



邁達康高爾夫

www.GolfShop.com.tw

2024

邁達康網路事業股份有限公司

永續報告書

目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	4
1.03 報告書資訊	7
2、 永續經營	8
2.01 永續發展策略	8
2.02 推動永續發展機制	8
2.03 董事會及功能性委員會	10
3、 利害關係人與重大主題	13
3.01 利害關係人議合	13
3.02 決定重大主題的流程	14
3.03 重大主題列表	14
3.04 重大主題之管理	15
4、 治理面	16
4.01 經濟績效	16
4.02 稅務	17
4.03 誠信經營	17
4.04 溝通管道及申訴機制	18

4.05	風險管理.....	18
4.06	資訊安全及客戶隱私保護.....	19
4.07	參與各類社團組織.....	19
4.08	產品及服務管理.....	19
4.09	供應商管理.....	20
5、	社會面.....	21
5.01	人力發展.....	21
5.02	職業安全及衛生.....	25
6、	環境面.....	26
6.01	氣候變遷.....	26
6.02	溫室氣體管理.....	28
6.03	能源管理.....	29
6.04	水資源管理.....	29
6.05	廢棄物管理.....	29
7、	附錄.....	30
7.01	附錄一、GRI 內容索引表.....	30
7.02	附錄二、氣候相關資訊.....	34

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

很高興能在這份 2024 年的 ESG 永續報告中與大家分享邁達康的發展與承諾。在這個充滿挑戰的時代，環境、社會、公司治理（ESG）已經成為企業發展的不可或缺的指標，也是我們實踐永續發展的基石。

作為在台灣首家將高爾夫球具買賣以電子商務型態開始的企業，至今在全台擁有 23 間直營門市的高爾夫球具專賣店，我們始終抱持「以客為尊」、「誠信治理」及「永續經營」的理念服務廣大的客戶及股東。因為這樣的理念，二十五年來邁達康在高爾夫球具用品的批發零售及相關服務一直擁有極高的市佔率。

近年來隨著高齡化社會趨勢，我們也在積極切入家用康復型健身器材的領域，於 2021 年成立了美國子公司 INNOVA，致力於開發安全、抗菌、環保的健身用品，這不僅是對市場需求的敏銳把握，更是對未來可持續發展的堅定承諾。隨著氣候變遷日益加劇以及全球永續潮流的推進，我們清楚地意識到，企業的成長不能以犧牲自然與社會資源為代價。唯有在平衡經濟發展、環境保護與社會關懷的基礎上，才能實現真正長遠的發展。

面對全球永續發展的趨勢，邁達康承諾以實際行動來落實環境保護、社會責任與公司治理（ESG）的理念，從企業公民的角色出發，重新審視每一項決策與行動，將永續理念融入企業文化與經營模式，致力成為一個對環境友善、對員工及社會盡責的企業。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

邁達康成立於 2000 年，主要業務為利用電子網站及直營店買賣高爾夫球具、運動配件及代辦旅遊等相關服務。

2. 價值鏈簡介

公司簡介

公司名稱	邁達康網路事業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	2000 年 2 月 14 日
總部位置	高雄
產業類別	運動休閒
主要產品及服務	高爾夫球相關產品及家用康復型健身運動器材之銷售、電子商務買賣
實收資本額	335,925,000 元

公司目前之商品、服務項目：

商 品	服 務 項 目
電子商務網站－高球網 GolfShop.com.tw	1. 高爾夫球相關產品、家用康復型健身運動器材販售 2. 產品價格公開及透明化 期能以合理之價格回饋消費者。 3. 提供專業及多元化高球資訊 (1)提供詳細及完整的產品介紹。 (2)提供全球球場資訊，安排高爾夫專業旅遊服務。 4. 0800 服務專線 提供專業諮詢服務。 5. 競標網 提供網上高球競標，增進會員間之互動。 6. 旅遊世界 配合高球網，提供專業高爾夫假期行程及旅遊諮詢。 7. 不定期發送電子報 提供網站最新訊息不定期發送給會員。
高爾夫門市專賣店	為強化實體經營模式，將網路與實體店面結合，自 90 年 9 月迄今成立本公司所屬直營量販店共 23 家。
高爾夫品牌代理	代理世界知名品牌高爾夫球具批發。
家用康復型健身器材	銷售康復型健身器材給 Amazon 及 Walmart 於其網路平台銷售。





