

彩富電子股份有限公司

2025 永續報告書

目錄

董事長的話	05
關於本報告書	07
一、企業永續經營	10
1.1 永續發展政策	11
1.2 利害關係人與重大主題鑑別	12
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	13
1.4 鑑別重大主題	14
1.4.1 重大主題分析	14
重大主題清單	16
二、關於彩富電子	18
2.1 公司簡介	19
2.1.1 公司大事記	19
2.2 管理組織	22
2.3 外部組織參與	23
三、盡責治理	24
3.1 治理實務	25
3.1.1 董事會	26
3.1.2 功能性委員會	28

3.1.3 內部稽核	30
3.1.4 商業道德	31
3.2 風險管理	32
3.3 法規遵循	33
3.4 營運績效	34
3.5 產品責任	37
3.5.1 產品品質	37
3.5.2 客戶服務	38
3.6 資訊安全管理	39
四、永續環境	41
4.1 永續供應鏈	42
4.2 能資源管理	45
4.3 溫室氣體排放	46
4.4 水資源管理	48
4.5 廢棄物	49
五、社會共榮	51
5.1 員工結構	52
5.1.1 人權保障	52
5.1.2 員工統計	53

5.2 人才永續	57
5.2.1 薪酬福利	57
5.2.2 人才培育	64
5.2.3 職能發展	65
5.2.4 勞資溝通	65
5.3 職業安全衛生	65
5.3.1 職業安全衛生管理系統	66
5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	66
5.3.3 工作者參與、諮詢及溝通	68
5.3.4 有關職業安全衛生之工作者訓練	68
5.3.5 承攬商管理	68
5.3.6 健康職場推動	69
5.4 社會參與	70
附錄一、GRI內容索引表	72
附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊	77
附錄三、查證聲明	80



董事長的話

董事長的話

2025年，全球經濟在地緣政治不確定性、供應鏈重組與通膨波動交織下持續前行；同時，AI浪潮加速落地，為產業帶來效率與價值重塑的新契機。在此情勢下，彩富電子憑藉全體同仁的共同努力，交出穩健而亮眼的成績：合併營收達新台幣17億。這份成果不僅展現公司營運韌性，也再次證明我們在安控市場的長期競爭力與客戶信賴。

隨著AI技術從「話題」走向「標準配備」，客戶在產品定位與採購評估上的衡量基準也快速轉變——不再只看硬體規格，而更重視影像與數據的理解能力、事件判讀的準確度、系統整合效率與長期維運成本。彩富電子以「安控 × AI」為核心策略，持續將客戶真實情境放在設計起點：從前端裝置到後端平台，強化AI模型的偵測與辨識能力、降低誤報漏報、提升跨場域的適配性，並以更彈性的技術支援協助客戶快速導入、快速驗證、快速擴大部署。透過AI，我們的產品不僅能提升安全管理效率，也能讓管理者以更即時、可視化、可追溯的方式做出更具前瞻性的決策。

彩富電子也相信，AI不只是商業競爭力，更是企業社會責任（CSR）與永續治理（ESG）的重要推進器。我們以「可信任、負責任的AI」作為導入原則，將AI能力用於提升公共安全與社會韌性，例如在交通場域、校園、廠區與公共空間中，協助更早期辨識風險、縮短通報與應變時間，強化事件處置效率，降低事故與人身風險。同時，我們也持續推動AI導入的治理機制：強化資料安全與隱私保護、落實權限控管與稽核追蹤、降低偏誤與誤判風險，並以更透明可控的方式讓技術真正為社會帶來正向影響。

我們深知，與地球生態環境的和諧共存是企業永續經營的根本。彩富電子持續將環保視為營運要務，積極降低企業運作與產品研發對環境的影響。在具體實踐上，公司於產品設計遵循RoHS、REACH與WEEE等環保標準，並持續推動包裝減塑與材料優化。更重要的是，我們將AI與數據能力延伸到永續管理：已規劃導入碳排放審查，全面盤點營運與供應鏈過程中的碳足跡，並以數據化方式建立減碳優先序與改善路徑，為後續的減排行動提供可衡量、可追蹤的決策基礎。

員工是公司最寶貴的資產。我們致力於提供全方位的支持，讓每位同仁都能在安心、健康且具成長性的環境中發揮所長。公司定期安排健康檢查，並提供國內外旅遊及社團活動補助，協助同仁在工作與生活間取得平衡；同時設置臨廠服務護士，提供健康諮詢與照護支持。我們也將持續投入人才培育，強化AI與安控相關技能訓練，讓團隊在快速演進的產業趨勢中保持專業領先，並將這份專業轉化為對社會更具價值的貢獻。

展望新的一年，彩富電子將持續以創新驅動成長，深化「安控 × AI」的產品布局，優化產品設計與客戶服務體驗，並以負責任的AI導入強化企業社會責任與永續治理。我們期許在變動的市場環境中，持續為客戶創造更高效、更可靠、更具前瞻性的價值，與客戶、夥伴及社會一同推動更安全、更智慧、也更永續的未來。

彩富電子董事長：

陳春生



關於本報告書

關於本報告書

彩富電子為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司在建構誠信治理、落實環保與職業安全以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，彩富電子期盼利害關係人能夠關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	彩富電子股份有限公司（內湖總部、汐止南陽廠）
財務數據	與彩富電子股份有限公司公開之合併財報數據一致
環安衛數據	彩富電子股份有限公司（內湖總部、汐止南陽廠）
員工數據	彩富電子股份有限公司（內湖總部、汐止南陽廠）
公益活動績效	彩富電子股份有限公司（內湖總部、汐止南陽廠）
本報告書 未揭露 合併財報的 子公司清單	DynaColor Holding (BVI) Inc. 維春醫材股份有限公司 彩智醫材股份有限公司 DynaColor (USA) Inc. DynaColor (Japan) Inc. 彩富電子（蘇州）有限公司
資訊重編	本年度公司發行ESG永續報告書，無資訊重編事宜。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書架構係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，下稱GRI）發布之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021）撰寫，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱作業辦法）之要求，並於本報告書附錄提供GRI內容索引、氣候相關資訊等供利害關係人參照。
- 彩富電子為提升報告書的揭露品質，委由亞瑞仕國際驗證股份有限公司（ARES INTERNATIONAL CERTIFICATION CO., LTD.）依據 AA 1000：AS V3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
- 彩富電子通過ISO 9001：2015品質管理系統、ISO 14001：2015環境管理系統與ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統，並持續維持證書有效性。

管理系統	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018
驗證機構	DNV	DNV	DNV
證書	https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2023/03/ISO-9001_CHN.pdf	https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2023/03/ISO-14001_CHN.pdf	https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2025/01/ISO45001-2018_zh.pdf

發行頻率

彩富電子自2024年起每年發行一次永續報告書，本報告書為第二年發行。為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可至公開資訊觀測站或公司官網（企業社會責任）下載，若部分資訊有調整變更，於各章節變異處說明。

- 前次發布日期：2025年8月
- 本次發布日期：2026年8月
- 下次發布日期：2027年8月

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

彩富電子股份有限公司 財務部門
 地址：台北市內湖區洲子街116號
 電話：(02)2659-8898
 電子郵件：esg@dynacolor.com.tw
 公司官網：<https://www.dynacolor.com.tw/zh-hant/csr/#av-tab-section-1-2>



環境永續
ENVIRONMENT



社會共好
SOCIAL



企業永續經營

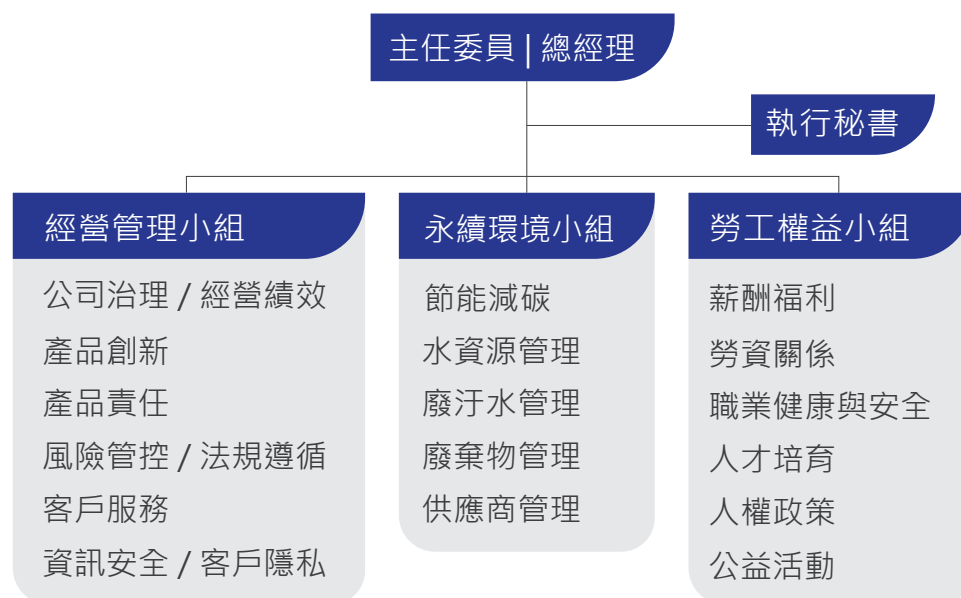
一、企業永續經營

1.1 永續發展政策

彩富電子成立ESG永續辦公室，由總經理擔任最高領導人，並設置經營管理小組、永續環境小組及勞工權益小組，請各小組之項目負責人彙整利害關係人的建議與意見並提供給執行秘書，於會議中討論並做成決議，最後由總經理呈董事長核示。

ESG永續辦公室將報告書完成後，由總經理召開ESG會議，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有ESG重大主題。總經理就當年度ESG執行成果每年一次向董事會報告，董事會則針對ESG報告書提出相關建議或意見。

彩富電子ESG永續辦公室



ESG永續辦公室功能

- 企業永續發展工作目標與策略之訂定
- 企業永續發展工作之推動與督導
- 企業永續發展工作成果之檢討
- 處理其他與企業永續發展有關之事宜
- 永續報告書審查

執行秘書職責

- 永續發展政策之擬訂
- 督導永續辦公室ESG各項政策之執行及永續報告書之編制
- 每年向董事會報告永續發展業務執行情形

為強化永續資訊之揭露品質，並確保各項永續資訊經妥善管理與保存，彩富電子制定「永續資訊管理辦法」，並納入內部控制制度，列明所需永續資訊相關之資料及其收集流程、驗證或覆核人員、提供頻率或時間。確保各項永續議題交易資料及質化或量化指標於收集、記錄、處理、編製、調節、核准等流程之進行，並明確規定永續資訊管理組織架構與職責，使公司在編製永續報告書之內容與本公司永續經營目標與營運目標相連結，以確保相關資訊揭露得反映永續經營活動。

永續資訊管理辦法

<https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2025/02/永續資訊管理辦法-1131104董事會.pdf>

1.2 利害關係人與重大主題鑑別

彩富電子追求企業永續經營同時，我們亦重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形：員工、客戶、供應商/承攬商、銀行與股東/投資人。

確認主要利害關係人

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出5類
主要利害關係人

重大主題鑑別流程

1. 了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人。

2. 鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之15項關注議題。

3. 評估衝擊的顯著程度

透過內外部利害關係人問卷投票得出「利害關係人衝擊度」及「經濟、環境、社會衝擊度」分數進行重大性分析。

4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定6項重大主題。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人由於身份類別不同，其對於彩富電子關注之議題亦多有差異，彩富電子於官網提供本公司在企業永續發展的相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念，並持續檢視及改善在企業永續發展的績效。公司每年於董事會報告主要利害關係人溝通情形，以作為永續策略規劃參考。

彩富電子透過日常營運活動中各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續辦公室收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版特定主題及SASB產業永續指標，歸納出15項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保彩富電子於E（環境）、S（社會）、G（公司治理）構面揭露的永續資訊滿足利害關係人期望。

利害關係人溝通管道與關注議題				
主要利害關係人	利害關係人對公司的意義	關注議題	聯絡窗口	溝通實務
銀行	銀行不僅是資金的提供者，亦會協助公司確保其財務活動符合法律法規，避免法律風險。是企業穩健經營和成長的戰略合作夥伴。	法規遵循 營運績效 節能減碳 資安防護 客戶服務	姓名：施佩君 職稱：財務/會計部經理 電話：(02)2659-8898 信箱：finance@dynacolor.com.tw	• 每年與銀行進行會議，分享公司經營及財務狀況與永續進展。 • 財務部設有專屬窗口，與主要銀行保持日常聯繫，確保資金動態。 • 定期提供財務報表與業務概況，並即時回應銀行所提出之問題。
股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	公司治理 資訊透明度 經濟效益 倫理與誠信 法規遵循	發言人：林碧芳 職稱：業務管理部經理 電話：(02)2659-8898	• 股東常會出席股數79.55%（包含以電子方式出席行使表決權者）。 • 投資人專線受理來電。 • 舉辦法說會1場。
供應商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動可以確保原料、零組件及服務穩定供應；此外，與供應夥伴一起採取措施，可以有效率避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	供應商管理 綠色採購 職業安全衛生 顧客隱私 風險管理	姓名：施佩君 職稱：財務/會計部經理 電話：(02)2659-8898 信箱：finance@dynacolor.com.tw	• 發放問卷調查表並統計結果，內容包括： (a) 當年度是否有違反環境法規。 (b) 當年度是否有違反人權相關事件。 • 供應商評鑑每季一次。

利害關係人溝通管道與關注議題				
主要利害關係人	利害關係人對公司的意義	關注議題	聯絡窗口	溝通實務
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助提高客戶對於公司的認同。	客戶服務 市場形象 風險管理 顧客隱私 倫理與誠信 創新管理	姓名：施佩君 職稱：財務/會計部經理 電話：(02)2659-8898 信箱：finance@dynacolor.com.tw	• 主要客戶每周固定電話視訊會議。 • 每季度主要客戶進行業務檢討。 • 每年20大客戶意見調查回收。
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	薪酬與福利 永續發展策略 人權 員工滿意度 職業安全衛生	聯絡窗口：人資部 電話：(02)2659-8898分機2201 信箱：DynaHR@dynacolor.com.tw 實體申訴信箱：辦公室公共區域	• 員工信箱受理0封。 • 申訴管道受理成立0件。 • 實體申訴信箱：辦公室公共區域

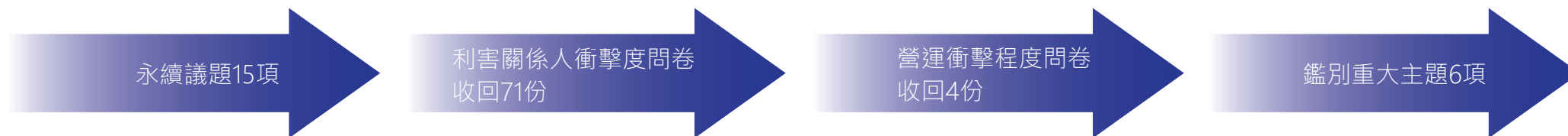


1.4 鑑別重大主題

1.4.1 重大主題分析

彩富電子永續辦公室以系統化的重大性分析流程，全面盤點並擬定15項永續議題，透過線上問卷蒐集主要利害關係人對環境、社會與公司治理（ESG）各議題衝擊程度之評分，共回收71份有效問卷；同時，亦邀請公司4位高階主管就公司營業活動與商業關係對ESG面向的影響進行評估與量化評分。永續辦公室將外部利害關係人觀點與內部管理階層觀點之評分結果加以整合，繪製重大主題矩陣圖，並經討論確認各取環境、人群（含人權）與經濟面向之優先議題，最終凝聚為6項重大主題：永續供應鏈、廢棄物、職業安全衛生、產品責任、法規遵循與營運績效。另為確保議題辨識具一致性與可比較性，本公司採每兩年辦理一次重大性分析問卷調查；2024年已完成問卷發放與分析，2025年度則延續前一年度之分析結論，並於本報告書中進一步揭露各重大主題之治理架構、管理方針與對應揭露項目，以回應利害關係人關注並持續強化永續管績效。

