

# 2024

 DAITO ME HOLDINGS CO., LTD

ESG Report

Environmental Social Governance

永續報告書



<b>1、</b>	<b>關於本報告書</b>	<b>4</b>
1.01	董事長的話	4
1.02	關於大拓集團	5
1.03	報告書資訊	8
<b>2、</b>	<b>永續經營</b>	<b>10</b>
2.01	永續發展策略	10
2.02	推動永續發展機制	11
2.03	董事會及功能性委員會	11
<b>3、</b>	<b>利害關係人與重大主題</b>	<b>27</b>
3.01	利害關係人議合	27
3.02	決定重大主題的流程	29
3.03	重大主題列表	32
3.04	重大主題之管理	33
<b>4、</b>	<b>治理面</b>	<b>39</b>
4.01	經濟績效	39
4.02	稅務	41
4.03	誠信經營	42
4.04	溝通管道及申訴機制	44
4.05	風險管理	45
4.06	資訊安全及客戶隱私保護	47
4.07	參與各類社團組織	49
4.08	產品及服務管理	49
4.09	供應商管理	50
4.10	創新與研發	51
4.11	品質管理	52
<b>5、</b>	<b>社會面</b>	<b>55</b>
5.01	人力發展	55
5.02	職業安全及衛生	66
<b>6、</b>	<b>環境面</b>	<b>69</b>
6.01	氣候變遷	69
6.02	溫室氣體管理	73
6.03	能源管理	75

6.04	水資源管理.....	75
6.05	廢棄物管理.....	75
7、	附錄 .....	76
7.01	附錄一、GRI 內容索引表.....	76
7.02	附錄二、氣候相關資訊 .....	81
7.03	附錄三、產業別永續指標資訊 .....	82

# 1、關於本報告書

## 1.01 董事長的話

受到全球通貨膨脹壓力、利率調升及供應鏈瓶頸等影響，企業營運成本普遍上升，促使大拓集團進一步強化能源效率及資源使用最佳化策略，以降低營運風險並實現低碳轉型，社會對企業社會責任、多元與包容及員工福祉的關注日益提升，企業已無法僅以傳統財務績效作為唯一衡量標準，永續發展 (Sustainability) 已成為企業長期競爭力的核心要素。大拓集團秉持「透過為客戶的製造活動提供創造力與團隊合作的服務，貢獻社會並共享喜悅」的經營理念，積極將環境、社會與公司治理 (ESG) 因素納入營運策略與決策架構，持續強化永續價值鏈，邁向綠色未來。對大拓集團而言，永續發展不僅是對未來的承諾，更是提升營運韌性與競爭力的關鍵策略。

本報告書為大拓集團首次編製之永續報告書，大拓集團已啟動初步 ESG 管理制度建置，未來將逐步強化資訊基礎與制度完備，公司已啟動初步盤點流程，並著手規劃環境風險因應、社會參與、公司治理改善等行動，逐步建立資訊揭露機制與 ESG 指標管理系統，強化與利害關係人之溝通，並以長期目標為導向，制定具體可行的永續行動計畫。

2024 年度，大拓集團在各項永續管理上有顯著進展：包括完成溫室氣體盤查及查證時程規劃，設置永續推動兼職單位及設置內部查證單位。由各部門主管配合相關工作。

積極推動綠能採購與節能改善方案，導入 AI 與物聯網 (IoT) 技術，優化供應鏈與倉儲管理流程，提升整體營運效率與透明度。同時，大拓集團亦致力於提升員工福祉，提升薪資與職場多元性，設置內部創新提案獎勵機制，鼓勵員工參與 ESG 專案並提出創新建議，培育永續文化。建立性別平等與多元共融政策，提升女性與外籍人士在技術與管理職之參與度。強化風險控管機制，確保營運韌性與企業治理品質。

展望未來，我們將依循國際永續揭露標準 (如 GRI、TCFD) 持續提升資訊透明度，公司已參考《台灣 2050 淨零排放路徑圖》，訂定具體短中長期目標，1-2 年短期目標包含溫室氣體盤查與揭露及建立永續採購政策，要求主要供應商簽署企業社會責任與人權聲明書；3-5 年中期目標包括將永續風險納入企業整體營運策略評估流程，並由高階管理團隊定期審查；5 年以上長期目標包含推動 2050 年淨零碳排之長期路徑，帶動供應鏈共同行動。大拓集團深信，唯有與利害關係人攜手合作，打造一個包容、公平、具韌性的生態體系，企業才能實現長期穩健成長，為社會創造永續價值。

謹此，感謝各界對大拓集團的支持與期待，大拓集團將持續精進，積極回應時代與社會的挑戰。

## 1.02 關於大拓集團

### 1.公司簡介

#### (1) 公司沿革

ダイトーエムイー株式会社 (以下簡稱「日商大拓」或「日本子公司」) 創立於 1957 年 12 月，前身為大藤電機株式會社，自設立以來不斷擴展營運版圖，陸續於長野、春日井、東京及三河設立營業據點。1991 年更名為ダイトーエムイー株式会社，並於同年申請股票於日本證券業協會店頭市場登錄，正式邁入資本市場。

1999 年起，日商大拓陸續通過 ISO9001 與 ISO14001 等國際品質與環境管理認證，顯示對品質與永續的重視。2000 年，為拓展消費性電子市場，成立 ITPICTURE 株式會社，並於 2007 年整併旗下子公司以強化經營效率。

2008 年 9 月日商大拓成為 DAITO ME Holdings 株式會社之全資子公司，2010 年日商大拓與 DAITO ME Holdings 株式會社辦理吸收合併，以日商大拓為存續公司。蓋曼群島商日本大拓股份有限公司 (以下簡稱「蓋曼大拓」或「母公司」) 係於 2014 年 1 月設立於英屬開曼群島，主要係為向財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心申請股票上櫃買賣所進行之組織架構重組而設立。母公司於 2014 年 2 月 17 日透過發行 49,999 股新股以交換股權之方式，由日商大拓持股 100% 之股東將其對日商大拓持股轉讓予母公司，以交換母公司新發行之股份，並鞏固企業治理架構。母公司股票自 2016 年 1 月起在財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃買賣 (股票代號：8455KY)。

2017 年起，母子公司共同參與尚茂電子材料股份有限公司 (以下簡稱「尚茂電子」或「台灣子公司」) 的公開收購，逐步擴大持股比例，截至 2024 年，已達 68.15%。

歷經多次組織整併與策略轉型，大拓集團將持續秉持專業精神與創新思維，拓展全球市場版圖，致力成為電子產業中值得信賴的合作夥伴。

#### (2) 公司簡介

單位：新台幣及日幣仟元；2024 年 12 月 31 日

公司名稱	蓋曼群島商日本大拓股份有限公司	ダイトーエムイー株式会社
公司型態	股份有限公司	股份有限公司
組織創立時間	2014 年 1 月 7 日	1957 年 12 月
總部位置	英屬蓋曼群島	日本愛知縣春日井市
產業類別	其他電子業	其他電子業
主要產品及服務	經營電機、電子零件代理經銷業務、工廠自動化設備銷售組裝製品業務、嵌入式電腦組裝製品業務	經營電機、電子零件代理經銷業務、工廠自動化設備銷售組裝製品業務、嵌入式電腦組裝製品業務

公司名稱	蓋曼群島商日本大拓股份有限公司	ダイトーエムイー株式会社
實收資本額	NTD 252,191 仟元	JPY 310,000 仟元
淨銷售額	1,236,062 仟元	1,225,926 仟元
員工人數	0 人 (註 1)	90 人

註 1：母公司無實質營運活動。

### (3) 公司營運據點

大拓集團之營運據點如下表格：

據點類別	公司名稱 / 部門	地址	電話 / 傳真
總公司	Daito Me Holdings Co., Ltd	190 Elgin Avenue, George Town, Grand Cayman KY1-9001, Cayman Islands	-
台北辦事處	蓋曼群島商日本大拓股份有限公司	台灣台北市松山區敦化北路 170 號 14 樓 B-2	TEL : +886-2-2713-3220
日本子公司	ダイトーエムイー株式会社 (DAITO ME CO., LTD)	日本愛知縣春日井市御幸町 2 丁目 7 番地 3	TEL : +81-568-44-0011
東京分公司	-	日本東京都中央區日本橋馬喰町 2 丁目 2 番 12 號 馬喰町 TY Building 3 樓	TEL : +81-3-5651-8228 FAX : +81-3-5640-8998
三河分公司	-	日本愛知縣安城市三河安城本町 1 丁目 4 番地 12	TEL : +81-566-79-0221 FAX : +81-566-72-6660
春日井分公司	特販營業部	日本愛知縣春日井市御幸町 2 丁目 7 番地 3	TEL : +81-568-32-6161 FAX : +81-568-33-1299
FA 系統部	-	日本愛知縣春日井市御幸町 2 丁目 7 番地 3	TEL : +81-568-32-3133 FAX : +81-568-33-1299/+81-568-33-4298 FAX : +81-568-32-4298

據點類別	公司名稱 / 部門	地址	電話 / 傳真
製造部工廠	-	日本愛知縣春日井市御幸町 2 丁目 7 番地 3	TEL : +81-568-32-6114 / +81-568-32-3133
養老工廠	-	日本岐阜縣大垣市上石津町 一之瀬野野垣 2067 番地	-
台灣子公司	尚茂電子材料股份有限公司	台灣桃園市大園區濱海路二段 208 號	TEL : +886-3-386-4289

## 2. 價值鏈簡介

大拓集團主要經營電機、電子零組件販賣業務、工廠自動化設備製品組裝及工業嵌入式電腦組裝業務、印刷電路板 ( PCB )，主要產品應用領域分別涵蓋產業工作機械設備產品、醫療及民生產品、電力產品、娛樂遊戲產品、銅箔基板、黏合膠片等。

主要產品之營業比重如下表：

單位：新台幣仟元

項目	年度	2024 年	
		金額	%
產業工作機械設備類產品		980,687	79.34
印刷電路板 ( PCB ) 相關製品		10,136	0.82
其他類產品		245,239	19.84
合計		1,236,062	100.00

在價值鏈當中，大拓集團主係扮演替下游產業廠商，尋求適合生產零件產品，進而引薦上游供應商產品，以利協助下游製造生產業者的產品，得以獲得完整的整合服務。因大拓集團主要代理商品為電機及電子零組件，主要銷售客戶大致應用於產業專用產品上，就產業的分工上，則區分為上游元件製造商及下游機械設備商，而大拓集團則位於中游代理商之整合服務，2024 年並無顯著變化。

上游	中游	下游
<p>自動化電機、電子設備電機及電子製造商。</p> <p>製造商品包含：五金元件及零配件、油空壓元件、傳動元件、電控元件、機械設備之沖壓零組件。</p>	<p>自動化及機械設備電機、電子零組件代理商。</p> <p>銷售商品包括：伺服馬達、直流馬達、漆包線、電容器及空壓機等。</p>	<p>自動化機械設備製造商。</p> <p>應用商品例如：工廠自動化設備機器、自動纖維織機、電力自動化設備及空調設備、冷凍空調設備等。</p>

## 1.03 報告書資訊

大拓集團 2025 年出具第一本永續報告書，期望提供利害關係人完整與透明之永續資訊。

### 1.03.1 編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative · GRI ) 所發布之 GRI 準則 ( GRI Standards ) 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」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

### 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

- ✓ 大拓集團將定期於每年 8 月發行永續報告書，並公布於大拓集團網站。
- ✓ 永續報告書首次發行時間：2025 年 8 月。

### 1.03.3 報告邊界與範疇

#### 報告書邊界與範疇

大拓集團永續報告書揭露範疇包括蓋曼大拓以及日商大拓，尚未包含尚茂電子。因母公司無實際營運活動，故環境面、社會面相關永續績效僅揭露日本子公司之資訊。

惟本報告書之財務績效數據採合併報表，合併個體除蓋曼大拓以及日商大拓外，尚包含尚茂電子 ( 詳細資訊請參考 2024 年報 )。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

#### 資訊揭露

財務數據相關資訊揭露採用經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。其他數據則由大拓集團自行彙整與統計所得。

本報告書係依據 GRI 準則及大拓集團實際營運架構進行編製，說明如下：

1. 本報告所揭露之資訊，未因少數股東權益進行重大調整，財務資料以大拓集團合併報表為基礎，非財務資訊則依各子公司之實質營運範圍進行揭露與呈現。
2. 報告期間內，大拓集團無重大合併、收購或處分實體等組織變動情事，報告內容與揭露範圍相對穩定。如未來年度有組織變動，將另行揭露並說明其對指標之影響。
3. 本報告書主要以蓋曼大拓及日商大拓為永續資訊揭露主體。合併範圍內之尚茂電子材料股份有限公司 ( 尚茂電子 ) 為台灣上櫃公司，並已依據主管機關規定獨立編製並公開其永續報告書。因此，尚茂之永續績效資訊並不納入本報告書具體揭露範疇，尚茂資料可另行參考尚茂電子之永續報告書以獲得相關資訊。

### 1.03.4 資訊重編

本年度第一次出具永續報告書，故無資訊重編情形。

### 1.03.5 外部確信 / 保證情形

#### 內部審查

因大拓集團母公司無營運活動，故以日本子公司永續發展推進小組為永續發展最高統籌單位，並由該永續發展推進小組成員兼任母公司永續推進小組成員。本報告書係由永續發展推進小組負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由各權責單位主管負責核定，最終版完整稿件由永續發展推進小組呈報董事會，由董事長核准後公開發行。

#### 外部查證

本次出版之第一本永續報告書（含溫室氣體相關數據）尚無第三方查證 / 確信，大拓集團目前尚未盤查溫室氣體，蓋曼大拓及日商大拓預計2026年12月完成溫室氣體盤查，2028年12月完成外部查證，尚茂電子預計2026年12月完成溫室氣體盤查，2028年2月完成外部查證。

### 1.03.6 永續報告之責任單位

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：

蓋曼群島商日本大拓股份有限公司	ダイトーエムイー株式会社
聯絡單位：永續發展推動辦公室	聯絡單位：永續發展推動辦公室
聯絡窗口：濱 博明	聯絡窗口：濱 博明
電話：(02) 2713-3220	電話：+81-568-44-0011
公司地址：臺北市敦化北路 170 號 14 樓 B-2	公司地址：日本愛知縣春日井市御幸町 2 丁目 7 番地 3
蓋曼大拓信箱：ir@daito-me.com	
日商大拓信箱：h_hama@daitome.co.jp	
公司 ESG 專區網站： <a href="http://daito-me.com.tw/">http://daito-me.com.tw/</a>	

## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

大拓集團旗下主要營運子公司作為電子零組件產業的專業代理通路商，肩負連結原廠製造商與終端客戶的橋樑角色。雖屬於供應鏈中之間接營運環節（範疇三），但深知自身於整體永續價值鏈中所扮演的關鍵地位。基於此角色認知，日商大拓自營運特性出發，訂定明確的 ESG 策略並推動具體行動，藉由可衡量之績效指標，落實環境永續、社會責任與治理強化三大目標。

#### 一、環境面 (Environment)

日商大拓以低碳轉型與綠色營運為核心，透過下列策略推動環境永續：

##### 1. 減碳與綠色物流

- 與倉儲與物流服務夥伴合作導入節能配送模式，提升運輸效率並降低碳排放。
- 推動外部物流業者進行碳盤查並簽署合作備忘錄，2026 年前涵蓋率達 100%。
- 所有出貨包裝材料全面轉用可回收材質，2025 年目標使用比率達 98%。

##### 2. 辦公室節能與減廢棄物

- 建置用電數據管理平台，逐月追蹤各營運據點之電力使用狀況；2025 年目標用電強度 ( kWh / 人 ) 較 2023 年基準下降 5%。
- 落實 ERP 與電子簽核系統等無紙化作業流程，2025 年目標紙張使用量年減 5% 以上。

#### 二、社會面 (Social)

以人為本，強化員工發展、多元包容與責任供應鏈：

##### 1. 員工關懷與永續文化養成

- 設定全年人才培訓時數 KPI，目標達每人每年 20 小時以上。
- ESG 與商業道德訓練完成率達 100%，深化內部對永續理念之認知。

##### 2. 責任供應鏈與產品合規

- 要求主要原廠提供 RoHS、REACH 等環境合規聲明，2025 年目標涵蓋率達 80%。
- 所有代理產品皆完成合規性稽核，零重大產品召回或客訴案件。

##### 3. 客戶與利害關係人溝通

- 每年執行一次客戶滿意度調查，2025 年目標平均滿意度目標為 92% 以上。
- 設置線上客服平台及利害關係人意見信箱，回覆率 100%，回應時效納入年度考核。

#### 三、治理面 (Governance)

以制度化管理與資訊透明為基礎，建立健全永續治理機制：

##### 1. 永續治理架構建置

- 由董事會指派 ESG 統籌單位，負責跨部門永續專案協調與成效追蹤，定期向董事會報告進度。
- 2024 年度已完成永續政策草案並更新內部稽核制度，納入 ESG 關鍵指標及績效審核項目。

## 2. 誠信經營與法規遵循

- 強化企業誠信文化，持續宣導《誠信經營守則》與《道德行為準則》，並設有匿名檢舉平台。
- 2024 年度內無重大違法、舞弊或行政裁罰紀錄，企業聲譽維持良好。

未來，大拓集團將依循 GRI 準則、TCFD 揭露架構及台灣永續揭露規範，持續強化資訊揭露透明度與內控管理制度之建置，逐步導入碳盤查管理系統、供應商永續績效評估機制與 ESG 風險評估流程，以系統性方法強化永續經營能力，並穩健邁向 2050 年淨零碳排目標，實現企業、社會與環境之共好願景。

## 2.02 推動永續發展機制

### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

大拓集團日本子公司於 2024 年 2 月設置永續發展推進小組，因母公司無營運活動，故以日本子公司永續發展推進小組為永續發展最高統籌單位，並由該永續發展推進小組兼任母公司永續推進小組成員。董事長親自督導，由日商大拓品質保證部濱主任擔任責任人，管理部長、營業部長及製造部長協助配合，共同檢視公司核心營運能力，訂定中長期永續發展計畫，確保永續發展戰略充分落實於公司日常營運。

### 2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展推進小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。因主管機關尚未強制要求設置永續發展委員會，大拓集團目前仍處於籌備委員會的階段，目前僅設置永續推動小組來處理及推動永續相關業務。

## 2.03 董事會及功能性委員會

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

為提升大拓集團治理運作效能，董事會已制定並落實多項公司治理相關制度，包括績效評估辦法、董事選舉辦法、公司治理實務守則、利益衝突迴避政策等政策，藉此強化董事會職能與誠信經營原則。大拓集團並定期檢視上述政策之適切性與執行情形，確保治理機制與企業永續發展目標相符，進而提升整體經營透明度與永續治理成效。

### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

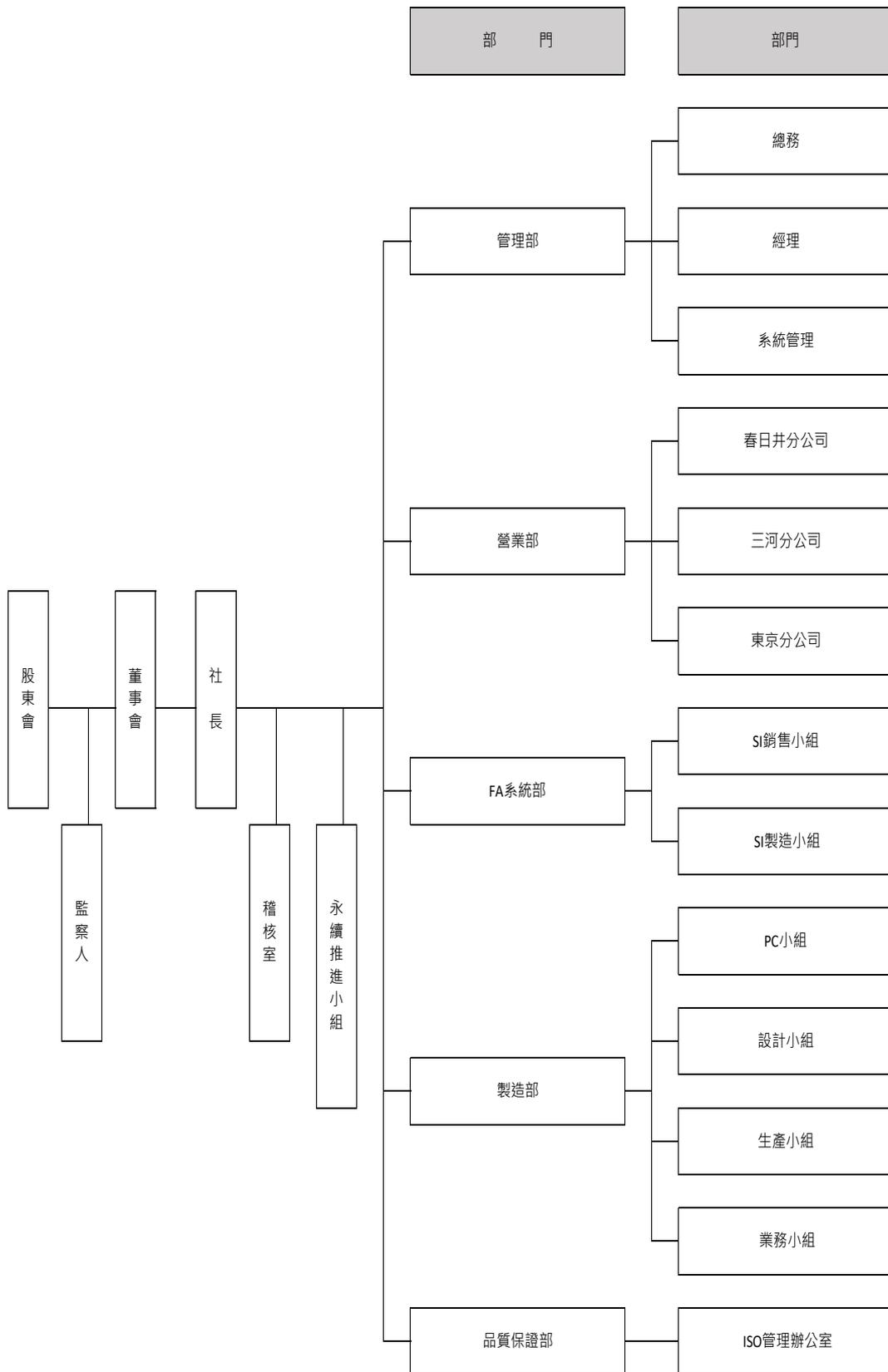
大拓集團董事會負責制定及監督 ESG 方針，並以「永續發展推進小組」為核心，建構了 ESG 治理體系。該推動小組由董事長親自督導，成員涵蓋財務、品質 / 客戶應對、供應鏈、勞動 / 人權、環境應對等部門，採跨部門構成方式。

董事會每年定期評估集團營運對環境、社會與經濟之影響，並據此檢視永續重大主題及更新關鍵績效指標 ( KPI )，同時確保績效評估具備獨立性。2024 年度，依據評估結果，實施了內部稽核制度的強化及環境管理系統的升級。

此外，永續報告書之整體架構與揭露內容 ( 包含重大主題事項 )，亦由董事會負責審閱與確認。關於利害關係人議合機制，請參閱本報告第三章節之相關說明。

為配合報告書編製工作，永續發展推進小組每年定期召開至少兩次會議，進行永續議題之討論與次年度推動項目之規劃，確保各項作業有效落實。

經營團隊亦每年向董事會完整報告 ESG 相關工作成果，內容涵蓋管理方針、行動進度與具體目標等，並由董事長親自督導相關策略與行動之制定與執行，確保永續發展方向與企業願景及整體經營策略相符，並持續創造長期價值。



註 1：本組職圖為日商大拓組職架構

### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，蓋曼大拓每年依據《董事會績效評估辦法》之程序與指標執行績效評估，涵蓋董事會整體、功能性委員會及董事個人三方面，並於次一年度第一季結束前完成，呈報董事會並向主管機關申報，以作為持續精進治理運作之依據。

蓋曼大拓董事會績效評估包括三部分：

#### 董事會整體績效評估

- 涵蓋五大面向：對公司營運之參與、提升決策品質、組成與結構、董事選任與持續進修、內部控制，共計45項指標。

#### 董事個人自我評估

- 涵蓋六大面向：公司目標與任務掌握、董事職責認知、參與公司營運、內部關係經營與溝通、專業能力與持續進修、內部控制，共計23項指標。

#### 功能性委員會績效評估

- 涵蓋五大面向：參與公司營運、職責認知、決策品質、組成與成員選任、內部控制，各委員會共約20至22項指標。

評分方式採5點量表（非常不同意至非常同意），並依據各指標計分，總分為100分。非常不同意者不得分，不同意與普通扣0.5分；90分以上評為優良。

2024年度績效自評問卷全數回收，並由管理部統籌統計分析，於2025年3月13日董事會中提交績效評估報告。評估結果顯示，各面向皆為優良，董事會整體運作成熟，對經營團隊運作掌握度高，並能稱職履行法令遵循、風險控管及內部稽核之監督責任。

子公司日商大拓董事兼任公司經理人，母公司年度績效評估時，檢視集團公司董監事薪酬架構及績效制度，評估子公司董事、經理人包括督導永續管理之績效及董事薪資報酬數額。

因應永續報告書之編製需求，未來將董事會對公司經濟、環境及社會（人群）相關衝擊之監督成效，納入績效評估指標中，以強化董事會對永續發展議題之治理職能，並作為日後董事會運作改進與政策調整之依據。其他相關績效評估資訊請參閱 2024 年股東會年報第 19-20、25-27 頁。

### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

大拓集團每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 24 小時，平均每位董事進修時數超過 4.8 小時，董事會進修情形請參閱大拓集團 2024 年股東會年報第 30 頁。子公司日商大拓董事依日本相關規定，參加公司內部研修及會計師永續管理相關研討會。

### 蓋曼大拓董事參與永續發展相關進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數 (時)
董事	佐々木ベジ (佐佐木 Beji)	2024.10.08	社團法人中華公司治理協會	舞弊案例與內部控制	6
				ESG 近期發展。	
董事	奧山一寸法師	2024.10.03	社團法人中華公司治理協會	舞弊案例與內部控制	6
				ESG 近期發展。	
獨立 董事	葉信源	2024.04.17	財團法人中華民國 證券暨期貨市場發展基金 會	新南向國家之經濟 情勢與市場商機。	6
		2024.05.21		董監如何監督公司 建立並推動完善之 風險管理制度。	
獨立 董事	陳德川	2024.12.19	社團法人台灣專案管理學 會	企業永續發展與精 實生產。	3
獨立 董事	黃翠玲	2024.12.18	財團法人中華民國 證券暨期貨市場發展基金 會	矽光子定義網路： 矽光子 (SiPh) 與 共同封裝光學 (CPO) 的發展趨 勢	3

## 2.03.2 董事會結構及運作情形

### 2.03.2.1 成員及多元化

大拓集團董事會秉持專業與多元並重的原則，依據「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」確保董事成員之多元性及治理決策具備全面性與前瞻性。董事會成員具備營運判斷能力、會計與財務分析能力、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等多元專業。

蓋曼大拓本屆董事會任期自 2024 年 6 月 19 日起至 2027 年 6 月 18 日止，共設置 5 席董事，包含 2 席日籍董事及 3 席臺灣地區之獨立董事。其中，女性董事 1 位，占整體董事席次之 20%。未來，蓋曼大拓將持續推動性別平衡原則，朝女性董事比例達三分之一以上之目標努力。

蓋曼大拓重視董事會成員性別平等與多樣性，並致力於強化董事會在企業永續發展中的監督與領導功能，目前董事會成員未有來自法定弱勢群體之成員。個別董事成員之性別、年齡、專業背景、兼任蓋曼大拓或其他公司職務等詳細資訊，請參閱 2024 年股東會年報第 10 頁。

多元化 核心項目 董事姓名	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	國際市場觀	領導能力	決策能力	資訊科技
奧山一寸法師	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
葉信源	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳德川	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
黃翠玲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**董事會成員性別及年齡結構**

項目	分類	佔比
性別	男性	80%
	女性	20%
年齡	51-60 歲	60%
	61-70 歲	40%

註 1：董事會成員組成擬訂多元化的政策揭露於公司網站。

子公司日商大拓本屆董事會任期自 2025 年 3 月 27 日起至 2026 年 3 月 26 日止，共設置 4 席董事，其中佐佐木 Beji 及奧山一寸法師為兼任。

多元化 核心項目 董事姓名	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	國際市場觀	領導能力	決策能力	資訊科技
奧山一寸法師	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
島田尚毅	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
都築秀則	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**董事會成員性別及年齡結構**

項目	分類	佔比
性別	男性	100%
年齡	60-65 歲	75%
	66-70 歲	25%

### 2.03.2.2 運作情形

為健全監督功能，提升蓋曼大拓董事會運作頻率，蓋曼大拓董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效和討論重要策略議題，包含環境、社會和經濟衝擊、風險與機會。2024 年共計召開 4 次董事會及 2 次臨時董事會議，平均出席率為 90%。蓋曼大拓於 2024 年 6 月 19 日股東常會全面改選，第五屆董事會成員為佐佐木 Beji 董事，奧山一寸法師董事及葉信源，陳德川、黃翠玲三位獨立董事。董事任期為三年，自 2024 年 6 月 19 日起至 2027 年 6 月 18 日止。

#### 蓋曼大拓董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024 / 3 / 13 (獨立董事一人未出席)	第一案 2023 年度營業報告書及財務報表案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案 2023 年內部控制制度聲明書承認案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第三案 2023 年度盈虧撥補案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第四案 2023 年度員工及董事酬勞案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第五案 子公司日本大拓 (DAITO ME CO., LTD) 銀行借款合同案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第六案本公司董事 (含獨立董事) 全面改選案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第七案 受理百分之以上股東董事 (含獨立董事) 候選人提名相關事宜	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第八案本公司簽證會計師之獨立性及適任性評估	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第九案 簽證會計師委任案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第十案本公司董事薪酬架構及績效制度業經 2024 年第 1 次薪資報酬委員會討論通過擬繼續沿用	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第十一案 討論本公司薪資報酬委員會審議本公司及子公司董事、監察人及經理人 2023 年績效評估及 2024 年薪資報酬數額案	董事佐々木ベジ (佐佐木 Beji)、奧山一寸法師，獨立董事宮下輝明、葉信源因與自身有利害關係，於本案討論及決議時個別迴避，本案經主席徵詢其餘出席董事，無異議照案通過。

開會日期	溝通事項	決議結果
	第十二案本公司會計主管暨發言人異動案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第十三案 解除經理人競業禁止案	本案經主席徵詢全體出席董事，一致同意通過在無損及本公司利益之前提下，解除武田先生擔任 LAPINE 執行董事兼財務部長之競業禁止限制。
	第十四案本公司「董事會議事規範」部分條文修訂案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第十五案本公司「審計委員會組織規程」部分條文修訂案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第十六案 召開子公司日本大拓 ( DAITO ME CO., LTD ) 股東常會案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第十七案 召開子公司尚茂電子材料股份有限公司股東常會案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第十八案 訂定本公司 2024 年度股東常會日期及受理股東提案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	2024 / 5 / 9 ( 獨立董事一人未出席 )	第一案本公司 2024 年第一季財務報告案
第二案 子公司日本大拓 ( DAITO ME CO., LTD ) 與子公司尚茂電子材料股份有限公司間之資金貸與額度案		本案因擔任子公司日本大拓 ( DAITO ME CO., LTD ) 之董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji ) 及董事奧山一寸法師，因有利害關係，不參與審議與投票，亦不計入本議案之決議及法定出席數。由董事宮下輝明擔任本議案主席。經主席徵詢出席董事 ( 除董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji ) 及董事奧山一寸法師外 )，無異議照案通過。
第三案 提名 2024 年選任董事 ( 含獨立董事 ) 候選人名單		本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
第四案 解除本公司新任董事競業禁止案		本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
2024 / 5 / 14 ( 獨立董事一人未出席 )	第一案 補提名 2024 年選任董事 ( 含獨立董事 ) 候選人名單	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。

開會日期	溝通事項	決議結果
	第二案 解除本公司新任董事競業禁止案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
2024 年 6 月 19 日	第一案 推選董事長案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案本公司委任薪資報酬委員案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
2024 年 8 月 8 日	第一案本公司 2024 年第二季財務報告案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案 2024 年年度預算案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第三案本公司新增資金貸與子公司尚茂電子材料股份有限公司案	本公司董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji )、董事奧山一寸法師及獨立董事葉信源，因兼任尚茂電子公司董事，於本案有利害關係，不參與審議與投票，亦不計入本議案之決議及法定出席數。由董事陳德川擔任本議案主席。經主席徵詢出席董事 ( 除董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji )、董事奧山一寸法師及獨立董事葉信源外 )，無異議照案通過。
2024 年 11 月 7 日	第一案本公司 2024 年第三季財務報告案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案 「永續資訊管理作業規範」	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第三案 「內部監查制度規則」部份條文修訂案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第四案 「電子資料處理循環」及「電子資料處理循環內部監查制度」部份條文修訂案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第五案 「關係會社規程」部份條文修訂案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第六案 2025 年度內部稽核計劃案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第七案 召開子公司尚茂電子材料股份有限公司臨時股東常會案受理百分	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。

開會日期	溝通事項	決議結果
	之一以上股東董事（含獨立董事）候選人提名相關事宜	

日商大拓董事會運作頻率：日商大拓董事會每月至少召開一次，匯報和討論業務政策、業務計畫等，並審核企業經營績效和討論包含環境、社會和經濟衝擊、風險與機會等重要策略議題。2024年共計召開 18 次董事會，出席率為 100%。

#### 日商大拓董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024 / 1 / 16	第一案 授信額度借款展期案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案 擬取得尚茂電子材料股份有限公司私募普通股案	本案因擔任子公司日本大拓（DAITO ME CO., LTD）之董事佐々木ベジ（佐佐木 Beji）及董事奧山一寸法師，因有利害關係，不參與審議與投票，亦不計入本議案之決議及法定出席數。由董事鈴木富裕擔任本議案主席。經主席徵詢出席董事（除董事佐々木ベジ（佐佐木 Beji）及董事奧山一寸法師外），無異議照案通過。
2024 / 2 / 15	第一案 授信額度借款展期案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案 株式会社 IJT 新設帳戶與授信額度設定案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
2024 / 3 / 13	第一案 本公司第 68 期決算書類案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案 授信額度借款展期案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第三案 召開 2024 年度股東常會案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
2024 / 3 / 27	第一案 推選董事長案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第二案 選任其他職務董事案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。

開會日期	溝通事項	決議結果
	第三案 代表董事事故時會議召集及議長順位設定案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第四案 董事報酬案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
	第五案 與 Mazya Housing 株式會社簽訂最高限額借款契約暨授權案	本案因擔任 Mazya Housing 株式會社之董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji )，因有利害關係，不參與審議與投票，亦不計入本議案之決議及法定出席數。由董事島田尚毅擔任本議案主席。經主席徵詢出席董事除董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji )，無異議照案通過。
	第六案 明治電機工業株式會社授信額度調升案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
2024 年 4 月 19 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事，無異議照案通過。
2024 年 5 月 9 日	第一案子公司日本大拓 ( DAITO ME CO., LTD ) 與子公司尚茂電子材料股份有限公司間之資金貸與額度案	本案因擔任子公司日本大拓 ( DAITO ME CO., LTD ) 之董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji ) 及董事奧山一寸法師，因有利害關係，不參與審議與投票，亦不計入本議案之決議及法定出席數。由董事島田尚毅擔任本議案主席。經主席徵詢出席董事 ( 除董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji ) 及董事奧山一寸法師外 )，無異議照案通過。
2024 年 5 月 16 日	第一案擬取得尚茂電子材料股份有限公司私募普通股案	本案因擔任子公司日本大拓 ( DAITO ME CO., LTD ) 之董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji ) 及董事奧山一寸法師，因有利害關係，不參與審議與投票，亦不計入本議案之決議及法定出席數。由董事島田尚毅擔任本議案主席。經主席徵詢出席董事 ( 除董事佐々木ベジ ( 佐佐木 Beji ) 及董事奧

開會日期	溝通事項	決議結果
		山一寸法師外)·無異議照案通過。
	第二案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 6 月 17 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
	第二案東京之星銀行活期透支借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 7 月 19 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 8 月 8 日	第一案 第 69 期預算案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 8 月 19 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 9 月 13 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
	第二案東京之星銀行活期透支借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 10 月 18 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 11 月 7 日	第一案 第 70 期內部稽核計劃案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
	第二案 訂定「永續資訊管理作業規範」及相關規定修正案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
	第三案「關係會社規程」部份條文修訂案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 11 月 15 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 12 月 9 日	第一案東京之星銀行活期透支借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
	第二案東芝材料株式會社授信額度調升案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。
2024 年 12 月 20 日	第一案 三菱 UFJ 銀行承諾信用額度借款更新案	本案經主席徵詢全體出席董事·無異議照案通過。