價值鏈簡介

產業上、中、下游之關聯性

上游	中游	下游
高爾夫相關產品 生產廠商	代理商 盤商 經銷商 平行輸入進口商	電子商務網站 連鎖門市 傳統零售店

高爾夫球具用品上中下游之關聯性

上游	中游	下游
高爾夫相關產品生產廠商	品牌商	通路商
明安 大田 鉅明	TaylorMade PING Titleist	▲ 實體通路：邁達康 ▲ 電商通路：Golfshop.com.tw momo PChome

家用康復型健身器材上中下游之關聯性

上游	中游	下游
健身器材生產廠商	品牌商	通路商
岱宇 力山	SOLE PELOTON Innova	▲ 實體通路：SPORTS AUTHORITY Dick's sporting Goods ▲ 電商通路：Amazon Walmart

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）2021 年版本、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

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

邁達康將每年定期出版永續報告書，並公布於本公司網站。

1. 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
2. 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

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，列表如下。

投資公司名稱	子公司名稱	所持股權百分比 2024 年 12 月 31 日
本公司	Dacome International (Samoa) Limited (Dacome (Samoa))	100
本公司	彭博實業有限公司 (彭博)	100
本公司	Innova Products, Inc. (Innova)	100
Dacome (Samoa)	Dacome International (HK) Limited (Dacome (HK))	100
Dacome (HK)	巨將貿易（深圳）有限公司 (巨將深圳)	100

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。相關統計數據以國際通用指標為計算基礎表示。以上所揭露之量化指標含特殊意義時，另以註解方式說明。

1.03.4 資訊重編

2024 年永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書資料來源經各部門主管檢視內容之正確性，並由永續發展小組審閱，經董事會決議通過後核准發行，未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：邁達康網路事業股份有限公司 財務部

電話：(07)536-9536

電子信箱：9960@golfshop.com.tw

公司網站：www.golfshop.com.tw

公司地址：高雄市苓雅區海邊路 29 號 2 樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

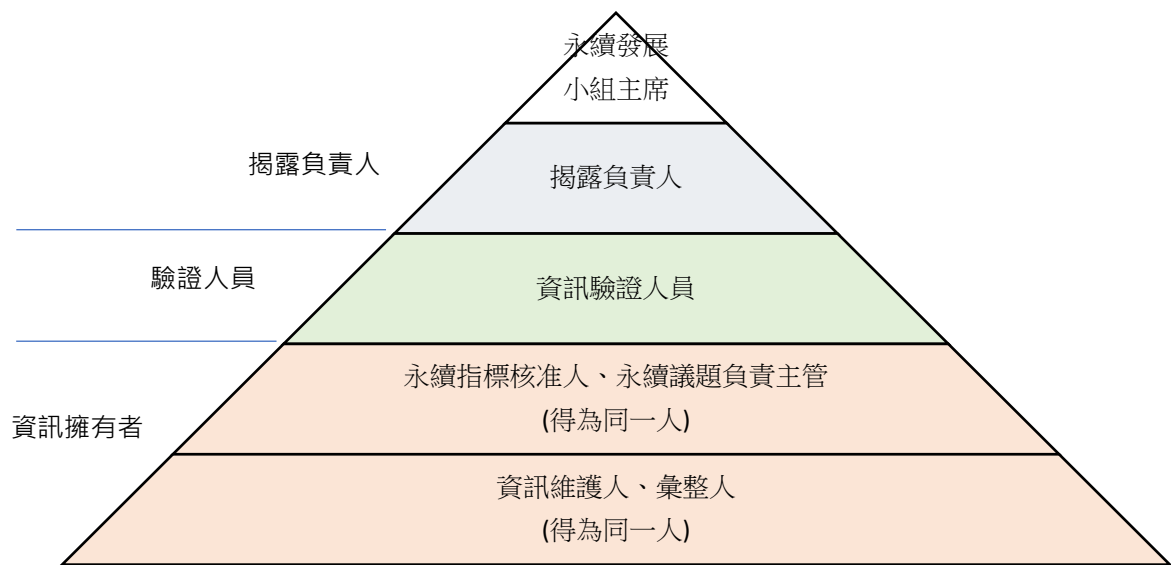
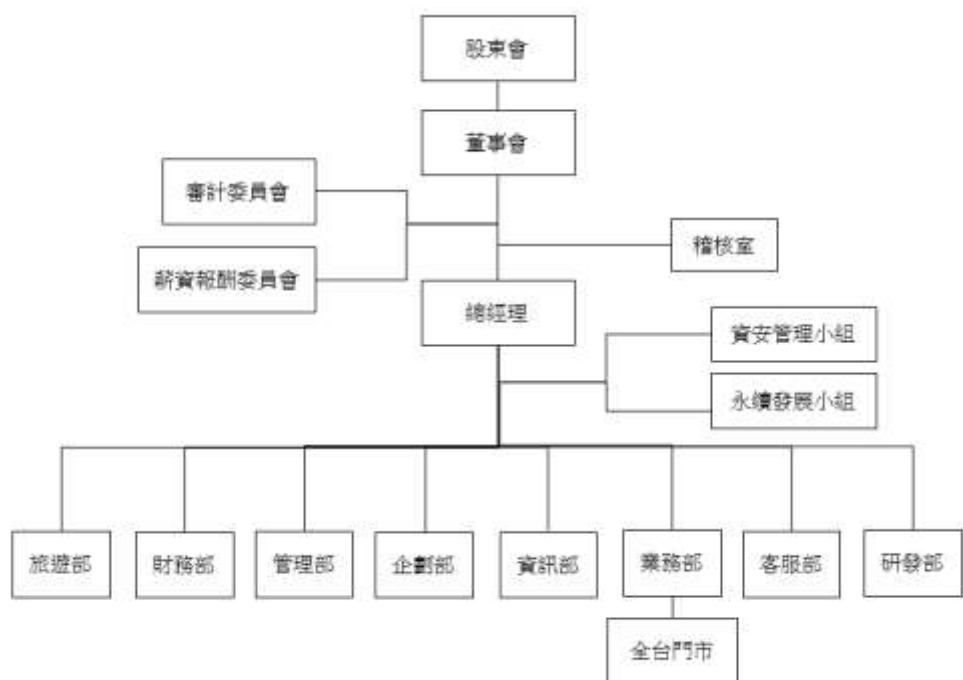
邁達康永續發展主要策略為：