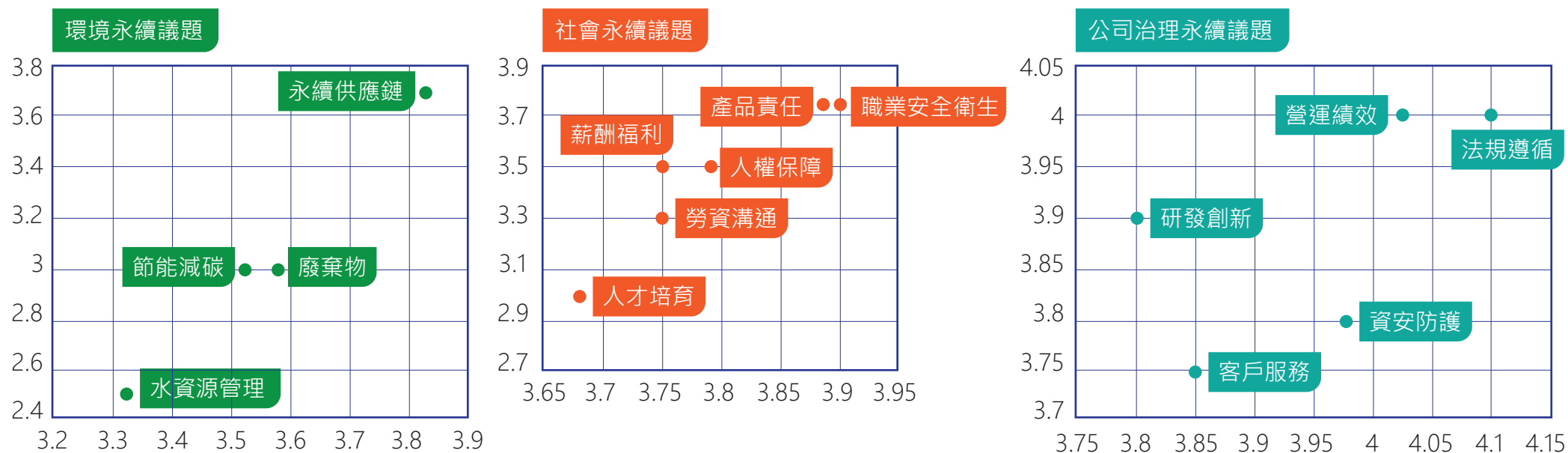
重大主題鑑別流程



面向		重大主題
環境	永續環境小組	永續供應鏈、廢棄物
社會	勞工權益小組	職業安全衛生、產品責任
公司治理	經營管理小組	法規遵循、營運績效

註：本年度無重大主題變更。

重大主題矩陣圖



重大主題清單										
面向	重大主題	對公司的重要性	衝擊面向		內部邊界	外部邊界				報告書 揭露章節
			正面衝擊	負面衝擊	公司	投資人	供應商	客戶	銀行	
環境	永續 供應鏈	與供應商維持長期合作關係並提供客戶滿意的產品與服務，成為客戶信賴的夥伴。	每季定期辦理供應商評鑑，當年度無未通過評鑑須終止合作之供應商紀錄。	為強化供應鏈永續管理，2025年起針對新進供應商，將環境與社會面向納入評估項目。	●	●	●	●		4.1 永續 供應鏈 管理
	廢棄物	廢棄物管理是企業可持續發展的重要一環，有效的廢棄物管理能降低環境影響、減少資源浪費，同時提升企業形象和合規性。	一般事業廢棄物均由合格廠商清運，當年度無違規紀錄。	廢棄物清運或處理流程皆須符合相關法規要求；為避免可能發生的違規事件，要求廠商提供相關作業之紀錄。	●		●	●		4.5 廢棄 物管理
社會	職業 安全 衛生	職業安全衛生是公司可持續經營的基石，對保護員工生命健康、提升工作效率和增強員工對公司的信任感至關重要。通過營造安全的工作環境，公司能降低工傷事故率，減少醫療成本，並強化公司的社會責任形象。	本公司已取得 ISO 45001認證，當年度無職業災害、職業病或死亡紀錄。	落實職安衛管理，防患事故發生，避免企業可能面臨的勞動檢查、處分、罰鍰、民刑事責任，甚至停工處分。	●	●		●		5.3 職業 安全衛生
	產品 責任	彩富電子在重視技術發展的同時，始終將產品的安全性視為對客戶的重要承諾。彩富電子秉持對產品安全的高度責任感，除了確保交付產品的安全性和合規性外，還積極關注產品在整個生命週期中的環境影響。	嚴格遵守品質標準和安全規範有助於提升產品可信度，增強消費者的信任，從而提高客戶忠誠度。公司當年度產品皆符合 RoHS、REACH 和 WEEE 等環保標準。	若產品品質不符合標準或存在安全隱患，可能引發消費者投訴、退貨潮，甚至法律訴訟，導致公司支付高額賠償或罰款。	●	●		●		3.5 產 品責任

重大主題清單										
面向	重大主題	對公司的重要性	衝擊面向		內部邊界	外部邊界				報告書 揭露章節
			正面衝擊	負面衝擊	公司	投資人	供應商	客戶	銀行	
公司治理	法規遵循	法規遵循是公司維繫當地政府及社區關係的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；合規紀錄也會影響股東及客戶對公司的認同。	企業能夠穩定運作，避免因違規而承擔法律風險與財務損失。本公司2025年度未發生相關違規之情事。	隨著法規日益嚴格，公司若未能及時追蹤並更新合規策略，將面臨違規風險，甚至可能遭受罰款或法律責任。	●	●	●	●	●	3.3 法規遵循
	營運績效	AI已是現今技術發展的重要方向之一，公司目標是為各類產品定位引入AI功能，以增強產品的功能性和市場適應性。這樣的AI化策略使得客戶能根據自己的需求和預算選擇最合適的AI產品，從而提升其在市場中的競爭力。	良好的績效能提高企業的盈利能力，為公司提供更多的資源進行擴展與創新。	財務表現下滑會導致企業影響擴張計畫、研發投入以及日常運營，甚至可能引發裁員或削減成本的決策，將不利公司持續發展。	●	●	●	●	●	3.4 營運績效



DYNACOLOR

2

關於彩富電子

關於彩富

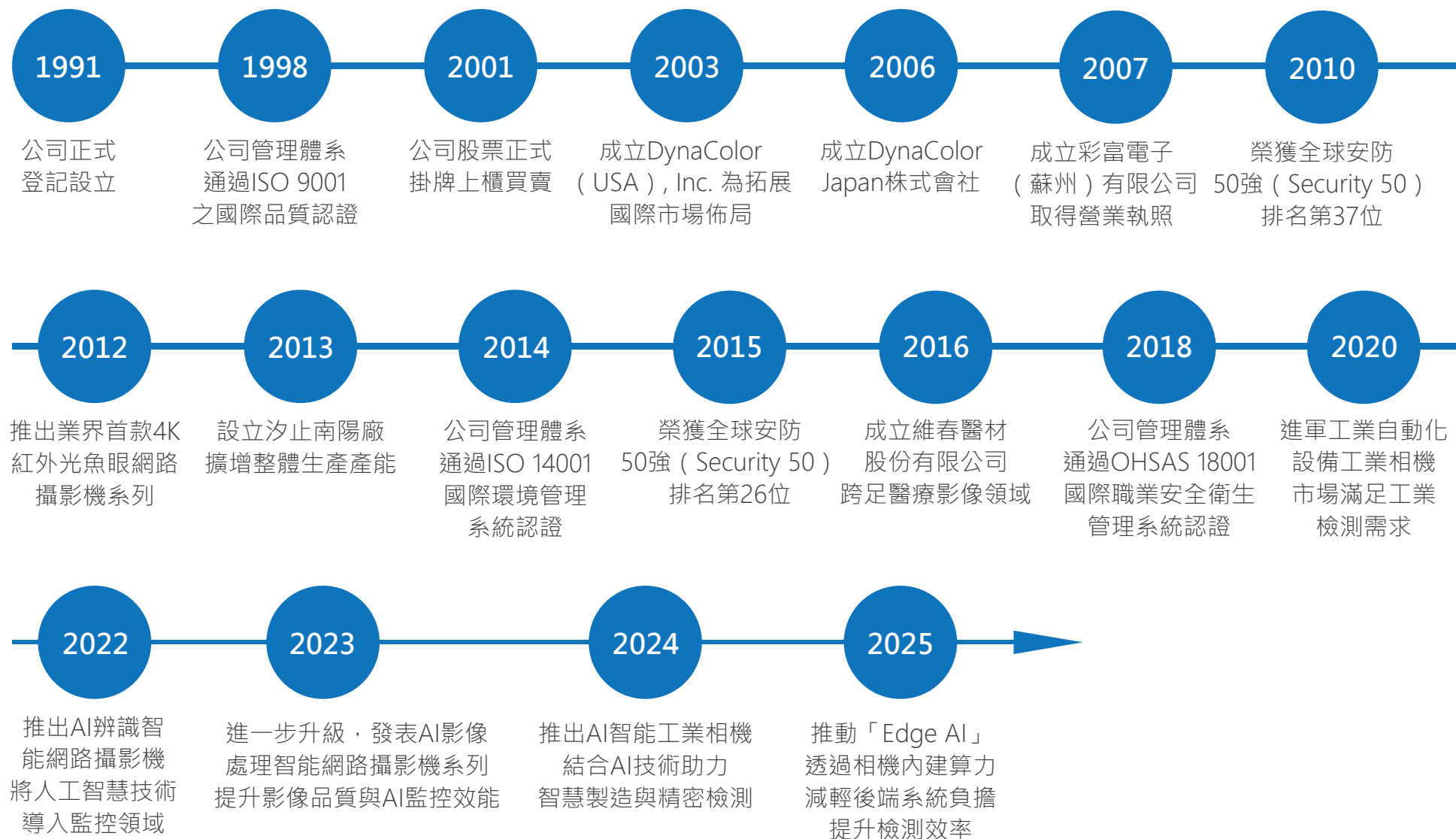
2.1 公司簡介

彩富電子股份有限公司 (TPEX：5489) 成立於1991年、總部位於臺北，長期深耕影像監控產品與機器視覺自動檢測系統，提供包含PTZ攝影機、IP攝影機、NVR/DVR及AI影像監控系統等完整解決方案。面對安控產業AI化趨勢，本公司以「AI影像理解」為核心策略，強化偵測、辨識與事件分析能力，協助客戶提升告警準確度、降低誤報、縮短應變時間，進一步提升公共安全與場域管理效率；同時持續投入影像品質與低照度成像技術，兼顧「看得清楚」與「判得準確」。未來彩富電子將持續以高品質、創新研發與技術支援為基礎，推動更智慧、更可靠的影像應用，為客戶與社會創造可衡量的安全與永續價值。

公司名稱	彩富電子股份有限公司
總部位置	台北市內湖區洲子街116號
產業類別	其他電子業
資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣1,027,064仟元
2025年度營收 (單位：新台幣仟元)	新台幣1,687,820仟元
各區營運據點	台灣 (內湖總部、汐止南陽廠) 美國 (加州) 日本 (東京) 大陸 (蘇州)
產品與服務	安全監控系統、機器視覺系統

註：資料統計至2025年底

2.1.1 公司大事記



近二年主要產品營業比重				2025
年度	2024			營業比重%
產品別	營業收入：仟元	營業比重%	營業收入：仟元	
安全監控系統	1,642,815	91%	9,102	1%
機器視覺系統	4,038	-	121,813	7%
其它	153,951	9%	1,687,820	100%
合計	1,800,804	100%		

註：2025年相較2024年營收下滑原因為原物料價格上漲交期變長。

本公司所處產業鏈及關係企業

- 安全監控設備（結合 AI 的智慧安控）

安全監控系統廣泛應用於金融機構、社區住家、辦公大樓、營業場所與交通管理等場域，核心目的在於提升場域安全與管理效率。隨著 AI 落地，監控已從「事後回看」走向「即時辨識與主動預警」：透過 DNN 加速引擎提升偵測準確度，並支援即時物件追蹤與人臉偵測/辨識等能力，協助管理者更快速掌握異常、縮短應變時間，降低風險擴大。

在事件管理面，系統可支援入侵、徘徊、遺留物/移除物、人群聚集、熱點分析（Heat Map）、車牌辨識與人/車偵測追蹤等多元分析功能，提供更清晰的事件線索與管理指標，強化公共安全與營運管理的決策效率。

同時，產品導入 AI-powered ISP，在低照度情境仍能兼顧降噪與畫面清晰度，讓「看得清楚」與「判得準確」同時成立，有助於提升全天候監控品質與降低誤判風險；PTZ 應用亦可結合 AI 自動追蹤提升目標跟拍效率。

- 機器視覺系統（支援智慧製造與品質穩定）

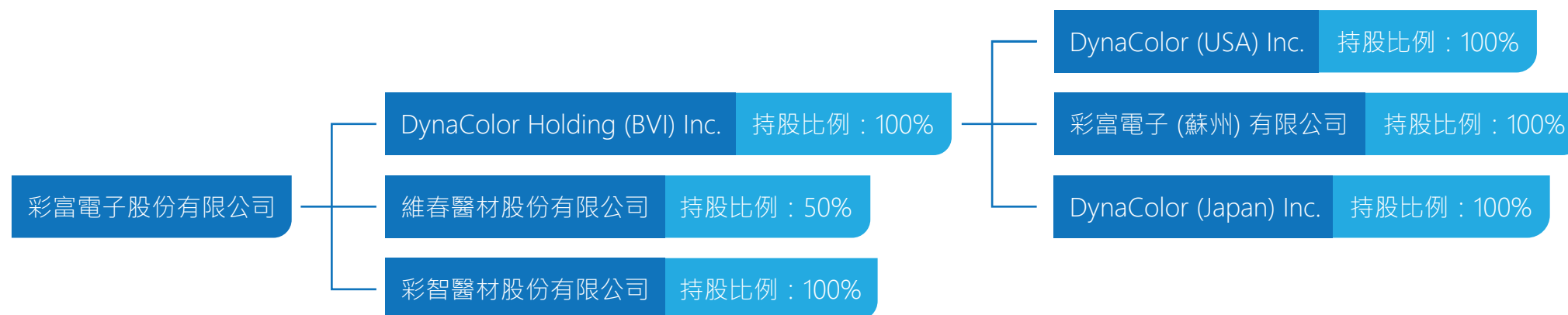
機器視覺系統透過影像擷取與運算分析，協助產線進行檢測、判讀與決策，是製造流程自動化與品質管控的重要基礎。彩富電子長期聚焦「影像處理解決方案」，在工廠自動化領域投入機器視覺檢測，並已將 Machine Vision Inspection System 成功應用於 LCD 與化工廠等場域專案，累積跨產業的影像檢測實務經驗。此外，公司以 ISO-9001 品質管理體系於研發各階段落實品質控管，確保產品穩定性與可靠度，支持客戶以更一致的檢測與管理流程提升製造品質與營運韌性。

根據上述產業之特性，上、中、下游可細分為：硬體原料及零件生產與提供、製造與組裝生產與銷售通路，彩富電子位於中游，主要營業項目為安全監控系統所需要的重要設備，含網路攝影機、網路數位錄放影機及相關配件等。

上游 / 硬體原料及零件生產與提供	中游 / 製造與組裝生產	下游 / 銷售通路
• IC半導體：CMOS感光元件、視訊編碼/解碼晶片、單晶片控制器、大型可程式化邏輯IC及記憶體等 • 電子元件：電組、電感、電容及電晶體等 • 機構元件：模具、壓鑄、鋁擠及射出塑膠件等 • 其他元件：電源供應器、開關及線材等	• 攝影機鏡頭模組 • 網路攝影機 • 網路錄影機 • 工業攝影機	• 系統整合廠商 • 代理商 • 經銷商 • 品牌廠商

本公司與關係企業主要以安全監控系統製造買賣為主，另分別於2016年度成立維春醫材股份有限公司、2021年度成立彩智醫材股份有限公司，則從事醫療器材等之研發及銷售，另有DynaColor Holding (BVI) Inc. 以投資為其營業範圍。

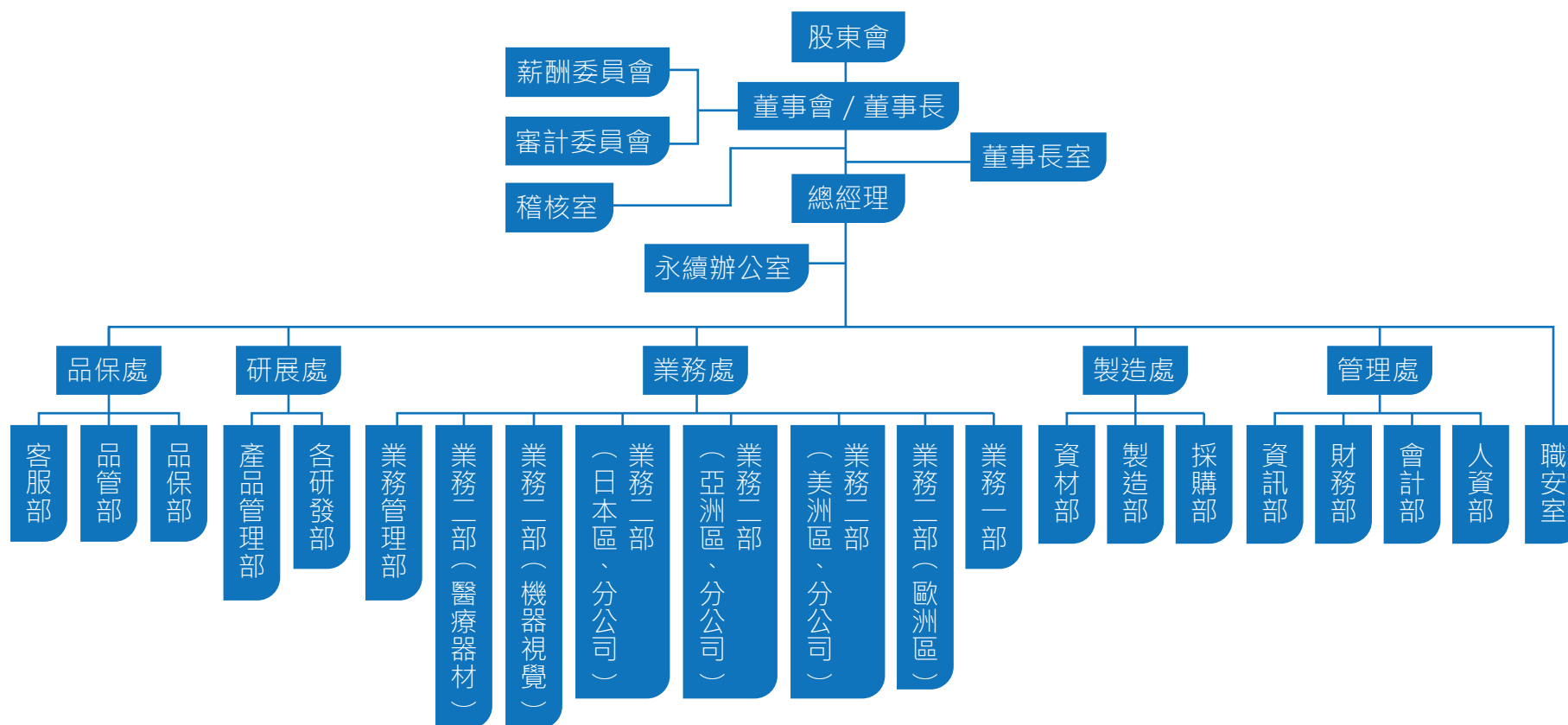
關係企業組織圖



2.2 管理組織

彩富電子董事會是公司最高治理機構，並設有審計委員會與薪酬委員會兩項功能性委員會，以提升治理效能。董事會負責擘劃公司整體策略方向、督導管理階層之執行績效，並對公司及全體股東負最終責任。公司治理各項制度之運作，董事會皆依循相關法令、公司章程及股東會決議等規範，據以行使其職權。

