



日電貿股份有限公司
NICHIDENBO CORPORATION

2024

ESG
REPORT

永續報告書

Environmental, Social and Governance

目錄

CONTENT

董事長的話 p.2

前言

關於本報告書 p.3

永續亮點績效 p.5

關於我們

關於日電質 p.6

公協會資格 p.9

1 永續未來 Sustainable Future p.10

1.1 政策承諾 p.11

1.2 利害關係人議合 p.17

1.3 重大性分析 p.21

2 公司治理 Corporate Governance p.29

2.1 公司治理與誠信經營 p.30

2.2 經營績效 p.46

2.3 資訊安全 p.50

3 永續服務 Sustainable Services p.53

3.1 採購實務與管理 p.54

3.2 客戶服務 p.62

4 環境保護 Environmental Protection p.64

4.1 能源與溫室氣體管理 p.65

5 社會共融 Social Inclusion p.82

5.1 人才培育與招募 p.83

5.2 人權 p.90

5.3 安心職場環境 p.97

6 公益社會 Charitable Society p.105

7 附錄 Appendix p.109

GRI 準則索引 p.110

SASB 準則索引 p.121

永續揭露指標 - 電子零組件業 p.124

附表二 - 氣候相關資訊 p.125

獨立保證意見聲明書 p.127

當前全球正經歷戰事紛擾、通膨高漲的嚴峻挑戰，經營環境的不確定性已成新常態。企業的價值不僅在於短期獲利，更在於長期的韌性與信譽。因此，我們始終將永續發展（ESG）深植於核心營運策略，將其視為應對挑戰、創造長期價值的關鍵路徑。

面對氣候變遷帶來的衝擊，我們責無旁貸。公司已將「節能減碳」作為營運的重要指標，不僅在 2023 年領先業界完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，確立了明確的減碳路徑，更積極推動營運無紙化，如導入股務電子通知書(eNotice)等措施，從源頭減少資源浪費。我們正朝著「減碳、淨零」的目標堅定前行，為地球的永續盡一份心力。

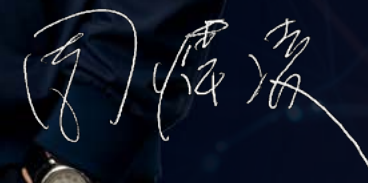
在員工關懷上，我們致力打造友善且健康的職場，透過定期舉辦勞資會議與教育訓練，促進雙向溝通與共同成長。2024 年舉辦兩次「集團健康減重」挑戰賽，不僅結合健康與環保，更凝聚了同仁的向心力，共同減重達 220.6 公斤，成果斐然。在社會參與上，我們長期關愛社會，並在日本能登半島及花蓮 403 強震發生時，迅速捐款 200 萬元，以實際行動發揮企業公民的力量，與社會共度難關。

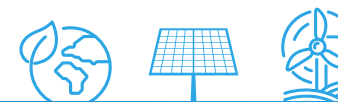
我們持續強化公司治理，不僅專注追求卓越的營業績效，提升董事會職能與決策透明度，並建立了嚴謹的風險控管機制。我們相信，唯有持續強化公司治理相關措施，才能贏得所有利害關係人的信賴，為企業的永續發展奠定堅實的基礎。

展望 2025 年，全球政經局勢依然充滿變數，從地緣政治引發的關稅壁壘，到持續的匯率波動，都深刻影響著產業鏈的穩定。日電貿將繼續以永續核心價值引領企業前進，我將帶領團隊，持續推動各項永續措施，以更具韌性的體質與更負責任的態度開創一個值得信賴的永續未來。



日電貿股份有限公司
董事長





關於本報告書

歡迎閱讀日電貿股份有限公司（「日電貿」、「本公司」或「我們」）第三次公開發行的永續報告書，我們每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。

報告邊界範疇

本報告書指標揭露涵蓋範圍為日電貿股份有限公司，財務相關數據來源為日電貿 2024 年度的個體財務報表，在環境類別及社會類別的資訊邊界數據皆以日電貿股份有限公司為揭露範疇；關於更詳盡的關係企業資訊，請見日電貿《2024 年度年報》。

報告書依循法規、標準與原則

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 通用準則 2021（GRI 準則）進行編撰；並於附錄提供 GRI 內容索引。書中亦另揭露美國永續會計準則委員會（SASB）所發布之永續會計準則指標，以及國際金融穩定委員會（FSB）的氣候相關財務揭露建議（TCFD）資訊。此外，我們亦依循臺灣證券交易所之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條附表一之十二之規定，針對電子零組件業之永續揭露指標要求進行說明，並依第四條之一的附表二說明氣候相關資訊；詳請參閱附錄。

報告書揭露期間

本報告書之報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，每年定期發行一次，為展現日電貿於環境永續、社會承諾與公司治理之行動與績效，部分資訊將追溯至 2024 年以前或往後延伸至 2025 年。

報告週期

本報告書於 2025 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2026 年 8 月。

聯絡窗口

如果您對《日電貿股份有限公司 2024 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

地址	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 4 號 1 樓
官方網站	https://www.ndb.com.tw/
聯絡人	賴南君 副總經理
電話	+886-2-2219-0505
電子郵件信箱	deputy-spokesman@ndb-group.com



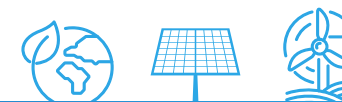
報告書主要負責單位及品質管理方式

作業程序	作法	負責單位（或職位）
報告彙編	本報告書依據《永續資訊管理之作業程序》，由永續部負責統籌蒐集，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確認並提供，再由永續部整合編撰、校對修訂。	永續部、相關權責部門
內部審閱	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，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： ▪ 委請第三方驗證機構 BSI 驗證公司依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型(Type1)、中度保證等級(Moderate Assurance)作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則。	BSI 新加坡商英國標準協會 集團私人有限公司臺灣分公司
	▪ 財務數據則經勤業眾信聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》(IFRS) 查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	勤業眾信聯合會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由永續部呈報總經理審閱、執行長核定並提報董事會後方公開發行。	總經理、執行長



永續亮點績效 SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
環境保護 Environment	 	2024 年按 ISO 14064-1:2018 標準，進行溫室氣體盤查。 - 採用環境標準篩選供應商，100% 關鍵供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。 - 關鍵供應商提供之產品皆合乎 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準。 - 導入氣候相關財務揭露(TCFD)框架，有效控管氣候風險，加強公司的氣候韌性。
社會責任 Social	       	- 本公司及關鍵供應商皆無發生性別及種族歧視、使用童工、強迫勞動、或其他違反勞工人權之重大風險和情事。 2024 年任用 1 位身心障礙員工，符合法定標準。 - 以社會準則篩選供應商，100% 關鍵供應商無使用衝突礦產、回簽勞動人權及 SA 8000 聲明書。 - 本公司員工受訓總時數達 1,919.28 小時。 - 支持國內教育、關懷社會弱勢團體、力行公益，2024 年投入新臺幣 821 萬元，近四年共計挹注超過新臺幣 3,409 萬元。 2024 年捐贈新北市政府 2 輛復康巴士，連續 6 年共捐贈 12 輛復康巴士，關懷身障族群和長照權益。 2024 年舉辦兩場集團健康減重比賽，共計減重達 220.6 公斤，促進員工積極邁向永續未來。
公司治理 Governance	  	2024 年個體營收達新臺幣 1,751,070 仟元、營業利益新臺幣 100,406 仟元、基本每股盈餘新臺幣 4.52 元。 2024 年員工薪資和福利共發放新臺幣 154,839 仟元。 - 建構具韌性的資安風險管控，2024 年無違反資通安全、資訊洩漏及罰款和違反個人資料保護等重大資安事件發生。 2024 年無因違反客戶個人資料保護或客戶資料遺失而向公司投訴導致司法行動之投訴案件。 2024 年資安宣導及舉辦資安課程共計 10 次，加強同仁資安意識。 2024 年度共針對 3 家新供應商進行評核，未發現重大缺失與風險。 - 客戶滿意度連續 3 年維持 80 分以上高水準。 - 我司辦法明訂每三年執行外部評估一次，2024 年委任外部專業機構「社團法人臺灣誠正經營學會」執行董事會績效評估，評估結果達「優」，下次評估年度為 2027 年。



關於日電貿

營運概況

日電貿股份有限公司(公司代號:3090)於 1993 年成立,營運總部位於新北市新店區,2024 年年底正式員工人數 160 人。本公司秉持「誠信、服務、成長、共榮」的經營理念,為台灣最大被動元件代理商,累積多年專業經驗,代理國際知名大廠如 NIPPON CHEMICON、Panasonic、AIC tech、KEMET、KYOCERA AVX 及 SAMSUNG 等產品,及代理國內知名大廠如 EVERLIGHT、GENESYS 等產品,應用市場擴及 PC、手機、平板電腦、伺服器、視聽設備、汽車等,商品跨足3C 電子業及工業用、車用、醫療電子等市場。

公司名稱	日電貿股份有限公司
設立日期	1993/01/04
上市日期	2007/12/31
總部位置	新北市新店區
員工人數	160 人
實收資本額	新臺幣 21.26 億元
產業別	電子零組件業
主要產品	代理 NCC 與 Panasonic 電容器
2024 年銷售淨額(新臺幣仟元)	1,751,070



日電貿集團全球營運據點

日電貿屬於法人實體，所有權概況請參閱日電貿《2024 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2024 年資本額為新臺幣 2,125,972 仟元，營收達新臺幣1,751,070 仟元。日電貿及其子公司（合稱「日電貿集團」）的營運據點共 12 處，請詳下表。

營運據點名稱	地址
日電貿股份有限公司	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 4 號 1 樓
力垣企業股份有限公司	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 2 號 2 樓
力禾科技股份有限公司	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 4 號 2 樓
健略股份有限公司	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 2 號 2 樓
仕野股份有限公司	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 2 號 4 樓
通盛股份有限公司	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 2 號 4 樓
台灣交邦股份有限公司	新北市新店區中正路四維巷 1 弄 2 號 3 樓
力垣(香港)企業股份有限公司	香港新界屯門洪祥路 3 號田氏中心第 3 座 10 樓 1001-1002 室
日電貿(深圳)貿易有限公司	深圳市福田區深南大道 2007 號金地中心 403 室
合順電子(深圳)有限公司	深圳市福田區深南大道 2007 號金地中心 404 室
日電貿(蘇州)貿易有限公司	蘇州市高新區獅山路 28 號高新廣場 1707 室
日電貿(蘇州)貿易有限公司武漢分公司	武漢經濟技術開發區三角湖路 4 號商業 1 棟鳳銘廣場 5 樓 525 室



業務項目

日電貿為台灣專業的電容器代理商，在精銳團隊的經營下，以優異的創新能力持續促進公司永續發展。為不負所有利害關係人的期待，全體同仁更嚴謹的秉持誠信、務實的原則共同完成組織目標，以更加優異的品質陸續獲得國際品質系統驗證，目前已成為全國被動元件最大代理商。除深耕消費與商用領域外，日電貿更跨足工控與電動車領域。為因應未來新產品開發及業務產能擴大之需求，本公司拓增規模及技術，並持續研究開發，保持產業的領先地位。同時因應業務擴充，亦積極建構完整國際行銷通路與運籌管理；加強人員專業訓練，以提高產品技術支援及售後服務水準，並實現公司產品市場占有率持續提升的目標。未來，日電貿將致力於提供客戶領先的產品資訊，以及全方面的解決方案，串聯供應鏈，並與客戶緊密合作，積極開發及代理更優質、更環境友善的產品，為人們的生活賦予智慧、節能、永續新價值。

日電貿產品近 3 年銷售情形與市場概況

主要產品類別	銷售市場	2022 年銷售額(仟元)／占比	2023 年銷售額(仟元)／占比	2024 年銷售額(仟元)／占比
固態電容器	台灣、中國大陸	921,230 / 48.08%	794,003 / 43.62%	933,643 / 53.32%
電解電容器	台灣、中國大陸	693,628 / 36.20%	716,657 / 39.37%	510,437 / 29.15%
其他 (如電感與電阻等)	台灣、中國大陸	301,087 / 15.72%	309,729 / 17.01%	306,990 / 17.53%

ESG 專案之執行

日電貿 2024 年永續報告書由各單位自行就其職責範圍，擬定各項 ESG 專案方針，並依核准權限呈報總經理、執行長後執行，各單位並於年度終了後提供各項 ESG 專案執行成果予永續部依據《永續資訊管理之作業程序》整合編撰永續報告書。日電貿已於 2025 年設置推動永續發展專職單位—永續部，未來負責統籌公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，並定期檢視績效和目標達成進度。



公協會資格

2024 年日電貿參與的公協會如下：

項次	組織名稱	會員資格
1	新北市政府教育局—新北市溫馨助學圓夢基金	管理委員會委員
2	財團法人墨仙社會福利慈善基金會	董事
3	台灣上市櫃公司協會	一般會員
4	台灣產業控股協會	一般會員
5	台北市電子零件商業同業公會	一般會員
6	新北市工業會	一般會員

01 永續未來

Sustainable Future

1.1 政策承諾

1.2 利害關係人議合

1.3 重大性分析



1.1 政策承諾

日電質秉持公司治理原則，依據「上市上櫃公司治理實務守則訂定誠信經營守則」，建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度。我們亦已有完善的資訊揭露制度，以確保股東能取得公司最新、最正確的訊息作為投資依據，以正確詳實、公平揭露為原則，即時提供各項有關於營運、財務、董事會決議、公司經營理念及方針等相關資訊。

本公司致力實現永續發展，並在符合ESG發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，制定符合永續共好視野的《永續發展實務守則》，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為，主要倡議及規範文件如下：

日電質主要倡議參考準則

- 經濟合作暨發展組織 (OECD) 發布之《責任商業行為盡職調查指南》、《多國企業指導綱領》、《公司治理原則》
- 聯合國 (UN)《商業與人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 國際人權公約

日電質支持的國際倡議

ESG	聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。
環境面	氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)，協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。
社會面	1. 國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)，持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。 2. 社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA8000)，確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。 3. 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。 4. 責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI)，拒絕使用衝突礦產。 5. 聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)，維護每個人該有的基本權利。 6. 聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact)，維護人權、勞工、環保及反貪腐等的企業營運策略與政策。 7. 聯合國工商企業和人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)，防止商業活動對人權產生不利影響。
治理面	聯合國反貪腐公約 (United Nations Convention against Corruption, UNCAC)，建構預防及零貪腐健全治理體系。

日電貿主要規範文件

名稱	核准層級	針對對象	目的
永續發展實務守則	董事會	本公司及集團企業之整體營運活動	實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。
公司治理實務守則		日電貿全體	建立良好之公司治理制度及有效的公司治理架構，保障股東權益。
道德行為準則		日電貿及集團企業董事、監察人、經理人及其他員工	為使本公司董事、監察人、經理人及其他員工之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解本公司道德標準。
誠信經營作業程序及行為指南		日電貿及集團企業與組織董事、監察人、經理人、員工、受任人及具有實質控制能力之人	落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。
檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法		日電貿內部同仁及客戶、供應商、承攬商	落實執行本公司道德行為準則及誠信經營守則之規定，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為。
人權政策	總經理	日電貿全體	為落實保障員工及各利害關係人之人權，日電貿認同並遵循國際認可的人權公約，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業和人權指導原則》及國際勞工組織公約的各項人權框架與精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為，並依據上述文件的指導原則，訂定人權政策，落實人權保障。

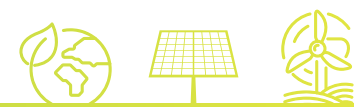
上述準則／政策以Email、相關會議、官網或內網、契約條文等方式與內外部利害關係人進行溝通。



日電貿 重要規章



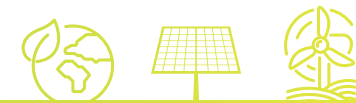
日電貿 人權政策



人權盡職調查流程

本公司為落實人權承諾，透過定期關注社會重大議題、數據監控及問卷調查等方式，持續評估各項人權議題，並提出具體作法及減緩措施。日電貿將持續精進導入人權盡職調查，在職場與商業環境中提升尊重人權的重要性。

人權議題	對象	評估面向	具體作法及減緩措施
禁用童工、禁止強迫勞動	全體員工	- 禁止僱用童工。 - 報到時確認身份年齡，如不合法不予錄用。 - 依法制定正常工時及延長工時制度，不強迫勞動。	- 禁止僱用年齡未滿16歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘僱歧視。 - 不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假、其他各種假別及延長工時之規定皆符合法令規範。 - 報到時提交相關身份證明文件，如不符合法規最低年齡之僱用規定則不予錄用。
杜絕歧視、尊重多元及保障平等	全體員工	- 提供員工建議管道。 - 依據員工績效表現及專業技能作為評核標準。 - 人才招聘、進用與獎酬之多元與平等。	- 發展多元共融(D&I)的企業政策及策略，積極建立多元、平等且友善的公司文化與工作環境，以提升企業形象及公司商譽。 - 提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而差異。 - 保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間(包含加班時間)、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等。 - 每年定期執行員工績效考核，並依考核結果連結至調薪、晉升、獎酬、調任等。 - 落實《性別平等工作法》，並保障員工育嬰留停的權利。 - 每季定期舉辦勞資會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、員工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。
禁止不法侵害及推動零騷擾環境	全體員工	- 申訴調查制度及處理辦法。 - 設置處理申訴之專線電話及電子信箱，將相關資訊於工作場所公開揭示。	- 絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工或供應商、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力行為。 - 禁止騷擾，致力營造安心、平等及免於歧視的零騷擾工作環境。 - 設有性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法、執行職務遭受不法侵害預防計畫及檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法等。 - 員工可透過專用信箱、勞資會議反映，亦可直接向高階主管申訴，落實勞工人權。



人權議題	對象	評估面向	具體作法及減緩措施
落實職場健康與安全	全體員工	- 員工職業安全衛生。 - 實體工作場所安全。 - 健康管理與醫事諮詢。 - 多元社團與員工活動。 - 員工子女托兒補助。 - 彈性班別制度。	- 設有安全衛生管理人員，負責督導辦理、推行職業安全衛生管理計畫事項。 - 安排員工進行職業安全衛生教育訓練。 - 定期檢查工作場所使用之各項器具設備，不得使用不符安全標準或未經驗證合格之設備器具。 - 設有防火管理人、急救人員等專責人員，強化員工於工作場域的安全保護措施。 - 每半年舉辦消防講習、自衛消防隊成立及編組、社區安全逃生路線規劃。 - 每年定期消防設備檢查及申報。 - 每年安排員工定期健康檢查及約僱醫護人員提供臨場健康相關服務，並定期舉行健康講座，落實關懷員工的健康狀態。 - 多元社團活動（例如：保齡球社、羽球社、三鐵社、單車社、有氧韻律社及戶外步道生態探索社）及不定期舉辦家庭日、員工國內外旅遊，促進員工互動交流與團隊精神。 - 為使員工得以兼顧工作與家庭生活或進修需求，提供彈性班別之選擇。 - 提供哺集乳親善環境，每年提供家中有未滿12歲子女之托育補助。
保護個資隱私	全體員工	- 定期檢視儲存個資伺服器。 - 加強機房進出人員管控。 - 成立資通安全執行小組，建置資通安全風險管理架構。 - 定期資安檢核及強化軟硬體設備。	- 設置資安專責單位，配置資安專責主管及資安專責人員，負責資通安全政策之推動、資通安全制度之規劃、監控及執行資通安全管理作業。 - 定期更新掃毒軟體及強化硬體防火牆防堵病毒。 - 定期進行資料備份與還原測試，並對災害復原定期進行模擬演練。 - 妥善處理人員帳號、權限管理並定期進行系統權限設定檢核，預防機密資料外洩。 - 員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料。 - 加強機房進出人員管控，以防止重要個資外流。 - 落實員工的教育訓練，提高員工資安與個資保護意識與能力。

納入政策承諾

日電質恪守責任商業行為。為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布《誠信經營作業程序及行為指南》等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

在執行永續政策承諾時，為了合理融入公司內控制度，我們將相關內容制定為公司章程、工作規則等內部文件，整合納入公司的營運政策及程序中。公司董事應盡善良管理人的注意義務，監督並協助經營階層實踐永續發展，隨時檢討實施成效並持續改進。為了有效達成我們對永續發展的政策承諾，我們竭力推動外部綠色供應鏈與綠色行銷，期望通過整合產業上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。

責任商業行為宣導與推動

為確保日電質之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司每年定期針對新進人員辦理教育訓練及所有同仁進行誠信經營相關教育訓練，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識，2024 年相關訓練情形如下表。

同時，日電質也要求商業合作夥伴遵守對社會與環境責任的要求，包括但不限於責任商業聯盟行為準則、世界人權宣言、國際勞工組織公約、國家法律及 Social Accountability 8000 標準。

日電質恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，每年不定期向董事會佈達及轉知主管機關新規，以讓其了解重要性。

日電貿 2024 年受訓情形

課程名稱	對象	訓練方式	受訓人數	完訓率
	新進同仁 / 全體同仁 / 個別同仁	內訓 / 外訓		
企業 ESG 實務專題：「性平人權」之法律責任案例	個別同仁	內訓	14	100%
性騷擾宣導教育訓練	個別同仁	外訓	3	100%
2024 年度智財及誠信廉潔宣導會	全體同仁	內訓	98	61%
新人內部教育訓練(註)	新進同仁	內訓	22	100%

註：

- 新人內部教育訓練除了一般新人輔導外，還包含「性騷擾宣導教育」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理程序」等責任商業行為相關教育訓練宣導。
- 2024 年度新進人員為 23 人，其中 1 人到職當日即離職，未受新人內部教育訓練，故受訓人員為 22 人。
- 完訓率計算方式
 - 新進同仁：受訓人數／日電貿公司全體新進同仁
 - 全體同仁：受訓人數／日電貿公司全體同仁
 - 個別同仁：受訓人數／該次全部外訓同仁

尋求建議和提出疑慮的機制

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

日電貿於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱直接向本公司舉報不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2024 年，日電貿並無收到任何申訴及檢舉案件。



日電貿 利害關係人聯絡信箱

1.2 利害關係人議合

鑑別溝通對象

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，確認利害關係人對日電質的重要性，鑑別出 6 類利害關係人群體：員工、股東 / 投資人、主管機關、供應商、客戶及銀行。2024 年持續透過多元溝通管道，了解利害關係人的訴求與期待。2024 年仍維持前述鑑別結果。

