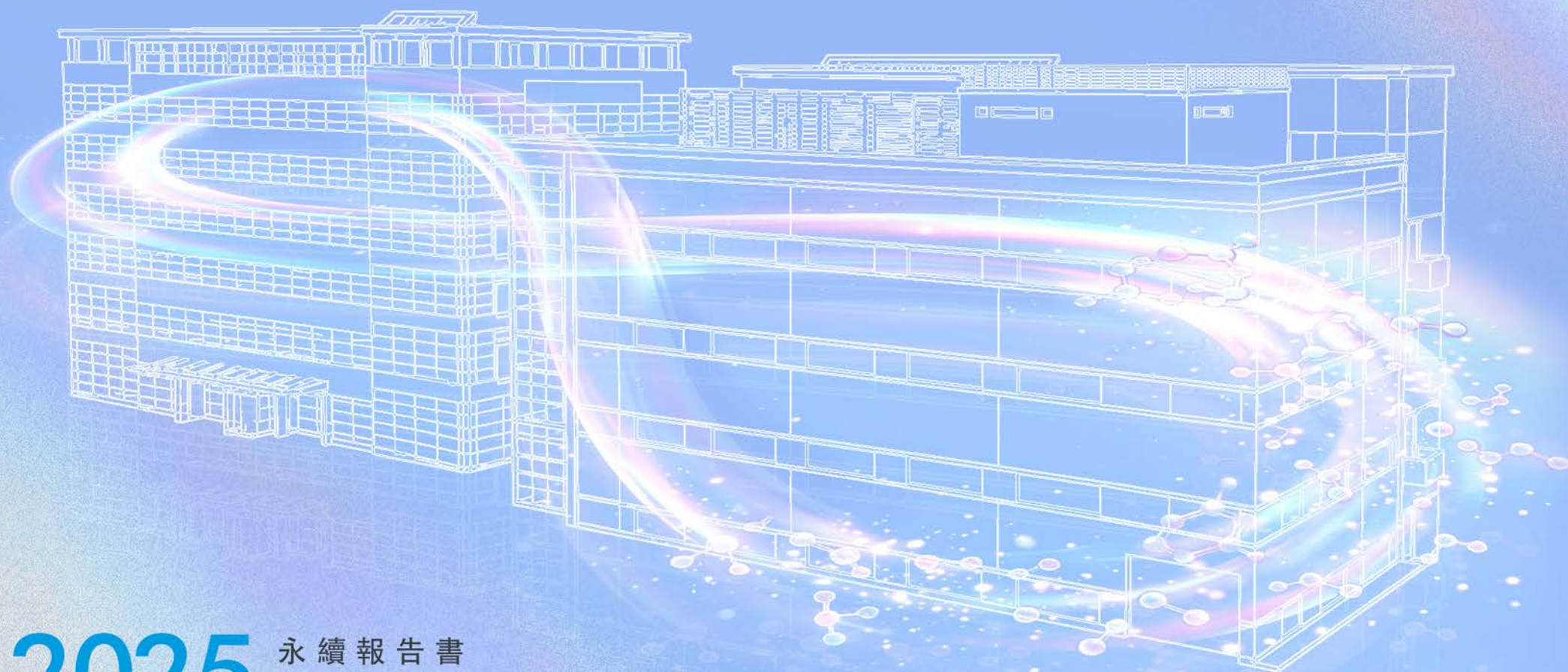


DAXin

達興材料

A Materials Design House, and More.



2025 永續報告書
ESG Report

05

Chapter

社會共融

- 5.1 人才永續
- 5.2 社會參與
- 5.3 健康與安全

5.1 人才永續

對應 GRI 重大主題：401勞雇關係、402勞資關係、405員工多元化與平等機會



政策與行動



管理方針

人才是達興材料持續創新與永續發展的核心動力。我們致力於打造多元共融、尊重差異且包容的工作環境，提供公平且具競爭力的發展機會，支持員工在不同職涯階段充分發揮潛能。因應組織成長需求，本公司持續儲備關鍵人才，透過具前瞻性的培育與學習策略，強化員工專業能力與數位素養，使員工擁有與時俱進的知識、技術及能力。

- 具競爭力及差異化的薪酬政策
- 女性人才培育
- 強化AI能力

2025年實績成果

- ✓ 薪酬水準：業界前 **25%**
- ✓ 女性領導力：女性主管職占比 **21.3%**
- ✓ 與時俱進的能力：
 - 員工全年平均學習時數：**30.3**小時
 - AI及數位工具訓練時數：**613** 小時（新訂目標）^{註1}
- ✓ 一年內新進人員離職率：**8.0%** ^{註2}
- ✓ 內部人才移動：
 - 主管職缺由內部員工晉升比率：**100%** ^{註3}
- ✓ 青年培育 ^{註4}：
 - 研究生獎學金：**8** 名
 - 提供實習機會：**6** 名

短期目標（2026年）

- ⊗ 薪酬水準：業界前 **25%**
- ⊗ 女性領導力：女性主管職占比 **>20%**
- ⊗ 與時俱進的能力：
 - 員工全年平均學習時數：**>30**小時
 - AI及數位工具訓練時數：**700** 小時

中長期目標（2030年）

- ⊗ 薪酬水準：業界前 **25%**
- ⊗ 女性領導力：女性主管職占比 **>23%**
- ⊗ 與時俱進的能力：
 - 員工全年平均學習時數：**40**小時
 - AI及數位工具訓練時數：**1000** 小時



目標與標的

註1：為使員工具備與時俱進的能力，持續提供AI及數位工具訓練課程。

註2：新進人數母體小，個案離職影響大，指標波動大，不再列為目標。

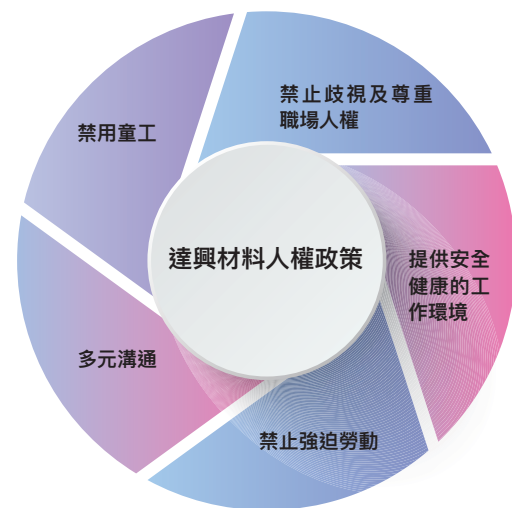
註3：內部晉升主管職歷來以內部晉任為多，已經連續三年達標，不再列為目標。

註4：原列於共融發展的科學青年教育指標（獎學金、實習），整併入「社會參與」重大主題的科學教育受益指標。

5.1.1 人權政策

達興材料恪守各營運據點所在地法規，並依循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞動公約》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際標準，同時採取與責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance, RBA），以及臺灣《勞動基準法》一致的行動，制定本公司「人權政策與管理程序」。由人力資源部門為權責單位，負責相關制度之推動、執行與管理，落實於所有員工(含契約及臨時人員、實習生等)，並推動承攬商、供應商共同遵循勞動相關法規及本公司人權政策之精神與原則。

公司嚴禁任何形式的歧視、騷擾或不當對待，並保障員工及求職者之基本權益。於招募、薪酬、晉升、獎勵和訓練發展等方面，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍、身心障礙、懷孕、宗教信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等因素而有差別待遇。公司提供安全與健康之工作環境，禁止任何強迫勞動與童工，亦不得於招募或在職期間進行非法定且具歧視性之醫療檢查或身體檢驗，並設置多元溝通與申訴機制。2025年公司接受客戶及第三方機構共9場人權相關稽核，查核結果均符合規範，未發現違反人權情事，缺失案件0件，展現達興在人權保障的實質承諾與執行力。

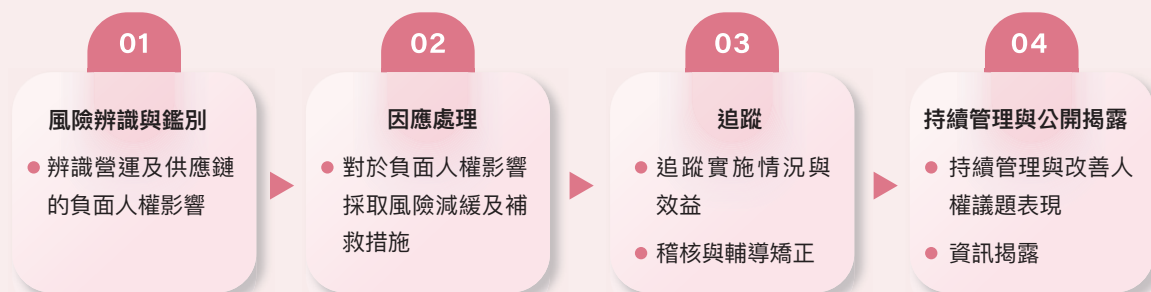


人權盡職調查

本公司遵循RBA行為準則等國際人權標準，全面推動人權風險管理。我們透過四階段人權管理循環落實盡職調查，評估範圍涵蓋全體員工及重點及關鍵原物料供應商^(註1)，旨在深植人權保障文化、降低營運風險，落實對侵犯人權行為的零容忍承諾。

註1：年度採購金額前 20 大供應商、關鍵原物料供應商

人權管理循環



關注人權議題

達興材料關注10項人權議題，透過訪談、問卷調查、RBA稽核等管道，了解員工、供應商/承攬商等利害關係人對人權風險議題的關注程度。

達興材料關注的
10項人權議題

- 就業自主權
- 勞動條件保障
- 職業安全衛生
- 強迫勞動
- 禁用童工
- 溝通與表達自由
- 不歧視及多元包容
- 職場不法侵害及性騷擾
- 隱私保護
- 道德規範

依據員工人權風險調查結果，達興材料無重大人權風險項目，但仍針對個別值得關注之議題，建立相對應之管理方案、減緩及補救措施，並定期追蹤執行結果。

人權議題	人權關注對象	具體管理方案	減緩補救措施
 勞動條件保障	全體員工	- 定期參考市場標竿企業薪資結構及產業薪酬水準，進行薪酬競爭力分析，確保薪酬政策符合市場趨勢。 - 除了法定保險，額外提供團體保險、生育慶賀禮金及彈性假制度	- 定期檢視相關法令，確保各項薪酬與投保級距皆符合法定基準。 - 透過系統化管理薪資計算，若有短發情事，應於次月立即補發並追溯受影響期間。 - 員工有異議時，可透過人力資源部啟動正式重審流程。
 溝通與表達自由	全體員工	- 設立多元且公開的溝通管道 ，提供員工與管理階層間溝通管道，並嚴禁對舉報者進行任何形式的報復。 - 建立新人關懷機制  - 進行員工意見調查 	- 若員工因反映意見遭受不公平對待，由專責單位第一時間介入調查，並確保員工之職位及相關勞動權益恢復原狀。 - 若新人適應不良或指導不合的情形，視需求啟動導師替換評估。 - 員工意見調查發現之重大議題，提報相關單位研議改善方案、執行改善對策。
 職業安全衛生	全體員工	- 落實ISO45001體系  - 分級健康管理與母性健康保護  - 導入員工協助方案（EAPs），提供心理健康支持 	- 落實預防管理及稽核制度，確保工作環境及作業安全；完善化學品管理，依法執行勞工作業環境監測及化學品分級管理，預防職業災害發生。 - 對於健康檢查發現異常或屬母性健康保護對象之員工，將依其健康狀況調整工作內容或安排職務輪替，確保其於安全條件下執行工作。 - 員工透過EAP反映時，由專責單位轉介保密諮商資源，視需求協調工作安排，協助員工恢復身心健康。