彩富電子股份有限公司 組織結構圖



部門		職掌說明
董事長室		• 擬定公司營運目標，綜理公司全盤業務之執行，並協助經營計劃之擬定、審核及經營績效之分析。
稽核室		• 內部稽核制度之建立、修訂及檢討，內部控制制度之審查、檢討及稽核。
研展處	各研發部	• 統籌負責新產品及技術之設計、研究、開發等規劃與執行，並解決生產之問題。
	產品管理部	• 負責標準品的產品管理，包含產品推廣、技術文件編寫以及產品支援活動。
製造處	採購部	• 負責原物料之採購，並降低採購成本及確保品質。
	製造部	• 負責產品之生產製造，配合產品之開發得以如期量產。
	資材部	• 負責產品之生產計畫排定及原物料、零組件等之庫存管理及倉儲作業，以期產品之生產得以如期出貨並有效掌控庫存，並負責原物料入庫計畫排定，以期配合排定之生產計畫。
管理處	會計部 財務部	• 負責帳務處理、預決算之審核彙總，生產成本之計算管制，稅務及各項財務報表編製等事項。 • 負責財務、資金管理、出納及股務等事項。
	人資部	• 統籌規劃公司之人力資源運用、行政、績效考核、勞工法令及教育訓練等相關事項。 • 全公司設備資產及一般總務、庶務、收發等事項。
	資訊部	• 負責全公司資訊設備與應用系統之整體規劃及安全管理，並進行各電腦作業系統績效評估。 • 配置資訊安全專責主管及一名資訊安全專責人員，負責制定及評估本公司資訊安全政策，並統籌資訊安全計畫、資源調度等事項之協調、研議。
品保處	品保部	• 負責產品及進料之檢驗、測試，品質異常反應處理，檢驗統計等事宜。
	品管部	• 負責產品品質可靠度驗證、異常處理和客戶訴願等事宜。
	客服部	• 負責產品之技術面客訴服務，協助客戶解決生產技術上之各項問題。
職安室		• 擬訂、規劃、督導及推動職業安全衛生稽核及管理，並指導有關部門配合實施辦理。

2.3 外部組織參與

彩富電子致力於產業發展，除了精進自身產品競爭力之外，亦積極參加外部協會與組織，藉由外部交流活動了解國內外趨勢與規範，瞭解產業最新發展趨勢，作為公司永續經營所需之考量，目前為台灣智慧安防工業同業公會之會員。

外部協會名稱	參與身份	會員編號
台灣智慧安防工業同業公會	會員	0030



盡責治理

盡責治理

健全的公司治理須包含有效運作的董事會、嚴密的內控制度以及穩固的財務管理機制。透過這些機制的運作，不僅能減少經營風險，亦能提升公司的整體競爭力和品牌價值。此外，在良好的公司治理架構下，建立誠信負責的企業文化，嚴格遵守法規來實現誠信經營，可以確保公司的運營穩定發展，並保護利害關係人的權益。

彩富電子依證券交易法及相關規範，已建構公司治理制度，為了加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會也已通過「公司治理實務守則」，透過公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用未揭露的內部資訊來獲利。此外，公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保利害關係人能取得公司相關之最新訊息。

內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序

<https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2023/01/1111108-內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序.pdf>



公司治理實務守則

3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項決策，定期聽取董事會報告，為最高決策機關。董事會為最高治理機關，負責經營政策、財務檢視及法令遵循。為強化治理與競爭力，設有審計委員會與薪資報酬委員會，並有獨立稽核單位定期報告稽核結果。

彩富電子重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司業於2023年5月5日董事會通過設置公司治理主管，由財會經理兼任，負責公司治理相關事務，包括：

- ▶ 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜
- ▶ 協助董事就任及持續進修
- ▶ 協助董事遵循法令
- ▶ 製作董事會及股東會議事錄
- ▶ 提供董事執行業務所需之資料
- ▶ 其他依公司章程或契約所訂定之事項等

為完善及強化公司治理制度之執行，公司治理主管歸屬於2025年度進修與公司治理相關專業課程達12小時。

展望未來，針對本公司的永續治理策略，彩富電子持續將強化董事會運作、提升資訊透明度，以達到永續發展的目標。

公司治理主管進修情形

進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/11/28	社團法人中華公司治理協會	強化組織韌性的雙軸轉型AI治理與永續治理	3
2025/12/03	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3
2025/12/19	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「永續資訊之管理」內控實務全盤解析	6

3.1.1 董事會

董事會獨立性與多元性

彩富電子公司章程載明董事選舉採候選人提名制度並定期改選，另依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，同時董事長與總經理或相當職務者（最高經理人）非由同一人擔任，亦無互為配偶或一親等親屬身份，亦考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司並無特別要求董事成員之性別、年齡、國籍及文化等組成情形或比例，而是著重於各董事之專業知識、技能及素養是否有助於公司發展，然而目前女性董事比例未達1/3，待下一任期即會依目標進行規劃。彩富電子董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有9名董事（含1名女性董事），設有獨立董事3名，任期3年，依法至少每季召開一次董事會，2025年度共召開5次董事會，董事平均出席率達100%。

職稱	姓名	實際出席率（%）	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG相關背景 / 經驗
董事長	陳春生	100%	無	產業
董事	張建湘	100%	無	產業
董事	曾瑞呈	100%	無	產業
董事	陳文生	100%	無	產業
法人董事	永鉅投資股份有限公司代表人：陳立軒	100%	無	產業
法人董事	永馳股份有限公司代表人：薛玉美	100%	無	產業
獨立董事	陳秋逢	100%	無	產業、財務
獨立董事	蔡木源	100%	無	產業
獨立董事	楊隆發	100%	無	產業

避免利益衝突

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，彩富電子董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間秉持自律精神，落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。

多元化統計/年度		董 事							
		性別		年 齡			學 歷		
		男	女	未滿50	50 ~ 65	65以上	研究所	大專院校	其他
2023年	人數	8	0	1	1	6	3	5	0
	百分比	100%	0.00%	12.50%	12.50%	75.00%	37.50%	62.50%	0.00%
2024年	人數	8	1	1	1	7	2	7	0
	百分比	88.89%	11.11%	11.11%	11.11%	77.78%	22.22%	77.78%	0.00%
2025年	人數	8	1	1	1	7	2	7	0
	百分比	88.89%	11.11%	11.11%	11.11%	77.78%	22.22%	77.78%	0.00%

董事會議事規範

<https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2021/04/董事會議事規範修訂第五版-1100426董事會.pdf>

董事會績效評估

本公司定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之本公司「薪資作業規範」及「年終獎金作業規範」所執行之評核結果為依據，董事長及總經理之薪酬係參考其對公司營運安全管理、督導財務計畫之執行、營收管理、推動維修能力自主化、加強內部控制、落實品質保證與管理等主要工作職掌相關之各項績效，並提送薪酬委員會討論。

彩富電子每年以問卷自評方式針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，2025年度個別董事成員平均的自評結果為97.20分。

自評 (問卷)	2023年	2024年	2025年
董事會	92.00	91.56	92.44
審計委員會	98.18	98.18	99.09
薪酬委員會	96.84	97.89	97.89

溝通關鍵重大事件

彩富電子各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動。倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向董事長報告具體調查結果。由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行。2025年彩富電子與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓彩富電子對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。另外為強化董事會重大事件溝通，彩富電子依照「證券交易法」等相關法規，及時對外公開重大訊息，以確保市場透明度和投資者的權益。

董事會進修與群體智識

本年度董事會未安排參與永續相關進修課程。為強化董事會對永續議題之治理職能，後續將積極規劃董事進修與企業永續經營相關課程，涵蓋永續策略、風險管理與法規趨勢等主題，以提升董事會於永續發展策略之擬定、規劃及執行之監督效能，並促進公司永續發展績效之落實。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

彩富電子董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，其主要職能為監督公司財務報表、內部控制、外部審計、法規遵循及風險管控，以確保營運合規及財務穩健。該委員會依法由全體獨立董事組成。3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且1名獨立董事具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2025年度共召5次審計委員會會議，全體出席率平均達100%。

審計委員會成員資訊

審計委員	實際出席率 (%)
陳秋逢	100%
蔡木源	100%
楊隆發	100%

獨立董事定期與內部稽核主管及會計師召開會議，維持溝通順暢，並即時取得相關重大訊息，2025年度溝通實務摘要如下：

- 稽核主管定期將每月完成之稽核報告呈交獨董審閱。如有特殊狀況或異常發現時，應即時向獨董提報。2025年度並無前述特殊狀況或異常發現。
- 稽核主管列席公司定期性董事會並作內部稽核業務報告。2025年度獨董並無提出反對意見或保留意見。
- 簽證會計師於每季核閱及年度查核，提出核閱或查核結果供獨董審閱。
- 獨董有權隨時調查公司業務及財務狀況，如有其他財務、營運或內控等相關個案需溝通討論，均得直接聯繫內部稽核人員或簽證會計師，亦得代表公司委任律師、會計師或其他專業人員就行使職權有關之事項為必要之查核或提供諮詢。

薪資報酬委員會

彩富電子為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，並由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪資報酬委員會，薪酬委員會主要職能為協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及經理人之報酬。該委員會目前由全體獨立董事組成，委員會邀請董事長及總經理列席參加所有會議，但於討論其薪酬時予以迴避。2025年度共召開2次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會成員資訊

薪酬委員	實際出席率 (%)	薪酬委員資歷
陳秋逢	100%	現任 東亞運輸倉儲 (股) 公司顧問 / 曾任 東亞運輸倉儲 (股) 公司關係企業副總裁
蔡木源	100%	曾任 全球一動 (股) 公司總經理 / 曾任 美台電訊 (股) 公司副總經理
楊隆發	100%	曾任 Kampro Technology Inc. GM

薪資報酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪資報酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，考量行業特性及公司業務性質予以決定。實際運作下，薪資報酬委員會遵守善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞，以及百分之十~百分之二十為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之二十分派予基層員工。前二項員工酬勞得以股票或現金為之，且發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之從屬公司員工，員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

董事會、經理人之薪資結構

本公司亦持續檢視全體員工外部市場薪資競爭力與薪酬組合，參與薪酬調查以掌握市場薪資水準，訂定調薪政策、獎金發放原則、員工酬勞獎勵措施、久任績優員工表揚機制等，以吸引、鼓舞與留置優秀人才針對關鍵人才及高階主管，為強化其績效與薪酬連結性，短期激勵措施以績效獎金及員工酬勞為主要，至於長期留才與發展，則考量公司財務、營運績效及未來發展，適時評估推動其他股權激勵機制，讓員工共享企業成長成果，進一步提升歸屬感與長期承諾。

目前彩富電子尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然公司將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

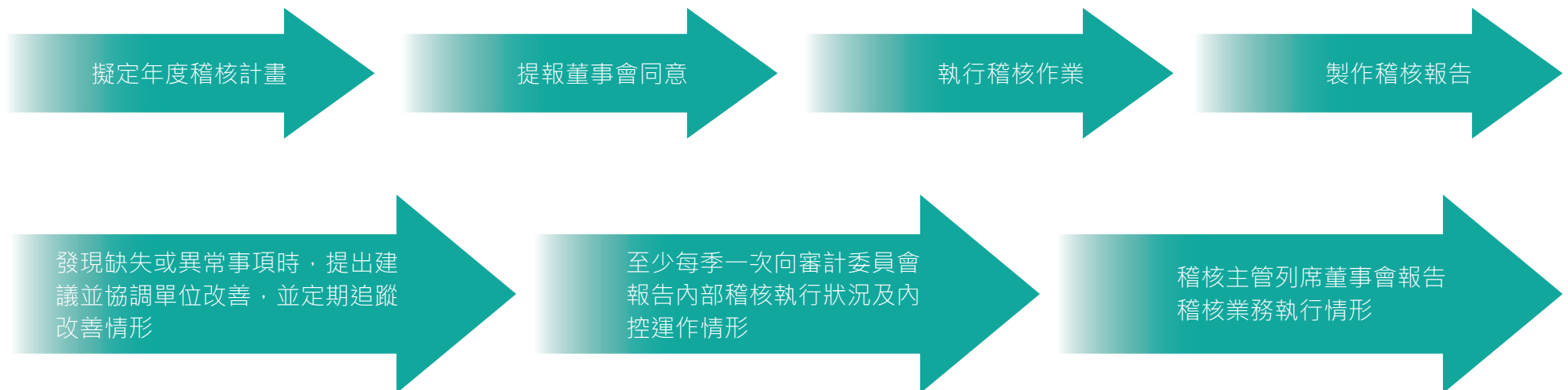
項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	V	V
簽約金或招聘獎金	X	X
索回機制	X	X
退休福利	X	V

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。彩富電子依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，以因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，彩富電子依法於董事會之下設置獨立之稽核單位，配置專任稽核人員，而「審計委員會組織規程」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由董事長核定之。

彩富電子已確實辦理內部控制制度之自行評估作業，稽核單位每年覆核各單位內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提請董事會及經理人作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核單位之稽核報告，稽核主管依規定列席審計委員會及董事會就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

彩富電子透過稽核人員每年依風險評估持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2025年度完成稽核項目45項，單位內部稽核並無發現重大不符合項目，所有不符合項目皆已完成追蹤改善結案。此外，為持續提升稽核品質與專業能力，稽核主管歸屬於2025年度受訓時數為12小時，訓練課程涵蓋公司治理、風險評估、法令遵循及稽核實務等主題，以強化風險辨識、法規掌握及稽核執行效能。



3.1.4 商業道德

彩富電子以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，公司經董事會通過訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，已於公司網站揭示相關辦法及精神。

誠信經營之相關宣導及執行由管理處人資部為主要推行單位，應將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。針對新任董事、新進員工提供並宣導誠信規章辦法，培養同仁的誠信意識，同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

為讓商業道德觀念更為深植同仁執行業務過程，本公司除在人員進用時要求簽署承諾書、定期辦理內部宣導課程外，亦由管理階層進行查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形。2025年度未接獲任何與商業道德行為相關之申訴事件。

誠信經營守則	道德行為準則	誠信經營作業程序及行為指南
https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2021/04/%E8%AA%A0%E4%BF%A1%E7%B6%93%E7%87%9F%E5%AE%88%E5%89%87%E4%BF%AE%E8%A8%82%E7%AC%ACE4%BA%8C%E7%89%88-1100426%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83.pdf	https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2019/11/%E9%81%93%E5%BE%B7%E8%A1%8C%E7%82%BA%E6%BA%96%E5%89%8710811%E4%BF%AE%E8%A8%82.pdf	https://www.dynacolor.com.tw/wp-content/uploads/2021/04/%E8%AA%A0%E4%BF%A1%E7%B6%93%E7%87%9F%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E7%A8%8B%E5%BA%8F%E5%8F%8A%E8%A1%8C%E7%82%BA%E6%8C%87%E5%8D%97%E4%BF%AE%E8%A8%82%E7%AC%ACE4%BA%8C%E7%89%88-1100426%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83.pdf

彩富電子已於官網提供利害關係人及員工之申訴/檢舉信箱，並於廠區設置實體信箱，以受理具名/匿名檢舉。檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事。本公司處理檢舉情事之相關人員應對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並允許匿名檢舉，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。

於商業互動方面，彩富電子與交易對象簽訂契約時，充分瞭解其經營狀況，並按內部規範執行相關查詢與評估，建立合作後亦盡應有之注意，如任一方知悉有人員收受佣金、回扣或其他不正當利益，應立即據實告知他方並配合採取必要行動，且當任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象。

誠信課程名稱	參加人次	訓練總時數
誠信經營守則/道德行為準則/人權政策	51人	51小時

3.2 風險管理

彩富電子為確保本公司所有的風險與機會已被考量，各部門業已據專責範圍評估相關風險，並將風險管理落實於相關控制及作業程序。此外，彩富電子另進行環境、社會及公司治理面的風險評估，辨識組織在ESG重大主題上可能面臨的風險，訂定相關風險管理策略，將潛在威脅降至最低。

風險項目及因應方案		
風險面向	風險項目說明	管理措施 / 因應措施
永續環境	永續供應鏈風險 負責：採購	- 定期績效評估：每季檢視現有供應商的品質、交期、服務與協調能力，確保供應鏈穩定。 - 風險分散策略：避免依賴單一供應商或地區，透過多元布局降低供應鏈風險。
	廢棄物管理風險 負責：總務	- 使用電子簽章及數位表單，減少紙張印製需求。 - 內部文件電子化，減少列印，必要列印時採雙面列印。 - 推動自帶環保杯，減少紙杯浪費。 - 確保所有的廢棄物皆委由合格廠商進行清運處理。
社會責任	職業安全衛生風險 負責：職安	- 導入ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統，確保組織具備系統化的職安衛管理架構。 - 定期辨識工作場所的潛在危害，評估風險等級，並制定相應的控制措施，以降低風險。 - 定期舉辦健康檢查，關注員工身心健康，提升工作滿意度與生產力。 - 成立職業安全衛生委員會，審議、協調及建議安全衛生相關事宜，確保職安衛政策的有效推行。
	產品責任 (面臨回收/下架) 負責：品保	- 產品原材料均符合國際標準，如歐盟RoHS、REACH等環保與安全規範。 - 產品出廠前通過嚴格的內部品質驗證、檢測流程。 - 產品通過實驗室認證：如CE、FCC、IK、IP等等。 - 客戶有特定環境或銷售國標準要求，公司根據需求制定內部或與第三方實驗室完成相應的標準驗證。
公司治理	倫理誠信風險 負責：人資	- 本公司定期檢討或參照主管機關修法內容予以修正，以達成公司治理相關法規遵循，另公司網站提供檢舉電子郵件信箱接受及處理申訴。 - 年度內部訓練：列入年度內部訓練計畫，對公司員工定期，並分次舉行訓練及必要的誠信條約承諾之簽署，並提倡員工誠信及自律觀念。 - 本公司業務往來對象均按公司內部規範執行相關查詢與評估，若發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實本公司之誠信經營政策。

風險項目及因應方案		
風險面向	風險項目說明	管理措施/因應措施
公司治理	營收下滑 負責：業務	- AI轉型深耕邊緣運算高毛利、高附加價值市場，提供「AI 功能模組化」方案，讓客戶可依專案需求（如：精準車牌辨識、特定行為分析）進行週期性授權。 - 透過更準確的備料與生產預測，減少不必要的庫存堆積與報廢，將營收風險與永續環境的概念整合。 - 全球安防高度重視 NDAA（美國國防授權法）合規與去中化供應鏈，強調台灣研發製造。

3.3 法規遵循

法規遵循是公司維繫當地政府及社區關係的基石，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害；不合規紀錄也會影響股東及客戶對公司的認同。