利害關係人之溝通與經營

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。



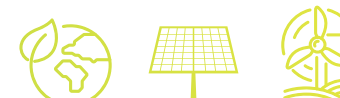
日電質 利害關係人專區



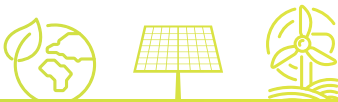


2024 年度與各利害關係人關注議題與溝通情形如下：

利害關係人	對日電質的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通情形
 員工	員工是實現公司永續發展的關鍵力量。我們透過定期會議和電子平台與員工緊密互動，致力於打造多元、平等、健康的工作環境，提供專業培訓和發展機會，激發創造力和工作動力，共同實現永續發展目標。	● 勞資關係 ● 員工福利及健康關懷 ● 經營績效及溝通 ● 人才培訓 ● 人權平等	勞資會議	每季	● 2024 年共召開 4 次勞資會議，且無勞資糾紛發生或遭受相關損失，表示勞資關係良好。 ● 2024 年舉辦1次績效考核面談，並根據考核結果進行晉升和調薪；透過績效考核，我們希望更深入地了解每位員工的工作表現和貢獻，並為他們提供相應的發展機會。 ● 2024 年各部門年度報告於 2025 年 1 月 20 日舉辦。 ● 2024 年度共召開 6 次職工福利委員會會議，主要討論議題為年度員工旅遊、三節禮券、生日禮金、尾牙等。 ● 每 2 個月 1 次慶生會，2024 年共舉辦 6 場慶生會。 ● 不定期舉辦內外部講座及研討會，並推動影音學習平台，以提升員工專業職能智識；2024 年平均每位同仁受訓時數 12 小時。 ● 每年 11 月進行內部服務滿意度票選活動，以提升跨部門服務品質及效率，並提供員工申訴信箱及專線，促進員工順暢的溝通管道及平等就業機會。2024 年共進行 1次內部服務滿意度調查，票選之投票率為 80.6 %，共計 129 人參加。
			績效考核面談與晉升調薪	每年	
			主管會議	每週	
			業務月會及經營管理會議	每月	
			員工健康檢查	每年	
			職工福利委員會會議	每季	
			講座／教育訓練／研討會	不定期	
			各部門年度報告	每年	
			內部服務滿意度調查	每年	
			員工申訴信箱及專線 hr@ndb-group.com	常設	



利害關係人	對日電質的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通情形
 股東/投資人	日電質為全體股東提供公司營運所需資金所共有，使日電質能以穩定的營運模式為股東創造利潤。我們以透明揭露營運及財務資訊，保障股東及投資人應有的基本權益。	● 經營績效 ● 資訊揭露透明 ● 股東參與及市場地位	公司網站、公開資訊觀測站	每月 / 每季	● 於 2024 年 6 月 25 日舉辦股東常會，藉此與股東面對面溝通，善盡對股東之責任。 ● 2024 年受邀參加 2 次國內法人說明會。 ● 2024 年於公司網站發布中/英文重大訊息各 32 則。 ● 2024 年共回覆 9 通法人/投資者來電。溝通議題為「股東欲變更通訊地址，應如何辦理」、「股東會紀念品相關事宜，例紀念品領取地點、方式及內容物」及「法人說明會相關事宜，例法人說明會時間及地點」。
			各單位部門溝通及工作會議	不定期	
			法人說明會	每年	
			股東會	每年	
			投資人關係諮詢窗口 deputy-spokesman@ndb-group.com	常設	
			投資人發言系統	常設	
 主管機關	嚴格遵循主管機關之法規，並配合執行檢核與監督。	● 法規遵循 ● 公司治理	主管機關法令宣導	不定期	● 2024 年參加 5 場證交所舉辦之線上宣導會(上市公司業務宣導會、內部人股權交易法律遵循宣導說明會、上市公司永續報告書編製及產製功能宣導會、公司治理評鑑宣導課程、綠色永續金融與淨零減碳推廣課程)。 ● 2024 年，與主管機關電子公文函來往逾 142 封。
			公文往來	不定期	
			主管機關聯絡窗口 deputy-spokesman@ndb-group.com	常設	
 供應商	優良供應商能供應品質優良及穩定的原物料，日電質期望能與廠商互相協助、共同努力，注重品質與落實永續供應商管理，提供更ESG 的產業環境。	● 供應商永續管理 ● 供應商資訊取得與溝通	供應商 / 加工廠評核	每兩年	供應商新產品推廣，以實體或視訊會議方式舉辦新品說明會或研討會，並偕同至客戶端進行產品介紹或以視訊會議方式說明，以利市場行銷、帶動業績成長；2024 年共舉辦 3 場新品說明會/研討會。
			供應商會議	每月	
			供應商諮詢窗口 jan@ndb.com.tw	不定期	
			新品說明會 / 研討會	不定期	



利害關係人	對日電質的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通情形
 客戶	為保護客戶資料，日電質加強對資訊安全的管控，以保持客戶對企業的信任並消除對產品或服務的懷疑。同時，客戶的出貨需求是日電質的主要營收來源，我們聆聽客戶需求、掌握產業動向，並提供專業諮詢，以實現客戶的期望並與之共同成長。	● 資訊安全 ● 客戶保護、溝通及服務	硬體防火牆／後端資料備份	常設	● 2024 年無違反資通安全、造成客戶資訊洩漏等重大資安事件發生。 ● 2024 年進行客戶滿意度調查，客戶滿意度達 85 分。 ● 2024 年，應邀參加集團客戶舉辦之「永續供應鏈 ESG 研習營」及「ESG永續行動工作坊- 溫室氣體盤查線上課程」，以行動支持並推動企業 ESG 活動及訓練。
			電子郵件	即時	
			品牌查詢及客戶諮詢窗口 jacky@ndb.com.tw nelson-hsu@ndb-group.com	常設	
 銀行	銀行為日電質重要營運資金來源，透過與銀行緊密溝通，透過優異的營運表現和永續作為，向銀行展示日電質公司價值，以獲得穩定且具競爭力之營運資金。	● 誠信經營與資訊透明 ● 資訊安全與風險管理 ● 服務品質、關係維持與永續經營規劃	公司網站／公開資訊觀測站	每月 / 每季	● 不定期以電話 / 通訊軟體及 E-mail 等方式與銀行連絡窗口確認作業相關流程及文件正確性，2024 年聯繫頻率至少超過 1,040 次。 ● 2024 年參與 12 次外匯避險相關會議、2 次金融機構舉辦之訓練課程或講座。 ● 每年至少 1 次與各銀行見面溝通額度續約事宜，維持雙方良好額度關係，並爭取較優融資條件以符合公司業務擴展需求，與銀行見面訪談共 45 次。
			更新掃毒軟體	每週	
			更新網路銀行密碼	每半年	
			電話／通訊軟體／E-mail	不定期	
			講座／論壇／研討會	不定期	
			銀行關係諮詢窗口 doris-hsu@ndb-group.com	常設	
			見面訪談	不定期	

1.3 重大性分析

日電貿以每兩年為一周期檢視重大主題與其造成的衝擊，2023 年公司已進行重大主題之鑑別，2024 年屬於重大性分析周期之第 2 年，即檢視 2023 年的鑑別結果。本公司針對 2023 年的永續議題清單內的議題（含重大主題）衝擊的變化進行檢視，考量 2024 年公司營運、商業關係無重大變化，2023 年各永續議題衝擊的顯著度並無重大變化；並參考利害關係人意見並經由公司及外部顧問專案會議討論後，公司治理主管核定延續前一年度選定之重大主題，分別為「經營績效」、「客戶服務」、「採購實務與管理」、「公司治理/誠信經營」、「人權」、「人才培育與招募」、「能源與溫室氣體管理」及「資訊安全」八項永續議題，作為 2024 年度重大主題。

重大主題鑑別流程

蒐集永續議題

參考 GRI、SASB、TCFD 等國際永續準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及國內外同業永續報告書與產業關注之主題，由永續部進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出 25 項永續議題。

評估衝擊

由內部管理階層對公司的利害關係人、內部單位主管及高層進行《永續議題衝擊評估問卷調查》，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成的實際、潛在、正面及負面衝擊之發生機率與規模進行評估。

負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊

正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估

衝擊顯著性排序

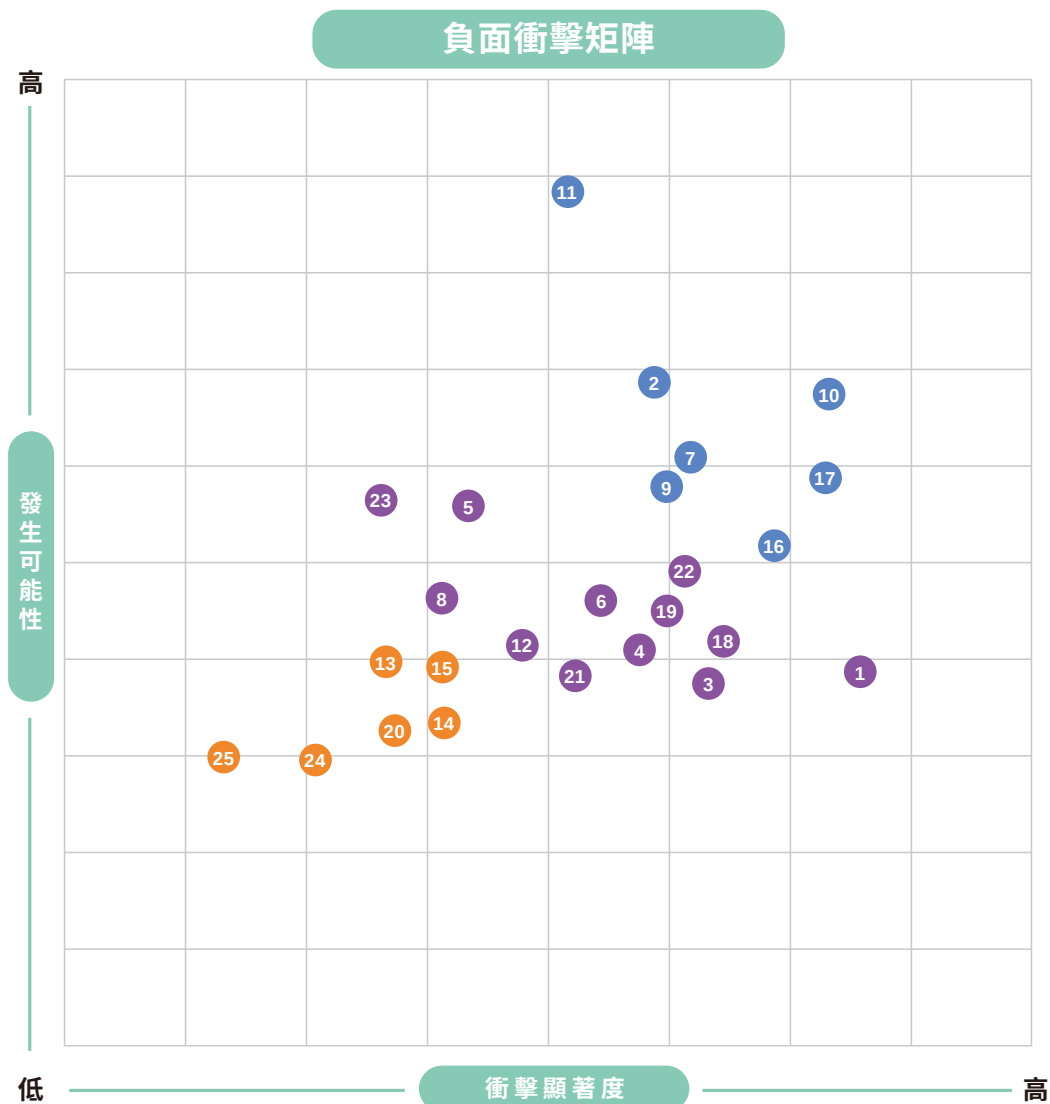
於鑑別年度彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，進行等權分析，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，初步擬定「經營績效」、「客戶服務」、「採購實務與管理」、「公司治理 / 誠信經營」、「人權」、「人才培育與招募」、「能源與溫室氣體管理」及「資訊安全」共 8 項永續議題為 2023 年度重大主題，並呈報公司治理主管。

確認及揭露重大主題

公司治理主管再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

公司治理主管核准確立上述 8 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於日電貿內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形。

日電貿 2023 年度重大性分析結果（經 2024 年檢視並延續）



7項 首要的負面衝擊主題

- 2 經濟績效
- 7 客戶服務
- 9 能源與溫室氣體管理
- 10 資訊安全
- 11 人才培育與招募
- 16 人權
- 17 採購實務與管理

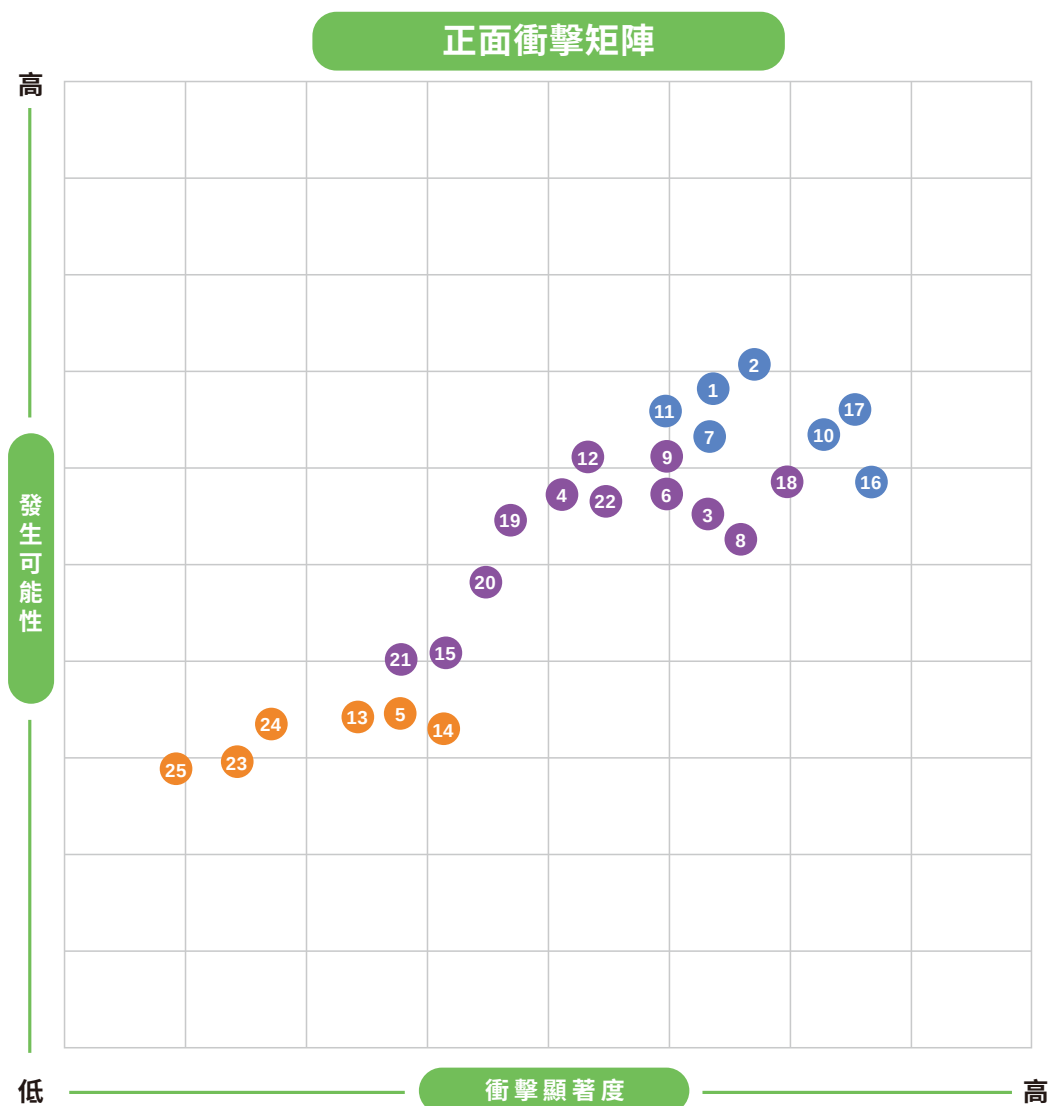
12項 次要的負面衝擊主題

- 1 公司治理/誠信經營
- 3 法規遵循
- 4 產品品質與安全
- 5 綠色產品與創新服務
- 6 職業安全衛生
- 8 供應鏈管理
- 12 勞資關係
- 18 員工關懷與勞動保障
- 19 行銷與標示
- 21 稅務責任
- 22 風險管理
- 23 數位轉型

6項 持續追蹤的負面衝擊主題

- 13 氣候變遷與調適
- 14 有害物質管理
- 15 廢棄物管理
- 20 社會公益
- 24 水資源及廢水管理
- 25 生物多樣性

日電貿 2023 年度重大性分析結果（經 2024 年檢視並延續）



7項 首要的正面衝擊主題

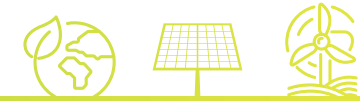
- 1 公司治理/誠信經營
- 2 經營績效
- 7 客戶服務
- 10 資訊安全
- 11 人才培育與招募
- 16 人權
- 17 採購實務與管理

12項 次要的正面衝擊主題

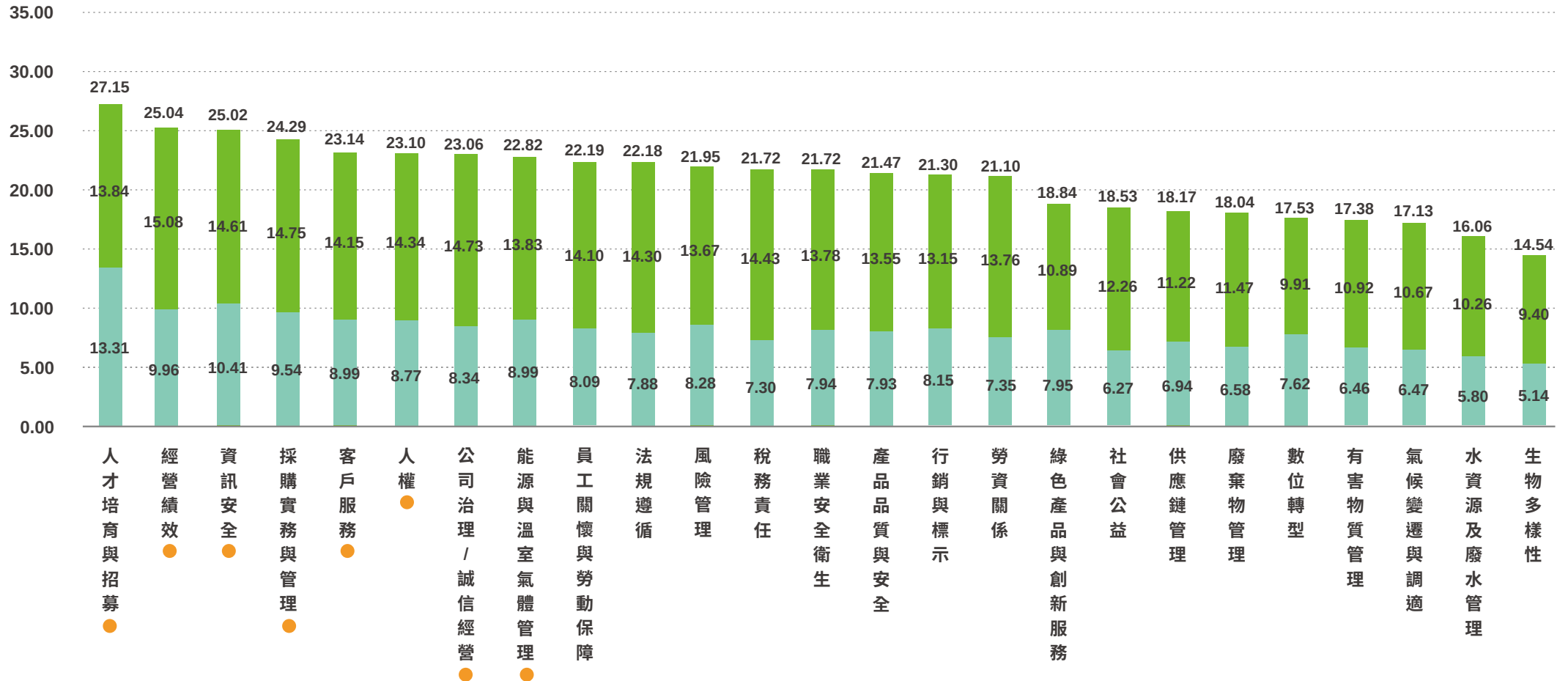
- 3 法規遵循
- 4 產品品質與安全
- 6 職業安全衛生
- 8 供應鏈管理
- 9 能源與溫室氣體管理
- 12 勞資關係
- 15 廢棄物管理
- 18 員工關懷與勞動保障
- 19 行銷與標示
- 20 社會公益
- 21 稅務責任
- 22 風險管理

6項 持續追蹤的正面衝擊主題

- 5 綠色產品與創新服務
- 13 氣候變遷與調適
- 14 有害物質管理
- 23 數位轉型
- 24 水資源及廢水管理
- 25 生物多樣性

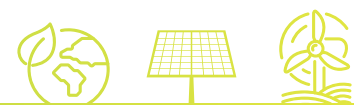


永續議題正負面衝擊顯著性評估



● 為重大主題，重大性門檻係正負面影響加總之前八大。

■ 負面衝擊影響程度 ■ 正面衝擊影響程度



2024 年重大主題及價值鏈邊界列表

面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應衝擊		衝擊說明
		上游 電子零組件製造商	日電貿營運	下游 商品製造商	實際	潛在	
 治理／經濟	公司治理與 誠信經營	●	●	●	■	□	正面衝擊 為建立良好的治理制度與運作，結合公司治理架構及相關法令規範與實務守則，並透過健全的治理機制和誠信管理，確保企業永續經營，維護公司聲譽及形象，贏得投資人和客戶的信任。
							負面衝擊 若公司治理架構和相關法令規範與實務守則未能有效結合，治理制度和運作不完善，董事會及各功能性委員會管理不善，可能會導致決策失誤、財務損失、公司聲譽受損以及客戶信任度下降，損害投資人和客戶的權益。
	經營績效	●	●	●	■		正面衝擊 良好績效不僅使日電貿得以持續營運，更可以創造穩定與更多的工作機會，替日電貿所有利害關係人創造價值。
							負面衝擊 營運不佳將影響公司持續順利運作，造成投資人的虧損，且未能積極掌握市場趨勢及建立良好財務體質，可能導致獲利下滑，進而衝擊電子零組件至資通訊終端產品市場，影響利害關係人的權益及期待。

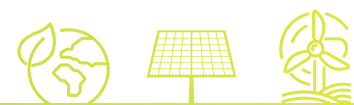
● 直接影響 ● 間接影響 ■ 實際正面衝擊 □ 潛在正面衝擊 ■ 實際負面衝擊 □ 潛在負面衝擊