經供應商調查結果顯示，2025年受評夥伴均符合規範，人權缺失案件為0件。然為落實負責任供應鏈管理，針對重點關注人權議題建立相應之監控機制與補救措施列為重點管理議題。

人權議題	人權關注對象	具體管理方案	減緩補救措施
 職業安全衛生	供應商 承攬商	☑ 承攬資格審查：委任前執行勞動法令評估，並定期追蹤合作期間之勞工權益保障情形。 ☑ 入廠危害告知：施工前落實安全環境說明，確認承攬人員具備必要防護具，確保人身安全。 ☑ 稽核考核：合約明訂工安標準與罰則，執行稽核並納入年度績效評比。 ☑ 舉辦協議組織會議：分享職安優化案例，提升其風險識別能力。	☑ 限期改善追蹤(CAP)：稽核發現缺失時，要求於在14天內提交改善計劃並追蹤至結案。
 道德規範	供應商 承攬商	☑ 簽署《誠信承諾書》：涵蓋反貪腐、反賄賂及反壟斷。 ☑ 透明舉報機制：於公司官網提供外部舉報管道。	☑ 若接獲舉報後立即啟動事實查證，調查期間得暫停新業務往來，以有效隔離風險。 ☑ 若查證屬實之重大違規者，立即終止合作並列入黑名單，同時依約追究損害賠償。

人權風險預防與保障

2025年針對員工及承攬商實施人權保障相關訓練宣導，受訓人次 888 人、總時數 1,258 小時。除了強化意識，本公司已建置完善的申訴機制與多元溝通管道，供員工、供應商及其他利害關係人針對任何非法或違反人權之行為進行檢舉，確保相關訴求皆能獲得適當的處置。我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，降低相關風險發生的可能性。

本公司保全系統委由專業保全機構處理，保全人員依《職業安全衛生法》每年接受相關專業訓練，包含新進人員30分鐘個別訪談、教育訓練，與人權相關之課程內容包括職場霸凌與職場暴力防治、性騷擾防治、訪客接待與應對注意事項、急救訓練等保全相關執勤實務訓練，並 100% 簽署「禁止工作場所職場暴力聲明書」及「禁止性騷擾切結書」，保全人員接受人權或程序之訓練比例 100%。

申訴管道

內部管道

我有問題要問
保密道德信箱

外部管道

公司官網 
保密道德信箱 

5.1.2 人力概況

達興材料始終相信研發創新的關鍵在於「人」，信任並尊重每位員工，致力於創造一個安全無虞、福利健全、人性化管理並激發創造力的工作環境。截至2025年底，達興材料員工總數為440人（男性309人、女性131人），正職員工438人，臨時員工2人，無聘請無時數保證員工，報導期間員工人數與前一年度無顯著波動情形。基於產業特性因素，達興材料員工以男性為多，然而女性員工亦占整體約三成，展現出公司在專業領域中逐步實現性別多元的努力。

人力結構

類別		男性		女性		整體	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
全體員工	正職 ^{註1}	308	70.3%	130	29.7%	438	99.5%
	臨時 ^{註2}	1	50.0%	1	50.0%	2	0.5%
正職員工 (職務別)	主管人員	48	78.7%	13	21.3%	61	13.9%
	專業人員	112	57.7%	82	42.3%	194	44.3%
	技術人員	148	80.9%	35	19.1%	183	41.8%
正職員工 (年齡層)	18-30歲	76	65.5%	40	34.5%	116	26.5%
	31-50歲	215	72.1%	83	27.9%	298	68.0%
	51歲以上	17	70.8%	7	29.2%	24	5.5%

註1：正職員工為簽訂無固定期限合約的員工，等同於 GRI 準則所定義的永久聘僱員工。

註2：臨時員工為簽訂固定期限合約的員工。

非員工工作者

本公司非員工工作者為以專業承攬為主，2025年共16人，與前一年度持平。

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔	承攬	8
警勤	承攬	8

持續聘用身心障礙者

達興材料關注身心障礙者工作機會，聘用身心障礙人士，以實際行動保障少數與弱勢群體之平等就業權益。依《身心障礙者權益保障法》第 38 條第 2 項規定，於 2024 年身心障礙員工共 3 位，符合法規要求。

近三年身心障礙員工分布聘用狀況

項目/性別	年齡	2023年人數	2024年人數	2025年人數
男性	18 – 30 歲	0	0	0
	31 – 50 歲	1	1	1
	51 歲以上	0	0	0
女性	18 – 30 歲	0	0	0
	31 – 50 歲	1	1	1
	51 歲以上	1	1	1

女性員工占比

達興材料重視性別平權及公平職涯發展，致力營造一個自由開放的環境，讓每位夥伴都能自創舞台、開創無限可能。2025年全體員工女性比例為29.8%，男性比例為70.2%。全體女性員工中，有68.7%分布於STEM部門（涵蓋研發、製造、品質、專利、產品實現等），整體而言，STEM部門中女性占比已達四分之一，顯示女性人才在技術領域已逐步展現影響力。

依據職級與職能別分析，本公司女性在不同職務類型中展現多元參與，主管人員女性占比21.3%（相關產業^{註1} 平均女性主管占比20%–22%，滾動調整短期目標>20%），專業人員女性占比達42.3%，技術人員女性占比為19.5%。其中，研發領域作為公司重點發展項目，女性人才在專業職能中占有顯著比重，顯示科技女力在創新研發中扮演關鍵角色。公司致力於打造多元化職場環境，我們將持續招募具備科技背景之女性人才，鼓勵並支持女性發揮所長。

註1：資料來源為證交所公開資訊觀測站企業ESG資訊揭露相關產業管理職女性主管占比。

新進員工適應與留任

2025年共招募32位新進員工，來自各專業領域，為組織注入新活力。為協助新成員順利融入職場，公司設計支持措施，確保其在工作與生活兩方面皆能穩定適應。

2025年新進員工人數與新進率-依性別與年齡層

類別		新進人數 (A)	總人數 (B)	新進率 (A/B)	
性別	男性	21	309	14%	6.8%
	女性	11	131		8.4%
年齡層	18-30歲	23	117		19.7%
	31-50歲	9	298		3.0%
	51歲以上	0	25		0.0%

註1：新進員工不扣除中途離職人員。

註2：含定期契約人員、不含留停復職人員。

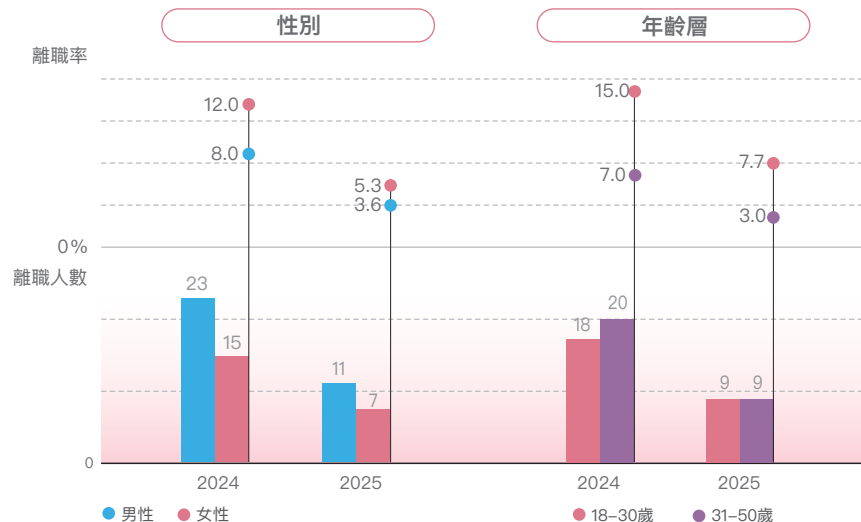
公司訂有新人關懷機制，由部門資深員工擔任指導者，提供即時協助與經驗傳承。於新人報到後Day7發出「適應問卷」，了解新進員工日常可能遇到問題，並協助即時解決；於Day30邀請新人與指導者共進「滿月午茶」以了解其組織文化適應狀況，並安排與職業醫學專科醫生進行健康關懷。部門主管與人資部門於到職90天內定期關懷，讓新進員工能適時回饋適應情形，問卷填答率及訪談完成率皆達 100%。



維持健康的離職率

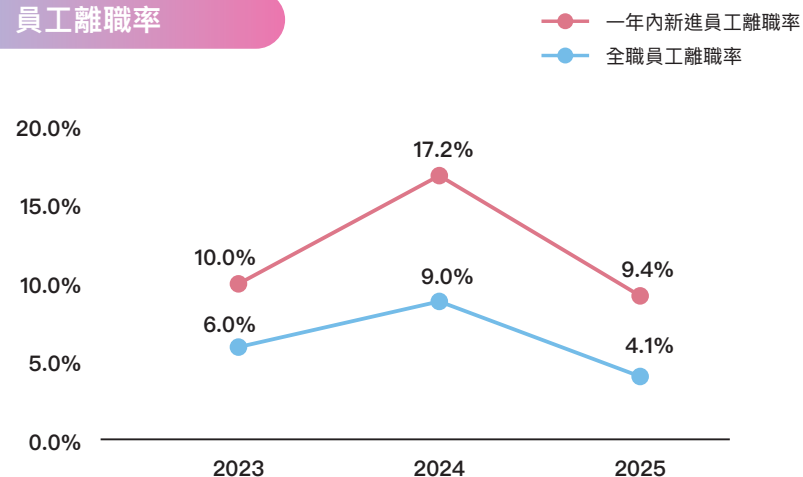
2025年，受總體經濟景氣影響，整體就業環境趨於穩定，人才流動性趨緩。全體員工離職率為4.1%，較2024年下降4.9%；1年內新進員工離職率為9.4%，較2024年下降7.8%。本公司將持續強化入職前期望管理，完善導師輔導制度，並加強部門內部支持，進一步提升新人留任率，實現員工長期穩定成長的目標。

離職率-性別與年齡層



註：含定期契約人員、不含留停人員。

員工離職率



5.1.3 員工溝通

本公司積極建立正向的員工關係，公司內建置暢通的溝通管道，如勞資會議、職工福利委員會會議（簡稱福委會）、業務說明會等。依法定期舉辦「勞資會議」，勞方代表任期四年，連選得連任，並由全體員工直接選舉產生，全面實施線上投票，鼓勵員工積極參與公司治理，強化決策透明度。

達興材料尊重員工集會結社自由以及籌組工會權利。惟截至2025年止，員工尚無發起籌組工會，故未訂立團體協約。目前，所有員工之工作條件與聘僱條款，係依據《勞動基準法》、公司制訂之勞動契約、工作規則及透過法定勞資會議等協商機制予以確定，並確保依法保障員工之權益與溝通管道。

員工意見調查

達興材料重視同仁的意見與回饋，於 2026 年 Q1 首次進行 2025 年員工意見調查，以 Gallup Q12 為基礎題組，涵蓋薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化等面向，作為公司精進管理制度與職場環境的重要參考。調查範圍涵蓋全體員工，覆蓋率 31%^註。調查結果以年齡、性別、職類等類別群組進行綜合分析，員工在基本需求、管理支持、團隊合作、學習成長四面向的認同度達 74%（意即 5 分量表 4 分以上正面回饋者占 74%），並將調查結果提供相關單位，針對弱項議題強化因應措施，如教育訓練、部門溝通等，持續發現關鍵問題、執行改善對策。

