



# 2024

SUSTAINABILITY  REPORT

達方電子企業永續報告書

DARFON

## ESG 之路： 從理念到行動，實現永續價值提升

塑膠廢棄物是全球性的環境挑戰，塑膠循環經濟不僅是減緩衝擊的解方，也是推動永續發展的契機。達方長期關注相關議題，持續採取相應的關鍵行動減緩其對環境、社會和經濟的影響，將永續發展理念融入核心競爭力，推動永續產品的研發與市場應用，以創新技術、設計與合作，實現塑膠減量與循環經濟目標，創造長期競爭優勢和永續價值。

### 全球每年製造 4 億噸塑膠垃圾 對抗塑膠污染仍須努力

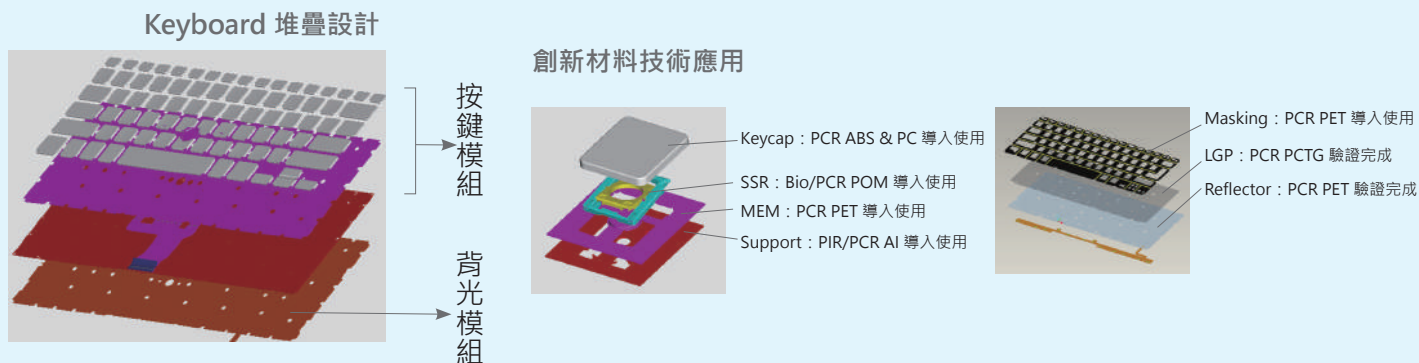
依據聯合國統計，全球每分鐘會賣出約 100 萬個塑膠水瓶、每年使用 5 兆個塑膠袋，製造至少 4 億噸的塑膠垃圾，若現況持續預估至 2040 年的塑膠生產量將成長一倍，但只有不到 10% 能被回收再利用，絕大多數遭到隨意棄置成為垃圾，更有超過 1100 萬噸的塑膠廢棄物進入湖泊、河流、海洋，對海洋生態系統構成嚴重威脅。塑膠在降解過程中，不少變成長度小於 5 毫米的塑膠微粒，影響整個生態系，從珠穆朗瑪峰到馬里亞納海溝，甚至地球對流層的空氣中，都存在塑膠的蹤影，這些看似輕薄便利的塑膠，正在戕害您、我及動物的健康，助長氣候變遷惡化、加遽生態浩劫。



## 達方以商業驅動企業永續消費與減塑轉型

塑膠的回收與循環經濟，已躍升為全球環境永續的重要支柱，亟需有效減少廢棄物對生態系統的長期衝擊。聯合國《全球塑膠公約》是一份解決世界各地塑膠污染問題的國際協議，其規範涵蓋塑膠生產、消費到棄置整個週期，制定規範標準與實行目標，是全球源頭減塑的關鍵工具。

### 2024 年達方鍵盤產品塑膠回收比例提升至 95%



為積極回應此目標，達方致力於塑膠循環的創新發展，將產品從「搖籃到墳墓」的生命週期模式，延伸至「搖籃到搖籃」，形成「資源→產品→再生資源」的循環經濟模式，朝《全球塑膠公約》的核心理念前進，將循環經濟理念導入產品設計與製程中，以「生物永續」為核心出發點，採取「循環設計」與「綠色低碳材料」為雙軸策略，透過科學化的回收機制，結合創新材料技術的應用，有效降低塑膠對環境與生物的潛在衝擊，大幅延長產品的使用壽命，具體展現回收塑膠於循環經濟中的價值與潛力。

### 從線性經濟邁向循環經濟－鍵盤產品綠色循環

面對塑膠廢棄物的環境議題，達方在減少塑膠製品應用上展現了創新與責任，迄今所有專利中 40.9% 與綠能色產品與系統相關，持續朝永續轉型動能前進，將減少原生塑膠的生產、降低碳排放，並減輕塑膠污染對生物多樣性的威脅納入永續循環的核心策略。從產品設計到使用的全過程管理，將回收率和再利用價值最大化，以鍵盤產品為例，除具備高強度、輕量化優點，內部採垂直堆疊組裝方式容易拆解與方便回收，持續強化消費者使用體驗；另考量其塑膠用量約占整體產品重量 51.1%，達方優先選擇回收率高且能持續循環的材質，並逐步導入再生塑膠技術，2024 年已成功將回收塑膠的使用比例提升至 95.6%，透過減量、回收和再生，讓塑膠資源可以循環再利用，實現永續發展。(IT 週邊產品在回收材比例運用呈現於綠色產品章節)

### 每一克塑膠的回收，不只為地球減壓，更是為未來蓄能

達方長期關注全球氣候變遷及其對環境、社會和經濟的影響，以重視生物多樣性與自然接觸互動、以 TNFD 框架回應企業使命為永續自然服務，並持續採取相應的關鍵行動來應對和減緩，將永續發展理念融入核心競爭力，在產品設計、供應鏈管理和日常營運中實踐減碳、引領企業淨零，展現企業可持續發展承諾，為全球環境永續發展做出貢獻。

# 目錄



|                        |   |
|------------------------|---|
| ESG 之路：從理念到行動，實現永續價值提升 | 2 |
| 關於本報告書                 | 5 |
| 經營者的話                  | 6 |

|                     |     |
|---------------------|-----|
| GRI 準則對照表           | 124 |
| SASB 準則對照表          | 130 |
| 附表一、永續揭露指標—電腦及週邊設備業 | 132 |
| 附表二、上市上櫃公司氣候相關資訊    | 133 |
| 附表三、第三方查證聲明書        | 135 |

## 1. 公司概況 關於達方電子

|                 |    |
|-----------------|----|
| 一、公司簡介          | 8  |
| 二、經濟績效          | 11 |
| 三、國際倡議承諾與外部組織參與 | 14 |

## 2. 永續管理

|           |    |
|-----------|----|
| 一、永續治理    | 16 |
| 二、重大主題盤鑑別 | 17 |

## 3. 創新研發 產品創新與客戶信賴

|          |    |
|----------|----|
| 一、創新研發作為 | 27 |
| 二、綠色低碳產品 | 29 |
| 三、客戶關係管理 | 34 |
| 四、供應鏈管理  | 39 |

## 4. 誠信治理 守法守紀穩健經營

|            |    |
|------------|----|
| 一、董事會運作與績效 | 45 |
| 二、誠信經營     | 51 |
| 三、風險管理     | 53 |
| 四、資訊安全     | 58 |

## 5. 環境永續 落實環保與氣候行動

|             |    |
|-------------|----|
| 一、永續環境管理    | 62 |
| 二、氣候變遷因應與調適 | 63 |
| 三、溫室氣體管理    | 68 |
| 四、能源管理      | 72 |
| 五、污染防治      | 75 |
| 六、廢棄物管理     | 80 |

## 6. 幸福職場 人才價值創造者

|           |     |
|-----------|-----|
| 一、人權保護    | 84  |
| 二、招募與留任   | 88  |
| 三、人才培育與發展 | 98  |
| 四、職業健康與安全 | 103 |

## 7. 關懷貢獻 社區參與發揮影響力

|               |     |
|---------------|-----|
| 一、2024 年度重要成果 | 117 |
| 二、三大社會參與具體行動  | 118 |



## 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 7 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 2024 年第四季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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日 (同財務報導期間) 全球據點永續績效表現，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、越南廠為主體與部分泰國廠和捷克廠資訊 (泰國廠和捷克廠資訊揭露但未列入 2024 年績效表現)，此外達方全資子公司達瑞創新及達宇電能的辦公室廠址位於達方企業總部大樓，相關數據列入達方企業總部共同統計。

### 報告書管理

本公司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。

### 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 2025 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/>

## 經營者的話

過去一年，全球面臨通膨壓力延續、地緣政治衝突升溫、大國博弈情勢加劇、供應鏈面臨前所未有的重組壓力，氣候變遷亦日益劇烈，讓企業經營環境充滿高度變數。在這樣的挑戰下，達方電子始終秉持穩健經營、永續共榮的核心理念，積極因應情勢變化、調整策略節奏、強化競爭力，力求在營運管理上展現堅韌、在產品創新上持續突破、在 ESG 實踐上穩步前行，以確保企業永續發展與長期價值成長。

在經濟績效方面，2024 年度合併營收為新台幣 217 億元，儘管年減 15.9%，但在全球景氣遲滯、消費市場趨緩的背景下，已屬穩健表現，並反映我們在營運效率與財務紀律上的堅實體質。透過產品組合調整與成本結構優化，追求營業毛利率穩定上升，歸屬母公司稅後淨利達新台幣 6.2 億元，每股盈餘 2.22 元，充分展現我們在逆境中維持獲利的能力與經營韌性。IT 週邊事業聚焦高附加價值應用，如背光鍵盤、觸控模組等，結合嚴格成本費用管控，使整體營運表現維持高水準。元件業務則持續以技術升級與強化利基應用鞏固市占。綠能事業上以 E-Bike 核心零組件為主軸，透過子公司跨域整合，推動供應鏈優化與產品升級。我們 2024 年亦完成對歐洲高附加價值通路商 Grofa Action Sports 的策略投資，擴大海外據點、深化歐洲市場佈局，為長期成長奠定堅實基礎。面對全球供應鏈變革，我們積極推動「China+」短鏈策略，佈局東南亞與歐洲製造基地，發展智能製造與在地供應，提升彈性並兼顧碳排管控與 ESG 責任。

我們始終相信，永續不是選項，而是企業邁向未來的必經之路。因此，達方在環境 (Environment)、社會 (Social)、治理 (Governance) 三大面向不吝投入資源全面啟動行動，強化企業責任、提升內外部價值鏈的韌性與透明度。

在環境方面，達方落實以創新驅動低碳未來。因應氣候風險與全球淨零目標，我們持續深化減碳行動，透過通過 SBTi 減碳目標承諾，以 2021 年為基準，目標 2031 年前達成減碳 48.4%。公司今年也完成電池模組產品碳足跡認證，並推動 AI 智能製程與綠色設計技術落地。材料面向亦持續導入回收塑料、減塑方案與輕量化設計，提升產品生命周期永續性，廣泛應用於 E-Bike、電動工具與行動電源等多元場域。我們也積極推動內部碳定價與供應鏈碳盤查，邁向全面碳管理，實踐資源效率與環境友善的雙贏。

在社會方面，達方致力打造多元共融與人才驅動的職場。我們深知，人才是企業最堅實的資產。透過「STP RD 菁英人才計畫」與「國際技術人才計畫」，我們厚植技術核心與跨文化競爭力。女性在 STEM 與業務單位的參與持續提升，推動多元、平等與包容 (DEIB) 文化落實於日常管理。此外，我們已連續多年榮獲《HR Asia》亞洲最佳企業雇主獎，並於 TCSA 榮獲永續職場與人才獎項肯定。

在治理方面，達方深化制度健全與風險管理。我們持續提升董事會治理品質與組成多元性，在台灣證券交易所的公司治理評鑑皆維持前 6-20% 的成績。2024 年再度入選「公司治理 100 指數」，並首度獲選「外資精選台灣 100 強」，顯示我們治理透明度、永續實力與國際投資人信賴度均獲肯定。自今年起，我們將 ESG 績效納入高階經理人獎酬制度，並引導管理團隊以非財務價值指標作為企業責任的實踐基礎，讓永續不再只是理念，而是具體的行動與文化。

在這條邁向淨零與共好價值的道路上，沒有企業能獨行。我們將持續與客戶、供應鏈夥伴、股東與全體員工攜手同行，共同實踐永續承諾，落實企業對社會與環境的長期責任。展望未來，我們將以全球視野與在地行動並進，致力在產業生態中扮演穩健、創新與負責任的關鍵角色，成為國際間具永續競爭力的企業典範。

誠摯感謝所有關注與支持達方的夥伴，讓我們共同成為推動永續變革的行動者，邁向更美好的未來。

放眼未來，AI 與低碳轉型將驅動全球產業再造與價值鏈重構。達方電子將持續以「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

蘇開建





# Chapter.1

## 公司概況 關於達方電子

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經濟績效
- 1.3 國際倡議承諾與外部組織參與



## 一、公司簡介 (GRI 2-1, 2-6)

達方電子自 1997 年 5 月成立以來，作為明基友達集團關係企業，始終秉持創新與責任並行的營運理念。公司初期專注於電腦週邊設備、背光模組及被動元件之研發與製造，並於 2012 年正式跨足電動輔助自行車（E-Bike）產業，積極回應全球綠色運輸趨勢。2015 年推出自有品牌 BESV，進一步展現對永續移動生活的承諾。歷經多年的發展與策略轉型，達方已成功轉型為資訊科技與綠能領域的領導企業，全球設有 13 個營運據點，致力於推動環境友善產品與永續價值鏈的建構，實踐企業社會責任。

### ▶ 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。

#### 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)  
6,575 人

上市日期  
2007/11/28

實收資本額  
新台幣 28 億元

產品自製率 (單位：%)  
100%

### 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 13 個營運據點，包含：臺灣廠區、中國廠區、荷蘭、美國、捷克、韓國、日本、越南、泰國等地區。此外，達方全資子公司達瑞創新及達宇電能的辦公室廠址位於達方企業總部大樓。

### 企業總部：

桃園市龜山區山鶯路 167-1 號

### 台南廠：

台南市安南區鹽田里工業二路 21 號

### 蘇州廠：

蘇州市虎丘區何山路 360 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一棟

### 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，泰國





**從綠能到永續** 2024 年啟動轉型 2.0 計畫創新局 (GRI 2-6)

2024 年，達方電子正式啟動「轉型 2.0」計畫，從聚焦綠能邁向全面永續創新，積極佈局 E-Mobility 領域，擴大從電動自行車 (E-Bike) 延伸的解決方案應用。在技術層面，持續強化對電池、車架、電控及整合技術的掌握，同時優化全球分散式製造佈局，包括越南與捷克等地的生產基地，並深化與德國等歐洲通路夥伴的合作關係，致力於以高技術、高價值、高成長的產品與服務，強化市場區隔與領先地位，最大化營運效益。

在綠色創新方面，公司持續導入再生材料與再生能源，推動產品輕量化與低功耗設計，實踐低碳營運，提升整體綠能解決方案的永續價值。同時，隨著 AI 與數位轉型的深化，營運效率與商業模式持續優化，推升 NB/PC 產業需求回溫，亦帶動高毛利發光鍵盤及其他高附加價值產品的穩健成長。歐美市場對電動自行車的長期需求，E-Mobility 產業仍是未來永續發展的重要動能，達方除持續以永續概念優化綠能解決方案，致力高電壓、高串連、模組化及客製化電池管理系統 (BMS) 軟體與韌體技術，提供多元產品運用方案，並積極建構集團歐洲 E-Mobility 通路平台新事業體，快速切入歐洲 E-Mobility 關鍵市場，並透過此平台銷售，強化整體營收及獲利，創造綜效。

**1997 年****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 年****跨域啟動****佈局 E-Bike 市場，開啟新動能**

跨足 E-Bike 領域。

**2015 年****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 年****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 年****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 年****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，並通過 SBTi 1.5 度 C 減碳目標審核。

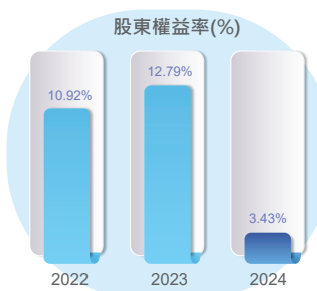
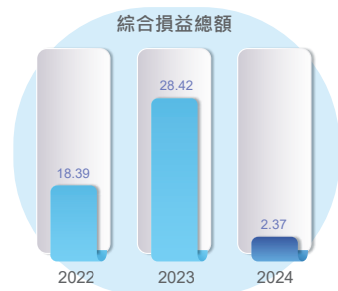
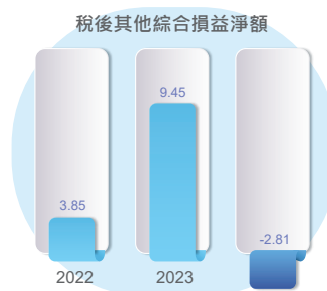
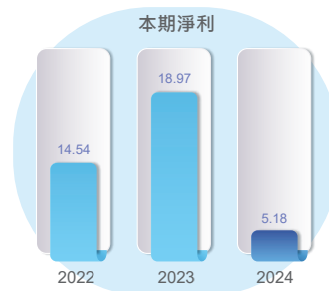
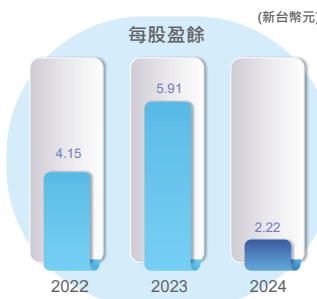
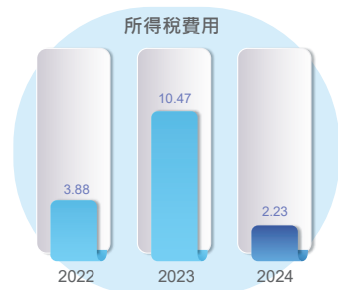
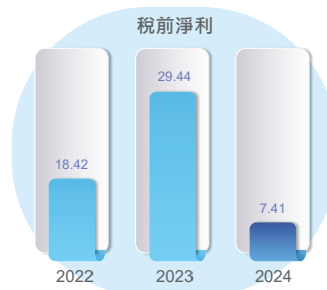
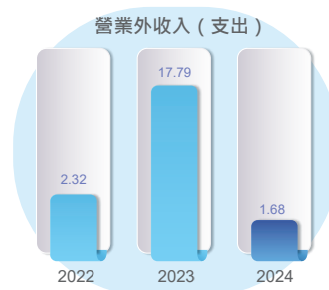
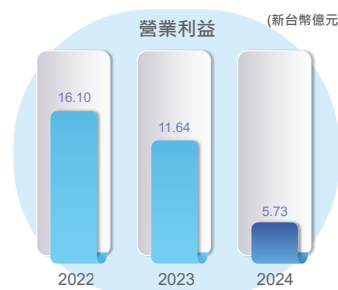
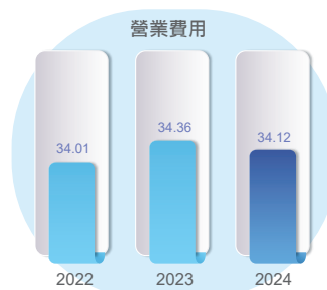
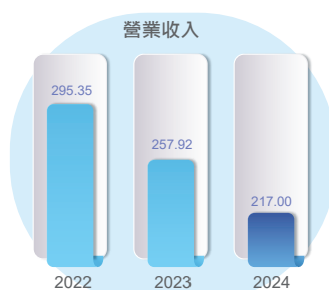
## 二、經濟績效

► 歷年營收與損益，詳情請見本公司年報 (GRI 201-1,201-4)

2024 年，  
全年合併營收為新台幣 217 億元；  
營業毛利為 39.86 億元，  
營業淨利為 5.73 億元，  
歸屬母公司稅後淨利為 6.2 億元，  
每股盈餘 2.22 元。

### ► 2024 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              | 217.00 |
| 分配之經濟價值           |        |
| 營業成本              | 151.29 |
| 同仁薪資與福利           | 42.07  |
| 支付出資人款項 (利息及股利分配) | 13.73  |
| 支付政府款項 (納稅金額)     | 4.70   |
| 社會福利、捐贈           | 0.03   |
| 留存之經濟價值           |        |
| 營業收入 - 營業成本       | 5.18   |

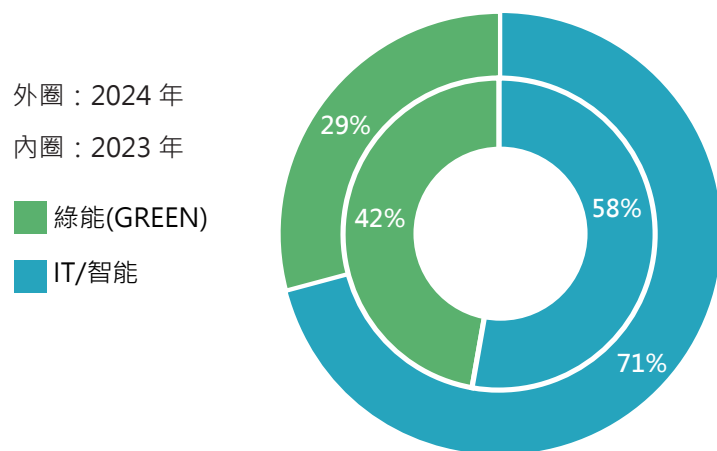


## ► 產品營業額占比

| 項目     | 2023 年<br>營業額 ( 億 ) | 2023 年<br>營收占比 (%) | 2024 年營業<br>額 ( 億 ) | 2024 年營收<br>占比 (%) |
|--------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| IT/ 智能 | 148.31              | 58                 | 153.12              | 71                 |
| 綠能     | 109.60              | 42                 | 63.88               | 29                 |
| 總計     | 257.91              | 100                | 217.00              | 100                |

註：2024 年度受客戶庫存去化較慢影響，綠能營收占比下降

2023年與2024年產品營收占比



## ► 主要產品與客戶

達方電子早期從元件與背光模組等變頻器類產品出發，隨著技術與效率的提升及市場需求，逐步發展 IT 產品並擴大綠能領域轉型，目前跨足三大領域：

## IT 週邊暨精密產品 / 智能 (AIOT) 產品

筆記型及桌上型電腦鍵盤、發光鍵盤、滑鼠、電競鍵盤、電競滑鼠、平板電腦使用之可攜式鍵盤、皮套式鍵盤、精密模具、筆記型電腦觸控板模組、指紋辨識模組等

## 綠能產品暨元件

移動載具 (E-Mobility) 鋰電池模組及充電器、智慧通訊模組、E-Bike 電控套件組、E-Bike 智慧模組 (IoT)、智慧訓練台、大功率儲能系統、積層陶瓷電容器、功率電感、耦合電感、共模電感、磁珠等

## E-Bike

馬達電控套件、電動自行車用鋰電池組、電動輔助登山車、電動輔助公路車、電動輔助折疊車、電動輔助城市車



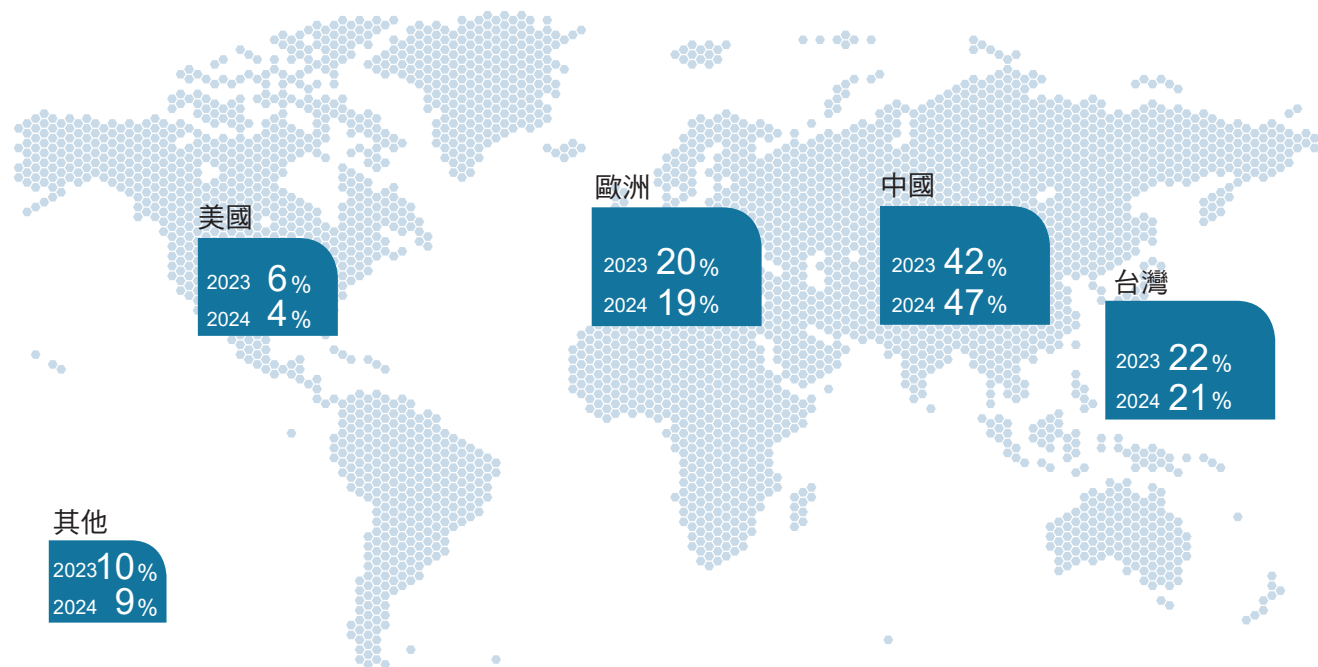
### ▶ 主要產品之銷售地區與所佔比例

達方主要產品以外銷為主，2024 年外銷占比為 79%，較 2023 年上升 1%（註 2）。主要銷售地區包括歐洲、美國、中國等地。

|          | 2023 年營業額 (新台幣億元) | 銷售占比 (%) | 2024 年營業額 (新台幣億元) | 銷售占比 (%) |
|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|
| 台灣       | 56.85             | 22%      | 44.77             | 21%      |
| 美國       | 16.51             | 6%       | 8.67              | 4%       |
| 中國       | 107.4             | 42%      | 102.25            | 47%      |
| 歐洲       | 51.1              | 20%      | 40.8              | 19%      |
| 其他 (註 1) | 26.05             | 10%      | 20.51             | 9%       |
| 合計       | 257.91            | 100%     | 217               | 100%     |

註 1：「其他」其他包括日本、韓國等地

註 2：2023 年永續報告書第 12 頁內容數據誤植，2023 年外銷占比應為 78%。非因計算方式或因有業務性質的重大改變，故未有顯著影響



## ► 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。公司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。公司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法規與風險控管原則。

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，公司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。詳細稅務資料請見本公司 113 年度年報。

## 近年所得稅資訊 (單位：新台幣仟元)

| 年度                  | 2022 年    | 2023 年    | 2024 年  |
|---------------------|-----------|-----------|---------|
| 來自於繼續營業單位之稅前淨利      | 1,842,007 | 2,943,732 | 741,896 |
| 以本公司法定所得稅計算之所得稅     | 459,015   | 933,872   | 120,983 |
| 遞延所得稅資產 / 負債之所得稅影響數 | -70,828   | 112,759   | 102,499 |
| 認列於損益之所得稅費用合計       | 388,187   | 1,046,631 | 223,48  |

## 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。2024 年，達方電子為 15 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   |
| 台灣電池協會        | 會員   |
| 台灣農機工業同業公會    | 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   |
| 中國環境保護協會      | 會員   |
| 台協會           | 會員   |
| 人資協會          | 會員   |
| 桃園市護理師公會      | 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   |
| 台灣氣候聯盟        | 會員   |

# Chapter.2

## 永續管理

### 2.1 永續治理

### 2.2 重大主題分析

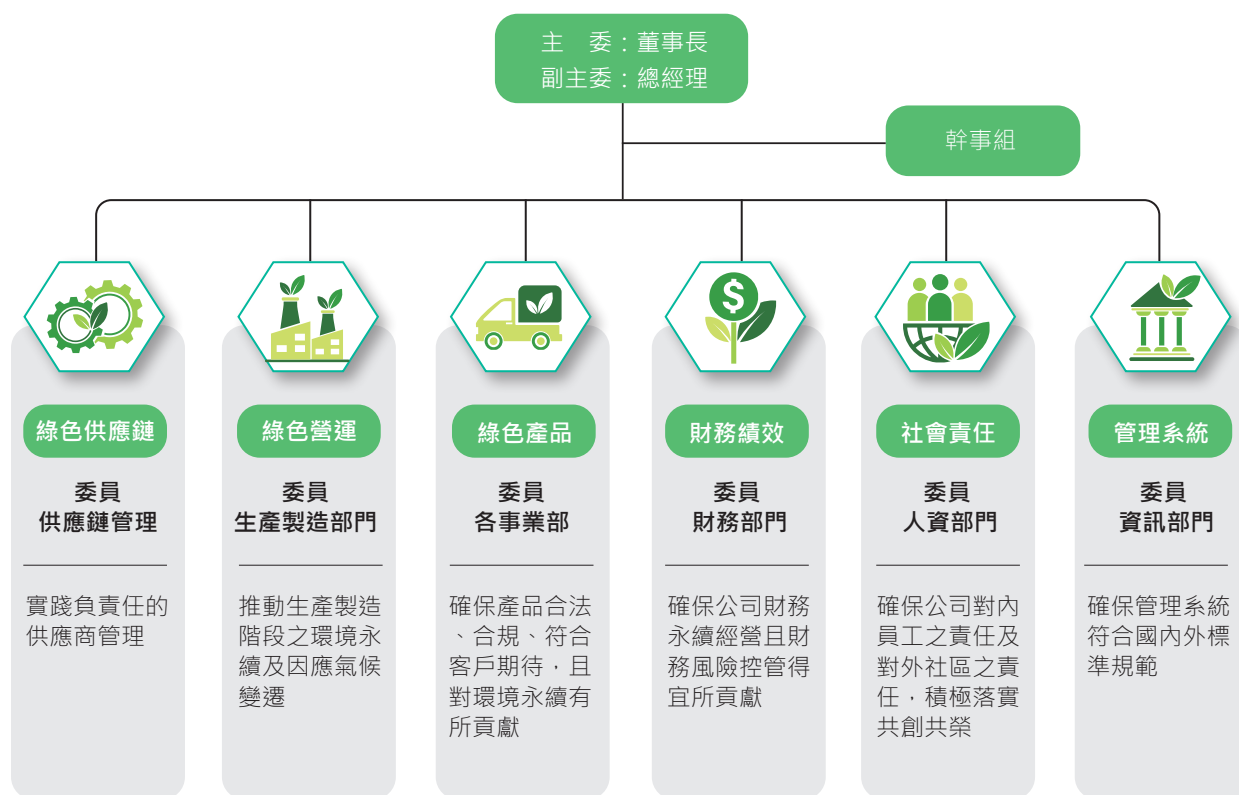




## 一、永續治理

### ▶ 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，公司通過《永續發展實務守則》，為確保公司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 2024 年 11 月完成。2024 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 永續發展趨勢與本公司核心業務的關聯性，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、重大主題鑑別

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，藉此識別出公司關鍵的重大議題。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，鑑別出六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。公司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                      | 議合方式 / 頻率                                                                                                                                                                                           | 溝通成效                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>股東 / 投資人    | 股東 / 投資人是支持達方永續發展的重要夥伴，透過資金投入與關注，促使公司持續精進治理、提升營運績效與資訊透明度，展現企業長期價值。                      | 誠信經營<br>客戶關係管理<br>永續供應鏈管理 | 股東常會 / 每年<br>法人說明會 / 每季<br>股東臨時會 / 即時<br>投資人專區 / 即時<br>公開資訊觀測站 / 即時<br>電話說明 / 即時                                                                                                                    | 1 場 股東常會<br>4 場 法人說明會                                                                                                         |
| <br>客戶          | 客戶是達方永續經營的核心推動力。客戶的需求與期望驅動公司持續創新與優化產品與服務，並透過穩定可靠的交付與高品質的解決方案，強化市場競爭力與品牌信任，進而建立長期合作夥伴關係。 | 誠信經營<br>客戶關係管理<br>永續供應鏈管理 | 定期<br>• 技術 / 業務會議 / 每年<br>• 客戶滿意度調查 / 每季<br>• 客戶之供應商稽核 / 每年<br>• 客戶之供應商大會 / 每年<br>不定期<br>• 直接溝通 / 外部溝通電話 ( 即時 )<br>• 達方官網「聯絡我們」( 即時 )<br>• 客戶滿意度調查 / 每半年 / 即時<br>• 客戶稽核                             | 80 分以上<br>客戶滿意度 4 次<br>客戶滿意度調查 1 次<br>客戶之供應商稽核 1 次<br>客戶之供應商大會                                                                |
| <br>供應商 / 承攬商 | 供應商與承攬商是達方供應鏈穩定與營運效率的關鍵夥伴。藉由與其建立公平、透明與互信的合作機制，確保供應鏈品質、交期與合規性，並共同推動環境與社會責任，實現永續供應網絡。     | 誠信經營<br>永續供應鏈管理<br>能源管理   | 定期<br>• 供應商評鑑 / 每年<br>• 關鍵供應商評比 / 每半年<br>• 關鍵供應商文件稽核 / 每年<br>• 現場輔導稽核 / 不定期<br>• 有害物質管理政策 / 不定期<br>• 供應商大會 / 每年<br>不定期<br>• 供應商會議 / 即時<br>• 供應商問卷調查 / 即時<br>• 外部溝通信箱 / 即時<br>• 直接溝通 / 外部溝通電話 ( 即時 ) | 100%<br>供應商行為準則承諾書簽署率<br>97.7 分以上<br>供應商回饋調查：被動元件事業處 ( 以下統稱 ICM 或 ICM 事業處 ) 97.7 分；<br>週邊暨精密產品事業處 ( 以下統稱 HID 或 HID 事業處 ) 98 分 |

| 利害關係人          | 意義                                                                             | 關注議題                         | 議合方式 / 頻率                                                                                                                                                                                                                                               | 溝通成效                                                                                                       |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>政府         | 政府是政策與法規的制定者，對達方的合法經營與風險管理具有重大影響。透過依法遵循相關規範並配合公共政策推動，達方得以穩健經營，並展現企業的社會責任與法遵精神。 | 職業安全衛生<br>誠信經營<br>水資源管理      | 不定期<br>• 公文 / 即時<br>• 電子郵件 / 即時<br>• 說明會 / 即時<br>• 公開資訊觀測站 / 即時<br>• 政策宣導與專案申請說明會 / 即時<br>定期<br>• 於股東會年報揭露相關溫室氣體排放及環保資料 / 每年<br>• 相關溫室氣體排放及環保資料 / 每年                                                                                                    | 積極配合<br>政府法規，參與法規說明會<br>揭露溫室氣體排放<br>每年於股東會年報揭露排放數據                                                         |
| <br>子公司 / 關係企業 | 子公司與關係企業是推動集團策略與資源整合的重要環節。藉由跨公司協同與目標一致的經營方針，共同實現集團整體效益，提升競爭優勢與全球佈局效能。          | 公司治理<br>客戶關係管理<br>資訊安全       | 定期<br>• 董事會 / 每季<br>• 股東常會 / 每季<br>• 業務說明會 / 每季                                                                                                                                                                                                         | 7 場 董事會<br>1 次 股東常會<br>4 場 子公司 / 關係企業業務說明會                                                                 |
| <br>員工         | 員工是企業發展與創新的基石。達方重視員工的職涯發展、工作環境與權益保障，致力營造安全、尊重與具成長性的職場環境。                       | 客戶關係管理<br>永續供應鏈管理<br>人才培育與發展 | 每季固定召開：<br>• 勞資會議 / 每季、即時<br>• 福委會 / 每季<br>• 職業安全衛生管理委員會 / 每季<br>• 業務說明會 / 每季<br><br>• 員工敬業度調查 / 每年<br>• 廠區直接人員座談會 / 不定期<br>• 不法侵害申訴電話及信箱 / 隨時<br>• 外部檢舉信箱 / 隨時<br><br>其他：<br>• 人力資源處信箱 / 即時<br>• 教育訓練、團建活動 / 定期、不定期<br>• 電子報 / 定期、不定期<br>• 績效考核系統 / 定期 | 4 場 勞資會議<br>4 場 福委會<br>4 場 勞工安全衛生管理委員會<br>4 場 據點業務說明會<br>82% 員工敬業度調查平均認同度<br>1 次 員工滿意度調查<br>12 期 集團電子報累積發送 |





