



2025

ESG 永續報告書

達邦蛋白生技股份有限公司

DaBomb Protein Biotech Corp.

「綠色革命」－全面驅動「無抗養殖」綠色科技

One Health , One Earth , One Future.



CONTENTS 目錄

關於本報告書	3
董事長的話	4
關於達邦蛋白	5
2025 年 ESG 永續績效與成果	6

01

永續經營倡者	7
1.1 達邦願景	7
1.2 利害關係人溝通與回應	7
1.3 年度重大主題鑑別與分析	10
1.4 永續發展目標與實踐	13

02

卓越治理執掌者	15
2.1 公司治理	15
2.1.1 組織架構	16
2.1.2 董事會運作	19
2.1.3 誠信經營與實踐	20
2.2 營運績效與風險控管	22
2.2.1 經濟績效	22
2.2.2 內控制度	24
2.2.3 氣候風險管理	25

03

產品安全守門員	28
3.1 產品創新與研發	28
3.2 達邦出品安心保證	32

04

永續環境守護者	37
4.1 能源與碳排管理	37
4.1.1 能源使用及溫室氣體統計	37
4.1.2 製程減碳	38
4.2 減廢行動	38
4.2.1 源頭減量	39
4.2.2 污染防治	40
4.2.3 廢棄物管理及再生利用	41

05

友善文化執行者	43
5.1 人才資源發展	43
5.1.1 人力概況	43
5.1.2 人才吸引與留任	44
5.1.3 職能多元發展	46
5.2 職場安全與健康	47
5.2.1 職業安全管理	47
5.2.2 員工健康照護	50
5.3 社會關懷	50

附錄	52
附錄一：永續資訊	52
附錄	59
附錄二：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則)	
對照表	59
附錄三：SASB 永續會計揭露準則對照表 –	62
個人及家用品業	62
附錄四：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」上櫃公司氣候相關資訊	62
附錄五、聯合國永續發展目標 (SDGs)	
對照表	64

關於本報告書

達邦蛋白生技股份有限公司（以下簡稱為達邦蛋白或本公司）已連續三年發行永續報告書，持續深化企業永續治理與資訊揭露機制。本年度透過盤點企業永續發展脈絡，結合重大性鑑別分析、利害關係人關注議題，並納入外部專家意見，歸納出六項永續重大主題。

並以「永續經營倡者」、「卓越治理執掌者」、「產品安全守門員」、「永續環境守護者」及「友善文化執行者」五大章節為架構，詳實揭露達邦蛋白於各項重大主題之管理方針、行動方案及績效，並以一般慣用文字及描述方式呈現。本報告書除提升對利害關係人資訊揭露之透明度外，更展現我們持續推動永續發展之努力與成果。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）所發布之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露要求編製；另呼應永續會計準則委員會發行之永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、氣候相關財務揭露建議書（Task force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）等原則，同時參考 AA1000 當責性原則（2018）的重大性、包容性、回應性及衝擊性四大原則進行彙編，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，展現企業營運上的永續作為。為提升可比較性與可驗證性，本報告書之財務績效以新臺幣為計算基準，節能減碳及其他環境相關數據以國際通用單位為基準。本報告書與前一年度發行版本相較若有資訊重編之情事將於內文附註說明。

報告範疇、統計期間與發行頻率

達邦蛋白自 2024 年起，每年定期發行一次永續報告書，並於本公司網站公開揭露，其發行頻率與財務報告相同。本報告書揭露範疇為臺灣總公司及工廠（臺南市安南區工業三路 52 號），未涵蓋合併財務報表中所包含之子公司－福建達邦蛋白生技有限公司（子公司）之相關內容；惟為提升可信度，報告書中之財務績效取自經資誠聯合會計師事務所查核簽證後公開之財務報表數據（未包含子公司）。報告書編製內容主要涵蓋本公司於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在經濟、公司治理、社會及環境等面向之永續經營成果；為求行動方案及成果績效揭露的完整性，部分內容亦涵蓋報導期間之過去與未來。



2024 年永續報告書

上一版本發行時間	2025 年 8 月
現行版本發行時間	2026 年 8 月
下一版本發行時間	預計於 2027 年 8 月

查核與意見回饋

我們將透過定期發行永續報告書，與利害關係人溝通達邦蛋白企業社會責任與永續經營相關資訊。本報告書雖尚未取得第三方之查證 / 確信聲明，但本公司透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保本報告書資訊揭露之品質及數據正確；且本報告書係經董事會審核後發行。

若您對於本公司或本報告書有任何疑問與建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。如欲瞭解更多關於達邦蛋白永續發展相關資訊，可參閱本公司官網之投資人專區。



投資人專區

聯絡人：財務長 許志明
 聯絡電話：06-3840771
 聯絡地址：臺南市安南區工業三路 52 號
 聯絡信箱：ryanhsu@dabombprotein.com
 投資人專區：<https://www.dabombprotein.com/zh-tw/stakeholder.php>

董事長的話



達邦蛋白生技股份有限公司

陳 威 辰

董事長

回首過去的幾年，全球農業與畜牧產業面臨著前所未有的挑戰：極端氣候對生產穩定性的威脅、資源枯竭的警訊，以及消費者對食安與永續透明度的高度要求。作為致力於提供民眾食得安全、健康、品質的「綠色農畜生技」創新的領航者，達邦蛋白生技深感責任重大。我們不僅要創造經營績效，更要思考如何透過「綠色生技技術力」的創新研發，解決產業痛點，為下一代留下更具韌性與健康的地球。

■ 以「綠色生技技術力」為核心，落實環境永續的願景

極端氣候加速極端環境形成，是我們必須正視的課題。我們在 2025 年持續投入創新研發，透過精準營養、精準動保（減抗）、精準醫療（替抗）等創新技術，提升畜牧場健康度、育成率以及飼養效益，進一步提供民眾更優質、更健康的高品質動物性源蛋白質，同時兼顧永續生態環境的研發技術，大大降低動物排泄物中的氮、磷含量，並將畜牧廢棄物轉化為高價值生物有機肥，實踐綠色循環經濟。

此外，我們在推動減碳生產的路上，持續關注減碳目標，努力透過能源效率提升與綠色能源的使用，將畜牧業從「碳排放源」轉型為「永續環境貢獻者」。

■ 以人為本，深化社會影響

提供民眾食得安全、健康、高品質是達邦蛋白生技打造農漁畜牧產業綠色經濟的使命與目標。我們作為綠色產業前端技術力與產品的供應者。我們秉持「One Health、One Earth、One Future 健康一體，永續生態」的理念與使命，同時，我們視同仁為最重要的資產，致力營造多元共融的職場環境，並積極凝聚所有關係人，從供應商、客戶、股東、員工的永續精神共識與實踐，用更好的執行力來落實永續精神的行動並發揮影響力。

■ 透明治理，強化永續韌性

我們堅信，誠信正直與透明是永續經營的基石。在公司治理上，我們落實嚴謹的內控機制，並透過符合國際準則編撰的報告書，向各界說明我們的實踐成果與未來目標。

■ 我們將ESG績效與管理指標掛鉤，確保永續基因深植於決策的核心。

永續不是終點，而是持續精進的過程。面對未來的挑戰，達邦蛋白生技將持續發揮「綠色生技力」專業，推動綠色畜牧與農業轉型，與各界夥伴攜手前行，為臺灣乃至全球的農畜產業創造更永續、更具韌性的未來。

關於達邦蛋白

■ 公司概况

達邦蛋白生技股份有限公司成立於 2001 年 12 月 28 日，公司總部設立於臺南市安南區工業三路 52 號。於 2018 年 9 月股市上櫃，並自 2023 年 10 月起，更名為達邦蛋白生技股份有限公司。

■ 達邦蛋白基本資料

達邦蛋白品牌名稱為「Da Bomb」來自美國俚語，有著最好、最棒的意思，勾勒出達邦蛋白在研發、生產、製造的真實寫照。為呼應產業脈動，提升蛋白質消化率、維持生物體腸健康及提升免疫力之三大趨勢，本公司以專業微生物醱酵整合核心技術，嚴謹的品管流程、創新的研發動力，專注提供最優質的產品，進而滿足人類食的安全與環境永續需求。除了在 2006 年取得 SGS 驗證，成為亞洲第一家 HACCP 發酵黃豆蛋白製造廠，更為亞洲唯一具有微生物醱酵技術的飼料廠商。達邦蛋白身為動物營養醱酵產業的先行者，以替代抗生素為核心理念，運用後生元強化免疫技術，在蛋白質領域積極突破，以期能成為專業與安全兼備的生技廠。

公司名稱 達邦蛋白生技股份有限公司

成立時間 2001 年 12 月 28 日

上櫃日期 2018 年 9 月 18 日

產業別 農業科技業

董事長 陳威辰

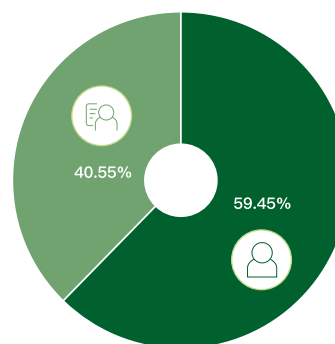
實收資本額 719,419,010 元

股票代號 6578

員工人數 47 人

產品項目 水解黃豆胜肽蛋白，植物發酵蛋白原料，保健添加劑

營運總部 709 臺南市安南區工業三路 52 號



■ 上櫃公司類別

股東	持股股數	持股比率
自然人	42,771,568	59.45
法人	29,170,333	40.55



2025 年 ESG 永續績效與成果



Environment 環境面

- 2025 年增購具節能標章之 1 級能效冰箱及汰換為電動堆高機 1 臺，提升整體能源使用效率。節能設備導入後，冰箱較一般機種可節省約 40% 用電量，電動堆高機較柴油堆高機可降低約 30% 至 50% 能源耗用，有效減少能源使用與溫室氣體排放。
- 本公司於 2024 年通過經濟部「10 人以上中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案補助計畫」，經輔導後已於 2024 年增設冰水系統及高效空壓機系統，2025 年完成碳盤查方法建立與優化效能評估，並實際減少 59.73 公噸 CO₂e，約降低 14.05% 之碳排放量。
- 2025 年產生之粒狀污染物（TSP）為 593.94 公斤，較 2024 年減少 40.82%，氮氧化物（NO_x）為 978.38 公斤，較 2024 年減少 24.40%。
- 2025 年取水量為 10.16 百萬公升，較 2024 年減少 2.25 百萬公升，約減少 18.10%。
- 鍋爐廢水持續進行回收再利用，經由將蒸氣冷凝水常態維持於攝氏 100°C，藉此節省由室溫（以攝氏 27°C 作計）加熱至攝氏 100°C 時之天然氣使用量，每日約可節省 85.14m³ 天然氣使用量，約減少 159.98 公斤 CO₂e。



Social 社會面

- 2025 年共進行食品安全衛生教育訓練 2 場次及食品安全管理系統內部稽核 1 次，食品安全衛生教育訓練共 41 人時，人員涵蓋率為 81%。
- 每季於月會時辦理職業安全宣導，2025 年共計辦理 2 次。另為落實廉潔政策，有效防範內線交易，每年至少安排一次內線交易宣導，2025 年共計辦理 1 次，職業安全宣導及內線交易宣導受訓人數皆為 37 人（扣除離職人員 4 位），涵蓋率為 78.72%。
- 2025 年共舉辦 17 項職業安全衛生教育訓練。
- 2025 年本公司各類教育訓練受訓人次共 37 人（扣除離職人員 4 位），總受訓時數達 370 小時，受訓總金額為新臺幣 43,860 元。
- 2025 年公益捐款共計 58,500 元，透過多元公益支持行動，實質回饋社會並關懷弱勢族群。



Governance 公司治理面

- 2025 年主要產品「水解黃豆胜肽蛋白」已取得 ISO 22000 食品安全管理系統及 HACCP 危害分析重要管制點認證。
- 2025 年依採購及供應商管理辦法規定進行供應商評鑑，共評鑑 195 家，合格率 100%。
- 2025 年通過 1 項發酵蛋白技術專利。
- 2025 年達邦蛋白全體董事會成員參訓總時數達 57 小時，且全體董事進修時數達法定標準。
- 2025 年與屏東科技大學進行產學交流，舉辦臺灣經銷商會議暨產品技術研討會。

永續經營提倡者

1.1 達邦願景

達邦蛋白自 2001 年創立以來，始終秉持「最好，最棒」的品牌理念，專注於動物營養發酵領域的創新與發展。品牌名稱「Da Bomb」充分展現我們在研發、製造與生產各環節中對卓越品質的堅持。多年來，公司持續以最高標準打造產品，並緊扣全球動物營養產業三大核心趨勢—提升蛋白質消化效率、維護腸道機能健康、強化動物免疫防護，積極推動產業升級與技術創新，期能為人類健康福祉與環境永續發展創造實質價值。

本公司為全球知名的動物營養與保健解決方案提供商，專精於植物性源優質胜肽蛋白、科學化的飼料添加劑、功能性酵素以及後生元產品研究開發。產品專注於綠色養殖，並與國際綠色養殖領導品牌 CDMO 合作，成為國際綠色養殖供應鏈夥伴。綠色養殖的核心理念為「智慧營養 (Intelligent Nutrition)」，透過科學化的精準營養方案，可在不添加抗生素（無抗飼養）的基礎上，提升動物的天然免疫力，減少抗藥性殘留風險，有效分解飼料中難以消化的植物纖維與抗營養因子，提升飼料效率並降低糧食資源浪費；在提升畜禽與水產產量的同時，實現環境永續與降低對藥物的依賴；為符合綠色養殖 ESG 供應鏈需求，其智慧營養方案正全面對接全球大型食品零售商對「低碳肉品」與「綠色履歷」的嚴格要求，協助養殖戶達成綠色轉型。

為落實高度規格的食安與品質把關上，堅持「替抗、環保、安全」的永續策略，我們選用 100% 植物性原料與環境友善製程，並嚴格遵循歐盟標準，導入 HACCP、ISO 22000 及 FAMI-QS 等國際食品安全管理系統，從源頭為大眾食品安全把關，以期能夠製造出安全可靠的產品，也為整體農畜產業注入更多正向與負責任的發展動力。

達邦蛋白以「專注、關懷、誠信、永續」為企業文化核心，由董事長領頭，帶領全公司同仁掌握全球永續發展脈動，分析治理、環境及社會等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續方向與專案推動。本公司雖尚未設立永續發展委員會，為能提升資訊揭露透明度，現規劃由管理處作為單位管理代表，負責掌握解析全球永續脈動、管理永續政策目標和具體行動，並協調各部門以完成永續報告書之編撰與發行，本次永續報告書將於 2026 年第三季董事會報告並於核准後發行。本公司將持續以科學為基礎、以責任為核心，推動永續發展藍圖，打造優質工作環境，並落實企業社會責任，以具體行動回應社會與環境之期待。

1.2 利害關係人溝通與回應

達邦蛋白在追求永續經營與獲利之同時，持續推動永續發展，以因應環境、社會及公司治理發展之國際趨勢。我們重視利害關係人權益，並納入公司管理策略與營運活動，以達永續經營之目標。為落實企業永續發展，我們定期檢視績效和目標達成進度，強化全體同仁對公司治理、環境及社會議題之掌握，並結合核心營運、產品創新與服務，推動策略性永續專案，以落實永續目標。

利害關係人之鑑別與溝通為企業永續發展之基礎。達邦蛋白透過多元溝通管道，與各類利害關係人維持持續互動，並將其意見、需求與期待納入營運決策參考，以促進共同價值之創造與共享。

利害關係人鑑別

本公司藉由與各部門主管內部討論、納入外部專家意見及參考同業，分析可能因本公司營運活動而受到正面影響及負面衝擊之利害關係人群體，並採用 AA1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standards) 針對其五大原則—依賴性、責任性、影響力、多元觀點、張力進行評分與排序，鑑別出本公司之利害關係人，包含員工、股東及投資人、客戶、政府機關、供應商及金融機構共六大利害關係人。



專注於動物營養發酵領域的
創新與發展

Da Bomb「最好，最棒」



■ 利害關係人溝通

本公司以積極主動的態度，透過年報、官方網站、客戶服務專線、股東大會及法人說明會等多元管道，與利害關係人保持雙向溝通，並蒐集其關注議題與意見回饋。經由跨部門之協調、合作與溝通，依據內部流程及過去與各利害關係人交流之經驗，將所接收到之回饋事項，考量其性質、敏感度及影響性等，採取相應之處理措施，以確保回應之即時性與有效性。

2024年利害關係人溝通管道與成效						
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成效	
 員工	員工是公司重要的資產，本公司重視與員工之共同發展，並攜手推動企業持續成長。	・ 誠信經營 ・ 經濟績效 ・ 訓練與教育 ・ 職業安全衛生	・ 勞雇關係 ・ 人權政策管理 ・ 營運風險管理	月會 勞資會議 職業安全衛生教育宣導	每月 每季 不定期	・ 2025年召開月會共9次。 ・ 2025年召開勞資會議共6次。 ・ 2025年辦理職業安全衛生教育宣導共2次。
 股東及投資人	股東與投資人是達邦蛋白股票持有者，我們秉持誠信經營原則，積極維護其權益，並強化資訊揭露與經營績效管理。	・ 生技與創新研發 ・ 產品健康與安全 ・ 誠信經營 ・ 經濟績效	・ 客戶隱私 ・ 供應商管理 ・ 資訊安全管理 ・ 營運風險管理	發言人 電子信箱/電話 股東大會 法人說明會	即時 每年 每年	・ 2025年舉辦法人說明會1次，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。 ・ 2025年新增並公告英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄，供投資人參考。 ・ 每月公布合併營收。
 客戶	達邦蛋白致力提供安全及品質優良之產品，不僅獲得客戶信任，客戶之意見亦是我們持續永續發展的重要基石。	・ 生技與創新研發 ・ 產品健康與安全 ・ 誠信經營 ・ 經濟績效	・ 物料 ・ 客戶隱私 ・ 供應商管理 ・ 資訊安全管理 ・ 營運風險管理	客戶服務專線 電子信箱 傳真聯繫 代理商會議 公司網站 滿意度調查 技術討論會議	每週 每週 即時 每月 不定期 每年 不定期	・ 依據「業務作業管理辦法」每年於12月進行 1 次國內外客戶之滿意度調查，調查數占客戶總數1/3以上。 ・ 2025年客戶滿意度調查結果顯示國內客戶平均滿意度達3.71分；國外客戶平均滿意度達3.43分，較2024年略為下降。3分為滿意標準，整體結果仍顯示國內外客戶對本公司產品與服務之專業度持正向評價。 ・ 2025年召開技術討論會議溝通10次。
 政府機關	政府法規持續變動，而為落實永續發展亦須仰賴公私部門合作。本公司產品與服務及相關營銷行為，皆受主管機關監督。並依法落實產品安全、正確標示與宣稱。	・ 產品健康與安全 ・ 誠信經營 ・ 水與放流水 ・ 客戶隱私 ・ 職業安全衛生 ・ 勞雇關係 ・ 廢棄物管理	・ 排放 ・ 氣候變遷因應 ・ 供應商管理 ・ 能源管理 ・ 資訊安全管理 ・ 人權政策管理 ・ 營運風險管理 ・ 生物多樣性	電話聯繫 親自拜訪 宣導會(移工以拜訪問卷模式辦理) 自衛消防演練 消防檢修申報 勞工作業環境監測 職業災害工時申報 廠區環境消毒(病媒防治) 建築物	即時 不定期 不定期 每半年 每年 每半年 每月 每半年 每兩年	・ 2025年3月參加過勞預防宣導會1場次。 ・ 2025年9月參加性別平等暨性騷擾防治1場次。 ・ 2025年辦理自衛消防演練2次，以及消防檢修申報1次。 ・ 2025年進行勞工作業環境監測共2次。 ・ 2025年進行職業災害工時申報共12次。 ・ 2025年進行廠區環境消毒共2次。 ・ 2025年進行固定污染源空氣污染物排放量及空氣污染防制費申報4次、事業及污水下水道系統申報2次及事業廢棄物申報12次。



2024年利害關係人溝通管道與成效						
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成效	
			固定污染源空氣污染物排放量及空氣污染防治費申報	每季	・ 2025年對員工進行產品相關規定教育訓練宣導共2次。 ・ 2025年與農業部有32封函文，溝通產品標示與製造登記。	
			事業及污水下水道系統申報	每半年		
			事業廢棄物申報	每月		
			法規查詢檢視	每兩個月		
			公文往來	不定期		
 供應商	供應商貨源穩定及交期配合，是本公司製造與生產順利運作之關鍵因素。	・ 生技與創新研發 ・ 產品健康與安全 ・ 誠信經營 ・ 經濟績效 ・ 物料	・ 客戶隱私 ・ 廢棄物管理 ・ 供應商管理 ・ 資訊安全管理 ・ 營運風險管理	電子信箱	不定期	・ 2025年透過各權責單位每年進行1次例行性供應商評鑑，合格的廠商共195家（含原物料及服務類廠商），合格率100%。
				電話聯繫	即時	
				通訊軟體	即時	
				供應商評鑑	每年	
 金融機構	金融機構為達邦蛋白營運資金提供者，對公司資金調度與日常營運具有重要影響。	・ 誠信經營 ・ 經濟績效 ・ 客戶隱私	・ 供應商管理 ・ 資訊安全管理 ・ 營運風險管理	電話聯繫	即時	・ 2025年各金融機構每月至少來訪一次，並隨時電話溝通，以了解公司狀況，並提供公司金融市場狀況。
				實地拜訪	不定期	

1.3 年度重大主題鑑別與分析

■ 重大主題鑑別流程

為使永續報告書揭露之資訊能更貼近利害關係人之期望，並符合國際永續發展趨勢，達邦蛋白參考 GRI Standards (2021) 主題重大性鑑別流程，透過「了解組織脈絡」、「鑑別衝擊」、「顯著性評估」、「確認重大主題」與「定義重大主題邊界」五大步驟，建立永續議題重大性分析架構。

了解組織脈絡與蒐集永續議題 ▼

3大永續面向 20個永續議題

為了解組織脈絡與蒐集永續議題，本公司參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)、永續會計準則 (SASB)、摩根史坦利ESG領導者 (MSCI) 指數、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及農業科技產業重要議題等，並參考利害關係人意見，共彙整成20個永續議題，涵蓋環境面、社會面 (人群及其人權) 及經濟面 (含公司治理) 等三大永續面向。

6個重大主題

鑑別實際與潛在衝擊 ▼

由外部專家就彙整出之20個永續議題，依本公司於該主題對環境、社會 (人群及其人權) 及經濟 (含公司治理) 各面向之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分。

評估衝擊顯著性 ▼

整體評分將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於環境、社會 (人群及其人權) 及經濟 (含公司治理) 各面向之得分相加後排序，總分大於 (含) 31分者為有顯著衝擊之主題。

檢驗與確認重大主題 ▼

參考利害關係人之重大性鑑別結果及外部專家之評估衝擊顯著性結果，最終藉由專家學者與公司內部討論會議，決定出6個重大主題以作為本報告書之優先報導順序。

定義重大主題邊界 ▼

以價值鏈作為邊界分析要素

經分析後之重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，達邦蛋白未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