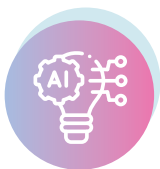
註：覆蓋率係指回覆參與調查之員工人數除以員工總人數。

2025年改善措施



建立開放對話的管理文化，強化主管同理心與員工關懷能力，讓同仁意見被傾聽、被回應

- ✔ **主管領導力培訓：**規劃溝通與輔導技巧課程，強化主管同理心與員工關懷能力，協助釐清工作要求與指引。
- ✔ **跨層級對話機制：**規劃舉辦跨層級會議與高階主管對談活動，深入瞭解同仁面臨的困難，掌握第一線真實感受。



優化工作流程、導入 AI 工具，釋放同仁時間投入新知學習與技術精進

- ✔ **資源缺口釐清：**由部門主管與同仁共同檢視軟體、設備、人力及跨部門協作支援之缺口，建立資源盤點與補強計畫。
- ✔ **數位化與AI賦能：**推動實驗數據、報告產製等例行作業之AI工具導入與流程自動化，降低重複性工作負擔。



因應職類差異，差異化關懷支持同仁職涯發展與留任

- ✔ **指引明確化：**強化工作指派的目標設定與管理回饋頻率，協助新進同仁清楚理解工作要求與發展路徑。

多元的溝通管道

本公司員工意見可透過多元反映管道，如於公司內部網站設置討論區、電子信箱、申訴電話等，於第一時間以保密的方式進行處理、員工回應與追蹤，致力提供安心的溝通環境，員工不會因舉報而受到報復，我們視溝通為公司持續進步重要的一環。

2025年本公司共受理13件來自不同溝通管道的反映事項，涵蓋行政建議與職場權益通報，所有案件均已100%結案。由專責單位依規辦理並確實回饋當事人，經調查審議，年度內受理案件均無涉及歧視或侵犯人權之具體違規情事，充分展現友善職場之落實。



2025年共受理13件反映事項

100 % 結案

均無涉及歧視或侵犯人權之具體違規情事

達興材料員工溝通架構

全體員工

溝通會議

勞資會議
職工福利委員會
業務說明會
工安幹事會議
職業安全衛生委員會

員工意見溝通管道

員工意見箱
不法侵害/性騷擾申訴信箱
保密道德信箱
個資請求信箱
申訴專線
內部討論區
新人關懷問卷

5.1.4 薪酬與福利

提供具競爭力的整體薪酬

本公司秉持與員工分享公司營運成果的理念，依公司營運狀況享有三節節金、激勵性獎金及員工酬勞方案，以吸引、留任並激勵能持續貢獻的優秀員工。公司定期參考市場標竿企業薪資結構及產業薪酬水準，進行薪酬競爭力分析，確保薪酬政策符合市場趨勢。2025年非主管薪資平均數為176.2萬元，薪資中位數為132.5萬元，整體薪酬維持在業界前25%水準，歷年非主管之薪資資訊，請參考[公開資訊觀測站](#)。

新進人員薪資核敘，則依據所應徵職位所需能力、學歷、相關工作經歷及薪資市場概況等客觀因素，並參考內部相同職位員工的薪資水準，以確保薪資結構的一致性。所有職務的起薪均優於《勞動基準法》所規定的基本工資，並確保員工的薪資不因性別、種族、年齡、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異，全面保障員工的基本權益與職場公平。

高階主管酬金與績效評估的連結

本公司總經理及副總經理之酬金標準，係遵循本公司薪資報酬委員會及董事會訂定之《經理人薪酬辦法》及公司《薪資發放辦法》規定，包含固定薪資項目：月薪、三節節金等，其固定薪資項目為參考同業薪酬水準所規劃之具市場競爭性之薪資；另有變動薪酬項目如：獎金及員工酬勞等。2025年，執行長之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比例為 20.5 : 1；執行長之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數增加比例為 2.06 : 1。

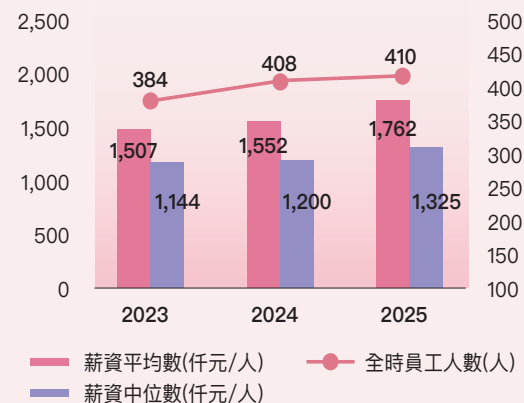
經理人獎勵評核由薪資報酬委員會綜合評量其職責範圍、所承擔責任及公司經營績效結果，並就財務、創新及永續三大面向進行綜合評估，以確保薪酬制度與公司經營績效及長期發展方向具適當連結。各面向之評估重點如下：

財務指標：審酌公司年度營收及獲利表現、營運成長情形及整體經營績效，以評估經理人於營運管理及策略執行方面之成果。

創新指標：審酌公司於新產品開發、新市場拓展及新技術研發等方面之推動情形。因本公司屬研發導向企業，對新領域研發之投入及其對公司未來發展之貢獻，亦納入整體評估考量。

永續指標：參酌公司永續發展策略及年度推動成果，審酌經理人於綠色製造、友善職場、共融發展、社會參與、職業健康與安全、研發創新、客戶服務、供應鏈管理及產品品質等主題之推動情形及目標達成狀況，並將相關永續績效納入經理人薪酬評估，作為變動薪酬審議之重要參考，使公司在追求營運成長之同時，兼顧環境保護、社會參與及公司治理之長期價值。

薪資平均數及中位數



女性員工與男性員工整體薪酬比例

類別	薪酬比（女：男）
主管人員	1 : 1
專業人員	0.9 : 1
技術人員	0.98 : 1

註：副總級以上高階主管薪資級距與一般員工差距較大，故不列入。

5.1.5 以員工需求為本的員工體驗

達興材料提供多元化、且優於法令的福利措施，促進員工工作與生活的平衡，2025年更榮獲「臺中市幸福職場3星獎」與「經濟部科技產業園區職家共榮友善企業獎」，持續打造創新且健康的職場環境。

優於勞基法的休假

除法定特休假、陪產(檢)假、生理假及育嬰假外，達興材料持續擴充多元的彈性休假制度。2025年新增有薪彈性充電假3天，累計全年彈性假共7天，支持同仁在不同人生階段的需求，包括育兒與照顧長輩、身心調適，以及個人成長或興趣發展，協助員工在工作與生活之間取得更好的平衡。此外，員工於生日當月可享有1天生日假，訂婚時亦可申請1天訂婚假，安心迎接人生重要時刻。

完善的保險

自員工報到日起，公司依法為員工投保勞工保險及全民健康保險，並規劃團體綜合保險，公費提供包括壽險、意外險、醫療險、癌症險，及因公出差的海外差旅平安險等保障；此外，亦提供多樣的自費團體綜合保險，讓員工以優惠方案為其眷屬、子女及父母加保。

01 彈性充電假

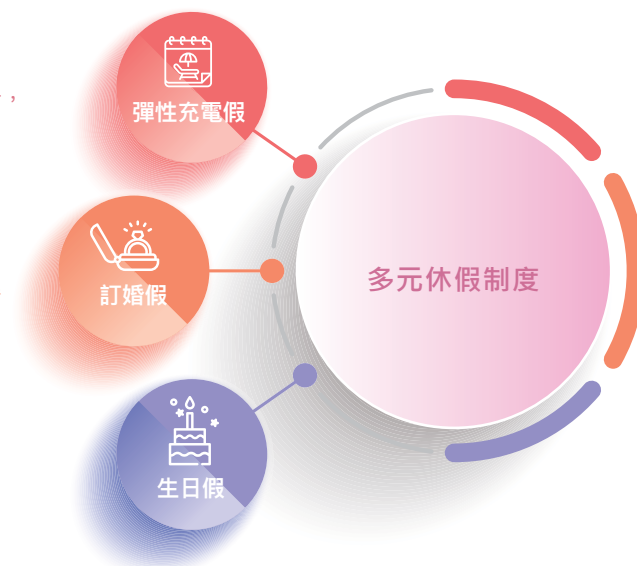
除法定國定假日外，為鼓勵員工樂活，2025年優於法定給予7天彈性假。

02 訂婚假

員工訂婚可享1天訂婚假，安心準備人生重要時刻。

03 生日假

員工生日當月可享有1天屬於自己的日子。



退休金提撥

本公司自 2006 年成立，依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定，保障員工退休後之基本生活，同時提供確定福利計畫與確定提撥計畫之退休金制度。

退休金計畫

確定福利計畫



依《勞動基準法》，公司依規定按月提撥退休準備金至銀行專戶，並定期進行精算，以確保支付能力。

確定提撥計畫



依《勞工退休金條例》，於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，公司每月提繳勞工月投保金額的百分之六，員工亦可在每月工資百分之六的範圍內，依個人意願另行提繳退休金。

生育福利

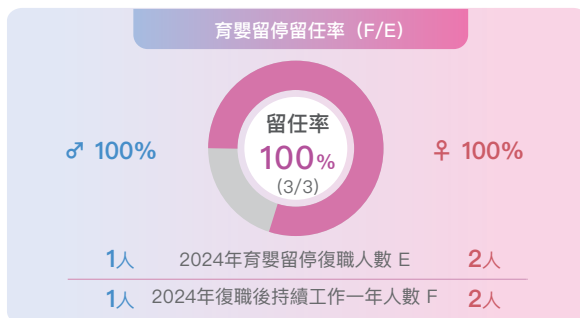
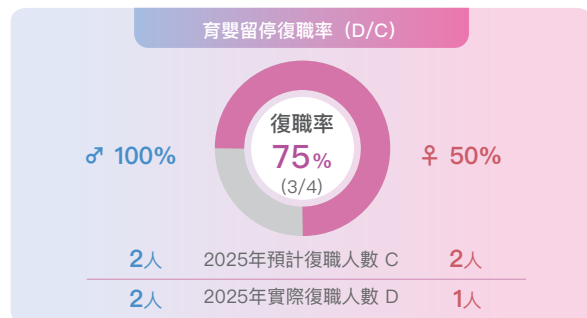
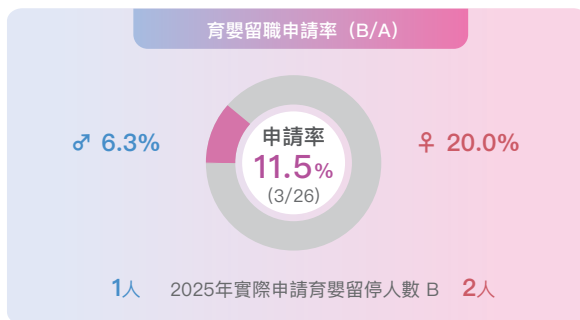
達興材料致力於打造友善職場，支持員工生育並兼顧家庭照顧與工作發展，提供每名新生兒6萬元生育慶賀禮金，表達對員工家庭新成員的祝福與支持，2025年共發出78萬元生育補助金，溫暖守護13位達興寶寶的誕生；自2020年起實施以來，共累積近580萬元祝賀金。達興材料更與特約托育機構合作，協助育兒無後顧之憂。此外，廠區內亦設置哺（集）乳室，提供女性員工安全、舒適的哺集乳空間，營造友善的育兒工作環境。