重大主題	法規遵循
政策/承諾	遵循法規是企業永續發展的根基。
短期目標	公司即時關注可能對公司財務、營運造成影響的各項法規，確保公司各項營運活動無違法。
中長期目標	每年維持零重大違法紀錄。
當年度投入資源	- 新人教育訓練：於每位新人報到時實施，時間約8個小時，並將統計受訓人次與時數。 - 職業安全衛生一般教育訓練：於每位新人報到時實施，時間3個小時。在職員工每3年實施一次，時間3小時。 - 危害性化學品教育訓練：於每位新人報到時實施，時間3個小時。在職員工每3年實施一次，時間3小時。 - 消防教育訓練：消防編組訓練每半年進行一次，時間4個小時，並將統計受訓人次與時數；新進人員消防教育訓練，每半年進行一次，時間4個小時。 - 年度內部訓練：列入年度內部訓練計畫，對公司員工每年定期，並分次舉行訓練及必要的誠信條約承諾之簽署。 - 外部教育訓練：職業安全衛生教育訓練2人各6小時；董事進修9人各3小時；稽核主管12小時；財會主管12小時；公司治理主管18小時。
評估機制/成果	當年度無發生違法紀錄
負責部門/申訴聯絡方式：人資部 / 信箱：esg@dynacolor.com.tw	

在公司治理面，彩富電子設置審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來彩富電子亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則及相關法規，致力提升公司同仁之法遵意識。

人員管理方面，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「道德守則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展。

在人員培訓方面，本公司於新進人員報到時，即針對環保、職業安全、勞基法等與員工業務活動相關法規進行宣導，以養成其法規意識。考量法規的變動性，各部門均適時透過與政府機關互動得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，彩富電子根據透過定期幹部會議及月會與不定期教育訓練，對員工宣導並使員工清楚瞭解其誠信經營理念與規範，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。本公司企業誠信經營之相關宣導及執行由管理處負責，應將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

最後，在環安衛法規管理面向，彩富電子制訂相關法規鑑別管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。公司於2025年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全與產品責任等重大違法事件。

3.4 營運績效

重大主題	營運績效
政策/承諾	公司致力於為全產品引入AI功能。
短期目標	- AI標案贏率提升：利用D系列24倍算力優勢，鎖定國際「信賴供應鏈」標案（如NDAA/CRA合規專案），目標2026年標案中選率提升15%。 - 目標實現客戶出貨AI功能產品佔比突破65%，並啟動AI功能買斷制方案測試。
中長期目標	建立基於AI影像分析的場域管理平台，協助客戶優化其ESG數據蒐集（如：交通流管理、節能監控）。
當年度投入資源	- 投入專項經費於邊緣運算晶片與低碳演算法開發。 - 蒐集客戶反饋意見。
評估機制/成果	分析AI功能對單機毛利（ASPs）的實質貢獻度s。
負責部門/申訴聯絡方式：業務處、研展處 / 信箱：esg@dynacolor.com.tw	

取自政府的財務補助

係採用合併報表金額	單位：新台幣仟元			說明
項目	2023年	2024年	2025年	
投資抵減	22,268	14,837	16,282	當年度申報前一年度營所稅時所申報抵減之稅額
參展補助	5	6	6	當年度取得之補助金額
公務車回收獎勵金	0	0	1	當年度取得之補助金額

組織所產生及分配的直接經濟價值

2025年度受原物料價格上漲之影響，部分客戶相應調整業務策略，致整體財務績效相比2024年度衰退。整體財務績效如下：

係採用合併報表金額	單位：新台幣仟元			說明
項目	2023年	2024年	2025年	
收入 (A)	1,530,853	1,800,804	1,715,548	採用年報-綜合損益表-營業收入+利息收入+處分不動產、廠房及設備價款
營運成本 (B)	981,397	1,132,679	1,089,496	採用年報-綜合損益表-營業成本
員工薪資與福利 (C)	331,176	410,392	370,156	採用年報-重要會計項目-員工福利費用
支付出資人的款項 (D)	153,942	101,035	179,680	採用年報-現金流量表-財務成本+現金股利
支付政府的款項 (E)	3,789	39,387	34,965	採用年報-綜合損益表-所得稅費用+罰金
社區投資 (F)	0	0	0	公益或基礎建設 (如休閒設施) 支出
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	60,549	117,311	41,251	

註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額 (包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額) 加上福利總額 (不包括防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目)。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所得稅款及罰金。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

財報	每月財務績效
https://www.dynacolor.com.tw/zh-hant/investors/#av-tab-section-1-2	https://www.dynacolor.com.tw/zh-hant/investors/

2025年彩富電子以「智慧安全・重新定義 (Intelligent Security. Redefined.) 」為核心，推出全面搭載AI Gen2引擎的產品陣線，運算效能較基準模型提升達24倍。

- 我們的產品矩陣劃分為三大層級 (3-Tier Platform)，確保從高端專案到基礎監控皆具備AI競爭力。
- Premier AI (D/C/B系列)：搭載CV72/CV52平台，提供最強大的24x AI算力，專為智慧城市與複雜工業場景設計。
 - 專業級LPR辨識 (Model K & R)：
 - Model K：強韌的槍型LPR相機，具備50米紅外線與三種供電模式。
 - Model R：雙感測器設計，結合Sony全域快門 (Global Shutter)，可同時擷取車種、車色、行進方向及車牌。
 - 全方位導向相機 (Model P & Q)：
 - Model P：高度整合雙鏡頭，單機即可同時覆蓋兩個方向。
 - Model Q：四感測器32M超高解析度，提供360°全景監控，且僅需單一IP位址。
 - 六大突破性核心功能：
 1. AI-ISP全彩夜視：在極低光源下仍能保持全彩影像，且較傳統ISP節省75%位元率。
 2. LIDAR輔助自動對焦：實現0.2秒極速對焦，完全不受場景對比度或光照條件影響。
 3. 4-Class AI標準化偵測：全系列標配「人、臉、車、牌」四類辨識，LPR支援超過104個國家。
 4. 伺服回饋 (Zero Drift)：PTZ預設位永遠精準回歸，徹底解決長途巡航後的偏差問題。
 5. 邊緣端主動安全 (Proactive Safety)：即時偵測工安PPE穿戴合規 (安全帽、背心) 及暴力行為預警。
 6. 商業智慧分析：內建熱點圖、人流計數、區域停留時間等大數據分析功能。



為了滿足投資人的期待，我們持續透過下列營運方針及經營策略，充實彩富電子營運成長動能，為長期發展奠基。

業務發展計劃

	安全監控系統	機器視覺系統
短期	核心：從被動安防轉為主動智慧空間管理 推廣無需雲端訂閱的邊緣端AI套件，強調75%位元率節省與AI-ISP全彩夜視，針對大型與社區標案提供「一次性投資、永久智慧」的高附加價值方案。 部署Model Q (32M 360°全景) 與Model P (雙鏡頭) 產品，建立單一IP覆蓋最大化視野的「智慧城市路口方案」，結合LPR辨識打造全球交通治理大數據。	搭配客戶產線擴廠的需求及新開發產品的需求，短期內將著重加強現有產品功能，讓產品線齊全，能配合客戶新產能及新產品推出的時機。
長期	歷經安防產業的深厚積累，彩富電子已成功將影像系統從單純的「監控工具」轉化為「高階邊緣運算平台」。 隨著AI Gen2引擎的全面落地，我們深刻洞察到影像AI在跨產業應用中的巨大潛力。 訂閱制升級服務：由單次硬體銷售轉向「AI演算法迭代服務」，客戶可根據場域需求 (如：行為分析、熱點圖) 遠端升級VA Pack，建立長期經常性收入。	長期而言將立足在現有的影像處理技術上，開發人工智能的影像處理系統，加上新的工業相機的產品，配合全球重新分配的趨勢，與終端使用者密切搭配開發客製化系統。 將CV72高算力平台模組化，提供給半導體AOI或自動化設備商，讓彩富成為工業自動化「視覺核心」的關鍵供應商。

3.5 產品責任

3.5.1 產品品質

彩富電子秉持對產品安全的高度責任感，除了確保交付產品的安全性和合規性外，還積極關注產品在整個生命週期中的環境影響。

重大主題	產品責任
政策/承諾	- 承諾產品符合國際環保法規及客戶產品要求。 - 產品生命週期納入低碳或環保材料評估。 - 物料選擇符合RoHS 和 REACH規範。 - 不接收或使用來自衝突礦區的金屬。

重大主題	產品責任
短期目標	- 落實產品全面符合本公司禁限用物質管理規定。 - 維持0件禁限用物質導致的客戶申訴。
中長期目標	定期追蹤法規更新，並依據最新法規要求，及時修正與調整相關作業流程，以維持合規性。
當年度投入資源	追蹤供應商提供歐盟RoHS、REACH外部檢驗報告。
評估機制/成果	透過年度客戶申訴案件量進行追蹤和評估。
負責部門/申訴聯絡方式：品管部、研展處、業務處 / 信箱：esg@dynacolor.com.tw	

本公司遵循國內外環保法規，像是在包裝材料上皆符合歐盟危害性物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive 2011/65/EU , RoHS2) 環保規範之鉛、鎘、汞以及六價鉻等四種重金屬元素之使用限制。除了遵循法規降低有害物質的使用外，本公司藉由製程技術改善、產品設計模組化，包裝要求簡單化以減少包裝件數，並使用可回收物質來減少廢棄物之產生，進而降低對環境的傷害。本公司監控產品適用於各種環境，並提供多樣的安裝方式以符合不同的室內外場所之監控需求。因此，本公司對於最終產品的產品安全十分注重。

針對電磁干擾/保護 (EMC/EMI) 的保障，本公司要求所有產品必須符合CE/FCC的規範，始可量產。在電路設計上亦考量UL的規範，並多採用UL認可 (RU) 的零組件。此外，為符合各國日益嚴格的環保法規，本公司也導入廢棄電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) 承諾書以及歐盟危害性物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive 2011/65/EU, RoHS2) 環保規範於全系列產品。本公司為了努力達成「顧客滿意」的目標，重視並立即處理客訴並提供顧客完整產品資訊。

3.5.2 客戶服務

針對客訴案件依據公司訂定之「客戶訴願處理作業程序」處理，2025年客訴案件為0件。另公司每年依據顧客滿意度調查作業程序，針對當年度銷售業績前20名及去年前20名但今年衰退至20名外之國內外客戶，發出客戶滿意度調查問卷，並針對收回之問卷客戶回覆如屬重要性高 (重要性分數 ≥ 4) 且表現得評分較低 (評分分數 ≤ 2) 之項目於客戶滿意度會議中提出報告與檢討，並由權責單位提出相關或相對的回覆及因應改善措施。

改善追蹤方面，為確保客訴紀錄之可追溯性，其從客訴開案至處理結束之過程，應紀錄於「客戶訴願處理追蹤表」中追蹤，若發現有延誤而未結案的客訴事件，應立即向單位主管提報要求處理。

客服單位得針對「維修報告」中常發生之問題點，統計匯整資料後，必要時作為內部客訴通知。

3.6 資訊安全管理

隨著資訊時代的高度發展，公司享用便利性的同時，也伴隨著不可預知的安全風險，嚴重者癱瘓公司資訊網路，營運中斷，造成公司及利害關係人重大損害。彩富以資訊部負責全公司的資訊安全，設置資訊主管與資安專責人員，訂定公司資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。同時稽核人員負責監理公司資訊安全，專責稽核督導內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。2025年彩富電子未發生任何重大衝擊公司營運及侵犯隱私的資安事件。

資訊安全政策

透過一完整之資訊安全解決方案，來保護公司之資訊系統與業務安全與正常運作，確保所有資訊資產之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)，並使業務因資訊安全危害所發生的衝擊減到最低，進而提升資訊化服務之效能及價值。一般而言，系統安全的範圍包括：

1. 電腦安全 / 2. 通信安全 / 3. 實體安全 / 4. 操作安全 / 5. 人員安全

資訊安全組織、成員及監督

資訊部下設資訊安全組：

編制1名資訊安全主管（由資訊部經理兼任）及1名資訊安全工程師（由資訊部系統工程師兼任）監督網路系統組所管轄系統、網路.....之資訊安全正常運轉、評估資安威脅風險及提出因應政策及改善措施、確保相關措施有效實施及達到預期結果。

資安控制項目	產品責任
國際網路資安管控	• 架設防火牆管控。 • 即時對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。 • 即時監控各項網路服務項目之系統紀錄，追蹤異常之情形。 • 建置威脅偵測應變服務系統，完成端點偵測、進階威脅分析、監控與事件通報，強化企業資安整體防禦。
資料存取管控	• 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼。 • 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。 • 資訊系統之帳號權限應經適當之申請和核准。

資安控制項目	產品責任
災難復原機制	• 定期檢視緊急應變計劃。 • 建立系統備份機制，落實異地備份。 • 定期檢討電腦網路安全控制措施。
資安工程演練、 資安教育訓練和宣導。	• 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。 • 開設資訊安全教育訓練課程和講座。

資安訓練執行情形

課程主題	參與人次	參與率	測驗合格率
資訊安全意識、必備知識與責任	2	100%	100%
上市上櫃公司資通安全管控指引說明	2	100%	100%
資安事件說明及預防措施	2	100%	100%



永續環境

永續環境

彩富電子致力於追求均衡發展與永續經營，在此基礎上，於官網公開發佈環境政策，向外界宣示保護環境與確保職場安全的決心。公司秉持環境友善與永續發展的核心理念，將這些價值觀融入經營模式，從能源管理、溫室氣體排放、水資源利用到廢棄物處理等方面，制定並實施全面的管控措施，最大限度地減少對環境的負面影響。

截至2026年，彩富電子持續保持ISO 14001環境管理系統的有效運行，每年接受第三方認證機構及內部專業人員的定期稽核，確保管理體系的合規性與運作效率。公司以稽核過程中發現的不足作為改進契機，將其列為優先改善事項，並採用PDCA（計劃-執行-檢查-行動）循環模式，不斷優化環安衛管理系統。未來，彩富電子將一如既往地秉持這份責任感，持續推動環境保護與永續發展，與社會攜手共創綠色未來。

環境政策

- 建立與維持環境管理系統，提升公司環境管理績效。
- 研發生產低污染、低耗能、高度環保的綠色產品。
- 遵守環境法規，及公司簽署的其他要求事項，減少製程中廢棄物及有害物質的產生。
- 公司承諾持續改善環境及預防污染，並將環境政策傳達給所有為組織工作及代表組織工作人員，並向社會大眾公開盡善盡美的產品與服務。

4.1 永續供應鏈

彩富電子將供應商視為最要的策略合作夥伴，為了確保供應商在品質、成本、交期、服務、永續環境、安全等方面都達到一定的標準，我們重視並要求供應商落實誠信經營、推行環境保護及永續發展、維護勞工基本人權，以共同善盡企業社會責任。

彩富電子已規劃每年供應商「社會、環境、公司治理」的相關評核，掌握供應商在永續議題的管理與落實程度，並減少可能的社會環境風險。彩富電子將逐步落實與供應商共同合作，打造保護環境、勞動人權、安全、社會責任且永續發展的供應鏈目標。

重大主題	供應鏈永續管理
政策/承諾	• 彩富電子致力與國內和國外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。 • 選擇合適供應商以滿足客戶需求外並將持續強化與在地供應商合作，同時為環境永續善盡責任。
短期目標	• 在地供應商合作≥35%。 • 2026年針對新進供應商進行環境、社會面相關評鑑。 • 2026推動關鍵供應商評鑑加入包含社會、環境、公司自理之ESG自評項目，以掌握供應商永續的風險控管項目與鑑別高風險供應商。

重大主題	供應鏈永續管理
中長期目標	- 推動關鍵供應商完成「企業社會責任承諾書」簽署，以確保其符合供應鏈的永續發展。 - 持續監控合格供應商ESG評鑑項目分數。
當年度投入資源	- 依據供應商篩選評估表建立供應商基本資料。 - 針對既有供應商每季進行供應商評鑑1次。
評估機制/成果	2025年末接獲內外部利害關係人投訴有關在地採購的紀錄。
負責部門/申訴聯絡方式：採購部 / 信箱：esg@dynacolor.com.tw	

新供應商篩選

彩富電子重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據「新供應商選擇評估表」選定符合要求之供應商，做為採購對象並建立「供應商基本資料」，篩選條件包含品質、交期及服務與協調能力等指標，已於2026年導入環境與社會標準於供應商篩選機制，並定期進行供應商表現評核達100%。

既有供應商評鑑

本公司訂定合格供應商考核機制，為確保既有供應商的整體表現符合我們的標準要求。目前的考核項目涵蓋品質、交期及服務與協調能力等關鍵指標，並以每季為一個評鑑週期，由採購部主導，協同相關部門組成評鑑小組，根據供應商考核評分表進行全面的審核與評估。

為響應永續發展及企業社會責任，本公司預計於2026年進一步將環境面及社會面標準納入關鍵供應商評鑑中。藉由不斷優化的考核機制，我們期待與供應商共同推動品質提升與永續發展，攜手打造高效、負責任且環保友善的供應鏈。

品質系統稽核分數及處置方式

得分	處置方式
80~100分	列入合格供應商清冊。
60~79分	正式行文通知改善，並依狀況重新評鑑。
60分以下	不合格

註：經評鑑為合格並列入合格供應商清冊之廠商，如超過2年未有投料生產，之後生產時須對該供應商進行重新評鑑作業，以監控其品質系統。

既有供應商評鑑執行情況

供應商評等	2023年				2024年				2025年			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
供應商評等家數	231	229	240	250	252	258	249	249	246	284	266	266
供應商合格家數	231	229	240	250	252	258	249	249	246	284	266	266
整體供應商合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

採購政策

本公司致力與國內和國外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。除了選擇合適供應商為客戶提供滿意的產品與服務，成為客戶的當責夥伴外並將持續強化與在地供應商合作，為環境永續善盡責任。

彩富電子將永續供應鏈範疇包含環境、社會、公司治理項目納入年度合格供應商稽核內，以此掌握供應商永續的風險管控項目與鑑別高風險供應商，彩富電子可依據評核結果制定採購計劃及改善措施並協助供應商持續精進，建立永續成長的夥伴關係。

在地採購有助於推動當地經濟的發展，提供就業機會、增加供貨彈性、同時降低運輸的成本和碳排放，有助於減少對環境的負面影響，亦減少國際貿易風險，如匯率波動、政治不穩定和運輸中斷等。為此，彩富電子亦持續強化在地採購與生產，以達環境永續的目標。