2024 年重大主題及價值鏈邊界列表

面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應衝擊		衝擊說明
		上游 電子零組件製造商	日電質營運	下游 商品製造商	實際	潛在	
 治理／經濟	資訊安全	●	●	●	■	□	正面衝擊 本公司持續建立完善的資安管理制度及措施，避免內部遭受資訊安全威脅，透過健全的資安管理舉措，保護員工及所有與本公司合作往來的商業夥伴的相關資訊（包括個資），以取得工作者信任，同時提高日電質的公司商譽。
							負面衝擊 如資安措施無法確實落實，恐造成機敏重要資訊外洩，侵犯客戶及相關利害關係人的權益，影響商業利益、合作業務及聲譽。
 環境	能源與 溫室氣體管理	●	●	●	■	□	正面衝擊 積極配合政府倡導企業溫室氣體盤查作業，並將執行進度按季提報董事會，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形，尋求減量機會，並提出改善計劃，逐步提升溫室氣體減量績效。
							負面衝擊 不良的能源管理政策可能致使能源浪費、提高營運成本，亦無法呼應淨零趨勢，恐增加營運過程對環境帶來的負面影響。

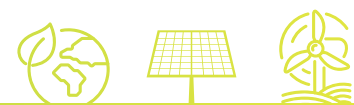
● 直接影響 ● 間接影響 ■ 實際正面衝擊 □ 潛在正面衝擊 ■ 實際負面衝擊 □ 潛在負面衝擊



2024 年重大主題及價值鏈邊界列表

面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應衝擊		衝擊說明
		上游 電子零組件製造商	日電質營運	下游 商品製造商	實際	潛在	
 社會	採購實務與管理	●	●	●	■		正面衝擊 藉由良好的採購管理體系，有效掌握交期及維護系統價格；並同時落實永續採購作為，於出貨包裝方式進行調整（如：棧板及紙箱回收再利用），以有效利用資源，進而提升整體營運效率及滿足客戶需求。
							負面衝擊 若缺乏良好的採購管理體系，無法有效掌握交期和維護系統價格，且未能落實永續採購，可能會導致供貨品質不穩定，增加成本，並且產品可能不符合 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準。這些問題不僅會損害公司的聲譽，還會對環境和社會帶來負面衝擊，進而影響相關利害關係人的權益。
	客戶服務		●	●	■	□	正面衝擊 提供客戶優質整合性方案，並適時更新市場訊息狀況，以利客戶產出競爭性產品。
							負面衝擊 若無健全客戶服務及申訴機制，導致客戶權益受損，將造成客戶不信任感、影響長遠合作關係。

● 直接影響 ● 間接影響 ■ 實際正面衝擊 □ 潛在正面衝擊 ■ 實際負面衝擊 □ 潛在負面衝擊



2024 年重大主題及價值鏈邊界列表

面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應衝擊		衝擊說明	
		上游 電子零組件製造商	日電質營運	下游 商品製造商	實際	潛在		
 社會	人才培育與招募		●	●	■	□	正面衝擊	員工為公司最重要的資產，日電質相當重視人才培育專業技術，並提供全面性基礎訓練，以及員工職涯發展相關協助。
							負面衝擊	未能提供全面性基礎訓練以及員工職涯發展相關協助，恐出現員工工作效率低落及人才流失危機之風險。
	人權	●	●	●	■	□	正面衝擊	日電質重視每一位員工及利害關係人的人權，竭力發展多元共融(D&I)的企業政策及策略，積極建立多元、平等且友善的公司文化與工作環境，同時提升企業形象及公司商譽。
							負面衝擊	公司無法保障員工及合作夥伴的基本人權權利，將失去員工及合作夥伴對公司的信任。

● 直接影響 ● 間接影響 ■ 實際正面衝擊 □ 潛在正面衝擊 ■ 實際負面衝擊 □ 潛在負面衝擊

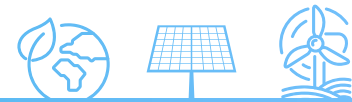
02 公司治理 Corporate Governance

2.1 公司治理與誠信經營

2.2 經營績效

2.3 資訊安全





2.1 公司治理與誠信經營

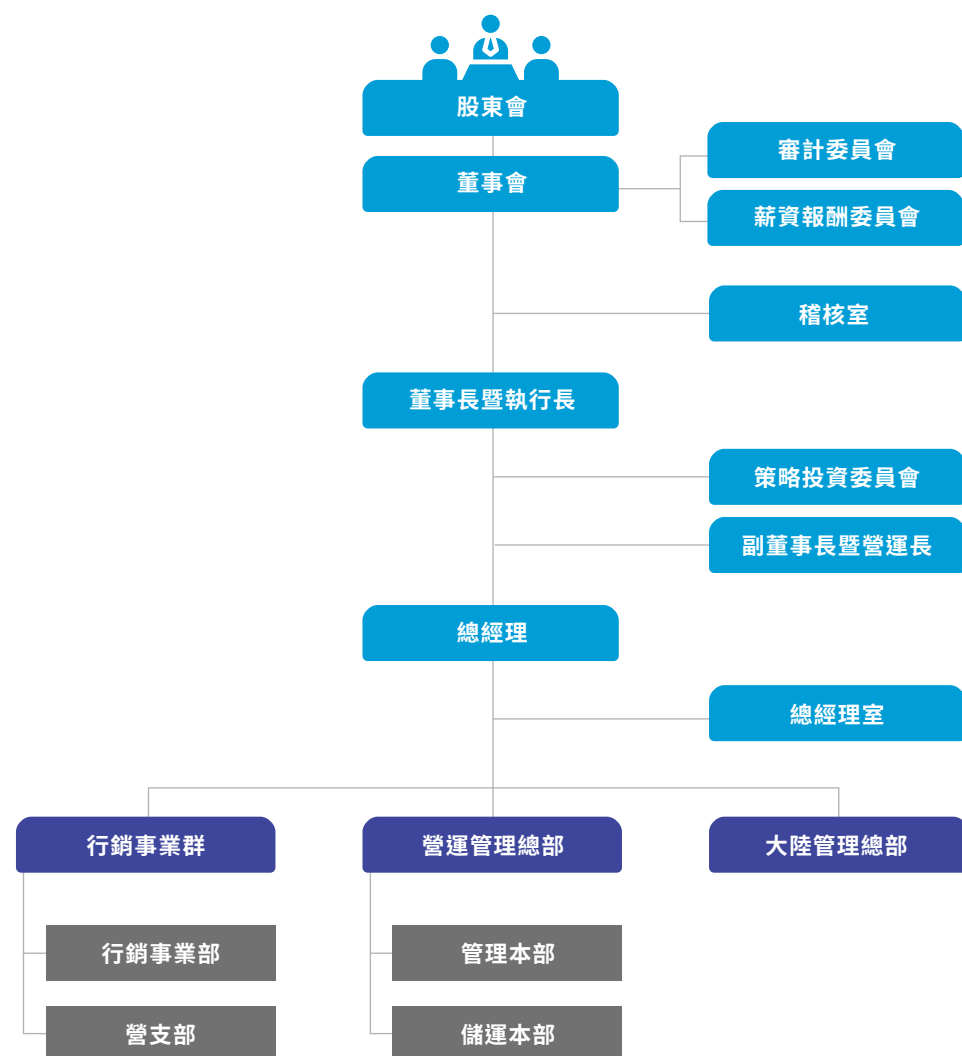
管理方針

重大主題		公司治理與誠信經營	
連結之 SDGs	16 制度的正義與和平 SDG 16 制度的正義與和平		
政策或承諾	公司治理： 《公司治理實務守則》、《董事會議事規範》、《獨立董事之職責範疇規則》、《審計委員會組織規程》、《永續發展實務守則》、《董事會績效評估辦法》。 誠信經營： 《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《防範內線交易管理程序》、《內部重大資訊處理作業程序》、《道德行為準則》、《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》。 承諾： 「誠信為本、服務為宗、成長為旨、共榮為要」為本公司四大宗旨。		
指標及目標	短期目標(2025 年 ~ 2026 年)： ● 利用公司治理評鑑指標及主管機關法令，不定期進行檢視或修訂公司治理相關規章。 ● 強化公司治理措施，提升公司治理評鑑排名，持續增強董事會職能，創造企業永續價值。		中長期目標(2027 年 ~ 2032 年)： ● 持續配合主管機關及法令規定訂定相關制度，加強誠信經營。
有效性追蹤機制	● 實踐嚴謹的內部控制稽核，並提出改善規劃。 ● 完善公司治理組織架構，設置相關功能性委員會(例如審計委員會、薪資報酬委員會)，各司其職。 ● 每年針對董事會及各功能性委員會進行績效評估。		
年度行動及績效	● 為確保公司誠信經營政策的有效落實，並持續改進內部控制和風險管理機制，誠信經營推動小組每年定期召開會議，向主任委員報告本公司推動誠信經營政策運作及執行情形，並將會議結果提報董事會。2024 年共召開1次會議。 ● 2024 年已執行董事會、董事成員及功能性委員會之績效評估，整體績效評估結果均達「優」。 ● 2024 年委由「社團法人臺灣誠正經營學會」進行董事會外部評估，相關評估結論及建議已提報董事會。		

治理架構與職掌

公司治理組織圖

欲瞭解更多公司治理架構，請見日電貿公司官網。



董事會

董事會為日電貿最高治理單位，主要職責包含指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

第 14 屆董事會於 2024 年 6 月改選，任期 3 年，共有 8 名董事，其中包含 4 席為獨立董事，獨立董事席次占比 50%，由周煒凌先生擔任董事長，為經營團隊成員，兼任執行長職務，籍以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效率地規劃及執行長遠之業務策略，且過半數董事未兼任員工或經理人，以提升董事會職能及強化公司治理，董事長直接與各董事充分溝通營運概況及策略目標等訊息；其中 2 名獨立董事具有營運判斷之專業能力，另，2 名獨立董事則具有會計及財務分析之專業背景，有效發揮其監督職能；且每年安排董事進修，提升各董事專業知識並強化董事會之運作效能。2024 年董事會共計召開 6 次董事會議，每季至少召開 1 次，年度全體董事平均出席率達 98%。

本公司董事會致力於年輕化，未來改選董事時，將根據公司發展策略及外在環境變化，並考量董事會成員組成之性別平等，持續邀約適當人選加入董事會，以強化董事會的平衡運作。2024 年改選時，提名人選主要考量不同領域專家進入董事會，目前設置 1 席女性董事，未來於評估董事人選時，將同時考慮經營需求及性別平衡，選任具有不同專業背景的董事會成員，以納入更多不同背景的觀點。

最高治理單位的提名與遴選

根據本公司《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》規範，全體董事選舉採候選人提名制度與董事會成員組成應考量多元化標準，本公司依公司規模、業務性質及董事組成多元性（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）等考量推薦董事候選人，依法令程序辦理董事提名、審查及公告作業，就任董事均須簽署願任同意書，本誠實信用原則執行業務；並為董事投保責任險，降低其執行業務之責任風險。本公司於 2024 年 6 月 25 日全面改選第 14 屆董事，共 8 席，分別由 4 名一般董事與 4 名獨立董事組成，獨立董事經 2024 年 5 月 8 日董事會審查獨立董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，均符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及公司法之規定，故通過將吳嘉勳、蘇明陽、許壽君及萬國維列入本公司第 14 屆獨立董事候選人名單並於 2024 年 6 月 25 日股東常會中通過當選 8 名董事（含 4 名獨立董事）。本公司多年前啟動董事長接班計劃，創辦人暨董事長黃仁虎先生領導公司超過 25 年後，基於經驗傳承及企業永續經營，於 2018 年 6 月股東會董監事改選後由周煒凌先生接任董事長，2024 年 6 月股東會董事全面改選後，本屆由周煒凌先生續任董事長。

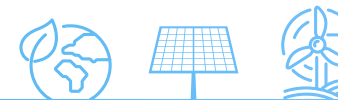




日電貿董事會成員

Table with 13 columns: 職稱, 姓名, 性別, 年齡(註2), 營運判斷, 會計及財務分析, 經營管理, 危機處理, 產業知識, 國際市場觀, 領導決策, 有無擔任其他董事 / 監察人職務, 2024 年董事會議出席次數. Rows include 董事長 (周煒凌), 副董事長 (李坤蒼), and several 獨立董事 (吳嘉勳, 蘇明陽, 許壽君, 萬國維).

註：
1. 2024 年 6 月 25 日全面改選，董事共計 8 席，含獨立董事 4 席。
2. 依 GRI 準則分類，30 ～ 50 歲董事 1 位，超過 50 歲董事 7 位。



衝擊的監督與管理

董事會直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告書利害關係人議合章節。

為提升日電貿於公司治理的效能，保障股東權益並強化董事會職能，2023 年由管理三本部賴南君副總經理擔任公司治理主管。賴南君副總經理已具備公開發行公司從事稽核之主管職務經驗達十年以上。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。截至 2024 年底，本公司公司治理主管已參與外部進修課程 4 堂，總時數達 18 小時。

董事會於永續報導的角色

公司之永續報告書由永續部負責統籌蒐集，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確認並提供，再由永續部整合編撰、校對修訂。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，由相關單位最高主管負責核定。最終版完整稿件由永續部呈報總經理審閱、執行長核定並提報董事會後公開發行。2024 年永續報告書於 2025 年 8 月 6 日提報董事會討論決議通過。

功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，日電貿於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會，針對須提報董事會之重大議案均經過事前的審議與查核，亦強化了董事會的決議品質。

審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 4 名獨立董事，並由這 4 位獨立董事組成審計委員會，每季至少開會 1 次。審查各季及年度財務報告之允當表達、內部控制制度暨相關之政策與程序有效性、涉及董事自身利害關係之事項、簽證會計師及會計師事務所獨立性及適任性、重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與、發行或私募具股權性質之有價證券以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2024 年審計委員會共召集 6 次，委員平均出席率 96 %。審計委員會成員資料、運作情形，請見日電貿公司官網及公開資訊觀測站。

薪資報酬委員會

本公司依據行政院金融監督管理委員會頒布之《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》已於 2011 年 12 月 12 日董事會通過設置本公司薪資報酬委員會、訂定薪資報酬委員會組織規程及聘任 4 位薪資報酬委員會委員。

薪資報酬委員會主要職責為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估及薪資報酬之政策、制度、標準與結構及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。薪資報酬委員會的職責範圍包括：

1. 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並根據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



薪資報酬委員會每年至少召開 3 次，2024 年共召開 3 次會議，出席率 100%。薪資報酬委員會成員資料、運作情形，請見日電貿公司官網及公開資訊觀測站。



日電貿 審計委員會



日電貿 薪資報酬委員會



公開資訊觀測站

避免利益衝突機制

本公司最高治理單位主席為董事長周煒凌，董事長周煒凌兼任執行長職位；本公司董事長兼任執行長係為提升經營效率及決策執行力，由董事長直接與各董事充分溝通營運概況及策略目標等訊息；另現任 2 名獨立董事具有財務會計專業知識，有效發揮其監督職能；且每年安排所有董事進修，提升各董事專業知識並強化董事會之運作效能。董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規範》，並規範董事之利益迴避原則。為避免及減緩利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，利益迴避之執行情形等資訊，請見日電貿《2024 年度年報》。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

- 會計部門：每季營業報告及財務報告
- 內部稽核部門：每季內部稽核報告

於報告期間，於公開資訊觀測站發布之重大訊息共32則，主要包含財務及公司治理之相關資訊；請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2024 年董事成員進修情形

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，本公司董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。我們不定期為董事會安排進修課程，並完整涵蓋經濟、環境及社會等面向課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見；另為使董事能隨時掌握與公司相關訊息，我們定期或不定期寄發證券主管機關法令新知與相關宣導，及寄發宣導會等資訊；更依據年度董事自我評量之回饋之需求，持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2024 年第 14 屆董事總計進修時數共 78 小時，平均每人進修 9.75 小時。2024 年度董事詳細進修情形，請至公開資訊觀測站「董事及監察人出（列）席董事會及進修情形彙總表」查詢。



公開資訊觀測站「董事及監察人出(列)席董事會及進修情形彙總表」

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，日電貿訂定《董事會績效評估辦法》，每年至少執行一次內部董事會績效評估，績效評估程序為：確立當年度受評估之單位及範圍、確立評估方式、挑選適當之評估執行單位、由各執行單位收集相關資訊並分發績效評估自評問卷給相關成員，統計自評結果時分別統計董事會、董事成員及功能性委員會各面向及彙總全部評估項目之評估結果，最後由董事會議事事務單位彙整全部評估結果，送交董事會報告檢討及改進。2024 年度董事會績效評估之衡量項目及評估結果如下表，評估結果已於 2025 年 3 月提報董事會。未來，我們將持續精進董事會績效評估之內容，納入環境、人權及經濟之評估方式，使績效更連結、貼近永續價值。

本公司董事會之績效評估應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，2024 年，我們委任外部專業機構「社團法人臺灣誠正經營學會」執行董事會績效評估，該學會及執行委員均具獨立性，與日電貿無業務往來。本次評估報告依四大構面（董事會專業、董事會決策、董事會對內部控制之重視程度與監督及董事會對永續經營之態度）以公司內部相關規範及紀錄、評估問卷、董事訪談進行董事會績效評估，日電貿董事會績效外部評估結果，已於 2024 年 11 月 6 日提報董事會報告。





2024 年度董事會績效評估執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容		評估結果
每年執行一次	2024/1/1 - 2024/12/31	整體董事會	董事會自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構	4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	整體平均 4.89 分 (滿分 5 分)
每年執行一次	2024/1/1 - 2024/12/31	個別董事成員	董事成員自評	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度	4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	整體平均 4.92 分 (滿分 5 分)
每年執行一次	2024/1/1 - 2024/12/31	薪資報酬委員會	委員會自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 薪資報酬委員會職責認知 3. 提升薪資報酬委員會決策品質	4. 薪資報酬委員會組成及成員選任 5. 內部控制	整體平均 5 分 (滿分 5 分)
每年執行一次	2024/1/1 - 2024/12/31	審計委員會	委員會自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 審計委員會職責認知 3. 提升審計委員會決策品質	4. 審計委員會組成及成員選任 5. 內部控制	整體平均 4.96 分 (滿分 5 分)
每三年執行一次	2023/11/1 - 2024/10/31	整體董事會	外部專業機構 「社團法人臺灣 誠正經營學會」	1. 董事會專業(董事會組成與結構、董事之選任及持續進修) 2. 董事會決策(對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質)	3. 董事會對內部控制之重視程度與監督 4. 董事會對永續經營之態度	整體平均 4.95 分 (滿分 5 分)

董事及經理人之薪酬政策

日電貿之董事成員年度報酬包含：薪資、車馬費及董事酬勞，薪資係參酌同業水準，董事若兼任本公司其他職務時，其擔任職務報酬之支給，由董事會授權董事長依據本公司內部管理辦法辦理。董事長及董事之報酬則由薪資報酬委員會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值提報董事會議定之；車馬費係參酌同業水準由董事會議定之，亦依董事出席董事會之情況支付；董事酬勞係依本公司之公司章程規定辦理，於本公司年度有獲利時，提撥不高於百分之三為董事酬勞，同時依其個人對本公司營運參與程度及績效評估做整體考量，考量面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力、財務與業務經營績效指標與整合管理指標、持續進修與對永續經營之參與，並衡量其他特殊貢獻或重大負面事件，納入績效評核發放考量。

經理人之酬金則包含：薪資、獎金及員工酬勞等，薪資、獎金及員工酬勞等，係參酌同業薪資水準、職責範圍及對公司整體營運貢獻度及績效達成情形，並依本公司訂定之員工薪給管理辦法及相關規定辦理；其中員工酬勞係依本公司之公司章程規定辦理，於本公司年度有獲利時，提撥不低於百分之五為員工酬勞，同時依其個人對本公司營運參與程度及績效評估做整體考量，考量面向包含工作績效目標達成情形、專業知識與潛能、內部管理及領導力及 ESG 永續經營績效，並衡量其他特殊貢獻或重大負面事件，納入績效評核發放考量。

董事酬金及經理人之薪資報酬皆依規定經本公司薪資報酬委員會提出建議後，提交本公司董事會討論決議之。

對於董事、經理人之酬金將依其對本公司營運參與程度及貢獻之價值適時檢討，並使其未來風險發生之可能性及關聯性減至最低，以追求公司永續經營與風險控管之平衡。另，本公司已為全體董事及經理人購買責任保險，藉由董事及經理人責任保險，減緩公司承擔之未知風險，轉嫁董事、經理人及公司因執行職務的可能所生之損害。

另，為實現永續發展的願景與策略，自 2024 年起，公司將高階經理人之績效評估納入環境、社會與治理等（ESG）指標，並具體將 ESG 永續經營績效與薪酬連結。此舉旨在強化高階經理人在推動公司永續發展中的責任感與影響力。透過將 ESG 指標融入薪酬與獎勵機制，我們期望激勵領導團隊在推動企業穩健成長的同時，積極承擔對社會與環境的責任，共同打造可持續發展的企業未來。

高階經理人(副總經理以上主管)績效評估項目

績效指標		權重	具體說明
策略與經營管理指標(70%)		70%	- 工作目標訂定具體之行動計劃，並將各項可運用之資源做最有效益之安排，積極貫徹執行上級之命令。 - 擁有工作上所需的專業知識，並有效地運用在日常生活上，且能提出作業流程改善方案，以提升效率。 - 對於管轄業務能積極檢討與有效率改善，並常與部屬溝通，致力改善部門困難；善於激發部屬潛能，積極達成工作目標，具領導力，內部管理得當。
ESG 永續經營指標(30%)	環境面	5%	提升節能減碳成效，力行各項節能減碳措施，持續參與環境保護活動。
	社會面	15%	- 與供應商一同促進經濟、社會及環境之永續發展。 - 與客戶密切合作，定期以各種方式了解並回應客戶的需求，提供最佳客戶服務。 - 支持且尊重國際相關勞動人權規範，不以性別、年紀、種族等區分待遇，具備正確的人權觀念，打造多元且平等的工作環境。
	治理面	10%	- 不定期進行檢視或修訂公司治理相關規章，配合主管機關及法令規定訂定相關制度，加強誠信經營。 - 提高資安意識，確保資通安全。

薪酬決定流程

董事及高階經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪資報酬委員會訂定並檢討之；該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年定期召開會議，檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。另外，我們也透過股東會的方式，由股東等利害關係人檢視董事會薪酬之合理性，2024 年度的薪酬提案已於 2024 年 6 月 25 日召開的股東大會報告。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，日電貿制定道德行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、工作規則、員工獎懲辦法等，違反前述規範者，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，包含減發獎金、免職、降職，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。

法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵。日電貿為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設法務專職單位，依各單位提出需求，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。2024 年未有任何因重大違法、違規事件^(註)而遭受裁罰、處罰或非金錢制裁之情事；此外，亦無任何因違反法規而遭罰款之情事發生。