■ 重大主題鑑別結果

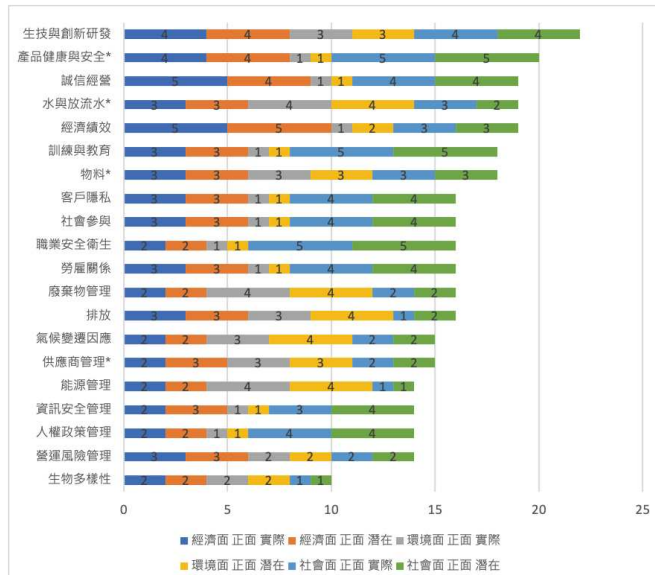
重大主題鑑別過程考量整體外在經濟、環境與社會之需求，並針對國際永續倡議相關機構及潛在投資人對於企業永續主題之要求與關注，經各項主題之量化衝擊評估及公司同仁共同討論確認而決定。本年度之重大主題相較於前一年度重大主題，考量產品特性與公司策略，將原「食安生技」與「創新研發與智財權管理」合併更改為「生技與創新研發」，另原「公司治理與誠信經營」修改為「誠信經營」。

綜合以上論述，本公司鑑別出「產品健康與安全」、「生技與創新研發」、「經濟績效」、「水與放流水」、「誠信經營」、「排放」共 6 項重大永續主題，並將其列為持續關注與推動項目，做為未來永續推動及報告書資訊揭露之依據。

■ 衝擊顯著度評估結果

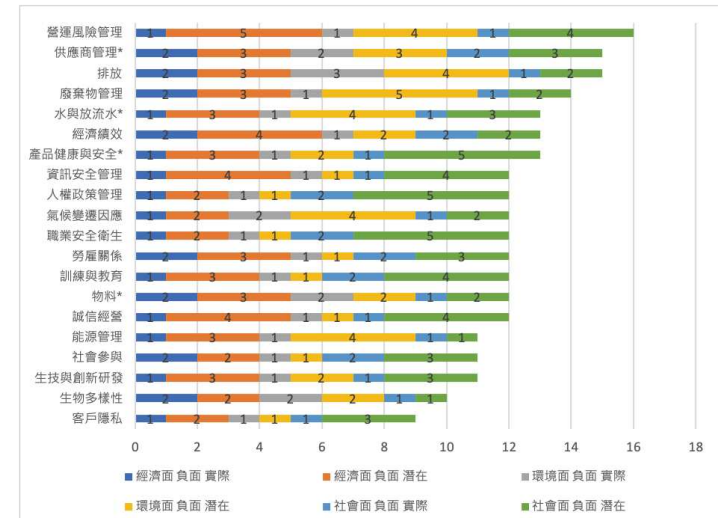
重大性正向衝擊排序

*為SASB主題



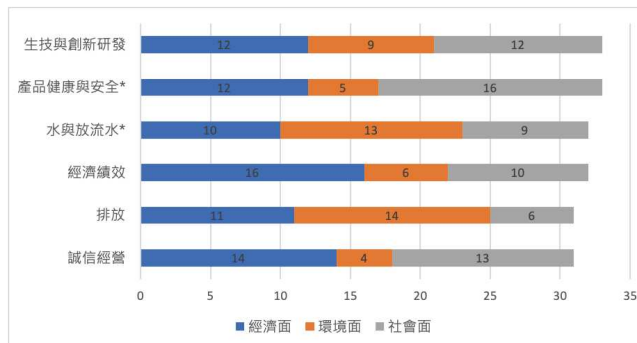
重大性負向衝擊排序

*為SASB主題



重大性綜合衝擊排序

*為SASB主題



■ 重大主題列表

本年度永續報告書經重大性分析、衝擊評估與內部主管會議討論後確認出重大主題，以價值鏈作為邊界分析要素，歸納為「永續經營倡者」、「卓越治理執掌者」、「產品安全守門員」、「永續環境守護者」及「友善文化執行者」等五大章節，說明對公司治理、產品品質、環境、社會參與及人力發展等議題之積極式管理。達邦蛋白未來將持續加強永續管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

重大主題列表

重大主題	涵蓋之主題	對應章節	頁碼
誠信經營	GRI 205、206	二、卓越治理執掌者	15
經濟績效	GRI 201	二、卓越治理執掌者	15
生技與創新研發	自訂主題	三、產品安全守門員	28
產品健康與安全	GRI 416、417	三、產品安全守門員	28
排放	GRI 305	四、永續環境守護者	37
水與放流水	GRI 303	四、永續環境守護者	37

1.4 永續發展目標與實踐

永續主題		短期目標 (2025年－2026年)	中長期目標 (2027年後)
環境	 排放	無異味陳情事件發生，並降低NOx、VOCs及TSP等污染物與溫室氣體排放量2%。	預計2030年溫室氣體排放量較2023年減少15%，2050年達成淨零排放。
	 水與放流水	2026年較前一年度降低用水量2%、放流水減量50公噸。	預計2030年用水量較2023年減少10%，2050年用水量減少30%。且2050年前，達到廢（污）水使用AI智慧化管理，提高污水管控及水循環再利用。
社會	 生技與創新研發	增加專利與技術佈局，申請2至3項關鍵技術專利。	進軍精準營養、醫療蛋白、環保材料等新興市場，拓展應用範圍，並與全球生技、食品與醫療巨頭建立深度合作，成為產業關鍵供應商。
	 產品健康與安全	穩定維持食品安全系統（FSMS）與FAMI-QS系統，並新增FAMI-QS於BioProcess認證項目一項以上。	提升食品安全技術與智慧化管理，期望透過開發智慧品管系統，利用機器學習即時檢測產品品質，降低食品污染風險。進一步提升區塊鏈追蹤技術，確保原料來源透明可溯，提升市場競爭力。取得更多國際食品安全認證進軍全球市場。
公司治理	 經濟績效	2025年之營業收入、營業毛利及獲利較2024年成長，2026年則在2025年的基礎上持續成長。	提升營收，維持穩健獲利。
	 誠信經營	誠信經營訓練增加1次，併同原先防內線交易教育訓練，每年以2次為目標。	持續落實透明政策。

卓越治理執掌者

2.1 公司治理

2.1.1 組織架構

2.1.2 董事會運作

2.1.3 誠信經營與實踐

2.2 營運績效與風險控管

2.2.1 經濟績效

2.2.2 內控制度

2.2.3 氣候風險管理



卓越治理執掌者

2.1 公司治理

重大主題：誠信經營

重大原因

誠信經營是企業經營者的責任，以保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。董事會與管理階層應以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，協助企業管理運作，並提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力，促進全民之社會福祉。

影響與衝擊

- 正面/實際：董事均有豐富領導、決策、危機處理公司治理所需之能力及財務、生技、管理等專業背景，可給予公司在維護經營的同時提出良好之建議。
- 負面/潛在：公司若容忍不誠信行為的發生，可能造成內部風氣不佳、營運效率低落等狀況。
- 負面/潛在：一旦發生貪腐、賄賂、不當捐獻等情事將影響利害關係人對公司的信任程度。

政策/策略

- 設置公司治理主管，落實公司治理，提升董事會與營運效能，以免公司發生財務及非財務損失等風險，進而損害利害關係人對本公司之長期信賴。
- 以符合法規為營運基礎，使公司運作穩健經營。公司若容忍不誠信行為的發生，可能造成內部風氣不佳、營運效率低落等狀況；除此之外，貪腐、賄賂、不當捐獻等，一旦發生且被揭露，將影響客戶、供應商、政府、股東對公司的信任程度。
- 達邦蛋白遵循法規，落實誠信經營準則，保障相關利害關係人權益。

目標與標的

- 短期目標（2025年-2026年）：誠信經營訓練增加1次，併同原先防內線交易教育訓練，每年以2次為目標。
- 中長期目標（2027年-）：持續落實透明政策。

管理評量機制

- 依據證交所每年度推行最新標準之「公司治理評鑑」所訂定之項目，逐一檢視並改善公司各面向之實務作業，全面精進公司治理之品質。
- 定期召開董事會、股東會議討論營運相關事宜。

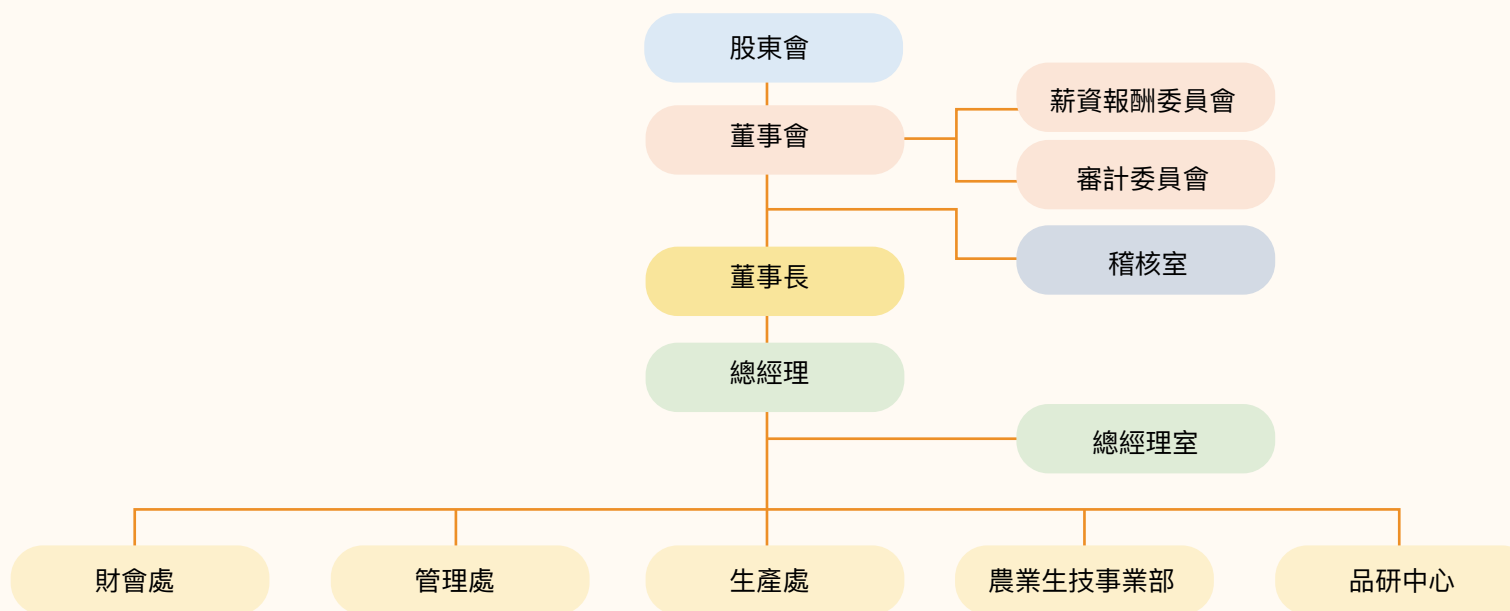
績效與調整

- 2025 年目標每年召開董事會共 4 次，實際召開 6 次會議。
- 2025年目標安排董事全面接受淨零永續相關課程訓練，2025 年董事成員進修課程每人進修時數為 6至12小時不等，全體董事進修時數法定標準（新任董事12小時、續任董事6小時）達成率 100%。
- 2025 年誠信道德申訴與檢舉案件 0 件。



2.1.1 組織架構

達邦蛋白最高治理單位為董事會，由七位具豐富產業經驗之董事組成，其中包含四席獨立董事，以落實多元化政策並強化公司治理。董事會負責監督公司依法營運、確保財務透明、即時揭露重大資訊，並防範內部不誠信行為，以維護公司治理品質。



部門	業務範圍
稽核室	內部稽核與作業流程管理。
總經理室	營運之統合及調度、規劃各項投資計畫、資訊工程。
財會處	財務系統控管、資金管理、會計帳務稅務處理、整合預算。
管理處	原物料、耗材採購、人力資源規劃。
生產處	產品製程與製造規劃及管理、原物料與成品之計畫及管理。
農業生技事業部	銷售相關業務、產品運輸規劃與客戶售後服務。
品研中心	新產品開發及創新等業務、製程改善、原物料、成品之品質管理。

董事會多元化

本公司董事會成員之提名與遴選流程辦法係遵照「公司法」及「上市上櫃公司治理實務守則」訂定，董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。董事會成員亦普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為求適切性我們也將董事會績效評估之結果，納入調整董事會成員組成之考量，另獨立董事之選任與資格則依「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「上市上櫃公司治理實務守則」相關規定辦理。

達邦蛋白全體董事均具有豐富之領導、決策、營運判斷、經營管理、危機處理、相關產業知識及國際市場觀，並具備執行公司治理所需之各項能力。本公司現任董事長陳威辰先生，亦兼任總經理，具備企業經營管理專業背景。本公司設置四位獨立董事，現今董事會組成結構分別為董事長、四位獨立董事占比 57% 與兩位董事占比 29%，另年齡分佈為董事長為 30 至 50 歲、六位董事為超過 50 歲。詳細董事會成員資訊請見本報告書《附錄一、永續資訊 – 治理資訊》。

董事會獨立性與利益規避

達邦蛋白依循主管機關相關法規規定，設置四位獨立董事，占董事會過半以上席次，借助獨立董事之專業，組成功能性委員會，監督公司運作，以避免及減緩監督機能與經營階層間可能產生之利益衝突。

本公司獨立董事占全體董事會成員比率 57%，並依據董事會議事規範第十五條規定董事應秉持高度自律，對董事會所列之議案與其自身或其所代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事間亦應自律，不得相互支援。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。

本公司嚴格遵循並落實利益迴避機制，且董事間無配偶或二親等以內之親屬關係，董事會具備充分之獨立性。董事會決議時，對於依法不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項之規定辦理；其不得行使表決權之董事，所擁有之表決權數，亦不計入出席董事表決權總數。有關 2025 年董事利益迴避詳如下表：

2024年董事會成員利益迴避一覽表			
董事會日期與期別	議案案由	應利益迴避之人員姓名	議案說明
2025年第8屆 第5次董事會	本公司2024年度經理人績效獎金案	劉郁芬董事	依本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」及營運績效規定，績效獎金按稅前淨利15%提列，其中經理人獎金依實際經營團隊發放，約占全體員工績效獎金之70%-80%。考量2021年至2023年受疫情影響營運表現，未提列績效獎金；2024年度非經理人績效獎金已併同年終獎金發放，經理人績效獎金則依規定辦理。本案業經薪酬委員會討論通過，依法提請董事會決議。
2025年第8屆 第12次董事會	增訂本公司「董事及獨立董事薪資酬勞辦法」第六條第一項第三款	劉郁芬董事	本案並依2024年11月4日第四屆第四次薪酬委員會決議補充說明，業經第四屆第六次薪酬委員會審議通過，依法提請董事會決議，並於利害關係人迴避後，由出席董事無異議通過。
2025年第8屆 第12次董事會	本公司董事長劉郁芬女士擬於2025年10月31日辭任董事長及董事職務，並不再擔任本公司經理人以上職務，擬依「董事及獨立董事薪資酬勞辦法」發給離職金，提請討論。	劉郁芬董事	依本公司「董事及獨立董事薪資酬勞辦法」，因董事長劉郁芬女士辭任董事長及董事職務，擬計算並發給離職金（詳附件八），業經薪酬委員會討論通過，依法提請董事會決議。
2025年第8屆 第12次董事會	本公司總經理陳威辰薪資案，提請討論。」	陳威辰董事長	依本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」，擬訂總經理陳威辰每月薪資為新臺幣30萬元（自就任日起生效），業經薪酬委員會討論通過，並於利害關係人迴避後，由董事會無異議通過。
2025年第8屆 第13次董事會	本公司經理人2024年度員工酬勞分配案，提請討論。	· 許志明經理人 · 姚雅惠經理人	本案業經薪酬委員會討論，依法提請董事會決議。請利害關係人先行離席，由主席徵詢全體出席董事，無異議照薪酬委員會決議通過。
	本公司經理人2025年度年終獎金分配案，提請討論。	· 陳威辰董事長 · 許志明經理人 · 姚雅惠經理人	本案業經薪酬委員會討論，依法提請董事會決議。利害關係人先行離席，主席指定林志堯董事代理主席，代理主席徵詢全體出席董事，無異議照薪酬委員會決議通過。

功能性委員會

為強化董事會職能並提升決策品質，本公司於董事會下設置「薪資報酬委員會」及「審計委員會」，依其職權分工，負責公司治理及經濟、環境與社會等重要議題之監督與審議。另設置稽核專責單位「稽核室」，負責內部控制制度之查核與評估，並定期向審計委員會報告稽核結果及改善建議，以強化內控機制並促進公司營運之健全發展。

本公司設立「審計委員會」，並制定「審計委員會組織規程」以替代監察人，藉由四位獨立董事之專業職能及獨立性，落實公司治理、健全監督功能及強化管理機制，審計委員會的運作以下列事項之監督為主要目的，其職責為審議「審計委員會組織規程」第六條事項，且須經委員會全體成員二分之一以上同意後提送董事會決議。2025 年召開審計委員會共 7 場次，委員平均出席率 95.83%。

審計委員會主要監督項目

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司設立「薪資報酬委員會」，並依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，訂定「薪資報酬委員會組織規程」以資遵循。該組織規程要求薪資報酬委員會由董事會委任三名董事（至少包含兩名獨立董事）組成，並由董事會決議委任之。目前本公司係委任四名獨立董事組成薪資報酬委員會，且薪資報酬委員會之職權相關事項，除法令或章程另有規定者外，應依組織規程之規定辦理。

並且，薪資報酬委員會之職能係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。2025 年召開薪酬委員會共 5 場次，委員平均出席率 94.50%，有關功能性委員會開會情形一覽請見本報告書《附錄一、永續資訊－治理資訊》。

薪酬委員會職責範圍



達邦蛋白薪酬相關政策

政策目的	確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
薪資結構	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，並考量個人績效評估結果、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與公司財務狀況等，以評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
審議流程	本委員會為決議時，應有全體成員二分之一以上同意。表決時如經委員會主席徵詢無異議者，視為通過，其效力與投票表決同。 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。 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，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
風險管理	訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明。 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

註：所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。

2.1.2 董事會運作

達邦蛋白董事會負責高階管理者之選任、提名及績效評估，並授權經營階層執行營運活動中之經濟、環境及社會相關議題。為確保策略之有效執行，董事會除定期聽取經營團隊報告外，亦經常與經營階層進行溝通與討論，並適時督促其作出必要之調整。藉由雙方良好之互動，奠定我們永續經營之穩固基礎。

有關營運活動所衍生之經濟、環境及社會議題，除由高階管理階層依授權處理外，亦應視需要向董事會報告其處理情形。對於董事會之決議事項，經營團隊應於每季前一月份定期向董事會提出追蹤報告；如事項尚未結案，則持續按季追蹤提報董事會，以強化執行力與監督成效。

本公司董事會以每季召開 1 次為原則，審議各功能性委員會提報之事項以及經營團隊提議之發展策略，各議案皆視其內容，邀請相關人員列席董事會報告，以確保議案能被充分瞭解及討論，經妥善評估其可行性後，才同意予以執行。截至 2025 年年報發行，共計召開 8 次董事會議（董事平均出席率為 100%），有關 2025 年董事出席情形，請見本報告書《附錄一、永續資訊 – 治理資訊》。

本公司設有發言人制度，收到利害關係人之建議與申訴時均向上反映並積極處理，由發言人向董事長報告；如涉及重大公司利益，則提報董事會審議。2025 年未接獲利害關係人申訴案件；同年度董事會共審議 49 案，皆屬經濟面相關議題，係由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每季提前次董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。49 件董事會議案可概括為財務報告及預算等營運報告、相關作業辦法條文修正及其他須經董事會決議事項。

董事會進修與績效評估

為強化董事會專業職能與決策品質，本公司持續鼓勵董事參與公司治理、永續發展、風險管理及法令遵循等相關進修課程。2025 年董事進修主題涵蓋公司治理、永續揭露、風險管理、內部控制及新興議題等多元面向，透過持續精進專業知識與技能，提升董事會整體治理效能與決策能力，以因應快速變動之經營環境。2025 年達邦蛋白每位董事參訓時數皆達法定新任董事 12 小時、續任董事 6 小時之標準，全體董事總時數達 57 小時。有關 2025 年達邦蛋白董事會成員參訓之詳細資訊請見本報告書《附錄一、永續資訊 – 治理資訊》。

為落實公司治理，本公司設有董事會及經理人績效評估辦法，於當年度結束後，由董事會議事單位依據「董事會績效評核表」、「董事成員績效評核表」、「功能性委員會績效評核表」，評核董事會之效能。董事會績效評估之指標係依據本公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容，並由薪酬委員

會定期檢討及提出建議。除依公司章程規定之比率配發董事酬勞外，亦將「董事會成員自評表」作為薪酬委員會評核個人酬勞之參考。有關董事會成員自評結果，會於次一年度最近一次召開之董事會前完成並送交董事會報告、檢討與改進。透過明確界定之績效目標，持續提升董事會職能並強化其運作效率。

功能性委員會績效評估項目

- ・對公司營運之參與程度。
- ・功能性委員會職責認知。
- ・提升功能性委員會決策品質。
- ・功能性委員會組成及成員選任。
- ・內部控制。

2025年內部績效評估結果

評估類型	評估方法	評分標準	評估結果
整體董事會 績效評估	由董事會內部 自行評估	・對公司營運之參與程度 ・提升董事會決策品質 ・董事會組成與結構 ・董事的選任及持續進修 ・內部控制	各項績效評估平均得分為 5.00 分（5 分為滿分）。評估結果顯示本公司董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，整體運作情況完善，符合公司治理精神，且有效強化董事會職能與維護股東權益。
個別董事會成員 績效評估	由各董事會成員 自行評估	・公司目標與任務之掌握 ・董事職責認知 ・對公司營運之參與程度 ・內部關係經營與溝通 ・董事之專業及持續進修 ・內部控制	各項績效評估平均得分 4.96 分（5 分為滿分）。評估結果顯示本公司董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，整體運作情況完善，符合公司治理精神，且有效強化董事會職能與維護股東權益。
功能性委員會 績效評估	由功能性委員會成員 自行評估	・對公司營運之參與程度 ・功能性委員會職責認知 ・提升功能性委員會決策品質 ・功能性委員會組成及成員選任 ・內部控制	功能性委員會之各項績效評估平均得分 5.00 分（5 分為滿分）。評估結果顯示本公司董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，整體運作情況完善，符合公司治理精神，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

