

2025 大塚資訊 ESG永續報告書



目錄

前言

關於本報告書	1
報告書組織邊界	1
報導期間及週期	1
資訊重編	1
外部保證或確信	1
意見回饋及負責單位	1
董事長的話	2
總經理的話	3

CH1 關於大塚資訊

1.1 營運概況	4
1.2 ESG委員會/推動小組	7

CH2 永續未來與使命

2.1 永續發展承諾與意義	8
2.2 重大性分析	10
2.3 重大主題及價值鏈邊界表	14
2.4 利害關係人及溝通議合	14

CH3 永續承諾與營運

3.1 公司治理/誠信經營	17
重大主題管理-公司治理/誠信經營	17
3.1.1 公司治理組織	17
3.1.2 董事會運作	20
3.1.3 薪酬政策	22
3.1.4 誠信經營	23
3.1.5 稅務管理	26
3.2 營運策略與經濟績效	29
重大主題管理-營運策略與經濟績效	29
3.2.1 經濟績效	29
3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	31
重大主題管理-資訊安全及客戶隱私權保護	31
3.3.1 資訊安全治理	31

CH4 永續夥伴與服務

4.1 供應鏈永續管理	34
重大主題管理-供應鏈永續管理	34
4.2 客戶關係管理	36
重大主題管理-客戶關係管理	36

CH5 永續環境與守護

5.1 氣候變遷與調適	37
重大主題管理-氣候變遷與調適	37
5.1.1 氣候變遷因應	37

5.1.2 能源管理	42
5.1.3 溫室氣體排放管理	42
5.1.4 水資源及廢水管理	44
5.1.5 廢棄物管理與資源循環	44
亮點故事	45

CH6 永續職場與健康

6.1 人才招聘及培育	46
重大主題管理-人才招聘及培育	46
6.1.1 人力結構與人才招聘	47
6.1.2 薪酬與績效評核制度	50
6.1.3 人才培育與職涯發展	52
亮點故事	55
6.2 人權與員工福利	57
重大主題管理-人權與員工福利	57
6.2.1 人權維護	57
6.2.2 團體協約與員工溝通	60
6.2.3 員工職業安全衛生管理	60
6.2.4 員工福利與權益	61

CH7 永續公益與參與

7.1 社會關懷	63
----------	----

附錄

GRI索引表	69
SASB索引表	73
作業辦法附表二-氣候相關資訊	75
1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	76
1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	76

關於本報告書

報告書組織邊界 2-2

本報告書涵蓋公司2025年1月1日至2025年12月31日在永續承諾與營運、永續夥伴與服務、永續環境與守護、永續職場與健康及永續公益與參與等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以大塚資訊科技股份有限公司的台灣總部為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及100%持股子公司，包含易富迪科技股份有限公司、歐艾堤希信息科技(上海)有限公司、大塚軟件貿易(東莞)有限公司。

本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。

有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；

此外，各項管理系統除定期執行內部稽核，也落實執行ISO 27001 (ISMS)資訊安全管理系統之規範，並通過英國標準協會(BSI)審查驗證。

報導期間及週期 2-3

報導期間	本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為2026年8月10日。
報導週期	大塚每年定期發行永續報告書一次。

資訊重編 2-4

本次報告書編撰週期內無資訊重編情形。

外部保證或確信 2-5

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。

意見回饋及負責單位 2-3

如您對於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡：

負責單位	企業事務管理部
電子信箱	investor@oitc.com.tw
電話	(02)8964-6668
地址	新北市板橋區縣民大道二段68號6樓

董事長的話 2-22

2026年，全球市場正處於快速變動與深度重組的關鍵時刻。AI科技突飛猛進，半導體及其供應鏈持續帶動新一波產業成長；同時，全球經濟復甦步調不一、地緣政治風險升高、貿易關稅政策變動，以及傳統產業面臨成本人才與轉型壓力，都使企業經營環境更趨複雜。面對這樣的時代，我們深知，唯有看清趨勢、掌握變化、勇於挑戰，才能在高峰之上再創高峰。

大塚資訊集團擅長以專業資訊顧問服務與科技解決方案整合能力，協助兩岸企業客戶推動數位轉型、智慧製造AI應用與永續治理。我們秉持「永續以信、溫暖以人」的核心價值，延續日本大和精精神，以誠信為本、以人才為重、以專業創造價值，陪伴客戶在變局中穩健前行。

過去一年，即使外部環境充滿挑戰，我們仍持續強化顧問服務能量、深化系統整合能力，並在營運表現上穩健成長。這不僅來自全體同仁的努力與投入，更代表集團在「企業傳承與創新，攜手世代長線佈局」上的堅持。我們相信，企業真正的競爭力，不只是提供產品與服務，更在於能否理解客戶需求、整合跨域資源，並持續提供值得信賴的專業價值。

面對AI與自動化加速發展，企業職能與產業結構正在快速改變。少子化帶來的人才挑戰、傳統產業升級轉型的急迫性，以及企業對大數據分析、數據化決策、可視化應用與生成式AI的需求，都將重新定義未來市場。我們將持續投入多元產品與解決方案整合，培育跨域顧問人才，優化內部知識傳承與數據管理機制，讓組織能以更高效率、更強韌性，回應下一階段的技術需求。

在永續發展上，我們不僅追求營運卓越，也勇於承擔企業社會責任。集團將持續推動ESG治理、碳管理服務與綠色轉型，協助客戶邁向2050淨零碳排目標。同時，我們也透過公益行動、教育支持與科技普及，將企業資源帶入更多需要的角落，讓企業成長能與社會共好同行。

展望未來，全球競爭只會更加激烈，市場變化也將更加快速。然而，挑戰正是成長的起點，變局更是展現實力的時刻。我們將以更堅定的決心、更前瞻的視野與更扎實的專業能力，持續深化AI應用、智慧製造、數位轉型與永續服務，與客戶、夥伴及全體同仁共同創造可長可久、與時俱進的成長藍圖。面對新時代的高峰，我們已準備好迎向挑戰，並以穩健、自信與創新的力量，持續向前。



大塚資訊科技股份有限公司 董事長

鶴見裕信

總經理的話 2-22

面對2026年全球市場快速變動、AI科技加速發展、半導體與科技供應鏈持續成長，以及傳統產業面臨轉型壓力的局勢，我們深知，企業唯有持續進化、果斷執行，才能在不確定的環境中掌握機會、穩健前行。過去一年，大塚資訊集團在全體同仁的共同努力下，持續推動系統整合、數據化決策與AI科技應用，將營運管理、客戶服務與技術支援逐步推向更高效率與更高品質的階段。

我們始終秉持「效率、創新、卓越」的經營理念，將市場變化轉化為組織前進的動能。對內，我們持續強化流程標準化系統整合、知識管理與數據分析能力，並大量導入AI工具與智慧化應用，提升組織反應速度與決策品質。同時，我們也積極投入自我研發產品的規劃與發展，期望在代理國際知名產品之外，逐步建立更具自主性與差異化的服務價值。

人才是企業持續成長的根本。面對AI時代所帶來的職能轉型，我們積極帶領團隊學習新知、提升專業能力，並於今年組成團隊取得iPAS AI應用規劃師認證，為公司推動AI應用與顧問服務升級奠定更堅實的基礎。不僅如此，我們也已連續三年通過ISO 27001:2022法規認證，展現我們對資訊安全、服務品質與客戶信任的高度重視。

在市場拓展方面，大塚資訊集團持續因應產業變化優化組織配置，組成全新團隊與專業人才，積極布局更多產業與新興領域。除既有軟體產品代理與顧問服務外，我們也依據客戶需求，持續擴充硬體、系統、雲端與整合型企業解決方案，提供更完整、更貼近實務需求的一站式服務。近年新擴增的EDA與CAE產品線及專業團隊均快速成長，已逐步成為公司收益與技術服務能量的重要推動力量。

我們相信，客戶的成功，是公司成長最重要的基礎。過去一年，我們持續推動客戶服務升級，深化售前顧問、技術支援系統導入與售後服務的整合能力，獲得許多長期客戶的信任與支持，也開啟更多新客戶合作的機會。無論面對中小企業的效率提升需求，或大型企業在智慧製造、模擬分析、電子設計、雲端整合與數據化管理上的高階需求，我們都將以專業、速度與責任感，陪伴客戶邁向成功。

展望未來，市場競爭將更加激烈，技術變革也將更加快速。然而，我們對未來充滿信心。集團將持續以「您的成功、我的驕傲」為信念，深化AI應用、數據化決策、系統整合與專業顧問服務，並以更靈活的組織、更堅強的團隊與更完整的解決方案，迎接下一階段的市場挑戰。我們將以堅定的執行力、清晰的策略方向與持續創新的決心，攜手客戶、夥伴與全體同仁，共同創造穩健成長、永續發展的新局面。



大塚資訊科技股份有限公司 總經理

郭一龍

CH1 關於大塚資訊

1.1 營運概況

營運簡介

營業收入

價值鏈概況

供應商

公協會的會員資格 2-28

1.2 ESG委員會/推動小組

企業永續推動小組

1.1 營運概況

營運簡介2-1

大塚資訊科技股份有限公司（「大塚」、「公司」或「本公司」）於中華民國八十六年八月四日成立。台灣總部設立於新北市。本公司主要從事3D電腦工程繪圖CAD/CAM/CAE/CAID/PLM/EDA軟體產品代理銷售、3D電腦工程繪圖軟體及混和實境整合技術應用顧問，並提供客戶進行數位轉型、保護設計研發等重要資料的資訊安全系統整合應用、軟體線上教育輔導、軟體人才培訓、元件特性量測及電腦網路系統整合應用，迅速提高客戶設計整合競爭力等相關服務。大塚的營運據點涵蓋新北、新竹、台中、台南、高雄共計5處，另外有100%控股子公司易富迪科技股份有限公司位於新北市板橋區、歐艾堤希信息科技(上海)有限公司位於上海、大塚軟件貿易(東莞)有限公司位於廣東省東莞，其中歐艾堤希信息科技設有昆山分公司位於昆山，員工總人數為213人。2025年，前述軟體類別服務項目總額合計達新台幣2,256,295仟元，佔公司營業額的93%。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2025年度年報。

營業收入2-6

大塚資訊科技(OITC)主要從事於3D電腦工程繪圖CAID/CAD/CAM/CAE/PLM /EDA 設計軟體，以及企業數位轉型所需之資訊安全、生產力工具、應用元宇宙與虛擬實境軟硬體之代理銷售，並提供系統應用顧問、上線輔導、人才培訓、元件特性量測等系統整合應用相關服務，市場主要包含亞太地區。大塚資訊提供客戶專屬多元的技術服務，並因應客戶需求提供彈性的服務模式，專注於客戶所屬產業創新技術的發展，持續提供專業技術顧問服務，成為企業數位轉型的最佳夥伴。2025年大塚營收來源主要來自製造業(含電子及半導體)、營建業及政府機構等三客群，在優質且深厚的合作模式下，近年來持續推動集團營收連續4年的成長，且2026年度也持續深耕數位轉型市場，持續開發客戶需求及精進產品代理線，無論在繪圖軟體及未來AI技術領域之技術發展上，都能引領市場發展。2025年公司合併營收為新台幣2,433,415仟元，稅後淨利為新台幣238,500仟元。

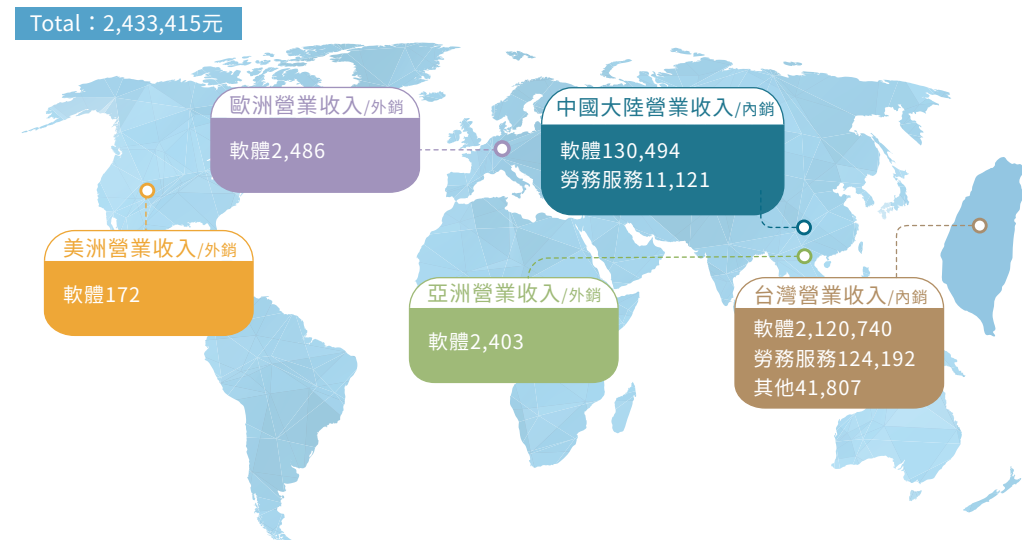
主要營業內容比重

單位：新台幣仟元

營業類別	年度	2025年	
		銷售金額	比重(%)
軟體		2,256,295	92.72
勞務服務		135,313	5.56
其他		41,807	1.72
合計		2,433,415	100.00

依地區別(城市/國家)之銷售金額

單位：新台幣仟元



價值鏈概況2-6

大塚是專業繪圖軟體系統整合領導廠商，在價值鏈中扮演產業中游的角色，上游為軟體原廠開發商，下游則涵蓋政府及學校教育機構、企業或個人等消費者。2025年我們提供兩岸3,700多家客戶軟體應用的解決方案與技術顧問輔導服務，協助客戶進行數位轉型，以因應更多變的全球趨勢。2025年在與其他商業夥伴間的活動，與前一報導年度相比無顯著的變化。

(1)所在地或營運模式，包括廠房或設備的啟用、關閉、擴充；

本公司為亞太地區繪圖軟體技術服務領導廠商，在台灣、大陸華東及華南共有九個營業據點，營運模式採取貼近客戶需求，提供專業技術建議與軟硬體整合服務，並以跨區整合銷售模式滿足客戶不同營業據點之總體需求，協助客戶導入其研發過程中所需的繪圖軟體、資訊安全軟體生產力工具如雲服務與行動表單等軟體系統，大塚以提升客戶核心研發工具環境，與企業共享卓越成功為目標。

(2)股本結構的改變與其它資本的構成；

日商株式會社大塚商會，於本公司持股比率37.82%，為日本東京上證一部之上市公司，本公司是由日商株式會社大塚商會於民國1997年與台灣震旦集團所合資設立，大塚商會並於2002年取得100%之大塚資訊股權，而為了大塚資訊之永續經營發展、吸引與培養更多優秀人才，成立初期即以股票上櫃為目標，並順利於2008年於台灣掛牌上櫃。

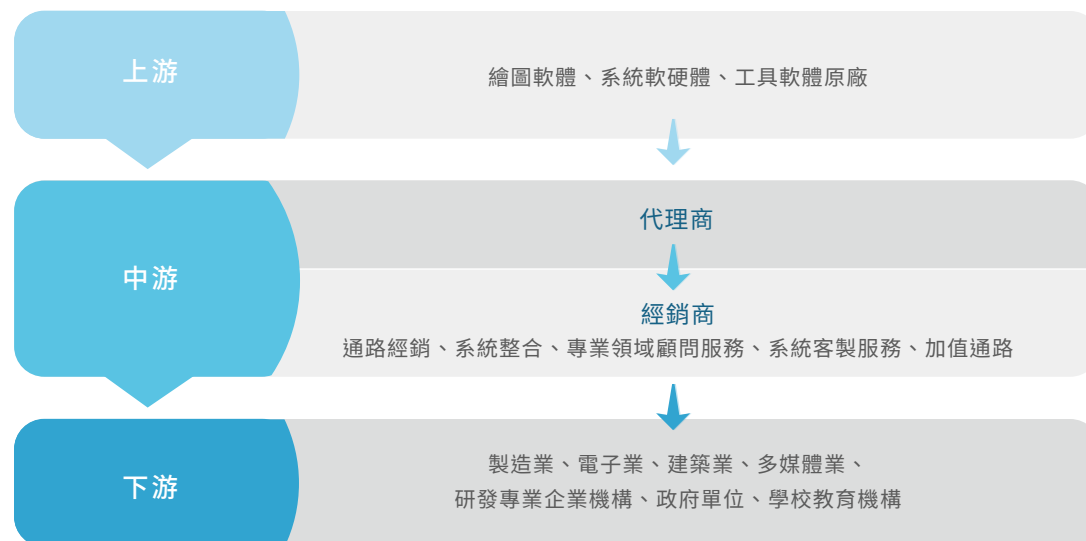
(3)供應商所在地、供應鏈結構，或與供應商之關係（包括選用和終止）；

本公司之主要供應商多來自國外如美國、日本及歐洲國家，由於本公司為在國內極少數擁有廣大終端用戶客群之軟體系統整合商，因此取得與國外軟體供應商代理權，並擁有雙方長期合作之信任與技術支持。

以下為主要軟體供應商之所在地：

所在地	軟體廠商
美國	Autodesk、PTC、Adobe
歐洲	Siemens、ENSCAPE、ArchiCAD
日本	CIMTOPS

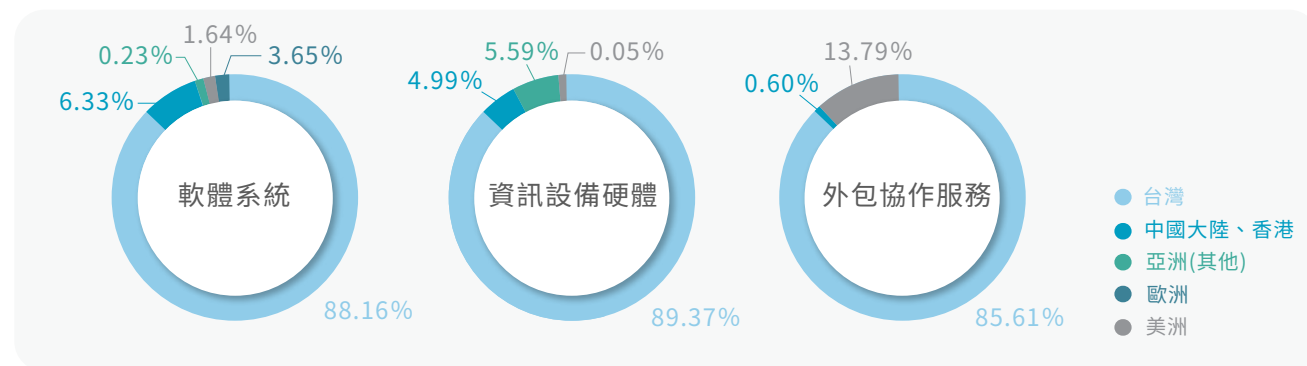
(4)下游客戶所在地、供應鏈結構，或與客戶之關係（包括選用和終止）。



- 上游:包含軟體、系統軟硬體、雲服務提供。
 - 中游:包含區域或者產品代理商，本公司以本身擁有之人力技術資源及廣泛之通路，提供相關技術及系統整合等增值銷售，較一般沒有相關技術團隊之經銷通路商更具競爭力。而中游包含經由次級經銷商將分銷產品銷售給一般公司行號，也提供整合性技術支援服務。
 - 下游:包含廣泛的製造業、電子業、多媒體業，或者涉及產品開發研究發展之設計業、政府及學校機構等。
- 而上游原廠，除了透過代理及經銷銷售之外，也經營直接銷售給終端用戶。

供應商2-6

大塚集團於2025年合作供應商超過170家。主要採購類別為軟體系統、資訊設備硬體、外包協作服務等三大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為年採購金額大於500萬新台幣，共計19家，佔所有供應商採購金額比例約91.87%。2025年總採購金額約為新台幣1,656,347仟元，而採購支出最高的項目是軟體系統。



本公司主要銷售產品來自於歐美原廠供應商，2025年經由當地通路商進口之採購金額，佔所有供應商採購金額比例之78.38%。

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
軟體系統	17	88	105
資訊設備硬體	3	42	45
外包協作服務	2	38	40

註：部分關鍵供應商具有同時涵蓋於多項採購類別之情形。

軟體系統

包含繪圖軟體、數位轉型(雲平台、雲端儲存、Microsoft365 及行動表單等工具)

電腦硬體

包含應用元宇宙虛擬實境軟硬體解決方案

委外服務

提供協力廠商專業整合技術能量，滿足客戶一站購足之需求，為客戶提高專案效益、展現專業顧問之技術支持，幫助客戶提高成本效益。

本公司主要為代理繪圖軟體、提供相關技術及系統整合等加值銷售，所扮演之角色為產業中游。本公司以本身擁有之人力技術資源及廣泛之通路，將代理產品銷售給一般公司行號，並提供整合性技術支援服務。下游包含廣泛的製造業、電子業、多媒體業，或者涉及產品開發研究發展之設計業、政府及學校機構等，下游客戶透過使用軟體或者顧問輔導之技術，進行生產設計產品外觀、功能測試、模擬實驗、降低生產錯誤提高效益與降低生產成本，或進行產品展示，也透過虛實整合方式進行遠端設備監控、公共安全與機台遠端協作，也透過產品生命週期管理系統提高研發資訊安全與效率化，並可與企業其他如ERP資料管理系統串接，大大提高資訊串流效率。

公協會的會員資格2-28

大塚積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。2025年參與國內外相關公、協會與非營利組織等活動如下。

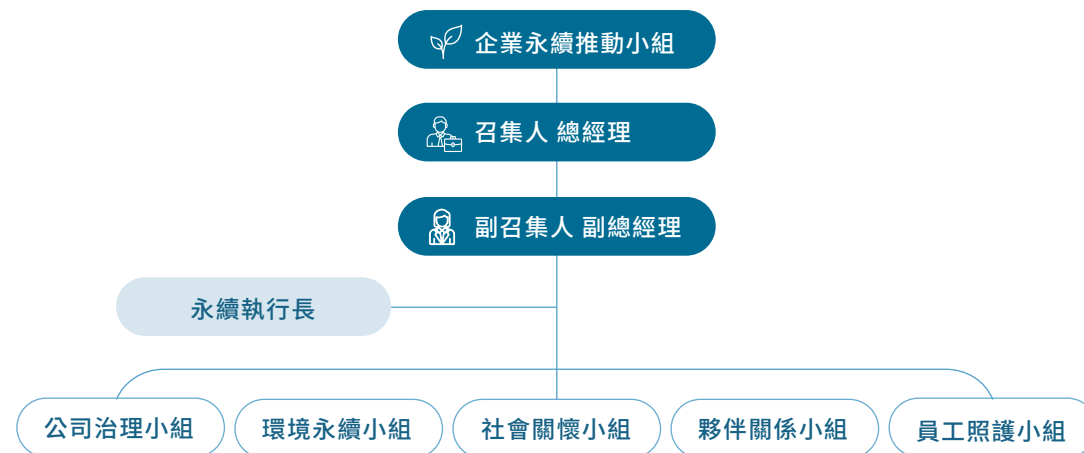
參與公協會組織列表

公協會名稱	主要活動	擔任職務
TAMI臺灣機械工業同業公會	2025台北國際工具機展	一般會員
TEEIA台灣電子製造設備工業同業公會	2025 智慧製造展	一般會員
TTMA台灣熱管理協會	2025年會	一般會員
TPCA台灣電路板協會	無	一般會員
TWBIM台灣建築資訊模型協會	無	一般會員
NTCA臺北市電腦商業同業公會	無	一般會員
新北市商業會	無	一般會員

1.2 ESG委員會/推動小組

企業永續推動小組2-9、2-13

為落實永續發展目標，公司訂有「永續發展實務守則」據以實踐落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露，致力達成永續經營之目標。同時於2025年董事會通過設置企業永續推動小組，負責管理永續議題之衝擊及經營中長期發展方向，為公司永續發展決策中心，召集人由董事會指派總經理擔任，成員包含副總經理為副召集人，並依永續發展議題設置5個工作小組，分別由公司適任之職掌成員為代表，每年向董事會報告其決策與執行成果，以及公司在經濟、環境與人群衝擊的管理情況。為持續強化永續治理，本公司預計於2026年將該小組升級改制為「永續發展委員會」，提升永續發展之治理層級與推動效能。