### 2.03.2.3 提名與遴選

蓋曼大拓董事會成員之提名與遴選，依據公司章程規定，採行候選人提名制，嚴格評估各候選人之學經歷與資格，並遵循「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」。蓋曼大拓重視董事會成員多元化，從性別、國籍、年齡、專業背景及產業經驗等面向綜合評估，以確保董事會之多元。目前董事會設有一位獨立董事，其中女性董事占 1 位，約佔整體董事席次 20%。未來公司將致力提升女性董事比例，目標達到三分之一席次。為實現卓越公司治理，董事會成員須具備法律、會計、產業、財務、行銷及科技等多元專業能力與產業經驗，確保董事會能有效監督與引領公司發展。

#### 董事提名與遴選流程

為確保董事會成員具備多元背景、專業能力及獨立性，以強化公司治理效能與永續經營，蓋曼大拓依據「董事選舉規範」及「公司章程」等相關內部規定，訂有完整之董事提名與遴選機制，流程說明如下：

##### 1. 提名來源與資格審查

蓋曼大拓董事採「候選人提名制」，由董事會、主要股東或其他具提名權利之股東依公司法規定提出候選人名單。公司依據《公司法》第 192 條之 1 規定，於股東會召開日前公告受理董事候選人提名之期間、提名方式及公告受理之處所。

公司於提名期間內受理提名人選後，經由董事會位進行資格審查，確認候選人是否具備誠信操守、專業背景（如財務、法律、產業經驗等）、獨立性（適用於獨立董事）及其他法令規定之條件。

##### 2. 董事會審議與提案

完成候選人資格審查後，董事會召開會議進行審議，確認符合多元性及公司長期發展所需之結構組成。經董事會決議通過之候選人名單，將提報股東常會選任。

##### 3. 股東參與與行使權利

於股東常會中，股東得依照相關股權比例行使投票權，對經提名之董事候選人進行選舉。蓋曼大拓採用累積投票制，保障中小股東對董事人選之實質參與權與影響力。股東亦可於公告之提名期間內依規定方式提出董事候選人名單，參與公司治理。

##### 4. 資訊揭露與透明度

蓋曼大拓於股東會召開前，依規定揭露董事候選人之姓名、學經歷、持股數、其他兼任情形、符合獨立性之聲明等資訊，確保遴選過程公開、透明，供股東審慎判斷。

##### 5. 持續精進與多元化推動

蓋曼大拓致力於提升董事會多元性，持續檢視董事組成是否具備性別、年齡、國籍、專業背景及產業經驗之多樣性，並定期評估整體董事會運作績效，以作為未來提名及遴選之參考依據。

日商大拓依「公司章程」及「董事會規程」，董事由股東會決議選任，任期 1 年。

### 2.03.2.4 利益迴避

大拓集團已訂定公司治理實務守則、董事會議事規範、審計委員會組織規程及薪資報酬委員會組織規程，並建置相關利益衝突迴避政策，以強化公司治理機制。蓋曼大拓亦指導子公司日商大拓在遵守日本相關規定的同時，亦遵守台灣上市櫃公司相關規定並切實執行。

蓋曼大拓一名董事兼任總經理，經由董事會進行資格審查。針對董事會議案中可能涉及之利益衝突情形，均逐案進行充分分析。當決議事項涉及其利害關係時，蓋曼大拓將評估該董事是否以善良管理人之注意義務履行管理職責，並審慎判斷其參與該議案是否可能損及公司利益，以作為是否實施利益迴避之依據。

蓋曼大拓利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請參閱大拓集團 2024 年股東會年報第 6-8 頁。

下表為大拓集團利益衝突政策：

利益衝突揭露
<p>蓋曼大拓為維護良善之公司治理，確保董事、高階主管及全體員工於執行職務時之獨立性與專業判斷，特制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內控制度」等相關規章，明定利益衝突之辨識、申報與處理程序，以防範任何可能影響公司決策或損及公司、股東及其他利害關係人權益之行為。</p> <p>依該程序規定，蓋曼大拓向關係人取得或處分不動產或其使用權資產，或與關係人取得或處分不動產或其使用權資產外之其他資產，交易金額達蓋曼大拓實收資本額百分之二十或新台幣三億元以上者，於事實發生日前取得專業估價者出具之估價報告，提交董事會通過後，始得簽訂交易契約及支付款項，並於主管機關指定網站公告相關資訊。</p> <p>2024 年度內，公司無發現董事或經理人涉有未依規定揭露之利益衝突或不當交易案件。所有關係人交易均依內控制度及公司治理守則辦理，經內部審核及法遵單位確認合規。</p>
跨董事會成員資格
<p>經 2024 年股東常會通過，解除蓋曼大拓獨立董事葉信源、陳德川及黃翠玲競業禁止限制。與供應商及其他利害關係人交叉持股。</p> <p>大拓集團母子公司皆依台灣法規訂定「取得或處分資產處理程序」，依證券發行人財務報告編製準則認定關係人。</p>
關係人交易
<p>揭露於公司財務報告書關係人附註。</p>
其他
<p>有關避免利益衝突相關說明，請參閱大拓集團「公司治理實務守則」。</p>

## 2.03.2.5 薪酬政策

### 1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

大拓集團董事薪酬依據「報酬原則」辦理，經薪酬委員會審議後，提請董事會決議通過。惟子公司日商大拓董事薪酬經母公司董事會決議通過後，尚需經日商大拓股東會決議。董事薪酬項目包括：現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等。公司之政策尚未將利害關係人（包含股東）的意見納入考量，亦未聘請第三方獨立機構擔任薪酬顧問。薪酬委員會將參考同業水準及個別董事之績效表現，作為薪酬調整之依據。除固定薪資與退休（離職）給付外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年度董事酬金及發放標準，請參閱大拓集團 2024 年股東會年報第 13~14 頁。

大拓集團高階管理階層之薪酬制度亦由薪酬委員會擬訂建議，並提請董事會審議核定。薪酬內容除包含固定薪資與退休（離職）給付外，亦將依據個人及公司整體績效指標完成情形，發放績效獎金。高階管理階層之退休制度原則上與一般員工相同，如有差異，將另行說明具體項目。關於 2024 年度總經理及副總經理之個別酬金（含姓名及發放方式），以及酬金前五高之主管（含姓名及酬金方式）之資訊，請參閱大拓集團 2024 年股東會年報第 15-16 頁。

目前大拓集團董事會薪酬政策尚未訂定包括薪酬索回機制、薪酬與永續績效連結機制，以及董事與高階管理階層之離職與退休政策等相關內容，未來將持續評估其可行性，並視實際情形納入相關制度設計。

### 2. 薪酬比率

2024 年度大拓集團最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 258.9%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比（排除該最高薪酬個人）的比率為 14.73%。

### 薪酬比率

單位：日圓

項目	2024 年	2023 年	2022 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	258.9%	273.9%	249.8%
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	14.73%	-1.03%	0%

註 1：員工薪酬中位數包含兼職與約聘人員，使得整體中位數相對偏低。

註 2：公司之薪酬體系係依職務及成果設計，故高階經營層（最高薪資者）與一般員工之間存在一定程度的薪酬差距。

註 3：2022 年最高者報酬比率 2021 跟 2022 一樣沒有增額，所以 0%。

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

為了確保公司治理的有效性和透明性，蓋曼大拓在董事會下設立了「審計委員會」和「報酬委員會」兩個功能性委員會。全體委員會均由獨立董事構成，委員會的決議事項將提交董事會審議。

因國家政策不同，子公司日商大拓主要設置監察人，故無相關功能性委員會。

#### 1. 薪資報酬委員會

蓋曼大拓於 2014 年 3 月 28 日董事會通過設置薪酬委員會，及增訂「薪資報酬委員會組織規程」，蓋曼大拓之薪資報酬委員會委員由三位獨立董事組成。

蓋曼大拓薪資報酬委員會委於 2024 年 6 月 19 日全面改選，第五屆薪資報酬委員會委員為葉信源、陳德川及黃翠玲三位獨立董事，任期為三年，自 2024 年 6 月 19 日起至 2027 年 6 月 18 日止。2024 年薪酬委員會共召開了 2 次會議，整體出席率為 83%。2024 年薪酬委員會重點主要是檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及評估蓋曼大拓董事及經理人之薪資報酬。個別成員詳細資料及委員會運作情形請參閱大拓集團 2024 年股東會年報第 32~34 頁。

#### 2. 審計委員會

蓋曼大拓於 2014 年 3 月 26 日董事會通過成立審計委員會及增訂「審計委員會組織規程」，以提升公司治理。蓋曼大拓審計委員會由 3 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

審計委員會於 2024 年 6 月 19 日股東常會改選，第五屆審計委員會委員為葉信源、陳德川及黃翠玲三位獨立董事，任期為三年，自 2024 年 6 月 19 日起至 2027 年 6 月 18 日止。審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 86%，審計委員會 2024 年主要主題是加強公司內部控制制度有效性，審核公司財務報告及其他公司重大事項。個別成員詳細資料委員會運作情形請參閱大拓集團 2024 年股東會年報第 20-23 頁。

### 3、利害關係人與重大主題

#### 3.01 利害關係人議合

大拓集團參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 ( Stakeholder Engagement Standard 2015 ) 的五大原則，包含責任 ( Responsibility )、影響力 ( Influence )、張力 ( Tension )、多元觀點 ( Diverse Perspectives ) 與依賴性 ( Dependency )，鑑別與排序利害關係人之關係程度。

2024 年由 13 位高階管理層進行利害關係人鑑別，確認利害關係人與大拓集團關係程度之高低，盤點 6 類主要利害關係人，鑑別出：員工、主管機關、供應商 / 承攬商、客戶等 4 類重要利害關係人。大拓集團目前已建立完整且全面之溝通管道，確實掌握利害關係人關注議題與具體意見，積極回應。

大拓集團與各利害關係人議合管道、頻率及績效說明如下表：

利害關係人	對大拓集團的意義	溝通管道及頻率	主要關注議題	負責單位	2024 年議合績效
員工	於法令定義上受雇於日商大拓之正式員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續議題關注評估問卷調查 ( 每年一次 )</li> <li>● 公司內部公告欄 ( 每年 )</li> <li>● 評估與審查 ( 每年 1 次 )</li> <li>● 申訴信箱 ( 即時 )</li> </ul> <p>中嶋 y_nakashima@daitome.co.jp</p> <p>山田 e_yamada@daitome.co.jp</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工福利</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 勞資關係</li> <li>● 資訊安全與個資保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人力資源部門</li> <li>● 資訊安全部門</li> <li>● 永續推進小組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年度實施問卷調查 ( 實施一次 )</li> <li>● 更新公司內部公告欄 ( 即時 )</li> <li>● 評估與審查 ( 每年一次 )</li> <li>● 申訴受理：0 件</li> </ul>
主管機關	對蓋曼大拓及日商大拓日常營運有影響力、約束力及法令要求，或業務執行上需溝通聯繫之官方單位，如台灣金管會、台	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續議題關注評估問卷調查 ( 每年一次 )</li> <li>● 公文發函 ( 不定期 )</li> <li>● 電話、電郵 ( 即時 )</li> <li>● 公開資訊觀測站 ( 即時 )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理與誠信經營</li> <li>● 風險管理</li> <li>● 資訊安全與個資保護</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 勞資關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人力資源部門</li> <li>● 稽核室</li> <li>● 財務會計部門</li> <li>● 資訊安全部門</li> <li>● 永續推進小組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年度實施問卷調查 ( 共實施一次 )</li> <li>● 公文發函 ( 不定期 )</li> <li>● 電話、電郵 ( 即時 )</li> <li>● 公開資訊觀測站 ( 即時 )</li> </ul>

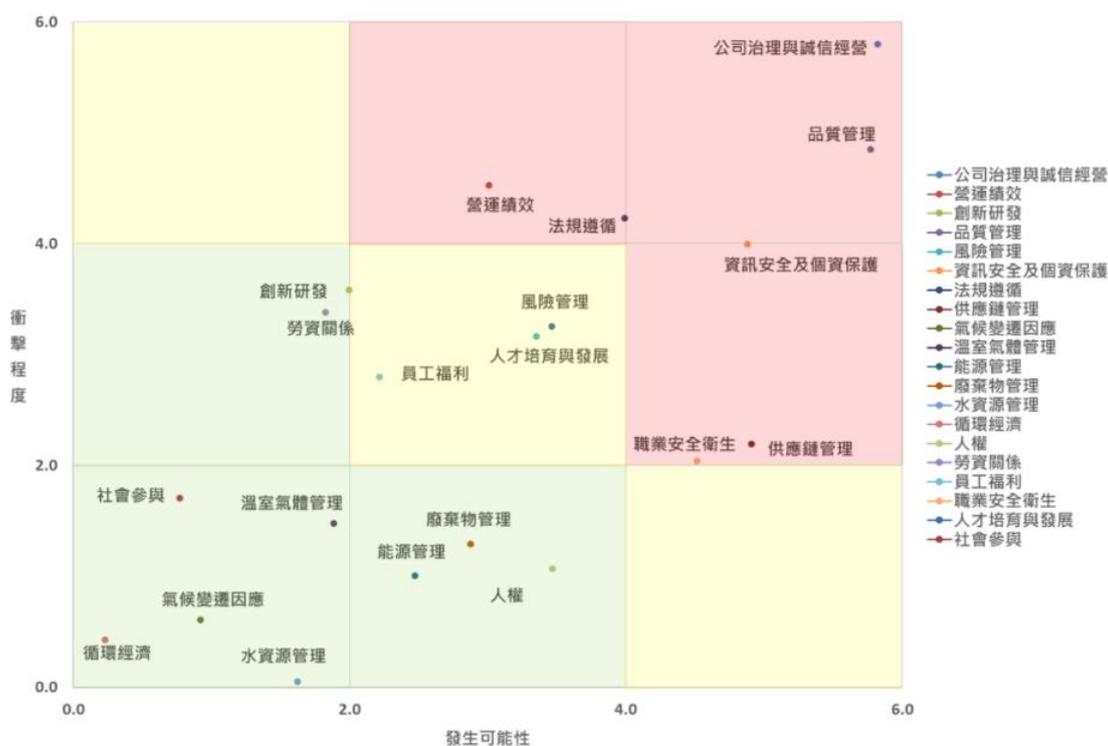
利害關係人	對大拓集團的意義	溝通管道及頻率	主要關注議題	負責單位	2024 年議合績效
	灣證期局、台灣國稅局、櫃買中心、日本國稅廳、日本厚生勞動省等		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業安全衛生</li> </ul>		
供應商 / 承攬商	提供日商大拓產品、原料、服務之廠商等，如系統商、輔導顧問公司、清潔、保全廠商等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續議題關注評估問卷調查（每年一次）</li> <li>● 視訊會議（即時）</li> <li>● 電話、電郵（即時）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法規遵循</li> <li>● 資訊安全與個資保護</li> <li>● 供應鏈管理</li> <li>● 品質管理</li> <li>● 營運績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 總務課</li> <li>● 資安課</li> <li>● 業務部</li> <li>● 品質管理部</li> <li>● 製造部</li> <li>● 永續發展推進小組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年度實施問卷調查（共實施 1 次）</li> <li>● 視訊會議（即時）</li> <li>● 電話、電郵、傳真（即時）</li> </ul>
客戶	日商大拓營業收入的主要來源，ダイトーエムイー株式会社致力於提供客戶最優質的產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續議題關注評估問卷調查（每年一次）</li> <li>● 電話、電郵（即時）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質管理</li> <li>● 風險管理</li> <li>● 資訊安全及個資保護</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 供應鏈管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 總務課</li> <li>● 資安課</li> <li>● 業務部</li> <li>● 製造部</li> <li>● 品質管理部</li> <li>● 永續發展推進小組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年度實施問卷調查（共實施 1 次）</li> <li>● EDI 電子資料交換（即時）</li> <li>● 視訊會議</li> <li>● 電話、電郵、傳真（即時）</li> </ul>

### 3.02 決定重大主題的流程

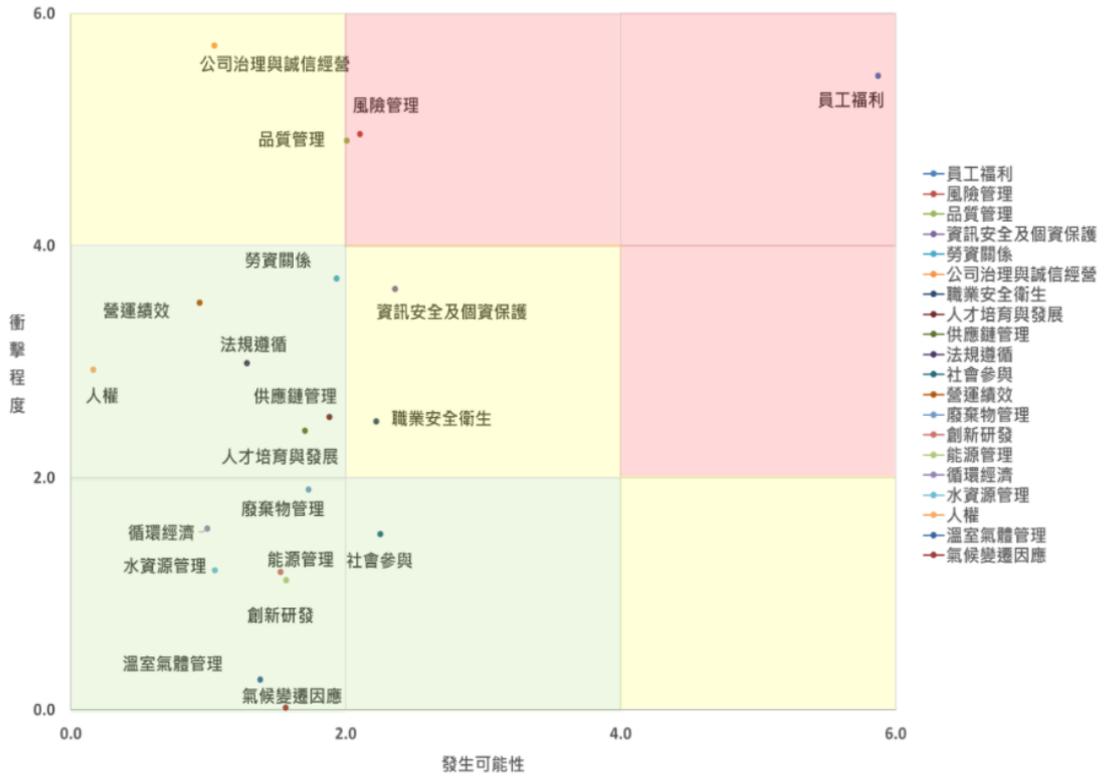
大拓集團參酌國際永續標準與規範（TCFD）、產業趨勢，並透過與利害關係人互動溝通，包含評估同業永續作為等，收斂成 20 項永續議題。大拓集團依循 GRI Standards (2021) GRI 3 指引對於重大性的定義，由高階主管基於雙重大性原則（Double Materiality）透過召開工作坊評估大拓集團在前述 20 項永續議題上，對於企業營運及外部經濟、環境、人群（包含其人權）的正面及負面的顯著衝擊程度，以及衝擊事件發生的可能性，產出衝擊分數，並依「經濟、環境、人類的正面及負面的衝擊程度」和「衝擊事件發生的可能性」繪製重大關注議題矩陣圖，並參考外部各類利害關係人意見，鑑別 9 項重大永續主題，依序為：公司治理與誠信經營、品質管理、資訊安全及個資保護、法規遵循、營運績效、員工福利、風險管理、勞資關係及創新研發。