公司依據《勞動基準法》、《性別平等工作法》之規定實施員工育嬰留薪制度，讓員工能夠安心生育與照顧家庭，並於留薪停薪期滿後，協助安排於原單位與職務復職，更積極協助員工順利銜接職場。2025年育嬰留停復職率為75%^註。



自2020年起提供每名達興新生兒6萬元生育慶賀禮金，累積近580萬元祝賀金。

育嬰留職停薪申請、復職與留任狀況



註：符合育嬰留停申請資格人數，係指過去三年內有申請過陪產假或產假的員工數，不重複計算連續兩年申請者。

家庭友善

我們致力打造家庭友善職場，支持員工在工作與家庭之間取得良好平衡，不定期舉辦家庭日活動，並全額補助親子馬拉松、淨山、淨灘等親子共融活動，讓家庭參與成為企業文化的一部分。

為培養下一代的科技素養，公司亦關注員工子女的學習與成長，2025年兒童節贈送學習文具作為兒童節禮物，共有約245名孩童受贈，投入超過6萬元，透過具體行動支持孩子們的學習發展；同時提供員工子女實習名額，協助其探索職涯方向並培養實務經驗。

此外，達興材料亦在母親節與父親節特別準備精緻蛋糕，並優先選用地品牌，感謝員工在工作與家庭間的辛勤付出，並帶來溫馨關懷與支持，共投入超過50萬元，展現公司重視員工家庭支持，持續營造友善與關懷的職場環境。

兒童節贈送文具



節慶贈禮



友善的工作環境



食衣住行育樂

公司致力於打造有溫度的職場文化，定期舉辦節慶活動、每月午茶時光、每月慶生會、KTV歡唱、團報運動競賽、音樂會等，促進同仁交流互動，自 2025年第四季起，公司將跨部門活動補助金額加倍，進一步強化對跨單位交流與團隊互動的支持，提升公司凝聚力。

2025年員工寵愛計畫提高補助金額，採電子點數發放，便利且滿足多元需求，持續優化福利配套，具體實踐工作與家庭平衡之文化。公司並持續透過與在地生活圈商店特約折扣優惠，涵蓋餐飲、醫療診所及飯店住宿等多元生活服務，從日常到假期全方位照顧員工。



貼心的各式補助

因應員工不同人生階段與突發需求而規畫各項補助方案，除了節慶禮金、生日禮金、旅遊補助外，提供生育、結婚、喪葬、急難救助等，讓員工在重要人生時刻獲得實質支持。



員工社團活動

為鼓勵員工在工作之餘培養多元興趣並促進同仁交流，訂有《社團管理辦法》，支持員工組織各類社團，拓展人際圈，不定期舉辦活動，如羽球及籃球競賽、登山淨山活動等。

公司週年生日慶



尾牙活動



每月慶生會



世界地球日減碳午餐



中秋烤肉活動



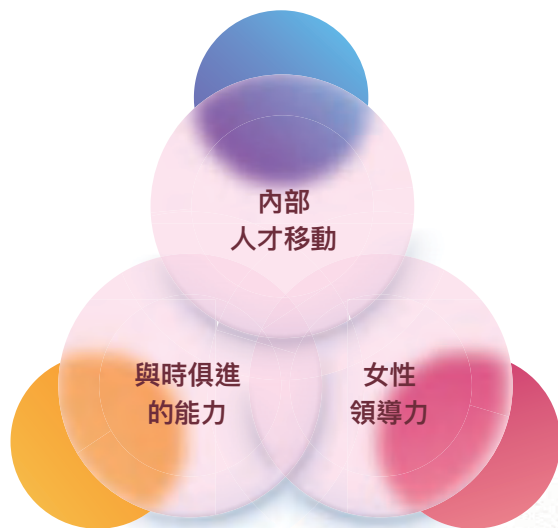
聖誕歡唱活動



5.1.6 人才發展

在追求企業永續發展的進程中，達興材料深信人才是驅動創新與組織成長的關鍵動能。我們持續打造多元共融的職場文化與健全的人才發展機制，致力於培養具潛力與行動力的專業人才。自 2023 年起，達興材料正式加入「TALENT, in Taiwan，臺灣人才永續行動聯盟」，並於 2025 年持續成為倡議夥伴，展現深耕人才發展的決心。

針對關鍵人才提供經營領導、商務決策思性發展，與內部移動機會，傳承組織知識。



致力發展員工專業與技術力，給予對應的訓練與學習資源。

積極推動發展和晉升具潛力女性，持續提升女性參與。

績效管理

公司將工作任務與長期發展目標緊密連結，藉由每年兩次的績效管理建立雙向溝通與即時回饋機制，協助員工規劃自我成長並對齊組織願景。2025年符合績效管理適用範圍之員工，評核完成率達100%，展現公司對人才發展的高度重視。主管於評核週期提供即時回饋，不僅強化員工的自我反思與專業能力，更能提升工作投入度，以敏捷應變市場挑戰。

在職涯規劃上，公司推動垂直晉升與水平發展並重的多元管道，鼓勵員工跨越職能與領域拓展視野，實現多元職涯可能。我們秉持公平導向的企業文化，堅信成長機會由能力與貢獻決定，不受性別限制，目前主管人員中女性占比21.3%，且在專業職能中亦具備顯著比重，充分體現科技女力在創新研發中扮演關鍵角色。

內部人才移動

2025年主管職缺由內部員工晉升比例達100%，展現公司優先提拔內部人才的承諾。我們提供垂直與水平的雙軌發展路徑，透過績效評估與關鍵人才計畫，協助優秀同仁在熟悉原職務後，承接具挑戰性的管理或專業任務。

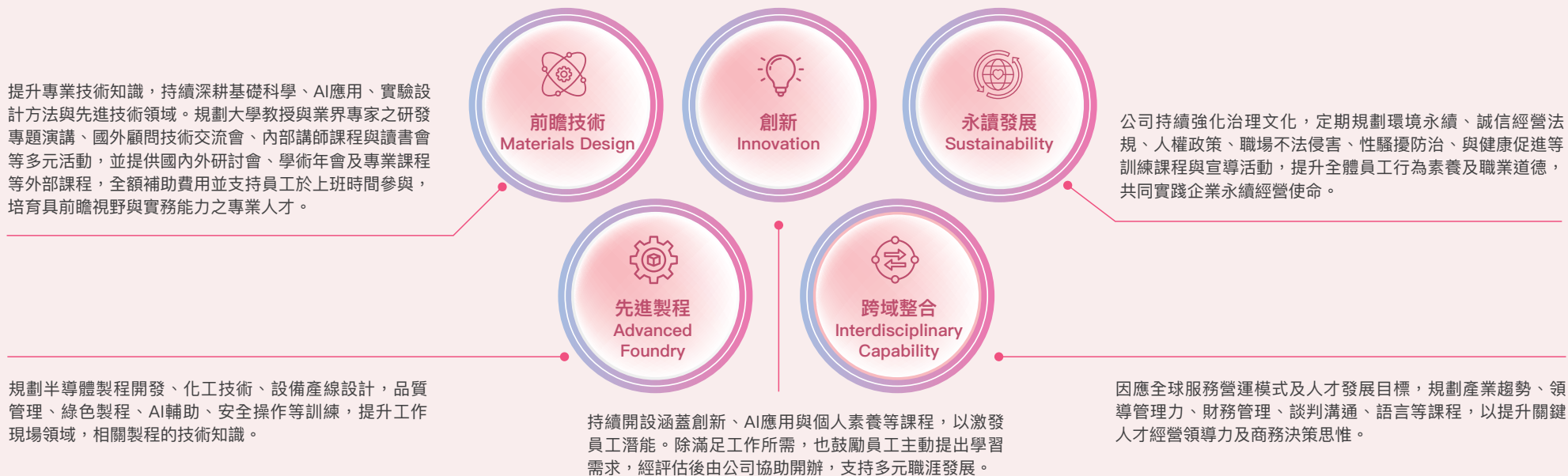
同時，我們積極推動跨部門輪調與內部轉職，2025年職缺由內部員工轉職填補共2人，支持員工探索不同職能領域。透過這種流動機制，不僅幫助同仁拓展專業視野，更強化了組織間的合作彈性，確保人才在公司內部能持續成長，實現公司與員工的共同永續發展。



2025年主管職缺由內部員工晉升比例達100%，職缺由內部員工轉職填補共2人

使員工擁有與時俱進的知識、技術及能力

公司每年提供創新、前瞻技術、先進製程、跨域整合、永續發展等五大培訓策略，結合產業趨勢與公司營運需求，系統性提升員工專業能力與整體組織績效，驅動企業穩健成長與永續發展。



員工訓練時數

項目 / 類別	主管職		非主管職		總計
單位 / 性別	男	女	男	女	—
總人數 (人)	48	13	261	118	440
受訓總時數 (小時)	2,062	474	7,850	2,950	13,336
平均受訓總時數 (小時/人)	43.0	36.4	30.1	25.0	30.3



2025年，總受訓時數**13,336**小時
 平均每位員工受訓時數達**30.3**小時
 總訓練費用超過**120**萬元
 平均每位員工訓練費用為**2,827**元

公司持續深化AI人才培育策略，結合公司內部訓練資源與AI應用專案需求，建立系統化培訓課程。同時，邀請國際大師級學者與產業專家進行專題講座，分享前瞻技術趨勢與實務經驗，拓展員工國際視野與創新思維；並透過跨域學習，激發員工創新潛能與靈活應變力，持續強化企業長期競爭力。2025年AI及數位工具訓練時數為613小時。

焦點案例 — 達興國際學術週

為強化研發人才前瞻視野並深化永續技術能力，達興材料於 2025 年 11 月舉辦「達興國際學術週」，邀請美國麻省理工學院 (Massachusetts Institute of Technology, MIT) 及美國伊利諾大學厄巴納－香檳分校 (University of Illinois Urbana-Champaign, UIUC) 國際學者進行專題演講。MIT 化學系 Timothy M. Swager 教授為有機與高分子材料領域的權威，於演講中分享有機與高分子材料之創新應用，涵蓋功能性有機電子材料、智慧感測與磁光效應等前瞻研究。

UIUC 化工系 Xiao Su 教授則以電化學與分離技術為主題，說明分離創新在回收技術、PFAS 捕捉及製程效率提升等永續議題之關鍵性。透過國際學術交流，達興持續推動知識導入與人才培育，厚植研發能量與企業永續競爭力。



為落實人才培育與公司發展目標一致，我們依據《教育訓練管制程序》規劃年度課程，遵循工作需求、性別平等與機會均等原則，確保訓練資源公平分配與有效執行。培訓方式結合內外部專業講授、線上學習與實務操作，同時推動自主學習文化，鼓勵員工主動精進職能，全面強化知識、技術與管理思維，促進組織整體成長。

新進人員教育訓練

為協助新進員工迅速融入組織並掌握關鍵職能，公司為新進人員安排系統性的教育訓練，包含：公司介紹、人權及誠信政策、個資保護、營業秘密、環安衛法規、資訊安全等核心課程，新進人員核心課程通過率達100%。同時，各部門針對職務內容、跨單位協作等專業領域進行培訓，並設有「指導者制度」與「新人關懷計畫」，確保員工能迅速適應工作與生活環境，強化組織凝聚力。