註：重大違法、違規事件依公開資訊觀測站《發布重大訊息遵循程序及判斷標準》進行判斷。

產品和服務資訊與標示的要求

日電貿秉持誠信經營原則，確保所銷售之電子零組件產品具備正確且完整之標示與資訊揭露。公司所代理之產品皆為國內外原廠品牌，涵蓋半導體、被動元件、連接器、感測器等類別。皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證及環境與安全相關法規，確保所有產品服務資訊及標示 100% 符合法規及客戶要求。針對每一項產品，本公司均提供以下資訊予客戶參考，包括：

- 產品技術規格與性能參數
- 使用方式與應用建議
- 原產地與製造商資訊
- 是否符合環境與產品安全法規（如 RoHS、REACH、衝擊物質限制等）
- 安全警示與處理方式





為強化資訊正確性與法規遵循，日電實依循供應商原廠所提供之技術資料與產品標示內容，不進行任意修改或刪減，並由產品經理負責審核產品資訊的完整性與正確性，確保所有公開或提供給客戶的資料皆經內部查核程序。所有產品資料主要透過公司網站、產品型錄與客製化技術文件提供，亦可依客戶需求提供進一步的技術支援。2024 年無發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊與標示法規及行銷傳播相關法規之事件。未來公司將持續依據相關法規（如消費者保護法、商品標示法），定期檢視產品資訊揭露機制，確保符合市場與客戶對資訊透明度與責任行銷的期待。

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們設有法律服務窗口，同仁均可透過內部資料夾或郵件取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

日電實 2024 年法遵相關教育訓練情形

訓練課程	課程目的及效益	訓練對象	訓練總人次	訓練總時數
企業風險識別與合規管理－買賣合同與應收帳款	提升同仁法學素養，強化同仁法令遵循概念，避免同仁因不諳法規而誤觸法令，致違反公司誠信經營。	新進人員及全體員工	15	30
智財及誠信廉潔宣導			98	147
新進人員合約(含智慧財產、保密)、用印及債權確保基礎法律教育訓練			22	22

有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，從董事會成員至商業夥伴均落實執行；並對全體員工提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。

我們每年定期針對新進人員辦理教育訓練及所有同仁（包含高階經理人）進行反貪腐政策和程序之教育訓練。2024 年度舉行智財及誠信廉潔宣導會，向全體同仁佈達反貪腐信息，2024 年無發生貪腐事件，亦無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案。

風險管理

日電貿以永續經營為企業營運目標，以完善的風險管理確保營運持續，依重大性原則，進行與公司營運相關的「風險辨識」、評估各項風險發生可能性及影響程度的「風險分析」，再到有效實施具體措施的「風險控制」，積極降低各項風險事件發生所帶來的負面衝擊，保障利害關係人之權益，並維護公司之形象，以達永續經營之願景。

2024 年針對反貪腐政策和程序進行溝通情形

類別	溝通管道 / 方式	溝通人數	溝通占比
新進同仁	教育宣導	22 人	100%
全體同仁	教育宣導	160 人	100%



日電貿風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
財務風險	1. 美國對俄羅斯原油制裁、美中貿易摩擦及美東碼頭罷工事件等導致航運延宕、航運成本飆升，運輸費用提高風險。	1. 透過比價議價及尋找其他運輸替代方式及配合廠商，降低公司運費。 2. 適時因應財務資金規劃及利率走勢，調整動用融資方式。 3. 海外子公司盈餘定期評估匯回，減少因政治因素產生營運資金受到限制之影響。 4. 加強對供應商融資及客戶應收帳款保險或承作應收帳款讓售之管理；並尋求多種融資或避險管道，降低公司經營風險。	財務
利率風險	2. 俄烏戰爭持續及中東地區緊張局勢致原物料成本大漲及通貨膨脹，致產業營業成本提高與獲利下降風險。	1. 增加融資管道：對客戶採預收帳款、或透過發行商業本票保證(CP)及增加融資金融機構等，並適時因應財務資金規劃及利率走勢，調整動用融資方式，降低財務費用成本。 2. 透過合法管道，使用母子公司間資金借貸減少集團營運資金成本。	
匯率風險	3. 利率水準持續高位造成公司財務融資成本提高風險。 4. 電子代理商受制電子零件生命週期越來越短，下游行業盛衰波動大，容易出現應收帳款天期長，應付帳款天期短及庫存成本高之風險。	1. 隨時掌握蒐集匯率變動之相關資訊，充分掌握匯率走勢。(參考每日外匯新聞或銀行利匯率最新資訊及聘請外匯顧問每月分享最近期外匯重要變動及匯率預估等資訊) 2. 採取避險措施調整外幣部位，以因應外部競爭環境改變並降低匯率波動所造成之影響。避險措施主要是以結購 / 結售 / 預購 / 預售外幣方式調整集團部位。	
法規風險	政府對相關產業制定法規的風險，如人資、貿易相關的法規限制。	1. 由人資部定期檢核人資相關法規，並於每年實施評鑑與查核。 2. 與浩翔法律事務所合作，依各單位提出需求針對產業相關法規尋求專業協助。	人資 法務

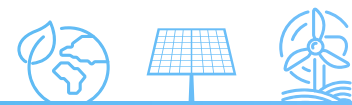
日電貿風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
氣候變遷風險	1. 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險。 2. 氣候變遷使極端天氣日趨頻繁，易造成財物損失，使公司營運成本上升。	1. 於辦公區域更換節能省水設備及宣導減低碳排放守則，如：將水冷式空調系統更換為分離式冷氣，以減少能源消耗量及用水量。 2. 本公司以 2022 年為基準年，定期檢測與管理類別 1：直接溫室氣體排放、類別 2：來自輸入能源之間接排放及逐步擴大辨識類別 3 ~ 6 溫室氣體排放量，逐步確立及規劃節能策略及行動，倡議國際溫室氣體與全球暖化議題。	行政 永續
供應鏈管理風險	1. 供應商認證與供應商合約有效性。 2. 供應商之交貨期、品管、品質認證、客訴處理情形、運輸等之評核是否合格之風險。	1. 定期檢視供應商認證是否有效。 2. 定期與關鍵供應商與加工廠簽訂採購合約，保障公司利益。 3. 定期完成供應商之各項評核，供應商評核優良廠商給予肯定，雙方相互支持創造雙贏局面。	採購
職安風險	1. 員工操作機具造成意外事故。 2. 公司大樓或廠區的硬體設備造成危安風險。 3. 提升同仁安全意識，提高緊急應變能力。	1. 於新進人員就任前的訓練課程加入工安宣導。 2. 在倉儲設備貼上安全提醒標語並安排員工進行職安衛教育訓練。 3. 建築物固定每兩年申報一次。 4. 固定每年安排兩次消防演練。	儲運 行政
資安與個資風險	1. 外部駭客入侵風險。 2. 勒索病毒感染風險。 3. 機密資料洩漏風險。 4. 電力不足、設備故障等風險。	1. 加入 TWCERT / CC 聯盟，依據資安通報進行漏洞修補。 2. 安裝防火牆與防毒軟體，以預防外部入侵，降低電腦病毒感染風險。 3. 妥善處理人員帳號、權限管理並定期進行系統權限設定檢核，預防機密資料外洩。 4. 定期進行資料備份與還原測試，並對災害復原定期進行模擬演練。	資訊

2.2 經營績效

管理方針

重大主題		經營績效	
連結之 SDGs	 SDG 8.3 推動政策支持創造就業和企業成長		
政策或承諾	統籌集團財務策略、整合及規劃集團資源、評估及執行集團各項投資或籌資作業，將資金作有效運用，實現公司短中長期投資收益，提升股東權益。		
指標及目標	短期目標(2024 年 ~ 2025 年)： ● 以穩健財務操作方式為原則，與各銀行維持良好互動，且積極向銀行爭取較優惠利率條件，以因應未來營運規模日漸擴大之需。 ● 不定時取得 / 處分長短期投資法規評估及資金規劃與執行。 ● 持續關注市場利率變動，彈性靈活運用各類融資項目，取得具競爭力之營運資金。 ● 隨時蒐集匯率變動相關訊息，掌握匯率走勢，採取避險措施：持續執行集團美金 / 日圓避險。 ● 配合代理產品線發展趨勢調整商品組合、持續引進新零組件代理開發市場、佈局海外據點等多元經營方針，積極增加營收。		中長期目標(2026 年 ~ 2033 年)： ● 持續提升資金管理績效，強化利害關係人對日電質之信心，並創造永續利益的基礎。
有效性追蹤機制	● 實踐嚴謹的內部控制稽核，並提出改善規劃。 ● 定期評估追蹤資金運用狀況。 ● 每年依法出具財務報表。		
年度行動及績效	● 2024 年營收達新臺幣 1,751,070 仟元、營業利益新臺幣 100,406 仟元、基本每股盈餘新臺幣 4.52 元。 ● 員工薪資和福利新臺幣 154,839 仟元、社區投資新臺幣 8,210 仟元。 ● 2024 年新增承作永續發展定期存款 3 筆，共計新臺幣 300,000 仟元。		



經濟績效

日電貿長期維持穩健營運表現，為利害關係人創造最大利益，2024 年營收達新臺幣 1,751,070 仟元、營業利益新臺幣 100,406 仟元、基本每股盈餘新臺幣 4.52 元。

單位：新臺幣仟元

組織所產生及分配的直接經濟價值		2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值	營業收入	1,915,945	1,820,389	1,751,070
	業外收入	1,449,554	669,314	910,829
分配的經濟價值	營運成本	1,553,546	1,545,366	1,476,827
	員工薪資和福利	215,385	146,686	154,839
	支付出資人的款項	742,743	1,184,956	742,472
	支付政府的款項	106,047	70,177	70,341
	社區投資	9,775	5,080	8,210
留存的經濟價值		738,003	(462,562)	209,210

註：
1. 留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。
2. 有關業外收入之相關內容可參考日電貿各年度個體財務報告。

政府財務補助

2024 年度本公司取自政府之財務補助共新臺幣 63,912 元。

單位：新臺幣元

補助單位	項目	金額
勞動部	2023 年度托兒措施經費補助 (註)	16,200
勞動部	2024 年度托兒措施經費補助	15,300
新北市政府勞工局	2024 年度托兒措施經費補助	25,500
勞動部勞工保險局	2024 年度產檢假薪資補助	6,912
合計		63,912

註：2023 年度托兒措施經費補助，由於作業時間的原因，公司實際收到補助款的時間為 2024 年。

稅務方針與治理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：

總經理

于耀國總經理為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策者，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，並不定期審查稅務策略，以確保稅務管理機制之有效運作。

稅務管理單位

稅務管理單位為會計部，並定期彙報于耀國總經理稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

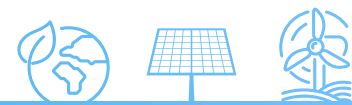
本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

- 1 法令遵循**
 - 承諾遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神並符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。
 - 公司的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料均由公司提供給勤業眾信聯合會計師事務所做稅簽申報。
- 2 資訊透明**
 - 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交移轉訂價報告。
 - 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
 - 定期於公開管道（如官方網站與年報）揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。
 - 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。
- 3 商業實質**
 - 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
 - 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
 - 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。
- 4 誠信溝通**
 - 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
 - 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。
- 5 風險管理**
 - 建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司稅務相關議題之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過勤業眾信聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。



2.3 資訊安全

管理方針

重大主題		資訊安全		
連結之 SDGs	9 永續工業 與基礎建設 SDG 9.c 普遍獲得資通訊技術			
政策或承諾	為強化資通安全之風險管理，我們透過資安專責單位，定期檢討資通安全政策並持續投入與資通安全相關的管理資源，以確保資通安全。			
指標及目標	短期目標(2024 年 ~ 2025 年)： ● 審查現有的資訊安全措施，定期檢視相關文件與流程並進行更新和改進。 ● 零資安事件發生。		中期目標(2026 年 ~ 2028年)： ● 完善資通安全作業程序、進行資通系統盤點及風險評估、辦理社交工程演練等。 ● 持續維持零發生資安事件。	長期目標(2029年 ~ 2033 年)： ● 加強人員資安教育訓練，提高全體員工資安意識，以 PDCA 持續改善循環流程強化各項資安制度。
有效性追蹤機制	● 資安專責單位為推動資安工作的執行單位，負責檢視各項資安管理方案，以確保其適當性和有效性，確保日電貿之資通安全。 ● 每日檢核資料備份並記錄於「電腦備份資料暨異地存放記錄表」。 ● 進行定期防火牆檢核。 ● 每週三針對每台電腦進行防毒掃描。			
年度行動及績效	● 無違反資通安全、造成客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生。 ● 無因違反客戶個人資料保護或客戶資料遺失而向公司投訴導致司法行動之投訴案件。 ● 完成「營運系統權限設定定期檢核」，以預防資料外洩。 ● 2024 年度進行2次災害復原演練，強化公司資安事故處理能力。 ● 2024 年度進行資安宣導及舉辦資安課程共計 10 次，加強同仁資安意識。			

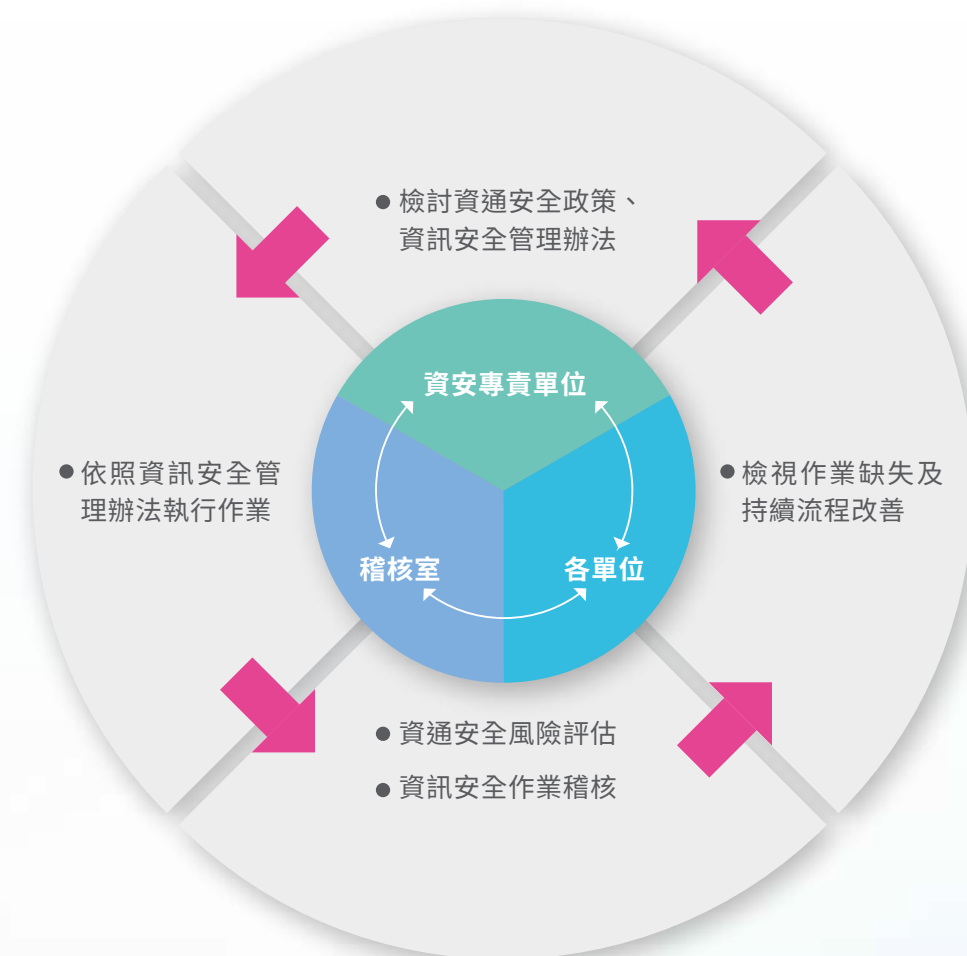
資訊安全管理

為強化資通安全之風險管理，成立資安專責單位、建置資通安全風險管理架構、訂定資通安全政策及具體管理方案及投入資通安全管理之資源等，並持續檢視和評估集團《資訊安全管理辦法》與各項資安管理方案，以確保其適當性和有效性，確保日電貿之資通安全。

資安專責單位定期檢討資通安全管理政策及相關辦法。各單位成員皆依相關辦法確實執行。日常營運時定期進行伺服器設備之檢核，以即時發現問題。進行資通安全風險評估，配合稽核單位查核以確保作業之正確性及有效性。遇有錯誤、漏洞與風險立即進行改善，以建構資通安全之持續改善管理循環。

本公司由資安專責單位負責統籌、管理、督導資安業務，以資訊部門提供的相關資訊服務以及公司相關部門為主要範圍。並不定期進行防護系統有效性查核等相關資安檢測，與提供相關資安宣導及教育訓練課程，透過資訊部門的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資通安全。

本公司定期檢視資通安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資通安全實務作業之有效性。2024 年度並無違反資通安全、造成客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生。亦無因違反客戶個人資料保護或客戶資料遺失而向公司投訴導致司法行動之投訴案件。



資安管理措施

項目	措施說明
預防外部入侵	1. 防火牆 ● 每日進行檢核並記錄於「伺服器主機檢核暨系統測試表」。各點防火牆皆正常運作。 2. 防毒軟體 ● 防毒軟體除平時之即時防護功能外，於每週三中午時，針對每台電腦進行完整掃描。 ● 透過中央控管機制，限制使用者無法停用防毒軟體。 ● 每年定期電腦檢核時，檢視各電腦的防毒更新及過濾情形。
預防資料外洩	1. 資訊設備 ● 私人資訊設備(PC、NB)於公司內部使用時，須提出申請，方可取得內部網路使用權限。 2. 網路隔離 ● 內部網路與訪客網路隔離，無法相互存取。 3. 系統權限檢核 ● 已於 2024 年 11 月完成「營運系統權限設定定期檢核」。
資料備份與相關檢核	1. 資料備份 ● 每日檢核資料備份並記錄於「電腦備份資料暨異地存放記錄表」。 2. 資料還原測試 ● 每月 2 次於測試機進行資料還原測試並記錄於「伺服器主機檢核暨系統測試表」。 3. 伺服器主機檢核 ● 每日進行伺服器主機檢核並記錄於「伺服器主機檢核暨系統測試表」。 4. 電腦檢核 ● 已於 2024 年 9 月完成電腦檢核，檢核結果記錄於「電腦安裝規格檢核表」。
資安事故處理	已於 2024 年 4 月 2 日及 2024 年 7 月 17 日進行災害復原演練，執行結果記錄於「災害復原計畫執行報告」。
資安宣導	資訊單位不定期發佈資安宣導郵件或課程，並分享實際案例以加強同仁資安意識，2024 年資安宣導及舉辦資安課程共計 10 次。

個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業應符合國、內外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

1. 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。
2. 宣導下班時，應關閉電腦主機與螢幕，暫時離開座位時，應關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。

員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房進出人員管控，以防止重要個資外流。

03 永續服務

Sustainable Services

3.1 採購實務與管理

3.2 客戶服務





3.1 採購實務與管理

管理方針

重大主題	採購實務與管理	
連結之 SDGs 17 永續發展夥伴關係	SDG 17.10 在 WTO 框架下推進普遍貿易體制 SDG 17.14 加強永續發展的政策一致性 SDG 17.16 加強全球永續發展夥伴關係	
政策或承諾	關注供應商 ESG 表現，發揮影響力促使供應商一同重視永續議題，提升產業生態韌性。	
指標及目標	短中期目標 (2025 年 ~ 2027 年)： ● 維持使用非衝突地區金屬之關鍵供應商佔比為 100%。	長期目標 (2028 年 ~ 2032 年)： ● 與供應商一同促進經濟、社會及環境之永續發展，攜手打造被動元件產業的永續供應鏈。
有效性追蹤機制	● 由採購單位定期執行供應商之評核。	
年度行動及績效	● 2024 年度共計 3 家新合格供應商，採用環境標準篩選新供應商比例為 100%。 ● 強化供應商綠色夥伴的角色，其提供之產品皆合乎 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準。	

永續價值鏈

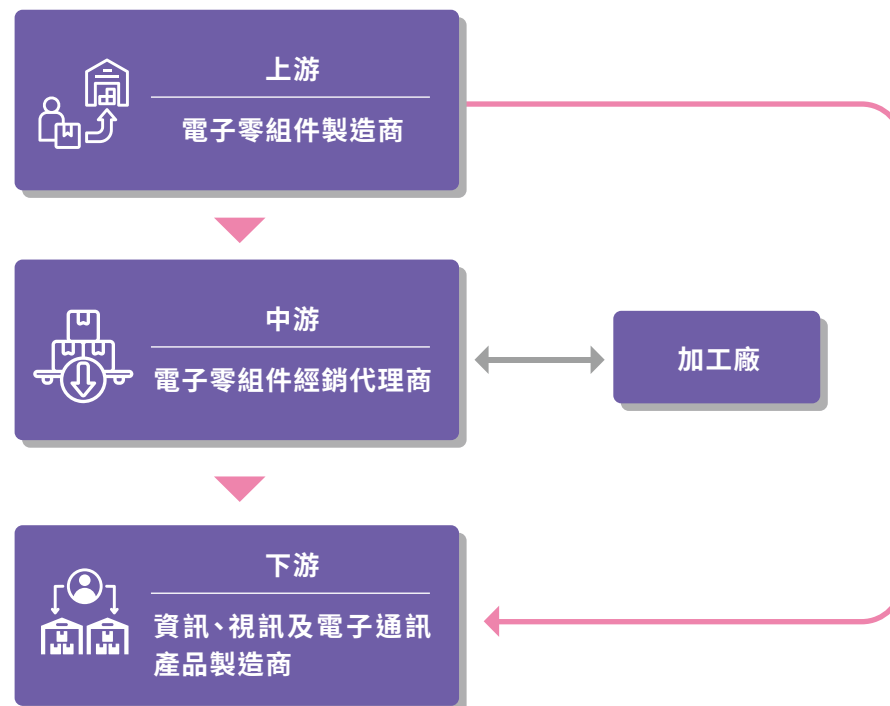
價值鏈概況

日電貿著重於日本品牌被動元件的代理與銷售，在 ICT、工控與車用等產業鏈屬於零件供應商，採購來自於上游的 NCC 與松下電解電容、被動元件等關鍵物料等，透過跟客戶研發工程討論與採購需求確認後，出貨給下游成品製造廠商。2024 年本公司供應鏈及與上下游廠商和客戶間的商業關係無重大顯著改變。

本公司從事經銷買賣達 30 年以上，已建立廣大之行銷通路及知名度，並期許提供客戶完整解決方案及完善即時的服務以減輕下游廠商庫存壓力，據此與客戶建立良好之關係。另，本公司能即時提供最新產品與技術上之服務與支援，更加深本公司與客戶間長期夥伴關係。本公司因應下游客戶到海外設廠之零件需求及增加現貨調度的靈活應用，設立廣大的經銷據點配合完整的行銷體系，形成強大的銷售通路，能有效提升本公司與客戶雙方的實質競爭力；另因服務市場規模的擴大，更增加其與國外供應商爭取新產品線代理的實力。日電貿於 2024 年的前三大下游客戶為美超微電腦股份有限公司、環鴻科技股份有限公司及華泰電子股份有限公司；主要銷售產品為電容器。

