

本報告書參考 GRI Standards 2021 版本編製
同時參考 SASB、TCFD 及 IFRS S1/S2 (ISSB) 準則



2025 ESG 永續報告書

Sustainability Report

大拓-KY (8455)
蓋曼群島商日本大拓股份有限公司



DAITO ME HOLDINGS CO., LTD

目錄 CONTENTS

董事長的話	1
-------------	---

第一章 大拓集團與本報告書

1.1 關於大拓集團	2
1.2 關於本報告書	9

第二章 永續策略與目標

2.1 永續願景與核心價值	14
2.2 永續治理架構與運作	17
2.3 2025 年永續績效亮點	22
2.4 短中長期目標與執行進度	23

第三章 利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人鑑別與溝通	26
3.2 重大主題鑑別流程	28
3.3 重大主題矩陣與排序結果	30

第四章 氣候風險管理

4.1 氣候治理	35
4.2 氣候策略與風險辨識	38
4.3 氣候指標與減碳路徑	40

第五章 環境永續

5.1 能源管理與溫室氣體排放	43
5.2 資源管理與營運效率	47
5.3 污染防治與廢棄物管理	50
5.4 永續供應鏈與在地採購	52

第六章 社會責任

6.1 人力資本與多元共融	55
6.2 人才發展與教育訓練	57
6.3 勞資關係與職業安全衛生	62
6.4 員工福利與友善職場	63

第七章 公司治理與誠信經營

7.1 財務績效與價值分配	67
7.2 誠信經營與反貪腐	70
7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
7.4 品質管理與客戶滿意度	75
7.5 資訊安全與隱私保護	77
7.6 法規遵循與創新研發	79

第八章、附錄

8.1 GRI 內容索引表	81
8.2 產業指標對照表	83
8.3 TCFD / IFRS S2 揭露對照表	85
8.4 聯合國 SDGs 對照表	87
8.5 永續績效總表	89

圖目錄

圖 1-1 春日井本社外觀與企業標示.....	3
圖 1-2 營運據點與跨區域連結.....	3
圖 1-3 三河支店；東京支店外觀.....	4
圖 1-4 於生產場域操作工業機器人.....	5
圖 1-5 核心業務與產品.....	6
圖 1-6 核心業務與上下游價值創造關係具體化.....	7
圖 1-7 組織邊界與資料範圍.....	10
圖 2-1 永續核心價值框架.....	14
圖 2-2 2025 永續願景與策略執行狀況	17
圖 2-3 永續決策、統籌與執行的責任分工.....	21
圖 2-4 2025 年永續績效亮點.....	22
圖 2-5 永續目標的時間尺度與推進順序.....	24
圖 3-1 利害關係人類別與雙向溝通關係.....	26
圖 3-2 大拓於展會現場展示業務並與參觀者交流.....	28
圖 3-3 重大主題辨識、檢視與確認.....	29
圖 3-4 重大主題鑑別與複核流程.....	30
圖 3-5 重大主題排序與優先管理.....	31
圖 4-1 氣候治理架構.....	35
圖 4-2 氣候風險來源對營運的影響.....	38
圖 4-3 由盤查走向減碳與淨零的管理方向.....	40
圖 5-1 能源使用監測、盤查與改善.....	44
圖 5-2 資源管理與營運效率流程.....	47
圖 5-3 廢棄物的管理流程.....	50
圖 5-4 永續供應鏈的採購要求連結到查核與改善.....	52
圖 6-1 舉辦員工長期服務表彰活動.....	64
圖 6-2 員工交流活動合影.....	64
圖 7-1 誠信、品質、資安與信任關係呈現.....	70
圖 7-2 員工於工作站進行電子設備與電路板檢視作業.....	75

表目錄

表 2- 1 2025 年度大拓-KY 董事會成員多元矩陣.....	18
表 2- 2 2025 年度大拓-KY 董事會成員專業矩陣.....	19
表 2- 3 2025 永續關鍵績效 (KPI) 總覽.....	23
表 2- 4 2025 年度永續執行績效追蹤表.....	24
表 3- 1 2025 利害關係人議合實績.....	27
表 3- 2 重大性議題清單與衝擊邊界.....	30
表 3- 3 重大主題管理方針與執行追蹤.....	31
表 4- 1 大拓集團 TCFD 氣候風險與機會衝擊分析表.....	39
表 4- 2 大拓集團 2025 氣候績效指標總覽.....	42
表 5- 1 大拓集團 2025 年度氣候與能源關鍵績效表.....	47
表 5- 2 日商大拓 2025 年度物料管理成效對照表.....	50
表 5- 3 廢棄物管理方針與行動查核表.....	52
表 5- 4 供應商環境衝擊評估與改善情形.....	54
表 6- 1 人力資本概況：2024 vs 2025 深度對照表.....	57
表 6- 2 研訓時數整理表.....	58
表 6- 3 定期績效與職涯發展檢核整理表.....	60
表 6- 4 依性別與員工類別之平均訓練時數 (GRI 404-1).....	60
表 6- 5 2025 年員工訓練課程類型彙整表 (GRI 404-2).....	61
表 6- 6 2025 年訓練主題別統計摘要.....	61
表 6- 7 2025 年度職場安全與社會參與實績檢核.....	63
表 6- 8 2025 年度團體協約覆蓋率.....	63
表 6- 9 福利整理表.....	65
表 6- 10 員工僱用與福利績效彙整表.....	66
表 7- 1 2025 年度經濟價值產生與分配實績表 (單位台幣百萬元).....	69
表 7- 2 2025 年度集團董事會與成員誠信與反貪腐訓練表.....	71
表 7- 3 2025 年度誠信經營與反貪腐績效總覽表.....	72
表 7- 4 2025 年度治理單位職能執行與薪酬治理看板.....	74
表 7- 5 2025 年度 薪酬揭露事項.....	74
表 7- 6 2025 年度品質管理與顧客服務績效表.....	76
表 7- 7 2025 年度 (第 70 期) 顧客滿意度調查概況.....	77
表 7- 8 2025 年度資訊安全與隱私保護績效表.....	78
表 7- 9 2025 年度法規遵循與創新研發績效表.....	80

董事長的話

各位利害關係人：

大拓集團（以下簡稱「本集團」）於 2025 年 8 月發表首份永續報告書（報導 2024 年度），2025 年起便將 ESG 願景轉化為營運韌性，邁入落實之年。儘管面臨全球通膨與供應鏈重組之壓力，本集團仍秉持「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」之經營理念，將永續發展視為提升競爭力的核心要素。

在治理面，我們延續 2024 年「建置風險管理制度」的目標，於 2025 年取得實質突破。本集團正式修訂並執行《風險管理政策與作業程序》，由審計委員會主導，將氣候變遷、生物多樣性、森林和水資源等自然資本風險納入日常風險評估之中，讓風險管理架構更周全，我們也參考 TCFD 與 ISSB 等國際準則，使公司的風險管理與全球永續趨勢接軌。2025 年度合併營業收入為新台幣 1,157,009 仟元，即便在景氣波動下影響獲利，我們仍堅持透明揭露與誠信經營，落實各據點反貪腐訓練，達成年度零重大違規之目標。

在環境面，大拓集團落實了「數據導向」的管理。我們完成台北辦事處溫室氣體盤查，類別二排放量為 12.6082 公噸 CO₂e。而在資源管理上，我們在「數位轉型帶動無紙化」取得了卓越實績：2024 年設定紙張使用量年減 5% 的目標，2025 年最終實現減量 23.9% 的績效，大幅超越預期。針對 2025 年用電強度較基準年上升 4.3% 的落差，主因並非用電量上升，而是員工人數略減，辦公室照明和空調等基礎耗能不隨人數等比例下降，導致每人用電強度提升。

在社會面，2025 年是大拓集團「人才量能開發」的豐收年。我們將培訓能量從 2024 年的 183.6 小時，大幅提升至 294.8 小時，參訓人次更由 46 人成長至 90 人，具體實踐對多元職場與員工發展的承諾。此外，本集團維持日本在地採購比率 98.5% 的高標準，並達成顧客滿意度目標 81.3%，確保與價值鏈夥伴共榮。

展望未來，大拓集團將持續依循《台灣 2050 淨零排放路徑圖》，邁向綠色未來。我們深信，唯有與利害關係人攜手打造具韌性的生態體系，企業才能實現長期穩健成長。感謝各界的支持，大拓集團將持續精進，為社會創造永續價值。

董事長 佐佐木 Beji

二〇二六年五月二十日

第一章 大拓集團與本報告書

大拓集團（以下簡稱「本集團」）由蓋曼群島商日本大拓股份有限公司（以下簡稱「大拓-KY」，股票代號：8455）及其子公司所組成。大拓-KY 為本集團之上櫃母公司及控股公司，主要負責集團治理、資本市場溝通及合併財務報導；本集團之主要實質營運則由日商大拓（DAITO ME CO., LTD.，以下簡稱「日商大拓」）於日本執行。本集團秉持資訊揭露之公開、透明與誠信原則，每年定期編製並發布永續報告書（ESG Report）。

日商大拓設有獨立於大拓-KY 之董事會及監察人制度，負責其日本地區營運相關事項之治理與監督，主要從事電氣與電子零組件之銷售、工場自動化設備之設計與組裝，以及工業用嵌入式電腦系統相關業務。2025 年，本集團持續秉持「誠信經營、永續共榮」之精神，在穩定組織架構的基礎上，深化台日兩地之治理協作與營運韌性。

本章將說明本集團之組織架構、主要營運據點、核心業務及價值鏈關係，協助利害關係人理解本集團之營運基礎，以及大拓-KY、日商大拓與尚茂電子於集團中的不同角色。同時也說明如何透過本報告書向股東、客戶、員工、供應商及社會大眾等利害關係人，說明本集團在治理（Governance）、社會（Social）及環境（Environmental）面向之管理方針、具體行動進度與實績，以展現大拓集團落實永續經營與企業社會責任之決心。

1.1 關於大拓集團

1.1.1 組織概況與營運據點

1.1.1.1 組織概況與基本資訊

大拓集團之最高管理主體為「蓋曼群島商日本大拓股份有限公司」（Daito Me Holdings Co., Ltd.），於 2014 年 1 月在英屬開曼群島設立，並於 2016 年 1 月正式在中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃（股票代號：8455）。

本集團之經營核心位於日本愛知縣春日井市，主要透過其全資子公司「日商大拓」（Daito Me Co., Ltd.）進行實質業務營運。大拓集團之股權結構穩定，產權類別屬一般民營企業，並無政府持股或特殊黃金股之情形。



圖 1- 1 春日井本社外觀與企業標示

揭露項目	組織詳細資訊
法律名稱	蓋曼群島商日本大拓股份有限公司 (Daito Me Holdings Co., Ltd)
股票代碼	8455 (台灣證券櫃檯買賣中心上櫃)
總公司註冊地址	Cricket Squares, Hutchin Drive, PO Box 2681, Grand Cayman KY1-1111, Cayman Islands
營運總部及主辦公室	日本愛知縣春日井市御幸町 2 丁目 7 番地 3
台北辦事處地址	台灣台北市松山區敦化北路 170 號 14 樓之 B-2

1.1.1.2 全球佈局與營運據點

2025 年，本集團之法人架構及主要營運據點維持穩定。大拓-KY 作為控股及上櫃母公司，負責集團治理、財務報導及資本市場溝通；日商大拓則為本集團主要營運公司，負責日本市場之業務推展、技術服務、設備組裝、倉儲及客戶支援。



圖 1- 2 營運據點與跨區域連結

日本地區
(日商大拓)

日商大拓為本集團最主要之實質營運主體，主要營運據點位於日本春日井、三河及東京。

■ 春日井據點

整合總部、營業、FA 系統及製造等功能，主要負責電子零組件與 FA 自動化設備相關之技術服務、設備組裝及物流作業；

■ 第二工場

目前主要作為倉儲使用，未從事生產活動。

■ 三河支店及東京支店

則分別服務各區域客戶需求，提供電子零組件、FA 系統及技術支援服務。



圖 1- 3 三河支店外觀與營運作業空間（上）；東京支店外觀，呈現日本營運據點布局（右）

台灣地區
(台北辦事處)

本集團於台灣設有台北辦事處，主要作為投資人關係、行政聯繫、資訊揭露及資本市場溝通窗口。

台北辦事處實際包含大拓-KY 及日商大拓於台灣之辦公空間與相關行政活動；惟本報告書係以集團角度揭露，因此統一以「台北辦事處」稱之，不另拆分各法人之辦公區域。本年度溫室氣體盤查亦以台北辦事處為單一揭露據點，合併揭露其類別一及類別二排放資料。

子公司管理
(尚茂電子)

本集團納入合併財務報表之子公司包括尚茂電子材料股份有限公司。

尚茂電子具獨立法人身分，並依相關規定自行發布永續報告書；其個別環境、社會及非財務治理績效，未納入本報告書之具體績效計算範圍。

1.1.1.3 組織規模與變動說明

截至 2025 年 12 月 31 日，日商大拓之員工總數為 86 人。由於大拓-KY 為控股公司，無員工及具體營運活動，因此環境與社會相關之人力、教育訓練、職業安全、能源使用及資源管理等非財務績效，主要以日商大拓之營運資料為揭露基礎。

在財務規模方面，本集團依據經會計師查核簽證之合併財務報表揭露財務資訊。2025 年度合併總資產為新台幣 1,315,131 仟元，年度營業收入淨額為新台幣 1,157,009 仟元。2025 年，本集團之組織架構、所有權性質及主要營運據點與前一年度相比並無重大變動，整體營運維持穩定。

1.1.2 核心業務與價值鏈

1.1.2.1 核心業務範疇

大拓集團之主要實質營運，由日商大拓負責執行。日商大拓為電子零組件及自動化設備領域之專業整合服務公司，結合零組件代理銷售、FA 系統整合、設備組裝及工業用嵌入式電腦系統服務，提供客戶技術支援與客製化解決方案。

2025 年，本集團之主要營收來源可概分為下列三項業務：

1. **電機電子零組件代理與銷售**：由日商大拓與日本電子零組件製造商合作，提供半導體、連接器、被動元件及各類電機電子零組件之代理與銷售服務，並依客戶需求提供技術諮詢及應用建議。

2. **工場自動化（FA）系統與機器人設備**：日商大拓提供工業機器人、自動化控制元件及 FA 系統整合服務，並於日本春日井工場進行客製化設備之設計、組裝及調校，以協助客戶提升生產效率與智慧製造能力。



圖 1- 4 於生產場域操作工業機器人

3. **嵌入式電腦系統（Embedded PC）**：日商大拓提供工業用嵌入式電腦及系統整合服務，以滿足自動化生產線、設備監控及工業運算等應用需求。

依據 2025 年度經會計師查核簽證之合併財務報表，大拓集團年度營業收入為新台幣 1,157,009 仟元。面對市場需求波動及供應鏈調整，本集團持續透過日商大拓在 FA 設備組裝、技術服務及客戶關係上的專業能力，維持營運韌性。



圖 1- 5 核心業務與產品

1.1.2.2 價值鏈結構分析

大拓集團重視穩定且具韌性的價值鏈管理。日商大拓作為主要營運公司，串聯上游電子零組件與設備供應商、內部技術整合及組裝作業，以及下游多元產業客戶，形成完整的服務與價值創造流程：

- **上游端：深耕日本精密技術**

日商大拓主要與日本電子零組件製造商及機械設備供應商合作。截至 2025 年底，集團合格供應商總數達 486 家。2025 年，日本據點之在地採購比率為 98.5%，有助於縮短供應鏈距離，並提升對物流波動及供應風險之因應能力。

- **內部營運：技術整合與品質管理**

日商大拓以代理銷售、技術整合及設備組裝為主要競爭優勢。其中，春日井據點整合客戶訂單承接、技術支援、FA 設備組裝及相關物流功能；第二工場則主要支援倉儲作業，未從事生產活動。2025 年，日商大拓持續推動 ERP 電子簽核及數位化溝通流程，逐步降低紙本作業需求，使影印紙張使用量較 2024 年減少 23.9%。

- 下游端：多元產業客戶群

日商大拓之產品與服務應用於汽車、精密機械、電子製造及工業自動化等領域。2025 年，日商大拓持續執行客戶滿意度調查，針對交期、品質及技術支援進行檢討，平均滿意度達 81.3%。



圖 1- 6 核心業務與上下游價值創造關係具體化

1.1.3 外部倡議與公協會參與

1.1.3.1 產業連結與知識共榮

日商大拓透過參與機器人、工業用嵌入式 PC、自動化設備、製造供應鏈、安全衛生、銷售協力與企業交流等相關公協會及外部團體，持續強化技術能力、產業資訊掌握與企業間合作關係。參與議題主要聚焦於機器人技術推廣、工業用嵌入式 PC、產品品質提升、生產效率改善、安全衛生管理、勞工權益保障、技術支援、商務交流及供應鏈合作。透過上述外部參與，日商大拓得以掌握產業趨勢、深化合作網絡，並持續提升營運韌性與技術競爭力。

1.1.3.2 關鍵公協會參與一覽

本集團的主要營運主體「日商大拓」在日本精密機械與自動化領域深耕多年，參與之團體涵蓋了技術研發、供應鏈協作與勞動環境優化等多元面向。截至 2025 年 12 月 31 日，大拓集團參與之重要團體如下：

參與團體名稱	公司於該協會 / 團體中扮演之角色	合作或關注議題
日本機器人工業會	提升機器人技術相關技能與應用能力	機器人技術之普及與發展

參與團體名稱	公司於該協會 / 團體中扮演之角色	合作或關注議題
FANUC 機器人會會員 (FANUC)	提升機器人技術相關技能與產業知識	機器人技術之普及與發展
豐和工業協力會 (豐和工業)	強化企業間合作，透過技術與資訊共享，提升產品品質與生產效率	技術與資訊共享、產品品質提升、生產效率改善
東京 Subaru 會 (SUBARU)	由東京 Subaru 相關經銷商組成，進行資訊交流與銷售促進活動	資訊共享與銷售促進
Toyota Motor East Japan 安全衛生協力會	參與 Toyota Motor East Japan 工場內安全衛生環境管理	透過會員公司間協作，預防災害、疾病與環境事故，並促進工程作業順利執行
中部 Toshiba Business Partner 會 (Toshiba 中部支社)	促進 Toshiba 產品銷售與提供相關技術支援	Toshiba 產品銷售促進與技術支援
TIPS 中部 Partner 會 (Toshiba 產業機器系統)	強化企業間合作，透過技術與資訊共享促進業務發展	透過研討會、交流活動與成果分享，深化與其他企業之合作
富蒼會 (FUJI)	參與技術與資訊共享、商務交流及促進業務發展之活動	會員企業共同推動技術創新與業務發展
新東工業親睦會 (新東工業)	促進員工間交流，提升公司整體凝聚力	透過交流活動提升員工動機與團隊合作

1.1.3.3 對接全球永續倡議

除了產業技術類別的公協會外，大拓集團在 2025 年進一步強化對全球永續準則的對接與承諾。雖然目前尚未正式加入具備法律約束力的國際環境倡議組織，但我們在報告編製與管理實務上，已實質導入並遵循以下準則：

1. **GRI 永續報導準則**：參考 GRI Standards 2021 版，落實資訊披露的透明度。
2. **TCFD 氣候架構**：參考氣候相關財務揭露建議，並於 2025 年將氣候風險納入正式之風險管理政策。
3. **聯合國永續發展目標 (SDGs)**：將營運方針對應至經濟成長、產業創新與責任生產等具體標的。

展望未來，大拓集團將視營運規模之擴張與 ESG 策略之深化，評估加入更多具影響力的環境 (Environmental) 與人權 (Social) 倡議團體，致力於從參與者轉變為推動者。

1.2 關於本報告書

大拓集團秉持公開、透明與誠信原則，每年定期編製並發布永續報告書（ESG Report），向股東、客戶、員工、供應商及社會大眾等利害關係人，說明本集團在治理（Governance）、社會（Social）及環境（Environmental）面向之管理方針、具體行動進度與實績，以展現大拓集團落實永續經營與企業社會責任之決心。

1.2.1 報告期間與發行週期

本報告書揭露期間自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止，部分關鍵績效與未來規劃之資訊，則延伸涵蓋至 2026 年第 2 季止。本集團承諾每年定期發布永續報告書。

- 前次發行時間：2025 年 8 月（2024 年度永續報告書）
- 本次發行時間：2026 年 8 月
- 下期預計發行時間：2027 年 8 月

1.2.2 報告範圍與邊界

本報告書所稱「大拓集團」或「本集團」，係指蓋曼群島商日本大拓股份有限公司（以下簡稱「大拓-KY」）及其納入合併財務報表之子公司。

其中，大拓-KY 為本集團之上櫃母公司及控股公司，主要負責集團治理、資本市場溝通及合併財務報導，本身無員工及具體營運活動；日商大拓（Daito Me Co., Ltd.，以下簡稱「日商大拓」）則為本集團主要實質營運公司，負責日本地區之電子零組件銷售、工場自動化設備組裝、工業用嵌入式電腦相關業務，以及供應鏈、倉儲、客戶服務及人力資源管理等營運活動。

本報告書之財務資訊揭露邊界與合併財務報表一致，涵蓋大拓-KY、日商大拓及尚茂電子材料股份有限公司（以下簡稱「尚茂電子」）。

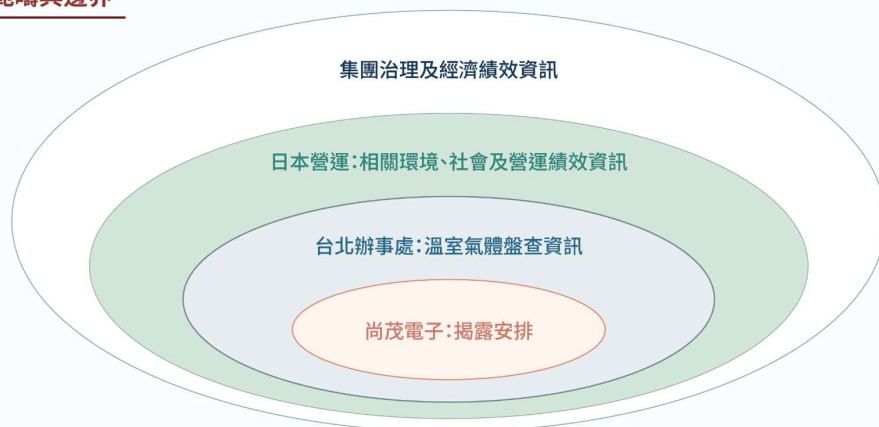
考量各公司之實質營運活動、資料可得性及永續資訊揭露安排，本報告書依不同議題採取下列揭露邊界：

- **治理及經濟績效資訊：**集團治理、董事會運作、資本市場溝通及合併財務績效，主要以大拓-KY 及大拓集團合併財務報表為揭露基礎。經濟績

效相關數據，包括營業收入、資產及其他財務資訊，均依據經會計師查核簽證之合併財務報表揭露。

- **日本營運相關環境、社會及營運績效資訊：**日商大拓為本集團主要實質營運公司。員工人數、教育訓練、供應商管理、在地採購、客戶滿意度、紙張使用及數位化推動等績效，均以日商大拓單體資料為揭露基礎，主要涵蓋春日井、三河及東京等日本實質營運據點；其中春日井據點整合總部、營業、FA 系統及製造功能。
- **台北辦事處溫室氣體盤查資訊：**本年度已完成台北辦事處之溫室氣體盤查。盤查範圍涵蓋台北辦事處之類別一及類別二排放；2025 年類別一排放量為 0 公噸 CO₂e，類別二外購電力排放量為 12.6082 公噸 CO₂e。台北辦事處主要作為投資人關係、行政聯繫及資訊揭露窗口，本年度溫室氣體排放數據以該據點為盤查及揭露範圍。
- **日本溫室氣體資料蒐集進度：**日商大拓為本集團主要營運據點，惟其溫室氣體排放資料尚未完成全面盤查，目前有完成台北辦公室的溫室氣體盤查，同時合併於大拓-KY 台北辦事處溫室氣體盤查（通稱台北辦事處）。本集團將持續優化日本營運據點之能源及排放資料蒐集機制，作為後續建立更完整溫室氣體管理及揭露基礎之依據。
- **尚茂電子之揭露安排：**尚茂電子雖屬本集團合併範圍內之子公司，惟其為台灣上櫃公司，並依主管機關規定獨立編製及公開發布永續報告書。為避免重複揭露與重複計算，尚茂電子之個別環境、社會及治理績效，不納入本報告書之具體非財務績效計算範圍；利害關係人如欲了解尚茂電子之永續績效，請參閱尚茂電子自行發布之永續報告書。

報告範疇與邊界



外層代表報告書邊界；內層代表不同資料來源與揭露範圍

圖 1-7 組織邊界與資料範圍

1.2.3 編製依據與準則

本報告書之內容編製嚴格參照並依循下列國際準則與國內規範，確保資訊之可比性與透明度：

1.2.3.1 全球永續報告協會指標 (GRI Standards)

本報告書已根據「GRI 1：基礎 2021」所規範之報導原則，參考「GRI 2：一般揭露 2021」及「GRI 3：重大主題 2021」進行編製，並針對大拓集團所鑑別出之重大主題，對應相關的主題準則（GRI Topic Standards）進行關鍵指標（KPI）之揭露。

1.2.3.2 永續會計標準委員會 (SASB)

