日電貿股份有限公司
NICHIDENBO CORPORATION

2025
ESG永續報告書

Environmental
Social
Governance
Sustainability Report



Content 目錄

Environmental
Social
Governance

2025
SUSTAINABILITY REPORT

董事長的話 02
前言
關於本報告書 03
關於我們
關於日電貿集團 06

01 永續未來
1.1 ESG 專案之執行 11
1.2 政策承諾 11
1.3 利害關係人議合 17
1.4 重大性分析 22

02 公司治理
2.1 公司治理與誠信經營 32
2.2 經營績效 47
2.3 資訊安全 51

03 永續服務
3.1 永續供應鏈 55
3.2 客戶服務 64

04 環境保護
4.1 能源與溫室氣體管理 67
4.2 水資源管理 82
4.3 廢棄物管理 83

05 社會共融
5.1 人才培育與招募 85
5.2 人權 94
5.3 安心職場環境 101

06 公益社會 108

附 錄
GRI 準則索引 112
SASB 準則索引 119
永續揭露指標 - 電子零組件業 121
附表二 - 氣候相關資訊 122
獨立保證意見聲明書 124

董事長的話



2025 年，全球經濟局勢持續在不確定中前行。地緣政治風險升溫，包括中東局勢動盪與伊朗戰事影響能源與供應鏈穩定，加上主要經濟體關稅政策調整，使國際貿易環境更趨複雜。同時，新台幣升值亦對出口導向產業帶來挑戰，企業需在匯率波動與成本壓力中維持競爭力。

在此變局之中，被動元件產業展現出其韌性與成長潛力。隨著電動車、AI 應用、5G 通訊及高效能運算需求持續攀升，帶動高階被動元件需求穩定成長。本公司作為被動元件專業代理商，持續深化與原廠夥伴的合作關係，精準掌握市場脈動，提供客戶即時且高品質的解決方案，成功把握產業升級所帶來的商機。

面對外在環境的快速變化，我們不僅專注於營運績效，更堅持落實企業永續發展 (ESG) 的核心價值。在環境面，我們持續推動節能減碳與營運效率提升；在社會面，我們相信員工是企業最重要的資產，致力打造健康友善的工作環境。2025 年，公司舉辦全員減重活動，鼓勵同仁建立良好生活習慣，提升身心健康。同時，我們推動生日假制度，讓員工在重要時刻享有與家人相處的珍貴時光。

此外，在面對極端氣候挑戰時，我們秉持以人為本的精神，於颱風期間啟動居家辦公機制，確保同仁安全無虞，同時維持營運穩定不中斷，展現企業的彈性與責任。

展望未來，儘管全球局勢仍充滿變數，本公司將持續以穩健經營為基礎，強化供應鏈管理與風險應對能力，並積極投入數位轉型與永續發展。我們深信，唯有在經濟、環境與社會三者之間取得平衡，方能創造長期價值，與所有利害關係人共創永續未來。

董事長　周煒凌

前言

關於本報告書

歡迎閱讀日電貿股份有限公司（以下簡稱為「日電貿」或「本公司」，連同其子公司，合稱「集團」或「日電貿集團」）第四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

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，除內文中特別說明外，所有揭露資訊皆為合併財務報表下之所有實體。詳細合併財務報表編製主體請詳 2025 年度合併財務報告（https://reurl.cc/nlDR3d）中所列示之公司。報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，每年定期發行一次，為展現日電貿集團於環境永續、社會承諾與公司治理之行動與績效，部分資訊將追溯至 2025 年以前或往後延伸至 2026 年。

報告週期

本報告書於 2026 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月。

聯絡窗口

如果您對《日電貿股份有限公司 2025 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。

CONTACT US

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：侯錦華 副總經理暨公司治理主管
電話：+886-2-2219-0505
電子郵件信箱：esg@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》，由永續單位負責統籌蒐集，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，再由永續單位整合編撰。	永續單位、相關權責單位
內部審閱	編製完成之報告書經各權責單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關權責單位最高主管負責核定。	相關權責單位及其最高主管
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（Type 1）、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，並統一以新台幣為計算單位。	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單位呈報總經理審閱、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		●集團 2025 年按 ISO 14064-1：2018 標準，進行溫室氣體盤查。 ●集團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 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		●集團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。 ●2025 年日電貿任用 2 位身心障礙員工，符合法定標準。 ●集團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。 ●集團員工受訓總時數達 4,014.47 小時。 ●支持國內教育、關懷社會弱勢團體、力行公益，2025 年投入新台幣 739 萬元，近五年共計挹注超過新台幣 3,689 萬元。 ●2025 年捐贈新北市政府 2 輛復康巴士，連續 7 年共捐贈 14 輛復康巴士，關懷身障族群和長照權益。 ●2025 年舉辦兩場集團健康減重比賽，共計減重達 221.6 公斤，促進員工積極邁向永續未來。
公司治理 Governance		●2025 年合併營收達新台幣 15,727,845 仟元、合併營業利益新台幣 1,587,539 仟元、基本每股盈餘新台幣 5.48 元。 ●2025 年員工薪資和福利共發放新台幣 540,705 仟元。 ●建構具韌性的資安風險管控，2025 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。 ●2025 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。 ●2025 年資安宣導及舉辦資安課程共計 10 次，加強員工資安意識。 ●本公司辦法明訂應至少每三年執行外部評估董事會績效一次，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。

關於我們

關於日電貿集團

營運概況

日電貿於 1993 年成立，營運總部設立於台灣，截至 2025 年 12 月 31 日，集團 (含海外地區) 正式員工人數 386 人。秉持「誠信、服務、成長、共榮」的經營理念，穩居台灣被動元件代理商龍頭，在產銷分工中扮演連結上游電子元件製造商 (原廠) 與下游成品製造商 (客戶) 的關鍵橋樑。集團具備多樣化的產品線與代理權，橫跨國內外多家知名大廠如 NIPPON CHEMI-CON、Panasonic、AIC tech、KEMET、KYOCERA AVX、SAMSUNG、EVERLIGHT 及 GENESYS 等，能提供客戶全方位且一站式的電子元件解決方案。應用市場除深耕 3C 電子、工控設備、醫療電子及車用領域外，更全面佈局 AI 產業鏈；產品導入廣泛涵蓋 PC、通訊設備、視聽裝置及高階 AI 伺服器等相關應用。

公司名稱	日電貿股份有限公司（股票代號：3090）
設立日期	1993/01/04
上市日期	2007/12/31
總部位置	新北市新店區
集團 (含海外地區) 正式員工人數	386 人
實收資本額	新台幣 2,875,672 仟元
產業別	電子零組件業
主要產品	代理 NIPPON CHEMI-CON、Panasonic、AIC tech、KEMET、KYOCERA AVX、SAMSUNG、EVERLIGHT 及 GENESYS 等之電子零組件
2025 年合併營收	新台幣 15,727,845 仟元

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《2025 年度年報》募資情形之主要股東名單章節。2025 年底實收資本額為新台幣 2,875,672 仟元，合併營收達新台幣 15,727,845 仟元。集團全球營運據點共 11 處，請詳下表。

營運據點名稱	地址
日電貿股份有限公司（註）	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	深圳市福田區福田街道崗廈社區深南大道 2007 號金地中心 403-404A
合順電子（深圳）有限公司	深圳市福田區福田街道崗廈社區深南大道 2007 號金地中心 404B
日電貿（蘇州）貿易有限公司	蘇州市高新區獅山路 28 號 1707 室

註：日電貿股份有限公司另於越南地區設有代表處。

業務項目

日電貿集團為台灣專業的電子零組件代理商，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，全體員工更嚴謹的秉持誠信、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，目前已成為台灣被動元件最大代理商。除深耕消費與商用領域外，日電貿集團積極跨足工控與電動車領域，並深化 AI 產業鏈的全面佈局。為因應未來新產品開發及業務產能擴大之需求，集團拓增規模及技術，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，並實現集團產品市場占有率持續提升的目標。未來，日電貿集團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。

近 3 年產品銷售情形與市場概況

主要產品類別	銷售市場	2023 年銷售額（新台幣仟元）／占比	2024 年銷售額（新台幣仟元）／占比	2025 年銷售額（新台幣仟元）／占比（註）
陶瓷電容器	台灣、中國大陸	148,489 ／ 8.16%	109,715 ／ 6.27%	7,146,724 ／ 45.44%
固態電容器	台灣、中國大陸	794,003 ／ 43.62%	933,643 ／ 53.32%	4,138,820 ／ 26.31%
電解電容器	台灣、中國大陸	716,657 ／ 39.37%	510,437 ／ 29.15%	1,509,479 ／ 9.60%
其他（如電感與電阻等）	台灣、中國大陸	161,240 ／ 8.85%	197,275 ／ 11.26%	2,932,822 ／ 18.65%

註：2023 及 2024 年銷售額數據為日電貿個體資訊；2025 年銷售額數據為合併資訊。

公協會資格

2025 年度由日電貿持續參與公協會相關事務，透過產業交流持續關注產業發展趨勢並促進合作關係。

2025 年日電貿參與之公協會

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	社團法人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	台灣區電機電子工業同業公會	贊助會員
7	新北市工業會	一般會員
8	台灣資安聯盟	一般會員



CHAPTER 01

Sustainable Future

永續未來

01 永續未來

1.1 ESG 專案之執行

日電貿 2025 年永續報告書由各權責單位就其職責範圍，擬定各項 ESG 專案方針，並依核決權限呈報總經理、執行長後執行，各權責單位於年度終了後提供各項 ESG 專案執行成果予永續單位依據《永續資訊管理之作業程序》整合編撰永續報告書。集團已於 2025 年設置推動永續發展專職單位 - 永續單位，未來負責統籌集團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。

1.2 政策承諾

日電貿集團秉持公司治理原則，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。

集團致力實現永續發展，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》，推動營運過程符合負責任的商業行為，主要倡議及規範文件如下：

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

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），持續改善員工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。

日電貿集團主要規範文件

名稱	核准層級	適用對象	目的
永續發展實務守則	董事會	日電貿集團整體營運活動	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			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		日電貿集團之董事、監察人、經理人及員工	為使集團之董事、監察人、經理人及員工之行為符合道德標準，並使利害關係人更加瞭解制定之道德標準。
誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南		日電貿集團之董事、監察人、經理人、員工、受任人及具有實質控制能力者	落實誠信經營政策，積極防範不誠信行為，具體規範集團之董事、監察人、經理人、員工、受任人及具有實質控制能力者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		日電貿集團內、外部利害關係人	落實執行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	執行長	日電貿集團全體員工	為落實保障員工及各利害關係人之人權，本公司認同並遵循國際人權公約及準則之精神，包含但不限於《公民與政治權利國際公約（ICCPR）》、《經濟社會文化權利國際公約（ICESCR）》、《消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）》、《兒童權利公約（CRC）》、《身心障礙者權利公約（CRPD）》，並同時參考《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 (ILO) 相關公約之精神，訂定人權政策，落實人權保障。

上述準則／政策以官網或內網、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

2025 年度人權風險管理與盡職調查執行情形

日電貿參考《責任商業聯盟行為準則 (RBA)》及《責任商業行為盡職調查指引 (OECD)》，建置人權盡職調查流程，定期執行人權風險辨識與管理，流程如下：

1. 人權風險辨識與評估：辨識本公司營運活動及供應鏈可能產生之人權風險，評估其發生可能性與影響程度。
2. 預防、減緩及補救措施：針對鑑別之高風險人權議題，規劃並執行相應之風險減緩及補救措施。
3. 成效追蹤與檢討：定期檢視各項措施之執行情形與成效，作為持續改善依據。
4. 資訊揭露與利害關係人溝通：透過官網、年報或永續報告書揭露人權政策與執行情形，並與利害關係人保持溝通。

（一）人權盡職調查範圍與重大議題

本公司於 2025 年度對全體員工進行人權盡職調查，除員工外，本公司亦關注供應鏈人權風險管理，已訂定《供應商行為準則》，內容涵蓋禁止強迫勞動與童工、反歧視、合理工時與薪資、職業安全衛生及誠信經營等要求，並將相關規範傳達予供應商，作為合作及持續往來之重要依據。

如供應商有違反相關人權或勞動規範之情形，本公司得要求其限期改善，必要時得終止合作關係，以降低供應鏈潛在人權風險。

現階段本公司係透過《供應商行為準則》及日常合作管理機制進行供應鏈人權風險控管，未來將依營運發展與風險評估結果，逐步評估導入供應商人權風險評估或盡職調查機制，以持續強化供應鏈永續管理。

本年度鑑別之重大人權議題如下：

1. 職業安全與健康
2. 薪資與工時管理
3. 禁止歧視與職場不法侵害防治
4. 個人資料與隱私權保護



（二）減緩與補救措施

日電貿依據人權盡職調查結果，針對鑑別之重大人權風險議題，依其發生可能性及影響程度，規劃並執行相應之減緩與補救措施，以降低對員工及其他利害關係人之潛在衝擊，並持續追蹤改善成效。

人權關注對象	重大人權風險議題	減緩與補救措施
員工	職業安全與健康	1. 定期進行工作場域安全巡檢與風險評估，針對高風險作業加強管理與改善
		2. 規劃並實施職業安全衛生教育訓練，提升員工對作業安全與防護措施之認知
		3. 推動員工健康管理計畫，包含健康檢查、健康諮詢及必要之健康促進活動
		4. 若發生職業災害事件，立即啟動事故調查與改善機制，避免類似事件再次發生，並依法提供必要之協助與補償
	薪資與工時管理	1. 定期檢視薪資結構、加班費計算及工時管理制度，確保符合法令規定
		2. 透過人力規劃與工作流程檢討，避免因人力不足導致長時間加班
		3. 加強主管對勞動法令之教育訓練，提升管理人員對勞動權益保障之重視
	禁止歧視與職場不法侵害防治	1. 明訂禁止歧視、職場霸凌與騷擾之相關規範，並落實於公司內部管理制度
		2. 定期辦理性騷擾防治、性別平等及人權相關教育訓練，提升員工意識
		3. 建置申訴與通報機制，確保員工可於不受不利對待之情況下反映問題
		4. 針對查證屬實之不法侵害事件，依公司規定採取適當處置與改善措施
	個人資料與隱私權保護	1. 建立資訊安全管理制度與資安事件通報及應變機制
		2. 針對個人資料之蒐集、處理及利用，訂定明確管理流程與權限控管
		3. 定期辦理資訊安全及個資保護教育訓練，提升員工資安防護意識
		4. 若發生疑似個資外洩事件，將立即啟動調查程序，並依法採取補救與改善措施

（三）追蹤與持續改善

日電貿每年定期檢視人權盡職調查所鑑別之高風險人權議題，並評估各項減緩與補救措施之有效性，相關執行情形將納入內部管理及永續治理機制中持續追蹤，作為未來政策與措施精進之依據。本公司依上述人權風險辨識結果，持續透過教育訓練、內部溝通及制度管理等方式推動相關減緩措施，並納入日常營運管理中落實執行。

納入政策承諾

日電貿集團恪守責任商業行為。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，期許形塑集團誠信和當責的文化，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，為了合理融入集團內控制度，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。

責任商業行為宣導與推動

為確保日電貿集團員工理解並落實集團的政策承諾、誠信經營及道德行為等規範，本集團每年定期針對新進員工辦理教育訓練及所有員工進行誠信經營相關教育訓練，以提升集團員工對於從業道德與法規遵循的認識，2025 年相關教育訓練情形如右表。

同時，日電貿集團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。

日電貿集團恪遵主管機關發布之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成員佈達及轉知主管機關新規，以讓其了解重要性。

2025 年受訓情形

課程名稱	對象（新進員工 / 全體員工 / 個別員工）	訓練方式（內訓 / 外訓）	受訓人數	完訓率
職場霸凌及性平人權實務與案例解析	個別員工	內訓	56	100%
職場平權及性騷擾宣導教育訓練	全體員工	內訓	303	96%
智慧財產宣導	全體員工	內訓	245	78%
誠信廉潔宣導	全體員工	內訓	236	75%
新進員工內部教育訓練（註）	新進員工	內訓	53	100%

註：1.2025 年度僅針對集團台灣地區新進員工實施相關教育訓練，未來將逐步完善跨地區課程架構與統計標準，並視資源與營運需求擴大推動至其他營運據點。

2.新進員工內部教育訓練除了一般新進員工輔導外，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。

3.2025 年度台灣地區新進員工為 56 人，其中 1 人到職一周內離職及 2 人為部分工時人員，未受新進員工內部教育訓練，故受訓員工人數為 53 人。

4.完訓率計算方式：

- 新進員工：受訓人數／日電貿集團 (台灣地區) 全體新進員工人數
- 全體員工：受訓人數／日電貿集團 (台灣地區) 全體員工人數
- 個別員工：受訓人數／該次全部受訓員工人數

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。

日電貿公司官網公告檢舉管道，內、外部利害關係人可透過公開之連絡信箱直接舉報違反法律或不道德、不誠信行為，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。2025 年，日電貿並無收到申訴及檢舉案件。

日電貿—利害關係人聯絡信箱



1.3 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貿集團的重要性，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。2025 年持續透過多元溝通管道，了解利害關係人的訴求與期待。2025 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。

日電貿—利害關係人專區

2025 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	對日電貿集團的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通情形
 員工	員工是實現集團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	•2025 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，勞資關係良好。 •2025 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。 •2025 年各部門年度報告於 2026 年 1 月 26 日舉辦。 •2025 年度共召開 4 次集團聯合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。 •2025 年聯合舉辦共 12 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；2025 年平均每位員工受訓時數 10.40 小時。 •每年 11 月進行滿意度票選活動，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。2025 年共進行 1 次最佳服務部門 / 人員 /PM 團隊票選暨滿意度調查問卷，員工參與率為 76%，共計 240 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	
			集團聯合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	

註：標示「*」之議題已包含在 2025 年的重大主題。

利害關係人	對日電貿集團的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通情形
 股東 / 投資人	日電貿集團各公司為全體股東提供集團營運所需資金，使集團能以穩定的營運模式為股東創造利潤。我們揭露營運及財務資訊透明，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 2025 年 6 月 11 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。 •2025 年受邀參加 2 次國內法人說明會。 •2025 年於公司網站發布中 / 英文重大訊息各 33 則。 •2025 年共回覆 63 通法人 / 投資者來電。溝通議題為「股東會紀念品如何領、委託書徵求場所在哪裡」、「今年股利發多少」、「法人說明會相關事宜，例如法人說明會時間及地點」及詢問營收、EPS、新台幣升值、換股案相關。
			各單位部門溝通及工作會議	不定期	
			法人說明會	每半年	
			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	
			回覆股東電話詢問	即時	
 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	• 2025 年參加 7 場證交所舉辦之宣導會（IFRS 永續揭露準則導入計畫第一階段企業宣導會、國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇、溫室氣體管理實作工作坊暨永續發展宣導會、溫室氣體盤查實作宣導會、115 年度 ESG 評鑑宣導會、上市公司業務宣導會、內部人股權交易宣導會）。 • 2025 年，與主管機關電子公文函來往逾 106 封。
			公文往來	不定期	
			主管機關聯絡窗口 deputy-spokesman@ndb-group.com	常設	