- 環境保護(E)：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 社會責任(S)：提升員工照顧，包括職業安全、培訓發展等方面的舉措。
- 公司治理(G)：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施，確保誠信經營。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為落實企業永續發展之執行與管理，邁達康除以董事會作為最高治理單位外，並成立永續發展小組，以總經理擔任主席，每年向董事會報告執行成果。



2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，邁達康永續發展小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年並未發生重大案件。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會透過「永續發展小組」定期報告內容，確認公司在永續發展方面的推動情況，監督並追蹤檢討經營團隊每年的永續發展執行情況及績效目標達成狀況，且具檢視和核准報導資訊的責任。董事會在監督公司盡職調查方面扮演著關鍵角色，負責確保公司在環境保護、社會責任和公司治理方面的責任得到有效管理和執行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為 90 分以上，並將結果提報至董事會。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事參加進修課程，提高董事在環境保護、社會責任和公司治理等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 54 小時，平均每位董事進修時數約 9 小時，董事進修情形如下：

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	吳 冲	中華民國內部稽核協會	資訊治理與內控內稽(個資、營業秘密保護與人工智慧)	6
董事	黃瓊瑤	中華民國內部稽核協會	資訊治理與內控內稽(個資、營業秘密保護與人工智慧)	6
董事	施佩瑜	會計研究發展基金會	氣候變遷對財務報表影響	3
			最新公司治理評鑑指標與實務解析	3
			企業常見稅務缺失與裁罰案例解析	3
			人工智慧 AI 熱潮下的「著作權爭議」案例與相關法律責任解析	3
		財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3
獨立董事	謝國榮	中華民國內部稽核協會	從公司治理看薪工循環與勞動事件法	6
獨立	李國銘		洗錢防制國際發展趨勢與實務	3

董事		中華民國會計師公會全國聯合會	IFRS2 股份基礎給付及 IFRS9、IFRS15、IFRS16 重要議題	3
			會計師防制洗錢及打擊資恐內部控制與稽核制度範本實務探討	3
			財務報告編製法律責任及永續金融相關政策	3
獨立董事	洪登南	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		中華民國內部稽核協會	董事會及功能委員會(審計、薪酬)法規解析與稽核重點	6

2.03.2 董事會結構及運作情形

董事會為本公司最高治理機構，為強化公司財務資訊揭露及企業永續發展，在董事會下亦成立審計委員會及薪酬委員會，透過由上而下的管理與監督，健全公司的運作。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日，由 6 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 33%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳邁達康 2024 年股東會年報第 4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	67%
	女性	33%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	33%
	51 歲(含)以上	67%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 6 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會的組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

董事會成員須定期揭露其在其他企業董事會的任職情況、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東，亦將相關資訊揭露於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。

2.03.2.5 薪酬政策

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

邁達康董事薪酬為董事酬勞(變動)，依公司章程規定提撥董事酬勞並提報薪酬委員會及董事會決議。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請詳邁達康 2024 年股東會年報第 9 頁。

