排定期複驗檢查各項驗廠標準如 GRS、WRAP 等。

績效與調整

1. 2024之薪酬調整以及員工教育訓練課程皆有按照計畫執行完成；部門自辦教育訓練共44堂，計96小時。
2. 員工外訓共13人次，課程類別有:堆高機人員、溫室氣體盤查人員相關訓練、防火管理員複訓、急救人員複訓。
3. 2024年之員工社團活動羽球社於每周五晚正常舉行，遇國定假日即暫停活動；舉辦第一屆福委會投籃比賽活動；員工健康促進活動共舉辦4場，將評估增加活動內容或課程數量，並持續舉辦。

預防或補救措施

1. 預防危害勞雇關係之問題發生，本公司除嚴格遵守社會責任勞工政策及法律外，亦提供員工隨時通報或向主管反映問題之暢通管道，針對伙食及活動回饋之部份亦不定期提供意見表單使員工填寫。
2. 若產生勞雇關係危害情事，立即通報公司主管，必要時也向政府主管單位通報，並由主管連同相關單位召開會議討論改善、提供實質補償等。
3. 為管理層和員工提供定期的培訓，以確保他們了解並遵守勞動法規和公司政策，減少勞動糾紛的風險。

重大主題	職業安全衛生
重大原因	本公司之營運據點大部分皆具有工廠功能與從事生產相關活動，因此「職業安全衛生」屬於重大主題。 為貫徹生產與安全並重之經營理念，保障全體員工安全與健康，維護廠區安全避免資材損失，並促進生產順暢，本公司配合各國家與地方政府法規，每年訂定職業安全衛生工作計畫暨職業災害防止計畫，海外工廠則遵守各國法律要求進行。
影響與衝擊	經濟： 職業安全衛生保障日常生產及營運活動之各項人事物的安全 實際正面影響：透過職業安全衛生管理，打造健康及安全的工作場所，確保員工安心且穩定的從事日常工作，不受其他外務影響或威脅。 人（包括人權）： 保障日常生產及營運活動之各部門與組織人員之人身安全、財產安全與健康。 潛在負面衝擊：職業安全衛生若無落實，則會造成工作環境不穩定、危害經常發生以及主管機關裁罰等情事產生。
政策／策略	訂定「職業安全衛生管理辦法」、「達新工業股份有限公司 __ 年度職業安全衛生工作計畫暨職業災害防止計畫」，使各級主管得以指揮、監督全體員工，使員工們明瞭了解並依法執行職業安全衛生管理業務之權責，並加強宣導、演練、自動檢查等作業，並每年統計公傷（含職災）人數，檢討計畫。
目標與標的	● 短期目標（3 年內）： 持續落實「達新工業股份有限公司 __ 年度職業安全衛生工作計畫暨職業災害防止計畫」維持零職災之目標，並定期舉行交通安全相關講座，減少上下班途中交通事故發生之次數。 ● 中長期目標（3 年以上）： 評估導入及推動 ISO 45001 職業安全衛生管理標準。
管理評量機制	每年訂定之「達新工業股份有限公司 __ 年度職業安全衛生工作計畫暨職業災害防止計畫」皆經高階主管（最高至總經理）簽核後方可執行，並於每月經營檢討會議－管理部會議中，由高階主管隨時檢討執行狀況，若有未依計畫執行之情事則令其迅速改善。
績效與調整	年度績效與調整管理方針：透過每月經營檢討會議，檢視職業安全衛生各項工作達成度，以保持零職災為固定目標，持續推動相關規定與宣導，針對與時俱進的職業安全衛生法令，進行公司內規調整，使其符合最新版本之規範。
預防或補救措施	預防：依照每年重新訂定之「達新工業股份有限公司 __ 年度職業安全衛生工作計畫暨職業災害防止計畫」確實執行各項重點工作、宣導、演練、自動檢查等作業。 補救措施：若有危害職業安全衛生之情事產生，即刻通報公司主管人員協處理，若有需要更依法通報地方主管機關，實施財物與其他方面之補償補救，並訂定檢討方案。

5.2 人才招募與留任

達新工業非常重視公司員工，深信員工是企業營運的根本，也將員工視為公司的資產，只有提供讓員工安心、放心的工作環境，才能使達新能於業界持續成長，並協助企業達成永續發展的目標。下表為達新員工人數與非員工工作者概況：

員工人數概況

地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	175	171	345
	正職員工數	175	171	345
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	175	171	345
	兼職員工數	0	0	0
越南 (達越)	員工數	241	64	305
	正職員工數	241	64	305
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	241	64	305
	兼職員工數	0	0	0
越南 (富美)	員工數	105	29	134
	正職員工數	105	29	134
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	105	29	134
	兼職員工數	0	0	0
中國 (達福)	員工數	141	29	170
	正職員工數	66	28	94
	臨時員工數	75	1	76
	全職員工數	141	29	170
	兼職員工數	0	0	0
緬甸 (達緬)	員工數	1339	98	1,437
	正職員工數	1339	98	1,437
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	1339	98	1,437
	兼職員工數	0	0	0

- ・ 註
1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
 2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
 3. 臨時：簽訂定期契約之個人。
 4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
 5. 兼職：排除全職之員工。
 6. 本表計算採用人數。

目前本公司有一名非員工工作者，
此名工作者為承攬約之清潔人員。

公司非員工工作者資訊

工作者類型 清潔人員

與公司的契約關係 承攬

工作者總數 1



員工新進率與離職率

年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	13	3.690	7	1.990	10	2.890	7	2.020
30-50 歲	8	2.270	2	0.570	1	0.290	7	2.020
51 歲以上	2	0.570	0	0.000	1	0.290	0	0.000
合計新進人數	32				26			
員工總人數	352				345			
總新進率 (%)	9.09				7.54			

- ・ 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。

年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	10	2.840	4	1.140	7	2.02	6	1.73
30-50 歲	10	2.840	5	1.420	5	1.45	5	1.45
51 歲以上	6	1.700	1	0.280	6	1.73	4	1.16
合計離職人數	36				33			
員工總人數	352				345			
總離職率 (%)	10.23				9.57			

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

員工訓練與發展

達新致力於提供員工多元化的教育訓練，依據各部門的需求安排合適的課程，藉此提升員工的職能，以面對瞬息萬變的產業趨勢，2023年度各部門自辦教育訓練計畫，每部門也要求最少四小時的課程時數，依照各部門特性舉辦課程，課程內容如下表所示；

除部門自辦教育訓練外，公司於2024.9開始重新導入ISO9001:2015系統，並請專業顧問進廠輔導，施行教育訓練。



ISO9001:2015系統教育訓練照片

各部門教育訓練課程

經管處	職場問題解決力、法規修訂、文書力
資訊處	Linux/SQL、LINQ
財務部	專業財務科目訓練
資材部	原物料認識
外銷營業部	纖維及PVC塑膠原料認識
內銷營業部（分營業一課、營業二課、網銷課、行設課、PP 營業）	電商、溝通、電繪設計等相關課程
管理部（總務課、成品課、中港總務課）	職場不法認知、健康促進活動、倉儲實務、宿舍管理、夜間值勤等課程
新機部	專業知識相關
雨衣部	生產管理相關課程
PP 部（分生技、押出課）	押出機相關課程