當地採購情形

項目/年度	2023年	2024年	2025年
當地供應商家數佔比 (%)	54.18%	49.85%	74.29%
當地採購金額佔比 (%)	36.34%	36.41%	51.63%

註：當地範圍為營運據點。

註：僅計算台灣區原物料供應商。

註：不包含服務性質（如銀行或影印機維修等）。

註：與台灣代理商購買海外原物料，不算當地採購。

註：當地採購金額佔比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x 100%。

註：供應商家數以當年度有交易的供應商為總數。

4.2 能資源管理

能源管理是當今各企業需面臨的一大挑戰，也是彩富電子必須嚴肅對待的重要議題。隨著經濟的快速發展，能源需求不斷攀升，對能源資源的需求和壓力越來越大。能源管理的核心在於提高能源效率，減少能源的浪費。透過未來合理的能源規劃，我們可以提出更高效的能源使用方式，同時減少對能源的依賴。未來採用節能技術、建立能源監測系統和實施能源管理政策，我們可以更好地掌握能源使用情況，從而實現可持續發展的目標。

能源及溫室氣體管理政策

- 遵守國家能源法令
- 提升能源使用效率
- 採購節能標章設備

能源使用

彩富電子在整體的能源使用結構上，主要分為兩種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，消耗佔比第二的為公務車汽油使用的狀況。2025年總用電為2,107,967.2841度電，彩富電子透過能源消耗量的盤查，更可以知道2025整年度的能源使用情況。

內湖能源使用統計

年度	電力 (GJ)	車用汽油 (GJ)	總能源耗用 (GJ)
2023年	3618.3743	518.9205	4137.2948
2024年	3441.0875	461.0033	3902.0909
2025年	3440.6736	410.1065	3850.7800

註：熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。

註：1度電 = 0.0036 GJ，1 Kcal為4187焦耳，1GJ為109焦耳。

註：熱值採用環境部公布之數據。

2023 年：車用汽油為 7,800 Kcal/L。

2024 年：車用汽油為 7,609 Kcal/L。

2025 年：車用汽油為 7,586 Kcal/L。

汐止能源使用統計

年度	電力 (GJ)	車用汽油 (GJ)	總能源耗用 (GJ)
2023年	4298.4742	145.4467	4443.9209
2024年	4256.4338	159.1130	4415.5468
2025年	4148.0086	109.2182	4257.2268

能源密集度

年度	總能源耗用 (GJ)	營收 (佰萬元)	能源密集度
2023年	8581.2157	1530.853	5.6055
2024年	8317.6377	1800.804	4.6188
2025年	8108.0069	1687.8200	4.8038

節能成效

年度	節能專案	專案說明	能源消耗節約量	估算方法
2024年	蒸飯箱固定開關時間	蒸飯箱子加裝開關定時器	減少時數1H * 247工作天數 * 660W =減少用電163.02度	每日1小時 * 一年上班天數 * 使用電量
2025年	汰換老舊電器設備	更換為一級能源效率省電冰箱	舊冰箱消耗電量：48kwh/月， 全年12個月，年耗電量約576度。 新冰箱消耗電量：21kwh/月， 全年12個月，年耗電量約252度。 更換一級能源效率電冰箱後，一年 可節省324度，一次更換9台，共減 少324度用電。	舊設備月耗電量 * 12個月 - 新設備月耗電量 * 12個月

4.3 溫室氣體排放

彩富電子將永續發展視為企業經營的核心理念，積極參與各項減碳行動，致力於降低營運過程中的環境影響。由於溫室氣體排放主要來源集中於範疇二的外購電力，公司特別關注於提升電力使用效率，並推動多元化的節能措施，持續減少能源浪費，實現綠色經營目標。

為有效掌控碳排放情況，彩富電子每年進行溫室氣體排放量的盤查，全面了解排放來源與趨勢。根據盤查結果，公司採用滾動式策略調整減碳行動計劃，確保減排措施能緊貼國際規範與產業發展方向，實現精準且具成效的減排目標。雖然彩富電子並非碳排放量大的企業，我們仍以高度的責任感積極應對氣候變遷議題，結合全體員工的力量，推動企業的綠色轉型。展望未來，公司將持續專注於能源效率提升與創新減排技術的應用，減少碳足跡，並致力於成為產業中的永續典範。我們將透過實際行動守護地球環境，攜手邁向淨零排放的未來。此外，本公司營運並無排放任何破壞臭氧層物質（ODS）、氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）或其他對人體或環境具有重大危害的氣體。

直接排放之七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
排放當量 (公噸CO ₂ e)	36.0701	0.3623	1.1344	55.4710	0.0000	0.0000	0.0000	93.0378
排放當量 (公噸CO ₂ e)	38.77%	0.39%	1.22%	59.62%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

內湖依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇1 直接排放	範疇2 能源間接排放	範疇3 其他間接排放	總排放當量
2023年	排放當量 (公噸CO ₂ e)	37.4624	496.5214	-	533.9838
2024年	排放當量 (公噸CO ₂ e)	59.6132	453.0765	138.7878	651.4775
2025年	排放當量 (公噸CO ₂ e)	55.8368	453.0220	155.2397	664.0985

註：2023年採IPCC第5次評估報告，2024年採IPCC第6次評估報告。
 註：2023年度範疇一計算範圍僅揭露汽車用油。
 註：依據經濟部能源局公告，電力排碳係數分別為：2023年0.494公斤CO₂e，
 2024年0.474公斤CO₂e，2025年0.474公斤CO₂e。
 註：2024年為本公司的基準年。

汐止依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇1 直接排放	範疇2 能源間接排放	範疇3 其他間接排放	總排放當量
2023年	排放當量 (公噸CO ₂ e)	10.5051	589.8462	-	600.3513
2024年	排放當量 (公噸CO ₂ e)	40.6798	560.4305	1156.0623	1757.1726
2025年	排放當量 (公噸CO ₂ e)	37.2008	546.1545	1929.8185	2513.1738

溫室氣體排放總量

排放年	排放源類	範疇1 直接排放	範疇2 能源間接排放	範疇3 其他間接排放	總排放當量
2023年	2023年排放當量 (公噸CO ₂ e)	47.9675	100.3676	-	1134.335
2024年	2024年排放當量 (公噸CO ₂ e)	100.2930	1013.5070	1294.8501	2408.650
2025年	2025年排放當量 (公噸CO ₂ e)	93.0376	999.1765	2085.0582	3177.272

碳排放強度

年度	總排放量 (公噸CO ₂ e)	營業額 (佰萬元)	排放強度
2023年	1,134.335	1,530.8530	0.7410
2024年	2,408.650	1,800.8040	1.3375
2025年	3,177.272	1,687.8200	1.8825

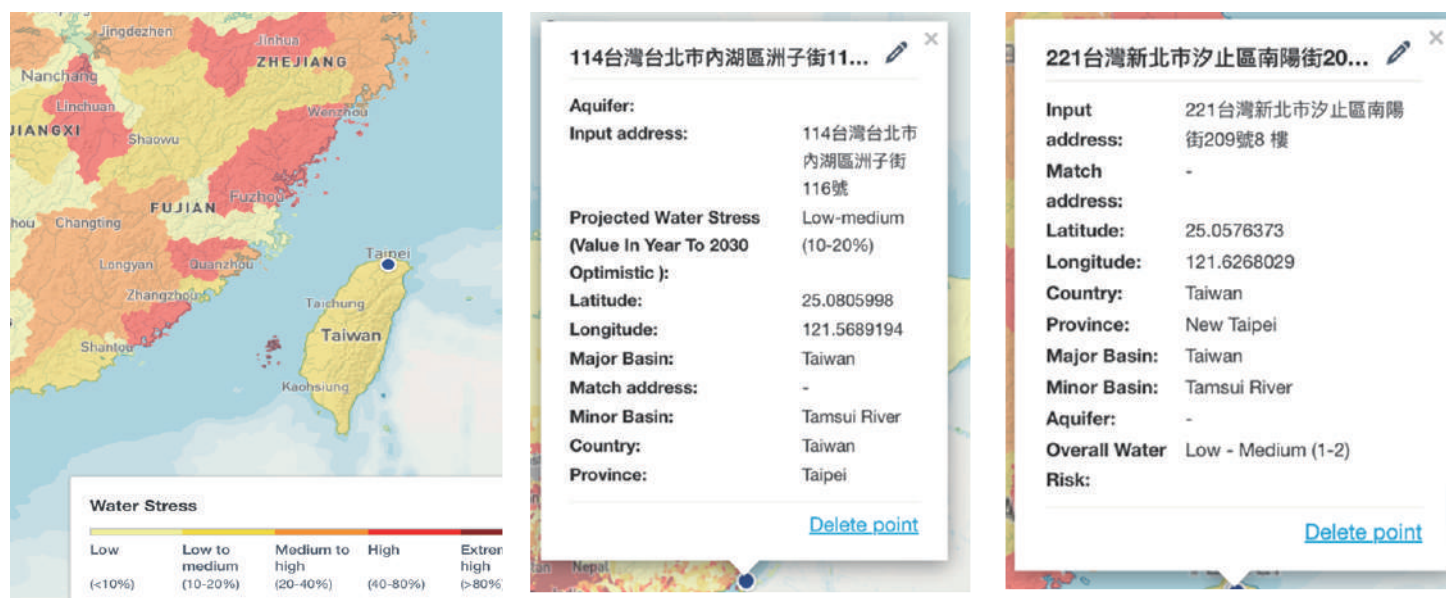
註：溫室氣體排放強度 = 溫室氣體排放總量 / 營收 (佰萬元)。
 註：2025年揭露增加範疇3：上游運輸、下游運輸、商務差旅和組織採購的貨物
 (電力、水力、柴油、車用汽油之上游開採及輸配排放)。

4.4 水資源管理

彩富電子所使用的水資源均來自自來水公司，主要用於員工的生活需求。公司未涉及製程用水或產生製程廢水，因此對水源的影響較為有限。鑑於全球氣候變遷及水資源日益短缺，我們積極倡導節約用水，並已安裝各類節水設施以減少水資源的浪費。

公司位於內湖科學園區，非屬水資源壓力地區，經過評估，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

此外，根據世界資源研究所 (World Resources Institute，簡稱 WRI)) 開發的水資源風險評估工具進行風險鑑別的結果顯示，2025年本公司各營運據點被歸在低至中度水資源壓力地區。



取水與排水

彩富電子取水來源均為台灣的自來水公司供應之自來水，為第三方淡水 ($\leq 1,000$ mg / L 總溶解固體)，無取自海水、地下水等其他水源。主要使用於一般辦公室員工生活用水或部分空調設備，如洗手間和冷卻水塔等等，排水經由內湖科學園區污水處理廠排放。總公司所在位置大台北區域屬非水資源壓力區，營運上受水資源影響的風險程度相對較低。但本公司仍全面落實水資源管理，辦公室員工生活用水以基礎設施檢修與改善為主，持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

營運據點	水源	供水單位	用途	
			製成	生活
內湖	翡翠水庫	臺北自來水公司		V
汐止	新山水庫	臺灣自來水公司		V

內湖水資源統計表

水資源使用量 (單位:百萬公升)			
年度	總取水量	總排水量	耗水量
2023年	5.315	5.315	0
2024年	5.113	5.113	0
2025年	4.955	4.955	0

汐止水資源統計表

水資源使用量 (單位:百萬公升)			
年度	總取水量	總排水量	耗水量
2023年	-	-	0
2024年	3.517	3.517	0
2025年	3.950	3.950	0

水資源管理措施

1. 安裝感應式水龍頭以減少水的浪費。
2. 配置雙段式馬桶以控制水流量。
3. 設備定期維護保養、消毒清潔水塔，提升用水設備使用效率。
4. 不定時利用公佈欄張貼或 email 公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對全體員工實施教育訓練宣導正確用水、用電知識。



4.5 廢棄物

本公司主要產生的廢棄物主要來自員工日常生活垃圾和呆料，這些廢棄物皆委由合格清運廠商伯克來（112台北市廢乙清字第0074號）和詎禾企業負責清運處理。公司積極遵循環保法規，並不斷監控廢棄物處理流程，確保廢棄物得到妥善分類與處理。我們致力於提升廢棄物管理效率，並推動辦公室內部的減量措施，包括鼓勵員工減少一次性用品使用，推動資源回收等，為保護環境和實現可持續發展做出貢獻。

重大主題	廢棄物管理
政策/承諾	- 依生命週期之概念，進行源頭減量、資源循環再利用等相關循環經濟舉措，積極提高廢棄物再使用與再利用率。 - 以較環保的方法處置廢棄物，善加利用衍生能源。 - 依法委由當地政府核可廠商進行廢棄物清運及處理，以降低營運產生的廢棄物對環境造成的負面衝擊。
短期目標	- 持續推動無紙化工作，進一步減少紙張及其他辦公耗材的使用。 - 在內部公告板或郵件中定期宣導廢棄物管理政策每年1次。
中長期目標	實施綠色採購政策，選用環保文具和耗材，從源頭減少廢棄物。
當年度投入資源	- 在辦公室設置多種分類垃圾桶，涵蓋紙類、塑膠、金屬、電子垃圾等回收項目。 - 啟用雲端文件管理系統，減少紙張列印需求，並定期分享減廢成果。
中長期目標	依法委由當地政府核可之廢棄物處理廠商進行廢棄物清運及處理，2025年無發生違反廢棄物相關法規之重大情事。
負責部門/申訴聯絡方式：人資部（總務）/ 信箱：esg@dynacolor.com.tw	

內湖廢棄物產出量統計表

類別（單位：公噸）	項目	2023年	2024年	2025年	處置方式	處置位置
一般事業廢棄物	辦公室生活垃圾	70.0469	67.9294	65.9087	焚燒	離場

註：廢棄物產出量 = 廢棄物人均量（公斤）* 人數 * 天數 / 1000（換算公噸）。

汐止廢棄物產出量統計表

類別（單位：公噸）	項目	2023年	2024年	2025年	處置方式	處置位置
一般事業廢棄物	辦公室生活垃圾	53.1274	50.8617	48.8339	焚燒	離場
	呆料	-	-	3.93	物化	離場

廢棄物密集度

單位：公噸	廢棄物總量	營收（佰萬元）	廢棄物密集度
2023年	123.1743	1530.853	0.0805
2024年	118.7912	1800.804	0.0660
2025年	118.6727	1687.820	0.0703

註：廢棄物密集度 = 廢棄物總量（公噸）/ 營收（佰萬元）。



社會共榮

社會共榮

彩富電子秉持「以人為本」的理念，致力於為員工打造幸福、安全且多元包容的職場環境。公司重視勞動權益，推行友善平等的工作政策及性別平等措施，並營造彼此尊重的企業文化。我們提供具市場競爭力的薪酬及全面性的員工福利，提升員工對企業的認同感與向心力，共同邁向企業永續的目標。

為促進員工的專業成長及職場競爭力，彩富電子建立完善的教育訓練體系，針對新進員工、一般員工及管理職位設計多元化的培訓課程，持續充實同仁的專業技能與管理能力。同時，為確保公平與透明的職涯發展，公司訂立「晉升作業辦法」及「績效管理辦法」，建構健全的升遷機制，營造公平進取的工作氛圍。

公司亦致力於建立良性的雙向溝通文化，透過多元的溝通管道讓員工能有效表達意見，並根據需求提供適當回應與協助。此外，我們積極落實ISO 45001職業安全衛生管理系統，以有效提升職業安全與健康管理績效，保障員工的身心健康。彩富電子秉持「共創美好社會」的精神，積極參與公益活動與社會服務，持續關懷弱勢團體，履行企業社會責任，為社會帶來更多正向影響。

5.1 員工結構

彩富電子堅守平等對待的核心價值，致力於營造一個公平、公正且包容的職場環境。我們透過多項平權措施，主動識別並消除可能導致職場不平等的因素，確保每位員工無論性別、年齡、種族、宗教信仰或其他背景，都能享有相同的工作機會與勞動條件。

5.1.1 人權保障

彩富電子堅守人權保障與勞動權益的核心價值，致力於打造一個公平、尊重與包容的職場環境。公司嚴格遵守各地勞動法規，並尊重國際公認的基本勞動人權原則，如性別平等、工作權及禁止歧視等，確保所有員工均享有合法的權益與公平的雇用政策。我們已於「工作規則」及「工作場所性騷擾防治及申訴處理作業規範」中，明確規範相關內容，以保障員工權益不受侵害。

彩富電子遵循全球各營運據點所在地勞動法令及參考世界人權宣言（UDHR）、負責任商業聯盟行為準則（RBA）、聯合國全球盟約十項原則（UNGC）等各項國際公認之人權公約準則。制訂人權政策，多元包容性工作機會均等、提供安全健康的工作環境、尊重員工結社與言論自由、禁止強迫勞動及禁用童工、保障個人資料及資訊安全、遵守母性健康保護之規定。維護員工基本人權與保障相關權益，建立誠信、健康及安全的工作環境，公平對待及尊重所有利害關係人。

我們的薪酬政策也明確保障，薪資核定不受性別、年齡、種族、宗教或政治立場的影響，實現平等與透明。為落實對員工人權的實際保障，公司定期舉行勞資協調會議，並設立利害相關者參與專區及檢舉管道，提供全方位的溝通平台。所有檢舉案件均由專人負責調查，並保證檢舉人的個資及內容機密性，若案件屬實，公司將立即採取適當措施，並承諾不對檢舉人進行不利對待。透過這些措施，彩富電子不僅保障了員工權益，也確保當年度無任何違反人權的紀錄。

此外，公司積極宣導人權保障與勞工權益的重要性，透過新進人員及在職員工的教育訓練，深化全體員工的相關認知，形塑尊重人權的友善文化，持續為員工與社會創造美好的未來。

訓練對象	人權課程名稱	參與人數	總訓練時數	參與比率 (註)
新進員工	內部人員人權通識訓練	51	51	100.00%

註：參與比率為參與訓練的員工人數 / 該對象總數 * 100%。

5.1.2 員工統計

彩富電子截至2025年底，員工總人數達337人，其中男性員工所佔比例約58%，女性員工所佔比例約42%，男性與女性員工人數趨於平等。年齡分佈方面，主要年齡分佈在30歲以上未滿50歲之間，佔員工總數的74%，展現出年輕且具專業經驗的勞動力。學歷程度方面，集中學士及碩士。截至2025年底彩富電子員工皆為不定期契約員工，無聘任定期契約員工；且全體員工皆屬全職人員，無聘任兼職人員。同時，彩富電子亦積極聘用本國在地人才擔任高階主管，近三年比例皆維持100%。