針對前述重大永續主題之分析結果，大拓集團經由永續發展推進小組討論，進一步界定組織內外的影響對象與邊界，並對應 5 個 GRI 特定主題以及 4 個自訂主題，作為本次報告書的主要揭露標的，揭露大拓集團的因應策略與永續績效。

重大議題正面衝擊矩陣圖：



大議題負面衝擊矩陣圖：



利害關係人與重大主題評估流程：

---

## 步驟1

5位利害關係人、20個永續議題

### 了解組織環境背景

---

蓋曼大拓參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別出5類主要的利害關係人，並參酌國際永續標準與規範、產業趨勢，透過與利害關係人互動溝通，包含評估同業永續作為等，收斂成20項永續議題。

---

## 步驟2

13位主管參與永續衝擊鑑別與評估

### 鑑別正負面衝擊

---

為瞭解各項永續議題對於蓋曼大拓內外部營運衝擊，2024年由13位高階管理層對永續正負面衝擊進行綜合評估。

---

## 步驟3

66份永續關注議題評估問卷

### 評估衝擊程度

---

對利害關係人發放問卷，瞭解各利害關係人對永續關注議題衝擊程度，2024年共計回收66件有效問卷。

---

## 步驟4

9項重大永續主題

### 重大衝擊分析

---

參考外部各類利害關係人意見，鑑別出9項重大永續主題。

---

### 3.03 重大主題列表

根據重大主題分析流程，大拓集團整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 9 項重大主題，本年度第一次出具永續報告書，故無重大主題變動。

#### 經濟、環境及社會（含人權）與大拓集團價值鏈關係價值鏈衝擊

2024 年重大主題清單		對應之 GRI 準則	上游	大拓	下游
			供應商	代理商	客戶
治理	公司治理與誠信經營	GRI 205 反貪腐	●▲■	●▲■	●▲■
	品質管理	自訂主題-品質管理	●●■	●▲■	●●■
	資訊安全與個資保護	GRI 418 客戶隱私	●●■	●●■	●●■
	法規遵循	自訂主題-法規遵循	●●■	●●■	●●■
	營運績效	GRI 201 經濟績效	●●■	●●■	●●■
	風險管理	自訂主題-風險管理	▲▲	●●■	▲▲
	創新研發	自訂主題-創新研發	▲▲	●●■	▲▲■
社會 (含人權)	員工福利	GRI 401 勞雇關係	▲▲	●●■	▲▲
	勞資關係	GRI 402 勞 / 資關係	▲▲	●●■	▲▲

註 1：實質正面衝擊●；實質負面衝擊●；潛在正面衝擊▲；潛在負面衝擊▲；衝擊屬組織造成或促成■；衝擊屬商業關係直接相關■

### 3.04 重大主題之管理

大拓集團依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。

以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題 的管理方針- 1. 公司治理與 誠信經營	衝擊邊界	客戶、員工、主管機關、供應商 / 承攬商。
	政策	強化內控機制與董事會治理效能，建立公平透明的經營機制。
	承諾	注重股東權益，並持續落實誠信經營與反貪腐政策，提升治理品質與透明度。
	正面的衝擊 (實際)	提升公司信任度與治理評比成績，強化公司永續經營基礎。
	負面的衝擊 (潛在)	若治理失衡或貪腐事件發生，恐造成公司聲譽與營運風險。
	相關衝擊所採取的行動	制定誠信經營準則並公開揭露於公開資訊觀測站與公司官網，並計畫進行反貪腐風險評估及辦理相關教育訓練。
	追縱所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 進行貪腐風險評估之營業據點涵蓋率為 60%。 2024 年績效： 進行貪腐風險評估之營業據點涵蓋率為 67%。 2025 年目標： 1. 持續推動反貪腐政策之宣導，落實公司治理，進行貪腐風險評估之營業據點涵蓋率達到 100%。 2. 全體員工進行反貪腐教育訓練。
	利害關係人議合	1. 與櫃買中心保持暢通的溝通管道，以便及時反映相關貪腐事件。 2. 定期舉辦法人說明會說明營運情形。
重大主題 的管理方針- 2. 品質管理	衝擊邊界	客戶、員工、供應商 / 承攬商。
	政策	導入 ISO 9001 品質管理系統，強化產品穩定性與品質風險控制。
	承諾	大拓集團持續提供符合法規與顧客需求的服務，並營造充滿正能量的工作環境，促進整體效能與員工滿意度。

	正面的衝擊 (實際)	提升產品品質與品牌形象，強化客戶關係。
	負面的衝擊 (潛在)	品質瑕疵可能造成客訴、退貨或商譽受損。
	相關衝擊所採取的行動	實施品質管理調查、品保流程改善、品質管理教育訓練。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 1.將工程內責任的不合格件數控制在 1 件以下。 2.將外包廠商責任的不合格件數控制在 2 件以下。 2024 年績效： 1.將工程內責任的不合格件數控制在 1 件。 2.將外包廠商責任的不合格件數控制在 1 件。 2025 年目標： 將工程內責任及外包廠商責任所導致的不合格件數控制在與 2024 年相同的水準，同時定期執行品質管理調查，並持續提供如顧客滿意度調查等相關窗口服務。
	利害關係人議合	1. 外部廠商品質管理調查。 2. 對新進員工實施基本作業教育 ( 螺絲鎖固、壓接、焊接 )。
重大主題 的管理方針- 3. 資訊安全及 個資保護	衝擊邊界	員工、客戶、供應商 / 承攬商。
	政策	依循資訊安全管理政策及辦法，致力保護客戶隱私及資訊安全。
	承諾	強化資安教育訓練，確保個資保護與資訊安全作業符合法規。
	正面的衝擊 (實際)	維護客戶信任、保障營運持續性，符合法規要求。
	負面的衝擊 (潛在)	若發生資安事件，恐導致商譽損失、法律責任與營運中斷。
	相關衝擊所採取的行動	1.針對員工進行資安宣導及訓練、對重要系統進行非法入侵演練。 2.針對合作供應商及承攬商簽屬保密協定。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 維持無重大資料外洩事件。 2024 年績效： 1. 無發生重大資料外洩事件。

		<p>2. 2024 年 1 月更新防火牆，以保護客戶的個人資料。</p> <p>2025 年目標：</p> <p>1. 將持續保護知識產權、設備、遠程辦公等免受駭客攻擊，維持無重大資料外洩事件。</p> <p>2. 規劃於 2025 年度實施員工的資訊安全宣導跟訓練將規。</p>
	利害關係人議合	員工參與資安研討會與觀看資安教育宣導影片 IT 供應商簽署保密協定。
<p>重大主題 的管理方針-</p> <p>4. 法規遵循</p>	衝擊邊界	客戶、員工、主管機關、供應商 / 承攬商。
	政策	大拓集團謹守法規營運，並透過年度規劃，針對相關部門定期推動線上與實體教育訓練，深化同仁對於法規之認知，確保大拓集團營運皆符合法規要求。
	承諾	大拓集團恪守法治原則，積極強化員工法規意識，杜絕任何違法情事發生。
	正面的衝擊 ( 實際 )	依循法規規範推動營運，並透過教育訓練、適時宣導及法規鑑別，建構符合法令之營運環境，提升企業信譽與公司治理評鑑表現，降低法律風險。
	負面的衝擊 ( 潛在 )	經理人與員工未能即時掌握最新法規動態，恐將產生合規落差，面臨罰鍰、停業與聲譽損害。
	相關衝擊所採取的行動	對全體員工實施教育訓練，並適時傳達法規修正重點，強化合規意識，確保各項營運行為均符合法令規範。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	<p>2024 年目標：</p> <p>1. 環境、社會及治理面維持 0 重大違規事件。</p> <p>2024 年績效：</p> <p>1. 環境、社會及治理面 0 重大違規事件。</p> <p>2025 年目標：</p> <p>1. 將繼續進行法規遵循教育訓練，提供最新合規資訊，並持續進行員工教育訓練及線上課程。</p> <p>2. 持續維持環境、社會及治理面 0 重大違規事件。</p>
	利害關係人議合	<p>1.定期舉辦法規遵循教育訓練，提升員工法規相關知識。</p> <p>2.定期檢視是否有新增法規需進行遵循，以符合主管機關規範。</p>

重大主題 的管理方針- 5. 營運績效	衝擊邊界	員工。
	政策	優化營運績效。
	承諾	透過各項管理政策來提升營運績效。
	正面的衝擊 (實際)	營運成果穩定可提升全體員工信心、增加產業競爭力。
	負面的衝擊 (潛在)	若營運不善將影響財務穩定，影響全體員工留任意願。
	相關衝擊所採取的行動	透過電機電子商品、工廠自動化、嵌入式電腦三部門之合作，以持續提升企業價值。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 透過高階管理階層制定之營運管理政策，穩定營運績效，優化財務比率。 2024 年績效： 降低負債比率、存貨週轉率上升、應收帳款週轉率上升。 2025 年目標： 將維持健康財務狀況，整合營運資源，提高資產使用效率，加強企業間合作，與機器人領先製造商合力擴大營運市場及資本累積。
	利害關係人議合	1.定期揭露公司營運成果於公司網站及公開資訊觀測站。 2.定期舉辦法人說明會。
重大主題 的管理方針- 6. 員工福利	衝擊邊界	員工。
	政策	提供具競爭力與多元化的員工福利制度，關注員工身心健康。
	承諾	持續優化福利內容，營造友善職場與提升員工滿意度。
	正面的衝擊 (實際)	提升員工歸屬感與留任率，強化公司穩定性與形象。
	負面的衝擊 (潛在)	若福利措施不足，恐導致人才流失、士氣低落與勞資爭議。
	相關衝擊所採取的行動	提供員工定期健康檢查、婚假、育嬰假、部門聚餐、尾牙、禮券等福利措施。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 落實職場平權，鼓勵員工使用員工福利。 2024 年績效： 實際申請育嬰假且復職人數為 2 人，復職率 100%。

		2025 年目標： 將持續執行員工相關福利政策，並藉由整體薪資與獎金之制度提升員工滿意度與投入感。
	利害關係人議合	新進員工能充分了解公司員工福利，並定期揭露福利政策。
重大主題 的管理方針- 7. 風險管理	衝擊邊界	客戶、員工、主管機關、供應商 / 承攬商。
	政策	依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及臺灣證券交易所「上市上櫃公司風險管理實務守則」制定風險管理政策。
	承諾	每年執行風險評估與追蹤，將風險納入經營決策，以實現企業目標。
	正面的衝擊 ( 實際 )	提前掌握潛在風險，有助於降低損失與營運中斷風險，增強企業韌性。
	負面的衝擊 ( 潛在 )	風險控管不足，可能導致重大損失、營運中斷或聲譽危機。
	相關衝擊所採取的行動	進行年度風險評估，辨識營運相關之公司治理及經濟、環境、社會等議題風險。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 建立風險管理小組，並訂定風險管理守則。 2024 年績效： 已建立風險管理小組，並訂定風險管理守則。 2025 年目標： 將持續健全公司之風險管理相關措施。
	利害關係人議合	擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，呈報至高階管理階層。
重大主題 的管理方針- 8. 勞資關係	衝擊邊界	員工、主管機關。
	政策	建立開放溝通與雙向對話機制，保障勞資雙方權益。
	承諾	公司所有營運活動及對員工重大作業改變皆依循勞動基準法要求，勞方可循公司制度保障權益，亦可向勞資協商代表反應，以獲得權益保障並維持勞資雙方良好互動。
	正面的衝擊 ( 實際 )	有助於穩定勞動關係、提升員工滿意度與生產效率。
	負面的衝擊 ( 潛在 )	若溝通不良，可能產生爭議、罷工等風險，影響正常營運。

	相關衝擊所採取的行動	公司設置隨時能與員工溝通之管道，並提供法律資訊以避免勞資糾紛。此外，公司亦建立檢舉機制，與員工共同建立良好勞資關係。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 維持無員工投訴事件。 2024 年績效： 公司共收到 0 件員工投訴。 2025 年目標： 公司將持續提供通暢之勞資溝通橋梁，並建立員工滿意度調查制度，以更進一步維護良好的勞資關係。
	利害關係人議合	遵循勞動基準法之要求，保障勞資雙方權益，並隨時與員工進行溝通。
重大主題 的管理方針- 9. 創新研發	衝擊邊界	員工、客戶。
	政策	持續投入資源進行高效能技術開發。
	承諾	強化產品應用能力，提升產品附加價值與綠色競爭力。
	正面的衝擊 ( 實際 )	可提升產品附加價值、拓展市場應用，帶動營收成長與品牌形象。
	負面的衝擊 ( 潛在 )	若創新力不足或研發資源配置失當，將失去市場機會與技術優勢。
	相關衝擊所採取的行動	持續投入研發經費、與客戶共同開發、建立技術團隊與研發流程。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 逐步導入符合 RoHS 規範的材料，以優化產品性能。 2024 年績效： 已逐步導入符合 RoHS 規範的材料，並優化產品性能。 2025 年目標： 將進一步推動碳排管理制度，持續朝向綠色轉型。
	利害關係人議合	與客戶進行技術交流及與研發團隊透過會議取得創新研發共識。

## 4、治理面

### 4.01 經濟績效

#### 1. 產生及分配的直接經濟價值

大拓集團 2020 年起持續的受 COVID-19 影響，日本整體海外工具機需求大幅減少；另外，因原材料價格上漲以及庫存過剩調整導致銷售額減少，導致 2022 年起利潤逐漸減少，2024 年出現虧損。

合併財務數據			
項目	金額 (新台幣百萬元)		
	2022	2023	2024
營業收入	1,453	1,472	1,236
營業外收入及支出	7	-2	1
產生的直接經濟價值	1,460.	1,470.	1,237
營業成本	1,315.	1,344.	1,139
員工薪資福利	60	99	96
分配股東紅利	0	0	0
支付政府稅款 (註 1)	181	182	145
社區投資 (註 2)	0	0	0
分配的經濟價值	1,556	1,625	1,380
留存的經濟價值	-96	-155	-143
合併稅前淨利	0.4	-21	-44
合併稅後盈餘	-10	-27	-42
每股盈餘 (虧損)	0.42	( 0.06 )	( 0.74 )

註 1：支付政府的款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 2：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

個體財務數據			
項目	金額 ( 新台幣百萬元 )		
	2022	2023	2024
營業收入	1,316	1,398	1,187
營業外收入及支出	9	5	6
產生的直接經濟價值	1,325	1,403	1,193
營業成本	1,186	1,261	1,083
員工薪資福利	59	98	95
分配股東紅利	0	0	0
支付政府稅款 ( 註 1 )	181	182	145
社區投資 ( 註 2 )	0	0	0
分配的經濟價值	1,426	1,541	1,323
留存的經濟價值	-101	-138	-130
合併稅前淨利	22	18	-8
合併稅後盈餘	10	11	-6
每股盈餘 ( 虧損 )	1,108	566.30	( 324.75 )

註 1：支付政府的款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 2：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

## 2. 退休計畫

大拓集團日本子公司之退休金制度，採用三井住友海上提供的企業型確定提撥年金制度，適用對象為所有正職員工。自員工入社起，公司每月依其職等級別提撥固定金額作為年金繳納金。正職員工中，綜合職員工須強制加入該制度；一般職員工則可選擇加入確定提撥年金制度，或改以預支退職金的方式，將相當金額隨每月薪資一併領取。實際上，目前選擇加入年金制度的一般職員工約占三成。

## 3. 取自政府之財務援助

大拓集團 2024 年度無取自政府之財務補助。

## 4.02 稅務

### 1. 稅務政策

稅務策略由大拓集團財會主管部門主責，重大決策需經董事會或董事會授權之高階管理階層總經理審核。每會計年度結束後，由委任會計師事務所進行稅務與財務報表之審閱，並就潛在風險及因應措施提出建議。該審閱結果將作為次年度稅務策略修訂與調整之依據。大拓集團恪守營運所在地之租稅法律規範與國際課稅原則，堅守依法、適時、準確申報納稅之原則。並依據業務實質與法令要求設定轉讓訂價與利潤配置架構。我們視稅務合規為企業責任的一環，並認為穩健透明的稅務治理有助於維護利害關係人信任，進而支撐永續發展策略之落實。稅務部門亦透過在職訓練制度( On the Job Training, OJT ) 制度持續培養人才，提升專業能力，確保集團內部包括海外子公司皆依據合規與永續原則執行稅務作業。目前稅務策略相關政策尚未公開。

### 2. 稅務治理、管控與風險管理

大拓集團認為稅務合規不僅有助於降低稅務風險，更能提升企業價值。為此，大拓集團對相關人員提供定期訓練，並要求負責人每年參與必要時數之會計與稅務課程。同時，大拓集團推動在職訓練制度 ( On the Job Training, OJT ) 以培育接班人才，維持稅務部門之專業能力。

此外，為實現合理稅負與財務穩健，積極管理稅務費用，並與稅務機關維持良好關係。由於大拓集團業務橫跨他國市場，跨境稅務風險為主要挑戰之一，故大拓集團與會計師事務所密切合作，適時掌握各國稅務動向，並與主管機關聯繫，強化稅務風險之識別、管理與監控，確保大拓集團在合法合規的基礎上，持續推動永續發展。

## 4.03 誠信經營

誠信經營為大拓集團重要之經營原則，相關政策由總經理室統籌推動與發展，並每年定期辦理新進人員誠信經營教育訓練，以強化誠信意識。

為確保全體同仁充分理解誠信經營之內涵與重要性，蓋曼大拓制定《誠信經營守則》相關政策規範，適用範圍涵蓋子公司，透過制度化管理，將誠信理念融入公司文化與日常營運決策，落實企業永續治理精神。相關政策資訊可至公司官網查詢 [http://daito-me.com.tw/zh\\_TW/company-manage/](http://daito-me.com.tw/zh_TW/company-manage/)

### 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

大拓集團依據《誠信經營守則》，遵循其規範與行為準則，致力於建立誠信經營的企業文化，並以健全發展為目標推動各項業務。該精神明確規範不得提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，並禁止為獲取或維持利益而從事任何違背信譽、違法、規避法律或違反受託義務的不當行為，嚴格遵守此等規定。大拓集團基於清廉、透明並負責的經營理念，制定以誠信與信譽為基礎的政策，並已取得董事會的核准。此外，為營造永續發展的經營環境，大拓集團亦建立了完善的公司治理與風險管理制度。