為滿足資本市場投資人對於財務重大性資訊之需求，本報告書對接臺灣證券交易所（TWSE）產業類別之『其他電子業』，並參考 SASB 相關準則精神進行揭露，針對產品全生命週期管理、能源使用與材料來源風險等面向，提供具產業代表性之量化指標。

1.2.3.3 氣候相關財務揭露 (TCFD) 與 ISSB 準則

本報告參考 TCFD 架構與 ISSB 精神，逐步建置氣候風險管理機制。透過「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大支柱進行深度揭露。同時，為提早接軌國際永續準則理事會（ISSB）發布之 IFRS S1「永續相關財務資訊揭露一般要求」與 IFRS S2「氣候相關揭露」，本集團於 2025 年進一步強化氣候風險之財務衝擊評估與管理政策之整合。

1.2.3.4 聯合國永續發展目標 (SDGs)

本集團積極響應聯合國 17 項永續發展目標（SDGs）。根據本集團業務屬性，我們重點落實「目標 8：尊嚴勞動與經濟成長」、「目標 9：產業創新與基礎設施」及「目標 12：責任消費與生產」等核心目標。

1.2.3.5 國內法規遵循

本報告書編製過程參考金管會永續資訊揭露政策及櫃買中心上櫃公司永續報告書相關規定編製。本集團持續關注金管會「上市上櫃公司永續發展行動方案」，落實溫室氣體盤查與確信之分階段推動時程。

1.2.4 資訊品質與數據管理

大拓集團致力於提供正確、完整且不偏倚的永續資訊。本報告書之數據管理機制說明如下：

1.2.4.1 財務數據

本報告書所揭露之財務數據，均取自經勤業眾信 (Deloitte & Touche) 聯合會計師事務所查核確信之年度合併財務報告。財務數據以新台幣 (NTD) 為主要表達單位，部分日本子公司之數據依據財報折算匯率轉換。

1.2.4.2 環境與社會數據

本集團由永續發展推進小組主要成員 濱 博明 統籌各營運據點的 ESG 資料蒐集與彙整，並各部門主管與管理部門協助提供相關數據。資料匯整完成後，由永續推進小組提交董事會審議與核准後公告。

- **能源與排放：**溫室氣體排放數據計算參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 之全球暖化潛勢 (GWP) 值。台北辦事處之溫室氣體清冊已根據 ISO 14064-1:2018 標準完成盤查，類別二排放量為 12.6082 公噸 CO₂e。
- **數據修正：**本年度報告書若有針對前一年度 (2024) 數據之重編或修正，將於相關章節中特別註記並說明修正理由。

1.2.4.3 外部保證與確信

本報告書之非財務資訊目前以內部稽核流程確認資料準確性為準。關於環境數據之第三方查驗 (確信)，本集團正研擬符合金管會規定之查證時程，未來將逐步導入外部確信機制，以持續提升資訊之透明度與可信度。

1.2.5 審查與發行

大拓集團建立了由董事會監督、各功能部門執行之嚴謹編製程序：

1. **成立 永續發展推進小組：**日商大拓於 2024 年 2 月設置永續發展推進小組，並由其成員兼任大拓-KY 之永續發展推進小組成員，協助推動大拓集團永續相關工作。董事長親自督導，由日商大拓品質保證部濱博明主任擔任責

任人，管理、營業及製造部門主管依職掌協助配合。推進小組負責統籌永續專案、資料彙整及報告書編製，各相關部門則提供必要資料與說明。

2. **董事會決議與政策訂定：**2025 年 3 月 13 日，董事會正式訂定並通過「風險管理政策與作業程序」，將氣候變遷風險正式制度化。
3. **重大性主題檢視：**經內部永續會議審議，確認 2025 年營運衝擊並無重大改變，決議沿用 2024 年之重大性矩陣。
4. **報告書審核與核准：**本年度報告書完成後，呈送經營團隊審核。參考 2025 年度董事會議事錄，前一年度報告書（113 年報告書）已於 2025 年 8 月 6 日經董事會核准。本年度報告書亦將依此程序提報核議。

1.2.6 聯絡資訊

大拓集團重視每位利害關係人的聲音，您的回饋是我們進步的動力。若您對本報告書內容或大拓集團的永續發展行動有任何建議或疑問，歡迎透過下列管道與我們聯繫：

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：+886-2-2713-3220	電話：+81-568-44-0011
公司地址：台灣台北市松山區敦化北路 170 號 14 樓之 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
大拓-KY 信箱：ir@daito-me.com	
日商大拓信箱：h_hama@daitome.co.jp	
公司 ESG 專區網站： http://daito-me.com.tw/	



第二章 永續策略與目標

永續發展 (Sustainability) 不僅是本集團對社會的承諾，更是我們在變動不居的全球市場中，強化營運韌性、降低系統性風險的核心戰略。2024 年，大拓集團邁出 ESG 元年的腳步，完成了初步的制度盤點與管理架構設定；2025 年，我們則進一步將永續精神植入日常營運與決策體系。

本章節將詳述大拓集團的永續願景、核心價值，以及我們如何將長期目標轉化為短中期的具體行動計畫。我們透過 PDCA (規劃—執行—檢查—行動) 循環，持續追蹤 2024 年設定之各項指標進度，並因應 2025 年最新的國際準則與法規環境，優化我們的風險控管機制。透過本章節的揭露，利害關係人將能清晰看見大拓集團如何將「創造力」與「團隊合作」轉化為驅動永續成長的實質動力。

2.1 永續願景與核心價值

2.1.1 經營理念的延續：創造力與團隊合作

大拓集團的核心經營理念為：「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。」在 2025 年的永續藍圖中，我們賦予了這項傳統理念全新的 ESG 內涵：

- 「創造力」與數位轉型：面對氣候變遷與資源稀缺，日商大拓將創造力應用於「營運流程優化」。2025 年，我們透過 ERP 系統的升級與無紙化作業的持續推動，將行政效率與環境保護有機結合，展現出「綠色服務」的創造力。
- 「團隊合作」與利害關係人共榮：我們認知的團隊不再侷限於公司內部，而是延伸至供應鏈夥伴與客戶。2025 年日商大拓在日本維持 98.5% 的在地採購比率，並與原廠、物流業者協作，共同探討碳足跡與人權保障，實踐「共享喜悅」的永續生態體系。

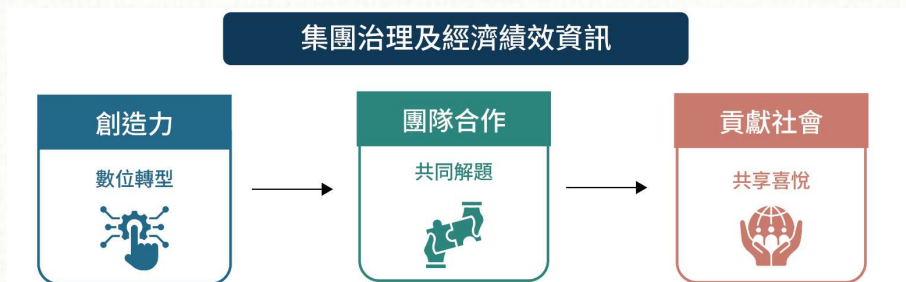


圖 2-1 永續核心價值框架

2.1.2 2025 年永續戰略之演進：由制度建置走向風險落實

依據 GRI 2-22 對於組織最高治理決策者之策略聲明要求，大拓集團於 2025 年進行了戰略層級的重要調整。延續 2024 年提出的「初步 ESG 管理制度建置」，本集團在 2025 年 3 月 13 日經董事會正式通過《風險管理政策與作業程序》，這象徵著本集團的永續策略正式進入「制度化」與「風險導向」的新階段。

1. **氣候與自然資本納入治理核心** 在 2024 年的規劃中，氣候變遷僅被視為環境議題。而在 2025 年最新的戰略架構中，大拓集團將「氣候變遷、生物多樣性、森林及水資源風險」全面納入企業整體風險管理 (ERM) 範疇。我們深刻體認到，作為跨國代理商，日本與台灣的極端氣候、自然資源枯竭皆可能對產品供應與物流鏈造成財務衝擊。因此，2025 年的策略重點在於建立「氣候韌性」，將永續風險辨識與經營決策進行深度聯動。
2. **數位化引領的綠色營運** 2025 年，大拓集團將「無紙化」視為數位轉型與環境減量的雙重驅動力。我們不僅僅是節省紙張，更是透過流程電子化，強化了內部控制的及時性與透明度。2025 年日商大拓紙張使用量年減 23.9% 的實績，正是這項戰略落實的最有力證據。

2.1.3 永續發展目標執行進度追蹤 (2024 vs. 2025)

大拓集團針對 2024 年永續報告書中提出的各項承諾，於 2025 年進行了嚴謹的追蹤與成效評估。以下是我們在三大面向的執行進度：

【環境面 (E)：低碳轉型與循環路徑】

- **溫室氣體盤查：**2024 年承諾完成初步盤查。2025 年，我們已正式落實台北辦事處之溫盤工作，類別二（外購電力）排放量為 12.6082 公噸 CO₂e，達成短期階段性目標。
- **能源管理挑戰與改善措施：**2025 年日商大拓設定用電強度較基準年下降 5% 之目標，惟實際監測結果顯示用電強度上升 4.3%，未達年度目標。經內部檢討後發現，主要原因並非總用電量增加，而是受員工人數變動影響。2025 年總用電量較前一年度略有下降，顯示公司在能源使用總量控管上已有初步成效；然而，由於員工人數由 90 人減少至 86 人，且辦公室基礎用電如空調、照明、資訊設備及公共區域用電，並不會隨人數減少而等比例下降，導致以人均計算之用電強度反而上升。針對此項未

達標情形，日商大拓已依循 PDCA 管理程序進行檢討，未來將同步觀察「總用電量」與「人均用電強度」兩項指標，以更完整反映能源管理績效。公司亦將持續推動節能措施、設備使用管理與用電數據監控，並評估導入更細緻的能源管理機制，以降低固定用電對人均強度指標之影響，逐步朝用電強度下降目標邁進。

- **包裝材質轉換：**針對 2024 年提出的「98% 包裝材料全面轉用可回收材質」目標，2025 年目前仍處於「規劃與供應商測試」階段。我們已規劃於 2026 年與主要物流業者簽署 ESG 合作備忘錄，將碳足跡盤點納入管理。

【社會面(S)：人才資產與多元價值】

- **教育培訓量能增加：**2024 年我們提出要強化員工發展，2025 年日商大拓投入了前所未有的資源。教育訓練總時數從 183.6 小時大幅成長至 294.8 小時，成長率達 60.6%。課程範疇從專業的 ISO 系統、誠信經營，延伸至員工身心健康的「壓力管理（Stress Management）」，具體落實了「幸福職場」的核心價值。
- **顧客滿意度穩定達標：**我們維持每年一次的顧客滿意度調查，2025 年平均得分持續維持在 81.3% 的預定目標，特別在「迅速性」與「品質」上獲得客戶高度肯定，證明了團隊合作的價值。

【治理面(G)：誠信透明與法規遵循】

- **反貪腐與商業道德：**2025 年日商大拓落實 100% 的治理單位成員與員工誠信訓練覆蓋率。透過電子化簽核系統的強化，我們更有效地監控潛在的道德風險，達成年度「零違規」的合規表現。

2.1.4 2026 年永續新目標與願景展望

因應 2025 年的營運狀況與國際趨勢，大拓集團已於 2025 年底內部經營會議中，訂定了更具挑戰性的永續新願景：

1. **ISSB 氣候揭露準備：**持續關注 IFRS S1 / S2 接軌時程，參考 IFRS S2 架構，逐步完善氣候風險辨識、資料蒐集及初步財務影響評估，作為未來量化揭露之基礎。

2. **供應鏈碳管理評估**：由日商大拓先行盤點主要供應商之環境與碳排資訊，評估供應鏈碳數據蒐集及範疇三排放估算之可行性，後續再依自身盤查進度、供應商配合程度及客戶需求逐步推動。
3. **學習型組織 2.0**：以全體員工平均訓練時數達 5 小時 / 人為目標，並將 ESG 指標納入部門績效考核中。

大拓集團深信，唯有將永續願景與核心價值融入每一筆交易、每一次組裝、以及每一堂員工培訓中，企業才能在未來的「碳經濟」時代中，持續為股東創造長期價值，為社會貢獻共享的喜悅。

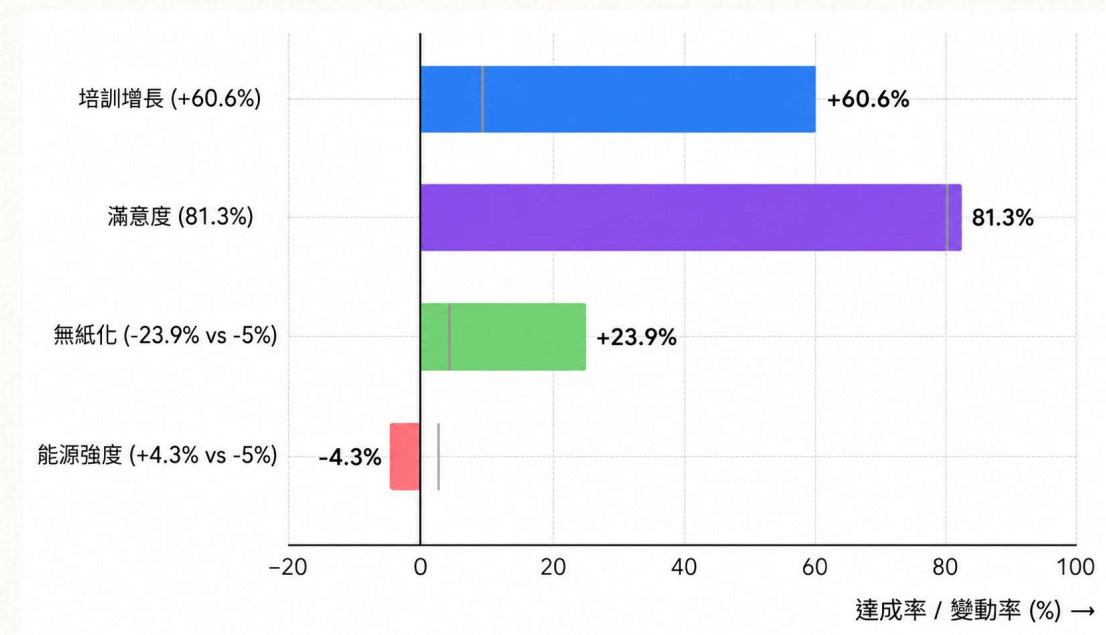


圖 2- 2 2025 永續願景與策略執行狀況

2.2 永續治理架構與運作

對應 GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14

大拓集團建構了以董事會為核心的永續治理架構。本集團深信，卓越的治理不應僅停留在規章制度，更應體現於董事會對經濟、環境與人群衝擊的實質參與。2025 年度，本集團董事會透過多次常態性會議，針對風險控管、財務透明度及永續報告書審議等重大議題，展現了高度的治理效能。



2.2.1 董事會組成與多樣性揭露 (GRI 2-9)

本集團最高治理單位為董事會。本屆（第五屆）董事會由 5 席董事組成，其成員之選任不僅考量其在 FA 產業、財務會計及經營管理之專業，更將「獨立性」與「多元化」列為核心指標。

1. **最高治理單位及其委員會 (GRI 2-9-a, b)：**董事會下設「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，成員全數由獨立董事擔任。針對永續（ESG）議題之監督，由董事會直接負責，並授權「永續發展推進小組」進行執行。
2. **董事會組成之細項特徵 (GRI 2-9-c)：**
 - **董事會組成：**大拓-KY 第五屆董事會設有 5 席董事，包括董事長佐佐木 Beji、董事兼總經理奧山一寸法師，以及葉信源、陳德川及黃翠玲等 3 席獨立董事。
 - **獨立董事比例：**董事會設置 3 席獨立董事，獨立董事占全體董事席次 60%，以強化董事會之外部監督與獨立性。
 - **任期：**全體成員任期自 2024 年 6 月 19 日至 2027 年 6 月 18 日。
 - **兼任職務及獨立性：**董事長佐佐木 Beji 及董事兼總經理奧山一寸法師，兼任日商大拓、尚茂電子及其他公司職務；獨立董事之資格及獨立性，依相關法令及公司治理規範辦理。董事如就關係企業交易或其他具利害關係之議案具有利害關係時，依規定迴避討論及表決。
 - **年齡與任期年資：**董事會成員中，51–60 歲董事共 3 名，61–70 歲董事共 2 名。獨立董事葉信源任期為 9 年以上；陳德川及黃翠玲任期為 9 年以下。
 - **性別及國籍多元性：**董事會由男性 4 名及女性 1 名組成，女性董事占比為 20%；日本籍董事 2 名、台灣籍董事 3 名，具備跨國營運與治理觀點。
 - **專業能力：**依董事會多元化矩陣，董事會整體具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、風險管理、產業知識、國際市場、領導、決策及資訊科技等能力。

表 2- 1 2025 年度大拓-KY 董事會成員多元矩陣

董事姓名	國籍	性別	年齡區間	獨立董事任期
佐佐木 Beji	日本	男	61–70 歲	-
奧山一寸法師	日本	男	61–70 歲	-
葉信源 (獨董)	台灣	男	51–60 歲	9 年以上
陳德川 (獨董)	台灣	男	51–60 歲	9 年以下
黃翠玲 (獨董)	台灣	女	51–60 歲	9 年以下

表 2- 2 2025 年度大拓-KY 董事會成員專業矩陣

董事姓名	專業背景	領導 決策	營運 判斷	財會 分析	經營 管理	危機 處理	國際市 場觀	產業 知識	資訊 科技
佐佐木 Beji	企業經營、 FA 技術	●	●	●	●	●	●	●	●
奧山一寸 法師	經營管理	●	●	●	●	●	●	●	●
葉信源 (獨董)	資訊科技	●	●	●	●	●	●	●	●
陳德川 (獨董)	企業經營 綠能	●	●	●	●	●	●	●	●
黃翠玲 (獨董)	金融證券 / 國際市場	●	●	●	●	●	●	●	●

2.2.2 董事提名與主席分權 (GRI 2-10, 2-11)

- **選任程序 (GRI 2-10)：**大拓-KY 採候選人提名制，強調專業度與誠信。2025 年 3 月 13 日董事會即針對簽證會計師之獨立性與適任性進行評估，並審議會計主管異動案，確保支持治理品質的核心人才皆經過嚴謹選核。
- **主席職責 (GRI 2-11)：**董事長佐佐木 Beji 負責引領董事會運作，確保每一項關於 ESG 的議案皆獲得充分討論。為強化監督，審計委員會主席由獨立董事擔任，有效制衡執行團隊。

2.2.3 董事會對衝擊管理之實質監督：2025 議事紀錄摘要 (GRI 2-12, 2-13, 2-14)

2025 年度，董事會透過四次關鍵會議，將對「經濟、環境與人群」的影響納入核心決策：

1. 2025/03/13 董事會：訂定風險基石

- **決議重點：**正式訂定「風險管理政策與作業程序」。這是本集團治理的重大里程碑，將氣候變遷及營運風險管理制度化。
- **永續意涵：**回應 GRI 2-12，由最高治理單位親自核定風險框架，確保 ESG 影響得到層級化的控管。

2. 2025/05/12 董事會：績效與薪酬決策

- **決議重點：**審查經薪酬委員會通過之董事及經理人績效評估及薪資報酬。
- **永續意涵：**確保高階主管之激勵機制與集團永續績效相結合。

3. 2025/08/06 董事會：核准永續報告書 (GRI 2-14)

- **決議重點：**審議通過「113 年永續報告書」案。
- **永續意涵：**由董事會親自把關非財務資訊之真實性，確保對利害關係人負責。

4. 2025/11/11 董事會：關係人資金融通監督

- **決議重點：**調整子公司日商大拓對母公司及尚茂電子之資金貸與利率。
- **永續意涵：**確保關係人交易之公平性，防範不當經濟利益輸送。

2025 年總共召開五次董事會，此列出與 ESG 相關會議事項，其他董事會會議詳細資訊可參考 2025 年報所揭露。

2.2.4 永續組織分工與職掌

本集團之永續治理架構分為「決策監督層」、「統籌管理層」與「執行落實層」三個層級，確保永續方針能精準下達並確實執行：

● **決策監督層：董事會**

作為永續發展的最高核定單位。負責審議永續發展願景、核定年度永續報告書，並對氣候變遷及整體 ESG 風險管理政策進行最終裁決。2025 年 3 月 13 日，董事會核定通過《風險管理政策與作業程序》，正式將永續風險納入董事會層級之監督範疇。

● **統籌管理層：永續發展推進小組**

日商大拓於 2024 年 2 月設置「永續發展推進小組」，作為日本主要營運主體推動永續發展事項之統籌單位。該小組成員同時兼任大拓-KY 之永續發展推進小組成員，協助推動大拓集團之永續發展相關工作。

本集團永續發展事項由董事長親自督導，並由日商大拓品質保證部濱博明主任擔任推進小組責任人；管理部長、營業部長及製造部長依其職掌協助配合，共同檢視公司核心營運能力、規劃中長期永續發展方向，並推動相關策略落實於日常營運。

在報告書編製及 ESG 資料管理方面，永續發展推進小組負責統籌年度永續專案、資料蒐集與彙整、重大議題檢視及報告書編製作業；各相關部門則依業務職掌提供必要資料與說明，以支援永續資訊之整合與揭露。

- **執行落實層：各營運單位協助收集資料**

目前各營運單位並未設置專職永續成員，由春日井總部、東京及三河據點同仁協助收集基層環境與社會數據（例如能源與紙張使用、教育訓練、客戶滿意度等），提供永續發展推進小組整合。因組織規模尚小，現行的永續推進小組運作良好，可有效落實各項減量行動與合規工作；未來將依公司發展狀況，每年檢討是否增設專責人員。



圖 2-3 永續決策、統籌與執行的責任分工

2.2.5 報告機制與溝通頻率 (GRI 2-13)

為確保董事會能掌握永續執行成效，大拓集團建立了定期的報告與溝通機制，避免永續事務與經營決策產生斷層：

- **定期報告（年度）**：永續發展推進小組每年至少一次向董事會提交「永續報告書編製進度與執行成效」報告。2025 年 8 月 6 日，專案小組正式向董事會提交並通過 113 年度（2024 年）永續報告書，確保董事會對外承諾內容之監督。
- **不定期專案報告**：針對重大政策變動或法規需求（如接軌 ISSB 準則、訂定風險管理政策），由專案小組彙整研究建議後提報董事會核議。
- **內部審議會（每季/每半年）**：專案小組成員於專案啟動後（通常為每年 3 月至 8 月間），透過密集的內部會議追蹤數據蒐集與議題衝擊分析，並將結果回饋予經營階層。

2.2.6 永續治理運作與年度專案程序

為確保資訊揭露的透明度與治理的連續性，本集團將永續運作分為「報告期間（2025 年）之治理實績」與「報告書編製期間（2026 年）之專案程序」，具體說明如下：

1. 2025 年度之永續治理實績

在 2025 報告年度期間，大拓集團董事會與經營團隊依循 PDCA 循環，落實了各項重要的 ESG 管理決策。關鍵里程碑包含：

- **2025 年 3 月 13 日：**董事會正式核定《風險管理政策與作業程序》，將環境、氣候及自然資源風險納入最高層級的監管範疇。
- **2025 年 8 月 6 日：**由永續發展推進小組提報，董事會審議並核准「113 年度（2024 年）永續報告書」，確實履行最高治理單位對外揭露資訊之監督職責。

2. 2026 年（本報告書編製期）之專案運作程序

針對 2025 年度 ESG 績效之盤點與揭露，永續發展推進小組於 2026 年啟動專屬之永續報告書編製專案，確保資料蒐集與議題鑑別之合規性：

- **2026 年 3 月：**永續發展推進小組啟動溫室氣體盤查與指標數據（GRI、SASB）蒐集工作。
- **2026 年 4 月：**專案小組召開內部審議會，針對利害關係人關注度與營運衝擊進行複核，最終決議 2025 年沿用 2024 年之重大性議題。同時進行各章節內容撰寫與績效彙整。
- **2026 年 8 月（預定）：**本報告書（2025 年度）完成後，預計將依法規時程提報董事會核准後正式發布。

透過此組織架構與報告機制，大拓集團確保了永續議題的管理不再只是行政文書工作，而是由最高治理單位持續監督、統籌單位專責管理、執行單位全員參與的企業文化。

2.3 2025 年永續績效亮點

大拓集團在 2025 年展現了強大的永續執行力。我們不僅致力於既定目標的達成，更透過數據透明化來展現經營團隊對 ESG 承諾的落實。回顧 2025 年度，本集團在數位轉型、人才開發與治理透明度上皆取得了指標性的進展。以下透過量化數據與亮點成效，總結大拓集團在永續轉型路徑上的核心績效。



圖 2-4 2025 年永續績效亮點

2.3.1 環境保護亮點 (Environmental)

本年度最具突破性的成果在於「無紙化營運」的深度落實。2025 年，透過持續導入 ERP 電子簽核與數位化客戶溝通，日商大拓之影印紙張使用量較 2024

年度大幅減少了 23.9%，遠遠超越了原先設定的 5% 減量目標。此外，我們正式完成台北辦事處之溫室氣體盤查，類別二（外購電力）排放量為 12.6082 公噸 CO₂e。雖然用電強度因日本員工人數異動而暫時上升 4.3%，但公司已建立完整的數據追蹤機制，為未來的減碳路徑打下堅實基礎。