2.1.3 誠信經營與實踐

清廉治理

達邦蛋白基於公平、誠實、守信及透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策並防範不誠信行為，依循「上市上櫃公司誠信經營守則」，訂定「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以規範本公司人員執行業務時應遵循之行為準則。並且建立多項誠信經營管理措施，並適時檢討與調整內部制度，以強化法規遵循與自我監督機制，建構完善之企業倫理與治理體系，善盡企業社會責任。

達邦蛋白之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

達邦蛋白以最高道德標準自我要求，秉持誠信經營原則，對貪污行為採零容忍政策。依據「誠信經營守則」，建立不誠信行為風險評估機制，定期辨識及分析營業活動中具較高風險之項目，並持續強化會計制度及內部控制制度，確保無不當帳務或秘密帳戶情形，並定期檢討其設計與執行之有效性。另由稽核室每年執行貪腐相關風險評估，除例行年度稽核外，亦針對潛在紅旗警訊（如採購發包流程不完整、未經適當授權或不合理指定廠商等情形）進行查核與分析，以強化防弊機制。

本公司亦全力推動廉政行動方案，更為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業進行貪腐風險評估，並提供反貪腐教育訓練課程，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。同時，訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」等作為依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。本公司每年安排財會處於月會對董事長及本國籍員工宣導內線交易相關法令及案例分析，2025年於12月2日辦理1場次，全體員工參訓率78.72%（參與人員為本國籍員工37人，其餘10人為外籍移工未參與）。

誠信經營管理措施

- 參與公司治理評鑑並精進公司治理品質。
- 定期舉辦反貪腐與誠信經營教育訓練與宣導。
- 每年至少1次對員工進行「內部重大資訊處理作業程序」及防範內線交易相關法令之教育訓練。
- 編製英文版年報，提升公司資訊透明度。
- 發行永續報告書，增加資訊揭露完整度。



2025年12月2日宣導內線交易相關法令及案例分析



本公司已進行貪腐相關風險評估，並納入年度稽核作業，2025年未存有重大貪腐風險、未發生重大舞弊貪腐及違反誠信經營或道德事件發生，且無涉入的反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。未來將持續關注治理、產品責任及環境保護等相關法規之修訂，並即時調整內部作業，以確保符合最新法規要求。同時，持續將誠信經營與反貪腐相關策略納入公司管理政策，強化制度落實。透過持續精進誠信與永續治理作為，獲取利害關係人之信任。

申訴管道

達邦蛋白明確規範員工均應信守承諾，正直行事，不欺騙，不蒙蔽，並分別依信守從業道德、迴避利益衝突、餽贈與業務款待及保密責任等明訂行為指南、違規之懲戒及申訴制度。為防範弊端，已設置廉政舉報相關內、外部檢舉管道及處理制度，以確實執行公司所制定之「道德行為準則」及「誠信經營守則」。

並為確保檢舉人及相關人之合法權益，本公司已於「公司治理守則」、「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」、「企業社會責任實務守則」以及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業辦法」等相關規章中，明訂反貪腐相關程序與規範。並透過每月月會進行宣導，以強化全體員工對誠信經營規範之認知與遵循。

檢舉管道

- 受理單位 管理處
- 通訊地址 臺南市安南區工業三路 52 號
- 檢舉電話 06-3840771
- 電子信箱 info@dabombprotein.com

董事會責成由隸屬於董事會的公司治理主管及管理處成立小組，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。本公司設有貪腐事件檢舉流程及相關檢舉管道，若發生貪腐事件將追究相關人員行政責任，並研提興革建議，導正缺失。涉及刑責者，除持續蒐報情資函送偵辦外，亦全力配合檢廉單位偵查。

全體員工對任何違反之行為應保持警覺，當有疑問或發現任何違反行為時，均有責任向主管報告。必要時亦可直接向人力資源最高主管、內部稽核單位或經由員工申訴管道提出。員工舉發任何違反行為而因此參與之調查，公司將以保密方式處理呈報案件，並將盡力保護呈報者及參與調查者之身分不被揭露。

有員工違反規範者，公司將視情節輕重，依公司相關規定及法令執行處理，對於公司認定不服或有異議之公司員工得依公司內部規定提出申訴。2025 年無接獲人員違反從業道德及誠信經營行為之舉報案件。

貪腐事件檢舉受理流程



2.2 營運績效與風險控管

重大主題：經濟績效

重大原因	達邦蛋白產品外銷比重佔九成以上，產品技術與品質深受國外客戶肯定。同時，企業亦必須有效管理經濟績效，面對環境變動和挑戰，持續創新開發新產品、強化競爭力、降低生產成本，以確保獲利，致力為股東創造價值，善盡社會責任，照顧員工福祉。
影響與衝擊	-正面/實際：提高公司營收、促進品牌知名度。 -正面/潛在：塑造公司品牌形象，並提升達邦蛋白在蛋白質生技領域之價值。
政策/策略	-強化競爭力，提升經營績效，為股東創造價值。 -持續通過產品認證，擴增相關產品業績，提升獲利。 -加快新產品開發速度，縮短新產品上市時間，取得市場先機。 -編製年度預算，進行追蹤檢討，採取必要措施。
目標與標的	-短期目標（2025年-2026年）：2025年之營業收入、營業毛利及獲利較2024年成長，2026年則在2025年的基礎上持續成長。 -中長期目標（2027年-）：提升營收，維持穩健獲利
管理評量機制	-經營管理階層每週進行策略會議，檢視生產、銷售及獲利狀況，確保公司正常營運。 -定期召開董事會、股東會議討論營運相關事宜。 -編製年度預算，進行追蹤檢討，採取必要措施。
績效與調整	-2025年因美國政府大幅調整關稅，造成國際貿易環境不確定性急遽升高，導致匯率大幅波動，2025年1月美金匯率為32.88元，同年6月升值至29.65元，波動幅度達3.23元（9.82%），對本公司接單及營運規劃造成一定影響，以致營業收入未較2024年成長。惟自2025年起推動之轉型策略逐步展現成效，高附加價值產品出貨比重提升，帶動整體營運表現穩健成長，除原先「固態發酵」產線外，更增添建置「精準液態發酵」產線，為開拓新的市場作轉型。

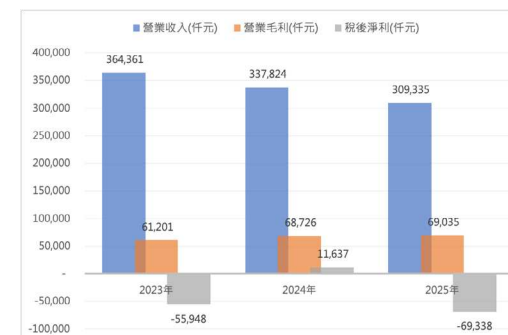
2.2.1 經濟績效

營運績效管理

達邦蛋白 2025 年營業收入為 309,335 仟元，較 2024 年減少 28,489 仟元，因 2025 年美國總統川普二度執政所引發之關稅議題，使國際貿易環境不確定性升高，加上匯率大幅波動，2025 年 1 月美金匯率為 32.88 元，同年 6 月升值至 29.65 元，波動幅度達 3 元，對本公司接單及營運規劃造成一定影響。惟本公司自 2025 年起推動之轉型策略已逐步展現成效，高附加價值產品出貨比重提升，帶動整體營運表現穩健成長。

未來，本公司除將持續提高高附加價值產品銷售占比外，亦將逐步擴大 CDMO（委託開發暨製造服務）客戶合作，同時優化胜肽蛋白生產設備並提升稼動率，以因應未來市場需求及拓展市場占有率。此外，本公司亦將持續強化營運管理、成本控管及市場布局，以提升整體經營韌性與長期競爭力。

本公司 2025 年參與經濟部低碳升級轉型計畫補助共計 1,250,000 元。另 2025 年本公司無政治捐獻之情事。有關 2025 年詳細財務數據相關內容請見本報告書《附錄一、永續資訊－經濟數據》。



善盡納稅義務

本公司稅務係由財會處負責，遵循所得稅法、營業稅法及房屋稅、地價稅等相關法規，據以正確計算稅額並完成申報與繳納，並於重大營運決策時考量相關稅務風險。稅務單位每年向董事會呈報公司稅務遵循狀況，以利董事會掌握內部風險及稅務趨勢。

稅務政策原則	稅務政策內容
法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
決策全面原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
溝通積極原則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
風險控管原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

達邦蛋白已建立稅務方針及稅務風險管理機制，藉由風險辨識及三道防線機制，將高風險之稅務事件呈報至最高治理單位董事會以充分發揮監理作用。同時設有吹哨機制，設立檢舉專線及檢舉郵件信箱，讓員工及相關利害關係人得以舉報稅務不合法或不道德之事項，並以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

達邦蛋白稅務方針

遵循與規劃

引進ERP系統及流程改造有效提升稅務作業效率，使所得年度申報作業天數大幅減少，且持續進行其他稅務系統之開發，讓科技融入日常作業以提升準確度及效率。

專業傳承

建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人制度，讓稅務專業知識得以傳承。

績效評核

稅務人員工作績效與年度稅務工作計畫高度相關。藉由目標達成狀況進行評核，同時禁止使用激進避稅手段以獲取個人績效。

2.2.2 內控制度

內控制度建置之目的係以遵循所屬產業法令為基礎，並考量整體營運活動，確保銷售、生產、採購、融資、薪工、不動產、廠房及設備、電腦資訊、投資及研發等主要業務循環之有效運作。本公司透過相關控制程序與管理機制，確保各項作業之完整性與有效性，並依內外部環境變動及法令修訂情形，持續進行檢討與滾動式調整，以提升整體經營管理效能與產品品質。

營運風險管理

我們為因應全球經濟情勢、氣候變遷與能源供應等風險，事前擬定公司發展策略並調整營運模式，積極執行相關應對作為，並依據國際標準建置營運風險管理機制，以強化整體營運韌性。為建立健全公司治理制度，本公司依據臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心共同制定之相關實務守則，訂定「公司治理守則」作為遵循依據，以保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、維護利害關係人權益及提升資訊透明度為治理核心原則。同時，本公司秉持公平、誠實、守信與透明之經營理念，依誠信經營守則及相關法令，制定「誠信經營作業程序與行為準則」，明確規範員工執行業務之行為標準，並積極防範不誠信行為，形塑誠信文化。

此外，為實踐企業社會責任與推動永續發展，本公司參考永續發展實務守則，訂定相關制度，結合經濟、環境與社會三面向，落實企業公民責任，強化永續競爭力。為確保資訊揭露之即時性與正確性，並防範內線交易，本公司另訂定「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法」，依相關法規及作業程序辦理資訊管理事宜。同時依據道德行為準則，呼籲並規範董事、經理人及全體員工應恪守職業道德，增進利害關係人對本公司企業倫理之信賴，共同建構穩健、透明且永續的經營環境。

達邦蛋白之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括天然災害、環境面及安全面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，以降低可辨識及可避免之風險，減少營運中斷可能造成之損失。而針對銷售市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發及財務會計控管等主要營運風險，本公司除依既有制度規範辦理外，亦持續優化監督、評估及風險控管機制，以提升風險管理之敏感度與即時性。

本公司之各項風險由各執行及負責單位進行評估，稽核部門進行監督，確保內部控制制度之設計及執行持續有效，並維護及提昇企業之整體利益，每年均依法令規定，將年度稽核計畫及企業永續議題作成年度稽核報告及報告事項案報經董事會及審計委員會通過。此外，本公司持續關注全球產業發展趨勢及氣候變遷影響，適時調整營運策略與發展目標，以降低潛在風險。並透過定期及不定期管理會議檢討營運狀況與因應措施，以強化風險預防機制。

法規遵循

達邦蛋白積極推動全球布局，並以法令遵循為企業營運之基礎，針對經營活動訂定相關政策與管理辦法，涵蓋防止貪污、反騷擾與歧視、環境保護及機密資訊保護等面向。本公司秉持「誠信正直」之核心理念，除持續追蹤與評估相關法

規變動外，亦建立完善之內部規範與管理制度。在業務方面，財務於信用交易及資金貸放等行為均有嚴格規範，並定期稽核，以符合主管機關之要求。

為確保公司同仁能即時掌握法規遵循重點，亦不定期針對證券交易法及櫃買中心與股代單位所提供相關課程，根據同仁不同業務執掌積極參與課程，以確保同仁確實熟悉業務上相關法規，作為業務進行上的遵循依據。同時，分析可能對公司營運造成重大影響的政策與法令，將其轉達予相關部門及經營管理階層，以擬定因應策略並作為未來經營方向之參考。

以會計師於財報重大性之定義而言，影響公司達 1,102 仟元則視為重大事件。2025 年本公司未發生達重大性標準之裁罰案件，惟仍發生 2 件非裁罰性之改善事項，分別為環境及職業安全衛生相關事項。其一為臺南產業園區管理機構派員抽檢本公司廢水排放情形，經通知水質 COD 值短暫偏高，主要係因放流集水井保養清理後，首次排放非活水所致。後續已規劃於放流集水井保養作業後，持續監測首次排水水質數據，以確保符合相關規範。

另為臺南市勞工局至本公司進行作業環境檢查，針對高溫作業環境之熱疾病預防教育宣導及危害性化學品管理提出建議，提醒強化相關教育訓練之落實。本公司已依建議加強辦理高溫熱疾病預防及化學品危害資訊宣導，並完成危害性化學品清單之建置，以降低職業災害風險。

2025年違規事項統計

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
非處罰款事件	勞動檢查	· 高溫 · 危害性化學品清單	· 違反勞動檢查法第25條	· 實施勞工熱疾病預防相關教育宣導。 · 製作化學危害化學清單。
	環境法規	· 排放廢水、水質數值	· 經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定 第18點	· 未來放流集水井清潔保養後，留意流放口水質。

性騷擾防治與申訴機制

為提供免於性騷擾之安全工作環境，本公司依據「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治法」，訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，建立完整之預防、申訴、調查及懲戒機制，以保障當事人權益與隱私。

由管理處為承辦單位，設置專責申訴管道，並由性騷擾申訴處理委員會負責案件受理與審議。案件成立後，將組成專案小組進行調查與後續追蹤，並由相關單位檢討事件成因，提出改善及預防措施，以強化職場安全與管理機制。

達邦蛋白性騷擾申訴管道



受理單位
管理處



檢舉電話
06-3840771#313



電子信箱
info@dabombprotein.com.tw

2.2.3 氣候風險管理

隨著世界各國紛紛強化減碳目標與政策，提出 2050 年淨零排放（Net Zero Emission）目標，這對企業營運壓力與客戶對供應鏈要求愈加嚴峻，為響應全球氣候變遷下的低碳轉型趨勢，我們將持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標、利害關係人的目標，並逐步將其納入永續發展策略。更多氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施之內容，請詳見本報告書《附錄四、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」上櫃公司氣候相關資訊》。

氣候相關財務資訊揭露核心要素

治理



該組織針對氣候相關風險與機會的治理

策略



氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊

風險管理



組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程

指標和目標



用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標



治理



策略

本公司考量氣候相關風險與既有風險之連結，並定期評估氣候相關風險與機會對公司造成的潛在影響，進而規劃並執行相對應的氣候策略與預防 / 減緩措施。針對鑑別之短、中、長期的氣候風險與機會，不定期召開管理會議進行討論，以評估對公司帶來的潛在財務衝擊，整合資源以配置優先順序，並考量公司技術優勢制定因應方針，現階段已識別之相關風險及機會對財務的衝擊及因應策略如下：

－氣候相關風險及其潛在影響

1. 實體風險－颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高：在氣候變遷下，颱風和豪雨等極端天氣事件都越加嚴重與頻繁。在短期內，公司之營運資產（如：建築物、設備、車輛等），可能受短期氣候災害損傷，如公司資產受颱風、暴雨傷害或損害，導致生產中斷。就中長期而言，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成建築物、設備、車輛等財產價值遭受損害，增加建築設備維護成本，甚至造成營運中斷或人員傷亡。

2. 轉型風險－碳定價機制：隨著國內外針對高碳排產業要求漸高，近年陸續修訂新的環境法規政策，甚至徵收碳稅 / 費，造成高碳排產業營運成本提高，間接影響獲利表現，承受風險也將提升。

－氣候相關機會及其潛在影響

1. 低碳化與智慧化轉型的雙軸策略：本公司具備低碳生產技術，包括將加工副產品轉化為肥料，並投入熱能回收設備回收蒸氣鍋爐廢熱，可減少鍋爐用水約 85%，且透過工研院材化所團隊進行全面性盤查診斷，汰換老舊系統，提高能源轉換效率、增加製程穩定性，約降低 14.05% 之碳排量。

2. 開發低碳產品：市場對低碳產品的需求增加，將低碳、環保、節能等綠色發展理念融入產品達成保護環境目的，為「2050 淨零碳排」目標努力。



風險管理

本公司整合氣候相關風險於既有企業風險管理流程中，藉由辨識、衡量、回應、監控與資訊揭露等程序控管，強化公司因應氣候相關風險與機會韌性。此外，公司透過三道防線風險管理機制進行氣候風險管理，將氣候相關風險納入業務、管理與監控流程。

第一道防線	業務單位充分瞭解負責業務之氣候風險，並於辦理相關業務時將氣候相關風險納入評估考量，以降低氣候風險對營運所產生之影響。
第二道防線	管理單位留意法規更新情形，管理與監控第一道防線所辨識的氣候相關風險，並彙整氣候風險管理情形，定期呈報予董事長。
第三道防線	稽核單位負責對第一、二道防線所建立的氣候相關風險管理架構與風險控制之有效性進行查核。



指標與目標

因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，達邦蛋白期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，達邦蛋白積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。

達邦蛋白永續及氣候相關指標與目標

類別項目	目標內容
溫室氣體管理	預計2030年溫室氣體排放量較2023年減少15%，2050年達成淨零排放。
使用再生能源	預計2030年綠電使用量占當年度用電15%，2050年綠電使用量50%。
水資源管理	預計2030年用水量較2023年減少10%，2050年用水量減少30%。

溫室氣體盤查與外部保證確信

達邦蛋白以 2023 年（首次溫室氣體盤查年份）作為基準年，並積極推動溫室氣體減量相關事務。本公司目前未有外部保證或確信，未來會依據主管機關推動時程，持續推進盤查與查證工作，於 2026 年完成個體公司溫室氣體盤查，2027 年完成合併報表子公司溫室氣體盤查，2028 年完成個體公司溫室氣體查證，2029 年完成合併報表子公司溫室氣體查證。

達邦蛋白永續及氣候相關風險與機會及財務影響

風險類別	機會類別
- 轉型風險－政策和法規：強化排放量報導義務以因應政策和法規之規範。 - 轉型風險－技術轉型：低碳技術與低碳服務轉型恐增加減碳設備建置成本及增加研發支出。 - 轉型風險－市場轉型：若市場轉型恐致客戶流失，而使營收減少。 - 轉型風險－再生能源及綠色原料使用：選用再生能源及綠色原料恐增加採購成本。 - 實體風險－極端氣候：極端天氣事件的嚴重性和頻率增加，恐影響供應鏈及公司營運，增加財產損失及資本支出。	- 提升資源效率：調整服務流程，推動無紙化，減少紙張使用。 - 改善產品和服務：開發低碳產品和服務，創新客戶服務方案，有助增加營收與公司市值。 - 提升能源韌性：參與再生能源項目並使用節能措施，可節約相關成本。 - 企業社會責任：確切落實企業永續，有助提升企業形象。

產品安全守門員

3.1產品創新與研發

3.2達邦出品安心保證

【專欄】國立屏東科技大學獸醫學院/疫苗
研究所與研究總中心產學交流

03



產品安全守門員

3.1 產品創新與研發

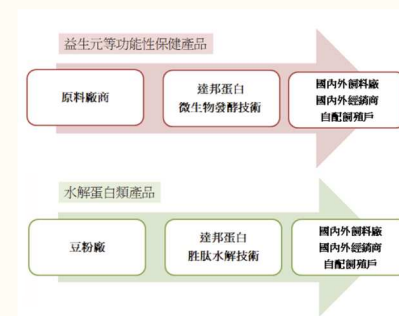
重大主題：生技與創新研發	
重大原因	生技與創新研發是公司核心競爭力，提升產品品質、強化市場優勢，並確保動物健康與福祉，符合永續發展目標。
影響與衝擊	- 正面/實際：推動高附加價值產品與發酵蛋白技術發展，除提升營收與品牌競爭力外，亦可作為魚粉與動物蛋白之替代方案，降低對進口蛋白資源之依賴，提升生產穩定性。 - 正面/潛在：持續研發高效能產品，有助於提升動物生長效率與健康，進而降低碳排放與環境污染，並促進動物福祉與飼主信賴。 - 負面/實際：創新產品需要大量資本投入進行研究、測試與市場推廣，短期內可能面臨成本回收壓力。
政策/策略	- 透過ISO研發管理體系，強化產品創新與品質提升，確保開發高效、安全、環保的生技產品。定期進行市場分析，導入新技術與永續原料，提升競爭優勢並促進產業發展。 - 建立嚴格的風險評估與試驗流程，確保研發過程符合法規與環保標準。導入 ISO 品質管理，降低產品研發失敗、環境負荷與資源浪費風險。 - 若研發導致不良影響，公司將啟動產品安全檢討機制，優化配方與製程，並加強內部教育訓練與供應鏈管理，確保產品符合市場與永續標準，降低對環境與社會的影響。
目標與標的	- 短期目標（2025年-2026年）：增加專利與技術佈局，申請2至3項關鍵技術專利。 - 中長期目標（2027年-）：進軍精準營養、醫療蛋白、環保材料等新興市場，拓展應用範圍，並與全球生技、食品與醫療巨頭建立深度合作，成為產業關鍵供應商。
管理評量機制	- 依據 ISO 22000及 FAMI-QS 標準，定期執行內部稽核，以確保生產流程符合食品安全管理系統 (FSMS) 要求。 - 設定KPI 指標進行技術創新評量，了解新產品的功能性提與市場競爭力。 - 透過客戶回饋調查與市場數據分析了解產品之市場接受度。
績效與調整	2025年外部稽核ISO 22000與FAMI-QS無開立重大缺失。 2025年申請1項發酵蛋白技術專利並通過。 - 開發新產品，完成率100%，後生元DBT-100已進入市場銷售。 - 完成2項國際企業技術合作，並推動國際市場布局與穩定生產落地。

產品特性與銷售

達邦蛋白屬動物營養生技業，長期深耕微生物發酵技術，結合多元菌種開發與製程整合能力，建立涵蓋菌種鑑定與保存、功能性菌株篩選、微生物發酵放大及萃取純化量產之完整技術平臺，並進一步發展以益生菌與後生元為核心之「益生元解決方案」，致力提供無抗生素、食品級且具功能性的營養產品，兼顧動物健康、食品安全與環境永續發展。

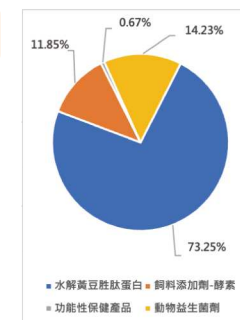
本公司以微生物發酵為基礎，發展結合「益生菌、後生元與胜肽蛋白」之功能性產品體系。其中，以自主研發之水解黃豆胜肽蛋白為重要基礎原料，透過生物水解技術將大分子蛋白分解為小分子胜肽，不僅具備高消化吸收率，亦可作為腸道微生物利用之營養來源，進一步與益生菌及其代謝產物（後生元）形成協同作用，有助於維持腸道菌叢平衡、提升動物整體健康與免疫表現。產品廣泛應用於水產、畜產及寵物營養與機能性保健領域，主要銷售對象為飼料廠、養殖業者、農戶及經銷代理商等。