公司治理小組：負責法定會議及治理實務工作，確保法令法規的遵循與內控制度的落實，保障股東及投資人的權益。

環境永續小組：負責推動綠色採購與環保節能政策，統計能源、水資源使用量及溫室氣體排放量盤查。

社會關懷小組：負責規劃、執行並宣傳對外之公益活動、體育發展等社會參與相關工作。

夥伴關係小組：負責對產品責任、顧客關係與資料保護，以及對整體產業價值鏈的管理工作。

員工照護小組：負責規劃人才的延攬、留用與培育，並確保人權與職場安全的管理。

CH2 永續未來與使命

2.1 永續發展承諾與意義

2.2 重大性分析

2.3 重大主題及價值鏈邊界表

2.4 利害關係人及溝通議合



2.1 永續發展承諾與意義

企業社會責任及永續發展進程與策略 2-23

大塚秉持著成為企業數位轉型最佳夥伴及永續服務的企業精神，將永續發展觀念推動融入公司各機制運作中，在推動符合世界永續趨勢的重點議題，同時期望以服務為上、技術為核心，檢視整體環境與利害關係人期待，持續與客戶、供應商、股東及員工等重要利害關係人議和，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期許能深化組織與價值鏈的整合，提升ESG績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標，以實踐企業社會責任及永續發展。公司為積極呼應聯合國永續發展目標（SDGs）所倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則，作為日常作業中之依循。透過有效的管理及執行，能將ESG行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，公司將偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。

責任商業行為相關的政策與規範 2-23

大塚恪守責任商業行為，落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係之期待，由董事會通過並頒布誠信經營、永續發展及風險管理等相關規章，另外在人權與供應商的管理訂有內部規範，詳訂公司之政策、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾實現在所有的商業活動中。

此外，大塚遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公



重要公司內規

司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

大塚針對誠信經營、永續發展、風險管理、人權、供應商管理及智慧財產管理發布相應之承諾，強化本公司永續發展，善盡企業永續責任。

面向	相關政策或承諾	核准層級	應用於經濟活動與商業關係
誠信經營	公司誠信經營守則	董事會	為使本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。本公司之「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等內部重要規範，以確實規範公司治理階層及員工行為，內容明訂利益迴避、監督制衡機制、檢舉制度及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，落實誠信治理之管理及策略。
	道德行為準則	董事會	
	誠信經營作業程序與行為指南	董事會	
永續發展	永續發展實務守則	董事會	為使本公司實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，本公司之「永續發展實務守則」，以確實規範在從事企業經營之同時，也積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，促進以永續發展為本之競爭優勢，作為公司執行永續發展之重要依據。
風險管理	風險管理辦法	董事會	為健全本公司風險管理文化及結合現行之公司治理系統，以更嚴謹、精確的量化模型，針對本公司及相關子公司經營業務之各項風險擬定風險管理政策，本公司之「風險管理辦法」，以有效辨識、衡量及控制本公司之各項風險，將風險控制在可接受的範圍，期能有效控管營運之主要風險。

面向	相關政策或承諾	核准層級	應用於經濟活動與商業關係
人權	人權政策	總經理	本公司為維護及保障基本人權，認同並支持國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，大塚於2024年制定「人權政策」，明訂對保障職場人權、提供健康安全職場、支持結社自由等政策，充分體現尊重與保護人權之責任。
供應商管理	供應商管理政策	總經理	為致力落實環境、社會、治理(ESG)等各項議題之理念，大塚於2024年制定「供應商管理政策」、「供應商永續發展行為準則」及「供應商永續發展績效評估表」，希望能透過自身影響力帶動供應商一同響應，攜手為環境保護及社會永續的理念共盡一份心力，朝企業永續、環境永續的目標邁進。

納入政策承諾 2-24

大塚推動永續發展之工作由企業事務管理部協助推動，並設置跨部門之企業永續推動小組，主要負責擬定各項ESG專案方針與執行，並由董事會授權總經理擔任召集人，推動小組組長則由公司內部適任職掌之人員擔任，包含公司治理、環境永續、社會關懷、夥伴關係及員工照護等五大工作小組，企業永續推動小組每年至少召開一次會議，透過會議程序，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

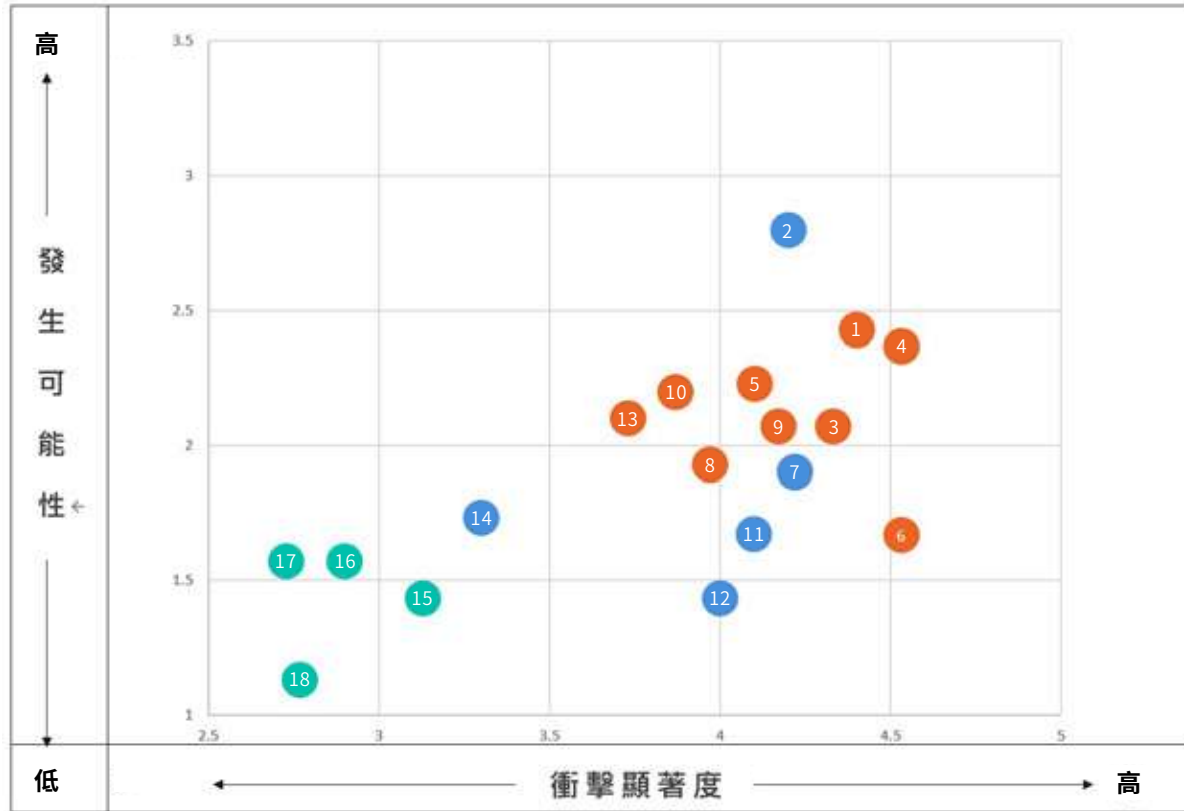
此外，大塚恪遵主管機關公司治理、誠信經營、環境保護及勞工人權等相關法規，並透過定期教育訓練將誠信與人權理念落實於員工日常業務執行之中。另外，亦定期利用董事會週期，一年一次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」，以強化高層對誠信與法規遵循之重視與承諾。2025年有關公司治理、誠信經營及職業道德之教育宣導內容，請詳3.1.4誠信經營章節。

2.2 重大性分析

重大主題鑑別及分析流程

為了解利害關係人評估大塚對永續議題之衝擊程度，並檢視組織企業永續經營之成果，大塚透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：

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，向大塚同仁(含管理層)發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類四類利害關係人群體：股東與投資人、員工、客戶、供應商與承攬商。
蒐集永續議題	為有效了解組織脈絡，大塚綜合考量參考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，由企業永續推動小組進行各項議題之討論與鑑別，同時諮詢外部顧問，彙整出18項攸關企業永續發展議題。
評估衝擊	由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續主題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 · 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 · 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估
衝擊顯著性排序	本年度沿用2023年彙整問卷的調查結果，將正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定「客戶關係管理」、「人才招聘與培育」、「供應鏈永續管理」、「資訊安全及客戶隱私權保護」、「營運策略與經濟績效」、「公司治理/誠信經營」、「人權與員工福利」及「氣候變遷與調適」八項永續議題為2025年度重大主題，並呈報總經理。
確認及揭露重大主題	總經理再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。 總經理核准確立上述八項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於大塚內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。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，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。



環境面

- 15 廢棄物管理與資源循環
- 16 溫室氣體排放管理
- 17 氣候變遷與調適
- 18 水資源及廢水管理

社會面

- 2 人才招聘及培育
- 7 人權與員工福利
- 11 稅務責任
- 12 職業健康與安全
- 14 社會關懷與回饋

治理面/經濟面

- 1 客戶關係管理
- 3 供應鏈永續管理
- 4 資訊安全及客戶隱私權保護
- 5 營運策略與經濟績效
- 6 公司治理/誠信經營
- 8 產品及服務品質
- 9 法規遵循
- 10 研發創新能力
- 13 風險管理

5項 首要的負面衝擊主題

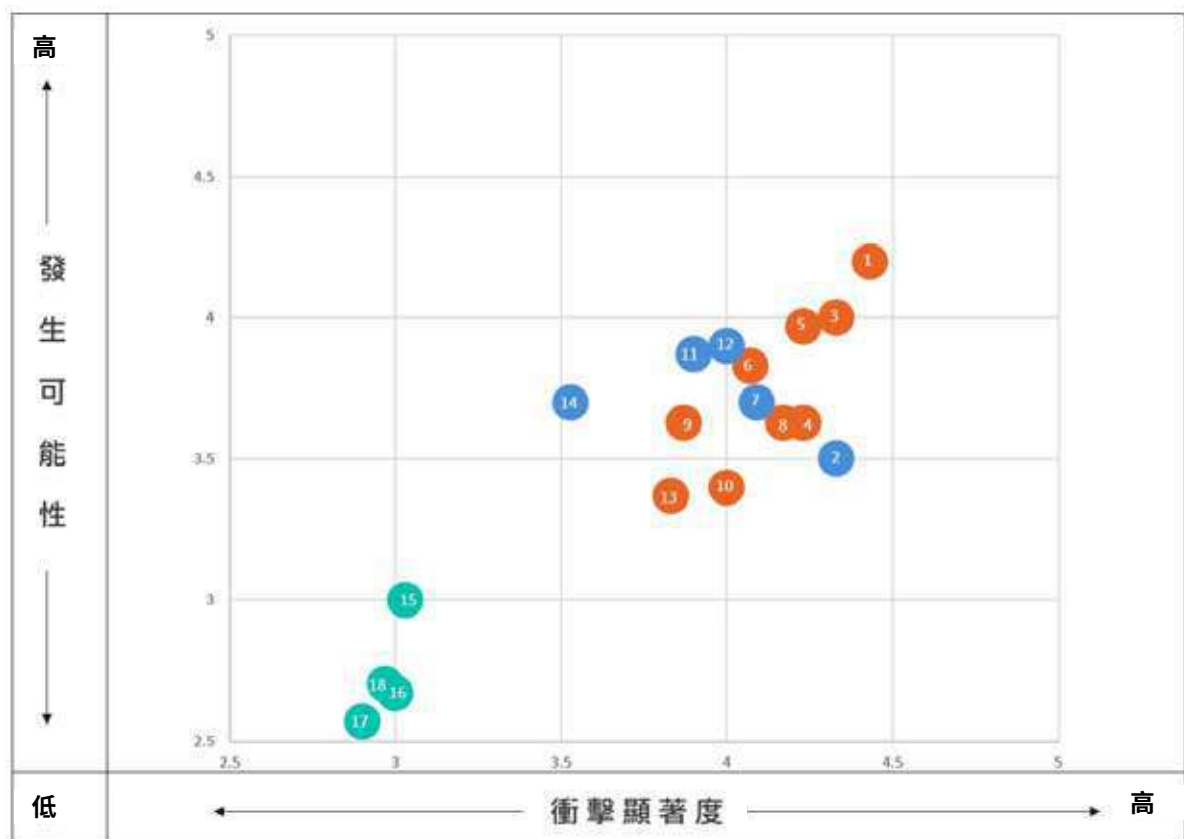
- 人才招聘及培育
- 資訊安全及客戶隱私權保護
- 客戶關係管理
- 營運策略與經濟績效
- 供應鏈永續管理

8項 次要的負面衝擊主題

- 法規遵循
- 研發創新能力
- 人權與員工福利
- 風險管理
- 產品及服務品質
- 公司治理 / 誠信經營
- 稅務責任
- 職業健康與安全

5項 持續追蹤的負面衝擊主題

- 社會關懷與回饋
- 溫室氣體排放管理
- 廢棄物管理與資源循環
- 氣候變遷與調適
- 水資源及廢水管理



環境面	社會面	治理面/經濟面
15 廢棄物管理與資源循環 16 溫室氣體排放管理 17 氣候變遷與調適 18 水資源及廢水管理	2 人才招聘及培育 7 人權與員工福利 11 稅務責任 12 職業健康與安全 14 社會關懷與回饋	1 客戶關係管理 3 供應鏈永續管理 4 資訊安全及客戶隱私權保護 5 營運策略與經濟績效 6 公司治理/誠信經營 8 產品及服務品質 9 法規遵循 10 研發創新能力 13 風險管理

5項 首要的正面衝擊主題

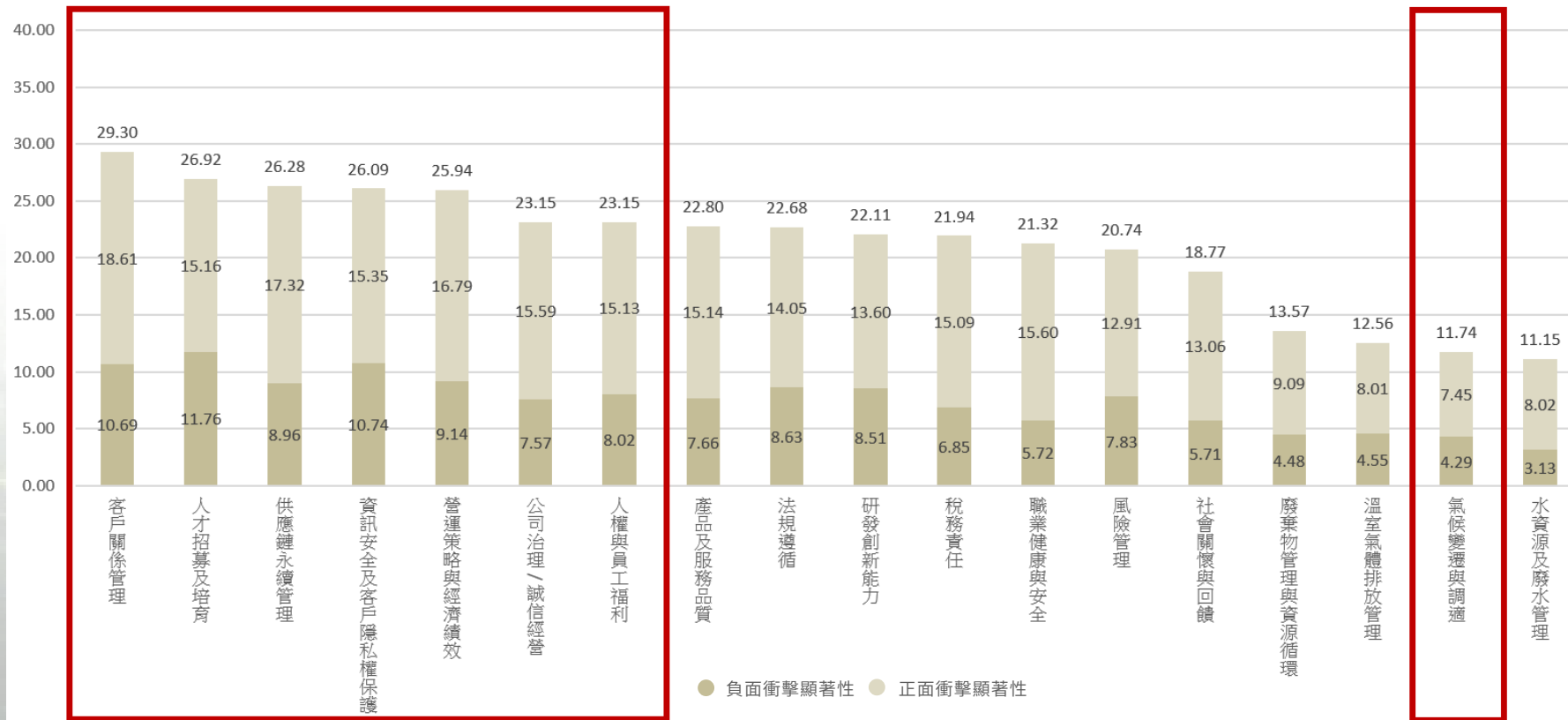
- 客戶關係管理
- 供應鏈永續管理
- 營運策略與經濟績效
- 職業健康與安全
- 公司治理 / 誠信經營

8項 次要的正面衝擊主題

- 資訊安全及客戶隱私權保護
- 人才招聘及培育
- 產品及服務品質
- 人權與員工福利
- 稅務責任
- 法規遵循
- 研發創新能力
- 社會關懷與回饋

5項 持續追蹤的正面衝擊主題

- 風險管理
- 廢棄物管理與資源循環
- 水資源及廢水管理
- 溫室氣體排放管理
- 氣候變遷與調適



註:重大性門檻係依正負面影響加總分數之前七大以及氣候變遷與調適，鑑別為重大主題

2.3 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	大塚營運	下游
治理/經濟		公司治理/誠信經營	●	●	●
		營運策略與經濟績效	●	●	●
		資訊安全及 客戶隱私權保護	●	●	●
		供應鏈永續管理	●	●	
		客戶關係管理		●	●
環境面		氣候變遷與調適	●	●	●
社會		人才招聘及培育		●	●
		人權與員工福利		●	

● 直接影響 ● 間接影響

2.4 利害關係人及溝通議合 2-29

為履行企業社會責任，重視利害關係人之溝通，大塚與利害關係人建立透明及暢通的議合管道，並將其意見納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。

利害關係人鑑別

大塚依循AA1000 SES（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性）定義出主要利害關係人，並由大塚向管理階層及同仁發送利害關係人鑑別問卷進行調查，最終鑑別出股東與投資人、員工、客戶、供應商與承攬商，共4大利害關係人。為了能與利害關係人建立良好的溝通方式，運用多元管道及機制，傾聽、了解與回應利害關係人需求，藉由持續溝通與議合，共創彼此效益與信任。



利害關係人溝通管道

利害關係人	對大塚的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	與各利害關係人溝通情形
股東與投資人	股東及投資人是 大塚 成長與永續價值提升的驅動力。公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益， 包含透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持，且能有效達成投資人的目標。	· 企業形象 · 經營績效 · 投資報酬 · 永續發展 · 法規遵循 · 資訊披露	· 股東會 · 股東會年報	每年	· 召開股東會1 次、召開董事會6次。 · 發布中/ 英文重大訊息各 22則；其他公告16則。 · 規定期限前公告財務報告及經營成果。
			· 董事會 · 財務報告書	每季	
			· 公司網站 · 公開資訊觀測站 · 電話、電子郵件	即時/ 不定期	
溝通窗口:					
· 獨立董事電子信箱：supervisor@oitc.com.tw · 永豐金證券股份有限公司股務代理部 · 電話：(02)2381-6288					

利害關係人	對大塚的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道及頻率		與各利害關係人溝通情形
員工	員工為大塚的重要資產。為積極吸引與培育優秀人才，除需提供具競爭力的薪酬及福利制度外，同時創造讓員工感受尊重、安全與穩定的工作環境，力求人人均能在職業生涯實踐自我、發揮潛能，與公司並肩前行與成長茁壯，並透過活動安排，讓同仁也能注意保持身心健康，提升工作效率。	· 薪資水準 · 福利制度 · 勞資關係 · 升遷進修 · 教育訓練 · 環安措施	· 員工職涯會議	每半年	· 職工福利委員會會議次數共 8次 · 舉辦內外訓共33場 · 員工晉升共74人次 · 參與消防安全訓練2人次 · AED設備操作教育訓練及宣導1場 · 報導年度並無投訴意見來信
			· 職工福利委員會	每季	
			· 勞資會議		
			· 教育訓練		
			· 健康資訊分享與 促進活動	即時/不定期	
			· 部門會議		
· 員工意見信箱					
溝通窗口:					
· 企業事務管理部：徐慧如 · 電子信箱：staff@oitc.com.tw · 電話：(02)8964-6668					

利害關係人	對大塚的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	與各利害關係人溝通情形
客戶	客戶是大塚成長的重要夥伴，我們將客戶放在最重要的地位，傾聽客戶的需要，提供專業的服務，以及值得信賴的產品，同時透過不斷創新，掌握產業趨勢，攜手成就客戶目標與提升公司競爭力。	- 合理價格 - 穩定關係 - 誠信行為 - 機密隱私 - 法規遵循 - 申訴機制	- 營業據點、客服專線 - 產品/技術研討會 - 商業展覽 - 行銷宣傳活動 - 專業軟體教學課程 - 舉辦軟體認證測驗 - 公司網站、公文公函 - 實地審查	即時/不定期	- 舉辦實體/線上研討會共26場 - 舉辦產品/技術體驗交流共61場 - 舉辦專案啟動儀式5場 - 簽署捐贈儀式3場 - 專業軟體教學課程851堂，2025年有541家客戶共計5,350位學員參訓 - 主辦原廠證書認證測驗4場，2025年共計48位從業工程師參與軟體操作認證測驗 - 參加商業展覽/商業公會活動共11場，透過活動與客戶互動，展示公司產品增加曝光率，了解客戶需求、產業趨勢及最新技術之應用，亦可增加與潛在客戶接觸之機會

溝通窗口:

· 企業事務管理部：徐慧如 · 電子信箱：csr@oitc.com.tw · 電話：(02)8964-6668 · 投函：新北市板橋區縣民大道二段68號6樓 董事長收

利害關係人	對大塚的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	與各利害關係人溝通情形
供應商/承攬商	供應商與承攬商為大塚重要的策略夥伴，藉由與各供應商夥伴彼此信賴，以公平透明的合作方式，建立良好的合作互信關係。	- 合理價格 - 穩定關係 - 誠信行為 - 機密隱私 - 法規遵循 - 申訴機制	- 郵件/電話溝通 - 實體/線上會議 - 原廠供應商大會/研討會	即時/不定期	參與供應商/原廠舉辦之研討會共10場，了解供應商最新的產品資訊與合作策略的動態，即時因應與調整公司的銷售政策。

溝通窗口:

· 企業事務管理部：徐慧如 · 電子信箱：csr@oitc.com.tw · 電話：(02)8964-6668 · 投函：新北市板橋區縣民大道二段68號6樓 董事長收

CH3 永續承諾與營運

3.1 公司治理/誠信經營

重大主題管理-公司治理/誠信經營

公司治理組織

董事會運作

薪酬政策

誠信經營

稅務管理

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理-營運策略與經濟績效

經濟績效

3.3 資訊安全及客戶隱私權保護

重大主題管理-資訊安全及客戶隱私權保護

資訊安全治理



3.1 公司治理/誠信經營

重大主題管理-公司治理/誠信經營

重大主題	公司治理/誠信經營		
衝擊描述	- 正面：制定誠信經營政策與防範方案，監督其執行成效並定期向董事會報告；協助董事會落實對誠信經營的承諾、強化公司管理機制，為各項營運及商業活動帶來正面影響。 - 負面：管理者違反誠信經營原則，或因其不良之行為、操守，對公司、員工、投資人乃至於商業夥伴造成名譽與權益的損害。		
政策/承諾	依法制定相關管理政策為利害關係人把關，如「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等，防範公司因承諾、要求或收受任何不正當利益，而做出違反誠信、違背受託義務甚至違法等行為所造成的損失。		
採取行動	- 內部人簽署遵循誠信經營聲明書，並每季宣導內線交易與相關法令等規範。 - 落實內控三道防線機制，以確保內部控制制度之設計持續有效。		
追蹤評核機制	以董事會為最高決策單位，透過建立內部控制、稽查等機制，確保公司全體人員能確實遵守法令規範，促進誠信經營的落實與執行。		
管理目標	短期目標(2028年)	中期目標(2030年)	長期目標(2032年)
	- 不斷精進並維持ESG評鑑成績於5%-20%級距 - 持續維持零發生違反誠信與不法事件	- 不斷精進並維持ESG評鑑成績於5%-20%級距 - 持續維持零發生違反誠信與不法事件	- 不斷精進並維持ESG評鑑成績於5%-20%級距 - 持續維持零發生違反誠信與不法事件