邁達康高階管理階層薪酬制度，係考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責，及考量公司業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現後訂定，由薪酬委員會訂定並定期檢討。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考請詳邁達康 2024 年股東會年報第 10 頁。

索回機制

為確保公司永續及誠信經營，董事及任何員工如因發生弊端，除視情節輕重依公司相關規定懲處外，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（3 位均為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 8 月 5 日至 2027 年 6 月 13 日，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳邁達康 2024 年股東會年報第 23 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位（3 位均為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆審計委員會任期為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日，審計委員會至少每季

召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳邁達康 2024 年股東會年報第 15 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

邁達康參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為股東及投資人、客戶及消費者、員工、供應商及合作夥伴、政府機關。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率
股東及投資人	資金提供者	經營績效、財務資訊、公司治理、永續發展	股東會及法說會	每年
			財務季報及年報	每季/每年
			公開資訊觀測站公告、重大訊息	依規定
			官方網站-投資人及利害關係人專區	常設
客戶及消費者	產品/服務使用者	產品品質、服務體驗、行銷活動	官方網站、電子報	不定期
			客服專線/信箱	即時
			實體門市	即時
員工	公司運營重要資產	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展、福利措施	門市及各區會議	每月
			內部網站及電子郵件、各項公告、員工教育訓練	不定期

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率
			職工福利委員會、勞資會議	不定期
供應商及合作夥伴	供應鏈合作夥伴	合作條款、供應鏈管理	電話/郵件溝通	不定期
			供應商拜訪及會議	不定期
政府機關	法規遵循	法規遵循、公司治理、主管機關溝通	主管機關宣導會、座談會	不定期
			公文/郵件往來	不定期
			配合主管機關監理查核	不定期

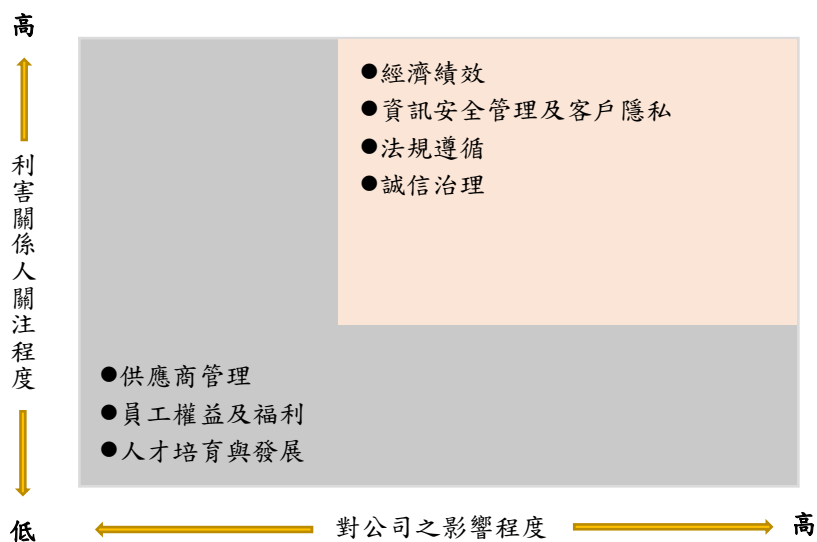
3.02 決定重大主題的流程

邁達康參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並遵循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權方面衝擊的顯著性。由各部門主管考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，最終由永續發展小組檢視及審閱，鑑別出 2024 年度之 7 項重大性議題。

3.03 重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 7 項重大主題。

- 經濟績效
- 資訊安全管理及客戶隱私
- 法規遵循
- 誠信治理
- 供應商管理
- 員工權益及福利
- 人才培育與發展



3.04 重大主題之管理

依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，並訂定指標目標。

2024 年 重大主題清單	政策	管理行動	指標目標
經濟績效	公司治理實務守則 公司章程	致力於經營績效之穩定成長	獲利維持正成長
資訊安全管理 及客戶隱私	資通安全政策 個人資料檔案安全維護計畫	依資通安全政策進行防護及控制措施 不定期實施資訊安全相關的教育訓練課程	資安事件及侵犯客戶隱私事件零發生
法規遵循	誠信經營守則 誠信經營作業程序及行為指南	遵循各項法令，確保公司各項運作均符合法令要求	遵循各項法令規定
誠信治理	誠信經營守則 誠信經營作業程序及行為指南	強化董事會職能 提升資訊揭露的透明度	落實誠信正直的經營理念，以保障全體利害關係人之權益
供應商管理	供應商管理	執行供應商管理及商品審查	重要供應商審查