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數		364		348		337	
勞雇合約		永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工
性別	男	216	0	207	0	195	0
	女	148	0	141	0	142	0
國籍	本國	338	0	327	0	315	0
	外籍	26	0	21	0	22	0
勞雇類型		正職	兼職	正職	兼職	正職	兼職
性別	男	216	0	207	0	195	0
	女	148	0	141	0	142	0
國籍	本國	338	0	327	0	315	0
	外籍	26	0	21	0	22	0

註1：當年度員工總數以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

註2：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限)。

非員工工作者統計

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數		8		8		8	
契約類型		派遣		派遣		派遣	
性別	男	4		3		3	
	女	4		5		5	
國籍	本國	8		8		8	
	外籍	0		0		0	
工作性質		保全	清潔員	保全	清潔員	保全	清潔員
性別	男	3	1	3	0	3	0
	女	0	4	0	5	0	5
國籍	本國	3	5	3	5	3	5
	外籍	0	0	0	0	0	0

註：工作者總數以當年底（12/31）的員工總數為準。

雇用當地居民為高階主管的比例

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比率
台灣	6	6	100.00%

註：高階主管的範圍：資深經理（含）以上。

註：當地定義為台灣。

員工多元化統計

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	14	3.85%	12	3.45%	11	3.26%
			女	39	10.71%	34	9.77%	35	10.39%
		年齡	未滿30	16	4.40%	11	3.16%	13	3.86%
			30以上 未滿50	33	9.07%	31	8.91%	28	8.31%
			50以上	4	1.10%	4	1.15%	5	1.48%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	15	4.12%	15	4.31%	8	2.37%
			其他	38	10.44%	31	8.91%	38	11.28%
	間接	性別	男	202	55.49%	195	56.03%	184	54.60%
			女	109	29.95%	107	30.75%	107	31.75%
		年齡	未滿30	94	25.82%	77	22.13%	66	19.58%
			30以上 未滿50	194	53.30%	196	56.32%	192	56.97%
			50以上	23	6.32%	29	8.33%	33	9.79%
		學歷	博士	2	0.55%	2	0.57%	2	0.59%
			研究所	109	29.95%	104	29.89%	103	30.56%
			大專院校	172	47.25%	171	49.14%	136	40.36%
			其他	28	7.69%	25	7.18%	50	14.84%

註：未滿30歲的直接人員百分比 = (當年度未滿30歲的直接人員總數 / 當年度員工總數) * 100%。

註：研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年度員工總數) * 100%。

身心障礙雇用情形

彩富電子為維護人權，確保所有員工不因種族、思想、宗教、性別、婚姻狀況、身心障礙等因素而遭受差別對待，並能在公平與尊嚴的工作環境中任職。公司於社會責任政策中明確承諾遵守相關法令、維護勞動權益，並提供平等的就業機會予所有求職者。

在招募與聘僱作業上，彩富電子依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》及《身心障礙者權益保障法》辦理，落實公平且人性化的管理原則。公司於新進員工招募時，遵循並優於「每百名員工進用一名身心障礙者」之法定規定，積極提供弱勢族群平等之就業機會。

截至 2025 年 12 月底，及員工總人數為337人，其中身心障礙員工共4人（包含輕至中度2人、重度及極重度2人），整體進用比例高於法規要求。公司將持續推動人權政策，營造友善且包容的職場環境，並與員工建立良好勞資關係，促進企業與員工共同成長。

多元聘僱 - 身心障礙者	2023年	2024年	2025年
已進用人數	5	4	4
進用比率 (%)	1.48%	1.19%	1.19%

註：應進用人數依每年12月份勞報局被保險人名冊之人數計。

註：進用比率 = (公司僱用的身心障礙員工人數 ÷ 公司員工總人數) × 100%。

女性多元化指標

指標	百分比 (%)
女性占總員工	42.14%
女性主管占有所有主管	58.33%
女性主管占基層主管	64.81%
女性主管占高階主管	0.00%
女性在可創造營收單位之佔比	30.77%
女性在STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位之佔比	37.00%

註：基層主管定義為領有主管加給的非高階主管人員。

註：高階主管定義為資深經理 (含) 以上。

員工異動統計

項目/年度		2023年		2024年		2025年	
當年度員工總數		364		348		337	
新進員工統計		人數	比率 ^(註)	人數	比率 ^(註)	人數	比率 ^(註)
性別	男	47	12.91%	34	9.77%	26	7.72%
	女	45	12.36%	20	5.75%	25	7.42%
年齡	未滿30	69	18.69%	33	9.48%	34	10.09%
	30以上 未滿50	22	6.04%	19	5.46%	17	5.04%
	50以上	1	0.27%	2	0.57%	0	0.00%
學歷	研究所	21	5.77%	13	3.74%	17	5.04%
	大專院校	49	13.46%	37	10.63%	27	8.01%
	其他	22	6.04%	4	1.15%	7	2.08%
國籍	本國	78	21.43%	50	14.37%	47	13.95%
	外籍	14	3.85%	4	1.15%	4	1.19%

員工異動統計

項目/年度		2023年		2024年		2025年	
當年度員工總數		364		348		337	
離職員工統計		人數	比率 _(註)	人數	比率 _(註)	人數	比率 _(註)
性別	男	42	11.54%	45	12.93%	39	11.57%
	女	44	12.09%	26	7.47%	23	6.82%
年齡	未滿30	57	15.66%	42	12.07%	33	9.79%
	30以上 未滿50	29	7.97%	27	7.76%	29	8.61%
	50以上	0	0.00%	2	0.57%	0	0.00%
學歷	研究所	8	2.20%	19	5.46%	22	6.53%
	大專院校	59	16.21%	39	11.21%	35	10.39%
	其他	19	5.22%	13	3.74%	5	1.48%
國籍	本國	78	21.43%	63	18.10%	59	17.51%
	外籍	8	2.20%	8	2.30%	3	0.89%

註：當年度員工總數以當年底（12/31）的員工總數為準

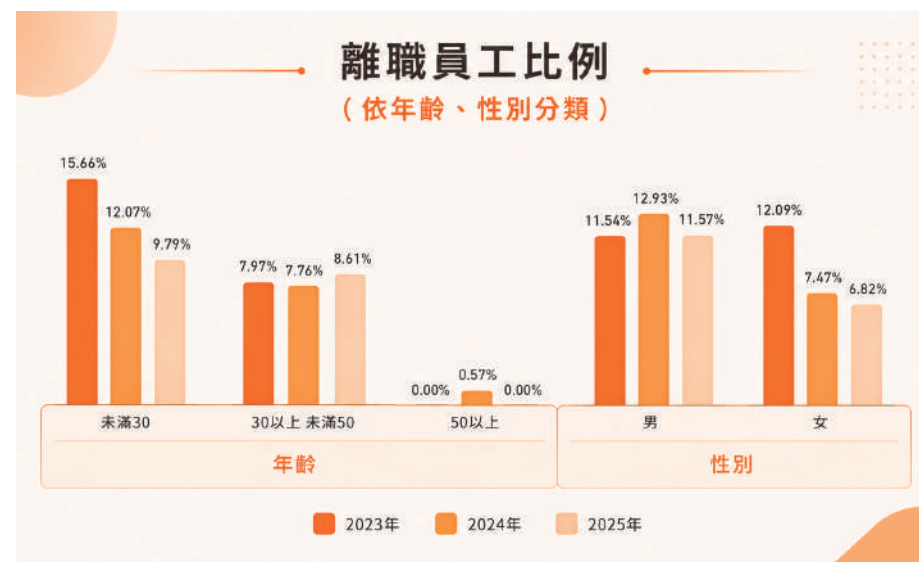
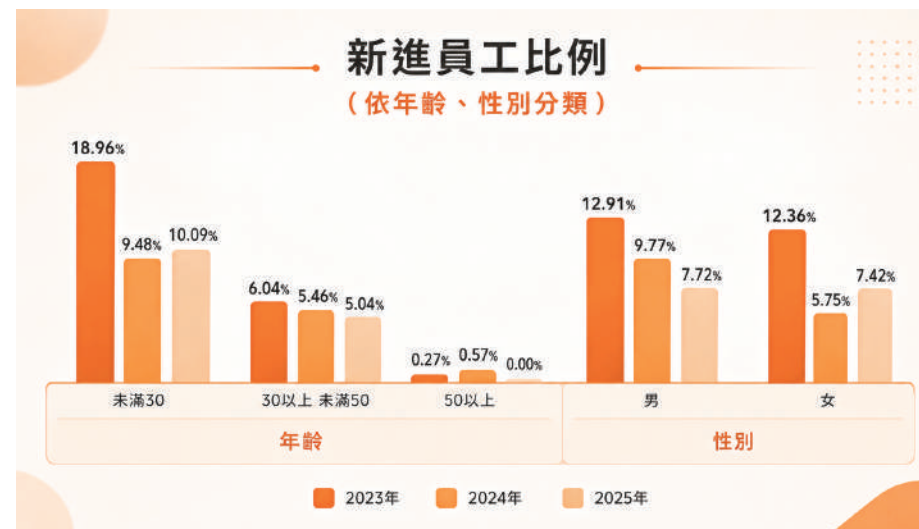
註：新進員工為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工。

註：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

註：女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

註：離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

註：未滿30歲離職員工率 = (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。



5.2 人才永續

健全的人力資源是企業永續經營的重要基石，本公司以開放、多元的招募策略積極尋找並培育卓越人才。我們運用多元化的招募管道，包括人力銀行、校園徵才、員工推薦和參與大型就業博覽會等方式，吸引來自不同背景的優秀人才，為公司帶來新活力與創新動能。為吸引並留任優秀人才，公司秉持以人為本的理念，提供具有市場競爭力的薪酬體系，制定完善的員工福利措施，例如定期健康檢查、員工與眷屬的團體保險、節日禮券、婚喪生育補助、生日禮金及豐富的社團與活動補助等多項福利，提高員工的工作滿意度、忠誠度和幸福感，進而提升公司整體績效和競爭力。

同時，彩富電子致力於打造友善、平等的工作環境，倡導工作與生活平衡的重要性。我們提供多元支持措施，如育嬰假（育嬰留職停薪），滿足員工在不同階段的家庭需求，營造充滿關懷與支持的職場文化。

5.2.1 薪酬福利

彩富電子依據年度營運目標達成率及公司整體獲利表現，提供優於當地法規且具市場競爭力的薪酬待遇，確保員工的努力與貢獻獲得合理回報。公司重視績效管理，透過績效考核，將員工的工作表現與薪酬調整、職涯發展緊密結合，激勵員工持續成長與突破。為支持員工多元發展，彩富電子設立清晰的職涯路徑。擁有專項技術特長的員工，通過不懈努力可成長為該領域的專業人士；而展現管理能力與領導潛力的員工，則可晉升為管理階層，為其職涯提供廣闊而多樣的發展機會。

在薪酬制度上，敘薪標準以學歷、職務內容及專業年資為主要考量，確保不因性別、種族、年齡或其他因素而有所差異。同時，公司為了激勵員工，根據總體經濟指標、產業市場薪酬水準及公司營運狀況，每年適度調整薪資，與員工共享成長與收益。這不僅提高了員工對企業的向心力與歸屬感，也奠定了公司與員工共同邁向未來的穩固基石。

當年度績效考核統計

2025年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	195	195	100.00%
	女	142	142	100.00%
員工類別	直接	46	46	100.00%
	間接	291	291	100.00%

註：該類別員工人數為當年度12/31在職員工人數。

彩富電子為員工提供完善豐富的薪酬及福利制度，確保每位員工都能在公平與尊重的環境中，發揮所長，與公司共同邁向成功。

【員工酬勞/認股，與公司共成長】

- 員工酬勞分派：公司相信努力應該有回報，每一分付出都值得肯定。
- 庫藏股轉讓制度：員工成為小股東，與公司一同邁向成功。

【獎金激勵，努力更有價值】

- 端午中秋禮金：節日的喜悅分享，端午、中秋都有專屬禮金。
- 績效提案獎金：創意有價值，提案好主意，不只是改變工作，還能帶來實際獎勵。
- 智財權獎金：員工的智慧結晶，公司提供獎金支持，成就屬於員工的榮耀。

【員工設施，用心就是看得到】

- 員工專屬用餐區：讓員工舒適放鬆用餐。
- 合作托兒所：育兒煩惱輕鬆解決。
- 哺乳室、停車場：超貼心設施，細節也照顧周全。

【彈性假期，體貼每個人人生時刻】

- 包括特休、陪產(檢)假、家庭照顧假、生理假、育嬰假等多元假期，讓員工在不同的人生階段都能平衡生活與工作。

【各種補助，生活處處有驚喜】

- 結婚禮金、生育禮金：人生重要時刻，祝福到位。
- 喪禮奠儀及慰問金：在困難時刻，公司陪伴在側。
- 社團、停車、旅遊補助：全面支援，讓生活更多彩。

【全方位保險，保障安心】

- 健保+勞保：基本保障穩穩的，眷屬加保超安心。
- 勞工退休金：舊制、新制，提供靈活的自提選擇。
- 免費團體保險：意外險、住院險、癌症險、職災險全都有，守護員工和家人的健康。

【生活與工作，兩者兼顧】

- 國內外旅遊補助：不論是探索世界還是深度旅行，公司都支持員工的足跡。
- 部門聚餐補助：同事的凝聚力從一頓豐盛的聚餐開始。
- 多元社團活動：高爾夫、羽球、瑜伽、登山、保齡球等，專業場地和教練為員工興趣加分。
- 自創社團的機會：只要有想法有點子就行動，跟志同道合的夥伴一起玩。

【成長與發展，一路陪伴你】

- 制服發放+伙食補助：衣食無憂，專注員工的工作與成長。
- 完善教育訓練：職涯發展的每一步，公司會與員工同行，提供進修和技能提升機會。
- 順暢升遷管道：努力與實力，將帶領員工邁向更高的舞台。

【在意你的健康】

- 員工健康檢查：定期為員工安排健康檢查，提供全方位健康守護，確保員工的身心健康。

優於法定標準的休假制度與福利

項目	法定標準	優於法定標準的做法
婚假	婚假應自結婚登記日前10日起至3個月內請畢	婚假應自結婚登記日前10日起至6個月內請畢
團體保險	自員工報到日起，為其加保勞工保險及全民健康保險。	提供員工和眷屬（配偶、子女）團體綜合保險，項目包含壽險、意外險、醫療險、癌症險等保障。同仁於法定育嬰留職停薪期間（6個月內），仍享有公司團體綜合保險保障。
員工福利	無	舉辦員工旅遊、社團等活動、提供生日禮金、婚喪禮金、生育禮金等福利申請。

員工育嬰留停統計

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數 (註1)	男	5	3	10
	女	1	1	5
申請育嬰留停的員工人數	男	2	0	0
	女	0	0	1
育嬰留停期滿應復職的員工人數 (A)	男	0	1	1
	女	2	1	0
育嬰留停期滿實際復職的員工人數 (B) (註2)	男	0	1	0
	女	1	0	0
復職率 (當年度B / 當年度A) (註3)	男	-	100.00%	0.00%
	女	50.00%	0.00%	-
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工人數 (C)	男	0	0	0
	女	1	1	0
留任率 (當年度C / 前一年B) (註4)	男	0.00%	-	0.00%
	女	100.00%	100.00%	-

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：育嬰留停期滿實際復職的員工人數包含提前復職者在內。

註3：復職率 = (當年度實際復職的員工人數 / 當年度應復職的員工人數) * 100%。

註4：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工人數 / 前一年實際復職的員工人數) * 100%。

統計	性別	標準薪資 (註2) / 當地基本工資
台灣基層正職員工 (註1)	男	1.06
	女	1.07

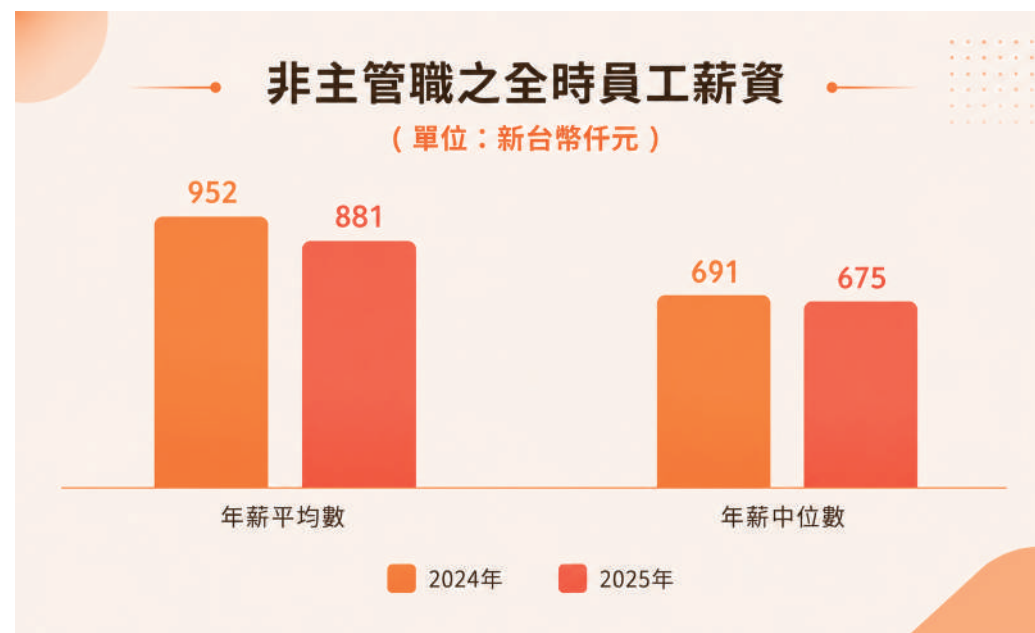
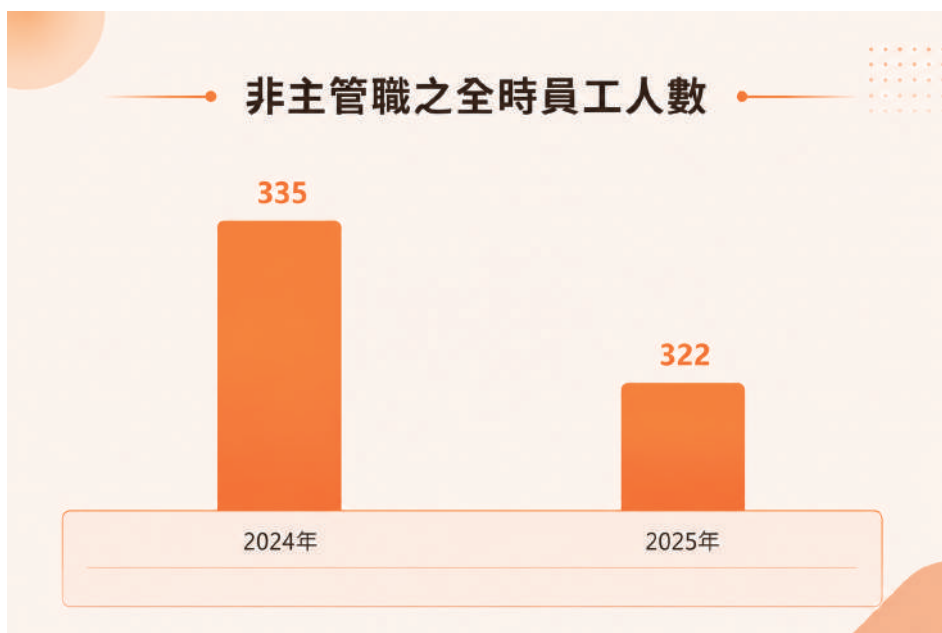
註1：基層員工為直接人員。