註：標示「*」之議題已包含在 2025 年的重大主題。

利害關係人	對日電貿集團的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通情形
 供應商	優良供應商能供應品質優良及穩定的原物料，日電貿集團期望能與供應商互相協助、共同努力，注重品質與落實永續供應商管理，提供更優質 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 / 加工廠商評核	每兩年	供應商新產品推廣，以實體或視訊會議方式舉辦新產品說明會或研討會，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；2025 年共舉辦 8 場新產品說明會 / 研討會。
			供應商會議	每月	
			供應商諮詢窗口 jan@ndb.com.tw	不定期	
			新產品說明會 / 研討會	不定期	
 客戶	為保護客戶資料，日電貿集團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，客戶的出貨需求是集團的主要營收來源，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	•2025 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。 •2025 年應邀參加集團客戶舉辦之「永續供應鏈分享會」、「綠色產品管理系統 (GPM)」、「責任礦產倡議 (RMI)」及「供應鏈碳盤查」研討會，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	

註：標示「*」之議題已包含在 2025 年的重大主題。

利害關係人	對日電貿集團的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通情形
 銀行	銀行為提供日電貿集團重要營運資金的來源，透過與銀行緊密溝通，憑藉優異的營運表現和永續作為，向銀行展示集團價值，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，2025 年聯繫頻率至少超過 1,040 次。 •2025 年參與 12 次外匯避險諮詢會議、6 次金融機構舉辦之專業講座，以提升對國際金融情勢研判精準度與風險控管能力。 •每年至少 1 次與各銀行見面溝通融資額度續約事宜，維持雙方良好關係，並爭取較優之融資條件，以因應業務擴展需求，2025 年與銀行見面訪談共 40 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	

註：標示「*」之議題已包含在 2025 年的重大主題。

1.4 重大性分析

以每兩年為一周期檢視重大主題與其造成的衝擊，週期的第一年進行重大主題鑑別，週期的第二年則對前述的重大主題作出檢視，以確保重大主題能代表公司在該報導期間內最顯著的衝擊。2025 年為週期的第一年。本公司依循 GRI 準則報導原則，進行重大性分析，以鑑別在經濟、環境及社會（含人群與人權）層面具顯著衝擊的永續議題，作為報告書資訊揭露的基礎，並促進與利害關係人的有效溝通。

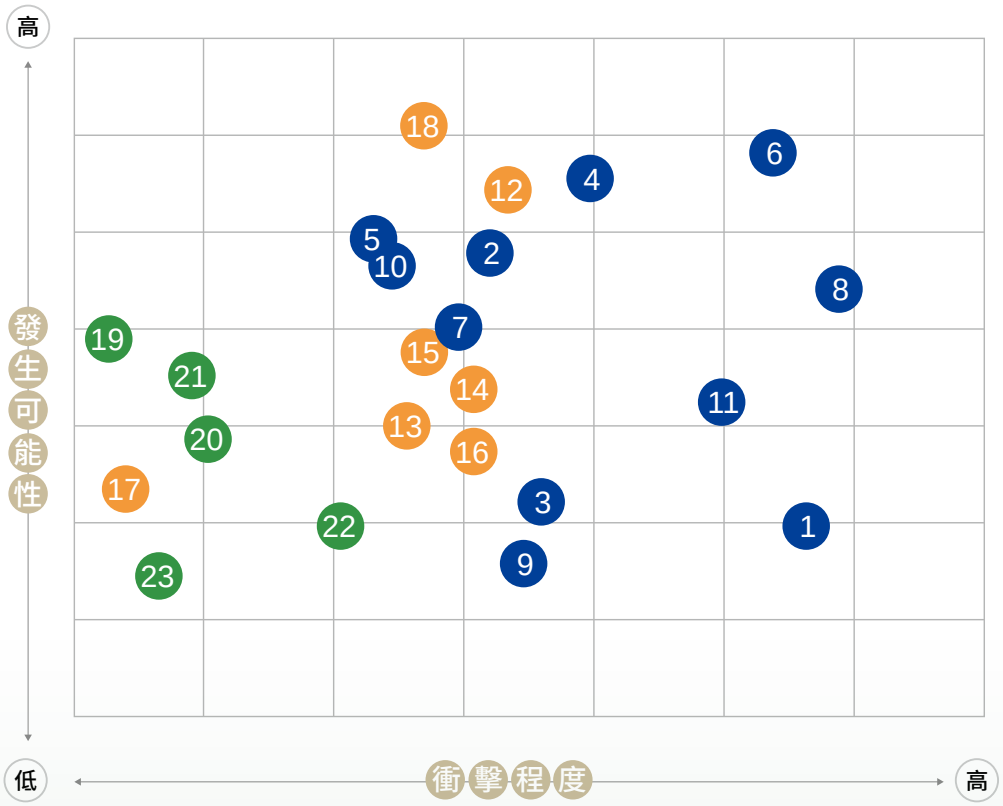
重大主題鑑別流程

1 蒐集永續議題	為有效了解組織脈絡，日電貿集團綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，由永續單位進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出日電貿集團 2025 年永續議題清單，共 23 項永續議題。
2 評估衝擊	由內部管理階層對公司的利害關係人及內部單位主管進行《永續報告書重大主題衝擊程度問卷》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
3 衝擊顯著性排序	彙整問卷調查結果後，計算出各永續議題的衝擊顯著度，以正面衝擊程度與負面衝擊程度加總進行評估。初步評估結果經公司討論，綜合考量產業特性及利害關係人關注，整併具相似管理意涵的指標，並重新歸類相關議題，擬定「能源與溫室氣體管理」、「人才培育與招募」、「人權」、「經營績效」、「資訊安全」、「客戶服務」、「公司治理與誠信經營」及「永續供應鏈」共 8 項永續議題為 2025 年度重大主題（註），亦納入「水資源管理」及「廢棄物管理」2 項一般永續議題。 上述討論結果呈報公司治理主管。
4 確認及揭露重大主題	公司治理主管再次檢視並驗證所鑑別之重大主題及門檻標準的適切性，確保優先揭露的重大主題無疏漏或不足，並維持內容的完整性、包容性及宏觀性，同時與公司永續發展策略保持一致，經確認後，將報告呈報總經理及執行長核定。 總經理及執行長核定上述 8 項重大主題及 2 項一般永續議題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於日電貿集團應考量之邊界範圍，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。

註：議題整併請見柱狀圖下方註解。

日電貿集團 2025 年度重大性分析結果

負面衝擊矩陣



環境面

- 19 能源與溫室氣體管理
- 20 廢棄物管理
- 21 氣候變遷減緩與調適
- 22 水資源管理
- 23 生物多樣性

社會面

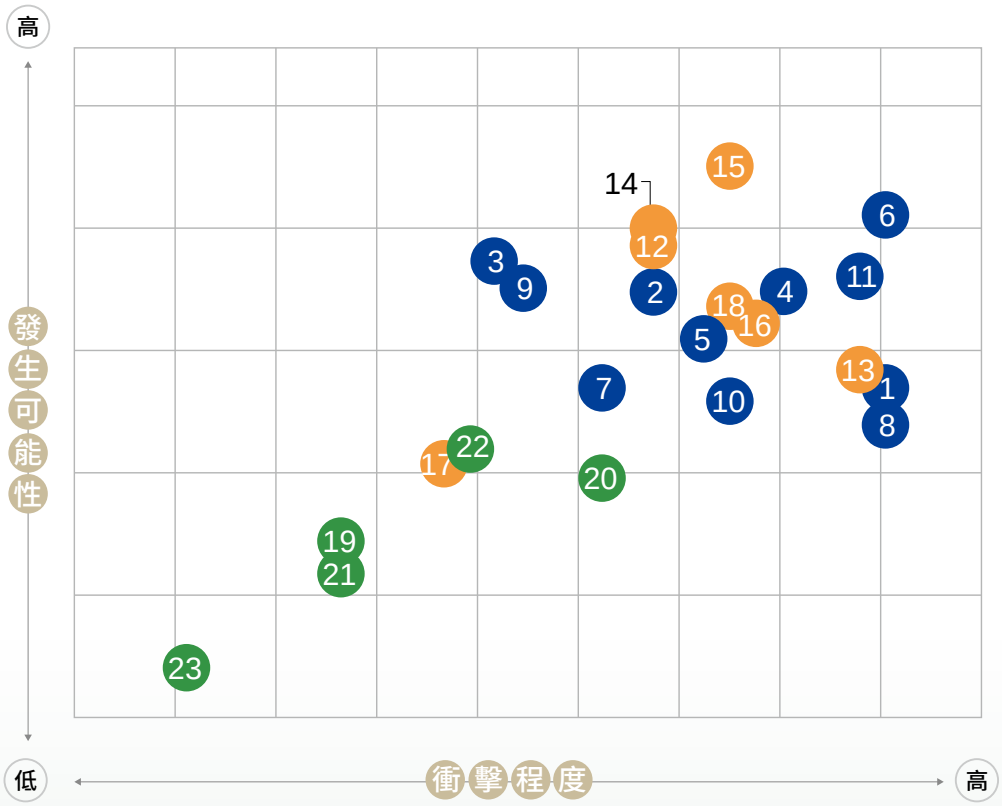
- 12 員工關懷與勞動保障
- 13 行銷與標示
- 14 人權
- 15 勞資關係
- 16 職業安全衛生
- 17 社會公益
- 18 人才培育與招募

經濟 / 治理面

- 1 公司治理與誠信經營
- 2 經營績效
- 3 法規遵循
- 4 產品品質與安全
- 5 產品與創新服務
- 6 客戶服務
- 7 永續供應鏈
- 8 資訊安全
- 9 稅務責任
- 10 數位轉型
- 11 風險管理

註：數據來源為「重大主題鑑別評估問卷」，問卷共回收 39 份，其中包含 14 份來自外部利害關係人 (銀行 4 份、客戶 7 份、股東 3 份) 未有無效問卷。

正面衝擊矩陣



環境面

- 19 能源與溫室氣體管理
- 20 廢棄物管理
- 21 氣候變遷減緩與調適
- 22 水資源管理
- 23 生物多樣性

社會面

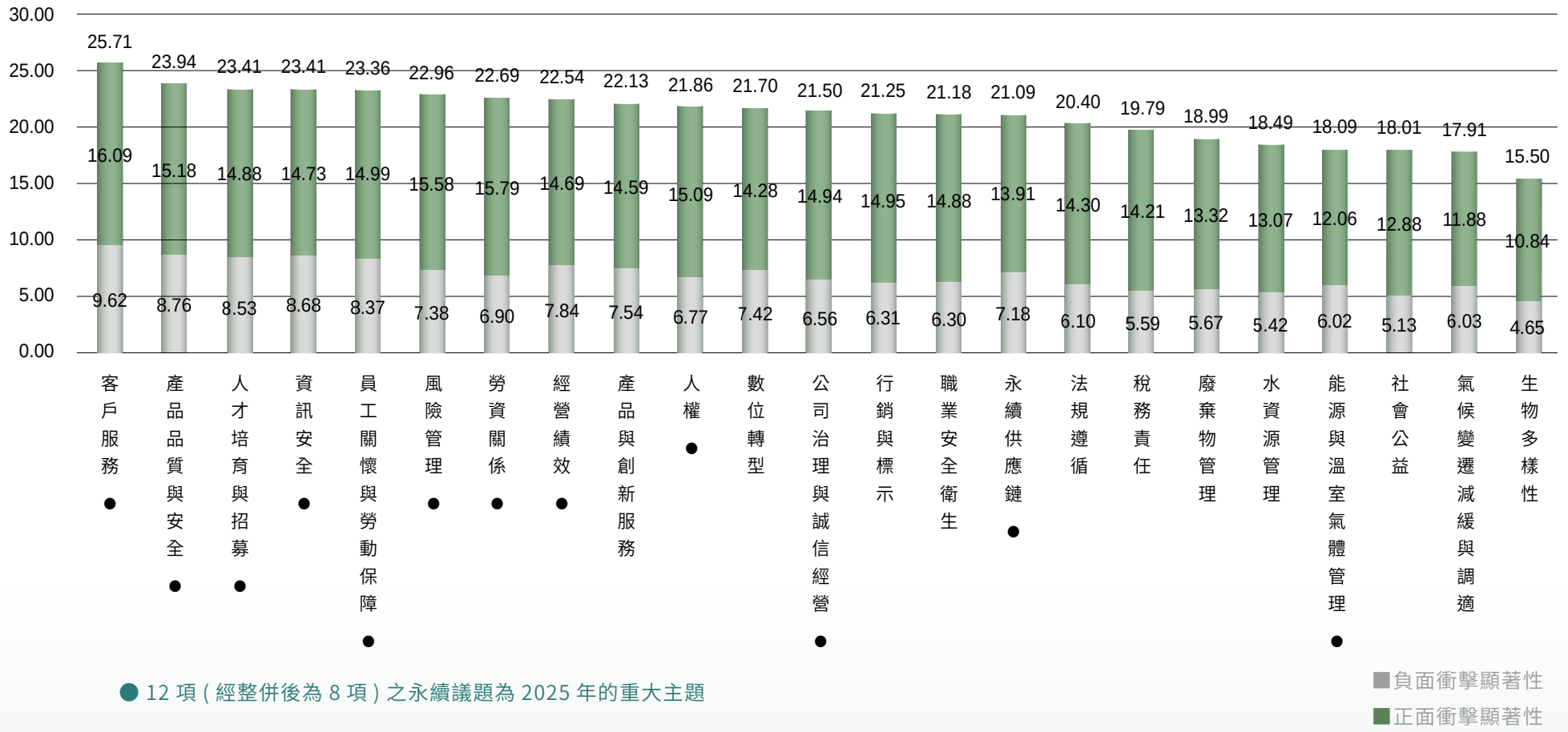
- 12 員工關懷與勞動保障
- 13 行銷與標示
- 14 人權
- 15 勞資關係
- 16 職業安全衛生
- 17 社會公益
- 18 人才培育與招募

經濟 / 治理面

- 1 公司治理與誠信經營
- 2 經營績效
- 3 法規遵循
- 4 產品品質與安全
- 5 產品與創新服務
- 6 客戶服務
- 7 永續供應鏈
- 8 資訊安全
- 9 稅務責任
- 10 數位轉型
- 11 風險管理

註：數據來源為「重大主題鑑別評估問卷」，問卷共收回 39 份，其中包含 14 份來自外部關係人 (銀行 4 份、客戶 7 份、股東 3 份) 未有無效問卷。

永續議題正負面衝擊顯著性評估



● 12 項 (經整併後為 8 項) 之永續議題為 2025 年的重大主題

註：1. 依據 GRI 準則對於衝擊評估分為正面衝擊及負面衝擊。正面衝擊評估面向為發生可能性及影響規模與範疇；負面衝擊評估面向為發生可能性及嚴重程度，計算出各永續議題衝擊顯著程度並排序。
2. 重大主題整併：「公司治理與誠信經營」涵蓋「產品品質與安全」及「風險管理」兩項議題，「人權」則涵蓋「員工關懷與勞動保障」及「勞資關係」兩項議題。

2025 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）	日電貿集團營運	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集團得以持續營運，更可以創造穩定與更多的工作機會，可為集團所有利害關係人創造價值。
							負面衝擊	營運不佳將影響集團持續順利運作，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

2025 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）	日電貿集團營運	下游（商品製造商）	實際	潛在		
治理／經濟	資訊安全	●	●	●	■	□	正面衝擊	日電貿集團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，保護員工及所有商業合作夥伴的相關資訊（包括個資），以取得工作者信任，同時提高集團商譽。
							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，影響日電貿集團商業利益、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

2025 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）	日電貿集團營運	下游（商品製造商）	實際	潛在		
社會	永續供應鏈	●	●	●	■		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

2025 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）	日電貿集團營運	下游（商品製造商）	實際	潛在		
社會	人才培育與招募		●	●	■	□	正面衝擊	員工為日電貿集團最重要的資產，集團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	日電貿集團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、平等且友善的集團文化與工作環境，同時提升企業形象及集團商譽。
							負面衝擊	日電貿集團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集團的信任。

● 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

重大主題變動說明

本年度鑑別出 8 項重大主題，與前一年度相比變動的主題為「採購實務與管理」，主要變動原因說明如下：

項目	2024 年重大主題名稱	2025 年重大主題名稱	調整原因
重組	採購實務與管理	永續供應鏈	在 2025 年重大主題鑑別流程中，為利議題聚焦，將前一鑑別週期的永續議題重新整合。其中，「採購實務與管理」與另一 2024 年永續議題「供應鏈管理」合併為「永續供應鏈」進行評估，以確保議題重組後能精準回應利害關係人之關注。