達邦蛋白產品銷售關聯圖



2025年產品及服務項目

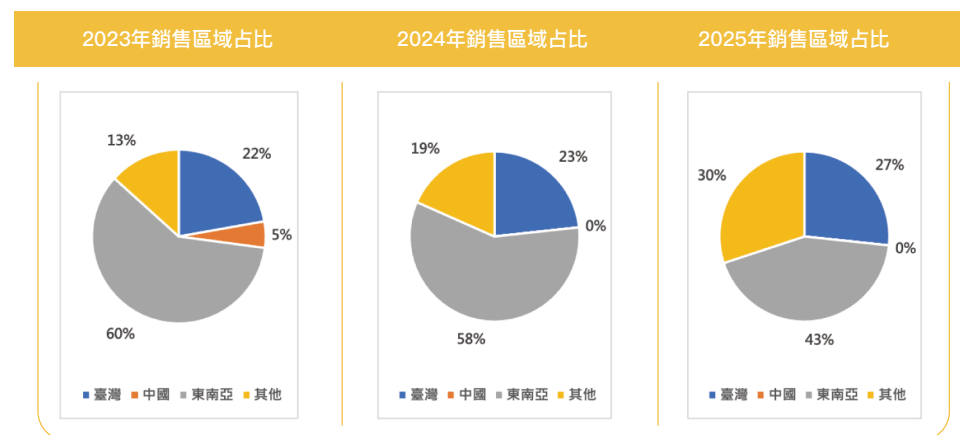
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量 (公噸)	銷售量 占比
水解黃豆胜肽蛋白	臺灣、東南亞、東北亞	飼料廠、經銷商及自配戶	7,291	73.25%
飼料添加劑-酵素	全球	品牌經銷商	1,180	11.85%
功能性保健產品	臺灣、亞洲	飼料廠、經銷商及自配戶	67	0.67%
動物益生菌劑	東南亞、臺灣	飼料廠	1,416	14.23%



在市場布局方面，本公司以亞洲為主要外銷市場，涵蓋越南、日本、南韓及東南亞等地，並逐步拓展至美洲市場，其中以越南市場之市占表現最為突出。隨著全球無抗養殖與腸道健康管理需求提升，以益生元為核心之功能性產品已成為產業重要趨勢，公司亦持續強化相關產品組合與市場滲透率。

歷年組織銷售區域占比						
銷售 區域	2023年		2024年		2025年	
	銷售金額	營業占比	銷售金額	營業占比	銷售金額	營業占比
臺灣	85,367	22%	78,569	23%	82,503	27%
中國	18,841	5%	–	–	–	–
東南亞	229,022	60%	196,882	58%	130,866	43%
其他	51,183	13%	61,986	19%	95,966	30%

註：
銷售金額為新臺幣仟元。
2023年中國銷售金額數據為子公司-福建達邦蛋白生物科技有限公司銷售之金額，因其於2023年停業，故無2024、2025年銷售金額數據及占比。



多元化產品

公司主要產品除水解黃豆胜肽蛋白外，亦積極發展飼料用益生菌、後生元、酵素及寵物營養保健產品，透過多元產品線提供整合性解決方案。相較於傳統動物性蛋白來源，本公司產品具品質穩定、低致敏性及降低疾病傳播風險等優勢，並透過發酵技術有效去除豆粕中抗營養因子，提升營養利用效率，促進腸道健康。

為因應市場對高附加價值功能性產品之需求，達邦蛋白於臺南科工廠建置之 2 個 20KL 液態發酵產線已於 2025 年正式投產，強化益生菌與後生元產品之量產能力，並提供 CDMO 客製化服務，協助客戶開發差異化產品。本公司自上游微生物發酵技術延伸至下游配方設計與國際市場通路，打造一站式整合服務體系。此外，公司持續推動後生元產品開發，其中「DBT-100 系列」已陸續於越南及泰國、馬來西亞等申請輸入許可，未來隨量產規模提升與產品組合優化，將進一步擴大在動物健康與營養市場之應用價值。

寵物市場方面，我們採用達邦蛋白專利「寵物專用後生元 L022」獨家核心技術，結合我們多年來在寵物報檢與營養配方的專業經驗，更導入益生菌與後生元概念，強化腸道健康與整體營養支持，持續拓展消費市場應用，提升品牌競爭力。

萌肽優—毛好漂漂



為促進寵物皮膚毛髮好調理，產品添加多項營養素：

- 紫蛋精華
- 膠原蛋白
- 專利後生元L022益生菌

萌肽優—骨好壯壯



為保持寵物好動力，產品添加多項營養素：

- 軟骨素
- 葡萄糖胺
- 非變性第二型膠原蛋白
- 甲基硫醯基甲烷
- 維他命D3
- 專利後生元L022益生菌

萌肽優—眼好亮亮



為保持寵物好視力，產品添加多項營養素：

- 游離型葉黃素
- 魚油粉
- 牛磺酸
- 專利後生元L022益生菌

萌肽優—喵好安安



為保障貓咪泌尿健康，產品添加多項營養素：

- 蔓越莓萃取
- 乳酸菌GABA
- 左旋離胺酸
- 專利後生元L022益生菌

萌肽優一心好美美



為保障寵物心臟功能維持，產品添加多項營養素：

- Q10
- 牛磺酸
- 左旋肉鹼L-carnitine
- 專利後生元L022益生菌

萌肽優一腸好順順



為平衡寵物腸內菌叢，產品添加多項營養素：

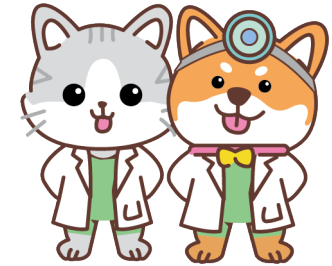
- 果寡糖
- 多重乳酸菌
- 專利後生元L022益生菌

液肽OK蹦



以食品級配方保養寵物足部：

- 玻尿酸-類黃酮複合配方 (Flavone HA)
- 木樨草素、芹菜素等草木萃取精華
- 水性速形膜以阻隔覆蓋
- 添加防禦型後生元，方便清潔



無抗養殖

本公司開發結合後生元與益生菌雙效機制之耐熱型生長促進劑，透過微生物發酵技術所產生之功能性代謝物，能有益於腸道菌相、抑制有害菌生長，改善動物腸道健康狀態。相較傳統益生菌產品，後生元具備穩定性高與耐熱性佳之特性，可因應飼料製程條件，確保產品功效穩定發揮。

產品可透過幫助免疫與抗菌活性之機制，提升動物整體防禦能力，降低疾病風險，並促進營養消化吸收效率，進而提升飼料轉換率與生長表現。在無抗生素養殖趨勢下，提供兼顧動物健康、生產效率與經濟效益之永續解決方案。

功能性植物蛋白

本公司功能性植物蛋白係透過獨家乳酸菌發酵與生物水解製程精製而成，將大分子植物蛋白分解為小分子胜肽與胺基酸，具備高消化率與高吸收效率。產品同時富含天然左旋乳酸，有助於協助腸道環境、抑制有害菌生長，並促進腸道菌叢平衡。功能性胜肽可透過協助免疫與抗發炎機制，提升動物整體免疫力與健康狀態，並降低抗營養因子對腸道的負擔。綜合上述效益，產品可有效提升營養利用率與飼料轉換效率，進而優化生長表現，為兼顧生產效率與動物健康之關鍵營養解決方案。

DBT-100 HT

DBT-100HT

- 篩選具有高定殖腸道能力、免疫調節能力、有機酸與抗菌胜肽分泌能力之益生菌。
- 最多可替代10%的魚粉，以提高飼料效率並節省成本。

DBT-100 LS

DBT-100LS

- 篩選具有高定殖腸道能力、免疫調節能力、有機酸與抗菌胜肽分泌能力之益生菌。
- 對梭菌屬 (Clostridium) 和短螺旋菌屬 (Brachyspira) 具有高度抑制功效。



DaBomb-P達邦肽 (水產)

- 3小時消化率達94%。
- 達邦肽之酸溶蛋白及水解程度高。
- 富含天然左旋乳酸。
- 替代魚粉，維持腸道最佳狀態。
- 替代魚粉，提升白蝦特异性免疫指標，調節免疫機能。



DaBomb-P達邦肽 (畜產)

- 3小時消化率達94%。
- 達邦肽之酸溶蛋白及水解程度高。
- 富含天然左旋乳酸。
- 平衡腸道菌叢，維持最佳消化狀態。
- 已被日本中央畜產會列入「日本飼料標準成分表」，豬隻體內消化率達95%。

持續創新產品

在全球食品與飼料產業加速轉型的趨勢下，腸道健康管理與無抗養殖需求快速提升，產品創新與研發能力已成為達邦蛋白永續發展的關鍵。面對環境永續、原料短缺與國際市場競爭等挑戰，公司持續深化以益生菌與後生元為核心之微生物發酵技術，並透過技術轉型、跨領域整合及跨產業合作，積極開拓新興應用市場，以維持競爭優勢並引領產業升級。

技術轉型：從蛋白製造邁向功能性微生物應用

傳統蛋白質來源如魚粉與動物性蛋白受限於資源供應與環境負擔，已難以滿足產業永續需求。達邦蛋白透過微生物發酵技術與後生元應用，逐步由單一蛋白原料供應商轉型為功能性微生物應用解決方案提供者。除既有之發酵植物蛋白外，公司亦發展後生元產品（如 DBT-100 系列）及相關機能性代謝產物，強化腸道健康、幫助免疫與生長效率等功能。未來將持續深化智慧發酵技術、菌株優化與代謝調控，提升產品穩定性與功能性，拓展多元應用場景。

跨領域整合：結合生物技術與腸道健康科學

達邦蛋白以微生物發酵與後生元應用為技術核心，並結合營養學、動物生理學與腸道微生物學等跨領域知識，開發具精準功能定位之產品。透過不同功能菌株與其代謝產物之應用，公司能有益於腸道菌相、緩和發炎反應並協助免疫表現，協助客戶在無抗養殖趨勢下提升動物健康與生產效率，進一步強化產品差異化與市場競爭力。

藍海市場開拓：引領功能性微生物與永續養殖發展

隨著全球對抗生素使用限制及動物健康需求提升，功能性微生物產品已成為產業重要發展方向。達邦蛋白聚焦於益生菌、後生元及發酵衍生物之開發，提供兼具效率、安全與環境友善之解決方案。透過持續創新與市場布局，公司致力於在新興應用領域中建立領先地位，開創具永續價值之藍海市場。

為確保核心技術領先並提升產品附加價值，持續進行研發資源投入與專利布局，涵蓋微生物發酵、後生元應用及菌株工程等關鍵技術領域，以強化技術資產保護。同時，公司導入智慧製造概念，運用數據分析優化發酵參數，提升生產效率與品質穩定性，並持續開發新型功能菌株與製程技術，以降低生產成本並提升產品競爭力。

此外，公司積極拓展多元應用領域，於水畜產營養、寵物保健品等市場持續探索發酵技術之應用潛力，並規劃每年推出新型應用產品，以強化產品組合並提升市場滲透率。

為深化產業合作並打造生技產業生態系，達邦蛋白持續與學術研究機構、農業與飼料產業及生技公

司建立合作關係，促進技術交流與共同開發。同時，公司積極推動國際市場布局，針對亞洲及歐美市場制定符合各地法規要求之在地化策略，並透過國際合作專案拓展全球市場資源。未來，達邦蛋白將持續以微生物發酵與功能性應用為基礎，深化技術實力、拓展應用場景並強化跨產業合作，提升整體競爭力，朝向引領永續養殖與功能性生技產業發展之目標邁進。



3.2 達邦出品安心保證

重大主題：產品健康與安全

重大原因	產品健康與安全不僅是企業核心競爭力，更是品牌信譽、客戶信任、法規合規及市場競爭力的關鍵要素。公司秉持「農場到餐桌」的食品安全理念，注重產品的健康與安全，由天然的原料提供經濟動物生長所需，提升動物生長性能減少抗生素使用，進而提升消費者的食品安全。
影響與衝擊	- 正面/實際：健康安全的產品符合ISO 22000食品安全管理系統、FAMI-QS歐洲飼料添加物與預拌混和物品質系統等國際標準，提高客戶信任，擴大國際市場（如歐盟、美國、中國）。 - 正面/潛在：嚴格控管產品健康與安全可降低食品安全風險，避免產品召回與法規罰款，維持企業穩定營運。 - 正面/潛在：進行原料品質管控，如無農藥殘留及抗生素污染，可進一步提高產業標準，帶動食品、飼料、農業生技等相關產業升級。 - 負面/實際：為符合各國食品安全與進口法規，企業需投入大量資源進行檢驗、認證、法規調適，增加生產與營運成本。 - 負面/潛在：若競爭者以低價、不合規產品進入市場，公司可能面臨價格競爭，影響獲利。
政策/策略	- 強化法規合規性，降低法規風險：定期監測全球食品與飼料法規變化，確保所有產品符合標準。 - 制定危機應變計畫：針對食品安全事故，制定快速反應機制，確保能在最短時間內召回問題產品，減少消費者風險。並設立食品安全熱線，讓消費者或合作夥伴能即時回報任何安全疑慮，避免問題擴大。 - 建立產品召回與賠償機制：建立快速召回計畫，確保食品安全問題發生時能迅速控制影響範圍。 - 企業聲譽管理與市場溝通：若發生食品安全事件，公開透明說明問題與改善措施，避免影響品牌信譽。並建立公關危機處理團隊，確保媒體與社群平臺的訊息控制，以減少市場信心損失。 - 產品安全檢討機制：若研發導致不良影響，公司將啟動產品安全檢討機制，優化配方與製程，並加強內部教育訓練與供應鏈管理，確保產品符合市場與永續標準，降低對環境與社會的影響。 - 強化產品溯源與快速召回機制，同時對不符規範之供應商採取限期改善或終止合作，以維護食安與社會責任。
目標與標的	- 短期目標（2025年-2026年）：穩定維持食品安全系統（FSMS）與FAMI-QS系統，並新增FAMI-QS於BioProcess認證項目一項以上。 - 中長期目標（2027年-）：提升食品安全技術與智慧化管理，期望透過開發智慧品管系統，利用機器學習即時檢測產品品質，降低食品污染風險。進一步提升區塊鏈追蹤技術，確保原料來源透明可溯，提升市場競爭力。取得更多國際食品安全認證進軍全球市場。
管理評量機制	根據ISO 22000食品安全管理系統及FAMI-QS歐洲飼料添加物與預拌混和物品質系統對公司生產流程進行全面內部稽核，確認符合食品安全管理系統（FSMS）。
績效與調整	2025年外部稽核ISO22000與FAMI-QS無開立重大缺失，達績效指標。

物料與採購實務

達邦蛋白為實現「從農場到餐桌」的食品安全理念，制定食品安全政策：「食品安全第一，服務至上」、「建立食品之安全管制系統，降低危害發生」、「人員訓練，落實食安文化」，以期提供消費者最安全及健康的產品。為此，原物料品質把關與選用將是進行食安管控的重要防線之一。

本公司參考 OECD 盡職調查準則，展現我們對責任商業行為的承諾。通過全面的風險評估、供應商審核、內部控制以及廣泛的教育訓練和宣導活動，確保公司和供應鏈的運營符合高標準的社會責任要求，並持續改進和創新。我們係以 ISO 22000 食品安全管理系統作為標準，制定內部之採購及供應商管理辦法，透過明確的供應鏈食品安全標準，要求供應商每批原料皆須提供原物料檢驗報告、進口報單等憑據，亦導入供應商食品安全評估與稽核供應商食品安全評估機制，如供應商資格審核應提供如 ISO、HACCP 等證書，更依據採購及供應商管理辦法實施嚴格的供應商審核程序，確保供應商符合責任商業行為標準。

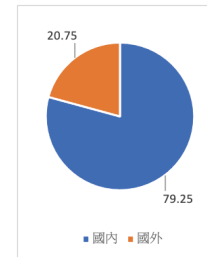
政策項目	盡職調查政策內容
風險評估	依據處境與利害相關議題評估程序書定期進行風險評估，識別和分析公司在供應鏈和業務運營中可能存在的潛在風險。這些風險包括環境影響、勞工權益、供應鏈透明度等。
供應商審核	依據採購及供應商管理辦法實施嚴格的供應商審核程序，確保供應商符合我們的責任商業行為標準。我們要求供應商提供相關證據，證明他們在環境保護、勞工權益和業務道德方面的合規性。
內部控制	依據內部品質稽核管理辦法建立和維護有效的內部控制系統，以確保盡職調查過程的合規性和透明度。我們定期審查和更新內部控制措施，以應對不斷變化的風險和挑戰。
教育訓練與宣導	依據教育訓練管理辦法與管理手冊，為確保所有員工和相關利益相關者了解並遵循公司的盡職調查政策，進行教育訓練和宣導活動。

本公司依 ISO 供應商管理規範執行供應商評鑑作業，每年底針對合格供應商進行例行評鑑，並記錄於「供應商評核表」。供應商分為原物料（財務類）及服務（勞務類）兩大類，評鑑項目包含品質、服務、交期及配合度，評鑑分數達 65 分（含）以上為 C 級合格供應商。

針對合格供應商，交易期間若在品質、交期、服務或配合度出現異常狀況，應填入「供應商異常狀況紀錄表」，當年度累計異常達三次（含）以上時，將立即啟動再評鑑作業，重新評估其合格資格並視情況要求改善或調整合作關係。例行評鑑原則上每年辦理一次；其中交易次數未達三次（含）或年度交易金額未達新臺幣一萬元（含）且無異常紀錄之供應商，得免進行例行評鑑。另於供應商營運或品質表現發生重大變動時，亦得視情況啟動再評鑑，以確保供應鏈品質與穩定性。

2025 年國內採購家數為 309 家，採購金額占比為 79.25%，國外採購家數為 14 家，採購金額占比為 20.75%。依採購及供應商管理辦法規定進行供應商評鑑，2025 年經例行評鑑之合格供應商共 195 家，合格率为 100%。更多採購相關數據請詳見本報告書《附錄一、永續資訊 – 經濟數據》。

2025年國內外採購金額比率

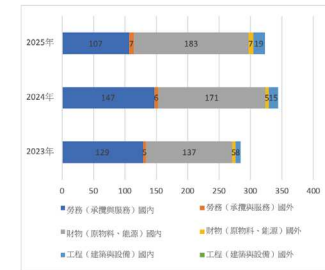


註：

1. 國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區（包含美國、中國、日本、越南等）。

2. 2024年度起將原先單獨羅列之耗材及能源類別之採購項目入合併於財務類別中，故2023年度之該項採購數據有資訊重編之情事，因僅為數據合併，並不影響讀者對於年度間之資訊比較。

歷年國內外採購廠家數統計



產品安全認證

達邦蛋白主要產品為水解黃豆胜肽蛋白，透過微生物發酵技術將黃豆粕進行水解，原料至製成品之成分單純，全程皆無使用新興物質及化學物質，堅定秉持「從源頭就為食安把關」的信念。為提供客戶穩定且優良之產品品質，本公司 2025 年共進行食品安全衛生教育訓練 2 場次及食品安全管理系統內部稽核 1 次，食品安全衛生教育訓練共 41 人時，人員涵蓋率为 81%。主要產品「水解黃豆胜肽蛋白」亦已取得 ISO 22000 食品安全管理系統及 HACCP 危害分析重要管制點認證。

ISO 22000 食品安全管理系統結合 ISO 9001 品質管理系統的顧客導向、標準化作業流程與持續改善，及 HACCP 系統原理和應用步驟，使公司得以有效分析預期可能發生的危害，並建立相應的管控措施，整合內外部資源，亦針對與食品有關之設備、包材、物流及添加劑等進行稽核認證，進一步降低食品安全危害。HACCP 危害分析重要管制點透過風險矩陣分析評估潛在風險並建立相對應管理措施以管理食品原物料驗收、產品生產加工製造到運送等過程的系統制度，用以防治食品安全危害。

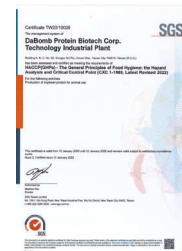
此外，飼料添加劑、微生物發酵製成部分皆通過 FAMI-QS 歐洲飼料添加物與預拌混和物品質系統認證，旨在確保生產過程符合各國法規與行業標準，並減少摻假、混料等風險。由建立以風險為基礎的思考，有效管理風險確保產品之安全、品質及流程皆符合該認證之監管要求，同時兼具可追溯性，同時透過例行稽核，促進作業一致性與有效性，產品、流程和服務的安全性得到全球一致性的認可，本公司之產品認證通過率皆為 100%，2025 年無違反產品健康與安全法規之事件發生。

產品或服務取得安規認證項目統計

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比率
水解黃豆蛋白	ISO 22000 食品安全管理系統	100%
水解黃豆蛋白	HACCP 危害分析重要管制點	100%
飼料添加劑	FAMI-QS 歐洲飼料添加物與預拌混和物品質系統	100%
微生物發酵製程	FAMI-QS 歐洲飼料添加物與預拌混和物品質系統	100%

註：百分比為（提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量）*100%。

安全規範認證



HACCP 危害分析重要管制點



ISO 22000 食品安全管理系統



FAMI-QS 歐洲飼料添加物與預拌混和物品質系統

為提供客戶天然安心的養殖環境條件，更偕同官方、學術與產業領域的專家，針對動物疾病趨勢、飼料風險與解決方案三大面向進行研究，以幫助本公司於後生元之應用上能夠更全面的發展，並降低動物疫病風險，亦實現減少抗生素使用之承諾。

本公司除產品及製程 100% 通過國際認證外，對於產品標示及原料選用亦嚴格遵循「飼料管理法」之相關規定，所有產品皆如實標示且無摻雜不合格之添加物。產品標示依法共列示下表之十項資訊，已進行評估之產品百分比為 100%。2025 年並無違反產品與服務資訊標示相關法規及行銷推廣相關法規，嚴格落實產品具食品級的高規格標準，實現從農場到餐桌的食品安全理念，致力體現「最好、最棒」之企業願景。

客戶滿意度與隱私保護

客戶的意見回饋是達邦持續成長的重要基礎，本公司依據「業務作業管理辦法」規定，透過電子信箱或傳真等管道，於每年 12 月進行一次國內外客戶滿意度調查，調查數占客戶總數 33% 以上，調查範圍涵蓋產品品質、技術服務、後勤服務、到貨狀況及產品包裝等。調查表經後續彙整後，將於部門會議中被提出並討論，作為改善之參考依據。

客戶滿意度以 4 分為滿分（非常滿意）、3 分為滿意。2025 年國內客戶滿意度為 3.71 分；國外客戶平均滿意度達 3.43 分，較 2024 年略為下降。整體而言，國內外客戶對本公司產品與服務之專業度仍維持正向評價。

未來本公司將持續強化品質管控流程並縮短客戶回應時間，以提升服務效率與產品品質，提供客戶更佳之整體體驗。同時，為保障客戶個人資料隱私，本公司已建立系統存取權限控管機制，僅限具業務職責之授權人員得以查詢相關資料，以確保資訊安全與資料保護。