教育訓練分類說明

項目／類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位／性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	50	28	121	146	54	26	117	148

・註 1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數

2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數

關於保全議題，公司有對保全人員進行人權的教育訓練，依照每年各部門自辦教育訓練計畫

對警勤人員實施教育訓練，訓練百分比100%，公司保全人員即為公司員工，未進行保全人員外聘。公司員工即遵守公司一切規定，若有違反則按照公司規定懲處。

員工績效管理制度

本公司招募與雇用員工皆遵循勞基法、就業服務法及兩性平等工作法等勞動與人權相關法規，並定期辦理員工績效考核，管理職與非管理職、直接人員與間接人員皆全部接受公司考核。

達新	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
	接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
達越	接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
	接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
富美	接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
	接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
達福	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
	接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
達緬	接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
	接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%

5.3 員工薪酬與福利

員工退休制度

照顧員工退休後的生活是企業重要的責任，惟有提供讓員工安心的退休制度，才能促進勞資關係並同時增加員工工作效率，本公司提供給員工多項的退休計畫如下表所示：

達新退休制度

申請退休

從業人員有下列情形之一者，得自請退休：

- 工作年資滿十五年以上且年滿五十五歲者。
- 工作年資二十五年以上者。
- 工作十年以上年滿六十歲。

優惠退休

從業人員有下列情形之一者，得自請並經核准退休：

- 工作年資十五年以上，年滿五十三歲者。
- 工作年資二十三年以上者。
- 工作年資二十二年以上，所擔任之工作不能勝任者。

強制退休

從業人員有下列情形之一者，得強制退休：

- 年滿六十五歲者，但若事業單位需要，經雇主同意後，得以契約繼續任用。
- 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

退休金之發給

- 選擇舊制之員工按其工作年資，每滿一年給與兩個基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一基數，最高總數以四十五個基數為限，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。
- 強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前項規定加給百分之二十。
- 退休之基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。
- 平均工資係以退休前六個月平均工資計算。
- 年資計算：工作年資自受僱日起算，勞動基準法施行前之年資與施行後之年資，應合併計算。
- 本公司應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。
- 「勞工退休金條例」已於 2005 年 7 月 1 日實施，如員工選擇舊制則依上述退休制度辦理，每月依個人薪資投保額之比率定期提撥退休準備金並儲存於「勞工退休準備金專戶」；選擇新制員工則依法由公司每月依個人薪資投保額提撥 6% 存入員工個人退休金專戶內；另自願提繳退休金者，另依自願提繳薪資投保額 6% 自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶以保障勞工權益。



本公司遵循勞動基準法及勞工退休金條例之規定辦理，訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫，依該條例規定，公司每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資6%；本公司依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工投保薪資提撥率撥款至退休金專戶。本公司截止2024年12月勞工退休金舊制、新制及員工自提之提撥比例情形如下表所示：

項目	提撥率	提撥金額 (千元)	退休金專戶
舊制	7%	291,210	台灣銀行勞退準備金 - 達新專戶
新制	6%	5,825	勞動部勞工保險局 - 員工專戶
自提	6%	1,096	勞動部勞工保險局 - 員工專戶

薪酬制度

為確保市場競爭力，本公司每年依各職務與個人績效表現進行調薪，薪資給付係依據個人的能力、對公司的貢獻度、績效表現後決定，與經營績效成正相關，不因性別、種族、宗教、政治立場等而有異。截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

國家 / 地區	男性	女性
台灣	1.03	1.03
緬甸	2.13	2.13
中國福建	1.374	1.374
越南（海外廠達越）	1.73	1.73
越南（海外廠富美）	1.8	1.8

- ・ 註
- 2024年各廠最低薪資：台灣為新台幣28,070元；緬甸為美元140元；中國福建為美元345元；越南為美元357及330元。
 - 當地最低薪資比率=公司各性別最低敘薪標準/各廠當地最低薪資。

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
臺灣	6.799	-2.36

- ・ 註
- 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
 - 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
 - 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

本公司不分男女起薪符合勞基法之最基薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，報導期間年薪酬比例如下圖。

員工薪酬統計表

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	28	50	1	1.22
非管理職	146	121	1	0.98
直接人員	26	54	1	1.21
間接人員	148	117	1	1.26

- ・ 註
- 男性對女性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪”。
 - 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

最近二年度非擔任主管職務之全時員工薪資之揭露索引路徑：

公開資訊觀測站>公司治理>企業ESG相關資訊>企業ESG資訊揭露>個別公司查詢>輸入公司代號1315(達新)，資料年度113>查詢>社會面-人力發展指標項直接連結：

<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual?companyCode=1315&year=2024>

人才多元概況

本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任處長級以上主管有100%為當地居民。近三年員工職別分布如下：

達新台灣據點

年度		2024 年	
項目 / 性別		年齡	人數
主管人員	男性	30 歲以下	2
		30-50 歲	17
		50 歲以上	32
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	11
		50 歲以上	16
主管人員總計			78
非主管人員	男性	30 歲以下	50
		30-50 歲	53
		50 歲以上	18
	女性	30 歲以下	32
		30-50 歲	64
		50 歲以上	50
非主管人員總計			267
正職人員總計			345

- ・ 註 1. 本公司高階管理定義課長/專員級以上為高階主管人員。
2. 本表計算方式截至2024年12月31日當日人數。

其中，海外廠達越擔任課長級以上主管有63.6%為當地居民。近兩年員工職別分布如下：

達越

年度		2024 年	
項目 / 性別		年齡	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	3
		50 歲以上	4
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	3
		50 歲以上	5
主管人員總計			15
非主管人員	男性	30 歲以下	9
		30-50 歲	44
		50 歲以上	5
	女性	30 歲以下	22
		30-50 歲	174
		50 歲以上	36
非主管人員總計			290
正職人員總計			305

- ・ 註 1. 本公司高階管理定義以課長級以上為高階主管人員。
2. 本表計算方式截至2024年12月31日當日人數。

其中，海外廠富美擔任經理以上主管有100%為當地居民。近三年員工職別分布如下：

富美

年度		2024 年	
項目 / 性別		年齡	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		50 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		50 歲以上	1
主管人員總計			1
非主管人員	男性	30 歲以下	1
		30-50 歲	22
		50 歲以上	6
	女性	30 歲以下	10
		30-50 歲	85
		50 歲以上	9
非主管人員總計			133
正職人員總計			134

- 註 1. 本公司高階管理定義以經理以上為高階主管人員。
2. 本表計算方式截至2024年12月31日當日人數。

其中，海外廠達緬擔任部長級以上主管有75%為當地居民。近一年員工職別分布如下：

達緬

年度		2024年	
項目 / 性別		年齡	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		50 歲以上	2
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		50 歲以上	0
主管人員總計			4
非主管人員	男性	30 歲以下	62
		30-50 歲	32
		50 歲以上	1
	女性	30 歲以下	849
		30-50 歲	476
		50 歲以上	13
非主管人員總計			1433
正職人員總計			1437