## ► 重大議題決定流程

達方每年定期執行重大性分析作業，2024 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。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 20 個議題，彙整 / 調整出 18 個與達方營運相關的議題。

## 重大議題變化

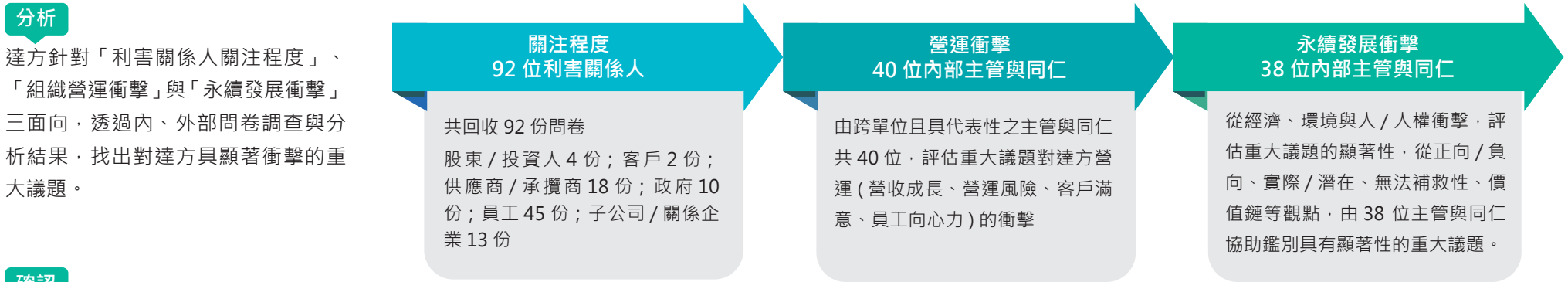
### 2023 年重大議題★ (10 個)

- 董事會績效★
- 營運財務績效
- 商業道德及行為準則
- 永續供應鏈管理★
- 資訊安全★
- 稅務
- 客戶關係管理★
- 氣候變遷因應與調適★
- 能源管理★
- 產品低碳創新與研發★
- 環境保育及生物多樣性
- 污染物衝擊管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理★
- -
- 員工多元性與包容性
- 工作者人權
- 人才培育與發展★
- 職業安全衛生★
- 顧客安全與健康
- 社會參與

★為當年度重大議題

### 2024 年重大議題★ (10 個)

- 公司治理★ (更名)  
組成運作與董事會績效評估。  
(刪除)
- 誠信經營 (更名)
- 永續供應鏈管理★ (無異動)
- 資訊安全★ (無異動)
- 稅務 (無異動)
- 客戶關係管理★ (無異動)
- 氣候策略★ (更名)
- 能源管理★ (無異動)
- 綠色產品創新★ (更名)
- 生物多樣性 (更名)
- 空氣污染防治 (更名)
- 水資源管理 (無異動)
- 廢棄物管理★ (無異動)
- 人才招聘與留才 (新增)
- 人權與多元包容 (整併) (新增)
- 人才培育與發展★ (無異動)
- 職業安全衛生★ (無異動)  
(移至客戶關係管理)
- 社會參與 (無異動)

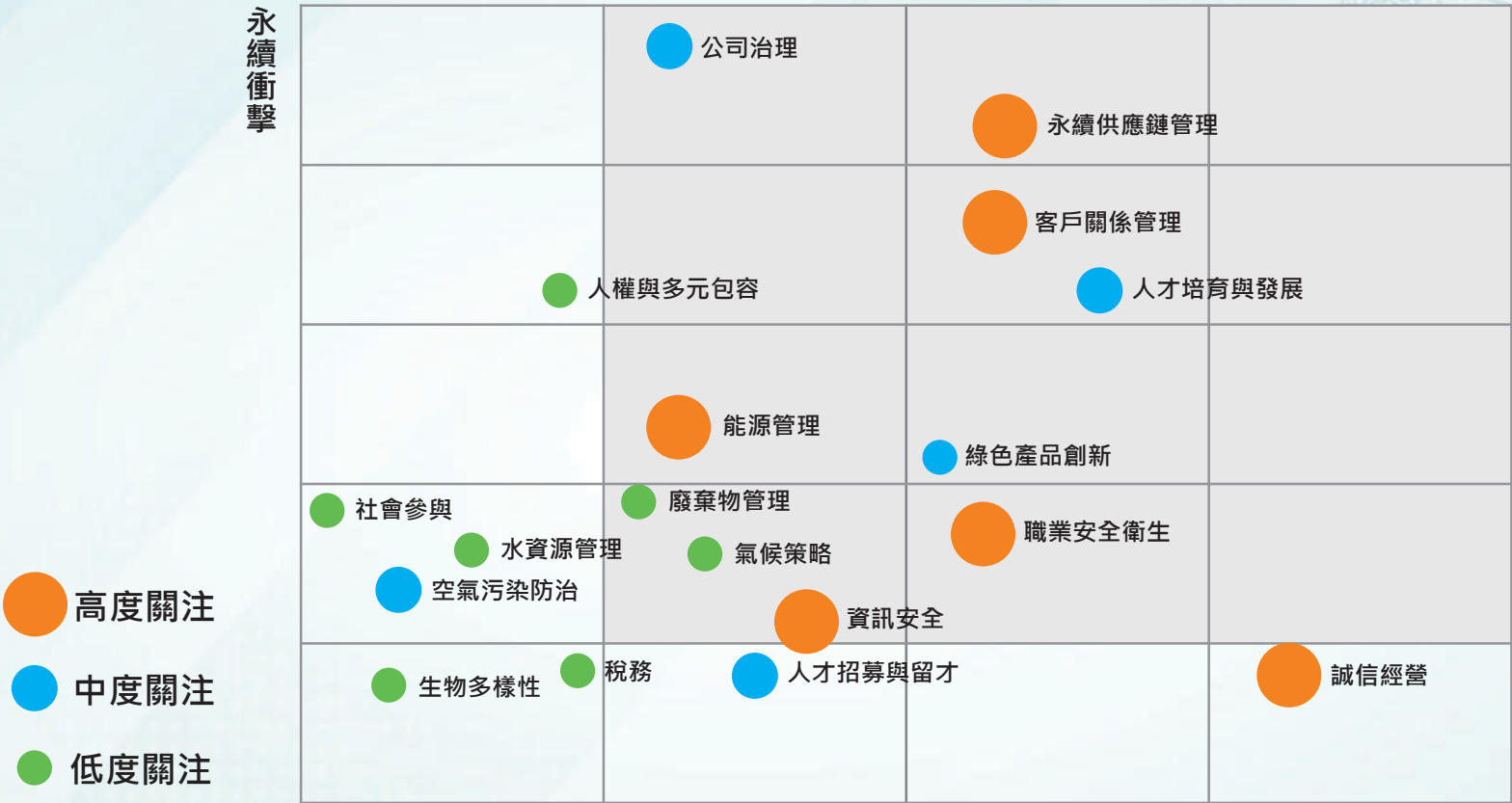


確認

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，僅調整名稱。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。

| 定義正向與負向衝擊 |    |    | 分析顯著性衝擊                                              |  | 鑑別永續議題之顯著性 |         |
|-----------|----|----|------------------------------------------------------|--|------------|---------|
|           | 正向 | 負向 | 17 項顯著性衝擊                                            |  | 衝擊程度       | 永續議題    |
| 經濟        | 4  | 1  | 公司產品或技術研發與創新有助於產業技術的發展與應用                            |  | 極高         | 公司治理    |
|           |    |    | 因採購實務創造上游供應鏈的產業產值                                    |  |            | 誠信經營    |
|           |    |    | 繳納稅或支付政府的其他費用，支持基礎建設與社會福利                            |  |            | 永續供應鏈管理 |
| 環境        | 2  | 3  | 稅後淨利增加，提高投資人的財務資本                                    |  | 高          | 客戶關係管理  |
|           |    |    | 產品或服務有助於產生環境效益（節電 / 減碳 / 省水 / 降低污染 / 可回收）            |  |            | 人才培育與發展 |
|           |    |    | 再生能源、再生水及資源回收再利用，避免環境外部衝擊                            |  |            | 人權與多元包容 |
| 人 / 人權    | 4  | 3  | 多元共融的聘僱政策，避免就業不平等                                    |  | 具衝擊性       | 稅務      |
|           |    |    | 支付員工薪資並加薪，提高生活福祉                                     |  |            | 資訊安全    |
|           |    |    | 員工培訓增進專業技能，提升就業競爭力                                   |  |            | 能源管理    |
|           |    |    | 透過社會參與或公益投入資源，為社區提升環境或生活品質                           |  |            | 廢棄物管理   |
|           |    |    | 不當使用數據或洩露客戶產品的資訊                                     |  |            | 綠色產品創新  |
|           |    |    | 使用不可再生原物料造成自然資源稀缺或耗竭（金屬礦物）                           |  |            | 水資源管理   |
|           |    |    | 溫室氣體排放造成極端氣候改變                                       |  |            | 空氣污染防治  |
|           |    |    | 採購需求造成的環境衝擊（空汙、廢棄物、水、溫室氣體）                           |  |            | 氣候策略    |
|           |    |    | 因採購需求造成上游供應商違反勞動條件的人權衝擊（童工 / 強迫勞動 / 歧視 / 騷擾 / 超時工作等） |  |            | 人才招聘與留才 |
|           |    |    | 生產階段產生違反勞動條件的人權衝擊（童工 / 強迫勞動 / 歧視 / 騷擾 / 超時工作等）       |  |            | 社會參與    |
|           |    |    | 職業傷害造成工作者身體或心靈的傷害，及耗用醫療資源                            |  | 職業安全衛生     |         |

達方重大議題矩陣圖



營運衝擊



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<br>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)、<br>供應商環境評估 (308)、<br>供應商社會評估 (414) | TC-HW-430a.1<br>TC-HW-430a.2<br>TC-HW-440a.1 | ▲             | ■    |      | 第三章 產品創新與客戶信賴<br>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<br>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)、<br>經濟績效 (201)                        | -                                            | ▲             | ■    | ○    | 第五章 環境永續 落實環保與氣候行動<br>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<br>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<br>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<br>TC-HW-410a.2<br>TC-HW-410a.3 |               | ■    |      | 第三章 產品創新與客戶信賴<br>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<br>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<br>四、職業健康與安全          |

涉入程度：■ 造成、▲ 促成、○ 直接相關



## 達方中、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                                                                                                                           | 2024 年實績                                                                                                       | 短期目標<br>(2025 年)                                                                                               | 中期目標<br>(2027 年)                                                                                               | 長期目標<br>(2030)                                                                                                 | 對應<br>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<br>2. 建立內部管理政策及權責專業範疇                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會外部績效評估優良</li> <li>內部績效評估 (自評) 96%</li> <li>董事會進修訓練時數 100%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會外部績效評估優良</li> <li>內部績效評估 (自評) 96%</li> <li>董事會進修訓練時數 100%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會外部績效評估優良</li> <li>內部績效評估 (自評) 96%</li> <li>董事會進修訓練時數 100%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會外部績效評估優良</li> <li>內部績效評估 (自評) 96%</li> <li>董事會進修訓練時數 100%</li> </ul> | 16.5<br>16.6<br>16.7 | 第四章 守法守紀<br>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<br>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。<br>3. 定期檢討及改善。                    | 客戶滿意度 90.5 分                                                                                                   | 客戶滿意度 >85                                                                                                      | 客戶滿意度 >90                                                                                                      | 客戶滿意度 >90                                                                                                      | 9.4<br>12.6          | 第三章 產品創新<br>與客戶信賴<br>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<br>2. 在地採購強化供應商永續發展能力；<br>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。<br>4. 定期追蹤檢查供應商 | <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商社會標準符合率 100%</li> <li>供應商環境標準符合率 100%</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商社會標準符合率 100%</li> <li>供應商環境標準符合率 100%</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商社會標準符合率 100%</li> <li>供應商環境標準符合率 100%</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商社會標準符合率 100%</li> <li>供應商環境標準符合率 100%</li> </ul>                     | 8.7<br>12.2<br>17.17 | 第三章 產品創新<br>與客戶信賴<br>四、供應鏈管理  |
| 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<br>2. 增強補救系統<br>3. 推動資安專案<br>4. 進行社交工程演練，強化同仁資安意識，杜絕資安風險                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>資安事件維持零洩漏</li> <li>中國廠區取得 ISO27001 驗證</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>資安事件維持零洩漏</li> <li>中國廠區取得 ISO27001 驗證</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>資安事件維持零洩漏</li> <li>越南廠區取得 ISO27001 驗證</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>資安事件維持零洩漏</li> <li>全球廠區取得 ISO27001 驗證</li> </ul>                        | 9.1<br>16.10         | 第四章 守法守紀<br>穩健經營<br>四、資訊安全    |



| 重大議題   | 永續衝擊說明                                            | 政策 / 承諾                                                                                                                                                                                                     | 管理機制                                                                                                                                        | 2024 年實績                                                                                | 短期目標<br>(2025 年)                                                                      | 中期目標<br>(2027 年)                                                                     | 長期目標<br>(2030)                                                                       | 對應<br>SDGs 細項               | 對應章節                                 |
|--------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| 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<br>2. 供應鏈減量減碳管理<br>3. 打造低碳產品降低碳排放量                                                                                             | • 溫室氣體排放量 (tCO <sub>2</sub> e) 50,994<br>YoY- 7.89%<br>• CDP 氣候變遷問卷 B                   | • 溫室氣體排放量 (tCO <sub>2</sub> e) 79,312<br>YoY-4.84%<br>• CDP 氣候變遷問卷 B                  | • 溫室氣體排放量 (tCO <sub>2</sub> e) 68,344<br>YoY-4.84%<br>• CDP 氣候變遷問卷 B                 | • 溫室氣體排放量 (tCO <sub>2</sub> e) 55,510<br>YoY-4.84%<br>• CDP 氣候變遷問卷 A-                | 13.1<br>13.3<br>7.2         | 第五章 環境永續<br>落實環保與氣候行動<br>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。<br>2. 購置節能設備取代老舊耗能設施，提升能源使用率<br>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) 27.32<br>YoY ↓ 3.24%<br>• 再生能源使用占比 8.71%                          | • 用電密集度 (GJ/NT\$M 營收) 26.71<br>(相較 2020 年下降 5% ↓ ; YoY1.0% ↓ )<br>• 再生能源使用占比 10%      | • 用電密集度 (GJ /NT\$M 營收) 25.38<br>(相較 2020 年下降 7% ↓ ; YoY1.0 ↓ )<br>• 再生能源使用占比 25%     | • 用電密集度 (GJ /NT\$M 營收) 19.68<br>(相較 2020 年下降 10% ↓ ; YoY1.0 ↓ )<br>• 再生能源使用占比 50%    | 7.3<br>12.12<br>13.2        | 第五章 環境永續<br>落實環保與氣候行動<br>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<br>2. 持續推動源頭分類與減廢<br>3. 廢棄物妥善處理與追蹤                                                                                           | • 有害事業廢棄物妥善處理率 100%<br>• 廢棄物回收再利用率 87.6%                                                | • 有害事業廢棄物妥善處理率 100%<br>• 廢棄物回收再利用率 85%                                                | • 有害事業廢棄物妥善處理率 100%<br>• 廢棄物回收再利用率 87%                                               | • 有害事業廢棄物妥善處理率 100%<br>• 廢棄物回收再利用率 88%                                               | 12.4<br>12.5                | 第五章 環境永續<br>落實環保與氣候行動<br>六、廢棄物管理     |
| 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放。      | 在符合法規的前提下，擴大綠色產品比例<br>達方承諾所有電子相關產品與元件須符合各國能源效率、產品認證等規範。<br>依據客戶要求，產品符合歐盟 RoHS/WEEE 等指令、REACH 法規或各國國內法規。<br>生產過程減少負面環境衝擊並加強專利佈局<br>產品製程耗用能資源，且過程中的空氣排放、製程廢水與廢棄物等皆須經過處理再排放；因此零污染是生產的必要條件。並且保持創新產品與綠色產品技術領先優勢。 | 1. 依循各國能源效率或產品驗證規範，進行設計與製造<br>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<br>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<br>4. 推動專利領域擴充及佈局、重要專利挖掘<br>打造與專利版圖校閱整編等。 | • 專利數 - 排名 52 名<br>• 綠色產品比例 30%<br>• 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範<br>• 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<br>• 綠色產品比例 >40%<br>• 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範<br>• 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<br>• 持續提高綠色產品比例<br>• 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範<br>• 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<br>• 持續提高綠色產品比例<br>• 符合各國能源效率規範 & 產品驗證規範<br>• 符合歐盟 REACH 法規或輸入當地之綠色產品規範 | 9.4<br>12.2<br>12.4<br>13.2 | 第三章 產品創新與客戶信賴<br>二、綠色低碳產品            |

| 重大議題    | 永續衝擊說明                                                                 | 政策 / 承諾                                                                                                                                                                                                                  | 管理機制                                                                                                         | 2024 年實績                                                                                                                               | 短期目標<br>(2025 年)                                                                                                                           | 中期目標<br>(2027 年)                                                                                                                           | 長期目標<br>(2030)                                                                                                                         | 對應<br>SDGs 細項      | 對應章節                     |
|---------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| 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。 | 員工是公司重要的資產也是一起成長的夥伴，除攜手共造安心的工作環境確保員工人權以外，更透過職涯發展及教育訓練提升員工能厚植人才資提升公司競爭力。<br>承諾提供員工良好的工作環境，透過課程、專案培養人才。                                                                                                                    | 1. 制定薪酬與福利制度。<br>2. 提供良好員工福利。<br>3. 逐步改善工作環境條件，強化員工工作保障。<br>4. 加強入職培育計畫。<br>5. 定期透過人才評鑑<br>6. 安排培育課程，提升所需能力。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>離職率較 2023 年降低 5.1%</li> <li>員工滿意度 4.64</li> <li>人均受訓時數 9 小時</li> <li>人才管理與發展滿意度 4.57</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續降低離職率</li> <li>員工滿意度 4.25 以上</li> <li>人均受訓時數 &gt;8 小時</li> <li>人才管理與發展滿意度 4.25 以上</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續降低離職率</li> <li>員工滿意度 4.25 以上</li> <li>人均受訓時數 &gt;10 小時</li> <li>人才管理與發展滿意度 4.25 以上</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續降低離職率</li> <li>員工滿意度 4.25 以上</li> <li>人均受訓時數 &gt;15 小時</li> <li>人才管理與發展滿意度 4.25 以上</li> </ul> | 5.1<br>8.5<br>10.2 | 第六章 人才價值<br>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。                                  | 依據當地政府職業安全衛生法令與勞動法相關規定，透過職業安全衛生管理系統之建置，提供員工更具友善舒適的安全與健康職場承諾<br><ul style="list-style-type: none"> <li>提升全體員工對職業安全衛生的認知，致力於降低工作傷害與工廠危害風險</li> <li>定期實施各項宣導與相關活動，推行職業安全衛生自主管理制度</li> </ul> 有效降低工作傷害與危害風險，保障員工在工作場所之工作健康與安全 | 1. 落實 ISO 45001 職業安全衛生管理委員管理機制<br>2. 聯結集團風險管理委員管理事項<br>3. 定期內外部稽核作業                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 (FR) 0.46</li> <li>失能傷害嚴重率 (SR) 25</li> </ul>                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 (FR) <math>\leq 0.7</math></li> <li>失能傷害嚴重率 (SR) <math>\leq 17.6</math>(優於同業 20%)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 (FR) <math>\leq 0.6</math></li> <li>失能傷害嚴重率 (SR) <math>\leq 15.4</math>(優於同業 20%)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 (FR) <math>\leq 0.6</math></li> <li>失能傷害嚴重率 (SR) <math>\leq 11</math></li> </ul>         | 8.8                | 第六章 人才價值<br>創造者四、職業健康與安全 |



# Chapter.3

## 研發創新 產品創新與客戶信賴

- 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

- **新台幣10.15億元** 2024年研究發展費用支出
- **第52名殊榮** 專利申請榮獲百大排行
- **154件國內外專利** 2024年取得，較上一年度成長6%
- **100%符合RoHS要求** 2024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；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。2024 年研發支出達新台幣 10.15 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。

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。



## 研發經費投入

2024 年研究發展費用支出

新台幣 10.15 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

## 2024 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：<br>• 導入 剪刀 腳 97% Bio POM、Backlit-Masking 100% PET<br>• 陸續在 剪刀 腳 導入 50% PCR POM 及 鐵板 50%PCR 強化鋁 | 可回收材料 / 環保材料                                                                                                                                                                                                |
|                           | 高強度鋁板<br>• 導入 0.3mm 高強度鋁板比率增加<br>• 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%，持續驗證中                                                                                     | 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。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%。截至 2024 年，回收率均維持在 85% 左右。 |

## ► 智慧財產管理

達方電子致力於智慧財產權的全面管理與創新文化的深耕，透過建立堅實的專利組合及系統化的智權管理制度，有效支持公司研發策略與全球市場佈局。

對內，公司推動創新獎勵機制，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，從研發初期即導入專利輔助分析，協助團隊掌握技術佈局方向；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佈局，並在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，評估其商業潛力與運營價值，做為專利授權與後續技術發展之依據。同時，稽核專利資源使用效益，優化佈局策略並控管管理成本，全面提升集團在全球市場中的智財競爭力。

對外，與各國專利主管機關進行密切交流，協助其瞭解公司技術內容，提升審查效率並取得專利保護；並藉由交流互動爭取政府專利申請補助與訴訟補助。2024 年末提起專利訴訟，亦無其他企業向達方提起專利侵權訴訟。

達方於 2024 年取得國內外專利共 154 件，2003 至 2024 年累計專利 1,090 件，較去年增長約 6%，且迄今所有專利當中 40.9% 與綠能產品與系統相關。此外，2024 年達方名列經濟部智慧財產局法人專利申請百大排行第 52 名。

| 項目                 | 2022 | 2023                   | 2024  |
|--------------------|------|------------------------|-------|
| 有效專利數目 (當年度)       | 105  | 136 <sup>(註 1)</sup>   | 154   |
| 有效專利數目 (2003 迄今累計) | 926  | 1,022 <sup>(註 1)</sup> | 1,090 |
| 經濟部智慧財產局法人專利申請排名   | 80   | 49                     | 52    |

註 1：2023 年因為專利局採用電子證書發送模式，於轉換初期通知流程未即時銜接，補列 29 筆故調整數據。

| 國家 / 區域別 | 2024 年累積取得專利數 |
|----------|---------------|
| 台灣       | 426           |
| 中國       | 470           |
| 美國       | 182           |
| 其他       | 12            |

註：「其他」包括歐洲地區、日本、德國、韓國等地



## 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

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

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

陶瓷粉末、電極材料、合金粉、鐵粉等

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

#### 達方產品

IT 週邊暨精密產品 /  
AIOT 智能產品

元件類產品

整合元件暨材料

E-Bike 類產品

#### 下游：客戶與應用領域

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

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

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

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

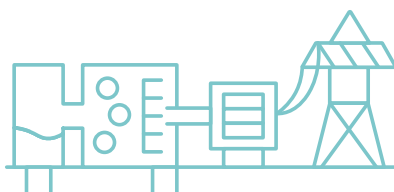
達方於 2024 年正式進入轉型 2.0 計畫，深化綠能事業營運，結合車架、電池、組裝成車、電控及智能整合技術，在 E-Mobility、環保、運動三大趨勢下，達方未來將持續投入 E-Bike 中高階自行車市場與相關綠能領域的發展。以台灣總部為技術研發核心，佈局全球製造及服務，提供全球客戶全方位的服務。

## ▶ 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：

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。

### 有害化學物質管理



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)

### 全產品符合RoHS 和 REACH規範

#### 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。

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。



### 源頭設計管理

2024年產品生命週期中報廢產品及電子廢棄物之重量為236.762噸，含報廢產品廢棄物再循環已達88.36%，顯現綠色產品源頭回收經濟之價值。



各事業體的綠色設計與產品生命週期息息相關



## ► 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強度。

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、網框、導光板、薄膜，以及下腳料回收的鋁合金，目前除鐵板尚未導入，其餘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，減少有機溶劑。
- 環保材料：鍵盤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 周邊產品在回收材比例

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

## 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。

“

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。



## ► E-Bike

達方自推出自有品牌以來，持續整合上下游產業鏈，現已經完成整合，從上游設計開始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。

### 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。

## ► 綠色產品 2024 年執行績效：(QRE &GQA)

2024 年嚴格遵守各國產品進口法規或指令，各事業處生產產品 100% 符合 RoHS 要求；2024 年亦無重大違反事件。

### 未來展望

達方電子將繼續致力於綠色產品的研發和創新，以下是未來的重點方向：

#### 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。



## 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。





## 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」，致力於持續改善與問題預防，藉此同步提升產品品質與製造生產力。

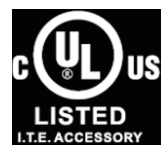
達方生產據點（如下表）皆通過 ISO 9001 品質管理系統之驗證。

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。2024 年本公司產品 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。

| 涵蓋範圍 | ISO 9001 證書有效期限        |
|------|------------------------|
| 桃園總部 | 2023/04/28-2026/04/22  |
| 台南廠  | 2023/02/17-2026/02/16  |
| 蘇州廠  | 2024/07/03-2026/04/22  |
| 淮安廠  | 2023/08/23-2026/04/22  |
| 重慶廠  | 2023/04/24-2026/04/22  |
| 越南廠  | 2023/07/03-2026 /08/31 |

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)

CAN ICES-3 (B)/NMB-3 (B)

IC(Canada)



CSA(Canada)



NCC(Taiwan)



VCCI(Japan)



TELEC(Japan)

CMIIT ID

SRRC(China)



KCC(Korea)



BSMI(Taiwan)



CE(EU)



TUV



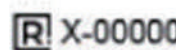
ANATEL(Brazil)



EAC(Russia)



UKRAINE



ENACOM  
(Argentina)



NOM(Mexico)

IFT: XXXXXXXXXX-XXX

IFETEL(Mexico)



Paraguay



Australia



Pakistan



NTC(Philippines)



SDPPI(Indonesia)



MCMC(Malaysia)



BIS(India)

## IT 週邊產品事業部



Singapore



United Kingdom



GS(Germany)

RF\_ICASA  
(South Africa)

Serbia



Morocco



Blue Tooth(BQB)



CEC+DOE

TUV NR Can  
(Canada)

FCC ID: XXX-XXXX

FCC RF(U.S.A)

IC: XXXXX-XXXX



IC RF(Canada)

ICT RF(Vietnam)

## 綠能 GEP 事業部

EFFICIENCY LEVEL



FCC



CE



RCM



CQC



PSE



BSMI



EAC



KC



BIS



UL



WEEE

## 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 ( 驅動力補助機付自転車型式標準 ) / PSE
- 韓國：KC (Korea Certification)

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：

- 建立提案改善制度，鼓勵員工主動發現問題並提出具體對策
- 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

當產品在發生品質問題時，達方電子已根據品質管理政策的基本要求，建立一套有效的異常通報處理流程，透過「即時通報」、「內容調查及現象陳述」、「異常嚴重度判定，界定風險範圍」、「調查與分析」、「改善對策，必要時召回高風險產品」與「紀錄與追蹤」等程序，能夠即時控制風險、保護消費者安全，並維護企業信譽。

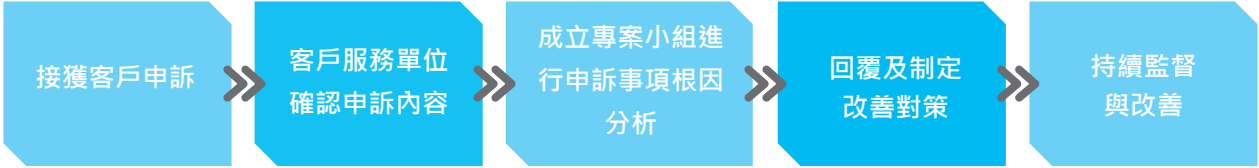
▶ 客戶溝通管道

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「1-2-5 原則」，即於 1 日內完成登錄、2 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「1-2-5 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回饋；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。 |

2024 年整體客訴處理成效顯著。例如，ICM 事業處客戶申訴平均處理時間為 4.01 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 627 件客戶申訴，較 2023 年的 806 件下降 23%，顯示產品品質與服務效能明顯改善；另客訴處理時效自 2023 年的 5.6 天下降為 3.2 天，進步幅度達 42.8%。

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，2024 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      | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 2024 年度目標 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| E-Bike    | 78.7   | 85     | 77     | 81.3   | 80        |
| ICM       | 96     | 96     | 96     | 96     | 90.5      |
| GEP       | 85     | 90     | 83     | 91     | 80        |
| HID       | 94.8   | 94.6   | 95.2   | 93.7   | 92        |
| 客戶涵蓋率 (%) | >80%   | >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%

### ▶ 客戶肯定與合作成果

達方電子長期致力於提供高品質、創新與穩定交付的產品與服務，深獲國際客戶肯定。2024 年，公司榮獲多項重要客戶頒發之獎項，肯定達方在研發創新、供應穩定與合作夥伴關係上的卓越表現。

包括來自 Samsung 頒發之「2024 TIPC Partners' Day 傑出貢獻獎」，表彰達方於供應鏈協同及技術支援方面的重要貢獻；Lenovo 於 2024 年深圳供應商大會中，授予達方「Technology Innovation」獎項，肯定公司在產品研發與技術導入方面的創新能力；Dell Technologies 則授予「2024 BEST KB Supplier」殊榮，表現達方於鍵盤產品供應之品質與服務持續領先。

這些獎項展現達方電子在全球市場中的專業實力與深受信賴的合作價值，未來我們將持續精進，與客戶共同創造更具競爭力與永續發展的成長動能。

### 2024 年客戶肯定



Samsung 2024  
TIPC Partners' Day  
傑出貢獻獎



Lenovo Supplier  
Conference 2024  
shenzhen Technology  
innovation



Dell 2024 Dell  
Technologies  
BEST KB supplier



## 四、供應鏈管理

達方在全球 IT 與綠能供應鏈扮演重要角色，長期以來即遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則與衝突礦產原則，善盡社會責任。我們也同樣要求供應商落實執行這些國際規範與要求；從新供應商導入即做好源頭管理，落實 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。若供應商在環境與社會指標具有顯著負面影響者，一經查證屬實，達方得隨時依條款終止或解除與供應商簽訂之契約。

針對客戶要求，各事業單位對於供應商調查項目也不盡相同；除了最重要的品質稽核之外，針對 RBA，盡職礦產，企業社會責任，綠色產品，溫室氣體盤查與水足跡都是重要的評估項目。如下表所示：

### ▶ 各事業單位供應商主要稽核項目

| 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   | ●     | ●    | ●    | ●   | ●      | ●            | ●    |
| 整合元件暨材料   | ●     | ●    | ●    |     | ●      | ●            | ●    |
| 綠能產品      |       | ●    | ●    |     | ●      |              | ●    |
| E-Bike    |       | ●    |      |     |        |              |      |



#### 達方電子供貨商行為準則

為引導供應商與達方電子在永續發展目標上保持一致，並具備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，參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則與全球公認之勞工、健康與安全、環境及道德規範標準，訂定「達方電子供貨商行為準則」，邀請當年度有交易往來的供應商均需簽署，2024 年簽署率 100%。該準則明定供應商應確保安全且尊重人權的工作環境、符合法規的營運流程，並落實對環境與社會負責的營運實踐，期能共同提升供應鏈永續韌性與競爭力。

而為進一步落實責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，達方電子每年定期將企業社會責任與環境安全衛生政策、RBA 管理體系要求與禁用衝突礦物 (conflict minerals) 政策傳達至所有在冊供應商，並將 RBA 最新版條文宣達至下一階供應商。此外，於政策重大更新時即時發布通知，確保供應商充分理解並依據最新標準履行永續責任。

#### 無衝突礦產管理

達方電子支持負責任礦產倡議 (RMI)，並嚴格遵循 OECD「受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」及 RBA (前 EICC) 行為準則，落實對礦產來源的審慎管理。本公司明確禁止使用任何由嚴重侵犯人權的武裝團體於武裝衝突地區開採之礦產 (即「衝突礦物」)，包括鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、金 (Au) 及其他高風險原物料如鈷 (Co)、鈀 (Pd) 等，且應對這些礦物的採購和產銷供應鏈進行嚴格的盡職調查。

為確保供應鏈的礦產來源不涉及人權風險與非法資金流，要求供應商須依循國際標準展開礦產來源調查，每年透過 RMI 所提供之「礦產政策調查表單」(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 與擴充衝突礦產報告模板 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT) 或等同工具定期回報供應鏈礦產資訊。此外，達方要求供應商僅使用通過 RMAP 稽核之冶煉廠 (合格冶煉廠名單)，並配合提供冶煉廠來源資訊以供客戶審閱或查驗。

