2025

SUSTAINABILITY REPORT

達方電子企業永續報告書

DARFON



目錄 CONTENT

經營者的話 03
智能 + 綠能雙軸轉型 04
永續獎項 05
永續亮點 06
關於本報告書 07

附錄

GRI 準則對照表 147
SASB 準則對照表 148
附表一、永續揭露指標 電腦及週邊設備業 150
附表二、上市上櫃公司 氣候相關資訊 150
附表三、第三方查證 聲明書 152

1 公司概況

1.1 公司簡介 (GRI 2-1,2-6) 09
1.2 經濟績效 12
1.3 國際倡議承諾 與外部組織參與 (GRI 2-28) 19

2 永續管理

2.1 永續治理 21
2.2 利害關係人及重大主題分析 22

3 研發創新

3.1 創新研發作為 31
3.2 綠色低碳產品 33
3.3 客戶關係管理 40
3.4 供應鏈管理 43

4 公司治理

4.1 董事會運作與績效 49
4.2 誠信經營 54
4.3 風險管理 (GRI 2-12) 56
4.4 資訊安全 (GRI 3-3) 61

5 環境永續

5.1 永續環境管理 66
5.2 氣候變遷因應與調適 67
5.3 溫室氣體管理 72
5.4 能源管理 75
5.5 污染防治 79
5.6 廢棄物管理 86
5.7 生物多樣性 89

6 幸福職場

6.1 人權保護 (GRI 2-23, 2-25) 93
6.2 招募與留任 99
6.3 人才培育與發展 113
6.4 職業健康與安全 120

7 關懷貢獻

7.1 2025 年度重要成果 136
7.2 四大社會參與具體行動 138

經營者的話

達方，為產業轉型、社會價值與環境責任的引領者。

2025 年全球政經局勢劇烈調整，地緣政治波動、供應鏈重組與氣候風險帶來嚴峻考驗。然而，對達方集團而言，是落實結構性變革的關鍵年。在當前的產業環境下，企業的韌性不再僅體現於財務數據的優秀表現，更取決於對未來趨勢的敏銳掌握、對全球戰略縱深的精準佈局，以及對永續承諾的深度實踐。

在經濟績效方面，達方集團 2025 年度展現營運的韌性與復甦的動能。全年度合併營收達到新台幣 250.74 億元，較前一年度成長 15.5%。在智能事業領域上，2025 年是 AI PC 滲透率加速成長的元年。我們聚焦高階背光機種與電競筆電市場的商機，憑藉在 IT 關鍵週邊領域的技術底蘊，不僅鞏固了全球領先的地位，更在 AI 浪潮下，進一步強化客戶合作關係與黏著度，共同由傳統的「產量競爭」轉向「價值質變」。在綠能事業領域方面，儘管全球自行車市場仍面臨產業逆風，達方致力於低谷中築牢根基。透過子公司間跨域合作，將車架、電池模組與電控系統垂直整合，提供客戶全方位 E-Mobility 解決方案。同時，藉由對歐洲通路的策略投資，深化在地化服務與市場洞察。我們相信，短期的市場波動是體質調整的契機，透過整合與加值，綠能事業將成為達方長期獲利的核心引擎。面對雙軌供應鏈的趨勢，達方積極推進全球產能配置的重構，確立了「精實中國、價值台灣、加值歐洲、規模越南」的全球布局策略，這不僅是為了分散地緣政治風險，更是為了建立更具韌性、更貼近市場的短鏈供應體系。此建制也顯著降低了跨境運輸的碳足跡，將供應鏈韌性與環境責任完美結合。

永續發展是達方的核心基因。在環境（Environmental）面向上，積極落實低碳轉型，2025 年榮獲 LEED 綠建築白金獎、UL Solutions 健康建築認證及 FT 亞太氣候領袖獎，並入選《商業周刊》碳競爭力 100 強與《天下雜誌》1.5℃ 認證，展現對淨零排放的堅定承諾。2025 年也是邁向「淨零排放」的重要里程碑。我們已正式通過 SBTi 科學減碳目標驗證，並以此為準繩，設定明確的 2031 年減碳路徑：相對於 2021 年基準，我們承諾在 2031 年前達成 Scope 1 & 2 減量 48.4%，以及 Scope 3 減量 27.5%。為達成這項目標，我們從兩大方向著手。首先是能源轉型，透過提高綠電比例與智慧管理降低能耗；其次是推動塑膠循環經濟，將「可回收設計」導入開發並增加再生塑料（PCR）應用，致力於減少碳排並加速資源循環，實踐「從搖籃到搖籃」的永續理念。

在社會（Social）的維度上，我們始終堅持誠信經營，並致力於打造一個多元、平等與共榮的工作環境。本公司連續五年蟬聯《HR Asia》亞洲最佳企業雇主獎，深耕人才培育並營造友善共榮職場；我們深知人才是達方最重要的資產，透過 STP RD 等各類人才培育計畫，不僅提升同仁的專業技能，更注重培養其在 AI 時代下的跨領域解決問題能力。此外，達方也積極履行企業社會責任，從在地社區的關懷到全球員工的福祉保障

在公司治理（Governance）方面上，達方致力於建立透明、高效的治理機制、強化了董事會的監督職能，並將 ESG 績效與管理階層的評核掛鉤，確保永續發展的目標能貫徹到公司的每一個經營決策中。達方今年獲得「台灣百大永續典範企業」獎，不僅彰顯本公司在透明治理與永續經營上的卓越表現，更實踐了對股東長期價值成長的堅定承諾。

展望 2026 年，這將是 AI 技術走向全面應用的關鍵一年，也是全球綠色轉型加速的關鍵時刻。達方將秉持「創新價值、獲利成長」的核心方針，力求獲利與企業價值的持續提升，並積極推行 ESG 與 RBA 責任準則，確保企業的長遠發展與永續經營 。我們深信，永續不是一項負擔，而是企業通往未來的唯一通行證。達方將持續與客戶、供應商、股東及員工攜手，共同打造一個低碳、高效且具備高度社會價值的企業典範。

最後，誠摯感謝所有利害關係人長期以來對達方集團的信任與支持。讓我們在變革中保持韌性，在挑戰中看見機會。放眼未來，達方將持續以「智能 + 綠能」雙軸策略為核心，結合數據驅動、人才培育與供應鏈韌性，邁向智慧製造與永續營運並進的新里程。我們不僅要做一家獲利穩健的企業，更要成為產業轉型、社會價值與環境責任的引領者。



董事長 蘇開建

「智能 + 綠能」雙軸轉型

永續不是一項負擔，而是企業通往未來的唯一通行證。
共創低碳、高效且具備高度社會價值之企業典範。





核心基因與基礎能力

- ESG 核心理念：永續競爭力
- 誠信經營
- 技術底蘊：IT 關鍵零組件
- 人才資本：STP、RD 培育
- 客戶信任與夥伴關係

營運韌性與策略主軸

- 2025 營收 250.8 億元（+15.5%）
- 「智能 + 綠能」雙軸策略
- AI PC 與高階應用市場布局
- E-Mobility 垂直整合（車架 × 電池 × 電控）
- **全球布局：**
  - 。精實中國 。價值台灣 。加值歐洲 。規模越南

ESG 發展藍圖

Environmental（環境）
- SBTi 減碳目標（2031）
- Scope 1&2：-48.4%
- Scope 3：-27.5%
- 綠電導入 × 能源效率
- PCR 再生塑料應用
- 循環設計 -PCR 再生塑料

Social（社會）
- HR Asia 最佳雇主（連續 5 年）
- 多元共融職場（DEI）
- 人才培育（AI 跨域能力）
- 員工福祉與全球關懷
- 社會參與與在地連結

Governance（治理）
- 董事會監督強化
- ESG 連動績效考核
- 透明治理機制
- 台灣百大永續典範企業

外在挑戰與機會

- 地緣政治
- AI 產業爆發
- 供應鏈重組
- 氣候變遷壓力

達方策略：把風險變成養分，把變局變成成長動能



2025 榮耀與肯定

- LEED 美國綠建築白金級認證
- 《天下雜誌》企業減碳溫度計 1.5 ° c 達標企業
- 入選英國《金融時報》亞太氣候領袖獎
- TCSA 永續報告書白金獎
- 《HR Asia》亞洲最佳雇主獎 (連續六年蟬聯)
- 國家建築金獎
- TCSA 台灣百大永續典範企業獎
- 入選《商業週刊》碳競爭力百強企業
- 獲 EcoVadis 企業供應鏈永續經營評鑑認證
- 美國 UL 健康建築認證
- 太宇科技榮獲 2025 TAIPEI CYCLE 精選 ESG 企業





營運總部獲美國綠建築
LEED 白金級認證


《天下雜誌》企業減碳溫度計
1.5° c 達標企業



入選英國《金融時報》亞太氣候領袖獎



TCSA 永續報告書白金獎


《HR Asia》亞洲最佳雇主獎
(2021-2025 連續 6 年獲獎)



國家建築金獎


TCSA 台灣百大
永續典範企業獎



入選《商業週刊》
碳競爭力百強企業



營運總部獲美國 UL
健康建築認證



榮獲 2025 TAIPEI CYCLE
精選 ESG 企業

2025 永續績效亮點

治理面

- 100% 「誠信廉潔暨保密承諾」宣導
- 100% 員工誠信經營教育訓練完訓率
- 6-20% 公司治理評鑑
- 2025 TAIPEI CYCLE 精選 ESG 企業 太宇科技

環境面

- A- CDP 水問卷
- B CDP 碳問卷
- -8.2% 取水密集度
- -13.77% 碳 (S1+S2) 排放密集度較基準年年平均降幅



社會面

- 4,415 人次 完成人權相關訓練
- 41% 58% 血壓改善 數位監測 讓健康看得見
- 20 則 健康宣導
- 17 場 健康講座
- NT$ 2,105,360 社會參與 年度投入資源
- 456 人次 員工志工服務參與
- 1286 小時 累計服務時數達

關於本報告書

本報告書是達方電子股份有限公司 (以下簡稱「達方電子」或「達方」) 第 8 本企業永續報告書，揭露達方在永續發展各項努力與成果；達方是 IT 與綠能產品的領導品牌，自 1997 年成立至今，以韌性營運驅動持續轉型，展現突圍創新的絕佳成效，並持續深化以人為本的經營理念，致力打造安全、人權與和諧的友善職場，與此同時亦積極推動環境保護、社會參與等各項永續行動，在追求獲利與成長的同時，善盡企業社會責任，實現產業經濟與社會共好。

報告書撰寫依據

達方電子蒐集國際間重要經濟、環境及社會議題，透過實質性分析鑑別利害關係人之關切議題，於透過問卷回饋及內部決議重要議題，並將各議題相關的執行成果呈現於本報告書。本報告書依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，並依照 GRI 準則、SASB 電腦及週邊設備行業指標，以及 TCFD 等架構進行資訊揭露，向利害關係人說明本公司在經濟、環境、社會上的策略及活動，揭露績效成果與管理方針。

報導邊界

本報告書揭露資料涵蓋達方電子於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 (同財務報導期間) 全球據點永續績效表現，本年度擴大報導邊界，以全球達方為主，主要以工廠端揭露為主、辦公室及經銷地點為輔。其報導邊界包含達方桃園企業總部、台南廠、蘇州廠、淮安廠、重慶廠、越南廠、泰國廠和捷克廠為主體，並加入子公司資訊。若有差異處會於內文或表格說明。

2025 年揭露邊界

臺灣	桃園企業總部、台南廠
中國	蘇州廠、淮安廠、重慶廠
東南亞	越南廠、泰國廠
歐洲	捷克廠
子公司	達宇、達瑞、統達、世同、太宇、詠業

報告書管理

達方電子由永續發展委員會幹事組負責報告書整體規劃、溝通整合、資料彙整及編輯修訂，並經由董事會通過後發行。

第三方查證 (GRI 2-5)

本報告書經法標國際認證股份有限公司 (AFNOR ASIA LTD.)，依據 AA1000ASv3 第一類型中度保證等級的要求進行查證。

資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書若有資訊重編處，將於各章節內容說明。

報告書發行 (GRI 2-3)

達方電子每年定期發行永續報告書，本次發行日期為 2026 年 8 月，並將相關資訊揭露於達方企業永續網頁專區。

聯絡方式 (GRI 2-3)

如果您對本報告書有任何建議與指教，歡迎透過以下方式與達方聯絡：

達方電子股份有限公司永續單位
地址：台灣桃園市龜山區山鶯路 167-1 號
電話：(03)250-8800
利害關係人信箱：integrity@darfon.com
達方企業永續網頁專區：https://esg.darfon.com.tw/



1 公司概況

達方電子成立於 1997 年，致力研發領導創新科技，包括 :IT 周邊元件、被動元件、綠能等解決方案。達方除了不斷提升自身核心技術競爭力，同時也開拓具高價值、前瞻性的產品線以提供給客戶高品質、高整合度的代工服務。

達方為全球精密元件、材料、綠能技術領導者，提供創新 IT 周邊元件、被動元件及綠能解決方案。



1.1 公司簡介 (GRI 2-1, 2-6)

1.2 經濟績效

1.3 國際倡議承諾與外部組織參與 (GRI 2-28)

★績效亮點

2025 年度廢棄物資源循環回收率達 **81.6%**

產品自製率 **100%**

全年合併營收為新台幣 **250.74** 億元

營收毛利為 **39.77** 億元

一、公司簡介

達方電子自 1997 年 5 月成立以來，身為明基佳世達集團關係企業，始終秉持「創新、品質、責任」並行之經營理念，致力於提供兼具科技創新與永續價值的產品與服務。公司初期專注於電腦周邊設備、背光模組及被動元件之研發與製造，憑藉深厚的技術實力與製造能力，逐步建立全球市場競爭優勢。

因應全球淨零轉型與綠色運輸趨勢，達方於 2012 年正式跨足電動輔助自行車（E-Bike）產業，積極投入綠能移動科技發展，並於 2015 年推出自有品牌 BESV，展現公司對低碳生活與永續移動的長期承諾。

目前，達方電子已發展為全球電腦周邊元件與綠能科技的重要領導廠商，營運架構涵蓋智能產品（AIoT）與綠色能源科技（Green）兩大事業群，產品與解決方案廣泛應用於 PC 周邊、智能模組、車用電子、被動元件、高精密定位模組及綠能移動科技等領域。

歷經多年穩健發展與策略轉型，達方成功由傳統電子製造企業邁向資訊科技與綠能整合服務供應商。目前全球設有 14 個營運據點，持續推動環境友善產品開發、低碳營運管理及永續價值鏈建構，積極實踐企業社會責任，並朝向永續經營與淨零未來邁進。

台灣研發

由台灣總部負責產品研發及製程設計，亦包括新產品之試產、高階產品之生產及所有產品之銷售

台灣總部

海外製造

透過中國與海外共 7 個生產據點，負責達方各項產品的生產製造

7 個生產據點

全球銷售

以客戶為導向，於歐洲、美國、韓國、日本等地成立 13 個維修服務及銷售中心，貼近當地市場、並提供客戶最即時有效的回應

全球 13 個行銷據點

股票代號
8163(TWSE)

員工人數 (GRI 2-7)
6,309 人

產品自製率（單位：%）
100%

上市日期
2007/11/28

實收資本額
新台幣 28 億元

營運活動與商業模式
達方採取國際化之研發與產銷分工，**從台灣帶動世界工廠與市場的運作方式。**

願景：實現科技生活的真善美

達方致力於科技在生活應用的發展，以期能夠為消費者帶來更美的生活，為人類社會創造進步的動力。

使命

達方為全球精密元件、材料、綠能技術領導者，提供創新 IT 週邊、被動元件、電能及能源管理解決方案。

企業文化：誠信自律、熱情務本、追求卓越、關懷貢獻

強調以創新、主動、積極的態度，追根究底的精神，完成具挑戰性的目標，並且愛護自然環境，關心自己所在的社會與人群。因應氣候變遷趨勢，達方亦積極響應氣候行動，展現友善環境的作為。

營運據點

達方集團在全球共有 14 個營運據點，
包含：臺灣廠區、中國廠區、東南亞、歐洲等地區以及達方子公司。



營運據點

- 企業總部：33341 桃園市龜山區山鶯路 167-1 號
- 台南廠：709 台南市安南區鹽田里工業二路 21 號
- 蘇州廠：蘇州市新區竹園路 99 號
- 淮安廠：淮安市經濟技術開發區徐楊街 9 號
- 重慶廠：重慶市合川區合川工業園區電子產業標準廠房 1、2、3 棟及南津街道高阳路 1569 號
- 越南廠：越南河南省金榜縣大綱鄉同文四工業區
- 泰國廠：700/50,52,54 號 6 號村，Nong Mai Daeng 街道，Mueang Chonburi 區，春武里府
- 捷克廠：Cvr,ovice 192, 691 23 Cvr,ovice,Jihomoravský kraj, Czech Republic

子公司

- 達瑞創新：辦公室廠址位於達方企業總部大樓
- 達宇電能：辦公室廠址位於達方企業總部大樓
- 統達能源：303 新竹縣湖口鄉鳳工路 1 號 3 樓
- 世同金屬：407 臺中市西屯區工業區五路九號
- 太宇科技：（台中總部）408 台中市南屯區精科八路 6 號；
  （彰化廠）500 彰化縣彰化市一德南路 26-8 號
- 詠業科技：32556 桃園市龍潭區渴望路 83 號

強化國際市場布局：建構歐洲 E-Mobility 通路平台

為加速拓展綠色運輸事業版圖，達方啟動對德國通路商 GROFA 之策略投資，分階段取得其股權，積極布局歐洲 E-Mobility 市場。GROFA 深耕歐洲多年，具備完善之品牌管理、通路經營及數位銷售能力，代理多項國際高階運動與電動移動品牌，並於德國、奧地利、比利時、荷蘭、盧森堡等地建立穩固市場基礎。
達方透過整合集團既有技術與產品優勢，結合 GROFA 通路平台資源，建構歐洲區 E-Mobility 新事業體，強化在地銷售與服務能力，快速切入關鍵市場。
不僅提升綠色產品之市場滲透率，亦有助於擴大營收規模與提升獲利能力，發揮垂直整合綜效。
展望未來，達方將持續深化歐洲市場經營，透過通路整合與在地化服務，推動低碳運輸解決方案之普及，攜手合作夥伴共同回應全球氣候變遷挑戰，實踐永續成長目標。

1997 奠基期

整合元件與材料，邁向IT製造

- 完整建構陶瓷元件、微波元件等通訊與精密元件產品線，以及天線與模組產品佈局
- 踏入背光模組變頻器領域，成為全球主要供應商之一。

2012 跨域啟動

佈局E-Bike市場，開啟新動能

- 跨足E-Bike領域。

2015 品牌創建

自有品牌BESV問世，建構整車產業鏈

- 推出自創品牌BESV 電動輔助自行車，整合車架、電池、組裝成車、電控及智能整合技術等完整產業鏈，含收購高階自行車組裝廠、電池模組廠，自行車車架研發及製造廠，於海外設廠擴大產線。

2021 解決方案深化

解決方案深化：全面推動綠能產品應用

- 達方全面推動綠能產品，相關專利超過>40%；產品聚焦於鍵盤、電感、高階電容及電動自行車、並持續拓展移動載具電池與智慧模組、電控套件、智慧訓練等E-Mobility綠能解決方案。

2023 減碳承諾

啟動SBTi科學減碳目標，鏈結供應鏈行動

- 正式向SBTi提出科學減碳目標，並計畫未來進一步做出具體承諾，攜手供應鏈夥伴共同響應全球氣候行動。在資訊科技方面，致力於運用低碳創新技術，提升綠色產品的佔比；在綠能事業上，則持續擴大全球市場佈局與佔有率，以實際行動落實對氣候議題的積極回應。

2024 永續加速引擎

永續加速引擎啟動：轉型2.0與SBTi 1.5°C雙軌並進

- 正式啟動「轉型2.0」計畫，從聚焦綠能邁向全面永續創新，並正式通過SBTi 1.5度C減碳目標審核。

2025 強化國際市場

強化國際市場布局：收購德國E-Mobility 通路 GROFA

- 整合 GROFA 品牌與銷售優勢，結合達方集團資源建構歐洲通路平台，快速切入 E-Mobility 市場，提升營收與獲利並發揮綜效。

二、經濟績效

永續分類標準資訊揭露

為回應資本市場對永續資訊透明度的關注，達方電子參考金管會「永續經濟活動認定參考指引第二版」及歐盟「永續分類標準」（EU Taxonomy Regulation），建立了一套辨識經濟活動環境永續性的法律框架。我們透過技術篩選標準（TSC）認定經濟活動對環境目標具實質貢獻，並在遵守最低社會治理保障（MS）及對其餘目標「無重大損害」（DNSH）的前提下，自願性揭露集團主要經濟活動的符合情形。





1. 氣候變遷減緩與循環經濟轉型

達方電子辨識出主要營運活動對「氣候變遷減緩」及「轉型至循環經濟」兩大環境目標具有實質貢獻。



2025 年揭露重點如下：

● **氣候變遷減緩 (Climate Change Mitigation)：**

營運總部於 2025 年正式榮獲美國 LEED 白金級綠建築認證與 UL 健康建築認證，成為全台首座且唯一同時榮獲此兩項國際級「雙認證」的科技業標竿企業。

符合情形：

- 集團營運總部於 2025 年取得美國 LEED 白金級綠建築認證與 UL 健康建築認證。
- 通過 SBTi 驗證，承諾 2031 年前減少 48.4% 溫室氣體排放。
- 電力儲存：營運總部擴大屋頂型太陽能光電場域。
- 再生能源：2025 年度自發自用再生能源達 8,882,039 度，有效降低範疇二排放。

● **轉型至循環經濟 (Transition to a Circular Economy)：**
以循環設計，實現資源永續。

符合情形：

達方將循環經濟整合至營運基礎中，
2025 年度廢棄物資源循環回收率達 81.6%。

我們全面導入電池護照與綠色塗裝技術，並強化產品的可拆解與再利用設計。





2. 永續經濟活動衡量結果

達方電子辨識出主要營運活動對「氣候變遷減緩」及「轉型至循環經濟」兩大環境目標具有實質貢獻。



衡量指標	符合情形	具體說明
條件 1： 對任一環境目的具有實質貢獻	√	30% 營收來自綠色產品；產品取得 Energy Star、EPEAT 等國際認證；通過天下「企業減碳溫度計」1.5°C 標章認證。
條件 2： 對六項環境目的 未造成重大危害 (DNSH)	√	近三年內無環境污染重大裁處。透過 ISO 14001 與水資源監測，確保未危害生物多樣性及水資源。
條件 3： 對社會保障 未造成重大危害 (MS)	√	嚴格遵守聯合國人權公約與國內勞工法規；近三年內無勞工、逃漏稅或鄰居檢舉之重大裁罰。
最終衡量結果：符合情形 及永續程度	√	集團 114 年度營收為 25,073,796 千元，綠色產品營收占比持續成長。

3. 財務資訊揭露與未來展望

達方電子 2025 年度溫室氣體範疇一、二及範疇三數據均已通過第三方機構驗證，確保數據真實性。

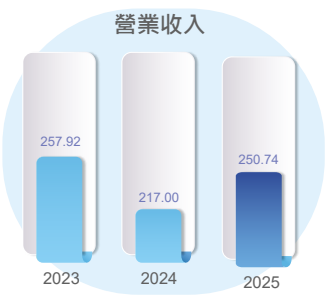
- **財務連結：**
  本年度營業收入與資產總額（分別為 25,073,796 千元與 33,086,399 千元）皆經財務簽證。
- **長期承諾：**
  達方電子將持續關注歐盟與金管會技術篩選標準的最新動態，逐步優化資本支出（CapEx）與營業費用（OpEx）在永續活動中的占比計算，並深耕「全鏈路」綠色移動戰略，朝 2050 淨零碳排願景邁進。

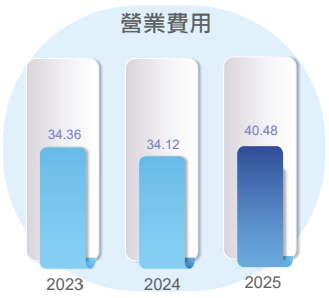


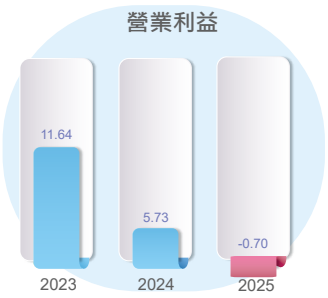
備註：本揭露係依據達方電子 2026 年 1 月 20 日填寫之「企業 ESG 資訊及永續經濟活動自評問卷」及集團最新官方（https://www.darfon.com/tw/）資訊彙整而成。

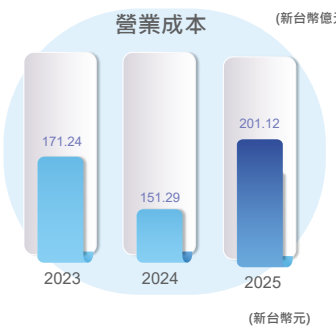
歷年營收與損益 (GRI 201-1,201-4)

2025 年，
達方全年合併營收為新台幣 250.74 億元；
營業毛利為 39.77 億元，
營業淨利為 -0.70 億元，
歸屬母公司稅後淨利為 1.42 億元，
每股盈餘 0.51 元。



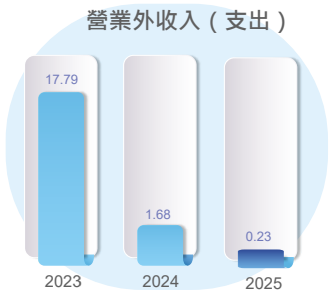


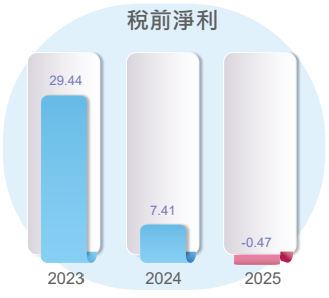


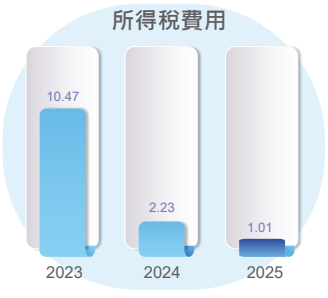


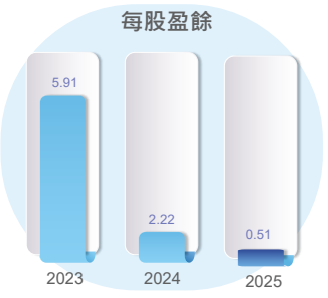
2025 年經濟價值分配表

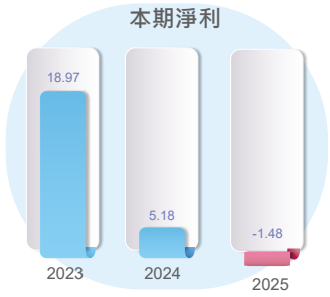
項目 (單位：新台幣億元)	金額
產生之直接經濟價值	
營業收入	250.74
分配之經濟價值	
營業成本	201.12
同仁薪資與福利	38.81
支付出資人款項 (利息及股利分配)	8.35
支付政府款項 (納稅金額)	3.87
社會福利、捐贈	0.06
留存之經濟價值	
營業收入 - 營運成本	-1.48

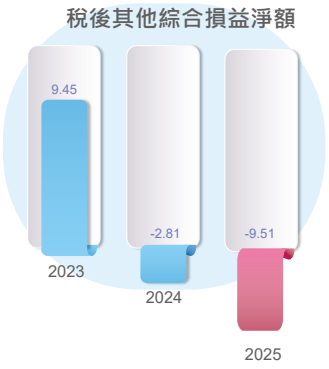


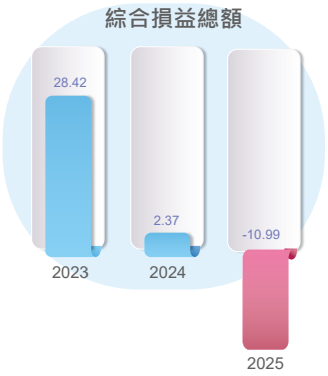


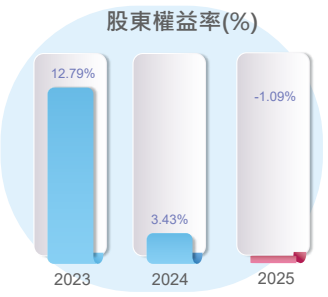










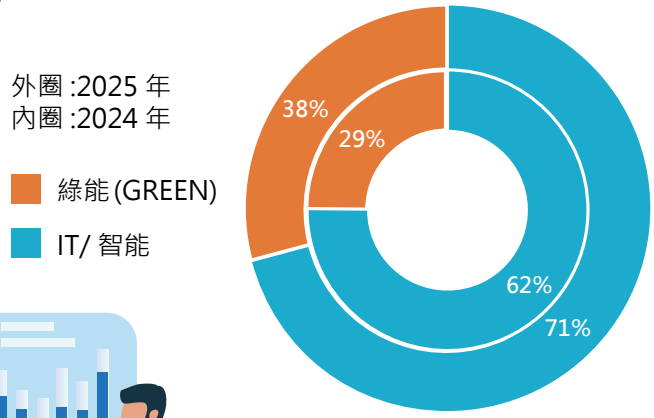


產品營業額佔比

項目	2024 年營業額 (億)	2024 年營收占比 (%)	2025 年營業額 (億)	2025 年營收占比 (%)
IT/ 智能 (AIOT)	153.12	71	154.36	62
綠能 (GREEN)	63.88	29	96.37	38
總計	217.00	100	250.74	100

註：因 2025 年收購子公司 Grofa，故綠能營業額大幅提升

2024 年與 2025 年產品營收占比



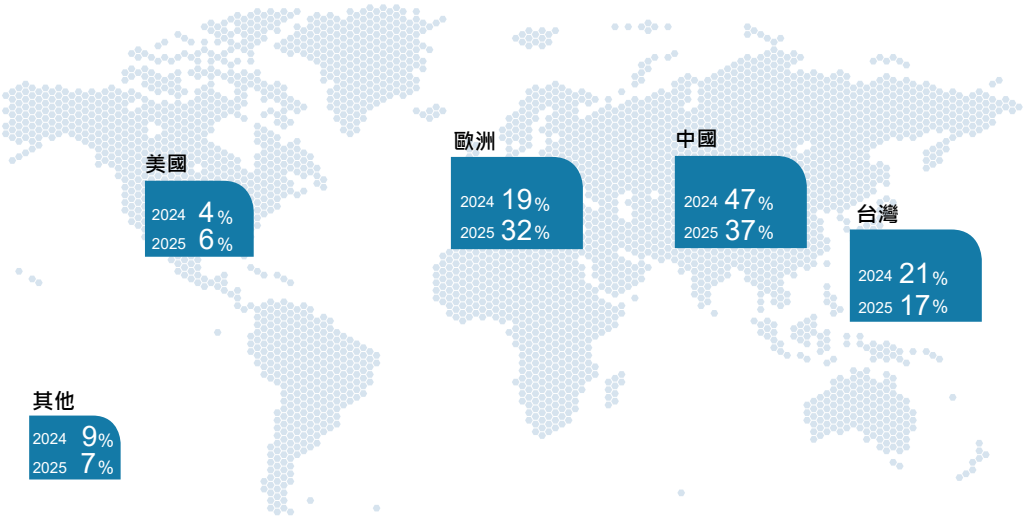


主要產品 : 銷售地區與所佔比例

透過持續創新與技術整合，達方電子積極布局智慧科技與低碳綠能市場，並以環境友善、智慧應用及永續發展為核心方向，持續提升企業競爭力與全球市場影響力。達方產品以外銷為主，2025 年外銷占比為 83%，較 2024 年上升 4%。主要銷售地區包括歐洲、美國、中國等地。

國家	2024 年營業額 (新台幣億元)	銷售占比 (%)	2025 年營業額 (新台幣億元)	銷售占比 (%)
台灣	44.77	21%	43.35	17%
美國	8.67	4%	14.87	6%
中國	102.25	47%	93.12	37%
歐洲	40.8	19%	81.17	32%
其他 (註 1)	20.51	9%	18.23	7%
合計	217	100%	250.74	100

註 1：「其他」其他包括日本、韓國等地



主要產品與客戶

達方電子早期以元件、背光模組及變頻器等產品起家，隨著技術能力、製造效率與市場需求持續提升，逐步拓展至 IT 產品領域，並積極推動綠能產業轉型。

目前達方營運已橫跨智能（AIoT）產品、綠能產品及 E-Bike 三大領域，持續提供多元化且具高附加價值之產品與解決方案。

三大領域 智能產品註 1

- **「週邊元件產品」與「被動整合元件」**

• IT 關鍵週邊與精密組件：

◦ 輸入裝置：筆記型電腦 (NB) 及桌上型電腦 (PC) 鍵盤、發光鍵盤、電競專用鍵盤與滑鼠、平板電腦可攜式及皮套式鍵盤。

◦ 精密模組：筆記型電腦觸控板模組 (Touchpad)、震動回饋觸控板、指紋辨識模組、精密模具。

◦ 音訊週邊：無線立體聲藍芽耳機、電競耳機。



• 被動整合元件暨材料：

◦ 包含積層陶瓷電容器 (MLCC)、功率電感、耦合電感、共模電感、磁珠及網路變壓器等

◦ 廣泛應用於：智慧型手機、AI 伺服器、車載影音系統、穿戴式產品及工業控制設備。



- **AI 技術整合與 AIoT 應用：達方積極掌握 AI 技術帶來的結構性成長空間，定義產品的新標準**

◦ AI PC 領航：因應 AI PC 趨勢，研發高附加價值的背光模組與觸控技術。預計 2026 年 AI 筆電佔整體出貨比例有望超過五成。

◦ Copilot 功能整合：配合微軟 Copilot Recall 需求，開發滑鼠結合指紋辨識及電源開關結合指紋模組等元件。

◦ AI 伺服器配套：AI 伺服器對 MLCC 與電感器需求激增，每台 AI 伺服器 MLCC 用量預估達 4 萬顆。

◦ 智慧化服務：導入 AI Chatbot（聊天機器人）於客戶服務，並開發支援 OTA 韌體更新與診斷功能的智慧模組。



註 1：IT 週邊暨精密產品與智能 (AIoT) 產品（統稱為智能產品）

三大領域

綠能產品（Green Energy Products）



- **電動交通與移動載具 (E-Mobility)：這是綠能產品最主要的應用領域，涵蓋了核心動力系統到整車應用**

  - 電動輔助自行車 (E-Bike)：應用包含電動輔助登山車、公路車、折疊車及城市車。
  - 關鍵系統組件：應用於 E-Bike 的鋰電池與鈉電池組、充電器、電控套件組、中置 / 輪鼓電機電控系統以及 IoT 智慧模組。
  - 其他移動載具：相關電池與充電技術延伸應用至智慧電動滑板車、電動摩托車、工業用車、自動導引車 (AGV/AMR)、堆高機及商用清潔機。

- **儲能與電力管理系統：產品應用於確保電力供應穩定性與能源轉換效率**



  - 家庭與社區系統：應用於家庭發電儲能系統及社區緊急供電系統。
  - 混合型儲能逆變器：將太陽能板電力轉換為市電供給家庭負載，並將剩餘電力儲存於電池或回饋市電。
  - 中小型不斷電裝置 (UPS)：應用於機房、通訊基地台及 AI 伺服器等局端設備。
  - 大功率儲能系統：針對工業 4.0 智慧製造與大大型工業儲能需求。

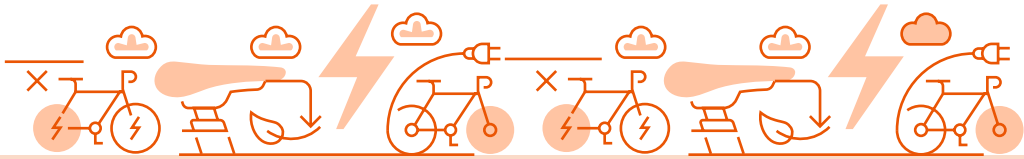
- **智慧化與專業應用**



  - 無人機 (Drones)：提供專用的鋰電池模組與充電器。
  - 智慧健身：開發智慧訓練台 (Smart Training Stand)，將綠能技術導入室內健身器材。
  - 智能機器人：為智能機器人提供動力與控制解決方案。
  - 工業能源回收：應用於工廠能源回收節電系統。其他專業電子設備電源

- **高效電源供應：為高功率電動工具、高速運算電腦、液晶電視、平板電腦及筆記型電腦提供穩定可靠的電源輸入與電力轉換支援。**

達方的綠能產品策略係以機構、能源與材料三大核心技術為基礎，提供客戶從設計研發到終端製造的全方位解決方案。



三大領域 E-Bike

• 核心系統與零組件應用：達方提供 E-Bike 關鍵的機電整合套件，確保車輛的高性能與穩定性

◦動力與電控系統：包含中置電機與輪鼓電機電控系統、馬達電控套件組。
◦電池與能源管理：提供電動自行車專用的鋰電池組、鈉電池模組及其充電器。此外，也針對輕型移動載具推出「固態電池解決方案」，提供安全防護與極速充電功能。
◦傳動與智慧配件：應用技術包括電子自動變速系統、電子鎖以及整合電源系統的 Type-C PD 3.1 快充技術。

• 多元車款應用：達方的產品廣泛應用於不同類型的電動輔助自行車，滿足多樣化的騎乘需求

◦專業與休閒車類：包含電動輔助登山車、公路車、折疊車及城市車。
◦智慧型入門車款：推出 Smart Bike 入門級智慧電動輔助自行車，搭載具備自我學習能力的馬達動力輔助系統，能根據騎乘習慣自動優化動力輸出。
◦高性能車款：針對 Speed Pedelec（高速電輔車）市場，開發 1 kW 以上的大容量電池設計，以提升續航力。
◦其他移動載具：相關技術也延伸至智慧電動滑板車

• 智慧化與物聯網（IoT）應用：達方將 AI 與 IoT 技術導入 E-Bike，定義高階車款的新標準

◦聯網與定位功能：產品包含 E-Bike IoT 通訊模組、4G 天線模組、藍芽無線通訊模組及 GSM/GPS 定位模組。
◦智慧化服務與平台：
Darfon Cloud：提供雲端平台支持。
AI Chatbot（AI 聊天機器人）：優先應用於客戶服務，整合手機 App 與藍芽診斷數據，提供即時故障排除建議與維修預約。
OTA 韌體更新：支援透過藍芽模組進行遠端韌體更新與診斷功能。



• 延伸與周邊應用

◦智慧訓練台（Smart Training Stand）：將 E-Bike 技術應用於室內健身與訓練領域。
◦社區共創與公益：透過捐助智能電輔車予地方發展協會，推動低碳在地旅遊與社區營運

稅務政策與管理

達方電子將稅務治理視為公司永續經營與誠信治理的重要基石。達方設有明確的稅務管理方針，由總公司財務部負責規劃並統籌全球各營運據點的稅務管理與申報事務，全面遵循所在地司法管轄區的相關稅法規定。達方不從事任何目的為規避稅負的策略性安排，亦不設立僅為稅務目的的特殊型經濟架構。當面臨重大或複雜的稅務議題時，將視情況諮詢或委任具專業資格的外部稅務顧問，以確保相關稅務處理符合合規與風險控管原則。

達方電子的稅務治理由董事會授權財務主管負責，財務部門定期檢視各營運據點的稅務合規與風險狀況，並將重大稅務議題向高階管理階層及必要時提報董事會。集團內部設有跨部門協調機制，針對各項業務、財務與交易活動進行稅務風險評估與稽核，確保各項稅務處理具透明性與正確性。稅務內控程序與財務報表編製緊密連結，確保對稅務負債與遞延所得稅項目之準確揭露。在面臨重大業務調整或資本重組時，達方亦會主動評估稅務衝擊並制定相應處理方案。

此外，達方電子秉持透明原則，依規定揭露稅務資訊，並回應利害關係人對企業納稅行為的期待。在面對法令機關、投資人或相關審查機構的查核或提問時，均本於誠信原則據實回應。詳細稅務資料請見達方 2025 年度年報。

近年所得稅資訊 (單位 : 新台幣仟元)

年度	2023 年	2024 年	2025 年
來自於繼續營業單位之稅前淨利	2,943,732	741,896	-47,248
以本公司法定所得稅計算之所得稅	933,872	120,983	-9,450
遞延所得稅資產 / 負債之所得稅影響數	112,759	102,499	91,699
認列於損益之所得稅費用合計	1,046,631	223,48	100,542

三、國際倡議承諾與外部組織參與 (GRI 2-28)

為強化氣候行動承諾，達方電子積極參與國際永續倡議。2024 年正式通過 SBTi (Science Based Targets initiative) 1.5° C 減碳目標審查，成為全球企業氣候領導行動的一員，具體展現對科學基礎減碳的實踐決心。同時，自 2010 年起持續參與 CDP 問卷填報，透明揭露氣候變遷相關風險管理與碳排績效，藉由回應國際投資人與利害關係人關注，強化永續治理與環境責任。

同時，達方電子積極參與國內外產業協會與永續倡議組織，藉由集體行動分享產業知識、促進政策對話並共同推動產業永續發展。2025 年，達方電子為 19 個專業公協會之成員，包括電機電子、電動車與環保等領域，並擔任部分協會理事，積極參與議題倡議與交流。

參與公協會	參與方式
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台灣自行車輸出業同業公會	會員
中華民國內部稽核協會	會員
中華民國電力電子協會	會員
工業總會	會員
台商協會	會員
人資協會	會員
桃園市護理師公會	會員
台南市護理師公會	會員
中國環境保護協會	會員
蘇州市自行車電動車行業協會	會員
上海市自行車行業協會	會員
浙江省電動自行車行業協會	會員
中國自行車協會	理事
CDP	初級會員
RBA_Online	非會員
SBTi 倡議	一般企業
Ecovadis	初級會員
台灣氣候聯盟	團體會員

2 永續管理

為提升永續資訊揭露的溝通效能，達方依據 GRI Standards 2021、利害關係人議合標準（AA1000 SES）及當責性原則標準（AA1000 AP）進行重大性分析，藉此識別出達方關鍵的重大議題。針對這些議題，我們制定相應的管理方針，並規劃中長期目標，作為永續推動的基礎。

2.1 永續治理

2.2 利害關係人
及重大主題分析



★績效亮點

產品 100% 取得
各國安規與環保認證

在地化採購
48% 縮短碳足跡

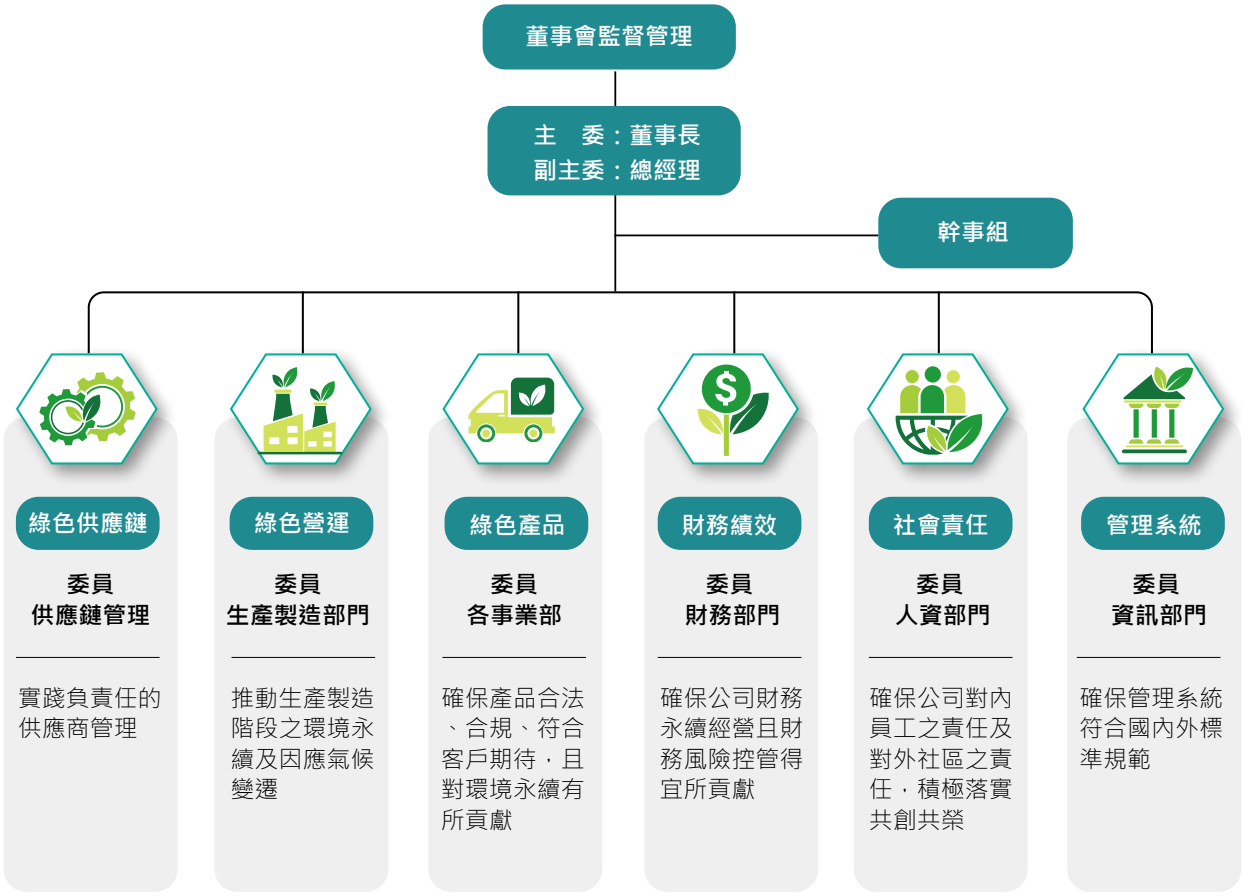
提供 0-3 歲育兒津貼
（最高達 11 萬元）

一、永續治理

永續發展委員會

達方於 2016 年設立「企業社會責任委員會」，並於 2021 年正式更名為「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員。委員會下設六個功能小組，各小組由不同部門的高階主管擔任委員，另設有幹事組，專責統籌與推動跨部門間的永續發展相關事務。2022 年，達方通過《永續發展實務守則》(外部連結：https://www.darfon.com/tw/bylaw)，為確保達方永續推動成效及透明度，永續發展委員會每年定期向董事會報告永續相關的重大事件及管理績效，最近一次報告已於 2026 年 5 月完成。2025 年向董事會呈報重點包括前一年度公司獲獎情形、永續報告書揭露資訊、氣候變遷情境分析專案結果、溫室氣體減量計畫、社會參與及員工關懷成果等。

永續發展委員會組織圖



永續發展委員會主要職掌

持續關注國內外及產業界在公司治理、經濟、環境與社會等面向的發展動態，並重視利害關係人所關切的重要議題。本著開放學習的態度，積極借鏡各方經驗，審慎評估國內外 ESG 永續發展趨勢與達方核心業務的關聯性，以及營運活動對利害關係人可能產生的影響。在董事會的指導下，我們制定相關的政策、制度與管理方針，並規劃具體推動計畫，以策略性的方式穩健邁向企業永續發展的目標。



二、利害關係人及重大主題分析

為提升永續資訊揭露的溝通效能，達方依據 GRI Standards 2021、利害關係人議合標準（AA1000 SES）及當責性原則標準（AA1000 AP）進行重大性分析，藉此識別出達方關鍵的重大議題。針對這些議題，我們制定相應的管理方針，並規劃中長期目標，作為永續推動的基礎。

利害關係人議合

達方依據 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）中的五大原則──依賴性、責任、影響、多元觀點與張力，鑑別出七大類主要利害關係人。為深化溝通成效，我們從利害關係人關注的議題出發，結合完善的議合機制，全面瞭解各類利害關係人的期望與需求。達方透過多元化的溝通管道與利害關係人保持良好互動，確保資訊透明與雙向交流。溝通成果也會每年定期彙整，並向董事會報告，以確保永續治理與利害關係人關切議題緊密連結，進一步強化企業信任與責任承諾。

利害關係人	意義	關注議題	溝通管道 / 溝通頻率	溝通成效	達方的回應	因應之道
股東 / 投資人	支持永續發展的重要夥伴。透過資金投入與持續關注，促使公司精進治理、提升營運績效與資訊透明度，展現企業長期價值。	•獲力能力與經濟績效 •風險控管與競爭優勢 •誠信經營與長期永續價值	•股東常會（每年） •法人說明會（每季） •股東臨時會（不定期） •投資人專區與公開資訊觀測站（不定期） •電話說明（即時處理）	1 場股東常會 4 場法人說明會	• 財務表現： 2025 年合併營收 250.74 億元，EPS 0.51 元，每股配發現金股利 0.5 元。 • 治理肯定： 維持公司治理評鑑前 6-20%，連續 8 年入選「高薪酬 100 指數」。 • 透明揭露： 定期發佈 TCFD 氣候報告，並通過 SBTi 1.5° C 減碳目標驗證。	第一章 公司概況 關於達方電子 第四章 誠信治理 守法守紀穩健經營
銀行	銀行是達方主要的資金提供者，透過授信、融資及周轉金支持，協助達方維持營運資金流動並推動長期營運計畫。銀行的支持對達方財務穩健與永續發展具有關鍵意義。	•誠信經營與公司治理 •資訊安全與永續供應鏈 •環境保護與污染防治	•董事會審議授信額度（每季） •銀行往來拜訪（不定期） •法人說明會（每季） •股東常會（每年）	•審議授信額度會議（每季） •銀行往來拜訪（不定期） •法人說明會與股東會	•金融對接： 積極回應銀行永續金融政策，達成銀行要求之永續承諾以獲得良好借款條件 •韌性強化： 建立完備的資安管理 ISO 27001 認證完成與誠信經營制度。 •風險管理： 將氣候風險財務化，建立內部碳定價（50 美元 / 噸），展現還款韌性與永續經營能力。	第四章 誠信治理 守法守紀穩健經營 第五章 環境永續 落實環保與氣候行動
客戶	永續經營的核心推動力。驅動產品低碳創新與優化服務，建立長期互信的戰略合作夥伴關係。	•品牌市場形象 •客戶關係維繫 •永續供應鏈管理 •資安與個資保護	•技術 / 業務會議（每年） •客戶滿意度調查（每季） •客戶稽核（每年） •客戶之供應商大會（每年） •電話或電子信箱申訴或抱怨（即時處理）	80 分以上客戶滿意度 4 次 / 客戶滿意度調查 1 次 / 客戶之供應商稽核 1 次 / 客戶之供應商大會	•低碳產品： 導入 PCR 再生塑料，研發 E-Bike 與儲能方案。 •品質管理： 遵循 1-3-5 客訴處理原則，2025 年滿意度皆達標。 •安規認證： 產品 100% 取得各國安規與環保認證。	第三章 研發創新 產品創新與客戶信賴 第四章 誠信治理 守法守紀穩健經營

利害關係人	意義	關注議題	溝通管道 / 溝通頻率	溝通成效	達方的回應	因應之道
供應商 / 承攬商	供應鏈穩定與韌性的夥伴。共同推動環境與社會責任，實現綠色供應網絡。	•資訊安全與個資保護 •採購實務 •永續供應鏈管理	• 供應商問卷調查、稽核與輔導（每年） • 供應商交貨穩定性與品質評鑑（每年） • 電話及電子郵件收集訊息及回覆（不定期） • 供應商會議（即時處理）	供應商行為準則承諾書簽署率 100%	•責任採購 / 簽署供應鏈行為準則，標準符合率達 100%。 •在地化 / 台灣在地採購支出佔比達 48%，縮短碳足跡。 •訂定承攬商管理程序，管理所有進廠之承攬商。	第三章 研發創新 產品創新與客戶信賴 第四章 誠信治理 守法守紀穩健經營
政府	政府不僅是政策與法規的領航者，更是引導達方邁向永續轉型的關鍵推力，對企業的合法經營維度與氣候風險管理具有深遠影響。	•職業安全與衛生 •經營與獲利績效 •氣候策略與能源管理 •水資源管理	• 政策宣導與說明會（即時） • 股東會年報揭露（每年） • 公文與電子郵件溝通）	積極配合 配合法令要求，依法辦理相關申報，如：財務報告、建物安全檢修，消防系統檢修，達到適法性要求 揭露溫室氣體排放	•法規遵循 / 全面對接「上市櫃公司永續發展路徑圖」。 •淨零承諾 / 通過 SBTi 1.5° C 目標驗證，目標 2031 年碳排減量 48.4%。 •環境管理 / 導入 ISO 14001 與 ISO 50001 管理系統。	第五章 環境永續 落實環保與氣候行動 第六章 幸福職場 人才價值創造者
子公司 / 關係企業	集團資源整合的核心紐帶。透過跨公司協同，共同落實永續願景與全球營運韌性。	•公司治理 •客戶關係管理 •資訊安全與個資保護 •能源管理 •溫室氣體盤查管理 •經營與獲利績效	• 董事會 / 每季 • 股東常會 / 每年 • 業務與策略說明會 / 每季	27 場 / 董事會 5 次 / 股東常會 2 場 / 法人說明會	•高效溝通 / 強化集團決策與策略協同。 •跨域協作 / 提升政策落實與執行效率。 •治理監督 / 定期檢視 ESG 與氣候績效。 •數據治理 / 整合碳排數據，確保揭露可信。	第四章 誠信治理 守法守紀穩健經營 第五章 環境永續 落實環保與氣候行動 第六章 幸福職場 人才價值創造者
員工	企業發展與創新的基石。致力營造安全、平等且具成長性的職場，守護員工權益與身心健康。	•人才培育與發展 •員工照顧與福利 •職業安全衛生 •人權與多元包容	•勞資會議（每季） •福委會（每季） •職業安全衛生管理委員會議（每季） •員工滿意度調查 •達方電子報與內網 •員工意見信箱（即時處理） •Comp Vivo（每年）	8 場 / 勞資與福委會議 4 場 / 職業安全衛生委員會議 1 次 / 員工滿意度調查 12 期 / 集團電子報	•人才發展 / A+ 菁英計畫、MA 儲備菁英、新人訓練。 •員工關懷 / 提供 0-3 歲育兒津貼（最高 11 萬）、EAP 心理諮詢。 •健康安全 / 導入 ISO 45001，舉辦「健康體重管理」活動。 •誠信經營 / 舉辦「誠信經營守則」線上課程，內容涵蓋多面向重要法規遵循主題，宣導人次 961 人，宣導達成率 100% •每月發佈達方 e-paper（集團電子報），建構職場健康與安全文化	第六章 幸福職場 人才價值創造者