主管人員教育訓練

為培養具策略思維與領導力的管理人才，公司專為主管階層設計培訓計劃，對焦公司策略目標與核心領導職能，確保人才發展與公司成長方向一致。透過個案研討、小組分享等方式，強化策略思維、組織設計及跨文化溝通能力，使主管能有效帶領團隊快速回應市場變化，推動企業永續發展。

員工教育訓練
辦理項目

在職教育訓練

公司致力創造讓員工持續成長的工作環境，提供內部及外部資源，支持員工依職務所需或專業發展自主學習，例如：教授專題演講、專業技能課程、產業研討會、安全衛生訓練等課程，鼓勵員工不斷提升自我，實現個人與組織的雙重成長。在先進技術課程上，2025年滿意度達90分，顯示員工對學習品質的高度認可。

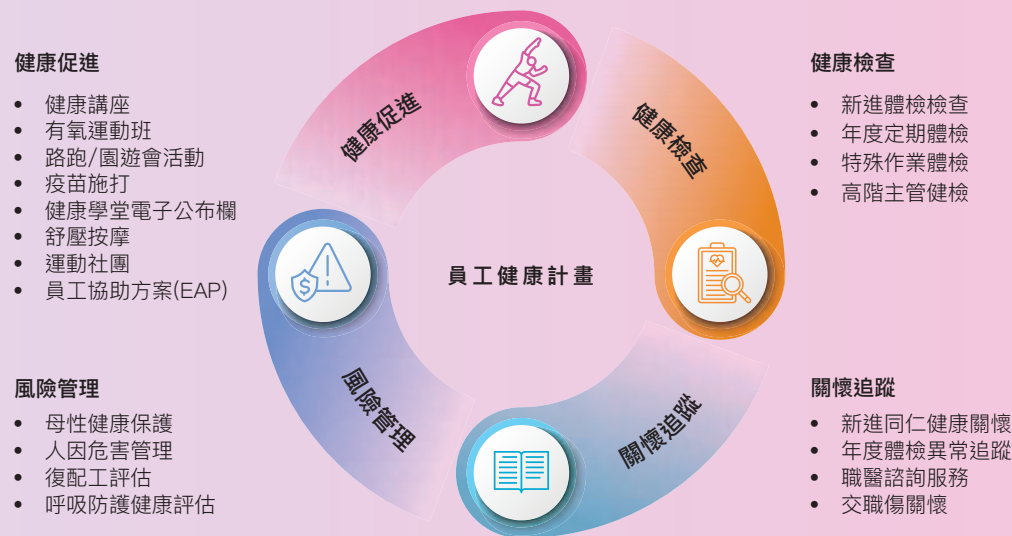
推廣自主學習

為鼓勵員工積極拓展專業知識，公司持續提供多元學習資源，鼓勵員工自主學習，並由公司補助訓練費用。學習內容涵蓋研發創新等專業知識，並延伸至批判思考、問題解決等關鍵軟實力，依據組織需求規劃學習發展專案，推動員工在瞬息萬變的市場中保持競爭力，實現組織與個人的共同成長。

5.1.7 員工健康照顧

達興材料關心全體員工身心健康，制定「員工健康計畫」，透過舉辦多元的健康促進活動，鼓勵所有員工養成良好的生活習慣，並定期安排健康檢查，協助員工全面了解自身健康狀況，建立完整的健康檔案。最後，特別關注需要更多保護支持的族群，透過職業醫護人員的關懷面談，提供個別化的健康管理與協助，進而減少健康風險，守護每位員工的健康與幸福。

達興材料於2018年、2020年及2023年連續三度獲得教育部體育署「運動企業 (iSports)」認證，2025年，達興材料更獲得衛生福利部國民健康署「職場健康促進自主評核合格」肯定，充分展現公司在推動職場健康、打造健康支持系統上的具體成果與永續承諾。



健康促進

健康課程與運動活動

根據員工健康檢查報告分析結果顯示，員工群體中肥胖比例與三高（即高血糖、高血脂與高血壓）風險呈現上升趨勢，公司全面啟動健康促進計畫，透過多元運動課程與系列講座，協助同仁有效預防慢性疾病。

2025年，公司舉辦籃球與羽球競賽吸引 65 位同仁切磋球技，更全額贊助員工及眷屬參與中部地區在地賽事（臺中全國半程馬拉松），鼓勵員工將運動融入生活，透過城市路跑體驗身心平衡，路跑活動近100人次參與，總里程近1,200公里。更透過淨山與淨灘，號召近 50 位同仁參與，透過身體力行回饋在地生態，實現員工身心發展與環境保護的雙重承諾。

有氧運動課

為預防三高相關疾病風險，並促進員工的身心健康，公司積極推廣規律運動文化，舉辦 7 堂拳擊有氧與 30 堂專業瑜珈課程。透過穩定而適度的有氧訓練，有效幫助員工釋放壓力、促進代謝、增強心肺耐力，進而達到穩定血壓、血糖與血脂的健康管理效果。團體課程促進跨部門交流，提升個人健康同時強化團隊凝聚力，為活力職場注入正向能量。

員工協助方案 EAP

2025 年起公司與專業心理諮商機構合作提供「員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAP)」，包含免費諮詢電話專線，以期支持員工心理健康。員工協助方案將依同仁需求，由專業心理師評估，並提供建議，以專業、匿名且完全保密的服務，提供包含情緒、壓力、心理、家庭等議題的協助；並舉辦心理健康講座，協助員工辨識及舒緩壓力的方法，強化職場心理健康。



- 健康講座共 4 堂，參與人數 96 人次。
- 員工免費施打流感疫苗 301 人次。
- 拳擊有氧共 7 堂，參與人數 105 人時。
- 瑜珈課程共 30 堂，參與人次 2,100 人時。
- 舒壓按摩 1,152 人次。
- 科技體適能活動 81 人次。
- 團報路跑活動近 100 人次參與，總里程近 1,200 公里。
- 籃球社、羽球社辦理運動競賽，共 65 位同仁切磋球技。

健康促進



公司團報路跑活動



達興盃籃球賽



舒壓按摩



達興盃羽球賽



達興盃羽球賽



科技體適能活動



流感疫苗施打



焦點案例-瑜珈課

2025年開辦瑜珈課程，由專業教練帶領，透過深層呼吸調節與肢體伸展，在動靜轉換間強化核心穩定；課程設計循序漸進，協助同仁在專注練習中感受身心平衡，有效提升自發性參與的動力。

- 開設堂數：30堂
- 總運動時數：2,100小時
- 參與人次：70人次
- 消耗總熱量：525,000 kcal



風險族群健康管理

為保障員工健康並降低潛在疾病風險，公司推動風險族群健康管理措施，針對經健康檢查發現異常指標或高風險因子的員工，提供後續追蹤、專業諮詢與必要之健康促進資源，並規劃有氧運動課程，鼓勵員工透過規律運動與良好生活習慣改善健康狀況，落實預防導向之健康管理，打造更安心與活力的職場環境。

個別化諮詢服務與健康管理

達興材料每月由醫學中心之職業醫學專科醫師、護理師駐廠提供諮詢與個別化健康管理服務，針對各風險族群，透過關懷面談、定期追蹤及健康管理。因個人疾病或職傷事故員工復工後，皆安排關懷面談，必要時進行工作調整，以保護身心健康。

截至 2025 年，本公司近三年無任何職業病之相關情事發生。

母性健康保護管理

保障女性及懷孕員工，訂有「女性勞工母性健康保護作業程序」，進行健康危害評估及工作適性安排，2025 年懷孕員工予母性健康保護管理 6 人次；並設有孕婦停車位，保障懷孕員工停車便利與安全。

健康管理

- 職業醫學專科醫師、護理師臨場服務2025年共計62小時，關懷面談90人次。
- 新進同仁體格檢查32人次。
- 年度定期特別危害作業健檢76人次。
- 母性健康保護管理 6 人次。



5.2 社會參與

對應GRI重大主題：404 訓練與教育、405 多元與平等、413 當地社區



政策與行動



管理方針

達興材料秉持「以創新力量繁榮社會」的核心理念，積極投入社會參與，透過本業專長與創新行動，支持在地發展與弱勢關懷。公司結合員工與眷屬參與志工服務，回饋企業生根的土地，為利害關係人創造正向影響，同時凝聚組織向心力，推動社會共好與長期價值的正向循環。

- 以本業支持科學教育
- 以創新支持在地藝文
- 以行動守護在地共好

2025年實績成果

短期目標（2026年）

中長期目標（2030年）

✓ 以本業支持科學教育：

- 年度受益人次：**142** 人次 ^{註1}
- 年度投入金額：**285** 萬元

✓ 以創新支持在地藝文：贊助藝文展演活動 **4** 場

✓ 以行動守護在地共好：志工服務時數 **518** 小時

✓ 支持在地教育：小小科學家 **6** 場 ^{註1}

⊗ 以本業支持科學教育：

- 年度受益人次：**>150** 人次
- 年度投入金額：**>300** 萬元

⊗ 以創新支持在地藝文：贊助藝文展演活動 **4** 場

⊗ 以行動守護在地共好：志工服務時數 **>550** 小時

⊗ 以本業支持科學教育：

- 年度受益人次：**>200** 人次
- 年度投入金額：**>320** 萬元

⊗ 以創新支持在地藝文：贊助藝文展演活動 **5** 場

⊗ 以行動守護在地共好：志工服務時數 **>700** 小時

註1：達興長期憑藉本業優勢持續投入在科學教育的支持上，本次將原目標（小小科學家舉辦場次）整併新增為年度受益的人次與投入的金額。



目標與標的

5.2.1 以本業支持科學教育

發展科技人才

達興材料在人才布局過程中兼顧在地連結與專業多元，積極強化企業永續根基。透過研究生獎學金、專業年會與論文競賽等活動贊助，達興材料鼓勵學子投入研發創新，促進產學交流與科技知識轉移。

2025年，達興材料共舉行7場校園徵才活動與4場學長姐分享會，涵蓋化學、化工、材料等相關領域，深化校園連結，吸引優秀人才加入。舉辦5場研發技術專題演講，並參與4場專業年會與論文壁報競賽，促進產學交流。同年招募7名實習生（博士1名、碩士6名），並提供員工子女實習機會，協助新世代探索職涯，落實科技人才共融發展。

青年培育策略與行動



達興材料研究生獎學金

達興材料秉持促進高等科技人才之培育的理念，以「創新教育」與「人才發展」為核心，致力於為國家培育具備前瞻技術能力的下一代科學家。自2010年設立「達興材料研究生獎學金」以來，已邁入第十五屆，延續一貫精神，達興材料獎學金始終「不綁約」。2025年全面升級，除了提高金額，博士生增至每名30萬元，碩士生每名15萬元外，同步擴大錄取名額，總計8名優秀學子脫穎而出。至今獎學金發放總金額超過新臺幣 2,100 萬元，共95位優秀博士生、碩士生獲獎。此外，公司亦邀請指導教授與獲獎學生親臨公司參訪，開展深度的技術交流與實地見學，協助學生精準掌握產業趨勢並分享職涯規劃建議，更吸引多位獎學金得主畢業後加入達興材料。本獎學金將持續推行，期望能對於臺灣高等材料開發研究人才的培養盡一份心力，助力產學合作與創新研發的長遠發展。