CHAPTER 02

Corporate Governance

公司治理

02 公司治理

2.1 公司治理與誠信經營

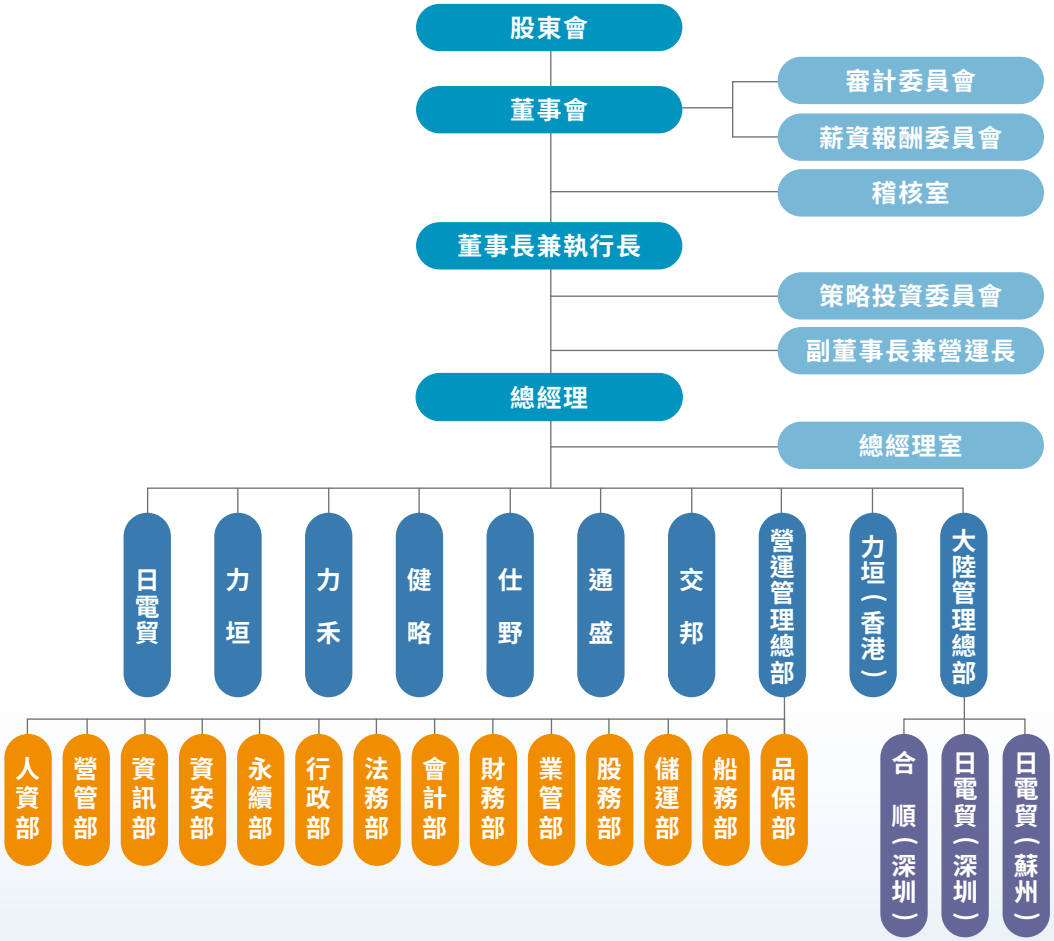
管理方針

重大主題	公司治理與誠信經營
連結之 SDGs	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」為四大宗旨。
指標及目標	**短期目標（2025 年～ 2026 年）：** • 依據或參考 ESG 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 ESG 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～ 2035 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。2025 年共召開 1 次會議。 • 2025 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」。 • 2025 年依循 2024 年董事會外部評估所提出之建議方向，定期檢視董事會運作情形，以強化公司治理之穩定性與有效性。 • 公司已完成「提升企業價值計畫」之制定，並經董事會審議通過，展現公司對強化治理效能與長期價值創造之承諾；相關執行內容與資訊亦已於 2025 年底前揭露於公開資訊觀測站，以提升資訊透明度並利利害關係人瞭解。 • 公司定期進行員工內部服務滿意度調查，並於公司網站揭露其實施情形及改善計畫。

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，主要職責包含指導經營策略、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，藉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。2025 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%。

本公司董事會持續推動年輕化，並將在未來的董事改選中，依據公司發展策略及內外在環境變化，兼顧性別平等與專業組成，適時邀請合適人選加入董事會，以強化整體運作的平衡與效能。

近期的董事提名作業中，公司特別關注不同領域專業的引入，以提升董事會決策的多元性。目前董事會設置 1 席女性董事；未來規劃於評估董事人選時，同步考量經營需求與性別平衡，選任具備多元專業背景之成員，以引入更豐富的觀點，強化公司治理。

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，並依公司規模、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及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，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），並依規定每年檢視獨立董事符合獨立性資格。

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 月股東會進行董監事改選後由周煒凌先生接任董事長，其後，在 2024 年 6 月股東會全面改選第十四屆董事時，周煒凌先生再度榮獲推舉續任董事長，持續公司穩健的治理方向與發展策略。





董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡（註）	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	有無擔任其他公司董事 / 監察人職務	2025 年董事會議出席次數
董事長	周煒凌	男	65 ～ 69 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	有	6
副董事長	李坤蒼	男	60 ～ 64 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	有	6
董事	于耀國	男	55 ～ 59 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	無	6
法人代表人董事	黃珮青	女	35 ～ 39 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	有	6
獨立董事	吳嘉勳	男	70 ～ 74 歲		✓		✓				有	6
獨立董事	蘇明陽	男	70 ～ 74 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	無	6 （含 1 次委託出席）
獨立董事	許壽君	男	55 ～ 59 歲		✓	✓	✓		✓		有	6
獨立董事	萬國維	男	60 ～ 64 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	無	6

註：
1. 依 GRI 準則性別分類，男性董事共 7 位，佔比為 87.5%；女性董事共 1 位，佔比為 12.5%。
2. 依 GRI 準則年齡層分類，30-50 歲董事共 1 位，佔比為 12.5%；超過 50 歲董事共 7 位，佔比為 87.5%。

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，2025 年 12 月 1 日起由侯錦華副總經理擔任公司治理主管。侯錦華副總經理已具備公開發行公司從事會計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。

董事會於永續報導的角色

公司之永續報告書由永續單位負責統籌蒐集，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，再由永續單位整合編撰。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單位呈報總經理審閱、執行長核定並提報董事會後公開發行。2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 5 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。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。審計委員會依據本公司「審計委員會組織規程」規定決定是否呈報董事會。審計委員會於 2025 年共召集 6 次會議，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。

薪資報酬委員會於 2025 年共召開 4 次會議，出席率 94%。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 名獨立董事具有營運判斷之專業能力及另 2 名獨立董事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。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《2025 年度年報》。

溝通關鍵重大事件

除各功能性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。

- 會計單位：每季營業報告及財務報告
- 內部稽核單位：每季內部稽核報告

於本報告書期間，於公開資訊觀測站發布之重大訊息共 33 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。

2025 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。

第 14 屆董事於 2025 年進修時數共 69 小時，平均每人進修 8.63 小時。2025 年董事詳細進修情形，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》，至少每年執行一次內部董事會績效評估 (包含功能性委員會績效評估 - 即薪資報酬委員會及審計委員會)，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。2025 年度董事會績效評估之衡量項目及評估結果請見日電貿公司官網，評估結果已於 2026 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一次，2024 年已委任外部專業機構「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。該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。



公司官網
「2025 年度董事會績效評估執行情形」

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，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 (本項員工酬勞數額應提撥不低於百分之十五為基層員工分配酬勞)，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。經理人適用之退休及福利制度亦與一般員工相同，且均依照法令規定辦理。董事及經理人之酬金等資訊，請詳日電貿 2025 年度年報。

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（副總經理級以上主管）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，2025 年度的薪酬提案已於 2025 年 6 月 11 日召開的股東大會報告。

不當利益之獎金索回政策

為提升日電貿集團員工行為素養、從業道德及專業能力，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，期望集團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，以確保集團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。日電貿集團為確保營運活動符合當地政府之法令規範，設有法務專職單位，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。2025 年日電貿集團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：日電貿集團對重大違規事件之定義，係依主管機關規定之「上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」辦理重大訊息申報及揭露。

產品和服務資訊與標示的要求

日電貿集團秉持誠信經營原則，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。集團所代理之產品皆為國內外原廠品牌，涵蓋電容器、半導體及發光二極體等類別。

旗下負責電子零組件代理與銷售業務之子公司力垣企業股份有限公司已建置完整之管理制度，並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，符合相關環境及職業安全法規要求，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，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，對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。2025 年日電貿集團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。未來集團將持續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

為提供即時且完善的法律諮詢服務，特設法律服務窗口及專用信箱 (legal@ndb-group.com)，以便各部門獲得及時協助與諮詢，員工可透過內部共享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及宣導活動，一方面確保相關員工能悉知、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、違反法令之情事，另一方面，亦可藉此強化員工的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

2025 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
智慧財產宣導	提升員工法學素養，強化員工法令遵循概念，避免員工因不諳法規而誤觸法令，致違反公司誠信經營。	新進員工及全體員工	245	122.5
誠信經營宣導			236	118
新進員工合約 (含智慧財產、保密)、用印及債權確保基礎法律教育訓練			53	53



有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

日電貿集團倡導誠信經營，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合作夥伴均落實執行；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。

我們持續完善公司治理與廉潔經營體系，透過系統化的培訓機制，針對新進員工實施入職廉潔教育訓練，並不定期為全體員工（含高階經理人）辦理反貪腐政策與程序之深度培訓，以深化法治意識與道德實踐。2025 年度於台灣地區舉辦「誠信經營宣導會」，向在地員工全面傳達誠信準則與實務規範，強化內部管控與風險意識。展望未來，將進一步擴大培訓規模與範圍，確保全體員工均能落實一致的廉潔標準與合規文化，持續提升集團整體的治理水平與永續經營能力。2025 年日電貿集團無發生貪腐事件，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。

2025 年度有關反貪腐政策之溝通成果－依地區及員工類別分類

地區	員工類別	該類人員總數	已進行反貪腐相關溝通人數	已進行反貪腐相關溝通之百分比
台灣地區	主管	102	102	100%
	非主管	214	214	100%
大陸地區	主管	14	14	100%
	非主管	44	44	100%
香港地區	主管	1	1	100%
	非主管	8	8	100%
越南地區	主管	0	0	0%
	非主管	3	3	100%

註：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、營運長及執行長等職位。

2025 年度有關反貪腐政策之訓練成果－依地區及員工類別分類

地區	員工類別	該類人員總數	反貪腐訓練時數	已進行反貪腐相關訓練人數	已進行反貪腐相關訓練之百分比
台灣地區	主管	102	0.5	62	61%
	非主管	214	0.5	174	81%

註：1. 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、營運長及執行長等職位。
2. 2025 年度僅針對台灣地區辦理相關教育訓練。

風險管理

日電貿集團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。

日電貿集團風險衝擊及其因應策略與行動

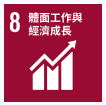
風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
財務風險	1. 美國關稅政策調整及地緣政治不確定性，可能影響全球供應鏈穩定與物流成本，增加營運波動風險。 2. 原物料價格受國際局勢及供需變化影響仍具波動性，可能推升營運成本並影響獲利表現。 3. 雖全球進入降息循環，但受通膨與地緣政治不確定性影響，利率仍可能維持高位，增加公司融資成本與利息支出風險。 4. 主要貨幣匯率出現劇烈波動，加上全球貨幣政策分歧及資金流動頻繁，可能影響外幣收付、應收帳款及存貨評價，進而提高匯兌損益及營運資金管理風險。 5. 電子零組件代理商受制電子零組件生命週期越來越短，下游行業盛衰波動大，容易出現應收帳款天期長，應付帳款天期短及庫存水位高之風險。	1. 透過比價議價、與物流廠商進行策略性協商及彈性採用替代運輸方案，降低公司整體運費支出。 2. 視財務資金規劃、全球資金環境及利率走勢，滾動式調整融資工具組合與動用方式，以提升資金運用彈性並控管利率風險。 3. 海外子公司盈餘定期評估匯回，並動態調整海外資產水位，以降低政治不確定性及相關匯兌限制對營運資金之影響。 4. 加強供應商融資及客戶信用之管理，透過應收帳款保險，並結合多元融資及避險管道，以降低經營風險並提升營運現金流穩定性。	財務
利率風險		1. 增加多元且低成本之融資管道（如客戶預收帳款及擴增往來金融機構），並視財務資金規劃及利率走勢，於降息循環中彈性調整融資結構及動用方式，必要時適度配置長天期固定利率部位，以降低財務費用並控管利率變動風險。 2. 透過集團內部資金借貸，優化閒置資金運用，降低外部借款需求。	
匯率風險		1. 即時掌握匯率變動資訊與趨勢（透過每日外匯資訊監控、並聘請外匯顧問定期提供趨勢分析與預估報告），確保管理團隊能有效研判國際金融變局，作為調整外幣部位之決策參考。 2. 因應主要貨幣劇烈波動，靈活運用結購、結售及遠期外匯等多元避險工具，主動調整集團外幣部位與避險比例，以降低外部環境變動對損益之影響。	

日電貿集團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
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. 由人資單位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
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. 日電貿自 2025 年起擴大溫室氣體盤查範圍，將所有合併個體全面納入組織盤查邊界，原有基準年已無法反映完整組織邊界，因此需重新評估，暫不設定新的減量基準年。同時，集團將根據盤查結果持續推動各項節能減排行動，以強化對氣候變遷的因應策略與執行成效。	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. 定期檢視供應商是否維持通過 ISO 9001 品質管理系統驗證及 ISO 14001 環境管理系統驗證。 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. 提升員工安全意識，提高緊急應變能力。	1. 於新進員工就職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。 5. 不定時衛教宣導。	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. 加入台灣資安聯盟，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。	資管

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（2025 年～ 2026 年）：** ●以穩健財務操作為原則，與各往來銀行維持良好互動，順應降息循環趨勢，優化融資結構並爭取具競爭力之利率條件，以支應未來營運規模逐步擴大之資金需求。 ●不定時評估取得 / 處分長短期投資及資金配置，兼顧流動性、匯率風險及資金效率，提升資金運用彈性。 ●持續關注市場利率變動及金融環境變化，彈性運用各類融資工具及資金調度管道，取得具競爭力之營運資金。 ●即時掌握匯率變動資訊與趨勢，參酌過往匯率大幅波動經驗，制度化執行避險策略（含美元及日圓部位），降低匯率波動對營運之影響。 ●配合代理產品線發展趨勢調整商品組合、持續拓展新零組件代理與海外據點布局，分散市場與客戶集中風險，強化營收穩定性。 **中長期目標（2027 年～ 2035 年）：** ●持續提升集團資金與風險管理效能，建立制度化之利率、匯率及流動性管理機制，強化整體財務韌性。 ●穩定深化與金融機構及關係人之合作關係，提升資本市場及利害關係人對公司財務治理之信任度。 ●支撐公司長期成長與海外布局策略，在穩健風險控管基礎上創造永續且具韌性之獲利模式。
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	● 2025 年合併營收達新台幣 15,727,845 仟元、合併營業利益新台幣 1,587,539 仟元、基本每股盈餘新台幣 5.48 元。 ●員工薪資和福利新台幣 540,705 仟元、社區投資新台幣 739 萬元。 ● 2025 年新增承作永續發展定期存款 1 筆，共計新台幣 100,000 仟元。 ● 2025 年，部分銀行已依本公司永續績效指標（如減碳目標及公司治理表現）之達成情形，調整借款利率，使本公司 ESG 績效得以正向反映於授信條件中，並於實務上有助於優化資金成本，支持永續經營目標之推動。

經濟績效

日電貿集團長期維持穩健營運表現，為利害關係人創造最大利益，2025 年合併營收達新台幣 15,727,845 仟元、合併營業利益新台幣 1,587,539 仟元、基本每股盈餘新台幣 5.48 元。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	1,820,389	1,751,070	15,727,845
	業外收入	669,314	910,829	164,509
分配的經濟價值	營運成本	1,545,366	1,476,827	13,729,194
	員工薪資和福利	146,686	154,839	540,705
	支付出資人的款項	1,184,956	742,472	934,272
	支付政府的款項	70,177	70,341	243,725
	社區投資	5,080	8,210	7,386
留存的經濟價值		(462,562)	209,210	437,072

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. 2023 及 2024 年相關內容，請參閱日電貿個體財務報告；2025 年相關內容，請參閱日電貿合併財務報告。

政府財務補助

2025 年度本公司及子公司取自政府之財務補助共計新台幣 55,200 元。以臺灣集中保管結算所股份有限公司提供 2025 年 4 月 12 日及 2025 年 7 月 4 日停止過戶日之持股資料為基準，政府未直接持有本公司股權。

單位：新台幣元

補助單位	項目	獲得政府補助之公司	金額
勞動部	2025 年度托兒措施經費補助	日電貿、力禾、健略、仕野及通盛	12,300
新北市政府勞工局	2025 年度托兒措施經費補助		42,900
合計			55,200

稅務方針與治理

日電貿集團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。我們訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡企業社會責任，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	于耀國總經理為負責日電貿集團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，負責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

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，正確計算相關稅負，且於法定期限內完成申報與繳納，善盡納稅義務。
- 日電貿集團台灣地區公司均委任勤業眾信聯合會計師事務所辦理稅務簽證及相關申報作業。

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，並同時考量集團整體稅負最適化、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

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，會直接或透過當地具規模之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。

為展現集團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	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（2025 年～ 2026 年）：** ●持續針對資訊安全措施、相關文件與流程進行更新和改進，並定期進行資通安全執行報告。 ●定期辦理資通系統盤點及風險評估。 ●零資安事件發生。 **中期目標（2027 年～ 2030 年）：** ●定期辦理弱點掃描或滲透測試。 ●定期辦理社交工程演練或資安防護教育訓練。 ●持續維持零資安事件發生。 **長期目標（2031 年～ 2035 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，確保日電貿集團之資通安全。 ●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。 ●公司已制定完善之個人資料保護政策，並於公司網站揭露相關政策內容及實施情形，2025 年度持續落實並遵循相關作業規範。2025 年度進行 2 次災害復原演練，強化公司資安事故處理能力。 ● 2025 年度進行資安宣導及舉辦資安課程共計 10 次，加強員工資安意識。