2.3.2 社會責任亮點 (Social)

人才資產是大拓集團最引以為傲的成長引擎。2025 年，我們在員工教育訓練上投入了前所未有的資源。參與各項誠信、勞安與專業職能培訓的人次，從前一年度的 46 人次激增至 **90 人次**；總受訓時數更從 183.6 小時大幅成長至 **294.8 小時**，展現了日商大拓致力於轉型為「學習型組織」的決心。同時，在客戶關係維護上，本年度之顧客滿意度調查結果維持在 **81.3%** 的高水準，證明了本集團在產品品質與服務迅速性上的核心競爭力。

2.3.3 永續治理亮點 (Governance)

治理體系的制度化與風險辨識是 2025 年的亮點。本年度，大拓集團董事會核定通過了《風險管理政策與作業程序》，將「氣候變遷與自然資源風險」全面納入企業整體風險管理（ERM）架構。此外，我們持續支持在地經濟發展，2025 年日本各營運據點的在地採購比率高達 98.5%。在商業道德方面，我們落實 100% 的員工與治理單位誠信訓練，確保 2025 年度在環境、社會及治理面維持「零重大違規」之優異紀錄。

表 2- 3 2025 永續關鍵績效 (KPI) 總覽

環境保護	社會責任	永續治理
日商大拓數位轉型與無紙化 • 目標：年減 5% • 實績：年減 23.9% (大幅超越預期)	日商大拓學習型組織培育 • 受訓人次：46 人次→ 90 人次 • 總時數：183.6h → 294.8h (年度成長率達 60.6%)	風險管理與法規遵循 • 董事會正式通過《風險管理政策》，納入氣候與自然風險 • 重大違規事件： 0 件
能源與溫室氣體 • 台北辦事處碳排：12.61 噸 • 日商大拓用電強度：上升 4.3%	顧客關係管理 • 年度顧客滿意度： 81.3% (維持穩健達標表現)	永續價值鏈 • 日本據點在地採購率： 98.5% • 合格供應商： 486 家

2.4 短中長期目標與執行進度

大拓集團視永續發展為長期的馬拉松，而非短期的達標。為落實 2024 年永續報告書中對各大利害關係人的承諾，我們建立了一套嚴謹的目標管理與追蹤機制。本集團將永續行動分為「短期（1-2 年）」、「中期（3-5 年）」與「長

(5 年以上)」三個階段，定期於經營會議中檢視執行偏差，並落實 PDCA 管理循環。



圖 2-5 永續目標的時間尺度與推進順序

2.4.1 2025 年度永續執行績效追蹤表

本集團針對 2024 年提出的指標進行年度複核，以下為截至 2025 年底之具體達成進度：

表 2-4 2025 年度永續執行績效追蹤表

發展階段	關鍵永續指標(KPI)	2025 年執行進度與實績	達成狀態
短期 (1-2 年)	溫室氣體盤查與揭露	完成台北辦事處類別一與類別二盤查，排放量為 12.61 公噸 CO ₂ e。	已達成
短期 (1-2 年)	辦公室無紙化推動	設定年減 5% 目標，透過電子簽核與數位客戶溝通，實績減量 23.9%。	超越目標
短期 (1-2 年)	能源消耗強度管理	目標年減 5%，實績上升 4.3%。已查明主能源消耗有減少但因人數也減少導致。	持續執行
短期 (1-2 年)	建立永續採購政策	主要供應商在地採購率維持 98.5%，並達成合格供應商總數 486 家。	已達成
中期 (3-5 年)	風險管理制度深化	2025/03/13 董事會核定通過《風險管理政策》，將氣候與自然風險制度化。	提前啟動
中期 (3-5 年)	供應鏈碳盤查與減量	規劃 2026 年與物流夥伴簽署碳盤查 MOU，循序漸進與供應鏈夥伴共同推動減碳行動。	規劃中
長期 (5 年以上)	邁向 2050 淨零碳排	持續關注《台灣 2050 淨零排放路徑》，滾動式調整集團低碳轉型策略。	持續執行

2.4.2 關鍵績效檢討與管理方針調整

1. 數位轉型帶動無紙化之實績

在短期目標中，日商大拓在「數位化營運」上取得了指標性的勝利。2025 年，我們不僅將紙張使用量降低了 23.9%，更重要的是透過 ERP 系統

的流程電子化，將原本繁瑣的紙本核決流程縮短作業時間。這項成功案例證明了「環境減量」能與「行政效率」達成雙贏，未來我們將此經驗推廣至日本據點的倉儲管理流程中。

2. 能源強度上升之 PDCA 透明解說

誠實揭露是大拓集團經營理念的體現。針對 2025 年用電強度未如預期下降，反而較基準年上升 4.3% 之情形，本集團於 2026 年第一季召開檢討會議進行偏差分析。經檢討後發現，該項指標上升並非因總用電量增加所致；相反地，2025 年總用電量較前一年度已略有下降，顯示公司於能源總量控管上已有一定成效。

然而，由於 2025 年員工人數由 90 人減少至 86 人，而辦公室基礎用電，如空調、照明、資訊設備、公共區域及固定營運設備用電，並不會隨員工人數下降而等比例減少，因此當以「人均用電量」作為能源強度指標時，便出現總用電量下降但用電強度上升的情形。

調整行動：

為使能源管理績效能更完整反映實際營運狀況，大拓集團後續將同步追蹤「總用電量」與「人均用電強度」兩項指標，避免單一強度指標受人數變動影響而產生解讀偏差。

3. 風險管理體系之策略轉型

大拓集團原定於中期達成的「風險管理制度完備」，在經營團隊的重視下提前於 2025 年完成。根據 2025 年 3 月 13 日的董事會議事錄，我們正式將 ESG 風險（含氣候風險、生物多樣性、人權風險）納入企業整體的 ERM 矩陣中。這代表本集團對永續的看法已從「社會服務」層次，正式晉升為「企業韌性與經營安全」的防禦核心。

2.4.3 未來展望與進階承諾

展望 2026 年，大拓集團將在穩固既有績效的基礎上，持續推動價值鏈管理，逐步強化物流合作夥伴之碳管理與資訊蒐集機制，並持續提升全體員工永續教育訓練，朝平均訓練時數達 5 小時 / 人的目標邁進。大拓集團深信，唯有透過每年紮實的追蹤與誠實的修正，才能讓「創造力與團隊合作」的經營理念，真正轉化為利害關係人共享的永續價值。



第三章 利害關係人與重大主題

大拓集團深信，與利害關係人保持透明且持續的對話，是企業落實永續經營、提升決策品質的關鍵基石。在 2024 年發布首份永續報告書並確立重大性議題架構後，2025 年我們的核心戰略聚焦於「穩定」與「深化」。

本章節將詳細說明大拓集團如何透過系統化的鑑別程序，確認本年度之利害關係人範疇，並呈現雙方在 2025 報告年度期間的互動成果。儘管全球經濟與技術環境快速變動，本集團仍秉持一貫的溝通準則，精確辨識與營運活動高度相關的重大主題。透過本章節的揭露，我們旨在展現大拓集團如何將各界對我們的期許與關注，轉化為實質的管理行動，並在一致的評估標準下，追蹤永續目標的執行成效。

3.1 利害關係人鑑別與溝通

對應 GRI 2-29

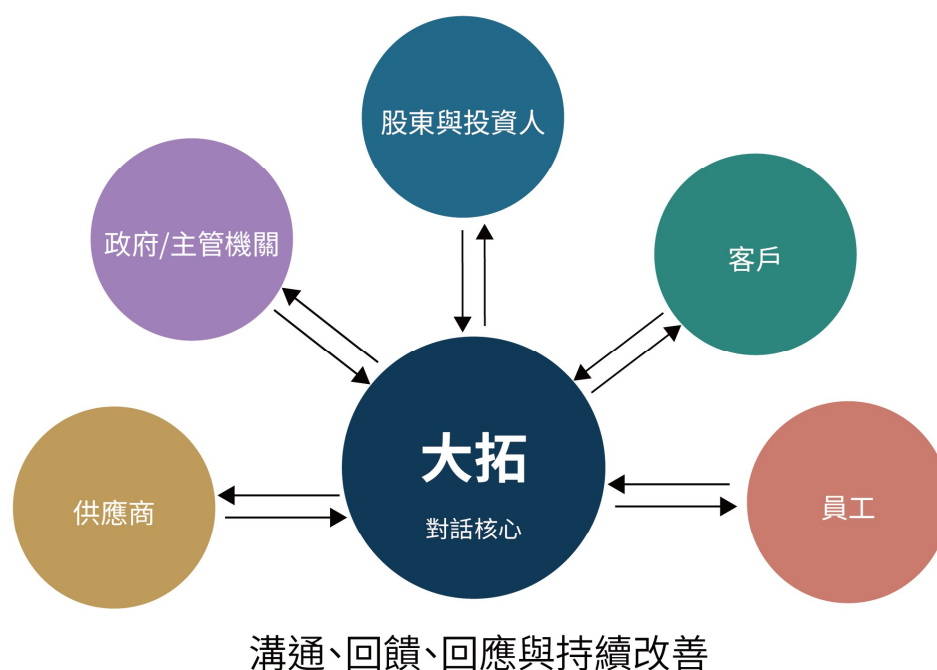


圖 3-1 利害關係人類別與雙向溝通關係

3.1.1 利害關係人識別之連續性與決策流程

為確保永續策略的連貫性並利於年度數據之橫向對比，大拓集團於 2026 年第一季啟動 2025 年度報告書編製程序時，由永續發展推進小組召開了「利害關係人與重大議題複核會議」。

【決策流程與原因說明】

經內部審議會議評估，本集團決議 2025 年度之利害關係人分類與 2024 年保持一致。此決策主要基於以下三點核心理由：

1. **營運模式之穩定性**：2025 年度日商大拓之核心業務（電機電子零組件、FA 自動化、嵌入式電腦）與全球據點（台、日、開曼）並未發生重大併購或規模縮減。
2. **價值鏈關係之延續**：本集團之供應商結構（以日本原廠為主）與客戶群（製造、汽車、精密機械業）維持高度穩定，價值鏈中的影響對象並無實質變動。
3. **指標可比性之強化**：維持一致的分類標準，有助於本集團更精確地觀察利害關係人對同一議題（如無紙化、人才開發）在不同年份間的關注趨勢變化。

3.1.2 溝通管道、頻率與關注議題回饋

大拓集團根據「影響力」與「依賴度」兩大維度，鑑別出五大類核心利害關係人。2025 年度，我們透過多元的議合管道，確保各界的聲音能即時回饋至經營階層。以下為 2025 年度之議合實績：

表 3- 1 2025 利害關係人議合實績

利害關係人類別	溝通管道與互動實績	溝通頻率	關鍵關注議題
股東與投資人	• 股東常會、法人說明會 • 公開資訊觀測站(MOPS) • 2025/08/06 核發永續報告書	定期(年/季) 不定期	經濟績效表現 公司治理與風險控管 氣候風險管理
客戶	• 年度顧客滿意度調查 • 2025 年滿意度達成 81.3% • 業務會議與技術諮詢服務	定期(年) 即時溝通	產品品質與交期 技術創新服務 客戶隱私保護
員工	• 內部教育訓練(總時數 294.8h) • 勞資會議與壓力管理研修 • 電子郵件與佈告欄	定期(季) 即時溝通	員工培訓與發展 職業安全衛生 薪資福利與平等
供應商	• 供應商合規聲明調查 • 98.5% 日本在地採購合作 • 參與產業公協會(如日本機器人工業會)	不定期 日常互動	誠信經營與廉潔 環境合規性 (RoHS/REACH) 穩定合作關係
政府與主管機關	• 法規遵循查核與函文往來 • 稅務申報與公開揭露 • 參與政令宣導說明會	依規辦理 不定期	法規遵循與誠信 能源與碳管理 資訊揭露透明度

3.1.3 利害關係人意見之管理與回應

大拓集團不只是收集意見，更將利害關係人的關注點轉化為營運績效。

- **針對投資人：**我們於 2025 年 3 月 13 日訂定風險管理政策，正式回應資本市場對於企業韌性的要求。
- **針對客戶：**面對對交期與技術的高度要求，我們持續推動內部流程數位化，以提升反應速度。
- **針對員工：**因應員工對職業成長的期許，2025 年大幅增加了 54.5% 的培訓量能，並針對壓力管理進行專項研修。

透過上述持續且穩定的議合機制，大拓集團在 2025 年不僅維持了與利害關係人的良好關係，更透過「連續性」的對話，深化了雙方的信任基礎。



圖 3-2 大拓於展會現場展示業務並與參觀者交流

3.2 重大主題鑑別流程

重大主題鑑別是企業定義永續報導邊界的核心流程。大拓集團依循 GRI 3：重大主題 2021 之規範，透過識別營運活動對環境、社會及經濟（包含人權）之衝擊，來決定報告書的揭露重點。

3.2.1 衝擊辨識與年度複核程序

在 2024 年確立首份重大性矩陣後，本集團於 2026 年啟動 2025 年度報告書編製專案時，永續發展推進小組依序執行了以下四個關鍵步驟，以確保重大主題的時效性與正確性：

1. **營運衝擊辨識 (Impact Identification)：**專案小組重新檢視 2025 年度集團在台灣、日本及開曼之經營變動，並對應國際準則（如 ISSB IFRS S2）與產業趨勢（如智慧製造、勞動力短缺），辨識出潛在的經濟、環境及人權衝擊點。
2. **議題關注度複核 (Topic Review)：**透過 2025 年度與客戶（滿意度 81.3%）、供應商（在地採購 98.5%）及員工（訓練時數 294.8h）之實

質互動，確認利害關係人對各項 ESG 議題的關注優先順序是否發生顯著位移。

3. **內部審議與決策 (Internal Validation)**：專案小組召開內部審查會議，將辨識結果提交經營階層核議。
4. **重大性確認 (Final Confirmation)**：基於營運模式與價值鏈關係之高度穩定，最終決議 2025 年沿用 2024 年之重大性矩陣。

3.2.2 2025 年沿用重大議題之決策理由

經 2026 年初期的內部合規審議，大拓集團決定 2025 年維持與前一年度一致的重大性架構。此決策旨在深化管理方針之 PDCA 循環，其具體理由如下：

- **管理方針之連續性**：重大主題的管理並非一蹴可幾（例如：2025 年能源強度上升，需透過 2026 年持續管理來優化）。維持議題的一致性，能讓管理團隊針對同一衝擊點進行更深度的追蹤。
- **數據可比性 (Comparability)**：在 GRI 準則要求下，一致的重大主題能提供更具有指標意義的年度對比數據。例如，我們能清晰看見 2025 年在「人才發展」議題上的投入，較 2024 年有顯著的質化與量化進步。
- **衝擊本質未變**：大拓集團 2025 年在產品代理，工業用嵌入式 PC 與 FA 組裝的核心業務並未改變，故其對社會與環境產生的實質衝擊點（如：能源消耗、誠信經營、供應鏈合規）依然穩定。

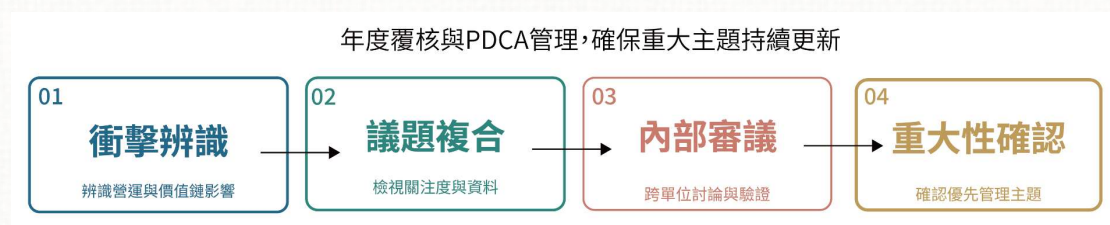


圖 3-3 重大主題辨識、檢視與確認

3.2.3 重大主題矩陣與管理邊界

透過此一嚴謹的複核程序，本集團確認 2025 年之重大主題清單。這些主題不僅涵蓋了法規要求（如經濟績效、誠信經營），更包含了與大拓集團跨國營運密切相關的核心議題（如氣候管理、人才培育）。

關於各重大主題的具體定義、對組織內部與外部的衝擊影響（管理邊界），請參閱本章【3.3 重大主題矩陣與管理方針】之詳細清單。



圖 3-4 重大主題鑑別與複核流程

3.3 重大主題矩陣與排序結果

大拓集團深知，重大主題的鑑別只是起點，落實日常管理並持續追蹤才是永續經營的核心。經 2026 年初永續發展推進小組與經營階層的內部審議，基於營運模式與價值鏈的高度穩定性，本集團決議 2025 年度完整沿用 2024 年所鑑別出之 9 項重大永續主題。

為確管理方針之有效性，本集團導入 PDCA（Plan 計畫 - Do 執行 - Check 檢核 - Act 改善行動）管理循環。我們將 2024 年永續報告書中所承諾的管理政策視為基準（P/D），並透過 2025 年度的各項營運數據與專案實績進行嚴格檢核（C）。針對達標之項目，我們設定更高的延續性標準；針對未達預期或出現新興風險之項目（如用電強度上升），我們則提出具體的修正與改善計畫（A），確保本集團的永續步伐穩健向前。

3.3.1 2025 年重大性議題清單與衝擊邊界 (GRI 3-2)

本集團依據營運活動對經濟、環境與社會（含人權）之實際與潛在影響，確認此 9 項重大主題對組織內外部的衝擊邊界。子公司尚茂電子因獨立發行報告書，故不納入本表之非財務衝擊邊界。

表 3-2 重大性議題清單與衝擊邊界

永續面向	重大主題排序	對組織內部衝擊	對組織外部衝擊 (價值鏈)	對應之 GRI 主題準則
治理 (G)	1. 公司治理與誠信經營	●	● (客戶、供應商)	GRI 205 反貪腐
治理 (G)	2. 品質管理	●	● (客戶、供應商)	自訂主題 - 品質管理
治理 (G)	3. 資訊安全及個資保護	●	● (客戶、供應商)	GRI 418 客戶隱私
治理 (G)	4. 法規遵循	●	● (主管機關、客戶)	自訂主題 - 法規遵循
經濟 (E)	5. 營運績效	●	● (股東、客戶)	GRI 201 經濟績效

永續面向	重大主題排序	對組織內部衝擊	對組織外部衝擊 (價值鏈)	對應之 GRI 主題準則
社會 (S)	6. 員工福利	●	-	GRI 401 勞雇關係
治理 (G)	7. 風險管理	●	● (主管機關、供應商)	自訂主題 - 風險管理
社會 (S)	8. 勞資關係	●	-	GRI 402 勞/資關係
環境/經濟	9. 創新研發	●	● (客戶)	自訂主題 - 創新研發
註解	● 表示具實質重大衝擊之邊界。			

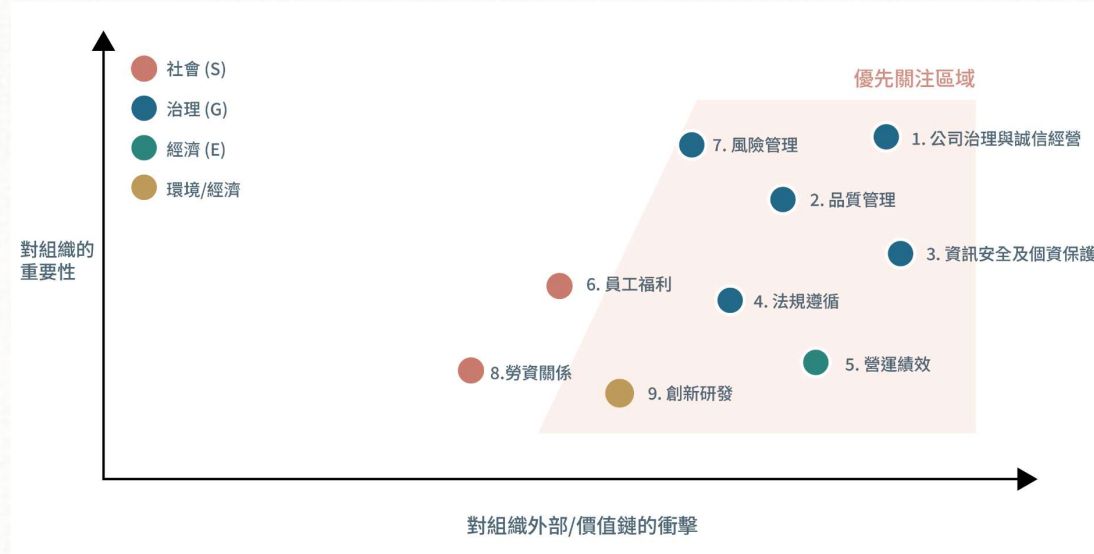


圖 3-5 重大主題排序與優先管理

3.3.2 九大重大主題之 PDCA 管理方針與執行追蹤 (GRI 3-3)

以下針對 9 項重大主題，詳細說明其管理方針、2024 年之承諾目標，以及 2025 年之查核實績與未來的改善行動。

表 3-3 重大主題管理方針與執行追蹤

議題名稱	處理狀態	處理與成效說明
1. 公司治理與誠信經營	PD (規劃執行)	- 制定並落實《誠信經營守則》，防範潛在營運風險。 - 推動反貪腐政策宣導，設定貪腐風險評估涵蓋率達 100% 之目標。 - 規定全體員工與治理單位成員均須完成反貪腐教育訓練。
	C (檢核)	2025 年日商大拓營業據點貪腐風險評估涵蓋率已提升至 75%。 - 組織治理單位成員與全體員工之反貪腐訓練達成率皆達 100%。 - 全年度商業道德重大違規事件維持 0 件。
	A (改善計劃)	- 針對風險評估涵蓋率尚未達 100% 之落差，2026 年將持續檢視並推進尚未涵蓋之特定營運據點。 - 維持常態化之全體員工反貪腐教育訓練，深化內部合規文化。

議題名稱	處理狀態	處理與成效說明
2. 品質管理	PD (規劃執行)	• 導入並維持 ISO 9001 品質管理系統運作。 • 承諾將工程內與外包責任之不合格件數控制在極低水準。 • 定期執行顧客滿意度調查，以確保服務與產品品質符合期許。
	C (檢核)	• 2025 年度我們持續執行顧客滿意度調查，針對交期、品質、價格等構面進行評估。本年度整體滿意度達到 81.3% (平均得分 4.1 分 / 滿分 5 分)，多數客戶於意見反饋中對我們的『交期迅速』與『服務態度』給予高度肯定。針對部分未達極度滿意之項目，我們已啟動內部檢討，作為持續優化服務流程的動力。 • 透過落實 ISO 9001 內部稽核機制，產品代理與 FA 設備組裝之品質異常維持穩定管控。
	A (改善計劃)	• 2026 年將持續依循 ISO 9001 系統架構，確實執行常規品質檢驗。 • 持續辦理年度滿意度追蹤，並因應客戶反饋優化技術支持之反應速度。
3. 資訊安全及個資保護	PD (規劃執行)	• 承諾保護知識產權、客戶隱私與相關設備免受駭客攻擊。 • 設立維持無重大資料外洩事件之防護目標。 • 規劃實施員工資訊安全宣導與防護訓練。
	C (檢核)	• 2025 年經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之申訴事件為 0 件。 • 依年度計畫，已將資訊安全防護與防範社交工程宣導正式納入年度員工教育訓練中。
	A (改善計劃)	• 持續維持並適時更新現有之防火牆與資安防護軟硬體機制。 • 將基礎資安意識宣導列為年度常態培訓項目，確保無重大資安事件發生。
4. 法規遵循	PD (規劃執行)	• 恪守法治原則，承諾繼續進行法規遵循相關之教育訓練。 • 定期提供最新合規資訊予相關同仁，建構合規營運環境。 • 設定維持 0 重大違規事件之長期管理目標。
	C (檢核)	• 2025 年度於環境保護、勞動人權、產品責任及公司治理層面，發生之重大裁罰或違規事件為 0 件。 • 各項法規更新宣導已順利融入日常業務會議中執行。
	A (改善計劃)	• 針對台日兩地日益嚴格之公司治理法規，2026 年將由總經理室持續密切關注法令異動。 • 透過持續性宣導，維持集團各營運據點零違規之管理表現。
5. 營運績效	PD (規劃執行)	• 承諾維持健康財務狀況，整合跨國營運資源以提高資產使用效率。 • 與日本機器人領先製造商保持緊密合作，合力擴大營運市場及資本累積。
	C (檢核)	• 2025 年度創造合併營業收入新台幣 1,157,009 仟元。 • 靈活運用當地政策，成功申請並取得日本地區之就業補貼款及借款利息補助，進一步優化財務結構。