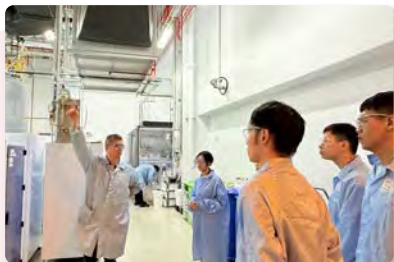
獎學金
頒獎典禮與參訪



暑期實習

自2015年開辦，每年透過暑期實習計畫，鼓勵在學生體驗並了解化學材料研發創新之應用領域。實習期間，透過專屬職場導師（Mentor）的指導，協助實習生運用所學於實習專案，並搭配講座、課程、參訪等活動與實務專案，提供探索自我，認識特用化學材料產業對國內高科技發展之重要地位。至今共47名實習生結業（博士生6名、碩士31名、學士10名），表現優異者可獲得預先聘用資格。此外，2025年亦擴大實習職類範疇，除研發相關職務外，新增其他職類之實習機會（如：人力資源），提供學生更多元的職涯探索與學習管道。

暑期實習



建教實習

2025年本公司與國立勤益科技大學合作，提供在學學生技術類學期實習機會，協助學生於就學期間提早接觸職場環境，透過參與部門工作與例行任務，熟悉技術工作流程與職場運作模式。實習期間由單位同仁提供指導與支持，協助學生應用課堂所學，累積工作經驗與專業技能，提升職涯適應力與就業準備度。

🌀 深化校園經營，建立多元招募管道

校園徵才活動

每年透過春季與秋季徵才博覽會與學長姐分享會，我們提供雙向交流平台，促進在職學長姐與在校學弟妹互動，協助學生更了解產業脈動與職場實況。這些活動不僅讓學長姐有機會介紹產業領域和研發工作內容，也分享自身在公司的生活日常，讓學弟妹們能更直接了解公司文化和氛圍，進而提升企業吸引力。



校園徵才活動

系所支持與校園連結

為深化校園經營並拓展多元招募管道，本公司除透過校園徵才、實習計畫與校園活動與學生互動外，2025年亦支持國立臺灣大學化學工程學系系館修建暨系史室建置計畫，協助保存系所歷史文化與學術傳承，強化企業與校園之長期連結。除董事長個人捐款，更號召在職系友共同響應，累計捐款近新臺幣200萬元，並捐贈價值約20萬元之86吋螢幕及相關設備，實際支持教育發展與校友網絡凝聚，提升企業於校園的能見度與人才連結。

校園講堂與論文競賽贊助

為深化產學交流並激發學子對材料研發的興趣，達興材料定期安排研發主管前往相關科系進行產業知識與研發技術專題演講，分享材料科學於業界應用與個人職涯發展經驗。透過面對面的互動，拓展學生對產業發展的認知與視野。2025年，公司共舉辦5場研發技術專題演講，觸及約400位大學與研究生，並參與4場專業年會及論文壁報競賽，觸及近2,000位相關科技領域在學生，校園贊助總額超過新臺幣63萬元，持續以行動支持科技人才的培育與產業知識交流，為未來科技發展奠定堅實基礎。



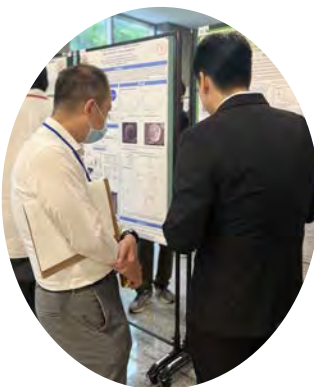
5 場研發技術專題演講
觸及約 400 位大學與研究生



4場專業年會及論文壁報競賽
觸及近 2,000 位
相關科技領域在學生



校園贊助
總額超過新臺幣63萬元



支持在地教育

達興材料積極響應聯合國永續發展目標（SDGs），致力發揮材料科學的本業專長，以創新力量繁榮社會。長期推動「小小科學家紮根計畫」，號召員工志工秉持化學紮根精神，將研發能量轉化為具啟發性的教育資源。

2025 年，計畫服務足跡由大台中地區進一步擴展至嘉義地區，攜手嘉義布新國小與臺中梧南國小，透過研發同仁親自設計的化學實驗教案，共舉辦 8 場科學示範教學，帶領 128 位學子探索微觀世界的奧秘。

為了深耕基礎科學教育，本年度研發團隊精進實驗設計，開發一系列兼具感官趣味與學理深度的教案。學生透過趣味實驗，直觀地觀察材料特性、密度差異及表面張力等物理現象，將艱澀的化學反應轉化為生動的探索過程。期許透過跨區域的資源投入，在孩子心中種下科技素養與創新思維的種子，以實際行動履行對偏鄉教育與人才永續發展的長期承諾。



小小科學家



5.2.2 以創新支持在地藝文

自 2015 年起，達興材料長期支持「臺中市交響樂團」展演計畫，並積極推動音樂教育，提升員工及眷屬的藝文素養。同時長期支持在地音樂家展演活動，為在地音樂家創造更多演出與發展機會。

2025 年公司共投入超過 35 萬元贊助藝文活動，支持並參與新年音樂會、Jazz 音樂會、聖誕音樂會、旺年會音樂饗宴共 4 場音樂活動，員工與眷屬近百人參與，並觸及超過兩千名觀賞人次，展現對在地音樂與社區藝文環境的長期支持。



5.2.3 以行動守護在地共好

為了以行動落實企業社會責任，達興材料在 2025 年持續推動多元公益計畫，結合員工志工的力量，積極回應社會需求，共投入 518 小時志工時數。

未來，公司將繼續透過多元志工服務、愛心捐款，並透過不定期與社會公益團體合作，深化企業在教育、弱勢扶持方面的正向影響，實現企業永續發展的長期承諾。

家扶中心聖誕圓夢計畫

達興材料自 2011 年起與家扶中心合作「弱勢家庭孩童圓夢計畫」，透過員工認養孩童心願的方式，將關懷與祝福送進孩子們的生活。2025 年與南臺中家扶中心合作，共計送出 100 份禮物，贈與臺中包含東區、西區、南區、北區、中區、西屯區、北屯區、南屯區等八個行政區的孩童。

迄今，累計已協助 1,520 位孩童實現心願，合作的家扶中心遍及臺中、雲林、澎湖等地區。透過員工積極參與愛心與行動，我們將溫暖與希望送進孩子們的生活，凝聚內部的公益能量。未來將企業關懷延伸至社會各個角落，為更多孩子帶來希望與鼓勵。

響應永續伙伴，關心社會多元議題

響應友達永續基金會「永續素養獎學金」、「圓夢基金」等活動，永續素養獎學金致力於幫助弱勢學童安心向學，支持偏鄉師生投入永續培育課程，並推廣科普教育，啟發孩童的科學興趣；圓夢基金則長期關注社會貧窮、偏鄉教育及生態保護等議題，透過實際行動回應不同社會需求，展現企業的長期公益承諾。2025 年共參與 50 人次，共捐贈超過 21 萬元，與永續夥伴一同關心社會多元議題。

家扶中心聖誕圓夢計畫

1,520 位

已協助孩童實現心願累計人數



企業志工

自 2014 年起本公司持續參與企業志工日活動，並獲頒臺中市企業志工團隊選拔之特色獎，結合同工志工的力量，關注社會資源不均與環境保護等議題，將企業影響力延伸至社會與環境。

2025 年 4 月參與「大臺中企業志工日」淨灘活動，共 20 位志工投入 80 小時志工服務。12 月，由「達興材料登山社」號召志工參與臺中龍井竹坑南寮淨山活動，共號召近 30 名志工參與，累計服務 108 小時，志工們共同清理出近 60 公斤垃圾，涵蓋廢棄塑膠、金屬罐、紙張等，展現公司對環境保護與在地生態維護的長期承諾。

此外，公司亦聘用視障按摩師提供員工按摩服務，並將相關服務收入部份捐出，共計 36,000 元，用以支持 6 位視障學生就學，展現企業對弱勢族群的關懷與支持。

支持在地農業

為支持臺灣在地農業發展並促進永續消費，公司自 2025 年起於員工茶水間「D Cafe」設立小農專區，優先採購臺灣各地農會生產之飲品與茶包，提供同仁在日常工作中飲用，透過實際採購行動支持在地農業與農村經濟發展。

透過小農專區的設置，公司將支持在地農業的理念融入員工日常生活，讓同仁在輕鬆交流的同時，也能認識臺灣各地特色農產品，進一步提升對在地農業價值的關注與認同。

2025 年累計採購金額已超過 55,000 元，共支持來自 8 個縣市的農會產品，透過企業採購力量協助拓展在地農產通路，並持續推動企業與地方農業之間的良性互動，共同促進地方經濟與永續發展。



累計採購金額已超過 **55,000** 元，
共支持來自 **8** 個縣市的農會產品

淨灘



臺中大安壩寮漁港淨灘活動，共 **20** 位志工
投入 **80** 小時志工服務

淨山



「達興材料登山社」號召 **30** 名志工參與臺中龍井
竹坑南寮淨山活動，累計服務 **108** 小時

台灣特色產品據點分布

苗栗公館、銅鑼
彰化社頭



台中霧峰
南投埔里、中寮



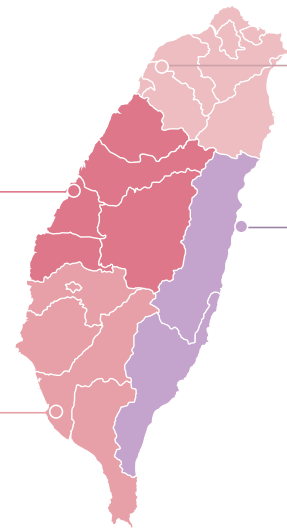
新竹關西



台東、花蓮



台南下營、麻鑛



5.3 健康與安全

員工與承攬商是達興材料永續發展與營運韌性的重要基礎。隨著研發與製程技術持續精進，工作環境面臨的安全與健康風險日趨複雜。本公司秉持「安全優先」與「預防導向」原則，依循系統化職業安全衛生管理架構，確保每位工作夥伴皆能在安全的環境中發揮專業價值。

化學材料之研發與製造為本公司創新與競爭力的核心，相關製程涉及化學品、設備操作等職業安全衛生風險。為有效管理，本公司導入主動式風險辨識與預防機制，透過危害辨識、危害預知活動及風險評估，強化現場安全管控能力。針對新產品導入與製程變更，建立試製至量產各階段之安全審查機制，確保技術創新與安全風險同步識別與管控。

本公司亦持續推動員工與承攬商安全教育訓練、風險溝通及緊急應變能力培育，將安全文化落實於研發、生產及營運各項活動。本公司將依循 ISO 45001 管理架構，以零重大職業傷害、健康風險最小化為長期目標，持續強化風險預防效能，建構安全、健康且具韌性的工作環境。

對應GRI重大主題：403職業安全衛生



政策與行動

達興材料致力成為環保安全的綠色企業，並建立以環安衛為核心之公司經營文化，強化管理，建立廠內危害鑑別、風險評估和控制管理程序，發掘與消除危害發生源，降低安全風險

- 持續推動ISO 45001管理系統達成安全衛生績效
- 落實預防管理及稽核制度確保工作環境及作業安全
- 定期召開各項安全會議，多方溝通、諮詢及決策參與，預防事故發生
- 持續教育訓練及宣導，每年度進行在職員工教育訓練
- 完善化學品管理，依法進行勞工作業環境監測及化學品分級管理，避免職業災害發生