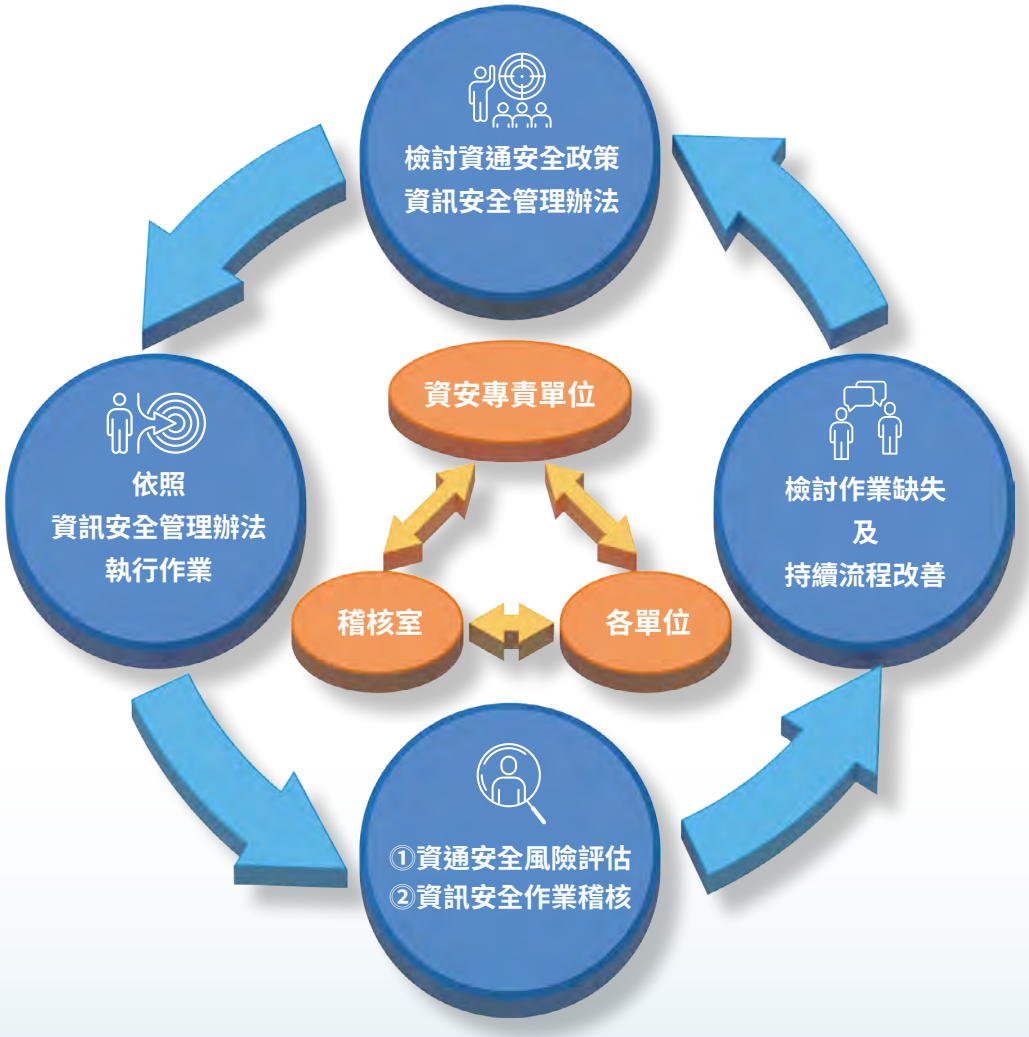
資訊安全管理

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，並定期檢討資通安全政策，以確保資通安全。

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等設備之檢核，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。

由資安專責單位負責統籌、管理、督導資安業務，以資訊單位提供的相關資訊服務以及集團內相關單位為主要範圍。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，透過資安單位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。2025 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 2025 年 8 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 2025 年 12 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 2025 年 3 月 25 日及 2025 年 10 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	資安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員工資安意識，2025 年資安宣導及舉辦資安課程共計 10 次。

個人資料管理政策

為完善資訊安全管理體系，日電貿集團制定「個人資料保護政策」，進一步強化各項業務範疇中所蒐集、處理及利用之個人資料的保護機制。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資安單位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。有關個人資料保護政策之完整內容及年度實施情形，請參閱本公司官網 / 公司治理 / 個人資料保護政策。



CHAPTER

03



Sustainable service

03 永續服務

3.1 永續供應鏈

管理方針

重大主題	永續供應鏈
連結之 SDGs	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～ 2030 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（2031 年～ 2035 年）：** • 與供應商一同促進經濟、社會及環境之永續發展，攜手打造電子零組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	• 2025 年度共計 10 家新合格供應商，採用環境及社會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。

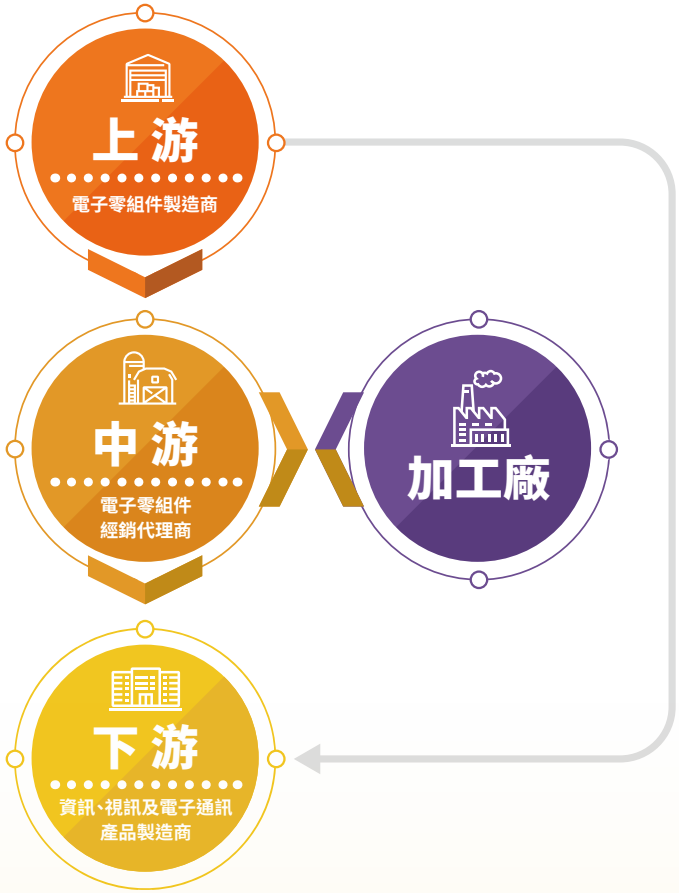
價值鏈概況

日電貿集團深耕電子零組件專業經銷領域逾三十年，穩居電子產業鏈中連結上游原廠與下游製造商的關鍵橋樑。集團具備極具競爭力的多樣化產品線與代理權，旗下範疇廣泛涵蓋國內外多家知名廠牌，能滿足客戶全方位且一站式的採購需求。在市場佈局上，集團除鞏固既有的消費與商用領域，更積極跨足工控、電動車市場，並全面佈局 AI 產業鏈；與前一報導前間 (2024 年度) 相比，2025 年集團與上下游廠商之商業關係維持穩健，營運活動及價值鏈均無顯著變化。

對下游客戶而言，日電貿集團憑藉全球據點與強大通路，提供即時技術服務與現貨調度，有效協助客戶減輕庫存壓力並降低經營風險；對上游供應商而言，則透過深廣的行銷網絡提升品牌滲透率，強化爭取指標性新產品代理之實力。此外，日電貿集團落實永續經營，攜手綠色夥伴深化 ESG 合作，透過定期稽核與管理交流，強化夥伴關係並共創亮眼的永續價值。



日電貿集團價值鏈



供應商概況

日電貿集團於 2025 年合作供應商共 131 家。主要採購對象為原廠、調料商及加工廠三大類，再依各對象之採購進貨金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」即為採購進貨金額佔原廠供應商採購進貨比例約 75%以上的供應商。2025 年總採購進貨金額約為新台幣 137 億元，而採購進貨支出最高的項目主要是向原廠採購之電容器、半導體等產品。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購進貨金額（新台幣仟元）	採購比例 (%)
原廠	73	台灣、大陸、香港、其他	13,634,234	99.26%
調料商	54	台灣、大陸、香港、其他	101,182	0.74%
加工廠	4	台灣	251	(註)

註：加工廠之採購進貨金額占總採購進貨金額之比例低於 0.01%。

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
原廠	5	68	73
調料商	0	54	54
加工廠	0	4	4

供應鏈管理

日電貿集團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（關係企業除外）依十一大要項進行評核，由採購單位進行評核，滿分以 120 分計算，69 分以下即為不合格供應商，不合格供應商須於限期內改善，否則不予合作。日電貿集團每兩年進行供應商評核，2025 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 2027 年。

供應商評核要項

項次	說明
1	相關部門之互動情形良好，並可有效掌控交期
2	品管組織是否健全，有無足夠的品管及研發人員
3	有無取得品質認證（如 ISO）
4	包裝及運輸情形
5	製程品質管制，有無自主或中間檢查
6	進出貨是否訂有檢驗制度並認真執行
7	員工工作態度及服務品質是否良好
8	有無生產製造記錄，瑕疵品比率是否合理
9	客訴處理情形
10	有無專責部門負責出貨事宜
11	是否符合 ESG 相關標準 (例如 : 是否取得 ISO 14001 環境管理系統、符合化學物質限制 (REACH)、無違反重大環保法規以及無違反當地重大勞動法規者為加分項目。)

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
原廠	關鍵供應商	V	V	V	V	V	V
	一般供應商	O	V	V	V	V	V
調料商		O	V	V	V	V	V
加工廠		O	O	O	V	V	V

註：1.V 為日電貿集團評核之必要項目。
2.O 為日電貿集團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。
3.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及當地重大勞動法規 (註) 為優先採納；未達合格標準之供應商，於限期改善後，方可正式納入新合格供應商之列。2025 年度共計 10 家新合格供應商，採用環境及社會標準篩選新供應商比例為 100%，以達供應商永續管理之成效。

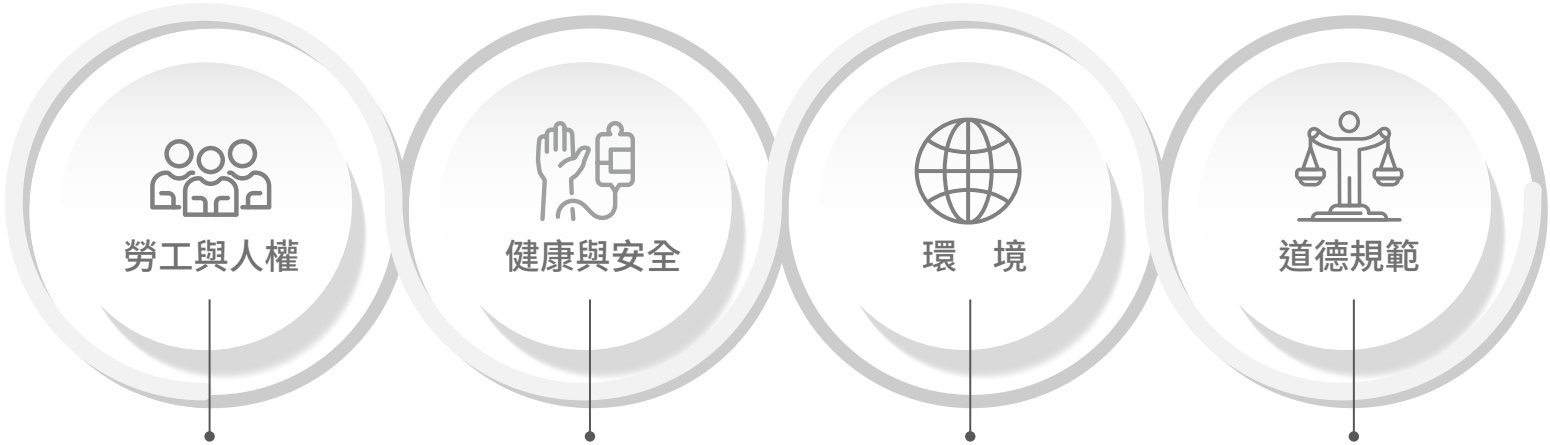
註：當地重大勞動法規之遵循內容涵蓋人權、勞動條件、員工待遇、童工與強迫勞動、職業安全衛生、反歧視等社會相關規範。



供應商行為準則

日電貿集團視供應商為重要合作夥伴，將永續經營的理念延伸至供應鏈管理，亦關注供應鏈人權風險管理，已於 2025 年訂定「供應商行為準則」，內容涵蓋禁止強迫勞動與童工、反歧視、合理工時與薪資、職業安全衛生及誠信經營等要求，作為供應商與本集團進行商業合作之重要依據。透過該準則，鼓勵供應商遵守共同的價值和標準，並能超越基本要求，提升在所有領域的服務水準，相關規範亦已傳達予供應商，作為合作及持續往來之重要依據。

與日電貿集團合作之供應商需遵守以下行為準則：



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。

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。

供應商應遵守當地相關環境法律要求，減少對環境的影響。

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

日電貿集團致力於分散供應鏈風險並持續提升整體管理品質，已建立完善的供應商評核作業程序，並將相關規範全面納入採購管理的必要執行項目。集團之關鍵供應商除定期簽訂採購合約外，亦均符合 RoHS、REACH、ISO、IATF 等國際標準，以確保產品品質。

日電貿集團為強化供應鏈永續治理，要求關鍵供應商簽署《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》，以確保其產品品質、公司治理及工作者人權保障情形符合 ESG 經營理念。關鍵供應商協力配合提供相關資料，針對未能符合要求之供應商，集團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	●**關鍵供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證** 為降低環境風險衝擊，日電貿集團持續要求「關鍵供應商」通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。 2025 年 5 家關鍵供應商皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，無重大實際或潛在負面環境衝擊。 ●**關鍵供應商環境責任管理** 5 家關鍵供應商皆已於其官方網站公開永續報告書，揭露其在產品環境管理等面向之政策與執行成果，據以證明其供應之產品或零組件符合本集團永續管理要求。若有違反相關規定，集團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	●**關鍵供應商不使用衝突礦產** 日電貿集團為電子零組件代理商，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），以確保集團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。2025 年日電貿集團針對 5 家關鍵供應商進行調查，皆無使用衝突礦產之風險。 ●**關鍵供應商社會與人權管理** 為避免供應鏈產生侵犯人權及社會責任相關之風險，日電貿集團 2025 年針對 5 家關鍵供應商進行社會風險及人權衝擊評估。5 家關鍵供應商均以其公開之永續報告書作為合規佐證，以利本集團審查及確認其在人權保障、勞工權利及職業安全與健康等面向已符合集團之最低要求，並採取適當管理措施以防範潛在負面事件發生。
治理風險	●**關鍵供應商誠信經營管理** 5 家關鍵供應商均以其公開之永續報告書作為合規佐證，以利集團審查及確認其在誠信經營、商業倫理與資訊安全等面向之管理措施已符合集團要求。

永續採購

日電貿集團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。集團 5 家關鍵供應商皆為綠色夥伴的角色，其提供之產品皆合乎 RoHS、REACH、ISO 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。2025 年重要營運據點在地採購金額比例為 37.63%。

2025 年在地採購情形

台灣地區	向當地供應商採購進貨金額（新台幣仟元）	4,913,257
	總採購進貨金額（新台幣仟元）	13,330,625
	向當地供應商採購進貨金額百分比	36.86%
大陸地區	向當地供應商採購進貨金額（新台幣仟元）	255,982
	總採購進貨金額（新台幣仟元）	405,042
	向當地供應商採購進貨金額百分比	63.20%



註：1. 向當地供應商採購進貨金額比例計算方式：向當地供應商採購進貨金額／總採購進貨金額。
2.「當地」定義為組織重要營運據點所在之國家。
3. 重要營運據點定義為合併財報下所有實體（含代表處），日電貿集團重要營運據點包含台灣、大陸、香港及越南地區。
4. 香港地區係向關係企業採購進貨，故無相關統計資料。
5. 越南地區主要功能為市場調查，故無相關統計資料。

倉儲作業優化

日電貿集團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，使通路商在電子零組件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，多數客戶對電子零組件庫存倍感困難，須依賴電子零組件代理商的協助，使代理商的商機及重要性加大，集團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、大陸及東南亞等地區透過物流公司處理集團庫存及出貨作業。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朝無紙化的目標邁進，以增加公司之競爭優勢。

此外，為提升日電貿集團倉儲管理之效率及存貨品質，並因應原台北物流中心之中和倉庫進出貨量大幅增加面臨場地空間不足問題，集團已自 2025 年 4 月 1 日起承租新北市土城倉庫規劃後續使用，且已於 2025 年 8 月底正式搬遷進駐。

集團之倉儲作業均依標準作業流程執行，所有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；近年來更新增電動拖板車、電動堆高機及輸送機設備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；儲運單位人員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。

為積極因應氣候變遷帶來的可能風險，集團力行低碳營運，除辦公區域外，在倉儲管理作業積極推動節能減碳措施，包括「低碳運輸」及「包材減量」兩大減碳策略。在低碳運輸方面，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。

綠色倉儲兩大策略

低碳運輸	包材減量
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。	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）：** ●提升至少 2 家 (含) 以上客戶滿意度達 88 分以上。 **中期目標（2027 年～ 2030 年）：** ●提升至少 5 家 (含) 以上客戶滿意度達 90 分以上。 **長期目標（2031 年～ 2035 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	●日電貿每年定期請客戶進行滿意度調查。
年度行動及績效	●日電貿及三家子公司（力垣、仕野、通盛）持續透過客戶滿意度調查蒐集客戶回饋，並主動向客戶提供市場動態及原廠生產相關資訊，協助客戶即時掌握產品供應狀況與整體市場情勢。其他子公司亦逐步規劃納入客戶滿意度調查機制。2025 年，日電貿客戶滿意度調查平均分數為 87 分。

客戶服務管理

日電貿集團始終將原廠與客戶視為事業合作夥伴，秉持「共存共榮、價值共創」的核心精神。夥伴的競爭力就是我們的競爭力，夥伴的成功亦是我們的成就。日電貿集團集合團隊的人力、知識與產品線，提供令客戶滿意的服務內容並重視客戶意見，不斷與客戶共創價值。在日電貿集團的產業鏈生態圈規劃中，每一個合作夥伴都至關重要，每一位合作夥伴的需求都不容忽視，我們因此獲得上下游廠商的肯定，未來也將持續秉持此精神，開創成長的動能。

客戶滿意度調查

2025 年，日電貿及三家子公司（力垣、仕野、通盛）皆有執行客戶滿意度調查。其中，三家子公司係配合 ISO 9001 品質管理系統之要求，建立每年定期辦理客戶滿意度調查之機制。

就全集團而言，目前部分子公司之客戶滿意度調查機制已納入集團長期發展規劃，自 2025 年起將逐步推動客戶滿意度調查作業之標準化，並透過建立集團一致之回饋流程與管理制度，強化整體服務品質之整合性監控。

本集團將客戶回饋視為精進客戶關係發展與服務品質的重要基礎，透過多元管道持續蒐集客戶需求，並落實年度檢視與分析機制，據以規劃改善與精進計畫，逐步建構完善且具系統性的客戶回應與處理程序，與客戶攜手共創長期價值。

近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2023 年	2024 年	2025 年
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度平均分數	80.8	85	87

註：本表所列之客戶滿意度調查結果，為日電貿之調查結果。





CHAPTER

04

環境保護

Environmental Protection

04 環境保護

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	SDG 13.3 建立應對氣候變化的知識和能力
政策或承諾	日電貿集團身為代理商，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）：** • 依循 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 100% 投保。 **中期目標（2027 年～ 2030 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。 • 用水、用電及廢棄物產出量均設定為相較前一年度減少 1%。 • 以 2026 年為比較基準，規劃於 2027 年透過用電、水資源等綜合措施，使溫室氣體排放總量（類別 1 ＋類別 2）降低 3~5%。 • 2029 年新北市新店營運總部完成節能燈具更換。 **長期目標（2031 年～ 2035 年）：** • 規劃辦公場所及倉儲場域使用綠電。