議題名稱	處理狀態	處理與成效說明
6. 員工福利	A (改善計劃)	- 面對外部經濟環境與供應鏈重組之變動，經營團隊將持續謹慎評估各項營運資源配置。 - 深化 FA 自動化設備之代理與系統組裝核心優勢，尋求穩健之市場成長動能。
	PD (規劃執行)	- 視員工為企業最重要資產，承諾持續執行各項員工福利政策。 - 藉由具競爭力之薪資、獎金與人才培訓制度提升員工滿意度，營造友善職場。
	C (檢核)	2025 年教育資源投入大幅成長，參與受訓人次達 90 人次。 - 總受訓時數達 294.8 小時，顯著提升員工專業職能與永續意識。 - 針對員工身心健康，特別辦理「壓力管理 (Stress Management)」研修課程。
	A (改善計劃)	- 為延續人才發展動能，日商大拓目前正全面盤點現有培訓資源與各階層職能需求，並預計將『全體員工平均訓練時數達 5 小時 / 人』之量化目標遞延至 2026 年度正式推動，以確保培訓機制的完整性與實質成效。 - 持續評估與維持符合法令規範之各項員工福利與友善照護措施。
7. 風險管理	PD (規劃執行)	- 承諾建立風險管理組織與守則，提前掌握潛在營運與環境風險。 - 旨在降低營運中斷風險，並持續健全公司整體之風險管理措施。
	C (檢核)	- 董事會於 2025 年 3 月 13 日 正式核定通過《風險管理政策與作業程序》。 - 實質將氣候變遷、生物多樣性及自然資源等新興風險，納入最高治理單位之監督矩陣中。
	A (改善計劃)	- 在最新核定之《風險管理政策》框架下，經營團隊將持續觀察氣候變遷與相關自然風險對台日營運據點之潛在衝擊。 - 評估未來接軌國際氣候資訊揭露準則 (如 ISSB) 之可行性與前置作業。
8. 勞資關係	PD (規劃執行)	- 承諾提供通暢之勞資溝通橋梁，建立雙向對話機制。 - 建立員工滿意度調查與回饋制度，保障勞資雙方權益並避免爭議風險。
	C (檢核)	2025 全年度發生之勞資爭議或員工申訴事件為 0 件。
	A (改善計劃)	2026 年將持續維持既有之多元溝通管道暢通，確保雙向資訊透明並保障勞雇權益。 - 視公司營運發展狀況，評估進一步優化內部勞資對話機制之方式。
9. 創新研發	PD (規劃執行)	承諾推動碳排管理制度，並逐步於產品供應中導入符合 RoHS 規範之環保材料。

議題名稱	處理狀態	處理與成效說明
		持續投入資源進行自動化設備技術開發，朝向綠色與低碳轉型邁進。
	C (檢核)	- 積極落實綠色供應鏈，日本據點在地採購率維持 98.5%。 - 完成台北辦事處溫室氣體盤查，排放量為 12.61 噸。 - 用電強度雖因員工人數減少微幅上升 4.3%，但實質確保了 FA 系統整合之技術競爭力。
	A (改善計劃)	- 計畫推動外部物流商簽署碳盤查合作備忘錄，目標 2026 年涵蓋率達 100%。 - 持續要求主要原廠提供 RoHS/REACH 等環境聲明，納入供應商的常規管理與篩選機制中。我們期望在未來完成制度建置後，能進一步提升供應商的綠色聲明涵蓋率，落實綠色採購承諾。 - 針對研發造成之用電強度上升，將研擬相應之能源數據監控計畫。

透過上述對 9 大項重大主題的 PDCA 深度檢視，大拓集團在 2025 年不僅維持了穩定的營運架構，更在「數位轉型（無紙化）」、「人才投資」與「法規防護網建置」上取得了實質的突破。我們深信，唯有誠實面對檢核階段（Check）的各項數據落差，才能在行動階段（Act）制定出具備產業競爭力的永續戰略。



第四章 氣候風險管理

大拓集團深刻體認到，氣候變遷已超越單純的環境保護範疇，成為牽動全球供應鏈穩定、法規演進與企業財務表現的系統性風險。身為連接日本高階自動化技術與台灣資本市場的橋樑，本集團營運據點橫跨台日兩地，直接面臨著實體氣候事件（如極端降雨對廠房之衝擊）與低碳轉型要求（如供應鏈碳排規範）的雙重挑戰。

為強化企業之氣候韌性，並具體回應投資人與利害關係人對氣候資訊透明度之期許，本集團自 2025 年起全面深化與國際框架之接軌。本章節將依循金融穩定委員會（FSB）所發布之 TCFD（氣候相關財務揭露）四大支柱：治理（Governance）、策略（Strategy）、風險管理（Risk Management）以及指標與目標（Metrics and Targets），系統性地說明本集團如何將氣候變遷與自然資源風險，正式納入企業整體營運藍圖與風險控管機制中。

4.1 氣候治理

氣候治理是推動低碳轉型的最高決策引擎。為確保氣候相關風險與機會能被有效地識別、評估與管理，大拓集團建立了一套由董事會直接監督、經營階層統籌執行，並透過跨部門編組落實日常營運的氣候治理架構。本節將詳細說明最高治理單位與管理階層在氣候議題上的職掌分配與互動機制。（註：關於本集團整體之 ESG 永續治理架構圖與一般職能分工，請參閱本報告書【2.2 永續發展治理架構】之詳細圖表說明。）



圖 4-1 氣候治理架構

4.1.1 董事會之氣候監督機制與重大決策

董事會為大拓集團氣候相關事務之最高治理單位，肩負引導集團長期低碳戰略與監督氣候風險管理的最終責任。董事會將氣候議題視為影響公司永續經營之重大事項，其核心氣候監督職責包含：

1. **氣候政策與風險偏好之核定：**審批集團的長期氣候戰略、溫室氣體減量目標，並確認氣候風險管理政策是否符合國際趨勢與當地法規。
2. **重大氣候投資之審議：**評估並核准為減緩或調適氣候變遷所需之重大資本支出（例如：未來廠房之節能設備升級、智能電表系統導入等）。
3. **資訊揭露之監督：**審查年度永續報告書中之溫室氣體盤查數據與 TCFD 揭露架構，確保對外發布資訊之正確性與完整性。

【2025 年氣候治理重大里程碑：制度化之落實】

在 2025 年的氣候治理進程中，本集團董事會展現了積極的監督作為。依據 2025 年度董事會議事錄，董事會於 2025 年 3 月 13 日正式審議並核定通過了《風險管理政策與作業程序》。

此政策之通過具備指標性意義：它不僅是一份行政規範，更是大拓集團在治理層面上，首度在法規文件中明文將「氣候變遷、生物多樣性及自然資源風險」納入集團整體的企業風險管理（ERM）矩陣中。這代表氣候議題在董事會的層級，已從「自願性的社會責任」正式升級為「具備稽核效力之營運風險防線」。

4.1.2 經營階層與 永續發展推進小組之氣候管理職責

在董事會的授權下，大拓集團的氣候戰略由「總經理室」統籌，並透過永續發展推進小組兼任氣候風險管理執行單位。此架構確保了氣候策略能精準轉化為台日兩地據點的日常營運行動。

1. 氣候風險與機會之辨識與評估

- 專案小組負責定期追蹤全球氣候法規（如台灣碳費制度、日本節能法規）與產業供應鏈的減碳要求。
- 針對日商大拓日本據點（春日井工場、二工場及各支店）進行實體風險之衝擊盤點，並針對 FA 自動化設備之經銷業務進行轉型風險評估。

2. 氣候數據之追蹤與異常管理 (PDCA 循環落實)

- 管理階層負責執行日常的氣候指標監控。2025 年度，專案小組順利完成了台北辦事處之溫室氣體盤查（類別二排放量為 12.61 噸）。
- 面對數據偏差時，展現即時的管理修正能力。例如，2025 年因日本員工人數異動，導致整體用電強度微幅上升 4.3%。經營階層在掌握此數據後，並未掩飾落差，而是立即於專案會議中啟動偏差分析，這正是管理階層有效執行氣候 PDCA 循環的最佳實證。

3. 氣候韌性行動之跨國協調

- 氣候策略之落實仰賴台日據點之緊密合作。由永續發展推進小組統籌法規遵循與年度報告之產出，並協同主要營運核心：日商大拓各事業部與分公司，落實具體的減碳行動。例如 2025 年表現卓越的「無紙化專案（影印紙張減量 23.9%）」，即是透過集團導入 ERP 電子簽核，所達成之氣候減緩實績。

4.1.3 氣候資訊之內部溝通與報告頻率

為避免氣候風險管理流於形式，大拓集團建立了暢通的上下行溝通與報告機制，確保董事會能隨時掌握氣候風險之全貌：

- **定期年度匯報：**永續發展推進小組每年至少一次向董事會進行正式專案報告。報告內容涵蓋前一年度之溫室氣體排放實績、氣候相關重大議題之 PDCA 執行成效，以及最新國際氣候倡議之發展趨勢。如 2025 年 8 月 6 日董事會核准之永續報告書，即為定期匯報之具體實踐。
- **不定期風險提報：**當發生可能對集團財務或營運造成重大影響之氣候法規變動，或遭遇極端氣候事件（如強颱、水患）侵襲營運據點時，總經理室將啟動緊急通報機制，並由代理發言人協助進行必要之資訊揭露與危機管理，確保董事會能在第一時間介入指導。

透過上述嚴密的氣候治理架構，大拓集團確保了低碳轉型的承諾具備充分的資源支持、跨部門的協作量能，以及最高層級的法規遵循監督。

4.2 氣候策略與風險辨識

面對氣候變遷帶來的系統性挑戰，大拓集團將氣候風險管理視為守護企業韌性與財務健康的核心工程。依據 2025 年 3 月 13 日經董事會核定通過之《風險管理政策與作業程序》，本集團已正式將「氣候變遷、生物多樣性及自然資源風險」納入企業風險管理（ERM）體系。本節將依循 TCFD 框架中之「策略」與「風險管理」支柱，說明本集團如何辨識、評估氣候相關風險與機會，並研擬對應之財務與營運策略。



圖 4-2 氣候風險來源對營運的影響

4.2.1 氣候風險與機會鑑別程序

本集團之氣候風險鑑別由 永續發展推進小組統籌，並會同日商大拓各事業部門共同執行。鑑別程序包含三大步驟：

1. **情境盤點：**參酌全球氣候趨勢、台日兩地之法規變動（如台灣金管會永續發展路徑圖、日本溫室氣體排放削減對策），以及極端氣候事件對日商大拓（春日井、三河、東京）所在地理位置之歷史影響。
2. **風險分類：**依據 TCFD 準則，將氣候衝擊區分為「轉型風險（政策與法規、市場、技術、名譽）」與「實體風險（立即性、長期性）」。
3. **重大性排序：**評估各項風險發生的「可能性」與對集團財務、營運中斷之「衝擊程度」，篩選出對大拓集團具備實質影響之首要氣候風險與機會。

4.2.2 重大氣候風險與機會矩陣

大拓集團之核心營運為電機電子零組件代理與 FA 自動化設備之系統組裝，主要實體營運與倉儲物流皆位於日本境內。經內部評估，本集團辨識出以下核心氣候風險與機會，並擬定相應之管理策略：

表 4-1 大拓集團 TCFD 氣候風險與機會衝擊分析表

類別	風險/機會項目	潛在營運與財務衝擊	大拓集團之因應策略與管理實績
轉型 風險	政策與法規風險 (低碳法規趨嚴)	【財務衝擊：營運成本增加】 隨著台日兩地永續法規與國際供應鏈（如大廠客戶）對溫室氣體盤查要求提升，若未及時對接法規，恐面臨罰款風險，或為符合法規要求而增加行政與查證之營運成本。	• 制度化管理：2025/03/13 通過《風險管理政策》，確立合規監督機制。 • 盤查啟動：已完成台北辦事處之溫室氣體盤查（12.61 噸）。 • 供應鏈合規：持續要求原廠提供 RoHS/REACH 等環境聲明，確保代理產品符合最新法規。
轉型 風險	市場與名譽風險 (客戶綠色採購)	【財務衝擊：營收衰退風險】 若日商大拓代理之設備或組裝服務無法滿足下游客戶（如汽車業、精密機械業）對低碳、高能源效率之綠色採購要求，可能導致訂單流失與市占率下降。	• 深耕在地供應鏈：2025 年日本據點維持高達 98.5% 之在地採購率，大幅縮短物流碳足跡，提升對客戶之綠色號召力。 • 聚焦高效能產品：持續推廣具備高節能效益之 FA 自動化機器人設備，協助客戶達成低碳製造。
實體 風險	立即性風險 (極端氣候事件)	【財務衝擊：營運中斷與資產損失】 極端氣候（如強颱、暴雨、洪災）若侵襲日本愛知縣（春日井總部及工場）或東京等地，可能造成倉儲淹水、物流中斷、廠房設備受損，導致出貨延遲與修繕成本增加。	• 保險與災防：針對營運據點投保足額之財產保險，並定期檢視防汛與防災設施。 • 韌性供應鏈：透過 486 家合格供應商之分散風險管理，確保單一地區受災時，仍有替代之零組件供貨來源。
氣候 機會	資源效率提升 (數位化轉型)	【財務機會：降低營業費用】 透過數位化工具優化內部行政流程，不僅能減少實體資源消耗，更能降低辦公費用、提升跨國協作效率。	• 數位無紙化：2025 年持續推動 ERP 電子簽核，創下紙張使用量大幅減少 23.9% 之卓越實績，實質降低行政耗材成本並達成減碳。

4.2.3 氣候策略之財務韌性總結

綜合上述分析，大拓集團現階段之營運模式（代理與輕量系統組裝）相較於重度製造業，其直接碳排放（範疇一）與高耗能（範疇二）的壓力相對較輕。

本集團面臨之主要氣候挑戰集中於「供應鏈之物流碳足跡」以及「極端氣候對日本倉儲之實體影響」。

為此，大拓集團將氣候策略定調為「合規先行、綠色經銷、韌性營運」。我們將持續發揮在 FA 自動化領域之「創造力與團隊合作」優勢，將氣候風險轉化為協助客戶建構智慧型低碳工場之商業機會，確保集團在邁向淨零碳排的國際趨勢中，維持穩健之財務表現與市場競爭力。

4.3 氣候指標與減碳路徑

指標與目標是衡量氣候戰略成功與否的基石。大拓集團依循 TCFD 框架，透過量化的數據監測來追蹤氣候風險管理的執行績效。我們將減碳行動聚焦於「營運碳排放管理」與「價值鏈綠色轉型」，並透過年度數據之複核（Check）與改善行動（Act），逐步建立具備科學依據的減碳路徑。

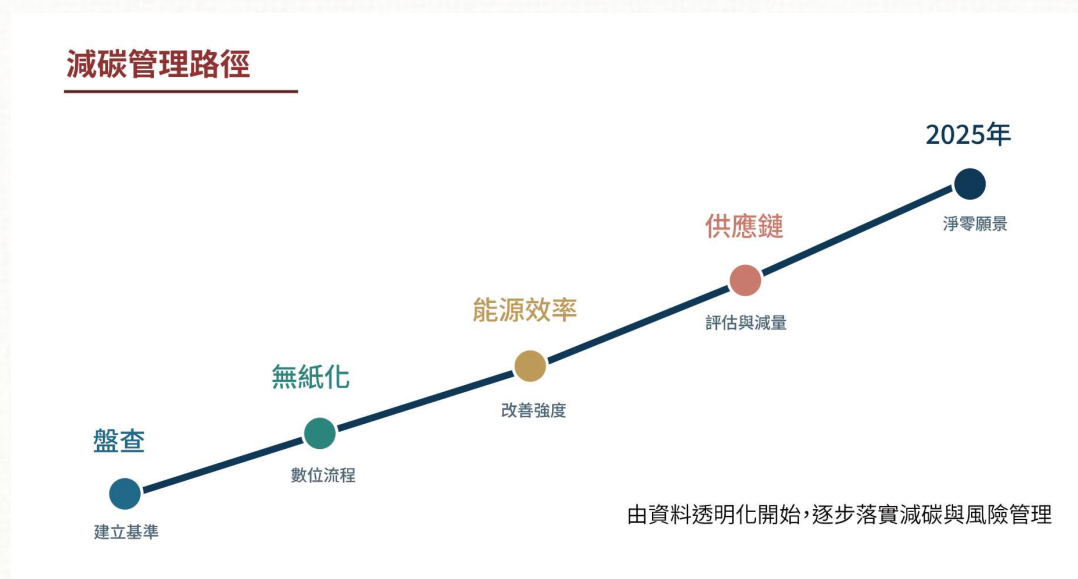


圖 4-3 由盤查走向減碳與淨零的管理方向

4.3.1 溫室氣體排放量統計 (Scope 1 & 2)

2025 年度，本集團持續落實據點溫室氣體盤查工作，完成台北辦事處的溫室氣體盤查，並規劃逐年完成其他單位溫室氣體排放盤查。考量本台北辦事處之性質，台北辦事處之碳排放來源主要為範疇二（外購電力）。

- **盤查邊界與進度：**本集團已正式完成台北辦事處之溫室氣體盤查工作。儘管該據點主要作為法規遵循與投資人聯繫之聯繫空間，實質營運重心位於日本，但我們仍維持嚴謹的監測準則。

- **2025 年盤查實績：**
 - 範疇一 (直接排放)：經盤查，台北辦事處內並無重大固定式燃燒源，範疇一排放量極微。
 - 範疇二 (外購電力)：台北辦事處之排放量為 12.61 公噸 CO₂e。
- **管理方針與追蹤：**台北辦事處將以 2025 年數據作為後續減量之比較基準。針對日商大拓之排放量，正持續優化數據蒐集之自動化程度，以確保未來接軌更嚴謹的國際揭露要求。

4.3.2 能源效率與資源減量指標 (PDCA 追蹤)

本集團將「能源強度」與「無紙化程度」列為核心氣候指標。2025 年度的數據呈現出「成就與挑戰並存」的樣態，充分展現落實 PDCA 管理循環的實績。

1. 能源強度管理 (能源強度上升 4.3%)：

- **數據檢核 (Check)：**2025 年度，日商大拓之整體用電強度較前一年度微幅上升 4.3%。
- **原因分析與改善 (Act)：**經內部檢討後發現，主要原因並非總用電量增加，而是受員工人數變動影響。2025 年總用電量較前一年度略有下降，顯示公司在能源使用總量控管上已有初步成效；然而，由於員工人數由 90 人減少至 86 人，且辦公室基礎用電如空調、照明、資訊設備及公共區域用電，並不會隨人數減少而等比例下降，導致以人均計算之用電強度反而上升。針對此項未達標情形，未來將同步觀察「總用電量」與「人均用電強度」兩項指標，以更完整反映能源管理績效。公司亦將持續推動節能措施、設備使用管理與用電數據監控，並評估導入更細緻的能源管理機制，以降低固定用電對人均強度指標之影響，逐步朝用電強度下降目標邁進。

2. 數位轉型與無紙化 (紙張減量 23.9%)：

- **卓越實績：**此為 2025 年最成功的氣候減緩行動。透過持續推動 ERP 電子簽核與數位化溝通，2025 年度紙張使用量較 2024 年大幅減少 23.9%，不僅超越了原先設定的 5% 減量目標，更實質減少了行政資源消耗所產生之環境足跡。

4.3.3 範疇三與供應鏈綠色績效

大拓集團身為代理商，價值鏈的排放（範疇三）是我們最關注的長遠目標。透過在地化與供應鏈合規管理，我們已著手降低價值鏈之環境衝擊。

- **在地採購與物流減碳：**2025 年度，台北辦事處於日本境內之供應鏈在地採購比率高達 98.5%。此策略不僅確保了供應鏈韌性，更直接大幅縮短了產品運送之航程與路程，有效降低了物流端之隱含碳排。
- **產品合規聲明：**我們持續要求主要原廠提供 RoHS、REACH 等環境合規聲明，並持續強化供應商環境合規文件管理機制，逐步提升主要供應商合規文件之涵蓋率，以持續降低產品法規風險。



4.3.4 未來減量目標與氣候路徑

展望未來，大拓集團將依循 2025 年 3 月 13 日通過之《風險管理政策》，將氣候管理轉化為具體的長短期目標：

- **短期目標 (2026)：**持續推動外部物流合作夥伴參與碳管理，逐步擴大碳盤查合作及合作備忘錄簽署範圍，並以提升物流合作夥伴參與率為年度推動方。
- **中長期目標：**持續優化能源使用結構，研議提升再生能源（綠電）使用比率之可行性，並積極對接國際 ISSB 揭露框架，致力於 2050 年達成淨零碳排之全球共識。

表 4-2 大拓集團 2025 氣候績效指標總覽

氣候指標類別	2025 年度實績	2026 年度目標與路徑
溫室氣體 (範疇二)	台北辦事處：12.61 公噸 CO ₂ e	維持排放基準，持續優化數據透明度
能源強度變動	日商大拓上升 4.3% (因員工人數變動)	PDCA 行動：持續優化
紙張減量達成率	- 23.9% (目標達成率 478%)	維持電子簽核普及，目標年減 5% 以上
在地採購比率	98.5% (日本據點)	持續在地化，降低跨國物流碳足跡
綠色價值鏈	完成 2025 年度供應商合規盤點	目標：物流商碳盤查 MOU 100% 簽署

第五章 環境永續

大拓集團深知，企業的長期營運與地球環境的永續發展息息相關。作為電子零組件與 FA 自動化設備之專業代理與系統整合商，我們雖非屬於傳統高耗能、高污染之重度製造業，且在 2024 年確立並於 2025 年沿用之重大性議題矩陣中，環境面議題（如溫室氣體、水資源）並未達標列入首要的 9 項重大主題之列。

儘管如此，本集團深知氣候變遷與資源枯竭對全球經濟的系統性影響。為響應台灣金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之政策要求，並滿足投資人對 ESG 資訊透明度之期待，特設立此環境專章。

本章節將依循 GRI 300（環境）系列準則，詳細揭露本集團在能源使用、溫室氣體排放、資源利用及供應鏈環境管理等面向之具體作為與績效。2025 年度，日商大拓持續以 ISO 14001 環境管理系統為基礎，將環境理念融入日常營運中。透過「數位無紙化」的大幅減量實績，以及針對「用電強度上升」之誠實檢討與 PDCA 修正，大拓集團致力於在追求科技創新與營運成長的同時，將環境衝擊降至最低，穩步邁向綠色營運之願景。

5.1 能源管理與溫室氣體排放

對應 GRI 302 能源、GRI 305 排放

隨著全球極端氣候風險加劇，氣候治理已成為企業永續經營中不容忽視的防禦核心。日商大拓作為連結台日兩地高階 FA 自動化技術的關鍵服務商，我們深知營運過程中的能源消耗不僅是經營成本，更是企業對全球減碳責任的直接體現。

大拓集團將「能源管理」與「氣候管理」視為推動綠色轉型之雙引擎，透過標準化的管理體系與精確的數據監測，建立起環境韌性的基礎。在 2025 年度，本集團除落實各據點之環境保護作為外，更積極將氣候相關財務揭露（TCFD）精神與重大性議題之管理方針結合，透過 PDCA（計畫-執行-檢查-行動）管理循環，確保每一度電、每一噸碳排放都能在透明的監督下，轉化為更高效能的產出。



能源>>>數據>>>排放>>>改善

圖 5- 1 能源使用監測、盤查與改善

5.1.1 奠基於 ISO 14001 之環境與能源管理體系 (GRI 3-3)

大拓集團之環境管理方針不僅止於法規遵循，更追求管理之標準化與國際化。本集團營運重心（日商大拓）已順利取得並持續維持 ISO 14001 環境管理系統之國際認證。

- **體系之連續性與權威性：**日商大拓嚴格遵守 ISO 14001 規範，建立跨部門環境保護小組，針對能源、資源與廢棄物進行週期性評估。根據最新查驗結果，日商大拓已順利完成證書展延，有效期限自 2025 年 1 月 31 日起至 2028 年 2 月 24 日止。
- **管理邏輯之深化：**我們透過該體系辨識營運對環境之潛在衝擊。雖然日商大拓屬代理與輕量化系統組裝業，但我們仍主動針對高耗能設備或作業程序進行流程優化，確保各項環境防護措施能落實於日本總部、支店及台北辦事處之日常運作中，有效規避環境法規違規風險。

5.1.2 組織內部能源消耗與數據透視 (GRI 302-1)

能源的有效利用是減碳的第一步。大拓集團透過詳實的能源流向盤點，確保數據蒐集之精確度與完整性。



1. 能源消耗結構分析：

- **不可再生燃料與再生燃料：**台北辦事處目前各據點均無配置燃油公務車、鍋爐或固定式發電機設備。2025 年度之不可再生燃料（汽油、天然氣）及再生燃料之消耗量均為 0。
- **外購能源（電力）：**外購電力為日商大拓最核心且唯一之能源來源。2025 年度之電力消耗量為 227,910 度 (kWh)，主要用於維持資訊機房與基礎辦公環境之運作。日商大拓之電力則集中於 FA 自動化設備之精密調校、系統組裝及實驗室研發測試。
- **銷售能源：**大拓集團為能源使用者，本年度無任何對外銷售能源（如電力、熱能、蒸氣）之情事。

2. **總能源消耗量：**日商大拓全數來自外購電力，共計 227,910 kWh。

3. **數據蒐集方法學：**能源數據來自電力公司之實體月結帳單，數據經由財務單位交叉核對，具備高度可靠性。相關數據轉換為熱值單位（GJ）之基準參考自台灣經濟部能源署及日本相關公告熱值。

5.1.3 能源使用效率與強度 PDCA 管理 (GRI 302-3)