重大議題決定流程

達方每年定期執行重大性分析作業，2025 年依循 GRI 2021 準則中特別強調的 GRI 3 重大主題之核心精神，重新盤點與界定重大議題的內容與涵蓋範圍，並加入雙重重大性評估。分析流程包含以下三個主要步驟：

持續鑑別影響

廣泛蒐集內外部利害關係人的意見與關注，並依據達方營運活動、產品與服務的生命週期，識別可能產生經濟、環境、社會及人權層面的實際與潛在正負面衝擊。

評估影響的顯著性

就各項議題的影響範圍、程度與可能性進行系統性評估，進而確認對內外部利害關係人具有顯著衝擊的議題。

決定報導主題

根據衝擊顯著性，鑑別出應優先揭露的重大主題，作為永續報導與策略推動之依據。

經鑑別出的重大議題，將提交永續發展委員會進行審議與討論，並據以研擬短期、中期及長期的永續發展目標與行動方案，進一步將相關策略與管理作法內化至企業營運流程之中，確保永續目標與日常營運緊密結合，實現全面性的永續管理。

鑑別

在重大議題上，我們蒐集內、外部觀點，辨識達方營運相關的議題，來源包含國際永續標準與規範，包含 GRI、SDGs、TCFD 、SASB 與 IFRS S1/S2 等，亦參考內部經營目標、國際同業標竿、利害關係人回應、外部專家建議以及因應未來集團的重大性，由前一年度的 18 個議題，彙整 / 調整出 19 個與達方營運相關的議題。最終參考利害關係人問卷分析結果，並經永續發展委員會代表討論，決定 10 個重大主題。



永續議題與重大主題變化

面向	2024 年永續議題列表	2025 年永續議題列表	與 2024 年相較
G 治理面（經濟面）	公司治理★	公司治理★	無異動 / 重大主題
	客戶關係管理★	客戶關係管理★	無異動 / 重大主題
	永續供應鏈管理★	永續供應鏈管理★	無異動 / 重大主題
	資訊安全★	資訊安全★	無異動 / 重大主題
	稅務	稅務	無異動
	誠信經營	誠信經營	無異動
E 環境面	氣候策略★	氣候策略★	無異動 / 重大主題
	能源管理★	能源管理★	無異動 / 重大主題
	廢棄物管理★	廢棄物管理★	無異動 / 重大主題
	綠色產品創新★	綠色產品創新★	無異動 / 重大主題
	水資源管理	水資源管理	無異動
	空氣污染防治	空氣污染防治	無異動
	生物多樣性	生物多樣性	無異動
S 社會面	人才培育與發展★	人才培育與發展★	無異動 / 重大主題
	職業安全衛生★	職業安全衛生★	無異動 / 重大主題
	人才招募與留才	人才招募與留才	無異動
	人權與多元包容	人權與多元包容	無異動
	社會參與	社會參與	無異動
	-	產品健康與安全	新增永續議題

★為當年度重大主題

關注程度
137 位利害關係人

共回收 137 份問卷

客戶 2 份；供應商 / 承攬商 13 份；
政府 5 份；員工 47 份；
子公司 / 關係企 70 份

營運衝擊
36 位內部主管與同仁

由跨單位且具代表性之主管與同仁共 36 位，評估重大議題對達方營運的衝擊

永續發展衝擊
36 位內部主管與同仁

從經濟、環境與人 / 人權衝擊，評估重大議題的顯著性，從正向 / 負向、實際 / 潛在、無法補救性、價值鏈、財務影響等觀點，由 36 位主管與同仁協助鑑別具有顯著性的重大議題。



分析

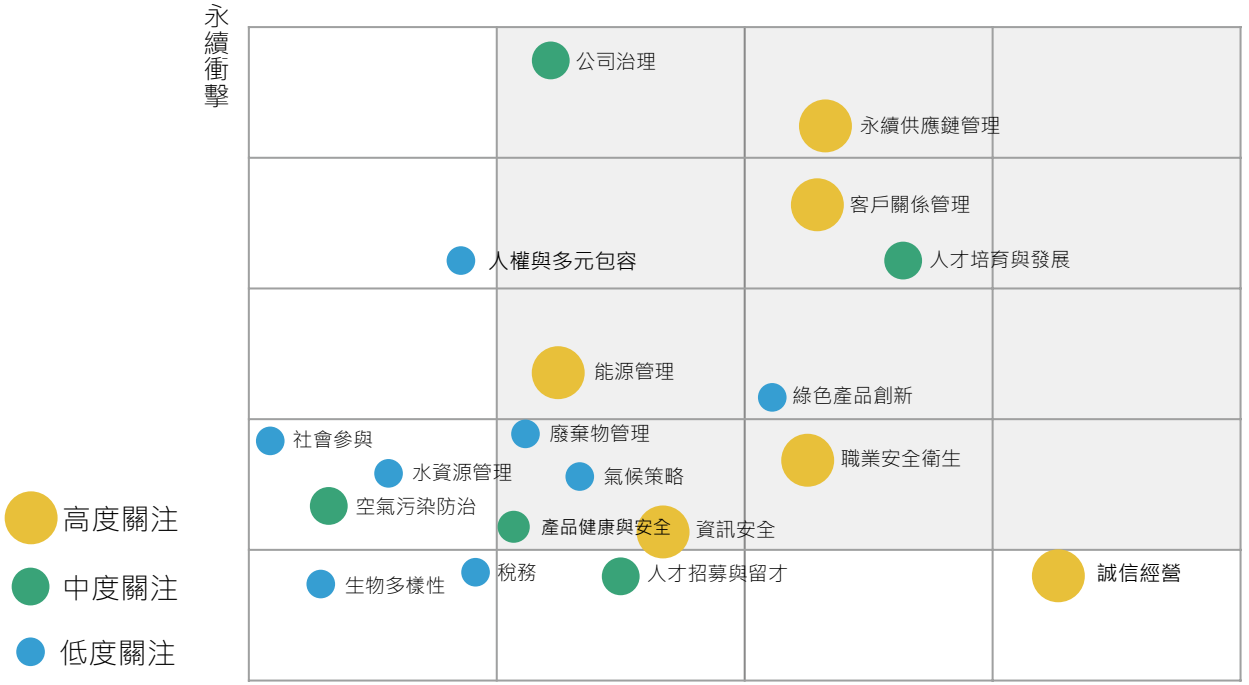
達方針對「利害關係人關注程度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」三面向，透過內、外部問卷調查與分析結果，找出對達方具顯著衝擊的重大議題。

確認

依據上述分析結果，經永續發展委員會代表討論，決定 10 個重大議題，對應至 12 個 GRI 主題與 1 個達方特定主題。重大議題的變化，相較於前一年沒有變化。我們同時檢視各主題位於價值鏈的上游、營運、下游的哪些範疇，以蒐集及揭露相關資訊，並制定管理方針與目標，進行管理，降低永續衝擊。



達方重大議題矩陣圖



重大議題對於達方的重要性與 GRI 對應主題及價值鏈衝擊

重大議題	對於達方的重要性	對應 GRI 主題	對應 SASB 主題	價值鏈			章節對應
				上游供應商 / 軟體供應商	自身營運	客戶應用	
公司治理	健全的公司治理是達方穩健經營與永續發展的基礎，有助於強化內部控制、提升董事會職能與決策透明度，建立投資人與利害關係人的信任。	反貪腐 (205)	-		■		第四章 守法守紀 穩健經營
客戶關係管理	維繫良好的客戶關係有助於提升客戶滿意度與忠誠度，為公司創造穩定營收來源，並促進品牌價值與市場競爭力。	顧客健康與安全 (416)	-		■	◯	第三章 產品創新與客戶信賴 三、客戶關係管理
永續供應鏈管理	推動供應鏈的環境與社會責任，有助於確保供應來源的穩定性與合規性，降低營運風險，並強化企業在國際永續供應鏈體系中的競爭優勢。	採購實務 (204)、 供應商環境評估 (308)、 供應商社會評估 (414)	TC-HW-430a.1 TC-HW-430a.2 TC-HW-440a.1	▲	■		第三章 產品創新與客戶信賴 四、供應鏈管理
資訊安全	在數位轉型與智慧製造日益普及的背景下，資訊安全成為企業營運關鍵。維護客戶與公司機密資料的安全，有助於保障商業利益與聲譽。	客戶隱私 (418)	-		■	◯	第四章 守法守紀穩健經營 四、資訊安全
氣候策略	因應氣候變遷風險，制定減碳與適應策略，能有效回應國際與客戶對低碳轉型的要求，並提升企業韌性與環境責任形象。	排放 (305)、 經濟績效 (201)	-	▲	■	◯	第五章 環境永續 落實環保與氣候行動 二、氣候變遷 因應與調適
能源管理	透過能源使用效率提升與再生能源導入，降低營運成本與碳排放，同時強化資源使用效能，助力達成節能減碳目標。	能源 (302)	-		■		第五章 環境永續 落實環保與氣候行動 四、能源管理
廢棄物管理	有效的廢棄物分類、減量與回收，有助於減少對環境的負面衝擊，提升資源循環利用率，落實綠色製造精神。	廢棄物 (306)	-				第五章 環境永續 落實環保與氣候行動 六、廢棄物管理
綠色產品創新	推動產品設計與生產的綠色創新，有助於符合市場與法規對環保的要求，開拓綠色商機，並增強品牌永續價值。	達方特定主題	TC-HW-410a.1 TC-HW-410a.2 TC-HW-410a.3		■		第三章 產品創新與 客戶信賴 二、綠色低碳產品
人才培育與發展	提供員工多元學習資源與成長機會，有助於激發潛能、提升組織效能，並打造具競爭力與適應力的專業團隊。	訓練與教育 (404)	-		■		第六章 人才價值創造者 三、人才培育與發展
職業安全衛生	維護員工安全與健康是企業最基本的責任。完善的職安衛制度不僅保障員工福祉，也有助於降低工安事故與營運中斷風險。	職業安全衛生 (403)	-	▲	■		第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全

涉入程度：■造成、▲促成、◯直接相關

中、長期永續目標 - 管理方針

重大議題	永續衝擊說明	政策 / 承諾	管理機制	2025 年實績	短期目標 (2025 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030)	對應 SDGs 細項	對應章節
公司治理	健全的公司治理有助於提升企業透明度與決策效率，吸引投資人信任；若治理結構失衡，可能造成營運風險與信譽損害。	提升公司治理評鑑績效及法規遵循。	1. 定期檢視內部規範是否依法規遵循趨勢 。 2. 建立內部管理政策及權責專業範籌。	• 內部績效評估優等 (自評：97.5%) ； • 董事會進修訓練時數 100% 。	• 內部績效評估 (自評 96%)； • 董事會進修訓練時數 100%。	• 內部績效評估 (自評 96%)； • 董事會進修訓練時數 100%。	• 董事會外部績效評估優良。 • 內部績效評估 (自評)96%； • 董事會進修訓練時數 100%。	16.5 16.6 16.7	第四章 守法守紀 穩健經營
客戶關係管理	積極管理客戶關係能提升滿意度與忠誠度，增進營收；若忽視客戶聲音，可能導致流失與信任危機。	秉持「只有更好 沒有最好」的品質政策，從產品業務開發、設計、研發、製造、組裝、維修與服務，除符合客戶品質需求與管理系統標準外，並不斷創新及發展智慧製造，以達成客戶滿意與期望的目標。	1. 設置專責客戶服務人員或專案經理，回覆客戶需求，提供客製化的服務 2. 定期舉行客戶滿意度調查，針對產品品質、業務服務、出貨準確度、交期、綠色產品品質五大構面進行滿意度調查。 3. 定期檢討及改善。	• 客戶滿意度各事業處平均 89 分	• 客戶滿意度 >85	• 客戶滿意度 >90	• 客戶滿意度 >90	9.4 12.6	第三章 產品創新 與客戶信賴 三、客戶關係管理
永續供應鏈管理	建立負責任的供應鏈能降低環境與社會風險，增進供應鏈穩定性；未納入永續管理恐導致勞權爭議或品牌受損。	落實執行國際規範與要求；做好源頭管理，依 PDCA 持續改善作為，使整個產品供應鏈真正履行達方企業文化關懷社會的承諾。	1. 推動綠色低碳供應鏈以落實淨零行動，打造負責任的營運模式 2. 在地採購強化供應商永續發展能力； 3. 制定供應鏈行為準則，要求供應商符合規定要求並簽訂回覆，確保供應商充分了解及重視，減少負面衝擊的影響。 4. 定期追蹤檢查供應商	• 供應商社會標準符合率 100% • 供應商環境標準符合率 100%	• 供應商社會標準符合率 100% • 供應商環境標準符合率 100%	• 供應商社會標準符合率 100% • 供應商環境標準符合率 100%	• 供應商社會標準符合率 100% • 供應商環境標準符合率 100%	8.7 12.2 17.17	第三章 產品創新 與客戶信賴 四、供應鏈管理

重大議題	永續衝擊說明	政策 / 承諾	管理機制	2025 年實績	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030)	對應 SDGs 細項	對應章節
資訊安全	有效的資安措施能保護企業及客戶資料，維持業務連續性；資料外洩則可能造成法律責任與重大信任損失。	持續精進資訊安全及顧客隱私保護 作為，所有相關作業除要符合國際要求標準外，並定期檢視是否依據法規遵循趨勢。保障企業的核心資產及機密性信息，提高企業的競爭力。	1. 衝擊的管理 , 導入 ISO27001。 2. 增強補救系統。 3. 推動資安專案。 4. 進行社交工程演練，強化同仁資安意識，杜絕資安風險。	• 資安事件維持零洩漏； • 擴大驗證範圍至越南廠區，完成台灣、中國及越南三地廠區之 ISO 27001:2022 驗證。	• 資安事件維持零洩漏； • 台灣、中國及越南廠區持續取得 ISO 27001:2022 國際標準認證； • 資安制度深化 : 從「被動防禦」轉換為「主動應對」的資安監控機制，提升風險預警能力。	• 資安事件維持零洩漏； • 台灣、中國及越南廠區持續取得 ISO 27001:2022 國際標準認證； • 資安韌性融入 : 落實「零信任架構」、佈建「持續性風險監控」，建立完善異地備援系統與復原計畫，並持續培育資安專業人才，全面提升資安韌性。	• 資安事件維持零洩漏； • 持續的資安合規及制度化； • 建構「防護、偵測、應變」的數位營運韌性	9.1 16.10	第四章 守法守紀穩健經營 四、資訊安全
氣候策略	具備溫室氣體管理與因應氣候變遷機制，可減緩碳稅風險並開發綠色商機；忽視氣候風險可能影響營運持續性。	遵行氣候相關財務揭露準則的架構與工具以鑑別相關風險與機會，評估可能的財務衝擊，並設定對應計畫，及規劃短中長期目標。	1. 溫室氣體盤查與管理。 2. 供應鏈減量減碳管理。 3. 打造低碳產品降低碳排放量。	• 溫室氣體排放量 (tCO_2e) 54,604 YoY-13.77% • CDP 氣候變遷問卷 B	• 溫室氣體排放量 (tCO_2e) 79,312 YoY-4.84% • CDP 氣候變遷問卷 B	• 溫室氣體排放量 (tCO_2e) 68,344 YoY-4.84% • CDP 氣候變遷問卷 B	• 溫室氣體排放量 (tCO_2e)55,510 YoY-4.84% • CDP 氣候變遷問卷 A-	13.1 13.3 7.2	第五章 環境永續 落實環保 與氣候行動 二、氣候變遷因應與調適
能源管理	推動節能措施能降低成本與碳排放，提升資源效率；能源浪費則增加營運支出與氣候衝擊。	持續關注國際間氣候變遷趨勢，強化能源永續績效。	1. 持續導入及落實能源管理統 ISO 50001。 2. 購置節能設備取代老舊耗能設施，提升能源使用率。 3. 投資建設再生能源系統及綠電 (證) 購置。	• 用電密集度 (GJ/NT$M 營收)15.67 YoY ↓ 12.22% • 再生能源使用占比 18.60%	• 用電密集度 (GJ/NT$M 營收) 26.71 (相較 2020 年下降 5% ↓ ; YoY1.0% ↓) • 再生能源使用占比 20%	• 用電密集度 (GJ /NT$M 營收) 25.38 (相較 2020 年下降 7% ↓ ; YoY1.0 ↓) • 再生能源使用占比 35%	• 用電密集度 (GJ /NT$M 營收) 19.68 (相較 2020 年下降 10% ↓ ; YoY1.0 ↓) • 再生能源使用占比 50%	7.3 12.12 13.2	第五章 環境永續 落實環保 與氣候行動 四、能源管理
廢棄物管理	推動資源循環再利用與減廢策略可減輕環境壓力；處理不當則可能引發污染與高額罰款。	珍惜自然資源，積極推動廢棄物減量與資源循環再利用。	1. 強化廢棄物回收與再利用。 2. 持續推動源頭分類與減廢。 3. 廢棄物妥善處理與追蹤。	• 有害事業廢棄物妥善處理率 100% • 廢棄物回收再利用率 81.6%	• 有害事業廢棄物妥善處理率 100% • 廢棄物回收再利用率 85%	• 有害事業廢棄物妥善處理率 100% • 廢棄物回收再利用率 87%	• 有害事業廢棄物妥善處理率 100% • 廢棄物回收再利用率 88%	12.4 12.5	第五章 環境永續 落實環保 與氣候行動 六、廢棄物管理

重大議題	永續衝擊說明	政策 / 承諾	管理機制	2025 年實績	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030)	對應 SDGs 細項	對應章節
綠色產品創新	研發環保產品可拓展市場與減緩生態衝擊；若未納入循環經濟概念，產品將加劇資源耗損與碳排。	• 遵循全球產品環保法規及客戶要求。 • 持續提升綠色產品設計與研發能力。 • 擴大綠色產品及環保材料應用。 • 推動資源循環利用，降低產品生命週期環境衝擊。 • 建構綠色供應鏈，創造永續價值。	1. 依循各國能源效率或產品驗證規範，進行設計與製造。 2. 建立品質手冊及綠色產品作業程序，訂定有害物質管制內容與品質標準。 3. 投入開發對全球有正面影響的綠色產品，積極拓展綠能事業。 4. 推動專利領域擴充及佈局、重要專利挖掘打造與專利版圖校閱整編等。	• 取得國內外專利共 119 件 • 綠色產品比例 40.9% • 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範 • 符合歐盟 REACH 法規或輸入當地之綠色產品規範	• 專利數 - 維持百大 • 綠色產品比例 >40% • 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範 • 符合歐盟 REACH 法規或輸入當地之綠色產品規範	• 專利數 - 維持百大 • 持續提高綠色產品比例 • 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範 • 符合歐盟 REACH 法規或輸入當地之綠色產品規範	• 專利數 - 維持百大 • 持續提高綠色產品比例 • 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範 • 符合歐盟 REACH 法規或輸入當地之綠色產品規範	9.4 12.2 12.4 13.2	第三章 產品創新與客戶信賴 二、綠色低碳產品
人才培育與發展	打造尊重人權與多元文化的包容職場環境，有效吸引與留住人才並透過系統化培訓與職涯規劃可強化員工能力與組織績效；忽略培育會抑制創新與降低競爭力。	• 尊重並保障員工人權。 • 提供安全、健康的工作環境。 • 建立多元、公平、共融職場。 • 持續培育人才與職涯發展。 • 攜手員工共同成長。	1. 制定薪酬與福利制度。 2. 提供良好員工福利。 3. 逐步改善工作環境條件，強化員工工作保障。 4. 加強入職培育計畫。 5. 定期透過人才評鑑 6. 安排培育課程，提升所需能力。	• 離職率較 2024 年降低 68% • 員工滿意度 4.61 • 人均受訓時數 11 小時 • 人才管理與發展滿意度 4.6	• 持續降低離職率 • 員工滿意度 4.25 以上 • 人均受訓時數 >8 小時 • 人才管理與發展滿意度 4.25 以上	• 持續降低離職率 • 員工滿意度 4.25 以上 • 人均受訓時數 >10 小時 • 人才管理與發展滿意度 4.25 以上	• 持續降低離職率 • 員工滿意度 4.25 以上 • 人均受訓時數 >15 小時 • 人才管理與發展滿意度 4.25 以上	5.1 8.5 10.2	第六章 人才價值創造者 三、人才培育與發展
職業安全衛生	健康安全的職場可提升員工幸福感與生產力；工安事故將帶來重大成本與聲譽危機。	• 遵循職業安全衛生法規。 • 建構安全、健康的工作環境。 • 落實職業安全衛生管理制度。 • 持續降低職業災害風險。 • 推動全員自主安全文化。	1. 落實 ISO 45001 職業安全衛生管理委員管理機制。 2. 聯結集團風險管理委員管理事項。 3. 定期內外部稽核作業。	• 失能傷害頻率 (FR) 0.66 • 失能傷害嚴重率 (SR)13	• 失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.7 • 失能傷害嚴重率 (SR) ≦ 17.6 (優於同業 20%)	• 失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.6 • 失能傷害嚴重率 (SR) ≦ 15.4 (優於同業 20%)	• 失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.6 • 失能傷害嚴重率 (SR) ≦ 11	8.8	第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全

3 研發創新

達方電子積極推動轉型，研發領域聚焦於對永續發展具有正面影響的綠色產品和技術創新，除持續於鍵盤本業投入製造節能和減碳技術外，亦積極拓展綠能事業，結合既有材料科學基礎，發展電源儲能與精密機構雙主流技術，強化長期競爭優勢，有效支持公司研發策略與全球市場布局。

3.1 創新研發作為

3.2 綠色低碳產品

3.3 客戶關係管理

3.4 供應鏈管理



★績效亮點

2025 年研究發展費用支出為	專利申請榮獲百大排行	2025 年取得國內外專利
新台幣 9.7 億元	第 59 名的殊榮	共 119 件

2025 年 IT 週邊產品、綠能產品及元件與 E-Bike 等事業處生產之產品100%均符合 RoHS 要求;無重大違反事件。

一、創新研發作為

達方電子近年來積極推動轉型，定位為以資訊科技 (IT) 與綠能產業為核心的領導廠商，並持續加大創新研發投入。2025 年研發支出達新台幣 9.7 億元，聚焦於對永續發展具正面影響的綠色產品與技術創新。除持續於鍵盤本業投入製造節能與減碳技術外，亦積極拓展綠能事業，結合既有材料科學基礎，發展電源儲能與精密機構雙主流技術，構築長期競爭優勢。

研發經費投入

(新台幣 : 億元)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
研究發展費用支出	10.47	10.15	9.70

在產品開發方面，達方於設計即導入永續理念，推動筆記型電腦等產品結構朝模組化發展，強調易組裝、易維修與高回收率，並採用「可回收設計 (Design for Harvest) 」原則，優化鍵盤與觸控板等主要零組件的再利用與維修性。同時，研發設計亦納入自動化拆解的可行性，提升產品在循環經濟下的環境效益與資源使用效率、降低產品生命週期之環境衝擊，體現企業在綠色創新上的前瞻佈局。

2025 年成功開發技術與創新成就

項目	說明	環境 / 社會效益
材料應用	陸續導入消費後回收塑膠 PCR(Post-Consumer Recycled) 材料， 並往更高回收比例及不同來源評估： • 導入剪刀腳 97% Bio POM、Backlit-Masking 100% PET • 陸續在剪刀腳導入 50% PCR POM 及鐵板 50%PCR 強化鋁、90%PCR 不鏽鋼。 • 導入海廢來源，如鍵帽 PCR ABS+5%OBP EPS 及剪刀腳 30% OBP PA6	可回收材料 / 環保材料
	高強度鋁板 • 導入 0.3mm 高強度鋁板比率增加 • 進一步評估高強度鋁板厚度減至 0.2mm，相較原先厚度 0.4mm 的鋁板，減重達 50.75%	產品輕量化材料
	將玻璃珠添加於塑膠粒中約占成分之 10%，達成減塑及輕量化。主要應用於滑鼠產品，相較於常用 AB 塑膠材質，約可減重 15.7%，相關驗證已完成。	產品輕量化材料
	2024 以噴墨 (UV 型塗料) 加雷雕方式製作多套色外觀產品，減少有機溶劑使用	低衝擊材料
Type C PD USB 雙向共用充電技術研發	達方電源技術端，實際落實 Type CP 共用充電的研發技術。以實現 250W 共用充電器之結構，其整合現行 Type C USB 之連接器，達到大功率 / 高效能充放電之能力，目前已明確導入於 Ebike 、手電動工具、小型移動電源等應用場合。並於特定專案評估於 Escooter 之使用效益。開發設備將測試消耗改成是對電池充電，以回收能源。	以共用充電器為訴求，有效將未來所有低於 250W 以下的充電器 (Adopter) 進行協議與連接器端口共用。共用充電器可有效的減少 Adopter 的使用，對於環境幫助，在於每年可減少幾十億不同規格充電器的生產與浪費。2019 年開發設備將測試消耗改成是對電池充電，以回收能源，再提供給待測物電力的方式將電池放電，可有效回收測試時的電力能源消耗 85%。

智慧財產管理

目標設定

- **專利品質提升：**提高專利的技術創 新和市場價值，保障研發成果。
- **專利風險控管：**預防專利訴訟風險，確保新事業或新產品拓展過程中能穩定營運。

管理措施

- **專利品質監控：**設立專利審查機制， 選擇關鍵領域布局，定期盤點專利資產。
- **技術資訊分析：**監控市場專利動態，進行技術預測，調整專利策略。

組織與流程

- **跨部門協作：**加強與研發部門、法務和市場部門的合作，產出高價值專利。
- **專業審查機制：**建立專利審查機制，避免資源浪費，並產出優質專利。

項目	2023	2024	2025
有效專利數目 (當年度)	136	154	119
有效專利數目 (2003 迄今累計)	1,022	1,090	1,164
經濟部智慧財產局法人專利申請排名	49	52	59

註：數據統計以該年度之「有效專利」統計。

國家 / 區域別	2025 年累積取得專利數
台灣	357
中國	439
東南亞	0
美國	190
其他 (KR, JP)	6
歐洲	5
子公司	167
總計	**1,164**

達方電子致力於智慧財產權的全面管理與創新文化深耕，透過建立堅實的專利組合及系統化智權管理制度，有效支持公司研發策略與全球市場布局。另為強化公司治理與董事會監督機制，智慧財產權管理執行情形每年均定期提報董事會報告一次，確保智財策略與公司整體營運方向緊密結合。

對內，達方推動創新獎勵機制，鼓勵員工積極投入發明與創新，並設計嚴謹的審查評比流程與獎勵辦法，兼顧專利申請的數量與品質。例如設有「年度發明王」表揚制度，進一步激發研發團隊的創造潛力。

在制度建構上，達方以智財管理目標為導向，自研發初期即導入專利輔助分析，協助團隊掌握技術布局方向；同時透過內部提案流程與教育訓練，提升全員對智慧財產權的認知與參與度。專利申請策略則依據技術重點與市場需求進行全球布局，並於產品開發過程中進行專利查核與比對，降低潛在侵權風險。

為強化風險管理，公司透過專利監控與預警機制，即時掌握外部環境變化並排除可能的權利衝突；針對核心技術，則定期盤點重要專利資產，評估其商業潛力與營運價值，作為專利授權與後續技術發展之依據。同時，持續稽核專利資源使用效益，優化布局策略並控管管理成本，全面提升集團於全球市場中的智財競爭力。

對外，達方積極與各國專利主管機關保持交流，協助其瞭解公司技術內容，以提升審查效率並取得專利保護；同時透過交流互動爭取政府專利申請及訴訟相關補助。2025 年未提起專利訴訟，亦無其他企業向達方提起專利侵權訴訟。

截至 2025 年，達方取得國內外專利共 119 件，2003 年至 2025 年累計專利達 1,164 件，其中 40.9% 與綠能產品及系統相關。此外，達方於 2025 年名列經濟部智慧財產局法人專利申請百大排行第 59 名，展現公司持續投入技術創新與綠色研發的成果。



二、綠色低碳產品

達方在綠色低碳產品管理上，以價值鏈出發，針對上游與下游的需求進行管理。未來除了在鍵盤本業持續推動製程節能減碳之外，更積極擴大綠能領域產品，以原有材料科學為基礎，架構電源儲能與精密機構雙主流的創新技術與產品。

達方價值鏈

上游：原物料供應	達方產品	下游：客戶與應用領域
積體電路晶片、印刷電路、LED、薄膜開關、支撐架、導光板、鍵帽、中板、鋁板、鐵板、橡膠等	AIOT 智能產品	筆記型電腦、桌上型電腦、智慧型手機、智慧型電視、平板電腦等
積體電路控制晶片、印刷電路板、電解電容、二極體、半導體、變壓器、濾波器、電容、線材、電阻、電感，背光用轉換器、電源供應器等	元件類產品	輕型電動車輛儲能裝置、中小型不斷電裝置、智能電網儲能設備、家庭發電儲能系統、社區緊急供電系統、機房及通訊基地台、節電監控系統、太陽能電廠、電動工具機
陶瓷粉末、電極材料、合金粉、鐵粉等	整合元件暨材料	車載影音系統；車用照明；數位機上盒；筆記型電腦；平板電腦；儲能裝置伺服器；電視 / 家電
車架及其他自行車零件、扭力感測器、速度感測器、轉速感測器、鋰電池芯、充電器、馬達車架及其他自行車零件等	E-Bike 類產品	電動輔助自行車

供應商：

定期進行供應商品質稽核，環境與社會指標符合度調查；並將逐步納入氣候行動

客戶：

大多已經設定 2050 淨零目標與氣候承諾，並已經開始要求達方設定減碳目標



智能和綠能為未來成長動能

達方以精實管理與創造綜效來追求價值成長，並積極佈局「智能和綠能」兩大趨勢產業。

智能領域

在 IT 週邊暨精密產品領域，達方已經是全球精密元件、材料與技術領導者；未來在此基礎上，以產業鏈上下游整合為發展方向，持續擴大科技應用領域的佈局。隨著數位轉型趨勢，AI PC 逐步的導入，將會是達方未來的市場機會。

在綠能與 E-Bike 領域

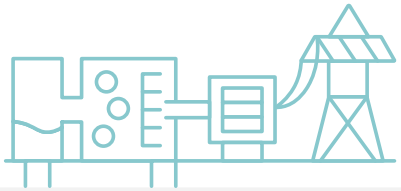
達方於 2024 年正式進入轉型 2.0 計畫，深化綠能事業營運，結合車架、電池、組裝成車、電控及智能整合技術，在 E-Mobility、環保、運動三大趨勢下，達方未來將持續投入 E-Bike 中高階自行車市場與相關綠能領域的發展。以台灣總部為技術研發核心，佈局全球製造及服務，提供全球客戶全方位的服務。

達方綠色產品作業程序

隨著達方投入綠能領域，除了既有品質管理政策之外，增加了綠色產品相關政策，包括：

有害化學物質管理

依據 IECQ QC 080000：2017《電機電子零組件及產品有害物質過程管理系統》標準，應訂定有害化學物質之管制內容，並將其區分為：禁用物質、限用物質，以及可能於未來被限用或禁用之物質（包括 REACH 高關注物質，SVHC）等類別，以求達到監控與持續改善之精神、生產無有害物質達到綠色產品的訴求，有效使達方各事業處落實無有害物質管理，逐步達成全產品無有害物質之目標。



全產品符合RoHS 和 REACH規範

達方隨時關注各國環保指令、國際法規、產業、客戶規範及廠商等變化，以符合新的環境要求限制，包括所有產品均需符合以下環保法規與指令之要求：

- 《危害性物質限制指令》
  （Restriction of Hazardous Substances Directive，RoHS）
- 《化學品註冊、評估、授權及限制指令》
  （Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals，REACH）
- 《廢棄電子電機設備指令》
  （Waste Electrical and Electronic Equipment Directive，WEEE）
- 《包裝及包裝廢棄物指令》
  （Packaging and Packaging Waste Directive，PPW）

產品行銷與標示

以IT週邊產品為例，事業部配合客戶將產品銷往世界各國，須通過各國產品驗證，且於產品標示相關安規標示外，亦協助客戶針對符合國際或特定國要求進行環保相關之標示。

源頭設計管理

達方從產品生命週期全方位角度出發，將生命週期評估概念導入至產品，從產品的設計、生產、使用到回收，整合各範疇的開發資源，制定關鍵開發項目，並配合客戶需求及各地區環保法令法規、能耗標章和安規標章之規定，設計合規定的產品，積極實現永續理念。



註：Battery Model:E4C0M / ST1306BA

2025年產品生命週期中報廢產品及電子廢棄物之重量為258.48噸，含報廢產品廢棄物再循環已達82.74%，顯現綠色產品源頭回收經濟之價值。子公司達宇/統達皆已於2024年取得ISO 14067 碳足跡驗證註；達方於2025年取得ISO14067 AH1C/MH1DC鍵盤滑鼠組以及太宇GZ842453自行車架碳足跡驗證。

各事業體的綠色設計與產品生命週期息息相關



綠色產品概念包括：
1. 綠色節電 / 能設計
2. 結構最佳化設計
3. 易於回收設計
4. 物料減量設計
5. 採用回收及低衝擊的材料
6. 友善包裝

IT 週邊暨精密產品 / 智能 (AIOT) 產品

IT 產品在國際品牌客戶長期合作下，對於推動綠色產品與設計一向不遺餘力，從源頭設計、生產，到回收階段都採取不同的綠色設計作為，如下所述：

綠色設計

節省材料、導入回收材、採用低衝擊材料、提升產品能效及友善包裝為目標，持續推動各面向之改善專案。例如減少材料厚度與重量並重新設計結構件，以達到其要求之功能與密集度。

設計考量：
- 低能耗設計：通過優化電路設計，減少產品在使用過程中的能耗。
- 導入回收材料：逐漸導入 PCR 塑料，從鍵帽、剪刀腳、網框、導光板、薄膜，以及鐵板使用下腳料回收的鋁合金及 PCR 不鏽鋼，主材料皆已持續提升回收材使用。
- 採用低環境衝擊材料：部份機種鍵盤開始以水性塗料替代噴漆及導入雷雕材料替代印刷，減少有機溶劑。
- 環保材料：鍵盤及滑鼠外殼使用可再生塑料製造。
- 提高產品的耐用性：延長使用壽命，減少電子廢棄物。
- 友善包裝：減少包材使用或使用環保材料。

綠色製造與生產

結構設計最佳化、增加產能利用率；例如 HID 持續導入共用料件、整合鍵盤外型之設計，以精簡模具開發及呆料損耗。
- 生產過程環保管理，減少污染和能耗。
- 節能減排：採用先進的生產技術和設備，降低能耗和排放，實現節能減排目標。
- 廢水處理：建立完善的廢水處理系統，確保排放水質達到環保標準。
- 廢棄物管理：嚴格管理生產過程中的廢棄物，確保其安全處理和回收利用。

促進使用者效益

節電 / 節能設計；減少工序、減少能耗
- 在鍵盤產品中上導入近接感測器 (Proximity Sensor) 及環境光感測器 (Ambient Light Sensor)，在同一規格電池蓄電量 100% 情形下，最高可增加 66.67% 使用時間。
- 筆記型電腦鍵盤開發 LED per key 背光技術：消耗功率約僅傳統導光板技術的 30%，可大幅降低能源使用。

回收

產品在使用壽命結束後可以方便地進行拆解和回收：
友善包裝規劃：IT 週邊部分產品已配合回收廠商，將使用過的包裝紙箱從客戶端回收清潔後重新使用，且將規劃導入回收 PE 袋。

IT 週邊產品在回收材比例

元件	材質	導入回收材之最高比例	導入進度
鍵帽	PCR-ABS(NBL)	85%(NSK) / 90%(DTK 雷雕料)	100%
	PCR-ABS + OBP-EPS(NBL)	90%(NSK)	100%
	PCR-PC(BL)	85%	100%
底板	PIR-Al(0.4t)	50%	100%
	PCR-SUS(0.2T)	90%	100%
	PCR-SGCC(0.8T)	50%	100%
薄膜	PCR-PET	100%	100%
外殼	PCR-ABS	85%	100%
	PCR-PC/ABS	95%	100%
	PCR-HiPS	85%	100%
Lattice	PCR-PC/ABS	35%	100%
剪刀腳	PCR-POM	50%	100%
	Bio-POM	97%	100%
	OBP-PA	30%	100%



為落實循環經濟與減碳目標，我們積極導入回收材料（再生材料）於 IT 週邊產品設計與製造中，涵蓋鍵帽、底板、外殼、剪刀腳等多個零組件，提升產品的環保性與資源再利用率。

綠能產品及元件

各項元件設計以其終端產品需求出發，朝多功能、輕量與小型化發展。透過減少尺寸與體積，增加了產能利用率及降低能耗，提高產品效率。

綠色設計

材料以輕量化與無有害物質為主；例如採用鋁合金機殼用於家用儲能產品，具備高密集度輕量化優點，電子零組件也符合 RoHS 無有害物質環保要求。

綠色製造與生產

低污染生產：改進生產工藝，減少生產過程中的污染排放。例如透過無鉛焊接技術減少有害物質。透過高效生產技術，提高生產效率，減少資源浪費和能源消耗。

促進使用者效益

新一代家用儲能產品：全新電路設計架構能讓電池輸出至電網（Battery to Grid）轉換效率提升 5%，可達 96% 以上，符合高效節能趨勢。
高能效電池：開發高效、延壽的電池產品，減少頻繁更換電池帶來的環境負擔。

回收

可回收包裝：使用環保包裝材料，確保包裝材料可以回收再利用。

E-Bike

自推出自有品牌以來，達方持續深耕上下游產業鏈的垂直整合。現已完成從前端設計到後端製造的全面整合，堅持以騎乘者為核心的研發思維，提供最即時、流暢且舒適的動力輔助系統。在包裝與資源管理方面，達方積極落實綠色供應鏈原則。E-Bike 所使用的包裝紙箱來源皆出自永續經營森林，並獲得 FSC（森林管理委員會）驗證。其合作供應商為位於捷克布爾諾（Brno）的 WPA CZ s.r.o.，該公司已通過 FSC 產銷監管鏈（Chain of Custody）標準審核。這項認證確保了林產品在加工、轉換與分銷的每一環節中，皆具備嚴謹的原料追溯性。
透過此項認證，我們確保原料來源完全符合環境保護與永續林業管理原則，有效降低產品的整體碳排放。此外，E-Bike 已建立包材追蹤機制，詳細記錄各車款的包裝材料使用量，作為後續減量優化與永續管理的數據依據。同時，紙箱外側均印製回收標誌，提升消費者與回收端的辨識效率，推動資源的循環再利用。

綠色設計

以騎乘者為出發的設計；透過策略結盟取得關鍵技術：整合電控系統及其與車架，以提供騎乘者最即時及舒適的動力輔助系統。

- **輕量化設計：**減少車輛重量，提高能效。
- **可再生材料：**選用可再生材料製造車身和部件，減少環境負擔。。

綠色製造與生產

彈性的動力輸出模式：
因應不同國家法規需求，調校符合當地法規動力輸出要求；儀表及人機介面上則著重 IT 技術整合，包括 GSM/GPS 模組、藍芽模組及觸控模組等功能性價值增加。

促進使用者效益

以騎乘者為出發的設計，提供最即時及舒適的動力輔助系統。不斷提升電池效能，增進使用長度與滿意度。
綠色能源應用：積極研究和應用新能源技術，如太陽能輔助動力系統。

回收

可回收包裝：使用環保包裝材料，確保包裝材料可以回收再利用。

FSC 產銷監管鏈驗證證書
（FSC Chain of Custody Certificate）



綠色產品 2025 年執行績效：

2025 年本公司嚴格遵循各國產品進口相關法規與指令，各事業處所生產之產品皆達 RoHS 要求，並經內部管理機制控管，全年未發生重大違規。

未來展望

達方電子將繼續致力於綠色產品的研發和創新，以下為未來重點發展方向：

- **技術創新**：持續投入研發，推動環保技術創新，提高產品的綠色性能。
- **全球合作**：加強與國際組織和企業的合作，共同推動全球綠色產業的發展。
- **教育與宣傳**：通過多種渠道宣傳環保理念，提升員工和消費者的環保意識。

品質政策與品質管理

達方電子秉持「以零缺點為品質目標，將具競爭力的綠色產品和服務，準時送達顧客」的品質政策，建立完善之《達方品質手冊》，作為品質管理之依循基礎。並持續推動改善與問題預防機制，以同步提升產品品質與製造生產力，確保整體營運績效之穩健成長。

達方集團暨所屬子公司各生產據點（詳如下表）均已通過 ISO 9001 品質管理系統之驗證，並全面導入 QC 080000 電機電子產品有害物質過程管理系統（HSPM）標準，以確保產品符合相關法規及客戶要求。另台南及淮安等廠區，以及子公司詠業，亦已取得 IATF 16949 汽車業品質管理系統驗證，持續強化汽車產品之品質管理能力，提升整體營運與品質競爭優勢。

涵蓋範圍		ISO 9001 證書	QC 08000 證書	IATF 16949 證書
臺灣	桃園總部	√		
	台南廠	√	√	√
中國	蘇州廠	√	√	
	淮安廠	√	√	√
	重慶廠	√	√	
東南亞	越南廠	√	√	
	泰國廠	√	√	
歐洲	捷克廠	√		
子公司	達瑞	√		
	達宇	√	√	
	統達	√	√	
	世同	√		
	太宇	√		
	詠業	√		√

為確保品質政策能在各事業體有效落實，各產品事業部均依據其市場特性與客戶需求，建構對應的品質管理機制，並配合全球客戶出貨需求，協助客戶取得各項產品驗證。此外，除依規定標示必要的產品安全標章外，亦主動協助客戶辦理符合國際或特定國家規範的環保與合規標示，確保產品順利上市，並符合當地法規要求。2025 年達方產品 100% 取得安規認證，未有違反有關產品與服務的健康和安全法規，及無發生對人身傷害之安全事件。各事業部通過產品之認證列表如下：

IT 週邊產品事業部

UL(U.S.A)
FCC(U.S.A)
IC(Canada)
CSA(Canada)
NCC(Taiwan)
Singapore
United Kingdom
GS(Germany)
RF_ICASA (South Africa)
Serbia
VCCI(Japan)
TELEC(Japan)
SRRC(China)
KCC(Korea)
BSMI(Taiwan)
Morocco
Blue Tooth (BQB)
CEC+DOE
TUV NR Can (Canada)
FCC RF (U.S.A)
CE(EU)
TUV
ANATEL(Brazil)
EAC(Russia)
UKRAINE
IC RF (Canada)
ICT RF (Vietnam)
ENACOM (Argentina)
NOM(Mexico)
IFETEL(Mexico)
Paraguay
Australia
Pakistan
NTC(Philippines)
SDPPI(Indonesia)
MCMC(Malaysia)
BIS(India)

綠能 GEP 事業部

DoE
FCC
CE
RCM
CCC
PSE
BSMI
EAC
KC
BIS
UL
WEEE

三、客戶關係管理

達方電子以零缺點為品質目標，將具競爭力的綠色產品和服務、準時送達顧客為品質管理政策；我們重視客戶聲音，以解決客戶未被滿足的需求為目標，制定完善的客戶關係管理政策。透過深入掌握客戶特性及其所處市場環境，結合各產品事業處的營運特性與業務需求，發展具針對性且差異化的策略規劃，致力與客戶建立長期合作夥伴關係，共同創造永續價值。

達方客戶關係管理政策包括：

客戶為中心的文化

建立以客戶為中心的企業文化，確保每一位員工都明白客戶重要性，並在其日常工作中將客戶放在首位。

客戶反饋機制

建立一個有效的客戶反饋系統，透過每半年客戶滿意度調查表，利用數據分析解客戶的需求和偏好，鼓勵客戶分享他們的意見和建議。這些反饋應被視為改進產品和服務的寶貴資源。

客戶教育和培訓

提供客戶教育和培訓計劃，幫助他們更好地了解和使用公司的產品。可以增強客戶滿意度，還可以促進客戶忠誠度。

長期關係建立

專注於建立長期的客戶關係，而不是僅僅追求一次性的銷售，包括提供定期業務回訪和客戶關懷活動。

持續改進和創新

定期評估和更新CRM政策和策略，以反映市場趨勢的變化、新興技術的發展和客戶需求的演進。

資料安全與隱私保護

嚴格遵守資料保護法規，保護客戶的個人資料和隱私，並在所有客戶互動中保持最高水準的透明度和誠信。

策略性合作夥伴關係

其他公司或組織建立策略性合作夥伴關係，以擴展產品和服務的範圍，為客戶提供增值服務，從而增強客戶關係。

責任感和可持續發展

展示對社會責任和可持續發展的承諾，通過環保產品和實踐，以及支持社會和環境專案，來吸引和留住重視企業社會責任的客戶。



E-Bike 事業部

臺灣：電動輔助自行車型式安全審驗標準 / BSMI:R41097
歐盟：EN 15194:2017 (Electrically power assisted cycles) / CE / CB / ISO 13849
中國：GB 17761-2018（電動自行車安全技術規範）
日本：JIS（駆動力補助機付自転車型式標準）/ PSE
韓國：KC (Korea Certification)
所有生產完成銷售之自行車，100% 皆須符合進口國之電動自行車標準或安全技術規範。

為持續滿足客戶需求並提升整體競爭力，達方電子積極貫徹公司品質政策，透過內部各項持續改善活動與管理方針的落實，強化現場人員對品質、問題意識及改善文化的認知與實踐。同時藉由各類改善平台，鼓勵基層參與、激發員工士氣，並以系統化的品質教育訓練，提升同仁對品管工具的運用能力與問題解決技巧，將品質理念深植組織文化之中。對此，公司透過以下五項具體措施，

全面推動品質文化與持續改善機制：

- 積極推動 QCC（品管圈）與 QIT（品質改善小組）活動，提升團隊協作與改善效能
- 建構跨部門品質合作文化，促進溝通協調與資源整合
- 落實品質獎勵與表揚制度，強化正向激勵
- 推動「品質學苑」培訓制度，系統性培養品質專業人才

當產品發生品質異常時，達方電子依據品質管理政策，建立完整之異常通報與處理流程，包含：即時通報、現象描述與資料蒐集、異常嚴重度判定與風險範圍界定、原因調查與分析、改善對策擬定（必要時執行高風險產品召回），以及後續紀錄與追蹤管理。透過上述機制，可即時控管風險、確保消費者安全，並持續維護企業信譽。





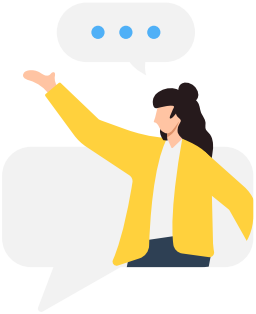
客戶溝通管道

達方電子的核心業務涵蓋 IT 週邊暨精密產品 / 智能（AIOT）產品及綠能產品兩大領域，分別由IT產品事業處（IT Products B.U.，簡稱 HID）、整合元件暨材料事業處（Integrated Components & Materials B.U.，簡稱 ICM）、綠能產品（Green Energy Products，簡稱 GEP）三大事業處，以及負責 E-Bike 業務的子公司達瑞創新共同推動。

為強化客戶關係並迅速回應市場變化，各事業單位依據業務特性建置多元溝通機制，包括定期舉辦回饋會議、客戶滿意度調查、異常處理與專案回顧等形式；且均設有專責之客戶服務人員或專案經理，負責與客戶進行溝通協調，深入掌握需求並提供具彈性與客製化的解決方案，持續提升服務品質與客戶滿意度。

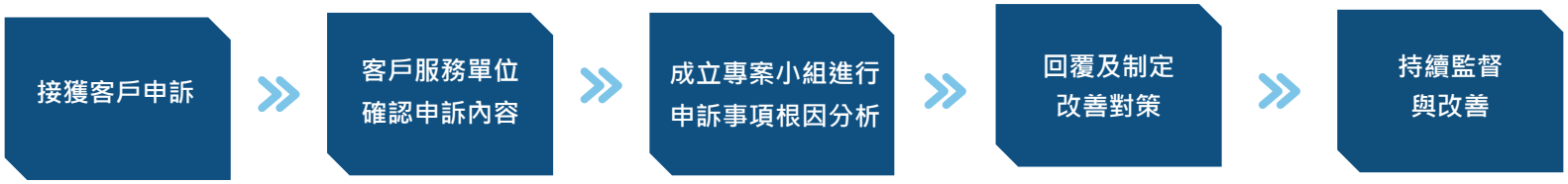
事業單位	溝通管道	溝通頻率	溝通方式說明
HID	QBR/PBR/QTR 會議	因客戶而異，每年約 1 至 4 次	客戶針對供應商於前一時段（年度 / 半年度 / 季度）之表現提出意見和評比，供應商就相關事項回應並提供改善報告
ICM	客戶滿意度調查	半年一次	聚焦於品質、服務、交期、GP、綜合等面向之調查與回饋
GEP	郵件、電話、親訪或視訊	視案件狀況，若無特別狀況約每月 1 至 2 次	就訂單交期、付款與出貨等日常營運事宜進行即時溝通；親自拜訪新舊客戶，積極進行專案討論與交流
E-Bike	自有品牌 E Bike 透過各地區代理商收集各經銷商產品回饋	每周固定周會；每年固定代理商會議總檢討	透過周會討論現有產品市場回饋及品質相關問題；並於年度代理商會議討論未來三年之產品計畫方針





客戶意見反映管道及申訴處理流程

達方電子建立多元且完善的客戶意見與申訴回饋機制，依各事業單位業務特性設置專屬處理窗口，如受理電話、電子郵件或通路平台等各式反映管道；各事業單位均遵循「1-3-5 原則」，即於 1 日內完成登錄、3 日內啟動調查，並於 5 日內完成回覆與改善方案回應，以確保客戶問題能即時處理並有效解決。



客戶意見反映管道及申訴處理流程

事業單位	客戶意見反映管道	客戶申訴處理流程
HID	受理電話、電子郵件	當客訴受理窗口接獲客戶申訴時，將即時轉交客戶服務單位（CSD）負責後續處理。客服單位於接獲案件後，將確認申訴內容與相關資料（如料號、批號等），並依據「1-3-5 原則」啟動應對流程；同時組成專案小組進行申訴事項之分析與原因釐清，並提供回覆與改善對策，以確保問題處理具時效性與完整性。
ICM	受理電話、電子郵件	
GEP	受理電話、電子郵件	
E-Bike	透過各地區經銷商得到反饋；或透過自有品牌 BESV TW 官網 / 顧客聯絡信箱	當客戶提出申訴後，將由相關人員填寫「客訴處理單」並登錄至 RMA 系統，隨即進行初步判斷與分類，以釐清案件性質。針對不良品，視情況由技師於門市現場檢修，或安排返送總部進行後續處理。客服團隊將確認問題狀況，提出應對方案，並進一步分析申訴原因，以避免類似問題再次發生。最終，依據處理結果彙整改善建議，推動產品優化並形成具體改善報告，持續提升品質與顧客滿意度。

2025 年整體客訴處理成效顯著。例如，HID 事業處客訴件數 2025 年客訴 50 件對比 2024 年客訴件數 49 件基本持平，均已結案；ICM 事業處客戶申訴平均處理時間為 3.8 天，符合內部標準；GEP 事業處則依據分析共提出 4 件客戶申訴具體對策，且均已結案。E-Bike 全年共受理 589 件客戶申訴，較 2024 年的 627 件下降 6%，顯示產品品質與服務效能明顯改善；另客訴處理時效自 2024 年的 3.2 天下降為 3 天，進步幅度達 6.2%。

未來，達方將持續透過跨部門協作與數據分析機制，提升申訴處理效能與回應品質，深化顧客關係與市場信任。

客戶滿意度調查

為提升服務品質並強化客戶關係，各事業單位每半年針對營業額前 10 大客戶進行客戶滿意度調查，並就調查結果進行分析，針對不滿意項目研擬改善對策，以作為後續精進之依據。調查構面涵蓋產品品質、業務服務、出貨準確度、交期、綠色產品品質等構面。

同時，各事業單位均訂有年度滿意度目標，根據調查結果，2025 年整體客戶滿意度皆超越設定標準，顯示達方電子與客戶間之溝通與服務已建立良好互信基礎。

近四年客戶滿意度表現

事業單位	2023 年	2024 年	2025 年	2025 年度目標
E-Bike	77	81.3	82.8	80
ICM	96	96	95	91
GEP	83	91	84	80
HID	95.2	93.7	94.7	92
客戶涵蓋率 (%)	>80%	>80%	>80%	>80%