► 供應商分類與管理

在供應鏈管理部分，達方將供應商分類，並依照達方「供應商管理作業程序」進行管理。

採購部門依照採購項目的性質，將供應商型態主要分為銷售性及非銷售性等兩大類：

- 銷售性採購：生產性材料。
- 非銷售性採購：生產用料，包括機器 / 設備零件 / 樣品 / 辦公室相關設備。

針對銷售性採購供應商，達方再篩選出關鍵供應商，依照達方供應商管理作業程序進行各項管理作為。隨著達方事業版圖擴大，我們將持續加強供應商管理，強化以下步驟之管理：

- 明確告知並要求供應商確實遵守 ESG 環境與社會指標相關要求。
- 定期進行供應商符合度調查與供應鏈風險評估，檢視供應鏈所面臨的永續性風險，並評估因應作為。

2024 年主要供應商分布區域

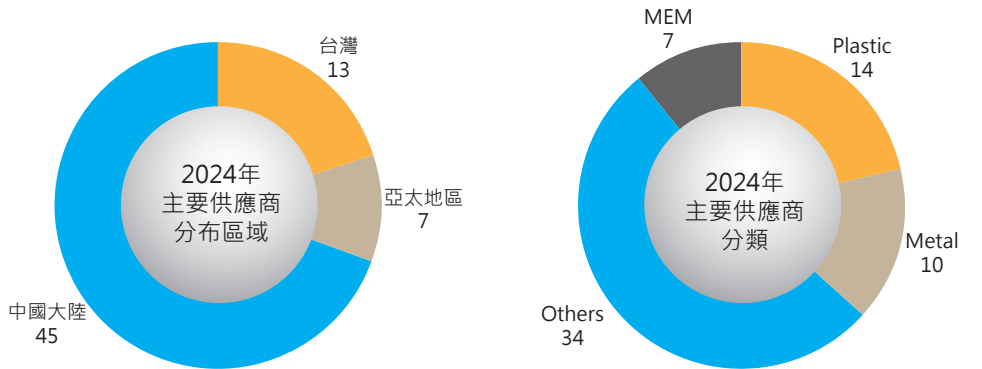
| 地區   | 家數 | 採購金額占比 (%) |
|------|----|------------|
| 台灣   | 13 | 20%        |
| 亞太地區 | 7  | 11%        |
| 中國大陸 | 45 | 69%        |
| 總計   | 65 | 100%       |

2024 年主要供應商分類

| 供應商類別   | 家數 | 採購金額占比 (%) |
|---------|----|------------|
| Plastic | 14 | 22%        |
| Metal   | 10 | 15%        |
| Others  | 34 | 52%        |
| MEM     | 7  | 11%        |
| 總計      | 65 | 100%       |

2024 年供應商分級

|        | 定義        | 家數 | 採購金額占比 (%) |
|--------|-----------|----|------------|
| 第一階供應商 | 關鍵材料，評分 A | 10 | 15%        |
| 關鍵供應商  | 關鍵材料      | 15 | 23%        |
| 其他     | 非關鍵材料     | 40 | 62%        |
| 總計     |           | 65 | 100%       |



## ► 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。2024 年 IT 產品事業處 (IT Products B.U.，簡稱 HID) 新進供應商合計 7 家、整合元件暨材料事業處 (Integrated Components & Materials B.U.，簡稱 ICM) 新進供應商合計 2 家、綠能產品 (Green Energy Products，簡稱 GEP) 新進供應商合計 6 家，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。

註：關鍵供應商 = 月平均交貨批數 ≥ 100

A 級  
 $X \geq 90$

### 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

B 級  
 $90 > X \geq 80$

C 級  
 $80 > X \geq 70$

### 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

D 級  
 $X < 70$

## ► 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 2024 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。

### 2024 年供應商風險等級家數及百分比

| 年度   | 2022 年 |      | 2023 年 |      | 2024 年 |     |
|------|--------|------|--------|------|--------|-----|
| 風險等級 | 家數     | 百分比  | 家數     | 百分比  | 家數     | 百分比 |
| 低風險  | 30     | 100% | 30     | 100% | 70     | 81% |

► 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。2024 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    |        |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| 環境標準       | 2023 年 | 2024 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 調查家數       | 24     | 14     | 20     | 27     |
| 回覆家數       | 24     | 14     | 20     | 27     |
| 回覆率 (%)    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 符合率 (%)    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 是否違反環境相關法規 | 無      | 無      | 無      | 無      |

| 主要事業群      | GEP    |        | E Bike |        |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| 環境標準       | 2023 年 | 2024 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 調查家數       | 20     | 20     | 13     | 13     |
| 回覆家數       | 20     | 20     | 13     | 13     |
| 回覆率 (%)    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 符合率 (%)    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 是否違反環境相關法規 | 無      | 無      | 無      | 無      |

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

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



### ► 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，本公司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。

“

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

達方電子將由台灣總部進行之採購定義為當地採購。本公司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。2024 年，來自台灣在地供應商之採購支出佔總額 48%，非當地供應商（如中國、日本等）之採購支出則為 52%。雖然近年在地採購比例略有下降，然為提升產品品質及整體供應韌性，公司未來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。

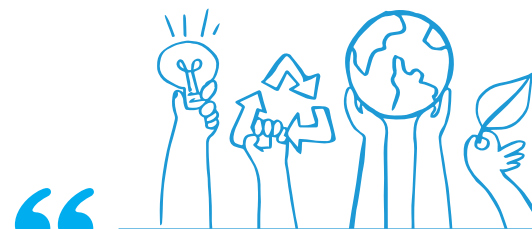
| 年度            | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|
| 當地採購 (台灣)     | 80%    | 54%    | 49%    | 48%    |
| 非當地採購 (中國、日本) | 20%    | 46%    | 51%    | 52%    |

註：在地採購為事業群合併計算

### ► 綠色採購

為響應政府推動綠色採購政策，達方電子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。2024 年度綠色採購總金額達新台幣 4,593,158 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。



“

2024 年度綠色採購總金額達  
新台幣 4,593,158 元

# Chapter.4

## 誠信治理 守法守紀穩健經營

- 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100指數
- 6-20% 公司治理評鑑
- 50% 獨立董事占全體董事成員
- 台幣6.2億元 稅後淨利
- 台幣2元 現金股利
- 2024外資精選台灣100強



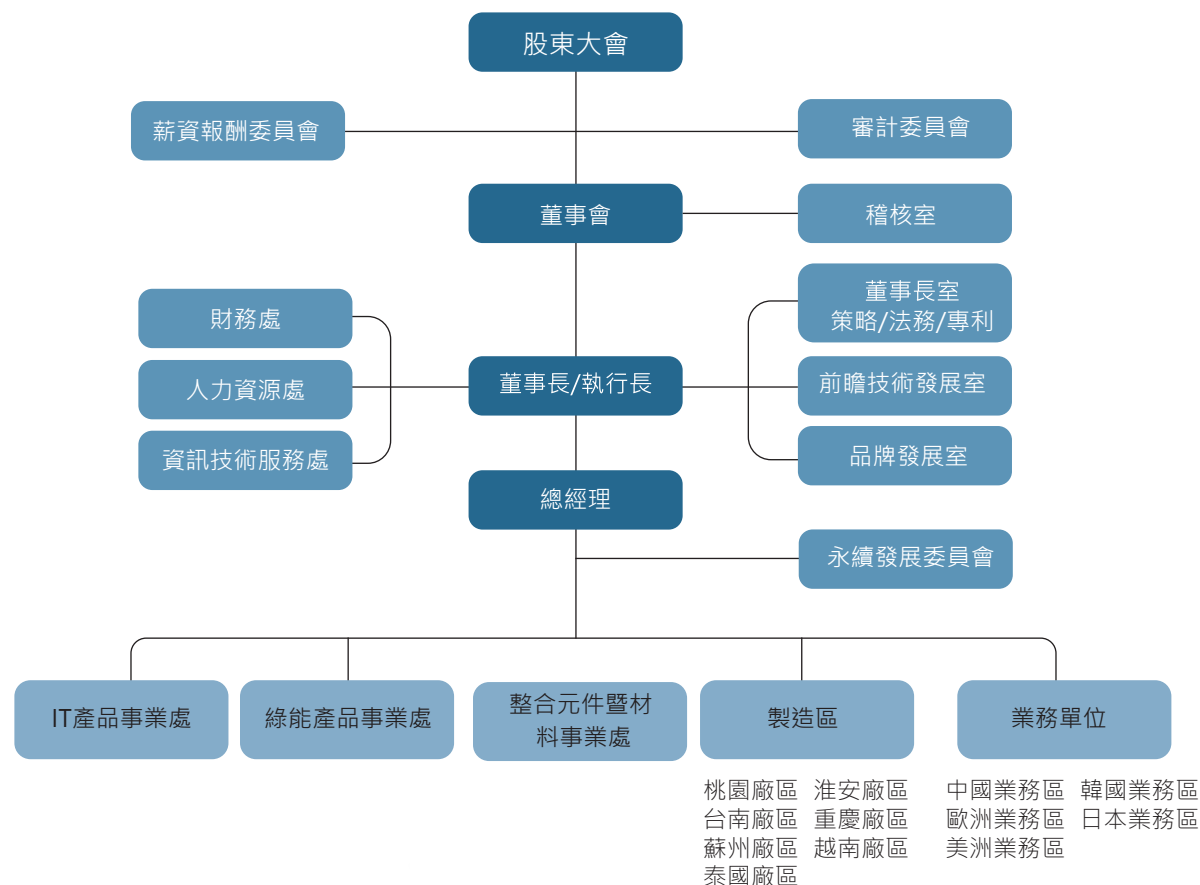
## 一、董事會運作與績效

### ► 公司治理架構

達方董事會為本公司最高治理機構，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。



## ► 董事會組成與運作

本公司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。

達方於 2024 年股東會完成董事會改選，現任董事長為蘇開建先生，任期自 2024 年 6 月起。董事長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。

本公司董事會至少每季召開一次，2024 年度董事會共召開 7 次會議，董事平均出席率為 100%。



### 董事會

本年度共召開 **7** 次

平均實際出席率 **100 %**

成員人數 **8** 位（獨立董事 4 位）



| 職 稱  | 姓 名                       | 實際出 ( 列 ) 席<br>次數 | 委託出席<br>次數 | 實際出 ( 列 )<br>席率 ( % ) | 備 註 |
|------|---------------------------|-------------------|------------|-----------------------|-----|
| 董事長  | 蘇開建                       | 7                 | 0          | 100                   | 連任  |
| 董 事  | 李焜耀 ( 註 1 )               | 2                 | 0          | 100                   | 註 2 |
| 董 事  | 佳世達科技 ( 股 ) 公司<br>代表人：陳其宏 | 7                 | 0          | 100                   | 連任  |
| 董 事  | 佳世達科技 ( 股 ) 公司<br>代表人：洪秋金 | 7                 | 0          | 100                   | 連任  |
| 董 事  | 蔡耀坤                       | 7                 | 0          | 100                   | 連任  |
| 獨立董事 | 林能白 ( 註 1 )               | 2                 | 0          | 100                   | 註 2 |
| 獨立董事 | 李昆銘                       | 7                 | 0          | 100                   | 連任  |
| 獨立董事 | 李有田                       | 7                 | 0          | 100                   | 連任  |
| 獨立董事 | 胡湘寧                       | 7                 | 0          | 100                   | 連任  |
| 獨立董事 | 張光瑤 ( 註 1 )               | 5                 | 0          | 100                   | 註 3 |

註 1：本公司於 2024 年 6 月 13 日全面改選董事，董事李焜耀及獨立董事林能白於 2024 年 6 月 13 日解任，獨立董事張光瑤於 2024 年 6 月 13 日新任。

註 2：舊任，應出席 2 次。

註 3：新任，應出席 5 次。



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

依據本公司「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。

另本公司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。

2024 年股東常會全面改選董事成員，本公司董事共 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：董事會成員兼任本公司或其他公司之職務詳細資料請參閱 2024 年報第二章公司治理，或點選 QR CODE

▶ 功能性委員會

本公司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    | <ul style="list-style-type: none"><li>● 公司財務報表之允當表達</li><li>● 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效</li><li>● 公司內部控制之有效實施</li><li>● 公司遵循相關法令及規則</li><li>● 公司存在或潛在風險之管控</li></ul> 請詳審計委員會組織規程                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li><li>● 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬</li></ul> 請詳薪資報酬委員會組織規程                                                                               |
| 成立日期與組成 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 2007 年 1 月 1 日依證交法第 14 條之 4 規定設置</li><li>● 由全體獨立董事組成，設置人數為 4 人，其成員之任期，與同期當選之董事任期相同</li></ul>                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>● 2011 年 10 月 27 日董事會通過設置</li><li>● 由四位獨立董事組成，並由全體成員推舉獨立董事一人擔任召集人，委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同</li></ul>                                                                          |
| 運作情形    | <ul style="list-style-type: none"><li>● 每季至少召開 1 次會議</li><li>● 2024 年召開 6 次審計委員會，董事出席率 100%</li></ul> <div><div>審計委員會</div><div>本年度共召開 6 次</div><div>平均實際出席率 100%</div><div>成員人數 4 位 (獨立董事 4 位)</div></div> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 每年至少召開 2 次會議。</li><li>● 2024 年薪酬委員會召開 2 次，董事出席率 100%</li></ul> <div><div>薪資報酬委員會</div><div>本年度共召開 2 次</div><div>平均實際出席率 100%</div><div>成員人數 4 位 (獨立董事 4 位)</div></div> |

審計委員會 2024 年運作情形

| 職稱         | 姓名        | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) | 實際出席率                      |
|------------|-----------|--------|--------|-----------|----------------------------|
| 獨立董事 (召集人) | 胡湘寧       | 6      | 0      | 100       | 連任，並於 2024 年 6 月 13 日新任召集人 |
| 獨立董事       | 李昆銘       | 6      | 0      | 100       | 連任                         |
| 獨立董事       | 李有田       | 6      | 0      | 100       | 連任                         |
| 獨立董事       | 張光瑤 (註 2) | 4      | 0      | 100       | 新任，應出席 4 次                 |
| 獨立董事       | 林能白 (註 2) | 2      | 0      | 100       | 舊任，應出席 2 次                 |

註 1：實際出席率 (%) 以獨立董事在職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。  
註 2：本公司於 2024 年 6 月 13 日全面改選董事，獨立董事林能白於 2024 年 6 月 13 日解任，獨立董事張光瑤於 2024 年 6 月 13 日新任。

薪酬委員會 2024 年運作情形

| 職稱         | 姓名        | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 (%) | 實際出席率                      |
|------------|-----------|--------|--------|-----------|----------------------------|
| 獨立董事 (召集人) | 胡湘寧       | 2      | 0      | 100       | 連任，並於 2024 年 6 月 13 日新任召集人 |
| 獨立董事       | 李昆銘       | 2      | 0      | 100       | 連任                         |
| 獨立董事       | 李有田       | 2      | 0      | 100       | 連任                         |
| 獨立董事       | 張光瑤 (註 2) | 1      | 0      | 100       | 新任，應出席 1 次                 |
| 獨立董事       | 林能白 (註 2) | 1      | 0      | 100       | 舊任，應出席 1 次                 |

註 1：實際出席率 (%) 以獨立董事在職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。  
註 2：本公司於 2024 年 6 月 13 日全面改選董事，獨立董事林能白於 2024 年 6 月 13 日解任，獨立董事張光瑤於 2024 年 6 月 13 日新任。

## ► 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 2024 年全年總計進修時數達 69 小時，進修課程包括：台新淨零電力高峰論壇、國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇等課程，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，本公司已於「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。

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 2024 年亦未移轉本公司股份，持有達方電子股票計 58,004,667 股，占達方電子 20.72% 之股權，為本公司第一大股東。本公司董事成員於其他董事會任職、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，均已揭露於本公司年報中。

## ► 董事會績效評估 (GRI 2-18)

本公司依「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 2024 年底完成董事會及功能性委員會內部評估，並於 2025 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 96% 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，評估結果顯示整體董事會運作十分良好，優化建議包括設置女性董事達董事席次三分之一、建置永續資訊管理之內部控制制度、會計年度結束後 2 個月內公告經會計師查核簽證之財務報告及年度終了 5 個月內召開股東會，及積極推動環境及社會面向之治理等建議事項。針對有關建議事項，截至本公司 2024 年度年報刊印日為止，改善如下：

1. 已於 2024 年 11 月董事會通過「永續資訊管理、永續報告書編製及確信作業程序」案，建置永續資訊管理之內部控制制度。

2. 2025 年股東常會將於 5 月底召開。

有關本公司 2024 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，已揭露於本公網站 / 投資人關係專區。

### 2024 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 96% 以上

功能性委員會  
績效自評結果 **極優** 等級  
佔 96% 以上



## ► 薪酬政策 (GRI 2-19, GRI 2-20)

本公司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

本公司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。本公司依「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。

## ● 總經理及副總經理酬金說明

本公司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，依本公司章程第十九條規定提撥 5-20% 為員工酬勞。本公司依「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

依本公司管理損益報表，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 0%~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，本公司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，除訂有「誠信經營守則」及「道德行為準則」，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，以作為本公司董事、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「誠信廉政倫理守則」、「員工廉潔守則」、「檢舉暨申訴管理辦法」，及規範各項違紀事件之「懲戒辦法」等處理準則，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。2024 年度，本公司已對 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。

### ▶ 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)

達方提供繁體中文版、簡體中文版與英文版的誠信手冊刪除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，2024 年新進同仁簽署率 100%；此外，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，2024 年完訓率 100%。

此外，本公司透過多元管道如電子報公告、海報、及 mail 等，進行誠信經營宣導，對象涵蓋董事、高階主管及一般同仁；每年定期進行線上宣導作業，同仁於宣導期間登入內網時即彈出宣導視窗，由同仁自行閱讀與確認，針對門市、作業員及移工則另提供母語紙本簽核。2024 年完成本公司誠信理念的內部宣導，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。宣導人次共計 1,052 人，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，2024 年共完成 95 家供應商之紙本宣導，當年度未有因違反誠信廉潔規範而中止合作之情事。



#### 誠信經營宣導與教育訓練

達成率 **100%**

共 **1,052** 人次受訓

## ► 吹哨者制度 / 申訴檢舉機制 (GRI 2-25, 2-26)

如同仁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，並由具權責之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，針對一般同仁的檢舉案件，由跨部門高階主管及法務組成之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。2024 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)

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。

2024 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。

惟於海外子公司淮安達方 (DFH)，於 2024 年 7 月經當地主管機關現場稽查，發現非甲烷總烴 (NMHC) 短時排放超標，後續於 2024 年 10 月後收到裁罰計人民幣 225,016 元。針對此事件，DFH 已於 2024 年 8 月完成優化空污處理設施、更換優良催化劑提高處理效果、建立非甲烷總烴即時監測系統等改善措施，經由環安衛人員進行後續查核，確認排放情形已有效改善並穩定受控。達方將持續強化海外營運據點之法規遵循與環安管理能力，透過即時監控、制度內化與教育訓練，降低營運風險，落實企業永續經營責任。

## 2024 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

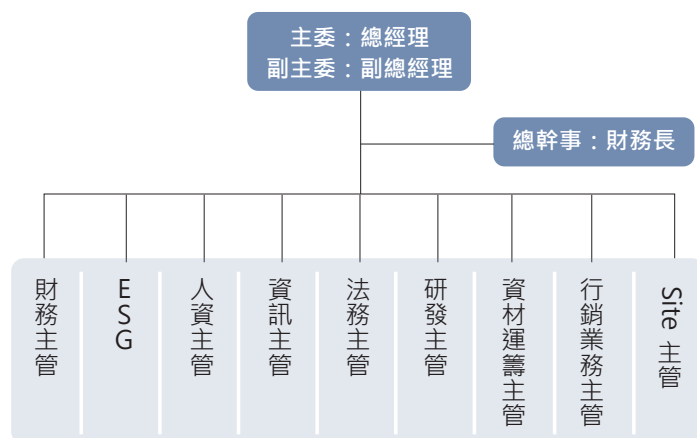
## 三、風險管理 (GRI 2-12)

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。

本公司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。



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。

| 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 |

## ► 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

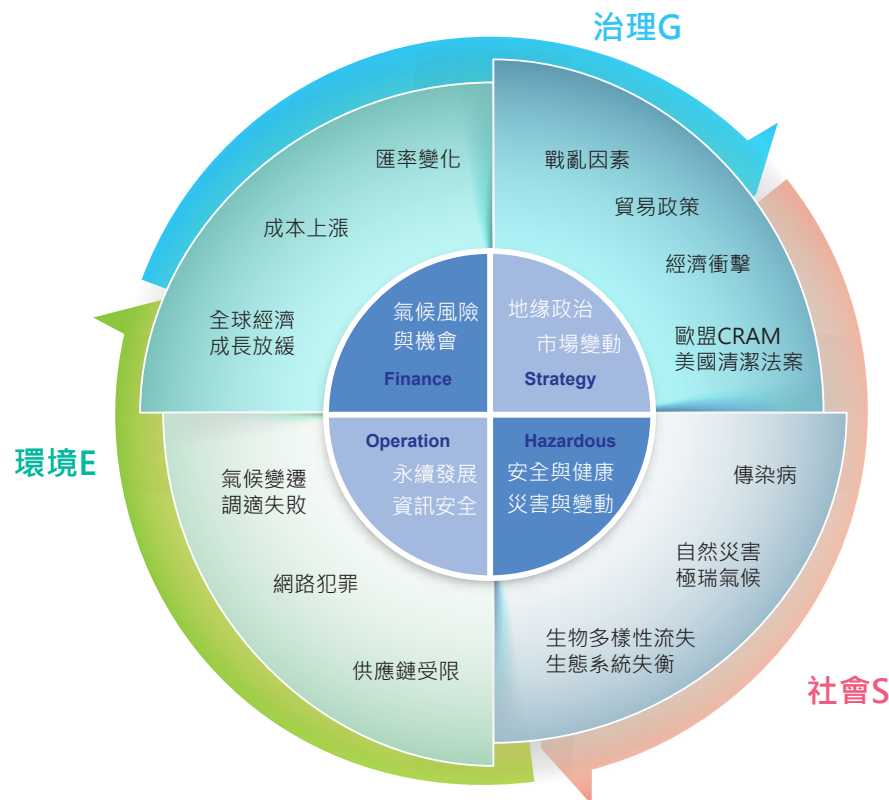
- 風險管理委員會委員進行風險鑑別與重大風險對策制定
- 針對公司年度重大風險，提出可以降低風險頻率、及（或）幅度、及（或）控制程度的具體回應方案。
- 於每季定期召開之 RMC 會議時進行報告、討論、決議與追蹤執行成效。

### 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。2024 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，2024 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)<br>     | 營運風險 - 企業永續發展 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>通過 SBTi 科學目標審查，以基準年 2021，每年減碳 Scope1 &amp; Scope2 4.84%、Scope3 2.75%，持續各項節能減碳。</li> <li>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治等多個面向推動各項永續行動，並提升企業的長期價值。</li> <li>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。</li> </ul>           |
| 社會 (S)<br>     | 危害風險 - 安全與健康  | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>提供職業安全健康且符合人道的工作環境。</li> <li>執行內部稽核與外部查證，確保各廠區運作符合 RBA 規範。相關指標成效對應至職業健康與安全章節。</li> </ul>                                                                                                           |
|                | 危害風險 - 災害與災難  | <ul style="list-style-type: none"> <li>透過情境模擬自然災害（如地震、洪水、颱風）及人為風險及應對策略。</li> <li>設立備援生產基地，以降低區域性災害對業務的影響。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>                                                       |
| 財務風險 - 氣候風險與機會 |               | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>參與 SBTi（科學基礎減碳目標）全球氣候倡議，提升企業競爭力。</li> </ul>                                                                                  |
| 公司治理 (G)<br>   | 策略風險 - 資訊安全   | <ul style="list-style-type: none"> <li>各廠區已逐步取得 ISO 27001 認證，越南廠 2025 年進行</li> <li>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。</li> <li>系統記錄收集保存系統導入，以利資安事件告警、分析、追蹤。</li> <li>雙因子驗證機制導入，強化人員登入安全性。</li> <li>檔案加密，防止公司核心術外洩，強化公司爭力。</li> <li>社交工程演，強化同仁的資安意識，杜絕資安風險。</li> <li>相關指標成效對應至資訊安全章節。</li> </ul> |

## ► 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。

2024 年各廠區實施情形如下：

| 據點             | 應變演練                  | BCP 演練                        | 參與演練人次 |
|----------------|-----------------------|-------------------------------|--------|
| 總部 (+ 達宇 + 達瑞) | 綜合逃生演練<br>滅火訓練        | 火災 BCP 演練                     | 66     |
| 台南廠            | 消防暨疏散演練<br>急救小組演練     | 風 ( 水 ) 災 BCP 演練<br>地震 BCP 演練 | 34     |
| 蘇州廠            | 消防疏散演練<br>化學品洩漏應急演練   | 食物中毒 BCP 演練                   | 73     |
| 淮安廠            | 緊急應變綜合演練<br>化學品洩漏應急演練 | 傳染病 BCP 演練<br>食物中毒 BCP 演練     | 65     |
| 重慶廠            | 消防疏散演練<br>有限空間事故應急演練  | 火災 BCP 演練                     | 82     |
| 越南廠            | 消防應變演練化學品洩漏應急演練       | 火災 BCP 演練                     | 39     |



## ► 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），達方電子已建立完整之內部控制制度與各項規章制度，並據以推動以下運作流程：

內部訂有「永續發展實務守則」、「永續報告書編製及確信程序」、「永續發展委員會組織規程」及「永續資訊管理程序」，並設定內控點持續有效運作，2024 年度經確實執行內部控制制度未發現重大內控缺失。

- 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 2024 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。



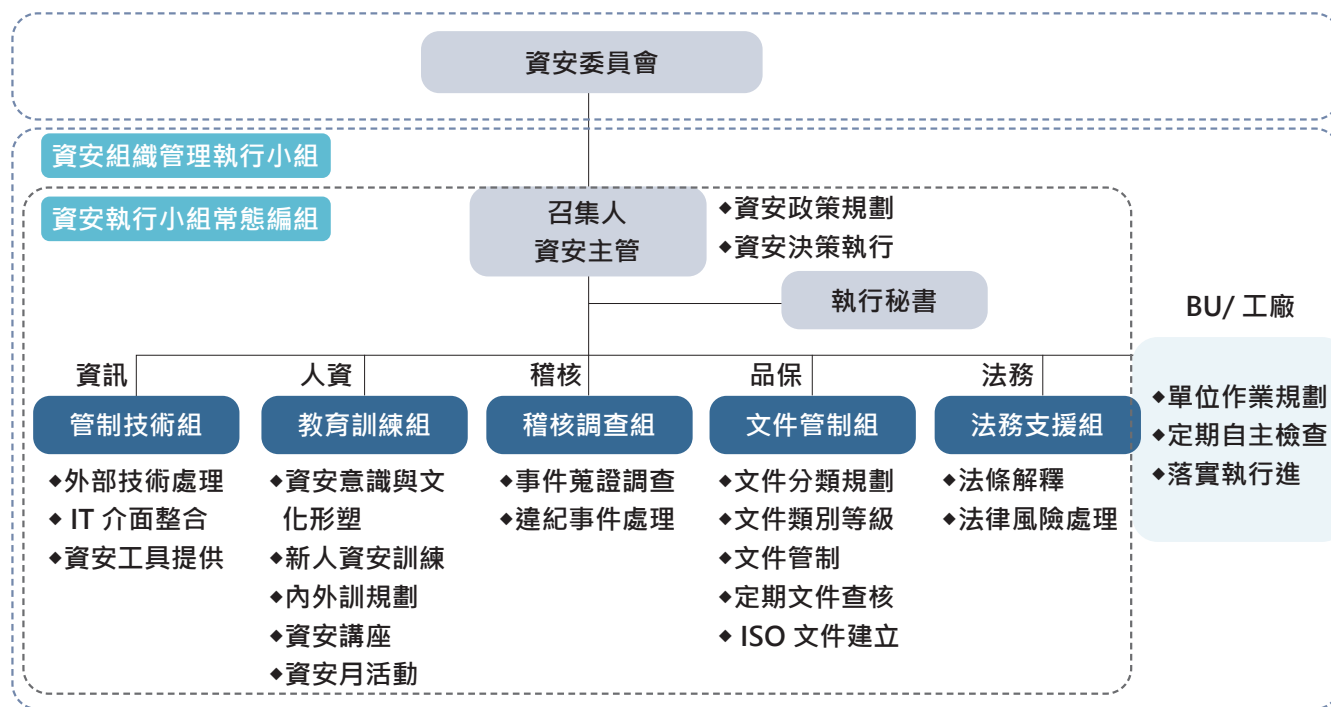
## 四、資訊安全

達方電子高度重視資訊安全管理，已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並透過定期驗證機制，確保資訊安全政策的有效執行，以保護客戶資料與公司智慧資產、提升資訊安全事件的應變能力。本公司於 2022 年 10 月首次取得 ISO 27001 認證，驗證範圍涵蓋 100% 台灣廠區，2023 年將驗證範圍擴大至中國廠區，並預計於 2025 年擴大至越南廠區。

為持續提升管理效能，達方已於 2024 年 6 月導入新版 ISO 27001:2022 資訊安全管理制度，並預計於 2025 年 10 月完成轉版驗證作業。

### ► 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、副總裁主管擔任委員；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策之執行，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。2024 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 2024 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，本公司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，提升同仁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，達方電子每年兩次為全體同仁規劃資安主題線上教育訓練，並列為必修課程。2024 年執行課程內容涵蓋資安政策、社交工程防範、個資保護、常見資安威脅等，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：CYBERSEC 台灣資安大會、資安 365 年會、落實個資安全維護辦法之營運實務研討會、產業雲端資安 AI 研討會、軟體安全開發及資安佈署研討會、台灣金融研訓院資安課程、資安保險應對與策略研討會及 TWCERT 台灣資安通報年會等，參與時數超過 80 小時，以確保專業技能持續精進。

2024 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 8.4%，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                                                                                                  | 230   | 230   |
| 一般同仁   | 資訊安全教育訓練<br>1. 資安政策宣達<br>2. 基礎通識<br>3. 資安威脅防範 (釣魚郵件、公共 WIFI)<br>4. 新興資安威脅 (供應鏈攻擊、深度偽造)<br>5. 個人資安意識 (密碼安全、個人資料保護法) | 1,620 | 4,860 |
| 資通安全人員 | ISO 27001:2022 內部稽核員培訓                                                                                             | 47    | 1,504 |

▶ 近四年資安與個資保護違反情形

達方電子重視資訊安全與客戶資料隱私，建立完善的資安管理制度與事故應變流程，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                   | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 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      |

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。

| 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴     |        |        |        |        |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 項目名稱                    | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 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      |

2024 年資安事件

過去四年並無發生任何重大資訊安全事件

0 件

## Chapter.5

### 環境永續 落實環保與氣候行動

- 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

#### 績效亮點

- 通過SBTi目標驗證審查
- 符合1.5°C溫控目標 獲天下「企業減碳溫度計」標章
- CDP/B級別 碳與水問卷
- 友善環境模組 納入「臺灣指數公司台灣永續評鑑」
- 《商周》競爭力100強 碳·競爭力100強
- 取水密集度降低 ↓ 14.96%
- 再生能源使用佔比 8.71%
- 廢棄物回收率 87.57%



# 一、永續環境管理

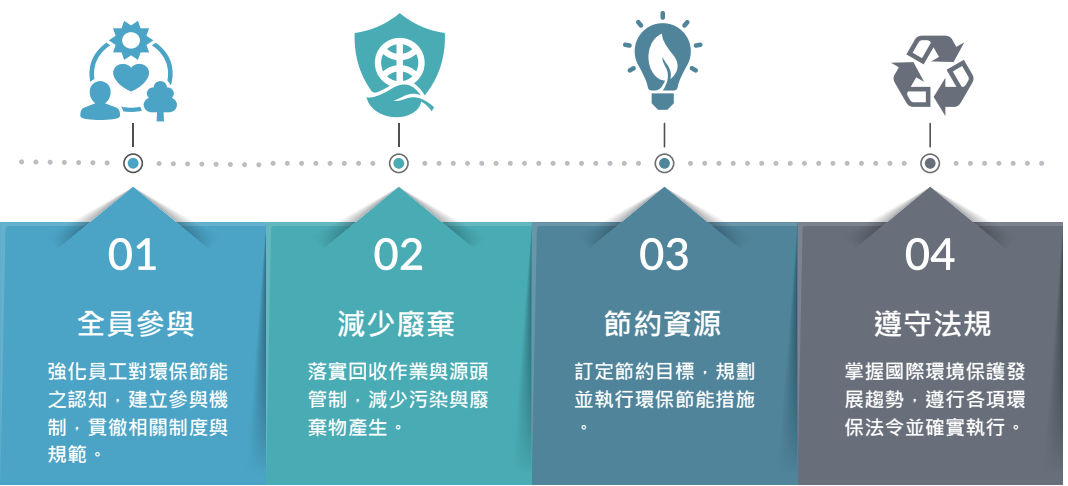
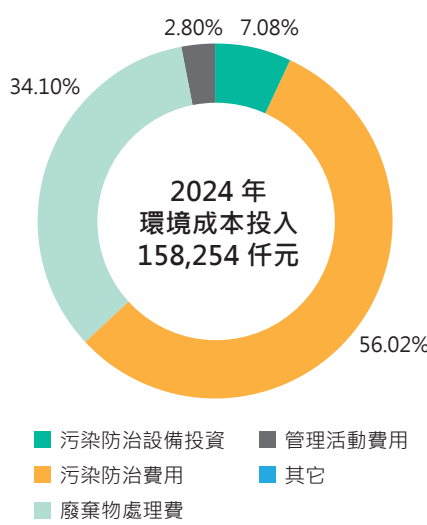
## ▶ 環境政策

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。

## ▶ 環境成本投入

2024 年達方環境成本支出達 158,254 仟元，占總營收 1.12%，較 2023 年顯著增加。支出主要集中於污染防治費用 (占比 56.02%) 與廢棄物處理費 (占比 34.10%)，顯示公司持續強化污染控制與廢棄物管理。以廠區別觀察，蘇州廠支出最大，顯示其為環境管理重點區域。



|                | 2023 年 |        |        |        |       |        | 2024 年 |        |         |       |       |       |         |         |
|----------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|---------|-------|-------|-------|---------|---------|
|                | 桃園     | 台南     | 蘇州     | 淮安     | 重慶    | 總計     | 桃園     | 台南     | 蘇州      | 淮安    | 重慶    | 越南    | 總計      | 占比      |
| 污染防治設備投資       | 0      | 0      | 7,377  | 4,798  | 165   | 12,340 | 0      | 172    | 2,200   | 1,000 | 23    | 7,813 | 11,208  | 7.08%   |
| 污染防治費用         | 368    | 4,985  | 261    | 18,002 | 1,924 | 25,540 | 360    | 2,380  | 76,000  | 7,495 | 2,296 | 116   | 88,647  | 56.02%  |
| 廢棄物處理費         | 1,612  | 6,933  | 4,723  | 9,295  | 6,632 | 29,195 | 1,325  | 6,076  | 43,342  | 1,374 | 1,495 | 352   | 53,964  | 34.10%  |
| 管理活動費用         | 1,558  | 0      | 5,576  | 88     | 474   | 7,696  | 1,530  | 1,550  | 850     | 10    | 218   | 277   | 4,435   | 2.80%   |
| 其它             | 0      | 0      | 233    | 0      | 92    | 325    | 0      | 0      | 0       | 0     | 0     | 0     | 0       | 0.00%   |
| 總計<br>(新台幣 仟元) | 3,538  | 11,918 | 18,170 | 32,183 | 9,287 | 75,096 | 3,215  | 10,178 | 122,392 | 9,879 | 4,032 | 8,558 | 158,254 | 100.00% |