遵循「飼料管理法」進行之各項標示內容

- | | |
|-------------------|----------------------|
| · 製造或販賣業者之名稱及地址 | · 用途、使用方法及使用時應注意事項 |
| · 類別、品目及商品名稱 | · 淨重量 |
| · 成分 | · 製造或輸入登記證字號 |
| · 含基因改造原料 | · 製造、加工或分裝之年、月、日 |
| · 所使用主要原料及其製造業者名稱 | · 其他經中央主管機關公告指定之標示事項 |

【專欄】國立屏東科技大學獸醫學院/疫苗研究所與研究總中心產學交流

達邦蛋白視「客戶」為核心利害關係人之一，持續透過多元溝通管道，傾聽客戶需求、回應市場趨勢，並以專業技術與創新產品提升客戶信任與滿意度。2025年，本公司持續加強國內經銷客戶交流及產學合作，展現我們對於客戶服務滿意及產品研發能力的持續精進。

本次交流活動透過學術研究與產業實務的互動，深化雙方在動物健康、生物科技應用及產業發展趨勢等議題上的合作與交流。

交流過程中，學研團隊分享疫苗研發與動物健康管理相關研究成果，並針對生物蛋白應用、動物營養與保健產品開發等議題提供專業建議。透過此類產學互動平臺，不僅有助於企業在研發

技術與品質管理方面持續精進，也促進學界研究成果與產業實務需求的有效銜接。

達邦蛋白長期重視與學術研究機構的合作關係，積極推動產學交流與知識共享，藉由建立產業與學界之間的合作橋樑，強化企業研發能力並培育生物科技領域專業人才。未來，公司將持續深化與各大專院校及研究機構的合作，推動動物健康與生物科技相關技術的創新發展，並以實際行動支持產業永續發展與社會價值的提升。



『國立屏東科技大學獸醫學院 / 疫苗研究所與研究總中心』蒞臨達邦蛋白產學交流與指導

2025臺灣經銷商會議暨產品技術研討會

達邦蛋白舉辦「2025 臺灣經銷商會議暨產品技術研討會」，邀請全臺經銷合作夥伴共同參與。透過本次會議，本公司與經銷商夥伴針對產品應用經驗、市場發展趨勢以及客戶需求等議題進行交流與分享，促進彼此對產品價值與市場現況的深入了解。

會議中除分享產品技術資訊與應用案例外，也透過雙向討論蒐集經銷商在市場第一線的回饋與建議，使企業能即時掌握市場需求並持續優化產品與服務。透過此類交流平臺，不僅有助於提升產品應用價值，也強化公司與經銷夥伴之間的合作關係。

我們相當重視與合作夥伴之間的長期夥伴關係，透過定期的技術研討與市場交流，促進知識共享與經驗交流，並與經銷商夥伴共同推動產業發展與市場成長，實踐企業與合作夥伴「共好共榮」的永續經營理念。

達邦蛋白產學交流與指導



2025臺灣經銷商會議暨產品技術研討會



永續環境守護者

4.1能源與碳排管理

4.1.1能源使用及溫室氣體統計

4.1.2製程減碳

4.2減廢行動

4.2.1源頭減量

4.2.2污染防治

4.2.3廢棄物管理及再生利用

04



永續環境守護者

4.1 能源與碳排管理

重大主題：排放

重大原因	隨著國際社會對全球暖化議題日漸重視，各國藉由法規推動淨零碳排以降低氣候風險，企業如不往碳中和、淨零排放方向轉型，勢必將影響公司的市場競爭力及品牌價值。
影響與衝擊	- 正面/潛在：遵守空氣排放標準，有效降低對鄰近地區之影響。 - 負面/潛在：若不加控管各類溫室氣體及空氣污染物，可能影響環境及生態。 - 負面/潛在：空污費、污染源排放及未來碳費相關法規，恐使企業營運成本增加。
政策/策略	- 將燃油鍋爐改為潔淨能源（天然氣），降低空氣污染物排放量，並每年定檢一次。 - 推動企業轉型，發展精準液態發酵製程，減少污染排放。 - 評估綠電憑證，推動多元使用潔淨綠色能源。 - 加強洗滌塔排水，以期有效去除環境空氣異味。
目標與標的	- 短期目標（2025年-2026年）：無異味陳情事件發生，並降低NOx、VOCs及TSP等污染物與溫室氣體排放量2%。 - 中長期目標（2027年-）：預計2030年溫室氣體排放量較2023年減少15%，2050年達成淨零排放。
管理評量機制	- 目前於自主溫室氣體盤查階段，未來委託第三方單位，協助輔導進行可靠的溫室氣體盤查與管理。 - 每日於生產時進行空氣污染防治設備巡檢，確保效能正常。 - 每年定期檢測鍋爐1次。
績效與調整	2025年將2臺其他袋式集塵器更換為脈動式袋式集塵器，提高清灰效率、延長濾袋壽命（自3個月延長至24個月），節省濾袋消耗。 2025年共增設6套廢氣處理量監控設備，使防治設備得以有效運作。

4.1.1 能源使用及溫室氣體統計

達邦蛋白位於經濟部臺南產業園區內，該園區為結合生產、生活及生態之綠色工業區，園區內設有人工湖、紅樹林渠道及自行車專用道等設施，兼具產業發展與生活機能，營造高品質工作與生活環境。

園區鄰近野生動物生態保護區及臺江國家公園範圍，周邊擁有紅樹林生態系及黑面琵鷺等保

育物種，具備重要生態保育價值。園區亦保留原有紅樹林渠道並進行集中移植與復育，並設置循環水路以維持濕地生態功能。本公司位於園區內，非屬環境保護區，且廢水排放皆納入園區污水處理系統統一管理，對周邊生態影響有限。我們持續強化各項污染排放管理，降低對環境之影響，為生態環境保護盡一份心力。

能源使用概況

氣候議題近年已然成為世界各國關注的焦點，規模大至政府部門，小至民營企業，皆努力朝2050年淨零碳排放的目標積極轉型。達邦蛋白身為行業中的永續倡者，積極調整內部能源結構，持續透過內部流程優化及能源回收系統，力求逐年降低各種能源之消耗情況。

達邦蛋白2025年主要使用能源為電力及天然氣，約占整體能源使用之67.15%，其中電力之使用100%為外購電力。電力使用量因增加精準液態發酵製程，且既有之固態發酵製程持續生產而呈上升趨勢，使用量較上一年度增加21,120度，另因2025年度產量規模縮減，天然氣使用量較2024年減少195,004m³，2025年總能源耗用量為46,627.88GJ，呈逐年下降之趨勢。惟因寵物事業部門業務調整，減少外出業務需求，故2025年汽油量大幅減少。歷年組織內能源使用統計詳見本報告書《附錄一、永續資訊－環境數據》。

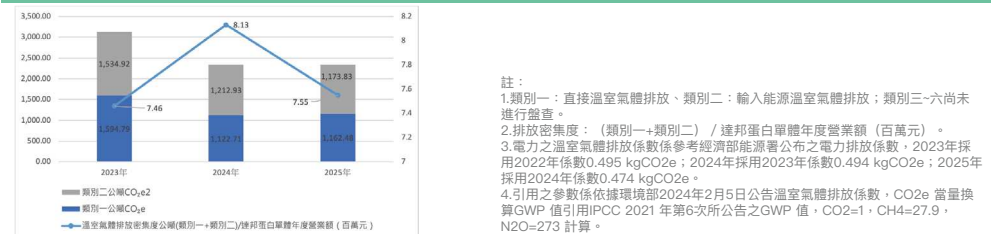
歷年組織內能源使用統計



溫室氣體排放統計

達邦蛋白依據ISO 14064-1：2018自主進行類別一及類別二之溫室氣體盤查，2025年自主盤查結果為類別一溫室氣體排放量1,162.48公噸CO₂e，類別二溫室氣體排放量則為1,173.83公噸CO₂e。2025年溫室氣體排放量較2024年降低411.54公噸CO₂e，主要係因製程優化、能源使用效率提升，並配合營運活動調整所致。本公司將持續推動溫室氣體減量措施，強化排放管理，逐步朝淨零排放目標邁進。歷年組織內溫室氣體排放統計詳見本報告書《附錄一、永續資訊－環境數據》。

歷年組織內溫室氣體排放統計





4.1.2 製程減碳

淨零排放之推動需仰賴產業各企業共同投入減碳轉型。達邦蛋白由自身營運出發，持續推動減碳措施，期能發揮示範效益，帶動生技產業共同邁向低碳發展。本公司透過汰換高耗能設備、優化營運流程及改善製程效率等方式，全面推動溫室氣體減量，逐步落實淨零轉型目標。

節能減碳措施

為響應國家節約能源目標，達邦蛋白落實多項節能政策。日常營運方面，提倡同仁使用環保餐具、養成隨手關燈習慣、落實資源回收等，邀請員工一同參與減碳行動。2025 年增購具節能標章之 1 級能效冰箱及汰換為電動堆高機 1 臺，提升整體能源使用效率。節能設備導入後，冰箱較一般機種可節省約 40% 用電量，電動堆高機較柴油堆高機可降低約 30% 至 50% 能源耗用，有效減少能源使用與溫室氣體排放。

鍋爐廢水則持續進行回收再利用，經由將蒸氣冷凝水常態維持於攝氏 100°C，藉此節省由室溫（以攝氏 27°C 作計）加熱至攝氏 100°C 時之天然氣使用量，每日 10 公噸之軟水使用量經此流程，約可節省 85.14m3 天然氣使用量，約減少 159.98 公斤 CO2e。

另本公司於 2024 年通過經濟部「10 人以上中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案補助計畫」，經輔導後已於 2024 年增設冰水系統及高效空壓機系統，2025 年完成碳盤查方法建立與優化效能評估，並實際減少 59.73 公噸 CO2e，約降低 14.05% 之碳排量。

註：天然氣轉換係數來源以環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值天然氣 8,000 kcal/m3；1 kcal=4.1868 KJ。

4.2 減廢行動

重大主題：水與放流水

重大原因

公司位於臺南產業園區所屬經濟部管轄，依產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定排放。若未依規定執行有可能面臨相關法規上的污水費加收。而盡責的排放管理放流管控可降低本公司的風險與提高環保永續議題上的競爭力。

影響與衝擊

- 正面/實際：水質符合標準，有助於園區污水處理。
- 正面/潛在：遵守水質排放標準，降低對鄰近地區之生態影響。
- 負面/實際：若污水超標，恐加收污水處理費，增加相關支出。
- 負面/潛在：水質超標之影響園區污水場設備損耗，後續園區放流水質影響環境生態。

政策/策略

- 設置污水管制設備：進行污水系統自動化PLC操作、液位控制、溫度監控等，並以流量計管控污水流量。
- 設置蒸氣回收設備：鍋爐廢熱回收再利用，使鍋爐用水量及天然氣用量降低。
- 執行水質監測與管控：每日執行水質監測與管控，確保符合下水道排放標準，並進行廢水處理設備操作巡檢與參數調整，以避免水質超標情形發生。
- 進行源頭廢水管制：針對具風險疑慮之廢水進行廠內管控，經調整至符合排放標準後再行排放，並強化源頭廢水管理，以避免異常排放並降低水質波動。

目標與標的

- 短期目標（2025年–2026年）：2026年較前一年度降低用水量2%、放流水減量50公噸。
- 中長期目標（2027年–）：2050年前，達到廢（污）水使用AI智慧化管理，提高污水管控及水循環再利用。

管理評量機制

- 公司受臺南產業園區服務中心監控，該單位於每月不定期抽驗放流水質。
- 每日採水控管水質，確保符合下水道水質標準。
- 每日進行廢水處理廠設備操作巡檢及調整，避免水質超出標準。

績效與調整

- 2025年乾燥製程鍋爐水資源用量縮減，用水量較2024年減少約99公噸。
- 2025年取水量為10.16百萬公升，較2024年減少2.25百萬公升。

4.2.1 源頭減量

達邦蛋白秉持零廢棄目標，除了日常向員工宣導節約資源外，希冀藉由製程優化與改善的方式達到源頭減量，在降低對各類能資源、物料消耗的同時，也一併減少污染物產生，而面對目前尚無法完全消除之空污、廢水、固體廢棄物，則建置污染防治相關措施，或委託合格專業處理廠商代為處理，致力減少營運活動對環境的衝擊，同時持續尋找最佳的處理方式，期能逐步實現零污染的終極目標。

製程物料及包材回收

2025 年使用可再生原物料黃豆粉 7,045,037 公斤及黃豆 19,320 公斤，且因本公司產品及原料相關性高，逸散豆粉可通過集塵器回收再使用，回收率約 95%，以及紙袋 59,385 公斤，另不可再生原物料則含括礦物油 9,228.40 公斤及碳酸鈣 725,756 公斤。

歷年組織內物料及包材使用統計表				單位:公斤
原物料名稱	是否可再生	2023年	2024年	2025年
黃豆粉	可再生	11,077,436	10,838,144	7,045,037
黃豆	可再生	31,560	29,820	19,320
紙袋	可再生	85,383	108,577	59,385
礦物油	不可再生	4,731.60	4,456	9,228.40
碳酸鈣	不可再生	341,714	319,681	725,756

註：
 1.紙袋以一只紙袋約重0.25公斤估算之。
 2.可再生：採掘完後會再長出來之資源，如：木材。
 3.不可再生：無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油。

歷年組織內可再生物料及包材使用統計



歷年組織內不可再生物料及包材使用統計



水資源控管與製程用水循環

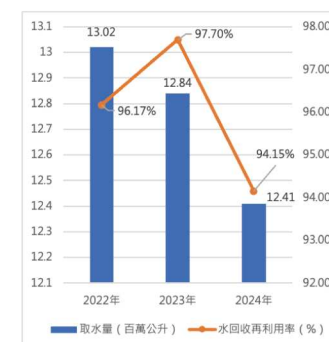
達邦蛋白廠區位於臺南產業園區，自來水主要供水來源為南化水庫，根據世界水資源風險評估工具「Aqueduct Water Risk Atlas」結果顯示，本公司所處地帶為中低風險區域。達邦 2025 年取水量為 10.16 百萬公升，較 2024 年減少 2.25 百萬公升，約減少 18.10%，整體取水量呈逐年下降趨勢，顯示水資源使用效率持續改善。

2025 年因製程運轉逐步穩定，蒸氣冷凝水回收系統運作效率提升，廠內循環用水管理持續優化。2025 年廠內循環用水量為 13.50 百萬公升，水回收再利用率为 93.07%，較 2024 年下降 1.08%，未來將持續研擬節水相關措施與設備更替，以提升水資源使用效率。有關 2025 年用水相關數據，請見本報告書《附錄一、永續資訊 – 環境數據》。

歷年組織內水資源用量統計



歷年組織內水回收再利用率統計



註：
 1.水回收再利用率：廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
 2.用水密集度：取水量 (百萬公升) / 達邦蛋白單體年度營業額 (百萬元)。
 3.廠內鍋爐循環用水量：2025年天然氣總耗氣量 (以繳費單計) 612.890仟度 / 0.227蒸氣比容 * 生產所需鍋爐 (5或5.5公噸，以5公噸計) = 13,500 (公噸)。經執行蒸氣廢熱回收系統後，2025年廠內鍋爐取水量為1,005公噸。
 4.水回收再使用率：13,500公噸 / (鍋爐取水量1,005公噸 + 鍋爐循環用水量13,500公噸) * 100% = 93.07%。



4.2.2 污染防治

放流水符合標準

達邦蛋白營業活動中的污水排放，主要為固態、液態發酵製程廢水及一般生活用水，且全數納管至園區下水道，對周圍生態並不會造成顯著衝擊，2025 年化學需氧量（COD）平均監測值為 48.37ppm，懸浮固體（SS）為 10.16ppm。

有鑑於臺灣水資源涵養及取得不易，經常出現枯水、缺水等問題，達邦蛋白非常注重營運取水及廢水回收二次利用等議題，2025 年鍋爐水循環再利用製程已達 93.07%。本公司持續自污水系統排放之廢水回收次級水，於空污洗滌塔進行二次利用。廠內亦設置鍋爐廢水回收系統，藉此提高單位營業用水效率，鍋爐廢水未進行回收時，鍋爐軟水使用量約為每 10 公噸，使用廢水回收系統後，鍋爐軟水使用量降低至平均每日約 1.5 公噸，較建設鍋爐蒸氣回收系統前減少 85% 用水。

本公司依循臺南產業園區下水道水質排放標準，於廠內廢水處理系統每日執行設備操作巡檢，以確保放流水質穩定並降低營運對環境之影響。並已規劃持續監測排放水質數據，以確保符合相關規範。

空污監測與防制作為

達邦蛋白空氣污染防治設備採用法規公告最佳可行控制技術，符合「空氣污染防治法」及「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。本公司四氟乙烷（R-134A）主要用於冰水主機、乾燥機、冰箱和冷凍櫃，2025 年共填充 0.0811 公噸，逸散量則為 0.00682 公噸。

為有效降低因生產行為產生之污染物，本公司致力優化製程，透過鍋爐燃燒天然氣、定期維護集塵設備等方式，使粒狀污染物（TSP）及氮氧化物（NOx）排放量下降，2025 年產生之粒狀污染物（TSP）為 593.94 公斤，較 2024 年減少 40.82%，氮氧化物（NOx）為 978.38 公斤，較 2024 年減少 24.40%，顯示減量措施已逐步發揮成效。有關空污檢測相關統計，詳見本報告書《附錄一、永續資訊 – 環境數據》。

歷年組織內廢水排放標準及監測值

檢測項目	2023年		2024年		2025年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
化學需氧量 (COD)	520.00	93.27	520.00	39.95	520.00	48.37
懸浮固體 (SS)	320.00	15.51	320.00	12.08	320.00	10.16

歷年組織內污染氣體排放統計



註：

- 1.目前鍋爐燃料為天然氣，本表數據依2025年空污費、檢測報告進行填寫。
- 2.粒狀污染物、揮發性有機物為每5年展延許可檢測1次，2025年已檢測完畢。

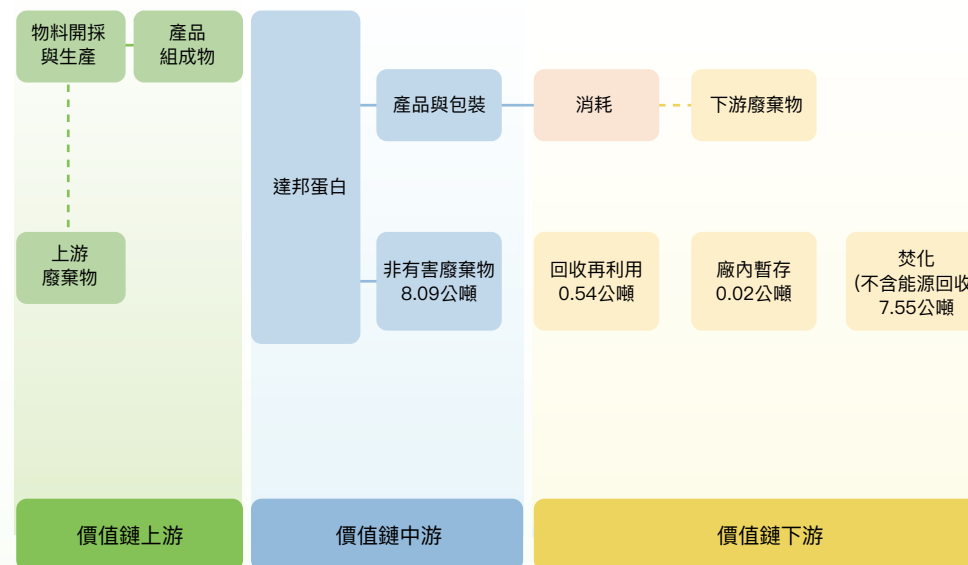
4.2.3 廢棄物管理及再生利用

廢棄物處理

達邦蛋白主要導致廢棄物產出的營運活動為代工區原物料包材居多，共占廢棄物總量約 90%，所有廢棄物均遵照「公民營廢棄物清除處理機構許可管理法」及「事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準」進行貯存記錄及執行廢棄物處理作業，且委託的廠商均依法進行清除與處理廢棄物，力求減少對環境生態破壞。

本公司以生命週期為出發點，減少地球有限資源之耗用，優先採取再利用方式進行廢棄物處理規劃，並建立完善之廢棄物管理機制，同時定期執行清運廠商稽核，以確保廢棄物合法處理。本公司無於廠內進行廢棄物處理，所有廢棄物均採離場方式處置，所產出之一般事業廢棄物皆屬非有害廢棄物，並由專責人員辦理網路申報作業。廢棄物進入暫存區時均進行過磅紀錄，並每月將其資料統計後於環保署申報，且運輸與清運過程皆透過 GPS 系統進行追蹤，以確保流向透明與合規管理。

2025 年本公司產生之總廢棄物量為 8.11 公噸，其中一般事業廢棄物為 7.55 公噸，由清運公司協助處置；廢油混合物 0.01 公噸及廢紡織製品或其下腳料 0.01 公噸則均於廠內暫存。2025 年起進行可回收廢棄物過磅後才可離場，並統計相關重量，以詳實記錄廢棄物數據，2025 年產生之可回收廢棄物（廢紙）為 0.54 公噸，皆贈予慈濟公益團體或販售給資源回收場進行處置。另因公司產品與原料高度相關，製程中逸散之豆粉可透過集塵設備回收後進行重工再利用，以降低廢棄物產出並提升資源使用效率。有關廢棄物相關統計，詳見本報告書《附錄一、永續資訊－環境數據》。



註：本表數據取自2025年事業廢棄物申報產生量。

友善文化執行者

5.1人才資源發展

5.1.1人力概況

5.1.2人才吸引與留任

5.1.3職能多元發展

5.2職場安全與健康

5.2.1職業安全管理

5.2.2員工健康照護

5.3社會關懷

05



友善文化執行者

5.1 人才資源發展

5.1.1 人力概況

員工為達邦蛋白持續成長與突破之重要動力，更是邁向永續轉型的關鍵夥伴。本公司重視多元與平等，恪遵人權及勞動相關國際標準與法令，保障不同族群之工作權益，不因種族、語言、思想、宗教、性別、婚姻、生育狀況、籍貫、出生地、年齡、性傾向、容貌、身心障礙或血型等各種原因，而對任何人有差別待遇。本公司秉持專注、關懷、誠信及永續等企業文化，期望能夠以優良的願景與員工一同茁壯。