管理方針

重大主題	能源與溫室氣體管理
有效性追蹤機制	• 依循 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，並持續檢視辦公場所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	• 2025 年已完成倉儲場域冷氣空調設備使用情形之年度檢視，並依據檢視結果適時增購冷氣空調相關設備，以控管能源消耗並提升能源使用效率。 • 自 2025 年起擴大溫室氣體盤查範圍，將所有合併個體全面納入組織盤查邊界，以提升盤查成果之完整性。 • 2025 年已有員工申請電動車補助，補助總金額為新台幣 105,000 元。

環境管理制度

日電貿集團身為代理商，集團的營運模式不涉及生產製造，因此在營運過程中不會產生空氣污染、水污染或任何有害廢棄物。在追求永續發展的道路上，我們始終秉持環境友善的理念，嚴格遵循環保法規，擬定以「節能減碳、資源有效運用」為核心之環境管理政策，持續推動並落實各項環保舉措，致力於實現永續發展目標，為守護地球貢獻一份堅實的力量。

2025 年，具體成果如下：

1. 溫室氣體盤查與資訊公開

自 2023 年起每年依循 ISO 14064-1：2018 標準進行溫室氣體盤查並持續追蹤減排進度。最近兩年的溫室氣體排放量、用電、用水及廢棄物總量等數據，都已公開揭露於年報、公司網站及永續報告書，展現我們對透明化管理和永續發展的堅持。

2. 推動導入 ISO 14001

持續推動集團旗下公司因應營運需求取得 ISO 14001 環境管理系統認證，以實際行動響應全球永續趨勢。目前子公司力垣企業股份有限公司已取得 ISO 14001 環境管理系統認證 (2025.02.20-2028.02.19)。

3. 節能減碳行動

- 努力推行 e 化作業，減少紙張用量；推動公文雙面列印、紙張重複使用，並優先採購綠色標章影印紙。
- 選用節能標章的照明設備並加強用電管理，例如會議室無人使用時關閉空調與燈光，於午休時間只保留必要照明。
- 倡導節約用水，調整廁所水龍頭出水量，並逐步汰換為省水標章的水龍頭和馬桶，提升用水效率。
- 落實垃圾分類、資源回收與減量行動；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。
- 營運過程中產生的事業廢棄物，委託合格廠商妥善清理，全力降低對環境的影響。

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，日電貿集團為提前因應氣候災害、預防相關財務損失，導入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，自願性揭露集團因應氣候相關風險所擬定的政策及預防作為，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，增強集團氣候韌性。

鑑別評估氣候風險

實體情境

針對颱風、暴雨、長年高溫等極端氣候事件，永續單位選定 RCP 氣候情境，評估於 2.2℃～ 4.4℃範圍內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」等公開氣候模型與圖表網站，模擬 RCP 2.6 ～ RCP 8.5 的氣候情境。日電貿集團於全球各地設有營運據點及倉儲物流中心，然因考量集團的主要據點為台灣，遂以位於台灣之營運總部為優先評估對象，針對台灣地區的辦公室與倉儲物流中心進行情境模擬，以確保評估結果更貼近實際營運情形並具備決策參考價值。

IPCC RCP 氣候情境類型與相關指標

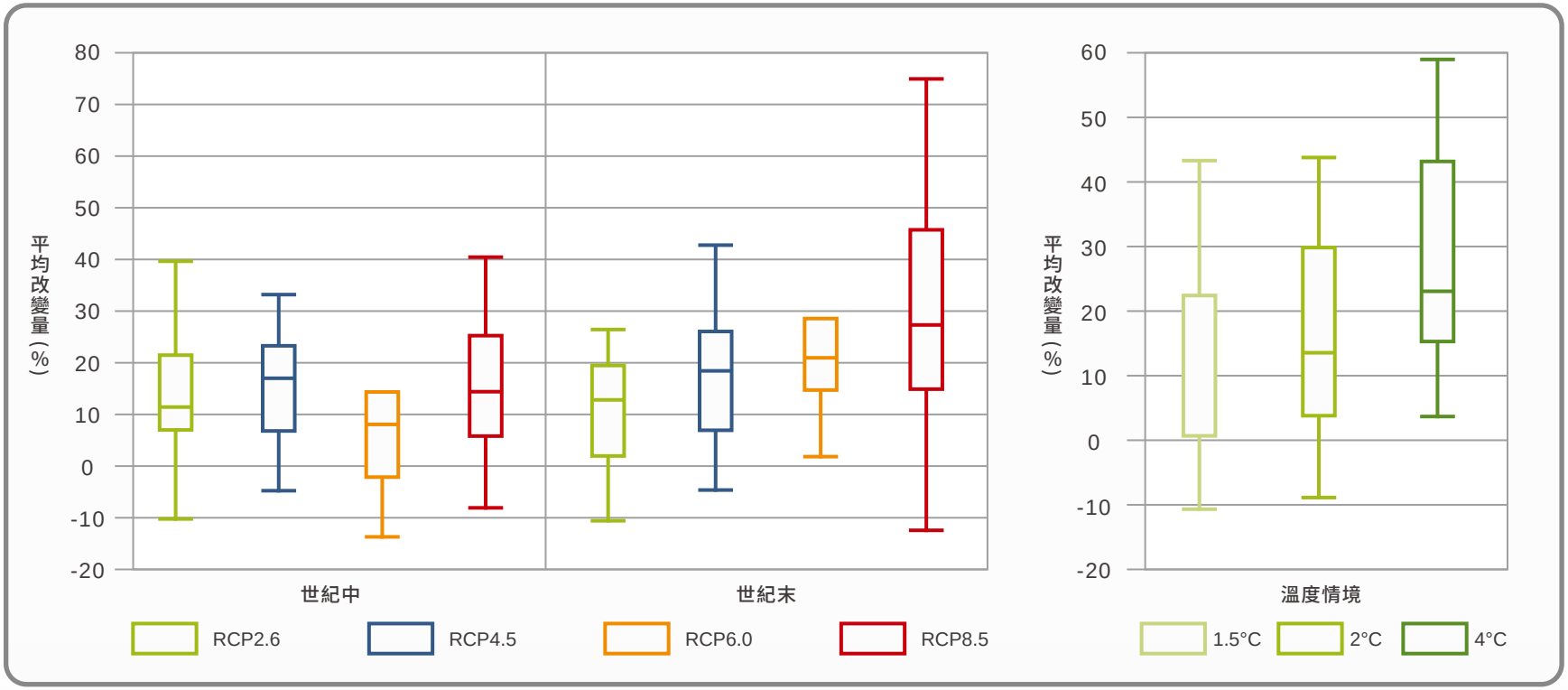
情境	RCP 2.6	RCP 8.5
升溫幅度	~2.2 ° C	~4.4 ° C
氣候相關數據指標	日最大降雨量 215.1 mm 年均溫 22.8 度	日最大降雨量 263.6 mm 年均溫 25 度



日電貿 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



新北市新店營運總部



新北市土城（台北物流中心）（註）

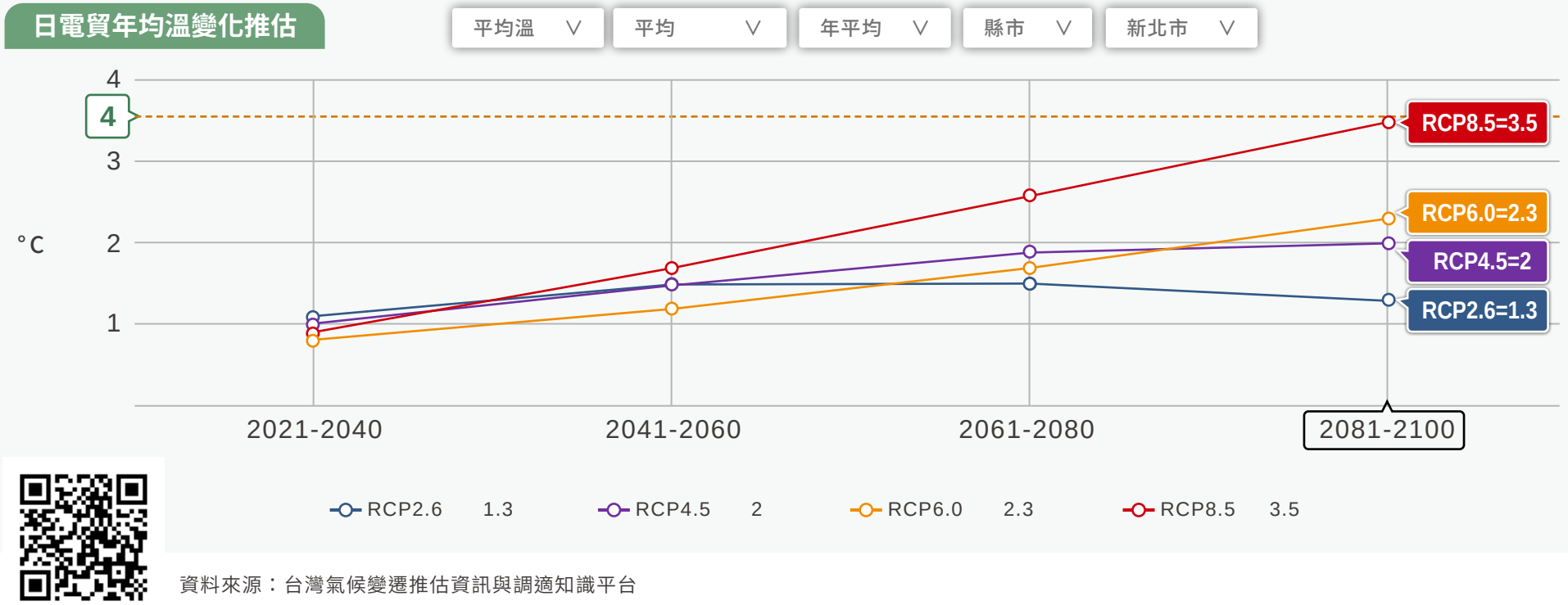
註：2025 年 8 月底台北物流中心搬遷至新北市土城。

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，因此日電貿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。

資料來源：3D 災害潛勢地圖



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，若台灣再生能源占比由 2019 年的 5.6 % 提升至國家能源政策所規劃的 2030 年達到 40 %，因台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。

若以集團 2025 年外購電量 868,614.8754 度來估算，能源成本在 2030 年可能會增加至新台幣 3,370,226 元。由此情境分析結果，針對外購電力之可能衝擊，日電貿集團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）之有效進行，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。為確保董事會充分掌握氣候議題之管理進展，董事會亦定期掌握溫室氣體盤查之執行進度，並據以履行其在氣候風險治理上的監督職責。 日電貿集團由永續單位負責彙整各項氣候相關議題對組織內外部的潛在影響，並由各權責單位負責鑑別及評估氣候變遷風險及衝擊。高階主管邀集各權責單位研討氣候相關風險與機會，並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。永續單位亦每季向董事會呈報溫室氣體盤查之執行進度，如有重大風險將及時提報，以確保董事會能充分掌握氣候議題之最新狀況。
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。 日電貿集團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，並藉由情境分析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、倉儲場域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併於一般風險管理中，請詳「風險管理」章節。

氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
指標與目標	自 2023 年起，日電貿依據 ISO 14064-1：2018 標準進行年度溫室氣體盤查，並將 2022 年設定為基準年。2025 年因盤查範圍擴大，將所有合併個體納入盤查，原有基準年已無法反映完整組織邊界，因此需重新評估，暫不設定新的減量基準年。將依循金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》之規範，以不晚於 2026 年重新設定基準年，以符合相關法規及永續發展要求。 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：集團長期推動各種節能減碳措施，以 2026 年為比較基準，規劃於 2027 年透過用電、水資源等綜合措施，使溫室氣體排放總量（類別 1 ＋類別 2）降低 3~5%，並於 2030 年進一步達成溫室氣體排放總量（類別 1 ＋類別 2）降低 8% 之目標，2025 年相關節能減碳措施如下說明： ▶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相較前一年度節省 1%。 ▶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相較前一年度節省 1%。 ▶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，預計每年廢棄物總重量相較前一年度減少 1%。 • 溫室氣體排放：2025 年已擴大盤查範圍至集團合併個體，類別 1：直接溫室氣體排放量為 85.3681 公噸 CO_2e、類別 2：來自輸入能源之間接排放為 410.7128 公噸 CO_2e、類別 3：來自運輸之間接排放為 5,296.7932 公噸 CO_2e、類別 4：組織使用其他組織提供之產品之間接排放為 100.3439 公噸 CO_2e；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	調適與因應作為及財務影響
	政策和法規				
轉型風險	當地法規	中期	台灣已通過《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。	• 身為電子零組件代理商，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對於供應鏈的減碳目標，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 5,000kW（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。 • 台北物流中心遷址新增相關節能設備，以增加冷氣空調相關設備估算，將增加營運成本約新台幣 1,034 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，增加營運成本約新台幣 4 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，自 2019 年起汰換節能產品、展開減碳舉措，包含更換冷氣空調設備及 LED 節能燈具，累計投入成本合計約新台幣 236 萬元。
	名譽				
	商譽減損	短期	隨著各界及利害關係人日益關注氣候變遷議題，公司於低碳轉型及相關永續作為上的投入與執行成效，逐漸成為外界評估其營運模式與長期發展的重要面向。	• 若企業未能及時因應低碳轉型趨勢，將對其商譽造成負面影響，並進一步導致客戶流失及銷售下滑。	• 因應低碳轉型趨勢，公司持續與具減碳作為之供應商（原廠）合作，確保產品符合低碳市場需求，並強化永續供應鏈布局。 • 透過投資永續相關企業之有價證券、避免投資高碳排企業，降低轉型風險並回應利害關係人對低碳轉型之期待。

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	調適與因應作為及財務影響
	立即性				
實體風險	颱風、暴雨等極端天氣事件增加	短期	颱風、暴雨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險費負擔增加。 • 貨品交付時間延遲，將造成倉儲成本增加和營運收入減少。	因應極端氣候對營運可能造成之衝擊，除即時掌握氣象資訊並針對不同天災規劃相應預防與應變措施外，為轉嫁貨損風險，2025 年為貨品投保貨物運輸險 (含不動產、辦公設備及其他設備等)，預估保費金額約新台幣 510 萬元。
	長期性				
	降雨（水）模式變化	中期	降雨型態改變可能導致淹水風險提高，進而影響進出貨運輸作業之正常進行。	• 因降雨型態改變導致淹水風險提高，可能影響貨品進出貨期程，進而造成物流延誤或需採取替代運輸方式，增加物流與倉儲相關成本。	• 運用情境模擬工具評估實體氣候風險。 • 強化與供應鏈及客戶的溝通，包括氣候變遷相關影響的資訊交流，降低貨品進出貨運輸受影響所帶來的衝擊。 • 持續優化倉儲管理作業系統，即時掌握貨品情況及物流情況，提高效率及彈性。 • 選擇設置營運據點時，評估項目納入氣候變遷因子 (例如防淹水等)。 • 與協力廠商協調購置堆放沙包，降低淹水風險。 • 針對缺電研擬應變措施，如：備置小型發電機等設備，於電力中斷時做為備用電源，確保關鍵系統及設備持續運作，維持公司正常營運。 • 持續檢視倉儲場域設備之汰舊換新需求，並優先採購具環保節能標章之設備。2025 年因應倉儲場域需求，增購冷氣空調相關設備，相關支出約為新台幣 1,034 萬元。
	年均溫上升	長期	• 溫度升高影響貨品存放。 • 冷氣需更高製冷強度，造成用電需求增加，進而導致電力供應吃緊或缺電情形。 • 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。	• 溫度上升將使倉儲場域內部溫度提高，為維持貨品品質與安全，須增加冷氣空調之使用量，或投入新增空調設備，進而提高能源成本及相關設備支出。	

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	調適與因應作為及財務影響
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	• 透過重複使用進貨原箱及既有包材，有助於降低包裝材料採購需求，減少相關成本支出。 • 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。 • 透過清潔冷卻水塔保持良好的運行狀態，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。	• 各項貨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。 • 自 2019 年起陸續將高耗電之水冷式冷氣汰換為 1 級能效之分離式冷氣，並同步更換使用 LED 節能燈具，使整體用電量明顯降低；相關設備汰換支出約新台幣 1,270 萬元。 • 自 2022 年起著手更換廢除冷卻水塔，以降低用水成本。 • 優化倉儲管理作業系統，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	• 與原廠供應商攜手合作，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，作為支持公司中長期營運發展之基礎。	• 持續關注節能及低功耗應用趨勢，並與主要原廠供應商保持合作，掌握相關產品發展方向；同時，因應新應用市場需求，審慎規劃商業模式，逐步布局 AI、電動車、儲能及網通等相關產品代理，以支持中長期營運穩定。
韌性	• 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力	長期	• 加強企業韌性，降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

組織內部能源消耗量

日電貿集團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。2025 年能源消耗總量為 3,907.7708 GJ(十億焦耳)，外購電力佔總能源消耗比例約為 80.04%，能源密集度為 0.2485。因 2025 年擴大統計範圍為集團所有合併個體，故使 2025 年能源消耗總量增加，未來將致力於能源管理，使能源使用效率逐步提升。

組織內部能源使用情形

能源類型		單位	2023 年	2024 年	2025 年
非再生燃料	車用汽油	公升	7,642.34	8,188.61	24,774.1568
		GJ 十億焦耳	249.59	267.43	780.0450
外購使用	外購電力	度	232,836.53	271,451.91	868,614.8754
		GJ 十億焦耳	838.40	977.45	3,127.7258
能源消耗總量		GJ 十億焦耳	1,087.99	1,244.88	3,907.7708
年度營收		新台幣佰萬元	1,820	1,751	15,728
能源密集度		能源消耗總量（GJ 十億焦耳）／年度營收（新台幣佰萬元）	0.60	0.71	0.2485

註：1. 2023 及 2024 年統計範圍涵蓋日電貿的新北市新店營運總部及台北物流中心；2025 年統計範圍涵蓋合併財報下所有實體，詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
2. 各年度數據統計皆以各營運據點之用電資料及油品採購紀錄進行計算。
3. 2023 及 2024 年度熱值採用經濟部能源署 112 年能源統計手冊之能源產品單位熱值表：車用汽油 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. 2025 年度熱值採用經濟部能源署 113 年能源統計手冊之能源產品單位熱值表：車用汽油 1 公升 = 7,520 kcal；電力 1 度 =860 kcal；1 kcal=4.187 KJ；1 KJ=1×10^{-6} GJ (十億焦耳)
5. 2023 及 2024 年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（新台幣佰萬元）；2025 年能源密集度計算公式：能源消耗總量（GJ 十億焦耳）／年度合併營收（新台幣佰萬元）。
6. 為使能源使用數據更為精準，2025 年各類能源使用數據及能源密集度改採取至小數點後四位呈現。