註 1：越南廠於 2023 年末納入統計，2024 完整年度納入統計  
註 2：蘇州廠 2024 年因遷廠，新廠區污染防治設備新設及舊廠區廢水及廢棄物清空致費用增加。  
註 3：採購綠色能源成本在營收中的占比 0.4%  
註 4：捷克廠與泰國廠因未滿一年度，未納入績效呈現。



## 二、氣候變遷因應與調適

達方電子於 2022 年首次導入 TCFD (氣候相關財務揭露) 準則，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：



- 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放量的 92.9%，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 Scope3 碳排放量方面，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。

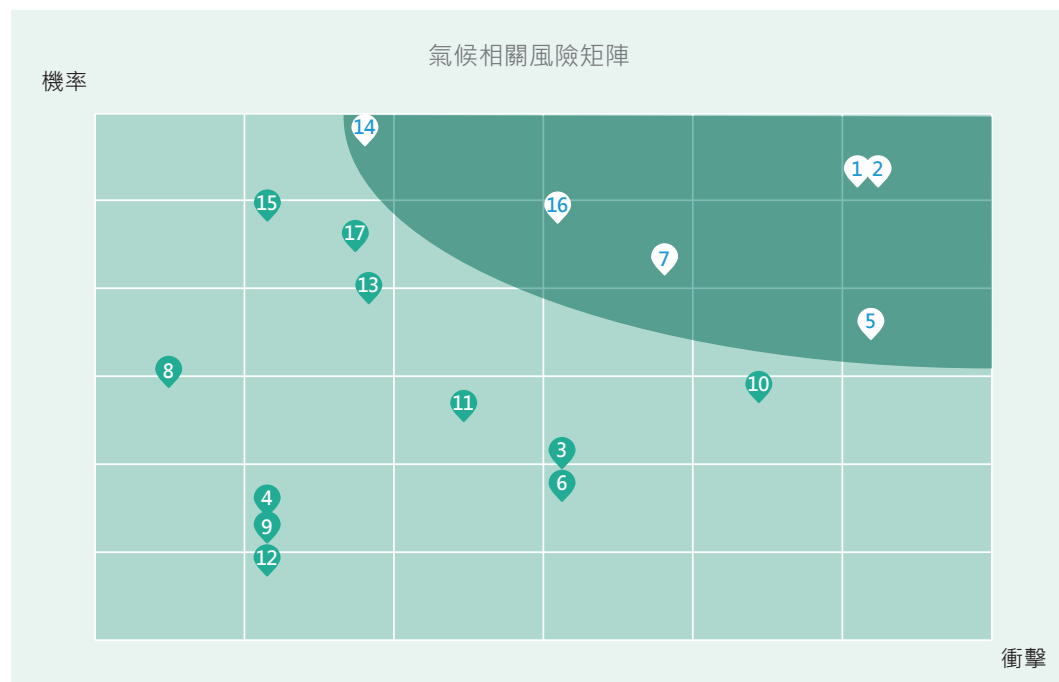
## ► 氣候風險與機會評估

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)

## ► 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。



- 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, RCP6.0,：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。

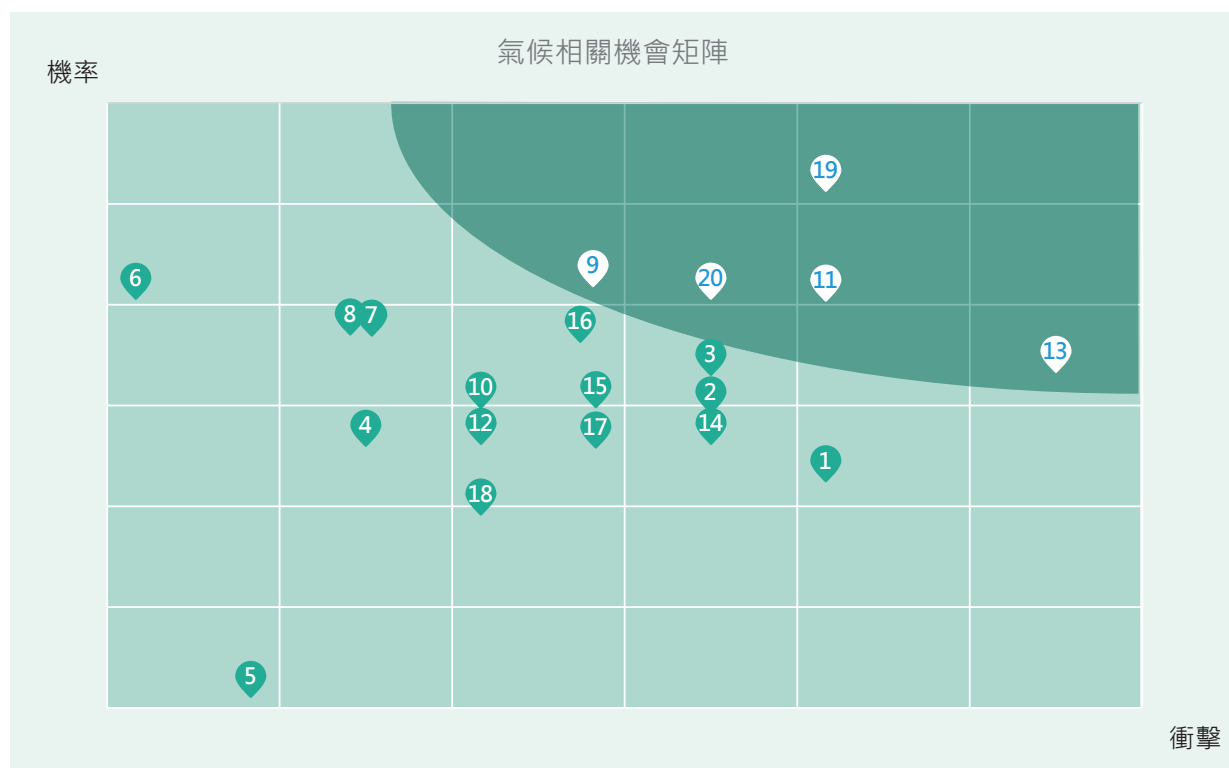
- 1 溫室氣體排放價格提高
- 2 強化溫室氣體排放減量及報導義務
- 3 對現有產品和服務強制 / 立法要求揭露碳排放量
- 4 氣候相關的訴訟風險
- 5 客戶行為改變
- 6 市場訊息不確定性
- 7 原物料成本上漲
- 8 以低碳產品替代了公司現有的產品和服務
- 9 對新技術的投資失敗
- 10 低碳技術轉型的成本增加
- 11 消費者偏好轉變 (為低碳產品)
- 12 行業污名化
- 13 利害關係人關注與負面回饋日益增加
- 14 颶風，洪水等極端天氣事件嚴重程度增加
- 15 降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化
- 16 平均氣溫上升
- 17 海平面上升

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                       |
|------|---------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 轉型風險 | 溫室氣體排放價格提高    | 中期<br>(2-3 年) | 主要生產據點於台灣與中國地區，台灣可能於 2024 年徵收碳費。若以每噸 300 元估計，2024 年約 68,000tCO <sub>2</sub> e 來估算，首年度因為碳費的將增加 NT\$2,040 萬元的成本。                   | 成本上升預估<br>NT\$2,040 萬元     |
|      | 減少碳排放之義務      | 短期<br>(1 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 2024-2025 年產生超過 NT\$3,000 萬元的成本。                                                    | 成本上升預估<br>>NT\$3,000 萬元    |
|      | 強化溫室氣體排放量報導義務 | 中期<br>(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 1000 萬元。 | 成本上升預估<br>>NT\$1,000 萬元    |
|      | 客戶行為改變        | 中期<br>(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。                    | 研發成本上升<br>尋找替代原物料<br>影響幅度大 |
|      | 原物料成本上漲       | 中期<br>(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<br>轉型成本          |
| 實體風險 | 極端天氣事件造成水災或旱災 | 短期<br>(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                  |
|      | 平均氣溫上升        | 長期<br>(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<br>調能源耗增加        |

## ► 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



- 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               |
|-------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 參與可再生能源項目並採用節能措施； | 短期<br>(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。 | 提升節能減碳效益，提高製造競爭率。  |
| 開發和 / 或增加低碳商品與服務  | 中長期<br>中期<br>(2-3 年)<br>長期<br>(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。       |
| 發新產品和服務的研發與創新     | 中長期<br>中期<br>(2-3 年)<br>長期<br>(5 年) | 開發 E Bike、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。       |
| 能源替代 / 多元化        | 中長期<br>中期<br>(2-3 年)<br>長期<br>(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。      |
| 購置綠電 / 憑證         | 短期<br>(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。 |

► 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。2024 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%。 | 碳排放範疇一、二相較 2021 年，每年減少 16.05%，範疇三每年減少 13.61%。     |
| 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%。        | 2024 年用電密集度為 27.3 較 2023 年下降 3.2%，再生能源使用占比 8.71%。 |
| 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%。  | 2024 年有害事業廢棄物妥善處理率 100%，廢棄物回收再利用率 87.57%          |
| 用水效率      | 取水密集度每年降低 1%，廢水處理符合度 100%。                  | 2024 年取水密集度較 2023 年下降 15.0%，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%。                                 | 2024 年綠色產品比例 30%。                                 |
| 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。

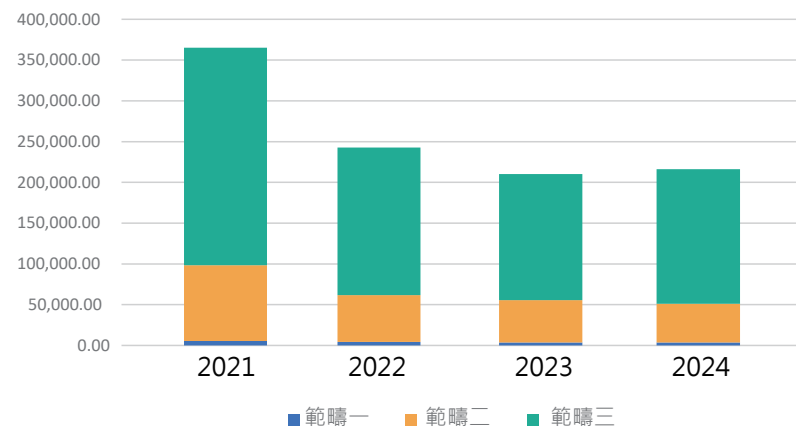
為強化排放資訊的可信度與報告品質，達方於範疇一與範疇二已全面取得第三方查證聲明，範疇三則逐步增加查證涵蓋項目，包括類別 4-3 (燃料與能源相關活動) 及類別 4-4 (營運過程產生的廢棄物) 等。

從數據趨勢來看，2021 年 (基準年) 總排放量為 365,402.733 公噸 CO<sub>2</sub>e，至 2023 年已降至 210,304.122 公噸，顯示減排成效顯著；然而，2024 年總排放量上升至 216,162.377 公噸，主因新增揭露越南廠區，使範疇一與範疇三排放增加，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。

|     | 2021 年 (基準年) | 2022 年      | 2023 年      | 2024 年      |
|-----|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 範疇一 | 5,315.370    | 4,081.830   | 3,593.053   | 3,603.210   |
| 範疇二 | 93,036.760   | 57,618.850  | 51,767.883  | 47,390.546  |
| 範疇三 | 267,050.603  | 180,896.522 | 154,943.186 | 165,167.339 |
| 總計  | 365,402.733  | 242,597.202 | 210,304.122 | 216,161.095 |

註 1：各廠溫室氣體排放資訊及通過第三方查證情形，請見附表。

註 2：捷克廠與泰國廠因未滿一年度，未納入績效呈現，捷克廠自行盤查計算碳排放量約為 60.20 tCO<sub>2</sub>e、泰國廠約為 143.99 tCO<sub>2</sub>e



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，2024 年合計排放量為 50,993.756 公噸 CO<sub>2</sub>e，相較於 2021 年基準年的 98,352.13 公噸 CO<sub>2</sub>e，平均每年減排約 15,786.125 公噸 CO<sub>2</sub>e。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 11.8%，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

達方除廢棄物處理 / 採購、電力間接排放有經過第三方查驗，透過估算統計範疇三各類別排放，2023 年向 SBTi 申請審核，並於 2024 年通過審查。

| 碳排分類                        | 2021        | 2022        | 2023        | 2024        |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 類別三：運輸之間接排放                 | 14,115.996  | 9,792.787   | 20,577.075  | 18,921.333  |
| 類別 3-1 上游運輸和配送 (C3-4)       | 1,356.286   | 1,336.138   | 3,043.675   | 1,806.019   |
| 類別 3-2 商務旅行 (C3-6)          | 1,019.514   | 1,541.691   | 4,263.321   | 3,916.622   |
| 類別 3-3 員工通勤 (C3-7)          | 8,425.200   | 5,071.950   | 6,214.350   | 5,807.630   |
| 類別 3-4 下游運輸和配送 (C3-9)       | 3,314.996   | 1,843.008   | 7,055.729   | 7,391.062   |
| 類別四：由組織使用的產品所產生之間接排放        | 105,604.265 | 56,287.478  | 59,633.553  | 58,179.750  |
| 類別 4-1 購買商品或服務 (C3-1)       | 80,370.140  | 53,996.661  | 42,436.729  | 35,868.817  |
| 類別 4-2 上游購買的資本物品 (C3-2)     | 21,807.631  | 0.000       | 7,026.981   | 4,918.887   |
| 類別 4-3 與燃料和能源相關活動 (C3-3)    | 2,457.834   | 1,594.627   | 9,245.011   | 16,952.702  |
| 類別 4-4 營運產生廢棄物的處置與處理 (C3-5) | 968.660     | 696.190     | 924.832     | 439.344     |
| 類別 4-5 上游租賃資產 (C3-8)        | N/A         | 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        | 147,330.342 | 114,816.257 | 74,732.558  | 88,066.256  |
| 類別 5-1 銷售產品的加工 (C3-10)      | N/A         | N/A         | N/A         | N/A         |
| 類別 5-2 使用銷售產品 (C3-11)       | 142,142.592 | 111,057.452 | 71,519.178  | 84,603.889  |
| 類別 5-3 銷售產品廢棄處理 (C3-12)     | 5,187.75    | 3,758.805   | 3,213.380   | 3,462.367   |
| 類別 5-4 下游租賃資產 (C3-13)       | N/A         | N/A         | N/A         | N/A         |
| 類別 5-5 特許經營 (C3-14)         | N/A         | N/A         | N/A         | N/A         |
| 類別 5-6 投資 (C3-15)           | N/A         | 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         | N/A         |
| 合計                          | 267,050.603 | 180,896.522 | 154,943.186 | 165,167.339 |

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。

註 3：類別 4-3 & 4-4 等項目係通過第 3 方查證作業。

註 4：類別 3-1~3-4&4-2~4-4&5-4 係運用 GHG Protocol Scope3 Evaluator 進行估算。

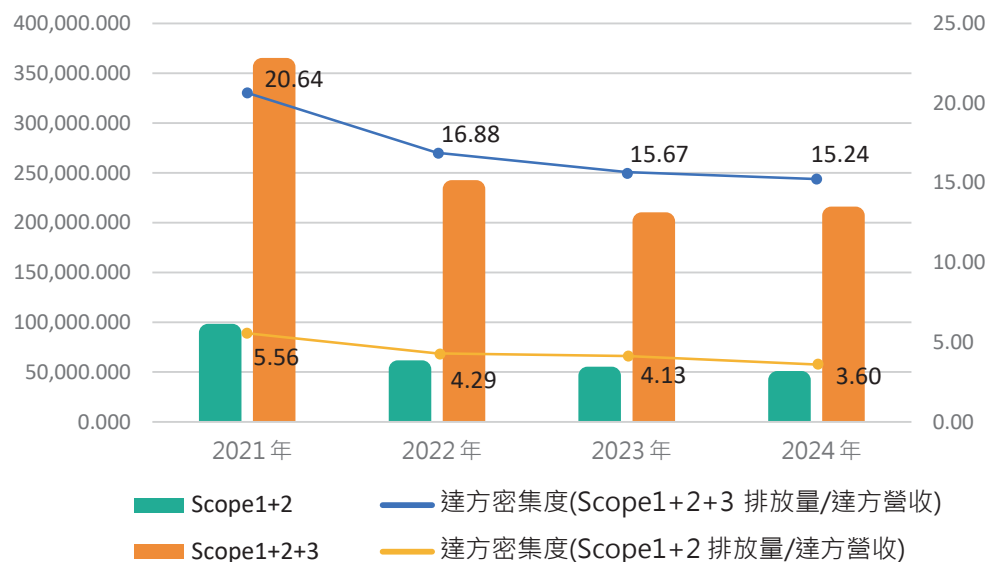
## ► 溫室氣體排放密集度 (GRI 305-4, 305-5)

在排放密集度方面，雖然 2024 年相較 2023 年營收回升，但排放密集度 A ( 範疇一 & 二 ) 為 3.60tCO<sub>2</sub>e / 百萬元營收，仍遠低於 2021 年基準值 5.56，顯示營運效率與減碳並行。排放密集度 B ( 範疇一 & 二 & 三 ) 雖因越南廠區加入使範疇三擴大，但於 2024 年仍能下降至 15.24，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 <sub>2</sub> e                 | 2021 年 ( 基準年 ) | 2022 年      | 2023 年      | 2024 年      |
|---------------------------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| 範疇一 & 二 (tCO <sub>2</sub> e)          | 98,352.130     | 61,700.680  | 55,360.935  | 50,993.756  |
| 範疇一 & 二 & 三 (tCO <sub>2</sub> e)      | 365,402.733    | 242,597.202 | 210,304.122 | 216,161.095 |
| 年營收 ( 新台幣百萬元 )                        | 17,702.000     | 14,372.000  | 13,418.00   | 14,182.44   |
| 排放密集度 A (tCO <sub>2</sub> e)/ 新台幣百萬元) | 5.56           | 4.29        | 4.13        | 3.60        |
| 排放密集度 B (tCO <sub>2</sub> e)/ 新台幣百萬元) | 20.64          | 16.88       | 15.67       | 15.24       |

註：排放密集度 A、B 分別係指範疇一 & 二、範疇一 & 二 & 三之單位營收溫室氣體排放量。

溫室氣體排放密集度趨勢

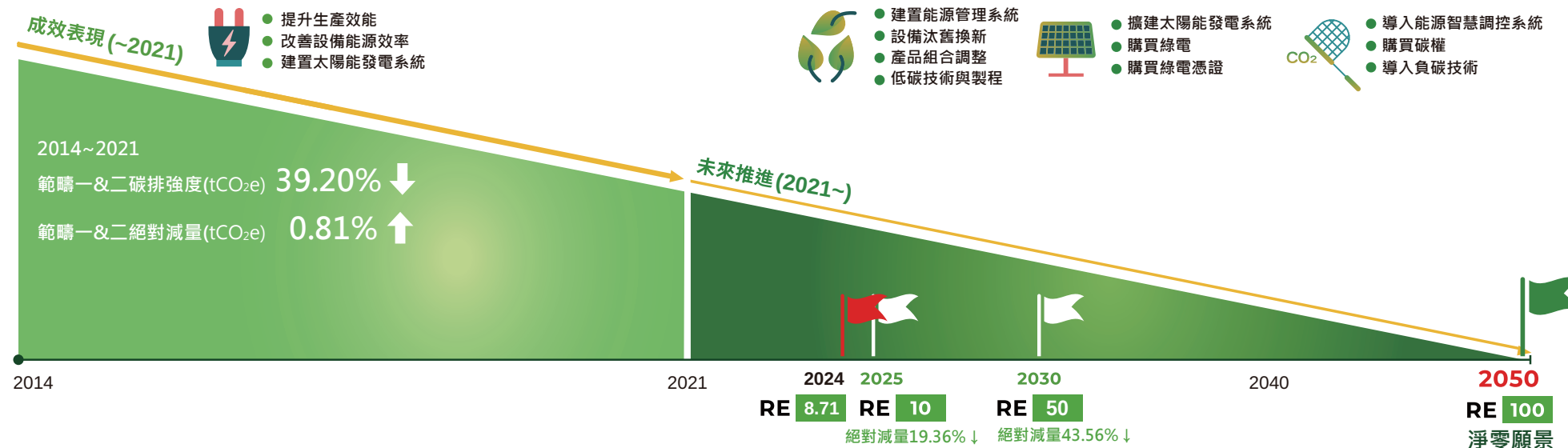


## ► 減碳路徑規劃與淨零排放願景

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 2024 年數據為例，範疇一、二與三的碳排中，外購電力佔比高達 21.9%，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 72.9%，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，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。

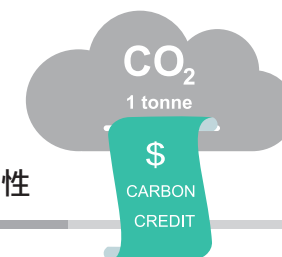
## 內部碳定價 搭配SBTi路徑目標

### 引導性推動

### 預期減碳特性



- 增進減碳方案決策考量(減少回收年限)
- 實現SBTi減碳路徑(4.84T CO<sub>2</sub>/y)
- SI+S2佔越高(事業部/單位)，減碳專案成本越高
- 建立內部碳有價概念



## 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                        | 2024 年實績              | 2025 年目標              | 2030 年目標             |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| 用電密集度<br>(GJ/ 百萬年營收)      | 27.32<br>(YoY ↓ 3.2%) | 26.71<br>(YoY ↓ 1.0%) | 25.38<br>(YoY ↓ 1.0) |
| 再生能源占比 (%) 註 <sup>2</sup> | 8.71                  | 10                    | 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

2024 年，達方全年的能源消耗，以再生能源占比為 8.71%，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增加至 552.81 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)

|         | 廠區 | 2021 年 (基準年) | 2022 年     | 2023 年     | 2024 年     |
|---------|----|--------------|------------|------------|------------|
| 外購非再生電力 | 桃園 | 11,436.14    | 11,396.49  | 11,349.06  | 10,860.81  |
|         | 台南 | 98,834.66    | 95,835.35  | 104,343.76 | 108,125.55 |
|         | 蘇州 | 170,054.14   | 129,181.68 | 54,618.86  | 19,675.84  |
|         | 淮安 | 84,900.47    | 73,482.92  | 98,414.28  | 133,816.71 |
|         | 重慶 | 90,474.34    | 65,395.33  | 73,391.51  | 70,505.55  |
|         | 越南 | -            | -          | 4,456.28   | 13,441.77  |
|         | 總計 | 455,699.75   | 375,291.77 | 346,573.75 | 356,426.23 |
| 天然氣     | 桃園 | 0.00         | 0.00       | 0.00       | 0.00       |
|         | 台南 | 7,426.88     | 6,929.89   | 6,492.55   | 7,498.02   |
|         | 蘇州 | 3,781.85     | 2,176.83   | 2,125.25   | 0.00       |
|         | 淮安 | 0.00         | 0.00       | 0.00       | 0.00       |
|         | 重慶 | 44.82        | 40.26      | 44.88      | 0.00       |
|         | 越南 | -            | -          | -          | 0.00       |
|         | 總計 | 11,253.55    | 9,146.98   | 8,662.69   | 7,498.02   |
| 柴油      | 桃園 | 1.11         | 3.29       | 5.73       | 5.73       |
|         | 台南 | 114.57       | 47.55      | 123.09     | 102.34     |
|         | 蘇州 | 53.60        | 53.60      | 10.72      | 3.55       |
|         | 淮安 | 494.86       | 198.59     | 238.18     | 909.65     |
|         | 重慶 | 1,144.96     | 1,240.01   | 394.01     | 307.45     |
|         | 越南 | -            | -          | -          | 0.00       |
|         | 總計 | 1,809.10     | 1,543.04   | 771.72     | 1,328.71   |
| 汽油      | 桃園 | 969.28       | 463.59     | 816.69     | 816.69     |
|         | 台南 | 22.48        | 16.14      | 18.08      | 15.05      |
|         | 蘇州 | 462.14       | 462.14     | 294.15     | 299.63     |
|         | 淮安 | 380.95       | 324.87     | 454.69     | 395.18     |
|         | 重慶 | 1,492.65     | 1,177.21   | 1,676.37   | 1,284.38   |
|         | 越南 | -            | -          | -          | 151.76     |
|         | 總計 | 3,327.50     | 2,443.95   | 3,259.98   | 2,962.69   |
| 液化石油氣   | 桃園 | 266.49       | 268.96     | 304.07     | 552.81     |
|         | 台南 | 0.00         | 0.00       | 0.00       | 0.00       |
|         | 蘇州 | 0.00         | 0.00       | 0.00       | 0.00       |
|         | 淮安 | 0.00         | 0.00       | 0.00       | 0.00       |
|         | 重慶 | 0.00         | 0.00       | 0.00       | 0.00       |
|         | 越南 | -            | -          | -          | 0.00       |
|         | 總計 | 266.49       | 268.96     | 304.07     | 552.81     |
| 非再生總耗能  |    | 472,356.39   | 388,694.70 | 359,572.22 | 368,768.47 |

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 6.0.4 版能源熱值係數表，來換算熱值，如：電力熱值：860 千卡/度、天然氣熱值：8,000 千卡/m3 等、汽油熱值：7,800 千卡/L、柴油熱值：8,400 千卡/L、液化石油氣熱值：6,635 千卡/kg 等

註 2：越南廠目前僅有電力之數據

註 3：所有數據取得來源與計算方式皆參照 ISO 14064 之盤查清冊

註 4：捷克廠與泰國廠因 2024 年非為資料完整年度，不作績效揭露。

能源密集度 (GRI302-3, 302-4)

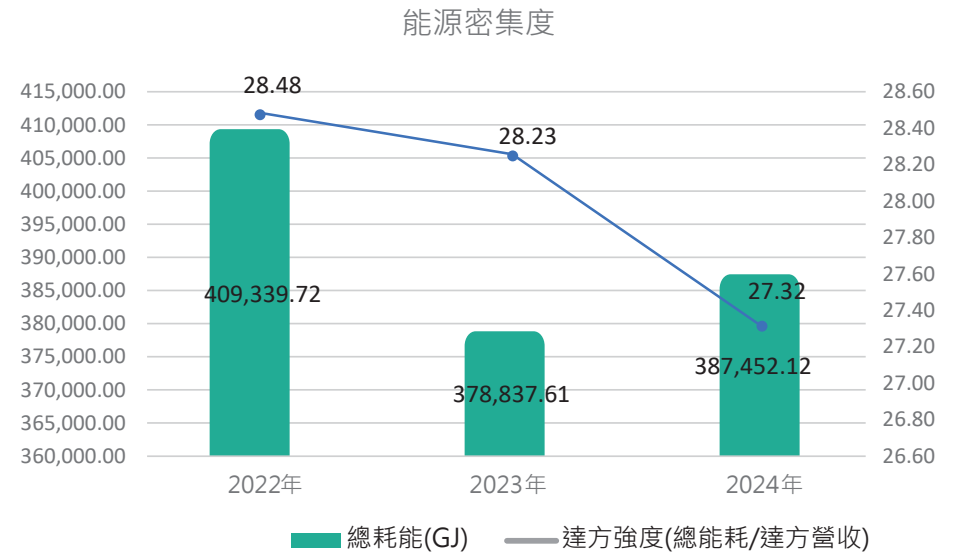
2024 年，達方總能源消耗為 387,452.12 GJ，較 2023 年成長 2.3%，反映出營運活動的恢復與產能調整，年度能源密集度為 27.32 GJ / 百萬元營收，低於 2023 年的 28.23 GJ / 百萬元營收，年度下降 3.2%，有效控制在穩定的下降範圍內。

| 達方總計 (單位：GJ)      | 2021 年 (基準年) | 2022 年     | 2023 年     | 2024 年     |
|-------------------|--------------|------------|------------|------------|
| 自產再生電力            | 19,313.15    | 20,645.02  | 19,265.39  | 18,683.65  |
| 非再生總耗能            | 472,356.39   | 388,694.70 | 359,572.22 | 368,768.47 |
| 總耗能               | 491,670.24   | 409,340.43 | 378,837.61 | 387,452.12 |
| 年營收 (百萬元)         | 17,702.00    | 14,372.00  | 13,418.00  | 14,182.44  |
| 能源密集度 (總耗能 / 年營收) | 27.77        | 28.48      | 28.23      | 27.32      |

註 1：密集度計算使用達方個體營收（即年營收），係因整體營收包含非本報告書邊界之金額。

註 2：自產再生電力來自於中國蘇州與淮安廠之太陽能板發電

註 3：2024 年不包含捷克廠及泰國廠非完整年度資料



## ▶ 歷年能源比例

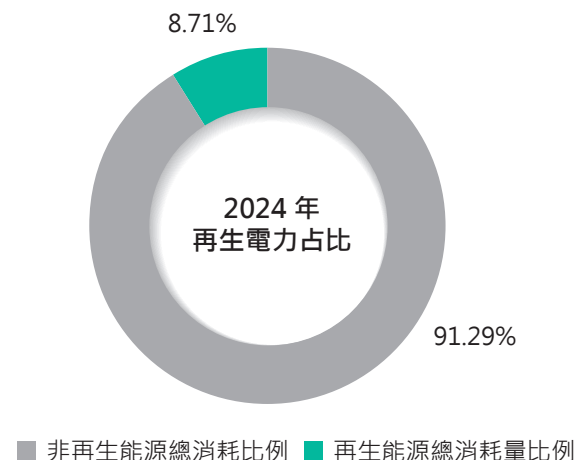
達方近年來積極推動能源轉型，持續提升再生能源使用占比。自 2021 年以來，再生能源比例由 3.92% 穩步提升至 2024 年的 8.71%，顯示公司在擴大綠能使用方面成效顯著。同期非再生能源比例則由 96.08% 下降至 91.29%，反映達方在強化能源結構多元化與落實低碳營運目標上的具體行動，亦為邁向淨零排放奠定基礎。

|         | 2021 年 (基準年) | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|---------|--------------|--------|--------|--------|
| 非再生能源比例 | 96.08%       | 94.97% | 94.73% | 91.29% |
| 再生能源比例  | 3.92%        | 5.03%  | 5.27%  | 8.71%  |

註 1：再生能源來自於中國蘇州與淮安廠之太陽能板發電

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

註 3：2024 年使用再生能源憑證共計 4,250,000 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。2024 年共售出 1,112.29 GJ 的自產再生電力，約為 312,523 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 903.11 GJ 增加至 2024 年的水準，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。

|               | 2021 年 (基準年) | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年   |
|---------------|--------------|--------|--------|----------|
| 自產出售再生電力 (GJ) | 903.11       | 779.38 | 797.11 | 1,112.29 |

註 1：再生能源來自於中國蘇州與淮安廠之太陽能板發電

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

註 3：2024 年使用再生能源憑證共計 4,250,000 Kwh

## ▶ 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，2024 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 1.5%，用電成本成功降低超過 10%，節電總計 3,963,956 Kwh，轉換減少 2117.91 tCO<sub>2</sub>e。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。

本年度執行之能源改善方案如下：

|        | 改善方案內容                                                                                             |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 製程改善   | 增設製程排氣風車變頻器                                                                                        |
| 照明改善   | 全面汰換燈具為 LED 照明                                                                                     |
| 空壓系統改善 | 1. 將無熱式吸附乾燥機汰換為加熱式吸附乾燥機<br>2. 空壓洩漏部位檢修                                                             |
| 空調節能改善 | 1. 調整空調供應溫度設定<br>2. 冰水泵與冷卻水塔加裝變頻控制裝置<br>3. 更換送風機冰水管路保溫材料<br>4. FCU 冷盤管定期清洗<br>5. 冷卻水泵汰換為 IE3 高效能馬達 |

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。

2023 與 2024 年空氣污染排放概況摘要如下：

- 台南廠 穩定控制 NOx、SOx 及 PM 排放，VOC 年監測值顯著降低至 3 mg/Nm³，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 VOC 遠低於 80% 標準排放量，HAPs 遠低於 75%~97.5% 標準排放量。
- 重慶廠 VOC 與 HAPs 排放於 2024 年顯著下降，特別是甲苯由 2023 年的 3,768 kg 降至 54.29 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。

| 內容  |                   | 2023 年    |         |         | 2024 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)    | 10,098.84 | 150ppm  | 1       | 9,770.92 | 150 ppm | 1 ppm       |
|     | (2) 硫氧化物 (Sox)    | 2,396.45  | 100ppm  | 1       | 2,360.90 | 100 ppm | 1 ppm       |
|     | (4) 揮發性有機物 (VOC)  | 1,654.44  |         | 7       | 1,768.65 |         | 3 mg/ Nm3   |
|     | (5) 有害空氣污染物 (HAP) | 甲苯        | 624.95  | 180ppm  | 甲苯       | 655.44  | 180 ppm     |
|     |                   | 二甲苯       | 5       | 175ppm  | 二甲苯      | 5.98    | 175 ppm     |
|     |                   | 乙苯        | 3.78    | 175ppm  | 乙苯       | 4.5     | 175 ppm     |
|     | (6) 懸浮微粒 (PM)     | 758.43    | 50      | <0.3    | 824.75   | 50      | < 1 mg/ Nm3 |

| 內容  |                   | 2023 年    |         |      |             | 2024 年   |         |      |               |
|-----|-------------------|-----------|---------|------|-------------|----------|---------|------|---------------|
| 蘇州廠 | (4) 揮發性有機物 (VOC)  | 非甲烷總烴     | 427.584 | 60   | 2.23-2.27   | 非甲烷總烴    | 256.615 | 60   | 0.00765-0.115 |
|     | (5) 有害空氣污染物 (HAP) | 甲醇        | 0       | 50   | 0           | -        | -       | 非管制項 | -             |
|     |                   | 異丙醇       | 0       | ---  | 0           | -        | -       | 非管制項 | -             |
|     |                   | 硫酸霧       | 20.1055 | 30   | 0.44        | -        | -       | 非管制項 | -             |
|     |                   | 苯         | 0       | 1    | 0           | -        | -       | 非管制項 | -             |
|     |                   | 甲苯        | 11.787  | 10   | 0.193-0.249 | -        | -       | 非管制項 | -             |
|     |                   | 二甲苯       | 1.073   | 10   | 0.028-0.043 | -        | -       | 非管制項 | -             |
|     | (6) 懸浮微粒 (PM)     | 0         |         | 20   | 0           | 顆粒物      | 121.413 | 20   | 0.00706-0.029 |
|     | (7) 其他            | 錫及其化合物    | 2.28    | 0    | 0-0.0422    | 錫及其化合物   | 0       | 0    | 0             |
|     |                   | 鎳及其化合物    | 0       | 1    | 0           | -        | -       | 非管制項 | -             |
| 淮安廠 | (4) 揮發性有機物 (VOC)  | 7,052     |         | 50   | 5           | 4551     |         | 50   | 10            |
|     | (5) 有害空氣污染物 (HAP) | 苯         | 322     | 0.5  | 0.42        | 苯        | 27      | 0.5  | 0.12          |
|     |                   | 甲苯        | 406     | 20   | 0.54        | 甲苯       | 152     | 20   | 0.48          |
|     |                   | 二甲苯       | 22      | 20   | 0.67        | 二甲苯      | 255     | 20   | 0.89          |
|     | (6) 懸浮微粒 (PM)     | 5,948     |         | 10   | 3.46        | 2058     |         | 10   | 5.37          |
| 重慶廠 | (4) 揮發性有機物 (VOC)  | 18,696.64 |         | 100  | 1.29~38.2   | 9,069.33 |         | 100  | 1.8~48.3      |
|     | (5) 有害空氣污染物 (HAP) | 甲苯        | 3,768   | 40   | 9.11~9.71   | 甲苯       | 54.29   | 40   | 0.13~0.466    |
|     |                   | 二甲苯       | 182.3   | 70   | 0.0882~0.44 | 二甲苯      | 982.08  | 70   | 0.926~1.72    |
| 越南廠 | (5) 有害空氣污染物 (HAP) | 甲苯        | 無管制     | 750  | 0.202       | 甲苯       | 無管制     | 750  | 0.01~0.08     |
|     |                   | 苯         | 無管制     | 5    | 0.202       | 苯        | 無管制     | 5    | 0.02~0.07     |
|     |                   | 二甲苯       | 無管制     | 870  | 0.16        | 二甲苯      | 無管制     | 870  | 0.02~0.06     |
|     |                   | 乙酸乙酯      | 無管制     | 1400 | 0.11        | 乙酸乙酯     | 無管制     | 1400 | 0.02~0.03     |
|     |                   | 正丙醇       | 無管制     | 980  | 0.095       | 正丙醇      | 無管制     | 980  | 00.02~0.03    |