管理方針

2025年實績成果

- ✓ 緊急（災害）事故應變演練完訓率：**100%**
- ✓ 失能傷害頻率（FR）：**1.14**（每百萬工時）
- ✓ 失能傷害嚴重率（SR）：**3**（每百萬工時）
- ✓ 化學性作業環境監測結果 ≤ 容許暴露標準 1/10：**99%**
- ✓ 化學性作業環境監測結果 ≤ 容許暴露標準 1/2：**100%**^{註1}
- ✓ 在職員工部門風險教育訓練完訓率^{註1}：**100%**
- ✓ 重大職災事故^{註2}：**0** 件

短期目標（2026年）

- ⊗ 緊急（災害）事故應變演練完訓率：**100%**
- ⊗ 失能傷害頻率（FR）**<1.2**（每百萬工時）
- ⊗ 失能傷害嚴重率（SR）**<12**（每百萬工時）
- ⊗ 化學性作業環境監測結果 ≤ 容許暴露標準 1/10：**98%**

中長期目標（2030年）

- ⊗ 緊急（災害）事故應變演練完訓率：**100%**
- ⊗ 失能傷害頻率（FR）**<1.00**（每百萬工時）
- ⊗ 失能傷害嚴重率（SR）**<5**（每百萬工時）
- ⊗ 化學性作業環境監測結果 ≤ 容許暴露標準 1/10：**98%**



目標與標的

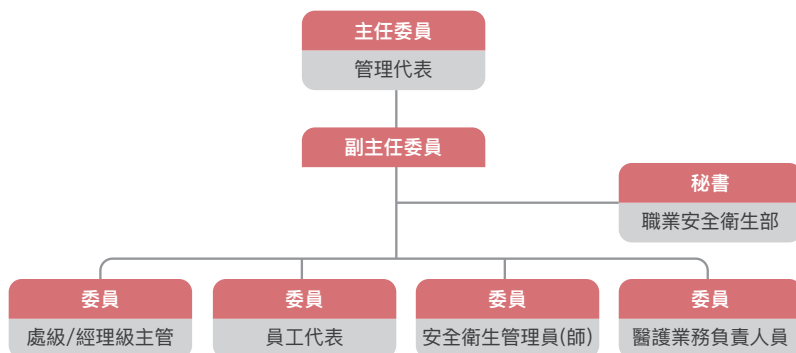
註1：已完成階段性目標，並轉化為常態運作機制，爰不再列為年度目標，後續將持續於相關章節揭露執行成果。

註2：屬法規遵循重要事項，非持續改善指標，故刪除目標；重大職災事故定義：發生災害之罹災人數在三人以上或一人以上且住院治療。

5.3.1 職業安全衛生

職安衛組織架構

達興材料依職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會審議、協調並推動相關事項。2025年委員會共33人，其中員工代表14人，占42%。委員會每季定期召開會議，彙整環安衛執行成果與缺失改善情形，與管理階層共同研議職安衛議題，落實員工參與、諮詢與溝通機制，提升職場安全管理效能。



職業安全衛生管理系統

本公司職業安全衛生管理系統涵蓋所有工作場域內之工作者，包括全體員工及非直接僱用人員（外包商、承攬商、訪客等）。截至2025年12月底，員工總人數440人，常駐型承攬商16人，目前無客戶駐廠人員。

達興材料遵循 ISO 45001:2018 標準，通過第三方驗證機構認證，並每年定期進行稽核，持續檢視管理系統運作成效。管理系統適用範疇涵蓋本公司活動、產品及服務過程中可能產生之職安衛風險，持續強化管理規範與控制措施，維護員工及相關利害關係人之健康、安全與福祉。

ISO 45001:2018

遵循標準，通過第三方驗證機構認證，並每年定期進行稽核



職安衛教育訓練

達興材料透過系統化職安衛教育訓練，強化員工風險辨識能力與安全意識，降低職業危害風險並預防事故發生。2025年共舉辦153場次訓練，累計參與1,539人次。

訓練對象涵蓋新進員工、在職員工及高風險作業人員，依職務風險程度規劃差異化課程，內容涵蓋危害通識、部門風險會議、緊急應變演練、呼吸防護具密合度測試及永續與環境管理等主題，使安全教育延伸至危害辨識、風險評估及跨部門協作能力的培養。

課程名稱	時數	累計訓練人次	累計訓練時數
新進人員教育訓練 (新僱勞工及在職勞工變更工作、危害通識、消防安全)	7	95	253
一般在職教育訓練 (部門風險、危害通識、鋼瓶操作、高氣溫作業、自選主題)	7	1,147	1,147
特別議題教育訓練 (緊急應變、高風險實驗室、呼吸防護具穿戴、永續暨環境)	6	232	276
環安衛管理系統 (ISO 45001/14001/14064內稽人員訓練)	6	65	195
合計	26	1,539	1,871

職安衛證照管理

達興材料建置證照與教育訓練資料庫，系統化掌握各部門證照取得與維持狀況，確保現場作業人員符合專業資格要求。本公司每月定期追蹤進度，並於證照到期前90天主動通知，確保訓練計畫持續有效推動。

在證照制度方面，管理階層取得職業安全衛生業務主管資格，強化風險評估與現場決策能力；毒化物應變專業人員提升化學風險事件之應變協調效率；特殊作業操作人員持續維持專業資格，確保高風險設備運轉安全，降低人員輪替所產生的風險波動。

2025 年職安衛教育訓練 | 整體執行成效



1,539 人次參與

153 場多元化訓練課程



深化職業安全衛生專業知能

- 部門風險教育訓練
- 高風險實驗室
- 緊急應變演練



定期溝通與新人訓練

- 新僱勞工教育訓練
 - 基本訓練、危害通識、消防安全
- 製造總處安全會議
- RD 部門風險會議



推動永續發展與管理

- 永續暨環境教育講座
- 環安衛管理系統
 - 內部稽核員訓練
- 溫室氣體盤查能力建構

員工諮詢與溝通

達興材料訂定「環安衛諮詢與溝通管理程序」，建立完善之溝通、諮詢與參與機制。員工可透過口頭回報、電子郵件及各類安全相關會議（工安幹事會議、部門風險會議、製造總處安全會議、職安衛委員會等）提出建議，確保不同層級之安全議題獲得充分溝通並轉化為具體管理措施。

2025年新增即時通訊管道「環安小幫手」，提供數位化即時諮詢與通報機制，降低溝通門檻，提升現場即時回饋效率。本公司亦訂定「檢舉管道及保護制度」，嚴格保密舉報人身份，鼓勵員工勇於揭露違規或潛在風險，持續強化透明互信的溝通文化。

承攬商管理與稽核

達興材料訂定「承攬商環安衛管理作業規範」，建立制度化管理機制。承攬商入廠前須完成安全衛生與環保訓練並取得合格證明，依作業內容提出施工申請並經審核後方可進場；特殊危險作業（如動火、局限空間）須召開安全防護會議並經廠區負責人同意。

施工前由監工單位執行現場危害告知，施工期間定期查核，對違規情形要求限期改善；施工完成後確認環境整理與安全設施復歸後始得結案。每年第四季召開承攬商年度協議暨安全管理會議，彙整建議事項作為制度優化參考。

2025年入廠人次達19,632人次，透過工作證與臨時證分級控管，入廠違規率維持0%；承攬商安全工時達111,828小時，2024至2025年累計148,409小時，期間未發生失能傷害事故。

職業傷害統計分析

達興材料每月統計失能傷害頻率（FR）與嚴重率（SR），並定期於職安衛委員會中報告與檢討，透過內部公告強化全員安全意識。

2025 年員工失能傷害人次為 1 人，傷害類型為跌倒造成手部割傷，損失日數 3 日，FR=1.14，SR=3，達成年度職安衛績效目標。本公司針對事故原因加強作業動線與環境安全檢視，透過整理整頓與安全宣導，預防類似事件再次發生。

依循 GRI 403，職業傷害所造成之死亡比率及嚴重職業傷害比率均為零；可記錄之職業傷害比率為 1.14。

安全文化推動

達興材料透過環安衛績效評價機制（EHS Performance Evaluation），整合風險辨識、教育訓練、事件回饋與績效激勵，推動組織由法規遵循導向逐步轉型為主動預防與持續改善的安全管理文化。2025 年各部門均達成環安衛績效評價標準（EHS Performance Baseline Score）及永續發展委員會所設定之職安衛績效目標。

本公司透過量化積分與績優表揚機制，將安全績效公開呈現，正向激勵員工參與，逐步營造「安全優先」的企業文化。綜合年度推動成果，2025 年環安衛績效評價機制有效強化合規基礎與運作效能，透過員工參與、管理階層承諾及工程改善措施，持續提升風險預防能力，穩健發展為預防導向之風險管理型組織。

873,633 2025 總工時

0 職業傷害所造成死亡人數

0 嚴重職業傷害人數

1.14 可記錄職業傷害比率

職業傷害情形

項目/年		2023年	2024年	2025年
總工時		810,079	865,252	873,633
職業傷害所造成的死亡人數		0	0	0
嚴重的職業傷害人數（排除死亡人數）		0	0	0
可記錄之職業傷害人次數	女性	0	1	0
	男性	1	0	1
	總計	1	1	1
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		1.23	1.16	1.14

註1：職業傷害所造成的死亡比率=（職業傷害所造成的死亡人數/工作小時）*1,000,000。

註2：嚴重的職業傷害比率=（嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/工作小時）*1,000,000。

註3：可記錄的職業傷害比率=（可記錄的職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）/工作小時）*1,000,000。

註4：嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。

註5：可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

註6：總工時記錄為中科廠員工及中港廠員工總和。

5.3.2 作業環境風險評估與監測

危害辨識與風險評估

依2025年風險盤點結果，主要風險集中於實驗室、庫房及製程區域，事故類型以化學品管理與設備運轉相關風險為主。本公司將管理重點由事後矯正轉向預防控制與源頭風險管理，優先採取工程控制與本質安全設計，包括洩漏感測連動停機機制、設備材質與閥件升級及監控系統優化，同時將操作經驗轉化為標準作業程序，明確操作邊界與關鍵控制參數，並建立多層次風險防護機制。

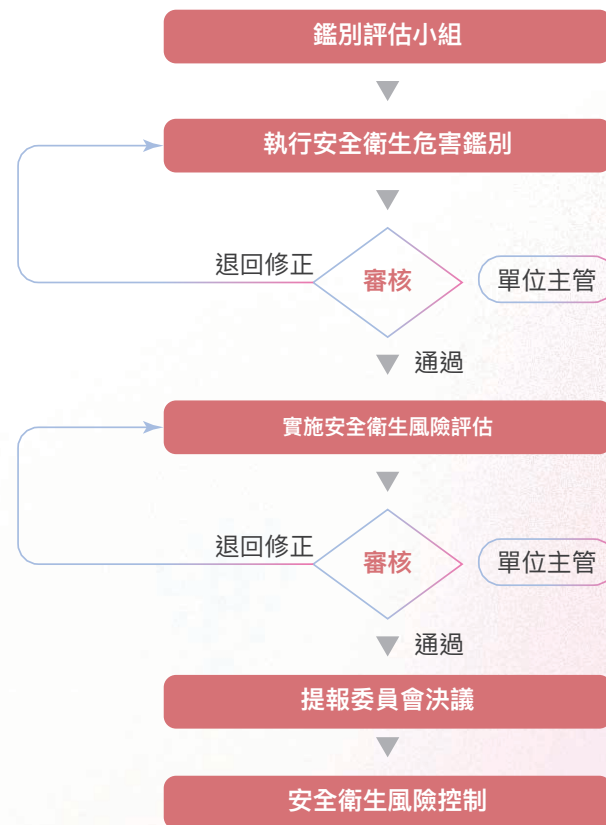
達興材料訂定「安全衛生危害鑑別與風險評估管理程序」，依作業特性、歷史事故資料及製程變更，建立制度化且可追溯之風險評估機制，針對例行與非例行作業全面辨識潛在危害。評估範圍涵蓋日常操作與設備運轉、試製與量產轉換、製程與設備變更、承攬商作業及歲修活動，並將相關資訊納入「安全衛生危害鑑別與風險評估表」，作為風險管理與改善決策依據。