大拓集團定期辦理利益衝突申報，並要求所有新進員工簽署保密協定。供應商（IT 的供應商）在合作前亦需簽署保密協定，協議內容涵蓋誠信經營相關條款，以確保合作關係的正當性與透明度。

此外，大拓集團亦要求於商業契約中明訂誠信行為條款，以保障合作關係之正當性與透明度。針對非法、不道德或不誠信行為之檢舉，大拓集團已於《誠信經營守則》中訂定具體處理機制，包含檢舉程序、調查流程與後續處理原則，並保障檢舉人之身份與檢舉內容之機密性，以確保誠信制度之有效執行。相關政策資訊可至公司官網查詢 [http://daito-me.com.tw/zh\\_TW/company-manage/](http://daito-me.com.tw/zh_TW/company-manage/)

### 4.03.2 反貪腐機制

#### 1.反貪腐風險評估

大拓集團共有八個據點（不含台灣子公司），其中台北辦事處、養老工廠並無實際營運活動，而日本子公司、春日井分公司及製造部工廠之所在位置為同一處，故列為同一營運據點，故實質營運據點為四處。2024 年已進行貪腐相關風險評估之營業據點共有三處，包含日本子公司（春日井分公司、FA 系統部、製造部工廠）、三河分公司、東京分公司，已進行貪腐風險評估之比例為 75%。

對於高風險的不誠實行為（如設立帳外帳簿或秘密帳戶等）之營運活動，大拓集團已建立有效的會計制度及內部控制制度，以確保制度的持續性與有效執行。若發現異常，將隨時通報。內部稽核部門會依據不誠實行為風險評估結果，制定稽核範圍、項目與頻率等內部稽核計畫。此外，大拓集團也配合會計師事務所執行定期內部稽核。2024 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的成員總數及百分比

已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的治理單位成員		組織治理單位成員總數	佔比
日本 (董事)	90	90	100%

已針對組織傳達反貪腐政策和程序進行溝通的員工的總數及百分比

已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的成員		組織聘用總人數	佔比
地區分類			
日本	90	90	100%
員工類別分類			
管理者	19	19	100%
非管理者	71	71	100%

## 2.反貪腐教育訓練

大拓集團針對誠信經營的訓練主要以公司董事為對象，透過參與特定培訓機構的課程實施。課後應用所學知識與見解，有助於深化對誠信經營的認識，已展現一定成效。

已接受反貪腐訓練的組織治理單位成員的總數及百分比

已接受反貪腐訓練的組織治理單位成員		組織治理單位成員總數	佔比
台灣地區	3	3	100%
日本	2	2	100%

已接受過反貪腐訓練的員工的總數及百分比

已接受過反貪腐訓練的員工		組織聘用總人數	佔比
員工類別分類			
員工類別	0	90	0%

### 4.03.3 反競爭行為

2024 年度，大拓集團致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

## 4.04 溝通管道及申訴機制

為避免負面衝擊對大拓集團營運造成影響，大拓集團設有吹哨者舉報制度。除透過顧客滿意度調查與外包廠商訪問等方式，收集利害關係人相關需求與投訴等資訊外，亦設有員工通報機制、客戶申訴流程，由銷售部門作為聯絡窗口。並將利害關係人對通報流程的建議納入申訴機制之檢討與改善，提升其適用性與有效性。

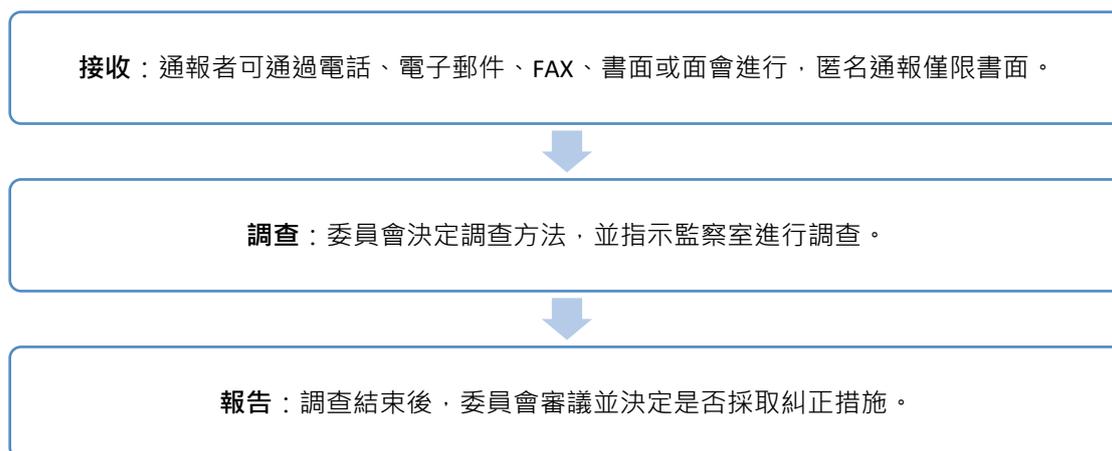
由稽核室與風險管理委員會負責處理內部通報，內部通報的接收窗口由委員會決定，並通知該員工調查結果將以書面形式通知通報人。

大拓集團承諾保障通報人權益，確保其不因通報或諮詢行為遭受解雇、調職或其他不利對待；如有不利對待之情形，通報人得向風險管理委員會提出申訴。

此外，關於匿名通報、調查過程與相關人員（含稽核室、調查協力人員及委員會成員）均負有保密義務，嚴禁洩漏調查中所接觸之資訊，以確保舉報制度之公正性與有效性。

大拓集團持續追蹤通報與申訴案件之處理時效與結果，並定期檢討申訴處理流程之效能。在 2024 年，未收到受理檢舉案件。

員工通報處理流程如下：



員工通報信箱如下：

中嶋：y\_nakashima@daitome.co.jp

山田：e\_yamada@daitome.co.jp

## 4.05 風險管理

### 4.05.1 風險管理機制

大拓集團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」及臺灣證券交易所「上市上櫃公司風險管理實務守則」等相關規定，制定風險管理政策與作業程序，建構有效之風險管理機制，作為評估與監控風險承擔能力、掌握已發生風險狀況、擬定因應策略及檢視風險管理制度執行情形之依據，並指導日本子公司遵照執行。

大拓集團母公司由審計委員會轄下風險管理小組，依據重大性原則、公司策略目標及經董事會核定之風險管理政策與作業程序，針對營運相關之四大面向：公司治理、環境保護（含氣候變遷與自然資源）、社會共融及創新價值進行關鍵與新興風險的辨識作業。公司每年度至少進行一次全面性的企業層級與作業層級風險盤點，並將結果提報審計委員會及董事會，以作為決策依據。

此外，為確保母公司及所屬子公司於營運過程中妥善控管相關風險，實踐企業永續發展目標，公司亦定期評估各項風險對營運所可能造成之潛在衝擊，藉此強化公司治理、落實永續經營方針，並保障全體利害關係人之權益，特訂定本風險管理政策與作業程序。

大拓集團母公司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」及證交所「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關條文制定本風險管理政策與作業程序，建立有效風險管理機制，以評估及監督風險承擔能力、已承受風險現況、決定風險因應策略及風險管理程序遵循情形。並由審計委員會風險管理小組依重大性原則、公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，進行營運相關之公司治理、環境保護（含氣候與自然資源）、社會共融、及創新價值等四大面向關鍵與新興風險辨識。每年度至少進行一次全面性企業及作業層級風險辨識，並向審計委員會及董事會報告。為確保母公司及所屬子公司實踐企業永續發展，管控營運過程所應考量之風險，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利，特制定本風險管理政策與作業程序。

#### 風險管理目標

大拓集團透過完善的風險管理架構，考量可能影響企業目標達成之各類風險加以管理，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，達成以下目標：

1. 實現企業目標。
2. 提升管理效能。
3. 提供可靠資訊。
4. 有效分配資源。

## 風險管理組織架構與職責

### 1.董事會：

為大拓集團風險管理之最高治理機構，董事會之職責如下：

- (1) 核定風險管理政策、程序與架構。
- (2) 確保營運策略方向與風險管理政策一致。
- (3) 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化。
- (4) 監督並確保整體風險管理機制之有效性。
- (5) 確保分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。

### 2.審計委員會：

審計委員會為協助董事會執行其風險管理職責，下設風險管理小組，由公司治理主管擔任召集人。風險管理小組進行公司營運風險與新興風險的綜合評估，並每年一次向董事會提出風險管理運作情形。

### 3.風險管理小組：

由各單位最高主管擔任風險管理成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員，負責落實執行風險管理程序。

### 4.風險管理辦公室：

由風險管理小組召集人指派，處理風險管理小組召集人交辦之事項，及協助風險管理小組，建置、推動、維運及檢討風險管理機制。風管辦公室之職責如下：

- (1) 擬訂風險管理政策、程序與架構。
- (2) 擬訂風險胃納，並建立質化與量化之量測標準。
- (3) 分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性。
- (4) 定期（至少一年一次）彙整並提報公司風險管理執行情形報告。
- (5) 協助與監督各部門風險管理活動之執行。
- (6) 協調風險管理運作之跨部門互動與溝通。
- (7) 執行風險管理小組之風險管理決策。
- (8) 規劃風險管理相關訓練，提升整體風險意識與文化。

### 5.稽核室：

為大拓集團隸屬於董事會之獨立單位，依據本政策與程序及各項風險管理制度，擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，定期將稽核結果提報董事會，以幫助確保關鍵的經營風險妥善加以管理，及內部控制制度有效地運作。

### 6.各營運單位：

功能單位主管負有風險管理之責任，負責辨識、分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

- (1) 負責所屬單位風險辨識、分析、評量與回應，並建立必要之危機管理機制。
- (2) 定期提報風險管理資訊予風管辦公室。
- (3) 確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策。

## 4.05.2 法規遵循

大拓集團始終遵守企業治理、經濟、職業安全衛生、勞動基準法等相關法規，若違反環境污染、人權侵害、不正當財務處理、贈收賄、消防法令等違法事件，即為重大違法事件。大拓集團 2024 年未發生任何重大違反法規事件。

## 4.06 資訊安全及客戶隱私保護

### 4.06.1 資訊安全管理

為因應資訊安全風險與突發事件，大拓集團資訊安全小組主要由子公司日商大拓人員組成，兼任母公司資訊安全小組成員。大拓集團依據資訊安全管理章程，由系統管理部門統籌執行，負責資安政策的制定、資安事件通報機制的建立及跨部門協調事宜。資通安全小組定期檢視資安政策之執行情形，強化資訊資產管理與系統防護能力。

2024 年度，大拓集團尚未導入 ISO / IEC 27701 個資保護認證，但已依內部管理規範進行訪問權限控管與資料保存作業，以提升個資管理制度化程度。

在資訊安全演練方面，2024 年度大拓集團針對系統管理者已執行特定訓練，包括參與外部資安研討會、觀看資安教育影片等方式，有效強化管理者對資安威脅的認知與應變能力。針對關鍵系統，亦持續進行防駭模擬演練，並規劃未來擴大至全員參與之演練計畫，以提升整體資訊安全韌性。此外，為確保系統穩定與作業安全，大拓集團亦推動內部系統更新專案，正進行 Windows Server 最新作業系統之驗證作業，逐步提升資訊系統的效能與安全性。

### 4.06.2 客戶隱私保護

大拓集團為保障客戶隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，大拓集團於 2024 年並無收到來自於客戶與監管機構對於侵犯隱私或遺失客戶資料之申訴。

大拓集團母公司無實質營運活動，而日本子公司已設置安全設備並導入防病毒軟體進行保護，並對適當的權限進行授予和管理，為確保個人信息保護方針，建立了個人信息保護系統，並通過徹底讓所有員工認識和參與個人信息保護的重要性，推動個人信息的保護工作。

日本子公司於 2024 年並無收到來自於客戶與監管機構對於侵犯隱私或遺失客戶資料之申訴。  
個人信息保護方針 ( HP : <https://www.daito-me.com/privacy-policy/> )

個人信息保護方針流程如下：

#### 訊息管理

- 日商大拓保持顧客個人信息的準確性和最新狀態，為防止對個人信息非法訪問、遺失、損壞、篡改、洩漏等情況，會採取維持和管理安全系統、建立管理體制和員工教育等必要措施，並實施安全對策，對個人信息進行嚴格管理。

#### 訊息利用目的

- 日商大拓會將顧客提供的個人信息用於來自公司聯絡、業務通知以及對問題的回應，並通過電子郵件或資料的寄送進行。

#### 禁止向第三方開示或提供信息

- 除非以下情況，否則蓋曼大拓會適當管理顧客提供的個人信息，並不會將其開示給第三方：
  - a.顧客同意的情況。
  - b.當日商大拓需要委託業務給第三方商業業者以提供顧客希望的服務時。
  - c.根據法律規定，需要開示的情況。

#### 信息安全對策

- 日商大拓會採取完善的安全對策，以確保個人信息的準確性和安全性。

#### 顧客查詢

- 如果顧客希望查詢、修正或刪除自己的個人信息，日商大拓會確認顧客的身份後進行處理。

#### 遵守規範並進行檢討

- 日商大拓會遵守關於所持有個人信息的相關日本法令及其他規範，並適時對本政策的內容進行檢討，努力改善。

## 4.07 參與各類社團組織

蓋曼大拓為控股公司，無實質營運活動，而子公司日商大拓則承擔實際營運角色，專注於電機、電子零組件銷售及工廠自動化設備相關業務，故積極參與日本機器人工業會等各類團體、協會。以面對 2024 年特定主要客戶訂單減少的挑戰，透過取得協會提供之用戶資源介紹與應用需求資訊，進而拓展潛在客戶並深化既有合作關係。日商大拓同時運用在工廠自動化及機器人系統整合領域的技術優勢，推廣智慧製造與 AI 應用解決方案，提升產線效率並協助客戶實現智能化轉型。日商大拓透過實質參與協會平台交流活動與技術推廣，強化日商大拓在自動化與工業用電腦領域之能見度與市場競爭力，並持續掌握產業脈動與客戶需求變化，強化營運韌性。

參與協會名稱	DME 在此協會中扮演的角色	議題合作
日本機器人工業會	提升機器人技術的技能。	推廣與發展機器人技術。
Fanuc Robot Club ( FANU )	提升機器人技術的技能。	推廣與發展機器人技術。
豐和工業協力會 ( 豐和工業 )	加強企業間的聯繫，通過技術和信息的共享，旨在提升產品質量和生產效率。	透過技術與資訊的共享，提升產品品質及生產效率。
東京都スバル会 ( SUBARU )	匯集東京 SUBARU 的銷售店，進行資訊共享和促銷活動。	資訊共享及銷售促進活動。
豐田汽車東日本安全衛生協力會	以管理豐田汽車東日本株式會社工廠內的安全衛生環境為目的。	透過協會會員間的協調，致力於防止災害、疾病及環境事故，並促進作業的順利進行。
中部東芝商業夥伴會 ( 東芝中部支社 )	以促進東芝產品的銷售及提供技術支援為目的。	促進東芝產品的銷售及提供技術支援。
TIPS 中部夥伴會 ( 東芝產業機器系統 )	加強企業間的合作，通過技術和資訊共享促進商業發展。	透過研討會、人脈建立及實績報告，加深與其他企業的合作。
富蒼會 ( FUJI )	進行以技術與資訊共享、建立人脈及促進業務發展為目標的活動。	參與企業合作，致力於技術創新與業務發展。
新東工業親睦會 ( 新東工業 )	以加深員工之間的交流、提升整體公司凝聚力為目的。	透過聯誼會提升員工的工作動力與強化團隊合作。

## 4.08 產品及服務管理

### 4.08.1 顧客健康與安全

2024 年度日商大拓未進行正式之顧客健康與安全評估，但所有產品皆依相關法規規範設計與生產，並無發生與顧客健康與安全相關之事故。未來將持續強化內部機制，並視業務需求逐步導入健康與安全評估流程。

## 4.08.2 行銷與標示

日商大拓所有產品及服務皆遵循相關法規以及準則進行處理，無違反任何規定之情事。

## 4.09 供應商管理

### 1. 價值鏈

為強化供應鏈管理與企業社會責任 ( CSR ) 實踐，日商大拓每年依據 ISO9001 品質管理系統對約 550 家供應商進行評估，確保其符合品質與責任經營標準。截至 2024 年，供應鏈未出現重大變動或明顯的負面環境與社會影響。日商大拓持續落實採購方針，從供應穩定性、合作意願、信譽、價格與保密性等面向進行供應商管理，並透過內部稽核、糾正措施及在職訓練促進持續改善。

### 2. 採購支出比例

大拓集團母公司無實質營運活動，主要製造在日本子公司。日商大拓主要供應商所在地為日本，2024 年共有 546 家合格供應商，在地採購比為 99%。

單位：日圓

重要營業據點	總採購金額	總當地採購金額
日本	5,344,397,465	5,291,290,436

### 來自當地供應商的採購支出比例

單位：日圓

重要營業據點	類型	採購金額	當地採購金額	當地採購占比
日本	春日井分公司	836,065,883	832,987,646	99.63%
	三河分公司	2,725,408,539	2,720,182,472	99.81%
	東京分公司	123,278,341	123,278,341	100.00%
	FA 系統部	1,044,355,957	1,044,355,957	100.00%
	製造部	615,288,745	570,486,020	92.72%

註 1：對於「當地」的地理定義為日本。

註 2：重要營運據點為總公司、日本子公司 ( 春日井分公司、FA 系統部、製造部工廠 )、三河分公司、東京分公司。

註 3：總公司位於開曼群島，故當地採購比例為 0%。

### 3. 評選標準及稽核情形

日商大拓將供應商的永續活動視為優先課題之一，致力於建立透明且負責任的供應鏈。截至 2024 年底，我們與約 550 家（實際為 546 家）供應商與外包商有持續交易。這些供應商每年均依據 ISO 9001 品質管理系統進行評估，以確保其在品質、穩定供貨與企業責任等層面符合公司標準。在 2024 年度，公司供應鏈在地理位置、結構、或與供應商的合作關係（包含新選定與終止交易）方面，並未出現重大變更，也未發現任何顯著的負面環境與社會影響，因此無需執行特別的改善措施。日商大拓將負責任的企業行為融入企業經營方針與管理體系中，針對業務運作、供應鏈與商業關係所可能產生的負面影響進行識別與評估。針對發現的潛在風險，公司以 ISO 9001 管理機制為核心，採取適當行動予以停止、防範及減緩影響，並透過追蹤確認其成效，將改善結果納入未來 CSR 活動與持續改善循環。在供應商管理方面，我們依據 ISO 9001 系統遴選新供應商，並每年實施一次內部稽核，確保評估結果的合理性與有效性。對於識別出的問題，將即時執行糾正措施，並結合在職訓練（OJT）強化相關人員的專業知識與風險意識。