註：各事業單位營業額前 10 大客戶之營收貢獻超過各事業單位營收之 80%

四、供應鏈管理

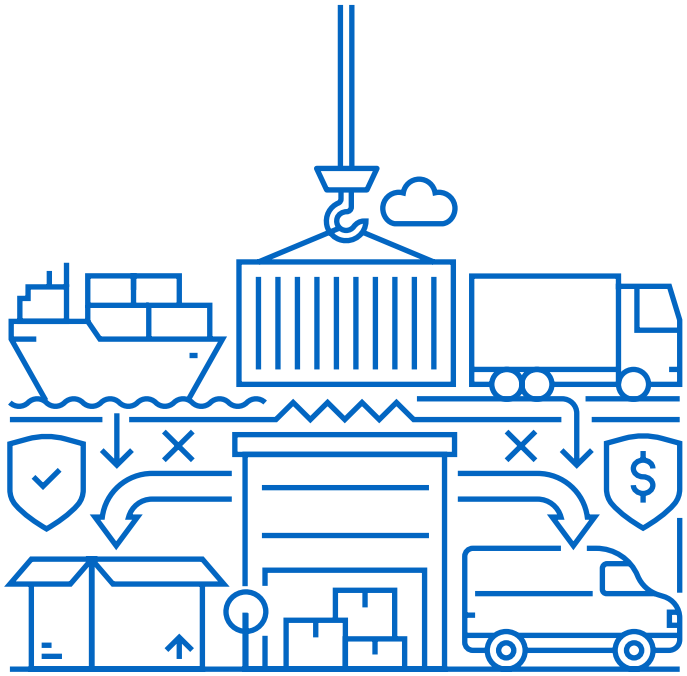
達方於全球 IT 與綠能供應鏈扮演重要角色，長期遵循《責任商業聯盟》Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA) 行為準則與負責任的礦物採購與衝突礦產原則，積極履行企業社會責任與永續經營承諾。

除自身落實相關國際規範外，達方亦要求供應商遵循相同標準與要求，簽署《供應商企業社會責任承諾書》，將永續管理精神延伸至整體供應鏈。從新供應商導入階段即落實源頭管理，透過供應商資格審查、風險評估及稽核機制，建立完善之管理流程；並依循 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理循環，持續推動改善措施，以確保產品供應鏈在環境保護、社會責任與公司治理等面向之合規與提升，真正實踐達方企業文化中「關懷社會」之承諾。

若供應商於人權與勞動權益、職業安全與健康、環境保護與氣候責任、商業道德與誠信或其他社會責任指標上造成重大負面影響，經查證屬實者，達方得依雙方契約條款，隨時終止或解除合作關係，以降低供應鏈營運及聲譽風險。

因應客戶與國際市場對永續供應鏈管理之要求，各事業單位對供應商之調查與評估項目可能有所不同；除最基本且重要之品質稽核外，亦將以下項目納入評估範圍：

- RBA / 人權與職業安全衛生符合度
- 負責任礦產 / 衝突礦產盡職調查
- 企業社會責任 (CSR) 管理
- 綠色產品 / 有害物質管理符合性
- 溫室氣體盤查與減量管理
- 水足跡盤查與水資源管理



各項調查與評估結果將作為供應商分級管理、改善追蹤及合作決策之重要依據，相關評估項目彙整如下表所示。

各事業單位供應商主要稽核項目

事業單位	供應商稽核 / 調查類別						
	供應商自評	品質稽核	綠色產品	RBA	企業社會責任	溫室氣體盤查 / 水足跡	盡責礦產
IT 週邊產品	V	V	V	V	V	V	V
整合元件暨材料	V	V	V		V	V	V
綠能產品		V	V		V		V
E-Bike		V					

達方電子《供應商企業社會責任承諾書》

引導供應商與達方電子在永續發展目標上保持一致，並建立清晰可遵循的行為標準，達方電子依循國際永續趨勢及相關倡議精神，參考 RBA《行為準則》，以及與全球公認之人權與勞動權益、職業安全與健康、環境保護與氣候責任、商業道德與誠信規範標準，訂定《供應商企業社會責任承諾書》。

邀請當年度有交易往來的供應商簽署該承諾書，2025 年簽署率 100%。該承諾書內容明訂供應商應提供安全、健康且尊重人權的工作環境、建立合法合規之營運流程，並落實對環境保護與社會負責之營運實踐，以共同提升供應鏈之永續韌性與整體競爭力。

而為進一步落實 RBA《行為準則》，達方電子每年定期向所有在冊供應商宣導企業社會責任與環境安全衛生政策、RBA 管理體系要求，以及禁用衝突礦產（Conflict Minerals）政策，並要求供應商將 RBA 最新版本條文與相關要求傳達至其下一階供應商，擴大永續管理之影響力。



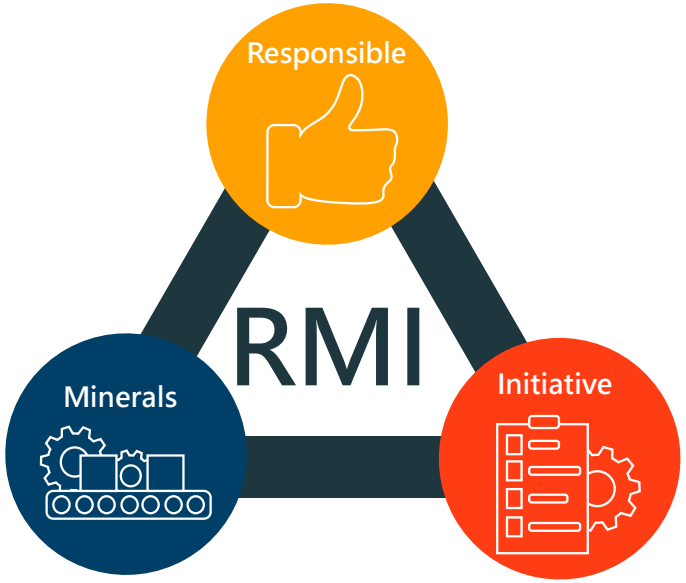
此外，當相關政策或管理要求有重大更新時，達方亦會即時發布通知並進行宣導，確保供應商充分理解最新規範內容，並依據最新標準履行其環境、社會及治理（ESG）責任，共同打造更具韌性與永續性的供應鏈體系。

負責任礦產管理

達方電子支持負責任礦產倡議（RMI, Responsible Minerals Initiative）負責任礦產倡議（RMI, Responsible Minerals Initiative）所倡議之負責任礦產採購原則，並嚴格遵循經濟合作暨發展組織（OECD）《受衝突影響和高風險地區供應商所提供之礦產供應鏈責任盡職調查指南》及 RBA 行為準則，落實對礦產來源之審慎管理與供應鏈調查。

達方明確禁止採購任何由嚴重侵犯人權的武裝團體之武裝衝突地區或高風險地區開採、運輸或交易之礦產（即「衝突礦物」），管理範圍涵蓋鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）等 3TG 礦產，以及其他高風險原物料如鈷（Co）、鈀（Pd）等，並要求對相關礦產之採購、加工及供應鏈流向進行嚴格之盡職調查與風險控管。為確保供應鏈中的礦產來源不涉及人權侵害、非法資金流向或其他重大風險，達方要求供應商依循國際標準執行礦產來源調查，2025 年簽署率 100%。並每年透過 RMI 提供之《衝突礦產報告模板》（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）及《擴充礦產報告模板》（Extended Minerals Reporting Template, EMRT），或其他等同之揭露工具，定期申報供應鏈礦產資訊。

此外，達方要求供應商優先採用通過 RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）稽核認證之合格冶煉廠 / 精煉廠，並須配合提供冶煉廠及精煉廠來源資訊，以供客戶審閱、查驗及符合法規要求。



供應商分類與管理

在供應鏈管理方面，達方依據《供應商管理作業程序》建立供應商分類及管理機制，以強化供應鏈風險控管與採購效率。

採購部門依採購項目之性質，將供應商主要區分為以下兩大類：
(1) 銷售性採購：指與產品製造直接相關之生產性材料與零組件供應商。
(2) 非銷售性採購：指非直接用於銷售產品之採購項目，包括生產用耗材、機器設備、設備零件、樣品、辦公室設備及其他行政支援相關物資與服務。
透過分類管理機制，達方得以針對不同供應商類型制定適切之評鑑、稽核與永續管理措施，持續提升供應鏈韌性與永續績效。
針對銷售性採購供應商，達方進一步辨識並篩選具關鍵性之供應商，依據《供應商管理作業程序》執行分級管理與各項管控措施，以確保供應鏈穩定性及永續發展目標之落實。

落實 ESG 要求傳達與遵循

明確向供應商傳達達方於環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）面向之管理要求，並要求供應商確實遵守相關規範與指標，以共同提升供應鏈永續績效。

執行供應商符合度調查與風險評估

定期進行供應商符合度調查、永續績效檢核及供應鏈風險評估，識別供應鏈於環境、勞工人權、職業安全、商業道德及營 運持續性等面向之潛在風險，並評估與推動相應之改善與因應措施。

新供應商管理

為打造完整的綠色環保產品管理體系，在選擇供應商之前，即會對供應商進行無有害物質（HSF）要求，要求供應商回填問卷，進行環境保護、安全衛生管理政策、人權政策、社會面向標準及商業道德政策等項目之評估，若調查合格才能成為達方的合格供應商。另為確保供應商有效實施 RBA 行為準則要求，對主要供應商及新供應商均透過「社會環境責任評鑑總表」進行永續風險評估，針對評估中發現需改善事項，將要求供應商制定改善計畫；若有重大違反 RBA 行為準則的供應商，則限期一個月內提出改善計畫並重行評估。2025 年均 100% 符合環境與社會標準。



供應商評比與考核

達方電子每年對所有供應商針對製程能力 / 專業能力、入料品質、供應商配合度、交期 / 出貨達標率及價格 / 成本降低達標率等指標進行考核評分，並抽查一家供應商進行實地稽核。現場稽核未通過者，必須於期限內向達方提出具體改善報告並完成矯正預防措施，經達方派員到現場確認已經完成改善。若未完成者，將被列為不配合供應商，必要時達方將終止合作關係。此外，若供應商連續三年之評分達 C 級或以下，達方將考慮不再與之合作。

為確保供應商落實提供符合零缺陷且具競爭力的產品要求，達方每年透過電話、郵件信箱及系統資料比對，進行供應商品質、成本、運輸、交貨、服務、技術、製造及財務等各方面評比，評比結果共分為 A、B、C、D 等 4 個級別。針對評分為 D 級之供應商，後續進行文書調查，並要求改善到 C 級 (70 分) 以上。對於總評鑑成績良好之供應商，達方頒予優良供應商獎項；而評選出的優良供應商，也會獲得相對優惠的付款條件。

A 級 X ≧ 90

B 級 90>X ≧ 80

優良供應商之獎勵

- 連續三年評鑑為 A 級將提前一個月支付當月款項
- A、B 級供應商享有較高之採購比重以及新產品的優先選定供應商

C 級 80>X ≧ 70

D 級 X<70

需改善之供應商之懲罰

- 對於連續兩季為 D 級之供應商提出警告
- 連續兩年評鑑為 D 級將延後一個月支付當月款項
- 調低 D 級供應商之採購比重
- 要求改善，直至恢復 70 分以上為止
- 評分後結果 D 三次以上 (含)，一個月內安排到廠稽核

註：關鍵供應商 = 月平均交貨批數 ≥100

供應商風險管理

在供應商風險管理部分，針對供應商進行風險分類管理，依照各事業處的特性定義關鍵材料、部件及關鍵廠商，並從「廠商工藝流程、管理過程及監控管制」等三要素進行評估，並決定供應商風險之高低。針對不同風險高低的供應商，達方依供應鏈管理機制以確保供應品質無虞。經過 2025 年評估，主要供應商皆屬於低風險，尚未對生產造成太大的衝擊。

2025 年供應商風險等級家數及百分比

年度	2023 年		2024 年		2025 年							
					ICM		HID		GEP		e-bike	
風險等級	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比
低風險	30	100%	70	81%	43	100%	27	100%	40	100%	69	78%



供應商環境與社會標準盡職調查 (GRI 308, GRI 414)

為強化供應鏈的永續管理，達方電子每年定期執行盡職調查，以了解主要供應商相關管理制度是否符合環境與社會標準、是否符合相關法規，並進一步了解其對 ESG 的意識程度。2025 年盡職調查結果，各事業群主要供應商 100% 符合環境與社會標準、且無違反環境與社會相關法規之情事。

主要事業群	ICM			HID		
環境 / 社會標準	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
調查家數	24	14	14	20	27	7
回覆家數	24	14	14	20	27	7
回覆率 (%)	100	100	100	100	100	100
符合率 (%)	100	100	100	100	100	100
是否違反環境 / 社會相關法規	無	無	無	無	無	無

主要事業群	GEP			E Bike		
環境 / 社會標準	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
調查家數	20	20	20	13	13	3
回覆家數	20	20	20	13	13	3
回覆率 (%)	100	100	100	100	100	100
符合率 (%)	100	100	100	100	100	100
是否違反環境 / 社會相關法規	無	無	無	無	無	無

綠色採購

為響應政府推動綠色採購政策，達方積極採購具環保標章、節能標章、省水標章及永續林業標章等環保產品，落實「綠色營運、友善環境」的經營理念。2025 年度綠色採購總金額達新台幣 15,818,070 元。

除推動綠色採購與永續營運實踐外，達方亦持續強化永續供應鏈管理，攜手供應商支持低碳永續商品，共同擴大正向影響力，促進產業朝向淨零與永續目標邁進。

關鍵原物料風險管理

為降低供應鏈中斷與成本波動對營運的影響，達方電子針對成品主要原材料，如塑膠料、鐵件與電池芯等，建立關鍵原物料風險管理機制。由於關鍵材料可能受限於可用性和獲取的物理限制、價格波動與監管變化等不確定因素，對企業營運穩定性構成潛在風險，我們會持續關注原物料取得與供應安全議題。

對此，達方電子透過多元化供應商策略、材料儲備、開發替代材料及採購替代來源等方式分散風險，並積極投入關鍵材料回收與再利用技術的研發與應用，強化資源韌性與永續經營能力。

在地採購

達方集團採購據點主要以臺灣及中國為主，我們支持在地供應鏈發展，強調當地採購以縮短運輸距離、降低碳足跡並促進本地經濟。為提升產品品質及整體供應韌性，將持續強化與本地優質供應商之合作，逐步提升在地採購比重，落實供應鏈在地化與永續發展目標。

2025 年主要供應商分布區域 (台灣)

區域	ICM		HID		GEP		E-BIKE	
地區	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)
國內 (台灣)	19	79%	5	100%	57	93%	13	68%
國外	5	21%	0	0%	18	7%	52	32%
總計	24	100%	5	100%	75	100%	65	100%

2025 年主要供應商分布區域 (中國)

區域	ICM		HID		GEP		E-BIKE	
地區	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)
國內 (中國)	18	90%	7	100%	154	68%	98%	75%
國外	1	10%	0	0%	2	32%	2%	25%
總計	19	100%	7	100%	156	100%	45	100%

4 公司治理

達方電子致力於建立透明、高效的治理機制、強化董事會的監督職能，並將 ESG 績效與管理階層的評核掛鉤，確保永續發展的目標能貫徹到公司的每一個經營決策中。這些年來，達方電子在透明治理與永續經營上的卓越表現，實踐了對股東長期價值成長的堅定承諾。

4.1 董事會運作與績效
4.2 誠信經營
4.3 風險管理 (GRI 2-12)
4.4 資訊安全



★績效亮點

公司治理評鑑	現金股利	員工誠信經營教育訓練完訓率	獨立董事占全體董事成員的
6-20%	0.5元	100%	50%

一、董事會運作與績效

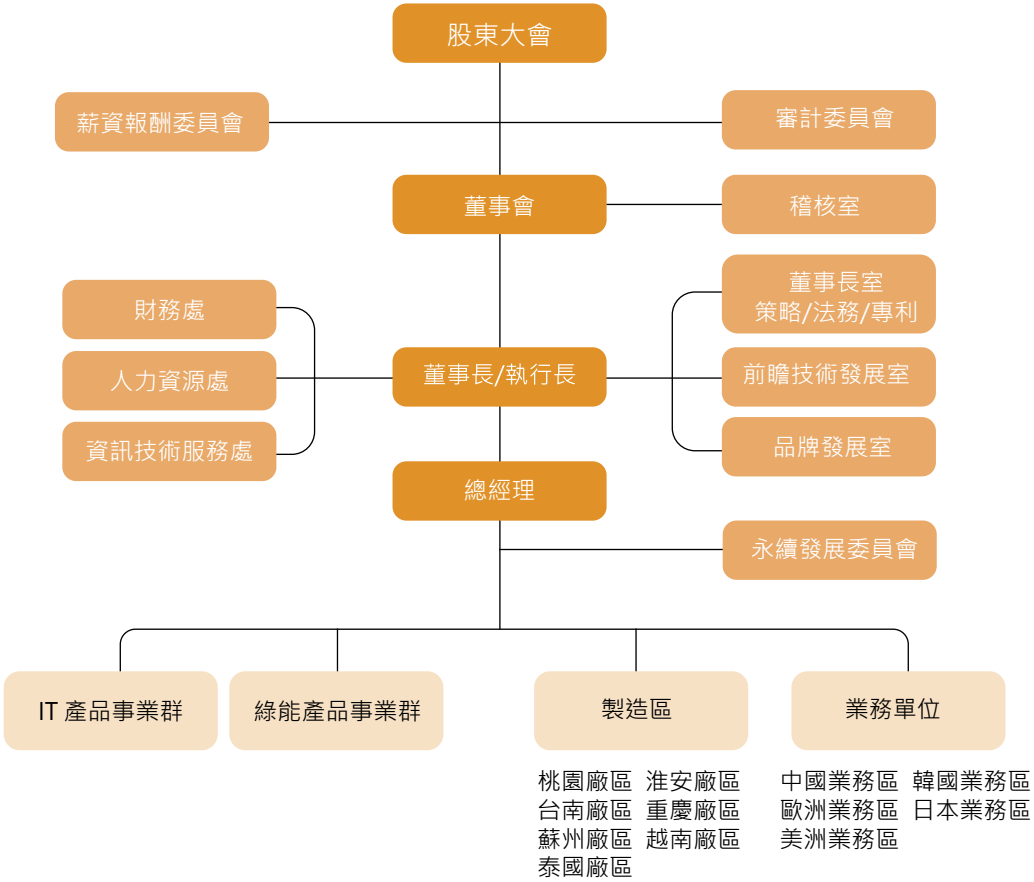
公司治理架構

達方董事會為公司最高治理機構，也是經營決策中心，具有經營發展與重大決策方向訂定與監督管理之責。訂定「公司治理守則」，明確規範公司各單位相關運作之事項，以提升公司治理成效。

為強化公司治理機制與提升董事會職能，達方依相關法令規定，設置「薪酬委員會」與「審計委員會」，協助提升薪酬政策透明度與財務監督獨立性，確保公司營運健全與利害關係人權益維護。

2020 年 8 月 5 日董事會決議通過，委任副總經理擔任公司治理主管，並由財務專案處長擔任公司治理人員，負責執行公司治理相關事務。兩位人員皆具公開發行公司財務及股務等管理工作經驗達 3 年以上，符合上市上櫃公司治理實務守則第三條之一規定。

金管會於 2023 年發布之接軌 IFRS 永續揭露準則，達方於 2025 年成立 IFRS S1 號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」及 S2 號「氣候相關揭露」導入小組，並按季將導入計畫之執行情形提報企業永續發展委員會及董事會。



董事會組成與運作

達方董事會依公司章程規範，設董事 7 至 9 人，其中獨立董事至少 3 人；董事選舉均採候選人提名制度，依據提名人選學經歷、「董事選舉辦法」及「公司治理守則」等規範審核候選人名單後提報股東常會，由股東會就有行為能力之人選任之。董事（含獨立董事）任期各為 3 年，連選得連任。

達方現任董事長為蘇開建先生，擁有豐富且紮實的產業經歷，帶領達方挖掘轉型機會並持續成長。董事會成員由不同領域之專家組成，衡諸本公司董事成員名單，所有董事皆長於領導決策、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。包括對公益事業著有貢獻者有蘇開建、陳其宏、洪秋金；長於法律財會事務者有洪秋金、胡湘寧。另四位獨立董事分別於各領域有所專業，包括擔任中華無形資產暨企業評價協會理事的胡湘寧、曾擔任宏碁電腦及佳世達副總經理的李昆銘、擔任台灣生物炭產業發展協會理事長的李有田，及曾擔任總統府國策顧問及台中市副市長的張光瑤。

本公司董事長兼任執行長職務，係考量其具有產業知識、營運判斷及企業管理等領域之工作經驗及公司治理專才經驗，能落實經營監督與管理、提高決策能力及強化公司營運，對公司有明顯之助益，藉由其專長使其於行使董事長職責時，給與董事會適時監督並提供專業意見。

公司董事會至少每季召開一次，2025 年度董事會共召開 4 次會議，董事平均出席率 97%。出席概況詳如年報（公司官網 / 投資人專區 https://www.darfon.com/tw/stockquote）

董事會

本年度共召開 **4** 次

平均實際出席率 **97%**

成員人數 **8** 位（獨立董事 4 位）

落實董事會多元性與獨立性 (GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 405-1)

依據達方「公司治理守則」，董事會成員之組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及未來發展之需求，於審查標準訂有多元化方針，包括但不限於性別、年齡、國籍及文化等基本條件，及專業背景、專業技能及產業經歷等專業智識。

為強化董事會整體職能與代表性，達方電子進一步訂定「女性董事席次至少一席」、「董事及獨立董事至少三分之一席次具備產業或科技、企業管理專長」、「兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一」，以及「設置多於法令規定之獨立董事席次」等管理目標。

另達方電子獨立董事之資格條件，包括其專業能力、持股比例、兼職限制、獨立性認定、提名及選任程序及其它應遵行事項等，均依「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」暨相關法令辦理。

達方電子董事共 8 席，其中獨立董事占 4 席，占全體董事成員的 50%；女性董事 1 席，占比為 12.5%。6 位董事年齡在 61 歲以上，2 位在 51~60 歲，展現董事會在專業經驗與世代分布上的多元性。

姓名	職稱	性別	獨立董事任期年資			專業知識與技能				年齡（歲）			員工身份
			3 年以下	3-9 年	9 年以上	產業或科技	企業管理	永續環境	法律財會	51-60	61-70	71-80	
蘇開建	董事長	男				√	√				√		√
陳其宏	董事	男				√	√				√		
洪秋金	董事	女				√	√		√	√			
蔡耀坤	董事	男				√	√			√			√
胡湘寧	獨立董事	男			√	√	√		√		√		
李昆銘	獨立董事	男		√		√	√					√	
李有田	獨立董事	男			√	√	√	√				√	
張光瑤	獨立董事	男	√			√	√					√	

註 1：董事成員詳細資訊可參考公開資觀測站
註 2：董事會成員兼任達方電子或其他公司之職務詳細資料請參閱 2025 年報第二章公司治理，或點選 QR CODE

功能性委員會

達方電子功能性委員會包含審計委員會及薪資報酬委員會，審計委員會及薪資報酬委員會皆由獨立董事組成，其任期與董事會相同。

	審計委員會	薪資報酬委員會
主要職權（年度工作重點）	• 公司財務報表之允當表達 • 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效 • 公司內部控制之有效實施 • 公司遵循相關法令及規則 • 公司存在或潛在風險之管控 請詳審計委員會組織規程 (https://www.darfon.com/tw/directors)	• 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 • 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬 請詳薪資報酬委員會組織規程 (https://www.darfon.com/tw/directors)
運作情形	• 每季至少召開 1 次會議 • 2025 年召開 4 次審計委員會，董事出席率 94%	• 每年至少召開 2 次會議。 • 2025 年薪酬委員會召開 2 次，董事出席率 87.5%

審計委員會
本年度共召開 4 次
平均實際出席率 94%
成員人數 4 位（獨立董事 4 位）

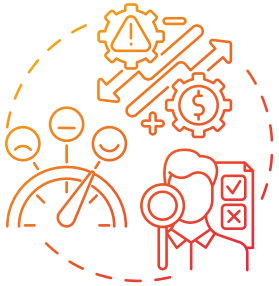
薪資報酬委員會
本年度共召開 2 次
平均實際出席率 87.5%
成員人數 4 位（獨立董事 4 位）

註：法定功能性委員會出席概況詳如年報
(https://www.darfon.com/tw/directors)

董事會進修情形 (GRI 2-17)

為強化董事專業知識與能力，達方每年定期安排董事進修相關課程。董事會成員於 2025 年全年總計進修時數達 60 小時，進修課程包括：台新新光淨零高峰論壇、國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇、上市櫃公司永續揭露宣導會等課程，詳細請參閱公開資訊觀測站及達方電子年報。。






利益衝突管理 (GRI 2-15)

達方電子董事秉持高度自律原則，以誠信為核心，致力於建立健全的公司治理機制，並嚴禁不當相互支援行為。為此，達方已於「董事會議事規範」及「誠信經營守則」中明訂相關規範，建立利益衝突防範與管理機制，據以監督並管理可能引發不誠信行為的風險，並提供適當申報機制，供董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，主動揭露其與公司間可能存在的利益衝突。董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，藉以確保決策過程之公正與客觀。

此外，董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者均不得利用其在公司之職務或影響力，為本人、配偶、父母、子女或其他第三人謀取不正當利益。實務執行上，若董事涉及與議案有利害關係，將依規定迴避表決，並將迴避情形詳實揭露於公司年報中，以強化資訊透明。董事會在審議各項議案時，亦重視並參酌獨立董事之專業意見，兼顧治理原則與利益迴避，確保公司整體利益之最大化。相關迴避之執行情形，請參 2025 年股東會年報 (https://www.darfon.com/tw/directors)。

董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。達方電子董事兼大股東佳世達科技 (股) 公司於 2025 年亦未移轉達方股份，持有達方電子股票計 58,004,667 股，占達方電子 20.72% 之股權，為達方第一大股東。達方董事成員於於其他董事會任職、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力股東、利害關係群體及其關係、交易和未清餘額之情形，均已揭露於達方年報中。

獨立董事與內部稽核主管及會計師均設有直接聯繫管道，並視需要透過電子郵件、電話或會面方式進行溝通。公司亦委託外部機構 (台灣投資人關係協會) 進行董事會績效評估，確認獨立董事與稽核主管及會計師確實有單獨溝通之情形，2025 年共計與簽證會計師召開 2 次單獨溝通會議。內部稽核主管則每季定期向審計委員會提報稽核彙總報告，並與獨立董事直接聯繫，且獨立董事得視需要，隨時與稽核主管及會計師直接溝通公司財務與業務狀況，確保監督職能之發揮。

董事會績效評估 (GRI 2-18)

達方集團依「董事會績效評估辦法」規範，訂定本董事會每年執行一次內部績效評估，評估時間應於每年年度結束時進行當年度績效評估，並於次年度最近一次董事會召開前完成；及至少每三年由外部獨立機構或外部專家學者團隊執行一次評估。董事會績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據。

達方電子已於 2025 年底完成董事會及功能性委員會內部評估，並於 2026 年 3 月董事會報告評估結果，董事會、董事成員及功能性委員會內部自評達成率皆為 95% 以上，評估結果為「優等」。

達方每三年委託外部機構進行董事會評估，最近一次於 2024 年委託台灣投資人關係協會進行董事會績效評估針對有關建議事項，截至達方電子 2025 年度股東會年報刊印日為止，改善如下：

1. 2024 年 11 月董事會已通過「永續資訊管理作業程序」及「永續報告書編製及確信之作業程序」案，建置永續資訊管理之內部控制制度。
2. 2025 年股東會已於同年五月底召開，及 2026 年股東常會將於 5 月底召開。
3. 2025 年新建太陽能發電設施，發電度數為 237,041Kwh，並購置再生能源憑證 13,200 張。

有關達方集團 2025 年董事會及功能性委員會績效自評及董事會外部績效評估結果，已揭露於達方電子網站 / 投資人關係專區 (https://www.darfon.com/tw/directors)。

2025 年度董事會績效評估結果如下

董事會
績效自評結果 **極優** 等級
佔 **95%** 以上

功能性委員會
績效自評結果 **極優** 等級
佔 **95%** 以上



薪酬政策 (GRI 2-19, GRI 2-20)

達方制定完善給付董事會成員酬金之政策，給付董事、總經理、副總經理酬金之標準與經營績效、未來風險等績效指標連結。董事及獨立董事薪酬依「董事及功能性委員會委員薪酬辦法」規定，參考董事績效評估結果發放，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決議通過後，並呈送股東常會報告之。

董事暨經理人薪酬結構		
對象	項目	說明
董事	報酬	董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金
	酬勞	公司年度如有獲利時，由董事會依公司章程第十九條之規定，以不超過當年度獲利百分之一內，決議董事酬勞金額，並經董事會決議通過後，呈送股東常會報告之
	業務執行費用	包括車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等實物提供
經理人	固定薪	基本月薪
	變動薪	獎金



董事及獨立董事酬金說明

達方集團董事之報酬由董事會依公司章程之授權依董事對公司營運參與程度及貢獻價值，連結與永續發展相關績效如公司治理、綠色產品創新、低碳製造轉型、促進公益發展等，參酌國內外同業水準所訂定之「董事及功能性委員會委員薪酬辦法」規定，並參考董事績效評估結果發放，公司年度如有獲利時，由董事會依公司章程第十九條規定，以不超過當年度獲利百分之一內，決議董事酬勞金額。達方依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之績效，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決議通過後，並呈送股東常會報告之。

經理人 ESG 績效	環境 (E)	社會 (S)	公司治理 (G)
目 標	落實低碳淨轉型，遵循 SBT 減碳目標，每年降低 4.84%	擴大社會參與與永續影響力，對內提高員工參與率和敬業度調查。	• 提升國內外 ESG 永續評比。 • 提升國內公司治理評鑑指標及加分類型。
2025 年	溫室氣體排放量較基準年降低 13.77% 。	平均員工敬業度 82% 。	第 12 屆公司治理評鑑前 5%（市值 100 億元以下）。

總經理及副總經理酬金說明

達方集團總經理與副總經理薪資係依其所擔任之職務與職責內容，由薪資報酬委員會依「薪資報酬委員會組織規程」訂定之「經理人薪酬政策與原則」，並參考同業通常水準、公司營業收入、獲利情形及經理人個別績效表現核發。經理人酬金則依薪酬管理相關規定辦理各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依達方章程第十九條規定提撥 5-20% 為員工酬勞，並依「績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據。

經理人經營績效酬金之計算涵蓋財務性指標與非財務性指標，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，反映公司經營風險，以謀公司永續經營與風險控管之平衡，不以短期獲利做為薪酬與績效評量唯一指考量，連結股東長期價值：

財務性指標

依達方管理損益報表，各事業部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率

非財務性指標

公司核心價值之實踐、營運管理能力與永續經營之參與，並依經理人 ESG 績效指標每年所達成的狀況所授予激勵報酬，該報酬將占其年度整體薪酬之 10%。執行方式包含：綠色產品創新、低碳製造轉型、職業安全衛生及其他

二、誠信經營

為健全誠信經營之管理，達方誠信經營規章之訂定及教育宣導之規劃係由人力資源處負責，達方電子的「誠信經營守則」及「道德行為準則」均已獲得董事會核准通過，並且明定禁止行賄及收賄 (反貪腐)、禁止提供非法政治獻金與不當慈善捐贈或贊助、禁止不合理款待或不正當利益、禁止侵害智慧財產權、禁止從事不公平競爭行為，以及須防範產品或服務損害利害關係人等內容，以作為達方董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者行為之依據外，並訂定強調誠信經營文化之「誠信守則」、「員工廉潔守則」、「檢舉暨申訴管理辦法」，規範各項違紀事件之懲戒處理準則，以強化內部誠信管理制度之可執行性與落實性。

誠信風險之評估與檢核則由隸屬於董事會之稽核單位負責，藉此強化各項作業流程，落實權責分工並透過系統的協助，減少舞弊的發生。2025 年度，達方已對 100% 營運據點完成誠信風險評估，評估結果顯示無重大誠信風險事項，顯示公司誠信治理制度具有效能。

在公司治理相關守則，可至網站查詢 (https://www.darfon.com/tw/bylaw)

達方誠信經營規範政策與承諾 (GRI 2-23, 2-24)

個人

堅持誠信、正直的品格操守，呈現事實真相。
說到做到，承諾的事必定竭盡全力完成。

團隊

團隊溝通，開誠佈公，充分發揮團隊競爭力。
團隊合作，真誠實在、相互尊重，共同發揮最大效益。

供應商

以公司最大利益為優先，選擇誠信可靠的合作廠商。與供應商建立誠實可靠的關係，進行透明化的公平合作及交易。

顧客及社會

真實傳遞經營管理、產品服務等企業訊息給顧客及社會大眾。盡力維護社會倫理道德，提升企業經營的美譽度。

誠信經營宣導與教育訓練 (GRI 2-24, 205-2)

達方提供繁 / 簡體中文版、越文版、泰文版與英文版的誠信手冊供海內外全體員工閱讀，並制定誠信宣言，自 2012 年起要求新進同仁於到職時簽署，2025 年新進同仁簽署率 100%；另於辦公室人員之新人教育訓練課程中納入管理制度與誠信守則等內容，明確傳達員工應有之權利與義務，並輔以課後測驗，以確認訓練成效，2025 年完訓率 100%。

此外，達方亦透過多元管道如集團電子報、海報、及 mail 等形式，進行誠信經營宣導，對象涵蓋董事、高階主管及一般員工；並於每年定期進行線上宣導作業，說明「利益衝突與迴避、法規遵守、營業機密及公司資產以及政治活動參與」等相關議題，針對門市、作業員及移工則另提供母語紙本教材。2025 年宣導達成率 100%。

針對供應商則透過「誠信廉潔暨保密承諾」之簽署進行宣達，2025 年共完成 100% 供應商之紙本宣導，當年度未有因違反誠信廉潔規範而中止合作之情事。



達成率 100%

新人教育訓練 / 新進同仁簽署率 100%
線上宣導作業 /2025 年宣導達成率 100%
供應商之紙本宣導 / 共完成 100%

吹哨者制度 / 申訴檢舉機制 (GRI 2-25, 2-26)

如員工對行為準則有疑問時，可透過人力資源信箱或直接聯繫人力資源單位提出諮詢。達方亦訂有「檢舉暨申訴管理辦法」，明定完整的申訴、檢舉及建議溝通流程，提供完整的溝通與反映機制。內、外部人員一旦發現有不法行為或是違反誠信守則中規範的情事時，均採具名方式透過指定管道提出檢舉，以確保事件能妥善處理：

內部檢舉管道

以人力資源處投訴信箱 (my.darfon@darfon.com) 進行申訴與處理

外部檢舉管道

- 利害關係人溝通管道，請參閱達方官網：
  https：//www.darfon.com.tw/tw/channel
- 誠信信箱 (integrity@darfon.com)

為保障檢舉人權益，達方嚴格承諾維護檢舉人身分之機密性，確保其人身安全及免於遭受任何形式之報復。所有檢舉案件之申請、調查與審議相關文件，均依內部機密等級進行控管，並由權責單位單位妥善保存與管理，以維護案件處理之公正性與資訊保密原則。

誠信相關檢舉案件以人力資源處為受理單位；於接獲舉報後，公司將啟動調查程序，針對一般員工的檢舉案件，由跨部門高階主管及法務組成人事評議會負責調查；涉及董事、高階管理階層之案件、或屬重大違反誠信之情事，則依相關法規及作業程序之規定提報至審計委員會及董事會審理。調查單位須於一個月內做成調查報告書，一旦事實成立，則交由專責單位議處。

違反企業誠信政策者，依情節輕重予以口頭告誡、書面警告、終止聘雇等懲戒，如依適用的法律和規定視為適當，亦將採取法律行動。除上述外，違反誠信政策情事者，若涉及獲取不正當個人利益，應追繳發還被索取人或公司。2025 年達方無接獲與違反誠信經營原則之檢舉案件。

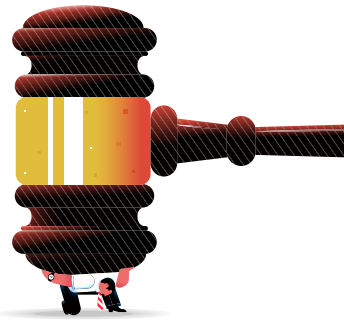
法規遵循執行成果 (GRI 2-27, 205-1、417-2、417-3)

為確保達方及員工執行業務時遵循各國法令，針對營運據點所在地之法令規定，包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視、環保、智慧財產保護、反內線交易、反不公平競爭、勞工保護，及產品行銷、產品標示、產品安全等，持續關注法規修訂情形，且依據法規制訂內部之管理政策與作業程序。

2025 年達方於國內外皆無單一事件遭罰金或裁罰達 100 萬台幣以上之重大法律訴訟事件；無已確認的貪腐事件、無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動、或違反有關產品與服務的健康和安全法規、未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規、及未遵循行銷傳播相關法規之事件。

2025 年法令遵循情形

涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	0 件
重大貪腐之事件	0 件
重大違反法規事件	0 件
2024年接獲檢舉事件數	0 件



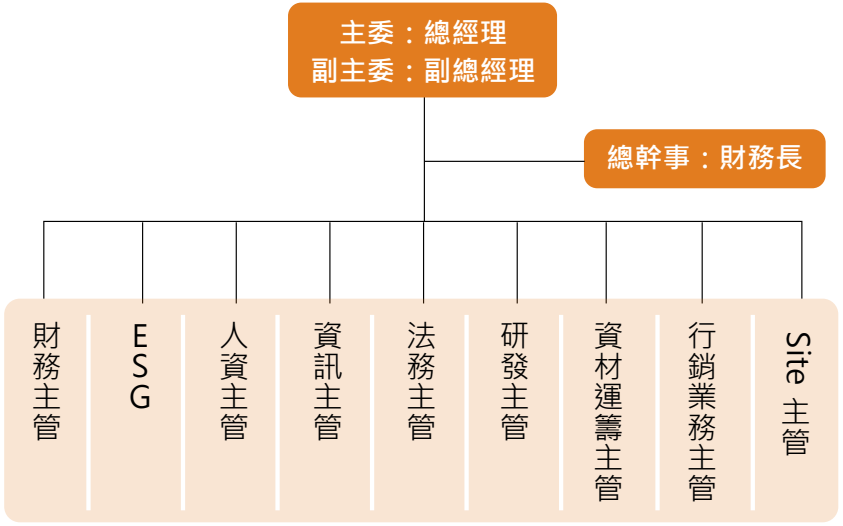
三、風險管理 (GRI 2-12)

達方設立風險管理委員會，並依照「風險機會評估與緊急應變作業程序」，每年各部門均會針對大環境變化進行討論與評估，選定優先關注議題，進行危機演練，增進危機意識與加強應變能力。各廠區也依各管理系統（ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001、ISO 22301、TIPS、GMP 等），進行風險檢視與採取應對之預防措施。

風險管理政策與治理架構 (GRI 2-23)

達方已制訂風險管理政策，明訂定風險管理遠景、目標及政策程序，承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值，以系統化的風險管理作業程序及組織，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，增強所有員工風險意識，並在可接受的風險狀況下，追求最大利益以使風險管理成本最佳化。

達方集團董事會為風險管控之最高決策單位，負責核定風險管理願景、政策與程序、並確保營運策略方向與風險政策一致；董事會授權審計委員會監督風險管理政策與執行成果、核定風險容忍度（風險胃納），導引適當分配資源，每季一次定期審核風險管理執行，並提出必要之改善建議，每年一次向董事會報告。



單位	權責
董事會	核定風管理願景、政策程序
審計委員會	監督風險管理政策與執行成果
風險管理委員會	展開風險管理政策與委員會決議
風險管理單位	規畫執行與檢視風險管理相關事務

於管理階層則成立風險管理委員會（Risk Management Committee，RMC），負責展開風險管理政策與委員會決議、擬定風險容忍度（風險胃納），並確保風險管理機制與日常營運作業之相適。風險管理委員會由總經理擔任主任委員、副總經理擔任副主任委員、財務主管擔任總幹事；各功能部門一級主管與各營運據點總經理擔任委員。每季召開 RMC 管理會議，並於每年第 4 季會議為年度總檢討會議及辨識來年風險，會後提交風險資料於董事會進行報告。主委可視風險狀況改變（如營運範圍變更或環境重大改變）召開臨時會。

各事業單位則負責所屬單位風險辨識、分析、評量與回應，並建立相關必要的危機管理機制、確保單位內風險管理控制程序有效執行，並定期提報風險管理執行成果予風險管理單位。

另設有風險管理專責單位負責規畫執行與檢視風險管理相關事務，包括協助與監督各部門風險管理活動之執行、協調與溝通跨部門之風險管理運作、執行風險管理委員會之決策，及定期彙整提報公司風險管理執行情形等。

風險管理程序

達方電子依循ISO 31000風險管理國際標準，建立完整風險管理流程，涵蓋風險辨識、評估、處理、報告及監控。風險管理委員會每年針對策略、財務、營運及危害等四大類風險，及於會議認定之風險項目，透過風險頻率、影響幅度及控制程度進行系統性評估，篩選重大風險並制定回應措施。同時考量內外部風險情境，運用風險雷達圖與營運持續計畫進行全面管理：

風險辨識與評估

- 風險辨識：風險管理委員會通過內外部風險資訊掌握、歷史數據分析等方法，針對所屬功能範圍內的「策略、財務、營運及危害」四大風險類別，識別出可能的風險事件。
- 風險分析與評量：針對各風險因子，於考量「發生頻率、影響程度及控制程度」後，將風險進行量化，並根據風險分析的結果，產出風險雷達圖。

風險回應與改善

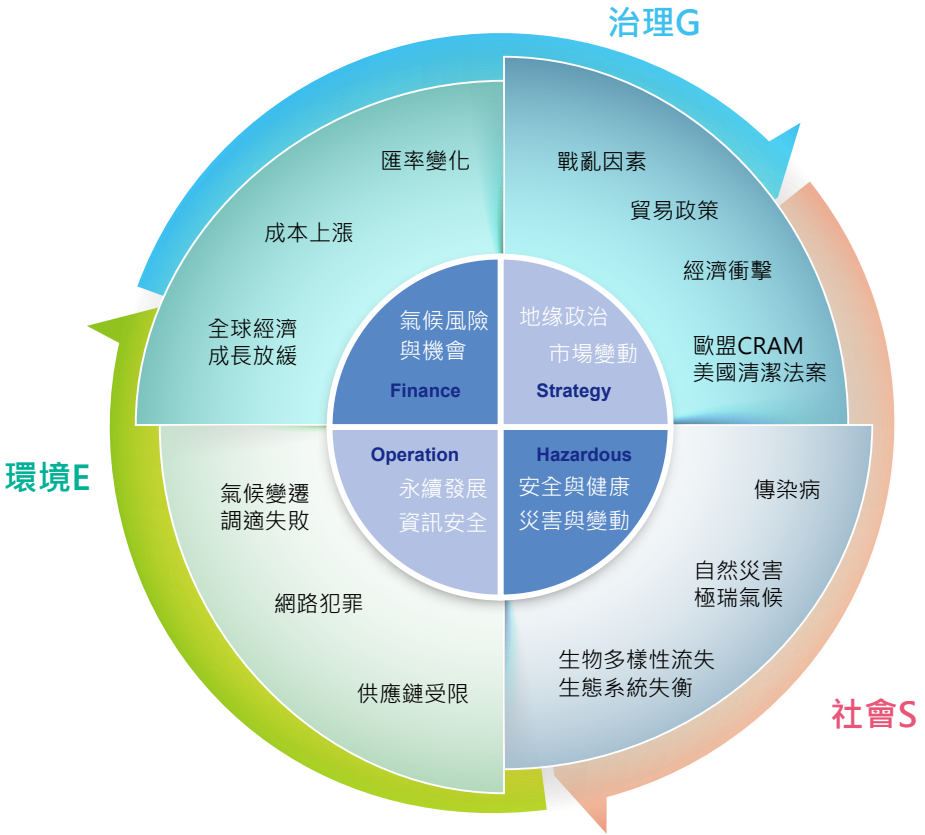
- 風險管理委員會委員進行風險鑑別與重大風險對策制定。
- 針對公司年度重大風險，提出可以降低風險頻率、及（或）幅度、及（或）控制程度的具體回應方案。
- 於每季定期召開之 RMC 會議時進行報告、討論、決議與追蹤執行成效。

風險年度管理報告

風險管理委員會年度將執行狀況、風險雷達分布圖、重大不可接受風險、及重大事故報告，提交審計委員會及董事會報告及備查。

風險鑑別結果與管理政策因應 (GRI2-24)

達方電子依據 ESG 三大構面，系統性識別企業營運過程中可能面臨之潛在風險，並結合既有風險管理機制，從「發生頻率」、「影響程度」及「控制成熟度」三個面向進行量化評估。每年針對關鍵風險因子進行敏感度分析與壓力測試，以進一步確認風險暴露程度與其重要性排序，並據此繪製風險雷達圖，作為企業決策與資源配置的重要參考依據。



經風險管理委員會鑑別評估後，2025 年針對公司重大主題與風險項目進行管理，相關風險策略行動如下：

面向	風險評估項目	風險管理策略執行情形說明
環境 (E)	營運風險 - **企業永續發展**	1. 揭露永續報告，致力公司治理優化、資訊透明化、環境保護及社會責任推動，積極參與倡議與合作發展。 2. 通過 SBTi 科學目標審查，以基準年 2021，每年減碳 Scope1 & Scope2 4.84%、Scope3 2.75%，持續各項節能減碳。 3. 從氣候變遷、能源管理、水資源利用、廢棄物處理及空氣污染防制等多個面向推動各項永續行動，並提升企業的長期價值。 4. 導入 ISO 50001 能源管理及驗證，驗證節能減碳成效。相關指標成效對應至環境永續章節。
社會 (S)	危害風險 - **安全與健康**	1. 建立合規管理機制，全廠區進行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統有效性驗證，推行職業安全衛生自主管理制度，發現存在之安全顧慮並立即改善。 2. 提供職業安全健康且符人權的工作環境。 3. 執行內部稽核與外部查證，確保各廠區運作符合 RBA 行為準則規範。相關指標成效對應至職業健康與安全章節。
	危害風險 - **災害與災難**	1. 透過情境模擬自然災害（如地震、洪水、颱風）及人為風險及建立 BCP 應對策略。 2. 設立備援生產基地，以降低區域性災害對業務的影響。 3. 藉由企業財產保險、營業中斷保險及責任保險，分散災害帶來的經濟損失。 4. 建立完善的應急計畫，結合區域消防合規性檢討並強化防災硬體設施。 5. 每年定期實施全廠區 BCP、消防、急救與逃生演練，讓員工進一步培養緊急應變能力，並體認安全的重要性。
公司治理 (G)	財務風險 - **氣候風險與機會**	1. 氣候風險與機會情境分析及財務衝擊評估，完成 TCFD 獨立報告並揭露對應措施。 2. 投資節能減碳技術，導入可再生能源、提高能源效率，減少能源消耗與碳排放，推動綠色製造與低污染技術。 3. 提高供應鏈韌性，透過供應商多元化與區域化生產佈局，減少極端氣候影響。 4. 參與 SBTi（科學基礎減碳目標）全球氣候倡議，提升企業競爭力。
	策略風險 - 資**訊安全**	1. 各廠區已逐步完成 ISO 27001 認證。 2. 導入資安預警系統 (Managed Detection and Response, MDR) 以利防堵攻擊，確保資訊安全。 3. 系統記錄收集保存系統導入，以利資安事件告警、分析、追蹤。 4. 雙因子驗證機制導入，強化人員登入安全性。 5. 檔案加密，防止公司核心術外洩，強化公司爭力。 6. 社交工程演，強化同仁的資安意識，杜絕資安風險。相關指標成效對應至資訊安全章節。

緊急應變與持續營運

為有效應對各類突發事件並維持營運持續性，達方電子已建立「緊急事故通報管理程序」，針對各類緊急狀況採行分級通報與應變機制。該制度適用於所有廠區與具有營運控制權之子公司，明訂緊急事件通報時效、權責劃分、通報對象與書面報告要求，確保事故發生後能於最短時間內完成通報並啟動應變與復原措施，將營運中斷與損失降至最低。

本程序將事故依性質與嚴重程度區分為第一級與第二級，涵蓋環安事件、社會責任 / 健康，公共事務、產能中斷、資訊安全與其他風險類別，包括如工安事件、火災爆炸、違反環安衛法規、資訊安全事故、天然災害、勞資糾紛、傳染病、食物中毒、公司形象、資安事件、自然災害等事件。第一級事件需於 1 小時內完成通報，第二級事件則需於 12 小時內通報，並在三日內提報完整的緊急事故報告及改善預防計畫。

此外，公司亦整合多元通訊工具作為通報管道，包含電話、即時通訊軟體與電子郵件，提升即時反應效率與訊息傳遞透明度，全面強化企業對於突發風險的應變能力。

而為進一步提升各營運據點面對突發事件之應變能力與營運持續性，達方電子每年定期辦理各類型應變演練及營運持續計畫（BCP）演練，內容涵蓋火災、地震、水災、化學品洩漏、傳染病、食物中毒等情境模擬。演練過程中強調跨部門協調、即時應變與通報流程測試，並透過實地操作與檢討會議，持續優化事故應變流程與員工應對能力。2025 年各廠區實施情形如下：

BCP 訓練人數統計

BCP 訓練項目	台灣	中國	東南亞	歐洲	子公司	總計
化學品洩漏類	36	66	14	8	81	205
消防疏散類	951	7,808	847	42	1,000	10,648
急救類	194	248	26	8	18	494
輻射洩露	0	0	7	0	0	7
食物中毒	0	0	16	0	0	16
總計	1,181	8,122	910	58	1,099	11,370



內部控制與內部稽核

為有效因應公司營運活動可能帶來之實際與潛在負面衝擊，以及潛在 ESG 相關風險（涵蓋公司治理、永續環境發展與社會參與等議題），達方已建立完整之內部控制制度與訂定《永續資訊管理作業程序》及其他各項規章制度，並據以推動以下運作流程：

- 風險管理委員會負責識別並鑑別各項重大風險；
- 人力資源部門負責推動相關教育訓練，提升員工風險意識與永續知能；
- 各權責部門依職掌負責執行及日常管理；
- 稽核部門則負責確認內控機制之落實成效，並適時建議修訂。

稽核單位定期評估內部控制機制之管理效果，並據以執行各項查核作業，定期向審計委員會及董事會報告查核結果，協助管理階層即時掌握公司營運現況，確保整體治理與管理目標之達成。

達方之內部稽核為直屬於董事會之獨立單位，稽核主管之任免須經審計委員會同意並提報董事會決議，內部稽核人員之任免、考評與薪資則由稽核主管簽報董事長核定，相關作業準用公開發行公司內部控制制度處理準則規定。內部稽核單位共編制 4 人，包含稽核主管及專任稽核人員，皆具備法定資格，並持續精進專業知識與技能。稽核單位除定期於審計委員會及董事會會議報告工作執行情形外，亦每月或有必要時向董事長及審計委員會報告。

達方電子 2025 年度內部稽核計劃已將「永續資訊之管理作業稽核」納入，內部稽核人員依據經董事會通過之年度稽核計畫執行查核作業，並將查核結果依法呈報管理階層，以協助其掌握現存缺失、潛在風險及改善進度。針對查核發現之內部控制缺失及異常事項，稽核單位將持續追蹤，並至少每季編製追蹤報告，直至確認缺失已完全改善，確保相關單位即時採取適當的補正措施。

稽核工作的重點包括：查核公司政策與規章之遵循情形；檢視作業資訊維護與控制的正確性，以及資訊報導的即時性與準確性；評估並協助改善達方及其非公開發行子公司之內部控制系統設計與運作成效；審視各單位制定之作業辦法與程序適當性及督導成效，以防範違規行為；覆核各單位及重要子公司執行內控制度自行檢查的結果，並結合稽核室發現之缺失，作為董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據；視需要執行相關專案查核；並依主管機關規定期限內完成資訊系統網路申報作業。

截至 2025 年，達方電子各單位及事業處均已通過內部稽核作業，顯示公司整體內控制度運作健全。

內稽作業程序



四、資訊安全

達方電子高度重視資訊安全管理，持續依循國際標準建構完善之資訊安全治理架構。公司已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並透過定期內外部稽核與驗證機制，確保資訊安全政策之有效執行，以強化客戶資料保護、維護公司智慧資產，並提升對資訊安全事件之應變與復原能力。

截至 2025 年 10 月，達方電子已成功完成台灣、中國及越南三地廠區之 ISO 27001:2022 驗證，實現全集團資訊安全管理制度之全面覆蓋，展現公司在資訊安全治理與風險管理上的持續精進與國際接軌成果。

資訊安全管理驗證歷程

證書連結：https://esg.darfon.com.tw/esg/53/230/#content

2022 年 10 月	首次取得 ISO 27001 驗證，範圍涵蓋 100% 台灣廠區
2023 年	中國廠區取得 ISO 27001 驗證
2024 年 6 月	導入 ISO 27001:2022 新版標準
2025 年 10 月	擴大驗證範圍至越南廠區，完成台灣、中國及越南三地廠區之 ISO 27001:2022 驗證

資訊安全政策與治理架構

為強化資訊安全管理、確保資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備（包括電腦硬體、軟體、週邊）與網路系統之可靠性，以及同仁對資訊安全之認知，達方訂有資訊安全管理政策。成立資訊安全委員會，由總經理擔任主任委員、副總級主管擔任委員；並設有資訊安全主管（資訊安全長），擔任資安委員會召集人，負責資安政策之規劃及資安決設之執行，協助定期召開資訊安全審查會議，並定期將資訊安全風險管理執行情形提報董事會。於委員會下設有「管制技術組」、「教育訓練組」、「稽核調查組」、「文件管制組」及「法務支援組」，與委員會共同管控資訊安全風險並推動各項資安政策、制定及導入資安制度及資訊安全風險稽核等工作。2025 年共召開 2 次資訊安全審查會議，年度資訊安全風險管理執行情形已於 2025 年 11 月向董事會報告。