年度績效

- 召開股東會1次、董事會6次。
- 落實董事會成員多元化，董事10名中包含3位女性董事、3位日籍董事。
- 每季向內部人宣達內線交易重要法令規範1次。
- 每季向內部人宣達內線交易重要法令規範1次。
- 公司治理評鑑成績維持於5%-20%級距。

利害關係人的參與

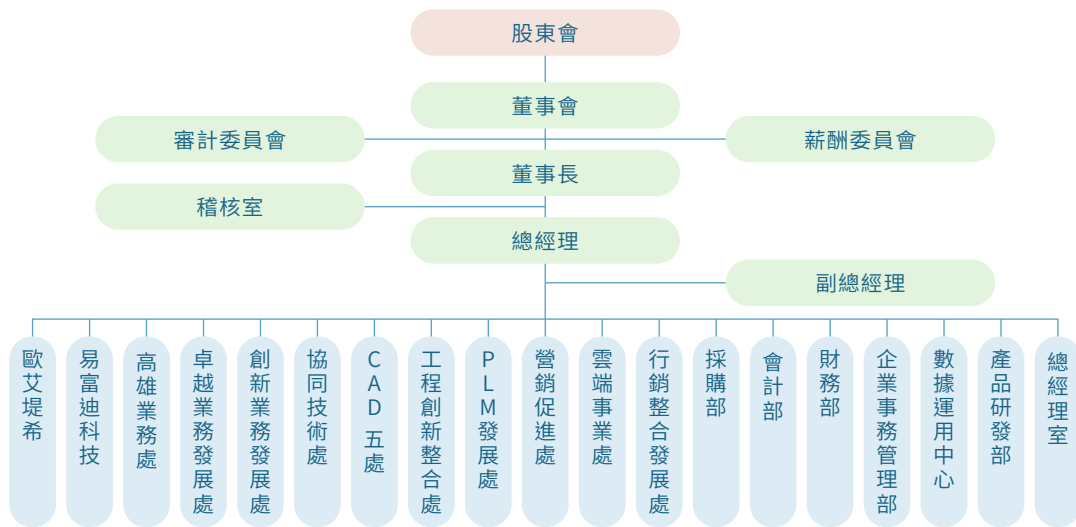
公司每年召開股東會及每季至少一次董事會，充分與董事、股東進行雙向溝通，會議中對於公司內控稽查與誠信經營等進行報告說明；公司官網亦設有利害關係人服務窗口，提供給投資人、員工及客戶/供應商之溝通管道，與供應商及客戶間對於公司誠信經營，亦依照合約約定簽訂相關承諾書，並共同遵守；累計至2025年底已簽回誠信廉潔承諾書共84份。

3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成 2-9

大塚董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會均由獨立董事擔任委員，協助董事會進行監督之職責，並於每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，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。

公司治理架構圖 2-9



組織圖生效日：2025/7/1

最高治理單位的提名與遴選 2-10

大塚董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席 2-11

大塚董事會為公司最高治理單位，由董事長鶴見裕信先生擔任主席，董事長非經營團隊成員且無兼任其他行政作業。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督，請見2025年度年報，董事對利害關係議案迴避之執行情形資訊。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色 2-12

大塚董事會為公司最高治理單位，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利害關係人及溝通議合章節。

最高治理單位於永續報導的角色 2-14

公司之永續報告書由企業永續推動小組負責整合各小組之執行情形，由各小組呈報至推動小組，以確保永續目標之實踐，推動小組確認報告書涵蓋所有重大主題，並於發布前提報董事會永續執行成果與未來行動方案。2025年永續報告書於2026年8月10日經董事會討論並決議通過。

審計委員會 2-9

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，大塚設置「審計委員會」由3位獨立董事擔任審計委員會委員，2025年審計委員會共召集五次，委員平均出席100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2025年度年報，審計委員會運作情形資訊。



審計委員會組織規程

薪資報酬委員會 2-9

大塚設置「薪資報酬委員會」，由3位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2025年薪資報酬委員會共召集四次，委員平均出席率100%。

為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。

薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2025年度年報，薪資報酬委員會運作情形資訊。



薪酬委員會組織規程

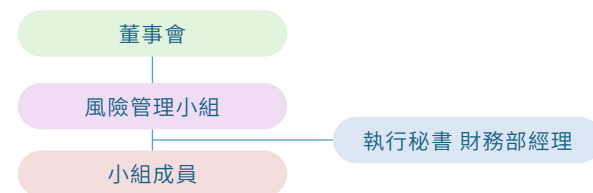
風險管理小組 2-9

據公司之風險管理政策，成立風險管理推動小組，負責風險管理制度之規劃、執行、查核、檢討與改進等事項。

風險管理推動小組

- 一、組成成員：推動小組設置召集人1人，由總經理兼任；設置執行秘書1人，由財務部經理兼任；推動小組成員由副總經理及各事業處處長組成。
- 二、會議頻率：推動小組每年至少召開會議1次。
- 三、任務：負責制定、執行與監督風險管理政策及實施方案，定期檢討適用性、風險來源、年度風險管理執行情形與檢討結果。
- 四、推動方式：由執行秘書辦理有關行政召集事務，彙整研訂公司年度風險項目，以及年度全公司風險管理執行情形，提報風險管理推動小組檢討。

風險管理架構圖



風險管理流程



溝通關鍵重大事件 2-16

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

2025年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
會計部	・財務資訊	・每季	・5次
	・財務報告	・每季	・4次
稽核室	・稽核報告	・每季	・5次
	・稽核計畫	・每年	・1次
風險管理推動小組	風險評估報告	每年	1次
企業永續推動小組	永續發展推動執行情形報告	每年	1次
企業事務管理部	誠信經營執行情形報告	每年	1次
企業事務管理部	智慧財產管理情形報告	每年	1次

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

3.1.2 董事會運作

董事會組成 2-9

大塚董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第17條及第17條之1規定，董事會共有10位董事成員；其中有3位為獨立董事，任期三年，連選得連任，組成結構占比分別為3名獨立董事30%；7名非獨立董事70%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱2025年度年報，董事、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料。本公司董事會每季至少召開1次，2025年總計召開6次。

董事會多元性及運作情形 2-9、405-1

董事會運作情形

職稱	姓名	2025年董事會實際出席率(%)
董事長	鶴見裕信	100%
法人董事	青木秀之	100%
董事	為廣曉雄	100%
董事	郭一龍	100%
董事	徐慧如	100%
董事	劉政和	100%
董事	黃湘民	100%
獨立董事	林惠芬	100%
獨立董事	謝昆峯	100%
獨立董事	樓雍儀	100%
獨立董事	嚴俊德	50%

董事之選舉採候選人提名制度，董事會成員之選任須以用人唯才為原則，且具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成(如：年齡、性別、國籍等)、也各自具有產業經驗與相關技能(如：營運、財會、法律及資訊科技等)，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。宜包括但不限於以下二大面向之標準：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等不同專業背景。大塚在董事會成員多元化的實際情形，截至2025年底為本公司第十一屆董事會，成員性別方面在總計10名董事中有3名女性董事，國籍方面在總計10名董事中有3名日籍董事，而成員的專業背景包含經營管理、財務會計、法律及產業專業，衡諸本公司董事成員，長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀者有鶴見裕信先生、青木秀之先生、郭一龍先生及徐慧如女士；3位獨立董事林惠芬女士、謝昆峯先生及樓雍儀女士等則更長於財務會計及法律專業相關事務。本公司持續落實董事會多元化政策，兼顧董事成員於基本條件、專業知識及實務經驗之整體平衡，藉由多元背景與專業能力，提升董事會決策品質及對公司經營之監督與指導效能。董事會於2025年因任期屆滿完成改選，女性董事席次由2席增加至3席，持續提升不同性別董事之參與比例，進一步強化董事會之多元性與治理效能。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2025年度年報，董事、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資訊。

董事會進修 2-17

為增進董事之專業知識及技能，大塚每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形(包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，請詳大塚2025年度年報，董事年度進修情形資訊。

董事會績效評估 2-18

為增進董事運作效能，公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了董事會績效評估辦法，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。

本公司董事會績效評估每年執行一次，採用問卷方式由董事自評，並由本公司議事單位負責辦理。績效評估結果為顯著超越標準(平均總分達90分(含)以上者)，評鑑執行情形請詳大塚2025年度年報，公司治理運作情形資訊。

治理單位	2025年度績效評估結果
董事會	超越標準
審計委員會	超越標準
薪資報酬委員會	超越標準



董事會績效評估辦法

利益衝突 2-15

大塚依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規則中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形(包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形)，請詳大塚2025年度年報，董事對利害關係議案迴避之執行情形資訊。



董事會議事規則

本公司供應商並無持有大塚之股份，日商株式會社大塚商會為具控制力之股東，而利害關係人中僅有供應商與客戶和大塚間有商品交易及應收應付之未清餘額，請詳大塚2025年度年報及財報資訊。

3.1.3 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策 2-19

董事薪酬

大塚董事酬金包含報酬、業務執行費用及酬勞；其報酬及業務執行費用依公司章程規定授權董事會依所承擔之責任及對本公司績效貢獻度，並參酌同業水準給予合理報酬。董事酬勞依公司董事及功能性委員酬金給付辦法規定，依照職務及出席率給予不同權數，計算可分配數，並參酌國內業界通常支給水準，議定公司董事酬勞。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。

酬金項目	- 董事酬金：報酬及酬勞 - 依出席率計算基數 - 二位兼任員工董事成員另支領員工酬金
薪酬評估項目	- 營運參與 - 公司經營績效

高階經理人薪酬

大塚高階經理人酬金則包括薪資、獎金、員工酬勞及員工持股信託等，由薪資報酬委員會參酌其所擔任工作性質、責任，並考量其學歷、經歷、工作年資、績效等因素後，由薪資報酬委員會評估後，提報董事會決議之。員工酬勞金額經董事會通過及股東會報告後，依「員工酬勞發放辦法」依據員工年資、年度在職期間、考核分數、年度績效成長因子計算基數，再以總基數占比做為核定參考基準分配。

酬金項目	高階經理人酬金：薪資、獎金、員工酬勞、退職(休)金、員工持股信託
薪酬評估項目	個人績效表現 · 營運貢獻 · 職務責任 · 專業能力

而董事及高階經理人(具內部人身分之管理階層)之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，亦與績效及ESG連結，大塚將公司績效指標(年度EPS成長率、年度營收達成率)、年度策略重點(重點產品營收達成率、人均產值提升率)及ESG指標(員工異動率及晉升/調薪成長率)納入，並評估其績效達成率，以作為薪酬評量之依據。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳大塚2025年度年報，最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金資訊。

薪酬決定流程 2-20

大塚訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策。本公司薪酬之決議請參考大塚2025年度年報，最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金資訊。

本公司員工及董事酬勞發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025年度的員工及董事酬勞發放提案已於2026年5月22日召開的股東大會通過。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由3位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

3.1.4 誠信經營

已進行貪腐風險評估的營運據點205-1

大塚2025年已對集團100%營運據點進行貪腐查核，無鑑別出重大貪腐風險。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練2-24、205-2

在制度方面，大塚已訂定防範內線交易管理程序、道德行為準則、誠信經營守則，以及誠信經營作業程序及行為指南，明確訂出包含利益衝突迴避原則、饋贈與業務款待、政治獻金及捐贈或贊助等不誠信行為之禁止與防範措施。本公司於前述規範中明確說明利益衝突政策及牴觸之情況/標準，並要求相關人員應予迴避，另要求於知悉或面臨類似情況時，主動並充分向直屬主管、企業事務管理部最高主管或董事會報告說明。為健全誠信經營之管理，由企業事務管理部負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行，每年定期向董事會報告當年度運作情形，2025年度之運作情形已於2025年12月15日向董事會報告，並無任何貪腐與違反誠信之事發生。

為強化大塚員工對公司政策、誠信經營、職業道德與企業人權之認知與實踐，本公司持續辦理各項教育訓練課程，包括營業秘密保護與職場道德、資訊安全及企業人權等主題，並推動全體同仁每年至少參與1次有關誠信經營與人權議題之宣導活動，也透過公司內部網站、內部電子郵件及海報等多元管道，不定期進行宣導，提升法規遵循與從業倫理之意識。

本公司已於2024年制定完成供應商管理政策並要求商業合作夥伴遵守，在新供應商導入時要求簽署供應商永續發展行為準則及廉潔承諾書，並且每年透過供應商績效評估機制，向供應商傳達公司的行為準則要求，並得以篩選出優良供應商持續合作；要求不合格供應商提出改善方案，倘未於合理期間內完成改善，公司將取消其供應商資格。

供應商簽署廉潔承諾書情形如下：

地區		2025年簽署供應商廉潔承諾書供應商家數	截至2025年底累計簽署承諾書家數
台灣	參與家數	53	85
	供應商新增總家數	53	85
	參與百分比	100%	100%

此外，大塚恪遵主管機關公司治理、誠信經營、環境保護及勞工人權等相關法規，並透過定期教育訓練將誠信與人權理念落實於員工日常業務執行之中。另外，亦定期利用董事會週期，一年一次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」，以強化高層對誠信與法規遵循之重視與承諾。

2025年有關公司治理、誠信經營及職業道德之教育宣導

宣導內容	已接受宣導人數	占比
《企業誠信經營及反貪腐》講座	213	100%
《企業人權宣導友善職場》講座	213	100%
資訊安全教育訓練	213	100%
《企業環境永續發展》講座	213	100%
《企業智慧財產權實務議題》講座	213	100%
《心理韌性》講座	213	100%
《問題員工處理與合法解僱實務》講座	48	22%

註：誠信經營之教育宣導涵蓋大塚全集團

傳達反貪腐政策和程序進行溝通的員工的總數及百分比(依照員工類別和地區進行分類)

	台灣區	大陸區	合計	占比
主管	47	4	51	100%
非主管	145	17	162	100%
合計	192	21	213	100%

大塚資訊積極推動反貪腐政策，並全面傳達公司誠信經營之核心原則與理念，期望所有員工、客戶、供應商、商業夥伴及其他相關利害關係人，均能充分理解並共同遵循本公司之誠信政策。為強化誠信經營企業文化及公司穩健發展，大塚持續推動誠信經營執行計畫，要求董事成員及高階經理人簽署《遵循誠信經營政策聲明書》，藉以確保在業務執行過程中恪遵法令，並堅守誠信原則。

大塚落實每年持續深化誠信經營意識，依《公司誠信經營守則》及《公司誠信作業程序及行為指南》規範大塚董事、經理人及同仁遵守相關規範，並落實公司參酌國內外通用標準與實務指引，訂定相關防範措施。2025年實施誠信經營意識宣導與培訓包含：

地區	課程名稱	統計數據	董事會
台灣	日商應留意之台灣重要法規	訓練總時數	9小時
		完訓人數	4人
		董事完訓佔比	100%
	台灣子公司推動上市櫃相關法規與實務	訓練總時數	9小時
		完訓人數	4人
		董事完訓佔比	100%
	全球趨勢分析-風險與機會	訓練總時數	24小時
		完訓人數	8人
		董事完訓佔比	85.7%
	從誠信經營及背信罪到勞動法令實務	訓練總時數	27小時
		完訓人數	9人
		董事完訓佔比	85.7%

為確保大塚員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司員工每年至少參與1次相關教育訓練課程，並不定期透過公司內部網站、內部電子郵件及海報宣導等方式進行相關政策的教育宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。2025年大塚辦理之相關宣導與培訓課程包括誠信經營與反貪腐、企業人權、資訊安全、永續發展及智慧財產權等講座。企業誠信經營及反貪腐講座著重於誠信經營政策、反貪腐規範及利益衝突管理，強化員工廉潔自律與法令遵循觀念；企業人權宣導友善職場講座則提升員工對平等對待、反歧視及職場倫理之認識，建立尊重與誠信兼具的企業文化；資訊安全教育訓練透過資安風險及資料保護宣導，強化員工資訊安全意識，降低因不當行為或管理疏失所衍生之營運風險；企業環境永續發展講座增進員工對永續治理及企業社會責任之認識，提升企業透明治理與責任經營觀念；企業智慧財產權實務議題講座則加強員工對著作權、商標權、專利權及營業秘密保護之認知，避免侵權或不當使用他人智慧成果，落實誠信經營精神。

透過持續推動相關教育訓練及宣導活動，大塚持續深化誠信經營文化，提升員工對反貪腐、法令遵循及企業倫理之認知與實踐能力，落實企業永續經營承諾。2026年大塚將持續開立相關教育課程，落實員工反貪腐訓練。

地區	課程名稱	統計數據	員工層級	
			主管	非主管
台灣	企業誠信經營及反貪腐講座(1.2H)	訓練總時數	62.4小時	194.4小時
		完訓人數	51人	162人
		完訓佔比	100%	100%
	企業人權宣導友善職場講座(1.1H)	訓練總時數	52.7小時	178.2小時
		完訓人數	51人	162人
		完訓佔比	100%	100%
	資訊安全教育訓練(1H)	訓練總時數	51小時	162小時
		完訓人數	52人	162人
		完訓佔比	100%	100%

台灣	企業環境永續發展講座(1H)	訓練總時數	51小時	162小時
		完訓人數	51人	162人
		完訓佔比	100%	100%

貪腐事件及採取的行動205-3

大塚制定「公司誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，積極防範不誠信行為，並具體規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。大塚2025年未有任何利益衝突、洗錢或內線交易、貪腐等案件發生。

尋求建議和提出疑慮的機制 2-26

大塚透過責任商業行為治理機制，持續推動從業道德與法規遵循管理，並建立舉報案件之受理、調查及懲處程序。相關管理與執行情形，包括從業道德、法規遵循及舉報事件等事項，均定期向董事會報告，至少每年一次。

為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過教育訓練、公司內部電子郵件、公司官網、合約載明等方式宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

諮詢與舉報管道

外部管道	吹哨者信箱	csr@oitc.com.tw
內部管道	獨立董事信箱	supervisor@oitc.com.tw
	員工申訴信箱	staff@oitc.com.tw

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，保護舉報者避免受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營、公司治理及永續發展等宣導措施、公司內部電子郵件宣導等管道，提供

員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過Email 信箱、官網之利害關係人專區或其他內部提報管道，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營/商業道德行為等情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內處理並回報處理進度，本公司每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。收到股東疑問，當日及回報並向管理階層報告。

大塚於2025年並無接獲舉報案件。

法規遵循 2-27、206-1、TC-SI-520a.1

大塚制定公司「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，積極防範不誠信行為，規範公司同仁於從事商業行為之過程中，需依據相關公平競爭法規從事營業活動，不得限定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配客戶、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。大塚在經營管理各方面皆嚴格遵守相關法令，2025年期間，本公司未有因反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰或因相關法律訴訟產生金錢損失之情事。大塚2025年未有重大違反社會與經濟相關法律（註）及規定之情事，亦無任何罰款及非金錢制裁之事件發生。

2025年法遵情形

類別	違法案件數	裁罰金額(新台幣元)
誠信經營相關 (含背信、詐欺、賄賂等)	0	0
智慧財產權 (含侵害他人智財權等)	0	0
勞動相關 (含勞基法、性平、職業安全衛生等)	0	0
環境相關 (含污染防治、廢棄物清理等)	0	0
資安相關 (含個資保護、資安風險、客戶隱私等)	0	0
行銷廣告相關 (含廣告誇大不實、違法刊登等)	0	0

註：重大違規係指案件裁罰金額達新台幣50萬元以上。

3.1.5 稅務管理

稅務方針207-1

本公司依循政府制定相關稅務法規，並由財會單位每月定期審視並依法進行稅務程序，致力於資訊正確透明化及永續發展。

本公司相關稅務策略如下：



關係企業間交易依循相關法令規定進行合理訂價。



財務報告資訊透明，稅務揭露依據相關準則及法令規定處理。



公司創造之利潤皆依當地政府法令規定申報並繳納稅款，善盡納稅義務人之責任。



關注稅務法規之變化，配合外部稅務諮詢機構共同評估影響並擬定因應策略。



公司營運重要決策將稅務影響納入考量，同時進行相關風險管理。



基於互信原則，與當地稅務機關保持良好溝通管道及相互尊重關係。

稅務治理、管控與風險管理207-2

本公司財會主管主導稅務治理，日常稅務行政與管理係由會計部門主管執行，並由具有稅務經驗的專業人員協助相關稅務工作。同時，本公司亦透過外部稅務諮詢機構（如會計師事務所等）提供稅務相關專業意見，提升公司人員專業知識。本公司已成立法遵小組，協助各地子公司作業符合相關稅務法規，董事會為稅務治理之最終決管及監督單位，公司營運重大交易均考量稅務風險評估，並透過內部控制機制，確保遵循稅務法令規定。

大塚依據各地稅務規範做為內部指引，仔細評估稅務風險。我們運用內部會計人員稅務資源及徵詢外聘之會計師專家的意見，確保對有關事宜作完整檢視，以及識別所有稅務風險元素，若有重大風險時於季度風險報告中提出。大塚隨時與各總分公司機構之稅務機關保持聯繫，並排除不明確的稅務風險因素。各地稅務政策執行，由總部、各子公司會計及經理負責督察，在財會主管監督下實行，並由外聘之會計師每年進行審視。

本公司為維護各利害關係人權益，制訂作業行為規範外，並於官網中提供各利害關係人投訴管道，舉報稅務不合法或不道德之事項。

本公司2025年度委託安侯建業聯合會計師事務所針對公司當年度營利事業所得稅結算申報進行查核簽證，並由其出具營利事業所得稅結算申報查核簽證報告書。另，本公司已依法令規定於2026年5月底前完成2025年度營利事業所得稅結算申報。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理207-3

隨時關注最新稅務議題，與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，協助改善稅務環境與制度。大塚同時在公司官方網站之投資人專區，及時且透明地揭露利害關係人在稅務方面關注之資訊。

國別報告 207-4

國別報告
跨國企業集團名稱：大塚集團
會計年度：2025年度

單位:千元、人

租稅管轄區	主要營業活動	收入(註)			所得稅前損益	已納所得稅	當期所得稅	實收資本額	累積盈餘	員工人數	有形資產
		非關係人	關係人	合計							
台灣	銷售	2,296,800	45,909	2,342,709	316,223	59,913	59,593	309,097	680,485	191	276,223
香港	控股	-	-	-	6,535	-	-	129,517	58,110	-	-
大陸	銷售	138,981	35,021	174,002	6,848	307	313	132,006	58,101	21	15,535

註：係為營業收入及營業外收入之合計數。

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理-營運策略與經濟績效

重大主題	營運策略與經濟績效		
衝擊描述	・ 正面：公司營運績效與獲利持續成長，創造利害關係人更高的經濟利益。 ・ 負面：公司營運績效不彰，直接影響利害關係人權益。		
政策/承諾	提升公司營運與財務績效，並落實公司治理機制，為營運及經濟環境帶來正面效益。		
採取行動	定期向董事會彙報營運情形。 每月召開主管會議。 每季執行風險評估。		
追蹤評核機制	以董事會為最高決策單位，定期檢視營運獲利情形以及審議重要議案，持續為利害關係人帶來經濟利益。		
管理目標	短期目標(2028年)	中期目標(2030年)	長期目標(2032年)
	維持營業收入正成長	維持營業收入正成長	維持營業收入正成長
年度績效	集團2025年度營業收入為新台幣2,433,415仟元，較2024年度增加15.7%，持續創下歷史新高成績。		
利害關係人的參與	公司每月召開主管會議，透過會議向單位主管說明公司之經營概況、策略及部門訓練指導，並藉由每季風險評估，由單位主管回饋在營運、法遵治理及環境變遷風險以控制管理營運績效可能產生的損失。此外，藉由股東會向股東或潛在投資人說明公司營運情形。		