註 1：資訊皆來自當年度申報資訊，其單位為公噸。

註 2：桃園總部無空污排放，依規定無需進行監測，台南廠已取得空污固定污染源排放許可證，法規要求五年換證一次，無需進行空污檢測；中國營運據點各廠區則依據當地法規要求辦理申報排放數值（蘇州廠、淮安廠與重慶廠皆為實際量測數值）

註 3：各廠均無排放 POP 之氣體；SOx 與 NOx 僅台南廠排放。

註 4：捷克廠及泰國廠區因 2024 年為非完整年度，因此無空污績效揭露。

## ► 破壞臭氧層物質之氣體排放管理

達方的製程中未產生破壞臭氧層物質 (ODS) 之氣體排放。

水污染防治

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      | 2024 年實績               | 2025 年目標 | 2030 年目標 |
|---------|------------------------|----------|----------|
| 取水密集度   | 0.037<br>(YoY -14.96%) | YoY-1%   | 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  |

取水量

2024 年達方各廠區自來水總取水量為 527.49 百萬公升，較 2023 年減少約 10.1%，顯示整體用水效率持續提升。各廠區中，以淮安廠與台南廠用水量較高，分別為 315.25 與 86.25 百萬公升，主要因 MLCC 製程由蘇州廠轉移淮安廠以及訂單需求致用水較多；而蘇州廠用水量則大幅下降，從 2023 年的 134.88 百萬公升減至 14.60 百萬公升，主因可能與產線調整或節水措施優化有關。越南廠用水量則隨營運逐步展開而增加至 15.50 百萬公升。

| 廠區   | 自來水總取水量 ( 單位：百萬公升 ) |         |        |        |
|------|---------------------|---------|--------|--------|
|      | 2021 年              | 2022 年  | 2023 年 | 2024 年 |
| 桃園總部 | 22.44               | 23.90   | 22.96  | 20.71  |
| 台南廠  | 77.63               | 65.18   | 74.75  | 86.25  |
| 蘇州廠  | 300.64              | 332.086 | 134.88 | 14.60  |
| 淮安廠  | 311.24              | 269.65  | 266.18 | 315.25 |
| 重慶廠  | 107.24              | 89.05   | 88.07  | 75.18  |
| 越南廠  | -                   | -       | 0.01   | 15.50  |
| 總計   | 819.19              | 779.87  | 586.85 | 527.49 |

註：捷克廠及泰國廠取水量分別為 0.611 百萬公升、1.81 百萬公升，因年度未完整不納入績效計算

## 排水量

2024 年達方各廠區總排水量為 366.93 百萬公升，較 2023 年微幅下降約 5.87%，顯示排水管理與水資源使用效率持續優化。其中，淮安廠排水量最高，達 220.67 百萬公升，其次為重慶廠，達 67.66 百萬公升，顯示這兩廠為主要排水據點。蘇州廠則因產線調整，排水量從 2023 年的 47.04 百萬公升降至 8.76 百萬公升，降幅明顯。越南廠隨營運逐步展開，2024 年排水量增加至 12.40 百萬公升。



| 廠區<br>(單位：百萬公升) | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| 桃園企業總部          | 17.95  | 19.12  | 18.37  | 16.57  |
| 台南廠             | 30.01  | 30.89  | 32.24  | 40.87  |
| 蘇州廠             | 135.10 | 120.06 | 47.04  | 8.76   |
| 淮安廠             | 248.99 | 215.72 | 212.90 | 220.67 |
| 重慶廠             | 96.52  | 80.15  | 79.26  | 67.66  |
| 越南廠             | -      | -      | 0.004  | 12.40  |
| 總計              | 528.57 | 465.94 | 389.81 | 366.93 |

註：越南廠於 2023 年啟動，故無 2021 年與 2022 年數據

## 用水效率

2024 年達方總取水量為 527.49 百萬公升，總排水量為 366.93 百萬公升，最終耗水量為 160.56 百萬公升，較 2023 年進一步下降約 18.5%，展現節水成效。隨著用水效率提升，取水密集度（每百萬元營收所耗用水量）也由 2023 年的 0.044 降至 2024 年的 0.037，較 2023 年進一步下降約 15.0%，創下四年來最低值。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。

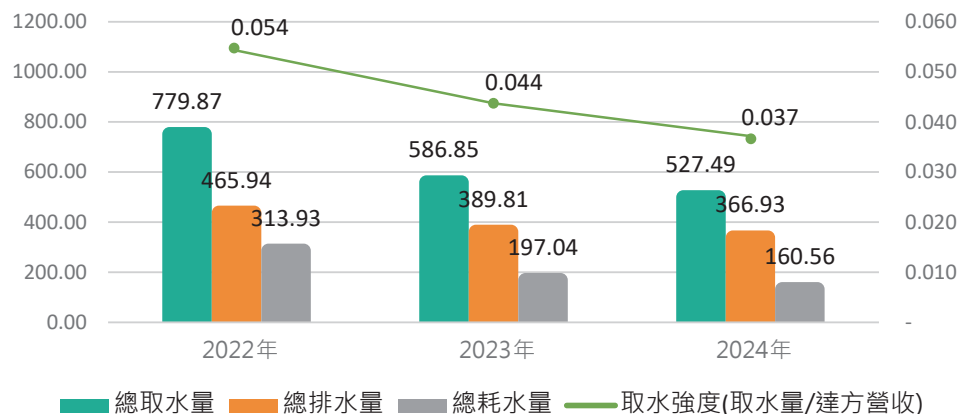
| 單位：百萬公升              | 2021 年    | 2022 年    | 2023 年    | 2024 年    |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 總取水量                 | 819.19    | 779.87    | 586.85    | 527.49    |
| 總排水量                 | 528.57    | 465.94    | 389.81    | 366.93    |
| 總耗水量                 | 290.63    | 313.93    | 197.04    | 160.56    |
| 年營收（百萬元）             | 17,702.00 | 14,372.00 | 13,418.00 | 14,182.44 |
| 取水密集度<br>(耗水量 / 年營收) | 0.046     | 0.054     | 0.044     | 0.037     |

註 1：密集度計算使用達方個體營收（即年營收），係因整體營收包含非本報告書邊界之金額。

註 2：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量

註 3：2024 年不包含捷克廠及泰國廠非完整年度資料

用水效率





► 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。

“  
2024 年各廠之廢水排放均符合標準，且無缺失發生。

| 廠區   | 排放處理方式          | 放流標準、標準來源<br>(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》三級標準                                  | 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、總礦油物及潤滑脂、鉍、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 |

► 水資源回收

根據 2024 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 5.46 百萬公升；台南廠則在製程廢水回收上表現突出，分別達 26.16 百萬公升，總再生水量為 33.11 百萬公升。淮安廠的再生水量最高，達 70 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，2024 年總再生水量達 109.47 百萬公升，整體用水回收率 (R1) 為 17.19%，顯示出公司持續推動水資源永續管理的努力。

| 項目            |             | 2024 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  | 總計     |        |
| 總回收水量 (1)     | 冷凝水 / 雨水回收量 | 0.87     | 0     | 0   | 0     | 0   | 0.60 | 1.47   |        |
|               | 製程廢水回收量     | 0        | 26.16 | 0   | 50.00 | 0   | 0    | 76.16  |        |
| 總循環水量 (2)     | 洗滌塔循環水量     | 4.59     | 6.95  | 0   | 20.00 | 0   | 0.30 | 31.84  |        |
| 總再生水量 (1)+(2) |             | 5.46     | 33.11 | 0   | 70.00 | 0   | 0.90 | 109.47 |        |
|               |             | 用水回收率 R1 |       |     |       |     |      |        | 17.19% |

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

## 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。

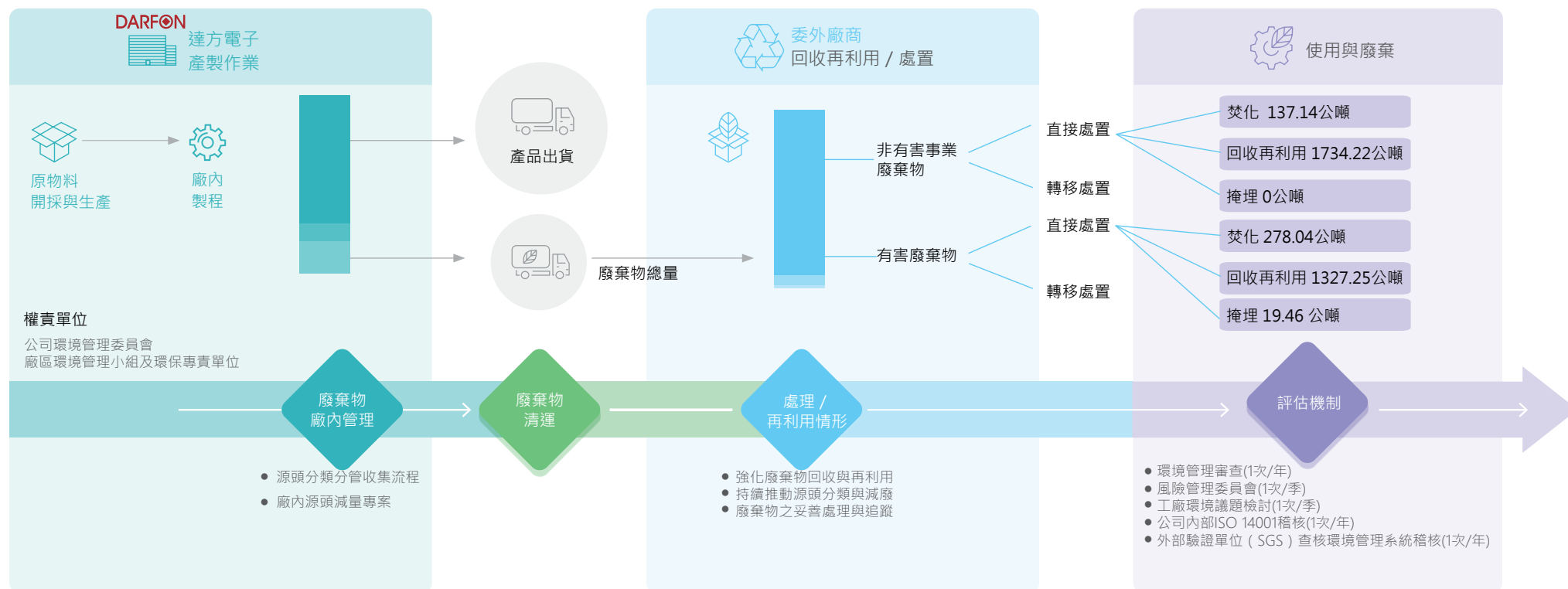
### 指標與目標

達方以廢棄物回收率、有害廢棄物處理率為指標目標

| 項目             | 2024 年目標 | 2024 年實績 | 2025 年目標 | 2030 年目標 |
|----------------|----------|----------|----------|----------|
| 廢棄物回收率 (%)     | 84       | 87.6     | 85       | 88       |
| 有害廢棄物妥善處理率 (%) | 100      | 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 2024 年各廠廢棄物處理情形



2024 年廢棄物處置方式與重量

| 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     | 125.72  |
|         | 非有害 | 54.13     | 71.59  | 0     | 125.72   |         |
| 台南廠     | 有害  | 579.18    | 21.78  | 19.46 | 620.42   | 737.30  |
|         | 非有害 | 58        | 58.88  | 0     | 116.88   |         |
| 蘇州廠     | 有害  | 6.00      | 9.84   | 0     | 15.84    | 55.14   |
|         | 非有害 | 39.30     | 0      | 0     | 39.30    |         |
| 淮安廠     | 有害  | 250.20    | 245.81 | 0     | 496.01   | 857.29  |
|         | 非有害 | 361.28    | 0      | 0     | 361.28   |         |
| 重慶廠     | 有害  | 491.87    | 0      | 0     | 491.87   | 1652.57 |
|         | 非有害 | 1,160.70  | 0      | 0     | 1,160.70 |         |
| 越南廠     | 有害  | 0         | 0.61   | 0     | 0.61     | 68.09   |
|         | 非有害 | 60.81     | 6.67   | 0     | 67.48    |         |

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（銅、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

註 4：捷克廠及泰國廠 2024 非完整年度，不納入績效計算；捷克廠廢棄物處理總量 163.05 噸，回收率 95.3%；泰國廠廢棄物處理總量 9.85 噸，無回收率計算。

廢棄物密集度

2021 年至 2024 年的數據顯示，達方電子在廢棄物管理方面持續努力，整體廢棄物總量從 2021 年的 4,401.52 公噸逐步下降至 2024 年的 3,496.12 公噸，顯示出資源使用效率有所提升。

在廢棄物密集度方面（即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。2021 年為 0.249，2022 年下降至 0.218，反映該年度在廢棄物控制上成效較佳。雖然 2024 年上升至 0.247，但仍低於 2021 年水準，顯示公司持續透過管理優化及回收策略，控制營運過程中的廢棄物產出



| 單位：公噸                    | 2021 年    | 2022 年    | 2023 年    | 2024 年    |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 廢棄物總量                    | 4,401.52  | 3,128.21  | 3,373.57  | 3,496.12  |
| 年營收 (百萬元)                | 17,702.00 | 14,372.00 | 13,418.00 | 14,182.00 |
| 廢棄物密集度 (廢棄物總量 / 每百萬元年營收) | 0.249     | 0.218     | 0.251     | 0.247     |

註 1：密集度計算使用達方個體營收（即年營收），係因整體營收包含非本報告書邊界之金額。

註 2：2023 年因蘇州廠遷廠，導致廢棄物密集度上升 15.51%。



歷年廢棄物總量

根據 2021 至 2024 年的各廠區廢棄物統計數據，2024 年廢棄物總量為 3,496.12 公噸；非有害廢棄物方面，2024 年總量達 1,871.36 公噸，主要來自重慶廠 (1,160.70 公噸) 與淮安廠 (361.28 公噸)，桃園與台南廠則較 2023 年略有下降，展現源頭減量的成效。有害廢棄物總量則為 1,624.75 公噸，其中以台南廠 (620.42 公噸)、淮安廠 (496.01 公噸) 及重慶廠 (491.87 公噸) 為主要來源。值得注意的是，桃園廠在 2024 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。

| 單位：公噸     | 廠區 | 2021 年   | 2022 年   | 2023 年   | 2024 年   | 2024 年總計 |
|-----------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 非有害廢棄物總量  | 桃園 | 144.82   | 174.47   | 160.91   | 125.72   | 1,871.36 |
|           | 台南 | 172.42   | 53.7     | 85.16    | 116.88   |          |
|           | 蘇州 | 59       | 51.68    | 40.50    | 39.30    |          |
|           | 淮安 | 539.8    | 524.5    | 392.40   | 361.28   |          |
|           | 重慶 | 1,454.13 | 851.83   | 851.83   | 1,160.70 |          |
|           | 越南 | -        | -        | 25.84    | 67.48    |          |
| 有害廢棄物總量   | 桃園 | 5.03     | 1.71     | 14.85    | 0.00     | 1,624.75 |
|           | 台南 | 603.23   | 454.12   | 584.14   | 620.42   |          |
|           | 蘇州 | 207.44   | 151.71   | 324.60   | 15.85    |          |
|           | 淮安 | 681.37   | 447.87   | 508.3    | 496.01   |          |
|           | 重慶 | 534.28   | 416.62   | 385.03   | 491.87   |          |
|           | 越南 | -        | -        | 0.01     | 0.61     |          |
| 年度產生廢棄物總量 | 桃園 | 149.85   | 176.18   | 175.76   | 125.72   | 3,496.12 |
|           | 台南 | 775.65   | 507.82   | 669.30   | 737.30   |          |
|           | 蘇州 | 266.44   | 203.39   | 365.10   | 55.14    |          |
|           | 淮安 | 1,221.17 | 972.37   | 900.70   | 857.29   |          |
|           | 重慶 | 1,988.41 | 1,236.86 | 1,236.86 | 1,652.57 |          |
|           | 越南 | -        | -        | 25.85    | 68.09    |          |
| 總計        |    | 4,401.52 | 3,128.21 | 3,373.57 | 3496.12  | 3,496.12 |

註 1：越南廠於 2023 年啟動，故無 2021 年與 2022 年數據

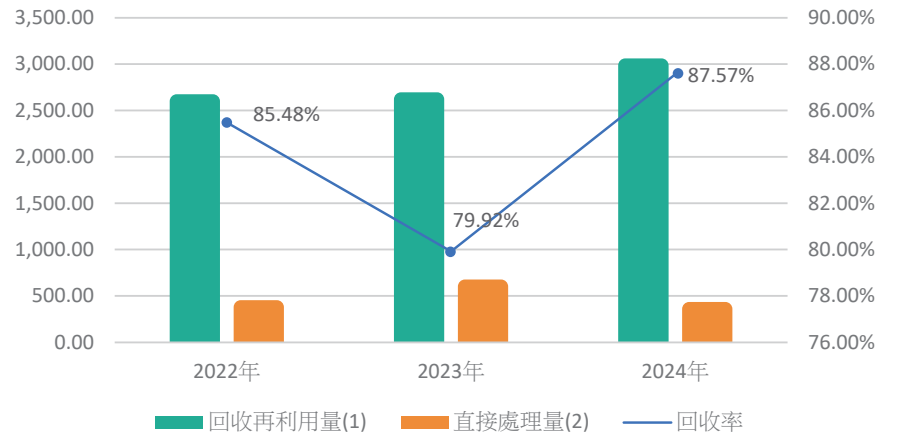
註 2：有害廢棄物之百分比為 46.43%。

達方歷年廢棄物回收比率

從 2021 年至 2024 年的廢棄物處理數據顯示，達方電子在廢棄物回收再利用方面成效穩定且逐年精進。2024 年總廢棄物產生量為 3,496.12 公噸，其中回收再利用量達 3,061.47 公噸，回收率提升至 87.57%，為四年來最高，顯示公司持續強化資源循環與再利用機制，成效顯著。

相較於 2023 年回收率 79.92% 的短暫下滑，2024 年不僅回收量明顯增加，直接處理量也大幅下降至 434.64 公噸，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，不僅有效降低直接處理量，也提升整體回收率，展現企業對資源循環與環境永續的堅持與實踐。

2024 年廢棄物處理



| 單位：公噸                    | 2022 年   | 2023 年   | 2024 年   |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| 回收再利用量 (1)               | 2,674.06 | 2,696.14 | 3,061.47 |
| 直接處理量 (2)                | 454.15   | 677.43   | 434.64   |
| 廢棄物產生量 (1)+(2)           | 3,128.21 | 3,373.57 | 3,496.12 |
| 回收率<br>(回收再利用量 / 廢棄物產生量) | 85.48%   | 79.92%   | 87.57%   |

註：產品生產過程所製造之有害廢棄物回收百分比為 81.69%。



# Chapter.6

## 幸福職場 人才價值創造者

6.1 人權保護

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

- 亞洲最佳企業雇主獎 2024年《HR Asia》
- (AREA)健康促進獎 2024年亞洲企業社會責任獎
- 百大永續典範企業獎 2024年第17屆台灣企業永續獎
- 企業永續報告書金獎 2024年第17屆台灣企業永續獎
- 員工離職率下降 自2021年起逐年持續下降
- 2024年無職業病案例
- 2024年重大職安事件



## 一、人權保護 (GRI 2-23, 2-25)

### ► 達方的人權政策 (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、顧客、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。

達方遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA)，以保護環境、人權、安全、健康為原則，建立相對應的管理體系與規範。

### 1 建立人權管理制度



透過 RBA，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、消除僱傭與就業歧視等，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」、「各職人員新進任用管理辦法」、「檢舉暨申訴管理辦法」、「獎懲辦法」等辦法文件，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。

### 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，也透過工作規則及管用辦法執行人權內容及 RBA 要求，並設有員工投訴信箱。

2024 年達方營運據點無發生違反工作者結社自由、使用童工、強迫或強制勞動等事件。

### ► 人權教育訓練

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，並透過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。2024 年，達方共完成 4,417 人次人權相關訓練，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

2024 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。

達方遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA)，以保護環境、人權、安全、健康為原則，建立相對應的管理體系與規範。

“

2024 年，達方共完成  
4,417 人次人權相關訓練

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：

2024 年意見反映處理情形

2024 年意見反映平台共接獲案件 74 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、健身房、咖啡吧等設施相關問題計 36 件，占比 48.6%；
- 交通動線、停車位配置與廠區環境維護等議題共 32 件，占比 3.2%。
- 其他類別（如人權、職場不法侵害等）共 6 件，占比 8.2%。

公司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。

| 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                                                                                                                                                 |
| 達方報 (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、以及達方重要政策佈達                                                                                                                                                                              |
| 各部門                 | 每日  | 溝通及工作會議                                                                                                                                                                                                   |
| 伙委會                 | 每月  | 由各部門代表親自與團膳討論，2024 年接獲案件數：30 件。                                                                                                                                                                           |
| 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，2024 年接獲案件數：10 件。                                                                                                                                                                      |
| 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，2024 年接獲案件數：0 件。                                                                                                                                                                          |
| 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，2024 年接獲案件數：26 件。                                                                                                                                                                             |
| 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<br>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，讓同仁提出各項建議與期望<br>台灣廠區申訴信箱：My.darfon@darfon.com<br>不法侵害申訴信箱：HR885@darfon.com<br>中國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 HR 信箱，2024 年接獲案件數：8 件。 |



員工敬業度

達方深信員工是實現永續經營的關鍵因素。2024 年針對台灣區進行年度員工敬業度調查，希望更全面地了解員工與公司的連結感、投入度、工作環境支持程度，以及個人在工作中的身心福祉狀態，並透過這些反饋來改善員工的工作環境和提高員工滿意度。我們的目標是透過這些調查洞悉員工需求，並將這些見解轉化為具體的行動，從而促進員工幸福感和企業整體績效。2024 年的員工敬業度達 82%，為公司制度的持續改進提供了重要的參考依據，致力於創建一個支持員工、激勵員工的工作環境，進而塑造更優質的員工體驗與更具吸引力的雇主品牌，為實現企業永續發展的戰略目標奠定基礎。

申訴政策 (406-1)

為營造職場友善與尊重文化，公司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。公司訂定《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。2024 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

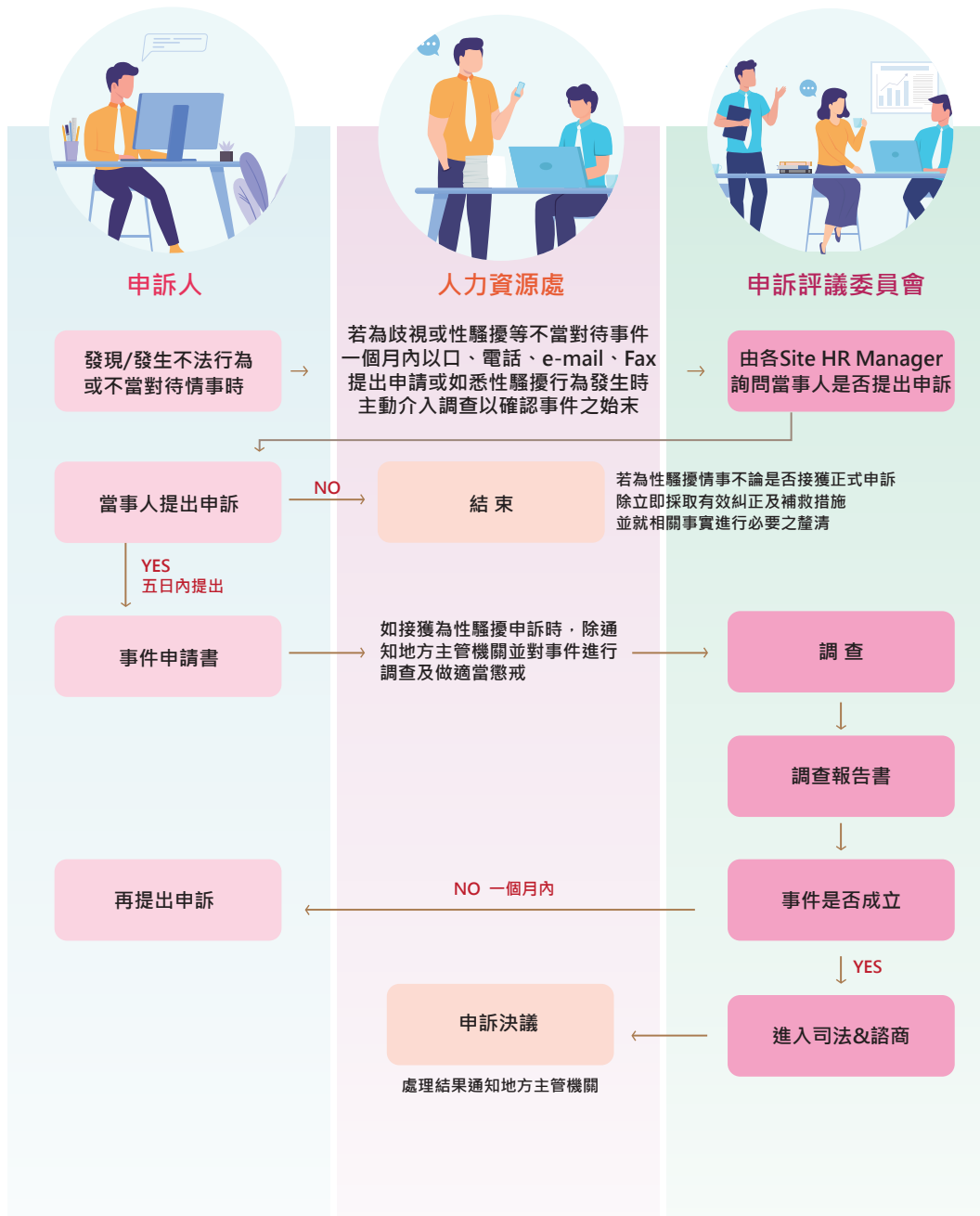
因應職業安全衛生法規制定「預防執行職務遭受不法侵害預防計畫」，桃園總部依預防計畫進行危害辨識及風險評估、適當配置作業場所、工作適性安排、教育訓練課程等。2024 年申訴通報案件一件，案件經調查為不法侵害案件“不成立”。經綜合調查，雖無足夠證據證明被申訴人違反「預防執行職務遭受不法侵害預防計畫」規定，但被申訴人應加強對言語和情緒的控制。責成 HR 加強宣導職場不法侵害的相關規定，並辦理相關教育訓練、優化職能管理技巧及強化情緒管理等，以降低未來類似事件發生之可能。於 10 月進行「預防執行職務遭受不法侵害預防計畫」之相關教育訓練。

員工申訴統計

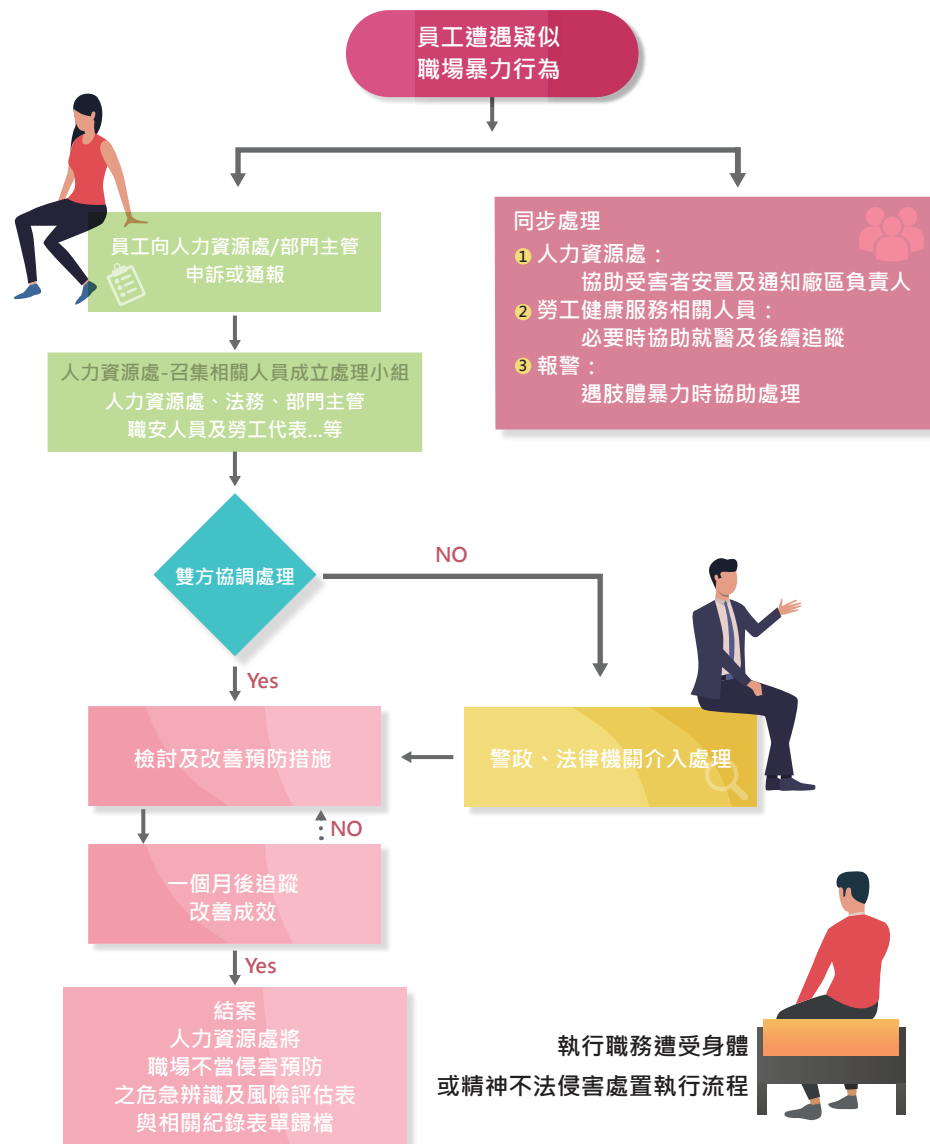
| 項目  | 發生不法行為或不當對待 |        | 不法侵害   |        |
|-----|-------------|--------|--------|--------|
| 年   | 2023 年      | 2024 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 案件數 | 0           | 0      | 0      | 1      |
| 成案數 | 0           | 0      | 0      | 0      |



## 發生不法行為或不當對待流程圖



## 不法侵害流程圖





## 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。

### ► 人才招聘

#### 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 2024 年錄取 7 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。

#### 2024 年校園經營成效包括

1. 與大專院校攜手【新南向產學合作國際專班】與【產學攜手合作僑生專班】等產學合作專班
2. 與大專院校合作共三場專題演講、技術研討會。
3. 與大專院校的系所合作進行暑期實習計畫。
4. 與大專院校進行共四個產學合作 - 產業碩士專班。
5. 舉辦六校九場次校園講座，提供新鮮人職缺說明並協助學生更熟悉電子產業，共服務 576 位師生。

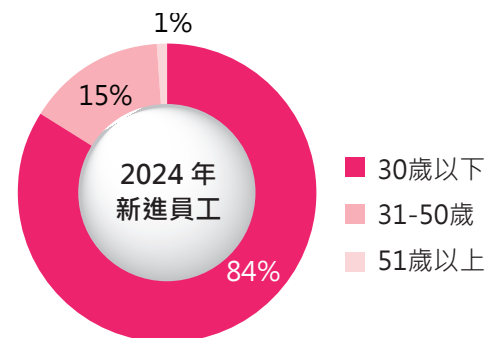
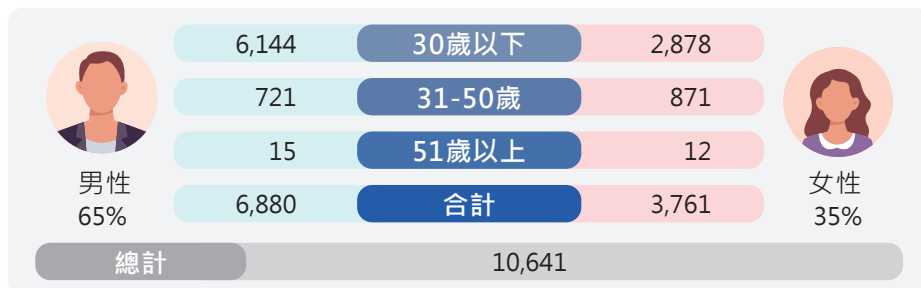
#### 落實公平就業與多元招募政策