資安管理機制

達方依「公開發行公司建立內部控制度處理準則」之「電腦化資訊系統處理」制定相關內部作業規定，以降低變化迅速的資訊科技應用及環境變異所帶來未知的資安風險威脅。本公司訂有相關資訊安全規範，如「系統安全管理作業規範」、「網路安全管理作業規範」等，依資安環境和發展來修正資訊相關規範和政策，控管硬體、軟體及個人資料的防護，且每年定期檢查及稽核計算機作業控制並依檢查結果進行檢討和改善。

1 基礎資訊安全建設

- 機房環境安全：如機房雙迴路 UPS 供電系統、機房備援空調系統建置等
- 系統資訊安全：如垃圾郵件防護及郵件進出記錄備份系統建置、RP 歷史資料虛擬化導入，長期保存系統和資料安全、改善外部系統成為加密傳輸等
- 網路資訊安全：防火牆升級功能 IPS 入侵偵測系統防護、全公司網路導入禁止任意非法網路設備接入內網系統、居家上班導入 VPN 加密連線及雙因子認證等
- 主機資訊安全：全公司資訊設備導入端點防護禁止任意非授權軟體安裝和惡意木馬程式植入、伺服器全面監控和即時簡訊告警系統導入及虛擬化傳統架構升級為高容錯多複本超融合架構等
- 資料安全：機密資料調閱，檔案全程加密處理；存取任何系統皆需申請帳號並有權限限制的開放存取，離職後帳號刪除；每 3 個月定期更換使用者密碼，且須符合密碼複雜性原則

2 資訊安全預警機制

- 導入相關資安預警設備和機制，將內部安全風險黑箱可視化
- 結合外部資安情資和分析，針對外部駭客入侵行為能夠提前感知，而能先進行相關反制作業。
- 定期進行內外部弱點掃描，針對漏洞進行預防修補，以降低資訊全安風險曝露。
- 每年進行外部系統滲透測試演練，透過模擬駭客入侵手法，找出未知弱點進行改善及強化。

3 資訊安全防護機制

- 導入 MFA 雙因子驗證，透過兩次驗證程序檢視使用者合法性，以杜絕未授權使用者獲取公司內部資訊或進行破壞活動。
- 導入 SIEM 日誌管理，收集系統日誌集中保存，利於未來資訊安全事件追蹤、釐清及預防。
- 導入 PAM 特權帳號管理，避免內部特權用戶濫用遭外部竊取，集中管理並定期稽核，降低入侵風險。
- 導入營業祕密資料保護，避免機密資料及關鍵技術外洩，保障公司核心競爭力。
- 導入 EDR 端點偵測與回應，強化關鍵主機弱點風險管控，可疑事件自動回應。
- 導入使用者上網行為管控，透過異常行為分析，找出資安潛在風險。



資安管理教育訓練

為持續強化全體員工的資訊安全意識與防護能力，達方透過內部網站不定期更新資訊安全知識，並以電子郵件推播資安公告，提升員工對潛在資安風險的敏感度與應變能力。對於新進員工，公司在入職時即安排基礎資安宣導，使其能迅速掌握公司資安政策。

此外，達方每年為全體員工規劃資安主題線上教育訓練，並列為必修課程。2025 年執行課程內容資安政策宣導、基礎通識、常見的駭客攻擊手法及雲端服務與資訊安全等，藉此提升員工實務操作中的資安警覺與應對能力。資通安全相關人員除已接受 ISO 27001:2022 內部稽核員培訓，並積極參與外部研討會，如： AI EXPO Taiwan、CYBERSEC 臺灣資安大會、Trend Vision One 資安平台教育訓練、台灣金融研訓院資安課程、趨勢科技 World Tour、Google Cloud Summit、TWCERT 台灣資安通報年會及滲透測試與應用實務等，參與時數超過 80 小時，以確保專業技能持續精進。

2025 年，達方電子針對員工進行社交工程模擬演練，整體點擊率為 6.2%，符合公司所訂低於 10% 的管控目標。對於點擊模擬釣魚郵件的員工，已安排進行加強式再訓練，藉此強化資安意識，進一步降低潛在資訊安全風險。

訓練對象	訓練主題	訓練人次	訓練人時數
新進同仁	資安政策宣達、郵件安全、軟體合法化	140	140
一般同仁	資訊安全教育訓練 1. 資安政策宣達 2. 基礎通識 3. 常見的駭客攻擊手法 (釣魚郵件、水坑、SQL 注入、DDoS 、PtH 、中間人攻擊) 4. 雲端服務與資安 (雲端服務與類型、雲端服務的合規性、雲端服務的資安風險)	1762	5226

資安事件通報與處理

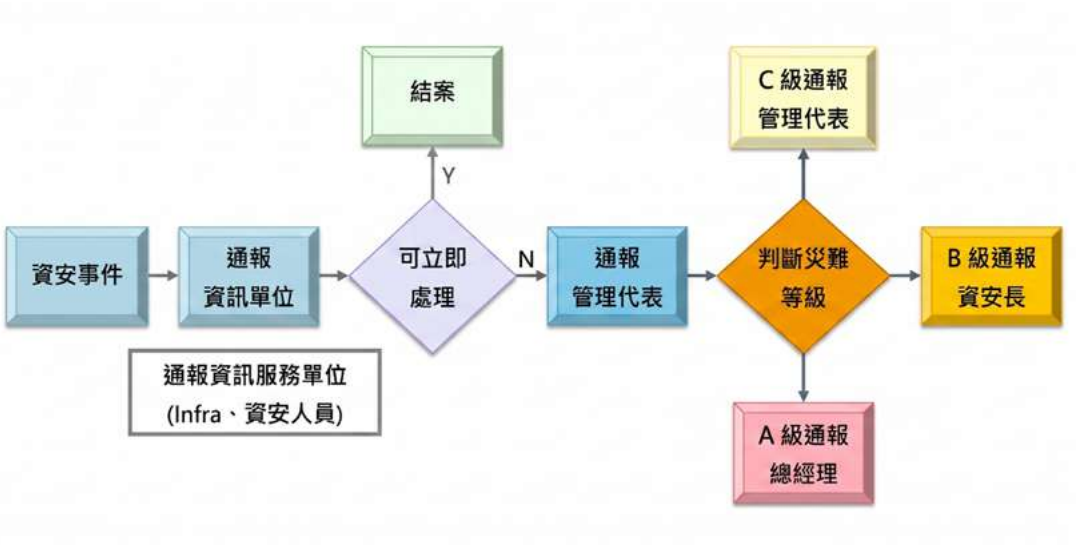
達方電子為建立及時、有效、符合現況之風險與機會及緊急應變管理措施與機制，訂定「資訊安全風險機會評估與緊急應變作業程序」，明確規範各項應變流程，減少因意外或災害狀況所造成的資訊安全事故、人員傷亡、財產損失與環境衝擊的影響，確保資訊系統可持續營運。

一旦員工發現疑似資安事件，依既有緊急應變作業程序，透過電子郵件、電話等方式向第一線資訊維護人員通報，如確立為資安事件則通報管理代表。管理代表依事件影響範圍及損害程度進行分級鑑別，依據災害等級啟動損害復原計劃及程序，召開復原緊急應變會議，並進行相關工作指派，針對損害範圍進行復原及測試工作，確保系統恢復正常營運。

如發生符合「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」或「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範之重大資安事件，將依相關規定辦理公告。

達方電子對於資安事件所造成之衝擊、損害及影響進行事後檢討與改善，並擬訂具體改善方案，防範資安事件再次發生。

資安事件緊急應變及通報流程



近四年資安與個資保護違反情形 (GRI418-1)

達方電子重視且致力於客戶及所有利害關係人隱私保護，在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和個資保護法律及監管要求。並訂有資訊安全政策保護利害關係人資料，透過資訊安全管理系統及資訊安全委員會推動及落實資訊安全管理。
為強化員工個人資料及隱私的保護意識。於 2024 年起資安通識教育訓練安排個人資料保護法規相關課程，每位員工皆需參與研習，為必修課程之一。
達方電子為落實個人資料保護及管理，訂有個人資料保護管理辦法及隱私權聲明並建立完善的資安管理制度與事故應變流程，作為客戶個人資料保護的最高原則，
過去四年並無發生任何重大資訊安全事件。

近四年資安違反情況說明

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
重大資訊安全事件數	0	0	0	0
涉及客戶隱私之違規事件數	0	0	0	0
因資訊洩漏致受影響的客戶數量	0	0	0	0
因資訊安全事件而支付的罰款 / 罰金總額	0	0	0	0

經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

項目名稱	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
外部組織投訴件數	0	0	0	0
監管機關投訴件數	0	0	0	0
經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數	0	0	0	0

此外，我們依循隱私保護相關法規，
近四年並未接獲任何經證實成立
之隱私或個資相關投訴事件。



5 環境永續 / 落實環保與氣候行動

達方的營運範疇涵蓋資訊科技（IT）與綠能產品的設計、製造與全球行銷。主要生產基地分布於台灣、中國及越南，各地廠區依據產品線需求進行支援，全球行銷據點則提供全方位服務以滿足國際客戶的需求。

在環境衝擊管理方面，達方持續強化污染防治與環境管理系統，並積極實踐具體行動以應對氣候變遷。我們聚焦於再生能源的導入及供應鏈碳排的減量，積極推動各項減碳措施，展現企業對環境永續的堅定承諾與責任。

5.1 永續環境管理

5.2 氣候變遷因應與調適

5.3 溫室氣體管理

5.4 能源管理

5.5 污染防治

5.6 廢棄物管理

5.7 生物多樣性管理



★績效亮點

- 通過國際氣候變遷權威倡議組織 (Science Based Targets Initiative, SBTi) 的目標驗證審查，以 2021 年為基準年，計劃於 2031 年實現範疇一及範疇二溫室氣體排放減少 48.4%，及範疇三溫室氣體排放減少 27.5%。

經天下「企業減碳溫度計」授予「符合 1.5℃ 溫控目標」之標章	CDP 碳與水問卷分別為 B 及 A- 級別	取水密集度降低 8.22%	能源密集度降低 15.67%

一、永續環境管理

環境政策

達方秉持對環境永續的承諾，於各廠區全面導入 ISO 14001 環境管理系統，並依循相關法規與國際準則，致力於保護自然環境與資源永續利用。依據永續發展委員會所制定的環境發展目標，各廠區依據其特性訂定年度 KPI，落實執行與追蹤。我們以 PDCA（計畫、執行、檢討、改善）的管理循環為基礎，每年定期召開環境管理審查會議，並於每季進行年度環境方針檢討，持續優化整體環境管理績效。

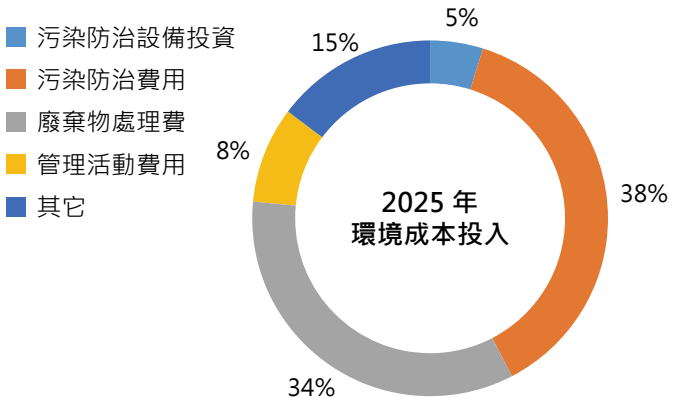
為落實對 SBTi 1.5° C 減碳路徑與淨零排放的堅定承諾，我們積極將碳匯之取得納入公司減碳策略規劃中。除深耕能源轉型與綠色產品創新外，達方致力朝向「自然正向 (Nature Positive)」目標邁進，透過投入自然為本解方 (Nature-based Solutions, NbS)，包含棲地復育、植樹認養與生態保育等具體行動，強化生態系統的固碳效益。我們正逐步建立自然財務量化能力，將自然資本與碳匯價值整合至企業決策與風險管理架構，以科學化的管理提升資源韌性，攜手利害關係人邁向永續營運的新里程。



環境成本投入

2025 年達方環境成本支出達 98,562 仟元，占總營收 0.39%。支出主要集中於污染防治費用（占比 37.55%）與廢棄物處理費（占比 34.24%），顯示公司持續強化污染控制與廢棄物管理。以廠區別觀察，淮安廠支出最大，顯示其為環境管理重點區域。。

2025 年														
廠區	桃園	台南	蘇州	淮安	重慶	越南	泰國	捷克	統達	世同	太宇	詠業	總計	占比
污染防治設備投資	0	0	0	2250	1892	0	0	0	0	0	680.4	0	4,822	4.89%
污染防治費用	415	4,924	360	24,814	423	227	0	0	0	198	113	5,539	37,013	37.55%
廢棄物處理費	1,000	6,220	77	3,619	6,056	95	15	638	150	359	258	15,262	33,748	34.24%
管理活動費用	71	195.7	3,969	1305	764.1	0	80	0	0	12.29	200	1609	8,206	8.33%
其它	14257	0	5.4	0	0	0	0	0	0	0	510		14,772	14.99%
總計 (新台幣 仟元)	15,743	11,340	4,411	31,989	9,135	322	95	638	150	570	1,761	22,410	98,562	100.00%



註 1：2025 年數據包含達方全部製造廠區及子公司
註 2：採購綠電設施及綠色能源成本在環境成本中的占比 14%
註 3：2024 年因蘇州廠遷廠造成環境處理成本一次性支出增加

二、氣候變遷因應與調適

達方電子依據國際財務報導準則永續揭露準則(IFRS Sustainability DisclosureStandards)，包括 IFRS S1「永續相關財務資訊揭露一般規定」及 S2「氣候相關揭露」，依據採財務重大性原則揭露可合理預期影響達方短期、中期及長期之現金流量、籌資能力及資金成本之永續相關風險與機會。於 2022 年首次揭露 TCFD (氣候相關財務揭露) ，並展開氣候相關風險與機會的評估作業。經識別後，我們鑑別出當前較重要的氣候風險包括：

- 溫室氣體排放管理挑戰，涵蓋自身營運與供應鏈之排放控制；
- 低碳產品與綠能市場需求提升，企業需加速因應氣候變遷所帶來的產品轉型壓力與機會。

為積極回應全球氣候行動，達方已於 2023 年正式向科學基礎減碳目標倡議組織 (SBTi) 提交減碳目標設定申請，並承諾依循「控制升溫於 1.5° C 內」的減碳路徑進行規劃。
以 2021 年為基準年，達方設定以下年度減碳目標：

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

- Scope 1 & Scope 2：
  每年減碳 4.84%，至 2031 年累積減碳達 48.4%；
- Scope 3：
  每年減碳 2.75%，至 2031 年累積減碳達 27.5%。

溫室氣體管理

自身營運活動中，達方最主要的排放源是來自範疇二的外購電力使用；約占範疇一及範疇二碳排量的 91.7%，因此達方在全球各廠區推動多項節能減碳措施，包括汰換老舊設備、逐步導入 ISO 50001 能源管理系統、布建廠房屋頂型太陽能發電系統，以及購置國際再生能源憑證等。

攜手供應鏈，打造低碳產品降低範疇三碳排放量

在範疇三碳排量方面，主要則是來自於所購買的原物料與服務及產品使用階段的能耗。近年來，達方與客戶及供應商攜手，從源頭設計推動材料減量、導入 PCR 消費後再生塑料、採用低衝擊材料及提升產品能效等環境友善設計，以有效降低產品原物料及使用能耗的碳排放量，全面打造低碳產品。

氣候變遷因應與調適之目標管理

指標與目標

鑑於全球淨零排放浪潮與歐美碳邊境機制，淨零轉型已不只是環保議題，而是悠關企業國際競爭力之經濟課題。因應氣候變遷達方也承諾透過 SBTi 科學化減碳作法，來減少各階段的碳排放量，相關性指標目標為：

1. 氣候變遷因應與調適：碳排放範疇一、二相較於 2021 年每年減少 4.84%；範疇三每年減少 2.75%(新增目標)
2. 能源管理：用電密集度每年減少 1%，
   再生能源使用占比至 2030 年目標 50%
3. 廢棄物管理：有害事業廢棄物妥善處理率 100%，
   廢棄物回收再利用率至 2030 年目標 88%
4. 用水效率：取水密集度每年降低 1%，廢水處理符合率 100%
5. 產品低碳創新與研發：綠色產品比例 40%
6. 永續供應鏈管理：供應商社會標準符合率 100%，
   供應商環境標準符合率 100%



氣候治理

達方氣候變遷管理的最高治理單位為永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，每年定期向董事會報告氣候相關推動與執行成果，確保高層重視並納入決策。執行面由風險管理委員會 (Risk Management Committee，RMC) 負責，主委由總經理擔任，委員包含各部門主管及營運據點總經理。風險管理委員會每季召開會議，於第 4 季進行年度風險總檢討，並向董事會彙報。必要時，主委可因應重大變化召開臨時會議，以確保風險管理計畫的持續性與即時應變能力。

氣候策略

為了評估短、中、長期之氣候相關風險與機會對組織營運的影響，達方永續發展委員會協同相關部門共同討論，識別出氣候相關的風險與機會；並積極研擬解決方案。針對短期 (1 年內)、中期 (2-3 年內)、與長期 (5 年) 氣候風險部分，依照環境與風險管理系統之流程，進行管理指標與目標之設定。

氣候風險與機會評估

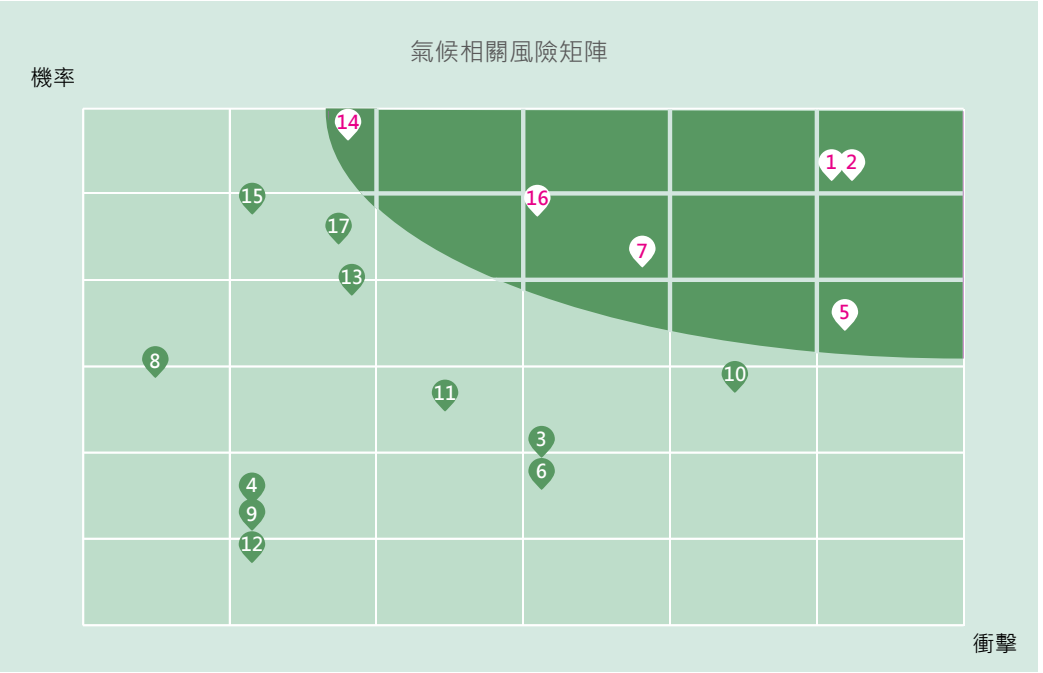
我們評估在不同的情境對於氣候相關風險與機會的影響，以及達方電子可能的因應對策。在實體風險部份，我們根據聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 所提出的 RCP (代表濃度途徑) 情境，考量了 RCP2.6, RCP4.5, 及 RCP8.5 的三種情境，結合科學基礎減量目標倡議 SBTi 的自主減碳作為 (NDC)，以及全球與台灣現有氣候資料在不同 RCP 情境的變化，推估達方電子主要廠區影響。 (詳細內容請參照獨立出版之 TCFD 報告書)

- RCP2.6 是極低輻射強迫的減緩情境，代表全球暖化幅度可能維持在比工業革命前的溫度高攝氏 2 度以內的「情境假設」
- RCP4.5：暖化程度中等的兩個中度排放情境
- RCP8.5 是溫室氣體高度排放的情境，代表各國政府都完全不進行溫室氣體減量的「情境假設」，也是暖化最嚴重的最劣情境。
- NDC：國家自定貢獻 (Nationally Determined Contributions, NDC) ，這是目前最接近達方使用的情境。據此我們也擬定了科學減碳目標。

氣候風險

氣候風險矩陣

依照評估結果，轉型風險當中政策風險 (例如強化溫室氣體排放量報導義務，溫室氣體排放價格提高)，以及客戶行為改變，原物料成本上升等為衝擊較大的短期風險。



1. 溫室氣體排放價格提高
2. 強化溫室氣體排放減量及報導義務
3. 對現有產品和服務強制 / 立法要求揭露碳排放量
4. 氣候相關的訴訟風險
5. 客戶行為改變
6. 市場訊息不確定性
7. 原物料成本上漲
8. 以低碳產品替代了公司現有的產品和服務
9. 對新技術的投資失敗
10. 低碳技術轉型的成本增加
11. 消費者偏好轉變 (為低碳產品)
12. 行業污名化
13. 利害關係人關注與負面回饋日益增加
14. 颶風，洪水等極端天氣事件嚴重程度增加
15. 降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化
16. 平均氣溫上升
17. 海平面上升

透過氣候風險矩陣，共鑑別出對達方短期與中期運營影響較大的 4 項轉型風險及 2 項實體風險，
為了評估其衝擊程度，我們推測其可能帶來的財務衝擊，說明如下：

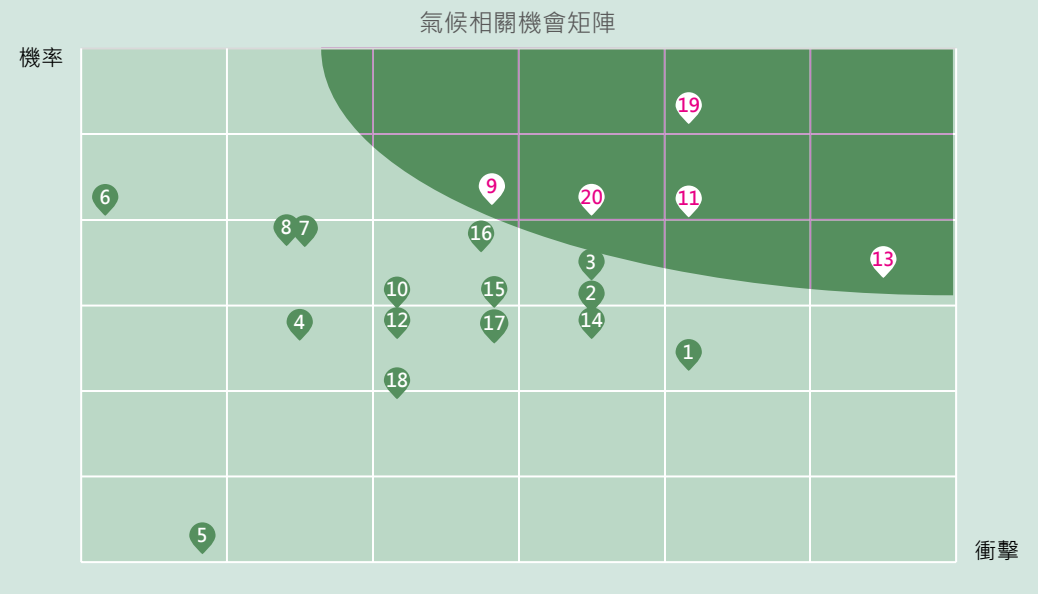
類型	氣候風險	影響時間	對達方的影響	財務評估	因應策略
轉型風險	溫室氣體排放價格提高	短期 (1 年)	主要生產據點於台灣、中國、越南地區，台灣於 2026 年徵收碳費。若以每噸 300 元估計，2025 年約 50,000tCO2e 來估算，首年度因為碳費的將增加 NT$1,500 萬元的成本。	成本上升預估 NT$1,500 萬元	透過減碳措施控制成本
	減少碳排放之義務	中期 (2-3 年)	為了減少碳排放量而導入再生能源衍生的再生電力設置及再生能源憑證購買所使成本上升，預估將於 2025-2027 年產生超過 NT$4,500 萬元的成本。	成本上升預估 >NT$4,500 萬元	透過減碳措施控制成本
	強化溫室氣體排放量報導義務	中期 (2-3 年)	隨著法規要求，達方未來擴大揭露範疇三，需要增加各生產據點與各項產品的供應鏈上下游的盤查。隨著達方業務轉型至低碳綠能產品，將需要更多新興數據的方法論與統計。需耗費一定人力與時間，間接造成成本上升。此外因應數據收集與查證費用等，預計每年將超過 1,000 萬元。	成本上升預估 >NT$1,000 萬元	持續關注法規變化與要求，進行揭露。
	客戶行為改變	中期 (2-3 年)	客戶要求供應商使用綠色產品及製造，供應商將面臨轉型研發成本及原物料替代成本增加，筆電大廠已經提出 2030 年供應商的減碳目標或需使用綠色產品 / 綠色包裝等，為符合客戶要求，達方將面臨轉型壓力。研發成本支出也將上升。2025 年研發支出達新台幣 9.7 億元。	研發成本上升 尋找替代原物料影響幅度大	持續投入及增加研發綠色產品費用比重
	原物料成本上漲	中期 (2-3 年)	上游低碳產品造成成本轉嫁，導致達方成本上升。在要求供應商一同減碳以及稀貴金屬、塑膠等成本上升，預估採購成本會增加一至兩成。研發部門也須因應節能減碳，設計綠色產品，研發成本也會增加。	原物料成本導致研發轉型成本	提升回收再利用率 尋求替代性環保材料
實體風險	極端天氣事件造成水災或旱災	短期 (1 年)	因為颶風，洪水等極端天氣事件嚴重程度增加，可能造成斷電、停水等，致使達方會造成嚴重的損失。	風險管理的成本增加	提升基礎設施韌性 建置極端溫度的預警 及調適識能機制保險轉嫁
	平均氣溫上升	長期 (5 年)	溫度提升造成機台過熱損壞，為降溫的空調能源耗用增加。	設備更換的成本及空調能源耗增加	建置極端溫度的預警及調適識能機制

氣候相關機會

我們將氣候變遷相關機會依照發生衝擊度以及發生機率進行分類，評估 TCFD 指引所提出的 20 項氣候變遷相關的機會

氣候機會矩陣

1 採用更高效率的運輸方式
2 使用更高效率的生產和配銷流程
3 回收再利用
4 轉用更高效率的建築物
5 減少用水量和耗水量
6 使用低碳能源
7 採用獎勵性政策
8 使用新技術
9 購置綠電 / 憑證
10 轉變至非集中式能源
11 開發和 / 或增加低碳商品與服務
12 開發氣候調適和保險風險解決方案
13 發新產品和服務的研發與創新
14 業務活動多元化
15 消費者偏好轉變
16 進入新市場
17 善用公共部門獎勵辦法
18 獲得需要投保的新資產和地區
19 參與可再生能源項目並採用節能措施
20 能源替代 / 多元化



氣候機會財務衝擊評估

透過機會矩陣，我們對各項機會進行排序，鑑別出 5 項機會，推測其可能帶來的財務收入或成本減少效應，說明如下：

氣候相關機會	影響時間點	對達方的影響	財務評估	因應策略
參與可再生能源項目並採用節能措施；	短期 (1 年)	建設太陽能發電、購置再生能源及再生能源憑證，逐步提升使用再生能源，導入再生能源減碳所省下的成本可投入或參與其他再生能源相關業務，提升節能減碳效益，提高製造競爭率，將大幅增加營收。 導入再生能源衍生的再生電力設置預估 NTD 2,500 萬及再生能源憑證購買 NTD 500 萬元成本。 2025 年自發自用可節省外購電力成本，降低營運成本約 4,038 萬； 薑售台電可增加財務收入，增加收入約 245 萬。 註：電費評估以工業用電每度台幣 4.27 元計算	提升節能減碳效益， 提高製造競爭率。	透過再生能源專案評估過程提升效率， 減少成本。
開發和 / 或增加低碳商品與服務	中長期 中期 (2-3 年) 長期 (5 年)	透過研發以及尋找替代物料，製造綠色低碳產品提升營收。達方近年來佈局綠能轉型與儲能相關業務；以所有專利而言，綠色低碳比例超過 40%，未來將創造更多營收。	低碳綠色產品使營收提升	持續布局綠色商機與產品研發。
發新產品和服務的研發與創新	中長期 中期 (2-3 年) 長期 (5 年)	開發 Ebike、儲能等綠色產品，並透過研發以及尋找替代物料，製造綠色低碳產品提升營收。	低碳綠色產品使營收提升	持續布局綠色商機與產品研發。
能源替代 / 多元化	中長期 中期 (2-3 年) 長期 (5 年)	使用綠色能源初期成本上升，長期提升製造靈活度，營收不受限制。	提升製造靈活度， 提升營收。	持續投入再生能源建設及評估減碳效益。
購置綠電 / 憑證	短期 (1 年)	透過綠電使用或再生能源憑證購買，初期成本上升，長期對於製造減碳成效提升及增加韌性。	長期對於製造減碳成效提升及增加韌性。	持續投入再生能源導入及評估減碳效益。

風險管理流程

我們考量氣候相關風險管理政策、實際評估作法、預防措施等工作，以降低氣候風險對營運的衝擊。2025 年與各部門討論及對指標進行量化，將處理各項風險的具體做法，落實到各部門，並每年定期舉行風險評估管理流程，以確保能充分了解並掌握該風險的變化，適時制定相關的減量管理辦法與措施。

指標與目標

因應氣候變遷所需要積極著手管理之風險包括氣候變遷因應與調適、能源管理廢棄物管理產品低碳創新與研發永續供應鏈管理等重要目標：

風險	指標 / 目標	說明
氣候變遷因應與調適	碳排放範疇一、二相較於 2021 年每年減少 4.84%；範疇三每年減少 2.75%	2025 年範疇一、二碳排放相較 2021 年，平均每年減少 13.77%， 範疇三平均每年減少 18.21%
能源管理	用電密集度每年減少 1%，再生能源使用占比至 2030 年目標 50%	2025 年用電密集度為 15.67 較 2024 年下降 12.22%， 再生能源使用占比 18.60%
廢棄物管理	有害事業廢棄物妥善處理率 100%，廢棄物回收再利用率至 2030 年目標 88%	2025 年有害事業廢棄物妥善處理率 100%， 廢棄物回收再利用率 81.60%
用水效率	取水密集度每年降低 1%，廢水處理符合度 100%	2025 年取水密集度較 2024 年下降 8.22%， 廢水處理符合度為 100%
產品低碳創新與研發	綠色產品比例 40%	2025 年綠色產品比例 40.9%
永續供應鏈管理	供應商社會標準符合率 100%，供應商環境標準符合率 100%	供應商社會標準符合率 100%，供應商環境標準符合率 100%



三、溫室氣體管理

溫室氣體排放量

自 2010 年起，達方全球各生產據點即依據 ISO 14064-1:2006 標準，全面推動範疇一與範疇二的溫室氣體盤查作業。為提升碳管理精準度與透明度，自 2021 年起進一步導入 ISO 14064-1:2018 版本，並擴大納入範疇三之盤查範圍，以更完整掌握營運活動所產生的溫室氣體排放，並提出具體的減碳策略與可行方案。

2025 年採取 GHG Protocol 驗證以強化排放資訊的可信度與報告品質，達方於範疇一與範疇二已全面取得第三方查證聲明，範疇三則逐步增加查證涵蓋項目，包括類別 C3-1（購買商品或服務）、C3-3（燃料和能源相關活動）、C3-4（上游運輸和配送）、C3-5（營運產生廢棄物的處置與處理）、C3-6（商務旅行）、C3-7（員工通勤）、下游運輸和配送 (C3-9) 等。

從數據趨勢來看，2021 年（基準年）總排放量為 543,385.561 公噸 CO_2e，至 2025 年已降至 169,205.112 公噸，顯示減排成效顯著；然而，因新增揭露泰國廠區及各子公司資訊，使範疇一與範疇二排放增加，顯示擴廠與營運活動變化對碳排放的影響，未來將持續強化盤查與減碳行動，朝向低碳營運邁進。

	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	6,402.203	3603.210	4,528.427
範疇二	72,197.297	47,390.546	50,075.886
範疇三	295,380.244	157,082.077	114,600.800
總計	373,979.744	208,075.833	169,205.112
註：各廠溫室氣體排放資訊及通過第三方查證情形，請見附表。			

達方積極將低碳理念融入商業決策，全面推動綠色轉型。在產品設計方面，導入綠色設計思維，致力於降低產品能耗並提升可回收性；在製造端則持續研發低碳製程、導入再生能源及落實節能減碳措施，整體碳管理成效逐步顯現。

以範疇一與範疇二排放為例，2025 年合計排放量為 54,604.31 公噸 CO_2e，相較於 2021 年基準年的 121,563.37 公噸 CO_2e，平均每年減排約 16,739.76 公噸 CO_2e。此外，單位產品的排放密集度也呈現穩定下降趨勢，年平均降幅達 12.4%，顯示達方在綠色營運與氣候行動上的具體成效。

範疇三溫室氣體排放

達方透過統計計算經過第三方查驗，及推估範疇三相關類別排放，2023 年向 SBTi 申請審核，並於 2024 年通過審查。

碳排分類		2023	2024	2025 年
類別三：運輸之間接排放		28,277.077	18,921.333	3,862.150
類別 3-1	上游運輸和配送 (C3-4)	4,106.998	1,806.019	1,637.853
類別 3-2	商務旅行 (C3-6)	6,115.575	3,916.622	506.806
類別 3-3	員工通勤 (C3-7)	10,592.684	5,807.630	891.219
類別 3-4	下游運輸和配送 (C3-9)	7,461.825	7,391.062	826.272
類別四：由組織使用的產品所產生之間接排放		123,452.687	50,094.488	52,697.200
類別 4-1	購買商品或服務 (C3-1)	81,571.629	35,868.817	26,773.506
類別 4-2	上游購買的資本物品 (C3-2)	27,575.872	4,918.887	15,641.051
類別 4-3	與燃料和能源相關活動 (C3-3)	12,527.479	8,867.440	9,836.925
類別 4-4	營運產生廢棄物的處置與處理 (C3-5)	1,777.707	439.344	445.718
類別 4-5	上游租賃資產 (C3-8)	N/A	N/A	N/A
類別五：與組織的產品使用相關聯之間接排放		143,650.480	88,066.256	58,041.450
類別 5-1	銷售產品的加工 (C3-10)	N/A	N/A	N/A
類別 5-2	使用銷售產品 (C3-11)	137,473.470	84,603.889	53,194.265
類別 5-3	銷售產品廢棄處理 (C3-12)	6,176.740	3,462.367	4,847.184
類別 5-4	下游租賃資產 (C3-13)	N/A	N/A	N/A
類別 5-5	特許經營 (C3-14)	N/A	N/A	N/A
類別 5-6	投資 (C3-15)	N/A	N/A	N/A
類別六：與組織的產品使用相關聯之間接排放		N/A	N/A	N/A
合計		295,380.244	157,082.077	114,600.800

註 1：統計方法係採營運控制法並依報告書報導邊界為範疇。

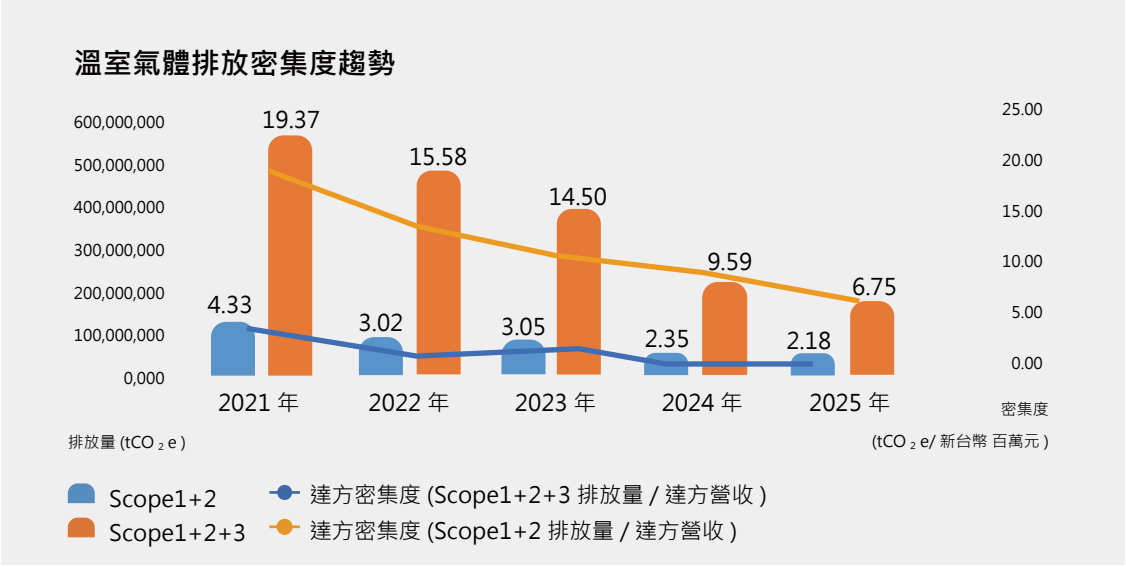
註 2：括弧內之類別係依 GHG Protocol 標準於範疇 3 之 15 個 Category，對應 ISO 14064-1:2018 類別三 ~ 六。

溫室氣體排放密集度 (GRI 305-4, 305-5)

在排放密集度方面，雖然 2025 年相較 2024 年營收回升，排放密集度 A（範疇一 & 二）為 2.18 tCO_2e / 百萬元營收，仍遠低於 2021 年基準值 4.33，顯示營運效率與減碳並行。排放密集度 B（範疇一 & 二 & 三）縱使範疇三擴大驗證及新廠區加入揭露，於 2025 年仍能下降至 6.75，但整體仍控制於合理範圍，展現達方在成長與永續之間努力達到平衡。

單位：tCO_2e	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一 & 二 (tCO_2e)	78,599.50	50,993.76	54,604.31
範疇一 & 二 & 三 (tCO_2e)	373,979.74	208,075.83	169,205.11
年營收（新台幣 百萬元）	25,792.00	21,700.23	25,079.00
排放密集度 A (tCO_2e)/ 新台幣 百萬元）	3.05	2.35	2.18
排放密集度 B (tCO_2e)/ 新台幣 百萬元）	14.50	9.59	6.75

註：排放密集度 A 係指範疇一及範疇二（ Scope 1+2 ）之單位營收溫室氣體排放量
排放密集度 B 係指範疇一、範疇二及範疇三（ Scope 1+2+3 ）之單位營收溫室氣體排放量。



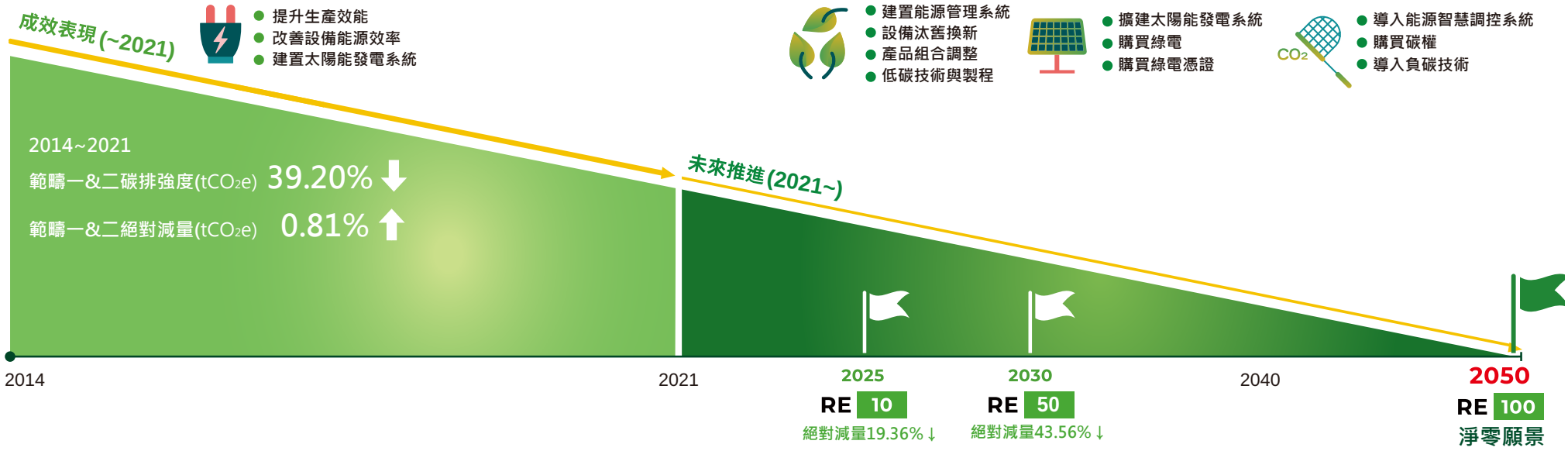
減碳路徑規劃與淨零排放願景

達方持續深化碳管理工作，並已訂定具體且具挑戰性的減碳目標，以回應全球暖化日益嚴峻的氣候現況。我們依據「將全球升溫控制在 1.5° C 以內」的情境，正式向國際氣候倡議組織 SBTi（Science Based Targets initiative）提出減碳目標申請，承諾以 2021 年為基準年，至 2031 年達成範疇一與範疇二溫室氣體排放量絕對減量 48.4%，並於範疇三（類別 3.1 與 3.11）達成絕對減量 27.5% 的目標。

以 2025 年數據為例，範疇一、二與三的碳排中，外購電力佔比高達 29.6%，顯示再生能源使用將是減碳關鍵；而範疇三排放來源則以 C3-1（購置商品與服務）與 C3-11（產品使用階段）為主，占比達 69.8%，突顯產品生態設計與供應鏈碳管理的重要性。

展望未來，達方將以通過 SBTi 目標審查為使命，持續推動多元化節能與減碳措施，強化再生能源導入與產品端的環保創新，致力於有效控管溫室氣體排放，落實科學基礎減碳目標，邁向 2050 年全球淨零排放的永續願景。

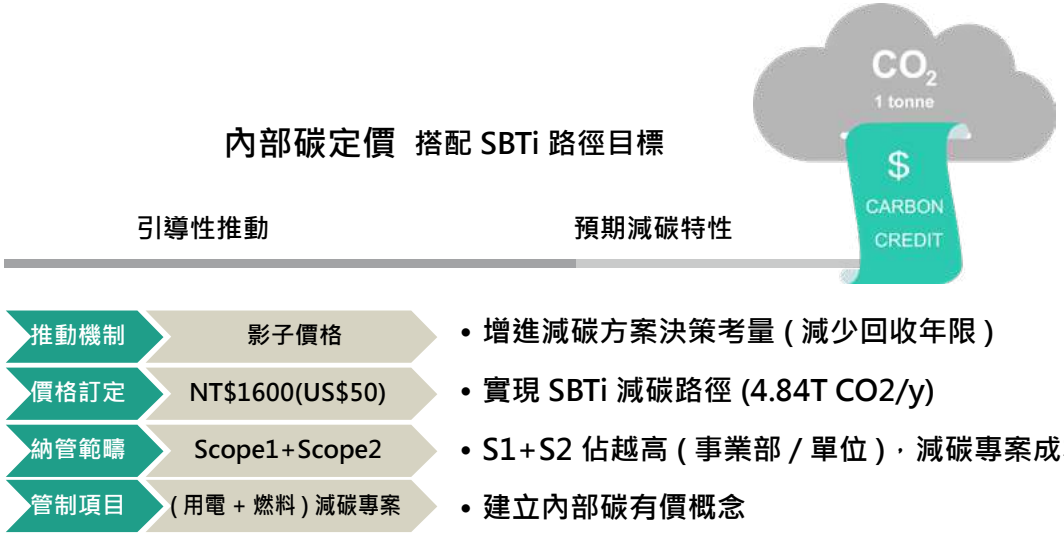




內部碳定價

為了強化減碳方案的決策評估，並有效落實 SBTi 減碳路徑，我們設定每噸碳 50 美元的內部碳定價，以內部化減碳成本並優化方案投資。透過建立碳定價機制，使碳排放成本具有經濟價值，進一步推動企業及相關單位將減碳納入經營決策，確保環境責任與經濟效益的平衡，

同時提升內部碳排放的敏感度，促使各部門在專案規劃與執行時優先考量減碳效益。我們將徵收的減碳成本專用於投入能源效率提升、可再生能源佈建以及減碳基礎建設的投資與運行，計算節能減碳專案於內部碳定價減排效益，確保減碳行動具備可持續性，創造長期競爭優勢。並藉此機制促進內部形成減碳文化，透過成本反映碳排放影響，能更有動力推動低碳轉型，以提升整體減碳效益。透過這樣的策略，能夠加速減碳進程，確保在永續發展趨勢下保持競爭力。內部碳定價執行效益可詳閱第五章第四小節之「節能減碳方案」。



四、能源管理

管理機制與作為 (GRI 2-23, 2-24)

達方電子依循 ISO 50001 能源管理系統，系統性地執行能源使用與管理作業。公司主要能源來源為範疇二的電力，為提升能源使用效率並落實節能減碳目標，我們採取多項改善措施，包括：

- 淘汰老舊耗能設備，導入高效能新設備；
- 持續優化生產及空調系統，降低整體能耗；
- 積極導入再生能源，如綠電採購或設置太陽能系統等。

透過上述策略，達方致力於降低溫室氣體排放，同時提升營運能源效率，邁向低碳永續的營運模式。

指標與目標

達方以用電密集度、再生能源使用占比為指標目標

項目	2025 年實績	2026 年目標	2030 年目標
用電密集度 (GJ/ 百萬年營收)	15.67 (YoY12.2% ↓)	15.51 (YoY1.0% ↓)	14.89 (YoY1.0 ↓)
再生能源占比 (%) 註 2	18.6	25	50

註 1：用電密集度 =(外購電力 + 蘇州與淮安太陽能板的自產自用電力)/ 營業額 (百萬元)
註 2：再生能源占比 = 再生能源使用量 / 所有間接排放造成的能源使用量

能源管理

2025 年，達方全年的能源消耗，以再生能源占比為 18.60.%，顯示公司仍持續朝提升綠電使用邁進。

從能源結構來看，外購非再生電力仍為主要能源來源，占整體能耗超過九成，淮安、台南及桃園廠為主要用電據點；而天然氣與柴油使用則因部分中國廠區逐步轉型或減量而略有下降。此外，桃園廠的餐廳液化石油氣使用顯著降低至 226.07 GJ。整體而言，雖總耗能略升，但達方已持續透過再生能源導入及節能作為，強化能源管理效率，為達成低碳營運目標打下基礎。



近三年各項能耗量統計明細 (單位：GJ) (GRI302-1)

單位：GJ	廠區	2023	2024	2025
外購非再生電力	桃園	11,349.06	10,860.81	9,866.85
	台南	104,343.76	108,125.55	95,478.89
	蘇州	54,618.86	19,675.84	13,813.14
	淮安	98,414.28	133,816.71	108,162.52
	重慶	73,391.51	70,505.55	52,396.45
	越南	4,456.28	13,441.77	26,970.46
	泰國	-	-	1,630.41
	捷克	-	-	509.96
	統達	-	-	288.74
	世同	-	-	6,636.11
	太宇	-	-	4,264.05
	詠業	-	-	27,994.25
	總計	346,573.75	356,426.23	348,011.83
天然氣	桃園	0.00	0.00	0.00
	台南	6,492.55	7,498.02	6,494.54
	蘇州	2,125.25	0.00	0.00
	淮安	0.00	0.00	0.00
	重慶	44.88	0.00	0.00
	越南	-	0.00	0.00
	泰國	-	-	0.00
	捷克	-	-	8.33
	統達	-	-	10.62
	世同	-	-	546.48
	太宇	-	-	0.00
	詠業	-	-	0.00
	總計	8,662.69	7,498.02	7,059.97
柴油	桃園	5.73	5.73	4.93
	台南	123.09	102.34	154.14
	蘇州	10.72	3.55	3.64
	淮安	238.18	909.65	617.23
	重慶	394.01	307.45	348.00
	越南	-	0.00	0.00
	泰國	-	-	0.00
	捷克	-	-	0.00
	統達	-	-	33.53
	世同	-	-	27.67
	太宇	-	-	407.63
	詠業	-	-	85.06
	總計	771.72	1,328.71	1,681.82
汽油	桃園	816.69	816.69	622.78
	台南	18.08	15.05	13.31
	蘇州	294.15	299.63	410.35
	淮安	454.69	395.18	382.82
	重慶	1,676.37	1,284.38	1,187.56
	越南	-	151.76	200.61
	泰國	-	-	174.27
	捷克	-	-	0.00
	統達	-	-	0.00
	世同	-	-	82.58
	太宇	-	-	326.73
	詠業	-	-	651.48
	總計	3,259.98	2,962.69	4,052.48
液化石油氣	桃園	304.07	552.81	266.07
	台南	0.00	0.00	0.00
	蘇州	0.00	0.00	0.00
	淮安	0.00	0.00	0.00
	重慶	0.00	0.00	0.00
	越南	-	0.00	0.00
	泰國	-	-	0.00
	捷克	-	-	0.00
	統達	-	-	0.00
	世同	-	-	0.50
	太宇	-	-	1.25
	詠業	-	-	0.00
	總計	304.07	552.81	267.83
非再生總耗能		359,572.22	368,768.47	361,073.92

註 1：各廠區提供的各項原始能耗數據（經第三方查證通過的溫室盤查清冊），一致採用台灣能源局最新公告能源熱值係數表，來換算熱值，如：電力熱值：860 千卡 / 度、天然氣熱值：8,067 千卡 /m3 等、汽油熱值：7,586 千卡 /L、柴油熱值：8,636 千卡 /L、液化石油氣熱值：5,993 千卡 /kg 等

註 2：泰國、捷克、統達、世同、太宇、詠業為本年度新增之範疇，故僅揭露 2025 年數據。

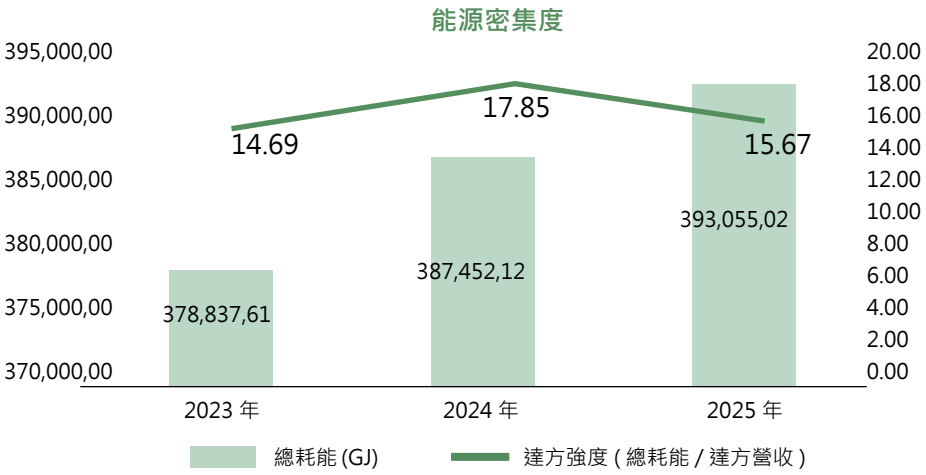
註 3：所有數據取得來源與計算方式皆參照 GHG Protocol 之盤查清冊。

能源密集度 (GRI302-3, 302-4)

2025 年，達方總能源消耗為 393,055.02GJ，較 2024 年成長 1.45%，反映出營運活動的恢復與產能調整，年度能源密集度為 15.67 GJ / 百萬元營收，低於 2024 年的 17.85 GJ / 百萬元營收，年度下降 12.22%，有效控制在穩定的下降範圍內。

達方總計 (單位：GJ)	2023 年	2024 年	2025 年
自產再生電力	19,265.39	18,683.65	31,981.10
非再生總耗能	359,572.22	368,768.47	361,073.92
總耗能	378,837.61	387,452.12	393,055.02
營收 (百萬元)	25,792.00	21,700.23	25,079.00
集團強度	14.69	17.85	15.67

註 1：密集度計算使用達方年營收，係整體營收包含本報告書邊界之金額。
註 2：自產再生電力來自於桃園、蘇州、淮安、重慶廠及太宇之太陽能板發電。

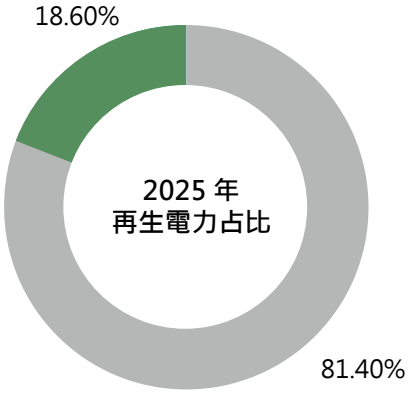


歷年能源比例

達方近年來積極推動能源轉型，持續提升再生能源使用占比。自 2021 年以來，再生能源比例由 3.92% 穩步提升至 2025 年的 18.60%，顯示公司在擴大綠能使用方面成效顯著。同期非再生能源比例則由 96.08% 下降至 81.40%，反映達方在強化能源結構多元化與落實低碳營運目標上的具體行動，亦為邁向淨零排放奠定基礎。

歷年能源比例					
	2021 年 (基準年)	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源比例	96.08%	94.97%	94.73%	91.29%	81.40%
再生能源比例	3.92%	5.03%	5.27%	8.71%	18.60%