註2：標準薪資為提供基層正職員工的每月工資 (定義同勞基法的經常性薪資)。



薪資平均數及中位數

項目	2024年	2025年	兩年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數	335	322	-13
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（新臺幣：仟元）	952	881	-71
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（新臺幣：仟元）	691	675	-16



員工退休福利

為保障員工退休金規劃，彩富電子依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」之辦法辦理。針對舊制退休金部分，依法按月就薪資總額2%提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義儲存於臺灣銀行之專戶；針對新制退休金部分，由公司依員工薪資按行政院核定之月提繳工資分級表6%提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

福利措施相關照片集錦

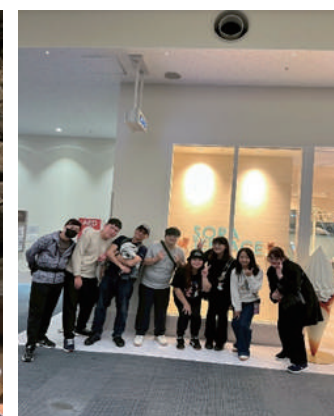
國內員旅



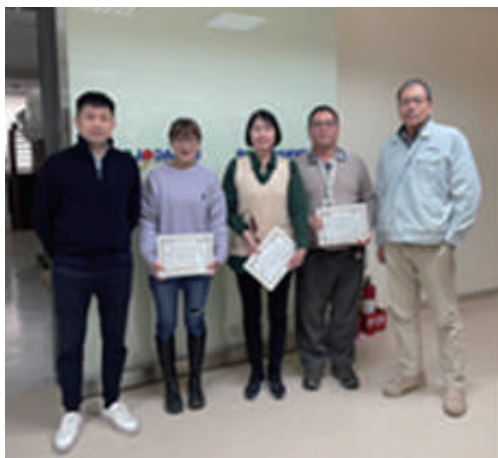
部門餐會



國外員旅



員工任職十年獎 (apple iPad)



員工健檢



健身社



游泳社



團隊競賽「羽球」



團隊競賽「桌球」



高爾夫球社



網球社



英語會話社



飛鏢社



5.2.2 人才培育

對彩富電子來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此彩富電子向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

彩富電子為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。彩富電子積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。彩富電子秉持培育菁英的理念，鼓勵同仁進修，提供全方位培訓計畫與豐富的訓練資源，協助同仁持續成長精進。

人員受訓統計

項目	2023年	2024年	2025年
員工受訓人數	364	348	401
總訓練時數	2,931	3,326.5	1,810
每位員工平均受訓時數	8.05	9.56	4.51
男性員工平均受訓時數	7.77	9.32	5.38
女性員工平均受訓時數	8.47	9.91	3.90
直接人員平均受訓時數	11.02	7.83	8.26
間接人員平均受訓時數	7.55	9.82	3.98

註：全體員工平均受訓時數為

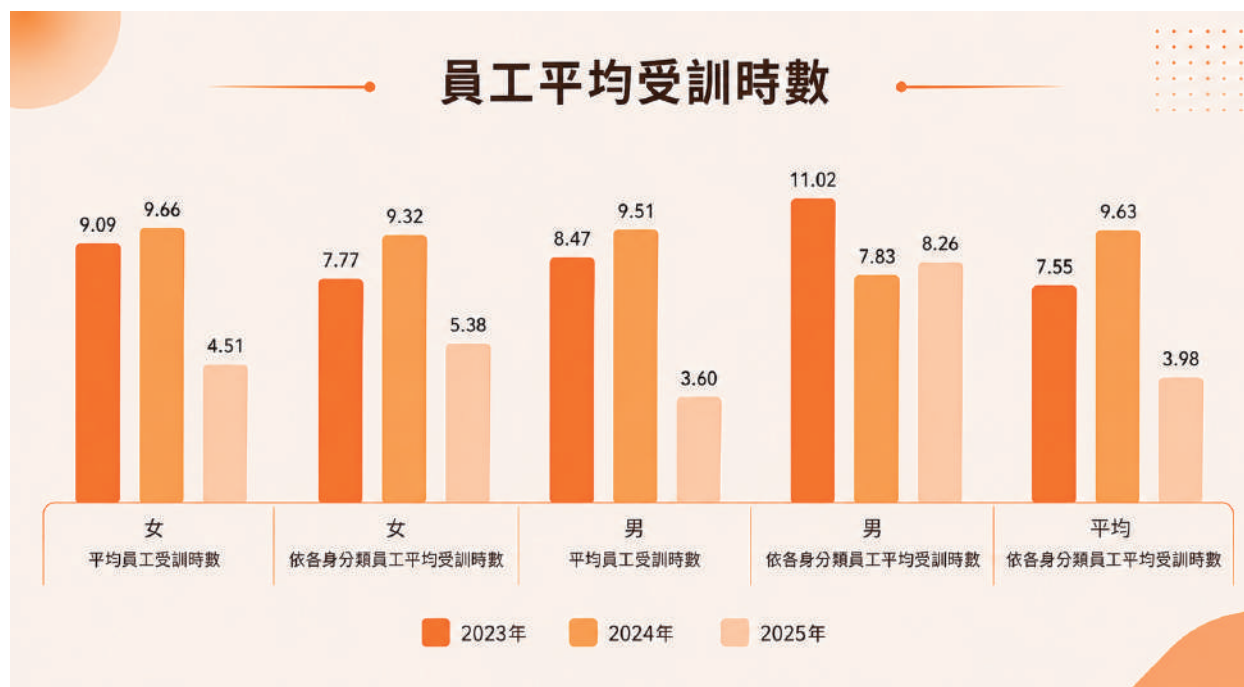
(當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。

註：每名女性員工平均受訓時數為

(當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。

註：各類別員工平均受訓時數為

(當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。



5.2.3 職能發展

彩富電子雖然目前未針對「因退休或終止勞雇關係而結束職涯的員工」提供專門的過渡協助方案，但公司始終將「人才發展」作為核心目標之一，並致力於確保員工的專業技能隨著時代需求不斷更新，以支持公司持續經營並滿足員工終身學習的需求。只要員工依照公司的人才培育計劃持續學習，無論在公司內部或離職後，都能為自己的未來職涯發展做好充分的準備。

為了保持與人才發展策略的一致性，彩富電子鼓勵員工自主學習，並為員工提供必要的資源，使其在本職領域精益求精，同時能拓展其他學習領域。公司提供的自主學習資源讓員工可以隨時隨地進行學習，進一步幫助員工實現個人職業發展目標。

5.2.4 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。彩富電子恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含董事長、各部門主管代表，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，彩富電子亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。公司雖未成立工會亦未與員工另外簽署團協，而係透過定期召開的勞資會議與員工展開友善互動。近年彩富電子勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事，亦未有大量解雇勞工之情事。若因故需中止與部分員工之僱用關係時、或執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化（如：關廠、遷廠、改變員工工作地點、工作內容）前，亦依「勞動基準法」及相關規定提前通知員工並完成有效溝通，確保勞資雙方無爭議。

5.3 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生
政策/承諾	- 遵守所有相關職業安全法規及行業標準，確保員工工作環境的安全性。 - 制定並執行全面的安全管理政策，包括應急預案、危害識別和風險管理措施。 - 提供定期的職業安全衛生培訓，提升員工安全意識和應變能力。 - 設立專責的職安部門，定期檢查和改進公司安全措施。
短期目標	- 當年度0重大職安事件發生。 - 消防逃生演練編制人員參與率達90%。 - 完成全員的年度職業健康與安全培訓，確保100%員工具備基本安全知識。

重大主題	職業安全衛生
中長期目標	• 維持ISO 45001，定期進行風險評估和改善計劃，將重大風險降至最低。 • 定期審核和更新應急計劃，並每年進行全員應急演練，以提高應對突發事件的能力。
當年度投入資源	• 每年預算投入約54萬元，用於安全設備升級、健康檢查、職安培訓及安全管理系統維護。 • 2025年完成工作場所的設備檢查及更新，並舉辦四場職業安全專題培訓，涵蓋防火、急救及機械操作安全等主題，確保員工具備安全應變知識。
評估機制/成果	• 100%員工完成職業健康與安全培訓。 • 應急演練人數達90%以上。 • 2025年0 工傷事件發生。
負責部門/申訴聯絡方式：職安室 / 信箱：DynaHR@dynacolor.com.tw	

彩富電子為提供健康的工作環境，確保工作者安全，自願性實施ISO 45001職業安全衛生管理系統。我們承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

彩富電子積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

長久以來，我們秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們始終如一堅信員工的安全健康是企業的無價財產。

5.3.1 職業安全衛生管理系統

彩富電子遵守當地法規要求，並積極提升工作者安全及健康。彩富電子通過ISO 45001:2018年版之第三方認證，透過系統化管理有效落實員工安全衛生管理，保障員工的生命安全和健康，職業安全管理系統涵蓋之工作者100%涵蓋（內湖總部、汐止南陽廠）內所有工作者及與工作相關之例行與非例行活動。職業安全衛生管理系統之活動及範圍可參閱職業安全衛生管理系統之證書，請參閱本報告書編輯方針。

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

彩富電子秉持對員工生命安全與健康的高度重視，持續進行公司作業場所潛在危害的鑑別與評估。我們制定並落實了各項合理、有效且可行的控制措施，旨在降低員工在工作過程中面臨的安全衛生風險。为了更好地保障員工的身心健康，公司專門訂立了《危害鑑別作業程序》，確保每一

項作業流程都經過細緻的風險評估和管理。此外，彩富電子也設有《事件調查作業程序》，該程序詳細規範了職業災害發生時的通報機制和現場應急處置流程。當災害事件發生後，我們會依照該程序迅速啟動調查，徹底分析事故原因，並研擬針對性的改善對策。所有調查結果將作為防範類似事件再度發生的依據，並不斷優化我們的安全管理措施，確保公司環境的安全與員工健康持續得到有效保障。

彩富電子將員工安全視為企業運營的核心之一，並透過不斷完善的制度與流程，為員工創造一個更安全、更健康的工作環境，確保每一位員工都能在安心的氛圍中發揮潛力。2025年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病）。

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者
總經歷工時（註1）		713,320	18,720	690,416	18,640	661,632	18,680
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率（註2）	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害（註3）	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害（註4）	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
職業病造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率（註5）	0	0	0	0	0	0
可記錄的職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率（註6）	0	0	0	0	0	0

註1：總經歷工時為當年度所有員工的實際出勤工作總時數（應包含加班時數，且應扣除全體員工的各項請假時數）。

註2：公司請根據員工人數多寡，選擇以20萬工時或100萬工時計算比率，公式如右所示，請統計至小數點後第2位四捨五入。

例如公司員工100名，每週工時40小時，每年工作50週，得出20萬工時。公司員工500名，每週工時40小時，每年工作50週，得出100萬工時。請公司依據員工人數（員工100人以內或超過100人）選擇20萬工時或百萬工時。職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) x 200,000或1,000,000。

註3：嚴重的職業傷害為因職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害即屬之，但應排除死亡人數。

嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時)x200,000或1,000,000。

註4：可記錄之職業傷害由下列任何情況所導致的職業傷害，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但應包含死亡人數及嚴重職業傷害人數，而不含上下班通勤造成的職業傷害；並請說明該統計是否包含或排除輕傷（現場簡易包紮解決之工傷）。可記錄的職業傷害比率 = $(\text{可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)} / \text{總經歷工時}) \times 200,000 \text{ 或 } 1,000,000$ 。

註5：職業病造成的死亡比率 = $(\text{職業病所造成的死亡人數} / \text{總經歷工時}) \times 200,000 \text{ 或 } 1,000,000$ 。

註6：可記錄的職業病比率 = $(\text{可記錄的職業病數 (含死亡人數)} / \text{總經歷工時}) \times 200,000 \text{ 或 } 1,000,000$ 。

職業病包含但不限於肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病（如噪聲誘發的聽力受損、振動引起的疾病）、和精神疾病（如焦慮、創傷後壓力症候群）。

5.3.3 工作者參與、諮詢及溝通

彩富電子的職業安全衛生委員會共有9名委員，其中3名為勞工代表（佔比33%）。委員會每季度召開會議，依據《職業安全衛生管理辦法》第12條的規定，辦理規定的十二項事項，以保障員工的安全與健康，委員會每三個月召開一次，並負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測之結果、並建議健康管理及健康促之提案以及考核現場安全衛生管理績效，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境。另外為鼓勵員工參與職業安全衛生活動或者針對員工安全衛生相關之申訴，我們設置意見投遞箱由相關人員處理意見，2025年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

5.3.4 有關職業安全衛生之工作者訓練

為提升員工的安全衛生觀念與能力，公司定期舉辦各類職業安全衛生教育訓練，包括一般安全衛生教育訓練、化學品作業教育訓練等，公司透過教育訓練之實施與成效評估，確認員工對於安全衛生事項之理解與落實情形，並將訓練紀錄妥善保存，作為後續管理與稽核之依據。藉由持續推動教育訓練制度，強化全體員工之安全文化，預防職業災害之發生，並促進健康安全之工作環境。

5.3.5 承攬商管理

彩富電子為落實承攬商管理，敦促承攬商遵守各項安全衛生相關規範，特訂定《承攬商管理作業程序》，以預防職業災害發生，確保承攬商人員及本公司員工之人身安全。公司依據《職業安全衛生法》及相關法規要求，建立完整之承攬管理機制，針對承攬作業之各階段進行系統性管控，包括承攬前評估、作業中管理及作業後檢討等，確保施工及作業過程之安全性。

在承攬作業執行前，針對承攬商之資格、過往安全績效及相關證照進行審查，並於作業前進行危害告知，使承攬商充分了解作業環境潛在風險及必要防護措施。

於作業執行期間，公司指派監工或相關人員進行現場巡查與監督，確認承攬商依規定配戴個人防護具並遵循安全作業程序，對於違反規定之情形即時要求改善，以降低事故發生風險。

作業完成後，透過檢討與紀錄管理，分析潛在缺失及改善事項，作為後續承攬管理精進之依據，持續提升承攬作業之安全績效。彩富電子透過完善之承攬商管理制度，建立與承攬商之安全合作關係，共同營造安全、健康之工作環境，並朝向零災害目標持續邁進。

5.3.6 健康職場推動

彩富電子高度重視員工的身心健康，依法聘用專業的醫護人員以及勞工健康服務相關人員，並依據《勞工健康保護規則》推動各項健康管理措施，提供一系列的職業健康服務。公司為確保員工的健康狀況，定期辦理勞工健康檢查，並安排專業醫護人員對檢查結果進行詳細分析與評估，協助員工了解自身健康狀況，並提供針對性的健康管理建議和措施。此外，這些健康資料均依法妥善保存，並依員工健康風險進行分級管理，適時提供工作調整建議，以確保員工在適任工作條件下維持最佳健康狀態。

此外，彩富電子依據法規及實務需求，規劃並推動以下四大健康管理計畫：人因性危害預防計畫：針對重複性作業、姿勢不良及肌肉骨骼負荷等風險，進行作業分析與改善，以降低肌肉骨骼疾病發生率。異常工作負荷促發疾病預防計畫（過勞預防）：透過工時管理、工作負荷評估及健康風險篩檢，及早辨識高風險族群，並提供醫師諮詢及必要之工作調整建議，預防過勞相關疾病。

母性健康保護計畫：針對妊娠、產後及哺乳期間之女性員工，進行作業風險評估與分級管理，並提供適當之工作調整及健康指導，以保障母性及胎兒健康。

執行職務遭受不法侵害預防計畫：建立通報、處理及調查機制，並透過教育訓練提升員工對職場暴力之辨識與應對能力，營造安全尊重的工作環境。

為了進一步促進員工健康，彩富電子每月安排醫師臨場服務，提供健康諮詢與個別化指導與照護，幫助員工改善生活方式，降低職業病及慢性疾病風險，提升整體生活品質。此外，彩富電子亦積極推動多元健康促進活動，設立員工運動社團，如瑜伽、游泳、網球等，提供員工舒適的運動環境，鼓勵於工作之餘培養規律運動習慣，促進身心健康。此類活動不僅有助於提升員工體能與活力，也促進同仁間之互動與團隊合作，營造正向且和諧的職場氛圍。彩富電子深知員工的健康是企業永續發展的重要基礎，因此我們將繼續投入資源與努力，為員工提供全方位的健康支持，幫助每一位員工保持健康、充滿活力，實現工作與生活的平衡。

5.4 社會參與

在追求企業成長與創新的同時，彩富電子始終相信，企業的價值不僅體現在經營成果，更應展現在對社會的關懷與責任上。面對多元社會的需求與挑戰，我們主動投入公益參與，透過實際行動連結社會資源，推動弱勢就業支持、身心障礙者照護協助以及政府就業政策合作，積極扮演企業公民的角色。彩富電子以「共好」為核心理念，期盼發揮企業影響力，成為社會正向改變的重要力量。