針對動火、高處、局限空間、吊掛、能量隔離及安全系統中斷等高風險作業，本公司依「特別危害健康暨危險作業管制作業規範」建立特殊危險作業管理機制，納入作業許可（Permit-to-Work）與安全管制程序，適用於員工及承攬商作業。作業前須完成危害辨識與風險評估，並經跨單位審查；作業執行前由作業單位與職安單位進行現場雙重確認（Four Eyes Principle），確保高風險作業於受控條件下執行。如作業內容或條件發生重大變更，須重新進行風險評估。2025年共完成48件特別危害健康暨危險作業審查，所有特殊作業均依規定完成預先審查與現場雙重確認，無未經審查即施工之情形。

48 件特殊危害健康暨危險作業審查

所有特殊作業均依規定完成預先審查與現場雙重確認，無未經審查即施工情形。

安全衛生危害鑑別與風險評估



S.H.A.R.P. 安全審查機制

達興材料於實驗室小量試驗完成、準備導入量產前，召開跨部門安全審查會議，由產品開發、生產、環安及設備相關人員共同參與。審查內容涵蓋新製程危害辨識、化學品相容性與能量釋放風險、關鍵操作參數安全邊界、設備材質與防護設計，以及廢棄物產出與環境衝擊，確認控制措施已納入製程設計與變更管理程序後，方可進入量產階段。

試製轉量產階段涉及新原料、反應條件或設備設計變更，風險特性可能與既有製程不同。為確保新製程於量產前完成安全、健康與環境評估，本公司建立S.H.A.R.P.安全審查機制，將相關評估納入必要審查程序。

在製程開發與溶劑選擇過程中，本公司導入綠色製程設計理念，同步檢視化學品對人員健康及環境之潛在影響，優先評估低危害替代方案與可回收再利用機制，並在設備開發初期評估材質相容性、耐壓耐溫條件及必要安全裝置，避免量產後進行重大設備改造。

S.H.A.R.P.核心管理原則包含：本質安全優先設計（Safety by Design）、危害辨識與風險評估（Hazard Identification）、跨部門資訊整合與協同溝通（Alignment & Communication）、資源效率提升與廢棄物減量（Reuse & Waste Reduction），以及預防與控制措施有效落實（Prevention & Control）。透過S.H.A.R.P.機制，安全與永續考量於製程設計初期即系統性納入決策流程。

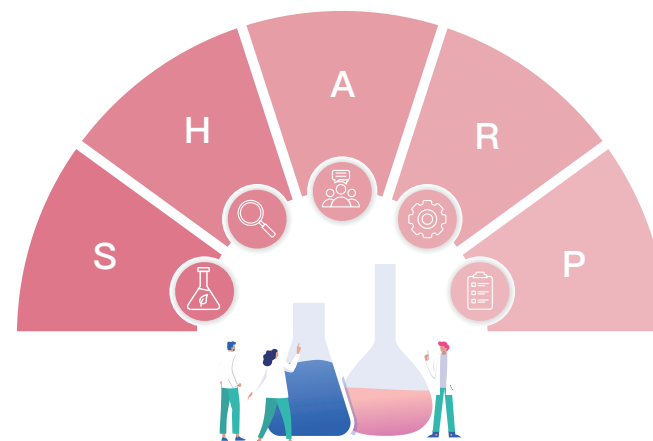
推動專案：試製與量產轉換安全審查機制

研發前期精準控管；預防量產之風險

2025 年度 S.H.A.R.P. 會議，試製案件審查完成率達 100%，避免未經審查即進入量產之情形。透過制度化審查機制，在產品與製程導入階段即強化風險控管，提升製程穩定性與長期營運安全。



S	Safety	：從根本上消除或降低危害	▶ 強化本質安全（Inherent Safety） ▶ 綠色化學理論與實踐（Green Chemistry）
H	Hazard	：危害鑑別	▶ 辨識潛在風險來源 ▶ 設備異常、作業失誤、污染源逸散
A	Alignment	：部門協調	▶ 資訊同步、對策共擬、協同應變 ▶ 落實變更管理（MOC）
R	Recycle/Reuse	：資源循環	▶ 推動源頭減量，落實分類管理 ▶ 評估替代方案並推動全資源循環
P	Prevention	：預防與控制	▶ 工程控制：如密閉設備、局部排氣 ▶ 管理機制：制訂標準作業程序、員工教育訓練



作業環境監測

達興材料定期委託外部監測機構實施作業環境監測，監測項目涵蓋化學性與物理性因子，化學性因子採樣以個人採樣為主、區域採樣為輔。針對暴露濃度超過容許濃度標準之作業，立即成立改善小組，以密閉作業為優先改善目標；暴露濃度大於1/10容許濃度之作業，則定期審查並針對不良作業方法提出改善，以減少員工暴露為目標。

過去三年監測結果顯示，物理性因子100%符合法規標準；化學性因子超過99%之數據維持於暴露等級1，遠低於職業衛生標準安全閾值。2025年對中科廠與中港廠進行全面性化學性因子暴露評估，確認作業環境風險控管持續穩定有效。

近年化學性因子監測結果

暴露等級	等級規則	中科廠			中港廠		
		2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
1	$X^{\text{註1}} < 0.1 \text{ PEL}^{\text{註2}}$	100%	98%	100%	99%	100%	99%
2	$0.1 \text{ PEL} \leq X < 0.5 \text{ PEL}$	0%	2%	0%	1%	0%	0%
3	$0.5 \text{ PEL} \leq X < 1 \text{ PEL}$	0%	0%	0%	0%	0%	1%
4	$X \geq 1 \text{ PEL}$	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註1：X為採樣濃度結果（單位ppm或mg/m³）

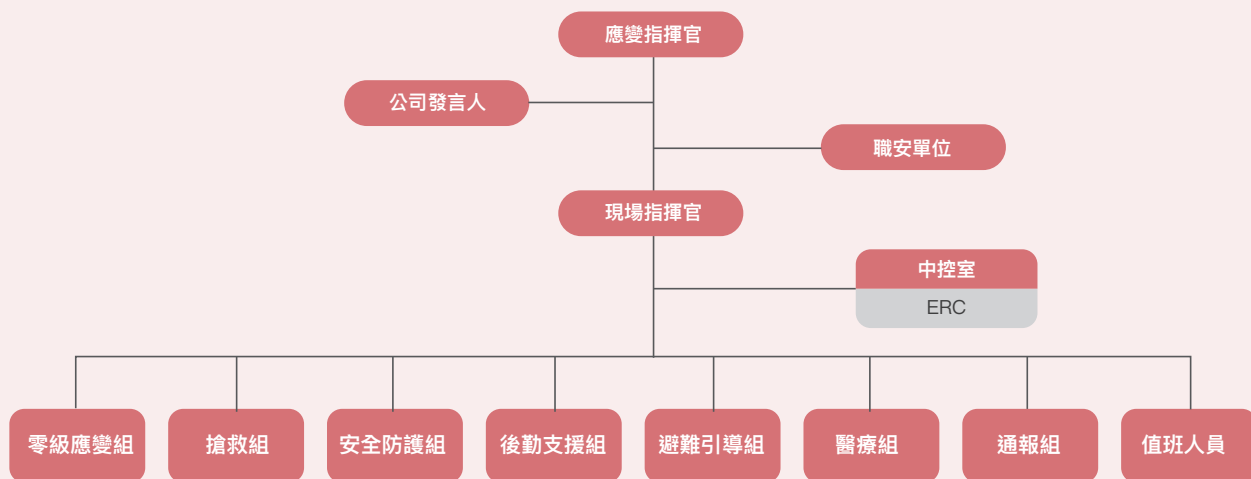
註2：PEL容許暴露標準（Permissible Exposure Limit）



5.3.3 緊急應變管理

組織架構與運作

達興材料針對火災、停電、地震、颱風、水災及氣體或化學品洩漏、廢氣廢水異常排放等緊急事件，訂定「緊急應變管理程序」作為制度化作業指引，建置完整應變組織架構，明確劃分職責與指揮流程，確保突發事故時能迅速控制災害、降低損失，並保障員工、周界居民及環境安全。緊急事故依嚴重程度分為四個階段，並依階段啟動相應應變組織。



零級應變

0

警報確認

中控室(ERC)監控系統自動警報，現場不確定是否發生事故，由零級應變組(ERT)至現場確認狀況並回報給中控室(ERC)。

第一階段

1

初步應變

單一區域之小型災害，由該區域之權責單位可自行處理，而不會擴及廠內其他區域。

事故發生區域負責人擔任現場指揮官，並進行初步之狀況處理，向上級報告及進行後續之事故處理。

第二階段

2

持續應變

事故災害已控大無法由單一區域之權責單位處理或解決，現場指揮官通報中控室(ERC)啟動第二階段應變。

由副總經理或廠區之最高主管擔任應變指揮官。協調各區域應變組(ERT)進行災害控制。

第三階段

3

擴及廠外

災害持續擴大，已無法有效控制災情，或可能擴及廠外時，由應變指揮官下達請求外部單位支援之應變指令，啟動第三級應變組(ERT)。

通知廠區所屬縣市政府之災害應變中心採取必要之應變，待外援單位到場，將指揮權轉移災害應變中心。

演練規劃與執行

達興材料每年至少舉辦四場緊急應變演練，涵蓋化學品洩漏處理、疏散逃生及滅火器操作，透過定期演練與情境模擬提升員工應變能力。

2025 年將演練範疇由液態化學品擴展至氣態化學品，針對氫氣等高風險氣體規劃完整事故情境演練，涵蓋洩漏偵測、氣源緊急切斷、設備緊急停機 (EMO) 及通風排煙等應變措施。本次演練特別導入極端複合情境 (緊急排煙設備故障及地震導致全廠停電)，實際操作防爆送風機架設及物理斷電措施，驗證複合事故下應變程序之可行性與效能。

演練動員廠務、設備、製造及環安等跨部門團隊，透過警報啟動、PPE 穿戴及中控室與現場協同應變等流程，驗證整體應變程序之實務可行性，並作為後續訓練精進之依據。

推動專案：氣態化學品複合情境演練

氫氣洩漏結合「緊急排煙設備故障」及「地震引發全廠停電」極端情境推演



按壓氣瓶櫃 EMO



人員疏散撤離



中控室監控現場濃度



現場指揮與調度事項



緊急切斷電源



啟動緊急排氣系統



安裝風機補充循環新鮮空氣



確認氫氣洩漏已排除

DAXin

達興材料