此外，日電貿為落實供應鏈管理，除自我要求於各材質被動元件等業務領域持續精進，加強與上、中、下游供應鏈合作關係外，亦持續促進與綠色夥伴之供應商及加工廠關注於 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、供應商評核、管理稽核與經驗分享，期望能與關鍵供應商、加工廠攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質的產品及服務，共同創造更亮眼的永續價值。

日電貿價值鏈





供應商概況

日電貿於 2024 年合作供應商共 28 家。主要採購對象為原廠、調料商、加工廠及關係企業等四大類，再依各對象之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」即為採購金額佔原廠供應商採購比例約 99% 以上的供應商。2024 年總採購金額約為新臺幣 16.32 億元，而採購支出最高的項目是原廠主要採購之電容、電阻、電感等產品。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額（仟元）	採購比例（%）
原廠	8	台灣	1,415,028	86.65
調料商	10	台灣、香港	27,070	1.66
加工廠	3	台灣	244	0.01
關係企業	7	台灣、大陸	190,656	11.68

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
原廠	2	6	8
調料商	0	10	10
加工廠	0	3	3
關係企業	0	7	7

供應鏈管理

日電貿為強化供應鏈永續管理，制定《供應商評核之作業程序》，並依據此規範對供應商進行年度評核，針對供應商（除關係企業）依十大要項進行評核，由採購單位進行書面評核，滿分以 100 分計算，不足 60 分即為不合格廠商，將限期要求改善，否則不予合作。日電貿每兩年進行供應商評核，2023 年供應商評核結果未發現重大缺失與風險，下一評核年度為 2025 年。



日電貿供應商評核十大要項

項次	說明	項次	說明
1	相關部門之互動情形良好，並可有效掌控交期	6	進出貨是否訂有檢驗制度並認真執行
2	品管組織是否健全，有無足夠的品管及研發人員	7	員工工作態度及服務品質是否良好
3	有無取得品質認證(如 ISO 9001)	8	有無生產製造記錄，瑕疵品比率是否合理
4	包裝及運輸情形	9	客訴處理情形
5	製程品質管制，有無自主或中間檢查	10	有無專責部門負責出貨事宜

日電貿供應商管理一覽表

供應商類型／相關標準及評核要求		符合 ESG 國際相關標準	通過 ISO 9001 品質管理系統驗證	通過 ISO 14001 環境管理系統驗證	產品交期 / 良率穩定	服務及客訴處理積極	無重大違法違規事項	數量總計
原廠	關鍵供應商	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
	一般供應商	○	✓	✓	✓	✓	✓	6
加工廠		○	○	○	✓	✓	✓	3
調料商		○	○	○	✓	✓	✓	10

- 註：
- 1. 日電貿 2024 年關鍵供應商為台灣佳美工、松下。
 - 2. ✓ 為日電貿評核之必要項目。
 - 3. ○ 為日電貿期望該類型供應商符合之項目，若能符合之供應商將優先合作。
 - 4. ESG 國際相關標準包含 EU RoHS、China RoHS、REACH、Prop 65 等國際相關法規。

新供應商評選

針對新供應商評選，除須經過品質、交期、價格等項目進行評估，且以通過 ISO 14001 環境管理系統驗證、化學物質限制(REACH)以及無違反重大環保法規者為優先採納；未達合格標準之廠商，限期改善後，方可正式納入新合格供應商之列。2024 年度共計 3 家新合格供應商，採用環境標準篩選新供應商比例為 100%，未來預計導入社會標準來篩選新供應商，以達供應商永續管理之成效。

供應商行為準則

我們視供應商為重要夥伴，將永續經營的理念延伸至供應鏈管理，於 2025 年制定「供應商行為準則」，包含四大部份，作為供應商與日電進行商業合作時，必須遵守共同的價值和標準，同時也鼓勵供應商能超越基本要求，提升在所有領域的服務水準。

與日電合作之供應商需遵守以下行為準則：

勞工與人權	供應商需維護勞工的人權及平等對待，不得使用童工或任何歧視行為，並提供應有之薪資與福利、保障勞工工時及休息時間、杜絕職場性騷擾、霸凌及職場歧視。
健康與安全	供應商應持續提供安全健康的工作環境與職業安全教育訓練，並致力於減少職業傷害。
環境	供應商應遵守當地相關環境法律要求，減少對環境的影響。
道德規範	為履行社會責任，供應商應謹守最高的道德標準；包含誠信經營、尊重智慧財產權、遵守相關保密協定、保障隱私、避免利益衝突等。

供應商風險評估

日電為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，茲建立《供應商評核之作業程序》，並將此政策納入供應商採購管理的必要項目。目前日電台灣關鍵供應商為台灣佳美工、松下，除定期簽訂採購合約之外，關鍵供應商皆符合 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準，若日電之客戶要求供應商必須簽署《有害物質使用情形聲明書》、《不使用衝突礦物宣告書》、《勞動人權聲明書》以及《誠信廉潔暨保密承諾書》，以承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本公司 ESG 經營理念，供應商皆能協力配合完成簽署並提供給客戶。若法規更新時，本公司將主動通知客戶更新後的各式聲明書、宣告書與承諾書。針對未能符合本公司要求之供應商，本公司得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。



環境風險

- **關鍵供應商 100% 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證**

為降低環境風險衝擊，日電買持續要求「關鍵供應商」通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。

2024 年 2 間關鍵供應商皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，無重大實際或潛在負面環境衝擊。

- **關鍵供應商 100% 回簽《有害物質使用情形聲明書》**

日電買要求供應商須簽署《有害物質使用情形聲明書》，以承諾其供應之產品或零組件符合聲明書要求，若有違反相關規定得主張終止或解除契約，以避免產品影響人類健康與環境安全。

社會風險

- **關鍵供應商 100% 不使用衝突礦產**

日電買為電容之代理商，儘管實務上未能控管供應商所使用的關鍵材料的供應量及價格穩定性，我們亦針對衝突礦產 (Conflict Minerals) 相關的法律及名譽風險，要求供應商不得使用衝突礦產 (Conflict Minerals)，以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co)，不會為武裝衝突帶來獲利。若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2024 年日電買針對 2 間關鍵供應商進行調查，皆無使用衝突礦產之風險。

- **關鍵供應商 100% 回簽《勞動人權聲明書》**

為避免供應鏈產生侵犯人權相關社會風險，日電買 2024 年針對 2 間關鍵供應商進行社會風險及人權衝擊評估，皆已全數回簽《勞動人權聲明書》，確保其在勞工權利、安全健康等議題已符合本公司的底線要求，並採取有效措施防止負面事件發生。

- **關鍵供應商 100% 回簽《SA8000 社會責任聲明書》**

要求2間關鍵供應商簽署 SA8000 社會責任聲明書，回覆率達100%。

治理風險

- **關鍵供應商 100% 簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》**

要求2間關鍵供應商簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》，回覆率達 100%。



永續採購

日電貿要求供應商應符合當地的法律規範及永續發展相關精神，在採購活動中，充分考慮社會責任及環境效益，優先採購環境友好的原廠廠商、產品及服務。日電貿兩大關鍵供應商為台灣佳美工、松下，皆為綠色夥伴的角色，其提供之產品皆合乎 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準，以兼顧經濟和環境效益。我們不斷優化及完善綠色採購標準和管理制度，與上下游廠商共同實踐環境保護、節能減碳、零廢棄、綠色產品管理，打造永續供應鏈。2024 年重要營運據點在地採購金額比例為 98.45%。

日電貿 2024 年在地採購情形

向當地供應商採購金額(新臺幣仟元)

1,607,639

總採購金額(新臺幣仟元)

1,632,998

向當地供應商採購金額百分比(%)

98.45%

註：

1. 在地採購比例計算方式：向當地供應商採購金額／總採購金額。
2. 「當地」定義為組織重要營運據點所在之國家：台灣。
3. 重要營運據點：日電貿新店營運總部。

倉儲作業優化

日電貿擁有完備的物流及庫存管理，能在最短的時間內達到訂單確認、貨品準備及及時的運送服務，除可提供客戶新產品及新產業發展領域之相關資訊，以協助客戶規劃新產品外，亦將下游市場資訊傳遞給上游供應商，使通路商在電子資訊上下游產業中扮演中間橋樑的角色。

近年來電子產品日新月異，多數客戶對電子零件庫存倍感困難，須依賴電子零件代理商的協助，使代理商的商機及重要性加大，本公司近年來持續精進電腦化庫存管理系統，可即時控制採購及出貨狀況，並即時反應各種管理訊息，並在香港及大陸地區及東南亞地區透過物流公司處理本公司庫存及出貨作業。未來將持續優化 WMS 倉儲管理系統，除以最短時間做到訂單確認、理貨、送貨服務，即時滿足客戶需求之外，更致力減少標籤紙浪費，朝向待驗單、出貨通知單等進出貨單據無紙化的目標邁進，以增加公司之競爭優勢。

此外，為提升本公司倉儲管理之效率及存貨品質，原廠來貨皆儲存於貨架或棧板上以避免受潮，維持貨品品質；近年更新增電動拖板車及電動堆高機等機具，加裝電動驅動輪等電動省力設備及裝置，除能提升倉儲作業效率之外，亦可降低人員受傷機率；儲運同仁也依法定期進行專業職能教育訓練，包括甲種勞工安全衛生業務主管、荷重在一公噸以上之堆高機操作人員安全衛生教育、防火管理人員及急救人員，大幅降低員工職安衛風險事故之發生機率。

本公司積極因應氣候變遷帶來的可能風險，力行低碳營運，除辦公區域外，在倉儲管理尤推動節能減碳措施，包括「低碳運輸」及「包材減量」兩大減碳策略。在低碳運輸方面，我們會在客戶同意的前提下，盡量集中包裝以減少出貨運送次數，不僅降低紙箱包材數量，更減少物流運輸所帶來的碳排量；在包材減量上，我們則長年大多重複利用原廠來料紙箱、棧板及保護貨品之填充物等進行出貨作業，讓出貨過程皆能在低度包材使用量的狀態下作業。

日電貿綠色倉儲兩大策略

1

低碳運輸

集中包裝以減少出貨運送次數，降低紙箱包材數量，減少物流運輸所帶來的碳排量。

2

包材減量

重複利用原廠來料紙箱、棧板等進行出貨作業，並使用舊包材當作填充物。



3.2 客戶服務

管理方針

重大主題		客戶服務		
連結之 SDGs	 SDG 17.9 加強開發中國家的永續發展目標能力 SDG 17.10 在 WTO 框架下推進普遍貿易體制 SDG 17.13 加強全球總體經濟穩定 SDG 17.14 加強永續發展的政策一致性 SDG 17.15 尊重國家領導層執行永續發展目標的政策 SDG 17.16 加強全球永續發展夥伴關係			
政策或承諾	因應市場變化及客戶交期，提升供貨彈性，並與原廠積極溝通以調整供貨售價，以滿足及達成客戶需求。			
指標及目標	短期目標(2025 年 ~ 2026 年)： ● 提升客戶滿意度達 88 分以上(2 家(含)以上客戶)。	中期目標(2027 年 ~ 2028 年)： ● 提升客戶滿意度達 90 分以上(5 家(含)以上客戶)。	長期目標(2029 年 ~ 2030 年)： ● 與客戶密切合作，定期以各種方式了解並回應客戶的需求，並增加產品代理組合，提供最佳客戶服務。	
有效性追蹤機制	● 客戶每年定期對日電貿執行滿意度調查。			
年度行動及績效	● 我們持續向客戶更新市場資訊與工廠生產狀況，確保客戶能精準掌握市場動態與情勢，2024 年客戶滿意度達到了 85 分，連續三年保持在 80 分以上的高水準。			



客戶服務管理

日電貿始終將原廠與客戶視為事業夥伴，彼此之間共存共榮。夥伴的競爭力就是日電貿的競爭力，夥伴的成功就是日電貿的成功。集合團隊人力、知識、產品線，提供令客戶滿意的服務內容，重視客戶意見，不斷與客戶共創價值在日電貿的產業鏈生態圈規劃中，產業鏈的每一個合作夥伴都很重要，每一位合作夥伴的需求都不容忽視，我們因此獲得上下游肯定，未來我們也將秉持此精神，開創持續成長的動能。

客戶滿意度調查

日電貿將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，我們透過多重管道瞭解客戶需求。針對客戶的意見，並會定期每年檢視、分析並提出適當的改善計畫，建構一個完整的客戶需求回應處理程序。2024 年，因公司於交期上未能配合客戶的急單需求，導致客戶物管部門的評分較低、以及整體客戶滿意度未能達到原目標88分以上。惟客戶滿意度比2023 年提升至 85 分，並連續 3 年維持 80 分以上高水準。我們將繼續努力，並與客戶進行溝通，優化客戶需求流程，以期在未來能更好地滿足客戶的期望。

日電貿近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2022 年	2023 年	2024 年
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	85.5	80.8	85.0

04 環境保護

Environmental Protection

4.1 能源與溫室氣體管理



CO₂





4.1 能源與溫室氣體管理

管理方針

重大主題		能源與溫室氣體管理		
連結之 SDGs	13 氣候行動 SDG 13.3 建立應對氣候變化的知識和能力			
政策或承諾	日電貿身為代理商，利用本業優勢，代理各項綠色產品，並積極落實節能減碳作為，為國內再生能源發展盡一份心力。			
指標及目標	短期目標 (2025 年 ~ 2026 年)： ● 導入 ISO 14064-1:2018 標準，每年進行溫室氣體盤查，並追蹤減排成效。 ● 持續實施電動車補助計畫。 ● 所有倉庫庫存投保 100%。	中期目標 (2027 年 ~ 2029 年)： ● 持續汰換節能設備，以提升節能減碳成效。 ● 力行各項節能減碳措施 (如：紙箱回收再利用、智慧箱回收再利用等)。 ● 持續參與環境保護相關活動。 ● 水電逐年節省 1%、可回收廢棄物逐年減少 1%。 ● 2027 年碳排放量相較於基準年下降 3~5 %。 ● 2029 年台北廠辦完成節能燈具更換。 ● 2029 年完成差旅、員工通勤碳排放量盤查。	長期目標 (2030 年 ~ 2034 年)： ● 規劃辦公場所使用綠電。	
有效性追蹤機制	● 每年導入 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查作業，以掌握公司溫室氣體排放狀況，並持續檢視辦公及倉儲場域之相關設備使用情形，確保我們能夠有效管理和減少碳足跡，並持續改進環境績效。			
年度行動及績效	● 每年檢視辦公及倉儲場域之相關設備使用情形，以控管能源消耗量。			



氣候相關財務揭露

近年來全球各地因氣候變遷導致的災害頻仍，日電貿為提前因應氣候災害、預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定的因應政策及預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響衝擊，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。為了更好掌控氣候變遷可能產生之衝擊，並因應趨勢、跨出落實減碳的第一步。

鑑別評估氣候風險

實體情境

永續部依據本公司選定的 RCP 氣候情境，評估於 2.2 °C~4.4 °C 可能發生的氣候災害影響，再依據「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D 災害潛勢地圖」等公開氣候模型/圖表網站，模擬氣候情境為 RCP 2.6~RCP 8.5 情況。

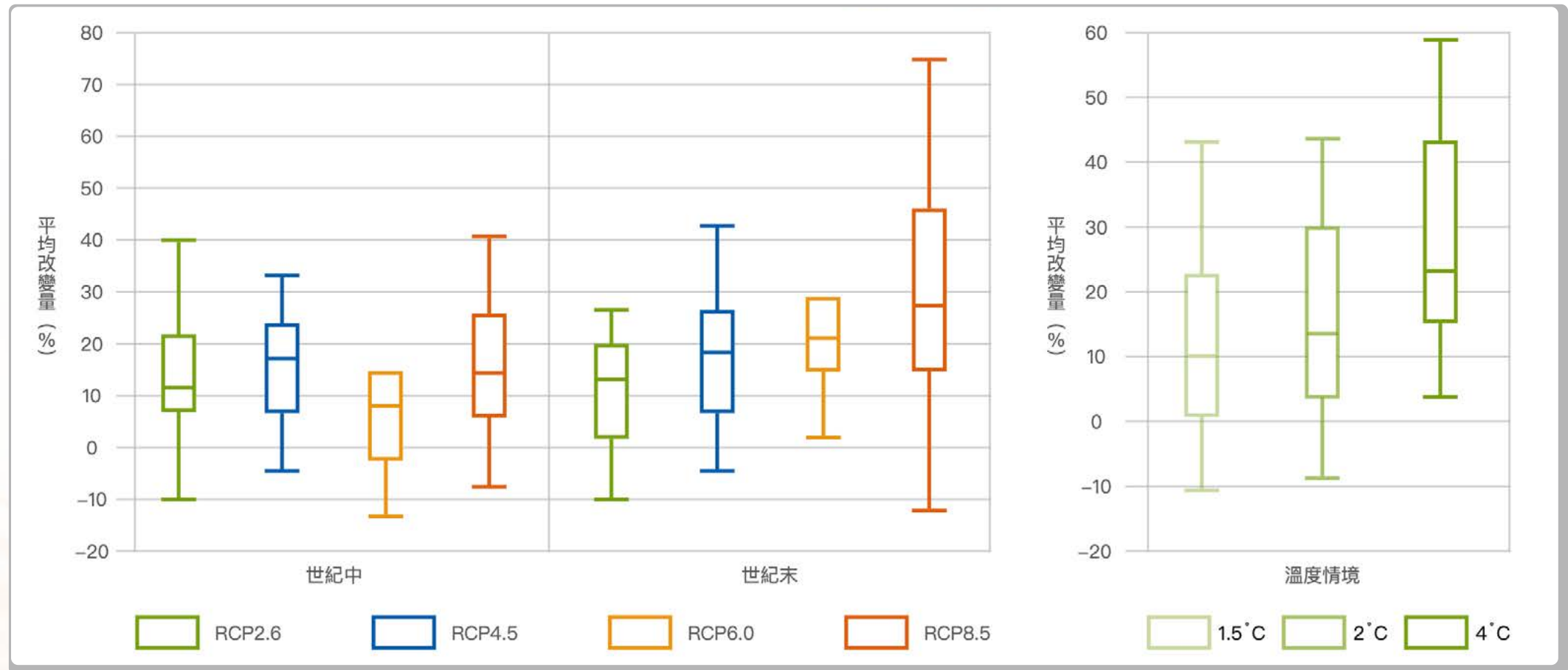
本公司採用的 IPCC RCP 氣候情境類型與相關指標

情境	RCP 2.6	RCP 8.5
升溫幅度	~ 2.2 °C	~ 4.4 °C
氣候相關數據指標	日最大降雨量 215.1 mm 年均溫 22.8 度	日最大降雨量 263.6 mm 年均溫 25 度

日電質 最大日降雨量預估

雨量 年最大日降雨量 縣市 新北市

新北市 年最大日降雨量 基期:189.1公厘



資料來源:台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台



日電貿 最大日雨量淹水潛勢地圖

淹水方面，推估世紀末平均雨量與最大日降雨量增加幅度並未超過「3D 災害潛勢地圖」致災標準：24 小時降雨 650 毫米，因此本公司無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風或其他天災造成運輸困難、供應鏈中斷、人員缺勤等可能。

年均溫方面，辦公室所在的新北市，除 RCP 8.5 情境外，於 2080 年前不至於達到升溫 2°C 風險，但仍可能影響冷氣電費增加、設備及儀器壽命減少、現有資產沖銷和提前報廢、基礎設施成本升高等可能性。

因應極端氣候對營運可能造成之衝擊，日電貿除事先備妥沙包、抽水機等機具防範淹水外，每年為貨品投保，轉嫁貨損風險。



新店營運總部



中和(臺北)物流中心



資料來源:3D 災害潛勢地圖



日電貿 年均溫變化推估



資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

轉型情境

日電貿以因應巴黎協定的 NDCs（Nationally Determined Contributions, 國家自主貢獻）及國內相關法規（如，《氣候變遷因應法》與《再生能源發展條例》）的情境分析，推估未來電力成本的財務衝擊。在 2030 年溫室氣體排放量為 BAU 減量 50% 的目標下，若臺灣再生能源占比由 2019 年的 5.6 % 提升至國家能源政策所規劃的 2030 年達到 40 %，因臺灣再生能源成本較高，故台電電力單價預計將從 2019 年之 2.63 元/度上升至 2030 年之 3.88 元/度，日電貿外購電力之成本將有所上升。

若以 2024 年外購電量 271,451.91 度來估算，能源成本在 2030 年可能會增加至新臺幣 1,053,233 元。由此情境分析結果，針對外購電力之可能衝擊，日電貿將持續力行各項節能措施，以降低用電衝擊。並透過於辦公區域更換節能省水設備及宣導減低碳排放守則，以減少能源消耗量及用水量。



TCFD 四大核心要素

氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
治理	董事會為氣候變遷管理最高單位，負責確認年度氣候相關風險管理（包含氣候變遷相關議題）有效進行，並審視氣候變遷相關的風險與機會及對應方案的短中長期目標和執行成果。日電貿自 2023 年起開始導入 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查，且每季向董事會報告溫室氣體盤查執行進度。 日電貿由永續部負責彙整各項氣候相關議題對組織內部和外部的潛在影響，並由各權責單位負責鑑別及評估氣候變遷風險及衝擊。高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，規劃與管控各項行動方案，以調適及減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。如有重大風險將及時向董事會報告。
策略	本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考下方「氣候相關風險及潛在營運及財務影響」、「氣候相關機會及潛在營運及財務影響」兩表呈現。 本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變及緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並藉由情境模擬未來可能產生的氣候財務影響，積極擘劃前瞻性的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含積極推動綠能環保政策。為了因應全球氣候變遷對環境的影響，訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量，儘量購買具節能環保標章的產品，並依據政府法令要求，確實做到節能減碳。
風險管理	由各權責單位觀察最新趨勢，不定期評估氣候變遷風險，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，與建立完善的氣候管理程序，包含鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控。氣候變遷風險管理流程已整合於一般風險管理中，請詳「風險管理」章節。