3.2.1 經濟績效

組織所產生及分配之直接經濟價值 201-1

單位: 新台幣仟元

組織所產生及分配的直接經濟價值			
	2023	2024	2025
產生的直接經濟價值：收入	1,691,168	2,103,181	2,433,415
產生的直接經濟價值花費比例 - 分配的經濟價值			
營運成本	1,192,876	1,537,964	1,811,856
員工薪資和福利	256,721	279,878	317,678
支付出資人的款項	128,227	136,776	153,873
按國家別支付政府的款項	43,926	56,470	63,110
社區投資	285	301	749
留存的经济價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」			
留存的经济價值	69,133	91,792	86,149

福利與退休計畫 201-3、401-2、404-2

台灣地區：

適用勞動基準法退休金制度(舊制)：

公司每月按給付全體保留舊制年資員工薪資總額2%提撥退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會存入台灣銀行之專戶。員工退休金之支付，係根據舊制服務年資及核准退休日前 6 個月平均月薪計算。且每年依國際會計準則進行退休金精算評估，確保足額提撥。2025年提撥之退休準備

金為2,434,791元。

適用勞工退休金條例(新制)：

員工適用「勞工退休金條例」之退休金制度，則依員工每月投保級距 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，2025年提撥之退休準備金為8,978,781元。

大陸地區：

各子公司依當地政府法令規定，按月依員工薪資總額之一定比例提存養老保險金予政府相關部門，專戶儲蓄於各員工獨立帳戶中。員工達到法定退休年齡，且累計繳費達最低年限，享受基本養老保險待遇。

為謀求會員福利，以長期儲蓄兼投資達到累積財富並保障未來退休生活充裕之最終目的，公司另有優於國家法規的退休政策：

(一) 員工福利儲蓄信託：

為謀求同仁福利，以長期儲蓄達到累積會員財富並保障未來退休生活充裕之最終目的，以大塚正式人事編制內之員工，需符合公司所訂績效考核標準，且年資3年以上同仁，依職等及職務分級訂定公提獎勵金上限，員工可選擇從薪資所得中提撥自提金，公司也會提撥相對的公提獎勵金，委由永豐金信託機構購入公司股票並交付信託，該信託資產於因退休、死亡、離職、資遣、被解雇或同仁提出申請經信託委員會核准時得提領，本公司2025年提撥金額共4,789,000元。

(二) 退休員工及董事回聘基金：

為有效運用退休員工及解任董事的專業經驗，公司訂定《退休員工及董事回聘基金管理辦法》，並設置管理委員會及專戶管理機制。凡依《勞動基準法》退休（含優惠退休）之員工及解任董事，經評估符合公司業務需求與職務條件者，得予以回聘，持續發揮其專業價值並協助企業發展。

間接經濟衝擊 203-1、203-2

2025年大塚持續積極參與各類公益捐贈及社會責任活動，對教育與環境等各方面均有間接的經濟影響，這些活動不僅促進了弱勢社群的福祉，還對更廣泛的經濟與環境發展作出貢獻。

一、教育與數位平等的間接影響

(一)為落實學用合一，縮短校園與產業實務的距離，大塚資訊科技攜手西門子與多所大學推動產學合作，將國際級電子設計自動化（EDA）工具導入校園，支援教學、研究與專題應用，協助學生及早接軌業界設計流程，培養符合未來職場所需的專業能力。

(二)透過產學合作計畫，將國際級工程設計資源導入校園，支援全台多所大專校院的教學、研究及專題應用，協助學生及早接軌產業實務。透過專業工具與實作學習，提升學生的專業能力與就業競爭力，進一步縮短學用落差，為產業培育符合未來需求的人才。

二、環境保護與社會貢獻的間接影響

(一)為鼓勵低碳生活，大塚資訊科技舉辦「去走一段綠路吧」健走活動，邀請同仁及客戶共同參與，累積超過 9,100 萬步、約 72,865 公里的健走成果，估計減少約 15,156 公斤碳排放，以實際行動推動健康促進與環境永續。

(二)舉辦公益捐血活動，邀請同仁、合作夥伴及客戶共同響應，以實際行動關懷社會、支持醫療用血需求。活動共募集 15,250cc 熱血，展現企業攜手利害關係人投入公益的力量，並持續實踐企業社會責任，為社會注入更多正向能量。

(三)為落實綠色採購理念，以實際行動支持兼顧品質與環境友善理念的產品，大塚資訊科技於中秋節選購 Aunt Stella 環保禮盒作為節慶贈禮，採購數量189盒，金額約新臺幣 122 仟元。透過選擇環保包裝設計，將永續價值融入節慶送禮文化，展現企業對環境保護的重視。

3.3 資訊安全及客戶隱私權保護

重大主題管理-資訊安全及客戶隱私權保護

重大主題	資訊安全及客戶隱私權保護		
衝擊描述	・正面：加強對資訊安全的保護措施，提升客戶對資安品質管理的信賴與信任。 ・負面：客戶權益因資安事件受有損害，導致對產品忠誠度的下降，或遭受主管機關裁罰與客戶要求賠償等損失。		
政策/承諾	打造完善的資安環境與提升資安防護力，確保重要資訊系統與設備的正常運行。因重視利害關係人對資訊安全的要求，進而規劃及評估資訊安全相關作業與外部驗證。		
採取行動	持續落實ISO27001資訊安全管理及維持證書有效性。		
追蹤評核機制	以資訊安全管理委員會為推動資安工作的執行單位，並制訂「資訊安全政策」與各項資訊管理作業程序書控管。		
管理目標	短期目標(2028年) ・持續維持零發生資安事件 ・維持ISO27001資訊安全管理系統證書有效性 ・提升員工完成資安訓練率至55%	中期目標(2030年) ・持續維持零發生資安事件 ・維持ISO27001資訊安全管理系統證書有效性 ・提升員工完成資安訓練率至60%	長期目標(2032年) ・持續維持零發生資安事件 ・維持ISO27001資訊安全管理系統證書有效性 ・提升員工完成資安訓練率至65%
年度績效	通過英國標準協會(BSI)年度續審驗證。 資訊安全相關人員完成資安訓練計6人，訓練率100%；全體員工累計完成資安訓練計186人，訓練率87.3%。 年度無發生資安事件。		

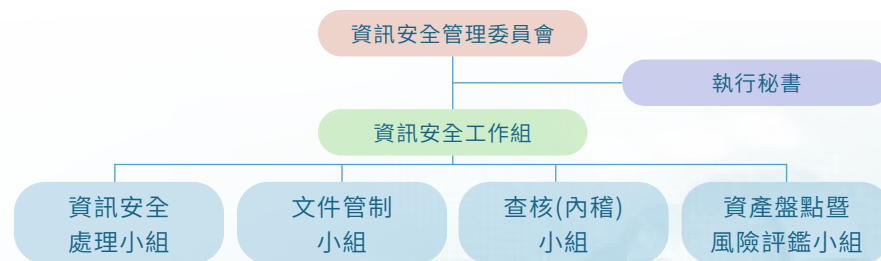
利害關係人的參與

年度供應商評核問卷及實地訪查。
 每年度規劃資訊安全教育訓練，一般同仁1小時訓練，資訊相關人員3小時訓練，以提升員工資訊安全意識。

3.3.1 資訊安全治理 418-1、TC-SI-130a.3

大塚資訊為有效推動資訊安全管理制度之各項工作，成立資訊安全管理委員會以管理本公司資訊安全管理制度運作，及相關資訊安全作業執行、程序制定、管理審查等工作事項，藉由此管理委員會之運作使資訊安全管理制度穩健運行。

客戶資料是本公司重要的營運核心資產，為了避免因氣候變遷或其他環境風險(如夏季供電短缺)所帶來的負面影響，分別在新北板橋總部及易富迪子公司辦公室設置機房設備，真正做到資料異地備援與資料庫異地重建，強化對重要資料的保存與保護。此外，資訊中心也定期安排資訊設備的汰舊換新作業，避免設備因老舊發生故障，或產生過多的能源耗用。在2025年度，無發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情形。



導入資訊安全管理系統

大塚資訊科技針對資訊安全之機密性、完整性、可用性進行嚴格管理，已通過ISO 27001之認證，並每年定期接受國際第三方認可的認證機構進行稽核，以確保證書的持續有效性，建立一個安全可信賴的資訊環境，從而保障公司和客戶的權益。



資訊安全教育訓練

大塚資訊每年規劃資訊安全教育訓練，一般同仁每年接受1小時訓練，資訊相關人員每年則需完成3小時的專業資安訓練，此外，資訊安全相關注意事項則由資訊中心不定期宣導，提升全體員工資訊安全意識。2025年度，由資訊中心發布之資安相關通知及公告共計26則。

資訊安全定期實施項目 TC-SI-230a.2

1. 每年定期執行資訊資產盤點及進行資訊資產風險評鑑。
2. 每年定期執行資訊系統內部及外部稽核，確保資訊安全管理機制運行狀態。
3. 聘請外部專業顧問提供之專業服務進行整體資安體檢，作為進階資安強化的依據。
4. 每日追蹤iThome資安日報資訊，掌握即時資訊安全威脅情資。
5. 針對核心系統執行弱點掃描，提前防範及避免因系統漏洞而遭受網路駭客的攻擊。

資安風險演練與防護 TC-SI-550a.2

本公司業務為軟體銷售，並無提供雲端服務，相關銷售軟體之SaaS服務基礎設施係軟體原廠所提供。本公司若因系統作業中斷，將導致關鍵業務無法正常運作。可能造成公司營運持續中斷的潛在風險例如有非預期性的電力中斷、網際網路或設備故障、資料庫數據遺失等情形，為確保公司內部重要的資訊應用系統、資料庫及設備，在面臨不可抗力之天然災害或人為破壞事件時，能夠在最短時間恢復業務的正常運作，大塚實行以下防護措施：

1. 每日機房設備、環境巡檢及遠端監控。
2. 系統異常即時報告及示警通知。
3. 資料備份及異地備援機制。
4. 安全設備定期檢修維護(如不斷電系統、監控、消防、空調等設備)
5. 進行營運持續演練，2025年執行演練項目如下：

執行日期	演練項目
2025.3.5	核心防火牆設備故障

隱私權政策TC-SI-220a.1、TC-SI-220a.2、TC-SI-220a.3、TC-SI-220a.4、TC-SI-220a.5、 TC-SI-230a.1

為落實個人資料保護以及對隱私權的重視，本司除遵循主管機關法令外，並訂有個人資料保護管理的內部程序。確保任何在處理包含(但不限於)有客戶、供應商或員工等個人資料的情況時，都能依規定進行資料之蒐集、處理、利用、保存、刪除等，避免資料因管理不善而洩漏，或發生隱私資訊受侵犯情形。本公司客戶資料僅供主要營業業務使用，無用於其他次要用途或提供組織外之第三方使用。

本公司2025年度無發生以下與隱私權有關之事件：

1. 客戶隱私資料遭受侵犯或客戶資料遺失、洩漏情形。
2. 隱私權管理不當發生之訴訟案件或裁罰。
3. 政府及執法機構提出索取客戶資料之請求。
4. 產品和服務受政府及執法機構之監控、封鎖、內容過濾或審查。

CH4 永續夥伴與服務

4.1 供應鏈永續管理

重大主題管理-供應鏈永續管理

4.2 客戶關係管理

重大主題管理-客戶關係管理



4.1 供應鏈永續管理 407-1、408-1、409-1

重大主題管理-供應鏈永續管理

重大主題	供應鏈永續管理		
衝擊描述	■ 正面：與原廠供應鏈經營良好的商業夥伴關係，使採購成本優於同業更具競爭力。 ■ 負面：原廠供應鏈的價格策略對各利害關係人均可能造成影響，如獲利能力、市佔率等。		
政策／承諾	加強對供應鏈的管理機制，確保客戶取得之產品符合對永續發展的期待。		
採取行動	制訂「供應商管理政策」與「供應商永續發展行為準則」，以及推動對供應商的評核機制。		
追蹤評核機制	以董事會為最高管理單位，透過評核作業追蹤供應商在環境永續發展的表現。		
管理目標	短期目標(2028年)	中期目標(2030年)	長期目標(2032年)
	新進供應廠商之績效評估表回覆率80%	新進供應廠商之績效評估表回覆率90%	新進供應廠商之績效評估表回覆率90%
年度績效	制訂「供應商管理政策」、「供應商永續發展行為準則」與評核表單。簽署評核表之新進供應商共53家，回覆率100%，其中符合永續發展績效評估之供應商共46家。		
利害關係人的參與	參與供應商永續發展績效評估表的填寫與意見反饋。		

公司訂有「人權政策」及「供應商管理政策」並揭露於公司官網，明確表明支持及尊重員工結社之自由。2025年未發生禁止員工參與或加入勞團組織、工會情形，亦無面臨結社自由及團體協商風險的營運據點及供應商。公司定期召開勞資協調會議，重視會議提出之訴求，透過溝通、了解並積極回應，促進勞資雙方溝通及互助關係。若公司有任何組織異動或者計畫，均依照勞動基準法或者勞動法規要求，與受影響員工提前溝通，再依照其意願給予協助或者提供相關輔導，2025年並無違反保障員工結社自由或者溝通不良、危害權益之情形發生。公司「人權政策」及「供應商管理政策」亦明確表明禁止僱用童工。報導年度營運據點和供應商皆未發生僱用童工情形，亦未發現營運據點和供應商具有使用童工之重大風險之情形。

公司尚未對於供應商檢核是否有迫或強制勞動事件重大風險的供應商，惟經檢核本公司主要三大供應商Autodesk、西門子、PTC之企業永續相關報告，並無此情形發生。另外，在本公司供應商永續發展行為準則中明確將企業道德與誠信、風險管理、勞工與人權、社會公益與環境保護等面向列入外，並要求合作供應商於簽訂契約時，須填寫「供應商企業社會責任自評表」，就數項ESG要求進行自我檢視，2025年共46家新進之供應商簽署相關準則並通過評估，累計通過自評表之供應商已有55家。本公司除了與員工簽訂符合法令規範之勞動合約外，不會以其他方式要求或限制員工進行非自願之工作行為。2025年未發生強迫或強制勞動情形。



人權政策



供應商管理政策

來自當地供應商的採購支出比例 204-1

供應商為大塚重要的營運夥伴，為了能及時向客戶提供產品與服務，我們採取優先向所在地供應商採購之政策，確保供應鏈的彈性與效率，同時提升所在地區的經濟發展。2025年重要營運據點當地採購金額比例為93.34%。

2025年當地採購評估	
向當地供應商採購金額（新台幣仟元）	1,545,985
總採購金額（新台幣仟元）	1,656,347
向當地供應商採購金百分比(%)	93.34%

註:1.在地採購比例計算方式：向當地供應商採購金額／總採購金額

2.當地定義為組織營運據點所在之國家

3.大塚資訊集團重要營運據點定義為依當地法規登記為公司型態者，包含台灣及大陸地區。

新供應商開發

大塚2024年制訂對供應商的管理政策及相關措施，包含要求供應商簽署永續發展行為準則，以及對供應商進行永續發展績效評估作業，內容涵蓋對供應商在人權、環境、社會公益等諸多面向的要求與其承諾。

由於本公司產品以軟體及技術顧問為主要營業項目，供應商銷售產品並無實體產品，故各地並無對於軟體進行環境標準篩選，本公司視供應商為重要合作夥伴，希望透過雙方在永續經營各面向的合作，建立長期穩定之共榮供應鏈，各地供應商(包含其他經銷商)除了考量價格競爭力、產品符合客戶需求及技術能力外，我們在所制定的供應商管理政策包含以下規範：

企業道德與誠信

供應商除秉持道德與誠信經營精神，應規範其所屬員工迴避且不得從事與工作利益相衝突之行為。

風險管理

應訂有危機控管機制，包含(不限於)對營業秘密、資訊安全、保密措施等風險管理。

勞工與人權管理

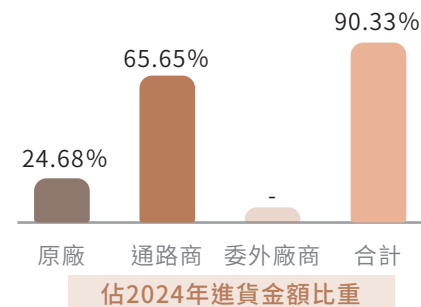
應遵照營運據點當地法令規定，保障其所屬員工之人權、工作環境等權益。

公益與環境管理

參與回饋及促進社會發展之活動，並避免(或減輕)對環境與健康不利的營運活動。

供應商管理方針

大塚供應商分為原廠、通路商及委外廠商三大類，關於檢核供應商資格與關鍵供應商落實ESG評鑑，檢核本公司主要供應商包含Autodesk(經由聯強進口)、Siemens、PTC、聯強等，其中關鍵供應商共有15家已進行與ESG相關報告揭露，佔進貨金額比重達90.33%。



供應商永續管理程序

- 1.準則遵循：簽署「誠信廉潔承諾書」、「供應商永續發展行為準則」。
- 2.風險評估：風險管理針對供應商財務狀況評估其供貨之穩定性、產品代理評估相關合約之有效性、同業競爭評估代理權風險。
- 3.評估檢核及追蹤：以「供應商永續發展績效評估表」進行評比，檢視供應商於「勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系」五大面向績效作為。

為強化供應鏈永續管理，本公司自2024年起建立供應商永續績效評估機制，以供應商評估表作為供應商評選、管理及持續合作的重要依據，並將環境及社會面標準納入評估項目，涵蓋誠信經營、商業道德、環境保護、溫室氣體管理、資訊安全、職業安全衛生、人權保障及永續經營等議題。同時，透過訪談、文件查證及要求供應商簽署《永續發展行為準則》等方式，檢視其永續管理落實情形，作為合格供應商資格之評估依據，攜手供應商共同提升永續治理能力，促進供應鏈永續發展。

而在對供應鏈之往來永續經營風險方面，大塚透過每季風險評鑑來追蹤供應鏈的永續風險變化，辨識潛在風險，以利超前部署相關營運措施，2025年主要供應鏈風險為供應商經銷政策之調整，對於市場價格競爭及客戶軟體續約產生影響，大塚將持續提供客戶優良之技術服務維繫客我關係，及提升銷售的競爭優勢。

4.2 客戶關係管理 416-2、417-1、417-2、417-3

重大主題管理-客戶關係管理

重大主題	客戶關係管理		
衝擊描述	■ 正面：依客戶需求與資源提供量身製訂的專案規劃，提高客戶對公司的信賴與肯定。 ■ 負面：提供的產品或服務無法滿足客戶需求或市場同業競爭等因素，可能造成客戶忠誠度降低，進而影響整體獲利表現。		
政策／承諾	重視每位客戶意見，持續提升服務品質與效率，與客戶建立雙贏、緊密的合作關係。		
採取行動	舉辦各項產品的研習活動，增加與客戶間交流的機會，提高客戶的黏著度。		
追蹤評核機制	以顧客優質服務中心為接收客戶反饋資訊第一線單位，隨時掌握解決客戶問題。		
管理目標	短期目標(2028年)	中期目標(2030年)	長期目標(2032年)
	維持零發生重大客訴案件 持續舉辦產品研討會等活動 提升客戶諮詢服務次數3%	維持零發生重大客訴案件 持續舉辦產品研討會等活動 提升客戶諮詢服務次數5%	維持零發生重大客訴案件 持續舉辦產品研討會等活動 提升客戶諮詢服務次數7%
年度績效	・ 零發生重大客訴案件。 ・ 舉辦產品研習會等交流活動97場。 ・ 參加商業展覽11場。 ・ 舉辦專案啟動儀式5場。 ・ 因擴展各部門之服務範圍，全面提升服務品質和運營效率，2025年統計與客戶互動共計8,441次，較上年度提升7.1%。		

利害關係人的參與

本公司透過官網線上即時的聯繫與溝通管道，與客戶進行雙向溝通及處理客戶問題，也設置有問題處理客服電話專線，由專屬部門接聽並即時提供客戶專業諮詢，此外不定期舉辦及參與產品交流/研習會，藉由面對面溝通及展示公司產品功能，並聽取客戶意見，擴大與客戶間的交流商機。

大塚主要從事資訊服務，提供軟體的販售及設計、開發，並無實體商品對環境產生影響，亦未有產品須符合法規檢驗等情事。部分代理的硬體產品均由國內外大型製造商提供，這些產品依據國內相關法規要求，清楚標示產品元件成分、製造地區以及通過台灣經濟部標準檢驗局的商品檢驗，合格後於國內市場銷售，合格比率100%。

大塚確保所有代理產品的資訊標示遵循相關法律與標準規定，並與供應商保持密切合作，確保產品在健康、安全和環境影響方面符合市場與客戶的期望，大塚2025年未發生以下事件：

- 1、發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。
- 2、違反產品與服務之資訊與標示法規之事件。
- 3、違反行銷傳播相關法規之事件。

CH5 永續環境與守護

5.1 氣候變遷與調適

重大主題管理-氣候變遷與調適

氣候變遷因應

能源管理

溫室氣體排放管理

水資源及廢水管理

廢棄物管理與資源循環



5.1 氣候變遷與調適

重大主題管理-氣候變遷與調適

重大主題	氣候變遷與調適		
衝擊描述	■ 正面：關注氣候變遷議題，落實溫室氣體排放數值盤查與制訂減碳目標等行動，對環境改善具有正面意義。 ■ 負面：因合作夥伴受環境相關法令或改變，影響公司在營運與財務的表現。		
政策／承諾	為善盡對全球環境的責任，推動節約能源耗用以及提高節能設備的採購比率，降低營運過程對環境的衝擊。		
採取行動	規劃各據點照明燈全面汰換為LED平板燈、公務車屆齡汰換為油電混合車式。推廣公務車派車共乘，減少車輛出勤次數。 辦公區域照明採分區管理，節約能源。		
追蹤評核機制	以企業永續發展小組為作業的執行單位，依職能分工負責各項永續發展工作。		
管理目標	短期目標(2028年)	中期目標(2030年)	長期目標(2032年)
	溫室氣體排放減量達2% 單位營收用電減量達2% 油電混合式(純電)公務車比率50%以上	溫室氣體排放減量達3% 單位營收用電減量達3% 油電混合式(純電)公務車比率80%以上	溫室氣體排放減量達4% 單位營收用電減量達4% 油電混合式(純電)公務車比率80%
年度績效	■ 單位營收用電減量達22.7%。 ■ 公務車屆齡汰換為油電混合車式3輛，使用比率為85.7%。		
利害關係人的參與	全體員工遵循節能政策，改善人類對氣候的影響從每個人做起。 不定期回應商業合作夥伴之永續發展問卷。		

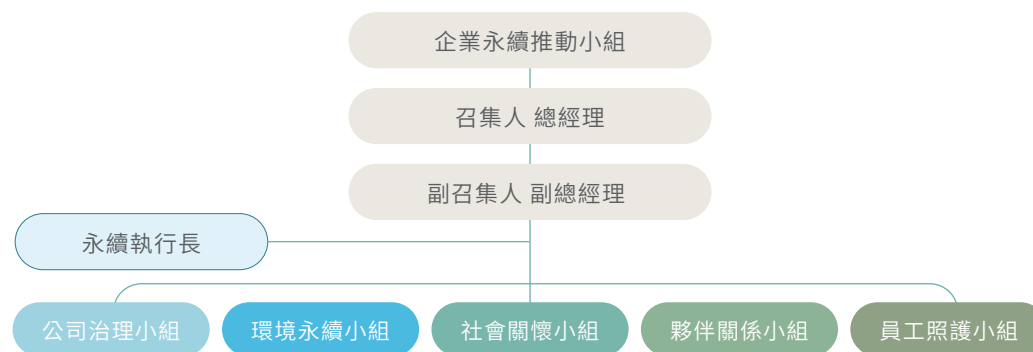
5.1.1 氣候變遷因應 201-2

依據TCFD(Task Force on Climate-related of Financial Disclosures)揭露架構，從氣候治理、策略、風險管理及指標與目標等構面核心要素，具以揭露相關財務衝擊情形。