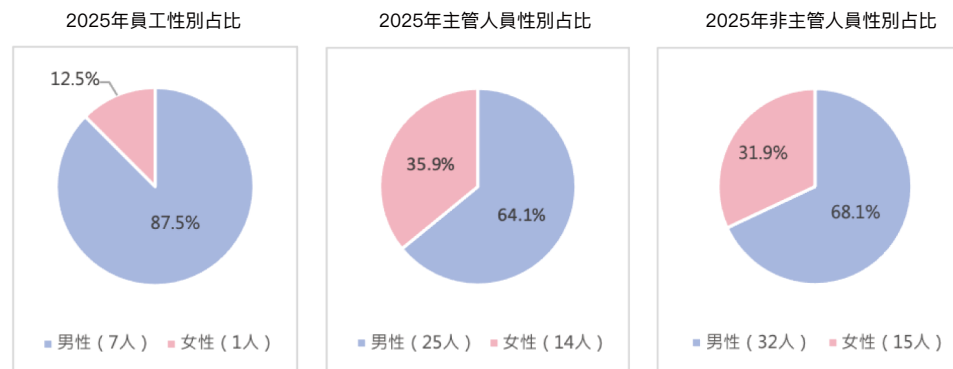
員工架構

本公司聘僱員工以專業能力、經驗等職務適切性為依據，並以優先聘用當地居民為原則，2025 年員工總人數為 47 人，男性員工人數為 32 人，占總人數比 68%，女性員工人數為 15 人，占總人數比 32%，性別比例差異主要受產業特性影響。本公司未來將持續致力於推動性別平等，強化同工同酬與公平晉升機會。

為提供員工穩定之就業保障，本公司簽訂之契約類型皆為全職且有時數保證之不定期契約，使同仁於工作之際不需另外擔心工作權益受損等問題。2025 年本公司員工及高階主管 100% 皆由本地居民擔任，其中高階主管（年報揭露之內部人）人數共 4 人，男性占比 100%。另 2025 年非員工工作者共計 2 人，分別為承攬本公司業務之保全人員與清潔人員，若有重要事項布達及日常聯絡皆透過即時通訊軟體進行溝通。雖目前尚未對非員工工作者進行人權相關教育訓練，但仍透過定期巡視等方式確保其工作品質，未來也將於新合約中擬定保全人員需經受人權相關教育訓練之條例，以落實人權政策。本年度非員工工作者總人數與上一年度總數相同，並無產生顯著波動。

在員工招募與雇用過程中，達邦蛋白始終遵守勞動法規，並致力於聘用來自多元背景的員工，保障每位員工平等的就業機會，2023 年本公司無聘任身心障礙員工，2024 年與 2025 聘用身心障礙員工（30-50 歲之男性）1 人。有關本公司人力概況及相關統計，詳見本報告書《附錄一、永續資訊－社會數據》。

人員性別佔比



註：

1.員工：根據國家法律或僱其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（臺灣為有投勞保之員工）。

2.員工人數採用2025年12月31日之統計數據。

3.高階主管人員為總經理（由董事長兼任）、協理級以上之財務主管及會計主管。

4.其他主管人員為協理級以下（不含），副理以上級（含）。

5.2025年度起將原先非高階主管人員進行其他主管人員及非主管人員之分類，故有資訊重編之情事，但因僅為數據合併，並不影響讀者對於年度間之資訊比較。

新進與離職

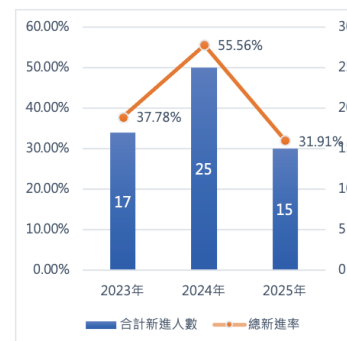
員工是達邦蛋白永續營運的重要夥伴，更是維持生產與創新研發的關鍵能量，為穩定公司人力資源，強化企業體質，本公司致力打造互助、友善、重視紀律、誠實、努力工作之組織文化，規劃具有競爭力的薪酬政策，並提供多元福利項目，凝聚員工的向心力，留任優秀人才，期望穩定的夥伴關係能使員工與公司一同成長。

本公司致力打造具吸引力與留任力之職場環境，期望與員工共同成長並邁向永續發展。員工招募以學識、品德、能力、經驗及職務適配性為主要評估基準，除透過外部招募管道外，亦鼓勵員工推薦優秀人才加入本公司。

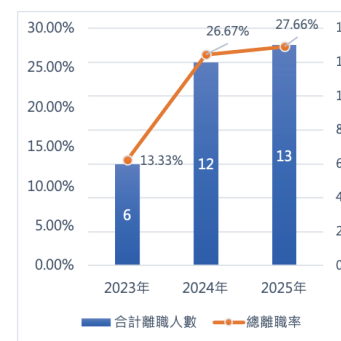
2025 年共有 15 位新進同仁，其中 10 人為男性，5 人為女性，總新進率為 31.91%，較 2024 年降低 23.65%。2025 年離職員工人數為 13 人，總離職率為 27.66%，較 2024 年總離職率降低 25.67%。為降低人才流動，當同仁提出離職申請時，將由單位主管及人資單位進行各別商談，盼能藉此了解員工對公司、管理階層及同仁之看法，作為日後內部調整之依據。相關統計請詳見本報告書《附錄一、永續資訊－社會數據》。

新進與離職

歷年組織內員工新進率統計



歷年組織內員工離職率統計



註：
 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
 2. 總新進員工僱用率：當年新進人數/當年末營運據點總人數 * 100%。
 3. 離職員工包含離職、免職、資遣、退休之員工。
 4. 未滿三個月之離職人數不列入統計。
 5. 總離職員工僱用率：當年離職人數/當年末營運據點總人數 * 100%。

5.1.2 人才吸引與留任

達邦蛋白人才招聘與員工雇用皆遵循勞基法、就業服務法及性別平等工作法等勞動與人權相關法規，以實際行動保障少數與弱勢群體之平等就業權益，並配合政府政策，於公佈欄、月會、行政公告、職安教育等安排人權相關法令等宣導，如職場不法侵害等。

本公司重視對員工權益之保障，嚴格遵行政府頒布的相關法令，並支持與尊重國際相關勞動人權規範，積極保障勞工人權，確保每位員工均受到公平的人道對待與尊重，更提供「職場暴力預防申訴專線」等暢通之相關申訴管道。

員工薪酬

達邦蛋白員工薪資包括固定薪資及浮動薪資，其子項目包含本俸、津貼、獎金等，整體薪酬之敘薪標準係基於考量員工之專業知識技能、學歷背景、職位掌職、年資經驗、績效表現等因素，不因性別或種族等任何可能造成歧視之個人因素而有所差異，一律依據公司內部之敘薪表予以核定薪資。2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數分別為 561,996 元及 499,289 元，相較 2024 年平均數減少 10.74% 及中位數減少 2.80%。本年度男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例為 1:1，另本公司 2025 年度總薪酬最高之個人與其於同仁年度總薪酬之中位數比數為 7.04，薪酬最高之個人增加薪酬百分比（-58.65%）於其餘同仁年度平均總薪酬增加百分比之中位數（-4.64%）比率為 12.64。

2025年員工薪資統計表

各職別薪資比率	人數		薪資比	
	女	男	女	男
管理職	2	4	1	0.64
非管理職	13	26	1	1.08
直接人員	1	16	1	1.27
間接人員	14	14	1	1.13

註：

- 1.女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）為「該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪」。
- 2.直接人員為直接從事生產之工作人員，間接人員為非直接從事生產之工作人員。
- 3.管理職指協理級（含）以上之管理人員。
- 4.非管理職為六個月以上非主管職，人數含年度中離職人員。

2025年員工薪資統計表

各職別薪資比率	2023年		2024年		2025年	
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職
薪資平均數	1,829,885	630,425	2,909,973	629,641	1,545,792	561,996
薪資中位數	1,197,642	582,077	1,840,000	513,678	1,235,000	499,289

註：

- 1.薪資單位為新臺幣（元）。
- 2.管理職指協理級（含）以上之管理人員，並包含未滿六個月以上之管理職。
- 3.2023年及2024年管理職薪資平均數、2023年管理職薪資中位數之數據為誤植，固有資訊重編之情事。

員工關懷與保障

員工之身心健康為達邦蛋白重要責任，本公司致力於營造良善職場環境並完善各項福利制度，並設置職工福利委員會推動相關福利措施。除依法提供勞工保險及健康保險外，亦提供績效獎金及三節獎金，並不定期舉辦聯誼聚餐、員工摸彩及壽星慶生活動，以增進員工凝聚力與工作幸福感。

本公司依循「性別工作平等法」之相關規定，實施育嬰留職停薪制度，員工福利委員會為鼓勵員工生育，另額外提供生育補助金，同仁留職停薪期間屆滿後，將安排於其原崗位就任，積極協助員工重新融入職場，提供需要照顧3歲以下兒童之同仁兼顧工作與家庭的彈性空間。2025年符合育嬰留停資格之職員共3位（男性3人），並無同仁實際申請育嬰留職停薪。而達邦也將持續完善相關福利制度及工作環境，使同仁有更高的生活品質與工作保障。

達邦蛋白亦積極響應人權倡議，恪守員工聘僱之相關法規與國際規範標準，目前尚未成立工會與簽訂團體協約，本公司仍致力於建立並維持妥適、安全、健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形及無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私等，並禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。我們審慎看待勞資和諧關係，本公司及配合之供應商皆不會強迫員工超時工作。2025年本公司無發生任何使用童工、強迫勞動、歧視、侵害原住民權利及性騷擾等之情事。

員工福利措施

利潤分享	績效獎金、年終獎金、員工分紅等。
多元假期	享有勞基法規各種假別，如：特休假、生理假、婚假、產假、產檢假、陪產假、家庭照顧假等。
保險福利	勞健保、勞退金6%提撥、職災險、團體保險等。
教育訓練	員工教育訓練，如：安全衛生教育及預防災變之訓練、職前訓練、在職訓練、其他專長訓練及勞工教育等。
節日福利	春酒與尾牙活動、生日禮金、婚喪喜慶津貼、生育津貼等。
娛樂	國內外員工旅遊補助、聚餐補助等不定期福利。
年資福利	達一定年資員工，公司致贈具特殊意義之紀念禮品。
健康促進	健身房設置。

年終餐會暨摸獎活動



最短預告期與完善退休制度

為提供穩固的退休制度，達邦蛋白除依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定相關辦法，為全體員工提撥退休金並提供退休給付，每月提撥員工薪資總額 6% 之金額至員工之個人退休金專戶，以保障員工權益。

此外，本公司為確實保障同仁工作權益，遵守勞基法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。
- 若離職日少於預告期，依法給與預告工資。



5.1.3 職能多元發展

達邦蛋白注重同仁的專業技能培養及多元化發展，每年度將依職務及實際需求安排相關培訓或研習課程，藉此強化同仁之專業技能、知識與第二專長。新進人員培訓是本公司首要任務，培訓內容包含消防及職安教育訓練、公司管理辦法、ISO 22000 及 FAMI-QS 概要宣導，並於人員報到一個月內擇日進行。

另外，本公司亦有多項教育訓練，各部門可依照工作需求及法規規定進行申請及辦理。如為宣達工作安全之重要性，每季皆於月會時辦理職業安全宣導，2025 年共計辦理 2 次。另為落實廉潔政策，有效防範內線交易，每年至少安排一次內線交易宣導，2025 年共計辦理 1 次，職業安全宣導及內線交易宣導受訓人數皆為 37 人（扣除離職人員 4 位），涵蓋率為 78.72%。此外，2025 年本公司各類教育訓練受訓人次共 37 人（扣除離職人員 4 位），總受訓時數達 370 小時，受訓總金額為新臺幣 43,860 元。

在受訓時數差異方面，管理職女性平均受訓時數主要來自法規規定之持續進修及政府開辦之法令宣導課程；而直接人工男性平均受訓時數較高，主要係因 2025 年配合產線壓力容器操作需求，操作人員須接受新訓課程，並取得相關證照所致。

2025年員工受訓統計表

項目/類別 單位/性別	管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
該類別 員工總數	1	1	23	16	9	1	15	16
訓練人次	1	1	23	16	9	1	15	16
受訓總時數	3	31	258.50	77.50	143.50	2.50	118	106
平均 受訓時數	3	31	11.24	4.84	15.94	2.50	7.87	6.63
受訓費用	0	8,000	25,360	10,500	17,400	-	7,960	18,500

註：
1.管理職指協理級（含）以上之管理人員。
2.該類別員工總數採用2025年12月31日之統計數據。
3.平均受訓時數：該類別員工總數 / 受訓總時數。

2025年各式教育訓練



績效管理與員工發展

達邦蛋白高度重視人才培育與專業能力提升，透過完善的教育訓練制度，鼓勵員工持續學習與自我成長，並建立主管積極支持與指導的組織文化，確保企業發展與個人職能同步提升。本公司採績效管理制度作為員工評核與調薪依據，非以年資或單一條件作為判定標準，期透過公平且具激勵性之評核機制，強化員工目標導向與專業能力發展，進而推動組織持續成長與提升營運績效。

另本公司訂有「員工考核作業管理辦法」，考核制度不因性別、宗教、種族等因素而有所差異，其目的在於強化員工目標意識與工作責任，透過制度化評核機制提升工作效率與組織協作能力，優化人力資源配置，並提升整體營運效能與企業競爭力。2025 年無論管理職、非管理職、直接或間接人員，接受績效考核之男、女性員工比率皆為 100%。

2025年員工考核統計表

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比率	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比率	100%	100%	100%	100%

5.2 職場安全與健康

5.2.1 職業安全管理

職場安全是達邦蛋白最重視的一環，其不僅攸關同仁的生命安全與健康福祉，更是我們履行社會責任與永續發展的基石。本公司雖尚未設置職業安全衛生委員會，為確保同仁能夠參與職業安全衛生管理系統之制定、執行、評估及改善等作業，本公司定期以季為單位召開勞資會議，2025 年共辦理 4 次。

勞資會議由勞方代表 3 人及資方代表 3 人組成，共計 6 人，會議中除進行勞資溝通與意見交流外，亦宣導職業安全衛生相關政策與注意事項，期透過雙向溝通機制，持續優化職場安全環境，並實現員工與企業共同成長之目標。

職業安全衛生管理

達邦蛋白依據職業安全衛生法及相關法規制定本公司之「職業安全衛生管理計畫」與「勞工作業環境監測計畫書」，適用範圍涵蓋公司廠區內所有工作場所，以及至廠區提供服務之各類人員，包括本公司員工、訪客與承攬商等。另設置「倉儲及生產作業風險評估表」，作為落實安全衛生管理之依據，並針對高風險作業項目實施危害辨識與風險評估。為有效管控風險，採行作業許可等管制措施，加強作業現場之安全防護，以預防職業災害的發生。

本公司依據作業性質、設備操作方式及工作環境條件，建立一般及特殊檢查制度，並涵蓋安全衛生組織規劃、緊急應變機制、健康檢查、安全衛生教育訓練及環境污染防治等管理項目。另針對機械設備、化學品及個人防護具建立完整管理制度，以保障員工作業安全與健康。

達邦蛋白持續落實職業安全衛生管理措施，每日執行作業現場安全衛生巡查及設備日常檢點，每月辦理消防設備及個人防護具性能檢查，並每年委外執行高低壓電氣設備、鍋爐及消防設備之定期檢查。同時，針對堆高機、鍋爐、壓力容器、防火管理人及粉塵作業主管等特殊作業人員，依

規定辦理在職訓練與回訓，以提升作業安全與法規符合性。此外，本公司每季皆於月會辦理安全衛生教育訓練，加強員工安全意識與危害預防觀念；並建立粉碎作業、鍋爐操作、蒸氣管路壓力調整、自動堆疊系統及混合作業等多項標準作業程序，以降低設備操作風險並維護作業安全。

此外，為全面掌握工作環境中各項危害因子的性質與潛在風險，以預防職業性傷病之發生，公司另訂定「勞工作業環境監測計畫書」。該計畫由各權責單位共同推動，透過製程危害暴露分析、採樣策略規劃與作業程序執行，蒐集並評估相關數據，並根據歷年工作環境監測結果及員工健康檢查資料，辨識目前或預期可能存在之危害因素與風險來源。針對已分析之危害因子，如噪音與綜合溫度熱指數（WBGT），制定定期監測機制，分別採取每半年一次與每季一次之採樣頻率，以有效降低職業傷害發生率。2025 年噪音和綜合溫度熱指數（WBGT）平均監測值分別為 76.2 dBA 與 27.03°C，皆未超過容許暴露標準（90 dBA、33°C）。某些特定場所（包裝區）噪音達 94.1dBA，已配發個人防護具及公告所屬噪音環境，並定期進行健康檢查，必要時減少暴露時間。

採樣策略擬定流程圖



員工於執行工作時，如發現有立即危害之虞，可自行停止作業或離開危險場所；若對工作安全或健康事項有疑慮，亦可於每月生產處會議中提出相關建議，由主管單位確認並進行改善。在承攬商管理方面，本公司於工程採購合約中訂定「承攬人工作環境及危害因素告知書」及「外包商施工期間違規懲處條例」，要求承攬商於進廠施工前辦理工具箱會議及危害告知教育，施工期間則由廠務及環安單位不定期進行現場巡查與監督，完工後再確認施工現場安全狀況，以降低施工風險並維護作業安全。

為提升緊急事件應變能力，本公司訂有災害通報與緊急應變程序，並定期辦理緊急應變演練、急救藥箱檢查及事故調查分析等作業。若發生職業災害或虛驚事故，相關單位將依規定填寫「意外事故報告表」，分析事故原因並提出預防改善措施，以持續精進職業安全衛生管理制度。

安全衛生教育訓練

由於多數意外事故之發生與人為疏失相關，因此培養員工正確的作業習慣，提升其安全衛生觀念、風險意識與作業能力，為職業安全衛生教育訓練之重要核心。為有效降低職業災害、工程災害及環境事故發生的風險，本公司持續推動各項職業安全衛生教育訓練與宣導活動，透過定期講座、實務訓練及日常作業安全宣導，強化員工防衛性操作觀念，使員工於執行作業時，能主動辨識風險並落實安全措施，以降低工安事故發生之可能性。

達邦蛋白持續強化職業安全衛生與食品安全管理教育訓練，2025 年課程涵蓋第一種壓力容器、粉塵作業安全及乙炔與鍋爐設備回訓等機具操作訓練，並延伸至食品安全衛生、GHP、ISO 22000 及 FAMI-QS 等相關課程，以提升員工專業能力與作業安全。本公司每月亦針對場內現場作業人員實施工作危害告知，每半年於月會上進行職業安全衛生教育宣導，且廠內之危害性機具，均由領有職業安全合格證照之人員擔任。本公司十分重視職業安全衛生相關事項，為最大程度提高同仁防範職業傷害之意識，2025 年受訓人次共 178 人，受訓費用共計新臺幣 25,360 元。

2025年員工考核統計表



危害辨識



風險評估



依危害程度逐一排除
(進行工程改善與加裝防護器具)



事故調查及改善



安全衛生教育訓練

勞工作業場所及人員相關教育訓練政策內容

頻率

訂定「職業安全衛生管理計畫」

每年1次

勞工作業環境監測及申報-WBGT綜合溫度熱指數

每季1次

勞工作業環境監測及申報-劑量噪音

每半年1次

承攬商動前工作教育訓練 (包含：工作危害告知、工具箱會議等)

不定期

廠內現場作業人員實施動前工作危害告知

每月1次

同時亦辦理產品追蹤追溯、批號管理、產品標示、ERP 作業及檢疫證申請等實務訓練，以強化營運管理正確性；並透過新進人員職安訓練、消防演練、性別平等及勞動法令宣導等課程，提升全員法規意識與職場安全文化。在永續治理面向方面，持續推動永續資訊管理、內控內稽實務、永續報告書解析、產品碳足跡（ISO 14067）及稽核相關進階課程，以強化內部治理與資訊品質。2025 年受訓人次共 143 人，受訓費用共計新臺幣 18,500 元。關於年度訓練統計資訊詳見本報告書《附錄一、永續資訊 – 社會數據》。

廠內實施消防演練



職業傷害統計

達邦蛋白 2025 年並無人員有職業傷害之情形，非員工工作者亦無人員遭遇職業傷害，可記錄職業傷害比率為 0；同時，所有員工及非員工工作者亦無職業病發生之事例。為有效防範類似職業傷害再次發生，本公司即時採取相關災害防治措施。除於該設備加裝安全防護機制外，亦於任一覆蓋孔開啟時設置連鎖防護裝置，並增設安全運轉指示燈號，以提醒作業人員注意操作狀態，同時配置緊急停止開關，以降低人員受傷風險。

我們也持續強化現場員工對職業安全衛生規範之認知，明確要求於機械設備轉動部位進行清掃、上油、檢查、修理或調整等作業時，須於設備完全停止運轉後方可進行，且非經授權之合格人員不得擅自進行維修作業，以持續提升作業安全並預防職業災害發生。關於歷年職業傷害與職業病相關統計詳見本報告書《附錄一、永續資訊 – 社會數據》。

5.2.2 員工健康照護

達邦蛋白重視全體員工及受管控人員之身心健康，積極推動健康安全文化，並持續採取多項措施以建構安全、健康的工作環境。在現場作業安全防護方面，公司為製造部門員工配發必要的個人防護裝備，包括防護衣、防護具、耳塞、帽套、安全鞋及安全帽等，以降低職業危害風險。此外，依據《職業安全衛生法》相關規定安排員工定期健康檢查，2025 年度健康檢查人數共計 42 人（含臺籍員工 34 人及移工 8 人），檢查費用包含特殊健康檢查項目，以總包方式辦理。本公司臺籍員工每三年辦理一次健康檢查，65 歲以上員工則每年辦理一次；移工於新進時辦理首次健康檢查，滿半年後再辦理一次，後續則每滿一年定期檢查一次。本公司已於 2025 年 5 月 27 日辦理員工健康檢查，並針對健檢報告進行持續追蹤，以確保人員健康狀況受到妥善監控與管理。

為保障法定特殊作業人員，結合作業環境監測資料，進行健康風險辨識，針對可能導致健康危害之因子（如噪音、高溫等），安排特殊作業健康檢查，此舉不僅有助於即時掌握員工健康狀況，亦提供其自主管理健康之參考依據，達成「預防重於治療」的職業健康管理目標，並進一步營造安全、無虞的工作環境。

本公司亦關心全體員工身體健康，為促進員工身心健康，亦曾舉辦多項友善員工健康之活動，如：減重比賽、瑜珈課程等，並設置休閒攝影社等社團，2025 年有公告鼓勵同仁報名 2025 年臺南國際古都半程馬拉松的比賽，憑完賽證明申請報名費補助及獎勵金 500 元，以期使員工達成工作與生活的平衡。

健康檢查項目

一般 健康檢查	檢查項目	- 一般體格檢查項目，如身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 - 胸部 X 光攝影檢查。 - 尿液檢查，如尿蛋白及尿潛血之檢查。 - 血液檢查，如血色素、血脂肪及白血球數檢查。 - 肝功能、腎功能、新陳代謝檢查、癌症標記（AFP）。
		檢查人數 42
		檢查費用（元） 38,000
特殊 健康檢查	檢查項目	噪音
	檢查人數	42

註：公司健康檢查為每三年舉辦一次，已於2025年5月27日完成辦理。

臺南國際古都半程馬拉松



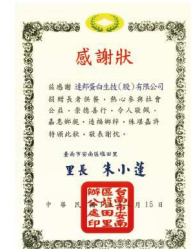
5.3 社會關懷

達邦蛋白秉持為社會創造正向價值之理念，長期關注在地社會需求，並積極投入各項公益活動與社會參與計畫。期望透過企業資源整合與實際行動，履行企業社會責任，並持續深化與社區之良好互動關係。2025 年本公司公益捐款總計新臺幣 58,500 元，透過多元公益支持行動，實質回饋社會並關懷弱勢族群。