註 1：再生能源來自於自產再生電力及再生能源憑證
註 2:自產再生電力來自於桃園、蘇州、淮安、重慶廠及太宇之太陽能板發電。
註 3：2025 年使用再生能源憑證共計 13,200,000 Kwh





歷年再生電力出售量

除自產自用外，達方亦積極推動再生能源的外部價值化。2025 年共售出 2,071.38 GJ 的自產再生電力，約為 575,278 度電，較前幾年穩定成長。歷年再生電力出售量也逐步提升，從 2021 年的 903.28 GJ 增加至 2025 年 2,071.38 GJ 的水準，展現達方對再生能源效益最大化的持續投入與落實綠能經濟的實質行動。

	2023 年	2024 年	2025 年
自產出售再生電力（GJ）	797.26	1,125.28	2,071.38



節能減碳方案

為確保能源管理系統與相關管理方案能夠有效推動與運作，本公司特別成立能源管理小組，促使各部門人員積極參與能源管理系統相關的執行事項。為確保能源管理系統及管理方案發揮最大效能，2025 年我們評估節能減碳方案適用性、重大能源使用與提升能源績效機會性，以內部碳定價為基礎，設置相關節能改善方案，使節電效率提升超過 4.0%，用電成本成功降低超過 10%，節電總計 3,864,887 Kwh，轉換減少 2250.9741 tCO_2e，依內部碳定價計算節省 3,376,461 元。持續展現我們對永續發展的承諾，更為企業長期節能奠定穩固基礎。

2025 年度執行之能源改善方案如下：

分類項目	改善方案內容
製程改善	• 增設製程排氣風車變頻器 • 製造廠區排氣風機整併
照明改善	• 全面汰 LED 照明及感應開關
空壓系統改善	• 空壓洩漏部位檢修 • 空壓機壓力調整及機房溫度改善
空調節能改善	• 調整空調供應溫度設定 • 冰水泵與冷卻水塔加裝變頻控制裝置 • 冷卻熱交換系統改善 • 冷卻水塔溫度控制改善 • 冷卻水泵汰換為高效能馬達 • 熱泵保溫更新 • 空調系統節能（變頻、換氣、效能提升） • 空調系統保養維護 • 空調排氣風機節能分時開啟 • 室內遮陽隔熱節能改善
用電設備改善	• 增設太陽能發電設施 • 電容維護及維持效率 • 電氣室節能溫控工程
空污設備效能提升	• 空汙設備風機改善 • 空汙設備系統整備及改善

透過上述多元化的節能措施，我們不僅提升能源使用效率，也持續朝向節能減碳與永續經營的目標邁進。

五、污染防治

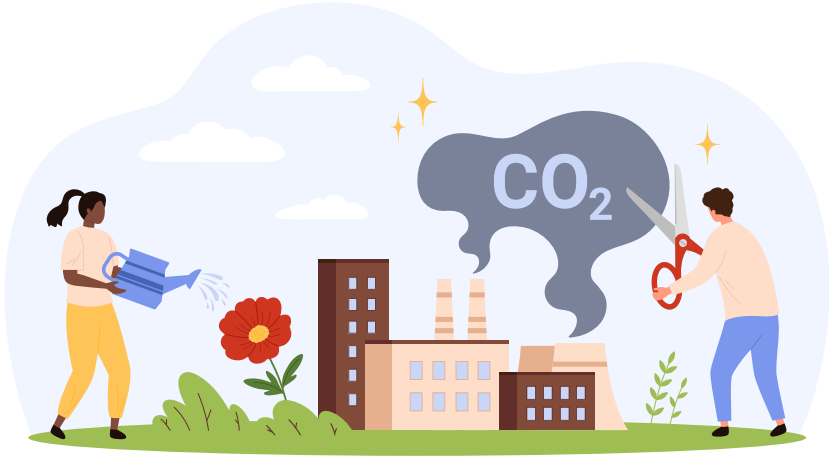
達方依據 ISO 14001 環境管理系統，將污染防治管理全面融入日常營運之中，並針對空氣污染、水污染、一般事業廢棄物及有害廢棄物等重點議題，進行系統性管理與持續優化。透過標準化流程與持續改善機制，致力提升整體環境管理績效，降低對環境的影響，實踐企業永續責任。

空氣污染防治 (GRI 305-6, 305-7)

製程空氣污染排放管理

達方依據各廠區產品製程特性與所在地法規要求，進行空氣污染物的監測與管理。各廠區所監測的空污指標雖略有不同，惟均涵蓋主要項目，包括氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、揮發性有機物 (VOCs)，以及多項潛在有害空氣污染物 (HAPs)，如甲苯、二甲苯、苯、甲醇與乙酸乙酯等。公司積極配合法規辦理空污排放許可證申報，並透過導入製程改善、使用再生能源與綠電憑證等多元方案，有效降低 VOCs 與 HAPs 的排放。此外，達方亦持續追蹤各地區排放標準，將其納入自主管理基準，以強化排放控制與合規作為。

在管理機制方面，達方每年執行內、外部環境稽核作業，並每季檢視空污管理績效，透過 PDCA 管理循環持續精進，以確保污染控制措施有效執行並降低對環境的衝擊。



2024 與 2025 年空氣污染排放及破壞臭氧層物質氣體排放概況摘要如下：

- 台南廠 穩定控制 NOx、SOx 及 PM 排放，VOCs 年監測值顯著降低至 7ppm，HAPs 如甲苯與二甲苯排放量控制良好，均低於排放標準。
- 蘇州廠遷廠後製程改變，所屬製程無空氣污染排放。
- 淮安廠 VOCs 排放量遠低於適用的排放限值，而 HAP 排放量也遠低於適用的限值。
- 重慶廠 VOCs 與 HAPs 排放於 2025 年顯著下降，特別是二甲苯由 2024 年的 982 kg 降至 1.36 kg，管理成效明顯。
- 越南廠 雖當地對多數 HAPs 無強制管制，但達方主動進行監測與控制，確保如甲苯、苯、乙酸乙酯等物質濃度遠低於參考標準值。
- 子公司 2025 年新增揭露，在有害空氣污染物 (HAP) 相關排放數值上均遠低於參考標準值。
- 達方的製程中未產生破壞臭氧層物質 (ODS) 之氣體排放。

	內容	2024 年			2025 年				
廠區	空污許可證許可項目	排放量	排放標準	年監測值	排放量			排放標準	年監測值
		(kg)	mg/ Nm3	mg/ Nm3	(kg)			mg/ Nm3	mg/ Nm3
台南廠	(1) 氮氧化物 (Nox)	9,770.92	150 ppm	1 ppm	1511.68			150ppm	1ppm
	(2) 硫氧化物 (Sox)	2,360.90	100 ppm	1 ppm	2217.43			100ppm	1ppm
	(4) 揮發性有機物 (VOC)	1,768.65		3 mg/ Nm3	2039.01			無管制	7ppm
	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	甲苯	655.44	180 ppm	推估值	甲苯	747.39	68.5ppm(4.96g/S)	推估值
		二甲苯	5.98	175 ppm		二甲苯	6.13	68.4ppm(5.71g/S)	
		乙苯	4.5	175 ppm		乙苯	4.62	68.4ppm(5.71g/S)	
	(6) 懸浮微粒 (PM)	824.75		50	< 1 mg/ Nm3	735.81		50	1
蘇州廠	(4) 揮發性有機物 (VOC)	非甲烷總烴	256.615	60	0.00765-0.115	非甲烷總烴	87.984	60	1.62
	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	甲醇	-	-	-	-	-	無管制	-
		異丙醇	-	-	-	-	-	無管制	-
		硫酸霧	-	-	-	-	-	無管制	-
		苯	-	-	-	-	-	無管制	-
		甲苯	-	-	-	-	-	無管制	-
		二甲苯	-	-	-	-	-	無管制	-
	(6) 懸浮微粒 (PM)	121.413		20	0.00706-0.029	顆粒物	90.48	20	1.5
	(7) 其他	錫及其化合物	0	0	0	錫及其化合物	0	5	0
淮安廠	(4) 揮發性有機物 (VOC)	4551		50	10	12,025		50	8
	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	苯	27	0.5	0.12	苯	65.53	0.5	0.06
		甲苯	152	20	0.48	甲苯	154.89	20	0.12
		二甲苯	255	20	0.89	二甲苯	321.24	20	0.23
	(6) 懸浮微粒 (PM)	2058		10	5.37	7,833		10	4.5
重慶廠	(4) 揮發性有機物 (VOC)	9,069.33	100	1.8~48.3	5,539.46	120	29.5		
	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	苯	-	-	-	苯	8.67	6	0.04
		甲苯	54.29	40	0.13~0.466	甲苯	69.808	40	1.46
		二甲苯	982.08	70	0.926~1.72	二甲苯	1.36	70	0.1
	(6) 懸浮微粒 (PM)	-			-	-	13204.8	100	39.7

廠區	內容	2024 年			2025 年				
	空污許可證許可項目	排放量 (kg)	排放標準 mg/ Nm3	年監測值 mg/ Nm3	排放量 (kg)			排放標準 mg/ Nm3	年監測值 mg/ Nm3
越南廠	(1) 氮氧化物 (Nox)	-			-	-	無管制	200	42.73
	(2) 硫氧化物 (Sox)	-			-	-	無管制	350	22.15
	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	苯	無管制	5	0.02~0.07	苯	無管制	5	0,0005
		甲苯	無管制	750	0.01~0.08	甲苯	無管制	750	0.02~0.07
		二甲苯	無管制	870	0.02~0.06	二甲苯	無管制	870	0.02~0.06
		乙酸乙酯	無管制	1400	0.02~0.03	乙酸乙酯	無管制	1400	0.03
		正丙醇	無管制	980	00.02~0.03	正丙醇	無管制	980.00	0.10
世同	(1) 氮氧化物 (Nox)	-	-	-	39.42	無管制	無管制		
	(2) 硫氧化物 (Sox)	-	-	-	無管制	無管制	無管制		
	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	苯	-	-	-	苯	無管制	5.00	0,0005
		甲苯	-	-	-	甲苯	無管制	0.15	0.02~0.07
		二甲苯	-	-	-	二甲苯	98.82	無管制	4.57
		乙酸乙酯	-	-	-	乙酸乙酯	無管制	1,400.00	0.03
		正丙醇	-	-	-	正丙醇	無管制	980.00	0.10
	(6) 懸浮微粒 (PM)	-			-	-	0.67	無管制	無管制
詠業	(1) 氮氧化物 (Nox)	-			-	-	608.94	449.70	-
	(2) 硫氧化物 (Sox)	-			-	-	無管制	無管制	無管制
	(4) 揮發性有機物 (VOC)	-			-	-	8,079.97	-	-
	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	苯				苯	無管制	5.00	0,0005
		甲苯				甲苯	7.72	33.40	-
		二甲苯				二甲苯	98.82	無管制	4.57
		乙酸乙酯				乙酸乙酯	無管制	1,400.00	0.03
		正丙醇				正丙醇	無管制	980.00	0.10
	(6) 懸浮微粒 (PM)	-			-	-	3,116.23	100.00	-

註：桃園總部、泰國廠、捷克廠、統達以及太宇非屬於空污管制製程，無空污資料。

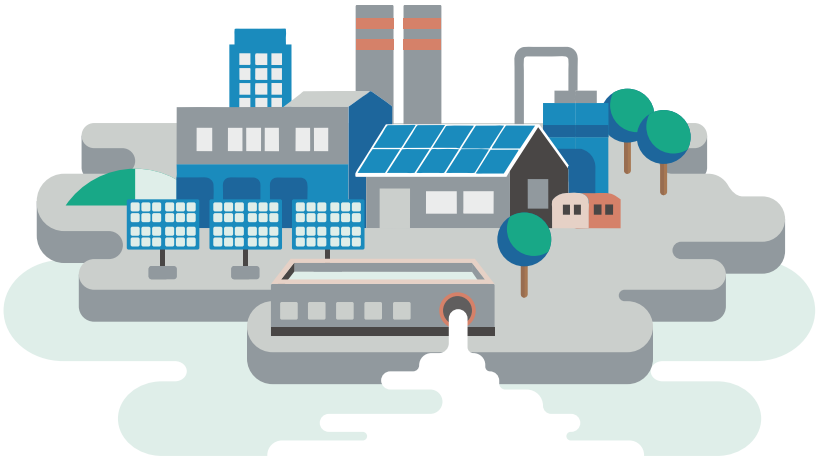
水汙染防治 (GRI 303-1, 303-2, 303-4, 303-5)

達方重視營運活動對環境的影響，特別在水資源管理方面，持續進行監控與管理，以防範對環境造成潛在危害。為提升用水效率並降低水資源消耗，各廠區積極導入水回收措施，部分據點已建置回收系統並取得初步成效，展現公司對水資源永續利用的重視與承諾。

指標與目標

達方以取水密集度以及廢水處理符合率管理為指標進行水資源管理

項目	2025 年實績	2026 年目標	2030 年目標
取水密集度	0.022 (YoY -8.22%)	0.027 (YoY-1%)	0.026 (YoY-1%)
廢水處理符合率	100%	100%	100%



水資源風險

達方依據世界資源研究院（World Resources Institute, WRI ）所開發的水風險評估工具，定期評估各營運據點的水資源風險。評估結果顯示，達方所有廠址皆未位於高水資源壓力區，亦未在生態保育區、具有生物多樣性價值的地區，或受保護與復育的棲息地進行取水行為。
雖然達方的製程對水資源的依賴程度相對較低，但考量全球氣候變遷對水資源的潛在衝擊，我們仍持續關注並定期檢視水資源使用與區域風險狀況，以確保營運穩定及環境責任的落實。

用水管理

達方取水來源皆為各地的自來水公司，主要供應製程與生活用水使用，並經由污水處理廠妥善處理後排放。我們依照取水，排水與耗水來說明。

取水來源

營運據點	水源	供水單位	用途	
			製程	生活
桃園總部	石門水庫	台灣自來水公司		V
台南廠	南化水庫	台灣自來水公司	V	V
蘇州廠	市政自來水	蘇州高新區自來水公司	V	V
淮安廠	淮河流域	淮安自來水公司	V	V
重慶廠	嘉陵江流域	合川自來水公司		V
越南廠	紅河流域	Viglacera 股份公司	V	V
泰國廠	Bang Phra Reservoir/ 邦帕水庫	AMATA 工業區供水系統		V
捷克廠	Jihlava River/ 伊赫拉瓦河	南摩拉維亞區域供水系統（vodovodní soustava）		V
統達	寶山水庫	台灣自來水公司		V
世同	德基水庫	台灣自來水公司	V	V
太宇	烏溪水庫	台灣自來水公司	V	V
詠業	石門水庫	台灣自來水公司	V	V

註：達瑞、達宇位於桃園總部，資料併於桃園總部揭露及計算

取水量

2025 年達方各廠區自來水總取水量為 559.50 百萬公升，較 2024 年增加 6.07%，上升原因為用水資訊變更揭露範圍為全集團。各廠區中，以淮安廠與台南廠用水量較高，分別為 309.77 與 77.47 百萬公升 (占全部 69.21%)，主要因 MLCC 製程需求致用水較多；兩廠區用水相對於 2024 年的 401.50 百萬公升減至 387.24 百萬公升 (減少 3.55%)，主因與產線調整及節水措施優化有關。越南廠用水量則隨營運逐步展開而增加至 40.43 百萬公升。

廠區	自來水總取水量 (單位：百萬公升)		
	2023 年	2024 年	2025 年
桃園總部	22.96	20.71	22.70
台南廠	74.75	86.25	77.47
蘇州廠	134.88	14.60	16.41
淮安廠	266.18	315.25	309.77
重慶廠	88.07	75.18	65.65
越南廠	0.01	15.50	40.43
泰國廠	-	-	1.50
捷克廠	-	-	0.00
統達	-	-	1.07
世同	-	-	1.50
太宇	-	-	4.57
詠業	-	-	18.44
總計	586.85	527.49	559.50

註 1：2025 年以集團各製造廠區資訊揭露。
註 2：達宇、達瑞位於桃園廠區內，資料合併於桃園總部計算。
註 3：泰國、捷克、統達、世同、太宇、詠業為本年度新增之範疇，故僅揭露 2025 年數據。

排水量

2025 年達方各廠區總排水量為 390.07 百萬公升，較 2024 年上升 6.31%，上升原因為用水資訊變更揭露範圍為全集團。其中，淮安廠排水量最高，達 216.84 百萬公升，其次為重慶廠，達 59.08 百萬公升，顯示這兩廠為主要排水據點。越南廠隨營運逐步展開，2025 年排水量增加至 32.34 百萬公升。

(單位：百萬公升)

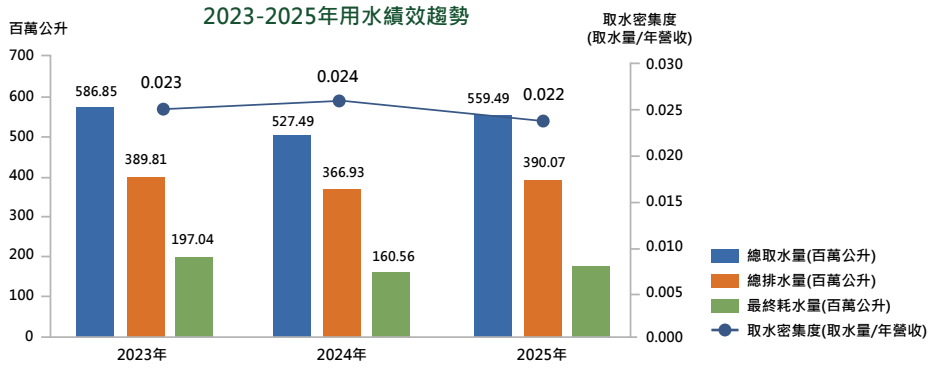
廠區	2023 年	2024 年	2025 年
桃園企業總部	18.37	16.57	17.92
台南廠	32.24	40.87	33.54
蘇州廠	47.04	8.76	11.49
淮安廠	212.90	220.67	216.84
重慶廠	79.26	67.66	59.08
越南廠	0.004	12.40	32.34
捷克廠	-	-	1.05
泰國廠	-	-	0.28
統達	-	-	0.75
世同	-	-	3.66
太宇	-	-	2.92
詠業	-	-	9.59
總計	389.81	366.93	390.07

註 1：2025 年以集團各製造廠區資訊揭露。
註 2：達宇、達瑞位於桃園廠區內，資料合併於桃園總部計算。

用水效率

2025 年達方集團總取水量為 559.49 百萬公升，總排水量為 390.07 百萬公升，最終耗水量為 169.43 百萬公升，較 2024 年上升約 5.53%，上升原因為用水資訊變更揭露範圍為全集團。隨著用水效率提升，取水密集度 (每百萬元營收之取水量) 也由 2024 年的 0.024 降至 2025 年的 0.022，較 2024 年進一步下降約 8.22%，創下歷年來最低值。整體數據顯示，達方持續透過節水管理與製程優化，有效降低水資源消耗，強化資源永續利用。

單位：百萬公升	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	586.85	527.49	559.50
總排水量	389.81	366.93	390.07
總耗水量	197.04	160.56	169.43
年營收 (百萬元)	25,792.00	21,700.23	25,079.00
取水密集度 (取水量 / 年營收)	0.023	0.024	0.022
註：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量			



水資源回收

根據 2025 年的用水回收數據，各廠區在水資源再利用方面皆有所貢獻。桃園總部主要透過冷凝水及洗滌塔循環水進行回收，共再生水量為 4.36 百萬公升；次高台南廠總再生水量為 106.19 百萬公升。淮安廠的再生水量最高，達 128 百萬公升，主要來自製程廢水與洗滌塔循環水的回收。而越南廠雖規模較小，仍有 0.9 百萬公升的再生水。整體而言，2025 年總再生水量達 241.20 百萬公升，整體用水回收率 (R1) 為 30.12%，顯示出公司持續推動水資源永續管理的努力。

項目	2025 年												
單位：百萬公升		桃園總部	台南廠	蘇州廠	淮安廠	重慶廠	越南廠	泰國廠	捷克廠	統達	世同	太宇	詠業	總計
總回收水量 (1)	冷凝水 / 雨水回收量	4.34	0	0	0	0	0.60	0	0	0	0	0	0	4.94
	製程廢水回收量	0	27.56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.75	29.31
總循環水量 (2)	洗滌塔循環水量	0.02	78.62	0	128.00	0	0.30	0	0	0	0	0	0	206.94
總再生水量 (1)+(2)		4.36	106.19	0	128.00	0	0.90	0	0	0	0	0	1.75	241.20
用水回收率 R1														30.12%

註：用水回收率 R1=(總循環水量 + 總回收水量)/ 總用水量；總用水量依照水利署之定義為總取水量 + 總再生水量

廢污水排放管理

達方電子各廠區皆依據相關法規，依法管理製程使用後之廢水，並確實遵循已取得之排放許可進行操作。為有效降低對環境之衝擊，我們採取多項管理措施，包括源頭減量、廢水分類管理，並搭配適當的處理設備與技術，提升廢水處理系統之效能，使污染物能有效去除。

此外，我們每年定期委由內部人員及外部第三方專業機構進行廢水水質檢測，確保排放水質持續符合各項環保法規與主管機關規範，展現對環境保護與法規遵循的高度承諾。2025 年各廠之廢水均符合排放標準且無發生缺失。

廠區	排放處理方式	放流標準、標準來源（環境指標、遵循之法規）	檢測項目	放流地點
桃園總部	工業區污水處理站集中處理後放流	龜山工業區服務中心「下水水質標準」	pH、SS、COD、BOD、水溫	龜山工業區污水管理中心
台南廠	廢水處理設施	台南科技工業區「下水水質標準」	pH、SS、COD、BOD、水溫	台南科技工業區廢水處理廠
蘇州廠	廠內處理後排放市政污水廠	排污許可證	pH、SS、COD、BOD、氨氮、總錫、總銅、總磷、總氮、動植物油、陰陽離子表面活性劑	高新區獅山水質淨化廠
淮安廠	排入污水處理廠	電子工業水污染排放標準 GB39173-2020 年、污水綜合排放標準 GB8978-1996	pH、SS、COD、總磷、總氮、氨氮、動植物油、苯、甲苯、二甲苯	淮安金州水務有限公司
重慶廠	生化池處置後管網排放	污水綜合排放標準 GB8978-1996	pH、SS、COD、BOD、氨氮、動植物油	園區污水處理廠
越南廠	集中處理後放流	工業廢水標準	pH、BOD、COD、漂浮固體、銅、鋅、錳、鐵、總酚、總礦物油及潤滑脂、銨、總氮、總磷、餘氯、大腸桿菌群、流量、顏色	納管排放至工業局集中收集處理處
泰國廠	（租賃廠房）	NA	NA	市政管網
捷克廠	生化池處置後管網排放	NA	NA	市政管網
達宇	工業區污水集中處理	NA	NA	納管排放至工業局集中收集處理
達瑞	酸鹼中和後進入污水廠	放流水標準（113.12.18 修正）與台中工業區下水道使用管理規章	SS、COD	台中工業區污水處理中心
統達	酸鹼中和後化學處理	放流水標準（113.12.18 修正）	NA	處理合格後自排
世同	酸鹼中和後化學處理、生物處理、生物膜處理後排放	放流水標準（113.12.18 修正）	水溫、COD、BOD、SS	處理合格後自排
太宇	酸鹼中和後化學處理	放流水標準（113.12.18 修正）	NA	處理合格後自排
詠業	酸鹼中和後化學處理、生物處理、生物膜處理後排放	放流水標準（113.12.18 修正）	水溫、COD、BOD、SS	處理合格後自排

六、廢棄物管理

管理機制與作為

達方電子依循 ISO 14001 環境管理系統，確實執行日常廢棄物管理作業，並訂定完善的廢棄物管理流程，致力於提升資源使用效率與減少廢棄物產出。公司積極推動廢棄物回收與再利用策略，從源頭加強分類與減量措施，持續提升整體廢棄物回收率，以降低營運對環境的影響。

針對有害或具毒性的廢棄物，達方電子採取更嚴格的控管機制。各廠區定期安排專人執行內部稽核，並加強對外部處理單位的監督，例如派員隨車追蹤，確認廢棄物的最終處理方式是否符合法規與環保標準，確保所有廢棄物皆獲得妥善且安全的處置，有效防範對環境造成潛在風險。

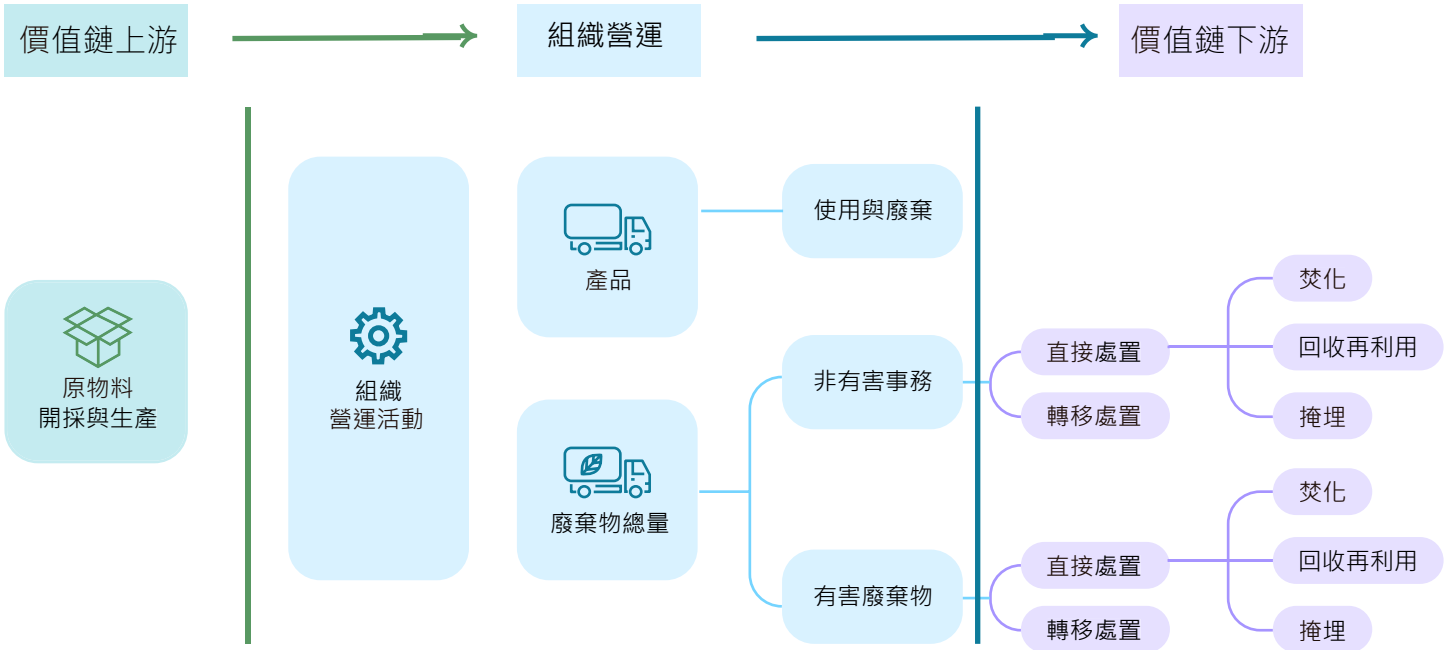
指標與目標

達方以廢棄物回收率、有害廢棄物處理率為指標目標

項目	2025 年實績	2026 年目標	2030 年目標
廢棄物回收率 (%)	81.6	85	88
有害廢棄物妥善處理率 (%)	100	100	100

註 1：廢棄物回收利用率 % :〔事業廢棄物回收再利用量 / 事業廢棄物總產生量〕×100%

達方 2025 年各廠廢棄物處理情形





歷年廢棄物總量

根據各廠區廢棄物統計數據，2025 年廢棄物總量為 3922.65 公噸；非有害廢棄物方面，2025 年總量達 2,052.57 公噸，主要來自重慶廠 (970.24 公噸) 與淮安廠 (435.83 公噸)，桃園與台南廠則較 2024 年下降 21.03% 及 15.13%，展現源頭減量的成效。

有害廢棄物總量則為 1,870.09 公噸，占比為 47.67%，其中以台南廠 (479.28 公噸)、淮安廠 (466.84 公噸)、重慶廠 (481.72 公噸) 及詠業 (411.50 公噸) 為主要來源。值得注意的是，桃園廠在 2025 年無產生有害廢棄物，顯示其在危害性物質控管方面已有顯著改善。





廠區 / 項次	類別	處置方式 (公噸)			總計 (公噸)	總量 (公噸)
		再利用與回收	焚化	掩埋		
桃園總廠	有害	0	0	0	0.00	99.28
	非有害	24.26	75.02	0.00	99.28	
台南廠	有害	415.989	51.47	11.82	479.28	578.48
	非有害	50.54	48.66	0	99.20	
蘇州廠	有害	6.13	7.85	0	13.98	25.26
	非有害	11.28	0	0	11.28	
淮安廠	有害	379.70	87.14	0	466.84	902.67
	非有害	435.83	0	0	435.83	
重慶廠	有害	481.72	0	0	481.72	1451.96
	非有害	970.24	0	0	970.24	
越南廠	有害	0	16.59	0	16.59	178.68
	非有害	96.2147	65.88	0	162.09	
泰國廠	有害	0	0	0	0.00	19.86
	非有害	19.858	0	0	19.86	
捷克廠	有害	0	0.18	0	0.18	58.63
	非有害	58.452	0	0	58.45	
統達	有害	0	0	0	0.00	2.06
	非有害	0.06	2.00	0	2.06	
世同	有害	0	0	0	0.00	48.66
	非有害	48.664	0	0	48.66	
太宇	有害	0	0	0	0.00	50.73
	非有害	46.387	4.34	0	50.73	
詠業	有害	70.17	321.43	19.9	411.50	506.38
	非有害	85.427	9.45	0	94.88	
總計		3,200.92	690.01	31.72	3,922.65	3,922.65

註 1：有害廢棄物例如：廢溶劑、電鍍污泥、電子零組件下腳料與廢活性碳等；非有害廢棄物包括廢塑膠 (生活垃圾與事業廢棄物)，廢紙 (生活垃圾)，廢木材 / 棧板與廢金屬 (鋼、鐵、鋁) 等

註 2：達方之廢棄物皆為離場處置，並於離廠時秤重統計廢棄物重量。

註 3：中國廠區非有害之廢棄物不包含生活垃圾，係因中國之生活垃圾皆由合格之第三方處理，故不納入統計

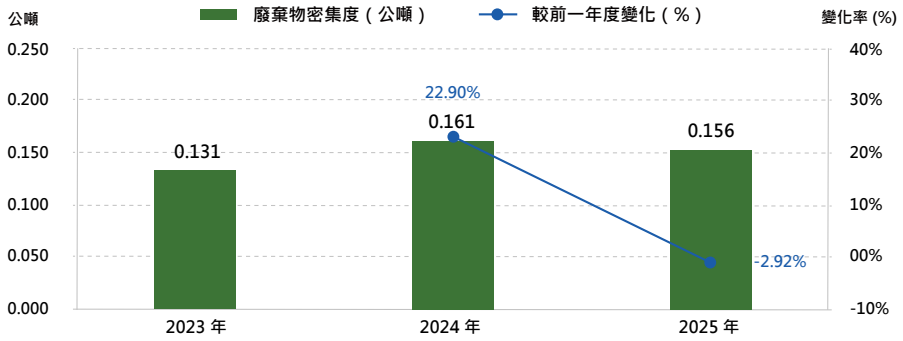
廢棄物密集度

2023 年至 2025 年的數據顯示，達方電子在整體廢棄物總量從 2023 年的 3,373.57 公噸至 2024 年的 3,496.12 公噸，2025 年因揭露子公司相關項目致使廢棄物總量上升至 3,922.65 公噸，但在廢棄物密集度方面（即集團每百萬元營收所產生的廢棄物量），整體維持在相對穩定的水準。2025 年為 0.156，相較於 2024 年下降至 2.92%，且 2025 年廢棄物密集度已逐步降低至 2021 年水準 (0.157)，顯示公司集團持續透過管理優化及回收策略，有效控制營運過程中的廢棄物產出。

單位：公噸	2023 年	2024 年	2025 年
廢棄物總量	3,373.57	3,496.12	3,922.65
年營收（百萬元）	25,792.00	21,700.23	25,079.00
廢棄物密集度（廢棄物總量 / 每百萬元年營收）	0.131	0.161	0.156
較前一年度變化	-	+22.90%	-2.92%

註 1：密集度計算使用達方營收，係因整體營收包含本報告書邊界之金額。
註 2：2024 年因新建廠區及產能轉移，導致廢棄物密集度上升，2025 年加入揭露各子公司廢棄物項目後總量上升但密集度下降 2.92%。

2023–2025 年廢棄物密集度趨勢



廢棄物密集度下降原因說明

2025 年廢棄物密集度為 0.156，較 2024 年的 0.161 下降 2.92%，主因如下：

- 推動製程優化與良率提升，減少原物料損耗與製程廢棄物產生。
- 強化廢棄物分類與回收再利用，提升再資源化比例，降低最終處置量。
- 導入綠色設計與包材減量，從源頭減少廢棄物產生。
- 持續推動供應鏈夥伴之資源循環合作，提升整體資源利用效率。

透過持續的源頭減量、製程改善與循環再利用，達方集團有效降低廢棄物產生強度，提升營運效率並落實環境永續。

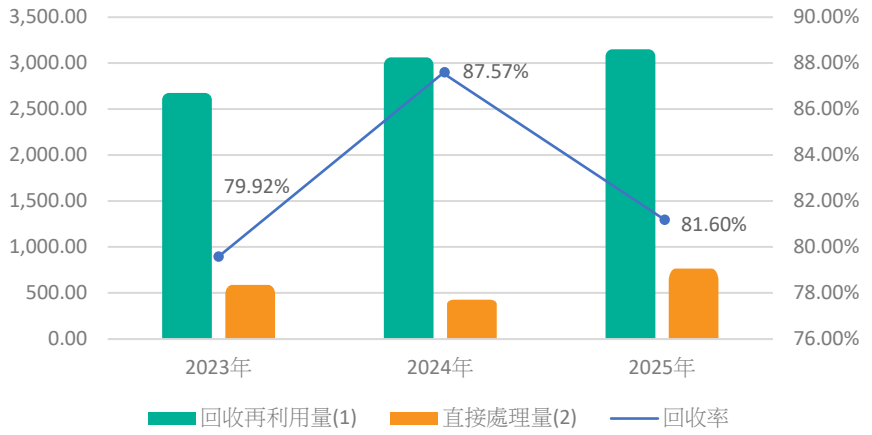
達方歷年廢棄物回收比率

2025 年總廢棄物產生量為 3,922.65 公噸，其中回收再利用量達 3,200.92 公噸，回收率為 81.60%，顯示公司持續強化資源循環與再利用機制，有明顯成效。
相較於 2024 年回收率 87.57%，2025 年在於揭露達方集團廢棄物量後短暫下滑，但回收再利用量上升 4.6%，進一步降低對環境的衝擊。整體而言，達方電子持續推動廢棄物回收再利用，不僅有效提升回收利再用量，展現企業對資源循環與環境永續的堅持與實踐。

單位：公噸	2023 年	2024 年	2025 年
回收再利用量 (1)	2,696.14	3,061.47	3,200.92
直接處理量 (2)	677.43	434.64	721.7283
廢棄物產生量 (1)+(2)	3,373.57	3,496.12	3,922.65
回收率（回收再利用量 / 廢棄物產生量）	79.92%	87.57%	81.60%

註 1：產品生產過程所製造之有害廢棄物回收百分比為 72.39%。
註 2：有害事業廢棄物佔廢棄物總量百分比為 47.67%。

2025年廢棄物處理



七、生物多樣性管理

生物多樣性暨不毀林承諾

達方電子於環境永續發展中，除聚焦氣候變遷議題，亦持續關注國際生物多樣性及森林保育趨勢，承諾從自身營運做起，發揮集團在全球產業鏈的影響力，號召價值鏈夥伴採取具體行動，共同推動生物多樣性與森林保護復育，積極實現聯合國生物多樣性公約 2050 年「人與自然和諧共生」的願景。

我們的承諾

1. 以達成環境淨正向影響 (Net Positive Impact) 及無毀林 (No Gross Deforestation) 為目標，致力生物多樣性維護，遵守國際及營運所在地森林相關法律或特定規範。
2. 避免或減少在重要生物多樣性地點附近進行營運活動；於營運據點、產品設計開發、原物料採購執行生物多樣性風險評估，採取迴避衝擊、減輕衝擊、恢復及補償等措施，降低生態衝擊，以達成無淨損失 (No Net Loss)。
3. 持續推動造林綠化與生物多樣性保育行動，確保廠區、社區及社會維持永續生態系統。
4. 積極推廣自然與環境教育，建構友善環保意識，促進人類與環境共存共榮之發展。
5. 鼓勵供應商及合作夥伴評估其營運據點的生物多樣性風險，以減緩對生物多樣性的影響。
6. 加強與非營利組織合作支持生物多樣性保育相關倡議，並進行生物多樣性風險評估。



治理與權責　由永續發展委會制定執行路徑，董事會監督管理

- 董事會：負責監督自然與氣候相關風險策略（延伸既有 TCFD 治理）
- 永續發展委員會：統籌自然資本議題整合
- 風險管理委員會：將自然風險納入 ERM 架構

策略

依據 TNFD LEAP 自然依賴與影響分析方法（Locate, Evaluate, Assess, Prepare），達方進行如下分析：

1.Locate：據點生態定位 (10 公里範圍內)

廠區	地理位置	鄰近重要生態系	生態敏感性	關注重點
桃園廠	龜山區	都市綠地、埤塘濕地	中	棲地破碎、外來種
台南廠	安南區	台江國家公園、濕地	高	候鳥棲地、水質
蘇州廠	虎丘區	太湖濕地、河網濕地	低	水生生態、光害
淮安廠	經濟開發區	白馬湖濕地	高	水污染、候鳥
重慶廠	合川區	三江濕地	中	水域棲地
越南廠	河南省	Kim Bang 石灰岩森林	中	德氏葉猴保育
捷克廠	南摩拉維亞	Natura 2000 草原濕地	低	農業污染
泰國廠	春武里	Bang Pakong 濕地	低	紅樹林、水質

2.Evaluate：依賴與影響

主要依賴
- 水資源（製程與冷卻）
- 氣候調節（溫度、降雨）
- 生態系服務（污染吸收）

主要影響
- 能源使用與碳排放
- 水資源消耗
- 土地使用與棲地干擾

3.Assess：風險與機會主要自然風險

主要風險
- 水資源壓力（氣候變遷）
- 濕地生態敏感性（台南廠）
- 棲地破碎化（桃園廠）
- 污染與水質風險（淮安廠）

主要機會
- 綠色產品與低碳市場
- 自然解方（NbS）
- 生態品牌與 ESG 評級提升

4.Prepare：策略方向

採用 AR3T 原則作為策略方向，透過「Avoid（避免）」、「Reduce（降低）」、「Restore（復育）」及「Transform（轉型）」四大面向，降低營運活動對自然環境之衝擊。此外，公司亦將生物多樣性議題納入既有風險管理架構，延續 TCFD 風險管理流程，建立「風險辨識、分析、評估、回應及監控」之管理機制，並將自然相關風險納入企業風險管理（ERM）系統中，依據實體風險與轉型風險進行分類管理。同時，亦持續推動供應鏈減碳與水資源管理，並避免供應鏈活動對森林、濕地等重要生態環境造成破壞，以降低對生物多樣性之負面影響，強化企業永續韌性。

風險辨識 → 分析 → 評估 → 回應 → 監控

指標與目標

達方以廢棄物回收率、有害廢棄物處理率為指標目標

指標	
環境指標	•用水量 / 再生水比例 •生物多樣性影響面積 •廢水排放水質
氣候指標（沿用 TCFD）	•Scope 1+2+3 排放 •再生能源比例
生態指標	•指標物種監測（如鳥類） •棲地復育面積

目標

短期 2025 年	中期 2030 年	長期 2050 年
完成全部廠區生態盤查	再生水使用比例 ≥25%	淨零排放 Net Zero
建立 TNFD 揭露制度	供應鏈納入自然風險評估（高風險供應商 100%）	自然正向 Nature Positive
再生水比例提升 10%	濕地復育面積增加	對自然產生淨正向影響
制定自然相關風險管理流程	溫室氣體排放較 2021 年減少 43.7%	

生物多樣性重點議題

指標物種



黑面琵鷺
（台南廠）



紅樹林水鳥
（泰國廠）



東方白鸛
（淮安廠）

關鍵生態系

都市綠地　濕地/鹽田　水域與溪流

石灰岩森林　紅樹林/河口

未來展望

未來，本公司將持續深化自然相關財務與生物多樣性管理機制，逐步導入完整 TNFD 揭露架構，強化自然相關風險與機會之資訊透明度。同時，將 LEAP 分析方法擴大至供應鏈管理層面，評估供應鏈活動對自然環境之依賴與衝擊，以提升整體供應鏈韌性。此外，公司亦將積極投入自然為本解方（Nature-based Solutions, NbS），透過生態保育、棲地復育及自然資源永續利用等措施，降低環境衝擊並提升生態效益；並逐步建立自然財務量化能力，將自然資本與生態價值納入企業決策與風險管理考量，朝向自然正向與永續經營目標邁進。

6 幸福職場 / 人才價值創造者

達方視人才為企業永續發展的核心動力，員工不僅是關鍵資產，更是價值共創的夥伴。公司致力於營造尊重多元與保障人權的工作環境，並透過系統化職涯規劃與教育訓練，持續培養專業職能與組織適應力。人才發展不僅強化企業韌性，更是推動創新與競爭力提升的重要支柱，實現企業與員工的共同成長。



6.1 人權保護 (GRI 2-23, 2-25)

6.2 招募與留任

6.3 人才培育與發展

6.4 職業健康與安全

★績效亮點

「數位化血壓監測轉型計畫」
41% 的同仁血壓狀態得到顯著改善；58% 的參與者則維持穩定。



2025 年《HR Asia》
亞洲最佳企業雇主獎



台灣企業永續獎 (TCSA)-
百大永續典範企業獎



台灣企業永續獎 (TCSA)-
企業永續報告書白金獎



達方營運總部榮獲 LEED
及 UL 國際建築雙認證

一、人權保護 (GRI 2-23, 2-25)

達方之人權政策 (GRI 406-1, 407-1, 408-1, 409-1)

「以人為本」是達方的價值觀，我們相信一個好的工作環境，能支持員工安心成長；完善的培訓制度與活動，能進一步凝聚員工的向心力，創造公司、員工、社會三贏的共享價值。達方支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、聯合國企業與人權指導原則及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並遵守公司所在地之法令規範來制定人權政策，透過保障、尊重和補救等人權原則來落實人權保障。 達方人權政策適用於達方及其轉投資公司，對象包括員工、客戶、供應商、合作夥伴及合資公司。同時我們也要求供應商、合作夥伴及合資公司以符合本政策同等的標準維護人權。

達方遵循 RBA 行為準則，以人權與勞動權益、職業安全與健康、環境保護與氣候責任、商業道德與誠信為原則，建立相對應的管理體系與規範。

1 建立人權管理制度

我們定期實施風險評估，以識別、預防及減緩人權議題相關之衝擊。

2 善盡社會責任

保障人員結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，確保員工權益受到保障並善盡社會責任。

3 保障員工人權

訂定「工作規則」、「新進管理辦法」、「檢舉暨申訴管理辦法」、「獎懲辦法」，明確宣示保護員工人權，包含法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與騷擾以及嚴禁人口販賣，未來聘用員工將複核身分以加強管控。

4 建立多元溝通管道

建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、提供多元的訓練發展機會與豐富的訓練課程選擇，融入人權宣導，提倡就業自由，也透過工作規則及晉用辦法執行人權內容及，並設有員工投訴信箱。

2025 年達方營運據點無發生違反工作者結社自由、強迫或強制勞動等事件。達方恪遵 RBA VAP (Validated Assessment Program，責任商業聯盟驗證評估計畫) 驗證，包括在中國廠區以及東南亞廠區 (泰、越) 皆獲得銀級殊榮。

人權教育訓練 (GRI 2-24)

達方將人權視為企業責任的一環，透過制度化管理與職場環境規劃，積極維護員工基本權益，並藉由教育訓練與溝通機制，協助員工充分理解自身權利，同時認識與其互動之利害關係人的基本保障。2025 年，達方共完成 4,415 人次人權相關訓練，並持續透過教育推動與制度落實，打造兼具安全性與包容性的工作環境，降低潛在風險，落實對人權保障的長期承諾。

透過數位教育力量打造安全職場

2025 年達方推出「友善職場」數位教材課程，內容涵蓋性騷擾與不法侵害防治，課後測驗及格率達 100%。達方將持續透過教育推動與制度落實，打造兼具安全性與包容性的工作環境，降低潛在風險，落實對人權保障的長期承諾。

年	2023 年	2024 年	2025 年
人次	2,878 人次	4,417 人次	4,415 人次

員工溝通

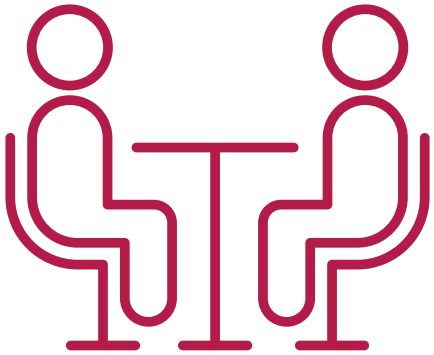
工會與團體協約 (GRI 2-30)

達方提供多元員工意見反映管道，亦尊重全體員工自由結社權利，承諾提供自由表達意見之管道，並定期舉辦且擴大勞資會議範疇，邀請公司代表及員工推舉的代表共同參與，勞資會議之決議適用所有員工。目前，達方尚未成立工會與訂定團體協約，但為維護良好勞雇關係，公司建立多元且完善的內部溝通架構，並藉由員工滿意度及敬業度調查瞭解員工對於管理、工作環境與福利制度等回饋，傾聽員工的意見、即時做出適切回應，確保和諧的員工關係。

內部溝通管道

達方高度重視與員工之間的溝通品質，並將其視為建構穩健勞資關係的重要基礎。為此，持續推動制度化之溝通機制，包含業務說明會、福利委員會及勞資會議等正式平台，協助員工即時掌握企業營運資訊，並提供反映意見與建議之管道。透過有效的雙向交流，公司能更精準掌握員工需求，作為營運與管理調整之重要依據，進一步強化組織信任與職場穩定性。

各項溝通管道包括：



溝通管道	頻率	主要溝通內容
實體公佈欄	隨時	辦公室各樓層、工廠出入口、電梯設置公佈欄、電梯文宣等，傳遞內部訊息、宣導相關須知，讓員工清楚了解達方各項活動與計畫
集團電子報 (Darfon ePaper)	每月	全球趨勢、達方重要政策及制度、綠色技術，員工福利及社團活動集錦
內部網站 (My Darfon)	隨時	內部網站不定期傳達高階主管重要談話、以及重要政策佈達
各部門	每日	溝通及工作會議
伙食委員會	每月	由各部門代表親自與團膳討論。
勞資會議 / 福委會	每季	薪資、福利等與勞工權益、人權相關議題。
全球業務說明會	每季	全球業務相關議題
CEO 咖啡時間	每季	所有與達方營運、永續發展相關議題
員工意見箱	不定期	員工對達方薪資、福利、提案建議。
秘書助理聯誼會	不定期	秘書行政溝通及其他軟性宣導
員工意見調查	每年	對達方各面向之反饋調查。
申訴信箱	隨時	凡歧視、職場暴力、性騷擾、心理衛生、工業安全、人權與人身安全有關議題人力資源處信箱： 內部網頁上設有人力資源處信箱，提供隱密之溝通平台，讓員工提出各項建議與期望 台灣廠區申訴信箱：My.darfon@darfon.com 不法侵害申訴信箱：HR885@darfon.com 中國及海外各營運據點於內網上皆設有人資信箱快選單，並指定專人處理

2025 年意見反映處理情形

2025 年意見反映平台共接獲案件 123 件，整體平均回覆時間維持在 5 日內。反映內容主要集中於生活設施與廠區環境兩大類，其中：

- 餐飲及咖啡吧等飲食相關問題共 73 件，占比 59.4%；
- 產線溝通等問題共 29 件，占比 23.6%；
- 交通動線、宿舍與廠區環境維護等議題共 15 件，占比 12.2%；
- 職場不法侵害共 2 件，占比 1.6%；
- 其他類別（如出勤等）共 4 件，占比 3.3%。

達方將持續優化回饋處理機制，並依據員工反映重點推動改善措施，提升整體職場滿意度與支持系統效能。

申訴政策 (406-1)

為營造職場友善與尊重文化，達方嚴禁任何形式之歧視與騷擾，除依循相關法規外，並實施零容忍原則，致力確保員工在公平、安全的環境中工作。達方訂定《性騷擾防治措施及檢舉暨申訴管道》，並設立「申訴調查評議委員會」，專責受理並處理相關案件，並明訂申訴及救濟機制，涵蓋案件受理程序、調查評議、保密原則、心理輔導及醫療轉介等配套措施，以保障申訴人權益並維護調查公正性。另透過年度教育訓練與宣導活動，強化全體員工對性別平等與職場人權議題的認知。2025 年度經公司申訴處理委員會調查，人權或性騷擾相關申訴案受理案件為一件，公司獲報後立即與舉報者釐清事況及指派相關權責單位處理，並透過申訴處理委員會監督調查進展，並經由總經理確認調查結果，該案經調查後不成立。

不法侵害

因應職業安全衛生法相關規定，達方制定「預防執行職務遭受不法侵害預防計畫」，桃園總部亦依據該計畫持續推動危害辨識與風險評估、作業場所適當配置、工作適性安排及相關教育訓練等措施，以建構安全、尊重與友善之職場環境。

2025 年共接獲 2 件申訴通報案件（台南廠及子公司詠業各 1 件），經調查後皆認定為職場不法侵害案件成立。其中涉及工作期間之言語暴力及性騷擾情事，申訴人因此提出申訴，公司則依據「預防執行職務遭受不法侵害預防計畫」及相關管理規定啟動調查程序。
子公司詠業經人事評議委員會審議後，決議性騷擾案件成立，並完成相關處置措施，包括：

1. 對被申訴人進行懲處。
2. 採取保護申訴人之職場措施，以避免再次發生不當行為。

經雙方溝通與協調後，由被申訴人向申訴人正式致歉，申訴人接受後同意結案。

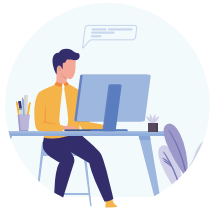
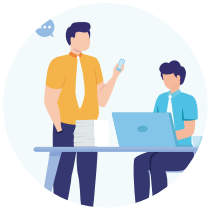
為避免類似事件再次發生，公司除持續加強員工於職場溝通、言語表達及情緒管理之宣導外，亦責成 HR 強化職場不法侵害相關規範之宣導與管理措施，並辦理相關教育訓練，包括溝通協調、管理職能及情緒管理等課程，以降低未來類似事件發生之風險。此外，公司每年定期辦理「預防執行職務遭受不法侵害預防計畫」相關教育訓練，持續提升員工對職場尊重、平等及安全工作環境之認知。

員工申訴統計

項目	發生不法行為或不當對待			不法侵害		
年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
案件數	0	0	0	0	1	2
成案數	0	0	0	0	0	2(台南 / 詠業)



發生不法行為或不當對待流程圖


申訴人　人力資源處　申訴評議委員會

發現/發生不法行為或不當對待情事時

若為歧視或性騷擾等不當對待事件
一個月內以口、電話、e-mail、Fax
提出申請或如悉性騷擾行為發生時
主動介入調查以確認事件之始末

由各 Site HR Manager
詢問當事人是否提出申訴

當事人提出申訴

NO → 結束
若為性騷擾情事不論是否接獲正式申訴
除立即採取有效糾正及補救措施
並就相關事實進行必要之釐清

YES
五日內提出

事件申請書

如接獲為性騷擾申訴時，除通
知地方主管機關並對事件進行
調查及做適當懲戒

調查

調查報告書

事件是否成立

YES → 進入司法&諮商

NO 一個月內 → 申訴決議

處理結果通知地方主管機關

再提出申訴

不法侵害流程圖

員工遭遇疑似
職場暴力行為

員工向人力資源處 / 部門主管
申訴或通報

同步處理
1. 人力資源處：協助受害者安置及通知廠區負責人
2. 勞工健康服務相關人員：必要時協助就醫及後續追蹤
3. 報警：遇肢體暴力時協助處理

人力資源處-召集相關人員成立處理小組
人力資源處、法務、部門主管
職安人員及勞工代表...等

雙方協調處理
(填寫附表一)

不接受調處結果 → 啟動調查程序
由原調處小組及外部專家餐與調查
(填寫附表二)

同意調處結果

結案
人力資源處
將附表一
與相關紀錄表單歸檔

雙方是否同意
調查結果
及處置安排

Yes → 檢討及改善預防措施

No → 轉由各主管或司法機關
依規定調查或認定

No

一個月後追蹤改善成效

Yes

結案
人力資源處將
職場不當侵害預防
之危急辨識及風險評估表
與相關紀錄表單歸檔

人權盡職調查

為積極執行人權議題之「辨識、預防與減緩」，達方於 2025 年實施人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence)。參考聯合國及國際相關人權指引、2024 年 8 月公布之《臺灣供應鏈企業尊重人權指引手冊》草案和責任商業聯盟 (RBA) 等人權議題，設計「人權盡職調查」評估問卷。