員工權益及福利	職業安全衛生管理計畫 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	提倡平等的工作環境 提供各項津貼、福利	打造友善職場、多元包容的工作環境 女性員工占全體員工比例不低於 50%
人才培育與發展	定期教育訓練 績效考核辦法	鼓勵員工自主學習、依工作職位提供外部訓練 提供完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制	建立教育訓練體制，鼓勵員工進修 年度考核提供升遷或加薪機會

4、治理面

4.01 經濟績效

營收表現

本公司 2024 年合併營收為 704,358 千元，較 2023 年減少 12.8%，合併稅後淨利為 68,187 仟元，每股稅後盈餘為 2.03 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱邁達康 2024 年股東會年報。

單位：新台幣千元

項 目	113 度	112 年度	增(減)	
			金額	%
營業收入淨額	704,358	807,727	(103,369)	(12.80)
營業成本	452,046	513,789	(61,743)	(12.02)
營業毛利	252,312	293,938	(41,626)	(14.16)
毛利率	35.82%	36.39%	-0.57%	(1.57)
營業費用	189,745	193,055	(3,310)	(1.71)
營業淨利	62,567	100,883	(38,316)	(37.98)
營業外收入及支出	22,002	5,982	16,020	267.80
稅前淨利	84,569	106,865	(22,296)	(20.86)
稅後淨利	68,187	84,781	(16,594)	(19.57)

年 度		113 年度	112 年度
項 目			
財務收支	營業收入	704,358 仟元	807,727 仟元
	營業淨利	62,567 仟元	100,883 仟元
	稅前淨利	84,569 仟元	106,865 仟元
獲利能力	資產報酬率(%)	6.09	7.11
	股東權益報酬率(%)	10.52	13.74
	估實收資本 營業利益	18.63	30.03

	比率(%)	稅前純益	25.17	31.81
	純益率(%)		9.68	10.50
	追溯後每股盈餘		2.03 元	2.52 元

財務補助

本公司 2024 年度無取自政府之財務補助。

4.02 稅務

本公司承諾不利用租稅天堂或低稅負區來進行稅務規避，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事項。

本公司擁有健全的稅務治理制度，每年檢視海內外各營運據點的稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。同時，公司也透過內部交流會議，分享稅法實務以提升員工專業能力，並建立傳承機制，確保稅務知識能夠有效延續。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

邁達康為建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」之相關規定訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，經審計委員會審議及董事會通過後實施，並提報股東會。本公司於「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」中明定禁止行賄、收賄、舞弊圖利、內線交易等不誠信行為。

本公司固定於每月之教育訓練及內部會議向所有員工宣導相關政策（包括公司訂定之誠信經營守則）；新進員工於僱用條件要求受僱人遵守公司訂定之誠信經營守則，並將相關辦法放在公司內部網站；公司董事每年參加董事進修相關等相關課程，本公司並不定期將主管機關之相關函文轉知予董事與內部人，以加強其法遵意識。

本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，包括「親身舉報」、「電話舉報」、「投函舉報」及其他適當管道受理舉報，檢舉事件經查證屬實者，確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應依所犯情節及公司相關規定懲戒。

4.03.2 反貪腐機制

為防止企業貪腐、確保企業預防及發現貪腐之機制，本公司訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範董事、經理人及員工於執行業務時應注意之事項，以落實良好的公司治理與風險控管機制。

2024 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

4.03.3 反競爭行為

本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。

2024 年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，邁達康於官方網站設置「投資人及利害關係人專區」及客服專線/信箱，提供申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可利用申訴管道向權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

申訴及檢舉信箱：9960@golfshop.com.tw

申訴及檢舉專線：0800-025-802

本公司 2024 年無檢舉案件。

4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

邁達康董事會為風險管理最高治理單位，由永續發展小組負責協調各部門辨認、評估與規避風險，並向董事會報告。

4.05.2 法規遵循

本公司 2024 年並無任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

本公司設有「資安管理小組」，由總經理擔任召集人。本小組為跨部門小組，負責審視各業務單位之資訊安全政策之治理、規劃、督導及執行情形，以建構出資訊安全防衛能力及同仁良好的資訊安全意識。

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂有「資通安全政策」，若發生資安事件將由資安管理小組擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

本公司不定期實施資訊安全相關的教育訓練課程、垃圾郵件及釣魚郵件範本宣導，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並提供線上課程給誤入釣魚信件的同仁。

平時除落實資通安全政策外，並將資訊安全控制作業列為年度稽核項目，稽核單位每年度至少進行一次稽核。本公司針對國內外重大資安事件進行分析探討，定期進行系統查核與改善，以確保資訊安全。

4.06.2 客戶隱私保護

為保障顧客隱私，本公司依據「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，訂有「個人資料檔案安全維護計畫」供相關單位遵循。