2025年公益活動一覽表

公益活動名稱	金額（新臺幣：元）	說明
社團法人臺南市陽光關懷協會	50,000	支持弱勢族群關懷服務，透過資源整合與社會串聯，協助弱勢族群面對生活挑戰，並推動持續性社會關懷行動。
臺南市安南區鹽田里長者共餐贊助	3,500	支持在地長者共餐服務，促進社區長者營養照護與社會互動。
永鎮宮中元普渡（貢品捐贈弱勢團體）	2,600	配合普渡活動，將貢品轉贈弱勢團體，以實際行動協助社會公益。
鎮安宮中元普渡（貢品捐贈弱勢團體）	2,400	配合普渡活動，將貢品轉贈弱勢團體，支持地方公益與弱勢關懷。

長者共餐贊助感謝狀



附錄

附錄一：永續資訊

治理及經濟資訊

環境數據

社會數據

附錄二：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表

附錄三：SASB永續會計揭露準則對照表-個人及

家用品業

附錄四：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心

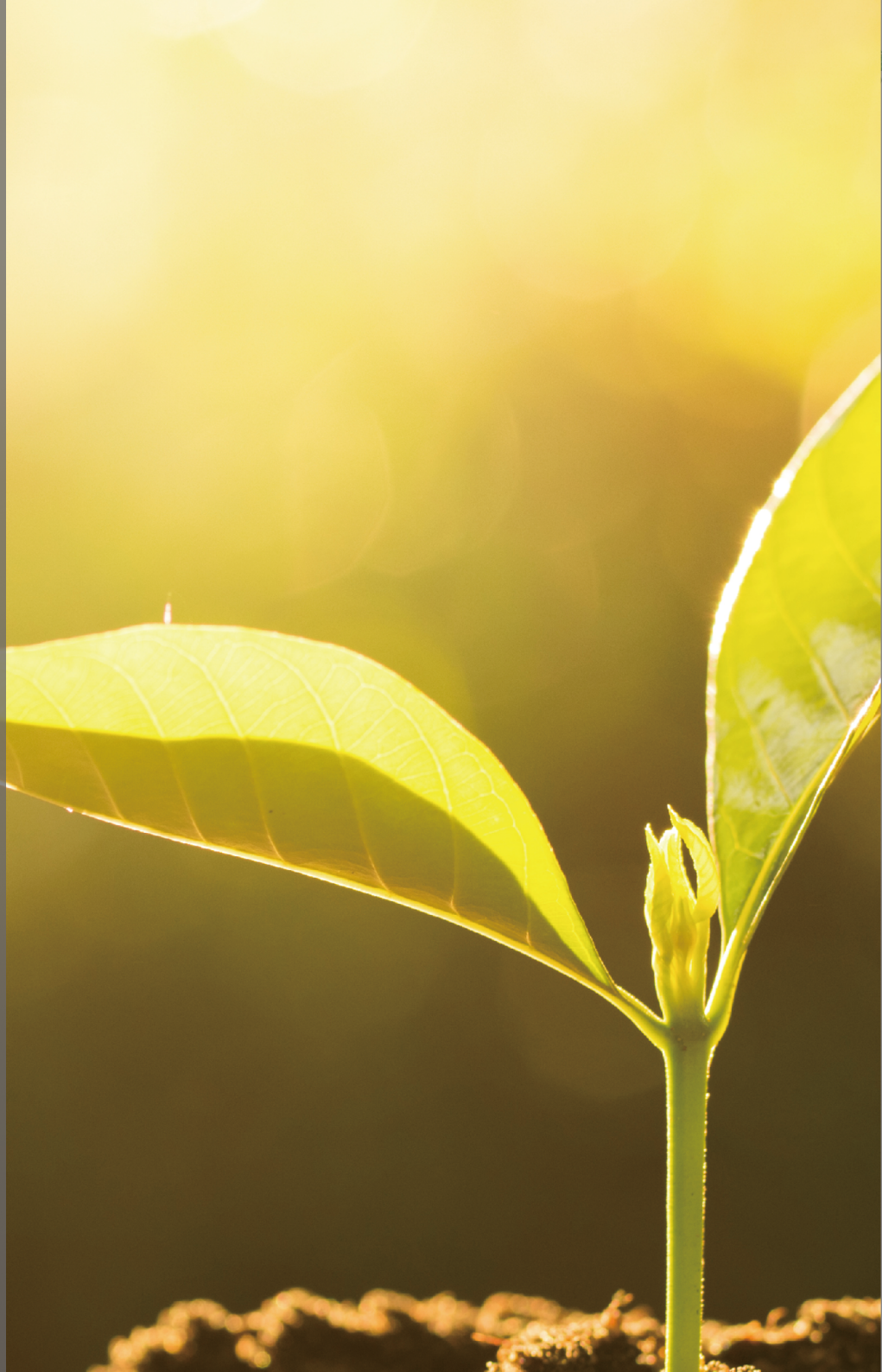
「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」

上櫃公司氣候相關資訊

1-1最近二年度溫室氣體盤查及確信情形

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

附錄五、聯合國永續發展目標（SDGS）對照表





附錄

附錄一：永續資訊

治理及經濟資訊董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷及 目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
						銀行/ 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	陳威辰	男	30至50歲	2023.6.28	學經歷： · 亞利桑那州立大學行銷學系/ 財務管理學系 目前兼任公司及其他公司職務： · 國歡企業有限公司副董事長 · 詒鑑國際有限公司董事長 · 國歲生活事業有限公司董事長 · 騰企業有限公司董事長			●	●	●		
董事	陳建泉	男	超過50歲	2023.6.28	學經歷： · 國立嘉義農專獸醫系 · 國立雲林科技大學管理碩士 · 國歡企業家禽事業部總經理 · 國歡集團高首企業總經理 · 國歡集團經濟動物事業群業務發展總監 目前兼任公司及其他公司職務： · 高首企業股份有限公司董事長		●	●				
董事	陳啟禎	男	超過50歲	2025.12.29	學經歷： · 國立中興大學動科系農學博士 目前兼任公司及其他公司職務： · 國歡企業有限公司技術部 總監		●		●			
獨立董事	徐履冰	男	超過50歲	2023.6.28	學經歷： · 政治大學東亞所碩士 · 聯合報主筆 目前兼任公司及其他公司職務： · 執業律師 · 景傳光電獨立董事							●

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷及 目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
						銀行/ 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
獨立董事	張永富	男	超過50歲	2023.6.28	學經歷： · 德克薩斯農工大學獸醫學院博士 · 國立屏東科技大學講座教授 目前兼任公司及其他公司職務： · 美國康乃爾大學獸醫學院教授					●		
獨立董事	周輝政	男	超過50歲	2025.12.19	學經歷： · 國立陽明交通大學國際半導體產業學院工學博士 · 國立臺灣大學財務金融學系研究所碩士 · 國立臺灣大學醫學系學士 目前兼任公司及其他公司職務： · 臺安醫院行政副院長暨策略長 · 臺安醫院婦產科主治醫師					●	●	
獨立董事	朱淑梅	女	超過50歲	2025.12.19	學經歷： · 私立東海大學會計系學士 目前兼任公司及其他公司職務： · 冠恆聯合會計師事務所會計師							●

董事會進修一覽表

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修 時數	進修 總時數
董事	陳威辰	2025.8.18	臺北金融研究發展基金會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險 公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3	6
		2025.9.1.	臺北金融研究發展基金會	公司治理-永續金融	3	
董事	陳建泉	2025.11.11	會計研究發展基金會	永續揭露準則實務應用解析	3	6
		2025.11.22	會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	
董事	陳啟禎	2025.12.24	會計研究發展基金會	從年報ESG申報到永續揭露法令遵循之整合實務解析	6	9
		2025.12.29	社團法人全球區塊鏈會計聯合會	AI生成內容在實務運用下的法律風險與實務	3	



職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修總時數
獨立董事	徐履冰	2025.8.29	證劵暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-董監如何監督建立並推動完善之風險管理制度	3	6
		2025.8.29	證劵暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-永續政策與揭露責任	3	
獨立董事	張永富	2025.08.13	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	6
獨立董事	周輝政	2025.12.23	證劵暨期貨市場發展基金會	董事與監察人（含獨立）暨公司治理主管實務研習班-臺北班	6	12
		2025.12.24	證劵暨期貨市場發展基金會	董事與監察人（含獨立）暨公司治理主管實務研習班-臺北班	6	
獨立董事	朱淑梅	2025.12.29	會計研究發展基金會	發行人證劵商證劵交易所會計主管持續進修班	6	12
		2025.12.30	會計研究發展基金會	發行人證劵商證劵交易所會計主管持續進修班	6	

· 功能性委員會開會情形一覽
2025年審計委員會開會情形一覽表

職稱	姓名	實際列席次數	委託出席次數	實際列席率	備註
召集人	黃華瑋	4	0	100%	2025年10月31日辭任，2025年3月4日至2025年10月31日，應出席4次。
委員	張 直	3	1	75%	2025年10月31日辭任，2025年3月4日至2025年10月31日，應出席4次。
委員	徐履冰	7	0	100%	-
委員	張永富	7	0	100%	-
委員	周輝政	2	0	100%	2025年12月19日新任，2025年12月19日至2025年12月31日，應出席2次。
委員	朱淑梅	2	0	100%	2025年12月19日新任，2025年12月19日至2025年12月31日，應出席2次。

2025年薪資報酬委員會開會情形一覽表

職稱	姓名	實際列席次數	委託出席次數	實際列席率	備註
召集人	黃華瑋	3	0	100%	2025年10月31日辭任，2025年3月4日至2025年10月31日，應出席4次。
委員	張 直	2	1	67%	2025年10月31日辭任，2025年3月4日至2025年10月31日，應出席4次。
委員	徐履冰	5	0	100%	-
委員	張永富	5	0	100%	-
委員	周輝政	1	0	100%	2025年12月19日新任，2025年12月19日至2025年12月31日，應出席2次。
委員	朱淑梅	1	0	100%	2025年12月19日新任，2025年12月19日至2025年12月31日，應出席2次。

· 董事會董事出席情形一覽

2025年董事會董事出席情形一覽表

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率	備註
董事	陳威辰	8	0	100%	2025年12月19日當選董事長
董事	國菁企業有限公司 代表人：陳建泉	5	0	100%	2025年10月7日卸任；2025年12月19日當選
董事	國歡企業有限公司 代表人：陳啓禎	2	0	100%	2025年12月19日當選
董事	嘉贏投資有限公司 代表人：劉郁芬	5	0	100%	2025年10月31日辭任董事長
董事	國菁企業有限公司 代表人：林志蓁	3	0	100%	2025年10月7日指派；2025年12月19日卸任
獨立董事	徐履冰	7	1	100%	-
獨立董事	張永富	8	0	100%	-
獨立董事	周輝政	2	0	100%	2025年12月19日當選
獨立董事	朱淑梅	2	0	100%	2025年10月31日辭任
獨立董事	黃華瑋	5	0	100%	2025年10月31日辭任
獨立董事	張 直	4	0	100%	2025年10月31日辭任



・參與之外部協會一覽

參與之外部協會一覽表

產業公協會及組織	會員資格	擔任職位
臺南市工業會	●	—
臺南市臺南產業園區廠商協進會	●	理事
臺南市德載會	●	—
臺南市飼料公會	●	—
臺南市陽光關懷協會	●	理事長
臺灣生技產業聯盟	●	—

・歷年簡明損益統計

歷年簡明損益統計表

項目/年度	2023 年	2024 年	2025年
營業收入	364,361	337,824	309,335
營業（運）成本	303,160	269,098	240,330
營業毛利	61,201	68,726	69,035
營業損益	2,470	2,956	-28,183
營業外收入及支出	-58,418	13,110	-38,157
稅前淨益	-55,948	16,066	-66,340
本期稅後淨利	-55,948	11,637	-69,338
本期綜合損益總額	-57,025	18,459	-71,218
每股盈餘（元）	-1.07	0.17	-0.96
員工福利金額	182	173	259
股利	0	34,548	12,320
員工薪資（含員工福利）	37,217	40,462	53,362
留存經濟價值	16,062	22,975.50	-35.10
支付出資人款項	7,910	39,674	15,390
支付政府的款項	0	100	0.60
社區投資	12	62.50	58.50

註：
1.單位為新臺幣仟元（除特別註明外）。
2.支付出資人的款項：給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股東的未付股利。
3.支付政府的款項：所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅）跟罰金。
4.「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」：公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
5.社區投資：捐款及捐贈。
6.留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值（收入）」-「分配的經濟價值（營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資）」。

・組織歷年採購統計

契約種類	採購地區	2023年		2024年		家數		該項採購金額占總採購金額比率
		家數	該項採購金額占總採購金額比率	家數	該項採購金額占總採購金額比率			
勞務（承攬與服務）	國內	129	21.86%	147	19.39%	107		26.58%
	國外	5	0.77%	6	0.89%	7		0.95%
財物（原物料、能源）	國內	137	62.67%	171	58.36%	183		46.25%
	國外	5	9.83%	5	9.24%	7		19.8%
工程（建築與設備）	國內	8	4.87%	15	12.12%	19		6.42%
	國外	0	0%	0	0%	0		0%
總計		278	100%	284	100%	323		100%

註：
1.國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區（如：美國、中國、日本、越南等）。
2.2024年度起將原先單獨羅列之耗材及能源類別之採購項目入合併於財務類別中，故2023年度之該項採購數據有資訊重編之情事，因僅為數據合併，並不影響讀者對於年度間之資訊比較。

環境數據

・歷年組織內能源使用量統計

定量指標	單位	2023 年	2024年	2025年
電力使用量	度 / 年	2,268,098	2,455,320	2,476,440
	GJ	8,165.15	8,839.15	8,915.18
汽油使用量	L / 年	1,916.30	2,926.50	1,187.00
	GJ	62.58	93.24	37.70
柴油使用量	L / 年	3,600	3,210	2,664.70
	GJ	126.61	116.15	96.34
天然氣（LNG）使用量	m³	840,485	807,894	612,890
	GJ	31,367.62	29,634.33	22,395.73
蒸汽使用量	公噸/年	9,249.24	8,897.58	6,727.04
	GJ	20,875.53	20,081.83	15,182.93
總能源使用量	GJ	60,597.29	58,764.71	46,627.88
組織特定度量的值	達邦蛋白單體 年度營業額（百萬元）	364.36	337.82	309.34
	GJ/達邦蛋白單體 年度營業額（百萬元）	166.31	173.95	150.73

註：
1.電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
2.蒸汽熱值換算1公噸=2.257GJ。
3.2023、2024、2025年能源轉換係數參考環境部公布之溫室氣體排放係數，各類能源之熱值係數如下：汽油（2023年：7,800 kcal/L；2024年：7,609kcal；2025年：7,586kcal/L）、柴油（2023年：8,400 kcal/L；2024年：8,642kcal；2025年：8,636kcal/L）、天然氣（2023年：8,914kcal/m³；2024年：8,761 kcal/m³；2025年：8,728 kcal/m³）；1 kcal=4.1868 KJ。
4.能源密集度：能源使用總量（GJ）/達邦蛋白單體年度營業額（百萬元）。
5.2024年溫室氣體排放係數進行修正，故2024年能源消耗量及能源密集度有資訊重編之情事。



・ 歷年組織內溫室氣體排放統計

定量指標	單位	2023 年	2024年	2025年
類別一：直接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	1,594.79	1,534.92	1,162.48
類別二：間接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	1,122.71	1,212.93	1,173.83
總排放量=類別一+類別二	公噸CO ₂ e	2,717.50	2,747.85	2,336.31
組織特定度量值	達邦蛋白單體年度營業額（百萬元）	364.36	337.82	309.34
溫室氣體排放密集度	公噸CO ₂ e/達邦蛋白單體年度營業額（百萬元）	7.46	8.13	7.55

註：
1.類別一：直接溫室氣體排放、類別二：輸入能源溫室氣體排放；類別三~六尚未進行盤查。
2.排放密集度：（類別一+類別二） / 達邦蛋白單體年度營業額（百萬元）。
3.電力之溫室氣體排放係數係參考經濟部能源局公布之電力排放係數，2023年採用2022年係數0.495 kgCO₂e；2024年採用2023年係數0.494 kgCO₂e；2025年採用2024年係數0.474 kgCO₂e。
4.引用之參數係依據環境部2024年2月6日公告溫室氣體排放係數，CO₂e 當量換算GWP 值引用IPCC 2021 年第6次所公告之GWP 值，CO₂=1，CH₄=27.9，N₂O=273 計算。

・ 歷年組織內水資源用量統計

年度	2023 年	2024年	2025年
取水量（百萬公升）	12.84	12.41	10.16
排水量（百萬公升）	3.12	3.07	3.49
耗水量（百萬公升）	9.72	9.34	6.67
廠內循環用水量（百萬公升）	18.51	17.80	13.50
水回收再利用率（%）	97.70	94.15	93.07
達邦蛋白單體年度營業額（百萬元）	364.36	337.82	309.34
用水密集度	0.04	0.04	0.03

註：
1.耗水量：取水量-排水量。
2.水回收再利用率：廠內循環用水量 / （取水量+廠內循環用水量）*100%。
3.用水密集度：取水量（百萬公升） / 達邦蛋白單體年度營業額（百萬元）。
4.廠內鍋爐循環用水量：2025年天然氣總耗氣量（以繳費單計）612.890仟度/0.227蒸氣比容*生產所需鍋爐（5或5.5公噸，以5公噸計）≈13,500（公噸）。經執行蒸氣廢熱回收系統後，2025年廠內鍋爐取水量為1,005公噸。
5.水回收再使用率：13,500公噸 / （鍋爐取水量1,005公噸+鍋爐循環用水量13,500公噸）*100%=93.07%。

・ 歷年組織內破壞臭氧層物質統計

破壞臭氧層物質名稱	2023 年	2024年	2025年
R-134A	9.75	9.75	9.75

註：
1.單位為公噸。
2.採用環保署要求之IPCC第四次評估報告（2007）之GWP值，其中冷媒數值為R-134A之GWP=1,430。
3.R-134A排放量=6.82*1,430/1,000=9.75 公噸CO₂e。

・ 歷年組織內有害氣體排放標準及監測值

歷年組織內污染氣體排放標準及監測值

檢測項目	2023 年			2024年			2025年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
粒狀污染物（TSP）	1,330.14	30	<1	1,003.66	30	<1	593.94	30	<1
氮氧化物（NOx）	1,345.32	100	54.33	1,294.22	100	50	978.38	100	50

註：
1.目前鍋爐燃料為天然氣，本表數據依2025年空污費、檢測報告進行填寫。
2.粒狀污染物、揮發性有機物為每5年展延許可檢測1次，2025年已檢測完畢。

・ 廢棄物統計一覽

單位：公噸

類別	處置方式	離場處置	
	項目	廢棄物產生量	廢棄物處置方式
非有害	事業活動產生一般廢棄物	7.55	焚化（不含能源回收）
	廢紙	0.54	回收再利用
	廢油混合物	0.01	廠內暫存
	廢紡織製品或其下腳料	0.01	廠內暫存

廢棄物組成成分	有害廢棄物（公噸）		非有害廢棄物（公噸）		合計
處理方式	現場	離場	現場	離場	
處置中移轉	0	0	0	0.54	0
	0		0.54		
直接處置	0	0	0	7.55	7.55
	0		7.55		
總計（公噸）	0		8.09		8.09
廢棄物總量（公噸）	8.09				
資源化比率	7.15%				

註：
1.處置中移轉：再生利用；直接處置：焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋。
2.資源化比率：回收再利用廢棄物處理量 / 廢棄物總量 * 100%。
3.本表數據取自2025年事業廢棄物申報產生量。
4.本表數據不包含廢油混合物0.01公噸、廢紡織製品或其下腳料為0.01公噸，因其量體過小於廠內暫存。



社會數據

· 2025年組織內員工組成概況統計

地區	契約類型		女	男	總數
臺灣	受雇總員工數		15	32	47
	依契約類型區分	定期契約員工	0	0	0
		不定期契約員工	15	32	47
	依時數保證區分	有時數保證員工	15	32	47
		無時數保證員工	0	0	0
	依工作時數區分	全職員工	15	32	47
		兼職員工	0	0	0

註：
1.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（臺灣為有投保保之員工）。
2.員工人數採用2025年12月31日之統計數據。
3.不定期契約員工：永久聘僱員工。
4.全職員工：即正職員工，為每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工，臺灣勞動基準法之工時規定，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
5.兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
6.無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

· 2025年組織內非員工工作者人數統計

地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
臺灣	保全人員	承攬	1
臺灣	清潔人員	承攬	1
總非員工工作者人數			2

· 歷年組織內多元化員工統計

年度		2023年	2024年	2025年
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
身心障礙員工	男性	30歲以下	0	0
		30–50歲	0	1
		51歲以上	0	0
	女性	30歲以下	0	0
		30–50歲	0	0
		51歲以上	0	0

· 歷年組織內員工組成概況統計

年度			2023年	2024年	2025年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿30歲	0	0	0
		30–50歲	1	0	1
		超過50歲	1	1	1
	女性	未滿30歲	0	0	0
		30–50歲	0	1	1
		超過50歲	2	1	0
高階主管人員總計		4	3	3	
其他主管人員	男性	未滿30歲	0	0	0
		30–50歲	5	5	4
		超過50歲	0	0	1
	女性	未滿30歲	0	0	0
		30–50歲	1	0	0
		超過50歲	0	0	0
其他主管人員總計		6	5	5	
非主管人員	男性	未滿30歲	8	7	7
		30–50歲	15	17	17
		超過50歲	2	1	1
	女性	未滿30歲	2	3	2
		30–50歲	8	9	12
		超過50歲	0	0	0
非主管人員總計		35	37	39	
正職人員總計		45	45	47	

註：
1.高階主管人員為總經理（由董事長兼任）、協理級以上之財務主管及會計主管。
2.其他主管人員為協理級以下（不含），副理以上級（含）。
3.2025年度起將原先非高階主管人員進行其他主管人員及非主管人員之分類，故有資訊重編之情事，但因僅為數據合併，並不影響讀者對於年度間之資訊比較。



・歷年組織內員工新進率統計

年度	2023年				2024年				2024年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
未滿30歲	6	13.04%	2	4.35%	7	15.56%	5	11.11%	4	8.51%	1	2.13%
30-50歲	5	10.87%	4	8.70%	11	24.44%	2	4.44%	6	12.77%	4	8.51%
超過50歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計新進人數	17				25				15			
員工總人數	45				45				47			
總新進率	37.78%				55.56%				31.91%			

註：
1.新進員工人數不扣除中途離職人員。
2.該年齡組男（女）性員工新進率：當年該年齡組新進男（女）性人數/當年末營運據點總人數。
3.總新進員工僱用率：當年新進人數/當年末營運據點總人數×100%。

・歷年組織內員工離職率統計

年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
未滿30歲	1	2.22%	0	0%	2	4.44%	3	6.67%	3	6.38%	1	2.13%
30-50歲	1	2.22%	4	8.89%	5	11.11%	0	0%	6	12.77%	2	4.26%
超過50歲	0	0%	0	0%	1	2.22%	1	2.22%	0	0%	1	2.13%
合計離職人數	6				12				13			
員工總人數	45				45				47			
總離職率	13.33%				26.67%				27.66%			