本年度調查採取定量問卷與定性意見蒐集雙軌制，全面評估各廠區及各利害關係人之潛在人權風險。評估框架涵蓋勞工權益、平等與尊嚴、職業安全與健康、結社自由與溝通、隱私與數位人權、供應商人權和環境影響人權七大範疇，共計 40 項核心風險議題。風險評級由各廠區營運負責人、人資及環安衛主管等，依據「發生可能性」與「衝擊嚴重度」進行交叉評估，最終以兩者乘積之平均值作為風險總分，用以辨識出組織內部的「顯著人權風險」，並作為後續資源投入與改善計畫之依據。

▲調查範圍：桃園、台南、重慶、淮安、蘇州、越南、泰國、日本

▲調查對象：員工、移工、社區、供應商

人權盡職調查管理流程



① 組織將責任準則納入政策
② 識別 / 評估負面衝擊
③ 建立預防與減緩措施
④ 追蹤成效
⑤ 對外溝通
⑥ 補救機制

第一階段（基礎建置）	第二階段（盡職調查執行）	第三階段（改善與管理）
盤點法規、建立政策、籌組治理架構、規劃風險辨識清單。	發放人權自評問卷、進行利害關係人蒐集與重大性分析 (產出風險矩陣)。	提出矯正措施、設定 KPI 指標 (如申訴完成率)、持續追蹤與定期報告。

本次調查採用問卷調查方式，並以「發生可能性」及「衝擊嚴重度」進行量化評分 (1–5 分)，計算風險分數 (A×B)，以識別重大人權議題。並定義重大人權風險為風險分數 (A×B) ≥ 9 分者，則列為重大風險；3~9 分者為中等風險；低於 3 分者為低風險。

經數據交叉比對與矩陣分析，平均分數無大於 9 分之重大風險，僅有超過 3 分之中等風險共 6 項，其餘皆為低風險。依據鑑別結果，彙整中等風險項目並另列出特定高風險族群。

人權風險議題	風險說明	因對策略
工時過長	主要發生原因包含利用休息日加班導致超時，以及客觀上因訂單較多而產生加班需求。	強化工時管控，每週發送加班超時預警，並強制實施「加班預先申請制」，若有異動須由人資部門主動介入了解，確保勞工維持「做六休一」的法定休息時間。
收取仲介費用	移工在招募與引進過程中可能被收取仲介費用。	落實「零付費」招募政策，實施仲介費補貼與免除，逐步過渡至「雇主支付原則」，並訂定實施時間表。
化學品暴露	部分使用單位存在化學品存放未按規定執行的落差。	化學品儲存必須嚴格遵守《達方化學品管理作業規範》，確保正常狀況下執行防溢漏措施。將加強人員訓練與提高職安人員巡檢頻率。
未落實防護設備	有定期查核但部分單位無法落實的情況。	針對廠區防護設備落實不佳的問題，提高職安人員需巡檢頻率。確保作業現場人員有依規定配備防護具，並更嚴格糾正未依 SOP 佩戴之行為。
職業傷害	2025/2026 年間曾發生 1 起工傷事件。	持續落實職安衛 PDCA 管理與現場稽核，並加強員工安全衛生意識。
霸凌	曾發生言語霸凌事件。	已由部門主管召開協調會議並完成相應改善，落實零容忍政策，並建立更安全透明的申訴管道以保護受害者。
供應商管理	供應商有「工時違規」與「稽核不足」之情事，顯示供應鏈端的勞動條件仍需加強監管。	將人權標準延伸至供應商，針對其工時違規與人權稽核不足之痛點，應全面發放供應商管理問卷，並制定《供應商管理程序文件》進行定期輔導與實地稽核，確保供應鏈勞動權益合規。
多元共融	缺乏對外籍同仁 (如穆斯林) 之宗教實踐與飲食需求的空間支持。	達方於各廠區公共區域已有相關祈禱室或符合宗教規範之飲食，並已提供能因應信仰要求開放讓員工可自行料理餐飲；未來會強化宣導，讓同仁了解公司已有的福利。
童工	曾發生未成年工使用假資料入職之事件。	於招募流程中加入「複合式查證身分證」之標準作業程序，杜絕未成年工違規聘用。



二、招募與留任

員工為企業長期發展之關鍵資本，亦是推動組織創新與持續進步的重要動能。為提升人力穩定性與整體營運效能，達方建構完整之培訓制度與留任作法，支持員工在職涯各階段持續成長。公司依據營運據點所在地法規與管理條件，定期檢視並調整員工管理規章，確保勞動條件適切、工作環境完善，進一步促進員工對組織目標的認同，並提升整體組織運作的協調性與穩定性。

人才招募

達方推動全球產業佈局 積極拓展多元國際人才策略

因應全球市場快速變化與競爭趨勢，達方積極推動產業全球佈局，拓展海外據點。同時深化人才多元化策略，廣納來自世界各地的國際人才，強化團隊的跨文化溝通與創新能力。截至 2025 年錄取 10 位國際人才。

此外，達方重視產學合作與國內大專院校攜手進行【新南向產學合作國際專班】和【產學攜手合作僑生專班】等校企合作，透過實習計畫、產學專案，培育具備實務經驗與前瞻視野的新世代科技人才，為企業注入源源不絕的創新動能。

2025 年校園經營成效包括：

1. 與一間大專院校之兩系所，攜手【新南向產學合作國際專班】與【產學攜手合作僑生專班】等兩個產學合作專班
2. 與一間大專院校合作共兩場專題演講、技術研討會。
3. 與三間大專院校的系所合作進行暑期實習計畫。
4. 與三間大專院校進行共四個產學合作 - 產業碩士專班。
5. 舉辦七校八場次校園講座，提供新鮮人職缺說明並協助學生更熟悉電子產業，共服務 807 位師生。



落實公平就業與多元招募政策

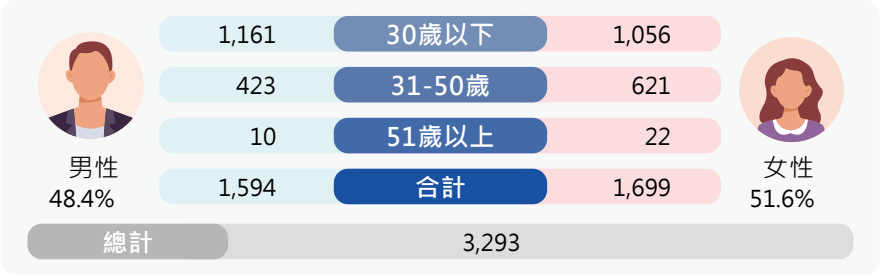
達方明訂用人準則，嚴禁基於種族、宗教、膚色、國籍、性別等非職務相關因素進行差別待遇，並全面禁止僱用童工，以確保人力資源政策符合法規規範與勞動人權原則。依據營運與技術發展需求，公司採公開招募方式，並持續拓展多元徵才管道，以吸引直接人員。招募流程以「適才適用」及「內部優先」為原則，強調以專業條件進行公平選才，並定期檢視制度運作，確保用人政策具備正當性與一致性。

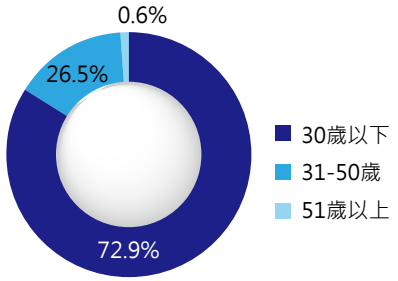
新進和離職員工 (GRI 401-1)

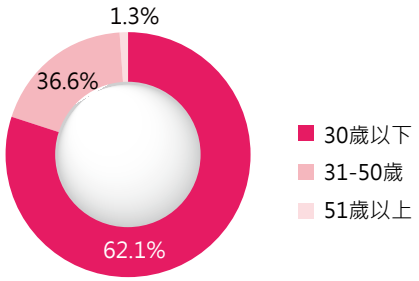
新進員工

2025 年共招募新進員工 3,293 人，其中男性 1,594 人（占比 48.4%）、女性 1,699 人（占比 51.6%），新進率為 52.2%。從年齡分布來看，30 歲以下員工佔比最多，共 2,217 人，31 至 50 歲為 1,044 人，51 歲以上僅 32 人，顯示企業積極佈局未來人才結構，招募策略著重於吸納年輕世代，為組織注入創新動能與長期發展潛力。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
新進人數	11,001	10,641	3,293
新進率 (%)	172%	162%	52.2%







* 該地區之新進人數 / 該年度 (截至 12 月 31 日) 該地區員工總人數 *100%

員工		男性新進員工		女性新進員工	
年齡別		人數	比例	人數	比例
台灣	18 歲以下	0	0.0%	0	0.0%
	18-30 歲	23	34.3%	18	35.3%
	31-50 歲	41	61.2%	31	60.8%
	51 歲以上	3	4.5%	2	3.9%
	總計	67	100%	51	100%
中國	18 歲以下	11	1.18%	3	0.39%
	18-30 歲	788	84.73%	540	70.13%
	31-50 歲	131	14.09%	211	27.40%
	51 歲以上	0	0.00%	16	2.08%
	總計	930	100.00%	770	100.00%
東南亞	18 歲以下	0	0%	0	0%
	18-30 歲	289	61%	463	57%
	31-50 歲	185	39%	345	43%
	51 歲以上	0	0%	0	0%
	總計	474	100%	808	100%
歐洲	18 歲以下	0	0%	0	0%
	18-30 歲	4	80%	3	43%
	31-50 歲	1	20%	4	57%
	51 歲以上	0	0%	0	0%
	總計	5	100%	7	100%
子公司 註 3	18 歲以下	0	0.00%	0	0.00%
	18-30 歲	46	38.98%	29	46.03%
	31-50 歲	65	55.08%	30	47.62%
	51 歲以上	7	5.93%	4	6.35%
	總計	118	100%	63	100.00%
總計	18 歲以下	11	0.7%	3	0.2%
	18-30 歲	1,150	72.1%	1053	62.0%
	31-50 歲	423	26.5%	621	36.6%
	51 歲以上	10	0.6%	22	1.3%
	總計	1,594	100.0%	1699	100.0%

註 1：新進員工人數不計報到 7 日內離職人員。

註 2：新進率 (%)= 當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數。

註 3：子公司皆位於臺灣地區。

員工離職率

達方在 2025 年確立了「精實中國、價值台灣、加值歐洲、規模越南」的全球布局策略。在「精實」的大方針下，達方針對中國區進行了深度優化與職能整合。這種結構性的變革旨在建立更具韌性的供應鏈，同時也讓中國區的組織運作更為精簡且高效。

根據 2024 年，過去中國製造廠區的離職率偏高，是因為包含比例相當高的定期契約學生工、短期工與派遣工。這類非典型人力通常隨工作完成即自然離職，導致統計上的離職人次遠高於正職員工。2025 年離職人數大幅下降，減少了這高流動性人力的數據，更能反映出達方在推動「精實」過程中，轉而建構更穩定的核心員工團隊。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
整體離職率	162.3%	154%	101.4%
自願離職率	91.5%	88%	98.8%
非自願離職率	70.9%	65%	2.6%

註：離職人數未排除未滿三個月內離職之員工

2025 年達方共有 3,102 名員工離職，其中男性 1,619 人、女性 1,483 人。依據公司員工離職率計算方式，2025 年整體離職率為 101.4%。達方持續精進留才成效，具體作為包括：

•管理與環境優化：持續優化組織管理、職涯發展與工作環境，從根本提升員工留任率。

•回應員工需求：針對離職員工反映的「薪資福利」與「家庭因素」進行改善，例如：持續調查業界水準以優化薪酬結構、提供績效獎勵，以及實施彈性工時等支持措施。

中國區離職人數的顯著下降，是達方 「精實中國」策略轉型、組織結構優化以及轉向更穩定的勞動力模式所共同產生的正面結果。



* 該地區之新進人數 / 該年度 (截至 12 月 31 日) 該地區員工總人數 *100%

員工		男性離職員工		女性離職員工	
年齡別		人數	比例	人數	比例
台灣	18 歲以下	0	0.0%	0	0.0%
	18-30 歲	16	17.8%	20	28.2%
	31-50 歲	60	66.7%	50	70.4%
	51 歲以上	14	15.6%	1	1.4%
	總計	90	100%	71	100.0%
中國	18 歲以下	65	6.0%	17	2.0%
	18-30 歲	816	75.9%	548	63.2%
	31-50 歲	190	17.7%	258	29.8%
	51 歲以上	4	0.4%	44	5.1%
	總計	1,075	100.0%	867	100.0%
東南亞	18 歲以下	2	0.7%	1	0.2%
	18-30 歲	156	57.6%	226	55.7%
	31-50 歲	113	41.7%	179	44.1%
	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%
	總計	271	100.0%	406	100.0%
歐洲	18 歲以下	0	0%	0	0%
	18-30 歲	3	43%	2	25%
	31-50 歲	3	43%	5	63%
	51 歲以上	1	14%	1	13%
	總計	7	100%	8	100%
子公司[註4]	18 歲以下	18	10.23%	10	7.63%
	18-30 歲	32	18.18%	28	21.37%
	31-50 歲	109	61.93%	77	58.78%
	51 歲以上	17	9.66%	16	12.21%
	總計	176	100%	131	100%
總計	18 歲以下	85	5.3%	28	1.9%
	18-30 歲	1,023	63.2%	824	55.6%
	31-50 歲	475	29.3%	569	38.4%
	51 歲以上	36	2.2%	62	4.2%
	總計	1,619	100.0%	1483	100.0%

註 1：離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因公殉職而職之員工
註 2：離職員工人數不計報到 7 日內離職人員。
註 3：離職率 (%)= 當年度該類別離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數
註 4：子公司皆位於臺灣地區。

離職人員意見收集

針對每位準備離職或即將離職的員工，達方設有離職面談與問卷填寫機制，由直屬主管或人力資源人員進行面對面訪談，了解其離職原因，並蒐集對內部管理制度、組織文化、薪資福利等面向的意見與建議。所蒐集資訊將作為達方檢討制度與優化工作環境的重要參考依據。

若員工具備關鍵職能或擔任重要重要職務、潛力人才，且於面談中表達尚有溝通空間，達方將視實際情況評估是否啟動後續慰留與討論。

至於未列入慰留規劃的員工，仍積極透過離職面談釐清雙方立場、減少誤解，並展現達方對員工的尊重與溝通誠意，以維繫良好的互動關係。

達方重視離職率所反映的人才管理議題，依據 2025 年度離職員工回饋離職原因集中於「薪資福利」與「家庭與個人因素」，公司已著手優化並積極推動相關改善專案，範疇涵蓋薪酬福利調整及員工支持措施，期望藉此回應實際需求。

離職原因	改善專案
薪資福利	•持續進行業界薪資與福利水準調查，優化薪酬結構，提供具市場競爭力的薪資。 •針對績效表現優異者設計多元獎勵機制，提升激勵效果與員工留任意願。 •為協助新進同仁順利融入新環境環境，公司針對新入職同仁特別提供品項豐富的達方新人禮包外，並設立優於勞資法的「新人特休假」制度，並於員工入職滿一年及二年時再提供「福利假」，充分展現達方對員工職家平衡或身心健康的重視。
家庭與個人因素	•實施彈性工時，在總工作時數不變的前提下，員工可於每日固定「核心時間」外，依個人需求彈性調整上下班時間。 •設有專屬同仁的國際標準綜合體育館，提供健身房、室內籃球場、羽球場等等，並於周末假日開放員工眷屬使用，讓家人們也能走進公司，更了解達方人的工作場域。 •提供多元員工活動，打造幸福職場，打造健康、溫馨有活力的職場氛圍，達方每月規劃各類型的員工關懷與家庭參與活動，讓員工不僅在工作中發揮所長，也能在生活中充實自我、與家人共享美好時光。 •建置與導入內外部管理系統，協助主管有效掌握彈性工時及遠距工作人員之工作進度與績效。 •當員工因家庭或健康因素面臨工作困難，經了解與尊重其意願後，達方可視情況協助調整工作內容或安排適當轉調，提供具體支持。

多元共融

員工組成 (GRI 2-7)

截至 2025 年底，營運據點共 6,309 人，其中包含男性 2,936 位，女性 3,373 位。

2025 年各營運據點性別比				
地區	男	%	女	%
台灣	414	54.4%	347	45.6%
中國	1,695	46.0%	1,990	54.0%
東南亞	283	32.0%	600	68.0%
歐洲	24	60.0%	16	40.0%
子公司	520	55.3%	420	44.7%
總計	2,936	46.5%	3,373	53.5%



各地區人力性別、年齡、雇用型態分布 (GRI 2-7、2-8、405-1)(TC-HW-330a.1)

達方於中國大陸蘇州、重慶、淮安、歐洲捷克、東南亞泰國、越南等地設有生產基地。目前約有六千多位同仁分布於世界各地，其中企業總部所在的桃園約有七百多人。達方全球女性員工比例為 53.5%，女性主管比例為 27.2%；基於產業特性與就業市場等因素，在台灣總達方的管理階層與研發人員男性比例相對高，在其他廠區的男女比例則因工作型態與就業市場因素而有所不同。達方員工結構持續呈現年輕化趨勢，50 歲（含）以下員工約占全球員工總數 93.1%。

2025 年	台灣				中國				東南亞				歐洲				子公司				總計			
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
人數	414	54.4%	347	45.6%	1,695	46.0%	1,990	54.0%	283	32.0%	600	68.0%	24	60.0%	16	40.0%	520	55.3%	420	44.7%	2,936	46.5%	3,373	53.5%
雇用型態																								
中高階主管	84	20.3%	20	5.8%	33	1.95%	6	0.30%	15	5%	3	1%	2	8%	0	0%	59	11.35%	16	3.81%	193	6.57%	45	1.33%
基層主管	78	18.8%	27	7.8%	110	6.49%	84	4.22%	24	8%	7	1%	2	8%	1	6%	114	21.92%	31	7.38%	328	11.17%	150	4.45%
工程人員	149	36.0%	45	13.0%	124	7.32%	144	7.24%	29	10%	24	4%	5	21%	0	0%	130	25.00%	54	12.86%	437	14.88%	267	7.92%
行政人員	26	6.3%	58	16.7%	43	2.54%	102	5.13%	7	2%	48	8%	0	0%	6	38%	60	11.54%	134	31.90%	136	4.63%	348	10.32%
直接人員	77	18.6%	197	56.8%	1,385	81.71%	1654	83.12%	208	73%	518	86%	15	63%	9	56%	157	30.19%	185	44.05%	1,842	62.74%	2563	75.99%
總計	414	100%	347	100%	1,695	100.00%	1990	100.00%	283	100%	600	100%	24	100%	16	100%	520	100.00%	420	100.00%	2,936	100.00%	3373	100.00%
年齡分佈																								
30 歲以下	28	6.8%	44	12.7%	563	33.22%	390	19.60%	143	51%	293	49%	12	50%	7	44%	97	18.65%	68	16.19%	843	28.71%	802	23.78%
31~50 歲	292	70.5%	244	70.3%	1,070	63.13%	1569	78.84%	131	46%	303	51%	10	42%	8	50%	328	63.08%	273	65.00%	1,831	62.36%	2397	71.06%
51 歲以上	94	22.7%	59	17.0%	62	3.66%	31	1.56%	9	3%	4	1%	2	8%	1	6%	95	18.27%	79	18.81%	262	8.92%	174	5.16%
總計	414	100%	347	100%	1,695	100.00%	1990	100.00%	283	100%	600	100%	24	100%	16	100%	520	100.00%	420	100.00%	2,936	100.00%	3373	100.00%
勞雇合約																								
永久聘僱員工	383	92.5%	270	77.8%	1,497	88.32%	1818	91.36%	230	81%	565	94%	9	38%	7	44%	376	79.49%	310	84.24%	2,544	86.43%	3,022	89.43%
兼職員工	1	0.2%	2	0.6%	198	11.68%	172	8.64%	0	0%	0	0%	15	63%	9	56%	6	1.27%	12	3.26%	220	7.62%	195	5.87%
外籍員工	30	7.2%	75	21.6%	0	0.00%	0	0.00%	53	19%	35	6%	0	0%	0	0%	91	19.24%	46	12.50%	172	5.95%	156	4.70%
總計	414	100%	347	100%	1,695	100.00%	1990	100.00%	283	100%	600	100%	24	100%	16	100%	473	100.00%	368	100.00%	2,936	100.00%	3,373	100.00%

學歷分佈																						
博士	5	1.2%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	4	0.77%	2	0.48%	9	0.31%	3	0.09%
碩士	166	40.1%	40	11.5%	5	0.29%	2	0.10%	2	1%	2	0%	8	33%	2	13%	106	20.38%	13	3.10%	287	9.78%	59	1.75%
大學	165	39.9%	138	39.8%	158	9.32%	173	8.69%	67	24%	84	14%	2	8%	2	13%	255	49.04%	223	53.10%	647	22.04%	620	18.38%
大專	24	5.8%	29	8.4%	216	12.74%	164	8.24%	46	16%	67	11%	6	25%	6	38%	73	14.04%	59	14.05%	365	12.43%	325	9.64%
高中 / 職	54	13.0%	137	39.5%	1,291	76.17%	1623	81.56%	114	40%	291	49%	8	33%	6	38%	61	11.73%	106	25.24%	1,528	52.04%	2163	64.13%
國中以下	0	0.0%	3	0.9%	25	1.47%	28	1.41%	54	19%	155	26%	0	0%	0	0%	21	4.04%	17	4.05%	100	3.41%	203	6.02%
總計	414	100%	347	100%	1,695	100.00%	1990	100.00%	283	100%	600	100%	24	100%	16	100%	520	100.00%	420	100.00%	2,936	100.00%	3373	100.00%
駐廠工作者																						
清潔	3	25.0%	7	58.3%	22	25.58%	26	30.23%	1	2%	9	64%	0	0%	0	0%	1	12.50%	5	83.33%	2	12.50%	10	83.33%
餐飲	1	8.3%	5	41.7%	13	15.12%	48	55.81%	5	12%	4	29%	0	0%	0	0%	1	12.50%	1	16.67%	2	12.50%	2	16.67%
保全	8	66.7%	0	0.0%	51	59.30%	12	13.95%	37	86%	1	7%	8	33%	0	0%	6	75.00%	0	0.00%	12	75.00%	0	0.00%
派遣工	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總計	12	100%	12	100%	86	100.00%	86	100.00%	43	100%	14	100%	8	33%	0	0%	8	100.00%	6	100%	16	100.00%	12	100%

註 1：勞雇合約對應 GRI 定義：

永久聘雇員工為簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職員工。

臨時員工為簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。如：門市短期工讀生、與達方簽訂實習協議的學生工等。另外移工的部分由於聘僱期間一次最長為 3 年進行約定，故納入定期契約人員。

註 2：勞雇類型對應 GRI 定義：

全職員工為每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

兼職員工為每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

無時數保證的員工為臨時員工、零時契約（zero-hour contracts）員工、待命（on-call）員工。

註 3：非員工之工作者為外包商，主要從事保全、團膳、清潔工作為主，由達方與業務承包方簽訂定期合作契約，再由承包方派駐至達方工作

尊重多元友善的工作環境

為落實企業文化與價值導向，達方秉持「誠信自律、追求卓越、熱情務本、關懷貢獻」四大核心價值，訂定明確的行為準則，作為全體員工共同遵循的標準，協助團隊在日常運作中做出正確決策，齊心邁向「實現科技生活的真善美」的企業願景。同時，「以人為本」是達方重要的經營理念之一，我們重視並保障所有利害關係人的人權，致力打造多元、平等與開放的職場環境。

達方電子積極推動多元包容職場，並將身障人才的聘僱擴及全球各營運據點。2025 年全球共計聘用身障人才 65 人（男性 36 人、女性 29 人）。在全球員工總數中，男性身障人才聘用比例為 1.23%，女性則為 0.86%。多元人力的融入不僅豐富了團隊的專業背景與經驗，也提升了整體工作彈性與創新表現，讓每位員工都能在適切的位置上發揮所長。

以下為 2025 年全球各營運據點身障人才聘僱之詳細統計：

2025 年全球身障人才聘僱比例表

2025 年	台灣		中國		東南亞		歐洲		子公司		總計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
身障人才占比	1.21%	0.58%	1.65%	1.06%	0.00%	0.17%	0.00%	0.00%	0.58%	1.19%	1.23%	0.86%

追求職場平等與性別平權

達方致力於建立多元、平等且尊重的職場文化，不僅重視員工的專業表現，更堅持落實性別平權，所有高階主管、員工、顧客及合作夥伴皆須遵守相關政策，並受到同等保障。凡涉及員工權益之決策，均應排除與工作表現無關的因素，包括但不限於：人種、民族、種族、社會階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同與表達、國籍、身心障礙、懷孕、信仰、政治立場、婚姻狀況，以及其他依法應受保障之身分。達方亦明確禁止任何形式的騷擾行為，包含誹謗、中傷、帶有性暗示的言行、圖片或物品、肢體接觸等，凡足以使員工感到不適、被羞辱或受威脅之言行，如有相關情事發生，達方將啟動調查機制，並依據內部程序予以嚴正處理，以確保安全且尊重的工作環境。

2025 年，女性員工占達方總人數的 52%，顯示達方致力於維持性別平衡。招聘過程中，達方確保公平且無歧視，所有申請人皆享有平等機會，不受性別偏見影響。這些作法有助於建立一個重視專業與性別平等的職場環境。近三年來，女性主管比例穩定落在 26% 至 27%，展現女性在組織中具備持續發展與領導的機會。

主管性別比					
	男（人數）	女（人數）	男（比例）	女（比例）	總計
2023 年 主管	402	143	73.76%	26.24%	545
2024 年 主管	402	148	73.1%	26.9%	550
2025 年 主管	521	195	72.8%	27.2%	716

註：2025 年因邊界為全球達方，因而人數相較過去大幅增加。

（員工關係＋教育訓練）外籍移工

達方鼓勵多元人才為組織帶來持續成長的動力，目前台灣廠區晉用菲律賓籍及越籍移工，人數約占台灣員工總數近 10%。

除由達方免費提供符合《外國人生活照顧服務計畫》規範宿舍外，並設有祈禱室、廚房等文化友善設施，滿足菲外籍員工的信仰與飲食需求；此外，亦設有宿舍管理員，負責膳食、交通、就醫及勞資溝通等協助。

為使外籍員工有家的感覺，達方除定期 / 不定期辦理台菲、台越文化活動，並規劃團體活動與旅遊、舉辦各類球賽競賽，透過多元活動與文化交流，促進跨越國籍的同仁的情誼，進而互相體諒與包容。

針對外籍員工職涯發展，達方提供完整的留任制度與考核晉升管道，包含考核期滿獎金、雙軌人才培育等，除協助外籍員工追求職場成就也提升大家的向心力與工作動能，從而創造正向的工作績效。

多元與包容性（DEI）報告：性別多樣化趨勢

達方電子始終致力於推動職場性別平等，並將「提升女性在專業與決策崗位的參與度」視為永續經營的重要指標。透過持續的政策推動，我們在業務與技術領域的性別分布呈現了創造業績單位（包含 PI 行銷企劃、銷售與行銷專業人員等）女性人才比例穩定提升的趨勢。在數據表現，2025 年女性員工總數已達到 518 人，相較於 2023 年的 289 人有大幅成長，佔該單位總人數的 51.6%。基層實力方面，2025 年非主管職女性人數達到 422 人，佔比高達 81.47%，顯示女性在市場開拓與客戶關係管理方面發揮著關鍵影響力。

創造業績單位的男 / 女性比率

2023 年						
創造業績單位	男性人數	比率	女性人數	比率	合計人數（男 + 女）	比率
主管	67	58%	48	42%	115	100%
非主管	121	33%	241	67%	362	100%
總數	188	39%	289	61%	477	100%
2024 年						
創造業績單位	男性人數	比率	女性人數	比率	合計人數（男 + 女）	比率
主管	80	64%	45	36%	125	100%
非主管	135	28%	350	72%	485	100%
總數	215	35%	395	65%	610	100%
2025 年						
創造業績單位	男性人數	比率	女性人數	比率	合計人數（男 + 女）	比率
主管	172	64.18%	96	35.82%	268	100%
非主管	313	42.59%	422	57.41%	735	100%
總數	485	48.35%	518	51.65%	1,003	100%

註 1：創造業績為在達方中職類為 P(行銷企劃) 及 S(銷售業務) 的人員，業務及行銷企劃人員透過市場開拓、行銷策略、客戶關係管理以及銷售業務等方式，直接影響著達方的業績表現

註 2：此表數據 2025 年有擴大邊界納入泰國、捷克以及子公司的人員。

STEM 職位：組織結構調整與區域優化

達方積極鼓勵女性投入 STEM（研發與工程）專業領域。根據 2025 年數據，女性在 STEM 職位的參與率為 20.76%。

關於 2025 年 STEM 職位女性人數的變動（由 247 人調整至 126 人），其主要影響因素如下：

- 中國人力資源優化： 配合全球營運布局調整，2025 年針對中國之組織結構進行了深度優化與職能整合。在此轉型過程中，中國區女性員工人數減少了 121 位（約佔該類別變動之主體）。
- 全球視野： 儘管特定區域因應市場環境進行了人力調度，但達方在全球範疇內仍堅持性別比例均衡的長期目標，確保研發創新動能不因短期調整而受損

雖然 2025 年受區域性組織調整影響，STEM 領域的女性絕對人數有所下降，但整體女性在 STEM 職位的參與廣度仍持續受到重視。我們將繼續落實彈性工作制度與女性領導力培訓，確保性別多元化成為公司創新的核心驅動力。

STEM 職位男 / 女性比率

STEM	男性人數	比率	女性人數	比率	合計人數（男 + 女）	比率
2023 年	538	77%	163	23%	701	100%
2024 年	504	67%	247	33%	751	100%
2025 年	481	79.24%	126	20.76%	607	100%

註 1：STEM 為在達方中職類為 R(研究發展) 及 E(工程技術) 的人員，這些員工在技術創新、產品開發和解決問題方面發揮著關鍵作用

註 2：此表數據 2025 年有擴大邊界納入泰國、捷克以及子公司的人員。



員工福利 (GRI 401-2)

達方電子視員工為公司最重要的資產，始終秉持「高薪資、高發展、高關懷」的核心理念，致力於優化工作環境與生活品質，營造關懷與支持並存的職場文化。除遵循各地法令保障員工基本社會保險權益外，公司依法設立「職工福利委員會」，由各部門推選代表參與監督與管理，確保福利制度的透明與公正。

在獲利共享方面，公司依據章程規定，於 2025 年提列新台幣 2,459 萬 4,521 元作為員工酬勞，以實際行動回饋同仁的辛勞貢獻。為全方位落實對員工的照顧，達方於 2025 年度共投入約新台幣 1.59 億元 (159,257 仟元) 之「其他員工福利費用」，全數用於執行各項多元福利措施。這些措施全面涵蓋了健康照護、經濟支持與職涯參與等面向，具體內容包含：

提供項目	內容說明
貼心的工作環境	提供同仁各種生活便利服務，包括旅行社駐點差旅服務、郵政代辦。另重視同仁生活品質，設有員工舒壓按摩服務，以及健身房、韻律教室、綜合體育館、空中花園和藝術走廊等休閒設施
員工餐廳	達方總部餐廳聘請五星級主廚，供應早餐、午餐、下午茶、晚餐 (含加班同仁)。同仁享有用餐補助，蘇州、淮安及重慶廠同仁亦享有用餐補助另外，每個月定期召開伙食委員會議。由各部門代表親自與團膳討論
員工宿舍 / 招待所	除一般員工宿舍之外，亦提供外籍移工同仁舒適住的環境。對於出差、外派返台同仁，達方設有專屬招待所，使旅途勞頓的同仁們可以有個放鬆、休憩的場所，不必擔心住宿的問題。
新人入職關懷	新人特休假：專業職員工自到職當日起即可享有新人特休假，優於法令規定，讓職涯起點更具彈性。 多項暖心入職禮遇：包括企業短 T 與帽子、公司內咖啡廳主廚套餐、咖啡券，以及活力中心運動課程等六重好禮，陪伴同仁以充滿活力與歸屬感的姿面貌展開職涯新篇章 福利假：員工到職滿一年及二年時，可額外享有福利假，支持工作與生活平衡。
員工持股	實施高額 1:1 員工持股信託制度，由員工提存金與公司獎勵金共同購入公司股票，協助員工累積退休財富。
完善的健康照護	維力中心 (健康管理)：設置專科醫師駐診及專業護理團隊，提供健康諮詢、疾病預防、年度健康檢查、防癌篩檢及疫苗施打等服務，協助員工掌握健康狀況並及早預防疾病。 • 活力中心 (運動設施)：建置多功能體育館，提供羽球場、籃球場、健身房、韻律教室及按摩室等設施，鼓勵員工養成規律運動習慣，提升身心健康。 • 科學化健康促進活動：定期開設飛輪、有氧舞蹈、瑜珈及肌力訓練等課程，並結合 InBody 身體組成分析及 Walkii 計步挑戰活動，透過數據化管理協助員工建立健康生活型態。 • 健走挑戰與運動推廣：積極響應明基佳世達集團運動會「健入佳境」計步競賽，辦理線上健走熱身賽及團隊挑戰活動，鼓勵員工透過團隊合作培養運動習慣，提升健康意識與凝聚力。 • 心理健康支持系統：全面導入員工協助方案 (EAP) 及職場醫師轉介機制，提供心理諮商服務、壓力管理講座及心理健康促進活動，協助員工建立正向心理韌性，營造健康友善職場。

提供項目	內容說明
友善婚育與家庭照顧措施	優於法令之育兒支持：依法提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等制度，並透過彈性管理措施協助員工兼顧育兒需求。 • 母性健康保護：設置符合規範之哺 (集) 乳室，提供孕產婦健康關懷、母性健康保護措施及職醫諮詢服務，保障女性員工孕期及產後健康。 • 育兒與家庭照顧支持：提供家庭照顧假、家庭照護相關請假制度，協助員工照顧子女、高齡父母或家庭成員，降低照顧壓力。 • 提供彈性上下班機制：員工可依工作需求及個人生活安排，在彈性時段內自主選擇上下班時間。 • 家庭友善活動:定期舉辦家庭日、親子活動及員工眷屬參與之企業活動，促進家庭關係與員工向心力。 • 婚育關懷福利：提供結婚禮金、生育補助、新生兒祝賀禮及子女教育相關補助，陪伴員工人生重要階段。 •設有溫馨及安全隱密的哺集乳室 : 設備完善及空間舒適，提供每位媽媽貼心使用。依「母乳餵哺友善」措施，提供每位哺集乳同仁安心及放心使用 (哺) 集乳時間
完善的保險計畫	為員工規劃完善的保險計畫，除政府基本社會保險外，加碼提供團體保險福利 (含壽險、意外險、癌症險、醫療險)，公費部份依據大環境調整方案內容 (增加法定傳染疾病險)，同時亦提供同仁可依本身或家庭不同之需求，彈性選擇相對優惠的自費投保項目。
幸福彈性假期	除法定特休假、陪產假、生理假等，還提供優於勞基法的訂婚假 (1 天)、志工假 (每年 1 天)、福利假及預享特休 (每年 7 天)，讓員工彈性規劃假期。
貼心的福利	福委會提供福利金的補助申請，包括結婚禮金、生育賀禮、喪葬奠儀、住院慰問金，春節、五一節自助式福利點數制度、祝賀生日蛋糕等貼心福利。
表揚與讚賞	設有真善美獎，頒發傑出團隊、最佳楷模、模範園丁、發明王、專利件數王、專利新人王等獎項。於每年尾牙公開頒獎，以實際行動激勵與表揚優秀同仁。 此外，桃園總部針對年資滿 5 年、10 年、20 年之久任員工頒發特製紀念獎座，中國各營運據點之員工滿 10 年以上 (蘇州廠為 5 年)，每滿 5 年頒獎表揚一次。
員工推薦獎勵	設有內部推薦獎勵辦法，鼓勵同仁推薦優秀親友加入，對於推薦者與受推薦留任員工皆有獎勵。
多元福委會活動	設有家庭日、健康運動、節慶活動、美學教室、在地之美、親子共學等多元主題活動，亦有才藝性、運動性、服務性等 10 個不同性質的社團活動，讓員工工作與生活兼顧平衡和樂趣。 大陸廠區：舉辦優秀員工遊船、重陽節投壺、蛇年拓印等傳統文化活動。 泰國廠區： 結合 ESG 舉辦 淨灘與螃蟹放生 活動，強化環保認同感。 越南廠區：舉辦員工馬拉松。 子公司： • 詠業科技推廣「超慢跑」及馬拉松；在地特色小市集 (每週三) • 太宇科技舉辦「增肌減脂挑戰賽
員工分紅	依據營運狀況與員工個人績效，提撥員工分紅獎金，已連續發放 10 年 (適用台灣)，中國則視各廠區營運狀況，提撥績效獎金進行發放。
學費補助、獎學金制度	福委會提供符合資格者進修獎學金。終生進修、持續學習已經成為達方的文化與風氣。 越南廠區：為當地同仁開設 中文學習班。

提供項目	受益人數	實際金額（元）	鼓勵措施或辦法說明
生育補助	226	44,980	為支持員工成家與育兒，每當員工本人或其配偶生育子女時，提供每胎新臺幣 2,000 元生育補助，協助分擔家庭育兒支出。
育兒津貼	42	1,293,000	提供 0 至 3 歲幼兒育兒津貼，每名子女最高可申請新臺幣 11 萬元，減輕員工育兒負擔，營造友善育兒職場環境。
結婚禮金	25	17,245	員工本人結婚時提供結婚禮金，表達公司祝福與關懷，陪伴員工迎接人生重要里程碑。
住院慰問	48	18,944	員工因傷病連續住院三天（含）以上，提供住院慰問金，表達公司對員工健康與福祉的關心。
喪葬補助	110	72,533	員工本人、配偶或子女發生喪葬事宜時提供補助，協助員工及其家庭減輕經濟負擔，共度人生困境。
節日及生日禮	4,446	1,429,530	於重要節慶及員工生日致贈禮品或禮金，感謝員工的付出與貢獻，提升員工幸福感與歸屬感。
旅遊補助	1,165	2,056,981	提供旅遊補助，鼓勵員工從事休閒活動、增進身心健康，促進工作與生活平衡。

註：此表包含達方集團全球各營運據點。

育嬰留停 (GRI 401-3)

達方持續推動友善育兒職場環境，提供符合法規之產假、陪產假及育嬰假制度，並落實《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》所規範之育嬰留停與復職機制。2025 年，共有 5 位男性與 17 位女性員工申請育嬰留職停薪，其中 12 人已於期滿後復職。

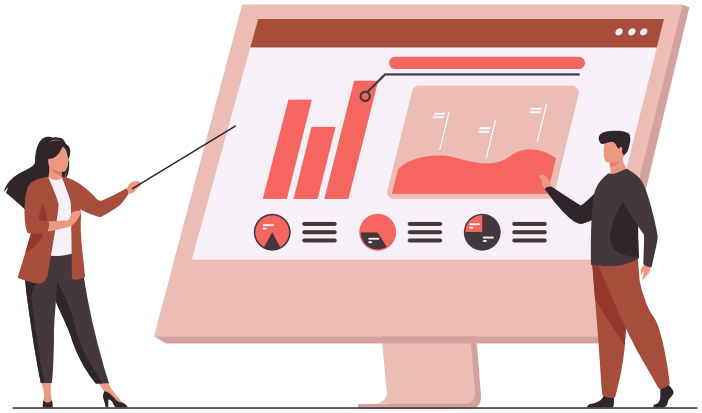
廠區別	桃園總部		台南廠		達瑞		達宇		統達		世同		太宇		詠業	
類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2025 年符合育嬰留停申請資格的員工數	18	9	113	189	5	1	6	2	0	1	1	8	6	3	13	11
2025 年育嬰假申請人數	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6	3	1	0	3
2025 年預計復職人數（a）	3	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	1	0	2
2025 年 實際復職人數（b）	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	1	0	2
2025 年 復職率：（b）/（a）	100.0%	50.0%	33.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0%	75.0%	100.0%	-	100.0%
2025 年育嬰留停實際復職人數（c）	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	2
2024 年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數（d）	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2024 年留任率：（d）/（c）	0.0%	100.0%	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3%	0.0%	0.0%	-	0.0%



註 1：享有育嬰假資格之計算方式為統計近三年申請產假 / 陪產假之人數合計
註 2：因各國育嬰法規不同，本處僅揭露台灣地區的營運據點

績效考核 (GRI 404-3)

達方全面推動 KPI 績效管理制度，建構由上而下（Top-Down）的策略目標傳遞機制，將組織願景與策略逐級轉化為部門及個人層級的行動目標。依據達方、部門與個人不同層級進行目標連結與分解，並透過量化的目標設定、明確的評核原則及適當的權重分配，引導員工對齊方向，展開具體作為，以確保目標達成與組織效能同步推進。達方每年實施「績效發展與面談溝通」制度，由主管與員工定期檢視績效目標的設定與執行成果，確保個人目標與達方整體營運策略保持一致。過程中亦強調雙向溝通，透過釐清發展重點、回饋與調整，建立共識，提升目標達成的精準度。此制度同時兼具績效評量與能力發展兩大功能，協助員工強化職能表現，並進一步提升組織整體營運效能。此外，全球各營運據點的間接人員於試用期滿後，每年進行兩次正式考核。2025 年扣除入職未滿三個月之員工，其餘員工（包含間接人員與技術職人員）皆已 100% 完成績效考核，展現達方績效制度之全面實施與執行力。



地區	類別	接受績效及職涯發展檢視的員工人數		員工總人數		接受績效占比	晉升人數		晉升人數佔全體員工比例
		男性	女性	男性	女性		男性	女性	
台灣	中高階主管	84	20	84	20	100%	4	1	5%
	基層主管	78	27	78	27	100%	10	6	15%
	工程人員	145	43	149	45	97%	0	0	-
	行政人員	25	57	26	58	98%	0	0	-
	直接人員	74	191	77	197	97%	0	0	-
	總計	406	338	414	347	97.8%	14	7	2.8%
中國	中高階主管	33	6	33	6	100%	5	1	15.4%
	基層主管	110	84	110	84	100%	11	15	13.4%
	工程人員	122	143	124	144	99%	7	5	4.5%
	行政人員	43	98	43	102	97%	1	2	2.1%
	直接人員	1,376	1,643	1,385	1,654	99%	8	3	0.4%
	總計	1,684	1974	1695	1990	99.3%	32	26	1.6%

地區	類別	接受績效及職涯發展檢視的員工人數		員工總人數		接受績效占比	晉升人數		晉升人數佔全體員工比例
		男性	女性	男性	女性		男性	女性	
東南亞	中高階主管	15	3	15	3	100%	0	0	0%
	基層主管	24	7	24	7	100%	5	5	32%
	工程人員	29	23	29	24	98%	0	0	0%
	行政人員	7	46	7	48	96%	0	0	0%
	直接人員	203	512	208	518	98%	0	0	0%
	總計	278	591	283	600	98.4%	5	5	1.1%
歐洲	中高階主管	2	0	2	0	100%	0	0	0.0%
	基層主管	2	1	2	1	100%	0	0	0.0%
	工程人員	5	0	5	0	100%	0	0	0.0%
	行政人員	0	6	0	6	100%	0	0	0.0%
	直接人員	0	0	15	9	0%	0	0	0.0%
	總計	9	7	24	16	40%	0	0	0.0%
子公司	中高階主管	59	16	59	16	100%	4	2	8%
	基層主管	114	31	114	31	100%	13	4	12%
	工程人員	130	53	130	54	99%	11	3	8%
	行政人員	56	131	60	134	96%	1	4	3%
	直接人員	151	180	157	185	97%	8	19	8%
	總計	510	411	520	420	98.0%	37	32	7%

註 1：入職未滿三個月之員工不列入績效考核，將於入職滿三個月後，依「新人考核」制度進行評核。

員工滿意度調查

為更深入掌握員工需求與期待，達方定期辦理員工滿意度調查，綜合分析量化數據與質性回饋，作為人力資源管理與組織優化的重要參考依據。2025 年問卷內容首度納入 ESG 永續推動相關項目，展現達方對員工觀點與永續參與意識的重視。整體調查結果平均得分為 4.61 分（滿分 5 分），顯示多數員工對達方整體表現予以正面評價。各項指標得分如下所示：

台灣廠區評分項目	2023 年	2024 年	2025 年
招募任用	4.64	4.62	4.60
人才管理與發展	4.6	4.57	4.60
薪勤保險	4.7	4.67	4.59
員工關係	4.7	4.67	4.63
ESG 永續推展	-	4.51	4.58
一般行政與總務廠務	4.74	4.71	4.67
綜合平均得分	4.69	4.64	4.61

中國廠區每年定期辦理員工滿意度調查，內容涵蓋達方政策制度、福利措施、訓練資源與工作環境等多項面向。2025 年整體平均滿意度得分為 4.35 分（滿分 5 分），調查結果已成為達方推動內部優化的重要參考依據。

多項與「工作滿足與成就感」相關的制度與專案，皆來自員工在意見調查及日常回饋中所提出的建議，例如「雙軌職涯發展」、「彈性工作時間」、「員工育兒津貼」、「工作環境改善」、「線上課程推廣」等，皆為回應實際需求所規劃之措施。此類作法不僅提升制度的適切性與實用性，也有助於營造鼓勵表達與傾聽的組織文化。近年來，員工意見調查的填答率穩定維持在九成以上，反映員工參與意願良好，亦促進達方持續推進相關改善作為。

此外，達方設有實體與線上員工信箱，提供日常溝通與反映意見的管道，由人力資源部門統一受理、確認後，轉交相關單位處理與回應，進一步強化達方與員工之間的互動與溝通效率。

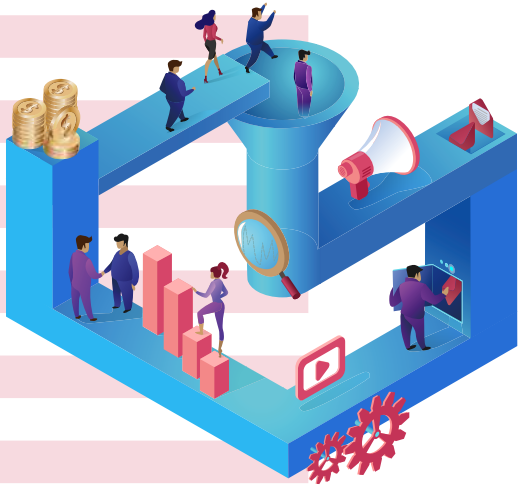
員工協助方案 EAP (GRI 404-2、403-6)

達方推動員工協助方案（EAP），提供員工與家屬，提供心理、法律、家庭關係與職場溝通等多元支持服務，以提升員工身心健康與工作效能。2025 年與外部專業機構合作，提供 29 人次心理諮商服務，協助員工緩解壓力與情緒困擾。另員工入職當天提供 EAP 訊息小卡，透過每月 EAP 健康文宣推廣，強化員工對心理健康議題的認知與重視，營造正向職場氛圍。

透過 EAP 員工獲得免費、保密又即時的心理諮詢，釋放壓力穩定情緒。為促進員工身心健康，推動健康促進活動，依健康領航 永續職場概念設計相關親子、紓壓、工作生活平衡等活動。提供舒適的茶水間、活動空間、舉辦相關活動如環保燈籠，親子共遊活動；結合運動 APP 健康減重，運動社團與競賽活動等紓壓活動；溝通教育訓練等紓壓措施。營造健康領航 永續職場的職場氛圍。

身處高壓的科技產業，心理韌性（Mental Resilience）是員工穩定性的關鍵。本公司建立了深度的員工協助方案（EAP），將關懷觸角延伸至情緒、關係與人生轉場等多元面向。我們每月發布專業 EAP 文章，內容由專業心理師團隊指導，協助員工在不同人生階段尋找力量。透過從「正向口號」到「遠離情緒耗竭」的主題演變，我們不僅在同仁心中埋下健康的種子，更建立了一種「遇到壓力，求助不可恥」的企業文化。

2025	每月 EAP 文章主題
1 月	心轉換，迎新年
2 月	自在社交
3 月	安身·安心
4 月	遠離「窒」愛，邁向幸福
5 月	穩住界線，職場關係更輕鬆
6 月	親愛的爸媽，好好喘口氣
7 月	你需要，好好睡一覺
8 月	當我們吵在一起：親子間的另一種對話
9 月	職場心友善：從我出發
10 月	遠離職場情緒耗竭
11 月	不讓批評過度內耗
12 月	人生轉場：邁向第二人生



退休制度

達方電子依各營運所在地法令規定，建立完善之退休保障制度，涵蓋台灣、中國、越南、泰國及捷克與子公司等主要營運據點。各地退休制度均由雇主依法提撥退休或社會保險相關費用，並依當地法規規範之退休年齡、保險年資及給付條件辦理。達方確保所有符合資格之員工均納入當地退休保障制度範圍，以維護員工退休後之經濟安全及生活品質。2025 年度，達方電子各營運據點退休制度覆蓋率達 100%，並依法足額提撥退休金及社會保險費用，落實員工福利保障與企業永續經營承諾。

地區	法源依據	提撥機制	退休條件	給付方式
台灣	《勞工退休金條例》、《勞工保險條例》	雇主每月提繳不低於員工薪資 6% 至個人退休金專戶，員工得自願提繳最高 6%	勞工年滿 60 歲可請領退休金	得選擇一次請領或按月請領退休金；另符合勞保條件者可領取老年給付
中國	《中華人民共和國社會保險法》	企業及員工共同繳納基本養老保險費，提撥比例最高 8% 住房公積金。	2025 年 1 月 1 日起，延遲退休在全國實施，實施彈性退休制度暫行辦法。男性員工及原法定退休年齡為五十五歲的女性員工，法定退休年齡每四個月延遲一個月，分別逐步延遲至六十三歲及五十八歲；原法定退休年齡為五十歲的女性員工，法定退休年齡每二個月延遲一個月，逐步延遲至五歲十五歲。 2030 年起由 15 年逐步提高至 20 年。	按月領取養老金，由基礎養老金及個人帳戶養老金組成
越南	《社會保險法》（Law on Social Insurance）	雇主提撥 14%，員工提撥 8% 至退休及遺屬基金	達法定退休年齡（逐步調升至男性 62 歲、女性 60 歲）且投保滿 15 年	按月領取退休金；未符合條件者可申請一次性社會保險給付
泰國	《社會保障法》（Social Security Act B.E. 2533）	政府、雇主及員工共同提撥社會保障基金；雇主及員工各提撥投保薪資 5%	年滿 55 歲且累計繳費滿 180 個月（15 年）	符合資格者按月領取退休年金；未達 180 個月者領取一次性給付
捷克	《養老保險法》(Pension Insurance Act)	雇主及員工依法繳納社會保險費，由國家統籌管理退休保險制度	達法定退休年齡並符合最低保險年資規定（目前約 35 年）	按月領取退休金，給付金額依收入及保險年資計算

發生重大營運變化之預告期間 (GRI 402-1)

達方電子及各子公司均遵循營運所在地勞動法令規定，於發生重大營運變化、組織調整、業務縮減、裁員或終止勞動契約等情況時，依法提供員工合理之預告期間，並透過適當之勞資溝通機制說明相關措施，以保障員工權益及協助員工因應職涯轉換。

地區	法源依據	法定預告期間
台灣	《勞動基準法》	服務滿 3 個月未滿 1 年：10 日；滿 1 年未滿 3 年：20 日；滿 3 年以上：30 日
中國	《勞動合同法》	原則上提前 30 日書面通知或支付代通知金
越南	《勞動法》	固定期限契約 30 日；無固定期限契約 45 日
泰國	《勞動保護法》	至少一個薪資給付週期前通知（通常 30 日），最長不超過 3 個月
捷克	《勞動法典》	至少 2 個月，預告期間自次月起算



三、人才培育與發展

人才留任

薪酬政策 (GRI 202-1)

達方秉持尊重勞動權益與實踐平等對待的原則，全球營運據點皆嚴格遵循當地勞動法令，確保員工薪資不低於法定基本工資，並規範不得因性別、宗教、種族、國籍或政治立場等因素產生薪酬差異。為吸引並留任每位優秀人才，公司建構具市場競爭力與內部公平性的薪酬體系，依據員工之學經歷、專業能力及績效表現，進行合理薪資調整，確保薪酬結構與產業趨勢及員工貢獻相符。每年定期參考市場薪資調查及整體營運成果，於年終檢視各項目標達成情形，以規劃獎酬分配。針對高階員工，則由薪酬委員會綜合考量薪資報酬之數額、給付方式及公司未來風險等事項，審視其績效指標之達成程度，據以訂定年度薪酬方案，落實薪酬制度的透明性與治理責任。

達方重視員工工作績效與生涯發展，落實高薪資、高發展、高關懷的「三高」政策，提供完整及暢通之升遷管道。達方依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之二十為員工酬勞及不超過百分之一為董事酬勞。但公司如有累積虧損時，力應預先保留彌補數額。基層員工酬勞不得低於員工酬勞總額百分之一。每年依據營運狀況與員工個人績效表現發放績效獎金，讓員工與達方共享營運成果。

- **基層人員薪資與當地法令基本薪資註比率表**

地區	台灣（含子公司）	中國	越南	泰國	歐洲
比例	1.07	1	1.35	1	未揭露

註 1：入職未滿三個月之員工不列入績效考核，將於入職滿三個月後，依「新人考核」制度進行評核。

非擔任主管職務之全時員工薪資

依台灣證券交易所發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，計算達方台灣各營運據點聘用員工之平均薪資，經會計師檢視及核算後，2025 年台灣區平均員工人數為 758 人，非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 758 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1039 仟元，與前一年度變動百分比為 -9.57%；員工薪資中位數則為 907 仟元，與前一年度變動百分比為 -5.13%。