本公司於 2024 年並無疑似發生資安疑慮的投訴事件及接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

4.07 參與各類社團組織

邁達康保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年本公司無任何政治捐獻相關支出。

本公司持續參與業務相關之公民營組織說明會，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

邁達康主要透過網路及全台 23 家直營門市從事高爾夫及運動器材的批發與零售，主要商品來自世界知名品牌的高爾夫相關用品，包括高爾夫球具、高爾夫球、

球袋、服飾及配件等，提供超過萬種以上的商品，提供顧客多元化的選擇。我們除了篩選世界知名品牌的優質供應商外，同時加強相關部門商品品質查核的教育訓練。

為確保各直營門市保持良好的服務品質，我們建立了完善的門市人員教育訓練及稽核制度，以期有效提升各門市服務品質及專業形象。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安法法規，2024 年未有導致罰款、警告之情事。

4.08.2 行銷與標示

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合相關法規標準。我們所有銷售的商品均為全球知名的高爾夫品牌，這些品牌其在行銷及商品標示上應該符合相關法規標準。

2024 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.09 供應商管理

供應商管理政策與承諾

- 視供應商為夥伴引導長期合作，共同建立穩定發展的永續供應鏈。
- 建立保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全健康且永續發展的供應鏈。
- 誠信經營，禁止任何形式的不當利益行為。

1. 價值鏈

上游	中游	下游
高爾夫相關產品生產廠商	品牌商	通路商
明安 大田 鉅明	TaylorMade PING Titleist	▲實體通路：邁達康 ▲電商通路：Golfshop.com.tw momo PChome

2. 採購支出比例

本公司 2024 年共有 56 家供應商，在地採購比為 59%。

供應商分布區域

採購地區(註)	家數	採購金額比例(%)
國內	39	59
國外	17	41
總計	56	100

國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(如：中國、美國、日本等)

3. 評選標準及稽核情形

本公司依據全球高爾夫球具品牌銷售綜合排名選擇優質的品牌商，其採購的程序依據本公司內部控制制度執行，對未符合標準的供應商進行溝通並要求限期改善，期能有效提升商品品質並符合國際規範及永續發展。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

溝通平台

為確保人權承諾的全面落實，本公司制定了「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

邁達康致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，其中臺灣母公司人數為 91 人為最大宗。截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 103 人，男女性占比分別為 46%及 54%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 75%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

依勞雇類型與性別分類員工人數

2024 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
女性	56	0	0	0	56
男性	47	0	0	0	47
總人數	103	0	0	0	103

2023 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
女性	58	0	0	0	58
男性	47	0	0	0	47
總人數	105	0	0	0	105

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

本公司未聘任非保證時數員工。

依勞雇類型與地區分類員工人數

2024 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
臺灣	91	0	0	0	91
中國	8	0	0	0	8
美國	4	0	0	0	4
總計	103	0	0	0	103

2023 年	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
臺灣	92	0	0	0	92
中國	8	0	0	0	8
美國	5	0	0	0	5
總計	105	0	0	0	105

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024 年共進用身障員工 2 人，占全體員工的 2%。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 50%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 50%。2024 年女性員工占比為 54%，女性主管於所有管理職占比為 75%。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	9	75%	3	25%	12	11.65%
	非主管	47	51.65%	44	48.35%	91	88.35%
2023	主管	9	69.23%	4	30.77%	13	12.38%
	非主管	49	53.26%	43	46.74%	92	87.62%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合計
2024	主管	0	6	6	12
	非主管	11	75	5	91
2023	主管	0	6	7	13
	非主管	20	67	5	92

本公司職員流動情形，2024 年總人數延續前一年趨勢穩定。員工新進率為 10.68%（月平均為 0.89%），員工離職率則為 11.65%（月平均為 0.97%）；與過去 1 年水準無明顯差異。

新進員工資訊

員工	性別		總計	年齡			
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	總計
2024 年	5	6	11	3	6	2	11
2023 年	8	2	10	3	6	1	10
新進率							
2024 年	4.85%	5.83%	10.68%	2.91%	5.83%	1.94%	10.68%
2023 年	7.62%	1.90%	9.52%	2.86%	5.71%	0.95%	9.52%

離職員工資訊

員工	性別		總計	年齡			
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	總計
2024 年	6	6	12	3	7	2	12
2023 年	6	5	11	2	8	1	11
離職率							
2024 年	5.83%	5.83%	11.65%	2.91%	6.80%	1.94%	11.65%
2023 年	5.71%	4.76%	10.48%	1.90%	7.62%	0.95%	10.48%