註：
1.離職員工包含離職、免職、資遣、退休之員工。
2.未滿三個月之離職人數不列入統計。
3.該年齡組男（女）性員工離職率=當年該年齡組離職男（女）性人數/當年末營運據點總人數。
4.總離職員工僱用率：當年離職人數/當年末營運據點總人數×100%。

・2025年職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用（新臺幣元）
第一種壓力容器操作訓練	33	0
捕鼠巡檢	6	0
甲種業務主管-回訓	1	0
新進人員職安教育訓練	8	0
產品教育訓練	1	0
公司規定概要	5	0
食品安全衛生教育訓練	33	0
臺南產業園區聯合防護團民防人員召集訓練	1	0
第一種壓力容器宣導	35	0
乙炔回訓	1	480
乙鍋回訓	1	480
新進人員消防教育訓練	2	0
在職員工教育訓練流程	5	0
甲種業務主管-回訓	3	0
一壓回訓	2	1,200
粉塵作業安全	37	0
第一種壓力容器操作訓練-新訓	4	23,200
合計	178	25,360

註：包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者（如保全、清潔人員、施工人員等承攬商及外包商）

・2025年其他教育訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用（新臺幣元）
產品追蹤追溯與批號建立	6	0
產品教育訓練	1	0
公司規定概要	5	0
ISO 22000與FAMI-QS	5	0
永續資訊管理與內控內稽實務重點研討	1	3,500
永續報告書之解析和永續資訊之稽核實務-稽核人員持續進修	1	3,500
ISO 14067產品碳足跡工作坊	1	0
從營運循環看企業合約-稽核人員持續進修	1	3,500
產品標示（生產批號）	12	0
產品簡介&ISO業務管理辦法	1	0
在職員工教育訓練流程	5	0
ERP作業&檢疫證申請	1	0
萌貳優產品教育訓練	1	0



・2025年其他教育訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用（新臺幣元）
會計主管持續進修12HR	1	8,000
2025年度勞動法令宣導會	1	0
性別平等宣導	36	0
內線交易之相關法令及案例分析	32	0
GHP食品良好衛生規範	32	0
合計	143	18,500

註：包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者（如保全、清潔人員、施工人員等承攬商及外包商）

・歷年組織內職業傷害統計

類別		項目	2023年	2024年	2025年
員工	總工時	女性總經歷工時	23,045	28,160.70	27,843.15
		男性總經歷工時	59,259.50	65,708.30	64,967.35
		總經歷工時	82,304.50	93,869	92,810.50
	可記錄之職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）	女性總計職業傷害人（次）數	0	0	0
		男性總計職業傷害人（次）數	1	0	0
		總計職業傷害人（次）數	1	0	0
	職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
	嚴重的職業傷害比率		12.15	0	0
	可記錄的職業傷害比率		12.15	0	0

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/總經歷工時）*1,000,000。
- 2.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）*1,000,000。
- 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）/總經歷工時〕*1,000,000。
- 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。
- 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。
- 6.本公司尚未統計非員工工作者之總工時，非員工工作者近三年皆未發生職業災害相關事件。
- 7.2023年有1起嚴重職業傷害，發生職業傷害之同仁於代工混合區進行現場巡視時發現出料不順，便開啟螺運機覆蓋檢查，因執行部分斷電（出料閘門電力未斷電），導致右手掌遭混合攪拌葉片器捲夾傷，此事件因違反職業安全衛生法第6條第1項規定，依同法第43條第2款之規定於2024年予以裁罰。2024年永續報告書中，職業傷害統計表2023年數據可記錄之職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）誤植為0，故予以修正。

・歷年組織內職業病統計

類別		項目	2023年	2024年	2025年
員工	職業病所造成的死亡人數	女性死亡人（次）數	0	0	0
		男性死亡人（次）數	0	0	0
		總計死亡人（次）數	0	0	0
	可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
		男性總計職業病件數	0	0	0
		總計職業病件數	0	0	0
非員工	職業病所造成的死亡比率		0	0	0
	可記錄的職業病比率		0	0	0
	職業病所造成的死亡人數	女性死亡人（次）數	0	0	0
		男性死亡人（次）數	0	0	0
		總計死亡人（次）數	0	0	0
	可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
		男性總計職業病件數	0	0	0
		總計職業病件數	0	0	0
	職業病所造成的死亡比率		0	0	0
	可記錄的職業病比率		0	0	0

註：

- 1.職業病比率=（職業病總數/總經歷工時）*1,000,000。
- 2.職業病所造成的死亡比率=（職業病所造成的死亡人數/總經歷工時）*1,000,000。
- 3.可記錄的職業病比率=（可記錄的職業病數/工作小時）*1,000,000。

附錄

附錄二：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

*為SASB主題

GRI準則/主題	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI2：一般揭露2021			
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	關於達邦蛋白	5
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
	2-4 資訊重編	關於本報告書	
		3.2達邦出品安心保證	
		4.1.1能源使用及溫室氣體統計	37
		5.1.1人力概況	43
		5.1.2人才吸引與留任	44
		5.2.1職業安全管理	47
		附錄一：永續資訊－社會數據	52
		附錄四：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」上櫃公司氣候相關資訊	62
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	3
營運活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1產品創新與研發	28
	2-7 員工	5.1.1人力概況	43
		附錄一：永續資訊－社會數據	52
治理	2-8 非員工的工作者	5.1.1人力概況	43
		附錄一：永續資訊－社會數據	52
		5.1.1人力概況	43
	2-9 治理結構及組成	2.1.1組織架構	16
		附錄一：永續資訊－治理與經濟資訊	52
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.1組織架構	15
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1組織架構	16
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1達邦願景	7
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1達邦願景	7
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1達邦願景	7
	2-15 利益衝突	2.1.1組織架構	16
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.2董事會運作	19
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.2董事會運作	19
		附錄一：永續資訊－治理與經濟資訊	52
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.2董事會運作	19
	2-19 薪酬政策	2.1.1組織架構	16
		5.1.2人才吸引與留任	44
		附錄一：永續資訊－治理與經濟資訊	52
	2-20 薪酬決定流程	2.1.1組織架構	16
	2-21 年度總薪酬比率	5.1.2人才吸引與留任	44

*為SASB主題

GRI準則/主題	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4
	2-23 政策承諾	2.2.2內控制度	24
		3.2達邦出品安心保證	32
	2-24 納入政策承諾	2.2.2內控制度	24
		3.2達邦出品安心保證	32
	2-25 補救面衝擊的程序	2.2.2內控制度	24
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1.3誠信經營與實踐	20
	2-27 法規遵循	5.2.1職業安全管理	47
利害關係人議合	2-28 公協會的會員資格	附錄一：永續資訊－治理與經濟數據	52
	2-29 利害關係人議合方針	1.2利害關係人溝通與回應	7
	2-30 團體協約	5.1.2人才吸引與留任	44
GRI3：重大主題2021			
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	1.3年度重大主題鑑別與分析	10
	3-2 重大主題列表	1.3年度重大主題鑑別與分析	10
特定主題準則：200系列（經濟的主題）			
經濟績效			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2營運績效與風險控管	22
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.1經濟績效 附錄一：永續資訊－治理與經濟數據	22
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.2.3氣候風險管理	25
	201-3 定義福利計畫義務與其它退休計畫	5.1.2人才吸引與留任	44
	201-4 取自政府之財務補助	2.2.1經濟績效	22
誠信經營			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1公司治理	15
GRI 205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1.3誠信經營與實踐	20
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1.3誠信經營與實踐	20
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1.3誠信經營與實踐	20
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1.3誠信經營與實踐	20

特定主題準則：300 系列（環境的主題）				
*水與放流水				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2減廢行動	38
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2.1源頭減量	39
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.2污染防治	40
	303-3	取水量	4.2.1源頭減量 附錄一：永續資訊－環境數據	39
	303-4	排水量	4.2.1源頭減量	39
	303-5	耗水量	4.2.1源頭減量	39
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1能源與碳排放管理	37
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.1能源使用及溫室氣體統計 附錄一：永續資訊－環境數據	37 52
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.1能源使用及溫室氣體統計 附錄一：永續資訊－環境數據	37 52
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1.1能源使用及溫室氣體統計 附錄一：永續資訊－環境數據	37 52
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.2製程減碳	38
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2.2污染防治 附錄一：永續資訊－環境數據	40 52
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著氣體排放	4.2.2污染防治 附錄一：永續資訊－環境數據	60 52
自訂主題				
*產品健康與安全				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2達邦出品安心保證	32
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2達邦出品安心保證	32
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2達邦出品安心保證	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2達邦出品安心保證	32
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2達邦出品安心保證	32
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2達邦出品安心保證	32

GRI準則/主題		GRI準則揭露內容		對應章節	頁碼
生技與創新研發					
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	3.1產品創新與研發	28	
非重大主題					
特定主題準則：200系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.2人才吸引與留任	44	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1人力概況	43	
			附錄一：永續資訊－社會數據	52	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3社會關懷	50	
採購實務					
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2達邦出品安心保證	32	
			附錄一：永續資訊－治理與經濟數據	52	
稅務					
GRI 207 稅務 2019	207-1	稅務方針	2.2.1經濟績效	22	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.1經濟績效	22	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2.1經濟績效	22	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料管理					
GRI 301 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2.1源頭減量	39	
能源管理					
GRI 302 能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.1.1能源使用及溫室氣體統計、 附錄一：永續資訊－環境數據	37	
			4.1.1能源使用及溫室氣體統計、 附錄一：永續資訊－環境數據	52	
	302-3	能源密集度	4.1.1能源使用及溫室氣體統計、 附錄一：永續資訊－環境數據	37	
			附錄一：永續資訊－環境數據	52	
	302-4	減少能源消耗	4.1.2製程減碳	38	

GRI準則/主題	GRI準則揭露內容		對應章節	頁碼	
廢棄物管理					
GRI 306 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2.3廢棄物管理及再生利用	41	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.3廢棄物管理及再生利用	41	
	306-3	廢棄物的產生	4.2.3廢棄物管理及再生利用 附錄一：永續資訊－環境數據	41 52	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.3廢棄物管理及再生利用 附錄一：永續資訊－環境數據	41 52	
	306-5	廢棄物的直接處置	附錄一：永續資訊－環境數據	52	
	特定主題準則：400系列（社會的主題）				
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1人力概況	43	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	附錄一：永續資訊－社會數據		
	401-3	育嬰假	5.1.2人才吸引與留任 5.1.2人才吸引與留任	44 44	
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	5.1.2人才吸引與留任	44	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1職業安全管理	47	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.2.1職業安全管理	47	
	403-3	職業健康服務	5.2.2員工健康照護	50	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.1職業安全管理	47	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.1職業安全管理 附錄一：永續資訊－社會數據	47 52	
	403-6	工作者健康促進	5.2.2員工健康照護	50	
	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	5.2.1職業安全管理	47	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.1職業安全管理	47	
	403-9	職業傷害	5.2.1職業安全管理 附錄一：永續資訊－社會數據	47 52	
	403-10	職業病	5.2.1職業安全管理 附錄一：永續資訊－社會數據	47 52	
	訓練與教育				
	GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.3職能多元發展	46
404-3		定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.3職能多元發展	46	

GRI準則/主題	GRI準則揭露內容		對應章節	頁碼
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	5.1.1人力概況 附錄一：永續資訊－社會數據	43 52
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1.2人才吸引與留任 附錄一：永續資訊－社會數據	43 52
不歧視				
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.2人才吸引與留任	44
童工				
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.2人才吸引與留任	44
強迫或強制勞動				
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和 供應商	5.1.2人才吸引與留任	44
原住民權利				
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1.2人才吸引與留任	44
供應商社會評估				
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2達邦出品安心保證	32
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2達邦出品安心保證	32
公共政策				
GRI 415 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2.2.1經濟績效	22
客戶隱私				
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2達邦出品安心保證	32

附錄三：SASB 永續會計揭露準則對照表 – 個人及家用品業

會計指標				
揭露主題	指標編號	揭露指標內容	衡量單位	報告內容或說明摘要
水管理	CG-HP-140a.1	1.總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； 2.總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	千立方公尺 (m³)，百分比 (%)	1.10.16千立方公尺 (1,000m³)，本公司之取水未有取自於基線水壓力高或極高的區域，故占比為0%。 2.6.67千立方公尺 (1,000m³)，本公司之耗水未有取自於基線水壓力高或極高的區域，故占比為0%。
	CG-HP-140a.2	水管理之風險之描述，以及對降低該等風險之策略及實務之討論	討論及分析	1.調整工廠生活用水，將水龍頭流量減少，降低生活用水浪費。 2.減少綠地澆灌頻率，減少用水量。 3.污水系統廢水回收次級水，回收至空污洗滌塔使用。 4.使用鍋爐廢水回收系統，經系統回收後，軟水使用量從原先約每日80T，降低至約每日10T。
產品環境、健康及安全之績效	CG-HP-250a.1	來自包含高度關注物質之產品之收入	新臺幣	不適用
	CG-HP-250a.3	對辨認及管理新興之關注材料及化學品之流程之討論	討論及分析	不適用
	CG-HP-250a.4	來自以綠色化學原則設計之產品之收入	新臺幣	不適用
包裝生命週期管理	CG-HP-410a.1	1.包裝之總重量 2.由再循環或再生材料製成之百分比 3.可再循環、可再利用或可用作堆肥之百分比	公噸 (t) 百分比 (%)	1.6,538.25公噸 2.0% 3.不適用
棕櫚油供應鏈之環境及社會影響	CG-HP-410a.2	對減少包裝於其生命週期內對環境影響之策略之討論	討論及分析	本公司無回收包材之情形，共占比0%。
	CG-HP-430a.1	所取得棕櫚油之重量，透過棕櫚油永續發展圓桌組織 (RSPO) 之供應鏈模式認證為 1.身分保護 2.認證及非認證分離 3.認證及非認證混合 4.證書交易之百分比	公噸 (t) 百分比 (%)	不適用
會計指標				
揭露主題	揭露指標		性質	報告內容或說明摘要
CG-HP-000.A	已銷售產品之單位、已銷售產品之總重量		數量公噸 (t)	1.水解黃豆胜肽蛋白：6,958公噸 2.飼料添加劑-醇：1,180 公噸 3.功能性保健產品：67 公噸
CG-HP-000.B	製造場所之數量		數量	1個工廠

附錄四：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」上櫃公司氣候相關資訊

財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」-上櫃公司氣候相關資訊			
項次	執行情形	執行情形	對應章節
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	達邦蛋白永續相關事務、TCFD相關議題由管理處協助推動，並負責將永續及氣候變遷相關議題推展至各部門，再由各部門依權責推動永續實務之評估、氣候風險與機會的鑑別、風險議題的行動、規劃與實踐。 每年的永續行動執行成果則由管理處與各部門溝通協調整合後，定期向董事長彙整說明，永續及氣候變遷主題由最高治理階層董事會進行監督管理，透過不斷檢討永續治理行動以回饋於營運方針，讓我們能更全面及聚焦的盤點既有績效及規劃未來的方向。	2.2.3氣候風險管理
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	· 氣候相關風險及其潛在影響 -實體風險-颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高：在氣候變遷下，颱風和豪雨等極端天氣事件都越加嚴重與頻繁。在短期內，公司之營運資產（如：建築物、設備、車輛等），可能受短期氣候災害損傷，如資產受颱風、暴雨傷害或損害，導致生產中斷。就中長期而言，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成建築物、設備、車輛等財產價值遭受損害，增加建築設備維護成本，甚至造成營運中斷或人員傷亡。 -轉型風險-碳定價機制：隨著國內外針對高碳排產業要求漸高，近年陸續修訂新的環境法規政策，甚至徵收碳稅/費，造成高碳排產業營運成本提高，間接影響獲利表現，承受風險也將提升。 · 氣候相關機會及其潛在影響 -低碳化與智慧化轉型的雙軸策略：本公司具備低碳生產技術，包括將加工副產品轉化為肥料，並投入熱能回收設備回收蒸氣鍋爐廢熱，可減少鍋爐用水約85%。 -開發低碳產品：市場對低碳產品的需求增加，將低碳、環保、節能等綠色發展理念融入產品達成保護環境目的，為「2050淨零碳排」目標努力。	2.2.3氣候風險管理
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司考量氣候相關風險與既有風險之連結，並定期評估氣候相關風險與機會對公司造成的潛在影響，進而規劃並執行相對應的氣候策略與預防、減緩措施。	2.2.3氣候風險管理



財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」-上櫃公司氣候相關資訊															
項次	執行情形	執行情形	對應章節												
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司整合氣候相關風險於既有企業風險管理流程中，藉由辨識、衡量、回應、監控與資訊揭露等程序控管，以強化公司因應氣候相關風險與機會韌性。並透過三道防線風險管理機制進行氣候風險管理，將氣候相關風險納入業務、管理與監控流程。 · 第一道防線：業務單位充分瞭解負責業務之氣候風險，並於辦理相關業務時將氣候相關風險納入評估考量，以降低氣候風險對營運所產生之影響。 · 第二道防線：管理單位留意法規更新情形，管理與監控第一道防線所辨識的氣候相關風險，並彙整氣候風險管理情形，定期呈報予董事長。 · 第三道防線：稽核單位負責對第一、二道防線所建立的氣候相關風險管理架構與風險控制之有效性進行查核。	2.2.3氣候風險管理												
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	· 實體風險： -極端氣候：極端天氣事件的嚴重性和頻率增加，恐影響供應鏈及公司營運，增加財產損失及資本支出。 · 轉型風險： -政策和法規：強化排放量報導義務以因應政策和法規之規範。 -技術轉型：低碳技術與低碳服務轉型恐增加減碳設備建置成本及增加研發支出。 -市場轉型：若市場轉型恐致客戶流失，而使營收減少。 -再生能源及綠色原料使用：選用再生能源及綠色原料恐增加採購成本。	2.2.3氣候風險管理												
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，達邦蛋白期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，達邦蛋白積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。 <table><tr><th>項目</th><th>2030年目標</th><th>2050年目標</th></tr><tr><td>溫室氣體管理</td><td>溫室氣體排放量較基準年（2023年）減少15%</td><td>達成淨零排放</td></tr><tr><td>使用再生能源</td><td>綠電使用量15%</td><td>綠電使用量50%</td></tr><tr><td>水資源管理</td><td>用水量較基準年（2023年）減少10%</td><td>用水量減少30%</td></tr></table>	項目	2030年目標	2050年目標	溫室氣體管理	溫室氣體排放量較基準年（2023年）減少15%	達成淨零排放	使用再生能源	綠電使用量15%	綠電使用量50%	水資源管理	用水量較基準年（2023年）減少10%	用水量減少30%	2.2.3氣候風險管理
項目	2030年目標	2050年目標													
溫室氣體管理	溫室氣體排放量較基準年（2023年）減少15%	達成淨零排放													
使用再生能源	綠電使用量15%	綠電使用量50%													
水資源管理	用水量較基準年（2023年）減少10%	用水量減少30%													
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未採用內部碳定價。	2.2.3氣候風險管理												

財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」-上櫃公司氣候相關資訊			
項次	執行情形	執行情形	對應章節
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	本公司透過轉型發展精準液態發酵製程、將燃油鍋爐改為潔淨能源（天然氣）、確保空氣污染防制設備正常運作及加強洗滌塔排水等方式有效去除空氣異味和減少污染排放。同時，強化員工節能觀念，養成隨手關燈習慣、紙類回收利用、使用環保餐具並推動資源分類回收，以達到節能減碳、溫室氣體減量及減少廢棄物之效。	1.4永續發展目標與實踐 4.1能源與碳排管理 4.2減廢行動 附錄四：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」上櫃公司氣候相關資訊
9	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）。	目前未有外部保證或確信，未來預計於2026年完成個體公司溫室氣體盤查，2027年完成合併報表子公司溫室氣體盤查，2028年完成個體公司溫室氣體查證，2029年完成合併報表子公司溫室氣體查證。	2.2.3氣候風險管理 附錄四：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」上櫃公司氣候相關資訊

1-1最近二年度溫室氣體盤查及確信情形

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

· 1-1-1溫室氣體盤查資訊

項目		年度	2024年	2025年
類別一	總排放量（公噸CO2e）		1,534.92	1,162.48
	密集度（公噸CO2e/百萬元）		4.54	3.76
類別二	總排放量（公噸CO2e）		1,212.93	1,173.83
	密集度（公噸CO2e/百萬元）		3.59	3.79

註：
1.類別一：直接溫室氣體排放、類別二：輸入能源溫室氣體排放；類別三~六尚未進行盤查。
2.溫室氣體排放密集度=溫室氣體排放總量（CO2e）/達邦蛋白單體年度營業額（百萬元），2024年營業額為337.82百萬元，2025年營業額為309.34百萬元。
3.電力之溫室氣體排放係數係參考經濟部能源局公布之電力排放係數，2024年：用2023年係數0.494 kgCO2e；2025年：用2024年係數0.474 kgCO2e。
4.引用之參數係依據環境部2024年2月5日公告溫室氣體排放係數，CO2e 當量換算GWP 值引用IPCC 2021 年第6次所公告之GWP 值，CO2=1，CH4=27.9，N2O=273 計算。
5.2024年溫室氣體排放密集度為溫室氣體排放總量（CO2e）/達邦蛋白單體年度營業額（百萬元），2024年密集度數值計算有誤，予以修正為正確數值。

附錄五、聯合國永續發展目標（SDGs）對照表

1-1-2溫室氣體確信資訊

溫室氣體確信資訊
目前未有外部保證或確信，未來預計於2026年完成個體公司溫室氣體盤查，2027年完成合併報表子公司溫室氣體盤查，2028年完成個體公司溫室氣體查證，2029年完成合併報表子公司溫室氣體查證。

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
☐ 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	☐ 2025年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
☐ 資本額50億元以上未達100億元之公司	☐ 2026年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
☒ 資本額未達50億元之公司	☒ 2027年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量策略、溫室氣體減量基準年

本公司建立節能管理制度，透過製程改善、改用節能減碳設備及強化員工節能觀念等方式，希冀達到節能減碳、溫室氣體減量及減少廢棄物之效。

溫室氣體減量目標

- 2030年溫室氣體排放量較基準年（2023年）減少15%。
- 2030年綠電使用量15%。
- 2030年用水量較基準年（2023年）減少10%。

2025年減量目標達成情形

- 2025年天然氣使用量較2024年減少195,004 m³。
- 2025年取水量為10.16百萬公升，較2024年減少2.25百萬公升。

指標	永續發展目標	對應章節	頁碼
	消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業	3.1產品創新與研發 3.2達邦出品安心保證	28 32
	確保健康及促進各年齡層的福祉	3.1產品創新與研發	28
	實現性別平等，並賦予婦女權力	5.1.1人力概況	43
	確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	4.2.1源頭減量	39
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	2.2.1經濟績效	22
	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新	4.1.1能源使用及溫室氣體統計 4.2.1源頭減量	37 39
	確保永續的消費與生產模式	4.1.1能源與碳排管理 4.1.2製程減碳 4.2.1源頭減量	37 38 39
	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	4.1.1能源使用及溫室氣體統計	37
	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	2.1.3誠信經營與實踐 2.2.2內控制度	20 24
	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	3.2達邦出品安心保證	32