節能減碳

日電貿集團身為電子零組件代理商，雖營運模式不涉及生產製造，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。

2025 年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，於午休時間只保留必要照明以達節能省電之功效。
2	包材紙箱回收再利用	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	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，智慧箱則是可回收再利用的包材。這樣的做法不僅能節省成本，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)	2025 年股東使用 eNotice 共 3,429 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	2025 年股東會紀念品外盒採用環保油墨印製之可回收外盒，讓垃圾減量，資源再利用。
7	鼓勵營業員工使用電動車	使用每部電動車之每月提供節能減碳獎金新台幣 5,000 元。



溫室氣體排放

2025 年度按 ISO 14064-1：2018 標準，以合併財報為邊界，進行溫室氣體類別 1 及類別 2 及類別 3、4 之盤查。2025 年類別 1：直接溫室氣體排放量為 85.3681 公噸 CO_2e、類別 2：來自輸入能源之間接排放為 410.7128 公噸 CO_2e、類別 3：來自運輸之間接排放為 5,296.7932 公噸 CO_2e、類別 4：組織使用其他組織提供之產品之間接排放為 100.3439 公噸 CO_2e，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，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）。

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 CO_2e

總排放量		2023 年	2024 年	2025 年
類別 1　直接溫室氣體排放	公務車用－汽油	18.01	19.30	56.9685
	製冷	5.92	5.92	11.4954
	化糞池	13.09	13.94	16.9042
	滅火器	23.46	34.76	0
類別 2　來自輸入能源之間接排放	外購電力	115.25	134.10	410.7128
溫室氣體排放總量（類別 1 ＋類別 2）		175.73	208.02	496.0809
營業額（新台幣佰萬元）		1,820	1,751	15,728
溫室氣體排放強度		0.10	0.12	0.03

註：1. 2023 及 2024 年統計範圍涵蓋日電貿的新北市新店營運總部及台北物流中心；2025 年統計範圍涵蓋合併財報下所有實體，詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
2. 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。
3. 各年度溫室氣體之能源相關數據（用油、用電）皆以各營運據點實際支付為計算依據。
4. 日電貿集團無產生生物源的二氧化碳排放量。
5. 按 ISO 14064-1：2018 標準進行各年度溫室氣體盤查；彙整溫室氣體排放量之方法為營運控制法。
6. 2023 及 2024 年度類別 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；電力排碳係數為當年度經濟部能源署公告外購電力排放係數，2024 年引用 112 年排放係數 = 0.494 kg CO_2e / 度；GWP 值採用 IPCC 公布的第六次評估報告之估值。
7. 2025 年度類別 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 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數；台灣電力排碳係數為當年度經濟部能源署公告外購電力排放係數，2025 年引用 113 年排放係數 =0.474 kg CO_2e / 度；香港中華電力為 2024 年中電可持續發展報告之中華電力售電量二氧化碳當量排放強度 =0.38 kg CO_2e / 度；中國電力為生態環境部公告之 2023 年電力二氧化碳排放因子 = 0.5306 kgCO_2e / 度；GWP 值採用 IPCC 公布的第六次評估報告之估值。
8. 排放係數：排放係數用來衡量每單位能源或燃料所產生的二氧化碳等溫室氣體的排放量。根據不同的能源來源（如煤、天然氣、可再生能源等），排放係數會有所不同。
9. GWP 值：全球暖化潛勢是用來比較不同溫室氣體對全球暖化影響的指標，通常以二氧化碳為基準（GWP=1）。
10. 2023 及 2024 年度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 CO_2e ）／個體營收（新台幣佰萬元）；所包含的氣體種類為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物。
11. 2025 年度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 CO_2e）／合併營收（新台幣佰萬元）；所包含的氣體種類為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物。
12. 基準年設定情形：2025 年因盤查範圍擴大，將所有合併個體納入盤查，原有基準年已無法反映完整組織邊界，因此需重新評估，暫不設定新的減量基準年。未來，將依循金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》之規範，以不晚於 2026 年重新設定基準年，以符合相關法規及永續發展要求。
13. 為使溫室氣體盤查數據更為精準，2025 年盤查數據改採取至小數點後四位呈現。

近三年溫室氣體排放量（類別 3 ＋類別 4）

單位：公噸 CO_2e

總排放量		2023 年	2024 年	2025 年
類別 3 來自運輸之間接排放	上游運輸及配送	44.39	2.72	33.3884
	下游運輸及配送	209.48	158.49	5,263.4048
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）	0.39	0.33	0.3696
	燃料和能源相關的活動 （不包含於類別 1 或類別 2 的活動）	27.27	31.36	99.9743
溫室氣體排放總量（類別 3 ＋類別 4）		281.53	192.90	5,397.1371

註：1.2023 及 2024 年統計範圍涵蓋日電貿的新北市新店營運總部及台北物流中心；2025 年統計範圍涵蓋合併財報下所有實體，詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
2.類別 3、4 所包含的氣體種類為二氧化碳。
3.日電貿集團無產生生物源的二氧化碳排放量。
4.2023 及 2024 年度之上游運輸及配送篩選原則為該年度供應商進貨金額之 90%(不含關係人) 供應商。
5.2025 年度之上游運輸資料範圍選定原則以採購進貨單為資料基礎，集團年度進貨金額前 60%(不含關係人) 供應商；下游運輸資料範圍選定原則以集團年度營業額之前 60%(不含關係人) 客戶。
6.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。
7.為使溫室氣體盤查數據更為精準，2025 年盤查數據改採取至小數點後四位呈現。

內部碳定價

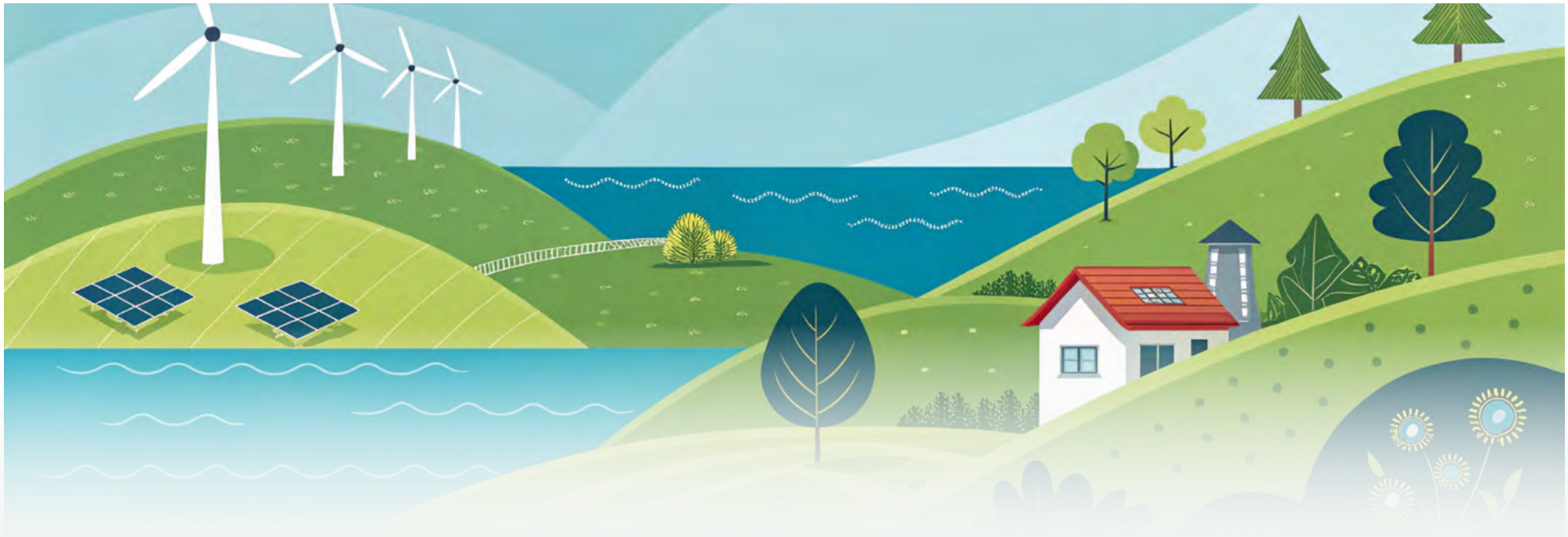
自 2025 年起，日電貿集團參照環境部「碳費收費辦法」，設定每噸二氧化碳排放的內部碳定價影子價格為新台幣 300 元。影子價格可協助公司評估長期成本及風險，進行風險管理，評估未來碳排放政策變化可能帶來的財務影響，並制定長期策略，確保在未來碳定價政策變化時，日電貿集團能夠保持競爭力。

4.2 水資源管理

日電貿集團重視取水量的揭露，依據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」進行評估，全球營運據點的水壓力皆為 Low-Medium (10%-20%)，非屬水資源高度壓力地區。且取水來源 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，2025 年日電貿集團總取水量為 2.8163 千立方公尺 (1,000 m^3) (註)，其來自水資源高壓力地區百分比為 0%。另因 2025 年盤查範圍擴大至集團合併個體，致當年度取水量較前一年度增加。2025 年，本集團未發生任何因放流水污染環境而遭裁罰之情事。

註：1.2025 年取水量統計範圍涵蓋合併財報下所有實體，詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
2. 因產業關係，日電貿集團營運模式不涉及生產製造，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，汙水則統一由園區管委會處理。因排水量及耗水量無有效的統計方式，故僅揭露取水量。
3.1 千立方公尺（1,000 m^3） = 1 百萬公升（1,000,000 公升）



4.3 廢棄物管理

2025 年廢棄物統計範圍涵蓋日電貿及六家子公司，包括力垣、力禾、健略、仕野、通盛及交邦。就全集團而言，目前部分子公司之廢棄物管理制度處於規劃與逐步建置階段。未來，將借重母公司於廢棄物管理方面之作法，並結合各子公司自身之營運特性，研擬適用之管理目標、作業程序及控管機制，以逐步強化集團整體廢棄物管理與環境風險控管能力。

2025 年，日電貿及六家子公司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。新北市新店營運總部以一般生活廢棄物為主，台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、木棧板等。若未能妥善清理該等廢棄物，仍可能對環境產生衝擊。為降低相關衝擊，透過集中包裝出貨，降低紙箱及包材之使用，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，若能再利用則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，以節省資源並降低碳排。

同時，慎選廢棄物處理廠商，與昕隆環保有限公司簽約進行廢棄物清運及處理，確認該廠商為取得主管機關核給清除許可證之合格廠商，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。

我們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，經分類後再由園區管委會委託合格清運廠商回收與清運，2025 年度廢棄物總重量 9.72 公噸，與前一年度 (2024 年) 比較減少約 26.08%，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

總重量	2023 年	2024 年	2025 年
新北市新店營運總部	4.23	7.15	3.72
台北物流中心	6	6	6
廢棄物總重量	10.23	13.15	9.72

註：1. 廢棄物統計範圍為日電貿及六家子公司（力垣、力禾、健略、仕野、通盛及交邦）。
2. 2023-2025 年度之廢棄物統計範圍均涵蓋營運活動所產生之全部廢棄物。
3. 2025 年廢棄物密集度為 0.0006 公噸 / 新台幣佰萬元；廢棄物密集度計算公式：廢棄物總重量（公噸）／合併營收（新台幣佰萬元）。





CHAPTER

05

社會共融

Social Inclusion

05 社會共融

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	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，提供所有員工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～ 2035 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，以集團為榮。
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，日電貿集團已建立並持續推動線上影音平台，2025 年，台灣地區員工受訓總時數達 3,515.22 小時，平均每位員工受訓時數為 11.12 小時，員工受訓總時數較前一年度大幅增加，主要係因統計範疇由日電貿擴大至集團台灣地區子公司（員工結構與職能分布不同）所致。同時，海外子公司也積極推動培訓，2025 年員工受訓總時數達 499.25 小時，平均每位員工受訓時數為 7.13 小時，展現集團在各地區持續投入人才發展。 • 2025 年接受績效考核的員工佔應受考評員工 98.35%。 • 2025 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。 • 公司已制定並推動提升員工職涯能力之培訓與發展計畫，相關計畫內容及實施情形均已揭露於公司網站，以展現對人才培育與永續發展之重視。

人力概況

日電貿集團致力營造平等及多元包容的友善職場環境，善用勞動力的多樣性與平等權，尊重並接納不同背景的員工所具備的觀點、價值、文化及社會經驗，讓每位工作者都有能充分發揮其專業能力，有助於企業永續經營與價值創造。

集團亦承諾打造無歧視、無欺凌、無騷擾、無誹謗、無侵害及無暴力行為的職場環境，對求職者或受僱者均不因其性別或性傾向而有差別待遇，並逐步將平等與多元化理念深耕於集團文化中。

截至目前，集團並無任何性別、種族歧視案件或違反人權之情事。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。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。

人才分布

截至 2025 年 12 月 31 日，日電貿集團員工總數共 386 人，報導期間內員工總數無顯著變動，惟報導期間與前期（2024 年）的 367 人相比，增加 19 人，年增率約 5.18%。員工性別分布方面，男性員工共 175 人（45.34%）、女性員工共 211 人（54.66%）。勞雇類型方面，共 385 人為全職員工，另有 1 人為兼職員工。

另，日電貿集團除 386 名員工外，2025 年台灣地區與清潔公司簽訂「環境清潔維護合約書」，清潔人員 3 人；海外地區共聘僱 4 位非員工工作者，約聘司機 3 人，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。2025 年日電貿集團符合法規規定，於台灣地區聘僱 2 名身心障礙員工。海外地區方面，雖目前無聘僱身心障礙員工，但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，提升集團的整體競爭力。

2025 年全球營運據點員工人力結構（依性別）分類

類別	組別	男性		女性		性別組別小計	
		人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例
勞雇合約	永久聘雇員工	175	45.34%	211	54.66%	386	100%
	臨時員工	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職員工	174	45.08%	211	54.66%	385	99.74%
	兼職員工	1	0.26%	0	0%	1	0.26%

註：員工人數截至 2025 年 12 月 31 日，以實際人數統計計算。

2025 年全球營運據點員工人力結構（依工作區域）分類

類別	組別	台灣地區		大陸地區		香港地區		越南地區		工作區域組別小計	
		人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例
勞雇合約	永久聘雇員工	316	81.87%	58	15.02%	9	2.33%	3	0.78%	386	100%
	臨時員工	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職員工	315	81.61%	58	15.02%	9	2.33%	3	0.78%	385	99.74%
	兼職員工	1	0.26%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0.26%

註：員工人數截至 2025 年 12 月 31 日，以實際人數統計計算；日電貿集團台灣地區為 316 人；大陸地區為 58 人；香港地區為 9 人；越南地區為 3 人。

治理單位與員工的多元化

員工職務類別分布

員工類別	性別	年齡	2023 年	佔總員工人數比例	2024 年	佔總員工人數比例	2025 年	佔總員工人數比例
主管	男	未滿 30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		30-50 歲	14	9.40%	15	9.38%	39	10.10%
		超過 50 歲	10	6.71%	10	6.25	26	6.74%
	女	未滿 30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		30-50 歲	11	7.38%	11	6.87%	31	8.03%
		超過 50 歲	10	6.71%	11	6.87%	21	5.44%
非主管	男	未滿 30 歲	4	2.68%	6	3.74%	26	6.74%
		30-50 歲	42	28.19%	47	29.38%	73	18.91%
		超過 50 歲	1	0.67%	1	0.63%	11	2.85%
	女	未滿 30 歲	8	5.37%	8	5.00%	28	7.25%
		30-50 歲	43	28.86%	44	27.50%	116	30.05%
		超過 50 歲	6	4.03%	7	4.38%	15	3.89%
總計			149	100%	160	100%	386	100%

註：1. 2023 及 2024 年統計範圍涵蓋日電貿的新北市新店營運總部及台北物流中心，2025 年統計範圍涵蓋合併財報下所有實體，詳細實體請見本報告書前言「報告邊界範疇」。
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、營運長及執行長等職位。

重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例

日電貿集團在各地區皆以聘用當地員工為原則，除了有效地管理當地業務提升公司營運的穩定性，並且符合當地的經濟效益，提高當地就業率和生活水平。

2025 年		
台灣地區	高階管理階層總人數	17
	來自當地之高階管理階層	17
	比例	100%
大陸地區	高階管理階層總人數	1
	來自當地之高階管理階層	0
	比例	0%

註：1. 2025 年統計範圍涵蓋合併財報下所有實體（含代表處），詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
2. 重要營運據點定義為合併財報下所有實體（含代表處），日電貿集團重要營運據點包含台灣、大陸、香港及越南地區。
3.「雇用當地居民為高階管理階層的比例」係依員工主要工作地點所屬之地區進行歸類與統計，作為該表格之統計基礎與邏輯。
4. 高階管理階層定義為 13 職等以上之職位，如：協理、副總經理、總經理、營運長及執行長等職位。
5. 香港地區最高管理階層為 9 職等；越南地區最高管理階層為 7 職等，並無高階管理階層。
6.「當地」定義為組織重要營運據點所在之國家。
7. 比例 = 來自當地之高階管理階層人數／高階管理階層總人數 x100%

人員流動

新進員工

為滿足日電貿集團持續成長的人才需求，集團於 2025 年共聘用 67 位新進員工，其中男性員工 33 人、女性員工 34 人，總新進率約為 17.36%，未來，期待招募更多年輕新血加入日電貿集團大家庭，傳承電子零組件代理商之領導企業的專業與經驗。

離職與留任

員工留任方面，2025 年日電貿集團離職員工共 46 位，包含男性 21 位、女性 25 位，總離職率約 11.92%。當員工提出離職申請時，將分別由主管及人資單位進行面談，積極了解員工離職原因，作為集團日後改善根據，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。集團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。

2025 年新進率與離職率上升，主要係因統計範圍擴大所致。除此之外，在新進率方面，因日電貿集團業務規模持續成長，隨市場需求增加帶動進出貨量提升，進而提高倉儲及相關人力需求，促使新進人數隨之增加，反映集團對專業人才之需求及其雇主吸引力。

在離職率方面，除統計範圍擴大因素外，集團為優化倉儲物流營運效率，於 2025 年將中和倉庫搬遷至土城，因工作地點調整，部分員工考量通勤距離及交通便利性等因素而選擇離職。針對此情況，集團已持續檢討人力資源配置及相關交通支持措施，以進一步強化員工留任率。