日商大拓不僅監測總量，更關注「單位產值所對應之能耗」，即能源強度。這能幫助我們辨識營運增長與環境衝擊之間的關聯性。

- **績效檢核 (Check)：**2025 年度，日商大拓之整體用電強度較前一年度上升了 4.3%。
- **偏差原因之深度分析：**經內部檢討後發現，主要原因並非總用電量增加，而是受員工人數變動影響。2025 年總用電量較前一年度略有下降，顯示公司在能源使用總量控管上已有初步成效；然而，由於員工人數由 90 人減少至 86 人，且辦公室基礎用電如空調、照明、資訊設備及公共區域用電，並不會隨人數減少而等比例下降，導致以人均計算之用電強度反而上升。
- **管理改善行動 (Act)：**針對此項未達標情形，日商大拓已依循 PDCA 管理程序進行檢討，未來將同步觀察「總用電量」與「人均用電強度」兩項指標，以更完整反映能源管理績效。公司亦將持續推動節能措施、設備使用管理與用電數據監控，並評估導入更細緻的能源管理機制，以降低固定用電對人均強度指標之影響，逐步朝用電強度下降目標邁進。

5.1.4 溫室氣體範疇一：直接排放揭露 (GRI 305-1)

大拓集團依循 ISO 14064-1:2018 國際標準及營運控制權法（Operational Control），落實溫室氣體盤查工作。針對直接排放之揭露如下：

1. **盤查實績：**台北辦事處 2025 年度範疇一 (Scope 1) 總排放量為 0 公噸 CO₂e。
2. **揭露完整性：**
 - **排放源說明：**台北辦事處及相關據點並無配置公務車、發電機、鍋爐等燃燒設施，亦無產生生物源 CO₂ 排放。
 - **氣體涵蓋範圍：**盤查涵蓋了 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃ 等七種溫室氣體，實測結果皆無排放。
 - **基準年設定：**以 2025 年 為基準年 (排放量：12.6082 公噸 CO₂e)，係因台北辦事處自此年起建立完整之量化監測機制，足以作為未來減量路徑之對照基點。

5.1.5 溫室氣體範疇二：能源間接排放揭露 (GRI 305-2)

針對台北辦事處主要之碳足跡來源——外購電力，其揭露細節如下：

1. **排放量統計：**
 - **地區基準 (Location-based)：**2025 年度排放量為 12.6082 公噸 CO₂e。
 - **市場基準 (Market-based)：**因目前尚無採購特定再生能源憑證 (RECs) 或簽署購電協議 (PPA)，故本年度無市場基準排放數據。
2. **技術說明與方法學：**
 - **方法學：**採用「活動數據 × 排放係數」計算方式。
 - **係數來源：**採用經濟部能源署最新公布之 113 年電力排碳係數 (0.474 kg CO₂e /度)。
 - **盤查邊界：**涵蓋台北辦事處。
 - **假設與推估：**基於數據透明性原則，我們假設電力帳單度數能真實呈現設備耗能，無重大之主觀推估或假設偏差。

5.1.6 未來減量路徑與碳中和願景

展望未來，大拓集團將氣候管理由「數據合規」提升至「策略導向」。

- **短期目標 (2026 年)：**根據本集團之營運規劃，我們預計在 2026 年底前，全面建立集團規模之溫室氣體盤查制度。
- **中長期策略：**針對碳排減量目標與第三方確信作業，本集團將採取積極觀察與穩健執行的方針。我們將持續關注台日兩地主管機關 (如台灣金管會、日本環境省) 之法規強制時程，並在法規要求前先行優化內部管理流程，朝向 2050 淨零碳排之願景逐步邁進。

表 5- 1 大拓集團 2025 年度氣候與能源關鍵績效表

類別 (GRI 準則)	2025 年度實績與數據	計算方法與備註
GRI 302-1 燃料消耗	0 kWh (非再生與再生燃料皆無使用)	無固定或行動燃燒源。
GRI 302-1 外購電力	227,910 kWh	依電費帳單實際用電量統計日商大拓之外購電力。
GRI 302-3 能源強度	較 2024 年度上升 4.3%	日商大拓資料，有下降但因人數減少所以強度增加。
GRI 305-1 範疇一排放	0 公噸 CO ₂ e	台北辦事處資料，涵蓋 7 種溫室氣體與生物源。
GRI 305-2 範疇二排放	12.6082 公噸 CO ₂ e	採用 Location-based 計算。此為台北辦公室。
管理指標：基準年	2025 年	數據揭露元年。
管理指標：未來目標	2026 年底全面建立集團溫盤制度	-

5.2 資源管理與營運效率

對應 GRI 301 物料

大拓集團將資源效率視為營運競爭力的展現。在數位化浪潮下，我們不僅將轉型視為提升溝通效率的工具，更將其定位為「資源管理」的關鍵解決方案。透過導入雲端作業、優化 ERP 系統流程，本集團致力於將傳統的資源消耗型作業模式轉化為低碳、高效的數位營運體系。

在 2025 年度，日商大拓以「無紙化」作為資源管理的年度關鍵目標（KPI），透過流程重組與數位工具的普及，成功在減輕環境負荷的同時，同步提升了集團內部的行政動能。

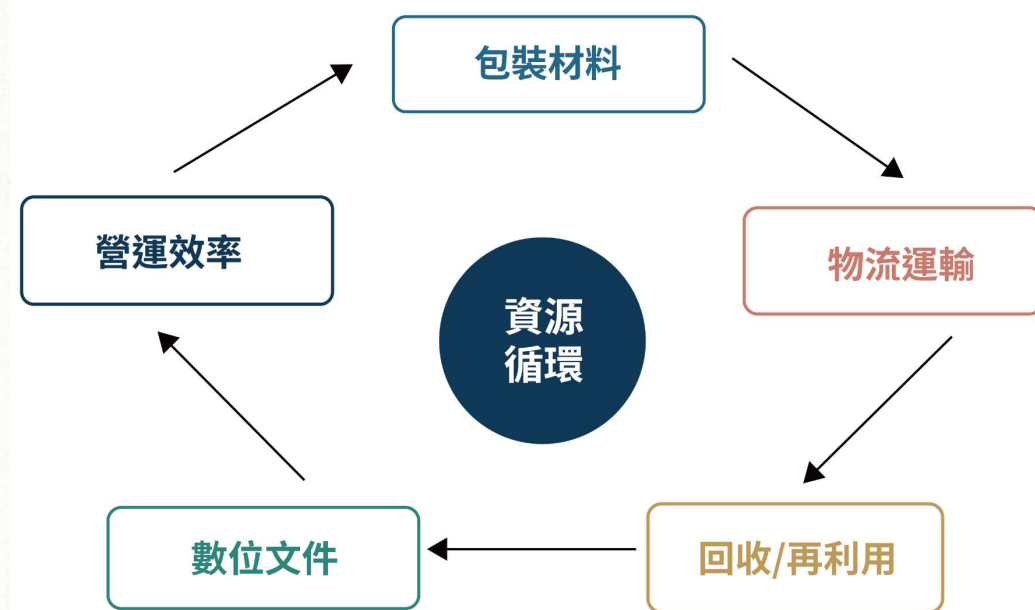


圖 5- 2 資源管理與營運效率流程

5.2.1 資源管理政策與管理方針 (GRI 3-3)

日商大拓依據 ISO 14001 環境管理系統 及 《風險管理政策》，針對日常營運所需之物料進行減量化與循環利用管理。

- **源頭減量策略：**我們秉持「Refuse（拒絕使用非必要資源）」與「Reduce（減量）」之精神，將辦公室營運所需的紙張、耗材及包裝物料納入重點監控。
- **數位優先原則：**日商大拓明確規範，凡具備數位簽核、雲端儲存或電子通訊可行性之業務流程，均應優先採取數位化方案，以降低對實體物料之依賴。

5.2.2 組織物料消耗統計 (GRI 301-1)

日商大拓主要之營運模式為產品代理與系統整合，因此所消耗之物料主要集中於「辦公用紙」以及部分產品組裝與配送所需之「包裝包材」。2025 年度之物料使用實績揭露如下：

1. 非再生及再生物料消耗：

- **再生原料 (Paper)：**辦公用紙為日商大拓最主要的再生性資源消耗項目。2025 年度，透過內部採購系統與盤點流程，詳細追蹤紙張使用量（包含 A4、B4 等各型規格紙張）。
- **不可再生原料：**針對產品包裝所使用之塑料膠帶、緩衝材等不可再生性資材，持續優化包裝設計，以降低單位產出之包材耗用量。

2. 數據蒐集與計算基礎：

- **數據來源：**依據各營運據點（如日本總部、支店）之行政採購紀錄與倉庫提領紀錄進行彙整。
- **統計範圍：**涵蓋日商大拓行政作業與出貨包裝所需之主要物料。

5.2.3 【案例分享】無紙化大成功：2025 年數位轉型卓越實績

2025 年是日商大拓資源管理具備里程碑意義的一年。我們將「辦公室無紙化」定為重大議題中「數位轉型」的實質落地指標，並取得了遠超預期的成果。



1. 執行行動 (Do)：

- **ERP 電子簽核持續推動：**日商大拓於 2025 年深化 ERP 系統應用，將原有的紙本公文、請購、核銷及財務單據逐步轉化為電子簽核路徑，有效消除了跨國、跨據點間的實體公文傳遞需求。
- **客戶溝通數位化：**積極推動與客戶、供應商之間以電子發單及數位技術手冊替代實體紙本，降低價值鏈兩端的物料消耗。

2. 績效檢核 (Check)：

- 根據 2025 年度統計實績，日商大拓紙張使用量較 2024 年度大幅減少了 23.9%。
- 該數據不僅遠遠超越了年初設定的「年減 5%」目標，更展現了數位工具導入後產生的倍增效應。

3. 轉型效益分析：

- **環境效益：**大幅降低了因造紙、印刷及廢紙處理所產生的環境足跡。
- **經營效益：**行政流程處理時間縮短了約 30%-40%，且大幅節省了文件倉儲與耗材採購之營運支出。

5.2.4 再生物料使用與包材循環管理 (GRI 301-2, 301-3)

除了在辦公端推動減量，日商大拓在產品物流與包裝上也致力於降低環境負擔，並延續 2024 年設定之永續目標。

1. 再生物料使用 (GRI 301-2)：

- **綠色包裝承諾：**依據日商大拓 2024 年制定之環境策略，我們承諾「2025 年目標使用比率達 98%」。
- **2025 執行進度：**經 2025 年執行檢討後，該目標尚未達成。主要原因為出貨包裝材料涉及不同產品規格、運輸保護需求、客戶指定包材條件及供應商材料可得性，若未完成完整盤點與替代性驗證即全面轉換，可能影響產品運輸安全與交付品質。因此，2025 年公司將此項目調整為包裝材料管理基礎建置，優先檢視現行包材使用情形、主要包材類型、供應商可提供之替代材料，以及可回收材質導入之可行性。後續將採分階段推動方式，優先針對使用量較高、替代性較明確且不影響產品保護功能之包材進行改善，逐步提升可回收包材使用比例。

2. 回收產品與其包裝物料 (GRI 301-3)：

- 日商大拓所經銷之電子零組件與 FA 設備，皆嚴格遵守日本當地及國際之廢棄物清理與包裝法規。針對運送至客戶端之大型包裝材料或承

載設備，日商大拓積極與下游客戶及物流夥伴協調，評估空箱回收與包材重複使用之可行性，致力於價值鏈末端之減廢。

表 5- 2 日商大拓 2025 年度物料管理成效對照表

監測項目 (GRI 準則)	2025 年度管理實績與具體數據	PDCA 執行成效與未來目標
GRI 301-1 辦公用紙量	紙張使用量較前一年減量 23.9% 。	超越目標 ：數位簽核持續推動，2026 年維持減量趨勢。
GRI 301-2 再生物料比例	逐步推動出貨包材全面轉用可回收材質之政策。	持續推進 ：採分階段推動。
數位轉型進度	持續推動 ERP 電子簽核流程，普及率提升。	成功轉型 ：有效縮短跨國行政作業時效並達成環境節約。
包材循環管理	在地採購包材，並推動包裝箱循環利用。	穩定管理 ：確保包材消耗與業務成長脫鉤。

5.3 污染防治與廢棄物管理

對應 GRI 306 廢棄物

日商大拓身為電子零組件與 FA 自動化設備之系統整合商，雖非重度污染之製造業，但仍將廢棄物管理視為落實環境永續與資源循環之重要環節。日商大拓依據 ISO 14001 環境管理系統，致力於鑑別營運過程中可能產生的實際與潛在衝擊。

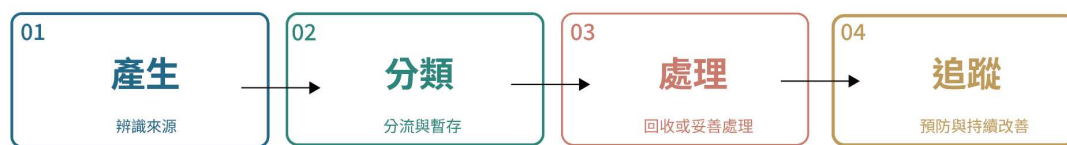


圖 5- 3 廢棄物的管理流程

5.3.1 廢棄物產生與顯著衝擊鑑別 (GRI 306-1)

針對營運活動中各項投入、活動與產出進行衝擊辨識，以界定廢棄物管理的優先重點：

1. 投入與活動：

- **辦公營運**：行政作業所需之紙張、耗材及電子設備，其廢棄後主要產生生活垃圾與電子廢棄物。
- **系統組裝與測試**：日本營運據點（如春日井工場）進行 FA 自動化設備組裝時，投入之零組件、包材與消耗品。

2. 產出與衝擊：

- **自身營運產生：**包含辦公室生活垃圾、廢紙、以及組裝過程中產生的金屬切削、廢料等生產廢材。
- **價值鏈關聯：**主要來自於上游供應商產品運往日商大拓據點時產生之大量紙箱、托盤與塑料緩衝包材。若處理不當，將對當地掩埋場或資源回收體系造成負荷。

5.3.2 廢棄物管理政策與行動 (GRI 306-2)

針對上述鑑別之衝擊，日商大拓採取系統化之管理行動，並落實循環經濟之原則：

1. 預防廢棄物產生之行動：

- **生產端優化：**日商大拓致力於推動「生產廢材回收利用」政策。透過精確的組裝設計與物料管理，減少製程中多餘廢料的產出。
- **行政端減量：**透過 5.2 節所述之數位轉型專案，2025 年度紙張使用量大幅減少 23.9%，從源頭降低了辦公廢紙之產生。

2. 廢棄物管理與循環措施：

- 針對營運過程中產生之紙箱、金屬廢料與塑膠包材，日商大拓依據 ISO 14001 規範實施嚴謹的分類，並將具備回收價值之物料交由專業回收商處理，轉化為再生資源。

3. 第三方廢棄物管理之監管：

- 日商大拓自身營運產生之廢棄物，均委託具備政府合法執照之第三方清理業者進行清運。
- **確定合規之流程：**日商大拓透過定期審核清理業者之合格證照、合約條款與法律義務遵循情形，確保廢棄物之最終處置符合日本當地或台灣之環保法規要求，降低因處置不當引發之環境與法律風險。

5.3.3 數據監測流程與水資源說明 (GRI 306-2, 303-1)

1. 蒐集與監測流程：

日商大拓透過內部的行政管理流程及供應鏈採購紀錄，定期監測資源的使用量與廢棄物清理頻率。對於重大廢棄物項目，我們透過清運商提供之聯單或統計數據進行年度覆核。

2. 水資源管理與排放：

- 日商大拓營運過程無工業用水需求，僅涉及辦公空間之一般生活用水。

- 2025 年度之用水與排放均銜接當地自來水與公共下水道系統。日商大拓持續推廣節水觀念，致力於降低非必要之水資源消耗。

表 5- 3 廢棄物管理方針與行動查核表

GRI 揭露要點	日商大拓之管理行動與成效說明
衝擊來源辨識 (306-1)	鑑別包含行政辦公廢紙、FA 組裝生產廢材及供應鏈包材。
循環管理措施 (306-2)	實績：推動生產廢材回收利用，並落實辦公室無紙化減量。
第三方管理監督 (306-2)	委託合法執照業者處理，並定期查核其合規資格與履約情形。
數據監測流程 (306-2)	透過行政採購與清理聯單進行年度數據蒐集與管理層覆核。
重大環境違規	2025 年實績：0 件環境違規或裁罰紀錄。

5.4 永續供應鏈與在地採購

日商大拓在產業價值鏈中扮演著承上啟下的樞紐角色。我們深知，企業的環境責任 不能僅侷限於自身營運邊界內。透過 ISO 14001 環境管理系統之延伸，日商大拓將「環境保護」與「法規遵循」納入供應商管理機制中，致力於降低價值鏈上下游之潛在環境衝擊。

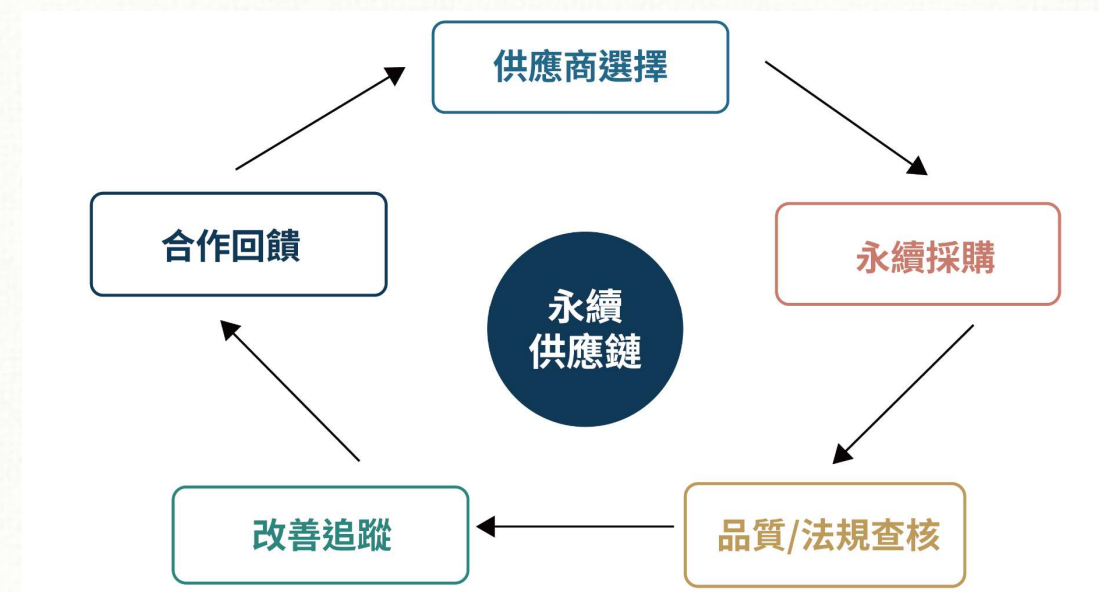


圖 5- 4 永續供應鏈的採購要求連結到查核與改善

5.4.1 供應鏈環境衝擊鑑別與在地化策略 (GRI 3-3, GRI 308-2)

依據 GRI 308-2 之要求，日商大拓定期評估供應鏈中實際與潛在之顯著負面環境衝擊。考量日商大拓之營運模式，我們將供應鏈之環境衝擊聚焦於兩面向：「跨國物流之溫室氣體排放」與「電子零組件之有害化學物質」。

為有效管理並預防物流端之環境衝擊，採取了最直接且具實效的「在地採購」策略：

- **供應鏈結構與在地化實績：**日商大拓之主要營運與倉儲重鎮位於日本。2025 年度，日商大拓於日本境內之合格供應商總數達 486 家。透過深耕當地產業網絡，在地採購比率高達 98.5%。
- **衝擊減緩效益：**極高的在地採購率不僅確保了 FA 自動化設備之交期穩定性，更大幅縮短了原物料與零組件之運輸距離。此舉從源頭有效降低了航空與海運所產生之範疇三（價值鏈）溫室氣體排放，是日商大拓預防供應鏈環境衝擊之核心行動。

5.4.2 供應商環境準則與篩選機制 (GRI 308-1)

針對供應商之環境評估，日商大拓將國際通用的綠色環保指令視為採購與合作之重要考量基準。

- **環境篩選準則：**日商大拓在評估新供應商及管理既有原廠時，除考量品質、交期與價格外，也評估是否紀錄對環境與社會的影響，儘量避免與企業社會責任抵觸。
- **合規管理作為：**日商大拓積極要求主要原廠提供相關之環境合規聲明書。確保所代理之電子零組件及自動化設備，在生產與廢棄過程中，不會對生態環境與人體健康造成有毒化學物質之危害。

5.4.3 供應鏈環境衝擊之具體行動與目標 (GRI 308-2)

為進一步強化對第三方供應商之環境監督，日商大拓針對鑑別出之潛在供應鏈環境衝擊，採取持續性之溝通與宣導行動：

1. **針對「物流碳排放」之管理行動：**
 - **現況與潛在衝擊：**外部物流運輸為日商大拓價值鏈碳排放之來源之一。
 - **具體行動與目標：**針對外部物流合作夥伴，日商大拓未來將持續關注其營運模式之發展，並適時宣導低碳運輸之理念，鼓勵物流業者評估自身之能源消耗。我們期望透過長期的價值鏈溝通，逐步降低跨國與當地運輸過程之環境衝擊。
2. **針對「有害物質規範」之管理行動：**
 - **現況與潛在衝擊：**若供應商產品未符合環保法規，將導致面臨客戶退貨及環境違規之連帶風險。

- **具體行動與目標：**日商大拓將持續與主要原廠保持密切溝通，於業務往來中宣導國際環保趨勢，並鼓勵原廠主動提供符合 RoHS、REACH 等國際規範之聲明或證明文件，以確保代理產品維持高度之環境合規性。

3. 供應鏈負面衝擊處置結果：

- 2025 年度，經內部評估與業務追蹤，日商大拓之供應鏈中並未發現對環境造成重大實際負面衝擊之供應商，本年度亦無因環境違規因素而終止合作關係之案件。

表 5- 4 供應商環境衝擊評估與改善情形

揭露項目	2024 年	2025 年
接受環境衝擊評估之供應商數量	0	0
被鑑別具有顯著負面環境衝擊之供應商數量（包含實際與潛在衝擊）	0	0
同意改善且已完成改善之供應商數量	0	0
同意改善且已完成改善之供應商比例	不適用	不適用
因負面環境衝擊而終止合作之供應商數量	0	0
因負面環境衝擊而終止合作之供應商比例	不適用	不適用

年度	環境標準篩選之新供應商數	新供應商總數	篩選比例
2025 年	0	7	0%

2025 年日商大拓新增供應商共 7 家，其中尚未導入以環境標準進行正式篩選之新供應商，因此依環境標準篩選之新供應商數為 0 家，篩選比例為 0%。目前供應商管理仍以品質、交期、採購需求及合作穩定性為主要評估基礎，未來將逐步評估將環境管理、法規遵循、節能減碳及永續風險等條件納入新供應商評選流程，以強化供應鏈環境管理能力。



第六章 社會責任

6.1 人力資本與多元共融

大拓集團身處工業 4.0 的技術最前線，我們深知機器人的精密程度取決於工程師的調校，FA 系統的效能則源於專案團隊的創造力。因此，「人力資本」不僅是營運的基石，更是我們競爭優勢的最終來源。

在 2025 年度，本集團持續優化跨國人力配置，致力於在台日雙邊環境下建立具備高度技術底蘊與性別平權的職場。本章節將依據 GRI 2-7 (員工)、2-8 (工作者) 及 405-1 (多元化) 等揭露指標，詳實比對 2024 與 2025 年度的人力數據變化。我們將透過數據背後的故事，揭露大拓集團如何透過穩健的僱用政策與資深專家的技術傳承，在多變的全球經濟中，維持本集團的營運韌性與社會資本之積累。



6.1.1 員工總量變動與地區分佈趨勢 (GRI 2-7-a)

日商大拓於 2025 年底的員工總數為 86 人，與 2024 年度的 90 人相比，呈現微幅減少約 4.4% 的動態調整。

- **穩健的日本營運核心：**根據 2025 指標更新數據，日商大拓所有實體營運人力均部署於日本營運中心。2025 年度日本地區員工人數為 86 人，其中包含「春日井總部/工場」67 人、「三河支店」16 人以及「東京支店」3 人。
- **2024 vs 2025 趨勢分析：**人數的減少主要反映在日本據點的組織優化，此舉是為因應 2025 年 FA 事業部與製造部進行更精確的職能整併。在台北辦事處方面，則維持 0 名正式員工之配置，體現了本集團精簡高效的掛牌治理體系，將行政與法遵窗口與實體營運分流，確保營運效能極大化。

6.1.2 僱用合約與工作型態之韌性分析 (GRI 2-7-b)

大拓集團深信，穩定的僱用關係是技術積累的前提。日商大拓引以為傲的是其優異的「正社員（不定期契約員工）」比例。

- **不定期契約之穩定承諾：**在 2025 年 86 名員工中，高達 77 人（約 89.5%）為不定期契約的正社員。儘管 2025 年總人數微降，但正社員比例與 2024 年相比依然維持在九成左右的高標。這反映了日商大拓在面對產業波動時，優先保障核心員工權益的決心，避免了過度使用短期契約所帶來的技術流失風險。
- **兼職與定期契約之彈性運用：**2025 年度共有 9 名員工屬於定期契約及兼職型態，其中女性佔比極高（7 人）。這反映了日商大拓在日本法規框架下，為支持女性重返職場或照顧家庭需求，所提供之彈性工作選擇（Part-time）。透過此機制，在專業分工與員工生活平衡之間取得了良好的折衷。

6.1.3 性別平等與多元化進程 (GRI 405-1)