氣候治理

大塚為了推動永續理念趨勢及淨零目標，於2024年成立企業永續推動小組，作為公司永續發展運作之最高治理機構，每年向董事會報告相關進度，由總經理為召集人，副總經理為副召集人。

永續推動小組下設五個權責單位，分別為公司治理小組、環境永續小組、社會關懷小組、夥伴關係小組及員工照護小組，分別負責執行相關議題。針對氣候相關議題，大塚參考TCFD之架構與指引進行氣候議題治理，由環境永續小組偕同風險管理小組一同負責鑑別氣候議題的因應措施及氣候議題執行策略擬定，鑑別氣候相關風險及機會，並每年落實定期公開揭露資訊。本公司的《風險管理辦法》等規範，將氣候相關風險與機會的鑑別及管理納入大塚整體的企業風險管理機制當中，以進行系統化管理。為深化氣候治理，董事會為氣候議題之最高監督單位，企業永續推動小組綜合風險管理小組評估分析之各類風險情境，每年至少一次向董事會報告企業永續包含公司在氣候變遷方面的政策，以監督高階經理人執行氣候相關風險管理情形及關鍵績效，確保其與全球氣候政策趨勢和投資人期望一致。



氣候風險機會鑑別評估及策略

風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	市場	客戶行為變化	中期 (3-5年)	為回應客戶對氣候衝擊的重視，業務單位可能需增加與客戶溝通的次數與時間，無形中增加人事薪資成本。	- 持續了解客戶端綠色產品的要求及規範，集結成資料庫以利提供符合需求之低碳/減碳/低能耗之綠色產品。 - 透過碳排資訊平台，評估產品碳足跡與碳排熱點，訂定產品碳排減量路徑與優化方案。 - 積極參與主管機關公司治理評鑑評比，提升永續作為之透明度，2026年度目標為維持評鑑結果前20%。	- 內部建置碳排統計機制，加強代理產品線符合綠色產品要求。 - 建置碳排統計機制可能增加現有人事薪資成本。 - 在滿足公司治理評鑑指標之要求下，各項改善措施對財務的影響為費用增加約250仟元。	- 提前出具ESG報告，建立企業永續策略，對於每個員工培養起對永續的覺察、認知與行動，展現公司對於ESG議題的關注。 2025年公司治理評鑑評比結果維持前20%級距。
轉型風險	市場	客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高	中期 (3-5年)	- 客戶對永續及減碳議題的意識提高，將使企業面臨合規與法律風險及投資者壓力。 - 為因應下游客戶之減碳要求，大塚須調整並落實減碳策略，確保公司為客戶之合格供應商	- 將致力於降低範疇二(電力營運使用)，透過使用低能耗LED燈及油電混和車租賃以降低溫室氣體排放，同時達成公司營運費用節省。目標為維持全部營運據點使用LED燈具，以及2030年油電混和公務車比率達80%以上，以滿足下游客戶減碳方針。 - 企業是為預先因應未來可能面臨的碳排放課稅成本，訂定碳排目標，預計短中長期方案規劃每年降低2%碳排目標，而本公司為軟體資訊服務者，溫室氣體減量為透過降低辦公室用電等耗能，未來將計畫設定達成碳中和路徑，展現公司環境共好之長期目標。 2025年進行溫室氣體盤查，並委託獨立第三方單位進行查證，以確保其正確性與完整性，在確認公司溫室氣體排放源後，規劃執行減量排放之具體行動方案。	- 因租賃公務車汰換為油電混合車，對財務的影響為租金費用增加約136仟元。 - 因採購小額綠電，對財務的影響為電費增加約67仟元。 - 為執行溫室氣體盤查，委請顧問輔導盤查及確信作業，對財務的影響為費用增加約330仟元。	2025年度租期屆滿之公務車，已完成汰換為油電混合車共2台。 2025年度使用向台電標購之綠電共1萬度。 - 依據「GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書」規範，完成本公司及合併財務報表子公司之溫室氣體排放盤查作業，大塚個體公司更取得第三方之確信報告。

氣候風險機會鑑別評估及策略

風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	名譽	消費者偏好轉變	長期 (5-10年)	- 政府持續推動低碳經濟發展，可能影響客戶對於商品選擇考量。若公司被客戶視為是氣候變遷的加害者，或企業品牌形象未有明確環保或減緩氣候變遷推動之形象，將影響客戶對企業之觀感。 - 公司在產品代理與加值服務的營運策略上也需因應調整，逐漸增加可為客戶優化製程、減少重工與耗能的數位轉型產品比重。	- 推動綠色企業形象：隨著消費者對環保意識的提高，企業應開發可持續產品，並強化環保品牌形象。公司所引進之代理產品線，中長期以協助客戶數位轉型發展為目標，提升客戶在降低能耗、減少紙張使用、提升遠端營運運作降低通動運輸能耗等產品，及增加低碳商品解決方案，回應客戶對降低碳排永續產品之需求。 - 提升透明度與責任感：公開公司在社會責任方面的努力，包括公平交易、道德採購、減少碳排放等，以增強品牌信譽。	- 因銷售產品架構的調整，可能造成公司現有產品線中非綠色產品的獲利減少。 - 為回應消費者永續意識高升，將增加與顧客溝通的人力成本。	- 廢棄電子設備由專業環保廠商回收處理、辦公室紙張採用FSC認證永續森林造紙、辦公大樓具備雨水回收系統及感應給水龍頭、採用節能電冰箱及飲水機設備，在環保永續實踐上表現不遺餘力。 - 客戶使用從大塚採購之軟體，進行機械、模具、建築等之模擬設計、加工，避免實際建模致產生多餘廢棄物，有效降低能源消耗，並最大限度地減少和負責任的處置廢棄物。
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期 (1-3年)	- 颱風及淹水等災害導致停班，而使服務提供受到影響，可能造成營業收入的減少。 - 氣候災害造成客戶維修需求，以致公司提供之維護或人力天數減少所導致之成本增加。	- 於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達；若無停班，則提供必要之協助以保障員工安全；若有停班將視災害影響程度成立颱風天應變小組。 - 建置網路遠端支援服務。	- 當成立颱風天應變小組時，可能因額外出勤而增加公司人事薪資成本。 - 公司已建置網路遠端支援服務，並持續投入網路機房設備之軟、硬體等維運成本，對財務的影響為費用增加約742仟元。	- 若有客戶因颱風造成之設備損害，都能提供遠端服務解決客戶問題。 - 以Remote系統採網路遠端電腦連線方式提供遠端支援服務。
實體風險	長期性	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	長期 (5-10年)	- 避免員工因氣候暖化而發生熱傷害事件，拉長空調設備的使用時間使用電費用增加。 - 政府制定更嚴格的溫室氣體排放管制措施，增加企業溫室氣體排放減量責任，以及未來可能的碳稅、碳費及碳權帶來的稅賦影響。	- 提高員工健康監控：公司每兩年安排定期檢查員工的健康狀況，營運形式都具備室內空調設備。 - 教育與培訓：教育員工關於保健常識，例如如何保持水分和注意體力消耗；安排ESG內部教育訓練課程，教導員工淨零任務人人有責。	- 投入員工健康關懷等費用支出，每兩年補助金額約700仟元 - 設置AED(自動體外去顫器)設備租金及外部訓練講師之培訓費用，對財務的影響為費用增加約13仟元。	- 大塚員工工作內容以軟體資訊服務為主，2025年並無員工發生熱災害，公司設有專人負責勞工安全管理，也不定期宣導工作環境之相關意識。 - 公司每兩年舉辦一次全面性的員工健康檢查，健檢過程中由專業人員提供員工健康諮詢。 - 公司總部設置AED設備並安排同仁接受專業知識之教育訓練。

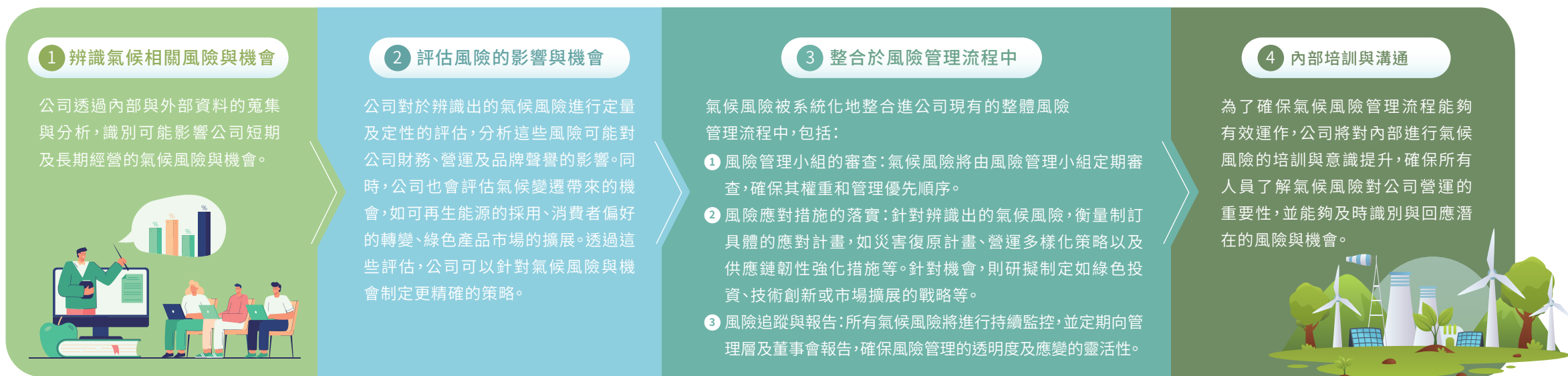
氣候風險機會鑑別評估及策略

機會類型	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
資源效率	採用更有效率的運輸方式，提升用油效率與降低營運成本	中期 (3-5年)	透過系統即時顯示運輸設備的出車地點等狀況，讓同仁參考可以共乘使用，提升使用效率，降低油耗營運成本。	1 推動節能減碳方案，提高搭乘大眾交通工具，降低用油。 2 推動公司運輸設備有效使用，提升效率，降低營運成本。	公司有公務車登記系統，方便員工安排出勤共乘，同時推動優先搭乘大眾交通工具，有效降低交通費用支出。	1 有效安排公務車使用，減少額外運輸成本。 2 鼓勵同仁出差搭乘大眾交通工具，除了達到節能減碳效果，也避免員工因疲勞駕駛造成交通事故，對人身安全的造成傷害。
產品和服務	業務活動多元化	長期 (5-10年)	為反應消費者偏好的轉變，且提高客戶偏好之競爭地位，公司代理之產品線一方面提升設計功能，降低客戶產製過程中之能耗，一方面引進數位轉型產品，提升客戶數位化發展提高作業效率。	1 整合數位雙生MR應用的內部資源，幫助製造業實現高效率巡檢及數位轉型提高運作效能。 2 增添能夠提供業務活動的設備，與規劃增加和產、官、學界的合作機會。 3 公司產品中營建業BIM及產品生命週期管理系統管理PLM有利於統整資源，提高數位化表現有利於統整資源，提高數位化表現降低紙張浪費，提高運行效率同時達到節能減碳的意義。 4 以核心技術，統整內含低碳技術產品之整合能力提升銷售多樣化的彈性，擴大客群開發新市場。	1 公司以既有人力投入新產品線開發，隨產品發展所增加之人力成本。 2 透過銷售產品多樣化，藉以進入新市場提升銷售份額。額。	1 利用行動表單系統(iReporter)，搭配使用混合實境(MR)裝置可迅速收集機台運行數據，無須全部透過手動抄寫方式以紙本記錄數據；結合BI分析軟體(Motion Board)更能夠將數據轉換為可視化圖表，協助企業活用數據分析結果幫助決策，通過MR與數位雙生技術，滿足製造業數位升級需求，有助於工廠降低碳排放的目標。 2 拓展更多客群認識及使用大塚代理的可持續性、高效設計產品，包括數位轉型、採用雲端儲存或者運算空間，達成能源耗用降低等，並跨入新市場提高收入。 3 推廣遠端軟體維護服務，降低油耗碳排之業務活動。
韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	長期 (5-10年)	為提升能源的使用效率，需改變對使用資產的選擇策略，如增加使用高能效的資產設備，以提高資產價值同時降低營運成本。	1 逐步增加油電混和車租賃數量。 2 提升再生能源使用率，規劃小額綠電標購作業。	1 因應客戶之減碳要求及未來可能面臨碳排課稅成本之影響，選擇使用節能油電混和車，將增加資產汰換成本的財務影響。 2 因應減緩灰電對環境的負面影響，擬持續採購小額綠電，將增加用電費用的財務影響。	1 2025年底公務車共8輛，其中油電混和車有6輛，較前一年增加2輛。 2 2025年度使用向台電標購之綠電共1萬度。

氣候風險管理制度

本公司的《風險管理辦法》等規範已將氣候相關風險與機會的鑑別與管理，納入大塚整體的企業風險管理的機制當中，以進行系統化管理。此種整合式之管理方式可以確保氣候變遷風險能夠與其他重要風險（如財務風險、營運風險及法規風險）同步管理，從而提升整體的風險應對能力。風險管理最高責任單位為董事會，每年由風險管理小組定期向董事會報告風險管理執行情形與結果，監督風險管理機制運作及整體落實情形。風險管理小組由總經理作為召集人，成員由副總經理及各事業處處長組成。風險管理小組每年藉由全面性的評估分析包含氣候在內的各類風險情境，研擬因應與調適策略，產出企業風險管理報告，由企業永續推動小組整合永續發展內容，以呈報董事會，確保氣候議題與決策納入最高管理層的議程討論。

氣候風險與評估鑑別暨管理流程：



指標與目標

四大面向：能源管理、溫室氣體排放管理、水資源及廢水管理、廢棄物管理，設定之短中長期目標詳

5.1.1 氣候變遷因應「氣候風險機會鑑別評估及策略」段落。

主要指標：

溫室氣體排放減量

營業用電減量

水資源及廢棄物減量

目標：以2050年達到淨零排放為目標，規劃短中長期目標。

5.1.2 能源管理 302-1、302-3、TC-SI-130a.1

組織內部的能源消耗量

組織內部的能源消耗量			2023年				2024年				2025年			
能源種類		單位	使用量	使用量(GJ)	能源密集度		使用量	使用量(GJ)	能源密集度		使用量	使用量(GJ)	能源密集度	
					(GJ/百萬元 台幣營收)	(GJ/員工 人數)			(GJ/百萬元 台幣營收)	(GJ/員工 人數)			(GJ/百萬元 台幣營收)	(GJ/員工 人數)
非再生燃料	汽油(不分92/95)	公升	88,714	2,897	1.822	16.554	82,303	2,688	1.380	15.360	81,127	2,577	1.154	13.855
購買使用	電力	度(kWh)	296,836	1,069	0.672	6.109	323,734	1,166	0.598	6.663	286,732	1,032	0.462	5.548
	再生能源電力(地熱能、風力、水力及生質能等)	度(kWh)	0	0	0	0	0	0	0	0	10,000	36	0.016	0.194
總計				3,966	2.495	22.663		3,854	1.978	22.023		3,645	1.632	19.597

註：

- 1.本公司除總部有使用再生能源電力，其他在台灣的辦公據點均使用非再生能源電力；主要設備及能源種類為公務車使用之汽油及辦公用電。
- 2.本公司尚無使用再生能源之燃料亦無出售能源。
- 3.涵蓋的能源類型：非再生燃料、電力、再生能源電力。
- 4.2023年組織內部的能源消耗量中，電網電力占26.95%、再生能源占0%、2024年組織內部的能源消耗量中，電網電力占30.25%、再生能源占0%、2025年組織內部的能源消耗量中，電網電力占28.31%、再生能源占0.99%。
- 5.本數據使用量統一四捨五入以整數表達，能源密集度統一四捨五入至小數點第三位。
- 6.本公司統計範圍為：台灣母公司，範疇一及範疇二為取得有限確信，範疇三為自行盤點。
- 7.本數據統計自油品採購紀錄及台電用電資料。
- 8.各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表。
- 9.汽油1L公升=7,586 kcal；電力1度=860 kcal；1kcal=4.187千焦(KJ)。1,000,000千焦(kJ)=1吉焦(GJ)。
10. 2023年密集度分別以個體營收新台幣1,589.6百萬元及員工人數175人進行計算、2024年密集度分別以個體營收新台幣1,948.3百萬元及員工人數175人進行計算、2025年密集度分別以個體營收新台幣2233百萬元及員工人數186人進行計算。

降低產品和服務的能源需求

本公司以提供軟體及客戶雲端運算之代理銷售服務，繪圖軟體需進行運算過程，而隨軟體技術不斷升級與透過不在客戶地端電腦運算之下，將可協助客戶節省耗電。

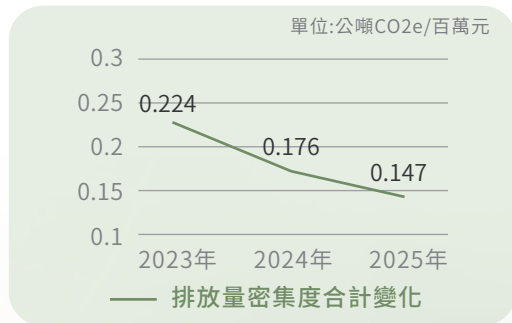
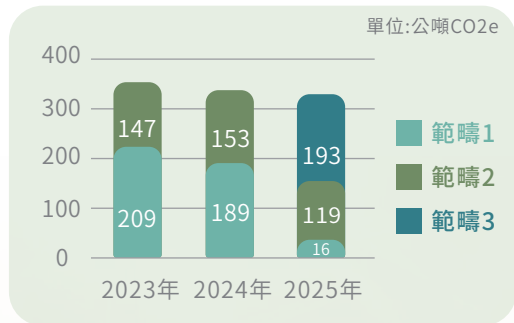
5.1.3 溫室氣體排放管理 305-1、305-2、305-4

大塚資訊設立階段性溫室氣體盤查推動小組，每年統計溫室氣體排放數據，根據國際標準「GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書」鑑別溫室氣體排放情形與重大排放源如下表所示。盤查範疇為「範疇一 直接溫室氣體排放」及「範疇二 能源間接溫室氣體排放」。

大塚資訊為資訊服務業者，溫室氣體主要排放來自範疇二（電力營運使用），本公司透過能源管理減少溫室氣體排放，同時向員工進行課程宣導，提高員工節能意識，減少溫室氣體排放。未來計畫設定達成碳中和路徑，展現公司環境共好之願景。

本公司已完成2025年度集團個體及合併財務報表子公司之溫室氣體排放盤查作業；其中，大塚個體公司範疇一及範疇二之溫室氣體排放數據已通過外部機構有限確信，並取得相關確信報告。2025年，大塚個體公司用電包含範疇二（電力營運使用）及範疇三（公共用電使用），總耗用量約286,732度（約135,911公斤CO₂）。

歷年溫室氣體排放資訊



註：

1. 範疇一統計範疇：汽油(公務車)、冷媒及化糞池，所包括的溫室氣體種類：二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氫氟碳化物。
2. 範疇二統計範疇：主要來自台灣電力公司之用電量，所包括的氣體種類：二氧化碳。
3. 範疇三統計範疇：主要為員工商務旅行及上游租賃資產分攤的公共用電，所包括的氣體種類：二氧化碳、甲烷、一氧化二氮。
4. 2025年統計範圍為：集團個體及合併財務報表子公司，並依據國際標準「GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書」架構進行活動數據之統計與計算。除大塚個體公司範疇一及範疇二之溫室氣體排放數據已通過外部機構有限確信，其他範圍尚未經第三方外部查證。
5. 2023年及2024年範疇一及範疇二之排放係數與GWP值，皆依據環境部氣候變遷署之事業溫室氣體排放量資訊平台之預設值為主；2025年範疇一、範疇二及範疇三之排放係數與GWP值，則依國際標準「GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書」規範為主。
6. 溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編。
7. 排放量數據統一為四捨五入至整數位表達；密集度數據四捨五入至小數點第三位表達。
8. 本數據係統計自油品採購紀錄、台電用電等資料，再依據全球暖化潛勢(GWP)比率、排放係數法及質量平衡法計算。
9. 2023年密集度分別以個體營收新台幣1,589.6百萬元計算；2024年密集度分別以個體營收新台幣1,948.3百萬元計算；2025年密集度分別以個體營收新台幣2,233百萬元計算。

節能管理與成效 302-4

大塚資訊用電管理目標：

在資訊業務成長及本公司持續擴增半導體檢測服務之下，設備建置量增加的因素影響用電量增長控制不易，但我們仍致力於推動節能措施及提升設備能源使用效率，達到減碳成效：

- 辦公室全面採用節能燈具，部分區域採用感應燈具。
- 使用環控系統搭配電源時序控制之節能措施，以控制電燈和冷氣開關，減少不必要之用電浪費。
- 午休時間關閉電燈
- 優先採購符合節能標章之用電設備
- 辦公室空調四季設定恆溫 25 度維持穩定用電
- 再生能源使用導入

5.1.4 水資源及廢水管理 TC-SI-130a.2

大塚為資訊服務業，珍惜用水與愛護水資源是大塚資訊重要責任之一，用水均來自自來水公司，未使用地下水等其他水源，且用水來源非來自高度或極高度水資源壓力之地區。在營運活動中僅產生一般的民生污水，未有生產製程的工業廢水，也無用於產品或服務的耗水量。

歷年用水統計資訊

資料年度	總取水量 (即總排水量) 百萬公升 (千立方公尺)	總耗水量 百萬公升 (千立方公尺)	於基線水壓力高 或極高區域之		用水密集度 度/百萬台幣營收
			取水量 (%)	耗水量 (%)	
2023	0.261	-	-	-	0.1642
2024	0.310	-	-	-	0.1591
2025	0.338	-	-	-	0.1514

2025年大塚總公司用水量為0.338百萬公升，較前一年度增加約9.03%，主要係因報導年度員工人數成長所致。然而，在營收較前一年度成長14.6%的情況下，用水密集度仍較前一年度下降約4.84%，顯示本公司持续提升水資源使用效率，並兼顧營運成長與資源管理成效。未來將持續推動節約用水措施，深化員工珍惜水資源之意識，具體作法如下：

- 持續宣導節約水資源觀念。
- 若發現供水設備損壞即時通知報修。
- 飲用水設備定期檢查保養、更換過濾材，提升用水設備效率。
- 使用自動感應給水裝置及採用雨水回收系統，以達節水目的。
- 調整水閥出水量，節約流水用量。

5.1.5 廢棄物管理與資源循環 306-1、306-2

廢棄物管理

本公司主要營業項目以軟體銷售及提供技術服務，所產生之廢棄物均為辦公室一般廢棄物與可回收再利用之資源回收物，並無產生有害廢棄物，對環境之衝擊程度尚屬微小，但因廢棄物係由各營運據點之辦公大樓管理中心統一委託合格廠商負責清運，故無法準確統計廢棄物之產生量，惟日常即要求員工落實分類工作，以減少廢棄物對環境污染的危害，同時提高回收物的再利用價值。

本公司廢棄物處理係依照資訊處理、財產管理及固定資產管理等作業辦法規定，於資訊設備辦理報廢作業時，將媒體儲存設備予以破壞至無法讀取使用，再委由資源回收專業處理廠商辦理資源回收處理，以防資訊外洩，並符合廢棄物減量、避免汙染及再利用原則。

減少產生廢棄物之措施

- 一般無機密性及個資資訊紙張，採取廢紙再利用方式，藉此提醒員工節約用紙重要性，要求同仁使用雙面列印輸出及單面回收紙再利用。
- 處理有機密性及個資資料紙張，則採匯集定期達銷毀量總量效益後，委託專業銷毀單位進行一次性銷毀，符合個資法資料保護規定。
- 提升線上BPM系統電子化表單，取代紙本申請單。

統計大塚台灣各營運據點用紙採購量，2025年紙張採購量較上年度減少約17.95%，推估每單位營收之用紙量如下：

資料年度	採購量(仟張)	單位營收用紙量(仟張/新臺幣百萬元)
2024	97.5	0.050
2025	80.0	0.036

註：2024年每單位營收用紙量以個體營收新台幣1,948.3百萬元計算；
2025年每單位營收用紙量以個體營收新台幣2,233百萬元計算。



亮點故事

亮點作為

自主研發智慧建築與能源管理系統

本公司於 2025 年啟動智慧建築與能源管理系統的開發計畫，配合建置環境數據接收設備，持續蒐集室內空氣環境之溫度、濕度及空氣中懸浮微粒(PM2.5)濃度等關鍵指標。該系統透過數據監控、AI分析與預警機制，即時掌握室內空氣品質狀況，及早辨識可能影響員工健康與舒適度之風險情境，以適時採取改善措施，營造安全、健康且友善之工作環境，落實對員工職業安全與健康之承諾。