2024 年新進員工及離職員工統計

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%

註：1. 2024 年統計範圍涵蓋日電貿的新北市新店營運總部及台北物流中心。
2. 2024 年合計新進人數為 23 人，總新進率為 14.38%；合計離職人數為 14 人，總離職率為 8.75%
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 x100%
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 x100%

2025 年新進員工及離職員工統計

地區	年齡	新進員工				離職員工			
		男	新進比例	女	新進比例	男	離職比例	女	離職比例
台灣地區	未滿 30 歲	18	32.14%	11	19.64%	9	21.95%	8	19.51%
	30-50 歲	8	14.29%	18	32.14%	7	17.07%	13	31.71%
	超過 50 歲	0	0%	1	1.79%	2	4.88%	2	4.88%
大陸地區	未滿 30 歲	4	50.00%	1	12.50%	3	75.00%	1	25.00%
	30-50 歲	2	25.00%	1	12.50%	0	0%	0	0%
	超過 50 歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
香港地區	未滿 30 歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	超過 50 歲	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
越南地區	未滿 30 歲	0	0%	1	33.33%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	1	33.33%	1	33.33%	0	0%	0	0%
	超過 50 歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

註：1. 2025 年統計範圍涵蓋合併財報下所有實體（含代表處），詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
2. 新進（離職）比例 = 當年度各類別新進（離職）人數／該地區新進（離職）總人數 x100%
3. 2025 年合計新進人數為 67 人，總新進率為 17.36%；合計離職人數為 46 人，總離職率為 11.92%
總新進率（%）= 當年度總新進人數 / 當年度集團總員工人數 x100%。
總離職率（%）= 當年度總離職人數 / 當年度集團總員工人數 x100%。

人力資源發展

多元培訓管道

日電貿集團致力於打造專業、安全與永續共好的工作環境，透過完善的職涯培育體系，從新進員工、技術職能、管理階層，建構完整的「學習型組織」。透過制度化的教育訓練與人才發展計畫，協助員工持續精進專業能力，並提升整體營運品質與永續競爭力，達成員工成長與集團發展的雙贏。

訓練類別與執行情形

共通訓練與專業訓練採同一訓練總量計算，並依課程性質分類呈現；實際執行上各項課程均依年度計畫完成辦理，以強化整體課程結構之清晰度與一致性。

一、共通訓練：多元化的職涯培育體系

培訓計畫	說明
新人內部教育訓練	目標：讓新進員工快速融入組織文化、理解集團核心價值、熟悉產品與作業流程。 對象：全體新進員工。 2025 年新人內部教育訓練課程總時數：530 小時
主管教育訓練	目標：為培養主管專業能力，例如：業務技巧、有效溝通、主管管理能力等。 對象：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、營運長及執行長等職位。 2025 年主管教育訓練課程總時數：1,270.25 小時
一般員工職能培育	目標：為提升日電貿集團全體員工工作所需之基礎知能、相關法令宣導、組織文化建立及職場軟實力強化。 對象：全體員工。 2025 年一般員工職能培育課程總時數：2,214.22 小時

二、專業訓練：強化部門能力，提升營運效能

培訓計畫	說明
職業安全衛生教育訓練	目標：提升員工安全意識，降低作業風險，強化職業安全管理。 2025 年職業安全衛生教育訓練課程總時數：382.5 小時。
數位影音學習	目標：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。 2025 年數位影音學習課程總時數：1,168.37 小時。
性騷擾宣導教育訓練	目標：依據《性別平等工作法》及集團「性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法」，每年度均規劃性騷擾防治宣導教育訓練，以提升全體員工的性別意識與自我保護能力，並建構零容忍的職場文化。 2025 年性騷擾宣導教育訓練課程總時數：485.1 小時。
法遵相關教育訓練課程	目標：提升董事及員工法學素養，強化法令遵循概念，避免因不諳法規而誤觸法令，致違反公司誠信經營。 2025 年法遵相關教育訓練課程總時數：255.5 小時 (註)
資訊安全	目標：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路攻擊而造成的風險與損失。 2025 年資訊安全課程總時數：164.5 小時
業務與及其他專業培訓	目標：透過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。 2025 年業務與及其他專業培訓課程總時數：1,558.5 小時

註：法遵相關教育訓練課程包含「02 公司治理」章節中所揭露的「智慧財產宣導」及「誠信經營宣導」課程，以及針對公平交易法的董事教育訓練。

2025 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	65	52	117
	報告期間受訓的時數	749.19	521.06	1,270.25
	報告期間平均受訓的時數	11.53	10.02	10.86
非主管	報告期間實際人數	110	159	269
	報告期間受訓的時數	1,334.37	1,409.85	2,744.22
	報告期間平均受訓的時數	12.13	8.87	10.20
合計	報告期間時數	2,083.56	1,930.91	4,014.47
	報告期末員工總數	175	211	386
	每名員工接受訓練的平均時數	11.91	9.15	10.40

註：1. 統計範圍涵蓋合併財報下所有實體，詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
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、營運長及執行長等職位。

未來精進方向

為強化教育訓練制度之完整性，日電貿集團依職能需求建置新人訓練、共通職能、專業職能及主管領導力等發展架構，形成自入職至管理階層的完整人才培育路徑。年度訓練計畫並依員工回饋、主管需求與組織策略進行滾動式檢討，確保課程內容與實務需求及集團永續方向保持一致。

未來，集團將持續提升數位學習資源、擴大內部講師制度、強化跨部門知識交流，並依各職務特性引入更多專業技能課程與證照訓練，以提升員工專業能力與組織競爭力。同時，集團亦將逐步建立量化與質化並行之訓練成效評估機制，透過課後回饋、學習成果檢核與主管觀察等方式，作為檢視訓練是否有效強化職能並與工作績效連結之依據，以提升整體教育訓練效益。

呼應 ESG 與永續治理，集團也將持續擴充永續相關課程，包括公司治理、誠信經營、資訊安全、風險管理、環境永續與社會參與等主題，並強化主管於永續議題上的決策能力，使教育訓練體系全面與企業永續策略接軌。

績效與職涯發展

日電貿集團重視員工的職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度，除新進人員任職滿 3 個月會進行新進人員考核評估外，每年亦會定期執行全體正式員工績效考核，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集團的人力資本。績效考核執行後，各部門主管提報晉升名單，由人資單位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。

2025 年員工績效考核情形

員工類別	計算方式	男	女	小計
主管	報告期末員工總數	65	52	117
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	64	52	116
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例	98.46%	100%	99.15%
非主管	報告期末員工總數	110	159	269
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	98	144	242
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例	89.09%	90.57%	89.96%
合計	報告期末員工總數	175	211	386
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數	162	196	358
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例	92.57%	92.89%	92.75%

註：1. 統計範圍涵蓋合併財報下所有實體，詳細實體請見本報告書前言 - 報告邊界範疇。
2. 截至 2025 年 12 月 31 日，日電貿集團員工總數為 386 人。
3. 於績效考核期間，共有 1 名男性及 5 名女性員工提出離職；另有 10 名男性及 8 名女性員工仍處於新進人員試用期間，以及 1 名男性員工為部分工時人員，前述人員均未參與 2025 年績效考核。此外，越南代表處現階段尚未建置績效考核制度，該代表處 1 名男性及 2 名女性員工亦未納入本次 2025 年績效考核範疇。綜上，應受考評員工為 364 人。若以實際接受績效考核之員工佔應受考評員工進行計算，2025 年接受績效考核之比例為 98.35%。
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、營運長及執行長等職位。

5.2 人權

管理方針

重大主題	人權
 連結之 SDGs	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～ 2035 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。 • 2025 年日電貿集團及關鍵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。 • 2025 年日電貿任用 2 位身心障礙員工，符合法定額度標準。

人權及勞工權益保障

日電貿集團承諾尊重並保障員工及供應鏈勞工之基本人權，禁止童工、強迫勞動與任何形式之不當歧視，並要求各營運據點依所在地法令與相關國際準則落實管理，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。2025 年日電貿集團及關鍵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。

勞動權益相關措施說明

離退辦法

在涉及人力調整或終止勞雇關係時，集團遵循「合法、溝通、關懷」原則，並以降低對員工之影響為優先。

- **合法合規與預告程序**
  1. 台灣地區：如發生需終止勞雇關係之情事，依《勞動基準法》第 16 條規定辦理預告，並依法提供資遣費及謀職假等權益。
  2. 大陸、香港與越南地區則依當地勞動相關法令及程序（含預告 / 補償等規範）辦理，確保員工法定權益不受影響。

- **內部轉任、培訓與工作調整優先**

  針對仍有意願持續任職之員工，集團優先評估：
  1. 調整工作內容、職務設計或工作地點（於可行且合規之前提下）。
  2. 提供內部轉職 / 輪調與必要之技能培訓（如營業單位轉任後勤單位、跨部門支援等）。
  3. 若員工之技能與原職務不相符，評估媒合至集團內其他單位或子公司之適任職缺，協助員工延續職涯發展。

- **離職關懷與留任 / 轉調評估**

  對於提出離職或面臨異動之員工，透過面談了解需求與意願，評估留任或轉調可行性；並尊重員工選擇，依規定完成交接及相關權益結算。

勞動權益相關措施說明

勞資協議

集團重視勞資關係之穩定與雙向溝通，透過制度化管道蒐集意見、協調議題並持續改善勞動條件與員工福祉。

- **制度化溝通機制**

依《團體協約法》規定，團體協約須由工會代表勞工與雇主雙方共同訂立；惟本公司台灣地區目前尚未成立工會，因而無法進行團體協約之訂定。惟仍依《勞動基準法》第 83 條定期召開勞資會議，並視需要召開臨時會議，就促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善與員工福利規劃等議題進行溝通協商。

大陸、香港及越南地區依當地法令與管理制度，建立相對應之員工溝通 / 協商平台（例如員工代表會議、定期座談、意見蒐集會議等），確保員工參與及意見反映管道暢通。

- **2025 年協商 / 溝通重點（台灣地區）**

2025 年透過勞資會議協商項目包含：遞延特休事宜、辦公場域設施維護、汽機車停車位配置與管理，以及團體保險保障範圍進行討論，並由相關權責單位建立後續處理與追蹤機制，持續回應員工需求與提升職場友善度。

涵蓋對象為日電貿集團（台灣地區）全體員工 316 人，占台灣地區總員工人數 100%。

- **申訴、反歧視與職場不法 / 不當行為防治**

集團建立多元的申訴與檢舉管道，並確保保密與不報復原則，維護員工基本人權與職場安全。

1. **申訴與檢舉機制**

員工可透過意見信箱、勞資會議 / 員工代表機制反映，亦可向主管或高階主管提出申訴。對於申訴案件，由相關權責單位依程序調查、回覆並追蹤改善。

2. **性騷擾防治與平等保障**

集團依所在地法令建立性騷擾防治之申訴、調查與懲戒處理機制，並於工作場所公開揭示相關規範。

- 台灣地區：依《性別工作平等法》。
- 大陸、香港及越南地區：依當地勞動與性別平等 / 反騷擾等相關法規與公司制度。

3. **反歧視與職場友善**

集團致力於提供平等就業機會與友善職場環境。近年來各營運據點皆未發生歧視案件。

關於營運變化的最短預告期

日電貿集團針對可能影響員工權益之重大營運變化（如組織調整、營運據點搬遷、業務整併、重大工程施工影響工作型態等），建立事前評估與溝通機制，並依各營運據點所在地法令及內部程序辦理通知、協商與配套措施，以降低對員工之衝擊並確保勞動權益。報告期間，集團未發生重大營運變動之情事。重大營運變化應於決策形成後、執行前進行充分溝通。

- 台灣地區：執行重大營運變化前，依《勞動基準法》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。
- 大陸、香港及越南地區：依當地規章制度安排，透過等效的員工溝通機制進行雙向溝通，並建立紀錄與追蹤改善。

福利措施

日電貿集團秉持共榮為要的經營理念，致力於打造平等、多元與包容的友善職場，並透過具競爭力的薪酬制度與多元員工照顧方案，與員工共享經營成果、提升整體福祉。

集團於台灣、大陸、香港及越南等重要營運據點，均依法提供員工之基本勞動保障與法定假別，並在不低於所在地法令標準之前提下，依各子公司規章制度與營運需求落實執行。就社會保險與退休相關制度而言，台灣依規定提供勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提繳；大陸依所在地政策辦理五險一金；香港依《僱傭條例》及相關規定辦理，並依制度參與強制性公積金（MPF，強積金）；越南則依其勞動與保險法規提供社會保險、健康保險及失業保險等保障。

在法定假別方面，各地皆依規定提供年 / 特別休假、法定節假日及各地之產假、育兒假別、育嬰相關假別等基本權利，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，自 2025 年起日電貿集團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。

員工福利措施

基本福利	保險	•日電貿集團依所在地法令為員工辦理法定保險保障，並視需求提供補充性保險（如團體保險、醫療 / 意外保障及因公出差旅平險等），給予員工更完善的保險與保障。
	休假	•日電貿集團休假制度依所在地勞動相關法令及據點規範辦理，提供員工法定假日與各類法定休假（如年 / 特別休假、病假、婚喪假、公假，以及產假 / 陪產假與育嬰相關假別等），並依員工年資、適用身分與當地規定給假。各地假別名稱、天數與申請條件可能因法規差異而異，均以符合法令為原則。
	退休金制度	日電貿集團台灣地區公司退休金制度分為舊制及新制。 •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。2025 年底專戶餘額合計為新台幣 31,785 仟元。 •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劃，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，2025 年認列之退休金費用為新台幣 16,521 仟元。
	彈性班別	•為營造友善職場，台灣地區提供彈性班別選擇，使員工得以兼顧工作與家庭生活或進修需求。海外據點現行工時安排依在地法令與營運型態執行，集團亦將持續評估於其他地區導入適用之彈性工時措施之可行性。

員工福利措施

獎酬福利	薪資、獎金及員工酬勞	•薪資、獎金及員工酬勞等，係參酌同業薪資水準、職責範圍及對集團整體營運貢獻度及績效達成情形，並依集團訂定之員工薪給管理辦法及相關規定辦理；其中本公司員工酬勞係依公司章程規定辦理，於年度如有獲利時，提撥不低於百分之五為員工酬勞（本項員工酬勞數額應提撥不低於百分之十五為基層員工分配酬勞），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，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。 •考量集團營運據點遍及台灣、大陸、香港及越南等地區，各地區因法規制度不同，部分地區未設員工酬勞制度，惟集團仍依一致之獎酬原則，視當地法規及營運實際狀況，以績效獎金、專案獎金或其他獎勵機制，提供具競爭力之整體薪酬福利，以激勵員工績效、留任優秀人才，並促進集團永續經營與發展。 •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	•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。
健康促進	定期健康檢查	•集團台灣地區公司每年定期實施 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，2025 年補助金額約新台幣 90.1 萬元。集團中國地區公司每年定期實施 1 次健康檢查，2025 年補助金額約人民幣 3 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）乳室及子女托兒補貼	•集團台灣地區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 歲子女之托兒補貼，2025 年度集團台灣地區支付予員工申請 2024 年度之托兒補貼補助為 11.6 萬元，2026 年度申請 2025 年度托兒補貼員工共 81 人、共發出新台幣 24.3 萬元。

員工福利措施

福委會及各式補助	福利金	•經費來源：集團台灣地區公司主要係依職工每月薪津 0.5 %及公司每月營業收入總額 0.05 %提撥，存入專戶並由勞資雙方成立「聯合職工福利委員會」進行管理。2025 年度公司及員工提撥福利金費用共新台幣 8,760 仟元。 •動支範圍：除上述年節禮金及婚喪喜慶、生育等津貼補助外，也包含社團活動經費補助等。
	慶生活動	•聯合職工福利委員會舉辦共 12 次慶生餐會，並發給員工生日禮金。
	年度活動	•為增進同仁情感交流，聯合職工福利委員會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，2025 年員工旅遊補助金額達新台幣 2,628 仟元。
	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。
	行動電話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，每月給予補助。

註：重要營運據點定義為合併財報下所有實體（含代表處），日電貿集團重要營運據點包含台灣、大陸、香港及越南地區。

育嬰留停

日電貿集團依法落實《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，並保障員工育嬰留停的權利。凡集團台灣地區員工任職滿 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。



本報告書所揭露之「育嬰留職」近三年統計數據，統計範圍僅包含集團台灣地區之母公司及子公司，以確保各項指標定義、資格判定、計算基準與揭露口徑之一致性與可比較性。至於大陸、香港及越南等海外地區，因各地勞動法規、假別制度與社會保險規範不同，員工可適用之育兒／產假等假別名稱、申請條件、給付與管理方式亦可能存在差異，故本報告書採以台灣地區進行量化揭露，海外子公司則依當地法規與公司制度提供相應之育兒相關假別與員工支持措施。

近三年育嬰留停人數統計

	2023 年		2024 年		2025 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數（A）	8	9	4	8	3	8
當年度實際育嬰假申請人數（B）	-	4	-	3	-	2
申請率（B/A）	0%	44.44%	0%	37.50%	0%	25.00%
請育嬰假者於當年度應復職人數（C）	-	2	-	1	-	2
當年度實際復職人數（D）	-	2	-	1	-	2
復職率（D/C）	-	100%	-	100%	-	100%
上一年度復職人數（E）	-	1	-	1	-	1
上一年度復職滿一年人數（F）	-	1	-	1	-	1
留任率（F/E）	-	100%	-	100%	-	100%

註：1. 統計範圍僅包含集團台灣地區之母公司及子公司。
2. 人數「－」表示為無實際申請育嬰假、應復職或實際復職之情形；比率「－」表示計算分母為 0 ，不做計算其復職率或留任率。

5.3 安心職場環境

職業安全衛生管理

日電貿集團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台灣地區、大陸地區、香港地區及越南地區，涵蓋對象為前述工作地點之員工及非員工工作者，未排除任何工作者。

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。

2025 年職業安全衛生管理涵蓋率之統計

集團員工人數	386
工作者（非員工）人數	7
職業安全衛生管理 所涵蓋之員工及工作者（非員工）人數	393
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	393
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. 集團員工人數為截至 2025 年 12 月 31 日之在職人數，統計範圍為日電貿集團台灣地區、大陸地區、香港地區及越南地區的所有員工及非員工工作者，未排除任何工作者。
2. 工作者（非員工）人數為台灣地區與清潔公司簽訂「環境清潔維護合約書」清潔人員 3 人；海外地區共聘僱 4 位，約聘司機 3 人，清潔人員 1 人。