核心要素

行動方案

指標與目標

為減少氣候變遷可能造成的風險影響，並達成節能減碳目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會：

- 節能減碳：公司長期推動各種節能減碳措施，並以 2022 年為基準，規劃於 2027 年碳排放量下降 3 ~ 5%，2024 年用電、水資源及可回收廢棄物分別增減比例及措施如下說明：
 - ▶ 用電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明，預計未來每年用電度數逐年節省 1%；2024 年用電度數 271,451.91 度，與 2022 年比較增加約 17.44%，主要係因日電貿有新購 2 戶廠辦，故使 2024 年用電度數增加。
 - ▶ 水資源：宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，汰換老舊設備，優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶，預計未來每年用水度數逐年節省 1%；2024 年日電貿總取水量為 1.411 千立方公尺 (1,000m³)，與 2022 年比較減少約 18.84%。
 - ▶ 可回收廢棄物：宣導廢棄物減量政策，公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用。影印用紙使用的品牌具有紙漿綠色標章，預計每年減少可回收廢棄物 1%；2024 年度可回收廢棄物總重量 13.15 公噸，與 2022 年比較增加 24.17%，由於 2024 年新增約 201 箱資料銷毀，故使可回收廢棄物總量增加。
- 溫室氣體排放：2024 年類別 1：直接溫室氣體排放量為 73.92 公噸 CO₂e、類別 2：來自輸入能源之間接排放為 134.10 公噸 CO₂e、類別 3：來自運輸之間接排放為 161.21 公噸 CO₂e、類別 4：組織使用其他組織提供之產品之間接排放為 31.69 公噸 CO₂e，由於 2023 年起導入 ISO 14064-1:2018 標準進行各年度溫室氣體盤查，將 2022 年設為基準年；未來，本公司將定期檢測與管理類別 1 及類別 2 的排放數據，並逐步擴大盤查範圍至集團子公司，並依上市櫃公司永續發展路徑圖時程規劃，透過第三方查證以確認排放數據可信度。



氣候相關風險及潛在營運及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在營運及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規				
	當地法規	中期	● 臺灣已通過《氣候變遷因應法》，採用碳費徵收機制，碳費於 2025 年開徵，公司因此須進行減碳規劃。	● 我們作為被動元件代理商，若供應商為排碳大戶，可能會面臨供應商將碳費支出轉嫁至產品價格的情況，使我們的進貨成本增加。 ● 若公司未能設立明確的減碳目標或無法有效降低溫室氣體排放量，將可能與政府實施的溫室氣體減量和能源管理相關規範不符，導致可能需要支付相關的碳費或碳稅。此外，這也可能使其無法達到客戶供應鏈的減碳目標，從而失去訂單，造成營收減少。	● 與供應商合作，推動供應鏈的減碳措施。例如，要求供應商使用可再生能源、提高能源效率或採用低碳技術。這樣可以降低供應商的碳排放量，從而減少其碳費支出。 ● 透過 ISO 14064-1:2018 標準，依照溫室氣體盤查結果，進行減碳規劃，提升企業內部能源使用效率，未來將評估推動 ISO 50001 能源管理系統，以降低用電量與碳排放量。
	節能產品的法律和標準	長期	● 《再生能源發展條例》用電大戶條款規定，契約容量在 5,000 kW (瓩) 以上的用電戶，需在 5 年內自備 10% 綠電。	● 規劃綠電使用，需要投入較高的初期投資，包括安裝可再生能源設備的成本，將使營運成本增加。 ● 更換相關節能設備，若以更換一台節能冷氣估算，將增加營運成本約新臺幣 18 萬元。 ● 設備零件更換及電費費率提高，恐使能源成本增加。 ● 更換 LED 節能燈具，增加營運成本約新臺幣 2 萬元。	● 持續規劃綠電使用，減少對傳統能源的依賴，從而降低能源價格波動帶來的風險。 ● 雖非用電大戶，仍從 2019~2024 年起汰換節能產品、展開減碳舉措，更換冷氣及 LED 節能燈具成本合計共約新臺幣 232 萬元。

影響期間定義為：短期 1 - 3 年內，中期 3 - 10 年內，長期 10 年以上。



氣候相關風險及潛在營運及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在營運及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	名譽				
	商譽減損	短期	● 各界及利害關係人日益關注氣候變遷議題，關注企業組織是否致力低碳轉型。	● 商譽不佳將導致銷售困難。	● 持續致力減碳之供應商（原廠）進行合作，打造永續供應鏈。 ● 投資永續相關企業之有價證券、不投資高碳排企業，滿足利害關係人關注淨零的期待和承諾。
實體風險	立即性				
	颱風、洪水、乾旱等極端天氣事件	短期	● 暴雨、洪水等自然災害可能會導致海運和空運的貨品受潮受損，並且運輸服務可能會暫停或全面中斷。	● 貨品損害機率增加，將造成公司損失及保費負擔。 ● 產品交付時間延遲，恐將造成倉儲成本增加和營業收入減少。	● 因應極端氣候對營運可能造成之衝擊，日電貿為貨品投保，轉嫁貨損風險；2024 年為貨品投保貨物運輸險及火險（含不動產、辦公設備、其他設備）、公共意外責任險，預估保費金額約新臺幣 311.6 萬元。

影響期間定義為：短期 1 - 3 年內，中期 3 - 10 年內，長期 10 年以上。



氣候相關風險及潛在營運及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在營運及財務影響	調適與因應作為
實體風險	降雨(水)模式變化	中期	● 降雨型態改變,造成淹水,可能導致倉庫內財產受損的頻率和程度增加。	● 貨品折損率可能提升,且為了減少貨品在倉儲期間的損壞,可能需要使用更多的包裝和保護材料,使倉儲成本增加。	● 運用情境模擬工具評估實體氣候風險。 ● 由協力廠商協調購置沙包、抽水機等機具,降低淹水風險。 ● 針對缺水缺電擬定應變措施,有效縮短恢復時間,維持公司正常營運。 ● 持續優化倉儲管理系統,即時掌握貨品情況及物流情況,提高效率及彈性。 ● 持續與客戶保持良好溝通,即時協調進出貨況和客戶需求,以應對氣溫上升影響產品存放之問題。
	年均溫上升	長期	● 溫度升高影響貨品存放。 ● 冷氣需更高致冷強度。 ● 高溫環境會使設備內部的電子元件過熱,加速元件的老化和損壞,使辦公相關設備壽命減少。	● 溫度升高會導致倉庫內部溫度上升,為了保持貨品的質量和安全,可能需要增加冷卻設備的使用,從而增加能源成本。 ● 為維持辦公室溫度,冷氣運轉需求提高,導致電費增加,若與上一年度夏季電費(6-9月)相比,電費增加約新臺幣 65,857 元。 ● 為了預防辦公相關設備過熱,增加設備採購支出,若以多購入一台電腦來估算,將造成設備成本增加約新臺幣 30,900 元。	

影響期間定義為:短期 1 - 3 年內,中期 3 - 10 年內,長期 10 年以上。



氣候相關機會及潛在營運及財務影響

類型	氣候相關機會	影響期間	潛在營運及財務影響	調適與因應作為
資源使用效率	● 紙張、廢棄物回收再利用 ● 轉用更高效率的電器設備 ● 減少取水量	短／中期	● 辦公室實施紙張雙面影印，節省紙張用量，進而減低耗材購買金額。 ● 降低用電量與碳排放，若與上一年度夏季電費（6 - 9月）相比，電費增加約新臺幣 65,857 元。 ● 保持冷卻水塔的清潔和良好運行狀態，可以防止結垢和生物膜的形成，從而提高冷卻效率，降低用水成本。	● 日電貿各項產品之出貨包裝方式係依客戶需求客製化，為響應循環經濟，出貨之包材紙箱、棧板及保護貨品之填充物盡量使用進貨原箱與既有材料，以實踐循環經濟模式。 ● 2019 ~ 2024 年起將高耗電量水冷式冷氣陸續更換為效能 1 級之分離式冷氣及LED節能燈具，用電量明顯降低，設備更換費用合計共耗資新臺幣 232 萬元。 ● 自 2022 年著手更換廢除冷卻水塔後，取水量與2022 年比減少約 18.8%。 ● 優化倉儲管理系統，朝向待驗單、出貨通知單等進出貨單據無紙化的目標邁進。
市場	● 因應國際環保及減碳趨勢，市場及消費者對節能（低功耗）、永續（如電動車、儲能等）領域產品需求增加，間接造成影響	中／長期	● 與原廠製造商攜手，提供可提升能源效率的關鍵零組件（如陶瓷電容），布局新市場，擴充專業代理領域及產品線組合，逐步增加收益。	● 主力原廠松下已著手開發節能、智能家電，日電貿針對新市場，規劃商業模式，逐步增加電動車、儲能設備和網通等貨品代理。
韌性	● 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力	長期	● 加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶損失。	● 持續鑑別因氣候所帶來之企業營運風險，加強企業韌性。

影響期間定義為：短期 1 - 3 年內，中期 3 - 10 年內，長期 10 年以上。



能源管理

日電貿使用的能源主要為車用汽油及外購電力，無使用再生能源及出售能源之情形。2024 年能源消耗總量為 1,244.88 GJ（十億焦耳），能源密集度為 0.71。能源消耗總量與 2022 年比較增加約 15.78%，係因日電貿有新購 2 戶廠辦，故使 2024 年能源消耗總量增加，未來日電貿將致力於能源管理，使能源使用效率逐步提升。

日電貿組織內部能源使用情形

能源類型		單位	2022 年	2023 年	2024 年
非再生燃料	車用汽油	公升	7,437.92	7,642.34	8,188.61
		GJ 十億焦耳	242.91	249.59	267.43
外購使用	外購電力	度	231,146.72	232,836.53	271,451.91
		GJ 十億焦耳	832.32	838.40	977.45
能源消耗總量		GJ 十億焦耳	1,075.23	1,087.99	1,244.88
個體營收		新臺幣佰萬元	1,915	1,820	1,751
能源密集度		(GJ 十億焦耳)／年度個體營收(新臺幣佰萬元)	0.56	0.60	0.71

註：
1. 外購電力數據以日電貿股份有限公司實際支付為主。
2. 能源轉換係數的來源為環境部公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
3. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源署之能源常用單位換算表：汽油 1 公升 = 7,800 kcal；電力 1 度 = 860 kcal；1 kcal = 4.187 KJ；1 KJ =1 ×10⁻⁶ GJ（十億焦耳）。
4. 能源密集度計算公式：能源消耗總量（GJ十億焦耳）／年度個體營收（新臺幣佰萬元）。



節能減碳

日電貿身為被動元件代理商，雖無產製原料，仍致力在營運過程中力行節能減碳，未來我們將持續汰換老舊耗能設備及推動節電措施，以實踐公司的節能減碳承諾。

2024 年日電貿節能減碳行動方案及說明

項次	行動方案	詳細說明
1	辦公照明設備	陸續將 T5 燈具更換為 LED 節能燈具，並於午休時間關燈以達節能省電之功效。
2	紙箱回收再利用	原廠紙箱若無破損還能繼續使用，則再利用於出貨使用。
3	智慧箱回收再利用	在出貨產品時，我們會使用兩種包材。首先，塑膠包材因其不易損壞且符合供應商需求，因此被廣泛使用。其次，智慧箱則是回收再利用的包材，這些智慧箱在到貨時可以再次使用。這樣的作法不僅能節省成本，還能減少浪費，減低公司營運對環境造成的負擔。
4	採用回收紙	事務機使用之紙類更換為再生紙。
5	使用股利發放集保 e 通知(eNotice)	2024 年股東使用 eNotice 共 2,591 筆，一同支持減碳淨零，邁向數位新未來。
6	股東會紀念品使用可回收之外盒	2024 年股東會紀念品香皂外盒使用大豆油墨印製之可回收外盒，讓垃圾減量，資源再利用。
7	鼓勵營業同仁使用電動車	每台車每月提供節能減碳獎金新臺幣 5,000 元。



溫室氣體排放

本公司按照國際標準 ISO 14064-1：2018 標準，以個體財報為邊界，進行溫室氣體類別 1 及類別 2 及類別 3、4 之盤查。2024 年類別 1：直接溫室氣體排放量為 73.92 公噸 CO₂e、類別 2：來自輸入能源之間接排放為 134.10 公噸 CO₂e、類別 3：來自運輸之間接排放為 161.21 公噸 CO₂e、類別 4：組織使用其他組織提供之產品之間接排放為 31.69 公噸 CO₂e，其中，類別 1 排放量為公務車之車用汽油、冷媒、化糞池等，類別 2 排放量主要來自台灣電力公司之用電量，使用量為 271,451.91 度，類別 3 及類別 4 排放量為上、下游運輸及配送、採購之產品及服務及燃料和能源相關的活動（不包含於類別 1 或類別 2 的活動）。

日電貿近三年溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度（類別 1 + 類別 2） 單位：公噸 CO₂e

總排放量		2022 年	2023 年	2024 年
類別 1 直接溫室氣體排放	公務車用－汽油	17.53	18.01	19.30
	製冷	5.55	5.92	5.92
	化糞池	13.20	13.09	13.94
	滅火器	0	23.46	34.76
類別 2 來自輸入能源之間接排放	外購電力	114.42	115.25	134.10
溫室氣體排放總量（類別 1 + 類別 2）		150.70	175.73	208.02
營業額（個體營收佰萬元）		1,915	1,820	1,751
溫室氣體排放強度		0.08	0.10	0.12

註：

1. 類別 1 所包含的氣體種類為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物；類別 2 所包含的氣體種類為二氧化碳。

2. 此溫室氣體之能源相關數據（用油、用電）以日電貿股份有限公司實際支付為計算依據。

3. 日電貿股份有限公司無產生生物源的二氧化碳排放量。

4. 由於 2023 年起按國際標準 ISO 14064-1：2018 標準進行各年度溫室氣體盤查，故將 2022 年設為基準年。

5. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

6. 類別 1、2 之計算方法為活動數據 × 排放係數 × GWP 值；類別 1 排放係數值引用環境部 2019 年公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版；電力排放係數為當年度經濟部能源局公告外購電力排放係數，2024 年引用 112 年排放係數 = 0.494 kg CO₂e / 度；GWP 值採用 IPCC 公布的第六次評估報告之估值。

7. 2024 年類別 1 排放量增加，主要係購入 2 支氣體式滅火器、公務車使用量及員工人數增加所致。

8. 2024 年類別 2 排放量增加，主要係因日電貿有新購 2 戶廠辦，故使 2024 年用電度數增加。

9. 溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量（類別 1 + 類別 2）（公噸 CO₂e）／個體營收（新臺幣佰萬元）；所包含的氣體種類為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物。



日電貿近三年溫室氣體排放量（類別 3 + 類別 4）

單位：公噸 CO₂e

總排放量		2022 年	2023 年	2024 年
類別 3 來自運輸之間接排放	上游運輸及配送	12.19	44.39	2.72
	下游運輸及配送	149.15	209.48	158.49
類別 4 組織使用其他組織提供之產品之間接排放	採購之產品及服務(自來水)	0.41	0.39	0.33
	燃料和能源相關的活動(不包含於類別 1 或類別 2 的活動)	26.98	27.27	31.36
溫室氣體排放總量 (類別 3+類別 4)		188.73	281.53	192.90

- 註：
- 1. 類別 3、4 所包含的氣體種類為二氧化碳。
 - 2. 日電貿股份有限公司無產生生物源的二氧化碳排放量。
 - 3. 由於 2023 年起按國際標準 ISO 14064-1：2018 標準進行各年度溫室氣體盤查，故將 2022 年設為基準年。
 - 4. 上游運輸及配送篩選原則為該年度由供應商進貨金額之九成。
 - 5. 類別 3、4 之計算方法為活動數據 × 排放係數 × GWP 值；類別 3、4 排放係數值係參考產品碳足跡資訊網進行量化；GWP 值採用 IPCC 公布的第六次評估報告之估值。



水資源管理

日電貿重視取水量的揭露，依據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」進行評估，新店營運總部及中和（臺北物流中心）的水壓力皆為 Low-Medium (10%-20%)，非屬水資源高度壓力地區。本公司取水來源 100% 為第三方的自來水，均為生活用水。

為了讓水資源得以永續利用，日電貿透過更換冷氣設備，將水冷式空調系統更換為分離式冷氣、宣導節約用水等方案節省水資源，降低用水衝擊，2024 年日電貿總取水量為 1.411 千立方公尺（1,000 m³）（註），與 2022 年度比較，減少約 18.84%；其來自水資源高壓力地區百分比為 0%。

2024 年，本公司無發生因放流水污染環境而接獲裁罰之事件。

註：

1. 2024 年取水量統計範圍包含新店營運總部及中和(臺北物流中心)；因產業關係，本公司無涉及產製，無使用水作為產品生產原料，排放的廢水亦為營運據點之生活廢水，汙水則統一由管委會處理。因排水量及耗水量無有效的統計方式，故僅揭露取水量。
2. 1 千立方公尺（1,000 m³）= 1 百萬公升（1,000,000 公升）。





廢棄物管理

日電貿無製造過程中所產生之事業廢棄物，亦無有害廢棄物之產生。新店營運總部以一般生活廢棄物為主，中和（臺北物流中心）主要產生一般事業廢棄物，種類如：氣泡袋、打包帶、PE 膠膜、木棧板。若未能妥善清理該等廢棄物，仍可能對環境產生衝擊。日電貿透過集中包裝出貨，降低紙箱及包材數量，出貨之包材紙箱、棧板及保護貨品之填充物盡量使用進貨原箱與既有材料。折損的打包帶、膠膜依法委由國內合格專業環保回收廠商進行清運及妥善處理，木棧板則評估耗損情形，若能再利用將還給廠商回收再使用，無法再利用則交由園區廠商回收處理，已達節省資源並降低碳排。

同時，日電貿慎選廢棄物處理廠商，由子公司力垣企業股份有限公司與昕隆環保有限公司簽約進行廢棄物清運及處理，確認該廠商為獲得清除主管機關許可證之合格廠商，也透過管控稽核，確保緊急應變處理方式、許可憑證的有效期限，盡可能降低營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。

日電貿持續推廣及宣導員工落實辦公室垃圾分類和減量環保概念，均經分類後再由大樓委託合格清運商回收與清運，2024 年可回收廢棄物總重量 13.15 公噸，與 2022 年度比較，可回收廢棄物總量約增加 24.17%，主要係因 2024 年新增約 201 箱紙本資料銷毀，故使可回收廢棄物總量增加。未來我們將持續提升環保成效，為保護環境做出更大的貢獻。

單位：公噸



廢棄物種類	可回收廢棄物		
年度	2022 年	2023 年	2024 年
新店營運總部(註)	4.59	4.23	7.15
中和(臺北物流中心)	6	6	6
可回收廢棄物總量	10.59	10.23	13.15

註：2022 ~ 2024 年可回收廢棄物統計範圍為日電貿及 6 家子公司（力垣、力禾、健略、仕野、通盛及台灣交邦）。

05 社會共融

Social Inclusion

5.1 人才培育與招募

5.2 人權

5.3 安心職場環境





5.1 人才培育與招募

管理方針

重大主題		人才培育與招募	
連結之 SDGs 4 優質教育 8 就業與經濟成長		SDG 4.4 新增擁有相關財務成功技能的人數 SDG 4.5 消除教育中的一切歧視 SDG 8.5 充分就業和同工同酬的工作	
政策或承諾		藉由完善的教育訓練規劃，提供所有同仁多元且豐富的訓練資源，以提高員工的專業技能和群體智識。	
指標及目標		短期目標 (2025 年 ~ 2026 年)： ● 持續提供各項教育訓練資源，增加員工受訓時數，目標是員工平均受訓時數能大於前一年度，以提升員工專業知識及管理技能，此外，將每年定期執行員工績效考核，以確保員工的持續發展和高效工作表現。 ● 隨著社會環境變化及國家各項政策修訂新增各項福利制度，使其提升員工留任率。	中長期目標 (2027 年 ~ 2032 年)： ● 建立接班人機制，培育各階主管管理職能，目標是確保在關鍵職位出現空缺時，能夠迅速找到合適的接班者，從而維持業務的連續性和穩定性。 ● 提升員工認同企業的使命、願景和文化，以公司為榮。
有效性追蹤機制		● 每年檢視教育訓練平均時數。 ● 定期績效及職涯發展檢核。	
年度行動及績效		● 自 2023 年起，本公司已建立並持續推動線上影音平台，2024 年，本公司員工受訓總時數達 1,919.28 小時，平均每位同仁受訓時數為 12 小時，相較 2023 年度，員工受訓總時數增加 323.9 小時，平均每位員工受訓時數增加 1.3 小時，顯示我們在員工培訓方面的持續努力。 ● 2024 年接受績效考核的員工佔應受考評員工 98.65%。 ● 2024 年度召開職工福利委員會議共計 4 次、勞資會議共計 4 次及每月召開部門會議等，透過會議進行雙向溝通。	



企業人力概況

日電貿致力創造平等及多元包容的友善職場環境，藉由善用勞動力的多樣性與平等權，並接納所有人具備的不同認知、價值觀、人際關係與社會層面等，讓每位工作者都有能力達到最佳的工作表現，有助於企業永續經營與價值創造。

日電貿於進用人員時不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、外貌、身心障礙、血型等為由而予以不同考量，不因上述原因而有任何差別待遇。所有員工之晉升與培育訓練亦平等，不因背景而有差別待遇。日電貿亦致力於沒有歧視、欺凌、騷擾、誹謗、侵害和暴力等不當行為的職場環境，逐步將平等與多元化理念深耕於公司文化之中。

人才分布

截至 2024 年 12 月 31 日，日電貿員工總數為 160 人，員工總數較前一年度無顯著變動情形。員工性別分布為男性員工 79 人（49.38%）、女性員工 81 人（50.62%）。員工皆為全職員工，無定期契約、兼職（時薪制）之員工。

另，日電貿除 160 名員工外，2024 年本公司與清潔公司簽訂「環境清潔維護合約書」，派駐清潔人員 1 人，報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

我們致力發展多元豐富的人才組成及包括保障身心障礙者的就業機會，依《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，應進用身心障礙員工比率為 1%，且不得少於 1 人。2024 年日電貿符合法規規定聘僱 1 名身心障礙員工，未來我們將持續提供身心障礙之族群更多工作機會，以促進多元共榮，提升公司的整體競爭力。



日電貿員工人力結構（依性別）分類

類別	類別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工	79	49.38%	81	50.62%	160	100%
勞雇類型	全職員工	79	49.38%	81	50.62%	160	100%

- 註：
- 統計涵蓋日電貿股份有限公司的新店營運總部及中和（臺北物流中心）。
 - 員工人數截至 2024 年 12 月 31 日，以實際人數統計計算。

日電貿集團全球營運據點員工人力結構（依性別、工作地區）分類

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域/ 台灣地區		工作區域/ 大陸地區		工作區域/ 香港地區		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工	165	44.96%	202	55.04%	367	100%	302	82.29%	55	14.99%	10	2.72%	367	100%
勞雇類型	全職員工	165	44.96%	202	55.04%	367	100%	302	82.29%	55	14.99%	10	2.72%	367	100%

- 註：
- 統計涵蓋台灣地區：日電貿股份有限公司、力垣企業股份有限公司、力禾科技股份有限公司、健略股份有限公司、仕野股份有限公司、通盛股份有限公司、台灣交邦股份有限公司；大陸地區：日電貿（深圳）貿易有限公司、合順電子（深圳）有限公司、日電貿（蘇州）貿易有限公司、日電貿（蘇州）貿易有限公司武漢分公司；香港地區：力垣（香港）企業股份有限公司。
 - 員工人數截至 2024 年 12 月 31 日，以實際人數統計計算；日電貿集團台灣地區員工總數為 302 人；大陸地區為 55 人；香港地區為 10 人。