日商大拓致力於打破機械代理與工程製造業「男多女少」的刻板印象。2025 年的數據揭示了一個令人驚艷的現象：

- **女性人力的絕對穩定：**對比 2024 與 2025 年數據，日商大拓的女性員工人數始終維持在 30 人。在 2025 年總人數縮減的情況下，女性員工數量未曾變動，使得女性佔比從 2024 年的 33.3% 上升至 34.9%。這充分體現了我們在進行組織優化時，對於女性職場參與度與留才成效的實質重視。
- **管理階層的性別分佈：**2025 年度管理職共 15 人，其中男性 14 人、女性 1 人。雖然管理層仍以男性為主（反映產業資歷累積之現況），但女性在管理職的占比亦隨著全體比例之提升而受到集團之高度關注。

6.1.4 跨世代技術傳承：年齡結構分析 (GRI 405-1)

日商大拓的年齡分佈呈現「壯年為核、資深領航」的特徵：

- **中壯年主力 (31-50 歲)：**共 40 人（佔 46.5%），此年齡層具備最成熟的 FA 系統調校經驗，是日商大拓業務增長的火車頭。

- **資深專家 (51 歲以上)：**共 34 人 (佔 39.5%)。日商大拓尊重資深同仁的職人價值，透過其深厚的日本原廠人脈與精密技術，引領新進同仁成長。
- **新生代活水 (30 歲以下)：**共 12 人。雖然比例較低，但其為日商大拓注入了對新科技與數位轉型的高度敏銳度。

6.1.5 非員工之工作者管理 (GRI 2-8)

為因應日本營運據點特定之季節性物流或行政需求，日商大拓適度引進外部人力資源。

- **2025 揭露值：**2025 年共計有 4 名 派遣工作者 (主要分布於本社/春日井及東京)。
- **變動分析：**此人數較 2024 年有微幅下降，主因為 2025 年日商大拓優化內部流程，減少了對於非核心行政派遣人力的依賴，達成「技術自給」與「流程自動化」的雙重目標。

表 6- 1 人力資本概況：2024 vs 2025 深度對照表

類別與指標	2024 年度實績	2025 年度實績	差異分析與管理描述
總員工數 (GRI 2-7)	90 人	86 人	微調 (-4)：主要為營運優化之人力動態調整。
男性員工數 / 佔比	60 人 (66.7%)	56 人 (65.1%)	男性人數下降，反映技術部門之職能整併。
女性員工數 / 佔比	30 人 (33.3%)	30 人 (34.9%)	穩定維持：女性人數不變，佔比逆勢上升。
不定期契約 (正社員)	82 人	77 人	維持高正社員率 (89.5%)，保障技術傳承穩定。
定期契約 / 兼職員工	8 人	9 人	視營運彈性微調，主要支援行政與物流輔助。
地區分佈：日本	90 人	86 人	涵蓋春日井、三河與東京三處核心據點。
地區分佈：台灣	0 人	0 人	體現 KY 控股架構，行政與研發職能分工明確。
非員工工作者 (2-8)	5 人 (2024)	4 人	數位轉型成效顯現，降低對外部派遣人力的依賴。

6.2 人才發展與教育訓練

大拓集團身處精密自動化技術 (FA) 的核心領域，人才的專業職能不僅是服務品質的保證，更是技術創新的動力源泉。我們秉持「專業、創新、團隊」的育才理念，致力於透過系統化的培訓體系，提升員工的技術高度與管理深度。

2025 年度，日商大拓將「人才發展」視為年度營運的重中之重，不僅在預算投入上大幅增加，更針對跨國技術交流與員工身心健康，規劃了多元化的訓練課程。透過定期的績效考核與職涯發展評估，我們確保每位員工的成長路徑與公司的戰略目標緊密結合，共同因應工業 4.0 時代的轉型挑戰。

6.2.1 教育培訓實績與趨勢分析 (GRI 404-1)

2025 年日商大拓員工研修分為實體研修與線上研修。整體研修總時數為 294.8 小時，其中實體研修 188.0 小時，線上研修 106.8 小時。依職務別觀察，非管理職員工研修總時數為 270.7 小時，管理職員工研修總時數為 24.1 小時。女性員工全年研修總時數為 126.4 小時，男性員工全年研修總時數為 168.4 小時。

1. 受訓人次與總時數之跨年對比：

- **2024 年度實績：**受訓人次 46 人次，總受訓時數 183.6 小時。
- **2025 年度實績：**受訓人次大幅成長至 90 人次（成長率達 95.7%），總受訓時數增加至 294.8 小時（成長率達 60.6%）。
- **趨勢解析：**數據顯示，日商大拓在 2025 年度將培訓資源的覆蓋面擴散至全體員工，反映了大拓集團對知識傳承的重視，成功建立了廣泛的學習共識。

2. 2025 年度受訓時數細部拆解 (依性別與職級)：

- **依性別分佈：**男性員工總受訓時數為 160.4 小時（平均每人 2.86 小時）；女性員工總受訓時數為 123.4 小時（平均每人 4.11 小時）。
- **依職級分佈：**2025 年度的專業訓練主要聚焦於「非管理職」員工之技術深化。管理階層（Managers）則側重於策略性與合規性宣導，相關時數已納入集團整體的教育體系中。

表 6-2 研訓時數整理表

研修型態	性別	職務別	研修總時數	平均研修時數
實體研修	女性	管理職	-	-
		非管理職	51.8	1.8
	男性	管理職	-	-
		非管理職	136.2	3.2
	合計	管理職	-	-
		非管理職	188.0	2.6
線上研修	女性	管理職	12.0	12.0
		非管理職	62.6	2.2
	男性	管理職	12.1	0.9
		非管理職	20.1	0.3
	合計	管理職	24.1	1.6
		非管理職	82.7	1.2

研修型態	性別	職務別	研修總時數	平均研修時數
合計	女性	管理職	12.0	12.0
		非管理職	114.4	3.9
	男性	管理職	12.1	0.9
		非管理職	156.3	3.7
	合計	管理職	24.1	1.6
		非管理職	270.7	3.8

註：管理者為課長以上，非管理者為課長代理以下。

6.2.2 專業職能提升與多元研修方案 (GRI 404-2)

為持續強化員工專業能力、職場適應力與永續經營意識，日商大拓於 2025 年依據不同職務需求與員工發展階段，規劃多元化教育訓練課程。訓練內容涵蓋規程與規則、ISO 9001 品質管理、ISO 14001 環境管理、倫理與法遵、商務禮儀、職場與執務規範、社會保障制度、確定提撥年金、安全衛生教育及基本作業技能等，協助員工建立執行業務所需之基礎知識與工作紀律。

此外，日商大拓亦透過 e-learning 方式提供邏輯思考、商業文書、Office 365 工具應用、報告聯絡商談、工作優先順序、進度管理、溝通表達、壓力管理、韌性培養、職涯自主與自我改善循環等課程，支持員工提升數位工具應用能力、溝通協作能力與自我成長能力。針對特定職能與管理需求，亦安排內部稽核、會計入門、網路安全風險、環境調查、永續相關教育、安全管理者及衛生管理者等專業課程，以強化組織管理能力、風險意識與永續實務能力，促進員工長期職涯發展與組織競爭力提升。

6.2.3 定期績效考核與職涯發展審查 (GRI 404-3)

日商大拓重視員工績效管理與職涯發展，透過定期檢核機制，協助員工了解個人工作表現、職能發展方向及未來成長目標。2025 年，日商大拓針對員工進行業績表現與職涯發展相關檢視，檢核對象涵蓋管理職與非管理職員工，並依性別及職務類別進行統計，以掌握不同員工族群接受檢核之情形。

2025 年接受業績相關定期檢核之員工共 71 人，占全體員工 82.6%。其中，男性員工 50 人，占全體員工 58.1%；女性員工 21 人，占全體員工 24.4%。依職務別觀察，管理職接受檢核者共 13 人，占全體員工 15.1%；非管理職接受檢核者共 58 人，占全體員工 67.4%。在職涯發展檢核方面，接受檢核人數與業績檢核相同，共 71 人，顯示日商大拓於績效評估過程中，同步關注員工職涯發展與能力提升。

透過定期績效與職涯發展檢核，日商大拓得以協助員工確認工作目標、回饋執行成果，並作為後續教育訓練、職能培育及人才發展規劃之參考依據。未來日商大拓將持續優化檢核制度，提升員工參與率與回饋品質，促進員工與組織共同成長。

表 6- 3 定期績效與職涯發展檢核整理表

檢核項目	職務類別	男性 人數	男性 比例	女性 人數	女性 比例	合計 人數	合計 比例
業績相關定期檢核	管理職	12	14.0%	1	1.2%	13	15.1%
業績相關定期檢核	非管理職	38	44.2%	20	23.3%	58	67.4%
業績相關定期檢核	合計	50	58.1%	21	24.4%	71	82.6%
職涯發展相關檢核	管理職	12	14.0%	1	1.2%	13	15.1%
職涯發展相關檢核	非管理職	38	44.2%	20	23.3%	58	67.4%
職涯發展相關檢核	合計	50	58.1%	21	24.4%	71	82.6%

6.2.4 2026 年人才發展願景與長期 KPI

展望未來，日商大拓將持續深化人才發展策略，以因應 FA 自動化產業的技術升級與永續轉型需求。雖然 2025 年的整體受訓時數與參與人數已較往年有顯著進步，但為對接更長遠的營運發展，已著手規劃更具體的人才培育藍圖：

- **持續推動與評估量化培訓指標：**日商大拓已將「全體員工平均訓練時數達 5 小時 / 人」列為未來推動之關鍵永續指標。雖現階段仍處於評估與資源整合期，尚未全面強制實施該 KPI，但日商大拓將以 2025 年度大幅成長的受訓實績（總受訓時數達 294.8 小時）為基礎，循序漸進地朝此高標方向邁進。
- **務實的人才管理路徑：**為支持員工持續學習與技能轉型，日商大拓未來將持續優化現有之教育訓練資源配置。透過內部技術傳承結合外部專業研修，我們將逐步建構更具系統性之職能培訓體系，以確保日商大拓的技術服務團隊能持續滿足全球客戶的嚴格要求。

表 6- 4 依性別與員工類別之平均訓練時數 (GRI 404-1)

性別	員工類別	實體訓練時數	線上訓練時數	訓練總時數	員工人數	平均訓練時數
男性	管理職	-	12.1	12.1	14	0.9
男性	非管理職	136.2	20.1	156.3	42	3.7
女性	管理職	-	12.0	12.0	1	12.0
女性	非管理職	51.8	62.6	114.4	29	3.9
合計	管理職	-	24.1	24.1	15	1.6
合計	非管理職	188.0	82.7	270.7	71	3.8
總計	全體員工	188.0	96.8	294.8	86	3.4

表 6- 5 2025 年員工訓練課程類型彙整表 (GRI 404-2)

訓練類別	主要訓練內容	訓練對象	訓練方式	說明
新進員工 基礎訓練	規程與規則、職場與執務規則、社會保障制度與確定提撥年金、商務禮儀	新進員工	實體 / 線上	協助新進員工熟悉公司制度、職場規範與基本工作要求
品質與環境 管理訓練	ISO 9001、ISO 14001、法令與條例、環境調查種類與內容、不符合案例與對應程序	新進員工、 相關職務人員	實體	強化品質管理、環境管理及法規遵循能力
勞工安全 衛生訓練	雇入時安全衛生教育、安全管理者選任時研修、衛生管理者考試對策、壓力管理、韌性訓練	新進員工、既有員工、指定職務人員	實體 / 線上	提升員工職場安全意識，降低職業安全衛生風險
誠信、人權 與法遵訓練	倫理與法遵、合規與騷擾防治、尊重他人需求、同理與溝通、商務禮儀	新進員工、 全體相關員工	實體 / 線上	強化員工誠信經營、人權尊重與職場倫理意識
基本作業技 能訓練	螺絲鎖附、壓接、焊接等基本作業教育	新進員工、 作業相關人員	實體	確保員工具備執行現場作業所需之基本技能
數位工具與 辦公能力 訓練	Microsoft Excel、Word、PowerPoint、Office 365、Teams 基礎與進階課程	新進員工、 一般員工	線上	提升員工數位工具應用能力與行政作業效率
工作方法與 自我成長 訓練	邏輯思考、報告聯絡商談、工作優先順序、進度管理、自我改善循環、經驗學習循環	新進員工、 一般員工	線上	協助員工提升工作規劃、問題解決與自我管理能力
溝通與職涯 發展訓練	主動溝通、網絡建立、導師制度、職涯自主、專業意識培養	新進員工、 一般員工	線上	支持員工職涯發展、跨部門協作與專業成長
專業職能 訓練	會計技能入門、內部稽核基礎與中級、網路安全風險、內部稽核人員倫理	管理部門、內部稽核人員及代理人	線上	強化特定職務所需之專業能力、風險意識與內控品質
永續相關 訓練	永續相關教育、環境調查、ISO 14001、法令條例與環境管理實務	新進員工、 相關職務人員	實體	提升員工對永續議題、環境管理與法規遵循之理解

表 6- 6 2025 年訓練主題別統計摘要

訓練主題	涵蓋內容	對應 GRI 揭露重點
勞工安全衛生	雇入時安全衛生教育、安全管理者訓練、衛生管理者訓練、壓力管理、韌性訓練	員工安全意識與職場風險預防
誠信 / 人權 / 法遵	倫理與法遵、合規與騷擾防治、尊重他人、商務禮儀	誠信經營、人權尊重與友善職場

訓練主題	涵蓋內容	對應 GRI 揭露重點
品質與環境管理	ISO 9001、ISO 14001、環境調查、法令條例、不符合案例處理	品質管理、環境管理與法規遵循
職能與作業技能	基本作業教育、會計、內部稽核、網路安全風險	員工技能提升與專業能力培育
數位與辦公能力	Excel、Word、PowerPoint、Office 365、Teams	數位工具應用與工作效率提升
職涯與自我發展	邏輯思考、自我改善、經驗學習、職涯自主、溝通協作	職涯發展與持續學習

6.3 勞資關係與職業安全衛生

大拓集團將「勞資關係」鑑別為企業永續經營之重大性議題。我們深知，在專業技術導向的 FA 產業中，員工不僅是受僱者，更是推動營運成長的事業夥伴。

本集團之勞資管理方針建立於「合法合規、透明溝通、共創價值」三大基石之上。我們嚴格遵守營運所在地（如日本《勞動基準法》、台灣《勞動基準法》）之各項勞動法令，致力於消除勞資間之資訊落差，並透過多元的溝通渠道與外部平台參與，主動捍衛員工的勞動權益與職場安全。

6.3.1 勞資溝通與申訴管道之落實

為確保每位員工的聲音都能被妥善傾聽與處理，日商大拓建立了暢通的內部溝通機制。

- **溝通與申訴機制：**日商大拓鼓勵員工在面臨勞動條件、職場環境或人際互動之疑慮時，透過直屬主管、人事部門或專屬之申訴信箱進行反映。我們承諾對所有申訴案件進行嚴格的保密調查，並明文禁止對申訴人採取任何形式之報復行為。
- **2025 年度管理實績 (員工投訴事件)：**依據 2025 年度之內部追蹤實績，日商大拓全年度發生的員工投訴事件為 0 件。此一「零投訴」之紀錄，印證了日商大拓在日常勞資溝通上的順暢，以及各級主管對於潛在勞資摩擦的早期化解能力。

6.3.2 營運重大變化之預告期 (GRI 402-1)

在面對組織重組、業務轉型或重大政策變更等可能影響員工權益之情形時，日商大拓秉持誠信原則，確保員工擁有充足的應變時間。

- **預告期規範：**日商大拓未於內部規章中訂定單一之固定預告日數，而係嚴格依循日本當地勞動法規所規定之最短預告期辦理。我們承諾在實務操作上，將盡可能提前與受影響之員工進行協商與說明，將營運變化對個人職涯之衝擊降至最低。

6.3.3 團體協約揭露與職場安全 (GRI 2-28, 403-1)

除了內部管理，日商大拓更積極向外延伸，透過參與產業界之勞工組織，對齊最高標準的勞動條件。

- **團體協約覆蓋率 (GRI 2-30)：**截至 2025 年底，日商大拓內部尚未籌組企業工會，因此，適用團體協約之員工比例為 0%。
- **職業安全衛生防護 (GRI 403-1)：**日商大拓屬 FA 設備之代理與系統組裝業，無重度污染或極高風險之工業製程。儘管如此，我們仍將職場安全視為勞工權益的底線。日商大拓致力於預防各類潛在之職業傷害與身心健康風險。2025 年度，無發生任何重大職業災害事件。

表 6- 7 2025 年度職場安全與社會參與實績檢核

核心指標項目 (GRI 準則)	2025 年度實績	績效說明
重大職業災害事件 (GRI 403-9)	0 件	本年度無任何因公導致重大傷亡之職業災害，維持零職災目標。
員工勞資爭議申訴 (GRI 2-25)	0 件	勞資溝通管道順暢，全年無接獲任何違反勞動法規之申訴案件。
客戶隱私侵害申訴 (GRI 418-1)	0 件	嚴格控管資訊安全，無任何客戶資料外洩或遭主管機關裁罰之情事。

表 6- 8 2025 年度團體協約覆蓋率

項目類別	人數	佔總員工比率 (%)	說明
適用團體協約之員工	0	0%	日商大拓尚未籌組企業工會，故無簽署團體協約。
未適用團體協約之員工	86	100%	員工之勞動條件均優於當地勞動基準法規。
替代溝通機制	-	-	透過常態性勞資會議與專屬申訴信箱，確保勞資協商地位對等。

6.4 員工福利與友善職場

大拓集團視每一位同仁為共同成長的夥伴。在精密自動化產業中，專業人才的留任率直接影響技術服務的穩定度。因此，本集團將「員工福利」列為重

大性議題，致力於提供超越法規基準、涵蓋身心健康與經濟保障的全方位福利體系。

我們透過具備競爭力的薪酬制度、完善的社會保險、以及支持家庭生活的彈性配套，打造一個讓員工有歸屬感的友善職場。2025 年度，本集團的日商大拓不僅維持了既有的高標福利，更透過積極的招募策略吸引優秀的女性技術新血，為組織的永續發展注入動能。

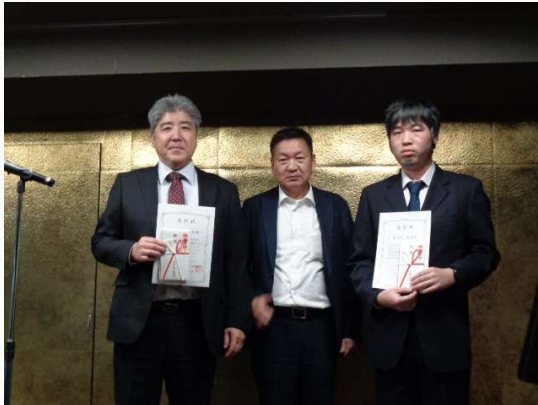


圖 6-1 舉辦員工長期服務表彰活動



圖 6-2 員工交流活動合影

6.4.1 人才招聘與流動分析 (GRI 401-1)

日商大拓致力於透過精準的招募與多元化的留才計畫，維持組織的穩定與活力。

1. 2025 年度招募實績：精準引進青年女性才俊：

根據 2025 指標數據更新，日商大拓於 2025 年度共計有 2 名新進員工。

- **性別與年齡分析：**這 2 名新進同仁均為 女性，且年齡均在 30 歲以下。
- **戰略意義：**本年度新進員工皆為女性，反映公司於人才招聘過程中持續秉持公平就業及多元平權原則。此次招募係因應行政與文書相關職務需求，依據職務所需能力及適任性進行甄選，持續充實組織人力並支持公司營運發展。

2. 新進與離職趨勢比較：

對比 2024 年度的 7 名新進員工，2025 年的招募節奏轉為穩健與質優。雖然總人數微降，但 2025 年的離職人數亦維持在極低水準，顯示日商大拓的留才機制發揮了實質成效，確保了核心專案不因人員流動而中斷。

6.4.2 全方位員工保障與福利措施 (GRI 401-2)

日商大拓為正式全職同仁提供全方位的經濟補償與風險防護，確保同仁在專注於技術研發與客戶服務時，能免於後顧之憂。

1. 核心保障計畫：

日商大拓於日本各營運據點實施之福利方案如下，確保所有全職員工獲得充足保障：

表 6- 9 福利整理表

福利厚生制度	內容說明	全職員工	兼職員工	備註
生命保險		有	無	僅限全職員工
醫療保險 / 醫療費補助		無	無	有健康保險、健康檢查費用補助
身體障礙及疾病補償	慰問金	有	無	僅限全職員工
壓力檢測支援		有	有	
育兒 / 照護休假		有	有	
退休金制度 (年金 / 401K)		有	無	僅限全職員工
通勤津貼		有	有	
慶弔津貼		有	無	僅限全職員工
定期健康檢查		有	有	特定保健指導支援
生育津貼	生育祝賀金	有	無	僅限全職員工
員工旅遊		有	有	
獎勵制度		有	有	
長期服務表揚		有	有	
溝通交流費用		有	有	

2. 重要事業據點與差異化說明：

上述福利主要針對日商大拓位於日本之重要事業據點。至於台灣台北辦事處，雖目前無正式編制員工，但未來若有聘僱需求，大拓集團亦承諾將依循台灣《勞基法》及《勞工退休金條例》，提供勞健保與勞退撥繳，確保全球各地的福利標準一致。

6.4.3 支持家庭與育嬰假實績 (GRI 401-3)

日商大拓積極打造工作與生活平衡 (Work-Life Balance) 的環境，落實國家育兒支持政策，鼓勵同仁兼顧職涯與家庭責任。

- **2025 育嬰假數據分析：**根據 2025 年度統計，日商大拓符合育嬰假申請資格與實際申請的人數均為 1 人。
- **跨年趨勢與政策支持：**對比 2024 年度有 2 名女性同仁申請育嬰假並獲得核准，2025 年的 1 人係反映了該年度員工家庭組成之現況，並非制度上的阻礙。日商大拓承諾，無論男女同仁，凡有育嬰或照顧家庭之需求，均可依規申請育嬰留職停薪。我們將持續維持「育嬰假後 100% 復職」與「留任率」之管理目標，確保同仁在人生重要階段，能獲得公司最堅實的制度支持。

表 6- 10 員工僱用與福利績效彙整表

指標項目 (GRI 準則)	2025 年度實績數據	管理成效與未來行動
GRI 401-1 新進員工	2 名 (全數為 30 歲以下女性)	成功引進年輕女性新血，促進產業性別平衡。
GRI 401-2 生命保險	團體生命保險 (100% 覆蓋)	持續提供同仁優於法定之經濟風險保障。
GRI 401-2 健康保險	包含全職及符合條件之兼職人員。	擴大健康關懷範圍，保障多元受僱型態員工。
GRI 401-2 退職金	實施退職金制度	建立長期儲蓄與退休保障，強化組織向心力。
GRI 401-3 育嬰假	申請人數 1 人 (2024 年為 2 人)	維持友善育兒環境，支持員工家庭生活平衡。
重大主題目標	員工福利滿意度、留才率穩定。	2026 年將持續檢視並優化員工彈性工作方案。



第七章 公司治理與誠信經營

大拓集團始終深信，卓越的公司治理是企業落實永續發展（ESG）的最強大後盾。作為一家在日本擁有深厚產業底蘊、並於台灣掛牌上市的跨國企業，我們將「誠信、透明、合規」視為經營之本，並透過健全的董事會架構與內部控制體系，確保投資人、員工、客戶及合作夥伴的長遠利益。

2025（民國 114）年度，面對全球供應鏈重組及 FA 自動化產業的技術轉型，本集團持續強化治理韌性。根據 2025 年度的議事紀錄，本集團董事會展現了高度的參與度與專業決策力：2025 年 3 月 13 日董事會正式訂定「風險管理政策與作業程序」，建立全方位的風險監控機制；同年 8 月 6 日亦審議通過「113 年永續報告書」，確保非財務資訊揭露之真實性。

本章節將依據 2025 年度經會計師查核簽證之合併財務報告與內部管理數據，詳實呈現大拓集團在營運績效、誠信經營、風險管理、品質管理、資訊安全及法規遵循等核心議題上的實質成果。透過將永續意識嵌入組織架構的每一個環節，本集團致力於在變動的市場中，成為利害關係人最值得信賴的商業夥伴。

7.1 財務績效與價值分配

財務績效的穩健不僅是企業生存的基礎，更是履行環境與社會責任（E&S）的先決條件。大拓集團將「營運績效」視為第一優先的重大性議題，致力於透過 FA 機器人系統整合與高階電子零組件代理之核心技術，為股東創造長期利潤。

本集團的經濟績效管理方針聚焦於「價值創造」與「公平分配」。我們不僅關注營收的維持，更重視如何將經營成果合理分配給員工、政府、資本提供者以及社會。透過嚴謹的預算控管與會計師簽證機制，大拓集團確保在實現經濟價值的同時，亦能支撐起集團永續轉型與技術研發的各項資本支出。

7.1.1 產生與分配的直接經濟價值 (GRI 201-1-a, b)

依據 GRI 201-1 準則之要求，本集團採行發生主義會計基礎，揭露 2025 年度於全球營運中所創造、分配與留存之經濟價值。

a. 經濟價值之三大基本要素揭露 (GRI 201-1-a)：

1. 創出的直接經濟價值：

2025 年度大拓集團創出之直接經濟價值總計為 1,163.7 百萬元，包含營業收入 1,157.0 百萬元、利息收入 0.7 百萬元及其他收入 6.1 百萬元。本集團主要透過電機電子零組件代理、FA 系統、工業用 PC 及 PCB 相關業務創造經濟價值，並持續維持與客戶及供應鏈夥伴之合作關係，以支持營運穩定及價值創造。