日電貿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護設備，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，身為代理商的日電貿集團之產業類別屬低度風險，目前雖尚未設置職業安全衛生委員會，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。

集團視員工為最重要的資產，為落實職業安全衛生管理，建立完善之風險防護網，積極培訓職業安全衛生人才。目前集團內共計有 8 位員工取得職業安全衛生業務主管資格（含甲種 2 名、乙種 3 名及丙種 3 名），督導並推行各項職業安全衛生管理計畫。此外，針對具風險性較高之堆高機操作，集團目前編制有 1 位員工取得荷重在一公噸以上之堆高機操作人員證照，確保倉儲場域現場運輸作業之專業性與安全性，降低操作風險。

另為強化職場應變能力，集團目前編制有 8 位員工取得防火管理人合格證書及 3 位員工取得急救人員合格證書。透過與常態性演練，構築從「日常預防」到「緊急應變」的全方位保護措施，打造讓員工深具歸屬感且能安心工作的健康安全環境。

日電貿於 2019 年、子公司力禾科技股份有限公司於 2025 年制定《職業安全衛生工作守則》，提報勞資會議討論通過後，報經新北市勞動檢查處備查後公告實施，妥善把關員工工作安全，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。例如職業安全衛生管理人員依規定每 2 年定期接受在職教育訓練，行政單位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，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，並透過事故調查分析手法，使員工了解起因、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，台北物流中心由儲運單位立即執行災害事故 SOP，新北市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 2025 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。







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，日電貿集團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，集團雖無直接產製貨品，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移動升降堆高機、搬動貨物並上下貨架，職業安全風險相對高。

目前除了在《職業安全衛生工作守則》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，未來持續規劃儲運單位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。

為維護整體工作場域之安全，台灣地區營運據點由消防協會安排每半年 1 次的消防防災與急救訓練課程，並配合園區管委會定期測試保養消防安全設備，同步實施通報、急救等防護程序之演練。

同時，台灣地區營運據點亦依法實施「特約醫護人員臨場服務」，護理人員每月 3 次共 6 小時、醫師每年 3 次共 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《勞工安全衛生工作守則》之規定，保護工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。

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：倉儲場域設有堆高機、拖板車等設施	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，檢視環境並提供員工健康諮詢，避免職業安全衛生危害
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

日電貿集團屬低度風險事業，在職業安全風險相對較高的儲運單位，已設置甲種職業安全衛生業務主管，如遇職業安全狀況可作初步應變處理，集團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，集團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

2025 年，日電貿集團未發生任何員工或非員工之職業傷害事件，亦無發生職業病事件；另於台灣地區發生 4 起員工於上、下班途中之交通意外事故，屬通勤事件。故未列入本章節職業傷害統計範疇。相關職業傷害統計如下。

職業傷害統計之計算係依台灣地區適用法規與內部職業安全衛生管理程序進行彙整，並以台灣地區員工為統計範疇。由於大陸、香港及越南地區在職業傷害認定、通報門檻與工時統計等規範存在差異，為避免跨地區數據可比性不足造成誤讀，海外據點之相關數據本年度未納入同一套指標合併計算與比較呈現；惟海外據點仍依各地適用法規及集團管理要求，執行職業安全衛生管理、教育訓練、事件通報與改善追蹤等作業。

在人員照顧與支持方面，集團訂定職業安全衛生相關管理措施，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並獲得必要協助，亦可運用集團提供之意外傷害保險申請相關理賠補助，以降低突發事件對員工生活與工作之影響。

2025 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）	277,776	330,924	608,700
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日電貿集團台灣地區之所有員工及非員工之工作者。
2. 2025 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)×10^6，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)×10^6，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)×10^6，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
8. 可記錄職業傷害件數：為可記錄之職業傷害人數 (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

日電貿集團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，提供員工健康諮詢等服務，每年亦定期辦理全體員工一般健康檢查，集團 2025 年接受到院健康檢查員工人數為 147 位，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，臨場醫護服務也提供健檢結果異常員工諮詢和健康追蹤服務，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（乳房常見腫瘤、久站就會足底筋膜炎嗎？、痠痛這樣做）、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理人員及醫師提供健康諮詢和指導。截至 2025 年，日電貿集團達第三級以上的健康管理者共 2 人（第三級 2 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。

日電貿集團除了每月定期執行臨場醫護健康服務，自 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：母性勞工健康保護、異常工作負荷促發疾病、人因性肌肉骨骼等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，並向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，為了守護員工的身心健康，並激勵大家邁向更具永續性的生活方式，集團於 2025 年舉辦了兩場健康減重比賽，共計減重達 221.6 公斤，充分展現了員工們的堅持與努力。透過這一過程，員工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，聯合職工福利委員會亦規劃運動相關社團，原有如保齡球社、羽球社、三鐵社、單車社、有氧韻律社及戶外步道生態探索社，2025 年新加入高爾夫球社，讓員工在工作之餘也能從事健身社交活動。









CHAPTER

06 公益社會

Charitable Society





06 公益社會

企業永續：深耕新北，以人為本的共榮理念

日電貿集團身為台灣最大的被動元件代理商，長期深耕電子零組件通路產業。在持續追求企業穩健成長的同時，我們始終將「誠信為本、服務為宗、成長為旨、共榮為要」視為重要的經營理念與使命。

日電貿集團營運總部設立於新北市新店區，我們以在地企業的角度思考如何回饋社會、關懷社區。因此，我們秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，持續發揚以人為本的文化。2025 年共投入新台幣 739 萬元、近五年累計挹注金額已逾新台幣 3,689 萬元，展現公司長期深耕公益、持續實踐社會責任之承諾。



日電貿長期資助新北市教育局圓夢助學金，獲邀參與《圓夢 20~ 愛在新北市，擁夢樂飛翔》圓夢感恩會。

點亮求學路：助學與獎助支持

台北市與新北市為台灣重要的都會生活圈，惟仍存在不易被看見的經濟弱勢家庭；當家庭經濟支柱面臨工作變動或突發事件時，孩童的就學資源與受教育權益可能受到影響。

日電貿集團重視教育平等與弱勢支持，於 2025 年持續將部分社會參與捐贈投入學生獎助與助學計畫，透過政府單位及公益組織之機制，協助有需要之學生降低就學負擔、穩定學習。相關投入包含協助「財團法人台北市政府教育局認助清寒學生基金會」及「新北市政府教育局溫馨助學圓夢基金」等專案，支持清寒或遭逢急難之學生安心就學並完成學業。

另，新北市教育局於 2025 年 12 月舉辦感恩記者會，串連市府、捐助企業與受獎助者，以「圓夢 20~ 愛在新北市，擁夢樂飛翔」為主軸，表達對長期投入教育扶助之各界支持與肯定；日電貿集團亦為參與捐助之企業之一。

長期承諾：讓每一步出行更安心

面對社會人口快速高齡化，以及行動不便者對無障礙交通需求逐年攀升的現況，日電貿集團深刻感受到企業應在公共運輸與弱勢照護領域投入更多力量。

對我們而言，捐贈復康巴士並非單次性公益行動，而是持續落實企業社會責任的一部分。多年來的公益經驗讓我們理解到，協助弱勢族群改善「基本生活便利性」更具長遠意義。

復康巴士服務涵蓋就醫、復健、就學、就業等重要面向，與民眾生活品質息息相關。我們深信：一台車不僅是交通工具，而是串起需求者與社會連結的橋梁。

我們期盼愛心與資源能真正傳遞到每一個需要的角落。累積至今，日電貿集團連續 7 年共捐贈 14 輛復康巴士。持續提供身心障礙者與長照族群更安全、更便利的出行協助。





日電貿 2025 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。

支持弱勢教育與兒少照顧

日電貿集團透過「新北市好日子愛心大平台」參與公益捐贈。該平台由新北市政府整合推動，連結政府與民間資源，協助善款透明且有效投入弱勢族群。日電貿集團依公益方向與需求，擇定合適專案投入資源，期使捐贈發揮最大效益，協助弱勢民眾獲得適切支持。相關專案包含：

一、「幸福晨飽早餐補助計畫」，以早餐兌換券或合作供餐方式協助弱勢學生取得每日早餐、減輕家庭負擔。

二、「新北市政府認養貧寒學童午餐費專戶」，協助弱勢學生獲得午餐補助，由學校運用專案補助採買食材並製作團膳，以促進學生均衡飲食與健康成長。

三、「愛無限—新北市家外安置兒少支持服務修正計畫」，用於協助因家庭變故、暴力或突發事件而需接受安置之兒少，提供生活物資、教育與醫療需求、交通費及必要照顧支持，協助其在安置期間穩定生活並持續成長。



日電貿集團將持續關注在地社會需求，結合公部門及民間資源，推動具透明度與可近性的公益投入，擴大正向社會影響力。

日電貿 2025 年 8 月參與新北市愛心大平台感恩會。

2025 年日電貿社區參與情形

專案	投入（新台幣元）	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	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。
社團法人中華信願榮景協會協辦＜愛無限傳遞＞大型社會服務計畫	100,000	為籌募資金充實財團法人台灣省私立香園紀念教養院「消防灑水系統、改善老舊防火門及緊急呼叫系統」，以提升院內公共安全，為院生打造安全且安心的生活環境。
新北市政府教育局 - 幸福晨飽早餐補助計畫	150,000	協助弱勢學生獲得每日早餐，提供便利商店早餐兌換券（約 10 項餐點可選，含麵包、豆漿等）或與附近早餐店合作，每日清晨配送早餐至學生班級供應，以減輕其家庭負擔。
新北市政府社會局 - 愛無限—新北市家外安置兒少支持服務修正計畫	800,000	協助因家庭變故、暴力或突發事件而需接受安置之弱勢兒少，提供生活物資、教育與醫療需求、交通費及必要之照顧支持，以協助兒少在安置期間穩定生活並持續成長。
新北市政府教育局 - 溫馨助學圓夢基金	2,000,000	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。
新北市政府教育局 - 新北市政府認養貧寒學童午餐費專戶	350,000	協助弱勢學生取得午餐補助，讓學生能安心享用營養餐食，避免因營養不良或經濟困難而影響學習。由學校運用該專案補助採買食材並製作團膳，協助學生獲得均衡飲食並促進健康成長。
新北市政府社會局 - 復康巴士	3,365,714	2019 ～ 2025 年每年捐贈 2 輛復康巴士，累積已捐贈 14 輛，照顧身心障礙族群和長者出行。
總計	7,385,714	近五年累計挹注金額已逾新台幣 3,689 萬元。

附 錄

GRI 準則索引

使用聲明	日電貿集團已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	2025 年無適用之 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	關於日電貿集團	06	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	—	2025 年無資訊重編之情事；本年度組織邊界內實體無明顯變化。
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	04	
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	關於日電貿集團	06	
		3.1 永續供應鏈	56	
	2-7 員工	5.1 人才培育與招募	86	
	2-8 非員工的工作者	5.1 人才培育與招募	86	

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	33	
	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	34	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理與誠信經營	33	
	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	36	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理與誠信經營	36	
	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	36	
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理與誠信經營	38	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理與誠信經營	38	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理與誠信經營	38	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理與誠信經營	39	
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理與誠信經營	40	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理與誠信經營	41	
	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	02	
		1.2 政策承諾	11	

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	1.2 政策承諾	11	
	2-24 納入政策承諾	1.2 政策承諾	15	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.2 政策承諾	11	
		2.1 公司治理與誠信經營	32	
		2.2 經營績效	47	
		2.3 資訊安全	51	
		3.1 永續供應鏈	55	
		3.2 客戶服務	64	
		4.1 能源與溫室氣體管理	67	
		5.1 人才培育與招募	85	
		5.2 人權	94	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 政策承諾	16	
	2-27 法規遵循	2.1 公司治理與誠信經營	42	
	2-28 公協會的會員資格	關於日電貿集團	09	
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	1.3 利害關係人議合	17	
	2-30 團體協約	5.2 人權	96	

GRI 準則	備註
GRI 101：生物多樣性 2024	針對生物多樣性議題，經重大主題鑑別評估，截至 2025 年，本集團及其價值鏈之營運對自然資源之依賴與影響尚未達重大程度，因此本報告書未揭露 GRI 101（生物多樣性）相關資訊。

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	1.4 重大性分析	22	
	3-2 重大主題列表	1.4 重大性分析	26	
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	32	
GRI 205：反貪腐 2016	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	44	
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	44	
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	42	
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	42	
	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	42	
	417-3 未遵循銷傳播相關法規的事件	2.1 公司治理與誠信經營	42	
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	47	
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	48	
	201-4 取自政府之財務補助	2.2 經營績效	48	
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	2.2 經營績效	49	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2 經營績效	50	
	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	50	
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	—	—	2025 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	51	
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	52	
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	64	

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	67	
GRI 201：經濟績效 2016	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	75	
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	78	
	302-3 能源密集度	4.1 能源與溫室氣體管理	78	
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	80	
	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	80	
	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	81	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.1 能源與溫室氣體管理	80	

永續供應鏈				
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 永續供應鏈	55	
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 永續供應鏈	62	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.1 永續供應鏈	59	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.1 永續供應鏈	59	
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	85	
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	5.1 人才培育與招募	89	
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	89	
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	92	
	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	93	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理與誠信經營	35	
		5.1 人才培育與招募	88	

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	94	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 人權	97	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工的福利	5.2 人權	97	
	401-3 育嬰假	5.2 人權	100	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2 人權	96	
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	95	
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	95	
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	95	
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	95	

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	101	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 安心職場環境	104	
	403-3 職業健康服務	5.3 安心職場環境	106	
	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	103	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 安心職場環境	103	
	403-6 工作者健康促進	5.3 安心職場環境	107	
	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	101	
	403-9 職業傷害	5.3 安心職場環境	105	
	403-10 職業病	5.3 安心職場環境	105	

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	4.2 水資源管理	82

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	4.3 廢棄物管理	83

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	2025 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	105
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。	63

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	因日電貿集團產業類型屬於通路服務業，故無生產廠房，物流倉儲共 3 個。
2. 生產廠房面積	TC-ES-000.B	因日電貿集團產業類型屬於通路服務業，故無生產廠房，新北市土城物流倉儲面積約為 1,983.42 坪。
3. 員工總數	TC-ES-000.C	截至 2025 年底，日電貿集團員工總數為 386 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	78
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m^3)	4.2 水資源管理	82
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 (%)	4.3 廢棄物管理	83
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	105
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（因日電貿集團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，日電貿集團重點監控商品的庫存量，透過數位優化，管理妥善之庫存量，保特供應穩定。請詳「倉儲作業優化」章節。	63
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	新台幣 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	因日電貿集團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	73
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	75
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	75
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	73
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	69
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1 能源與溫室氣體管理	74
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.1 能源與溫室氣體管理	81
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 。	日電貿集團為因應氣候變遷可能帶來之風險，已設定氣候相關目標，其所涵蓋之活動主要包括營運及辦公場所之用電管理、水資源管理及廢棄物管理等節能減碳措施。氣候相關目標之內容、規劃期程、溫室氣體排放範疇以及節能減碳具體執行措施，於基準年確定後將每年報導達成進度。詳見本報告書 4.1 能源與溫室氣體管理說明。此外，本公司目前未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）作為達成氣候相關目標之方式。	67
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 CO_2e）、密集度（公噸 CO_2e ／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

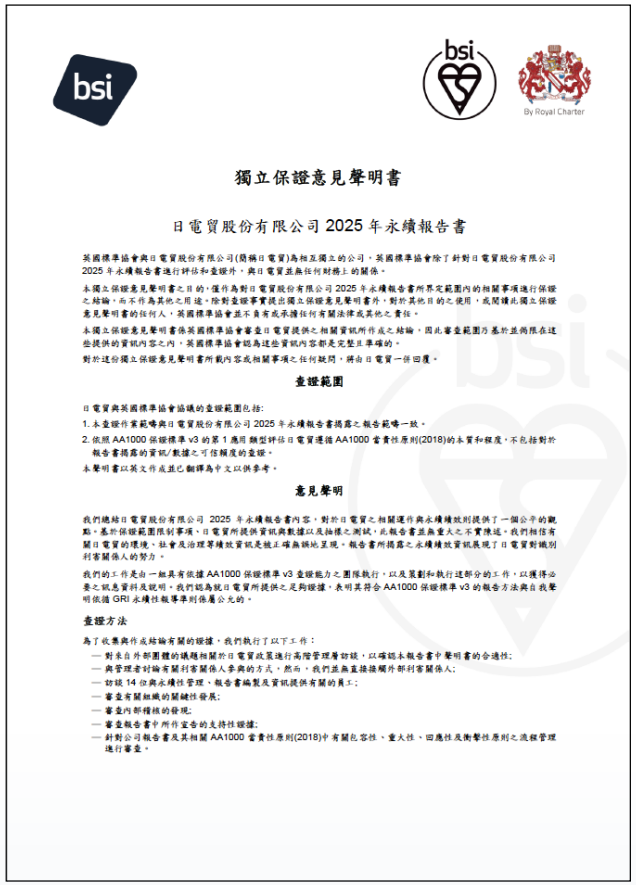
1-1-2 溫室氣體確信資訊

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。
2025 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。
自 2023 年起，日電貿依據 ISO 14064-1：2018 標準進行年度溫室氣體盤查，並將 2022 年設定為基準年。2025 年因盤查範圍擴大，將所有合併個體納入盤查，原有基準年已無法反映完整組織邊界，因此需重新評估，暫不設定新的減量基準年。將依循金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》之規範，以不晚於 2026 年重新設定基準年，以符合相關法規及永續發展要求。 在正式設定基準年及減量目標前，日電貿集團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，已有訂定相關減量策略，請詳本報告書「4.1 能源與溫室氣體管理」章節。

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 2025 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 2025 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 2025 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查日電貿提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並僅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，請由日電貿一併回覆。

查證範圍

日電貿與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與日電貿股份有限公司 2025 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
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 2025 年永續報告書內容，對於日電貿之相關運作與永續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被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了日電貿對職別利害關係人的努力。

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，以及策劃和執行逐部分的工作，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循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，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高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者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 14 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、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 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、行動和績效會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。日電貿已發展相關運進政策，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

日電貿提供有關依循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。

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 14064 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:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

AA1000
Licensed Report
000-4/V3-5KO5X

Statement No: SRA-TW-838598
2026-06-12

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



日電貿股份有限公司

NICHIDENBO CORPORATION

地址:231021新北市新店區中正路四維巷1弄4號1樓

電話:+886-2-2219-0505

傳真:+886-2-2219-1010