日商大拓採購方針秉持以下原則：

1. 能穩定且迅速供應公司所需商品、材料與相關資源。
2. 能理解並配合日商大拓的經營方針與業務需求。
3. 經營狀況穩健，具備良好商譽。
4. 價格合理、交期可靠。
5. 確保交易資訊之保密性與信賴基礎。

### 4.10 創新與研發

大拓集團母公司無實質營運活動，主要製造據點位於日本子公司。日商大拓於 2024 年度聚焦於工業用嵌入式電腦產品之研發，持續投入資源進行高效能、高穩定性與環境友善設計的技術開發，並強化產品於工廠自動化與智慧製造領域之應用能力。

日商大拓創新與研發短中長期目標設定如下：

- 短期目標：逐步導入符合 RoHS 法規之環保材料，降低功耗並優化產品效能。
- 中期目標：推動碳排管理制度，落實金屬廢料回收再利用，並擴大環保材料於主要產品線應用。
- 長期目標：延續核心技術發展方向，結合市場需求與永續發展趨勢，提升產品附加價值與綠色競爭力；並持續邁向綠色製造與永續轉型。

## 4.11 品質管理

大拓集團母公司無實質營運活動，主要製造在日本子公司。日商大拓依據 ISO 9001 品質管理系統，透過創意與巧思，提供令顧客滿意的品質。品質為日商大拓最重視的經營核心，並堅信品質的標準應由顧客決定。為此日商大拓致力於提供符合顧客要求與適用法令規範的產品與服務，並持續強化品質管理系統的有效性，以提升顧客滿意度，實現企業的永續發展目標，並營造正向、有活力的工作環境。

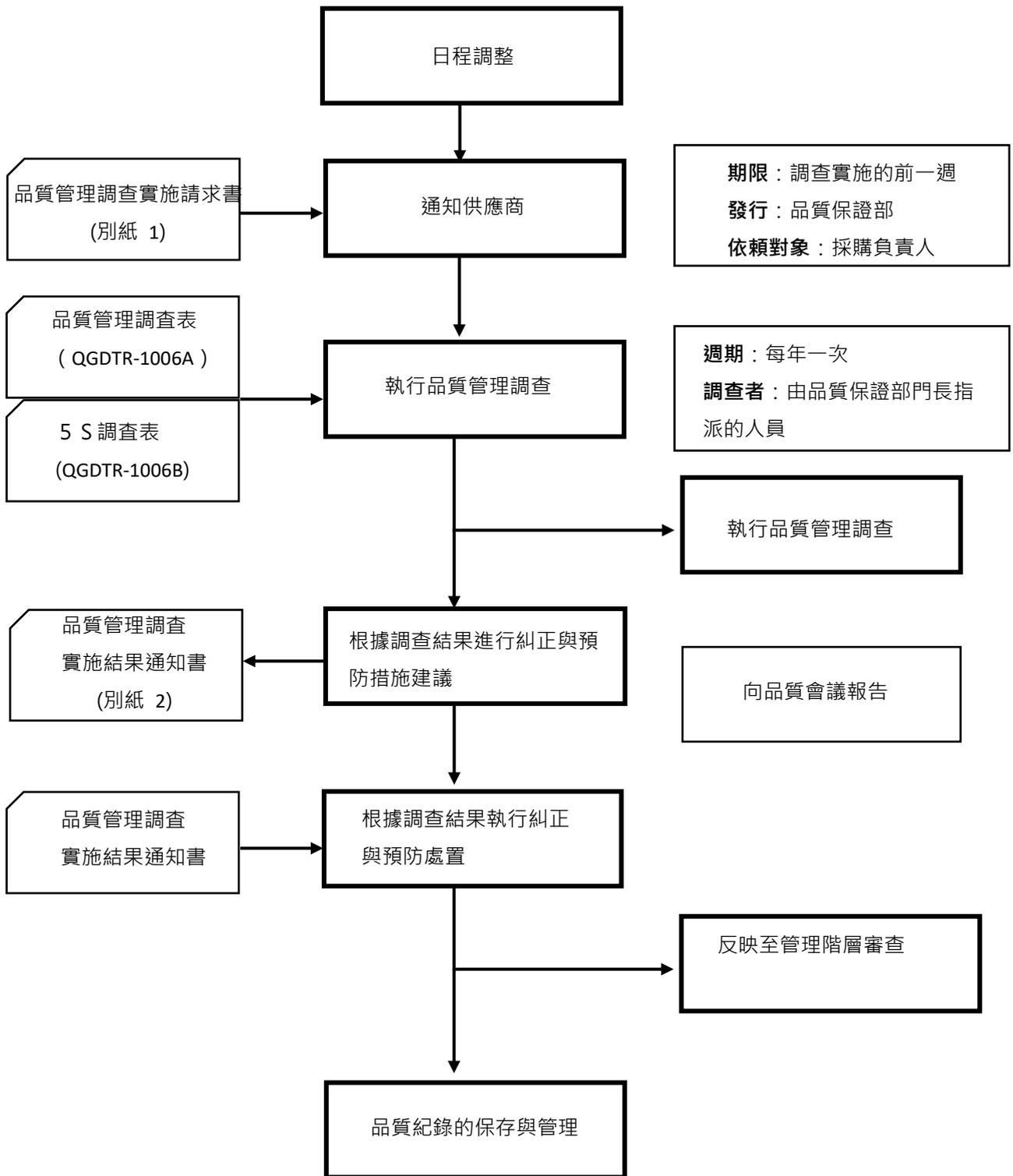
2024 年度，日商大拓因應產業供應鏈恢復與市場需求回升，特別是在工作機械與產業機械製造領域接單回升，加上半導體及電子零組件供應改善，整體接單與營運表現穩定成長。面對未來營運發展需求，日商大拓亦將組織體系建構與人才招聘視為重要課題。

為此，公司不僅持續推動達成年度預算目標與提升整體獲利能力，也針對增聘人力推動系統性教育訓練，將各項內部品質與營運策略逐一落實至各部門與單位，以實現全面性的品質提升與目標達成。

### 1. 供應商品質管理調查流程

日商大拓供應商品質管理調查作業程序，適用於公司發行圖紙製作的客製化產品供應商（包括外包商），並針對這些供應商進行品質管理調查。供應商品質管理調查依性質區分為下列三種類型：初次品質管理調查、定期品質管理調查、臨時品質管理調查，由品質保證部指派之調查人員負責執行品質管理調查作業。定期品質管理調查的實施周期標準為一年一次。但若日商大拓認為某些產品特別重要或定期品質管理調查能改善供應商的不良實績，則可更改周期。

品質管理調查實施程序如下圖：



## 2. 客戶關係管理

為了提升顧客服務品質，大拓集團設有客戶申訴流程，由銷售部門作為聯絡窗口，負責與顧客進行協商，隨後與相關部門協調調查問題的原因。品質保證部門會根據調查結果制定解決方案，並向顧客回報處理結果。所有處理過程和結果會被詳細記錄，並作為未來改善的依據。

**客戶申訴處理流程如下：**

1. 當顧客申訴（顧客反映大拓集團的品存在問題）發生時，銷售部門作為聯絡窗口，負責與顧客進行協商。
2. 修理判斷：營業部門根據顧客信息判斷是否需要修理（有償），並通知購買部門。若無法判斷，則填寫顧客申訴處理票。
3. 品質保證部門：品質保證部門與相關部門進行調查，判斷是否在保修期內及是否屬於大拓集團或供應商責任。
4. 設計、製造、購買部門支援：品質保證部門在必要時獲得設計、製造、購買部門的支援，確認不合格內容及現品，並決定處置部門。
5. 製造部門或供應商處置：製造部門或供應商對不合格品進行調查、修理或廢棄，並根據顧客要求安排替代品。
6. 是正處置：品質保證部門根據調查結果判斷是否需要是正處置，並記錄在顧客申訴處理票中。
7. 原因調查及再發防止：品質保證部門在必要時主辦會議，進行原因調查及再發防止對策。
8. 調查報告：根據調查結果，品質保證部門製作調查報告（中間報告），並通過營業部門向顧客報告。
9. 再發防止對策：責任部門實施再發生防止對策，並確認效果。
10. 標準化：品質保證部門將確認對策及已修訂或廢止的文件內容是否適當。
11. 最終報告：品質保證部門與相關部門協議，製作最終調查報告，並通過營業部門向顧客報告。

## 5、社會面

### 5.01 人力發展

#### 5.01.1 人權政策與承諾

##### 1.人權承諾

大拓集團遵循國際人權與公司治理準則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球契約》、《聯合國工商業與人權指導原則》、《消除對婦女一切形式歧視公約》及《聯合國身心障礙者權利公約》等國際公約，致力保障員工與利害關係人的基本權利。

大拓集團承諾所有營運活動中尊重與維護利害關係人之人權，並將人權原則納入治理政策與日常營運管理，作為負責任企業實踐的核心價值之一。

大拓集團政策涵蓋聯合國、國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）與經濟合作暨發展組織（OECD）等國際組織所制定的核心人權原則，適用於員工、供應商、客戶及其他業務相關方，落實於各項制度與管理實務中。大拓集團各項政策承諾均由公司高階治理機關負責審議與核准，包含董事會與審計委員會，顯示組織對誠信與人權議題的高度重視，並確保其政策具最高層級效力。

大拓集團誠信與人權相關政策全面適用於大拓集團營運活動及其商業關係，包括供應商、代理商、合作夥伴等。誠信條款亦明訂於商業契約中，作為共同遵循的基準，對非法、不當或不誠信行為提供檢舉與處理機制。定期辦理新進員工誠信經營教育訓練，並於在職期間持續強化相關意識。向供應商與合作夥伴說明誠信與人權政策，並透過合約條款予以明文化。透過《誠信經營守則》公告檢舉與處理制度，確保溝通透明與執行一致。

雖目前尚無聘用身心障礙者與外籍員工，惟大拓集團仍積極推動性別平等與職場多元包容，並關注以下族群之人權與工作權益：

- 女性員工：致力消除職場性別歧視，提供平等晉升與薪資制度，並推動家庭友善政策（如育嬰假、彈性工時等）。
- 身心障礙者：雖目前尚無聘用紀錄，惟已建立無障礙就業環境基礎設施並納入招聘多元化政策，預計未來納入適用員工。
- 外籍工作者：針對跨國合作與派駐情形，擬定平等對待原則與文化適應支持措施。
- 高齡或弱勢經濟背景人員：於地區招募與合作廠商中，鼓勵優先僱用具就業弱勢資格者。
- 大拓集團將弱勢群體納入人權政策關注重點，持續透過制度設計與內部倡導機制，打造平等、安全與包容之工作環境，落實企業社會責任。

## 2. 教育訓練

大拓集團在 2024 年度於員工招募與人事評鑑過程中，為防止人權侵害的發生，已定期進行監控並持續強化相關防範機制。透過新人訓練等教育方式，確保所有員工對人權議題具有充分的認識與理解，從而在公司內部建立健全的人權保障體系。

具體而言，2024 年共有 46 名員工參加了勞動安全衛生、誠信經營 / 人權教育訓練等，總訓練時數達 183.6 小時。這些訓練涵蓋了人權相關的知識與實務，旨在提高員工對人權議題的敏感度與責任感。為實現全面的人權保障，大拓集團始終堅持以誠信經營為核心，並將其作為經營方針的基石。經營層定期參加相關研修，更新人權知識，並確保公司運營過程中不偏離尊重人權的基本要求，確保大拓集團的商業行為符合國際標準並維護每位員工的基本人權。

### 2024 年教育訓練

對象	實體 / 線上	男 / 女	分類	訓練內容	人數	次數	時間 / 一人	時間 / 一人 (男)	時間 / 一人 (女)	教育時間計(h)
新進員工	實體	男×2	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	規程與規則	2	1	2	2	0	4
新進員工	實體	男×2	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	ISO9001、ISO14001	2	1	2	2	0	4
新進員工	實體	男×2	誠信經營 / 人權	職場禮儀	2	2	3	3	0	6
新進員工	實體	男×2	誠信經營 / 人權	倫理與法規遵循	2	1	1	1	0	2
新進員工	實體	男×2	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	職場與辦公守則	2	1	1.5	1.5	0	3
新進員工	實體	男×2	誠信經營 / 人權	社會保障制度與確定提撥型退休金制度	2	1	1.5	1.5	0	3

對象	實體 / 線上	男 / 女	分類	訓練內容	人數	次數	時間 / 一人	時間 / 一人 (男)	時間 / 一人 (女)	教育時間計(h)
新進員工	實體	男	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	基本作業教育 ( 螺絲鎖緊、端子壓接、手工焊接 )	1	11	39	39	0	39
新進員工	實體	男	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	基本作業教育 ( 螺絲鎖緊作業 )	1	3	6	6	0	6
新進員工	線上	男×2	誠信經營 / 人權	邏輯思維訓練課程 ( e-Learning )	2	1	2.7	2.7	0	5.4
新進員工	線上	男×2	誠信經營 / 人權	職場禮儀課程 ( e-Learning )	2	1	1	1	0	2
新進員工	線上	男×2	誠信經營 / 人權	商務文書課程 ( e-Learning )	2	1	2	2	0	4
新進員工	線上	男×2	誠信經營 / 人權	學生轉變為職場人士的認知調整課程 ( e-Learning )	2	1	2	2	0	4
新進員工	線上	男×2	誠信經營 / 人權	Microsoft Word 基礎課程 ( e-Learning )	2	1	1.5	1.5	0	3
新進員工	線上	男×2	誠信經營 / 人權	Microsoft Word 基礎課程 ( e-Learning )	2	1	1.5	1.5	0	3
新進員工	線上	男×2	誠信經營 / 人權	Microsoft Word 基礎課程 ( e-Learning )	2	1	1.5	1.5	0	3
新進員工	線上	男×2	B2B 銷售基礎 ( e-Learning )	B2B 銷售基礎 ( e-Learning )	2	1	1.5	1.5	0	3
新進員工	實體	男	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	ISO9001	1	1	8	8	0	8

對象	實體 / 線上	男 / 女	分類	訓練內容	人數	次數	時間 / 一人	時間 / 一人 (男)	時間 / 一人 (女)	教育時間計(h)
新進員工	實體	男	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	ISO14001	1	1	4	4	0	4
新進員工	實體	男	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	法令與條例 ( 種類及概要 )	1	1	3	3	0	3
新進員工	實體	男	誠信經營 / 人權	供應鏈中降低採購風險的措施	1	1	0.7	0.7	0	0.7
新進員工	實體	男	誠信經營 / 人權	環境調查的種類與調查內容	1	1	7	7	0	7
新進員工	實體	男	勞動安全衛生、誠信經營 / 人權	不良案例與應對程序	1	1	7	7	0	7
現有員工	實體	男	勞動安全衛生	職場安全衛生管理者教育	1	1	14	14	0	14
內部稽核人員	線上	男×2	內部稽核	GRIC 講座及其他	2	1	14	14	0	28
部門主管	實體	男×6、女×1	可持續性	永續工作坊	7	1	2.5	2.5	2.5	17.5
					<b>46</b>	<b>教育時間計</b>		<b>129.9</b>	<b>2.5</b>	<b>183.6</b>

### 3. 溝通平台、減緩及補償措施

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

### 4. 營運變化的最短預告期

日本現行法規未明文規定企業於重大營運變更前需提供最短通知期，惟大拓集團重視員工溝通與權益保障，於營運調整或組織變革前，皆會依實際狀況提前進行說明與溝通。並在實施前至少提前 1 週通知相關人員，以降低對員工權益的衝擊。

雖無強制規範之最短預告期，集團將持續依據在地法規及公司內部原則推動良善勞資溝通，強化員工信任，促進永續職場環境。

#### 5.01.2 人力組成

##### 5.01.2.1 員工結構

截至 2024 年底，大拓集團全體員工共計 90 人，男性占比 67%，女性占比 33%。員工平均年齡約為 48 歲，顯示整體人力結構已有高齡化趨勢。鑑於各部門間的業務交接與知識傳承尚未臻完善，為確保組織營運的穩定與效率，大拓集團正加速招募年輕世代員工，以及針對個人化業務的交接與製作標準化作業手冊已成為當前優先因應的重要課題。與 2023 年度相比，員工人數並無顯著變動。

#### 員工組成

##### 2024 年底員工結構

單位：人

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	57	3	53	7	60
女性	23	7	29	1	30
總人數	80	10	82	8	90

註 1：永久聘雇員工：係指與公司簽訂無固定期限契約（即無期契約）之正職人員，包含全職與兼職員工。

註 2：臨時聘雇員工：係指與公司簽訂固定期限契約（即有期契約）之人員，契約於期滿或特定任務 / 事件完成時（如專案結束、替代人員返職）即終止。

註 3：全職員工：依照當地法律或慣例所定義之每週、每月或每年具標準工時的員工。

註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工時少於全職標準工時的員工。

註 5：無保障工時員工：指未有每日、每週或每月最低工時保證之人員，依需求彈性出勤。

註 6：大拓集團目前未聘用無保障工時員工。

##### 各地區工作者人數

單位：人

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
臺灣	0	0	0	0	0
春日井	63	9	67	6	72
三河	13	1	11	2	14

東京	4	0	4	0	4
總數	80	10	82	8	90

註 1：永久聘雇員工：係指與公司簽訂無固定期限契約（即無期契約）之正職人員，包含全職與兼職員工。

註 2：臨時聘雇員工：係指與公司簽訂固定期限契約（即有期契約）之人員，契約於期滿或特定任務 / 事件完成時（如專案結束、替代人員返職）即終止。

註 3：全職員工：依照當地法律或慣例所定義之每週、每月或每年具標準工時的員工。

註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工時少於全職標準工時的員工。

註 5：無保障工時員工：指未有每日、每週或每月最低工時保證之人員，依需求彈性出勤。

註 6：大拓集團目前未聘用無保障工時員工。

### 5.01.2.2 非員工結構

大拓集團之非員工共作者，主要為派遣人員或承攬商，係透過與人力派遣公司或業務承包單位簽訂相關契約，如派遣契約或業務委託契約等進行合作。其工作範疇涵蓋製造支援、物流運輸、環境清潔及資訊技術支援等領域。與 2023 年度相比，非正式員工人數並無顯著變動。

#### 非員工結構表

年份	營運據點	非員工工作者類型	人數	平均工時	主要負責工作項目
2022	母公司	派遣工	3	120	台灣股票上市相關業務
	東京	派遣工	1	160	陶瓷的銷售
	春日井	派遣工	1	160	自動化系統製造
		總數	5	440	
2023	母公司	派遣工	3	120	台灣股票上市相關業務
	東京	派遣工	1	160	陶瓷的銷售
	春日井	派遣工	1	160	自動化系統製造
		總數	5	440	
2024	母公司	派遣工	3	120	台灣股票上市相關業務
	東京	派遣工	1	160	陶瓷的銷售
	春日井	派遣工	1	160	自動化系統製造
		總數	5	440	