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

2024 年共招募新進員工 10,641 人，其中男性 6,880 人 ( 占比 65% )、女性 3,761 人 ( 占比 35% )，新進率為 162%。從年齡分布來看，30 歲以下員工佔比最多，共 9,022 人，31 至 50 歲為 1,592 人，51 歲以上僅 27 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。



| 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    |
| 桃園總部 | 30 歲以下  | 24     | 48%   | 26     | 52%   |
|      | 31-50 歲 | 31     | 54%   | 26     | 46%   |
|      | 51 歲以上  | 6      | 60%   | 4      | 40%   |
|      | 小計      | 61     | 52%   | 56     | 48%   |
| 台南   | 30 歲以下  | 3      | 33%   | 6      | 67%   |
|      | 31-50 歲 | 14     | 47%   | 16     | 53%   |
|      | 51 歲以上  | 0      | 0%    | 0      | -     |
|      | 小計      | 17     | 44%   | 22     | 56%   |
| 蘇州   | 30 歲以下  | 435    | 64%   | 249    | 36%   |
|      | 31-50 歲 | 57     | 8%    | 56     | 50%   |
|      | 51 歲以上  | 0      | 0%    | 2      | 100%  |
|      | 小計      | 492    | 72%   | 307    | 38%   |
| 淮安   | 30 歲以下  | 4,932  | 71%   | 2,006  | 29%   |
|      | 31-50 歲 | 467    | 46%   | 559    | 54%   |
|      | 51 歲以上  | 5      | 100%  | 0      | 0%    |
|      | 小計      | 5,404  | 68%   | 2,565  | 32%   |
| 重慶   | 30 歲以下  | 667    | 65%   | 354    | 35%   |
|      | 31-50 歲 | 90     | 54%   | 78     | 46%   |
|      | 51 歲以上  | 0      | 0%    | 6      | 100%  |
|      | 小計      | 757    | 63%   | 438    | 37%   |
| 越南   | 30 歲以下  | 61     | 36%   | 110    | 64%   |
|      | 31-50 歲 | 47     | 33%   | 95     | 67%   |
|      | 51 歲以上  | 2      | 100%  | 0      | 0%    |
|      | 小計      | 110    | 35%   | 205    | 65%   |
| 其他區域 | 30 歲以下  | 22     | 56.4% | 237    | 63.5% |
|      | 31-50 歲 | 15     | 38.5% | 136    | 36.5% |
|      | 51 歲以上  | 2      | 5.1%  | 0      | 0%    |
|      | 小計      | 39     | 9.5%  | 373    | 90.5% |
| 總計   | 30 歲以下  | 6,144  | 68%   | 2,878  | 32%   |
|      | 31-50 歲 | 721    | 45%   | 871    | 55%   |
|      | 51 歲以上  | 15     | 56%   | 12     | 44%   |
|      | 小計      | 6,880  | 65%   | 3,761  | 35%   |

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。

員工離職率

隨著人力資源管理持續優化，達方自願與非自願離職率已呈現逐年下降趨勢，反映達方在組織管理、職涯發展與員工關懷等層面的持續精進，並具體展現留才成效。此一趨勢有助於強化營運穩定性，進一步支持企業深化核心競爭力與推動長期發展。

| 項目     | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 總離職率   | 219.4% | 193.3% | 162.3% | 154%   |
| 自願離職率  | 124.4% | 108.2% | 91.5%  | 88%    |
| 非自願離職率 | 95.0%  | 85.1%  | 70.9%  | 65%    |

註：離職人數未排除未滿三個月內離職之員工

2024 年，達方共有員工離職人數 10,377 人，其中男性 6,805 人、女性 3,572 人，整體離職率為 154%，較 2023 年下降約 8.3%。由於離職人員涵蓋所有的雇用類型，海外製造廠區包含相當比例的定期契約學生工、短期工與派遣工等非典型人力，工作完成即自然離職，因此統計上的「離職人次」會遠高於一般正職人員，加總後會造成全年離職率顯得偏高。但整體而言，離職率呈現逐年下降趨勢，反映達方在人力資源管理、職涯發展與工作環境等面向持續優化，提升員工留任率，進一步鞏固組織穩定性，並強化企業內部運作效能與人才競爭力。



| 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    |
| 桃園總部 | 30 歲以下  | 18     | 67%   | 9      | 33%   |
|      | 31-50 歲 | 58     | 60%   | 38     | 40%   |
|      | 51 歲以上  | 7      | 64%   | 4      | 36%   |
|      | 小計      | 83     | 62%   | 51     | 38%   |
| 台南   | 30 歲以下  | 15     | 75%   | 5      | 25%   |
|      | 31-50 歲 | 29     | 46%   | 34     | 54%   |
|      | 51 歲以上  | 5      | 63%   | 3      | 38%   |
|      | 小計      | 49     | 54%   | 42     | 46%   |
| 蘇州   | 30 歲以下  | 459    | 65%   | 246    | 35%   |
|      | 31-50 歲 | 76     | 55%   | 63     | 45%   |
|      | 51 歲以上  | 1      | 14%   | 6      | 86%   |
|      | 小計      | 536    | 63%   | 315    | 37%   |
| 淮安   | 30 歲以下  | 4,817  | 72%   | 1,897  | 28%   |
|      | 31-50 歲 | 410    | 46%   | 486    | 54%   |
|      | 51 歲以上  | 3      | 50%   | 3      | 50%   |
|      | 小計      | 5,230  | 69%   | 2,386  | 31%   |
| 重慶   | 30 歲以下  | 646    | 66%   | 335    | 34%   |
|      | 31-50 歲 | 143    | 48%   | 154    | 52%   |
|      | 51 歲以上  | 6      | 33%   | 12     | 67%   |
|      | 小計      | 795    | 61%   | 501    | 39%   |
| 越南   | 30 歲以下  | 45     | 38%   | 72     | 62%   |
|      | 31-50 歲 | 36     | 37%   | 62     | 63%   |
|      | 51 歲以上  | 0      | 0%    | 0      | 0%    |
|      | 小計      | 81     | 38%   | 134    | 62%   |
| 其他區域 | 30 歲以下  | 14     | 45.2% | 105    | 72.9% |
|      | 31-50 歲 | 13     | 41.9% | 37     | 25.7% |
|      | 51 歲以上  | 4      | 12.9% | 2      | 1.4%  |
|      | 小計      | 31     | 17.7% | 144    | 82.3% |
| 總計   | 30 歲以下  | 6,014  | 69%   | 2,669  | 31%   |
|      | 31-50 歲 | 765    | 47%   | 873    | 53%   |
|      | 51 歲以上  | 26     | 46%   | 30     | 54%   |
|      | 小計      | 6,805  | 66%   | 3,572  | 34%   |

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

達方重視離職率所反映的人才管理議題，針對部分員工離職原因集中於「薪資福利」與「家庭與個人因素」，已著手優化並積極推動相關改善專案，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

##### 薪資福利

- #### 改善專案
- 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。
  - 設計具吸引力的全方位福利政策，例如高額的員工持股信託、育兒津貼等
  - 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。

##### 家庭與個人因素



- 為了協助新進同仁更順利適應工作環境與生活節奏，公司特別設立新人特休假制度，提供優於勞基法規定之福利，展現我們對員工身心健康的重視。
- 公司設有一座專屬同仁與員眷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，特別開放周末讓家人們也能走進公司，更了解家人的工作場域。
- 豐富活動多元精采的員工活動，打造幸福職場，為了營造健康、溫馨且有活力的職場氛圍，公司每月精心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。
- 建置與導入內部或外部管理系統，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，兼顧效率與職家平衡。
- 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 2024 年底，營運據點共 6,575 人，其中包含男性 3,148 位，女性 3,427 位。

歷年各營運據點性別比

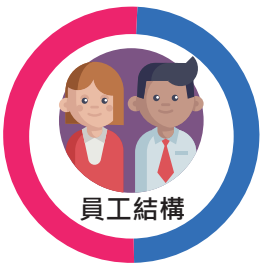
| 營運據點   |      | 台灣據點  |       | 中國廠區  |       | 越南廠區 |       | 其他區域 |       | 總計    |        |
|--------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|--------|
|        |      | 人數    | %     | 人數    | %     | 人數   | %     | 人數   | %     | 人數    | %      |
| 2022 年 | 男性員工 | 554   | 55.3% | 2,551 | 49.9% | -    | -     | 15   | 65%   | 3,153 | 51.4%  |
|        | 女性員工 | 447   | 44.7% | 2,555 | 50.1% | -    | -     | 8    | 39.2% | 2,977 | 48.6%  |
|        | 員工總計 | 1,001 | 100%  | 5,106 | 100%  | -    | -     | 23   | 100%  | 6,130 | 100%   |
| 2023 年 | 男性員工 | 581   | 56.6% | 2,580 | 51.1% | -    | -     | 124  | 37.1% | 3,285 | 51.22% |
|        | 女性員工 | 445   | 43.4% | 2,473 | 48.9% | -    | -     | 210  | 62.9% | 3,128 | 48.78% |
|        | 員工總計 | 1,026 | 100%  | 5,053 | 100%  | -    | -     | 334  | 100%  | 6,413 | 100%   |
| 2024 年 | 男性員工 | 513   | 55.2% | 2,446 | 49.4% | 101  | 30.9% | 88   | 24.2% | 3,148 | 47.9%  |
|        | 女性員工 | 417   | 44.8% | 2,508 | 50.6% | 226  | 69.1% | 276  | 75.8% | 3,427 | 52.1%  |
|        | 員工總計 | 930   | 100%  | 4,954 | 100%  | 327  | 100%  | 364  | 100%  | 6,575 | 100%   |

註 1：2024 年開始加入越南廠區數據

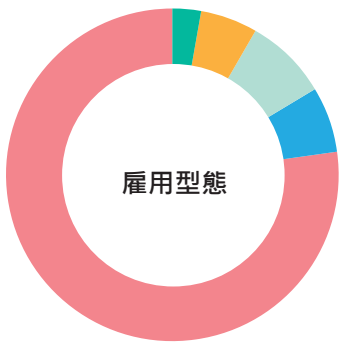
各地區人力性別、年齡、雇用型態分布 (GRI 2-7、2-8、405-1)(TC-HW-330a.1)

達方於中國大陸蘇州、重慶、歐洲捷克、東南亞泰國、越南等地設有生產基地，另於美國、日本設有分公司。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六百多人。達方全球女性員工比例為 52%，女性主管比例為 27%；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。達方的人力結構已趨向年輕化，50 歲以下青壯年比例平均達 96% 以上。

| 2024 年 | 桃園  |     | 台南  |     | 蘇州  |     | 淮安    |       | 重慶  |     | 越南  |     | 其他區域 |     | 總計    |       |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-------|-------|
|        | 男   | 女   | 男   | 女   | 男   | 女   | 男     | 女     | 男   | 女   | 男   | 女   | 男    | 女   | 男     | 女     |
| 人數     | 399 | 224 | 114 | 193 | 259 | 299 | 1365  | 1299  | 822 | 910 | 101 | 226 | 88   | 276 | 3,148 | 3,427 |
| 職級別    |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |      |     |       |       |
| 中高階主管  | 100 | 20  | 11  | 1   | 16  | 5   | 18    | -     | 9   | 1   | 5   | -   | 9    | 2   | 168   | 29    |
| 基層主管   | 91  | 25  | 8   | 5   | 27  | 40  | 58    | 30    | 32  | 13  | 9   | -   | 9    | 6   | 234   | 119   |
| 工程人員   | 148 | 46  | 28  | 7   | 46  | 28  | 54    | 63    | 43  | 24  | 14  | 20  | 10   | 1   | 343   | 189   |
| 行政人員   | 33  | 74  | -   | 9   | 27  | 56  | 15    | 44    | 21  | 53  | 17  | 27  | 11   | 32  | 124   | 295   |
| 直接人員   | 27  | 59  | 67  | 171 | 143 | 170 | 1,220 | 1,162 | 717 | 819 | 56  | 179 | 49   | 235 | 2,279 | 2,795 |
| 總計     | 399 | 224 | 114 | 193 | 259 | 299 | 1,365 | 1,299 | 822 | 910 | 101 | 226 | 88   | 276 | 3,148 | 3,427 |



● 男性 47.9%  
● 女性 52.1%



■ 中高階主管 3% ■ 行政人員 6.4%  
■ 基層主管 5.4% ■ 直接人員 77.2%  
■ 工程人員 8.1%



| 2024 年  | 桃園  |     | 台南  |     | 蘇州  |     | 淮安    |       | 重慶  |     | 越南  |     | 其他區域 |     | 總計    |       |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-------|-------|
|         | 男   | 女   | 男   | 女   | 男   | 女   | 男     | 女     | 男   | 女   | 男   | 女   | 男    | 女   | 男     | 女     |
| 年齡別     |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |      |     |       |       |
| 30 歲以下  | 17  | 38  | 7   | 19  | 110 | 101 | 789   | 437   | 353 | 244 | 48  | 127 | 42   | 188 | 1,366 | 1,154 |
| 31~50 歲 | 279 | 140 | 90  | 153 | 137 | 188 | 552   | 843   | 456 | 656 | 47  | 99  | 39   | 81  | 1,600 | 2,160 |
| 51 歲以上  | 103 | 46  | 17  | 21  | 12  | 10  | 24    | 19    | 13  | 10  | 6   |     | 7    | 7   | 182   | 113   |
| 總計      | 399 | 224 | 114 | 193 | 259 | 299 | 1,365 | 1,299 | 822 | 910 | 101 | 226 | 88   | 276 | 3,148 | 3,427 |
| 勞雇合約    |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |      |     |       |       |
| 永久聘僱員工  | 390 | 200 | 89  | 114 | 235 | 270 | 807   | 936   | 595 | 749 | 0   | 0   | 46   | 233 | 2162  | 2502  |
| 臨時員工    | 9   | 24  | 25  | 79  | 24  | 29  | 558   | 363   | 227 | 161 | 101 | 226 | 42   | 43  | 986   | 925   |
| 總計      | 399 | 224 | 114 | 193 | 259 | 299 | 1365  | 1299  | 822 | 910 | 101 | 226 | 88   | 276 | 3148  | 3427  |
| 勞雇類型    |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |      |     |       |       |
| 全職員工    | 390 | 200 | 89  | 114 | 235 | 270 | 807   | 936   | 595 | 749 | 0   | 0   | 46   | 233 | 2162  | 2502  |
| 兼職員工    | 9   | 24  | 25  | 79  | 24  | 29  | 558   | 363   | 227 | 161 | 101 | 226 | 42   | 43  | 986   | 925   |
| 總計      | 399 | 224 | 114 | 193 | 259 | 299 | 1365  | 1299  | 822 | 910 | 101 | 226 | 88   | 276 | 3148  | 3427  |
| 學歷      |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |      |     |       |       |
| 碩士以上    | 195 | 40  | 13  | 4   | 4   | 1   | 3     | 0     | 1   | 0   | 2   | 0   | 14   | 11  | 232   | 56    |
| 大專      | 200 | 162 | 67  | 85  | 88  | 106 | 208   | 156   | 106 | 83  | 46  | 63  | 26   | 83  | 741   | 738   |
| 高中      | 4   | 19  | 34  | 102 | 166 | 184 | 1135  | 1119  | 29  | 9   | 39  | 99  | 18   | 96  | 1,425 | 1,628 |
| 高中以下    | -   | 3   | 0   | 2   | 1   | 8   | 19    | 24    | 686 | 818 | 14  | 64  | 30   | 86  | 750   | 1,005 |
| 總計      | 399 | 224 | 114 | 193 | 259 | 299 | 1,365 | 1,299 | 822 | 910 | 101 | 226 | 88   | 276 | 3,148 | 3,427 |
| 非員工工作者  |     |     |     |     |     |     |       |       |     |     |     |     |      |     |       |       |
| 承攬商     | 2   | 11  | 1   | 2   | 10  | 17  | 16    | 33    | 5   | 28  | 3   | 23  | 45   | 35  | 82    | 149   |
| 保全人員    | 4   | -   | 3   | 0   | 11  | -   | 23    | 2     | 14  | 14  | 15  | 0   | 8    | 2   | 78    | 18    |
| 總計      | 6   | 11  | 4   | 2   | 21  | 17  | 39    | 35    | 19  | 42  | 18  | 23  | 53   | 37  | 160   | 167   |

註 1：此數據包含達方全球據點：達瑞創新、達宇電能、歐洲、美洲、亞洲等

註 2：勞雇合約對應 GRI 定義：

永久聘僱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。

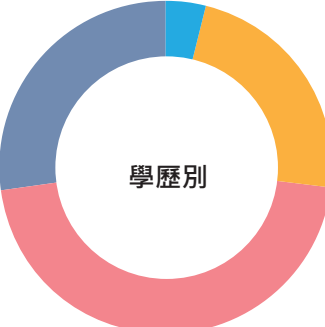
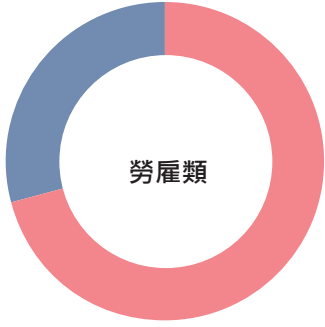
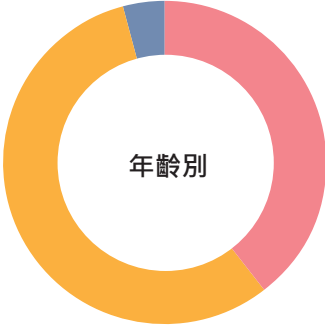
註 3：勞雇類型對應 GRI 定義：

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 4：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，再由承包方派遣至達方工作



## ► 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，致力於營造多元、平等與開放的職場環境。

依據《身心障礙者權益保障法》，達方特別設立身障人才聘僱專區。2024 年，法定應聘人數為 9 人，實際聘僱人數共 10 人，進用比例達 111%，優於法定標準。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。達方持續打造一個鼓勵表達與順暢溝通的友善環境，讓每位同仁都能在適切的位置上發揮所長。

## ► 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。達方規定所有高階主管、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、帶有性暗示的語言、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。對於相關情事，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。

2024 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 30%，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  |
|-----------|-------|-------|--------|--------|-----|
| 2022 年 主管 | 383   | 135   | 73.94% | 26.06% | 518 |
| 2023 年 主管 | 402   | 143   | 73.76% | 26.24% | 545 |
| 2024 年 主管 | 402   | 148   | 73.1%  | 26.9%  | 550 |

## (員工關係 + 教育訓練) 外籍移工

達方鼓勵多元人才為達方帶來持續成長的動力，達方台灣廠區晉用菲律賓籍移工，人數約占台灣員工總數近 10%。除由達方免費提供膳宿外，亦定期辦理台菲文化周、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，加深台菲同仁間的情誼，進而互相體諒與包容，讓國際移工也有家的感覺。另針對菲籍員工職涯發展，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，除協助菲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。

2024 年女性在業績單位與 STEM 職位的參與均持續成長。業績單位女性人數年增 37%，占比提升至 65%；STEM 職位中女性占比亦由 23% 提升至 33%。反映達方持續推動性別多元，積極鼓勵女性投入技術專業領域的具體成果。

### 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 | 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% |
| STEM   | 538  | 77% | 163  | 23% | 701  | 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 | 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% |
| STEM   | 504  | 67% | 247  | 33% | 751  | 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：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

## ► 員工福利 (GRI 401-2)

達方重視員工福祉，持續優化工作條件與生活品質，規劃多元福利措施，營造關懷與支持並存的職場文化。除依各地社會保險法規保障員工基本權益外，達方亦依法設立福利委員會，由各部门推選代表參與監督與管理。2024 年共編列 14,093,195 萬元福利預算，全數投入各項員工福利措施，並由福委會負責執行與監督。福利內容包含婚喪喜慶補助、春節與五一節禮金、生日禮金、教育獎助學金、員工旅遊、尾牙活動、活力中心課程、防疫物資發放、健身設備維護、社團與藝文活動補助等，充分支持員工在健康照顧、生活品質與職涯參與等方面的整體需求。

| 提供項目                                                                                            | 內容說明                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>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               |
| <br>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。由各部门代表親自與團膳討論    |
| <br>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。                 |
| <br>完善的健康照護   | 提供免費年度體檢，安排特殊作業體檢、醫療諮詢講座、施打流感疫苗、體適能等活動，時時為員工身心健康把關。                                              |
| <br>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，加碼提供團險福利，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。 |
| <br>幸福彈性假期   | 除法定特休假、陪产假、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）及預享特休（每年 7 天），讓員工彈性規劃假期。                            |
| <br>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。                                |

| 提供項目                                                                                                  | 內容說明                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>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。<br>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。 |
| <br>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。                                                                                                                 |
| <br>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。                                                                        |
| <br>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（適用台灣廠區），中國廠區則視各廠區營運狀況，提撥績效獎金進行發放。                                                                                        |
| <br>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。                                                                                                                     |
| <br>哺乳 / 泵奶設施或福利 | 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                                                                                    |

| 提供項目   | 申請人數 (人) | 實際金額 (元)  | 鼓勵措施或辦法說明                            |
|--------|----------|-----------|--------------------------------------|
| 生育補助   | 18       | 30,000    | 員工或其配偶生育，每胎補助 2,000 元                |
| 育兒津貼   | 42       | 1,089,000 | 0-3 歲育兒津貼，每名子女最高可請領 11 萬元。           |
| 結婚禮金   | 18       | 18,000    | 員工本人結婚補助 2,000 元                     |
| 住院慰問   | 6        | 6,000     | 員工本人因傷病連續住院三天 (含) 以上補助 1,000 元       |
| 喪葬補助   | 24       | 36,000    | 員工本人或其配偶、子女喪葬補助 1,500 元              |
| 外派家庭津貼 | 不計算      | 不計算       | 考量各國生活條件差異及家庭照護，針對駐外同仁提供額外補助以維護其生活品質 |



### ► 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。2024 年，共有 3 位男性與 4 位女性員工申請育嬰留職停薪，其中女性員工 3 人已於期滿後復職，另有 1 人因家庭因素未返任。

|                      | 2021 年 |      | 2022 年 |     | 2023 年 |      | 2024 年 |        |
|----------------------|--------|------|--------|-----|--------|------|--------|--------|
|                      | 男性     | 女性   | 男性     | 女性  | 男性     | 女性   | 男性     | 女性     |
| 享有育嬰留停資格人數 (A)       | 40     | 19   | 45     | 16  | 45     | 19   | 40     | 15     |
| 申請育嬰留停人數 (B)         | 2      | 2    | 1      | 3   | 2      | 5    | 3      | 4      |
| 預定該年度復職人數 (C)        | 4      | 3    | 2      | 5   | 3      | 3    | 0      | 4      |
| 實際復職人數 (D)           | 1      | 1    | 1      | 4   | 2      | 3    | 0      | 3      |
| 復職後 12 個月仍在職人數 (E)   | 1      | 1    | 1      | 3   | 1      | 3    | 0      | 2      |
| 育嬰留停申請率 (B)/(A)      | 5%     | 11%  | 2%     | 19% | 4%     | 26%  | 7.50%  | 26.67% |
| 留職期滿復職率 (D)/(C)      | 25%    | 33%  | 50%    | 80% | 67%    | 100% | 0      | 75.00% |
| 復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D) | 100%   | 100% | 100%   | 75% | 50%    | 100% | 0      | 66.67% |

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



▶ 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，引導同仁對齊方向，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。2024 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。

|       | 接受績效及職涯發展<br>檢視的員工人數 | 員工總人數 | 接受績效占比 |
|-------|----------------------|-------|--------|
| 男性    | 3,045                | 3,148 | 96.73% |
| 女性    | 3,337                | 3,427 | 97.37% |
| 總計    | 6,382                | 6,575 | 97.06% |
| 中高階主管 | 197                  | 197   | 100%   |
| 基層主管  | 353                  | 353   | 100%   |
| 工程人員  | 518                  | 532   | 97.37% |
| 行政人員  | 411                  | 419   | 98.09% |
| 直接人員  | 4,903                | 5,074 | 96.63% |
| 總計    | 6,382                | 6,575 | 97.06% |

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。2024 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 4.64 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 |
|-----------|--------|--------|
| 招募任用      | 4.64   | 4.62   |
| 人才管理與發展   | 4.6    | 4.57   |
| 薪勤保險      | 4.7    | 4.67   |
| 員工關係      | 4.7    | 4.67   |
| ESG 永續推展  | -      | 4.51   |
| 一般行政與總務廠務 | 4.74   | 4.71   |
| 綜合平均得分    | 4.69   | 4.64   |

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。2024 年整體平均滿意度得分為 4.31 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。

► 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，並蒐集對達方管理制度、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之參考依據。若員工具備關鍵職能或屬重要人力，且於面談中表達尚有溝通空間，則達方視實際情況評估是否啟動後續慰留討論。至於未列入慰留規劃之員工，透過離職面談仍有助於釐清雙方立場、減少誤解，並展現達方對員工的基本尊重與溝通誠意，維繫良好的離職互動關係。

► 員工協助方案 EAP (GRI 404-2)

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。2024 年與外部專業機構合作，提供 31 人次心理諮商服務，協助同仁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。

| 2024 年 | 職場壓力 | 職場人際 | 情感與關係 | 伴侶與家庭 | 親子關係 | 失落與創傷 | 其他諮詢內容 | 合計 |
|--------|------|------|-------|-------|------|-------|--------|----|
| 總計     | 10   | 2    | 12    | 2     | 2    | 2     | 1      | 31 |

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。

► 退休制度

| 地區     | 退休制度                                                                                                                                                                                                                         |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 台灣營運據點 | 提撥勞退金 (適用勞動基準法退休金) 提繳金額                                                                                                                                                                                                      |
| 中國營運據點 | 中國各營運據點依當地法令規定，為員工辦理社會保險 (養老、醫療、失業、工傷、生育)，且響應福利政策提供最高達 8% 之住房公積金，為員工提供生活及退休健全的保障。                                                                                                                                            |
| 越南營運據點 | 越南各營運據點依當地法令規定，退休年齡勞工符合社會保險法規定有關繳納社會保險費之一定年數的標準，滿退休年齡者得以享有退休金。2. 在正常工作條件下，勞工之退休年齡依期逐漸調整，至 2028 年男性勞工滿 62 歲，至 2035 年女性勞工滿 60 歲。自 2021 年起，在正常工作條件下，男性勞工退休年齡為滿 60 歲 3 個月，女性勞工退休年齡則為滿 55 歲 4 個月；嗣後男性勞工與女性勞工每一年分別類推增加 3 個月與 4 個月。 |

► 發生重大營運變化之預告期間 (GRI 402-1)

當發生終止勞動契約之情況時，達方台灣營運據點依政府法令法規揭露相關預告和執行日期，工作服務滿 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之；工作服務滿 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之；工作服務滿 3 年以上者，於 30 日前預告之。而中國營運據點則於 30 日前告知。越南據點依據當地勞動法規，若因重大營運變化需終止或調整勞動契約，應依勞動合約類型提前通知：有固定期限合約須提前 30 日通知，無固定期限合約則須提前 45 日通知。

## 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，以規劃獎勵分配。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。

#### 基層人員薪資與當地法令基本薪資註比率表

| 地區 | 台灣   | 中國 | 越南   |
|----|------|----|------|
| 比例 | 1.07 | 1  | 1.42 |

註 1：採取同工同酬的薪酬政策，薪資不因性別而異



#### 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，2024 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 820 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1149 仟元，員工薪資中位數則為 956 仟元。

|                | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|----------------|--------|--------|--------|
| 平均員工人數         | 836    | 855    | 820    |
| 平均薪資 (仟元 / 人)  | 1,210  | 1,246  | 1,149  |
| 中位數薪資 (仟元 / 人) | 1,005  | 1,035  | 956    |

#### 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。

| 地點    | 台灣廠區 |      |           |      | 中國廠區 |           |           |           |
|-------|------|------|-----------|------|------|-----------|-----------|-----------|
| 薪資範疇  | 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         |
| 中高階主管 | 1    | 0.91 | 1         | 0.93 | 1    | 0-1.09    | 1         | 0-1.09    |
| 基層主管  | 1    | 0.83 | 1         | 0.83 | 1    | 0.86-0.96 | 1         | 0.91-0.97 |
| 工程人員  | 1    | 0.92 | 1         | 0.91 | 1    | 0.86-0.92 | 1         | 0.87-0.92 |
| 行政人員  | 1    | 0.99 | 1         | 1.04 | 1    | 0.87-1.03 | 1         | 0.67-0.99 |
| 直接人員  | 1    | 0.98 | 1         | 0.96 | 1    | 0.91-0.98 | 1         | 0.77-0.92 |

註 1：依 2024 年各職級薪資總額 / 群組人數計算平均薪資，基本薪資係以 2024 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

## ► 人才培育與發展

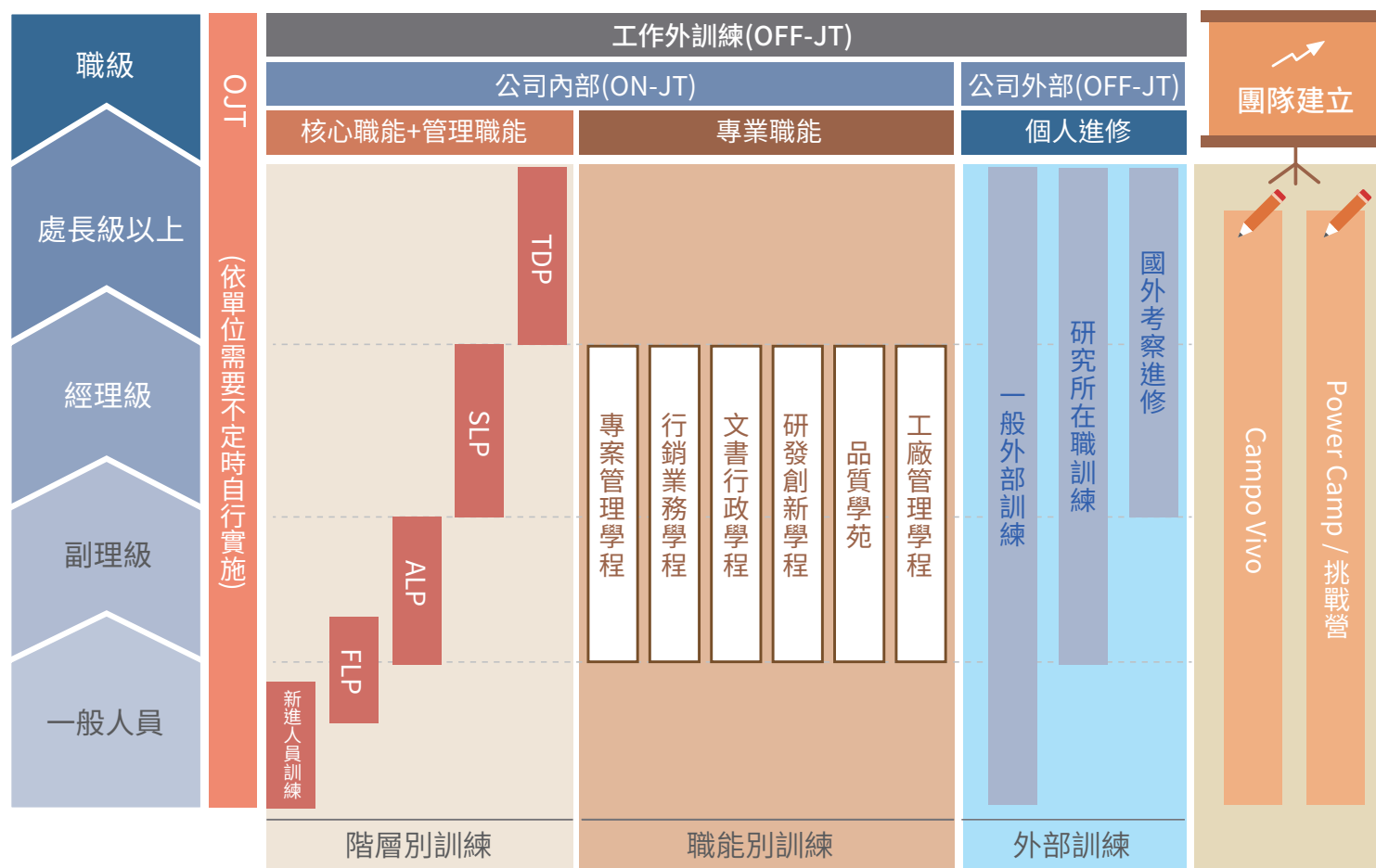
達方秉持「以人為本」的核心理念，長期投入人才培育與發展，持續營造有利於員工學習與成長的環境，並提供充足資源與多元學習平台，確保組織擁有穩定且具前瞻性的人才基礎。對外，達方積極拓展多元招募管道，持續吸引優質人力；對內，依據企業願景、組織策略與職能需求，訂定明確的人才發展目標，並建構涵蓋階層歷練、職能深化、自主學習與團隊共融等四大面向的人才培育體系。

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「A+ 菁英人才培育計畫」與「MA 儲備幹部計畫」等重點專案，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。

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发展專案，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。





## ► 2024 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 2024 年底，達方經理級以上管理職中有 92% 為內部養成，協理級以上事業單位主管更達 100% 為達方自行培育，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，公司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 2024 年，共有 53 位員工參與人才發展計畫，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，支持其在組織中逐步歷練與成長。截至 2024 年，該計畫共錄取 8 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

2024 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 3 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 2024 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。2024 年，間接人員透過平台完成 5,093 小時課程，占全年度訓練時數的 25%，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。

### ► 團隊建立與共融

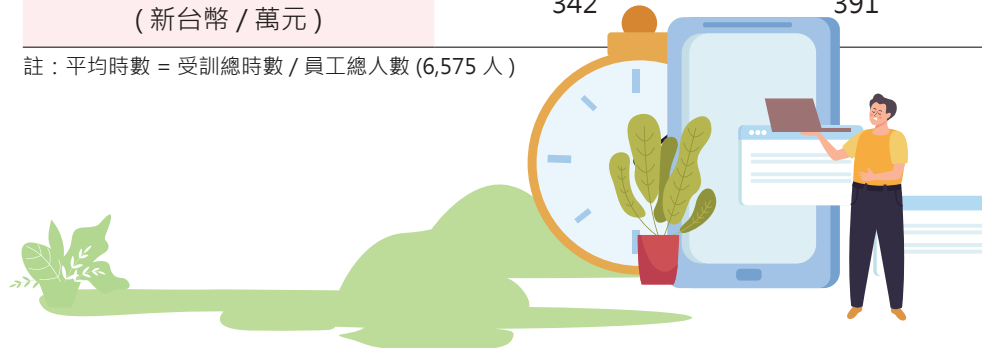
達方積極營造具凝聚力與延續性的企業文化，透過長期推動代表性文化活動，深化組織認同與團隊精神。延續超過二十年的「Campo Vivo 活力營」即為其中重要象徵，每年邀集海內外主管齊聚一堂，圍繞「溫故、傳承與籌劃大未來」的核心主題，進行為期兩天一夜的團隊共學與體驗活動。活動設計結合挑戰與協作，包含從至今已累積逾萬公里的單車挑戰、攀登超過三十座百岳，以及逾百場結合體力、腦力與毅力的團隊競賽，透過共同歷練深化同仁間的互信與激勵，形塑達方獨有的熱情文化與夥伴情誼。此外，達方多年來推動「全員飛輪」運動，由董事長親自帶領同仁養成規律運動習慣。該活動自總部發起，逐步擴展至全球據點，每週舉行兩次超過百人的全球連線飛輪課程，不僅展現團隊齊心拼搏的精神，也強化同仁對企業文化的認同與歸屬感。

### ► 2024 年執行成效 (GRI 404-1)

2024 年達方整體訓練總時數達 59,033 小時，員工人均訓練時數為 9 小時，較 2023 年增加 1.1 小時。同期訓練支出亦較前一年增加 49 萬元，主要反映本年度持續推動線上學習資源佈建，同步擴大實體課程辦理規模。整體課程平均滿意度達 4.61 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 |
|-------------------------|--------|--------|
| 受訓總時數                   | 50,708 | 59,033 |
| 平均時數 / 人                | 7.9    | 9.0    |
| 支出的教育訓練經費<br>(新台幣 / 萬元) | 342    | 391    |

註：平均時數 = 受訓總時數 / 員工總人數 (6,575 人)