地點	台灣				中國				東南亞				歐洲				子公司			
薪資範疇	基本薪資		基本薪資＋獎金		基本薪資		基本薪資＋獎金		基本薪資		基本薪資＋獎金		基本薪資		基本薪資＋獎金		基本薪資		基本薪資＋獎金	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
中高階主管	1	0.91	1	0.96	1	0.95	1	0.92	1	0.96	1	0.96	1	未揭露	1	未揭露	1	0.71	1	0.71
基層主管	1	0.84	1	0.83	1	0.9	1	0.92	1	0.99	1	1.08	1	未揭露	1	未揭露	1	0.89	1	0.9
工程人員	1	0.92	1	0.9	1	0.89	1	0.87	1	1.12	1	1.15	1	未揭露	1	未揭露	1	0.92	1	0.91
行政人員	1	0.99	1	0.99	1	0.96	1	0.86	1	1.12	1	1.09	1	未揭露	1	未揭露	1	0.91	1	0.9
直接人員	1	0.98	1	0.95	1	0.95	1	0.84	1	0.97	1	0.97	1	未揭露	1	未揭露	1	0.99	1	0.99

註 1：依 2025 年各職級薪資總額 / 群組人數計算平均薪資，基本薪資係以 2025 年底在職同仁月全薪（經常性薪資）計算；另考量因新進、離職而未滿一年的同仁，可能因獎金發放因素造成比率計算結果之偏差，因此計算「基本薪資 + 獎金」時排除未滿一年之同仁

註 2：中國各廠區因不同營運聚點薪資有所不同，故薪資比以區間的方式呈現。

註 3：歐洲區因員工人數規模較小，為避免個別員工薪資資訊可能被間接識別，並兼顧員工個人隱私與資訊保護原則，2025 年相關不同性別基本薪資加薪酬的比率資訊不予揭露。

不同性別基本薪資加薪酬的比率 (GRI 405-2)

達方秉持同工同酬、以及獎勵績效表現優異主管 / 員工的原則，在薪酬調整與發放上不因性別而有所歧視，未來亦將搭配相關之管理手法與機制，讓現有薪資差異能再逐步縮小。

人才培育與發展

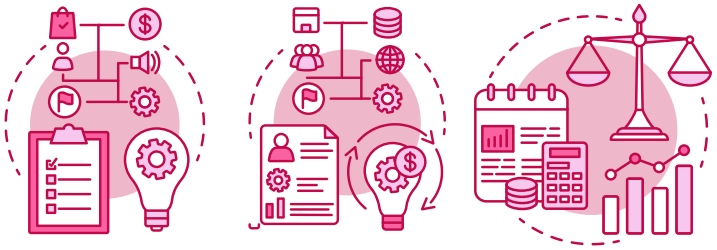
達方秉持「以人為本」的核心理念，集團長期投入人才培育與發展，持續營造有利於員工學習與成長的環境，並提供充足資源與多元學習平台，確保組織擁有穩定且具前瞻性的人才基礎。對外，達方積極拓展多元招募管道，持續吸引優質人力；對內，依據集團願景、組織策略與職能需求，訂定明確的人才發展目標，並建構涵蓋階層歷練、職能深化、自主學習與團隊共融等四大面向的人才培育體系。

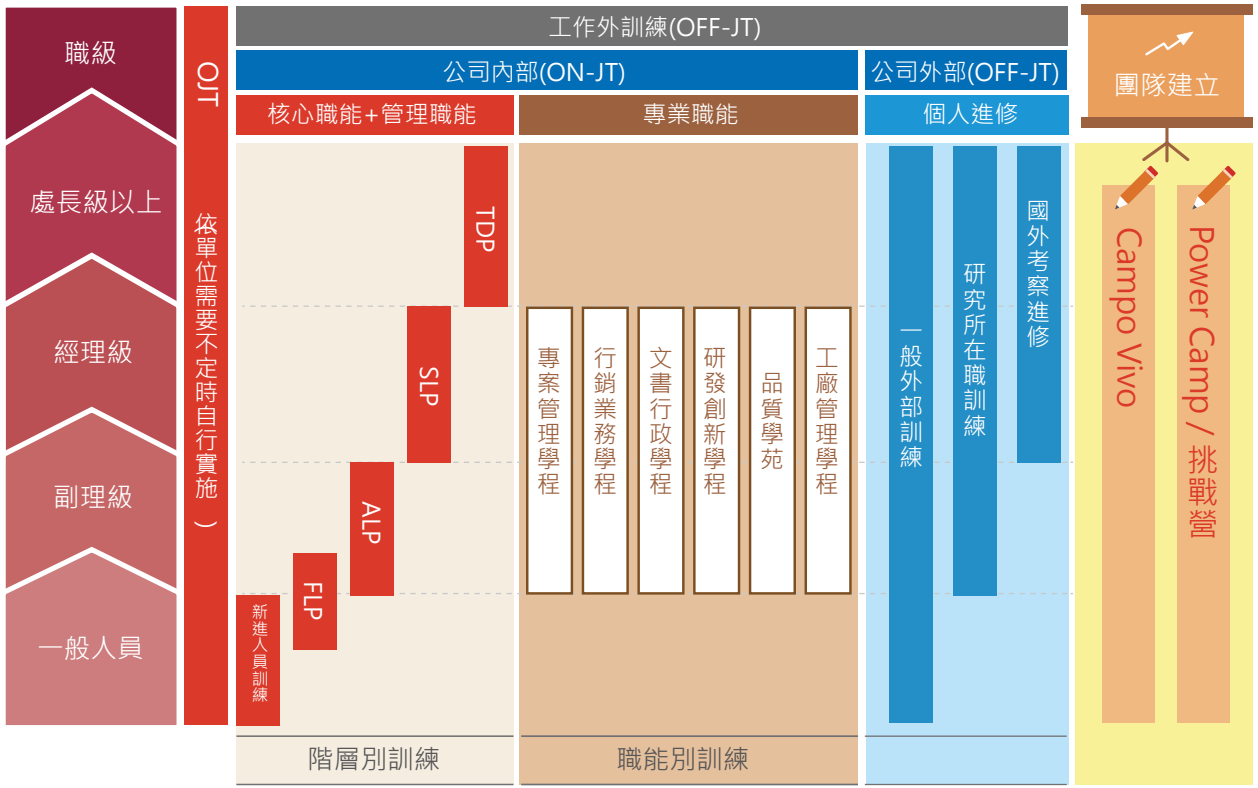
為強化整體競爭力，並協助員工取得職務所需知識與技能，達方整合實體與數位學習資源，規劃多元課程與職涯發展藍圖。針對關鍵職能與潛力人才，亦持續推動各項關鍵人才培育專案，強化組織的永續發展與接班佈局。

達方的教育訓練體系

達方以人才為企業核心競爭力，持續推動系統化的人才培育策略，並將人才發展納入組織長期經營的重要基礎。依據達方整體營運策略，並結合個人績效發展與實際工作需求，達方規劃全方位訓練課程，建構涵蓋階層別、職能別、自我發展與團隊共融等三大訓練體系。完整的培育體系與架構也提供各關係企業作為公司內部訓練規劃的參考。

各項訓練模組內容包括新人訓練、主管管理才能課程、專業職能訓練、通識教育、線上學習資源與團隊建立活動等，協助員工強化職能、拓展視野，並深化組織文化的認同與實踐。同時，達方亦持續投入資源，推動針對關鍵職能與潛力人才的發展專案，如「A+ 菁英人才培育計畫」及「MA 儲備幹部計畫」，以支持關鍵職務的持續接軌與組織成長需求。





2025 年達方培訓類別

為強化組織韌性與領導力，並建立具前瞻性的關鍵人才佈局，達方持續建構嚴謹且具系統性的整合式人才培育體系，涵蓋核心與領導管理、專業職能、個人成長與團隊建立四大發展面向。透過明確分層與連貫機制，支持員工在不同階段取得所需能力，厚植組織的人才基礎。

同時，達方聚焦於高潛力與關鍵職能人才，推動「A+ 菁英人才」與「MA 儲備菁英」，系統性培養具策略思維與執行力的未來領導幹部。並透過建構專業職涯發展藍圖與雙軌職位制度，提供員工多元職涯發展選擇，提升個人成長動能，促進組織與人才共同邁向永續發展。

新人訓練

為協助新進同仁快速適應職場並理解企業文化，達方自報到日起即安排完整且有系統的新進訓練課程，內容涵蓋核心文化、經營理念與組織沿革介紹、重要政策制度、內部資源與系統應用、資訊安全宣導、誠信守則與保密規範、個資運用管理、日常工作生活須知、以及各項環境安全衛生知識等新人所需通識課程，奠定新人基本認知與職場行為準則。此外，達方亦依不同職務屬性設計相應的職能導入學程，並結合線上學習資源，協助新人掌握工作重點與專業技能，提升實務應用能力，加速融入團隊，展現工作表現。

領導管理訓練

人才梯隊的建構為達方持續發展的重要主軸。達方依據領導力發展模型，規劃完整的管理職領導發展計畫（Leadership Programs），針對不同管理層級設計階段性培訓內容：新任主管著重團隊帶領能力，基層主管強化組織管理實務，中階主管聚焦策略思維與橫向整合，高階主管則著眼於願景塑造與決策格局，循序漸進地培養管理職之思維深度與領導視野，為組織奠定穩固的管理基礎。經多年制度化運作與系統性培育，截至 2025 年底，達方經理級以上管理職中有 90% 以上為內部養成，協理級以上事業單位主管更達 100% 為自行培育，僅少數為策略性引進之外部專才。此一成果體現「自己的人才自己養」之發展精神，促進人才與組織雙向成長，形塑共好共贏的永續經營典範。

關鍵人才培育

配合組織高速成長與持續擴張之需求，達方聚焦於關鍵職能與高潛力人才的識別與培育，積極推動事業單位接班梯隊與種子人才計畫。

【A+ 菁英人才】專案

達方在集團內聚焦菁英人才，以「DNA 測評」結合績效成果，進行九宮格人才鑑別，系統性識別具事業經營潛力的員工。經遴選後，由高階主管跨公司、跨組織擔任導師與教練，透過一對一指導，協助設定個人發展計畫，並定期檢視其發展歷程，強化目標聚焦與發展成效。

為支持高潛力人才持續成長，規劃一系列進階課程，包括由外部專業講師授課的【MiniEMBA】、內部共學導向的【管理讀書會】，以及傳承領導經驗的【CEO 講堂】，藉此深化策略視野與經營思維。同時，結合海外輪調與跨單位歷練，擴展組織經驗與職務彈性，建立具備多元經歷的接班梯隊。

此外，為強化集團內部人才交流與靈活配置，安排 A+ 人才能於關係企業間進行歷練，在成熟事業單位中學習經營思維，再投入新興事業單位開創挑戰、發揮影響力。至 2025 年，共有 53 位同仁參與人才發展計畫，其中 34 位完成晉升，8 位晉任協理級以上職務，為集團永續發展提供穩定的人才支撐。

【MA 儲備菁英】專案

為充實組織高潛力人才基礎，達方自 2022 年推動「MA 儲備菁英計畫」，聚焦於甄選具潛力之 MBA 青年人才，並透過分階段訓練、教練制度、跨部門專案歷練及績效評核機制，展開有計畫且系統性的育成歷程，搭配具競爭力之薪酬與獎勵制度，支持其在集團中逐步歷練與成長。截至 2025 年，該計畫共錄取 10 位種子人才，其中已有 4 人晉任產品經理或專案負責人，逐步投入策略核心職務，為達方建立中長期人才動能奠定基礎，亦展現組織在人才育成制度化推動上的積極進展。



【STP RD 菁英人才】專案

2025 年起，達方啟動「STP RD 菁英人才」計畫，聚焦機構設計、硬體開發與軟韌體工程三大核心技術領域，並積極延伸至校園，擴大青年菁英招募。計畫採階段式選拔流程，經多輪甄選，最終錄取 7 位具潛力之技術種子。達方比照 MA 制度提供優渥待遇與重點培育機制，強化技術人才的發展深度與留任誘因，進一步厚植團隊實力，增強未來成長動能。

專業職能發展

為因應業務需求與職務專業化發展，達方依據職能架構規劃系統性的職涯發展藍圖，設計六大專業學程，涵蓋研發創新、行銷業務、製造生產、品質管理、資材與供應鏈，以及行政管理等核心領域。透過定期職能盤點與職能認證制度，掌握員工能力現況，並整合訓練資源與學習歷程，提升職能應用深度與廣度。學習成果亦納入績效考核參考，鼓勵員工主動投入進修與實務應用，逐步推動知識轉化與能力累積，建立支持長期發展的學習文化。



自我發展與成長

e-Learning 學習平台【達方 e 學堂】

面對組織培訓模式的轉型需求，達方自 2020 年起全面啟動數位學習計畫，整合職能藍圖，逐步推動學習資源數位化，並打造專屬平台【達方 e 學堂】，提供員工多元且彈性的學習途徑。平台課程持續擴充，截至 2025 年已累計上線 190 門課程，涵蓋專業知識、管理職能與通識主題等核心領域。為鼓勵持續學習，達方同步導入線上學習獎勵制度，提升學習參與與動機。2025 年，間接人員透過平台完成 5,128 小時課程，占全年度訓練時數的 30%，顯示數位學習已逐步嵌入培訓體系，成為員工成長與知識升級的重要管道。

外訓補助與獎學金

為支持員工持續進修與多元學習，達方定期蒐集並提供外部訓練資源，協助同仁依職涯與職能需求選擇適合課程。針對參與外部課程者，達方設有補助制度，降低學習負擔並鼓勵積極進修。此外，達方亦鼓勵員工於公餘時間進行學位進修，並針對修業期間學業表現優異者，提供獎學金予以獎勵，肯定其自主學習的投入與成果，進一步強化支持員工自我發展的制度基礎。



2025 年執行成效 (GRI 404-1)

2025 年達方集團整體訓練總時數達 69,926 小時，員工人均訓練時數為 11.1 小時，較 2024 年增加 2.1 小時。同期訓練支出較前一年略為減少，主要來自於主要來自於持續推動線上學習資源佈建以取代實體課程辦理，提升成本效益。整體課程平均滿意度達 4.81 分（滿分 5 分），顯示員工對培訓內容及執行品質普遍抱持高度肯定。

	2023 年	2024 年	2025 年
受訓總時數	50,708	59,033	69,926
平均時數 / 人	7.9	9.0	11.1
支出的教育訓練經費	342	391	380

（新台幣 / 萬元）

註 1：平均時數 = 受訓總時數 / 員工總人數 (6,575 人)
註 2：2025 年起統計達方全球營運據點

時數	訓練總時數			平均訓練時數		
員工類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	10,131	3,912	14,043	19.4	20.1	19.6
非主管	29,051	26,831	55,882	12.0	8.4	10.0
總計	39,182	30,744	69,926	13.3	9.1	11.1

註 1：訓練包括所有類型的職業培訓和教導、組織提供給員工的帶薪教育假、由組織全部或部分支付費用進行的外部訓練 或教育、特定主題的訓練
註 2：此表包含達方全球營運據點

Campo Vivo：傳承文化、凝聚團隊、共創未來

達方重視組織文化的傳承與團隊凝聚力培養，透過多元文化活動與跨組織交流機制，持續打造具向心力、共融性及永續發展精神的企業文化。其中，「Campo Vivo 活力營」為達方集團深具代表性的文化傳承活動，迄今已持續辦理超過二十年，成為連結集團核心價值、促進團隊共識及培育領導人才的重要平台。

每年年底，集團海內外主管齊聚參與 Campo Vivo 活力營，透過「溫故、傳承、共融與擘劃未來」為核心主軸，進行策略交流、團隊合作及體驗式學習活動。活動不僅提供跨區域、跨事業群及跨世代主管交流機會，更透過共同挑戰與協作歷程，深化彼此理解與信任，強化組織向心力與團隊合作文化。



2025 年，達方集團主管齊聚麻布山林，共同揭開 2026 Campo Vivo 活力營序幕。活動首日由董事長率領集團主管團隊進行年度策略共識會議，回顧年度營運成果，並就未來發展方向、產業趨勢及永續經營策略進行深入交流與討論。面對全球市場快速變化與產業轉型挑戰，董事長勉勵全體主管秉持「創新價值、獲利成長」的經營方針，發揮核心競爭優勢，推動創新轉型與永續發展，持續提升企業競爭力與品牌價值。

除主管共識營外，達方亦透過 Campo Vivo 團隊挑戰活動，將企業文化向下扎根至全體同仁。2025 年 11 月，員工齊聚新竹飛鳳山，展開年度團隊挑戰活動。活動路線串聯飛鳳山、中坑山及石壁潭山，全程約 8.4 公里，透過健行與戶外探索，引導員工走進自然、舒緩壓力，並在共同挑戰過程中建立互信與合作關係。

活動結合團隊合作競賽與體驗式學習設計，透過「步步高升」及「百發百中」等團隊任務，培養員工溝通協調、問題解決及共同決策能力。參與者在合作過程中建立默契、激發創意，並透過共同完成目標的成就感，深化跨部門交流與團隊凝聚力。



達方相信，企業文化是組織永續發展的重要基礎，更是凝聚員工認同感與歸屬感的關鍵力量。Campo Vivo 不僅是一項年度活動，更是一項長期推動的文化工程，透過領導力傳承、團隊合作及跨世代交流，持續強化組織韌性與員工投入，打造開放、共融且具高度凝聚力的工作環境。未來，達方將持續透過多元文化活動、團隊發展計畫及員工參與機制，深化「One Team, One Dream」的核心價值，攜手員工共同成長，創造企業、員工與社會共好的永續未來。

肯定與榮耀

《HR Asia》亞洲最佳企業雇主獎

在達方的努力下，2025 年獲得以下肯定：

2025 年《HR Asia》亞洲最佳企業雇主獎

達方長期以員工福祉作為企業發展核心之一，致力打造一個具備包容性、公平性與個人成就感的職場文化。以「創造員工美好生活體驗」為核心理念，公司從制度、文化與職涯支持三大面向推動全方位人才策略，並已連續六年榮獲「亞洲最佳企業雇主獎」，展現其在人力資源發展與雇主品牌建構上的深厚實力與持續承諾。在組織佈局上，達方以大艦隊的平台為策略主軸，推動 IT 週邊元件、被動元件與綠能解決方案等多元事業體系，並結合全球視野與在地實踐，規劃具彈性與成長性的培育機制，為員工提供跨部門歷練、國際發展機會與職涯挑戰舞台。近年更以「健康永續．幸福隨行」作為年度推動主軸，系統性建構支持多元共融與職家平衡的組織文化。透過明確的制度設計與日常實踐，公司積極營造一個使員工能兼顧生活目標與職涯發展的永續工作環境，進一步體現企業「以人為本」的核心價值與永續承諾。



台灣首座！達方營運總部榮獲 LEED 及 UL 國際建築雙認證

達方接軌國際永續發展目標，積極投入環境永續與低碳轉型績效斐然，日前獲頒美國綠建築 LEED(Leadership in Energy and Environmental Design) 最高等級白金級認證，今再獲 UL 健康建築認證，為全台首獲 LEED 及 UL 國際建築雙認證的標竿企業。



LEED 為全球綠建築認證第一品牌，專注永續建築的設計、營運與管理，並將「以人為本」的生活品質納入關鍵指標，同時提升環境友善及低碳節能的評分比重，理念與美國 UL 健康建築核心精神高度契合，強調健康與舒適環境以及建築與環境和諧共生的無限可能。面對全球永續浪潮，綠建築已成為國際趨勢，達方長期專注能源效率和減少營運碳，同時推動科技創新與環境品質優化，致力打造健康舒適的工作場域，展現建築環境性能及經濟價值和社會影響力，榮獲 LEED 及 UL 青睞與肯定，成為國內首座榮獲國際建築雙認證殊榮的標竿企業。

達方電子榮獲「國家建築金獎」肯定

達方致力環境永續與低碳轉型，持續推動科技創新與環境品質優化，日前獲頒 LEED 及 UL 國際建築雙認證肯定，今再輔以「屋頂太陽能發電設施」工法體現空間應用彈性及提升能源效率和減少營運碳目標，創新設計與工法受評審團青睞，獲頒第 26 屆國家建築金獎最高榮譽。



面對全球永續浪潮，綠建築已成為國際趨勢，達方積極實踐低碳節能、智慧健康等設計策略，響應循環永續且安全的創新生活空間設計，兼顧環境友善、資源有效運用、經濟效益和社會責任的設計、建造與營運方式，朝綠色建築和近零碳建築目標前進。未來，達方將持續實踐永續發展關注與承諾，將永續成果推升至國際舞台，從桃園在地映照至國際並接連世界，成為台灣永續轉型最佳典範。

未來，達方將持續落實低碳節能、智慧健康等設計策略，結合核心能力實踐 ESG，強化綠色體質與永續競爭力，並攜手價值鏈合作夥伴擴大正面影響力，創造力他共好新價值，邁向永續美好的未來。

達方 ESG 再創佳績！勇奪 TCSA 台灣企業永續雙項大獎肯定

TCSA 台灣企業永續獎享有「台灣企業永續奧斯卡」的美譽，為國內 ESG 領域最具指標性獎項，肯定國內企業實踐 ESG 成果並推動產業邁向永續發展。
達方長期深耕永續經營，落實 ESG 行動策略，連年榮獲 TCSA 青睞與肯定，2025 年再創佳績，勇奪「台灣 100 大永續典範企業獎」以及永續報告書最高榮耀「白金獎」肯定，充分彰顯達方在永續經營的卓越績效與成就，未來，達方將持續透過與外界的深化合作，為社會挹注正向動能，成為台灣企業 ESG 的領航者。

達方榮獲 2025 亞太氣候領袖，推升國際永續影響力

達方積極推動低碳轉型，為氣候變遷帶來正向影響，以數據化衡量、科技化管理的永續策略，聚焦在氣候行動、循環經濟、責任製造及價值創造等面向，具體展現卓越的減碳績效與國際影響力，榮獲英國《金融時報》評選為「2025 亞太氣候領袖 (Asia-Pacific Climate Leaders 2025)」，肯定達方永續治理和減碳行動表現，實現企業成長與永續責任的雙贏目標。





達方榮獲 2025 亞太氣候領袖，推升國際永續影響力

達方積極推動低碳轉型，為氣候變遷帶來正向影響，以數據化衡量、科技化管理的永續策略，聚焦在氣候行動、循環經濟、責任製造及價值創造等面向，具體展現卓越的減碳績效與國際影響力，榮獲英國《金融時報》評選為「2025 亞太氣候領袖 (Asia-Pacific Climate Leaders 2025)」，肯定達方永續治理和減碳行動表現，實現企業成長與永續責任的雙贏目標。





四、職業健康與安全

達方訂定並遵循《企業社會責任與環境安全衛生政策》，致力於打造安全、健康、永續的工作環境。各廠區全面導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，以系統化方式管理風險，降低生產過程中對人員與環境可能造成的衝擊，並預防職業災害的發生。此外，達方亦高度重視員工健康福祉，透過舉辦健康促進活動，鼓勵員工積極運動並強化彼此交流，以實際行動支持員工身心平衡與職場正向氛圍的營造。

ISO 45001 系統涵蓋員工數 (GRI 403-1, 403-8)

達方為強化全球營運據點之職業安全衛生管理，導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，涵蓋桃園、台南、蘇州、淮安、重慶、越南、泰國、捷克及詠業等九個生產據點，均已通過第三方驗證機構驗證並取得認證，以確保職業安全衛生管理制度之有效運作。各據點依當地法規調整實務執行內容，全面遵循法令要求，以台灣廠區為例，已設置職業安全衛生組織，並依員工人數編制充足的職業安全衛生管理師與相關專責人員，落實制度執行與現場風險控管。此外，該管理系統適用對象不僅涵蓋達方正式員工（佔比 95.3%），亦延伸至非員工（佔比 4.7%），使所有參與營運活動的人員皆納入風險預防與安全保障機制之中。

	取得 ISO 45001 驗證廠址								
	桃園總部	台南廠	蘇州廠	淮安廠	重慶廠	越南廠	泰國廠	捷克廠	詠業
員工	462	299	429	1,649	1,607	759	124	40	496
非員工	17	7	30	82	61	55	2	30	4

註 1：人數統計為 2025 年 12 月仍在職者
註 2：非員工之工作者為派遣人員，主要從事保全、團膳、清潔工作為主。
註 3：子公司詠業是上市公司。

內部與外部稽核

為確保職業安全衛生管理系統持續有效運作，達方透過內部稽核與外部稽核雙軌監督機制，定期檢視各廠區管理制度及執行情形。內部稽核方面，由完成相關訓練並取得資格之稽核人員組成稽核小組，依據 2025 年度稽核計畫執行各廠區內部稽核作業，全年共完成一次以上內部稽核，累計發現缺失 207 件，並要求相關單位限期改善與追蹤成效。外部稽核方面，由第三方驗證機構及客戶進行實地查核與現場稽核，全年累計發現缺失 53 件。針對各項缺失，達方均依改善程序執行原因分析、矯正措施及後續追蹤，以持續提升職業安全衛生管理績效。



職業安全衛生管理委員會 (GRI 403-4)

達方各營運據點皆設有符合當地法規的專責的職業安全管理組織，包含台灣的職業安全衛生管理委員會、中國的安全生產委員會、越南的勞動保護委員會、泰國的職業安全、健康與環境委員以及捷克的職業安全衛生委員會等。透過每季召開的全廠區職業安全衛生管理委員會議，由總經理擔任主任委員，並由高階主管、部門負責人及員工共同參與，針對職業安全與健康相關政策、計畫執行成果及改善措施進行審視與討論，強化管理與現場執行的協調與成效。

協商溝通與議合

達方秉持安全優先的原則，重視員工參與與意見反映，透過職業安全衛生委員會建立穩定的溝通平台。各廠區每季定期召開委員會會議，檢討前一季度的安全缺失，規劃下一階段的重點工作，同時納入員工建議作為改善依據。勞工代表人數與比例亦依當地法規設置，確保制度參與的合法性與代表性，進一步強化職場安全管理與員工權益保障。

危害辨識與風險評估 (GRI 403-2)

達方將職業安全衛生視為營運核心指標，落實 ISO 45001 管理系統之精神，每年定期針對全廠區執行系統化危害辨識與風險評估。評估範圍涵蓋機械物理危害、化學風險及人因工程等多元面向。由各部門代表組成之「職業安全衛生管理委員會」為主體，結合通過專業訓練之環安衛人員，執行分級管控機制，確保風險辨識之精準度與管理的有效性。

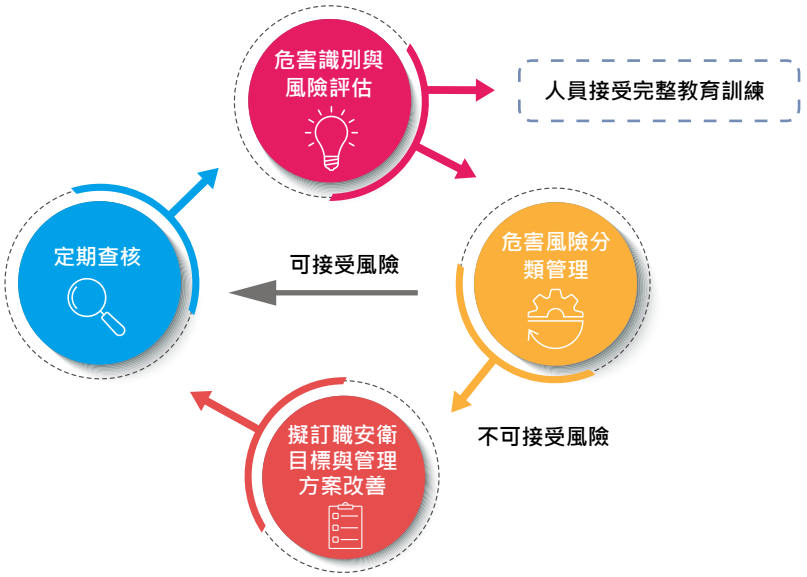
針對評估結果定義為「不可接受」之高風險項目，達方立即啟動職安衛目標管理方案。2025 年度共計推動 16 項改善提案，達成率 100%。此外，達方深植「安全第一」之文化，明訂員工行使「退避權」之法定權利，保障員工在面臨即時危害時，得在不影響考績與職務前提下，自主採取避險作為，構築完善的安全防護網。

廠區	開會次數	委員人數	勞工代表人數與比率	
桃園總部	4	10	5	50%
台南廠	4	18	6	33.3%
蘇州廠	4	11	2	18.18
淮安廠	12	17	13	76%
重慶廠	4	33	23	70%
越南廠	4	13	2	33%
泰國廠	9	5	2	40%
捷克廠	12	8	NA	NA
太宇	4	13	6	46%
詠業	4	11	4	36%

註：達宇、達瑞、統達、世同員工人數未達 100 人，不需設置「職業安全衛生委員會」。

溝通議題

重大溝通議題項目	行動溝通項目
企業永續發展	1.ESG 相關事務落實與調適結果 2. 職安目標推動執行及結果
安全與健康	1. 持續零工傷計畫 2. 緊急應變訓練及測試結果
災害與災難	1. 區域消防合規性檢討與強化



風險類別

針對 2025 年風險評估結果，已確認並分級處理共 18 項潛在風險，其中包括 11 項高風險、5 項中風險及 2 項機會。各項風險皆已納入改善計畫，並於既定期限內完成相應修正作業，確保作業安全與風險可控。

高度與中度風險盤查結果					安衛目標標的方案執行成果		
廠區	分類	數量	危害類型	危害可能造成後果作業 之情境描述	項目	設定	達成
桃園總部	高度風險	1	電池火災風險	火災	設置安全存放區。	每年二次的鋰電池火災緊急應變。	已完成
台南廠	高度風險	23	設備異常或線路走火致發生火災	火災	1. 加熱設備設有超溫保護裝置，且設備工程單位皆有定期進行保養。 2. A-19-013 達方消防設備管理 (臺灣地區) 作業規範 (1) 消防設備定期檢查 (2) 人員定期演練	1. 設備工程單位在每日作業前檢點並且記錄； 2. 修訂作業程序。	已完成
	高度風險	4	溶劑使用 / 存放區發生火災 / 爆炸	火災、爆炸	1. 作業區均設有可燃性氣體偵測器、消防檢知設備、部份作業區之濕度控制在 70%以上以降低靜電產生的機會，且廠務單位皆有定期進行校正及保養。 2. A-19-013 達方消防設備管理 (臺灣地區) 作業規範 (1) 消防設備定期檢查 (2) 人員定期演練	1. 修訂作業程序。	已完成
蘇州廠	高度風險	2	火災	火災	1. 各類標識； 2. 日常應急演練； 3. 緊急救援物資配備； 4. 安裝 AI 火焰辨識攝影機；	1. 標識全部張貼； 2. 年度演練 2 次以上 3. 滅火器等消防器材配置並定期檢查 4. 安裝 AI 火焰辨識攝影機	已完成
越南廠	高度風險	1	違反越南環境保護法	廢氣處理系統的污染參數超過了越南法律規定的限值	環境	1. 選擇並建造廢氣處理系統； 2. 定期對廢氣處理系統進行檢查與維護記錄； 3. 定期測量和取樣以監測污染參數； 4. 具有相關資質的經驗豐富的操作人員擔任。	已完成
	高度風險	2	火災	電器短路	消防和預防	1. 檢查、維修、更換和保養 2. 電氣設備和消防系統 3. 訓練、演習和定期消防演習 4. 發出危險警告並購置緊急應變設備	已完成
	高度風險	3	工作場所事故	沖壓機操作員在操作機器時，手被機器壓碎了	安全	1. 制定標準操作手冊 (SOP) 。 2. 針對設備設置緊急遮斷器和停止按鈕； 3. 工作者職前訓練。 4. 操作前自動檢查並且記錄；	已完成
統達	高度風險	1	感電	不當動作	電盤俱備斷路器預防短路發生。	電盤全面檢查，並設置斷路器	已完成
達宇	高度風險	1	火災	不當動作	安裝煙霧報警器和滅火器，定期進行消防演習，確保所有員工熟悉應急逃生路線。	每年二次逃生演練	已完成
世同	高度風險	1	爆炸	不當動作	人員安全衛生教育訓練、警語、操作手冊。	每年員工在職教育訓練	已完成
太宇	高度風險	1	火災	火災	消防警報系統失靈，導致火災發生無法及時處理。	每年完成消防檢修申報	已完成

危害性化學品管理

達方全面實施化學品生命週期管理，涵蓋採購、盤查、使用、儲存及廢棄等各階段訂有明確作業規範、落實危害性化學品標示 (GHS)、製備化學品清單、於作業現場揭露安全資料表 (SDS)，並對化學品相關作業員工進行年度危害通識訓練。
針對「優先管理化學品」與「管制性化學品」每年進行盤點，並依據法令規定完成相關申報作業。並對於訂有容許暴露標準之作業場所，依法令規定實施年度作業環境監測及暴露評估。儲存管理方面，除設置二次防護容器外，亦針對存放量、溫濕度及區域條件加以管控，有效降低外洩風險。
高風險操作區域，達方已配置固定式偵測設備，設置緊急應變設施，並制定化學品作業標準流程，建構完善的防護機制與訓練體系。員工須定期參與化學品操作與應變訓練，如化災演練與急救（AED+CPR）、搶救組穿戴及宿舍疏散演練等，以強化現場人員的防護意識與應變能力。
2025 年度共舉辦 9 場次化災演練，累積人數有 197 人員參加。另針對從事特別危害健康作業的員工，每年實施特殊健康檢查，以持續掌握員工健康狀況並確保職場安全。

化學品管理措施		
化學品盤查	年度盤查與報備	進行化學品盤查，優先 / 管制性化學品每年盤點並於職安署平台報備
硬體設施	偵測與警報	特定區域設置固定式氣體偵測器與警報器。定期檢查、校正，保持即時警報功能
	倉儲環境管理	化學品庫房溫濕度管理、設置二次盛漏盤及緊急應變器材
	安全櫃設置	使用防火防爆安全櫃儲存易燃性化學品
	通風換氣	設置局部排氣裝置及定期維護
軟體管理	領用管理	建立化學品領用流程及領用管制
	PPE 規格與選用	依作業需求選用合適防護具（耐酸鹼防護衣、防毒面罩、防化手套等）
	教育與宣導	化學品操作訓練、防護具配戴訓練、實地稽核使用狀況、化學品標示及危害通識訓練
	健康檢查制度	每年定期進行一般與特殊體檢，關注化學品暴露高風險人員
緊急應變	定期演練	每年化災演練、緊急應變器材使用訓練
	定期訓練	急救訓練（CPR + AED）

【CPR + AED 急救技能】教育訓練




各廠區演練照片 / 台灣廠區







大陸廠區

蘇州廠區｜【心肺復蘇 AED 使用操作】技能培訓

近年來，隨著社會對急救技能的重視不斷提升，心肺復甦術（CPR）及自動體外除顫器（AED）操作等急救措 施，已逐漸成為日常生活中的必備技能。心臟驟停屬於突發且危及生命的緊急狀況，其黃金搶救時間僅有 4 分 鐘。若能在此時間內及時施行有效急救，將大幅提升患者的存活率。 為響應這項需求，DFS 配合集團基金會共同舉辦《心肺復甦技能與 AED 使用操作技能培訓》課程，共有四十 多位同仁踴躍報名，透過課程學習與實際操作，熟練心肺復甦術及 AED 使用技能，提升自救與互救能力。



東南亞廠區【液化石油氣安全】教育訓練





子公司（達宇：鋰電池內失控緊急失火演練）

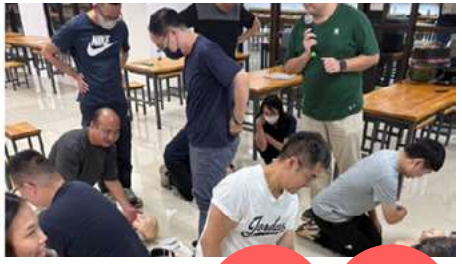




（太宇：【CPR + AED 急救技能】教育訓練）

太宇科技於 11/3 辦理「CPR 與 AED 急救訓練」，特別邀請專業醫師授課，透過理論講解與實作操作，強化同仁對心臟驟停之判斷、通報程序與急救技巧的掌握。課程並結合消防自衛編組應變流程，使同仁在面對突發狀況時能迅速應對、提升初期處置效能。期望藉由本次訓練，提升自救與互救能力，在關鍵時刻守護自身與同事生命安全。





詠業｜急救人員安全衛生在職教育訓練







教育訓練與宣導 (GRI 403-5)

職場安全文化的建立需透過持續性的教育與溝通。為提升全體員工對職業安全衛生的認知，並有效降低作業傷害與工廠風險，每年年底將依據各廠實際需求與作業特性，規劃次年度之環安衛教育訓練計畫。課程實施後，皆安排考核測驗與滿意度調查，藉此評估學習成效與課程內容的實用性與符合程度，確保受訓人員對內容具備足夠理解與應用能力。2025 年提供之訓練如：一般安全衛生教育訓練 (新人 / 在職)、危害性化學品通識訓練 (新人 / 在職)、環安衛風險評估訓練、機械安全培訓、堆高機及化學品安全培訓、各項法定證照訓練、資訊安全訓練、消防演練及化災演練、友善職場課程 (預防職場不法侵害)、CPR+AED 訓練等多項訓練課程及健康講座。

廠區	類型	職前訓練	在職訓練	訓練總計
	對象	新進及調職人員	特定或一般人員	
台灣	總人次	143	8149	8292
	總時數	429	18634.93	19063.93
大陸	總人次	3596	4803	8399
	總時數	11235	10200	21435
東南亞	總人次	1287	683	1970
	總時數	3,614	341.5	3955.5
歐洲	總人次	13	65	78
	總時數	26	100	126
子公司	總人次	115	1501	1616
	總時數	390	2121.62	2511.62
總計人次		5,154	15,201	20,355

應變災害與復原演練

建立具備應變力的安全文化，需透過持續的演練與實務操作深化員工對風險的理解與行動反應。各廠區每年定期實施多項災害應變與復原演練，內容涵蓋消防疏散、急救處置、化學品洩漏與營運持續計畫 (BCP) 等其它職安模擬演練情境，協助員工在真實操作中強化應對能力。

除例行演練外，亦納入夜間及假日場次，模擬不同時段的緊急狀況，提升全時段風險防護準備。訓練過程結合理論與實作，引導員工在參與中養成主動防災與正確應變意識，將安全觀念落實於日常作業中。集團演練詳情請參見下表。

廠區 (人數)	化學品洩漏類	消防疏散類	BCP	急救類	其他	總計
台灣	36	940	16	194	4,344	5,530
大陸	66	7,772	36	248	6,042	14,164
東南	14	847	0	26	208	1,095
歐洲	8	42	0	8	3	61
子公司	81	779	223	20	246	1,349
總計	205	10,380	275	496	10,843	22,199

作業環境監測

為精確掌握員工在作業環境中的暴露實態，並落實環境安全衛生政策承諾，達方建立了系統化的監測機制，委託具認證資格之專業機構執行廠區監測，以確保工作場所之安全與健康目標得以達成。

1. 監測流程與策略制定

在監測啟動前，由「監測評估小組」召開專案會議，依據各據點使用之化學品種類及員工實際作業暴露情形，進行全方位的危害辨識與風險分析，據此研擬監測策略與計畫書。監測完成後，樣本由認證實驗室進行檢測與數據分析，結果將同步公告於公布欄並彙報予高階管理層，作為化學品風險分級控管與防護措施的重要依據。

2. 2025 年執行實績與管理分級

2025 年達方已依據各地法規完成年度作業環境監測，範圍涵蓋台灣 (每半年一次)、中國、東南亞及歐洲 (每年一次) 等廠區。監測項目包括：二氧化碳濃度、照度、環境噪音及化學性因子。

檢測結果： 2025 年全球廠區之監測結果均符合法定標準。

化學因子分級： 化學性因子檢測結果皆低於法定容許暴露濃度 (PEL-TWA 與 PEL-STEL) 之 1/2。

管理類別： 依規定全數列為「第一級管理」，表示環境現況優良，可維持現行之管理與防護措施。

3. 持續改善與監督機制

達方針對監測結果設有嚴謹的風險控管流程。若發現異常趨勢，即啟動改善流程，並定期於「職業安全衛生委員會」會議中提報成果與改善進度，供高階主管審核。安全衛生單位亦會持續追蹤複查，確保工作環境風險受控，守護同仁健康無虞

作業環境監測執行狀況	
監測頻率	每半年一次 (台灣廠區)，每年一次 (中國、東南亞、歐洲廠區)
檢測項目	含二氧化碳、照度、噪音及化學性因子監測
檢測結果	2025 年各廠區監測結果全部符合標準，化學性因子檢測結果皆低於 1/2 PEL-TWA 及 PEL-STEL 標準
管理分級	全部為一級管理，持續現有控管措施
結果通報	公告於公布欄，並於職安衛委員會提報

承攬商管理 (GRI 403-7)

達方視承攬商為營運與永續發展中不可或缺的關鍵夥伴，因而建置一套完善的承攬商管理制度，並訂定承攬商施工安全管理相關規範據以執行，涵蓋入廠管理、教育訓練、施工安全、事故統計、績效管理與合作關係等各個面向。該制度遵循當地相關法令規範，並確實落實於作業現場，以實現零事故的目標。所有承攬商在進行任何施工或作業前，必須依公司規定完成線上申請程序，並經過嚴格審查，確認申請資料齊全，包括法定證照、作業內容、危害辨識與安全評估報告、施工人員名單等，並簽署承攬商安全衛生健康承諾書及承攬公司環安守則，確保入廠前即建立起良好的安全管理基礎。此外，達方亦安排所有進場人員接受施工前的危害告知與安全衛生教育訓練，內容涵蓋廠區安全規範、化學品危害說明、高風險作業程序與緊急應變措施，以提升其對安全的重視與認知。

在施工階段，對於高風險項目（如動火、高空作業、侷限空間作業與起重吊掛等），須事先提出作業申請並接受現場審查，施工單位亦需指派專責監工人員負責實地監督，並配合每日安全巡檢與稽核作業，以即時掌握施工安全狀況，同時透過安全協調會議與日常合作交流，與承攬商攜手強化職業安全文化，共同建立具韌性且永續的供應鏈夥伴關係。

為強化承攬商安全管理、建立系統化評量篩選機制，達方引進新承攬商時，需進行供應商的審核，並經職安部門審核 (包含是否具備相應的證照、是否符合職安法規、是否取得 ISO 45001 系統認證以及是否曾收到工安環保相關罰單等)，經評核符合標準者得為合格供應商 / 承攬商。

許可管理

為強化現場作業安全，達方針對涉及高風險之作業項目實施許可管理制度。作業人員須於作業前申請許可，並確認相關防護措施已落實，經核准後方可進行作業。2025 年各廠區高風險作業許可申請情形如下表所示：

廠區	動火	高架	局限空間	臨時用電	屋頂作業	吊掛	消防中斷	總計
台灣	6	33	0	0	0	9	0	48
大陸	48	57	5	0	0	20	0	130
東南	23	64	0	3	0	7	1	98
歐洲	0	0	0	0	0	0	0	0
子公司	9	23	0	0	0	12	0	44
總計	86	177	5	3	0	48	1	320

註 1：類別其他屬於中低風險工作件數

註 2：淮安廠 2024 年因廠區遷移，導致施工件數增加

職業傷害統計

職災事件分析 (GRI 403-9, 403-10)

2025 年達方集團（含各廠區及子公司）共發生 15 件職業傷害事件，包含 1 件永久部分失能及 14 件暫時性全失能事故，全年無重大殘廢、殉職或職業病案例，總損失工時為 432.5 天。員工安全績效方面，2025 年受部分廠區個案影響，「可記錄職業傷害發生率」由 0.49 回升至 15.3。然而，損工日數率（LDR）由 2024 年 25.0 降至 13，顯示公司於事故發生後之醫療支持、復工安排及傷害管理措施已發揮成效，有效降低事故對營運與員工之衝擊。

項目	員工			非員工		
	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害發生率（排除死亡人數）	0	0	10.1	0	0	0
可記錄職業傷害發生率	0.7	0.49	15.3	0	0	0
損失工時職業傷害發生率	0.7	0.49	15.3	0	0	0
職業疾病造成死亡發生率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業疾病發生率	0	0	0	0	0	0
損工日數率 (LDR)	15.17	25	13	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0.46	0.49	0.66	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	15.17	25	13	0	0	0

事故調查流程與工傷 (GRI 403-2)

達方致力於建構主動式工安管理體系，各廠區均建置完善的工傷事件通報與緊急應對機制。當作業現場發生職業傷害或虛驚事件時，員工可立即通報主管啟動「事故調查與處置流程」，透過根本原因分析（Root Cause Analysis, RCA）釐清問題，確保預防措施有效落實。

此外，達方秉持「安全第一」之核心原則，明確保障員工行使「退避權」。當員工於作業期間面臨立即性人身安全危害時，有權自主停止作業或撤離危險區域，且其工資、福利、聘僱條件及其他勞動權益均不受影響，以確保員工能在安全、安心之工作環境下執行職務。

【2025 年事故類型與肇因分析】

根據 2025 年各廠區風險評估與工傷統計，事故類型主要集中於以下兩類：

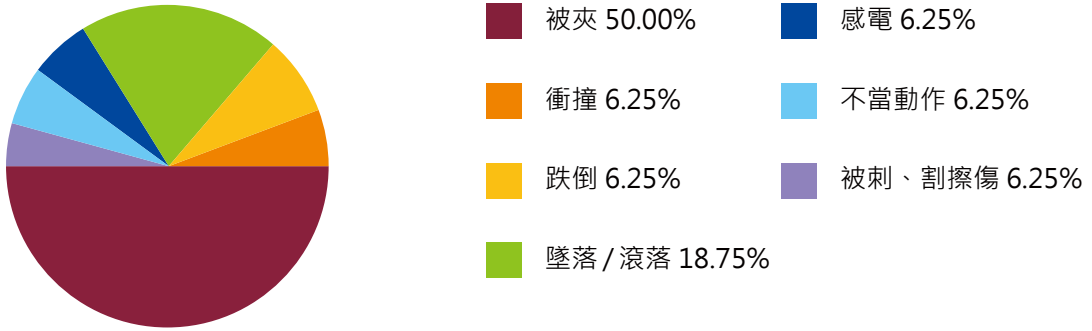
- 被夾、被捲（佔 50.0%）：主要發生於機台操作與維護過程。
- 墜落（佔 18.75%）：多發生於物料處置與高處作業。

根本原因與改善對策：

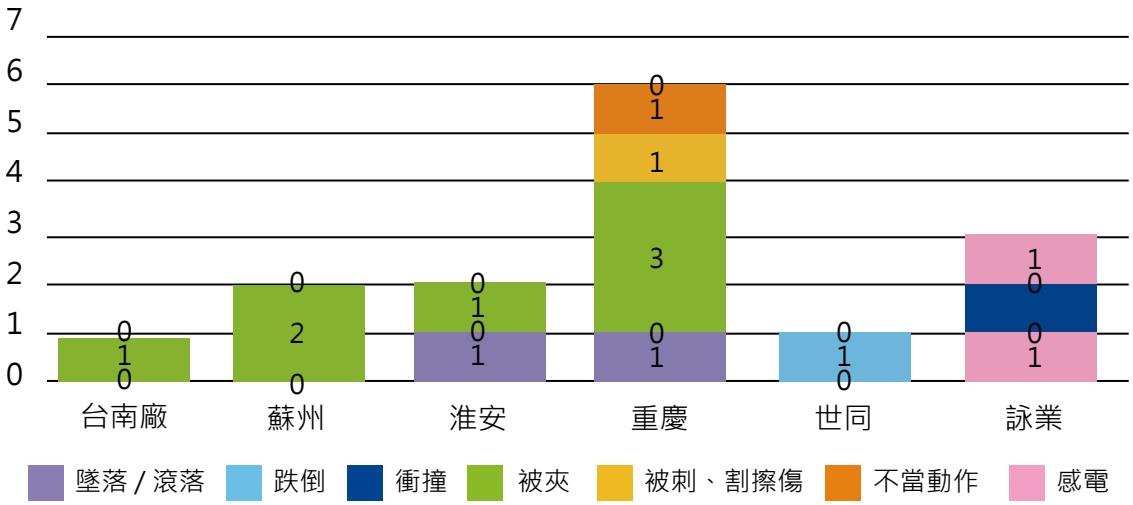
分析顯示，事故主因為「現場安全防護設施不足」及「作業紀律未落實」。針對此類風險，達方已制訂並執行專案改善措施，包括：

1. 設備安全升級：強化機台物理防護罩與感應遮斷系統，從工程端消除夾捲風險。
2. 深化操作紀律：透過主題式教育訓練與行為安全觀察（BBS），強化同仁安全意識與標準作業程序（SOP）的遵循度。
3. 環境危害排除：定期盤點作業動線，優化防滑與防墜設施，構築堅實的作業防護網。

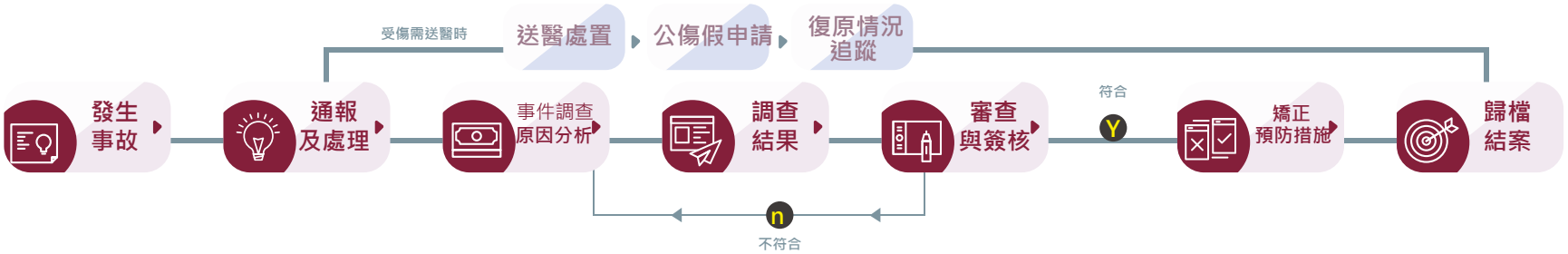
2025 年職災類別統計



2025 年各廠區職災統計



職災通報處理



員工健康促進與全方位關懷

達方深信員工的身心健康是企業永續經營的基石。我們以構築「全方位關懷生態圈」為願景，將員工健康管理從法規合規層面，提升至企業發展的核心戰略高度。透過「數據驅動」與「分級管理」兩大策略支柱，主動落實預防醫學，全面守護同仁福祉。





【優於法規的健康監測機制】

為落實日常健康管理，達方推行優於當地法規的健檢制度：

- 台灣： 採行高頻率健檢標準，40 歲以上同仁每兩年執行一次、40 歲以下同仁每三年一次，確保健康趨勢能獲得及時監控。
- 海外據點： 嚴格遵循當地法令執行定期健檢。
- 特殊作業管理： 針對從事高風險或特殊作業之員工，每年實施專案健康檢查，落實風險預防與健康監測之雙軌機制。

【兩大健康管理支柱：數位預防與精準醫療】

- 達方台灣引進創新管理模式，確保醫療資源配置之有效性：

1. 數據化驅動（Digitally-Driven）： 導入數位化監測工具，將零散的生理數據轉化為結構化的動態健康指標，建立「主動式預防」模型，精準掌握群體健康風險趨勢。
2. 精準分級管理（Tiered Management）： 依據年齡、職務特性及風險程度（如：體脂肪、血壓異常等）實施分級管控，將專業醫師與護理資源優先投入於高風險族群，確保資源精準對接員工需求。

【從檢查到改善：閉環式健康管理】

我們主張健檢的價值在於引發後續的行為改變。達方醫護團隊針對體檢結果執行嚴格的閉環管理：

- 駐點醫療服務： 合作醫療機構職業專科醫師進駐廠區，提供一對一健康諮詢與深度衛教，提升員工就醫與檢查之便利性。
- 動態關懷追蹤： 廠內護理師針對異常個案進行持續性關懷，並分析全體健康大數據，策劃多元的年度健康促進活動（如：減重競賽、血壓達標計畫等），確保健康管理從「診斷」延伸至「改善」，真正實現身心健康的永續守護。

類型	對象	頻率	項目	台灣	中國	東南亞	歐洲區	子公司	總計
一般體格檢查	新進或調職員工。	新進員工報到前。	依「勞工健康保護規則」規定項目。	132	2,901	1,224	-	88	12,927
一般健康檢查	所有在職員工。	本籍：40 歲以上 2 年 / 次，未滿 40 歲 3 年 / 次 外籍：未滿 40 歲 5 年 / 次，40-65 歲 3 年 / 次、65 歲以上 1 年 1 次	依「勞工健康保護規則」規定項目，另所有員工再增加腹部超音波	261	791	820	18	628	2,518
特殊作業體格檢查	從事特別危害健康作業之新進或調職員工。	新進員工報到或在職員工調職前。	依「勞工健康保護規則」規定項目。	19	579	81	-	27	706
特殊作業健康檢查	從事特別危害健康作業在職員工。	每年實施一次。	依「勞工健康保護規則」規定項目。	125	389	65	-	156	735
高階主管健檢	處長級以上主管。	協理級以上，2 年 / 次。處長級，3 年 / 次。	依健檢機構提供健檢項目，另增加頸動脈超音波。	7	1	2	-	9	19

註：台灣桃園總部提供每位主管頸部超音波檢查 註：此表僅描述台灣據點，海外據點皆依當地法規辦理

數位化生理監測轉型

2025 年，達方推動具指標意義之「數位化血壓監測轉型計畫」，透過導入數位化監測機制，逐步由過往「偶發性量測」模式，轉變為「持續性監控」，以強化員工健康風險掌握與預防成效。