註 1：最常見工作者類型及與組織的契約關係為派遣員工。

註 2：計算工作時數之方式如下：

(1) 母公司的計算方式：每週 40 小時 × 3 人 = 120 小時

(2) 東京、春日井的計算方式：每週 40 小時 × 4 週 × 1 人 = 160 小時

### 5.01.3 員工多元包容及平等

大拓集團於 2024 年度新進雇用人數共計 7 人，其中正職員 5 人、契約職員 1 人、兼職員工 1 人；離職人數則為 7 人，包括正職員 5 人與兼職員工 2 人。員工多元化與機會平等的管理由管理部

負責，在人才招募過程中，對於職缺應徵者未設置任何不合理限制，並採取彈性且包容的應對方式，確保公平機會。

此外，大拓集團亦重視員工間的互動與歸屬感，定期舉辦聯誼活動及年終聚餐，營造正向職場氛圍。大拓集團設有內部通報制度，以及明確的騷擾防治規範與申訴窗口，致力於建構安全、尊重與友善的職場環境。大拓集團 2024 年末發生任何歧視事件。

大拓集團於 2024 年末接獲任何有關歧視之通報、申訴或調查案件，亦無發現任何涉及性別、年齡、種族、宗教、國籍、身心障礙、婚姻或家庭狀況等之差別待遇情事。大拓集團將持續關注人權與職場平等議題，營造尊重、包容且無歧視之工作環境。

大拓集團持續強化內部公平對待文化與申訴通報制度，並透過以下措施預防歧視行為之發生：

- 全員落實《工作規則》、《誠信經營守則》及《防制不當行為處理程序》；
- 每年辦理職場倫理及多元平等教育訓練；
- 設置匿名申訴管道，保障舉報人權益並確保調查獨立與公正。

## 員工多元化

		員工				比率
		30 歲以下	31 歲 ~ 50 歲	51 歲以上	小計	
2022	女性	4	23	3	30	34.48%
	男性	4	26	27	57	65.52%
2023	女性	3	25	3	31	36.05%
	男性	6	21	28	55	63.95%
2024	女性	3	24	3	30	33.33%
	男性	10	18	32	60	66.67%

註 1：台灣地區因無實質營運活動，員工人數為 0。

## 依職級與性別之員工人數統計

		女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2022	主管	1	1.15%	17	19.54%	18	20.69%
	非主管	29	33.33%	40	45.98%	69	79.31%
2023	主管	1	1.16%	17	19.77%	18	20.93%
	非主管	30	34.88%	38	44.19%	68	79.07%
2024	主管	1	1.11%	18	20.00%	19	21.11%
	非主管	29	32.22%	42	46.67%	71	78.89%

註 1：台灣地區因無實質營運活動，員工人數為 0。

#### 依職級與年齡之員工人數統計

		員工年齡						合計	
		30歲以下	百分比	31-50歲	百分比	51歲以上	百分比	人數	百分比
2022	主管	0	0.00%	8	9.20%	10	11.49%	18	20.69%
	非主管	8	9.20%	41	47.13%	20	22.99%	69	79.31%
2023	主管	0	0.00%	7	8.14%	11	12.79%	18	20.93%
	非主管	9	10.47%	39	45.35%	20	23.26%	68	79.07%
2024	主管	0	0.00%	5	5.56%	14	15.56%	19	21.11%
	非主管	13	14.44%	38	42.22%	20	22.22%	71	78.89%

註 1：台灣地區因無實質營運活動，員工人數為 0。

#### 新進與離職員工資訊

2024	新進員工 (人)	占全體員工百分比 (%)	離職員工 (人)	占全體員工百分比 (%)
男性	6	6.67%	4	4.44
女性	1	1.11%	3	3.33
30歲以下	4	4.44%	0	0
31-50歲	2	2.22%	4	4.44
51歲以上	1	1.11%	3	3.33
日本	7	7.78%	7	7.78

註 1：台灣地區因無實質營運活動，員工人數為 0。

#### 5.01.4 員工權益及福利

大拓集團雖尚未設置福利委員會，但全體同仁均享有完善且多元的薪資與福利制度，並秉持平等原則，不因性別、年齡、國籍、身心障礙、種族或其他條件而有所差別。大拓集團嚴格遵守《勞動基準法》及其他相關勞動法規，並定期進行員工績效考核，藉由整體薪酬與獎金制度，提升員工工作滿意度與投入感。

為營造友善職場環境，大拓集團提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、語言學習津貼、生育津貼、年度健康檢查及團體保險醫療福利。此外，亦提供海外研習機會，鼓勵員工持續進修與發展，並將經營成果反映於年終獎金與員工酬勞，激勵表現優異人才。

同時，大拓集團已實施退休金提撥制度 (401K)，並提供多樣化的福利，包括結婚與喪事慰問金、獎勵金制度、久任獎勵、定期健康檢查及員工旅遊等。

此外，當員工結婚、生育、親屬逝世、受傷或罹病，或面臨困難狀況時，公司會依規定發放禮金、慰問金或帛金。每年公司亦會舉辦一次定期健康檢查及慰勞會，以感謝員工平日的辛勞。  
401K 參與狀況：總人數 63 人，參加人數 53 人。

#### 育嬰假的復職與留任情形

2024	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	2	2
當年度申請留職停薪人數	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職人數 ( A )	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 ( B )	0	2	2
復職率 ( B / A )	0%	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數 ( C )	0	2	2
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數 ( D )	0	2	2
留任率 ( D / C )	0%	100%	100%

#### 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

報酬比率	管理者	非管理者
女性	101.5	65.6
男性	100	100

註 1：總公司為母公司，因母公司無員工，故該據點無相關性別薪酬比率數據。

註 2：本集團重要營運據點包括為總公司、日本子公司（春日井分公司、FA 系統部、製造部工廠）、三河分公司、東京分公司。

註 3：主管定義為課長以上職級 / 綜合職。

註 4：非主管定義為課長代理及以下職級的綜合職與一般職員工。

註 5：大拓集團員工平均年度薪酬差異比率是以報酬金額的比率計算，而非以基本薪資為基準。

## 5.01.6 人才培育與發展

### 1. 績效考核

大拓集團依據職務職等設計職位評價制度，並透過獎酬與表彰機制激勵員工表現。獎金制度每年發放兩次（7月與12月），另設有特別獎勵與久任表彰制度，並包含晉升情況，以肯定員工對公司的貢獻。針對由母公司外派之員工，則依其所屬母公司的勞動協約進行管理，確保權益一致性。在教育訓練方面，大拓集團重視員工職能發展，針對新進人員提供完善之新人訓練與基本作業教育，必要時委託專業機構辦理，以確保訓練內容之專業性與實務性。訓練規劃依職級進行分層設計，並提供進階學習機會。課程內容包含永續研修、內部稽核研修、安全衛生研修、商務禮儀研修等，協助員工提升綜合職能與專業能力，促進組織整體永續成長。

#### 員工總人數

2022	2023	2024
87	86	90

#### 定期績效檢核

年份	人員類別	男	百分比	女	百分比	合計	百分比
2022年	主管	14	16%	1	1%	15	17%
	非主管	41	47%	21	24%	62	71%
	合計	55		22		77	
2023年	主管	15	17%	1	1%	16	19%
	非主管	40	47%	23	27%	63	73%
	合計	55		24		79	
2024年	主管	14	16%	1	1%	15	17%
	非主管	34	38%	22	24%	56	62%
	合計	48		23		71	

#### 職涯發展檢核

年份	人員類別	男	百分比	女	百分比	合計	百分比
2022年	主管	14	16.09%	1	1%	15	17.24%
	非主管	41	47.13%	21	24%	62	71.26%
	合計	55		22		77	
2023年	主管	15	17.44%	1	1.16%	16	18.60%
	非主管	40	46.51%	23	26.74%	63	73.26%
	合計	55		24		79	
2024年	主管	14	15.56%	1	1%	15	16.67%
	非主管	30	33.33%	22	24%	52	57.78%
	合計	44		23		67	

## 2.教育訓練

大拓集團提供員工職涯成長所需培訓，2024 年實體課程主管層級每人平均受訓時數為 0.3 小時，非主管部分，每人平均受訓時數為 2 小時、線上課程主管層級每人平均受訓時數為 0.5 小時，非主管部分，每人平均受訓時數為 0.7 小時，大拓集團為確保所有員工都會公平的受到公司內的教育、研修的機會和提高人力資源開發，故從入社到退職皆有計劃且效率的建築一連貫的教育體系及教育訓練制度。在人員培育上，除提供工作與職能發展上所須之教育訓練外，並鼓勵員工利用公餘時間進修學習。在專業培育方面，2024 年大拓集團安排兩位內部稽核人員參加內部稽核 GRIC ( Governance、Risk Management、Internal Control、Compliance ) 講座，內容涵蓋公司治理、內部控制、風險管理及法規遵循之教育訓練，合計 14 小時。

### 2024 年員工總人數

員工人數	主管	非主管	總人數
女	1	18	19
男	29	42	71
總人數	30	60	90

### 實體課程

員工教育訓練總時數 (小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	2.5	-	2.5
男	7.5	118.2	125.7
訓練總時數	10	118	128.2

### 2024 年每名員工每年接受訓練 ( 實體課程 ) 的平均時數

員工人數	主管	非主管	合計平均
女	2.5	-	0.1
男	0.3	2.8	1.8
合計平均	0.3	2.0	1.4

### 線上課程

員工教育訓練總時數 (小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	-	-	-
男	14.0	41.4	55.4
訓練總時數	14.0	41.4	55.4

### 2024 年每名員工每年接受訓練 ( 線上課程 ) 的平均時數

2024 年 ( 單位：小時 )	主管	非主管	合計
女性	-	-	-
男性	0.5	1.0	0.8
合計	0.5	0.6	0.6

## 5.02 職業安全及衛生

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

大拓集團公司重視員工的職業安全與健康，以檢討工作制度為重點，修訂納入《勞動基準法》相關標準與指引之就業規則，大拓集團政策涵蓋所有員工，確保符合法規並保障員工權益。因應永續社會的重要性日益提升的背景下，大拓集團依循 ISO 45001 國際標準進行職業安全衛生管理，並將相關活動納入環境政策推動核心，持續檢討與完善管理制度，致力於降低環境負荷與提升職場安全。針對母公司外派員工，亦依所屬單位的職業安全衛生管理系統辦理，以確保管理一致性。大拓集團依法設置職業安全衛生室，由專責人員負責職業安全衛生管理，並定期檢視工作環境，訂定多項作業標準，包括勞工安全衛生管理組織運作、緊急應變程序、承攬商管理、危險物及有害物管理、作業環境測定、員工健康管理、消防管理制度及事故調查分析與統計等，透過 P-D-C-A 系統化管理循環，持續提升安全衛生管理效能，打造安全、健康、優質的工作環境。

**大拓集團職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：**

- 永久聘雇員工：係指與公司簽訂無固定期限契約（即無期契約）之正職人員，包含全職與兼職員工。
- 臨時聘雇員工：係指與公司簽訂固定期限契約（即有期契約）之人員，契約於期滿或特定任務 / 事件完成時（如專案結束、替代人員返職）即終止。
- 全職員工：依照當地法律或慣例所定義之每週、每月或每年具標準工時的員工。
- 兼職員工：每週、每月或每年之工時少於全職標準工時的員工。

### 1. 危害辨識、風險評估及事故調查

大拓集團母公司無實質營運活動，實際營運主要由日本子公司負責執行。日商大拓將危害辨識與風險評估納入人力資源管理程序之一，定期要求員工進行工作內容自我評量，並透過面談機制深入瞭解實際勞動狀況，以辨識潛在風險與職場危害。員工亦可透過設定業務目標與上級共享資訊，形成橫向與縱向的風險回報機制，強化職場安全管理。

勞動事故的調查處理則依據公司就業規則執行，確保流程透明與合規。所有相關作業均透過日商大拓採用之人事勞務管理系統執行，資料儲存於合作廠商 Money Forward Inc. 提供的雲端平台，以保障資訊的完整性與客觀性。該系統具備資料蒐集與分析功能，有助於掌握員工勞動風險狀況，進而持續優化管理措施，落實預防與改善作為。

## 2.工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

雖然大拓集團尚未設置職業安全衛生管理委員會，但由高層管理者採取自上而下的方式，將職業健康安全相關方針明確傳達至各部門主管，並由各單位轉達至全體員工。必要時，亦透過內部公告欄「通知·通達」等溝通管道，提供與勞工安全衛生有關的資訊，確保資訊透明與充分共享。此外，大拓集團每年定期為全體員工實施健康檢查，並與職業醫師合作，獲取專業建議，進一步識別並消除潛在職場危害，降低風險並提升職場安全水平。員工亦能透過設定「個人決心與目標」並與直屬主管面談，參與健康安全管理制度的制定、執行與評估過程。透過上述機制，強化員工在職業安全衛生中的參與度與意識，共同營造健康、安全與舒適的工作環境。

## 3.職業健康安全之教育訓練

大拓集團依據法規要求，定期為全體工作者提供職業健康與安全相關教育訓練，確保員工熟知相關法規及大拓集團之安全衛生管理機制。2024年9月，大拓集團派遣1名員工參加由豐田安全衛生管理股份有限公司主辦的作業責任者更新講習，課程為期1天(8小時)。此外，公司亦安排消防管理人員及依特定大企業法規規範需具備之安全衛生職責人員，定期參與外部專業機構開設的安全衛生講習，以強化專責人員之專業能力，提升整體管理效能。

## 4.職業健康服務與健康促進

大拓集團健康檢查中包含自選服務，讓員工可依需求接受針對非工作相關之主要健康風險的健康促進服務。

## 5.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

大拓集團識別到，主要職業健康風險來自於客戶訂單超出生產能力，或因人力資源不足導致之超時工作，進而可能對員工的身心健康造成不良影響。為有效預防與緩解此類由業務關係所引發的職業安全衛生衝擊，大拓集團已導入人事管理系統，強化對人力資源與工時的即時監控與管理。同時，透過跨部門溝通與協調，實施彈性接單機制，依據實際產能與人力狀況調整訂單接收量與生產排程，以降低員工過勞風險，兼顧客戶需求與員工福祉，實踐企業社會責任與永續營運原則。

## 5.02.2 職業傷害

為了降低罹患職業傷害，大拓集團依照職業安全衛生法相關政策規範，大拓集團 2024 年度員工總工時為 165,508 小時，非員工總工時為 2,584 小時，2024 年未發生職業傷害事件。權責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

職業病部分，大拓集團由人事醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。職業病由勞工局或職安署認定。

本報導期間職業病統計涵蓋所有正式員工及派遣員工，未排除任何類型之工作者。

### 員工職業傷害與職業病資訊

員工職業傷害統計							
	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數 (註 1)			
2022 年	163,384	0	0	0	0	0	0
2023 年	158,848	0	0	1	0	0	1.26
2024 年	165,508	0	0	0	0	0	0

註 1：2023 年職業傷害主要是員工割傷

### 非員工職業傷害與職業病

非員工職業傷害統計							
	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) (註 4)	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數 (註 3)	死亡人數	可記錄職業傷害人數 (註 2)			
2022 年	3,432	0	0	0	0	0	0
2023 年	3,904	0	0	0	0	0	0
2024 年	2,584	0	0	0	0	0	0

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數 / 工作總時數 \* 1,000,000 工作小時。

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數 / 工作總時數 \* 1,000,000 工作小時。

註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法 / 難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。

## 6、 環境面

### 6.01 氣候變遷

大拓集團為因應全球氣候變遷與淨零轉型趨勢，導入「氣候相關財務揭露」( Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD ) 建議之風險管理方法，鑑別氣候變遷對營運產生的風險與機會財務衝擊，並推動各項氣候變遷減緩與調適作業，以持續降低風險、提升韌性並創造永續發展機會。

#### 1.氣候監督及治理架構

大拓集團設置「永續發展推進小組」並納入氣候變遷應對項目，由董事會定期監督執行進度。為因應氣候變遷所帶來的高度不確定性，以及政策與市場環境快速變化所造成的挑戰，已建立跨部門高階主管會議機制，定期辨識並更新重大氣候風險與機會，包括極端氣候事件、氣候法規變動( 如碳費、溫室氣體揭露義務 )、能源使用成本變化與低碳產品市場需求等。

#### 2.氣候變遷風險與機會管理

##### 氣候變遷相關風險與機會鑑別執行流程

大拓集團由負責永續推進小組召集跨部門氣候風險會議，透過橫向整合與組織溝通，綜合評估氣候變遷事件對公司營運、價值鏈及區域性資產的衝擊，辨識包括營運中斷、成本上升、法遵壓力及轉型投資等可能風險，並同步探討如再生能源商機、低碳產品需求增加等機會。根據風險評估結果，各業務單位負責擬定相應因應策略，並納入各部門之年度營運計畫。氣候風險管理執行情況將每年至少一次提報董事會，確保策略執行、風險控管與營運調適機制持續優化，進而提升企業在面對氣候變遷挑戰時之韌性與永續競爭力。

大拓集團已啟動氣候情境模擬與財務敏感度分析作業，預計於三年內完成風險財務化量化模型建構，涵蓋 1.5°C、2°C、3°C 不同升溫情境對營運成本、資本支出、資產減損及毛利率等財務指標之衝擊，作為未來策略調整與投資決策依據。

### 氣候變遷相關風險與機會及因應策略

大拓集團系統性評估氣候變遷所可能帶來之風險與機會，及其對營運、收入或支出之潛在重大影響，並規劃相對應的管理措施與行動策略如下：

風險 / 機會	類別	描述	衝擊影響	財務影響	因應措施
風險	實體風險-立即性風險	極端氣候造成災害（如颱風、水災）導致廠區設備損壞或營運中斷。	生產中斷、物流受阻，無法按時交付客戶訂單。	營收短少（按中斷天數及日產能估算）、設備維修費用增加。	<ol style="list-style-type: none"> <li>定期開展廠區氣候風險評估，標識高風險區域（如低窪處設備）。</li> <li>制定應急供應鏈計畫，與備用物流商建立合作關係。</li> </ol>
	實體風險-長期性風險	平均氣溫上升導致夏季高溫天數增加。	員工中暑頻率上升，造成人力短缺、生產效率下降，並產生額外加班成本。	醫療補助及保險費用增加、加班工資支出上升。	<ol style="list-style-type: none"> <li>改善廠區通風及降溫系統（如安裝節能空調、換氣設備）。</li> <li>開展員工高溫防護訓練，並採取必要防範措施。</li> </ol>
	轉型風險-1. 政策和法規風險	全球及區域性碳定價機制（如碳稅、碳關稅）實施，或強制性溫室氣體盤查與披露要求升級。	需額外支付碳成本，且需投入資源符合披露標準，若未及時合規可能面臨罰款。	<ul style="list-style-type: none"> <li>碳稅 / 碳關稅導致進出口成本增加（按年排放量及稅率估算）。</li> <li>不合規可能產生行政罰款，影響利潤率。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切跟蹤主要市場（日本、台灣）碳政策動向</li> <li>未來擬導入碳管理人才或培訓內部 ESG 專責人員。</li> </ul>
	轉型風險-2. 技術風險	低碳技術快速迭代（如高效節能設備、綠色製造工藝），現有代理產品或技術路線可能被替代。	若未能及時引進或升級低碳技術產品，可能喪失技術競爭力，被客戶淘汰。	<ul style="list-style-type: none"> <li>舊式產品庫存跌價損失</li> <li>技術替代導致客戶流失，影響營收。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立供應商技術評估機制，優先代理符合低碳標準的新產品（如高效節能馬達、低碳電子元件）。</li> <li>整合營業與 ESG 的研習活動，強化業務與工程團隊對綠色技術趨勢的理解。</li> </ul>
	轉型風險-	客戶低碳需求升級，傾向選擇具	若自身及供應鏈碳排放未達標，	重要客戶訂單流失。	制定供應商碳管理計畫，將低碳績效