依職級 / 性別呈現

2024 年達方男性主管平均訓練時數為 32.1 小時，女性主管平均訓練時數為 20.8 小時；男性非主管平均訓練時數為 8.7 小時，女性非主管平均訓練時數為 5.9 小時。詳細各職級參與教育訓練之人數與時數請見下表。

| 類型    | 男性    | 女性    | 總人數   | 男性 (時數) | 女性 (時數) | 總時數    |
|-------|-------|-------|-------|---------|---------|--------|
| 中高階主管 | 168   | 29    | 197   | 6,146   | 807     | 6,953  |
| 基層主管  | 234   | 119   | 353   | 6,755   | 2,269   | 9,024  |
| 工程人員  | 343   | 189   | 532   | 8,700   | 4,269   | 12,969 |
| 行政人員  | 124   | 295   | 419   | 1,594   | 3,350   | 4,944  |
| 直接人員  | 2,279 | 2,795 | 5,074 | 13,497  | 11,646  | 25,143 |
| 總計    | 3,148 | 3,427 | 6,575 | 36,692  | 22,341  | 59,033 |

| 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   | 12,901 | 3,076  | 15,977 | 32.1   | 20.8 | 29.0 |
| 非主管  | 23,791 | 19,265 | 43,056 | 8.7    | 5.9  | 7.1  |
| 總計   | 36,692 | 22,341 | 59,033 | 12     | 7.1  | 9.0  |

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

肯定與榮耀

在達方的努力下，2024 年獲得以下肯定：

2024 年亞洲企業社會責任獎 (AREA) 健康促進獎

2024 年，達方榮獲「亞洲企業社會責任獎 (AREA) 健康促進獎」，展現公司在健康職場、健康企業、健康人力資本及健康人權四大面向的積極實踐與具體成效。公司持續深耕人才發展與工作環境優化，落實員工照顧並強化永續發展承諾。

在福利制度上，提供具競爭力的支持方案，包括全員適用的育兒津貼（每胎最高補助 11 萬元）與高額員工持股信託計畫，協助員工規劃長期財務與退休生活。另建置完整的健康支持網絡，涵蓋健檢、心理諮詢、健身設施與餐食補助，促進工作與生活之間的平衡。達方深信，健全的職場制度與友善文化是推動員工健康與企業永續發展的根基。未來將持續強化幸福職場建設，結合核心能力實踐 ESG，攜手員工共同邁向更具韌性與永續性的成長願景。



2024 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，並已連續四年榮獲「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。



2024 年幸福企業科技類金獎

「幸福企業」為國內雇主品牌領域最具指標性的獎項之一，評選機制涵蓋初選審查、網路票選、秘密客評比及專業審議等多元面向，綜合企業在人力資源策略、勞資關係與員工關懷等層面的公開表現，遴選出最具影響力與代表性的典範企業。2024 年，達方以打造「多元共融、實現自我」的幸福職場為核心方向，積極營造支持員工全人發展的工作環境。達方於 3,700 家參選企業中脫穎而出，榮獲科技能源研發類金獎最高殊榮，不僅肯定達方在人才永續上的長期耕耘，也再次彰顯其在人本精神、雇主品牌與產業影響力上的領導地位。



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，公司亦高度重視員工健康福祉，透過舉辦健康促進活動，鼓勵同仁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的職業安全與健康管理，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、越南與泰國等七個生產基地，已全數通過第三方驗證機構 SGS 的查驗，確保管理制度的有效性與一致性。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業務主管，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公司正式員工（佔比 97%），亦延伸至非員工（佔比 3%），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 |
| 員工  | 457               | 301 | 556 | 2,671 | 1,733 | 499 | 105 |
| 非員工 | 18                | 5   | 30  | 52    | 65    | 20  | 4   |

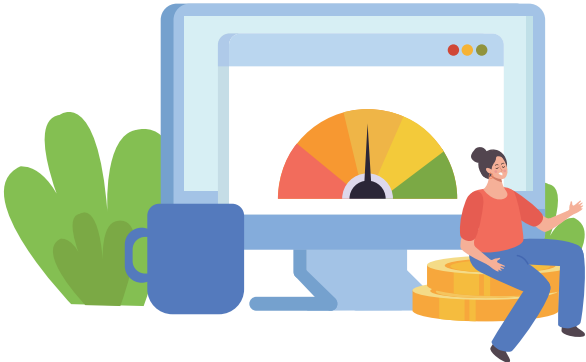
註 1：人數統計為 2024 年 12 月仍在職者  
註 2：非員工之工作者為派遣人員，主要從事保全、團膳、清潔工作為主

► 內部與外部稽核

為確保職業安全衛生管理系統的持續有效運作，達方透過內外部稽核雙軌監督機制，定期檢視各廠區運行情形。內部方面，由完成訓練並合格之人員組成稽核小組，依 2024 年度稽核計畫完成一次稽核作業；外部方面，則由第三方驗證單位依規範進行兩次定期稽核，涵蓋已取得驗證之所有廠址。相關稽核日期及所發現之缺失項次，詳列如下表：

| 廠區   |      | 桃園總部     | 台南廠      | 蘇州廠            | 淮安廠   | 重慶廠     | 越南廠   | 泰國廠      |
|------|------|----------|----------|----------------|-------|---------|-------|----------|
| 內部稽核 | 日期   | 01/24    | 01/24    | 04/24<br>06/24 | 05/24 | 04/24   | 06/24 | 07/24    |
|      | 缺失項次 | 3        | 8        | 2              | 8     | 7       | 3     | 4        |
| 外部稽核 | 日期   | 02/27~28 | 02/26~27 | 2/19~20        | -     | 2/22~23 | -     | 08/19~22 |
|      | 缺失項次 | 6        | 2        | 1              | -     | 1       | -     | 2        |

註 1：各項缺失皆已完成改善。





## ► 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。透過每季召開的全廠區職業安全衛生管理委員會，由總經理擔任主任委員，並由高階主管、部門負責人及員工代表共同參與，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

公司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。

| 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    | 10   | 3 30%     |
| 淮安廠  | 12   | 17   | 11 65%    |
| 重慶廠  | 4    | 33   | 23 70%    |
| 越南廠  | 4    | 17   | 4 24%     |

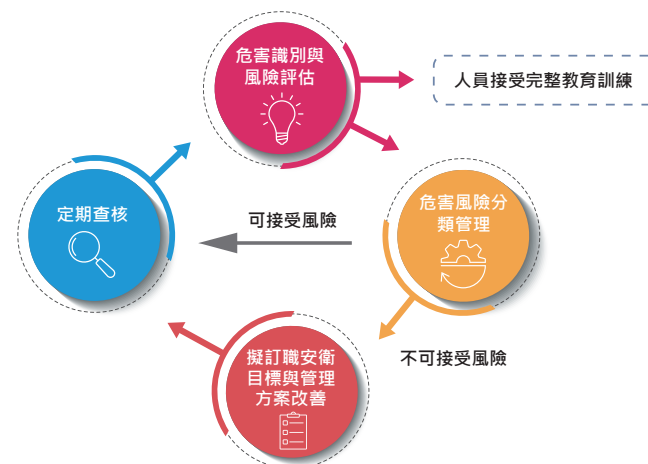
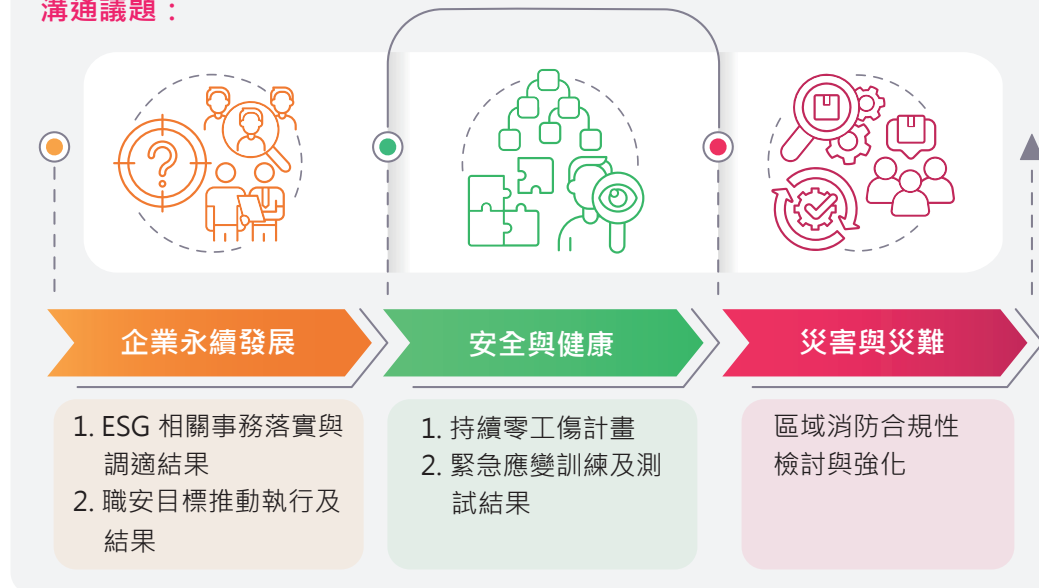
註 1：泰國廠於 2024 年取得 ISO 45001 認證，惟該年度非完整營運期，職安相關數據暫不揭露。

## ► 危害辨識與風險評估 (GRI 403-2)

職業安全與健康管理持續是公司營運的重要基礎。達方依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，每年定期針對作業環境進行危害因素辨識與風險評估，涵蓋人因工程等潛在風險。各廠區由部門代表組成的環境與職業安全衛生管理委員會負責執行評估作業，並由專責環安衛人員依據結果進行風險分類與分級管理。相關評估人員均完成危害識別與風險評估訓練，確保辨識作業的準確性與後續管理的有效性。

針對評估結果中被列為「不可接受」的高風險項目，將啟動職業安全衛生目標與管理方案的擬訂與執行。2024 年度共完成 16 項改善提案，改善達成率達 100%。同時，也明訂員工有「退避權」，在面臨危害情境時，可自行離開工作崗位，並不會因此受到任何處分或不利影響，確保員工安全與權益不受侵害。

### 溝通議題：



► 風險類別

針對 2024 年風險評估結果，已確認並分級處理共 37 項潛在風險，其中包括 4 項高風險、25 項中風險及 8 項低風險。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                                           | 項目                         | 設定                                               | 達成  |
| 桃園總部        | 高度風險 | 1  | 電池火災風險                                         | 設置安全存放區                    | 區域型消防防護<br>個人型消防防護                               | 已完成 |
|             | 中度風險 | 0  |                                                |                            |                                                  |     |
|             | 低度風險 | 2  | 切割傷害                                           | ● 廠內施工危害<br>● 設備機械傷害       | 教育訓練及宣導正確作業方式                                    | 已完成 |
| 台南廠         | 高度風險 | 2  | ● 廢瓷膜丟棄作業之砸傷風險<br>● 瓷膜備料作業有人因工程類之風險 (荷重較重)     | ● 建置安全的暫存區<br>● 瓷膜減重       | ● 於 2024/8/31 前完成<br>● 減重 2KG/ 卷，2024/7/31 前完成改善 | 已完成 |
|             | 中度風險 | 1  | 堆疊機維修時其門片有造成人員砸傷風險                             | 改造該設備門片                    | 完成同型設備改造                                         | 已完成 |
|             | 低度風險 | 1  | Wetting Balance 於操作過程有燙傷風險                     | 加裝防護                       | 2024/3/31 前完成                                    | 已完成 |
| 蘇州廠         | 高度風險 | 0  |                                                |                            |                                                  |     |
|             | 中度風險 | 2  | 危廢庫房、化學品庫房易燃物品存放                               | 例行檢查、防護設備配備點檢              | 每天巡查                                             | 已完成 |
|             | 低度風險 | 0  |                                                |                            |                                                  |     |
| 淮安廠         | 高度風險 | 0  |                                                |                            |                                                  |     |
|             | 中度風險 | 19 | 火災、爆炸、危害物質外洩、與有害物接觸、與高低溫接觸、感電、物體倒塌或飛落、衝撞、被捲夾切割 | ● 防護設備配備點檢<br>● 減少化學品現場存留量 | 例行檢查                                             | 已完成 |
|             | 低度風險 | 0  |                                                |                            |                                                  |     |
| 重慶廠         | 高度風險 | 0  |                                                |                            |                                                  |     |
|             | 中度風險 | 2  | 火災、其他爆炸                                        | 減少化學品現場存留量                 | 2024/12/31 前完成改善                                 | 已完成 |
|             | 低度風險 | 4  | 設備機械傷害                                         | ● 機械手代替人工作業<br>● 日常巡檢，隱性改善 | 2024/12/31 前完成改善                                 | 已完成 |
| 越南廠         | 高度風險 | 1  | 背夾手當操作沖壓設備、運行行車設備之物品掉落                         | 貼上警告標籤                     | 2024/10/30 前改善完成                                 | 已完成 |
|             | 中度風險 | 1  | 設備維護                                           | 貼上警告標籤                     | 2024/10/30 前改善完成                                 | 已完成 |
|             | 低度風險 | 1  | 包裝工段                                           | 訓練操作設備人員                   | 設定休息時間；改善員工工作姿勢                                  | 已完成 |

► 危害性化學品管理及作業環境監測

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同仁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，公司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，如化災演練與緊急沖洗設備操作等，以強化現場人員的防護意識與應變能力。

2024 年度共舉辦 8 場次化災演練，包括台南廠區 4 場、蘇州 1 場、淮安 1 場、越南 1 場。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。

作業環境監測

為掌握同仁作業環境實態與評估勞工暴露狀況、保障作業人員之安全與健康以及有效達成企業社會責任與環境安全衛生政策承諾及設定的安全衛生改善目標，達方依據當地法規，委託具認證資格的作業環境監測機構，針對廠區進行作業環境監測。在監測前，將依據廠內所使用的化學品種類及員工實際作業暴露情形，進行危害辨識與風險分析，並由監測評估小組召開會議，研擬監測策略與計畫書。監測依計畫書執行後，相關樣本交由認證實驗室進行檢測與數據分析，並將監測結果公告及彙報高階管理層。同時，公司亦對檢測結果進行評估及分級管理，作為化學品風險控管與防護措施的重要依據。

2024 年共計完成 8 次作業環境監測，涵蓋項目包括二氧化碳濃度、照度、環境噪音及化學性因子監測等。其中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，依規定列為「第一級管理」，表示可維持現行之管理與防護措施。

若監測結果超出法規標準，公司亦已建立相應之風險控管流程與改善流程，並定期於職業安全衛生委員會會議中提報各廠區之監測成果與改善進度，供高階主管審核參考，並由安全衛生單位持續監督追蹤，以確保工作環境安全與員工健康無虞。

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                     |

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 ( 大陸及越南廠區 )                            |
| 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 | 2024 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，並於職安衛生委員會提報                                         |

## ► 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。為提升全體同仁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。2024 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）、ISO45001：2018 內部稽核員訓練、ISO14001：2015 內部稽核員訓練、ISO14064-1：2018 組織溫室氣體內部查證人員訓練、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    | 法令證照訓練 |       | 在職訓練    | 訓練總計   |
|------|-----|---------|--------|-------|---------|--------|
|      | 對象  | 新進及調職人員 | 證照初訓   | 證照複訓  | 特定或一般人員 |        |
| 桃園總部 | 總人次 | 167     | 0      | 2     | 51      | 220    |
|      | 總時數 | 283     | 0      | 12    | 174     | 469    |
| 台南廠  | 總人次 | 40      | 5      | 79    | 2,206   | 2,330  |
|      | 總時數 | 120     | 116    | 315   | 3,284   | 3,835  |
| 蘇州廠  | 總人次 | 1,016   | 1      | 13    | 96      | 1,126  |
|      | 總時數 | 24,348  | 32     | 104   | 172     | 24,656 |
| 淮安廠  | 總人次 | 7,752   | 17     | 58    | 318     | 8,145  |
|      | 總時數 | 3,876   | 72     | 464   | 13,795  | 18,207 |
| 重慶廠  | 總人次 | 1,280   | 2      | 12    | 619     | 1,913  |
|      | 總時數 | 643     | 96     | 192   | 694     | 1,625  |
| 越南廠  | 總人次 | 406     | 62     | 159   | 0       | 627    |
|      | 總時數 | 406     | 1,008  | 2,544 | 0       | 3,958  |
| 總計人次 |     | 10,661  | 87     | 323   | 3,290   | 14,361 |
| 總計時數 |     | 29,676  | 1,324  | 3,631 | 18,119  | 52,750 |



## ► 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。



2024 年 10 月達方桃園總部發生一起鋰電池火災事件。因得益於消防系統正常運轉及緊急應變體系發揮作用，迅速及有效遏制火勢，確保無人員傷亡，及降低財產損失。本次事件彰顯公司防災體系成效，更反映出達方員工高度團隊協作與危機應變能力。

事後全面性檢討預防防護措施，推動安全防災升級。包括強化廠區空間防火防護，增設緊急應變器材及加強鋰電火災應變訓練，提升員工面對緊急狀況的應對能力。公司將持續秉持安全第一的原則，不斷完善相關安全管理制度，以展現公司對安全的高度承諾，並確保所有員工及設施的安全。

2024 年共舉辦 65 場次應變演練，其中夜間與假日演練共計 5 場，各廠演練詳情請參見下表。

|      | 化學品洩漏類 | 消防疏散類 | BCP | 急救類 | 其他 | 總計 |
|------|--------|-------|-----|-----|----|----|
| 桃園總部 | 0      | 2     | 1   | 0   | 0  | 3  |
| 台南廠  | 4      | 18    | 1   | 3   | 1  | 27 |
| 蘇州廠  | 1      | 3     | 1   | 1   | 1  | 7  |
| 淮安廠  | 1      | 2     | 1   | 1   | 8  | 13 |
| 重慶廠  | 1      | 2     | 3   | 0   | 4  | 10 |
| 越南廠  | 1      | 2     | 1   | 1   | 0  | 5  |
| 總計   | 8      | 29    | 8   | 6   | 14 | 65 |

► 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，公司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，公司引進新承攬商時，需進行供應商的審核，並經安全衛生部門審核（包含是否具備相應的證照、是否符合安全衛生法規、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，公司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。

2024 年各廠區高風險作業許可申請情形如下表所示：

| 廠區<br>(件數) | 動火 | 高架  | 局限空間 | 臨時用電 | 屋頂作業 | 吊掛 | 其他  | 總計  |
|------------|----|-----|------|------|------|----|-----|-----|
| 桃園總部       | 2  | 0   | 0    | 0    | 0    | 0  | 23  | 25  |
| 台南廠        | 9  | 46  | 2    | 0    | 0    | 4  | 0   | 61  |
| 蘇州廠        | 5  | 15  | 0    | 0    | 3    | 6  | 27  | 56  |
| 淮安廠        | 37 | 32  | 9    | 0    | 0    | 12 | 316 | 406 |
| 重慶廠        | 25 | 53  | 2    | 0    | 0    | 19 | 34  | 133 |
| 越南廠        | 12 | 16  | 2    | 9    | 0    | 6  | 0   | 45  |
| 總計         | 90 | 162 | 15   | 9    | 3    | 47 | 400 | 726 |

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

虛驚事件

針對廠區日常營運中發生的異常通報事件，公司持續記錄並分類處理各類虛驚事件，作為強化預警機制與教育訓練的重要依據。雖大多未造成實質損害或人員受傷，仍可反映出現場潛在風險與制度待強化之處。2024 年虛驚事件以微波爐冒煙（同仁誤操作）及人員使用紙張不甚劃傷為主，相關事件均已即時通報、依標準作業程序進行處置，並於事後回溯檢討，研擬並落實改善方案。

以下為 2024 年各廠區虛驚事件統計表：

| 廠別   | 2023 年 |     |     |     | 2024 年 |     |     |     |
|------|--------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|
|      | 廠區內    |     | 廠區外 |     | 廠區內    |     | 廠區外 |     |
|      | 員工     | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工     | 非員工 | 員工  | 非員工 |
| 桃園總部 | 0      | 0   | 0   | 0   | 1      | 0   | 1   | 0   |
| 台南廠  | 0      | 0   | 0   | 0   | 2      | 0   | 2   | 0   |
| 蘇州廠  | 0      | 0   | 0   | 0   | 0      | 0   | 0   | 0   |
| 淮安廠  | 0      | 0   | 0   | 0   | 0      | 0   | 0   | 0   |
| 重慶廠  | 0      | 0   | 0   | 0   | 2      | 0   | 2   | 0   |
| 越南廠  | 0      | 0   | 0   | 0   | 0      | 0   | 0   | 0   |
| 總計   | 0      | 0   | 0   | 0   | 5      | 0   | 5   | 0   |

失能傷害統計 (GRI 403-9, 403-10)

2024 年共通報 7 件暫時性全失能職災事件，無重大或死亡事故發生，累積損失工時達 353 天。事故情形多集中於人因疏失，包括作業不慎導致夾傷與地面濕滑造成滑倒等。分析顯示，多數傷害可藉由加強現場警示、落實標準作業流程與強化個人防護觀念加以預防。針對上述狀況，公司已強化高風險工序之安全監督，並針對常見肇因設計主題式宣導與訓練活動，從日常行為管理著手，提升員工危害辨識與即時應對能力，進一步降低事故風險與損失影響。

| 失能傷害類別 | 發生件數 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    | 損失天數 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|--------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|        | 桃園總部 |     | 台南廠 |     | 蘇州廠 |     | 淮安廠 |     | 重慶廠 |     | 越南廠 |     | 總計 | 桃園總部 |     | 台南廠 |     | 蘇州廠 |     | 淮安廠 |     | 重慶廠 |     | 越南廠 |     | 總計  |
|        | 員工   | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 |    | 員工   | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 | 員工  | 非員工 |     |
| 死亡     | 0    | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0  | 0    | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 永久全失能  | 0    | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0  | 0    | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 永久部分失能 | 0    | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0  | 0    | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 暫時全失能  | 0    | 0   | 2   | 0   | 0   | 0   | 3   | 0   | 2   | 0   | 0   | 0   | 7  | 0    | 0   | 152 | 0   | 0   | 135 | 0   | 66  | 0   | 0   | 0   | 0   | 353 |

註 1：因職業災害致使工作者喪失生命，不論罹災至死亡時間之長短。以損失 6,000 日計。  
註 2：永久全失能：除死亡外之任何足使罹災者造成永久全失能，或在一次事故中損失下列各項之一，或失去其機能者：1. 雙目。2. 一隻眼睛及一隻手，或手臂或腿或足。3. 不同肢中之任何下列兩種：手、臂、足或腿。以損失 6,000 日計。  
註 3：除死亡及永久全失能以外之任何足以造成肢體之任何一部分完全失去，或失去其機能者。不論該受傷之肢體或損傷身體機能之事前有何任何失能。  
註 4：罹災人未死亡，亦未永久失能。但不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在一日（含）以上（包括：國定假日、例休假日或停工日），暫時不能恢復工作者。  
註 5：非員工之職業安全數據（如承攬商或外包人員）皆已涵蓋與揭露，以強化職業安全管理的覆蓋範圍與資訊透明度。

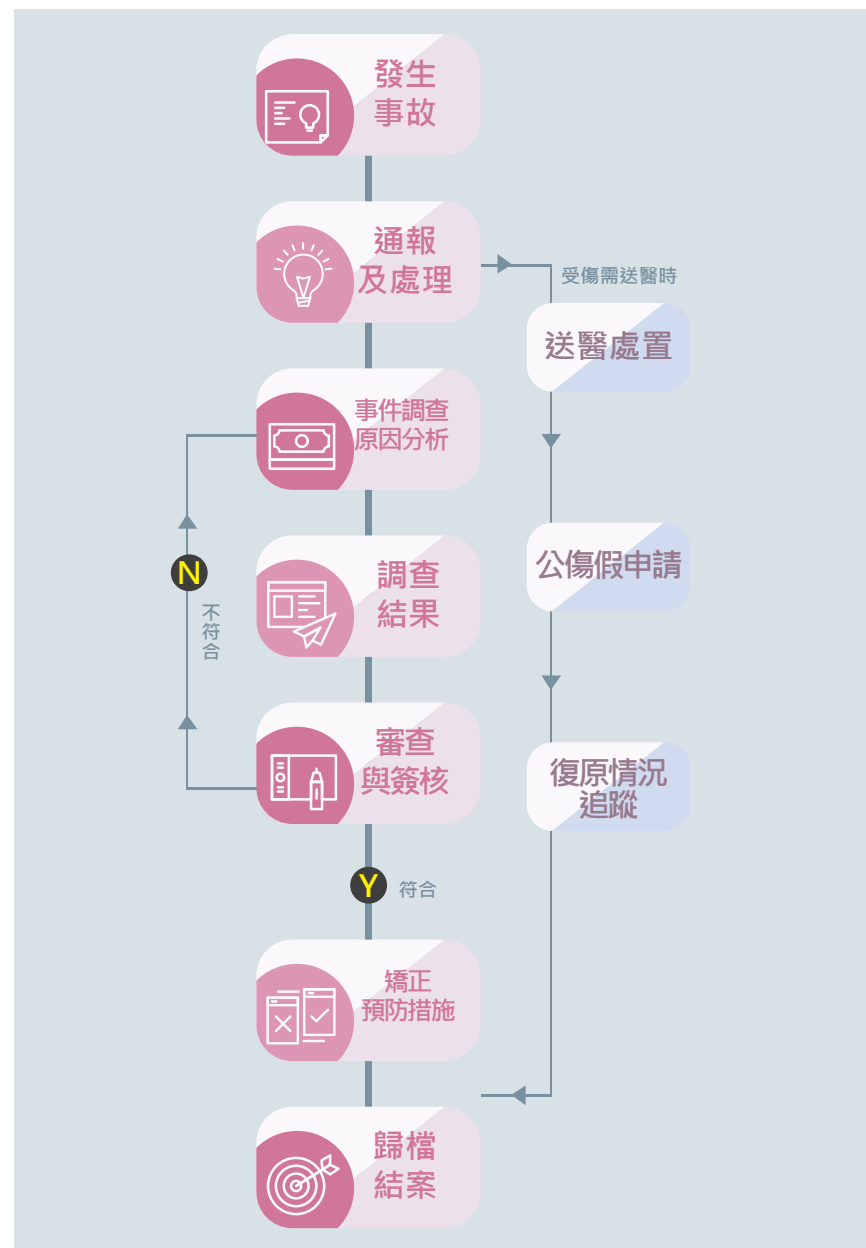
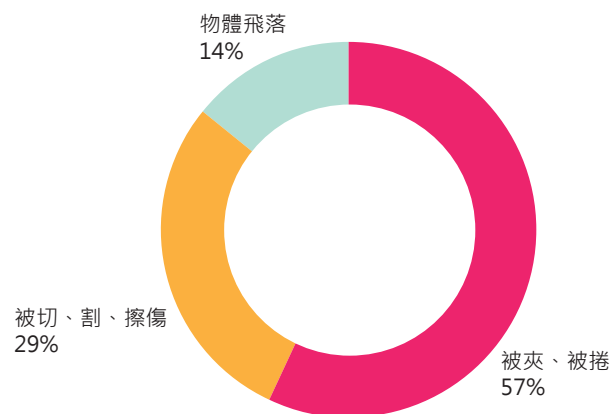
## ► 事故調查流程與工傷 (GRI 403-2)

在強化職場風險管理與工安文化的基礎上，各廠區均建置完善的工傷事件通報與處理機制，確保異常情況能即時通報並迅速應對。當現場發生工傷或虛驚事件時，員工可立即通報生產線領班或部門主管，後續即啟動調查及處置流程，以釐清原因並防止類似情形再發生。作業期間若遇危及人身安全之情況，員工得視情況停止作業或撤離，相關權益不受影響，工資、福利與聘僱條件均予以保障。

經 2024 年各廠風險評估結果及工傷紀錄顯示，主要之事故類型為：被夾、被捲 (57%) 以及被切、割、擦傷 (29%) 為主，其主要發生原因為作業安全防护不足以及人員未落實操作紀律所導致。達方已訂定改善措施，以確保同仁工作的安全。

2024 年可記錄工傷率為 0.49，共發生 7 件工傷事件。與 2023 年相比，失能傷害頻率 (FR) 上升 7.0%，但失能傷害嚴重率 (SR) 上升 65%。對此，此上升主因為台南廠及淮安廠各有一件工傷案件，其失能傷害休息日數較多，拉高整體嚴重程度。對此，公司已針對高風險作業項目進行檢討，進行工程改善並持續推動風險消除與替代的工傷改善方案，期望達成既定安全目標，並有效降低事故影響與損失天數。

|         | 總部 | 台南 | 蘇州 | 淮安 | 重慶 | 越南 |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| 被夾、被捲   | 0  | 1  | 0  | 1  | 2  | 0  |
| 被切、割、擦傷 | 0  | 0  | 0  | 2  | 0  | 0  |
| 物體飛落    | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  |



| 項目                       | 員工     |        | 非員工    |        |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                          | 2023 年 | 2024 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 職業傷害造成死亡比率               | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 可記錄總工傷事故數量               | 12     | 7      | 0      | 0      |
| 可記錄總工傷事故頻率 (TRIR)        | 0.70   | 0.49   | 0      | 0      |
| 職業病數                     | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 職業病率 (ODR)               | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 工傷率 / 事故率 (IR)：嚴重職業傷害工傷率 | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 可記錄之職業傷害工傷率              | 0.70   | 0.49   | 0      | 0      |
| 損工日數率 (LDR)              | 15.17  | 25.00  | 0      | 0      |
| 製程安全事故統計數量 (PSIC)        | 4      | 3      | 0      | 0      |
| 製程安全事件發生率 (PSTIR)        | 0.23   | 0.21   | 0      | 0      |
| 製程安全事故嚴重率 (PSISR)        | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 運輸意外事件的數量                | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 失能傷害頻率 (FR)              | 0.46   | 0.49   | 0      | 0      |
| 失能傷害嚴重率 (SR)             | 15.17  | 25.00  | 0      | 0      |
| 綜合傷害指數 (FSI)             | 0.08   | 0.11   | 0      | 0      |

註 1：全年工作時數：各製造據點 1 月初至 12 月底實際總工時（包含加班工時）計算統計。

註 2：指標之計算方式不含交通傷害事件。

註 3：職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人數  $\times 10^6$ )  $\div$  全年工作時數。

註 4：嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數  $\times 10^6$ )  $\div$  全年工作時數。

註 5：可記錄職業傷害比率 (TRIR) = (可記錄職業傷害人數  $\times 10^6$ )  $\div$  全年工作時數；比率算結果小數點以後取兩位，第三位無條件捨去。

註 6：損失天數比率：(損工天數  $\times 10^6$ )  $\div$  全年工作時數。

註 7：損失天數：是指受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數；比率計算結果取整數，小數點無條件捨去。

註 8：可記錄職業傷害人數：則為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數。

註 9：嚴重職業傷害人數指受傷害者無法恢復的其他傷害（如截肢），或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者。

註 10：非員工之職業安全數據（如承攬商或外包人員）皆已涵蓋與揭露，以強化職業安全管理的覆蓋範圍與資訊透明度。





▶ 員工健康促進 (GRI 403-3, 403-6)

健康服務

達方重視員工健康與職場安全，於各營運據點建立健康檢查制度，並依據當地法規與實際需求進行調整。臺灣地區在健檢週期的規劃上採行優於法規的內部標準，40 歲以上員工每兩年一次、40 歲以下員工每三年一次，較現行法定規範更為密集，作為日常健康管理的一環。海外據點則依當地法令規定進行定期健康檢查；為提升員工檢查便利性，健檢服務多由合作醫療機構派員進駐廠區現場執行，檢查後依健康風險進行分級管理，並安排專業醫師提供一對一健康諮詢與衛教服務。對於從事特殊作業、可能暴露於危害環境之員工，則另行安排依職類別對應之特殊健康檢查，每年執行，確保風險預防與健康監測雙軌落實。

| 類型       | 對象                  | 頻率                                                                                     | 項目                                               | 受檢人數 |     |      |       |       |     |        |
|----------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------|-----|------|-------|-------|-----|--------|
|          |                     |                                                                                        |                                                  | 桃園總部 | 台南廠 | 蘇州廠  | 淮安廠   | 重慶廠   | 越南廠 | 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。                                 | 73   | 23  | 1016 | 8,361 | 1,054 | 308 | 10,835 |
| 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<br>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、痛風、心血管硬化危險因子及癌症篩檢。 | 162  | 128 | 0    | 0     | 557   | 293 | 1,140  |
| 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。                                 | 0    | 10  | 29   | 112   | 200   | 2   | 353    |
| 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。                                 | 0    | 121 | 121  | 198   | 125   | 8   | 573    |
| 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。                           | 16   | 1   | 65   | 0     | 0     | 0   | 82     |

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

## 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。

|            | 桃園企業總部 | 台南廠 | 蘇州廠 | 淮安廠 | 重慶廠 | 越南廠 |
|------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 醫師臨場服務次數   | 12     | 12  | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 護理師臨場服務次數  | 專任     | 專任  | 0   | 專任  | 0   | 0   |
| 參加衛教活動員工總數 | 53     | 98  | 20  | 0   | 0   | 243 |
| 接受面談指導員工總數 | 73     | 174 | 95  | 0   | 0   | 405 |

註：海外據點皆依當地法規辦理

註：越南廠依照法律規定，廠區內未達 500 人不需安排醫師臨場服務，但越南目前有與醫療服務單位簽訂合作

## 健康促進活動

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。2024 年推動「健康體重管理活動」，為期三個月，聚焦減脂與增肌，共有 120 位同仁參與，累計減重 106.1 公斤，平均每人減重 0.9 公斤。活動設計納入健康知識宣導，並結合節慶辦理營養師實作課程，教導員工製作健康減糖粽，協助同仁從食材選擇與烹調方式中，培養正確飲食習慣，將健康理念落實於日常生活。

此外，為促進員工間的互動與交流，公司亦舉辦多樣化的員工活動，包括景點走訪、團體競賽等，提升團隊凝聚力與參與感。2024 年全年度員工福利活動總投入金額達新臺幣 16,681,697 元，累計參與人次達 10,755 人，展現公司對員工福祉的持續關注與實質投入。



## 健康保護四大計畫

| 廠區   | 母性健康保護                                        | 異常工作負荷通報件數 | 人因工程改善件數 | 職場不法侵害申訴件數 |
|------|-----------------------------------------------|------------|----------|------------|
| 桃園總部 | 妊娠中：0<br>分娩後 1 年內：3 人<br>哺乳中之女性勞工：共 _0_ 人     | 1          | 0        | 1          |
| 台南廠  | 妊娠中：2<br>分娩後 1 年內：3 人<br>哺乳中之女性勞工：共 _0_ 人     | 10         | 2        | 0          |
| 蘇州廠  | 妊娠中：0<br>分娩後 1 年內：0 人<br>哺乳中之女性勞工：共 _2_ 人     | 0          | 0        | 0          |
| 淮安廠  | 妊娠中：3<br>分娩後 1 年內：14 人<br>哺乳中之女性勞工：共 _8_ 人    | 0          | 0        | 0          |
| 重慶廠  | 妊娠中：9<br>分娩後 1 年內：6 人<br>哺乳中之女性勞工：共 _6_ 人     | 0          | 0        | 0          |
| 越南廠  | 妊娠中：0<br>分娩後 1 年內：0 人<br>哺乳中之女性勞工：共 _0_ 人     | 0          | 0        | 0          |
| 總計   | 妊娠中：14<br>分娩後 1 年內：26 人<br>分娩滿 1 年後仍以母乳哺乳者：16 | 11         | 2        | 1          |