- 註 1. 本公司高階管理定義以部長級以上為高階主管人員。
2. 本表計算方式截至2024年12月31日當日人數。

其中，海外廠達福擔任部長級以上主管有78%為當地居民。近三年員工職別分布如下：

達福

年度		2024年	
項目 / 性別		年齡	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		50 歲以上	5
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		50 歲以上	2
主管人員總計			7
非主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	12
		50 歲以上	12
	女性	30 歲以下	4
		30-50 歲	85
		50 歲以上	50
非主管人員總計			163
正職人員總計			170

・註

- 1.本公司高階管理定義以部長級以上為高階主管人員
- 2.本表計算方式截至2024年12月31日當日人數。



福利待遇

本公司每年都舉辦年終春節聚餐摸彩活動；公司也每2年提供優於法規健康檢查，提供高階主管健檢補助，並考量外地員工食宿，達新貼心提供員工宿舍及三餐，讓員工可以安心工作。

除此之外，達新每年提供旅遊補助，生日、三節、五一勞動節禮金與禮券，結婚與生育禮金，喪葬慰問；也有提供保險、獎金、補助油費與伙食津貼，各廠區也不定期舉辦健康樂活活動，例如：球類活動、棋藝、郊遊烤肉活動等，透過活動增進廠區同仁互動與公司內部凝聚向心力。



達新員工活動留念

育嬰留停情形

達新工業遵守《勞動基準法》及《性別工作平等法》，在育嬰假的制度完全福法規要求，以力求提供給員工一個友善育兒的職場環境。下表為達新公司育嬰留職停薪的統計現況：

達新公司育嬰留停統計

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	1	2	2	1	2	3	5	8
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	1	2	1	1	2	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	1	2	1	1	2	1	3	4
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	1	2	1	1	2	1	3	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	1	1	0	1	1	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	1	1	1	1	2	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 $\%(D/C)$	100	100	100	100	100	100	100	100	100
當年度育嬰留停留存率 $\%(F/E)$	0	0	-	100	100	100	100	100	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. N年留任人數=N-1年實際復職人員且N年/12/31仍在職人數。

營運變更之最少公告期限

達新遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係，公司與供應商皆不會強迫員工超時工作。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

進用多元族群員工

達新的組織文化是重視多元共榮的價值，我們會聘僱具有就業能力之少數及弱勢群體之員工，不只可以達成公司的營運目標，也可以同時兼顧社會關懷，友善職場將會視達新持續秉持的永續理念，近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	30 歲以下	0	1	0
	男性 30-50 歲	1	1	2
	51 歲以上	0	0	0
	30 歲以下	1	1	1
	女性 30-50 歲	3	2	1
	51 歲以上	0	0	0

・註 少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，本公司及營運據點、合作供應商皆致力於提供暢通的勞資溝通管道，尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，包括勞資會議、定期召開公司勞資會議等。

職工福利委員會則由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。報導期間員工全年職工福利金除各補助項目外，主要為辦理各項活動，內容含括年終餐會、摸彩、康樂活動、健康講座等，本公司社團目前有羽球社。

達新公司於2024年共召開4次勞資會議，每次會議共有6位勞方代表與6位資方代表出席：

時間	前次議案	此次議案
2024.2.2	● 公司 2024 年行事曆案 ● 2024年基本工資調漲案 ● 勞工人數動態報告	● 2024年薪資調整 ● 2024年終獎金及春節禮金 ● 勞工人數動態報告
2024.5.3	● 2024年薪資調整 ● 2024年終獎金及春節禮金 ● 勞工人數動態報告	● 2024年度旅遊活動 ● 2024端午佳節禮金 ● 勞工人數動態報告
2024.8.6	● 2024年度旅遊活動 ● 2024端午佳節禮金 ● 勞工人數動態報告	● 颱風侵襲各部門注意環境衛生及廠區查修 ● 台中廠宿舍加裝冷氣計費裝置 ● 勞工人數動態報告
2024.11.7	● 颱風侵襲各部門注意環境衛生及廠區查修 ● 台中廠宿舍加裝冷氣計費裝置 ● 勞工人數動態報告	● 2025年行事日曆表 ● 2025年基本工資調漲

5.4 職業安全衛生

職業安全衛生管理

本公司之職業安全衛生管理法，以及台灣、海外各廠區所對應地區之國家職業安全法規，其規定及涵蓋範圍皆包含廠區內之公司員工與非員工，以及所有進入廠區活動、作業之承攬商、供應商。各廠區人數總合為2,391人，非員工總數只有1位台中廠清潔人員。法規涵蓋比率達100%。達新針對職業安全衛生管理，有現有條文：台中廠區危害通識計劃書作業辦法及各廠區適用之職業安全衛生管理辦法。

達新努力於提供更完善的職業安全衛生，像是有規定員工及承攬商進入廠區工作前，發包單位之負責主管必需告知廠區內危害物質使用場所、種類及施工安全。入廠工作有使用危害物質者，應主動告知發包單位之負責主管並應提供防護建議及措施。發包單位之負責主管應立即通知有機溶劑作業主管及施工場所之單位主管，並協助告知作業員工防護措施。供應商或運輸公司運送危害物質至廠內時，由該供應商或運輸公司運送人員負責搬運堆放至本公司台中廠區指定之存放點存放，並必須遵守下列規定：

1. 作業前必須先知會有機溶劑作業主管及危害物質倉管人員，以了解正確之擺放位置，並遵守有機溶劑作業主管所指示的各種注意事項。
2. 必須使用正確、安全的搬運工具。
3. 必須自行準備適當的防護具，如手套、防護衣、口罩等，並確實穿戴。
4. 搬運過程中不得嬉戲。
5. 遇有任何意外狀況發生，不得貿然處理，必須立即告知有機溶劑作業主管及危害物質倉管人員。

針對非例行工作達新也有訂定應注意事項，各部門進行非例行工作前，如果該工作有任何化學品危害之虞者，應知會有機溶劑作業主管，負責該工作之主管並應將相關的危險性讓作業人員了解，有機溶劑作業主管應提供危害通識標準、物質安全資料表及協助該項工作全程之危害預防。

達新提供員工完善的安全衛生教育訓練，所有使用或可能暴露危害性化學物之員工，至少要接受三小時的危害通識教育和安全使用危害性化學物質的訓練。一旦工作區有新的危害物質進入，應給該員工進一步的訓練。本公司台中廠區應接受危害通識教育和安全使用危害性化學物質訓練之作業人員，應由有機溶劑作業主管依各單位之實際使用危害物質情形並與作業單位主管協調後實施訓練，受訓人員簽到名冊影本送勞工安全衛生委員會備查。危害性化學物質之通識訓練由有機溶劑作業主管執行。有機溶劑作業主管應製作課程大綱、課程時間配當表、教案、受訓人員簽到名冊。訓練完畢後應填寫教育訓練實施記錄表影本轉人事單位鍵入員工個人教育訓練檔。