管理系統亮點

- 能源儀表板 – 跨場域即時監控
- 3D BIM IoT – 設備定位與空間可視化
- 設備管理與維修排程 – 建立可追蹤設備生命週期
- 告警轉工單 – 讓現場管理形成SLA閉環
- 報告分析 – 支援ISO與ESG資料產出

未來規劃

本公司將持續優化室內空氣環境數據蒐集與分析機制，並規劃2026年優先於板橋總部裝設數據接收設備，依據建置成果與實際運作經驗，逐步推廣至其他分公司及集團各子公司，擴大環境監測覆蓋範圍。

CH6 永續職場與健康

6.1 人才招聘及培育

重大主題管理-人才招聘與培育

人力結構與人才招聘

薪酬與績效評核制度

人才培育與職涯發展

6.2 人權與員工福利

重大主題管理-人權與員工福利

人權維護

團體協約與員工溝通

員工職業安全衛生管理

員工福利與權益



6.1 人才招聘及培育

重大主題管理-人才招聘及培育

重大主題	人才招聘及培育		
衝擊描述	■ 正面：招聘與留任優秀人才，並安排內部訓練持續加強員工專業技能，提升服務品質為公司帶來正向效益 ■ 負面：若缺乏具競爭力的人才留任制度與福利，可能造成人才流失與經驗、技術的斷層，影響營運與獲利的表現		
政策／承諾	持續推動員工培訓計劃，提供更好的職涯發展機會 每半年舉行職涯會議，定期追蹤及檢視員工職涯發展，以期能適才適所		
採取行動	建立線上培訓專區，提供新人訓練、業務與工程師專業課程，以及財會或資安等通識課程 舉辦專業技術訓練，由資深員工分享與交流實務經驗		
追蹤評核機制	以企業事務管理部為主要執行人力資源工作的單位，定期檢視員工留任情形與招聘績效。		
管理目標	短期目標(2028年)	中期目標(2030年)	長期目標(2032年)
	新進人員留任率>50%	新進人員留任率>60%	新進人員留任率>70%
年度績效	■ 員工平均服務年資6.86年 ■ 新進人員留任率31% ■ 年度總訓練時數4,832小時，全體員工平均受訓時數為25.04小時		
利害關係人的參與	人才為大塚永續發展的重要資產，公司以友善職場與完善的福利措施吸引優秀人才、提升留職率。此外員工也注重公司是否能提供技術發展的環境，因此公司建構完整的培訓體系，包含線上課程、技術與業務精進培訓計畫、主管教育訓練、新人入職培訓等，並定期舉辦各部門職涯規劃會議及績效考核，具備制度化之升遷與調遷管道。		



6.1.1 人力結構與人才招募 2-7、2-8、TC-SI-330a.1、TC-SI-330a.3

截至2025年12月31日，大塚集團員工人數為213人，均為正職員工，報導期間內員工人數沒有重大顯著波動。大塚集團的營業據點位於台灣、上海、東莞、昆山，因此聘雇對象均以在地本國國籍員工為主，當地雇用比例達98.59%。大塚確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理，並由本公司協助辦理工作簽證作業，目前各營業據點中在其受僱所在國需要工作簽證的員工共有3人，占全體員工的1.41%。招募外國國籍員工的風險在於留任率，包含對職場文化差異，或遭受歧視、不平等對待的擔憂，因此大塚依循國際人權公約精神制訂「人權政策」，盡力消除潛在的招募風險。大塚重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為1：1.22。

另，大塚集團除213位員工外，截至2025年12月31日另有2人為透過外包廠商僱用之非員工的工作者，分別為執行工作環境之清潔人員1人，以及為提升員工福利與關懷弱勢族群特聘之專業視障按摩師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。

全球員工人力結構 (依性別、工作地區分類)

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域／台灣 (含易富迪)		工作區域／大陸		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇 合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	96	100%	117	100%	213	100%	192	100%	21	100%	213	100%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇 類型	全職（或稱全時勞工）	96	100%	117	100%	213	100%	192	100%	21	100%	213	100%
	兼職（或稱部分工時勞工）	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

註：員工人數截至2025年12月31日，以實際員工人數統計計算。

截至2025年12月31日止，大塚集團所有聘雇類型員工總計213人，均為永久聘雇/全職員工，大塚重視員工能力的提升，規劃各項技術課程，使員工得以隨時接受專業技能新資訊，增進自身業務推展及研發的能力。另外也設置塚子私塾堂線上學習系統，提供同仁更多元及方便之學習平台，透過公平晉升考核機制，廣納不同背景之專業員工，為同仁提供一個適才適用的工作環境，塑造公司人才競爭優勢。

本公司所屬行業在性別分布上並未顯現對任何一方的偏重。我們在人才招聘時，優先考量職務所需之專業能力與個人特質，而非性別因素，我們也認為員工背景的多樣性不僅有助於推動整體業績，更能促進創新思維的激發。因此，我們持續致力於建構多元且包容的組織架構，營造尊重差異與發揮潛能的友善職場。

全球員工之性別代表性(百分比)

類別	女性	男性	N/D
高階管理階層	1.41%	2.35%	0%
非高階管理階層	7.04%	11.74%	0%
技術職員工	10.80%	24.41%	0%
所有其他員工	35.68%	6.57%	0%

註：N/D為不揭露

類別定義說明如下：

高階管理階層：為本公司27職等以上且具有內部人身分之管理階層。

非高階管理階層：為高階管理階層定義以外之各級主管，且同時負責所屬部門之人員管理職務。

技術職員工：為本公司各產品線之技術支援部門人員，如工程師及顧問等。

所有其他員工：除前述所列類別以外之人員，如業務及幕僚等。

全球員工之多元群體代表性(百分比)

類別	本國籍	外國籍	N/A
高階管理階層	3.76%	0.00%	0%
非高階管理階層	18.78%	0.00%	0%
技術職員工	34.27%	0.94%	0%
所有其他員工	41.78%	0.47%	0%

註：1. N/A為不可得或不揭露。

2. 以任職所屬單位為基準。



新進員工和離職員工 401-1

為因應業務成長與人才接續規劃，大塚資訊集團於期間積極招募具潛力之人才，期待每位新進員工在客戶服務、自我精進新技術及專業領域等各方面，都能隨產業發展共同成長，2025年新進人員61人、佔整體員工人數28.5%；女性新進人員35人、佔整體新進人員57.38%，男性新進人員26人、佔整體新進人員42.62%，女性新進比例高於男性。依年齡分類，新進人員以30(含)-50歲者佔62.3%最高。當員工提出離職時，無論離職原因為何，我們都予以充分的了解與尊重，並做深入的離職面談，藉此機會了解公司未來可改善之處，2025年離職人員53人、佔整體員工人數24.88%；其中女性人員離職34人、佔整體離職人員64.15%；女性離職比例高於男性。依年齡分類，離職人員以30(含)-50歲者佔66.04%最高。2025年度整體離職率較上年度程現下降趨勢，主要與員工個人職涯規劃及生涯發展目標調整有關，部分同仁基於職涯發展需求，選擇轉換職涯方向。

新進員工 及離職員工		2024年度							
		新進員工				離職員工			
		男	佔該類別比例	女	佔該類別比例	男	佔該類別比例	女	佔該類別比例
台灣 地區	30歲以下	5	8.47%	21	35.59%	8	13.56%	22	37.29%
	30~50歲	8	13.56%	21	35.59%	6	10.17%	19	32.20%
	50歲以上	1	1.69%	0	0.00%	1	1.69%	0	0.00%
大陸 地區	30歲以下	2	3.39%	0	0.00%	1	1.69%	0	0.00%
	30~50歲	0	0.00%	1	1.69%	0	0.00%	2	3.39%
	50歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
員工總人數		203							
合計新進人數		59							
總新進率(%)		29.06%							
合計離職人數		59							
總離職率(%)		29.06%							

新進員工 及離職員工		2025年度							
		新進員工				離職員工			
		男	佔該類別比例	女	佔該類別比例	男	佔該類別比例	女	佔該類別比例
台灣 地區	30歲以下	5	8.20%	14	22.95%	3	5.66%	12	22.64%
	30~50歲	17	27.87%	19	31.15%	10	18.87%	22	41.51%
	50歲以上	3	4.92%	0	0.00%	1	3.77%	0	0.00%
大陸 地區	30歲以下	0	0.00%	0	0.00%	1	1.89%	0	0.00%
	30~50歲	0	0.00%	2	3.28%	3	5.66%	0	0.00%
	50歲以上	1	1.64%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
員工總人數		213							
合計新進人數		61							
總新進率(%)		28.64%							
合計離職人數		53							
總離職率(%)		24.88%							

註：台灣地區統計範圍包含大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司；大陸地區統計範圍包含大塚軟件貿易(東莞)有限公司及歐艾堤希信息科技(上海)有限公司。

6.1.2 薪酬與績效評核制度

女性對男性基本薪資加薪酬的比率 405-2

大塚建立完善之核薪制度，依員工職能、績效及學經歷核定薪資，確保薪酬制度之公平性與一致性。薪資待遇不因性別、種族或年齡等因素而有所差異，並持續維持具市場競爭力之薪酬水準。

重要營運據點: 台灣地區		2025年	
員工類別	薪資	獎金	總薪酬
管理階層	1.19:1	0.96:1	1.61:1
非管理階層	1.22:1	0.76:1	0.68:1

重要營運據點: 大陸地區		2025年	
員工類別	薪資	獎金	總薪酬
管理階層	1.14:1	1.14:1	1.14:1
非管理階層	1.19:1	1.35:1	1.21:1

註：

- 1.大塚資訊集團重要營運據點定義為依當地法規登記為公司型態者，包含台灣及大陸地區。
- 2.台灣地區統計範圍包含大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司；大陸地區統計範圍包含大塚軟件貿易(東莞)有限公司及歐艾堤希信息科技(上海)有限公司。
- 3.管理階層定義為擔任部級以上之主管職同仁。
- 4.表格內薪酬比例女性薪酬皆為1。



不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 202-1

大塚提供員工具市場競爭力的薪酬制度，所有職務的起薪均依據工作性質、職責內容以及應徵者之學經歷綜合評估，並以不分性別、族群、年齡等公平原則核薪。整體薪酬的概念考量獎勵制度，包含薪資、福利、獎金、員工酬勞等，為確保薪酬制度的公平性與激勵性，公司每年實施兩次績效考核，考核結果為獎勵發放與晉升決策之依據，2025年台灣最低工資為28,590元，大陸地區平均為2,300人民幣；各地區薪資狀況如下表，各地起薪均優於當地最低薪資，且各職務類別基層員工起薪水準優於基本工資，不因性別有薪資差異。

重要營運據點與當地法定基本薪資比較				
地區	台灣地區		大陸地區	
項目	男	女	男	女
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例	1.45	1.31	5.99	3.70

員工基本薪資(非主管)-依職務分類				
地區	台灣地區		大陸地區	
項目	男	女	男	女
業務人員	1.03	1	1.07	1
支援人員	1.30	1	-	-
幕僚人員	0.98	1	-	-

註：

- 1.大塚資訊集團重要營運據點定義為依當地法規登記為公司型態者，包含台灣及大陸地區。
- 2.台灣地區統計範圍包含大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司；大陸地區統計範圍包含大塚軟件貿易(東莞)有限公司及歐艾堤希信息科技(上海)有限公司。

公司遵循同工同酬原則，致力於提供公平且無歧視的薪酬制度，不因種族、宗教、性別、社會背景、婚姻狀況或年齡等因素影響員工待遇。薪酬管理採整體報酬理念，涵蓋固定薪資、福利措施、績效獎金及員工酬勞等項目，並依據公司營運績效及個人工作表現進行合理調整，以確保薪酬水準兼具市場競爭力與內部公平性。

績效考核 404-3

大塚每年定期執行2次績效考核，針對不同職類及職位訂定不同的考核內容，並定期檢視考核標準。對於績效優異同仁，除了提供晉升與調薪的機會，也會反應於獎金分配上，期望同仁能與大塚共同成長，創造雙贏。績效考核包含所有同仁，惟考量未通過試用期者，對其績效恐失公允，因此未列入考核。2025年有80%同仁參與績效考核。

2025年員工績效考核人數 -依層級分類	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例
	男	女	小計	
管理階層	28	18	46	21.60%
非管理階層	48	78	126	59.15%

2025年員工績效考核人數 -依員工類別分類	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例
	男	女	小計	
業務人員/PM	15	49	64	30.05%
支援人員	55	21	76	35.68%
幕僚人員	6	26	32	15.02%

註 1. 2025 年大塚資訊集團員工總人數為213人。

- 2.統計範圍包含台灣地區大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司；及大陸地區大塚軟件貿易(東莞)有限公司及歐艾堤希信息科技(上海)有限公司。
- 3.管理階層定義為擔任部級以上主管職同仁。

生涯發展計畫

大塚每年定期辦理兩次生涯發展會議，由總經理、企業事務管理部及各部門主管共同參與，檢視員工發展現況與未來規劃。透過人才盤點與適任性評估，發掘關鍵及高潛力人才，並規劃相應的培育發展計畫；同時針對工作表現有改善需求之同仁，提供職務調整建議及績效改善措施，協助其提升工作表現與生涯發展機會。

6.1.3 人才培育與職涯發展

雇用當地居民為高階管理階層的比例 202-2

大塚將管理人才在地化列為人才發展的重要策略，積極培育並晉用在地優秀人才。2025年度，集團高階管理階層由當地本國人擔任的比例達100%，充分展現公司落實人才在地化及提升在地管理能力的成效。未來將持續透過系統化培訓、職涯發展及接班人才培育機制，深化在地領導力建設，為企業永續經營奠定穩固的人才基礎。高階管理階層定義為公司公開資訊站公告之內部人，共9人，當地定義為組織營運據點所在之國家。

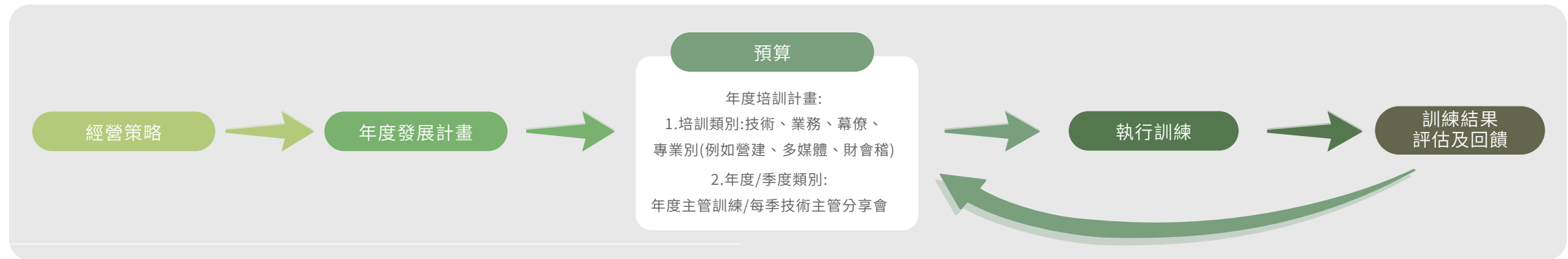
教育訓練 404-1、404-2

公司依據營運發展策略規劃長期人才職能布局，並每年結合產業趨勢及員工職涯發展需求，規劃業務、技術及管理支援等多元培訓課程，協助員工持續提升專業能力並掌握產業動態。2025年共辦理訓練4,833小時，平均每位員工受訓25.04小時。受職務類別及課程需求影響，技術與工程職系的男性員工受訓時數相對較高，使男性平均受訓時數略高於女性員工。

大塚深信人才發展是企業永續成長的關鍵，因此建構完善的人才培育體系，教育訓練聚焦於新進員工培訓、專業職能發展及管理能力養成三大面向。公司透過內部數位學習平台推動教育訓練數位化，提供員工不受時間與地點限制的學習環境，在提升學習效益的同時，也降低實體課程所產生的碳排放。

培訓對象涵蓋全體員工，課程內容包含通識知識、企業文化、產品知識及專業技能等。除內部課程外，公司亦鼓勵員工參與外部專業訓練，以持續提升職能與競爭力。

為協助員工職涯發展，公司每年辦理兩次職涯發展會談，了解員工發展需求並提供相應培育資源。結合績效管理與人才發展機制，公司建立透明的晉升及輪調制度，持續培育關鍵人才與接班梯隊。2025年共有77位同仁透過職涯發展機制晉升至更高職務，展現人才培育的具體成果。



不同層級平均上課時數	2025年		
	男	女	整體
管理階層	84.72	57.50	73.72
非管理階層	10.85	8.31	9.37
不同員工類別平均上課時數	男	女	整體
	男	女	整體
業務	33.18	20.12	25.52
工程師	35.49	14.13	29.56
幕僚	39.21	13.99	17.10

註: 1.管理階層定義為擔任部級以上主管職同仁

2.統計範圍包含台灣地區大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司

員工訓練總時數時數	4832.31
員工平均受訓時數	25.04
員工訓練總費用 (新台幣)	258,100
員工平均受訓費用 (新台幣)	1,337

註: 統計範圍包含台灣地區大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司

員工地區	2025年			
	男		女	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	3033.83	34.09	1798.98	17.30

註: 統計範圍包含台灣地區大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司

2025主管訓練



員工訓練計劃	計畫描述	量化成果	員工參與比例
新人訓練課程	為協助新進員工快速熟悉公司環境、了解企業文化並順利融入團隊，公司建置「塚子私塾堂」等數位影音學習平台，提供共239部專業訓練課程，涵蓋企業文化、專業知識及職能發展等多元主題，有效提升新人適應能力與留任率。該平台不定期更新課程內容，確保員工能持續學習最新產業趨勢、專業知識與技術技能。透過完善的新人培訓機制，不僅協助員工提升職能與工作績效，更為其長期職涯發展奠定穩固基礎。此外，為深化同仁對企業人權議題的認識，公司增設企業人權宣導課程，內容涵蓋職業安全衛生、禁止強迫勞動、職場性別平等及身心障礙者支持等重要面向，透過教育訓練強化人權意識，並鼓勵同仁於日常工作中實踐尊重、多元與包容的價值，共同營造友善且具人權意識的企業文化。	學習時數共618小時	31.61%
職能別專業訓練體	為因應產業技術快速演進及市場需求變化，大塚資訊持續推動「專業技術能力發展計畫」，透過系統化培訓與跨部門知識交流機制，強化員工專業技能與顧問服務能力，提升組織整體競爭力與服務品質。以專業知識傳承與實務應用為核心，定期舉辦技術研討、跨部門交流會議及專案成果分享活動，促進知識共享與經驗傳承，建立持續學習與成長的企業文化。同時透過產品技術培訓、應用實作及顧問展示等多元學習方式，協助技術團隊深化產品知識、提升問題解決能力及強化客戶溝通技巧。此外，公司持續推動技術與業務協作機制，結合價值銷售流程，促進跨部門合作與資源整合，提升解決方案規劃能力及客戶服務效能。透過循序漸進的能力養成模式，引導同仁從產品理解、應用實踐到顧問服務能力發展，培育兼具技術專業與顧問思維的跨領域人才。	- 舉行2場技術主管培訓共計12小時 - 舉行4場技術同仁培訓共計32小時	25.91%
管理技能訓練	提升主管對企業文化、經營方針及組織治理制度的認知與實踐能力。 建立良好的溝通協作文化，強化跨部門合作及團隊領導效能。 培育管理人才具備獨立思考、問題解決及決策執行能力。 透過完善的人才培育與激勵制度，促進員工成長與職涯發展，打造穩定且具競爭力的人才團隊。	為強化管理團隊的領導能力與組織治理效能，共舉辦9場主管會議，累計時數達94小時。會議聚焦於市場趨勢分析、年度營運目標規劃及經營策略推動，透過跨部門交流與經驗分享，提升主管對企業發展方向的理解與決策能力。同時藉由策略共識建立與資源整合，促進各部門協同合作，確保公司經營目標與發展策略得以有效落實。	27.37%

亮點故事

TMS塚子私塾堂

2025年，公司持續透過內部知識學習平台「塚子私塾堂」推動人才培育與知識傳承，建構多元且系統化的學習資源，協助同仁持續提升專業能力與跨領域知識。除了「Metrics成功案例分享平台」持續蒐集與分享公司重點客戶專案及團隊技術合作成果外，也於每週早會安排公共事項的案例分享，促進業務與技術交流、銷售經驗傳承及跨團隊合作。

此外，2025年推動「技術全能精進專案」，由各產品線技術主管共同參與，完成產品簡介與核心技術內容整理，並結合AI技術製作簡單易懂的Podcast影音教材，提供同仁更彈性且多元的學習方式。透過數位化學習資源的建置，提升產品知識的普及性與學習效率，進一步培養員工跨產品領域的專業能力，強化公司整體技術競爭力與人才發展基礎。

年度主管訓練

2025年，大塚持續深化人才發展與主管培育機制，透過多元學習資源與系統化培訓規劃，強化主管領導力、組織管理能力及跨部門協作效能。公司持續辦理主管培訓與交流活動，內容涵蓋領導管理、團隊經營、策略思維、經驗分享及組織發展等面向，鼓勵主管透過交流與實務討論提升管理能力。

管理機制與成效追蹤

為確保人才發展與培育措施能持續發揮效益，公司將透過多元方式進行追蹤與檢視：

- 定期檢視人才培育成果：追蹤員工參與培訓、知識分享及成果發表等情形，作為後續課程規劃及人才發展的重要參考依據。
- 建立學習成果回饋機制：透過主管回饋、課程評估及實務應用成果分享，了解同仁學習成效與發展需求，持續優化培訓內容與資源。
- 強化人才發展歷程管理：將培訓參與、專案成果及知識分享等紀錄納入人才發展參考，協助主管了解員工專長與發展潛力，作為未來職涯發展及人才培育規劃重要依據。
- 持續優化學習與交流平台：依據員工回饋及組織發展需求，持續精進知識管理平台及學習機制，提升學習資源可近性與使用效益，營造持續學習與共同成長的組織文化。



質量化目標

質化目標

- 建立系統化且全面的主管與技術團隊培訓體系，促進人才持續成長與技能深化。
- 強化領導潛能與跨部門協作能力，提升團隊整合資源與解決問題的效能。
- 培養主管與團隊成員對企業文化、願景及核心價值的認同與實踐力。
- 透過實戰演練與案例分享，增進技術精熟度與管理決策能力，提升市場競爭力。
- 透過家庭日及多元員工活動，展現企業文化與員工關懷成果，提升員工滿意度與組織認同感，並強化雇主品牌形象。藉由對外分享活動成果與企業文化特色，增加求職者對公司的認識與好感度，進一步提升人才招募成效及企業競爭力。

量化目標

- TMS塚子私塾堂參與人次達182人次以上。
- 每年至少舉辦一次為期兩天以上的主管研習營，並達成主管參與率90%以上。
- 推出並完成多產品安裝認證課程，涵蓋至少3項主線產品。

亮點內容

訓練主題	內容	課程設計	質化效益
年度主管訓練	2025年，大塚結合公司營運目標與市場發展需求，持續深化主管培育機制。課程聚焦於人才招募與發展、大型客戶經營策略、技術人才接班布局、跨部門資源整合及AI數位工具應用等關鍵議題，透過策略研討與實務交流，協助主管提升經營管理能力與組織領導效能，進一步強化企業競爭力，支持公司持續成長與永續發展。	· 人才招募、培育與留任策略 · 大型客戶經營與高階客戶關係管理 · 潛力產品技術人才培育與接班規劃 · 跨部門資源整合與技術服務效能提升 · 業務模式優化與營運績效管理 · AI工具應用與數位轉型實務 · 數據分析與管理決策應用 · 組織協作與企業成長策略 本年度主管培訓以公司成長目標為導向，透過專題研討、案例分析及分組交流等方式，引導主管針對人才發展、客戶經營、技術資源配置及數位轉型等議題進行深入討論。課程特別關注大型客戶開發與維繫、潛力產品人才儲備、AI技術導入及數據工具應用等未來發展方向，協助主管建立前瞻思維與策略規劃能力，提升團隊整體執行效能與市場競爭優勢。	透過年度主管培訓與策略研討活動，強化主管對公司營運目標、市場發展趨勢及客戶經營策略的理解，提升跨部門溝通協調與資源整合能力。同時藉由人才發展、技術傳承、AI工具應用及大型客戶經營等議題交流，建立共同管理語言與決策思維，促進組織經驗分享與知識傳承，進一步提升團隊執行效能與組織競爭力，為企業永續成長奠定人才發展基礎。