2. 分配的經濟價值：

本集團秉持「與利害關係人共榮」之精神，將 2025 年度創造之價值分配於以下關鍵環節：

- **營運成本：**2025 年度營運成本為 1,081.0 百萬元，主要包含供應鏈採購、委外加工、營運管理及行銷等相關支出，反映本集團維持供應鏈穩定、營運管理及客戶服務品質所需之投入。
- **員工薪資與福利：**2025 年度分配於員工之薪酬、退職後福利及其他員工福利費用總計為 102.2 百萬元，反映本集團對員工薪酬、福利及穩定職場環境之持續投入。
- **資本提供者之支付：**2025 年度支付予資本提供者之金額為 7.9 百萬元，主要為銀行借款及租賃負債相關利息支出。本集團透過穩健財務調度，維持資金運用效率及與金融機構之良好往來關係。
- **給付政府之款項：**落實誠實納稅之企業公民責任，2025 年度依法完納之所得稅及各項法規稅賦總計約 5.4 百萬元，實質貢獻於營運所在地之公共事業與基礎建設發展。
- **社區投資：**2025 年度日商大拓將資源優先聚焦於內部技術重組與員工職能提升，年度外部金錢捐贈實績為 0 百萬元，未來將視獲利情形規劃更具社會影響力之公益專案。

3. 留存的經濟價值：

將「創出的直接經濟價值」扣除上述各項「分配的經濟價值」後，2025 年度留存之經濟價值為 -32.8 百萬元。此一數字係依 GRI 201-1 經濟價值分配口徑計算，反映本集團於年度營運成本、員工福利、資本提供者支付、給付政府款項及社區投資後之經濟價值留存情形。

b. 區域層級之經濟價值分配 (GRI 201-1-b)：

大拓集團之主要實質營運活動集中於日本地區，並以日商大拓之春日井、三河及東京等據點為主要營運基礎。本集團供應鏈採購、員工薪資福利、營運管理及客戶服務等經濟價值分配，主要回饋於日本當地營運體系。

其中，2025 年日本據點之在地採購比率為 98.5%，顯示本集團持續透過在地供應鏈合作，支持營運穩定、縮短供應鏈距離並強化供應韌性。

7.1.2 取自政府之財務援助 (GRI 201-4)

為展現企業之財務獨立性與透明度，本集團揭露來自政府端之資金援助情形。

a. 資金援助明細：2025 年度，本集團取得政府補助款共計 0.820 百萬元，與合併財務報告所列政府補助款金額一致。其中包含日本地區就業補貼款 0.192 百萬元，以及借款 / 信用保證費相關補助 0.628 百萬元。相關補助主要來自日本政府相關單位，協助公司於產業波動中維持營運穩定及僱用量能。

b. 國別明細：上述所有援助資金均來自日本政府相關單位。

c. 政府出資比例：大拓集團為 100% 民間持股之上市公司，股權結構中並無任何政府單位出資或持有股份，展現了高度的經營獨立性與財務健全度。

表 7- 1 2025 年度經濟價值產生與分配實績表 (單位台幣百萬元)

揭露項目	2025 年度實績	說明
創出的直接經濟價值	1,163.7	包含 1,157.0 百萬元營業收入、0.7 百萬元利息收入及 6.1 百萬元其他收入。
分配：營運成本	1,081.0	依 GRI 201-1 經濟價值分配口徑，包含供應鏈採購、委外加工、營運管理及行銷等相關支出。
分配：員工薪資福利	102.2	反映本集團對員工薪酬、退職後福利及其他員工福利之投入。
分配：資本提供者支付	7.9	主要為銀行借款及租賃負債相關利息支出，依 GRI 201-1 分配口徑列示。
分配：政府稅收	5.4	採支付所得稅口徑，反映本集團依法納稅及履行企業公民責任。
留存的經濟價值	-32.8	依 GRI 201-1 分配口徑計算，反映年度經濟價值分配後之留存情形。
政府資金援助 (201-4)	0.820	包含日本地區就業補貼款 0.192 百萬元，以及借款 / 信用保證費相關補助 0.628 百萬元。

本申報實績表係依據經會計師查核簽證之合併財務報告及 GRI 201-1 經濟價值分配口徑編製。GRI 201-1 所揭露之「留存經濟價值」係以「創出的直接經濟價值」扣除營運成本、員工薪資福利、資本提供者支付、給付政府之款項及社區投資等分配項目後計算，與合併綜合損益表所列當期稅後淨利或淨損之會計衡量目的及分類方式不同，故兩者金額不必然相等。

2025 年度 GRI 留存經濟價值為 -32.8 百萬元，合併財務報告之當期稅後淨損為 10.3 百萬元，差異主要來自 GRI 經濟價值分配項目與財務報表損益科目之

分類口徑不同，包括營運成本、員工福利、利息支付及所得稅支付等項目於 GRI 表中係依利害關係人分配屬性分別列示，特此說明，以利與財務報告進行理解及勾稽。

7.2 誠信經營與反貪腐

對應 GRI 205 與重大主題：公司治理與誠信經營

大拓集團視誠信為企業文化的核心價值。在競爭激烈的 FA 自動化設備與電子零組件市場中，我們深知商業賄賂、貪瀆或不正當競爭行為不僅會損害集團的商業聲譽，更可能導致與重要原廠長期合作關係的崩解。

因此，本集團建立了一套由董事會直接督導、跨國管理團隊共同執行的誠信經營體系。我們透過嚴謹的內部控制制度、定期的風險評估，以及無死角的合規培訓，將「廉潔」二字植入每一位同仁的職業行為準則中。2025 年度，我們持續強化反貪腐的管理強度，確保集團在任何商業往來中均能維持最高的道德標準。

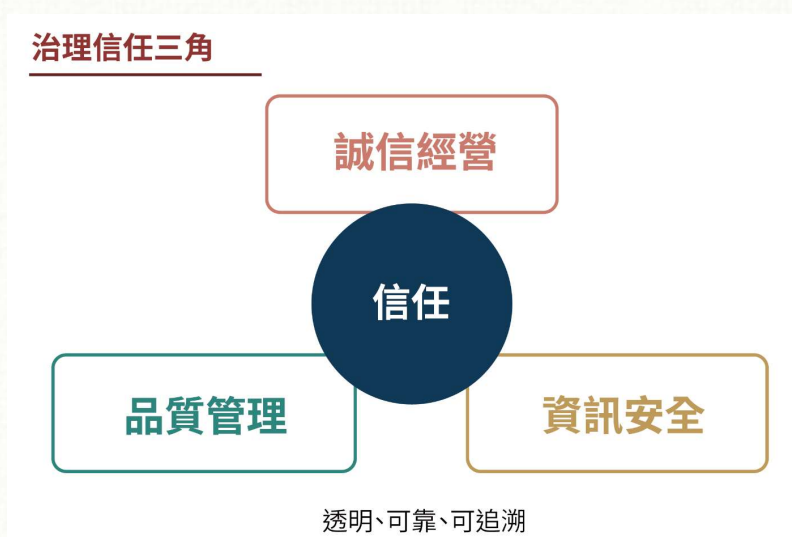


圖 7-1 誠信、品質、資安與信任關係呈現

7.2.1 營運據點之貪腐風險評估 (GRI 205-1)

防範於未然是誠信治理的首要工作。大拓集團定期針對全球營運據點進行貪腐風險盤點，以辨識可能發生舞弊或不當利益輸送的關鍵環節。

- **評估範圍與覆蓋率：**2025 年度，日商大拓已針對旗下 75% 的營運據點完成貪腐風險評估。評估範圍涵蓋了日本總部（春日井分公司、FA 系統部、製造部工場）、三河分公司及東京分公司等核心業務單位。

- **風險辨識重點：**針對採購、銷售及與政府機關互動等高風險作業流程，我們實施了嚴格的權限分離與簽核機制。評估結果顯示，由於日商大拓長期落實透明的供應商選任制度及公開的勞務採購流程，目前各據點之貪腐風險均處於受控狀態，評估潛在的內部與相關的貪腐事件為 0 件。

7.2.2 反貪腐政策之溝通與培訓實績 (GRI 205-2)

大拓集團深信，唯有從最高治理階層到基層員工皆具備高度的合規意識，才能建構堅不可摧的企業防護網。

- **治理單位的領頭示範 (GRI 205-2-a, d)：**反貪腐意識的落實始於領導層。2025 年度，大拓集團之董事會成員（包含台灣與日本地區共 5 位董事）針對誠信經營方針的溝通與教育訓練完成率達 100%。董事會透過 2025 年 3 月 13 日訂定之「風險管理政策與作業程序」，實質強化了對商業道德行為的監督職能。
- **員工合規訓練之全面覆蓋 (GRI 205-2-b, e)：**本集團要求全體員工必須簽署並遵守《員工行為準則》。2025 年度，集團內部的反貪腐教育訓練達成 100% 全員覆蓋。無論是集團內日商大拓的資深經理人或是 2025 年新進的年輕女性同仁，均已完成相關法規與職場倫理研修。透過案例分析與制度宣導，我們確保每位員工皆能辨識並拒絕任何形式的贈賄、收賄、洗錢或內線交易等違規行為。
- **對商業夥伴的誠信宣導 (GRI 205-2-c)：**我們亦積極向重要供應商與業務夥伴傳遞大拓集團的誠信原則，要求合作夥伴共同遵循透明的商業競爭規範，維護純淨的產業價值鏈。

表 7-2 2025 年度集團董事會與成員誠信與反貪腐訓練表

統計項目分類	已涵蓋人數 / 家數	總人數 / 家數	比例
董事會成員 - 台灣地區	3	3	100%
董事會成員 - 日本	2	2	100%
董事會成員合計	5	5	100%
員工 - 日本	86	86	100%
員工 - 管理職	15	15	100%
員工 - 非管理職	71	71	100%
員工合計	86	86	100%
商業夥伴	0	0	-
治理單位成員 - 台灣地區	3	3	100%

統計項目分類	已涵蓋人數 / 家數	總人數 / 家數	比例
治理單位成員 - 日本	4	4	100%
治理單位成員合計	7	7	100%
員工合計	86	86	100%
已確認貪腐事件	0	-	無發生
因貪腐事件解僱或懲戒員工	0	-	無發生
因貪腐事件終止或不續約商業夥伴	0	-	無發生
與貪腐相關之公開法律案件	0	-	無發生

7.2.3 零容忍政策：確定的貪腐事件與處置 (GRI 205-3)

大拓集團對於任何違反商業道德的行為採「零容忍」立場，並設有透明的申訴與調查管道。

- 2025 年度實績：**依據 2025 年度的稽核紀錄與內部監控報告，日商大拓於 2025 年度（114 年）：
 - 已確認之貪腐案件總數為 0 件。
 - 因貪腐行為而導致員工解僱或懲戒之案件為 0 件。
 - 因貪腐相關違約而終止與商業夥伴合作之案件為 0 件。
 - 涉及貪腐相關之法律訴訟案件為 0 件。
- 經營成效評估：**此一優異的「零違規」實績，反映了本集團內部控制制度的有效性。我們不僅在制度上進行防堵，更在文化上建立榮譽感，讓誠信經營成為日商大拓同仁在執行業務時的基本直覺，進而確保集團在追求經濟績效的同時，始終行走在正確的道德道路上。

表 7- 3 2025 年度誠信經營與反貪腐績效總覽表

揭露項目	2025 年度管理實績	敘事意涵與成效說明
GRI 205-1 貪腐風險評估	75% 營運據點	已針對日商大拓與其相關的核心據點完成風險盤點。
GRI 205-2 董事會訓練	100% 完訓	治理階層高度重視誠信，親自參與並落實法規宣導。
GRI 205-2 員工培訓率	100% 全員覆蓋	確保全體同仁（含新進人員）具備高度職業道德意識。
GRI 205-3 確定貪腐事件	0 件	連續年度維持零貪腐紀錄，展現卓越的內控與合規文化。
2025 治理重大里程碑	訂定風險管理程序	2025/3/13 董事會正式通過，優化風險監控架構。

7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理

對應 GRI 2-15 ~ 2-21

大拓集團將治理 (G) 視為永續發展的根基。本節將結合 2025 年度的董事會議事紀錄，詳述本集團如何透過制度防禦利益衝突、提升治理集體知識，並建立公平的薪酬體系。

7.3.1 利益衝突防範與實質執行實績 (GRI 2-15)

本集團設有嚴謹的利益迴避機制。2025 年度的董事會運作中，此機制得到了實質的落實。

- **實例說明：**在 2025 年 5 月 12 日董事會討論「子公司日商大拓銀行借款合同案」及 6 月 13 日討論子公司間「資金貸與額度案」時，涉及自身利害關係之董事均依法於表決時迴避退席。此舉確保了集團在複雜的關係人財務調度中，始終以全體股東之最佳利益為依歸。

7.3.2 關鍵關切事項溝通與資安治理 (GRI 2-16)

- **關鍵溝通：**董事會透過稽核主管定期呈報內部控制執行情形。2025 年度，最高治理單位未接獲任何關於重大貪腐或道德違規之申訴，達成「零重大違規」目標。
- **資安治理：**為因應數位風險，董事會持續督導 7.5 節所述之資安防護工程，確保客戶隱私申訴案件維持在 0 件。

7.3.3 治理單位之專業培訓與進修 (GRI 2-17)

本集團極為重視董事之集體知識提升。

- **2025 培訓實績：**全體董事會成員於本年度已 100% 完成針對「反貪腐」及「誠信經營」之專屬教育訓練。此訓練旨在強化董事會成員辨識新興治理風險（如供應鏈合規及反洗錢）之能力，確保決策層始終行走在法遵前端。

7.3.4 薪酬政策、程序與年度薪資比率 (GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21)

- **績效評價與決定程序 (GRI 2-18, 2-20)：**大拓-KY 董事會每年執行績效評估。2025 年 5 月 12 日，董事會審定薪酬委員會提交之「董事及經理人 2024 年度績效評估及 2025 年度薪資報酬數額案」。此案依據個人貢獻、公司經營成果及 ESG 指標達成度，進行公平合理之評核。

- **薪酬政策原則 (GRI 2-19)**：本集團之薪酬政策係根據《董事及經理人薪資報酬辦法》，強調薪資應具備產業競爭力，且嚴格禁止以損害公司永續利益之方式追求短期高報酬。
- **年度總薪資比率 (GRI 2-21)**：本集團致力於內部分配公平性。根據 2025 年度數據統計，本集團最高薪資受領者之年度總報酬與全體員工年度總報酬中位數之比率為 244.13%。透過監測此比率之變動，確保在營收波動時，高階管理層之報酬調整與基層員工之權益保障（如 7.1 節所述福利成長 6.5%）保持平衡。

表 7- 4 2025 年度治理單位職能執行與薪酬治理看板

指標 (GRI 準則)	2025 年度核心實績與決議事項	治理意義
GRI 2-15 利益衝突	5/12、6/13、11/11 董事會，關係人交易案皆落實迴避。	杜絕利益輸送，保護少數股東。
GRI 2-17 專業進修	治理單位反貪腐訓練完成率 100%。	決策層具備高度道德防禦力。
GRI 2-18 績效評價	每年執行一次董事會內部自評。	確保治理單位運作之有效性。
GRI 2-20 薪酬決策	5/12 薪酬會核定年度薪資報酬案。	透明程序，薪酬與績效掛鉤。
GRI 2-21 薪酬公平	2025 年逆勢增加員工福利支出至 1.02 億。	具體實現勞資雙贏與公平分配。

表 7- 5 2025 年度 薪酬揭露事項

揭露項目	2025 年	2024 年
組織內最高薪酬個人之年度總薪酬，與其他全體員工年度總薪酬中位數之比率	244.13%	258.90%
最高薪酬個人年度總薪酬之年度增加率	0.00%	1.01%
其他全體員工年度總薪酬增加率之中位數	1.80%	6.86%
最高薪酬個人年度總薪酬增加率，與其他全體員工年度總薪酬增加率中位數之比率	0.00%	14.72%

2025 年組織內最高薪酬個人之年度總薪酬，為其他全體員工年度總薪酬中位數之 244.13%，較 2024 年的 258.90% 下降，顯示最高薪酬者與其他員工薪酬中位數之差距呈現縮小趨勢。

就年度薪酬增幅觀察，2025 年最高薪酬個人之年度總薪酬增加率為 0.00%，而其他全體員工年度總薪酬增加率中位數為 1.80%，代表一般員工薪酬中位數仍有正向成長。整體而言，近年最高薪酬者薪酬成長幅度相對平穩，且 2025 年薪酬差距較前兩年度下降，有助於呈現公司在薪酬結構與內部公平性管理上的改善趨勢。

7.4 品質管理與客戶滿意度

對應 GRI 416 與重大主題：品質管理

日商大拓視「品質」為企業生存的命脈。身為電機電子零組件代理與 FA（工場自動化）系統整合的專業服務商，我們所提供的每一件零組件、每一套機器人調校方案，都直接關乎客戶產線的運行效率與作業人員的安全。

日商大拓的品質管理方針不僅限於符合國際標準，更追求「預防優於補救」的深度治理。我們透過導入 ISO 9001 品質管理系統，建立起從供應商篩選、入庫檢驗、技術開發到售後服務的標準化流程。2025 年度，我們持續強化對產品安全與顧客需求的掌握，將品質指標轉化為可量化的管理語言，致力於在快速更迭的自動化市場中，維持大拓品牌「精準、可靠、穩定」的專業聲譽。



圖 7-2 員工於工作站進行電子設備與電路板檢視作業

7.4.1 產品與服務之健康與安全保障 (GRI 416-1, 416-2)

在工業自動化領域，產品的安全性即是客戶資產的保障。大拓集團高度關注所代理產品及自研系統整合方案對使用者健康與安全的影響。

1. 安全風險評估與控管 (GRI 416-1)：

日商大拓在產品導入階段，即針對「電磁相容性（EMC）」、「電氣安全」及「機械操作風險」進行嚴格評核。針對 FA 機器人系統整合專案，我們的工程團隊會根據實際作業環境，規劃完善的安全防護機制（如安全感測器、緊急停止系統等），確保機器人與人員在共同作業時，能符合最高標準的安全規範。

2. 零違規之誠信實績 (GRI 416-2)：

依據 2025 年度之內部追蹤紀錄與法規盤點，日商大拓於 2025 年度（114 年）：

- 違反產品與服務之健康與安全規定之事件總數為 0 件。
- 受到監管當局警告或裁罰之事件為 0 件。
- 違反自願性規範（如產業安全標準）之事件為 0 件。

此一「零違規」紀錄 反映了日商大拓在產品生命週期各階段中，對安全法規的高度敏感性與執行力，確保了日商大拓在提供技術服務的同時，亦履行了對公眾安全的堅實承諾。

7.4.2 顧客意見回饋與滿意度提升方案

客戶的滿意度是日商大拓衡量服務品質的最佳量尺。我們建立了常態化的溝通機制，確保能即時捕捉客戶的需求與痛點。

1. 客戶滿意度調查實績：

日商大拓每年定期針對全球主要客戶（含汽車、半導體及電子產業之核心客戶）進行滿意度評測。

- **2025 年度實績：**根據最新調查統計，日商大拓於 2025 年度的平均滿意度得分達 81.3%。
- **數據背後的意涵：**在 2025 年外部環境多變、供應鏈交期壓力劇增的情況下，日商大拓仍能維持 81.3% 的高標滿意度，體現了日商大拓在「技術支援時效性」與「產品交期準確度」上的卓越表現。客戶對於日商大拓工程團隊在 FA 機器人調校上的專業度，給予了極高程度的正向回饋。

2. 持續改善機制 (PDCA)：

對於調查中所反映之具體建議，日商大拓由相關業務部門負責追蹤改善。透過定期的內部檢討會議，我們將客戶的需求轉化為內部的職能培訓（如 6.2 節所述之技術研修），確保滿意度不只是數字的呈現，更是驅動公司技術升級的核心推力。

表 7- 6 2025 年度品質管理與顧客服務績效表

績效維度	2025 年度管理實績與數據	管理成效與未來行動
GRI 416-2 產品安全違規	0 件	連續年度維持零違規，展現卓越的產品安全治理力。
ISO 9001 品質驗證	持續維持有效性	透過標準化流程（SOP），確保全球據點之服務品質一致。
年度客戶滿意度得分	81.3%	反映客戶對日商大拓技術服務與代理產品之高度信任。
品質管理亮點	結合 98.5% 在地採購	縮短物流鏈，實質降低因長途運輸造成之包裝破損與品質變異風險。
2026 年度目標	持續維持 81.3% 以上滿意度	規劃引進更精確之客戶回饋系統，優化數位化服務體驗。

表 7- 7 2025 年度 (第 70 期) 顧客滿意度調查概況

評估構面	評估指標	2025 年度實績
調查對象	FA 系統部、製造部等核心客戶	共回收有效問卷並進行評分
評分基準	滿分 5 分	評分區間落在 3.2 分至 4.7 分之間
整體滿意度	平均得分	達 4.1 分以上
客戶回饋亮點	交期與服務態度	客戶多於意見欄讚許「交期迅速」、「服務態度真誠」及「對待詢問反應敏捷」

(資料來源：70 期(2025 年度分) 顧客滿意度調查結果。我們將持續針對客戶提出之成本與環保產品需求進行優化。)

7.5 資訊安全與隱私保護

對應 GRI 418 與重大主題：資安與隱私保護

日商大拓深知，在數位轉型與工業物聯網 (IIoT) 快速發展的今日，「資訊安全與個資保護」已躍升為企業營運的關鍵重大性議題。身為專業的 FA 機器人系統整合商與高階零組件代理商，日商大拓在提供客製化解決方案的過程中，無可避免地會接觸到客戶極具商業價值的機密資訊 (如產線設計圖、製程參數) 以及原廠的專利規格。

我們深刻體認，任何資訊外洩或遭駭客入侵的事件，不僅會導致客戶面臨嚴重的營業損失，更會徹底摧毀日商大拓長期建立的品牌信譽與代理資格。因此，日商大拓的資安管理方針定調為「全面防禦、持續監控、意識深植」。我們透過強化硬體防火牆、升級內部網路權限控管，以及落實常態化的員工資安宣導，致力於為客戶的機密資產與個人隱私提供最高規格的保護。

7.5.1 客戶隱私與數據保護實績 (GRI 418-1)

日商大拓依循國際資安標準與日本個人情報保護法 (個資法) 之精神，制定了嚴謹的客戶資料處理流程。我們確保所有涉及客戶營業秘密與聯絡人個資的檔案，均在授權的安全網域內進行存取與傳輸。

為具體檢視資安防護機制的有效性，日商大拓嚴格追蹤年度內是否有任何侵犯顧客隱私的事件發生。依據 2025 (114) 年度之內部資安稽核與法遵通報紀錄，日商大拓之管理實績如下：

1. 證實侵犯顧客隱私之申訴總數：0 件

- 來自外部當事人之申訴且經組織確認者：0 件。本年度並未接獲任何客戶或合作夥伴針對隱私權受損提出之抗議或申訴。

- **來自監管當局之申訴或裁罰：0 件。**本年度亦無遭到日本或台灣主管機關因違反個資保護相關法令而發出之警告或裁罰。
- 2. 顧客資料洩洩、竊盜或遺失之總數：0 件**
- 本年度日商大拓內部之伺服器、員工終端設備及雲端存取節點，均未發生遭駭客成功入侵、惡意軟體勒索或實體儲存設備遺失而導致客戶資料外洩之資安事件。
- 3. 結論聲明：**
- 2025 年度，日商大拓具體化之顧客隱私侵害及顧客資料遺失申訴案件為 無（0 件）。此一完美的防禦實績，印證了日商大拓現有資安架構的堅韌性，確保客戶能安心地將最核心的產線自動化升級任務交付予大拓團隊。

7.5.2 資訊安全防護與員工意識培訓

除了建構硬體防禦網路，日商大拓亦深知「人」往往是資安防護中最脆弱的一環。為防範社交工程攻擊、釣魚郵件或不當的資料存取行為，我們將資安意識的建立視為日常營運的必要投資。

- **資安宣導與訓練指標：**日商大拓已將「實施員工的資訊安全宣導跟訓練完成率」列為 2025 年度的核心追蹤指標之一。透過將資訊安全規範融入員工的日常教育訓練體系（包含新進人員訓練與在職宣導），我們確保每一位同仁都能掌握正確的密碼管理、不明信件辨識及機密文件銷毀原則。
- **持續優化路徑：**面對日益複雜的網路攻擊手法，日商大拓未來將持續評估引進更進階的端點防護系統（EDR），並配合集團整體的 ERP 數位化轉型，進一步強化資料庫的存取權限審查，將資安風險降至最低。

表 7- 8 2025 年度資訊安全與隱私保護績效表

揭露項目 (GRI 418-1)	2025 年度數據	營運與管理意涵說明
來自外部客戶之隱私申訴	0 件	維持客戶對日商大拓妥善保管商業機密與營業資料之高度信任。
來自監管當局之裁罰事件	0 件	嚴格遵守營運所在地之個人資料保護法規，無任何違規情事。
客戶資料洩漏、失竊或遺失	0 件	網路基礎設施防護有效，未發生駭客入侵或硬體遺失導致之資料外流。
內部防護作為與指標追蹤	落實追蹤	透過員工資安宣導與訓練，建立「由內而外」的數位安全防護網。