本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。

5.01.4 員工權益及福利

邁達康相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，本公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。本公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，落實工作與生活的和諧。

福利項目	福利內容
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	年節(中秋/端午)獎金、員工生日禮金
娛樂福利	國內外旅遊補助、員工聚餐等活動
補助福利	員工結婚補助、生育補助、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
社團補助	婚、喪、生育、住院、健檢、尾牙摸彩等
其它福利	員購

育兒保障

本公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策。2024 年符合育嬰留停資格的男性員工有 0 位、女性員工則有 2 位，無員工申請育嬰留停。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2024 年		2023 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	2	0	2	0
實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0%	0%	0%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	0%	0%	0%

5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

5.01.6 人才培育與發展

1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每年進行一次績效評核。這些評核適用於新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

2. 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 49 小時，較 2023 年增加 9 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 27 小時，較前一年持平，邁達康期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數（小時）

年份	性別	主管	非主管	合計
2024 年	女	46	30	37
	男	51	33	47
	合計	49	27	36
2023 年	女	41	29	35
	男	38	32	34
	合計	40	27	29

註 1：主管為副理級（含）以上。

註 2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數÷該類別員工總人數

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

邁達康體認職業安全衛生管理為企業永續經營不可或缺之要素，依循以下各點持續打造「安全、健康、友善」的工作環境。

- 一、遵守法規：嚴格遵守職業安全衛生法規，持續推動災害預防工作。
- 二、預防危害：推動風險管理，落實自主管理及檢查，提供員工優質的工作環境。
- 三、持續改善：改善員工工作環境，提升職場安全衛生管理。
- 四、教育訓練：推行職場安全衛生相關教育及資源，提升員工對災害預防及安全衛生之認知。
- 五、全員參與：公告職業安全衛生政策、目標，鼓勵員工積極參與職業安全衛生管理措施。

職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，邁達康制定了「職業安全衛生管理計畫」，由總經理指派管理部主管為組長，業務部、財務部及稽核室主管為小組成員。依權責指揮、監督執行安全衛生管理事項，並協助落實安全衛生管理計畫及勞安法令規定之事項、遵守主管機關指定之建議與事項、法令之規定及建議，確實執行安全衛生管理工作，若有不符規定之事項，應盡速改善。

職業安全衛生管理已成為邁達康企業價值體系的重要組成部分，體現了「專業、合作、創新、卓越」的經營理念。本公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

危害辨識、風險評估及事故調查

邁達康高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在邁達康作業場所活動的其他人員

（如外包商及訪客）。各門市據點由區主管代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由各單位主管執行。

邁達康公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如實施專項安全檢查及定期教育訓練等措施。此外，為進一步提升職場安全，依本公司之事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

- 即時通報：事故發生後，現場人員需立即通知主管及管理部。
- 現場控制：迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。
- 成立調查小組：由總經理擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。
- 原因分析：確定事故根源，並提出改進建議。
- 改善措施：制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關程序或規範。
- 分享與教育：將調查結果於主管會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。邁達康遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024 年，本公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

健康促進方案

在任用新進員工時，邁達康即提供職前體檢，並為在職員工實施定期健康檢查。

職業安全衛生之教育訓練

邁達康嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如消防安全影片等，2024 年共有 89 人次參與，總訓練時數 89 小時。

5.02.2 職業傷害

邁達康對所有門市的職業災害數據進行定期統計。2024 年度期間未發生職業傷害事件，並未有重大處罰記錄。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

邁達康董事會為氣候變遷議題最高治理單位，除負責監督及決議本公司的氣候變遷治理工作外，並成立永續發展小組，由總經理擔任主席，指派永續發展小組負責主管協助主席定期開會，且至少每年一次向董事會報告。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

氣候風險

時程	風險	影響	策略
短期	全球暖化間接導致氣候異常，颱風及致災性暴雨。	設備受損維修費用增加。	規劃天災產物保險，降低災損影響。
		影響上下游供應鏈及運輸，增加運輸成本，運輸困難導致缺貨。	擬定備援計劃與設備採購計畫。
中期	平均氣溫上升，能源耗用增加。	營業成本及費用增加。	加強冷氣清潔保養以發揮效能、調整辦公室空調溫度、使用 LED 節能燈具，提升照度減少碳排放。
長期	氣候法規更加嚴謹。	溫室氣體排放成本增加。	定期溫室氣體盤查，有效控管溫室氣體排放，擬定節能減碳行動。