## ► 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 46 人次

倡議低碳生活方式  
與綠色移動觀念



#### 登山社

參加 101 人次

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 120 人次

鼓勵環保低碳走出  
健康



### 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 348 人次

連結公益與社區服  
務，展現企業社會  
責任



#### 愛樂社

參加 45 人次

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 79 人次

手作體驗強化創造  
力與生活美學文化



#### 釣研社

參加 113 人次

健康休閒結合海洋  
永續



#### 舒活社

參加 96 人次

促進員工身心靈平  
衡、紓壓



#### 瑜珈社

參加 92 人次

實踐工作與生活平  
衡，共創健康幸福  
職場





## G | 治理 (Governance)

強化組織內部凝聚與合作精神，透過員工參與、跨部門交流、團隊活動等方式，促進向心力與職場協作氛圍，支持健康職場文化與企業治理目標。

### 籃球社

參加 134 人次

增進團隊合作、提升體能與壓力調節能力



### 排球社

參加 94 人次

培養默契與溝通協作能力，增進身心健康



### 羽球社

參加 166 人次

鍛鍊反應與體能，擴大各年齡層參與



## ► 社團活動亮點 | 羽球社 × 奧運五環趣味挑戰

2024 年 8 月，羽球社順應奧運熱潮，舉辦「奧運五環限時挑戰」活動，以慶賀國手勇奪金牌為契機，透過創新形式傳遞運動精神，並鼓勵員工在挑戰中培養持續學習與自我突破的態度。活動設計以奧運五環為主題，象徵國際體壇競技中的挑戰精神與榮耀追求。參與者需使用特殊規格球拍完成五球限時挑戰，模擬比賽中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。完成挑戰者可獲頒「金牌蛋塔」，其中隱藏特製金牌的參與者，還可再兌換台味十足的驚喜金牌，寓意「金牌人生」從挑戰中誕生。活動同時開放體育館空間，歡迎同仁攜眷參與，促進家庭與職場之間的良性互動，並倡導健康生活與運動習慣的養成。透過趣味競賽形式，激發員工參與動力與積極心態，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。



奧運五環限時挑戰

## ► 樂活休閒 | 多元社團共創職場生活平衡

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、音樂欣賞、志工服務、釣魚交流、球類運動等多元主題。各社團可依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。

“

2024 年，社團及團隊賽事補助總額達新臺幣 85 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。



# Chapter.7

## 關懷貢獻・社區參與發揮影響力

7.1 2024年度重要成果

7.2 三大社會參與具體行動

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



# 一、2024 年度重要成果

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。2024 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。

| 三大社會參與主軸 | 參與方案                                                                                                                    | 企業核心本質                                                                                                       | SDGs                                                                                                                                                                                                                                                        | 受益對象 / 團體                                        |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 弱勢關懷     | <ul style="list-style-type: none"><li>● 捐血與急救培訓</li><li>● 愛心義賣與義演</li><li>● 圓夢陪伴計畫</li><li>● 企業志工參與制度</li></ul>         | <ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li></ul> |                                                                                       | 新竹捐血中心、旭登護理之家、仁愛之家、育德兒童之家、聖心慈善工作坊、大溪七張福德宮        |
| 永續教育     | <ul style="list-style-type: none"><li>● 資助偏鄉學校合唱團</li><li>● 培育體育人才</li><li>● 行動學習 x 永續體驗</li></ul>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li></ul>                   |                                                                                       | 五峰鄉桃山國小、林口體育大學                                   |
| 社區共創     | <ul style="list-style-type: none"><li>● 植樹認養</li><li>● 免廢市集 x 物資再生平台</li><li>● 支持在地藝文發展</li><li>● 智慧移動 x 社區支持</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li></ul>          |    | 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 |

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。

## 二、三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。

### ► 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

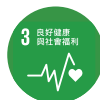
NT\$142,570

#### 志工時數

662 小時

#### 受益對象

新竹捐血中心、旭登護理之家、仁愛之家、育德兒童之家、聖心慈善工作坊、大溪七張福德宮



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。2024 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：

### ► 捐血與急救培訓 | 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。2024 年 7 月 30 日，更主動捐贈 144 包有機白米，用以鼓勵民眾於桃園市藝文中心廣場參與捐血，推動更多人加入助人行列。全年度共計 269 人響應捐血，合計募集逾 98,500c.c. 血量，展現企業與員工共同實踐社會關懷的行動力。

此外，為強化第一時間救援能力，我們於同年 11 月 10 日安排 6 位企業志工參與 CPR 急救員訓練課程，期望在關鍵時刻有能力伸出援手、挽救生命，擴大「救人」的實質效益。透過捐血與急救雙軌並行，打造一條更穩固的生命守護網，真正落實「以愛守護」的企業精神。

### ► 愛心義賣與義演 | 凝聚善念 推動再分配

2024 年 5 月 4 日，我們於旭登護理之家舉辦融合義賣、義演與長者陪伴的公益活動，同年 10 月 27 日則在大溪七張福德宮辦理在地型義演行動，號召共計 33

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。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

2024 年 6 月 22 日與 9 月 28 日，我們分別前往仁愛之家與楊梅育德兒童之家，由 20 位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 11 月 10 日，更有 5 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。

### ► 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，2024 年 5 月 4 日，於旭登護理之家舉辦一場融合義賣、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，志工們提供了多項傳統遊戲，如打彈珠台、投骰子和丟沙包等，這些兒時遊戲讓長者們憶起歡樂的童年時光。此外，志工還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。

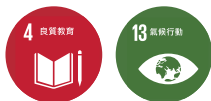




## ► 永續教育：以創新啟動價值轉變

### 回應 SDGs

SDG4 ( 優質教育 ) 、SDG13 ( 氣候行動 )



### 投入資源

NT\$1,406,672

### 志工時數

842 小時

### 受益對象

五峰鄉桃山國小、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 2024 年已邁入第 15 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。

## ► 資助偏鄉學校合唱團 | 讓藝術成為改變的力量

2024 年 1 月 26 日，我們邀請五峰鄉桃山國小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。

## ► 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，2024 年合計資助金額達新台幣 448,000 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。

## ► 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 2024 年 10 月 20 日邀請 50 位社區居民與下一代，透過結合 ESG 議題開發的永續桌遊活動，讓氣候變遷、碳足跡、資源循環等概念可輕鬆理解，培養環境素養與社會責任感。

同年 12 月 7 日，我們將「年度健行活動」轉化為行動教室，邀請 400 位員工與尖石鄉義興村 10 位居民一同參與，在生態觀察、原民技藝體驗等互動過程中實踐環境友善行動。透過「學中做、做中學」的模式，讓永續不只是理念，而是融入生活、能世代傳承的價值。

## 亮點案例

## 達方電子舉辦 | 《ESG 希望種子計劃》

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。2024 年 10 月 24 日，達方電子舉辦了別具意義的《ESG 希望種子計劃》永續桌遊活動，邀請社區居民與下一代共計 50 人共聚一堂，透過遊戲體驗，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。

本活動以永續桌遊為媒介，將 ESG 三大面向（環境、社會、治理）轉化為情境任務與角色挑戰，引導參與者在遊戲過程中認識如氣候變遷、資源循環、低碳生活、社會共融等核心議題。透過輕鬆互動的方式，潛移默化地傳遞永續觀念，並激發跨世代對話。

達方電子相信，永續意識的養成應從理解開始，從行動延伸。這場桌遊活動不只是一次趣味體驗，更是一場「心」的啟動，我們期望這些透過遊戲啟蒙的理念，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。

透過《ESG 希望種子計劃》，我們看見：

- 小朋友開始思考什麼是「環保行動」
- 家長主動討論「資源共享」的生活實踐
- 高齡參與者也分享自身經驗，促進跨世代交流

未來，我們將持續擴展此計畫，走進更多社區與校園，讓永續教育透過創新形式更深、更廣地落實。因為，我們深信——一顆希望的種子，也能改變世界的風景。



## ► 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\$1,246,200

志工時數 180 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「植樹認養行動」，於社區公共空間推動綠植美化與生態復育，讓綠意生根，促進居民參與環境營造，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，2024 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。

### ► 植樹認養 | 為永續發展奠定基石

2024 年 9 月 21 日集團攜手農業部農村發展及水土保持署，於 921 大地震 25 週年之際共同合辦了植樹認養儀式。此次活動集合集團之力，共計百人參與，認養了 0.6 公頃土地，種植了逾千棵樹木。透過這場活動，不僅紀念了歷史，也提升了防災意識，同時推動了生態復育與環境保護，讓每一個參與者都能親自見證綠化成果，進一步加強社區對環保與永續發展的投入。



### ► 免廢市集 X 物資再生平台 | 讓愛新生

我們於 2024 年 7 月 31 日發起為期一週的「免廢市集 × 物資再生平台」，吸引 180 組家庭參與，募集逾 400 件物資，其中 150 件衣物捐贈予公益單位，實踐物資循環與社會關懷。此外，也整理 3C 與電池等資源，捐贈予社福與環保團體，減少浪費、延續價值。

### ► 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。



### ► 支持藝文發展 | 讓藝術成為社區與職場的靈魂風景

結合跨領域合作推動永續發展已為當前潮流，達方以美學作為豐富生活的調味劑，自 2010 年起藉由藝文團體贊助、電影包場以及每季輪展、扶植藝術家的作品等行動，發揚台灣這塊土地所孕育出多樣化的文化底蘊，截至 2024 年止，達方共與超過 60 位在地或當代藝術家以及 30 餘個藝文團隊攜手以藝術家角度來體現對日常生活細微的感知，提示對未來處境的關懷，期能透過企業之力促進文化交流，拓展國人藝術視野，同時促進藝文團隊永續發展。

2024 年 10 月 19 日，達方電子邀請 30 位居民前往桃園展演中心欣賞陳明章《憾山河》音樂會，透過具臺灣精神與歷史記憶的樂曲，提升社區文化參與與情感連結。同時，與文化部藝術銀行（台灣美術基金會）合作，於公司內部展出 30 件當代藝術作品，讓藝術進入職場日常，深化同仁對文化、環境與社會議題的關注與理解，實踐藝術參與與職場美感的雙重提升。



### 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 2024 年 7 月 31 日發起為期一週的「免廢市集 X 物資再生平台」，號召 180 組家庭參與，以「交換代替丟棄」的方式，募集超過 400 件生活物品，當中 150 件衣物捐贈給舊鞋救命國際關懷協會。

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」。







附錄

GRI 準則對照表

|              |                                                         |
|--------------|---------------------------------------------------------|
| 使用聲明         | 達方電子參考 GRI 準則報導自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。 |
| 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                                                                  | 說明 | 頁碼  |
|------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------|----|-----|
| 一般揭露             |                       |                                                                     |    |     |
| GRI2：一般揭露 2021 年 | 2-1 組織詳細資訊            | 第一章 關於達方電子 一、公司簡介                                                   |    | 8   |
|                  | 2-2 組織永續報導中包含的實體      | 關於本報告書                                                              |    | 5   |
|                  |                       | 第一章 關於達方電子 一、公司簡介                                                   |    | 8   |
|                  | 2-3 報導期間、頻率及聯絡人       | 關於本報告書                                                              |    | 5   |
|                  | 2-4 資訊重編              | 第一章 關於達方電子 二、經濟績效 -2023 年外銷占比誤植，修正為 78%；此非因計算方式或因有業務性質的重大改變，故未有顯著影響 |    | 11  |
|                  | 2-5 外部保證 / 確信         | 關於本報告書                                                              |    | 5   |
|                  |                       | 附錄：附表三、第三方查證聲明書                                                     |    | 135 |
|                  | 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係     | 第一章 關於達方電子 一、公司簡介                                                   |    | 8   |
|                  |                       | 第三章 產品創新與客戶信賴                                                       |    | 26  |
|                  | 2-7 員工                | 第一章 關於達方電子 一、公司簡介                                                   |    | 8   |
|                  |                       | 第六章 人才價值創造者 二、招募與留任                                                 |    | 88  |
|                  | 2-8 非員工的工作者           | 第六章 人才價值創造者 二、招募與留任                                                 |    | 88  |
|                  | 2-9 治理結構及組成           | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效                                             |    | 45  |
|                  | 2-10 最高治理單位的提名與遴選     | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效                                             |    | 45  |
|                  | 2-11 最高治理單位的主席        | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效                                             |    | 45  |
|                  | 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                                                            |    | 15  |
|                  |                       | 一、永續發展管理機制                                                          |    | 16  |
|                  |                       | 二、重大主題鑑別                                                            |    | 17  |
|                  |                       | 第四章 守法守紀穩健經營                                                        |    | 44  |
|                  |                       | 一、董事會運作與績效                                                          |    | 45  |
|                  |                       | 三、風險管理                                                              |    | 53  |

| GRI 準則    | 揭露項目                | 章節                      | 說明              | 頁碼  |
|-----------|---------------------|-------------------------|-----------------|-----|
|           | 2-13 衝擊管理的負責人       | 第二章 永續管理 一、永續發展管理機制     |                 | 62  |
|           | 2-14 最高治理單位於永續報導的角色 | 第二章 永續管理 一、永續發展管理機制     |                 | 62  |
|           | 2-15 利益衝突           | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效 |                 | 45  |
|           | 2-16 溝通關鍵重大事件       | 第二章 永續管理 二、重大主題分析       |                 | 17  |
|           | 2-17 最高治理單位的群體智識    | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效 |                 | 45  |
|           | 2-18 最高治理單位的績效評估    | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效 |                 | 45  |
|           | 2-19 薪酬政策           | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效 |                 | 45  |
|           | 2-20 薪酬決定流程         | 第四章 守法守紀穩健經營 一、董事會運作與績效 |                 | 45  |
|           | 2-21 年度總薪酬比率        | -                       | 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                   |                 |     |
| 2-23 政策承諾 |                     | 第三章 產品創新與客戶信賴           |                 | 27  |
|           |                     | 二、綠色低碳產品                |                 | 29  |
|           |                     | 三、客戶關係管理                |                 | 34  |
|           |                     | 四、供應鏈管理                 |                 | 39  |
|           |                     | 第四章 守法守紀穩健經營            |                 | 44  |
|           |                     | 一、董事會運作與績效              |                 | 45  |
|           |                     | 二、誠信經營                  |                 | 51  |
|           |                     | 三、風險管理                  |                 | 53  |
|           |                     | 四、資訊安全                  |                 | 58  |
|           |                     | 第五章 落實環保與氣候行動           |                 | 61  |
|           |                     | 三、廢棄物管理                 |                 | 68  |
|           |                     | 四、能源管理                  |                 | 72  |
|           |                     | 五、氣候變遷因應與調適             |                 | 75  |
|           |                     | 第六章 人才價值創造者             |                 | 84  |
|           |                     | 一、人權保護                  |                 | 84  |
|           |                     | 二、招募與留任                 |                 | 88  |
|           |                     | 三、人才培育與發展               |                 | 98  |
|           |                     | 四、職業健康與安全               |                 | 103 |



| GRI 準則 | 揭露項目              | 章節                                                                                                                                                                                                                              | 說明 | 頁碼                                                                                                        |
|--------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | 2-24 納入政策承諾       | 第三章 產品創新與客戶信賴<br>二、綠色低碳產品<br>三、客戶關係管理<br>四、供應鏈管理<br>第四章 守法守紀穩健經營<br>一、董事會運作與績效<br>二、誠信經營<br>三、風險管理<br>四、資訊安全<br>第五章 落實環保與氣候行動<br>三、廢棄物管理<br>四、能源管理<br>五、氣候變遷因應與調適<br>第六章 人才價值創造者<br>一、人權保護<br>二、招募與留任<br>三、人才培育與發展<br>四、職業健康與安全 |    | 26<br>29<br>34<br>39<br>44<br>45<br>51<br>53<br>58<br>61<br>68<br>72<br>75<br>83<br>84<br>88<br>98<br>103 |
|        | 2-25 補救負面衝擊的程序    | 第四章 守法守紀穩健經營 二、誠信經營<br>第六章 人才價值創造者 一、人權保護                                                                                                                                                                                       |    | 51<br>84                                                                                                  |
|        | 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 第四章 守法守紀穩健經營 二、誠信經營                                                                                                                                                                                                             |    | 51                                                                                                        |
|        | 2-27 法規遵循         | 第四章 守法守紀穩健經營 二、誠信經營                                                                                                                                                                                                             |    | 51                                                                                                        |
|        | 2-28 公協會的會員資格     | 第一章 關於達方電子 三、國際倡議承諾與外部組織參與                                                                                                                                                                                                      |    | 14                                                                                                        |
|        | 2-29 利害關係人議合方針    | 第二章 永續管理<br>二、重大主題鑑別<br>三、與利害關係人溝通                                                                                                                                                                                              |    | 15<br>16<br>17                                                                                            |
|        | 2-30 團體協約         | 第六章 人才價值創造者 一、人權保護                                                                                                                                                                                                              |    | 84                                                                                                        |

| 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、重大主題分析         | 17 |
|                   | 3-2 重大主題列表                 | 第二章 永續管理 二、重大主題分析         | 17 |
| 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、重大主題分析         | 17 |
|                   | 305-1 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放    | 第五章 落實環保與氣候行動 三、溫室氣體管理    | 68 |
|                   | 305-2 能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放  | 第五章 落實環保與氣候行動 三、溫室氣體管理    | 68 |
|                   | 305-3 其他間接 ( 範疇三 ) 溫室氣體排放  | 第五章 落實環保與氣候行動 三、溫室氣體管理    | 68 |
|                   | 305-4 溫室氣體排密集度             | 第五章 落實環保與氣候行動 三、溫室氣體管理    | 68 |
|                   | 305-5 溫室氣體排減量              | 第五章 落實環保與氣候行動 三、溫室氣體管理    | 68 |
| 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         | 17 |
|                   | 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 落實環保與氣候行動 二、氣候變遷因應與調適 | 63 |
| 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、重大主題分析         | 17 |
|                   | 302-1 組織內部的能源消耗量           | 第五章 落實環保與氣候行動 四、能源管理      | 72 |
|                   | 302-3 能源密集度                | 第五章 落實環保與氣候行動 四、能源管理      | 72 |
|                   | 302-4 減少能源消耗               | 第五章 落實環保與氣候行動 四、能源管理      | 72 |
| 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、重大主題分析         | 17 |
| 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、重大主題分析         | 17 |
| 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 人才價值創造者 三、人才培育與發展     | 98 |
|                   | 404-2 提升員工職能及過度協助方案        | 第六章 人才價值創造者 二、招募與留任       | 88 |
|                   | 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比  | 第六章 人才價值創造者 二、招募與留任       | 88 |





| GRI 準則               | 揭露項目                            | 章節                                               | 頁碼       |
|----------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|----------|
| 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                                | 17       |
| GRI 403:20118 職業安全衛生 | 403-1 職業安全衛生管理系統                | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查            | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-3 職業健康服務                    | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通      | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-6 工作者健康促進                   | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 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 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-9 職業傷害                      | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
|                      | 403-10 職業病                      | 第六章 人才價值創造者 四、職業健康與安全                            | 103      |
| 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、重大主題分析                                | 17       |
| 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 產品創新與客戶信賴 二、綠色低碳產品<br>第三章 產品創新與客戶信賴 三、客戶關係管理 | 29<br>34 |
|                      | 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 產品創新與客戶信賴 三、客戶關係管理<br>第四章 守法守紀穩健經營 二、誠信經營    | 34<br>51 |
| 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、重大主題分析                                | 17       |
| GRI205：反貪腐           | 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點            | 第四章 守法守紀穩健經營 二、誠信經營                              | 51       |
|                      | 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通與訓練          | 第四章 守法守紀穩健經營 二、誠信經營                              | 51       |
|                      | 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動            | 第四章 守法守紀穩健經營 二、誠信經營                              | 51       |
| 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、重大主題分析                                | 17       |

| GRI 準則           | 揭露項目                       | 章節                    | 頁碼 |
|------------------|----------------------------|-----------------------|----|
| 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 | 80 |
|                  | 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 | 80 |
|                  | 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 | 80 |
|                  | 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 | 80 |
|                  | 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 | 80 |
| 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、重大主題分析     | 17 |
| 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 守法守紀穩健經營 四、資訊安全   | 58 |
| 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、重大主題分析     | 17 |
| GRI204：採購實務      | 204-1 來自當地供應商的採購支出比例       | 第三章 產品創新與客戶信賴 四、供應鏈管理 | 39 |
| 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 產品創新與客戶信賴 四、供應鏈管理 | 39 |
|                  | 308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 | 第三章 產品創新與客戶信賴 四、供應鏈管理 | 39 |
| 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 產品創新與客戶信賴 四、供應鏈管理 | 39 |
|                  | 414-2 供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動 | 第三章 產品創新與客戶信賴 四、供應鏈管理 | 39 |

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                  | 第三章 研發創新 二、綠色低碳產品<br>第四章 誠信治理 四、資訊安全                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 29<br>58 |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |
| 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：<br>(a) 高階管理層 ( Executive Management )<br>(b) 非高階管理層 ( Non-executive Management )<br>(c) 技術職員 ( Technical Employees )<br>(d) 其他所有員工 ( All Other Employees ) 的性別及多元族群代表性百分比 | %                   | <div>(1) 全球員工的性別代表性 ( 百分比 % )<table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">男性</th><th colspan="2">女性</th></tr><tr><th>人數</th><th>百分比</th><th>人數</th><th>百分比</th></tr><tr><td>高階管理層 ( 中高階主管 )</td><td>168</td><td>85.3%</td><td>29</td><td>14.7%</td></tr><tr><td>非高階管理層 ( 基層主管 )</td><td>234</td><td>66.3%</td><td>119</td><td>33.7%</td></tr><tr><td>技術人員 ( 工程人員 )</td><td>343</td><td>64.5%</td><td>189</td><td>35.5%</td></tr><tr><td>其他所有員工 ( 行政人員、直接人員 )</td><td>2,403</td><td>43.7%</td><td>3,090</td><td>56.3%</td></tr></table></div> <div>(2) 全球員工的多元族群代表性 ( 百分比 % )<br/>由於本公司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。為確保法規遵循並保障員工隱私與權益，本公司目前未揭露全球員工的多元族群代表性。未來若具備合規且安全的揭露條件，本公司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。<br/>有關本公司在公平、與多元共融方面的政策與作法，詳情請參閱第六章 人才價值創造者。</div> |          | 男性 |  | 女性 |  | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 高階管理層 ( 中高階主管 ) | 168 | 85.3% | 29 | 14.7% | 非高階管理層 ( 基層主管 ) | 234 | 66.3% | 119 | 33.7% | 技術人員 ( 工程人員 ) | 343 | 64.5% | 189 | 35.5% | 其他所有員工 ( 行政人員、直接人員 ) | 2,403 | 43.7% | 3,090 | 56.3% |  |
|                      | 男性                                                                                                                                                                                                            |                     | 女性                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |
|                      | 人數                                                                                                                                                                                                            | 百分比                 | 人數                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 百分比      |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |
| 高階管理層 ( 中高階主管 )      | 168                                                                                                                                                                                                           | 85.3%               | 29                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 14.7%    |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |
| 非高階管理層 ( 基層主管 )      | 234                                                                                                                                                                                                           | 66.3%               | 119                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 33.7%    |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |
| 技術人員 ( 工程人員 )        | 343                                                                                                                                                                                                           | 64.5%               | 189                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 35.5%    |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |
| 其他所有員工 ( 行政人員、直接人員 ) | 2,403                                                                                                                                                                                                         | 43.7%               | 3,090                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 56.3%    |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |
| ( 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 IEC62474 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 ( % ) | 2024 年產品生命週期中報廢產品及電子廢棄物之重量為 236.76 噸，含報廢產品廢棄物再循環已達 88.36%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |          |    |  |    |  |    |     |    |     |                 |     |       |    |       |                 |     |       |     |       |               |     |       |     |       |                      |       |       |       |       |  |



| 指標編號         | 主題描述                                                                                                                                                                               | 單位 | 報告內容說明                                                                                                                                                                   | 頁碼 |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 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：<br>(a) 所有供應商設施之占比 (All facilities)<br>(b) 高風險供應商設施之占比 (High-risk facilities)            | %  | 第一階 (Tier1) 供應商進行社會環境責任評鑑、RBA 年度書面評鑑，完成稽核比例 100%，通過比例 100%。<br>所有「高風險」第一階供應商廠區接受 RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等審核的一級供應商為 100%                                                      |    |
| 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：<br>(a) 重大不符合事項 (Priority non-conformances)<br>(b) 其他不符合事項 (Other non-conformances) | 比率 | 不合格比例：<10%                                                                                                                                                               |    |
| 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、鐵件與電池芯等，建立關鍵原物料風險管理機制。<br>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。請參閱第三章 產品創新與客戶信賴 四、供應鏈管理 |    |

## 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 70,212,136( 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 387,452.12 GJ，其中外購電力佔 91.29%，再生能源占總耗用量比率為 8.71%。                                                                                                                                     | 千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%) |
| 二  | 總取水量及總耗水量                                 | 量化   | 總取水量：527.49 千立方公尺<br>總耗水量：160.56 千立方公尺<br>註：1 千立方公尺 = 1 百萬公升                                                                                                                             | 千立方公尺 (m³)        |
| 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：1,624.75 公噸<br>有害事業廢棄物回收比：81.69%<br>塑膠料回收比例 95.6%                                                                                                                              | 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 7<br>可記錄職業傷害比率 0.49                                                                                                                                                            | 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   | 2024 年產品生命週期中報廢產品及電子廢棄物之重量為 236.76 噸，含報廢產品廢棄物再循環已達 88.36%                                                                                                                                | 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 綠能產品：針對價格預期漲價及 longLT 料件進行政策性備料，以降低低成本衝擊及缺料風險</li> <li>● 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。</li> </ul> | 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 70,212,136                                                                                                                                                                        | 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。<br>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)。<br>3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。<br>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。<br>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。<br>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。<br>7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。<br>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。<br>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。<br>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。<br>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。<br>8. 達方已經宣布於 2023 年提交科學減碳目標 (Science Based Targets initiative, SBTi) 設定符合「1.5°C」未來減碳路徑的目標規劃，以 2021 年為基準年，設定每年減碳 Scope1 & Scope2 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。 |

| GRI 對應標準                                      | IFRS 準則                          | TCFD 對應項目                 | 頁碼 |
|-----------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|----|
| GRI 2-9, 2-12, 2-13 (治理結構與責任)                 | S1 - 治理 (Governance)             | 治理 (Governance)           | 16 |
| GRI 3-1, 3-2, 3-3 (重大議題管理)                    | S1 - 策略 (Strategy)               | 策略 (Strategy)             | 62 |
| GRI 2-12, 2-23 (政策與風險管理)                      | S1 - 風險管理 (Risk Management)      | 風險管理 (Risk Management)    | 63 |
| GRI 302, 303, 305 (能源、水、溫室氣體)、GRI 306 (廢棄物)   | S1 - 衡量指標與目標 (Metrics & Targets) | 指標與目標 (Metrics & Targets) | 65 |
| GRI 2-9, 2-12, 2-13 (治理結構與責任)                 | S2 - 治理 (Governance)             | 治理 (Governance)           | 16 |
| GRI 201-2 (氣候變遷財務影響)、GRI 302/305 (能源與碳排放)     | S2 - 策略 (Strategy)               | 策略 (Strategy)             | 62 |
| GRI 2-12, 2-23 (政策與風險管理)                      | S2 - 風險管理 (Risk Management)      | 風險管理 (Risk Management)    | 63 |
| GRI 305-1, 305-2, 305-3 (GHG 排放)、GRI 302 (能源) | S2 - 衡量指標與目標 (Metrics & Targets) | 指標與目標 (Metrics & Targets) | 65 |

備註：公司依據台灣證券交易所金融監督管理委員會所頒布接軌 IFRS 永續揭露準則，每季向董事會提報進度。於 2023 年起兼併 IFRS S1、S2 及 TCFD 架構完成永續風險機會鑑別及目標策略，並於當年度獨立發行 TCFD 報告書，針對關鍵項目評估重大財務資訊進展進行監督及揭露。2024 年延續編制年報永續資訊並進行公告及申報。

## 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：

溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol · GHG Protocol)。

國際標準組織 (International Organization for Standardization · ISO) 發布之 ISO14064-1。

## 2. 確信機構應符合台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)。

|                                                    |                                                                                  |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 本公司基本資料                                            | 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露                                                             |
| <input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業    | <input type="checkbox"/> 母公司個體盤查 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查            |
| <input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司   | <input checked="" type="checkbox"/> 母公司個體確信 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司 |                                                                                  |

| 範疇一<br>(直接排放)        | 總排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 確信機構         | 確信情形說明        |
|----------------------|--------------------------------|--------------|---------------|
| 桃園總部                 | 683.9445                       | 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                  | 992.674                        |              |               |
| 蘇州廠                  | 163.3798                       |              |               |
| 淮安廠                  | 1,090.7240                     |              |               |
| 重慶廠                  | 313.4637                       |              |               |
| 越南廠                  | 359.0235                       |              |               |
| 合計                   | 3,603.2095                     |              |               |
| 範疇二<br>(間接排放 - 電力使用) | 總排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 確信機構         | 確信情形說明        |
| 桃園總部                 | 1,394.3677                     | 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                  | 14,233.9685                    |              |               |
| 蘇州廠                  | 2,848.6670                     |              |               |
| 淮安廠                  | 18,344.3001                    |              |               |
| 重慶廠                  | 8,108.3480                     |              |               |
| 越南廠                  | 2,460.8951                     |              |               |
| 合計                   | 47,390.5464                    |              |               |



## 獨立保證意見聲明書

**遠方電子股份有限公司 2024 年永續報告書**

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常駐理事國之一，是全球最大的國際機構之一。本協會之工作由「法國標準協會、亞太公司」「德國勞氏國際股份有限公司」進行，團隊成員均具有專業背景，且符合AA1000 AS、AFQA 2000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等國際標準之品質、環境、能源、安全及資訊隱私等國際標準的要求。本協會之目標是提升成員企業之信譽，法標國際聯盟股份有限公司（以下簡稱法標國際）為電訊業知名公司以「法國標準」為核心理念與價值觀，法標國際將這份關於永續發展報告書送交我們內外部，並未要求或介入遠方永續報告書之準備過程。

**資格**

遠方電子股份有限公司（以下簡稱遠方）為台灣對外營運的總行，經與社會公眾分享其資訊與績效表現行為。

法標負責審核所述範圍與方法，為遠方及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，主要提供資訊供參考，不對其他事項負責。

**範圍與標準**

遠方與法標協定的保證範圍包括：

- 保證文件範疇：遠方電子股份有限公司2024年永續報告書，揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000標準條文(v3)第一版所編定進行保證作業，審查與評估遠方遵循AA1000各實質要素(2019年)符合程度。
- 法標負責監督審查與評估相關的組織、系統與管理以及取得之績效資訊，以及下列報章專欄刊載的情況：
- GRI永續報導準則
- TCFD氣候相關財務揭露
- SASB準則

**方法**

報告書係所依據 GRI 永續報導準則進行對照，對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。

法標與審閱相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大議題決策過程，然而，法標並無審核所有相關資料與資訊。

與報告有關相關的的所有文件、數據和資訊由該集團與相關人員的訪談進行查證。



- 基於統計計畫，審查組織文化、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 與前述利益關係人員，檢驗報告相關的文件、資料與證據，併檢查報告內容之受託性素材與揭露偏差的高風險。

**結論**

● AA1000 會費性組織  
**合格級**

遠方已建立一套完善與個人建立互光透明制度，如公平、參與與透明度回報，但尚未對多層面、代表性信息披露與處理流程有具體化，亦未針對利害關係人之參與透過專門管道來提問，以提供包含完整性的完整性與可信度。

**實施**

遠方已根據 GRI 3準則對於重大主題類別，結合外部利害關係人意見，並呈現明確的重大主題清單到對應應盡披露，展現對大量利害的考量；未來可考慮進一步說明利害關係與篩選過程，還有關於資訊透明與政策與實踐的程度。

**限制**

遠方已針對利害關係人關注議題，已建構完善的回應機制，並透過管理方針、行動方案與績效指標來改善表現，確保與利益關係人心中期待，並落實揭露資訊系統與一致性，展現對利害關係人期望的承諾，並強化彼此正向互動與達成共同目標。

**附註**

遠方已在報告中揭露多項重大事件為的成果與量性化，展現對企業經營活動產生正面、環境與社會影響的影響，報告盡量呈現行動成果與目標連結，顯示其對動態性影響的能力，未來可持續優化未來對這些議題與影響力，將有助於深化企業正向積極的影響力。

● **GRI 永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求，亦可持續調整與改善各項追蹤與條件，提供更完整的資訊對利害關係人。

● **TCFD 氣候相關財務揭露**

基於審查的結果，報告書已對TCFD四大核心要素(治理、策略、風險管理、指標與目標)進行全面揭露，內容涵蓋SBTi目標設定、氣候風險情境分析與內部碳定價等重點議題，展現公司對於氣候的積極性與行動力，資訊揭露也透過良好做法與整合策略，整體呈現符合TCFD揭露要求，未來可考量增加更多詳細量化分析(如碳排放減下之成本或機會損耗)，將有助於強化風險應對措施的有效性與適應能力。



● **SASB準則**

基於審查的結果，該報告書已根據SASB產業指標，揭露與「產品能效效率」、「供應鏈社會與環境管理」方面向相關的目標行為與達成效果，內容與揭露真實適時性與準確性，報告中亦能列出公司是符合性 (at-risk)、低成熟度，與SASB所列關注之履現指標，有助提升投資人對企業永續經營和商業機會的信心，建議可進一步補充與高風險之交易關係、年度投資與社區發展計劃，強化企業穩固的投資決策評價價值。

**基準聲明**

法標根據AA1000標準條文的3(a)款來自及GRI永續報導準則，已發展完善的後續性報告框架，因為我們就遠方所提供的能夠揭露或真實可靠的所見事實，秉持公正的觀點，對該組織揭露的全球永續性報導準則的情況出此聲明。我們總結「遠方電子股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於上述的相關運作與決定提供了了一個公平的觀點，我們相信有關遠方在2024年的任務、使命與愿景等事項的投資決策上更具價值。

**保證等級**

依據AA1000標準條文(v3)，我們將根據本聲明書中所所述的範圍與方法，客观來聲明為中等保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」



**AA1000**  
Licensed-Rated  
000-84/3-TAXP1

Dr. August Tsai  
認證稽核師事務所 理事  
2025年07月28日

(簽署欄：林淑嫻(主任委員)、江有秋(監察員)、陳永泰(秘書長)、陳怡仁(襄理員)、黃錦川(襄理員))  
地址：臺南市安平區南港路1號 臺灣商務印書館股份有限公司 102 樓 8室 x 2  
 電話：+886-(0)2436-1188 / +886-(0)2-436-1289  
 Email: info@aa1000.org.tw