危害通識訓練包括下列六項內容：

- 危險物及有害物之通識計劃、標示內容及意義。
- 廠內使用危害物質的特性，包括名稱、外觀、氣味以及檢驗其存在或釋放的方法。
- 與潛在暴露相關的物理性質和健康危害。
- 預防危害的步驟，如個人防護面具、工作方法和緊急應變措施。
- 危害物質之使用、存放、處理及棄置等安全操作程序。
- 物質安全資料表存放的地點，其內容之了解，取得及使用正確危害資訊之方式。調換至危害物質作業場所之員工應依作業性質之需要排定接受危害通識教育和安全使用危害性化學物質的訓練，有機溶劑作業主管應確實保留員工訓練記錄資料，以備行政院勞工委員會中區檢查所檢查。

達新針對事故通報也有訂定完善的措施，各單位工作場所發生下列職業災害之一時，應於四小時內報告職業安全衛生管理單位，職業安全衛生管理單位應於事故發生八小時內報告檢查機構：

1. 發生死亡災害。
2. 發生災害之罹災人數在三人以上。
3. 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
4. 其他經中央主管機關指定公告之災害。

發生職業安全衛生法第三十七條第二項之重大職業災害時，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。本公司員工發生職業傷害時，應填具「達新工業股份有限公司員工公傷假單」。如需請公(傷)假，應連同請假單或相關資料，先向職業安全衛生管理單位報備後再轉至其他單位。

本公司訂定「危害通識計劃書作業辦法」，規定供應商及承攬商於廠區內作業時，或提供貨物給達新公司時所須遵循之安全衛生規定。對於上游供應商，訂定供應商行為準則，從以下四領域進行規範：人權和勞工、可持續性、商業道德以及安全、健康和環境，並要求供應商皆須遵守，且簽訂企業社會責任承諾書。若有違反者本公司則終止與其合作關係。

危害辨識及風險評估流程圖



員工健康

本公司為落實健康職場，打造完善的安全衛生勞動環境，以健康體位為主軸，辦理健康促進計劃，將健（體）檢紀錄進一步分析評估和健康管理，針對健康異常執行追蹤管理與選配工、高風險評估、個案管理、相關傷病預防、健康諮詢與緊急處置。另外，配合臨場醫護人員訪視現場，辨識與評估工作場所環境及作業之危害，提出工作現場改善規畫之建議並調查勞工健康情形與作業之關聯性。針對高風險評估及個案管理並採取必要之預防及健康促進措施。使員工除了健康體能的促進外，健康相關知識亦能更進一步瞭解，且融合相關文宣的宣導（例如每月電子發送健康議題公告、不定時辦理健康講座…等），使員工更重視自身及家人健康。適用對象為全體員工及受本公司所管控之工作者，例如：員工、保全與清潔人員。

員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、超音波檢查、胸部 X 光
檢查人數 (人)	300
檢查費用 (仟元)	362.5
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音
檢查人數 (人)	36
檢查費用 (仟元)	0



達新健康檢查照片

職業教育訓練

本公司每年訂定職業安全衛生工作計畫暨職業災害防止計畫，並令全體員工了解公司安全衛生、健康促進等相關資訊，建構並提昇安全文化、落實自主管理，並以降低職業安全衛生衝擊為目標。透過實施各項自動檢查，以及防災演練、宣導等，落實員工參與。公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
消防及救護綜合演練	40	0
新進人員教育訓練	22	0
堆高機人員	4	23,700
溫室氣體盤查人員相關訓練	2	38,500
防火管理員複訓	2	3,100
急救人員複訓	5	3,600

- ・ 註 1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
 2. 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
 3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。



■ 消防及救護綜合演練照片

海外廠教育訓練除依照當地法規要求，使員工接受訓練後持有證照外，亦有GRS系統教育訓練，其中規範亦包含職業安全衛生及社會責任等範疇。

教育訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
GRS 教育訓練	200	0
職業安全人員訓練	10	0

· 註 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

全方位健康協助

本公司為落實健康職場，打造完善的安全衛生勞動環境，將身心健康諮詢服務提供給全體員工，以健康體位為主軸，辦理健康促進計劃，將健(體)檢紀錄進一步分析評估和健康管理，針對健康異常執行追蹤管理與選配工、高風險評估、個案管理、相關傷病預防、健康諮詢與緊急處置。另外，配合臨場醫護人員訪視現場，辨識與評估工作場所環境及作業之危害，提出工作現場改善規畫之建議並調查勞工健康情形與作業之關聯性。針對高風險評估及個案管理並採取必要之預防及健康促進措施。使員工除了健康體能的促進外，健康相關知識亦能更進一步瞭解，且融合相關文宣的宣導，例如每月電子發送健康議題公告與不定時辦理健康講座等，使員工更重視自身及家人健康。

本公司針對員工健康執行了下列幾項活動，像是提供醫護人員臨場服務員工，醫師臨場服務場次共計1年8場次、護理師臨場服務場次共1年96場次，每場次2小時。諮詢服務也受到員工肯定，醫師諮詢1年32人次、護理師諮詢服務1年115人次。除了醫護人員現場提供服務給員工外，也有下列健康促進活動，藉此提供員工更全面的健康意識：



名稱	日期及時間	實體 / 線上
性騷擾不法侵害	2024年 5月14日 15:00~16:00	實體上課
多肉植物盆栽手作	2024年 7月24日 16:00~17:00	實體上課
健康講座	2024年11月21日 15:30~17:00	實體上課

本公司提供每月健康電子報及衛教單張，一年總計45份，除此之外，也訂定「母性健康保護計畫」，提供「母性健康危害評估及工作適性安排表」予以受評人填寫，並與醫護人員健康諮詢，必要時與主管討論工作適性及必要時進行工作調整，也針對作業場所進行風險評估，並對結果危害進行控制及建立相關保護措施，藉此保障女性與母性勞工。

本公司訂有「人因性危害預防計畫書」，預防同仁罹患職業性肌肉骨骼系統疾病，促進同仁之職場健康及安全，也提供員工填寫「肌肉骨骼痠痛評估表」針對員工肌肉痠痛問題了解並評估員工工作環境及健康狀況。

本公司訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫書」，因工作負荷促發疾病即為俗稱的「過勞」，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，以確保相關工作者之身心健康，以達工作者過勞防護及壓力管理。除了加班時數控管，提供員工填寫「個人負荷評估表」及「工作負荷評估表」，合併年度健康檢查結果10年心血管中高風險者進行風險評估及管理追蹤。

本公司訂定「執行職務遭受不法侵害之預防計畫」，公告禁止工作場所職場暴力之書面聲明，進行潛在職場暴力風險評估及主管自我檢核，並辦理相關健康講座或教育訓練。

職業災害

達新工業致力於維護員工健康與安全，創造安全的工作環境是我們的使命，如果不幸發生職業災害，本公司也會盡全力去補救以減少傷害帶來的影響，並持續以零災害為企業目標，2024年達新員工及非員工工作者無發生職業傷害及職業病之案例。