氣候機會

時程	機會	影響	策略
短中期	採購新品。	優先選購環境友善產品。	向供應商採購環境友善產品，減少包裝設計，以降低碳排放。
中長期	逐步汰換硬體設備。	硬體設備老化耗電量遽增，間接導致溫室氣體排放量增加。	積極推動節能減碳，降低溫室氣體排放風險，降低產品的碳足跡。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響：

- (1) 原物料漲價影響供應鏈，全球能源價格波動與減碳政策可能影響原物料生產中斷及成本上揚。
- (2) 低碳趨勢造成市場需求改變，若無法滿足客戶所需之低碳產品，將損失獲利能力與市場競爭力。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司持續監控氣候變遷與環境風險對營運的影響，如國際法規和極端氣候，並評估財務衝擊，調整管理機制，提出因應策略以增強營運韌性。各部門評估氣候風險對業務流程的衝擊，透過培訓提升員工對氣候變遷的認知，辨認風險與機會。高層管理層參與策略會議，對重大風險制定管理決策和應對策略。

4. 情境分析

針對颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高之實體風險，可能導致門市淹水、設備損壞、停電、停水等事件的發生機率提高，影響門市營運；亦可能在上游物流及下游客戶端，導致影響配送、商品無法取得等實體風險。

5. 指標目標

(1) 氣候相關目標

推行節能措施，減少電力消耗，將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中。

(2) 內部碳定價

本公司並未使用內部碳定價。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

邁達康於 2023 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。本公司溫室氣體之排放量主要為外購電力，達 90%以上，除每年定期盤查溫室氣體之排放量，以檢視減量情形，增加管理措施，並逐步汰換傳統燈具、冷氣設備，採用節能省電燈具或變頻空調設備，以達到溫室氣體排放量逐年減量之效果。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司 2024 年溫室氣體排放量較 2023 年減量 11.50%。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年
範疇一 (tCO ₂ e)	0.59	0.27
範疇二 (tCO ₂ e)	380.933	437.311
範疇三 (tCO ₂ e)	35.389	33.512
總排放量 (tCO ₂ e)	416.912	471.093
排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營業額)	0.5919	0.5832

註 1：範疇一資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司、範疇二資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司及範疇三資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司。

註 2：採用財務控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類為二氧化碳。

註 4：範疇三活動類型係員工商務交通。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

邁達康致力於提升各項資源之利用效率，重複使用各項資源，如回收紙、使用再生紙及環保碳粉匣，減少不必要之資源浪費，使用 LED 節能燈具，提高設備能源效率，以促進資源永續利用；在價值鏈上下游，共同努力包材之回收共用；另設置資源回收桶進行資源分類，並進行內部員工資源回收宣導。

6.03.2 能源使用情況

邁達康係從事買賣業及資訊服務業，100%為外購電力，溫室氣體排放情形如下表所示。

	2024 年	2023 年
溫室氣體排放量 (tCO ₂ e)	380.619	436.872

6.04 水資源管理

邁達康係從事買賣業及資訊服務業，用水主要為生活用水，因此無統計耗水量資訊。雖用水量較低，本公司仍持續宣導節水觀念。2024 年平均用水度數較 2023 年節約 33.53%。

6.05 廢棄物管理

邁達康係從事買賣業及資訊服務業，產生的廢棄物多為生活垃圾，並未統計廢棄物總重量。本公司配合垃圾分類，將垃圾分類為一般垃圾、紙類及資源回收類，以利清潔人員進行資源回收。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	邁達康已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	20	
2-7	員工	人力結構	21	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	11, 22	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	12	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	10	

2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	10	
2-15	利益衝突	利益迴避	12	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	11	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	10	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	12	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	12	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	8	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	17, 21	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	17, 21	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	18	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	18	
2-27	法規遵循	法規遵循	18	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	19	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	13	
2-30	團體協約	團體協約	24	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	14	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	14	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	15	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				

201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	16	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	26	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	16	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	20	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	18	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	18	
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	反競爭行為	18	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	17	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	29	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	29	
303-3	取水量	用水情況	29	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	28	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	28	

305-3	其他間接(範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體排放量	28	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	28	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	28	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	29	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	22	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	23	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	23	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	25	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	25	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	25	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	25	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	25	
403-9	職業傷害	職業傷害	26	
403-10	職業病	職業傷害	26	
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	員工教育訓練	24	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	24	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	24	

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	成員及多元化	11	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全	19	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全	19	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	20	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	20	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	20	
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	客戶隱私保護	19	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	26
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	27
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	27

4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	27
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	本公司未使用情境分析評估
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。	6.01 氣候變遷	本公司無因應管理氣候相關風險之轉型計畫
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	本公司未使用內部碳定價
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	本公司未設定氣候相關目標
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	28
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	本公司溫室氣體未經確信
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	28