風險 / 機會	類別	描述	衝擊影響	財務影響	因應措施
	3. 市場風險 (1)	有綠色供應鏈認證的合作商，對供應商的碳足跡要求提高。	可能失去核心客戶(如汽車、醫療等 ESG 敏感行業)。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 庫存跌價或無法銷售。</li> <li>· 年營收減少。</li> <li>· 轉型成本上升。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 納入供應商評選指標。</li> <li>· 除持續推動精實供應鏈夥伴合作外，亦積極向客戶揭露公司之碳管理行動與減碳績效。</li> </ul>
	轉型風險- 3. 市場風險 (2)	同行競爭對手率先推出低碳產品或服務(如碳整合解決方案)，搶占綠色市場先機。	市場份額被擠壓，尤其在新能源、智慧製造等新興領域失去競爭優勢。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 市場份額下滑</li> <li>· 行銷與轉型成本提升為維持競爭力需增加市場推廣成本</li> <li>· 綜合品牌競爭力下降</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 定期追蹤同業綠色產品佈局與技術方向。</li> <li>· 與客戶聯合開發「產品 + 碳管理」組合方案，提升附加價值。</li> </ul>
	轉型風險- 4. 名譽風險	被質疑缺乏誠信、ESG 表現虛假，將損及長年建立之企業信譽與社會評價。	品牌形象受損，影響投資者信心及客戶信任度，可能引發負面輿論。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 投資者避險導致股價波動。</li> <li>· 客戶對品牌信任度下降，間接影響長期合作。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 逐步建立年度碳管理報告制度，依規定時程揭露碳排數據、減碳行動與績效指標，並附第三方查驗報告確保數據真實透明。</li> <li>· 依國際標準揭露氣候治理、風險管理與財務衝擊評估，建立與資本市場對話機制。</li> </ul>
機會	資源使用效率	透過節能技術優化電力等資源消耗，降低單位營收的資源成本。	減少營運成本，提升資源利用效率，符合客戶對供應商低碳運營的要求。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 電費年減 2%-5% (按節能措施覆蓋率估算)。</li> <li>· 減少因資源浪費導致的額外支出。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 更換 LED 照明、節能空調等設備，2025 年完成全辦公區覆蓋。</li> <li>· 推廣無紙化辦公，降低紙張消耗。</li> </ul>
	能源來源	轉向可再生能源(如太陽能、綠電採購)，減少	降低碳排放強度，規避未來化石能源價格波動	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 長期穩定能源採購成本，減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 評估廠區屋頂太陽能板安裝可行</li> </ul>

風險 / 機會	類別	描述	衝擊影響	財務影響	因應措施
		對傳統化石能源的依賴。	風險，符合低碳政策導向。	燃油 / 電價上漲帶來的衝擊。 · 可能獲得政府綠色能源補貼。	性，2026 年前完成規劃。 · 評估逐步提高綠電採購比例的轉型方案。
	產品和服務	代理低碳、節能型電子零組件及設備（如高效馬達、節能控制器），滿足客戶綠色生產需求。	拓展產品組合，提升與客戶的長期合作黏性，進入高增長的綠色市場。	· 新增低碳產品銷售收入，預計 2025 年占總營收 5%-8%。 · 提高產品溢價能力（綠色產品毛利率較傳統產品高 3%-5%）。	· 篩選上游供應商，優先引進符合 RoHS、REACH 等環保標準的產品。 · 向客戶積極推廣低碳型電子零組件與節能設備。
	市場	把握客戶低碳轉型需求，提供碳盤查、綠色供應鏈管理等增值服務。	從單一代理商向「綠色解決方案提供商」升級，開拓新能源、醫療等高 ESG 要求行業客戶。	· 新增服務收入（如碳盤查諮詢費），提升客戶單價。 · 進入新興綠色市場，擴大客戶。	· 培養內部碳管理人才。 · 向客戶提供低碳解決方案的建議與技術支援。
	韌性	優化供應鏈布局，提升面對氣候相關災害（如極端天氣）的抗風險能力。	減少供應中斷次數，保障客戶訂單及時交付，維護企業信譽。	· 降低因供應鏈中斷導致的罰款或訂單損失。 · 節約緊急採購的額外成本。	· 篩選地理位置分散的備用供應商，降低區域性氣候災害影響。 · 建立關鍵物料安全庫存機制，應對物流延誤風險。

### 3.氣候變遷因應策略

#### (1) 短期 ( 1-3 年 ) :

- 完成溫室氣體盤查 ( 範疇 3 ) 。
- 建立節能監測制度，優先汰換老舊照明與空調設備。
- 依據客戶需求，配合 TCFD 揭露要求。

#### (2) 中期 ( 3-5 年 ) :

- 評估製程電力來源與再生能源使用可行性。
- 逐步導入低碳製程與自動化設備。
- 開發高效節能或 ESG 導向之新產品系列，拓展綠色市場。

#### (3) 長期 ( 5 年以上 ) :

- 擬定減碳路徑圖，依據台灣 2050 淨零排放目標，設定集團內部中長期減排目標。
- 發展供應鏈碳管理機制，鼓勵供應商共同降低碳足跡。

### 4.氣候變遷相關指標與目標

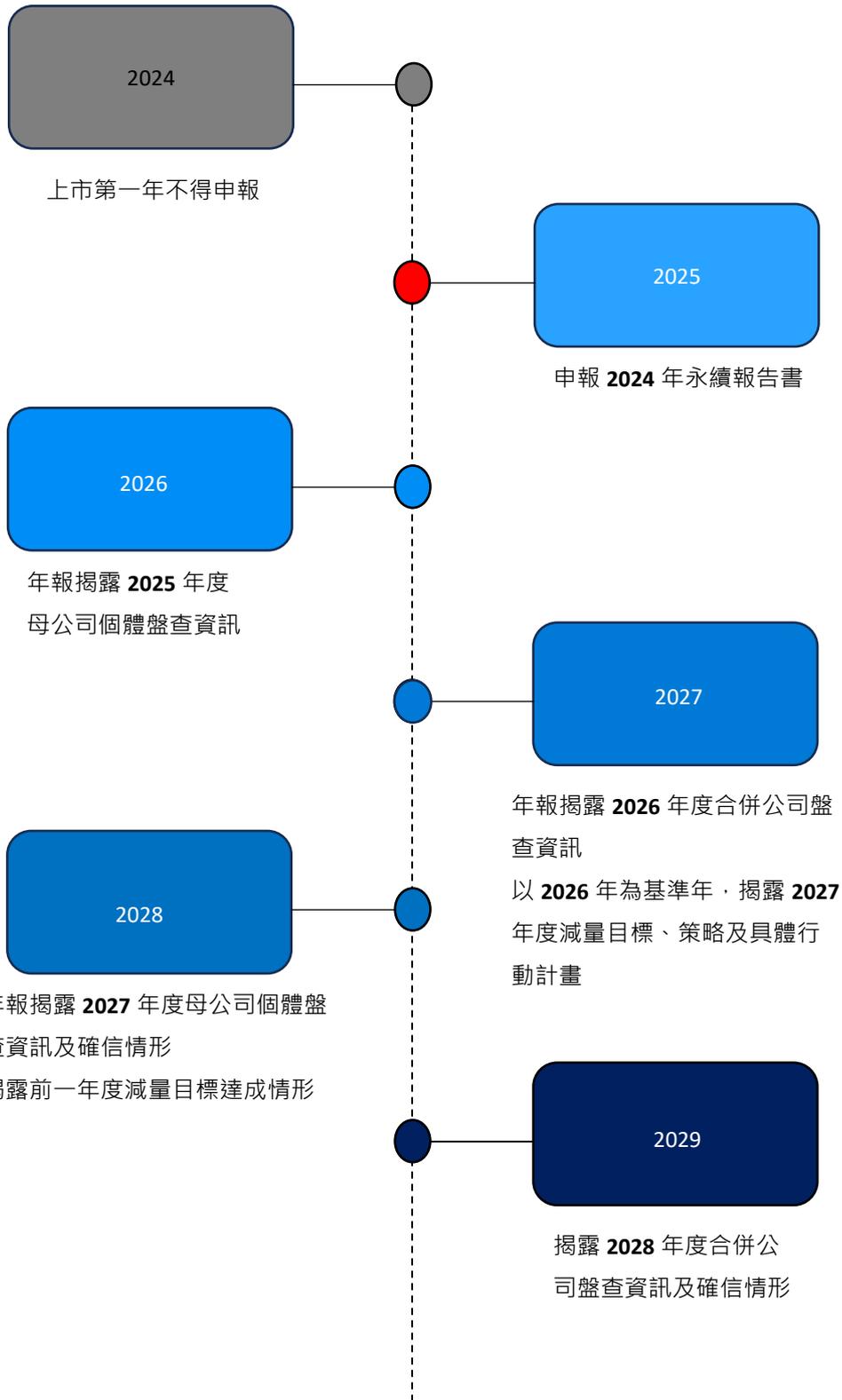
- 溫室氣體排放量 ( tCO<sub>2</sub>e ) : 逐年盤查並建立基準年。
- 用電強度 ( kWh / 營收 ) : 設定年減目標，例如每年降低 2% 以上。
- 溫室氣體減量目標 : 待溫室氣體盤查及查證完成後，進行減量目標設定。
- 氣候揭露完整度 : 依循 TCFD 架構進行完整揭露。

## 6.02 溫室氣體管理

大拓集團以 IT 為核心事業，致力於構建高效率、長期使用且具高性價比的系統，並在環保型產品與服務領域中，透過永續資源利用實踐環境保護理念，持續促進地球環境的改善。為此，大拓集團訂定以下方針：建立能夠因應客戶對環保型產品需求的管理系統；為防止全球暖化，監控並妥善管理電力、汽油與柴油等能源的使用量；在產業廢棄物的發生源頭進行分類管理，推動資源回收利用，以減少廢棄物產生，致力於防止地球環境污染。

在各項事業活動中，大拓集團持續關注環境面向，於技術與經濟可行的範圍內，訂定具體的環境目標與指標，透過自主稽核掌握對環境的影響，積極推動節能與減少環境負荷。為遵守相關規範，大拓集團嚴格遵循環境相關之法律、法規、地方條例及協定，並對所承諾的其他要求事項加以履行，必要時亦制定自主性標準，進一步落實環境保護行動。為提升環境績效，大拓集團將持續改善環境管理系統，推動符合時代趨勢之永續行動。

大拓集團目前尚未進行範疇一與二之溫室氣體盤查，未來將依永續發展路徑圖時程規劃，並結合實際營運狀況評估盤查與揭露可能性。



溫室氣體發展路徑圖時程規劃

## 6.03 能源管理

大拓集團會根據每月的電力帳單，紀錄各項用電數據，以利後續追蹤與分析，並透過將傳統燈具汰換為 LED 燈，作為主要的節能措施之一。日商大拓 2024 年推動全辦公區 LED 照明替代，並將空調系統設定合理溫控範圍，減少尖峰電力負載。

## 6.04 水資源管理

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

蓋曼大拓及日商大拓用水以一般用途為主，無工業製程用水。所用水資源管理方面，根據每月自來水公司之帳單資料進行登錄與追蹤，以掌握實際用水狀況。

大拓集團未使用工業用水，亦無重大廢水排放來源，因此無需設定特定水質排放標準，並未進行水資源衝擊評估、節水目標或相關管理計畫。

### 6.04.2 用水情況

蓋曼大拓及日商大拓水資源使用以辦公室員工生活用水為主，無製程用水需求，主要取水來源皆為自來水，無使用地下水之情形。

## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

為邁向永續的循環型社會，大拓集團致力於有效利用資源，落實資源回收管理。日商大拓在生產過程中所產生之金屬類廢棄物，每月定期一次作為有價物資進行回收；紙箱等紙類資源亦每週一次回收並交由再生資源處理業者處理。同時，日商大拓亦持續推動管理制度，期能符合 ISO 14001 環境管理系統之標準要求。由於日商大拓生產規模較小，截至目前為止，並未發生顯著或潛在之廢棄物相關環境衝擊事件。針對產業廢棄物之處理，每次廢棄時均依規定開立「廢棄物處理聯單 (Manifest)」進行管理，並將相關資料數據累積建檔，以表格方式進行追蹤與管理。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

大拓集團廢棄物來源以辦公環境產出之無害一般事業廢棄物為主，包括紙張、包裝材料、生活垃圾等。未涉及有害廢棄物或製程排放，故不產生需特別處理之危害性廢棄物。為降低環境衝擊並提升資源再利用率，大拓集團已全面推行垃圾分類制度，於各樓層設置資源回收桶，分類項目包含：紙類、塑膠、金屬、廚餘與一般垃圾。同時結合內部宣導與定期稽核，提升員工環保意識。

大拓集團預計於 2025 年度進行廢棄物重量與類別之基準量調查，作為未來設定量化減量目標與追蹤改善績效之依據。

## 7、附錄

### 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

#### GRI 內容索引表說明

使用聲明	大拓集團已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於大拓集團	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.02 關於大拓集團	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	8	
2-4	資訊重編	1.03 報告書資訊	8	
2-5	外部保證 / 確信	1.03 報告書資訊	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於大拓集團	5	無重大改變
2-7	員工	5.01 人力發展	55	
2-8	非員工的工作者	5.01 人力發展	55	
2-9	治理結構與組成	2.03 董事會及功能性委員會	11	
		3.01 利害關係人議合	27	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02 推動永續發展機制	11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-15	利益衝突	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.03 董事會及功能性委員會	11	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-19	薪酬政策	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-20	薪酬決定流程	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-21	年度總薪酬比率	2.03 董事會及功能性委員會	11	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 董事長的話	4	
2-23	政策承諾	4.03 誠信經營	42	
		5.01 人力發展	55	
2-24	納入政策承諾	4.03 誠信經營	42	
		5.01 人力發展	55	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	44	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	44	
2-27	法規遵循	4.05 風險管理	45	
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	49	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	27	
2-30	團體協約	-		大拓集團 無團體協約。
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	29	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	32	
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
		3.04 重大主題管理方針	33	
重大主題：公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
GRI 205：反貪腐 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03 誠信經營	42	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03 誠信經營	42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03 誠信經營	42	
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	4.03 誠信經營	42	
重大主題：品質管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
品質管理				
自訂主題		4.11 品質管理	52	
重大主題：資訊安全及個資保護				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
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	4.06 資訊安全及客戶隱私保護	47	
重大主題：資訊安全及個資保護				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
GRI 2：一般揭露 2021				
2-27	法規遵循	4.05 風險管理	45	
重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	39	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	39	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	39	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：員工福利				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-3	育嬰假	5.01 人力發展	55	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-2	女性對男性基本 薪資與薪酬的比率	5.01 人力發展	55	
重大主題：風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
風險管理				
自訂主題		4.05 風險管理	45	
重大主題：勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
GRI 402：勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的 最短預告期要求	5.01 人力發展	55	
重大主題：創新研發				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題列表	32	
創新研發				
自訂主題		4.10 創新研發	51	
一般主題				
經濟面				
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.09 供應鏈管理	50	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01 人力發展	55	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02 職業安全及衛生	66	
403-3	職業健康服務	5.02 職業安全及衛生	66	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02 職業安全及衛生	66	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.02 職業安全及衛生	66	
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	5.02 職業安全及衛生	66	
403-9	職業傷害	5.02 職業安全及衛生	66	
403-10	職業病	5.02 職業安全及衛生	66	
<b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01 人力發展	55	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01 人力發展	55	
<b>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</b>				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03 董事會及功能性委員會	11	
		5.01 人力發展	55	
<b>GRI 406 不歧視 2016</b>				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01 人力發展	55	
<b>GRI 416：顧客健康與安全 2016</b>				
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08 產品及服務管理	49	2024年度日商大拓未進行正式之顧客健康與安全評估
<b>GRI 417：行銷與標示 2016</b>				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08 產品及服務管理	49	2024年無違反任何規定之情事
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08 產品及服務管理	49	

## 7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	69
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）。	6.01 氣候變遷	69
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	69
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。	6.01 氣候變遷	69
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。	6.01 氣候變遷	69
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。	日商大拓 2024 年尚未設定氣候相關目標。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	日商大拓 2024 年無使用內部碳定價作為規劃工具。	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊； 若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	6.01 氣候變遷	69
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體管理	73
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02 溫室氣體管理	73
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02 溫室氣體管理	73

### 7.03 附錄三、產業別永續指標資訊

附表一之十四永續揭露指標—其他電子業						
編號	指標	指標種類	對應指標	2024	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量	-	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	大拓集團目前尚未統計相關數據
			外購電力占總能源之百分比	-		
			再生能源使用率	-		
			自發自用能源總量	-		
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量	-	千立方公尺 (m <sup>3</sup> )	大拓集團目前無統計相關數據
			總耗水量	-		
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量	-	公噸 (t), 百分比 (%)	大拓集團未涉及有害廢棄物或製程排放，故不產生需特別處理之危害性廢棄物。
			回收百分比	--		
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別	0	比率 (%), 數量 比率 (%), 數量	
			可記錄職業傷害人數	0		
			可記錄之職業傷害比率	0		
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	廢棄物產量	-	公噸 (t), 百分比 (%)	大拓集團目前尚未統計相關數據
			整體廢棄物回收率	-		

附表一之十四永續揭露指標—其他電子業

編號	指標	指標種類	對應指標	2024	單位	備註
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	關鍵材料風險管理	日商大拓每年依據 ISO9001 品質管理系統對約 550 家供應商進行評估，確保其符合品質與責任經營標準。截至 2024 年，供應鏈未出現重大變動或明顯的負面環境與社會影響。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	違反反競爭相關法規之金額	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	主要產品產量	主要產品產量： PC：3,710 FA：4,371 MU：19,154	依產品類型而不同	單位：個

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