達新健康促進活動照片



健康講座



盆栽手作

6

Chapter ———

社會關懷



6.1 社會回饋

本公司為善盡企業社會責任，提升企業形象，持續推動包括環境保護、節能減碳及社會關懷等，以實際行動回饋社會。

1.為落實ESG，設置永續發展委員會，透過揭露永續相關風險資訊與自主溫室氣體盤查等作為，找尋對策與評估行動方案，以達未來淨零排放目標。

2.參與各項公益活動，詳細如表列：

公益活動名稱	金額（新台幣元）
台灣轉變生命國際發展協會	50,000
財團法人台灣關愛基金會	9,676
財團法人台中市私立張秀菊社會福利慈善事業基金會	50,000
社團法人台灣陽光婦女協會	50,000
普仁青年關懷基金會	50,000
基督教會民盲人福利基金會	50,000
財團法人台中市私立惠康社會福利基金會	200,000
社團法人台中市慈善撒瑪黎雅婦女關懷協會	32,496
台中市中港高級中學	39,379

公益活動名稱	金額（新台幣元）
南台中家扶中心	92,271
財團法人瑪利亞社會福利基金會	94,975
財團法人伊甸社會福利基金會	3,446,407
台灣轉變生命國際發展協會	50,000
捐贈社團法人關愛之家協會雨衣	8,927
贊助台中市立中港高中跆拳道隊	34,800
贊助台中大里高中手球隊	95,000
贊助童綜合醫院公益路跑雨衣	5,210
財團法人為台灣而教教育基金會	50,000



本公司始終秉持誠信之經營理念，積極傳承、人才培育並提昇員工職場安全與健康之友善工作環境，且重視品質並以合理的價格服務顧客，以維護本集團65年以來良好的企業形象。在危機處理與緊急應變措施均訂有完善的工作守則，亦定期辦理宣導與模擬演練。

2017年本公司已自主性將製程中會產生有毒氣體且無法優化製程改善污染情況之產品停產，以減少污染物排放，降低空污議題為公司帶來之負面形象，更以實際行動友善環境，減緩地球暖化。

企業形象的維護與提升是企業的使命，也是企業永續發展的基石，今後仍持續貫徹誠信經營理念，努力締造良好業績的同時亦積極推動企業永續經營，打造幸福企業與員工共享經營成果、為股東創造更佳的投资效益，並對社會善盡企業之責。

每年年初達新公司會在台中工業區之廠區舉辦「達新特賣會」，販售雨衣、雨鞋及成衣(外套、夾克)等產品，並提供優惠價格給當地或其他地區前來購買之顧客。除了讓客人可以用便宜的價格購買到實用的產品之外，特賣會上達新員工也可以向客戶傳遞雨衣與服飾相關知識，促進交流並活絡此區域。



達新公益活動照片



7

Chapter

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	達新工業已參考 GRI 準則報導 2024/01/01 至 2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。				
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021				
適用 GRI 行業準則	N/A				
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於達新工業	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	1	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於達新工業	8	
	2-7	員工	5.2 人才招聘與留任	62	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招聘與留任	62	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 治理方法	19	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 治理方法	19	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理方法	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理方法	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 治理方法	19	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	1	
	2-15	利益衝突	2.1 治理方法	21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理方法	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理方法	22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理方法	27	
	2-19	薪酬政策	2.1 治理方法	26	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理方法	26	
	2-21	年度總薪酬比率	5.3 員工薪酬與福利	67	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
	2-23	政策承諾	2.1 治理方法	19	
	2-24	納入政策承諾	2.1 治理方法	19	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 風險管理與遵守法規	35	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 風險管理與遵守法規	38	
	2-27	法規遵循	2.4 風險管理與遵守法規	35	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於達新工業	8	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議和	9	
	2-30	團體協約	-		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營業績效	29	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 氣候變遷相關財務揭露	31	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工薪酬與福利	66	
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 營業績效	30	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	5.3 員工薪酬與福利	67	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 員工薪酬與福利	68	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 社會回饋	81	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-		
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 永續供應鏈	41	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 風險管理與遵守法規	38	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 風險管理與遵守法規	38	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 風險管理與遵守法規	38	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 風險管理與遵守法規	35	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2 營業績效	30	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 營業績效	30	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 營業績效	30	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	無須國別報告		
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 物料管理	50	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.2 物料管理	50	
	301-3	回收產品及其包材	-		
水與放流水					
GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	52	
水與放流水主題管理揭露 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	52	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	52	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	52	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	52	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
供應商環境評估					
GRI 308	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	41	
供應商環境評估主題揭露 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 永續供應鏈	41	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞 / 資關係					
GRI 402	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工薪酬與福利	72	
勞 / 資關係主題揭露 2016					
訓練與教育					
GRI 404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招募與留任	64	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才招募與留任	64	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招募與留任	65	
訓練與教育主題揭露 2016					
員工多元化與平等機會					
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	5.3 員工薪酬與福利	68	
員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工薪酬與福利	67	
不歧視					
GRI 406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 風險管理與遵守法規	36	
不歧視主題揭露 2016					

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 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	2.4 風險管理與遵守法規	36	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 風險管理與遵守法規	36	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 風險管理與遵守法規	36	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.2 人才招聘與留任	65	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2.4 風險管理與遵守法規	36	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社會回饋	81	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
顧客健康與安全					
GRI 416	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 產品客戶健康安全與隱私	43	
顧客健康與安全主題揭露 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 產品客戶健康安全與隱私	43	
行銷與標示					
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.3 產品客戶健康安全與隱私	44	
行銷與標示主題揭露 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3 產品客戶健康安全與隱私	44	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 產品客戶健康安全與隱私	44	
客戶隱私					
GRI 418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 產品客戶健康安全與隱私	45	
客戶隱私主題揭露 2016					

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題分析及鑑別	12	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題分析及鑑別	14	
重大主題：供應商社會評估與供應商環境評估							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	40	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	42	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 永續供應鏈	42	
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	42	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 永續供應鏈	42	
重大主題：排放							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	47	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	54	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	54	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	54	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.5 溫室氣體排放管理	54	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.5 溫室氣體排放管理	54	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-		
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	55	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：能源							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	48	
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	51	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	51	
		-	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	51	
		-	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	51	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	-		
重大主題：廢棄物							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	49	
GRI 306	廢棄物主題管理揭露 2020	-	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	56	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	56	
GRI 306	廢棄物主題揭露 2020	-	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	56	
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	56	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	56	
GRI 306	廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	-	306-3	嚴重洩漏	4.6 廢棄物管理	56	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：勞雇關係							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	58	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招聘與留任	63	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工薪酬與福利	66	
		-	401-3	育嬰假	5.3 員工薪酬與福利	72	
重大主題：職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	61	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	74	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生	75	
		-	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	76	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全衛生	77	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	77	
		-	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	78	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全衛生	78	
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	79	
		-	403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生	79	
		-	403-10	職業病	5.4 職業安全衛生	79	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：消費品—服裝、配件和鞋類