技術革新：解決「白袍高血壓」與紀錄斷點

傳統量測方式常因環境壓力導致「白袍高血壓」，且紙本紀錄極易遺失。為此，我們引進了先進的「隧道式血壓計」，並透過以下技術機制優化體驗：

- 硬體整合： 隧道式設計讓同仁在量測時手臂姿勢自然固定，大幅提升準確性。
- 自動化傳輸： 透過專屬 APP 與硬體整合，量測數值可即時上傳至雲端並產生歷史曲線。
- 便利性提升： 同仁無需攜帶紙筆，手機即是個人健康管家。

心理機制：微型激勵驅動習慣養成

我們深知習慣的養成需要正向回饋。為此，我們設計了為期四週的強化監測活動，導入「活動點數」激勵機制。同仁在完成規定的量測頻率後，可累積點數換取公司專屬獎勵。這種將健康行為「遊戲化」的策略，成功讓 167 位同仁克服怠惰，完整參與了這場為期一個月的健康挑戰。

數據成效與臨床輔助價值

2025 年的結案數據充分證明了數位轉型的成效：

•群體數據亮點： 在 290 位參與者中，有 41% 的同仁血壓狀態在末次測量中得到顯著改善；58% 的參與者則維持穩定。

•臨床醫療價值：

1. 長期趨勢視覺化： 數位紀錄生成的圖表，消除了單次測量的偶然誤差，讓醫護人員能看見員工血壓的真實波動。
2. 醫病溝通橋樑： 當員工需前往門診追蹤時，APP 內的歷史紀錄成為醫師診斷的重要輔助依據，提升了醫療決策的精準度。

計畫將此項活動規劃為「三年持續辦理計畫」，這不僅是對員工健康的投資，更是對慢性病預防的堅定承諾。



醫師臨場服務

除提供同仁健康檢查外，達方台灣場區安排醫師每月進行臨場服務，並邀請員工參與衛教活動與接受面談，詳細人數如下。

	台灣		中國			東南亞		歐洲	子公司					
	桃園總部	台南廠	蘇州廠	淮安廠	重慶廠	越南廠	泰國廠	捷克	達宇	達瑞	統達	世同	太宇	詠業
醫師臨場服務次數	12	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	依法規一年 4 次	依法規一年 6 次	12
護理師臨場服務次數	專任	專任	-	專任	-	-	-	-	-	-	-	依法規每個月 4 次	依法規每個月 6 次	專任
參加衛教活動員工總數	536	148	-	-	-	-	-	-	63	19	-	-	-	173
接受面談指導員工總數	192	228	-	-	-	-	-	30	45	9	-	30	-	144

健康宣導與講座

為促進員工身心健康，達方依據年度健康檢查結果規劃年度健康管理活動，並在最高管理階層的支持下，持續推動健康體能促進方案，積極營造有助於員工健康發展的工作環境。2025 年，我們提供 20 則健康宣導，包含疫苗接種、防疫資訊、疾病預防等內容。除了線上宣導，我們透過實體講座賦能員工，2025 年共辦理 17 場，包含視力保健、健康飲食及紓壓講座等專業課程。針對深層心理需求，我們結合轉介機制與職醫諮詢，確保員工能獲得專業的轉介關懷服務。









健康保護四大計畫

溫馨守護：母性健康保護計畫

「好孕神救援」：全方位母性保護與育兒支持計畫

面對台灣少子化的社會挑戰，達方電子不只是呼籲口號，而是透過具體的「食、衣、住、行、育、樂」六大維度，落實「0-3 歲公司幫忙養」的企業承諾。母性保護的六大支柱：體現細微處的關懷

免排隊優先權

懷孕是一項體力消耗極大的生理過程。我們在員工餐廳設置「懷孕員工隨到隨取專區」，消除長時間站立排隊的體力負荷。

無制服的尊嚴

達方不規定制服，旨在讓懷孕員工能穿著最符合身型、最透氣舒適的服裝，舒緩孕期的身體緊繃。

宿舍優先申請

為了極大化員工的休息時間，懷孕員工享有宿舍優先申請權，大幅縮短通勤往返的勞累。

友善車位支援

設置「懷孕友善優先車位」，將停車位移至辦公室最近處，守護每一步的安全。

專業評估與衛教

由職業專科醫師與職護啟動「母性保護計畫」。從懷孕期到產後返職，針對工作量、環境風險（如粉塵、化學暴露）進行嚴格評估，並提供一對一的育兒衛教指導。

達方好孕包

我們深知迎接新生命的忐忑，因此設計了專屬好孕禮，內含：溢乳墊、濕紙巾、寶寶成長包巾、防踢被禮盒。這不僅是物資，更是公司對新成員的溫暖歡迎。

除了環境支持，我們更直接給予經濟助力。達方提供 每位兒童每月 3,000 元 的育兒津貼，持續發放至幼兒滿 3 歲。這意味著每一位同仁的孩子，在 0-3 歲期間，公司提供累計費用：1,293,000 元 的現金支持，實質減輕家庭經濟壓力，展現對「工作與生活平衡」的具體投資。此外，針對女性員工的突發需求，我們推行「貼心小服務，綿綿來相助」計畫，於全區備妥生理用品，這種對「月經友善」的重視，是建立多元共融（DEI）職場的重要一步。



紓壓解圍：異常工作負荷促發疾病預防

長期的加班與壓力是隱形殺手。我們建立完善的工時管理機制與壓力篩檢，並定期舉辦「心靈充電站」講座與健檢追蹤，幫助您在衝刺之餘，學會與壓力共處，預防心腦血管疾病。2025 年桃園過負荷需醫師諮詢面談 7 位，提供相關 EAP 與心理諮商協助或建議就醫治療。6 位員工皆適應員工作，1 位員工因身體疾病問題，職醫建議減少出差。員工表示已與主管溝通，已減少出差頻率。

達方也辦理講座，提供員工快樂飲食與良好生活習慣的培養。預防腦心血管疾病，聘請職業專科醫師辦理”預防高血壓”講座，達方同時導入隧道式血壓計，並規劃每周量測血壓 3 次，維持四周，建立員工定期量測血壓的習慣，藉由活動與 APP 的導入，增加量測血壓的便利性、紀錄的方便性、就醫時的數位性、活動參與的趣味性。

輕鬆辦公：人因性危害預防計畫

重複性的動作或不良姿勢容易造成肌肉骨骼損傷。我們推動職場環境改善，提供人體工學輔助工具，並邀請專業職業專科醫師講解，”你坐對了嗎？”針對辦公室員工教導正確坐姿高度、辦公室伸展等遠離痠痛。2025 年骨骼肌肉評估醫師面談共 10 位，皆非工作因素，大多為短暫肌肉痠痛，已改善。1 位與工作相關，給予健康指導衛教。

零容忍：職場不法侵害預防計畫

「拒絕騷擾與霸凌，打造心理安全感。」

我們致力於建立一個互相尊重、無歧視的環境。無論是言語挑釁、權力霸凌或性騷擾，員工堅持「零容忍」立場，並設有透明、保密的申訴管道，確保每位員工都能在充滿安全感的氛圍下發揮所長。2025 年進行線上課程，透過課程，讓員工理解達方於職場霸凌零容忍的立場。2025 年無不法侵害案件。

註：以上內容以總部為主，海外與子公司部分無相關資料



社團活動 × ESG 導向推動架構

為有助於讓達方社團活動更聚焦於人才永續發展目標，並強化達方內部健康永續文化，達方進一步按照 ESG 架構來細分社團：

E ｜環境（Environmental）

著重於推廣低碳生活與健康永續理念，相關活動結合綠色旅遊、環保行動、戶外運動等，倡導員工以實際行動支持環境友善價值。

單車社
參加人次
53



倡議低碳生活方式與綠色移動觀念

登山社
參加人次
53



親近自然，培養無痕山林環保意識與自我挑戰精神

健行社
參加人次
40



鼓勵環保低碳走出健康

路跑社
參加人次
112



推動健康生活與正向積極態度

S ｜社會（Social）

聚焦於人際連結、公益關懷與社區參與，提升員工幸福感與企業社會參與度，透過志工服務、社區互動、藝文交流等形式擴大正向影響。

志工社
參加人次
323



連結公益與社區服務，展現企業社會責任

愛樂社
參加人次
42



推廣音樂欣賞與表演活動、豐富企業文化與員工生活

巧藝社
參加人次
58



手作體驗強化創造力與生活美學文化

釣研社
參加人次
65



健康休閒結合海洋永續

S ｜社會（Social）



舒活社
參加人次
141

促進員工身心靈平衡、紓壓



健行社
參加人次
48

實踐工作與生活平衡，共創健康幸福職場

E ｜環境（Environmental）

著重於推廣低碳生活與健康永續理念，相關活動結合綠色旅遊、環保行動、戶外運動等，倡導員工以實際行動支持環境友善價值。



籃球社
參加人次
100

增進團隊合作、提升體能與壓力調節能力



排球社
參加人次
102

培養默契與溝通協作能力，增進身心健康



羽球社
參加人次
163

鍛鍊反應與體能，擴大各年齡層參與



桌球社
參加人次
75

推動健康生活與正向積極態度

【社團活動亮點】

登山社 × 夏日沁涼溯溪挑戰

2025 年 6 月，迎著盛夏的陽光，登山社展開一場沁涼又充滿冒險感的戶外挑戰「梅花溪溯溪體驗」。活動地點選在新竹尖石鄉的秘境「梅花溪」，這裡雖是小支流，卻擁有天然壯麗的溪谷地形，沿途關卡不斷、變化多端，讓人不自覺地全神投入，徹底遠離都市的喧囂。活動在專業戶外教練帶領下展開，全程配備激流救生衣、安全頭盔與專用鞋具，即使不會游泳也能放心參與。溯溪路線中有 70% 的路段都可站立前進，其餘較深水域也有完善裝備護航。過程中隊員們互相幫助、彼此加油，面對滑瀑、跳水與 15 公尺高瀑布的壯觀景致，不少人勇敢挑戰極限，突破自己。在教練指導下，大家彼此扶持、互相鼓勵，一路翻越溪石、突破水勢，從生澀逐漸建立默契。這不只是體力上的挑戰，更是一次難得的團隊合作與自我超越之旅，同時也為夏天帶來清爽的回憶與感動。公司鼓勵同仁在挑戰中培養持續學習與自我突破的態度，模擬多變情境下的應變能力，引導員工從實踐中體驗嘗試、學習與突破的過程，展現達方在組織治理層面，對團隊文化與員工身心發展的長期投入與重視。

達方持續推動健康與平衡的職場文化，鼓勵員工依個人興趣成立社團，涵蓋登山健行、單車運動、藝文欣賞、志工服務、釣魚交流、球類運動等多元主題。各社團可於每季度申請最高新臺幣 10,000 元補助金，促進同仁在工作之外建立人際連結，增進跨部門互動與團隊情感。

除常態性社團活動外，公司亦積極支持團隊參與外部競賽與體能挑戰，包括賽前練習、教練培訓、友誼賽與交流活動等皆納入補助範圍。2025 年，社團及團隊賽事補助總額達新臺幣 142 萬元，充分展現達方對職場健康推廣與運動文化養成的高度重視，並透過社團成為推動部門合作與企業凝聚力的重要平台。

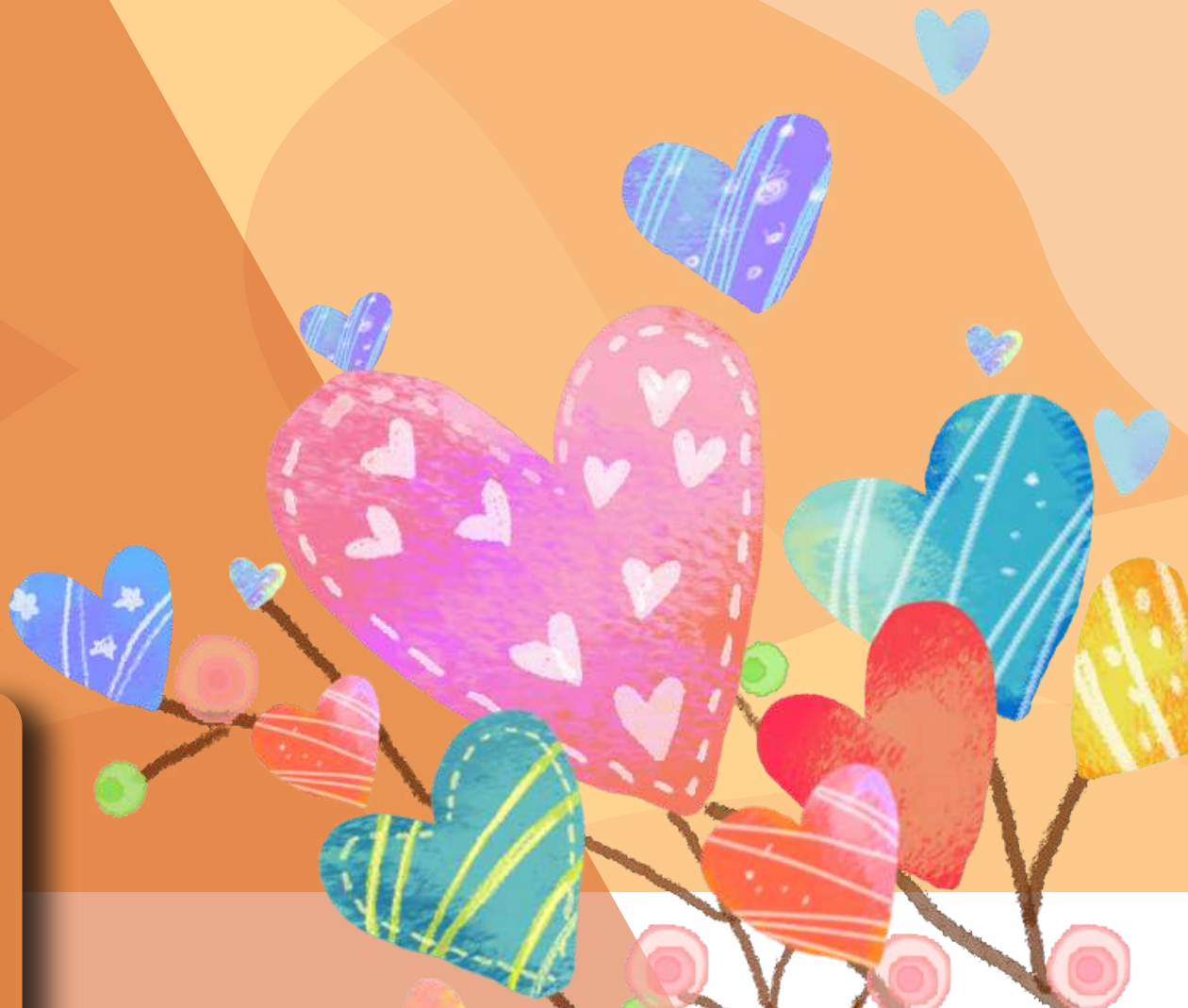


7 關懷貢獻

秉持達方電子「實現科技生活的真善美」的企業願景，我們相信，科技不僅是創新動能，更是傳遞「善」與「美」的橋樑。2025 年，我們以企業核心「綠能」與「智能」技術為基底，優先聚焦在弱勢關懷、永續教育與社區共創等四大主軸，透過多元行動回應當前社會所面臨的挑戰。

7.1 實現科技生活的真善美

7.2 四大社會參與具體行動



★績效亮點

年度投入資源	員工志工參與	社會影響力
NT$2,105,360	456 人次 | 1,286 小時	15 個在地組織及社福團體

實現科技生活的真善美 —— 以綠能智能為本，解決社會問題，深耕社區共好

秉持達方電子「實現科技生活的真善美」的企業願景，我們相信，科技不僅是創新動能，更是傳遞「善」與「美」的橋樑。2025 年，我們以企業核心「綠能」與「智能」技術為基底，優先聚焦在弱勢關懷、永續教育與社區共創等三大主軸，透過多元行動回應當前社會所面臨的挑戰。

從弱勢關懷、永續教育到社區共創，我們不僅扮演社會扶助的支持者角色，更以「科技 + 人本」的實踐精神，深入解決問題、重塑價值，攜手社區共創更有溫度的永續生活，這些努力不僅回應了企業責任，更呼應聯合國永續發展目標（SDGs），展現企業成為推動改變與共好發展的重要力量。

四大社會參與主軸	參與方案	企業核心本質	SDGs	受益對象 / 團體
弱勢關懷	● 捐血與急救培訓 ● 愛心義賣與義演 ● 圓夢陪伴計畫 ● 企業志工參與制度	● 以綠能與智能技術為本，導入智慧移動載具支援高齡友善社區，結合自身產品創新助力偏鄉醫療與長照發展，落實科技生活的真善美 ● 重視區域需求的多元性，回應公司「善盡企業公民責任、促進在地社會共融」的長期願景。 ● 致力於促進員工參與、服務多元族群，甚至補足地區資源缺口，達到「企業成長與在地永續共榮」的雙重目標。		新竹捐血中心、旭登護理之家、桃園仁愛之家、、聖心慈善工作坊、桃園家扶中心、安生老人長期顧中心、八德教養院
永續教育	● 資助偏鄉學校合唱團 ● 培育體育人才 ● 行動學習 x 永續體驗			新北市烏來區烏來國民中小學、林口體育大學、固禾農業
社區共創	● 植樹認養 ● 免廢市集 x 物資再生平台 ● 支持在地藝文發展 ● 智慧移動 x 社區支持			西湖鄉休閒發展協會、舊鞋救命國際基督關懷協會、綠色奇蹟公益服務網協會、伊甸基金會、台灣美術基金會
生態維護	● 淨灘活動 x 螃蟹放生打造永續海洋	● 落實環境保護與維護海岸生態		春武里府 Bang Saen Beach（邦賢海灘）以及 Ang Sila

為提升社會參與行動的整合性與影響力，我們建立系統化的執行流程，實踐社會參與，依照下列五大步驟推動各項行動專案：

1. 社會議題與在地需求盤點：透過夥伴訪談、地方參與及實地觀察等方式，掌握實際需求，並與 SDGs 目標對齊。
2. 年度行動規劃與資源預算配置：結合 ESG 年度方向與各部門專業，制定具體目標、指標（KPI）與預算，納入永續委員會議題討論，確保策略一致性。
3. 跨部門合作與內部資源整合：建立橫向整合機制，動員人資、總務、品牌、志工團隊等共同執行，如資源募集、活動設計、內容開發等。
4. 合作夥伴網路建構與維運：與在地社區、學校、社福機構、及供應鏈夥伴建立長期且互信的合作關係，建立定期會議制度，邀請合作夥伴一同設計與執行，針對計劃目、受益對象、活動形式進行共同發想與角色分工，同時主動提供人力、物資、技能等企業資源共享。
5. 成效追蹤與影響力評估：依計畫類型設計追蹤參與人數、受益對象回饋、ESG 指標進展等，定期檢視優化。

透過上述行動計劃，讓ESG行動不只是善意的短期投入，更能成為可持續、可複製、具社會影響力的長期行動方案。也讓「科技生活的真善美」不只是願景，更化為企業行動的日常實踐。

2025 年度重要成果

- 年度投入資源：NT$ 2,105,360（含現金捐助及物資）
- 員工志工參與：456 人次，累計服務時數達 1,286 小時
- 受益對象：15 個在地組織與社福團體

達方電子相信，企業的成長與社會的發展息息相關，
我們的願景是打造一個更具包容性與永續性的社會。
透過建立完整的 社會參與藍圖，整合內部資源與外部夥伴力量，
不僅能有效回饋社會，更能創造企業與社區的雙贏未來。







四大社會參與具體行動

透過具體行動，我們深化了在地連結，建立長期夥伴關係，提升企業在地影響力；同時培養同仁社會責任意識，形塑正向企業文化；更結合企業資源與社會需求，創造共享價值。 達方電子將持續深化社會參與、擴大社會影響力。我們承諾透過系統性的專案管理與績效評估，確保資源有效運用，為社會創造更大的價值。讓我們攜手邁向更具包容性、永續性的未來。

一、關懷弱勢：以行動修補社會裂縫

【回應 SDGs】SDG3（健康與福祉）、SDG10（減少不平等）
【投入資源】NT$13,760
【志工時數】512 小時
【受益對象】新竹捐血中心、旭登護理之家、桃園仁愛之家、聖心慈善工作坊、桃園家扶中心、安生老人長期顧中心、八德教養院
面對貧富差距擴大與高齡化加劇等日益嚴峻的社會議題，達方電子持續發揮企業社會責任，成為連結資源與需求的關鍵節點。2025 年，我們透過以下公益行動，積極實踐「以人為本、善盡責任」的承諾：

熱血助人　用愛守護生命

每年 3 月與 9 月，達方電子定期於廠區舉辦「挽起衣袖，熱血助人」捐血活動，鼓勵員工以實際行動守護社會生命線。2025 全年度共計 253 人響應捐血，合計募集逾 63,250c.c. 血量，展現企業與員工共同實踐社會關懷的行動力。



愛心義賣與義演　凝聚善念 推動再分配

2025 年 5 月 3 日與 11 月 1 日，我們於旭登護理之家，同年 11 月 16 日於安生老人長期照顧中心舉辦融合義賣、義演與長者陪伴的公益活動，號召共計 24 位志工同仁參與，傳遞溫暖與關懷。活動所募得全數捐贈予弱勢團體。並不定期辦理物資捐贈活動，鼓勵員工將家裡全新且未拆封的食品、用品捐給社會更需要的角落。未來我們將持續推動定期義賣、公益表演及物資募集，強化社會資源的有效流動與共享。

圓夢陪伴計畫　關懷弱勢群體，用陪伴注入希望

- 桃園總部｜關懷訪視仁愛之家
  2025 年 3 月 1 日、6 月 21 日、9 月 13 日，我們於仁愛之家辦理 3 個場次、志工人數 18 人的陪伴活動，由志工同仁帶領團康活動，陪伴身心障礙者及弱勢兒少度過愉快時光。同年 5 月 25 日，更有 6 位志工同仁參與八德聖心慈善工作坊的圓夢計畫，透過實際參與與互動，將物資與心意傳遞給需要的人。我們相信，真正的關懷不僅是捐助，更是以尊重、傾聽與陪伴，協助他們重建自信與希望。
- 子公司『詠業』｜關懷訪視龍潭樂活育幼院
  前往桃園市龍潭區樂活育幼院，除關心孩子們的生活環境，也針對育幼院日常用品的需求提供實質協助。未來將持續投入更多資源與支持，善盡企業責任，並透過穩定而長期的關懷行動，為社會帶來更多正向影響。

企業志工參與制度　鼓勵行動參與 擴大善的影響力

為鼓勵員工主動參與公益、實踐個人社會責任，達方電子推動「志工參與假制度」，讓員工可在工作之外投身社會服務，以專業技能與真誠陪伴，創造具體且有感的改變。

【亮點案例】

愛心義賣與義演｜凝聚善念 推動再分配

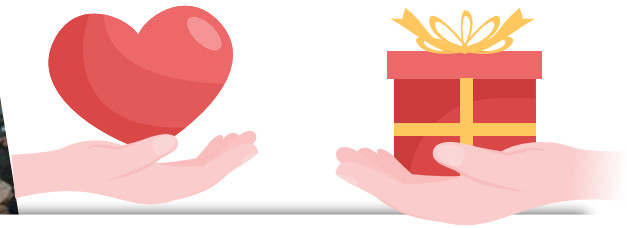
自 2019 年底開始，達方電子持續關懷社會與照顧弱勢團體，2025 年 3 月 1 日、6 月 21 日、9 月 13 日，於仁愛之家舉辦三場次融合義賣、義演與陪伴的公益行動，號召員工志工走入長照機構，透過現場表演、交流互動及愛心物資義賣，為住民長者帶來陪伴與溫暖，也串連社區與企業共好力量。

活動當天，志工帶來了一場精彩的薩克斯風表演，悠揚的音樂聲為活動增添了不少亮點，吸引了眾多長者駐足欣賞。

本次活動聚焦「高齡社會下的長者照顧與心理健康」議題，搭配達方電子在智能科技與人本關懷設計上的核心能力，透過實地參與與科技展示，探索長照與科技融合的未來可能性。我們不僅捐贈生活用品、籌措善款支援長照營運，更由內部團隊策劃互動表演與交流活動，讓科技企業與長者之間，透過真誠互動縮短代間距離。

在高齡化社會加速的背景下，達方電子以「實現科技生活的真善美」為願景，持續思考如何將智慧技術導入關懷場域，並以實際行動推動 SDG3（健康與福祉）與 SDG10（減少不平等），用科技連結人與人，用陪伴回應人本關懷，打造有溫度的永續社會。







在氣候變遷與社會變革持續加劇的今日，永續教育不該只是校園內的課題，更應走進社區與日常。適逢台灣燈會睽違九年重返桃園辦理，達方電子舉辦了別具意義的「台灣燈會綠色旅遊」活動，邀請社區居民與下一代共計 63 人共聚一堂，透過 DIY 手作體驗，讓永續知識不再艱澀抽象，而是可以「看見」、「碰觸」、「理解」的生活智慧。

在手作老師帶領下，大家運用回收紅包袋製作燈籠，實踐「物盡其用」的環保理念。這項親子 DIY 活動不僅減少浪費，還促進家庭與同仁間的互動，讓文化傳承與環境保護並行，賦予舊紅包袋新生命。

DIY 手作活動後，大家共乘遊覽車前往燈會現場，減少碳排放，並鼓勵自備水壺，降低一次性廢棄物。在展區內，各自尋找最具永續意涵的燈飾作品合影留念，從環保材質、節能技術到生態保護，親身感受燈會如何展現永續價值。

這次的「台灣燈會綠色旅遊」活動，不僅讓大家渡過了難忘的時光，也更了解 SDGs（永續發展目標）與環保再利用的價值，將環保理念深植人心，讓大家更願意在日常生活中實踐環保行動。

達方電子相信，永續意識的養成應從理解開始，從行動延伸。這場「台灣燈會綠色旅遊」活動不只是一次環境友善體驗，更是一場「心」的啟動，我們期望透過生活中實踐環保行動，能如種子般深植人心，發芽為未來每一個日常選擇中的善意與堅持。





二、永續教育：以創新啟動價值轉變

【回應 SDGs】SDG4（優質教育）、SDG13（氣候行動）
【投入資源】NT$872,200
【志工時數】774 小時
【受益對象】新北市烏來區烏來國民中小學、林口體育大學、固禾農業

教育是翻轉人生的關鍵力量，尤其對於資源相對匱乏的偏鄉而言，更需要外界的長期投入與關注。達方電子秉持企業社會責任，積極推動偏鄉教育資源均衡發展，透過藝術、體育、科技與社區學習等多元方式，為孩子開啟多元學習的可能，也讓永續素養從小紮根，內化為生活的一部分：

生態循環融入生活中 從巨型生態缸窺見生物多樣性的價值

2008 年達方建造新總部時即編列預算、規劃設計大型生態缸，並於 2010 年落成後，結合集團 LED 產品，以「環境和光源共生設計」為靈感，模擬自然環境的生態系統，透過友善光和植物、動物、微生物以及環境因子間的相互作用，建立自我維護的平衡狀態，讓大家從中看見藝術與生物多樣性的結合，將永續融入你我的生活。

達方生態缸至 2025 年已邁入第 16 週年，持續透過友善光源、空氣、水三大元素打造正能量空間，以綠意、環保、永續的概念，讓更多人重視與了解生物多樣性的價值。近年，達方除致力友善光源設計與研發外，亦積極發展背光模組等生活應用科技，藉由結合生物多樣性、科技技術與創意，創造人類更加美好的生活。

培育體育人才 支持臨近體育生追夢前行

我們關注在地體育教育的發展，長期提供林口體育大學學生訓練場地資源與助賽獎金，2025 年合計資助金額達新台幣 437,600 元，協助體育生參與專業訓練與競賽，為台灣培養潛力運動新秀，推動運動文化的紮根與成長。

資助偏鄉學校合唱團 讓藝術成為改變的力量

2025 年 1 月 17 日，我們邀請新北市烏來國民中小學合唱團至企業進行交流演出，並提供新台幣 5 萬元資助經費，協助學校成立合唱團、購置所需設備。透過藝術教育的普及與推廣，激發學生的自信心、表達力與舞台經驗，讓偏鄉孩子也能擁有多元發展的機會。





行動學習 × 永續體驗 用創新方式翻轉學習場域

為讓永續教育更貼近生活、觸動人心，達方電子積極設計具互動性與趣味性的行動學習模式，於 2025 年 2 月 22 日邀請 63 位社區居民與下一代，一同參與「台灣燈會綠色旅遊」活動，在手作老師帶領下，大家運用回收紅包袋製作燈籠，實踐「物盡其用」的環保理念。DIY 手作活動後，安排共乘遊覽車前往燈會現場，並鼓勵自備水壺。在燈會展區內，各自尋找最具永續意涵的燈飾作品合影留念，親身感受燈會如何展現永續價值。也更了解 SDGs（永續發展目標）與環保再利用的價值，將環保理念深植人心，讓大家更願意在日常生活中實踐環保行動，為地球的永續發展盡一份心力！

三、社區共創
科技連結在地的美好想像

【回應 SDGs】SDG11（永續城鄉）、SDG12（責任消費）、SDG13（氣候行動）
【投入資源】NT$1,219,400
【志工時數】227 小時
【受益對象】西湖鄉休閒發展協會、社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會、綠色奇蹟公益服務網協會、伊甸基金會、台灣美術基金會

綠意是生活的根基，也是社區永續的重要象徵。達方電子推動「友善大地行動」，我們以親善土地、永續發展的理念出發，友善復耕茶園，深化對生態議題的認同與行動力。我們亦以「文化共創」為核心理念，舉辦多場音樂演出與舞台劇欣賞活動，讓藝術走入日常，打造富有人文溫度的生活場景，提升地方文化參與度，促進世代交流與社區凝聚。

進一步地，達方電子以科技力量實踐社區共好願景，導入「智慧移動 × 社區支持」構想。自 2023 年底起，我們捐助苗栗縣西湖鄉休閒發展協會智能電動輔助車，用於提升高齡者與行動不便者的移動便利性，2025 年持續協助支持該單位營運。透過實際行動落實智慧生活應用，推進高齡友善社區發展，展現企業運用科技回應在地需求的具體承諾。

友善大地 用愛守護生命

為深化在地連結並推動農村永續發展，2025 年 6 月 21 日，達方電子集團攜手志工夥伴共同辦理「志工小旅行活動」，走入紅寶茶產地，以實際行動支持地方農業與文化傳承。

本次活動透過沉浸式體驗，帶領志工深入茶鄉，從土地出發認識茶產業的價值鏈。志工們親身走入茶園，透過觀察、傾聽與實作，了解從種植、採摘到製作的過程，體會「從土地到餐桌」的珍貴連結，進一步認識在地農業的韌性與文化底蘊。

在茶農的專業指導下，志工們學習辨識茶葉品質、掌握採摘手勢與技巧，實際參與採茶作業。過程中，志工們需於炎熱氣候下細心挑選嫩芽嫩葉，並以輕柔方式收集於茶簍中，體驗農務工作的不易與細緻要求。透過親身參與，不僅深化對農業勞動價值的理解，也提升對職人精神與傳統技藝的尊重。

本活動不僅促進員工對環境與土地的連結，也展現企業以行動支持在地產業、推動農村永續發展的承諾。未來，達方電子將持續透過多元參與形式，串聯企業資源與地方特色，攜手共創兼具環境、文化與經濟價值的永續社區。





免廢市集 X 物資再生平台 讓愛新生的價值

自 2024 年起辦理「免廢市集 × 物資再生平台」活動，廣獲好評後，今年我們再度舉辦「免廢市集（RRFM）」，以「不交換、不買賣、純分享」的形式，再次邀請同仁一同實踐惜物愛地球的精神。市集不只是物品的流轉，更是一場生活思維的轉換，課題不再是「如何滿足需求」，而是「如何減少浪費」，活動於 2025 年 8 月 11 日至 8 月 15 日 舉行，事前透過公司平台徵集四大類閒置物品，由熱心志工協助分類整理，再於市集攤位上迎來「新主人」。所有物品皆為免費贈送，讓「舊愛」成為「新歡」，真正物盡其用。

除了尋寶樂趣，現場還推出「分類神射手」闖關遊戲，寓教於樂，讓環保意識更深植人心。活動亮點在於市集後續尚未媒合成功的物資，攤主可選擇領回，或由志工整理後捐贈給公益團體，例如：書寶二手書店公益計畫、舊鞋救命、療養院與家扶中心等；若仍無法媒合，志工也會協助進行資源回收，確保每件物品回歸有效的資源價值鏈。

今年市集共徵集超過 2,400 件物品，其中八成以上成功找到新歸屬。感謝每一位熱情參與的同仁，一起讓「免廢」成為最有價值的分享！



支持藝文發展　讓藝術成為社區與職場的靈魂風景

為深化在地連結並推動農村永續發展，2025 年 6 月 21 日，達方電子集團攜手志工夥伴共同辦理「志工小旅行活動」，走入紅寶茶產地，以實際行動支持地方農業與文化傳承。

本次活動透過沉浸式體驗，帶領志工深入茶鄉，從土地出發認識茶產業的價值鏈。志工們親身走入茶園，透過觀察、傾聽與實作，了解從種植、採摘到製作的過程，體會「從土地到餐桌」的珍貴連結，進一步認識在地農業的韌性與文化底蘊。

在茶農的專業指導下，志工們學習辨識茶葉品質、掌握採摘手勢與技巧，實際參與採茶作業。過程中，志工們需於炎熱氣候下細心挑選嫩芽嫩葉，並以輕柔方式收集於茶簍中，體驗農務工作的不易與細緻要求。透過親身參與，不僅深化對農業勞動價值的理解，也提升對職人精神與傳統技藝的尊重。

本活動不僅促進員工對環境與土地的連結，也展現企業以行動支持在地產業、推動農村永續發展的承諾。未來，達方電子將持續透過多元參與形式，串聯企業資源與地方特色，攜手共創兼具環境、文化與經濟價值的永續社區。



智慧移動 × 社區支持　以科技推進共好生活

自 2023 年底起，達方電子捐助苗栗縣西湖鄉休閒發展協會共 20 部智能電動輔助車，協助在地發展高齡友善與低碳移動的生活環境，讓行動不便者或長者在社區中也能更自由、安全地移動。此舉不僅提供社區必要的移動工具，也展現企業以創新行動改善偏鄉生活品質、促進地方共融的實際作為。

為深化員工對在地永續議題的認識，並實踐企業與社區共好的理念，達方電子於 2025 年 9 月辦理兩梯次「西湖 ESG 小旅行」，透過結合低碳移動、循環體驗與文化探索的行程設計，帶領同仁以行動參與地方創生，活動獲得高度參與及正向回饋。

本次活動以「生產 × 生態 × 人文 × 創新」為主軸，規劃多元體驗內容。從西湖老街導覽出發，認識地方歷史與人文脈絡；透過再生工藝 DIY（吉福鑰匙圈）與竹筒便當製作，實踐資源循環與減廢理念；並導入電動車與電動輔助自行車作為主要移動工具，讓同仁於低碳旅程中體驗智慧移動的應用，落實環境友善的生活方式。

在地連結方面，活動安排享用以「地產地消」為核心的客家風味餐，支持在地農產與友善飲食文化；並透過數位工具（LINE@ 互動闖關）走訪吳濁流藝文館，提升文化參與的趣味性與深度。下午則進行文旦柚採果體驗，讓同仁親身參與農事，理解農作生產過程與土地價值，強化對在地產業的認同與支持。



【亮點案例】

免廢市集 X 物資再生平台｜讓愛新生

在消費主導的社會結構中，資源浪費與物品過度丟棄問題日益嚴重。達方電子於 2025 年 8 月 11 日起辦理為期 2 週第 2 屆的「免廢市集 × 物資再生平台」活動，號召 320 組家庭參與，以「交換代替丟棄」的方式，今年更募集超過 2,400 件生活物品，其中八成以上成功找到新歸屬。

除了物資交換與再分配，更鼓勵員工整理職場與家庭中的閒置資源，包含 3C 設備與廢電池，由綠色奇蹟與伊甸基金會等單位協助回收再利用。這場行動不只是對環境的友善選擇，更是一場生活價值的再認識——如何用行動詮釋「責任消費」與「共享生活」。



四、守護生態：落實環境保護與維護海岸生態

泰國廠 | 落實 ESG　淨灘活動 x 螃蟹放生打造永續海洋

11 月 15 日，達方（泰國）夥伴們集結於春武里府 Bang Saen Beach（邦賢海灘），舉辦【SEA SAND SUN – TOGETHER WE CARE】的海灘淨灘活動，清潔路段長達 1.5 公里。同仁們在行動中實際落實環境保護，維護當地海岸生態。活動後，團隊前往 Ang Sila 的「螃蟹銀行」進行放生螃蟹活動，將幼蟹與母蟹重新放回大海。這項行動不僅能協助恢復螃蟹族群、促進自然再生，也是推動永續海洋資源的重要實踐，有助於維護更健康、完善的海洋生態系統，為落實 ESG 貢獻一己之心力。











附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	達方電子依循 GRI 準則報導自 2025 年 /1/1 至 2025 年 /12/31 期間的內容。
使用的 GRI1	GRI1：基礎 2021 年
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露			
GRI2：一般揭露 2021 年	2-1 組織詳細資訊	第一章 公司概況 一、公司簡介	09
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 第一章 公司概況 一、公司簡介	07 09
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	07
	2-4 資訊重編	關於本報告書	07
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄：附表三、第三方查證聲明書	07 155
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 公司概況 一、公司簡介 第三章 研發創新	09 30
	2-7 員工	第一章 公司概況 一、公司簡介 第六章 幸福職場 二、招募與留任	09 99
	2-8 非員工的工作者	第六章 幸福職場 二、招募與留任	99
	2-9 治理結構及組成	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49
	2-11 最高治理單位的主席	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第二章 永續管理 一、永續治理 二、利害關係人及重大主題分析 第四章 公司治理 一、董事會運作與績效 三、風險管理	 21 22 49 56
	2-13 衝擊管理的負責人	第二章 永續管理 一、永續治理	21
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第二章 永續管理一、永續治理	21
	2-15 利益衝突	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49
	2-16 溝通關鍵重大事件	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
	2-17 最高治理單位的群體智識	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49
	2-18 最高治理單位的績效評估	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49
	2-19 薪酬政策	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
	2-20 薪酬決定流程	第四章 公司治理 一、董事會運作與績效	49
	2-21 年度總薪酬比率	註：省略原因，因薪酬為公司機密資訊	-
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	03
	2-23 政策承諾	第三章 研發創新 二、綠色低碳產品 三、客戶關係管理 四、供應鏈管理 第四章 公司治理 一、董事會運作與績效 二、誠信經營 三、風險管理 四、資訊安全 第五章 環境永續 二、氣候變遷因應與調適 四、能源管理 六、廢棄物管理 第六章 幸福職場 一、人權保護 二、招募與留任 三、人才培育與發展 四、職業健康與安全	 33 40 43 49 54 56 61 67 75 86 93 99 113 120
	2-24 納入政策承諾	第三章 研發創新 二、綠色低碳產品 三、客戶關係管理 四、供應鏈管理 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效 二、誠信經營 三、風險管理 四、資訊安全 第五章 環境永續 二、氣候變遷因應與調適 四、能源管理 六、廢棄物管理 第六章 幸福職場 一、人權保護 二、招募與留任 三、人才培育與發展 四、職業健康與安全	 33 40 43 49 54 56 61 67 75 86 93 99 113 120

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
	2-25 補救負面衝擊的程序	第四章 公司治理 二、誠信經營 第六章 幸福職場 一、人權保護	49 93
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第四章 公司治理 二、誠信經營	54
	2-27 法規遵循	第四章 公司治理 二、誠信經營	54
	2-28 公協會的會員資格	第一章 公司概況 三、國際倡議承諾與外部組織參與	19
	2-29 利害關係人議合方針	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
	2-30 團體協約	第六章 幸福職場 一、人權保護	93

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
重大主題			
GRI3：重大主題 2021 年	3-1 決定重大主題的流程	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
	3-2 重大主題列表	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
氣候策略			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	第五章 環境永續 三、溫室氣體管理	72
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	第五章 環境永續 三、溫室氣體管理	72
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	第五章 環境永續 三、溫室氣體管理	72
	305-4 溫室氣體排密集度	第五章 環境永續 三、溫室氣體管理	72
	305-5 溫室氣體排減量	第五章 環境永續 三、溫室氣體管理	72
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	第五章 環境永續 二、氣候變遷因應與調適	67
能源管理			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
	302-1 組織內部的能源消耗量	第五章 環境永續 四、能源管理	75
	302-3 能源密集度	第五章 環境永續 四、能源管理	75
	302-4 減少能源消耗	第五章 環境永續 四、能源管理	75
綠色產品創新 [自定重大議題]			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
人才培育與發展			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
GRI404：教育訓練	404-1 每名員工每年接受訓練得平均時數	第六章 幸福職場 三、人才培育與發展	113
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	第六章 幸福職場 二、招募與留任	99
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	第六章 幸福職場 二、招募與留任	99
職業安全衛生			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、重大主題分析	99

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 403:20118 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-3 職業健康服務	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-6 工作者健康促進	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-9 職業傷害	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
	403-10 職業病	第六章 幸福職場 四、職業健康與安全	120
客戶關係管理			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
GRI416：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	第三章 研發創新 二、綠色低碳產品 第三章 研發創新 三、客戶關係管理	33 39
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	第三章 研發創新 三、客戶關係管理 第四章 公司治理 二、誠信經營	39 54
公司治理			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
GRI205：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	第四章 公司治理 二、誠信經營	54
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通與訓練	第四章 公司治理 二、誠信經營	54
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第四章 公司治理 二、誠信經營	54
廢棄物管理			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
GRI306：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關衝擊	第五章 落實環保與氣候行動 六、廢棄物管理	86
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	第五章 落實環保與氣候行動 六、廢棄物管理	86
	306-3 廢棄物的產生	第五章 落實環保與氣候行動 六、廢棄物管理	86
	306-4 廢棄物的處置移轉	第五章 落實環保與氣候行動 六、廢棄物管理	86
	306-5 廢棄物的直接處置	第五章 落實環保與氣候行動 六、廢棄物管理	86
資訊安全			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
GRI418：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	第四章 公司治理 四、資訊安全	61
永續供應鏈管理			
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 二、利害關係人及重大主題分析	22
GRI204：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	第三章 研發創新 四、供應鏈管理	43
GRI308：供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商的比例	第三章 研發創新 四、供應鏈管理	43
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	第三章 研發創新 四、供應鏈管理	43

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI414：供應商社會評估	414-1 新供應商使用社會準則篩選	第三章 研發創新 四、供應鏈管理	43
	414-2 供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動	第三章 研發創新 四、供應鏈管理	43

SASB 準則對照表

指標編號	主題描述	單位	報告內容說明	頁碼
產品安全				
TC-HW-230a.1	說明產品資料安全風險識別與處理方式	NA	第四章 公司治理 四、資訊安全	61
員工多元化 & 包容性				
TC-HW-330a.1	揭露下列各類別員工的 (1) 性別以及 (2) 多元族群代表性百分比： (a) 高階管理層（Executive Management） (b) 非高階管理層（Non-executive Management） (c) 技術職員（Technical Employees） (d) 其他所有員工（All Other Employees）的性別及多元族群代表性百分比	%	(1) 全球員工的性別代表性（百分比 %） 男性：高階管理層（中高階主管）人數 193、百分比 81.1%；非高階管理層（基層主管）人數 328、百分比 68.6%；技術人員（工程人員）人數 437、百分比 62.1%；其他所有員工（行政人員、直接人員）人數 1,978、百分比 40.5% 女性：高階管理層（中高階主管）人數 45、百分比 18.9%；非高階管理層（基層主管）人數 150、百分比 31.4%；技術人員（工程人員）人數 267、百分比 37.9%；其他所有員工（行政人員、直接人員）人數 2,911、百分比 59.5% (2) 全球員工的多元族群代表性（百分比 %） 由於達方電子於全球多個地區營運，而各地法規對於族群相關資料的蒐集與揭露有不同要求。未來若具備合規且安全的揭露條件，達方將依實際情況審慎評估，適時更新資訊，以持續強化對多元與共融的承諾。 有關達方在公平、與多元共融方面的政策與作法，詳情請參閱第六章幸福職場。	113
（產品生命週期管理）				
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可揭露物質之產品，占總營收的百分比	%	0%，達方產品為電子零組件符合 IEC 62474 規範	-
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等標準要求之合格產品，占總營收的百分比	%	0%，達方產品為電子零組件，非直接適用 EPEAT 規範之產品	-
TC-HW-410a.3	符合能源效率認證要求之產品所占營收百分比	%	達方產品為電子零組件，非直接適用 ENERGYSTAR 規範之產品	-
TC-HW-410a.4	回收之報廢產品與電子廢棄物（e-waste）重量，以及回收處理中再利用（recycled）之百分比	公噸（t）、百分比（%）	2025 年產品生命週期中報廢產品及電子廢棄物之重量為 258.48 噸，含報廢產品廢棄物再循環已達 82.74%，顯現綠色產品源頭回收經濟之價值。	-
供應鏈管理				
TC-HW-430a.1	參與責任商業聯盟（RBA）驗證稽核流程（Validated Audit Process, VAP）或同等標準稽核之第一層供應商（Tier 1）設施占比，按下列類別區分： (a) 所有供應商設施之占比（All facilities） (b) 高風險供應商設施之占比（High-risk facilities）	%	(1) 無調查通過 RBA VAP 之設施供應商占比 (2) 無調查通過 RBA VAP 之高風險設施供應商占比 達方雖無調查設施供應商是否通過 RBA VAP，但每年皆有依 RBA SAQ 問卷調查供應商環境與社會落實概況，以確保供應商符合 RBA 規範，詳閱第三章 四、供應鏈管理	43

TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 不符合責任商業聯盟（RBA）驗證稽核流程（Validated Audit Process, VAP）或同等標準之比率； (2) 對於以下情形所採取之矯正行動比率： (a) 重大不符合事項（Priority non-conformances） (b) 其他不符合事項（Other non-conformances）	比率	(1) 無調查供應商是否通過 RBA VAP (2) 無調查供應商是否通過 RBA VAP 及其矯正行動比率 達方雖無調查設施供應商是否通過 RBA VAP，但每年皆有依 RBA SAQ 問卷調查供應商環境與社會落實概況，以確保供應商符合 RBA 規範，詳閱第三章 四、供應鏈管理	43
材料採購				
TC-HW-440a.1	說明使用關鍵原材料所涉及之風險管理	NA	為降低供應鏈中斷與成本波動對營運的影響，達方電子針對成品主要原材料，如塑膠料、鐵板 / 鋁板（鐵件）及鋰電池芯等，建立關鍵原物料風險管理機制。 分散風險之策略手段 • 多元化供應商策略：透過不單一依賴特定供應來源來分散風險。 • 材料儲備與替代方案：採取「材料儲備、開發替代材料及採購替代來源」等方式，以因應潛在的斷鏈風險。 • 採購與研發協作：在因應不利因素的對策中，也提到透過大量採購優勢與研發減少零件用量（如簡化生產流程）來降低成本。 資源韌性與永續經營（回收技術） •回收再利用：強調公司積極投入關鍵材料回收與再利用技術的研發與應用。 • 氣候風險應對在 TCFD 氣候風險評估中，針對「原物料成本上漲」的應對措施，亦包含「增加再利用」。	-

活動指標

代碼	指標	單位	回應內容
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	數量	電腦週邊設備 50,054,092(件) 鍵盤：44,269,647(件) 其他電腦週邊：5,784,445(件)
TC-HW-000.B	生產設施面積	平方公尺	290,438
TC-HW-000.C	自有設施生產的百分比	%	100%

附表一、永續揭露指標–電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	總能耗 393,055.02 GJ，其中外購電力能耗佔 88.54 %，再生能源占總能耗量比率為 8.14%。	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：559.50 千立方公尺 總耗水量：169.43 千立方公尺 註：1 千立方公尺 =1 百萬公升	千立方公尺 (m^3)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害事業廢棄物總量：1,870.09 公噸 有害事業廢棄物回收比：72.39%	公噸 (t)，百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	可記錄職業傷害人數 16 可記錄職業傷害比率 15.3 職災類別：被夾、被捲 (佔 50.0%) 及墜落 (佔 18.75%)	數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	不適用。達方為 ODM 產品出貨至客戶後，所有權即歸客戶所有，無法進行回收。	公噸 (t)，百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	• 綠能產品：針對價格預期漲價及 longLT 料件進行政策性備料，以降低成本衝擊及缺料風險 • 整合元件暨材料：按 Material Requirements Planning 需求備料，且針對市場價格波動劇烈原物料，增加備貨天數，穩定短期成本。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	電腦週邊設備 50,054,092	件

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附表二、上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。 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)。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 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。 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. 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。 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 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。 9. 溫室氣體盤查及確信情形 (另填於 1-1)。	1. 董事會下設永續委員會進行管控制定氣候變遷衝擊的管理方針及短中長期目標；永續委員會每年定期向董事會報告。 2.3.4.5.6 請見本報告書第五章 減少環境衝擊，氣候行動者。 7. 為強化減碳方案決策評估，有效落實 SBTi 減碳路徑，達方設定每噸碳 50 美元內部碳定價。透過建立碳定價機制，進一步推動企業及相關單位將減碳納入經營決策。 8. 達方已經於 2024 年通過科學減碳目標 (Science Based Targets initiative, SBTi) 設定符合「1.5℃」未來減碳路徑，以 2021 年為基準年，設定每年 Scope1 & Scope2 碳減量 4.84%、Scope3 2.75% 目標，期望 2031 年達到 Scope1 & Scope2 年碳排減量達 48.4% 、Scope3 年碳排減量 達 27.5% 目標。

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

填表說明：
1. 公司可依下列標準進行溫室氣體盤查：
   (1) 溫室氣體盤查議定書 (GreenhouseGasProtocol，GHGProtocol)。
   (2) 國際標準組織 (InternationalOrganizationforStandardization，ISO) 發布之 ISO14064-1。
2. 確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信相關規定。
3. 子公司可個別填報、彙整填報 (如：依國家別、地區別)、或合併填報 (註 1)。
4. 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算之，惟至少應揭露以營業額 (新臺幣仟元) 計算之數據 (註 2)。
5. 未納入盤查計算之營運據點或子公司占總排放量之比重不得高於 5%，前揭總排放量係指依填表說明 1、規定強制盤查範圍所計算之排放量。
6. 確信情形說明應摘述確信機構之確信報告書內容並上傳確信意見書 (註 3)。

達方基本資料	**依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露**
□資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 □資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ■資本額未達 50 億元之公司	□母公司個體盤查□合併財務報告子公司盤查 ■母公司個體確信■合併財務報告子公司確信

範疇一 (直接排放)	總排放量 (公噸 CO2e)	確信機構	確信情形說明
桃園總部	670.6007	法標國際認證股份有限公司	查證保證等級為合理保證等級
台南廠	930.3691		
蘇州廠	179.4796		
淮安廠	975.4133		
重慶廠	135.6565		
越南廠	1,196.0216		
泰國廠	117.2643		
合計	4,204.8051		
範疇二 (間接排放 - 電力使用)	**總排放量 (公噸 CO2e)**	**確信機構**	**確信情形說明**
桃園總部	1298.9018	法標國際認證股份有限公司	查證保證等級為合理保證等級
台南廠	12,569.1250		
蘇州廠	1,770.2376		
淮安廠	14988.9850		
重慶廠	7,721.2647		
越南廠	4,937.7020		
泰國廠	215.0852		
合計	43,501.3013		

範疇三 (3-1,3-3,3-4,3-5,3-6,3-7,3-9)	總排放量 (公噸 CO2e)	確信機構	確信情形說明
桃園總部	1,306.3044	法標國際認證股份有限公司	查證保證等級為有限保證等級
台南廠	7,664.9412		
蘇州廠	2,249.9016		
淮安廠	11,801.8449		
重慶廠	12,392.4922		
越南廠	1,036.2859		
泰國廠	2,157.6557		
合計	38,609.4259		
範疇一 + 範疇二溫室氣體排放密集度 (範疇一 + 二排放量 / 年營收)		2.18	

註 1：溫室氣體盤查採用營運控制權法進行統計，溫室氣體排放量盤查所須之溫室氣體排放係數引用，主要依據行政院環境部公告「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」及 GHG Protocol，彙總各生產地區之範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體排放量，盤查之溫室氣體包含 CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3。

註 2：採用 IPCC AR6 所提供之全球暖化潛勢資料作為計算之依據。

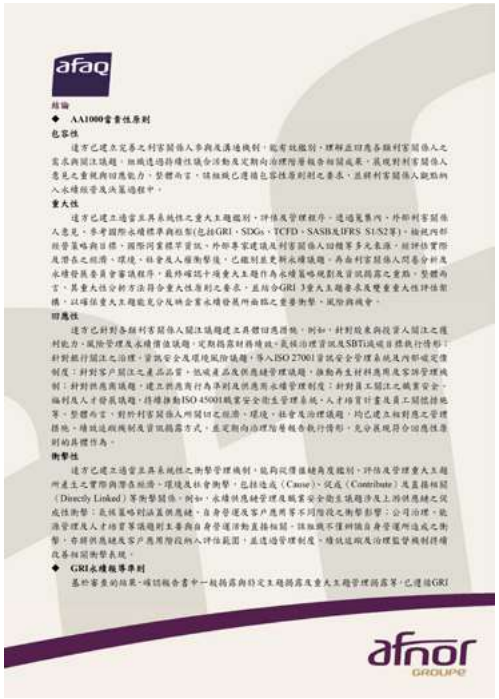
註 3：泰國廠於 2026 年進行盤查驗證。

註 4.: 溫室氣體盤查及確信情形為目前驗證廠區。

附表三、第三方查證聲明書


獨立保證意見聲明書

達方電子股份有限公司 2025 年永續報告書




AA1000
Licensed Report
000-84/V3-1PYX3