7.6 法規遵循與創新研發

對應 GRI 2-27 與重大主題：法規遵循、創新研發

大拓集團身處技術迭代快速且法規日趨嚴格的全球供應鏈中，深刻體認「法規遵循」與「創新研發」是一體兩面的永續驅動力。法規遵循是我們守護利害關係人信任、維持掛牌資格與商業代理權的絕對底線；而創新研發則是我們突破市場競爭、為客戶創造附加價值的成長引擎。

作為一家在台灣資本市場掛牌、實質營運於日本的跨國企業，本集團的法遵團隊必須同時精準掌握台灣金管會之治理規範與日本當地的勞動、環保及商業法規。而在技術端，我們則持續將留存的經濟價值轉化為研發資本，專注於 FA 機器人系統的整合創新，確保大拓集團在工業 4.0 時代始終扮演技術領航者的角色。

7.6.1 嚴守法規界線：零違規之治理實績 (GRI 2-27)

本集團透過內部控制系統與跨部門的法遵監測機制，嚴格控管營運過程中的各項法規風險。從環境保護（廢棄物與能耗管理）、社會人權（勞動條件與職安）到公司治理（商業競爭與財稅申報），均設立了明確的檢核標準。

1. 2025 年度法規遵循實績 (GRI 2-27-a, b)：

依據 2025 年度之法遵通報與稽核紀錄，日商大拓於報告期間內之管理表現如下：

- 因違反環境、社會及治理（ESG）相關法規而遭處罰金或課徵金之重大事案總數：0 件。
- 因違反法規而遭受金錢以外之制裁（如停工、警告等）之重大事案總數：0 件。
- 過去年度發生但於本年度遭受裁罰之案件：0 件。

2. 管理成效與營運意涵：

- 此一「零重大違規」的完美實績，不僅為日商大拓省下了潛在的罰鍰成本，更實質保障了營運的連續性。對於投資人與主要原廠合作夥伴而言，這項數據是日商大拓內部控制制度有效運作的最強力證明，彰顯了管理團隊「依法行事、穩健經營」的企業文化。

7.6.2 創新研發與 FA 技術升級之戰略路徑

日商大拓不僅代理頂尖零組件，更具備強大的系統工程整合能力。我們將創新研發的資源聚焦於「如何幫助客戶提升產線效能與降低人工依賴」。

- **研發資源投入與技術轉型：**呼應 7.1 節所述，大拓集團 2025 年度留存的經濟價值（-32.8 百萬元），實質反映了我們在經歷產業逆風時，並未縮減對未來的投資，反而積極將資源投入於內部技術團隊的重組與研發設施之優化。
- **技術創新亮點：新世代 FA 機器人系統整合：**日商大拓的創新並非無中生有，而是奠基於與日本指標性原廠（如 FANUC 等）的深度技術交流。面對日本製造業嚴峻的「高齡缺工」挑戰，日商大拓的工程團隊持續深化 PLC（可程式邏輯控制器）編程與多軸機器人協同作業的研發。透過 6.2 節所述「高達 294.8 小時的技術與管理培訓」，我們確保前線工程師具備將最新硬體規格轉化為「客製化智造解決方案」的創新能力。這種從「單純銷售」邁向「高附加價值技術服務」的營運模式創新，正是日商大拓維持市場高毛利與 81.3% 極高客戶滿意度的核心關鍵。

表 7-9 2025 年度法規遵循與創新研發績效表

揭露項目 (GRI 準則)	2025 年度管理實績	敘事意涵與管理成效
重大法規違規	0 件	環境、社會與治理面均無裁罰，確保營運連續性與商譽。
跨國法遵機制	台日雙軌合規	確保同時符合台灣 KY 公司掛牌規範與日本在地營運法規。
創新研發動能	研發資本穩定投入	將 2025 年營運留存資源精準投入於 FA 系統整合升級。
技術創新成效	客製化自動化方案	透過工程團隊技術培訓，提供解決製造業缺工痛點的自動化方案。



第八章、附錄

8.1 GRI 內容索引表

GRI 準則編號	揭露事項	報告書對應章節	頁碼
GRI 1 : 基礎 2021	編製依據與報導原則	1.2 關於本報告書	9
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.1 關於大拓集團	2
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	1.2 關於本報告書	9
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.2 關於本報告書	9
GRI 2-4	資訊重編	1.2 關於本報告書	9
GRI 2-5	外部保證 / 確信	1.1 關於大拓集團	2
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於大拓集團	2
GRI 2-7	員工	6.1 人力資本與多元共融	55
GRI 2-8	非員工的工作者	6.1 人力資本與多元共融	55
GRI 2-9	治理結構與組成	2.2 永續治理架構與運作	17
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 永續治理架構與運作	17
GRI 2-11	最高治理單位主席	2.2 永續治理架構與運作	17
GRI 2-12	最高治理單位於衝擊管理中的監督角色	2.2 永續治理架構與運作	17
GRI 2-13	衝擊管理責任的授權	2.2 永續治理架構與運作	17
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導中的角色	1.2 關於本報告書； 2.2 永續治理架構與運作	9 17
GRI 2-15	利益衝突	7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
GRI 2-16	溝通關鍵關切事項	7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
GRI 2-19	薪酬政策	7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
GRI 2-20	薪酬決定流程	7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
GRI 2-21	年度總薪酬比率	7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理	73
GRI 2-22	永續發展策略聲明	2.1 永續願景與核心價值	14
GRI 2-27	法規遵循	7.6 法規遵循與創新研發	79
GRI 2-28	公協會會員資格	1.1 關於大拓集團	2
GRI 2-29	利害關係人議合方法	3.1 利害關係人鑑別與溝通	26
GRI 2-30	團體協約	6.3 勞資關係與職業安全衛生	62
GRI 3-1	決定重大主題的流程	3.2 重大主題鑑別流程	28
GRI 3-2	重大主題列表	3.3 重大主題矩陣與排序結果	30

GRI 準則編號	揭露事項	報告書對應章節	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	3.3 重大主題矩陣與排序結果；各重大主題章節	30
GRI 201-1	產生與分配的直接經濟價值	7.1 財務績效與價值分配	67
GRI 201-4	取自政府之財務援助	7.1 財務績效與價值分配	67
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	7.2 誠信經營與反貪腐	70
GRI 205-2	反貪腐政策與程序的溝通及訓練	7.2 誠信經營與反貪腐	70
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	7.2 誠信經營與反貪腐	70
GRI 301-1	所用物料的重量或體積	5.2 資源管理與營運效率	47
GRI 301-2	使用的再生物料	5.2 資源管理與營運效率	47
GRI 301-3	回收產品及其包裝材料	5.2 資源管理與營運效率	47
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	5.1 能源管理與溫室氣體排放	43
GRI 302-3	能源強度	5.1 能源管理與溫室氣體排放	43
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	5.3 污染防治與廢棄物管理	50
GRI 305-1	直接溫室氣體排放（範疇一）	5.1 能源管理與溫室氣體排放	43
GRI 305-2	能源間接溫室氣體排放（範疇二）	5.1 能源管理與溫室氣體排放	43
GRI 306-1	廢棄物產生及重大廢棄物相關衝擊	5.3 污染防治與廢棄物管理	50
GRI 306-2	廢棄物相關重大衝擊之管理	5.3 污染防治與廢棄物管理	50
GRI 308-1	採用環境標準篩選的新供應商	5.4 永續供應鏈與在地採購	52
GRI 308-2	供應鏈負面環境衝擊及採取的行動	5.4 永續供應鏈與在地採購	52
GRI 401-1	新進員工和員工流動	6.4 員工福利與友善職場	63
GRI 401-2	提供給全職員工的福利	6.4 員工福利與友善職場	63
GRI 401-3	育嬰假	6.4 員工福利與友善職場	63
GRI 402-1	營運重大變化之最短預告期	6.3 勞資關係與職業安全衛生	62
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	6.3 勞資關係與職業安全衛生	62
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才發展與教育訓練	57
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才發展與教育訓練	57
GRI 404-3	定期接受績效及職涯發展檢核之員工百分比	6.2 人才發展與教育訓練	57
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	6.1 人力資本與多元共融	55
GRI 414-1	採用社會標準篩選的新供應商	5.4 永續供應鏈與在地採購	52
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康與安全的衝擊	7.4 品質管理與客戶滿意度	75
GRI 416-2	違反產品與服務健康安全法規之事件	7.4 品質管理與客戶滿意度	75
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴	7.5 資訊安全與隱私保護	77

8.2 產業指標對照表

本集團參考 SASB Hardware (硬體) 產業指標進行對照揭露。考量大拓主要營運型態為電機電子零組件代理銷售、FA 自動化設備整合與嵌入式電腦系統技術服務，與消費型硬體產品製造商之營運模式有所差異，故部分產品生命週期管理指標，如 EPEAT、能源效率標章、產品回收及 IEC 62474 應申報物質收入占比，目前尚未建立完整量化統計。本集團於本報告書中先就資訊安全、員工多元、品質管理、供應鏈管理、資源管理及法規遵循等與營運實質相關之面向進行揭露，並將持續評估後續補強量化數據之可行性。

SASB 指標代碼	SASB 核心指標名稱	報告書對應章節	實質揭露與數據憑證	頁碼
TC-HW-230a.1	辨認及因應產品資料安全風險之作法描述	7.5 資訊安全與隱私保護	公司揭露客戶資料保護、資安管理與內部防護作為。2025 年證實侵犯顧客隱私申訴 0 件、監管機關申訴或裁罰 0 件、顧客資料洩漏 / 竊盜 / 遺失 0 件。	77
TC-HW-330a.1	依員工類別揭露性別與多元群體代表性百分比	6.1 人力資本與多元共融	報告書揭露員工總數、人力結構、性別分布、職務類別與多元共融情形。2025 年全體員工共 86 人，並依管理職 / 非管理職及性別進行揭露。	55
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	7.4 品質管理與客戶滿意度； 7.6 法規遵循與創新研發	目前尚未量化揭露「含 IEC 62474 應申報物質產品收入百分比」。	75
				79
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等環保標章之資格產品收入百分比	5.2 資源管理與營運效率； 7.4 品質管理與客戶滿意度	目前未揭露 EPEAT 或同等環保標章產品收入比例。	47
				75
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	7.4 品質管理與客戶滿意度； 7.6 法規遵循與創新研發	目前未量化揭露能源效率認證產品收入比例。日商大拓提供之 FA 自動化、機器人設備與嵌入式系統多屬 B2B 客製化或代理銷售，依客戶需求與原廠規格提供產品與技術服務，未另以消費型能源效率標章統計。	75
				79

SASB 指標代碼	SASB 核心指標名稱	報告書對應章節	實質揭露與數據憑證	頁碼
TC-HW-410a.4	生命終結產品與電子廢棄物回收重量及再循環百分比	5.3 污染防治與廢棄物管理	已揭露廢棄物與污染防治管理方向，尚未適用產品回收制度，並以營運廢棄物合法處理、行政廢紙及組裝廢材管理作為現階段揭露內容。	50
TC-HW-430a.1	經 RBA VAP 或同等程序查核之一階供應商場所百分比	5.4 永續供應鏈與在地採購	揭露日商大拓合格供應商總數 486 家，日本據點在地採購率 98.5%。目前未執行 RBA VAP 查核，但 2025 年已開始進行供應商環境衝擊評估的推動。	52
TC-HW-430a.2	一階供應商場所之優先不合格、其他不合格比率及改正行動比率	5.4 永續供應鏈與在地採購	未發現具有顯著負面環境衝擊之供應商，改善供應商數 0 家，因環境衝擊終止合作供應商數 0 家。	52
TC-HW-440a.1	與關鍵材料使用相關之風險管理描述	1.1 關於大拓集團； 5.4 永續供應鏈與在地採購	揭露上游供應商以日本電子零件製造商與機械設備大廠為主，並維持 98.5% 在地採購率，以降低物流與供應鏈風險。惟目前尚未針對稀土、關鍵金屬或特定關鍵材料建立專章或量化管理，後續會列入精進項目。	2 52
TC-HW-000.A	依產品類別劃分之生產單位數量	1.1 關於大拓集團	揭露三大業務範疇：電機電子零組件代理與銷售、FA 自動化系統與機器人設備、嵌入式電腦系統；因為公司以代理銷售、系統整合與技術服務為主，因此不適用依產品類別劃分之生產單位數量。	2
TC-HW-000.B	製造場所之面積	1.1 關於大拓集團	揭露日本春日井總部、東京支店、三河支店及台北辦事處等營運據點。	2
TC-HW-000.C	自有場所產量百分比	1.1 關於大拓集團	說明日商大拓於日本春日井工場進行設備組裝與物流。	2

8.3 TCFD / IFRS S2 揭露對照表

本集團參考 TCFD 架構及 IFRS S2「氣候相關揭露」之核心精神，依治理、策略、風險管理、指標與目標四大支柱，揭露氣候相關風險與機會之管理情形。2025 年公司已由董事會通過《風險管理政策與作業程序》，將氣候變遷、生物多樣性及自然資源風險納入企業風險管理體系，並完成台北辦事處溫室氣體盤查。未來將持續強化氣候情境分析、財務衝擊量化、範疇三資料蒐集及減碳目標管理，以提升氣候資訊揭露完整性。

核心支柱	官方核心揭露要求項目說明	報告書對應章節	實質揭露成果與數據憑證摘要	頁碼
治理	揭露董事會對氣候相關風險與機會之監督情形	2.2 永續治理架構與運作；4.1 氣候治理	董事會為大拓集團最高永續治理單位，負責監督 ESG 與氣候相關風險。2025 年 3 月 13 日董事會通過《風險管理政策與作業程序》，將氣候變遷、生物多樣性及自然資源風險納入企業風險管理體系。	17 35
治理	揭露管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會中的角色	2.2 永續治理架構與運作；4.1 氣候治理	由永續發展推進小組統籌氣候數據蒐集、風險辨識、報告書編製與跨部門協調，並由各營運單位配合執行能源、排放及相關 ESG 數據管理。	17 35
策略	揭露組織所辨識之短、中、長期氣候相關風險與機會	4.2 氣候策略與風險辨識	公司依 TCFD 架構辨識轉型風險與實體風險，包含政策與法規、市場、技術、名譽、立即性實體風險及長期性實體風險，並評估其對營運、成本、供應鏈與客戶需求之潛在影響。	38
策略	揭露氣候相關風險與機會對組織業務、策略及財務規劃之衝擊	4.2 氣候策略與風險辨識；5.4 永續供應鏈與在地採購	已將氣候風險連結至營運成本、法規遵循、供應鏈穩定與客戶要求。2025 年已完成台北辦事處溫室氣體盤查，並持續推動供應鏈在地採購與環境管理。	38 52
策略	揭露組織在不同氣候情境下之策略韌性	4.2 氣候策略與風險辨識	目前以法規趨勢、台日營運據點及極端氣候影響進行初步盤點，並建立氣候風險與機會矩陣。	38
風險管理	揭露組織辨識與評估氣候相關風險之流程	4.2 氣候策略與風險辨識	氣候風險鑑別由永續發展推進小組統籌，依「情境盤點、風險分類、重大性排序」三步驟進行，並依風險發生可能性與財務 / 營運衝擊程度篩選重大氣候風險與機會。	38

核心支柱	官方核心揭露 要求項目說明	報告書對應章節	實質揭露成果與數據憑證摘要	頁碼
風險管理	揭露組織管理 氣候相關風險 之流程	4.1 氣候治理；4.2 氣候策略與風險辨 識；5.1 能源管理 與溫室氣體排放	公司透過風險管理政策、永續發展 推進小組及 PDCA 管理流程，追蹤 能源、排放及氣候風險。針對 2025 年用電強度上升 4.3% 之情形，已 進行原因分析並規劃同步追蹤總用 電量與人均用電強度。	35 38 43
風險管理	揭露氣候相關 風險如何整合 至整體風險管 理制度	2.2 永續治理架構 與運作；4.2 氣候 策略與風險辨識	2025 年董事會通過《風險管理政策 與作業程序》，正式將氣候變遷、 生物多樣性及自然資源風險納入企 業風險管理（ERM）體系，使氣候 議題從環境管理提升為董事會層級 之營運風險管理項目。	17 38
指標與 目標	揭露組織用於 評估氣候相關 風險與機會之 指標	4.3 氣候指標與減 碳路徑；5.1 能源 管理與溫室氣體排 放；5.2 資源管理 與營運效率	集團以溫室氣體排放量、能源使 用、用電強度及無紙化成果作為主 要氣候管理指標。2025 年日商大拓 紙張使用量較 2024 年減少 23.9%， 超越原訂年減 5% 目標。	40 43 47
指標與 目標	揭露範疇一、 範疇二及必要 時範疇三溫室 氣體排放量	4.3 氣候指標與減 碳路徑；5.1 能源 管理與溫室氣體排 放	台北辦事處已依 ISO 14064-1:2018 完成溫室氣體盤查，2025 年類別二 ／範疇二外購電力排放量為 12.6082 噸 CO ₂ e。日本營運總部之排放數據 仍持續優化蒐集機制。	40 43
指標與 目標	揭露組織管理 氣候相關風險 與機會所設定 之目標及達成 情形	2.4 短中長期目標 與執行進度；4.3 氣候指標與減碳路 徑；5.1 能源管理 與溫室氣體排放	2025 年設定用電強度較基準年下降 5%，實際結果日商大拓用電為上升 4.3%。經檢討，主因並非總用電量 增加，而是員工人數由 90 人減少至 86 人，辦公室基礎用電未隨人數等 比例下降，導致人均用電強度上 升。	23 40 43
指標與 目標	揭露減碳目標 與轉型計畫之 進展	2.4 短中長期目標 與執行進度；4.3 氣候指標與減碳路 徑	集團已完成台北辦事處溫室氣體盤 查，並將 2025 年數據作為後續減量 比較基準。未來將持續優化日本營 運據點之數據蒐集、自動化程度與 能源管理機制，以接軌更完整之氣 候揭露要求。	23 40

8.4 聯合國 SDGs 對照表

大拓集團依據公司營運特性、重大主題及 2025 年實際永續作為，對應聯合國永續發展目標 (SDGs)。本集團重點回應 SDG 8「尊嚴就業與經濟成長」、SDG 9「產業創新與基礎建設」及 SDG 12「責任消費與生產」，並延伸對應氣候行動、職業安全衛生、人才培育、誠信治理、資訊安全與夥伴關係等議題，以呈現大拓集團在環境、社會與治理面向之具體成果。

永續面向	SDGs	報告書對應章節	實質永續成果與作為	頁碼
環境永續	SDG 7 可負擔的潔淨能源	5.1 能源管理與溫室氣體排放	2025 年持續追蹤能源使用與用電強度，並針對用電強度上升進行 PDCA 檢討。經分析，總用電量並未增加，主要係因員工人數減少而使人均用電強度上升。後續將同步追蹤總用電量與人均用電強度。	43
環境永續	SDG 12 責任消費與生產	5.2 資源管理與營運效率	推動數位化與無紙化作業，2025 年紙張使用量較 2024 年減少 23.9%，大幅優於原訂年減 5% 目標。	47
環境永續	SDG 13 氣候行動	4.1 氣候治理； 4.2 氣候策略與風險辨識； 4.3 氣候指標與減碳路徑； 5.1 能源管理與溫室氣體排放	董事會通過《風險管理政策與作業程序》，將氣候變遷及自然資本風險納入企業整體風險管理；並完成台北辦事處溫室氣體盤查，類別二排放量為 12.6082 噸 CO ₂ e。	35 38 40 43
環境永續	SDG 6 淨水及衛生	5.3 污染防治與廢棄物管理	集團依營運特性管理水資源、廢棄物與污染防治議題，透過日常營運管理與合法處理機制，降低營運活動對環境造成之負面衝擊。	50
環境永續 / 供應鏈	SDG 12 責任消費與生產	5.4 永續供應鏈與在地採購	2025 年日本據點在地採購率達 98.5%，合格供應商總數 486 家；並開始推動供應商環境衝擊評估且未發現顯著負面環境衝擊供應商。	52
社會責任	SDG 3 健康與福祉	6.3 勞資關係與職業安全衛生； 6.4 員工福利與友善職場	推動職業安全衛生教育、壓力管理、定期健康檢查與員工福利制度，強化員工身心健康與職場安全保障。	62 63
社會責任	SDG 4 優質教育	6.2 人才發展與教育訓練	2025 年教育訓練總時數達 294.8 小時，較 2024 年 183.6 小時成長 60.6%；課程涵蓋 ISO、職安衛、誠信法遵、人權、數位工具、內部稽核及永續相關教育。	57
社會責任	SDG 5 性別平等	6.1 人力資本與多元共融； 2.2 永續治理架構與運作	揭露員工性別、職務類別與治理單位多元組成。2025 年員工總數 86 人，並揭露管理職、非管理職與性別分布；董事會包含女性董事 1 名。	55 17

永續面向	SDGs	報告書對應章節	實質永續成果與作為	頁碼
社會責任	SDG 8 尊嚴就業與經濟成長	6.1 人力資本與多元共融； 6.2 人才發展與教育訓練； 6.4 員工福利與友善職場	維持穩定就業與員工培訓機制，提升員工職能與職涯發展支持；並透過福利制度、育兒 / 照護休假、健康檢查與員工旅遊等措施，營造友善職場。	55 57 63
社會責任 / 客戶	SDG 8 尊嚴就業與經濟成長	7.4 品質管理與客戶滿意度	2025 年顧客滿意度達 81.3%，日商大拓持續透過品質管理、技術支援與服務回應機制，維持客戶信任與長期合作。	75
治理與創新	SDG 9 產業創新與基礎建設	1.1 關於大拓集團； 7.6 法規遵循與創新研發	核心業務涵蓋電機電子零組件代理、FA 自動化系統與機器人設備、嵌入式電腦系統，透過技術整合與自動化方案，協助客戶提升製造效率與營運韌性。	2 79
治理	SDG 16 和平、正義與健全制度	7.2 誠信經營與反貪腐； 7.3 治理結構、利益衝突與薪酬管理； 7.6 法規遵循與創新研發	2025 年治理單位成員與員工均完成反貪腐政策溝通及訓練，重大法規違規 0 件，貪腐事件 0 件，持續落實誠信經營與法規遵循。	70 73 79
治理 / 資訊安全	SDG 16 和平、正義與健全制度	7.5 資訊安全與隱私保護	建立資訊安全與客戶資料保護管理機制，2025 年經證實侵犯顧客隱私申訴 0 件、監管機關申訴或裁罰 0 件、顧客資料洩漏 / 竊盜 / 遺失 0 件。	77
夥伴關係	SDG 17 夥伴關係	1.1 關於大拓集團； 3.1 利害關係人鑑別與溝通	參與機器人、自動化設備、製造供應鏈、安全衛生、銷售協力及企業交流等公協會，並透過股東、客戶、員工、供應商與主管機關等利害關係人溝通機制，強化合作與資訊透明。	2 26

8.5 永續績效總表

構面	項次	指標項目	2025 年數 值	單位	備註 / 資料狀態
經濟 治理	1	營業收入	1,157,009	新台幣仟元	
	2	營業毛利	135,044	新台幣仟元	
	3	稅後淨利	-10.3	新台幣百萬元	
	4	AI 產品營收占比	0	%	無 AI 產品收入
	5	現金股利	0	新台幣元 / 股或仟元	本年度為淨損故不分配現金股利
	6	重大違法裁罰	0	件	年度零重大違規
	7	貪腐確認事件	0	件	依 GRI 205-3 資料
	8	資訊安全與軟硬體投入	-	新台幣仟元	
	9	最高薪酬與員工中位數比率	244.13	%	依 GRI 2-21 資料
環境	10	總用電量	26599.7	kWh	台北辦公室
	11	能源消耗總量	95.76	GJ	台北辦公室依據電量換算
	12	範疇一：直接排放	0	tCO ₂ e	台北辦公室
	13	範疇二：能源間接排放	12.6082	tCO ₂ e	台北辦公室
	14	溫室氣體總排放量	12.6082	tCO ₂ e	台北辦公室
	15	總用水量：生活用水	0	立方公尺 / 度	
	16	有害事業廢棄物產出量	0	公噸	無有害廢棄物
	17	再生能源使用比例	0	%	未使用再生能源
社會	18	員工總數	86	人	揭露全球員工 86 人
	19	女性員工占比	34.9	%	女性員工 30 人 / 全體員工 86 人
	20	女性主管占比	6.7	%	女性管理職 1 人 / 管理職 15 人
	21	年度新進員工人數	2	人	揭露 2025 年新進員工 2 人，均為女性
	22	年度離職員工人數	4	人	
	23	全年員工平均薪資	4,297	千日圓 / 年	
	24	員工總訓練時數	294.8	小時	已揭露
	25	員工接受考核之比例	82.6	%	接受考核員工 71 人 / 全體員工 86 人
	26	職業災害件數與死亡數	0	件 / 人	

構面	項次	指標項目	2025 年數 值	單位	備註 / 資料狀態
	27	人權侵害與歧視申 訴案件	0	件	
	28	供應商常態評鑑達 成率	100	%	
	29	社會公益與地方捐 贈總額	0	新台幣仟元	

註：本表環境面向中之溫室氣體排放、能源使用及相關活動數據，係依 2025 年台北辦事處溫室氣體盤查結果填列。大拓集團其他日本營運據點尚未納入本年度溫室氣體量化盤查範圍，未來將依主管機關時程與公司資料蒐集成熟度，逐步擴大盤查邊界。