揭露主題	指標編號	揭露指標	2024年揭露情形	報告內容章節對照	頁碼
管理化學品產品	CG-AA-250a.1	維持遵循限制物質法規之流程之討論	新機部、雨衣部之機台組件與原物料，皆無使用管制內或外之化學品。 海外廠部皆遵守當地政府法令，若有使用化學品則依規設置存放空間，並張貼 sds 物質資料表、警告標語、緊急處理設施等。	3.3 客戶健康安全與隱私	43
	CG-AA-250a.2	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	產品本身無添加化學品，雨衣及成衣製造僅透過布料裁剪、拉鍊車縫組裝而成。 產品本身涉及化學品之部份，僅布面之油墨印刷，其餘雨衣及成衣製造過程僅透過布料裁剪、拉鍊車縫組裝而成。油墨皆使用管制內合法化學品，並有相關 sds 表格、存放措施。	3.3 客戶健康安全與隱私	43
供應鏈對環境的影響	CG-AA-430a.1	(1) 一級供應商設施 (2) 供應商設施超過第 1 層遵守廢水排放許可證和 / 或合同協議	供應商提供原物料種類：布、拉鍊、車線、膠帶、繩頭鎖、洗標、吊牌、紙、紙箱、油墨及洗劑等。 2024供應商家數：國內303家、國外127家。 廢水排放許可證之比例：供應商皆合法經營，持有許可之比例：100%。	3.2 永續供應鏈	41
	CG-AA-430a.2	(1) 一級供應商設施 (2) 超過 1 級的供應商設施完成了可持續服裝聯盟的 Higg 設施環境模塊 (Higg FEM) 評估或等效的環境數據評估	目前已知完成 HIGG 評估比例：4/430= 約 1%，其餘供應商將持續更新評估狀況。	3.2 永續供應鏈	41

揭露主題	指標編號	揭露指標	2024年揭露情形	報告內容章節對照	頁碼
供應鏈的勞動條件	CG-AA-430b.1	(1) 一級供應商設施 (2) 超過 1 級的供應商設施已通過勞工行為準則審核 (3) 第三方審核員由 a 進行的總審計的百分比	遵守勞動法的比例：99% 被第三方稽核過的比例：100%	3.2 永續供應鏈	41
	CG-AA-430b.2	優先不合格率及相關供應商勞動法糾正措施率行為審計	不合勞動法規及被勞動法糾正之比例：0.9%	3.2 永續供應鏈	41
	CG-AA-430b.3	(1) 勞動 (2) 環境、健康和安全風險供應鏈	供應鏈中針對勞動、環境、健康和安全風險最大風險： 勞動：未適時調整員工薪資或其他勞資糾紛因素，使員工權益受損。 環境：未合法排放廢水及氣體，破壞及危害環境；製程中及製程後產生有害物質，汙染環境。 健康和安全風險：未做好廠內職業安全衛生管理以及職業病、職災預防或補償，使員工權益受損或處於不安全工作環境中。	3.2 永續供應鏈	41
原料採購	CG-AA-440a.3	環境和社會風險描述與採購優先原材料相關	採購上述原物料時，可能對環境與社會所帶來的風險： 環境：採購油墨或洗劑類產品，若運送過程不適當或該類供應商於製程及工廠未做好生產管理，可能會造成有害物質外洩，汙染環境。 社會：上述原物料之工廠，大多仍屬於勞力密集型態，若未遵守勞動法規或適當調整員工薪資、福利，以及維持勞資雙方良好溝通，可能損害勞工權益，產生不公平之情事。	3.2 永續供應鏈	41
	CG-AA-440a.4	按標準原材料第三方佔比與通過環境和 / 或社會認證永續標準	通過之第三方認證有：：SO、GRS、Bluesign 等與環境及社會永續相關認證。 通過之比例：65/430=15.12%	3.3 客戶健康安全與隱私	42

活動指標	編號	衡量單位	2024 年揭露情形
(1) 第 1 層供應商的數量和 (2) 最主要之外的供應商	CG-AA-000.A	數字	2024供應商家數: 國內303家、國外購買127家，總數為430家，皆屬一階供應商。

附錄三：永續揭露指標－塑膠工業

編號	金管會要求揭露指標	2024年揭露情形		對應章節架構	頁碼
一	消耗能源總量 (GJ)	電力使用量：6,448,813 度	汽油使用量：17,340.10 公升	4.3 能源管理	51
	外購電力百分比 (%)	外購電力量與百分比：5,679,286 度，88.067%	柴油使用量：321,197.95 公升		
	再生能源使用率 (%)	自發自用能源總量與百分比：769,527度，	天然氣使用量：15,419.29m ³		
	自發自用能源總量	11.933%	液化石油氣使用量：5,316.17 公升		
二	總取水量 (千立方公尺) 總耗水量 (千立方公尺)	總公司(台灣)	(1) 2024年總取水量 11.28 千立方公尺。(2) 2024年總耗水量 0.00 千立方公尺。	4.4 水資源管理	52
		海外廠達越	(1) 2024 年總取水量 9.38 千立方公尺。(2) 2024 年總耗水量 1.88 千立方公尺。		
		海外廠達緬	(1) 2024年總取水量 18.56 千立方公尺。(2) 2024 年總耗水量 0.00 千立方公尺。		
		海外廠達福	(1) 2024 年總取水量 2.66 千立方公尺。(2) 2024 年總耗水量 0.00 千立方公尺。		
		海外廠富美	(1) 2024 年總取水量 4.86 千立方公尺。(2) 2024 年總耗水量 0.97 千立方公尺。		
三	所產生有害廢棄物之重量 (公噸)	臺灣區： 產生 0 公噸，回收 0%，所產出之廢棄物皆為生活垃圾或一般事業廢棄物，如布料邊角料、紙箱等，無有害廢棄物之產生。		4.6 廢棄物管理	56
	回收百分比 (%)	海外子公司 (有統計資料者：達越廠、富美廠、達緬廠、達福廠)： 產生 0.02公噸，直接交由外部公司清運，為少量日光燈管。			
四	說明職業災害類別、人數及比率 (%)	2024年：0 件，無職業災害發生		5.4 職業安全衛生	79
五	依產品類別之主要產品產量	2024年		1.1 關於達新工業	7
		雨衣製品:85,608打			
		成衣製品:731,000件			
		護貝機台:36,149台			
		PP瓦楞板製品:10,695千片(194,026新台幣仟元)			

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	<u>董事會對氣候相關風險與機會的監督情況</u> 本公司永續發展委員會由獨立董事擔任召集人，董事長擔任永續長，總經理擔任執行秘書，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定短中長期的永續發展計畫並定期監督執行狀況。 <u>管理階層之角色：評估及管理氣候相關風險與機會</u> 本公司永續發展委員會下分五大領域基礎及對應之主管、成員，遵循管理階層發布的方針，適時適當提出對應之策略或專案，其執行過程及成果亦受管理階層之監督，定期檢討。
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）。	<u>與氣候變遷相關風險鑑別</u> 1.台灣地區與海外廠區之天災不確定風險，可能導致淹水、電力中斷、設備受損等，間接影響日常營運。 2.增加設備機台、使用冷氣及日常營運所需之用電量、用水量。 3.未來公司產品項受到列管，致使需繳納台灣碳費、外國碳稅、相關能源稅、空污費等費用。 4.政府或客戶要求企業制定溫室氣體減量計畫、能源管理計畫、能源使用申報等。 5.非碳足跡認證產品之跨國貿易綠色壁壘門檻。 <u>氣候變遷相關風險對業務、經營策略、財務規劃之衝擊</u> 1.業務面及工廠生產面 (1)原物料進口及成品出口上之相關法規或各地區規範將更嚴格 (2)生產作業更易受影響而使產品交期不穩定，連帶影響品牌端客戶 2.經營策略面： (1)傳統經營方針之應變速度慢，無法應對突發事件 3.財務規劃面： (1)營運成本增加