治理單位與員工的多元化

日電貿員工職務類別分布

員工類別	性別	年齡	2022 年	佔全體員工比例 (%)	2023 年	佔全體員工比例 (%)	2024 年	佔全體員工比例 (%)
主管	男	未滿 30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		30 - 50 歲	14	9.40%	14	9.40%	15	9.38%
		超過 50 歲	8	5.37%	10	6.71%	10	6.25%
	女	未滿 30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		30 - 50 歲	12	8.05%	11	7.38%	11	6.87%
		超過 50 歲	7	4.70%	10	6.71%	11	6.87%
非主管	男	未滿 30 歲	4	2.68%	4	2.68%	6	3.74%
		30 - 50 歲	44	29.53%	42	28.19%	47	29.38%
		超過 50 歲	2	1.34%	1	0.67%	1	0.63%
	女	未滿 30 歲	8	5.37%	8	5.37%	8	5.00%
		30 - 50 歲	42	28.19%	43	28.86%	44	27.50%
		超過 50 歲	8	5.37%	6	4.03%	7	4.38%
總計			149	100%	149	100%	160	100%

註：
1. 統計涵蓋日電貿股份有限公司的新店營運總部及中和(臺北物流中心)。
2. 主管為 7 職等以上之職位，如：副理、經理、處長、協理、副總經理、總經理、董事長等職位。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

日電貿的重要營運據點位於台灣地區。本公司落實聘雇在地人才，2024 年高階管理階層皆為台灣籍，當地高階管理階層聘用比例為 100%。

日電貿高階管理階層資訊

2024 年	
高階管理階層總人數	47
來自當地之高階管理階層	47
比例	100%

- 註：
- 高階管理階層定義為 7 職等以上之職位，如：副理、經理、處長、協理、副總經理、總經理、董事長等職位。
 - 日電貿的重要營運據點包含新店營運總部及中和(臺北物流中心)。
 - 比例 = 來自當地之高階管理階層 / 高階管理階層總人數 x 100%。

人員流動

新進員工

為滿足公司持續成長的人才需求，日電貿 2024 年共聘用 23 位新進員工，其中男性員工 11 人、女性員工 12 人，總新進率約 14.38%，期待招募更多年輕新血加入日電貿，傳承被動元件代理領導企業的专业與經驗。

離職與留任

員工留任方面，2024 年日電貿離職員工共 14 位，包含男性 5 位、女性 9 位，總離職率約 8.75%。當同仁提出離職申請時，將分別由主管及人資部進行面談，積極了解同仁離職原因，作為公司日後改善根據，並透過了解員工專長，調整工作內容、工作地點或提供內部轉職機會，達到員工留任之目的。本公司也將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。



日電貿 2024 年新進員工及離職員工統計 (註1)

地區	年齡	新進員工				離職員工			
		男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	未滿 30 歲	5	21.74%	4	17.39%	0	0%	4	28.58%
	30 - 50 歲	6	26.09%	8	34.78%	5	35.71%	5	35.71%
	超過 50 歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
員工總人數 (註2)		160							
合計新進人數		23							
總新進率 (%) (註3)		14.38%							
合計離職人數		14							
總離職率 (%) (註4)		8.75%							

註：

1. 統計涵蓋日電貿股份有限公司的新店營運總部及中和(臺北物流中心)。

2. 截至 2024 年 12 月 31 日，日電貿員工總數為 160人(內含當年度育嬰假實際申請復職人數，共 1 人)。

3. 各類別新進員工人數百分比 (%) = 各類別新進員工人數 / 當年度合計新進人數 x 100%。

4. 各類別離職員工人數百分比 (%) = 各類別離職員工人數 / 當年度合計離職人數 x 100%。

5. 總新進率 (%) = 當年度總新進人數 / 當年度總員工人數 x 100%。

6. 總離職率 (%) = 當年度總離職人數 / 當年度總員工人數 x 100%。



育嬰留停

本公司依法落實《性別平等工作法》，並倡議SDG目標 5「性別平等」，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後、於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾 2 年，員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

近三年育嬰留停人數統計

	2022 年		2023 年		2024 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	8	5	4	5	2	5
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	0	1	0	1	0	1
申請率 (B / A)	0%	20%	0%	20%	0%	20%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	-	2	-	2	-	1
當年度實際復職人數 (D)	-	1	-	2	-	1
復職率 (D / C)	-	50%	-	100%	-	100%
上一年度復職人數 (E)	-	1	-	1	-	2
上一年度復職滿一年人數 (F)	-	0	-	1	-	1
留任率 (F / E)	-	0%	-	100%	-	50%

註：人數「-」表示為無預訂復職或實際可復職之情形；比率「-」表示計算分母為 0，不做計算其復職率或離職率。



5.2 人權

管理方針

重大主題	人權	
連結之 SDGs 5 性別平等 8 就業與經濟成長 10 消除不平等 16 制度的正義與和平	SDG 5.2 消除對女性的一切暴力和剝削 SDG 8.5 充分就業和同工同酬的工作、8.7 結束現代奴役、販賣和童工 SDG 10.2 促進普遍的社會、經濟和政治包容、10.3 確保機會平等和消除歧視 SDG 16.2 保護兒童免受虐待、剝削、販賣和暴力、16.b 促進和執行非歧視性法律和政策	
政策或承諾	支持且尊重國際相關勞動人權規範，不以性別、年紀、種族等區分待遇，具有透明申訴管道，使集體員工具備正確的人權觀念，打造多元且平等的工作環境。	
指標及目標	短期目標 (2025 年 ~ 2026 年)： 持續推動性平人權、禁止性騷擾、職場霸凌等相關宣導，提倡零騷擾的工作環境。	中長期目標 (2027 年 ~ 2032 年)： 致力發展經濟績效的同時，持續推動人才多元發展與平等。
有效性追蹤機制	● 設有性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法。 ● 建立勞資溝通管道，不定期舉辦勞資會議。	
年度行動及績效	● 為保障各項勞動權益及建立多元平等的工作環境，制訂內部人權政策。導入人權盡職調查以有效識別、評估和管理人權風險。 ● 2024 年本公司及關鍵供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。 ● 2024 年任用1位身心障礙員工，符合法定額度標準。	

人權及勞工權益保障

日電貿禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律，2024 年經內部判斷，日電貿並無具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商；為保障各項勞工權益，我們制訂相關勞動權益措施，包含最低工資、工作時間(含加班時間)、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。

2024 年，本公司及主要供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

日電貿勞動權益相關措施說明

離退辦法

- 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，本公司遵守《勞動基準法》第16條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
- 針對有意繼續工作之員工，協助調整工作內容或提供內部轉職培訓機會，例如營運轉後勤，如若員工技能與職務不相符，也會推薦同仁轉籍至其他子公司，發揮員工專長與能力。
- 針對離職員工，也會探尋留任或轉調之機會，同步確認員工未來返回日電貿工作的意願，尊重人員之選擇。

勞資協議

本公司雖無成立工會組織，亦依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。

2024 年度透過勞資會議所協商之決議項目，包含：遞延特休事宜、2025 年休息日及工作日調整事宜、2025 年新增「生日假」福利及天然災害發生時居家辦公等，涵蓋群體為日電貿集團(台灣地區)全體員工 302 人，占日電貿集團(台灣地區)總員工數 100%。

另外，為保障同仁人權及各式權益，依據《性別工作平等法》設有性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法、檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法等，並在工作場所公開揭示。員工可透過信箱、勞資會議反映，亦可直接向高階主管申訴，落實勞工人權，建立友善工作環境。近年本公司無任何歧視案件。

關於營運變化的 最短預告期

對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。

- 執行重大營運變化前，依勞基法規定和員工工作年資提前通知員工並依法通報：工作 3 個月以上1年未滿之員工於 10 日前預告，1 年以上 3 年未滿者於 20 日前預告，服務 3 年以上者於 30 日前預告，保障員工工作權利。
- 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。



日電貿員工福利措施

本公司秉持著共榮為要的經營理念，提供良好的薪資待遇、多樣的照顧福利，與員工共享利潤並致力於營造平等及多元包容之友善職場環境。我們除了提供正職員工符合法令的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利，另提供豐富多元的員工福利，如彈性班別、傷殘保險、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助等，除此之外，為表達對員工的關懷與生日祝福，2025 年起特別新增生日假的福利，努力提升員工福祉，打造幸福平等的職場環境。

基本福利	保險	● 除依政府規定投保基本勞工保險及全民健康保險，也提供完善員工團體保險計畫，內含意外死亡及傷殘、意外險及因公出差旅行平安險，給予員工更完善的保險與保障。
	休假	● 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
	退休金制度	● 適用《勞動基準法》之退休金制度（舊制），係屬確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算，按員工每月薪資總額 2% 提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入臺灣銀行專戶。2024 年此專戶餘額為新臺幣 9,041,192 元。 ● 適用《勞工退休金條例》之退休金制度（新制），係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6%，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工保險局之個人專戶，2024 年認列之退休金費用為新臺幣 5,340,190 元。
	彈性班別	● 為營造友善工作職場環境，使員工得以兼顧工作與家庭生活或進修需求，提供彈性班別之選擇。
獎酬福利	薪資、獎金及員工酬勞	● 依公司訂定之員工薪給管理辦法及相關規定辦理，公司年度有獲利時，提撥不低於 5% 為員工酬勞，同時依其個人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量。本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形請詳公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。
	年節禮金及津貼補助	● 本公司聯合職工福利委員會除發放三節禮金或禮券外，並提供結婚禮金、生育禮金、住院津貼及喪葬津貼等補助。



日電貿員工福利措施

健康促進	定期健康檢查	● 每年定期舉辦 1 次健康檢查及每月臨場職護訪談與諮詢，針對健康檢查數據異常的員工，進行追蹤管理及關懷。2024 年補助金額達新臺幣 77.9 萬元。
	社團活動	● 為充實員工下班後休閒活動及促進員工互動交流與團隊精神，鼓勵員工成立符合身心健康及教育意義之社團，由本公司聯合職工福利委員會給予補助。
完備設施	哺(集)乳室及子女托育補助	● 本公司提供哺集乳親善環境，且為減輕員工托育子女負擔，每年提供家中有未滿 12 歲子女之托育補助，2024 年度本公司支付予員工申請 2023 年度之托育津貼補助為 12.5 萬元，2025 年度申請 2024 年度托育補助員工共 36 人、共發出新臺幣 11.6 萬元。
福委會及各式補助	福利金	● 經費來源：依職工每月薪津 0.5% 及公司月營業收入總額 0.05% 提撥，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理。本年度公司提撥福利金費用新臺幣 1,332,301 元。 ● 動支範圍：除上述年節禮金及婚喪喜慶、生育等津貼補助外，也包含保險費用、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等。
	慶生活動	● 本公司聯合職工福利委員會原則上每 2 個月舉辦 1 次慶生餐會，並提供員工生日禮金。
	年度活動	● 公司福委會為增進同仁情感交流，每年均會提供員工國內外旅遊補助及不定期舉辦員工家庭日、慶生會活動等，2024 年旅遊補助金額員工旅遊達新臺幣 1,297,400 元。
	購車貸款	● 員工因職務所需而購車之資本性支出，本公司提供優惠貸款。
	電話費及電腦設備申請公務使用補助	● 員工因職務所需而自備行動電話供執行公務上使用，以及員工提供私人電腦設備於公務上使用，本公司每月給予補助。



人力資源發展

多元培訓管道

日電貿致力培育人才、精進員工能力，規劃完整的教育訓練機制，分為職前訓練及在職訓練，從新進人員部門職能訓練、內外部教育訓練（如誠信經營、法遵宣導課程、會計培訓或重大法令研討會）和中高階主管領導能力培訓等，皆有專人規劃專案，透過實體講課教學、外部參訓、線上學習影片等多元化學習平台，以持續精進日電貿的培訓計畫，期望員工透過不斷的進修與教育訓練，加強本職學能。另負責訓練之部門會不定期提供各項課程資訊，例如本公司為台北市電子零件商業同業公會會員，如有相關教育訓練皆會鼓勵員工參與，2024 年，日電貿定期進行教育訓練及公司治理規定宣導，並持續推動影音平台及相關學習計畫，員工反饋良好，同仁不僅能提升自我價值、節省時間成本更能培養專業能力。

日電貿2024 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期間實際人數	25	22	47
	報告期間受訓的時數	259.31	417.46	676.77
	報告期間平均受訓的時數	10.37	18.98	14.40
非主管	報告期間實際人數	54	59	113
	報告期間受訓的時數	618.86	623.65	1,242.51
	報告期間平均受訓的時數	11.46	10.57	11.00
合計	報告期間時數	878.17	1,041.11	1,919.28
	報告期末員工總數	79	81	160
	每名員工接受訓練的平均時數	11.12	12.85	12.00

註：
1. 統計涵蓋日電貿股份有限公司的新店營運總部及中和(臺北物流中心)。
2. 主管為 7 職等以上之職位，如：副理、經理、處長、協理、副總經理、總經理、董事長等職位。



日電貿因應企業內訓數位化來臨，除了透過實體講課教學，2023 年起公司規劃企業內部教育訓練線上學習平台，打造系列數位課程，讓企業與個人可以運用影音教材，使同仁能透過不斷的進修與教育訓練，加強本職學能，提升自我價值、節省時間成本並培養專業能力。

2024 年日電貿員工接受訓練的總學習時數

員工訓練計劃	計畫描述	總學習時數 (小時)	參與對象
新人內部教育訓練	為剛到職之新進人員熟悉各單位流程及基礎職能培育，始能獨立作業。	243	新進同仁
數位影音學習	為全體員工培養專業能力，例如：業務技巧、有效溝通、主管管理能力等。	448.38	新進同仁及全體員工
職業安全衛生教育訓練	安排外部之職業安全衛生教育訓練使公司員工提升相關知識並獲得證書。	64	新進同仁及全體員工
法遵教育訓練	不定期辦理各類法規之教育訓練、公告宣導資訊(如：智慧財產、營業秘密、內線交易等)，強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。	494.4	新進同仁及全體員工
資訊安全	提高員工資安與個資保護意識與能力，降低因資料洩露或網絡攻擊而造成的風險與損失。	51.7	新進同仁及全體員工
其他課程	包含內部各部門主管開課介紹電子產品研討會、外部參與各重大法令宣導會等，提升員工職能及中高階主管領導能力等相關教育訓練。	617.8	新進同仁及全體員工



績效與職涯發展

本公司重視員工的職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度，除進公司滿 3 個月的正式員工會進行試用考核評估外，每年亦會定期執行員工績效考核，針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題，進行實質討論與考核，並依據考核結果連結至調薪、晉升、獎酬、調任等人資管理作業，以利組織職能管理及厚實日電質的人力資本。績效考核執行後，各部門主管提報晉升名單，由人資部彙整後舉辦晉升經理級(含)以上之人評會，被提名員工需製作簡報報告，由各部門最高主管擔任評審委員並進行評分，評估是否予以晉升。

日電質2024 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期末員工總數	25	22	47
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	25	22	47
	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	100%	100%	100%
非主管	報告期末員工總數	54	59	113
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	48	53	101
	定期接受績效及職涯發展檢視的百分比	88.89%	89.83%	89.38%
合計	報告期末員工總數	79	81	160
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數	73	75	148
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例	92.41%	92.59%	92.50%

- 註：
- 1.統計涵蓋日電質股份有限公司的新店營運總部及中和(臺北物流中心)。
 - 2.截至 2024 年 12 月 31 日，日電質員工總數為 160 人。
 - 3.績效檢核期間有 1 名男性及 1 名女性員工提出離職，有 4 名男性及 4 名女性員工屬新人試用階段及有 1 名女性員工長期間請休假復職未逾三個月，故未參與 2024 年績效檢核。
 - 4.主管為 7 職等以上之職位，如：副理、經理、處長、協理、副總經理、總經理、董事長等職位。

5.3 安心職場環境

職業安全衛生管理

日電貿相當重視員工的健康，為維護員工人身安全、防止職業災害的發生，我們依據《職業安全衛生法》實施職業安全衛生管理。職業安全衛生管理所涵蓋的工作場所範圍為新店營運總部及中和（臺北物流中心），包含對象為前述工作地點之員工及非員工，無排除任何工作者。本公司職業安全衛生管理系統尚未取得外部稽核或認證，未來將逐步規劃進行。

我們已依據《職業安全衛生法》暨相關法令，訂定《職業安全衛生工作守則》，以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式品質管理，持續進行職業危害風險評估與改善職業安全衛生管理工作。

2024 年職業安全衛生管理涵蓋率之統計

公司員工人數	160
工作者(非員工)人數	1
職業安全衛生管理 所涵蓋之員工及工作者(非員工)人數	161
職業安全衛生管理 所涵蓋之員工及工作者(非員工)比例	100%
職業安全衛生管理 經內部稽核之員工及工作者(非員工)人數	161
職業安全衛生管理 經內部稽核之員工及工作者(非員工)比例	100%



- 註：
1. 公司員工人數為截至 2024 年 12 月 31 日之在職人數，統計範圍為新店營運總部及中和(臺北物流中心)之所有員工。
 2. 工作者(非員工)人數為本公司與清潔公司簽訂「環境清潔維護合約書」派駐之清潔人員。

日電質職業安全衛生工作守則涵蓋面向

八大面向重點工作	措施及作法
機械、設備或器具之維護檢查	現場工作所使用之各項機械、設備、器具應於使用前實施檢點，關鍵功能如電源、動力傳送帶等應每月切實執行檢查，整體機械、設備也需依照年度計畫辦理相關檢查，亦不得使用不符合安全標準或未經驗證合格之設備器具。
工作安全及衛生標準	工作場所、機械、設備依規定所裝置之各種安全衛生防務設備，作業勞工應確實遵守，例如為防止墜落災害，高處作業勞工須遵守規定，設置工作台或安全上下設備、安全帶安全帽等護具，此外還有防止電氣災害、堆置物件倒塌等情事之對應事項。如有立即發生危險之虞，工作場所負責人應即令停止作業，讓勞工退避至安全場所。
安全衛生教育訓練及災害演練	本公司所屬工作者對於勞工安全衛生教育及預防災變之訓練有接受義務，我們也依職業安全衛生教育訓練規則，辦理必要在職訓練、定期複訓，新僱或調換作業勞工需參與相關規範之教育訓練。
健康指導及管理措施	每年定期舉辦一般健康檢查、每月職護臨場訪談與諮詢，也提供勞工健康、衛生教育與指導等身心健康促進措施；更針對特定族群進行健康保護措施，例如母性健康保護實施辦法，除了提供哺集乳室，也針對孕／產婦進行危害評估、分級管理和工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工健康。職業災害高風險工作者健康管理辦法及職業病預防方面，請詳見後方「職安危害風險控管」章節說明。
急救及搶救	分一般急救、外傷出血、觸電、骨折、呼吸或心臟停止等級就狀況，發生意外災害事故時，遵循「緊急應變計畫」SOP 及規定內部通報和處理。
防護設施之準備、維護及使用	工作場所、機械、設備等設置之防護措施，應經常檢查並保持性能無虞，個人防護器具，使用後也應妥為清理、維護並做妥善之保管。從事電氣作業或有接近高壓電氣線路等工作情事時，作業勞工應確實使用絕緣防護設備。
事故通報及報告	如遇事故發生，本公司除依緊急應變計畫之規定，實施急救搶救外，應立即以最快方式通報雇主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及有關人員，並實施災害發生原因之調查、分析與統計，擬訂妥善因應措施。如有死亡災害、經主管機關指定公告之災害等，也須於 8 小時內通報勞動檢查機構。
其他有關安全衛生事項	勞工如違反守則規定，得視情節輕重函報主管機關依法予以處分。非本單位雇用之工作者進入本單位工作也應遵守相關規範。

職業安全衛生專責人員及教育訓練

依照行政院勞動部《職業安全衛生管理辦法》規定，身為被動元件代理商的日電貿產業類別雖屬低度風險，目前尚未設置安全衛生委員會，仍依《職業安全衛生管理辦法》規定，針對整體工作者、活動與工作範圍落實安全衛生工作，由行政部和儲運部分別取得甲種職業安全衛生業務主管資格之同仁擔任安全衛生管理人員，負責督導辦理、推行職業安全衛生管理計畫事項，行政部於 2023 年新增1位同仁受訓並取得甲種職業安全衛生業務主管資格，並設有防火管理人及急救人員等專責人員共計 5 位，強化員工於工作場域的安全保護措施，使員工可在健康安全的環境下安心工作。

日電貿於 2019 年制定《職業安全衛生工作守則》，呈勞資會議經 5 位勞工代表確認後，報經新北市勞動檢查處備查後公告實施，妥善把關員工安全，每年也定期辦理急救與消防演練、專業人員（堆高機操作人員）工安訓練及專責工種定期複訓，使員工能學習必要之安全知識。例如本公司職安衛管理人員依規定每 2 年定期接受在職教育訓練，行政部也會主動留意證照到期日，並提醒回訓；防火管理人、急救人員及堆高機操作人員等專責人員，也依法規每 3 年進行在職教育訓練。

為了避免事故發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，如每半年舉辦消防講習、預防性逃生演練，透過事故調查分析手法，使同仁了解起因、減少意外發生，藉此強化全體員工的健康與安全。如發生緊急狀況時，將以地域區別，中和（臺北物流中心）由儲運部立即執行災害事故 SOP，新店營運總部則依自衛消防編組啟動應變機制，分指揮班、通報聯絡班、滅火班、避難引導班、安全防護班和救護班，在 2024 年，我們也進行了重大事故演練，旨在讓編組人員更加熟悉應變流程和措施。這些演練不僅提升了團隊的應急反應能力，還加強了各部門之間的協作，確保在面對突發事件時能夠迅速且有效地處理。



2024 年日電貿持續舉辦消防及急救演練，自衛消防編組由夥伴分組，協助同仁應變緊急狀況。

職安危害風險控管

常見的職安危害風險類型包含機械危害、物理性、化學性、生物性、人因工程、心理性等，日電貿依據職業災害的事故紀錄，進行危害鑑別分析與設定風險等級，本公司雖無直接產製貨品，但仍代理大量各原廠零組件商品，且部份貨物較重，進出貨時需經由堆高機操作人員升降堆高機、將貨物上下架，職安衛風險相對高。

目前除了在《職業安全衛生守則》中明訂現場作業人員應注意事項，例如作業前確實檢點、檢查作業環境與設備、遵照規定確實使用個人防護具，若發現異常需立即報告主管，也強制規範堆高機操作人員需取得專業證照、設備更換為電動型。同時，安排操作人員參加「荷重在一公噸以上堆高機操作人員」的正規教育訓練，未來持續規劃儲運人員參加甲種勞工安全衛生業務主管、堆高機操作人員安全衛生教育、防火管理人及急救人員等專業職能訓練。