說明	照片
本公司秉持企業社會責任，積極參與公益行動，致力於回饋社會。本次公司響應聽障就業支持方案，採購由聽障朋友親手製作的手工餅乾禮盒，期望透過實際行動支持弱勢族群的就業機會，協助他們在友善、安心的環境中穩定工作，實現自立自足。	
本公司重視人才發展與社會共融，積極響應政府就業促進政策，與勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署合作，提供多元就業機會，實際聘用求職者，協助提升國民就業率。透過職位媒合與人才培育，不僅為公司注入新血，更為社會創造穩定的就業環境。	
本公司秉持關懷與共融的精神，支持財團法人中華民國唐氏症基金會的相關服務與活動，成為唐氏症者及其家庭在成長路上的重要後盾。透過實際行動關懷弱勢族群，我們期望能為身心障礙者創造更友善的生活環境，並提升社會對多元與包容的認識。	





附錄

附錄一、GRI內容索引表

使用聲明	彩富電子股份有限公司已依循GRI 準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	不適用				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書/報告邊界與範疇		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書/發行頻率/意見回饋		
	2-4	資訊重編	關於本報告書/報告邊界與範疇		
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書/撰寫依據及資訊確認方式		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介		
	2-7	員工	5.1.2 員工統計		
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計		
治理	2-9	治理結構及組成	2.2 管理組織 3.1.1 董事會 3.1.2 功能性委員會		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展政策 3.2 風險管理		

治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展政策		
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會		
	2-19	薪酬政策	3.1.1 董事會		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會		
	2-21	年度總薪酬比例	-		
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		
	2-23	政策承諾	3.1.4 商業道德 5.1.1 人權保障		
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 商業道德 5.1.1 人權保障		
	2-25	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.4 商業道德 5.1.1 人權保障		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 3.1.4 商業道德		
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循		
	2-28	公協會的會員資格	2.3 外部組織參與		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題		
	2-30	團體協約	5.2.4 勞資溝通		不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。

GRI 3：重大主題 2021

重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題		
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題		
重大主題 / 營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊		
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利		
重大主題 / 市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工結構		
重大主題 / 永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 永續供應鏈管理		
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1 永續供應鏈管理		
重大主題 / 法規遵循					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 法規遵循		
環境面 / 能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.2 能資源管理		
	302-3	能源密集度	4.2 能資源管理		

環境面 / 水與放流水

GRI 303：水與放流水2018管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理		
GRI 303：水與放流水2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理		
	303-4	排水量	4.4 水資源管理		
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理		

環境面 / 排放

GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放		
	305-3	耗其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放		
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體排放		

環境面 / 廢棄物

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 廢棄物		
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物		
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物		

環境面 / 永續供應鏈

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 永續供應鏈		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1 永續供應鏈		
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈		

人群 (包含人權) 面 / 勞雇關係

GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	共享水資源之相互影響	5.1.2 員工統計		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.1 薪酬福利		
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利		
	證交所 要求揭露	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位 數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利		

人群 (包含人權) 面 / 勞/資關係

GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.4 勞資溝通		
-------------------------	-------	--------------	------------	--	--

人群 (包含人權) 面 / 職業安全衛生

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生		
GRI 403 : 職業安全 衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.1.2 員工統計		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.1.2 員工統計		
	403-3	職業健康服務	5.1.2 員工統計		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.1.2 員工統計		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1.2 員工統計		
	403-6	工作者健康促進	5.1.2 員工統計		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全 衛生的衝擊	5.1.2 員工統計		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 職業安全衛生管理系統		
	403-9	職業傷害	5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-10	職業病	5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查		

人群 (包含人權) 面 / 訓練與教育					
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 薪酬福利 5.2.3 職能發展		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利		
人群 (包含人權) 面 / 員工多元化與平等機會					
GRI 405 : 員工多元 化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計		
人群 (包含人權) 面 / 永續供應鏈					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 永續供應鏈管理		
GRI 414 : 供應商社 會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.1 永續供應鏈管理		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈管理		
人群 (包含人權) 面 / 產品責任					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 產品責任		

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	公司因應
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	- 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年向董事會報告，由董事會監督執行成效。 - 由總經理擔任主任委員，組織成員實施風險鑑別、評估、處理。

項目	公司因應		
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)	項目	對公司的財務衝擊	因應策略
	轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務	透明揭露各項環保資訊，財務面衝擊低，因應完成2025年度溫盤揭露，公司財務支出達23萬。	- 制定溫室氣體、水資源、廢棄物、能源等管理政策，依各項政策執行。 - 每月記錄用水量、廢水量、廢棄物量、能源消耗量。 - 進行年度碳排盤查，並於官網及永續報告書揭露。
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	轉型風險 原物料成本上升	氣候變遷造成原物料之短缺及低環境衝擊原物料要求，各國碳關稅陸續要求，增加公司營運成本，財務面衝擊度中度。	- 鼓勵供應商參與低碳轉型，提升整體競爭力。 - 供應商開發，優先選擇低碳產品或服務供應商。 - 持續監控各國碳關稅法規要求。
	實體風險 颱風、洪水等極端天氣 事件嚴重程度提高	天災造成災損或營運損失，現行辦公室屬性財務衝擊度低，依據2021~2025年間颱風發生，休假共六天估，財務衝擊約375萬。	- 依據過往颱風資訊評估可能風險並降低危害程度。 - 貴重物品固定地面。 - 天災保險。
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	依循風險管理政策實施下列： - 永續辦公室評估ESG風險時，同步針對氣候風險展開評估。 - 永續辦公室討論決議重大ESG風險及氣候風險，並經永續辦公室核定。 - 依據核定ESG風險及氣候風險，設定執行策略目標。 - 每年於董事會報告ESG風險及氣候風險執行情形。		
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。	尚無使用情境分析		
	項目	因應策略	
	轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務	- 制定溫室氣體、水資源、廢棄物、能源等管理政策，依各項政策執行。 - 每月記錄用水量、廢水量、廢棄物量、能源消耗量。 - 進行年度碳排盤查，並於官網及永續報告書揭露。	

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。	轉型風險 原物料成本上升	• 鼓勵供應商參與低碳轉型，提升整體競爭力。 • 供應商開發，優先選擇低碳產品或服務供應商。 • 持續監控各國碳關稅法規要求。
	實體風險 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	• 依據過往颱風資訊評估可能風險並降低危害程度。 • 貴重物品固定地面。 • 天災保險。
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價	
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。	尚未實施	
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於1-1) 及 (1-2) 。	如下表 (1-1) 及 (1-2)	



1-1溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e / 百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。
本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，並經外部第三方驗證機構確信。

類別	2024年		2025年		確信機構及確信情形說明 （查證證書）
範疇一	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	附錄三、查證聲明
母公司	100.2930	0.0557	93.0378	0.0551	
範疇二	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	1,013.5070	0.5628	999.1765	0.5920	
範疇三	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	
母公司	1,013.5070	0.5628	999.1765	0.5920	

註：2023年度合併營收1,530.853佰萬元，2024年度合併營收1,800.804佰萬元，2025年度合併營收1,687.820佰萬元；子公司未來依主管機關要求時程完成盤查。

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司資本額未滿50億元，最遲應於2027年完成合併報表母子公司的2026年溫室氣體盤查，並以2026年為基準年。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態。

附錄三、查證聲明

2025

獨立保證
意見聲明書

Sustainability Report

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

聲明書編號: 000-697/V3-RWFNH

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

聲明書編號: 000-697/V3-RWFNH

2025

INDEPENDENT
ASSURANCE
STATEMENT

Sustainability Report

DYNACOLOR, INC.

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

聲明書編號: 000-697/V3-RWFNH

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 000-697/V3-RWFNH

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

2025 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞細亞國際驗證股份有限公司 (以下簡稱亞細亞) 與亞細亞電子股份有限公司 (以下簡稱亞細亞電子) 為相互獨立之組織，亞細亞除了對亞細亞電子 2025 年度永續報告書進行評估和驗證外，與亞細亞電子股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對下列有關亞細亞電子股份有限公司之永續報告書中所提供之相關資訊進行驗證之結論，而不作為其他之用途。對於該報告書提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其往後之使用，或與該獨立保證意見聲明書之任何個人、亞細亞並不負任何或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書是基於亞細亞電子股份有限公司提供予亞細亞之相關資訊而作成之結論。亞細亞聲明其乃基於其所用之相關資訊而作成之結論。亞細亞認為該資訊內容是適當且準確的。

對於這份 ESG 永續報告書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由亞細亞電子股份有限公司回覆。

保證範圍

亞細亞電子股份有限公司與亞細亞協議的保證範圍包括:

1. 該報告書內容及亞細亞電子股份有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運活動。
2. 依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的第 1 條所陳述的亞細亞電子股份有限公司的 AA1000 AP 當責性原則標準 (2018) 的真實和程度，不包括對於報告書提供之資訊與數據之可信賴的範圍。

本聲明書以中文作成並附有英文版本以供參考。若中、英文有所出入時，以中文為準。

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

Independent Assurance Statement

Statement No. 000-697/V3-RWFNH

This Independent Assurance Statement by AREC Certification Co., Ltd. on...

DYNACOLOR, INC. ESG Sustainability Report of 2025.

AREC International Certification Co., Ltd. and DYNACOLOR, INC. are mutually independent organizations. In addition to the assessment and verification of 2025 ESG Sustainability report, AREC International has no financial relationship with DYNACOLOR, INC.

The purpose of this Independent Assurance Statement (hereinafter referred to as Statement) is only to conclude that the relevant issues within the scope of the DYNACOLOR, INC.'s ESG Sustainability Report are presented, but not for other purposes. Except for this Statement on the verified facts, for any use of other purposes, or any person who read this Statement, AREC International is not responsible or liable for any legal or other responsibility.

This Statement is based on the conclusions made from the verification of the relevant information provided by DYNACOLOR, INC. Therefore, the scope of the verification is based on and confined to the content of those provided information, and AREC International shall consider that the contents of the information are complete and accurate.

All concerning and questions about the contents or the relevant issues contained in ESG Sustainability Report shall be answered by the DYNACOLOR, INC.

The Scope of Assurance

The agreed scope of assurance by DYNACOLOR, INC. and AREC International includes the following:

- The contents of the entire ESG Sustainability Report and all operating performance of DYNACOLOR, INC. from January 1st, 2025 to December 31st, 2025.
- According to the type 1 of application of the AA1000 Assurance Standard (v3), the assessed nature and degree of the DYNACOLOR, INC.'s compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018) but excluding the verification of the reliability of the information or data disclosed in the ESG Sustainability Report.

This statement is prepared in Chinese and has an English version for reference. In the event of any discrepancy between the Chinese and English versions, the Chinese version shall prevail.

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

意見聲明

我們這給亞細亞電子股份有限公司之永續報告書內容，對於亞細亞電子股份有限公司的相關運作與績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關 2025 年的經濟、社會及環境等議題皆能公正地呈現。報告書所涵蓋的資訊也展現了亞細亞電子股份有限公司對於滿足利益關係者期望的動力。

我們的驗證工作提出一些與可信賴 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 相關能力之實際執行，其建議和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及證明。我們認為亞細亞電子股份有限公司所提出的資訊是可靠的，表明其依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的報告方法也符合其自願性符合全球報告倡議組織標準 (GRI Standard) 永續性報導原則後備公約。

驗證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作:

- 對來自外部關係的議題相關於 ESG 政策、進行風險管理層面的審查，以確認本報告中資訊的可靠性。
- 與亞細亞電子股份有限公司管理並討論有關利益關係者參與的方式。然而，我們並無直接與外部利益關係者。
- 訪談與永續管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查有關財務和會計報告的系統的範圍和成熟度。
- 確認報告中所作聲明於其自願性。
- 針對組織永續報告書及其他相關 AA1000 AP 當責性原則 (2018) 中所述有關自願性、重大性、回應性和舉報性原則的執行管理進行審查。

結論

針對自願性、重大性、回應性及舉報性之 AA1000 AP 當責性原則，與全球報告倡議組織 (GRI) 永續性報導原則之詳細審查結果如下:

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

AREC INTERNATIONAL'S Opinion

We summarize the contents of DYNACOLOR, INC.'s ESG Sustainability Report and provide a fair opinion of DYNACOLOR, INC.'s relevant operations and performance. We believe that the indices such as economic, social and environmental performance of 2025 are presented correctly. The performance indices disclosed in the report demonstrate DYNACOLOR, INC.'s efforts to satisfy and meet stakeholder expectations. Our verification activities are implemented by a team with the capacity for verifying in accordance with AA1000 Assurance Standard (v3), as well as planning and implemented this part of the activities to obtain the necessary information and data. We believe there are sufficient evidences provided by DYNACOLOR, INC. to show that its reporting method according to the AA1000 Assurance Standard (v3) and their self-statement are in line with the GRI standard.

Verification Method

In order to collect evidences related to conclusions, we implemented the following tasks:

- Implement the high-level management review for topics from external groups related to ESG Sustainability policy to confirm the appropriateness of the report in this statement.
- Discussions about stakeholder's engagement with the managers of DYNACOLOR, INC., however, we have no direct contact with external stakeholders.
- Interview with employees related to ESG Sustainability management, report preparation and information provision.
- Review the critical developments related to organizations.
- Review the scope and materiality of systems related to financial and non-financial reports.
- Review the supporting evidences disclosed in the report, and the process management disclosed in the report and its associated AA1000 Accountability Principles (2018) on the principles of integrity, materiality, responsiveness and impact.

Conclusion

The detailed review results of the AA1000 Accountability Principles and the core dedications of the Global Reporting Initiative (GRI) standard for integrity, materiality, responsiveness and impact are as follows:

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

可信性

本報告反映了亞細亞電子股份有限公司正在通過多元化的管理進行利益關係者參與，均內部和外部的溝通以及利益關係者的活動。本報告涵蓋了與亞細亞電子股份有限公司相關利益關係者關注的議題，公正地報告與利益關係者、社會和環境的資訊，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了亞細亞電子股份有限公司的自願性議題。

重大性

亞細亞電子股份有限公司有永續性議題相關資訊和利益關係者得以對組織的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告也適切地涵蓋了亞細亞電子股份有限公司的重大性議題。

回應性

亞細亞電子股份有限公司執行來自利益關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多內部和外部利益關係者進行溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了亞細亞電子股份有限公司的回應性議題。

舉報性

亞細亞電子股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和審查之流程，以確保其報告書內與管理系統與能力相關的議題內容。並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目中的中報，及後進者的努力，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了亞細亞電子股份有限公司對舉報性議題之處理。

GRI 永續性報導原則

亞細亞電子股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導原則的自願性資訊。基於審查的結果，我們確認報告中相關 GRI 永續性報導原則之相關證據已被完整揭露。部分揭露或省略，以我們的專業意見而言，此資訊報告涵蓋了亞細亞電子股份有限公司的永續性發展議題。

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們這給本聲明書為中度保證等級，然而本聲明書中所提供的範圍與方法。

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

The Inadequacy

This report reflects that DYNACOLOR, INC. engages with its stakeholder through a variety of channels, such as internal and external communication mechanisms and the activities of stakeholders. This report covers topics of concern in stakeholders associated with DYNACOLOR, INC., fairly reports, and discloses economic, social, and environmental information. In our professional opinions, this report covers DYNACOLOR, INC.'s adequacy levels.

The materiality

DYNACOLOR, INC. publishes the information related to ESG Sustainability to enable stakeholders to judge the organization management and performance. In our professional opinions, the report appropriately covers the material topics of DYNACOLOR, INC.

Responsiveness

DYNACOLOR, INC. responds to requests and opinions from stakeholders. The implementation methods include customer satisfaction surveys and communication mechanisms for various internal and external stakeholders. In our professional opinions, this report covers DYNACOLOR, INC.'s responsiveness topics.

Impact

DYNACOLOR, INC. developed and implemented processes to monitor, measure and account for how their actions affect the wider community, echoing all the aspects of this report demonstrated by their own management systems and capabilities issue content, and provide the comprehensive and balanced disclosure, such as the declaration of energy projects and carbon footprint verification. In our professional opinions, this report covers DYNACOLOR, INC.'s impact topics.

GRI Standards

DYNACOLOR, INC. provides declaration of compliance with the GRI Standard. Based on the results of the review, we confirmed that the relevant ESG Sustainability indicators referred to GRI Standards in the report have been completely disclosed, partially disclosed or omitted. In our professional opinions, this declaration covers the sustainability topics of DYNACOLOR, INC.

Assurance Level

According to the AA1000 Assurance Standard (v3), we verify this statement as a medium level of assurance, as in the scope and method described in this statement.

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

責任

這份永續報告書負責任，如同是整體的報告書中，為亞細亞電子股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所採用的適當方法，提供專業意見並提供利益關係者一份獨立之保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞細亞作為各管理系統領域的專業組織，本組織團隊係由具備專業資格，且符合 ISO AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會管理標準的訓練，與內外部稽核員與諮詢師組成。本保證係依據亞細亞公平透明準則執行。

基於保證團隊之獨立行為，並由

亞細亞國際驗證股份有限公司 (中華民國·台灣) 於 2026 年 06 月 23 日簽發發行

蓋章

主要簽署員

親啟

執行員

Cabin Chen

AA1000
Licensed Report
000-697/V3-RWFNH

亞細亞國際驗證股份有限公司
AREC International Certification Co., Ltd.

Responsibility

The responsibility of this ESG Sustainability report, as stated in this statement, is owned by the person in charge of DYNACOLOR, INC. The responsibility of AREC International is to provide professional opinions based on the described scope and method, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence

AREC International is composed of experts in a variety of management systems. The verification team is composed of members in the professional backgrounds with the qualifications of lead auditor trained in sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS, AA1000AP, ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 14067, ISO 45001 and ISO 9001. This independent assurance statement is based on the AREC International's fair and transparent guidelines.

On behalf of the assurance team
June 23, 2026
AREC International Certification Co., Ltd. (AREC Certification Group)
Taiwan, Republic of China

Signed by

親啟

Cabin Chen

AA1000
Licensed Report
000-697/V3-RWFNH



DYNACOLOR

DYNACOLOR
always watching 