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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)。	<u>與氣候變遷相關機會鑑別</u> - 藉由溫室氣體盤查，檢視目前溫室氣體排放之總量狀況，以及各廠區排放占比，依此擬訂不同地區適用之對策。 - 藉由計算出之排放總量，評估以分配方式為公司產品賦予碳足跡。 - 導入產品開發流程之改善方案，重視低碳原物料、設備、製程之使用與開發。 - 藉由產品碳足跡之認證，向消費者、客戶宣導氣候變遷的影響，並提升企業社會責任形象及產品附加價值。 - 推動與聯合上游供應商進行溫室氣體盤查及揭露，並向下游客戶或終端消費者揭露，達到整段供應鏈之排放量整合，共同商議及研擬策略以減緩與降低氣候變遷之衝擊。 <u>氣候變遷相關機會對業務、經營策略、財務規劃之影響</u> - 業務面及工廠生產面： 各單位需有更多人員了解組織溫室氣體盤查之內涵，並有實際投入 (2)業務及採購單位須更重視與上下游廠商、客戶間的溝通，彼此需加強聯繫 - 經營策略面： (1)需更加重視流程及技術面之創新，追求並達到減碳之目的 (2)策略擬定時，須調整各方面之比重，例如從原先銷售面的占比最重，逐漸轉移至產品開發、形象更新、鞏固本業等基礎策略上 - 財務規劃面： (1)專案之經費投入增加 (2)各項費用提高，如：行銷、用人費用 (3)需評估成本結構之調整 (4)資產增加：因有新型設備之投入 (5)提升商譽及公司形象
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	- 專案之經費投入增加 - 各項費用提高，如：行銷、用人費用 - 需評估成本結構之調整 - 資產增加：因有新型設備之投入 - 提升商譽及公司形象

項目	執行情形
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。	本公司鑑別、評估、管理氣候相關風險之流程 本公司總經理室按照ISO9001:2015條文要求，制定經營計畫管理程序標準書，並依標準書規定制定經營計畫，對相關議題及其風險進行SWOT分析，並綜合重大性及風險大小評估是否訂訂應對策略或沿用現行方針，最終經高階主管審核，其議題涵蓋環境管理、職業安全、產品銷售、產品安全、公司治理及組織架構、權責歸屬、作業程序等，後續各單位落實相關策略之執行，將因營運活動所產生的或有風險控制在可接受的範圍內。 本公司鑑別、評估、管理氣候相關風險之流程與組織整體風險管理制度之整合 本公司整體風險管理由財務及股務人員負責管控，除結合上述流程外，負責人員針對法規更動及主管單位要求皆會立即進行相對應調整，避免產生違反規定情事，確保公司治理及組織健全。
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。	各情境之策略管理： 一般情境 在一般情境下，本公司排放量佔比最大類別為類別二，即為使用電力之間接排放；排放量次大之類別為類別一中的直接排放，係因部份海外廠區使用柴油發電直接燃燒做為主要用電來源，這兩項目為本公司主要溫室氣體排放來源，因此，相關節能減碳計劃以節電、尋找替代發電方案、提升能源使用效率等方向為主軸。 本公司近期推動之方案包含： 1.增加綠電：減少灰電之使用，增加綠電之使用比例，於台灣及海外廠區新建太陽能系統，並評估提高既設之太陽能系統發電效率之行動。 2.建立電子化系統：持續使用視訊會議及電子會議資料以減少紙張使用量，並引入電子簽呈簽核系統，逐步替換紙本簽呈。 3.設備汰換：淘汰舊式機台設備，引入新型機台，以提升能源使用效率。 全球平均氣溫上升達攝氏2度或更嚴苛之情境 於全球平均氣溫上升達攝氏2度或更嚴苛之情境下，本公司可能採取的大幅度調整包括： 1.調整產品項，集中生產主力產品，減少生產高耗能產品 2.加強管理各單位冷氣之使用，減少冷氣運轉時數 3.加強管理並監控員工用水用電

項目	執行情形
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。	本公司評估氣候相關風險與機會使用之指標： 風險指標：嚴重程度、暴露程度 機會指標：機會之效益、採取機會措施的可行性 <u>本公司類別一、類別二、類別三-六之溫室氣體盤查計畫、排放量資訊及相關風險溫室氣體盤查計畫與執行情形</u> 1.盤查計畫 針對台灣廠區：台中、梧棲、台北以及海外廠區：福建、越南、緬甸，進行溫室氣體自主盤查，其中台灣廠區揭露類別一、二、三、四之排放，海外廠區揭露類別一、二之排放。 2.計畫執行情形 各廠區皆於時限內完成排放源鑑別、原始數據填寫、佐證單據蒐集，並進一步了解各自廠區內佔比最大之排放源(設備)。 3.排放量資訊減碳方案 經組織自主溫室氣體盤查，2024溫室氣體排放量資訊如下： 類別一：1,264.8129 CO₂e 類別二：2,834.4722 CO₂e 類別三-六：531.8696 CO₂e 全廠區總計：4,631.155 CO₂e 4.溫室氣體排放風險及風險對策 除緬甸廠區因柴油發電機直接燃燒發電，造成大量二氧化碳排放外，其餘廠區大部分排放量產生自外購電力之購買與使用；緬甸廠區於2024年底開始引入太陽能發電與儲能系統，預期可替代大部分的柴油發電，減少排放量。 <u>本公司氣候相關風險與機會之目標與實際行動：</u> 短期目標： 1.2023年目標(已於2024年完成)如下表： (1) 向塑膠中心申請塑膠再生料溯源（P R M）認證，主要有「100%消費後回收料再製PP塑膠粒」及「消費後回收料30%+新料70%PP板材等兩項產品」。 (2) 透過導入資訊系統如BPM/EIP，進一步減少紙張消耗。 2. 2023年目標(2024延續目標，持續進行)如下表： (1) 導入資訊系統如BPM/EIP之成果追蹤，預計5年內減少25%紙張使用量。 (2) 預計五年內增加架設1MWp太陽能板，或新設置200KWp儲能系統，目前於海外緬甸廠已進行規劃。 3.每年減少集團灰電用電量1% 4.每年減少集團取水1% 5.每年減少集團溫室氣體排放量1%

項目	執行情形
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。	中長期目標： 1.持續保持各項認證及管理模組之效力，如GRS、HIGG。 2.整合自建太陽能系統，投入綠電交易，培養綠電管理人才。 實際行動與執行情形： 1.為達可循環再生與應用之目標，本公司於PP瓦楞板產品原料之購買上逐漸增加環保材料之比例，並在廠內循環部分透過持續發展板材回收技術，將板材再製為塑膠粒重複利用，製程中不會產生有害廢料，產品也不會造成環境毒害；本公司也於2024年度向財團法人塑膠中心申請再生料溯源認證，並取得「100%消費後回收料再製PP塑膠粒」及「消費後回收料30%+新料70%PP板材等兩項產品」之證書，達成短期目標1。 2.已引入BPM及EIP系統，將紙本簽呈逐漸汰換為電子簽呈，減少紙張消耗。 3.於海外廠之環境、能源管理上，公司也持續引入HIGG FEM/FSLM/FDM模組，確保能源使用資訊公開透明，並同步提供給客戶審查、參考。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前本公司參考台灣碳費制度之碳定價，訂每噸NTD\$300，同時將持續參考外銷市場之區域/組織政策而調整定價。實際規劃擬訂於2026年進行。