未來規劃

為持續強化人才培育成效並促進組織發展，公司將持續深化人才發展機制，透過多元學習平台、知識分享活動及人才展現機會，打造兼具學習、成長與傳承的組織文化。

持續推動技術人才培育計畫

透過技術全能精進專案、產品知識教材及數位學習資源建置，協助同仁擴展跨產品專業能力，培養未來關鍵技術人才，強化組織技術能量。

強化知識分享與經驗傳承機制

持續運用私塾堂平台及成功案例分享機制，鼓勵同仁分享專案成果、技術經驗及客戶服務案例，促進跨部門交流與知識累積。

建立人才展現與交流平臺

透過早會公共事項成功案例分享、新人發表會、專案成果分享及各類內部交流活動，提供同仁展現專業能力與創新成果的機遇，增加組織對人才專長與潛力的認識，促進人才發展與適才適所。

強化組織共識與經營方向傳達

透過主管會議、策略研討及跨部門交流機制，傳達公司發展方向與目標，協助同仁理解組織策略，提升團隊向心力與執行效能。

6.2 人權與員工福利

重大主題管理-人權與員工福利

重大主題	人權與員工福利		
衝擊描述	■ 正面：建立多元族群企業環境，增進同仁視野與業務拓展均有正向的影響。 ■ 負面：若發生違反人權情形將有無法保障權益的疑慮，嚴重影響公司名譽。		
政策／承諾	優於同業的薪酬水準與福利 持續優化對員工的照顧與福利制度 尊重與保護人權之責任，與遵守公司所在地勞動相關法規		
採取行動	遵循國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，訂有「人權政策」「性騷擾防治措施申訴懲戒辦法」與「員工行為申訴作業辦法」等內部規範，為同仁平日工作之紓壓，外聘設置視障按摩時間，同仁可於固定時間預約		
追蹤評核機制	完善的申訴機制與溝通管道，藉由職福會與勞資會議，討論勞資議題、員工福利等相關事宜，相互溝通意見，來促進勞資雙方和諧溝通討論		
管理目標	短期目標(2028年)	中期目標(2030年)	長期目標(2032年)
	持續維持零發生違反人權事件執行人權盡職調查，並依據人權風險辨識與評估結果據以制定人權風險調適措施	持續維持零發生違反人權事件、持續優化人權風險議題管理	持續維持零發生違反人權事件、持續優化人權風險議題管理
年度績效	■ 零發生違反人權事件 ■ 聘用非本國籍員工3名 ■ 申請員工子女教育獎學金共9名，發放總金額為新台幣15,200元。		

利害關係人的參與

每半年執行員工績效考核作業及職涯會議，做為晉升的依據及人員的職涯發展規劃，公司並定期舉辦職福會與勞資會議。此外公司亦訂有「人權政策」、「性騷擾防治措施申訴懲戒辦法」與「員工行為申訴作業辦法」以維護員工之工作相關權益，公司並設有員工申訴或建議管道，可針對福利制度、勞資關係、升遷進修、教育訓練、環安措施提出建議。

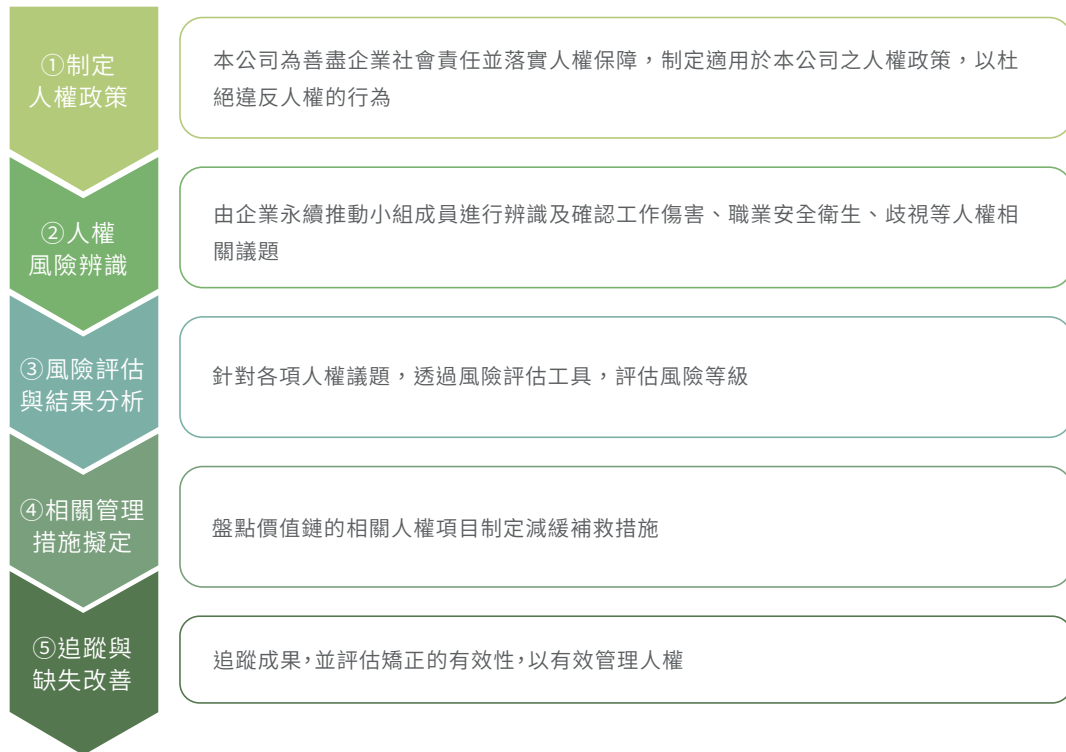
6.2.1 人權維護

人權承諾與政策 2-23、406-1、411-1

為了落實企業尊重人權理念，本公司恪遵國內勞動暨相關法規，已於2024年制定《人權政策》，經總經理核定後公告，作為大塚人權治理工作的最高指導原則，本公司支持並遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭露之原則與精神，以落實 ESG 政策與使命。其適用範疇涵蓋本公司所有成員與其供應商及合作夥伴。

每項政策承諾先由相關事務部門提出及草擬，經企業永續推動小組優化及討論後，提報總經理檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。本公司為落實人權承諾，訂立大塚人權盡職調查程序，檢視自身運營、價值鏈、新商業活動（如併購、合資）與其他相關活動，辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權議題，以善盡人權政策之落實。

人權盡職調查五大步驟



本公司公平對待與尊重同仁，並依循聯合國世界人權宣言與國內相關法規制定人權政策，所有同仁之招募、任用、升遷調職、訓練及福利等方面，絕不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內/外部利害關係人的相關為由，而有差別對待，本公司並設有員工行為申訴作業辦法、性騷擾防治措施申訴懲戒辦法等規定，提供同仁申訴管道及免於性騷擾之工作環境，2025年未發生因歧視或騷擾事件而接獲員工申訴之情形。本公司不允許歧視情形發生在工作職場，且提供同仁申訴管道，於遭受權益侵害或不當處置且無法合理解決時之用，2025年無涉及侵害原住民權利的事件。

治理單位與員工的多元化 405-1

員工多元化

大塚重視勞工權益，依循國際相關人權規範與國內勞動法規，且制定人事管理規章，依就業服務法給予所有求職者平等之工作機會，對求職人或所雇用員工不得以種族、階級、語言、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙為由，予以歧視，大塚2025年共計213員工，其中女性117人佔54.93%，男性96人，佔45.07%，年齡方面，以30~50歲為主佔69.01%。

治理單位與員工的多元化

類別	性別	年齡	2023		2024		2025	
			董事會 (人數)	佔董事會 人數比例(%)	董事會 (人數)	佔董事會 人數比例(%)	董事會 (人數)	佔董事會 人數比例(%)
治理單位成員	男	30歲以下	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	4	40%	4	40%	2	20%
		50歲以上	4	40%	4	40%	5	50%
	女	30歲以下	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	-	-	-	-	-	-
		50歲以上	2	20%	2	20%	3	30%
總計			10	100%	10	100%	10	100%

治理單位與員工的多元化

員工類別	性別	年齡	2023	佔全體員工比例(%)	2024	佔全體員工比例(%)	2025	佔全體員工比例(%)
主管	男	30歲以下	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	17	8.37%	18	8.87%	19	8.92%
		50歲以上	6	2.96%	10	4.93%	13	6.10%
	女	30歲以下	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	14	6.90%	13	6.40%	14	6.57%
		50歲以上	3	1.48%	5	2.46%	5	2.35%
		非主管	男	30歲以下	16	7.88%	11	5.42%
30~50歲	43			21.18%	44	21.67%	46	21.60%
50歲以上	6			2.96%	6	2.96%	6	2.82%
女	30歲以下		41	20.20%	28	13.79%	25	11.74%
	30~50歲		53	26.11%	63	31.03%	68	31.92%
	50歲以上		4	1.97%	5	2.46%	5	2.35%
	總計			184	100.00%	203	100.00%	213

註：統計範圍包含台灣地區大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司；及大陸地區大塚軟件貿易(東莞)有限公司及歐艾堤希信息科技(上海)有限公司。

員工多元共融

員工類別	性別	年齡	2023	佔全體員工 比例(%)	2024	佔全體員工 比例(%)	2025	佔全體員工 比例(%)
原住民	男	30歲以下	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	1	0.49%	1	0.49%	1	0.47%
		50歲以上	-	-	-	-	-	-
	女	30歲以下	1	0.49%	1	0.49%	1	0.47%
		30~50歲	-	-	-	-	-	-
		50歲以上	-	-	-	-	-	-
身心障礙者	男	30歲以下	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	-	-	-	-	-	-
		50歲以上	1	0.54%	1	0.49%	1	0.47%
	女	30歲以下	-	-	-	-	1	0.47%
		30~50歲	-	-	-	-	-	-
		50歲以上	-	-	-	-	1	0.47%
總計			3	1.48%	3	1.48%	5	2.35%

註：統計範圍包含台灣地區大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司；及大陸地區大塚軟件貿易(東莞)有限公司及歐艾堤希信息科技(上海)有限公司。

營運變化的最短預告期 402-1

公司為保障員工權益，落實良性雙向溝通機制，透過舉辦勞資會議、福委會會議及員工意見信箱進行溝通後再執行，公司員工手冊及個人勞動合同中皆有載明依相關法規最短預告時間通知員工，如遇重大營運風險時將依「勞動基準法」規定提前預告員工：於公司服務滿3個月以上1年未滿者，提前10日預告；於公司服務1年以上3年未滿者，提前20日預告；於公司服務3年以上者，提前30日預告。

6.2.2 團體協約與員工溝通 2-30

大塚目前未成立工會，因此無團體協約；為保障員工權益，落實良性的溝通機制，透過多元的溝通管道提出意見，定期舉辦勞資會議、福委會議、員工意見箱等。另藉由每週召開全體同仁朝會，宣導公司政策。未來公司將持續與同仁保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

6.2.3 員工職業安全衛生管理

危害辨識、風險評估及事故調查 403-2

為落實職業安全衛生管理工作，依勞動部《職業安全衛生法》及《職業安全衛生組織管理辦法》等相關法規，制定《勞工安全衛生工作守則》提供同仁安全健康且舒適的工作環境。2025年度，本公司工作場所內維持零職災之優異紀錄；然全年度發生1件同仁於上班通勤途中之車禍事故，事件發生後，本公司第一時間給予職災關懷與請假協助，並積極協助同仁辦理勞保職災給付等事宜。

在風險鑑別方面，本公司每季定期啟動風險管理評估，由各單位處長持續主動鑑別各項風險，包含但不限於可能造成人員受傷或事故的危害，並評估其對應之風險/機會與檢討控制管理效果，以制(修)訂相關政策與目標，以持續提升職業安全衛生管理績效；本公司以提供資訊服務為主，對於發生職業傷害或工安意外的風險相對較低，但仍不定期宣導加強同仁對環、安、衛的相關意識，同時有專人負責工作環境的維護與改善，確保工作環境的安全。2025年評估本公司內部營運場所並無重大危害風險項目。

本公司之工作規則符合勞動相關法規，保障員工免於受到對僱用合約之負面衝擊不利對待情形，並設有員工電子郵件信箱及定期召開勞資會議，勞方代表由各單位所選任指派，會議討論各項攸關勞工權益事項，包含但不限於職業危害與安全衛生相關議題，公司也可透過Portal佈告欄，即時將職業安全衛生相關資訊傳達給每一位員工，即時避免員工遭受職業危害等狀況。

大塚依據《職業安全衛生法》規定，同仁於執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所。本公司為軟體代理銷售及顧問公司，相關環境造成之職業傷害非常低。勞動場所發生職業災害時，由發生部門主管指揮、監督有關人員因應，企業事務管理部應即配合實施災害發生原因之調查、分析鑑別，並統計災害所造成之風險損失影響，擬訂妥善之因應對策，經行政作業程序報請總經理核定後，由企業事務管理部確實實施。本公司迄今尚無發生職業事故。

具體措施	
災害發生	單位主管緊急處理及通報企業事務管理部
意外事故調查	企業事務管理部會同相關單位進行分析鑑別，釐清原因及處理方式
事故預防	矯正及預防措施訂定
持續改善	檢核改善情形預防類似情形發生

職業健康服務 403-3、403-6

員工健檢

我們重視員工身心健康，針對前一年底的所有在職員工提供健檢規劃，每2年舉辦一次員工體檢並提供半天公假，同仁於健檢之過程，安排有健檢機構之駐點專業人員提供即時健檢數據之解說、諮詢，達到早期發現、提早治療。

環境衛生

▶ 每年定期維護保養空調設備清洗冷卻水塔，每月保養飲水機，確保水質安全。

急救設施

▶ 設置 AED 裝置，因應心臟疾病突發狀況，同時定期宣導推廣心肺復甦術等急救方法。

門禁安全

▶ 針對大樓安全實施門禁管理，設有中央監控系統由保全人員全天 24 小時監控。

消防安全教育

▶ 配合辦公室所在大樓管理委員會進行消防設備檢修申報改善，大樓管委會設置防火管理人、落實消防安全教育，不定期舉辦消防演練由本公司指派同仁參加，加強員工消防常識。

工作者健康促進 403-6

- 健康促進活動：提供視障按摩服務、不定期舉辦健康講座等，2025年舉辦心理韌性講座，透過心理師的分享，讓我們能對於壓力管理與培養心理韌性有更進一步的理解
- 2025年舉辦低碳影片投稿活動，引導員工將節能減碳理念融入日常生活，培養環境友善行為，共同實踐企業永續責任。
- 多元社團活動：多元社團活動：公司職工福利委員會，提供員工成立社團活動之補助，如羽球社、桌遊社等，以增進同仁健康活動習慣之養成。

職業傷害與職業病 403-9、403-10

本公司以軟體代理銷售及提供技術支援服務為主要營業項目，工作環境中造成職業傷害之風險極低，本公司之員工主要營運作業最多以外勤與客戶洽商業務為主，2025年度有一件輕微職業傷害（員工通勤交通事故），無嚴重職業傷害或死亡案件，亦無發生職業病事件，未來將持續加強宣導員工之安全觀念等預防措施，以安全為最高原則，營造一個讓員工安心的職場環境。

6.2.4 員工福利與權益

員工福利 401-2

項目	說明
薪資及獎金制度	基本薪資：優於勞基法等相關勞動法規 獎金：績效獎金、季獎金、年中分紅、年終獎金及員工酬勞
保險	勞保、健保、就業保險、職災保險 團體保險(包含壽險、意外險、醫療住院險、防癌險及傷害險等) 出差的同仁，另加保商務旅平險
身心健康發展	每2年舉辦同仁健康檢查，並給予半天公假 視障按摩服務、健走活動、不定期舉辦健康講座

項目	說明
教育訓練	「塚子私塾堂」線上教育訓練平台，240堂+專業和通識課程 不定期舉辦專業訓練、主管訓練及全員教育訓練
上班與休假制度	■ 彈性上、下班制度：依每日 8 小時工時、彈性調整上下班時間，上班時間 08:30-09:00，下班時間 17:30-18:00。 ■ 優於勞基法的假期：生日假、績效榮譽假、年資超過5年給予獎勵假及旅遊或進修津貼、有薪颱風假
多元共融與母性保護	設有溫馨哺集乳室，提供隱密且符合衛生之有善環境。 托育服務-與合格之托育機構簽訂「托育方案」特約合約 家庭日活動：邀請同仁及眷屬共同參與，促進家庭成員間的情感交流與親子互動，增進員工幸福感與歸屬感；同時藉由跨部門交流與互動，提供未婚同仁拓展社交圈及認識交流的機會，營造支持員工人生發展與家庭規劃的友善職場文化。
留職停薪	對於有育嬰需求之同仁，可申請育嬰留停之管道，及返回工作之職涯規劃
福委會職工福	提供三節禮品禮金、婚喪喜慶、生日禮金等福利補助 員工旅遊：每年舉辦國內外員工旅遊，並給予公假 社團活動：補助員工成立各式藝文或運動社團
多元福利	購車補助、停車補助、部門聚餐、年終尾牙、年資禮品、員工子女教育獎學金。
退休福利	退休福利內容請參閱3.2.1 經濟績效「福利與退休計畫」段落。

註：大塚資訊集團重要營運據點定義為依當地法規登記為公司型態者，包含台灣及大陸地區。

育嬰假 401-3

大塚依台灣「性別平等工作法」，凡有照顧新生兒或幼兒需求，符合申請要件之員工，不分性別皆可申請育嬰留職停薪，公司將保留其職位和相關福利，給予申請員工實質之關懷。2025年符合申請資格者共10人，其中有2位女性員工提出申請。當年共有2人申請復職，復職率為100%。

大塚資訊集團育嬰留職停薪統計

項目	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	4	7	4	11	3	7
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	1	2	0	5	0	2
申請率 (B/A)	25%	29%	0%	45%	0%	29%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	1	2	0	4	0	2
當年度實際申請復職人數 (D)	0	2	0	3	0	2
復職率 (D/C)	0%	100%	0%	75%	0%	100%
上一年度復職人數 (E)	0	0	0	2	0	2
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0	2	0	2
留任率 (F/E)	0%	0%	0%	100%	0%	100%

註：此部分數據統計範圍為台灣地區，包含大塚資訊科技股份有限公司及易富迪科技股份有限公司。

員工薪酬揭露

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資已揭露於公開資訊觀測站，相關訊查詢路徑如下：

「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」



查詢連結



CH7 社會關懷

7.1 社會關懷

2025年半導體結構模擬應用工程師人才
培育計畫

第55屆全國技能競賽軟體贊助

28周年慶 | 從一袋熱血開始

8周年慶 | 對環境的那件小事

28周年慶 | 去走一段綠路吧

2025 產學聯盟人才培育成果發表暨企業
軟體授權

大塚資訊科技支持在地體育發展 | VIP客
戶交流活動

大塚資訊科技家庭日觀賽活動

大塚資訊科技 × 中國文化大學 × 西門
子EDA產學合作

大塚資訊科技 × 亞東科技大學 × 西門
子EDA產學合作



7.1 社會關懷

2025年，大塚資訊科技持續以「科技創新、人才培育、社會共好」為核心，將永續發展融入企業經營與日常行動。我們相信，企業的成長不只是技術的進步與業績的累積，更應透過專業與資源回饋社會，攜手員工、客戶、學界及合作夥伴，共同創造更具韌性與溫度的未來。

這一年，我們持續深耕教育，透過產學合作、軟體授權及人才培育計畫，讓學生在校期間便能接觸產業實務，縮短學用落差，培養具備國際競爭力的新世代人才；同時也鼓勵同仁從生活中實踐永續，透過環保倡議、減碳行動及健走活動，讓每一個微小的選擇都成為改變環境的力量。在社會關懷方面，我們以公益捐血、支持運動發展及家庭共融活動，串聯企業、員工與社會之間的情感連結，將善意化為具體行動，讓企業價值不僅停留於商業成就，更延伸至對生命、對社會、對下一代的承諾。

2025年，每一場活動、每一次合作、每一份投入，都是大塚資訊科技對永續發展最真誠的實踐。我們將持續以科技為本、以人為核心，攜手更多夥伴共同前行，讓企業的每一步成長，都能為教育、環境與社會帶來更多正向改變，實現「科技創造價值，永續成就未來」的願景。

2025年社會關懷活動實績

環保活動	關懷活動	教育活動	總捐贈/贊助價值
2場	3場	5場	約新臺幣5,278 萬元

【攜手育才，共創未來】2025年半導體結構模擬應用工程師人才培育計畫 — 讓產業走進校園，讓人才走向未來

人才培育是企業永續發展的重要基石，也是推動產業持續創新的關鍵力量。面對半導體與智慧製造產業快速發展，專業工程人才的養成更需要從校園階段扎根，縮短學用落差，讓學生及早接觸產業實際應用技術。

大塚資訊科技攜手西門子共同推動「2025年半導體結構模擬應用工程師人才培育計畫」，並與臺北科技大學展開產學合作，將 Siemens 工程分析軟體與半導體結構模擬應用課程導入校園。

透過大塚顧問親赴校園授課，結合專業講師教學、案例分析與實作演練，協助學生理解產業流程、工程分析思維及實務應用方式，建立未來投入相關領域所需的基礎能力。

本次課程採線上與線下並行方式進行，吸引超過 200 位學生參與，展現校園對產業實作技術的高度關注與學習熱忱。對學生而言，這不僅是一堂專業課程，更是接軌產業、探索職涯方向的重要起點；對企業而言，則是將技術資源投入教育現場，提前培育未來工程人才的重要行動。我們深信，人才的培育從教育開始，技術的傳承從分享啟動。未來，大塚資訊科技將持續投入產學合作，串聯企業資源與校園能量，打造更貼近產業需求的學習環境，協助青年人才累積實作能力，為台灣科技產業注入源源不絕的創新動能，攜手共創更具韌性與永續競爭力的未來。



產學合作課程結合理論與實作，協助學生接軌產業應用，培育未來半導體與智慧製造人才。

【以技築夢，成就未來】第55屆全國技能競賽軟體贊助 — 讓專業工具，成為青年追夢的力量

技術教育是培育產業人才的重要基礎，而讓青年在學習與競賽過程中接觸與產業同步的專業資源，更是縮短學用落差、提升實務能力的關鍵。大塚資訊科技長期關注技職教育發展，並以實際行動支持青年技能培育，期望讓更具潛力的年輕人才，能在專業舞台上展現所學、累積經驗，朝向未來職涯穩健前進。第55屆全國技能競賽匯聚來自各地的優秀技職選手，展現年輕世代對專業技術的熱情與堅持。大塚資訊科技榮幸以贊助商身分參與本次競賽，並透過軟體贊助計畫，提供 Autodesk Fusion 與 Autodesk Inventor 等業界實際使用的專業設計與工程軟體，協助選手在訓練與競賽過程中接軌國際級設計環境，進一步提升實作能力、工程思維與技術深

度。對參賽選手而言，專業工具不只是完成競賽的輔助，更是拓展視野、理解產業流程的重要媒介。透過貼近真實產業情境的軟體應用，選手能夠更深入掌握設計流程與實務操作邏輯，培養符合未來職場需求的專業能力，也為後續投入相關產業奠定更扎實的基礎。

我們相信，人才培育不僅需要教育現場的努力，也需要企業持續投入資源與支持。未來，大塚資訊科技將持續攜手教育單位與產業夥伴，推動技術教育與產業實務接軌，陪伴臺灣青年技術人才走得更穩、看得更遠，為產業發展注入持續創新的能量。