維護整體工作場域安全方面，由消防協會安排每半年 1 次的消防防災與急救訓練課程，也配合園區管委會定期測試保養消防安全設備，同步模擬如何進行通報、急救等防護措施。

同時，依法實施「特約醫護人員臨場服務」，護士每月共 6 小時、醫生每年共 6 小時，控管員工健康情形及盡早預防可能的職災風險。如工作者認為工作環境可能導致傷害或疾病時，亦可向直屬主管申請轉調他職，並依照本公司制定之《勞工安全衛生工作守則》，保護工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。

日電貿職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械危害	● 不安全環境或設施：倉儲有堆高機、拖板車設施	中	● 操作規範：規定需穿著公司提供之鋼頭安全鞋才可操作、制定貨物堆放高度等 ● 輪調及變更工作：不定期輪調或變更工作內容 ● 購置電動型設施：堆高機、拖板車改為電動式，減少人力拖拉及事故發生率 ● 確實執行每月臨場醫護服務，檢視環境並提供同仁健康諮詢，避免職安衛及健康危害
化學性危害	● 評估後暫無此類危害	N/A	
物理性危害	● 評估後暫無此類危害	N/A	
人因性危害	● 搬運、拖拉較重貨物，器械振動以及作業姿勢重覆，易造成肌肉骨骼傷病危害	中	

職業事故應變處理

本公司屬低度風險產業，而在職安風險相對較高的儲運部，已有具甲種職業安全衛生執照的業務安全主管，如遇職安狀況可作初步應變處理，日電貿至今無發生任何重大職業事故，亦無啟動意外事故調查流程。未來，日電貿將逐步完善重大緊急事故發生時，如何啟動應變中心處理事故、完備回報機制及調查檢討，以掌握實際事態和影響。我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障員工應有之退避權，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先，善盡可能作為，致使事故災害可能性降到最低。

職業傷害事故統計與分析

在 2024 年，日電貿未發生任何員工或非員工的職業災害事件，僅有兩起上、下班途中發生的交通意外事故，亦無發生職業病事件，相關職業傷害統計如下，日電貿訂定職業安全相關管理措施，員工如遇通勤意外或職業災害，可依工作規則規範申請休養，亦可運用公司提供之意外傷害險申請相關理賠補助。





日電貿 2024 年職業傷害統計

項目	男	女	總計
職災件數	0	0	0
總工作時數(小時)	145,288	155,064	300,352
失能傷害頻率(FR)	0	0	0
總傷害損失日數	0	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0
嚴重職業傷害件數(排除死亡人數)	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0
可記錄職業傷害件數(件)	0	0	0
可記錄職業傷害比率(TRIR)	0	0	0
虛驚事件數(件)	0	0	0
虛驚事件頻率(NMFR)	0	0	0

- 註：
- 1. 職業傷害統計範圍為新店營運總部及中和(臺北物流中心)所有員工及非員工之工作者。
 - 2. 2024 年所有員工及非員工之工作者並無發生職業傷害所造成的死亡數量與比率。
 - 3. 職災件數：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡；職災件數統計不含上、下班途中交通意外事故。
 - 4. 失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 總工作時數) × 10⁶，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
 - 5. 失能傷害嚴重率 (SR) = (總傷害損失日數 / 總工作時數) × 10⁶，採計至整數位，小數點以後捨棄。
 - 6. 嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害 (如截肢)、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
 - 7. 嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 總工作時數) × 10⁶，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
 - 8. 可記錄之職業傷害件數：為可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。
 - 9. 可記錄職業傷害比率(TRIR) = (可記錄職業傷害件數 × 200,000) / 總工作時數。
 - 10. 虛驚事件頻率(NMFR) = (虛驚事件數 × 200,000) / 總工作時數。

職場健康服務

職業傷病預防管理

日電貿長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護員工的身心健康，依規定每月安排臨場醫護服務，提供同仁健康諮詢，本公司每年亦定期辦理全體員工一般健康檢查，2024 年度接受到院健康檢查員工人數為 105 位，日電貿也依法實施分級員工健康管理。

員工健康檢查結果由負責健檢中心之職業醫學科專科醫師實施免費健檢諮詢，臨場醫護服務也將針對體檢異常同仁安排諮詢和健康追蹤，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場環境評估及健康促進活動(宣導多走樓梯有益身體健康)、執行職務遭受不法侵害預防在職教育、不定時健康管理宣導、針對所有母性健康管理之整體性評估，懷孕期間及孕後一年內提供孕育知識及母性保護人員管理，確保他們在懷孕期間的身體和心理健康。另針對結束育嬰假復職之員工將持續追蹤並給予關懷。健康管理分級達第三級以上人員，隔年將再進行追蹤，第四級管理者由臨場服務的專業護士及醫師提供健康諮詢和指導。截至 2024 年，日電貿達第三級以上的健康管理者共 3 人（第三級 3 人、第四級 0 人），目前公司無特殊危害作業，故無特殊危害健檢項目須追蹤人員。



健康促進關懷

擁有健康勞動力是企業得以永續經營的要素，日電貿期許全體員工皆可取得工作、健康、生活三方面的和諧平衡，逐步導入 EAPs（Employee Assistance Programs，員工協助方案）之建議，整合內外部的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題，提高企業運作效能，進而形塑健康的企業文化。

日電貿除了每月定期執行臨場健康服務，2022 年起依職業安全衛生法、勞工健康保護規則及相關子法規定，制定勞工健康保護四大計畫，包含：母性健康保護、異常工作負荷可能促發疾病、肌肉骨骼等人因性危害和職場暴力或執行職務遭受不法侵害等四大面向，由臨場醫護提供專業評估，日電貿也發信給全體員工宣導衛教訊息，落實關懷員工的健康狀態。

健康是人生中最珍貴的財富，為了守護同仁的身心健康，並激勵大家邁向更具永續性的生活方式，本公司於 2024 年舉辦了兩場集團健康減重比賽，共計減重達 220.6 公斤，充分展現了同仁們的堅持與努力。透過這一過程，同仁們不僅實踐了綠色飲食與綠色生活，更積極邁向更加永續的未來。

另外，福委會亦規劃運動相關社團，如保齡球社、羽球社、三鐵社、單車社及有氧韻律社，讓員工在工作之餘也能從事健身社交活動。2024 年新加入戶外步道生態探索社，讓員工及其親屬能夠擁抱大自然，並意識到保護環境的重要性。



日電貿有多元豐富的社團及抒壓活動，讓員工得以平衡身心健康。

06公益社會

Charitable Society



聆聽在地所需，共創善循環的美好社會

身為台灣最大的被動元件代理商，日電貿股份有限公司以「誠信為本、服務為宗、成長為旨、共榮為要」為經營理念，累積多年的專業經驗，落實企業永續，共榮的體現則秉持「取之於社會、用之於社會」，發揚以人為本的精神，更從新北市在地企業的角度思考如何回饋社會、關懷社區。

日電貿積極投入公益行動，尊重弱勢族群的人權及實際所需，期盼愛心和資源皆能真正協助、傳遞到各個有需要的角落，讓社會更祥和美好，日電貿董事長周煒凌相當熱心公益，2016 年起日電貿慈善公益主軸更聚焦教育面，不只響應永續發展目標 SDG 4「確保優質教育」，也期盼透過公益，解決社會問題的同時，進一步帶動社會創新，協助困境中的學童克服挑戰，也形塑日電貿社會參與、關懷弱勢的人本文化。近 3 年日電貿社會參與捐贈金額連年提升，2024 年更投入新臺幣 821 萬元、2020 ～ 2024 年共計挹注超過新臺幣 3,409 萬元，展現力行公益的用心。

挹注圓夢助學基金，讓學生安心向學圓夢

即使臺北市、新北市為臺灣經濟發展最亮眼的首都生活圈，仍有許多不易被發現的貧窮，家境清寒、家中經濟支柱遇到工作變動或突遭變故的家庭，很可能就會犧牲孩童受教育的權利。

日電貿期盼所有學子都能安心接受教育，社會公益多投入於教育方面，2024 年社會參與持續將部分捐贈金額投入在提供臺北市、新北市政府及基金會之學生獎助計畫，例如協助財團法人台北市政府教育局認助清寒學生基金會、新北市政府教育局溫馨助學圓夢基金，使弱勢家庭學生能安心學習，順利完成學業。其中，新北市教育局於 2024 年 5 月舉辦感恩記者會，串連市府、捐助企業和受獎助者，以「愛心相伴，夢想啟程」為主軸，感謝各方企業長期扶助學子的善心，日電貿即為其中的代表企業之一，承襲給學子最難能可貴的圓夢助人精神。

日電貿長期資助新北市教育局兩大圓夢助學金，獲邀參與《愛心相伴 夢想啟程》圓夢感恩會。



捐贈復康巴士，扶助安全出行

主要據點座落新店、員工近 8 成為新北市民的日電貿，抱持回饋地方、關懷鄰里的良善初衷，投入公益的範圍也多元發展。為了協助行動不便、無法自行就醫或出行之身心障礙者及長者，日電貿加入新北市愛心大平台復康巴士捐贈行列，2024 年再度捐贈新北市政府 2 輛復康巴士，擴大復康巴士的服務量能，累積至今，日電貿連續 6 年共捐贈 12 輛復康巴士。新北市復康巴士是目前身心障礙民眾載送的主力，提供無障礙運輸服務，支援身障族群和長者所需，每年服務超過 66 萬人次。



日電貿 2024 年續捐 2 輛復康巴士，提供新北市身心障礙者有安心無虞的出行服務。



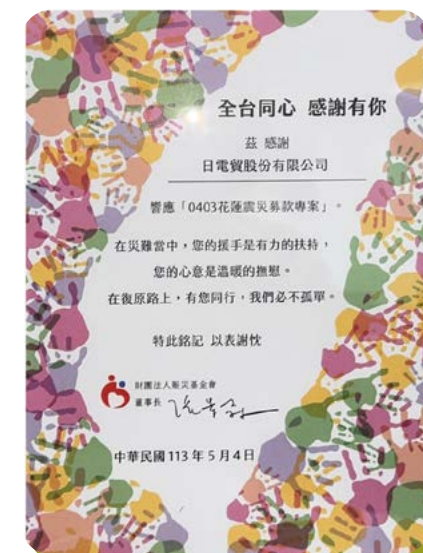
助力災後重建

在 2024 年 1 月 1 日發生日本能登半島地震及 4 月 3 日發生台灣花蓮地震，皆造成房屋倒塌、人員傷亡。作為一家企業，我們深知社會責任的重要性，因此針對衛生福利部之「賑災專戶—日本能登半島震災專案」及「重大災害救援 0403 花蓮震災募款專案」決定各捐贈新臺幣 100 萬元，以協助災後救援與重建工作。這筆捐款將用於提供緊急救助、重建受損基礎設施，並幫助受災民眾恢復生活。

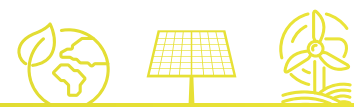
我們相信，企業的力量不僅在於經濟效益，更在於對社會的貢獻。透過這次捐款，我們希望能夠傳遞愛心與關懷，激勵更多人共同參與公益行動。我們將持續致力於社會責任，為創造更美好的未來而努力。



日電貿捐贈新臺幣 100 萬元予日本震災感謝狀



日電貿捐贈新臺幣 100 萬元予台灣花蓮震災感謝狀



2024 年日電貿社區參與情形

專案	投入（新臺幣元）	產出與影響
財團法人台灣世界展望會	60,000	協助公益專案「幫助弱勢孩子，好好長大」。
財團法人桃園市私立真善美啟能發展中心	60,000	捐款幫助心智障礙者學習各種生活、職業技能，期盼培養未來獨立生活與自立的能力。
財團法人台北市政府教育局認助清寒學生基金會	500,000	日電貿確保捐贈對象專款專用，補助於台北市政府教育局所屬（轄）公私立中小學家境清寒及遭逢急難學生，協助其突破困境、安心就學。
衛生福利部-賑災專戶—日本能登半島震災專案	1,000,000	2024 年 1 月 1 日，日本能登半島發生芮氏規模 7.6 強震，造成房屋倒塌、人員傷亡，為協助日本救災及重建，日電貿進行捐款，協助日本災民度過困境。
新北市政府教育局—溫馨助學圓夢基金	2,000,000	日電貿確保捐贈對象專款專用，補助於家境清寒、家庭突遭變故而經濟困難致有學習中斷之虞學生能不畏逆境、勤奮向學順利完成學業。
衛生福利部公設 財團法人賑災基金會—重大災害救援 0403 花蓮震災募款專案	1,000,000	2024 年 4 月 3 日，花蓮發生芮氏規模 7.2 強震，造成房屋倒塌、人員傷亡，為協助救災及重建，日電貿進行捐款，協助花蓮災民度過困境。
新北市政府社會局—復康巴士	3,590,096	2019 ～ 2024 年起每年捐贈 2 輛復康巴士，累積已捐 12 輛，照顧身心障礙族群和長者出行。
總計（新臺幣元）	8,210,096	2020 ～ 2024 年挹注超過新臺幣 3,409 萬元。

07 附 錄

Appendix

GRI 準則索引

SASB 準則索引

永續揭露指標 – 電子零組件業

附表二 – 氣候相關資訊

獨立保證意見聲明書





GRI 準則索引

使用聲明	日電貿已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1:基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

組織及報導實務				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2:一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於日電貿	p.6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	p.3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	p.3	
	2-4 資訊重編	—	—	2024 年無資訊重編之情事。
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	p.3	

活動與工作者

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2:一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於日電質	p.6	
		3.1 採購實務與管理	p.54	
	2-7 員工	5.1 人才培育與招募	p.83	
	2-8 非員工的工作者	5.1 人才培育與招募	p.83	

治理

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2:一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	



治理				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-21 年度總薪酬比率	—	—	保密規定限制：基於內部薪酬保密限制無法揭露。
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	p.2	



策略、政策與實務				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	1.1 政策承諾	p.11	
	2-24 納入政策承諾	1.1 政策承諾	p.11	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.1 政策承諾	p.11	
		2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
		2.3 資訊安全	p.50	
		3.1 採購實務與管理	p.54	
		4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
		5.2 人權	p.90	
		5.3 安心職場環境	p.97	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.1 政策承諾	p.11	
	2-27 法規遵循	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	2-28 公協會的會員資格	關於日電貿	p.6	

利害關係人議合

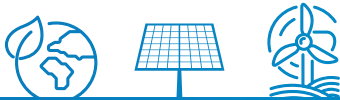
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2:一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	p.17	
	2-30 團體協約	5.2 人權	p.90	

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大性分析	p.21	
	3-2 重大主題列表	1.3 重大性分析	p.21	

公司治理與誠信經營

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
GRI 205:反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	



公司治理與誠信經營				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
GRI 416:顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
GRI 417:行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.1 公司治理與誠信經營	p.30	

經營績效				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 經營績效	p.46	
GRI 201:經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經營績效	p.46	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
	201-4 取自政府之財務補助	2.2 經營績效	p.46	



經營績效				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 207:稅務 2019	207-1 稅務方針	2.2 經營績效	p.46	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2 經營績效	p.46	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2 經營績效	p.46	
GRI 415:公共政策 2016	415-1 政治捐獻	—	—	2024 年公司無作出政治捐獻。

資訊安全				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3 資訊安全	p.50	
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	2.3 資訊安全	p.50	



客戶服務				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 客戶服務	p.62	

註:「客戶服務」章節未有對應的 GRI 特定揭露項目。

能源與溫室氣體管理				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
GRI 302:能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
	302-3 能源密集度	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
GRI 305:排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65	

採購實務與管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 採購實務與管理	p.54	
GRI 204:採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1 採購實務與管理	p.54	
GRI 308:供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.1 採購實務與管理	p.54	

人才培育與招募

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 人才培育與招募	p.83	
GRI 201:經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 人才培育與招募	p.83	
GRI 401:勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1 人才培育與招募	p.83	
GRI 402:勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1 人才培育與招募	p.83	
GRI 404:訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才培育與招募	p.83	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才培育與招募	p.83	

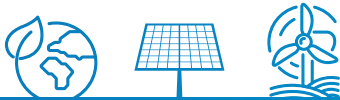


人權				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3:重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 人權	p.90	
GRI 202:市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人權	p.90	
GRI 401:勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工的福利	5.2 人權	p.90	
	401-3 育嬰假	5.2 人權	p.90	
GRI 404:訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人權	p.90	
GRI 405:員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	5.2 人權	p.90	
GRI 406:不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 人權	p.90	
GRI 408:童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 人權	p.90	
GRI 409:強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 人權	p.90	

註:「公益社會」章節未有對應的 GRI 特定揭露項目。



其他非重大主題				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 403:職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-3 職業健康服務	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-6 工作者健康促進	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-9 職業傷害	5.3 安心職場環境	p.97	
	403-10 職業病	5.3 安心職場環境	p.97	



SASB 準則索引

日電貿自永續會計準則（SASB 準則）之重大性地圖索引（SASB Materiality Map）內的 11 項產業別（Sector）、77 項行業別（Industry）中，選出適用之指標進行揭露。

- 產業類別（Sector）：科技與通訊（Technology & Communications）
- 行業別（Industry）：電子製造服務和原始設計製造（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing）

揭露主題	水資源管理		
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明	頁碼
TC-ES-140a.1	(1) 總取水量，(2) 總耗水量，屬於高或極高水資源壓力地區的比例	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65

揭露主題	廢棄物管理		
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明	頁碼
TC-ES-150a.1	製造過程中產生的有害事業廢棄物的 (1) 總重量以及 (2) 回收率	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65

揭露主題	勞動實務		
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明	頁碼
TC-ES-310a.1	(1) 停工次數和 (2) 總停工天數	2024 年，日電貿無發生停工之情事。	—

揭露主題	勞動條件、健康及安全性		
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明	頁碼
TC-ES-320a.1	(a) 直接雇用員工及(b) 契約員工之 (1) 總可記錄工傷事故率 (TRIR) 和 (2) 未遂事故率(NMFR)	5.3 安心職場環境	p.97
TC-ES-320a.2	(1) 企業本身和 (2) 一階供應商 (a)所有工廠及 (b)高風險工廠，經 RBA 稽核程序 (VAP) 或同等稽核程序之百分比	不適用(因日電貿產業類型屬於通路服務業，無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範。)	—
TC-ES-320a.3	(i) 企業本身和 (ii) 一階供應商所有工廠及高風險工廠之 (1) 不符合 RBA稽核程序(VAP)或同等稽核程序之比率和 (2) (a) 重大缺失之改善率 (b) 其他缺失之改善率	不適用(因日電貿產業類型屬於通路服務業，無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範。)	—

揭露主題	產品生命週期管理		
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明	頁碼
TC-ES-410a.1	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	不適用(因日電貿產業類型屬於通路服務業，故無產品生命週期結束、循環利用再用之產品及電子廢棄物。)	—



揭露主題	材料採購		
指標代碼	會計指標	報告書章節／說明	頁碼
TC-ES-440a.1	關鍵材料使用之相關風險管理	請詳「供應商風險評估」段落；此外，日電貿重點監控商品的庫存量，透過數位優化，管理妥善之庫存量，保持供應穩定。請詳「倉儲作業優化」章節。	p.61

企業營運指標

企業營運指標	指標編碼	說明
1. 生產廠房數量	TC-ES-000.A	因日電貿產業類型屬於通路服務業，故無生產廠房，物流倉儲共 1 個。
2. 生產廠房面積	TC-ES-000.B	因日電貿產業類型屬於通路服務業，故無生產廠房，物流倉儲面積約為 2,210 平方公尺。
3. 員工總數	TC-ES-000.C	截至 2024 年 12 月 31 日，日電貿員工總數為 160 人。

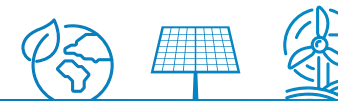
永續揭露指標 – 電子零組件業

編號	指標	指標種類	單位	報告書章節／說明	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(1,000m³)	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比(%)	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率(%)	5.3 安心職場環境	p.97
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	公噸 (t), 百分比 (%)	不適用 (因日電貿產業類型屬於通路服務業，故無產品生命週期結束、循環利用再用之產品及電子廢棄物。)	—
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請詳「供應商風險評估」段落；此外，日電貿重點監控商品的庫存量，透過數位優化，管理妥善之庫存量，保持供應穩定。請詳「倉儲作業優化」章節。	p.61
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	報導貨幣	新臺幣 0 元	—
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	因日電貿產業類型屬於通路服務業，無涉及實際生產，無提供相關產品產量。	—

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附表二 – 氣候相關資訊

項目		報告書章節／說明	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。	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
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)。	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
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。	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
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。	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
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。	4.1 能源與溫室氣體管理	p.65
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2024 年未有內部碳定價。	—
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。	2024 年未有使用碳抵換或再生能源憑證。	—
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	請見下方表格	—



1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

請詳本報告書「4.1 能源與溫室氣體管理」章節—溫室氣體排放。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

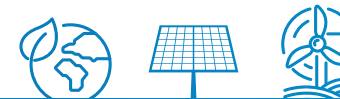
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

2024 年無溫室氣體確信資訊，另本公司為實收資本額 50 億以下之公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖時程規劃，將於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併報表子公司溫室氣體確信情形。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司目前溫室氣體盤查尚在初階，未來公司於蒐集到更多的排放資料數據後再研議減量目標及具體行動計畫等。



獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

日電貿股份有限公司 2024 年永續報告書

英國標準協會與日電貿股份有限公司(簡稱日電貿)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對日電貿股份有限公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與日電貿並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對日電貿股份有限公司 2024 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審閱日電貿提供之相關資訊所作成之結論，因此查證範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由日電貿一併回覆。

查證範圍

日電貿股份有限公司與英國標準協會協同的查證範圍包括：

1. 本查證作業範圍與日電貿股份有限公司 2024 年永續報告書揭露之報告範圍一致。

2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估日電貿遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結日電貿股份有限公司 2024 年永續報告書內容，對於日電貿之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、日電貿所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關日電貿的環境、社會及治理等績效資訊是公正準確地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了日電貿對組織利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就日電貿所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作證結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於日電貿政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 12 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查；

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性，GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2024 年報告書反映出日電貿已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了日電貿之包容性議題。

重大性

日電貿公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效產生實質性影響與衝擊之重大主題，永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了日電貿之重大性議題。

回應性

日電貿執行來自利害關係人的期待與看法之回應。日電貿已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了日電貿之回應性議題。

衝擊性

日電貿已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。日電貿已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了日電貿之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

日電貿提供有關依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了日電貿的永續性主題。然而，未來的報告書可以進一步加強以下項目：

— 鼓勵不以「保密規定限制」作為 GRI 2-21 揭露項目：年度總薪酬比率的省略理由，可以參考國際同業實務作法以回應標準之要求，提升組織永續報導的可信度與透明性。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為日電貿負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14004 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-793025
2025-07-03

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