項目	執行情形
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。	排放量減量目標: 透過行政管理加強宣導，以每年至少降低1%的碳排放量為減量目標。 1.排放量減量之預算與計畫 持續進行員工節能減碳宣導，以減少用水及用電量。 建立電子化系統，善用視訊會議，減少紙張使用量。 用電量較大之照明與空調設備進行維護保養與節能規劃，並汰換高耗能設備改用節能設備，以達到節省能源、保護資源與降低污染之環保目標。 2.減碳效果 大環境的改變，將有形的產品及無形之環保意識，建立於供應商、客戶、消費者之日常習性中，藉由自發性選用環保產品，可促使供應鏈中各企業重視氣候變遷之議題，行動落實以達實質減碳效果。 3.執行情形 2024年與2023年相比 (1)2024集團之灰電用電量5.68MW，相較2023的5.82MW減少0.14MW，減少2.41% (2)2024集團取水量46.74千立方公尺，相較2023的49.25千立方公尺減少2.51千立方公尺，減少5.10%； (3)2024集團溫室氣體排放量4,631.155 CO₂e，相較2023的4,759.291 CO₂e減少128.136 CO₂e，減少2.69%
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	如下 1-1-1 及 1-1-2 表格

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。

	2023	2024
範疇一：直接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	1,319.8937	1,264.8129
範疇二：間接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	2,985.2188	2,834.4722
範疇三：其他間接溫室氣體排放 (噸 CO ₂ e)	454.1787	531.8696
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO ₂ e)	4,759.291	4,631.155
密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)：	3.83	2.62

- 註1：直接排放量(類別一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、間接溫室氣體排放量-輸入能源溫室氣體排放(類別二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣及其他能源而造成間接之溫室氣體排放)及間接排放量-其他(類別三-六，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。
- 註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之ISO 14064-1。
- 註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。
- 註5：2023年之排放量資訊，係經SGS第三方查證後修正，故與去年報告書之資訊不同。
- 註6：2024年之排放量資訊，係委託國富浩華聯合會計師事務所進行第三方確信，取得其出具之有限確信結果。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

- 2023年度溫室氣體自主盤查資訊：委由SGS進行依照ISO 14064-3:2019之查驗標準進行第三方查證，並已取得符合ISO 14064-1:2018標準要求之溫室氣體查驗意見書。
- 2024年度溫室氣體自主盤查資訊：委託國富浩華聯合會計師事務所進行第三方確信，於2025年6月6日取得其出具之有限確信結果。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

- 溫室氣體排放基準年為2023年，其基準年數據為4,759.291公噸CO₂e，根據基準年規劃減碳目標為2027年減碳5%。
- 2024年溫室氣體排放量數據為4,631.155公噸CO₂e，較基準年減少128.136公噸CO₂e排放量，減少2.69%。

附錄五：會計師確信頁

2024永續報告書確信頁



編號	確信事項	確信結果	確信意見
1	報告書內容真實性：會計師已審閱報告書內容，並對其真實性表示肯定。	符合標準	符合標準
2	報告書格式完整性：會計師已審閱報告書格式，並對其完整性表示肯定。	符合標準	符合標準
3	報告書資訊完整性：會計師已審閱報告書資訊，並對其完整性表示肯定。	符合標準	符合標準
4	報告書可信度：會計師已審閱報告書可信度，並對其可信度表示肯定。	符合標準	符合標準
5	報告書整體可信度：會計師已審閱報告書整體可信度，並對其整體可信度表示肯定。	符合標準	符合標準

附錄五：會計師確信頁

2024溫室氣體盤查確信頁

 溫室氣體盤查報告書 查核人：會計師 謝安祥 被查核人：冠能科技股份有限公司 查核期間：2024年1月1日至2024年12月31日 查核範圍：溫室氣體盤查報告書 查核標準：ISO 14064-1:2018 查核結果：合理 查核意見：無保留意見 查核師：謝安祥 查核日期：2025年1月15日	會計師之責任 類別 1、類別 2、類別 3 及類別 4—有限確信 本會計師之責任係依據確信標準第 3410 號「溫室氣體盤查之確信案件」規劃及執行類別 1 直接溫室氣體排放、類別 2 間接溫室氣體排放—能源、類別 3 間接溫室氣體排放—運輸及類別 4 間接溫室氣體排放—組織使用產品有限確信案件。基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述新工業公司溫室氣體盤查報告書是否存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。 依據確信標準第 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估新工業公司採用「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放及移除量及報告附錄之規範」編製溫室氣體盤查之合適性、評估溫室氣體盤查報告對於財務或營運之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體盤查之整體表達。有關風險評估程序（包含對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。 本會計師對第一段所述新工業公司溫室氣體盤查所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量估方法與報表政策是否適當之評估，以及相關記錄之核對或調節。 基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時： - 已透過查詢，取得對新工業公司與排放量及報告相關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計，取得該等控制作業執行之評估或測試具有有效性。 - 已評估新工業公司建立估計方法之適當性及一致性，然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立於會計師之估計，以評估新工業公司所作之估計。 - 已實地檢查 1 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之核算假設，對於執行實地檢查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放量之貢獻、排放源性質、所執行程序不包含測試等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。	對於本報告所稱「有限確信」係指會計師執行有限確信程序所得之結論，並非表示對本報告所稱「有限確信」之保證。本會計師執行有限確信程序之目的，在於對本報告所稱「有限確信」之保證提供合理之保證，而非提供絕對之保證。本會計師執行有限確信程序之目的，在於對本報告所稱「有限確信」之保證提供合理之保證，而非提供絕對之保證。 有限確信之範圍 類別 1、類別 2、類別 3 及類別 4—有限確信 本會計師執行有限確信程序之目的，在於對本報告所稱「有限確信」之保證提供合理之保證，而非提供絕對之保證。本會計師執行有限確信程序之目的，在於對本報告所稱「有限確信」之保證提供合理之保證，而非提供絕對之保證。 有限確信之結果 本會計師執行有限確信程序之目的，在於對本報告所稱「有限確信」之保證提供合理之保證，而非提供絕對之保證。本會計師執行有限確信程序之目的，在於對本報告所稱「有限確信」之保證提供合理之保證，而非提供絕對之保證。	查核人：會計師 謝安祥 被查核人：冠能科技股份有限公司 查核期間：2024年1月1日至2024年12月31日 查核範圍：溫室氣體盤查報告書 查核標準：ISO 14064-1:2018 查核結果：合理 查核意見：無保留意見 查核師：謝安祥 查核日期：2025年1月15日
--	--	--	---