支持全國技能競賽，陪伴青年選手接軌產業實務，展現技職人才培育的承諾。

【一袋熱血，一份希望】28周年慶 | 從一袋熱血開始 — 用行動延續生命，讓愛流動不止息

在慶祝企業 28 周年的同時，大塚資訊科技也希望將喜悅化為實際行動，攜手台北捐血中心發起「從一袋熱血開始」公益捐血活動，串聯全台五個據點同步響應，邀請同仁、原廠夥伴及客戶共同挽袖，以最直接的方式守護生命、回饋社會。

捐血或許只需要短短幾分鐘，卻可能成為另一個生命延續的希望。活動當天，來自各地的同仁熱

情參與，更有原廠夥伴與客戶一同加入這場愛心行動，讓周年慶不只是企業的重要里程碑，更成為凝聚社會善意與公益力量的溫暖契機。透過跨據點、跨企業的共同響應，我們看見一份份善意逐漸擴散，也讓「熱血」不只是口號，而是真正付諸實踐的行動。

本次活動共募集 15,250cc 熱血，每一袋鮮血都承載著一份關懷，每一次伸出手臂都象徵著對生命的支持與對社會的責任。從員工自發參與，到合作夥伴攜手投入，大塚資訊科技希望透過企業影響力，帶動更多人關注公益、投入公益，讓愛心持續循環，為社會注入更多正向能量。

我們始終相信，企業的價值不只來自經營成果，更來自願意與社會共同承擔、共同付出的初心。當每一份善意匯聚在一起，就能成為改變世界的一股力量，也讓永續不只是理念，而是真實發生在每一次挽袖之間。



從北到南，全台五個據點同步響應公益捐血，以實際行動攜手傳遞生命希望。

【從小事開始，讓永續成為日常】28周年慶 | 對環境的那件小事 — 每一個選擇，都能改變世界一點點

真正改變環境的力量，往往藏在每天的小小選擇裡。大塚資訊科技舉辦「對環境的那件小事」活動，邀請同仁透過拍攝短影音，分享生活中的節能、省電、減塑及資源再利用等減碳行動，希望讓永續不只是口號，而是能被看見、被分享、被實踐的生活方式。活動期間，共徵集 14 組、52 位同仁熱情參與的精彩影片，大家充分展現跨部門合作的默契，也發揮創意與巧思，將日常中的低碳行動轉化為一則則生動有趣的故事。每一支作品都記錄著對環境的一份用心，不僅展現同仁對永續議題的認同，更呼應公司在環境保護與 ESG 實踐上的長期承諾。

透過這些影片，我們看見低碳生活不只是理念，而是每位同仁在日常中真實落實的行動力。從個人的習慣改變，到團隊的共同參與，再擴散至家庭與社會，每一個看似微小的選擇，都匯聚成推動永續的重要力量。這份由內而外的影響力，不僅深化了企業文化，也持續塑造大塚資訊科技積極實踐永續、攜手共好的品牌形象。



同仁透過短影音分享日常減碳行動，從自備水壺、低碳通勤到重複利用，讓永續實踐融入生活每一天。

【一步一腳印，走向永續】28周年慶 | 去走一段綠路吧 — 用雙腳丈量世界，也為地球留下更好的未來

永續，不只是企業的承諾，更是每一位同仁與夥伴都能共同參與的行動。大塚資訊科技舉辦「去走一段綠路吧」活動，除了邀請全體同仁踴躍參與，也號召客戶一同加入健走行列，以實際行動響應低碳生活，將健康促進與環境永續結合，攜手走出屬於彼此的綠色足跡。

活動期間，來自各地的同仁與客戶共同累積成果，最終創下 91,081,181 步、72,865 公里的總估算距離，並換算減少約 15,156 公斤碳排放量。這些數字不僅代表著一次活動的成果，更象徵著企業與合作夥伴共同實踐永續理念、攜手為環境盡一份心力的承諾。

透過這場活動，我們看見永續可以從生活中的每一步開始，也能因為更多人的參與而產生更大的影響力。從個人的健康習慣，到企業與客戶共同推動低碳行動，每一步都凝聚著對環境的關懷與對未來的期許。大塚資訊科技相信，當企業、員工與客戶攜手同行，便能將一個人的改變匯聚成社會的力量，共同走向更健康、更低碳、更永續的未來。



同仁攜手走出辦公室，以雙腳實踐低碳生活，在每一步中累積健康、凝聚團隊，也為永續未來盡一份心力。

【教育扎根，科技共好】2025 產學聯盟人才培育成果發表暨企業軟體授權 — 讓更多學生，擁有與世界同步的學習資源

人才培育是產業創新與永續發展的重要基礎，而教育與產業的緊密合作，更是培養未來即戰力人才的關鍵。為協助學校強化實務教學與研究能量，大塚資訊科技攜手台灣西門子軟體工業、愛爾蘭商西門子電子設計自動化台灣分公司，共同投入「2025 產學聯盟人才培育成果發表暨企業軟體授權及設備捐贈」計畫，將國際級工程軟體資源導入校園，協助學生在學習階段即接觸與產業同步的專業工具。

本次計畫授權內容包含 Solid Edge、NX、PADS/ Xpediton、Flotherm、FloEFD 及 Simcenter STAR-CCM+ 等六套國際級工程軟體，開放全台 35 所學校、55 個系所申請使用，支援工程設計、電子設計、熱流分析與模擬驗證等多元教學與研究需求。透過專業軟體導入，學生得以在校期間累積實作經驗，熟悉產業標準流程，進一步縮短學用落差，提升未來就業競爭力。

此計畫不僅展現企業資源投入教育現場的具體行動，也凝聚產官學三方對人才培育的共同承諾。透過北科大產學聯盟平台串聯多所合作學校與企業夥伴，讓軟體授權、專業課程與產業需求形成更完整的人才培育鏈，協助青年學子建立面向未來產業的工程能力與國際視野。

大塚資訊科技相信，教育扎根是科技永續發展的起點，產學合作則是連結學習與實務的重要橋梁。未來，我們將持續攜手學術單位與產業夥伴，推動更多貼近產業需求的教育資源與實務應用，陪伴青年人才累積專業能力，為台灣產業創新與人才升級注入持續動能。



參與產學聯盟人才培育成果發表暨企業軟體授權，攜手產官學夥伴推動教育資源與產業實務接軌，培育未來工程人才。

【以運動凝聚共好】大塚資訊科技支持在地體育發展 | VIP 客戶交流活動 — 在球場上交流，在合作中共創未來

支持運動，不只是支持一場比賽，更是支持城市文化、在地社群與運動產業的長期發展。大塚資訊科技秉持企業社會責任精神，於 2025 年捐贈支持在地職業運動賽事，期望透過企業資源投入，為台灣運動產業注入更多正向能量。

本次捐贈支持之賽事活動於 2026 年執行，大塚資訊科技特別邀請 VIP 客戶與重要合作夥伴一同走進新竹攻城獅主場，近距離感受職業籃球賽事的熱血氛圍。在球場輕鬆自然的環境中，客戶與團隊不僅共同為球員加油，也透過觀賽互動深化彼此交流，建立更緊密的信任關係。

球場上的團隊合作、堅持與拚搏精神，亦呼應大塚資訊科技對客戶服務與夥伴經營的理念。我們相信，合作不僅止於商業往來，更能透過多元交流建立長期連結，讓彼此在共同參與、共同支持的過程中，累積更深厚的夥伴關係。

未來，大塚資訊科技將持續以實際行動支持在地運動發展，並透過不同形式的客戶交流活動，串聯企業、產業與社群，共同創造更具溫度與永續價值的合作關係。



透過支持在地職業籃球賽事，邀請客戶夥伴共同參與觀賽交流，以運動熱情凝聚信任與共好連結。

【熱血相聚，共創美好回憶】大塚資訊科技家庭日觀賽活動 — 把團隊精神帶進家庭，把幸福留在每個人的心中

家庭是支持每位同仁持續前進的重要力量，也是企業文化中不可或缺的一部分。大塚資訊科技重視員工關懷與職場幸福感，透過家庭日活動邀請員工及眷屬共同參與職業籃球賽事，在熱血歡呼與輕鬆互動中共享難忘時光，也藉由運動傳遞健康、團結與永不放棄的精神。

本次家庭日觀賽活動共吸引 160 位員工及眷屬參與。活動當天，同仁與家人一同走進球場，感受職業賽事的熱情氛圍，也讓家人有機會更貼近同仁工作的企業文化與團隊精神。這一天，不只是一起看球，更是讓企業與家庭建立連結，讓支持同仁努力前行的重要力量，也能共同參與公司成長的美好時刻。

球場上的團隊合作與堅持精神，呼應大塚資訊科技重視夥伴關係與共同成長的核心理念。透過家庭日活動，我們希望讓同仁在工作之外，也能與家人共享企業活動的溫度，凝聚彼此情感，創造屬於大塚資訊科技大家庭的共同回憶。



家庭日觀賽活動邀請 160 位員工及眷屬共同參與職業籃球賽事，在熱血氛圍中凝聚團隊情感，留下屬於大家庭的美好回憶。

【科技扎根，教育永續】大塚資訊科技 × 中國文化大學 × 西門子EDA產學合作 — 把世界級工具帶進教室，把未來人才帶向世界

科技人才的培育，需要從教育現場扎根，也需要產業資源的共同投入，協助學生及早接觸與業界同步的專業工具與實務流程。為培育電子設計領域專業人才，文化大學攜手西門子 EDA 與大塚資訊科技建立產學合作關係，將國際級電子設計自動化工具導入校園，支援課程教學、研究發展與專題應用，讓學生在校期間便能體驗接軌產業的設計流程。

本次合作導入 PADS Pro/Xpedition 等專業軟體資源，應用於文化大學理工學院電機工程系的研究與教學，並支援生醫電阻抗量測研究中的電路板設計與相關應用。透過專業工具的實際操作，學生得以累積電路設計、訊號完整性分析與工程應用經驗，進一步強化解決問題的能力與產業實務理解。

對學生而言，專業軟體不只是學習工具，更是通往產業現場的重要橋梁。透過與國際級設計工具接軌，學生能在求學階段建立更完整的設計思維與工程基礎，熟悉業界標準流程，提升未來進入職場後的適應力與競爭力。

教育是科技永續發展的起點，產學合作則是連結知識與實務的重要途徑。未來，我們將持續攜手學術單位與產業夥伴，投入專業資源於教育現場，協助培育更多具備國際視野與實作能力的科技人才，為台灣電子設計與智慧製造產業注入持續創新的動能。



大塚資訊科技攜手文化大學與西門子 EDA 推動產學合作，導入專業軟體資源，培育電子設計與智慧製造未來人才。

【產學同行，接軌世界】大塚資訊科技 × 亞東科技大學 × 西門子EDA產學合作 — 從校園開始，培養未來產業即戰力

面對電子設計與智慧製造產業快速發展，產業所需的人才不僅需要具備扎實的專業知識，更需要及早接觸業界實際使用的設計工具與開發流程。為落實學用合一，縮短教育現場與產業實務之間的距離，大塚資訊科技攜手亞東科技大學與西門子 EDA 推動產學合作，協助學生在校園中建立符合未來職場需求的專業能力。本次合作正式簽署產學合作協議，亞東科技大學電機、電子與通訊等相關系所將導入 Siemens EDA 先進電路設計軟體，應用於課堂教學、專題研究及認證課程中。透過 PADS Pro/Xpedition 軟體授權與資源導入，協助學生接觸國際級工具，實際體驗 PCB 設計、電路開發與工程分析流程，進一步強化產業實務應用能力。

對學生而言，專業軟體的導入不只是學習資源的提升，更是提前理解產業流程、累積實作經驗的重要機會。透過與業界一線工具接軌，學生能在畢業前培養更完整的工程思維與專案開發能力，縮短從學習到就業的銜接時間，提升未來投入電子設計與相關產業的競爭力。

這份合作不只是軟體資源的導入，更代表企業、學校與產業夥伴共同培育未來人才的決心。大塚資訊科技將持續深化產學合作，讓教育與產業的連結更加緊密，協助更多青年在校園階段累積實戰能力，為台灣科技產業發展注入新動能。



大塚資訊科技攜手亞東科技大學與西門子 EDA 推動產學合作，導入國際級電子設計工具，協助學生接軌產業實務應用。



附錄

GRI索引表

SASB索引表

作業辦法附表二-氣候相關資訊

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫



GRI索引表

使用聲明	大塚資訊已依循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	不適用GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露2021		
組織及報導實務		
揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	1.1營運概況	4
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
2-4 資訊重編	關於本報告書	1
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	1
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1營運概況	4-6
2-7 員工	6.1人才招聘及培育	47
2-8 非員工的工作者	6.1人才招聘及培育	47

治理		
2-9 治理結構及組成	1.2 ESG委員會/推動小組	7
	3.1 公司治理/誠信經營	17-20
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理/誠信經營	18
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理/誠信經營	18
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理/誠信經營	18
2-13 衝擊管理的負責人	1.2 ESG委員會/推動小組	7
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理/誠信經營	18
2-15 利益衝突	3.1 公司治理/誠信經營	21
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理/誠信經營	20
2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理/誠信經營	21
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理/誠信經營	21
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理/誠信經營	22
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理/誠信經營	22
2-21 年度總薪酬比率	因涉及特定保密規定，故不揭露相關資訊。	

2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2
	總經理的話	3
策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	2.1永續發展承諾與意義	8、57
2-24 納入政策承諾	2.1永續發展承諾與意義	9、23
2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 公司治理/誠信經營	17
	3.2 營運策略與經濟績效	29
	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	31
	4.1 供應鏈永續管理	34
	4.2 客戶關係管理	36
	5.1 氣候變遷與調適	37
	6.1 人才招募及培育	46
	6.2 人權與員工福利	57
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理/誠信經營	25
2-27 法規遵循	3.1 公司治理/誠信經營	26
2-28 公協會的會員資格	1.1 營運概況	7

利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人及溝通議和	14
2-30 團體協約	6.2 人權與員工福利	60
GRI 3：重大主題 2021		
揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	10
3-2 重大主題列表	2.2 重大性分析	14
重大主題揭露		
公司治理/誠信經營		
揭露項目	對應章節	頁碼
3-3 重大主題管理	3.1 公司治理/誠信經營	17
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1 公司治理/誠信經營	23
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1 公司治理/誠信經營	23
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 公司治理/誠信經營	25
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1 公司治理/誠信經營	26
207-1 稅務方針	3.1 公司治理/誠信經營	26
207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.1 公司治理/誠信經營	27

207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.1 公司治理/誠信經營	27
207-4 國別報告	3.1 公司治理/誠信經營	28
415-1 政治捐獻	2025年大塚未參與任何形式的政治捐獻活動	
營運策略與經濟績效		
3-3 重大主題管理	3.2 營運策略與經濟績效	29
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 營運策略與經濟績效	29
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3.2 營運策略與經濟績效	29
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.2 營運策略與經濟績效	30
203-2 顯著的間接經濟衝擊	3.2 營運策略與經濟績效	30
資訊安全及客戶隱私權保護		
3-3 重大主題管理	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	31
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	31
供應鏈永續管理		
3-3 重大主題管理	4.1 供應鏈永續管理	34

204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 供應鏈永續管理	34
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1 供應鏈永續管理	34
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 供應鏈永續管理	34
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	4.1 供應鏈永續管理	34
客戶關係管理		
3-3 重大主題管理	4.2 客戶關係管理	36
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 客戶關係管理	36
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.2 客戶關係管理	36
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 客戶關係管理	36
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 客戶關係管理	36

氣候變遷與調適

3-3 重大主題管理	5.1氣候變遷與調適	37
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1氣候變遷與調適	37
302-1 組織內部的能源消耗量	5.1氣候變遷與調適	42
302-3 能源密集度	5.1氣候變遷與調適	42
302-4 減少能源消耗	5.1氣候變遷與調適	43
人才招募及培育		
3-3 重大主題管理	6.1人才招募及培育	46
202-1 不同性別的基層人員標準 薪資與當地最低薪資的比率	6.1人才招募及培育	51
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1人才招募及培育	52
401-1 新進員工和離職員工	6.1人才招募及培育	49
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.1人才招募及培育	52
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1人才招募及培育	52

404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1人才招募及培育	51
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1人才招募及培育	50
人權與員工福利		
3-3 重大主題管理	6.2人權與員工福利	57
401-2 提供給全職員工的福利	6.2人權與員工福利	29、61
401-3 育嬰假	6.2人權與員工福利	62
402-1 關於營運變化的最短預告期	6.2人權與員工福利	59
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.2人權與員工福利	60
403-3 職業健康服務	6.2人權與員工福利	60
403-6 工作者健康促進	6.2人權與員工福利	60-61
403-9 職業傷害	6.2人權與員工福利	61
403-10 職業病	6.2人權與員工福利	61
405-1 治理單位與員工的多元化	6.2人權與員工福利	20、58
406-1：歧視事件以及組織採取的改善行動	6.2人權與員工福利	57
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	6.2人權與員工福利	57

一般主題揭露

溫室氣體排放管理

305-1 直接（範疇一） 溫室氣體排放	5.1氣候變遷與調適	42
305-2 能源間接（範疇二） 溫室氣體排放	5.1氣候變遷與調適	42
305-4 溫室氣體排放強度	5.1氣候變遷與調適	42
廢棄物管理與資源循環		
306-1 廢棄物的產生與 廢棄物相關顯著衝擊	5.1氣候變遷與調適	44
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.1氣候變遷與調適	44

SASB索引表

大塚資訊自永續會計準則（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）
- 行業準則（Industry）：軟體與資訊科技服務（Software & IT Services）

行業指引 - 軟體與資訊科技服務行業

主題：硬體基礎建設之環境足跡

指標代號	指標名稱	類別	指標單位	對應章節	頁碼
TC-SI-130a.1	(1) 總能源使用量 (2) 電網電力百分比 (3) 可再生能源百分比	量化	十億焦耳 (GJ) / 百分比 (%)	5.1氣候變遷與調適	42
TC-SI-130a.2	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方尺 (m³) / 百分比 (%)	5.1氣候變遷與調適	44
TC-SI-130a.3	關於將環境因素納入資料中心所需的策略規劃之討論	討論及分析	不適用	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	31

主題：資料隱私與言論自由

TC-SI-220a.1	關於行為定向廣告和用戶隱私的政策和做法之描述	討論及分析	不適用	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	33
TC-SI-220a.2	使用者資料被用於次要用途的用戶數量	量化	數量	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	33
TC-SI-220a.3	因與使用者隱私相關的法律訴訟而導致的貨幣性損失總金額	量化	表達貨幣	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	33
TC-SI-220a.4	(1) 執法機構索取使用者資訊的請求數量 (2) 被索取資訊的使用者數量 (3) 導致資訊被揭露的百分比	量化	數量/百分比%	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	33

TC-SI-220a.5	表列核心產品或服務受政府要求進行監控、封鎖、內容過濾或審查的所在國家清單	討論及分析	不適用	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	33
主題：資料安全					
TC-SI-230a.1	(1) 資料洩露事件總數 (2) 屬於個人資料洩露的百分比 (3) 受影響的用戶數量	量化	數量/百分比%	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	33
TC-SI-230a.2	關於辨識和因應資料安全風險的方法描述，包括使用第三方網路安全標準	討論及分析	不適用	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	32
主題：招募與管理全球、多元化之技術勞工					
TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	6.1 人才招聘及培育	47
TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	量化	百分比 (%)	無相關資料。本公司2025年尚未執行相關調查。	
TC-SI-330a.3	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術職員工及(d)所有其他員工之 (1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	量化	百分比 (%)	6.1 人才招聘及培育	47
主題：智慧財產權保護與競爭行為					
TC-SI-520a.1	因反競爭行為法規相關的法律訴訟而造成的貨幣性損失總金額	量化	表達貨幣	3.1 公司治理/誠信經營	26

主題：管理因技術中斷之系統性風險					
TC-SI-550a.1	(1)效能問題數量 (2)服務中斷次數 (3)客戶總停機時間	量化	數量/天數	不適用。本公司無提供雲端服務，相關銷售軟體之SaaS服務基礎設施係軟體原廠所提供。	
TC-SI-550a.2	與業務中斷相關的營運持續性風險的描述	討論及分析	N/A	3.3 資訊安全及客戶隱私權保護	32
企業營運指標					
TC-SI-000.A	(1)服務授權或訂閱數量 (2)為雲端服務百分比	量化	數量/百分比%	不適用。本公司業務為軟體銷售，其軟體之服務授權或訂閱為原廠負責。	
TC-SI-000.B	(1)資料處理量能 (2)資料處理外包百分比	量化	見下方註解	不適用。本公司無提供資料處理服務。	
TC-SI-000.C	(1)資料儲存量 (2)資料儲存外包百分比	量化	拍位元組 (PB) / 百分比(%)	不適用。本公司無提供資料儲存服務。	

註:資料處理能力應以個體通常追蹤的計量單位或作為簽訂軟體和資訊科技服務合約的基礎計量單位進行報告，例如百萬服務單位 (MSU)、每秒百萬指令 (MIPS)、每秒兆浮點運算 (MFLOPS)、計算週期或其他。或者，個體可以用其他計量單位 (例如機架空間或資料中心建築面積) 來揭露自有和外包的資料處理需求。外包的百分比應包括內部雲端服務、託管在公有雲端的服務以及駐留在主機託管資料中心的服務。

作業辦法附表二-氣候相關資訊

項目	報告書章節	頁碼
1 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	CH5 永續環境與守護	37
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）。	CH5 永續環境與守護	38-40
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	CH5 永續環境與守護	38-40
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。	CH5 永續環境與守護	41
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。	本公司尚未採用情境分析，大塚持續關注氣候變遷之產業發展影響趨勢，並以氣候變遷對財務之影響為架構，作為風險與機會之分析架構，進行企業營運計畫之策略擬定依據，以減少氣候變遷造成之損失衝擊。由於目前以溫室氣體造成全球氣溫上升對於公司上游軟體開發及下游製造產業之具體影響因子及影響計算尚未成熟，未來大塚將視因應氣候變遷之數據與分析技術成熟度，以氣溫升溫2°C 或更嚴苛情境進行因應分析。	
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。	CH5 永續環境與守護	38-40
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	

8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或 再生能源憑證（RECs）數量。	大塚響應行政院「氣候變遷因應法」之擬定，以2050年淨零排放為目標，並依本公司溫室氣體盤查與查證計畫，以2025年為基準年，並揭露減量目標、策略及具體行動計畫；目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)。 策略 盤查 2025年盤查及委託第三方機構進行查證確信 管理 針對盤查數據來源進行標準化收集規劃 減量 1.擬定短中長期減量目標 2.提升再生能源使用 3.提升低耗能設備使用 4.提升內部無紙化作業系統使用範圍，降低紙類廢棄物。 評估成效 每年進行永續報告溫室氣體排放減碳成效
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）。	溫室氣體排放量確信情形請詳見下表

1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

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

請詳本報告書「CH5 永續環境與守護」章節

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。

確信年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
2025年	大塚個體公司範 疇一及範疇二	安侯建業聯合 會計師事務所	TWSAE3410溫室氣 體聲明之確信案件	有限確信

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。

大塚訂定環境能源策略，並依行政院台灣2050淨零排放路徑目標，設定為大塚企業共同目標，並進行氣候相關機會與風險之辨識、情境分析與研擬因應策略。

- 1.企業永續推動小組轄下設有「環境永續小組」，負責定期實施氣候相關風險機會辨識及因應氣候環境變遷之方案目標，以作為應對氣候相關風險機會之財務衝擊。
- 2.氣候相關之目標短中長期設定為2年內為短期、3-5年為中期、6年以上為長期
- 3.短期自2025年進行溫室氣體盤查，並委託獨立第三方單位進行查證，以確保其正確性與完整性，在確認公司溫室氣體排放源後，規劃執行減量排放之具體行動方案。
- 4.中長期策略以逐步提升再生能源及降低耗油使用率，例如採購綠電、提升電動汽車租賃比率、採用低耗能辦公室照明燈具、內部系統數位化提升無紙化比率等。

大塚資訊已於2025年進行溫室氣體排放盤查，並將依規定揭露盤查資訊，同時規劃以2025年為基準年，據以制定及揭露2026年度減量目標、策略與具體行動計畫。

